



看家広報

●人々の暮らしと人生を応援!

はなえみ

2024
9月号
隔月刊
NO.158

公益社団法人 日本看護家政紹介事業協会

◆ Special Interview

法律家の目から見た看家事業。

家政婦(夫)が働く場を「ブラックボックスにしない」努力も
重要なコーポレートガバナンス

弁護士 西尾 孝幸さん...1

●MOVEMENT ①...6

家政士検定・試験前講習会 日程と会場が決定しました!



●SPOT LIGHT ①...7

21世紀は「人権」の知識が様々な場面で必要な時代

●SPOT LIGHT ②...8

家政婦(夫)経験のない30~50歳代の
家政婦(夫)さんたちが活躍中です。



●MOVEMENT ②...9

求人・求職者への的確な説明に
より適正かつ効果的な業務運営を

花知識◆ペチュニア(衝羽根朝顔)

●南アメリカ原産のナス科の優しく柔らかい印象を与える
トランペット型をした花で、花卉は多彩な色を持ち、
花の大きさも品種によりさまざま。

同じナス科のタバコ属の近縁で似ているので
タバコを意味するブラジル先住民のことばPetun(ペチュン)に由来した
Petunia(ペチュニア)の名がつけられている。

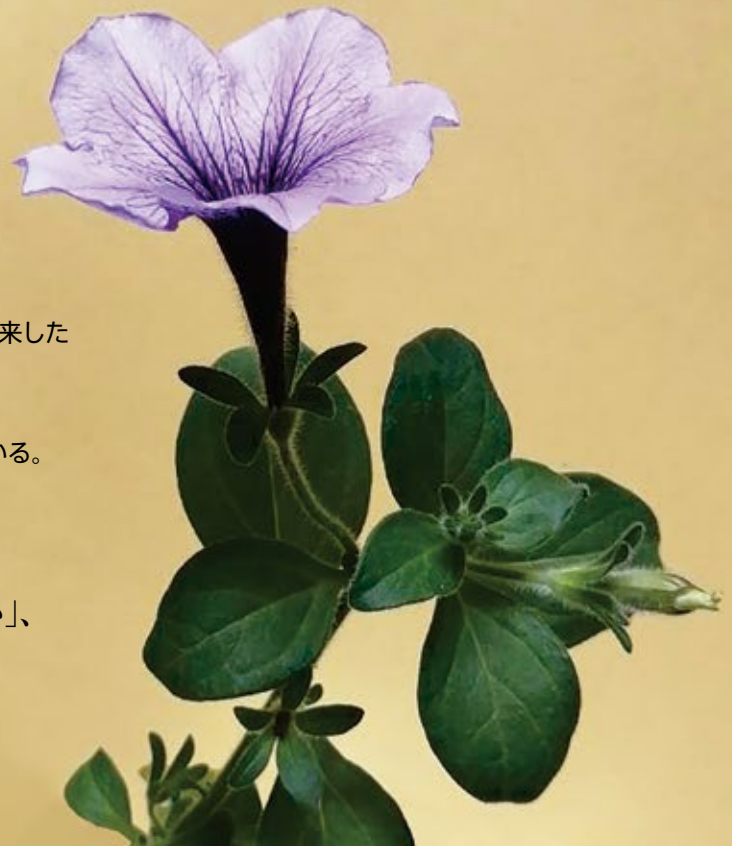
「心の安らぎ」「あなたと一緒に心が和らぐ」
という意味を持つ花で、プレゼントにも適した花ことばを持っている。
開花時期は4月から10月と長く、園芸食物や
鉢植えの花として愛され鑑賞されている。

●花ことば:「心のやすらぎ」

白は「淡い恋」、ピンク「自然な心」、赤「決してあきらめない」、
明るい紫「人気者」、濃い紫「追憶」

●植物分類: ナス科ペチュニア属

●原産地: 南アメリカ



法律家の目から見た看家事業。

家政婦(夫)が働く場を「ブラックボックスにしない」努力も重要なコーポレートガバナンス

弁護士

西尾孝幸さん

現場で働く家政婦(夫)は個人事業主。家政婦(夫)を雇い入れるサービス利用者は個人宅。そして、働く人と雇う人をつなぐ紹介所も、たとえ法人成りはしていても、実態は社長一人もしくは社員一人くらいでほとんどの業務をまかなう小規模な経営態……私たちが働く看家業界は、社会を支える産業分野として長い認知の歴史を持ちながらも、他分野には例がないほど、“個人”の存在が占める割合が高い業界といえます。

人と人の温かい心のつながりを基礎として個人同士によって成り立ってきた看家業界でも、“会社経営”の視座を持つことがますます求められるようになってきました。現代の経済社会では、コンプライアンス(法令遵守)やコーポレートガバナンス(企業統治)が叫ばれ、法律の専門知識に乏しい個人にとっては、戸惑ったり、不安を覚えたりする場面も増えています。

