

令和4年度「紹介業運営セミナー」について

1. テーマ

求職者の確保について

2. 趣旨

「求職者の確保について」をテーマに、新型コロナウイルス感染症拡大の影響による離職者や転職希望者、求人が大幅に減少し就労機会を失っている登録求職者を中心に、家政婦（夫）への新たな求職登録をすすめるために、求職登録に向けての情報発信方策、求職登録者の能力判定、教育訓練の工夫、求人の確保とマッチングのノウハウなどについて、紹介所長、紹介責任者、従事者を対象にセミナーを実施します。

本セミナーは、正会員をはじめ、不特定多数の方々が広く参加されることを期待するとともに、そのための働きかけを行います。

3. 研修カリキュラム

内 容	時間配分
開催挨拶等	10分
「求職者の確保について」 講師：公益社団法人全国民営職業紹介事業協会 専務理事 上市貞満氏	90分
質疑応答	10分
アンケート記入・閉会挨拶等	10分
合 計 時 間	120分 (2時間)

公益社団法人 日本看護家政紹介事業協会
令和4年度 紹介業運営セミナー

求職者の確保について

公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会 専務理事
1級キャリアコンサルタント技能士

上市 貞満

セミナーのあらまし

- 看護婦家政婦紹介所には130年の歴史がある
- 現下の危機
 - 増加する需要と人材不足
 - 外国人材にとって魅力が薄れる日本
 - スポットワーク事業者の増加
- 家政婦紹介所の課題
- ITを活用した求職者確保の取組み
- 求職者確保に向けた好事例(2紹介所)

