

公益財団法人平塚市生きがい事業団
経営改革に係る構想

令和2年3月

公益財団法人平塚市生きがい事業団

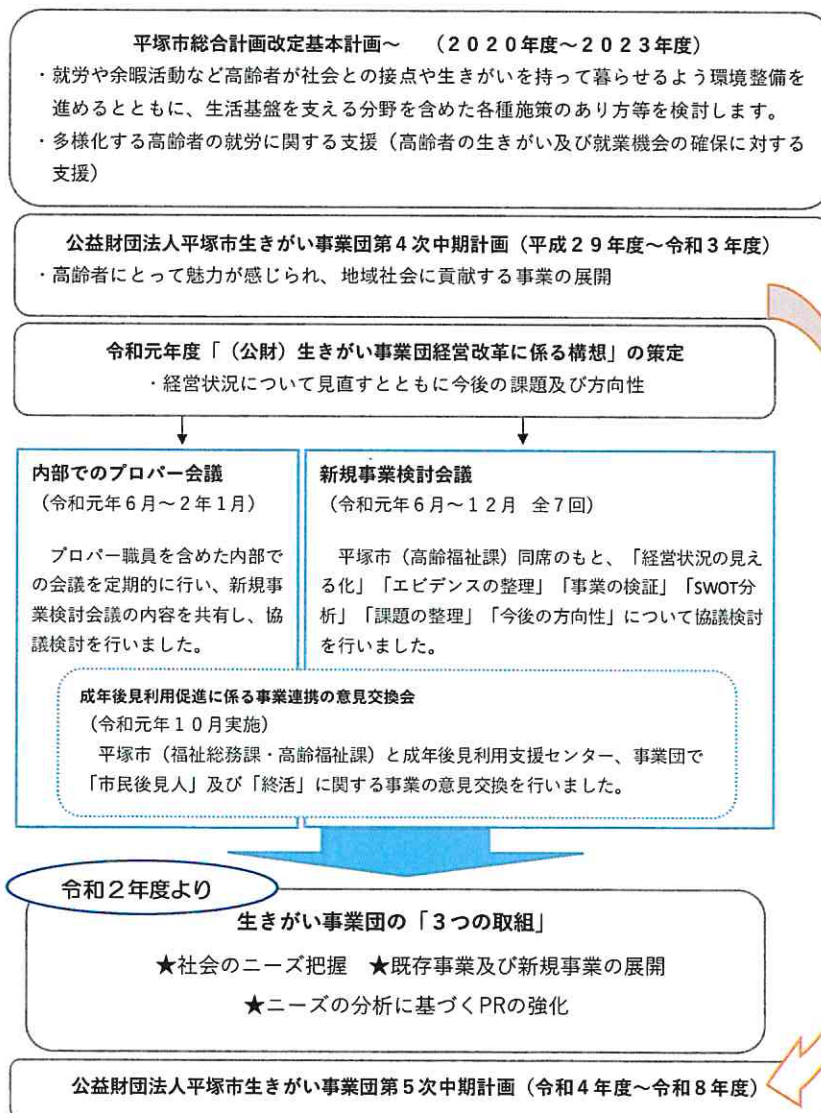
1 (公財) 平塚市生きがい事業団経営改革に係る構想の趣旨

我が国においては、人口の減少や少子高齢化が進んでいる中、2040年に高齢者数がピークを迎えるとされており、働く意欲のある高齢者がこれまで培った技術や能力を活かしながら活躍し続けることができる「生涯現役社会」の実現はますます重要となっています。

こうした中、平塚市生きがい事業団（以下、事業団という。）では、「公益財団法人平塚市生きがい事業団第4次中期計画（平成29年度～令和3年度）」に基づき、「高齢者にとって魅力が感じられ、地域社会に貢献する事業の展開」を目指して取り組んできたところですが、事業団の経営状況は厳しい状況が続いており、決して予断を許す状況ではありません。

そこで、事業団では次期中期計画を待たずに令和元年度、新規事業検討会議の場を設けて検討を行い、事業団のこれまでの経営状況について見直すとともに、今後の課題及び方向性について「公益財団法人平塚市生きがい事業団経営改革に係る構想」を策定し、取組を進めることとしました。

なお、「平塚市総合計画改定基本計画」では多様化する高齢者の就業に関する支援に取り組むこととされており、事業団としましては、就業を希望する高齢者がそれぞれにあった働き方で活躍できるよう令和2年度より「3つの取組」を根底に置き、経営改革に取り組んでいくこととします。



2 事業団の経営状況

事業団では平成29年度から令和3年度を計画期間とする第4次中期計画（5年間）及び各年度の事業計画に基づいて運営をしています。なお、令和元年度は第4次中期計画の中間年度であり、次期中期計画の見直しは令和3年度となっています。

（1）事業団の運営課題

中期計画の中で事業団の運営課題を下記の表1のとおり挙げています。

事業団では、高齢者の生きがい対策や社会参加の機会の拡充に努めていますが、高齢者の就業環境は厳しい状況が続いています。

課題	具体的内容
会員の増強	新規会員の加入促進、退会会員の抑制、 女性会員の増強、研修の整備
組織機能の強化	「自主・自立、共働・共助」を具現化するため、 事務局体制の整備並びに職員の育成
健全な運営並びに財政的自立	公益財団法人としての健全な運営、 事務の効率化、経費削減
就業機会の拡大	高齢者のニーズに合わせたサービスの充実や拡大、 新規事業の検討
就業の適正化	適正就業に則った派遣事業や職業紹介事業への転換、就業相談会の 充実、就業率の向上
情報の発信	事業団の周知度の向上、事業団活動PRの推進
行政・地域関係団体との連携	検討会議、情報共有
安全対策	就業中の安全対策の充実、 会員への安全意識の徹底、講習の開催

(2) 会員数の推移

会員数は年々減少しており、人材確保が厳しい状況にあります。その背景には、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、雇用年齢が65歳まで引き上げとなったことなどが考えられます。

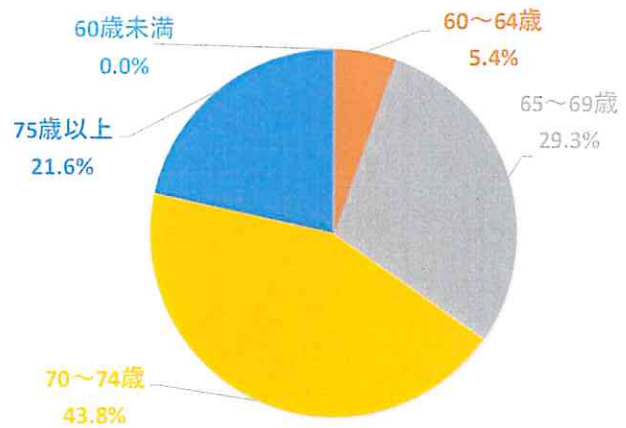
また、会員の年齢をみると、平成31年3月末時点で70歳以上の会員が全体の7割を占めるなど、高齢化が進んでいます。

