



看家広報

●人々の暮らしと人生を応援!

はなえみ

2022

隔月刊
5月号

NO.144

公益社団法人 日本看護家政紹介事業協会

◆ Special Interview

IT活用の長命時代には 「人をケアする人」が尊重されていく。



ケアする人は元気で長命!「人生後半の最適職種」をアピールしよう。

株式会社リクルート HR統括編集長 藤井 薫さん …1

● ZOOM UP …6

業界の魅力づくりに重要なワーク・ライフ・バランスの視点

● MOVEMENT ① …7

自民党委員会に戸荻会長らが出席し、家政婦(夫)の利用拡大に向けた活発な意見交換が行われた。

● MOVEMENT ② …8

新型コロナウイルス感染症予防対策パンフレットや家事支援サービス事例集が完成!ご活用ください。

● INFORMATION …9

令和3年度 寄付者の皆様



花知識 ◆ スイートピー (和名: ジャコウエンドウ)

● 甘い香りを持つパステルカラーの透明感ある優しい印象の花で、園芸品種(開花期: 4月下旬~6月中旬)や切り花として親しまれるとともに、アレンジメント、ウエディングブーケ等の花束にも用いられ、プレゼント用の花として知られています。

1695年に修道僧のクパーニに発見された後、イギリスで園芸植物として発展し、19世紀後半から多彩な品種が誕生しました。

イギリスが大英帝国として輝いた20世紀初頭の王であったエドワード7世のアレクサンドラ王妃が愛した花で、エドワード朝を象徴する花となっています。

日本では、ユーミンが作曲し松田聖子が歌った『赤いスイートピー』の唄があり、国内認知が広がりました。

花ことばから送別会の花束となることの多い花です。

● 花ことば: 門出、別離、ほのかな喜び、やさしい想い出

● 植物分類: マメ科つる性の一年草、または宿根草

● 原産地: イタリア・シチリア島

◆ Special Interview

IT活用の長命時代には 「人をケアする人」が尊重されていく。 ケアする人は元気で長命!「人生後半の最適職種」をアピールしよう。

株式会社リクルート HR統括編集長

藤井 薫さん

半数の人が働く喜びを
感じていない

— 藤井さんは、リクルートで転職サービスの多様なメディアにおけるコミュニケーションをプロデュースしてこられ、リクルートワークス研究所の研究者も経験しながら、30年以上にわたって「仕事」や「働き方」を研究されています。藤井さんは人と仕事のいい関係とはどのようにお考えですか。

藤井さん:「働」という漢字を見つめると、人、重なる、力という言葉が見えてきます。つまり、「働く」という言葉には、多くの人と力を重ねながら力を発揮するという意味が込められているのです。そして、よい重なりがあればあるほど大きな力が発揮できるということだと思います。ところが残念ながら、今の日本は重なり方がうまくいっていない。それが調査からも見えています。リクルートでは毎年約5000人の働く方々を対象に「働く喜び調査」を行っています。「働く喜びは必要か」という質問に対し、84%が「必要だ」と答えている一方、「この1年間で働く喜びを実感したか」という質問に対しては、「実感した」と答えたのは42%。なんと半数にまで減っていました。(下図)

これは大変象徴的で、日本の「働く」がうまくいっていない。「重なり」がうまくいっていないのです。

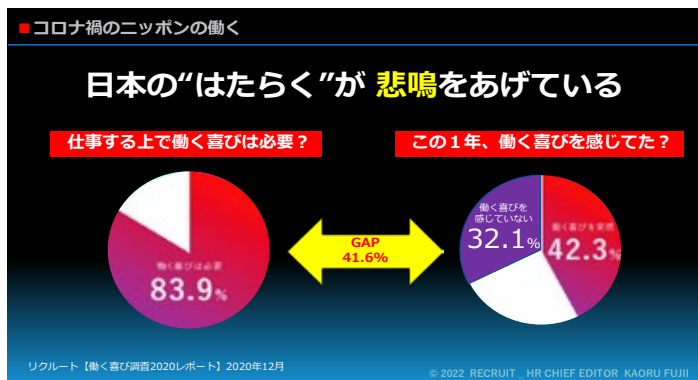


お互いに対価を払って
得意なことを交換する

私は4つのPと言っているのですが、働くためには①Purpose(目的)、②Profession(特性)、③People(人)、④Privilege(特権)とのよい重なりが重要です。

たとえば、会社の理念=Purposeが自分のやりたいこととうまく重なっていない、自分の才能や持ち味=Professionが仕事の内容と重なっていない、人と人=Peopleとの関係がうまくいっていない。そして、制度や待遇、教育など、いろいろな仕事に関する特権=Privilegeが、自分の事情に合っていない。

このように、4つのPと働く人との重なりが壊れて



▲図①

▶ 藤井薫(ふじいかおる)さんプロフィール:

1988年にリクルート入社後、人材事業の企画とメディアプロデューサーに従事し、TECH B-ing 編集長、Tech 総研編集長、アントレ編集長などを歴任する。2007年から政策企画室調査室、リサーチグループ、コンテンツマーケティンググループ等兼務。14年からリクルートワークス研究所 Works 兼務。2016年4月、リクナビNEXT 編集長就任。2019年4月、HR 統括編集長就任。リクルート経営コンピタンス研究所兼務。著書に『働く喜び 未来のかたち』(言視舎)。

※1:1990年代半ば以降に生まれた世代。特徴の一つに、物心ついた頃にはスマホやSNSが身近にある環境に育ったことなどがある。

いることが、働く喜びを実感できない原因だと考えられます。

働くモチベーション(意欲)を高める 5つのポイント

—— Z世代※1の若者たちは就職しても3年以内に辞める人が多いと聞きます。当事業所にもさらに働く意欲を高めてほしい20代の従業員がいます。彼らが働く喜びを高めるヒントをいただけますでしょうか。

重なりがうまくいっていないのは、個人のせいだけでなく会社のせいだけでなく、両者の関係性にあるのだと思います。心理学者のJ・リチャード・ハックマンと経営学者のグレッグ・R・オルダムが考えた、ハックマン=オルダム・モデルという理論があります(図②)。この理論では、どんな人でも働くモチベーション(意欲・やる気)には次の5つが必要だと示しています。

- ①仕事の重要性
- ②仕事の多様性
- ③仕事の完結性
- ④仕事の自立性
- ⑤フィードバック

①は、この仕事が重要だと感じられるかどうか。②は、単純作業ではなく、いろいろなスキルや能力を多様に広げることができる仕事かどうか。③は、自分のやっている仕事が組織の部分の歯車ではなく、全体の役に立っていると実感できるかどうか。そして、残り2つが重要な要素なのですが、④は、どれだけ自分の裁量で仕事ができるかどうか。⑤は、たとえばお客さんから「ありがとう」と言われたり、上司や同僚から評価されるといったことです。これらの5つが満たされていないと、何のために働いているのかわからない、満足感が得られないということになってしまいます。

先ほどZ世代の話がありましたが、その方たちの働き甲斐は、世代というよりは5つの項目が満たされているかどうかによるのではないのでしょうか。

▶ 図②



モチベーションと 仕事の満足度の関係

5つの要素がどれだけ満たされているかを「モチベーションポテンシャルスコア」(MPS)といいます。このスコアと仕事の満足度の関係を表したのが次のページの図③です。

右上に行くほど、仕事へのモチベーションが高く、満足度も高い。左下に行くほど仕事のモチベーションも満足度も低い。モチベーションが上がれば仕事の満足度も上がることを表しています。これに職種がプロットされています(図③)。

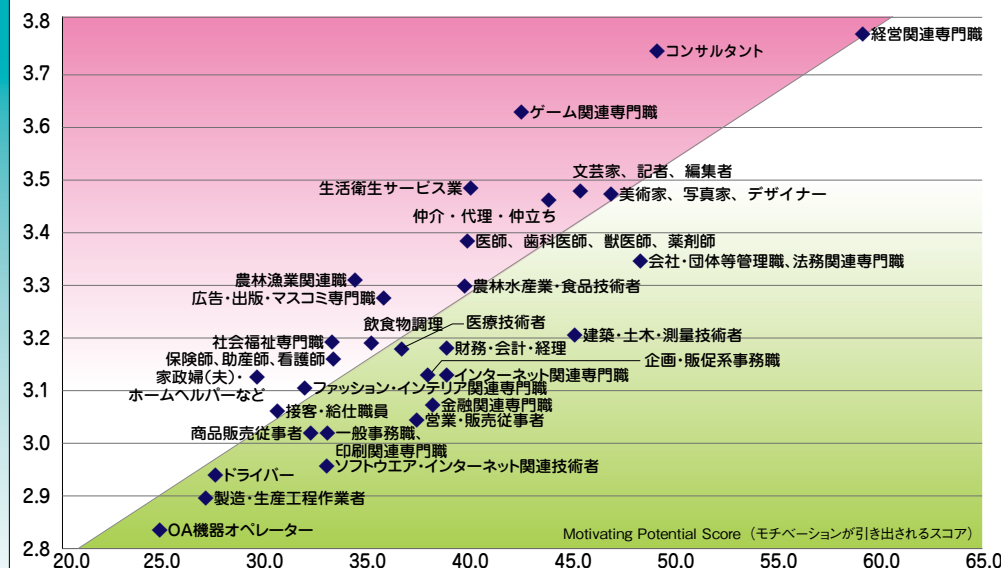
OA 機器オペレーターなど、残念ながら左下にプロットされている職種がある一方、右上にプロットされている職種もあります。編集者や経営者など、自分の裁量で働ける職種はモチベーションも高く満足度も高い。ただ、このグラフを見るときに気を付けなければならないのは、その職業自体がモチベーションが低いと決めつけてはいけません。機械的で単純な作業をしている人でも、自分の仕事が生かされていると実感できているとか、人から「ありがとう」と言われるなど、5つの要素を満たされていれば、高い満足度を示す場合もあります。

