



魅力ある職場づくり事例集

—勤労青少年福祉推進者の活動の実際—



は　じ　め　に

日勤協シリーズ第2号として、本事例集は、労働省婦人少年局（年少労働課）の指導のもとに、雇用促進事業団の委託を受けて「魅力ある職場づくり」の一環として、「福祉推進者の活動の実際」についてとりまとめたものです。

推進者制度が生まれて10年余、各地でそれぞれ御活躍を載っていますが、去る昭和56年に全国都道府県で把握された推進者の活動状況を書架に埋もれさすべきではないと思われますので、先づその一部を選んで編集したものです。

本書は、ひとり推進者の方々だけでなく、広く勤労青少年の育成その他に従事される人々に利用され、青少年がその職業については句論、自由時間を活用しスポーツに勉強に或いはボランティア活動に参加するなど、重篤な素養を持ち、世代を担う、よき社会人、職業人として伸びて行くよう、御指導などの参考になれば幸いと存じます。

昭和59年3月

社団法人 日本勤労青少年団体協議会
会　長　　小　林　平　三

目 次

は じ め に.....	(1)
〔事例1〕 福祉推進者の役割.....	5
〔事例2〕 福祉推進者活動.....	10
〔事例3〕 福祉推進者と余暇活動.....	13
〔事例4〕 福祉推進者と職場.....	16
〔事例5〕 新入社員教育.....	19
〔事例6〕 福祉推進者制度と現状.....	22
〔事例7〕 勤労青少年の生活設計と助言.....	26
〔事例8〕 仲間意識と職場の定着促進.....	29
〔事例9〕 福祉推進者は巾役たれ.....	32
〔事例10〕 働きがいと推進者の役割.....	35
〔事例11〕 社内数育と能力開発について.....	38
〔事例12〕 勤労青少年と職場の現状.....	40
〔事例13〕 スポーツ・余暇.....	44
〔事例14〕 余暇に関する活動.....	47
〔事例15〕 余暇活動の実践.....	50
〔事例16〕 企業環境の変化と推進者の役割.....	52

〔事例 1〕 福祉推進者の役割

- | | |
|--------|--------------------|
| 1. 報告者 | N電機（株） 勤労部主任 |
| 2. テーマ | 当社における勤労青少年福祉推進者活動 |
| 事業場規模 | 従業員数 7,711人 |
| | 20歳未満の勤労青少年 1,530人 |

当工場は従業員、約7,700名の製造工場である。製造機種毎に事業部制が敷かれ、それぞれの事業部に事業部勤労担当がいて、福祉推進者を兼務している。

勤労担当の役割は事業部の労務スタッフとして、ラインの管理者と一体となって、勤労青少年の福祉の向上、問題解決に当たり、当該事業部全体の円滑な労務管理の推進に日夜努力している。

それでは勤労担当の定型業務とは、どのようなものであろうか

1. 職場巡回による接触及び情報の収集
 - (1) 適宜（1日に1～2回）に職場巡回を行い、従業員と接触を図り、情報を集め、問題点の発見に努める。
 - (2) 病弱者、勤務不良者等、特に指導管理を必要とするものについては、できるだけ声をかける等接触して指導育成する。
 - (3) 管理監督者に対しても、なるべく接触して、従業員についての情報を得ると共に、勤労担当よりの情報を伝達する。

2. 職場レクリエーション

従業員の健全な余暇利用の有効的活動を目的とした職場レクリエーション活動の推進を図り、従業員の教養及び趣味の向上並びに健康増進を基として、円満な人格形成と相互の人間関係を円滑にするため下記の業務を行っている。

- (1) 勤労担当は、事業部職場レクリエーション部の代表委員長として、職場レクリエーション活動の総括を行う。

- (2) 年間行事の企画、立案、実施を行う。
- (3) 職場内の単位活動の展開について助言、援助、指導をする。
- (4) 職場レクリエーション委員（60人に1人の割で選出され、任期2年、1年ごと半数交替）の指導、育成を行う。

(5) 処理すべき主な事項

- 1) 予算の請求と収支報告
- 2) 各種資料の収集と広報（PR）活動
- 3) 各種文体備品（野球用具、バレーボール、バドミントン等）の借用に関する手続と承認

3. モラルアップ・キャンペーン

モラルアップ運動の一環として「ゆたかなふれあい」運動を行い、下記の業務を行う

- (1) 事業部におけるキャンペーン推進委員会の事務局を担当し、キャンペーンの目的とする効果の達成をめざす。
- (2) 事業部独自のキャンペーン活動の推進を行う（職場のエチケット、人間関係、レクリエーション等）

4. カウンセリング

日常発生する労務問題は、その都度、臨機応変に関係職制と連絡をとり、助言、援助を行い効果的な解決をはかる。

(1) 勤務不良者の善導

遅刻や欠勤の多くなる理由として考えられることは

- 1) 遊びや夜ふかし等で、朝起きられない
- 2) 仕事が面白くない
- 3) 職場の人間関係がよくない
- 4) 家庭の事情で休みが多い
- 5) 病弱である
- 6) ノイローゼ等、性格的に異常が認められる
- 7) 酒食、ギャンブル等に溺れ、私生活が乱れる

以上が主な理由とみられる。これ等の指導、善導に当たっては、関係職制、勤労部、他事業部勤労担当と必要に応じ十分協議しあい、

個別に善導対策をとることとするが、初期の段階では更生善導を第一とし、依然として改善のみられない場合には退職勧告を含めて、強力な指導を行う場合もある。

(2) 金銭的トラブルに対する指導

サラリーマン金融、ネズミ講、マルチ商法、商品取引、競馬競輪等の各種金銭的トラブルの発生問題については各職制と協力し、動向の把握及び日常生活態度に十分注意し、問題者の早期発見に努める

(3) 問題早期発見の着眼点

- 1) どんな友人と交際しているか
- 2) 職場の仕事、上司、同僚に不満はないか
- 3) 競馬、競輪、その他のギャンブルに凝っていないか
- 4) 外部からの私用電話は多くないか
- 5) 勤務状態、寮生活、下宿生活はどうか
- 6) 友人同僚からの借金、使途はどうか
- 7) 服装、化粧の変化、異性関係、外泊の増加等、不自然な点はないか
- 8) 余暇のすごし方は健全か

(4) 指導上心がける点

- 1) 収入、支出のバランスをよく理解させ、無借金状態で頑張るよう説得する
- 2) やむを得ず融資を必要とする場合は会社の社員融資制度等低利の融資をあっせんする
- 3) 場合によっては家族の協力を求める

(5) 被害を受けた場合

- 1) 高金利、暴力による取立ての場合は最寄の警察署に相談する
- 2) 取り立てをめぐるトラブルその他は各府県の「日本消費金融業協会」「全国庶民金融業協会」の苦情処理委員会に相談する
- 3) 「消費生活センター」「県民相談室」等の公的機関を利用し相談する

(6) 職場不適應者に対する指導

従業員が現在の職務、職位に対してどのような適応感を持っているかを熟知することは極めて大切なことである。特に若年従業員の意識構造の理解は重要である。

従業員の入社動機、つまり職業選択の理由を大別すると下記の4項目が高い

- 1) 学校の先生にすすめられて
- 2) 親や周囲の人にすすめられて
- 3) 安定していて将来性があるから
- 4) 他に適当な仕事がないから

これ等をみると、自分の知識・技能が生かせる、自分に向いている等の積極的な選択は非常に少い。学校生活または家庭生活から急激な社会生活への変化、集団生活の変化による心理的な圧迫からの重圧も見逃すことはできない。これ等を克服できない場合、その現れとして不平、不満、苦情の申し出となる傾向が強い。しかし最近では若年層(男子)の減少、単調作業(流れ作業)の減少、他に目標を持つ(通学者の増大)等により、仕事に対する不平、不満を申出るケースが少なくなってきた、むしろ、職場におけるポストまたは人間関係が大きなウエイトを占めるようになった。

(1) 職場不適応者の指導、対策

職場、その他における不平、不満が少なくなっているとしても、本質的に問題が解決されているわけではなく、内在しており、何かの機会に表面化するものであり、その指導対策として下記のものが必要である

- 1) 性格をよく理解する、そのために機会を捉えて面接を行い、正確に判断ができるように心がける
- 2) 職場、寮における不適応者の具体的事実を確認する
- 3) 職制と協力して指導対策を行う。必要によっては作業、職場の変更等も考慮する
- 4) 家庭との連絡を密にして退職等の事態になっても円滑に処理できるようにする

5) 仕事と私生活を割りきるのが現代若者である。不適應内容を明確にして、慎重に処置することが大切である

以上の不適應者の指導対策には、相手の人格を認め、その意見、言い分を十分に聞き、誠意を持って、共感が得られるまで善導する。そのためには日常、これ等の人々と接触を多くして、常に円満な関係を持つよう心がけ自分の仕事について、その重要性、勤労者の心構え等、時に応じて説得し納得させる。

以上が我が社に於ける勤労担当（福祉推進者）活動の概要である。

〔事例 2〕 福祉推進者活動

1. 報告者 (株) D百貨店 人事部人事課長
2. テーマ 当社における勤労青少年福祉推進者活動
3. 事業場規模 労働者数 1,951人
20歳未満の勤労青少年 126人

80年代に入り、急速に社会福祉の充実が強く叫ばれています。各関係分野では人間性主体の福祉社会の建設を目指して鋭意努力しております。

企業内においても福祉の充実に関心を向けているのは当然のことですが、従業員は物質的な豊かさから精神的な豊かさを求めるようになっております。福祉の視点もこの従業員の要求の変化に応じて柔軟に対応しなければなりません。

