

公益財団法人 西成労働福祉センター

中期運営方針

【平成28年度～平成32年度】

～ 応援しまっせ あなたのやる気 ～



はじめに

昭和37年10月、当財団は、あいりん地域労働者の就労と生活の安定、労働福祉の向上を図るために設立され、今年(平成28年)で設立54年を迎えた（平成25年4月には公益財団法人へ移行）。

半世紀にわたり、当財団は、その設立目的を果たすため、営々と日雇い労働の就労経路・労働条件の明確化を進め、職業紹介と就労に関連した相談や支援を行ってきた。

この間、あいりん地域では、日雇労働者の高齢化が進む一方、不安定就労層の新規流入により、日々雇用だけでなく、短時間就労や、建設業にとどまらない安定的な就労など、労働者の就労に向けたニーズは多様化を見せている。

これらの幅広いニーズに対応した事業を、より一層充実するため、当財団は、その運営の中期的な指針となる方向性とその指標をとりまとめ、基本方針として策定し、引き続き、あいりん地域における行政施策の具体化を図る現地の実施機関として、環境の変化に柔軟に対応しながら、役割を果たしていくこととする。

なお、運営方針期間は平成28年度から平成32年度までとする。

目次

▶ 1. 事業の概要	
▶ (1) あいりん地域の概要	・ ・ ・ ・ ・ 4
▶ (2) 財団とあいりん地域の主な出来事	・ ・ ・ ・ ・ 4
▶ (3) 西成労働福祉センターの主な事業	・ ・ ・ ・ ・ 6
▶ 2. 財団を取り巻く現状	
▶ (1) 社会環境の変化と現状	・ ・ ・ ・ ・ 7
▶ (2) あいりん地域の現状	・ ・ ・ ・ ・ 8
▶ 3. 課題と対応方針・成果指標	
▶ (1) 労働者ニーズの多様化に伴うマッチング対応	・ ・ ・ ・ ・ 10
▶ (2) 日雇労働者の就労生活の安定	・ ・ ・ ・ ・ 15
▶ (3) 労働者相談の充実	・ ・ ・ ・ ・ 19
▶ (4) あいりん労働福祉センター利用者の 安全性確保の優先	・ ・ ・ ・ ・ 22
▶ (5) 適正かつ効率的な法人運営	・ ・ ・ ・ ・ 24

1. 事業の概要

(1) あいりん地域の概要

面積：0.62Km²

人口：25,774人 男性の比率：83.2%（平成22国勢調査）

日雇労働者数：推定8000～10,000人

日雇労働被保険者手帳所持者数：1,504人平均年齢：53.2歳
（平成27.4）



(2) 財団とあいりん地域の主な出来事



昭和36年	8月	第1次釜ヶ崎暴動
昭和36年	9月	大阪府労働部西成分室開設（職業紹介を実施）
昭和37年	9月	財団法人西成労働福祉センター設立
昭和45年	10月	あいりん労働福祉センターへ事務所移転
昭和56年	9月	第1回たそがれコンサート開催
平成5年	4月	技能資格取得促進事業開始
平成6年	11月	高齢日雇労働者の特別清掃事業開始
平成13年	7月	厚生労働省から日雇労働者技能講習事業を受託
平成20年	6月	第24次釜ヶ崎暴動
平成25年	4月	公益財団法人西成労働福祉センター設立

（公益財団法人へ移行）

公益財団法人 西成労働福祉センター

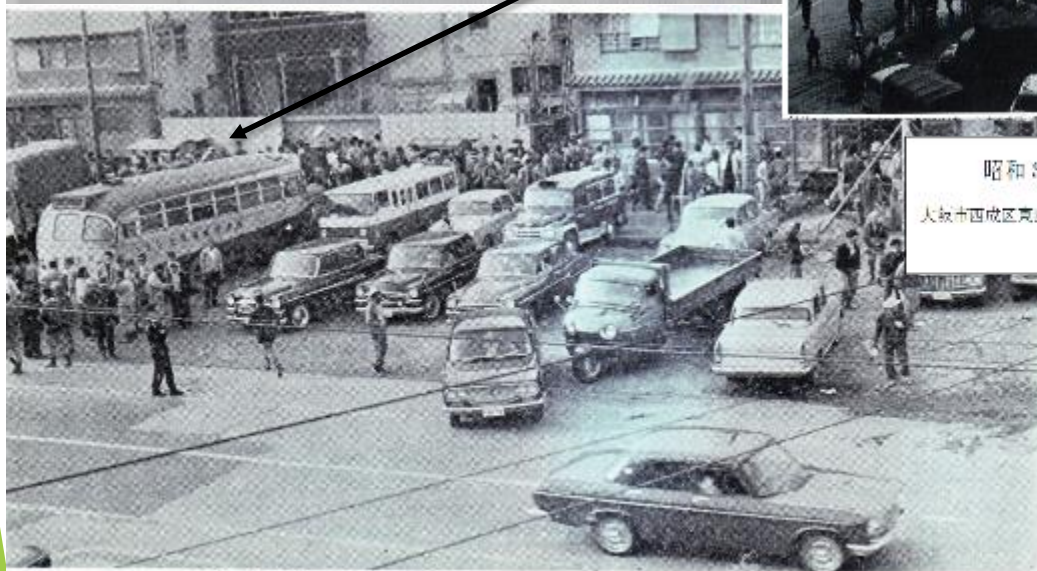
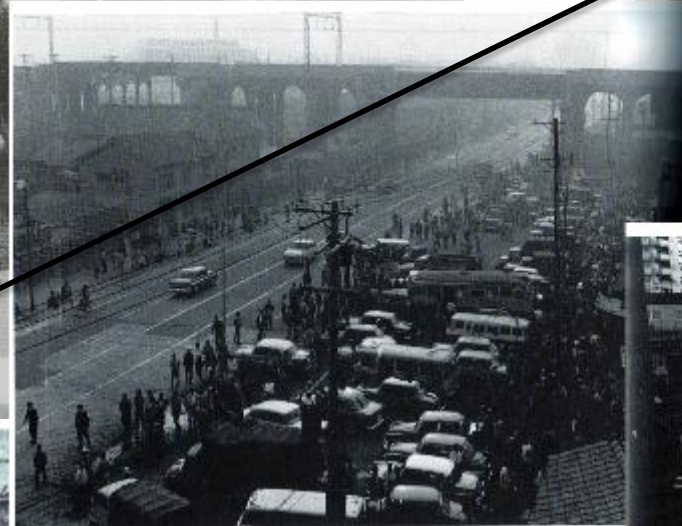
昭和39年の求人風景



