

# 中小企業, 従業員のレクリエーション意識に関する考察

川村 仁 視      若 杉 和 彦

## An Inquiring On Recreation Consciousness Of Employee In Minor Enterprises.

Hitoshi KAWAMURA,      Kazuhiko WAKASUGI

Recreation is interpreted in many ways. This is because what recreation is depends upon what is of interest to the individual and what he considers to be pleasurable activity in his leisure.

These interests vary considerably among people; therefore recreation expresses itself in different forms.

### ま え が き

レクリエーションは、いまや世界的に広範な活動となりつつある。多くの国に全国的組織があり、国際的組織も設けられ、毎年々次世界大会がひらかれている。ではなぜレクリエーション活動がこのような広範な生活分野で展開されつつあるのか、その理由として考えられるのは下記の三点である。

- 1.) 生産技術の進歩にともなって増大しつつある余暇の効果的消化方法の追求
- 2.) 第2次大戦を体験した人類の戦争憎悪と平和、安楽な生活への欲求
- 3.) 機械文明の発達のもとにおける人間性の回復、  
(人間疎外からの開放)

このような活動の形体は多種多様であり、表現されたものを全てレクリエーション活動と見なすことも困難である。それゆえ、健康に良く、心を豊かにする遊戯活動がレクリエーションとして分類されるであろう。一般的にはさまざまな行動様式を類型化することができてそれと同時に、その活動に対する本人の意識、態度が問題となってくるし、ある活動がすべての人々にとって共通のレクリエーションとなり得ぬこともあり、また同一行動が、同一人にとって常にレクリエーションであり得ぬ場合もある。

レクリエーション活動の重要な特徴は、第一に各自の個性、興味、要求に基づいて、みずからが活動を選択するという事。第二に、ある活動を行なうことそれ自体が楽しいから行なうのであって、他の目的の拘束を受けないと言うこと。すなわち「参加者の基本的動機は、そ

れから受ける外的利益であるよりは、むしろ直接的な楽しみでなければならないことを意味する」のである。第三には、単に楽しい活動であるばかりでなく、その活動に参加する人にとって、なんらかの意味で精神的に、情緒的に、身体的に寄与し得るものであるということ。このように考えてくるとレクリエーションは、実際に行なう人々の意識の中に重要な要素が存在し得るのである。特に近年企業内に於いて、人間関係の改善、協調性、責任性の助長、指導力の育成、人間疎外感の克服、若年層の欲求不満、健康管理における効用、技術変化への適応性の促進等の問題と関連づけてレクリエーション活動の重要性が唱えられている。しかしながらその実態はいかなるものなのか、中小企業に従事する人々のレクリエーションに対する意識を中心に実態調査を試み、現在中小企業のかかえている課題等を把握しながら、今後のレクリエーション活動への一指針とするものである。

### 方 法

- 1.) 予備調査  
企業の規模、内容等を把握するため昭和43年7月に予備調査を実施した。
- 2.) 本調査  
予備調査の結果より資本金500万以下、従業員数1000名以下を中小企業とし、名古屋市及びその周辺の機械、電気、自動車、薬品、商事の企業別各々20社を選出し3000名の従業員を対象として同年9月から10月の間に実施した。
- 3.) 調査内容  
アンケート用紙……………(末尾添附)

#### 4.) 結果の集計

これについては、あくまでも実態の把握に主眼を置き、比率 (Percentage) のみの算出にとどめ、その他の統計的処理は加えていない。

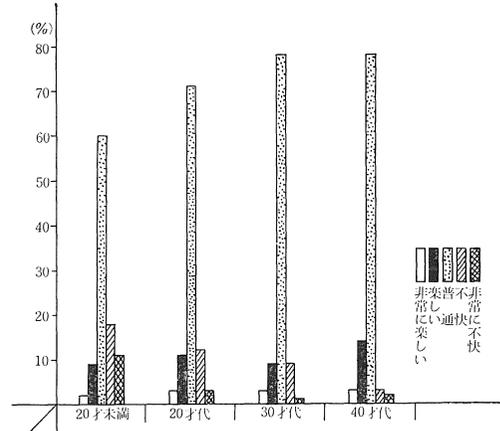
#### 結果と考察

今日レクリエーション活動というものが、労働者にどのように結びつき、いかなる影響をあたえているのであろうか。この事柄から中小企業に働く従業員の労働状態及び勤続年数等から考察を入れて見る。尚、今回の調査の回収率は40%であった。

