

婦人関係調査資料 № 43

✓
保存資料

事業内ホームヘルプ制度の現状

—— 1967.9 ——

労働省婦人少年局

は し が き

労働省婦人少年局では、勤労者家族福祉の一環として、昭和35年以来「事業内ホームヘルプの制度」の普及推進を図ってきたが、今日本制度は、事業場が単独で行なり単一方式及び複数の事業場が共同で行なり共同方式あわせ、全国各地の多数の事業場や事業主団体において実施をみている。ここに最近行なつた調査の結果等に基づき、制度推進に関する状況を収録し、本制度に関心をもたれる方々の御参考にする。

昭和42年12月

労働省婦人少年局

正 誤 表

訂 正 部 分	誤	正
はし伏き 上段より2行目	ホームヘルプの制度	ホームヘルプ制度
3 P 最下段	当初の個々の	当初個々の
4 P 下段より10行目	派遣家庭	派遣家庭
5 P 上段より3行目	派遣手当、家族手当、----	派遣手当の後に <u>通勤手</u> <u>当</u> を挿入
8 P 上段より7行目	方針によるので	方針に <u>よ</u> る <u>の</u> で
8 P 上段より10行目	(1)本制度は事業場の----	(1) <u>利用料の実情</u> 本制度は事業場の---
8 P 上段より10行目	利用しない家族	利用しない家族
10 P 最下段	規則	原則
11 P 上段より6行目	1週間につき6日	1週間につき6時間
12 P 下段より8行目	その他事業場により、家族 手当-----	家族手当の前に <u>通勤</u> <u>手当</u> を挿入
14 P 上段より14行目	始業時の----	始 <u>終</u> 業時の----

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況	4
3 制度実施事業場数	5
(1) 方式別、年度別及び都道府県別にみた制度実施事業場数	5
(2) 産業別にみた制度実施事業場数	6
(3) 従業員数別にみた制度実施事業場数	6
(4) 世帯数別にみた制度実施事業場数	7
4 制度利用料	8
(1) 利用料の実情	8
(2) 利用料の推移	9
5 ホームヘルパー派遣期間の限度	9
6 ホームヘルパー派遣状況	9
(1) 事由別にみた派遣状況	9
(2) 階層別にみた派遣状況	10
(3) 家庭派遣率	10
7 ホームヘルパーの労働条件	10
(1) 身 分	10
(2) 労働時間、休憩、休日	10
(3) 給 与	11
(4) 各種手当	12
8 制度運営の問題点とその対策	12
(1) 制度運営に関して	13
(2) ホームヘルパーの労務管理に関して	15
II ホームヘルパー養成の概況	17
1 ホームヘルパー養成の基準	17
2 ホームヘルパー養成の現状	18
附 表	
附表1 事業内ホームヘルプ制度実施事例	20
附表2 産業別実施事業場数	22
附表3 利用料別実施事業場数	23
附表4 ホームヘルパー基本給与別実施事業場数	23
附表5 産業別事業内ホームヘルプ制度実施事業場名簿	24

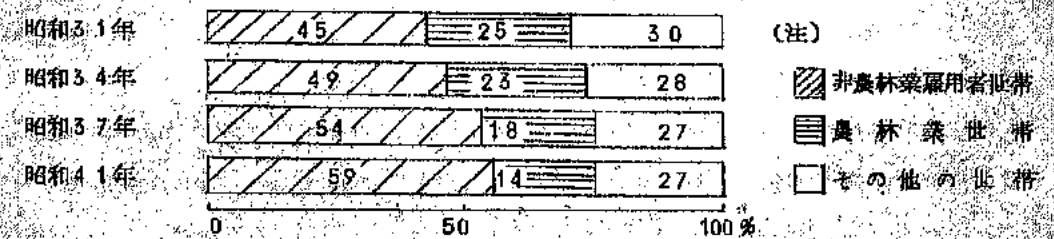
I 事業内ホームヘルプ制度推進の概況

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勤労者家族の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「事業場が、家族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時に、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、我が社会の近代化とともに勤労者世帯の増加には著しいものが見られ、昭和41年にはその数は第1図の如く我が国世帯総数の5.9%（1,566万世帯）を占めるにいたつた。

第1図 世帯業種別世帯数の推移

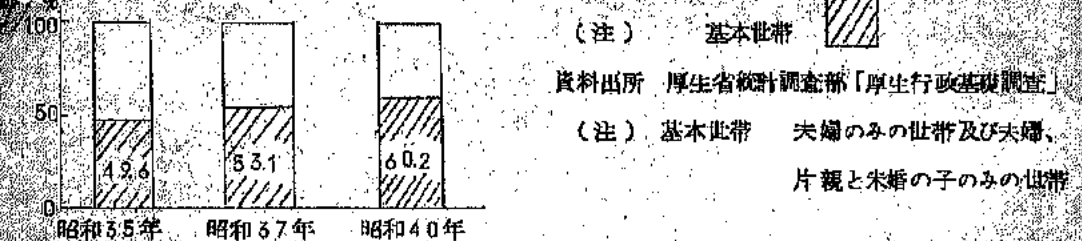


資料出所 31～37年 総理府統計局「就業構造基本調査」

41年 「労働力調査」

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年には常用勤労者世帯に占める基本世帯の割合は4.9.6%（5,530千世帯）であつたが、40年には6.0.2%（8,838千世帯）となり、その比率は5年間に1.0%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、この核家族化に伴つて1世帯あたりの人数も減少しており、昭和40年には、勤労者世帯の平均世帯人員数は3.4人となつた。（第4表）

