



いますし、これからも果たしていいので、これらの分野がきちんと発展していくためには、この紹介手数料の問題を一度きちんと整理し、この分野特有の人材確保の問題点を順に紐解いていくことにしました。」

そして、紹介手数料の議論をしていくと、結局は医療・介護・保育分野の人材不足に行きつきます。では、なぜ人材不足になっているのか。例えば、厚生労働大臣の時からやってきたことですが、介護分野であれば処遇改善をする

ことや、医療分野であればAI技術の活用、IOTの導入などといったイノベーションを行い、タスク・シフティングをするなど総合的な対策を講じて、人手不足問題に対応する必要があると考え、広い視野で議論していくため議論を立ち上げたという経緯があります。また、単なる紹介手数料問題だけではなく、有効求人倍率も高い分野だからこそ、介護報酬などを上げることや魅力ある職場環境作りもやっていかなければいけない、そういった医療・介護・保育分野が抱える本質的な課題、こういうものを取り上げていきたいと思っています。」

——2019年12月に厚生労働省が発表した医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケートでは、病院や介護施設等の多くが、職業紹介手数料が経営上負担となっていると回答しています。また、2020年12月に厚生労働省が発表した保育分野における職業紹介事業に関するアンケートでも同様の負担感となっています。これについてどうお考えでしょうか。

「これらのアンケートは厚労省が医療・介護・保育の現場の実態究明のため、初めて行ったアンケート調査です。その結果約7割の事業者が『紹介料が高い』と考える結果が出ました(図表1、2)。これはある意味、紹介事業者を活用する背景には、医療・介護・保育分野特有の人材確保の問題があると思います。議論の中でも様々な意見が出て議論を重ねましたが、例えば病院、保育園、介護施設などでもそうですが、質の担保のため配置基準というのがあって、ここで欠員があった時には基準を満たさなければならぬ。他の分野と異なる状況があるので、即座に対応しなければなりません。人員を充たすための時間的制約がある職場で、紹介された人材の質よりも、とにかく人数を確保することを優先せざるを得ないという実態もあります。これが一因となって、定着率が高まらなくなり、また次の切迫した職場の窮状をもたらすという悪循環があるということも言えるのではないかと思います。こういった構造的な問題を背景に、紹介事業者が指針で禁止されている自分が紹介し

去る令和3年1月、厚生労働省職業安定局は人材サービスの機能や役割を明らかにするため「労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会」を開催した。新しい時代に対応した労働市場の整備と就労マッチングサービスの発展の観点から、ハローワークと民間事業者を中心とする外部労働市場において、求人企業・求職者・雇用仲介事業の現状の課題を明確化、適正化を推進していく方針も示された。職業紹介事業者や求人メディア運営会社などの募集情報提供事業者に今、問われている役割や使命とは何なのか。元厚生労働大臣であり医療介護福祉保育等の人材の円滑な確保を考える議員連盟会長の衆議院議員根本匠氏に「医療・介護・保育現場の人材確保の現状と課題」「雇用仲介事業のあるべき姿」「人材ビジネスの役割と期待すること」について聞いた。

(聞き手 水野臣介)



この人に今、ここが聞きたい!

衆議院議員・元厚生労働大臣
根本匠さん

「紹介手数料に反映される様々なコストを紹介事業者はしっかりと説明し、求人側に納得してもらっているのか」

紹介事業者は「さらなる説明努力」が必要

——「医療介護福祉保育職等の人材の円滑な確保を考える議員連盟」を立ち上げられました。そもそもその問題意識を教えてください。

「医療・介護・保育分野の人手不足は深刻で人材確保のために紹介事業者を利用するケースが増えています。いろんなところから様々な声が出ました。例えば『手数料の負担が大きすぎる』、『紹介された就職者が早期に離職してし

まう』など。

こうした問題を政治家の中で指摘する声が随分ありました。そして、人手不足で苦しむ現場にさらに追い打ちをかけているとともに、社会保険財政は厳しい中で、これもいろんな議論が出るのですが、そもそも医療・介護・保育分野の報酬の財源は、基本的には公費で賄われています。このような経緯から紹介手数料が高すぎるという問題意識となり、これは議論で取り上げようという声が多々、寄せられたこともあり議論を立ち上げることにしました。医療・介護・保育分野は国民生活にとって大きな役割を果たして



