

婦人関係業務資料 No.42

事業内ホームヘルプ制度の現状

— 昭和44年9月 —

労働省婦人少年局

は し が き

労働省婦人少年局では、労働者家族福祉対策の一環として、昭和35年以来“事業内ホームヘルプ制度”の普及推進を図ってきたが、現在本制度は、事業所が単独で行なう単一方式及び複数の事業所が共同で行なう共同方式により、全国各地の多数の事業所や事業主団体において実施をみている。ここに最近各事業所および団体に提出を求めた実施状況報告等に基づき、制度推進の現状を紹介し、本制度に関心をもたれる方々の御参考に供する。

昭和44年9月1日

労働省婦人少年局

目 次

I 事業内ホームヘルプ制度推進の概況

は し が き

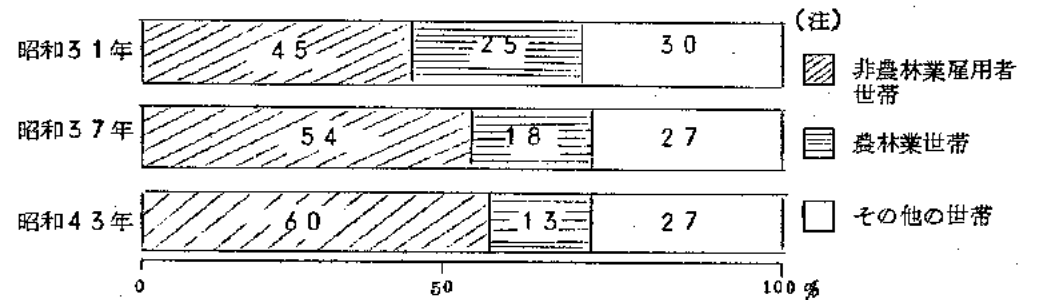
I 事業内ホームヘルプ制度推進の概況	1
1. 事業内ホームヘルプ制度の趣旨	1
2. 事業内ホームヘルプ制度推進の概要	4
3. 制度実施事業所数	6
(1) 方式別、都道府県別にみた制度実施事業所数	6
(2) 産業別にみた制度実施事業所数	6
(3) 従業員数別にみた制度実施事業所数	7
(4) 世帯数別にみた制度実施事業所数	8
4. 制度利用料	9
(1) 利用料の実情	9
(2) 利用料の推移	10
5. ホームヘルパー派遣期間の限度	11
6. ホームヘルパー派遣状況	11
(1) 事由別にみた派遣状況	11
(2) 階層別にみた派遣状況	11
(3) 家庭派遣率	12
7. ホームヘルパー労働条件	12
(1) 身 分	12
(2) 労働時間、休憩、休日	12
(3) 給 与	13
(4) 各種手当	14
8. 制度運営の問題点とその対策	15
(1) 制度運営に関して	15
(2) ホームヘルパーの労務管理について	17
II ホームヘルパー養成の概況	19
1. ホームヘルパー養成の基準	19
2. ホームヘルパー養成の現状	20
付 表	
付表1. 事業内ホームヘルプ制度実施事例	22
付表2. 産業別実施事業所数	24
付表3. 利用料別実施事業所数	25
付表4. ホームヘルパー基本給と別実施事業所数	25
付表5. 事業内ホームヘルプ制度実施事業所名簿	26

1. 事業内ホームヘルプ制度の趣旨

事業内ホームヘルプ制度は、労働省婦人少年局が労働者家族福祉対策の一環として普及推進を図っているものであるが、これは「事業所が家事援助を行なうのに適当な婦人（ホームヘルパー）を雇っておき、従業員家庭の家事担当者に事故のあるときに、家庭からの申請により、ホームヘルパーを派遣して家事援助を行なわせる。」ものである。

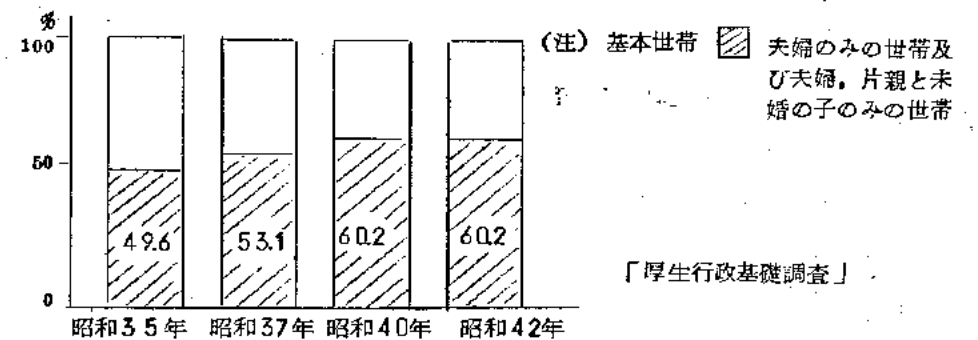
近年、我国社会の近代化にともなって工場や会社などの企業に雇用される人々、つまり勤労者の数は著しく増加している。これにともない勤労者を生計の中心とする勤労者世帯数も年々増加し、昭和43年には我国世帯総数の60%（1703万世帯）を占めるにいたった。（第1図）

第1図 世帯業態別世帯数の推移



これらの勤労者世帯は農家世帯等に比べ夫婦と未婚の子どものみで構成される基本世帯（いわゆる核家族）が多く、近年特にその傾向が著しい。昭和35年には常用勤労者総世帯に占める基本世帯の割合は約50%であったが、40年以降は約60%となり、その比率は10%以上増加している。（第2図）

第2図 勤労者世帯に占める基本世帯の推移



又、この核家族化にともなって1世帯あたりの人数も減少し、昭和43年には勤労者世帯の平均世帯人員は3.3人となった。(第1表)

第1表 世帯主の業態別平均世帯人員

	昭和31年	昭和37年	昭和43年
総 数	4.4 人	3.9 人	3.5 人
非農林業雇用者世帯	3.9	3.5	3.3
農林業世帯	5.7	5.4	5.0

注)「その他の世帯」を含む。

資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

このようなところから、勤労者家庭においては、一たん家事担当者に事故があった場合には、家事を代行する同居者がいないため、家庭生活の秩序が混乱するおそれがある。ことに都市で生活することの多い勤労者家庭では身近に親類縁者がなく、その援助も期待できない。又、一般の家政婦等を利用しようとしても、近年の家事使用人の払底状況では直ちに人を得ることはむずかしく、仮に得られたとしても相当の経済的負担を要すること等から容易に利用できないのが実情である。

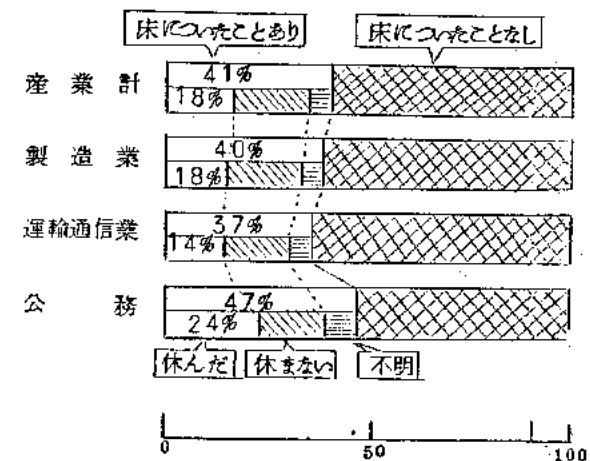
婦人少年局で行なった最近の調査によると、勤労者家庭において1年間に妻が病気で床についたことのある世帯は41%で、年間平均就床日数は13.4日となっており、その場合の家事代行者は同居の家族により処理した世帯が75%をしめ、このうち67%が夫となっている。又、妻が病気で床についたことのある世帯のうち夫が欠勤した世帯は約半数で、対象全世帯の18%にあたり、年間平均欠勤日数は3.8日である。

出産時において妻が出産前後に家事をしないで床についていた日数は平均25.4日でこの場合の家事代行者は「親せきの人」にたのんだ世帯が56%で最も多く「同居の家族」が45%で次に多い。同居の家族のうち夫が過半数の54%をしめ、夫の平均欠勤日数は3.2日となっている。

更に、妻の病気や出産の際に家事の手代りに困ったかという質問に対し「困った」と答えている世帯は38%にのぼっており、その主な理由としては、「人を雇いたいが高額がかかる」が32%、「人を雇いたいが高額がかかる」が14%で人を雇うことの困難さをあげている世帯が半数近くみられ、又「親せきが遠い」と答えている世帯も40%ある。

(第3図、第4図、第2表)