第1部 家政婦紹介所を取り巻く変化

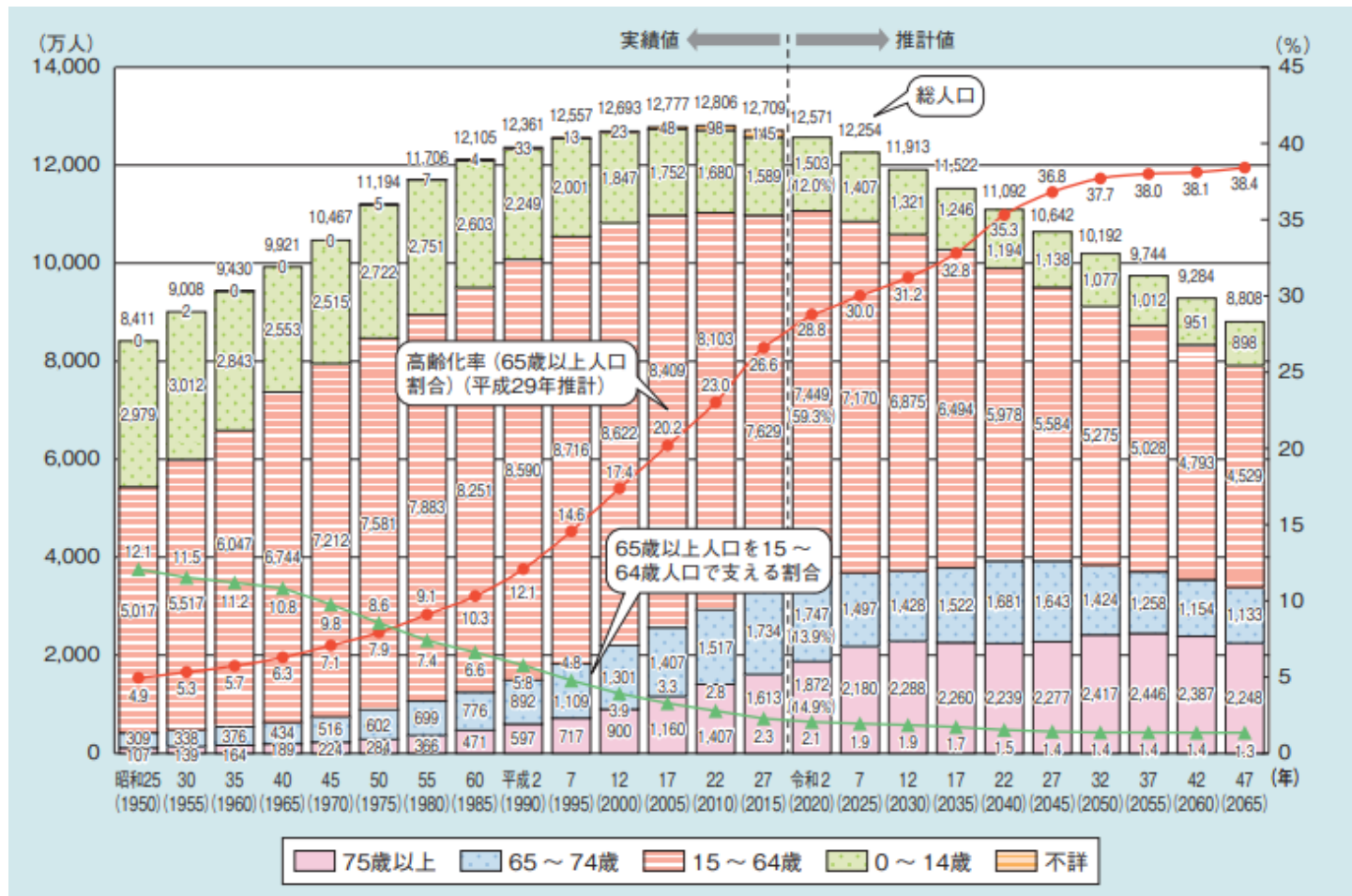
1 看護婦家政婦紹介所の歴史

- 明治24年 鈴木雅氏が東京本郷で看護婦会を創立し看護婦の派出を開始以後、各看護婦会が独自に看護婦を養成
- 33年 東京府が看護婦規則を発令。看護婦は看護婦試験に合格して免状が必要
- 大正 4年 看護婦会の開設には許可が必要
- 昭和23年 有料職業紹介事業の対象職種に「看護婦」を追加
- 25年 有料職業紹介事業の対象職種に「家政婦」を追加
- 平成 9年 新看護体制の導入。付添看護の廃止
- 12年 介護保険法施行
- 13年 家政婦(介護作業従事者)が労災保険特別加入の対象に
- 28年 「家政士(厚生労働省認定の社内検定)」検定試験開始
- 30年 家政婦(家事支援従事者)が労災保険特別加入の対象に

