

令和5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。

あいりん地域では、日雇労働者の高齢化による減少と就労ニーズの変化の一方、就労につくには課題を抱える若者・女性の流入が増えてきている。加えて、西成区の人口の1割を占める外国人も大きな労働力である。このような変化の中、当財団の役割も変化に対応した事業展開が求められている。

令和5年度は、日雇労働市場の変化に対応した効率的かつ効果的な求人情報の発信を強化するだけでなく、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、多様な労働者ニーズにこたえるため、多様な業種・多様な働き方に対応した求人開拓の強化を行う。また、求職相談だけでなく、その背景にある就労困難な課題等にも相互的に向き合うことができるよう窓口の1本化を行い、就労支援だけでは解決しない課題についても他機関との連携により就労に導けるよう支援を進め、伴走型の支援体制を整える。令和5年度は、次の取り組みを重点的に推進していく。

1 新たな就労困難者にも対応した求人開拓の強化

これまでの建設業中心の求人開拓から、高齢者や多様な就労困難者の求職ニーズに沿った清掃、介護、警備だけでなく、飲食業等にも求人開拓の幅を広げ、地域に潜在している複合的な生活課題を抱える就労困難層や外国人労働者、コロナ禍等の影響で失業を余儀なくされた新たな求職者など、あらゆる求職者に対応した求人開拓を強化する。

2 求人情報の発信を強化 ～ホームページの刷新～

「知りたい情報がすぐわかる」ホームページの大幅リニューアルを進める。検索機能を新設し、業種、労働条件など自分に合った情報が入手できるように、会社の案内や仕事内容、宿舍情報など「知りたい」に手の届くホームページを目指す。

3 事業所指導の専門性強化

効果的な就労正常化に向け、専門チームを設置し、労働者が安心して求職できるよう、労働条件の明示や指導を行うだけでなく、登録事業者に対して「魅力ある職場づくり」に向けた事業所への啓発、社会保険労務士による個別・集団指導等により雇用条件等の底上げを一層促進する。また、求人情報の充実を図るため、求人申し込みの集中受理を行い、ホームページ等を通じて発信することで労働者が安心して働ける環境づくりを目指す。

4 総合窓口の設置と他機関連携の強化

「仕事につきたい」「資格を取得したい」に隠れた困難な課題を相談者とともに気づき、安定した就労生活が送れるよう、主訴と課題を的確・効果的に把握し、支援計画を作成するため、相談窓口の1本化を図る。また、財団だけでは解決困難な課題に対して他機関との連携により福祉的支援や住居支援を併合し就労可能な生活基盤を支えることにより就労支援に導くことを目指す。令和5年度は他機関連携により支援を行なった新規相談件数105件を目指す。

5 人材不足分野への就労を強力にバックアップし、安定的雇用を図る

建設業での専門・多能工の養成による就業率の向上に加え、建設業未経験者や建設業での就労が困難な者に対し、人々の生活に欠かせない福祉・物流、清掃等の講習への誘導を行い、就労機会の拡大、就労ナビゲーターの活用やアフターフォローの充実を図り、就労の安定化を目指す。また今年度、仕事を円滑に進めるための社会性、協調性の向上を目指す講座を新たに設定する。これらの取組により、令和5年度には就業率60%、安定的雇用数21人を目指す。

※「就業率」とは、受講後3ヶ月間に就業日数が月13日以上の方が2人以上ある労働者の割合をいう。

※「安定的雇用件数」とは、就労ナビゲーター又はセンター紹介による1か月以上又は期間の定めのない雇用に就職できた人数をいう。

《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

近年、あいりん地域では、日雇労働者の高齢化、複合的な生活課題を抱えている若者や女性等の就労困難者の流入や地域での外国人の増加等の変化がみられる。この変化にも対応可能な職業紹介を行なうため、これまでの職業紹介事業の業務比重を精査し、令和5年4月より必要分野への人的配置、また、専門性の向上を図っていく。

まず、あいりん地域で募集を行なう登録事業者からの求人受理に加え、警備業・清掃業・介護業・飲食業等の多様な業態への開拓、募集形態も1日に2～3時間程度の短時間就労や週1～3日程度の就労等、地域の就労先の求人開拓等、多様な求職者ニーズに沿った求人開拓を各関係業種の団体等の協力を得ながら行なっていく。

