

西成区「あいりん地域のまちづくり」 第66回労働施設検討会議 議事概要

1 日 時 令和5年2月27日(月) 午後7時05分～午後9時10分

2 場 所 西成区役所 4階 4-8会議室

3 出席者

(有識者2名)

福原大阪市立大学名誉教授

白波瀬関西学院大学人間福祉学部教授

(行政機関17名)

大阪労働局 根本会計課長補佐、八又職業対策課長補佐、ほか3名

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課 安孫子副理事、中村参事、佐々木課長補佐、ほか5名

西成区役所 柏木総合企画課長、狩谷総合企画課企画調整担当課長代理、ほか2名

(地域メンバー14名)

西口大阪府簡易宿所生活衛生同業組合理事長

山田NPO法人釜ヶ崎支援機構理事長

村井西成区商店会連盟会長

山田NPO法人サポータィブハウス連絡協議会代表理事(代理)

横田公益財団法人西成労働福祉センター業務執行理事

荘保わが町にしなり子育てネット代表

吉岡釜ヶ崎キリスト教協友会共同代表

森下釜ヶ崎反失業連絡会共同代表(代理)

山中釜ヶ崎日雇労働組合委員長

野崎全日本港湾労働組合関西地方本部建設支部西成分会代表

稲垣釜ヶ崎地域合同労働組合執行委員長

水野日本寄せ場学会運営委員

ありむら釜ヶ崎のまち再生フォーラム事務局長

小林新型コロナ、住まいとくらし緊急サポートプロジェクトOSAKA責任者

(事業紹介)

公益財団法人西成労働福祉センター 3名

4 議 題

- ・西成労働福祉センターにおける新たな取組みについて
- ・OSAKAしごとフィールドの視察報告等について

5 議事

(→:ご意見等、有:有識者、国:大阪労働局、府:大阪府、区:西成区役所、セ:西成労働福祉センター)

府 ただいまより第66回労働施設検討会議を始めさせていただきます。本日は、夜間にお集まりいただき、誠にありがとうございます。さて、本会議は10ヶ月ぶりの開催となりました。ご承知のとおり、この間耐震性を満たさない危険なあいりん総合センターの解体撤去工事に向けて、大

阪府は訴訟を提起し、昨年12月には高裁判決もありましたが解決には至らず、現在、最高裁で争っている状況でございます。大阪府は訴訟の当事者ということもあり、ハードに関するしっかりとしたタイムスケジュールが見通せない中、そこで展開する具体的な支援やサービス内容を議題とした議論検討をするのはいかなものかということで、急いで制度設計を決めてしまうと、いざ実施する段階において使いものにならないと。そうすると元も子もないので、積極的に会議の開催ということにはしておりませんでした。しかしながら、今月は西成労働福祉センターの方からお声がありましたので開催ということになりました。どうぞよろしく願いいたします。

→ 冒頭でお話しされた耐震性が弱いという話で、大阪府は断行の仮処分をおこしたときに認められませんでしたよね。その判決文の中で裁判所は耐震性が弱いとっているにもかかわらず、大阪府は放置している。大阪府の言うことはあてにならんということで。

府 あてにならんとは書いてませんよね。

→ あてにならんとは書いてないか。だから断行の仮執行処分は認められなかったのだから、そこを踏まえた上でセンターを残してまちづくりすることを考えてください。

府 ご意見としては伺っておきます。

有 それでは第66回の労働施設検討会議を始めます。10か月ぶりの開催となります。この間コロナなどの影響もありましたが、一昨年から昨年にかけて新労働施設に係る基本設計が策定されたということで、ハード面に関する一定の目安となるものをしっかり皆さんとの議論を踏まえて策定することができたと思います。その間、先ほど話にあったように裁判ということもあり、今日2回目の開催ということになりました。前回の会議のときには基本設計の概要の説明と、これに関連して就労支援や福祉的な支援を一体的に実施している一体的実施事業についてはやっているということでも議論いただくことになる訳ですが、その参考になるものとして京都ジョブパークについて、有識者の先生の方からご紹介いただいたということだったと思います。委員のみなさまの中にも現地に直接足を運んでいただいて、いろいろ見学されて、それを踏まえたたくさんの方の意見もいただきました。そういった取組みを踏まえて、今日、実際ソフト面も議論を深めて行きたいと思っています。特に大きな議題として、次第にも出ていますが、西成労働福祉センターにおける新たな取組みについて議論していくことになると思います。仮移転からまもなく4年が経過しようとしており、西成労働福祉センターの方で、この間の実績や環境の変化などを踏まえ、業務の見直し、新たな取組みを進めていこうということになっていると聞いています。その辺りの説明をしていただき、次の新労働施設での事業の展開にも繋げて行ければと思っています。二つ目の議題はOSAKAしごとフィールドの視察報告等についてということになっていますが、こちらの方については、昨年度、視察の取組みをやってきた訳です。それについて事務局の方から簡単に報告をいただきたいと思っています。あと、議題には挙げていませんが、一体的実施事業やワンストップ相談窓口の議論についても報告いただき、皆様からご意見をいただければと思います。

前回の振り返りをやって行きたいと思っています。お手元の資料の議事要旨案と書かれている資料を見ていただき、裏面にある「主なご意見と今後の対応」というところで、議論したところを4点簡単に整理しています。まず、前回の主な意見として出たのは、新労働施設周辺の検討課題についてというところで、特に風についてご意見いただきました。建物自体に問題はなくいいものだという意見もあったが、建物に支障があるものとして風の強さがある。風をコントロールできるものがあれば、そういうものも含めきちんと対応できないか検討してほしい。二つ目が新労働施設に係る維持管理費、ランニングコストについて、意見をいただきました。特に建物の緑化について、今日、都市における建物について社会的にも緑化が当たり前となりつつある。その中でいろいろな技術を使ってこれを実践すると同時に維持管理、ランニングコストはかかりそうではあ

るが、これについて技術的な対応をしながら取り組んでいくのが重要なテーマになるだろうとお話いただきました。三つ目には北側及び新労働施設における防災議論について意見をいただきました。北側の議論は、まだ進んでいないところもありますが、労働施設においても一定の段階で、これについて議論し配慮していくのが必要ではないかのご意見をいただきました。四つ目に京都ジョブパークから学ぶべき機能や取組みについて、報告を踏まえてご意見をいただきました。ここでこのようにまとめさせていただきました。京都ジョブパークは新労働施設で支援しようとしている対象者に比べて、もう少し安定した層がメインではあるけれども、福祉的な支援も含めて丁寧な支援が求められているということをしっかりと強調されている、そういった施設なんだということです。したがって、新労働施設は、京都ジョブパークの技術就労サポートセンターや生活相談コーナーこういったところの取組みからしっかりと学んでいくことが重要だろうと話させていただきました。また、新労働施設でもマザーズジョブカフェとかキッズルームといったものを作る。これはジョブパークでも作られているものですが、そういったものを新労働施設においても作ることが求められると思うので、しっかりとこれを一つのモデルとしてほしいと言いました。いずれにしても新労働施設は後発。京都ジョブパークや沖縄の施設の見学会なども実施しましたが、そういったものに比べて後発ではあるけれども、後発であるからこそ優位というのもあるので、そこをしっかりと活かして行こうと報告しました。あと、今後の対応というところで、今後も設計会社の方で具体的な提案も出てくると思うので、その都度会議でみなさんに報告させてもらいながらご意見を伺って行きたい。二つ目が新労働施設での就労支援については、生活保護、困窮者支援というところも、視野に入れた仕組みにしなければならない。という話でまとめさせていただきました。ここは一体的実施事業、そしてまた、ワンストップの相談支援のあり方、そして、今日報告していただく西成労働福祉センターの取組み、これらが一連に関連していると思います。

それでは、本日の議題に移りたいと思います。西成労働福祉センターより新たな取組みについて説明していただきたいと思います。

セ それでは説明させていただきます。皆様には日頃より当センターの事業にご理解ご協力をいただき、日々いろいろなステージで助けていただきながら、なんとか円滑に事業を進めていくことができています。これもひとえに日頃の皆様方のお力添えあつてのことであり、大変感謝しております。この場をお借りしてお礼申し上げます。また今日は、貴重なお時間を割いていただきまして、私どもの事業の説明をさせていただく機会を作っていただき、本当にありがとうございます。今日の議題は、はたらくを支援する、今後の方向、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、と題して説明させていただきます。これは来年度から新しく取り組んで行こう思っている内容について説明させていただきます。私ども西成労働福祉センターは、あいりん地域における労働者の職業の安定、福祉の増進、ひいては、