2 家政婦紹介所を取り巻く環境

(1) 高齢化の推移と将来推計

- ・令和32年(28年後)には、生産年齢人口は5,275万人(令和2年からの30年で2,174万人減、毎年平均で72万人減少)。一世代30年で29%の減少。



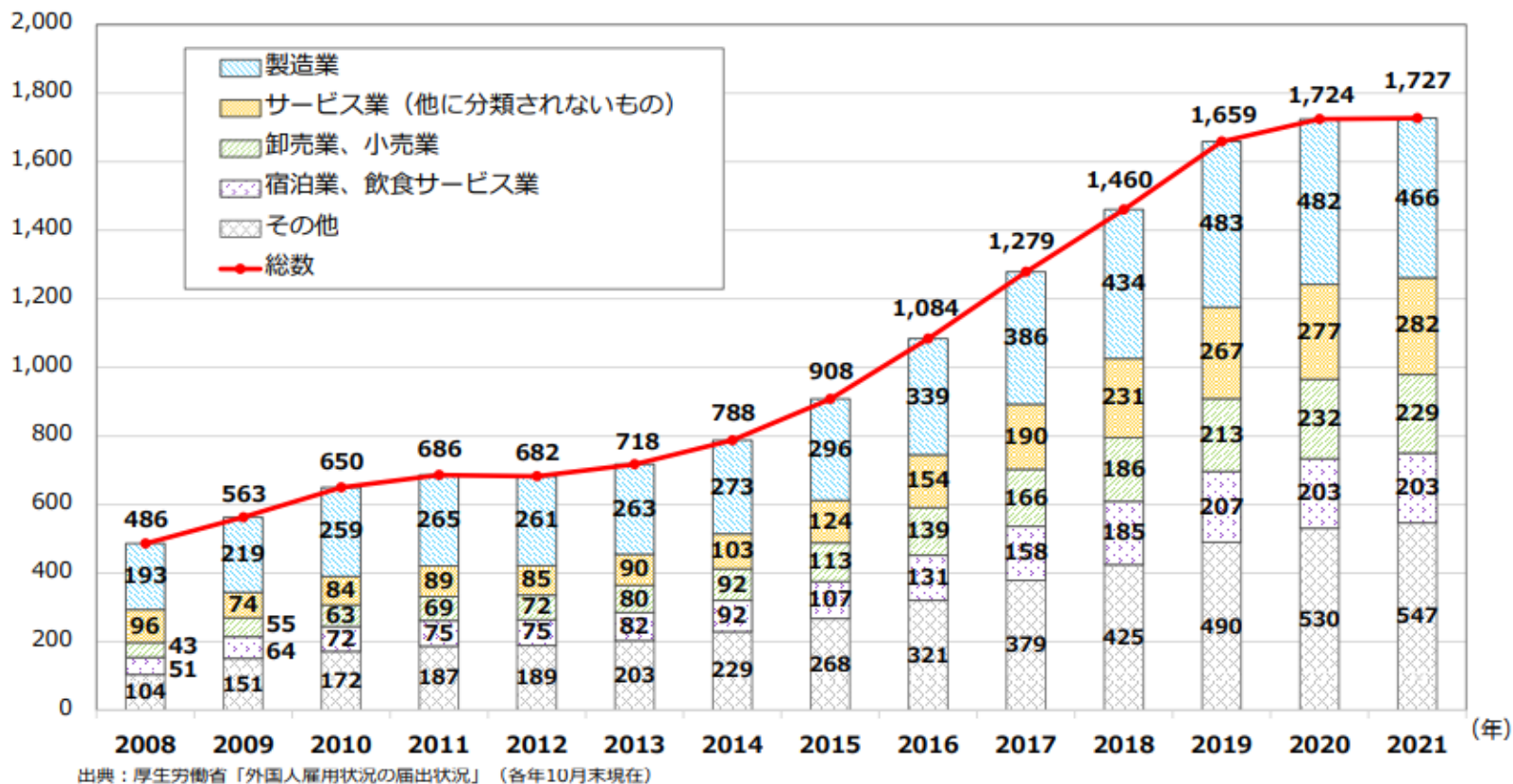
出典：令和3年版高齢社会白書より

(2) 外国人材の受入れ

① 産業別外国人労働者の推移

- ・外国人労働者数は増加傾向が続いていたが、コロナ禍により2021年は173万人と横ばいとなった

(単位：千人)



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」2022年1月

② 最近の外国人の入国者数

- ・令和4年5月は、1月に比べ入国者が5.85倍に増加
- ・入国者総数に占める新規入国者の割合が増加
- ・ベトナムとインドネシアの入国者数の増加が極めて多い

最近の外国人の入国者数

* 令和4年1月(入国緩和前)と3・4・5月(入国緩和後)の比較

国 別	1月 (入国緩和前)	3月 (入国緩和後)	4月 (入国緩和後)	5月度 (入国緩和後)	比較指数 (5月/1月)
総数	29,735	82,455	157,558	173,929	5.85
アジア	18,778	65,460	130,920	141,661	7.54
中国	3,062	12,181	24,018	20,082	6.56
韓国	2,671	8,540	10,736	13,958	5.23
インド	2,617	2,694	4,220	5,433	2.08
ベトナム	531	10,737	30,543	40,194	75.69
フィリピン	2,414	6,990	12,091	12,343	5.11
インドネシア	617	5,695	11,844	9,169	14.86
ヨーロッパ	4,432	6,894	12,802	14,031	3.17
北アメリカ	3,399	5,170	7,687	11,385	3.35
新規入国者の割合	6.8%	58.7%	78.9%	65.8%	
再入国者の割合	93.2%	41.3%	21.1%	34.2%	

