年頃から減少の傾向に転ずるものであり、ここ一〇年後は、学卒関係の労働市場が革命的に変化する時期にあたっているのである。

県としても、県内の産業経済の振興とその基礎を担う労働力の確保をはかるためには、同じく長期的視野に立った県内の労働力需給についての正確な見通し（雇用計画）を持ち、その上で総合的な雇用対策の推進をはかって行く必要がある。現在のところ県としては雇用情勢の推移及び現状の分析並びに将来の展望を行なうため必要な具体的資料の蒐集にすでに着手している。

（二）労働力の需給調整

今後の雇用対策の焦点としては、限られた労働力――逼迫する需給関係をどのように調整するかがまず前面に出て来る。その円滑な調整をはかって行くためには、現在の如く労務の調達を主として中学卒に頼るあり方は根本的に再検討の必要があり、中卒から高卒に、さらには一般の学働力を主要な給源として行くよう考え方を切替えねばならない。

また、供給側にしても、今後見込まれる生産現場の労働力の絶対的な不足にどう対処して行くか、とくに学卒の中心となる高卒者を如何にして生産現場の担当者として振り向けて行くかが最も重要な課題となる。

これらは、具体的な職業紹介、就職指導の場における問題としてばかりでなく、ひろく賃金制度、雇用慣行全般の改革に連なり、一方で学校教育のあり方にも重大な関連を有するのである。雇用対策法では、「雇用対策基本計画」に基づき、労働者が関係行政機関と積極的な連けいをもって広い視野から労働力需給関係の適正な調整役を果すことを期待している。また、このような広い視野での総合的な施策を軸に、具体的な職業指導にあたっての基準を作成することとなっているが、県としても、県内の実情に見合った適切な労働力確保対策を盛り込んで行くこととしたい。

（三）中高年令対策

以上のように今後の労働力供給面では学卒よりも既存の一般の労働力が重要な意義を持つようになり、とりわ第一次産業からの転換者あるいは既婚婦人等非労働力からの就職希望者に期待するところが非常に大きい。また一方では、技術革新、産業構造等が現在以上に急速に進行し、これに伴い相当数の人々が職を失なって労働市場に登場して来ることもしばしば予想される。

いずれの場合についてもこれらの人々は産業界にとっては貴重な労働力であり、需要の多い職種、産業において有効に活用するための方策――職業転換対策が極めて重要になってくる。また、これらの対象者は主として中高年令者とくに比較的高年令の人々であることが予想されるので、その雇用促進に格段の意を用いる必要がある。

雇用対策法では職業転換のための対策をとくに重視し、各種給付制度を整備する一方、中高年令者の対策として雇用率の設定等従来に例をみない画期的な施策を予定している。

出稼労働者対策

最後に出稼対策関係について簡単に見ることとしたい。

農村等からの出稼労務者は、最近全国的に増加し、とくに東北地方では多くの社会的な問題が発生している。熊本県の場合、現在のところでは出稼ぎが問題化する段階には立ち至ってないが、すでに年間一万五、〇〇〇人以上が建設業等に就労していると見られ、将来ともその数が増加する見込であり、職安行政の立場からも重点施策の一つとしてとりあげ、その実態把握とくに職安利用の促進について積極的に努めることとしたのである。そして、当面は、県内で出稼者の多いと見られる五つの町村（高森、甲佐、水上、三加和、倉岳）をモデル地区として、農業団体等の連けいのもとに実情調査等を行なうこととしているのである。

市町村社協の活動

社協だより

最近、都市化、工業化が急速に進行し、その影響は都市農村を問わず各地域に顕著にあらわれ各種の社会問題を惹起していますが、これら問題の解決やさらにすすんでは予防の必要から「社会開発」ということばが強く叫ばれるようになりました。

「社会開発」の基本的な条件づくりとして最も重要なものは地域組織活動の推進でありましょう。即ち地域住民が問題を認識し自ら解決のための活動や、事業に積極的に参加し専門機関や団体の協力を得て地域を福祉を高める努力を地道に積み重ねていくことこそ「社会開発」を支える鍵といえます。

県下各市町村社会福祉協議会は、このような観点にたって従来民間団体として可能な限りの人的財的資源を投入して地域住民の福祉の向上に努力していますが、これに従事する職員が殆んど公務員であるため本来の職務に忙殺されて活動推進役として充分専念することが困難であり、大半の地区では不本意ながら激増する今日の社会問題に十分対応できない状態の地区が多い実情にあります。

