

事業内ホームヘルプ制度の現状

— 昭和46年8月 —

労働省婦人少年局

京都婦人少年室

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等に基づく、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46年8月1日

労働省婦人少年局

目 次

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	5
(1) 方式別、郡道府県別にみた制度実施事業所数	5
(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	8
(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	12
(1) 事由別にみた派遣状況	12
(2) 階層別にみた派遣状況	12
(3) 家庭派遣率	13
7 ホームヘルパー労働条件	13
(1) 身 分	13
(2) 労働時間、休憩、休日	14
(3) 給 与	14
(4) 各種手当	16
8 制度運営の問題点とその対策	17
(1) 制度運営に関して	17
(2) ホームヘルパーの労務管理について	19
II ホームヘルパー養成の概況	21

付 表

付表1 事業内ホームヘルプ制度実施事例	23
付表2 産業別実施事業所数	25
付表3 利用料別実施事業所数	26
付表4 ホームヘルパー基本給与別実施事業所数	26
付表5 事業内ホームヘルプ制度実施事業所名簿	27

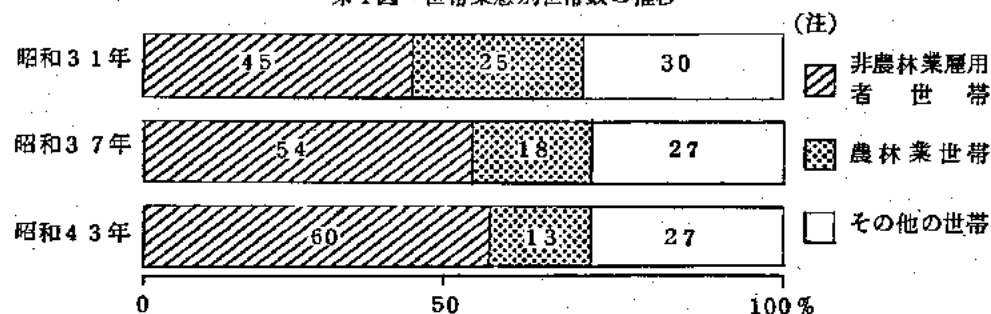
I 事業内ホームヘルプ制度推進の概況

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年には我国世帯数の60%（1703万世帯）を占めるに至った。（第1図）

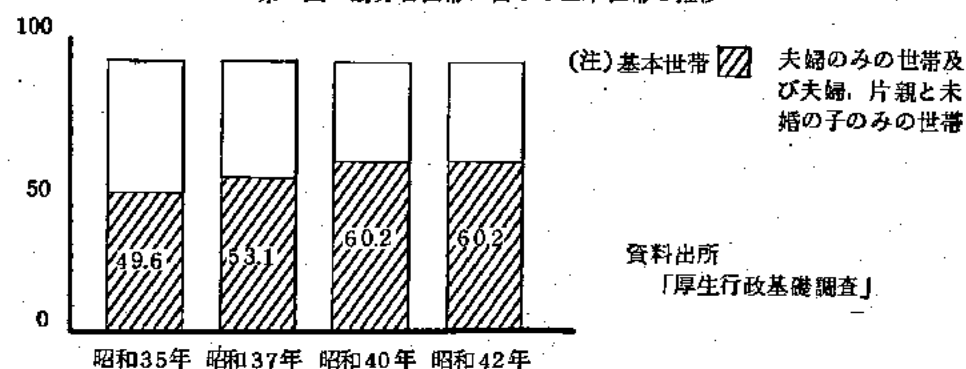
第1図 世帯業態別世帯数の推移



資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

これらの勤労者世帯は農家世帯等と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



資料出所
「厚生行政基礎調査」

又、この核家族化に伴って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

区 分	昭和31年	昭和37年	昭和43年
注) 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。

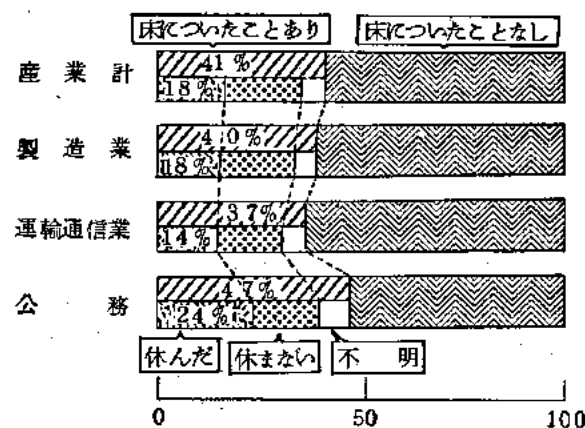
婦人少年局で行なった最近の調査によると、勤労者家庭において1年間に妻が病気で床に付いたことのある世帯は41%で、年間平均就床日数は13.4日となっており、その場合の家事代行者は同居の家族により処理した世帯が75%を占め、このうち67%が夫となっている。又、妻が病気で床に付いたことのある世帯のうち夫が欠勤した世帯は約半数で、対象全世帯の18%にあたり、年間平均欠勤日数は3.8日である。

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」に頼んだ世帯が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%を占め、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りすぎる」が32%、「人を雇いたいが高額かたのむところがない」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）

