

はじめに

過去の実際の事例をもとに当社の提供サービスについてご説明いたします

本日のご説明事項

1. 就業支援に必要な観点について

- 就業支援に必要な4つの観点をご紹介します。
- さらに、当社として提供できる価値をご紹介します。

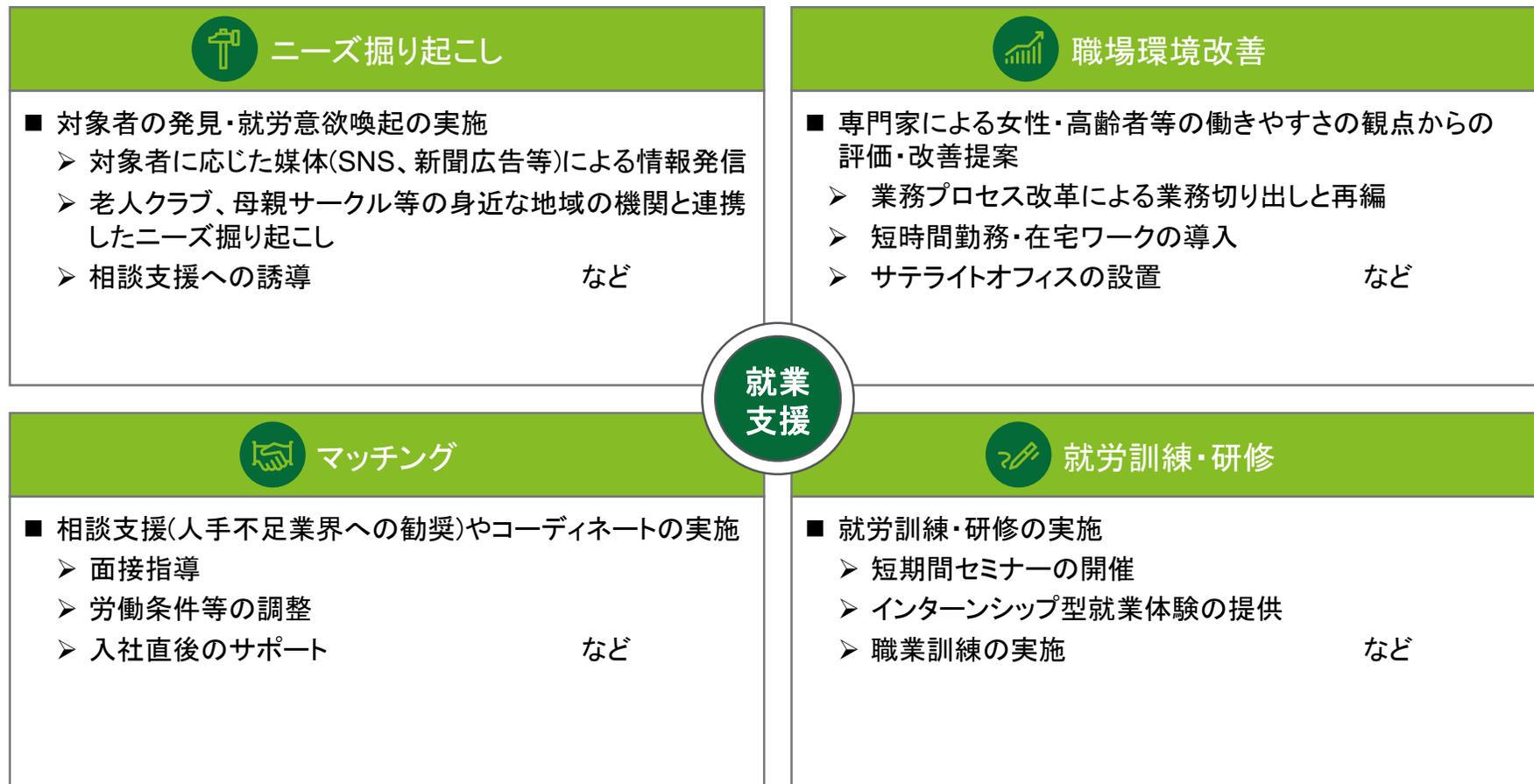
2. 当社の提供サービスについて

- 過去に当社が提供したサービスについて、実際の事例2つをもとにご紹介いたします。

1. 就業支援に必要な観点について

就労ニーズを掘り起こし、マッチングに至るまでの一体的な就業支援が必要です

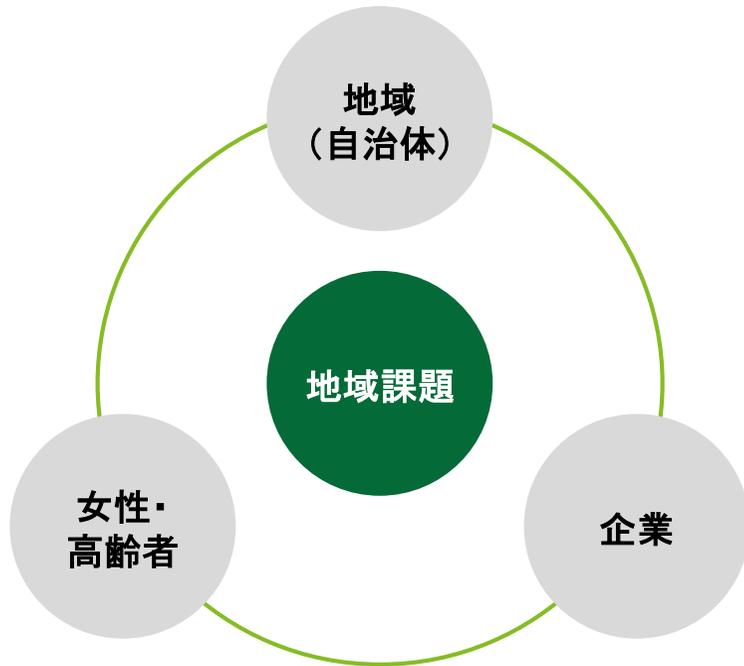
本事業で必要とされている4つの観点



1. 就業支援に必要な観点について

「女性・高齢者」、「企業」、「地域(自治体)」の複合的な視点が必要と考えます

本事業の成功に必要な視点(弊社認識)



「女性・高齢者」及び「企業」のみならず「地域(自治体)」が抱える課題や特性を踏まえた事業推進が必要

デロイトの強み



地域課題 に対する理解

- 総合計画・人口ビジョン・総合戦略策定から地方創生事業を全国各地で支援
- **地域事情を勘案しながらの課題抽出及び論点整理**を通じて、“戦略の策定(選択と集中)”のみならず“実行”することの具現性を向上



地域における ネットワーク

- 北海道から沖縄県まで、地方事務所も含めると**全国44箇所に拠点を保有(コンサルティングファームでは日本最大級)**
- 地方銀行をはじめとした地元企業とのネットワークを保有



