

# 企業レクリエーションに関する考察

## レクリエーション参加行動の要因分析

山本清洋・森脇光世

### I はじめに

企業レクリエーションすなわち従業員が、その所属する企業とのかかわりあいのなかで行う余暇活動に関するこれまでの社会科学的諸研究は、大きく分けて①生産性向上との関連、②労働の機械化、企業組織の管理化→人間疎外→人間性の回復という2つの視点からレクリエーションと社会経済的要因あるいは心理的要因との関連を、静態的（主に実態調査）及び動態的（歴史社会学的研究）に究明する方向で行なわれてきた。又、1960年代を通しての高度成長と産業構造の高度化・高次化にその源をもつ「地域アノミー現象」が噴出する時代的趨勢のなかで、今日の新しい傾向として、地域社会との関連を踏えた枠組のもとで企業レクリエーションは研究されるべきだという主張がある。これまでの諸研究に、それなりの研究成果をみることはできるが、次の諸点から諸成果を体系化しえない現状にある。<sup>1)</sup>

1 定義されたレクリエーションの概念は内包においてプレイのそれと全く共通している。<sup>2)</sup>その結果、レクリエーションは拘束や義務や目的から自由な活動であるという、すぐれて個人的な選択を前提とした自己目的な行動として把える本能的な説明、解釈に立脚する。

2 プレイの内包を持つ故に、楽しさ、自由という属性をもつが、現象の説明の尺度にそれらの概念が使用されている。

3 企業レクリエーションは、社会及び企業との相互関連の結果生じる一社会現象であるという視点から、分析の枠組を設定し、調査研究を進める必要があるにもかかわらず、社会経済的あるいは心理的要因を総花的に羅列し、それぞれの諸関係を個別的に記述しているのが大半である。

### II 研究の目的・方法

1 研究方法の前提：上述した3点について反証を行い、分析枠組の必要性をのべてみる。

(1) 自己目的的性格への反証

この立場はレクリエーションはそれを行うことごと自体が目的であり、従って目的からも自由であると説明するが、経験的には「身体を丈夫にするために行なう」とか「友人を得るために行なう」といった目的志向の行動が存在する。又、J・ホイジンハがプレイは“fun”の追求であるとするが、分析的には“fun”の充足を目ざす目的の行動として把握することができる。

(2) 自由、楽しさの概念への反証

R・カイヨワやJ・ホイジンハは、遊びの自由を「強制された遊びはもはや遊びではありえない」という参加への自由と解しており、<sup>3)</sup>多田道太郎は「たえざる脱脚の衝動、あらゆる束縛からの解放」という意味をもたせる。<sup>4)</sup>いずれの立場にあっても、自由の概念は、R・S・ラドナー<sup>5)</sup>のいう理論的観念の視点から矛盾を含む。いわゆる自由という概念は、観察によって弁別できない値を含んでいる。

社会科学は経験科学である。「楽しくないからレクリエーション行事へ参加しないのだろう」とか「束縛されるからだろう」という自由とか楽しさを尺度とすること自体、社会科学理論上の矛盾を持つことになる。

(3) 総花的な研究態度への反証

レクリエーションは、それが相互に関連し作用しあっている日常生活のデヘアレクティークの中ではじめて存在し、考察の対象となりうる。しかし、レクリエーションは、極めて多面的複合的な人間の行動であり、それは決して心理学、生理学、社会学、経済学といった単独の領域のみで解決することの困難な行動様式である。したがって、総花的研究は対象の解明には至らず瑣末的なデータの積み重ねに終わるだけである。この欠点をカバーするには、レクリエーションを人間の行動様式として把握し、各研究領域を統合した視点からのアプローチが必要となる。そのためには各研究領域に共通の分析視点を与えるような総合的分析枠組をまず仮説として設定し、各研究成果をその枠組との関係において理解してゆくことが必要となる。究極的にはこれらの条件を満たすものとして行動学があげられるが、小論ではその足がかりとして、T・パーソンズの行動理論を中心とした分析枠組に立脚する。<sup>6)</sup>

2 研究目的：小論の具体的目標は①前述の前提にもとづいたレクリエーションの分析枠組<sup>7)</sup>を道具として、特に企業において社内レクリエーションとして行なわれる行事への参加行動を分析すること、②分析結果から、余暇行動<sup>8)</sup>のための分析枠組の妥当性を検討することである。

### 3. 研究方法

(1) 調査対象：岡山県水島地区のN社（従業員 868 名）及びM社（従業員 6118 名）から年令と仕事内容の二つのインデックスをもとに無作為抽出を行った。サンプルの構成は表 1、表 2 に示すとおりである。

表 1 抽出集団の年令別構成

企業 \ 年令	～19	20～ 24	25～ 29	30～ 39	40～ 49	50～
N 390	39	171	65	73	42	0
M 618	14	101	130	251	105	17