ハックマン=オルダム・モデル

働く意欲を高めるためには、次の5つの要素が必要

仕事の重要性	仕事の多様性	仕事の完結性	仕事の自立性	フィードバック
自分がやっている仕事は重要な仕事だと感じられる。	単純作業ではなく、仕事を通じていろいろなスキルや能力を広げられる。	自分の仕事の一つではなく、会社全体の役に立っていると感じられる。	やらされ仕事ではなく、自分の裁量で仕事ができる。	周囲からほめられたり、感謝されるなど、自分のがんばりが認められる。

▶図③ MPSと仕事満足度の関係：
ワークス研究所「全国就業実態パネル調査」
(2016年)



企業寿命が短命化し、 職業寿命が長期化

——人生100年といわれる時代ですが、労働市場は今後どうなっていくのでしょうか。

今、労働市場の変化がいくつかあり、注目すべきは、「企業寿命の短命化と個人の職業寿命の長期化」です。1960年代ごろは、企業の平均寿命は60年くらいでしたが、1960年代から2020年代までの間にどんどん短命化し、今では企業の平均寿命は20数年ともいわれています。創業してもすぐ倒産したり買収されたりして、すごい勢いで短命化しています。日本の旧来の大企業が外国資本の傘下になったり、分割されています。米国の大手電機メーカーも、今は金融、ヘルスケア、医療など事業内容が大きく変化しています。また、コンビニのスイーツが2週間で商品が入れ替わるなど、商品が短命化しています。今は第3次産業といわれるサービス業が経済の中心になっています。サービス業は熱しやすく冷めやすく輝き続けるためにはすごい勢いでの変化が必要です。

反対に、調査をすると働く人の方は元気なうちは、70、80、100歳まで働きたいという声もあります。20歳から働き始めて80歳まで働くとしたら60年あります。つまり、企業の寿命の3倍は働くことになります。同じ会社で働くのではなく、転職をして様々な仕事をするのが当たり前になります。職業寿命が長くなるので学びなおしや新しい分野の勉強、新たなスキルが必要になり常に自分の能力をアップデートする。自己変容しながら自己成長していく。こういうことが今後とても重要になります。そして、そうやって変わり続けられる人はいくつになっても転職市場で需要があるのです。

——家政婦（夫）業界も高齢化が進んでいます。

当事業所でも平均年齢が70歳を超えました。

日本だけでなく10年後には中国もヨーロッパも長命のエイジング社会になります。世界人口ももう少してピークアウトして減少に転じることがわかっています。

しかし、これからの60代、70代は、スマートフォンもQRコードも使いこなせます。50年前のエイジング社会とは明らかに違います。また、パラリンピックで車椅子ラグビー、義足のランナーなどパラアスリートのパフォーマンスに驚かされましたが、テクノロジーによって障がい者や高齢者の能力を拡張できる時代になりました。エイジング時代には、人材の定義も変わってくるかもしれません。

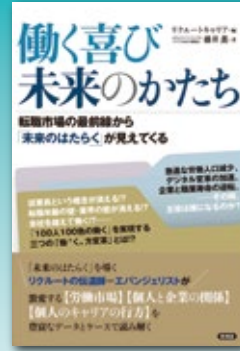
私の両親は老々介護で大変な思いをしましたが、今後は、かなりの部分をテクノロジーやシステムが支援するようになるでしょう。10年もすればすごく変わっているのではないのでしょうか。

——それでも人間にしかできないケアは残りますね。高齢社会が進むとますます家政婦（夫）の需要も高まると思われませんが、人材確保をするにはどうすればいいのでしょうか。

先ほど、4つのPという話をしましたが、雇う側、働く側が、4つのPについてきちんと対話していかなければならないと思います。家政婦（夫）という仕事が、地域の中でどのように役立っているのか、この仕事でどのようなスキルが身につくのか、希望のある将来や夢が描けるように語り合うことが必要です。

「ゴール・ロール・エール・ループ・ ルール」で才能を開花させる

——人材の確保も大変ですが、長く働いてもらうために、私たちは働く人にどのように接していけ



『働く喜び未来のかたち—転職市場の最前線から「未来のはたらく」が見えてくる』
 編集：リクルートキャリア
 著者：藤井 薫
 発行：言視舎
 定価：1,980円

ばいいでしょうか。

図④は、個人の才能を開花させるうえで重要なポイントを、わかりやすく「ゴール・ロール・エール・ループ・ルール」という言葉でまとめています。(右下 図④)「ゴール」とは目標設定のことで、この仕事の目的は何か、将来のイメージを示すことです。「ロール」とは職務分担のこと。この会社にはどのような職務があって自分はどのような役割が与えられるのかをはっきり示すことです。これがわからないまま就職してしまうと「こんなはずではなかった」ということになる。「エール」は達成支援のこと。個人が目標を達成するためにさまざまなアドバイスをしたり、困っていることがあれば励まし応援する。「ループ・ルール」とは、仕上げ検証のこと。「この3か月、やってみて、どうだった?」と振り返ってあげて、「どんな能力がついた? 何を学んだ? 反省点は?」と、これまでの成果を検証する。そして、3年後、5年後、10年後にはどのような成長ができるのか、キャリアラダー（キャリアを築いていく道筋）を示してあげること。働く人一人ひとりとして向き合って、「ゴール・ロール・エール・ループ・ルール」を共有していかないと人は離れていきます。振り返りはとても大事で、ラグビーのトップチームは1試合の中で何度もこれを繰り返しています。日本の企業はそのあたりをあいまいにしてきたのではと思います。