徹底した 伴走型支援

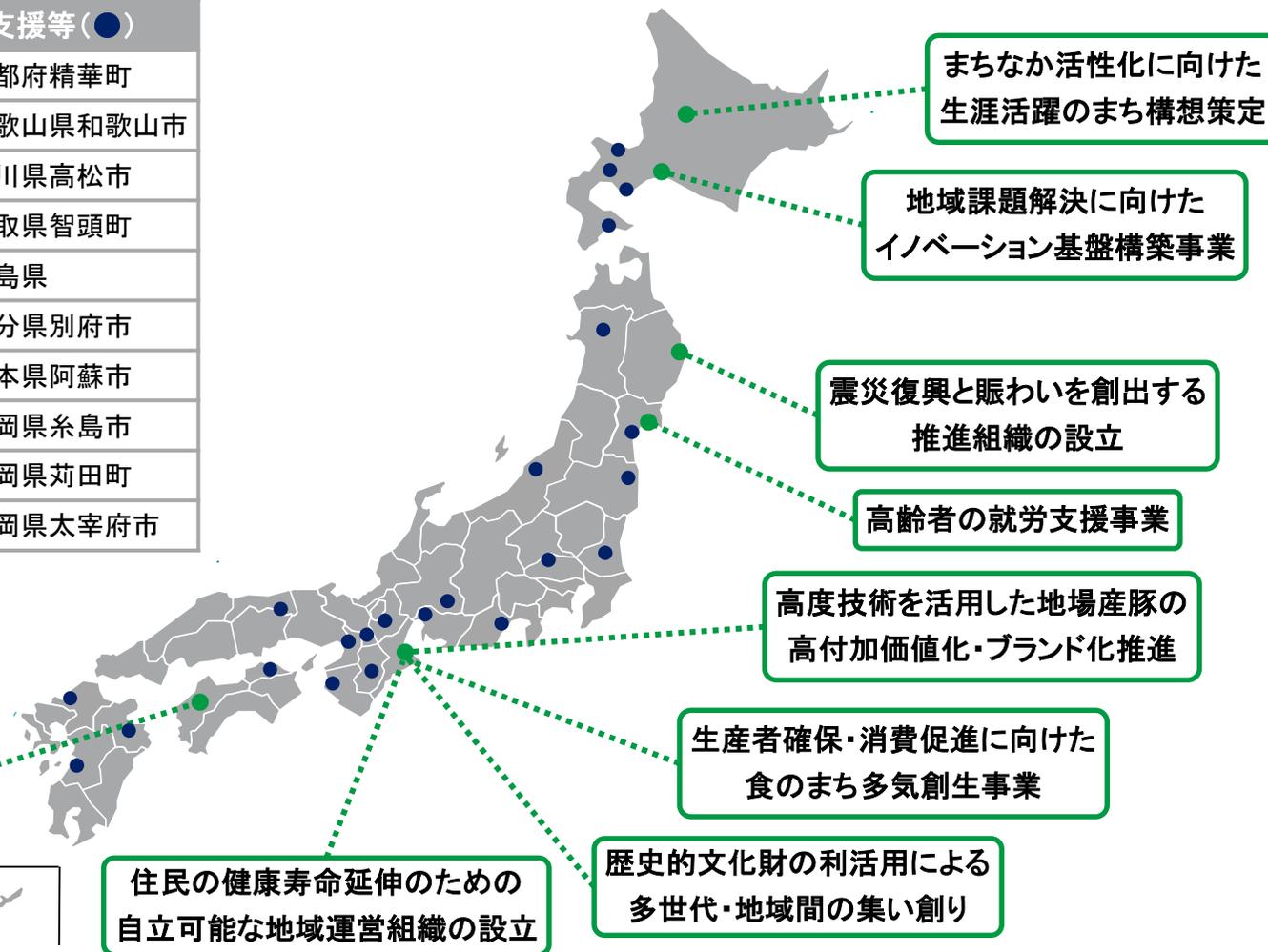
- 地方における中小企業のハンズオン支援を、監査法人や税理士法人を含むグループ全体で支援
- **地域を俯瞰しつつ、地域に根ざす人間関係まで踏み込み、実行主体のアレンジと自走可能な仕組みを創出**

1. 就業支援に必要な観点について

全国各地にて、産業振興・雇用創出や官民連携の街づくりに関する実績があります

地方創生支援実績

地方版総合戦略・人口ビジョン策定支援等(●)		
北海道ニセコ町	東京都清瀬市	京都府精華町
北海道小樽市	東京都八王子市	和歌山県和歌山市
北海道函館市	千葉県香取市	香川県高松市
北海道苫小牧市	千葉県浦安市	鳥取県智頭町
秋田県大館市	神奈川県寒川町	広島県
新潟県新潟市	静岡県静岡市	大分県別府市
埼玉県深谷市	岐阜県恵那市	熊本県阿蘇市
埼玉県鶴ヶ島市	滋賀県近江八幡市	福岡県糸島市
埼玉県所沢市	三重県玉城町	福岡県苅田町
東京都日野市	奈良県吉野町	福岡県太宰府市