平成12年度～平成30年度実績

	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18
会員数	1,235	1,329	1,472	1,560	1,512	1,472	1,574
前年比		94	143	88	-48	-40	102
	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
会員数	1,705	1,846	1,909	2,030	1,792	1,836	1,692
前年比	-131	141	63	121	-238	44	-144
	H26	H27	H28	H29	H30		
会員数	1,753	1,697	1,681	1,652	1,646		
前年比	61	-56	-16	-29	-6		

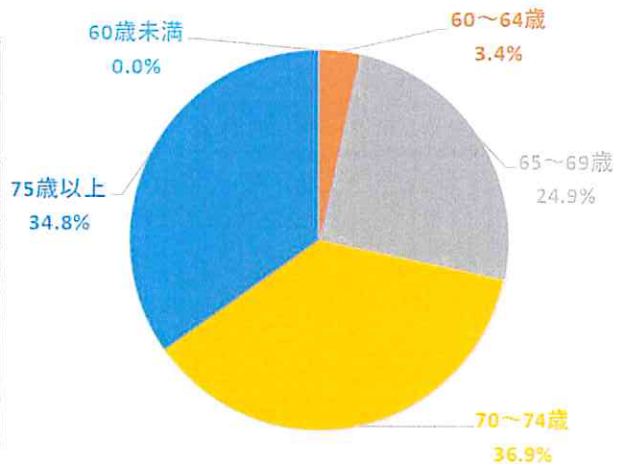
〈H27. 3. 31時点〉

	男性	女性	合計	構成比
60歳未満	0	0	0	0.0%
60～64歳	63	32	95	5.4%
65～69歳	373	140	513	29.3%
70～74歳	552	215	767	43.8%
75歳以上	276	102	378	21.6%
合計	1,264	489	1,753	



〈H31. 3. 31時点〉

	男性	女性	合計	構成比
60歳未満	0	0	0	0.0%
60～64歳	33	23	56	3.4%
65～69歳	294	116	410	24.9%
70～74歳	441	166	607	36.9%
75歳以上	425	148	573	34.8%
合計	1,193	453	1,646	



(3) 会員の就業実人員（1年間で1回以上就業した会員数）と就業率

会員数は近年減少傾向にあります。一方で就業実人員は微増していることから、就業率は年々増加傾向にあるといえます。

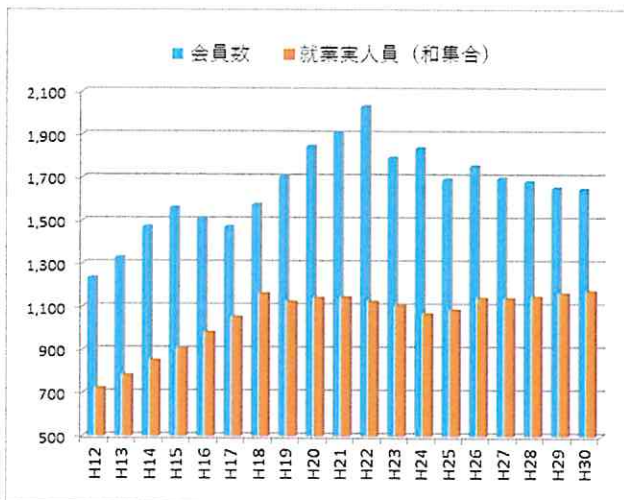
また、事業団では就業情報を周知するため、インターネットを使った会員向けサイトの開設や、地域情報誌による宣伝、市民向けセミナーの開催をしています。

【就業実人員】平成12年度～平成30年度実績

	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18
請負	722	781	850	906	980	1,051	1,160
派遣							
派遣+請負	722	781	850	906	980	1,051	1,160
	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
請負	1,122	1,140	1,138	1,114	1,090	1,043	1,044
派遣			5	9	14	22	40
派遣+請負	1,122	1,140	1,143	1,123	1,104	1,065	1,084
	H26	H27	H28	H29	H30		
請負	1,064	1,099	1,053	946	893		
派遣	75	38	92	214	278		
派遣+請負	1,139	1,137	1,145	1,160	1,171		

【就業率】平成12年度～平成30年度実績 (%)

	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18
請負	58.5	58.8	57.7	58.1	64.8	71.4	73.7
派遣							
	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
請負	65.8	61.8	59.9	55.3	61.6	58.0	64.1
派遣			0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	H26	H27	H28	H29	H30		
請負	63.1	65.2	65.3	64.4	60.5		
派遣	42.1	75.6	58.8	61.1	59.1		



(4) 請負契約及び派遣契約の実績の推移

事業団では、平成21年より請負事業に加え、「労働者派遣事業」の導入を開始しています。

請負事業の受注件数は平成26年から平成30年までの5年で減少していますが、派遣事業の受注件数は平成26年から平成30年までの5年で138件から958件へ増加しています。全体では、受注件数が664件、契約高が5,995万1,236円伸びています。

	請負契約		派遣契約		請負+派遣	
	件数	契約高	件数	契約高	件数	契約高
平成26年	11,119	599,069,855	138	22,012,875	11,257	621,082,730
平成30年	10,963	581,279,557	958	99,754,409	11,921	681,033,966
5年前差異	-156	-17,790,298	820	77,741,534	664	59,951,236
5年前比	-1.4%	-3.0%	594.2%	353.2%	5.9%	9.7%

(5) 受注職種の変化

平成26年から平成30年までの5年間の受注職種を比較すると、一般事務や経理事務など事務系職種の受注件数が減り、除草作業、清掃作業、建物管理、守衛などの受注件数が増えている状況があります。また、職種によっては、3K（きつい、汚い、危険）と敬遠され、事業団の仕事内容に対するイメージがよくないと思われることもあります。