出典:出入国在留管理庁

③ 各送出し国の状況

- ・中国は、2010年の17.2万人をピークに日本への送出しが減少
- ・ベトナムは伸び率が高い。日本への送出しがビジネスとして整備
- ・フィリピンは、英語圏の国(アメリカ、カナダ、豪州)への送出しが増加傾向
- ・インドネシアは、中東、台湾、香港などへの送出しが多い
- ・賃金面で日本の魅力が薄れている。日本の賃金水準はOECDの平均を下回る。賃金が上がらず円安が進行。「呼んでも来てくれない」懸念

<外国人労働者はどの国に行くのか？>

	中国 (2018年)		ベトナム (2019年)		フィリピン (2018年)	
1	日本	14.1万人	日本	8.0万人	サウジアラビア	55.9万人
2	マカオ	13.2万人	台湾	5.4万人	UAE	36.1万人
3	シンガポール	9.7万人	韓国	0.7万人	欧州	17.9万人
4	西アジア・中東	7.9万人			米州	15.2万人
5	米州	5.6万人			シンガポール	11.3万人
6					日本	7.6万人
	*留学生含まない		*留学生含まない		*定住者、留学生含む	

出典:福岡外国人ビザアシストセンター

④ 外国人を紹介する場合の留意点

- ・国外にわたる(国境を越えて)職業紹介を行う場合は、管轄の労働局に、取扱地域として相手先国や相手先国の職業紹介事業に関する関係法令、原則として取次機関に関する申告書等を届け出る必要がある
- ・国内にいる外国人を紹介する場合は、上記の届出は不要。ただし、紹介できるのは、就労が認められる在留資格を有する者に限られる
個人家庭に雇用される家政婦として就労可能な在留資格等は、以下のとおり

【A 身分又は地位に基づく在留資格】(活動の制限はない。2021年10月末時点で58.0万人が就労)

在留資格	内 容
永住者	法務大臣が永住を認める者
日本人の配偶者等	日本人の配偶者又は日本人の子として出生した者
永住者の配偶者等	永住者の配偶者又は永住者の子として本邦で出生しその後引き続き本邦に在留している者
定住者	日系3世、中国残留邦人等

【B 資格外活動の許可により就労可能な場合】(2021年10月末時点で33.5万人が就労)

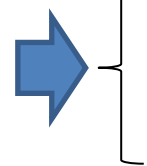
大学短大等の留学生又は日本語学校等各種学校の就学生がアルバイトをする場合など	出入国在留管理局より資格外活動の許可を得た者 学生の場合:週28時間まで、長期休暇中は1日8時間まで可能
--	---

(3) 一般社団法人スポットワーク協会の設立(令和4年2月)

- ・スポットワークとは、短時間で単発、短い時間と期間だけ働き、「継続した雇用関係」のない働き方を指す
- ・スポットワーカーは、雇用契約を結ばない“ギグワーク”(ウーバーイーツ配達員など)と、単期雇用契約を結ぶ“単発バイト”の2種類に分類される
- ・コロナ前300万人に届かなかったスポットワーカーは、コロナ禍を契機に急増
2025年には500万人を超えると予測される
- ・働く人と雇用主をマッチングするプラットフォームの事業者5社※が、「スポットワーカーとして働く人の保護」、「スポットワーカーを利用する企業の保護」、「スポットワークの求人情報提供事業者の適正化」を目的として、一般社団法人スポットワーク協会を設立。まずは「雇用型」の問題解決に優先的に取り組むとのこと

※(株)ツナググループ・ホールディングス、LINE(株)、シェアフル(株)、HRソリューションズ(株)など

- ・設立に際して、厚生労働省民間人材サービス推進室の室長から、「スポットワークの健全な発展に寄与し、多様な働き方の定着と、そのことによる国民生活の充実に資する存在になることを祈念」とのコメント