こうした社会の要請に対応して、看家協会でも労災保険や数々の損害賠償保険などの整備に取り組んできました。これら諸策が十分に機能するためには、今日的な企業統治に関する一層の理解が欠かせません。企業統治や事業承継に詳しい西尾孝幸弁護士にお話を伺いました。

雇う側も雇われる側の対立。
そのとき何が起きるか

——我が国はいまや「世界でもっとも早く社会の



高齢化が進行している国」となってしまいました。その世相を反映してか、私たちの業界では「高齢の働き手が強い立場の雇い主に雇われて、そういう対立ならではのトラブルに見舞われる」ということが近年目立ってきた印象があります。

どれほど健康な人でも、年齢を重ねれば認知機能が低下して、俗に言う「頑固」になりやすい。しかも立場がある。個人宅というブラックボックスの中で対立してしまえば、なかなかすっきりと「仲直り」というふうにはなりません。

対立は人間社会の常ですから、対立そのもの

▶西尾孝幸(にしお たかゆき)プロフィール:

弁護士。弁護士法人みらい代表社員弁護士(みらい総合法律事務所代表パートナー)。鹿児島県出身。第二東京弁護士会所属(昭和51年4月登録)。東京大学法学部卒。主な取り扱い分野:企業法務(コンプライアンス、会社法、M&A)、金融法務(債権回収)、独禁法、流通関係、建築・不動産、知的財産権、著作権等。放送大学、立教大学、東京税務協会などの講師を歴任。

を未然に防ぐのも実は困難なこと。対立が起きてしまったときの解決策として、定められているのが法律です。

お金を払って雇う人とお金をもらって雇われる人では、どうしても雇われる側の立場が弱くなる。そこで弱い立場の労働者を守るために、労働基準法をはじめとする労働諸法が定められているわけです。

——家政婦(夫)は、法律用語では「家事使用人」。この有史以来長く存在する職種は、歴史的経緯から労基法の適用除外となっています。このことも労使間トラブルがこじれてしまう原因のひとつです。紹介所の社長さんは、かなり家政婦(夫)さんの労働環境には留意していますが…

家政婦(夫)さんも間違いなく労働者です。適用除外だからといって、雇う側のモラルハザード(倫理観の欠如)が見逃されていいはずはありません。

その意味で、厚生労働省が配布している『家事使用人の雇用ガイドライン』は、かなり使える資料だと思いました。このガイドラインに書かれていることは、労働基準法の本質にほぼ完全に則っています。

——このガイドラインは、**厚労省のホームページから完全版と概要版をPDFでダウンロード**できます。「家事使用人の雇用ガイドライン」のキーワードで検索すれば、画面トップに出てきますね。令和6年2月8日策定の新しい資料です。



※ガイドラインダウンロード
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37762.html



“キーパーソン”は誰か？
しっかり見極める必要がある

働く側も雇う側も、あらかじめこの資料をしっかりと読み込んでおくことを勧めます。間に立つ立場の紹介所では、この資料に基づいた勉強会を定期的で開催されてはいかがでしょうか。

——それは、紹介所にとって有効な「対求職者向けのサービス」といえそうですね。

法律家を講師に立てて……などと大げさな会にまでする必要はないと思います。みんなで集まって資料を読み合い、自分の体験を語り合うだけでまずは充分。そのうえで「あれ? このケースでは何が正しいんだろう?」という疑問に突き当たったら、法テラスに問い合わせたり、弁護士に相談すればいい。

トラブルから身を守るには、まずは必要最低限の知識を把握して、理論武装することが大事です。

——ただ、看家業界の現場では、雇う側に起因するトラブル、すなわちパワーハラスメントには、前述したとおり、雇う側のより強い立場が下地にあるケースも多いわけ。そういう利用者に「あらかじめガイドラインを読んで、どこまでは許されてどこから先はパワハラになるのか熟知せよ」とは、なかなか言えないのが現実だと思います。



効なこと。サービスを受ける側はより多くを期待しがちなものですし、サービスする側は「できることとできないことがある」という立場。

より強い立場の人に物申すのは勇気が要るし、理屈が通らないこともあるでしょう。家事使用人の雇用問題に限らず、たとえば相続や財産分与にまつわるトラブルなどでもありがちな話です。

とはいえ、家政婦（夫）さんが就労する大前提には「契約」があるはず。また認知機能を損なってしまった本人が契約当事者になることもないとはいえませんが、こういう場合はたいてい、本人とは別に“キーパーソン”がいるわけです。ご家族であるとか、成年後見人であるとか。そうしたキーパーソンとの話し合いや情報共有が、働く人の権利と立場を守ることに直結します。ですから、家政婦（夫）さんに寄り添う立場の紹介所は、誰が“本当”のキーパーソンなのか、よく見極める必要があるでしょう。遠くで暮らしている息子さんが契約当事者で、面談して契約書にハンコをついたのも息子さんだから、トラブル解決の相談をこの人に持ちかけたら、実はキーパーソンは進学のために近くでアパート暮らししているお孫さんだった……などという話もよくあることです。

