2021年度　中期運営方針

～「はたらく」を支援する～

多彩なチャレンジができるまちの
就労支援の拠点を目指して

公益財団法人　西成労働福祉センター

2021年　4月1日

中期運営方針　目次

* はじめに ・・・・・ 1
* 策定の背景 ・・・・・ 2
* １．あいりん地域を取り巻く現状
* （1）建設日雇労働者の現状 ・・・・・ 3
* （2）建設業を取り巻く現状 ・・・・・ 4
* （3）あいりん地域の変化と現状 ・・・・・ 5
* ２．中期運営方針（2016～2020年度）で達成したこと
* （1）就職率 ・・・・・ 6
* （2）利用者カード6,000枚普及 ・・・・・ 8
* （3）安定就労率 ・・・・・ 9
* ３．新しい労働施設で当法人が目指すこと ・・・・・ 12
* ４．課題と対応方針・成果指標
* （1）就労の安定 ・・・・・ 13
* （2）労働者の高齢化・多様化に対応するための支援力の向上 ・・・ 17
* （3）関係機関等との緊密な連携 ・・・・・ 20
* （4）適正かつ効率的な法人運営 ・・・・・ 23
* おわりに ・・・・・ 24

中期運営方針　はじめに

2020年度「2016年度中期運営方針（5ヵ年）」成果目標を全て、達成！
2025年度　求められる役割を果たすため、「2021中期運営方針」を策定

2016中期運営方針

1. 労働者ニーズの多様化に伴うマッチング対応
2. 日雇労働者の就労生活の安定
3. 労働相談の充実
4. 適正かつ効率的な法人運営

2021中期運営方針

1. 就労の安定
2. 労働者の高齢化・多様化に対応するための支援力の向上
3. 関係機関等との緊密な連携
4. 適正かつ効率的な法人運営

||

就労の拠点に

成果測定指標の達成

- 就職率　80%
- 利用者カード6,000枚普及
- 安定就労率60%

多彩なチャレンジができるまちの就労支援の拠点に

- 窓口（契約）紹介数　目標延べ2,600人/年
- 安定的雇用件数　目標25人/年
- 職員の資格取得　　目標　累計13人

中期運営方針　策定の背景

1962年10月、 公益財団法人西成労働福祉センター（以下「当法人」という。）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(2021年)で設立５９年を迎える（2013年4月には、公益財団法人へ移行）。

当法人は、その設立目的を果たすため、営々と日雇労働の就労経路・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。

2019年4月、あいりん労働福祉センターが老朽化と耐震強度不足により閉鎖、仮移転施設への移転を契機に、早朝相対紹介から早朝窓口紹介に移行し、２年が経過した。

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が進んできている。

これらの幅広いニーズに対応するためには、ニーズに合った多彩なチャレンジができることが求められる。様々な「働きたい」を受け止め、支援する拠点が必要とされている。当法人は、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2021年度から2025年度までとする。

1. あいりん地域をとりまく現状

(1) 建設日雇労働者の現状

全国の日雇（1か月未満の雇用契約）労働者数は、2017年度労働力調査によると約70万人で、うち、建設業従事者は約10万人である。これは建設業従事者約302万人のうち3.3%に当たる。2020年労働力調査では、建設業従事者が292万人に減少している。

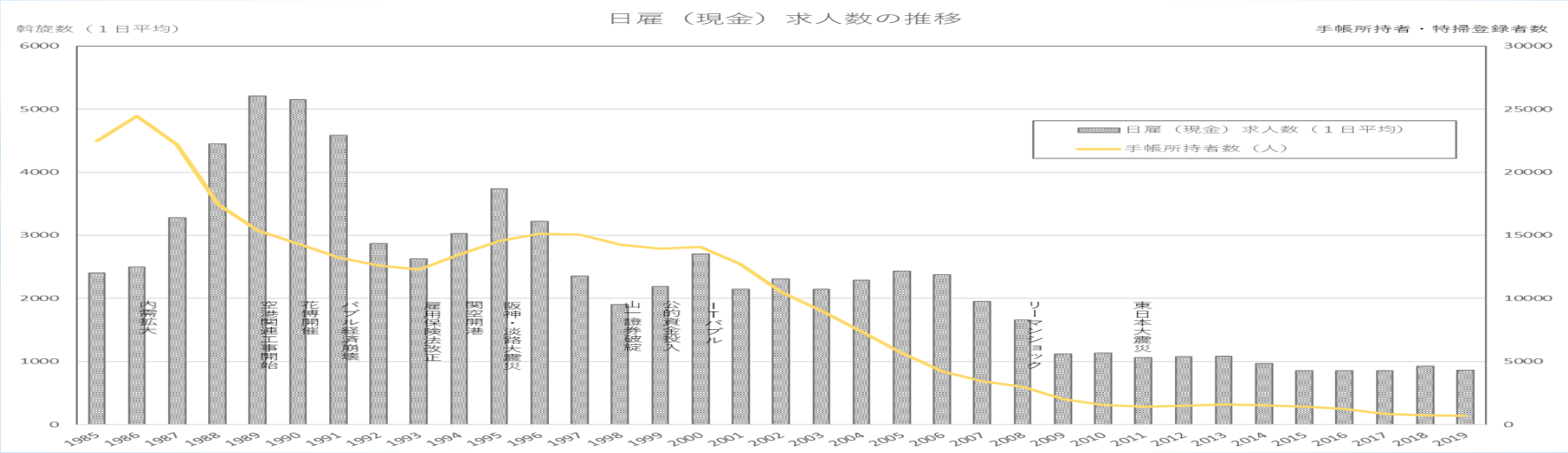
その背景として、建設現場の機械化により必要な労働者が減少したことをはじめ、建設現場入場時の社会保険加入の促進や働き方の多様化に加え、請負契約で受注するものの労働者性を持った「一人親方」が増えていること等があげられる。

