

社会奉仕活動への参加などの機会を積極的に与えるようにすめ、老人の集

会、研修、レクリエーションなど老人クラブの活動の場となる老人福祉センター、老人いこいの家の施設の整備を促すとともに、軽費老人ホームについてもその整備を促進する。

一方、老衰、病弱などのため常時介護を必要とする老人、いわゆる寝たきり老人については、家庭奉仕員の増員を促し、その身の回りの世話や生活上の助言指導を適切に行なうほか、収容保護を必要とする老人のために、特別養護老人ホームなどの整備を促す。また、老人医療の公費負担制度の拡充年金制度の充実などについて国に要望する。

(4) 生活保護対策の推進

福祉事務所などの生活相談、指導体制の充実をはかり、巡回指導の機動力を強化するとともに、社会福祉関係職員の教育訓練を行なってその資質の向上を促し、生活保護対象者の社会的不安を解消し、高能率経済社会に適応して安定した社会生活をおくることができ、社会に復帰できるようにきめ細かな生活保護施策を講じていく。

(5) 民間社会福祉団体の育成強化

社会生活から脱落した被保護者あるいは児童、青少年を正常な社会生活に復帰させるためには、各人の自立更生の意欲はもろんであるが、その地域住民の連帯意識に基づく協力をうることが重要である。

そこで、個々の人びとの社会復帰ばかりでなく、全般的な社会福祉の進展のためにも、民間の地域的な組織的協力態勢が必要となる。そのため、社会福祉協議会をはじめ、民間の社会福祉団体の育成強化をはかり、民間における社会福祉の推進体制を整備し、明るい住みよい地域社会を建設する運動を展開する。

また、民間の社会福祉法人の設置経営する社会福祉施設は、公立の社会福祉施設と協力して本県社会福祉事業の発展に大きな貢献をしている。今後もこれらの民間社会福祉施設の整備を促進するため、社会福祉事業振興資金制度を新設する。

* * *

第2節 勤労者福祉の向上

◆ 現況と問題点

生産性を向上させ産業の高度化をはかって、県経済の飛躍的な発展を実現するには、それぞれの部門において、すぐれた人材が確保され、その定着がはからなければならない。このためには、勤労者にとって職場が明るく楽しく働きたいのあるよう種々の面にわたって工夫され、細かい配慮がなされる必要がある。このような観点から、労使関係の近代化を促し、相互の信頼と協力を高めるように労使の双方にわたって指導育成をはかってきたほか、職場における人間関係の改善、作業環境の整備、勤労者福祉の充実などの各方面について指導援助をすすめてきたが、なお次のような点について改善を行なっていく必要があると考えられる。

(1) 労使関係の近代化

本県の企業の多くは中小企業で占められており、その体質の改善を促すことは、今後企業が存立していくうえで最も重要なことであるが、特に本県が工業化へ向かうにつれ、近代的な労務管理方式をもち、充実した勤労者福祉施設と有利な勤務条件を備えた有力企業の進出に対処するには、これら中小企業の労使関係の近代化を促すことが特に必要である。

現在、県下には約五万六千に及ぶ中小の事業所があるが、労使関係の近代化をすすめる基礎となる労働基準法で定める就業規則、その他法令で定める規定の未制定や未整備のものがなおかなりある。このようなことは、今後わが国経済がいつそう進展し、労働者不足の現象が深刻化していく中で、すぐれた人材の確保を困難にするばかりでなく、無用の摩擦や紛争を生じ、ひいては企業そのものが倒産にいたることさえも過去の例から考えられる。したがって、これらの整備の促進をはかるとともに、経営者の近代的な労務管理意識の形成を促し、さらに作業環境および職場における人間関係の改善向上

につとめるよう適切な指導をすすめる必要がある。

(2) 近代的経営意識の確立

これまで本県においては、豊かな労働力に恵まれていたため、経営者側における労働力の受け入れや経営管理の合理化に対する積極的な努力が必ずしも十分でなかった。しかし、今後企業