表 2 仕事内容別構成

企業 \ 仕事	事務	現場	研究 開発
N 335	80	212	43
M 609	61	465	83

(確率 95%，誤差率 5%)

(2) 調査方法：質問紙法及び面接法 従業員に対しては質問紙法をとり、特にレクリエーション委員及びレクリエーション担当課には面接法を重ねた。

参加行動と体系要因との関連の強さを調べるためにカイ自乗検定による関連性の検定とクラーメー関連度係数を算出した。

(3) 調査期間：昭和 49 年 12 月～昭和 50 年 1 月（質問紙法），昭和 50 年 3 月，（面接法）

(4) 調査表の配布，回収状況

表 3 調査表の回収状況

	配布数	回収数	回収率	集計量	集計率
N	500	420	84%	390	78%
M	800	640	80%	618	77.3%

## Ⅲ 結果の概要と考察

1 調査対象の基本的特性：要因分析にはいる前に、参加行動と特に関連のある余暇についての考え方、余暇の過ごし方についてサンプルの特性を概観してみる。

① 企業レクリエーション観 欧米では企業が何らかの援助を与えた下での企業レクリエーションは非常に少なく、経験的にも勤務時間が終えたら、従業員は企業を離れて余暇を楽しむといわ

れる。我国でも旧来の検約思想から解放されて、外面上の余暇時代が到来している。図1は余暇観が大きく変革した今日、従業員が企業レクリエーションの在り方についてどう考えを持っているかをみたものである。全体の約80%が、企業は何らかの形で従業員のレクリエーション活動を援助すべきであると考えている。その内訳は全面的援助を要請するものが34%、側面的援助を要請するものが46%となっている。年代的には大きな相違はない(0.087)が、やや若年層に全面的援助を要請する傾向がある。

② 次に、週休2日制、夏期休暇制に対してはN社では全体の80%弱が、又M社では90%強が望ましいと答えている。年代別にみれば2社ともに29才以下が特に高く評価している(0.111)。一図2。

③ 仕事・余暇観：余暇行動はプレイの領域にあるといいながらも日常生活が前提でありその中に存在しているので、仕事との関連を抜きの余暇観は考え難い。図3にみるように全体の80%を、現代は仕事をうまくやって余暇を大いに楽しむ余暇仕事並存型(42.9)と仕事と余暇はそれぞれがエネルギーを補い合うという余暇仕事相補型(36.7)で占めている。いわば常に仕事とのかかわりあいのなかで余暇へ志向するという特性を持っている。年代別には、29才を境にして、それ以下は余暇仕事並存型が高く、29才以上では余暇仕事相補型が高い(0.192)。

④ このような特性のもと、具体的に余暇行動へ何を期待しているのかをみたのが図4である。期待度の高い順にみれば"好きなことを楽しみたい"(63.9)、"気晴し"(23.1)、"仕事のための活力を養う"(20.6)、"家庭サービス"(13.5)、"体力づくり"(13.4)となっている(N社)。いわば社会的役割や存在を離れて、個人の選択に基づく自由行動を期待しながら家庭のため、仕事のためという意識から、純余暇志向が弱い。注目されるのは"計画から完遂まで一貫したことができる"ことへの期待がわずかに3%しかないことである。年代的関連は非常に高く(0.311)、特に25才以下が気晴し、好きなことを楽しみたいという期待が高く、25才以上からは、家庭サービス、仕事のための活力、体力を養うことへの期待が高い。

⑤ 現実の余暇の過ごし方は、図5-1、2にみるように、平日はテレビ・ラジオの視聴(66.5)、雑誌、新聞をよむ(49.6)、ごろ寝(19.0)が圧倒的に多い。休日になると知人と過ごす(12.0→20.0)、買物(2.5→23.5)、旅行(2.5→16.3)の割合が高くなって来るが、依然としてテレビ・ラジオ(36.0)、ごろ寝(23.5)の占める割合は高い。趣味活動、スポーツをするのはわずか10%にも満たない。逆にギャンブルは休日・平日を問わず約14%を占める。余暇行動を享楽無為型、趣味型、家庭型に分ければ、平日は圧倒的に享楽無為型、休日はやや享楽無為型がリードした形での三型並存の特性を示す。年代別にみると特にその特性がはっきり現れ、29才以下ではレコード鑑賞(22.7)、知人と過ごす(5.0)が若者特有の様式として定着し、30才以上は家庭サービス、テレビ、ごろ寝という傾向がある。余暇の過ごし方を総括すれば、"気晴し""好きなことを楽しむ"という期待が価値的文化活動、趣味活動に結びつかずに、享楽無為型に結びついた形で展開される貧困の状態である、といえる。