——確かに、フィードバックはあまりされていないかもしれません。「あなたはこんないい仕事をしている」としっかり評価してあげて、次の目標を示してあげることが大事ですね。

振り返りのときに気を付けたいのは、2つほめて1つだけ、もっとこうすればよくなるという助言をする。そうすれば、もっと才能の花が開いていきます。

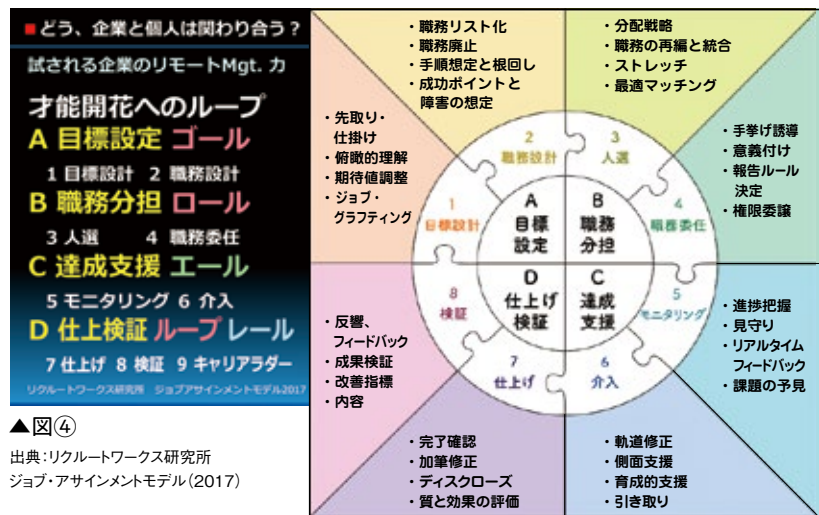
働く意欲をそぐ「無理・ムラ・無駄」はIT導入で解決しよう

——当事業所でも今後はITを活用して業務の効率化を図りたいと思いますが、どのようにITを活用していけばいいでしょうか。

仕事をしていて、モチベーションが下がる大きな要因は、無理・ムラ・無駄だといわれています。無理をして働きすぎると心身に悪影響を与えてしまう。仕事の繁閑の差=仕事のムラがあると予定を立てづらく、計画的に休めないなど不満がたまります。同じ作業のやり直しなどの無駄はストレスになる。ITの活用は、無理・ムラ・無駄を最小限にできる可能性があります。たとえば、同じ情報を手書きして、パソコンで清書して、また別のパソコンに転記して、といった無駄な作業はIT化によって1回ですむようになるとか、クラウド環境で仕事を分散共有することで一人の人に業務が集中しないようにするなど、いろいろな工夫が可能です。

金銭的報酬だけでなく能力報酬、社会的報酬を上げることが大事

——今後独居老人が増え、一人で最期を迎える方



※2:ガテンは、リクルートから出版されていた求人情報誌の名称。1991年9月創刊。土木・建築・ドライバー・調理師・メカニック等、いわゆるブルーカラーに特化した求人情報の提供を行っていた。2009年に休刊となっている。発行部数は4万2000部。

※3:修身齊家治國平天下(儒教)。自らの行ないを正しくし、家庭を整え、國家を治め天下を平らかにする。



たちも増えるでしょう。そういう方々にとって家政婦(夫)は頼りになる存在です。この人材を増やしていくにはどうしたらいいでしょうか。国の補助で報酬を上げることも必要ではないでしょうか。

報酬はお金だけではなく3つあるといわれています。1つはやはり「金銭報酬」。2つめはスキルが得られるという「能力報酬」。家政婦(夫)の仕事をする中で、どのようなスキルが上がるのか。能力報酬を明確にすることがモチベーションにつながります。もちろん資格制度も効果的で、その資格の認知度やプレステージが上がればさらに効果的です。3つめは社会の役に立ち、人から尊敬されることで得られる「社会的報酬」です。「家政婦(夫)をやっているらっしゃるんですね」と社会からリスペクトされるような認知を作っていくことが重要です。

私は、『ガテン』※2という、いわゆるブルーカラーを対象とした求人情報誌を作っていました。大工や土木・建築分野、ドライバー、調理師、メカニック系など、従来社会的地位が高いとは思われていなかった職種の状態を、『ガテン』によって向上できた。つまり、社会的報酬を上げることができたと自負しています。