【H26-H30 請負契約及び派遣契約の職種別統合実績（実績高増/一部）】

職種	H26件数	H30件数	[5年前比]件数
屋内清掃作業	1,132	1,791	659
除草作業	1,509	1,928	419
建物管理	345	361	16
各種整理作業	0	44	44
屋外清掃作業	557	542	-15
販売	25	123	98
夜間管理	24	60	36
守衛	2	36	34
職種	H26契約高	H30契約高	[5年前比]契約高
屋内清掃作業	71,433,061	98,621,353	27,188,292
除草作業	66,139,482	85,080,395	18,940,913
建物管理	86,527,878	99,944,220	13,416,342
各種整理作業	0	11,676,659	11,676,659
屋外清掃作業	45,448,304	56,953,122	11,504,818
販売	639,089	12,076,409	11,437,320
夜間管理	4,886,565	12,793,762	7,907,197
守衛	62,208	6,990,107	6,927,899

【H26-H30 請負契約及び派遣契約の職種別統合実績（実績高減/一部）】

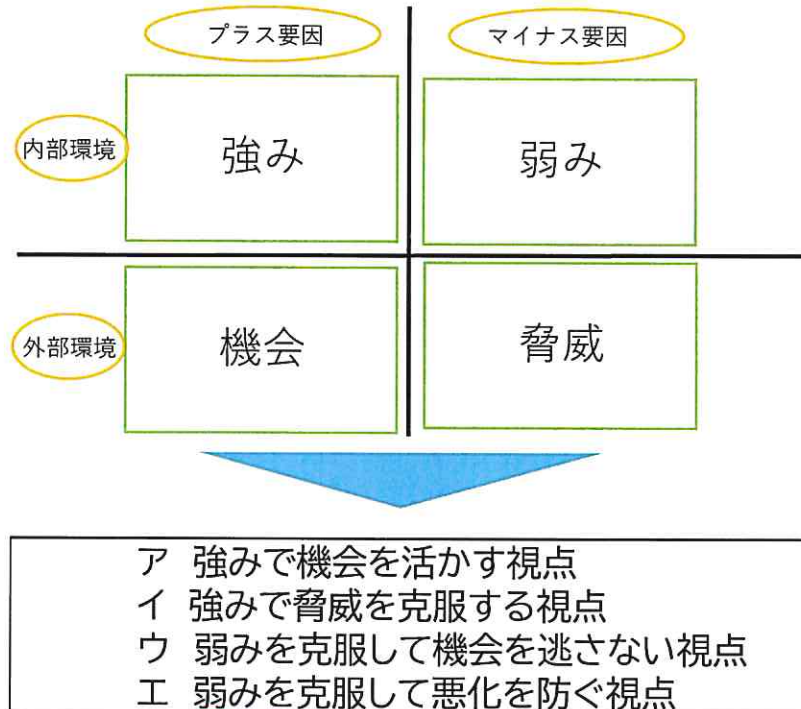
職種	H26件数	H30件数	[5年前比]件数
家事援助サービス	2,169	1,507	-662
コンピュータ操作	30	1	-29
その他の技能作業	16	3	-13
一般事務	59	54	-5
一般経理事務	24	0	-24
職種	H26契約高	H30契約高	[5年前比]契約高
家事援助サービス	25,392,750	14,996,061	-10,396,689
コンピュータ操作	2,356,638	6,480	-2,350,158
その他の技能作業	5,740,645	72,538	-5,668,107
一般事務	7,268,766	3,053,529	-4,215,237
一般経理事務	4,190,918	0	-4,190,918

3 経営状況から見た課題の検証

「経営状況の見える化」「エビデンスの整理」で行った内容をもとに、SWOT分析、クロス分析を用いて、改めて課題を整理することとしました。

なお、SWOT分析では、「強み」「弱み」「機会」「脅威」を整理し、これらを基に次のア～エの4つの視点でクロス分析を行いました。

(イメージ図)



(1) SWOT分析

<強み>

- ・民間企業と比較して低コストでサービスを提供できる。
- 〔公益法人としての「存在意義」…非営利団体のため、利益を追求しない団体。〕
〔公益財団法人であるため、民間企業と比べて、利用者に安心感を与える。〕
- ・H21～平塚市が一般労働者派遣事業の開始
- ・H28.1～平塚市新総合事業の委託開始
- ・H30～空家等対策の推進に関する特別措置法（空家法）による空家管理事業の開始
- ・H30～厚生労働省「地域共生社会の実現に向けて」を受けて、平塚市で「100年ライフに向けた政策ビジョン（100年構想）の協議検討を開始
- ・就業形態の多様化(請負事業、派遣事業、職業紹介事業)
- ・会員確保のためのセミナーや出張所、説明会の実施
- ・多種多様な職種がある。
- ・年齢を重ねたことにより経験や知識が豊富
- ・税理士やファイナンシャルプランナー等の有資格者がいる。
- ・会員の能力を活かした仕事がある。
- ・男性会員が多い。
- ・派遣事業が年々増加していることによって収入・契約ともに増加している。
- ・会員数は減少しているが、就業実人員は一定を保っていることから就業率は高くなっている。
- ・「清掃・建物管理・福祉サービス（市委託も含む）・加工・除草」が実績の多くを占めている。
- 〔「請負契約及び派遣契約の職種統合実績（契約高5年前比、平成30年度契約高降順）」より、5年前と現在の実績を比較したとき、作業職種の傾向に大きな変化は見られない。〕
- ・生きがい事業団まつり等を通して一般市民とのつながりがある。
- ・地域ネットワークの構築・地域に根差した活動
- 〔事務局で対応ができない部分について、「事業団⇒地区班⇒各会員⇒事業団」というように、会員内部でネットワークを構築している。〕
〔また、会員同士の交流を図ることを目的として、バス旅行等を開催〕
- ・会員のボランティア参加（公民館周辺の掃除、公民館まつりの宣伝・PR)
- ・男性は女性に比べて高齢になっても働き続ける意欲が高い。
- 「NRI社会情報システムの調査」P85右表より
- ・センター規模のわりには事務局と会員との距離が近い。→会員が協力的である。
- ・受注のリピーターが多い。

<弱み>

・会員の高齢化

〔60歳～69歳の会員割合の減少及び70歳以上の会員割合の増加
70歳以上の会員が全体の71.7%を占める。〕

・駐車場の制約（施設の立地）

・職種によって、3K（きつい、汚い、危険）と敬遠される傾向がある。

・就業内容のPR不足

・女性会員の減少

・女性向けの仕事が限られている。

・会員数の減少

・60歳～64歳の男性会員はH26→H30の間で半減している。

・一般事務、コンピューター等免許を必要とする職種の減少

〔「請負契約及び派遣契約の職種統合実績（契約高5年前比、平成30年度契約高降順）」より、
5年前と現在の実績を比較したとき、作業職種の傾向に大きな変化は見られない。〕