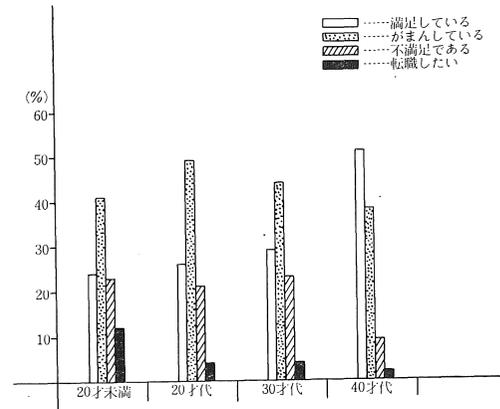
今日、中小企業に働く従業員の勤続年数は全般的にみて、比較的年数が短く、しかも若年層で占められているというのが通説であるが、今回の調査結果からも3年～5年未満で過半数以上を占めていることからこの点が指摘できるのである。このことより一般に云われているように中小企業の従業員はその定着度が低いと見ることができ、企業そのものももっと積極的に定着度を高める何らかの処置を構じなくてはならないであろう。例えば、労働条件改善のうち、労働時間の短縮、給与のアップ等は基本的な問題としてとらえなくてはならない。

労働時間は一日平均8時間が、65%、8時間以上が、29%、7時間以下、6%という状態で今だに30%近くのものを超過勤務を強いられている。また一日の平均休憩時間は、1時間以下が、84%、1時30分というのが、13%、2時間以上はわずかに3%であり、多少企業間の作業内容で違いはあるが、労働時間と休憩時間の間には一つの共通した事柄が見られる。それはいずれも労働時間の延長であり、労働時間のわりに休憩時間が短いということである。これは企業の生産計画と労働力との間にバランスがとれていないという状態である。またこれは中小企業の従業員にとっては大きな労働負担であり、労働力の不足が生ぜしめた時間延長である。

以上の事柄を基盤として次いで従業員がいかなる気持で仕事をしているのか、その意識をみると、「第1図」に示した通り、各年代共、「普通」であると答えているものが一番多く、つぎに「楽しい」「不快である」となっている。しかしこれ等の間にはかなり大きな差があり、年代によっても大きく異なっている。「普通」と答えたものが年代を追うに従って増加し、逆に「不快である」と答えたものは年代を追って減少してきている。また「楽しい」と答えた度合も、わずかではあるが年代と共に上昇の傾向にあると見てよいであろう。以上の如く年代によって仕事に対する意識の差がはっきり出てきているのは興味ある現象である。



「1図」 仕事に対する意識 (一)

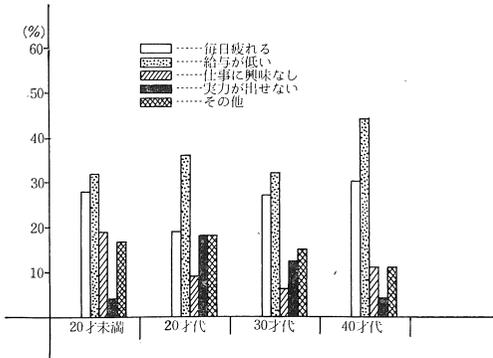


「2図」 仕事に対する意識 (二)

この仕事に対する意識をもう少し具体的な気持の表現としてとらえたものが、「第2図」である。この図でも若年層に移るにつれて、不満の気持が多くなっている。

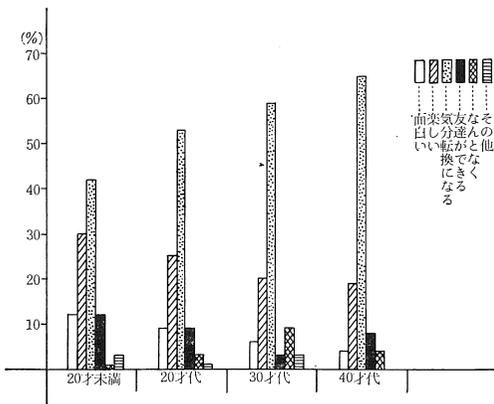
「満足している」という者が年代があがるにつれて上昇し、「不満である」「転職したい」と不満の表現が下降している。これも先述した「第1図」と共通したことである。