第1表 世帯主の業種別平均世帯人員

	昭和31年	昭和37年	昭和40年
総数 注)	4.4人	3.9人	3.7人
非農林業雇用者世帯	3.9	3.5	3.4
農林業世帯	5.7	5.4	5.2

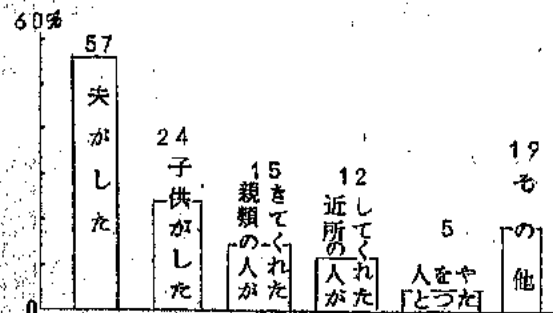
注) 「その他の世帯」を含む。

資料出所 総理府統計局「就業構造基本調査」

このようなことから、勤労者家庭においては、一人家事担当者に事故があつた場合には、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。又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もあらず、その援助も期待できない状況であり、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人を得ることがむずかしく、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。

婦人少年局の調査によると、勤労者家庭で主婦が就床した場合の家事代行者はその過半数が夫で、またその半数は夫が勤務を休んで主婦代理を演じており、このような家庭事情による勤労者の不就業もかなりの日数にのびている。(第3図～5図及び第2表)

第3図 主婦の病気の際の家事担当者



資料出所 労働省婦人少年局 昭和34年「主婦の病気、出産時の静養に関する調査」(神奈川)

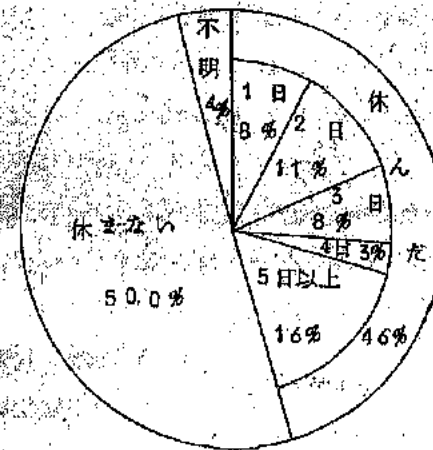
(注) 主婦の病気とは、主婦が3日以上床についたことのあるもの

第2表 出産前後の家事担当者

	総数	夫	子供	その他同居者	家族以外同居者	近所の人	親類の人	やとつた人	その他
				母	その他		夫の親類	妻の親類	
食事の世帯	100	19	—	24	3	1	15	25	13
洗濯	100	20	—	24	1	1	15	25	8
新生児の世帯	100	—	—	23	—	3	14	23	29
他の子供の世帯	100	11	—	35	3	3	30	35	16
買物	100	21	1	23	3	4	20	24	6

資料出所 労働省婦人少年局 昭和34年「主婦の病気、出産時の静養に関する調査」(神奈川)

第4図 主婦の病気の際の夫の欠勤



(注) 休んだ平均日数は4.2日

資料出所 労働省婦人少年局 昭和34年「主婦の病気、出産時の静養に関する調査」(神奈川)
したがって、勤労者家庭における家事担当者の不事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の新しい職業を生んでいる。ホームヘルパーは家庭女中等の個人家庭の家事使用人とは異なり、事業場に雇用されて明確な業務内容のもとに働き、法に定められた保護を受け、各種社会保険の適用もあり、一応の身分的、経済的安定を得ている。

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、事業場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、その意義には大なるものがある。

この事業内ホームヘルプ制度を普及推進するに当つては、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がないように、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、事業場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局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)が養成計画を定めているが、現在は国庫補助により都道府県が養成講習を実施している。

なお、本制度の実施主体としては、当初の個々の事業場を実施主体とする単一方式として満足した。

(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、複数の事業主によつて構成される事業主団体を実施主体とする共同方式をすすめている。両者は制度運営方法においては多少異なるところもあるが基本原則等は全く同じである。

2. 事業内ホームヘルプ制度推進の概況

昭和42年9月10日現在における事業内ホームヘルプ制度の推進状況を要約すれば次のとおりである。

- (1) 本制度を実施する事業場及び団体は全国23都道府県にわたつて239を数え東京の64事業場を最高に大阪の43事業場、兵庫の26事業場、神奈川、愛知の21事業場等が多い。
- (2) 産業別では製造業(51.8%)で最も多く実施され、次いで金融保険業(24.3%)卸売、小売業(7.6%)、電気ガス水道業(5.9%)、公務(5.4%)の順になつてゐるが、このほか各種の産業で広く実施されている。なお、最近数年の傾向としては、製造業の中での化学工業、窯業土石製品製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業及び公務等において、制度実施事業場の増加がめだつてゐる。
- (3) 従業員数別では1,000～1,999人の規模の事業場(27.6%)で、最も多く実施され、次いで2,000～2,999人の事業場(16.3%)、5,000人以上の事業場(15.9%)の順になつてゐる。なお、1,000人未満の規模でも単独で実施している事業場もあり実施事業場の規模には、かなりのひろがりが見られる。
- (4) 世帯数別では従業員世帯500～999世帯を有する事業場(24.7%)で最も多く実施され、これを頂点にして従業員世帯数の少ない事業場あるいは多い事業場になるに従つて漸減している。
又、世帯数とホームヘルパー数との関係は、事業場の事情によりかなりの差が見られるが、400～500世帯当りホームヘルパー1名というのが多い。
- (5) 派遣料における利用料は1日200～299円とする事業場が全体の半数以上を占め、次いで300～399円の32.6%となつてゐるがこの両者で、全体の約85%を占めている。利用料の最高額は500円で、無料とする事業場も若干ある。
- (6) ホームヘルパーの身分は社員、職員等正規従業員としての待遇を与えているものの他、ホームヘルパーという職種を新設したところもあり、このほか嘱託、雇員、その他となつてゐる。
- (7) 派遣時間は8時～17時又は9時～17時とするところが最も多く両者で全体の42.6%を占めている。その他の事業場でもほぼ前記時間の前後に集中しており、所定労働時間は8時間以内にとどまつてゐる。
又、昼食時に、1時間程度の休憩時間を与えているところが多く、法規定の範囲で超過勤務を行なつた際には所定の超過勤務手当が支給されている。