西成分室から移動事務所(バス)で、求人の行われている地点(後のあいりん総合センター建設場所)に行き、事業所指導や求人状況の把握を行う



当時の西成分室前



昭和39年(1964年)4月撮影
大阪市西成区東四條町3(現在、大阪市西成区花園北1)
撮影者:上田真直



平成6年(1994年)1月撮影
撮影者:中島敏

『定点観測 空ヶ崎』 1999.7
華文閣出版

(3) 西成労働福祉センターの主な事業

①職業紹介事業

- ・無料職業紹介（厚生労働大臣許可） 【3つの紹介方法】
 - *相対紹介 1階寄場において、求人条件を明示した「プラカード」を介して、求人者と求職者が直接話し合い雇用関係を成立させる
 - *窓口紹介 紹介窓口が10時20分から求人票を掲示し、紹介する
 - *輪番紹介 55歳以上の高齢日雇労働者を対象に大阪府・大阪市の高齢者特別清掃事業を紹介
- ・求職相談 ・事業所指導 ・求人開拓



②労働福祉事業

- ・労働（賃金・労働条件）相談 ・労働災害相談と休業補償給付の立替貸付
- ・医療相談、生活身上相談、労働者援護
 - *医療相談 診療依頼券の発行、健康管理の推進 *総合支援
 - *戸籍・住民票・雇用保険・健康保険等の取得手続支援 *短期宿泊援助 等
- ・広報啓発及び福利厚生事業 センターだより、労働者べんりちょうなどの発行



③技能資格取得促進事業

- ・建設技能のスキルアップ講習
- ・職種転換・常用就職型講習（清掃業・林業・介護・運輸雇用プログラムなど）
- ・キャリアカウンセリング等による支援

2. 財団を取り巻く状況

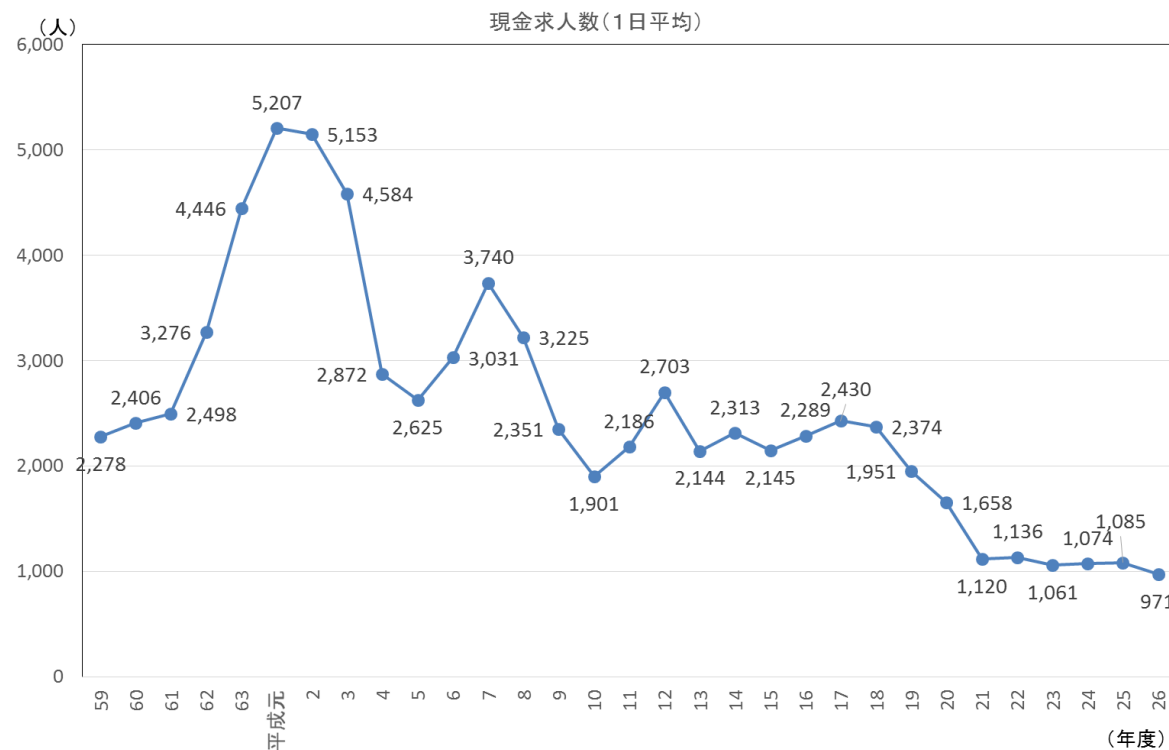
(1) 社会環境の変化と現状

平成23年3月に起こった東日本大震災の復興工事や消費税増税前の駆け込み需要により、一時的な求人数の増加もみられたが、トレンドとしては、平成20年秋のリーマンショックによる求人減以降、求人数はほぼ横ばいで推移している。