また、これまでの求人や新たに求人の募集がされた登録事業者からの求人について、来所した求職者には大型モニターや窓口掲示、宿舍情報等についてその詳細をモニターにて情報提供し窓口職員が丁寧に求職相談を実施する。その一方で、何らかの理由等で来所できない求職者にも、求人内容等登録事業者の情報等をリニューアルしたホームページで発信し、安心して職業選択や直接応募ができるような仕組みを構築する。

また、待合施設内に求人掲示及びその募集場所の地図を掲示する。

早朝の就労正常化は、専門チームを設け、これまでの業務に加え、集中巡回指導を行なう。具体的には、登録事業者からの求人の受理、毎週テーマを決め地域での登録事業者等の指導及び登録促進や求人数の把握を行なう。また、早朝時間帯以外に、あいりん労働公共職業安定所と共同で周辺指導を定期的実施する。

また、人手不足が顕著な中、労働力確保のため、登録事業者が外国人労働者を実際に雇用していることが確認できたため、確保した労働力を維持できるように、登録支援機関制度を活用し、その支援を行なう。

これらの取り組みを通じ、女性、外国人や若年層といった新たな求職者層のターゲットにも対応可能であらゆる求職者が就労に向けて再チャレンジ可能な求人情報を整え、令和5年度から設置される「総合受付窓口」での求職相談等を通すことにより、「地域での就労支援の拠点化」を追求する。

令和5年度目標の中期運営方針の窓口紹介による契約求人「雇用条件の向上を図った求人」は、延べ人数1,900人の紹介を目指す。

1 職業紹介の窓口求人数

(1) 現金求人数

窓口に来所する求職者は、現金求人への要望が多い。このことから、あいりん地域で求人募集を行なう登録事業所や定期的に求人募集を行なう登録事業者を中心に求人依頼し、大型モニター、外部モニターや窓口掲示等を活用することにより、受理した全求人への雇用条件を明示する。求職者には、「総合受付窓口」での求職相談等を通じ、マッチングの強化を図る。

窓口求人 1ヶ月平均 37人、年間延 450人

(2) 契約求人数（30日以内の雇用）

あいりん地域で求人募集を行なっているが窓口求人を行なっていない登録事業所に対し窓口への求人掲示の勧奨を強化する。また、雇用条件を明示、事業所の特色、求人内容や就労場所への経路等、例えば高齢者でも応募可能な求人のグループ分けをする等、求職者に分かりやすくすることやミスマッチ軽減のため求職者が宿舍等のイメージを把握できる

よう専用モニターを設置し、求人内容の視覚化を図る。また、登録事業者には事務所内で面接場所を設けている点を説明し、その利用促進を図る。

求職者には、「総合受付窓口」での求職相談等を通じ、その内容を積極的に求職者に説明し紹介することで、中期運営方針の窓口紹介による契約求人「雇用条件の向上を図った求人」の令和5年度目標である延べ人数1,900人の紹介を目指す。

契約求人1ヶ月平均延 8,400人年間延 100,000人
「雇用条件の向上を図った求人」への紹介 年間延 1,900人

(3) 一般求人数（30日を超える長期の雇用）

職種転換や短時間就労といった多様化した求職者ニーズにも応えるため、求人開拓により新たに申込みが行なわれた求人を、紹介窓口前の一般求人専用モニターでその内容の明示を行なう。また、職業選択の幅を広げるためハローワーク求人との活用も併せて行なう。

求職者には、「総合受付窓口」での求職相談等を通じ、希望職種や条件、職歴や資格等の聞き取り内容を参考にし、相談内容に沿った複数の求人を求職者に提案することや面接に必要な履歴書の作成を行ない、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 225人、年間 2,700人

(4) 高齢者職業紹介

「高齢者等の雇用の安定に関する法律」による高齢者(55歳以上)の求職ニーズは、就労意欲や生活の質、体力面の個人差がある。また関係機関からの誘導による建設業等で就労経験のない求職者の対応も求められている。そのため求職相談は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化している。このため、高齢者の雇用が見込まれる警備業や清掃業、福祉関係等や、求職者の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、高齢者特別清掃事業(登録制)の案内を行なう。

① 高齢者窓口紹介

求職者の体力や経済状況等を聞き取り、各々の能力や状況にあった紹介を行なう。

また、相対方式等によりセンターを介さず就労してきた求職者で就労が困難になりつつある高齢者に対しても、雇用している求人者にセンターへの誘導を依頼し、「利用者カード」を発行することで関与を強めていく。