→ ちょっと待ってください。あいりん地域なんて無くなっているでしょ。どこがあいりん地域ですか。

府 それって重要でしょうか。

→ 重要じゃないですか。あいりん地域っていうのは無くなっていますよ。

府 無くなっているんですか。

→ 無くなってるやんか。あるんですか。更生相談所の条例が無くなったときに無くなってるじゃないですか。どこですかあいりん地域は。区域を教えてください。

有 通称あいりん地域ということでご理解いただきたいと思います。時間がないので進めさせていただきます。よろしく申し上げます。

セ 福祉の増進、ひいては労働者の生活の向上を目指しまして、無料職業紹介でありましたり、就労

に関する相談支援事業に日々取り組んでいるところです。そうした中で、私どもが置かれた状況であったり、あるいは取り巻く環境というのは日々刻々と変化しておりまして、その変化にしっかりと対応しながら効率的かつ効果的に事業を推進していく必要がございます。そのためには、変化に柔軟に対応しながら、どんどん新しく取組みを進めていくというのが非常に重要となってきますので、今日はその取組みの内容を説明したいと思っております。当センターの事業決定については3月末に行われる理事会において正式に決定されることとなりますが、その理事会の手続きに入る前に地域の皆様からいろいろなご意見をいただき、より良い事業を作って行きたいという風に考えておりますので、本日の会議では、皆様方の忌憚のないご意見を聞かせていただければ幸いです。よろしく願いいたします。そうしましたら、資料に従って各担当課長から説明をさせていただきます。

セ こちらの資料に基づいて説明させていただきます。まず、表紙をめくっていただいて2ページ目です。西成労働福祉センターは、昭和37年9月に設立されて以降、高度成長期における建設産業の多くの日雇労働者の需給状況に対応してきました。昭和45年にあいりん総合センターが建設されまして、日雇労働市場のマッチング場所として大きな役割を果たすとともに求人や労働条件の明確化等、就労正常化による青空市場の問題点の解消というような役割も担ってきました。しかし、バブル経済の崩壊、リーマンショック、機械化の進展、SNSの利用拡大など様々な要因がありまして、日雇い中心の労働市場から変化していております。併せて日雇労働者の高齢化や若年者、女性、生活困窮者、外国人の増加など多様化する新たな就労支援が必要な方々に西成労働福祉センターも対応していく必要があると考えております。3ページ目に行きます。変化して行きます地域の状況とその課題への対応としまして、五つの策に取り組んで行きたいと思っております。まず一つ目です。新たな生活困窮者の流入に対応するため、多様な求人の開拓を強化して行きます。二つ目です。ホームページの大幅リニューアルによる求人情報の発信を強化して行きます。三つ目です。窓口の情報充実化と専門チーム設置による、効果的な早朝業務と専門性を強化して行きます。四つ目です。紹介、労働福祉、技能講習の三つの窓口を一本化し、総合受付窓口を設置します。五つ目です。関係機関としっかりとスクラムを組んでサポートできるよう他機関連携を強化してまいります。それでは、この五つの対応策について各担当課からご説明させていただきます。

セ 右下の方にページ数書いているのですけれども見えにくいので、2ページ目の裏面になります。その1、多様な求人を強化ということで求人情報の充実というところを図って行きたいと思っております。これまで建設業中心の求人開拓でありましたが、令和5年度からは多様な生活困窮者層に対応できる求人開拓ということで、専門チームを設置させていただいて、これまでの建設日雇求人に加え、高齢者、女性、外国人などにも合うような仕事として、清掃、介護、飲食、警備といった求人についても集中的に求人開拓を行って行きたいと思っております。その中でも地域のニーズにあった求人開拓ということで、月払いの求人をいくら取ってきてもなかなか紹介できないという状況がありますので、日払い、週払い、地域・近隣の求人開拓、保証人不要、短時間就労可能など融通がきく求人であったり、住まいや所持金がなくても大丈夫といった求人も開拓して行きたいと思っております。右下の5ページ目に移ります。その2ということで、これまでの求人情報の内容について、今センターのホームページご覧になったことある方はご存知でしょうが、左手のような表形式での情報提供でして、現在のシステムではこれが限界の情報で単表形式です。右手にある形ですが、見た人が興味はあるけど、どんな仕事か分からないという声をよく聞きます。どんな仕事内容なのか、そもそもどんな会社なのか、宿舎ってどんな感じなのか、求人情報を全部見ていかないといけないという状況ではなくて、検索機能があると使いやすいとか、会社の連絡先、直接問い合わせしてみようかと思っております。この形式では分からないという状況があ

りました。そういった点を改善するために、6ページ目、その2の1、求人情報の発信を強化ということで書かせていただいています。ホームページの大幅リニューアルを考えています。開設自体が令和5年8月頃になる予定なのですが、先ほど説明させていただいた求人開拓の新規求人と今までにある求人も含めてこういったホームページを今考えています。例えばホームページの画面イメージですが、知りたい情報がすぐ分かり、右手の次のステップで気に入れば直接応募できるシステムを考えています。まず知りたい情報がすぐ分かるというところですが、ポイントと書いてある検索機能を新設させていただきます。今一般土工と書いていますが、リストボックス形式でいろんな項目が出て、先ほどの一般求人であれば清掃や警備であったりといった職種も含めて出るような検索画面を作ろうと考えています。例えば一般土工で調べると、検索結果を見るとA建設、一般土工、賃金11,000円、宿舎費3,000円、という風に出てきて、A建設というところをクリックすると、どんな会社なのかという情報が出てくる。例えば、会社の案内であったり、そこで働く先輩の話であったり、社長さんのアピールであったりの情報が出てくる。今センターの職員が事業所訪問で回っていますので、いろいろ聞き取って業者さんをアピールしていくという方法を考えています。現金求人であれば、会社までの経路、朝の待ち合わせ場所であったり、車の種類であったりというのがあれば分かりやすいと思います。次に仕事の内容ですが、一般土工といっても知らない人は、どんな仕事なのかなとなります。具体的な仕事の内容についても写真で視覚的に分かりやすく表示することを考えています。それから宿舎の情報についてもどんな部屋なのか、どんな食事なのかというのを分かりやすく画面に出して行きたいと考えています。初めて見た人が行きたいな、気に入ったと思った人が求人担当者にすぐ連絡できるように電話番号であったりメールアドレスを載せて、直接会社に連絡していただき、採否を決定していただく方法を考えています。ただ、これで全てまかなえるとは思っておらず、センターの窓口の方に来ていただいたら、職員が丁寧に情報提供させていただき、窓口の求職相談も受け付けて行きたいと思います。続きまして、7ページ目のその3、効果的な就労正常化に向けて専門チームを設置と書いています。左手を見ていただいて、令和4年度まで窓口の紹介時間として平日なのですが午前5時から午後5時まで開けておりましたが、仮移転後、当初、窓口に来ると見込んでいたほどの人が現実的に来られなかったため、令和5年度からは窓口の紹介時間は午前8時半から午後5時半まで開けるという形になります。下の方を見ていただいて、午前5時から8時半までの利用者については、先ほどのホームページの利用案内を見ていただいて、メインのところは相対求人の求人求職機能の強化というところになるんですけど、そのサポートの部分となりましてそこを利用していただくという方法と、2番目に書いているように、旧センターでいう求人の森形式の待合施設内に求人掲示及び募集場所の掲示、地図を窓口のところに掲示することを考えています。3番目、窓口での紹介時間に来所ように誘導することをと考えております。あと、地域の周辺巡回による早朝等の求職機能の強化について、専門チームを設置させていただいて、今までの全員で取り組むのではなく、専門チームを組んで、専門性をもって実際に事業者と交渉していくところまで狙っております。就労正常化を図り求職者が安心して働けるようにと考えています。1番目の求人受理とそのチェックというのが月に5日間集中取組みという形でさせていただく予定です。こちらにつきましては登録事業者から求人申し込みの受付の促進という部分で地域求人をどんどん取ってきて、それをホームページへの掲示やセンターの窓口利用という形で促進して行きたいと考えています。真ん中のかっこ書きのところですが、地域での求人者への指導等について、毎週1回集中取組みという形で実施したいと考えています。こちらの方は毎週テーマを決めて指導させていただきます。1番目、登録事業者に労働条件を明示するように指導。2番目、登録事業者に労働条件の向上を依頼。具体的には賃金上げてくださるか、宿舎代下げてくださいというのを指導していく形になります。その他に記載しているところですが、登

録事業者については、右手の登録事業者証明書というのをお渡しさせていただいて、求職者が地域に求職に来られた際に、センターに登録している事業所であることが分かるようなシステムというものを考えています。令和4年度の3月中から実施して行きたいと考えています。求職者が見て分かるように年度ごとに色を変えるなどを考えています。そこの右下にQRコードを付けさせていただき、QRコードを読み取れば、先ほどのセンターの求人システムに繋がり、求人情報が分かるシステムを考えています。3のその他のかっこ2の未登録事業者については登録依頼をさせていただきます。センター独自では厳しい部分があるので、あいりん労働公共職業安定所と令和5年度からは試行実施という形で、時間帯は違うが一緒に地域を巡回させていただく予定です。地域の求人数の把握については毎週1回引き続き行って行きます。