また、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)の求人が動いている。とはいえ、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1か所に求人を探しに来なくてもマッチングが可能になったことが市場の分散化を加速させている。加えて、各事業所が「飯場（宿舎）」を個室化し、若者でも入居しやすいように充実させ、労働者（一人親方を含む）を住まわせる事業所が増えたため、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。

（2）建設業を取り巻く現状

昨年１月に国内で確認された新型コロナウイルス感染症の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、また、建設業の有効求人倍率は他業種より高いものの、コロナ禍による現場の停止等により求人数は減少した。さらに、コロナ感染拡大防止のため、国から企業に対し建設業における労働者の社会保険への加入が強く指導されたこともあって、日雇労働の求人については、前年比3割減を回復できない状態が続いている。

しかし一方で、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くる。



（3）あいりん地域の変化と現状

日本三大日雇い労働市場の一つである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。あいりん公共職業安定所の日雇労働被保険者手帳所持者の数は、年々減少しており、2019年度の有効手帳所持者は、698人と10年前の2,025人と比べて３分の1となっている。

そのような変化の中、大阪市は、2014年に行われた「あいりん地域まちづくり検討会議」の意見を受け、耐震性の脆弱な旧あいりん総合センター内にあった市営住宅・医療センターの移転を決定した。

新労働施設については、跡地南側に建設されることが決定し、2020年度に基本計画の策定、2021年度に基本設計が行われる予定である。跡地北側は、「住民の福利・賑わいエリア」として、並行して検討が進められている。新労働施設の整備については、2020年度に発生したコロナ禍による倒産やリストラによる失業者の増加等を背景に、生活困窮者や不安定就労者の支援の必要性はますます高まっていることから、日雇労働だけではなく、生活困窮者、女性、若者と幅広い労働者に対応した求職相談をはじめとした就労支援、子育てや生活、福祉・健康を含めたワンストップサービスをいかに盛り込んでいくかが求められている。また、2013年からは「西成特区構想」に基づく事業が実施され、2018年4月第2期5年間の有識者提言に基づき、事業が実施されている。さらに「福祉と労働(就労)をつむぐサービスハブの再構築」事業も打ち出され、あいりん地域の諸課題の解決に向けた取り組みが引き続き行われている。

資料出所
西成特区構想　まちづくりビジョン2018～2022有識者提言書

2.　中期運営方針（2016～2020年度）で達成したこと
これまでの成果指標

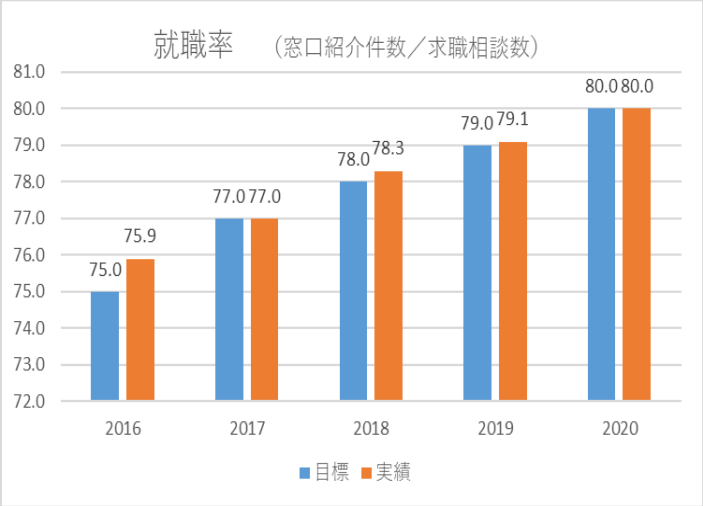
（1）就職率　2016年度 75.4% → 2020年度 80.0%

前中期運営方針では「職業紹介と就労支援」を最重点課題とし、「利用者カードの発行を通じて蓄積した労働者の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目指す」ことを目標に掲げ、事業を進めてきた。