第3回労働市場における雇用仲介の在り方に関する研究会の会場

なっていくケースもでてくるでしょう。
 議連でヒアリングした際にも、病院や介護施設もその点は懸念されてきました。紹介料も一般的には年収の2〜3割ほどであると思えます。
 その内訳はというと、求職者を集めるための求人広告のコスト、

営業活動にかかるコスト、求職者のキャリア形成支援に関わるコストなどが挙げられると思います。このような様々なコストが紹介手数料に反映されているということ、紹介事業者は利用する求人側の病院や介護施設に説明し、納得してもらっているのか。
 利用者である求人側が気持ちよく納得感をもって紹介事業者を選べる環境を整えて、優良な紹介事業者が選ばれることによつて、市場の中で悪質な紹介事業者が淘汰されていくという流れを作っていくことが重要なのです。やはり、料金規制というよりも優良な紹介事業者が選ばれていく環境、仕組が労働政策の対応として必要なのではないかと考えています」

「提言の一つは、紹介手数料の在り方、悪質な紹介事業者の排除、ハローワークなどの機能向上などを当面の課題として設定して方向性を示しました。さらに、先ほどお話ししたような各分野における人材確保のための中長期的な課題というのにも提言しました。各分野の人手不足が課題の根底にあるため、例えば介護分野で、介護報酬の算定時等に必要書類が多すぎるのでこれを削減する。そして、介護ロボットなど見守用の機器の導入など業務効率化の徹底と省人化ができた場合に人員配置基準を緩和するといったことで、介護分

「祝い金」制度の廃止と悪質事業者の排除

「昨年6月の議連の提言では、病院や介護施設等と職業紹介事業者の双方の事情を踏まえ、医療、介護、保育分野の人材確保のために必要な取組をおまとめいただいたものと思います。改めて、この提言のポイントをご説明させていただき、まとめられるに当たって最も苦労した点を教えていただけますでしょうか。」

「提言の一つは、紹介手数料の在り方、悪質な紹介事業者の排除、ハローワークなどの機能向上などを当面の課題として設定して方向性を示しました。さらに、先ほどお話ししたような各分野における人材確保のための中長期的な課題というのにも提言しました。各分野の人手不足が課題の根底にあるため、例えば介護分野で、介護報酬の算定時等に必要書類が多すぎるのでこれを削減する。そして、介護ロボットなど見守用の機器の導入など業務効率化の徹底と省人化ができた場合に人員配置基準を緩和するといったことで、介護分

野の業務の効率化の取り組みも必要だと考えています。

近視眼的に、「紹介手数料が高い、安い」だけを議論するだけでなく、これを切り口に医療・看護・介護・保育の人手不足問題を克服するための政策も実施していく必要があります。私が厚労大臣の際に「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」でビジョンを示しました。その時から医療・介護・保育分野の人材不足という課題がすでにありました。イノベーションで効率化をする、あるいはタスク・シフティングをする、病診連携を強化していく、地域医療構想を進めていくなどそれぞれ分野における人材確保の課題に対応していくことが必要と考えます。

提言では、紹介手数料の在り方としては、紹介サービスの利用が必要という病院などの施設側の意見もあり、当面は上限規制という手法ではなく、紹介手数料の目安を示すなど、利用者にとって納得感のある質の高い人材サービスとしていくべきとしました。また、転職勧奨をして繰り返し手数料収入を得ようとする悪質な紹介事業者の排除が重要であると考え、転

総数 (N=917)	経営上負担となっており、手数料等は、高いと考える	経営上負担となっていないが、手数料等は、高いと考える	経営上負担となっているものの、手数料等は、適正であると考え	経営上負担となっておらず、手数料等は、高いとは考えていない
100.0	69.2	24.1	4.7	2.0

図表1 紹介手数料等が経営に与える影響 (単位:%)

総数 (N=964)	登録求職者の数を増やすなど、できるだけ多くの求職者を紹介してほしい	経験やスキルなどの条件に合った求職者を紹介してほしい	できるだけ早く求職者を紹介してほしい	入職後、きちんと定着してくれる人を紹介してほしい	即戦力になる人材を紹介してほしい	就職後のアフターケアを丁寧に行ってほしい	紹介手数料の金額を下げしてほしい	その他	特に希望はない
100.0	12.1	36.1	14.7	57.5	21.7	11.9	69.9	6.6	0.0