セ 8ページその4をご覧ください。私の方からは、総合受付窓口の設置についてご説明をさせていただきます。財団の対応方針といたしまして2021年度から、日雇労働者をはじめとする就労が困難な方々へと対象を広げた取組みを進めております。先ほどよりご説明しておりますけれども、具体的には日雇労働をしてきた高齢の方々でありますとか、若年者、女性、刑余者、外国人などの相談者に対して最終的に就労支援に結びつけていく取組みを強めていこうという風に考えております。新規の来所者に対しましては、基本情報や職業履歴、技能資格の取得状況などを聴き取りまして利用者カードの発行を行っております。2回目以降の来所につきましては、利用者カードを提示していただければ、各窓口で直接来所していただくこととなります。職業紹介をすれば事足りる、あるいは技能の資格取得さえできれば事足りるという方もいらっしゃるのですが、相談にお越しになった方の困難性ですとか、本来は医療や生活課題の克服が優先されることを見落としてしまうという場合もございます。あるいは、年齢の積み重ねによります新たな課題への対応が必要になっていることに気づかないまま時間が経過してしまうようなことも生じています。そのため、まずは総合受付に配置されました担当者複数名によります主訴の聞き取りを通じまして、よりの確に相談者の状況を把握して支援に繋げていく取組みを強化して行こうという風に考えております。また、総合受付窓口の設置を通じまして、相談を聞く側の職員の相談能力の向上を目指して行きます。職員研修を強化しながら、職員同士がスクラムを組んでしっかりとサポートできる力量をこれを機会に向上させて行きたいという風に考えております。その後、9ページをご覧ください。同時にこれまでの取組みの中で、財団が持っている支援の手段方法の段階では、解決が困難な方もおられまして、各関係機関のご協力がないと行き詰ってしまうという状況もあります。同時にですね、当財団は建設の日雇の仕事を紹介をするだけではなく、清掃や物流、介護などの講習を通じて安定した雇用に結びつく取組みを行っているということにご理解をいただきまして、技能講習を積極的にご活用いただくという繋がりも徐々に広がってきております。そうした取組みをさらに強化しながら進めて行きたいと考えております。最後のところには、一層の連携の強化のために成功事例の集約・テキスト化という項目を上げました。有識者の皆様をはじめ、お知恵を借りながらお集まりの各関係機関の皆様と力を合わせた取組みができないかなという趣旨で載せております。総合受付を本移転でどうしていくのか、大切な議論の柱になっておりますけれども、成功事例を通じてまずは各関係機関の取組みでありますとか、悩みどころをお互いに理解し合い集約することで、マニュアルであったりとか、若手職員のテキストとして活用できないか考えております。そうした取組みが総合受付の具体化につながっていくようにご一緒にご検討お願いできればという風に考えております。以上を持ちまして報告とさせていただきます。

有 はい、どうもありがとうございました。今お話しいただいたように、かなりこれまでの取組みも引継ぎしながら、あわせて時代に合わせた内容に変えていこうということだったと思います。皆さんの方からもう少しここを聞きたいとか、ここをこうの方がいいという意見あればと思いま

す。いかがでしょうか。

→ はい。

有 委員お願いいたします。

→ 今日初めてこの資料を見たんですけれども、センターの事業の細かい部分についてここで意見し合う場ではないとは思いますが、新センターへの移行ということを前提にこの間労働施設検討会議で話されてきた蓄積がありますよね。なおかつ私の中の記憶も含めて、あらためて今の説明を聞いたところ、何だろうこれはというのが沢山ありまして、その点について、細かいところは今置いておきますけれども、いくつかお聞きしたい。一つは、その2のところ。2ページじゃなくて。

有 5ページのところですね。

→ ページで言うと。その1の4ページですね。建設業中心の求人開拓と左側にあつて、右側に多様な生活困難者層に対応できる求人開拓。この労働施設検討会議でも随分議論されましたけれども、今までの建設土木の日雇いだけでは、今の時代到底追いつかない。これまでの経験を踏まえて新しい仕事に就くことを考えないといけないよということをやってきたので当然だと思うし、私もそう思います。けれども気になったのが、左側今まで中心であった建設業のいわゆる日雇労働者の部分がどうなるのか気にしながら聞いていたんですけれども、具体的に出てきたのがその3の部分ですかね。さらっと説明されましたけれども、その3の左側のところで令和4年度まで窓口の紹介時間が午前5時から午後5時。

有 7ページのところですよ。

→ ページで言うと7ページ。令和5年度からは午前8時半から。これをさらっと言われて、現場の様子を知らない方は何とも思わないかと思うんですが、これは早朝の求職求人をセンターがタッチしなくなる。窓口を閉めると。そういう風に受け止めます。新センターでは、基本設計でも1階は寄り場になっていますよね。そこで日雇いのやり取りをする、なおかつセンターの職員の目の行き届くところで建物の中でやり取りをするんだと。これは、日雇労働者の就労の安心安全にしっかりと労働福祉センターが噛んでいくことだったと思います、間違っていなければ。そういう方向性で新センターを設計された。今、仮センター状態で建物は小さいです。寄り場は外の駐車場になってます。ここで良いか悪いかは別にして相対方式やってますよね。しかし、センターは積極的に朝5時から関与しています。ですよ今現在。それが今ここに書いている朝5時から夕方5時。この春からは、朝8時半から。5時から8時半までの間センターの寄り場は開いているのにセンター職員はタッチしないということですか。これはどう言うことなんですか具体的に。もう先祖返りしている、やっていることが。もう日雇早朝求人はタッチしないということですか、勝手にやれと。そういう風に受け取ります。

有 分かります。では、回答お願いいたします。

セ 元々予定させていただいていた求人に対して、求職者が少なかったというのは事実なんですね。その部分でのフォローという部分で言ったら、先ほどお話しさせていただいた話の形なるんですけれども、そこはタッチしないという部分ではなくて、待合いの部分に旧センターのような求人の森の形式であったりとか、相対方式をサポートする方式をさせていただこうかなと考えておるんですけれども。

→ 私が言いたいのは、早朝の現金の求人のことなんです。今来なかったと言いましたけれども、ゼロですか。

セ 来なかったというか、数は少なかったんですね。やはり1人2人ぐらいしか来ないんですね。

→ 実際寄り場では求人のやり取りありますよね。どれぐらい把握されておりますか。

セ 寄り場と言うか、地域全体でなんですけど大体500、600という形ですけどもね。

有 7ページのところの右側で、周辺巡回による早朝5時から8時半の求職機能の強化で、専門チームを作るということで、ここは新しいところなんですよね。

セ はい。

有 このところをもう少し丁寧に説明される方が、分かるのかなと思うんですけども。

セ 相対方式のところのフォローという部分は右手のところなんですけれども、そこは専門チームを作らせていただいて、求人をとにかく取ってくるということ。センターに求人をいただいて、例えば直接相対方式で。

→ ごめんなさい。私が聞いているのは、それは窓口のやり取りでしょ。今言っていたのは。

セ いえ、相対方式の話になります。

→ 相対方式で仕事を取ってくるの。

セ 相対方式の求人事業者の方からセンターの方に求人を取ってくる。その求人情報があるので、相対方式で直接求職者が仕事に行かれたときに、トラブルになってもセンターの方で求人を受けているので、トラブル回避ができるかなと思っているんですよね。そのためには、求人を必ず取ってこないといけない。

→ 実際問題、朝のセンターの寄り場部分で、仕事を探しに来ました、仕事を持ってきている業者がいます。そこで業者とやり取りをして仕事に行きます、その時に書面のやり取りをしている。その辺のところを相対方式で確認しているのは、しっかりセンター関与しているでしょ。

セ はい。

→ それをセンターは昼間やるの。現場でなくて、現場で確認しない。関与しないの。

セ 取組みのところで関与させていただくという形ですね。

有 早朝5時から8時半までしっかり関与するというのを説明している。

→ 関与というのは、現場で関与するんですか。

セ 右手の方に周辺巡回、いわゆる地域を回らせていただくという形になるんですが。

有 巡回と言うか、求人に来ている業者さんの方に回って行くということですかね。情報を集めに。

→ 1週間に1度しか入っていない。

→ 私が言っているのは、センターの駐車場は毎日開いているでしょ。センターの駐車場が開く時に、センターの建物が開いて、トイレも使えます、中も使えます、そして中に窓口にも職員もいます。だから安心して利用することができますと私は思っているんです。これを見ると朝の5時には、駐車場開きます、車出入りします、でも職員いません。センター開きます、センター中使えます、でも窓口閉まってます8時半まで、誰もいません、という状態になるんですよね。そのことをお聞きしているんです。それは、この時間帯は職員は関与しないというか、センターは関与しないということですか。