最近の新入社員は物心がついてから今日まで、潤沢な生活物資に囲まれ、文明を謳歌し、平和で安定した将来を心に描きながら成長してきましたが、就職して初めて価値観の異なる人々と出会い、戸惑いや混乱を起こす者は少なくありません。このような危険性を持った新人を新しい環境にうまく調和させ、健全な心を培い、維持させるよう、側面から援助指導することが、今日の新人にとって必要な福祉活動であります。新人の20歳までの約2年間の生活は、彼等の今後の永い人生に大きな影響を与えるという認識に立って、青少年福祉推進委員（以下推進者とする）を設けて運営しております。

新人に対する推進者の活動の一部をここに報告させていただきます。

(1) 推進者の任命

新人より5～10歳年上の者を対象にし、新人7～10名に対して2名の推進者を任命します。

(2) 推進者への教育活動

推進者が役割を果たしていく中で必要となる知識や技能、また、情報を任命後直ちに実施します。

- ① 年間育成計画の説明
- ② ディスカッション・レクリエーション活動の意義や技法の指導
- ③ 面接相談の技法指導
- ④ 社外講習会への派遣

(3) 推進者会議の実施

活動の効果を一層向上させるために、3ヶ月に一回合宿形式で会議を実施しております。テーマは「若者の気質」や「活動上での問題点」を主に取りあげ、推進者相互で研究しております。

以上のような方法によって、推進者自身の質の向上を図っております。

次は実際の推進者の活動について紹介いたします。

(1) 職場参加活動

グループ単位で年5回程「ディスカッション」を実施しております。推進者は進行役を務め適宜助言を行います。新人には討議を通して職場生活を考えさせ、判断力と分析力を育てようとするのが目的であります。テーマは「チームワーク」、「人間関係」、「同僚との協力」、「人生観」などが多くのグループで取りあげられています。この活動は学生から社会人への激変期にある新人にとって、精神的な安定をもたらすのに大いに役立っています。

(2) 面接相談活動

この活動は推進者の主要活動であります。大きな組織の中で生活しているだけに、内面的に不安定な精神状態にある新人は仕事への不安や焦りが潜在的なものとして蓄積されがちであります。この蓄積が顕在化する前に解決するために、推進者は積極的に新人を観察し、相談にのります。例えば問題が無いように見えても、定期的にこの活動を実施するよう要請しております。

(3) 自由時間に関する活動

余暇を不健全な遊びで無意味に過ごすのではなく、健康的で有意義な時間とすることの大切さを「レクリエーション」を通じて体得させております。また「仲間への同調性」もここで育かれています。「レクリエーション」としてオリエンテーリング、球技大会、ハイキングや他のグループとの親睦会などを年4回実施しております。

(4) 寮生の生活設計

寮生活をする新人には寮生の推進者を担当させております。これは寮生活者の気持が理解できる、また寝食を共にすることで、家族に代わって細かいところまで手の届く指導ができるためであります。恋愛や結婚など将来の人生設計についての助言や相談を推進者は寮自治委員や寮管理者と協力して行っております。

以上推進者の活動を具体的に述べましたが、現状はまだまだ十分な活動とは言えません。弊社は58年春に新たに一店を開店いたします。これに伴ない新入社員の採用は今まで以上の人数となります。また新人は多様化、個性化といった特徴がますます進行していくものと思われます。一人ひとりが特徴化した多くの新人をどのようにうまく社会に職場生活に適應させていくかが今後の弊社の課題であります。従って推進者へ寄せる期待はますます大きくなるものと思われます。

〔事例 3〕 福祉推進者と余暇活動

1. 報告者 I 機械（株）T工場
2. テーマ 勤労青少年福祉推進者の活動状況
3. 事業場規模 従業員数 697人
（T工場） 20歳未満の勤労青少年 48人

当社は、本社15名、T工場約700名、K工場約180名計900名の人員構成により、汎用機器を製造しています。

T工場では、大型舶用過給機、コンプレッサー並びに航空機器部品（特にジェットエンジンの翼）を、K工場では最近注目されている陸上用エンジンの補助機器として使用される小型過給機（ターボ）の製造を行っています。

本稿は、事業所単位をねらいとしていると思われますので、以下T工場について記述致します。

T工場約700名の内、男子が9割を占めています。又勤労青少年（満20歳未満）は48名で、内男子が42名であります。

我が社の勤労青少年の志向は、一般の調査とはほぼ同じで、「労働時間中は仕事に打ち込み、余暇は余暇で楽しむ」といった「割り切り型」が大半を占めていることがアンケートの結果であります。

こうした勤労青少年の動向を基調にした中での福祉推進は、それぞれ個々の好みも極めて多様化しているため、企業としての活動推進は非常にむづかしさがあると言えます。

何か行事を行う場合でも、内容によって参加者が、多かったり、又少なかったりしておるのが実情であります。

こうした状況の中で、私共は、勤労青少年福祉推進について次のようなことを重点に実施あるいは計画しているのであります。

1. 昭和47年に勤労青少年福祉推進者4名を選定し、その資格を取

得しました。

その中で、I 労政事務所[※]下団体の I 地区勤労青少年福祉推進者連絡協議会に加盟し、その指示をあおぎながら、企業内の推進に当たっております。

この協議会での具体的活動は、勤労青少年を直接対象とした、オリエンテーリング大会、ソフトボール大会、ボーリング大会、リクレーション講習会等々を実施し、かつ各企業の推進者に対する研修会、講演会等を行っております。

I 地区の企業間の連帯感、若人相互のコミュニケーションの場として、活動の内容も年々充実して来ております。

2. 企業内の勤労青少年と中高年層とのコミュニケーションを計り、明るい職場づくりのため、各職場毎（係単位）のリクレーションを実施しています。

（最近の若人は、少人数で若者だけで、車などを使った余暇利用が目立ちます。）

職場の係長が中心になって職場対抗のソフトボール大会などを休日に行うよう働きかけ、多くの職場がこれを実施しているのもその一例であります。

3. 会社の中に体育文化本部を組織し、その中に各体育・文化専門部（通常言われるクラブ活動）を設け、体育関係 10、文化関係 9、合計 19 のクラブが活動しています。

このクラブ活動は会社で年間補助金を支給し、福祉の一環として活動の活発化に寄与しています。

特に青少年は、野球、ソフトボール、排球、庭球等の体育関係又女子は、生花、茶道、料理などの趣味を生かせるような内容のものに多く入部しています。

昭和 55 年には、体育館を新築し、特に室内競技の体育クラブが活発に活動しています。

私達勤労青少年福祉推進者は、勤労青少年の、職場適応、職場カ

ウンセリング、グループ活動、そしてリクレーションと巾広い視野と指導能力を持ちながら対応しなければなりません。

しかしながら、さまざまな環境にある勤労青少年が、「余暇を有効に過ごす」ことが、明るく健全な若人の基本であることを私なりに重視しましたので、リクレーションという一部分を取り上げて述べた訳でありますのでこの点ご理解を賜われればありがたく存じます。

〔事例４〕 福祉推進者と職場

1. 報告者 K興業（株）
2. テーマ 福祉推進者として、職務遂行上の問題点と解決のための方策
3. 事業場規模 従業員数 3,500人

私の職務は社員3,500名の福利厚生係として、寮の管理、寮生の生活指導、社員食堂の管理運営、各種行事の立案とその実施、財形貯蓄や各種保険の窓口業務を主として担当しております。

昨今、会社は減量経営に転じ、人員の増加はなく、一方多様化して来る福利厚生面の仕事を消化せざるをえないのが現況です。この職務分掌の一部に福祉推進者としての活動がありますが十分な対応ができなく残念に思っております。そこで私なりに問題点を上げますと、次のようになります。

第一としては、推進者の位置付けにあります。法令の中では、「選任するよう努めること」と定められておりますが、選任義務が弱く、会社は利潤追求が第一のため、この程度の規定では、二次的要素となり軽視されがちであります。目の先にメリットがない限り積極的に取り組む姿勢が乏しいのです。また、勤労青少年の対象が20歳までであり、さらに20人以上雇用となっておりますが、高学歴化の現代では対象者が少ないので、年齢及び雇用数について検討する余地があると思います。

第二として、勤労青少年と推進者との間に、考え方のギャップがあることで、価値観の相違をどう理解し、解決するかという点であります。職場内では親父と息子はどの差があり、現代っ子の態度、行動を理解することが容易ではありません。

第三として、相談や、指導するための時間が勤務時間内では取れないことです。相談はお互いの心と心との対話により、理解し相互の立場を知る事が重要なポイントだと思います。それには、時間と場所が異なります。勤務時間の枠内では限りがあり困難であります。

第四として、職場の組織がタテ割であり、推進者としての職務は組織機能を横断的に遂行する要素があり、介入に抵抗があります。

例えば、クライアントと接触している時、その上司は推進者に対して、「よけいな事をしないで欲しい、自分の域は自分で守る」といったセクト主義が現われ、活動が阻害されることであります。

第五として、勤労青少年を受け入れる側の教育の問題であります。先輩達が自信をもって生活指導や、職場研修が出来るような教育体制がないのです。組織風土として生きがいに問題があり、上司や先輩達の意識が欠如していることなのだろうと思います。

