

勤労青少年の生活の中における余暇の意義

(昭和53年度研究報告)



勤労青少年余暇活動研究会

54.11

2冊

1冊宛表へ

ま え が き

勤労青少年余暇活動研究会は、労働省婦人少年局と雇用促進事業団の協力により昭和47年度に設置されて以来、勤労青少年の生活や余暇に関連する諸問題について毎年テーマを定めて検討を重ねてきた。昭和53年度は、これまでの研究成果のうえにたち「勤労青少年の生活の中における余暇の意義」をテーマとして研究討議を実施した。

近年、労働時間の短縮、週休2日制の普及等に伴い生活の中に占める余暇時間のウエイトが増大しているが、我々日本人の余暇生活は、欧米諸国に比べ一般的に消極型ないし休養型の過ごし方によって多く占められているといわれる。そこで本研究会においては、「勤労青少年の職業と余暇並びに生活設計に関する調査結果——労働省婦人少年局が53年に実施——」に基づき勤労青少年の日常生活あるいは生活時間の中でもつ余暇の意義あるいは余暇と仕事とのかわりについて考察し、望ましい余暇の過ごし方とそれを助長するための方策について研究討議を行った。

本報告書が、今後における勤労青少年の福祉施策を進めるうえにいささかでも役立つとともに、これが一つの契機となって、関係の方々のこのテーマについての関心が高まり、きめの細かい福祉対策が展開されるよう期待してやまない。

昭和54年11月

勤労青少年余暇活動研究会

座長 江 下 孝

勤勞青少年余暇活動研究会委員

(昭和 53 年度)

江	下	孝	元雇用促進事業団副理事長
江	橋	慎四郎	東京大学教育学部教授
岡	本	英雄	上智大学文学部講師
加	藤	文郎	全国中小企業団体中央会調査部長
川	端	良子	国民生活センター調査研究部長
鈴	木	春男	千葉大学人文学部助教授
瀬	沼	克彰	(財)日本余暇文化振興会主任研究員
高	瀬	正二	東京芝浦電気(株)専務取締役
牧	内	節男	毎日新聞社取締役編集総務

目 次

はじめに

第1章 勤労青少年の職業と余暇並びに生活設計に関する調査結果の概要	3
1. 調査の概要	3
2. サンプルの特性	4
(1) 産業、規模別構成	4
(2) 年齢別構成	4
(3) 学歴別構成	5
(4) 配偶関係別構成	5
(5) 居住状況	5
(6) 通学等の状況	6
(7) 通勤時間	6
3. 勤労青少年の職業生活	6
(1) 職種別構成	6
(2) 勤務形態	7
(3) 週休制の形態	7
(4) 残業の状況	10
(5) 手取り賃金額	11
(6) 仕事に対する満足感	11
(7) 労働条件や職場環境等についての不満や悩み	12
(8) 転職状況と離職理由	13
4. 勤労青少年の余暇生活	14
(1) 平日の余暇	14
(2) 休日の余暇	15
(3) 余暇を過ごす相手	15
(4) 年次有給休暇	15
(5) 長期休暇	16
(6) クラブ活動	17
(7) 習いごと	18
(8) 余暇の楽しみ方のタイプ	18
(9) 余暇を楽しむための障害	19
(10) 希望する余暇の過ごし方	19
(11) 長期休暇に対する意識	20

5. 勤労青少年の生活意識	20
(1) 人生の目標	20
(2) 仕事と余暇に関する意識	21
(3) 生活に対する満足感	22
(4) 生活上の悩み	22
(5) 悩みの相談相手	23
(6) 若者観	23
6. 勤労青少年の生活設計	24
(1) 勤務継続意志	24
(2) 勤務先での将来の方針	25
(3) 退職後の方針	26
(4) 将来の生活設計をめぐって現在していること	26
(5) 将来の生活設計をめぐって今後予定していること	27
(6) 将来の生活場所	27
(7) 結婚の予定	28
第2章 勤労青少年の日常生活及び生涯にとって余暇のもつ意義	29
1. 日常生活の特性	29
2. 日常生活における余暇の意義	32
3. 生涯にとって余暇のもつ意義	35
第3章 勤労青少年における職業生活と余暇行動との相互関係	37
1. 労働と余暇	37
2. 調査結果から	38
3. 職業と余暇の実態	39
第4章 勤労青少年の望ましい余暇活動	41
1. 余暇教育の考え方と実践化	41
(1) 余暇教育の理念	41
(2) 職場における余暇教育	43
(3) 地域における余暇教育	44
(4) 専門施設内コミュニティの余暇教育	45
(5) 家庭における余暇教育	46
(6) 個人の実践方策	47
2. 中小企業における勤労青少年の望ましい余暇活動	49
(1) 中小企業の余暇活動における問題の所在	49
(2) 中小企業における勤労青少年の望ましい余暇活動	50
3. 企業における勤労青少年の望ましい余暇活動	54
4. 「考える余暇」のすすめ	58

第5章 問題点と今後の方向	63
1. いくつかの問題点	63
2. 今後の方向	67
集計表	71
参 考 (調査票様式)	

は　じ　め　に

本研究会は、過去6年間にわたって勤労青少年の余暇問題について、さまざまな角度からの検討を続けてきた。すなわち、第1年目の昭和47年度は、勤労青少年の余暇の基本問題について検討を加えるとともに、事業所、福祉施設における勤労青少年の余暇活動対策や、勤労青少年の余暇活動の現状と余暇意識の調査を実施し、勤労青少年の生活・労働・余暇の問題を別々のものとしてではなく、一体のものにとらえつつ、実態を明らかにすることを試みた。以後、そのような基本問題の検討を踏まえて、第2年目は、勤労青少年の余暇をとりまく環境や施設の問題を、第3年目は、施設や団体における余暇の分野に関連する指導者の現状とその養成の問題を検討し、更に第4年目は、勤労青少年の余暇におけるスポーツの問題を、そして、第6年目（昭和52年度）は、勤労青少年のボランティア活動と現状と地域社会との結びつきについて、そして、この間、昭和51年度は、第三次産業に働く勤労青少年の余暇についての検討を加えてきた。

以上のように、過去6年間にわたって、勤労青少年の余暇に関連する基本的問題の検討から出発して、なお成長発達途上にある勤労青少年のより豊かな余暇活動のための諸条件整備の現状について検討し、更に、具体的な余暇活動の内容であるスポーツ活動の現状と問題点、ボランティア活動の現状と問題点などについて検討を加えてきた。

しかし、本研究会も発足以来6年を経過しており、また、基本問題を検討した時点はいわば高度経済成長期の最後の年にあたり、その後の石油ショックの時期を経て、我が国も経済低成長時代を迎え、勤労青少年の生活、なかでも余暇生活やその余暇活動についても変化がおきていると考えることができる。したがって、本研究では、勤労青少年の余暇問題について検討を加えるにあたっては、単に、現象として余暇活動の変化を追いかけるのではなく、むしろ、それらを生み出している基本的な生活あるいは労働など諸条件との関連においてとらえるべきであるとの基本的考え方にたって、過去の研究成果を踏まえつつ、再度、基本的な問題を明らかにするため婦人少年局が実施した「勤労青少年の職業と余暇並びに生活設計に関する調査」の調査項目の設定に際して本研究会が助言し、以下のような趣旨のもとに全国婦人少年室の統計調査員により調査が実施された。

本調査の趣旨は「勤労青少年の職業生活・余暇生活の実情及び意識と労働災害被災状況等をは握するとともに、将来に向けて描いている生活設計の概要をは握し、勤労青少年の福祉施策の参考に資する」ことである。

今回の調査では、次のような5つの大きな柱を基に、質問項目を構成している。

1. 生活の諸条件
2. 就労の実態
3. 余暇生活の実態
4. 職業及び余暇の意識
5. 将来の生活設計

先にもふれたように、勤労青少年の余暇を問題にする場合には、単に表面に出た余暇行動、余暇活動の様式にのみ注目するのではなく、そのような行動を生み出す諸条件との関連においては握す

ることが必要ではあるが、それは、決して一つの条件によって規定されるものではなく、さまざまな条件が相互に複雑に関連し合いながら余暇行動の成立に影響を及ぼしているものであり、余暇行動の成立に影響を及ぼす諸条件との関連において、今日の勤労青少年の余暇の実態をとらえると文章では表現し得ても、それは必ずしも容易なことではなく、また、時間をかけた慎重な分析検討を必要とする。

したがって、本報告書でも、でき得る限り基本的な生活や労働の諸条件との関連においてとらえるという基本的立場は貫いたつもりではあるが、時間的制約もあって、十分な検討を加えたという訳ではなく、立体的、構造的にとらえるというより、表面的、平面的な分析、検討に終っている点は否定できないが、このような点は、今回の調査結果を踏まえて、更に検討を深めていきたいと考えている。

以上のように、本報告書では、なお不十分な点はあるながらも、1980年代を迎えて、これからの勤労青少年の生活・労働・余暇・福祉を考えていく上での一つの基礎的な資料となり得るのではないかと考えている。本報告書の大部分は、以上のような趣旨に基づく調査結果によっているが、調査結果に基づいての各委員の提言、あるいは、問題点と今後の方向についての本研究会の若干の考察も含めているので、本報告書が今後の勤労青少年のための福祉施策の推進に寄与することができれば幸甚に存する次第である。

第1章 勤労青少年の職業と余暇並びに 生活設計に関する調査結果の概要

鈴木 春 男

千葉大学人文学部助教授

1. 調査の概要

勤労青少年がどのような職業生活を営み、余暇生活を営んでいるか、そしてその仕事と余暇との関係はどうなっているか、また勤労青少年が将来に対してどのような生活設計を描いているかという問題、つまり勤労青少年の生活の中で余暇が一体どのような意義をもっているかについて、労働省婦人少年局の「勤労青少年の職業と余暇並びに生活設計に関する調査」の集計結果を分析したい。

われわれは一般に余暇の問題を考えると、仕事と余暇とを別のもの、対立するものとして考える傾向がある。余暇が生きがい仕事が生きがいという発想をしたり、仕事のために身体を余暇で休めると考えたり、逆に余暇を楽しむための手段として仕事に精を出すと考えたりするのである。こうした考え方はあくまで、仕事と余暇とは異なるもの、という立場に立ったもののなのである。

更に最近では、仕事の中で失われた自由を余暇の場で発揮しようとしたり、本来は仕事場で可能であった創造性の発揮を余暇の中で実現しようとしたりする傾向が強いといわれるが、この考えなども仕事で得られないものを余暇で、といういわば代替論であって、仕事と余暇とはやはり別のものという考え方に立っている。

しかし最近、人間にとって労働とレジャーとは明確に区分できないのではないかと、両者は分離した形で存在するのではなくて、混合した形で存在するのではないかとする考え方がでてきている。これは例えば、質的に見てもかなり密な、また、量的にも長い労働時間をもつ人で、外から見るとレジャーなど殆んど楽しんでいるとは思えない人が、余暇生活に対しても満足感が非常に高かったりするケースが多いことを見ても予想される事柄なのである。

いずれにしても、労働と遊び、仕事と余暇とは密接な関係に立つものであり、勤労青少年の余暇を考えるに際しては、基本的に取り組むべき問題なのである。

ここで取り上げた調査は、労働省婦人少年局が全国の各婦人少年室を通じ、統計調査員によって昭和53年11月を中心に実施したものである。

調査の対象者は満15歳以上満25歳未満の勤労青少年約2000名と、それと対比するために満35歳以上満55歳未満の成人労働者約1000名とした。抽出の方法としては、全国から満25歳未満及び満35歳以上満55歳未満の常用労働者を雇用する従業員規模5人以上の民営の事業所をランダムに約500事業所抽出し、それぞれの事業所の中で更にランダムに個人を抽出するという二段無作為抽出法で行われた。

調査は調査票を用い、婦人少年室職員及び統計調査員が実地自計の方法で行われたものであり、質問項目は別記調査票のとおりである。

集計は労働省婦人少年局が中心になり、綿密な集計計画に基づきコンピューターで行われた。

2. サンプルの特性

(1) 産業、規模別構成

今回の調査で回収されたサンプルを、産業別、規模別に示したものが第1表である。表からも明らかとなり回収されたサンプル数は勤労青少年が2084名(うち男子935名、女子1149名)であり、成人が993名(うち男子740名、女子253名)となっている。

勤労青少年2084サンプルについてこれを規模別に見てみると、1000人以上の企業に勤務している者が全体の28.6%、300～999人13.7%、100～299人16.6%、30～99人15.8%、5～29人25.3%となっている。日本の産業構造全体からすると、小零細企業のサンプルが多少少ない傾向にはあるが、各規模にサンプルが散らばっており、勤労青少年の実態を把握するには十分なサンプルであることがわかる。

産業別に見ると、サンプル数の1番多いのは、卸売業・小売業であって全体の28.8%を占めている。それに次いで高いのが、製造業で27.8%、第3位がサービス業の21.0%となっている。以上の三業種を合計すると、77.6%となり全体の4分の3以上となっている。各産業を男女別構成で見ると、建設業、製造業、電気・ガス・水道・熱供給業等は男子が多く、逆に、卸売業・小売業、金融・保険・不動産業、サービス業等は女子の比率が高いことがわかる。なお、運輸・通信業は男女ほぼ同数である。

一方、成人993サンプルについて規模別に見てみると、1000人以上の大企業には21.6%、300～999人9.5%、100～299人17.7%、30～99人21.6%、5～29人29.7%となっており、勤労青少年より規模の小さいところで多くなっているが、これは小零細企業において若年労働力の確保が困難であり、それを中高年層で補っていることを反映したものであり、こうした点にも今回のサンプルの信頼性が確認できるのである。

産業別には、先にあげた勤労青少年とほとんど変わらないが、これは既に述べたように抽出の方法として、まず事業所を抽出し、その各事業所からサンプル個人を抽出したための当然の結果である。ただし、産業別に見た場合でも注目されるのは、成人層においては各産業とも、男子の方が女子従業員よりも圧倒的に多くなっているという事実である。勤労青少年層では女子の方が多かった卸売業・小売業、金融・保険・不動産業、サービス業などにおいても、男子の方が比率が高いのである。女子の中高年労働者の比率の向上はめざましいものがあるが、常用労働者ということになると、まだまだ少ないことの現実がこうしたところにも表れているのである。

(2) 年齢別構成

第2表は、規模別、産業別、性別に年齢構成、学歴構成、配偶関係を見たものであるが、まず年齢構成から検討してみよう。既に述べたようにこの調査では最初から、15歳以上25歳未満の青少年と、35歳以上55歳未満の成人とに対象を限定しているので、その範囲内での年齢構成になるのはいうまでもない。

勤労青少年の場合は、19歳以下と20歳以上とに二分したのであるが、対象者は圧倒的に後者に多い。最近の進学率の高さから多くの青少年が高校、大学へと進学したための当然の結果であることはいうまでもない。規模別に見ると、1000人以上の大企業で19歳以下の者が極端に少なくなっているが、これは高卒以上の学歴の比較的高い者を採用しようとしている企業姿勢からでてきた結果だと思われる。逆に300～999人の規模で19歳以下の者が多いのは、この規模クラスの企業は、労働条件もまあまあであり、また採用能力ももっているため学歴に関係なく若年層を集めた結果からでてきたものであろう。

ところがそれ以下のクラスの企業になると労働条件からいっても、採用能力からいっても若年労働力集めができず、その結果20歳以上のところに集中したものであろう。

男女別に見ると、19歳以下の者が男子では10.8%、女子では15.7%と女子の方が多くなっているが、これは女子の多くが高校卒と同時に就職し、男子よりも就労者が多い結果であろうと思われる。

成人の場合は、逆に35～44歳の者が66.9%と3分の1強を占めているが、規模別、性別にはそれ程大きな特徴は見られないのである。

(3) 学歴別構成

対象となった勤労青少年を学歴別に見ると、中卒者は全体の10.0%、高卒者は68.4%、高専・短大卒業者は11.6%、大卒者は10.1%となっている。高校卒以上が一般化してきていることがここからも読みとれるのである。規模によって学歴がどう異っているのかを見ると、1000人以上の大企業において高校卒業者が非常に多くなっているのが目立つのである。逆に大卒者は今回のサンプルの場合、予想に反してあまり多くなく、むしろ100～299人の層に15.1%と1番高くなっている。

また、男女別に学歴構成を見ると、大卒者は女性よりも男性の方が圧倒的に多く、逆に高専・短大卒業者は女性の方が極端に多いのである。

(4) 配偶関係別構成

対象となった勤労青少年の大部分は、もちろんまだ結婚していない者が多く、第2表からも明らかとなっており、未婚者は92.2%、結婚している者は7.8%となっている。また、性別では男性の方が女性よりも既婚者が多くなっているのが目立つが、これは男性の方が結婚年齢が早いということではなくて、男性は結婚しても仕事をやめることはしないが、女性は結婚とともに仕事をやめるケースが多いために、女性の既婚者は企業の中に自動的に少なくなっていることに原因していると思われる。

規模別に配偶関係を見ると、規模の小さい零細な企業に勤務している者ほど、既婚者の比率が高いことが目立つのである。

(5) 居住状況

勤労青少年の余暇問題を考えるとき、かれらがどのような居住形態を示しているかということは、大変重要な要因である。そこで、第3表により、かれらの居住状況について検討してみよう。

まず勤労青少年のうち、未婚であってしかも親元から勤務している者は全体の58.0%となっている。こうした形態をとっている者は産業別には卸売業・小売業に多く、規模的には零細な企業の方が多くなっている。性別には女性の方が親元から通っている者の比率は高いのである。

次に親元を離れている青少年の中には、事業所の寄宿舎、寮、社宅などに居住している者も多く、全体の22.7%のものがこれに当たる。中でも特に、製造業では30.9%、サービス業では23.7%のものが寄宿舎に居住しているのである。また、規模別には大きいところほど、こうした居住形態を示すものが多い。これは大企業ほどそうした施設の完備していることが多いことによるものである。

アパート、間借り、下宿などの形態をとるものは全体では10.2%と約1割であるが、産業ではサービス業に多く、しかも規模的には零細なところの従業員が多いのである。零細な企業の福利厚生の立ち遅れが目立つのである。

住込者はサービス業で多少存在する程度で、非常に少ないことが目立つのである。

(6) 通学等の状況

勤労青少年の中には仕事終了後勉学に励んでいる者も多いと思われる。そうした勉学の状況を見たものが第4表である。特に勉学をしていないものは全体の72.8%であるが、それ以外の者はなんらかの形で勉強しているわけである。なかでも最も多いのは習いごとをしている者で、全体の21.0%となっている。しかし、この場合は圧倒的に女性の方が多く、女性の35.3%が習いごとをしているのが目立つのである。習いごと以外の勉学としては、定時制高校に通っている者が2.5%おり、これは中卒者が10.0%であることを考えると、中卒者の4分の1の者が定時制高校に通っていることを示しているのである。専修学校、各種学校に通っている者も全体の2.5%存在するが、この場合も男性よりも女性の方が比率が高いのである。

(7) 通勤時間

通勤時間は全体的には、30分までのものが55.2%おり、30分を超え1時間以内の者が31.3%で、1時間を超えるものは13.4%しかないものである。既に見たように、勤労青少年の多くの者が親元から通勤しており、そうでないものについては会社の社宅とか寮に居住している者が多く、そのため、親元の近いところに勤務先を求めるか、さもなければ社宅や寮に入るといった具合に、勤務先に近いところに居住するケースが多くなるわけであるが、結婚しマイ・ホームを求める段になると通勤時間もかなり増大してくる傾向にあると思われる。成人層で1時間を超える者が、青少年層のそれを上回っているのは、そんなことに原因があるのではないかと思うのである。

3. 勤労青少年の職業生活

(1) 職種別構成

今回調査した勤労青少年並びに成人の職種別構成は第5表に示したとおりである。青少年の場合1番多かったのは事務的な仕事であったが、特に多いのは女性においてで、女性の54.0

事が事務的な仕事に従事しているのである。男女計で2番目に多いのは、技能工・生産工程の仕事であるが、この方は男性において高く、男性の32.7%がこれに従事している。販売の仕事に対しては男女ともほぼ同数で17%台となっている。

学歴別に見ると、中卒者の場合には生産工程の従事者が多く、53.4%を占めている。高卒、短大卒、大卒者では事務的な仕事に従事している者が多いが、短大卒、大卒の場合は、専門的・技術的な仕事に従事している者の比率も高まってくるのである。

成人の場合は、管理的職業に就いている人が1番多く29.9%となっており、それに次いで事務的職業の22.0%、技能工・生産工程の仕事の14.9%となっている。

(2) 勤務形態

勤務の形態がふつりの昼間だけのものなのか、それとも交替勤務なのかは、それぞれ青少年の余暇活動に大きな影響を与えているはずである。第1図はそれに関する実態を、規模別、産業別、職種別に見たものである。

まず全体としては、昼間勤務の者の比率は80.6%であるが、交替制勤務の者も17.5%いるのである。交替勤務の比較的多い層を見ると、規模別では300～999人の層が1番多く32.9%、次いで1000人以上の企業で21.2%となっている。規模の大きいところで交替勤務が一般化していることがわかるのである。

産業別で見ると、交替勤務の多いのは、サービス業で、全体の34.7%の者が交替勤務をしているのである。また、製造業では、交替勤務者は22.3%であり、この業種でも多いことがわかるのである。

青少年の仕事内容で見ると、サービスの仕事の場合が46.6%で一番多く、次いで運輸・通信の場合が37.6%と高くなっている。第3番目に高いのは、技能工・生産工程の仕事と専門的・技術の仕事で、ともに交替勤務が32%台となっているのである。

(3) 週休制の形態

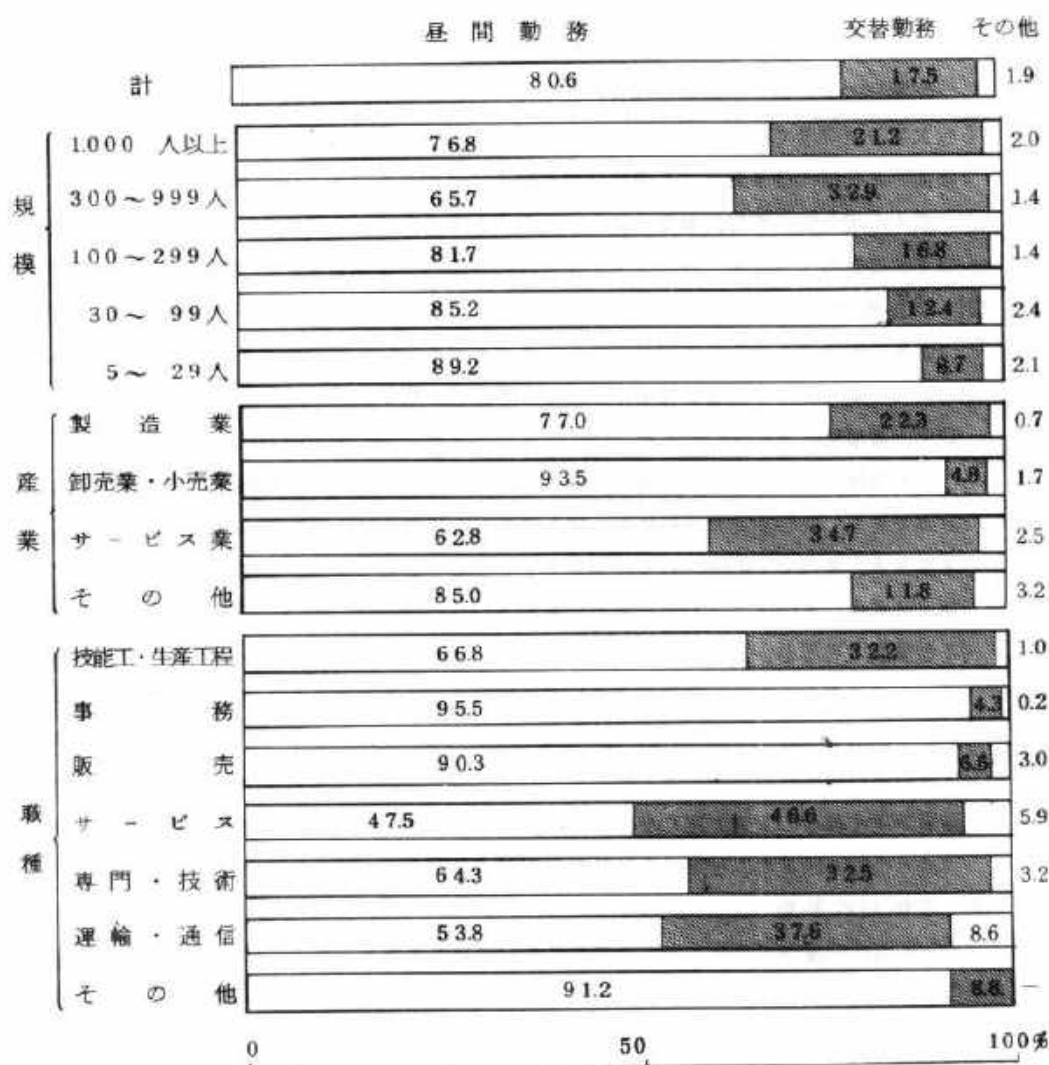
次に週休制度がどうなっているのかについて見てみよう。第2図は、休日の形態を規模、産業、職種別に見たものである。

まず、全体で見ると、対象者のうち、週休1日制のものは全体の34.8%存在していることがわかり、何らかの形で週休2日制を採り入れているところが62.4%存在し、更にその内訳を見ると、完全週休2日制が21.9%であり、隔週週休2日制が17.4%であることがわかる。

週休2日制の普及に関して最も重大な関係をもつ要因として注目されるのが企業規模である。一見して明らかなように、規模の大きいところにおける週休2日制の普及は実に著しいものがあり、1000人以上の企業では、97.6%の企業で何らかの2日制を採り入れているのである。ところが、逆に、5～29人といった零細な企業になると、ともかくも週休2日制と名のつく休日制度を採り入れている企業は全体の29.9%にすぎないという結果になっている。

充実した余暇を楽しむためには、やはり自由に使える余暇時間の存在は必要不可欠な条件であるが、規模の差によって休日の与えられ方にこれ程の差があるということは、零細企業に働く勤労青少年にとって、余暇充実のために不利な条件が現実の問題として存在しているといわ

第1図 規模・産業・職種別勤務形態



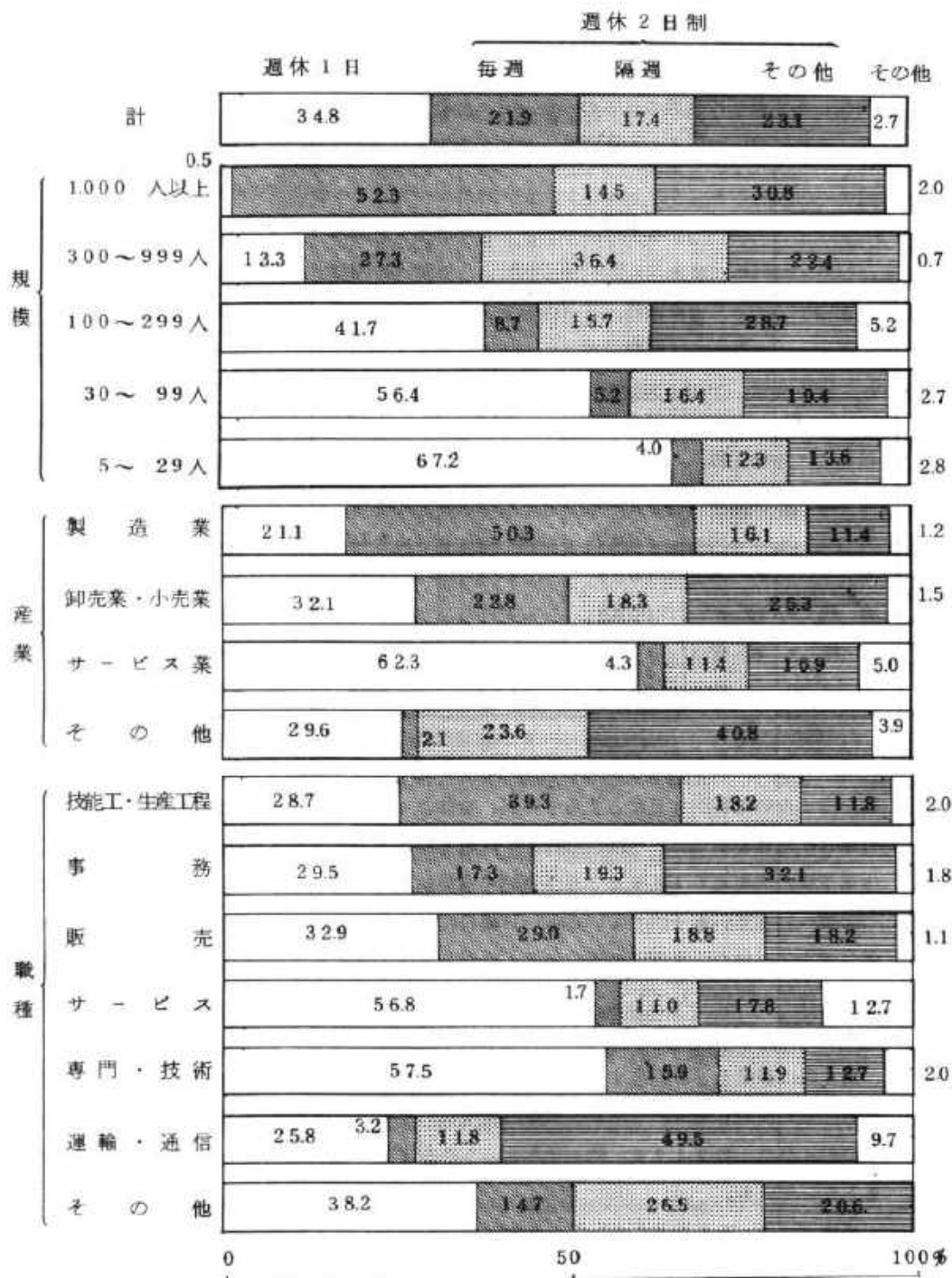
ざるを得ないのである。

次に、産業別に見ると、週休2日制度実施をめぐる最も遅れているのはサービス業であり、週休1日制を実施しているところが、依然として62.3%も存在しているのである。

職種で見ると、技能工・生産工程での仕事、事務の仕事、販売の仕事、運輸・通信の仕事等に従事している者は週休2日制の導入がかなり進んでいるのであるが、サービスの仕事や、専門的・技術的な仕事に従事している人間には週休2日制度はあまり普及していないのである。

それでは、休日は何曜日に休めるのか、という問題を次に検討してみよう。第3図はそれを職種別に見たものである。図からも明らかとなり、多くの企業で休日は何曜日ということは

第2図 規模・産業・職種別週休制の形態



決まっていることが多いが（85.5％）、中には決まっていないところもある（11.0％）のである。休日が決まっていない場合は、余暇を長期計画に基づいて運用することができにくく、例えば曜日を決めて習いごとをするといったこともできにくく、余暇充実のためには不利な条件が存在するといっているのである。職種別に見ると、この決まっていないという回答が多いのは、まず最初に注目されるのがサービスの仕事で、全体の46.6％という高い率になっている。それに次いでいるのが専門的、技術的職業及び運輸・通信的な仕事である。

第3図 職種別に見た休日の曜日

（％）

区 分	計	決まっている		決まってい ない	そ の 他
		日 曜 を 含む	日 曜 を 含まない		
計	100.0	41.0	44.5	11.0	3.6
技能工・生産工程	100.0	44.0	48.9	4.7	2.5
事務	100.0	48.6	45.3	4.8	1.3
販 売	100.0	26.2	53.0	11.3	9.4
サ ー ビ ス	100.0	17.8	30.5	46.6	5.1
専 門 ・ 技 術	100.0	49.6	25.4	21.8	3.2
運 輸 ・ 通 信	100.0	28.0	48.4	19.4	4.3
そ の 他	100.0	32.4	58.8	5.9	2.9

さて、曜日が決まっても、それがいつなのかという問題であるが、これについては、日曜を含まない曜日が休日だとするものが、全体の48.9％とほぼ半数に近い数字になっている。日曜日には休めないところは、職种的には販売の仕事の53.0％が最も高く、次いで技能工、生産工程の従事者（48.9％）及び運輸・通信の職種の従事者（48.4％）が高くなっている。

学校へ行っている子供でもいると、日曜日に休めないということは大変重要な問題となるが、勤労青少年の場合、さほどの障害条件とはならないようにも思うが、ただ一諸に余暇を楽しむ相手、仲間が限定されてしまうということは否めない事実であろう。

(4) 残業の状況

第6表は残業をどの程度するのかという問題と、手取り賃金額がどのくらいかという問題を各要因別に検討したものである。残業の状況からまず見ていこう。全体的には、よくするというのが4分の1の24.9％、時々するというのが44.4％、ほとんどしないというのが30.7％となっている。

規模別には、ほとんどしないという答が規模が小さくなるに従って高くなっている傾向は見られるが全体的にはそれほどはっきりした特徴は見られない。産業別でもさほどの特徴は見られないが、はっきりした特徴が見られるのは性別による違いである。すなわち、男子の場合は、

残業をよくすると答えたものは40.9%と平均値24.9%をはるかに超えているのであり、男子層の残業過多が目立つのである。それに対して女子は、ほとんどしないとする者が39.8%と、平均値30.7%をはるかに超えているのである。この理由はいうまでもなく法的に女子や年少労働者の労働時間が規制されていることと職種構成にも起因するものと思われるが現実にそうした男子青年層に残業が多く行われているのである。

既に検討したように、仕事の終了後学習する者の比率が男子と女子とではかなりの差がでており、女子の学習率の方が高いなどといった傾向を考え合わせると、その原因の一つがこうした残業が男子にしわ寄せされた結果と見なすこともできるのである。

職種別に見ると、残業が比較的多い職種としては、サービスの職業、専門的・技術的職業、運輸・通信の仕事、販売の仕事、技能工・生産工程の仕事の従事者などとなっている。

一方、成人の場合は、全体的には青少年の残業よりも更に残業の程度が高くなっていることが見受けられるのであり、その傾向は成人でも男子及び管理職において一層高くなっているのである。

(5) 手取り賃金額

勤労青少年の手取り賃金額としては平均的に見ると7万～10万円未満の層に67.4%と集中しており、成人層では15万～20万円未満の層に35.4%と1番のピークがあるわけである。

規模別には、多少大きい規模の方が賃金が高くなる傾向にはあるが、実は25歳未満の層ではそれほど大きな規模による差は見られないといった方が適当であろう。

産業別にはサービス業において多少高い傾向が見られ、男女の間には、かなりはっきりした差も見られ始めている。第6表における男女別のクロス集計結果からある程度予想されるところではあるが、ただ、この表は男子と女子の年齢構成の差があるわけで、そのことを加味しながら検討されなければならないのである。

職種別には、専門的・技術的職業の従事者、運輸・通信的作業等者の賃金が高い。こうした職種では既に述べたように残業も多いのであり、労働時間の長短と、学歴との関係があると思われる。

(6) 仕事に対する満足感

勤労青少年が仕事に対して満足しているのかどうかを尋ねた結果を示したものが第7表である。全体的には満足しているものが過半数を超え(53.8%)、不満層は20.5%となっている。

不満層の多いところを探してみると、まず産業別には製造業、卸売業・小売業等で不満層が高くなっている。また、規模別では、比較的労働条件が良いはずの規模の大きいところほど不満をもっていることがわかるのである。満足か不満かはあくまで個人の感情をもとにした相対的なものであり、必ずしも現状の実態のみを反映するものではないことの証明かも知れないが、別の見方をすれば、いくら条件がよくとも、自分が行った仕事の確認などができなければ満足の対象にはならないということかも知れない。

男女別には不満層は大きな違いを示していないが、学歴で見るとかなり学歴差によって不満の程度に差が出ているのである。すなわち、学歴の低いものほど仕事への不満足の高く、学歴によって仕事の与えられ方その他に差別がなされていることが予想されるのである。

職種で見ると、不満の程度の高いのは、技能工・生産工程の作業者、販売の作業者、運輸・通信従事者等であり、いわば生産現場の仕事を担当している人たちである。日本の企業において、直接部門担当者と間接部門担当者との間に、その社内における地位をめぐって、例えば工員と職員の名称区分が存在したごとく、不当な差別が存在したことの名残りがこんなところにも表れているのかも知れない。

第8表は、それでは仕事上の不満の原因は一体どこにあるのかという問題を探った結果である。不満の原因はいろいろと分れているが、全般的に見て最も高かったのは、単調であるという答の32.1%であり、それに次いで興味をもてない26.0%、能力が生かせない25.8%、将来性がない25.5%、忙しすぎる18.5%の順になっている。

製造業の不満としては、単調である—将来性がない—興味をもてない—能力が生かせない—忙しすぎる、の順になっているが、卸売業・小売業では、単調である—能力が生かせない—将来性がない—興味をもてない—忙しすぎる、の順であり、サービス業では、能力が生かせない—単調である—将来性がない—興味をもてない—忙しすぎる、の順になっている。各層で勤労青少年が新鮮さを求め、単調さを嫌っている現実が浮きぼりにされたのである。

特にそうした単調さを嫌う声が次の規模で見ると、大企業において43.1%と高くなっていることが注目されるのであり、大企業中心の流れ作業方式の分業体制が不満の対象になっていることが予想されるのである。

次に職種別に不満の程度が平均値に比べて高いものを引き出してみると、次のようになる。

技能・生産工程作業 — 単調、将来性

事務的作業 — 興味、能力

販売的作業 — 能力

サービスの作業 — 能力、多忙、将来性

専門・技術的作業 — 多忙、難しい

運輸・通信的作業 — 単調

といった具合になり、各職種の抱えている問題点を浮きぼりにして興味深い。

勤労青少年がもし、仕事の中で失われたものを余暇の中で回復することを求めているとするならば、ここに挙げられた仕事上の不満の解決が余暇の中で果たして可能なかどうかの検討こそ急務だといわねばならない。

(7) 労働条件や職場環境等についての不満や悩み

仕事そのものへの不満ではなく、それが遂行される場への不満の有無を尋ねた結果が第9表であり、その内容を明らかにしたものが第10表である。この二つの表を検討しながら、労働条件や職場の抱えている問題に接近してみよう。

まず、不満や悩みをもっている人は、今度はかなりいて、全体の56.2%のものがそう答え

ている。これは成人層の45.8%よりかなり高い数値を示している。

これを各要因別にクロス集計してみると、事実としての労働条件の劣悪さが、不満に反映していることがわかる。不満、悩みがあるという答が全体平均66.2%より、かなり高い比率を示している層を各項目別に拾っていくと次のようになる。

産業 — 卸売業・小売業

規模 — 300～999人、100～299人、30～99人

学歴 — 短大・高専卒

週休 — 1日制

勤務形態 — 昼勤以外の勤務

残業 — 「よくする」

賃金 — 7万円未満、7～10万円未満

勤続年数 — 1年以上～3年未満

以上のような項目ごとの不満層がそのかかえている問題ゆえに高い数値を示しているのであるが、それを第10表により更に細かく分析してみよう。

なんといっても圧倒的に高いのは、賃金が低いという不満であり、不満のあるもの全体を100%とすると、そのうちの61.4%のものがこの項目を挙げているのである。次いで高いのが休日が少ないという項目で28.6%、更に同年代の者がいない21.0%、福祉施設が整っていない19.7%、上司同僚との人間関係がよくない16.5%の順になっている。

一つ一つの項目について細かく分析していくことは紙面の都合上むずかしいが、特徴的なクロス結果を簡単に紹介すると、賃金が低いという不満が特に高いのは、男子であり、低賃金のものであり、勤続年数が比較的長いものといったグループであり、休日が少ないという不満は規模の小さいところ、週休1日制のところ、勤続年数の短い層にもたれているのである。

(8) 転職状況と離職理由

勤労青少年の職業生活の実態を転職の状況と、その理由という観点から見たものが第11表である。表から明らかな通り、勤労青少年は入職後まもない人たちであるから、転職回数はそれほど多くなく、最初の勤務先にそのまま勤務している者が全体の77.4%いるわけであり、転職1回の者が15.4%、2回以上転職したものは6.2%しかいないのである。

しかしその転職の状況は規模による差が強く見られ、終身雇用の慣習が一般化している大企業と、移動の激しい中小企業の労働市場という労働市場における二重構造化が典型的に見られるのである。すなわち、1,000人以上の企業では95.0%のものが最初の勤務先にそのまま勤続していると答えているのに対して、規模が小さくなるに従ってその数が減少し、5～29人の企業では、最初に勤務したところにそのまま勤めている者の比率は58.9%に減っているのである。小零細企業における劣悪な条件が、そこに働く青少年に転職を余儀なくしているという事実がここから予測されるわけであり、充実した余暇を楽しむための前提条件の1つである安定した職場生活そのものが奪われていることを示すものである。

こうした傾向は規模だけでなく学歴によっても大きな差がでてきている。もっとも、低学歴

の者と高学歴のものとは卒業あるいは就職の時の年齢が異なるわけであり、低学歴の者はそれだけ滞留年数が多いわけであるから、一概に単に転職回数だけで比較することはできないが、それでも学歴による定着への差異はあまりにも極端なものがある。

職種では、専門・技術的な仕事や事務の仕事では定着性が高いが、逆に、サービスの仕事、運輸・通信的な仕事等では定着性が低くなっている。

離職の理由として比較的高いものを挙げてみると、全体的には、仕事が自分に適していなかった（29.6％）、家庭の事情（23.8％）、賃金が低かった（22.6％）、労働時間が長かった（15.3％）、上司同僚との人間関係がよくなかった（14.7％）、会社に将来性がなかった（12.1％）、健康上の問題（11.5％）等々の順番になっている。なお、これは離職したものにのみ質問した回答であるため、規模や学歴、職種などによる相違はそれほど明確な形では表れていないが、例えば1000人以上の大企業では賃金が低いという理由でやめた者が少なかったり、中卒者では逆にその理由で離職する者が多いなど詳細に検討すれば、さまざまな問題が浮き彫りにされると思われるのである。

4. 勤労青少年の余暇生活

(1) 平日の余暇

今節では、前節での勤労青少年の職業生活に引き続き、かれらの余暇生活の実態を明らかにしてみたい。まず第12表により、かれらの平日における余暇生活の実態を明らかにしたい。

まず、平日の余暇の場合は、すべての既存の調査でも明らかであり、今回の調査でも同じような結果が出たのではあるが、ラジオ・テレビ、新聞・雑誌・週刊誌等を見て過ごす人が89.2％、65.1％と非常に高くなっており、それに次いで休養（41.2％）、学習的活動（25.9％）、外出訪問（20.8％）などが多くなっている。

これを成人層の余暇と比較すると、成人の場合には、休養、新聞・雑誌・週刊誌等が多く、逆に、学習的活動、映画演劇等の鑑賞、外出・訪問、スポーツ等が青少年よりも低くなっている。つまり一言でいえば活動的な余暇は勤労青少年の場合に多く、成人の場合は静態的な余暇を楽しんでいるケースが多いということである。

勤労青少年の平日の余暇実態を要因別に検討すると、性別では、男性の方が平均値より高くなっているものとして、新聞・雑誌・週刊誌・パチンコ・マージャン・スポーツ等があり、逆に女性の方が高い項目としては、ラジオ・テレビ、学習的活動、外出訪問等があることがわかる。

職種別には、販売、サービス、専門的・技術的職業といった対面的、対人的な職業従事者で休養を望む声が高く、生産工程、事務、運輸・通信等でラジオ・テレビ等を求める声が高くなっている。

仕事と余暇との関連という今回のテーマとの関連で見たとき、最も興味を引くのは、昼間勤務とそれ以外との差異の問題である。昼間勤務の者は、学習的活動、外出訪問等の項目において高く、交替勤務を中心とした昼間勤務以外の勤務者では、休養、パチンコ・マージャン、ス

ボート等に高い傾向を示している。

(2) 休日の余暇

休日の余暇として一番高いのは、外出訪問の66.9%であり、次いで、ラジオ・テレビ(43.4%)、映画・演劇・音楽等鑑賞(40.2%)、休養(39.9%)、旅行・ハイキング・ドライブ・つり(38.9%)、スポーツ(21.5%)の順になっている。

勤労青少年が休日の余暇をかなり積極的に楽しんでいることがわかるのである。これは特に、成人層と比べると明確である。というのは、成人層ではラジオ・テレビ、休養、新聞・雑誌・週刊誌等の項目について青少年よりも高くなっているのである。

性別では、女性では外出訪問が圧倒的に高く、更にラジオ・テレビ、休養、映画・演劇・音楽等の鑑賞等でも男性より強くそれを楽しむ傾向が強い。それに対して男子の場合には、旅行・ハイキング、スポーツ、パチンコ・マージャン等で女子よりも高くなっている。

勤務形態の不規則な場合、通勤時間が一時間を超えるとといった場合、親元以外のところに居住しているといった場合において、休養に休日の余暇までをも与える傾向が強いのは、やはり平日の余暇ではその回復が十分行われていないことを示していると思われる。

(3) 余暇を過ごす相手

勤労青少年が余暇を楽しむ場合、一体だれと楽しんでいるのかということを検討する材料として第14表を見てみよう。

楽しむ相手として1番多かったのは学校時代の友人であって51.2%となっており、それに次いでいるのが職場の友人で49.2%、ひとりだが46.7%、家族と31.4%、恋人と28.8%の順になっている。

成人の場合は、家族とが一番多く79.2%、ひとりで43.2%、職場の友人と41.6%の順になっている。勤労青少年が、学校時代の友人と一語に余暇を楽しんでいるケースが案外多いことが特徴的である。勤労青少年の余暇を開発し、かれらに充実したそれを楽しんでもらう際に是非とも重要な要因としてこのことを考慮に入れる必要があると思われる。

