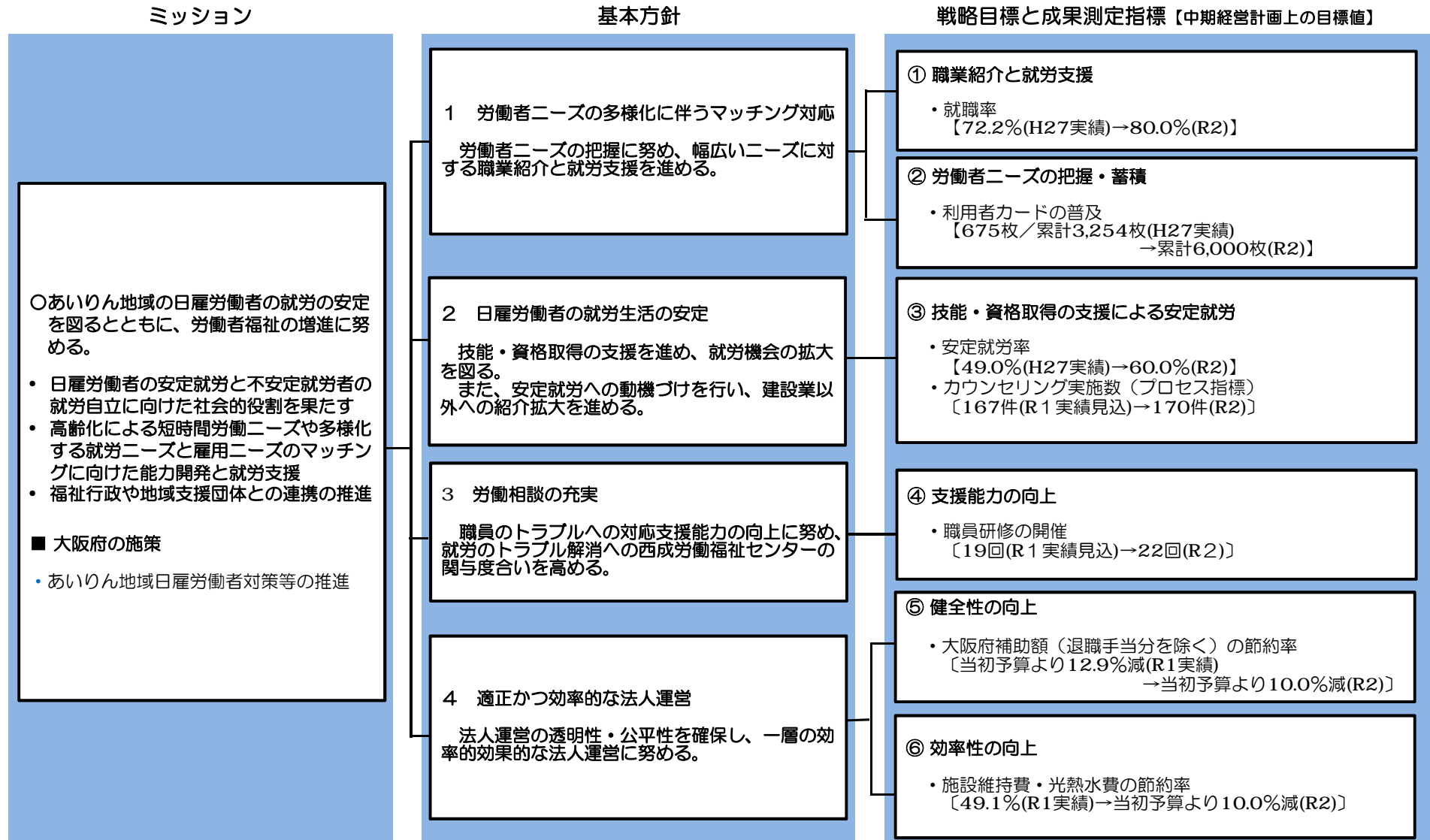


法人名	公益財団法人西成労働福祉センター
作成（所管課）	商工労働部雇用推進室労政課

○ 経営目標設定の考え方



○ 令和元年度の経営目標達成状況及び令和2年度目標設定表

I. 最重点目標(成果測定指標)												
戦略目標	成果測定指標	新規	単位	ウエイト (R1)	H30実績	R1目標	R2目標	ウエイト (R2)	中期経営計画 (H28～R2)		R2目標設定の考え方 (数値の根拠) ※累積数値による目標設定の場合は、その理由も記載	
						実績〔見込〕			R2目標	最終年度 目標		
① 職業紹介と就労支援	就職率 (窓口紹介件数/求職相談数)		%	30	78.3	79.0 79.1	80.0	30	80	80	中期経営計画のR2目標値 ・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。 ・利用者カードの発行を通じて労働者のニーズを蓄積し、蓄積されたニーズに基づく新規求人開拓・職業紹介に力を置き、更なる就職率の向上を目指す。	
法人経営者の考え方(取組姿勢・決意)										具体的活動事項		
最重点とする理由、 経営上の位置付け	<p><背景> 平成30年6月の大阪北部地震や翌月の西日本の復興工事が急がれる中、大阪で2025年に国際博覧会(万博)の開催が決定し、今後は関連の増加が見込まれる。 また、政府は労働条件の改善や外国人労働者の受け入れ拡大を通じて、人手不足の解消に向け対策を講じようとしている。</p> <p><ニーズの多様化> 求職者は技能の未熟な若年層や体力的に限界のある高齢者層まで幅広く、多様な就労ニーズへの確に応えていく必要が生じている。求人側である事業所ニーズとの密接なマッチングが不可欠となっている。</p> <p><効果的・効率的な職業紹介の構築> 当財団の最重要のミッションである「あいりん地域における労働者の職業の安定」の高い水準での達成に向けて、より一層効果的な職業紹介を目指す。 戦略的な仕事の確保と人材育成を含めた事業所との協力関係を推進し、労働者の個別ニーズの把握による効率的な職業紹介体制の構築が不可欠である。 円滑な職業紹介を実施し、労働者のやる気を応援し、頼りになる労働者支援機関として発展していく。</p>										<p>1 センターへの登録・日雇雇用保険の手続きを適切に行う事業所からの求人申込み・求人受理を徹底し、受理した全ての求人をモニター等を通じて労働条件明示し、一層の充実を図る。</p> <p>2 相談に来所する方から日々寄り場を利用し就労してきた方へ「利用者カード」発行の対象を広げ、求職者に寄り添った適格者紹介を一層推進する。</p>	
最重点目標達成のための 組織の課題、改善点	<p><求職者の開拓> 財団のホームページ等の活用により、求人情報を求職者にわかりやすくアピールすることで、コロナウィルスの影響で失業に追い込まれ職を求めている労働者に対しても、一人一人にあった求人が求められることを周知し、また財団を利用したことのない求職者に働きかける。</p> <p><求職者の把握> 求職者と事業所(求人者)のより的確なマッチングを推進するためには、両者のニーズのきめ細かな把握が必要である。