セ 窓口を開けるという関与はしないということです。相対方式の求職機能の強化を専門チームで地域を回らせていただいて、そこは関与させていただくということです。

→ そこは私はよく分からない。ものすごい後退している。やり方の部分はいろいろあると思うんですよ。このやり方では効果ないとかね、分かるんですけども。窓口閉めてしまうということは、一体何の理由で今まで開けていたものを閉めてしまうんだと。そこが納得いかない。今まで、何度か早朝暗い時間仕事を探して、あてもなく私に声を掛けてくる人に、私は個人的に言ってもいいんだけど、センター開いてるから窓口に行きと、あそこに行ったら安心やからということを書いてきました。とりあえずそれは無くなるんです。そういう仕事を求める労働者が来ても、私のような通りがかりのおっさんに聞いて、アドバイス受けて、あとは相対で求人車両乗ってください。センターは関与しませんよということですね、早朝の時間は。

セ その日の仕事は無理かも知れませんが、窓口に来ていただいて翌日以降の紹介は。

→ その日が勝負だから現金だから。そうでなかったら昼間に来ますよ。1人であろうと2人であろうとそういう求職者を見捨てるようなことをするのであればね、労働福祉センターは何をしているんだと私は思いますよ。私は。最初からやってないのであれば、それはそれで問題だけれども、この仮移転中にちゃんと意思を持って、ちゃんとセンターが関与するんだと言ってやったことを、それを検証もせずいきなり窓口を閉めます、それは意味が分らないですわ。利用者の意見聞きましたか。今日たまたまこうやって聞いて、執行理事の方から3月の終わりに理事会があるから地域の皆さんのご意見をと言われたけれども、言いたいこと山ほどありますよ。私はね。

有 あと別の委員さんからも何か発言あったかと。

→ 日雇現金求人は、朝5時から6時ぐらいまでが勝負。みんなそれでやっているでしょ。仕事としては、日雇現金求人と契約求人というほぼ同じぐらいの数値が出ているんだけど、実際これは契約求人に絞るという意味になっちゃうんじゃない。週1回点検に入りますみたいな感じなんだけれども、それはどうなのかなと思うよ。確かにいろんな理想があって、いろんな雇用がくればいいけども、それはそれで競争相手がある、派遣業者とか。唯一センターが優位性を持っているのは日雇現金求人、その日の朝に仕事があるというのが、他の業態と比較して優位性を持っている唯一の特質点だった。それを今変えようという話はそう簡単にはできないのかなと思います。

有 ありがとうございます。

府 センターとしても今までの朝5時からの寄り場での状況というのは把握してもらってますよね。どれだけ窓口を訪ねてきてもらっているのか、どれだけ紹介出来たのか、そのために職員が何人張り付いて、早朝8時半までの人件費はどれだけかかっているのは検証してもらったんですよ。今、窓口閉めるのはけしからんという話なんです、限られた人材、限られた予算の中で効果的な運営を目指そうという形での提案という話であったと思うんです。その辺りの実態でお話できるところ、実際1日何人ぐらい紹介していますとか、実際窓口に来ていただいて紹介票を切った件数とかを言えるのであればご紹介していただき、そのままうちの都合だけで、現場の状況も関係になしに8時半からにしますということではないと思っているのですが、その辺りのところは紹介出来る中で、今課長が分かっている範囲で説明していただいたらどうかなと思います。

セ 職員の配置で言いましたら、毎日4人配置させていただいて、非常勤さんが7名ぐらいの配置でやらせていただいております。その中で求職者が実際問題1日当り来るのが2人から3人、実際に紹介に至るのが1人から2人という状況です。

府 ですよ。そこについてどれだけの人件費がかかってというようなところは、センターの運営という観点からとすれば考えないといけないところですよ。かと言って、現金求人を見捨てるというようなやり方ではなく、それに代わる効果的な事業者支援であったり、労働者支援のやり方を今回提案していただくというお話でしたよね。その辺りのところをもう少し詳しく、実際のここは事業者支援としてこういう風にやっているとか、そして労働者支援にもなっているということもアピールしていただいたらどうかなと思います。事業者さんの方からどんな声があるのかとか、先ほど逆に言うとセンターに来ている人が2人3人、実際に紹介出来るのが1件というお話で、実際には地域においては500から600の現金相対が成立しているということなんですよ、何分の一なんですかね、というところの費用対効果も見ていただいているということなんですよ。その辺のところをしっかりと皆さんにご理解をいただくように紹介してもらったらいかがですかね。事業所支援としてはこういった形、労働者支援としてはこういった形。その結果こういうことでやって行きたいという話だったと思うんですけれども。

有 今お話しされたことと関連するかも知れないんですけれども、令和5年度から午前8時半から午後5時までの窓口紹介にシフトしていくということなんですが、現時点で8時半から5時の紹介の利

便性なり、増加傾向がもしあれば教えていただきたいですね。

セ 私は今回提案させていただいた、全体について言えることなんですけれども、少しでも効果的に効率的に何とか限られた、マンパワーとお金とその辺りの資源を有効に使って行きたいということで、最終的には労働者の福祉、職業の安定に何とか繋げていくその実績を少しでも増やして行きたいということで、いかに効率的効果的に事業を展開していくかと考えながら、ここの部分は少し余分だからこっちへシフトさせようとか、さっき専門チームの話もありましたけれども、専門チームを作ってターゲットを絞ってそこを集中的に狙いに行くと。そこで実績を上げていくんだということで、限られた資源を有効に使いたいということが根底にあって、自分たちの今までの経験とか、実績なんかを踏まえまして、一番これが効果を出すためには私たちの武器として必要であるというような事業の考え方で組み立てをさせてもらっております。少し説明が十分でなかったせいもありますけれども、後ろ向きになるのではないかと、撤退かと捉えられるんですけれども、逆に私たちはもっともっと関わって行きたいんです。本当の意味で関わって行きたい。関わって行きたいだけでなく、その方法を模索しながら今ここまでたどり着いているということでございます。ですので、決して後ろ向きではないということは何とかご理解していただけないかと思っております。常に前向きに行こうとしている。確かに、ここに提案させていただいた事業の一つ一つが完璧かと言われれば、実際やってみないと分からない部分が多いと思います。私どもはそれにチャレンジして行きたいと思ひますし、チャレンジしてダメであればまた軌道修正してさらに効果の高いところへ展開して行く。そういう考え方のもとに今回の提案をさせてもらっているんですね。そこで私どもの、これは精神論になって申し訳ないんですけれども、私どもの気概みたいなものを理解していただけたらありがたいんです。

有 はい、委員お願いします。

→ いくつかあるんですけれども、まとまらないんですけれども、とりあえず細かいところから言った方がいいかなと思うんですけれども。労働福祉センターの強みというのは、あるいはこれから求められることは、来る人たちがいろんな課題を重複して抱えていることもあるので、オーダーメイドの求人などをどれだけ開拓するのか、それに尽きると思ひますね。外国人の就労にしたってそうですからね。そこに専門チームを作るといふこと、それ自体は私は大変必要だと思ひます。なんだけれども、それがどのようなものなのか、職員が例えば30人いて交代で行くだけであれば、それは行くだけのことなんだけれども、そうじゃなくて本当に広い視野を持って、広いネットワークを持ってそれも継続的に会社に対して働きかけて行って、こういう人がいますよ、こういう仕事がありませんか、協力してくれませんかということですね。働きかけて行って求人を引っ張って来るというようなことをやらなきゃいかんと思うんですよね。そこが強みと思うんですよね。そこはどういう専門チームを作ろうとしているのですか。

有 ちょっと話が違う方向に行っているよね。

→ はい、ちょっと行ってます。窓口の方で気になったことはあるんですけれども。良いですか。窓口の方で行きますか。

有 はい。

→ 窓口で行けば、まず来る人に着目すると、分かっている人は自分の方から各係に行きますよね。仕事絡みでよく分からない人は総合窓口に行ってもらえばいい。ボーダーで福祉と労働の間でよく分からない人は、あいりんセンター跡地全体のワンストップ窓口に行けばいいという、私の頭の中に絵があるんですけれども、それぞれがどのような専門性を持たせるかが私は大事だと思ひていて、その中で一番大事なのはこれから議論するであろう、福祉関係の窓口ですよね。そちらの方とボーダーになっている窓口をワンストップ的にどう作るかということが最も大事なことだと思ひます。そうでない人は労働福祉センターの中の総合窓口に行くだろうし行けばいい