第3図 妻が病気で床についたことの有無と夫の欠勤状況別世帯構成比

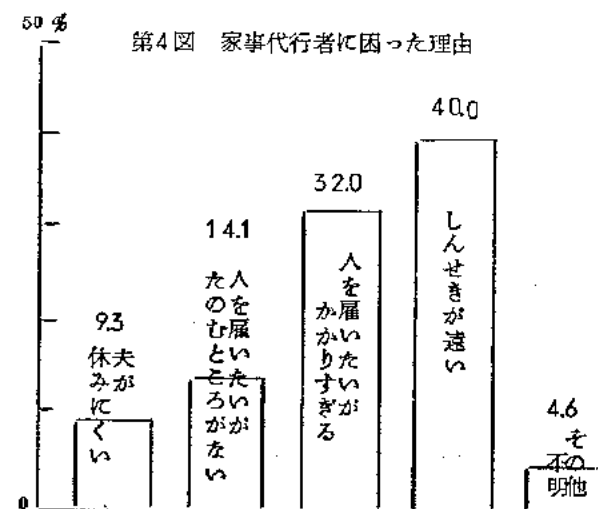


第2表 妻の病気・出産別・家事代行者別世帯構成比

事由	代行者	計	同居の家族						親せき			
			小計	夫	夫の母	妻の母	子供	その他	の 人	近所の人	雇った人	その他
病 気		100.0	74.8						25.8	2.3	1.1	5.1
			100.0	67.2	21.0	5.4	10.8	4.6				
出 産		100.0	45.4						56.0	1.8	2.5	9.1
			100.0	54.3	34.1	10.2	1.3	5.0				

資料出所 労働省婦人少年局 昭和43年「主婦の病気、出産時等における家事処理についての調査」

第4図 家事代行者に困った理由



資料出所 労働省婦人少年局
昭和43年「主婦の病気、出産時等における家事処理についての調査」

以上の結果からも、勤労者家庭における家事担当者の不時の事故の際の手代りを組織的に確保する方法としての事業内ホームヘルプ制度の意義は大きい。同時に又、この制度は一方においては、ホームヘルパーという中高年婦人に適した職業を生んでいる。ホームヘルパーは個人家庭の家事使用人とは異なり、事業所に雇用されて所定の家事作業に従事し労働基準法による保護並びに各種社会保険の適用を受け、身分的にも経済的にも一応の安定を得ている。

以上のようなことから家事担当者の不時の事故の際のこの家事援助制度は、勤労者家庭の安定向上をはかるとともに、事業所の生産性向上や中高年婦人の雇用対策の面から、あるいは近代的な家事サービス職業の確立という点からも、その意義は大きい。

この事業内ホームヘルプ制度を普及推進するに当っては、現行法規、特に職業安定法中職業紹介や労働者供給等に関する条項に抵触しないように、又許可事業である家政婦の民営職業紹介事業を不当に圧迫することのないように、労働省（婦人少年局）においてその方式を、かなり詳細に定めており、事業所が本制度を採用する場合や実施後において、制度運営が適正円滑に行なわれるよう婦人少年室が労働基準監督機関ならびに職業安定機関との緊密な連絡のもとに、事業所よりの相談に応じ、その指導を行なっている。

又、制度推進の一環としてのホームヘルパーの養成については労働省（婦人少年局）が養成計画をすすめているが、養成講習は国庫補助により都道府県が実施している。

なお、制度の実施主体としては、当初、個々の事業所を実施主体とする単一方式として発足した。（但し、同一企業体の中で、二つ以上の工場がある場合、この制度の業務の管理の及ぶ範囲内で便宜的に一つの実施主体とすることができる。）しかし、近年中小企業においても、労働者家族の福祉問題が関心をよび、又、大企業の地方支店、分工場などにおいても本制度の導入を望む声が高まったため、労働省は昭和39年以降、複数の事業主によって構成される事業主団体を実施主体とする共同方式を単一方式とあわせてすすめている。両者は制度運営方法において多少異なるところもあるが基本原則は全く同じである。

2. 事業内ホームヘルプ制度推進の概要

昭和44年4月1日現在における事業内ホームヘルプ制度の推進の概要は次のとおりである。

（以下使用する数字について、特に明記していない場合は単一方式実施事業所についてのみ集計したものである）。

- (1) 本制度の単一方式により実施している事業所は全国23都道府県にわたり、259事業所を数え、東京の68事業所を最高に大阪の46事業所、愛知の23事業所等が多い。共同方式により実施している団体は全国10府県に及び12団体となった。
- (2) 産業別では製造業（53.9%）が最も多く実施され、次いで金融業（23.1%）、卸売、小売業（6.9%）、電気・ガス・水道業、公務（各5.7%）の順になっているが、このほか各種

の産業で広く実施されている。

- (3) 従業員数別では1,000～1,999人の規模の事業所（26.4%）で最も多く実施され、次いで5,000人以上の事業所（16.9%）、2,000～2,999人の事業所（14.6%）の順になっている。

なお、1,000人未満の事業所でも単独で実施しているところもあり、実施事業所の規模はかなりのひろがりが見られる。共同方式では1,000～1,999人の規模の団体が半数をしめ、最も多い。

- (4) 世帯数別では従業員世帯500～999世帯を有する事業所（22.8%）で最も多く実施され、1,000～1,999世帯の事業所（18.5%）、300～499世帯の事業所（12.7%）の順になっている。

又、世帯数とホームヘルパー数との関係は、事業所の事情によりかなりの差が見られるが400～500世帯あたりホームヘルパー1名というのが多い。

- (5) 派遣家庭における利用料は1日200～299円とする事業所（45.4%）が最も多く、次いで300～399円とする事業所（37.0%）で無料とする事業所も数事業所ある。
- (6) ホームヘルパーの派遣日数の限度は6日と規定している事業所が全体の約半数近くを占め、次いで5日としている事業所（22.5%）が多い。

- (7) ホームヘルパーの身分は社員、職員等正規の従業員としての待遇を与えているもののほか、嘱託として雇用しているところが多い。

- (8) ホームヘルパーの勤務時間は始業時を午前9時としている事業所（44.4%）が最も多く、次いで午前8時（29.5%）、午前8時30分（18.8%）としている事業所が多い。

1日の労働時間は7時間としている事業所（42.6%）が最も多く、次に8時間の事業所（31.7%）、7時間30分の事業所（12.1%）となっており、これらで全体の90%近くをしめている（共同方式実施団体を含む）。

- (9) ホームヘルパーの賃金は派遣の有無にかかわらず一定額が支給されるが基本給3,000～3,199円を支給する事業所（18.1%）が最も多く、次いで2,800～2,999円を支給する事業所（16.6%）が多い。最高は4,400円で約70%の事業所が2,400円以上支給している。このほかに、多くの事業所で食事手当、派遣手当、通勤手当を支給しているが、技能手当、家族手当等を支給している事業所もある。

- (10) 派遣状況を事由別にみると最も派遣の多いのは家事担当者の病気の場合で、次いで家事担当者の出産の場合、その他の順になっている。これを階層別にみると一般従業員により約7割近く利用されている。

- (11) 年間における家庭派遣の率は全国平均で約60%となっている。

又、ホームヘルパーの健康管理及び事務連絡等のため、特定日を社内勤務にあてている事業所が多い。

3. 事業内ホームヘルプ制度実施事業所数

(1) 方式別都道府県別にみた制度実施事業所数

44年4月1日現在、全国で制度を実施している事業所や団体数は、事業所が単独で実施している単一方式によるものが大部分で259事業所、複数の事業所が事業主団体により行なう共同方式のものが12団体で、単一方式と共同方式を合わせると271カ所となっている。これを都道府県別にみると単一方式による制度実施事業所数は全国23都道府県にわたり、東京の68事業所を最高に大阪の46事業所、兵庫の24事業所、愛知の23事業所等が多い。共同方式による制度実施団体は当初普及が遅れが停滞気味で40年までに3団体のみであったものが、42年以降普及の動きが活発になり、現在、12団体において実施をみている。(第3表)この結果をみると、現在本制度は主として近代的産業の多い都道府県を中心として実施されており、勤労者家庭、特に夫婦と未婚の子供のみで構成される基本世帯(いわゆる核家族)に必要性の高い本制度の性質から、近代的産業が多く都市化も進み県外労働力に依存する割合の高い県と、近代的産業が比較的少なく、地方労働力に依存している県とにおいて普及状況に顕著な差があらわれている。しかし、今後は産業開発計画の進展にともなう、ひろく各県に拡大していくものとみられる。