契約紹介 1ヶ月平均 125人、年間延 1,500人

一般紹介 1ヶ月平均 1人、年間延 10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、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・市有地清掃・シェルター清掃)別に輪番紹介を行なう。

なお、新規登録を希望する労働者に対し毎日(2月3月を除く月曜から金曜のセンター開所日)、登録相談受付を行なう。紹介にあたっては求職者同士のソーシャルディスタンスの確保、待合の換気やカードの受け渡しは非接触とし、感染対策に努める。

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(午前)については、令和4年度同様に、前日に翌日分の輪番紹介を行なう。

紹介整理票（カード）発行 年間 1,000人
輪番紹介 1ヶ月平均 4,690人、年間延 56,200人

(5) 外国人求職者の支援強化のための登録支援機関制度の活用

登録事業者51社に「現在、外国人を雇用しているか。」とのアンケートを行ない、14社の事業者から「雇用している。」との回答を得た。この外国人労働者の在留資格はほとんどが技能実習であり、実習が終了した後も継続して就労できるように特定技能の在留資格を取得することをアドバイスし、その労働者の支援を継続するために登録支援機関として申請し、その制度を活用する。

また、西成区の外国人住民が増加傾向にあり、就労することのできる在留資格を持つ外国人も多く、将来的に求職者の増加も見込めることから、留学生にニーズの高い外食産業やビル清掃のアルバイト等の求人開拓を行ない、紹介できる材料を増やすとともに、将来的に留学生から特定技能への移行希望者の支援ができる備えを行なう。

(6) 「求人情報」等の提供

窓口求人の情報の提供に関しては、地域の支援団体に窓口利用案内やリニューアルしたホームページの使用や利用方法について、チラシを作成し説明や出張求職相談を行なう。

リニューアル後のホームページでは、登録事業者の案内、仕事内容や宿舍情報を視覚的に表示、また、改善が図られた雇用条件等、求職者に役立つ情報を積極的に外部に発信する等広報に努める。

2 求職相談

(1) 一般求職相談

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」の活用による従来の適格者紹介に加え、女性、外国人や若年層といった新たな求職者層のターゲットにも対応可能なサポートを「YOLO BASE」等の地域団体の協力を得ながら模索する。また、NISHINARI就職応援フェアの開催を通し、あらゆる求職者が就労に向け再チャレンジ可能な「伴走型支援」を実践し、「地域での就労支援の拠点化」を追求する。

求職相談 1ヶ月平均 463人、年間 5,550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、センターに登録している求職者を集め、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

労働力人口の減少が進む中、高年齢者の雇用による労働力確保の施策が計画、実施されている。しかし、地域の高年齢者は、職歴や健康、経済的状況により、職業選択の幅が狭まる傾向にある。そのため、特掃の申込者や関係機関から誘導されたケースを含め、求職者の状況を聞き取り、ニーズに沿いつつ実現可能な求人の分野（警備業や清掃業、福祉関係等）で就労し活躍できるよう、ひとりひとりに寄り添った支援を行なう。併せて、就労に向けた準備として、技能講習や関係機関と連携した生活再建の支援により求職活動の土台を整え就労支援に繋げる。

また、特掃で就労を続けてきたものの、体力低下等の理由により、特掃就労が難しくなってきた求職者には、本人の希望を聴き取るとともに、雇用主であるNPO釜ヶ崎支援機構と情報共有や調整を行なう等、丁寧な対応を心掛ける。

なお、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い、就労に係る潜在ニーズを把握し、より踏み込んだ

対応を図る。

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 求人者の指導及び就労経路の正常化促進

あいりん地域で求人募集している求人者に対し、求人受理の適正化を図ることを目的として指導、及び、依頼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に取り組む。

登録事業者に対しては、駐車場の利用と窓口紹介の利用を奨励し、窓口求人への集中化を図り、ホームページにてその情報の発信を行なう。

日雇求人募集要件を満たさない未登録の事業者等には、助言や登録依頼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。

登録・未登録を問わず事業者の労働条件違反等が判明した場合は、速やかに問題解決に向けた対応を行ない、適切な条件等で雇用するよう促していく。

また、登録事業者に訪問・電話・文書を通じて事業状況を把握し、求職者に確かな雇用条件や事業所の特徴、アピールポイントや宿舍情報等が提供できるよう情報収集を行なう。また、収集した情報を待合場所に設置したモニターで可視化やホームページで発信する等、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	585件、年間	7,000件
---------	-------	---------	--------