- (8) 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、基本給与で2,000円以上とするところが全体の約80%を占めており、最高は3,500円である。このほかに、多くの事業場において食事手当、派遣手当、家族手当、住宅手当、暖房手当等の各種手当が支給されている。

なお、基本給与の昇給は年に1回という事業場が多く、その額は事業場により異なるが年に400円から4,200円の巾で昇給しており、平均では約1,300円である。

- (9) 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、家族の病気の場合、その他の順になつてゐる。
- (10) 年間における家庭派遣の率は全国平均で概ね60%程度になつてゐる。

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

3. 事業内ホームヘルプ制度実施事業場数

(1) 方式別、年度別及び都道府県別にみた制度実施事業場数

42年9月10日現在、全国で制度を実施しているものは239で、その大部分は企業が単独で実施しているものであるが、複数の事業場が事業主団体により行なう共同方式のものも3団体を数える。これを年度別にその普及状況をみると、初年度の昭和35年度には13事業場において開始をみ、つづいて36年度～38年度には、毎年40～50事業場で本制度が開始されたが、39年度から40年度にかけては景気後退の影響を受け、制度の普及も若干の足ぶみ状態を呈した。しかし、41年度以降においては、景気の立ちなかりに伴ない、制度開始事業場数は再び増加の傾向を示している。なお、共同方式については、当初実施主体の資格要件を厳しく限定したこともあつて、普及気運が停滞気味であつたが、42年に複数の事業主によつて構成される事業主団体によつて実施する方途を定めて以来、普及の動きが活発になつてゐる。

次に制度実施事業場を都道府県別にみると全国23都道府県にわたり東京の64事業場を最高に、大阪の43事業場、兵庫の26事業場、神奈川、愛知の21事業場とつづいておりその他は第3表のとおりである。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いるが、産業開発計画の進展に伴なつて、今後は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場数

都道府県名	事業場数	都道府県名	事業場数	都道府県名	事業場数	都道府県名	事業場数
北海道	6	静岡県	9	兵庫県	26	長崎県	4
埼玉県	6	愛知県	21	岡山県	1	熊本県	1
千葉県	4	三重県	2	広島県	7	大分県	1
東京都	64	滋賀県	1	愛媛県	1	宮崎県	1
神奈川	21	京都府	11	福岡県	5	鹿児島	1
福井	2	大阪府	43	佐賀県	1	計	239

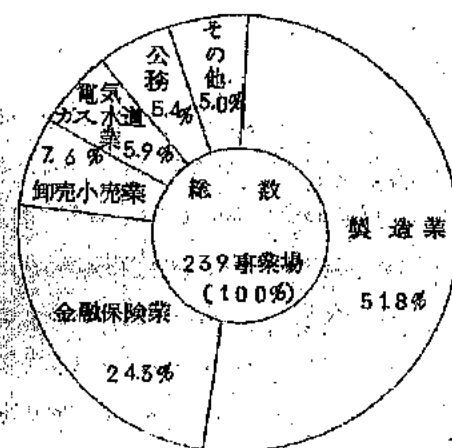
(2) 産業別にみた制度実施事業場数

イ 産業別実施事業場の実情

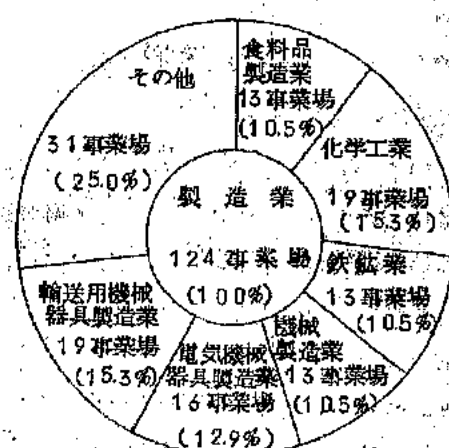
実施事業場を産業区分によつてみると、第6図の如く製造業が124事業場で51.8%と最も多く、次いで金融保険業(58事業場-24.3%)、卸売小売業(18事業場-7.6%)、電気・ガス・水道業(14事業場-5.9%)、公務(13事業場-5.4%)その他の順となっている。

製造業の内訳をみると、輸送用機械器具製造業と化学工業の19事業場、電気機械器具製造業の16事業場、食料品製造業、鉄鋼業、機械器具製造業の13事業場、その他となっており、製造業においては幅広い分野で制度が導入されている。

第6図 産業別実施事業場数



第7図 製造業における実施事業場数



ロ 産業別実施事業場の推移

産業別実施事業場の推移をみると、制度発足当初においては、実施事業場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、運輸通信業、公務においても実施されるようになり、現在では、上記の他に建設業、サービス業、鉱業も加わって、制度を実施する産業の分野は大幅に拡大した。

次に最近数年の新規制度実施事業場の産業別の伸びについてみると、化学工業と輸送用機械器具製造業での増加がもつともめられ、次いで公務、建築土石製品製造業と電気機械器具製造業の順になっているが、その他建設業、機械器具製造業等にも実施される等、企業の産業安全や公共性の面から積極的に導入するという最近数年の増加の傾向がみられる。