家政と国政は根っこは同じ。家政が できなければ優れたリーダーにはなれない

——家政婦(夫)の社会的評価を上げるにはどうしたらいいでしょうか。

家政婦(夫)さんの家政という言葉には、家の中の政(まつりごと)という意味があります。

家政とは、家の中の平和や健康、清潔を保ち、家族の成長を司ることです。

家庭は社会の最も小さな単位であり、それが大きくなれば国家になります。家政と国政はもとをただせば同じなのです。※3

日本では、家政とビジネスとは全く別のものだと理解されています。だから男性はビジネスさえしっかりしていれば家庭を顧みなくてもいいと思いがちです。しかし、欧米では、家政をうまくできない人がビジネス界で成功するはずがない、リーダー失格とみなされます。

國家の安寧は、家庭の安寧から始まる。つまり、家政から始まります。家政はとても重要なのです。

「ケアする人」は高齢になっても 生き生きと元気でいられる

——そう考えると家政婦(夫)の仕事にもっと誇りを持っていいですね。

世界の富豪たちに「大金を払っても欲しいものは?」と聞くと「ケア」というキーワードが浮かび上がってきます。ケアとは看護の「看」で、「看」の字は「手」と「目」という漢字からできています。手で背中をさすって自分のことを見てくれる。そういう「ケア」が求められているのです。大企業の社長も、取り巻きはいつでも「ケア」をしてくれる人はいない。多くの人が欲しがっている、とても大事な領域だと思います。

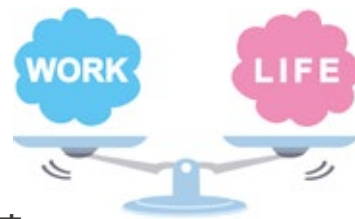
——ITの時代だからこそ、人の「ケア」の力が大切ですね。

NHKの番組で、高齢になっても元気な人の生活パターンを調査した結果が紹介されていましたが、元気な高齢者にはいくつかの共通項があり、1つは「図書館によく行っている」。知的な好奇心が旺盛ということだと思います。もう1つは、「人のお世話をしている」。人に限らずペットでも植物でも、ケアする人は元気で長生きできる傾向があるということです。家政婦(夫)の仕事も人のお世話をする仕事ですよ。

——今日は多くのヒントと元気になれるお話をたくさんお聞きできました。ありがとうございました。

(インタビュー／編集委員・古賀道 写真／渡邊英昭)

業界の魅力づくりに重要な ワーク・ライフ・バランスの視点



「ワーク・ライフ・バランス」は、内閣府により「仕事と生活の調和」と定義されています。仕事と私生活のバランスの取れた状態のことで、日本の少子化・人不足に対応するため、経済界をはじめ日本社会全体で、多角的な取り組みが行われてきています。

ワーク・ライフ・バランスが重要になっている背景

このワーク・ライフ・バランスが必要とされている背景には、団塊世代の大量リタイアや少子化などによる各業界での人材不足が関係しています。仕事と私生活を両立させた働き方を実現できてこそ、仕事への参入や継続が可能になるからで、昨今の経済界ではWEB会議やテレワークの浸透が進み、週休3日制の企業も現れ始めています。

看護・家政紹介事業の業界イメージ・職業イメージを向上させるためにも、このワーク・ライフ・バランスの視点は重要です。

<事業経営を行う側にとってのメリット>

- ①作業効率・生産性向上のチャンスを作り出せる
今までの仕事の棚卸しをして、時間内の作業効率や生産性の向上を推進できる。
- ②仕事のイメージアップと優秀な人材の確保
仕事と私生活の充実が可能な仕事であることを

アピールする。職種のイメージアップが可能になるので、人材確保をする上でプラスになる。

<働く側にとってのメリット>

- ①仕事と私生活のメリハリがつき、心身のコンディションを整えて仕事に臨めるため、仕事に対する意欲が向上し、能力向上を推進できる。
- ②介護や子育て等ライフステージに合わせた働き方が可能になるので仕事を継続しやすくなる。

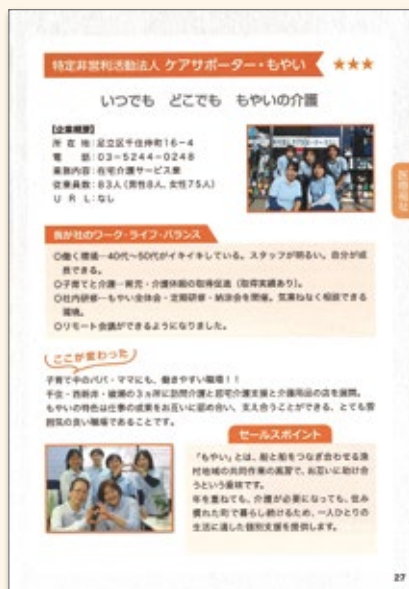
ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での5つの重要ポイント

仕事や職場環境を改善しながら魅力づくりを推進していくため以下の5つのポイントを確認し、実践していきましょう。

- ①業務や体制の見直し ②残業時間の削減 ③休暇取得率の改善・促進 ④フレキシブルな勤務を導入 ⑤福利厚生充実（資格取得奨励金、健康・医療・美容・趣味の支援・情報交換会・制服等魅力づくり推進）

●ワーク・ライフ・バランス認定企業を目指しましょう!

