

# 令和3年度 事業計画

公益財団法人西成労働福祉センター（以下「センター」という。）は、昭和36（1961）年8月に発生した第1次釜ヶ崎事件を契機として、昭和37（1962）年9月に労働省より法人設立の認可と無料職業紹介事業の許可を受け、官民一体となって10月から業務を開始した。

以来、あいりん地域における労働者の雇用の安定・福祉の向上を図るため、就労機会の確保、就労支援などに努めてきた。

法人の事業拠点であった「あいりん労働福祉センター」は、完全閉鎖から2年が経とうとしている現在もなお、旧施設の軒下に反対派がテントを張り、大量の物品が積まれ、大型バスを置くなどして居座る状況が続いており、求人事業者の車両通行の妨げとなるほか、旧センターの解体工事に支障をきたすなど課題の多い状況が続いている。

新型コロナウイルス感染防止のための外出規制や、「新しい生活様式」により、社会環境は大きな変化を余儀なくされ、建設工事も延期や工事を停止されるなどの事態となり、日雇労働の求人は、前年比3割減となっている。

しかし、2025年に開催予定の「大阪・関西万博」関連工事の増加や、これまでの災害復興関連工事の継続など、建設業の需要は今後も続く見込みであり、技能労働者の育成と人材不足は、ますます緊急かつ重要な課題となっている。

日雇労働市場も変化しており、現在も、あいりん地域で、毎日約1,000人の日雇求人(当日現金払い)がマッチングされているとはいえ、昨今の携帯電話の普及や、インターネットでの情報収集機能の進歩により、求人を探しに来なくても就労が可能になったことにより、市場が分散化し、あいりん地域における求人事業者は、労働者を確保することが厳しい状況となっている。

一方、新型コロナウイルスの影響等により、倒産やリストラによる失業者が発生し、生活困窮者や就労困難者への支援の必要性が高まっている。

令和3年度からの新「中期運営方針」は、5年後の就労支援の対象者の変化、支援の充実を目的に、その運営の指針となる方向性と指標をとりまとめたもので、今後見込まれるであろう様々な課題を抱えた就労困難者に対して、日々雇用だけではなく、短時間就労や、建設業にとどまらない安定的な就労など、誰もが「再チャレンジ可能なまち」の就労支援拠点を目指し、関係団体と連携し、労働者が安定した生活を送れるよう寄り添いつつ、就労支援を目指す内容としている。

初年度となる令和3年度は、次のような取り組みを重点的に推進していく。

## 1 雇用条件の向上を図った窓口(契約)紹介数の増加を図る

日雇求人は、一日単位の就労が典型的な形態であるが、日々新たな求人・求職が必要となるため、極端な不安定就労形態でもある。このため、安定就労へのステップとして、日雇求人の中でも週単位の窓口(契約)紹介数の増加を目指す。目標達成に向けて、広報の充実、求職相談の強化に加え、求職者が安心して就労機会を得られるよう事業所に「魅力ある職場づくり」を働きかける。この取り組みにより、令和3年度には、窓口紹介による契約求人で、「雇用条件の向上を図った求人」に、延べ1,200人紹介することを目指す。

## 2 多様な課題を抱える労働者を雇用に結びつけるため他機関との連携を進める

初めて求職相談に訪れる労働者の中には、就労に課題を有する方や、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

めた支援が必要な方も多い。当センター単独では解決できない多様な課題や関係機関からの協力依頼に対応するため、継続的な支援・アフターフォローについて関係機関と緊密に連携し、総合的な支援を図る。令和3年度は他機関連携により支援を行なった新規相談件数85件を目指す。

### 3 「1ヶ月以上の雇用及び期間の定めのない雇用」に就いた人数の増加を図る

長く同じところで働き、組織に順応することに慣れていない労働者に寄り添い、伴走して働きかけることと並行し、事業所の理解・協力依頼を強化しつつ、求人開拓により幅広い就職先を確保することで、令和3年度にはコロナ禍前（令和元年度）を超える17人を目指す。

## 《公益目的事業》

### I 厚生労働大臣の許可を得て行なう無料の職業紹介事業

建設労働者等の需給調整機能の一端を担うセンターとして、地域求職者の雇用環境の向上に向け、事業所からの適切な求人申込みにもとづき、受理した全ての求人を大型モニターや窓口掲示を通じて労働条件を明示し、就労のマッチングを図っている。

また、仮事務所東側に設けられている駐車場の空き情報等を提供することで、公平に求人場を提供する等職業紹介の円滑化を図っている。

新型コロナウイルス感染症の影響により、地域での求人数が減少している。その一方で、地域には、複合的な生活課題を抱えている就労困難者や仕事を失い相談に来る新たな求職者が流入し、多様な支援が必要となっている。求職者の高齢化もあいまって、働き方も多様化が進んでいる。建設業等の日雇就労だけでなく、警備業・清掃業・介護業・運輸業・倉庫業に関わる就労、1日2～3時間程度の短時間就労、週1～3日程度の就労等求職者ニーズに沿った多様な職種の求人開拓を行なうことで、すべての求職者に再チャレンジ可能なサポート体制を整える。

また、中小建設業者からの求人が多数を占めるあいりん地域においては、宿舍環境の整備等の雇用条件の向上に向けた取り組みが遅れている求人者も多い。地域において「魅力ある職場づくり」に向け、雇用条件の向上が図られるよう、求人者の雇用管理改善の取組みを促進する。また、改善が図られた雇用条件を分かりやすい用語を用いて発信する等、積極的な広報活動に努める。

求職者に対しては、丁寧に求人内容を説明し、職歴や資格・希望職種等のニーズ把握を行ない、求職者に寄り添った継続的・包括的な相談を進め、一層の適格者紹介の推進や「伴走型支援体制」の構築を図る。