- ・単期雇用のマッチングに係る潜在ニーズは大きい
- ・単発バイトアプリ(タイミーなど)とともに、今後成長が見込まれる
- ・家政婦紹介所は、家事代行事業だけでなく、スポットマッチング事業との差別化を図る必要がある(利用者との信頼関係に基づく継続的な紹介など)

第2部 家政婦紹介所の課題

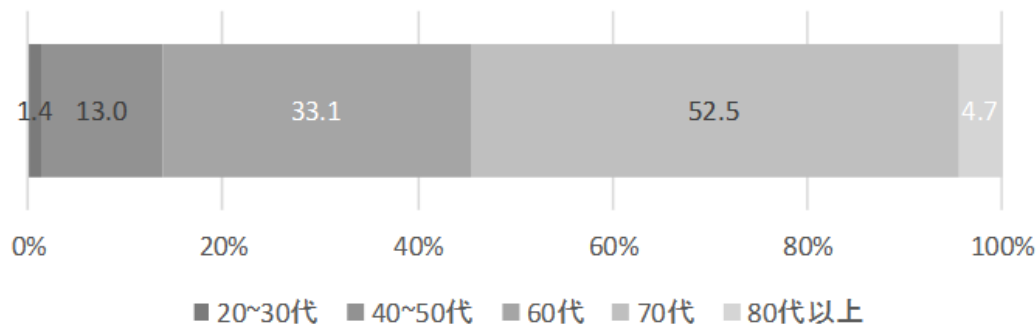
1 家政婦の確保

(令和3年度 看家協会「家政婦紹介所に関するアンケート調査」より)

(1) 家政婦(夫)の恒常的な高齢化の見直し(提言 p39参照)

- ・ミドル世代の家政婦(夫)を増やすことで、若いユーザーの典型である働く女性のための家事サービスを実現し、家政婦(夫)の世代継承をスムーズにしていくことが必要

■(調査1-F2) 貴紹介所の求職者数の内訳を教えてください(年齢構成)



(N=224)	20~30代	40~50代	60代	70代	80代以上
全体	1.4	13.0	33.1	52.5	4.7

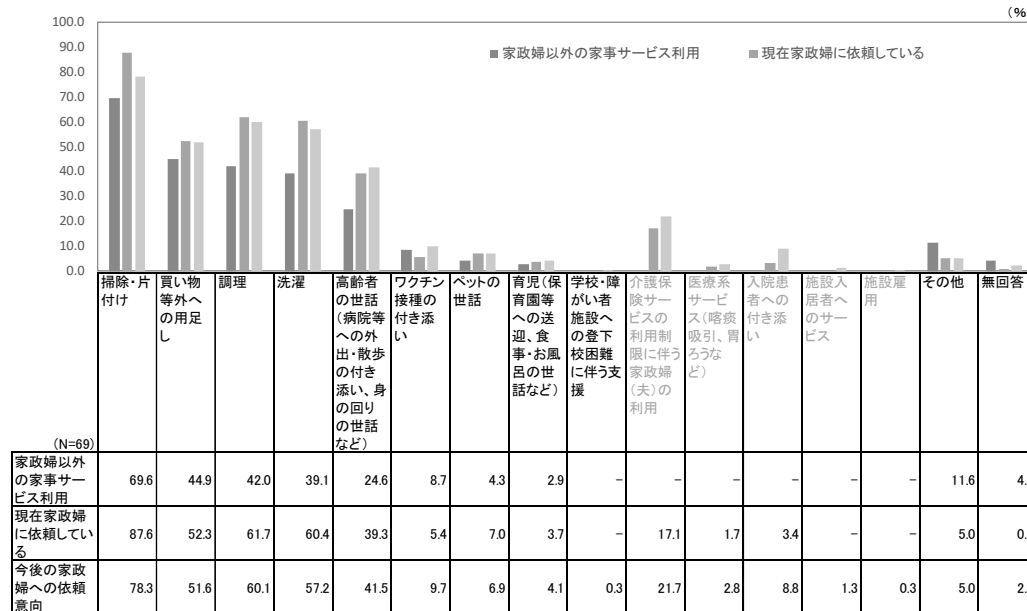
○ミドル世代の家政婦が増えない(求職者側の)原因は？

- ・家政婦の仕事内容がよくわからない、イメージが湧かない？
- ・家事、介護の仕事の自信がない？
- ・家庭≒密室で不安？

(2) 他産業からの参入障壁の低さを逆手にとる(提言 p39参照)