東京都の足立区では、企業の価値を高めるワーク・ライフ・バランス推進企業ハンドブックが制作され、区内認定企業100社を掲載。



▲特定非営利活動法人ケアサポーター・もやい

▲株式会社トータルケアサービス加島

自民党委員会に戸荻会長らが出席し、家政婦(夫)の利用拡大に向けた活発な意見交換が行われた。

2022年3月8日、自由民主党「ベビーシッター・家政士活動推進特命委員会」が開催され、戸荻会長らが出席し、家政婦(夫)サービスの現状等について説明するとともに、国への要望を行った。

家政婦(夫)の利用促進に向けた 国の支援を要望

昨年10月の衆議院議員選挙における自由民主党の政権公約に「育児や介護をしながら働く方が多い中、ベビーシッターや家政士を利用しやすい経済支援を行います」という項目が掲げられたところですが、これを受けて自由民主党内に高市早苗政務調査会長直属の「ベビーシッター・家政士活動推進特命委員会」(委員長 あべ俊子衆議院議員)が設けられて、家政婦(夫)の活用促進に向けた議論が行われています。

当協会からは、3月8日に開催された委員会に、戸荻会長をはじめ、飯田、徳野、茂木3副会長が出席し、戸荻会長より、家政婦(夫)サービスの現状、家政士検定制度について説明いたしました。また、家政婦(夫)に対する研修の強化等により利用者がより安心して家政婦(夫)による良質なサービスを利用できるようにするための協会の取組みに対する国の支援について要望しました。

家政婦(夫)に対する さらなる社会の認知の拡大が重要

その後、出席した国会議員との間で、活発な意見交換が行われました。家政婦(夫)紹介所が全国各地で積極的に事業展開していることや求職者不足、後継者難などの課題もあることなどが紹介されるとともに、家政婦(夫)によるきめ細かなサービスは、子育て家庭や高齢者家庭などでの様々なニーズに柔軟に対応できることから、家政婦(夫)について社会によく知ってもらい、一般家庭でも気軽に利用されるようにすることが、高齢化、女性の労働参加が進む中、非常に重要であるなどの意見が出されました。

委員会では、5月にも報告書をまとめ、2023年度予算化に取り組むとのことですので、協会としては引き続き積極的に働きかけを行っていきます。



◀「ベビーシッター・家政士活動推進特命委員会」風景



新型コロナウイルス感染症予防対策パンフレットや 家事支援サービス事例集が完成!ご活用ください。

厚生労働省からの令和3年度委託事業「民間人材サービスの活用検討事業」の成果として、家政婦紹介所における新型コロナウイルス感染症予防対策をとりまとめたパンフレットと紹介事業好事例集を会員の皆様に配布いたしました。

紹介所における

感染予防対策とチェックシート

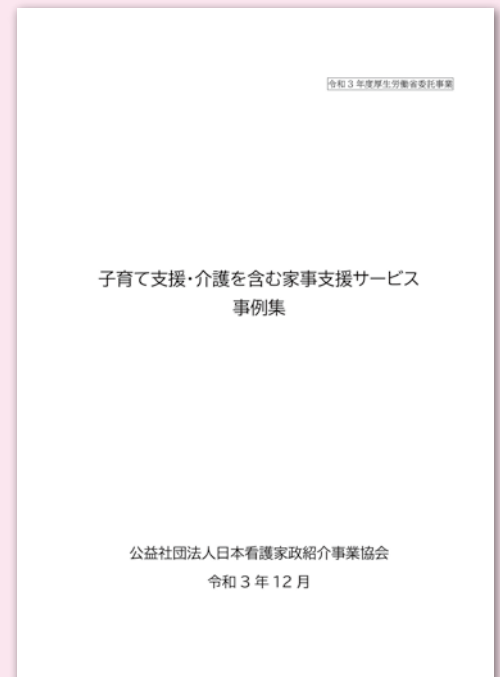
新型コロナウイルス感染症が流行する中で、各紹介所でも様々な工夫、対策を講じながら、感染防止対策に取り組んでおられるところです。厚生労働省委託事業の一環として、各紹介所へのアンケートにより、感染症対策の取り組み状況を調査し、効果があった感染防止対策として、感染予防マニュアルや説明資料を家政婦(夫)全員に配布した事例や利用者に紹介所での徹底した感染対策を説明し理解を得た事例などを紹介するとともに、「新型コロナウイルス感染症拡大防止チェックシート」を盛り込んだパンフレットを作成しました。パンフレットは全会員紹介

所に配布しておりますので、ぜひご活用いただき、感染防止に役立てていただきたいと思います。

家事サービスニーズや求職者の

変化を踏まえた事業運営の好事例集

会員紹介所のご協力をいただき、最近の家事サービスニーズや求職者特性の変化、マッチング状況、求職者の能力開発、新型コロナウイルス感染症対策などについての様々な取り組みを好事例集としてまとめました。この事例集も、全会員紹介所に配布するほか、協会ホームページでもご覧いただくことができますので、ぜひご覧いただき参考にさせていただきたいと思います。



