

介護労働に関する研究会報告書

平成三年十一月

第一 看護・介護労働力の確保施策の必要性

一 看護・介護労働力に対する需要の増大

近年における高齢化の進展等に伴う患者数の増加、医療の高度化に伴う業務量の増大等により、病院・診療所等医療施設における看護職員に対する需要が増大しており、今後その一層の拡大が予想される。

また、高齢化の進展に伴い寝たきり老人・痴呆性老人等が増加しており、現在七〇万人程度と推定される寝たきり老人数は二〇〇〇年には一〇〇万人程度になるものと見込まれる[注1]。こうした状況に対応して平成元年十二月に策定された「高齢者保健福祉推進十か年戦略（ゴールドプラン）」（厚生、大蔵、自治大臣合意）においては、高齢者の保健福祉分野の公共サービスの基盤整備について平成十一年までの十か年の目標が示されており、その実現に当たっては、ホームヘルパー、老人福祉施設職員等の大幅な増員が必要とされている。

また、ゴールドプランにおいて言及されていない民間部門の介護サービスについても、例えば、有料職業紹介所を通じて就労する家政婦等であって介護労働に従事するものについては、近年、需要が大幅に拡大しており、いわゆるシルバーサービスであって介護サービスの提供を行うもの等とも併せ、公共部門との役割分担等に配慮しつつその発展・育成を図るため、所要の労働力確保に努める必要がある。

二 看護・介護労働力確保施策の必要性

上述のように、看護・介護労働力に対する需要が増大する一方、中長期的には、若年者を中心とした労働力人口の伸びの鈍化が見込まれており、看護・介護労働者についてもその確保が困難となることが予想される。看護・介護労働力の確保の問題は、保健医療・社会福祉という特定の産業分野における問題であると同時に、勤労者の老親等が要介護状態になった場合であって介護の担い手となる労働者が不足しているときには、勤労者が自ら介護を行うため休職、退職等を余儀なくされる事態も生じ得ることにかんがみると、特定の産業分野に限らず全産業の労働力確保にかかわる重要な問題といえる。

第二 看護・介護労働力確保のための対策の方向

一 看護・介護労働力確保の基本的考え方

看護・介護労働力については、その職種、就業場所等は多岐にわたっているが、共通の傾向として、需要の拡大に供給が追いついていない状況にあり、職種・地域による程度の差はあるものの人手不足状態にあることが指摘される。

看護職員、社会福祉施設職員については、人材養成面での努力は重ねられているものの、職種、地域別にみると職場間の移動や離職も多く見られる。その原因としては、二の（一）及び（二）に示すように、業務の性格上夜勤が避けられないなどの特殊性がある一方、業務の重要性に比して必ずしも十分な社会的評価を得ていない状況にある等の問題があり、需要の拡大に対応した供給を確保し得るものとはなっていないことが指摘される。これに関連して、医療機関、社会福祉施設においては、その非営利性、人間の生命及び生活の質の保障という事業の性格に起因する特有の事情等から、職長を労働者としてとらえ、「雇用管理」（労働者の募集に始まり、採用から配置、昇進、労働時間、作業設備・環境等の労働条件、福利厚生など在職中から退職に至るまでの雇用に関する管理の総称）を適切に行うことについては、今後さらに改善を進める余地が大きいものと考えられる。

一方、有料職業紹介所を通じて在宅又は病院付添いの介護に従事する家政婦については、その業務の心身の負担の大きさが問題になっている。これに加えて個人が直接雇用する場合に特有の制約が存在すること等から、需要の拡大に対応した供給を確保し得るほどの魅力ある職業となっていないことが指摘される。

当研究会においては、看護・介護労働者の職種、雇用形態等の違いから生ずる固有の問題点に着目しつつ、この問題を労働力の確保を図るための方策について雇用政策の観点からとらえることとし、検討のための三つの基本的視点として、

必要な看護・介護労働力の確保を図るための労働力需給調整の在り方

看護・介護労働力の確保を図るために必要な雇用管理の改善のための方策

看護・介護労働力の確保を図るために必要な職業生活の各段階における能力開発の在り方を取り上げ、これらの視点に沿って必要な対策に関する検討を行うこととした。

二 看護・介護労働力確保に係る課題と対策の方向

(1) 看護職員

イ 現状と課題

(イ) 労働力の需給及び需給調整

平成元年末の就業者数は約八〇万人であり、その九割以上が病院及び診療所に勤務している。養成力の強化の結果、最近では就業者数は年間約二～三万人の増で推移しているが、大幅な需要の拡大に対し供給が追いつかず、医療施設においては人

