

室長	係		取扱者
		 	

大分県少年室
婦人少年室
大分県
44. 1 8

働く婦人の家館長連絡会議要録

昭和 4 3 年度

労働省婦人少年局

働く婦人の家館長連絡会議

1. 日 時 昭和43年4月26日 10.00 ~ 17.00

2. 場 所 労働省第2会議室

3. 会議日程 別 添

4. 出席者

神奈川県勤労婦人会館々長	本 村 壽 江
神奈川県勤労婦人会館々長代理	西 元 敏 治
神奈川県労働部労政課主事	西 海 明 夫
福岡県婦人の家館長	増 本 キクエ
群馬県働く婦人の家館長	池 本 やよひ
群馬県商工労働部労政課主事	内 田 富 秋
兵庫県働く婦人の家館長	松 本 春 子
兵庫県労働部労政課福祉係長	鴻 原 正 彦
福井県勤労婦人会館々長	戸 祭 ふ じ
福井県商工労働部労政課長補佐	牧 野 芳 信
福井県商工労働部労政課主事	艸 分 昭 一
愛知県尾西市勤労婦人ホーム館長	高 橋 らく子
愛知県労働部労政課	中 恒 敏 郎
宇ノ気町働く婦人の家館長	井 上 正 子
倉敷市立児島働く婦人の家館長	安 井 昭 子
倉敷市労政課長	本 山 進
大阪府立勤労婦人ホーム館長	荒 木 たみ子
大阪府労働部労政課	中 村 三四四
今治市働く婦人の家館長	矢 野 美恵子
見附市働く婦人の家館長	宮 島 イ ト
新潟県商工労働部労政課主任	高 野 一 也
長野県岡谷婦人の家館長代理	平 賀 幸 子
長野県社会部労政課主任	北 山 照 男
八王子市婦人センター館長	進 藤 しげ ぬ
八王子市婦人センター次長	依 田 忠 定

八王子市婦人センター事務長
 石川県経済部労政課主事
 石川県七尾市社会教育課長
 山梨市商工観光課労政係長

大野正勝
 桜谷富美子
 戸澗良助
 深沢定雄

北海道労働部労政課福祉係長
 北海道苫小牧市民生部長
 茨城県商工労働部労政課福祉係長
 茨城県日立市民生部長
 兵庫県神戸民生局婦人福祉課長
 兵庫県神戸市民生局婦人福祉課主事
 広島県民生労働部労政課福祉係長
 広島県福山市民生部社会部長

大山正五郎
 篠原金治郎
 斉藤幸作
 加藤正徳
 木村ひさ
 山田鈴穂
 三原嘉雄
 井原正

本省

労働省婦人少年局長
 婦人労働課長
 婦人課長

高橋展子
 徳永はな江
 森山真弓
 (代理戸嶋庶務課長)

婦人労働課長補佐
 婦人課長補佐
 婦人課長補佐

高橋久子
 渡辺カッ子
 秋山常子

目

次

1	開会挨拶	戸嶋庶務課長	4
2	労働行政の重点	佐竹企画室長	4
3	婦人労働行政の重点	徳永婦人労働課長	6
4	婦人行政の重点	森山婦人課長	8
5	研究討議		9
	1) 「働く婦人の家」利用の現状と今後		9
	2) 短期職業講習について		12
	3) ホーム・ヘルプ制度について		13
6	質疑応答		14
7	閉会挨拶	徳永婦人労働課長	16
別添資料	㊦ 1	働く婦人の家館長連絡会議開催要領	17
	㊦ 2	短期職業講習の実施について	18
	㊦ 3	ホーム・ヘルプ制度	22

<会議の概要> 代理

1 局長挨拶 戸嶋庶務課長

本日はお忙しいところをご出席いただきありがとうございました。

ご承知のように働く婦人の家は年々増加の一途をたどっており、まことによろこばしいことでもあります。日本経済の中で、働く婦人の占める役割、期待は非常に大きなものがありますが、このような状況の中でILO100号条約が批准され、8月に発効の予定となっております。この100号条約の趣旨を實現してゆくためには、婦人労働者の質の向上と相まってゆかなければならないと思います。今後、われわれはそのような観点から施策を考えてゆきたいと思っております。

私から申し上げるまでもなく、婦人労働者特有の家庭の事情もありますので、この面の配慮も必要かと思われましますし、また、家庭生活の管理という面からみても、今後、働く婦人の家の機能の増進につきまして、時代の要請にこたえる態勢をつくるよう今後ともその充実に努めてまいりたいつもりです。

幸い昭和43年度から予算面で4カ所程度の設置が可能になりました。今後ともその増設への努力を重ねてまいる所存ですが、館長さん、関係機関の方ともども、働く婦人の家の機能の増進につきまして、格別のご配慮をお願いいたします。

何と申しましても、施設の運営というものは、地域の人達から親しまれ、しかも充分に活用されることが望ましいわけでありまして、このような観点からいろいろご苦勞もおありかと思いますが、働く婦人の家の今後の発展のためのご努力をお願いいたします。