- ・家政婦(夫)への依頼メニューと、家事代行業への依頼メニューが類似。家事代行業に代替される危機にある。家政婦(夫)による継続的なサービスの信頼感や、仕事の質の高さ(コストパフォーマンス)のアピールが必要
- ・家政婦紹介所が、今後、育児や働く女性の生活支援に進出するには、わかりにくさの排除は必須。紹介所による家事代行業への参入も検討してはどうか

■(調査2-Q14)利用した家政婦紹介所以外の家事サービスの内容



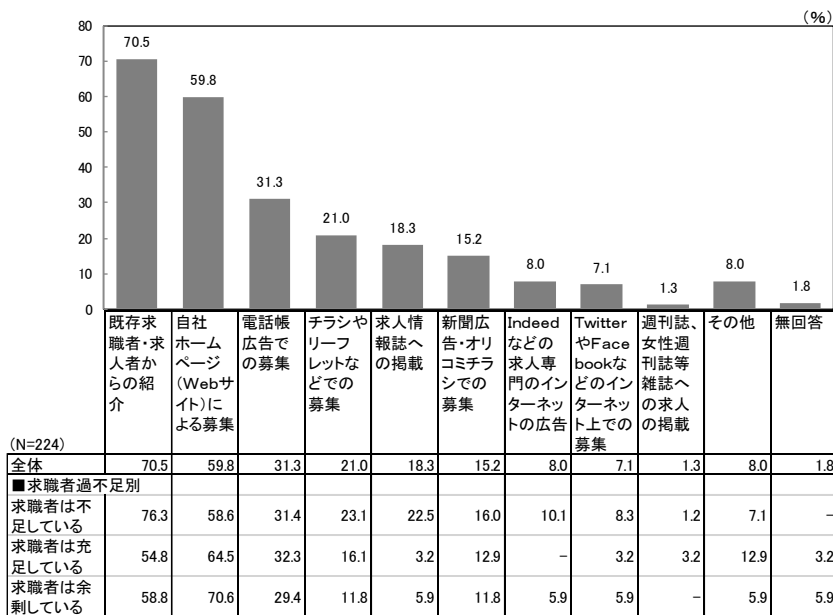
○わかりにくさを排除するには？

- ・利用者の評価、満足度の見える化 → 口コミ、インタビューのHP掲載など
- ・家事、介護の仕事の見える化 → 標準化、マニュアル化、資格(家政士など)