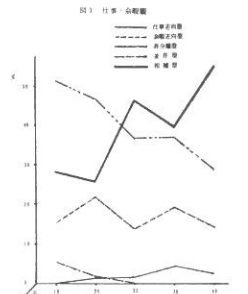
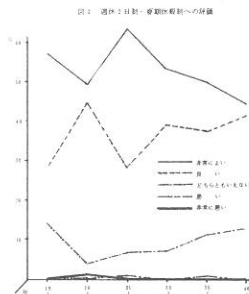
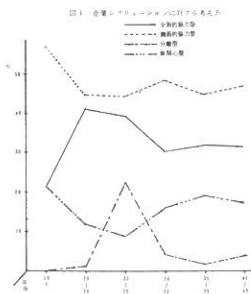
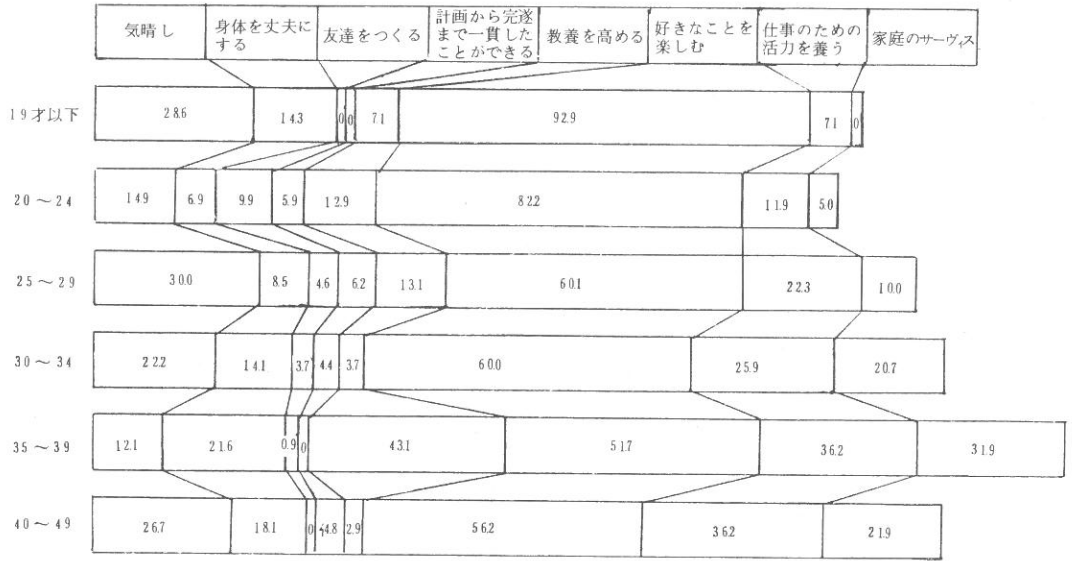