これらの取り組みを通し、今年度は、窓口紹介による契約求人「雇用条件の向上を図った求人」に、延べ人数1,200人紹介することを目指す。

#### 1 職業紹介

##### (1) 早朝の現金求人（現金払いの日々雇用）

###### ① 早朝窓口紹介による現金求人

仮事務所において、早朝5時から業務を開始し、大型モニターや窓口掲示により雇用条件を明示するとともに、求職者のニーズを聞き取りながら「就労支援システム」を活用することで、紹介票の発行につなげている。

令和3年度においては、早朝窓口求人を増加させるため、求人者への窓口での求人依頼を強化し、待合場所に求人者を呼び込むことで、求職者の利便性を向上させる。また、早朝窓口利用の広報に努めることで求職者の増加を図り、適格者紹介の充実に取り組んでいく。

※「就労支援システム」とは、サーバーにより求人情報を集中管理し、その情報を仮事務所内のサイネージ（テレビモニター）にて表示し、求職活動を促すもの。また、求職者の相談内容や紹介先情報も一元的に管理可能となるシステム。

###### ② 相対方式による直接募集求人の労働条件明示支援

求職者が雇用条件の把握をスムーズに行なえるよう、求人者に対し、センターへの登録と求人申込みの促進を行なっている。求人受理時は、求人者に求人票(控)を交付する。併せて、希望する求人者には、求人票(控)A3版を交付し、雇用条件明示のための支援を行なう。

令和3年度も早朝の現金求人において、求人受理要件等を満たしていない求人者には、粘り強く指導するとともに、窓口利用を促進する。

早朝の現金求人 1ヶ月平均 14,580人、年間延 175,000人  
契約求人 1ヶ月平均 4,580人、年間延 55,000人

※「相対方式」とは、求人者と求職者が直接面談し、両者の合意により雇用契約が成立する形態をいう。この場合の求人者とは、センターに求人申込みをしている求人者を指す。

## (2) 窓口紹介による契約求人（30日以内の雇用）

仮事務所において、朝6時30分から8時15分までと10時20分から16時まで、契約求人を大型モニターと窓口に掲示し、求職者の就労機会の拡大を図っている。

令和3年度は、事業所の特色、求人内容や就労場所への経路等を求職者へ分かりやすく説明し、雇用条件の向上が図れた求人事例を可視化し説明することで、求職者が関心を持ちやすい環境を整える。また、事務所内で求人担当者と求職者との面接場所を設けている点等を求人者に説明し、窓口での適格者紹介のメリットを理解してもらうことで利用を促し、求人の窓口集約化を図る。

契約求人においても、求人受理要件等を満たしていない求人者には、強く指導するとともに、窓口利用を促進する。

契約求人 1ヶ月平均延 5,700人、年間延 68,400人

## (3) 窓口紹介による現金求人

現金求人への要望が、窓口に来所する求職者から多いことから、求職者の就労実績を把握し、「就労支援システム」を通じて、求職者のニーズに応じた紹介を行なっていく。新型コロナウイルス感染症の影響で、求人数は減少しているが、令和3年度も、事業所訪問や求人開拓を通じ、粘り強く求人の確保を図っていく。

窓口求人 1ヶ月平均 37人、年間延 450人

## (4) 窓口紹介による一般求人（30日を超える長期の雇用）

職種転換や短時間就労等の多様化した求職者ニーズにも応えるため、紹介窓口前に一般求人専用のモニターを設置し、求人内容の明示強化を図っている。

令和3年度も、求人の選択の幅を広げながら求人数の増加を図るとともに、求職者に対し職歴や資格等を聞き取り、求職相談を充実させることで、安定就労先へのマッチングを図っていく。

窓口求人 1ヶ月平均 150人、年間 1,800人

## (5) 高年齢者職業紹介

「高年齢者等の雇用の安定に関する法律」による高年齢者(55歳以上)の求職者ニーズは、就労意欲や体力面の個人差もあり、建設業等の日雇就労に限らず、他業種への転換や短時間での就労等多様である。このため、引き続きニーズに沿った多様な職種の求人開拓を行なうことで、求職者個人の希望に応じた求職相談、就労支援に繋げる。

また、就労機会が減少し、生活に困窮している求職者には、申し込みを受けて高齢者特別清掃事業(登録制)の輪番紹介を行なう。

### ① 高年齢者窓口紹介

求職者自身の体力や経済状況等、それぞれの能力や状況にあった紹介を行なう。

また、センターを介さず就労してきた求職者に対しても「利用者カード」を発行することで関与を強め、引き続きよりの確な紹介を推進する。

契約紹介	1ヶ月平均	167人、年間延	2,000人
一般紹介	1ヶ月平均	1人、年間延	12人

※「利用者カード」とは、新規来所者に対して、統一した聞き取り表をもとに相談記録台帳を作成するもの。  
利用者がセンターの様々なサービスを希望する際に、カードの提示を求める。就労支援システムによる電子カルテ化で、個人情報管理とともに利用者の利便性の向上を図っている。

## ②「高齢者特別清掃事業（特掃）」等の輪番紹介

高年齢者となり、日雇で就労することが困難である求職者を対象とした特掃の登録者に、毎日、就労場所（仮センター駐車場作業員・旧センター周辺清掃・地域外清掃・道路清掃・市有地・シェルター清掃）別に輪番紹介を行なう。