(3) 従業員数別にみた制度実施事業場数

実施事業場を従業員数別にみると、1,000人~1,999人の事業場が最も多く全体の27.3%を占めている。次いで2,000~2,999人の事業場が16.3%、5,000人以上の事業場が15.9%となっており1,000人以上だけで173件と大半を占める。この中には共同方式も含まれるが、全国

1,000人以上規模事業場の約10%程度のものが、この制度を実施しているものとみられる。一方5,000人未満の中小事業場は6.3%と少ない。

第4表 従業員数別制度実施事業場数

規 模	従業員数別事業場数	
	実 数	%
100人 未満	2	0.8
100 ~ 199人	7	3.0
200 ~ 299	6	2.5
300 ~ 499	16	6.7
500 ~ 999	35	14.6
1,000 ~ 1,999	66	27.6
2,000 ~ 2,999	39	16.3
3,000 ~ 4,999	30	12.6
5,000 以上	38	15.9
計	239	100.0

次に、従業員数別事業場の制度実施状況を年度別にみると、歴年大体同じ傾向を示しており、1,000~2,999人規模での実施が最も多い。なお3,000人未満の事業場に限ってみると、この規模での単独実施は、ここ2~3年あまり増加していない。

(4) 世帯数別にみた制度実施事業場数

実施事業場を従業員の世帯数別にみると第5表の如く500~999世帯の事業場が最も多く、全体の24.7% (59事業場)を占めており、これを頂点として、従業員世帯数の少ない事業場あるいは多い事業場になるに従って次第に減少している。

第5表

規 模	世帯数別事業場数	
	実 数	%
100世帯 未満	13	5.4
100 ~ 199世帯	25	10.6
200 ~ 299	17	7.1
300 ~ 499	34	14.2
500 ~ 999	59	24.7
1,000 ~ 1,999	48	20.0
2,000 ~ 2,999	17	7.1
3,000 ~ 4,999	11	4.6
5,000世帯以上	14	5.9
不 明	1	0.4
計	239	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場が多い。しかし300世帯前後で2～3名のホームヘルパーを雇用している例もみられる。さらに500世帯以上2000世帯未満ではだいたい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増えている。ホームヘルパーを最も多く雇用している事業場のホームヘルパー数は9名である。以上のことから世帯数とホームヘルパー数の関係は400～500世帯当りホームヘルパー1名というものが多く、事業場によつ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、福利厚生事業としてどの程度まで救済するか事業場の方針によるので、1事業場、1団体当りのホームヘルパー数は1名～9名の間がみられる。

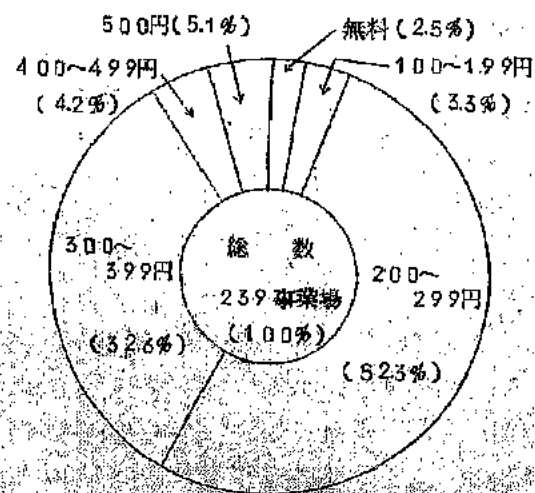
4. 制度利用料

(1) 本制度は事業場の福利厚生事業として行なわれるのであるが、利用しない家族との均等上派遣家庭から、低額の利用料を徴収することはさし交えないとしている。なおこの場合の利用料にはホームヘルパーの人件費は含まれず制度運営に必要な事務費（通信連絡費、広報資料及び関係書類等の印刷費、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の実態は1日につき200～299円とする事業場が最も多く全体の半数以上（52.3～12.5事業場）を占めており、次いで300～399円の32.6%（7.8事業場）であるが、この両方で全体の84.9%を占め低額の事業場が多い。又利用料の最高額は500円で無料のものもある。

ちなみに最近の一般家政協の賃金は、全国平均1,000～1,200円（職業安定局調べ）手数料を含まず）程度である。

第8図 利用料別実施事業場数

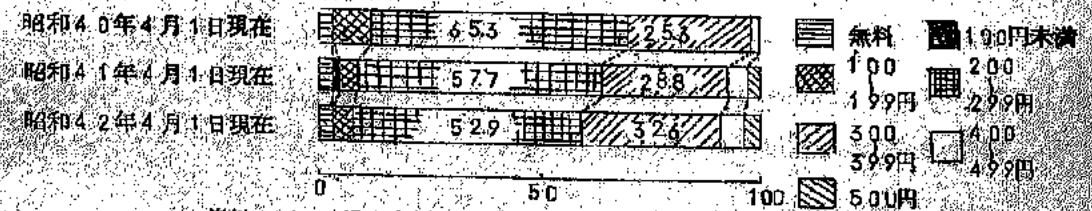


(2) 利用料の推移

最近、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、わずかつつではあるが年々、高くなる傾向にある。

第9図 利用料の推移

(注)



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」

以下、4月1日現在の数字はすべて上記による。

5. 派遣期間の限度

ホームヘルパーの派遣に当つては特定利用者の独占をさけホームヘルパーの健康管理上からも、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のであるが、各事業場の運営の実態についてこれを見ると、6日と規定している事業場が全体の約半数を占めており次いで3日が20.4%、5日が19.7%となつてゐる。従つて6日以内の短期間のものは総数の92.1%を占めており、期間の限度で最も短いものは2日、最も長いものは8日となつてゐる。なお、事業場によつては、家事担当者の出産の場合に限つて、原則の3日を10日にまで延長する例や、他からの申込みがない場合には一定期間を限つて派遣期間を延長する例などもみられる。