(1) 登録事業者への指導

① 事業所懇談会

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その必要性やメリットの啓発や周知等を講演形式で行なう。また、各事業者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涵養することを目的とする。事業所懇談会は、年1回の開催とする。

また、遠方や業務上の都合等で当日参加できない事業者等のために、Zoom等のツールを用いたウェビナー形式(ウェブとセミナーの併用)による配信を同時に行なう。

② 事業所座談会

センターと事業者及び事業者同士のつながりの強化を図るため、人材不足解消や円滑な事業運営等、魅力ある職場づくりに役立つテーマを選定し、自由に意見交換ができる座談会を年3回開催する。

また、事業所懇談会と同様にウェビナー形式による配信も同時に行ない、参加できない事業者等だけでなく、関係機関や有識者、マスメディア等にも積極的に情報発信する。

③ 雇用管理改善の促進

中小規模の事業者を主な対象とし、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活用のアドバイス、また雇用形態に適した社会保険加入の手続き援助等を目的に、その専門である社会保険労務士と事業者への訪問を行なう。

④ 事業者への調査

地域労働者を雇用している事業者に、面談・電話・FAX等で実態調査を行ない、事業

状況、求人動向、宿舍の状況、雇用している労働者数や求人状況等を聞き取る。

また、その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、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
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事業者に徹底する。併せて、関係機関と連携し、文書送付や事業者への訪問を通じて、健康保険日雇特例の適用促進を強化する。

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と加入促進を行なう。

労働条件違反がある事業所に対しては、適切に指導し、改善の確認を行なう。

- 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

専門チームを設け、これまでの業務に加え、集中的に巡回指導を行なうなど、あいりん地域において、「求人受理とそのチェック」「地域で求人募集する事業者への指導等」「地域での求人数把握」を図るため、就労あっせんの正常化を促進する。

特に、「地域で求人募集する事業者への集中的な巡回指導等」では、重点項目を毎週設定し実施する。令和5年度は、地域で募集する登録事業者に「登録事業所証明証」を発行し、センターに登録しているかを求職者が分かる仕組みを取り入れる。また、地域で日雇求人の募集要件を満たさない未登録の事業者等には、助言や登録依頼等を行なったうえで、求人数と求人状況の把握を行なう。

1ヶ月平均 85件、年間 1,000件

- ② 求人事業所調査

あいりん地域において、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。実施日は、週に2回、「求人事業所調査指導日」を設定し、指導等を行なう。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、窓口求人の利用促進や新型コロナウイルス感染防止対策・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登録事業者への指導とする。

また、日雇求人の募集要件を満たさない未登録等の事業者が判明した場合には、あいりん労働公共職業安定所と共同で登録促進等を行なう。

1ヶ月平均 300件、年間 3,600件

- ③ 登録事業者等の相対方式による直接募集求人の適正化

あいりん地域で、センターを通さず日雇募集を直接行なう登録事業者には、求職者が雇用条件の把握を明確に行なえるようセンターへの求人申し込み、ホームページへの情報提供の誘導を行なう。そのうえで、求人受理時に求人票(控)、登録事業所証明証を交付する。登録事業者には、就労正常化時に、これらの掲示がされているか、労働条件通知書の交付がされているか等の指導を行なう。

世界情勢の不安定化による原油価格や原材料費の高騰傾向の収束が見通せない状況、また、慢性的な人手不足により受注が容易に出来ない環境等を鑑み、令和5年度においても地域求

人数は、令和4年度並みで推移すると推測される。この認識のもと、以下の計画数が適正化を通じた地域求人数と推定する。

相対方式による明示支援

現金求人	1ヶ月平均	14,170人、年間延	170,000人
契約求人	1ヶ月平均	4,420人、年間延	53,000人

※「相対方式」とは、事業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、センターに登録し、求人申込みをしている事業者を指す。

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新規事業者への求人確保や近年求人実績がない登録事業者への求人の掘り起こしを行なう。

とりわけ、多様な生活困難者層に対応できる新規求人開拓を行なうため建設業に限らず、それ以外の産業（警備業・清掃業・介護業・飲食業等）や短時間・短日数の雇用形態に対応している事業者にもターゲットをあて、新規求人開拓を行なう。

