

【1991年1月】21世紀を展望した人間中心の雇用システムの実現にむけて 「労働力尊重の時代」への提言（抄）

労働力供給構造の変化に対応した雇用政策のあり方に関する研究会

二一世紀を展望した人間中心の雇用システムの実現に向けて（抄）

「労働力尊重の時代」への提言

平成三年一月 労働力供給構造の変化に対応した雇用政策のあり方に関する研究会

第六章 特定分野の現状と課題

一 概況

これまで、今後の労働力需給の展望に立ち、「労働力尊重の時代」に必要な企業、行政の対応の方向をとりまとめてきた。その中でも若干触れたように、今後労働力供給の制約が強まる中では、一部の分野において特に労働力確保が困難となることが懸念されるとともに、労働力不足への対応を図るに際しても、各産業の労働力不足の背景や実態によって重点的に対応すべき課題や、方策が異なってくる。

このような観点から、当研究会においては、特に労働力不足が問題とされている分野として、建設業、陸運業、情報サービス業、小売業、医療業、老人介護の分野を、また、製造業での労働力不足への対応の方向を検討するため自動車関連製造業をとり上げ、それぞれの労働力不足の背景について検討し、その解決へ向けての方向をとりまとめた。

一 労働力不足の背景

今回とり上げた分野の労働力不足の背景は次のように概括される。

建設業、陸運業は、労働力需給が景気の変動の影響を受けやすく、最近の事業活動の活発化が労働力不足の大きな要因となっているが、労働条件、作業環境等からみて雇用機会としての魅力が乏しく、それが最近の労働力確保を一層困難としている分野と言えよう。自動車関連製造業の労働力不足も、基本的には事業活動の活発化によるものと言えるが、近年の就業者意識の変化によるブルーカラー的職業の人気の低下も、これら製造業の労働力確保を困難なものにしている背景にある。

情報サービス業は、急速な情報化の進展に伴いソフトウェアへの需要が構造的に増加しているのに対し、それに必要な人材の育成が追いついていないことが、労働力不足の背景となっている。看護婦（士）についても、高齢化の進展、医療の高度化等に伴う需要の増加が背景にあるが、それに加えて女性がほとんどの職場である中で、夜勤による負担があるなど、継続就業が難しい状況にあることが労働力不足を深刻なものにしている。また、看護婦（士）の職業に就くには公的資格の取得が

必要であり、その集成の主体を行政が担っているが、養成規模の拡大が需要の増加に追いついていないことを労働力不足の背景にある。

小売業の販売職については、労働移動の激しいパートタイマー、アルバイトへの依存度が高いことなどから、恒常的に労働力が不足している職種の一つと言え、また、日曜・祝日に営業しているものが多いことや、近年の営業時間の延長等の構造変化が、勤労者意識の変化と相まって労働力不足感を増幅している。

老人介護については、高齢化の進展とともに需要が高まり、今後一層その傾向が強まることが予想されている分野である。

二 省力化、女性、高齢者の活用の可能性

次にこれらの分野の労働力不足への対応の方向であるが、

省力化については、その業務の性質により、自動車関連製造業、建設業に比べ陸運業、情報サービス業、小売業、看護、老人介護では機械化が進んでおらず、今後についてもその余地は小さいものと考えられるが、それぞれの分野で可能な限り、新しいシステムの構築や、業務の見直し等も含め省力化に努めていくことが重要であろう。

女性の活用については、小売業、看護、老人介護は女子比率が高い分野である。この分野においては、女子比率が高いがゆえに、女性の継続雇用が図られるような環境整備を進めることが労働力不足への対応として効果的であると言え、家庭生活と調和のとれた職場づくりに向けて、弾力的な労働時間管理や、育児休業制度の普及等の努力が必要である。一方、建設業、陸運業、自動車関連製造業は女子比率が比較的低い産業であると言えようが、建設業においては、ロボットの導入、工業化工法の導入、陸運業においては、荷役分野の機械化、自動車関連製造業では最終組立工程を中心とした機械化の推進等を行い女性の職域を拡大していくことが必要である。

高齢者の活用については、建設業、陸運業、若年者の入職が減少していることにより高齢者比率が比較的高く、それがゆえに高齢者の能力が十分発揮できるように作業環境を整備していくことが重要である。一方、情報サービス業、小売業では比較的低い。情報サービス業については、技術革新の速い分野であり、高齢者の活用は難しい面があるが、今後は教育訓練の充実により、中高年の活性化を図ることが重要である。また、小売業、看護、介護、自動車関連製造業の分野では今後高齢者の活用が期待されるところであり柔軟な労働時間管理、高齢者でも働ける作業環境への配慮等について一層の努力が必要である。

