

## 平成28年度事業計画（案）

平成28年4月1日

平成29年3月31日

労働環境は 団塊の世代が退職して その穴埋めとして現役労働年齢者の就業が増えたことから失業率が3.2%と低下しています。その関係から一般的には求人難となり、なかなか中小企業において人材確保が難しい状況になっています。これまでのように次々と従業員が入退社を繰り返すような人事管理は不可能となっており、今いる人材の活用が重要な人事施策となっております。研修教育は言うまでもありませんが、キャリアコンサルタントを導入し、将来のキャリアアップの方向性を形成させることや、これまでのスキルの棚卸としてジョブカードを利用して現状の確認と将来キャリアの確認といった新たな施策もテーマとして出てきております。またダイバーシティーマネージに代表する、多様な雇用形態を認め労働力の確保を行うことの重要性もさらに増しております。

当団体としては、このような環境のなか、知恵を絞り、中小企業の労働環境を少しでも良くしていこうという取り組みを行い、会員に役立つあらゆる事業を模索して、可能性を追求し事業の展開を図りたいと考えています。

### 1. 会員同士の交流を図る

意見交換会、懇親会等の企画および開催

### 2. 会員向けセミナー開催（年間6回程度）

会員に対して法改正、労務管理等に関する情報を周知するため

『人材開発協会会報』を毎月50部を継続的に発行し、会員用と会員増強活動のために活用する。

### 3. 会員増強活動

友人・知人からの紹介および前各号で定める事業推進を通じて会員増強を図り

30名（社）程度の新規会員を獲得する。

### 4 労働保険の未手続情報提供

東京労保連労働福祉センター事業に協力する。