また、新たな労働力として期待されている地域の在留外国人の求職ニーズにも対応できるよう事業者へのニーズ調査を行なう。

1ヶ月平均 20事業所、年間 240事業所

(1) 新規事業者への開拓

従来の就労先の確保に加え、新たに地域に求職に来た求職者（外国人含む）のニーズに対応できる新しい就労先の確保を図る。

そのため、ハローワークの求人情報提供システムを積極的に活用するほか、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う。また、各業種の組合団体への訪問を通じ、組合加入事業者に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事業者の開拓を行なう。

登録件数 年間 24件

(2) 登録事業者への雇用勧奨

① 雇用勧奨

近年求人実績のない事業者や地域から日雇労働者を雇用しているがセンター窓口を利用していない事業者に対し、センターに求人申込みを促し、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事業者に対して、継続して雇用勧奨を行なう。

1ヶ月平均 800件、年間 9,600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、短時間就労可能な事業者や建設業以外の清掃業・警備業等の事業者に対し、訪問や文書等により、求人開拓・雇用勧奨を行なう。

1ヶ月平均 100件、年間 1,200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・生活上相談、労働者援護など、就労支援の一層の充実を図る。

令和5年度は、職業紹介も含めた総合受付窓口を設置し、よりの確に主訴を把握し、相談者の隠れた困難性や年齢の積み重ねによる新たな課題への対応などに対して、相談から職業紹介までを一体的に支援する体制を強化する。

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。

また、各関係機関との連携の現状と課題を個別に分析し、より良い連携体制を構築していく中で、中期運営方針に掲げた他機関との連携件数105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

特に初回相談・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。

また、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。法令違反の疑いや労働者からの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。

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	167件、年間	2,000件

1、2について

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。また、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。

さらに、関係機関が主催するイベントなども活用し、労働・労災相談の普及・啓発、出張相談等を行なう。

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	2,667件、年間	32,000件
診療依頼	1ヶ月平均	150件、年間	1,800件
他機関案内・救急車	1ヶ月平均	133件、年間	1,600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 2,083件、年間 25,000件

(2) 生活身上相談

① 総合受付による支援

利用者登録を通じて労働者のニーズ把握を行ない、相談内容や紹介先情報を一元的に管理する電子カルテ化を進め、聞き取り項目を整理・統一するとともに、更なるデータ活用のあり方を検討する。

また、総合受付窓口の設置を通じて、職員研修を強化し、しっかりとサポートできるよう相談能力の向上を図る。

何らかの困難に直面している労働者を窓口へ誘導し、センター単独では解決できない多様な相談に対応するためには、他機関連携が重要となる。

他機関連携においては、関係機関等との連携の現状や課題を分析しつつ、その役割や特色を踏まえ緊密に連携し、総合的な支援を図る必要があることから、定例会議や日常的な情報交換に一層積極的に取り組み、より良い連携体制を構築する。

新規支援	1ヶ月平均	12件、年間	140件
他機関連携	1ヶ月平均	9件、年間	105件
継続支援	1ヶ月平均	100件、年間	1,200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する。労働者保護の観点から、日雇労働求職者給付金の受給のための日雇雇用保険への加入促進等の相談、国からの給付金等のベースとなる住民票の取得援助を行なう。

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 50件、年間 600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 233件、年間 2,800件

ウ. 労働者の健康の維持・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 46件、年間 550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 2件、年間 20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 67件、年間 800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 50件、年間 600件

無料宿泊紹介 1ヶ月平均 13件、年間 100件

(簡宿・サポ協)

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 75件、年間 900件

Ⅲ 技能講習に関する事業

地域労働者は、不安定な就労環境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ることができない。

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。

建設業での人材確保や専門・多能工を養成するため、経験・技量等に応じた適切な講習へ誘導する。技能労働者として必要な資格や免許、技術や知識等を修得することにより、就業率の向上と雇用の安定を図る。

また、新規流入層や加齢・傷病等で建設業での就労が困難な者等に対して、福祉・物流・清掃・パソコン操作等の講習を提供する。併せて、カウンセリングや就労支援ナビゲーターとの連携強化を図りながら、人材不足分野等への就労を強力にバックアップし、事業全体で就業率を60%以上とする。

感染対策などを引き続き実施し、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。

令和5年度は、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365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」に就いた人数について、21人を目指す。