不満の意志を表現したものが、その理由としてあげたものは「第3図」のようである。不満の理由としては、どの年代をみても「給与」の低さをあげているが、これは前述した労働時間の程度と、給与とのバランスがとれていないのが最大の原因であると思われる。特に40才代にもっとも大きな割合でこの不満がみられるが、これは比較的社会的な地位にある年代で、彼らを取りまく環境、生活に対する考え等から発展していると思われる。次いで「疲れる」となっているのは、労働時間と休憩時間との関係が大きく作用してきている。また先の仕事に対する意識のもちかたによってこの疲労感の増大も当然の結果として考えられるのである。

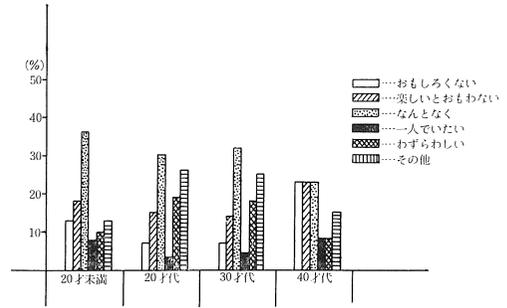


「3図」 仕事に不満な理由

以上のような職場環境での意識のもとで、各個人々々もっているレクリエーションに対する意識はどのようなものであろうか、まず興味調査では、約70%の従業員が興味ありと答えている。「第4図」にも示した如く、この興味を持っている者の中で、レクリエーションの最大の利点としてあげられる「気分転換になる」といっているものが著しく多い。従業員が毎日の生活の中で一番大きな比重を置いている職場で、仕事から離れ、自分自身の意志で自由にそれを楽しむ事ができる気分転換それ自体を求める欲求である。「楽しい」と答えたものが年代が増すに従って減少しているのは意識の上で気分転換に移行してゆくのではないだろうか。一方レクリエーションに興味なしと答えたものの理由は、「第5図」に示したが、ここに「なんとなく興味なし」とするものが意外に多いのに驚いた。これは本当の意味でのレクリエーションを理解していないのではないだろうか。このことからレクリエーション教育が社会的に不十分であり、企業内における労働と余暇のバランス、より豊かな人生という意味からも、レクリエーション教育を充実させる必



「4図」 レクリエーション活動に対する意識(一) 興味がある理由

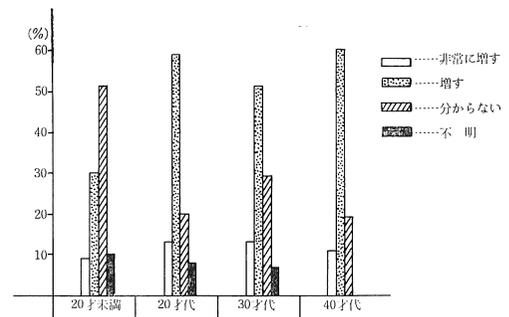


「5図」 レクリエーションに対する意識(二) 興味が無い理由

要があると思う。

また「おもしろくない」「わづらはしい」「楽しいと思わない」といっているものが多いが、これは先述した通り、レクリエーションのとらえ方、理解程度に大きな疑問がある。

次にレクリエーション活動が労働に与える作用、作業能率との結びつきについてみると「第6図」のようになった。この勤労意欲は作業能率の向上に大きく影響するものである。



「6図」 レクリエーション活動による勤労意識

この図でも見られるように、勤労意欲が増すと答えた者は、各年代共非常に多い。このことからみても、レクリエーション活動がいかに労働する者達にとって必要であり、要求度の高いものであるかの評価がなされるのである。また、「非常に増す」との解答も見のがす事のできないことである。特に高年代になるにつれて「増す」「非常に増す」の割合が増加している。これは年代と共に、企業、いわゆる会社というものが生活の一部としての大きな役割を占めるようになり、企業に対していかに