・就業情報を手軽に入手しづらい。

・請負受注件数の減少

<機会>

- ・ H23.6～介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の一部を改正する法律（H23法律第72号）に基づき、介護予防・日常生活支援総合事業の創設
- ・ H26.11～国土交通省「空家等対策の推進に関する特別措置法（空家法）」が施行
- ・ H28.6～内閣府「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定
- ・ H29.2～厚生労働省「地域共生社会の実現に向けて」の改革工程概要を決定
- ・ 高齢者の就業率はH22→H27と比べると高くなっている。

全国

		H22	H27
総人口		128,057,352	127,094,745
男女別人口	男	(65歳以上)	12,470,412
		(75歳以上)	5,323,135
	女	(65歳以上)	16,775,273
		(75歳以上)	8,749,075
労働者数	男	(65歳以上)	3,639,655
		(75歳以上)	837,401
	女	(65歳以上)	2,312,348
		(75歳以上)	545,574

平塚市

		H22	H27
総人口		260,780	258,227
男女別人口	男	(65歳以上)	24,786
		(75歳以上)	9,277
	女	(65歳以上)	30,373
		(75歳以上)	14,312
労働者数	男	(65歳以上)	6,590
		(75歳以上)	1,230
	女	(65歳以上)	3,850
		(75歳以上)	820

- ・ 少子高齢化により働く若い世代が減少し、高齢者に就業が求められている。→高齢者の働く機会の増加
- ・ 終活に関する関心の向上
- ・ ライフスタイルの多様化
- ・ 女性の社会進出
- ・ 就業に意欲関心をもつ高齢者は多い。

「ビデオリサーチひと研究所のデータによる高齢者6つの分類」より

- ① 淡々コンサバ(22.7%)
→今の生活に不満なく、平穩にそれ以上は望まない傾向がある。
- ② アクティブトラッド(9.9%)
→経済的に余裕があり、悠々自適なタイプ。新しいものは好まない。
- ③ 身の丈リアリスト(18.8%)
→自分だけのペースで暮らしたいという思いが強いが現実との折り合いはつけている堅実なタイプ。
- ④ ラブマイライフ(10.8%)：
→若さや美しさへの追求心が強く、欲しいものは躊躇せずには買ってしまいう人生を謳歌しているタイプ。
- ⑤ 社会派インディペンデント(7.7%)
→人とのつながりを大切にし、社会的活動やボランティアにも関心が高いタイプ。
- ⑥ セカンドライフモラトリアム(29.9%)
→特に男性は仕事をすることが好きで、仕事一筋に人生をささげてきたタイプ。
趣味や余暇活動はこれといったものがなく、これからどうしていいか迷っている。

この中で高齢になっても就業に意欲関心が高いタイプは⑤と⑥であり、全体の37.6%を占める。

- ・ 定年退職者が活躍の場を求めている。
- ・ 現在働いている男性は女性に比べ、70代になっても働き続ける意向は減退しない傾向がある。

<脅威>

- ・2040年高齢者数のピーク
- ・多死社会の到来
- ・H24.8～「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、雇用年齢が65歳まで引き上げとなる。
- ・最低賃金の上昇
- ・景気による受注件数の増減
- ・現代社会における人間関係の希薄化
 - （「地域福祉リーディングプラン（平塚市）」より
他人に知られたくない、知らない人に相談をするのが気まずいと感じている人が多く、社会全体で相談をすることに相手への信用・信頼が薄い。
- ・「NRI社会情報システム調査」より、高齢者で就業をしていない割合は全体の55%となっており、就業をしていない高齢者に、「今後、就業をしたいと思うか」伺ったところ、その割合は10%にも満たなかった。
- ・シルバー人材センターの仕事内容のイメージがよくない。
 - （「NRI社会情報システム調査」より
植木、公園の清掃、駐輪場の管理… ≒ 実情としてイメージどおり
→しかし、これらの仕事に高齢者はあまり魅力を感じていない。
- ・仕事の面白さややりがいを重視する高齢者の増加
（仕事内容を選んで仕事をする高齢者の増加）
- ・70代になると要支援要介護認定率が上がる。
 - （平均寿命と健康寿命（H29データより）
男性平均寿命80.98歳－健康寿命72.14歳（約9年の差）
女性平均寿命87.14歳－健康寿命74.79歳（約12年の差）
→この差の間は何らかの介護支援を受けながら生活をしている高齢者がいるとされている。
- ・高齢化に伴う認知機能の低下
- ・高齢化に伴う身体的能力の衰え
- ・時代の背景による就業環境
 - （現在の高齢世代は女性が家事や育児を行い、男性は外に働きに出るといった主観が比較的強い傾向にある。
そのため、多くの女性が外に出て働く機会がなく、家事や育児のほか、趣味などを大切にしていたと推測される。
- ・同一労働同一賃金、パートタイム法の導入
- ・インボイス（適格請求書等保存方式）

(2) クロス分析

<ア 強みで機会を活かす視点>

【強み】	【機会】
男性会員が多い。	<p>現在働いている男性は女性に比べ、70代になっても働き続ける意向は減退しない傾向がある。</p> <p>「ビデオリサーチひと研究所のデータによる高齢者6つの分類」より、高齢になっても就業に意欲関心が強いタイプは全体の37.6%を占める。</p> <p>少子高齢化により働く若い世代が減少し、高齢者に就業が求められている。→高齢者の働く機会の増加</p>
派遣事業が年々増加していることによって収入・契約ともに増加している。	<p>少子高齢化により働く若い世代が減少し、高齢者の就業が求められている。→高齢者の働く機会の増加</p> <p>ライフスタイルの多様化</p> <p>高齢者の就業率はH22→H27と比べると高くなっている。</p> <p>H29.2～厚生労働省「地域共生社会の実現に向けて」の改革工程概要を決定</p> <p>女性の社会進出</p> <p>現在働いている男性は女性に比べ、70代になっても働き続ける意向は減退しない傾向がある。</p> <p>就業に意欲関心をもつ高齢者は多い。</p>
「清掃・建物管理・福祉サービス（市委託も含む）・加工・除草」が実績の多くを占めている。「請負契約及び派遣契約の職種統合実績（契約高5年前比、平成30年度契約高降順）」より、5年前と現在の実績を比較したとき、作業職種の傾向に大きな変化は見られない。	<p>H26.11～国土交通省「空家等対策の推進に関する特別措置法（空家法）」は施行</p> <p>H23.6～介護サービスの基盤強化のための介護保険法等の一部を改正する法律（H23法律第72号）に基づき、介護予防・日常生活支援総合事業の創設</p> <p>女性の社会進出</p> <p>少子高齢化により働く若い世代が減少し、高齢者に就業が求められている。→高齢者の働く機会の増加</p>
年齢を重ねたことにより経験や知識が豊富	<p>女性の社会進出</p> <p>高齢者の就業率はH22→H27と比べると高くなっている。</p> <p>少子高齢化により働く若い世代が減少し、高齢者に就業が求められている。→高齢者の働く機会の増加</p>
会員確保のためのセミナーや出張所、説明会の実施	<p>少子高齢化により働く若い世代が減少し、高齢者に就業が求められている。→高齢者の働く機会の増加</p> <p>就業に意欲関心をもつ高齢者は多い。</p>
多種多様な職種がある	<p>ライフスタイルの多様化</p> <p>就業に意欲関心をもつ高齢者は多い。</p>