特に女性の場合は、学校時代の友人と余暇を楽しんでいるケースが男性よりも高いのである。

休日が日曜を含んでいるか、いないかによってだれと楽しむのかにも微妙な変化が生じていることがおもしろい。というのは、休日が日曜日を含んでいる場合には学校時代の友人や家族と楽しむケースが多く、逆に、日曜日が含まれていない場合には職場の友人と楽しんだり、ひとりで楽しんだりするケースが増えている。こうして考えると、日曜日に休めるということは勤労青少年にとっても大事なポイントだということかも知れないのである。

親元に居住しているかどうか、余暇の相手がだれかを定めるうえで大事なポイントとなる。親元居住者の場合には、学校時代の友人や家族と楽しむケースが多いが、親元を離れて居住している者は、出身地から離れているという結果からか、職場の友人と楽しむか、ひとりで楽しむかの方法になってしまうのである。

(4) 年次有給休暇

第15表からも明らかとなり、年次有給休暇は勤続1年以上の者の約9割近くが有してい

るが、他方、年次有給休暇を有していないという者は10.3%である。有していない者は、産業別には卸売業・小売業やサービス業に、また規模別では零細規模の企業に多い。

それでは年次有給休暇を取得している場合、どのくらいの日数が与えられているのかを見たものが第16表である。全体的に多いのは10日前後のところで、1人平均取得日数は11.9日となっている。休暇日数の大小は規模によって多少差が出ている。1000人以上の規模では平均14.2日であるのに対して、5～29人の規模のところでは9.8日となっている。

第17表は、与えられた年次有給休暇をどのくらい利用しているのかを見たものである。一見して明らかなことは、与えられた休暇日数の半分しか利用していないということであって、利用日数にして5.8日、利用率にして49.0%という数字が平均値として出ているのである。

産業では卸売業・小売業、職種では販売の仕事に従事している者が利用の程度が低いのである。週休2日制を実施している企業よりも週休1日制の企業の方が利用率が高くなっていることも当然うなずけるところである。

年次有給休暇をとる場合、一体どんな目的でとっているのかを見たものが第18表右欄に示したものである。利用目的として高いものは、国内旅行38.1%、病気34.7%、休養27.3%、帰省24.0%といったところが比較的高いものである。病気、休養といった消極的なものに案外多く活用されているという実態が判明したのである。

しかも、同表右欄に明らかなように、最も長く利用した場合でも3日以内というのが59.7%もあって、有給休暇がかなり細切れで取得されているということが理解されるのである。最も長く休暇をとった場合でもその利用目的は有給休暇一般の利用目的とさして変わりはないが、ただ休養のために取得するというケースは少なくなっており、中心的には国内旅行と、病気、帰省といった目的に使われていることが多いのである。

それでは年次有給休暇を完全に取得したものと、取得できないで残したものの比率はどうなっているのかといえ、第19表に明らかなとおり、全日数を消化したものは32.2%であって、残りの67.8%のものが有給休暇を残しているのである。しかしこれは、成人の場合と比べると、まだ取得したものの比率は高いのである。

第20表は年次有給休暇を残した理由について集計したものであるが、必要がなかったとする者が55.6%で一番多く、次いで仕事が忙しかったが23.7%、上司、同僚に気がねしてというのが14.1%となっている。仕事が忙しかったという理由の高いのは、規模で見ると中小企業で高く、また、男性が女性よりも高くなっている。逆に女性の場合には、上司、同僚に気がねして、有給休暇がとりにくいとする意見が多いのである。

(5) 長期休暇

年次有給休暇であるか会社の指定した休日であるかは別として、1年間に5日以上まとめて休んだことがあるかどうかを尋ねた結果が第21表であり、そこでは更にそれを何に使ったかということまでも尋ねている。

5日間以上連続して休んだことのある者は全体の45.8%であり、残り54.2%はそうした連続休暇をとらなかった者であることがわかる。特に連続休暇をとれないでいる層は、産業別

では卸売業・小売業、サービス業となっており、また、規模別に見ると、小零細企業において連続休暇がとりにくくなっていることがわかる。

それではどんな時期にそれが使われているのかという点であるが、やはり1番多いのは年末年始の時期であり、それに次いでいるのが夏休み、盆休みの時期であることがわかる。

第22表はそれぞれの休みがどのくらい長く連続してとられているのかという実態を見たものである。全体的に最も長く休んでいるのは年末・年始の休みで、平均で6.9日となっている。それに対して、夏休み、盆休みでは平均で6.8日でありほとんど違いは見られない。

(6) クラブ活動

勤労青少年のうちクラブ活動を行っている者が何割ぐらいいるか、そしていとしたらその活動はどんなところを中心に行っているのかといった問題について検討するための表が第23表である。

クラブ活動を行っている者は勤労青少年では27.9%、成人層では20.4%となっていて、勤労青少年の方がクラブ活動に対しても積極的に取り組んでいる。しかも勤労青少年の中でも、規模の大きい企業ほどクラブ活動に対して積極的であり、1000人以上の規模のところでは32.9%の者がそれに参加している。クラブ活動が行われる場としては、全体的に見ると職場での活動が一番多く17.3%となっており、地域での活動は9.8%となっている。

規模の大きいところではクラブ活動への参加率が高いが、それは主に職場のクラブ活動を通じての高まりになっている。逆に規模の小さいところでは、地域社会の中でのクラブ活動の占める比率が比較的高くなっているのが特徴的である。

性別では、職場、地域とも男子の方がともに参加の程度が高い。女性の場合は習いごとに対する関心が高まっているためだと思われる。

次に、第24表によってクラブ活動の内容、活動頻度、活動の曜日などを見てみよう。最もポピュラーなのは、なんといってもスポーツ関係のクラブである。クラブ活動を行っている者の72.5%のものがこれに参加している。それに次いで高いのがお茶、お花でありこれは9.5%、更に音楽、演芸関係のクラブ活動6.7%へと続いている。

クラブ活動の内容については、規模、年齢、職種等による差異はそれ程強く見られないが、性別による違いはかなりはっきり出ている。すなわち、男性の場合は何といってもスポーツクラブに対する関心が圧倒的に高く、それに対して女性の場合は、スポーツにも関心がないわけではないが、お茶、お花のクラブ、音楽、演芸のクラブ、和洋裁、編物のクラブ等に対する関心が深いのである。

クラブ活動の頻度としては1週間1回程度のところが、全体の66.2%と圧倒的に高くなっている。週平均の活動回数で見ると、全体的には1.5回という数字が出ているのである。通勤時間が長いことは、クラブ活動の頻度にも影響を与え、例えば週3回以上活動する人の比率は、通勤1時間以内の者では17.6%いるのが、通勤時間が1時間を超えるものでは10.3%しかないのである。

また、親元に居住している者は参加の頻度が親元以外の居住者よりどちらかというと低くな

っていることもまた一つの特徴としておもしろい。

クラブ活動の曜日については、月～金の平日に行うものが41.1%、土、日に行うものが38.0%、特に決まっていないもの30.6%となっている。職場でのクラブ活動は一般的に平日に行われることが多く、地域なかでも特にボランティア的な活動は、土、日に行われることが多いことが予測され、そのことを反映してか、規模の大きいところの従業員のクラブ活動は月～金の平日に、規模の小さいところの従業員のクラブ活動は土、日に集中している。また、通勤時間で見ると通勤時間の長い人たちは土、日にクラブ活動を楽しむ傾向が強いのである。

(7) 習いごと

習いごとをしている者は全体的には29.8%であるが、圧倒的に女性が多い。女性のうち、47%のものが習いごとをしているという数字が示されている。また、親元の居住者に習いごとをしている者が多いのも一つの特徴である。

習いごとの内容としては、お茶、お花が圧倒的に高く46.2%、和洋裁・編物が30.1%、となっていて両者でかなりの比率を占めている。料理・スポーツ、音楽、演芸、外国語講座などもあるが、前二者に比べてかなり低い。ただ、男性においては外国語講座に対する積極的な姿勢が見られ、習いごとをしているという男性ではスポーツの30.9%に次いで、22.2%という高い数字を示しているのである。

習いごとにてかける頻度としては、この場合も週1回であることが多く、習いごとをしている人の55.1%がこれに当たっている。しかし、週3回以上という人も23.2%いるのであり、クラブ活動よりも参加頻度自体は高いのである。通勤時間が長い者が参加頻度が低くなっているという傾向は、クラブ活動の場合と同様である。

習いごとをする場合の曜日であるが、月～金の平日に行われる場合が73.1%と非常に多いのである。

(8) 余暇の楽しみ方のタイプ

今回の調査では、余暇に対してどの程度積極的に取り組む姿勢をもっているかを調べるために、「どちらかという人に誘われて遊ぶほうだ」という最も消極的なタイプから、「やりたいことが沢山あり、遊ぶために暇をつくるというのが当たっている」という最も積極的なタイプまで4つのタイプを設定し、勤労青少年が余暇に対してどのような姿勢を示しているのかをチェックしてみている。

一言でいうならば、勤労青少年の余暇に対する取り組み方は実に消極的だということである。それは成人と比較してみるとはっきりしている。「人に誘われて」は青少年が28.2%であるのが成人では25.0%、「暇があるから……」は成人14.4%に対して青少年は28.5%もいるのである。ところが「やりたいことがあり、暇ができればその中から選んで……」という回答は成人が39.8%もあるのに対して勤労青少年は30.7%、最も積極的な「遊ぶために暇をつくる」というのは成人が13.6%に対して勤労青少年は9.3%しかないのである。

年齢的に見ると、20～24歳の層では15～19歳の層よりもかなり積極的な姿勢が見えている。学歴的には短大、大学卒という高学歴者において、余暇に対して積極的な姿勢が見ら

れるのである。既婚者・未婚者別に見ると、未婚者より既婚者の方が余暇に対する積極的な姿勢が強いのである。

(9) 余暇を楽しむための障害

余暇を楽しむための障害要因があるか、もしあるとすればどんなものかという点をめぐっての回答が第28表、及び第29表に示されているのであるが、表からも明らかとなっており、障害要因があるとする者は全体の69.0%であり、かなり多くの勤労青少年がそのことをめぐって問題を抱えていることがわかるのである。障害ありとする回答の比較的多い層を各項目別にピック・アップしていくと、規模では100～299人層、職種ではサービスの仕事、専門・技術の仕事、運輸・通信の仕事に従事している者が障害要因があると答える傾向が強い。更に、残業の多いもの、通勤時間の長いもの、既婚者といったところに障害要因があるという答が高い。

それでは一体どんな障害要因なのかというと、第29表にも明らかとなっており、お金、時間という項目が依然として高く、70.9%、66.6%という高い数値を示している。第3の障害要因として登場してきているのが、施設、場所が近くにないという回答で、40.0%の者がこの回答を示しているのである。お金、時間に次いで、施設・場所に対する要望が強いということとは、余暇施設をめぐって公共的なものが今以上に必要とされている、ということであろう。施設に次いで、仲間、何をするか考えがつかない、といった項目の順になっているが、勤労青少年の場合に、その余暇への取り組みの姿勢が非常に消極的であるということから考えてみても、実は、「余暇を楽しむ気さえ起こらない」、「何をするか考えがつかない」といった項目について本来はもっと高いはずだと思われるのである。

つまり、問題はむしろ、障害要因として、お金、時間、施設といった具体的、物理的なものはさっと挙げても、本当にかれらを余暇に向って動機づける「心」の問題があるはずなのに、当事者はそれを全く意識していない、というそのことこそが問題だと思うのである。つまり、回答としては少なくとも、これからの勤労青少年に対する施策として大事なことは、かれらを余暇活動に向けて動機づけることだと思うのである。

(10) 希望する余暇の過ごし方

すべての障害要因がなくなったとして、いったいどんな余暇を楽しみたいのかをきいたものが第30表の結果である。

平日の余暇として希望が高いものは、4つの楽しみ方がほぼ同比率で希望されていることが目立つ。すなわち、趣味・文化活動をしたいが25.4%、スポーツや運動をしたい25.3%、各種講座の受講や学校に行き勉強をしたい24.2%、休養にあてたい24.1%となっているのである。なお、男子ではスポーツ、休養に対して、女子では勉強、文化活動などに対する希望が強い。

なお、成人の場合は、休養にあてたいとする意見が31.8%と他の項目よりも高くなっているのである。

次に、休日の余暇に対する希望であるが、旅行、ハイキング、ドライブに対する希望が圧倒

的に高く、68.5%となっている。次いで高いのがスポーツや運動をしたいという項目で25.7%となっている。

成人の場合には、休養にあてたいという答が青少年よりも、休日の場合にも高くなっているのが特徴的である。

(ii) 長期休暇に対する意識

西欧等では、休暇を長期間まとめてとる習慣があるわけであるが、それに対して勤労青少年がどのように考えているかを見た結果が第31表である。

勤労青少年のそれに対する全般的な反応は、休暇はそれぞれの人が必要なときにとればよいという答が圧倒的に多いのであり、社会的にある程度制度化される長期休暇制度に対しては必ずしも積極的姿勢は示さなかった。これは、勤労青少年が余暇に対して求めているものはなによりも「自由さ」であり、自由であることだということによるものと思われるのであるが、「仕事に積極的に打ち込みたい」とする人や、成人における管理職において、休暇はできるだけまとめてとるという西欧的な制度に対する賛同の意向が高いという事実が一方で存在するのであり、勤労への積極的姿勢と長期休暇希望への姿勢とが相関をもつことも考えられるのである。

5. 勤労青少年の生活意識

(1) 人生の目標

職業生活、余暇生活について既に検討を加えてきたのであるが、ここでは勤労青少年の生活意識全般について考えてみよう。まず勤労青少年が人生の目標としてどんなことを考えているのかを見てみよう。第32表はそれを見たものであるが、勤労青少年の人生目標が非常につましく、悪くいえば小市民的であることに驚くのである。一番多かった意見が「明るい家庭を築くこと」であり(54.9%)、それに次いで高いのが「仕事はともかく、趣味豊かな生活をする」となるのである(26.1%)。この両者の合計は81.0%になっているのである。これを成人層と比較すると、成人層の場合には63.3%にしかならないのである。

なかでも女子は、両者の合計が90.3%となっており、特にその傾向が強い。もちろんこのことからただ単に、勤労青少年なかでも特に女子が、人生に対して積極的な意欲をもっていないと結論づけ、彼女たちの消極性を攻撃することは早計である。彼女たちが例えば、「仕事に打ち込むこと」あるいは「社会のために役立つ仕事、活動をすること」といった項目に対して高い回答率を示さないのは、実は彼女たちの責任ではなくて、彼女たちにそういう場を与えない社会なり企業なりの責任であるという見方もできるからである。

こうしたことは比較的消極的だと思われる回答(趣味または家庭)が多い層は、各項目別に見ると、男性よりも女性に多く、年齢的には19歳以下の低年齢層に多く、学歴的には低学歴、中学歴層に多いという傾向にもあらわれていると思われるのである。大事なことは勤労青少年の消極的姿勢を追求しその責任を問うことではなくて、かれらのもっている能力を信頼し、彼らに能力発揮の場を積極的に与えていくことだと思うのである。

(2) 仕事と余暇に関する意識

仕事に充分打ち込めない環境が、仕事への意欲を減退させ、そのことが打ち込むべきものとして余暇を登場させる傾向をもつことについてはいま見てきたとおりであるが、仕事と余暇の関係ないしあり方をめぐっての考え方はそれだけにつきるわけではない。実は、仕事と余暇との関係をめぐってはさまざまな考え方がなされると思うのであり、この点について少し整理して考えてみよう。

まず第一にあるのは仕事と余暇との分離論、なかでも特に二律背反の理論である。すなわち、仕事と余暇とは全く別のものであり、仕事をとるか余暇をとるかの選択をせまられるものであるという考え方がそこには存在するのである。

第33表は、仕事と余暇との関係についてその考え方を尋ねたものであるが、「仕事は人間の努めである」という考え方や「仕事は生活の手段にすぎない、余暇が生きがいである」という考え方が、まさにこの二律背反の理論に当てはまると思われる。勤労青少年では全体の180名のものがこの考え方に同調する。

ところが同じ分離論に立ちながらも、両者は相互補完関係に立つと考える考え方がありこれを「統合論」と名づけることができる。すなわち、「仕事は余暇を楽しくし、余暇が仕事に新しい力を与える」という考え方がこれに相当する。つまり、そこでは仕事と余暇とは別のものだという見方がなされてはいるが、しかし両者は両立し得るものだという考え方が貫かれている。表からもわかるとおりこの考え方は勤労青少年にも多く、全体の59.1名のものがこの考え方に立っている。なお、成人の場合はこの考え方が更に強く、69.1名の者がこの考え方である。仕事と余暇とは全く別のものであり両者は異なった次元のものであるが、機能的には補完しあっているというのがこの考え方である。

また、「仕事は仕事、余暇は余暇」という考え方は、いさ少し正確に言えば、仕事は適当にかたづけ余暇は余暇でほどほどに楽しみたい」というのであって、この場合は仕事と余暇とは別の次元のものだと考えることではまさに分離論であるが、統合論と異って両者は決して相互補完関係には立っていないのである。むしろその逆で、仕事の存在が余暇活動を疎外しながら同時に余暇の存在が仕事を疎外するという傾向を生み出しているのである。その意味では分離論に立ちながらの「疎外型」と位置づけることができると思われる。このタイプも案外多く22.2%を占めている。

仕事と余暇の関係をめぐる第4のタイプは、「混合論」と呼ぶべきものである。いままで見てきた「分離論」、「統合論」、「分離論—疎外型」などが仕事と余暇とは別のものだと思えるのに対して、それは仕事と余暇とが混然一体となって両者の区別がないというものである。芸術家などにはこうしたタイプも多いといわれるが、要するに「仕事さえしていれば楽しいから仕事と余暇の区別はない。仕事から解放されて余暇を楽しみたいとは思わない」という考え方である。勤労青少年の場合、こうした考え方に立っている人は少なく0.6%であり、成人の場合も1.6%しかいないのであるが、仕事と余暇の本来のあるべき姿を追求していくと、このタイプの人は最も生活が充実し、幸せな人だと見なすこともでき、今後仕事と余暇の関係のあ

るべき理想像としてその実現が要望されることになり得る可能性をもっていると思われる。

(3) 生活に対する満足感

一般的に勤労青少年が自分の生活に対して満足しているのかどうかを見たものが第34表である。全体的に見ると、勤労青少年の場合は「恵まれていると思う」とするもの19.0%、「まあまあ恵まれていると思う」とするもの59.7%であって、概ね満足しているものが78.7%もいることがわかる。これは成人の場合の82.4%には及ばないが、4分の3以上の者が満足しているということであり、決して低い数字ではない。

性別では、成人の場合も含めて男子よりも女子の方が満足の傾向が高い。また、規模では大企業、中堅企業勤務者に満足の傾向が強く、このことは賃金額の低い層で「恵まれているとは思えない」ということも考えあわせると、労働条件のよしあしが生活に対する満足感と大きく関係していることがわかるのである。しかもそのことは年齢的には20～24歳の高年層、学歴では高学歴者、職種では事務従事者、休日に関しては週休二日制導入企業の従事者、仕事に対しては満足しているものに、生活に対する満足度が高いことと同じ文脈であろう。

(4) 生活上の悩み

前表では仕事・職場も含めた生活のすべての場面での満足度を見たのであるが、第35表は、仕事や職場以外の生活の場面で勤労青少年が果たして悩みをもっているのかどうかを見たものである。表からも明らかとなっており、成人の場合は「悩みなし」とするものが53.1%で過半数となっているのに対し、青少年の場合は「悩みあり」とするものが逆に59.0%と6割近くになっている。

属性別の傾向を見ると、「悩みあり」とする傾向は男性よりも女性に高く、また、年齢的には若年層、配偶関係では未婚者、居住形態では親元以外の場所に居住している者に高いことがわかる。このことは一言でいえば、例えば家族のような自分にとって一体感を感じ得るような内集団、あるいは準拠集団をもっていない層、すなわち比較的孤独な層が悩みをより多く体験しているということなのであり、このことから、勤労青少年に対しては、かれらの孤立化をできるだけ解消させるような諸施策の展開の必要性が痛感されるのである。

その場合、それらの施策とは何かを探るために、第36表によりかれらの悩みの内容について深く分析してみよう。表からも明らかとなっており、勤労青少年の悩みの最たるものは、「人生の目標が見つからないこと」とするもので、悩みありと答えたものの34.5%の者が、この悩みの存在を表明している。それに次いで多いのが「恋人がいないこと、恋愛問題等」という回答であり30.6%、第3位が「毎日がつまらない、空虚であること」の25.5%である。

全般的な傾向を見ると、勤労青少年の悩みは、自分の人生に意味を求めたいという欲求が満たされていないことへの不満（「人生の目標が見つからない」ことや「毎日がつまらない」など）が最も高く、それに次いで人間関係が満たされていないことへの不満（「友人がいない」、「恋人がいない」、「家庭内の人間関係」など）が高くなっている。

性別に見ると、男子では「人生の目標が見つからない」、「恋人がいない」、「住宅問題生活環境等」といった選択肢を答えたものが女子層より多く、逆に女子の場合は、「毎日がつま

らない」、「容ぼうや体格」、「教育、結婚問題」、「家庭内人間関係」等で男子よりも悩む傾向がある。

年齢では、年齢の上昇とともに、健康、結婚、家庭内人間関係等の比率が徐々に高まってくるのである。

悩みの内容に最も強い影響を与えているのが結婚であるらしく、これは、未婚者の悩みが人生目標の未発見、恋人不在、毎日の空虚さ等であるのに対し、既婚者ではそうした悩みが住宅問題、家庭内人間関係、老後問題等に移るのである。

なお、成人の悩みになると、住宅問題は依然として高いが、ほぼそれと同じくらいの比重で老後の問題というのがクローズアップし、また子女の教育、結婚問題もその比重を増すのである。

(5) 悩みの相談相手

勤労青少年のかかなりの者がさまざまな悩みをもっていることについては既に見てきたのであるが、そうした悩みを相談する相手がいるかどうかを見たものが第37表である。表から明らかな通り、86.9%のものが相談相手がいると答えており、多くの者が孤立化はしていないといえるが、しかし逆に、13.1%の者が相談する相手がいないと答えていることはやはり大きな問題である。特に性別に見た場合の男子が19.3%の者が相談相手がいらないということが問題だと思われる。

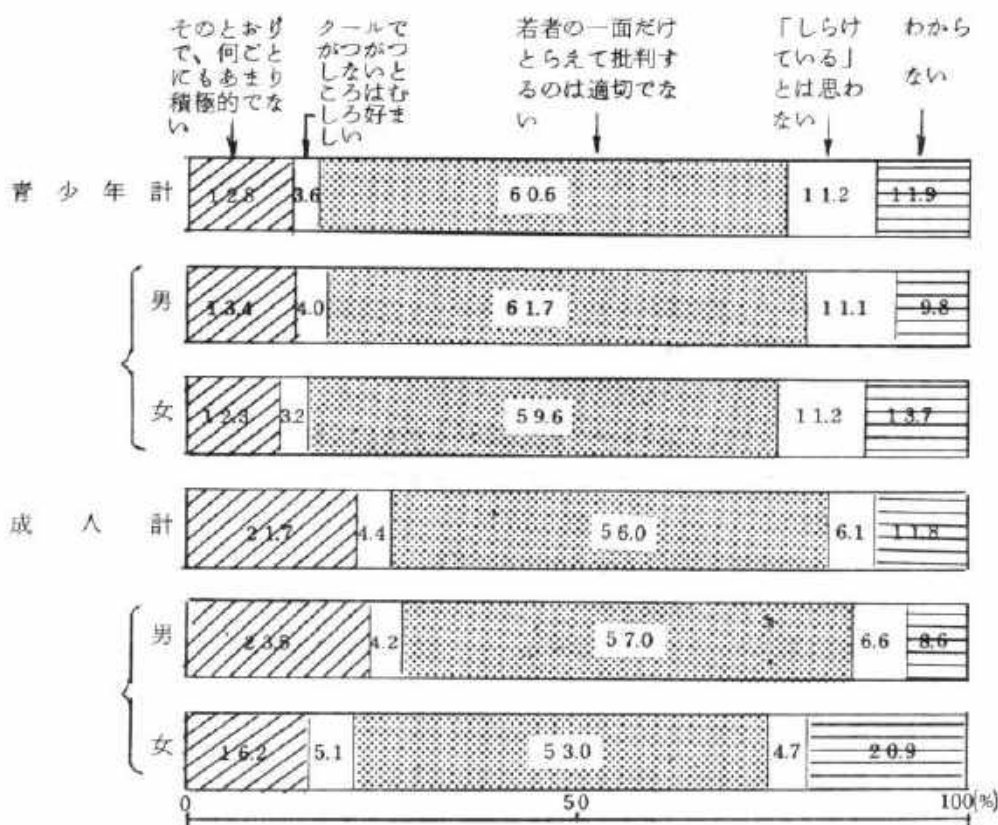
第38表は相談相手がだれかを見たものである。勤労青少年にとって相談相手として一番多いのが学校時代の友人、先輩であり、53.7%の者がこれを挙げている。特に女性の場合、また年齢的には若年層、更に未婚の者や親元から通勤している者などがこの傾向を特に強くもっている。

相談相手として2番目に多いのは職場の上司、友人という答であり全体の38.8%のものがこれを挙げている。更に、母親を挙げる者が33.7%で第3位となっている。学校時代の知合いや職場の上司、友人よりも、父母や兄弟に相談する者が少ないということは青年の特質を示していると思われるのであり、この傾向は独身の間続くのである。

(6) 若者観

最近の若者は「しらけている」とよく言われるが、これについて若者はどう考え、成人層はどう考えているかを示したものが第4図である。全体的には「若者の一面だけとらえて批判するのは適切でない」とする答が圧倒的に多く、青少年層では60.6%、成人層では56.0%となっている。「そのとおりで何ごとにもあまり積極的でない」とする答は、青少年層では12.8%、成人層では21.7%となっており、成人層が青少年層に対して異質さを感じていることが理解されるのである。

第4図 最近、若者は「しらけている」と言われることがあります、あなたはそれをどう
 思いますか。



6. 勤労青少年の生活設計

(1) 勤務継続意志

勤労青少年の職業生活、余暇生活の実情について実態調査の結果を分析してきたのであるが、ここでは勤労青少年が将来に対してどのような生活設計を描いているかについてふれて結びとしたい。

現在の勤務先に将来ともずっと勤務したいかという問に対する回答結果が第39表に示されているわけであるが、表からも明らかとなおり、現在の勤務先に対する勤務継続の意志はそれほど高くなく、全体では21.0%の比率となっている。「いずれはやめたい」とする者がむしろ多く、51.5%を占めているのである。もっともこうした問に対する回答は男女差も大きい。すなわち男子では、「将来もずっと(勤務を)続けたい」とする者が、「いずれはやめたい」とする者よりかなり大幅に上回っているのに対して、女子の場合は「いずれはやめたい」とす

る者が72.5%も占め、女子の職場進出が増大したとはいっても、結婚と同時に家庭の主婦になったり、また、夫の勤務先の関係で、自分が仕事を継続するにしても勤務先は変るだろうと予想する者が非常に多いことを示している。現実には職業生活が男性主体に展開されているという実態が浮き彫りにされ、考えさせられるところである。

男子の場合について属性別に検討を進めると次のようなことがわかる。まず、産業別には製造業において継続意志の高い者が多く、卸売業・小売業やサービス業ではむしろいずれはやめたいとする者が多いことが目立つ。これは後でも見るように、後者では独立が比較的容易であり、それを夢見て将来は現在の勤務先をやめるという意志をもっているように思われる。

規模別にも継続意志の差ははっきり出ている。すなわち、1000人以上の大規模企業に勤務している者は勤務継続の意志が高く、規模が小さくなるにつれてその傾向は下がる。これは規模の大きいところほど、例えば賃金体系ひとつをとってみても、年功序列的傾向が強く、そのため継続意志が高いのであろう。しかもこの傾向は年齢の上昇とともにますます高まり、15歳～19歳層と20歳～24歳層に継続意志の差がでているのも、大企業を中心とした年齢増大とともにその意志が高まるという傾向を反映したものであろう。

学歴別に見ると、大卒者で継続意志が高いことが目立つ。これも日本の企業の中で高学歴者が優遇されているが故の結果であろうと推察される。更に、仕事、職場、生活などに対する満足度との関係を見ると、それぞれに対して満足している層に勤務先に対する勤務継続意志が高いことがわかる。これはある意味では至極当然のことといえるが、ただ大変興味を覚えるのは、上記三者に対してそれぞれ不満をもっている者が勤務継続に対してどのような意志をもっているかという点である。

まず、仕事に不満層の場合は、「いずれはやめたい」とする者が全体の48.5%、職場に不満層の場合は30.4%、生活に不満層の場合は36.6%となっている。すなわち、勤労青少年を転職に走らせる原因は三者を比較した場合、1.仕事の不満、2.生活の不満、3.職場の不満の順になっており、仕事への不満が大きな要因になっていることがわかる。これは、集団中心志向、人間関係志向の強い今までの日本人の傾向と多少異質な側面を勤労青少年層がもちはじめたと見ることができるのである。

(2) 勤務先での将来の方針

第40表及び第41表は、それぞれ男子と女子の勤労青少年のうち、将来とも現在の勤務先に勤めていきたいとする者に対して、それではどんな道に進みたいと思うかを尋ねた結果である。ここでは第40表(男子)を中心に検討してみたい。現在の勤務先の中で「できるだけ高い地位につきたい」とする者は31.7%、「地位よりも自分の仕事についての専門家になりたい」とする者が45.6%であり、地位上昇よりも専門家志向の者が多いことが目立つ。地位の上昇がなければ、生活そのものが成り立たないといった時代は去り、さまざまな場面で生活が保障されつつあることの反映によると考えられる。

特に専門家志向の強いのは、産業ではサービス業、規模では30人～299人層、学歴では高学歴層、職種ではサービス、専門・技術的職業、配偶関係では既婚者に多いことがわかる。

いまひとつ興味を覚えるのは、仕事、職場、生活の三者に対して、それぞれ満足している者と不満である者とを対比した場合、「高い地位につきたい」という回答は、三者とも不満層の方が高いという事実であり、また「専門家になりたい」とする答も、仕事を除いた二者ではこれまた不満層の方が高いという事実である。逆に、どんな道に進みたいかを「何も考えていない」とする者は仕事、職場、生活のすべてにわたって満足している者の方が高くなっているのである。こうしたことを考えると、勤労青少年の中で、なまじ満足しきっている層というのはある意味では将来設計に対して無気力になっていると見ることもできるのであり、勤労青少年を将来に向けて気力充実させるのは、現在の自分の状況に対する批判的精神であるということもできるのである。生活のすべての場面で恵まれていることが必ずしも勤労青少年を本当の意味で幸せにすることではないということがわかるのである。

(3) 退職後の方針

一方、現在の勤務先をいずれはやめたいと考えている層は、やめてその先何をしたと考えているのであろうか。第42表は男子についてそれを見たものである。男子の場合は自立（独立）したいと考えている者が49.0%、他の勤務先に変りたいとする者が46.0%で、ほぼ両者が等しくなっている。いずれにしても勤労青少年が独立したいという気持を非常に強くもっていることがわかる。

この傾向は既に指摘したように、業種で見るとサービス業、卸売業・小売業に高いことが理解できるのである。これは独立の容易さにも原因していると思われる。

また、他の勤務先に変りたいとする者の大半が仕事の変化を求めてそれを希望していることが表からも明らかであり、このことは既に述べたように、勤労青少年では現在の仕事への不満が勤務先継続意志を阻害しているという事実を証拠たてるものであろう。

次に、第43表は女子についてみたものであるが、一見して明かなように、「結婚又は出産したらやめたい」とする者が、68.7%と圧倒的に多いのである。現在の日本の制度では、結婚、出産を伴いながら女子が男子並みに職業生活を送っていくことは、現実には非常に困難を伴うことは事実であり、そのことが、こうした回答結果をもたらしたものであると思われる。ただ、68.7%の内訳を見ると、現在の勤務先はやめても「家庭と両立できる仕事があればしたい」という答が女子全体の36.8%を占めており、また、「育児の手が離れたところまた仕事がしたい」という答が14.7%となっており、両者を合計すると50%を超えているのである。

つまり、女性の場合、結婚や出産によって現在の仕事をそのまま継続することは無理になると多くの人が考えるのであるが、そうかといってずっと家庭に入って主婦業に専念するという意志はもっていない。働ける職場があれば積極的に働きたいという意志をもっているのである。問題は、そうした意志にもかかわらず、現実社会にはそうした職場や制度的保障がないという事実なのである。

(4) 将来の生活設計をめぐる現在していること

勤労青少年は将来の生活設計の立場に立ってどんなことをしているのかを見たのが第44表である。「特にしていない」青少年は47.7%であり、「している」者は残りの52.3%であ

る。中でも多いのは貯金をしている者で勤労青少年の44.6%がそれを行っており、勉強している者が24.7%いるわけである。

男性よりも女性の方が将来の生活設計のために何かをしているケースが多く、男性45.2%に対して女性は58.1%となっている。特に女性の場合は結婚資金のために貯金をしているというケースが多く、全体の39.9%の者がこの回答をしている。

また、勉強をしているというものも女性には多く、男性20.1%に対して女性は28.4%となっている。特に女性の場合は「習いごと」をしているケースが多い。

「勉強している」という回答を学歴別に見ると、高学歴の者にその傾向が強く、しかもその場合資格をとるという目標を定めて勉強しているケースが多いことも注目される。

(5) 将来の生活設計をめぐって今後予定していること

将来の生活設計のためにこれからどんなことをしたいと考えているかについて示したのが第45表であるが、表からも明らかとなり現在していることとの間にそう大きな差はない。あえて差を探せば男女、年齢等すべての局面においてこれから「勉強したい」と考える層が、いま「勉強している」層よりも多く、結婚資金を求めてこれからは貯金をしたいと考える層が男子でも高くなっているという点があるが、全般的にはいましていることとこれからしたいこととの間にはそれほど大きな差はない。つまり、ある意味ではこの差のないということが現在の勤労青少年の特質だとみなすこともできる。ということは現代勤労青少年はいますぐにしたいことはできる者が多いということであって、本当はやりたいことがあるのだが現在は事情があってできない、だから将来はやってみたい、という論法はあまりない模様である。

(6) 将来の生活場所

将来はどこで生活したいかという質問に対する回答を、現在親元にいるものと、親元から離れて生活しているものとに分けて示したものが第46表である。親元に居住しているものの場合は「ずっとこの土地で生活したい」とする者が1番多く44.4%であり、「どちらともいえない」が41.8%、「他の土地へ行って生活したい」とする者は1番少なく13.8%しかない。

性別でみると男子の場合の方が、土地を離れたくないとする傾向が強く、また年齢の上昇とともにその傾向は高まり、当然のことながら結婚したものは土地を離れたくないという意識が強い。反面、女性の場合は「どちらともいえない」という回答が多いことが目立つのである。

親元から離れて生活しているものの場合は、「どちらともいえない」という答が57.6%と圧倒的に多いが、「最終的には郷里に帰って生活したい」と考えるものが24.0%で、「この土地でずっと生活したい」と考えるもの18.4%より多くなっている。

男子の場合は郷里に帰りたいとUターンを希望する者が女子よりも多く、女子の場合は「どちらともいえない」とする者が62.0%と非常に多くなっている。また、親元から離れて生活している者の場合でも、年齢の上昇とともに「この土地で生活したい」と考えるものの比率が高くなり、また結婚することによりその傾向が増大するのである。

(7) 結婚の予定

最後に、結婚のことについて第47表を基に検討してみよう。表からも明らかなように今回対象とした勤労青少年の場合は、結婚を予定しているものが18.0%、残りの82.0%のものが予定はないと答えているわけであるが、予定しているものの多くが共働きをすることを考えており、その傾向は男子よりも女子の方が共働きをすることを考えているという傾向が表れている。

また結婚の予定のない者にとっては男子の場合26～27歳あるいは28歳以上ぐらいで結婚すると考える層が多く、女子の場合は、23歳くらいまで、とか24～25歳でそれを考えている者が多いことがわかるのである。

第2章 勤労青少年の日常生活及び生涯にとって 余暇のもつ意義

瀬 沼 克 彰

(財)日本余暇文化振興会主任研究員

勤労青少年は、どのような日常生活を過ごし、また、その中で、余暇をどう位置づけているのか、生涯にわたって余暇のもつ意義は、どのようなことなのか、ということが本章で採り上げる主たる内容である。

このテーマで考えるに当たって、まず、はじめに、勤労青少年の日常性にみられる特性を明らかにすることからスタートしてみた。そこでは、彼らの社会的性格をとらえてみるのが重要だと考えた。かなりマクロな視点から、青少年の実情を公約数的にとらえ、余暇へ傾斜せざるを得ない問題性を指摘してみたいと思う。二番目に、日常性の検討を通して、かなめの位置にある余暇の意義として、彼らは、何を求めているかを考察した。単的にいって、それは、気晴らしの要素が、極めて高いという指摘である。しかし、三番目に述べる生涯にわたる余暇の意義では、これから育てなければならない新しい傾向が登場してきていることを示唆したい。

1 日常生活の特性

現代の勤労青少年の社会的性格について、NHKの世論調査所の「青年の意識調査」(昭和51年11月)では、以下のように分析している。

- ① 戦後の新しい制度や考え方が徐々に浸透・定着する中で、経済の復興、高度成長の展開と終えん、低成長という大きな経済変動によって日本の社会全体が激しく変化した時代に生まれ成長した。その中で育った青年達は、第1に戦争をまったく知らない、第2に「不足」や「不便」を知らない、第3に高い学歴をもつ、第4に「私生活優先」の考え方を身につけているという特徴をもっている。
- ② 意識の面では、友だち志向の高まり、家族・職場の同僚への志向、仕事・家庭への生活関心の強まり、大人への反発の若干の減少、政治への無関心による「支持政党なし」の増大と保守政権志向の増大
- ③ 「暗い、社会の現状認識と明るい自分の将来への見通し」は不況の長びくなかでも変わっていない。

この調査では、現代青年をめぐる状況(生育過程、経済的特性、社会的特性、家族関係)、意義の変化とその要因、青年における「政党支持なし層の諸類型」などが詳細に検討されているが、社会的性格は、上の三つの如くにまとめることができよう。

ここで改めて、その特性を導き出すことにすると、現代青年の特徴として押さえておかなければならないことは、以下の諸点となる。

- ① 不足や不便を知らない
- ② 私生活優先の考え方

- ③ 友だち志向の強さ
- ④ 政治的無関心と支持政党なし
- ⑤ 大人への反発の若干の減少
- ⑥ 暗い社会への現状認識
- ⑦ 明るい自分の将来見通し
- ⑧ 管理社会へ収まることのためらい
- ⑨ 高学歴志向
- ⑩ 抵抗、意欲的青年イメージの減少

これらの特性は、多かれ少なかれ、勤労青少年の社会的性格として把握できよう。意識の根底に、こうした考え方をもっている青少年は、果たして、どのような日常生活を営んでいるのであろうか。

詳細は、日常生活を労働と余暇、及び生活設計の三つに分類して、実態把握を行った本研究の調査分析の章に譲るとして、日常生活における特徴を、いくつかの視点から述べてみることにする。

(1) 仕事への不満

仕事への不満は、本調査においても、満足派が54%、不満派が21%、「どちらともいえない」層が26%と、表面的には、満足派が半分と過半数となっている。一見すると満足派が最も多いように見えるが、逆にみれば、2人に1人は、何らかの不満を持っていると解釈することもできるであろう。

そのことは、労働条件等に対する不満の項目でより明確になる。つまり、仕事そのものへの設問では、不満派は20%台であったのが労働条件への不満となると、60%となってしまいうわけである。「不満がない」という人は、34%である。

仕事への不満で「どちらともいえない」と答えた層は、大部分が、労働条件への不満では「あり」の方へ陥れていると判断できる。仕事への不満では、単調、能力が生かせない、興味が持てない、将来性がない、忙しすぎる等々の理由が、挙げられている。

労働条件への不満では、賃金が低い、休日が少ない、人間関係、同世代のものがいない等々となっている。

勤労青少年の多くが、以上みたごとく、仕事そのもの、あるいは、労働条件の面で不満を持ち、生活の充実の方向を労働場面から、その後の時間に期待していることが読みとれると思う。単的にいって、仕事がおもしろくないとしたら、心の充足を得るために、彼らは職場を離れた世界で、何かを行わなければならないのである。

(2) 仲間志向の強さ

本調査においても、余暇を過ごす相手としてだれを選ぶかという設問の第1位として、「学校時代の友人と」という割合が51%と最も高かった。男女においても同様な傾向で、差はない。

10年前であったならば、圧倒的に「職場の仲間」という相手が多かったものである。勤労青少年のオフタイムにおける企業ばなれ、職場ばなれは、現在、急激に進んでいる。仕事は、あくま

でも収入を得る手段であって、本来の自分は、仕事から開放された時の姿と考える青少年が多くなっていると考えられる。

なかでも、それが、在学時代の友人を遊ぶということは、修学年限が長くなって、つき合いの深さが増していること、モラトリアムの傾向が残存していることなどによるものと思われる。彼らの学校時代の友人とのつき合い方をみてみると、週に定期的に場所を決めて会い、職場の不満を互いに気がねなく語り合い、互いの傷をなめ合っているという感じが強い。多くの場合、これは1、2年で一人立ちができるようになると、自然消滅していくようになる。余暇活用としての日常性行動は、言うに及ばず、非日常性余暇としての旅行なども、群れをなして、数年は実施しており、彼らにとって、これらが、何よりも楽しいつき合いということになる。

こうしたつき合いは、数年続き、多くの場合、男女とも結婚までは延長される。そして、フィナーレが結婚式ということになる。

(3) 職場離れ

仕事においても、仕事後においても勤労青少年の意識にみられる特徴の一つに職場離れ、企業離れの傾向が顕著である。これは、もともと、管理化されることを嫌い彼らの性向の一面を物語るものである。

仕事そのものの中に生きがいを見つけることは、既にみたごとく、従事している仕事が単調労働や個性を生かすことが難しいものが多い。かといって、そうしたところで形成される人間関係の中で、仕事の後につき合うことは、不満の多い自己を、ふたたび見出すことになり耐えられないと多くの青少年は考える。「せめて自由な時間ぐらい、思い切って、自分の好きなことをやりたい」というのが彼らの発する常用句である。

ここでも、彼らの仕事への態度が、給与をかせぐことに重点がおかれていることを見出す。「仕事は仕事、余暇は余暇」という考え方は、こうした事情を物語るものである。両者とも充実していきたいという気持はないことはないが、この言葉の裏には、仕事はどうやっても充実できないのだから、せめて余暇だけでも充実したいという願いが秘められていることを忘れてはならない。

職場が、だからといって余暇の充実のために、さまざまなプログラムサービスをしたとしても、よほどのことでもない限り、多くの青少年は、仕事の終了時刻とともに、会社を後にすることになる。

(4) 私生活優先

前述のNHK調査でも明らかにされているように、不況が続き、低成長経済の時代になっても、将来の自分の生活は脅かされることはない。「どうにかなるさ」という考え方は、この世代の一般の特徴である。それは、自分の生活さえ幸せであればよいという考え方が強いということでもある。

残業を採り上げてみても、彼らは、できるだけしないで、自分の時間をつくりたいと思っている人が多い。現在では、本調査でも、「ほとんどしない」という割合が、男子20%、女子40%という数値であった。「時々する」が男女計で44%、「よくする」は25%である。近年、大人たちへの反抗は、極めて弱まっているということは確かなことなので、上からの命令に対し

ては従順に従うという数字が、44%というとりえ方もできるのかも知れない。本当は、残業をするより、自分の生活を充実させたい気持ちが強いのである。

このことは、人生の目標についても出てきていると思える。即ち、本調査でも一位は「明るい家庭を築く」で男子45%、女子63%（合計55%）となっている。二位は「趣味豊かな生活をする」男子24%、女子28%（合計26%）となっている。

いずれも、個人の生活優先を色濃く映している人生の目標ばかりであるとともに情動的な生活欲求でもある。勤労青少年が、このような意識に埋没し切っているという現実には、何かの動機によって、社会連帯を求める方向に気づかせることの重要性を示唆すると思われる。私生活を大切にすることは重要だが、社会の発展の原動力は、改めていうまでもなく、青少年に課せられた重要なテーマであるはずである。

（5）経済的優位性

本調査によると、勤労青少年の月収は、7～10万が67%（男子56%、女子77%）、10～12万が17%（男子27%、女子9%）となっていて、最も多い。年率でみると、他の中高年の世代と比べて、上昇率が高い。

このことは、将来への希望として、数年先のことを考えると、明るい展望をもつ割合が高い彼らの社会的性格を物語る裏づけとなっている。しかも独身貴族といわれるごとく、絶対額においては、中高年に比べて多くはないが、自由になる金は、最も多い階層である。

主な出費先は、耐久消費財としてのレジャー財（車、ステレオ、テープレコーダー、楽器、スポーツ用品など）と、こづかいと称するレジャー費が大半である。余暇に関して、他の世代と比べて、圧倒的に優位に立っているのが彼らの特性である。

2 日常生活における余暇の意義

勤労青少年の日常生活にみられる数多くの特性について、以上のごとく、5つの特性にまとめてみた。それは、

- ① 仕事への不満
- ② 仲間志向の強さ
- ③ 職場離れ
- ④ 私生活優先
- ⑤ 経済的優位性

ということである。あえて、余暇の問題については、ことさら避けて通ってきたわけであるが、これらの5つの特性が、ある一定の論理によってまとめあげられる、いわば扇のかなめとしての位置にあるものは何かというと、それが、余暇にはかならない。

勤労青少年の余暇への関心は、潜在的にしろ、顕在的にしろ、いずれにしても、強い日常生活の行動の動機となっている。ここでは余暇の意義について、先験的な議論を避けて、努めて彼ら自身の実像からの解答を重視して述べることにしたい。