◀▲協会ホームページ(下記のアドレスまたはQRコード)からご覧いただけます。

<http://kanka.or.jp/chosa>



令和3年度 寄付者の皆様 (50音順)

協会の事業運営のために、次の方々および匿名希望の正会員1名、特別会員1名の皆様から寄付金を賜りました。

皆様からのご芳志は、協会活動の充実、強化に活用させていただきます。厚くお礼を申し上げます。

寄付者	
秋山 公子 様	吹田看護師家政婦ワーク紹介所
明山 和子 様	白百合看護婦家政婦紹介所
飯田 信吾 様	(株)ライフケアサービスセンター
飯塚美代子 様	(株)ケアワーク弥生
内山昭一郎 様	内山家政婦看護師紹介所
梅香家利枝子様	平安看護婦家政婦紹介所
大島美代子 様	(有)おおしま
奥村 直樹 様	(株)ケアフレンドモリタ
渋谷 洋子 様	(有)加島看護婦家政婦紹介所
清水 彰子 様	信愛看護婦家政婦紹介所
高橋 和子 様	(株)グレイス・ケア

寄付者	
塚原 聰 様	宮下家政婦紹介所
土田有紀子 様	(株)都島ナース
堤 優子 様	堤看護婦家政婦紹介所
樋田 栄子 様	(有)水戸介護家事サービス
戸苺 利和 様	会長
徳野 純子 様	西神看護師家政婦紹介所
永岡 好子 様	(有)市川家政婦紹介所
古澤 洋子 様	(有)ケアサービス田之上
宮本 嘉子 様	宮本看護婦家政婦紹介所
茂木 芳枝 様	(株)モチギ

会員の皆様方には、協会の効果的かつ持続的な事業運営のため、ご寄付をお願い申し上げます。

公益社団法人である当協会への寄付金には、税法上の優遇措置が適用され、所得税(個人)と法人税(法人)の控除を受けることができます。

皆様の温かいご支援をお待ち申し上げます。

●当協会への寄付の詳細につきましては、協会ホームページ(<http://kanka.or.jp/kifu>)をご覧ください。





事業承継は今後の大きな課題です。

私は冬が苦手。風邪をひきやすいし、寒さに身体を固くしているのが疲れるし。一冬越すごとに身体の痛いところが1か所ずつ増えていきます。そんなとき老いを感じ、いつまでこの仕事を続けられるのか、と考えてしまいます。でも自分には跡取りがいけません。誰か引き継いでくれる人を見つけないと自分の代で店じまいしなないとなりません。「どうしたらいいのだろうか? 知った同業者に取引全体を引き継ぐか。家政婦とお客様をどう振り分けるか。M&A 仲介業者に依頼するか。」「辞める時期を決めたら、いつ頃から動き出したらいいのだろう? 自分の顔が広ければ様々な人に声をかけられるのだがなあ、高齢の家政婦さんばかりでは引き継ぐ人にとってメリットが少ないだろうなあ、家政婦さんやお客様に迷惑かからないようにしなければならぬし。」何も動き出さないうちからイジイジ考えてはいけないとわかっているのですが、答えは出ていません。

零細企業の(特に家族経営の)経営者って同じ悩みを抱えていると思いますが、どうされているのでしょうか? 後ろ向きな文章を寄せてしまい、申し訳ございませんでした。

(投稿者 匿名の方より)

★皆様からの投稿をお待ちしています。(掲載文の執筆者には粗品進呈!)

お便りと今号のご感想・要望など看家協会事務局(E-mail: post@kanka.or.jp)まで、メールでお寄せください。また郵送の場合は協会(下記)までお送りください。

〒162-0064 東京都新宿区市谷仲之町3-2

公益社団法人 日本看護家政紹介事業協会 はなえみ投稿係

編纂委員会 (50音順、◎印委員長)

古賀道、渋谷洋子、◎清水保人、高橋和子、宮本和明、茂木芳枝
渡邊嘉子(編集顧問)

編集後記

多様化の時代、ワークライフバランスややりたいことを重視し、希望にあった働き方や生き方を選べる社会になろうとしています。藤井薫先生(巻頭インタビュー参照)のお話は高レベルの講義を拝聴している感覚でした。デジタルハリウッド大学や明星大学でも教えておられます。お名刺の肩書には、「エバンジェリスト」と。もともとは基督教の伝道師の意味ですが、現在では新しい職種。デジタルトランスフォーメーション時代のイノベーション、AIと労働の未来、ダイバーシティ・マネジメント、アントレプレナー・パラレルキャリアの生き方など、多様なテーマを発信されています(著者紹介から引用)。カタカナ語は深イ〜イ。(編纂委員・古賀道)

体のバランスを保つ 筋肉を鍛えましょう!