し、さっき言ったように。なので、ここでは一番大事な窓口ABCとした場合、窓口Aのところを議論する場ではないので、ただそこが大事だということはまず言いたい。

有 窓口ABCというのは、総合窓口に似たようなものがそれぞれ別々に動いて行くということですか。

→ いや、全体の窓口がまずあるじゃないですか。

有 全体とは。

→ いや、整理してるだけで、ごめんね。

有 新労働施設が出来るのはまだ先の話で、今は西成労働福祉センターとして仮移転先で現時点の事務所を使っての窓口の統合の話。

→ まあそうですね。だから一番大事なところの窓口じゃないなあと思いながら聞いてるんですけど。西成労働福祉センター全体の総合窓口というのはすごくそれはそれでとても重要なことですけど、それは10年くらい前からそもそもがトライしてきたけどなかなか上手くいかないところがあった。それをどうやって強力なものにして行くかということで、専門チームを作るって言うんだったら、専門チームってどんなことをするのか興味があります。それからさっき言った求人開拓の専門チーム、この辺は、私もまだちょっと整理しきれていない。自分で整理しながら一生懸命考えてるところです。

有 総合受付の体制の話として質問を受け止めたということでしょうか。

→ はい。

有 その前に、求職求人のところの話が中途半端になってるような気もするが、その説明について何かもう少しまとめたものがあればと思うんですけどよろしいですか。

→ センターさんの気概って言うか、せっかく関与してきたんやという気持ちはともかく、現場で仕事を探しに来たり、ちょっとよく分からんという方が途方に暮れないような形にならなきゃいけないと思いますよ、最低限ね。そっからやないと始まらない。現場で分かりやすく仕事に就けなかったら、安心して就けなかったら元も子もないじゃないですか。そのことを考えたときに、費用対効果とか現状とかいろんな話が出ていましたけど、もしやり方が具合が悪いんやったらそれを検証して変えたらいい。何で閉めるの。それが私には分からない。専門家チームをこれから作るって言うけど、この状態になるまで放って置いたのがそもそも問題でしょって話。もっと前に検証チームを置いて、専門家チームを置いて検証して、1日何人かしか来ない、でも1日数百人は動いてるよね、でも相談には1人、2人だよ。意味が無いんだったら何が意味があるのか、先にやっとなあかん話。何でこんなことを言うかという、さっきも言いましたけど急に窓口閉めるって言うからこんな話になっている。意味が分からない。やり方を変える、積極的に関与する方向を示していただきたい。私にじゃなくて、労働者に対して。

セ そうです。そのとおりです。おっしゃるとおりです。

→ 分かりにくいねん、はっきり言うて。

セ 確かにそうです。閉めるという風に取りますと、例えばここに来てて、1日1人かも知れないけれども1人の求人が繋がっている。その1人の求人を軽く見るのかという意見も出ようかと思うんですけど、私たちはそうではなくて、その1人来てた求人は当然それまでも救うというか、救うと言うと偉そうですけど、その1人の求人はまず絶対に維持すると。維持して更にそこにプラスアルファですね、専門チームがいろんなチャンネルを使って、先ほどおっしゃったようにオーダーメイド、つまり今何を求めているのかというのを正確に丁寧に考えながら、1人でも多くの人に仕事を紹介できるそういう情報を集めて繋げていくというその丁寧さがこれからはどんどん必要になってくるかと思います。今まで1人しかいなかった人を疎かにする訳ではなくて、その1人は当然カバーしながらそれ以上の2人目、3人目、4人目という人たちを増やして行きた

い。その取組みを今この専門チームでこれからやっけて行こうというのが考えている専門チームのイメージなんです。ですので、全く後退するつもりはなくて、今の現状をスタートラインにして、そこからプラスアルファで作りに上げていくというのがこの専門チームの主な役割ということになるかなと思っています。様々なニーズが飛び込んで来ますから、それにどう対応して行くのか、その辺はやっぱり総合窓口の中で他機関と連携しながら知恵を出しながらその解決策を一つ一つ模索して行く、その中で一つを解決、もう一つを解決ということで、一つ一つを積み上げて行きたい。その努力を私たちはこれからも続けて行きたいとそういう考えです。

有 はい、ありがとうございます。とりあえず4月以降に新しい形で実施するとしても、それは現場の求人求職の実態を踏まえつつ、また変更する可能性もあると。

セ 十分にあります。ニーズがそこにあるならば、私たちはニーズに応じて行きたい。そういうふうに考えています。

有 そういうことなので、とりあえず試行的にやるという理解でよろしいですか。それからもう一つは、労働者に対してきちっとした仕組みの変更についての説明、納得いくような説明を働いてる日雇いの人たちにも分かるように説明をしていただくことが非常に大事かと思います。

→ **そういう意味で説明されんでも、先ほどの説明を聞いたらガラッと雰囲気が変わるからみんな分かると思います。**

有 もちろん雰囲気は変わると思うけど、何で変えたのかということの理由、その説明もいると思います。

→ **まあ意見ですから私は言わせてもらいますけど、納得いかない。私は。**

セ 私は今ご意見いただいて、センターもっと頑張れと、今までにももっと頑張ってきたやろというので、私はそういう風に受け止めていますので。

→ **もちろんそのつもりで言うてますよ。だからそう思われぬ形になるだろうから止めなさいって言っている。労働者から見ればね。**

セ はい。

有 そこはきちっと、そういう風にあんまり良くない状況になれば、また改善していただくということにしたいと思います。

セ そうですね。効率的に出来るのであれば、あらゆる方法を考えて行きたいと思っております。

有 時間の都合もあるので申し訳ないですけど、委員さんからいただいた質問の総合受付窓口の設置について、それを担う人たちの専門性と言うかその辺りについて質問が出ました。

→ **求人開拓の方の専門チームもね。**

有 それも含めてね。

→ **具体像とかをちょっとお聞きしたいなあと思います。**

有 求人というのは、日雇労働以外の仕事も含めてのことですね。

→ **そうです。どのようなチームを作るのか具体像を知りたい。**

府 まず、窓口は一つしかないということはいいいんですよね。

セ そうですね。

→ **一つしかないの。それ先に言うてくれたら。**

府 とりあえずセンターに来たときは、今まで窓口は紹介課、労働福祉課の相談の窓口と技能講習の窓口が三つあって、技能講習の窓口で仕事を探していると言うと、向こう窓口になりますという話になったのですが、これからはそういうことではないですよ。窓口、受付っていうのは一つになって、言葉どうか分かりませんが就労に関するワンストップをここでやろうと。その窓口が総合受付窓口になりますよという話ですよ。

→ **なるほど、それを専門チームにすると。交代番こにやるんじゃなくてちゃんとしたプロフェッ**

ヨナルな集団にして行くと。

府 具体的に窓口に来られて、仕事の関係でこんなことがあって困っているんだと言われた場合は、労働相談として話も聞くし、仕事が無いので何かいい仕事を探していると言われた場合も、その場で受け止めるという形の窓口に行きましようということですよ。委員がおっしゃった個人個人に応じた仕事、就労開拓。京都ジョブパークの方がおっしゃってたような顔の見える、その人を目指した中での仕事の開拓というところも専門チームの方でやっていただけるんかなあと思っています。

→ 専門チームというのは、職員を1年間とか2年間とかその専門チームに張り付けるんですかね。
セ 張り付けるというイメージです。

→ 張り付ける訳ね。

府 就労開拓は就労開拓で。

→ 単純に輪番で回していくとかじゃないよね。それなら何も機能していないと思うから。

→ その一本化された窓口が朝8時半からという理解でいいですか。

セ そうですね。じゃあ、5時から8時半まではどうするんだということだけれども、5時から8時半の方についてもいろんな方法を使いながら絶対に漏れないようにしたいという風に考えてます。

→ 今、完璧なことを要求している訳じゃなくて、やっぱり5時から8時半の間は窓口は開いて、1人でもおった方がいいと思うよ。よく人が倒れた時に救急車を呼んで、前のセンターなんかでもセンターの事務室の人が救急車を呼ぶことが年に何回もある訳ですよ。だから誰もいないっていう話になると誰か1人でも置いた方がいいと思う。前のセンターでもそうやけど、3階の事務室は全部閉まってた訳でしょ。だけど1階のフロアの出島みたいところは維持してた訳だから。全部が全部頑張れとは言わないけど、やっぱり何が起こっても不思議なことではない地域なんだから1人居て、救急車呼んでよとか言うて対応できる人が居た方がいいなあと僕は思いますから、ちょっと頑張って研究してくれないですか。

セ 分かりました。そういうご意見は当然ございますし、もっと言えば24時間あったら安心できるよねという意見も確かにございます。ございますけれども、やはりセンターには人間の数も限られていますし、かけられるお金も限られています。それをいかに有効に使っていくかということ、無駄にしないかというのが私たちの責任やと思っています。