手不足感が広まっている。

看護職員については離職者の多さ（平成元年度の新規就業者約五・七万人に対し離職者約四・五万人）が指摘されている。また、有資格者でありながら就業していない者、いわゆる「潜在看護婦」が相当数（約四三万人、資格所持者全体の約三五％）存在しており、その再就業の促進が労働力確保を図る上で大きな課題となっている。

公共職業安定所は看護職長の再就業あっせんについても中核的役割を果たしてきており、年間約二万人程度がその紹介により就職している。また、公共職業安定所が行う職業紹介を補完するものとして、ナースバンクをはじめとして労働大臣の無料職業紹介の許可を受けた無料職業紹介事業が実施されており、平成二年度は約八千人が就職している。このように現在でも一定の実績は上がっているものの、円滑な再就業の促進という見地からはなお改善の余地が大きいものと考えられる。

（ロ）雇用管理

医療施設の看護職員の離職理由としては、「結婚」、「出産・育児」とともに「夜勤回数への不満」、「労働時間への不満」、「仕事内容への不満」等が上位を占めている〔2〕

また、看護職員の勤続のために必要な体制として医療施設側が考えるものとしては、「作業環境の改善」、「出勤日・就業時間等の弾力化」のほか、「福利厚生面」の整備が挙げられている〔3〕

看護職員の業務については、病者の生命管理に対応するという性質上本質的な部分については省力化が難しく、身体的・精神的な負担が大きい。病院における看護職員の夜勤は、業務の性格上避けられない問題であるが、その勤務体制別の就労状況を見ると、三交替制をとる一般病院における一人一月当たりの平均夜勤回数は八・二回となっており、生活面での負担となっている〔4〕看護婦の総労働時間は全産業の平均を下回っているが、完全週休二日制においては、民間病院において完全週休二日制の適用を受ける労働者の割合が約六％との調査結果があり〔5〕一方、労働省の調査によれば全産業では約三七％の労働者が適用を受けているなど、その普及に遅れがみられる面がある〔6〕。福利厚生に関しては、女子の多い職場であることに配慮し、院内保育施設への補助制度が設けられているが、これら施設の設置、整備の促進、育児休業制度の導入等の育児負担への配慮がなお必要とされる。また、休憩室、職員宿舎等の福利厚生施設についても整備が十分とはいえない。

以上のように、医療施設における看護職員については、その需要に対応した労働力の供給を確保するためには、雇用管理に関しなお改善を図る余地が大きいものと考えられる。また、医療施設の管理者は医師であることが義務づけられているが、これらの管理者は労働者の雇用管理に関する知識・経験に乏しい面があるとの指摘もあるところである。

（ハ）能力開発

新規就業者の養成については従来からその強化が図られているが、既に就業してい

る者についても、医療技術の進歩に伴い多様化する業務内容に対応するための資質向上対策が必要である。また、「潜在看護婦」等については、最新の医学知識の不足、看護技術の低下等が再就業に対する不安となり、その阻害要因となっている場合も多いことから、これらの「潜在看護婦」等の再就業の促進を図るための能力再開発も重要な課題である。

□ 対策の方向

(イ) 公共職業安定所等における需給調整機能の強化

公共職業安定所において専門職種としての看護職員の需給調整を行うに当たっては、業務の中核となる公共職業安定所の設定等専門的な職業相談・指導が可能となるような体制の整備によりその機能の強化を図ることが必要である。

また、増大する看護職員の需要に対応して行くためには、有資格者でありながら就業していない者を労働力として顕在化させ、就職に結び付けることが重要である。従来、公共職業安定所においては、自らの意思で職を求めて来所する「顕在化した求職者」を対象として職業相談・紹介を行ってきたが、今後は「潜在的求職者」を積極的に把握・登録するとともに、登録者に対し求人情報を提供するなど、潜在的求職者の再就業の援助を重点的に行う方策が検討されるべきである。また、公共職業安定所とナースバンク等の無料職業紹介機関との連携を強化する必要がある。