2 労働行政の重点 佐竹企画室長

労働行政上の問題にはいろいろあるが、みなさん方に最も関係の深いことをひとつだけ申し上げたい。

最近、労働力不足といわれており、一方賃金もどんどん上がってきている。このような状況になると、労働者の生活は良くなるのだから労働者のすることはなくなる。労働者は別のことをせよという意見も出てくる。たしかに20年前の生活をふりかえってみると、今日の米びつをどうやってうめるかと

いうことが重要な問題であった。食うために賃金を会社からもらわなければならないという時代であった。このような生活実態を反映して、当時は「食べる賃金をよこせ」という労働運動が非常に盛んであった。しかし、現在、食べる賃金をよこせといっても現実の生活実態に結びついてこない。しからば、労働者の生活が安定し、幸福の度合が高くなったのだろうか、それを考えてみたい。

婦人労働者をはじめ労働者一般からの食べるか食えないかという心配の声は現在ほとんど耳に入らない。しかし、20年前には、予想だになかったいろいろな問題がおきている。例えば、労働者の生活の中で老後の生活問題は、戦前にはなかった問題である。ご承知のように、人間の平均寿命は、寿命革命といわれる程で戦前より20年のびている。しからば、寿命がのびた分だけ労働者が生活をたのしみ、安定した気持ちですごしているかといえそうではない。一般の事業所では、55才という定年制がある。70才まで生きるとすれば、定年後15年残るわけである。しかし、その15年が老後をたのしみ休息の権利としてあるのかといえは、日本の場合なかなかそうはいかない。年金や退職金なども現在の住宅事情その他の生活を考えると、それで老後の生活が安定するとはいえない。昔は、老人は大切にされ、子供が世話をしてくれたが、今はそういうわけにはいかない。そのような面から老後の生活というものが、新しい問題として生れてきている。

また、進学の問題 — これが大きくなってきている。高校が終ったら大学へ入れてやりたいというのは親として当然である。また、そのこと自体は労働の質を高めることでもあって、よろこばしいことであるが、この現象が非常に急速にきたということから教育の費用が労働者の生活を非常に圧迫してきている。このことは、戦前にはなかった大きな問題である。あるいは、交通の問題にしても、公害の問題にしても昭和20年代には考えられなかった問題である。このような新しい問題が労働者の生活にのしかかってきている。このような意味で、労働者の生活は労働力が不足している、賃金が上がるということで、問題がないかというところではなく、むしろ新しい問題がどんどん出てきている。われわれとしても、このような新しい問題に対処しての対策を立てなければならない。この場合に、労働条件という狭い分野でなく教育の問題、住宅の問題等広い立場から、労働者の生活をみる必要があるかと思う。これが、これからの労働行政の課題である。

次に、婦人労働のあり方について申し上げたい。8、9年前ヨーロッパに行った時ロンドンの観光バスに乗って感じたことであるが、バスガイドが実に堂々としている。われわれに説明するのにまさに誇りをもって教えてやるといったふうである。日本のバスガイドは、きれいにお化粧をし歌ったり愛きょうをふりまいているが、それと比較すると違うという感じがする。仮に、ロンドンのバスガイドの子供に「お父さんの職業は？」と聞けば、「お父さんはバスガイドだ」と誇りをもって言うだろうと思う。日本だと「お宅のお嬢さんはどこに勤めているか」と聞けば、「〇〇バスに勤めている」と言うが、「バスガイドをしている」とはなかなか言いづらいのではないか。外国では、職業というものを非常に大切にしている。ヨーロッパの給与形態としては職務給が多いが、自分の職業に誇りをもっているからこそこの職務に対してこれだけよこせと言うことが可能になるのではないか。日本では、企業にオンブする傾向が強くプロ意識がなかなか出てこないが、今後職業に徹するプロ意識がますます要請されてくるだろう。

婦人労働の問題を考えてみても、パートタイム雇用の問題、内職の問題等山積みされている。この人達の働く理由を聞けば、「生活費の足しにする」「おこづかいにする」「教育費の足しにする」「ひまだから」というのが動機になっている。もちろん動機にいろいろあるのは当然であるが、一度職場に入ったらパートであれ、内職であれ誇りをもって仕事をするという意識が必要なのではないかと思う。パートだから、内職だからということを考えるのではなく、働く時は真剣に熱意をもってすることが必要である。現在のパートや内職の賃金は高いとは思っていないし、その賃金の改善等について行政上も努力しなければならぬと思っているが、仕事に真剣にぶつかってゆく意気込みがあつてこそこれだけの仕事をしているのだからこれだけの賃金をよこせということが可能になる。労働市場は近代化されつつあるが、パートや内職が近代的労働者であるか否かは働く婦人の意識にかかっている。それによって、労働条件や婦人の地位向上問題等に対する解決がおのずから出てくると思われる。

3 婦人労働行政の重点 ・ 徳永婦人労働課長

女子労働者の増加は逐年続いており、42年度年間平均の女子就業者は2,004万人、その中に占める女子雇用者は過半数をこえ、41年の990万

人に対し42年は1,032人を数えた。一方、自営業は291万人、家族従業者は677万人で、年々減少の傾向にある。平均年令は29才、勤続年数4.1年と年々伸びている。41年までの動きをみると、既婚婦人、中高年令婦人の増加が著しく、既婚婦人が未婚婦人をこすのではないかとと思われる。