また、早朝時間帯の就労となる仮センター駐車場作業員(早朝・午前)及び旧センター周辺清掃(早朝)については、令和2年度同様に、前日に翌日分の輪番紹介を行なう。

令和3年度は一人当たり月平均7回の紹介を行なう。

紹介整理票（カード）発行	年間	1,000人	
輪番紹介	1ヶ月平均	5,210人、年間延	62,500人

## (6)「求職者」の開拓、「求人情報」等の提供

地域で求職活動を行なっている求職者について、地域の支援団体等と連携し、その情報収集を行なっている。

令和3年度は、窓口求人一覧表や窓口紹介の流れ等のチラシを支援団体に掲示依頼することで、求職者の来所を導く。また、地域の各支援団体や生活困窮者自立支援法にもとづく事業の実施窓口に出向き求職相談を行なう。広報においては、分かりやすい用語を用い、ホームページ等で積極的に外部に求人内容等を発信することで求職相談数を増やし、来所した求職者に寄り添った適格者紹介を行なっていく。

## 2 求職相談

### (1) 一般求職相談

令和3年度は、発行数を積み上げてきた「利用者カード」と「就労支援システム」の活用に加え、センターを介さず就労してきた求職者及びセンターを知らない地域新規流入者を対象にNISHINARI 就職応援フェアの開催を通し、より広範囲に求職相談を行なっていく。

求職相談	1ヶ月平均	460人、年間	5,500人
------	-------	---------	--------

※「NISHINARI 就職応援フェア」とは、従前からの利用者に加え、生活保護受給者のうち就労自立支援等の対象になっている求職者の就職も応援するため、地域関係機関(大阪市西成区保健福祉センター分館等)と連携、また、事業所座談会を共催することで、センターに登録している求人者を集め、求職者と求人者間の面談やマッチングをその場で提供する企画。

### (2) 高年齢求職相談

高年齢者は、内的・外的要因により、職業選択の幅が狭まる傾向にある。特掃の申込者を含め、求職者には、本人の状況をしっかり聞き取り、ニーズに沿った多様な求人の分野で就労し、活躍できるよう「就労支援システム」の履歴データ等を活用し、支援を行なう。

また、特掃の新規申込者のうち、まだ「利用者カード」を申し込んでいない求職者に対しては、利用者カードの作成を行なうことで、特掃以外の就労について、より踏み込んだ求職相談を可能にしていく。

職業相談	1ヶ月平均	150件、年間延	1,800件
相談記録		年間延	70件

※「相談記録」とは、紹介課窓口で新規の求職相談者のうち、年齢が55歳以上で利用者カードを作成した求職者の数。

### 3 仮事務所の駐車位置を中心に求人事業所の指導及び就労経路の正常化促進

仮事務所の駐車場及びその周辺で求人募集している求人者に対し、日雇雇用保険の手続きを主とした求人受理の適正化を図ることを目的として指導をさらに強化していき、求職者が安心して就労機会を得られるよう適正な職業紹介を行なっていく。

仮事務所を利用する求人者に対しては、利便性のある駐車場を提供し、待合場所を「有効で便利にマッチングできる場」として利用してもらえるよう働きかける。

また、主に駐車場周辺で募集活動を行なう求人者に対しては、駐車場の利用と窓口紹介の利用を勧奨するとともに、日雇求人の募集要件を満たさない未登録の求人者等には、助言や登録指導等を行なったうえで求人数及び求人状況の把握に努める。

労働条件の違反などが判明した事業所には、速やかに問題解決に向けた対応を行ない、適切な雇用契約を締結するよう促していく。

また、訪問・電話・文書を通じて事業実態を把握し、求職者に確かな求人や事業所の情報が提供できるよう求人内容の確認を行ない、また、雇用条件や事業所の特徴、アピールポイント等の情報を可視化し、マッチングに向けての活用を図る。

事業所等の指導 1ヶ月平均 600件、年間 7,200件

#### (1) 事業所指導

##### ① 事業所懇談会

登録事業所に対し、業界や行政が取り組んでいる法律や仕組みの改正等、タイムリーなテーマを選定し、外部から招いた講師が必要性和メリットの啓発、周知等を講演形式で行ない、また、各事業所と行政機関の意見交換も実施することで雇用環境の改善を図るため、年1回事業所懇談会を開催する。

##### ② 事業所座談会

事業所により、現金求人、契約求人や一般（常用）と募集形態は異なる。より絞り込んだ事業所の参加を募ることができるように募集形態等でグループ化を図り、テーマを選定し、センターと参加者との意見交換と参加者同士の意見交換による「横のつながり」の強化、及び、求人者情報の把握や求人内容の確認により人材不足の解消に役立てる。

事業所座談会は年4回を目途に開催を予定しているが、NISHINARI 就職応援フェアが開催される際は、求職者が求人者との面談を希望した時に即時に対応できるようにするため、事業所座談会を同時開催することとする。

##### ③ 雇用管理改善の促進

登録・未登録を問わず中小規模の求人者を主な対象にし、人材の確保や確保した人材が継続的に働ける環境を整えてもらうために雇用条件の改善、福利厚生面の充実や助成金の活用などのアドバイス等を目的に、その専門である社会保険労務士と事業所訪問を行なう。

##### ④ 登録事業所への調査

地域労働者を雇用している求人者に、面談・電話・FAXなどで実態調査を行ない、事業状況、求人動向、宿舍の状況、雇用労働者数や求人状況等を聞き取る。調査内容について分析を行ない、今後の雇用環境の変化を把握し、求人確保に役立てるとともに、有識者や地域関係団体等に情報提供を行なう。

- ⑤ 労働・社会保険の適用、建設業退職金共済制度(建退共)等への加入状況の把握、促進と指導  
求人者には、円滑に求人を受理するために、日雇雇用保険の更新について確認を徹底する。  
併せて、関係機関と連携し、文書送付や事業所訪問を通じて、健康保険日雇特例の適用促進を図る。