<取組例>

- ・男性会員が多いということは高齢になっても働く意向が強く、就業に対して意欲関心が強い会員が多いともいえるため、会員の能力を活かした仕事を提案することによって、就業に対する意欲関心をさらに向上させることができる。
- ・派遣事業の受注を伸ばすことによって、活躍の場を求めている高齢者により就業機会を与えることができ、実績の向上を目指すことができる。
- ・経験や知識が豊富な会員がいることによって能力を活かした仕事の展開、また女性の積極的な社会進出によって、より幅広い仕事の展開ができる。
- ・会員確保を目的としたセミナーや出張所を実施することによって、活躍の場を求めている高齢者の生きがいづくりのきっかけへと繋がる。
- ・多種多様な職種があるため、内容や周知方法を拡充することで、就業を考えている高齢者の希望職種とマッチングがしやすい。

＜イ 強みで脅威を克服する視点＞

【強み】	【脅威】
男性会員が多い。	H24.8～「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、雇用年齢が65歳まで引き上げとなる。 2040年高齢者数のピーク
会員数は減少しているが、就業実人員は一定を保っていることから就業率は高くなっている。	景気による受注件数の増減 時代の背景による就業環境 シルバー人材センターの仕事内容のイメージが良くない。 「NRI社会情報システム調査」より 植木、公園の清掃、駐輪場の管理… ≒ 実情としてイメージどおり →これらの仕事に高齢者はあまり魅力を感じていない。
地区班の活動等を通して地域とのつながりがある。	現代社会における人間関係の希薄化 2040年高齢者数のピーク 仕事の面白さややりがいを重視する高齢者の増加 (仕事内容を選んで仕事をする高齢者の増加) シルバー人材センターの仕事内容のイメージが良くない。 「NRI社会情報システム調査」より 植木、公園の清掃、駐輪場の管理… ≒ 実情としてイメージどおり →これらの仕事に高齢者はあまり魅力を感じていない。
派遣事業が年々増加していることにより収入・契約ともに増加している。	仕事の面白さややりがいを重視する高齢者の増加 (仕事内容を選んで仕事をする高齢者の増加) 景気による受注件数の増減 H24.8～「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正により、雇用年齢が65歳まで引き上げとなる。 シルバー人材センターの仕事内容のイメージが良くない。 「NRI社会情報システム調査」より 植木、公園の清掃、駐輪場の管理… ≒ 実情としてイメージどおり →これらの仕事に高齢者はあまり魅力を感じていない。
会員確保のためのセミナーや出張所、説明会の実施	時代の背景による就業環境 シルバー人材センターの仕事内容のイメージが良くない。 「NRI社会情報システム調査」より 植木、公園の清掃、駐輪場の管理… ≒ 実情としてイメージどおり →これらの仕事に高齢者はあまり魅力を感じていない。 仕事の面白さややりがいを重視する高齢者の増加 (仕事内容を選んで仕事をする高齢者の増加)

＜取組例＞

- ・ 高齢者数は2040年まで増え続けるため、雇用年齢の引き上げがあっても男性会員の数は維持できると想定されるが、定年退職者を確保する取組が展開できれば、会員数を増加傾向に推移させることができる。
- ・ 生きがい事業団まつりやセミナー、出張所等のイベントを利用して会員の確保を行うほか、地域の方に仕事内容や就業のやりがいを伝えることで、生きがい事業団のイメージを変えていくきっかけへとつながる。

<ウ 弱みを克服して機会を逃さない視点>

【弱み】	【機会】
会員の高齢化 ・ 60歳～69歳の会員割合の減少及び70歳以上の会員割合の増加 ・ 70歳以上の会員が全体の71.7%を占める。	少子高齢化により働く若い世代が減少し、高齢者に就業が求められている。→高齢者の働く機会の増加 高齢者の就業率はH22→H27と比べると高くなっている。 現在働いている男性は女性に比べ、70代になっても働き続ける意向は減退しない傾向がある。
女性向けの仕事が限られている。	女性の社会進出 ライフスタイルの多様化
60～64歳の男性会員はH26→H30の間で半減している。	少子高齢化により働く若い世代が減少し、高齢者に就業が求められている。→高齢者の働く機会の増加 ライフスタイルの多様化
会員数の減少により、受注件数が減少。	「ビデオリサーチひと研究所のデータによる高齢者6つの分類」より、高齢になっても就業に意欲関心が強いタイプは全体の37.6%を占める。 ライフスタイルの多様化 少子高齢化により働く若い世代が減少し、高齢者に就業が求められている。→高齢者の働く機会の増加 女性の社会進出

<取組例>

- ・ 70歳以上の会員は全体の71.7%を占めているが、70代になっても働き続ける意向が減退しない傾向もあることから、会員の能力を活かした仕事や社会情勢に合った事業を展開することで就業の機会を増やすことができる。
- ・ 60～64歳の若い世代の会員は急激な減少傾向にあるが、定年退職者が活躍の場を求めていることから、就業支援の機会を増やすことにより、会員の確保につなげることができる。
- ・ 公共事業の実績は低迷傾向だが、過去5年間の中で「新総合事業の委託」「空家対策」「社会福祉法の改正による地域共生社会の実現に向けた取り組み」など公共事業の仕事を確保する機会は増えているため、市と連携を図っていく。

<エ 弱みを克服して悪化を防ぐ>

【弱み】
会員の高齢化 60歳～69歳の会員割合の減少及び70歳以上の会員割合の増加。70歳以上の会員が全体の71.7%を占める。
女性会員の減少
女性向けの仕事が限られている。
会員数の減少
請負受注件数の減少
60～64歳の男性会員はH26→H30の間で半減している。
一般事務、コンピューター等免許を必要とする職種の減少 「請負契約及び派遣契約の職種統合実績（契約高5年前比、平成30年度契約高降順）」より 「5年前比と現在の実績を比較したとき、作業職種の傾向に大きな変化は見られない」
就業情報を手軽に入手しづらい。