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	不明
事業場数	1	49	11	47	112	16	1	2
事業場数	0.4	20.4	4.6	19.7	47.0	6.7	0.4	0.8

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ふものである。従来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の事由として事業場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。この中で実際の派遣の状況を見ると、最も多いのは、家事担当者の病気の場合で、派遣の約半数を占めており、次いで家事担当者の出産の場合（3.0%程度）、家族の病気の場合（1.0

多程度)、その他の順になっている。

(2) 階層別による派遣状況

階層別の派遣状況をみると各事業場によつて階層の分類の仕方が異なっているために、全体の明確な数字はつかめないが、運輸通信業のある事業場では部、課長級の利用が10.8%、その他事務系従業員46.9%、その他生産工程従業員42.3%と一般従業員の利用が全体の約90%を占めているのがみられる。全般的には年々制度が軌道にのり、その趣旨が浸透するにしたがつて、一般従業員及び現場従業員の利用が増加していく傾向である。

(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の事業場によつてもかなりの差がみられる。また同一事業場においても時期的な繁閑がある等一律でないが全国平均すれば年間ほぼ60%程度である。なお昭和41年においては出件数の少なかつたことの影響が強く現れたとする事業場もありその他低派遣率の事業場の理由としては、制度開始直後で制度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元来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場が多い。

7. ホームヘルパーの労働条件

(1) 身 分

ホームヘルパーは、事業場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10% (24事業場)、ホームヘルパーという職種を新設したところが2.5% (6事業場) 程みられるが、最も多いのは嘱託であり全体の68.2% (163事業場) を占めている。これは福利厚生関係従業員の慣行的身分体系に準ずるものが多く、又近年の経済事情等により、事業場が新規社員の採用に慎重になつてきていることにも影響されているとみられる。

(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、現則として実働は8時間以内で深夜作業は禁止されている。

家庭派遣時間の実施をみると8時～17時、9時～17時といふところがそれぞれ56事業場づつあり、両方で全体の42.6%を占めている。所定始業時の最も早いところは8時、最も遅いところは10時であり、終業時についても早いものは16時、遅いものは18時となつている。しかし、実労働時間からみればいずれも7時間～8時間で、法定内にとどまつている。なお、昼食時には1時間程度の休憩時間を与えられているところが多い。

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、実施事業場の命令により、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あり週1回となつている。

(3) 給 与

イ 基本給与の実態

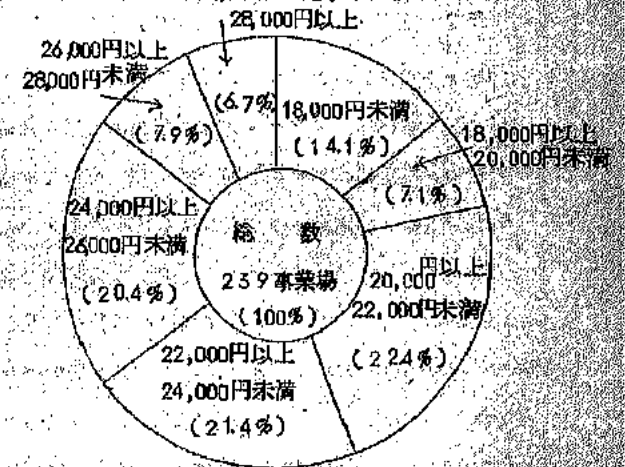
ホームヘルパーの給与は家庭派遣の有無にかかわらず一定額が支給されているが、基本給与別にみると20,000円以上の事業場が全体の約80%を占めている。この内訳をみると、20,000円以上22,000円未満が全体の22.4%、22,000円以上24,000円未満が21.4%、24,000円以上26,000円未満が20.4%、26,000円以上28,000円未満が7.9%、28,000円以上が6.7%となつている。基本給与額の最高は35,000円、最低は12,000円となつているが、基本給与の低いところでは派遣手当等の各種手当が他事業場に比して多額に支給されており、実質手取額は、いずれも20,000円をこえている。

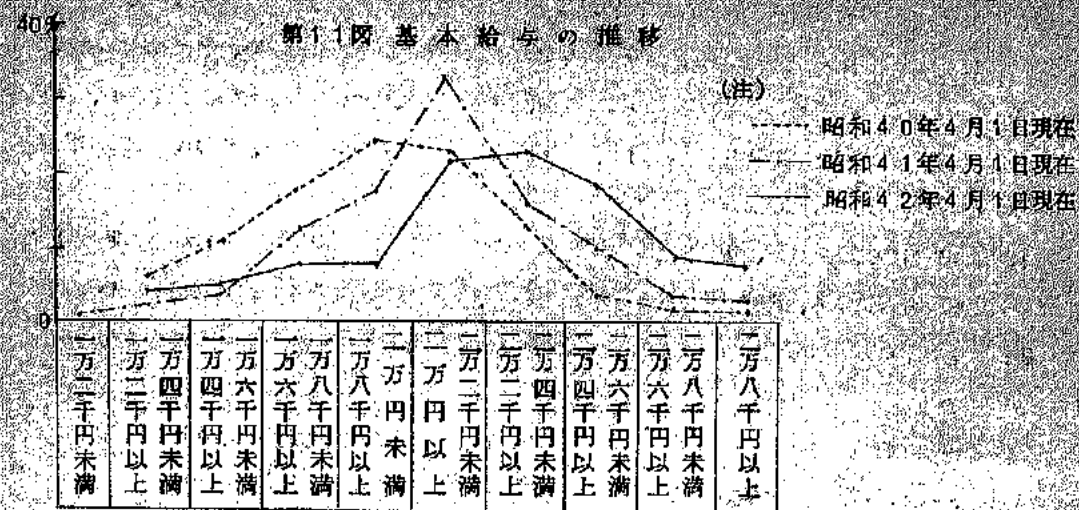
基本給与の昇給は年に1面という事業場が多くその額は事業場により異なるが年に400円から4,200円の巾で昇給しており、平均すると約1,300円となる。