(ロ) 雇用管趣の改善

看護職員の確保を図るためには、その雇用管理の改善を図り、「労働者にとって魅力ある職場づくり」を目指すことが必要である。このためには、個々の事業主がその必要性を認識し、自主的に努力することが必要と考えられるが、そのためには、責任を持って雇用管理を行う体制を整備する必要があり、各事業所において、雇用管理の能力・経験を有する者を雇用管理の責任者として配置し、当該責任者に対し必要な雇用管理に、関する知識・ノウハウを付与するための研修を行う等の措置を講ずる必要がある。

また、個々の職員の負担を軽減するため、業務の内容、交替制等の勤務体制の見直しを行うとともに、短時間職員の導入等柔軟な雇用形態の導入、負担軽減のための専用設備の導入等を行うことが必要である。さらに、福利厚生の実施のためには、女子職員の継続就業の援助という見地から、育児休業等に関する法律の定着、施設内託児所の設置・整備により育児負担の軽減を図るほか、休憩室、職員宿舎等福利厚生施設の設置・整備による職場環境の改善が必要である。

なお、看護職員の確保のためには、雇用管理の改善に向けての事業主の自主的努力が不可欠であるが、そのためには、国が、必要な労働力の確保を図るために事業主が努力することが望まれる雇用管理の事項についてのガイドラインを示し、それに向けての事業主の努力を促進するため、相談・援助体制の充実、雇用管理の知識・ノウハ

ウの習得の促進のための助成等各種の支援措置を講じることを検討すべきである。

(八) 能力開発の促進

在職者の能力向上のための対策を講ずることが必要であり、この点に関しては、既存の研修・講習等に関して職業能力開発関係助成金制度を活用することも有効と考えられる。また、「滞在看護婦」等の再就業の促進を図り、その専門的知識・技能のリフレッシュのための講習等が必要である。

(2) 社会福祉施設職員

イ 現状と課題

(イ) 労働力需給及び有給調整

平成元年度の社会福祉施設の従事者数は約六〇万人であり、そのうち老人福祉施設には約一万人が勤務し、その約四五%に当たる約五万人が寮母(父)である。社会福祉施設の従事者の中には介護業務に従事しない者を含め多数の職種が存在するが、当研究会としては、そのうち介護業務に従事する代表的な職種として、老人福祉施設の寮母を中心に検討を行った。

老人福祉施設の従事者数は施設数の増加に伴い増加傾向にあるが、今後のゴールドプランの実現のためにはなお多数の労働力の確保を必要とする。社会福祉施設職員の不足状況は、現在は看護職員ほど深刻ではないが、労働力供給サイドの動向等を考慮すれば、将来に向けての確保は容易ではないものと見込まれる。さらに、最近では福祉系大学等の卒業者が福祉関係職種に就職しないという傾向も指摘されている。公共職業安定所における職業紹介をみると、「社会福祉事業専門職員」(寮母(父)、指導介護員等)について、年間就職件数約三千人程度という実績を上げているものの、社会福祉施設職員全体の求人・求職の動向からみると、未だ十分とはいえない。寮母の労働力確保に関しては、他産業の離職者、主婦、高齢者等の就業の促進を図る見地から、その需給調整機能の一層の強化を図る必要がある。

(ロ) 雇用管理

現任の寮母が抱く仕事上の不満・悩みとしては、「腰痛などの健康問題」、「仕事がきつい」、「給料が低い」等が上位を占めており[7]。また、老人福祉施設が考える労働力確保のために必要な取組としては「給与・労働条件・福利厚生改善」がまず挙げられている[8]。

寮母の業務は、入所者の生活の自立、寝たきりの防止を第一の課題としており、老人の入浴の介助をはじめとして抱き起こし等の移動介助が中心となるため身体上の負担が大きく、その四割以上が腰痛を訴えているという調査結果もある[9]。週休二日制については、週休二日制を実施して、いる民間老人福祉施設は三割にとどまり、[10]、一方、労働省の調査によれば一般企業の半数以上がこの体制を実施しているなど、その普及に遅れがみられる面がある[11]。老人福祉施設における寮母の夜勤は、病院

における看護職員の場合と同様、業務の性格上避けられない問題であるが、その実施状況を見ると一週当たり一七・二時間（二日相当）との調査結果もあり、生活上の負担となっている〔12〕。賃金については一般の労働者と比較して低水準ではないが、こうした業務の性格をも考慮し今後労働力の確保を図るためにはなお改善の余地があるものと考えられる。福利厚生については、看護職員と同様に女子が多い職種であることから、施設内託児所の設置、育児休業制度の導入等育児負担の軽減のための配慮の余地がある。