婦人労働者の質的变化に対応して婦人労働行政も変化しなければならないという見地から、労働大臣の諮問機関である婦人少年問題審議会から出された中高年令婦人の能力の有効活用に関する建議の内容を具体的に積み上げてゆくための行政的努力をわれわれは行なってきたわけであるが、まず、中高年令婦人の雇用の円滑化については、医療事務、経理事務の短期職業講習を行ない全国的に規模を拡大してゆく計画である。本年度は、東京、神奈川、愛知、福岡、大阪の5カ所で働く婦人の家を拠点として行なうので、ご協力頂けるようお願いする。

パート・タイム問題については、パート・タイマーの労働条件、位置づけの適正化のための専門家会議を行ない、今後の望ましいあり方について研究していただいているところであるが、それを行政指導の面に反映させていきたいということで、前年にひきつづきこの問題と取り組んでいくつもりである。

特に、本年度は既婚婦人の増加が著しく母性保護の観点から種々の問題が出てきているので、この問題に関連し妊娠、出産の問題をとらえてゆきたい。

また、8月24日にILO100号条約が発効されるのを機会に、働く婦人の福祉運動等を通して男女均等待遇をすすめてゆく契機にしたい。働く婦人の家でもこの福祉運動期間にいろいろな行事をしていただいているところであるが、こういった面でも室との連絡と密にし、よろしくご協力いただきたい。

働く婦人の家が増加の一途をたどることも婦人労働問題が脚光をあびていることの現れと思われるが、今後も全国的に幅広く設置をすすめてゆきたいと考えているので、館長さん方も働く婦人の家を婦人労働行政の一環としての位置づけを日頃の運営に反映していただきたい。

最後に、去年の館長会議で要望が出された問題が2件あったが、それについて回答いたしたい。まず、大阪府立勤労婦人ホームで行なっている学童保育の件であるが、去る10月25日行政管理庁行政監察局と協議の結果「働く婦人の家が学童保育を行なうことは、文部省の所轄事項と競合するものでなく、働く婦人の家の本来的業務として諒解たい」との結論を得たので報告する。第2

N H K のテレビ徴収料金であるが、電波管理局では働く婦人の家のような法律に根拠をもたない公共施設についても今後検討を加えたいとのことであったので、あわせて報告する。

4 婦人行政の重点 森山婦人課長

婦人課は、労働者の家族問題、婦人の地位向上という二つの仕事をしている。労働者の家族問題は、先ほど企画室長の話にもあったように労働問題が労働条件そのものからその周辺の教育の問題とか、老後の問題までに広げて考えなければならなくなっている現在、労働行政にとっても非常に重要な部分になりつつあると考える。その家族の中核になるのが婦人である。わが国全体としても労働者家族は非常に増え、全世帯の58.8%に達している。また、いわゆる核家族が増え、一つの家族の中でも生活様式の変化が著しい。このような変化に適応した新しい家族のあり方というものを生み出してゆくことは、国全体にとっても重要なことであると思う。たまたま、3月27日に総理府の家庭生活問題審議会で答申が出され新しい家族のあり方が示されたが、その中で政府・行政の果す役割として地域における家庭のためのサービスセンターが研究されている。このようなサービスセンターとしての役割を、今後働く婦人の家が果してゆくことになるのではないかと感じている。

まず、婦人課が勤労者のために行なっていることの一つを説明するとホーム・ヘルプ制度の促進があげられる。この制度は、勤労者家庭の主婦が出産や病気などで日常の家事ができなくなった時に、現在のような小家族の場合には非常にこまるが、このようなことで夫が労働意欲をそがれたり休まなければならないことのないようにホーム・ヘルパーが家事の補助をするものである。この制度のあらましについてはお手元のリーフレットを参考にされたいが、会社や工場が福利厚生事業として行ない利用できるのはその会社の従業員となっている。養成講習を修了した人を事業場かホーム・ヘルパーとして採用し必要とする家庭に派遣する。

この事業をはじめてから10年近くになるが、この制度をとり入れている事業場は262件で大企業に多くなっており、産業別には製造業が最も多い。ヘルパーを採用すると会社が費用を負担しなければならないので、最近では中小企業団体が共同でヘルパーを採用するという形が増えている。この制度の問題点として、この制度をとり入れるのは大企業か中小企業でも財政的に安定した所でなければ制度導入が難しいこと及び対象者が広い範囲にわたるために、事

務が大変むずかしくなるということである。次に、ヘルパーの養成講習会の会場は設備の整っている所でなければならないので、会場をさがすのに苦労しているという3点である。

その他婦人課の仕事として、出稼労働者の家族のための福祉の増進という事から家族のための相談業務を行なっている。また、零細企業の主婦のための施策も必要と考え、今年から手がける予定である。農村婦人の問題として、最近農村婦人が農業だけでなく農業外の仕事に従事する人が増える傾向にあるので、その実態を調査したいと考えている。