<取組例>

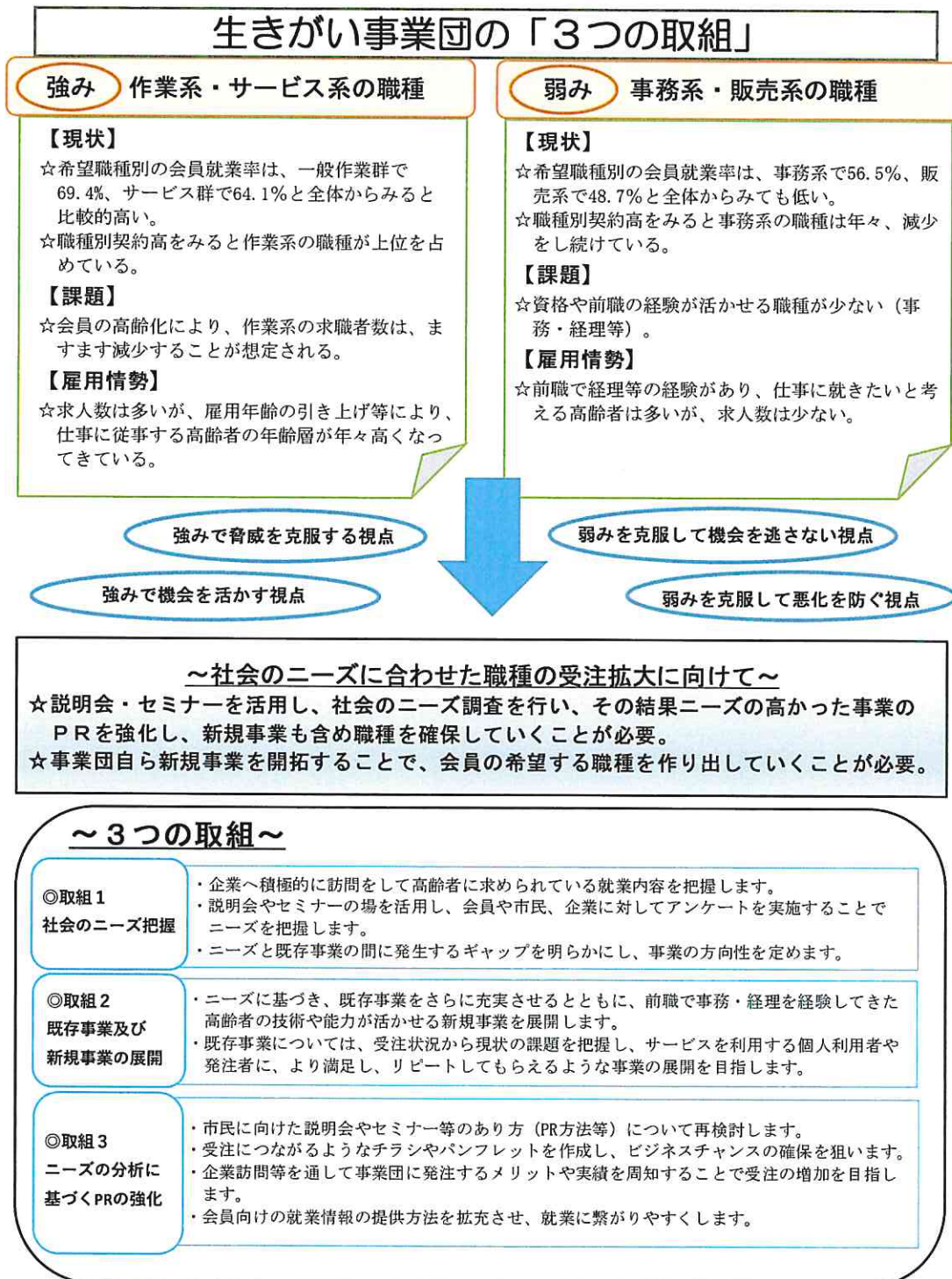
- ・ 会員の確保（特に女性会員の確保）と魅力的な就業内容について引き続き検討する。
- ・ 受注が大きく減少している一般事務やパソコン関係の仕事を確保、女性向けの仕事を確保する。
- ・ 公共事業の実績を向上させるためにセミナーなどを通して必要なスキルの獲得を目指す。

4 分析から見た課題と今後の方向性「3つの取組について」

(1) 概要

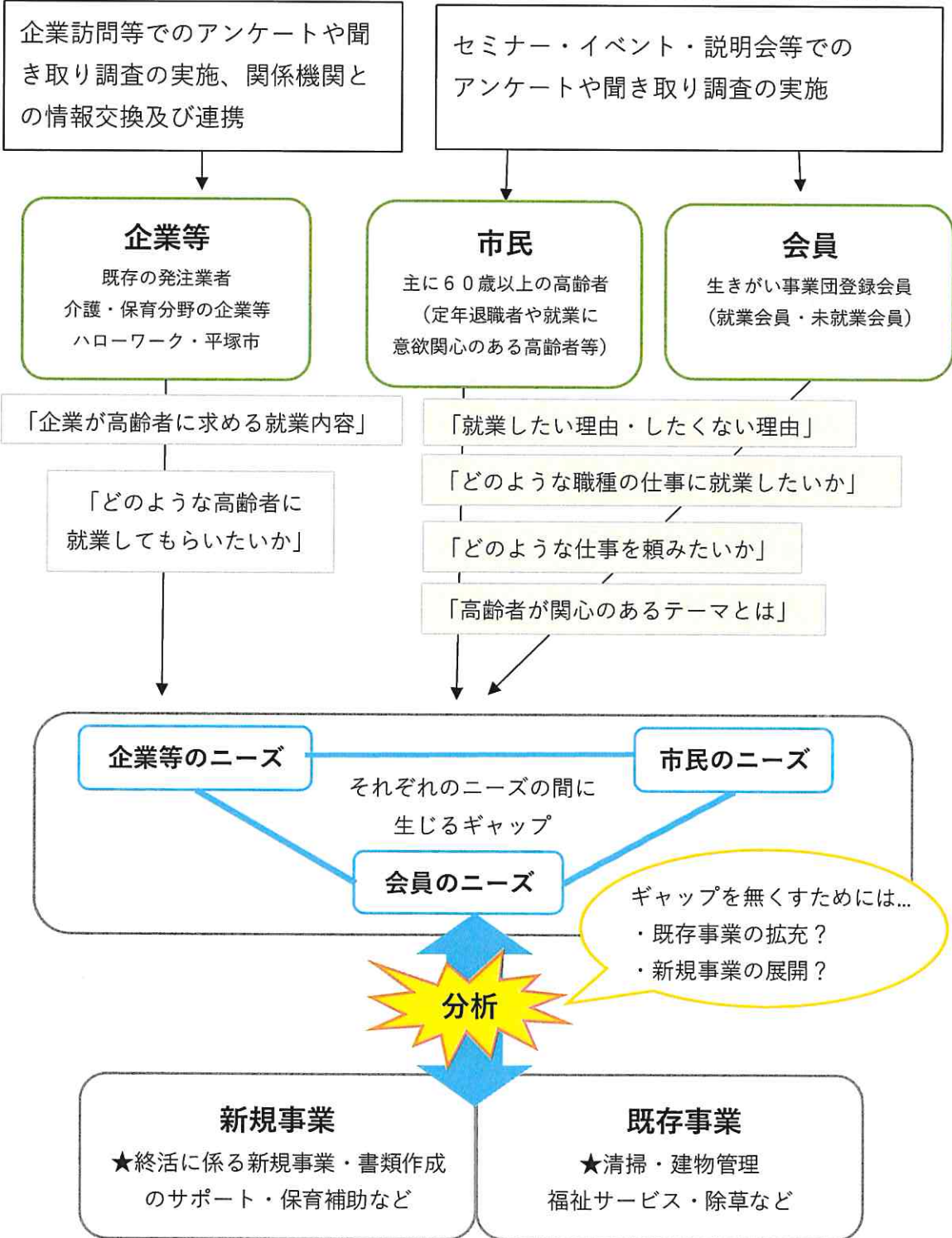
事業団では、これまでの協議検討から会員数の確保や会員の高齢化等の背景がある中で現代の社会のニーズに合わせた職種の受注拡大が経営改革において重要であると考えました。