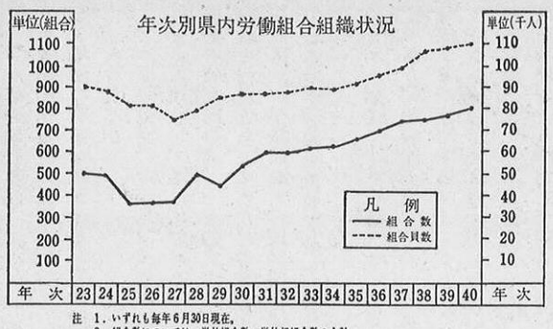
そこで、十分な経験と専門的な知識技能を備えた有能な社協専門職員が市町村社会福祉協議会に本年度より向う三年間に亘り全国において六六三名が設置されることとなり、本県においても本年度において五和、松橋、益城、大津、鹿本の五ヶ町社会福祉協議会に設置されることになりましたが、今後における民間社会福祉活動進展のテストケースとしてその成果が大いに期待されます。

■労働福祉

労働条件の近代化と労使安定へ

戦後、我が国の労働運動は幾多の苦難と試練の道を経て来たが、我が国の民主化促進に大きな功績を残し、政治的に経済的にそして社会的に大きな影響を与えつつ飛躍的発展を遂げて今日に至っている。

本県の労働運動もいろいろ迂余曲折はあったが、今日では大きな成長を遂げて居り、今後本県経済を振興し県民所得の増大をはかるには、なお一層労働運動の正常な発展と合理的な労使関係の樹立、その安定確保を促進する事が必要である。



注 1. いずれも毎年6月30日現在。
2. 組合数については、単位組合数、単位単組合数の合計。
組合員数については、単位組合の組合員数および単位単組合の組合員数を合計したもの。

年度別組合数及び組合員数

区分／年度	組合数	組合員数	推定組織率（%）
昭37	735	98,942	32.0
〃38	745	105,424	33.0
〃39	756	107,259	32.8
〃40	789	108,402	32.4
〃41	739	108,321	31.6

労務管理の近代化

健全な労働運動を育成助長し、よき労働慣行を樹立するよう助言指導して、近代的な合理的労使関係を確立し、その安定を促進すると共に労働条件の近代化をはかることが重要であり、労使関係の実情、労働情勢等について適確に把握し労働争議を未然に防止すること或いは早期解決に努力している。県では毎年労働組合の組織状況を調査するため六月末現在で労働組合基本調査を実施して居るが最近五ヵ年間の組織状況は次表のとおりである。

㈠ 労働教育の実施
- 労働大学の開設　夏冬二回労使を対象にして中央から講師を招へいして実施
- 中小企業労働問題講習会　中小企業の労使を対象に年間十数回講習会を開催

㈡ 中小企業労使関係実情調査
毎年二三〇ヵ所の中小企業を選び、年三回労使関係の実情について調査指導し、労働紛争議の未然防止、早期解決に努力する。

㈢ 中小企業労働相談所
中小企業の労使が凡ゆる労働問題について気軽に相談する事が出来るよう、熊本、八代、人吉、本渡の五ヵ所にある労政事務所に設置しており、労使一般の利用を希望して居る。

㈣ 地区情報作成発行
県下における労働情勢、労働問題に関する解説、労使団体の動き、労働行政機関の行事のお知らせ等についての記事を編集した「労働熊本」を発行し、指導啓蒙に資している。

㈤ 労働問題懇談会
労使が相互信頼を基調として自主的に話し合いを行なうことにより、よき労使関係を確立するため労使に対し学識経験者を交え広く労働問題全般について自由に懇談する場を提供し労使話し合いの気運を醸成する懇談会では労使が卒直に意見を交換して相互理解に役立って居る。

集団による改善へ

中小企業が自らその労務改善事業を行なう場合、人的物的な面で力不足のため十分行なう事が出来ず、又行政機関が労務改善を指導する場合対象が複雑多岐であり、業種も広範に亘って居るため十分な効果を挙げるには問題があり、又行政機関の指導もバラバラになり勝ちというようなこともあった。そこで県では四〇年度から国の施策と相まって労働力の確保雇用の安定、労使関係の正常化促進等の事業を共同して実施することを希望する一定地域の或いは一定業種の中小企業の労務改善を綜合的且つ計画的に推進するため中小企業集団事業を実施している。

中小企業集団としては、現在熊本中小企業労務管理研究会、八代、荒尾、玉名、人吉、水俣、本渡の各中小企業労働福祉協議会の七集団があり、各集団に対しそれぞれ年五〇万円の補助金を交付し、各集団は自己負担金五〇万円を合せ計年間百万円の労務改善事業を実施して居る。

各集団はその実態に即して自主的に事業を実施するものであるが概ね次のようなものを実施して居る。
- 労働力の確保等の求人問題懇談会
- 労務管理改善のための講習会
- 労使関係安定のための講座
- 従業員の教養向上をはかるための研修会
- 賃金環境等の調査
- 従業員慰安激励のためのレクレーシ