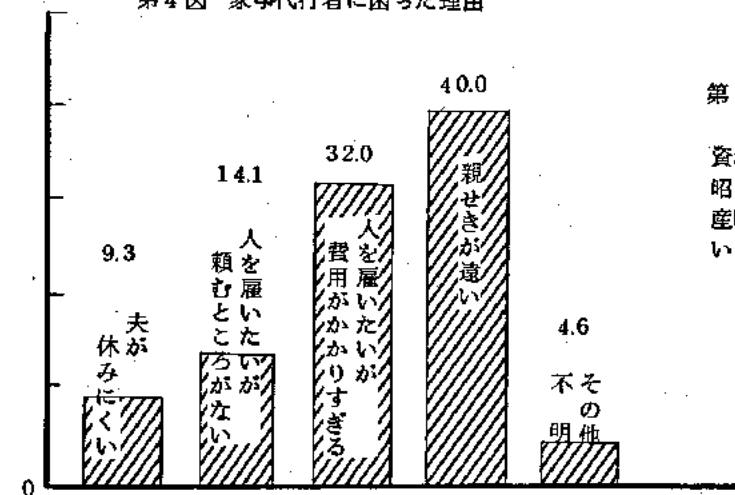
第3図 妻が病気で床についたことの有無と夫の欠勤状況別世帯構成比



第2表 妻の病気・出産別・家事代行者別世帯構成比

代行者 事由	計	同居の家族							親せき の人の人	近所 の人	雇っ た人	その他 不明
		小計	夫	夫の母	妻の母	子 供	その他 不 明					
病 気	1000	74.8 100.0	67.2	21.0	5.4	10.8	4.6	25.8	2.3	1.1	5.1	
出 産	1000	45.4 100.0	54.3	34.1	10.2	1.3	5.0	56.0	1.8	2.5	9.1	

第4図 家事代行者に困った理由



第3図、第2表、第4図

資料出所 労働省婦人少年局
昭和43年「主婦の病気、出
産時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たっては、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間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。)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46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) 本制度を単一方式により実施している事業所は25都道府県において291事業所を数え、東京の82事業所を最高に大阪の55事業所、愛知の26事業所、兵庫の25事業所等が多い。共同方式により実施している団体は11府県の22団体となった。

(2) 産業別では製造業(52.3%)が最も多く実施され、次いで金融・保険業、卸売・小売業、公務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(23.9%)が最も多く、次いで5,000人以上の事業所、2,000~2,999人の事業所の順となっている。

(4) 世帯数別では従業員世帯500~999世帯を有する事業所(23.2%)で最も多く実施され、1,000~1,999世帯の事業所、300~499世帯の事業所の順となっている。

(5) 派遣家庭における利用料は1日300~399円とする事業所(39.2%)が最も多く、200~299円とする事業所がこれに次ぎ、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(44.5%)が最も多く、次いで午前8時、午前8時30分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(45.1%)が最も多く、次に8時間の事業所、7時間30分の事業所となっており、これらで全体の90%近くを占めている(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34,000~38,000円未満を支給する事業所(21.7%)が最も多く、次いで38,000~42,000円未満を支給する事業所が多い。最高は62,900円で70%近くの事業所が34,000円以上支給している。このほか、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、住宅手当、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家事担当者の病気及び家事担当者の出産(ともに38%)が多く、次いでその他、家族の病気の順となっている。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

昭和46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291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22団体で、単一方式と共同方式を合わせると313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25都道府県にわたり、東京の82事業所を最高に大阪の55事業所、愛知の26事業所、兵庫の25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気運が停滞気味で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、22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)に必要な度の高い本制度の特質から、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では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伴って、広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	5	静岡	10	岡山	7(1)	熊本	1
埼玉	7(2)	愛知	26(5)	広島	8(2)	大分	1
千葉	11(4)	三重	2	香川	1	宮崎	1
東京	82	滋賀	1	愛媛	1	鹿児島	1(1)
神奈川	20(2)	京都	11(1)	福岡	6(1)	合計	291(22)
福井	2	大阪	55	佐賀	1		
岐阜	1(2)	兵庫	25(1)	長崎	5		

(注) ()内は共同方式実施団体数で外数である。

(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

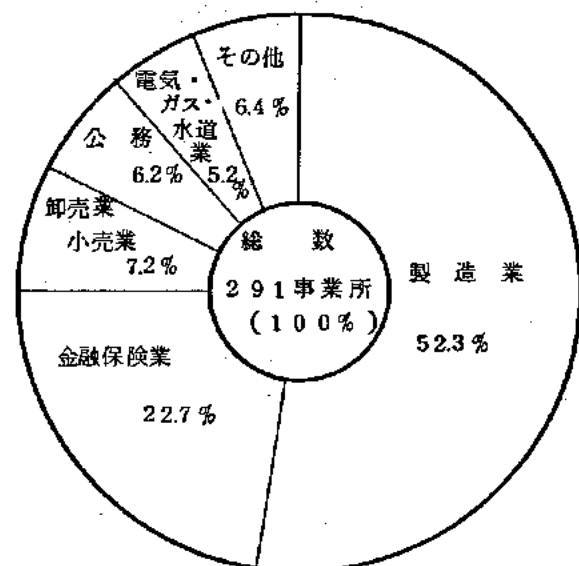
単一方式による制度実施事業所を産業別にみると、第5図のように製造業が152事業所(52.3%)で最も多く、次いで金融・保険業(66事業所-22.7%)、卸売業・小売業(21事業所-7.2%)、公務(18事業所-6.2%)、電気・ガス・水道業(15事業所-5.2%)その他の順となっている。

製造業の内訳をみると、化学工業の25事業所、電気機械器具製造業の20事業所、輸送用機械器具製造業の19事業所、機械製造業の18事業所、鉄鋼業の15事業所、その

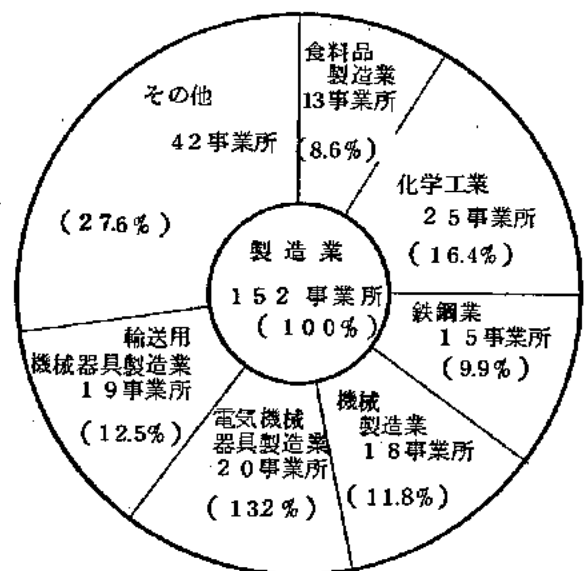
他となっており、製造業では幅広い分野で制度が導入されている。(第6図)