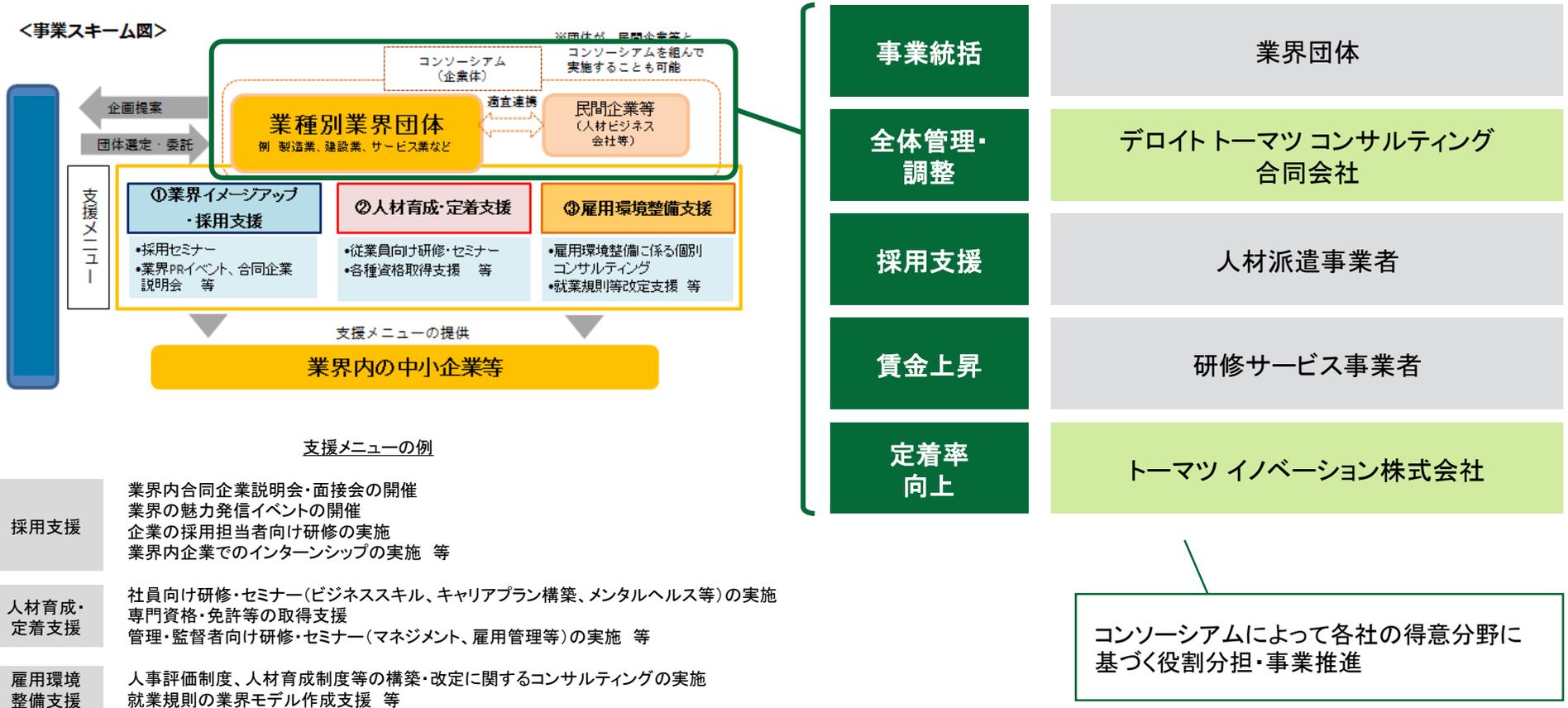


2. 当社の提供サービスについて

某公益財団法人の採用支援、人材育成、雇用環境整備をご支援しました

平成28～29年度 団体課題別人材力支援事業@東京都