がきびしい条件に耐え成長していくには、その中に人をうるかどうかによって大きく左右される。特に、近年、県内においても若年労働力に対する雇用のひっ迫が見えはじめ、この傾向は将来さらに強くなっていくことを考えて経営者自身が、近代的、合理的な経営意識の確立をはかる必要がある。

(3) 勤労者福祉

本県が工業化への積極的な展開をはかっていくうえでこれをささげる労働力を確保し、その定着を促すためには充実した勤労者福祉制度が用意されていないければならない。

県内企業のうち大手の既存企業や、最近進出をみつめる有力企業においては、寮、住宅、グラウンド、託児施設などの福祉やその他の福祉制度も整備されているが、大半を占める中小企業においては、企業が独自でこの

ような福祉施設を完備しているものはきわめて少ない。このため、本県においては、これらの企業に対して勤労者福祉施設の整備、福利厚生制度の拡充をすすめるよう指導を行なうとともに、それを実現するための手段として、年金福祉事業団資金、雇用促進事業団資金、中小企業退職金共済事業団資金などの積極的な活用を促してきたが、その利用状況は、全国および九州平均に比べて低い。このようなことから、福利厚生面において恵まれることの少ない中小企業に働く勤労者の福祉の充実、とりわけ、教養娯楽施設およびレクリエーションの場を提供する施設のいっそうの充実をはかる必要が認められる。

(4) 賃金格差

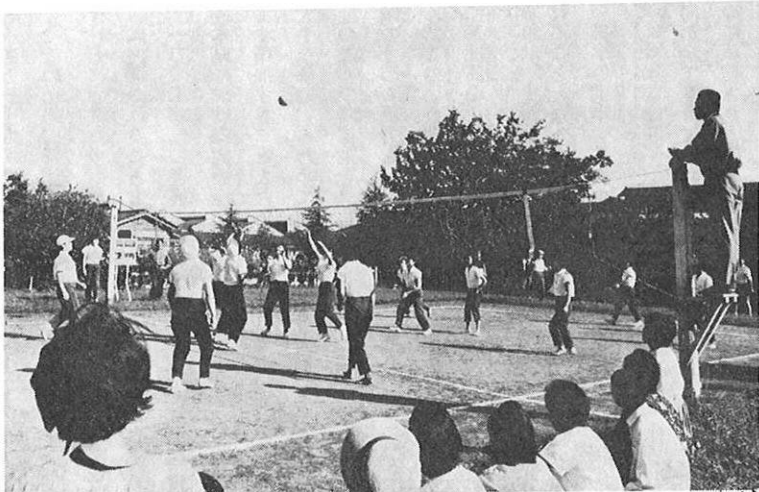
近年、大手有力企業の県内進出や全国における若年労働力の不足現象などによって、県内企業の間においても、全国との間の賃金格差を解消するための努力がはらわれ、その結果、中卒高卒者の初任給とも大幅に引き上げられ、昭和四十四年における初任給の額については、なお全国との間に格差は

あるものの、その対前年上昇率においては、全国のそれをはるかに上回り、賃金格差は解消の方向に向かっていく。

このことは、将来における若年労働力の県内確保に明るい見通しをもたせるものであるが、昭和四十四年三月卒業者の初任給を企業の規模別で見ると、規模間の格差は、中卒、高卒の場合とも、まだかなりの開きがあり、今後この格差の是正をはかっていかなければ、中小企業における人材の確保と定着化を促すことは、ますます困難になっていくものと考えられる。このため、特に、労働福祉施設の拡充整備とともに、大手企業と中小企業との間の賃金格差を解消し、合理的な賃金体系の確立がはからなければならない。

◆ 将来の展望

昭和六十年へ向かって、本県の労働力は、量的にも質的にも大きく変化していくこととなる。すなわち、新規学卒者は、昭和四十二年の七万三千五百人から昭和六十年には四万二千七百人となり、十五歳〜二十四歳の初期生産年齢就業者



★たのしい職場は、労働福祉施設の整備から……