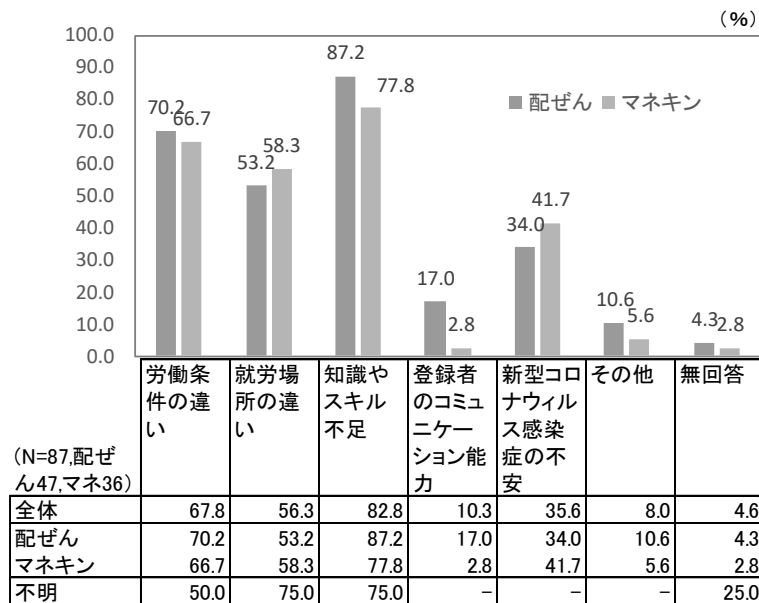
(3) 求職者の募集手段、家事サービス業界への就労の阻害要因

- ・募集手段は、多い順に、「求職者等からの紹介」、「自社HP」、「電話帳広告」、「チラシ・リーフレット」、「求人情報誌への掲載」、「新聞広告・折込チラシ」、「Indeedなどのサイト」や「TwitterなどのSNS」は少ない
- ・阻害要因は、配ぜん人、マネキンともに、多い順に、「知識・スキル不足」、「労働条件の違い」、「就労場所の違い」

■(調査1-Q16) 求職者の募集に際して用いている手段



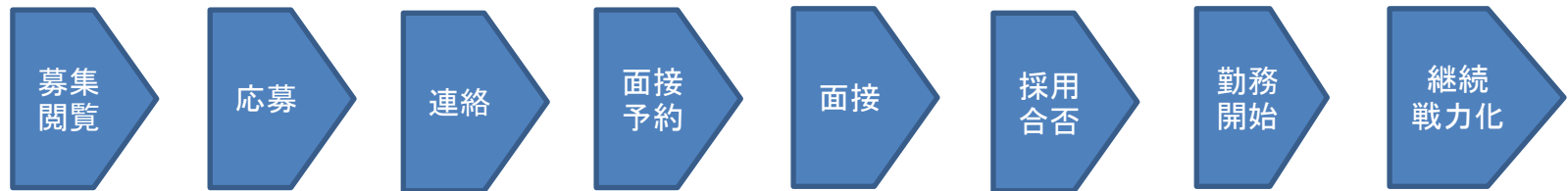
■(調査3-Q7) 求職者が、家事サービス業界へ就労するにあたっての阻害要因



- 募集手段は、地域、対象者等により効果が違う
 - ・ネットでは若い人も来るが定着が悪いとの声も。自らポスティングして土地鑑を養う
- コロナが落ち着くと求人が復活し、配ぜん人、マネキンも人手不足に

2 ITを活用した求職者確保の取組み

(令和4年6月29日 民紹協主催の実践セミナー「求人市場分析と求職者確保の成功法則」cabic(株)代表取締役社長 岡野泰也氏のレジュメより抜粋(一部編集))



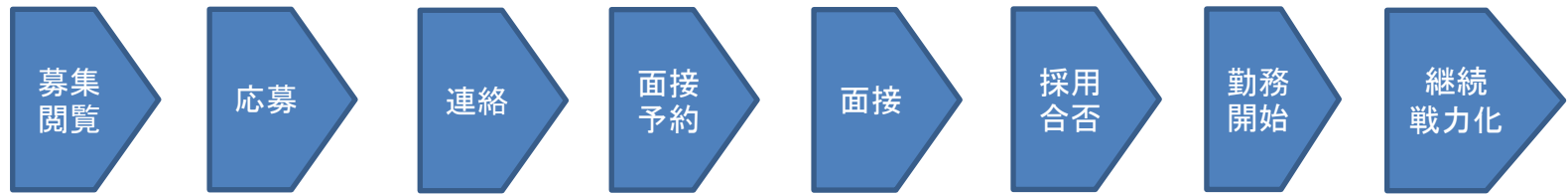
※それぞれの段階に離脱がある。各段階での離脱率を低くするためのきめ細かな対策を行うことで、最終段階に残る人数が変わる。

- ・求人手法(媒体・その他)選択&ミックス
ex. 求人広告、ポスティング、自社サイト、SNSなど
- ・魅力的な原稿、キャッチコピー
- ・条件面の精査＝市場価格&条件に敏感に
- ・まずは母数！！ここで幅を狭めない。以降で選考を行う意識。出会いを多く
- ・面倒臭いフローは極力減らす