日常生活における余暇の目的については、さまざまな考え方があるし、又、余暇の必要な理由ということも併せて探究する必要がある。余暇の目的について、デュマズディエの定義は、あまりにも有名である。すなわち、彼の定義によると、休息、気晴らし、自己開発ということになる。本稿では、もう少し細かに、勤労青少年の特性を考慮して分類してみることにして、以下の分類に分けてみた。

(1) 休息

勤労青少年が、仕事の後の時間を、これに当てるということは、ほんの例外的なことで、交替勤務の後でも、最低限の休養しかとらないというのが特徴である。

(2) 気晴らし

このグループの余暇目的の大半が、気晴らしに使われているということが言える。多くの調査を参考にしても、テレビ、ラジオの視聴、ショッピング、ギャンブル、ゲーム、飲酒、雑談、スポーツ観戦など、大多数の余暇が、気晴らしの対象といっても差し支えはないであろう。非日常性余暇の旅行、ドライブという行動も、多くの場合、気晴らしのために行われているわけである。

(3) 友人とのつき合い

勤労青少年にみられる日常性の中で、彼らが最も重視しているのは、友人であることは、詳述した。余暇目的の主たるものが、友人とのつき合いにあることは当然である。余暇は、この場合、人と人をつ結びつける触媒の役割を果たすことになる。雑談、飲食、飲酒、ゲームはそのものずばりの「つき合い」であるが、ショッピング、旅行、映画、音楽会なども、主たる目的は、友人とのつき合いに比重がかけられているわけである。

(4) 健康、体力の増進

近ごろ、この目的は、1億半健康人の時代であるから若い時から、自分の健康づくりは行っておかなければならないという強い欲求に支えられて余暇の重要な目的となってきた。自分でするスポーツ、テニス、野球、ランニング、体操、水泳、ヨガなどが特に好まれている。

(5) 自分の個性や能力を伸ばす

従来、勤労青少年の余暇目的は、デュマズディエの定義にみられる休息、気晴らしのレベルで終っていた。しかし、近年、まだ量的には一部の人たちに限られるとはいえ、休息、気晴らしだけでは、もの足りなさを強く意識する人々が増えてきた。

特に、勤労青少年は、仕事の場面で、自分の個性や能力を伸ばすということが不足しており、与えられた仕事を決まりきった方法で遂行するということが多い。そこでは、何ら個性や能力を伸ばすということができない。

こうしたネックを解消し、主体性を確保するためにも、余暇の場に、それを求めることは多くなってきている。読書、けいこごと、学習、絵画、日曜大工、楽器の練習、スポーツなどは、こうした目的を充足するために、好んで行われる活動である。

(6) 生きがいを感じる

これも、(5)の個性、能力の伸長と同様に自己開発的な余暇の目的である。前述のごとく、労働

の場で、個性、能力を伸長することは、高度に発達した管理社会の中では、若干労働者にとって至難の業である。

また、生産性の向上のために、労働は細分化され、そこでは、物事をやり遂げるという満足感を感じることも、多くの業種で難しくなっている。

若年労働者にとって、このことは耐えがたいことである。労働の人間化は、実験的な段階で、高度産業社会の課題ではあるが、実践レベルに至るには多くの時間を必要とする。若い世代は明日を信じるよりも、今日のために生きたいと思っている。

生きがいは、本来、労働と余暇の2つの面で、よき働きがいのうえに、好ましい余暇があってはじめて成立するものである。しかし、若者は、労働は若役として、生活の手段であると割り切り、余暇の場だけで生きがいを得ようとする。それは、ある者にとっては、旅行であり、他の者にとっては、スポーツであり、学習である。もっと次元を下げれば、多くの気晴らし（友との雑談、ギャンブル・飲食、など）でさえも生きがいの対象となる。

以上みてきたように、勤労青少年にとって余暇は、

- ① 休息
- ② 気晴らし
- ③ 友人との付き合い
- ④ 健康・体力の増進
- ⑤ 自分の個性や能力を伸ばす
- ⑥ 生きがいを感じる

などの目的をもっていると整理することができる。いずれにしても、恵まれた自由時間を多く持ってはいるが、それは、既にみたように、日常性の中に埋没してしまっていて、唯一の脱出口と考えている余暇においても飛躍を遂げることは難しいという実態が横たわっている。J・フリードマンのいうごとく、貧しい労働には、貧しい余暇が対応し、豊かな仕事には、豊かな余暇が対応するということになるのであろうか。

人間にとって余暇が必要なのは、休養のため、仕事から解放されるためという受身的な役割が、いままで、重視されてきた。しかし、勤労青少年の労働と余暇を考えると、こうした発想に加えて、余暇は、労働から切り離して、余暇そのものとして考えることも重要であると思われる。現象面では、多くの若者達が、そのように考え、そうした行動を走り始めているのであるから。

余暇は、若者に関しては、余暇そのものとしての市民権を得たと言ってもよいのであろう。余暇に能動的な意味を見出す試みは、これからスタートすると考えられる。

もう一つ余暇の必要性でつけ加えておかなければならないのは、余暇を仕事の能力を高めるためにということである。この考え方は、何も今に始まったことではなく、古今東西を問わず、世の中に、一つの世界で一芸を極めるためには、多くの人たちが行ってきた方法である。

ただ、この実践は、いつの世にも、ほんの一握りの選ばれた人の道であった。しかし、今日においては、余暇を仕事の能力を高めるために使うということが、大衆レベルで行われるよう

になってきた。ここに新しい余暇の意味をつけ加えることが必要になってきた。

現在では、この新しい余暇の意味は、大衆レベルとはいえ、だれもすべての人が行っているというわけではない。比較的恵まれた専門職、管理職など、世代的には、中年以後の享受者が、その主体である。

ようやく、勤労青少年の中にも、第三の意味を理解して、スタートラインにつくという人たちが、みえてきたということであろう。80年代においては、この辺の問題が余暇をめぐる諸問題の中でも、最も重要なテーマとなるであろう。

3 生涯にとって余暇のもつ意義

勤労青少年は、学生に比べたら余暇時間は、少ない。しかし、他の世代と比較してみると、決して少ない方ではない。時間に関していえば、むしろ、恵まれた階層といえる。

改めて指摘するまでもなく、勤労青少年にとっては、余暇の三要素とは、時間、金、仲間の三つである。このほか、余暇活動を成立させるためには、場所、用具、情報、やる気、等々が条件として必要だが、勤労青少年の場合は、上述の三条件さえそろえば、活動は成立する。

時間には恵まれていることは、自明として、次の金に関しても、本調査では、月収10万円前後というのが、その平均値であった。この世代にとっては、給料の多くは、自由裁量所得として、いわゆる、こずかいなどの出費に充てられる金である。年功序列賃金の体系の中でも、若年労働者の賃金上昇率は、中高年を毎年上回っている。余暇のための出費にこと欠くということは、極めて少ない恵まれた状況にあると言える。

しかし、意識としては、余暇活動の障害を調べた本調査の間20でも明らかのように、活動をするうえで、障害なしとする者は81%で、何らかの理由によって障害ありとするものが69%も存在する。その中で、最も大きい理由は、「お金が足りない」71%と答えている。

「時間の足りない」67%と並んで、ずば抜けて高い障害となっている。「仲間がいない」は、さすがに17%で、日ごろからつき合いに、気をつけている世代の特徴を裏づけるデータとなっている。

通常、考えられるように、時間と金に関しては、十分満ちたりているはずの彼らの意識は、強い飢餓感を持っていることに驚かされる。これは、思うに、余暇への欲求が余りにも強いということ、十分な余暇活動を行っているにもかかわらず、それによって心を満たされない、充実感を感じられないといった過ごし方への問題を物語っていると思われる。

勤労青少年の余暇の特性の中で最も顕著なことは、「気晴らし型」、「発散型」の余暇である。この二つのタイプの余暇は、時間と金をいくらつぎ込んでも、実り豊かな満足感や充実感を得ることができず、より強い飢餓感をもたらすということになるわけである。

若い時代は、こうした生活も、続けられるであろう。甘えの構造やモラトリアムは、我々においては、今や既成の事実として、そう簡単には、若者の側も、社会も、厳格な態度で、これを是正しようとするのではないのであるから。しかし、生涯を見通した時、「気晴らし型」の余暇への傾斜では、個人も社会も、許すわけにはいかなくなる。

そのターニングポイントは、早くも20代の後半にはやってくる。また、遅くとも結婚という儀礼によって、責任ある社会人としてのレッテルがはられるや、生活の設計は、新たな視点で、新しい価値によって、生活全体をコントロールすることが課せられる。

日常性の余暇の目的として、高い地位を占めていた、気晴らし、友人との付き合い、は、この時点で、大きく後退し、生涯を見通した余暇の意義が問われることになる。結婚式は、そういう意味で、大変、象徴的な通過儀礼となっている。

生涯にわたる余暇の意義は、ここで、健康、体力の増進、自分の個性や能力を伸ばす、生きがいを感じる等々の目的に沿った方向で強く認識される。また、余暇を余暇として、楽しむということのほかに、余暇を仕事の能力を高めるために活用するということも考えられ、実践することが課せられる。

80年代の厳しい経済環境を見通すと、現在の勤労青少年は、まさに企業競争の真ただ中で生きることになる。今まで長い間、過剰してきて、既に習性となっている余暇への傾斜、気晴らし型の過ごし方は、もはや、数年後には通用しないであろう。

その時になって、いたずらに生き方について、不適応現象によって、多くの問題を発足することのないように、特に事前指導が必要になるだろう。

それは、職場において中心的に実施されることはいうまでもないが、行政の強いサポートが必要であろうし、また、多様な勤労青少年を対象とする市町村レベルの施設についても積極的な指導がなされなければならないだろう。しかし、何といても、それは、勤労青少年、一人一人の自覚にまたなければ、何も進めることはできない。

余暇を生涯にわたって見通し、若い時代において、生きがいを感じることでできるものを見つけ出し、それを長い間かかって育てていくことは、個人一人一人に課せられた問題である。望ましい余暇活動とは何かという項で、再び、この問題を具体的に考えてみたいと思う。

第3章 勤労青少年における職業生活と余暇活動 の相互関係

岡 本 英 雄

上智大学文学部講師

1 労働と余暇

余暇を、人々の生活時間から労働時間と生理的必需時間を差し引いた時間と定義するにせよ、あるいは、労働活動の対極として自由で楽しみである活動と定義するにせよ、労働と余暇は切り離せない相互関連をもっている。この両者の関連を示した説としては、いわゆる波及説 (Spillover) と補償説 (Compensation) とが有名である。いうまでもなく、波及説は職業生活が満足 of いくようなものでなければ、十分な余暇活動は行われ難いとする説で、補償説は職業活動で満たすことのできない種々の欲求が余暇活動で満たされるというものである。したがって、波及説では良質な職業生活と良質な余暇生活が結びついており、補償説では比較的恵まれない職業生活と活発な余暇活動とが結びついている。

ところで、この2つの説の用いられかたにはやや混乱があるのではないと思われる。つまり、事実の説明に用いられる場合と余暇のありかたをめぐっての議論に用いられる場合とがあり、しかもその両者がはっきり区別されないことが少なからずある。このような混乱を生じたのは、これら2つの説の不明確さに1つの原因がある。

これらの2つの説は、おそらくそれぞれ別個の調査結果を事後的に解釈するに当たって考えだされたものと思われる。したがって、理論と呼ぶには極めて未整理なものにとどまっている。それにもかかわらず、余暇や職業生活のあり方を説く論者が自己の説を補強するために都合の良いように用いている傾向がある。

補償説と波及説を概念的に少し整理する試みをしておこう。

まず、欲求レベルで考えてみると職業活動と余暇活動とでは満たすべき欲求が異なると常識的にはいえる。しかし、そのときどのような職業活動と余暇活動とを考えるかが問題である。現実にある職業や余暇なのか、それとも理想的な職業や余暇を考えるのか、それによって満たされるべき欲求が変わってくる。もし、現実の職業や余暇を考えると、それは一様ではないから、どの層を選択するかが問題になる。単純で拘束性の強い職業もあるし、複雑で自律性の高い職業もある。余暇も、単純な休息から自己開発につながるものまで多様である。したがって、職業や余暇をどのようなものとしてとらえるかによって、それぞれがどの種の欲求を満たすものとするかが異ってくる。

次に、時間や費用等の資源を考えてみよう。時間の点では、労働と余暇は一方が大きくなければ一方は小さくなる関係にあり、両者の関係は明確である。費用については、職業活動は収入を伴うのが特徴であり、余暇活動は通常消費活動である。支出の多さは余暇活動の充実度とは一義的には結びつかないが、ある程度金銭的な余裕がなければ余暇を楽しむことが難しいことが事実としては多い。職業も一般に望ましいとされている職業では収入が高いことが多い。

知識が余暇活動に必要な資源であるか否かは議論のあるところであるが、知識があった方が余暇

活動を充実できると一般的には考えられる。学歴が知識の程度を示すとすれば、望ましいとされる職業には高学歴のものが比較的多く就業しており、同時に彼らは充実した余暇をもつ可能性が高いことになる。

このように、余暇活動に必要な資源については時間の要素以外は、波及説の根拠となり得るものである。

もう一つ考えておかねばならないのは、個々人の基本的性格ともいうべきものである。つまり、何事にも積極的な人と消極的な人といったタイプを考えるかどうか、ということである。人は、ある分野で満足が得られなければ他の分野で満足を得ようとする、という姿を人間の基本的な性向と考えれば、補償説は成り立つけれども、人間には積極型人間と消極型人間とがあると考えれば波及説ということになる。ただし、この場合の波及説は形式的に成立するのであって、職業が余暇に直接影響を及ぼすという波及説の内容とは無関係である。

このように補償説と波及説とはその概念が未整理であり、職業と余暇の相互関係を更に検討するためには職業と余暇の内容特にそれぞれがどの種の欲求を満足させているのか、満足させ得るのか、といったことと関連させて実証的に論じられなければならない。

2 調査結果から

上述のように、職業と余暇の相互関係を検討するためにはかなり細かな調査を必要とする。その調査は、いくつかの調査項目を拾いあげて行う大量観察よりも、少数のケースを個人の内面にまで立ち入って調査しようとする事例研究法のほうが望ましいかもしれない。今回の調査は余暇の実態や余暇についての考え方を個人の属性別に分析しているので、この目的には余り適切であるとはいえない。

しかし、調査結果をみた印象では、結局今回の調査の手法は現段階ではむしろ適切であったといえるのではないか。というのは、波及説や補償説がうんぬんされるのは、余暇がかなり普及し、ある程度高次の余暇が問題となった段階でのことである。すなわち、自己表現などが職業活動で難しいから余暇活動にそれを求める、あるいは一方でそれを実現できないものは他方でもそれを実現することは難しい、といった議論である。

ところが、今回の調査結果から受ける総体的印象は、現在の勤労青少年の余暇生活の質しさである。もちろん、以前と比較すれば労働時間は短縮され、週休二日制も導入率がずっと高くなるなど客観的な条件にはいくつか変化がみられる。しかし、それらも余暇時代の到来という掛け声とはかなりかけ離れたものである。余暇活動の内容もそう変わっていないようであるし、長期休暇も定着していない。

したがって、現時点での問題点は、自己表現、自己実現といったことをめぐって波及説や補償説を検討することよりも、休息・気晴らしといった段階の余暇でもよいから、それを拡大・普及させ、よりバラエティの富んだものにしていくことが先決であるかのように思われる。

その観点から調査結果を検討すると、全体に余り余暇生活に恵まれていないなかでも特に恵まれていない層がある。それは、産業別にみた場合のサービス産業従事者、職業ではサービス職業

従事者である。余暇をめぐる客観的条件がいくつかの調査項目に含まれているが、全体的に悪いのがサービス業である。卸売業・小売業も良くないがサービス業ほどではない。余暇活動の内容も、サービス業ではスポーツや学習活動が他の産業と比較してずっと少なくなっている。

したがって、行政の当面の目標としてはこれら恵まれない層の余暇の条件整備が優先されるのではないだろうか。

3 職業と余暇の実態

我が国の勤労青少年の余暇の現状はまだまだ貧しく、とりわけサービス産業における青少年あるいはサービスの職業に従事する者の余暇生活が他の層よりも貧弱である、というのが調査結果全体を見たときの結論であるが、以下その点に関して、具体的に検討してみよう。

まず、余暇時間であるがこれは労働に関連する拘束時間と反比例するわけだが、この調査では労働時間そのものについては質問していない。関連する質問として週体制に関する質問があるが、サービス業では週休2日制の普及度が低い。また、労働条件に関する不満についての質問では、サービス業では「労働時間が長い」と「早朝又は夜遅い勤務である」を挙げたものが他の産業で働いているものと比較して多い。「休日が少ない」や「日曜日が休日でない」という不満はむしろ卸売業、小売業のほうに多いが、労働時間・休日に関してはこの2つのグループが不利な状況におこなわれているといえよう。

また、交替勤務もサービス業に多く、単に時間の長さだけでなく、その置かれている位置（24時間の中で）も余暇活動には不向きなものとなっている。

このような条件の枠内で彼らが行っている余暇活動の種類はどのようなものであろうか。他の職業従事者よりもサービスの職業従事者が比較的多く行っている余暇活動を見ると、「休養」「パチンコなど」「外出など」が平日では挙げられる。休日では「映画など」「パチンコなど」が他よりも多くなっている。逆に少ないのは平日の「学習活動」休日の「スポーツ」それに平日・休日とも「ラジオ・テレビ」といったところである。結局、サービスの職業従事者の余暇活動は、いわゆる休養・気晴らし的なものが中心で、かつ能動的なものが少ない、という特徴を持つ。もっとも、「ラジオ・テレビ」が少ないのはこのまとめと矛盾するように見える。これは恐らく、サービス職業従事者の勤務時間の影響ではないかと想像されるが、このデータだけでは判断できない。

余暇を過ごす相手についてサービス職業従事者の特徴は、「近所の友人」「学校時代の友人」「クラブ・同好会の仲間と」が他よりも少なく、特に最後の「クラブ……」は他の職業従事者との差が大きい。つまり、サービス職業従事者は余暇活動をある程度フォーマルな集団に所属して行うことは決定的に欠けているが、そのみならず近所の人や学校時代の友人とインフォーマルな集団活動をすることも少ないのである。彼らは職場の友人と、あるいは孤立して（ひとりで、恋人と）余暇を過ごす傾向が他の人たちよりも強くみられる。

これと関連するが、クラブ活動に参加しているものがサービスの職業では少ない（販売も同じ）。また、余暇を楽しむための障害として「仲間がいない」を挙げているものが他よりも多い。

これらのことから、サービス職従事者は職場以外には社会的な接触が少なく、それが余暇の過ごし方に影響を与えていると考えられる。事実、親元から職場へ通っているものの割合はサービス業で一番低くなっており、一般に独身生活者は地域社会に融け込むことが少ないので、これは上記の推測を裏づけるものの一つとなろう。

このように、職業別にみてもサービス職従事者は全体的に貧弱な余暇活動の中でも特に恵まれない立場にあり、それがサービスの職業の現状と密接にからんでいる。

近年、サービス経済化が言われており、サービス産業ないしサービスの職業は種々の面から注目を集めている。このときのサービス産業あるいはサービスの職業は従来の伝統的なカテゴリーとは必ずしも一致しないものであるが、サービス産業あるいはサービスの職業従事者の現状をもう一度見直しておかないと、たとえばサービス産業の雇用吸収力に期待するといっても空論に終わる恐れがあろう。

第4章 勤労青少年の望ましい余暇活動

1 余暇教育の考え方と実践化

瀬 沼 克 彰

(財)日本余暇文化振興会主任研究員

勤労青少年にとって望ましい余暇活動とは、どのような活動を指すのであろうか。一般的な議論としては、余暇活動に望ましい余暇と望ましくない余暇と区分したり、余暇活動に優劣をつけることは誤りだという論者も少なくない。

しかし、一人の人間が、誕生から死に至る生涯の中で、これからますます増大する余暇に、「何をしていいかわからない」ということで、その場限りの気晴らしに明け暮れ、持てる時間と金を費した結果、味わうむなしさのことを思い出して欲しい。気晴らしの必要性については、改めて指摘するまでもなく重要であることに間違いはない。けれども、仕事を続けるために、毎日気晴らしばかりをして、余暇という自由な時間の大半が消費されていて、その結果、多くの人たちが、むなしさとやりきれなさを感じているとしたら、問題である。

既に第2章でみたように、勤労青少年の多くは、このような状況にある。脱出口を求めても見つからないままに、貴重な青春時代を空費していると彼らは、心の奥底で考えている。自己を充実させ、働きがいと共に、生きがいをもった人生を歩むために、余暇のはたす意義は、きわめて大きくなっている。

したがって、望ましい余暇というイデーを示し、その方法について、実践のための手段について指し示すことは、豊かな人生をつくり出していくために、必要なことになる。

本論では、こうした方法論として、余暇教育という理念を提案したいと思う。余暇教育の方法によって、青少年を望ましい余暇活動の方向に指導することを中心に述べてみよう。次に、具体的な余暇教育の方法として、職場、地域、専門施設、家庭を採り上げて、具体的な手段について論じ、まとめとして、望ましい余暇活動の個人の実践策についても言及したい。

(1) 余暇教育の理念

勤労青少年の日常性余暇は、気晴らし型であり、発散型がいかに強いのかについては、第2章で詳述した。こうした余暇が、青少年の特性に根ざしたものであるから、それは、ある年齢まで待たなければ、解決し得ないということも言える。しかし、多くの勤労青少年が、その場限りの気晴らしに余暇の大部分を空費していることに留意しなければならない。

彼らへのインタビューや手記をみると、多くの場合、彼ら自身が、そうした消費的な余暇に対して、むなしさを感じ、あきたらないものを持っていることを見出す。何かをしなければならない、また、そうした日常性への埋没から立ち上がって、新しい価値への出発を真剣に模索している青少年は、意外に多い。

既に一部の青少年は、日常性からの脱出口として、自己のよって立つところの対象を見つけ、余暇の充実、ひいては生活全体を生きがい追求のために歩み出している。現状では、その数は極めて少ないが、同調する人々は、周囲に実に沢山いる。

本調査でも明らかにしたように、自己の個性や能力を伸ばすため、物事を完成する喜びを得たいという理由で、何らかの形で学習を始めている人の割合は、男子で9%、女子で47%となっている。女子の学習は、その大半が習いごと、けいこごとの種類で、「人がするから自分もする」といった主体性以前の動機が多いことを考慮に入れなければならない。個性や能力を伸ばすというレベルには、遠い目的感であることを割り引きしたとしても、数%は、そういった目的を持った人たちがいることは確かであろう。

生涯の中で、最も自由な時と金を使うことができる時期は、青少年の時代しかないことを意識啓発する必要性は重要である。また、それによって動機づけられた心に、対象となる内容と方法を教える教育のあり方も、考えなければならない。

教育は、明治100年このかた、職業のためにのみ奉仕してきた。よき職業人の育成は、社会の維持発展のために必要なことであるから当然のことである。しかし、現代のように豊かな社会になり、週休2日制をはじめとする労働時間の減少によって余暇が増加してくる時代となると、よき職業人の育成のためには、労働に対する教育とともに、余暇のための教育が必要になってきたのではないだろうか。

上述のごとく、余暇時代の申し子的な存在である現代の勤労青少年も、余暇の活用となると、その能力、識見、知識において有効に使うことができないわけである。

彼らの持てる時間と金と、能力のすべてを投入しても、結果においては、消費型の余暇しかできず、彼らを最大の顧客とする余暇産業の手の内から脱皮することができない。こうして数年を過ごした彼らの心に残るものは、むなしさであり、徒労感であり、虚脱の感情であるだろう。

余暇に対する意識啓発、情報の提供、余暇能力のレベルアップ、技術と知識の獲得、等々を目的とする余暇のための教育、すなわち、余暇教育を必要とするのは、まさに勤労青少年において最も重要である。

図-1 余暇教育の機能

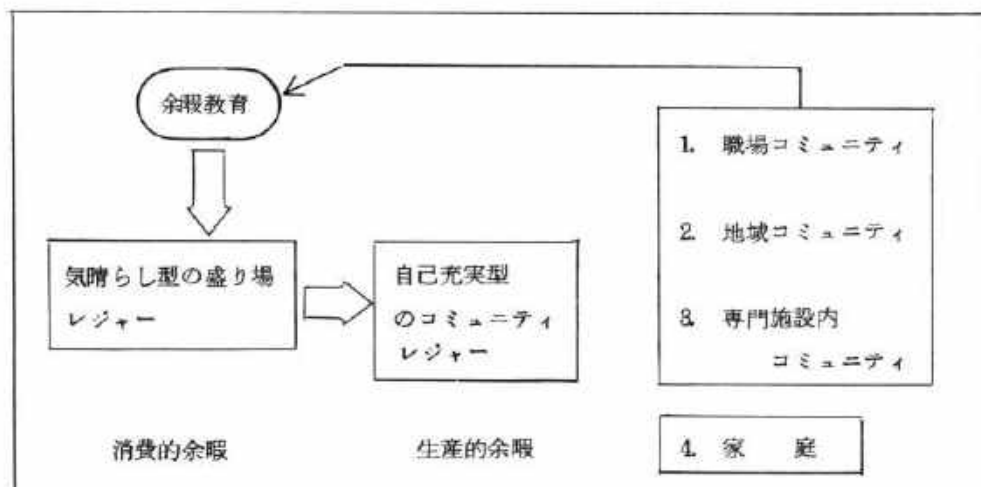


図-1にみるように、余暇教育は、従来の気晴らし型の盛り場レジャーに流れる青少年を、職場、地域、専門施設の側から、先見的で、余暇能力と技術をもつ青少年を中心とするメンバーが指導者となって、同世代の人達に働きかけていくという方法である。

余暇教育は、従来の教育のように、教育者が被教育者にある価値を教授し、注入するという構造ではない。教育者が、あるときには、被教育者になり、他のときには、この関係が逆転するという力動的な図式であることに特徴がある。

いうならば、相互学習であり、教える者は、習うものであり、習う者が教える者になるという関係である。しかも、それは、同世代において、行われるとき、最も効果を発揮するものである。年長者が若い者も教えるという性格のものではない。

その分野、科目について、能力のある者、技術に長じた者が、臨時に教える人になるわけである。したがって、正確には、教育という呼称よりも余暇学習と呼んだ方が適切かも知れない。特に相互の学び合いに力点があり、そこで形成される人間関係を、本論では、コミュニティと呼んでいる。

(2) 職場における余暇教育

従来職場を中心とする企業内余暇が青少年にとって、極めて魅力のないものであり、担当者が、何をやっても集まらないというのが、今や常識であり、余暇における若年労働者の企業離れは、定式化しているのが現状である。しかし、企業の専門の担当者が上から、社命に基づいて実施するプログラムには、そっぽを向く彼らであるが、自らが、何かの対象を見出し、それに向かって歩み出した時の若者の姿は、同じメンバーとは予想もつかないものがある。

プログラムづくり、人集め、実施のさいの泊まり込み、等々、それが多くの困難を抱えていなければならないほど、燃焼し、やりぬくものであることは想像にかたくない。

職場コミュニティという用語は、まさに、そうした主体的で創造的な若年労働者が中心となって展開される場のことをさしている。

企業は、青少年の余暇を管理するという姿勢は捨て去る時代となってきた。彼らは仕事の場面で、指揮命令系統によって管理されることさえも嫌う性向を持っている。しかし、それは、やむを得ないということで納得している。いやいやながら従っているということでもある。

「管理されるのは、仕事だけで沢山だ。仕事の終わった後は、自由にやらしてもらい、会社のことは聞きたくもない」というのが彼らの一致した主張である。これが前述の担当者が何をやっても、「のってこないし、集まってくれない」という結果になるわけである。

余暇の面で職場コミュニティをつくりあげていくためには、上からの管理という発想はやめて、若年者の自主性と創造性を引き出す方法が試みられなければならない。

先にもみたように、そうした方法を会社側が真剣に研究し、打ち出すならば、彼らは大いに燃えて、労働の場面では出したいくても出すことのできえない創造性、自己主張、個性、等々、日ごろ、うっせきしている心の中のエネルギーを放出して、カタルシスを行うであろう。

会社の仕事の終了とともに、気のおけないインフォーマルな仲間と誘いあって、盛り場へ直行し、そこで、労働で蓄積されたうっせきを晴らすということでは、味わうことのできない充

実感を体験するであろう。

企業内の余暇で充実した時を持つことができるということは、仕事の場においても、よき人間関係、愛社精神などにはねかえってくる。仕事の場面では、好かないと思っていた同僚と、一緒に何かのスポーツをやり、汗をかきあい、協同の目的のために同じ体験をしたということによって、「あいつにも、あんな良い面があったのか」と感じ、好ましい相手となるということとはよくあることである。

(3) 地域における余暇教育

同様なことは、地域コミュニティについても言える。従来、町のボスといわれている町会の老人達が催すさまざまな集会や行事には、そっぽを向き、余暇は、すべて盛り場へと脱出してしまいうのが若年者の性向である。

自分の住む地域、それが、自宅であろうとアパートであろうと寄宿舎であったとしても、その周囲への関心は、極めて少ない。一般に、その場所は、借りのねぐらであり、しばらくすれば、また、住む所は変わる。一つの通過時点でしかないというのが、若年者の意識の根底に横たわっている。

したがって、地域づくりに積極的になるとか、地域の問題を真剣に考えてみようとするのは、例外的な存在となる。従来、こうした意識が支配的に彼らをとらえていた。しかし、自らの自由な時間を充実していくことが、大切であり、商業レジャーの負担では、それが決して得られないということがわかってきたとき、事態は少しずつ変化をしはじめた。

だからといって、市町村などの地方自治体の開催する余暇のための催し、学習会の類にも、参加するのは、極めて数少ない。いつも集まるのは決まった若者というのが、通り相場である。

多くの青少年は、こうした催しに対してははじめから興味も示さないし、関心もない。そういうところへ出かけるよりも、顔なじみの気をつかわない昔なじみの友達が集う盛り場の喫茶店や、ゲームコーナー、ボウリング場の方が、はるかに楽しいと思っている。

だが、何かのことで、思いもかけず、地域の集まりに出席しなければならないことになり、出かけてみて、そこで、地域の運動会を催すことになった。運悪く、開催のメンバーとして組入れられてしまった。それからの彼の活躍と余暇の活用が、以前と全く変わってしまうことは、よくあることである。

こうした場合も、町のボスの老人たちや地方自治体の担当者が、何もかも取りしきっていて、青少年の主体性は全くなく、創造性の加入する余地がないとしたら、二度と彼らは、そうした場を訪ねることはないだろう。

地域コミュニティは、いうまでもなく、住民の発意によって、地域の課題が発掘され、それが、さまざまな住民の手によって担われ、解決すべきテーマに取り組むことが前提である。余暇の問題も、こうした地域の課題の一つとして採り上げられる。

例えば、子どもの遊び場が不足しているとか、青少年の集う場がないという課題に対して、地域の青年たちが、何かの動機で、参加したとする。そこでは、消費的なレジャーでは味わうことのない充実感と自分自身の能力へのめざめを感じることは間違いない。

計画から実践活動の中で、彼は、多くのことを学ぶとともに、また、学習の必要性を意識し、仲間を誘うことであろう。地域コミュニティは、自らでつくっていくものであることもしみじみと感ずることだろう。

この場での自己啓発と、比較的年齢も近いリーダーがいたとしたら、余暇教育は、最も適宜を得たことになる。仲間同志の啓発と、能力のレベルの上にある仲間からの指導が得られる。

地域コミュニティにおける余暇教育は、一定のプログラムによって、地方自治体の開催する研修会によって学習されるというものではない。補完的には、必要であろうが、こうした講座の類が前面に出てしまえば、彼らの自発性や主体性を引っぱっていくことはできないであろう。逆に、そうしたものが、まったく落着いてしまえば、「やっぱりおもしろくない」ということで、商業レジャーの場である盛り場へのUターンを起こさせるのが常であろう。

(4) 専門施設内コミュニティの余暇教育

ここでいう専門施設、機関は、大別すると、地方自治体が設置する勤労青少年のための施設と、従来の消費的余暇にあきたらなくなっている青少年を対象とする民間の施設のことを指している。

前者の公営のものは、近年、国の補助によって、次々と施設が建設されている。従来、これらの施設は、とすると、貧弱で、商業レジャーの施設と比べて、見劣りがして、外観だけで、若年労働者の気持を引きつける魅力に欠けていた。しかし、近年、運営されているものは、民間のレジャー施設と比べても見劣りがするということは少なく、さながら白亜の殿堂というものも、よくみかける。

内装も、インテリアも立派で、デラックス好みの若者にとって魅力ある施設となっているものが多い。問題は運営につきるといってもよいと思う。

こうした施設に青少年が恒常的にやってくるようにするためには、従来のように、全国共通のプログラムで、担当者の仕事は専ら人集めで、あとは講師まかせというパターンは、なくしていかなければならない。それは、コミュニティというものではなく、催しと称するイベントにすぎない。

青少年自らが発意し、計画し実施するように誘導することが担当者の主たる仕事になる。グループを育て、相談にのり、よきリーダーを育成することが大切である。

こうしたリーダーが育ち、そこを利用するグループが一つ二つと増えていき、地域や職場という恒根にとらわれない横断的なコミュニティの場となることが期待される。そうなってはじめて、青少年の活動拠点として機能するわけである。はじめは、いやいやながら、しかたなしにやってきた者が、本来の自己に目覚めて、消費的なレジャーから脱皮していく姿が、あちこちで見られるということになっていく。

担当者の専門性、指導性は、これから、ますます要望される。黒子に徹して、演出、舞台の役者も観客も、それはすべて青少年ということが望まれる。そして、観客と役者の関係は、次の時には、入れ替わっていることは当然のことである。

青少年の相互による啓発活動と実践から学んでいくということが、余暇教育の最善の姿である。

同様なことは、民間の青少年を対象とする学習機関にも当てはまる。近年、消費的レジャーに替わって堅実な生産的余暇を求めて、勤労青少年の一部のもの運は、語学、経済問題、自己開発などの民間のスクールビジネスといわれる講座に通う事例が増加してきている。単に入会金を取り、月謝をもらってしまえば、それで終りというのでは、何ら商業レジャーと変わらない。

内容が、学習かも知れないが、互いに長続きはしない。一方的な授業の押しつけではなく、講座は大人数かも知れないが、月1回は、少人数で、互いに話し合うとか、講師を囲んでお茶を飲む会、とか、プログラム作りへの参加等々、青少年の創造性を引き出すような方法が取られなければ、事業も発展しないだろう。

青少年の割も、こんなつまらないものならば、1か月で沢山だということになってしまうであろう。多様な人間が集まってきているのであるから、互いに相手を知り、職場、地域にとらわれずに、自己の関心と興味を深く求めるためには、相互に自分をぶつけてみる。

ここでも相互学習、自己啓発が、最もよい余暇教育の方法である。

(5) 家庭における余暇教育

本調査においても、クラブ活動に参加している勤労青少年の割合は、極めて少ない。行っていると答えた割合は、28%で、残りの72%は、グループでの活動を全く行っていない。ちなみに、拠点別でみると、職場の17%、地域の10%（公共施設5%、その他5%）となっている。

活動回数は、週1回というものが66%で、圧倒的に高く、2回が15%、3回以上17%である。活動の内容は、スポーツ活動が大半で73%、残りの20%を、お茶・お花、音楽・演劇、読書会などが分けあうということになる。

つまり、盛り場レジャーが、若年労働者のエネルギーを発散さす場ととらえると、家庭は、専らテレビ視聴に代表される休息の場ということになる。テレビ、マンガ、レコード、楽器など、気晴らしの場でもあることは明らかといえよう。

明日の力となり、才能を伸ばし、個性をみがくといった自己啓発を主とする充電の場とするということは、理想的には言えても、現実からほど遠いということであるだろう。

余暇を活用して、仕事のための能力を養成するといったことが、30代、40代の勤労者の多く行われなければならない方法だとしても、若年者には、ピンとこない。これには、我が国の住宅事情も大に関係していると思われる。

本調査でも、勤労青少年は、親元から勤めに通っている者58%、寄宿舎23%、アパート10%という割合であった。親元から通っている青少年も、近年、個室を持つものは増えてい

る。寄宿舎も、2人部屋、3人部屋というのは嫌われて、1人1室の形になってきている。まして、アパートで2人同居というのは例外的であろう。

多くの勤労青少年が、そんなに広くはないかも知れないが、個室をもつ時代となってきた。友人を招き、招かれるという空間としては、絶対的に、広さといこちの良いものではない。しかし、一人で、明日の生活設計のために、また、青年時代の充実のために、学びができるという空間としては、十分利用できるものである。

彼らは、この狭い空間に、ありとあらゆるレジャー関連の耐久財を買い込んでいる。オーバーに言えば、子供がオモチャ箱をひっくり返した状態で、多くの場合、足の踏む場もないほどである。自分自身への自己投資には、慎重すぎても、物を買って並べることにためらいは少ないようである。

明日の仕事に備えるための自己開発、中年になったときの生活設計のためにも、職業のための学習をすることを家庭で行うことを指導することも余暇教育の課題の一つである。発散に対する充電のとき、1人静かに自分をみがくという時をもう少し持つことが重要である。

(6) 個人の実践方策

以上、余暇教育の場という視点から4つの場を選び出して、勤労青少年にとって望ましい余暇活動とは何かについて考えてみた。

青少年の余暇は、消費的な盛り場レジャーに代表されるものが、大勢を占めているのが、今日の状況である。このまま放置しておいたら、数年の後には、彼らは、一人一人、さまざまな経験を通して、それが徒労であったこと、せっかくの自由な時間と金とエネルギーを空費したことに気づく。若さの特権として青春を謳歌したと思えたのは、実は錯覚以外のなにものでもなかったと後悔の念を持つことが多い。

そして、次代の勤労青少年は、かつて先輩達が歩んだ道と同じ道程をたどって、くり返しをするにすぎない。いつの世にも、青少年の余暇は空費の時間となってしまう。余暇教育は、こうならないための強い歯止めとしての役割を演じなければならない。

勤労青少年にとって望ましい余暇活動とは、自己充実型の何かを協同でつくりあげていく生産的余暇であるにとらえてみた。盛り場に対比するものとして、職場、地域、専門施設・家庭の四つの場を設定してみたわけである。最後に、まとめとして、もう少し具体的に望ましい余暇のあり方について言及してみよう。

勤労青少年の余暇の充実が、どのようになされるかを図式的にとらえてみると、多くの場合、以下の流れになる。

- ① ゴロ寝でテレビと、盛り場に代表される消費的レジャーの無計画な過ごし方。
- ② ①の余暇の過ごし方に対して、心があきたらなくなり、むなしさを感じるようになる。
- ③ 何か自分でなければできないもの、自分を十分に生かせるものを探し、何かやろうと意欲するようになる。
- ④ 自分の再発見を求め、余暇を創造的に活用していくための試行錯誤をくり返ししながら、積極的に生きていく生き方をする。

⑤ 自分だけの余暇の充実だけではなく、周りの者や広く社会に働きかけて、自分のもつ余暇能力で人を指導し、リーダーとなる。

以上の図式をもう少し簡単に整理すると、享受（受動）の段階、参加（能動）の段階、指導の段階の三つのレベルに区別することも可能であろう。でき得ることなら、④⑤のレベルに到達するように、余暇教育は機能することが課題である。

また、自己実現という最終目標を余暇のゴールと考えるならば、創造性、主体性、自己開発、個性の伸長、等々が、余暇活動に不可欠の性格を与える。そうすると、余暇の生涯設計は、以下のような分野についての活動を長い時間をかけて実践していくことになるだろう。

- ① 仕事の能力向上
- ② 自己開発のための学習
- ③ 趣味活動
- ④ 健康のためのスポーツ
- ⑤ 地域社会の活動
- ⑥ 社会奉仕
- ⑦ 若い時代からの老後の備え

これらの活動の中から、自分の個性に合い、興味の関心によって、どれかを選択したらよいと思う。そして、近年流行のライフワークは、まだまだ先のことなのだから、いくつかの試みを行った後、対象を徐々にしぼり込んでいったらよいのではないだろうか。

余暇と仕事の両側面からの生涯設計計画を立てることも、若い時代には、目標を決める意味でよいことだと思う。余暇の面でも、一芸に通ずることは、多芸に通ずることになる。それは、必ずや、豊かな人生となるだろう。

2 中小企業における勤労青少年の望ましい余暇活動

加 藤 文 郎

全国中小企業団体中央会調査部長

(1) 中小企業の余暇活動における問題の所在

中小企業の企業内における余暇活動は大企業に比し著しく低調である。例えば、勤労青少年に希望の多い体育クラブ活動と文化教養活動の企業規模別の実施状況を最近発表になった労働省の「労働者福祉施設制度等調査報告」(昭和52年)によってみると、体育クラブ活動(野球、卓球、ソフトボール、つり、ゴルフ、バレーボール、テニス、登山、ハイキング、ボーリング、スキー、スケート)は、5,000人以上及び1,000～4,999人の大規模企業では90%を超える企業が実施しているが、30～90人規模の企業で実施しているものは55.9%であり、また、文化教養クラブ活動(囲碁、将棋、華道、茶道、写真、和洋裁、手芸、書道、音楽コーラス)についても5,000人以上及び1,000～4,999人規模の企業では、90%を超える企業が実施しているが30～99人規模の企業で実施しているものは23.0%にすぎない。この調査では80人以下の小規模の企業については調べていないが、これらの企業における余暇活動は更に低調なものといえよう。

このように中小企業について余暇活動が低調なのは以下のような問題があるためと考えられる。

第1は、経営者の余暇活動に対する意識が低いことである。中小企業の経営者には、従業員の余暇問題についての認識が欠き、余暇対策はせいぜい労働力確保対策程度にと考えている者が少なくない。「不況の影響で若年労働者の確保が容易になったし、定着もよくなってきたので余暇対策に力を入れる必要はなくなった」という声を最近よく耳にするところである。中小企業は規模が小さいだけに経営者の手腕、意識によって、その経営方針が大きく左右される点を考えれば、余暇問題に対するこのような意識の低さは大きな問題である。

第2は、従業員の意識の低さである。経営者の余暇活動に対する意識の低いことが、中小企業の余暇活動を低調なものにしている大きな要因となっているが、一方、従業員の意識も低く余暇活動に対するニーズもそれほど高くはないのが現状である。例えば全国中小企業団体中央会の「中小企業における従業員福利厚生に関する調査研究」(昭和53年8月)によって中小企業従業員の余暇対策に対するニーズをみると、「保養所の設置」を実施してほしいとする者が7.8%、どちらでもよい27.4%、必要性がない52.0%、「海の家・山の家」の設置を実施してほしいとする者3.67%、どちらでもよい24.8%、必要性がない19.2%、「集會室、倶楽部の設置」を実施してほしいとする者29.7%、どちらでもよい23.3%、必要性がない14.1%、「文化・体育クラブ活動の援助」を実施して欲しいとする者38.8%、どちらでもよい25.4%、必要性がない18.9%、「体育施設の設置」を実施して欲しいとする者25.8%、どちらでもよい31.5%、必要性がない23.0%で、いずれの対策についても「どちらでもよい」という者と「必要性がない」という者を合せると、「実施して欲しい」とする者よりかなり高い比率となっている。

また、本研究会において、かつて茨城県下の下請中小企業に働く勤労青少年と余暇活動の問題について懇談したことがある。そのとき参加した勤労青少年の多くは余暇活動に対するニーズどころか、その内容についてさえもはっきりとは意識していなかった。中小企業従業員の余暇活動に対する意識がなぜ低いのか、それは必ずしもさだかではないが、いずれにしても中小企業の余暇活動を活発化するためには活動の主体となる従業員、特に勤労青少年の意識を高めることが先決である。

第8は、経営基盤のせい弱さである。企業内における余暇活動を活発にするためには、体育施設、文化教養施設、余暇関係施設などが必要であるが、中小企業においては、これらの施設を設置することは資金的にも極めて困難である。前記の労働省の「労働者福祉施設制度等調査報告」によると、体育施設を保有している企業は5000人以上の規模の企業においては95.7%、1000～4,999人78.5%、300～999人59.7%であるが、80～99人規模の企業においては26.9%にすぎない。しかもこれらの小規模企業の施設はせいぜい卓球ができる程度のものが中心である。

また、中小企業においては、たとえこれらの施設を設置したとしても、従業員規模が小さいため効率よく利用することが難しく、これを維持運営すること自体困難な場合が多い。経営基盤のせい弱な中小企業、特に小規模企業においては、余暇施設を設置して活動を行うスケールに達していないといって差し支えない。

(2) 中小企業における勤労青少年の望ましい余暇活動

勤労青少年の余暇活動としてどのような内容のものが望ましいか。それは中小企業でも大企業でもそう大きな違いはないはずである。余暇時間はあくまでも個人の責任において自由に消費されるべきであり、これを企業が管理するとか、企業にとって好ましい方向に無理に誘導すべきものではないが、大・小を問わず企業としては、体力の向上、能力開発に役立つ活動であり、それが仕事への意欲や生産性の向上に結びつくもの、それが最も望ましい余暇活動といえよう。ただ、中小企業においては、前述のような余暇活動の阻害要因があって、大企業と同じレベルでこれを実現できないところに問題がある。中小企業の勤労青少年の余暇活動を考える場合最も重要なことは、その阻害要因を解消し、いかにしてこれを活発化するかである。したがって、本稿においては、中小企業における勤労青少年の余暇活動の望ましい進め方といった観点からこのテーマを考えてみることにしたい。

イ 共同による余暇活動の推進

中小企業における余暇活動を阻害しているのは、経営者と従業員双方の余暇活動に対する意識の低さと経営基盤のせい弱さであることを指摘したが、意識の問題は教育の問題であり、かなりの努力を必要とするとはいえ行政機関や経営者団体、労働団体等の指導によって逐次その意識を高めていくことができるであろう。しかし、中小企業、特に小規模企業が個々の力で活発な余暇活動ができるような経営基盤を築くことは極めて困難である。共同による余暇活動は、このような中小企業に働く勤労青少年の余暇活動を活発にする最も望ましい方法の一つであり、その事例は全国各地にみられる。