そのため、説明会やセミナーの機会を活用して、社会のニーズ調査を行い、事業団が行う既存事業のPRを強化して、自ら新規事業を開拓していくため、「3つの取組」を定めることとしました。



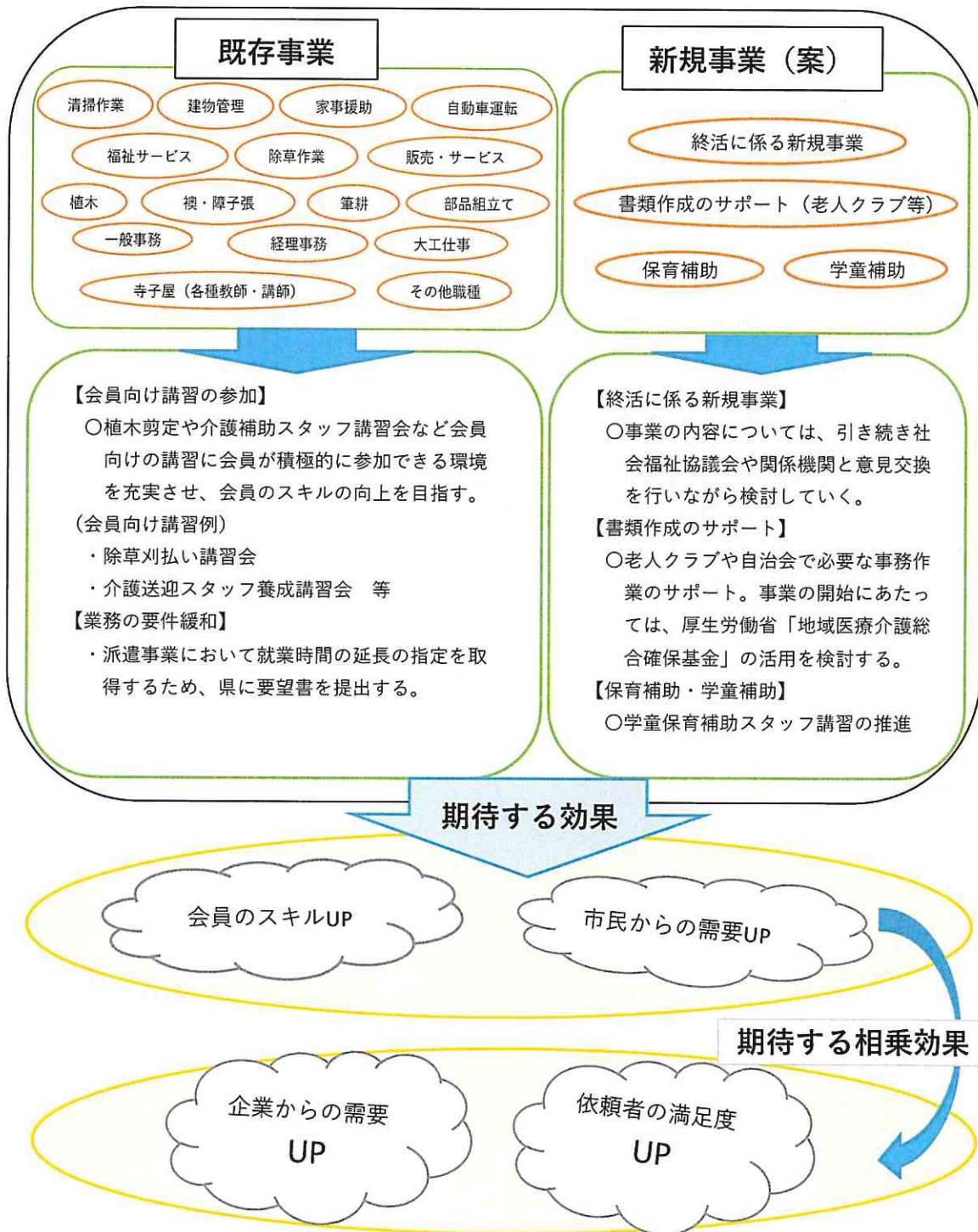
取組 1 社会のニーズ把握

- ・ 企業へ積極的に訪問をして高齢者に求められている就業内容を把握します。
- ・ 説明会やセミナーの場を活用し、会員や市民、企業に対してアンケートを実施することでニーズを把握します。
- ・ ニーズと既存事業の間に発生するギャップを明らかにし、事業の方向性を定めます。