具体的な取組みとしては、モニター等を通じた労働条件の明示や求職者に寄り添った適格者紹介をはじめ、多様化するニーズに対応するための求人開拓の強化や労働者が働きやすい環境を整えるなど雇用管理改善を進め、「紹介票」の発行による適格者紹介を充実させてきた。とりわけ、2019年度から早朝の窓口紹介を実施し、早朝求人に対する労働条件明示の徹底促進に加え、登録事業者への働きかけ、毎朝求人を受理し、窓口において求職者に紹介票を発行することで事業者との面談に繋げてきた。

その結果、前中期運営方針最終年（2020年）度目標の成果指標である「就職率80%」を達成した。

しかし、雇用条件の改善の余地がある求人は依然として多い状況にあるため、働きやすい環境の求人を労働者に対して提供できるよう、新中期運営方針では、「雇用条件の向上を図った求人」への紹介数を次なる目標として掲げる。



早朝求人の労働条件明示と窓口紹介の実施

1960年～

・青空労働市場

1965年～

・あいりん労働福祉センター寄場で「相対紹介（事業主と労働者が直接交渉）」

2015年～

・センター寄場の中央に特設ブース「求人の森」を設け、点在していた求人を寄り場に一括掲示！

・2016年度から現金求人も掲示

2019年

・仮事務所に移転。

早朝より紹介窓口にて紹介を実施。求人票をモニター掲示し、紹介票を発行

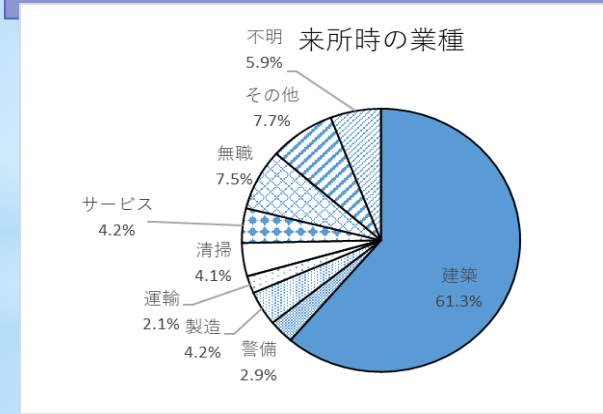
（2）利用者カード6,000枚普及

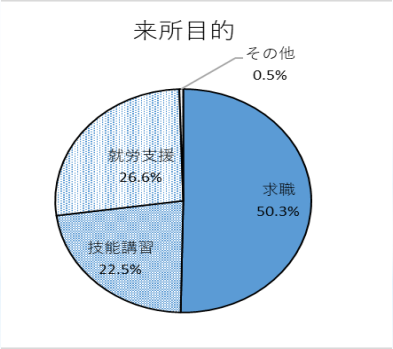
前中期運営方針では、労働者のニーズに基づく適格者紹介を実施できるよう、労働者の個別ニーズや就労実績、資格等のデータを把握するため、地域労働者数推定6,000～8,000人に対し利用者カード6,000枚の普及（累計）を目標に掲げ、最終年（2020年）に6,800枚を超える普及を行い、目標を達成した。

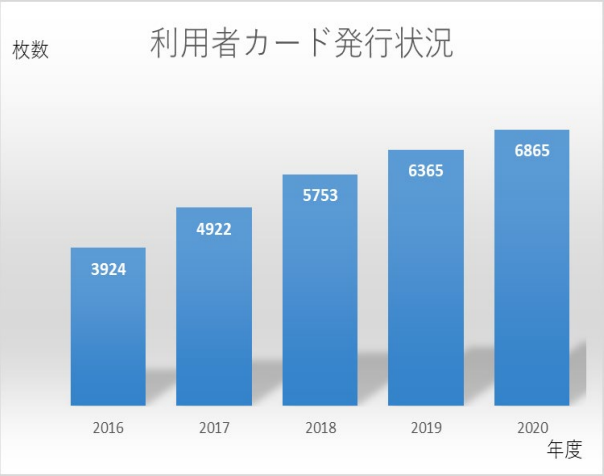
利用者カードを当センターの利用者に必ず所持してもらい、就労カードデータを就労支援システムに蓄積することで、就労履歴、資格の取得状況、各種相談の利用状況などを横断的に把握できるようになり、より的確な就業支援が実施できるようになった。

利用者カードは、これまで個別労働者の支援に活用してきたが、今後は累積した利用者カードから地域の労働者の年齢分布や取得資格、就労実績を分析することで、地域労働者のニーズを面的に把握することによりニーズの高い求人の開拓や支援を行うよう取り組む。

加えて、生活困窮に陥り、住居を失っている相談者が多いことから、居住・生活支援と連携し、就労支援を実施することで、安定した就労生活の継続を支援するため、新中期運営方針では、他機関との連携を新たな目標として掲げる。