以上列記したような問題について、解決案を申し述べてみたいと思います。

第一の推進者の位置付け等については、労働省はじめ関係行政機関として、推進者の位置付けを強くする努力が一層望まれると思います。それには企業のトップに推進者の役割、重要性を知ってもらい、前向きに対応願いたいです。また、勤労青少年の対象の枠を高学歴社会に伴い、20歳未満を25歳未満位までにし、20人以上の雇用を逐次さげ、将来は5人以上位に改定して欲しいものです。われわれ自身も推進者として積極的に役割や立場をPRし、企業の幹部に認識してもらうよう努めなければならないと思います。理想的な方策としては、専任制をとる事だと思います。

第二の時代的ギャップの埋め方については、いつの時代でも価値観の差はあるもので、彼らの考え方、行動を拒む事は好ましくなく、相互の立場を尊重し、理解し合い、根気よく努力する必要があります。それには「時間」と「場」を考えて出来る限り機会を多く持つ事が良いと思います。

第三の勤務時間内での活動ですが、現状では限られた事しか出来な

いし、また、事務的になってしまいます。本来この種の相談は「時」と「場所」と「場」により対応すべきだと思います。それには余暇活動の中や、職場外等、非公式集団の中でのカウンセリングをする事も一方策です。しかし、それには「カネ」「ヒト」「モノ」「時間」が、不可欠の要件と思います。現在のボランティア体制では限度があり、目的を十分に達成することは出来ないと思います。

第四の組織については、上司が推進者の役割を理解し、部下（若者）を育て、次代への人材確保の大切さを認識することだと思います。そのための方策が第五の職場の内外における研修であります。

第五の指導者の研修については、特に職制や先輩達に対して、職場研修を積極的に実施することです。第一目標としては、頭の切替をしてもらう事があるでしょう。そうして、生活上の日々の中から若者と一緒に努力し、生きがいを持つことが肝要かと思います。

最後に、私の主張は、推進者とは勤労青少年が職場に定着し、立派な職業人となり、健全な明るい社会生活を営む日本国民に育てもらうことであります。その礎が職務であると、確信し、今後も努力をして行く所存でございます。

〔事例 5〕 新入社員教育

1. 報告者 N 鋼管（株）（鉄鋼業）
労務室主任部員
2. テーマ 勤労青少年福祉推進者としての活動
3. 事業場規模 従業員数 1,222 人
20歳未満の勤労青少年 31 人

今年当所では、20 名の新入社員を迎えた。造船不況の影響を受け、昭和 51 年以来採用を中止していた関係で、実に 5 年ぶりの採用となったわけだが、5 年間に及ぶ受け入れノウハウのブランク、及び 5 年前と比較した若年層意識の変化について、大きな危惧を抱いたところであるが、福祉推進者として受け入れ元部署である労務室と十分なる事前協議を重ね、万全の態勢で臨んだつもりであり、その結果 10 月時点で、全員がスムーズに職場に適応し、成長した社会人、当社員として活躍している。

新入社員を中心に、当所における若年社員に講じている対策について主な点を列挙してみるとつぎのとおりである。

1. 入社前教育の実施

入社確定後、毎月 1 回定期的に資料を送付し、社会人としての心構え、会社の概要、業界の知識等を教育する一方、入社前の生活ぶりについて作文を求め、自覚を促しつつ、福祉推進者との意志疎通を密にした。また、父兄にも参集願い、子息の勤務する場所の見学と入社後の生活について家族の理解と協力を求めた。

2. 入社後の教育の実施

入社後早期に会社生活に慣れてもらうために、3 ヶ月を要して、会社生活の基本的知識を与えるための導入教育、各職務を遂行するうえで、共通的に使用する共通技能教育、さらに各配属先職場における専門技

能訓練を3期間にわけて、無理のないように、段階的に対象者に技能を身につけさせるよう配慮した。この間10人に1人の割合で、生産ラインより優秀な技能者を指導員として任命し、専任に指導に当たらせ、職場配属後も2,3人に1人の割合で指導員を指名し、公私にわたる指導を行わせた。

なお2年目以降は、社内においては、各職場におけるOJTが中心となるが、各種溶接等技能資格の取得教育を行い、社外においては、産業ジュニアリーダー養成講座、市主催の教養講座、あるいは市民大学等への選抜参加を予定している。社内教育プログラムとしては、層別研修として、中堅社員研修が設定されており、入社後約5年目で、従って20歳前半で大部分の社員は受講している。

3. 職場配置の実施

前述の教育を実施したあと、高校での専攻学科、入社試験時の適性検査、入社時の健康診断、教育期間中の就業態度等を参考に、本人と個別に十分時間をかけて面接を行い、本人の希望をも配慮して、能力、適性に合った配慮を行うよう心がけた。会社生活での能力発揮が可能か否かは、特に技能職の場合は、多くの職場配置替えを行う方がデメリットが多いと考えられ、最初の配属職場次第と思われるので、特に慎重を要するところである。もちろん最初の配属のままというわけではなく当所においては、自己申告制度を導入し、毎年所属長と面接の場を設定し、本人に関する配置上、人間関係上、職場環境改善上等の意見を出してもらい、交換するシステムを採用しており、かなり効果を上げている。

4. 寮生活における指導

前期教育期間中は、社会生活への適応と、同輩意識の強化を目的として、全員入寮を義務づけ、団体生活訓練を行うとともに、新入社員2人に対して1名ずつ、先輩寮生よりルームリーダーを任命し、私生活、会社生活での新入社員の指導や相談に当たらせた。推進者としても、ルームリーダーとこの期間中週1回の割合で懇談会をもち、新入社員の動向把握とともに、先輩寮生の指導に努める一方、各室で、自

由に懇談する機会を設け、意志疎通を図った。また、寮には自治会が組織されており、今後推進者としては、新入社員を、役員に選出されるよう指導し、能力伸長を図ってゆきたいと考えている。

5. スポーツ活動の奨励

前述の寮自治会に主催してもらって、歓迎のボーリング、ソフトボール、懇談会等を実施し、新入社員、寮生の交流の場とした。

また、新入社員全員に対し、当社のクラブ活動を前述導入教育時に紹介し（約20部）、一人でも多くの人が入部し、スポーツや趣味に親しむよう奨励している。

〔事例6〕 福祉推進者制度と現状

1. 報告者 S百貨店
(地区勤労青少年福祉推進者連絡協議会員)
2. テーマ 職務遂行上の問題点及び解決の為の方策

推進者としての活動を妨げている問題点としては、色々考えられますが、まず、①企業内の役割や、位置付が不明確である。②行政機関と企業との間に福祉推進者制度に対する認識のギャップがある。③推進者制度の社会的通用性がない。等が考えられるでしょう。

そこでまず、①の「企業内の役割や位置付が不明確である」について考えてみます。まず、第一に問題となるのは、推進者が活動する為の企業内における、地位や役割が明確に与えられているか、もし与えられているのであれば、企業内で推進者として、どのような職務が要求され、それにともないどのような権限や、役割が認められているか、そしてそれが、どのように評価されているか、といったことが活動の為の基本条件といえるでしょう。

ところで、西播地区における推進者の所属部門をみてみますと、人事、労務、総務関係者が圧倒的に多くなっています。しかし、福祉推進者をして、勤労青少年を、本当に指導、育成しようとするならば、まず、彼らの心情を知らなければなりません。現場を離れたスタッフ部門の人間ではなく、現場で共に働き、汗を流し、仕事のつらさも、苦しさも、楽しさも共に肌で感じ合える人でなければ本来の推進者の活動は難しいと思えるのです。

また、同地区における推進者の企業内における地位をみてみますと、上は部長から下は一般係員まで実に幅広い範囲から選出されております。

一般に何らかの職務を遂行させる場合に、個々の企業の事情はあるかも知れませんが、このように、職務遂行者が、幅広い範囲にわたっているケースは稀ではないでしょうか。

また、役職者でない人が一番多く選出されていることについては、青少年との年令差を多分に考慮したものと考えられますが、青少年の要望を企業内で実践に移す為の十分な影響力をもった存在であるかどうかということになると疑問は残ります。以上のようなことから実態として企業内における推進者の位置付や役割が不明確であるということが第一の問題点といえるでしょう。

次に②の「行政機関と企業との間に推進者制度に対する認識のギャップがある」ということについて考えてみましょう。

まず一つに企業には独自の組織があります。すべての職務はこの組織の中で遂行されていきます。企業内における推進者の位置付や役割が不明確であれば、当然、その活動も組織の中で機能できなくなり、形骸化せざるを得ません。

二つ目にどこの企業においても管理、監督者は部下の指導、育成の為に、かなりの努力と労力を払っているはずです。そしてそれは何も職業訓練的側面ばかりでなく、部下（勤労青少年）の人間形成側面についても指導、育成がなされねばなりません。それが上司としての義務であり、責任であります。企業のこのような考え方の中で勤労青少年の問題だけを切りはなして考えることは現実的でないように思えるのです。

以上のように、仮に制度の趣旨が企業側にもある程度理解されたとしても、いざ、実践しようとする時、企業の考え方や、企業組織の面などから、実践しにくい諸事情があり、そのあたりに行政と企業との間のギャップを感じるように思うのです。

次に③の「推進者制度の社会的通用性がない」ということについて考えてみますと、

本来推進者には、青少年の援助者としての職務があり、企業内で彼らの生活や、仕事や余暇などについてのアドバイスや指導を行なう重

要なポジションであるにもかかわらず、資格についての理解に欠ける為、不十分な認識や評価しか与えられず、それが活発な推進者活動を阻害している要因の一つでもあると思えるのです。