——高齢者介護では、地域のケアマネジャーさんのご紹介で契約に至るケースもよくあります。

ケアマネさんと家政婦（夫）さんが連携して事に当たるケースも多いのだろうと想像しますが、ケアマネはあくまで職務の一環として、家事使用人の利用を提案しているのであって、どれほど当事者家族に信頼されているケアマネでも、意思決定のキーパーソンにはなりません。また、ケアマネさんもプロですから、このことをよく承知しているはず。ただ、ケアマネさんと折に触れてお話しするのは有

効なこと。サービスを受ける側はより多くを期待しがちなものですし、サービスする側は「できることとできないことがある」という立場。家政婦（夫）さんが辛い状況に追い込まれているケースでは、同じくサービスサイドに立つケアマネさんにも、きっと思い当たる節があるはずですから。

サービス利用者のプライバシーを守ることはコンプライアンスの大原則で、それを徹底するのは必要ですが、同様に、家政婦（夫）さんが働く個人宅を「ブラックボックスにしない」努力もまた、重要なコーポレートガバナンスです。



“後継者問題”

M&Aも視野に入れるべき？

——家政婦（夫）さんが安全・快適に働ける環境を提供することは、求職者募集の成否にダイレクトにつながっています。よい働き手が安心してたくさん集まることは、サービスを受ける側にとっても大きなメリットのはずです。そのためにも、「家事使用人の雇用ガイドライン」を有効活用したいと思いました。

「働く人／雇う人双方の高齢化」というと、事業承継の案件を多く手がけてきた私などは、「看家業界は跡継ぎ問題にお困りなのでは?」と想像するのですが……。

——祖母の代、母の代と営々と継いできたが、自分も引退を考える年齢に至って、この先をどうするか?と悩みを抱える紹介所経営者は少なくありません。

今は人工知能（AI）が大ブームで、「このままAIが発展すれば、土業の仕事の多くがAIに置き換えられる」などといわれています。私自身は決してそう

*承継3つの方法と比較

	同族承継	内部昇格	M&A(第三者)
メリット	気心が知れている	組織・事業のスムーズな承継ができる	広く承継候補者を選べる
問題点	適任か 相続時の紛争がないか	人材がいるか 株式譲渡資金があるか	譲渡代金の額、 支払いの確保、 経営者保証の解除
解決の工夫	無議決権株式、 遺留分の特例	一定の期間をかけて、 徐々に移行する	手順や相手を チェックして、不安が 残らないクロージング

思いませんが、弁護士なども戦々恐々の時代ということなのかもしれません。

とは言いながら、家政婦（夫）さんのお仕事がAIに奪われてしまうのは、まだまだ遠い先のことだと思います。AIが夕食の献立を提案してくれることはあっても、手を動かして調理をするのは人間ですから。人間にしかできないお仕事をしている家政婦（夫）さんたちの業界が、後継者問題で廃業に向かうのだとしたら、実にもったいないことです。

その一方で、ITベンチャーの起業家が家事サービスの新規事業に乗り出したという話も聞きます。生身の人間にしかできない仕事にはやはり魅力があり、ベンチャーの参入によって就労者の若返りが促されるということもありそうです。

——後継者問題にも、これまでとは違った発想をもって臨めということでしょうか？

軽々に言えることではありませんが、事業承継について、ぜひ前向きに捉えていただきたいとは思いますがね。社会の高齢化がさらに進んでいけば、需要は今よりもっと拡大するはずの事業分野です。やり方次第では明るい展望が期待できるし、だからこそベンチャー起業家も目をつけるわけですから。

事業承継には、大きくわけて3つのパターンがあります。

1つ目は「同族承継」です。子供など同族に後を継がせるということで、個人商店や小さな企業が多い日本では、このパターンが半分以上でしたが、最近では3分の1ほどに減っています。

2つ目は「内部昇格」で、社長が引退して、部下にポストを譲るパター

ン。同族経営を脱した企業ではこれが一般的で、最近では同族承継の割合を上回っています。

——紹介所と家政婦（夫）は雇用関係ではありませんが、長年ずっと一緒にやってきた間柄の場合、紹介所の社長が、信頼の置ける家政婦（夫）さんに後を託すというケースがあります。

それも一種の「内部昇格」といえるでしょうね。要するに、自分たちの事業のことをわかっている仲間内から後継ぎを選ぶということ。

「後継ぎがない」と悩むのは、親族の中にも親しい仕事仲間にも、後を託すに適当な人材が見当たらないということに他なりません。実子がいても、職業選択の自由がある以上、無理やり継がせることはできない。長年ともに歩んできた仲間も一緒に年を取っているのだから、近々また新たな後継者問題が生じかねない。そもそも実子や仲間に経営者としての能力があるのかどうか……。

そこで注目される第3の道が「M&A」です。

——近年よく耳にする言葉ですね。Mergers (合併) and Acquisitions (買収)。つまり、第三者に事業を金銭で譲渡することです。



M&Aでは、デューデリジェンス（事業監査）を経て、売買価格を定めることになります。

町工場や飲食店なら「どういうお客がついていて、所有している設備・什器の価格がいくらだから、新規開業するのと比べて得か損か」といった話になるのですが、家政婦紹介所という業態では、事業価値の算定は、ここまでわかりやすくはないでしょう。