5 研究討議

1) 働く婦人の家の利用の現状と今後

司会) 働く婦人の家を利用される層を大きく分類すると、雇用者と勤労者家庭の主婦となる。また、雇用者は、未婚の若年者、家庭責任をもつ主婦、未亡人、中高年令者に分けられるが、その層によって働く婦人の家によせる期待の内容は異なるのではないかと思うので、各層別にどのような問題があり、利用の現状はどうかについて考えたい。

まず、未婚の若年者の利用の現状についてご討議願いたい。

八王子) 若年者は、夜間の受講者の大部分を占めている。これらの人達は、したいことが多くあるが時間が限られているという悩みがある。手芸、料理などに意欲的である。

群馬) 勤労青少年ホームができ、どうなるのか心配したが、レクリエーションを求めている若い人達はそちらに行き、20代をすぎ職業経験3～5年位の人で何か身につくことをしたいという人達が働く婦人の家に来るという傾向が出てきた。青少年ホームと働く婦人の家では、おのずと果す役割が違うのだということを感じている。

神奈川) 市の中心地に産業文化センターがあり、若い人達は主にそちらを利用している。先日、中小企業20社位にアンケートをとってみたが、83%が25才未満で希望していることはフラワーデザイン、お茶、ピンポン、乗馬等巾が非常に広がっているのが最近の傾向である。

倉敷) 20才前後の人が利用者の大部分を占めている。

長野) 利用者は、未婚の若年者と中高年令者にはっきり区分されている。

若年者の集りは、料理教室に一方的に集中している。

福井) 若い人に最もよるこばれているのは長期教養講座で、何年も継続して受講している人が多い。昨年度のテーマは教養科目であるが、新しいものとして社会見学を加えた。今年で7年目になる。

司会) 若い人に好評なものをご紹介いただいたが、若い人の参加が少なくてこまっている例はないか。

兵庫) 市の中心地が反対側になったり、その他いろいろな条件が重なり非常に立地条件が悪くなった関係で、開館当初9割を占めていた中小企業の女子従業員の利用が減少した。現在は、商店、洋裁の縫子さん等利用層が変わってきた。料理講座に集中し、和裁、洋裁、生花は減少している。

司会) 働く主婦の利用の現状と問題点に移りたい。この層は家庭責任をもっているということで、一つの特徴をもっているが、この層が働く婦人の家にとどのような期待をもっているのか、どのような利用の現状なのかおはなし願いたい。

福岡) この層にとって子供^との問題は非常にウエイトを占めている。したがって、保育所、学童保育の問題に期待をもっている。日常生活で非常に疲れているので、ほっとしたいという気持ちが強いせいか旅行などには良く参加するし、意識も高いので講座にも良く参加する。

八王子) 今まで集まる場所をもたない人が、利用しており、講座はやさしい心理学、魅力学入門、お茶、お花、保健相談などを昼夜2部制で行なっている。子供づれの人に託児室は良く利用されている。

石川) 月2回程の話し合いを通じて、共稼ぎ家庭の主婦の問題について力を入れてみた。働く主婦は時間的余裕がなく利用が困難なようなので、日曜日を開館することとしたが良く利用されている。

群馬) 今年から保育は、パートをやとって長時間保育に切りかえた。

新潟) 70人の子供を保育している。いわゆる早出、居残り児は12~3人で、7時30分~5時30分まで行なっている。

婦人労働局長) 保育をやっている所にお聞きしたいが、預っている間に子供が病気になった場合どのような処置をしているか。

群馬) 病気になった時には仕事より子どもの方が大切なので、勤務先に連絡して連れに来てもらう。働く婦人の家のうらが小児科医なので、こちらの方

も病院に連絡する。

新 潟) 家庭や勤務先が近距離にあるので、連絡すると何をおいても飛んで来る。親は子どもの健康には熱心である。

福 井) 八王子におたずねしたい。一時託児をなさっているようだが、保母はいるのか。また、子どもはすぐ保母に馴れるか。

八王子) 保母はいる。託児室は広くおもちゃなども多くあるので、子ども達にとって、家庭とは違ったおもしろ味があるらしく良く遊んでいる。子どもが20～30人もいる場合には、母親が交替でみてくれる。

司 会) では、いわゆる一家の大黒柱として働いている未亡人、中高年令者についておはなし願いたい。生活設計等の相談にあづかっていられる所はないか。

八王子) 中高年令層の人達がグループづくりをしている。相談は、就職、結婚の問題など可能な範囲の相談を受けているが、それ以上複雑な問題になると家庭相談員などそれぞれの立場の所に紹介している。