第3表 都道府県別制度実施事業所数

都道府県名	事業所数	都道府県名	事業所数	都道府県名	事業所数	都道府県名	事業所数
北海道	6	福井	2	大阪	46	佐賀	1
埼玉	7 (1)	静岡	10	兵庫	24 (1)	長崎	5
千葉	10 (2)	愛知	23 (2)	岡山	5 (1)	熊本	1
東京	68	三重	2	広島	8 (1)	大分	1
神奈川	19 (1)	滋賀	1	愛媛	1	宮崎	1
石川	(1)	京都	11 (1)	福岡	6	鹿児島	1 (1)

(注) ()内は共同方式実施団体数である。

合 計 271

(2) 産業別にみた制度実施事業所数

イ 産業別実施事業所の実情

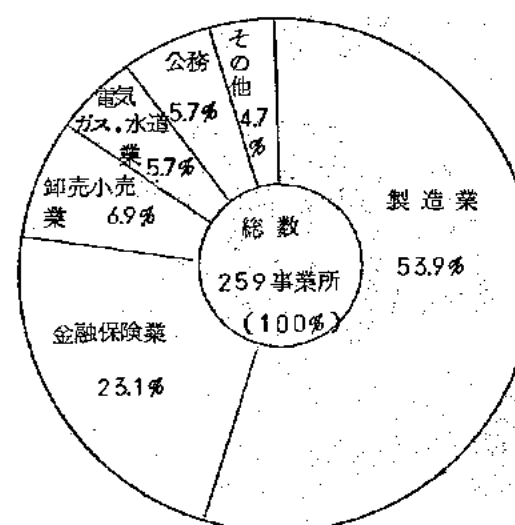
単一方式による制度実施事業所を産業別にみると、第5図のように製造業が138事業所(53.9%)で最も多く、次いで金融・保険業(60事業所-23.1%)、卸売・小売業

(18事業所-6.9%)、電気・ガス・水道業、公務(各15事業所-5.7%)その他の順となっている。

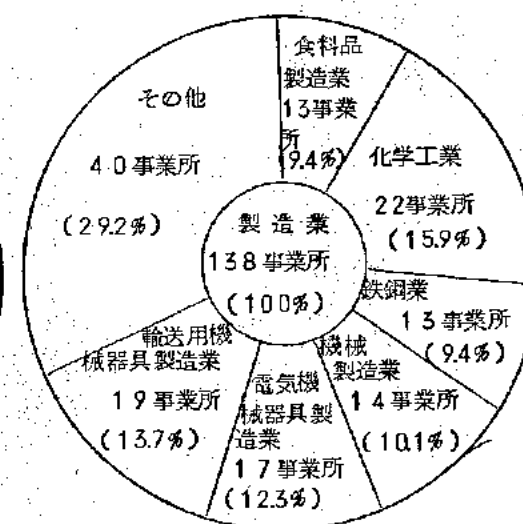
製造業の内訳をみると、化学工業の22事業所、輸送用機械器具製造業の19事業所、電気機械器具製造業の17事業所、機械製造業の14事業所、鉄鋼業の13事業所、その他となっており、製造業では幅広い分野で制度が導入されている。

共同方式実施団体についてみると、鉄鉄鋳物製造業の事業所の加入により構成されている地域同業組合等の団体と商工会のように各種産業の事業所の加入により構成されている団体が約半々ずつとなっている。

第5図 産業別実施事業所数



第6図 製造業における実施事業所数



ロ 産業別実施事業所の推移

産業別実施事業所の推移をみると、制度発足当初においては、実施事業所の大部分が製造業と金融保険業に限られていたが、その後卸売・小売業・電気・ガス・水道業、公務においても実施されるようになり、現在では、鉱業・建設業・不動産業・サービス業も加わって制度を実施する産業の分野は大巾に拡大した。

次に最近数年の新規制度実施事業所の産業別ののびについてみると、化学工業と金融保険業、公務の増加がめだっている。

(3) 従業員数別にみた制度実施事業所数

単一方式における実施事業所を従業員数別にみると、1,000~1,999人の事業所が最も多く全体の26.4%を占めている。次いで5,000人以上の事業所が16.9%、2,000~

2,999人の事業所が14.6%となっており、1,000人以上が185事業所で大半を占めている。これは全国の1,000人以上の事業所の19.0%である。(昭和41年事業所統計調査報告)。一方300人未満の中小事業所は5.2%と極めて少ない。

第4表 従業員数別制度実施事業所数

規 模	従業員数別事業所数	
	実 数	%
100人未満	2	0.7
100 ~ 199	8	3.0
200 ~ 299	4	1.5
300 ~ 499	25	9.6
500 ~ 999	35	13.5
1,000 ~ 1,999	67	26.4
2,000 ~ 2,999	38	14.6
3,000 ~ 4,999	36	13.8
5,000人以上	44	16.9
計	259	100.0

共同方式における実施団体を従業員数別にみると、1,000~4,999人が6団体で最も多く、次に5,000~9,999人、10,000人以上の各2団体となっている。

(4) 世帯数別にみた制度実施事業所数

単一方式における実施事業所数を従業員の世帯数別にみると第5表のように500~999世帯の事業所が最も多く、全体の22.8% (58事業所) を占めており、次いで1,000~1,999世帯の18.5% (48事業所)、300~499世帯の12.7% (33事業所) になっている。

共同方式における実施団体数を従業員の世帯数別にみると、1,000~4,999世帯と500世帯未満が5団体と多く、5,000~9,999世帯が2団体である。

第5表 世帯数別実施事業所数

規 模	世帯数別事業所数	
	実 数	%
100世帯未満	9	3.4
100 ~ 199	26	10.0
200 ~ 299	14	5.4
300 ~ 499	33	12.7
500 ~ 999	58	22.8
1,000 ~ 1,999	48	18.5
2,000 ~ 2,999	18	6.9
3,000 ~ 4,999	13	5.0
5,000世帯	16	6.1
不 明	24	9.2
計	259	100.0

次に世帯数とホームヘルパー数との関係を見ると500世帯未満では、ホームヘルパー1名を雇用している事業所が多く、500世帯以上2,000世帯未満ではしだいに2~4名雇用するようになり、一般に世帯数の多い程、ホームヘルパー数も漸増している。ホームヘルパーを最も多く雇用している事業所のホームヘルパー数は9名である。以上のようにホームヘルパー数と世帯数の関係は400~500世帯当りホームヘルパー1名というものが多いが、事業所によって勤労者世帯の年齢構成、家族構成、事故の頻度が異なる一方、福利厚生としてどの程度まで対象とするか事業所の方針によるので、1事業所、1団体当りのホームヘルパー数は1名~9名まで幅広くみられる。

4. 制度利用料

(1) 利用料の実情

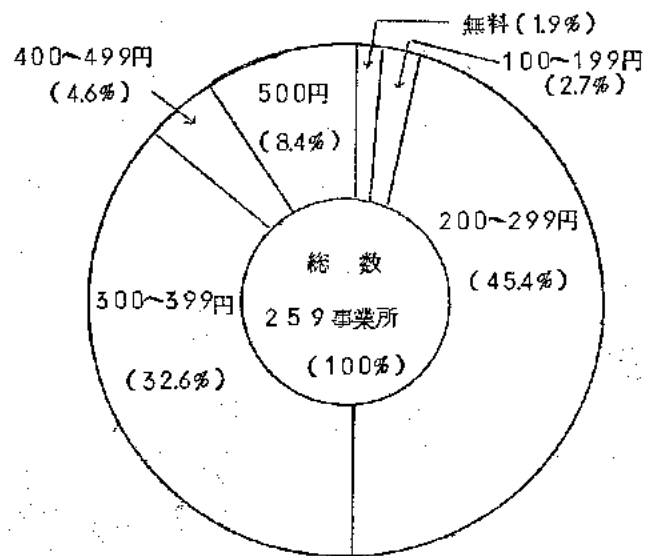
本制度は事業所の福利厚生事業として行なわれるのであるが、利用しない家庭との均衡上派遣家庭から、低額の利用料を徴収することはさし支えないとしている。但し、この場合の利用料にはホームヘルパーの件費は含まれず制度の運営に必要な事務費 (通信連絡費、広報資料及び関係資料の印刷費、派遣交通費等) 程度の額をこえないものとするよう指導している。

利用家庭から徴収している利用料は単一方式実施事業所では1日200円台とする事業所が最も多く全体の45.4% (117事業所) を占め、次いで300円台の37.0% (96事業所)

であるが、この両方で82.4%を占めている。又、利用料の最高額は500円で無料のところもある。

また共同方式実施団体について利用料の家庭負担分をみると、200円台としている団体が多い。ちなみに最近の一般家政婦の賃金は、地域差はあるが全国平均約1500円程度である。