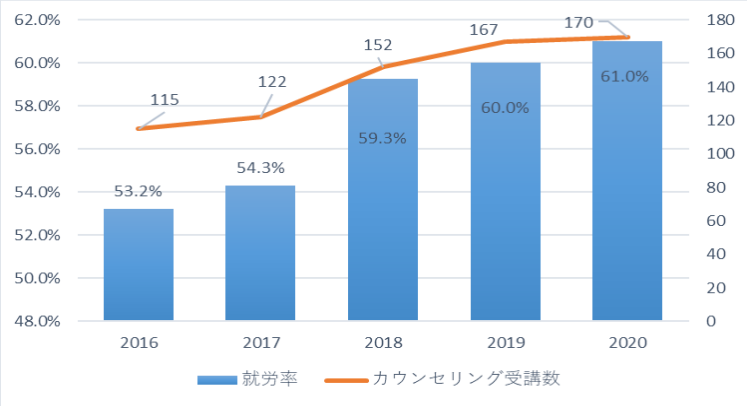


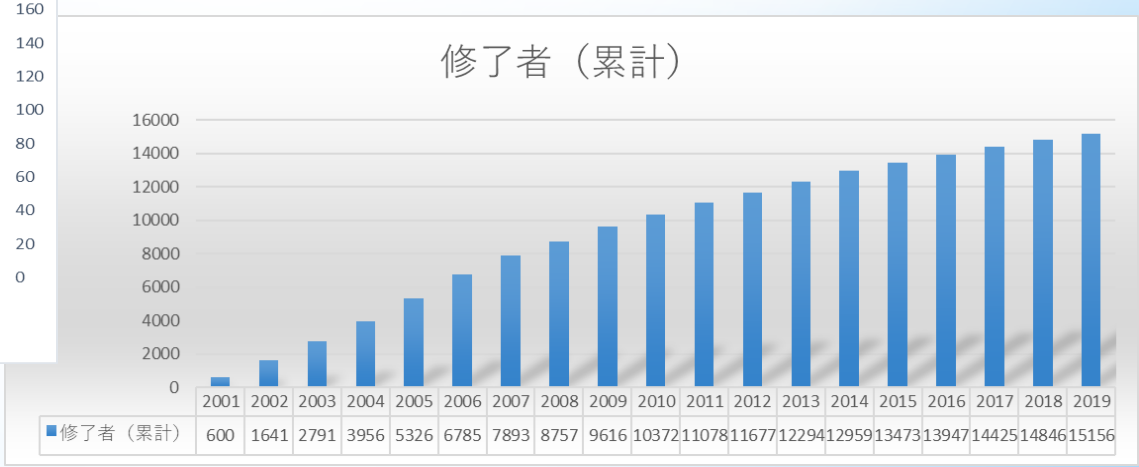
➡　利用者カードとは、当法人利用者（求職、就労支援、技能講習受講、労働相談、無料低額診療依頼等）に対し、一人一人にあった就労支援を実施するためにカードを作成し個々の就労を含めた履歴を積み重ねている。

（3）安定就労率60%

前中期運営方針では、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日以上の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%の労働者が安定就労へのステップアップが出来るよう取り組んできた。その結果、取り組みをはじめて４年目で前中期運営方針最終年（2020年）度目標の成果指標である「技能講習受講者の安定就労率（過去3ヶ月のうち2ヶ月で月13日以上就労）」60%を達成した。指標にしている「月13日以上就労」できたことは、日雇雇用保険失業給付が受給できる状況となったことにつながり、賃金に加え失業給付の受給により生活が安定することになる。

法人では、日雇い就労の安定だけでなく、今後も一人でも多くの労働者が安定就労に就けるよう、引き続き支援を行う。加えて、コロナ禍で職を失ったり、生活が不安定になった労働者に対し、技能資格取得支援やキャリアカウンセリング、就労後サポートを強化する。そのため、職員の専門的知識力や支援力を一層向上させる必要があり、次のステップとして、新中期運営方針では、職員の支援力の向上を新たな目標として掲げる。





～地域連携の充実～

地域連携は、地域関係団体が当法人と連携のもとに、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を行うにとどまらず、就労先ともなるものである。清掃関係では、体験講習の講師が受講者の向上心や習得力をもとに関連事業所への紹介や地域の関係機関への紹介につなげている。また、介護需要の高いあいりん地域での介護施設では、体験講習などを通じて受講者の人柄に接してもらい、就職先の一つとして選択できるように連携が進んでいる。加えて、地域の福祉施設とは、研修等を通じて職員間の相互理解が深まり、講習への誘導だけでなく、施設での就職に結びついている。

清掃体験講習を通じて、地域関係団体等の清掃員として就労

修了者数　2018年度　17名　2019年度　19名
うち、10名が当法人登録事業所へ就職

受講相談（求職相談含む）
選考試験
（受講動機を作文に）
カウンセリング

清掃体験講習
ベットメイキング講習
パソコン講習

求職相談
就労ナビ
就職へ

【体験談】

腰を痛めて建設の仕事が難しくなったので、求人誌やハローワークで軽作業の仕事を探しましたが、全く採用されませんでした。清掃業務体験講習を受講後に、清掃求人の面接を受けましたが、携帯電話がないためなかなか採用されず、こんなに就職するのが大変かと思うと、仕事を探すのをあきらめようと思いました。