福 井) 相談とは言えないが、何とはなしに来て話をして帰ってゆく人が12、3人いる。私自身が接している。

神奈川) 相談室を家事室、図書室にし、館長室で相談を受けている。職業相談が多い。

長 野) 未亡人会が相談室を利用して相談を受けており、われわれは側面援助をしている。

司 会) 昭和40年から働く婦人の家の利用対象者に勤労者家庭の主婦が加えられたが、その勤労者家庭の主婦の利用の現状はどうか。

神奈川) 新聞に「家庭の婦人も無料です」との広告を出したので、これから反響があると思う。

群 馬) 昼間は利用者が少ないので、勤労者家庭の主婦を利用させている。グループ育成に努力しているが、現在詩吟、書道、美容体操のグループがある。

大 阪) 働く婦人の家が勤労者家庭の主婦を利用対象に加えることに疑問を感じてきたが、この度短期職業講習の会場となったのを機に新しい面からとり組んでみたい。

司 会) 最後に今こんなことで悩んでいる、皆さんにうかがってみたいとい

う問題があったらどうぞ。

福 岡) 新しくおこってきた問題として、重症身障者のお母さんに部屋を貸しているが、このような境遇の親達と話合う機会をもつてみたいと考えている。

八王子) 定期講習を終了したグループをどう処理しているか。

兵 庫) 研究生として扱っている。先生の助手になれる人も出てきている。こままっていることとして、昼の利用が少なく夜に集中し、職員が少ないので労務管理が大変である。学童保育の問題もとり組んでゆきたいと思っている。

2) 短期職業講習について (説明 徳永婦人労働課長)

最近、中高年令者に就職希望者が非常に多くなっているが、そのような人達へ職業能力を賦与するということと円滑に就職を促進することを目的として短期職業講習を昨年から実施している。昨年は、東京婦人少年室主催でモデル的に医療事務、経理事務の職業講習を行なった。2週間程度の講習期間で行ない、35才以上の婦人を対象として公募したが家庭の主婦が大部分を占めていた。

経理事務は、主として経理関係の仕事を行なうものであつて再訓練にねらいをおいている。120名の応募者の内40名を選考したが、受講者は高等商業学校卒業者、経理事務経験者にしぼり、講習内容は珠算、簿記、筆耕技術、労働法規、職場見学等66時間をもった。就職決定者は、36名中26名(72%)であつた。その労働条件をみると、賃金は最高30,500円、最低21,000円、労働時間は最長9時~17時、最低10時~16時である。

医療事務は主として医療保険請求事務を行なうものであり、新職種開拓を目的としている。応募者は954名で34名選考した。講習時間は経理事務に同じく2週間程度で、講習内容は医療保険制度、医療保険請求事務、労働法規など66時間である。就職者は34名中26名(76%)、その労働条件は賃金では最高30,000円、最低20,000円、労働時間では最長9時~18時、最短17時~22時である。

昨年度のこの実績を足かかりとして新たなカリキュラムを作成し、全国的に普及してゆきたいと考えている。本年度は予算が増えたので、5カ所の働く婦人の家を会場として行なうことにした。実益をとまなうサービスを総合的行なう施設になって頂くための一つの試金石として、働く婦人の家を拠点として

行なってもらくようよろしく願います。なお、詳細な点についてご質問がある場合には、各婦人少年室長にご相談頂きたい。

3) ホームヘルプ制度について

(説明 森山婦人課長)

先程、私が申し上げたように婦人課の仕事の中にホームヘルプ制度があるわけだが、その問題点として、大企業あるいは既成の中小企業団体しかその恩恵に浴することができない。また、利用対象者が、地域的に広範囲にわたるため実施上困難が伴う。ヘルパー養成講習会を開く場所がない等である。これらの問題点を検討することによって、大企業、既成の中小企業団体以外でも恩恵に浴する余地があり、また多くの人のためになると思われる。

このような問題点についていろいろ検討したが、婦人達がグループをつくって困った時に助け合うといったものから、ホームヘルプ制度の事業団体をつくる等が考えられる。また、地域に働く人のためのサービスという観点から、働く婦人の家の仕事と関連ができるのではないと思われる。働く婦人の家がある場所にもよるが、中小企業、零細企業の多い地域にあるならば、理論的には考えられる。実際問題としては、今までのお話をうかがっても非常に多忙のようであるのでこれ以上新しい仕事はできないかも知れないし、あるいは午前中は時間的に空いているようなのでその時間だけでもいろいろな方法が考えられる。仕事のやり方として、働く婦人の家が主体として事業をする場合と近くの事業場かグループをつくって実施するための指導、援助、あるいは講習会の場所として利用する場合が考えられる。その点についてご感触を聞き、今後の業務の参考にさせて頂きたいと思う。

愛 媛) 会場として使うのは良い。

大 阪) 働く婦人の家が主催する場合には、そのための職員を2人位常駐できるような予算的補助ができるならと思う。

婦人課長) それは予算要求の段階で解決する問題であると思う。私としてお聞きしたいのは、そのようなことをしても非常に多忙で受け入れられないとか、常駐の人をおいたにしてもいろいろ問題があるという点であるが、そのようなことで問題はないか。