→ けどね、センターに相談するのは数人かも知れんけど、実際に朝の5時から6時の間はね、今600人が平均出入りしている。センターは確かに相談当てにならないけど、業者にしてもセンターがあるからって頑張ってる業者も関係ないとは言わないけども、センターがあるからここに来てるとみんな意識として持つてる訳でしょ。だから600人が頑張ってる訳だから。その中でだいたい相対で処理されてる訳でしょ。だからその中の相談が2人でも3人でも5人であってもやっぱりある程度絞った業務としてやっぱり維持すべきだと思う。だって、あと何をしたいか分からないじゃない。5時から8時半まで開いてて全部閉まってると。あとして言うたらそこで寝ようかというくらいの話になっちゃうから、やっぱりポジションは維持しないとあかんと思う。

府 何でこういう形になってるかというところの説明が足りないと思うんですけども、今回インターネットを活用した求人情報の提供、さっきおっしゃってた600の方が地域では現金で動いていると。実際5時からではなくて、夜中の12時、1時からやっぱりそういう活動がされている訳ですよ。1時、2時に顔付けして決まりましたと。じゃあ車の中で仮眠しといてということでは労働者の方は休まりません。それよりも現状これだけSNSが普及している中で、うまく活用すれば、仕事が先に決まれば実際に車が出発する時間まで寝れる訳ですよ。何時にここに来

たらいいやんという形になる訳ですよ。6時にここに来たらいいやん、出発するの8時やんかという形で労働者のいわゆる健康にも資するだろうなということでインターネットを活用した求人・求職支援、もう一つはセンターの登録事業者さん1,000社あって200社くらいが動いてるんですかね。この登録事業者の数は、センターの歴史の中で築かれた大きな財産という風に伺っております。この大きな財産、登録事業者さんを大事にしないといけない中で、登録事業者さんからはどのように言われているか。事業者さんからはセンターなんか当てにしてない。センターは人集めてくれないやないか、という厳しい声を普段から伺っております。事業者支援をするためにどうやって人を集めるのか、どういった形で事業者さんに人を雇っていただけるのかということでセンターにも悩んでいただきました。センターが直接紹介票を発行しなくても現状600人近い人たちが相対などで働いておられる訳ですから。インターネットなどを活用して就労支援すれば800人、900人という形で相対などが地域の中で成立していくのかなど。業者さんにも喜んでもらえるよね、ということでセンターの方はこういったやり方を考えていただいた。一方、労働者の方にしても先ほど健康面の話もさせていただきましたが、労働者の側にも地域内で求人している事業者さんが、果たして登録事業者なのか何なのか、ここは安心できる業者さんなのかどうかということの方が分かってもらうべきということで、今回プラカードに替わる形で登録事業所証明証というのをきちんと発行し、区別していただいて、これはセンターに登録のある事業所だということで安心していただける。実際センターのところに行って紹介票をきってもらってということを経験しなくても時間を短縮しながら安心して、仕事していただける。後々何かトラブルがあっても、センターの登録事業所であればセンターの方でも相談を受けてもらえるしということで今回登録事業所の証明証も発行していただくというような形で、いわゆるそういう意味ではセンターブランドっていうのを高めていこうということで、今回こういった取組みに方針転換するということです。

→ 違うと思いますね。だいたいホームページを見るような人はもう釜ヶ崎には来ないです。

府 だからですよ。

→ そもそも前提が間違ってると思いますね。ホームページなんかを見れないような人たちが朝やって来るんですよ。ホームページが見れるような人はセンターなんかに来なくて直接現場に就けるんですよ。これから就労に困難な人が集まって来るだろうっていう風に前提を立てるんだったら、朝5時からあそこだったら開いてるから何とか相談できるということがむしろ魅力になるんであって、朝5時から閉まっているようなところは逆にホームページに載っていますからなんて説明を書いていることで何か安心させるような表現をしてるけど私は逆だと思います。ホームページが見れるような人はうろうろしません。

→ 朝早くそういう風に来る人は、仕事ができるかどうか分かんないような人もおる訳ですよ。それを考えるとセンターの跡地全体で対応するっていう発想が必要なんじゃないですかね。

府 ですよ。

→ 福祉も含めて朝の緊急な委員が言われたような人たちに対応できるようなチームでも作るか、全体を管理するような会社がやるのかチームで対応するのか、西成労働福祉センターの枠を外して拡げたところでの要員の確保というのかなあ、それの方が合理的であるような気がします。就労そのものより、福祉の方が先決やという人が多いような気がしますから。

有 新労働施設が出来たときのワンストップの相談窓口についてはそういう議論をしっかりとやらんとあかんと思います。今、西成労働福祉センターでそこに福祉的な相談もきちんと受け止めて欲しいというのはちょっとしんどい話かなあと思うんです。もちろんセンターさんとしては、福祉的な課題を抱えている人にもちゃんと対応できるようにしようというそういう目標をしっかりと掲げてその方向に行きつつあると思うんですけど、直ぐにはなかなか難しい話かなあと思ってい

ます。ちょっと結論が出ない話なんですけど、とりあえず走っていただくというしかないのかなあと。

→ 一つ聞いていいですか。

有 はい。

→ 窓口を閉めるって話があったのと同時に、窓口が2人、窓口が4人、7人って話。7人ってというのが駐車場の管理の方々ってことですか。

セ はい。

→ ということは、この方々もいなくなる。

セ はい。

→ 朝5時から8時半まで。ということは、車がだーっと入って来る、5時から8時半まであそこにいるのは特掃のセンターガードマンと呼ばれる特掃の輪番労働者が並んでる訳ですよ、仕事として。輪番労働者が手配する車とか労働者、露店に来る人たちを全部相手にするということですね。そうなりますよね、センターさんが関与しないと。

セ その時間帯はそうなりますけど。

→ でも、センターの敷地の中で特掃の労働者が責任持たされて対応するんですか。

セ トラブル事案とかになりましたらセンターの方の自動電話を鳴らしていただいてそこで対応させていただく形となります。

→ その辺も含めてちょっと納得いかないんで、何のための寄り場だろうって。一体誰が寄り場を管理する、あるいは動かしていく、誰がするんだろうって今日の話では見えなくなりました。こんなことで、今の方向性で新センターの寄り場なんてあり得ないと思う、こんなことでは。誰が責任を持ってそこを守るのか、それが見えない。いろんな事情があるか知りませんよ。でも、結果として責任を放棄してんじゃないのって思ってしまう、私は。

セ 私どもこの議論をする中で、例えば今おっしゃった駐車場が誰も面倒見なかったら結構ぐちゃぐちゃになるでという議論は確かにありました。しかし今の現状を見ますと、実際の台数とそこに実際止めてる車ということから考えると、さほど混乱は起こらないのではないかということがあるんです。そこでやはり私たち一番まず根本に持ってるっていうのは、青空市場には絶対に戻さないと。これは前提条件です。青空には戻さない。そのために西成労働福祉センターは存在する訳ですから。

→ あえて言いますが、今も真夜中も銀座通りであったり、尼平線、センター以外のところで求人している業者ありますよね。ご存じやと思いますけども。本来であれば相対方式でセンターの敷地界隈でしっかりと登録した社員が求人活動を行うのが原則ですよ。そうでないのも現在もありますよね、地域内でも。本来ならもっとセンターに寄せて来ないとあかん。深夜、早朝の求人のやり取り、そのために新センターは寄り場が1階に出来る訳です。今、寄せてる最中のはずなのに、その大事な時間帯を、現金でね、そこから何か責任もよう分らん、センター職員もいない、どうすんのって思いませんか。私ものすごい心配なんよ。

セ その辺は議論の中で、例えば事業者の登録者証を証明証を出していこうと、それで見える化していこうと、安心していただけますよという形にして行きたい。それから専門チームを作って、今までは均等にだいたい声をかけてきてたんですけど、今度は集中的に目標を定めて次はこれをやろうと、今度これやってみようということいろんな知恵を出しながら効果的にアプローチしていくと、それを集中的にやって行きたいという風に思っています。そこにマンパワーとお金を効率的に投入して行く、その過程で回数とかが決まっていたという考え方なんです。やっぱり私どもの根底には、青空市場には絶対に戻さないと、抑止力としての西成労働福祉センターの存在というのはいくらも強化していくという中で、少しでも労働者に対していい労働条件を、いい仕事