とけ込み、豊かな人生を送るかということ自体が大切な基本となってきているのではないだろうか。また、会社での少ない休憩時間を有意義に使い、労働するうえで少しでも気分転換をはかり、自分の生活のバランスを保つ事が一つのポイントとなっているのではないか。他面、レクリエーション活動を労働、生活の中に効果的に取り入れていることも推測できる。

労働するものの休日の使用状態は、多様であるが、労働者にとって休日は毎日の仕事から開放される唯一の安息日である。今回の調査におけるこの休日の利用法は、音楽、読書、映画といった文化的なもの、釣り、旅行、散歩、ハイキング、野球などの野外的な活動が好まれており、家庭を持っているものは家庭サービスが一番多くなっていた。精神的なやすらぎを休日にとるものと、肉体的活動によって開放されるものとは大別できる。

中小企業における年間有給休暇は、5日間で全体の70%をしめ、次いで10日が25%、15日間で4%、20日間というはわずかに1%しかなく、大企業に比較して年間休暇が少ない。近年大企業においては週5日制をとる所が増えつつある現状で、中小企業においても有給休暇20日間は最低必要であると思われるし、今後検討されるべき問題であろう。また、この休暇の用途は、多くが旅行、スキー、海水浴、暮まわり等の長期間の休日を要するものに使用され、しかも健康の保持、増進をはかる内容が多い。

具体的に実行されているレクリエーション活動を見ると大別して、文化的活動と体育的活動に分ける事ができる。まず文化的活動としては、囲碁、生花、写真、演劇、書道等があげられる。体育的活動では、野球、ボーリング、卓球、バレーボール等が代表的な活動として目立って好まれている。

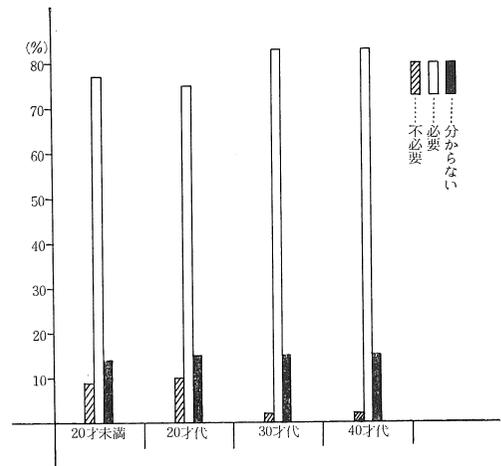
また男女別にこれをみると、女子では、生花、バレーボール、演劇、卓球、ボーリング等で、男子は、野球、囲碁、ボーリング、卓球、バレーボールとなり、男女の差は特性さえ除けば共通した種目が好まれているといつてよい。

これらのレクリエーション活動に費やされる時間は、平均してみると1時間～30分であり時間にも余裕がなく、十分にレクリエーション活動を楽しむ事が出来ない現状である。この点は先述した労働時間の延長とも一致した傾向である。またこの様に時間に余裕がないという理由でレクリエーションに参加もできず、興味もないといっているものがあることは見逃すことのできないことである。指導者がいないという理由から同様のことをいっているものもある。このことから企業におけるレクリエーターの養成とその必要性を叫ばなくてはならないだろ

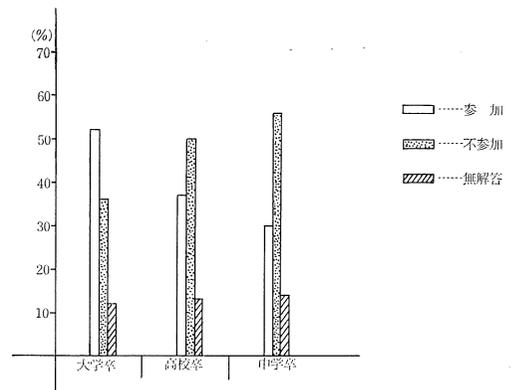
う。

つぎに会社が主体となって行なっている、社内レクリエーションは、第一に慰安旅行、次いで野球大会、海の家、山の家、運動会等となっている。しかし内容として上記のものが全面的に好まれているとはかぎらない。