また、建設労働者の退職金制度として作られた建退共の加入状況の把握を行なう。  
労働条件違反がある事業所に対しては指導を行なう。

- ⑥ 求人の受理の適正化

求人の受理において、「求人担当者と求人者との雇用関係の明確化」等を図るため、求人担当者には「求人担当者カード」の交付を行なう。

## (2) 就労正常化の促進

- ① 就労正常化促進特別指導

早朝5時からの業務開始に伴い、仮事務所の駐車場及びその周辺において「雇用条件の明示」や「適正な労働契約の締結」等を図るため、就労あっせんの正常化を促進する。

特に、駐車場周辺で募集活動を行なう事業所に対しては、駐車場の利用や窓口求人の利用を促す。地域で日雇求人の募集要件を満たさない未登録の求人者等には、助言や登録指導等を行なったうえで、求人数と求人状況の把握を行なう。

また、月に1回～2回は上記の他に重点項目を設定し、求人動向や賃金額の把握等を含め、適切な指導を行なう。

1ヶ月平均 250件、年間 3,000件

- ② 求人事業所調査

仮事務所の駐車場において、早朝の時間帯を除いた時間に、適正な求人活動を促すため指導を行なう。更に、週に2回、「求人事業所調査指導日」を設定し、駐車場とその周辺で指導を行なう。内容は、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づく募集方法、窓口求人利用促進や夏場の熱中症対策・学生が休みとなる期間に未成年者雇用の注意点といった求人時期に応じた事業所への指導等とする。また、日雇求人の募集要件を満たさない等の求人者が判明した場合には、直ちに指導を行なう。

1ヶ月平均 250件、年間 3,000件

## 4 就労機会の確保のための求人開拓事業

求職者ニーズの多様化に伴う様々な業種の求人の確保や近年求人実績がない事業所への求人の掘り起こしを行なうよう努めている。

とりわけ、技能資格取得者、建設業以外の産業への職種転換希望者、建設業未経験者の受け入れ先の求人開拓を行なっている。

紹介窓口に来所する求職者や技能講習受講者、総合支援の求職者はもちろんのこと、仕事を失い地域に求職に来る新たな層のニーズにもマッチした求人開拓を実施するため、下記を重点項目とし、人材を確保したい求人者側のニーズと就労の機会を増やしたい求職者側のニーズに沿った開拓を強化する。

- a 日雇労働者等技能講習事業修了者、総合相談や求職相談を受けた求職者を安定的雇用として受け入れることができる求人者の開拓を行なう。
- b 建設産業以外の産業に就労を希望する求職者（日雇労働者等技能講習事業の受講者を含む）を受け入れることができる、警備・介護・清掃・倉庫内作業等に関連する求人者の開拓を行なう。
- c 短時間・短日数の雇用を希望する求職者が就労可能な求人者の開拓を行なう。

- d 雇用条件、福利厚生面、労働環境面等の底上げを図っている求人者の開拓を行なう。
- e 早朝5時から現金窓口求人が出せる求人者の開拓（掘り起こし含む）を行なう。

1ヶ月平均 17事業所、年間 200事業所

※「総合支援」とは、緊急支援・就労支援・技能講習等を組み合わせた多面的な支援、他機関との連携も含めた包括的支援をいう。

## (1) 新規開拓

従来就労先の確保に加え、新たに地域に求職に来た求職者や総合支援を必要とする求職者の就労機会を確保するため、人材を確保したい求人者側のニーズと就労の機会を増やしたい求職者側のニーズのマッチングが求められている。

そのため、ハローワークの求人情報をはじめ、各種求人情報誌・新聞広告・インターネットでの求人情報等、あらゆる媒体から情報収集を行ない、訪問や求人勧奨パンフレットの送付によりニーズに沿った新規求人者の開拓を行なう。

日雇登録	年間	2件
一般登録	年間	15件

## (2) 雇用勧奨

### ① 雇用勧奨

近年求人実績のない事業所や、地域から日雇労働者を雇用している求人者に対し、センターに求人申込を促し、訪問や文書等により地域の求職者の雇用勧奨を行なう。

一般求人を受理した求人者や新規求人開拓で登録を行なった求人者に対して、継続して雇用勧奨を行なう。

1ヶ月平均 750件、年間 9,000件

### ② 高年齢者雇用勧奨

多様なニーズに応じた紹介先を確保するため、短時間就労可能な求人者や建設業以外の清掃業・警備業等の求人者に対し、求人開拓・雇用勧奨を行なう。

1ヶ月平均 95件、年間 1,140件



## II 就労に関する相談及び支援事業

地域労働者の置かれている雇用環境は依然として厳しく、ホームレス化などの生活基盤の脆弱化を防ぐため、個別的・継続的・包括的支援を実施する必要があり、労働・労災相談、医療・生活身上相談、労働者援護など、就労支援の一層の充実を図る。

「利用者カード」から就労履歴や資格の取得状況、各種相談の利用状況などを横断的に把握し、「就労支援システム」により、相談者にあった就労支援を行なう。

就労困難者の中には、職業紹介だけでは就労自立につながらず、何らかの衣食住の支援とセットにすることで、生活基盤を安定させることが必要な者も少なくない。関係機関や地域の支援団体との連携を深め、就労可能な状態になるまで寄り添う支援や就労中の生活支援、アフターフォローを強化することで就労支援を充実させる。