M&Aを検討するなら、自分が営んできた事業の魅力を適切に伝える周到な準備が必要です。たとえば、抱えている家政婦（夫）さんの詳細なスキルデータを整備することなどでしょうか。

紹介所の“事業価値”を測る指針とは何か？

——とはいえ、紹介所と家政婦（夫）の関係はそこまで支配的ではないわけです。家政婦（夫）さんは「経営者が代わるなら、おたくからの紹介斡旋は受けない」と自由に言えるし、求人も求職もネット経由が増えた最近では、複数の紹介所に登録する家政婦（夫）さんが大勢います。家政婦（夫）さんのスキルデータでは、紹介所の事業価値は測れないと思います。

そうですね。紹介所の事業価値は、まさに無形。

というより、むしろ、そもそも形として捉えるのが難しい経営者と家政婦（夫）さんの間の絆にこそ、紹介所の価値があるといえそうです。ならば、如何にしてその絆を揺るぎないものにしていくか。

看家協会が推進している「家政士試験」のテキストを拝見しました。私のようなろくに家事をしてこなかった者の目には、あのテキストは驚くべきノウハウの塊です。あれをマスターすれば家政のプロになれると思いましたが、といて本さえ手に入ればOKというものではないはず。あれだけの内容を独習するのは骨の折れることですから。

でも、仲間内で定期的集まって、皆でテキストをひも解き、一緒に学ぶ紹介所ならどうか？ 互いに高め合うムードが醸成された紹介所なら、たとえ経営者が代替わりしても、そのムードが損なわれない限り、家政婦（夫）さんが他所にたちまち去ってしまうことは、そうそうないのではないのでしょうか。

——人と人のつながりが経営資源であればこそ、如何にして働く人の安全安心を担保し、働く人が自らの価値を高めることに貢献できるか。紹介所の経営者にはその責任がありますし、その点こそが経営者の仕事の面白さ。『家事使用人の雇用ガイドライン』を有効活用するのも、『家政士』の

テキストに取り組むのも、すべては家政婦（夫）さんとの絆をより確かなものにするため。

それがしっかりとできたら、「あなたの後を継ぎたい」と名乗りを上げる人もきっと現れてきます。

——子どもにも仲間内にも、そして第三者にも、そう感じてもらえる事業所を築かなければなりませんね。

（インタビュー／古賀 道 写真／渡邊英昭）



家政士検定・試験前講習会

日程と会場が決定しました!

令和6年度
「家政士」検定試験

学科試験 11月16日(土) 10時開始 ※東京会場は9時30分開始

実技試験 11月16日(土) 13時以降 *実技試験の開始時刻は受験者ごとに異なります。

試験前講習会

10月12日(土) ~ 11月9日(土)

(会場ごとに開催日時が異なりますので下の表でご確認ください)

多くの方々が受験、受講されるよう、家政婦(夫)、従業員の皆さんに周知、声かけをお願いします。

試験地	検定試験【11月16日(土)】			試験前講習会	
	時間	会場	開催日・時間	会場	
千葉	学科	10:00 ポリテクカレッジ千葉 (千葉市中央区問屋町2-25、Tel.043-242-4166) (受付時間:平日9時~17時)	11月9日(土) 13:30~16:30	千葉県教育会館 (千葉市中央区中央4-13-10、Tel.043-227-6141)	
	実技	13:00以降			
東京	学科	9:30 品川リハビリテーションパーク (品川区北品川5-2-1、Tel.03-5793-3355)	10月22日(土) 13:30~16:30	全電通労働会館 (千代田区神田駿河台3-6、Tel.03-3219-2211)	
	実技	13:00以降			
横浜	学科	10:00 ウィリング横浜 (横浜市港南区上大岡西1-6-1、Tel.045-847-6666)	10月26日(土) 13:00~16:00	ウィリング横浜 (横浜市港南区上大岡西1-6-1、Tel.045-847-6666)	
	実技	13:00以降			
福井	学科	10:00 ユニオンプラザ福井 (福井市問屋町1-35、Tel.0776-26-1828)	10月28日(土) 10:00~13:00	ユニオンプラザ福井 (福井市問屋町1-35、Tel.0776-26-1828)	
	実技	13:00以降			
尼崎	学科	10:00 ポリテクセンター兵庫 (尼崎市武庫豊町3-1-50、Tel.06-6431-7277) (受付時間:平日9時~17時)	10月12日(土) 13:00~16:00	ポリテクセンター兵庫 (尼崎市武庫豊町3-1-50、Tel.06-6431-7277) (受付時間:平日9時~17時)	
	実技	13:00以降			
宮崎	学科	10:00 宮崎県婦人会館 (宮崎市旭1-3-10、Tel.0985-24-5785)	10月12日(土) 13:00~16:00	宮崎県婦人会館 (宮崎市旭1-3-10、Tel.0985-24-5785)	
	実技	13:00以降			