それでも、建設業関連職種の有効求人倍率（平成27年11月3.88倍）は、依然、全職業平均（1.26倍）を上回っており、特に、建設躯体工事の職業は、高倍率で推移している。

（大阪労働局27年Press Releaseより）

今後の求人の動向については、4年後に控えた東京オリンピック開催に伴う建設需要が続くと見込まれる中、その影響も含め、人材確保に向けての動きが強まると思われる。



(2) あいりん地域の現状

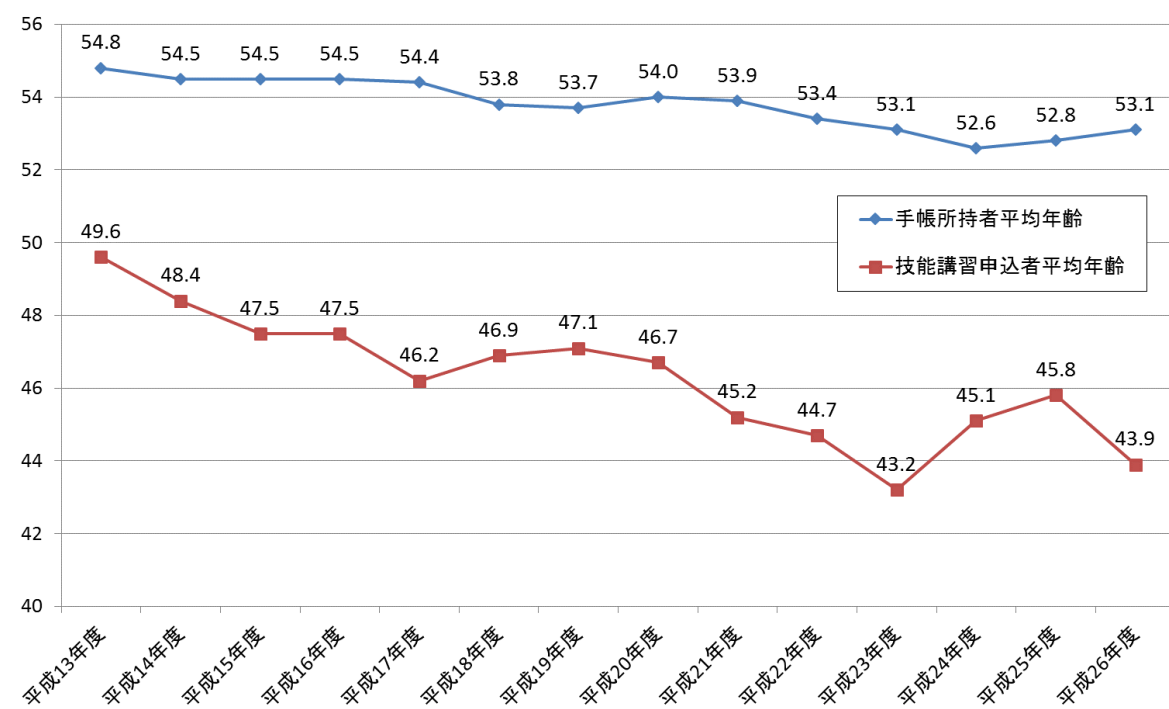
①労働者の状況

あいりん地域の労働者は、リーマンショック以降、厳しい状況におかれた高齢日雇労働者の多くが生活保護受給へ移行した一方で、日雇労働被保険者手帳所持者の平均年齢は平成22年度より変化がないものの、55歳以上の労働者の割合は減少していること、また、財団における技能講習事業受講者の平均年齢が年々若年化傾向にあることなどから就労が不安定な労働者が新規に流入していることがうかがえる。

ここ数年間、財団の早朝の現金求人（日々雇用）数は1日平均1,000人程度で推移しており、引き続き地域労働者の需要も見込まれている。

厚生労働省・国土交通省が平成25年6月に出した「当面の建設雇用人材対策」では、10年後には技能労働者に50万人規模の不足が生じるとの見方をされており、若年入職者の確保及び人材の育成が建設業界の課題とされている。

手帳所持者と技能講習申込者の平均年齢



②地域の状況

平成26年に行われた大阪市の「あいりん地域のまちづくり検討会議」の意見を受け、あいりん総合センターの市営住宅・医療センターの移転を大阪市長が決定した。

労働施設については、市長から、あいりん総合センター及び隣接する市営住宅が所在する場所の中で移転建替えもしくは耐震化を行う方向で検討が行われるよう、国並びに大阪府に要請がなされ、現在、関係者で検討が続けられている。

福祉施策としては、平成27年4月1日より生活困窮者自立支援法が施行され、大阪市において、ホームレスをはじめ、生活困窮状態にある方々への就労支援を含めた自立相談支援事業が実施されている。