石川県金沢市にある協同組合K間屋センターは、繊維、食料品、建材、機械工具等の卸商147企業（従業員4,000人）で組織するいわゆる卸団地組合であるが、16,800㎡の野球場と4面のテニスコートを設置し従業員の体育活動を援助している。野球大会、バレーボール大会、テニス大会、納涼盆踊り大会、華道・茶道教室などの活動も盛んである。特に野球大会の人气が高く約30チームが参加するという。

また、東京都江東区にあるT木材間屋協同組合は、野球大会、スキーツアー、富士登山、華道、茶道教室、着物着付教室のほか簿記講習会を開催している。簿記講習会は、毎週2回、夜2時間商業高校の先生を講師にして初級商業簿記を計10回の日程で開講している。この講習会は既に15回目を数えるが、従業員にも好評で年々受講希望者が増えていているという。この組合の組合員数は534企業、組合員の企業規模は平均従業員10～12人でほとんどが小規模企業である。

中小企業が共同して余暇活動を実施する場合、その推進の主体となるのは事業協同組合、商工組合、商店街振興組合などの事業者の組合組織が多いが、京都のK中小企業振興センターのように財団法人で余暇活動や他の福利厚生事業を実施しているものもある。K中小企業振興センターの会員は、京都府下の中小企業1,400企業、傘下の従業員は2万人である。保有する施設は、会館、ロッジ、湖の家であるが、会館は1,258㎡の土地に鉄筋3階建、延べ床面積1,254㎡の近代的な建物で、ホール、会議室（2室）、結婚式場、宿泊施設（9室）、談話室、レストラン、茶華道教室、音楽室、浴場などが完備している。また余暇活動の内容も広範にわたっており、野球大会、ソフトボール大会、体育大会、フィールド・アスレチックス、ハイキング、つり大会などの体育活動や書道、着物着付、ダンス、絵画の文化教養活動、ハイキング、つり、カメラ、俳句、将棋のサークル活動も盛んに行われている。

なお、この中小企業振興センターは、全国に保養地指定施設32カ所、レクリエーションセンター10カ所、また自動車教習所、プール、ボーリング場、アーチェリー場、ゴルフ練習場など30カ所と特約契約を結んでおり、会員さん下の従業員はこれら施設を割引料金で利用できるようにその利用者が多いという。

以上、中小企業の共同による余暇活動の3つの事例をみたが、このほかの事例についてもその保有する施設や余暇活動の内容は質的な面は別として大した違いはみられない。体育活動としては、野球、ソフトボール、バレーボール、卓球が盛んであり、最近ではスキー、オリエンテーリングなどを行う事例が増えている。また、文化教養活動としては、華道・茶道、料理、着物着付など女性を対象としたものが多く、男性対象のものとしては囲碁、将棋が最も多い。カメラ、絵画、ギターなどのサークル活動もよくみられる例である。

T木材間屋協同組合の実施している簿記講習会は、他にあまり例のないユニークな活動であるが、このような日常業務に役立つ活動が、しかも事例のように従業員に好評であるとするならば、それは望ましい勤労青少年の余暇活動の方向を示すものかも知れない。

もちろん、すべての共同による余暇活動が順調に進展しているわけではない。その管理運営に失敗し行き詰まった事例も少なくない。多くの中小企業が集まって実施する共同による余暇

活動はともすれば総花的、形式的な企画や運営に陥りがちな危険性をもっている。他の組合や団体の物マネではなく、個々の組合や団体の実情に合った勤労青少年に魅力のある余暇活動を開発していくことが共同による余暇活動を進めるうえで、特に心掛けなければならないことである。

ロ 地域社会における余暇活動への融和

中小企業においては、企業が単独で余暇活動を行うよりもむしろ地域社会の中において地域住民と融和して余暇活動の充実を図ることを考えるべきである。

地域社会における余暇施設や余暇活動は、必ずしも十分なものではないが、地域によってはかなり広範にわたって住民のための余暇施設を設置したり活発な余暇活動を実施しているものも少なくない。

東京都江戸川区は、東京の中でも比較的小規模企業の多い地域であるが、ここでは区の事業として園芸特別講座、文化祭、団基大会、フォークダンス教室などの文化活動とサッカー、野球、バドミントン、スキー、卓球、歩け歩け大会、運動会、駅伝競争、水泳大会、青年キャンプ、区民ハイキング、つり大会など各種の体育活動を実施しているほか、保養施設（2カ所）、海の家（1カ所）、林間学校（2カ所）、家族旅館（1カ所）などの余暇関係施設を設置している（全国中小企業団体中央会「中小企業における従業員福利厚生に関する調査研究」（昭和58年）参照）。質的な面からみると問題があるかも知れないが、活動の種類において勤労青少年のニーズを満たすだけのものはあるのではないだろうか。

中小企業、特に小規模企業における勤労青少年の余暇活動は、このような地域社会における余暇活動にうまく融和していくことが有効である。それは企業が単独では活動できないからというだけでなく、余暇時間の過ごし方の多くは、職場の中で行われるのではなく職場を離れた家庭や地域社会で行われるという点からも、また、最近の勤労青少年の意識が余暇活動の職場離れの傾向にあることから考えなければならない問題である。幸いにして、中小企業、特に小売・サービス業や地場産業などにおいては地域社会との密着性が強く、運命共同体的なかわりをもっており、地域社会に融和しやすい条件を整えている。また、中小企業に働く勤労青少年も今回の本研究会の調査で明らかなように親元から通勤する者が多く、地域社会の一員であるという住民意識が高く、余暇を過ごす相手方も学校時代の友人や近所の友人を選ぶ傾向が強いなど地域社会の余暇活動に融和しやすい性格をもっている。

地域社会の余暇活動への融和は、従業員の余暇対策に企業が無関心であっていいというのではない。地域社会における余暇活動の情報提供、資金的な援助協力、施設の解放などこれを育てるための企業の積極的な姿勢が必要である。

ハ 安上がりの余暇活動の開発

本研究会の調査によると、勤労青少年は、余暇を楽しむための障害について「お金が足りない（70.9%）」「時間が足りない（66.6%）」「施設・場所が近くにない（40.0%）」つまりカネとヒマと施設の不足を挙げている。また、企業の側においても中小企業の場合、余

暇活動が低調なのはせんじつめればカネの問題が大きい。勤労青少年がカネの不足を挙げるのは商業レジャー・消費レジャー志向型の者が多いことにもよるが、手取り賃金額10万円未満の者が75.0%を占める勤労青少年においては当然かも知れない。企業においても従業員においても余暇活動最大の障害がカネの不足にあるとするならば安上がりな余暇活動を開発することが必要である。もちろん、それは安いばかりでなく勤労青少年に魅力のあるものでなければならないが、中小企業の中には、大企業のような体育施設や余暇関係施設を保有しなければ魅力ある活動はできないと考えている向きも少なくない。しかし、多額のカネをかけて無理に立派な施設を保有しなくとも余暇活動はできるはずである。旅行、ドライブ、ハイキング、サイクリング、キャンプ、オリエンテーリング、スキーなどは多くの勤労青少年に好まれる余暇活動であるが、これらの活動はカネのかかる施設を設置する必要はなく、ある程度の資金援助や施設等のあっせんなどによって活発化することができる。スキーなどは個人でやれば比較的カネのかかるスポーツであるが、幾つかの企業が共同でバスを借り上げるとか、バス料金の1部を援助するなどによって勤労青少年も安上がりスキーを楽しむことができるはずである。

また、女性に好まれている華道・茶道、和洋裁、編物、料理教室なども企業内に施設を設置しなくとも、授業料の1部を援助することによってかえって余暇活動の職場離れ傾向にある勤労青少年のニーズにかなうのではないだろうか。

以上、中小企業における勤労青少年の望ましい余暇活動の進め方として、共同による余暇活動の推進、地域社会における余暇活動への融和、安上がりな余暇活動の開発について述べたが、これらはそれぞれ独立して進めるよりも総合的に進めることがよりベターであり、更に有効適切な活動が展開できるはずである。

3 企業における勤労青少年の望ましい余暇活動

高瀬 正二

東京芝浦電気㈱専務取締役

(1) はじめに

低成長経済が定着して数年、最近では、不確実性の時代と呼ばれたり、一部業界では、雇用不安の様相すら呈している中で、現代学生の就職意識における安定性志向の増大、働く若者達においては、生活水準の向上、過大な情報による価値観の多様化、相対化と相まって集団性の希薄傾向、根性とか忍耐という概念に対する拒否反応等様々な変化がみられる。

企業において余暇施策を推進するにあたっては、従業員構成が若年層と中高年層、男子と女子、独身者と有扶養者等種々の対象によってその対応を異にする必要があるが、余暇は労働時間と一応区分された時間であり、この間をどのように過ごすかは、全く個々人の自発自主によるものであることを前提としているものである。

しかしながら、企業が施策としてとらえるゆえんは、その期するところが総じて労働力の安定と活力の醸成にあるためであり、特に勤労青少年（概ね企業においては従業員の20%前後を占めるとみられる）について、「勤労青少年の職業と余暇並びに生活設計に関する調査」（以下調査という）に表れているとおり「仕事が余暇を楽しませ、余暇がまた仕事への活力に」が相当の比率（60%弱）を占める点からも明らかである。また、勤労青少年は、社会人としての成長期にありながら大多数は親元を離れ都会に集中しているわけであるが、ややもすると次代を担う企業人として社会人として健全着実な伸長を阻害する環境の中にあるとも判断され、ここに若年層の余暇活動を励まし援助するための余暇活動施策が生まれ、それは、従来とられてきたような単なる定着対策の一環的な観点から脱皮した企業の社会的責任とも言うべき重要な施策と言えるのである。

(2) 企業が新入社員を迎えるときに、よく話す言葉に次のようなものがある。

イ 社会人として自覚を持ち、人生に仕事に目標を持とう。

ロ 自己啓発に努めよう。

ハ ルールを守ろう。

ニ チームワークを大切にしよう。

ホ 健康に留意し体力の増進に努めよう。

いずれの一節の中にも仕事にも余暇にも相通ずるものがあり、ここに勤労青少年の望ましい余暇活動についての企業の期待と援助方針をまとめることができる。

働く若者達をみれば、学生時代の経験、巣立った家庭環境、職場、交友関係が異なることによって、余暇の過ごし方も多種多様である。

調査（第80表）から若干数字を挙げてみたい。

スポーツや運動の希望といっても、例えば野球、ソフトボール、テニス、サッカー、バレーボール、陸上等屋外スポーツ、卓球、バスケット、柔剣道、体操等屋内スポーツのように多岐

(第80表) 希望する余暇の過ごし方(青少年層)

(%)

区分	計	スポーツ や運動	受講 や勉強	趣味・文 化活動	旅行・ハイキ ング・ドライブ	休養	その他
平日	男 100	29.9	18.8	20.7	5.3	28.8	8.7
休日	女 100	21.5	28.6	29.2	4.8	20.7	8.7
平日	男 100	28.4	8.9	8.2	68.4	8.4	2.1
休日	女 100	23.4	2.9	8.1	72.6	8.9	1.7

にわたるため、利用者は、容易に施設の確保ができるよう求めている。

文化活動のみでも、構内における施設の開放、設備の充実を望み、夜間学校等への入学者は、入学金授業料等の貸付を希望している。また、平日には仲間たちと談合するためのクラブを、休日には廉価で宿泊できる保養所、山の家等をとあらゆる余暇活動のために求められるものが多い実情である。

ここで現状の具体的な施設をみると次のようなものがある。

イ スポーツ施設

事業場付属体育館、柔道場、構内空地通路を利用した各種のコート、多目的総合グラウンド、テニスコート、サッカー場、ラグビー場、プール等

ロ 文化教養施設

集会室(和室、洋室)、図書室、多目的ホール等

ハ 娯楽施設

事業場付属従業員クラブ(文化教養活動にも使われている。)、宿泊クラブ等

ニ 宿泊施設

保養所、山の家、契約旅館等

ホ その他

(イ) 寮生活を送る若者たちからは、居住性の改善に強い要望がある。

- 居住定員の見直し(1人部屋化)
- 共同娛樂室・集会室の充実
- 居室における音響製品等の使用拡大
- 寮付属スポーツ施設—テニス、卓球等—の設置
- 駐車場の整備

(ロ) 余暇活用情報の提供

従業員の福利サービス専門会社を通じて、廉価で利用できる各種施設、催物等の紹介、幹旋等も活発に行われている。また、地区音協への参加も勧めている。

一方、既に前段に述べたごとく若者たちの健全な成長に企業も責任と使命を有する面から、企業サイドから積極的に効果のある余暇活動を喚起する施策もある。

若干の例を挙げてみたい。

イ. 集団研鑽活動

職場から離れ自由な雰囲気の中で種々の目的で構成された集団が個々に役割を担って共同生活を送る。その場では、決めたテーマを論じ何らかの結論を導き出すことが行われる。

（施設は、自然研修道場と呼ばれているが自然の多い過疎地の旧農家等を借り受けている。）

ロ. 職場レクリエーションリーダーの養成

若者たちの中から積極的な人材を選び養成研修してリーダーとし、その者を通じて一般の若達に種々の余暇活動への参加勧誘を行わせるとともに次代のリーダーの発掘育成に任じさせることで順次受け継いでいる。

ハ. 従業員全員参加行事の推進

休日を利用した種々のイベント（事業場を開放して従業員が運営の主体となって、物品の販売、サービス、備物、各種競技を行い家族、地域の人々に楽しんでもらう諸行事）を積極的に行っている。

ニ. 文化体育レクリエーション行事の実施

平日、休日を利用した文化体育レクリエーション諸行事は、事業場単位に活発に行っている。職場対抗の各種スポーツ競技、文化クラブの成果発表等その種類は数多いが、会社は施設や用具の確保、資金援助等にとどめ従業員の自主運営に一任している。

一方、全社又は数事業場の文化体育チームが参加する事業場対抗の競技会、発表会も行われている。一例を挙げれば、野球大会、スキー大会、囲碁将棋大会、詩吟謡曲発表会等があるが、運営事業場を持ち回りにするなど永い歴史を有するものが多い。この場合も会社の立場は、事業場内で行われる場合と同様である。

その他、文化体育サークルに対して会社は活動費援助も行っているが、ボランティア活動等を通じ地域への参加も勧めている。

ホ. 代表スポーツチームの育成

働く若者たちは、スポーツ観戦することも好むものであるが、会社を代表するスポーツチームを応援する若者たちの姿はまことに好ましいものである。従業員に共通の話題を提供し、スポーツへの関心を呼び起こして余暇利用に利するとともに職場の大きな活力源となっている。

いかなるスポーツを育成するかは、会社又は事業場単位で異なるが、野球、サッカー、ラグビー、バスケット、バレーボール、ソフトボール、テニス、水泳等一般層が受け入れやすい種目が採り上げられている。

以上概観してきたように、基本的には若者たちの自主的な余暇活動を援助する施設の拡充等から一歩進めて企業として種々の施策を講じている。

この項の冒頭で述べた数項目は、若者達が余暇活動を通じて体験し、ひいてはそれが職場における労働の中でも生かされる。一つの経験が、異なる場面において思考し行動する判断力を与える。ここに進歩と成長がみられる。

単なる指示命令や指導で律するのではなく、若者たちの体験と相通じてこそはじめて効果のあるものとなるのである。

働く若者達の余暇活動は個々さまざまであるが、それに対する期待は大きい。

労働時間の短縮が余暇時間を生み、若者たちが、労働と余暇との深い関連性を理解するならば、望ましい余暇活動への企業の期待は大きくなり、企業は積極的に施策を講じる。

しかしながら、企業における援助策は既にみてきたように、若者たちが自らの発意で意欲をもって諸活動に参加できるようにするための刺激剤であり契機とするにとどめ、更に若者たちの意識の変化に対応したものでなくてはならない。それだけに生産過程における物理的合理化省力化のように成果の測定が簡単にできるものではない。

費用対効果の判定が困難な企業施策なのである。

- (3) 若者たちの職場では、数世代の男女が集団を構成し、ベクトルを合わせ目標をもって働いている。集団には、ルールがあり指示系統があり個々人がそれぞれ分担した役割を担っている。意欲のある人材が求められる。

若者たちには次代の職場における中堅層としての成長を求めている。

これらの企業の要請が若者たちについては健全な余暇活動を通じて培われる面が多い。

若者たちの余暇活動は、まさに

イ 体力づくり、教養情緒の培いにとどまらず、集団行動の中で

ロ チームワークの保持、ルールの遵守意識の向上

更には、働く意欲へとつながっていくのである。

若者たちの望ましい余暇活動は、若い力を発散しつつ、我々の社会が諸集団（職場、寮、種々のチーム、地域等）によって構成されていることを理解する素地を養うことが期待されるのである。

極端な思想にとらわれることなく、自由に意見を述べる自信と決められた事項に対する遵守精神の培養に、企業や、公的機関のハード、ソフト双方にわたる健全な余暇施策が活用されることを期待している。

4 「考える余暇」の勧め

牧内 節 男

毎日新聞社取締役編集総務

どこかの国の哲学者が「人間にとって完全な休息ほど耐えがたいものはない。その時、人間は自己のむなしさ、無力というものにいや応なく直面するからである」と言ったそうである。この哲学者の言うことは、本当だろうか。

53年度「青少年白書」によると、休日の過ごし方は、男女ともに「テレビ・雑誌などをみてのんびり過ごす」が過半数を超えている（男子53.2%、女子58.5%）。現在、テレビ、雑誌などというのは、空気のようなものであるといつてよい。日常生活の中で漫然とスイッチをひねり、ページをめくるにすぎない。

もちろん、テレビにも雑誌にも、みて価値のあるものもあろうが、若者のその過ごし方に無気力さ、むなしさを感じざるをえない。

いまの若者は、すべてがそうだとはいわないが、「完全な休息」を耐えがたいものとは思っていないのではないだろうか。もともと無気力な者には、「完全な休息」を耐えがたいと感ずる気力もないのではないか。

「耐えがたい」と感ずるのは、その人に、向上心、積極性、生きんとする目標があるからであろう。そのような人であつてこそ、積極的に余暇活動をしようという気になるのではないかと思う。

その意味で興味あるのは、本研究会の「勤労青少年の職業と余暇並びに生活設計に関する調査」の中の「人生の目標」の項である。「明るい家庭を築くこと」が54.9%（男子45.1%、女子62.8%）を占めている。

「明るい家庭を築くこと」が決して悪いことだといわないが、人生の目標に「明るい家庭」を挙げることに、一種のとまどいを感じる。

とまどうのは、10代20代といえば「夢多き時代」である。若者の人生の目標としては、余りに小さすぎる。小成に甘んじすぎるといふ気がしてならないからである。筆者が年をとったせいであらうか、それだけ日本が平和になったということなのであろうか。

別の見方をすれば、「明るい家庭を築くこと」が人生の目標になりうるかということである。一般的に言えば、若者たちはいつかは家庭を持つ。だれもが、明るいよい家庭を持とうと考える。悪い家庭を築こうなどと思うものは一人もいない。つまり、人生の目標として、「明るい家庭」を挙げた者は、確たる人生の目標がないといつてよいだろう。この答えの中に、私は若者たちの人生に対する安易さ、無気力さといったものを見い出す。したがって、彼らの余暇に対する無気力さがあるのも理由のないことではないと思う。

昔のように、人生の目標といえば、「大臣か大将」を挙げよというつもりは毛頭ない。この世に生をうけた以上、自分なりにその人生にふさわしい生きるに値するものを追求すべきだと考える。

いずれにしても、勤労青少年の余暇活動はその生活実体と密接な関連を持つ。賃金の上昇、週

休2日制の普及などは、若者たちに余暇活動するに良い条件を与えることはたしかなことであろう。

しかし、ここでも問題にしたいのは、若者の余暇に対する心構えである。本研究会の調査で「余暇を楽しむために障害となるものがありますか」の質問に「時間が足りない」「お金が足りない」と答えたものがいずれも45%をこえている。憩い、遊び(スポーツ、旅行をふくむ)、教養、創造性を伸ばすものが余暇であるとするならば、たとえ、時間がなくても、お金がなくてもできる。仕事でくたくたに疲れた時には、休養するほかないにしても、読書は必ず心の糧を与えてくれる。例えば郷土史をひもとけば、その地域で活躍した先人たちの苦闘の跡がわかる。また英会話はラジオで聞けば15分あれば足りる。スポーツにしても、早朝のランニングは30分もあればよい。時間も金もないというのは言い訳にすぎない。「やる気がない」といわざるをえない。

更に、ヒトケタの数字ながら「余暇を楽しむ気さえ起こらない」「何をするか考えつかない」と答えた者が存在することを無視することはできない。

若者といえば、気力が充実するときである。病人みたいな答えをするのは、一体どうしたことであろうか。10代や20代で早くも老人みたいな心境になっているのであろうか。現代の子供の中に「疲れたから温泉でもいきましょう」というものがいると聞くが、全く同じ現象といえよう。

総理府がまとめた全国の小中学生5000人を対象にして行った意識調査のうち「将来の暮らし方」の答えをみても、「趣味にあった暮らしをしたい」31%、「いい人と結婚して楽しく暮らしたい」12%、「その日その日をのん気に暮らしたい」7%という結果で、子供と若者の意識の差はない。なんと老成しているかという感を深くする。

だから、若者の休日の過ごし方が「休養」や「ラジオ、テレビ」にとられてもやむをえない。「ボランティア活動」が低位に甘んずるものも、当然の現象といわねばならない。また、「将来設計」についても、「特にない」というものが45.1%に達するものも納得がいく。

一方、若者を含めて日本人は「遊びべた」とか「休みべた」といわれる。確かに、日本人はよく働く。一年中くるくる働き回る。日常のあいさつでも「お忙しいですか」という。ひまだとか何か悪いことでもしているような錯覚に陥る。

有名な作家にしても歌手にしても「売れっ子」ほどとき使われる。若い女性の流行歌手が「普通の女の子に戻りたい」という心境はよくわかる。

ただ馬車馬のように働くだけでは身心ともにすり切れてしまう。何よりも余暇が必要である。余暇が明日への活力を生み、考える時間を与えてくれる。有名人ならずとも、思いきって、羽を伸ばす時がある。

羽を伸ばすということは何も怠惰を意味するものではない。自分の生活を充実するためであり、明日への飛躍に備えるためである。

「休みべた」というのは、余暇の意識を知らず、余暇を考える心がないからだと思う。

もっとも、「仕事と余暇についてみると、あなたは、そのどちらに生活の重点をおいていますか」の本研究会の調査の質問に60%近い者が「仕事が余暇を楽しく、余暇が仕事に新しい力を

与える。一生懸命仕事をし、思う存分余暇を楽しみたい」と答えている。

この答えをどう見るかは人によって異なるであろうが、私は5つ出された選択肢の中で、もっとも正解と思われるものに、○をつけたような気がする。

この答えどおりとすれば、今後の若者の余暇活動は余り心配する必要はなさそうである。だが現実はそのようではない。だから、疑問を持つのである。

今の若者はそれなりに、余暇の意義などちゃんとわかっているようである。しかし、できないということなのであろうか。それともやらないということであらうか。

「時間、お金、施設などの条件が満たされたとすれば、休日にどんな余暇をやりたいか」といえば、若者の多くは、旅行、ハイキング、ドライブをしたいらしい。つまり、彼らは自分たちの好きなことをしたいのである。自分たちの意にそわないことはやりたくないのである。自由気ままなわけである。

旅行、ハイキング、ドライブ、これも余暇活動である。そうすることによって何がしのものを得ることはできよう。しかし、それだけが余暇活動ではないことを知るべきである。余暇活動はもっと多彩なものであってよい。その方が人間を豊かにするはずである。

確かに、今の若者はこういうのかも知れない。そのうえ、多くの者が「恵まれている」と思っている。中流意識を持っているということであらう。

この「恵まれている」という意識が曲者だと思う。物質的に恵まれているかも知れないが、余暇の過ごし方をみる限り貧しいといわざるをえない。確たる人生目標を持たず、自分のなすべきことも知らず、なすべきことをいちいち人に聞くような有様では、恵まれているとはお世辞にもいえない。

昨今、職場では与えられた仕事しかない若者が多くなっているという。仕事をみつけ、積極的に仕事をつくるものが少なくなったそうである。これは余暇についてもいえる。他人のおしきせの余暇だけで満足している。例えば、旅行ひとつとってみても、自分で時刻表を取り寄せ、列車を選び、時にはバスを利用し、目的地までいかに安くいくかということなどは考えもしない。安易に旅行パックを利用して事たれりとするものが少なくない。余暇の楽しみ方には、いくつかの方法がある。それをあれこれ考えるのが、本当の余暇の楽しみ方だと思う。

美しく咲く花を見るのもひとつの方法であるが、その花を育てて美しく咲かせるように目的地に到達するまでの経過を自分なりに考え出すことも、余暇の過ごし方として、重要なことである。

面倒くさいことは、すべて他人まかせというのでは、いくら余暇の意義を知っていても何もならない。

年々、趣味にあった暮らしをしたいという若者が増えているが、それに至る経過を無視する者に、そんな暮らしはできまい。思うことと実現することの間に大きな隔たりがあることを知らねばならない。

ともかく、働けばその日の生活の糧だけは得られるという今の世の中は、若者を安易な道へとかりたてるのかもしれない。

また、気になるのは、「将来の生活設計のために、今後予定していることがありますか？」の質

間に45分の者が「特にない」と答えている点である。

一般的に言えば、若者である以上、多くのことに好奇心を持ち、興味を示すはずである。それが若者の特権でもあろう。この結果からみれば、「若者はシラケている」としかいいようがない。若者はやはり、無気力、無関心、無感動なのであろうか。

シラケという批判は、若者の一面しかみていないという若者の反論はわかるにしても、この現実をどう説明するのか。もちろん、勉強心に燃える若者の存在は認めるにやぶさかでないが、シラケた気持ちでいる若者がいることを見逃せない。このことは無気力な余暇を過ごしている者が少なくないことを考えれば、なおさらである。

どうもこれまで若者の余暇に対する否定的な面ばかり論じてきたようであるが、ひと昔に比べれば、徐々にであるが望ましい傾向もみせはじめているものの、これとて必ずしも樂觀を許さない状況にある。ある経済紙によると、産業界で現在、好況を続けている分野は、民放、出版、印刷、航空、ホテル、外食、レジャー、ファッション、健康、知識、教養、音楽、行事、催し物宗教関係等々であるという。これらの産業はこれまでの常識では非製造は不要不急産業、生産性が低い産業、製造業に寄生する従属的産業とされていた。産業構造に新しい変革の時代がきたというのである。

この産業はいうなれば、余暇関連のものばかりである。若者たちの余暇活動の新しい芽は、これら産業へ「資本の論理」の前にじゅうりんされる懸念が充分にある。

確かに、余暇産業が大きく発達することは日本人の余暇生活に大きく寄与することになるであろうが、その反面、大勢に順応する国民性を持つ日本人は、その流れに身を任せてしまう恐れが十分にある。

これまでに、新聞の論説は、事あるごとに、多くの国民が商業的レジャーに毒されていることを指摘し、「個性あるレジャーを」と説いた。今後、この弊害がますます強くなることは必至であろう。

日本の産業界の流れがそうだとすれば、私たちは、それに対処する新しい知恵を身につけなければならぬ。

どうやら、サービス産業は「ごろ寝とテレビ」を余暇と心得ている若者を街頭にかりたて、外食、スポーツ、教養、音楽、行事、催し物などへ誘い込む算段のようである。

もちろん、その中には良質のものもあろう。しかし、中には、みせかけのレジャーも少なくない。そんなものを余暇活動と思い込んでとんだことになる。さまざまな余暇は、利用者の満足とは何かを考え、そのニーズに合ったものがつくり出されていくであろうが、商品と違って、生みの人間が要求する創造的な価値のあるものがそう簡単に生み出されるとは思えない。

レジャーという言葉が新聞広告に現れたのが昭和36年ごろである。この年、日航国内線の年間乗客数が100万人の大台を超えた。それから20年足らずで余暇は更に新しい時代を迎えたといえそうである。

21世紀をリードする新しい人間像はホモ・ファーベルだといわれている。ホモ・ファーベルは「仕事は仕事」「自分の生き方は仕事に左右されない」という考えの下に自分の世界を確立

し、いかに人生を楽しむかに徹底している人間像を指しているという（53年7月1日朝日新聞論壇、益子清氏論文より）。

そこまで若者たちが割り切るにはかなりの時間がかかりそうだが、これからの余暇活動にも、このホモ・フェーベル的考えが必要かも知れない。

これに近い考えを持つ若者もいないではない。本研究会の「仕事と余暇」の考え方の調査でも、「仕事は仕事、余暇は余暇だ。仕事は適当にかたづけて余暇は余暇でほどほどに楽しみたい」が22.2%、「仕事は要するに生活の手段にすぎない。余暇を楽しむことが人間の生きがいだから思う存分余暇を楽しみたい」が15.8%もいる。

21世紀をリードするようないそれたことを考えなくても、時代が大きく変わろうとしている現代、若者はまず自分をみがくことを心掛けなくてはなるまい。言葉をいいかえれば、個性を豊かにすることである。

一生懸命に仕事し、余暇を楽しむことによって、おのずから自分を鍛えていくことができよう。この場合大切なことは、たえず、仕事のやり方を自分なりに創意工夫し、また、余暇活動するにも、個性をみがくような余暇を選ぶことである。

若者が、「自分の世界を確立」することは決して、容易なことではない。そのためには、日ごろからそれなりの努力を必要とする。若者時代の余暇活動というのは、自分の世界をつくるための基礎づくりかもしれない。

時代は大きな変革期を迎えているようである。ともすれば、「ひよわな若者」は容赦なくあとに残されてしまうであろう。

若者は心の糧、生きがい、心の和らぎなどを与えてくれる余暇活動を重視せねばならない。今日ほどその重要性が強調されるときはない。

余暇という言葉には本来的に自発的、管理されない、創造的という意味合いが含まれている。自発的、管理されない、創造的なことは、これから生きんとする若者に必要な資質である。たとすれば、これまでのようなばく然とした姿勢ではなく自分で考え、自分に適した、自分なりの生きがいと創造性豊かな余暇活動に精を出さねばならない。

これは「考える余暇」というべきものであろうか。時代はそれを要求している。若者は「考える余暇」と真剣に取り組まねばならない時が来たようである。

第5章 問題点と今後の方向

江 橋 慎四郎

東京大学教育学部教授

以上の今回の調査結果の概要とともに、調査結果を踏まえつつ、勤労青少年の日常生活及び生涯にとって余暇のもつ意義や勤労青少年の望ましい余暇活動についての若干の提言について述べたのであるが、以下、全体をとおしたうえで若干の問題点と今後の方向について述べ、本報告書のまとめとすることとしよう。

1. いくつかの問題点

(1) 変わる勤労青少年

まず基本的には、今日の勤労青少年の生活上の背景に若干の変化がでてきている点を挙げることができる。

すなわち、かつての勤労青少年といえば、遠く親元を離れた、中卒の年少労働者というイメージがあったのであるが、今日の働く若者は、高卒者が多く、また、親元から通勤している者が多くなっているという点は、一つの大きな変化といえることができる。

すなわち、本調査でも、親元から通勤している者は全体の58.0%（男53.4%、女61.8%）とほぼ6割に近くっており、更に高卒者は全体の68.4%（うち男62.4%、女73.3%）とほぼ7割に達しており、大卒者は高専・短大卒も含めれば21.7%となっており、勤労青少年の高学歴化も進んでいる。このような勤労青少年を構成している人々の質的变化を今後の諸施策を進めてゆくうえで第一に考慮すべき点であるといえることができる。

(2) 通勤時間

わが国の勤労者の余暇の問題を考えるにあたって、この通勤時間の長さが一つの大きな影響因子になっており、したがって、その余暇を過ごす場所が、地域社会であるよりは、職場を中心とする場合が多かったのである。

しかし、本調査の結果では、30分以内のものが圧倒的に多く、全体の55.2%を占め、更に1時間以内を含めれば全体の86.5%となり、通勤時間は、1時間以内の者が多くなっている。通勤時間の長短が人の余暇行動の様式やその過ごす場所に影響を及ぼすといわれているが、このように1時間以内の通勤者が多くなっている傾向を考慮すれば、当然、余暇を過ごす場所として、従来のように職場中心でよいのか、あるいは、地域社会を中心とする方向へ移行してゆくべきなのかの問題を考えざるを得なくなっているといえることができる。もちろん、今後、通勤時間が長くなるか短くなるのなかなお予測をし得ぬ点もあるが、本調査に関する限り、親元から、比較的通勤時間もそれほど長くない、その大部分は高卒者であるという観点にたった余暇施策、福祉施策を考える必要のあることを示しているといえることができる。

(3) 所得

本調査では、中小企業から企業規模1,000人以上に及ぶ大企業に働く勤労青少年がすべて

含まれているのであるが、所得面ではそれほど大きな差があるとはいえない。もちろん、大企業で働く勤労青少年の方が中小企業で働く青少年よりも、また女子より男子においてやや恵まれているという点はあるが、全体的にみれば10万以下の者67.4%であり、10万～12万の者17.1%を加えれば、85%の者は12万円以下ということになり、少なくとも独身貴族という表現は必ずしも当を得ていないのであり、今日の厳しい経済状態をそのまま反映しているということが出来る。

前述のように、約6割近くの者が親元から通勤しているので住及び食に関してはゆとりを持ち得るとはいいい得ても、将来の生活設計ということを考えれば、勤労青少年もまた決して経済的にゆとりがあるとはいえないのであり、したがって、ひとりの高度経済成長当時の物差しで考えることはできない点を示している。

経済水準ないしは所得水準も、人の余暇の過ごし方に影響する因子と考えられているが、今日の勤労青少年の所得水準は、必ずしもその豊かな余暇生活のために十分とはいえないのであり、したがって、逆に、勤労青少年のために、低廉でかつ意義のある余暇活動を持ち得よう公的配慮の必要性をこのような面からも伺うことができるのである。

我が国の場合、余暇消費の大部分は民間企業のそれに負うところが多く、公的な対応の遅れている点是否定できないのであるが、勤労の第一線で活躍している若い勤労青少年の発育・発達に資し、なお、勤労青少年が生き生きと参加でき得よう余暇活動を低廉な費用で提供し得よう公的配慮は必須のものであろう。

(4) 余暇時間

余暇時間の多寡が人の余暇の過ごし方に影響することも当然のことである。週休2日制の推進が言われて既に久しいが、その実施はひとところよりも遅くなっており、本調査でも、そのような動向をそのまま反映している。

なんらかの形で週休2日制の者は全体で62.5%であり、したがって、なお、3割の勤労青少年は週休1日でしかないのである。また、この週休2日制の実施状況は企業規模によって大いに異なるのであり、1,000人以上の企業規模で働く勤労青少年では、その97.6%がなんらかの形で週休2日制であるのにたいして、30人以下の小規模の企業で働く勤労青少年ではその約70%はなお週休1日であり、週休2日制は約30%の勤労青少年が享受しているにすぎない。

また、残業についてみると、時々する者は全体の44.4%であり、これによくする者24.9%を加えると約80%の者は残業があるのであり、この面からも十分な余暇時間があるということではない。

(5) 労働条件

現在の仕事に満足しているか否かについても質問しているが、この点は省略して、現在の労働条件や職場環境について悩みがあるか否かを問うているが、不満や悩みがあると答えた者は全体では66.2%となっており、その理由で最も多い者は賃金が低いと答えた者61.4%、次いで多いのが休日が少ない28.6%となっている。所得及び余暇時間の項でも述べてきたよう

に、今日の勤労青少年の所得が経済の低成長時代そのままを反映して必ずしも十分とはいえず、さればといって週休2日制がすべての勤労青少年に及んでいるわけではなく、したがって、この二つが勤労青少年の労働条件や職場環境の中での不満や悩みの最大の理由となっていることを考えるならば、この面からの改善ということは必須のことであり、所得の面からの改善が困難であるとするならば、せめて、残業などの時間を短縮し、やはり、週休2日制の推進を図ってゆくことは、最低限の条件ということができるのではあるまいか。

また、不満や悩みの理由の第3位として福祉施設がないと答えた者19.7%となっており、この面からの充実・改善も忘れてならないことであり、職場における人間関係問題よりも、以上の三大理由の改善になお努力をする必要があるのである。

(5) 余暇活動

余暇活動を平日、休日別にみた場合、平日では、ラジオ・テレビが第一位、次いで新聞・雑誌・週刊誌等を読む、休養となり男女とも同じ傾向を示している。休日になるとこの傾向はやや変わり、第一位が外出・訪問で66.9%、次いでラジオ・テレビ43.4%、映画・演劇・音楽鑑賞等40.2%であり、なお、これに続いて休養が39.9%となっている。

昭和30年代の第一次余暇ブーム時代には、日本人の三大レジャーは、テレビ・ごろ寝・雑談であり、昭和40年代の高度経済成長期には、これを脱却して日本人のレジャーは積極的、能動的になったと指摘されたこともあったが、本調査で見限る限り、今日の勤労青少年の平日余暇活動は、昭和30年代のそれとあまり変わっておらず、マスコミとの接触で過ごす者が多く、次いで休養となっている。このことは、労働の状態、通勤状況、そこで余暇を過ごす場所や仲間とあわせ考えてみなければならないのであるが、大切な成長発育期にある勤労青少年の余暇が比較的受動的、休養的活動で室内で過ごされているという点は大いに注目されることであり、これをどう積極的、能動的活動へと転換させることができるかについて大いに検討をする必要があるであろう。もちろん、休養的活動で過ごさざるを得ない勤労青少年の生活、労働の状態についても考慮を払う必要があり、生活における休養の必要性も認められるにせよ、青少年の余暇活動のあり方自体としても今後どうすべきかについての施策をなお考究する必要があるであろう。

休日の場合には、平日とはやや異なって外出の割合が多くなっているが、それでもラジオ・テレビを視聴して過ごす者の割合は高く、また、映画・演劇・音楽等の鑑賞で過ごす者や休養で過ごす者の割合が次いで高く、ここでも、その活動の受動性を指摘できるのである。

特に、スポーツなどの身体的活動で過ごす者は21.5%であり、これは、同時に調査した中高年者の24.4%よりも低くなっている。今日、健康のために運動する者が増加しているということが言われているが、やはり、成長・発育期にある青少年の時期においてこそその基礎が養われていくべきであり、平日とともに休日においても、あまり活発な身体活動の機会を持つ者が少なく、更に、中高年者よりも少ないという点は問題であり、このような点をどのようにして改善してゆけるかについてもいっそう検討される必要があるであろう。

また、余暇を過ごす相手についての場合も問うているのであるが、一人で過ごすという者の

割合が案外多くなっている。活動の種類とあわせて、平日は、ひとりでテレビ・ラジオあるいは新聞・雑誌を見てその余暇を過ごすというのでは、これも大きな問題であり、クラブや同好会の仲間と過ごすという者の割合の低い点もあわせて考えるとき、その社会性の形成という点からも、なんらかの対策を立てる必要性が痛感されるのである。

(7) 年次有給休暇

週休2日制の推進とまとまった有給休暇を取り得るようにすることは、我が国の産業界の一つの課題であり、この点は、まだ欧米諸国に比較した場合に遅れている点でもある。

勤労青少年の場合、年次有給休暇がありと答えた者は勤続1年以上の者の89.7%であり、この点はまずあまり問題はないといえるが、企業規模の小さくなるほどないと答えている者の割合は増加し、29人以下の場合では、21.6%の者がないと答えている点は注目される。

更に、平均休暇日数は、全体では11.9日であるが、これも企業規模の小さくなるほど日数は減っており、29人以下の小規模企業の場合ではわずか9.8日であり、なお、中高年者たちの年平均21.1日と比較すれば、勤労青少年の年次有給休暇はその半分でしかないのである。もちろん、勤続年数に応じて有給休暇が増えるものであるにせよ、やはり取りやすくする方向が考えられてよいのであろう。

更に、この必ずしも多くはない年次有給休暇がどう過ごされているかをみると、第一位の国内旅行38.1%を除けば、病気34.7%、休養27.3%、帰省24.0%となっており、せっかく年次有給休暇をとっても、それは、本来的なレジャーのためではなく、病気や休養、帰省といった理由によるものが多いのであり、これと同じような傾向は、連続して有給休暇をとった場合にも表れている。

すなわち、せっかく、年次有給休暇をとっても、それは旅行、スポーツなどの余暇活動に費されるものではなくて、他の目的のためにやむを得ずとられているのであり、このような点からしても、勤労青少年の場合は、仕事のために、まとまってとり得る有給休暇の日数は必ずしも多くはなく、また、自らの余暇のためには必ずしも十分活用されていない2点が明らかにされたのである。余暇時代に向かって離陸したといわれて数年を経過しても、今日の勤労青少年は、それを享受し得ていないといっても過言ではない。

(8) 余暇意識

まず、仕事と余暇のいずれのウェイトをおいているかといえば、一時言われたようないわゆる遊び型のタイプは比較的少なく、また、かつてのような仕事型のタイプの者も更に少なく、いわば仕事と余暇の調和・統一型が約6割を占めており、このような傾向は余暇の楽しみ方にも表れている。

すなわち、消極型28.2%、中間型28.5%、積極型30.7%であり、余暇についてのかまへは積極的であり、やはり、環境、生活や労働の条件が、この「やりたいことがたくさんあっても」それを十分に満たし得ていないといえることができる。したがって、「余暇を楽しむ気持ちさえ起こらない」と回答した者はわずかに6.6%であり、意欲はあっても、それを必ずしも満たし得る諸条件が必ずしも十分とはいえないのであり、この面の検討こそ重要であるといえよ

う。

(9) 余暇を楽しむための障害

そこで、余暇を楽しむための障害があるか、ないかの質問では、全く障害のないと答えた者は31.0%であり、69.0%の者は障害があると回答している。そして、特に障害となる者は何かという問では、お金が足りないと答えた者70.9%、次いで時間が足りないと答えた者66.6%、次に施設・場所が近くにないと答えた者40.4%となっており、今日でも、金、暇、場所の三つが大きな障害となっている。

マスコミなどでは、ゴールデンウィーク、夏、あるいは年末から年始にかけて、日本中がレジャーでわきただっているような表現をしている。確かに、表面的には、そのような現象もあるのではあるが、それはどこまでも突き出した部分、氷山の上に出た部分であって、やはり、全体的にみれば、更に、勤労青少年に焦点を当ててみれば、決してそれと同一ではないことが示されている。高度経済成長下にあつては、そのような端緒もみられたのであるが、今日の勤労青少年の余暇は、もっとつつましく、なお、金と暇とそして身近な施設との改善を求めていることを注目すべきであろう。

(10) 希望する余暇活動

以上のような障害がないとすれば、平日、休日にどんな余暇活動を希望するかの間では、平日では、休養を希望する者24.1%を除けば、スポーツ等の身体活動、学習活動、趣味・文化活動をしたいとする者がそれぞれ3分の1つづつとなっている。

休日の場合には、旅行・ハイキング・ドライブ等をしたいとするものが圧倒的に多く68.5%、次いでスポーツや運動をしたいとする者25.7%であり、休日には家から外に出て、活発な身体活動や旅やドライブに出かけたいとする者が圧倒的に多くなっている。

以上のような点からすれば、仕事や余暇に対しては調和的な考え方をもって、条件が満たされれば、現実の余暇活動とは異なって、青年らしい積極的、能動的な活動への意欲を持っているのであり、やはり、勤労青少年が希求するような余暇活動のための支援体制を整えることがなお望まれるということがいえるのである。

2. 今後の方向

以上、本調査結果の概要と重複する点もあったが、勤労青少年の労働、余暇、生活に関連するいくつかの問題について見てきたのである。

前にも指摘したように、余暇の問題をその外に表れた行動様式のみでとらえることは、表面的にすぎ、むしろ労働や生活全体との関連においてとらえることが重要であり、そのような基本的問題の解決こそ何にもまして重要なことではあるが、それと併せて、勤労青少年は、働きながら彼等なりにより充実した余暇生活を求めているのであり、やはり、労働、生活の基本的条件とともに、余暇活動あるいは、それを成立させる卑近な条件の改善についていっそう努力の払われることの必要性が指摘できる。

(1) 身近に利用できる施設の整備

例えば、施設一つにしても、なお、身近の施設を求めており、経済的にも必ずしも豊かではない勤労青少年のことを考えれば、やはり、商業施設のみに依存しないで、低廉な費用で、勤労青少年たちが気軽に利用できる施設、場所を公共機関が準備する必要性はなお高いということができよう。

勤労青少年ホーム、勤労者体育施設等は、この需要を的確に満たす施設であるということが出来るが、本当に今日の勤労青少年の求めているものと合致しているのか、そのもつ機能、更には、管理、運営のあり方などについて、今日の時代に即して考えてみる必要があるであろう。

勤労青少年ホームは、設置以来、全国で400を数えるほどになっているが、利用状況ということになれば、活発に利用されているところもあれば、立地条件、施設の老朽化、あるいは管理運営体制等さまざまな理由によって、必ずしも十分機能していない施設のあることも事実である。行政効果の見直しという観点からも、せっかく建設されたこれら勤労青少年のため福祉施設がいっそう活発に利用され得る方途が、新しい施設の建設とともに検討されてよいことであろう。