図 4 余暇行動への期待（重答）%



(注) 期待の内容の特性の比較に重点をおいたので、N・Aは省細した。

図 5-1 余暇の過ごし方（休日）…（重答）

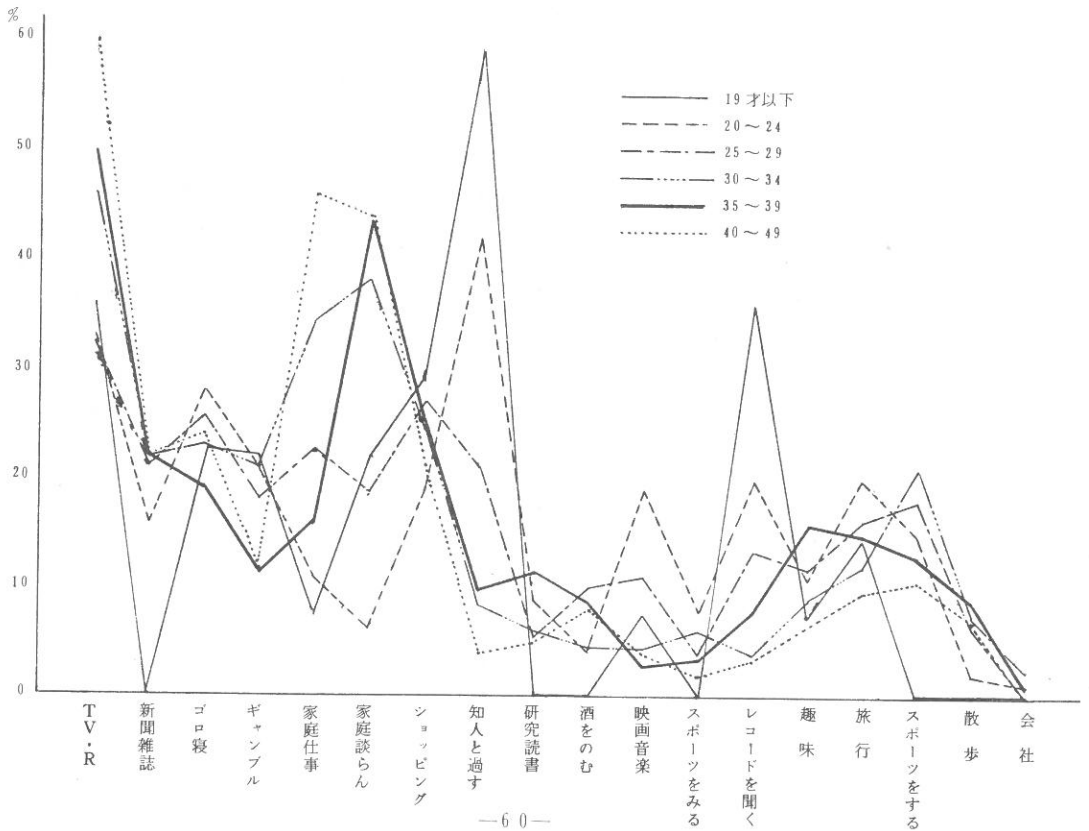
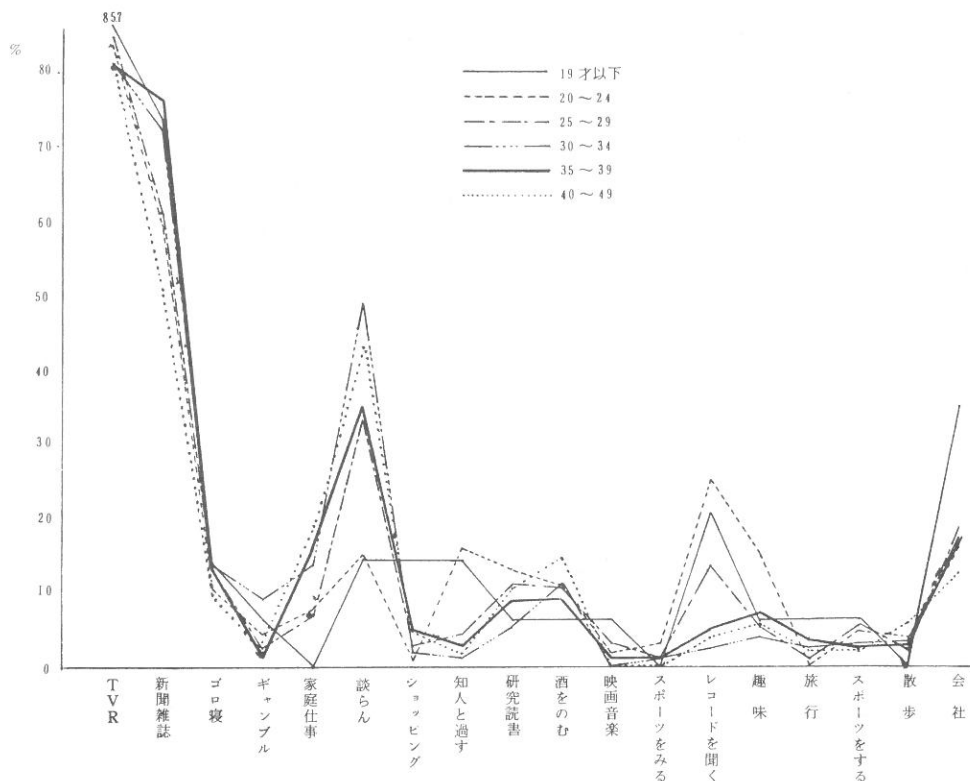


図 5-2 余暇の過ごし方(平日) … (重答)