また、バックパッカーをはじめとした外国人観光客の流入も多くなる中、西成特区構想（平成24年より大阪市が実施）に呼応して大阪府・大阪市・大阪府警察本部が「環境整備5か年計画」を策定し、平成26年度から地域の美化事業や路上求人車等に対する駐停車禁止の取り締まり強化が行われるなど、マイナスイメージを払拭するべく、まちは変わろうとしている。



3. 課題と対応方針・成果指標

(1) 労働者ニーズの多様化に伴うマッチング対応 ～これまでの実績～

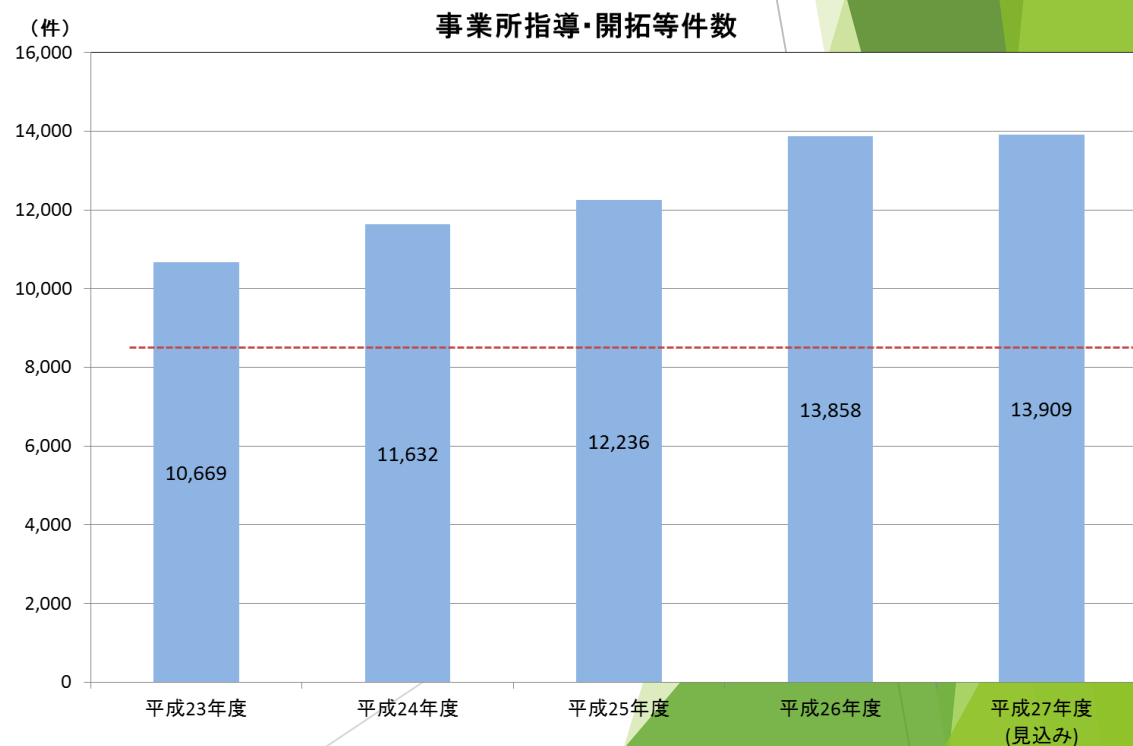
前中期運営方針において、「雇用の確保と就労機会の拡大（職業紹介の円滑化）」を最重点課題とし、「労働者が安定して就労機会を得るための事業所指導の強化、幅広い雇用を確保するため求人開拓の強化を図る」ことを目標に掲げ、事業をすすめてきた。

具体的な取組みとしては、就労先の確保と人材育成に加え、建設業にとどまらない多様な職種、短時間労働等の幅広い労働形態などを求人内容とする事業所の開拓と協力関係の構築をめざした。

また、常用雇用へのステップとなる就労の場を提供する事業所の確保に努めた。

さらに、就労した事業所の適正な労働環境を確保するため、事業所指導の徹底を図ってきた。

成果指標である「事業所指導・求人開拓」件数は、前中期運営方針最終年（平成27年）度目標8,500件を大幅に上回る実績を上げた。



(1) 労働者ニーズの多様化に伴うマッチング対応 ～現状と課題～

現在、日々早朝から約1,000件の現金（日々雇用）求人の需要があり、不安定ではあるが、働いた日に現金収入が得られる日雇労働への選好傾向は根強い。そのため、労働者が安心して就労機会を得られるよう、「求人の森（相対紹介プラカード掲示場所）」を活用し、労働条件の明示による適正な職業紹介を行ってきている。

一方で、建設労働の経験のない労働者の新規流入や、安定就労に向け、建設業から他産業への就労ニーズ、また、高齢日雇労働者からは短時間就労や軽作業等への就労ニーズも出てきている。これまで開拓を行ってきた求人に、これらの幅広いニーズをどのようにマッチングするかが、重要な課題となっている。

また、新規流入者の中にも、健康管理や体力回復のための啓発や宿泊援助など、就労可能な身体状況の維持・回復につながる、生活を含めた支援が必要な求職者が多く「生活困窮者自立支援法」に基づく事業との連携の強化が必要性を増している。