大 阪) 人員の面の確保が可能なら問題はない。

福井) 養成講習会の会場としては問題がないと思う。実施する場合には、どこの機関が行なうのか。

婦人課長) ヘルパーの訓練は県の訓練課、就職は職安を通すことになる。制度の促進は婦人少年室があたる。

神奈川) 要望も高まっているようでもあるし、非常に良いアイデアであると思うので、さっそく相談してみる。

婦人課長) リーフレットも多めにお配りしたので、事業主の方にもお配りしたい。また、労政課の万もよろしく願います。

6 質 疑 応 答

○利用対象者の範囲等について

茨城県) 43年度に日立市に設置が内定した茨城県であるか、4点について質問したい。

- 1 利用対象者の範囲について
- 2 施設使用料について
- 3 設置費7%減はあるか
- 4 コーヒー、食事などの販売

婦人労働課長) 第1点の利用対象者の範囲であるが、通称「働く婦人の家」といわれ昭和29年から働く婦人を対象として発足したが、昭和40年から国庫補助を500万円にしたことを機会に利用対象者の巾を広げ、中小企業に働く勤労者家庭の主婦をも加えることになった。第2点の施設使用料は、できれば無料にして頂きたい。第3点の設置費補助については、昨年7%減になり後に復活した。今年はそのようなことはないのではないかと思う。第4点の館内での飲食物の販売については、業者を入れるのか、職員がするのか、自動販売機を入れるのかいろいろ考えられるが、今まで例がないので検討させて頂きたい。他の館ではどうか。

新潟) 新潟の勤労青少年ホームでは、インスタントラーメンを職員が作ってやる例はある。

兵庫) 私の方は電話をかけてとる。

大阪) セルフサービス程度のことはしている。

○登録制について

北海道) 勤労青少年ホームは登録制をとっているが、働く婦人の家はどうか。

兵庫) 登録制はとっていない。

神奈川) 休息等に来る場合は自由に利用できる。講座などは申込み制である。図書室は利用券が必要である。

大阪) 登録制である。

八王子) 登録制である。

北海道) 特定の政治色ある団体の利用について。また、男性の利用はどうか。

岡山) 無色透明でやっている。

兵庫) 開館当初心配したが、全く問題はない。

倉敷) 男性は使用させない。労働組合にも使用させない。今まで全く問題は起きていない。

婦人労働課長) 働く婦人の家の本質をゆがめない程度のことはかまわないと思う。

○運営報告について

新潟) 閉館後の運営報告は県を越さなくとも良いのか。

婦人労働課長) 規定では県を越さなくとも良い。

新潟、北海道) 補助金だけ出して閉館後の動きかわからないというのではこまるので、通すようにして頂きたい。

婦人労働課長) 努力する。

○他の類似する施設について

福岡) 勤労青年福祉センターが文部省の国庫補助でつくられたが、聞くとところによると青年の家は研修の場であるので遊ぶ場所をつくろうということで文部省がつくったとのことである。同じような趣旨の施設があちこちでつくられているが、文部省との話合はなかったか。

婦人労働課長) 年少労働課に問い合わせてみる。

○その他

七尾市) 今年からお仲間に加えて頂いたが、2つの点で要望したい。まず、

婦人を対象とした短期職業講習については、すみずみまで通るような行政指導をお願いしたい。また、ホームヘルプ制度についてもうらづけのある行政指導をお願いしたい。

司 会) 時間がきたのでこれで終りにしたい。

7 閉会挨拶 — 婦人労働課長

朝から長時間にわたり、働く婦人の家の運営についての実りのある詰合ができました。十分なことのできない状態をお願いすることばかり多く恐縮ですが、館長さんはじめそれぞれの設置主体にあられます県・市の方達にあっては、その設置目的にあった運営をして頂くようお願いし閉会の挨拶といたします。

働く婦人の家館長連絡会議開催要領

- 1 開催期日 4月26日(金) 10.00 ~ 17.00
- 2 開催場所 労働省第1会議室
- 3 出席者 働く婦人の家館長
設置運営主体主務担当官
- 4 日 程

時 間		事 項	
10.00 ~ 10.10	時 分 .10	開会挨拶	婦人少年局長
10.10 ~ 10.40	.30	労働行政の重点	総務課長
10.40 ~ 11.05	.25	婦人労働行政の重点	婦人労働課長
11.05 ~ 11.30	.25	婦人行政の重点	婦人課長
11.30 ~ 13.00	1.30	昼食・休憩	
13.00 ~ 15.30	2.30	研究討議	
		1 「働く婦人の家」利用の現状と今後	
		2 ホームヘルプ制度について	
		3 短期職業講習について	
15.30 ~ 15.50	.20	休憩	
15.50 ~ 16.50	1.00	質疑応答	
16.50 ~ 17.00	.10	閉会挨拶	婦人少年局長
17.30 ~ 18.30	1.00	懇談会	

(与)

婦人少年室長 殿

労働省婦人少年局長

短期職業講習会実施について

昭和 4 2 年 1 0 月 3 0 日付け婦発第 3 3 0 号をもって通知した標記の件につき、昭和 4 3 年度分を下記により実施することとしたので、万漏のないようすすめられたい。

なお、日本医師会、経営者団体等に対して、自主的開催方を促進しうよう全国的に説明会を行なう予定であるが、この件については、別途通達する。

記

1 職種および実施カ所、回数について

職種は医療事務と経理事務の 2 職種とし、医療事務は東京、大阪、福岡、経理事務は神奈川、愛知においてそれぞれ 1 回実施する。

- 医療事務（メデイカルセクレタリー）とは、主として医療保険請求事務を行なうものであり、新職種開拓に資するものである。
- 経理事務とは、主として経理関係の事務を行なうものであり、再訓練にねらいをおくものである。