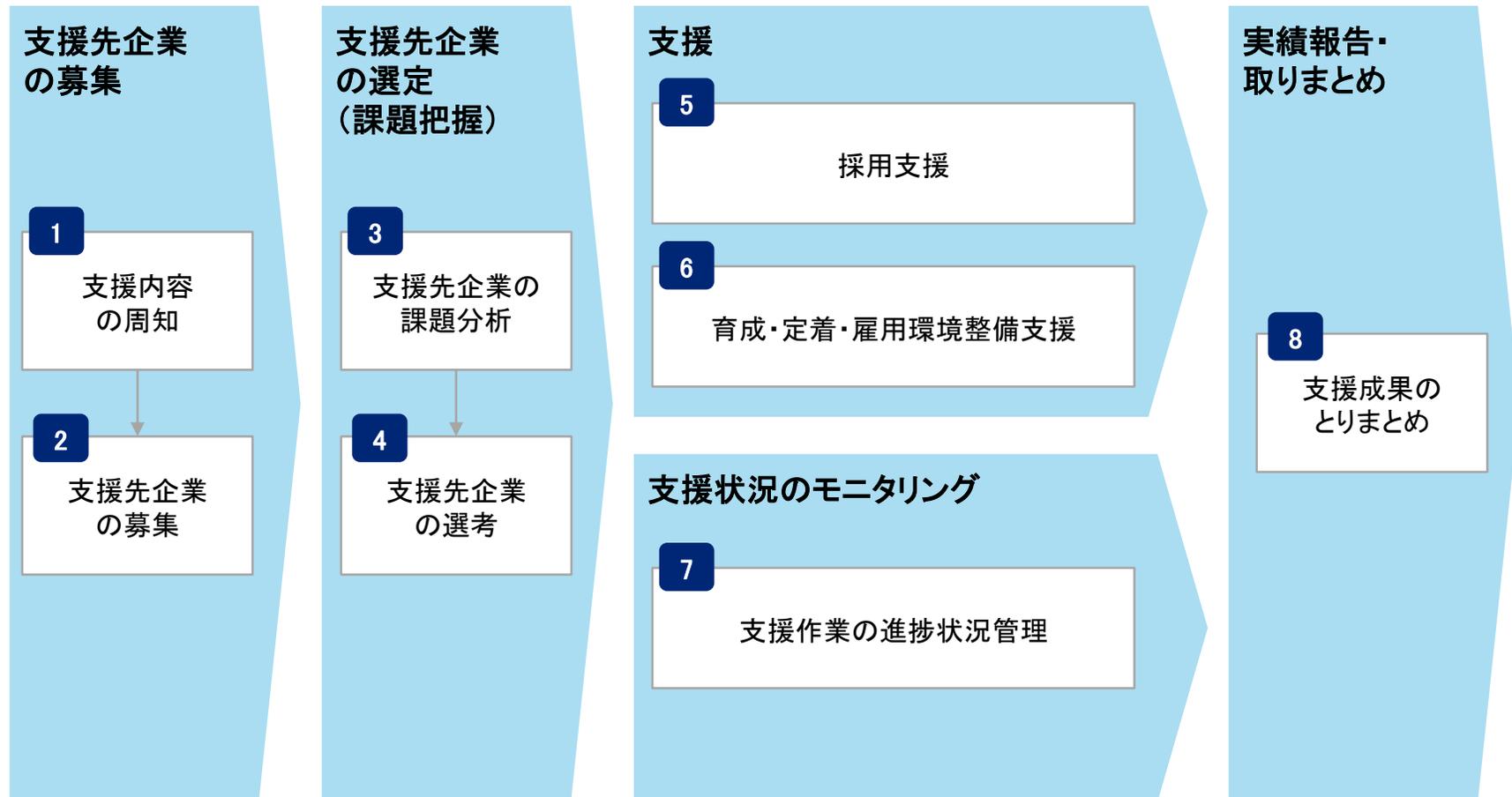
- 多くの中小企業が人手不足感を強めており、人材確保、育成・定着等が課題となっており、東京都では、某公益財団法人と連携して、中小企業の人材確保等の支援を行う「団体課題別人材力支援事業」を実施しており、平成28～29年度事業に参画しました。