(2) グループ・クラブ活動の促進

問題点のところでも指摘したように、特に、勤労青少年の平日の余暇活動は、テレビ・ラジオの視聴が圧倒的で、それも独りでという割合が高い。更に、グループ・クラブ活動を行っているか否かでは、行っている者はわずかに27.9%とほぼ3割でしかなく、公共施設では更に低率でわずかに5.1%である。独りで余暇を楽しむことも大切ではあるが、それとともに成長発育期にある青少年は、仲間とともに余暇を楽しむ機会を持つことは、よい友人、相談相手を得、また自分自身の成長にとっても必須のことである。このような点からしても、職場や地域を中心にしての勤労青少年のグループ・クラブ活動の推進は必須のことであり、勤労青少年ホームは、このような分野でも大きな役割を果たすことが期待されるのである。

(3) スポーツ活動への配慮

本研究会では既に、昭和50年度において、勤労青少年のスポーツ活動の実態について調査し、報告書にまとめている。その中でも指摘したように、勤労青少年のスポーツへの欲求は高いにもかかわらず、それらは必ずしも満たされておらず、積極的にスポーツや活発な身体活動に参加でき得る諸配慮の必要なことを指摘した。

今回の調査でも、このような事情に大きな変化は見られず、諸条件が満たされれば、スポーツ活動等に参加したいという希望は多いのに、実際に、平日、休日の余暇にスポーツ活動に親しんでいる者の割合は低い。

その最大のあい路は、施設、場所であり、身近なところに手軽に利用できる場を設けることによって、勤労青少年の運動への欲求を満たすことは可能であり勤労青少年のための体育施設の設置とともに、勤労青少年ホーム自体にも、従来のものよりやや規模の大きい体育室を設け、勤労青少年のための真のレクリエーションセンターとして機能し得るような配慮も必要で

あろう。

(4) 学習活動の推進

いうまでもなく、勤労青少年の時期は成長発育期にあたる。したがって、仕事のうえでの技術とともに、一人一人が人間として成長を遂げてゆくうえでも重要な時期であり、したがって身体的側面とともに、知的、情緒的、社会的側面の発達のためにも特別の考慮を払う必要がある。

今回の調査では、平日の余暇の過ごし方の中で、テレビ・ラジオ視聴や休養的活動を除けば学習的活動で過ごしている者は25.9%あり、また、この割合は女子において特に高い(36.8%)。しかし、この数値はマルティプルチョイスによるものであり、現在、習いごとをしているか否かの問では、全体では29.8%の者がしていると答えているにすぎず、この場合でも女子の割合が高く、女子は47.0%であるものに対して、男子では8.7%にすぎない。女子の場合は、お茶・お花、和洋裁、料理等が多いのであるが、音楽、美術、外国語等なおいろいろの種目も含まれている。

勤労青少年ホーム等でも、これらの講座教室は人気を得ているようであるが、これらを含めて、生涯教育という観点にたった勤労青少年のための多彩な学習活動の促進について、なお、今後大いに検討されるべき必要があろう。

(5) 指導者の問題

今回の調査では、この問題についてふれている項目はないが、以上のような諸活動の推進を図ってゆくうえでも、また、施設の効果的活用を図ってゆくうえからも指導者の果たす役割は大きい。

もちろん、勤労青少年のグループ・クラブ活動の促進に当たっては、勤労青少年の中からリーダーの育ってくることも期待されるが、これらのリーダーを励まし、相談、助言にあたる専門指導者が必要であり、この専門指導者は、勤労青少年ホームの指導員とともに勤労青少年の余暇福祉の推進に大きな役割を果たすことであらう。

指導者の問題については、既に、本研究会では昭和49年度に報告書をまとめているので重複は避けるが、もう一度、勤労青少年の余暇・福祉の分野で活動する各種指導者の役割分担、システムとその養成について検討をすることも必要であらう。

以上、若干の提言を試みたのであるが、経済優先、物質重視の時代は過ぎ、人の時代だといわれているが、本調査でみる限り、同時代の学生生徒よりいっそう諸支援を必要とされる勤労青少年が必ずしも十分な配慮を受けているわけではなく、また、黙々と日本の産業を支えているということもできる。日本の人口の高齢化が進む中で、働く若者の役割はいっそう大きくなることが予測されるのであり、今からその準備のため、より充実した勤労青少年のための余暇、生活設計のための強力な支援を必要とするのである。

勤勞青少年の職業と余暇並びに生活設計に関する調査

集 計 表

第1表 産業、規模別調査対象者数

(人)

区 分		青 少 年						成 人					
		計	1000人 以 上	300 ～ 999人	100 ～ 299人	30 ～ 99人	5～29人	計	1000人 以 上	300 ～ 999人	100 ～ 299人	30 ～ 99人	5～29人
計	計	2084 (1000)	595 (286)	286 (137)	345 (166)	330 (158)	258 (253)	993 (1000)	214 (216)	94 (95)	176 (177)	214 (216)	295 (297)
	男	935 (449)	256	108	165	154	254	740 (745)	167	67	129	169	208
	女	1149 (551)	339	180	180	176	274	253 (255)	47	27	47	45	87
建 設 業	計	130 (62)	—	—	49	39	42	73 (74)	1	—	23	26	23
	男	90 (43)	—	—	34	28	28	67 (67)	—	—	23	23	21
	女	40 (19)	—	—	15	11	14	6 (95)	1	—	—	3	2
製 造 業	計	579 (278)	265	91	59	67	97	267 (269)	106	29	30	44	58
	男	331 (159)	173	30	36	31	61	225 (227)	96	27	23	35	44
	女	248 (119)	92	61	23	36	36	42 (42)	10	2	7	9	14
卸 売 業 小 売 業	計	601 (288)	147	86	102	85	181	283 (285)	50	29	52	55	97
	男	206 (99)	13	38	42	33	80	193 (194)	23	18	37	46	69
	女	395 (180)	134	48	60	52	101	90 (91)	27	11	15	9	28
金融・保険 不動産業	計	203 (97)	147	1	12	19	24	74 (75)	40	—	6	14	14
	男	81 (39)	55	1	5	10	10	57 (57)	31	—	4	11	11
	女	122 (59)	92	—	7	9	14	17 (17)	9	—	2	3	3
運 輸 ・ 通 信 業	計	110 (53)	36	15	18	29	12	59 (59)	17	5	14	16	7
	男	54 (24)	15	10	5	16	8	54 (54)	17	4	12	14	7
	女	56 (27)	21	5	13	13	4	5 (95)	—	1	2	2	—
電気・ガス 水道 熱供給業	計	23 (11)	—	—	—	15	8	14 (14)	—	—	—	9	5
	男	16 (8)	—	—	—	10	6	14 (14)	—	—	—	9	5
	女	7 (3)	—	—	—	5	2	—	—	—	—	—	—
サービス業	計	438 (210)	—	93	105	76	164	223 (225)	—	31	51	50	91
	男	157 (75)	—	27	43	26	61	130 (131)	—	18	30	30	51
	女	281 (135)	—	66	62	50	103	93 (94)	—	13	21	19	40

注) ()内は秘数に対する割合

第2表 産業、規模、性、年齢、学歴、配偶関係別構成

区分		青少年										成人			
		年齢		学歴		配偶関係		年齢		年		計		年齢	
		15～19歳		20～24歳		中学卒		高校卒		専短大卒		大学卒		未婚	
		計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計
計	計	10.00	1.35	8.65	1.00	6.84	1.16	1.01	9.22	7.8	-	10.00	6.69	3.31	
	規模	10.00	1.08	8.92	5.0	8.00	6.9	8.1	9.31	6.7	0.2	10.00	6.17	3.83	
産業	1000人以上	10.00	1.99	8.01	1.26	6.85	8.7	1.01	9.41	5.9	-	10.00	6.91	3.09	
	300～999人	10.00	1.25	8.75	6.7	6.55	1.28	1.51	9.25	7.5	-	10.00	7.16	2.84	
	100～299人	10.00	1.21	8.79	9.7	6.30	1.39	1.33	9.18	8.2	-	10.00	6.50	3.50	
	30～99人	10.00	1.46	8.54	1.65	6.04	1.61	7.0	9.02	9.8	-	10.00	6.85	3.15	
業	製造業	10.00	1.09	8.91	9.8	7.74	5.3	7.5	9.28	7.2	-	10.00	6.89	3.11	
	300～999人	10.00	3.19	6.81	2.64	6.70	2.2	4.4	9.34	6.6	-	10.00	5.86	4.14	
	100～299人	10.00	1.53	8.47	1.69	6.78	6.8	8.5	8.98	10.2	-	10.00	7.33	2.67	
	30～99人	10.00	2.24	7.76	2.24	5.52	1.34	9.0	9.70	3.0	-	10.00	6.82	3.18	
業	卸売業・小売業	10.00	2.37	7.63	2.68	6.49	4.1	4.1	9.38	6.2	-	10.00	6.90	3.10	
	1000人以上	10.00	1.29	8.71	0.7	9.05	5.4	3.4	9.80	2.0	-	10.00	5.20	4.80	
	300～999人	10.00	2.44	7.56	3.5	6.74	9.3	1.98	9.19	8.1	-	10.00	7.59	2.41	
	100～299人	10.00	1.18	8.82	1.0	6.27	1.27	2.35	9.22	7.8	-	10.00	8.27	1.73	
業	30～99人	10.00	1.18	8.82	4.7	7.29	9.4	1.29	9.29	7.1	-	10.00	7.64	2.36	
	5～29人	10.00	1.66	8.34	8.3	7.13	1.38	6.6	8.84	1.16	-	10.00	6.91	3.09	
業	サービス業	10.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.00	-	-	
	1000人以上	10.00	7.5	9.25	8.6	6.99	1.61	5.4	9.57	4.3	-	10.00	7.10	2.90	
	300～999人	10.00	1.43	8.57	8.6	6.67	1.62	8.6	9.62	3.8	-	10.00	6.47	3.53	
	100～299人	10.00	6.6	9.34	7.9	5.92	1.84	1.45	8.82	1.18	-	10.00	4.80	5.20	
業	30～99人	10.00	1.04	8.96	1.89	4.88	2.50	7.3	9.02	9.8	-	10.00	7.03	2.97	
	5～29人	10.00	8.6	9.14	6.2	6.72	1.27	1.39	9.01	9.7	0.2	10.00	6.32	3.68	
性	その他	10.00	1.08	8.92	1.27	6.24	5.9	1.90	8.98	1.02	-	10.00	6.93	3.07	
	男女	10.00	1.57	8.43	7.7	7.33	1.62	2.8	9.41	5.8	0.1	10.00	5.97	4.03	

第3表 産業、規模、性、年齢、配偶関係、居住状況別構成

(%)

区 分		計	未 婚				既 婚						
			小 計	親 元	親 元 以 外			小 計	家 族 状 況				
					親 元 以 外	親 元 以 外	親 元 以 外		親 元 以 外	親 元 以 外	親 元 以 外		
計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計	計
製 造 業	1000	922	580	473	227	102	02	11	78	24	54	28	50
卸売業・小売業	1000	933	535	451	309	79	02	07	67	19	48	24	43
サービス業	1000	925	669	536	165	82	02	08	75	28	47	27	48
その他の	1000	925	475	400	237	187	02	23	75	27	48	30	45
模 範	1000	901	620	489	195	77	02	06	99	24	75	33	65
1000人以上	1000	931	528	385	329	66	02	07	69	10	59	18	51
300～999人	1000	941	500	406	350	87	03	-	59	17	42	26	33
100～299人	1000	925	597	528	200	125	-	03	75	26	49	29	46
30～99人	1000	918	639	524	170	100	03	06	82	30	52	30	52
5～29人	1000	902	634	542	98	138	02	28	98	40	58	36	62
男	1000	898	534	459	247	103	01	14	102	30	72	33	69
女	1000	941	618	485	211	102	03	08	59	20	39	23	36
15～19歳	1000	1000	651	488	281	60	-	07	-	-	-	-	-
20～24歳	1000	908	569	471	219	109	02	11	92	28	64	32	60

第4表 性、年齢別通学等の状況及び片道の通勤時間

(%)

区 分			計	通 学 等 の 状 況						片 道 の 通 勤 時 間		
				定時制 高 校	夜間短大 大 学	職業訓練 校	専修・各種 学校	習い事	通学をして いない	30分 ま で	30分を超 え1時間	1時間 を超 える
青少年	計		100.0	2.5	1.0	0.1	2.5	21.0	72.8	55.2	31.3	13.4
	性	男	100.0	2.2	1.3	0.3	2.0	3.4	90.7	58.3	27.8	13.9
		女	100.0	2.7	0.7	-	3.0	35.3	58.3	52.7	34.2	13.1
	年齢	15～19歳	100.0	1.4	1.4	0.4	2.1	15.7	69.0	56.9	30.2	12.8
		20～24歳	100.0	1.1	0.9	0.1	2.6	21.9	73.4	55.0	31.5	13.5
成人	計		100.0	0.6	0.1	-	0.4	6.4	92.4	55.8	28.9	15.3
	性	男	100.0	0.5	0.1	-	0.4	3.6	95.3	53.0	28.8	18.2
		女	100.0	0.8	-	-	0.4	14.6	84.2	64.0	29.2	6.7

第5表 性、年齢、学歴別職種構成

(%)

区 分		計	技能工・生産 工 程	事務	販売	サービス	専門・ 技術	運輸・ 通信	管理職	その他
青少年	計		100.0	19.5	39.2	17.4	5.7	12.1	4.5	—
	性	男	100.0	32.7	21.1	17.4	6.6	15.0	4.6	0.1
		女	100.0	8.8	54.0	17.3	4.9	9.7	4.4	—
	年齢	15～19歳	100.0	31.3	33.5	19.9	5.3	5.0	3.9	—
		20～24歳	100.0	17.7	40.1	17.0	5.7	13.2	4.5	0.1
	学歴	中学卒	100.0	53.4	7.2	9.6	11.5	8.2	6.7	—
		高校卒	100.0	19.2	41.5	18.9	5.5	8.6	5.1	—
		高専・短大卒	100.0	5.0	48.5	8.7	2.9	30.7	2.9	—
		大学卒	100.0	5.2	44.3	24.8	3.8	18.1	—	20.5
成人	計		100.0	14.9	22.0	13.6	4.7	9.8	2.2	29.9
	性	男	100.0	15.5	19.2	11.8	2.8	7.2	2.7	37.6
		女	100.0	13.0	30.0	19.0	10.3	17.4	0.8	7.5

第6表 産業、規模、性、年齢、職種、残業の有無、賃金額階級別構成

(%)

区 分			計	残 業			手 取 賃 金 額						N A
				ほとん どしな い	時々 する	よく する	7万円 未 満	7～ 10万 円未満	10～ 12万 円未満	12～ 15万 円未満	15～ 20万 円未満	20万 円以上	
産 業	計	計	100.0	30.7	44.4	24.9	7.6	67.4	17.1	6.1	1.3	0.1	0.3
		1000人以上	100.0	24.0	48.2	27.7	3.2	65.7	23.2	6.2	1.3	-	0.3
		300～999人	100.0	26.6	49.7	23.8	8.4	68.9	13.6	8.0	0.7	-	0.3
		100～299人	100.0	24.6	43.5	31.9	7.8	67.2	18.0	4.9	1.2	0.3	0.6
		30～99人	100.0	37.0	39.4	23.6	8.2	67.9	15.2	6.4	1.8	0.3	0.3
		5～29人	100.0	40.5	40.9	18.6	11.6	68.2	12.7	5.7	1.5	0.2	0.2
	製造業	計	100.0	33.2	39.9	26.9	9.5	66.1	18.5	5.0	0.3	-	0.5
		1000人以上	100.0	29.4	38.9	31.7	5.3	63.8	23.4	7.2	-	-	0.4
		300～999人	100.0	38.5	45.1	16.5	20.9	73.6	4.4	-	-	-	1.1
		100～299人	100.0	23.7	35.6	40.7	1.7	71.2	25.4	-	-	-	1.7
		30～99人	100.0	43.3	41.8	14.9	11.9	61.2	19.4	6.0	1.5	-	-
		5～29人	100.0	37.1	39.2	23.7	13.4	66.0	13.4	6.2	1.0	-	-
	卸売業・小売業	計	100.0	31.1	50.4	18.5	9.2	75.0	12.3	2.2	1.2	-	0.2
		1000人以上	100.0	19.7	68.7	11.6	2.7	83.0	12.2	-	1.4	-	0.7
		300～999人	100.0	18.6	55.8	25.6	4.7	72.1	17.4	3.5	2.3	-	-
		100～299人	100.0	28.4	53.9	17.6	13.7	72.5	12.7	-	1.0	-	-
		30～99人	100.0	35.3	35.3	29.4	7.1	76.5	12.9	3.5	-	-	-
		5～29人	100.0	45.9	38.1	16.0	14.9	70.7	9.4	3.9	1.1	-	-
	サービス業	計	100.0	32.0	45.2	22.8	7.1	68.5	14.2	9.1	0.5	-	0.7
		1000人以上	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		300～999人	100.0	23.7	48.4	28.0	1.1	61.3	16.1	21.5	-	-	-
		100～299人	100.0	23.8	48.6	27.6	7.6	65.7	17.1	7.6	1.0	-	1.0
		30～99人	100.0	40.8	46.1	13.2	7.9	73.7	14.5	2.6	-	-	1.3
		5～29人	100.0	37.8	40.9	21.3	9.8	72.0	11.0	6.1	0.6	-	0.6
	その他		100.0	26.0	41.4	32.6	3.6	57.9	24.2	9.9	3.6	0.6	-
性	男	計	100.0	19.6	39.6	40.9	4.7	55.9	27.1	9.5	2.2	0.3	0.2
		男女	100.0	39.8	48.3	11.9	9.9	76.7	9.0	3.4	0.6	-	0.4
	女	計	100.0	39.8	48.3	11.9	9.9	76.7	9.0	3.4	0.6	-	0.4
		男女	100.0	39.8	48.3	11.9	9.9	76.7	9.0	3.4	0.6	-	0.4
	15～19歳	計	100.0	36.3	41.6	22.1	20.3	70.1	8.2	1.1	0.4	-	-
		20～24歳	100.0	29.8	44.8	25.3	5.6	66.9	18.5	6.9	1.5	0.2	0.4
	20～24歳	計	100.0	29.8	44.8	25.3	5.6	66.9	18.5	6.9	1.5	0.2	0.4
		男女	100.0	29.8	44.8	25.3	5.6	66.9	18.5	6.9	1.5	0.2	0.4
	職 種	技能工・生産工程	100.0	25.8	41.3	32.9	11.3	59.2	21.1	7.1	0.7	-	0.5
		事務	100.0	40.5	43.2	16.3	6.6	77.7	11.8	2.3	1.2	0.1	0.2
		販売	100.0	24.3	51.7	24.0	7.2	69.6	18.0	4.1	0.6	0.3	0.3
		サービス	100.0	19.5	47.5	33.1	10.2	69.5	11.9	5.1	2.5	-	0.8
		専門・技術	100.0	22.2	44.4	33.3	6.0	48.0	27.4	17.1	1.2	-	0.4
		運輸・通信	100.0	28.0	35.5	36.6	1.1	59.1	20.4	14.0	4.3	1.1	-
	その他		100.0	32.4	44.1	23.5	11.8	52.9	20.6	8.8	5.9	-	-
人	計		100.0	26.2	41.0	32.8	2.0	10.7	6.6	15.8	35.4	29.0	0.4
	性	男	100.0	22.0	39.7	38.2	0.3	3.4	3.0	16.1	40.1	36.8	0.4
		女	100.0	38.3	44.7	17.0	7.1	32.0	17.4	15.0	21.7	6.3	0.4
	職 種	管 理	100.0	22.6	37.4	40.1	-	2.7	1.3	5.4	34.3	55.9	0.3
		その他	100.0	27.7	42.5	29.7	2.9	14.1	8.9	20.3	35.9	17.5	0.4

第7表 産業、規模、性、学歴、職種、勤続年数、年齢別
仕事に対する満足感

(%)

区 分			計	おおいに 満足	ま あ 満 足	満足して いない	どちらとも いえない
青 少 年	計		100.0	4.0	49.8	20.5	25.7
	産 業	製 造 業	100.0	5.4	49.1	23.7	21.9
		卸 売 業 ・ 小 売 業	100.0	2.0	45.3	23.6	29.1
		サ ー ビ ス 業	100.0	5.3	51.6	17.4	25.8
		そ の 他	100.0	3.9	54.9	15.5	25.8
	規 模	1 0 0 0 人 以 上	100.0	4.4	52.9	23.0	19.7
		3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	1.4	49.0	24.5	25.2
		1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	6.7	47.2	21.2	24.9
		3 0 ～ 9 9 人	100.0	2.1	42.1	19.7	36.1
		5 ～ 2 9 人	100.0	4.5	53.2	15.5	26.7
	性	男	100.0	5.6	49.3	20.7	24.4
		女	100.0	2.8	50.2	20.3	26.7
	学 歴	中 学 卒	100.0	6.2	40.4	26.9	26.4
		高 校 卒	100.0	3.5	49.3	20.6	26.6
		高 専 ・ 短 大 卒	100.0	3.7	54.8	17.0	24.5
		大 学 卒	100.0	5.7	56.7	17.6	20.0
	職 種	技能工・生産工程	100.0	5.7	43.2	27.0	24.1
		事 務	100.0	2.9	49.6	18.4	29.1
		販 売	100.0	1.9	50.6	24.3	23.2
		サ ー ビ ス	100.0	9.3	44.1	16.1	30.5
		専 門 ・ 技 術	100.0	5.2	60.3	14.7	19.8
		運 輸 ・ 通 信	100.0	4.3	53.8	20.4	21.5
		そ の 他	100.0	5.9	58.8	11.8	23.5
	勤 続 年 数	1 年 未 満	100.0	6.2	50.8	16.0	26.9
		1 ～ 3 年 未 満	100.0	2.8	49.4	22.2	25.6
		3 ～ 5 年 未 満	100.0	2.2	50.0	21.4	26.4
		5 年 以 上	100.0	6.5	48.8	21.6	23.1
	年 齢	1 5 ～ 1 9 歳	100.0	4.6	42.0	24.6	28.8
		2 0 ～ 2 4 歳	100.0	3.9	51.0	19.9	25.2
成 人	計		100.0	15.2	58.1	13.1	13.6
	性	男	100.0	15.9	60.0	12.3	11.8
		女	100.0	13.0	52.6	15.4	19.0
	職 種	管 理 職	100.0	19.9	63.3	9.4	7.4
		そ の 他	100.0	13.2	55.9	14.7	16.2

第8表 産業、規模、性、学歴、職種、勤続年数、年齢別
仕事に対する不満の理由

(仕事に不満のある者=100%)

区 分		計	興 味 がもて ない	能 力 が生か せない	単調で あ る	忙 し すぎる	むずか し い	汚れる 仕 事	将来性 がない	その他	
青 少 年	計		100.0	26.0	25.8	32.1	18.5	3.0	4.7	25.5	15.2
	産 業	製 造 業	100.0	31.4	24.8	35.8	17.5	5.1	6.6	32.8	7.3
		卸売業・小売業	100.0	21.1	24.6	26.1	19.0	0.7	3.5	23.9	23.2
		サ ー ビ ス 業	100.0	22.4	28.9	28.9	19.7	3.9	2.6	25.0	15.8
		そ の 他	100.0	29.2	26.4	40.3	18.1	2.8	5.6	15.3	13.9
	規 模	1000人以上	100.0	27.0	25.5	43.1	18.2	2.9	4.4	26.3	14.6
		300～999人	100.0	20.0	25.7	20.0	14.3	1.4	4.3	38.6	12.9
		100～299人	100.0	30.1	28.8	31.5	19.2	4.1	5.5	12.3	16.4
		30～99人	100.0	23.1	23.1	35.4	21.5	1.5	4.6	29.2	13.8
		5～29人	100.0	28.0	25.6	22.0	19.5	4.9	8.9	22.0	18.3
性	男	100.0	25.3	29.4	34.0	20.1	4.1	6.7	27.3	13.9	
	女	100.0	26.6	22.7	30.5	17.2	2.1	3.0	24.0	16.3	
学 歴	中 学 卒	100.0	21.4	21.4	28.6	21.4	1.8	10.7	33.9	5.4	
	高 校 卒	100.0	27.0	27.3	33.1	17.7	3.1	4.8	25.6	16.4	
	高専・短大卒	100.0	24.4	22.0	26.8	19.5	4.9	—	26.8	14.6	
	大 学 卒	100.0	27.0	24.3	35.1	18.9	2.7	—	10.8	21.6	
年 種	技能工・生産工程	100.0	23.6	24.5	39.1	16.4	3.6	10.0	35.5	10.0	
	事 務	100.0	31.3	29.3	31.3	20.2	1.3	1.3	17.3	13.3	
	販 売	100.0	21.6	27.3	28.4	11.4	1.1	4.5	25.0	27.3	
	サ ー ビ ス	100.0	5.3	31.6	10.5	26.3	5.3	5.3	36.8	21.1	
	専 門 ・ 技 術	100.0	27.0	13.5	24.3	35.1	10.8	2.7	24.3	13.5	
	運 輸 ・ 通 信	100.0	26.3	21.1	52.6	15.8	5.3	—	21.1	5.3	
	そ の 他	100.0	75.0	—	25.0	—	—	25.0	50.0	—	
	勤 続 年 数	1 年 未 満	100.0	20.8	33.8	35.1	11.7	2.6	3.9	23.4	14.3
		1～3年未満	100.0	27.2	23.7	30.1	20.2	3.5	4.0	25.4	18.5
		3～5年未満	100.0	23.6	21.7	33.0	18.9	4.7	3.8	31.1	14.2
5 年 以 上		100.0	31.4	28.6	31.4	20.0	—	8.6	20.0	10.0	
年 齢	15～19歳	100.0	18.8	24.6	30.4	17.4	2.9	1.4	29.0	14.5	
	20～24歳	100.0	27.4	26.0	32.4	18.7	3.1	5.3	24.9	15.4	
成 人		100.0	16.2	31.5	10.0	29.2	4.6	2.3	19.2	10.0	

注) 2つ以上理由をあげた者がいるため、回答の合計は100%を上回った。

第9表 産業、規模、性、学歴、週休制の形態・曜日、勤務形態、残業の有無、賃金額階級、年齢、勤続年数別労働条件や職場環境等についての不満や悩みの有無

(%)

区 分		計	な い	不満・なやみある
青少年	計	100.0	33.8	66.2
	産業	製造業	36.1	63.9
		卸売業・小売業	26.8	73.2
		サービス業	32.4	67.6
		その他の	41.4	58.6
	規模	1000人以上	42.2	57.8
		300～999人	29.4	70.6
		100～299人	26.7	73.3
		30～99人	28.2	71.8
		5～29人	35.0	65.0
	性	男	32.4	67.6
		女	35.0	65.0
	学歴	中学校卒	38.5	61.5
		高等学校卒	34.2	65.8
		短大卒	29.9	70.1
		大学卒	31.4	68.6
	週休形態	週休1日	29.9	70.1
		〃 2日	36.1	63.9
		その他の	32.1	67.9
	週休日	日曜日を常に含む	34.8	65.2
		その他の	36.0	64.0
	勤務形態	昼勤	35.8	64.2
		その他の	25.7	74.3
	残業	ほとんどしない	35.2	64.8
		時々	35.7	64.3
		よくする	28.9	71.1
	賃金	7万円未満	20.3	79.7
		7～10万円未満	32.7	67.3
		10～12万円未満	40.4	59.6
		12万円以上	42.1	57.9
	年齢	15～19歳	35.9	64.1
		20～24歳	33.5	66.5
	勤続年数	1年未満	37.9	62.1
		1年以上3年未満	28.3	71.7
		3年以上5年未満	33.9	66.1
		5年以上	40.7	59.3
成人	計	100.0	54.2	45.8
	性	男	55.3	44.7
		女	51.0	49.0
	職種	管理職	63.0	37.0
		その他の	50.4	49.6

第10表 産業、規模、性、学歴、週休制の形態・曜日、勤務形態、
残業の有無、賃金額、年齢、勤続年数別労働条件、職場環境
等についての不満や悩みの内容（MA）

（不満・悩みのある者＝100名）

区 分		計	賃金が 低 い	休日が 少ない	日曜日 が休日 でない	労働時 間の長 い	交替勤 務があ る	早朝・ 夜遅い 勤務	昇進の 見込み がない	上司・ 同僚と の人間 関係	同年代 の者が いない 少ない	異性が いない 少ない	福祉施 設が整 っていない	将来性 がない	その他	
青 少 年	計	100.0	61.4	28.6	13.3	14.4	6.6	9.6	8.6	16.5	21.0	11.7	19.7	7.3	3.1	
	産 業	製 造 業	100.0	65.4	19.5	3.8	10.0	10.3	8.1	11.9	14.1	27.8	16.2	22.7	9.2	3.2
		卸売業・小売業	100.0	62.0	31.1	24.5	15.2	2.5	7.5	7.7	20.0	21.4	6.8	18.0	7.3	3.0
		サ ー ビ ス 業	100.0	59.5	26.7	18.2	18.2	10.1	14.9	6.8	14.2	14.2	11.5	17.6	6.8	2.4
		そ の 他	100.0	57.1	38.8	2.9	15.0	4.4	8.2	7.3	16.5	18.7	13.9	20.9	5.1	4.0
	規 模	1,000 人以上	100.0	61.0	13.7	17.2	10.5	9.6	9.3	14.5	19.8	20.3	14.8	14.5	5.8	4.7
		300～999人	100.0	63.9	16.8	15.8	14.4	17.8	17.8	9.4	12.4	12.4	10.9	21.8	5.9	2.5
		100～299人	100.0	62.8	36.0	16.2	17.8	4.7	8.3	3.6	19.8	19.0	8.3	25.3	3.6	3.2
		30～99人	100.0	63.7	41.4	8.4	15.6	2.1	6.3	8.9	13.9	25.3	9.7	21.1	11.4	3.0
		5～29人	100.0	57.7	36.2	9.3	15.2	1.5	8.2	5.5	14.9	25.4	13.1	18.7	9.3	2.0
性	男	100.0	65.5	29.3	8.1	18.2	6.6	9.8	10.9	10.4	21.7	16.0	23.1	6.8	2.4	
	女	100.0	58.0	28.0	17.8	11.2	6.6	9.4	6.6	21.6	20.5	8.2	16.9	7.6	3.7	
学 歴	中 学 卒	100.0	63.3	25.8	10.2	15.6	11.7	11.7	8.6	18.7	26.6	12.5	10.9	12.5	0.8	
	高 校 卒	100.0	61.5	27.2	14.7	13.0	6.9	9.9	8.0	17.4	21.9	12.0	18.8	6.6	3.9	
	高専・短大卒	100.0	63.9	33.7	10.7	11.2	5.3	7.7	12.4	16.6	14.8	10.7	19.5	8.9	1.2	
	大 学 卒	100.0	56.2	34.0	10.4	25.4	1.4	7.6	7.6	8.3	18.1	10.4	34.0	4.9	2.1	
年	週 休 形 態	週 休 1 日	100.0	58.9	44.6	14.9	15.7	4.1	9.0	5.5	15.1	21.0	10.2	17.5	7.7	2.0
		2 日	100.0	62.3	18.9	12.4	13.5	8.2	9.9	10.6	17.4	21.4	12.7	20.9	6.8	4.0
	そ の 他	100.0	76.3	26.3	13.2	18.4	5.3	10.5	5.3	13.2	13.2	10.5	23.7	10.5	-	
	雇 用 日 休	日曜日を常にかむ	100.0	60.9	39.7	-	13.8	2.7	7.5	6.3	14.9	24.4	13.3	22.8	8.4	3.1
		そ の 他	100.0	64.2	20.4	16.7	13.7	6.9	7.6	11.8	17.7	19.1	11.0	19.1	6.6	3.5
	形 態 別	昇 進	100.0	62.0	29.8	11.8	13.5	1.0	5.8	8.7	17.3	22.8	11.5	20.9	7.2	3.4
		そ の 他	100.0	59.5	24.3	18.9	17.9	26.6	23.3	8.0	13.6	14.6	12.6	15.6	7.3	2.0
	残 業	ほとんどしない	100.0	61.0	30.1	10.6	7.7	6.0	8.4	7.7	16.4	27.2	10.4	20.5	8.7	3.6
		々	100.0	62.0	26.4	17.1	11.6	6.9	9.4	8.6	18.7	20.2	11.9	17.3	7.2	3.0
		よくする	100.0	61.0	30.4	10.3	26.6	6.8	11.1	9.5	13.0	15.4	13.0	22.8	5.7	2.7
賃 金 額	7 万 円 未 満	100.0	80.2	30.2	16.7	12.7	11.6	4.3	8.4	8.5	16.2	23.4	11.3	11.1	0.8	
	7～10万円未満	100.0	63.7	28.8	12.7	11.6	4.3	8.4	8.6	16.2	23.4	11.3	20.4	7.1	3.6	
	10～12万円未満	100.0	51.4	28.8	15.6	22.6	8.5	11.3	9.9	14.2	14.6	17.0	23.1	6.6	2.8	
	12万円以上	100.0	38.0	22.8	8.7	26.1	19.6	12.0	7.6	17.4	9.8	10.9	22.8	5.4	2.2	
年 齢	15～19歳	100.0	55.0	32.2	14.4	11.1	11.1	12.8	6.1	19.4	30.0	10.6	5.6	6.1	2.8	
	20～24歳	100.0	62.4	28.0	13.2	14.9	5.9	9.1	8.9	16.0	19.7	11.9	21.9	7.4	3.2	
勤 続 年 数	1 年 未 満	100.0	54.0	34.9	16.8	14.1	3.7	12.4	7.4	14.1	24.5	10.1	12.8	3.0	4.0	
	1年以上3年未満	100.0	60.2	30.9	13.7	15.4	7.1	7.3	5.5	16.4	21.1	11.1	22.5	8.0	2.9	
	3年以上5年未満	100.0	66.8	23.8	12.8	11.3	7.3	13.1	10.4	17.1	20.1	11.9	19.5	8.2	3.0	
	5 年 以 上	100.0	67.7	20.3	7.8	17.7	8.3	5.7	16.1	19.3	17.2	16.1	22.9	9.9	2.1	
成 人	計	100.0	52.7	18.7	9.5	20.9	4.4	8.6	12.7	15.2	6.4	0.4	29.2	9.2	5.7	
	性	男	100.0	53.2	16.9	6.6	23.0	3.3	8.2	12.1	13.6	6.3	0.6	32.6	11.5	6.6
		女	100.0	51.6	23.4	16.9	15.3	7.3	9.7	14.5	19.4	6.5	-	20.2	3.2	3.2
	職 種	管 理 職	100.0	45.5	14.5	6.4	18.2	3.6	8.2	7.3	11.8	6.4	-	38.2	12.7	8.2
そ の 他		100.0	55.1	20.0	10.4	21.7	4.6	8.7	14.5	16.2	6.4	0.6	26.4	8.1	4.9	

注）多答式のため、回答の合計は100名を上回る。

第 1 1 表の 1 規 模、学 歴、職 種 別 転 職 の 有 無

(%)

区 分		計	最初の 勤め先	転 職 あ り			
				小 計	1 回	2 回以上	N A
計		1 0 0 . 0	7 7 . 4	2 2 . 6	1 5 . 4	6 . 2	1 . 0
規 模	1 0 0 0 人 以 上	1 0 0 . 0	9 5 . 0	5 . 0	3 . 7	0 . 8	0 . 5
	3 0 0 ～ 9 9 9 人	1 0 0 . 0	8 6 . 7	1 3 . 3	9 . 1	4 . 2	—
	1 0 0 ～ 2 9 9 人	1 0 0 . 0	7 5 . 7	2 4 . 3	1 7 . 1	6 . 4	0 . 9
	3 0 ～ 9 9 人	1 0 0 . 0	6 9 . 4	3 0 . 6	2 0 . 3	7 . 9	2 . 4
	5 ～ 2 9 人	1 0 0 . 0	5 8 . 9	4 1 . 1	2 7 . 9	1 2 . 1	1 . 1
学 歴	中 学 卒	1 0 0 . 0	5 0 . 5	4 9 . 5	2 5 . 5	2 2 . 1	1 . 9
	高 校 卒	1 0 0 . 0	7 8 . 4	2 1 . 6	1 5 . 3	5 . 3	0 . 9
	高 専 ・ 短 大 卒	1 0 0 . 0	8 4 . 2	1 5 . 8	1 3 . 7	2 . 1	—
	大 学 卒	1 0 0 . 0	9 0 . 0	1 0 . 0	7 . 7	1 . 0	1 . 4
職 種	技 能 工 ・ 生 産 工 程	1 0 0 . 0	7 6 . 2	2 3 . 8	1 5 . 0	6 . 9	2 . 0
	事 務	1 0 0 . 0	8 0 . 9	1 9 . 1	1 5 . 5	2 . 8	0 . 7
	販 売	1 0 0 . 0	7 6 . 5	2 3 . 5	1 6 . 0	6 . 6	0 . 8
	サ ー ビ ス	1 0 0 . 0	5 6 . 8	4 3 . 2	2 3 . 7	1 7 . 8	1 . 7
	専 門 ・ 技 術	1 0 0 . 0	8 4 . 1	1 5 . 9	1 1 . 1	4 . 4	0 . 4
	運 輸 ・ 通 信	1 0 0 . 0	6 8 . 8	3 1 . 2	1 1 . 8	1 9 . 4	—
	そ の 他	1 0 0 . 0	6 7 . 6	3 2 . 4	2 0 . 6	1 1 . 8	—

第11表の2 規模、学歴、職種別離職の理由(MA)
(転職した者=100%)

区 分	計	仕事 不適	賃金	休日	日曜日 に休日 でない	労働 時間	早朝 夜遅い 勤務	昇進	人間 関係	同年 代者 なし	異性 なし	福祉 施設 不充足	会社の 将来性	解雇 倒産	家庭 事情	健康 上の 問題	その他
	計	100.0	22.6	8.1	6.4	15.3	10.2	3.9	14.7	10.0	1.5	4.3	1.21	5.7	23.8	11.5	16.8
規 模	1000人以上	100.0	16.7	30.0	13.3	16.7	13.3	3.3	16.7	16.7	-	10.0	6.7	3.3	20.0	6.7	20.0
	300~999人	100.0	26.3	5.3	5.3	15.8	5.3	5.3	15.8	7.9	-	-	18.4	7.9	18.4	13.2	23.7
	100~299人	100.0	28.6	8.3	3.6	9.5	7.1	3.5	9.5	11.9	-	6.0	15.5	6.0	17.9	13.1	21.4
	30~99人	100.0	21.8	4.0	4.0	22.8	12.9	3.0	13.9	8.9	2.0	5.9	11.9	5.0	25.7	8.9	20.8
学 歴	5~29人	100.0	20.7	7.4	7.8	13.8	10.6	2.8	16.6	9.2	2.3	2.8	10.6	6.0	26.7	12.4	11.5
	中 学 卒	100.0	32.0	10.7	7.8	18.4	11.7	3.9	15.5	9.7	1.9	2.9	10.7	8.7	14.6	11.7	5.8
	高 校 卒	100.0	20.5	7.8	6.8	15.3	10.7	3.2	14.9	11.0	1.6	3.9	11.7	5.2	28.9	11.4	17.2
	高専・短大卒	100.0	18.4	5.3	-	13.2	5.3	-	13.2	5.3	-	10.5	15.8	2.6	13.2	18.4	36.8
職 種	大 学 卒	100.0	14.3	4.8	4.8	4.8	4.8	4.8	9.5	4.8	-	4.8	19.0	4.8	14.3	-	28.6
	技能工・生産工程	100.0	26.8	13.4	6.2	14.4	9.3	4.1	16.5	10.3	-	5.2	4.1	13.4	18.6	7.2	9.3
	事 務 売	100.0	16.7	8.3	9.0	16.7	9.6	0.5	13.5	9.6	0.6	3.8	11.5	3.2	25.0	19.2	21.8
	サ ー ビ ス	100.0	22.4	18.8	4.7	10.5	11.8	7.1	17.6	7.1	4.7	5.9	14.1	3.5	30.6	5.9	11.8
種	専 門 ・ 技 術	100.0	37.3	19.6	3.9	15.7	9.8	-	17.6	15.7	3.9	2.0	15.7	5.9	25.5	5.9	13.7
	運 輸 ・ 通 信	100.0	20.0	30.0	5.0	22.5	12.5	7.5	5.0	5.0	-	-	7.5	7.5	27.5	12.5	32.5
	そ の 他	100.0	37.9	44.8	10.3	13.8	6.9	-	17.2	13.8	-	10.3	34.5	-	13.8	13.8	10.3
		100.0	45.5	18.2	9.1	-	18.2	9.1	9.1	18.2	-	-	18.2	-	9.1	-	18.2

注) 多答式のため、回答の合計は100%を上回る。

第12表 性、年齢、職種、勤務形態、通勤時間、週休制の形態、週休日、居住状況、学歴、配偶関係別平日の余暇の過ごし方(MA)

(千)

区 分		計	ラジオ テレビ	休 養	新 聞 雑 誌 週刊誌 等	学 習 的 活 動	映 画 演 劇・ 音 楽 鑑 賞 等	パチンコ マ ー ジ ン 競 輪 等	開 基 射 棋 ト ラ ン プ 等	外 出 訪 問	ス ポ ー ツ	旅 行 ハイ キ ャ ン プ ド ラ イ ブ つ	ボラン ティア 活 動	その他
青 少 年	計	1000	89.2	41.2	65.1	25.9	12.8	8.5	2.7	20.8	7.1	1.1	0.7	2.7
	性													
	男	1000	85.9	41.9	67.7	12.4	13.4	17.8	4.9	18.1	9.9	1.2	0.7	2.7
	女	1000	91.9	40.6	62.9	36.8	12.3	1.0	1.0	23.0	4.7	1.0	0.7	2.8
	年 齢													
	15～19歳	1000	89.7	49.1	68.3	24.2	11.4	5.0	2.8	19.6	9.3	1.1	0.4	0.7
	20～24歳	1000	89.1	40.0	64.6	26.1	13.0	9.1	2.7	21.0	6.7	1.1	0.8	3.1
	職 業													
	技能工・生産工程	1000	90.9	39.6	65.6	19.7	12.3	14.5	4.2	15.0	11.8	0.6	1.2	1.7
	事務	1000	90.7	38.8	63.8	25.0	12.9	4.8	1.8	23.5	6.1	1.3	0.7	2.7
	販売	1000	89.2	49.7	67.7	14.4	11.0	6.4	2.8	18.0	3.9	0.6	0.6	3.6
	サービス	1000	83.1	48.3	65.3	7.6	11.9	13.6	3.4	27.1	5.9	2.5	-	2.5
	専門・技術	1000	84.9	44.0	62.7	32.5	17.1	9.5	3.6	17.1	7.5	0.4	0.8	3.6
	種 運 輸 ・ 通 信	1000	90.3	25.8	68.8	24.7	7.5	15.1	2.2	31.2	5.4	3.2	-	2.2
	そ の 他	1000	82.4	23.5	67.6	20.6	20.6	8.8	-	32.4	11.8	-	-	2.9
	勤 務 形 態													
	正 勤	1000	89.7	40.6	65.2	26.2	12.6	8.1	2.7	21.9	6.7	1.0	0.7	2.7
	そ の 他	1000	87.2	44.0	64.7	24.4	13.3	10.4	3.0	16.0	8.6	1.5	0.7	3.0
	通 勤 時 間													
	1時間まで	1000	89.6	41.1	64.9	26.0	12.9	8.8	2.7	20.7	7.4	0.9	0.8	2.6
	1時間を超える	1000	86.4	41.8	66.1	25.0	12.1	7.1	2.9	21.1	6.6	2.1	0.4	3.6
	週 休 形 態													
	週 休 1 日	1000	88.8	42.0	64.2	24.7	12.3	9.1	3.6	19.8	6.6	1.4	1.0	2.3
	2 日	1000	89.7	40.9	65.7	26.9	12.8	7.9	2.2	25.1	7.3	0.7	0.6	2.8
	そ の 他	1000	82.1	39.3	62.5	17.9	17.9	16.1	3.6	25.0	7.1	5.4	-	5.4
	週 休 日													
	日 曜 を 含 む	1000	89.7	41.5	63.2	24.8	13.2	9.6	3.0	20.0	7.4	1.3	0.7	2.5
	そ の 他	1000	89.3	38.5	67.4	28.9	12.7	7.3	2.5	20.9	7.4	0.8	0.6	2.8
	居 住													
	親 元	1000	88.9	40.2	63.3	27.4	14.0	7.6	3.2	22.8	6.3	1.3	0.7	3.2
	親 元 以 外	1000	89.6	42.8	67.6	23.5	10.9	9.9	2.1	17.7	8.2	0.7	0.7	2.2
	学 歴													
	中 学 卒	1000	87.0	37.0	62.0	26.0	10.1	12.5	4.8	21.6	7.2	1.9	1.0	2.9
	高 校 卒	1000	90.1	41.8	64.4	23.6	12.5	8.0	2.5	21.8	8.0	1.1	0.7	2.7
	高 専 ・ 短 大 卒	1000	90.9	39.4	67.6	37.3	13.7	5.8	1.7	19.9	5.7	1.2	1.2	2.5
	大 学 卒	1000	83.3	43.8	70.0	28.1	16.2	11.4	3.3	13.8	4.3	-	-	3.3
	配 偶													
	未 婚	1000	89.2	40.7	64.4	27.3	13.2	8.0	2.8	21.5	7.0	1.0	0.7	2.6
	既 婚	1000	89.6	47.2	72.4	9.2	7.4	14.7	2.5	12.3	7.4	1.2	0.6	4.3
成 人	計	1000	83.7	51.8	70.6	12.5	5.7	9.2	5.4	11.6	5.5	2.5	0.3	4.7
	性													
	男	1000	84.9	52.2	73.0	11.6	5.7	11.6	6.9	9.9	7.2	2.6	0.3	3.8
	女	1000	80.2	50.6	63.6	15.0	5.9	2.0	1.2	16.6	1.2	2.4	0.4	7.5
	職 業													
	管 理 職	1000	83.8	53.5	75.1	12.8	5.1	9.4	5.1	10.4	7.4	4.7	0.3	2.9
	そ の 他	1000	83.6	51.0	68.7	12.4	6.0	9.1	5.6	12.1	4.9	1.6	0.3	5.9