図表2 民間職業紹介事業者に対する要望 (3つまでの複数回答) (単位:%)

出典:医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査集計結果(概要)令和元年12月

人材に対する退職勧奨といったことをやっている事例があるというのでも聞きました。また、指針で望ましくないと言われている『祝い金』による求職者集めに走るなど、要は紹介の質というより、紹介件数によって紹介手数料を稼ぐというビジネスモデルが一部の悪質な事業者の中で成り立ってしまっているのではないかと感じます。

「きつい言い方になりますが、紹介事業者がどうしてこれだけの手数料がかかるのかということ、きちんとして説明して顧客である病院、福祉施設等に納得してもらっているのかという点において、紹介事業者の努力が足りない部分があるのではないかと感じます。紹介事業者によって手数料の額は変わってくるのは当然ですが、紹介サービスのシステムと内容を事前にしつかり説明し納得してもらうことが重要だということ」

「一方で、職業紹介事業者の方でも、求職者を集めるための宣伝広告費など、様々な経費がかかっている、紹介手数料を引き下げるとやっつけにない事業者がかなりの数出てくると思います。また、

紹介事業者もライフステージにあわせて仕事紹介をするのですが、その際にキャリア形成支援というコストも一定の支出になっていきます。紹介料を下げるとサービスの低下につながり、また、その分野から撤退していく可能性もあることを懸念しますが、いかがでしょうか。」

「紹介サービスを利用するということはどういうことなのかと改めて考えたのですが、一般的に大企業であれば人事部が求職者を採用するわけですが、中小規模が多い病院や介護施設になると採用するための人事部門の採用力が少し弱いのではないかと思います。紹介事業者がこういった施設のいわゆる「人事部門」の機能を果たしている側面があると考えます。」

アウトソーシングの観点から紹介事業者を支払われる紹介料金は必要なコストです。そのコストがサービス利用者にとって適正かつ妥当であることが肝心です。確かに、紹介手数料の上限を規制すべきだという声も一部であります。紹介手数料の上限を規制すれば、紹介事業者の撤退を招き、病院や介護施設などで人材確保が困難に



プロフィール

1951年福島県郡山市生まれ。東京大学経済学部卒業後、建設省入省。1993年衆議院議員初当選。厚生政務次官として年金制度や医療制度の改革、子育て支援、介護保険の導入などに取り組む。小泉内閣で内閣府副大臣・総理大臣補佐官、安倍内閣で総理大臣補佐官を務め、航空自由化(アジア・オープンスカイ)や羽田空港国際化などを含むアジア・ゲートウェイ構想などの経済成長・国家戦略を遂行。2012年12月、復興大臣・福島再生総括大臣就任。憲法改正推進本部事務総長として2018年、自民党憲法改正4項目条文案を取りまとめる。2018年10月厚生労働大臣就任。2019年、中小企業・小規模事業者政策調査会長就任。令和元年、2年豪雨被害緊急対策、新型コロナウイルス感染症緊急経済対策などを打ち出す。現在、東日本大震災復興特別委員長、中小企業・小規模事業者政策調査会長、自民党福島県連会長等を務める。

営人材のニーズが高まってきます。多くの中小企業は後継者を必要としています。地方創生という観点からは、地方の中小企業が都市部大手企業の人材とマッチング、大都市から地方に人材を供給するといった事例から人材紹介のニーズが出てくると思います。地銀等も人材紹介に参入していることから、人材ビジネスと地方創

生に親和性があることがわかります。これからの人材ビジネスが日本経済・地域経済活性化のカギになるでしょう。日本の非製造業の生産性が低いといわれることがあります。こうした課題も人材の流動化、能力のある人材を適材適所に配置すれば、モチベーションが上がることで、生産性向上につながるのでは

「人材ビジネスというのは仕事と人を結びつける大事なサービスで、仕事をつくる企業と実際に仕事をやる働き手、この両方をカス

「これからの時代の労働市場における、人材ビジネスを行う事業者の役割と使命についてどのようにお考えですか。」

「人材ビジネスというのは仕事と人を結びつける大事なサービスで、仕事をつくる企業と実際に仕事をやる働き手、この両方をカス

「注釈」

※注釈：議員連盟の略。議員がなんらかの目的をもって結成する会の総称。

※IoT：従来インターネットに接続されていなかった様々なモノ(センサー機器、駆動装置、住宅・建物、車家電製品、電子機器など)が、ネットワークを通じてサーバーやクラウドサービスに接続され、相互に情報交換をする仕組み