(注) 実技試験の開始時刻は、受験者ごとに異なります。

受験申請期間: 令和6年8月15日(木)~10月16日(水)

試験前講習会申込期間: 令和6年8月15日(木)~10月7日(月)

※各会場の定員に到達した場合には、その時点で締め切らせていただきます。

「家政士」とは…

衣食住に係る家事サービスを中心に、介護や子育て支援、社会関係維持の支援など、家族に寄り添って生活全体をサポートし、また、コミュニケーションやホスピタリティなど、人間関係力にすぐれた「オールラウンドの生活支援パートナー」です。

学科及び実技試験を通じて専門知識と技術を有していると評価された方に授与される公的資格です。

●目的: わが国では、人口の減少と少子高齢化が急速に進み、高齢夫婦だけの世帯や一人暮らしの高齢者が増加し、また、子育て期に仕事と育児を両立できる働き方が可能となる社会の実現が求められています。こうしたなかで、介護や支援の必要な高齢者の方や子を持つ共働き夫婦をはじめ、家政サービスに対するニーズが増大し、また、その内容も多様化してきています。「家政士検定」は、こうした社会の要請を踏まえ、

家政サービスや家事支援業務に関する卓越した知識、技術を有する方に対して「家政士」の資格を授与することにより、家政サービス関係職業の専門性と社会的認知度を高めるとともに、利用者の皆様がサービスを選択する際の明確な指標となり安心と信頼を提供することを目的として実施するものです。

「家政士検定」は、公益社団法人日本看護家政紹介事業協会が実施する厚生労働大臣認定の社内検定制度です。

21世紀は「人権」の知識が 様々な場面で必要な時代

理解しているつもりでも、昨今は「人権」の考え方や注意点が増え、複雑化しています。人権の問題にきちんと向き合い公正な採用選考を実現することが重要です。

人権の知識や理解が 必要とされている世界の潮流

20世紀に人類は2度の世界大戦で、多くの人命を失ったことから、平和と人権の尊重を求める動きが高まり、1948年に国際連合は、「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ尊厳と権利について平等である」とうたった世界人権宣言を採択しました。そして1995年から2004年までの10年間を「人権教育のための国連の10年」とし、2005年からは「人権教育のための世界計画」として人権教育を推進しています。

日本では1997年に国内行動計画をつくり、「女性・子供、高齢者、障害者、同和問題、アイヌの人々、外国人、HIV感染者、刑期を終えて出所した人等」の人権問題を重要課題として教育や啓発に取り組んできました。東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の開催をきっかけに、さらに人権施策の推進に取り組んでいます。日本の少子高齢化は進行し、多くの外国人が日本で働く時代になっています。経済社会において働く人の多様化（ダイバーシティ）に対応した人権感覚が必要になってきています。

ビジネス社会は、人権に配慮した 経営が求められる時代に

家政婦紹介事業の場合、求職者と求人者の間を結ぶビジネスであるため、特に人権に対する考え方の浸透が求められます。日本国憲法に定められた基本的人権の一つである職業選択の自由にかかわる事業活動だからです。

しかも昨今は、人権の考え方が進化し複雑になってきたために、頭の中で理解し整理しにくくなっている傾向が見られます。そこで、最も人権に考慮すべき面接採用選考での人権についてポイントを整理しておきましょう。



QRコードから
ダウンロードできます▶

◀公正採用選考特設サイト
下記QRコード



事業主は、人権に配慮した 公正な採用が求められている

厚生労働省は、人権に配慮した「公正な採用をめざして」という冊子を作成し、事業主が公正な採用活動に臨めるように情報提供を行っています。（QRコード参照）この冊子の中では「『人を人として見る』人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重すること」と、「応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと」の2点を基本的な考え方としています。応募者の『基本的人権の尊重』について以下の4点が示されています。

①日本国憲法（第22条）において基本的人権の一つとして全ての人に職業選択の自由を保障していること。②雇用主にも、採用方針、採用基準、採否の決定など、「採用の自由」が認められていること。③しかし「採用の自由」とは、応募者の基本的人権を侵してまで認められていないこと。④採用選考は人間尊重の精神で、応募者の基本的人権を尊重すること。

適性・能力に基づいた採用選考とは 差別に繋がりそうなことを聞かないのが基本

職業選択の自由を実現するには「就職の機会均等」があって可能になるので、雇用する側が応募者に広く門戸を開き、適性・能力に基づき公正な採用選考を行うことが必要です。

適性・能力に関係のない把握をすることは、就職差別につながる恐れがありますので、応募書類に記載させたり、面接時に尋ねることのないようにしてください。（以下質問すべきでない項目例）

- 人種・民族・社会的身分・門地・本籍・出生地・家族の職業・本人の資産・容姿や体のサイズなど。
- 思想および信条、人生観、結婚観、生活信条、支持政党、購読新聞、雑誌、愛読書など
- 労働組合加入状況、労働運動・学生運動・消費者運動・その他社会運動に関する情報