ロ 基本給与の推移

基本給与額は本制度の実施当初は10,000円 (日額400円) であつたが、その後ホームヘルパーの動向に伴う昇給や初任給の上昇等に影響されて、年々高くなる傾向にある。

第10図 基本給与別実施事業場数





第11図によれば、昭和40年4月現在においては、18,000円以上20,000円未満の事業場が最も多いが、41年4月現在では40年同月より2,000円高い20,000円以上22,000円未満の事業場が、又42年4月現在では41年同月現在より更に2,000円高い22,000円以上24,000円未満の事業場が最も多くなっている。なお、42年4月現在においては、前2カ年に比して、24,000円以上を支給する事業場の増加がめだち、総数の殆どを占めるにいたった。

(4) 各種手当

多くの事業場において、基本給のほか各種の手当が支給されている。最も多くの事業場で支給されているのが食事手当であるが、これ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、かつ社外勤務の労働態様から事業場の厚生施設(食堂)を利用できないということにもよっている。その額は1ヶ月当り1,000円の固定額を支給している例が最も多いが、1日当り100～200円を支給している事業場もある。

食事手当に次いで多いのが派遣手当であり、1日当り100～200円を支給する事業場が最も多く1ヶ月5,000円の固定額を支給している事業場もみられる。

前記2種の手当は、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場により家族手当、住宅手当、暖房手当、理容手当、通勤手当、暫定手当、勤務地手当等一般従業員と同様各種の手当が支給されている。

9. 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、事業場からは従業員の家庭生活に安定をもたらす、家事的自由による休暇、欠勤が少なくなり、また職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、事業場によっては制度運営上あるいはホームヘルパーの労働

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記6の(3)のところでも述べたとおり、各事業場間にはかなりの差がみられ年間30%前後のところもある。派遣率が低率になる原因の主なものに従業員とその家庭に対する広報の不足である。制度が始められてもそれを知らなかつたり、内容に対する理解不十分のために利用されないといふことが起りうるからである。その方法としては次のようなものが事業場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、派遣が低率であつても、「制度がうまくいっていない」とは、概に言えない事業場がありそれはその従業員の世帯数及び家族構成等によつて、一定以上の派遣率を期待できない場合であつて、現に「派遣率は低いけど制度はその目的を十分に果していると思う。」と報告している事業場もみられる。

派遣の低率で苦慮している事業場がある一方では、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増進に留意する他、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る事業場もあるが、このような閉鎖的な主婦の意識をかえる啓蒙をはしめとして、本制度の趣旨、内容の広報を徹底することによつて、新しい利用者の開始にこころを要する。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つて、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つては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場や、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場や、遠距離派遣の場合に限って事業場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、慎重にとりあつたべきであつて、むしろヘルパーの始・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間でトラブルが起こることも考えられるので、多くの事業場においては、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なのである。

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つた居住地の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定期的にかなりの繁閑をみている事業場がある。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つて調整するとか、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、事業場からの要請によつて、その事業場の従業員家庭へホームヘルパーを派遣するというもの）等を希望する事業場もかなりみられる。

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る。例えば事業場の行なうものとしては、社員やその専業主婦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、自主的な企画によつて、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聞く研修会などを年に数回もつている。

(2) ホームヘルパーの労務管理について

イ 事業場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つ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。多くの事業場においては、勤務報告書によつ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ヘルパーのとり扱いも本制度運営上むづかしい問題をふくんでいる。各事業場何れも事業場に出社させ、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、事業場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ず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）を与えている事業場が多いが、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場ともこの問題に対しては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必ず社内勤務の日としたり、定規、不定規健康診断を受けさせるとか、予防接種、検便などを積極

Ⅰ 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、次表のとおりである。

次表 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) 標準家事作業の構成 (3) 標準家事作業実習	2.8	1.4	1.4
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	1.4	0	1.4

(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

42年9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1,400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施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場や補充増員の事業場に就職しているが、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。

才8表 ホームヘルパー養成講習実施状況

(42年9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9月 現在
北 海 道				○		○	○	
群 島						○		
宮 城						○	○	
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

附表1 事業内ホームヘルプ制度実施事例

(昭和42年9月10日現在)

事業場	業 種	従業員数 (世帯数)	制度担 当 部 局	ホームヘル パー 数	利 用 料 ()は時間外1時間当り
A	船舶諸機械造改修業	14,724 (8,735)	福祉課	9人	300円 (2時間以内 50)
B	銀 行 業	10,666 (3,143)	厚生課	8	300 (50)
C	ビール、水物製造販売業	565 (169)	労務課	1	300 (100)
D	百貨店業	3,792 (840)	厚生課	2	300 (50)
E	公 務 (地方事務)	4,105 (1,200)	県総務部 人事課	1	300 土曜 150
F	電 気 事 業	8,868 (4,172)	共済会本部	2	200
G	新聞発行業	896 (467)	厚生課	1	200 (50)
H	電 信 電 話 業	2,406 (1,658)	厚生課	2	250 (50)
I	異業種の地域事業主団体	15,000 (5,000)	協 会 事 務 局	1	500 (100)