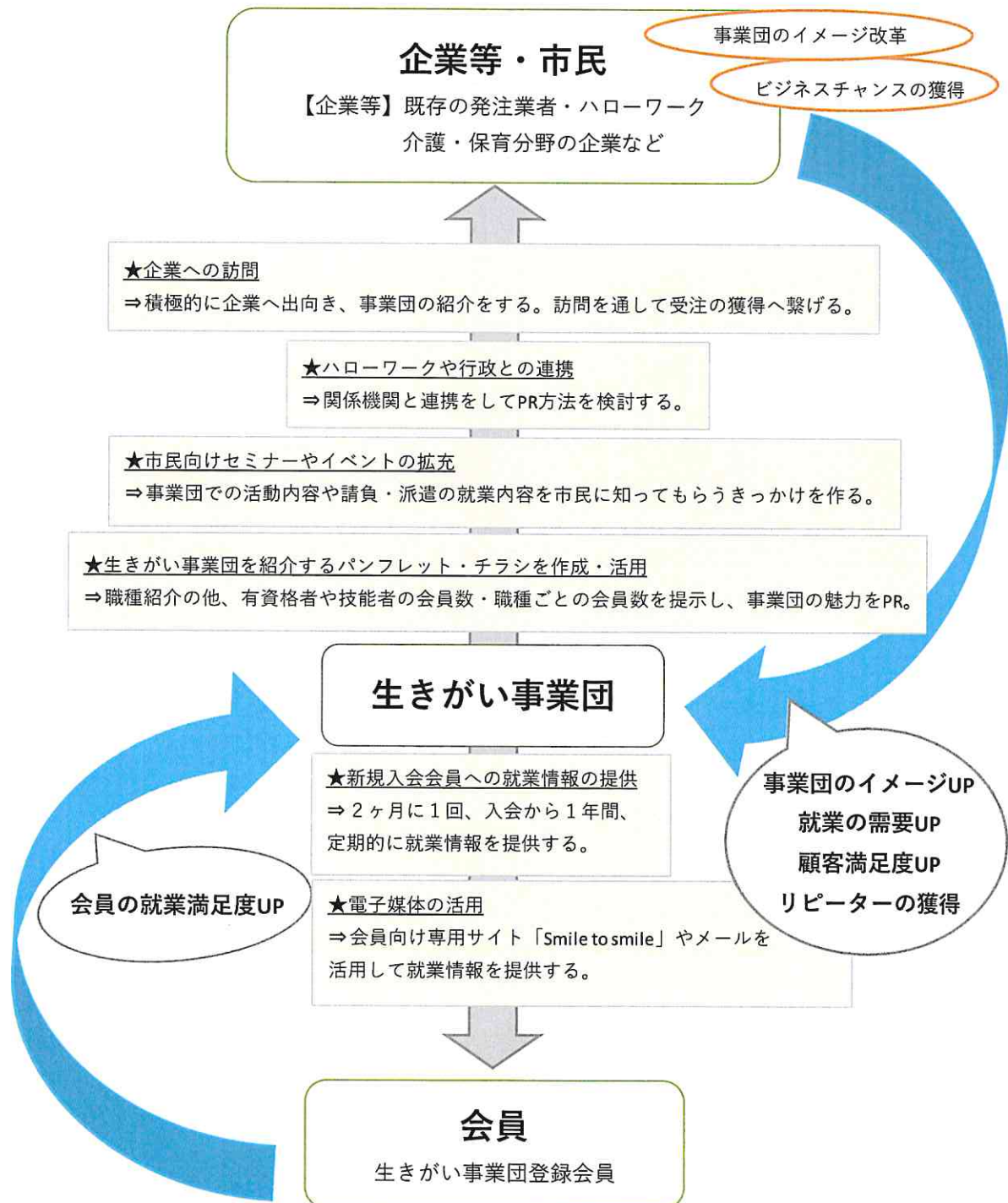
取組２ 既存事業及び新規事業の展開

- ・ニーズに基づき、既存事業をさらに充実させるとともに、前職で事務・経理を経験してきた高齢者の技術や能力が活かせる新規事業を展開します。
- ・既存事業については、受注状況から現状の課題を把握し、サービスを利用する個人利用者や発注者に、より満足し、リピートしてもらえるような事業の展開を目指します。



取組3 ニーズの分析に基づくPRの強化

- ・市民に向けた説明会やセミナー等のあり方（PR方法等）について再検討します。
- ・受注につながるようなチラシやパンフレットを作成し、ビジネスチャンスの確保を狙います。
- ・企業訪問等を通して事業団に発注するメリットや実績を周知することで受注の増加を目指します。
- ・会員向けの就業情報の提供方法を拡充させ、就業に繋がりをやすくします。



「3つの取組」に向けた令和2年度の具体的な行動内容

事業団は、「平塚市総合計画改定基本計画」に沿い、就労を希望する高齢者がそれぞれにあった働き方で活躍ができるように機会を提供します。そのため、令和2年度より本経営改革に係る構想の柱となる「3つの取組」を事業計画に反映させ、次の具体的な取組について、積極的に事業展開をするとともに、次期中期計画の策定に向けた検討を進め、事業団の経営改革に取り組んでまいります。

○事業団が受注の拡大を目指して積極的に企業へ訪問をし、会員の持つ資格や経験、技術をPRするとともに企業が求める高齢者の仕事のニーズ調査を行います。



- ①新規事業に係る業種の企業へ訪問し、受注拡大を図ります。
- ②関係機関との連携（ハローワーク・社協・行政等）を図ります。
- ③新たに企業向けパンフレット及びチラシを作成し、生きがい事業団の認知度向上を図り、新たな就業先の確保をすすめます。
- ④高齢者施設、保育園及び学童保育等の事業者に対し、生きがい事業団の認知度向上を図り、新たな就業先の確保をすすめます。

○市民や会員へ就業に関するアンケート調査からそれぞれのニーズを把握し、事業団のイメージの向上を目指した取り組みを行います。



- ①セミナーやイベントを拡充することで市民に事業団での活動内容等を知ってもらう機会を作ります。
- ②事業団から会員に向けた就業状況の公開方法を充実させます。
- ③就業相談会を開催し、個別の希望職種の相談に対応します。

○会員の資格や経験、技術が活かせる新規事業を検討し、令和2年度より取り入れていきます。また、既存事業の拡充に努めるとともに、顧客満足度の向上とリピーターの獲得を目指します。



- ①事務系の職種の需要に答えるため、厚生労働省の「地域医療介護総合確保基金」を活用して老人クラブや自治会等の書類作成事務をサポートする事業を立ち上げることができないか検討します。
- ②社会福祉協議会及び平塚市と意見交換を行いながら、終活に係る新規事業の就業内容について検討します。
- ③会員のスキルを向上させるため、会員が積極的に講習に参加できる環境を充実させます。
- ④市民や企業からの顧客満足度や会員の就業に対する満足度についてアンケート調査等の実施を検討します。