社内レクリエーションが必要であるか否かの質問に対しては、年代を問わず必要であると答えている。またその答えのなかに「分らない」といっているものがあるが、これはその内容、方法において必ずしもレクリエーションとして意識し得ず、理解の程度に違いがあると思われる。



「7図」 会社のレクリエーションに対する意識



「8図」 学歴によるレクリエーションの参加率

先述してきた通り、レクリエーション活動に対して年代別に種々異なった意識となり、異なった考え方がでてきているが、教養的な理解という立場からこれを学歴によって、どのようにレクリエーションに対する意識に変化が見られるのであろうか。レクリエーションに参加、不参加の割合は「第8図」に示したようになった。大学

卒は参加率が高く、高校卒、中学卒と参加の割合が低くなってきていることが分かる。これは学歴による仕事の内容、また全体の割合として中学卒が約50%を占めているという点から結論づけることは困難であるが、一般的な傾向としてうなづけるものがある。レクリエーション活動の参加種目としては、大学卒では、囲碁、ゴルフ、ボーリング、野球、テニス等であり、高校卒では野球、卓球、演劇、ボーリング等、中学卒では野球、バレーボール、囲碁、卓球となっている。これらの結果から、大学卒と高校卒、中学卒とでは多少異なった種目が行なわれている。しかしこれらの唯一の共通点では、共に体育的な要素の種目が多く好まれている。このことから今後のレクリエーション活動の課題は、体育的なものを多くし、それに関する設備等の充実、改善をしてゆく必要があるのではないだろうか。レクリエーションに参加しない者の理由についてみると、いずれの場合にも時間的余裕がない事に起因している。この理由は先述のものと同じである。社内レクリエーションを行なうことではやはり指導的な立場で活動を援助する者がいなければならない。しかし中小企業という組織ではどうしてもそのような専門的な人員を置くことは出来ない。その結果、レクリエーション自体が画一的になり興味を失ないやすくなる。このことがレクリエーション活動を停滞させ、従業員の参加を減少させることにもつながるものと解するのである。

中小企業のレクリエーション活動を、従業員の立場より見て、今後のレクリエーション活動の有り方について調べてみると、次のような意見が出て来た。

1. 全体のレクリエーション活動と並行してグループ単位のレクリエーションの機会が必要である。
2. 会社従業員の融和と結束
3. 各レクリエーション部の設立（クラブ活動）
4. 設備及びサークル等の充実
5. 会社側からの義務的、かつ強制的行事の傾向が強く、画一的で面白味が無いので社員の要望をもっと取り入れてほしい。
6. 年長者と青年層との趣味、種目が一致しないため、全員参加ができない。そのために年長者、青年層の相互理解が必要である。
7. 積極的なレクリエーターが欲しい。
8. 全体的な統制力にとぼしい。

レクリエーション活動を通じて、会社自体をもっと楽しいものに改善していくためには如何にしたらよいか。従業員の意見をもとめてみると次のようになった。

1. 人と人との和で、人間関係の充実をはかるためには、まず話し合いの場を設け、その中の意見、環境からアンケートを作り、全体が親しんで参加しやす

い行事の催しがあれば、人と人の心が結びつきやすくなり企業（職場）への愛着が強く実現すると思う。

2. 時間的に余裕がないので、一週間の内の何曜日かの一時間でもさいて、レクリエーション活動に当てるとよい。
3. 家族慰安も兼ねたレクリエーション活動が必要である。
4. 会社主催のレクリエーション活動等は、その主旨を従業員が納得し、また参加しやすいようにもってゆくことが望ましい。
5. 職場対抗の行事を多く持ち、職場と職場の交流関係を密接にする。
6. よりよい環境を作り、会社でのレクリエーション活動が楽しいということ、従業員一人一人に認識させる。その為には、会社も積極的にクラブ活動等の諸設備に力を入れる。
7. 各部課ごとに一人ないし二人のレクリエーション係を選出し、それらの係で委員会を結成する。係のものはあらかじめ課内の要望をまとめ、1ヶ月もしくは2ヶ月間のレクリエーション計画を立て、各社員に呼びかける。
8. 各職制を意識しないで行なえるようにする。
9. 別途積立金制度を設けて用具を設える。