派遣期間 の 限 度	身 分	労働時間	基本賃金 給与最低	そ の 他	制度開 始年月
6日	社員	8:00 17:00	23,700 23,100	派遣手当 1日 100円 通勤手当実費 賞与年2回	3.3.1
6	嘱 託	9:00 17:00	25,700 24,000	食事手当1,000円 通勤手当 実費 作業衣類入補助 入社年 度1,100円 次年度より4, 500円~2,000円、月給年1 回800円 賞与年2回10,570円 ~9,450円	3.7.6
6	ホームヘルパー	9:00 17:00	24,500	派遣手当 1月 1,000円 賞与年2回 9,400円	3.7.6
6	嘱 託	9:00 17:30	30,000 28,000	食事手当 派遣手当1日130 円 通勤手当実費 月給年1回 2,000円 賞与年2回9,500円	4.0.9
6	共 済 組 合 職 員	8:30~17:15 土曜 8:30~12:00	26,500	通勤手当実費 派遣手当 1日 150円 給与当県職員に準ず	4.1.4
5	共 済 会 嘱 託	9:00 18:00	日 給 935	賞与年2回 1回当り約60日分	3.6.6
6	嘱 託	9:00 17:00	25,850	交通費実費支給	3.9.9
6	共 済 会 職 員	8:00 17:00	24,800 23,800	食事手当 月 1,000円 通勤手当実費 月給年1回 2,800円 賞与年4回13,640円~13,09 00円	3.6.1
7	職 員	9:00 18:00	25,000	通勤手当実費	4.2.9

附表2 産業別実施事業場数

(昭和42年9月10日現在)

産 業 別	事 業 場 数	%
製 造 業	124	51.8
食 料 品 製 造 業	13	5.4
織 維 工 業	1	0.4
パルプ・紙・紙加工品製造業	3	1.3
出版・印刷・関連産業	6	2.5
化 学 工 業	19	7.9
ゴム製品製造業	3	1.3
窯業・土石製品製造業	7	3.0
鉄 鋼 業	13	5.4
非鉄金属製造業	1	0.4
金属製品製造業	3	1.3
機械製造業	13	5.4
電気機械器具製造業	16	6.7
輸送用機械器具製造業	19	7.9
精密機械器具製造業	6	2.5
そ の 他	1	0.4
建 設 業	3	1.3
卸売業・小売業	18	7.6
金融保険業	58	24.3
運輸通信業	5	2.1
電気・ガス・水道業	14	5.9
サービス業	2	0.8
飲 業	2	0.8
公 務	13	5.4
計	239	100.0

附表3 利用料別実施事業場数

(昭和42年9月10日現在)

利 用 料	事 業 場 数	
	実 数	%
無 料	6	2.5
1000～1999円	8	3.3
2000～2999	125	52.3
3000～3999	76	32.6
4000～4999	10	4.2
5000円	12	5.1
計	239	100.0

附表4 ホームヘルパー基本給与別実施事業場数

(昭和42年9月10日現在)

基 本 給 与 額				事 業 場 数	
月 額	事業場数	日 額	事業場数	実 数	%
12000円以上		500	1		
	4	510	1	8	3.3
14000円未満		550	2		
	5	560	1	10	4.2
		600	4		
16000		640	3	16	6.6
	12	650	1		
18000		720	1	17	7.1
	15	746	1		
20000		850	1	53	22.4
	51	875	1		
22000		910	1		
	47	935	1	51	21.4
		950	2		
24000		1000	2	49	20.4
	47				
26000					

産 業 別	事 業 場 名	都府県名	産 業 別	事 業 場 名	都府県名
鉄 鋼 業	大鉄工業㈱	大 阪	鉄 鋼 業	㈱片山鉄工場	大 阪
	大同鉄鋼㈱	愛 知		㈱探査シボリ製作所	静 岡
そ の 他	東京支社	東 京	そ の 他	不二サツシ工業㈱	神奈川
	東洋鋼板㈱	東 京		オリンパス光学工業㈱	東 京
そ の 他	トビー工業㈱東京製造所	東 京	そ の 他	キヤノンカメラ㈱	東 京
	神奈川製造所	神奈川		ジエマー㈱	東 京
そ の 他	豊橋製造所	愛 知	そ の 他	シチズン時計㈱	東 京
	西陣着尺織物工業組合	京 都		東光精機㈱	大 阪
そ の 他	大昭和製紙㈱	静 岡	そ の 他	大日本スクリーン製造㈱	京 都
	白老工場	北 海 道	そ の 他	中原工場協同組合	神奈川
そ の 他	三島製紙㈱ 原田工場	静 岡		松戸工業会	千 葉
	㈱学習研究社	東 京	そ の 他	木内建設㈱	静 岡
そ の 他	㈱京都新聞社	京 都		清水建設㈱	東 京
	㈱神戸新聞社	兵 庫	そ の 他	㈱竹中工務店 大坂本店	大 阪
そ の 他	㈱中国新聞社	広 島		㈱伊勢丹	東 京
	㈱西日本新聞社	福 岡	そ の 他	㈱松坂屋 名古屋店	愛 知
そ の 他	中西写真製版印刷㈱	北 海 道		大 阪 店	大 阪
	三馬ゴム㈱	北 海 道	そ の 他	伊藤忠商事㈱	大 阪
そ の 他	栄田ゴム工業㈱	兵 庫		東京支社	東 京
	東洋ゴム工業㈱	大 阪	そ の 他	三菱商事㈱	東 京
そ の 他	旭硝子㈱	東 京		大坂支社	大 阪
	千葉工場	千 葉	そ の 他	丸紅飯田㈱	大 阪
そ の 他	鶴見工場	神奈川		東京支社	東 京
	小野田セメント㈱	東 京	そ の 他	主婦の店ダイエー	兵 庫
そ の 他	東京本部	東 京		東京出版販売㈱	東 京
	札幌生コンクリート㈱	北 海 道	そ の 他	㈱日興商会	兵 庫
そ の 他	佐治タイラー㈱	愛 知		東京ダイハツ自動車㈱	東 京
	品川白炭石㈱ 岡山工場	岡 山	そ の 他	東京マシナ販売㈱	東 京
そ の 他	日本陶器㈱	愛 知		㈱サンタオート 名古屋	愛 知
	古河電気工業㈱	千 葉	そ の 他	東洋棉花㈱	大 阪
そ の 他	千葉電線製造所	千 葉		(東洋棉花㈱共済会)	