を提供できるように、一つでも多く提供できるようにいろんな工夫をして行きたい。

→ 口だけやそれは。

セ そこに効率的に資源を配分していくその方法を今考えたのがこの結果となっています。

→ やってること逆や。口で言うてることとやってること逆や。

有 よろしいですか。お時間や次の議題もあるので。

→ いいですか。今日話を聞いていて思うのは、ここが寄せ場であり、寄り場である中で、求人が最優先事項やと思っている中で、求人についての話があまりなかったなという感覚です。朝、救急車呼べるようにしたりも大切かも知れないですけど、労働者にとっていい求人をどれだけ集めるかがすごく大切やと思うし、そのための施設としてもっと頑張ってほしいと思って、でもまだまだ全然頑張れてないなっていうのを西成労働福祉センターに思っています。日雇労働に関して、僕はもっと、残っていったらいいと思うし、今の若い人ももっと日雇労働、建設労働というのに、抵抗なく行けるようになったらいいな、と思う人もいっぱいいたりするんですが、現状、印象が悪かったりするんで、今の若い人は、結局工場での製造業の派遣とかに行っちゃう、工場の製造業の派遣を別に否定するんじゃないけど、建設現場と違って、本当にコミュニケーションが少なかったりとか、閉鎖的な空間だったりするから、そういった意味では、日雇労働でバリバリ働いてる人の方が健康的に見える人が多かったです。というのは現場で働いていて思っています。そういった意味でも日雇労働をこれからも残すべきやと思うけれども、今、需要がどんどんなくなってきているな、とも思いますし、福祉で若い人の相談受けているときでも、日雇労働行って来たらと思うし、言うけども、行きたがらない人がすごく多くなる中で、そもそも行かない人もいるかも知れないけども、その、勘違いをして行かない人とか、心理的な障壁が高いから行かない人もたくさんいると思うんで、センターにはウェブという媒体を使って、分かりやすい情報をもっと発信してほしいなと思うし、僕、元々リクルート媒体の求人広告の営業をやってたんですけど、タウンワークとか、フロムAとかの方が強い訳ですよ。じゃない求人媒体を作らないと勝てもしないし、検索のSEOとかの話でも。その、要は不安を抱くようなところをめちゃくちゃ丁寧にやってるとか、いろんなQ&Aを載せてる、みたいな情報を、ウェブやったらなんぼでも載せれるんで。やった上で、いざ、目の前に、釜に来た人にプリントアウトして渡せるようなものを作れたら、僕はいいなと思っているんです。だから両面をちゃんとやるべきやと思うんです。来た人を対応する、ネットでも発信する。それで、先ほど委員さんがおっしゃっていることもすごく思うんです。自分で探せる人にはそもそも僕ら出会わないんで。でも探せない人、もしくは見つけていても心理的な障壁で来れない人には、僕はウェブで発信するのは有意義やと思います。その上で、いい求人を作ってほしいなと思っている中で、専門チームを作って、いろんなことをするっていうのはいいと思うんですけども、このニーズを拾いに行くというところで、センターさんがニーズを拾う力がどこまであるか、というのはもっと、ちょっとシビアに見ていかなあかんと思うし、たぶん僕は無いと思っています。だから、いろいろなところに声を聞いていくということも、最後にもっと地域で他機関と連携したい、ということも含めて、ニーズの掘り起こしから、いろいろなところと連携していったらいいんじゃないかな、と思っています。あとは、これは現場での情報提供になるんですけど、最近でいうと、タイミーってご存知ですか、皆さん。タイミーっていうスマホアプリがあるんですけど、時間働きができるスマホのアプリがあるんですね。日雇い、日払いじゃなくて、時間払い、時間雇いっていうのが今流行って、我々のところにたどり着く人の中で、結構増えてきているんですね。だから、そもそも、もう日雇いっていうのもニーズから外れてきたりもしてるから、そういう求人とかも増やしてもらえたらいいな、という風に思います。

有 ありがとうございます。はい、どうも、いろいろたくさんありがとうございます。特に寄り場の

早朝求人のある方について、かなりセンターさんの案については、心配になる部分が多々あるという感じで議論いただきました。この部分どうするのかというところ、ちょっと検討課題かなと思います。それから、ネットを使った求人自体は全然新しくなくて、むしろ後発ですよ、これは先ほど委員さんがおっしゃる通りなんですけど、それをどれだけ民間のネット求人にも負けない、というよりむしろ、それを超えていくということで、今委員の方からいろいろとご意見いただきました。もう一つは、やっぱり日雇労働については、安全のこととか、賃金の最低限の下支えの部分等々をしっかりとセンターさんが監視する等々踏まえてですね、そこを担っていくという役割があったかと思います。その役割は、ややもすると、ネット求人の中でも結構いろいろなものが混ざっている世界の中ですね、センターとしては、公正で、働く人の仕事にふさわしい賃金をちゃんと出してくれる業者さんを提供しますよと、そういうアピールをこの場を使ってやるんだ、という風に私は思っているんですね。それは非常に大事なことだと思うので、そういうことも含めて、様々な取組みをしっかりと成功させていただきたいなという風に思っているということです。まあ、まだまだ改善すべき余地はたくさんあると思うんですよ、それは引き続き皆さんたちのご意見をいただきながら、それをセンターさんに伝えて、一緒に議論できて行ければ、という風に思っています。またこういう機会を設けたいと思いますので、よろしくお願ひします。ちょっと時間も過ぎておりますので、次の議題に進みたいと思います。もう一つの議題ですがOSAKAしごとフィールドの視察について、事務局の方からこれについて報告をお願いしたいと思ひます。

府 では大阪府の方から説明いたします。令和4年8月3日にですね、OSAKAしごとフィールドを視察してまいりましたので、その当日に配布されました資料を基に本日説明させていただきます。何分、お時間の都合もございまして、駆け足、早口になるかも知れませんが、どうぞよろしくお願ひいたします。シートが、2ページを1枚に焼いていますので、右上にページ数が記載されています。3ページ、3と記載されてるところからご説明させていただきます。まず、OSAKAしごとフィールド設立までの流れということで、もともとOSAKAしごと館が平成17年10月からあったものをですね、効率的、効果的な支援体制の構築を目指しまして、OSAKAしごとフィールド、ということで平成25年9月から運営を開始しているところでございます。求職者支援と企業支援と、二つの柱で成り立っています。それでは4ページ目をご覧ください。OSAKAしごとフィールドの概要ということで、ここは、京阪天満橋にほど近い、エルおおさかの2階、3階にございます。徒歩4、5分のところですよ。記載はないんですけど、面積的には、合計としましてですね、1,432.52㎡ございます。その中には職安も含んでおります。それから運営体制としましては、財団法人や民間企業で構成するJVに委託して運営されています。5ページをご覧ください。少し飛ばしますが、OSAKAしごとフィールドですけれども、求職者支援と企業支援という風に分かれておまして、多様な求職者の特性に応じた就職支援として、就職困難者、正職員就職を目指す女性や若者、潜在求職者、高校生などのカテゴリー毎に支援をしております。その左横ですけれども、ハローワーク大阪東が、OSAKAしごとフィールド内に大阪東ハローワークコーナーを設置して、一体的実施事業として運営しているところでございます。個別の説明は省略させていただきます。6ページはOSAKAしごとフィールドが実施する主な支援メニューの中で、就職までの流れが記載されております。7ページをご覧ください。7ページではOSAKAしごとフィールドの役割ということで、求職者支援ということで、就職に困難性を有する求職者への支援ということで、自力ではなかなか就職できない方に寄り添って、キャリアカウンセリングを行い、就職者支援を行っています。コミュニケーションが苦手な方々等にも支援しているということでございます。それから職種志向の偏りが強い女性や若者の正社員就職に向けた支援ということで、事務職志向が多いけれども、なかなか就職で