2. 当社の提供サービスについて

人材の確保、育成、定着化という一貫の流れを意識することが重要と考えます

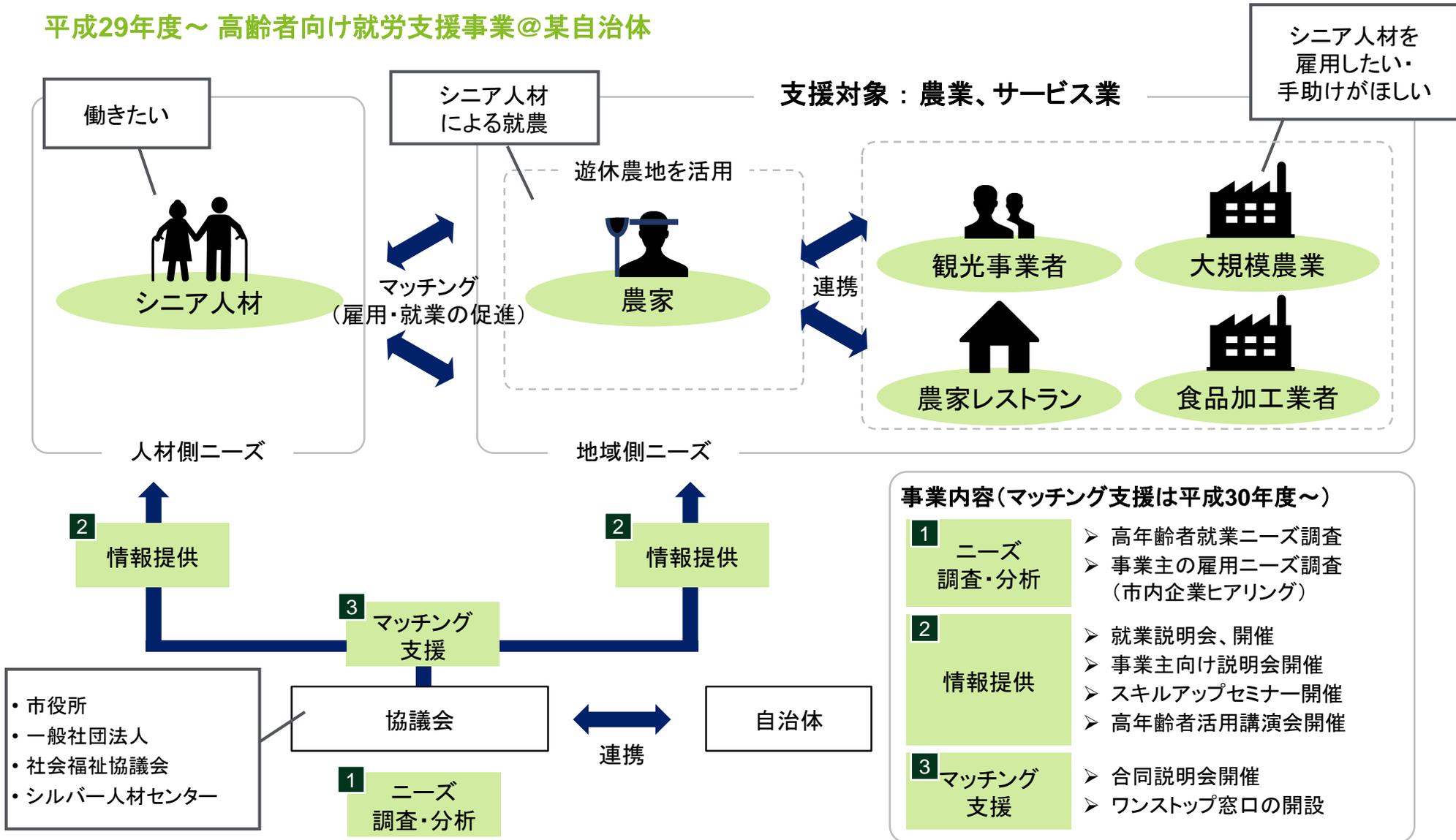
平成28～29年度 団体課題別人材力支援事業@東京都



2. 当社の提供サービスについて

某自治体におけるシニア人材の就農・就労支援に向け、調査・分析をご支援しました

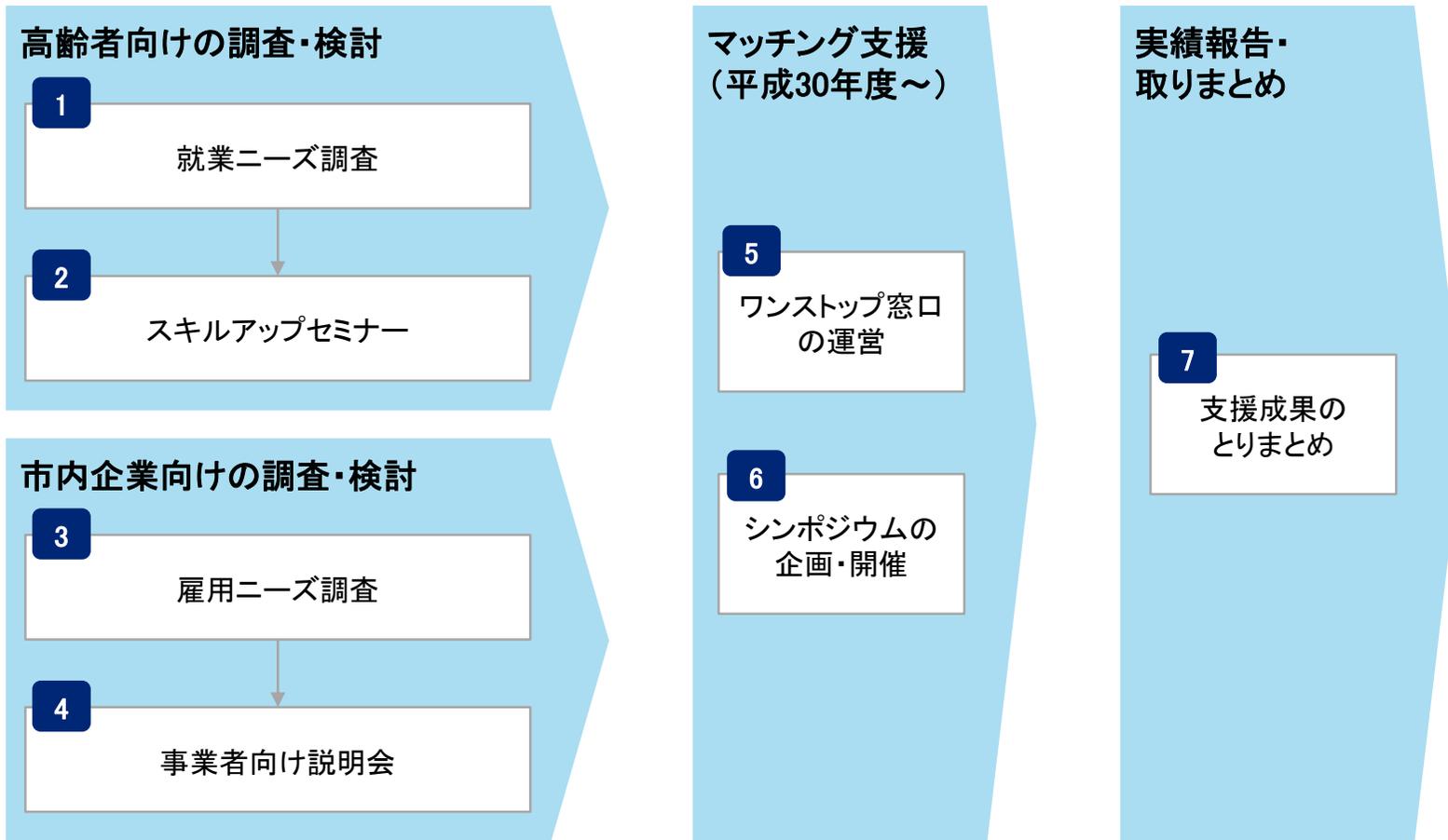
平成29年度～ 高齢者向け就労支援事業@某自治体



2. 当社の提供サービスについて

高齢者・事業主双方にアプローチし、地域全体で高齢者の就労機運を高めます

平成29年度～ 高齢者向け就労支援事業@某自治体



2. 当社の提供サービスについて

当社は、当事者の声を聞き、地に足の着いた事業推進に寄与することができます

平成29年度～高齢者向け就労支援事業@某自治体

回答区分	企業ヒアリング要旨	就業ニーズアンケート要旨
1 意欲	<ul style="list-style-type: none"> ■ ヒアリング企業の大半が人手不足を感じており、高齢者雇用に対する意欲を有していると回答している。 ■ 特に自社にて定年退職を迎えた社員の再雇用制度はほとんどの企業で導入されており、当該人材活用が課題とされており、今後制度整備が進む見込みである。