三 労働力不足への対応の方向

この他の点について各分野ごとに求められる対応については、基本的に労働条件に

ついて魅力が乏しい分野については、労働条件の向上等により魅力のアップを図ることが必要であり、また、人材の養成体制が十分でない分野についてはその養成体制を充実していく必要があるものと言えよう。さらに、このような課題の解決に当たっては、それぞれの産業の構造的課題の改善を必要とする面が強いので、業界が一丸となって、それらの課題解決に取り組むことが必要である。加えて、行政の運営のあり方も大きな影響を与えるので、関係官庁もその方向に向けて協力することが求められる。

建設業については、臨時・日雇比率の高さに見られる雇用の不安定さ、週休二日制の普及の遅れ、不規則な休日、職場環境の整備の遅れ、多い労働災害など労働力確保のために改善すべき課題が山積している。この課題の解決のためには、建設業の構造改善とともに、公共事業の発注時期の配慮、適正な工期・価格による発注など建設雇用改善への配慮が必要である。

自動車産業等の製造業については、労働力の確保が容易な地方や海外への事業移転や、低付加価値分野の輸入への代替よっての労働力不足への対応が可能である。また、中小下請企業の労働条件の向上については、親企業の配慮が重要であり、休日前発注・休日後納入、終業後発注・翌朝納入等無理な発注方式は見直すことが必要である。また、いわゆる製造業離れに対応するためには、職場環境の改善を図るとともに、働きがいのある職場であることのPRが必要である。

陸運業については、長い労働時間の解消が必要である。このためには、消費者、荷主の協力も不可欠である。この他、年齢や勤続をより考慮した賃金体系の整備、福利厚生の実施も重要である。また、他の輸送手段も含めた流通システムの効率化を図ることも必要である。

情報サービス業については、人材養成体制の強化が必要である。また、所定外労働時間の短縮も必要であり、この解消のためには、正確な業務量の見積り等による受注の適正化が必要である。

小売業については、営業効率が低い曜日・時間帯の減員、閉店等営業体制の見直しが必要である。また、女性・高齢者・学生等ニーズに合わせた柔軟な労働時間管理により、労働力確保を図れる余地は大きい。

看護婦（士）については、看護婦等学校・養成所の入試倍率は高いなど潜在的求職者は多いに考えられるので、養成体制を整備するとともに、労働時間の短縮等労働条件の向上を図り、継続雇用の促進を図ることが重要である。また、男性看護職の職域の拡大も必要である。

老人介護については、福祉関連教育訓練機関の拡充による養成体制の整備が必要であるとともに、職務内容に見合った労働条件の向上が必要である。また、在宅介護も含めた多様な介護ニーズに対応するため、民間職業紹介所、公共職業安定所（ハローワーク）、シルバー人材センター等各種需給調整システムの連携を図り、それぞれの長所を活かした介護労働力の紹介体制を強化することも必要である。

七 医療業

一 労働力不足の現状と見通し

現在、多くの医療機関で現在あるいは将来における看護婦不足が問題となっており、看護婦の労働環境の改善、適切な医療環境の確保という面から重要な検討課題となっている。

今後、高齢化等による患者数増加、医療の高度化による業務量増大、労働時間短縮、複数夜勤体制の普及、新たな分野での看護婦ニーズの増加など需要はさらに増加するものと予想され、適切な対策が行われなければ看護労働力不足が続くものと考えられる。

二 労働力不足の背景

(一) 供給の増加を上回った需要の増加

看護婦・准看護婦の就業者は職種平均よりも高率で増加している。しかし、一病床当たりの必要業務量の増加（医療の高度化、入院患者の高齢化等）、病院・診療所以外に勤務する看護婦の増加、労働時間短縮への対応、複数夜勤体制への対応等の要因から看護婦への需要は急増しており、それに対して供給量の増加が追いつかず労働力不足が生じていると考えられる。

(二) 就業継続の阻害要因の存在

週休制

全体では週休二日制の普及は顕著に進んでいるが、専ら国立病院での週休二日制の普及によるものであり、民間病院では、依然として週休一日半が半数近くを占め、一般の民間企業と比べて週休二日制の普及は相当に遅れている。