共同方式実施団体についてみると、同種産業の事業主により構成されている事業協同組合などの団体、あるいは商工会のように、地域における各種産業の事業主により構成されている団体などに導入されている。

第5図 産業別実施事業所数(単一方式)



第6図 製造業における実施事業所数(単一方式)



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、その後卸売業・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、現在では飲食業、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幅に拡大した。

(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23.9%を占めている。次いで5,000人以上の事業所が18.9%、2,000~2,999人の事業所が17.2%となっており、1,000人以上が211事業所で7割以上を占めている。一方300人未満の中小規模事業所は13事業所と極めて少ない。

第4表 従業員数別制度実施事業所数(単一方式)

規 模	事 業 所 数	
	実 数	%
300人未満	13	4.5
300~499	20	6.9
500~999	47	16.2
1,000~1,999	70	23.9
2,000~2,999	50	17.2
3,000~4,999	36	12.4
5,000人以上	55	18.9
計	291	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10団体で最も多く、次いで5,000~9,999人の5団体、10,000人以上の4団体、1,000人未満の3団体の順となっている。

(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23.2%(67事業所)を占めており、次いで1,000~1,999世帯の21.6%(63事業所)、300~499世帯の16.5%(48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世帯が11団

体で最も多く、次いで500世帯未満の8団体、5,000～9,999世帯の2団体、500～999世帯の1団体の順となっている。

第5表 世帯数別実施事業所数(単一方式)

世帯数	事業所数	
	実数	%
100世帯未満	8	2.7
100～199	22	7.6
200～299	19	6.5
300～499	48	16.5
500～999	67	23.2
1,000～1,999	63	21.6
2,000～2,999	26	8.9
3,000～4,999	17	5.8
5,000世帯以上	21	7.2
計	291	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、500～2,000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世帯当たりホームヘルパー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団体当たりのホームヘルパー数は1～9名まで幅広くみられる。

4. 制度利用料の実情

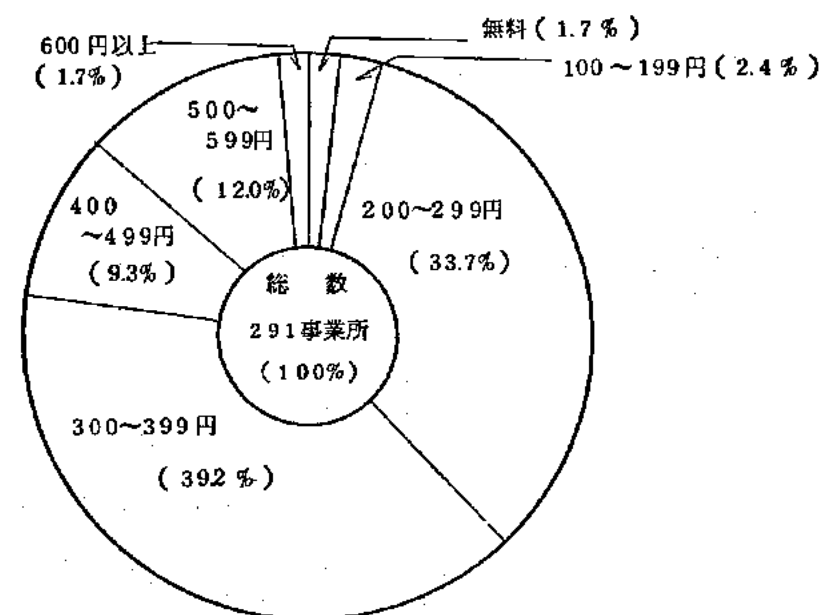
(1) 利用料の実情

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1日300円台としている事業所が最も多く全体の39.2%(114事業所)を占め、次いで200円台の33.7%(98事業所)であるがこの両方で7割以上を占めている。又、利用料の最高額は700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、300円としている団体と500円としている団体が約半々ずつで最も多い。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2,000円程度である。

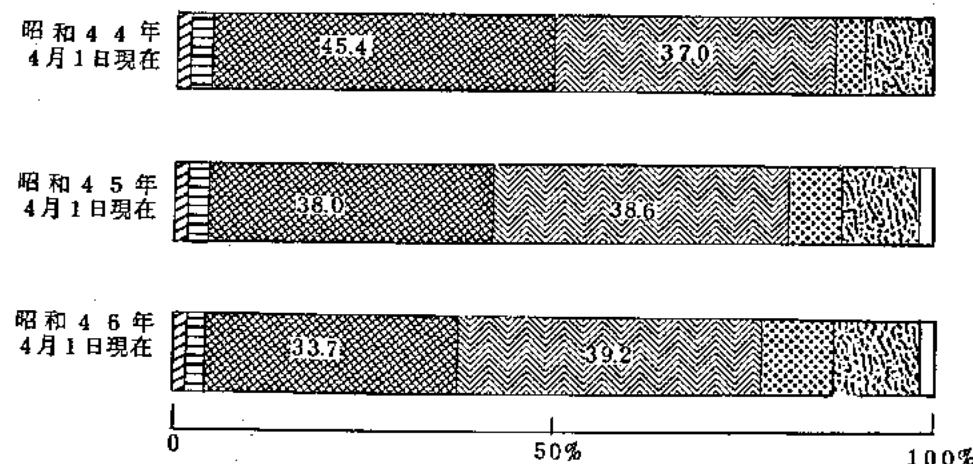
第7図 利用料別実施事業所数(単一方式)