以上のように、老人福祉施設の寮母については、全国的な状況については必ずしも明らかではない部分もあるが、今後の需要の拡大に対応した労働力の供給を確保するためには、雇用管理に関しなお改善を図る余地が大きいものと考えられる。また、これらの施設においては、管理者が職員の雇用管理について十分な知識・経験を有していない場合もあるとの指摘もあるところである。

（ハ）能力開発

介護従事者の養成施設としては、社会福祉士・介護福祉士養成施設、社会福祉系大学・高等学校の関係コース等がある。また、公共職業訓練施設においては、関係訓練科として「介護サービス科」、「福祉ヘルパー科」等の福祉関係訓練科が設置されている。在職者の能力開発・向上については、社会福祉協議会等により研修が行われているが、自らの職業能力をさらに開発する必要があると考えている者は多いことから、その職業能力を向上させ、技術・知識の習得を進める十分な機会の確保が必要である。

ロ、対策の方向

（イ）公共職業安定所における需給調整機能の強化

看護職員の場合と同様、業務の中核となる公共職業安定所の設定等専門的な職業相談・指導が可能となるような体制を確立するとともに、潜在的な就業希望者の登録制度を導入し、その顕在化及び就職を促進することにより労働力需給調整機能の強化を図ることが必要である。この場合、介護労働に関する講習会の開催等により介護労働への理解を促進するとともに、実際に施設での労働を体験する機会を提供し就業意欲を喚起する等の措置を講ずることが効果的である。

（ロ）雇用管理の改善

看護職員の場合と同様、事業主等が雇用管理の改善に関し自主的に努力することが必要であるが、そのためには、施設において事業主が雇用管理を責任を持って行う体制を確立する必要がある。雇用管理の能力・経験を有する者を雇用管理の責任者として配置し、当該責任者に対し必要な雇用管理に関する知識・ノウハウを付与するための研修を行う等の措置を講ずることが必要である。また、職員の負担を軽減するため、介護機器・入浴設備等の専用設備の設置、周辺業務への短時間職員の導入等柔軟な雇用形態の導入を図ることが必要である。さらに、福利厚生の充実のため、育児休業等

に関する法律の定着、施設内託児所の設置により育児負担の軽減を図るほか、休憩室、職員宿舎等福利厚生施設の整備による職場環境の改善が必要である。

社会福祉施設職員の確保を図るためには雇用管理の改善に向けての事業主の自主的な努力が不可欠であるが、そのためには、国が、必要な労働力の確保を図るために事業主が努力することが望まれる雇用管理の事項についてのガイドラインを示し、それに向けての事業主の努力を促進するため、相談・援助体制の充実、雇用管理の知識・ノウハウの習得の促進のための助成等各種の支援措置を講ずることを検討すべきである。

(八) 能力開発の促進

新規就業者の養成を図るため、公共職業訓練施設における福祉関係訓練科の増設、内容の充実等を図っていく必要がある。その際には、介護福祉士等関連する資格との関係にも考慮する必要がある。また、在職者の能力向上のための施策の強化が必要である。

(3) 在宅介護労働者等

イ 現状と課題

(イ) 概況

在宅介護サービスのうち公的なものとしては、市町村又はその委託を受けた社会福祉協議会等において行われているホームヘルパーの派遣事業がある。一方、民間のサービスとしては、看護婦・家政婦有料職業紹介所において在宅介護、病院付添い等に従事する家政婦等の有料職業紹介事業を行っているほか、講負の形態で入浴サービス、給食サービス等の介護関連サービス等を行うシルバーサービス産業、シルバー人材センターにおける福祉・家事援助サービス、さらには異なる範疇のものとしてボランティア等多様なものが存在する。このほか、在宅看護サービスとして、医療機関等により在宅療養を要する者を対象とした訪問看護事業が実施されているほか、今般の老人保健法改正により老人訪問看護制度が新設されている。本研究会においては、これらのうち民間介護サービスに従事する労働者の代表的なものとして有料職業紹介所の家政婦等及びシルバーサービス産業の従事者を中心に検討を行った。

(ロ) 家政婦等

全国で一、二四四カ所の看護婦・家政婦有料職業紹介所においては、個人に雇用され、家庭において又は病院付添いとして介護に従事する家政婦等の職業紹介を実施している。平成三年三月の有効求職者数は約一六万人であり、四年前の昭和六一年度と比較して一二%増加している。一方、平成二年度の一般求人数は二九万三千人で、昭和六一年度と比較して四〇%増加しており、求職者の伸びを求人伸びが大幅に上回っている。求職者のうち若年者の新規参入はほとんどなく、約八割が五〇才以上という状況にある[13]。