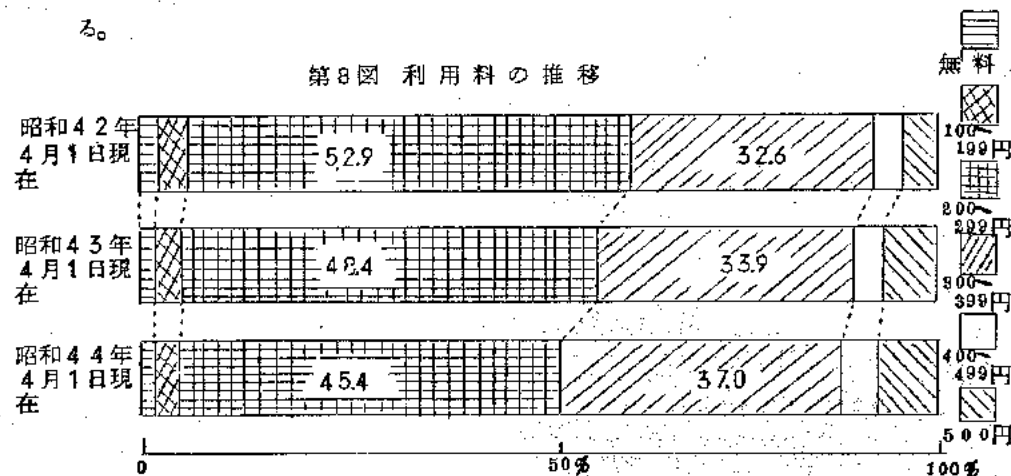
第7図 利用料別実施事業所数



(2) 利用料の推移

最近の諸物価の値上りに伴ない、制度運営事務費に含まれる連絡通信費、印刷費、派遣交通費等が値上りしていることから、利用料も、わずかつづであるが年々、高くなる傾向にある。

第8図 利用料の推移



資料出所 婦人少年局「事業内ホームヘルプ制度推進状況報告」

5. ホームヘルパー派遣期間の限度

ホームヘルパーの派遣に当り、特定の利用者の独占をさせホームヘルパーの健康管理の上からも、又本制度の趣旨である「不時の際の家事援助」ということを徹底させるためにも1回ごとの継続派遣日の限度を規定することが望ましいが、各事業所の運営の実態についてみると、6日と規定している事業所が全体の約半数近くを占めており、次いで5日の22.5%、3日の17.7%となっている。なお、事業所によっては、家事担当者の出産の場合や他からの申込みがない場合等に一定期間を限って派遣期間を延長する例もみられる。

第6表 派遣期間の限度

派遣期間の限度	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日以上	不明
事業所数	271事業所	1	48	10	61	125	18	4
	100%	0.3	17.7	3.6	22.5	46.5	6.6	1.4

(注) 事業所数は共同方式実施団体数を含んだものである。

6. ホームヘルパー派遣状況

(1) 事由別にみた派遣状況

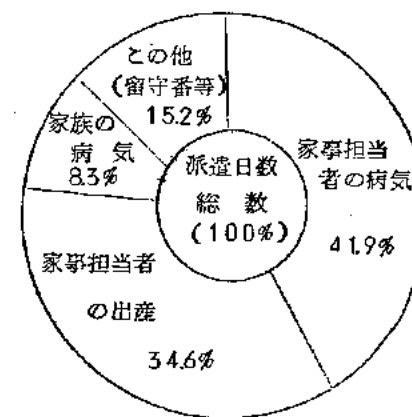
本制度は、家庭における平常の家事担当者の不時の事故の際に、ホームヘルパーを派遣して、一時的に家事を援助するというものである。従来員家庭がホームヘルパーの派遣を受けることができる場合として事業所が規定しているものは、大きく分けると、(1)家事担当者の病気の場合、(2)家事担当者の出産の場合、(3)家族の病気の場合、(4)その他前記に準じ又は特に必要と認められた場合の4つとなる。実際の派遣の状況を見ると、最も多いのは家事担当者の病気で、全体の41.9%を占め、次いで家事担当者の出産の場合の34.6%、その他の場合の事由には、家事担当者の外出における留守番等が多い。

(2) 階層別にみた派遣状況

階層別の派遣状況を見ると、重役、役員級と部、課長級を除いた事務職員が最も多く全体の約半数を占め、現場従業員の18.8%を加えると一般従業員に対する派遣が全体の約70%を占めている。全般的に年々制度の運営が軌道にのり、その趣旨が浸透

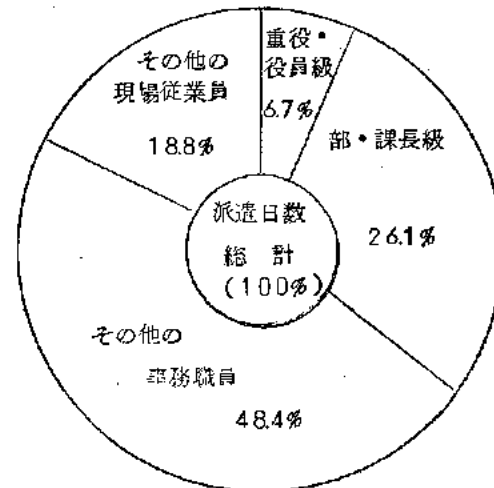
第9図

事由別派遣状況



するに当たって、一般の従業員の利用が増加していく傾向である。

第10図 階層別派遣状況



(3) 家庭派遣率

家庭派遣率とはホームヘルパーの出勤すべき日数に対する家庭派遣の比率であり、出勤すべき日数には家庭派遣の他、社内勤務、その他が含まれるがこの家庭派遣率についてはそれぞれ事業所によってもかなりの差がみられる。家庭派遣率は同一事業所においても時期的な繁閑がある等一様ではないが、全国平均すると年間約60%になっている。派遣率の低い事業所における主な理由としては、制度開始直後で制度の運営がまだ軌道にのっていない、PR不足による利用者の減少、派遣対象とする従業員家庭数が少ない等があげられている。

なお、ホームヘルパーの健康管理及び事務連絡のために特定日を社内勤務として規定して、派遣を行わない事業所が多い。

7. ホームヘルパーの労働条件

(1) 身分

ホームヘルパーは事業所に常勤の形態で雇用されているが、身分上は実施主体の身分体系にあわせてそれぞれ定められている。

社員、職員等の正規の従業員としての待遇を与えているものが全体の23.9% (65事業所) あるが、最も多いのは嘱託で全体の64.5% (174事業所) を占めている (事業所数は共同方式実施団体数を含んだものである)。

(2) 労働時間、休憩、休日

ホームヘルパーは労働基準法上の労働者としてあつかわれるので、原則として実働は8時間以内で深夜業は禁止されている。所定勤務時間についてみると、始業時刻は午前9時が最も多く全体の44.4%、次いで午前8時30分の18.8%となっている。終業時刻は午後17時としているのが大部分で全体の71.2%をしめている。このようにほとんどの事業所で午前8時から9時を始業時刻とし、午後5時を終業時刻としている。所定始業時刻の最も

早いところは8時、最も遅いところは9時45分であり、終業時刻についても早いものは15時30分、遅いものは18時となっている。

所定労働時間は1日7時間としている事業所が最も多く、全体の42.6%で、次いで1日8時間の31.7%となっており、いずれも8時間以内である。なお、昼食時には1時間程度の休憩時間を与えているところがほとんどである。

又、時間外労働については、法定内 (1日につき2時間、1週間につき6日、年間150時間) で、実施事業所の命令により、勤務が行なわれ、これに対し、所定の超過勤務手当が支給されている。

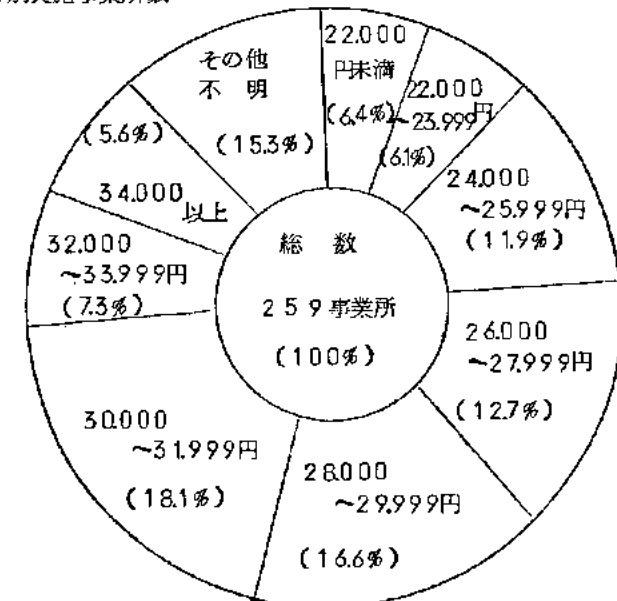
休日は法の定めるとおり週1回となっている。

(3) 給与

イ 基本給与の実態

ホームヘルパーの給与は家庭派遣の有無にかかわらず一定額が支給されているが、単一方式実施事業所における基本給与についてみると、24,000円以上が全体の約70%を占めている。この内訳をみると、24,000～25,999円が全体の11.9%、26,000～27,000円が12.7%、28,000～29,999円が16.6%、30,000～31,999円が18.1%、32,000円以上が12.9%となっている。基本給与を4,000円支給している事業所もあり、昇給は年1回としているところが多い。