※ 就労支援ナビゲーターとは、日雇労働者等技能講習事業に係る「仕様書」において、就労支援ナビゲーターのアフターフォローが義務づけられており、大阪港のハローワークから専門相談員が出張し、センターで求職相談を行なっている。

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、経験を重ね技能労働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。

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带特別教育
- ホ はい作業主任者

32科目 年間 169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 67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、福祉・物流・清掃といった業種にパソコン操作を加えた職種転換型講習を提供する。また、仕事を円滑に進めるために社会性と協調性が不可欠であると知り、就職後に生かすことで就労定着を後押しする事を目的とした、はたらく人のマナー講座を新設し、サービス産業系17科目125人の受講を目指す。

(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、被介護者等の送迎など、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 5人

(2) 介護業務関係職種転換講習

① 介助者入門セミナー

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 5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 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。

(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 15人

② チェーンソー・伐木特別教育追加講習

伐木等に関する教育内容が変更され、修了者であっても新たに追加講習を受けなければ業務につくことが出来なくなった。

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 1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 1人

② フォークリフト等習熟コース

年間 1人

(5) 清掃関係職種転換講習

① 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 18人

② 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

③ マンション清掃体験講習

地域ニーズが高く、地域で不足しているマンション(簡易宿所を含む)清掃に特化した技術を習得し、居住者への接遇や環境衛生面の知識に触れる。

講習は、清掃業務体験講習受講者を対象に開催する。併せてベッドメイキング講習受講に誘導し、清掃業でのエキスパートを目指す。

年間 10人

(6) パソコン講座

履歴書や職務経歴書の作成を支援することで、新しい仕事に挑戦することへの不安解消に繋げ、就職活動・面接を少しでも有利に進めることを目指す。

講習は、受講者のレベルに応じ、初級及び中級コースを開設する。

また、福祉・物流・清掃等、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ため、日報作成に特化した講習を開設する。

様々な職種で不可欠な日報・履歴書作成等で必要な操作習熟や講習効果を高めるために受講者用パソコンを常設し、就労機会の拡大を目指す。

年間 30人

(うち初級 15人、日報作成講座10人、中級 5人)

(7) 運搬・梱包業務体験講習

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し、清掃や介護分野以外の職種で受講者の安定的雇用を目指す。

年間 8人

(8) はたらく人のマナー講座

職場で基本となるあいさつ、報告・連絡・相談や身だしなみを学ぶ。実際に声出しをする、グループワークを実施する等、参加型の授業を取り入れる。仕事を円滑に進めるために社会性と協調性が不可欠であると知ること、就労定着を後押しする。

年間 20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、地域の関係機関とも連携し、受講者の安定的雇用を目指す。

感染対策として、窓口や机の消毒、入室時のアルコール消毒、検温等を実施する。

(1) 受講相談

単なる要件確認の場ではなく、相談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、適性に応じたスキルアップ、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。

欠席予防の働きかけと講習期間の確保・強化のため、選考会と講習直前に受講予定者に電話等での状況把握やサポートを行なうとともに、定員割れによる講習開催中止を防ぐため、講習機関と調整し受講者への便宜を図る。

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) 「見せる講習」での発信・啓発

センター施設や地域の宿泊所で清掃実技等の講習を、地域の労働者・事業所・関係団体に公開し、受講者の利便性や意欲の向上、関係機関との連携や紹介・求人開拓につなげ、受講者数や就業率の向上を図る。

(3) 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、カウンセラー資格を有するコーディネーターにより、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う。

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 200件

(4) 就職活動講習会の実施

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、きめ細やかなフォローを行なう。

(5) 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ヶ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 21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 60件

② 就労支援ナビゲーターとの連携

選考説明会には就労支援ナビゲーターが来所し、ハローワークの求人票閲覧コーナーを設け、説明会参加者が自由に閲覧できるようにしている。また、説明会後は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。

常用就職希望者には、就労支援ナビゲーターが求職相談を実施し、ハローワークに求職登録を行なうよう誘導している。

年間 50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日以上就業した月が2月以上ある労働者の割合（就業率）を60%以上にするを目指す。

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センターの役割、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は欠かせない。

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、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5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、アスベストの健康被害など、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、労働安全の相談を行なう。

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、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

コンサートは、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）において開催する。

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大阪府の感染対策マニュアルに添った感染対策を実施する。

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、飲料水等を安価に提供する事業を運営する。

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 1,035,000円

公衆電話売上収入 年間 39,000円