しかし、センターの励ましもあり、面接に行った会社の社長に「携帯がないけど、仕事ぶりを見て判断してほしい」とお願いしました。社長から「とりあえず一日仕事を見て判断する」と言ってもらえました。

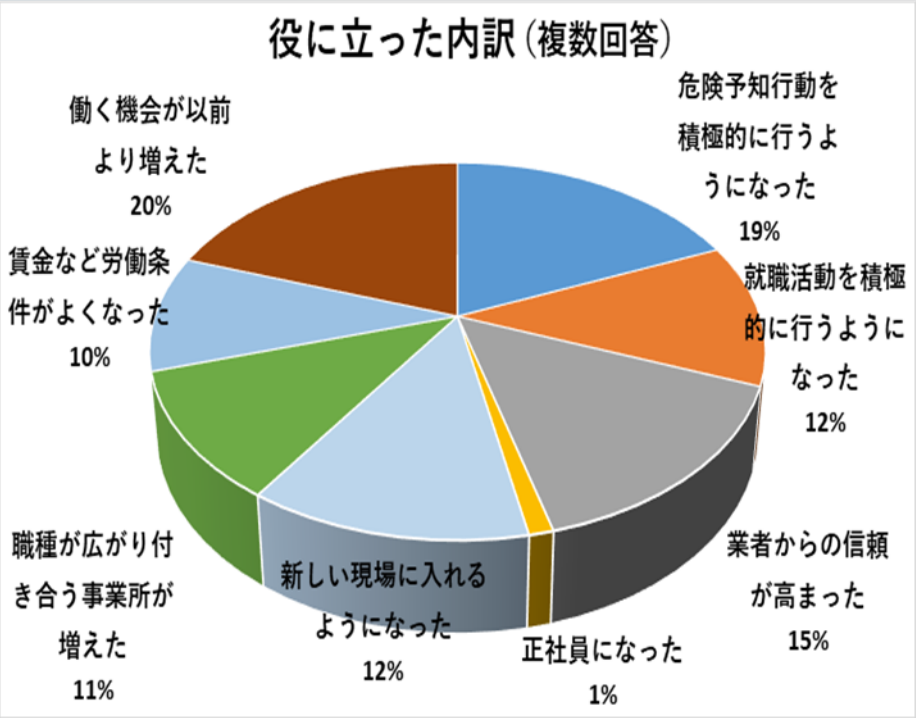
次の日に、マンション共用部分の清掃の仕事をすることになりました。

会社の事務所に戻ると、社長からマンションのカギを渡され「明日から仕事を任せる」と言われました。

自分の仕事ぶりが認められて本当に嬉しかった。　（50代 Aさん）

～技能資格取得支援による安定就労～

建設技能スキルを向上させ、常用雇用に
スキルアップ講習　修了者数　2018年度　343名　2019年度　239名
「安定就労率」　2018年度　59.3%　2019年度　60%
毎年「常用就職できた」と数名から報告
＊「安定就労率」受講後3ヶ月のうち、 13日以上雇用がされた月が2ヶ月あった者の率



【体験談】

足場の組立解体の手元で仕事をしてきました。鳶工として仕事をしたいと思い、まず玉掛を取得しました。その後、社長に職人になりたいと相談したら、必要な資格をとるよう言われました。資材の整理を効率よくするためにフォークリフトと小型移動式クレーンを取得し、現場で使う資材の段取りができるようになりました。仕事に慣れてくると社長から期待されるようになり、足場の組立等作業主任者を取得し、現場責任者として仕事をするようになりました。

その後、高所作業車と型枠支保工の組立等作業主任者を取得し、働きぶりが認められて就労事業所で鳶工として正社員で雇用してもらいました。手元から数年かかって正社員となり給料や待遇がよくなり、仕事にやりがいを感じています。（20代 Bさん）

3.　新しい労働施設で当法人が目指すこと

新「労働施設」の機能については、あいりん地域まちづくり会議の「労働施設検討会議」で検討しており、現在、早朝の求人求職に活用される駐車場と一体となった24時間使えるオープンスペースやホームレス就業支援スペース、インテーク窓口により様々な課題を有する相談者の就労支援をワンストップで対応する機能等について検討が進められている。

当法人は、「職業の不安定な者が多数居住している、あいりん地域における労働者の職業の安定を図るとともに、これらの者の福祉の増進に努め、もって労働者の生活の向上に資することを目的」(定款)として設立された経緯も踏まえ、新労働施設においても日雇労働者だけでなく、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も、関係団体と連携し、適切・的確な就労支援を目指していく。