※公正採用選考特設サイト <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>

家政婦(夫)経験のない30~50歳代の家政婦(夫)さんたちが活躍中です。

若い人材を集め、北陸の家政婦(夫)紹介を行って事業を拡大中の
 かなざわ家政婦紹介所の代表取締役 徳沢 浩氏にインタビュー取材し、
 若手人材の集め方とその背景についてお話を伺いました。

医療系の方が中年になると

病院や企業に転職しにくくなる

当社は株式会社メディカルブレンという会社が母体で、もとは医療系のドクター・薬剤師・看護師さんたちの転職支援の事業を行っていました。

医療系の方の転職の相談を受けていると「若いころから病院の看護師をしてきたけれど、中年になって、体力的にきつく、気持ちの上で楽な仕事に就きたい」という声をよく聴くようになりました。病院や企業では経験があっても50~60歳代になった方たちの転職は年々難しくなっています。

その一方で、一般家庭には多様なお客様のニーズあり、看護師や介護士の経験のある方は歓迎されます。それならと富裕層のご家庭のサポートをする仕事はいかがですかと家政婦(夫)の仕事をおすすめすると、求職者とお客双方に喜ばれるケースができました。

現在は北陸を中心とする4つの県(石川・富山・福井・長野県)で家政婦(夫)さんを紹介する活動を行っています。求職者の登録は約800名で、実際に現在稼働している方はその半数の約400名という状況です。大都市に住むご家族から「郷里の父母の家事サポートを頼みたい」という依頼も、増えてきています。

紹介をするにあたっては、必ずお客様のご家庭に伺い、家族構成や期待しておられる仕事内容などをしっかり確認して、ふさわしい方を選び、初日の仕事には、必ず同行をするようにしています。

家政婦(夫)経験のない方を中心に

登録いただいています

40~50歳代の家政婦(夫)さんは、現状の業界では、家政婦(夫)さんとしては若い方だといえます。当社では家政婦(夫)経験のある方より経験のない

▼石川県「かなざわ家政婦紹介所」のホームページ。紹介所の求職登録者の平均年齢は、49.2歳と若い。



方を中心に、求職者を集めて紹介をしています。かえって従来の家政婦(夫)のイメージを持たないの方が良いと感じています。それぞれの方が、日頃家庭で行っている家事・育児・介護を、ほかのご家庭のために行えば、かなりの収入になるということをしっかりお伝えすればご理解いただけます。

仕事のスキルは、各ご家庭のニーズに従って働きながら、体験的に専門性を身につけていただければ良いと考えています。もちろん家政士試験の教科書などは、知識の基本を確認する上で参考にしてもらっています。

求職者を集めるのはホームページが中心。

イメージのモデルは、サザエさんの家庭

どんな方法で現在人を集めているかといえば、ホームページが中心です。普通の女性が抵抗なくこの仕事に入れるようなイメージづくりが大切です。そこでサザエさんの家庭の世界を参考に、ホームページにはお金をかけています。温かく親しみやすいビジュアルにして、サービス内容をわかりやすく紹介し、リアルな活用事例をたくさん入れ、利用料金もくわしく丁寧に紹介。安心感を与えるものになっています。

キーパーソンとのコミュニケーションが

重要な時代に入っている

仕事の紹介を成功させるには、「家事サポートの必要性」を感じている「キーパーソン」に光を当てたコミュニケーションを成立させていくことが大切だと感じています。キーパーソンとは、80代90代のご高齢方の相談に乗っているケアマネージャーであったり、そばで世話のできないネット世代の親族であったりします。高齢の方ご自身が家政婦(夫)さんを上手に活用できる場合ばかりではありません。こうしたキーパーソンとのコミュニケーションが大切な時代になってきていると思います。



求人・求職者への的確な説明により適正かつ効果的な業務運営を

令和6年度の紹介業運営セミナーは「家政婦紹介業務を適正かつ効果的に実施するための基本的な流れについて」をテーマに全国9ブロックで開催されました。関東ブロックでは、7月18日に東京四谷にあるプラザエフで開催され、15紹介所から17名の方が参加されました。セミナーの様様をご紹介します。

樋田栄子関東ブロック長の挨拶の後、教育研修委員長の奥村直樹氏、教育研修委員の生形千絵氏により、家政婦紹介業務の基本的な流れに沿って、求人者、求職者それぞれに説明しておく事項について、説明の際、使用する資料のモデルをもとに解説された。

求人者への説明の際に大事なことを業務の流れに沿って解説

まず、求人者への対応として、

【紹介所の説明】 職業紹介のシステムやお客様が家政婦（夫）を雇用するということをわかりやすく説明する。また、急な欠勤者への対応や賠償責任補償など自所の強みを伝えることが効果的

【費用の説明】 賃金・交通費と手数料の説明をきちんとする。賃金については、介護保険のヘルパーの時給等を参考に標準的賃金を説明すると納得していただきやすい。また、物価の上昇等により賃金の改訂が必要になる場合があることを事前に話しておくことが望ましい