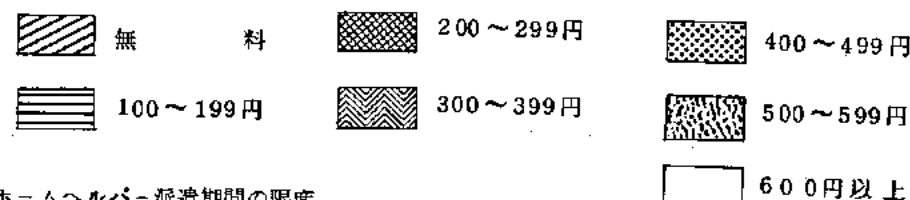
(2) 利用料の推移

最近の諸物価の値上りに伴い、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 利用料の推意（単一方式）



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たり、特定の利用者の独占を避け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半数を占めており、次いで5日の21.4%、3日の17.6%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

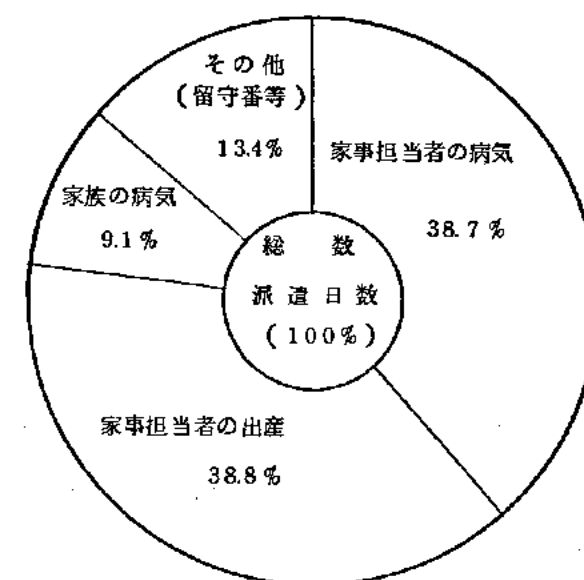
区 分	総 計	派遣期間の限度						
		3 日	4 日	5 日	6 日	7 日	8 日 以上	な し
事業所・団体	313	55	11	67	154	16	3	7
%	100.0	17.6	3.5	21.4	49.2	5.1	1.0	2.2

6. ホームヘルパー派遣状況

(1) 事由別にみた派遣状況

本制度の趣旨は、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。そこで従業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、又は時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、多いのは家事担当者の病気の場合と家事担当者の出産の場合でともに全体の4割近くを占めている。次いでその他の場合の13.4%、家族の病気の場合の9.1%の順となっている。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。

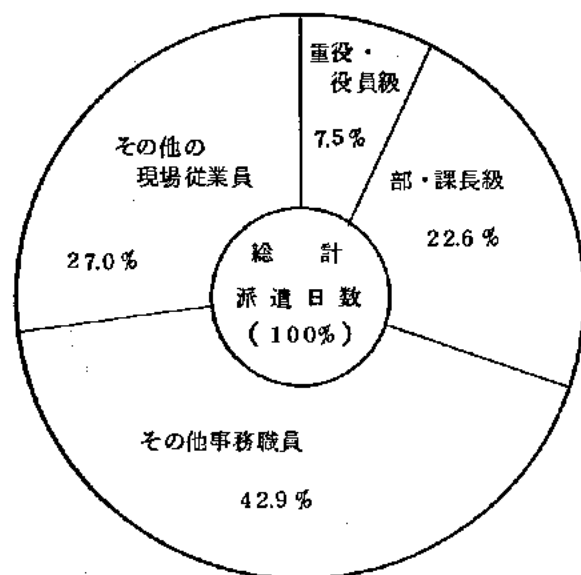
第9図 事由別派遣状況（単一方式）



(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半数近くを占め、現場従業員の27.0%を加えると一般従業員に対する派遣が全体の70%を占めている。全般的に年々制度の運営が軌道に乗り、その趣旨が浸透するにしたがって一般従業員の利用が増加していく傾向がある。

第10図 階層別派遣状況（単一方式）



(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日の比率であり、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、全国平均をみると年間ほぼ60%になっている。派遣率の低い事業所におけるその主な理由としては、制度開始直後で制度の運営がまだ軌道に乗っていない、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、職員等正規の従業員としての待遇を与えているものが全体の31.0%（97事業所）あるが、最も多いのは嘱託で全体の63.1%（197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扱われるので、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。所定労働時間についてみると、始業時刻は9時が最も多く全体の44.5%、次いで8時の27.8%となっている。終業時刻は17時としているものが多く全体の60.2%を占めている。このようにほとんどの事業所で8時から9時を始業時刻とし、17時を終業時刻としている。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50分であり、終業時刻について最も早いものは15時30分、遅いものは18時5分となっている。

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45.1%で、次いで1日8時間の27.5%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）の範囲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。

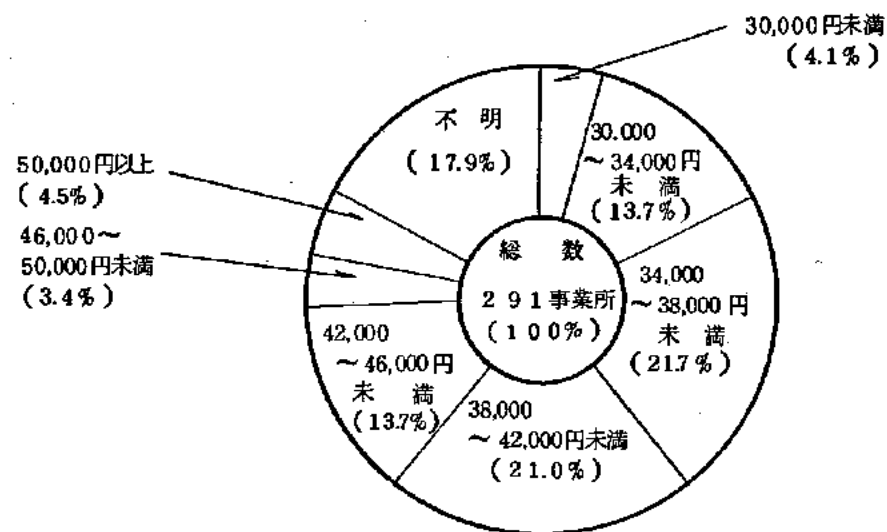
休日は法の定めるとおり週1回となっている。

(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、34,000円以上が全体の70%近くを占めている。この内訳をみると、最も多いのは34,000円～38,000円未満（21.7%）で、次いで38,000円～42,000円未満（21.0%）となっている。基本給与を62,900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(単一方式)