1

生活環境に課題等を抱える労働者に対し、地域関係団体、福祉的サービスを担う行政機関との連携により、環境整備を行いつつ、就職活動や就労訓練への誘導のサポートを実施

就労に関する総合相談窓口機能

2

労働者と事業所を両面支援

幅広い職種とバリエーション豊富な雇用形態の求人を取りそろえ、若者から高齢者、子育てや介護と両立できる仕事など、一人一人のニーズに合わせた紹介を実施。

働きやすく、働き続けたい就労環境の整備に向け、事業所が雇用環境整備を進められるよう事業所へのサポートを強化。

3

訓練の拡大

様々な課題を抱える求職者が仕事を求めてやってくる労働者が安定した生活を送れるよう多彩な訓練メューの充実を図る。
スキルアップやより安定した就労に転職できるよう技能訓練の受講等による支援を実施。

4.　課題と対応方針・成果指標

（1）就労の安定

労働者の状況やニーズをとらえた的確な紹介及び能力開発を支援するとともに、就労環境改善に向けた啓発や支援等により、就労の安定を図る。

～現状と課題～

新型コロナウイルス感染症の拡大により、景気が悪化し、当法人の求人数も約3割減少している。事業の縮小、廃止により、仕事を失った求職者が増加傾向にあり、生活保護受給者も増加している。

そのため、建設労働の経験のない労働者の新規流入や、職種転換、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が増えてきている。

2020年11月に実施した「就職応援フェア」では、普段のセンター利用者だけではなく、失業や倒産等で仕事を失い、初めてセンターに訪れた労働者や生活保護受給中の者等がケースワーカー等に勧められて来所し、求職相談や登録事業所の面接を受けた。

一方で、建設業界においては、慢性的な人手不足が続いており、国はその解決を図るため外国人労働者の活用を打ち出している。今後も、これまでの災害復興関連工事の継続や、関西においては大阪・関西万博関連工事の増加が見込まれている。

そのため、これまでの建設日雇いの求人に加え、職種転換等のニーズにあった紹介をどのようにマッチングさせるかが、重要な課題となっている。

また、新規流入者の中には、健康管理や体力回復のための啓発や宿泊援助など、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強化の必要性が増している。

加えて、労働者の中には、建設現場で就労しながら資格を取得し、経験を重ねて有技能者へと成長し、安定就労へと結びついているケースや建設業から他産業への職種転換講習を受講し、常用就職へ進んだケースもおり、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。

【重点課題】
＊広報の充実
＊求職者ニーズの把握
＊雇用管理改善（労働環境の改善）
＊技能資格の取得促進及び安定就労への機会確保・誘導･支援
＊定着支援

～対応方針と具体的取組み～

対応方針	具体的取組み
◆ 広報の充実による新規利用者の拡大を図る。	■ モニターや広報紙（センターだより月１回発行）に加え、ホームページやSNSの活用を通して、就労に必要な知識や情報の提供等を行う。
◆ 労働者ニーズの把握に努め、幅広いニーズに対する職業紹介と就労支援を進める。	■ 労働者の個別ニーズや就労実績、資格等のデータを把握し、迅速かつ的確な職業紹介を行う。また、労働者の抱える課題やニーズを多面的に分析することにより支援能力の向上に役立てる。 ■ 常用雇用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。
◆ 雇用管理改善を通じて雇用条件の向上を目指す。	■ 中小事業所を対象に、雇用条件の改善や福利厚生の充実等を指導する。また、新型コロナウイルスの影響により事業所が倒産、事業縮小に追い込まれないよう、助成金制度等の相談を実施することで、求人数の維持拡大を図る。
◆ 技能・資格取得の支援を進める。	■ 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。
◆ 職種転換への動機づけを行い、建設業以外への就労機会の拡大を図る。	■ 建設業以外への職種転換講習（清掃・介護・森林など）、短時間就労及び他産業（警備・清掃・ビルメンテナンス等）への就労の誘導を行うことにより、就労機会の拡大を図る。
◆ 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。

～成果指標～

◎ 指標：窓口（契約）紹介数の増加

雇用条件の向上を図った求人の紹介数

＊「雇用条件の向上を図った求人」とは、当法人の働きかけにより未経験者の採用、保証人不要や賃金・宿舎面の条件が向上した求人をいう。

◎ 目標：2025年度には延べ2,600人/年の紹介を目指す。

（単位:延べ人）

2020年度 実績見込	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1,000人/年	1,200人/年	1,500人/年	1,900人/年	2,300人/年	2,600人/年

【目標値の考え方】

当法人は、「あいりん地域における労働者の職業の安定」を掲げ、「(就労版)再チャレンジ可能な職業紹介所」を重点課題と位置付け、仕事を失い地域に訪れた求職者に対して効果的な職業紹介を行うことが求められている。

当法人において多くを占めている日雇求人については、一日単位の就労が典型的な形態であるが、翌日には新たな求人・求職が必要となる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週単位の窓口（契約）求人・紹介の増加を目指す。

また、新型コロナウイルス感染症の感染が広がる中で景気が悪化し、仕事を失った求職者の増加やそれに伴う国の職種変更等の政策も出ており、建設業への新たな流入も一定予想されるが、建設業への新規流入者は、業務未経験に加え、手持ち資金不足から賃金日払いの必要性が高いことや保証人が見つかりにくい傾向にあるため、こうした求職者ニーズを踏まえた雇用条件が求められる。