【その他説明しておくこと】 取扱い職種の範囲、紹介所における個人情報の取扱い、苦情処理方法、返戻金制度に関する事項等法令上説明すべきことを確実に説明する

【求人票の作成】 仕事内容が家政婦（夫）さんにしっかり伝わるように、また、実際の仕事内容と違いないようにする。求人票記載事項について、求人者と相談しながら作成するが、その際、2年の帳票保存期間を明確にするため求人募集有効期間を忘れないように記入しておく

【募集と今後の予定の確認】 紹介するまでにかかる期間の目安、募集をかけても応募者が出ない場合の対応などを説明しておくことが望ましい

【家政婦（夫）さんの面接】 これまでしてきた仕事の

内容や予定している仕事の内容などをよく話し合ってもらおう。面接を的確に行うため担当者が同席することが効果的だが、紹介所ペースになりすぎないようにし、求人者・求職者双方の立場に立つよう心がける**【雇用契約書にサインし雇用の開始】** 募集の段階で条件は明示しているが、内容に変更がないか確認が必要である。家政婦（夫）の仕事は急を要する場合も多く、「募集」「面接」「採用」「契約」まで即日で行われることもあるが、紹介担当者は何をしているか理解しながら手順を進めることが大切

【雇用開始後】 困ったことがあれば、気軽に紹介所に連絡いただければ解決に向け相談をさせて頂くことや、大きく仕事内容が変わることがあれば紹介所に連絡して欲しい旨伝える

などそれぞれの場面で必要な説明事項についてトラブル事例もまじえながら、わかりやすく解説された。

家政婦（夫）として働く人向けの勧誘、説明資料、アピールポイントを紹介

次に、家政婦（夫）として働くことを考えている人向けの、●家政婦（夫）の仕事の内容、●家政婦紹介所の仕組み、●お客様の自宅で何を仕事とするかは事前に打ち合わせており、自分にあった内容の仕事を選んで働くことができること、●事故やトラブルがおきた場合に紹介所に相談できることや各種の保険に加入できること、●技能を向上させるための講習会や家政士検定制度など、家政婦（夫）として働くことのメリットなどをまとめた資料と、強調すべきアピールポイントが説明された。また、利用すると効果的な看家協会作成のDVDやYouTube動画が紹介された。

セミナー終了後、参加者からは、「業務の流れやポイントが大変わかりやすく話され参考になった」、「改めて仕事の内容の振り返りができた」、「資料が求人者、求職者への説明にそのまま活用できる」などの声が聞かれた。



スタートしたYouTubeの効果アップ策を提案

看家協会のYouTubeがスタートしましたが、視聴者数が全然伸びてないな～という印象を受けます。要因は色々あると思いますが、こちらはサイト作成会社が分析するとして一般視聴者の目線での印象をお伝えできればと思います、私の知り合いの30代の女性3人にYouTubeの印象を見てもらいました。3人ともサムネイルに魅力を感じないということと一瞥にしたときにサムネイルと協会の説明文が重なって見えることで分かりづらいとのことでした。タイトルも同じような印象を受けるとのことでした。協会のYouTubeですと過激な文言で目を引かせるというのは難しいかも知れませんが、例えば【意外と知らない!トイレ掃除で〇〇は使うな!】や【家政婦(夫)が知っている究極の家事コツ!〇〇編】的なものを使ってもいいのではないのでしょうか。YouTubeのサムネイルは小説や雑誌の表紙と一緒にです。魅力的だと思えない表紙で飾られるファッション誌が買われないように、おざなりなサムネイルを載せてしまうと、どれほど素敵な動画コンテンツであっても、クリック数は一向に伸びません。そのため、「表紙買い」を誘うようなとは言わないまでも、興味・関心を持ってもらえるデザインを検討してみてもいいのではないのでしょうか。(投稿 匿名の方より)



▲YouTubeのサムネイル一覧

★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

編集委員会 (50音順、◎印委員長)

板井仁志、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

今号も、読み応えたっぷり!!そもそも巻頭インタビューからして度肝を抜かれ、人材開拓の成功例紹介ページも、ぜひ、参考にして実行したいものです。弁護士の西尾先生は、しかと事前に資料を読み込まれていて、厚労省の家政婦(夫)、つまり家事使用人の雇用に対する姿勢に「今にも労働基準法を適用するかのようだ…」と感想を述べられました。2年前の事件(家政婦兼介護保険ヘルパーの過労死)の労災不認定裁判に端を発しているのでしょうか?ただし、特に介護に携わる家政婦(夫)さんの健康管理には、紹介所の社長さんも求人者の方も充分に対応しています、ヨネ!!我が看家協会も各種保険の整備に取り組んでいます、家政婦(夫)の労災保険の特別加入については、手続きが煩雑で活用しづらい、という声があるのも事実。また、真新しい、紹介事業継承のご提案も必読!!たいへん勉強になります。(編集委員・古賀 道)

生活にトレーニング習慣を組み入れ 自分オリジナルの人生を創ろう!