職種名の呼称については、上記名称にとらわれることなく、地方の実情ならびに P R 効果を勘案し、適宜選定してさしつかえない。

2 実施主体について

実施の主体は、婦人少年室とする。

関係行政機関との共催は、さしつかえないものとする。

3 実施時期について

実施時期は、昭和43年度第2四半期末までを目途とする。

4 教科基準について

教科基準については、別紙1のとおりとする。

5 受講資格について

受講者は女子とし、次の制限を加えるものとする。

年 令 概ね35才以上50才未満

学 歴 新制高校又は旧制高女卒程度

6 募集および選考について

募集は公募とし、選考は別紙2様式により応募したものの中から別紙

3様式に基づき選考する。

7 修了証明について

別紙4様式により証書を交付するものとする。

8 修了生の就職あつせんについて

講習会の実効を期するため、できる限り同種労働者の労働条件の一般水準を上まわる条件で就職しうるよう関係機関の協力をえることとする。

9 周知について

本講習会の実施については、マスコミ等の活用により、十分に周知を図ること。

10 実施報告について

別紙5様式により終了後1カ月以内に報告すること。

11 経費について

本講習会の経費は、昭和43年度第1四半期の示達分を当てること。

教 科 基 準

経 理 事 務

教 科	時間	内 容	講師の範囲
珠 算	1 5	運珠の基礎、乗除の 定位法乗除算の運珠 法、小数の乗除	公共職業訓練所指導 員又は商業高校教師
簿 記	3 0		
	1 0	基礎知識、商事要項	同 上
	2 0	仕訳補助簿、決算帳 簿等の記入方法	
筆耕技術	6	鉄筆の持方選び方力 の入れ方	同 上
事務機器等の取扱	0		
文書収受ファイリング	0		
応待について（電話等）	3	応待の心得、方法	日本事務能率協会職 員
職業人としての心得及び 婦人労働の現状	1	医療事務に同じ	婦人少年室職員
労働法規	1	労働基準法	労働基準関係職員
職場見学	5		
就職相談	5		
計	6 6		

医療事務

教 科	時間	内 容	講師の範囲
我国の医療保険制度	2	国民皆保険のあらまし、精神衛生法、結核予防法	県担当官
交通事故と保険	2	第三者行為の特殊性	同 上
医療保険請求事務	3 7	乗仙基準の引き方 点数表の見方等 労災保険	社会保険診療報酬 支払基金職員、労働基準局職員又は 医師会会員
労働方規 (労災保険法含)	2	労働基準法	労働基準関係職員
職業人としての心得及び 婦人労働の現状	1	婦人労働に関する一般的理解を与え就職に際しての心構	婦人少年室職員
受付事務	2		実務経験者
珠 算	1 0	連珠法等	公共職業訓練所指導員又は商業高校教師
職場見学	5		
就職相談	5		
計	6 6		

⑤

資 料 第 3

1 通 達

1 制度方式

婦 発 第 2 0 8 号

昭 和 3 5 年 4 月 2 6 日

各 婦 人 少 年 室 長 殿

勞 働 省 婦 人 少 年 局 長

事業場における従業員家族のための家事援助制度
の推進について

標記については労働者家族福祉対策の一環として、別紙要綱によって事業内ホームヘルプ制度の推進を行なうこととしたので、関係機関と密接な連絡をとりこれが実効があがるようすすめられたい。

なお、本要綱については、労働省基準局ならびに職業安定所と協議済みであるので承知されたい。

おって、具体的推進方策については別に通達する。

(別 紙)

事業場における従業員家族のための家事援助
制度推進要綱

1. 趣 旨

労働者の家庭生活の安定向上をはかることは、労働者の福祉はもとより、労働生産性の向上に極めて大きな意義をもつものであることにかんがみ、労働者家族福祉対策の一環として、労働者家庭に対する家事援助の制度を次の方式により広く全国の事業場に普及することによって、労働者家庭の安定をはかり、あわせて婦人の新しい職業分野の開拓ならびに近代的家事サービス職業の確立に寄与しようとするものである。