第11図 基本給与別実施事業所数

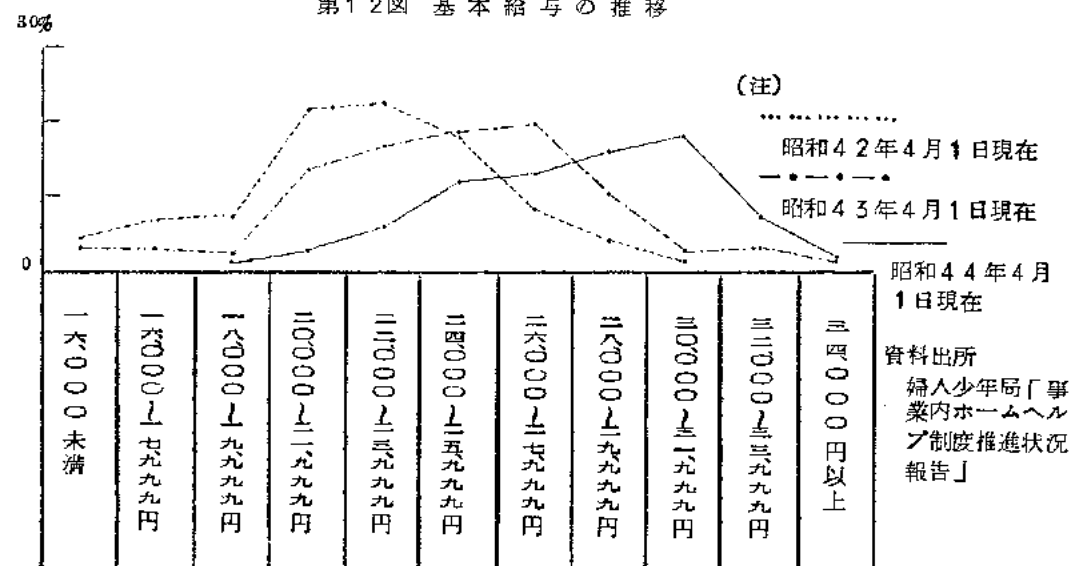


共同方式実施団体における基本給与は、単一方式実施事業所の給与と比較すると、団体構成員の中小企業事業主の拠出金によるため、財源的に乏しいこと等からやや低い。

ロ 基本給与の推移

基本給与額は、ホームヘルパーの勤続に伴う昇給や初任給の上昇等に影響されて、年々高くなっている。これを第12図によりみると、昭和42年4月現在では、22,000～23,999円の事業所が最も多いが、43年4月現在では26,000～27,999円の事業所が、又44年4月現在では30,000～31,999円の事業所が最も多くなっている。なお、44年4月現在においては、28,000円以上を支給する事業所の増加がめだち、総数の約半数近くを占めるにいたった。

第12図 基本給与の推移



(4) 各種手当

多くの事業所で、基本給与のほか各種の手当が支給されているが、そのうち最も多くの事業所で支給されているのが派遣手当と食事手当である。派遣手当は1日当り100～300円を支給する事業所が多く、400円以上支給している事業所もみられる。食事手当についてはホームヘルパーの家庭派遣時における昼食がホームヘルパー持参であり、又、社外勤務のため事業所の厚生施設(食堂)を利用できないことによっている。その額は1ヵ月1,000円の固定額を支給している事業所が多い。派遣手当と食事手当は、主としてホームヘルパーという職務につく手当であるがその他事業所により家族手当、住宅手当等一般従業員と同様各種の手当が支給されている。

8. 制度運営の問題点とその対策

本制度は利用者からは利用料の低廉であることや、ホームヘルパーの信頼性等のために非常に喜ばれ、又、事業所からは従業員の家庭生活に安定をもたらす、家事的理由による休暇、欠勤が少なくなり、また産業安全にも好結果をもたらすなどの効果が評価され、双方から好評を得ている実情である。しかし実際に制度を運営していくにあたっては、事業所によっては制度運営上あるいはホームヘルパーの労務管理上、円滑さを欠く場合も若干みられるので参考までにそれらの問題点についてその解決の事例をあげておきたい。

(1) 制度運営に関して

イ 家庭派遣の状況について

家庭派遣率については前に6の(3)のところでも述べたとおり、各事業所間にかんがりの差がみられ年間30%程度のところもある。派遣率が低率になる原因の主なものとは従業員とその家庭に対する広報の不足であろう。制度が始められてもそれを知らなかったり、内容に対する理解不充分のために利用されないということが起りうるからである。PRの方法としては次のようなものが事業所から報告されている。

- 従業員手帳、組合員手帳に制度について掲載する。
- 社内報に利用者の感想を掲載する。
- 家庭むけのちらしを給料袋の中に同封する。
- 新入社員や転勤者に対して、その都度特に口頭で説明する。
- 結婚祝金や出産祝金を支給する際に制度に関する資料を渡し説明する。
- 社宅等の密集地域で、ホームヘルパーと家庭主婦との懇談会をもち、主婦に、制度内容やホームヘルパーの信頼性等に対する認識を深めさせる。
- 制度開始当初1ヵ月程、社宅等従業員家庭の多い地域にある派遣申し込みのない家庭に対し、試験的に利用料無料でホームヘルパーを派遣し制度の広報、普及に努める。

なお、派遣が低率であっても、「制度がうまくいっていない」とは一概に言えない事業所がありそれはその従業員の世帯数及び家族構成等によって、一定以上の派遣率を期待できない場合であって、現に「派遣率は低いが制度はその目的を充分に果していると思う。」と報告している事業所もみられる。

派遣の低率で苦慮している事業所がある一方では、利用が90%以上の高率で、ホームヘルパーが労働過重となり苦慮している例もみられる。これに対しては、積極的に社内勤務で健康管理に留意する他、ホームヘルパーの増員を考慮する等の解決例がみられる。

ロ 利用家庭の固定化及び長期化について

本制度は、一度利用したものからは好評を得て、何度も利用される結果になるが、他面、

「他人に自分の家をのぞかれるのはいやだ。」という考えから制度を利用しない家庭もみられる。この結果利用者の固定化傾向がでていいる事業所もあるが、このような閉鎖的な主婦の意識をかえる啓蒙をはじめとして、本制度の趣旨、内容の広報を徹底することによって、新しい利用者の開拓につとめる必要があろう。特に私生活の秘密保持については、ホームヘルパーが充分その教育訓練を受けていることを周知して、利用率を高めた例もあり、これは、殊に現業部門や、一般従業員に対して行なうことが有効であるという報告がよせられている。

又、派遣期間については、規定上一定の限度があるが、他利用者の申し込みがない場合等には、利用期間の更新等によって、一家庭に対する派遣が長期化する傾向もみられる。この期間更新の措置は事例によってかなり有効な結果をもたらすが、新規需要喚起の措置が行なわれることなく、乱用される等制度本来の趣旨を逸脱することのないよう注意すべきであろう。

ハ 遠距離派遣について

近年住宅事情から従業員家庭の分布が広範囲にわたり、派遣にかなりの時間を要する傾向が出ていいるために、ホームヘルパーが疲勞するという例が多くみられるようになった。これについては、派遣家庭における始業時を遅くするなど勤務時間の調整を図っている事業所や、派遣対象地域を一定の所要交通時間の範囲に制限する事業所や、遠距離派遣の場合に限って事業所の自動車でホームヘルパーを送迎するという例等がみられる。しかし、今日の住宅事情を考慮すると著しい遠隔地を除いては、所要時間で派遣家庭を制限するやり方は、利用公平の原則にも反するので、慎重にとりあつかうべきであって、むしろホームヘルパーの始・終業の時間を調整する方法が好ましいと思われる。この場合注意すべきこととして、ホームヘルパーの始業時の遅れやくり上げを利用家庭に徹底させておかないとホームヘルパーと利用家庭とのトラブルが起ることも考えられるので、多くの事業所においては、制度担当者から利用家庭に直接連絡し、家庭の了解を得ているのが普通のようにである。