他機関との連携件数について、今年度の目標値として85件を目指す。

※「他機関連携」とは、地域内外の各関係機関・団体の特性に応じて、個別に協力関係を結び支援を行なうもの。

### 1 賃金等労働条件に関する相談

初回相談・相談終結時の対応力の向上に努め、ケース検討を通じて相談能力の向上を図る。

登録事業所への速やかな賃金清算の勧奨や、賃金清算のための事業所への交通費を支弁できない労働者への小口給付等を積極的に活用し、迅速な問題解決に取り組む。

また、法令違反の疑いや相談が多い事業所には、事業所指導・訪問を行なうなど、問題の解決に取り組む。

さらに、大阪労働局との連絡調整会議を通じて、関係法令への理解を深め、困難な相談ケースの解決に努めるとともに、労働基準監督署への訪問を通じて、労働・労災相談や労災休業補償給付立替貸付事業についての理解を得て、円滑な業務の運営を図る。

新規労働相談	1ヶ月平均	13件、年間	150件
継続労働相談	1ヶ月平均	13件、年間	150件

### 2 労災相談及び労災休業補償立替貸付事業

労働者が労働災害に遭った場合、その相談に応じ休業期間中の生活の安定を図るため、休業補償給付の立替貸付を行なう。

また、立替貸付期間中に生活上の問題点を聴き取り、労災治癒後に安定した就労・生活が送れるよう、必要な支援を行なう。

労働者の知識・経験不足が見られるため、仕事中に負傷した場合、現場責任者に必ず報告し病院を受診するよう啓発を行なう。また、若年層が多い技能講習受講者を対象に「知っておこう労災保険」のリーフレットを配布し、注意喚起を行なう。

事業所訪問時には、センターの労災相談及び労災休業補償立替貸付事業について情報提供し、利用勧奨を行なう。

新規相談	1ヶ月平均	3件、年間	36件
継続相談等	1ヶ月平均	165件、年間	2,000件

### 3 医療相談、生活身上相談、労働者援護

健康上の理由や一時的な生活困窮で就労の機会を逸していたり、より安定的な雇用を求めている労働者などに対して、支援に取り組む。

(1) 医療相談

① 医療相談

治療が必要な労働者には、(社福)大阪社会医療センターへ診療依頼を行なう。軽度の場合、労働者の求めに応じて傷テープ・軟膏を配付する。

簡易措置	1ヶ月平均	3,000件、年間	36,000件
診療依頼	1ヶ月平均	158件、年間	1,900件
他機関案内・救急車	1ヶ月平均	100件、年間	1,200件

② 健康管理の推進

高血圧の労働者に対して、健康管理の啓発を行なう。特に、就労開始前には自主的な血圧測定を薦める。

1ヶ月平均 2,500件、年間 30,000件

(2) 生活身上相談

① 総合受付による支援

事業案内を作成し、簡易宿所及び関係機関の協力を得ながら地域労働者に広く周知することにより、何らかの困難に直面した際にセンターへ来所するよう誘導する。

「利用者カード」の発行を通じて労働者のニーズ把握を行ない、「就労支援システム」による電子カルテ化により、職員間の情報共有を図る。

センター単独では解決できない多様な相談や関係機関からの協力依頼に対応するため、関係機関等の役割を踏まえつつ緊密に連携し、総合的な支援を図る必要がある。

このため、センター内に地域連携窓口を設け、対外的に担当者を明確にする。また、総合支援担当者会議を定期的で開催し、ケース検討を含めた対応方針や継続的な支援・アフターフォローについて関係機関との協議を進める。

各関係機関の定例会議や日常的な情報交換を通じて、時々の課題や状況変化の把握に努め、よりよい連携のあり方を構築していく。

新規支援	1ヶ月平均	8件、年間	100件
他機関連携	1ヶ月平均	7件、年間	85件
継続支援	1ヶ月平均	41件、年間	500件

② その他の生活身上相談

日雇雇用保険制度の適正化、社会保険制度の加入促進に関わる動向、とりわけ事業所や労働者が抱える問題などを注視し、労働者保護の観点から対応力の向上を図る。

ア. 戸籍・住民登録等事務手続きの相談

現場への入場・日雇労働被保険者手帳の取得や銀行口座の開設などのために、住民登録などが必要な労働者の相談・事務手続きの援助を行なう。

1ヶ月平均 40件、年間 480件

イ. 就労・生活の安定のため、雇用保険（日雇労働被保険者手帳）の普及・啓発、取得援助を含めた就労相談を行なう。

1ヶ月平均 200件、年間 2,400件

ウ. 労働力の維持・回復のため、健康保険証の取得にともなう相談を行なう。

1ヶ月平均 25件、年間 300件

エ. 退職後の生活安定のため、建設業退職金共済手帳の相談・取得のための取り次ぎ援助

を行なう。

1ヶ月平均 3件、年間 40件

オ. 各種免許証・技能講習修了証を紛失した労働者の再発行相談と手続き援助を行ない、就労機会の拡大を図る。

1ヶ月平均 40件、年間 480件

カ. 住居の安定を求める相談

1ヶ月平均 40件、年間 480件

キ. 尋ね人、落とし物、所得証明等に関する相談

1ヶ月平均 33件、年間 400件

### (3) 労働者援助

生活困窮状態にある者を就労へ結びつけるため、多様な援助を行なう。

#### ① 短期宿泊援助

就労の意志を有し、就労機会の確保又は労働力の回復が期待できる労働者に対して、大阪自彊館の協力を得て、必要な宿泊援助を行なう。

また、大阪府簡易宿所生活衛生同業組合・サポーターズハウス連絡協議会からの協力を得て、無料宿泊提供を行なう。

大阪自彊館三徳寮	1ヶ月平均	83件、年間	1,000件
無料宿泊紹介 (簡宿・サポ協)	1ヶ月平均	12件、年間	140件

#### ② 生活就労援助

賃金・労災書類等の受取りや交通費・食事代などで困っている労働者に必要最低限の援助を行なう。

1ヶ月平均 4件、年間 48件

#### ③ 労働者疾病予防援助

住居が確保できないため一時的に生活に困窮している労働者に、必要最低限の生活用品などの援助を行なう。

1ヶ月平均 100件、年間 1,200件

## Ⅲ 技能講習に関する事業

地域労働者は、不安定な就労や労働条件によって生活困難な状況に陥り、資格取得の機会さえ得られないことが少なくない。

このため、技能資格の取得を促進し、就労機会の拡大を図ることを目的に、平成5年度から技能資格取得促進事業を行なってきた。平成13年度からは、厚生労働省の日雇労働者等技能講習事業を受託し、建設機械をはじめとした広範な技能講習を実施してきた。