さて、それでは、今まで述べてきたようないくつかの問題点に対し、どのように対処すべきかということについて1～2考えてみましょう。

まず、推進者制度を企業内に根づかせる為の大前提として企業上層部のこの制度に対する、より一層の理解と認識が何よりも大切です。その上でまず、第一に推進者の企業内における明確な位置付の為に、推進者制度を企業独自の組織に組み込ませること。具体的に言えば、推進者が青少年一人一人に対処することは、物理的にも無理があり、企業組織という面からも現実的でない。そこで、企業は豊富な知識と経験をもった専門職的推進者を養成し、その推進者は、青少年を部下にもつ上司に対して、直接、指導、助言を与える。上司は推進者より、バックアップされながら自らの手で直接、部下を指導、育成することが出来る。こうすれば、制度自体を企業組織に組み込め、推進者の社内における位置付もある程度明確なものにすることが出来るのではないのでしょうか。

次に推進者の社会的通用性をより高める為に、現在の法、第13条でいう「……推進者を選任するように努めなければならない」という努力義務規定は、この制度に対する印象を甚だ不徹底なものにしているように思えます。本当に、必要とするのであれば、行政と企業の責任において、一定規模以上の企業とか、勤労青少年を何人以上雇用している事業所などといった基準を設け、義務として「……福祉推進者を選任しなければならない」と改正すべきである。また、資格の認定についても、単に講習会を受講するだけでなく、認定試験も実施すべきでしょう。このことにより、推進者制度の社会的通用性も今以上に、高められると思われます。

最後に私達、福祉推進者自身の自覚について少し触れてみたいと思います。

これまで述べてきた通り、推進者を取り巻く環境は、まだ、まだ不

十分ではありますが，そのような状況においても，推進者として，前向きに積極的に活動に取り組み，かなりの成果を上げている事業所や推進者もあります。

要は，推進者の取り組み姿勢が根本的問題の一つであるといえるでしょう。私達，推進者の今後の努力や情熱が，社内的にも，社会的にも，制度への理解と認識を深めさせ，勤労青少年の健全な育成の為の大きな環境づくりに結びついていくものと確信しつつ，精力的な取り組みを進めていきたいと思っています。

〔事例 7〕 勤労青少年の生活設計と助言

1. 報告者 T 紡績工場 労務係長
2. テーマ 企業における福利厚生と勤労青少年の生活設計における将来展望について
3. 事業場規模 従業員数 4 3 3 人
20歳未満（女子） 1 2 0 人

当工場における人員構成を見ると、従業員 4 3 3 名のうち男子 1 6 3 名、女子 2 7 0 名で構成されている。

繊維産業は、古くから若年労働力を多数必要とする労働集約型の産業であり、従って遠隔地から多数採用してきた。

当工場でも 2 7 0 名中、約 1 2 0 名の中高年齢の通勤者のほか、1 5 0 名が遠隔地で採用した若年女子が寮生活を営んでいる。

この 1 5 0 名の寮居住者の年齢構成は、約 3 0 名の成人者と、約 1 2 0 名の未成年者に大別される。従って他産業に比し、福利厚生面の充実と勤労青少年の生活設計については、最も重視しなければならないし、また、私生活面で深い教養と正しい生活習慣は、青少年個々人の将来を決定する、といっても過言ではないと思う。幸い当社は、1 0 0 年の歴史と伝統につちかわれた大企業としての社会的責任に立脚した福利厚生と、生活設計プランを作成し、実施している。

当工場は、毎年新規学校卒業生、中、高校卒業生を約 3 0 名から 4 0 名遠隔地から採用しているが、中卒者は、社会人とはいえもっともっと知識、教養共に学ぶべき多くのものがあり、特にこの年齢より人格形成の過渡期でもあり、この期間にいかにより正しい生活習慣を習得するかが、将来の人間形成に大きなウェイトを占めるものであり、当工場では、この認識に立って、余暇の活用のため、自分に適した「クラブ活動」を行っている。

クラブ活動は、運動部はバレーボール、ソフトボール、バスケットボール、卓球、陸上等、文芸娯楽部は、お茶、お華、琴、油絵等に参加し、なかには、1人3つのクラブに所属する者もいる。また、知識習得、教養を高めるために学院制度を設立し、中卒入社者には、全員就学制度をとり、本人希望により県立高校の集団通信課程と市内有力専修学校の分校を工場内に設立、実技の習得と資格習得の両面より学習を行っている。いずれも四年制であるが、出席率は98%以上である。

また、この四年制の卒業者並びに高校卒入社者は、保育課程の短大、調理専門学校、専修学校への通学制度があり、ほとんど全員就学している。

勤労者である青少年は、8時間の労働をおえて、残された余暇を、前述のような知識の習得、教養活動のほか、集団生活を通しての自己研鑽が本人の自覚を喚起し、将来への生活設計の確立に大切と考える。そのため、寮では、自治制度により、「寮生活とは、社会人としての憩いの場であると同時に、若人が将来に向けての教育の場である。また、青春の場でもある。」をテーマに

- (1) 健全な自治の育成
- (2) 生活環境の整備
- (3) 女性としての良い生活習慣の確立
- (4) 集団生活を通じて良い人間関係の育成
- (5) 弱者救済の思想を育てる

等々の具体的目標をかかげ、自主的な活動を行っている。しかし、多数の青少年が、自主的な生活のなかには、自己の経済生活のバランスを失したり、異性へのあこがれが、とすると直情的な行動へと追いやるケースもときとして起ります。

その場合の工場係員の的を得た助言が、ときとして大切と考える。大勢としては、教養を高め、それぞれの資格を取得し、将来への経済生活指標に基づき、四年間の学習課程習得と同時に100万円前後の財形を、ほとんどの者が行っている。

これらの者のうち、この四年間の課程の途中で、家庭事情その他で、1,2名の脱落者を見ることが残念である。

これら無くし、経済的にも、精神的にも豊かな心情と、将来に希望を持った青少年を1名の脱落者もなく、育成する環境づくりを行っていかなければならないと思います。

〔事例 8〕 仲間意識と職場の定着促進

1. 報告者 Tカリモク（株） 福祉推進者
2. テーマ 仲間意識をたかめ、定着を促進するために
3. 事業場規模 従業員数

推進者としての活動の一端を報告します。「中卒女子40％・高卒男子35％・高卒女子20％・大卒5％」これは当社が例年受入れる新入社員の平均学歴構成であります。毎年四月にこれらの新しい仲間を迎えるたびに、まず気になることは、「敬語を知らない」「挨拶が出来ない」ことで、それは中卒女子において顕著であり、又年を重ねるごとに増加の傾向にあるように思われます。そこで彼女達が、同僚や先輩に対して常に明るいあいさつができ、或いは敬語を用いて上司に気軽に相談できるようになることが、彼女達の仲間意識をたかめ、就職という環境変化に即応して定着を促進するものであることを考え合わせて、数年前から対象を中卒女子にしぼって、この問題解決に取り組んで参りました。

(1) 敬語を知らない

中卒女子のほとんどが、対話中の返事は『ウン』であり、それは同僚・先輩・上司の区別なく当然のこととして使われています。この事は知らないというより教えられていないのが実情の様ですが、会社としては、職場に入るまでにせめて『ハイ』の返事は身につけてほしいわけで、新入社員教育の中で、「言葉づかい」の時間を設けて指導もいたしましたが、何しろ15年間の生活の中で身についたものだけにあまり効果も得られませんでした。そこで次の方法で根気よく個別指導することを計画しました。まず入社後1ヶ月間に、彼女達の諸手続の書類提出の際や、健康管理上の或いは交友関係の指導等、その他あ

あらゆる機会を利用して個別対話の場を作り、色々の角度から話題を求めて話し合う。そして対話のふんい気が和らんだ頃に「君がこれから上司や先輩のあたたかい指導を受けて、早く一人前になるためには、『ハイ』と明るい返事のできることがまず必要と思う。君を含めてみんな『ウン』と返事することを当り前のように思っているようだが、そんな中でまず君が『ハイ』を実行したならば、それだけで先輩、上司から「いい娘だな」と思ってもらえるだろうし、教える方も張り合いを感じ可愛がってくれるに違いない。『ハイ』の返事一つでこれ程自分の値うちが上るんだから是非今から実行しようよ。きっと職場が楽しくなるよ。」と話しかけますと、彼女達は必ず『ハイ』と明るい返事してくれます。

一方、各職場責任者には彼女達が『ハイ』と返事した時には、すかさず「とてもいい返事だね」と褒めてもらうこと、又『ウン』が出たら「ハイを忘れないように」とさり気なく注意してもらうことにしました。そして推進者は対象者と顔を合せるたびに『ハイ』を実行しているかねと声をかけて、意識の喚起につとめることです。約2ヶ月で何とか全員が実行出来るようになり、その中で本当に身についた者は、「わかりました」「……です」等の敬語も逐次使用出来るようになります。

ここで注意すべきことは、個々の性格に応じ、内向性の者には押しつけになってますます殻に閉じこもることのないよう、又開放性の者にはその都度強く指導する等、職場責任者との緊密な関係が必要かと思えます。

(2) あいさつができない

当社では、毎年四月を「おはよう運動週間」として、全員が明るいあいさつを交わし、新入社員を迎えることにしています。

彼女達は当初こそ「おはよう」「さようなら」のあいさつはほとんど全員実行していますが、教育後職場に配属され、職場の先輩・上司の顔と名前を覚えるにつれて、あいさつが次第に職場の範囲に狭まる

傾向にあります。聞いてみると「顔を知っていても名前を知らないし、日常のつながりもないので何となくあいさつが疎遠になる」というのが本音のようです。ということは、何等かの連帯意識を持たせる必要があるわけで、社内各種レクリエーション活動、寮生活等を通じてその広がり求めると共に、新たに、社内誕生会場の場を利用して意識の向上を図ることにいたしました。