産 業 別	事 業 場 名	都府県名	産 業 別	事 業 場 名	都府県名
卸売業・小売業	東洋棉花㈱ 東京支社	東 京	卸売業・小売業	日本銀行 神戸支店	兵 庫
	(東洋棉花㈱共済会)			㈱広島銀行	広 島
卸売業・小売業	名古屋支社	愛 知	卸売業・小売業	㈱三井銀行	東 京
	(同上)			名古屋支店	愛 知
卸売業・小売業	㈱京都銀行	京 都	卸売業・小売業	大阪事務所	大 阪
	㈱臨和銀行	東 京	卸売業・小売業	㈱三菱銀行	東 京
卸売業・小売業	名古屋支店	愛 知		札幌支店	北 海 道
	大阪事務所	大 阪	卸売業・小売業	横浜支店	神奈川
卸売業・小売業	㈱神戸銀行	兵 庫		名古屋支店	愛 知
	東京事務所	東 京	卸売業・小売業	京都支店	京 都
卸売業・小売業	㈱埼玉銀行	埼 玉		大阪事務所	大 阪
	㈱三和銀行	大 阪	卸売業・小売業	㈱横浜銀行	神奈川
卸売業・小売業	名古屋支店	愛 知		㈱近畿相互銀行	大 阪
	東京職務部	東 京	卸売業・小売業	㈱幸福相互銀行	大 阪
卸売業・小売業	福岡支店	福 岡		㈱名古屋相互銀行	愛 知
	㈱住友銀行 東京事務所	東 京	卸売業・小売業	㈱兵庫相互銀行	兵 庫
卸売業・小売業	名古屋支店	愛 知		㈱福徳相互銀行	大 阪
	大 阪 支 店	大 阪	卸売業・小売業	㈱日本長期信用銀行	東 京
卸売業・小売業	広島支店	広 島		日本信託銀行㈱	東 京
	福岡支店	福 岡	卸売業・小売業	三井信託銀行㈱	東 京
卸売業・小売業	㈱十一銀行 本店	東 京		㈱日本輸出入銀行	東 京
	名古屋支店	愛 知	卸売業・小売業	(㈱日本輸出入銀行共済会)	
卸売業・小売業	大阪事務所	大 阪		㈱北海道拓殖銀行本店	北 海 道
	㈱大和銀行 本店	大 阪	卸売業・小売業	東京事務所	東 京
卸売業・小売業	東京事務所	東 京		朝日生命保険相互会社	東 京
	㈱東海銀行	愛 知	卸売業・小売業	千代田生命保険相互会社	東 京
卸売業・小売業	関西職務部	大 阪		明治生命保険相互会社	東 京
	㈱東京銀行	東 京	卸売業・小売業	日本火災海上保険㈱	東 京
卸売業・小売業	大 阪 支 店	大 阪		大和証券㈱	東 京
	日本銀行 大 阪 支 店	大 阪	卸売業・小売業	大 阪 支 店	大 阪
卸売業・小売業				山一証券㈱	東 京

産 業 別	事 業 場 名	都府県名	産 業 別	事 業 場 名	都府県名
金 融 保 険 業	山一証券 大阪支店	大 阪		東邦瓦斯 船	愛 知
運 輸 通 信 業	国際電信電話 大阪支社	大 阪	サ ー ビ ス 業	朝日新聞 岡山支店	岡 山
	日本航空 大阪支店	大 阪		神戸医師協同組合	兵 庫
	オペレーションセンター	東 京	飲 業	帝国石油 船	東 京
	広島海運 船	兵 庫		松島炭酸 船	長 崎
	横浜港湾作業 船	神奈川		三菱石油 船	岡 山
電 気 ・ ガ ス ・	関西電力 船	大 阪	公 務	埼玉県庁 (県職員互助会)	埼 玉
水 道 業	(関西電力共済会館本部)			千葉県庁 ()	千 葉
	京都支店	京 都		静岡県庁 ()	静 岡
	(関西電力共済会館)			福井県庁	福 井
	姫路支店	兵 庫		(県職員共済組合)	
	(同 上)			埼玉県警察本部	埼 玉
	九州電力 本店	福 岡		(県警察職員福利厚生会)	
	(九州電力共済会)			千葉県警察本部	千 葉
	北九州支店	福 岡		(千葉県旭光会)	
	(同 上)			静岡県警察本部	静 岡
	佐賀支店	佐 賀		(県警察職員互助会)	
	(同 上)			兵庫県警察本部	兵 庫
	長崎支店	長 崎		(県警察職員互助会)	
	(同 上)			埼玉県教育委員会	埼 玉
	熊本支店	熊 本		(県教職員互助会)	
	(同 上)			福井県教育委員会	福 井
	大分支店	大 分		()	
	(同 上)			京都市役所	京 都
	宮崎支店	宮 崎		(市職員厚生会)	
	(同 上)			神戸市役所	兵 庫
	鹿児島支店	鹿 児 島		(市職員共助組合)	
	(同 上)			西宮市役所	兵 庫
	大阪ガス 船	大 阪	そ の 他	(市職員共済会)	
	東京ガス 船	東 京		一宮勤労協会	愛 知
				三菱広船協力会	広 島