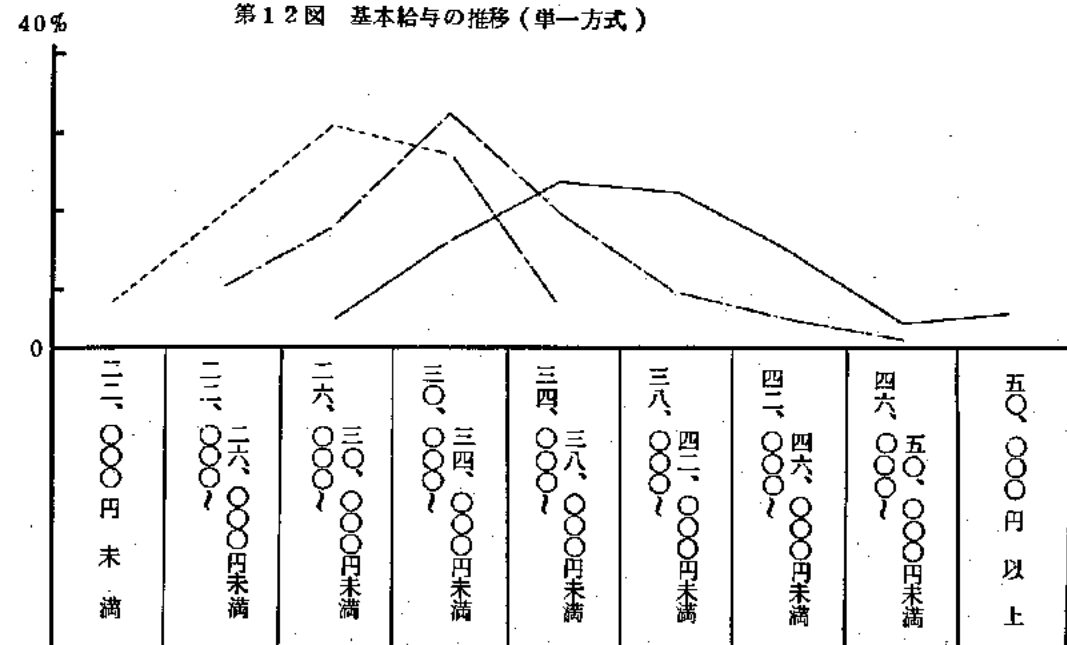


共同方式実施団体における基本給与は、単一方式実施事業所の給与と比較すると、団体構成員の中小事業主の拠出金によるため、財源的に乏しいこと等からやや低い。

□ 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12図によりみると、昭和44年4月現在では、26,000~30,000円未満の事業所が最も多いが、45年4月現在では30,000~34,000円未満の事業所が、又46年4月現在では34,000~38,000円の事業所が最も多くなっている。

第12図 基本給与の推移(単一方式)



(注) ----- 昭和44年4月1日現在
 ————— 昭和45年4月1日現在
 ————— 昭和46年4月1日現在

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」

(4) 各種手当

多くの事業所で、基本給与のほかに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日当たり100~300円を支給している事業所が多く、500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職、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十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カ月程、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「派遣率は低いけど制度はその目的を十分に果たしていると思う。」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、殊に現業部門をはじめとする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、派遣にかんがりの時間を要する傾向が出ているために、ホームヘルパーが疲労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ものである。

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。繁忙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くる。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ある。

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、ヘルパーとしての作業技術を高める必要がある。例えば事業所の行なうものとしては、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取り扱いも本制度運営上むづかしい問題をふくんでいる。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、所属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圧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ほか、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）によって実施されるようになり、現在に至っている。

さらに施設内講習については、昭和46年10月から家事サービス職業訓練所の家政科によってホームヘルパーの養成を行なうこととなった。

昭和45年度までの養成実施状況は第8表のとおりである。

第8表 ホームヘルパー養成講習実施状況

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	44年度	45年度
北海道				○		○	○		○	○	○
群馬						○					
埼玉						○	○	○	○	○	○
千葉							○	○	○	○	○
東京	○	○	○	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎
神奈川		○	○	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎
石川								○			
長野							○				
岐阜											○
静岡			○			○					
愛知		○	○			◎	◎	◎	◎	◎	◎
三重											○
京都			○			○					
大阪	○	○	○	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎
兵庫		○	○	○			◎	◎	◎	◎	◎
岡山					○						
広島			○		○	◎	◎	◎	◎	◎	◎
山口							○				
福岡			○								◎
長崎					○	○	◎	○			

（注） ○印は短期家事サービス職業講習

◎印は家事サービス職業訓練所におけるホームヘルパー課程

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 局 部	ホームヘル パー 数	利 用 料 (内は時間外 1時間当たり)
A	船舶製造・修理業	13,361人 (9,001)	勤労部 福祉課	9人	300円 (2時間以内50)
B	銀行業	11,360 (3,000)	人事部 厚生課	7	300 (50)
C	飲料製造業	479 (218)	労務課	1	300 (100)
D	百貨店業	3,278 (3,142)	人事部 厚生課	2	300 (100)
E	公務 (共済組合)	28,000 (19,600)	共済組合 支 部	4	500 (100)
F	電気業	8,533 (5,362)	共済会 本 部	2	400
G	新聞業	2,184 (1,520)	人事部 厚生課	1	300 (100)
H	電信・電話業	4,618 (3,095)	共済会 事務局	2	300 (100)
I	事業協同組合 (機械製造業)	2,700 (300)	協同組合 事務局	1	500 (180)
J	経済団体 (勤労協会)	60,000 (5,000)	協会 事務局	1	500 (100)