注) 多答式のため、回答の合計は100%を上回る。

第13表 性、年齢、職種、勤務形態、通勤時間、週休制の形態、週休曜日、
居住状況、学歴、配偶関係別休日の余暇の過ごし方（M A）

（％）

区 分		計	ラジオ テレビ	休 養	新聞 雑誌 週刊 誌等	学術的 活 動	映 画 演劇・ 音 楽 鑑賞等	パナコ マー ジャン 読書等	将 棋 トラン プ 等	外 出 訪 問	ス ポ ー ツ	旅 行 バック ドライブ つ り	ボラン ティア 活 動	その他	
青 少 年	計	100.0	43.4	39.9	12.7	9.3	40.2	13.5	0.9	66.9	21.5	38.9	1.4	2.0	
	性	男	100.0	39.0	34.4	13.3	6.1	38.6	2.4	52.6	31.2	41.7	1.5	2.0	
		女	100.0	46.9	44.4	12.3	11.9	41.5	2.3	78.6	13.6	36.6	1.4	1.9	
	年 齢	15 ～ 19 歳	100.0	47.0	38.1	19.6	6.4	40.9	8.9	79.4	16.4	31.3	1.8	1.8	
		20 ～ 24 歳	100.0	42.8	40.2	11.6	9.8	40.1	14.3	65.0	22.3	40.0	1.4	2.0	
	職 種	技能工・生産工程	100.0	43.0	46.4	13.3	4.2	37.1	2.1	58.0	25.6	44.7	1.0	1.7	
		事務	100.0	44.2	37.9	10.8	12.7	42.5	7.8	72.0	21.7	37.8	1.8	2.1	
		販 売	100.0	47.2	41.7	13.5	9.1	39.5	14.1	68.0	17.7	36.5	0.8	1.7	
		サ ー ビ ス	100.0	35.6	39.8	17.8	8.5	46.6	20.5	62.7	9.3	38.1	0.8	3.4	
		専 門・技 術	100.0	37.7	44.4	13.1	8.7	40.5	13.9	67.9	22.6	36.6	2.4	2.4	
		運 輸・通 信	100.0	47.3	46.2	18.3	7.5	31.2	14.0	-	67.7	25.8	38.7	-	-
		そ の 他	100.0	44.1	58.8	5.9	2.9	32.4	14.7	-	50.0	32.4	41.2	2.9	2.9
	勤 務 形 態	正 勤	100.0	43.7	38.9	12.2	9.5	39.8	12.7	68.1	22.2	39.4	1.7	2.1	
		そ の 他	100.0	42.0	44.2	14.8	8.6	42.0	16.8	62.0	18.5	36.8	0.5	1.5	
	通 勤 時 間	1 時 間 ま で	100.0	43.7	38.6	12.6	9.3	40.5	14.1	66.9	21.3	39.6	1.3	1.9	
		1 時 間 を 超 え る	100.0	41.1	48.6	13.2	9.6	38.6	9.6	67.1	22.9	34.3	2.1	2.5	
	週 休 形 態	週 休 1 日	100.0	46.6	40.1	12.4	7.7	39.4	15.2	66.9	17.1	36.6	1.7	2.8	
		＃ 2 日	100.0	42.0	40.0	12.7	10.2	40.6	12.4	66.6	24.3	39.9	1.4	1.5	
		そ の 他	100.0	33.9	35.7	16.1	8.9	42.9	17.9	-	75.0	14.3	42.9	-	3.6
週 休 曜 日	日 曜 を 含 む	100.0	43.8	36.7	10.9	6.4	39.1	15.2	68.3	21.4	42.3	1.6	2.8		
	そ の 他	100.0	42.9	41.7	13.2	11.5	40.9	12.0	65.9	23.3	37.4	1.3	1.0		
居 住 状 況	親 元	100.0	42.8	37.5	11.9	10.0	41.7	11.7	67.7	21.8	41.9	1.5	2.2		
	親 元 以 外	100.0	44.2	43.6	13.9	8.2	37.8	16.4	65.7	21.0	34.2	1.3	1.7		
学 歴	中 学 卒	100.0	48.6	37.0	15.9	1.9	41.3	21.6	38	57.7	17.3	34.6	1.4	2.4	
	高 校 卒	100.0	44.5	39.7	12.9	8.8	40.0	12.3	68.1	21.3	41.0	1.3	1.9		
	高 専・短 大	100.0	39.8	45.1	6.8	14.1	41.1	7.9	68	15.8	36.9	2.5	1.7		
	大 学 卒	100.0	34.8	37.1	15.2	14.3	39.5	20.5	56.7	33.8	31.0	1.0	2.4		
配 偶 関 係	未 婚	100.0	42.2	39.4	12.4	9.6	41.7	12.6	68.2	21.3	39.4	1.5	1.9		
	既 婚	100.0	57.1	46.0	16.6	9.5	22.1	24.5	52.1	23.9	32.5	1.2	3.1		
成 人	計	100.0	54.1	51.6	30.2	13.0	12.9	11.5	3.8	41.2	24.4	31.0	0.8	6.3	
	性	男	100.0	54.9	51.2	29.5	11.6	12.4	13.1	4.7	34.7	30.8	0.9	6.6	
		女	100.0	51.8	52.6	32.4	17.0	14.2	6.7	60.1	5.5	24.9	0.4	5.5	
	職 種	職 業 性 職 種	100.0	59.9	55.6	32.3	15.5	9.1	10.8	2.4	30.6	31.6	0.7	6.1	
	そ の 他	100.0	51.6	49.9	29.3	11.9	14.5	11.8	4.5	45.7	21.7	30.7	0.9	6.5	

注) 多答式のため、回答の合計は100%を上回る。

第14表 性、年齢、職種、週休曜日、居住状況、配偶関係別余暇を過ごす相手(MA)

(%)

区	分	計	ひとりで	職場の 友人と	近所の 友人と	学校時代 の友人と	恋人と	家族と	同じ趣味 で結ばれ た知人と	クラブ・ 同好会の 仲間と	その他
青少年	計	100.0	46.7	49.2	13.1	51.2	28.8	31.4	15.3	11.4	3.4
	性	100.0	47.6	47.0	17.4	45.2	26.5	22.8	17.5	16.7	2.9
	男	100.0	45.0	51.1	9.5	56.0	30.6	38.5	13.5	7.0	3.8
	女	100.0	47.7	49.8	16.4	61.6	24.9	23.8	12.1	8.5	2.1
	年齢	100.0	45.5	49.1	12.5	49.5	29.4	32.6	15.8	11.8	3.6
	15～19歳	100.0	48.6	49.1	19.4	44.0	27.0	24.8	18.4	13.8	2.2
	20～24歳	100.0	45.8	45.4	10.0	60.5	26.1	37.1	15.7	10.9	4.2
	職種	100.0	43.9	53.0	15.5	46.7	34.0	32.0	11.6	9.4	2.5
	技能工・生産工程	100.0	41.5	53.4	11.0	38.1	39.0	26.3	16.1	2.5	4.2
	事務販売	100.0	50.0	51.6	9.5	48.8	27.8	26.6	17.1	17.5	4.0
成人	専門・技術	100.0	58.1	62.4	14.0	45.2	26.9	26.9	8.6	8.6	2.2
	運輸・通信	100.0	38.2	35.3	14.7	41.2	38.2	32.4	11.8	8.8	5.9
	その他	100.0	44.3	39.6	14.6	57.7	27.4	34.9	15.5	10.5	3.4
	週休曜日含む	100.0	47.8	55.4	12.3	48.7	28.6	29.6	15.4	13.1	3.3
	その他	100.0	43.3	41.0	14.1	62.2	29.8	37.1	14.4	11.1	3.2
	居住	100.0	51.8	61.7	11.4	34.2	27.2	22.7	16.6	11.8	3.9
	元外	100.0	47.9	49.9	13.2	53.1	31.1	26.9	15.6	11.3	3.0
	未婚	100.0	31.9	41.1	11.7	27.6	1.8	8.47	11.7	12.3	8.0
	既婚	100.0	43.2	41.6	13.7	9.5	1.4	79.2	19.1	10.8	4.1
	計	100.0	43.2	44.6	13.4	8.2	0.4	83.0	19.7	11.8	3.1
成人	性	100.0	43.1	32.8	14.6	13.0	4.3	68.0	17.4	7.9	7.1
	男	100.0	45.5	47.5	11.1	9.4	-	82.2	17.8	10.8	3.0
	女	100.0	42.2	39.1	14.8	9.5	2.0	77.9	19.7	10.8	4.6

注) 多答式のため、回答の合計は100%を上回る。

第15表 産業、規模、性、年齢、勤続年数別年次有給休暇の有無
(勤続1年以上の者=100%)

区 分			計	年次有給休暇 な し	年次有給休暇 あ り
青 少 年	計		100.0	10.3	89.7
	産 業	製 造 業	100.0	5.6	94.4
		卸 売 業・小 売 業	100.0	15.5	84.5
		サ ー ビ ス 業	100.0	13.2	86.8
		そ の 他	100.0	7.7	92.3
	規 模	1,000人 以 上	100.0	2.4	97.6
		300～999人	100.0	9.0	91.0
		100～299人	100.0	7.3	92.7
		30～99人	100.0	14.6	85.4
		5～29人	100.0	21.6	78.4
	性	男	100.0	10.6	89.4
		女	100.0	10.2	89.8
	年 齢	15 ～ 19 歳	100.0	19.1	80.9
		20 ～ 24 歳	100.0	9.8	90.2
	勤 続 年 数	1 年 ～ 2 年 未 満	100.0	23.2	76.8
		2 年 ～ 3 年 未 満	100.0	7.2	92.8
		3 年 ～ 4 年	100.0	3.6	96.4
		5 年 以 上	100.0	5.9	94.1
成 人	計		100.0	7.9	91.1
	性	男	100.0	6.9	93.1
		女	100.0	10.7	89.3
	職 種	管 理 職	100.0	6.8	93.2
		そ の 他	100.0	8.3	91.7

第16表 産業、規模、性、年齢、勤続年数別年次有給休暇日数
及び1人平均年次有給休暇日数

(年次有給休暇のある者＝100%)

区 分			計	1～ 6日	7～ 10日	11～ 15日	16～ 20日	21日 以 上	1人平均 休暇日数
青 少 年	計		100.0	19.5	32.2	27.1	14.3	7.0	11.9日
	産 業	製 造 業	100.0	17.2	22.9	42.0	10.7	7.3	11.9
		卸売業・小売業	100.0	25.1	49.2	17.1	4.9	3.6	9.5
		サ ー ビ ス 業	100.0	24.7	43.7	14.4	10.3	6.8	10.8
		そ の 他	100.0	12.4	16.4	28.7	32.2	10.3	15.1
	規 模	1,000人 以 上	100.0	9.4	17.5	39.4	24.3	9.4	14.2
		300～999人	100.0	18.7	34.0	30.5	7.4	9.4	11.5
		100～299人	100.0	21.2	42.1	22.5	9.6	4.6	10.8
		30～99人	100.0	29.5	37.1	16.2	12.4	4.8	10.7
		5～29人	100.0	28.9	44.6	15.0	7.0	4.5	9.8
	性	男	100.0	17.4	30.3	30.4	15.5	6.4	12.1
		女	100.0	21.3	33.8	24.3	13.2	7.4	11.6
	年 齢	15～19歳	100.0	45.8	38.9	9.7	4.2	1.4	7.6
		20～24歳	100.0	18.2	31.8	28.0	14.8	7.2	12.1
	勤 続 年 数	1年～2年未満	100.0	49.7	26.2	16.3	5.5	2.3	8.1
		2年～3年未満	100.0	25.2	43.0	20.7	7.8	3.2	9.7
		3年～4年	100.0	5.4	39.7	28.9	17.6	8.4	12.7
		5年 以 上	100.0	2.0	16.4	42.6	25.2	13.8	16.8
成 人	計		100.0	4.4	11.7	14.5	45.4	24.0	21.1
	性	男	100.0	3.7	10.1	15.2	46.7	24.4	21.3
		女	100.0	6.5	16.6	12.4	41.5	23.0	20.8
	職 種	管 理 職	100.0	2.9	8.8	12.4	46.4	29.6	22.5
		そ の 他	100.0	5.0	13.0	15.4	45.0	21.6	20.6

第17表 産業、規模、性、年齢、職種、週休制の形態、居住状況、仕事と
余暇に対する考え方のタイプ別年次有給休暇、利用状況（昭和52年）

（年次有給休暇のある者＝100名）

(年次有給休暇のある者＝100%)

区 分			計	利 用 日 数						年次有給 休暇利用率	
				0 日	1～5日	6～10日	11～ 15日	16日 以上	1人平均 利用日数		
青 少 年	計		100.0	16.3	37.7	32.6	9.3	4.1	5.8日	49.0	
	産 業	製 造 業	100.0	12.0	33.6	37.2	14.3	2.9	6.4	53.7	
		卸売業・小売業	100.0	26.7	46.9	21.5	3.1	1.8	3.9	41.1	
		サ ー ビ ス 業	100.0	15.6	32.7	41.8	7.6	2.3	5.5	50.8	
		そ の 他	100.0	10.6	36.5	32.2	11.2	9.5	7.4	48.8	
		規 模	1000 人 以 上	100.0	11.4	31.7	35.1	14.5	7.2	7.2	50.5
		300～999人	100.0	19.2	35.0	32.0	11.3	2.5	5.6	49.0	
		100～299人	100.0	17.1	47.9	29.6	3.7	1.7	4.7	43.5	
		30～99人	100.0	16.2	39.0	33.8	6.7	4.3	5.7	52.8	
		5～29人	100.0	22.0	40.4	30.3	5.6	1.7	4.6	47.2	
	性	男	100.0	15.7	37.1	32.5	10.6	4.2	6.1	50.2	
		女	100.0	16.8	38.2	32.7	8.3	4.0	5.6	48.0	
	年 齢	15～19歳	100.0	9.7	54.2	33.3	2.8	—	4.3	57.5	
		20～24歳	100.0	16.6	36.8	32.6	9.7	4.3	5.9	48.7	
	少 年	職 種	技能工・生産工程	100.0	13.2	34.3	35.0	14.9	2.6	6.1	54.2
			事 務	100.0	14.6	38.6	34.0	8.1	4.6	6.1	47.8
			販 売	100.0	28.3	47.0	20.4	3.0	1.3	3.6	38.1
			サ ー ビ ス	100.0	28.6	23.8	38.1	6.3	3.2	5.0	44.8
専 門・技 術			100.0	10.3	38.9	37.1	10.3	3.4	6.2	48.4	
運 輸・通 信			100.0	10.8	24.3	31.1	14.9	18.9	9.1	65.6	
そ の 他			100.0	4.0	40.0	44.0	12.0	—	6.7	55.3	
週休形態			週 休 1 日	100.0	17.3	40.2	33.9	6.5	2.0	5.1	51.6
	〃 2 日	100.0	15.8	37.4	31.6	10.4	4.9	6.1	48.3		
	そ の 他	100.0	18.9	18.9	45.9	10.8	5.4	6.8	47.6		
配 偶	未 婚	100.0	16.6	38.0	32.3	9.0	4.1	5.7	48.8		
	既 婚	100.0	13.4	34.3	35.8	12.7	3.7	6.6	50.9		
居 住	親 元	100.0	16.5	41.1	29.7	8.8	3.9	5.6	46.5		
	親 元 以 外	100.0	16.0	33.0	36.7	10.0	4.3	6.1	52.7		
考 え 方 の タ イ プ (問123)	1	100.0	20.0	46.7	23.3	—	10.0	5.9	56.7		
	2	100.0	12.7	36.7	32.9	11.0	6.8	6.9	59.7		
	3	100.0	25.0	37.5	37.5	—	—	4.4	47.9		
	4	100.0	17.4	36.0	34.5	8.7	3.4	5.7	48.3		
	5	100.0	16.6	38.2	32.2	9.6	3.5	5.6	46.2		
成 人	計		100.0	19.1	33.0	29.2	10.0	8.7	7.1	33.4	
	性	男	100.0	19.9	34.0	29.7	9.1	7.3	6.4	30.0	
		女	100.0	16.6	30.0	27.6	12.9	12.9	9.2	44.3	
	職 種	管 理 職	100.0	23.4	33.2	28.8	8.4	6.2	6.2	27.4	
		そ の 他	100.0	17.2	33.0	29.4	10.7	9.7	7.5	36.3	

第18表 産業、規模、性、年齢、職種、週休制の形態、
年次有給休暇の利用目的及び最長利用日数・

区 分		計	利 用 目 的 (M A)									
			帰 省	国 内 旅 行	海 外 旅 行	スポーツ 運 動	勉 強 スケー リング	休 養	家 事	病 気	冠 婚 葬 祭	その他
青	計	1000	24.0	38.1	2.6	8.1	2.1	27.3	13.4	34.7	11.8	5.3
	製 造 業	1000	25.6	27.4	0.8	8.8	2.6	39.3	17.1	32.0	9.8	8.5
	卸売業・小売業	1000	17.7	32.9	3.5	5.3	0.4	13.4	12.0	48.1	16.6	6.0
	サービス業	1000	28.1	40.7	0.9	6.8	4.5	27.6	14.0	30.8	12.2	3.6
	そ の 他	1000	25.1	54.3	5.1	10.6	1.3	24.8	9.6	28.6	9.6	1.9
	規 模	1000	31.8	44.3	4.3	9.8	1.6	34.3	11.6	29.3	5.0	5.7
	300～999人	1000	29.9	31.7	1.2	6.1	3.0	29.3	14.6	31.3	15.2	5.5
	100～299人	1000	17.2	30.8	2.5	6.1	4.0	23.7	12.6	38.9	16.7	4.5
	30～99人	1000	25.0	42.6	-	9.1	-	21.6	13.6	37.5	11.9	3.4
	5～29人	1000	9.8	33.5	2.2	7.1	2.2	19.6	16.5	42.0	18.3	6.7
少	性	1000	25.6	35.6	1.8	11.8	2.2	31.0	13.1	29.2	12.5	4.8
	男	1000	22.7	40.2	3.2	5.0	2.0	24.2	13.8	39.2	11.2	5.8
	女	1000	18.5	20.0	1.5	6.2	3.1	29.2	12.3	40.0	10.8	13.8
	年 齢	1000	24.4	39.1	2.6	8.2	2.0	27.2	13.5	34.4	11.9	4.8
	15～19歳	1000	26.3	24.4	0.8	8.4	3.4	39.7	17.2	28.2	11.8	7.6
	20～24歳	1000	19.0	47.7	2.9	8.7	1.2	23.6	11.4	38.6	9.3	4.8
	職 種	1000	18.8	31.5	3.0	7.9	1.8	13.3	14.5	44.2	20.6	4.2
	技能工・生産工程	1000	33.3	33.3	4.4	2.2	-	44.4	6.7	33.3	6.7	6.7
	事務	1000	34.6	36.5	1.9	7.7	3.2	27.6	14.1	27.6	10.9	5.8
	販売	1000	31.8	45.5	7.6	6.1	3.0	31.8	10.6	22.7	12.1	3.0
年	専 門・技 術	1000	29.2	37.5	-	12.5	-	16.7	20.8	41.7	16.7	-
	運 輸・通 信	1000	20.7	30.8	1.2	6.1	3.7	23.5	17.4	36.6	16.8	5.8
	そ の 他	1000	25.5	40.4	3.1	8.9	1.5	28.3	11.7	34.0	10.1	5.3
	週 休 1 日	1000	20.0	53.3	3.3	6.7	-	40.0	16.7	33.3	6.7	-
	2 日	1000	24.1	39.6	2.3	8.1	2.3	28.5	11.9	34.8	10.1	5.5
	の 他	1000	23.3	24.1	5.2	7.8	-	16.4	27.6	33.6	27.6	3.4
	配 偶	1000	-	42.8	2.6	8.9	1.7	28.8	17.0	40.1	13.3	9.1
	未 婚	1000	53.1	31.6	2.6	7.0	2.6	25.2	8.3	27.2	9.7	4.4
	親 元 以 外	1000	16.7	20.8	-	8.3	-	16.7	20.8	45.8	8.3	16.7
	考 え 方 (問 答)	1000	18.9	42.2	1.0	8.7	1.0	30.6	13.1	38.8	9.7	5.3
成 人	1	1000	-	33.3	-	-	-	16.7	33.3	50.0	50.0	-
	2	1000	24.8	33.5	2.6	8.3	2.3	25.2	16.5	38.0	10.9	6.0
	3	1000	25.9	39.2	3.2	7.9	2.4	27.6	11.9	31.5	12.6	4.7
	4	1000	12.6	24.2	2.8	6.9	1.8	24.6	29.0	29.3	29.2	4.9
	5	1000	14.1	23.2	2.4	8.9	1.9	26.3	26.9	28.4	32.7	4.1
	計	1000	8.3	27.1	3.9	1.1	1.7	19.3	35.4	32.0	18.8	7.2
	性	1000	10.5	25.2	2.4	11.0	1.0	22.9	22.4	28.6	34.3	2.9
	男	1000	13.5	23.7	2.9	5.3	2.2	25.3	31.8	29.6	27.1	5.7
	女	1000	10.5	25.2	2.4	11.0	1.0	22.9	22.4	28.6	34.3	2.9
	職 種	1000	13.5	23.7	2.9	5.3	2.2	25.3	31.8	29.6	27.1	5.7

注) 多答式のため、「利用目的」の回答の合計は1000を上回る。

居住状況、仕事と余暇に対する考え方のタイプ別
利用目的

(年次有給休暇を利用した者＝100%)

最 長 利 用 日 数 ・ 目 的													
利 用 日 数				利 用 目 的 (M A)									
3 日 以 内	4～ 5 日	6 日 以 上	N A	地 区 旅 行	国 内 旅 行	海 外 旅 行	ス ポ ー ツ 運 動	勉 強 ス ク ー リ ン グ	休 養	家 事	病 気	冠 婚 葬 祭	そ の 他
59.7	17.1	12.6	10.6	16.2	28.0	2.3	2.1	1.0	6.7	4.1	19.4	5.2	15.1
72.1	13.4	6.2	8.3	17.8	19.6	0.3	3.1	1.0	12.4	5.9	19.9	5.4	14.5
59.4	13.1	12.4	15.2	11.3	24.0	2.8	0.7	1.1	2.1	2.5	29.3	7.1	19.1
54.8	20.8	13.6	10.9	18.1	30.8	1.8	2.3	1.8	5.9	3.2	14.9	5.4	15.8
47.9	22.5	20.3	9.3	17.4	39.9	4.8	1.9	0.3	4.5	3.9	12.9	2.9	11.6
57.0	20.0	16.4	6.6	20.9	30.5	4.1	2.5	0.5	9.5	3.2	14.5	2.5	11.8
56.7	17.7	11.6	14.0	20.7	20.7	1.2	1.8	1.2	4.3	2.4	19.5	7.9	20.1
68.2	9.6	9.6	12.6	13.6	25.3	2.0	0.5	2.5	7.6	3.5	23.7	6.1	15.2
56.2	22.2	11.4	10.2	14.2	32.4	0.6	2.8	-	3.4	6.2	22.2	4.0	14.2
62.1	13.4	9.8	14.7	7.6	27.2	1.3	2.2	1.3	4.9	5.8	22.8	8.5	18.3
61.8	17.3	10.3	10.5	17.9	27.1	0.9	3.3	0.7	7.4	5.2	17.2	6.3	14.0
57.9	16.8	14.5	10.8	14.8	28.6	3.5	1.1	1.2	6.2	3.2	21.2	4.2	15.9
66.2	15.4	9.2	9.2	13.8	18.5	-	1.5	1.5	13.8	3.1	26.2	4.6	16.9
59.3	17.2	12.8	10.7	16.4	28.5	2.5	2.1	1.0	6.3	4.1	19.0	5.2	15.0
66.4	17.9	7.6	8.0	18.3	17.6	0.4	3.4	0.4	14.1	6.1	19.8	6.9	13.0
61.2	15.9	14.0	8.9	13.0	35.5	2.7	1.7	1.0	4.3	3.3	21.7	3.9	12.8
55.2	14.5	12.1	18.2	13.3	20.6	2.4	1.8	1.2	4.8	4.2	23.0	6.7	21.8
55.6	22.2	13.3	8.9	20.0	24.4	6.7	-	-	4.4	-	15.6	8.9	20.0
59.6	16.0	12.8	11.5	23.1	28.8	0.6	1.9	1.9	5.8	4.5	14.1	2.6	16.7
37.9	28.8	21.2	12.1	18.2	30.3	9.1	1.5	1.5	6.1	3.0	7.6	7.6	15.2
54.2	12.5	16.7	16.7	20.8	33.3	-	4.2	-	-	4.2	16.7	4.2	16.7
59.5	14.6	11.9	14.0	14.0	25.3	0.9	1.2	2.4	6.4	6.4	18.6	7.0	17.7
60.1	17.4	13.0	9.5	17.1	28.3	2.8	2.5	0.5	6.9	3.1	19.9	4.6	14.3
50.0	33.3	10.0	6.7	16.7	46.7	3.3	-	-	6.7	6.7	13.3	-	6.7
60.3	16.9	12.0	10.8	16.1	29.5	2.0	2.3	1.1	7.3	3.4	19.7	3.7	14.9
53.4	18.1	19.0	9.5	17.2	13.8	5.2	-	-	1.7	10.3	16.4	19.0	16.4
62.2	14.7	11.2	11.9	-	36.8	2.0	1.6	1.1	7.3	5.7	22.2	4.9	16.6
56.1	20.3	14.7	8.9	36.2	15.7	2.8	2.8	0.8	6.0	1.8	15.5	5.6	12.9
62.5	-	16.7	20.8	8.3	16.7	-	4.2	-	4.2	8.3	20.8	-	37.5
50.7	16.0	13.6	9.7	13.6	30.6	1.5	1.9	0.5	6.8	3.4	22.8	5.3	13.6
83.3	16.7	-	-	-	16.7	-	-	-	-	16.7	50.0	16.7	-
58.6	19.2	11.3	10.9	16.5	25.6	2.3	1.1	1.1	7.1	4.9	19.9	4.9	16.5
59.2	17.2	12.9	10.6	17.4	28.4	2.7	2.4	1.1	6.8	3.7	17.7	5.3	14.4
61.2	13.3	16.0	8.5	9.6	21.9	2.5	1.7	1.1	9.2	9.0	18.3	13.9	12.8
63.1	15.0	13.5	8.3	10.9	21.2	2.0	2.0	0.9	9.6	7.6	18.6	15.4	11.7
55.8	16.0	19.3	8.8	5.5	24.3	3.9	0.6	1.7	7.7	13.3	17.7	9.4	16.0
58.6	11.4	21.0	9.0	8.6	22.4	2.4	2.4	1.0	8.6	6.7	20.0	16.2	11.9
62.4	16.9	12.5	8.2	10.0	21.8	2.5	1.4	1.2	9.4	10.0	17.6	12.9	13.1

第19表 産業、規模、性、年齢、職種、週休制の形態、配偶関係、
居住状況、仕事と余暇に対する考え方のタイプ別年次有給
休暇全日数利用の有無 (年次有給休暇を残した者＝100%)

区 分			計	全日数とった	残 っ た
青少年	計		100.0	32.2	67.8
	産業	製造業	100.0	29.8	70.2
		卸売業・小売業	100.0	31.6	68.4
		サービス業	100.0	38.2	61.8
		その他	100.0	31.6	68.4
	規模	1000人以上	100.0	30.4	69.6
		300～999人	100.0	35.0	65.0
		100～299人	100.0	30.1	69.9
		30～99人	100.0	34.8	65.2
		5～29人	100.0	33.4	66.6
	性	男	100.0	27.8	72.2
		女	100.0	35.8	64.2
	年齢	15～19歳	100.0	38.9	61.1
		20～24歳	100.0	31.9	68.1
	職種	技術工・生産工程	100.0	33.1	66.9
		事務	100.0	31.6	68.4
		販売	100.0	29.1	70.9
		サービス	100.0	41.3	58.7
		専門・技術	100.0	31.6	68.4
		運輸・通信	100.0	36.5	63.5
		その他	100.0	36.0	64.0
	週休形態	週休1日	100.0	36.8	63.2
		" 2日	100.0	29.9	70.1
		その他	100.0	45.9	54.1
	配偶	未婚	100.0	32.6	67.4
		既婚	100.0	29.1	70.9
	居住	親元	100.0	29.5	70.5
		親元以外	100.0	36.1	63.9
	考え方 (周23)	1	100.0	40.0	60.0
		2	100.0	35.2	64.8
		3	100.0	37.5	62.5
		4	100.0	32.6	67.4
		5	100.0	30.9	69.1
成人	計		100.0	21.2	78.8
	性	男	100.0	21.0	79.0
		女	100.0	22.1	77.9
	職種	管理職	100.0	15.7	84.3
		その他	100.0	23.7	76.3

第20表 産業、規模、性、年齢、職種、週休制の形態、配偶関係、
居住状況、仕事と余暇に対する考え方のタイプ別年次有給
休暇を残した理由（MA）
（年次有給休暇のある者＝100％）

区 分			計	必 要 が な っ た	仕 事 が 忙 し っ た	上 司 ・ 同 僚 に 気 が ね	待 遇 ・ 昇 進 に 影 響	そ の 他
青 少 年 層	計		100.0	55.6	23.7	14.1	1.3	5.2
	産 業	製 造 業	100.0	64.7	19.1	8.1	0.3	7.8
		卸 売 業 ・ 小 売 業	100.0	49.6	21.2	22.3	3.0	6.8
		サ ー ビ ス 業	100.0	52.5	26.5	14.2	1.2	6.2
		そ の 他	100.0	52.5	30.7	12.6	0.8	5.0
	規 模	1000 人 以 上	100.0	57.8	19.9	16.2	0.9	7.5
		300 ～ 999 人	100.0	59.8	17.4	9.8	0.8	12.1
		100 ～ 299 人	100.0	49.7	30.5	13.8	1.2	6.0
		30 ～ 99 人	100.0	53.3	27.0	16.1	3.6	3.6
		5 ～ 29 人	100.0	55.5	26.7	12.0	1.0	4.7
	性	男	100.0	53.7	30.4	10.3	1.7	4.1
		女	100.0	57.4	17.7	17.5	1.0	6.3
	年 齢	15 ～ 19 歳	100.0	68.2	22.7	15.9	-	2.3
		20 ～ 24 歳	100.0	55.0	23.8	14.0	1.4	5.8
	職 種	技能工・生産工程	100.0	58.4	19.8	9.4	1.5	4.5
		事 務	100.0	61.3	21.6	13.7	0.5	3.4
		販 売	100.0	47.9	19.6	21.5	3.1	8.6
		サ ー ビ ス	100.0	43.2	37.8	13.5	2.7	2.7
		専 門 ・ 技 術	100.0	47.1	38.7	10.1	1.7	9.2
		運 輸 ・ 通 信	100.0	51.1	23.4	19.1	-	6.4
		そ の 他	100.0	62.5	25.0	25.0	-	-
		週休形態	週 休 1 日	100.0	55.4	29.9	10.0	0.8
	" 2 日	100.0	55.4	21.7	15.8	1.6	6.3	
	そ の 他	100.0	65.0	20.0	5.0	-	10.0	
	配 偶	未 婚	100.0	55.7	23.1	14.7	1.4	5.5
		既 婚	100.0	54.7	29.5	8.4	1.1	3.2
	居 住	親 元	100.0	57.1	24.2	15.1	1.2	3.7
親 元 以 外		100.0	53.3	23.0	12.5	1.6	7.6	
考 え 方 の タ イ プ (問23)	1	100.0	55.6	33.3	11.1	-	-	
	2	100.0	49.0	23.5	20.9	0.7	5.2	
	3	100.0	100.0	20.0	-	-	-	
	4	100.0	60.4	21.7	12.4	1.8	3.7	
	5	100.0	55.3	24.4	13.0	1.4	5.9	
成 人	計		100.0	54.6	27.8	8.7	2.0	2.7
	性	男	100.0	57.1	38.2	5.6	1.7	2.6
		女	100.0	46.7	36.7	18.3	3.0	3.0
	職 種	管 理 職	100.0	58.4	39.4	3.9	0.9	0.4
		そ の 他	100.0	52.8	37.0	11.1	2.6	3.8

注) 多答式のため、回答の合計は100%を上回る。

第21表 産業、規模、性、年齢、職種、週休制の形態、配偶関係、
居住状況、仕事と余暇に対する考え方のタイプ別5日以上の
休暇の有無

(勤続1年以上の者=100%)

区 分		計	な し	あ り (MA)					
				小 計	夏休み 盆休み	年 末 年 始	ゴールデン ウィーク	その他	
青 少 年	計		100.0	54.2	45.8	21.9	25.4	4.9	9.1
	産 業	製 造 業	100.0	39.3	60.7	42.9	52.1	9.9	3.0
		卸売業・小売業	100.0	61.3	38.7	12.7	16.8	2.8	10.7
		サ ー ビ ス 業	100.0	70.4	29.6	10.3	11.3	2.3	7.0
		そ の 他	100.0	50.9	49.1	16.5	14.1	3.2	16.4
	規 模	1000人以上	100.0	29.7	70.3	36.5	36.1	4.1	18.9
		300～999人	100.0	53.8	46.2	33.2	31.8	9.0	4.9
		100～299人	100.0	72.5	27.5	12.0	12.8	6.6	3.9
		30～99人	100.0	65.0	35.0	12.6	18.7	5.3	6.1
		5～29人	100.0	68.2	31.8	7.9	20.0	1.9	3.8
	性	男	100.0	52.4	47.6	26.2	31.2	5.3	6.5
		女	100.0	55.6	44.4	18.5	20.7	4.5	11.2
	年 齢	15～19歳	100.0	51.1	48.9	34.1	35.2	4.5	2.3
		20～24歳	100.0	54.3	45.7	21.2	24.9	4.8	9.5
	職 種	技能工・生産工程	100.0	41.5	58.5	37.9	48.5	11.2	3.3
		事 務	100.0	56.5	43.5	21.4	21.7	14.1	9.7
		販 売	100.0	63.3	36.7	8.6	12.3	1.9	13.9
		サ ー ビ ス	100.0	72.5	27.5	5.0	7.5	2.5	10.0
		専 門 ・ 技 術	100.0	52.9	47.1	26.2	25.1	4.7	6.3
		運 輸 ・ 通 信	100.0	44.0	56.0	13.3	18.7	4.0	20.0
		そ の 他	100.0	44.0	56.0	32.0	16.0	12.0	8.0
		週休形態							
	週休形態	週休1日	100.0	73.4	26.6	7.5	13.4	14.4	4.7
		〃 2日	100.0	44.7	55.3	29.0	31.6	6.7	11.0
		そ の 他	100.0	67.4	32.6	11.6	9.3	-	14.0
	配 偶	未婚	100.0	54.2	45.8	22.3	26.2	5.0	8.5
既 婚		100.0	53.4	46.6	18.2	18.2	4.1	14.9	
居 住	親 元	100.0	58.8	41.2	20.0	21.3	4.1	9.3	
	親 元 以 外	100.0	47.7	52.3	24.7	31.1	6.0	8.9	
考 え 方 の タ イ プ	1	100.0	62.5	37.5	17.5	25.0	5.0	5.0	
	2	100.0	46.9	53.1	26.0	28.2	6.5	11.5	
	3	100.0	70.0	30.0	-	-	-	30.0	
	4	100.0	52.3	47.7	19.2	28.2	5.4	10.5	
	5	100.0	56.4	43.6	22.3	42.4	4.3	7.9	
成 人	計		100.0	62.9	37.1	18.0	22.7	3.8	4.2
	性	男	100.0	62.1	37.9	20.3	24.3	4.6	2.8
		女	100.0	65.4	34.6	11.1	17.7	1.6	8.6
	職 種	管 理 職	100.0	61.2	38.8	15.7	22.8	3.7	4.4
		そ の 他	100.0	63.7	36.3	16.7	22.6	3.9	4.2

注) 多答式のため、「休暇あり」の回答の合計は小計を上回る。

第22表 産業、規模、性、年齢、職種、週休制の形態、配偶関係、
居住状況、仕事と余暇に対する考え方のタイプ別5日以上
の休暇の休暇日数

(5日以上の休暇をとった者=100%)

区 分	夏休み・盆休み						年 末 年 始				
	計	5～7日	8～9日	10日以上	1人平均休暇日数		計	5～7日	8～9日	10日以上	1人平均休暇日数
青 少 年	計	100.0	74.1	18.5	7.4	6.8	100.0	85.0	8.4	6.6	6.9日
	製 造 業	100.0	66.0	27.0	7.0	6.8	100.0	87.2	8.6	4.1	6.8
	卸売業・小売業	100.0	82.8	10.3	6.9	6.5	100.0	81.8	7.8	10.4	7.6
	サービス業	100.0	80.6	3.2	16.1	7.6	100.0	79.4	2.9	17.6	7.1
	そ の 他	100.0	88.7	6.5	4.8	6.6	100.0	83.0	11.3	5.7	6.5
	1000人以上	100.0	67.7	25.3	7.0	6.8	100.0	86.4	7.1	6.5	6.9
	300～999人	100.0	81.1	16.2	2.7	6.4	100.0	73.2	19.7	7.0	7.1
	100～299人	100.0	77.4	9.7	12.9	6.7	100.0	78.8	6.1	15.2	7.4
	30～99人	100.0	83.9	3.2	12.9	6.5	100.0	91.3	2.2	6.5	7.7
	5～29人	100.0	82.8	6.9	10.3	7.5	100.0	91.8	5.5	2.7	6.2
	性 男	100.0	67.0	24.5	8.5	6.8	100.0	85.3	8.9	5.8	6.8
	女	100.0	82.2	11.7	6.1	6.7	100.0	84.7	7.7	7.7	7.1
	年齢 15～19歳	100.0	76.7	20.0	3.3	6.4	100.0	90.3	6.5	3.2	6.6
	20～24歳	100.0	73.8	18.4	7.8	6.8	100.0	84.6	8.5	6.9	7.0
	職 技能工・生産工程	100.0	63.2	27.2	9.6	7.0	100.0	84.4	11.2	4.4	6.8
	事務	100.0	84.4	9.6	5.9	6.4	100.0	90.5	3.6	5.8	6.6
成 人	販 売	100.0	78.3	13.0	8.7	6.7	100.0	73.5	8.8	17.6	7.1
	サービス	100.0	100.0	-	-	5.7	100.0	100.0	-	-	6.0
	専門・技術	100.0	70.0	22.0	8.0	7.4	100.0	85.4	8.3	6.2	8.2
	運輸・通信	100.0	60.0	40.0	-	7.3	100.0	64.3	14.3	21.4	6.8
	そ の 他	100.0	100.0	-	-	6.0	100.0	75.0	25.0	-	6.9
	週休 1 日	100.0	86.5	2.7	10.8	7.5	100.0	90.9	6.1	3.0	6.2
	" 2 日	100.0	72.5	20.4	7.1	6.7	100.0	84.3	8.3	7.4	7.1
	そ の 他	100.0	80.0	20.0	-	6.9	100.0	50.0	50.0	-	7.0
	配偶 未婚	100.0	74.7	18.5	6.8	6.7	100.0	85.3	7.6	7.1	7.0
	既 婚	100.0	67.7	18.5	14.8	7.1	100.0	81.5	18.5	-	6.6
	居住 親 元	100.0	74.3	17.1	8.6	6.7	100.0	87.5	8.0	4.5	6.9
	親 元 以外	100.0	73.8	20.1	6.1	6.8	100.0	82.6	8.7	8.7	6.9
	考イ 1	100.0	71.4	28.6	-	6.4	100.0	100.0	-	-	6.2
	えプ 2	100.0	67.6	20.6	11.8	7.1	100.0	83.8	8.1	8.1	7.1
	方(問 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	のタ 4	100.0	70.6	20.6	8.8	6.5	100.0	84.0	10.0	6.0	6.7
		100.0	77.3	16.9	5.8	6.7	100.0	85.1	8.1	6.8	7.0
人	計	100.0	78.2	17.8	4.0	6.7	100.0	91.8	4.6	3.7	6.5
	性 男	100.0	79.6	18.4	2.0	6.3	100.0	93.7	5.1	1.1	6.3
	女	100.0	70.4	14.8	14.8	8.7	100.0	83.7	2.3	14.0	7.5
	職 管 理 職	100.0	79.0	16.1	4.8	6.5	100.0	91.0	6.0	3.0	6.4
	種 そ の 他	100.0	77.7	18.7	3.6	6.8	100.0	92.1	3.9	3.9	6.6

第23表 規模、性、年齢、職種、通勤時間、居住状況別クラブ活動の有無及び活動の拠点

(%)

区 分			計	行って いない	行 っ て い る					
					小 計	活 動 の 拠 点 (M A)				その他
						職 場	地 域			
							小 計	公 施	共 設	
青 少 年	計		100.0	72.1	27.9	17.3	9.8	5.1	4.7	2.9
	規 模	1000人以上	100.0	67.1	32.9	26.9	6.4	3.5	2.9	2.2
		300～999人	100.0	68.2	31.8	21.7	8.0	4.2	3.8	3.5
		100～299人	100.0	75.1	24.9	15.7	10.1	3.8	6.4	1.2
		30～99人	100.0	74.5	25.5	14.5	10.0	6.4	3.6	4.2
		5～29人	100.0	76.3	23.7	7.0	14.4	7.6	6.8	3.8
	性	男	100.0	65.5	34.5	22.2	12.1	5.6	6.5	2.9
		女	100.0	77.5	22.5	13.3	8.0	4.8	3.2	3.0
	年 齢	15～19歳	100.0	71.9	28.1	15.7	10.7	5.0	5.7	5.0
		20～24歳	100.0	72.1	27.9	17.6	9.7	5.2	4.5	2.6
	職 種	技能工・生産工程	100.0	65.4	34.6	23.1	10.1	5.7	4.4	3.2
		事 務	100.0	71.6	28.4	17.3	9.8	5.4	4.4	3.3
販 売		100.0	79.8	20.2	11.3	9.7	3.9	5.8	1.9	
サ ー ビ ス		100.0	87.3	12.7	9.3	4.2	3.4	0.8	-	
専 門 ・ 技 術		100.0	68.3	31.7	17.5	11.9	6.0	6.0	4.4	
運 輸 ・ 通 信		100.0	72.0	28.0	23.7	6.5	5.4	1.1	1.1	
そ の 他		100.0	55.9	44.1	23.5	23.5	5.9	17.6	5.9	
通 勤 時 間	1時間まで	100.0	72.6	27.4	17.2	9.6	5.0	4.6	2.6	
	1時間を超える	100.0	68.9	31.1	17.9	11.1	5.7	5.4	5.0	
	居 住	親 元	100.0	72.1	27.9	16.1	11.8	6.0	5.8	2.8
	親 元 以 外	100.0	72.1	27.9	19.2	6.8	3.8	3.0	3.2	
成 人	計		100.0	79.6	20.4	11.4	8.7	3.0	5.6	2.5
	性	男	100.0	77.2	22.8	12.6	9.9	3.5	6.4	3.0
		女	100.0	86.6	13.4	7.9	5.1	1.6	3.6	1.2
	職 種	管 理 職	100.0	77.1	22.9	14.5	8.4	3.0	5.4	2.7
		そ の 他	100.0	80.6	19.4	10.1	8.8	3.0	5.7	2.4

注) 多答式のため、「活動の拠点」の回答の合計は小計を上回る。

第24表 規模、性、年齢、職種、通勤時間、居住状況別クラブ活動の種類、回数、曜日

(クラブ活動を行っている者=100%)

