

婦人関係業務資料 第33

婦人少年室長殿

ホームヘルプ制度共同方式について
の懇談会記録

労働省婦人少年局

はじめに

婦人少年局では、勤労者家庭の福祉向上対策の一環として、昭和35年以降、事業内ホームヘルプ制度の普及推進を図ってきたが、現在までに実施事業場数は255カ所となっている。

しかし、この制度を実施するには、ある程度の財政的裏付けが必要であるため、従来のやり方（単一方式）ではどうしても、大企業にかたよる傾向があったので、この制度を中小企業にも普及させるため従来のやり方（単一方式）のほかに昭和39年より複数の事業場が共同で行なう共同方式を発足させた。共同という特殊事情から、出足はにぶかったが、42年に入ってから、急に増加し、現在この方式による実施団体は9カ所となった。

そこで、共同方式による制度導入および運営の実情を把握し、今後の普及の参考にするとともに、実施事業場相互の情報交換も兼ねて、去る6月19日に制度実施団体の担当者による「ホームヘルプ制度共同方式についての懇談会」を開催した。

1. 開催日時 43年6月19日（水）
午後13.30～17.00
2. 開催場所 労働省特別第2会議室
3. 出席者

団 体 名	役 職 名	氏 名
川口鑄物工業協同組合(埼玉)	総務課長	岡 嶋 義 丸
松 戸 工 業 会(千葉)	事務長	河 西 政 己
中原工場協同組合(神奈川)	常務理事	福 田 松 次
宇ノ気町商工共同事業協同組合(石川)	代表理事	田 中 孝 次
一 宮 勤 労 協 会(愛知)	専務理事	沢 田 富之助
神 戸 医 師 協 同 組 合(兵庫)	事務局参与	平 林 茂
協同組合三菱広船協力会(広島)	事務局職員	竹 本 正

労働省 婦人少年局長

高橋 展子

婦人少年局婦人課長

森山 真弓

婦人課長補佐

渡辺 カン

婦人少年局長あいさつ

労働省では、かねてから、労働者家族福祉対策の一環として事業内ホームヘルプ制度の推進をしてきたが、とくにここ数年来、中小企業の事業場が共同で、実施することができる共同方式についての推進に力をいれてきた。皆さまがたの団体では、早くから制度を導入していただいたわけであるが、その後、何かと運営上の問題点もでてきた頃ではないかと思われるので、共同方式の運営について、更によいものとするために、卒直な御意見をお出しいただきたい。

婦人課長説明

ホームヘルプ制度については、日ごろから、皆さまに積極的にとりこんでいただいているので、今さら、詳しく申しあげるまでもないかと思うがその経過および趣旨などについて簡単に説明したい。

ホームヘルプ制度は、開始されてから今年で10年経過した。制度の趣旨は国民の大半を占める勤労者世帯、中でも近年増加の著しい夫婦と子供だけのいわゆる核家族のために、主婦が病気や出産などの時に家事の手代わりを派遣して、家族の生活を円滑にさせるためのものである。

先進工業諸国では、早くからこの制度がとり入れられており、現在では社会福祉のサービスの一つとして重要視されている。

我国でも、昭和30年代の高度経済成長の時代をむかえて、核家族の増加という傾向があらわれ、常用勤労者の世帯では、昭和35年に核家族は49.6%だったが、昭和40年には60.2%になっており、5年間に10%増加している。このように急速に核家族が増加し、平均家族数も3~4

人と少数になってくると、このことが当然に社会的な影響を及ぼすことになり、労働力不足の影響も加わり、家事の責任者である主婦が病気や出産のときには、家事を代行する人の補充がさらに困難な状況となっている。昭和34年に、婦人少年局が行なった調査によると、主婦が働けないときには夫が家事を代行するという世帯が過半数をしめており、また、夫である労働者がそのために会社を休んだという人が46%もいた。このことが、つまりつもって企業の生産性に影響を及ぼすのはもちろん、産業全体にも影響を及ぼすということになり、また、夫を休ませないために主婦が無理をして過労になるということがあってはいけないという趣旨などから、まず事業場の福利厚生制度として、おすすめるということで、婦人少年局が35年以来、推進してきたわけである。