【応募者対応】

- ・即時性＝早く連絡を取る
自動メール返信・通信手段(電話・LINE・ショートメール・チャットボット)
- ・柔軟性＝面接日時・場所&WEB
- ・印象＝こちらも選ばれている意識

2 ITを活用した求職者確保の取組み(続き)



- ・印象＝オフィスの雰囲気・WEBであれば背景&資料
- ・仕事の魅力を語る＝社会性・楽しさ・メリットなど
- ・安心感＝給与面・支払面・その他 正確に

- ・オリエンテーション&研修&教育
仕事が上手くできることで継続意欲が向上
- ・コミュニケーション
- ・約束が守られる

3 求職者確保に向けた好事例

	A 紹介所(東京都内)	B 紹介所(地方都市)
自社HP(ホームページ)	<ul style="list-style-type: none"> ・HPの管理会社利用(費用10万円/月) ・HPの更新、HP利用者の分析を委託 ・HPはスマホ対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・HPの管理会社利用(費用8万円/月) ・HP、ブログの更新、記事代行(素人目線での記述がよい)、SEO対策を委託 ・HPはスマホ対応 ・キーワード検索機能が充実
求職者との連絡	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢求職者もスマホを駆使。連絡はショートメールでやり取り。求人情報をLINEで流している。 ・他の紹介所への求職登録も多数いる 	<ul style="list-style-type: none"> ・公式LINEでは、若い求職者から、どのような仕事があるか、自分にもできるか等の質問がくる
家事代行業との兼業	<ul style="list-style-type: none"> ・なし 	<ul style="list-style-type: none"> ・あり
家事代行との差別化	<ul style="list-style-type: none"> ・家政婦紹介は、家事代行の半分の料金 ・所長の自宅で家事代行を利用しているが、決まったことのための契約(利用者は労働者に直接指揮命令できない仕組み)のため、ベランダ等追加掃除は別オプションで追加料金が発生する ・家政婦は仕事内容の融通が利く 	<ul style="list-style-type: none"> ・9時間以上は家政婦、9時間未満は家事代行という棲み分け ・短時間の求人は家事代行に切り替えた。それに伴い、新規の利用者から1,700円/時を2,750円/時に値上げした。利用者にも納得いただいた ・家政婦は長時間なので料金据え置き
研修	<ul style="list-style-type: none"> ・家政婦の質を向上しなければ家事代行会社(株)ベアーズなど)に対抗できない ・毎週土曜日10~17時に無料で実施 ・マナー、掃除の研修は登録家政婦・ヘルパー全員受講必修 	<ul style="list-style-type: none"> ・求職者の質が大事。教育・研修を充実するために家事代行業を始めた経緯がある

	A 紹介所(東京都内)	B 紹介所(地方都市)
求職者の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・最も効果が高いのは自社HP。常に最新の求人情報を載せることが重要。そのため、担当者が充足した求人を削除し、新たな求人を掲載している ・口コミ経由は少ない 	<ul style="list-style-type: none"> ・地元の情報誌の求人コーナーに広告を出している。そのQRコード経由でHPを見てくれる ・シニアの求職者は、HP、LINEはあまり利用しない ・公共の介護施設には入りたくないが、民間のケア付き施設が普及していない地域では、プチ富裕層から家政婦の求人が増加傾向にある ・求職者確保の鍵は、先ず体験してもらうこと。自分に何ができるか、どのような求人があるか分かっていない人が多いので、先ず短時間の仕事から始めてもらい、徐々に勤務時間、仕事の内容の幅を広げていくのがよい ・新しい家政婦の確保は、家事代行から入ってもらう方が取っつきやすい
外国人材の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・1、2年前、日本国籍を取得している(就労ビザの必要でない労働者)フィリピン人を募集し面接、研修をしたが、文化、習慣の違いを痛切に感じ、この部分が解決するまで、今のところ全ての外国人向けの募集を休止している 	

ご清聴ありがとうございました