【重点課題】

- * 労働者ニーズの多様化への対応
- * 高齢化や健康問題等の困難を抱えた労働者への対応

(1) 労働者ニーズの多様化に伴うマッチング対応 ～対応方針と具体的取組み～

対応方針		具体的取組み
◆ 建設業に対する知識の啓発に努める。	➡	■ 建設業入門講座を開催することにより、新規流入者への建設業に対する知識の啓発を強化する。 ■ 広報紙（センターだより 月1回発行）を通して、就労における必要な知識や情報の提供等を行う。
◆ 多様な求人開拓をすすめる。	➡	■ 清掃業や工場内作業など、短時間就労可能な求人で、高齢日雇労働者の就労機会の拡大を図るなど、ニーズに応える多様な求人を開拓する。
◆ 労働者ニーズの把握に努める。 ◆ 幅広いニーズに対する職業紹介と就労支援をすすめる。	➡	■ 労働者の個別ニーズや就労実績、資格等のデータを把握するため、利用者カードの普及を行うことにより、的確かつ迅速な職業紹介を行う。
◆ 生活困窮者自立支援法に基づく福祉行政や地域支援団体との連携をすすめる。	➡	■ 生活に困窮し、かつ治療が必要と思われる労働者を社会医療センター（無料低額診療）に診療依頼を行う等、大阪市が担う福祉行政との連携を図る。 ■ 就労可能な身体状況の維持・回復を支援するため、宿泊援助（大阪自彊館及び地域業界団体）と連携を行う。 ■ 「あいりん地域モデルケース会議」等への参加や「生活困窮者自立支援事業」実施者と連携を行うことにより、体力や心身面で就労困難な労働者を就労可能な状態へ導く。

(1) 労働者ニーズの多様化に伴うマッチング対応 ～成果指標～

- ◎ 指標：利用者カードの普及
- ◎ 目標：平成32年度までに利用者カードの普及累計6,000枚をめざす。

(単位:枚) ※下段は累計発行数

H27実績	H28	H29	H30	H31	H32
600	600	600	600	500	500
3,200	3,800	4,400	5,000	5,500	6,000

* 27年度実績は、見込み数

(公財) 西成労働福祉センター利用者カード		
20140001		
ふりがな	にしなり	たろう
氏名	西成	太郎
(公財) 西成労働福祉センター大阪西成区萩之茶屋1-3-44 ☎06 (6641) 0296・代表06 (6641) 0131		

注意事項		
1 このカードは求職活動及び就労支援を受けるためのものです。(公財) 西成労働福祉センターを利用するときに提示してください。		
2 このカードを破ったり、紛失しないよう大切に取扱ってください。		
ふりがな	にしなり	たろう
署名	西成	太郎

【目標値の考え方】

求職相談や就労に伴う相談、就労に至るまでの相談に来た労働者に対し利用者カードを5年間で2,800枚発行し、平成27年度末の累計発行枚数約3,200枚のほぼ倍増となる6,000枚の普及をめざす。

(1) 労働者ニーズの多様化に伴うマッチング対応 ~成果指標~

◎ 指標：就職率

◎ 目標：平成32年度までに就職率80%をめざす。

* 就職率 = 窓口紹介件数 ÷ 求職相談数

(単位:%)

H27実績	H28	H29	H30	H31	H32
70	75	77	78	79	80

* 27年度実績は、見込み数

【目標値の考え方】

就職率は、財団が、あいりん地域の日雇労働者にとって実効性のある職業紹介機関であろうとする際の柱となる指標である。

景気変動に左右されるものではあるが、利用者カードの普及促進による適格者紹介の実現に努め、当面、平成28年度75%、29年度77%の就職率をめざす。

平成30年度からは、あいりん総合センターの耐震化が想定され、紹介方法等においても一定の制約を受けることが予想されるが、労働者・事業所の理解・協力依頼を強化し、就職率の低下をきたさないよう実施する。

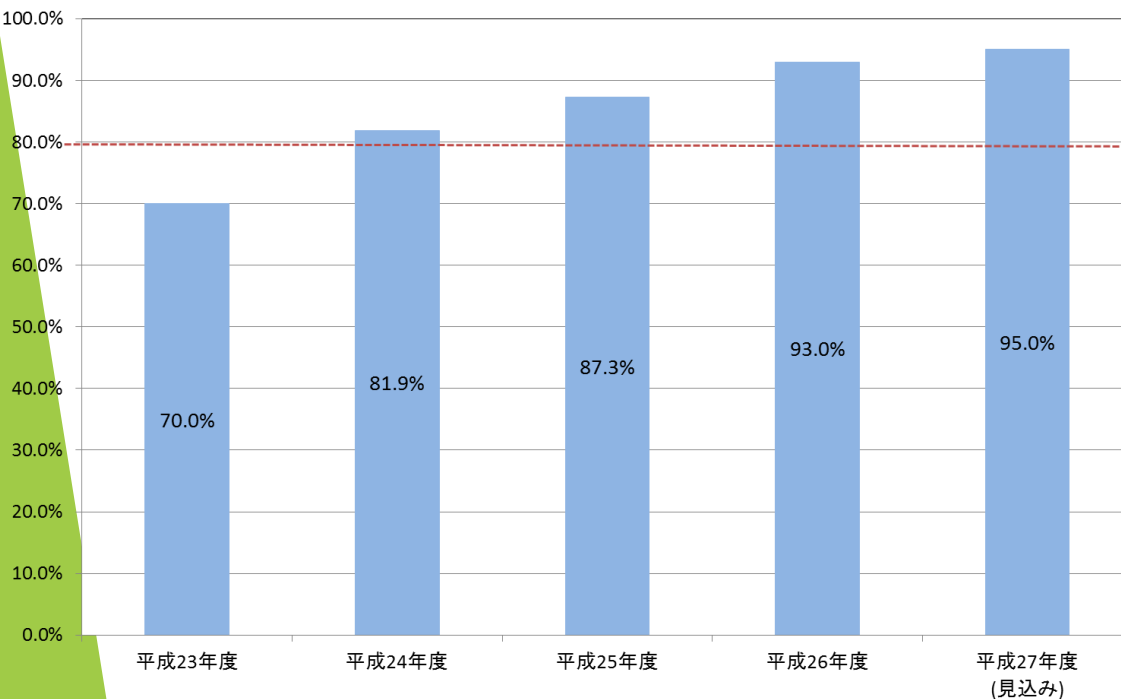
労働者のニーズを利用者カードに蓄積することに注力することにより、カードに蓄積されたニーズに基づく新規求人開拓・職業紹介に力点を置き、更なる就職率の向上をめざし、平成32年度には80%を目標とする。