また、一方、お手伝いさんや家政婦のようにだれでもできることをやっているにすぎないという目でみられがちな家事的職業について、業務の内容を明確にし、ホームヘルパーとしての養成訓練を行ない、その婦人の経済的、身分的安定をはかり、近代的な業務内容に成長させて、中高年婦人の新しい専門の職業分野とするという目的をもったものである。

現在までに、企業単位による制度実施事業場数は255に増加した。しかし、その内容をみると、地域的に工業界にかたよったり、規模別にもかたよっているという問題がある。即ち、制度を導入するということは、家事的職業に専念する婦人を事業場の従業員として常時雇う必要がありそれだけの出費を負担することになるため、制度を導入している事業場は従業員数千人以上の大規模事業場が大半を占めている状態である。しかし、核家族化が進む現象は事業場の規模別には関係なく、また、家庭の主婦の病気や、出産ということも、中小企業の従業員家庭も同様におこることである。中小企業の場合は一般に福利厚生的一面でも、大企業には及ばない現状であり、むしろ中小企業の従業員家庭のためにこそ必要であるという考え方は発足当初からあった。しかし、最初はまずこの制度を皆さんに知っていただく

ことのほうが効果があるということから、始めは、制度を導入しやすいところからということを進めてきたわけである。昭和39年になって事業場が共同で実施することができる共同方式を発足させたが、現在9団体でとり入れられている。

制度の実施の効果は、まず家事上の理由による従業員の欠勤がへるということが明確にあらわれている。そのほか、従業員は家事のことを心配しないで精動でき、事業場では仕事の能率が上がり、産業安全に効果があるということで、非常に喜ばれている。しかし、問題がないというわけではなく、制度を導入するにあたり、組合や事業場の制度担当者に常にPRをしていただくことが必要であったり、利用者の固定化をふせぎ、誰でもつかえる制度に調整していく努力や、家庭が広範囲の地域に散在していて、派遣距離が遠い場合にホームヘルパーの負担が大きくなるので、その派遣の調節、季節的繁忙等による申込みの重複の調整や暇なとき（非派遣日）の処置をどうするかについて等も問題となっている。そのほか、当初、労働省方式により養成訓練を受けた優秀なヘルパーも10年近くなると、一般家庭の生活も向上し、新しい製品も使いこなしていかなければならないので、新しい生活技術についての追加訓練も考えなければならない。

その他いろいろと細かい問題点もあると思われるので、今後とくに、共同方式についてどのように育てたらよいかということの御助言を願いたい。

◇制度導入に至る経緯

婦人課長 ホームヘルプ制度を導入した時の経緯について、導入時期の早い順に話しをお願いしたい。

神戸 昭和38年から兵庫婦人少年室より話があり、検討を開始して、一応制度を導入してみようということで、昭和40年1月から発足した。

中原 昭和40年6月より神奈川婦人少年室長から勧められて、婦人少年室と数回にわたり協議した結果、導入してみようということで規定案を作成して、昭和40年8月に発足したが当組合においては大企業の下

請事業場が多く、親会社にはホームヘルプ制度を導入しているところもあったので、前から制度については知っていた。

松戸 昭和42年の6月に千葉婦人少年室の協助力をしている常務理事を通じて婦人少年室長より話があり、検討した結果、昭和42年8月に制度を実施した。制度を導入する時の考え方としては、従業員の福利厚生制度ということと、家事を理由にした欠勤の防止ということを考えて採用した。