以上の事柄は、多くの似た意見をとりまとめ、各項目別に例挙したものである。

#### ま と め

今迄の事柄から、会社でのレクリエーション活動や、個人による自由なレクリエーション活動の結果、従業員の勤労意欲が盛り上がってくる事が多数の人によって認められている。また、レクリエーションに対する意識では、多くのものが興味をもち、そして気分転換になると考えている。以上の観点から、レクリエーション本来の目的としての、労働者が作業によって疲れた精神的肉体的疲労感を取り除くことが意識的にはっきりと保持されている。

仕事に対する興味は、毎日楽しい仕事にうち込める者が過半数であるが、不満をもっているものが非常に多い。特に低年代にこの不満が多く見受けられ、勤続年数が浅く、給与が低い、疲れるとの不満で大多数をしめられている。現在の中小企業が一般的に云われている労働と給与とのバランスの不調和がここには明らかにされたと思う。また彼らのうち、ほとんどのものがレクリエーション活動にも参加していない。不満をもっているものの中でレクリエーション活動に参加しているものをみると、レクリエーション自体は楽しく、興味も充分もっているが、これだけでは仕事や他の職場に対する不満を紛

らわす事は、十分に期待できないとみるべきであろう。しかし、これらは給与の低いことさえ除けば、レクリエーション活動自体の良さを認めているのであるから、ある種の気分転換は行なっているわけである。

スポーツや屋外活動としてのレクリエーションは、企業の生産向上の為の単一的な作業から生ずる、肉体的な体格の奇形化や職業病を阻止するのに役立つ、肉体的、精神的な行動を、従来の正統なものにもどすことから考えれば、より好ましい健康的なレクリエーションとなるのではないか。

中小企業における職場レクリエーションは、労働者が作業で疲れた心身をいやし、レクリエーション活動を行なうことによって、日頃発散されないう蓄積された欲求不満等を新しい異質の活力に置きかえ、翌日からの仕事に十分な肉体と精神とのバランスをととのえ、働きやすい状態に持って行くものである。またこれによって作業能率を高め生産向上にも役立つ、働く職場自体が楽しいものになるのである。

我々の社会は人間関係から成り立っていることを考えると、当然会社での仕事も人間関係がうまくからみあって、会社という組織が形づくられている。レクリエーションは、良き人間関係を保つ上で大きな役割を担っている。しいては能率の向上、生活、人格の形成にも大いに得るところが大きいと考えられる。我々は中小企業における従業員のレクリエーション活動に対する意識を中心に考察を進めたのであるが、一般に云われていることがある程度実証され、かつあまり改善されていないことがわかり残念であった。しかし一応初期の目的の一端は達成されたと思う。充分に資料についての検討がなされなかったが、各企業に対して御役に立てたことはうれしく思っている。

最後に今回の調査にあたり、御協力頂いた各社に対して衷心より感謝の意を表して本論文をとじる。

## 職場レクリエーションに関する実態調査

会社名 \_\_\_\_\_

記入者職種 \_\_\_\_\_

氏名 \_\_\_\_\_

### 「記入上のおねがい」

本調査は、あくまで研究のためのものであり、会社及び個人に対して一さい影響を与えることはありません。

中小企業を中心にした従業員のレクリエーション活動の実態と、意識について皆様方の現状を把握するための

ものであります。近年各職場におきましてレクリエーションの重要性が唱えられています。

以下の設問に対してありのままを正直にお答え下さい。

- ※ 昭和43年4月1日より、7月30日の4ヶ月間の平均をもってお答え下さい。  
尚、その他起算月日は、昭和43年4月1日をお願い致します。

以下の設問に○印をもって御解答下さい

- 1) 性別 (男女)
- 2) 年齢 (20才未満, 20才代, 30才代, 40才代, 50才代, 50才以上)
- 3) 学歴 (大卒, 高卒, 中卒, その他)
- 4) 勤続年数 (3年未満, 5年未満, 10年未満, 20年未満, 20年以上)
- 5) 一日の平均作業時間 (7時間以下, 8時間, 8時間以上)
- 6) 一ヶ月の平均休日 