なお、ホームヘルパーを新規採用もしくは、補充増員する際に主として従業員家庭の分布にみあった居住地のホームヘルパーを採用して地域的に分散配置し、遠距離派遣をさけるよう考慮している例もみられる。

ニ 利用申し込みの繁閑について

利用申し込みについては時期的にかなりの繁閑をみている事業所がある。繁時には現在のホームヘルパー数では家庭からの重複する申し込みに応じきれず、その調整で苦慮し閑時には、社内勤務におけるホームヘルパーの仕事の与え方に迷うという例がでていいる。その対策として申し込みが重複した時には隔日派遣を行なって調整するとか、ホームヘルパーの増員をはかる等の例の他、優先順位の低いものに対しては、一般の家政婦を斡旋する等の例がみられる。このような事態に対処する方法としてホームヘルパーのプール制（適当な機関にホームヘルパー

をプールしておき、事業所からの要請によって、その事業所の従業員家庭へホームヘルパーを派遣するというもの）等を希望する事業所もかなりみられる。

なお、非派遣日のホームヘルパーの労務管理については後述する。

ホ ホームヘルパーの再教育について

ホームヘルパーは、就職前にその業務に必要な技能及び知識を習得するための講習を受けていいるが、就職後においても常に家事作業に関する新しい知識、技術を習得し、ホームヘルパーとしての作業技術を高める必要があろう。例えば事業所の行なうものとしては、社員やその家庭を対象とする従業員講座、家庭講座へホームヘルパーを参加させたり、病院での看護実習等を受けさせたりする例もみられ、又社外で開催される家事関係講習会、展示会などへの出席を奨励する等積極的にホームヘルパーの再教育を図っているところもある。また、東京婦人少年室管内のホームヘルパーは、自主的な企画によって、ホームヘルパーの作業に関連の深い食品工場や洗剤工場を見学したり、児童心理や人間関係の講義を聴く研修会などを年に数回もっている。

(2) ホームヘルパーの労務管理について

イ 事業所とホームヘルパーの連絡体制について

ホームヘルパーの家庭への派遣が連続した結果、制度担当者とホームヘルパーの接触の機会が長期にわたって得られない場合には、ホームヘルパーの勤務に伴う問題点の把握が時機を失したり、ホームヘルパーの会社従業員としての意識を希薄にするおそれがある。多くの事業所においては、勤務報告書によって連絡をはかるほか定期的に社内における勤務日を設定し、口頭による状況聴取や、一般従業員との円滑な人間関係の形成にあてていいる。なお、制度担当者が、月や週に定期的にホームヘルパーとの連絡会や昼食会を積極的にもち、勤務上あるいは制度上の問題について意見の交換を行ない、ホームヘルパーの志気高揚に努めて、効果をあげている例もみられる。

ロ 派遣申し込みのない日の労務管理について

派遣申し込みのない日のホームヘルパーの扱いも本制度運営上むづかしい問題をふくんでいいる。各事業所何れも事業所に出社させ、勤務報告書の作成、事務担当者に対する口頭連絡などの勤務報告に関する事項や、疲労回復、予防注射などの健康管理に関する事項、及び教育訓練、資質向上などに関する事項を優先させていいるが更には、事業所の管理下で適当な他の作業に従事させていいる例が多い。しかし、派遣申し込みのない日が長期化した場合に、ホームヘルパーは他の従業員に気がねして居づらいというホームヘルパーの声や、又、一方には外勤をたてまえとするホームヘルパーには、継続的な責任ある仕事を与えられないので従事させる適当な仕事がないという制度担当者の声もきかれる。これに対しては、所長

課その他の事務補助業務（例えば簡単な計算や帳簿の転記・整理等）を与えている事業所が多いが、食堂、独身寮、診療所等の付属厚生施設で手伝いをさせている例もみられる。

ハ 健康管理について

ホームヘルパーの労働は派遣の都度、派遣家庭の状況や派遣経路が異なるために心身にかなりの負担となる。又派遣が連続した場合には、ホームヘルパーの労働がかなり強度なものであること等から、疲労が大きい上ホームヘルパーの衛生状態や健康状態が家庭に及ぼす影響も少なくないので各事業所ともこの問題に対してかなりの配慮をしているのがみられる。例えば一週に一度はかならず社内勤務の日としたり、定期、不定期健康診断を受けさせるとか、予防接種、検便などを積極的行なうといった例が多い。

Ⅱ ホームヘルパー養成の概況

事業内ホームヘルプ制度におけるホームヘルパーは、家事作業について一定の資格を要求されている。したがって、ホームヘルパーの養成は、事業内ホームヘルプ制度の実施に必要なホームヘルパーを確保するために欠くことのできないものである。このため労働省（婦人少年局）では本制度推進の一環として昭和35年以来ホームヘルパーの養成講習をすすめている。ホームヘルパー養成講習は昭和35年に東京で初めて実施され、以後制度の推進に合わせて、東京、大阪、神奈川、愛知などの工業県を開催地として実施されてきたが、昭和40年からは全国8カ所（東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、広島、福岡、長崎）にある家事サービス公共職業訓練所のホームヘルパー課程（いわゆる施設内講習）と、ホームヘルパーの需要がある県でその都度実施される短期家事サービス職業講習（いわゆる施設外講習）によつて実施されるようになり、現在に到っている。

1. ホームヘルパー養成の基準

ホームヘルパーの養成は、労働省の定めた「ホームヘルパー養成計画基本要綱」に基づいて、都道府県が実施している。講習の対象者は概ね30才から50才までの女子であつて、ホームヘルパーになることを希望するものの中から選考され、労働省の定めた設備基準を備える施設において、1月以上の期間にわたつて講習を受けている。講習修了者には労働省所定の基準によるホームヘルパー養成課程を修了したことを証明する修了証明書が交付されている。

なお、講習の教科内容及び基準は、第7表のとおりである。

第7表 教科の基準

科 目	項 目	時 間		
		合 計	講 義	実 習
		150	67	83
1. 社 会	(1) ホームヘルプ制度 (2) 職業人としての心構え (3) 関係事務の処理 (4) 職業事情 (5) その他	13	13	0
2. 家 事	(1) 食事及び調理 (2) 被 服 (3) 住 居	95	40	55

科 目	項 目	時 間		
		合 計	講 義	実 習
2. 家 事	(4) 燃料及び家庭用機械器具			
	(5) 乳幼児の世話			
	(6) 病人の世話			
	(7) 老人の世話			
	(8) 応 接			
	(9) 家庭管理			
3. 標準家事作業	(1) 標準家事作業大意 (2) 標準家事作業の編成 (3) 標準家事作業実習	28	14	14
4. 実務訓練	(1) ホームヘルパーとしての実務の総合的実地訓練	14	0	14

(備考)

時間の欄に掲げる1単位時間は50分とする。ただし教室間の移動及び休けいに要する時間は含まれない。

2. ホームヘルパー養成の現状

44年4月現在で、養成講習を実施した都道府県は、全国18都道府県にわたり講習修了者は約1,600名を数える。

ホームヘルパーの応募状況は家事サービス公共職業訓練所のある東京をはじめとして施設外実地県においても常に定員を大巾に上回る応募者数をみている。

講習修了者は職業安定機関の斡旋により適宜制度開始事業所や補充増員の事業所に就職しているが、景気変動や需給のアンバランス等から、就職が円滑にいかないという問題も若干みられる。

第8表 ホームヘルパー養成講習実施状況

(44年4月現在)

年 度 都道府県	35年度	36年度	37年度	38年度	39年度	40年度	41年度	42年度	43年度
北海道				○		○	○		○
群馬						○			
埼玉						○	○	○	○
千葉							○	○	○
東京	○	○	○	○	○	△○	△○	△○	△○
神奈川		○	○	○	○	△○	△○	△○	△○
石川								○	
長野							○		
静岡			○			○			
愛知		○	○			△○	△○	△○	△○
京都			○			○			
大阪	○	○	○	○	○	△○	△○	△○	△○
兵庫		○	○	○		△○	△○	△○	△○
岡山					○			○	
広島			○		○	△○	△○	△○	△○
山口							○		
福岡			○						
長崎					○	○	△○	○	

(注) ○印は養成講習実施県

△印は家事サービス公共職業訓練所におけるホームヘルパー課程実施県

付表 1.