一宮 単一方式のみの頃より制度を導入したいと考えていた。共同方式ができるようになったということを知ったので、理事会にかけたところ、丁度、その半年前に理事の家庭で主婦がけがをして家事の手代りに困った例が出たため、必要だという認識は高かったがヘルパーの給与負担についてどうするかということが問題となった。制度をとり入れたい人だけのグループ案等も出たが、結局協会として制度をとり入れることになり、500円を利用者家庭で負担させることになった。そのほか、最初の間、非派遣日の処置についてどうするかが問題となったが、ヘルパーと相談した結果、臨時の仕事をしてもらうということで、42年9月に発足した。

広島 従業員の過半数が他県より就職してきていたので、親類縁者が非常に遠いため、必要性は高かった。病気や出産の時に家政婦では費用も高く経済的負担が大きかったので、個人では困難であり、ホームヘルパーの方がよいという方針で、広島婦人少年室に指導してもらい42年10月より制度実施に踏みきった。

宇ノ気町 石川婦人少年室長より、宇ノ気町は働く婦人の家もあり、商工会がまとまっているので、モデルケース的に実施してみないかということで、比較的安易に考えて制度を導入した。

川口 埼玉婦人少年室長より昭和42年6月に話があり、当時人手不足のありでもあり、ヘルパーを1人ぐらい雇うことならよいだろうとい

うことで、42年12月に発足の予定だったが、ヘルパーがいなかったで、43年3月に開始した。導入するときに問題となったのはヘルパーの給与が2万円では安すぎるのではないかとということと、利用者負担をどのようにするかということであった。

◇制度運営状況

婦人課長 つづいて制度開始後における運営の状況について伺いたいと思う。

神戸 制度を開始しているからニュースを出してPRをしたため、最初から比較的申込みが多かった。最初の頃にヘルパーを看護婦のつもりで使用するという事業主（医師）もあったが、現在は制度の認識も深まり趣旨も徹底した。医療業という特殊性から、従業員が他産業と比べて少ないため、医者である事業主からの申込みが多く、従業員の利用は1/3くらいだった。しかも、利用者が固定化してしまいがちで制度の本来の趣旨からはずれそうなのを心配している。現在、派遣の申込みは相当数あるが、ヘルパーが1人のため、派遣の都合がなかなかつかないというのが現状である。利用料は導入するとき、最高500円程度がのぞましいということを知ったので、事業主2,500円、利用家庭2,500円として、現在も導入当時より、変更していない。

中原 42年度の利用状況についてみると、利用者は事業場の役員の利用が80%であり、職員が20%の利用となっている。ヘルパーの勤務状況は42年度においては、勤務すべき日数に対し、欠勤日数が24%であり、実労働日数は76%となっている。おもな欠勤理由は、疲労のためである。今までに採用したホームヘルパーの年齢は35才から45才の範囲の人であり、また、利用率も高いためにヘルパーが自分の家庭と仕事を両方兼ねるのは大変な労働で、健康上から長つづきしない例が多く、現在もヘルパーは欠員となっている。

補充については本年6月に養成が終るとのことなので職安に採用したい旨頼んでいる。利用料は利用者家庭が300円、事業場が1000円の負担となっている。ホームヘルパーの給与は組合が一時立替えて支給し、利用者と利用組合員から利用料を徴収して精算している。

松戸 ホームヘルパーは制度開始（40年8月）から3カ月勤務し、家庭の事情で退職したため、その後、休止していたが4月より再開して、現在、PRをしている状態である。制度開始後の3カ月間の利用状況をみると申込みが8件、申込日数が41日で、実際の派遣日数は37日である。制度を導入した最初の1ヶ月間は、PR不足によりほとんど利用はなかった。利用者層は給料の面からみると、4万円から5万円の収入の人が59%の利用で5万円以上の人27%利用しており、この層には役員をしている人が多い。そのため、制度の本来の趣旨と少し違っている。利用料は1日500円で、家庭が300円、事業場が200円を負担している。再開してから、現在までの利用状況は2件で19日の派遣である。