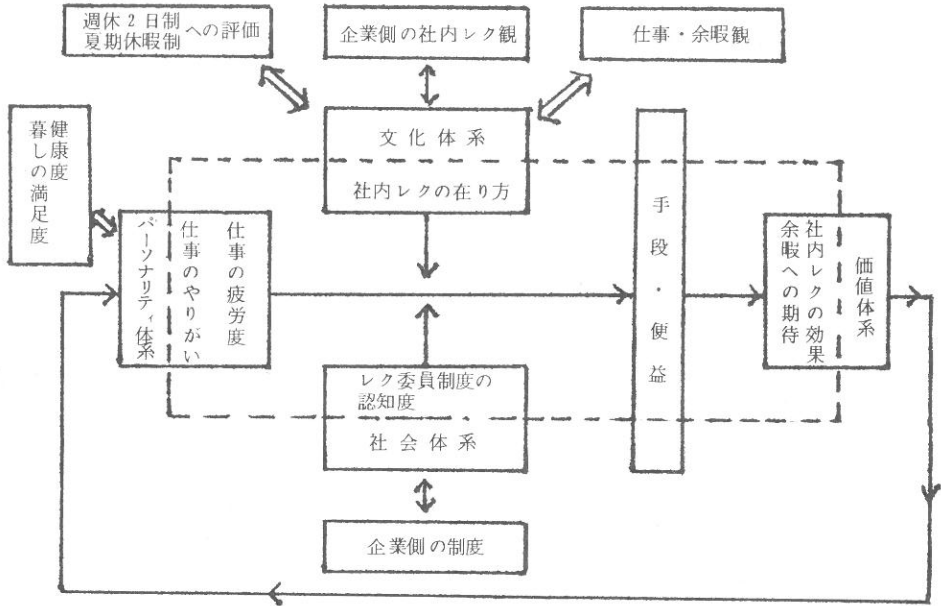


## 2. 参加行動の要因分析

(1) 余暇行動の分析枠組：Ⅱ章においてレクリエーション研究を社会科学的に統合化するためには、レクリエーションを目的志向的行動として把握する必要のあることを述べた。小論では余暇行動を余暇において欲求充足のために志向する行動として用いる。したがってそれはレクリエーションも参加行動をも包括する。又、目的志向的性格を持つことからM・ウェーバーやT・パーソンズの行為の枠組との矛盾はない。さて、目的志向的な行為はT・パーソンズがいうように、①動機づけ (motivation) のエネルギーを使用し、②社会的にあって規範 (norm) や価値 (value) によって規制されながら、③ある手段、便益を媒介として、④一定の状況 (situation) のなかでおき、⑤目標達成 (goal attainment) をめざしている。したがって、余暇行動は言いかえるならば、状況のなかにあって、しかも効果的に目標達成ができるように、かつそのために体系要因間の充足した関連の確保をめざす行動体系と考えることができる。行動体系は①パーソナリティ体系、②文化体系、③社会体系、④手段・便益、⑤価値体系の5つの要因から成立する。これらの各体系はそれぞれが独立した体系を持ち、他の体系と代替ができない。しかし、それぞれは、各体系間との相互関連の結果として存在する。

小論では各々の体系のうちア・プリオリに余暇行動との関連度が高いと予想される具体的要因を抽出して、参加行動の分析枠組を構築した。……図 6

図6 参加行動の分析枠組



(注) 体系要因は関連度が高いと予想されるものをア・プリオリに抽出した。  
 週休2日制、夏期休暇制への評価、仕事・余暇観は、図式では便宜的に環境枠に位置しているが、文化体系にはいる。同様に暮らしの満足度、健康度はパーソナリティ体系にはいる。

(2) 参加行動の要因分析

「あなたは、社内レクリエーション行事にどれ位参加なさっていますか」の回答を参加行動と把握し、上位体系である参加行動と体系要因の関連度を算出し表4の結果を得た。

表4 参加行動及び年齢と体系要因の関連度 (クラーメー関連度係数)

要因	パーソナリティ体系				価値体系			社会体系
	仕事のやりがい	仕事の疲労感	健康度	暮らしの満足度	余暇行動への期待	社内レク活動の効果	具体的プラス効果	レク委員制度の認知
N	0.165	0.163	0.134	0.154	0.150	0.212	0.363	0.183
	0.224	0.085	0.118	0.128	0.297	0.163	0.151	0.156
M	0.107	0.140	0.076	0.055	0.092	0.209	0.138	0.215
	0.093	0.349	0.116	0.162	0.329	0.135	0.114	0.144

要因	文化体系				手段・便益		
	生活態度	週期休暇 二日制への 評価	仕事・余暇観	社内レクリエーション観	施設への満足度	行事への満足度	
N	0.390	0.111	0.105	0.139	0.136	0.218	対, 参加行動
	0.183	0.120	0.132	0.097	0.182	0.146	対, 年令
M	0.360	0.224	0.202	0.119	0.193	0.105	対, 参加行動
	0.120	0.102	0.251	0.087	0.129	0.323	対, 年令

注 クラマー関連度係数の算出法 (Cr)

$$Cr = \frac{X^2}{n(t-1)}, \quad X^2: \text{カイ自乗値} \quad n: \text{サンプル総数}$$

t: 関連する項目のうち、選択肢の少ない項目の選択肢数

Cr は完全関連のとき+1, 無関係のとき0となる。小論では Cr の平方根をとって係数の値とし、 $\sqrt{Cr}$  の値を  $X^2$  検定の結果と比較して、0.14 以上を関連あり、0.10~0.139 や関連あり、0.10 以下を関連なしとした。

$\sqrt{Cr}$  が 0.20 以上の値を示しているのは、社内レク活動の効果 (0.211)、具体的プラス効果 (0.253)、生活態度 (0.375) である。次に 0.14~0.199 の関連度を持つものに、仕事の疲労度 (0.153)、レク委員制度の認知 (0.199) 週休 2 日制、夏期休暇制への評価 (0.167)、仕事余暇観 (0.154)、施設の満足度 (0.162) がある。0.14 に満たないものとして、仕事のやりがい (0.136)、健康度 (0.105)、暮しの満足度 (0.105)、余暇行動への期待 (0.106)、社内レク観 (0.129) があげられる。

参加行動は、パーソナリティ体系では疲労感、仕事のやりがい感、価値体系ではレク活動の効果、社会体系ではレク委員制度の認知、文化体系では生活態度・週休 2 日制・夏期休暇制への評価が、手段便益では行事の内容等々と強い関連を持つ、と同時に各体系にア・プリオリに抽出した要因のいずれかが 0.14 以上の関連を必ず持っている。この結果は、余暇行動の分析枠組の妥当性を経験的に示している。