特に、求職者については、職歴や希望職種、資格の有無、就労実績や個々人のアピールポイントの把握などが不可欠となっている。</p> <p><求職相談の強化> 求職相談を強化し労働者ニーズの把握を進め、今まで建設業に従事したことのない求職者に対しても、一人一人にあった職業紹介ができるよう、「就労支援システム」による効果的な事業運営を目指し、早朝窓口における利用者カードの普及を新たに加える。</p> <p><紹介システムの構築・電子カルテ化> 仮移転先における円滑な職業紹介の実施を目指して、「就労支援システム」により、併走型の支援体制を構築する。</p> <p><雇用管理改善> 求人担当者カードの普及を通じて労働条件の明確化を求め、労働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」を働きかけていく。 建設業における人手不足がますます深刻化する中、解消のため、労働条件の改善と人材育成が重要であることを、具体的な事例を示しながら事業所へ示していく。</p>										<p>3 人材を確保したい事業所側のニーズと就労の機会を増やしたい労働者側のニーズを「就労支援システム」により結びつけ、センターの介在を強化し「紹介票」の発行に繋げ、適格者紹介の充実を図る。</p> <p>4 「就労支援システム」を通じて、空き情報提供を含め公平な駐車スペースの提供を行い、職業紹介の円滑化を図る。</p> <p>5 多様化するニーズに対応するため求人開拓を強化し、「魅力ある職場づくり」のため雇用管理改善を通じて、「就労版再チャレンジ可能なまちづくり」を目指す。</p> <p>6 事業所懇談会・座談会の開催 事業所懇談会では、登録事業者に対し、法律や仕組みの改正などをテーマ講演を行い、労働環境の改善を進める。懇談会では、より絞り込んだテーマを設定し、財団と事業所だけでなく、事業所間の「横のつながり」を作る機会を提供することにより人材不足の解消に向けて、取り組む。</p>	
活動方針	<p><就労経路・労働条件の明確化> すべての求人票を事務所内のモニターに掲示することにより、労働条件の明確化を進め、「魅力ある職場づくり」のため法令順守・社会保険の加入促進・労働条件の改善などについて働きかけていく。</p> <p><求人開拓> 多様化するニーズに対応するため、建設業以外の産業(警備・清掃・介護等)や高齢者で短時間・短日数の雇用が可能な事業所、軽作業や地域から近い等の条件を満たす事業所に対して、求人開拓を強化すると共に「アプローチ就労」への協力事業所一層の活用を図り、就労機会の拡大と適格者紹介の充実を図る。</p> <p><PR活動の展開> 財団のホームページを一新し、最新の求人情報が1クリックで画面上に表示されるようにするなど、労働者の求職ニーズ等にこたえられるよう、各種広報媒体を活用し、創意工夫によるわかりやすく親しみのもてるPR活動の展開を図る。</p>										<p>7 新型コロナ関連助成金等の無料相談(事業所向け)の実施 新型コロナウィ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、相談に乗ることで、求人数の維持を図る。</p> <p>8 普及・啓発 モニターや広報紙(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。</p>	