制度実施事例

(昭和46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	
6日	ホームヘルパー	8:00 17:00	41,100円 39,500	派遣手当1日200円 通勤手当全額支給 賞与196,800~189,600円	35. 1
5	嘱託	9:00 17:00	39,300 34,000	食事手当月1,000円 通勤手当全額支給 賞与162,000~141,600円	37. 6
6	ホームヘルパー	9:00 17:00	42,100	派遣手当1日150円 通勤手当全額支給 賞与195,100円	36.12
6	社員	9:00 17:30	55,000 49,000	派遣手当1日250円 通勤手当全額支給 賞与312,400~271,200円	40. 9
6	共済組合 職員	8:30 17:15	36,100	派遣手当1日200円 諸手当等は公務員に準ず	43.10
5	嘱託	8:40 17:10	日給 1,690	通勤費全額支給 賞与年間5ヵ月	36. 6
5	嘱託	8:30 17:30	38,000	通勤手当全額支給 賞与160,000円	43. 6
6	職員	8:30 17:00	51,200 49,400	派遣手当1日100円 通勤手当全額支給 賞与307,200~296,400円	36. 1
3	職員	8:30 17:00	35,000	通勤手当全額支給 賞与年2回,昇給年1回	45.12
7	職員	9:00 18:00	38,000	通勤手当全額支給 賞与118,030円	42. 9

付表2 産業別実施事業所数（単一方式）

（昭和46年4月1日現在）

産 業 別	事業所数	%
鉱 業	1	0.3
建 設 業	5	1.7
製 造 業	152	52.3 (100.0)
食 料 品 製 造 業	13	(8.6)
パルプ・紙・紙加工品製造業	4	(2.6)
出版・印刷・同関連産業	8	(5.3)
化 学 工 業	25	(16.4)
石油製品石炭製品製造業	7	(4.6)
ゴ ム 製 品 製 造 業	4	(2.6)
窯業・土石製品製造業	7	(4.6)
鉄 鋼 業	15	(9.9)
非鉄金属製造業	2	(1.3)
金属製品製造業	5	(3.3)
機 械 製 造 業	18	(11.8)
電気機械器具製造業	20	(13.2)
輸送用機械器具製造業	19	(12.5)
計量器測定器等製造業	5	(3.3)
卸売業小売業	21	7.2
金融・保険業	66	22.7
不 動 産 業	2	0.7
運 輸 通 信 業	8	2.7
電気・ガス・水道業	15	5.2
サ - ビ ス 業	3	1.0
公 務	18	6.2
計	291	100.0

付表3 利用料別実施事業所数（単一方式）

（昭和46年4月1日現在）

利 用 料	事業所数	%
無 料	5	1.7
100 ~ 199円	7	2.4
200 ~ 299	98	33.7
300 ~ 399	114	39.2
400 ~ 499	27	9.3
500 ~ 599	35	12.0
600円以上	5	1.7
計	291	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）

（昭和46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		
30,000円未満	12	円		12	4.1
30,000 ~ 33,999円	40			40	13.7
34,000 ~ 37,999	61	1日1,200 1日1,220	1 1	63	21.7
38,000 ~ 41,999	58	1日1,537 1日1,600	1 2	61	21.0
42,000 ~ 45,999	38	1日1,750 1日1,690	1 1	40	13.7
46,000 ~ 49,999	10			10	3.4
50,000円以上	12	1日2,000	1	13	4.5
不 明	52			52	17.9
合 計	283		8	291	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46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)池島炭鉱所	長崎		中国新聞社	広島
建設業	木内建設(株)	静岡		西日本新聞社	福岡
	清水建設(株)本社	東京		産業経済新聞社	東京
	(株)竹中工務店大阪本店	大阪		東京出版販売(株)本社	大阪
	日本通信建設(株)	東京			東京
	目黒通信建設(株)	東京	化学工業	科研化学(株)静岡工場	静岡
製造業				藤沢薬品工業(株)	大阪
食料品製造業	朝日ビール(株)	東京		塩野義製薬(株)	大阪
	大阪支社	大阪		武田薬品工業(株)大阪工場	大阪
	(株)紀文	東京		武田薬品工業(株)	東京
	キュービー(株)仙川工場	東京		倉敷レイヨン(株)倉敷工場	岡山
	伊丹工場	兵庫		帝人(株)松山工場	愛媛
	キリンビール(株)東京工場	東京		(帝人(株)共済会)	
	横浜工場	神奈川		三原工場	広島
	尼崎工場	兵庫		(同上)	
	広島工場	広島		東レ(株)本店	東京
	名古屋工場	愛知		三島工場	静岡
	サッポロビール(株)	東京		名古屋工場	愛知
	サントリー(株)本社	大阪		大阪事務所	大阪
	東京支社	東京		ユニチカ(株)宇治工場	京都
パルプ・紙・紙加工品製造業	大昭和製紙(株)	静岡		三菱レイヨン(株)本社	東京
	白老工場	北海道		三井東圧化学(株)	大阪
	北越製紙(株)	東京		大阪工業所	大阪
	三島製紙(株)原田工場	静岡		バンドー化学(株)	兵庫
出版・印刷関連産業	(株)学習研究社	東京		日本エクスラン工業(株)	岡山
	(株)京都新聞社	京都		西大寺工場	
	(株)神戸新聞社	兵庫		日本ゼオン(株)	東京
				ハニー化成(株)	兵庫
				ライオン歯磨(株)	東京
				関西本社	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
	宇部興産(株)石油化学事業部	千葉		神戸製鋼所 呉工場	広島
	千葉ポリエチレン工場			東京支社	東京
石油製品・石炭製品製造業	旭ダウ(株)川崎工場	神奈川		大鉄工業(株)	大阪
	越村石油(株)	東京		大同製鋼(株)	愛知
	帝国石油(株)	東京		東京支社	東京
	三菱石油(株)水島製油所	岡山		トビー工業(株)東京製造所	東京
	旭化成工業(株)水島支社	岡山		神奈川製造所	神奈川
	丸善石油化学(株)千葉工場	千葉		豊橋製造所	愛知
	丸善石油(株)東京本社	東京		三菱製鋼(株)長崎製鋼所	長崎
	丸善石油(株)	大阪		関東特殊製鋼(株)	神奈川
	丸善石油(株)千葉製油所	千葉	非鉄金属製造業	東伸製鋼(株)	東京
ゴム製品製造業	三馬ゴム(株)	北海道		日本伸銅(株)	大阪
	柴田ゴム工業(株)	兵庫		古河電気工業(株)	千葉
	東洋ゴム工業(株)	大阪		千葉電線製造所	
	ブリジストンタイヤ(株)	東京		日本軽金属(株)	
	東京工場		金属製品製造業	苫小牧事業本部	北海道
	(ブリジストンタイヤ 小平生活協同組合)			片山鉄工所	大阪
窯業・土石製品製造業	旭硝子(株)本社	東京		(株)徳業シボリ製作所	静岡
	千葉工場	千葉		不二サッシ工業(株)	神奈川
	京浜工場	神奈川		千葉工場	千葉
	小野田セメント(株)	東京	機械製造業	松尾橋梁(株)	大阪
	東京本部			(株)島津製作所	京都
	佐治タイル(株)	愛知		ダイキン工業(株)	大阪
	品川白練瓦(株)岡山工場	岡山		千代田化工建設(株)	神奈川
	日本陶器(株)	愛知		(株)椿本チエイン製作所	大阪
鉄鋼業	山陽特殊製鋼(株)	兵庫		東芝機械(株)沼津工場	静岡
	島文工業(株)	兵庫		日本精工(株)大津工場	滋賀
	(株)神戸製鋼所	兵庫		パブコック日立(株)呉工場	広島
	尼崎工場			日平産業(株)	神奈川
				(株)日立製作所亀有工場	東京
				(日立亀有生活協同組合)	