家政婦等は在宅の介護業務の担い手として重要な役割を果たしているが、全体の就労状況を就労先別にみると、病院付添いに家政婦等の約八割が従事しており在宅介護の占める割合は相対的に小さいものとなっている〔14〕。これは、在宅介護の場合、就業時間帯、仕事の内容、通勤の範囲等の条件に関する求人者（要介護者等）・求職者（家政婦等）双方のニーズが多様であり、現在の職業紹介というシステムではそのマッチングが困難なため、まとまった需要がある病院付添いが大勢を占める結果となっているものと考えられる。さらに、設備が不十分な個人家庭で単独で介護に当たるため、家政婦等にとって身体的負担が大きいこと、要介護者の病状の急変等の不測の事態に対する不安感が強いことも指摘される。

家政婦等については、個人（要介護者はその家族）に直接雇用されることが多く、かつ臨時・短期の雇用である場合が多いこともあり、雇用主はその意識が希薄であることが多い。また、労働基準法においては、家事使用人について、労働の態様が通常の労働者と異なること等から適用除外とされており、家政婦等が家庭において就労する場合には労働基準法が適用されない。さらに、社会保険・労働保険制度についても、雇用主が個人である場合には連用されない等の状況にある。

教育訓練については、家政婦側のニーズは高く、「技術や能力向上の教育訓練が必要」とする者が約六割との調査結果がある〔15〕。一方、教育訓練の機会については、雇用主たる個人にその提供を期待することは難しく、関係団体による講習についても、有料職業紹介所の団体である（社）全国国民営職業紹介事業協会により「介護労働者等職業講習」が実施されている程度であり、それも組織的・体系的なシステムとなっていない。

なお、家政婦については、その業務の専門性・重要性にもかかわらず、必ずしも社会的に高い評価を得ていない状況にあることも指摘されているところである。

（八）シルバーサービス従事者

在宅の要介護者等を対象に、入浴サービス、給食サービス等を請負形態で行うシルバーサービス産業の事業所が増加している。これらの事業所に雇用され介護業務に従事する労働者については、この事業が近年発展しつつあるものであり、労働の実態はまだ十分に明らかにされていないが、業務を行う上での心身の負担の大きさ等介護労働固有の問題を抱えていること、教育訓練についても必ずしも体系的に行われていないこと等が推察される。これらの労働者についても、就労実態に応じ雇用管理の改善等を図っていく必要がある。

□ 対策の方向

（イ）需給調整機能の強化

在宅の介護に係る求人・求職両者の多様なニーズの結合の促進を図る見地から、新たな労働力需給システムの導入を検討する必要がある。その際には、現行の有料職業紹介所があっせん機関として法制度上家政婦に対し雇用管理の責任を負うものではな

いことにかんがみ、必要な教育訓練の実施を含め雇用管理の改善の観点からも検討を行う必要がある。

有料職業紹介所、シルバーサービスの事業所は概して小・零細規模のものが多く、個々の事業所が単独で多様な求人条件等に対応した職業紹介、サービスの提供を行うことは困難な場合が多い。このため、地域の紹介所、事業所等がネットワークを組織し、相互の情報を融通することにより、求人・求職者への広域にわたる情報提供等の確な需給調整の実施のための支援を行うシステムを導入し、さらに、そのネットワークを通じて、家政婦等の介護労働者に対して介護上のアドバイスを与え、また、必要な場合には業務の介助者等の同行をコーディネートする等により在宅介護を行う上での負担の軽減を図ることを検討する必要がある。

(ロ) 雇用管理の改善

現行の有料職業紹介事業については、終戦後から今日にいたるまで有給調整面での実績を上げており、また、家政婦についても、その就業の実態に種々問題はあつたものの、中高年の女子の職業として一定の存在意義を有するものであることにかんがみると、上述の新たな労働力需給システムを導入した場合においても全ての有料職業紹介所及び家政婦が直ちにこれに移行することは困難であり、一定期間は相当数が存続すると考えられる。これらの有料職業紹介所の体質強化等について関係団体等を通じた指導を行うとともに、家政婦等に関しては、その雇用管理の改善を図るための方策として、福祉共済制度等の新設、雇用主との間で適正な雇用契約が結ばれるよう、モデルとなる契約約款の作成・普及、福祉厚生面での措置等を検討する必要がある。