きない方も多い、ということもありまして、人材不足業界に目を向けてもらう支援をしております。それから、無職の高年齢者、就職氷河期世代、キャリアブランクのある女性の支援ということで、これは先ほどのページに出てきました潜在的求職者支援として実施しているところでございます。企業支援は省略させていただきます。それから、8ページをご覧ください。OSAKAしごとフィールドが実施する主な支援メニューということで、五つの項目が記載されております。つまりですね、しごとフィールドの支援というのは、これらのキャリアカウンセリングであるとか、セミナー、こういった支援メニューを中心として行っておりまして、職業紹介についてはハローワークに繋いでいくと、そういう流れになっているところでございます。それから9ページをご覧ください。9ページは、カウンセラーによる専門的な支援体制ということで、チャレンジチーム、アクティブチームに分かれております。視察した当時は16名ということでしたけど、現時点では17名が雇用されております。過去には受託事業者が運営していた時期もありますけども、直接雇用することでノウハウの蓄積や、府の考え方が反映されやすいということもあり、直接雇用しているということでございます。それぞれの内訳は省略させていただきます。このページの中で、下段には大阪府職員によるバックアップと書かれておりますけども、これは府の就業促進課のキャリア支援グループの全員が心理職ということもありまして、この職員が福祉的な視点からこのチャレンジチーム、アクティブチームの方々を支援しているというところでございます。10ページをご覧ください。参考ということで、令和2年、3年度の利用状況というところがございます。この2か年を比較しますと、年齢別では、利用者、新規登録者は概ね減少傾向にございますけれども、新規登録者のうち若者が増えているというのは、コロナ禍でオンラインの登録が増えたという背景がございまして、また、表の右の方で就職者を比べますと大幅に増加していますけども、この要因としましては、令和2年度がコロナの影響で企業の求人減少したことや、イベントの中止等により大幅減となったことから、令和3年度から支援メニューのウェブ化等の効果により回復しています。また、就職者の把握をするために、電話の回数を増やしたりとかにより捕捉された人数が多いということで増加されているというところでございます。11ページをご覧ください。職場体験プログラムあんしん就活ということで、就職に困難性を有する求職者と、求人がある理解のある企業を対象にキャリアカウンセリング、事前研修、企業交流会、職場体験を一体化したプログラムを年5回実施ということで、先ほどのチャレンジチームのチャレンジカウンセラーが入って、プログラムを実施しております。年間支援者数としては、令和3年度の参加者は41名で、就職者数は7名というところでございます。一つ飛ばしまして、障がい者向け事前準備セミナーということで、大阪府障がい者雇用促進センターと連携しまして実施する障がい者職場体験マッチング会や、障がい者面接会の参加に向けた事前準備セミナーを実施しております。この障がい者支援に積極的な企業の開拓というのですね、ハローワーク様の方で実施していただいています。12ページ以降につきましては、再掲の部分もございまして、時間の都合上、後ほどご覧いただければと思います。それから当日、いくつか質問もありましたけども、一つここでご紹介させていただきたいのは、情報共有システムはどうなってるのかということで、インテークで得た情報は、窓口で得た情報というのが、システムで入力されてデータベース化されているんですけど、あくまでも、しごとフィールド内のみの共有で、連携事業との情報共有はしていない、ということでございました。次のページ以降は写真を添付しております。総合受付やエントランス、次のページに行きますと、働くママ応援コーナーやシニア就業促進センター、次のページはハローワークコーナー、若者地域連携事業等、またセミナールームやフリースペース、カウンセリングコーナー等、ご参考にと紹介させていただきました。続いて京都ジョブパークの見取り図と言いますか、案内図ですけども、こちらは令和4年6月6日に視察させていただきました。面積的には、1,652㎡でございまして、総合受付、インテークがありま

して、記載のとおりいろんな各所、コーナーが設置されております。全体として一体的実施事業として運営されておりました、ハローワーク京都七条のハローワークコーナーとして、このジョブパーク内に設置されています。検索機は20台ほどある、大きなところでございました。インテークでは、初回は予約不要で、インテーカーがジョブパークの説明後、主訴を聞き取りまして、2回目のカウンセリングは基本的には予約制で、早くて一週間後になります。京都はジョブパークシステム、ということでこれらコーナー全てと情報共有されているということでございました。簡単ではございますが、以上で視察の報告とさせていただきます。

有 ありがとうございます。あまり時間がなくて質問もたくさんできないんですが。

→ **一点だけ。回ってみたんですけど、職安さんにお聞きしたいんですけど、国と自治体の一体的事業というのは、どの程度新労働施設の中でやられるのか、まだ明らかになってないですよ。総合窓口は作りますよと、近隣のハローワーク、いわゆる特徴を持ったハローワークの連携の総合窓口は作りますよ、というところまでは聞いているように思っていて、それをちょっと聞かなあかんと思います。**

有 それを次ちゃんと報告します。

府 今、委員さんの方がおっしゃっていただいたように、この会議でも、新労働施設については、ハローワーク機能というのが絶対必要だという形で議論になったかと思えます。その形としてどうやって行こうということで、一体的実施事業というのがあるよということで、実施例をこの間、見に行ってきたということですので、新労働施設において一体的実施事業というのは当然に実施することとし、国と大阪府、そして西成区の3者で実施を前提にどのような建付けにするのかとか、どんな設計が良いのか、逆にこの場合はこういった問題や課題があるといった議論、検討を先月も三者間で集まって議論したということです。議論の内容を報告させていただきますと、一体的実施事業は必ず実施するという事は、三者共通の認識として確認しております。その建付けについては、生活困窮者支援を含めた生保型が良いのか、それともOSAKAしごとフィールドであったり、京都ジョブパークと同様の一般型とするのが良いのか。しかし、生保型の場合は、ケースワーカーの常駐が必要であったり、支援対象についてはどうしても西成区民に限定せざるを得ない、といった課題がございます。一方、一般型で建て付けますと、大阪府の場合は先ほどのしごとフィールドとの棲み分けが必要となって来ますし、加えて、地域における支援を必要とする方々の現状を考えた場合、一般型では本当に適切な支援が可能なのか、といったような問題等も浮かび上がってきました。そういう意味では、この地域においては、生保型、一般型の両方を合わせた新たな制度、言わばあいりん型というようなものが必要になるのではと。でも、その建付けをどのようにしたら良いのか、といった課題も出てきたということです。しかしですね、いずれにしても行政が一定の予算であったり、人員を投入する以上は、民間事業者のように臨機応変な対応はやっぱり難しいということで、今後、労働市場全体の動きであったりとか、地域の状況等を踏まえながら、その方向性をしっかりと見極めたうえで制度設計等を行わなければならないという風に考えています。そのため、現状、ハード整備に関する明確なタイムスケジュールが見えない現段階で、中身をどんどん詰めて行くのは、いささか危険かなと。時期尚早でもあると言わざるを得ないということで、一体的実施事業につきましては、今後も状況、状況に応じて、引き続き行政間でしっかりと議論し、節目、節目ではしっかりと皆さんに情報提供等を行い、皆さん方とともにより良いシステム、サービスの提供等を目指して行きたいという風に考えていますので、今後ともどうぞよろしくお願いたします。ということで、行政間の話の状況についてご報告させていただきました。

有 はい。ありがとうございます。関連して、ワンストップの相談窓口の取り決めなんかも議論する必要があると思うんですけど、これは別の先生が座長をされているエリマネの就労福祉・健康専

門部会で議論しているところですね。その辺りのことも事務局を担っている区役所さんの方から少し紹介いただければと思いますが。

区 エリマネの方ではですね、福祉的な観点から、労働会議とは裏表の関係になると思いますが、議論の方を進めさせていただこうとしております。昨年の年末にですね、部会を開催させていただいたエリマネ就労福祉・健康専門部会の方で、実務担当者を中心としたワーキンググループを立ち上げて、そこで議論すべしということで、ご意見を頂戴しまして現在そのワーキングの立ち上げに向けて人選等、進めておるところでございます。できましたら、年度内に立ち上げの方をさせていただきまして、その後、定例的にワーキングの方を進めまして、一定、福祉的な観点から、いわゆるワンストップ相談、その他地域特性に合わせた福祉を一定、形にしていけたらと思っています。以上でございます。

有 ありがとうございます。時間押してて、皆様にご意見いただく時間がないんですが、もし、一つ二つ質問あればと思いますが、いかがですか。よろしいですかね。それじゃ、今日は議題二つ、そして今報告ということで、行政、三つの行政機関による一体的実施事業、また新労働施設に入る予定のワンストップ相談窓口、区役所さんが事務局を担っているエリマネの就労福祉・健康専門部会で議論を進めていただいているところですが、ここについては、この労働施設検討会議の議題とも関連するので、逐一情報をいただきながら、皆さんにもご意見いただくという風に行きたいと思っています。この一体的実施事業とワンストップについては、これまで沖縄、京都、大阪と三つの先進事例を学びながら進めていこうということで、取り組んで行きます。ただ、その三つと違うのは、やはりこのあいりん地域においては、困難度の高い人々が多いということで、やはり福祉施策、これをしっかり押さえた形での一体的な相談体制ということが不可欠ということかと思えます。それはもちろん国府市が一体となって議論を進めていただいている、一体的実施事業において反映されるであろうと考えています。行政機関、三つのところ、これをしっかりやっていくよと、先ほど大阪府さんの方から発言あったと思うんですが、いろいろ検討するべき課題がたくさんあるということですので、また、状況が今後いろいろ変わる可能性もあるということで、丁寧に引き続いて議論を進めて行くということかと思えます。それについては、またその都度ご報告いただくことにしたいと思います。ちょっとオーバーしましたが、ひとまず以上ですが、その他報告事項あればと思いますが、事務局いかがですか。

府 今日お配りさせていただきました、第65回の議事概要（案）への意見の報告につきましてはですね、3月の17日までにお知らせ頂ければと思います。そしてですね、次回の労働施設検討会議の開催日程なんですけども、開催未定ですが、今回同様、開催の折にはですね、事務局より改めて開催案内をお持ちさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。以上でございます。

有 ありがとうございます。10分ほどオーバーして、非常に申し訳なかったんですけども、しかしながら、大事な議論ができたと思います。今日の議論を踏まえてですね、今日は西成労働福祉センターさんの報告がありましたが、また、いろいろご意見を反映させていただきながら、今後も進めていきたいと思っています。また、一体的実施事業、ワンストップ窓口等々についても今日の議論を踏まえて、今日はあまり議論できてないんですけども、いいものに行きたいと思っています。今日はどうもありがとうございました。