II. 設立目的と事業内容の適合性(事業効果、業績、CS)

戦略目標	成果測定指標	新規	単位	ウエイト (R1)	H30実績	R1目標	R2目標	ウエイト (R2)	中期経営計画 (H28~R2)		R2目標設定の考え方 (数値の根拠) ※累積数値による目標設定の場合は、その理由も記載	戦略目標達成のための活動事項		
						実績〔見込〕			R2目標	最終年度目標				
② 労働者ニーズの把握・蓄積	利用者カードの普及		枚	20	831 (累計5753)	500	↓500 (累計6.865)	20	500	500 (累計6.000)	<p>中期経営計画のH30目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あいりん地域の日雇労働者が8,000~10,000人といわれる中で、令和2年度末で累計発行数6,000枚(普及率60~75%)を目指している。 ・令和2年度の目標値については、目標とする累計6,000枚以上の普及を行い、地域労働者のさらなる把握に努めるため、中期経営計画どおりとした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・求職相談(毎月の高齢者特別清掃事業登録者を含む)や技能講習受講相談に訪れた労働者に対し、ニーズの聞き取りを行い、利用者カードの発行を行う。 ・賞金相談や労災相談を受けた労働者に対し、今後の就労ニーズの聞き取りを行い、利用者カードの普及を促す。 ・早期窓口紹介の求職相談時に利用者カードの発行し、就労支援及び技能講習受講支援に結び付けていく。 ・地域内の簡易宿所等から仕事に行っている地域労働者に、財団が求職相談等をおこなっていることを周知し、より安定した就労へ導けるよう利用者カードの普及を促す。 ・地域関係機関との連携により、様々な就労へのハードルを抱えた求職者に対し、利用者カードの普及及び活用を広め、支援を強化する。 ・就労可能な身体状態の維持・回復を支援するため、宿泊援助等を行った労働者に対し、継続的支援を行うため、利用者カードの普及を促す。 		
						612								
③ 技能・資格取得の支援による安定就労	安定就労率 (月13日以上就労者数 【技能講習受講後3か月の内2ヶ月】 ／技能講習修了数)		%	15	59.3	60.0	61.0	15	60.0	60.0	<p>中期経営計画の目標値以上の就労率61%を目指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日雇労働者が安定した生活を得るため、令和2年度の目標値を61%とし、より高い安定就労率に向けてステップアップを図る。 ・各講習の受講の利便性を高めるため、第3土曜日の受付やセンター内での講習を実施する。 ・受講相談やカウンセリング、紹介窓口での求職相談や就労支援ナビゲーターとの連携を図り、技能と就労にかかわる総合サポートを実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> □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。 □建設業習熟講習の実施や有技能者育成の協力事業所を確保し、センター窓口紹介へつなげる。 ・建設業での就労が困難になってきている高齢労働者が資格を取得して就労の機会を確保するため、講習計画数の2割以上のサービス産業系の講習科目を設定している。これにより介護、清掃、造園、運送等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の拡大につなげるよう、求人開拓を強化する。 ・各講習の受講の利便性を高めるため、第3土曜日の受付やセンター内での講習を実施する。 ・受講相談やカウンセリング、紹介窓口での求職相談や就労支援ナビゲーターとの連携を図り、技能と就労にかかわる総合サポートを実施する。 		
						60.0								
						160							170	10
167														
④ 支援能力の向上	職員研修の開催		回	10	17	18	22	10	-	-	<p>前年度実績を上回る回数を設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労に関するトラブル等に対応するためには、常に職員の法令知識の向上、支援能力の向上が不可欠。前年度実績を上回る目標を設定し、職員の知識向上を目指す。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職業紹介に関する研修の受講6回 □労働法令に関する研修や相談スキルアップの研修への受講 9回 ・生活困窮者、女性などに関する研修の受講 5回 ・課題に対する財団内研修の実施 2回(個別ケース検討会議は、総合支援会議により随時実施するため、カウントから除外する) 		
						19								