一宮 制度を導入してから、3カ月間はほとんど利用がなく、ヘルパーが精神的に負担だったということだが、ある人の出産による利用が契機となって、その後、ずっと需要が続いており、現在、申込みが重複して困っている。特に出産の申込みの重複については、出産予定日がおくれた時の処置に困ったが、細部の内規を作成して解決した。利用率については家庭より500円徴収している。ヘルパーの増員については、財政的に困難で、将来どのようにもってゆくか考慮中である。利用者層は管理職に近いホワイトカラーに多く、事業場のかたよりはあまりみられない。PRについては、会報にのせたり、理事会で話したり「協会が派遣する家事代行者」というキャッチフレーズのポスターを出したりしている。（42年頃そのポスターを

みてNHKテレビでとり上げたため、問合せの応答に大変だった。)

広島 申込みは最初からコンスタントにあり、制度開始(42年10月1日)から43年3月末日までに申込み件数は43件で申込み日数は87日あり、派遣は23件で日数は82日である。経営者は全然利用していないが、従業員の利用者のうち、事業場の部・課長等の役職者の利用が多く、利用は50日で61%、現業員の利用は37日で39%となっている。ホームヘルパーの派遣状況は家庭派遣日数87日で59%、社内勤務日数は56日で38%である。PRについては、パンフレットを4000枚つくり、各従業員の給料袋に入れて、従業員及び従業員及び従業員家庭に対してPRの徹底を図った。

宇ノ気町 ホームヘルパーがいつも派遣されていた事業場に就職してしまい、現在、制度は休止中となっている。組合の中でも、比較的規模の大きな事業場であると利用申込みはあるが、零細事業場では従業員が少ないため、利用が少なく、なぜ利用する5~6事業場だけのために費用を負担しなければならないかという不満が出ている。事業場はほとんどが家族労働者で、従業員がいても6~7人とか15人~20人ほどの零細企業であり、わずかな出費でも毎月負担することに対しては否定的である。国から補助金でも出れば使わなければ損だというような考えをもっている反面、1円でも負担するのは大変だというような意識がある。宇ノ気町の給与相場は普通日給600円から700円であるためヘルパーの給与は2万円でも高いという意識をもっている。事業場では従業員家庭にわざわざヘルパーを派遣するよりも、従業員が休むと事業主がヘルパーをたのみ休んだ従業員のかわりに奥さんに仕事をさせて、ヘルパーには家事をしてもらうところが多いようである。

川口 今年の3月に発足したばかりで利用が少なく、現在まで派遣は4件

で、従業員が利用したのはそのうち1件だけである。利用申込みがないのはPRの不足で、事業主は知っていても、従業員まで連絡していないのではないかと感じられる。PRの方法としては、理事会や地域の部会長会議で話したり、文書で制度について通知したりした。

松戸 共同方式においては、団体の構成員は事業主であり、団体と従業員とのコミュニケーションがなく、PRのためにポスターをつくったり、月刊誌にのせたりしたが、おそらく事業場にとまってしまい、従業員まで届かなくその結果、管理的地位の人の利用が多くなるのではないと思われる。現在、直接従業員に対してのPRの方法について役員と相談している。

一宮 三菱広船協力会で行なっている広報紙を給料袋に入れるというPRは非常によいアイデアだが、三菱広船協力会は三菱という1企業の下請業者の集まりであり、団体と団体の構成員である各事業主間の連絡がよくとれて、指示が流しやすく、組合の思想統一がとれると思うが各加入事業場の実情が異なるところでは、経営方針も異なり、思想統一も困難であるため、PRについても従業員に徹底しにくい。理解してくれた事業場から始めて次第に徹底してゆくことになると思う。また、対象世帯数が多い割にはヘルパーが少なく1人だけなのでたとえ申し込んでも派遣してもらえないと思って積極的に申込みない家庭もあるのではないか。