- 元気に仕事を続けるために、日頃から足の筋肉を鍛えておくことが必要だね。
- 膝の関節は、太ももの前の筋肉(大腿四頭筋)と後ろ側の筋肉で支えられているんだって。
- 歩幅の大きい歩き方を心がけると、筋肉を鍛えることができるよ。
- 階段の上り下りは、太ももの筋肉を使うね。
- 植木鉢や庭の手入れでしゃがむのも筋トレになるよ。
- 日ごろの仕事をしながら鍛えられるね。
- バランスのいい体かどうかを片足立ちの秒数でチェックできるよ!
20代で70秒、40代で40秒、60代以上なら20秒が目安だって!



看家広報 はなえみ144号 Hanaemi Bimonthly144
2022年5月25日発行

発行 公益社団法人 日本看護家政紹介事業協会
〒162-0064 東京都新宿区市谷仲之町3-2

TEL 03-3353-4641

FAX 03-3353-4326

URL <http://kanka.or.jp/>

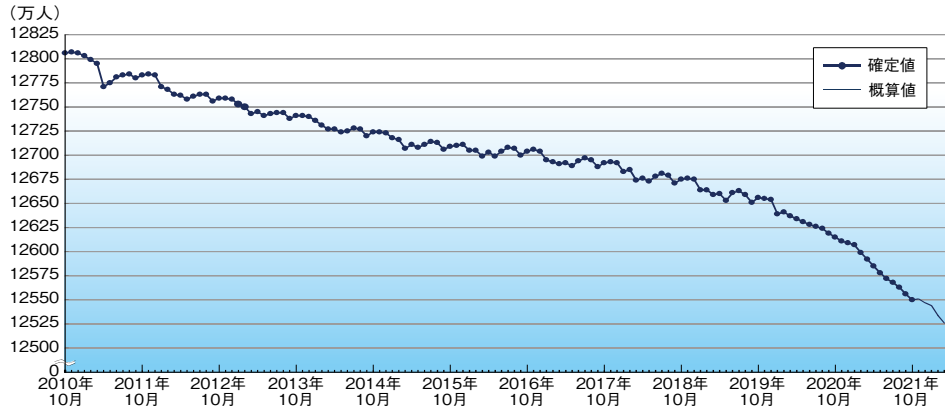
E-mail post@kanka.or.jp



制作会社: 株式会社ヒューマン・コミュニケーション研究所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-7-14ライオンズ原宿402
研究室: 〒104-0045 東京都中央区築地2-15-10-1602
TEL: 03-3545-8038
E-mail: yoshiko.w@human-c-labo.net

コロナ禍が雇用に影響を与える中、人口減少が続く日本。

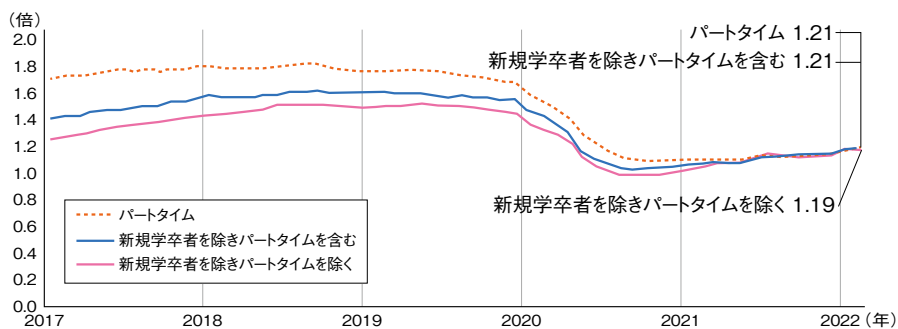
◆下がり続ける日本の人口 人口推計【令和3年(2021年)10月確定値、令和4年(2022年)3月概算値】 (2022年3月22日公表)



出典:「人口推計」(総務省統計局)

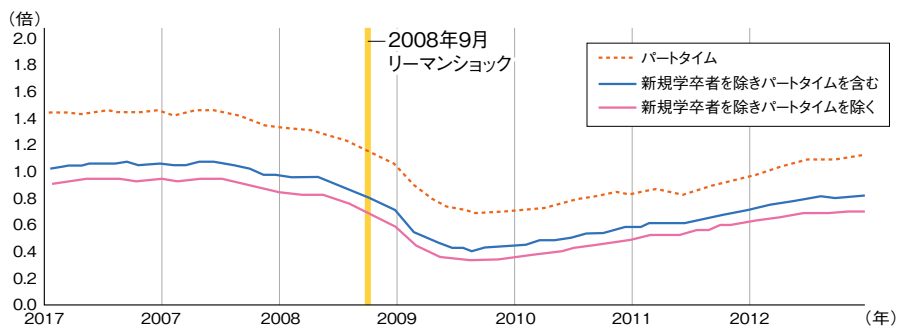
●新型コロナウイルス感染症が雇用に与えた影響

◆国内統計:有効求人倍率(季節調整値) 2017年1月~2022年2月



出典:厚生労働省「職業安定業務統計」 注)2020年1月から求人票の記載項目が拡充され、一部に求人票の提出を見送る動きがあったことから、求人数の減少を通じて有効求人倍率・新規求人倍率の低下に影響していることに留意が必要。

【参考】リーマンショック前後の動向 2006年~2012年



出典:厚生労働省「職業安定業務統計」