(2) 日雇労働者の就労生活の安定

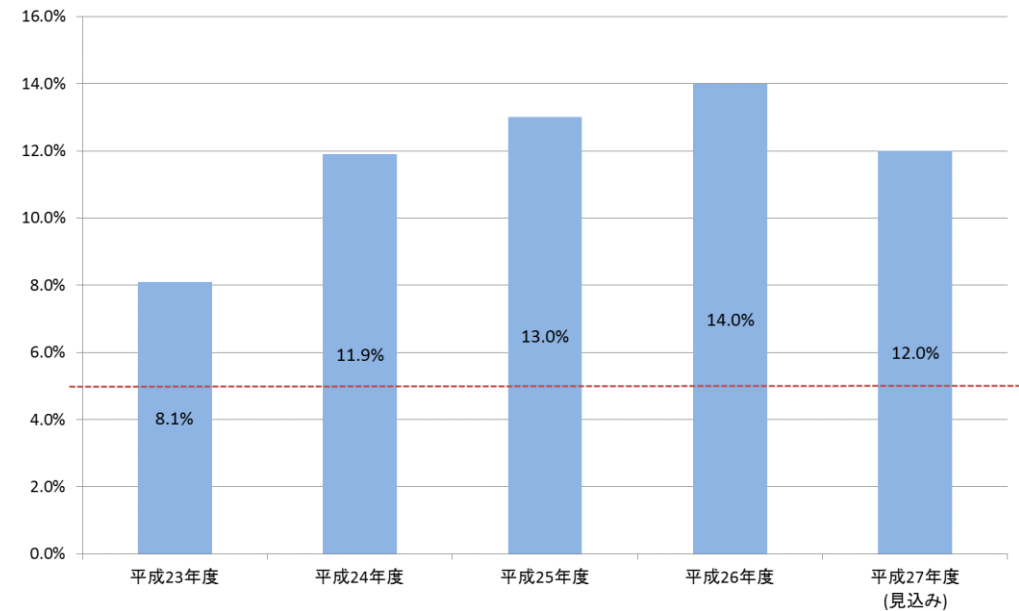
～これまでの実績～

日雇労働者の就労機会の拡大と労働条件の向上を図るため、技能講習事業を実施してきた。また、安定就労へのニーズに応え、建設業にとどまらない職種転換、常用就職をめざし、林業、介護、清掃業等の講習の実施など、人材育成につながる取組みを実施してきた。

3ヶ月後の調査の有効回答者のうち、役に立っていると回答した人の割合



技能講習に占める職種転換・常用就職講習受講者比率



成果指標として、「技能講習に占める職種転換講習受講者数の比率」を掲げ、前中期運営方針最終年（平成27年）度目標5%以上を大幅に上回る実績を上げた。

また、満足度調査として「技能講習修了者アンケートにより役に立っている（仕事に就けた）と回答した人の割合」を調査し、80%を上回る結果を得た。

(2) 日雇労働者の就労生活の安定 ～現状と課題～

労働者の多くは、あいりん労働福祉センターの1階寄場を利用した相対紹介や紹介窓口などを通じて、建設現場で就労している。

中には、働きながら資格を取得し、経験を重ね有技能者へと成長し、安定就労へと結びついている労働者もあり、機械化が進む建設業において、建設技能の資格取得は重要性を増している。

また、建設業から他産業への職種転換講習を受講し、常用就職へすすんだ労働者もあり、常用就職へのニーズに応える講習や支援が求められている。

なかでも、高齢日雇労働者は、体力の低下などの理由から就労機会が減少していくため、短時間の就労が可能な職種（警備、清掃、ビルメンテナンスなど）の分野への誘導が不可欠となっている。

【重点課題】

- * 日雇労働者の技能資格の取得促進
- * 技能講習修了者の実践力の向上
- * 日雇労働から安定就労への機会確保・誘導・支援
- * 常用就職に向けた当面の生活資金の確保