◇制度運営経費

婦人課長 制度の運営に一番重要である運営の経費についてお話し願いたい。

松戸 ホームヘルパーの給料は月給2万円で、年間24万円となり、賞与の年間4ヵ月分を加えて32万円となる、その他通勤費が現在月1500円で全部で約34万円となっている。予算をたてる場合に、

毎月20日の利用で月1万円の収入があるということで、年間12万円の収入を見込み、支出の34万円から収入の12万円を引いた22万円ぐらいを組合で負担してもよいという計算をたてた。しかし、実際に運営を始めてみると利用が少なく月20日の派遣がないため、負担が、最初の予定より多くなり、このままの状態では経理上の問題がでてくると思われる。

婦人課長 中原工場協同組合は全部利用者からの拠出方式をとっているが三菱広船協力会はどうか。

広島 私のところも、全部拠出方式で行なっている。

神戸 年間の支出は40万円で、収入は今回はヘルパーが病気になったため、約15万円となり、差額の25万円は各組合員の負担によっている。組合員は135人いるため、経済的に別に困るということはない。

一宮 松戸工業会と同じように計算すると支出と収入の差が約25万円から30万円くらいとなる。協会の負担にすると、構成員の会費を値上げすることになるが、これでは利用しない構成員から不満が出るおそれもあるということから本制度については、協会のPRのつもりで、協会の事業である生活協同組合の予算から支出している。

川口 ヘルパーの給与、派遣交通費等の支払いについて予算的には困っていない、利用した人と利用しない人の差をつけるために利用料をとっている。現在、制度は試験的に行なっているが利用者が増加すればヘルパーを増員してもよいと考えている。

一宮 利用が増した場合にヘルパーを増員できればよいが、経済的に実現が困難である。増員できない場合には構想として、会員のなかで1.00世帯以上の労働者世帯をもっている事業場はそれぞれでヘルパーを1人雇用してもらい、忙しい時には、協会と互いにヘルパーを利用し合うということにしてはどうかと考慮中である。

◇利用料の徴収

婦人課長 利用料の徴収料の徴収についてはどのような方法をとっているのか。

一宮 毎月1カ月ごとにまとめて、事業場に請求し、もってきてもらう。たえず協会と事業場とは連絡があり、利用料の徴収については問題はない。

神戸 一宮 勤労協会と同じ方法をとっている。

松戸・広島 利用料並びに拠出金の請求書を毎月事業場に出して、各事業場は銀行に払い込むという方法をとっている。

川口 利用料の徴収については別に問題はない。

宇ノ気町 会費の徴収と同時に利用料を徴収しているので別に面倒ではない。

◇派遣範囲

婦人課長 共同方式の場合は、事業場が広く散在しており、従業員家庭も範囲にわたると思われるが派遣の対象範囲はどのようにしているのか。

広島 利用範囲は広島市内に限定している。

松戸 東京近郊のため、東京在住者が多いが、松戸市と境を接したところまでを派遣範囲としている。

神戸 神戸市内といっても、相当広く全部の派遣に応じるのは大変であるし、ホームヘルパー自身遠いところへの派遣は好まない。現在はヘルパーの住居から通勤可能範囲ということにしている。したがって利用者も地域的に限られている。

一宮 3市2町が派遣範囲で、1辺1.0kmの平方地域を範囲としている。

交通の便が悪い場所に社宅があるところが多いため、第1日目は少し時間が遅れるということを派遣家庭に通知してある。

宇ノ気町 労務者の送迎用の自動車をもっていて、これを利用してホーム

ヘルパーを送り迎えするので多少派遣地域が遠くても困らない。

中原 川崎市内の派遣が多い。ヘルパーを採用するときに居住地域も考慮して、通勤に便利な人を選んでいる。

川口 大宮・川口沿線を中心にしており、ヘルパーの通勤可能範囲とした。従業員は熊谷近辺にも散在しているので、将来この辺の従業員の利用が増えてくれば、その地域に近い人をヘルパーに雇う。