夜勤

業務の面でも生活の面でも夜勤による負担は大きく、特に夜勤と家事・育児との両立は就業継続上の大きな問題となる。また最近では、看護婦に限らず交替制勤務のある職場は若年層から敬遠される風潮があり、夜勤のあることが看護労働力の確保に当たっての大きなネックとなっている。

給与水準

教員、薬剤師といった他の女子専門職と比べて、最初の数年間は相対的に高いが、年齢による上昇率が小さく、勤続意欲を減じている。

こうした問題が、看護婦の勤続、結婚・出産後の再就職のインセンティブを削ぎ、転職、離職、再就業の断念を招いている。また最近では、労働力不足のために、看護婦一人当たりの業務が増大し、それがますます看護婦の雇用機会としての魅力を失わせて離職が生ずるといった悪循環もみられる。

(三) 養成力の不足

看護婦等学校・養成所の入学希望者は定員を大きく上回っており、これまでも養成規模の拡大によって養成数は伸びている。しかし、看護労働力の需要の急速な伸びを考慮すれば、今後も適切な養成規模の拡充が必要だろう。

三 医療機関の対応の方向

(一) 生産性の向上

看護業務は生産性の向上が難しく、また、生産性の向上を追求することの優先度が低い。しかし、看護婦の負担を軽減しつつ今後の看護需要の増加に対応していくためには、サービスの質を低下させない業務範囲、看護業務の質の向上にも結びつくような方向での合理化を進めていくことが必要だろう。

(二) 夜勤負担の軽減と休日の増加

夜勤負担の軽減

夜勤については、負担の軽減がなされるよう環境整備を図ることが課題である。

週休二日制の普及

国立病院では週休二日制の導入が着実に進められているが、今後はその定着と民間医療機関への普及が課題である。

(三) 柔軟な雇用形態・労働時間管理

病院勤務の看護婦に占めるパートタイマー比率は五%以下であり、基本的には看護婦は正規職員を中心とした労働力構成となっている。しかし、出産・育児等で一時離職した看護婦が再就業しようとする場合には短時間の就労を希望する者も多く、ある程度柔軟な雇用形態・労働時間管理を導入していく必要がある。

(四) 給与水準の改善

看護婦の定着化と育児終了後の再就職者の確保を図るためには、給与水準の改善、勤続のインセンティブとなるような給与体系の設定が必要である。

(五) 育児負担への配慮

育児休業制度

国公立病院の看護婦には育児休業が保障されており、他産業に比べて育児休業制度の導入はかなり進んでいるが、今後は、民間の医療機関における一層の制度の普及が望まれる。

事業所内保育施設の整備

院内保育施設の設置が進められているが、就業継続のために保育所の充実を望む者は依然多く、保育施設の整備をさらに進める必要がある。

(六) 看護師・准看護師の職域の拡大

看護師は増加しているもののその全体に占める割合は依然低く、職域にも偏りがみられる。看護労働を女性だけに依存せず、より広い供給源を確保していくという

観点から、男性看護職の職域の拡大が望まれる。

四 行政の対応の方向

(一) 労働時間短縮のための指導・援助

民間の病院に対して週休二日制の普及促進等労働時間の短縮に努めることが重要である。

(二) 育児休業制度、事業所内保育施設面での援助

育児休業制度

育児休業奨励金、特定職種育児休業利用助成給付金制度の利用促進等により、民間の医療機関における育児休業制度の導入率を高めていくことが必要である。

保育施設

院内保育施設制度の活用が望まれるが、事業所内に保育施設を設けることが困難な小規模医療機関に勤務している看護婦に対しては、看護婦の勤務形態に対応可能な保育施設・保育サービスの情報を提供することも必要である。

(三) 看護婦に係る需給調整システムの機能強化

公共職業安定所(ハローワーク)、看護婦紹介所やナースバンク等の民間職業紹介所、人材銀行など看護労働力の需給調整を行っている各機関が、各々の特質を活かし、需給調整システムの機能を強化していくための方策を検討する必要がある。その際には、就業サポートについての対策も含めて検討されるべきである。

(四) 中小の医療機関に対する雇用管理の改善援助

現在の医療機関での雇用管理には、看護婦側の就業ニーズにうまく対応していない面がみられることから、中小の医療機関を中心に雇用管理の改善に向けた指導・援助を行うことが必要である。