当社では、毎月上旬にその月の誕生者全員を集めて、お祝いの会食を共にすることになっており、会はずまず新しい会員が自己紹介を行ない、先輩の拍手で迎えられます。

そこで「全社員の中から、こうして同じ誕生月の者が集まりました。この事は、大変意義のあることであり、深いつながりによるものと思います。ところでよく顔を見合せてみて下さい。お互に毎朝あいさつを交わしていますか？多分やってない方もあると思いますが、このつながりを大切に今日から親しみを込めてあいさつをしようではありませんか。そして更にあいさつの輪を広めましょう」と呼びかけるのです。それぞれの席は平素つながりの薄い者と隣合せておきますが、歓談・会食が進むにつれて会場は次第ににぎわいます。

こうして広がったあいさつの輪は確かなものであり、毎年一回の誕生会をはずみとして、全社間にさらに広がり続けるものと期待しています。

この場合も、問題点はやはり内向性の者に対する指導であり、推進者・職場責任者・関係の先輩が一体となって、常にあいさつの言葉をこちらからかけ続け、本人が心を開き、自然にあいさつできるまで暖かく見守るよう努力しております。

〔事例 9〕 福祉推進者は市役たれ

1. 報告者 Tニコン（株）技術課長代理
2. テーマ 職務遂行上の問題点と解決のために
（カウンセリングの必要性）
3. 事業場規模

私の場合は、推進者には選任されておりませんが、会社トップの理解があり、県や市のレクリエーション活動のお手伝いをさせていただいております。そこで日頃、「勤労青少年の働きがいのある職場づくり」について考えておることについて、二、三述べてみたいと思います。

企業で大切なのは三M、つまり、人、物、金であると言われております。若者が働きがいを失う最も大きい原因は人間関係にあるようです。特に上司との関係が重要な意味を占めています。「上司にはペコペコしているが部下には、文句ばかり言っている。良い事は自分、失敗した事は部下の責任。挨拶をしても、知らぬふりで返事もしてくれない。半年の間、一度も口をきいたことがない。目標とか方針を明示してくれない」といったことをよく耳にします。これでは、働きがいなど生まれて来ないでしょう。それでは、これらの問題を解決し、働きがいのある職場をつくるのにはどうしたらよいか、上司のあり方について考えてみます。

＊ ＊ ＊

1. 人が好きであること。

お互いの人格を尊重しあうことが大切です。陰で相手の悪口を言って、自分のことを認めさせようと思ってもダメでしょう。上司は部下を、部下は上司を信じなくて、信頼関係は生まれません。ヤル気も生まれません。そのためにも、タテマエとホンネを区別す

る必要があるでしょう。

2. 固有名詞管理を。

一人一人能力や個性は違うものです。一人一人の能力を充分出させるためにも、一般論（一般名詞管理）で話しをせず、それぞれ個々の立場で話し合うことが大切でしょう。固有名詞で管理したいものです。

3. 一人一役主義

個々の能力を出させるためにも、一人に少くとも一つは大切な役をつけたいものです。

全くお声のかからない人をつくっては、ヤル気など生れないでしょう。上司は部下に、チャンスを与え、成功するように導き、成果が上がったら評価し上にひき上げてやることが大切です。成果は自分だけのものでは、ついて来ないでしょう。

4. 巾役になろう。

西堀栄三郎先生の主張されていることですが、上役と呼ばず巾役と呼ばれるようになりたいものです。上とか下とか言うからおかしくなる人が多いのです。あの人は巾の広い人ですね。仕事もするし遊びもやる。酒も飲んでグチも聞いてくれるし、いろんな人にも面識があり、奥の深さがわからない。こんな巾の広い人には、接しているだけで、悪い気持はおこさないはずです。上役になるのは簡単ですが、巾役になるのは努力が必要です。

5. ハッキリものを言おう。

職場の目標や、今どういう状況にあるか、ハッキリと明示しない人が多いようです。自信がないと言えないのかも知れませんが、よく理解出来ずに、ついて行くことは出来ないでしょう。理解できれば、少々無理も承知してくれるはずですが、しかし、いつまでも無理をさせてはいけないと思います。

「おはようございます」「ありがとう」この簡単な言葉も、ハッキリと大声で言える人が少いようです。

6. 自分の目で見よう。

何か問題が生じた場合、良い改善をした場合もそうですが、自分の目で見、手で触れ、足で行ってみることが大切でしょう。しっかり物を見ず、意見や説明を聞いてくれず、何も言ってくれないのでは、せっかくのヤル気も失います。

7. ハダのぬくもりの感じる距離で。

これらのことは、あまり近づきすぎたり、離れすぎたりしてもいけないと思います。

プライベートにあまり口を出しすぎても問題です。しかし、他人行儀で、離れすぎてもダメでしょう。お互いのハダの暖かさが理解できる程度にありたいものです。

8. 育てること。

教育の必要性はよく言われます。皆、教えることは、うまいと思います。しかし、育てようと思って教えているかどうかが問題でしょう。育ててくれているな、とわかれればついて来るはずです。

※

※

※

少々生意気なことばかり述べましたが、上司が自信を持ち、仕事が好きで、遊びが好きで、人を信じ、笑顔で接してくれる。「心」を何より大切にしてくれると、働く気も生まれてくるでしょう。いっしょに働き、いっしょに食べ、いっしょに語り、いっしょに遊んだりすることが必要だと考えております。

〔事例10〕 働きがいと推進者の役割

1. 報告者 K発条（株） （金属製品製造業）
M工場 総務課長
2. テーマ 能力に合った適正な職場配置について
3. 事業場規模 従業員数 171人
（M工場） 20歳未満の勤労青少年 2人

当社は昭和8年に創設され、以来精密小物バネの専門メーカーとして、発展を続けてまいりました。現在、Y工場、T工場、M工場、K工場、本社を有し、従業員約600名である。

当M工場は、昭和45年10月に従業員28名で創業を開始し、昭和47年に第2期、昭和52年に第3期の工場建設を行い、従業員も170名となり当社における主力工場として、全社生産額の35%を占めるに至りました。

当社がこの地へ進出する事を決定したのは、昭和42年で、翌43年の学卒者から創業準備のための地元求人を開始し、Y工場、T工場にて技術習得を行い開設にそなえました。

しかし、工場を開設してから5年間位は、従業員の勤労意欲が乏しく、自己を主張出来る者も少なく若年者との個人対話に苦慮した時代でした。

これは過去の、この地方の生活環境が農業を中心としていたため、毎日時間から時間を拘束される会社勤務とは根本的に労働環境が異っており、その面で十分順応出来なかったこと、又、従業員が農業経営の二男、三男で自分のサラリーは全額自分の小遣であり、会社を欠勤して給料が減っても、自分だけが我慢すれば良く、会社に対する帰属意識は弱いものでした。

このような状態の中で、プロのサラリーマンとしての教育と各人の

能力開発に取り組んできた訳ですが、当時は現業部門従事者は、中卒及び訓練校卒を中心に採用したため、会社との話し合いにより定時制高校への進学を積極的に推奨し能力開発の一助といたしました。また、

- ・定時制高校卒業者も全日制と同様に扱う
- ・学校の始業時間に合わせて通学バスを運行させる
- ・入学、卒業等には、本人に対して記念品を贈る
- ・学校の各種行事には有給で参加させる
- ・会社としても定時制後援会組織に加入し、側面から協力する

などの優遇処置を決め、勉学への動機づけを行いました。

一方、社内における適材適所の要員配置を行うため、自己申告制度を導入し、

- ・自分が今どのような目標を立て現在の仕事に取り組んでいるか
- ・将来どのような分野で活躍したいと思うか
- ・自己の成長を図るためにどのような系統の教育訓練を希望するか
- ・自分が得意とする専門知識、技術や行動、特性あるいは職務や趣味を通じて身につけた能力等

などを申告させ可能な限り本人の意見を取り入れることにより、少しでも仕事に意欲を持てる環境を作ることに努力して来ました。更に、この自己申告により意志表示された内容をもとに、所属長が一人ひとりの能力開発を効果的に進めるための個別教育計画や、本人の希望に添い定期的な移動ローテーションを計画するなど、各人の適性を最大限に生かした職場配置を行っております。

このように、従業員が自己の能力を最大限に発揮出来る職場配置を実現することは、本人の働きがい、生きがいに通じることはもちろん、会社としても生産性の向上に結びつくものであり、会社組織とは別に福祉推進者の役割も大きなものと言えます。

このような活動が実を結び、昭和50年以前迄は年間の離職率が約30%でしたが、最近5年間の実績では約4%に減少しております。これは、前記の活動の効果と合わせ、採用対象者が中卒から高卒に移ったこと、周囲の環境が変わってきたことなどもその要因の一つである

と考えられます。

また、近年は単調労働による疎外感や勤労意欲の低下を防止することと、生産設備の合理化、自動化との調和をどう図っていくかが大切であると思います。

当社においては、無人化運転を推進するため、ＩＣやマイコンを積極的に導入し、人に代って機械に働かせ、人はそれを管理する方向へ進めております。そのため社内外での段階的な専門教育の実施や、アメリカ、ヨーロッパ、西ドイツなど、先進技術国への技術研修等に参加させ、常に最新の技術を身につけると同時に、その技術を生かし自分達が使い易い機械を創造していく、このことが各人の自己研鑽意欲を高め全体のレベルアップとなっています。