なお、シルバーサービス産業の介護労働者については、雇用管理上の問題に応じ、看護職員・社会福祉施設職員について述べたところに準じて、事業主の雇用管理改善に向けての努力を促進するための施策を講ずることについて検討すべきであろう。

(ハ) 能力開発の促進

関係団体等により現在行われている講習等を段階的・体系的なものとして整備し、その内容の充実を図ることが必要である。また、公共職業訓練施設における介護関係の訓練科については、今後とも訓練科の増設、定員増などその拡充・強化に努めていく必要がある。

労働者の技能を適切に評価することは、労働者の技能習得意欲を増進させ、その技能及び経済的・社会的地位の向上を図るため必要のものである。特に介護アテンドサービス士に係る認定技能審査については、制度の拡充・強化等を検討し、また、各種資格の取得促進等家政婦等の介護労働者の技能及び地位の向上を図ることが必要である。

(二) 社会的評価の確立

上記の対策と併せ、若年者を中心とした新規参入を促進し労働力を確保するためには、介護労働の専門性・重要性が評価され、それにふさわしい社会的地位が得られる

ことが必要であり、「家政婦」に代わる新たな呼称の検討等そのための方策を検討することが望ましい。

(4) 勤労者に対する支援措置の検討

以上においては、看護・介護労働力確保を図るために必要な対策の検討を行ってきたが、他方、我が国においては、自分が寝たきりになった場合には配偶者、子等の親族による介護を希望する者が多いことから、勤労者自らが老親等の介護に従事することも多い。看護・介護労働力の確保施策と併せて、勤労者の仕事と介護の両立を可能とするような条件整備を行うことは、その福祉の増進に資するのみならず、今後の労働力供給制約下において労働力需給調整を適正に実施する観点からも重要な課題であると考えられる。

そのための方策として、企業がその雇用する勤労者の行う介護を援助するための措置を講ずることが考えられ、既に一部の大企業においては、いわゆる「介護休業」制度の導入等が実施されている。国においてもこの問題についての検討が開始されているところであり、企業の行う措置を促進するための助成・援助等も含め、具体的対応が可能なものから順次施策が講じられることが望まれる。

(5) 総合的支援体制の確立

看護・介護労働力の確保対策の実施に当たっては、事業主等関係者の自発的な取組が不可欠であるが、独力での取組には一定の限界があることから、国が個々の局面で援助施策を講じていくことが必要となる。しかしながら、国が雇用政策を展開するに当たっては、特定の産業・職種に係る施策は全産業に係る施策との均衡を考慮の上実施することが要請され、一方、雇用管理に係る相談・援助、需給調整に係る支援措置等を保健医療・社会福祉という専門的かつ特殊な分野の実情に即して実施していくためには、この分野に関係する民間団体であって看護・介護労働者の福祉の増進等を目的とし、そのためのノウハウ等を有するものを施策の体系中に位置づけ、関係者の取組に対する総合的支援機関とすることも、施策の効果的な展開を図るための方策として検討されるべきであろう。

注

[1] 厚生省の推計による。

[2] 日本看護協会「ナースバンクにおける求人・求職条件調査」(平成二年)

[3] 長銀総合研究所「特定分野の将来展望と労働面の課題に関する詞査研究」(平成三年)

[4] 厚生省「看護職員夜勤体制調査」(昭和六三年)

[5] 日本看護協会「'89看護職員実態調査」(平成三年)

[6] 労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(平成元年)

- [7] 全国社会福祉協議会「「介護職」のイメージアップのための提言及び調査報告書」(平成三年)
- [8] 東京都社会福祉協議会「社会福祉施設における職員採用に関する調査」(平成三年)
- [9] 東京都立労働研究所「女子専門職の就労形態とその実態 - 老人福祉施設を中心として - 」(平成二年)
- [10] 厚生省「社会福祉施設調査報告」(昭和六三年)
- [11] 労働省「東金労働時間制度等総合調査」(昭和六三年)
- [12] [9] に同じ。
- [13] 全国国民営職業紹介事業協会「国民営職業紹介事業における事業者及び求職者に関する実態調査報告」(昭和六三年)
- [14] [13] に同じ。
- [15] [13] に同じ。