{	一週 一日, 二日
	一月 一日, 二日
	その他
- 7) 一日の平均休憩時間 (1時間以下, 1時間30分, 2時間以上)
- 8) 毎日の仕事が好きですか (非常に楽しい, 楽しい, 普通, 悪い, 非常に悪い)
- 9) 貴方の労働力と給与はバランスがとれていると思いますか (非常に良い, 良い, 普通, いい, 非常に悪い)
- 10) 現在の仕事に満足していますか (満足している, がまんしている, 不満足である, 転職したい)
- 11) 不満足な理由 (給与が低い, 毎日疲れる, 仕事に興味なし, )  
(自分の実力が出せない, その他)
- 12) あなたはレクリエーション活動に興味がありますか (興味ある)  
※何故興味がありますか。  
(おもしろい 楽しい 友達ができる)  
(気分転換になる なんとなく その他)  
(興味なし)  
※何故興味がないですか。  
(おもしろくない 楽しいと思わない)  
(一人でいたから わずらわしい)  
(なんとなく その他)  
※あなたは下記のうちどれに参加していますか

(参加している)

コーラス, 生花, 文芸, 図書, 囲碁, 写真,  
絵画, 演劇, 書道, その他文化的なもの

( テニス, 卓球, バレーボール, バスケッ  
トボール, 野球, ボーリング, ゴルフ,  
柔道, 剣道, その他体育的なもの )

(参加していない)

( 経費がかかるから 時間がない )  
( 指導者がいない 身体上の欠陥 )  
( 用具の不足 その他 )

※上記のレクリエーションに一日どの位の時間を  
ついやしますか。

(30分, 1時間, 2時間)

※上記レクリエーションのリーダーをしたことが  
ありますか。

(有, 無)

※上記レクリエーションはサークルとして行って  
いますか, 個人の活動ですか

(サークル活動である, 個人活動)

※利用する施設は

(公共の施設, 会社の施設, 商業的施設,  
その他)

13) 会社主催のレクリエーション活動は自由参加ですか  
(自由参加, 強制参加)

※あなたはこれに積極的参加をしますか。

(参加する, 消極的)

14) 会社主催で行なうレクリエーション活動は何が好き  
ですか。

(慰安旅行, 海の家, 山の家, 野球大会,  
運動会, その他)

15) あなたは, 会社でレクリエーション活動は必要だと思  
いますか。

(必要である, 不必要, 分らない)

16) あなたはレクリエーション活動によって勤労意欲が  
増すと思いますか。

(非常に増す, 増す, わからない, 不明)

17) あなたは休日に何をして過ごしますか。

( 映画, 観劇, 音楽, 読書, ハイキング,  
旅行, 釣り, 野球, 散歩, 家庭サービス  
ゴルフ, その他 )

18) あなたは昨年, 年間に有給休暇を何日とりましたか。  
(5日, 10日, 15日, 20日)

19) この休暇をどのように使いましたか。

(旅行, スキー, 海水浴, 墓まいり, その他)

20) あなたは現在の会社にレクリエーションの立場より  
どの様な事柄が不足していると思いますか。

21) レクリエーション活動を通じて会社を楽しくして行  
きたいと思いますが, あなたはどの様にしたら良い  
と思いますか。

#### 参 考 文 献

日本体育学会 「体育学研究」 第10巻 2号

” ” ” ” 第11巻 5号

池田泰介 「職場とレクリエーション」

ベースボールマガジン社

加藤橋夫他「レクリエーション概論」 同 上

同 上 「レクリエーション指導」 同 上

同 上 「地域社会とレクリエ  
ーション」 同 上

同 上 「職場とレクリエーション」 同 上

G.D.バトラー著

三隅 達郎 訳

「レクリエーション総説」 同 上

加藤誠一 「日本の中小企業」 至誠堂

三瀬信邦

労働法令協会 「職場レクリエーションの実際」

労働法令協会