低い関連度を示した要因に“余暇行動への期待”があるが欲求の多様性と同時に、社内レクリエーション自体に、内容・施設等の制限があり、欲求に対応しえない状況にあることを示す。

文化体系では観念的要因から具体的要因に近づく程、参加行動との関連度が高くなる。次に N、M 2 社間の体系要因間で大きな相違がある要因として、仕事のやりがい、健康度、暮しの満足度、余暇行動への期待、週休 2 日制夏期休日制への評価、行事への満足度があげられる。関連度の相違は表 5 の通りであるが、この資料のみで相違の原因について推察はできない。只、参加行動の分析にあたって、特に個別化の認識のための重要なインデックスとなりうることは疑い得ない。

表 5 2 社間における関連度の相違

企業種	参加度%	具体的要因	仕事のやりがい	健康度	暮しの満足度	余暇行動への期待	週休二日制夏期休暇制への評価	レク行事の満足度
N	低(259)		0.165	0.134	0.154	0.150	0.110	0.218
M	高(302)		0.107	0.076	0.056	0.092	0.244	0.105

(3) 1) 参加行動と体系要因のメカニズム

1. 参加行動のタイプ：社内レク行事への参加状況をみたのが表6である。行事のたび毎に参加している者はわずかに78%，大方参加している者が20.1%を占める。余り参加しない、殆んど参加しない者が全体の41%強，残りは，半分位は参加している者の27.9%となっている。上位2つの型を積極型，下位2つの型を消極型とし，中間をあいまい型として分類してみると，積極的27.9%，あいまい型27.9%，消極型41.8%となり，全体的に積極的にレクリエーション行事へ参加しているとはいえない。ちなみに，年令と参加行動の $\sqrt{Cr}$ は0.281と非常に関連度が高く，30才以上の参加率が29才以下の参加率よりも高い。仕事内容と参加行動は $\sqrt{Cr}$ が0.112でやや関連度があり，仕事内容別の参加状況をみると，技術研究スタッフ系（35.6），現場系（28.4），事務系（23.4）の順で参加している。

表6 社内レク行事への参加状況

	N	M	平均
1. 殆んど参加する	5.6	10.0	7.8
2. 参加している	20.1	20.2	20.1
3. 半分位参加している	30.5	25.2	27.9
4. あまり参加しない	24.9	32.8	28.9
5. ほとんど参加しない	15.3	10.4	12.9
6. N.A	3.6	1.3	2.5

2. 参加行動と体系要因のメカニズム

クラマー関連度係数では，項目間の関連の強さを序列することはできるが，いずれが原因であり，いずれが結果であるかを分析することはできない。例えば“レクリエーション行事に参加するから，社内レク観への望ましという価値観が形成されるのか，そのような価値観があるから社内レク行事へ参加するのか”がわからない。又，“5つの生活態度のうち，どの態度が積極型の要因で，どの態度が消極型の要因となるのか”という体系要因の構造と参加行動のタイプとの関連が分析できない。前者は体系要因間の動的メカニズムであり，後者は参加行動体系の静的メカニズムの問題である。

小論では，各体系要因と参加行動の静的メカニズムの考察を行い，表4〔参加行動と体系要因との関連度〕を精密化してみる。方法として，前述した参加行動のタイプと各体系要因をクロスさせ，更に年令とのクラマー関連度係数も関連させ，大枠としてのメカニズムをみた。結果は表7に示す。表7においては，原則としてN社をモデルにするが，両社間においてクラマー関連度係数に大きな相違がある場合には，その点を考慮して分析した。

3. 参加行動の現状分析

余暇（参加）行動の各体系要因は，クラマー関連度係数で0.10以上の関連を持っており，しかも各体系に0.14以上の関連を持つ要因があった。このことは，ア・プリオリに抽出した体系要因の妥当性のある程度経験的に保証するものであり，ひいては分析枠組の妥当性の一条件を満たすものである。

体系要因と参加行動とのメカニズムにおいて，参加行動の正機能的要因として，①疲労感が少ないこと，②仕事にやりがいがあること，③レクリエーション活動の効果があること，④レクリエーション委員制度を知っていること，⑤行事の内容に満足する，⑥生活態度としては現状維持型等々をあげることができる。