産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名	産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名
電 気 機 械 器 具 製 造 業	㈱平野鉄工所	大 阪	輸送用機械 器具製造業	愛知機械工業㈱	愛 知
	㈱山田ドービー製作所	愛 知		石川島播磨重工業㈱	東 京
	ヤンマーディーゼル㈱	大 阪		〃 名古屋造船所	愛 知
	京都機械工具㈱	京 都		〃 相生工場	兵 庫
	東洋ベアリング製造㈱	三 重		〃 呉造船所	広 島
	桑名工場			川崎重工業㈱	兵 庫
	久保田鉄工㈱	大 阪		〃 兵庫工場	兵 庫
	神鋼フェウドラ-㈱	兵 庫		〃 坂出工場	香 川
	三菱重工業㈱	愛 知		関東自動車工業㈱	神奈川
	名古屋機器製作所			佐世保重工業㈱	長 崎
				長崎造船所	
	岩崎通信機㈱	東 京		日産自動車㈱	神奈川
	ダイヘン	大 阪		〃 村山工場	東 京
	㈱京三製作所	神奈川		㈱本田技術研究所	埼 玉
	ソニー㈱	東 京		本田技研工業㈱	
	〃 厚木工場	神奈川		〃 埼玉製作所	埼 玉
	日本ビクター㈱	神奈川		〃 鈴鹿製作所	三 重
	㈱日立製作所習志野工場	千 葉		三菱重工業㈱京都製作所	京 都
	富士電機製造㈱吹上工場	埼 玉		〃 名古屋航空機製作所	愛 知
	〃 千葉工場	千 葉		〃 名古屋自動車製作所	愛 知
	〃 川崎工場	神奈川		〃 神戸造船所	兵 庫
	古河電池㈱	神奈川		〃 水島自動車製作所	岡 山
	松下精工㈱	大 阪		〃 広島造船所	広 島
	(松下精工㈱共済会)			〃 長崎造船所	長 崎
	松下通信工業㈱	神奈川	精密機械器 具製造業	オリンパス光学工業㈱	東 京
	松下電器産業㈱	大 阪		キャノンカメラ㈱	東 京
	㈱横河電気製作所	東 京		ジエコー㈱	神奈川
	㈱三菱電気	東 京		シチズン時計㈱	東 京
	島田理化工業㈱	東 京		大日本スクリーン製造㈱	京 都
	東光精機㈱	大 阪			
	スタンレー電気㈱	東 京			
	芝電気㈱	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
卸売業 小売業	㈱伊勢丹	東 京	金 融 保 険 業	㈱三和銀行 名古屋支店	愛 知
	㈱松坂屋 名古屋店	愛 知		〃 福岡支店	福 岡
	〃 大 阪 店	大 阪		㈱静岡銀行(共済組合)	静 岡
	伊藤忠商事㈱	大 阪		㈱住友銀行 東京事務所	東 京
	〃 東京支社	東 京		〃 名古屋支店	愛 知
	三菱商事㈱	東 京		〃 大阪支店	大 阪
	〃 大阪支社	大 阪		〃 福岡支店	福 岡
	丸紅飯田㈱	大 阪		〃	大 阪
	〃 東京支店	東 京		住友信託銀行㈱	東 京
	主婦の店ダイエー	兵 庫		東京総務部	
	㈱日興商会	兵 庫		㈱第一銀行	東 京
	東京マツダ販売㈱	東 京		〃 名古屋支店	愛 知
	㈱関東マツダ	東 京		〃 大阪事務所	大 阪
	㈱マツダオート 名古屋	愛 知		㈱大和銀行	大 阪
	㈱ト-メン	大 阪		〃 東京事務所	東 京
	(㈱ト-メン共済会)			㈱東海銀行	東 京
	〃 東京支社	東 京		〃	愛 知
	(同 上)			〃 大阪事務所	大 阪
	〃 名古屋支社	愛 知		㈱東京銀行	東 京
	(同 上)			〃 大阪支店	大 阪
	東京ダイハツ自動車㈱	東 京		〃 名古屋支店	愛 知
	長瀬産業㈱			日本銀行 大阪支店	大 阪
	〃 東京支社	東 京		〃 神戸支店	兵 庫
	日商岩井㈱	大 阪		㈱広島銀行	広 島
				㈱三井銀行	東 京
	㈱京都銀行	京 都		〃 名古屋支店	愛 知
	㈱協和銀行	東 京		〃 大阪事務所	大 阪
	〃 名古屋支店	愛 知		㈱三菱銀行	東 京
	〃 大阪事務所	大 阪		〃 横浜支店	神奈川
	㈱神戸銀行	兵 庫		〃 名古屋支店	愛 知
	〃 東京総務部	東 京		〃 京都支店	京 都
	㈱埼玉銀行	埼 玉		〃 大阪事務所	大 阪
	㈱三和銀行	大 阪		東洋信託銀行 大阪支店	大 阪
	〃 人事部	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
	㈱横浜銀行	神奈川		広畑海運㈱	兵 庫
	㈱近畿相互銀行	大 阪		横浜港務作業㈱	神奈川
	㈱幸福相互銀行	大 阪		大和運輸㈱	東 京
	㈱名古屋相互銀行	愛 知		㈱フジテレビジョン	東 京
	㈱兵庫相互銀行	兵 庫		中部資材㈱	愛 知
	㈱福德相互銀行	大 阪			
	㈱日本長期信用銀行	東 京	電気・ガス 水道業	関西電力㈱	大 阪
	日本信託銀行㈱	東 京		(関西電力共済会本部)	
	三井信託銀行㈱	東 京		〃 京都支店	京 都
	㈱日本輸出入銀行	東 京		(関西電力共済会館)	
	(日本輸出入銀行 共済会)			〃 姫路支店	兵 庫
	㈱北海道拓殖銀行	北海道		(同 上)	
	〃 東京事務所	東 京		九州電力㈱	福 岡
	朝日生命保険相互会社	東 京		(九州電力共済会)	
	千代田生命保険相互会社	東 京		〃 北九州支店	福 岡
	明治生命保険相互会社	東 京		(同 上)	
	日本火災海上保険㈱	東 京		〃 福岡支店	福 岡
	大和証券㈱	東 京		(同 上)	
	〃 大阪支店	大 阪		〃 佐賀支店	佐 賀
	山一証券㈱	東 京		(同 上)	
	東京都民銀行	東 京		〃 長崎支店	長 崎
	東洋信託銀行㈱	東 京		(同 上)	
	㈱十六銀行	岐 阜		〃 熊本支店	熊 本
	㈱日本勧業銀行	東 京		(同 上)	
	〃 大阪事務所	大 阪		〃 大分支店	大 分
	㈱大阪銀行	大 阪		(同 上)	
				〃 宮崎支店	宮 崎
				(同 上)	
不動産業	㈱大都リッチランド	大 阪		〃 鹿児島支店	鹿児島
	東京建物㈱	東 京		(同 上)	
運輸・ 通信業	国際電信電話㈱	東 京		大阪ガス㈱	大 阪
	(共済会)			東京瓦斯㈱	東 京
	〃 大阪支社	大 阪		(共済会)	
				東邦瓦斯㈱	愛 知