近年、現場での安全対策の強化に伴い、資格証の提示・提出が義務づけられ、資格取得へのニーズはさらに高まっている。また、地域からは技能講習事業が就労自立支援策として期待されている。受講の利便性の高い財団施設内で見学可能な講習の実施や、受講相談の増加を図るため、広報・啓発を強化している。さらに、仕事の都合で平日に受講申込が困難な希望者のために、月1回土曜日受付を行なっている。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染予防・3密対策等を引き続き実施し、厚生労働省に提出した技術提案書にもとづき、受講者を安定的雇用に導くため、「地域ニーズに対応した講習」「信頼関係を構築する受講相談」「就労継続・定着に向けた総合支援」「関係機関と連携した就労先の開拓」「アフターフォローの充実」のコンセプトを実現し、円滑な事業の運営を図る。

スキルアップ型講習及び職種転換・常用就職型講習で、計画数460人の達成を目指す。

その上で、就労支援ナビゲーター又はセンターの紹介により「1か月以上の雇用及び期間の定めのない雇用」に就いた人数について、今年度は17人を目指す。

### 1 スキルアップ・安定的雇用を目指した講習

受講希望者の多くは、建設現場などで働きながら資格を取り、経験を重ね有技能者へと成長していく。また、現場では、単一職種における職人としての能力・資格にとどまらず、幅広い作業に対応できる多能工が求められている。

就労に結びつく効果的な技能講習の取得を支援することにより、技術や安全意識などを高め、就職・就業率の維持・向上を図る。

また、受講者の中には建設業未経験者や製造・運輸業などで資格を活かして安定的雇用を希望する者も多いため、受講者一人一人に寄り添った支援を図る。

#### (1) 建設業務関係技能講習（※②は2コース）

- |                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| a 車両系建設機械運転（整地他用）②      | b 車両系建設機械運転（解体用）    |
| c 車両系建設機械運転（基礎工事用）      | d 締固め用建設機械          |
| e 不整地運搬車                | f ショベルローダー等         |
| g 足場の組立て等特別教育           | h 玉掛け               |
| i ガス溶接                  | j 足場の組立て等作業主任者      |
| k 地山の掘削・土止め支保工作業主任者     | l 型枠支保工の組立て作業主任者    |
| m 建築物等の鉄骨の組立て作業主任者      | n 木造建築物の組立て等作業主任者   |
| o 有機溶剤作業主任者             | p 酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者  |
| q コンクリート解体等作業主任者        | r 石綿作業主任者           |
| s 職長・安全衛生責任者            | t 石綿使用建築物等解体等業務特別教育 |
| u アーク溶接特別教育             | v 研削砥石特別教育          |
| w 振動工具安全衛生教育            | x 電気取扱（低電圧 600V 以下） |
| y 丸のこ等取扱作業従事者安全衛生教育     | z 粉じん作業特別教育         |
| イ ダイオキシン類ばく露防止特別教育      | ロ 巻上げ機運転特別教育        |
| ハ ロープ高所作業特別教育           |                     |
| ニ フルハーネス型墜落防止用器具安全帯特別教育 |                     |

ホ はい作業主任者（新規）

32科目 年間 248人

(2) 運輸業、製造業関係等技能講習<建設業務にも有効> (※ ②は2コース)

- |               |                 |
|---------------|-----------------|
| a フォークリフト運転 ② | b 高所作業車 ②       |
| c 小型移動式クレーン ② | d クレーン (荷重5t未満) |
| e 床上操作式クレーン   |                 |

8科目 年間 113人

## 2 職種転換・安定的雇用を目指した講習

受講希望者の中には、日雇から脱却し安定的雇用を希望する者、建設業未経験の若年者や建設業での就労が体力的に困難となり就労可能な職種に転職したいと考えている者も少なくない。

そのため、講習計画数2割以上のサービス産業系講習科目を設定する。介護、清掃、造園、運搬・包装、パソコン等、サービス産業系15科目92人の受講を目指す。また、介助者入門講習、重度訪問介護従事者養成研修講座、運搬・包装業務体験講習の3科目を新設する。

(1) 自動車運転免許職種転換講習

自動車運転免許については、職種を問わず必要とされるものであり、旅客運送業、倉庫・陸上運送業、被介護者等の搬送など、安定的雇用を目指す者に対して実施する。

受講希望者には、積極的な就職活動やそれに伴う困難を共有しながら、問題の解決を図り、免許取得後の就職先を内定できるよう支援する。

- |               |               |
|---------------|---------------|
| a 大型自動車運転免許   | b 大型特殊自動車運転免許 |
| c けん引自動車運転免許  | d 大型二種自動車運転免許 |
| e 普通二種自動車運転免許 |               |

5科目 年間 8人

(2) 介護業務関係職種転換講習

① 介助者入門講習

介護の仕事に興味はあるが経験や知識がない者に、理解を深めてもらうきっかけづくりを行なう。実技講習を含めてセンター施設内で実施することにより、介護業務体験講習へ誘導する。