(2) 日雇労働者の就労生活の安定 ～対応方針と具体的取組み～

対応方針		具体的取組み
◆ 技能・資格取得の支援をすすめる。	➡	■ 建設業スキルアップ講習を実施することにより、資格取得の支援を強化する。
◆ 習熟講習の実施や現場における実践経験の場の確保をすすめる。	➡	■ 建設業習熟講習の実施や有技能者育成の協力事業所の確保をすすめる。
◆ 建設業以外への紹介拡大をすすめる。	➡	■ 建設業以外への職種転換講習（清掃・介護・森林など）への誘導を行うことにより、就労を拡大する。
◆ 職種転換への動機づけを行う。	➡	■ 高齢日雇労働者の職種転換講習を行うことにより、短時間就労や他産業への就労を拡大する。（警備・清掃・ビルメン等）
◆ 当面の生活資金の確保への配慮を求める。	➡	■ 当面の生活資金の確保のため、事業所における賃金の日払いや週払いへの配慮を求める。
◆ 就労後の定着支援に努める。	➡	■ 就労後のアフターフォロー（3か月アンケートやカウンセリング等）を行うことにより、就労後の定着支援を強化する。 ■ 常用就職に向けた事業所の開拓・確保を行うことにより、就労機会の拡大を図る。

(2) 日雇労働者の就労生活の安定 ～成果指標～

◎ 指標：安定就労率

◎ 目標：平成32年度までに労働者の安定就労率 60%以上をめざす。

* 安定就労率

= 月13日以上就労者数（技能講習受講後3か月のうち、2ヶ月）

／技能講習修了者数

（単位：%）

H27実績	H28	H29	H30	H31	H32
45	50	54	56	58	60

* 27年度実績は、見込み数

【目標値の考え方】

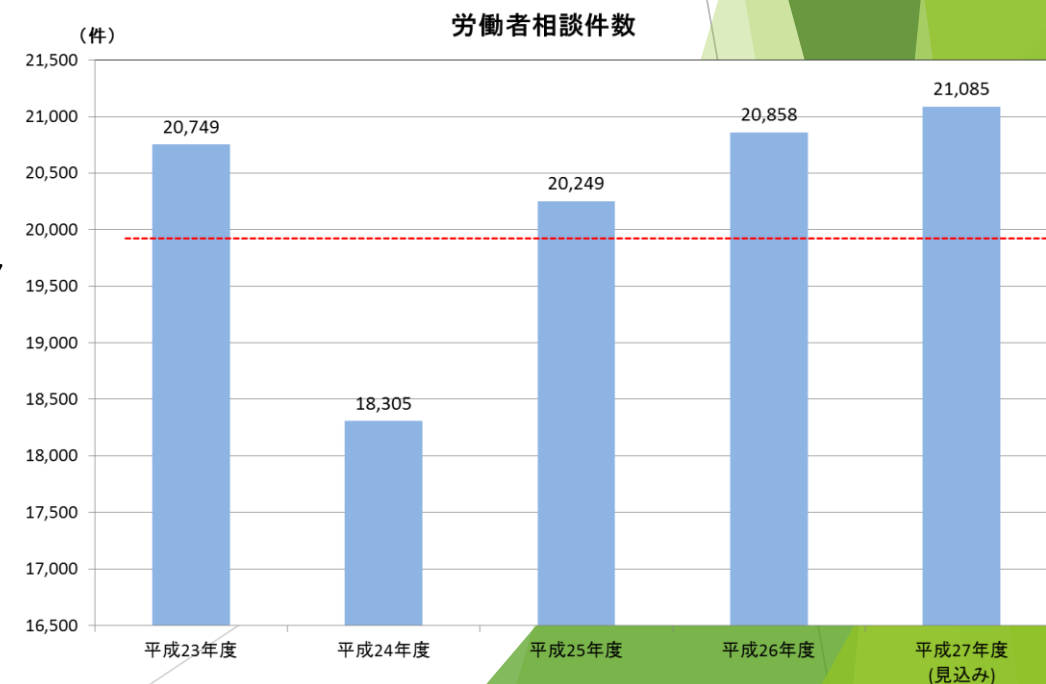
平成28年度以降、東京オリンピックや東日本復興工事で建設業の需要が見込まれるため、スキルアップ講習受講による建設関係技能資格取得を促進するとともに、建設業以外の職種への就労拡大にも努め、2カ月以上の間、月13日以上雇用に就けるよう誘導し、技能講習修了者の過半数である60%の安定就労率へのステップアップをめざす。

(3) 労働相談の充実 ～これまでの実績～

日雇労働者の当面の課題の解決だけでなく、就労に向けたさまざまな課題について総合的な就労支援を行うことを掲げ、平成24年度より総合窓口を設け、労働相談を実施してきた。

また、新しく地域にきた労働者や高齢により建設業への従事が困難になってきた労働者には、就職にむけた援助や、住居・住民票・雇用保険・健康保険等の取得援助など、就労意欲の向上・継続をめざした相談の充実をすすめてきた。

成果指標として、「労働者相談件数」を掲げ、前中期運営方針最終年（平成27年）度目標「20,000件以上」を達成した。また、相談案内等の認知度調査では、85%以上の認知を受け、平成26年度より実施した「来所目的が解決したと回答した人の割合」でも、27年度 80%が解決したという回答を得た。



(3) 労働相談の充実 ～現状と課題～

近年は、件数は減少しているものの、日雇労働者の就労に関するトラブルは後を絶たない。トラブルの内容は、日雇労働者の労働法令に関する知識不足等に付け込んだ事業所の対応など、より悪質化し、解決に時間がかかるケースが増えてきている。そのため、労働者が雇用不安を感じることなく就労を続けていくため、賃金等、労働条件に関する相談や労災相談、雇用保険をはじめとする各種社会保険の加入促進支援等は必要不可欠である。

