

定員管理計画
及び人材育成等の方針
(令和2年度～令和6年度)

令和2年3月

公益財団法人 青森市シルバー人材センター

1 策定の趣旨

平成23年3月の定員管理計画（平成23～27年度）を策定後、現在の組織体制（平成10年度からの国の財政構造改革による集中改革期間における各年度補助金の10%（3ヵ年で30%）の削減（その後も削減あり。）を経て、更に効率的となった平成19年度からの組織体制）を維持しております。

しかし、少子高齢化による労働力減少社会が到来し、高齢者の様々な就業ニーズや、請負・派遣・職業紹介の就業形態に的確に対応する組織体制を構築するため、適正な人員配置及び職員の資質の向上に努めることとし、令和2年度から令和6年度までの5年を計画期間とする定員管理計画及び人材育成等の方針を策定します。

2 これまでの取組状況

青森本所では、平成31年4月1日に退職者（平成28年度末定年退職）の補充のため1名採用しましたが、それまでは平成9年度の会員数906人、契約金額417,047千円に対し職員数は10名、平成22年度の会員数1,592人、契約金額546,602千円に対し職員数は8名となっており、削減率で20.0%、2名の人員削減を行っております。

また、浪岡支所においても、平成22年度に職員（臨時職員除く）を1名削減（平成22年3月末での浪岡支所長退職に際し退職者不補充。）しております。

3 新たな定員管理計画策定に向けた基本的な考え方

過去10年間でプロパー職員8名中4名が定年退職の60歳となり、今後5年間で更に2名が60歳となることから、知識や経験を有する退職者の継続雇用による業務量に見合った人員配置をし、必要に応じて退職者補充を行う場合には、職員の年齢構成のバランスを十分に考慮することとします。

4 計画期間

平成31年4月1日の職員数を基準として、令和2年度から令和6年度までの5年を計画期間とします。

5 数値目標について

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの定員管理の目標は、現状のプロパー職員8名以内とします。

6 定員管理計画の着実な推進のための取組

本計画の着実な推進のための具体的な取組事項は次のとおりとします。

(1) 超高齢社会に対応した事務局組織の構築

高齢者の様々な就業ニーズや、請負・派遣・職業紹介の就業形態に的確に対応する組織体制を構築します。

(2) 業務量や業務内容の変化に対応した職員配置

高齢者の様々な就業ニーズや、請負・派遣・職業紹介の就業形態への対応に必要な人員の確保を図りながら、業務の効率化などに応じて、青森本所と浪岡支所の職員配置の見直しを行います。

(3) 職員構成に配慮した計画的な職員採用

職員の採用は、原則として退職者補充のみとし、その場合、職員の年齢構成のバランスを充分考慮し、将来のセンターを支える人材を確保するため、計画的に行います。

(4) 多様な任用・勤務形態の職員の活用

業務の種類や性質により、継続雇用制度、会員活用によるアウトソーシングの推進及び臨時職員など多様な任用・勤務形態を活用し、組織において最適と考える職員構成により、効率的なセンターの事業運営を継続します。

7 人材育成等の方針

職員の資質の向上及び能力開発の着実な推進のための具体的な取組方針は次のとおりとします。

(1) 人事考課制度の推進

目標管理による人事考課を実施します。

(2) 職員の資質の向上

職員向けの研修及び能力開発を積極的に実施します。

8 その他

経営に大きく影響する国庫補助金等の財源の今後の見通しを正確に予測することは困難であるため、計画期間中において、新たに大きな増減需要が生じた場合には、必要に応じて計画の見直しを行うなど柔軟な対応を図ります。