年間 3人

② 介護業務体験講習

「介護業務に興味があり、実際の現場を知りたい」「受講する前に現場を体験し、適性があるか判断したい」などの声に応え、体験講習を実施し介護職員初任者研修へ誘導する。

年間 3人

③ 介護職員初任者研修

近年、介護などの福祉分野の雇用が注目され、地域労働者にもヘルパーや施設介護などへの希望が高まっている。

体験講習修了者を対象に、介護業務の関心度や修了後の介護業務への関わり方などを細かく聞き取り、長期間にわたる受講中の生活手段の相談等、きめ細かなフォローを重ねる。

年間 2人

④ 重度訪問介護従事者養成研修講座

全身性障がい者ガイドヘルパー養成研修と現場実習等を含んだ研修を行なう。受講修了により、肢体や体幹に重度な障がいのある人たちの生活（自宅での支援と外出支援）に携わる

重度訪問介護の業務で就労することを目指す。就職活動を一層有利に進め、より幅広い福祉分野での就労が可能となるよう支援を図る。

年間 2人

(3) 造園・林業・清掃関係職種転換講習

① チェーンソー（伐木）・刈払機（草刈）作業従事者講習

造園・林業に不可欠な資格であり、公共工事や農業、ゴルフ場、公園清掃など様々な現場においても幅広く使用されている。資格取得により就労機会を広げ、将来の就労イメージを育てていく。

刈払機講習とチェーンソーの1日目（学科のみ）の講習をセンター施設内で実施することにより、受講者の利便を図るとともに、講習事業のPRにつなげる。

2科目 年間 20人

② チェーンソー・伐木特別教育追加講習

伐木等の作業に関する教育内容が変更され（平成31年2月14日公布、令和2年8月1日施行）、修了者であっても新たに追加講習を受けなければ、施行日以降に業務につくことが出来なくなる。

そのため、対象となる資格所持者に対して、教育内容更新の周知を図り、受講へ誘導する。

年間 2人

(4) 機械の習熟を図る講習

技能講習の修了証を所持しているが、現場経験が浅く資格を活かしていない者や習熟度を一層高めることにより安定的雇用を希望する者を対象に実施する。

① 建設機械等習熟コース

年間 2人

② フォークリフト等習熟コース

年間 2人

(5) 清掃業務体験講習

高齢になり建設での就労継続が困難になった労働者を対象に実施する。

センター施設内で講習を行なうことで受講者の就労意欲を高め、見学者を受講へ結びつける。

年間 20人

(6) ベッドメイキング講習

ホテルの客室清掃には、ベッドメイキングが必須である。受講者の利便を図るため、座学はセンター施設内で実施し、実技は簡易宿所生活衛生同業組合の協力により地域内にあるホテルの客室を借り上げ、実際のホテル清掃現場に近い環境で実施する。

清掃業務体験講習と合わせて受講する事により、より一層清掃業への就労意欲を高める。

年間 10人

(7) パソコン講座

パソコン操作技能を身につけ、カウンセリングの受講をセットにすることで、履歴書や職務経歴書の作成を支援し、就職活動・面接を少しでも有利に（心構えや自信を含め）進めることを目指す。

また、介護業務や清掃業務、物流や倉庫内作業、建設業での職長クラスで業務日報や在庫管理、報告書の作成を求められた時などを想定し、苦手意識の克服を図る。

講習は、初級及び中級に分け、受講者のレベルにあったコースを開設する。

年間 15人

(うち初級 10人、中級 5人)

(8) 運搬・包装業務体験講習

物流や倉庫内の作業現場などで仕事（ピッキング、梱包、荷運び）を希望する者が、基本的な知識とスキルを学ぶ。安全面やリスク管理に対応するため、実技やコミュニケーション講習を取り入れセンター施設内で実施する。清掃や介護分野以外の職種での就労支援として新設する。

年間 10人

3 適切な講習受講・就労に誘導するための取り組み

「受講相談」、「カウンセリング」、「紹介窓口・求職相談への誘導」、「就労支援ナビゲーター」との連携を、技能と就労に関わる総合サポート体制と位置づけ実施する。

また、関係機関や地域の支援団体とも連携し、受講者の安定的雇用を目指す。

(1) 受講相談

単なる要件確認の場ではなく、受講者との信頼関係を築く重要な場であり、その後の継続した就労支援の成否を握る鍵となる。

相談者の職業経験や職業能力、希望する職業や雇用形態、就労や生活状況、安定的雇用への意向等を勘案し、適性に合ったスキルアップ、職種転換・常用就職型講習の各メニューを提示し、適切な受講科目を薦める。

受講修了後のアンケートを通じて、安定的雇用への意欲の喚起や資格が活かせていないと回答した者へのフォロー、就職者が職場に定着できるようアフターフォローを実施する。

受講相談 1ヶ月平均 95件、年間 1,150件

(2) カウンセリングの実施

自己分析や自己理解を通じて講習や就労意欲の向上につなげるため、カウンセラーによる支援を行なう。

スキルアップ型講習の受講者に対しては希望に応じて実施、職種転換・常用就職型講習の受講者に対してはレポートの提出と併せて就労意欲の向上のため受講するよう誘導し、きめ細やかなフォローを行なう。

安定的雇用を目指す者を対象に、履歴書・職務経歴書の書き方、面接マナー、求職活動の方法などについて、就職活動講習会を実施する。

平成27年度より、カウンセラー資格を有するコーディネーターを配置し、常時対応することが可能となり、的確かつ効果的な技能講習の誘導や、安定的雇用に向けた支援を行なっている。