◇ホームヘルパーの労働条件

婦人課長 ホームヘルパーの労働条件についてはどのようなになっているのか。

松戸 派遣のないときは事務局で簡単な仕事をしてもらっている。

一宮 ヘルパーは各利用家庭に派遣されるときに、家庭の環境になれるのが大変で、精神的な疲労が大きいという悩みが出された。疲労対策として、ヘルパーの増員は、経済的にも無理なので、ヘルパーの健康上のことも考えて、土曜日には必ず事務局に出勤するということにしている。

広島 月25日のうち20日は派遣されていて、残りの5日は事務局の簡単な仕事をもらっている。

中原 ヘルパーの給与は日給で、全部利用者の拠出金でまかなっている。

(注) 給与は2団体(2万5千円以上)を除き、大部分が約2万円となっている。身分はほとんどが職員で、嘱託1カ所、書記補1カ所となっていて、通勤費実費支給、賞与、昇給等を大部分支給している(別添共同方式実施状況参照)。

◇その他の問題

婦人課長 制度を導入する際に、従業員のなかにホームヘルプ制度に対する要望がどのくらいあるかという調査を行なったところはあるか。

一宮 世帯数が約100程度あれば、ヘルパーは1人必要だということを知っていたので、特別に調査はしなかった。

川口 従業員に制度を周知徹底させるため、アンケート調査を行なってみようかと考慮中であるが事前には行なわなかった。

神戸 利用料について、事業場の負担額の最高制限があるときいているが、労働省として線を引いているのか。ヘルパーがよく働き、制度としても有効に進んでいるので、もっと事業場負担額を高くしてもよいという意見があるが。

局長 利用料の金額はいくらときまっているわけではなく、単一方式の場合に利用者負担額としては、事務費程度のものという指導をしており、共同方式についても、これに準ずるということである。したがって、金額を決めてあるわけではないが制度の趣旨が福利厚生事業であるということから、利用者が全額あるいは、その大部分を負担するということでは好ましくないで、それよりは少なくということになる。発足当時、単一方式の場合は無料ならそれにこしたことはないが、最高でも、ホームヘルパーの賃金相当額の半額ぐらいまででしようという意味の指導を行なっていた。

神戸 制度を導入するとき、婦人少年室の指導で、利用料は最高500円までなので、利用者と事業主各250円ずつということで指導していただいたが、事業主負担分は、少し上げて500円くらいということと考えたいと思う。

局長 事業主の負担を多くすると事業主が熱意を失なうということはない。

一宮・神戸 熱意を失なうということはない。

一宮 事業主が一定の金額を払っても、欠勤されては困るという能力のある従業員のためにホームヘルパーを派遣して出勤を保障するという考えでないと、この制度の意味がない。むしろ、従業員が休まないことによって利益を得るのは企業であるから、全額を利用料でまかなっても、団体としては赤字をつくらないという方がよく、その方がこの制度はのびると思う。

広島 協力会が労務改善事業の指定集団になってから、3年になるが、このホームヘルプ制度について県の労政課に業務報告を、一応実績ということで、出したところ、補助事業の対象ではないということだけでけずられた。

松戸 労政局との話し合いで、制度について補助の対象となるように共同方式だけでも認めてもらいたい。

一宮 中小企業労務改善事業の補助費目の中には、本の贈読に対しても、予算が出ているが、むしろ、もっと利用価値のあるホームヘルプ制度に対してこそ、補助金を出してもらった方が中小企業に働く労働者の福祉になるので是非補助の対象にしていきたい。

婦人課長 中小企業の労務改善事業の補助の内容だが、制度説明会の会議費、PRのための資料作成費、需要調査等の調査費は対象になるという話し合いが労政局と婦人少年局の間で出ている。これは都道府県からの申請があれば認められるということになっている。制度運営についての補助をという御意見もあったが、今後実現のために努力してゆきたい。