表7 参加行動と体系要因とのメカニズム

( )内の数字は年齢と要因のクラマー関連係数

参加行動	体系 要因	パーソナリティ体系									
		仕事の疲労度 (0.217)					仕事のやりがい (0.159)				
		大 ①	②	③	④	⑤ 小	大 ①	②	③	④	⑤ 小
積極型 %		②	③	④	⑤	①	②	③	①	④	⑤
		34.2	33.3	22.1	7.4	3.1	32.9	26.9	20.4	10.6	3.1
あいまい型 %		④	②	③	⑤	①	②	③	①	④	⑤
		3.90	2.88	2.63	3.4	2.5	3.79	2.63	1.69	1.61	3.4
消極型 %		②	③	④	①	⑤	③	②	⑤	④	①
		3.21	2.92	2.34	1.16	3.6	3.74	3.07	2.62	9.6	9.3
0.281 (⊕)	メカニズム	1. 疲労度が高くなると、消極型へと志向する。 2. 積極型は、ある程度の疲労があっても体系は維持される。					1. 仕事に生きがいを感じる事がプラス要因として機能し、生きがいがないのはマイナス要因として機能する。 2. 仕事へ極端に生きがいを感じることは、やや消極型の原因となる。				
参加行動	体系 要因	社会体系					手段・便益				
		レク委員制度の認知 (0.156)					レク行事への満足度 (0.281)				
		①ある	②ない	③わからない			大 ①	②	③	④	⑤ 小
積極型 %		①	③	②		③	②	④	①	⑤	
		77.3	14.8	8.0		55.2	27.1	11.9	8.5	4.6	
あいまい型 %		①	③	②		③	②	④	⑤	①	
		76.5	19.0	4.6		53.2	20.8	14.3	9.1	2.6	
消極型 %		①	③	②		③	④	⑤	②	①	
		65.3	33.6	1.0		60.3	17.8	13.5	8.5	0	
0.281 (⊕)	メカニズム	1. レク委員制度の認知度が高くなると、積極型のプラス要因となる。					1. レク行事への満足度は、プラス要因として、不満足度はマイナス要因として機能する。				

体系		価値体系 (目標達成価値)										
		社内レクの効果 (0.149)			余暇行動への期待 (0.309)							
参加行動	要因	社内レクの効果 (0.149)			① 気晴し	② 身体に をす 丈る	③ 友 く 達 を つ	④ 一 貫 性 行 動	⑤ 教 め 養 を 高	⑥ 好 き を な し	⑦ と む 仕 め 事 の 活 た 力	⑧ 家 庭 イ サ ス !
		①	③	②	⑥	①	②	⑦	⑤	③	⑧	④
積極型%		70.1	29.3	0.7	2.95	1.74	1.49	1.34	8.2	6	4.1	1.3
あいまい型%		4.91	4.82	2.6	3.68	2.14	1.11	1.03	7.7	6.0	4.3	2.6
消極型%		6.72	30.1	2.8	4.23	2.89	1.13	6.9	5.4	3.3	1.2	0.9
0.281	⊕ メ カ ニ ズ ム	1. レク効果が大きくなるにつれて積極型となり逆に効果が不明瞭であったり、逆効果になったりすると消極型へ志向する。			1. 参加行動との一定の関係はみられない。 2. ⑥の好きなことを楽しむという期待は、いずれの型においても上位を占めるが、特に消極型になるにつれて、この傾向は高まる (56.4 → 69.3 → 77.8) 3. ①, ②, ⑥, ⑦はいずれの型においても上位を占める。							
体系		文化体系										
		仕事余暇観 (0.192)					生活態度 (0.152)					
参加行動	要因	① 仕 事 志 向	② 余 暇 志 向	③ 非 分 離 型	④ 共 存 型	⑤ 相 補 型	① 自 己 中 心	② 社 会 志 向	③ 現 状 維 持	④ 無 関 心 型	⑤ 孤 独 型	
		⑤	④	②	①	③	①	③	②	④	⑤	
積極型%		4.99	3.19	1.48	2.8	0.7	32.1	27.0	21.0	11.2	8.7	
あいまい型%		4.58	3.47	1.78	0.8	① = ③	4.05	2.07	1.89	10.8	9.7	
消極型%		4.46	3.34	1.75	2.5	2.3	3.47	2.27	1.95	1.39	9.7	
0.281	⊕ メ カ ニ ズ ム	1. 非分離型は消極型にむかうにつれわずかに上昇している。(1.48 → 1.78 → 1.75), ややマイナス機能 2. 特定の要因との関連は余りみられない。					1. 現状維持型は、プラス要因として孤独型はマイナス要因として機能する。 2. 自己中心型はM社ではマイナス要因として機能している。(2社間でちがいがあ)					

対象となった2企業のレクリエーション行事への参加の現状——積極的に参加しているとはいいいない——をサンプルの基本的特性、体系要因の分析結果、レク委員及びレクリエーション担当者とのインタビューの結果から概略してみる。

当然のことながら、参加者の欲求が充足されるレクリエーション行事が行われ、かつ結果として効果があれば積極的参加行動は強化される。この原則に逆機能として働く要因があれば参加者は少くなる。

状況要因としての企業は、生産性向上に結びつく職場集団組織化のために、原則的にはレクリエーションは個人のものであるから管理すべきでないとしながら、企業レクリエーションに対して予算・施設を提供し、制度的には職制と分離した形で職場レクリエーション委員（20～30名に1名）を設けて、行事への参加を促している。一方、レク委員も、行事へ全員参加させることを目標とした月に一回の例会を持っている。この状況下での参加行動は、どう考えられるだろうか。