区 分			計	活 動 の 種 類 (M A)										活 動 回 数				活動曜日 (M A)			
				スポーツ 運 動	音 楽 演 芸	絵 画	ダンス	和洋裁 編 物	お 花 お 茶	料 理	娯 楽	読書会 研究会	その他	月又は 年単位	週 単 位				月～金	土～日	決まっ ていない
															週1回	週2回	週3回 以上	週平均			
青 少 年	計		1000	72.5	6.7	0.9	2.7	3.4	9.5	1.0	0.9	3.1	10.0	2.7	66.2	14.6	16.5	1.7回	41.1	38.0	30.6
	規 模	1000人以上	1000	70.4	5.1	1.0	4.1	4.1	8.7	2.0	0.5	2.0	11.7	2.0	56.6	15.8	25.5	1.9	49.5	39.3	24.0
		300～999人	1000	72.5	11.0	-	2.2	4.4	7.7	-	1.1	2.2	9.9	4.4	62.6	15.4	17.6	1.8	47.3	33.0	27.5
		100～299人	1000	69.8	7.0	1.2	4.7	4.7	14.0	-	-	3.5	8.1	5.8	70.9	10.5	12.8	1.6	34.9	34.9	37.2
		30～99人	1000	78.6	4.8	2.4	1.2	2.4	11.9	1.2	3.6	-	7.1	1.2	75.0	17.9	6.0	1.4	29.8	31.0	47.6
		5～29人	1000	73.6	7.2	-	0.8	1.6	7.2	0.8	-	7.2	10.4	1.6	74.4	12.8	11.2	1.4	35.2	46.4	27.2
	性	男	1000	86.7	5.6	-	0.9	-	-	0.3	1.2	2.2	6.8	3.1	65.2	13.3	18.3	1.7	30.7	45.2	33.7
		女	1000	54.8	8.1	1.9	5.0	7.7	20.8	1.9	0.4	4.2	13.9	2.3	67.2	16.2	14.3	1.6	54.1	29.0	26.6
	年 齢	15～19歳	1000	74.7	6.3	-	2.5	5.1	7.6	1.3	-	1.3	11.4	-	64.6	11.4	24.1	2.0	39.2	44.3	27.8
		20～24歳	1000	72.2	6.8	1.0	2.8	3.2	9.7	1.0	1.0	3.4	9.7	3.2	66.4	15.1	15.3	1.6	41.4	37.0	31.0
成 人	職 種	技能工・生産工程	1000	78.7	7.1	-	2.8	2.8	7.8	1.4	-	1.4	9.9	0.7	56.7	14.2	28.4	2.0	44.0	34.0	31.9
		事務	1000	65.1	6.5	1.3	3.9	5.2	14.2	1.7	0.9	4.3	9.5	3.0	65.9	17.2	13.8	1.6	46.1	37.9	28.0
		販 売	1000	78.1	6.8	-	1.4	-	4.1	-	1.4	4.1	8.2	2.7	74.0	11.0	12.3	1.5	41.1	30.1	34.2
		サ ー ビ ス	1000	73.3	-	-	-	13.3	20.0	-	-	-	-	-	80.0	6.7	13.3	1.6	40.0	33.3	33.3
		専 門 ・ 技 術	1000	73.7	8.7	2.5	1.2	1.2	2.5	-	2.5	3.7	13.7	5.0	72.5	12.5	10.0	1.4	31.2	45.0	30.0
		運 輸 ・ 通 信	1000	76.9	7.7	-	3.8	-	7.7	-	-	-	11.5	3.8	76.9	11.5	7.7	1.4	19.2	53.8	34.6
		そ の 他	1000	86.7	-	-	-	6.7	6.7	-	-	-	13.3	6.7	53.3	20.0	20.0	2.1	26.7	53.3	33.3
	通 勤 時 間	1時間まで	1000	73.5	6.5	0.8	2.8	3.0	10.1	1.2	0.6	3.4	8.5	2.8	65.5	14.1	17.6	1.7	41.4	37.2	30.9
		1時間を超える	1000	66.7	8.0	1.1	2.3	5.7	5.7	-	2.3	1.1	18.4	2.3	70.1	17.2	10.3	1.4	39.1	42.5	28.7
	居 住	親 元	1000	67.0	7.4	1.1	3.7	4.5	10.8	1.1	1.4	4.0	10.5	2.8	69.6	14.5	13.1	1.5	40.6	40.1	29.5
親 元 以 外		1000	80.9	5.7	0.4	1.3	1.7	7.4	0.9	-	1.7	9.1	2.6	60.9	14.8	21.7	1.9	41.7	34.8	32.2	
成 人	計		1000	60.6	7.9	3.0	1.5	2.0	5.4	1.5	4.4	7.9	22.7	2.5	78.8	11.8	6.9	1.3	29.6	40.4	39.9
	性	男	1000	68.0	7.1	2.4	1.8	-	0.6	0.6	5.3	8.9	18.3	3.0	79.3	11.2	6.5	1.3	24.3	42.0	43.2
		女	1000	23.5	11.8	5.9	-	11.8	29.4	5.9	-	2.9	44.1	-	76.5	14.7	8.8	1.3	55.9	32.4	23.5
	職 種	管 理 職	1000	66.2	8.8	1.5	-	1.5	1.5	-	7.4	8.8	23.5	2.9	75.0	13.2	8.8	1.4	30.9	38.2	42.6
そ の 他		1000	57.8	7.4	3.7	2.2	2.2	7.4	2.2	3.0	7.4	22.2	2.2	80.7	11.1	5.9	1.3	28.9	41.5	38.5	

注) 多答式のため、「活動の種類」及び「活動曜日」の回答の合計はそれぞれ100%を上回る。

第 2 5 表 規模、性、年齢、職種、通勤時間、居住状況、
習いごとの曜日別習いごとの有無

(第)

区 分			計	していない	している
青少年	計		100.0	70.2	29.8
	規模	1000人以上	100.0	64.7	35.3
		300～999人	100.0	71.3	28.7
		100～299人	100.0	72.8	27.2
		30～99人	100.0	72.4	27.6
		5～29人	100.0	72.7	27.3
	性	男	100.0	91.3	8.7
		女	100.0	53.0	47.0
	年齢	15～19歳	100.0	78.6	21.4
		20～24歳	100.0	68.9	31.1
	職種	技能工・生産工程	100.0	84.5	15.5
		事務	100.0	55.7	44.3
		販売	100.0	80.4	19.6
		サービス	100.0	82.2	17.8
		専門・技術	100.0	71.8	28.2
		運輸・通信	100.0	73.1	26.9
		その他	100.0	76.5	23.5
	通勤時間	1時間まで	100.0	70.1	29.9
		1時間を超える	100.0	71.1	28.9
	居住	親元	100.0	64.7	35.3
		親元以外	100.0	78.7	21.3
	習いごと曜日	月～金	100.0	-	100.0
		土～日	100.0	-	100.0
		決まっていない	100.0	-	100.0
成人	計		100.0	84.5	15.5
	性	男	100.0	87.7	12.3
		女	100.0	75.1	24.9
	職種	管理職	100.0	87.5	12.5
		その他	100.0	83.2	16.8

第26表 規模、性、年齢、職種、通勤時間、居住状況、

区 分			計	習いごとの種類 (M A)						
				スポーツ	音 楽	絵 画	ダンス	和洋裁	お 花	料 理
				運 動	演 芸			編 物	お 茶	
青 										

注) 多答式のため、「習いごとの種類」及び「習いごとの曜日」の回答の合計はそれぞれ100%

習いごとの曜日別習いごとの種類、回数、曜日

(習いごとをしている者=100%)

娯楽	外国語 講座	その他	習いごとの回数					習いごとの曜日(MA)		
			月又は 年単位	週単位				月～金	土～日	決まっ てい ない
				週1回	2回	3回 以上	週平均			
3.2	6.4	10.1	1.3	54.9	20.6	23.2	1.8 ^回	73.1	21.3	16.9
5.2	9.0	10.0	1.0	54.3	21.9	22.9	1.8	77.6	21.9	12.4
1.2	6.1	8.5	-	54.9	15.9	29.3	2.0	73.2	17.1	19.5
5.3	5.3	8.5	-	62.8	19.1	18.1	1.7	73.4	23.4	14.9
1.1	2.2	9.9	2.2	48.4	20.9	28.6	2.0	72.5	26.4	17.6
1.4	6.2	12.5	2.8	54.9	22.2	20.1	1.7	66.7	18.1	22.9
3.7	22.2	23.5	-	58.0	18.5	23.5	1.9	45.7	17.3	44.4
3.1	4.1	8.1	1.5	54.4	20.9	23.1	1.8	77.2	21.9	12.8
5.0	3.3	8.3	-	61.7	16.7	21.7	1.7	75.0	26.7	13.3
3.0	6.8	10.3	1.4	54.2	21.0	23.4	1.8	72.9	20.7	17.3
-	7.9	11.1	-	42.9	22.2	34.9	2.3	68.3	22.2	20.6
4.7	4.1	8.0	1.7	52.2	21.3	24.9	1.8	79.0	23.5	11.9
1.4	2.8	14.1	-	62.0	23.9	14.1	1.6	63.4	18.3	28.2
-	19.0	19.0	-	81.0	4.8	14.3	1.3	33.3	9.5	57.1
2.8	12.7	14.1	2.8	60.6	18.3	18.3	1.7	64.8	18.3	22.5
-	12.0	4.0	-	68.0	16.0	16.0	1.5	88.0	12.0	-
-	25.0	25.0	-	50.0	25.0	25.0	1.7	62.5	25.0	-
3.3	5.7	10.0	1.3	54.3	20.7	23.7	1.8	73.9	19.8	16.9
2.5	11.1	11.1	1.2	59.3	19.8	19.8	1.7	67.9	30.9	17.3
3.6	4.7	10.6	1.6	54.8	20.7	22.9	1.8	75.7	23.8	14.4
2.3	10.8	9.1	0.6	55.1	20.5	23.9	1.9	66.5	14.8	23.3
2.2	5.3	8.6								
7.6	6.8	11.4								
3.8	14.3	14.3								
3.9	9.1	34.4	0.6	73.4	17.5	8.4	1.4	42.2	26.0	38.3
5.5	14.3	36.3	-	76.9	16.5	6.6	1.3	30.8	28.6	44.0
1.6	1.6	31.7	1.6	68.3	19.0	11.1	1.5	58.7	22.2	30.2
5.4	24.3	35.1	-	67.6	27.0	5.4	1.4	35.1	21.6	45.9
3.4	4.3	34.2	0.9	75.2	14.5	9.4	1.4	44.4	27.4	35.9

を上回る。

第27表 性、年齢、学歴、職種、配偶関係別余暇の楽しみ方のタイプ

(%)

区 分			計	どちらか という人 に誘われ て遊ぶ ほう	暇がある から遊ぶ	やりたい ことがた くさんあ り暇が できれば 遊ぶ	遊ぶた めに暇を つくると いうのが あ たっている	そ の 他
青少年	計		100.0	28.2	28.5	30.7	9.3	3.4
	性	男	100.0	23.5	34.0	30.2	9.3	3.0
		女	100.0	31.9	24.0	31.1	9.2	3.7
	年齢	15 ～ 19 歳	100.0	28.8	37.7	21.7	7.8	3.9
		20 ～ 24 歳	100.0	28.1	27.1	32.1	9.5	3.3
	学歴	中学卒	100.0	31.7	31.7	24.5	8.7	3.4
		高校卒	100.0	28.6	29.8	29.2	9.1	3.3
		高专・短大卒	100.0	26.6	22.0	37.8	10.4	3.3
		大学卒	100.0	23.3	23.8	38.6	10.0	4.3
	職種	技能工・生産工程	100.0	26.0	38.6	26.0	6.9	2.5
		事務	100.0	30.5	25.0	30.8	10.3	3.4
		販売	100.0	29.8	29.3	28.2	8.6	4.1
		サービス	100.0	26.3	34.7	24.6	11.0	3.4
		専門・技術	100.0	21.4	23.0	41.3	9.9	4.4
		運輸・通信	100.0	32.3	21.5	33.3	9.7	3.2
		その他	100.0	23.5	23.5	44.1	8.8	-
	配偶	未婚	100.0	28.6	29.0	29.9	9.1	3.4
		既婚	100.0	23.3	22.7	39.3	11.7	3.1
成人	計		100.0	25.0	14.4	39.8	13.6	7.3
	性	男	100.0	24.5	17.3	39.6	12.3	6.4
		女	100.0	26.5	5.9	40.3	17.4	9.9
	職種	管理職	100.0	26.6	12.1	42.4	11.4	7.4
		その他	100.0	24.3	15.4	38.6	14.5	7.2

第28表 規模、性、年齢、職種、勤務形態、週休制の形態、残業状況、通勤時間、居住状況、配偶関係別余暇を楽しむための障害の有無

(%)

区 分			計	全く障害なし	障 害 あ り
青 少 年	計		100.0	31.0	69.0
	規 模	1,000人 以 上	100.0	31.3	68.7
		300～999人	100.0	33.2	66.8
		100～299人	100.0	26.4	73.6
		30～99人	100.0	32.1	67.9
		5～29人	100.0	32.0	68.0
	性	男	100.0	30.1	69.9
		女	100.0	31.9	68.1
	年 齢	15～19歳	100.0	34.5	65.5
		20～24歳	100.0	30.5	69.5
	職 種	技能工・生産工程	100.0	37.8	62.2
		事務	100.0	32.1	67.9
		販売	100.0	33.7	66.3
		サービス	100.0	24.6	75.4
		専門・技術	100.0	20.6	79.4
		運輸・通信	100.0	19.4	80.6
		その他	100.0	29.4	70.6
	勤 務 形 態	昼勤	100.0	31.3	68.7
		その他	100.0	29.9	70.1
	週 休 形 態	週休1日	100.0	30.9	69.1
		2日	100.0	31.1	68.9
		その他	100.0	32.1	67.9
	残 業	ほとんどしない	100.0	33.1	66.9
		時々	100.0	33.2	66.8
		よくする	100.0	24.7	75.3
	通 勤 時 間	1時間まで	100.0	31.7	68.3
		1時間を超える	100.0	26.8	73.2
	居 住	親元	100.0	31.8	68.2
		親元以外	100.0	29.8	70.2
	配 偶	未婚	100.0	31.6	68.4
		既婚	100.0	24.5	75.5
成 人	計		100.0	36.5	63.5
	性	男	100.0	38.2	61.8
		女	100.0	31.2	68.8
	職 種	管理職	100.0	39.1	60.9
		その他	100.0	35.3	64.7

第29表 規模、性、年齢、職種、勤務形態、週休制の形態、残業状況、通勤時間、居住状況、配偶関係別余暇を楽しむための障害の内容

区	分	計	余興を楽しむ ところない	何をすることが ない	時間が 足りない	お金が 足りない	仲間が いない	施設場所 が近くに ない	用具が ない	その他
青少年	規模	計	1000	122	666	709	169	400	74	48
		1000人以上	1000	120	619	721	174	406	73	49
		300～999人	1000	131	639	754	168	398	21	47
		100～299人	1000	122	705	717	173	402	87	54
		30～99人	1000	125	692	670	187	433	45	58
	性別	5～29人	1000	120	691	691	150	373	78	50
		男	1000	130	636	728	180	391	73	45
		女	1000	116	691	693	150	407	75	16
		15～19歳	1000	196	598	734	168	386	76	53
		20～24歳	1000	112	676	706	159	402	74	55
職種	技能工・生産工程	1000	194	587	735	221	399	107	38	
	事務販売	1000	110	690	658	166	418	63	54	
	アルバイト	1000	100	675	771	142	425	62	56	
	専門・技術	1000	180	552	697	236	315	90	55	
	専門・技術 運輸・通信 その他	1000	90	745	670	150	375	85	13	
成人	勤労形態	その他	1000	80	747	840	107	400	53	125
		昼勤	1000	83	667	750	83	292	42	46
		その他	1000	119	663	705	153	397	75	56
		週休2日	1000	137	676	725	194	412	74	50
		週休2日 その他	1000	120	727	683	181	375	66	48
	残業時間	ほとんどしない	1000	125	631	719	162	414	77	26
		時々	1000	105	684	816	184	424	132	51
		1時間未満	1000	121	645	692	185	421	20	53
		1時間以上	1000	136	650	714	176	395	28	36
		1時間以上	1000	102	714	721	141	386	74	49
通勤時間	1時間未満	1000	130	665	715	165	397	78	44	
	1時間以上	1000	78	673	673	195	420	54	55	
	1時間以上	1000	111	689	690	159	402	61	38	
	1時間以上	1000	140	630	737	185	397	95	47	
	1時間以上	1000	127	652	711	176	403	75	57	
配偶者	未婚	1000	41	813	691	98	366	65	52	
	計	1000	68	754	596	81	265	55	46	
	男	1000	85	718	643	79	293	59	69	
	女	1000	63	851	471	86	190	46	66	
	管理職 その他	1000	61	707	525	72	282	28	47	

第30表 性、年齢、配偶関係、居住状況別希望する余暇の過ごし方

(%)

区 分			平 日							休 日						
			計	を スポ ーツ や 運 動	各 種 講 座 や 学 校	に 行 き 勉 強 し た い	趣 味 ・ 文 化 活 動	旅 行 ・ ハ イ キ ン グ	休 養 に あ て た い	そ の 他	計	を スポ ーツ や 運 動	各 種 講 座 や 学 校	に 行 き 勉 強 し た い	趣 味 ・ 文 化 活 動	旅 行 ・ ハ イ キ ン グ
青 少 年	計		100.0	25.3	24.2	25.4	5.0	24.1	3.7	100.0	25.7	3.3	8.2	68.5	8.7	1.9
	性	男	100.0	29.9	18.8	20.7	5.3	28.3	3.7	100.0	28.4	3.9	8.2	63.4	8.4	2.1
		女	100.0	21.5	28.6	29.2	4.8	20.7	3.7	100.0	23.4	2.9	8.1	72.6	8.9	1.7
	年 齢	15～19 歳	100.0	26.7	18.5	20.6	4.6	33.8	2.8	100.0	24.2	4.3	6.4	69.0	9.3	1.8
		20～24 歳	100.0	25.1	25.1	26.1	5.1	22.6	3.8	100.0	25.9	3.2	8.4	68.4	8.6	1.9
成 人	配 偶	未 婚	100.0	25.5	24.6	26.0	5.0	23.4	3.6	100.0	25.7	3.4	8.4	68.5	8.7	1.9
		既 婚	100.0	22.7	20.2	18.4	5.5	32.5	4.3	100.0	25.8	2.5	5.5	68.1	8.0	1.8
	居 住	親 元	100.0	25.3	24.3	25.4	5.8	22.9	4.0	100.0	25.2	3.1	8.6	68.2	8.5	2.1
		親元以外	100.0	25.2	24.1	25.5	3.9	26.1	3.2	100.0	26.5	3.6	7.5	68.8	9.0	1.6
人	計		100.0	20.9	18.7	19.5	6.7	31.8	7.3	100.0	22.8	4.2	10.9	53.4	16.5	2.7
	性	男	100.0	24.2	18.2	19.1	7.3	28.9	8.0	100.0	27.2	3.4	11.4	51.5	14.6	3.1
		女	100.0	11.5	20.2	20.9	5.1	40.3	5.1	100.0	9.9	6.7	9.5	58.9	22.1	1.6
		職 種	管 理 職	100.0	23.6	19.2	18.2	6.1	31.0	5.7	100.0	29.3	4.7	10.1	47.5	15.2
		そ の 他	100.0	19.8	18.5	20.1	7.0	32.2	7.9	100.0	20.0	4.0	11.2	55.9	17.1	3.0

注) 2つ以上あげた者がいるため、回答の合計は100%を上回った。

第31表 性、年齢、5日以上の休暇の有無、仕事と余暇に対する考え方のタイプ、配偶関係、学歴、職種別長期休暇に対する意識

区 分			計	休暇はできるだけまとめてとった方がよい	西欧のまねをする必要はない	それぞれの人が必要な時にとればよいと思う
青 少 年	計		100.0	19.5	14.5	65.9
	性	男	100.0	27.1	13.3	59.7
		女	100.0	13.4	15.6	71.0
	年 齢	15 ～ 19 歳	100.0	13.5	19.9	66.5
		20 ～ 24 歳	100.0	20.5	13.7	65.8
	5 日 以上 休暇	あ	100.0	19.5	12.4	68.1
		な	100.0	19.5	15.9	64.5
	考 え 方 (問 の23 の タ イ プ)	1	100.0	32.6	15.2	52.2
		2	100.0	27.6	9.1	63.3
		3	100.0	—	23.1	76.9
		4	100.0	13.6	15.6	70.8
		5	100.0	19.4	15.4	65.2
	配 偶	未 婚	100.0	19.0	14.5	66.5
		既 婚	100.0	25.8	15.3	58.9
	学 歴	中 学 卒	100.0	21.2	16.8	62.0
		高 校 卒	100.0	16.8	14.6	68.6
		高 専 ・ 短 大 卒	100.0	21.2	12.4	66.4
		大 学 卒	100.0	34.3	14.3	51.4
	職 種	技能工・生産工程	100.0	21.1	15.5	63.4
		事務	100.0	17.9	13.3	68.8
		販 売	100.0	17.4	14.9	67.7
		サ ー ビ ス	100.0	23.7	20.3	55.9
		専 門 ・ 技 術	100.0	21.8	15.5	62.7
		運 輸 ・ 通 信	100.0	22.6	9.7	67.7
		そ の 他	100.0	20.6	14.7	64.7
成 人	計		100.0	21.6	19.6	58.8
	性	男	100.0	24.5	20.1	55.4
		女	100.0	13.0	18.2	68.8
	職 種	管 理 職	100.0	26.6	20.5	52.9
		そ の 他	100.0	19.4	19.3	61.4

第 3 2 表 性、年齢、学歴、配偶関係別人生の目標

(%)

区 分		計	地位や 名誉を得ること	金持に なること	仕事に 打ちこ むこと	社会のた めに役立 つ仕事、 活動をする こと	仕事はと もかく、 趣味豊かな 生活をする こと	明るい家 庭を築くこ と	その他	
青少年	計		100.0	2.4	6.0	4.8	8.2	26.1	54.9	5.3
	性	男	100.0	4.6	9.8	7.6	10.9	24.3	45.1	5.7
		女	100.0	0.5	3.0	2.5	5.9	27.5	62.8	5.0
	年齢	1 5 ～ 1 9 歳	100.0	1.4	3.6	3.6	7.8	25.3	60.5	3.6
		2 0 ～ 2 4 歳	100.0	2.5	6.4	5.0	8.2	26.2	54.0	5.5
	学歴	中 学 卒	100.0	0.5	9.6	6.2	7.7	20.7	57.2	4.8
		高 校 卒	100.0	1.9	5.9	4.0	6.8	26.2	58.7	4.8
		高 専 ・ 短 大 卒	100.0	2.5	5.8	3.7	8.7	26.6	52.3	6.6
		大 学 卒	100.0	7.1	3.8	10.0	17.1	29.5	29.5	7.6
	配偶	未 婚	100.0	2.4	5.9	4.7	8.4	27.2	53.8	5.3
既 婚		100.0	1.8	8.0	6.1	4.9	12.3	67.5	5.5	
成人	計		100.0	1.6	5.4	13.0	18.6	14.9	48.4	5.6
	性	男	100.0	1.9	5.8	15.1	19.3	13.5	47.0	5.3
		女	100.0	0.8	4.3	6.7	16.6	19.0	52.6	6.7
	職種	管 理 職	100.0	2.7	2.7	17.5	25.3	12.1	39.1	6.7
		そ の 他	100.0	1.1	6.6	11.1	15.8	16.1	52.4	5.2

注) 2つ以上あげた者がいるため、回答の合計は100%を上回った。

第33表 性、年齢、配偶関係別仕事と余暇に対する考え方のタイプ

(%)

区 分			計	仕事は人間の務めである	仕事は生活の手段、余暇が生きている	仕事と余暇の区分なし	仕事は仕事、余暇は余暇	仕事は余暇、余暇は仕事
青少年	計		100.0	2.2	15.8	0.6	22.2	59.1
	性	男	100.0	3.6	15.4	0.7	20.5	59.7
		女	100.0	1.0	16.2	0.5	23.6	58.7
	年齢	15～19歳	100.0	1.8	18.1	0.4	21.7	58.0
		20～24歳	100.0	2.3	15.5	0.7	22.3	59.3
	学歴	中学卒	100.0	5.8	16.8	1.0	25.5	51.0
		高校卒	100.0	1.8	17.0	0.4	22.5	58.3
		高専・短大卒	100.0	1.7	16.2	0.4	22.8	58.9
		大学卒	100.0	1.9	6.7	1.9	16.7	72.9
	配偶	未婚	100.0	2.0	16.0	0.6	21.9	59.6
		既婚	100.0	4.9	14.1	1.2	25.8	54.0
成人	計		100.0	8.6	6.1	1.6	14.6	69.1
	性	男	100.0	9.1	6.2	1.8	14.5	68.5
		女	100.0	7.1	5.9	1.2	15.0	70.8
	職種	管理職	100.0	9.8	2.7	1.7	14.1	71.7
		その他	100.0	8.0	7.6	1.5	14.8	68.0

第34表 規模、性、年齢、学歴、職種、賃金額階級、週休制の形態、居住状況、仕事に対する満足感、職場等についての不満の有無、生活上の悩みの有無、配偶関係別生活に対する満足感

(%)

区 分		計	恵まれている と思 う	まあまあ恵 まれている と思 う	あまり恵ま れていない と思 う	わからない
青 少 年	計	100.0	19.0	59.7	13.8	7.4
	規 模					
	1000人以上	100.0	20.2	61.8	12.6	5.4
	300～999人	100.0	19.2	61.2	10.5	9.1
	100～299人	100.0	19.7	59.1	16.2	4.9
	30～99人	100.0	15.8	58.8	14.8	10.6
	5～29人	100.0	19.3	57.4	14.8	8.5
	性					
	男	100.0	17.3	57.6	17.2	7.8
	女	100.0	20.5	61.4	11.1	7.1
	年 齢					
	15～19歳	100.0	18.1	55.9	13.5	12.5
	20～24歳	100.0	19.2	60.3	13.9	6.7
	学 歴					
	中 学 卒	100.0	13.9	55.8	14.9	15.4
	高 校 卒	100.0	17.8	60.4	14.5	7.4
	高専・短大卒	100.0	25.7	57.3	13.3	3.7
	大 学 卒	100.0	24.8	61.9	9.0	4.3
	職 種					
	技能工・生産工程	100.0	15.2	57.0	17.4	10.3
	事務	100.0	22.8	60.8	9.8	6.6
	販 売	100.0	19.1	57.2	15.2	8.6
	サ ー ビ ス	100.0	17.8	59.3	16.9	5.9
	専門・技術	100.0	17.9	59.9	15.9	6.3
	運輸・通信	100.0	12.9	66.7	16.1	4.3
	その他	100.0	5.9	70.6	20.6	2.9
	賃 金 額					
	7万円未満	100.0	19.0	52.5	16.5	12.0
	7～10万円未満	100.0	19.5	59.3	13.9	7.3
	10～12万円未満	100.0	18.8	63.2	13.2	4.8
	12万円以上	100.0	16.4	61.6	11.9	10.1
	週休形態					
	週休1日	100.0	18.9	55.6	17.1	8.4
	" 2日	100.0	19.3	61.8	11.9	7.1
	その他	100.0	16.1	64.3	16.1	3.6
	居 住					
	親 元	100.0	22.5	57.9	12.9	6.7
	親元以外	100.0	13.7	62.5	15.2	8.6
	仕事に					
	まあ及び満足	100.0	25.2	61.3	9.4	4.0
	不満足	100.0	11.5	52.7	27.9	8.0
	なんともいえない	100.0	12.1	61.9	11.8	14.2
	職場不満					
	あ る	100.0	14.6	59.9	17.8	7.6
	な い	100.0	27.7	59.3	6.0	7.1
	悩 み					
	あ る	100.0	13.6	59.8	18.0	8.6
	な い	100.0	26.9	59.6	7.7	5.7
	配 偶					
	未婚	100.0	19.2	59.5	13.8	7.5
	既 婚	100.0	17.8	62.0	13.5	6.7
成 人	計	100.0	20.5	61.9	14.5	3.0
	性					
	男	100.0	19.5	62.3	15.0	3.2
	女	100.0	23.7	60.9	13.0	2.4
	職 種					
	管 理 職	100.0	26.3	62.0	10.1	1.7
	そ の 他	100.0	18.1	61.9	16.4	3.6

第35表 性、年齢、配偶関係、
居住状況別生活上の悩み
の有無

(%)

区	分	計	なし	悩みあり
青年	計	1000	41.0	59.0
	男	1000	43.0	57.0
	女	1000	39.3	60.7
少年	15～19歳	1000	39.1	60.9
	20～24歳	1000	41.3	58.7
	未婚既婚	1000	39.7	60.3
成人	未婚既婚	1000	56.4	43.6
	親元以外	1000	43.5	56.5
	計	1000	37.1	62.9
成人	計	1000	53.1	46.9
	男	1000	55.5	44.5
	女	1000	45.8	54.2
成人	未婚既婚	1000	59.6	40.4
	親元以外	1000	50.8	49.2
	計	1000	50.8	49.2

第36表 性、年齢、配偶関係、居住状況別生活上の悩みの内容

(悩みのある者=100%)

区	分	計	毎日が つらい 不安 状態	友人が いない 苦悶 問題	恋人が いない 苦悶 問題	人生の 目標が 見つか らない	健康で ないこ と	習字 や体 格 の問 題	子女の 教育、 結婚 問題	老後の 生活 問題・ 年金	家族内 の人間 関係	住む・ 生活 環境	その他
青年	計	1000	25.5	7.2	30.6	34.5	8.4	9.2	8.0	2.6	8.9	16.1	10.1
	男	1000	22.5	9.8	33.4	40.2	9.2	4.5	3.9	4.3	4.7	20.8	9.4
	女	1000	27.8	5.3	28.4	30.1	7.7	12.8	11.0	1.3	12.2	12.5	10.6
少年	15～19歳	1000	29.8	8.8	32.7	36.8	5.8	15.4	2.9	0.6	7.6	11.1	9.4
	20～24歳	1000	24.8	7.0	30.2	34.1	8.8	8.0	8.8	2.9	9.2	16.9	10.2
	未婚既婚	1000	26.4	7.6	32.3	35.9	8.5	9.4	7.0	2.0	8.6	14.1	10.0
成人	未婚既婚	1000	11.3	1.4	2.8	11.3	5.6	5.6	8.5	12.7	14.1	49.3	11.3
	親元以外	1000	25.4	7.2	33.8	33.8	8.3	11.1	7.0	2.1	10.7	12.1	10.4
	計	1000	25.7	7.3	26.1	35.3	8.5	6.6	9.3	3.3	5.6	21.6	9.8
成人	計	1000	4.9	3.4	1.1	11.8	16.7	1.5	2.27	3.63	11.4	36.7	6.4
	男	1000	5.5	3.6	1.5	11.2	18.2	0.9	2.13	3.19	11.2	38.6	7.6
	女	1000	3.6	2.9	-	13.1	13.1	2.9	2.63	4.67	11.7	32.1	3.6
成人	未婚既婚	1000	5.8	1.7	-	10.8	15.0	0.8	3.08	3.42	10.0	35.0	5.8
	親元以外	1000	4.6	4.0	1.4	12.1	17.3	1.7	1.99	3.70	11.8	37.3	6.6
	計	1000	4.6	4.0	1.4	12.1	17.3	1.7	1.99	3.70	11.8	37.3	6.6

(注) 多答式のため、回答の合計は100%を上回る。

第37表 性、年齢、配偶関係、
居住状況別生活上の悩み
の相談相手の有無

(頭)

区	分	計	いない	いる
青少年	計	1000	131	869
	性			
	男	1000	193	807
	女	1000	80	920
	年齢			
少年	15～19歳	1000	110	890
	20～24歳	1000	134	866
	配偶			
	未婚	1000	133	867
	既婚	1000	104	896
青年	配偶			
	未婚	1000	127	873
	既婚	1000	136	864
	居住			
	市内以外	1000	175	825
成人	計	1000	188	812
	性			
	男	1000	138	862
	女	1000	178	822
	管理その他	1000	174	826

第38表 性、年齢、配偶関係、居住状況別悩みの相談相手

(相談相手のいる者=100%)

区	分	計	父	母	夫又は妻	兄弟姉妹	学校の友・先輩・先生	職場の上司・友人	近所の知人	親類	専門の相談員	その他
青少年	計	1000	194	337	66	233	537	386	52	42	03	60
	性											
	男	1000	262	306	82	202	488	382	73	52	04	54
	女	1000	146	368	64	265	572	393	38	35	02	64
	年齢											
少年	15～19歳	1000	164	366	-	184	600	392	52	49	-	40
	20～24歳	1000	199	334	76	241	527	388	52	42	03	63
	配偶											
	未婚	1000	194	339	07	235	562	395	55	41	03	64
	既婚	1000	199	315	740	219	253	267	27	48	-	14
青年	配偶											
	未婚	1000	191	355	38	206	621	339	59	39	01	63
	既婚	1000	199	309	108	276	408	463	42	46	06	56
	居住											
	市内以外	1000	158	213	461	300	133	305	57	118	07	52
成人	計	1000	181	200	471	288	131	318	63	136	10	43
	性											
	男	1000	95	249	414	335	136	271	41	68	-	77
	女	1000	143	168	492	275	164	352	37	78	12	49
	管理その他	1000	164	232	448	311	119	285	66	135	05	54

注) 多答式のため、回答の合計は100%を上回る。

第39表 産業、規模、性、年齢、学歴、職種、仕事に対する満足感、職場等についての不満の有無、生活に対する満足感、配偶関係別勤務継続意志

(%)

区 分		計	計			男 子			女 子		
			将 と 来 続 も け ず た い	い や ず め れ た は い	わ か ら な い	将 と 来 続 も け ず た い	い や ず め れ た は い	わ か ら な い	将 と 来 続 も け ず た い	い や ず め れ た は い	わ か ら な い
計		100.0	21.0	51.5	27.5	35.4	25.6	39.0	9.3	72.6	18.1
産 業	製 造 業	100.0	26.4	43.4	30.2	39.9	22.7	37.5	8.5	71.0	20.6
	卸売業・小売業	100.0	12.6	62.9	24.5	27.7	28.6	43.7	4.8	80.8	14.4
	サービス業	100.0	20.1	52.1	27.9	26.8	36.3	36.9	16.4	60.9	22.8
	そ の 他	100.0	26.0	46.4	27.7	41.5	19.9	38.6	9.3	74.7	16.0
規 模	1000人以上	100.0	27.7	50.8	21.5	52.3	16.4	31.2	9.1	76.7	14.2
	300～999人	100.0	15.7	57.7	26.6	31.1	25.5	43.4	6.7	76.7	16.7
	100～299人	100.0	24.6	48.7	26.7	39.4	24.8	35.8	11.1	70.6	18.3
	30～99人	100.0	15.5	54.5	30.0	24.7	31.8	43.5	7.4	74.4	18.2
	5～29人	100.0	17.4	48.9	33.7	24.0	31.5	44.5	11.3	65.0	23.7
年 齢	15～19歳	100.0	17.1	56.2	26.7	29.7	26.7	43.6	10.0	72.8	17.2
	20～24歳	100.0	21.6	50.7	27.6	36.1	25.4	38.5	9.2	72.5	18.3
学 歴	中 学 卒	100.0	19.2	45.7	35.1	26.1	29.4	44.5	10.1	67.4	22.5
	高 校 卒	100.0	19.7	53.8	26.5	36.0	24.5	39.5	8.4	74.0	17.6
	高専・短大卒	100.0	14.9	59.3	25.7	20.0	30.9	49.1	13.4	67.7	18.8
	大 学 卒	100.0	38.6	32.9	28.6	44.4	24.7	30.9	6.2	78.1	15.6
職 種	技能工・生産工程	100.0	28.0	36.1	35.9	34.3	24.5	41.2	8.9	71.3	19.8
	事 務	100.0	15.3	61.7	23.0	39.6	18.3	42.1	7.6	75.5	16.9
	販 売	100.0	18.2	56.1	25.7	35.0	28.2	36.8	4.5	78.9	16.6
	サ ー ビ ス	100.0	16.9	58.5	24.6	24.2	50.0	25.8	8.9	67.9	23.2
	専 門 ・ 技 術	100.0	29.8	37.7	32.5	34.3	27.1	38.6	24.1	50.9	25.0
	運 輸 ・ 通 信	100.0	31.2	47.3	21.5	48.8	20.9	30.2	16.0	70.0	14.0
	そ の 他	100.0	25.7	31.4	42.9	29.2	16.7	54.2	18.2	63.6	18.2
仕 事 に	満足、まあ満足	100.0	30.5	44.6	25.0	50.1	18.3	31.6	14.0	66.7	19.4
	不 満	100.0	10.1	67.7	22.2	17.5	48.5	34.0	3.9	83.7	12.4
	なんともいえない	100.0	9.9	53.1	37.0	17.5	22.4	60.1	4.2	75.9	19.9
職 場 に	不 満 あ り	100.0	16.7	55.1	28.2	28.0	30.4	41.6	7.1	76.0	16.9
	な し	100.0	29.5	44.4	26.1	50.8	15.5	33.7	13.4	66.2	20.4
生 活 に	恵まれている	100.0	22.7	51.1	26.3	40.2	23.1	36.7	9.6	71.9	18.5
	あまり恵まれていない	100.0	13.9	55.9	30.2	19.9	36.6	43.5	6.3	80.3	13.4
	わ か ら な い	100.0	16.8	47.7	35.5	23.3	24.7	52.1	11.0	68.3	20.7
配 偶	未 婚	100.0	20.3	52.7	27.0	35.2	25.8	38.9	8.7	73.5	17.8
	既 婚	100.0	29.4	37.4	33.1	36.8	23.2	40.0	19.1	57.4	23.5

第40表 産業、規模、年齢、学歴、職種、仕事に対する満足感、職場等
についての不満の有無、生活に対する満足感、配偶関係別職場で
の将来の方針(男子)

(将来もずっと続けたい者=100%)

（対比もすると解りやすい）＝100%

区 分		計	できるだけ高い地位につきたい										地専 位門 家 に も あ い	な て に い な い	そ の 他
			計	昇 進 で き る							わ か ら な い	そ の 他			
				小 計	社 長	重 役	部 長	課 長	工支 場店 長長	そ の 他					
計		100.0	31.7	10.6	3.0	1.2	1.8	1.5	0.6	2.4	17.5	3.6	45.6	16.0	6.6
産 業	製 造 業	100.0	30.9	9.1	2.3	-	2.3	0.8	0.8	3.0	18.9	2.3	46.2	17.4	6.1
	卸売業・小売業	100.0	4.39	12.3	-	-	3.5	5.3	1.8	1.8	21.1	10.5	36.8	10.5	8.8
	サービス業	100.0	1.43	9.5	-	2.4	2.4	-	-	4.8	4.8	-	59.5	21.4	4.8
	そ の 他	100.0	3.40	12.0	7.0	3.0	-	1.0	-	1.0	19.0	3.0	44.0	15.0	7.0
規 模	1000人以上	100.0	38.8	11.2	3.2	-	1.5	2.2	-	2.2	26.1	1.5	41.0	14.9	5.2
	300～999人	100.0	4.55	21.2	-	-	9.1	3.0	3.0	6.1	9.1	15.2	48.5	6.1	-
	100～299人	100.0	1.69	4.6	1.5	1.5	-	-	-	1.5	9.2	3.1	56.9	13.8	12.3
	30～99人	100.0	2.11	5.3	2.6	-	-	2.6	-	-	10.5	5.3	55.3	13.2	10.5
	5～29人	100.0	3.11	13.1	1.6	4.9	1.6	-	1.6	3.3	16.4	1.6	38.1	27.9	4.9
年 齢	15～19歳	100.0	2.00	6.7	3.3	-	-	-	-	3.3	13.3	-	50.0	16.7	13.3
	20～24歳	100.0	3.29	11.0	3.0	1.3	2.0	1.7	6.7	2.3	17.9	4.0	45.2	15.9	6.0
学 歴	中 学 卒	100.0	9.7	6.5	6.5	-	-	-	-	-	3.2	-	48.4	38.7	3.2
	高 校 卒	100.0	2.48	10.5	1.9	1.4	2.4	1.4	6.5	2.9	21.4	2.9	41.0	17.1	7.1
	高専・短大卒業	100.0	1.82	-	-	-	-	-	-	-	9.1	9.1	62.6	9.1	9.1
	大 学 卒	100.0	3.42	13.9	5.1	1.3	1.3	2.5	1.3	2.5	13.9	6.3	54.4	5.1	6.3
職 種	技能工・生産工程	100.0	28.6	6.7	1.9	1.0	1.0	1.0	-	1.9	20.0	1.9	45.7	20.0	5.7
	事 務 係	100.0	37.2	10.3	6.4	1.3	-	-	-	2.6	20.8	6.4	41.0	12.8	9.0
	販 売	100.0	45.6	12.3	-	-	3.5	5.3	1.8	1.8	24.6	8.8	29.8	15.8	8.8
	サービス係	100.0	2.00	20.0	-	6.7	6.7	-	-	6.7	-	-	66.7	13.3	-
	専門・技術	100.0	2.50	14.6	2.1	2.1	4.2	-	2.1	4.2	10.4	-	62.5	8.3	4.2
	運輸・通信系	100.0	1.90	14.3	9.5	-	-	4.8	-	-	4.8	-	42.9	33.3	4.8
	そ の 他※	100.0	1.43	-	-	-	-	-	-	-	14.3	-	71.4	-	14.3
仕 事 に	満足、まあ満足	100.0	38.4	10.5	3.5	1.6	1.8	0.8	0.8	2.3	16.3	3.5	49.0	14.6	5.8
	不 満	100.0	5.00	17.6	2.9	-	2.9	5.9	-	5.9	23.5	8.8	44.1	5.9	-
	なんともしえない	100.0	25.0	5.0	-	-	2.5	2.5	-	-	20.0	-	25.0	32.5	17.5
職 場 に	不 満 あ り	100.0	33.3	14.1	3.4	0.6	2.8	2.8	1.1	3.4	15.8	3.4	46.9	14.1	5.6
	〃 な し	100.0	29.9	6.5	2.5	1.9	0.6	-	-	1.3	19.5	3.9	44.2	18.2	7.8
生 活 に	恵まれている あまり恵まれて いない	100.0	31.9	11.0	3.2	1.4	1.4	1.8	0.7	2.5	17.4	3.5	46.1	15.6	6.4
	わからない	100.0	34.4	6.2	3.1	-	-	-	-	3.1	21.9	6.2	50.0	9.4	6.2
	わからない※	100.0	23.5	11.8	-	-	11.8	-	-	-	11.8	-	29.4	35.2	11.8
配 偶	未婚	100.0	33.1	11.8	3.4	1.4	2.0	1.7	0.7	2.7	17.6	3.7	44.3	16.2	6.4
	既 婚	100.0	20.0	-	-	-	-	-	-	-	17.1	2.9	57.1	14.3	8.6

注) ※印は対象数が少ない。

第41表 産業、規模、年齢、学歴、職種、仕事に対する満足感、職場等
 についての不満の有無、生活に対する満足感、配偶関係別職場で
 の将来の方針（女子）

（将来もずっと続けたい者＝100名）

区 分		計	できるだけ高い地位につきたい										地 専 門 よ り に	な い に も 考 え て い	そ の 他
			計	昇 進 で き る							わ か ら な い	そ の 他			
				小 計	社 長	重 役	部 長	課 長	工 支 場 店 長 長	そ の 他					
計		100.0	8.4	0.9	-	-	-	-	-	0.9	6.5	0.9	5.23	2.52	1.40
産 業	製 造 業※	100.0	9.5	-	-	-	-	-	-	-	4.8	4.8	4.29	3.81	9.5
	卸売業・小売業※	100.0	2.63	5.3	-	-	-	-	-	5.3	21.1	-	4.21	1.58	1.58
	サービスマ	100.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	4.3	-	5.87	1.96	1.74
	そ の 他※	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.71	3.33	9.5
規 模	1000人以上	100.0	1.29	3.2	-	-	-	-	-	3.2	6.5	3.2	5.48	2.58	6.5
	300～999人※	100.0	1.67	-	-	-	-	-	-	-	16.7	-	4.17	2.50	1.67
	100～299人※	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.00	3.00	1.00
	30～99人※	100.0	7.7	-	-	-	-	-	-	-	7.7	-	2.31	3.08	3.85
	5～29人	100.0	6.5	-	-	-	-	-	-	-	6.5	-	6.13	1.94	1.29
年 齢	15～19歳※	100.0	11.1	-	-	-	-	-	-	-	11.1	-	4.44	2.78	1.67
	20～24歳	100.0	7.9	1.1	-	-	-	-	-	1.1	5.6	1.1	5.39	2.47	1.35
学 歴	中 学 卒※	100.0	11.1	-	-	-	-	-	-	-	11.1	-	3.33	2.22	3.33
	高 校 卒	100.0	8.5	1.4	-	-	-	-	-	1.4	5.6	1.4	4.65	3.24	1.27
	高専・短大卒 ※	100.0	8.0	-	-	-	-	-	-	-	8.0	-	7.20	8.0	1.20
	大 学 卒※	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.00	-	-
職 種	技能工・生産工程※	100.0	2.22	-	-	-	-	-	-	-	2.22	-	4.44	2.22	1.11
	事務	100.0	4.3	-	-	-	-	-	-	-	2.1	2.1	5.11	2.77	1.70
	販 売※	100.0	2.22	-	-	-	-	-	-	-	2.22	-	3.33	3.33	1.11
	サ ー ビ ス※	100.0	4.00	2.00	-	-	-	-	-	2.00	2.00	-	2.00	4.00	-
	専門・技術※	100.0	3.7	-	-	-	-	-	-	-	3.7	-	7.04	1.48	1.11
	運輸・通信※	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.00	3.75	1.25
	そ の 他※	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.00	-	5.00
仕 事 に	満足、まあ満足	100.0	4.7	-	-	-	-	-	-	-	4.7	-	5.76	2.71	1.06
	不 満 ※	100.0	11.1	-	-	-	-	-	-	-	11.1	-	4.44	1.11	3.33
	なんともえない※	100.0	3.98	7.7	-	-	-	-	-	7.7	15.4	7.7	2.31	2.31	2.31
職 場 に	不 満 あ り	100.0	17.0	1.9	-	-	-	-	-	1.9	13.2	1.9	4.53	17.0	2.08
	な し	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5.93	3.33	7.4
生 活 に	恵まれている	100.0	7.8	1.1	-	-	-	-	-	1.1	6.7	-	5.56	2.44	1.22
	あまり恵まれていない ※	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.75	2.50	3.75
	わからない※	100.0	2.22	-	-	-	-	-	-	-	11.1	11.1	3.33	3.33	1.11
配 偶	未 婚	100.0	9.6	1.1	-	-	-	-	-	1.1	7.4	1.1	5.53	2.02	1.49
	既 婚※	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.08	6.15	7.7