※タスク・シフティング：医行為の一部の他の職種への委譲。世界保健機関(WHO)が医療人材不足を部分的に解決する手段として提唱したものである。

職勧奨の温床となっている『お祝い金』を禁止すべきとしました。合わせて、行政の指導・監督の徹底、強化とともに法令などを順守する優良な紹介事業者を選択できるような仕組みが必要としました。加えて、公的な職業紹介事業者が充実すれば、紹介事業者を使わず人材確保ができるので、ハローワークやナースセンターなど無料の職業紹介事業所のマッチング機能を向上すべきとしました。これらは骨太の方針にも反映されています。

苦労した点は、紹介手数料の上限を設けるべきだという声が根強くあつた一方で、紹介事業者を利用しないと人が集まらないという現場の実情もあつたこと、そのため、繰り返し紹介手数料を支払わないためには、人材が職場に定着する必要がある、そういった意味で職場の労働条件や処遇の問題、魅力ある職場づくりといった環境整備が不可欠などといった、多面的な視点で議論するようにしたことです。良質な紹介事業者の撤退を招いてしまつては、そもそもの課題解決にはつながらないので、引き続き紹介事業者を利用したいという声もある中で、問題の

本質を見極めた、冷静な議論を行うことに多くの労を要しました。また、民間の紹介事業者は都市部で強いですが、地方はハローワークが中心になっています。政策を考える際に重要なのは、本質的課題が何かを考えることです。これはどんな政策にもあてはまることだと思えます。」

「医療・介護・保育分野はもちろん職業紹介事業全体としての課題の解決に向けて、職業紹介事業者に期待することは何でしょうか。」

「紹介サービスの質とそれに見合う手数料、これについて求人者側が納得感を持つ仕掛けを作っていくことが重要だと思えます。個々の紹介事業者が紹介手数料の水準を公表する、業界も実態を公表する、通常より高い手数料がかかるのであればその理由を説明するといった利用者の納得を第一に事業活動を行っていくことが一つの答えになるのではないかと考えていますので、ぜひ具体的な行動をお願ひしたいと思います。合わせて、日々の顧客からの苦情に対しても真摯に対応する営業機能の

強化を行って、各社と業界が一体となって質の高い紹介サービスを追求していただきたいと思っております。現在、厚生労働省では『医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言』を実施しています。それとは別に、職業紹介事業者と医療、介護、保育分野の業界団体で協議会をつくって、優良な紹介事業者の基準というのをも策定中であります。ゆくゆくは優良紹介事業者の認証制度というものも視野に入れて新たな制度を創っていききたい。こういった制度を積極的に利用していただきたいと思います。」

人材ビジネスが地域経済活性化のカギ

「少子高齢化による就業構造の変化、働き方や職業キャリアに対する考え方の多様化など、これからの労働市場は大きく変化していくのではないかと考えますが、どのように予測していらっしゃいますでしょうか。」

「今後、労働市場は相当変わっていくと考えています。コロナ禍で加速したテレワークの導入や副

業・兼業も政策として推進している。私が三回目の当選時に、1999年から民間企業がハローワークの分野に入っていくよう民間企業の適応ルールを決めました。その頃から職業紹介の市場は活発になっていきました。当時はまだ新卒一括採用で終身雇用制度の企業文化が色濃かったもので、今ほど労働市場の流動性はなく、労働者の転職が少ないというのが、当時の特徴でした。

これからの日本の経済社会は、成長力のある企業に人材がシフトしていくことが非常に大事なことです。DX推進やAI搭載のシステムの導入など企業のデジタル化が進んでいます。AI・RPA領域のスキルを身につけた人材が様々な市場で転職し活躍しているし、副業・兼業のニーズもあるので転職しなくてもスキルの幅を広げられることもできる。

私は自民党の中小企業・小規模事業者政策調査会長もしています。その中で感じるのは、地方の中小企業の事業承継について抜本的な改革をやつてほしいと進みましたが、中小企業の経営者の平均年齢を考えるとこれから5年は経