社内レクリエーションの具体的なプラス効果のうち、全体の75%強が職場集団に関連したものである。結果として「2月に参加できないならば3月は必ず出席してくれよ」とか「君が常も抜けると職場のまとまりがつかないのだ。だから必ず参加してくれよ」というレク委員の説得によって参加する役割行動的な参加が強化されている。このことは行事への満足度が18.9%、施設への満足度が82%と非常に低いにもかかわらず、従業員全体の50%は2回に1回の割合で、行事へ参加している結果から明白である。又レク行事に参加したもののうち行事の効果を積極的に認める人が全体の50%弱であることもその事実を示す。

結論的にいえば、企業レクリエーションは、第1に施設、行事内容等々に制限があるために、従業員の具体的レクリエーション活動への欲求に対応しえないこと、更にレクリエーションは個人の自由な活動であるといいつながりながら、職場集団との関係を抜きにして実施され難い結果として、個人の選択に基づく精神的欲求（参加の自由）を充足しえないこと、第3に、企業側の組織上の問題として、参加行動の正機能のうち①仕事のやりがい、②仕事の疲労度が、現在、社内レクリエーションを管轄していない他の組織上の系列に属する要因であることを考える時に、企業側の組織的対策に曖昧さがある等々の逆機能的要因を内含しているのが現状である。又、レクリエーション活動は年齢との関連度が強く、行動様式それ自体に相違があるが、一方では職場集団の凝集性を高めるためには、年齢の枠をはずして同行事に参加させる必要があるという矛盾が、常に企業レクリエーションに内在することも逆機能であろう。

仕事との関連を持ちながらも、個人の多様化した欲求に対応した余暇志向が約80%を占める今日の状況と上述した機能要因を考えると、積極的参加型にないのは自然なる帰結といえる。

#### Ⅳ おわりに—企業レクリエーションと今回の調査

小論では、企業レクリエーション研究を行なうための第一条件である参加行動に視点をおいて調査分析を行ったが、以下の作業を踏むことによって企業レクリエーションの全体構造が明らかになる。以下、今回の調査研究の反省と今後の方向を示してみる。

① 参加行動を行動体系として把握したことから当然、各体系間の相互関連を調べる必要があった。

② 体系要因と参加行動との関連の強さは分析できたが、その要因がいかなる関連の結果であるのか、その形成過程はどうなるのかは解らない。今回の調査で関連度の強い要因及び2つの企業間で大きな相違をみせた要因は重要なインデックスであるから、それらを中心に、各体系の下位体系の分析と各下位体系間の相互関連の分析が必要となる。この①、②については、小論は今回実施した調査項目50のうち15項目を中心に分析をすすめたので、他の項目をとり入れ次回に分析をすすめたい。

③ 企業レクリエーションにおける参加行動は、上位体系である企業行動との相互連関の結果として存在している。したがって、①、②の作業結果をもとに③の段階まで分析をすすめる必要がある。そうして、初めて企業レクリエーションの全体構造が把握される。

最後に、結果の概要と考察を2社を平均化したり、分離したりして行ってきたが、分離した場合は、2社の傾向をクラー関連度係数が近い場合に一方をモデルとしたことをことわっておく。

#### 引用文献・注

- 1) 門脇厚司他、ブルーカラーの余暇観 至誠堂、1974  
日本生産性本部 職業と生活に関する意識 1972  
江橋慎四郎他、学卒者の余暇意識と余暇行動に関する研究…(レクリエーション研究第1号、第2号)…日本レクリエーション学会、1972 等の中で体系的な分析枠組による理論化を目ざした研究が行なわれつつある。
- 2) M・カブランは、Leisure in America のなかで、プレイを余暇の一行動様式として扱っているが、内包は、J・ディマズディエと同様プレイと共通であると述べる。
- 3) R・カイヨワ Man, play and Games 岩波書店、1970 .  
J・ホイジンハ homo Ludens Roy Publishers, 1950 .
- 4) 多田道太郎 管理社会の影、読売新聞社、1971
- 5) R・S・ラドナー、塩原勉訳 社会科学の哲学、培風館、ラドナーは、理論的概念は、観察されない存在の特質、すなわち観察によって弁別できないようなある値をその変域に含むことによって、経験科学としての社会科学の性質と矛盾してくる。この矛盾を解決するには弁別できない値に代わりうる現象を操作化することが必要である、と述べる。
- 6) T・パーソンズの行為に関する分析的特性を松原が図式化しているものを援用した。  
松原治郎 生活とは何か。現代のエスプリ所収 至文堂 P 9. 1971
- 7) 8) 分析枠組、及び余暇行動の意味については、Ⅲ章の1、2節のなかで詳細する。

昭和50年3月31日 出稿