一宮 ヘルパーとしていやなことは、派遣先の子供からまで家政婦さんと呼ばれることであるというが、何が呼び名を統一していきたい。

局長 ホームヘルパーではだめなのか。

一宮 ホームヘルパーというのはよいと思うがなじみがない。ホームヘルパーの制服を決めたらどうだろうか。ヘルパーに意見を聞いてみると、各家庭によって、それぞれ服装を代えなければならなく、大変である。例えば、ある家庭では、エプロンをはずしてくれというところもあり、又、お勝手をやってもらってから余りきれいな仕度はしないでくれというところもある。こういうことも出てくると、組合でも服装のための手当を出さなければならなく、事務服ではだめだし、困っている。

局長 バッチをつけるというのはどうか。

一宮 全国統一のバッチなら家政婦と、はっきり区別がつくのでよいと思う。

局長 最初に石川島重工で、ホームヘルプ制度を導入するときに、PRの意味も含めて、制服をつくったことがある。

婦人課長 外国のホームヘルパーは、普通保健婦のような制服が多いがない国もある。又、看護婦のように白い帽子をかぶっているところもある。

局長 こちらでスタイルを考えれば各団体でユニホームはつくるか。

一宮 各ヘルパーによって体格も異なるので、制服は組合の方でつくった方がよいので、スタイルを決めてもらいたい。

松戸 従業員の利用が少ないということの理由は、他人に家の中をのぞかれないという意識があり、また病気や出産の時には、従業員自身が有給休暇を使えばよいという考えがあるからではないかと推測している。

一宮 本当に必要になれば仕方なしにでも使うようになる。夫婦とも県外出身者等の場合、家の中をのぞかれないという意識はあっても、病気や出産の都度親を呼ぶわけにはいかず、利用するということになる。ヘルパーの仕事は、家庭内が職場のため、外からみたのでは想像できないような複雑さがあり、講習の時に大変な仕事だということを教え、ヘルパーになるときにはよほどしっかりした決意で入ってもらわないと続かなくなる。こういう面からみると、現在のヘルパーの給料では安すぎるが、共同方式では財政的にこれ以上の給与を出すのは困難であるという悩みがある。テレビドラマでもホームヘルパーをとり上げてもらおうとPRに効果があると思う。

広島 ホームヘルパーから一般家庭の料理についてもっと習いたいという意見があり、ヘルパーの向上意欲が盛んである。養成講習について

も、現在1カ月だが3カ月くらいやってほしいという意見も出されている。現在はヘルパー自身が他の家庭に派遣されたときに覚えてきて、応用して喜ばれているということの方が養成講習で習ったものより、多いということである。

婦人課長 養成を3カ月くらい行なうのは非常によいと思うが、すぐに働かなければいけない、或いはすぐに雇いたいという場合を考えて、最少限度1カ月ということで実施している。是非3カ月の養成が必要であるというなら、基本的に考えるがどうか。又、意欲のあるなしにかかわらず、家庭の生活技術が日進月歩で新しい技術を覚えるための再教育が必要であるといわれているが、企画したら、仕事を休ませて出席させてもらえるか。

中原 再訓練をするというのは、非常によいと思う。訓練所で講習を受けたよりも派遣先で多くのことを覚えたという声が多い。

神戸 兵庫県でも年1回ヘルパーの講習を行っており、出席しているが、事業場も出席について認めている。

婦人課長 県で相当数の実施事業場があるところでは、ヘルパーの自主的なグループが出ており、研修会をやっているが、全国的に組織的に実施する必要があると考えている。

本文中団体名については下記のとおり。略称した。

略 称	団 体 名
川 口	川口鋳物工業協同組合(埼玉)
松 戸	松 戸 工 業 会(千葉)
中 原	中原工場協同組合(神奈川)
宇ノ気町	宇ノ気町商工共同事業協同組合(石川)
一 宮	一 宮 勤 労 協 会(愛知)
神 戸	神 戸 医 師 協 同 組 合(兵庫)
広 島	協同組合 三菱広島協力会(広島)