【重点課題】

- * 就労に関するトラブルの根絶
- * 悪質化しているトラブルへの対応

(3) 労働相談の充実 ～対応方針と具体的取組み～

対応方針		具体的取組み
◆ 就労のトラブル解消への西成労働福祉センターの関与度合いを高める。	➡	■ 「求人の森」の活用を通じた相対紹介におけるセンター関与度合いを高めることにより、労働条件等の一層の明確化をすすめ、トラブル発生を未然に防止する。
◆ 職員のトラブルへの対応支援能力の向上に努める。	➡	■ 労働法令や相談スキルアップに関する外部の研修受講、財団内研修の実施や個別ケース検討会議の開催などを通じて、職員の支援能力を向上させる。

(4) あいりん労働福祉センター利用者の安全性確保の優先

～これまでの実績～

施設を安全に利用できるよう、シャッター点検や巡回時の目視点検を着実に行う中で、必要な老朽化対策を講じるとともに、最善の注意をもって、維持管理に努めてきた。

～現状と課題～

あいりん総合センターは、昭和45年に建築され、老朽化がすすんでいる施設である。労働施設（地下1階～4階部分）の上層階は、市営住宅及び医療施設となっており、1階の大部分は独立柱によって支えられているピロティ形式である。

大阪労働局・大阪府・大阪市が実施した耐震診断調査結果では、老朽化に伴う危険防止とともに、早期の耐震性能確保が求められている。

設置した剥離防止ネットの効果があった

25年度に施設利用者の安全確保のため、西側・東側の外壁コンクリート剥離防止のためのネット取付工事を実施した。

平成26年8月、このネットに大井ボードとともに40cm×20cmのコンクリート片が落下、引っかかっていた。ネット取付を行っていなかったら、けが人が出ていたことも考えられる。

【重点課題】

- * 施設利用者の安全性確保
- * 耐震化対応に伴う工事期間中及び耐震化後の施設のあり方

(4) あいりん労働福祉センター利用者の安全性確保の優先

～対応方針と具体的取組み～

対応方針		具体的取組み
◆ 利用者の安全性確保を最優先にすすめる。		■ 老朽化した現労働施設は、建物設備の経年劣化にともなう安全面・効率面で課題が生じることがある。建物所有者との間で恒常的情報共有を行い迅速な修繕等を実施し、さらなる安全管理に努める。
◆ 耐震化対応に伴う工事期間中及び耐震化後、利用者の利便性と業務の円滑な実施が行われるよう努める。		◆ 耐震化対応に伴う工事期間中及び耐震化後の建物が利用者の利便性と業務の円滑な実施が図られるよう、事業実施者の視点から建物所有者に対して積極的に提言していく。

(5) 適正かつ効率的な法人運営 ～現状と課題～

平成25年4月、財団は公益財団法人へ移行し、職業紹介における一層のコンプライアンスが求められる中、半世紀にわたり、就労経路や労働条件の明確化を図りながら、職業紹介と就労に関連した相談や支援を行ってきた。

現場の事業運営に通じた当財団が、適正かつ効率的な事業実施に資する施設のあり方を検討・提言していくことにより、新労働施設は安全性に加えて利用者のハード面の利便性が向上する。

公益財団法人として、引き続き、適正かつ効率的な法人運営が求められており、一層のガバナンスの強化、公平性・透明性の高い組織運営に努めていかななくてはならない。

～対応方針と具体的取組み～

対応方針		具体的取組み
◆ 日雇労働者の実情に応じた効果的な事業実施をすすめる。	➡	■ 国・府・市の制度や事業を積極的に活用することにより、職業紹介や就労支援事業、技能講習事業の効率的かつ効果的な実施に努める。 ■ 耐震化後の利便性の向上した新施設で迅速で効果的な業務開始手法を検討する。
◆ 法人運営のさらなる効率化に努める。	➡	■ 事業の効率化に向け、事務作業の効率化などの継続的な見直しに取り組む。

〔期間中の進行管理〕

- ※ 期間中、地域の実情に柔軟に対応しうるよう、必要に応じ適宜見直しを行う。
- ※ PDCAサイクルに基づく事業運営システムの確立に努める。
- ※ 中期運営方針の具体化を図るため、毎年度の事業計画に具体的目標として反映し、実績について点検を行い、改善に努める。
- ※ 耐震化後の建物における業務のあり方について、労働施設検討会議等の議論を見ながら、より効果的な手法の検討を実施し、利便性の向上した新施設で迅速な業務開始につなげる。

おわりに

本方針最終年度である平成32年度においても、建設業界の日雇労働者の需要は、依然としてあるものと推定される。

そのため、就労ニーズへのマッチングと安定就労への支援を柱とし、利用者カードを普及させるとともに、労働条件の明示化を徹底し、引き続き、労働者が安心して就労できる環境を実現する。また、建設業において不足している技能労働者の育成や、技能育成による新規職域へのマッチング、進行する日雇労働者の高齢化対策としての短時間就労の拡大を実現する。

今後も、あいりん地域における実効性のある職業紹介機関として、財団の社会的役割を果たしていくため、さらにパワーアップした事業を展開していく。

財団のミッションである“あいりん地域における日雇労働者の就労の安定、労働者福祉の増進”をより強固なものとするため、従来の日雇労働の職業紹介機関にとどまることなく、労働者ニーズの多様化と業界側のマーケットニーズに応じて、一人でも多くの労働者が安定就労へ転換するための、あいりん地域の労働者支援機関へと発展していく。こうした姿をめざして、本方針に基づく5か年の取組みを着実に推進してまいりたい。