注）※印は対象数が少ない。

第4-2表 産業、規模、年齢、学歴、職種、仕事に対する満足感、職場等
についての不満の有無、生活に対する満足感、配偶関係別退職後
の方針（男子）

（いずれもやりたい者＝100名）

区 分	計	自 立 し た い			他の勤務先に変わりたい				結婚又は出産したらやりたい					そ の 他
		小 計	家 業 をつ く	新 て た 始 め たい	小 計	仕 と 事 は 同 現 在 じ	他 の 仕 事	わ か ら な い	小 計	ず い づ つ と い たい	家 を 出 て 働 きたい	家 を 出 て 働 きたい	家 を 出 て 働 きたい	
計	100.0	49.0	6.7	42.3	46.0	4.6	28.0	13.4	2.1	0.4	1.3	0.4	2.9	
産 業	製 造 業	100.0	3.6	2.7	33.3	6.0	2.7	40.0	17.3	2.7	-	1.3	1.3	1.3
	卸売業・小売業	100.0	5.25	6.8	45.8	4.24	3.4	28.8	10.2	3.4	1.7	1.7	-	1.7
	サービス業	100.0	6.14	14.0	47.4	3.86	5.3	24.6	8.8	-	-	-	-	-
	そ の 他	100.0	5.00	4.2	45.8	3.75	8.3	12.5	16.7	2.1	-	2.1	-	10.4
規 模	1000人以上	100.0	4.05	4.8	35.7	5.24	2.4	35.7	14.3	4.6	-	2.4	2.4	2.4
	300～999人	100.0	5.93	3.7	55.6	3.33	-	25.9	7.4	3.7	3.7	-	-	3.7
	100～299人	100.0	4.63	9.8	36.6	5.12	9.8	31.7	9.8	-	-	-	-	2.4
	30～99人	100.0	4.29	6.1	36.7	5.31	2.0	32.7	18.4	2.0	-	2.0	-	2.0
	5～29人	100.0	5.50	7.5	47.5	4.00	6.2	20.0	13.7	1.2	-	1.2	-	3.7
年 齢	15～19歳	100.0	4.81	11.1	37.0	4.81	3.7	18.5	25.9	3.7	-	3.7	-	-
	20～24歳	100.0	4.91	6.1	42.9	4.58	4.7	29.2	11.8	1.9	0.5	0.9	0.5	3.3
学 歴	中 学 卒	100.0	4.00	11.4	28.6	5.71	11.4	34.3	11.4	2.9	-	2.9	-	-
	高 校 卒	100.0	5.10	3.5	47.6	4.20	2.8	26.6	12.6	2.8	0.7	1.4	0.7	4.2
	高専・短大卒	100.0	5.29	35.3	17.6	4.71	5.9	35.3	5.9	-	-	-	-	-
	大 学 卒	100.0	4.77	2.3	45.5	5.00	4.5	25.0	20.5	-	-	-	-	2.3
職 種	技能工・生産工程	100.0	4.40	2.7	41.3	5.07	4.0	34.7	12.0	4.0	-	2.7	1.3	1.3
	事務 職	100.0	4.44	5.6	38.9	5.00	2.6	30.6	16.7	-	-	-	-	5.6
	販 売	100.0	5.22	6.5	45.7	4.13	2.2	30.4	8.7	2.2	2.2	-	-	4.3
	サ ー ビ ス	100.0	7.74	9.7	67.7	2.26	6.9	16.1	-	-	-	-	-	-
	専門・技術	100.0	3.95	10.5	28.9	5.53	7.9	21.1	26.3	-	-	-	-	5.3
	運輸・通信	100.0	4.44	11.1	33.3	4.44	11.1	22.3	11.1	11.1	-	11.1	-	-
	そ の 他	100.0	25.0	25.0	-	75.0	-	25.0	50.0	-	-	-	-	-
仕 事 に	満足、まあ満足	100.0	6.05	7.4	53.2	3.40	6.4	13.8	13.8	1.1	-	-	1.1	4.3
	不 満	100.0	3.94	6.4	33.0	5.53	2.1	43.6	9.6	3.2	-	3.2	-	2.1
	なんともいえない	100.0	4.51	5.9	39.2	5.10	5.9	25.5	19.6	2.0	2.0	-	-	2.0
職 場 に	不 満 あり	100.0	4.95	7.3	42.2	4.69	4.2	30.2	12.5	1.0	-	1.0	-	2.6
	な し	100.0	4.68	4.3	42.6	4.26	6.4	19.1	17.0	6.4	2.1	2.1	2.1	4.3
生 活 に	恵まれている	100.0	5.25	6.8	45.7	4.32	5.6	22.2	15.4	1.9	0.6	0.6	0.6	2.5
	あまり恵まれていない	100.0	3.73	8.5	28.8	5.59	3.4	42.4	10.2	1.7	-	1.7	-	5.1
	わ か ら な い	100.0	5.56	-	55.6	3.89	-	33.3	5.6	5.6	-	5.6	-	-
配 偶	未 婚	100.0	4.88	6.9	41.9	4.75	5.1	28.1	14.3	1.4	-	0.9	0.6	2.3
	既 婚	100.0	5.90	4.9	45.5	3.18	-	27.3	4.5	9.1	4.5	4.5	-	9.1

注）※印は対象者数が少ない。

第43表 産業、規模、年齢、学歴、職種、仕事に対する満足感、職場等
 についての不満の有無、生活に対する満足感、配偶関係別退職後
 の方針(女子)

(いずればやめたい者=100名)

区 分		計	自 立 し た い			他の勤務先に変更したい				結婚又は出産したらやめたい				そ の 他
			小 計	家 業 を つ て	新 で た 始 め た 分 い	小 計	仕 現 在 と 同 じ	他 の 仕 事	わ か ら な い	小 計	す に つ い た 家 庭 い	家 き れ ぬ ら ば と 仕 事 た 立 が い で も	育 た た だ ら か ま ぬ た れ し い	
計		100.0	5.4	-	5.4	23.0	3.1	14.3	5.6	68.7	17.1	38.8	14.7	2.9
産 業	製 造 業	100.0	4.0	-	4.0	26.7	0.6	22.2	4.0	69.3	17.5	38.6	13.1	-
	卸売業・小売業	100.0	5.3	-	5.3	21.6	1.3	13.2	7.2	68.0	16.3	38.6	13.2	5.0
	サ ー ビ ス 業	100.0	8.2	-	8.2	29.8	11.7	11.7	6.4	60.2	12.9	28.7	18.7	1.8
	そ の 他	100.0	4.2	-	4.2	14.9	0.6	10.7	3.6	78.6	22.6	39.9	15.5	3.0
規 模	1000人以上	100.0	5.0	-	5.0	17.7	0.4	13.5	3.8	73.8	19.6	40.0	14.2	3.5
	300～999人	100.0	8.0	-	8.0	29.0	4.5	18.1	6.5	61.6	15.9	36.2	9.4	1.4
	100～299人	100.0	6.3	-	6.3	23.6	5.5	12.6	5.5	67.7	17.3	33.9	16.5	2.4
	30～99人	100.0	5.3	-	5.3	21.4	3.8	10.7	6.9	69.5	19.1	32.1	18.3	3.8
	5～29人	100.0	3.4	-	3.4	27.0	3.9	16.3	6.7	66.9	12.9	38.2	15.7	2.8
年 齢	15～19歳	100.0	6.9	-	6.9	34.4	3.1	22.1	9.2	56.5	13.0	29.0	14.5	2.3
	20～24歳	100.0	5.1	-	5.1	20.9	3.1	12.8	5.0	71.0	17.9	38.3	14.8	3.0
学 歴	中 学 卒	100.0	8.3	-	8.3	43.3	6.7	28.3	8.3	46.7	15.0	20.0	11.7	1.7
	高 校 卒	100.0	5.3	-	5.3	22.8	2.4	14.4	5.9	68.7	16.4	37.6	14.8	3.2
	高专・短大卒	100.0	4.0	-	4.0	14.3	4.8	7.1	2.4	80.2	23.0	41.3	15.9	1.6
	大 学 卒※	100.0	8.0	-	8.0	24.0	4.0	12.0	8.0	64.0	12.0	36.0	16.0	4.0
職 種	機械・生産工程	100.0	5.6	-	5.6	47.2	1.4	37.5	8.3	47.2	11.1	20.8	15.3	-
	事 務	100.0	4.9	-	4.9	18.4	1.7	12.0	4.7	73.5	18.6	40.2	14.7	3.2
	販 売	100.0	6.4	-	6.4	24.2	0.6	14.0	9.6	65.9	18.5	36.3	12.1	2.5
	サ ー ビ ス※	100.0	15.8	-	15.8	28.9	5.3	21.1	2.6	55.3	13.2	28.9	13.2	-
	専 門 ・ 技 術	100.0	1.8	-	1.8	31.6	22.8	5.3	3.5	64.9	14.0	28.1	22.8	1.8
	運 輸 ・ 通 信	100.0	2.9	-	2.9	14.3	2.9	8.6	2.9	71.4	11.4	45.7	14.3	11.4
	そ の 他※	100.0	-	-	-	-	-	-	-	100.0	28.6	57.1	14.3	-
仕 事 に	満足、まあ満足	100.0	3.7	-	3.7	11.1	3.0	5.7	2.5	83.3	19.7	47.8	15.8	2.0
	不 満	100.0	7.7	-	7.7	41.0	2.6	28.7	9.7	48.2	13.8	26.7	7.7	3.1
	なんともいえない	100.0	6.4	-	6.4	28.8	3.9	17.2	7.7	60.5	15.5	26.2	18.9	4.3
職 場 に	不 満 あ り	100.0	5.1	-	5.1	29.2	3.9	17.8	7.6	62.7	13.7	35.4	13.6	3.0
	な し	100.0	6.0	-	6.0	9.8	1.5	5.8	1.5	81.6	24.4	39.8	17.3	2.6
生 活 に	恵まれている あまり恵まれて ない	100.0	5.0	-	5.0	20.1	2.2	13.9	4.0	72.2	17.9	39.5	14.8	2.7
	わからない	100.0	5.9	-	5.9	35.3	6.9	18.6	9.8	54.9	14.7	24.5	15.7	3.9
	わからない	100.0	8.9	-	8.9	35.7	7.1	10.7	17.0	51.8	12.5	26.8	12.5	3.6
配 偶	未婚	100.0	5.0	-	5.0	23.4	3.1	14.5	5.8	68.7	17.5	37.4	13.8	2.9
	既 婚	100.0	12.8	-	12.8	15.4	2.6	10.2	2.6	69.2	10.1	25.6	33.3	2.6

注) *印は対象数が少ない。

第44表 性、年齢、学歴、職種、勤務継続意志、人生の目標別将来の生活設計のために現在していること

(※)

区 分		計	特 に ない	あ る (MA)																							そ の 他
				小 計	勉 強 し て い る													貯 金 を し て い る									
					小 計	方 法					資 格		目 的					小 計	職 業 立 て る 生 活 に る	結 婚 資 金	マ イ ホ ー ム						
						定大 時制 高校学	職業 訓練校	専 修 学 校	習 い こ と	自 分 で	め ざ し て い る	な い	職 業 立 て る 生 活 に る	家 庭 立 て る 生 活 に る	知 識 ・ 教 養	趣 味 か を に	そ の 他				購 入 予 定				わな か ら い		
																					あ り						
					小 計	定大 時制 高校学	職業 訓練校	専 修 学 校	習 い こ と	自 分 で	め ざ し て い る	な い	職 業 立 て る 生 活 に る	家 庭 立 て る 生 活 に る	知 識 ・ 教 養	趣 味 か を に	そ の 他				小 計	1以 年内	25 1年	6以 年上			
計		1000	47.7	52.3	24.7	21	0.4	2.4	10.4	9.8	7.3	17.4	7.1	6.0	7.0	6.7	3.7	44.6	4.7	30.8	9.2	4.4	0.3	1.2	2.9	4.8	0.5
性	男	1000	54.8	45.2	20.1	2.4	0.4	1.9	11	14.7	7.6	12.5	10.1	2.1	6.5	2.5	3.1	37.2	6.3	19.5	11.4	6.7	0.3	1.3	5.1	4.7	0.6
	女	1000	41.9	58.1	28.4	1.8	0.4	2.9	18.0	5.8	7.0	21.3	4.6	9.1	7.4	10.2	4.2	50.7	3.4	39.9	7.3	2.4	0.3	1.0	1.1	4.9	0.3
年 齢	15 ～ 19 歳	1000	51.6	48.4	21.7	8.9	-	1.4	6.4	5.3	5.7	16.0	5.7	5.3	4.3	3.9	5.0	42.3	5.0	32.0	5.3	2.5	-	0.7	1.8	2.8	0.7
	20 ～ 24 歳	1000	47.1	52.9	25.1	1.0	0.5	2.6	11.0	10.5	7.5	17.6	7.3	6.1	7.4	7.2	3.5	45.0	4.7	30.6	9.8	4.6	0.3	1.2	3.1	5.2	0.4
学 歴	中 学 卒	1000	47.1	52.9	23.1	14.4	0.5	1.9	2.9	4.3	6.2	16.8	5.3	4.3	7.7	1.9	6.7	44.7	7.2	25.5	12.0	8.2	-	2.9	5.3	3.8	-
	高 校 卒	1000	49.1	50.9	22.0	0.9	0.4	2.0	10.6	8.4	5.7	16.4	5.5	6.2	5.1	6.5	3.7	44.6	4.4	30.8	9.4	4.6	0.4	1.2	3.0	4.8	0.5
	高専・短大卒	1000	40.7	59.3	35.7	-	0.4	3.7	19.5	12.4	12.9	22.8	9.1	9.5	11.6	13.3	2.1	48.1	4.1	39.4	4.5	0.8	-	-	0.8	3.7	-
	大 学 卒	1000	47.1	52.9	31.4	-	0.5	4.3	6.2	21.9	12.9	18.6	16.7	2.4	13.8	5.2	2.4	40.5	4.8	25.7	10.0	2.9	-	0.5	2.4	7.1	1.4
職 種	技能工・生産工程	1000	53.3	46.7	21.6	6.1	1.0	1.2	4.2	9.8	6.4	15.2	6.9	6.1	4.2	2.7	4.4	39.8	5.2	23.8	10.9	6.4	0.5	2.5	3.4	4.5	0.5
	事 務	1000	43.2	56.8	27.1	0.7	0.2	2.7	15.9	7.8	6.2	20.8	5.1	7.7	7.5	9.9	3.8	48.1	2.3	36.1	9.7	3.2	0.2	0.6	2.4	6.5	0.4
	販 売	1000	56.4	43.6	17.4	0.8	0.3	1.4	5.5	9.4	4.7	12.7	3.9	3.9	4.4	4.1	3.6	37.0	4.7	27.3	5.0	3.4	-	0.6	2.8	1.6	0.6
	サ ー ビ ス	1000	51.7	48.3	18.6	0.8	-	3.4	5.1	10.2	7.6	11.0	8.5	0.8	7.6	3.4	2.5	42.4	8.5	25.4	8.5	2.5	-	-	2.5	6.0	-
	専 門 ・ 技 術	1000	40.9	59.1	35.7	2.0	0.4	4.8	11.5	17.9	16.3	19.4	19.0	4.8	13.1	8.7	2.4	50.0	8.7	30.2	11.1	6.4	0.4	1.6	4.4	4.7	1.2
	運 輸 ・ 通 信	1000	40.9	59.1	22.6	1.1	1.1	2.2	10.8	7.5	6.5	16.1	4.3	7.5	8.6	6.5	3.2	54.8	7.5	36.6	10.9	5.5	1.1	2.2	2.2	5.4	-
	そ の 他	1000	51.4	48.6	25.7	5.7	-	2.9	14.3	5.7	5.7	20.0	2.9	8.6	5.7	2.9	8.6	40.0	5.7	28.6	5.8	5.8	-	2.9	2.9	-	-
勤 務 を	将来もずっと	1000	42.2	57.8	25.1	0.7	0.2	2.5	5.3	16.9	8.4	16.7	10.5	4.8	9.4	5.0	3.2	48.4	4.8	28.1	15.5	8.5	0.5	2.1	5.9	7.0	1.1
	いずれやめる	1000	41.6	58.4	28.7	2.7	0.7	3.0	14.4	8.7	8.2	20.5	7.3	7.8	7.1	8.7	4.4	50.2	5.9	37.1	7.2	2.7	0.4	0.8	1.5	4.5	0.3
	わからない	1000	63.4	36.6	16.8	1.9	0.2	1.4	7.0	6.5	4.7	12.0	4.0	3.5	5.1	4.4	2.8	31.2	2.4	20.9	7.9	4.3	-	1.0	3.3	3.6	0.3
人 生 の 目 標	地 位 ・ 名 誉	1000	45.9	54.1	28.4	2.3	0.5	2.4	11.0	12.8	8.9	19.5	8.9	6.3	9.4	7.5	3.7	45.6	5.8	29.9	9.9	4.9	0.5	1.0	3.4	5.0	0.5
	金 持	1000	49.5	50.5	24.1	0.9	0.9	1.4	6.5	15.3	8.8	15.3	8.8	4.2	6.9	4.6	4.6	42.6	6.9	25.0	10.7	5.6	0.5	0.9	4.2	5.1	-
	仕 事	1000	43.2	56.8	33.2	2.5	0.5	4.0	8.5	18.6	12.6	20.6	15.1	4.5	12.1	7.5	3.0	45.7	9.0	25.1	11.5	5.5	-	1.5	4.0	6.0	-
	社 会	1000	38.8	61.2	35.9	5.9	0.6	2.9	6.5	20.6	14.1	21.8	13.5	5.9	13.5	7.1	5.9	50.0	9.4	30.6	10.0	4.1	-	0.6	3.5	5.9	-
	趣 味	1000	52.7	47.3	25.8	1.7	0.2	3.1	12.5	8.7	6.6	19.2	6.8	4.2	7.6	9.0	3.7	39.4	5.0	26.3	8.1	3.1	0.4	0.9	1.8	5.0	0.6
	家 庭	1000	44.9	55.1	22.3	1.8	0.4	1.5	12.2	6.7	5.8	16.5	4.4	7.9	5.5	6.6	3.5	49.5	3.3	36.6	9.5	5.2	0.3	1.3	3.6	4.3	0.5
	そ の 他	1000	56.0	44.0	25.3	1.3	-	4.0	10.7	12.0	9.3	16.0	5.3	5.3	9.3	9.3	4.0	29.3	5.3	13.3	10.7	4.0	-	1.3	2.7	6.7	1.3

注) 多答式のため、「ある」の回答の合計は小計を上回る。

第45表 性、年齢、学歴、職種、勤務継続意志、人生の目標別将来の生活設計のために今後予定していること

(※)

区 分		計	特 に ない	あ						る (M A)													
				小 計	勉 強					し た い						貯 金 を し た い					そ の 他		
					小 計	方 法					資 格		目 的				小 計	職 役 立 てる 生 活 に	結 婚 資 金	マ イ ホ ー ム 金		そ の 他	
						定大 時制 高 校 学	職 業 訓 練 校	専 修 学 校	習 い こ と	自 分 で	め ざ し て い る	な い	職 役 立 てる 生 活 に	家 庭 立 てる 生 活 に	知 識 ・ 教 養	趣 味 か を に							そ の 他
計		100.0	45.1	54.9	33.7	1.2	0.8	7.5	15.3	10.0	6.4	27.4	8.8	8.3	9.6	10.5	5.5	34.5	4.9	19.8	6.3	3.5	0.5
性	男	100.0	46.5	53.5	29.4	1.4	0.9	6.5	4.2	17.1	7.3	22.1	13.9	3.1	10.2	5.8	5.1	38.5	7.7	19.3	8.0	3.5	0.3
	女	100.0	43.9	56.1	37.2	1.0	0.7	8.4	24.3	4.3	5.7	31.6	4.6	12.6	9.2	14.4	5.8	31.2	2.7	20.3	4.9	3.4	0.7
年 齢	15 ～ 19 歳	100.0	43.1	56.9	37.0	0.7	1.1	6.4	25.3	5.3	6.4	30.6	5.7	13.5	6.0	12.5	7.1	33.5	5.0	20.6	3.9	3.9	0.7
	20 ～ 24 歳	100.0	45.4	54.6	33.2	1.2	0.7	7.7	13.7	10.8	6.4	26.8	9.3	7.5	10.2	10.2	5.3	34.7	4.9	19.7	6.7	3.4	0.5
学 歴	中 学 卒	100.0	45.2	54.8	25.0	1.0	0.5	7.7	9.1	6.7	6.7	18.3	6.7	5.8	4.8	5.8	5.3	38.9	7.2	18.3	8.7	4.8	0.5
	高 校 卒	100.0	45.8	54.2	32.1	1.3	0.7	6.2	16.4	8.5	5.7	26.4	7.2	9.1	8.3	10.0	5.3	34.4	4.1	20.6	6.7	2.9	0.5
	高専・短大卒	100.0	40.7	59.3	43.6	1.7	0.8	11.6	20.3	10.8	8.3	35.3	9.1	10.8	14.1	17.4	6.2	34.4	5.8	22.8	1.7	4.1	0.8
	大 学 卒	100.0	44.8	55.2	42.4	-	1.4	11.9	7.6	22.9	8.6	33.8	21.0	3.3	18.6	11.0	6.2	31.0	7.1	12.9	6.2	4.8	0.5
職 種	技能工・生産工程	100.0	49.6	50.4	26.8	0.5	1.5	4.7	6.9	13.5	7.4	19.4	8.6	6.6	4.9	6.1	4.2	35.4	3.9	19.9	8.4	3.2	0.2
	事 務	100.0	44.1	55.9	38.4	0.9	0.7	8.8	22.4	7.1	5.8	32.7	7.1	10.9	11.4	14.1	6.1	31.1	3.4	18.8	5.0	3.8	0.9
	販 売	100.0	48.6	51.4	27.9	0.8	0.8	5.0	14.4	6.9	3.3	24.6	7.7	7.7	6.1	7.2	5.0	33.4	4.7	21.5	4.7	2.5	0.6
	サ ー ビ ス	100.0	41.5	58.5	28.8	-	-	7.6	11.9	9.3	6.8	22.0	11.0	3.4	5.9	10.2	5.9	42.4	13.6	19.5	5.9	3.4	0.8
	専 門 ・ 技 術	100.0	38.5	61.5	39.7	3.2	0.4	9.1	10.7	18.3	11.9	27.8	15.1	6.3	15.9	11.9	5.6	41.3	8.3	20.6	8.3	4.0	-
	運 輸 ・ 通 信	100.0	43.0	57.0	36.6	4.3	-	12.9	11.8	9.7	4.3	32.3	6.5	6.5	14.0	10.8	7.5	36.6	3.2	21.5	9.7	2.2	-
	そ の 他	100.0	42.9	57.1	31.4	-	-	11.4	8.6	14.3	5.7	25.7	14.3	11.4	17.1	2.9	5.7	34.3	5.7	14.3	5.7	8.6	-
勤 務 意 志	将来もずっと	100.0	42.2	57.8	34.5	1.8	0.5	6.4	9.6	17.4	7.8	26.7	12.8	4.1	13.0	7.3	6.8	40.4	5.0	19.9	10.0	5.5	-
	いずれやめる	100.0	40.5	59.5	38.3	0.9	1.1	9.5	20.7	7.0	6.3	32.0	7.6	12.1	8.0	13.4	6.7	34.5	5.3	21.2	5.2	2.7	0.7
	わからない	100.0	55.7	44.3	24.6	1.0	0.3	4.7	9.4	10.1	5.4	19.2	7.9	4.5	10.1	7.5	2.3	30.0	4.2	17.1	5.4	3.3	0.7
人 生 の 目 標	地 位 ・ 名 誉	100.0	39.1	60.9	41.1	1.1	0.5	9.6	19.2	12.2	6.7	34.4	11.5	9.7	13.6	14.1	5.5	36.7	5.2	21.4	7.1	2.9	0.5
	金 持	100.0	41.2	58.8	35.2	2.3	0.9	7.4	10.6	14.8	6.9	28.2	11.1	5.5	12.5	6.9	7.9	43.1	6.5	24.5	8.3	3.7	0.9
	仕 事	100.0	42.2	57.8	34.7	1.5	0.5	8.5	14.6	11.1	8.5	26.1	11.6	5.0	14.1	10.6	6.0	34.7	7.0	18.6	6.0	3.0	0.5
	社 会	100.0	36.5	63.5	48.2	2.9	3.5	12.4	12.9	18.2	11.2	37.1	20.6	5.9	17.6	9.4	7.6	36.5	8.8	17.6	8.2	1.8	1.8
	趣 味	100.0	46.4	53.6	37.0	1.3	0.7	10.9	16.2	9.6	6.8	30.2	8.3	8.5	12.2	15.3	4.6	29.1	4.6	16.6	4.4	3.5	0.7
	家 庭	100.0	45.3	54.7	30.2	0.6	0.3	4.9	17.2	8.0	5.4	24.8	5.9	10.1	7.6	10.1	4.7	37.0	4.0	23.0	7.3	2.6	0.3
	そ の 他	100.0	56.0	44.0	28.0	1.3	-	10.7	6.7	9.3	4.0	24.0	10.7	4.0	8.0	8.0	5.3	24.0	1.3	10.7	1.3	10.7	1.3

注) 多答式のため、「ある」の回答の合計は小計を上回る。

第46表 性、年齢、配偶関係別将来の生活場所

(%)

区 分		親 元 に い る 者				親 元 か ら 離 れ て い る 者			
		計	ずっとこの土地で生活したい	他の土地へいって生活したい	どちらともいえない	計	最終的には郷里に帰って生活したい	この土地ですっと生活したい	どちらともいえない
性	計	100.0	44.4	13.8	41.8	100.0	24.0	18.4	57.6
	男	100.0	52.8	12.9	34.3	100.0	28.9	18.1	53.1
	女	100.0	38.3	14.5	47.2	100.0	19.2	18.7	62.0
年 齢	15 ～ 19 歳	100.0	34.4	19.7	45.9	100.0	36.7	10.2	53.1
	20 ～ 24 歳	100.0	46.1	12.8	41.1	100.0	22.3	19.5	58.2
配 偶	未 婚	100.0	43.7	14.1	42.1	100.0	25.3	17.3	57.4
	既 婚	100.0	60.0	6.0	34.0	100.0	15.9	25.7	58.4

第 4 7 表 性、年齢別結婚予定の有無並びに結婚の時期及び結婚後の予定

(未婚の者=100%)

区 分	計	予 定 あ り						な い									
		小 計	時 期		共 勤 き 予 定		親との同居予定			小 計	2 3 歳 位まで	2 4 ～ 2 5 歳	2 6 ～ 2 7 歳	2 8 歳 以 上	わ か ら な い 考 え て い な い		
			1 年 以 内	そ の 他	共 勤 き を す る	共 勤 き を し な い	不 明	同 居 す る	夫 婦 の み							不 明	
性	計	100.0	18.0	6.7	11.2	13.1	4.0	0.9	7.3	8.9	1.7	82.0	18.4	25.8	17.2	12.8	7.9
	男	100.0	15.5	4.8	10.7	10.7	3.2	1.5	5.8	7.3	2.4	84.5	3.8	19.9	28.0	23.7	9.2
	女	100.0	19.9	8.2	11.7	15.0	4.5	0.4	8.5	10.2	1.2	80.1	29.8	30.3	8.8	4.3	6.8
性	1 5 ～ 1 9 歳	100.0	7.1	1.4	5.7	4.6	2.1	0.4	3.2	2.8	1.1	92.9	49.8	23.8	7.5	6.0	5.7
	2 0 ～ 2 4 歳	100.0	19.8	7.6	12.2	14.6	4.3	1.0	8.0	9.9	1.8	80.2	13.0	26.1	18.8	14.0	8.2

部 門	事 務 所	人 数	産 業 分	事 務 所	人 数
1	1	100人以上	1	1	100人以上
2	2	200～499人	2	2	200～499人
3	3	500～999人	3	3	500～999人
4	4	1000人以上	4	4	1000人以上
5	5	1000人以上	5	5	1000人以上

記入上の注意 (1) 章印は記入しないでください。
(2) 特にことわりのない限り、該当する番号及び頁号1つにつき○印をつけ、また、章欄に必要事項を記入してください。
(3) 記入し終わったらお願ひ入れ封をしてください。

はじめに あなた自身のことについて次の点をおたずねします

姓 年 令	学 歴	未竟事件	関 注 状 況 等	通学等の状況	片道の通勤時間	
1 男	1 中学卒 旧小卒 2 高専卒 旧中卒 旧高女卒	1 未 婚 2 結婚して いる	親身の方がお答えください 1 親元（ア）様 2 親元を離れている ア 事業所の寄居舎 寮 社宅 イ アパート・間借・下宿 ウ 神 家 エ 住 込	結婚している方がお答 えください 1 家族の状況 2 ア 親との状況 3 居るの状況 4 ア 神 家 イ 3 の住	1 定時刻高校 2 夜間進大・大学 3 職業訓練校 4 専修学校 各種学校 5 習い事をしている （４を除く） 6 通学をしていない	1 30分まで 2 30分を和 え1時間 3 1時間を越 える
2 女	4 大学卒	3 離別・死亡				

(職業生活について)

問1 現在どのような仕事をしていますか。

1. 熟練工・生産工程の仕事	原料・材料を加工する作業 機械器具を組立・調整・修繕する作業 印刷・製本の作業 組立作業 印刷 機械の修理を操作する作業等
2. 事務の仕事 (一般事務 会計事務 集金 タイピスト オペレーション)	
3. 販売の仕事 (商店・デパートの店員 外食営業)	
4. サービスの仕事 (目・美容院 クリーニング職 料用人 ウェイトレス(ウェイター) 観光案内等の接客員等)	
5. 専門的・技術的な仕事 (看護婦 栄養士 保健 技術等)	
6. 運輸・通信の仕事 (電話交換手 電報運転士 自動車運転者 車掌等)	
7. 管理的な仕事 (部長・課長等)	
8 その他 ()	

問2 動輪の形質は次のどれですか。

1	ふつうの昼間だけの勤務	
2	交番勤務	
3	その他	

例3 勤め先の休日ほどのように休んでいますか。

(4) 週休1日制ですか。週休2日制ですか。

1. 週休1日
2. 週休2日 → ア 毎週
イ 隔週
ウ その他()
3. その他()

② 土曜の休日は例題日ですか

1 () () 曜日
2 決っていない
3 その指 ()

問4 仕事で睡眠をすることがありますか

- ほとんどしない
- 時々することがある
- よくやる(1週間に平均2回以上)

問5 10月分の手取り賃金はどの位ですか

(※ 費 社内税金 貸付金返済等が太印されている場合は加えてください)

1. 1 万元未満	5. 10～12 万円未満
2. 1～5 万円未満	6. 12～15 万円未満
3. 5～9 万円未満	7. 15～20 万円未満
4. 9～10 万円未満	8. 20 万円以上

問 過去年間に 仕事上のけが、病態等で仕事を休んだことがありますか（勤続1年未満の方は入社後の状況を記入してください）

作者 曹 燕

→ 工 時制・標準の回数 () 倍

→ ④ 付家・病気の状況

㊦	どんな時が 得意ですか	㊧	例日休みま したか	㊨	けがをしえ路管安全上の提議等 は守っていましたか
				㊩	守っていた
				㊪	守っていた
				㊫	守っていた
				㊬	守っていた
				㊭	守っていた
				㊮	守っていた
				㊯	守っていた
				㊰	守っていた
				㊱	守っていた
				㊲	守っていた
				㊳	守っていた
				㊴	守っていた
				㊵	守っていた
				㊶	守っていた
				㊷	守っていた
				㊸	守っていた
				㊹	守っていた
				㊺	守っていた
				㊻	守っていた
				㊼	守っていた
				㊽	守っていた
				㊾	守っていた
				㊿	守っていた

→ 仕事に関して安全衛生についての教育や指導は受けたことがある

- a 十分にやれている
b あまりうけていない
c 全くうけていない

問7. けがや病気を防ぐため、事業主にどんなことを要望しますか。

〔おてはまるものすべてに○をつけてください〕

1. 安全衛生教育にもっと力を入れてほしい
2. 技能の訓練 指導にもっと力を入れてほしい
3. 健康増進にもっと力を入れてほしい
4. 安全衛生委員会等の活動を活発にし、意見を反映させてほしい
5. 機械、設備の定期点検を行ってほしい
6. 作業環境 設備をもっと整えてほしい
7. 安全帽・安全靴等保護具をもっと整えてほしい
8. 職場の人間関係をもっとよくしてほしい
9. その他()
10. 要望することはない

問 11 このは学校卒業後最初の勤め先ですか

1 最初の勤め先

② () 語句の動め先

その時の駆け先を平めた福田はそんなことでもうかし、主なものもつまであげてください。）

ア	仕事が自分に適していたかった
イ	賃金が低かった
ウ	休日が少なかった
エ	日曜日が休日でなかった
オ	労働時間が長かった
カ	早朝又は夜遅い勤務だった
キ	昇進の見込がなかった
ク	上司・同僚との人間関係がよくなかった
ケ	同年代の者がいなくなかった
コ	賃性が低くなかった
サ	福祉施設などとのつながりがあった
シ	会社に将来性があった
ス	解雇された
セ	会社が倒産した
ソ	家庭の事情
タ	健康上の問題
ト	その他

問 9 現在の会社（勤務先）に入ってから何年ですか。

1 1年未満	6 3年以上5年未満
2 1年以上2年未満	5 5年以上
3 2年以上3年未満	()年

問 10 現在の仕事に満足していますか。

1 十分に満足している
2 まあ満足している
3 満足していない
4 どちらともいえない

→ どのようなことが不満ですか

ア 仕事に興味がもてない
イ 自分の能力が生かされない
ウ 仕事が単純である
エ 仕事が忙しすぎる
オ 仕事がむずかしい
カ 汚い仕事である
キ 仕事に将来性がない
ク その他()

問 11 労働条件や職場環境等について不満や悩みがありますか。

1 あ る 2 な い

→ どのようなことですか(主なもの3つまであげてください)

ア 賃金が低い
イ 休日の少なさ
ウ 日曜日が休日でない
エ 労働時間が長い
オ 労働環境が悪い
カ 早朝又は夜間の勤務である
キ 昇進の見込みがない
ク 上司、同僚との人間関係がよくない
ケ 同世代の者がいない、少ない
コ 異性が少ない、少ない
サ 福祉施設がととわっていない
シ 会社で将来性がない
ス その他()

(余暇生活について)

問 12 自由時間(家事など生活に必要な時間をのぞいて)を主にどのよう
に過ごしていますか。平日と休日についてももっともよくする活動を
下欄から番号で3つまであげてください。

平 日 () () ()
休 日 () () ()

1 ラジオ・テレビ
2 休 養
3 新聞・雑誌・週刊誌等
4 学業的活動
[定時制高校・夜間短大・大学・職業訓練校・専門学校・各種
学校(タイプライター・簿記等)等への通学
読書・各種講座・けいこ道等]
5 映画・演劇・音楽の鑑賞・スポーツの観戦等
6 バイオ・ミュージック・観劇・競馬等
7 囲碁・将棋・トランプ等
8 外出・訪問(友人との雑談・ショッピング・ぶらつき等を含む)
等
9 スポーツ
10 旅行・ハイキング・ドライブ・釣り等
11 ボランティア活動
12 その他(平日) ()
(休日) ()

問 13 余暇を楽しむ場合、多くは誰と楽しんでいますか(主なもの3つまで
あげてください)。

1 ひとりで	6 家族と
2 職場の友人と	7 同じ趣味で結ばれた知人と
3 近所の友人と	8 クラブ・同好会の仲間と
4 学校時代の友人と	9 その他
5 恋人と	()

問 14 会社で決められた年次有給休暇日数(52年分)は例日ですか(年次
有給休暇のない人は9日と記入してください)。

() 日

問 15 前年(52年)1年間に、年次有給休暇を何日とりましたか。

() 日 → 主にどんなときにとりましたか(主なもの2つまであげて
ください)。

1 帰 省
2 国内旅行(海・山・ハイキング・キャンプを含む)
3 海外旅行
4 スポーツ・運動
5 勉強・スターリング等
6 休 養
7 家 事
8 病 気
9 冠婚葬祭
10 その他()

イ 最も長く連続してとったのは何日間ですか。また、どんな
ことに使いましたか。上記の欄から番号であげてください。

() 日間 → () 日

ウ 年次有給休暇を全日数とらなかった方でしょうか。休
暇が残った主な理由は何ですか。

1 とも必要がなかった
2 仕事が忙しかった
3 上司・同僚に気がおきた
4 待遇・昇進に影響する
5 その他()

問 16 前年(52年)1年間に5日以上まとめて休んだことがありますか。

(勤務先の休日であるか、年次有給休暇であるかに関係なくお答えくだ
さい。また、病気・けがや急引で休んだ場合はあてはめてください)。

1 あ る 2 な い

→ いつですか。また、何日間休みましたか(あてはまるものすべてに
○印をつけてください)。

ア 夏休み・夏休み () 日
イ 年末年始休暇 () 日
ウ コーポレーション(4月末～5月初) () 日
エ その他 () 月 () 日
() 月 () 日

問17. 現在何かクラブ活動をしていますか

1. していない
2. している
- ア. クラブ活動の頻度はどこですか(二つ以上ある場合はあてはまるものすべてに○をつけてください)
- | | |
|------------|----------------------------|
| a. 数回 | b. 頻度 { (a) 公共施設 (b) その他 } |
| c. その他 { } | |
- イ. どんなクラブですか(二つ以上ある場合はあてはまるものすべてに○をつけてください)
- | | | | |
|-------------------------|------------|-------|----------------|
| a. スポーツ・運動(登山・ハイキングを含む) | b. 音楽・演芸 | c. 映画 | d. ダンス |
| e. 和・洋裁・着付・編物 | f. お茶・お花 | g. 料理 | h. 読書(こ・しょうき等) |
| i. 読書会・研究会 | j. その他 { } | | |
- ウ. 1週間に何回活動していますか 約 { } 回
- エ. 主に何曜日に活動していますか { a { } b { } c { } d { } }

問18. 現在何か習いごとをしていますか

1. していない
2. している
- ア. どんなことですか(二つ以上ある場合はあてはまるものすべてに○をつけてください)
- | | |
|---------------|----------------|
| a. スポーツ・運動 | b. 音楽・演芸 |
| c. 映画 | d. ダンス |
| e. 和・洋裁・着付・編物 | f. お茶・お花 |
| g. 料理 | h. 読書(こ・しょうき等) |
| i. 外国語講座 | j. その他 { } |
- イ. 1週間に何回くらいしていますか 約 { } 回
- ウ. 主に何曜日にしていますか { a { } b { } c { } d { } }

問19. あなたの余暇の楽しみ方は次のどのタイプに近いと思いますか

- | |
|--|
| 1. どちらかという人に引きずられて遊ぶ方だ |
| 2. ひまがあるから遊ぶという感じだ |
| 3. やりたいことがたくさんあり、ひまができればその中から選んで遊んでいる |
| 4. やりたいことがたくさんあり、遊ぶためにひまをつくるというのが通っている |
| 5. その他 { } |

問20. 余暇を楽しむための障害となるものがありますか

1. ある
2. 全く障害がない
- どんなことですか(3つまで○をつけ時に障害となっているものに○をつけてください)
- | |
|-----------------------|
| ア. 余暇を楽しむ時間や余裕が足りないこと |
| イ. 何をするか考えつかないこと |
| ウ. 時間が足りないこと |
| エ. お金がないこと |
| オ. 仲間がいないこと |
| カ. 施設・場所が近くにないこと |
| キ. 用具がないこと |
| ク. その他 { } |

問21. 時間 お金 施設などの条件がすべて満たされたならば 余暇に何をしたいと思いますか 下記のうち最も希望するものを平日 休日別にあげてください

- 平 日 ————
- 休 日 ————
- | |
|----------------------------|
| 1. スポーツや運動をしたい |
| 2. 各種講座の受講や学校に行き勉強をしたい |
| 3. (スポーツ・運動以外の)趣味・文化活動をしたい |
| 4. 旅行・ハイキング・ドライブ等をしたい |
| 5. 休養にあてたい |
| 6. その他 { } |

問22. 西欧圏では休暇を長期間まとめて取る習慣がありますが それについてあなたはどのように思いますか

- | |
|-------------------------------------|
| 1. 西欧のように休暇にできるだけまとめてとった方がよいと思う |
| 2. 西欧と日本は生活習慣も違うから 西欧のまねをする必要はないと思う |
| 3. 休暇はそれぞれの人が必要な時にとればよいと思う |

問23. 仕事と余暇についてみると あなたは そのどちらに生活の重点をおいていますか

- | |
|--|
| 1. 仕事は人間のつとめだ。余暇のことなど考えずに一生懸命仕事に打ちこみたい |
| 2. 仕事は要するに生活の手段にすぎない。余暇を楽しむことが人間の生きがいだから思う存分余暇を楽しみたい |
| 3. 仕事と余暇は区別はない。仕事から解放されて余暇を楽しみたいとは思わない |
| 4. 仕事は仕事。余暇は余暇だ。仕事は適当にかたづけ余暇は余暇でほどほど楽しみたい |
| 5. 仕事は余暇を楽しむ。余暇が仕事に新しい力を与える。一生懸命仕事をし、思う存分余暇を楽しみたい |

問24. あなたの人生の目標はどちらかといえば次のどれにあたりますか

- | |
|---------------------------|
| 1. 地位や名誉を得ること |
| 2. 金持ちになること |
| 3. 仕事に打ちこむこと |
| 4. 社会のために役立つ仕事 活動をする |
| 5. 仕事はともかくとして楽々豊かな生活を送ること |
| 6. 明るい家庭を築くこと |
| 7. その他 { } |

問25. すべての条件を総合して 自分の生活は恵まれていると思いますか

- | |
|------------------|
| 1. 恵まれていると思う |
| 2. まあまあ恵まれていると思う |
| 3. あまり恵まれていると思う |
| 4. わからない |

問26. 最近 前者は「しらけている」と言われることがありますが あなたはそれをどう思いますか

- | |
|-----------------------------|
| 1. そのとおりで何ごとにもあまり積極的でない |
| 2. ターゲットでガクガクしないところはむしろ好ましい |
| 3. 若者の一面だけとらえて批判するのは適切でない |
| 4. 「しらけている」とは思わない |
| 5. わからない |

問27. 現在、仕事や職場以外のことによって悩んでいることがありますか

1. ある 2. な い
- どのようなことですか(あるいはまるものすべてに○をつけてください)

- ア 毎日がつまらない 退屈であること
イ 友人がいないこと 友情問題等
ウ 恋人がいないこと 恋愛問題等
エ 人生の目標が見つからないこと
オ 健康でないこと
カ 容ぼうや体格の問題
キ 子女の教育・結婚問題
ク 老後の問題
ケ 家庭内の人間関係
コ 住宅問題、生活環境の問題
サ その他()

問28. 悩み事についての相談相手はいますか

1. い な い
2. い る →
- (あるいはまるものすべてに○をつけてください)
- ア 父
イ 母
ウ 夫又は妻
エ 兄弟姉妹
オ 学校時代の友人・先輩
カ 職場の上司・友人
キ 近所の知人
ク 親類の人
ケ 専門の相談員
コ その他()

〔将来の生活設計について〕

以下の問は問29と来週の方のみおこなってください

問29. 現在の勤務先で今後働きたいですか

1. 将来もずっと続けたい
2. いずれはやめたい
3. わからない
- どのような道にすすみたいと思いますか
- ア できるだけ高い地位につきたい
→ 将来、昇進の見込みはありますか
エ 昇進できると思ふ→最も昇進した場合の役職名
1. 社長 2. 専務 3. 部長
4. 課長 5. 支店長・工場長
6. その他()
b わからない
c その他()
イ 地位よりも自分の仕事についての専門家にになりたい
ウ なにも考えていない
エ その他()

→ やめてどうしたいと考えていますか

- イ 自立したい → a 家業をつぐ
b 新たに自分で始めたい
ウ 他の勤務先に変わりたい
→ その場合仕事は現在と同じですか
a 現在と同じ
b 他の仕事
c わからない
エ 結婚又は出産したらやめたい
→ その後再度就業につく考えはありますか
a ずっと家庭にいたい
b 家庭と両立できる仕事があれば また 仕事をしたい
c 育児の手が離れた頃また仕事をしたい
ニ その他()

問30. 将来の生活設計のために 現在なにかしていますか

1. している 2. 特にしてない
→ どのようなことですか(あるいはまるものすべてに○をつけてください)

- ア 勉強している → (ウ) どのようなところで勉強していますか
a 定時制高校、夜間短大・大学
b 職業訓練校
c 専修学校、各種学校
d 習いごと(○を除く)
e 自分で勉強している
→ (イ) 具体的にのめざしている資格はありますか
a ある(資格名)
b ない
→ (ウ) 主として何に役立てるためですか
a 職業生活に役立てるため
b 家庭生活に役立てるため
c 知識や教養を高めるため
d 趣味を豊かにするため
e その他()
イ 貯金をしている → 主として何に役立てるためですか
a 職業生活に役立てるため
b 結婚資金にするため
c マイホーム資金のため
→ いつごろ購入の予定ですか
(a) () 年後
(b) わからない
d その他()
ウ その他()

問31. 将来の生活設計のために 今後予定していることがありますか

1. ある 2. な い
→ どのようなことですか(あるいはまるものすべてに○をつけてください)

- ア 勉強をしたい → (ウ) どのようなところで勉強したいと考えていますか
a 定時制高校、夜間短大・大学
b 職業訓練校
c 専修学校、各種学校
d 習いごと(○を除く)
e 自分で勉強している
→ (イ) 具体的にのめざしている資格はありますか
a ある(資格名)
b ない
→ (ウ) 主として何に役立てるためですか
a 職業生活に役立てるため
b 家庭生活に役立てるため
c 知識や教養を高めるため
d 趣味を豊かにするため
e その他()
イ 貯金をしたい → 主として何に役立てるためですか
a 職業生活に役立てるため
b 結婚資金のため
c マイホーム資金のため
d その他()
ウ その他()

問32. 将来は どこで生活したいと思いますか

〔親元にいる方がうかがいます〕

- イ ずっとこの土地で生活したい
ロ 他の土地へ行って生活したい
ハ どちらともいえない

〔養元から離れている方にうかがいます〕

- イ 最終的には親元に帰って生活したい
ロ この土地ですと生活したい
ハ どちらともいえない

〔未婚の方にうかがいます〕

問33. 現在結婚の予定は具体的にありますか

1. ある → ア いつごろですか() 年以内
→ イ 結婚後は共働きをしますか
a 共働きをする
b 共働きをしない
ウ 結婚後は親と生活しますか
a どちらかの親と生活する
b 夫婦のみで生活する
2. な い → 何才頃結婚したいと考えていますか()才頃
(どちらもありがとうございました)

GAa1/1

8B-4-53



女性と仕事の未来館



00964310