産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名	産 業 別	事 業 所 名	都道府 県 名
サービス業	㈱博報堂	東 京		京都府教育庁	京 都
	〃 大阪広告本部	大 阪		(公立学校共済組合 京都支部)	
	㈱電 通	東 京		千葉県教育庁	千 葉
公 務	埼玉県庁	埼 玉		(公立学校共済組合 千葉支部)	
	(県職員互助会)			苫小牧市役所	北海道
	千葉県庁	千 葉		岡山県教育庁	岡 山
	(同 上)			(公立学校共済組合 岡山支部)	
	静岡県庁	静 岡			
	(同 上)				
	福井県庁	福 井			
	(県職員共済組合)				
	埼玉県警察本部	埼 玉			
	(県警察職員福利厚生会)				
	千葉県警察本部	千 葉			
	(千葉県旭光会)				
	静岡県警察本部	静 岡			
	(県警察職員互助会)				
	兵庫県警察本部	兵 庫			
	(警察互助会)				
	埼玉県教育委員会	埼 玉			
	(県教職員互助会)				
	福井県教育委員会	福 井			
	(同 上)				
	京都市役所	京 都			
	(市職員厚生会)				
	神戸市役所	兵 庫			
	(市職員共済組合)				
	〃 (市立学校教職員 共済会)	兵 庫			
	西宮市役所	兵 庫			
	(市職員共済会)				

(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
千葉出光・千葉旭興産互助会	2	千 葉
全山形屋共栄会本部	5	鹿児島
名古屋市医師会協同組合	960	愛 知
越ヶ谷市商工会	1650	埼 玉
八 厚 会	3	千 葉
福岡事業内ホームヘルプ協会	6	福 岡
岡崎鉄工会	100	愛 知
横浜北工業会	273	神奈川
フェザーグループ福祉会	3	岐 阜
千葉市内陸企業連合会	65	千 葉
大垣労務推進会議	37	岐 阜
ナゴヤ西部機械協同組合	94	愛 知
大宮機工協同組合	15	埼 玉
南部鉄工業協同組合	115	愛 知
協同組合呉造船協力会	75	広 島