カウンセリングを実施したケースについてスーパーバイザー・カウンセラー・職員でケース検討を行ない、相談者の理解を深め支援に役立てる。

カウンセリング 年間 180件

(3) 資格取得を通じた安定的雇用への移行支援

就労支援ナビゲーターとの連携又はセンター紹介を通じて、「1か月以上の雇用及び期間の定めのない雇用」への移行支援を行なう。

年間 17件

① 紹介事業との連携

技能講習受講修了者のフォローアップとして、求職相談に誘導する。就労機会の拡大のため、受講者の状況に応じた職業紹介を行なう。

受講者から希望する職種を聞き取り、(一社)大阪府建団連や地域関係機関と連携した求人開拓を行ない、安定的雇用につなぐ選択肢の充実を図る。

年間 100件

#### ② 就労支援ナビゲーターとの連携

平成28年9月より、選考説明会でハローワークの求人票閲覧コーナーを設け、就労支援ナビゲーターが来所し、常用就職希望者に対し求職相談を実施し、ハローワークに求職登録を行なうよう誘導している。

また、選考説明会後に就労支援ナビゲーターと職員が情報共有することを定例化し、就労支援の質の向上に取り組んでいる。

年間 70件

### 4 効果測定（事業所・受講者ニーズの把握）

#### (1) 受講終了時のアンケートの実施

講習実施機関と連携し、「役立った」との回答が90%を上回るよう、受講者のニーズに合った講習科目への誘導を行なう。

#### (2) 就職・就業率の把握

受講修了者のうち、修了した日が属する月の翌月から3ヶ月間に月13日以上就業した日が2月以上ある労働者の割合（就業率）を60%以上にするをを目指す。

また、就職・就業者数を講習科目ごとに整理し、募集人数に対する充足率が50%、就職・就業率が20%を下回る講習については要因分析を行なう。

#### (3) 事業主の人材ニーズと労働者のニーズ調査

次年度以降の講習実施の参考とするため、上半期中にニーズ調査を実施する。

事業所調査数 50件

労働者調査数 100件

#### (4) 独自の受講者ニーズの把握

受講修了3ヵ月後に独自アンケートを実施し、受講者が安定的雇用を目指すにあたり、必要となるフォローアップ（「受講相談」、「カウンセリング」、「紹介窓口・求職相談への誘導」、「就労支援ナビゲーター」など）への的確に誘導する。

また、アンケートにもとづき事業の改善に資する意見があれば、企画・立案の参考とする。



## IV 広報啓発及び福利厚生事業

あいりん地域における当財団の役割、各事業の一層の推進を図るためには、創意工夫したタイムリーな情報発信が欠かせない。

ホームページやモニター・掲示板などを活用し、労働者・事業所にわかりやすい魅力的なPRを行ない、広報事業の強化・財団の認知度アップに努める。

### 1 労働安全啓発及び広報事業

「センターだより」などを通じた労働安全啓発に加え、労災補償制度のパンフレットなどを独自に作成し啓発を行なう。また、日雇雇用保険・健康保険・建退共制度の普及を図り、震災復旧工事や除染作業の事例に対応した労働安全啓発に努める。

加えて、センターで実施している技能講習、総合受付窓口などの周知のため、ポスターなどを作成し、簡易宿所や関係機関・団体などに広く配布する。

さらに、地域の「萩之茶屋文化祭」などに積極的に参加し、センターの認知度アップに努める。

### 2 センターだよりの発行

求人情報や労働関係の啓発・健康知識などの普及を図るため、広報紙「センターだより」を作成し、労働者・事業所及び簡易宿泊所、関係機関などに配布する。

令和3年度は、センターが取り組む事業案内や、地域労働者の生活に関わる最新情報等をわかりやすく伝えていく。

広報紙 月1回 2,500部

### 3 労働者べんりちょうの発行

日常の疑問やトラブル解決のための機関案内など、労働者の仕事や生活に役立つ情報を掲載した「労働者べんりちょう」を発行する。また、事業所及び簡易宿所、関係機関などにも配布する。

年1回 6,000部

### 4 労働安全啓発相談

熱中症、感染症、除染作業、アスベストの健康被害など、労働安全の啓発相談を行なう。特に、熱中症は命に関わる問題であるため、広報紙やポスターを作成し、労働者・事業所双方に対し啓発をすすめる。

### 5 労働力再生のための福利厚生事業

#### (1) 「将棋愛好者のつどい」の開催

地域労働者の相互交流の機会を提供し、就労意欲の維持と回復のため、日本将棋連盟の棋士の指導を受け「将棋愛好者のつどい春の将棋大会～初心者から一般の方まで～」 「将棋愛好者のつどい」を開催する。実施に際しては、日本将棋連盟のガイドラインに沿って、コロナウイルス感染予防対策を徹底する。

年各1回 6月・10月頃実施

#### (2) 「たそがれコンサート」の開催

地域労働者はもとより、地域住民にも広く親しまれる行事として定着している。

大阪府立淀川工科高等学校吹奏楽部の協力を得て、萩之茶屋南公園（通称：三角公園）において「たそがれコンサート」を開催する。コロナウイルス感染状況を見極めた上で開催の可否を判断する。

コンサート開催時には、トラブルなどが起こらないよう安全確保と感染対策に努める。

年1回 9月頃実施

## 《収益事業等》

### I 自動販売機事業

施設利用労働者の福利厚生のため、自動販売機を設置し、飲料等の提供を安価で安心して受けられるように運営を行なう。

また、携帯電話を持たない施設利用労働者のために、公衆電話を設置し、運営する。

自動販売機売上収入	年間	1,097,000円
-----------	----	------------

公衆電話売上収入	年間	51,000円
----------	----	---------