事業内ホームヘルプ

事業所	産業分類	従業員数 (世帯数)	制度担当 部局	ホームヘルパー 数	利用料 (1時間あたり)
A	船舶製造・修理業	17,122 (10,329)	勤労部 福祉課	8人	300円 (2時間以内 50)
B	銀行業	10,516 (3,000)	人事部 厚生課	7	300 (50)
C	飲料製造業	537 (211)	労務課	1	300 (100)
D	百貨店業	4,597 (890)	人事部 厚生課	2	300 (100)
E	公務 (地方事務)	4,118 (1,200)	県総務部 職員厚生課	1	300 土曜 150
F	電気業	5,632 (3,599)	共済会 本部	2	200
G	新聞業	2,516 (1,736)	人事部	1	300 (100)
H	電信・電話業	2,577 (1,720)	共済会 事務局	2	300 (100)
I	経済団体 (勤労協会)	15,000 (5,000)	協会 事務局	1	500 (100)
J	経済団体 (商工会)	8,500 (6,000)	商工会 事務局	1	300

制度実施事例

(昭和44年4月1日現在)

派遣期間の 限度	ホームヘルパーの労働条件				制度開始年月
	身分	労働時間	基本(最高)給与(最低)	その他	
日 6	社員	8:00 17:00	29,600 26,400	派遣手当 1日 150円 通勤手当全額支給 賞与 126,300~120,900円	35.1
5	嘱託	9:00 17:00	29,700 25,500	食事手当 月 1,000円 通勤手当全額支給 賞与 123,600円	37.6
6	ホームヘルパー	9:00 17:00	34,800	派遣手当 1日 100円 通勤手当全額支給 賞与 128,500円	36.12
6	嘱託	9:00 17:30	42,900 40,900	派遣手当 1日 200円 通勤手当全額支給 賞与 84,870~80,730円	40.9
6	共済組合 職員	8:30~17:15 土曜 8:30~12:30	36,196	派遣手当 1日 200円 通勤手当全額支給 諸手当県職員に準ず	40.4
5	嘱託	9:00 18:00	日給 1,210	通勤手当全額支給 賞与年間 4.9ヵ月	36.6
5	嘱託	8:30 17:30	31,000	業務手当 月 2,000円 賞与 45,000円	43.6
6	共済会 職員	8:30 17:00	33,900 32,900	食事手当 月 1,000円 派遣手当 1日 100円 通勤手当 現物 賞与 186,450~180,950円	36.1
7	職員	9:00 18:00	25,782	通勤手当全額支給 昇給・賞与年2回	42.9
6	嘱託	8:00 17:00	25,000	通勤手当 職員と同様に 支給 賞与・昇給	44.5

付表2 産業別実施事業所数 (単一方式実施事業所)
(昭和44年4月1日現在)

産 業 別	事業所数	%
鉱 業	1	0.3
建設業	3	1.1
製造業	138	53.9 (100.0)
食料品製造業	13	(9.4)
パルプ・紙・紙加工品製造業	4	(2.8)
出版・印刷・同関連産業	9	(6.5)
化学工業	22	(16.6)
石油・石炭製品製造業	5	(3.6)
ゴム製品製造業	3	(2.1)
窯業・土石製品製造業	8	(5.7)
鉄 鋼 業	13	(9.4)
非鉄金属製造業	2	(1.4)
金属製品製造業	4	(2.8)
機械製造業	14	(10.1)
電気機械器具製品業	17	(12.3)
輸送用機械器具製造業	19	(13.7)
精密機械器具製造業	5	(3.6)
卸売業・小売業	18	6.9
金融・保険業	60	23.1
不動産業	2	0.7
運輸通信業	6	2.3
電気・ガス・水道業	15	5.7
サービス業	1	0.3
公 務	15	5.7
計	259	100.0

付表3 利用料別実施事業所数 (単一方式実施事業所数)
(昭和44年4月1日現在)

利 用 料	事業所数	%
無 料	5	1.9
100円～ 199円	7	2.7
200 ～ 299	117	45.4
300 ～ 399	96	37.0
400 ～ 499	12	4.6
500円	22	8.4
計	259	100.0

付表4 ホームヘルパー基本給与別実施事業所数 (単一方式実施事業所数)
(昭和44年4月1日現在)

基 本 給 与 額				事業所数	%
月 額	事業所数	日 額	事業所数		
20,000円未満	9			9	3.4
20,000円～ 21,999円	8			8	3.0
22,000 ～ 23,999	16			16	6.1
24,000 ～ 25,999	28	1日1,000 1日1,040	2 1	31	11.9
26,000 ～ 27,999	33			33	12.7
28,000 ～ 29,999	41	1日1,120 1日1,135	1 1	43	16.6
30,000 ～ 31,999	44	1日1,210	1	45	18.1
32,000 ～ 33,999	19			19	7.3
34,000 ～ 35,999	5			5	1.9

基 本 給 与 額				事業所数	%
月 額	事業所数	日 額	事業所数		
34,000円～ 37,999円	5			5	1.9
38,000～ 39,999	3			3	1.1
40,000～ 44,999	2			2	0.7
不 明	40			40	15.3
計	253		6	259	100.0

付表5 産業別事業内ホームヘルプ制度実施事業所名簿

(1) 単 一 方 式

(昭和44年4月現在)

産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名	産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名
鉱 業	松島炭鉱(株)池島鉱業所	長 崎		サントリー(株)本 社	大 阪
建 設 業	木内建設(株)	静 岡		" 東京支社	東 京
	清水建設(株)	東 京	パルプ・紙・紙加 工品製造業	大昭和製紙(株)	静 岡
	機竹中工務店大坂本店	大 阪		" 白老工場	北 海 道
製 造 業				北越製紙(株)	東 京
食 料 品 製 造 業	朝日ビール(株)	東 京		三島製紙(株) 原田工場	静 岡
	" 大阪支社	大 阪	出版・印刷・同関 連産業	(株) 学習研究社	東 京
	機 紀 文	東 京		(株) 京都新聞社	京 都
	キュービー(株) 仙川工場	東 京		(株) 神戸新聞社	兵 庫
	" 伊丹工場	兵 庫		(株) 中国新聞社	広 島
	キリンビール(株)東京工場	東 京		(株) 西日本新聞社	福 岡
	" 横浜工場	神奈川		中西写真製版印刷(株)	北 海 道
	" 尼崎工場	兵 庫		産業経済新聞社	東 京
	" 広島工場	広 島		"	大 阪
	" 名古屋工場	愛 知		東京出版販売(株) 本 社	東 京
	サッポロビール(株)	東 京			

産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名	産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名
製 造 業	科研化学(株) 静岡工場	静 岡		三菱石油(株) 水島製油所	岡 山
化 学 工 業	藤沢薬品工業(株)	大 阪		丸善石油(株) 千葉製油所	千 葉
	塩野義製薬(株)	大 阪	ゴム製品製造業	三馬ゴム(株)	北 海 道
	武田薬品工業(株)大阪工場	大 阪		柴田ゴム工業(株)	兵 庫
	" 東京支社	東 京		東洋ゴム工業(株)	大 阪
	倉敷レイヨン(株)倉敷工場	岡 山	窯業・土石製品製 造業	旭硝子(株)	東 京
	帝人(株)岡山工場	・		" 千葉工場	千 葉
	(帝人(株)供済会)	愛 媛		" 鶴見工場	神奈川
	" 三原工場(同上)	広 島		小野田セメント(株)	
	東洋レイヨン(株) 本 店	東 京		東京本部	東 京
	" 三島工場	静 岡		札幌生コンクリート	北 海 道
	" 名古屋工場	愛 知		佐治タイル(株)	愛 知
	" 大阪事務所	大 阪		品川白灰(株)岡山工場	岡 山
	日本レイヨン(株)宇治工場	京 都		日本陶器(株)	愛 知
	三菱レイヨン(株)	東 京	鉄 鋼 業	山陽特殊製鋼(株)	兵 庫
	三井東圧化学(株)			島文 工業(株)	兵 庫
	大阪工業所	大 阪		神戸製鋼所(株)	兵 庫
	阪東調帯ゴム(株)	兵 庫		" 尼崎工場	兵 庫
	日本エクスラン工業(株)			" 呉 工場	広 島
	西大寺工場	岡 山		大鉄工業(株)	大 阪
	日本ゼオン(株)	東 京		大同製鋼(株)	愛 知
	ハニー化成(株)	兵 庫		" 東京支社	東 京
	ライオン歯産(株)	東 京		トビー工業(株)東京製造所	東 京
	" 関西本社	大 阪		" 神奈川製造所	神奈川
	宇部興産(株)石油化学事業 部千葉ポリエチレン工 場	千 葉		" 豊橋製造所	愛 知
石油製品・石炭製 品製造業	旭ダウ(株) 川崎工場	神奈川		三菱製鋼(株)長崎製鋼所	長 崎
	越村石油(株)	東 京	非鉄金属製造業	関東特殊製鋼(株)	神奈川
	帝国石油(株)	東 京		日本仲鋼	大 阪