2. 制度の方式

(1) 制度の名称

この制度は、事業内ホームヘルプ制度と称する。

(2) 制度の目的

この制度は、労働者の家庭に対して不時の際、家事援助を行なうことにより、その家庭生活の安定をはかり、労働者が安んじて勤務に従事しうるようにすることを目的とする。

(3) 実施主体

この制度の実施主体は、事業場を原則とする。

(4) 制度の性格

この制度は、事業場が福利厚生事業として行なうものである。

(5) 制度の運営

この制度は、実施主体の直接管理の下に運営されるものとする。

(6) 家事援助の方法

家事援助の方法は、実施主体がその雇用する家事援助者（ホームヘルパー）を家庭に派遣することによって行なうものとする。

(7) 家事援助を行なう対象の範囲

家事援助を行なう対象は、当該事業場の従業員の家庭とする。

(8) ホームヘルパーを派遣する事由

ホームヘルパーは、家庭における平常時の家事担当者の出産、疾病等の事故により一時的に家事運営に支障をきたした場合に派遣するものとする。

(9) 家事援助作業の内容

家事援助作業の内容は、援助を必要とする事由に応じ制度実施者がホームヘルパーに指示するものであるが、その範囲は、平常の家庭運営に必要な作業をこえないものとする。

(10) ホームヘルパーの資格

ホームヘルパーは、一定水準の家事作業の技術を有するものとする。

(11) ホームヘルパーの扱い

この制度によるホームヘルパーは、労働基準法上の労働者として扱われるものとする。

(12) 実施の細目

この制度の実施の細目は、別に定める基準によるものとする。

(13) そ の 他

この制度によるホームヘルパーの派遣は、職業安定法にいう労働者供給

には該当しない。

3. 推進の措置

(1) 制度の普及

婦人少年室長は、事業場に対して事業内ホームヘルプ制度の趣旨の周知をはかり、その実施を勧奨して、本制度の普及をはかるものとする。

(2) 運営指導

事業内ホームヘルプ制度の適正な運営をはかるため、制度実施者に対する指導を次の方法により行なう。

イ 婦人少年室長は、本制度を実施しようとする事業場に対して、実施方法一般に関する相談に応じ指導を行なう。

ロ 婦人少年室長は、本制度実施事業場の制度運営の実態について、訪問調査等により随時指導を行なう。

ハ 婦人少年室長は、前2頁の指導に際しては、労働基準監督機関並びに職業安定機関と密接な連絡をとって行なうものとする。

(3) ホームヘルパーの訓練

ホームヘルパーの養成とその資質向上をはかって、本制度の普及と適正な運営に資するため、ホームヘルパーの業務に必要な知識技能に関する訓練の計画をたて、その実施につとめる。

⑤

婦 発 第 2 3 7 号

昭和39年6月5日

各婦人少年室長 殿

労働省婦人少年局長

共同方式による事業内ホームヘルプ制度の推進について

かねて「事業場における従業員家族のための家事援助制度推進要綱」により、個々の事業場を実施主体とする事業内ホームヘルプ制度の推進をはかってきたところであるが、本制度の中小企業への普及をはかり、中小企業労働者の家族

福祉の増進に資するため、下記の方法による制度の実施をすすめることとしたので、事業内ホームヘルプ制度の推進の措置と同様、関係方面への周知をはかり、制度の普及と運営指導に遺憾なきを期せられたい。

なお、本件については、労働省労働基準局及び職業安定局と協議済みであるので承知されたい。

記

1. 実施主体

実施主体は、中小企業団体の組織に関する法律による中小企業体であること。

2. 制度の性格

当該団体が、その構成員の雇用する労働者の福利厚生のための共同施設として行なうものであること。

3. 家事援助を行なう対象の範囲

当該団体構成員の雇用する従業員の家庭とすること。

4. 制度の運営等

前各項のほか、制度の運営、家事援助の方法、ホームヘルパーを派遣する理由、家事援助の内容、ホームヘルパーの資格及び扱いについては、事業内ホームヘルプ制度と同様のものとする。

婦 発 第 4 0 号
基 発 第 1 5 5 号
職 発 第 6 7 号
昭和 4 2 年 2 月 1 4 日

各 婦 人 少 年 室 長 殿
各 都 道 府 県 労 働 基 準 局 長 殿
各 都 道 府 県 知 事 殿

労働省婦人少年局長
労働省労働基準局長
労働省職業安定局長

共同方式による事業内ホームヘルプ制度の推進について

事業場が単独で本制度を実施することが困難な中小企業に対しては、かねてより中小企業団体の組織に関する法律による中小企業団体が実施主体となり、共同して実施するよう指導してきたところであるが、本制度の中小企業への一層の滲透をはかり、中小企業労働者の家族福祉の増進に資するため、従来の共同方式とあわせ、更に下記の共同方式による制度の実施をすすめることとしたので、各関係機関の連絡を一層緊密にして、本制度の実施が適正に行なわれるよう遺憾なきを期せられたい。

記

1. 制度の方式について

(1) 実施主体

実施主体は、構成員の雇用する従業員の福利厚生を事業の全部又は一部として行なう団体とする。

(2) 制度の性格等

制度の性格、家事援助を行なう対象の範囲、制度の運営、家事援助の方法、ホームヘルパーを派遣する事由、家事援助作業の内容、ホームヘルパーの資格及び扱い等の各項については、中小企業団体の組織に関する法律

による中小企業団体を実施主体とする共同方式（昭和39年6月5日付婦発第237号通達）と同様のものとする。

2. 制度の運営指導について

事前及び事後の運営指導ならびに報告、通知、運営指導に関する諸様式については、従来の中小企業団体を実施主体とする共同方式（昭和39年6月23日付婦発第252号、基発第760号、職発第479号通達及び昭和39年6月24日付婦発第254号通達）に準ずるものとする。

昭和43年12月20日 印刷

昭和43年12月21日 発行

働く婦人の家館長連絡会議要録

昭和43年度

編集兼
発行人

労働省婦人少年局
東京都千代田区大手町1の7

印刷 正 陽 印 刷