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 3割以上の高齢者が勤労意欲を有しており、地域内高齢者の就労ニーズが見込まれる。 ■ 一方で実際に就労している又は求職している回答数が意欲に対して低く、就労に向けた具体的なアクションにつなげる点にハードルが存在していると考えられる。
2 目的	<ul style="list-style-type: none"> ■ シルバー人材センターやハローワークから紹介される高齢者に対しては、概ね専門スキルを必要としない業務における、不足人員対策としての雇用が求められている ■ 一方で、自社再雇用社員については、単に人員としてのならず、後進へのスキル継承等教育者としての役割が期待されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働としての対価よりも仕事を通じて得られる健康維持・いきがいの回答が多い。 ■ 就業選定基準としては仕事内容・雰囲気・やりがいといった定性的な満足度が待遇より重視される傾向にある。
3 条件	<ul style="list-style-type: none"> ■ 業務上身体的(体力・視力等)健全性が求められるケースが多く概ね70歳未満の健康な人材を希望している。 ■ 不足人員対策としての雇用においては、パート・派遣等流動的な雇用形態を希望している。 ■ コスト面では、割安な単価での雇用を希望している。(再雇用等も同様) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 週に2～3日又は4～5日程度を希望する層で分かれているが、労働時間は共通して半日程度(3～4時間)を希望する傾向がある。 ■ 希望労働時間・収入より、約900円/時の希望が伺える。 ■ 就業選定基準の観点からは、通勤がし易く、シフト等を柔軟に選択できる点を重視する傾向がある。
4 阻害要素	<ul style="list-style-type: none"> ■ シルバー人材センター・ハローワークは雇用ルートとして重要な役割を占めるが、就労者情報の項目が不足しており、マッチング精度に改善の余地がある。 ■ 高齢労働者の業務中の健康管理に不安がある。 ■ 自社再雇用社員においては、待遇(役職・賃金)の低下からモチベーション低下に懸念がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 体力に自信がない・体調がよくないといった健康上の懸念点が理由となっている。 ■ 収入に困っていないとの理由が健康上の理由について多く、収入以外の動機付けが必要である。

《参考》事業者情報

ご不明点やご相談等があれば下記宛先にご連絡ください

連絡先

- 事業者名 : デロイトトーマツ コンサルティング 合同会社 パブリックセクター
- 担当者名 : 石井 慎一
- メール : shinishii@tohmatu.co.jp
- 電話 : 070-3611-6799