産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名	産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名
非鉄金属製造業	古河電気工業(株) 千葉電機製造所	千 葉	電気機械器具製造業	富士電機製造(株)千葉工場 # 川崎工場	千 葉 神奈川
金属製品製造業	片山鉄工所 (株)藤葉ンポリ製作所 不二サッシ工業(株) 不二サッシ工業(株) 千葉工場	大 阪 静 岡 神奈川 千 葉		古河電池(株) 松下精工(株) (松下精工(株)共済会) 松下通信工業(株) 松下電器産業(株) (株)河電気製作所 (株)三菱電気 東光精機(株) (株)日立製作所沼津工場	神奈川 大 阪 神奈川 大 阪 東 京 東 京 大 阪 千 葉
機 械 製 造 業	(株)島津製作所 ダイキン工業(株) 千代田化工建設(株) (株)精本チェーン製作所 東芝機械(株)沼津工場 日本精工(株)大津工場 パプコック日立(株)呉工場 日平産業(株) (株)日立製作所鎌倉工場 (株)平野鉄工所 (株)山田トビー製作所 ヤンマーデイズ(株) 京都機械工具(株) 東洋ベアリング製造(株) 桑名工場	京 都 大 阪 神奈川 大 阪 静 岡 滋 賀 広 島 神奈川 東 京 大 阪 愛 知 大 阪 京 都 三 重	輸送用機械器具製造業	愛知機械工業(株) 石川島播磨重工業(株) # 名古屋造船所 # 相生工場 # 呉造船所 川崎車輦(株) 川崎重工業(株) 関東自動車工業(株) 佐世保重工業(株) 長崎造船所 日産自動車(株) (株)本田技術研究所 本田技研工業(株) 埼玉製作所 鈴鹿製作所 三菱重工業(株)京都製作所 # 名古屋航空機製作所 # 神戸造船所 # 水島自動車製作所 # 広島造船所	愛 知 東 京 愛 知 兵 庫 広 島 兵 庫 兵 庫 神奈川 長 崎 神奈川 埼 玉 埼 玉 三 重 京 都 愛 知 兵 庫 岡 山 広 島
電気機械器具製造業	岩崎通信機(株) 大阪変圧器(株) (株)京三製作所 島田理化工業(株) ソニー(株) 日本ビクター(株) 富士電機製造(株)次上工場	東 京 大 阪 神奈川 東 京 東 京 神奈川 埼 玉			

産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名	産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名
輸送用機械器具製造業	三菱重工業(株)長崎造船所	長 崎	金 融 保 険 業	(株)神戸銀行	兵 庫
精密機械器具製造業	オリンパス光学工業(株) キャノンカメラ(株) ジェコー(株) シチズン時計(株) 大日本スクリーン製造(株)	東 京 東 京 神奈川 東 京 京 都		# 東京事務所 (株)埼玉銀行 (株)三井銀行東京総務部 # 名古屋支店 # 福岡支店 (株)静岡銀行 (株)住友銀行東京事務所 # 名古屋支店 # 福岡支店 住友信託銀行(株) 住友信託銀行(株) (株)第一銀行本店 # 名古屋支店 # 大阪事務所 (株)大和銀行本店 # 東京事務所 (株)東海銀行 # 大阪事務所 (株)東京銀行 # 大阪支店 # 名古屋支店 日本銀行 大阪支店 # 神戸支店 (株)広島銀行 (株)三井銀行 # 名古屋支店 # 大阪事務所 (株)三菱銀行	東 京 埼 玉 東 京 愛 知 大 阪 福 岡 静 岡 東 京 愛 知 大 阪 福 岡 東 京 大 阪 東 京 大 阪 東 京 大 阪 東 京 大 阪 東 京 大 阪 東 京 大 阪 東 京 大 阪 東 京
卸売業小売業	(株)伊勢丹 (株)松坂屋 名古屋店 # 大阪店 伊藤忠商事(株) # 東京支社 三菱商事(株) # 大阪支社 丸紅飯田(株) # 東京支社 主婦の店ダイエー (株)日興商会 東京マツダ販売 (株) (株)関東マツダ (株)マツダオート名古屋 東洋綿花(株) (東洋綿花(株)共済会) # 東京支社(同上) # 名古屋支社(同上) 東京ダイハツ自動車(株)	東 京 愛 知 大 阪 大 阪 東 京 大 阪 東 京 兵 庫 兵 庫 東 京 愛 知 大 阪 東 京 愛 知 大 阪 東 京 大 阪 東 京 大 阪 東 京 大 阪 東 京 大 阪 東 京	金 融 保 険 業	(株)京都銀行 (株)協和銀行 # 名古屋支店 # 大阪事務所	京 都 東 京 愛 知 大 阪

産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名	産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名
金 融 保 險 業	三井銀行札幌支店	北海道	運 輸 ・ 通 信 業	横浜港務作業場	神奈川
	〃 横浜支店	神奈川		大和運輸 (株)	東 京
	〃 名古屋支店	愛 知		(株)フジテレビジョン	東 京
	〃 京都支店	京 都		関西電力(株) (関西電力共	大 阪
	〃 大阪事務所	大 阪		済会館本部)	
	横浜銀行	神奈川		〃 京都支店	
	近畿相互銀行	大 阪		(関西電力共済会館)	
	岸田相互銀行	大 阪		〃 姫路支店	京 都
	名古屋相互銀行	愛 知		(同上)	
	兵庫相互銀行	兵 庫		九州電力(株)本店	福 岡
	福徳相互銀行	大 阪		(九州電力共済会)	
	日本長期信用銀行	東 京	電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 業	〃 北九州支店 (同上)	福 岡
	日本信託銀行(株)	東 京		〃 福岡支店 (同上)	福 岡
	三井信託銀行(株)	東 京		〃 佐賀支店 (同上)	佐 賀
	日本輸出入銀行(株) (日本輸出入銀行共済会)	東 京		〃 長崎支店 (同上)	長 崎
	北海道拓殖銀行本店	北海道		〃 熊本支店 (同上)	熊 本
	〃 東京事務所	東 京		〃 大分支店 (同上)	大 分
	朝日生命保険相互会社	東 京		〃 宮崎支店 (同上)	宮 崎
	千代田生命保険相互会社	東 京		〃 鹿児島支店 (同上)	鹿 児 島
	明治生命保険相互会社	東 京		大阪ガス (株)	大 阪
	日本火災海上保険(株)	東 京		東京ガス (株)	東 京
	大和証券(株)	東 京		東邦瓦斯(株)	愛 知
	〃 大阪支店	大 阪		(株) 博報堂	東 京
	山一証券(株)	東 京		埼玉県庁(県職員互助会)	埼 玉
	不動産業	大 阪		千葉県庁(")	千 葉
	東京建物 (株)	東 京		静岡県庁(")	静 岡
	運輸・通信業	東 京		福井県庁(県職員共済会)	福 井
	国際電信電話(株)	大 阪		埼玉県警察本部	埼 玉
	〃 大阪支社	大 阪		(県警察職員福利厚生会)	
	広和海运 (株)	兵 庫			

産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名	産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名
公 務	千葉県警察本部	千 葉	公 務	神戸市役所	兵 庫
	(千葉県旭光会)			(市職員共済組合)	
	静岡県警察本部	静 岡		西宮市役所	兵 庫
	(県警察職員互助会)			(市職員共済会)	
	兵庫県警察本部	兵 庫		京都府教育庁	京 都
	埼玉県教育委員会	埼 玉		(公立学校共済組合)	
	(県教職員互助会)			京都支部	
	福井県教育委員会	福 井		千葉県教育庁	千 葉
	(")			(公立学校共済組合)	
	京都市役所	京 都		千葉支部	
	(市職員厚生会)				

(2) 共 同 方 式

団 体 名	加盟事業所数	都道府県名
西陣着尺織物工業組合	355	京 都
神戸医師協同組合	1060	兵 庫
中原工場協同組合	17	神 奈 川
松戸工業会	138	千 葉
岡山市歯科医師会	140	岡 山
一宮勤労協会	900	愛 知
協同組合三菱広船協力会	97	広 島
宇ノ気町商工共同事業協同組合	446	石 川
川口鑄物工業協同組合	452	埼 玉
千葉出光・千葉旭興産互助会	2	千 葉
山形屋共栄会本部	5	鹿 児 島
名古屋市医師会協同組合	960	愛 知

事業内ホームヘルプ制度の現状

— 昭和44年9月 —

昭和44年9月20日印刷

昭和44年9月21日発行

発行者 東京都千代田区大手町1の7

労働省婦人少年局

印刷所 興文社印刷