一方、中小建設業においては、宿舎環境の整備や週休二日制への立ち遅れ、他の業種に比べ拘束時間が長いなど、以前として労働条件が十分でない面がある。

そのため、初年度となる2021年度は、求職者ニーズに合致した雇用条件による1,200人の窓口（契約）紹介を目標とし、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へ「魅力ある職場づくり」を働きかけることにより、更なる雇用条件の向上と労働者の定着を図り、2025年度には延べ2,600人の紹介数を目指す。

～成果指標～

◎ 指標：技能・資格取得の支援による安定就労（期間の定めのない就労）

就労ナビ・センター紹介による安定的雇用件数

◎ 目標：2025年度には安定的雇用件数25人を目指す。

＊累計ではなく、単年度における安定的雇用件数

2019年度実績	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
16人	17人	19人	21人	23人	25人

2020年度は、コロナ禍での就職困難な状況が続いたため、2019年度実績をもとに目標を設定

【目標値の考え方】

あいりん地域における労働者にとって、長期的な生活の安定につながる「安定的雇用」の壁は高いが、当法人として目指すべき重要な指標である。

ここに定義する「安定的雇用」とは、日雇労働の失業保険給付の要件である2ヶ月26日以上の就労ではなく、1か月以上の雇用及び期間の定めのない雇用に就職できた人数を指す。これまで日雇労働に従事していた労働者は、長く同じところで働き、組織に順応することになれていないため、就労意欲を継続させ、定着させるには、何度もカウンセリングを受けるなど、伴走支援を必要とする。また、就職しても人間関係や組織になじめず就労意欲が続かないことが多い。

そのため、人数的には、これまでの実績を飛躍的に伸ばすことは容易ではないが、労働者に寄り添い、伴走して働きかけることと並行して、登録事業所の理解・協力依頼を強化しつつ、求人開拓により幅広い就職先の確保を行うことで2025年度には25人の安定的雇用を目標とする。

（2）労働者の高齢化・多様化に対応するための支援力の向上

多様な課題を抱える労働者の状況やニーズをくみ取り、効果的な相談や紹介を行うため、継続的なOJTやOFFJT等を通じ、相談、支援能力の向上を図る。

～現状と課題～

2016年度より、「支援能力の向上」を経営評価の成果指標に掲げ、相談スキルの向上を図るため各種専門知識を得るための職員研修の実施及び講習等への受講を推奨してきた。

あいりん地域における労働者の多くは、相対方式による求人や紹介窓口などを通じて、建設現場で就労してきたが、年齢による体力の低下などの理由から就労機会が減少し、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）への誘導が不可欠となっている者も多い。

また、リストラや失業により生活を追われ、精神的課題を抱えた相談者や就職へのハンディ（刑余者、アルコール依存等）をもった相談者など、求職のみの相談では対処できないケースに加えて、コロナ禍での相談も増えており、就労支援にかかわる専門的知識をもった職員を配置することが求められている。

これまでも、職員はスキルの向上に努めてきたが、より専門性をもつことにより相談者の信頼感や支援力を高めていくことが望まれる。

【重点課題】
＊職業安定法の熟知
＊労働関係法令に関する知識の向上
＊就労支援に必要なカウンセリング技術の向上
＊地域連携支援のための関係機関との関係性の構築

～対応方針と具体的取組み～

対応方針	具体的取組み
◆ 各事業に有効な資格の洗い出し。	■ 就業支援を実施している他機関の視察・研修を行う。
◆ 各事業に有効な資格を職員に提案し、取得を促す。	■ 体験講習やガイダンスの受講を推奨する。
◆ 全体の支援能力の向上のため「支援者育成プロジェクト」の実施を検討する。	■ 他機関と連携し、各支援団体が相談者の主訴を正確に聞き取り、適切・的確な支援が進められるよう「支援者育成」に取り組む。

～成果指標～

◎ 指標：支援能力の向上

◎ 目標：2025年度までに13人の資格取得を目指す。

就労支援、事業所支援に関する資格の取得

（キャリアコンサルタント、中小企業診断士、社労士等）

〔2020年度実績　3　→2025年度　累計13人

そのほか、
- ITパスポート、情報処理（個人情報保護の観点）
- 行動心理士
- 社会福祉士
- 精神保健福祉士
- 衛生管理者
- メンタルヘルス･マネジメント検定
- メンタルケア心理カウンセラー資格

など、経営、労務、心理、情報、福祉に関する資格

	2020年度実績	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取得数		2人	2人	2人	2人	2人
累計	3人	5人	7人	9人	11人	13人

2020年度現在　有資格者：社会保険労務士１人、社会福祉士２人

【目標値の考え方】

様々な課題を有する就労困難者の相談が増加しており、専門的知識に裏付けされた支援体制の強化が求められている。そのため、職員の能力向上を図ることとし、毎年度２人の専門的資格の取得を目指す。資格の中には、専門性が高く取得に複数年かかる資格もあるため、単年度取得者数ではなく、目標は累計数とする。