また、各種の研修に参加する事によって、自己の適性を自らが知り、得来自分が進むべき方向を見い出す機会ともなっています。

これらの一連の制度は、

- ・従業員に対する教育訓練の機会均等
- ・能力開発の促進
- ・適材適所の人員配置
- ・計画的なローテーション
- ・勤労意欲の高揚

などに、大きな効果をもたらしていると考えます。

当社においては、福祉推進者が職制上の総務課長の職にあるため、福祉推進者と従業員、会社と福祉推進者のコミュニケーションが、比較的良く出来たことが良い結果になったと考えられます。

また、今後の問題として、賃金制度や人事管理制度の改善を検討しており、更に生涯労働設計を考えられる制度づくりに取り組みたいと考えております。

〔事例11〕 社内教育と能力開発について

1. 報告者 Nグラスウール(株) A工場
福祉推進者
2. テーマ 能力開発について
3. 事業場規模 従業員数 193人
25歳未満の勤労青少年 50人

私の勤務する工場は、グラスウール（ガラス繊維）断熱材を製造販売する会社で、昭和51年8月から操業運転を開始した若い工場です。工場従業員は193名、平均年令32・3歳、従業員中129名が三交替制勤務に従事しています。又、年令25歳未満の勤労青少年数は、男子38名女子12名計50名で福祉推進者は総務課内に私を含めて2名います。

能力開発については、企業サイドからは製品商品のライフサイクルの短期化や減量経営による少数精鋭化等による時代的要請で従業員を単能工から多能工への育成の必要性。従業員サイドからは、製造工程の流れ作業（ベルトコンベア方式）による単純作業の反復等に起因する働きがいと仕事に対する不安感の解消に重要な課題となっています

当社における能力開発は、諸資格取得及び社内教育が中心です。諸資格取得の現状で取得者数の多いものは、フォークリフト運転技能126名、玉掛技能者38名、はい作業33名、危険物取扱者2種四類21名、ショベルロード運転15名がベスト5です。フォークリフト運転技能・はい作業の有資格者が多い事が特徴ですが、これは製品が綿状でかさばり、梱包形態からパレットによる倉庫保管となり業務遂行上必須の条件になるためです。

諸資格取得の為の講習会受講企画は、総務課が窓口となって、先ず講習会日程を関係課に周知し、連絡を受けた関係課は職制を通して受

講者を選定，又自主的に受講者を募ってその結果を総務課に連絡し，総務課は受講者の書類作成を担当します。

実行面では，フォークリフト運転技能の実技講習会は当社の受講者が多いので，工場内で実施することもありますのでその準備も総務課で行います。

次に社内教育については，有資格者が講習会受講後は運転業務偏重になりがちですので，安全管理面上数年経過した時期に，分括して忘れかけている基本事項を中心にした独自の社内教育を総務課で企画実施しています。

最後に現状での問題点としては，受講者の選定段階で，職制からの受講要請が中心になりがちで，自主的受講希望者が比較的少ない事，又自主的受講者が事前に職制ないしは総務に希望が出されているか，さらには，個人的にどういう技能を取得したいと考えているのか充分把握しているとは言い切れない事です。又社内教育面では，講師をどう確保するか，社内教育のための諸資格別の組織作りも必要な事項と考えます。

〔事例12〕 勤労青少年と職場の現状

- | | |
|----------|-------------------------------|
| 1. 報告者 | S化学工業（株）人事課長 |
| 2. テーマ | 勤労青年の職場参加の円滑化について |
| 3. 事業場規模 | 従業員数 600人
20歳未満の勤労青少年 20人余 |

1. 勤労青少年と職場の現状

(イ) 勤労青少年の実態

当工場は創業時軍需工場として出発したため、都心を離れた埼玉県の北端、群馬県境に、平地から馬蹄形に山が起伏し、清流に臨む農山村地に位置する。

現在、工場には関連会社を含め、約600名弱の社員が勤務しており、うち20歳未満の勤労青少年は20数名と4％程度である。

当工場の十数年前は、1000名からの社員を擁していたが、技術革新による省力化・合理化、加えて新規事業展開に併なう再配置などで要員は漸減、新規学卒者の採用を最少限に止めてきたことから、若年層特に、勤労青少年が減少し、社員平均年令のアップが著しい。

社員の大部分が工場周辺の住民であるように、若年層も工場近隣の子弟が多く、長男長女の割合が大きい。性格的には、生まれ育った家庭の延長線上で企業人となったためか、素直でかつ純朴である。

(ロ) 職場への配属

当工場は、肥料・鉄鋼・建材の製造を核に、同一地区内関連会社で環境調査・分析、鉄道、運輸などサービス事業も営んでいる。

従って、配属先は各事業の直接的職務はもとより、間接的な補助管理・経営など広範、多岐にわたっている。

配属に当たっては、女子は全て事務職であるが、男子については

適材適所の見地から、その者の能力・適性など十分に見極めながら、技能・技術ことによっては事務の各職務に配置している。

2. 職場参加の円滑化

—その推進活動と施策—

人事課は、人事労務管理の一環として、勤労青少年が円滑に職場参加ができるように、諸施策を立案・実施している。また配属後は、配属先責任者との緊密な連携のもと、勤労青少年福祉推進者としての役割と活動を果たしている。

(イ) 勤労青少年層の減少

社会、経済が激動する中で、新規労働力は中卒者から高卒者へと移行してきた。

当工場にも同様のことが言える。6,7年前迄は中卒者採用ができ、10数年間、工場内認定職業訓練校で高卒レベルの学習を施しながら、社会人として企業人としての育成を行ってきた。しかし、高校教育一般化という社会的変化のもとでは、新規労働力の確保は高卒者に置換えざるを得ない情勢となった。

勤労青少年層の減少は、これら採用年令のボトム・アップと高度経済成長がオイル・ショックで崩れ、低成長から安定成長と経済の変転に生き抜いてきた企業の経営施策による。

(ロ) 実施状況

推進活動は、先に触れたように勤労青少年が少く、しかも、彼らの意識・行動が「素直と純朴に裏打ちされている状況では、比較的容易である。そのため、人事労務管理諸策とOJTなどから、社会人・企業人としての意識づけと行動を指導することで、ほぼ所期目標を達成している。

① 試用期間の基礎教育

当社グループ合同入社式の後、2ヶ月間を試用期間の基礎教育としている。

合同入社式から軽井沢における集合教育では、グループとしての連帯意識の醸成を図りながら、社会人・企業人としての意識・行動

・知識などの基礎的必須事項を、ゲームなど交えて全員参加形式で修得させる。

更に、体験実習では、製造工場の使命である品質管理をテーマに、工場内各現場で、そこに働く先輩社員との触れ合いを通じ、働くことの尊さと働くことに対する意欲づけを行い配属前教育とする。

② ブラザー・エンド・シスター制度

試用期間を終えると、配属先のOJT・OFFJT教育に委ねるが、職場への円滑な参加を促すためのきめ細かいフォロー策として、ブラザー・エンド・シスター制度を設けている。

この制度のもと、新入社員は配属先の先輩社員とペアを組み、仕事に私生活に親近感ある相談・指導の場を得ている。そして、人事労務面から、定期的にペアとのミーティングを行い、不平不満の解消とペアで解決できない事柄などに対応、措置を講じている。更に必要に応じては、個別カウンセリングも実施する。

③ 福利厚生としてのポイント策

余暇開発策として交代体育活動の積極的推進を図るとともに、福利厚生施設の充実を行っている。

特筆すべきこととして、工場内の横断的交流を深めるために、誕生会を装い新たに復活させたが、運営は各月別に若手があたり、その活力はそれ迄の職場対抗に代る誕生月別スポーツ大会の開催にまで発展してきた。

Ⅱ 実施による効果と問題点

実効の有無は、例年3月に1年の締め括りとして、また、後輩を迎えるに当たって「2年生社員誕生の集い」を開くが、この機会に反省とともども判定することができる。

顧みるに、勤労青少年をいかにスムーズに職場へ参加させるか実施してきた諸策は、かなりの程度で目的を達成し得たと思える。それは、4月にういういしく親元を巣立った若者が、1年後の3月には職業・企業・社会などについての基礎学習を終え、工場に働く逞しい勤労青少年に成長することから明らかである。

ただ、今後の問題として、現状が青少年層の少ない中での達成感であり、今後の時代の変化による若者意識の変革など考慮すれば、一概に満足ばかりと言えず、諸策・推進活動の見直しの必要がある。

3. 今後の推進活動の方向と展開

当工場の来年以降の新規労働力の確保は、来たるべき退職者や技術革新に対処するために、毎年10数名の男子社員の採用・定着を考えている。これによれば、成人前の青少年層は、常に男女併せ50名近い数となり、しかも遠隔地からの入寮者増加を考えると、それに適した推進活動の方向付けを打出さなければならない。

この観点から、ただ今、現行の諸策と活動内容につき見直しを進めると同時に、社員の意識調査や各種資料にもとづき、若者の価値観の変化にスポットを当て、その実態把握に努めている。

今後の展開として、これらを踏まえ、勤労青少年の職場参加の円滑化の促進、更に、働きがい生きがいある職場づくり、目標あるライフ・ステージづくりなどの諸策を立案・実施していきたい。

〔事例13〕 スポーツ・余暇

1. 報告者 J銀行 人事部主査
2. テーマ 自由時間（余暇）に関する活動
3. 事業場規模 従業員数 5,000人
20歳未満の勤労青少年 611人

私は現在、地方銀行の本部（人事部研修グループ）に在籍し、研修業務、行内報の編集、そしてレクリエーション（レクリーダーの管理、指導、レクリエーション相談）を主に担当しています。