事業内ホームヘルプ制度共同方式実施状況

(昭和43年6月現在)

No	都道府県名	団体名	団体の種別	団体加入事業場の業種	団体加入事業場数	団体加入事業場の従業員数(家族世帯数)	制度開始年月日	ホームヘルパー数	利用料		派遣期間の限度	ホームヘルパーの労働条件				備考(団体構成員・その他)
									家庭負担分	事業場負担分		身分	労働時間	給与	その他	
1	京都	西陣着尺織物工業組合	商工組合	織物業	355	人 5724 (2,018)	38.11.1	0	1日につき 円 250	1日につき 円 250	日 6	職員	8:00 ~17:00	円 15,000	通勤費 1,000円	・京都府下(舞鶴・綾部等一部地区を除く)の西陣着尺織物業者により構成 ・ホームヘルパー退職により一時休止
2	兵庫	神戸医師協同組合	事業協同組合	医療保健業	1,060	2,150 (300)	40.11.2	1	250	250	6	嘱託	9:00 ~17:00	26,700 (通勤手当を含む)	通勤費 2,400円 賞与年間 4ヵ月	・兵庫県下の医師により構成
3	神奈川	中原工場協同組合	事業協同組合	各種製造業	17	1,210 (360)	40.8.2	1	300	1,000	6	職員	8:00 ~17:00	日給 1,300	昇給年1回 20% 賞与年2回 4ヵ月分	・川崎市内に事業場を有する小規模事業者により構成
4	千葉	松戸工業会	地域同業組合	各種製造業	138	15,000 (3,000)	42.8.1	1	300 ~0 (事業場により異なる)	500 ~200	6	職員	派遣日 8:00 ~17:00 その他 9:00 ~17:00	20,000	各社会保険加入	・松戸市内に製造業又は関連事業場を有する事業者により構成
5	岡山	岡山市歯科医師会	地域同業組合	医療保健業	140	174 (174)	42.9.1	1	700	—	6	職員	8:30 ~17:00	20,000		・岡山市内の歯科医師により構成
6	愛知	一宮労働協会	地域事業主体	各種業種	900	65,000 (5,000)	42.9.22	1	500	派遣交通費実費	7	職員	9:00 ~17:50	25,782	通勤費実費支給 賞与・昇給年2回	・一宮労働基準監督署管内の労働基準法適用事業場により構成
7	広島	協同組合三菱広島船協力会	事業協同組合	各種業種	97	4,000 (1,500)	42.10.1	1	300	—	5	職員	8:00 ~17:00	21,000	各保険加入 退職金支給	・三菱重工業(株)広島造船所及び直系関連事業場の下請事業を営み広島市、呉市等の地区に所在する小規模事業者による構成
8	石川	宇ノ気町商工共同事業協同組合	事業協同組合	各種業種	446	1,738 (1,400)	42.12.1	1	200	600	7	職員	8:00 ~17:00	20,000	通勤手当支給 賞与2回	・宇ノ気町内に工業、商業、サービス業及びその他の事業場を有する事業者により構成(宇ノ気町商工会を推進母体として設置)
9	埼玉	川口鋳物工業協同組合	事業協同組合	鉄鋼鋳造業	452	13,014 (6,377)	43.3.18	1	300	900	5	書記補	8:15 ~17:00	20,000	派遣手当 1日100円 通勤手当実費支給 (以下省略)	・川口市及び周辺地区の鋳物業者により構成

ホームヘルプ制度共同方式についての懇談会記録

昭和43年7月10日印刷

昭和43年7月30日発行

編集兼発行 労働省婦人少年局

東京都千代田区大手町107

印刷所 錦明星印刷