（3）関係機関等との緊密な連携

法人単独では解決できない労働者の多様な課題に対応するため、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。

～現状と課題～

前中期運営方針において、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など、幅広いニーズをどのようにマッチングするかを重要な課題として取り組んできた。

初めて求職相談に訪れる労働者については、刑余者など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等、「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であるケースが多かった。

2019年度の総合支援新規件数８８件のうち、他機関連携（関係機関からの依頼、関係機関への依頼）件数は、７５件と８５％を占める。支援（８８件）の特徴として、主訴の内容は求職や資格の取得が多く、相談者の年齢は６０歳以上の者が２６％を占める。建設業の従事経験を有する者は多いが、体力に自信がない等の理由から建設業以外での就労を希望する者も多い。そのため、初回面談時に職業紹介を実施したのが１７％であった。

刑余者の就労支援も社会的課題となっており、関係機関からの誘導66件のうち、保護観察所からの依頼を受けてのケースも２０％あった。

このように、主訴が求職相談であっても、まず生活困窮からくる課題を解決しなければ就労に進められないケースも多く、他機関との連携が地域での就労支援にとって、重要な課題となっている。

＊総合支援とは、主訴が求職相談であっても、単一の支援だけでは就労に結びつけられず、複数の支援メニューを必要とする支援をいう。

【重点課題】 ＊生活困窮者自立支援との連携
＊求職前の自立訓練、中間就労への誘導
＊自立訓練、中間就労からの技能資格取得を通じた就職誘導
＊刑余者等の就労困難者への求職相談支援

～対応方針と具体的取組み～

対応方針	具体的取組み
◆ 職員間の情報共有を図る。	■ 「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。
◆ 地域連携窓口を設置する。	■ 法人内に地域連携窓口を設け、対外的に担当者を明確にする。
◆ 総合支援会議を定例化する。	■ 総合支援担当者会議を定期的に開催し、ケース検討を含め対応方針を協議するなど、継続的な支援・アフターフォローについて関係機関との連携を図る。
◆ 地域連携会議の充実を図る。	■ 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、より良い連携のあり方を目指す。 ＊ケース検討会議（西成区主催） ＊地区担当者会議 （社会医療センター、西成区、大阪自彊館等）

～成果指標～

◎ 指標：他機関連携

◎ 目標：就労困難な労働者に対し、他機関との連携により、安定的雇用に結びつけるための総合支援を行う。

2025年度に新規他機関連携件数125件を目指す。

＊他機関連携とは、関係機関からの依頼による相談・支援及び、すぐに職業紹介に結びつけることのできない福祉的な支援等が必要で他機関への依頼・連携により具体的な支援が図られたケースをいう。

2020年度 実績見込	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
80件	85件	95件	105件	115件	125件

【目標値の考え方】

2019年度、総合相談件数は552件、内新規相談は88件、その中で他機関連携による支援を図った件数は75件であった。

当法人単独では解決できない労働者の多様な課題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することを強化し、総合的な支援を図ることが重要であることから、総合相談件数ではなく、新規他機関連携数を目標値に設定する。

＊総合相談とは、求職相談のみでは紹介につながらず、福祉的支援も総合して実施した相談件数である。

（4）適正かつ効率的な法人運営

当法人は半世紀にわたり、就労経路や労働条件の明確化を図りながら、職業紹介及び就労相談に取り組んできたが、2013年4月、公益財団法人へ移行し、法人運営における一層のコンプライアンスが求められることとなった。

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を目指し、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くてはならない。

対応方針	具体的取組み
◆ あいりん地域における実情に応じた効果的な事業実施を進める。	■ 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。
◆ 生活困窮者をはじめとした不安定就労者に対応した支援体制の確立を図る。	■ 地域と連携した就労支援体制を強化し、様々な就労困難労働者の支援事業に取り組む。
◆ 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、聖域なしの見直しに取り組む。

〔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。
※ 新労働施設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踏まえ、新施設にふさわしい支援を実施するための準備期間として、適宜見直しを行い、検討内容を業務に反映する。

5.　おわりに　～計画最終年度に目指す姿～

　あいりん地域が社会的包摂力を発揮し、再チャレンジできるまちとしての期待が集まる中、新労働施設については、地域における基幹施設として位置づけられており、当法人にあっては、新労働施設における拠点施設を目指す。

　わが国においては、高度成長期に整えられたインフラの再整備が本格化し、建設業界の人手不足・職人不足は、ますます深刻化するものと推察され、建設業界の人材育成が社会的課題となっている。

　そのため、引き続き、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、労働者が安心して就労できる環境を整え、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、日雇労働者の高齢化対策として短時間（週２～３日）の就労可能な就労先を拡大する。

　今後も、当法人のミッションである“あいりん地域における労働者の就労の安定と福祉の増進”をより強固なものとするため、あいりん地域の労働者支援機関へと発展していく。

　こうした姿を目指して、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。