銀行は支店が多く、1店あたりの行員は少なく、地域的にバラツキがあるため、一斉に何かイベント（行事）を催すことがなかなかできにくい職場環境にあります。一方、私自身のことを紹介しますと、レクリエーション・OL・野外活動の公認指導者資格をもち、かつては勤労青少年ホームをよく利用し、地域の青年団体活動をした経験を次の人達のためにいかしたいと、業務のかたわら青少年福祉推進者活動をしています。

自由時間（余暇）に関する活動を以下の通り報告いたします。

① スポーツ活動と体力づくり……「ふるさとを歩こう会」について

人間は考える“足”である……ここ1～2年私はこんな考えを持つようになった。健康の源は歩くことにあるのではないか、生きている充実感は大地を自分の足でしっかりと踏みしめることではないかと。こんな考えを持つようになった背景には、私自身が自分の体力を確認したい年代に入ったことがあるかも知れない。とりわけ、車社会と言われる現代では、若者の体力、足の弱さが言われており、また一方ではコミュニケーションが図れる、若い人中心の歩く会を

実施しようと思ったのです。昨年9月のことでした。

さて、歩くことの良さはわかっているが、どこをどう歩くか……2～3人に呼びかけ集まって検討した結果、「私達はよく遠くへ行きたがるが、身近によいものがあるのを知らなかったり、忘れたりしているのではないか」ということになった。当行は、ふるさとを持つ、地方銀行であり、“いいもの残そうふるさとの心意気”のキャンペーンを実施中でもあるので、“身近な、知られざるふるさと”を訪ねる会にしようと思った。

名称は「ふるさとを歩こう会」、歩く距離は10km前後、誰でも参加できる……これだけ決めて、実行に移ったのです。これまで3回実施した内容を紹介します。まず企画立案ですが、第1回は日数もなかったのも、私自身が歩きたいと思った「水戸八景」にしました。そして、私が担当している、行員全員に配付される行内報で知らせるほか、本店食堂にイラスト入りポスターを掲示し、また近くの関係店へも連絡し、参加を呼びかけます。次は、事前打ち合わせです。これは、行事を価値あるものにするため、資料をできるだけ集め、しおりを作成し、あらかじめ必要ならば訪問先へ連絡（第3回のお寺、どこでも住職さんの話をきき宝物をみせていただく）、役割分担決定（写真、記録、救急など）です。④広報 ⑤事前準備。実施したあとは、次の行内報へ掲載しました。

さて、「ふるさとを歩こう会」実施の効果として、次のようにまとめられます。

- ④ 体力づくり、健康づくりに役立つ……として健康保険組合から補助を受けました。
- ⑤ ふるさとの良さ再発見
- ⑥ コミュニケーションの親密化、友達づくりに役立つ……何しろ6～8時間、話をしながら行動を共にしますから、とりわけ他の職場の人達を交え、和気あいあい。最近では、家族連れの参加もふえ、幅広い交流の場となりつつある。

㊦ 次回はいつか、どこがよいといった情報が寄せられ、常連もふえてきている。

最後に、問題点としては、理想的には各回リーダーが変わり自主的に運営することが望ましいのですが、諸事情から、私のほうで入ってくる情報をもとに、呼びかけ・運営をせざるを得ないことがあげられます。

② その他

私はかつて勤労青少年ホームをよく利用し、現在も依頼があったり指導的立場にあるため、市勤労婦人センター（市勤労青少年ホームと併設）の運営委員を、発足以来任命されています。運営について意見を述べる一方、行内で、ホームの利用、地域サークルの紹介、ホーム主催の各種行事への参加を呼びかけ、いわば職場と公的施設（社会教育施設）をつなぐパイプ役をつとめています。

行内にもサークル活動はありますが、他の職場の人達との仲間づくりも、勤労青少年にとって必要かつ大切なことです。最近の傾向として、軽スポーツをしたいと希望する人（特に女子）が多いこと、手話のグループ、ボランティアのサークルについての問い合わせが目立ちます。地域社会へ目を向け、行事に参加し、リーダーとして活動している行員がふえてきつつあり、大変うれしいことと考えています。

〔事例14〕 余暇に関する活動

- | | |
|----------|------------------------------------|
| 1. 報告者 | C (株)(精密機械器具製造業) 住宅部長 |
| 2. テーマ | 自由時間(余暇)に関する活動 |
| 3. 事業場規模 | 従業員数 10,000人
20歳未満の勤労青少年 2,000人 |

当社では、福利厚生関係は人事部厚生課と安全衛生課が、また、企業内訓練・人材開発教育は研修センター教育課がそれぞれ窓口となって担当している。私は、昭和45年に、福利厚生の一環として行っている従業員の持家促進業務を主として担当して以来、現在に至っている。他方、青少年対策に関する業務についても、必要の都度窓口担当からの要請に応じて参画していたが、高学歴化の進行に伴ない、青少年に対する指導方法について、更に自己啓発の必要性を感じ勤労青少年福祉推進者資格を2年前に取得した。それにより直ちに与えられた役割分担は、「職場レクリエーション・リーダー養成コース講習会」のトレーナーである。

1. 119日の休日と余暇活動

今から20年前の昭和37年、当時の社長(現会長)の年頭の挨拶で、時間短縮5ヶ年計画の方針が打ち出され、昭和42年度から完全週5日制が実施された。

この結果、年間労働時間は1,968時間、休日は119日に取りきめられ、毎年11月末日までに翌年のカレンダーが決定することにより、余暇活動が計画的に図れるようになった。

2. レク・モニ制度の発足

レク・モニは、レクリエーション・モニターの略称でレク・リーダーの性格を持たせているが、余暇活動による健康の増進及び生活内容の豊かな充実を図るためには、精神的・実地的な備えが必要で

あるとの考えかたから、教育課若年層管理担当者の指導のもとに、昭和40年にスタートした。

3. 職場レク・リーダー講習

レク・モニ委員は、おおむね30歳位までの青少年男女から、職場指導者の推薦によって選任されるが、任務遂行に当たってそれ相当の能力と知識の必要性から、翌昭和41年から、レク・モニ委員を対象に合宿講習会を開催してレベルアップを図って来たが、昭和49年からは、レクリエーション連盟と共催のうえ、福祉推進者が講師となって、年に2回、延6日間を前期・後期に分け、2泊3日の合宿形式による「職場レクリエーション・リーダー養成コース講習会」として毎年実施し、既に15回（昭和54年は1回）を終了した。

全日程修了者には、日本レクリエーション連盟の2級指導員資格申請要件を満たす修了証書が与えられ、延450名が修了している。なお、昭和57年度は、3回を予定している。この結果、レク・モニ委員はこの修了者から選任されるように指導している。

4. 企画・実施

福祉推進者は、年度始めに、会社の方針に基づき年間計画を企画する。

既に社内における年中行事になっている、職場対抗戦（各事務所ごとに4月から7月にかけて行う各種スポーツ）、事業所対抗戦（職場対抗の優勝チームの対抗戦）、納涼祭及び夏休み旅行は、全社員に呼びかける規模であるため、このプロジェクト計画は、福祉推進者はもとより、レク・モニ委員の献身的活動のもとに進められるものである。

また、独身寮では、管理人自らが、福祉推進者または寮管理資格を持ち、寮生の指導に当たっている。

行事としては、餅つき大会や、他社及び自社における寮の交流会を実施している。

5. 効果と問題点

レク・リーダー講習時に、「レク・モニに対する会社方針は窓口である厚生課が打ち出すが、その実施は福祉推進者の指導のもとにレク・モニ自らが行う」ことに対し、受講者は一応に、今までのレク行事はすべて会社行事であるものとの認識であった。

厚生課は、自主的に行われる余暇対策に対しては協力を惜しまない。

「余暇対策は従業員自らの手で」を、福祉推進者は力説している。

一方、問題点としては、まだ職場によっては指導者のレク・モニに対する理解度が不足していることであり、その解決策としては、次のように考えている。

イ、レク・モニが選任されない職場には、原則として行事の補助金を出さない。

ロ、職場レク・リーダー講習の修了者でなければレク・モニ委員にはなれない。

ハ、職場レク・リーダー受講者の所属の指導者にアンケート（過去15回のうち、1回しか実施していない）を次回から実施し、理解度をたかめる。

これらはまだ私案につき、福祉推進者連絡会（必要の都度開催）で提案し、その結果を会社窓口に意見として提出し改善していく。

〔事例15〕 余暇活動の実践

1. 報告者 Kモーター（株）
2. テーマ 自由時間に関する活動
3. 事業場規模 20歳未満の勤労青少年 110人

現在約110名の勤労青少年を抱える当事業所に於いては、多くの計画と実績を踏えて、十分なる活動を実施していると言ってよい。

まず事業計画であるが、勤労青少年110名の中から、職場の代表者を選び、その代表者で、年間の計画を設定していく。

その際、1. 皆んなが参加しやすい行事であること、2. 行事参加により、社会的、産業的、企業内の勤労意欲向上につながることを主目的に計画しているが、この110名が常に行事に100%参加するとは言えない。それを指導する者としてその責務を十分に理解し、勤労青少年が参加しやすいようその運営に努めている。

1年間の行事はおおよそ次の通りである。

- (1) キャンプ（8月～9月）
- (2) ボランティア（5月～6月と9月～10月）
- (3) ダンスパーティー（12月）
- (4) 新入社員歓迎会（4月）
- (5) 研修会（随時）
- (6) ソフト・野球大会（春秋）