- 大谷選手って9頭身くらいかしら・・・
すごく背が高く足が長い人ね。
- 昔の日本人では考えられないような体型だね。今は椅子式の生活になって若い人はずいぶん足が長くなってね。
- 戦前は正座して勉強したりちゃぶ台でごはんを食べて足に血液が回らず短くなったのかも。
- 日頃の生活って体をつくるんだ。僕のおばあちゃんは、小柄だったけど井戸水を汲み上げたり井戸水で洗濯をしてたから腕の力が強かったよ。
- 同窓会にいったら同級生たちがシャンソンを歌ったりフラダンスを踊って見せてくれたわよ。
- 僕は電車に乗ってるときは体を伸ばしてかかとを浮かしてバランスをとったりしているよ。
- 日頃から自分を健康にするための習慣を持つことが大切ね。



看家広報 はなえみ158号 Hanaemi Bimonthly158
2024年9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

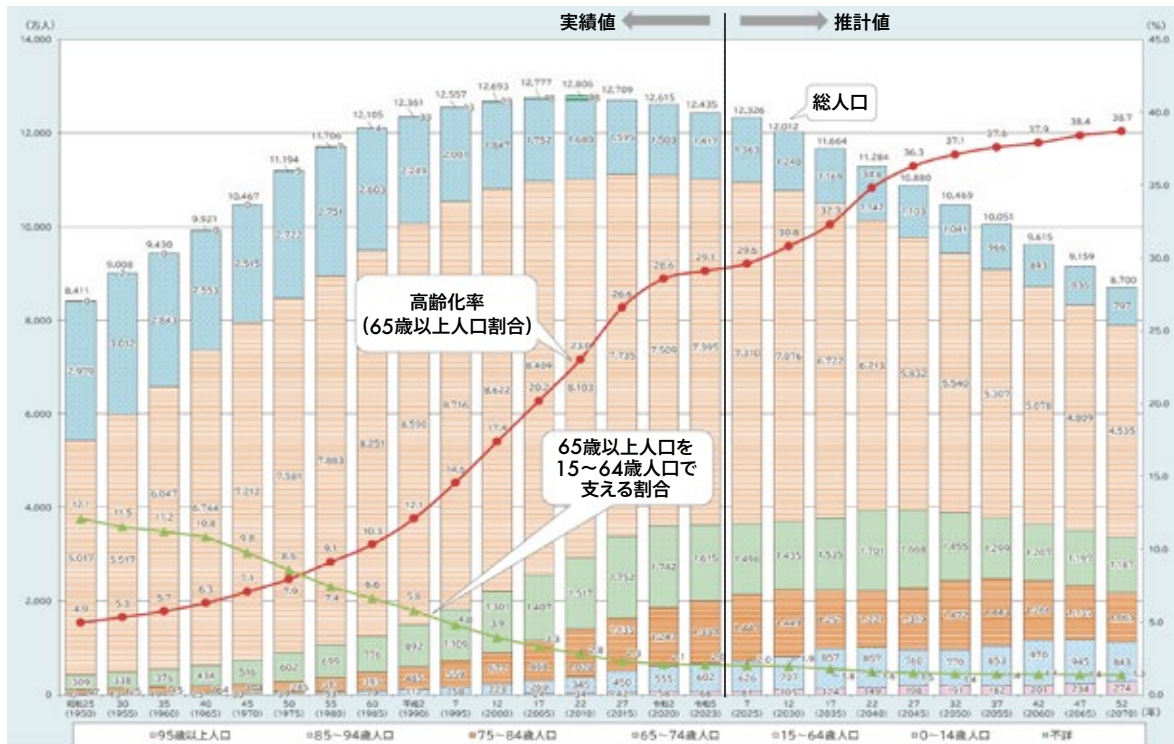


制作会社: 株式会社ヒューマン・コミュニケーション研究所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-7-14ライオンズ原宿402
研究室: 〒104-0045 東京都中央区築地2-15-10-1602
TEL: 03-3545-8038
E-mail: yoshiko.w@human-c-labo.net

令和6年版高齢社会白書から見てくる日本の未来 日本の高齢化率は上昇し、令和25年がピークに!

日本の総人口は、長期の減少過程に入っており、令和5年10月1日現在1億2435人で、令和13年に人口は1億2000万人を下回り、令和38年には1億人を割り込み、令和52年には8700万人になると推計されている。令和5年の65歳以上の人口に占める割合(高齢化率)は29.1%。推計では令和19年には33.3%で3人に一人が65歳以上に。高齢化率は令和25年にピークを迎える。令和5年に65歳以上の者一人に対して現役世代が2人だが令和52年には1.3人となる。死亡数は平成18年から令和22年にかけて増加傾向で、その後減少傾向となる。介護人材の不足は長期的課題だ。

◆高齢化の推移と将来推計



◆出生数及び死亡数の将来推計