等である。

毎年このような計画だが、1つ1つ説明したい。まず(1)だが毎年夏季休暇を利用し、産業（自動車）内の勤労青少年の仲間づくりとして実施している。お互いの職場でリハーサルしたスタンツを、夜のフェイヤーで上演する。無口な者が舞台に上り熱演する。勿論終了後、美

化運動で会場内外の清掃奉仕は忘れない。(2)は今日まで色々な形で実施した。たとえば、城内の美化や国道での空カン空ビンの回収、あるいは交通安全運転期間には北署々員の方々と公道での安全運転の呼び掛けを実施し、また勤労青少年他全員に折鶴や標語を配布した。(3)は毎年青婦の代表者が幹事になり企業内またはディスコ貸切で実施している。他との交流を深めるため、一般の参加も認めて福引や余興も実施している。(4)新入社員歓迎会は、当事業所内の活動であるが社会人となる新入社員が早く働く仲間として成長し又、顔と名前を記憶してもらう意味で実施している。(5)の研修会は青少年に役立つ研修を計画し、特にレクリエーション等の研修にはできるだけ参加させている。九州内やさらに静岡での研修にも参加させ事業所内での活性活動の主力としている。その他人間としての教育や男女間の種々の問題も研修の中に取り入れ特に年1回は各職場の代表を集め、一泊二日の研修会を実施している。(6)については毎年2回ソフトボール大会や野球大会を実施している。特にソフトボール大会は事業所内での主なスポーツ活動であり、青婦代表者が主力となって職場対抗のソフトボール大会を運営する。他に卓球や剣道・バレーボール等についても産業対抗に出場させるよう努力している。以上大ざっぱな説明になったが、(1)～(6)を統括するものとして常に頭に描くものは、社会人としての自覚・責任感・組織の中でのリーダーシップ又、個人の教養・仲間意識である。指導者としてはあまり口をはさまず、青婦の代表者の行動に注意をし、正しい活動になる様常に心掛けている。また、文化教養活動にも力を入れて、個人のもっている特技・趣味から社会参加の出来る形をつくってゆきたいと考えている。まだまだ社会参加、スポーツ活動と体力づくり、文化教養活動と言える程のものではないが、指導してゆく側としてこれからも計画が実行に移され又それが盛大に有意義に進む様努めてゆきたい。

〔事例16〕 企業環境の変化と推進者の役割

1. 報告者 H光機（株） 福祉推進者
2. テーマ 勤労青少年福祉推進者としての活動の限界

私は、“推進者として、10年余どうにかやっと職務をこなして来られたかな”というのが本当のところの気持です。昭和45年5月福祉法が施行されて、10年余経過してきているが、今後この活動というものをどのように企業（事業所）の中に位置づけ活動していったらよいのかということで、いま思索し続けているところである。

それは、今後この活動は、「従来以上にやらねばならない」という気持と、はたして、「そうできるだろうか」という疑問を持っているからであり私なりに考えられる問題点を、1,2あげてみたいと思います。

私達企業（事業所）内での推進者としての活動の範囲というと、それなりの制約と限界があることは大方の推進者の方々の認めるところであると思われます。その様な中で、その活動をよりやり易く、意義のある、中味の濃い活動とするための方策を考えてみたが、そこには、おのずから時の流れの中での変化制約条件が考えられ、勤労青少年福祉というもののの中での推進者活動の方向転換、見直し、も必要なのではないかということにぶつかります。

まずその理由の一つは、企業としての減量経営の徹底浸透で若年者の減少があると思われます。これは高度成長からオイルショックを迎え減量に減量を、これでもかこれでもかと重ねてきた結果、オイルショックも一応乗り切り一般に言われているところの低成長、安定成長と言われる現在に進んできていますが、これに至るまでには企業

として血の出るような、コスト低減、ムダの排除を徹底的に行い、労働力の有効活用、多能工化をし合理化を進めてきた結果であり、そのことから、新規採用の凍結とか、少数精鋭とかいうことで若い勤労青少年が減少した現実があります。二つには、労働人口（別表1）の変化であると思われます。減量経営において採用人数が少なくなってきたことと、これからの将来を見つめた場合、絶対的に若年労働力人口が減ってくるということも事実と思われます。核家族において子供1人～2人という現状と進学率の増大から、将来勤労青少年が絶対的に少くなる現実に対して、どう企業として対処していくか切実な問題であると思われます。〔この他にも高学歴者のブルーカラー化と青少年の意識の変化という大きな問題もありますが、ここでは省略します。〕三つには、企業として、従業員をライフサイクル的（入社～定年まで）に考え労務管理をより慎重に考えねばならないのではないかということです。減量経営の中で従来の単純作業からより高度な知識なり技能が要求される作業への勤労青少年の転換により、そのより単純作業は、テレビを放棄し？職場へ進出した主婦労働者（パートタイマー）にゆだねられ、その主婦パートの増大が今後一つの大きなポイントになるのではないかと考えられるからです。この人達は一度仕事を経験し一定期間のブランクの後再び、職場へ進出したということからも労働観とか余暇観とか企業の中において、変化が起るのではないのでしょうか。それはより合理的にならないだろうかということです。更には労働者における指導として、労働時間の短縮（休日増も含む）も大きな変化の要素であり、同じく現在クローズアップしてきている定年延長（55歳→60歳）問題も、「労働力」、「従業員構成」等から企業として、大きな色々な問題があり、このことによって発生するであろう問題もあるのではないかということです。

「もうそんなことは、すでに大方のところがやって経験されている」と言われるかもしれませんが、まだまだ私達の企業では、これからやっとなんかというところであり勤労者福祉ということになると更には60歳定年延長後の定年退職者の退職後の福祉をどう位置づけ会社として、

どの辺まで、その人達にお手伝いしていただけるか、お手伝いしていくかということも企業としては一応考えておかねばならない問題ではないかとも思っております。

以上このように単純に考えても、企業としての今後の問題点があまりにもありますが、この中で勤労青少年福祉の見直し、再位置づけを推進者としてやっていく必要があると痛感するわけです。人員減、合理化、高付加価値作業への転換等々から、若年、青年、中高年、高令者等一同に含めた一つの企業としてのライフサイクルの中で、これらの問題は考えていかねばならずその中にどう勤労青少年福祉を位置づけるかということではないでしょうか。

現在の推進者の職務をみても、これらの高令者と、パートタイマーとを含めたところの「職場適応」「職業生活相談」「余暇」「文化」「スポーツ」等に幅広く活動していくことが大きな任務になっていくのではないかと思います。すでにそれらを円滑にやっておられる企業も多々あるとは思われますが、まだまだ私達の企業としては「定年延長」「時短」「パートタイマーの位置づけ」「高令者対策」その他労働者の指導に添うべく努力を今後しなければならないのも現実です。

これから単純に今後を考えてみても推進者の任務は増しても軽くはならずということではないでしょうか。

話は横道にそれますが、プロ野球が終ると監督の人生の記事が新聞をにぎわしますが、これからの推進者としては、野球の監督とか経営者とは大きく異なりますが、立場は違っても推進者として、心しておくことが必要であり、更には今後要求されるであろうし、ものの考え方として持っているべきであろうと思われる記事（朝日新聞スポーツ欄）がありましたので、一部紹介してまとめさせていただきます。

それは「プロ野球の監督となる条件は」として、①「野球の選手であった経験」これは推進者としては、現在選手でもあるわけですからその経験—②「野球の知識」これは会社においての知識と言いかえられるでしょう—③「人間性」というものがより大きく求められるとい

うことを言っておりますが、なお更にこの「人間性」について、次のような事をいっております。それは、「一般社会」・「企業における指導者が持ち合わせねばならない管理能力」・「統卒力」・「洞察力」・「使命感」・「部下や相手の心理を分析する力」等々ということだそうですが、これは、これからの推進者にもより必要な条件となるのではないのでしょうか。しかしそうなるには、現在の勤労青少年福祉推進者の立場のより明確化と、法的ななんらかの援助か裏付け、また、更に言わせてもらえるなら近年新聞を開けば、毎日、「校内暴力」等の記事を見る現状の中で、国の施策としても健全な青少年の育成という観点から勤労青少年福祉というものの『見直し』もする必要があるのではないかということです。

※※過去にさかのぼって『見直し』を検討する資料

第1表 労働省の主唱する年少労働者関係キャンペーンの推移

昭和22年 41年	第1回 第20回	“働く年少者の保護運動” “働く年少者の保護運動”	昭和22年11月1日～10日 41年11月1日～10日
42	昭和42年度	“働く青少年の福祉運動”	42 11月1日～10日
43	昭和43年度	“働く青少年の福祉運動”	43 11月1日～10日
44	昭和44年度	“働く青少年の福祉運動”	44 11月1日～10日
45 56	第1回 第12回	“勤労青少年の日”記念行事 “勤労青少年の日”記念行事	45 7月18日 56年7月18日

資料出所 婦人少年協会 “婦人と年少者”

(別表1)

昭和55年版 埼玉県労働白書より

労働力人口の推移

	15～29歳	30～44歳	45～54歳	55歳以上
昭和(35)	36.1	32.6	16.1	15.3
昭和(50)	29.4	36.5	19.0	15.1
昭和(60)	21.8	37.7	21.9	18.6

資料出所 昭和35・50年は総理府「労働力調査」，昭和
60年は労働省職業安定局推計

日勤協シリーズ第2号

魅力ある職場づくり事例集

— 勤労青少年福祉推進者の活動の実際 —

昭和59年3月15日発行

編集・発行 社団法人 日本勤労青少年団体協議会

〒164 東京都中野区中野 4-1-1 全国勤労青少年会館内
電話 (03) 389-0181

指 導 労働省婦人少年局年少労働課