Ⅲ. 健全性・採算性(財務)、コスト抑制と経営資源の有効活用・自立性の向上(効率性)

⑤ 健全性の向上	大阪府補助額(退職手当分除く)の節約率 (1-受取補助金(退職手当分除く)÷補助金 当初予算)		%	10	5.5	4.0	↓ 10.0	10	-	-	仮移転で新施設の管理運営を効率的にすすめ、効果的な予算執行を図りながら、サービス維持に努め、経費削減を目指す。	・令和2年度当初予算の補助金額を基とし、事業の効果的・効率化な執行に努めることにより、当初予算額の10%以上の減を目指す。 ・サービスの維持・向上を図りながら、事務費等さらなる経費削減に努める。
						12.9						
⑥ 効率性の向上	施設維持費・光熱水の節約率 (当初予算-決算額)÷当初予算額)		%	5	-	5.0	↓ 10.0	5	-	-	事務所の移転により、早朝5時からの窓口開始による光熱水費、新たな施設維持費が見込めないが、節約に努め、10%の節約率とする。	仮事務所への移転を行い、新事務所の安全で効率的な施設維持を行い、公正で透明性のある経費の執行削減に努め、当初予算額の10%の節約を行う。
						49.1						

【凡例】

- ・☆はR2年度からの新規項目
- ・×は目標値未達成
- ・↓は前年度実績比マイナスの目標値
- ・〔 〕内の数値は、参考として記入した実績見込値
- ・()内の数値は、当該年度の経営目標として設定していないため、参考として記入した実績値

CS調査の実施概要

○令和元年度の実施結果

調査内容	実施方法	アンケート等対象者	対象者数	実施時期
カウンセリング満足度	カウンセリングを実施した労働者に対し、アンケート調査を行う	求職者等 (カウンセリング実施者)	143(見込み)	令和元年6月より令和2年3月まで

実施結果の主な内容	実施結果を踏まえた取組	R2年度にめざす状態
<p>職種転換講習受講者及び常用就職を望む受講者に対し、カウンセリングを実施。実施した受講者に今後の安定的就労へつなぐため、効果的なカウンセリングとなっているか、アンケートを実施した。</p> <p>主な内容は、カウンセリング実施回数、受講目的、満足度である。</p> <p>満足度について、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大変満足 33件 23.2% ・満足 108件 76.1% ・無回答 1件 0.7% <p>で、回答者142件中、大変満足、満足を併せると142件の結果を得た。</p>	<p>実施結果に基づき、安定的就労をめざす労働者を支援するため、</p> <p>「就職活動講習会」を開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ・履歴書・職経歴書の書き方 ・面接マナー ・就職活動の方法 等 <p>について実施。</p> <p>個々の労働者の効果的な就労活動の支援に努めた。</p>	<p>31年度は、常用就職等、安定的な雇用につくためのフォローアップを強化するため、求職相談や就労ナビゲーターの支援と連携し、カウンセリングを行い、安定的な就労へ向けた支援を行っていく。</p> <p>また、安定的就労への効果的な技能講習受講のため、できるだけ多くの受講者にカウンセリングの受講を促していく。</p>

○令和2年度の実施方針

調査内容	実施方法	アンケート等対象者	対象者数	実施時期
カウンセリング満足度	カウンセリングを実施した労働者に対し、アンケート調査をおこなう	求職者等 (カウンセリング実施者)	200	令和2年6月より令和3年3月まで

■ 令和元年度実績比 マイナス（現状維持）目標の考え方について

〔1〕

成果測定指標	単位	R元年度の実績値(見込値)	R2年度の目標値
利用者カードの普及	枚	612	500

マイナス（現状維持）目標の考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・ あいりん地域の日雇労働者数は、概ね8,000人～10,000人と推定されているが、近年は労働者数が減少傾向にあるとの見方も強い。 ・ 法人はこうした環境下で、中期運営方針（H28～R2）の成果指標として令和2年度末には発行累計6,000枚を目指している。 <table style="margin-left: 20px; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>平成28年度</td> <td>600枚</td> <td>累計 3,800枚</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>600枚</td> <td>累計 4,400枚</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>600枚</td> <td>累計 5,000枚</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>500枚</td> <td>累計 5,500枚</td> </tr> <tr> <td>令和02年度</td> <td>500枚</td> <td>累計 6,000枚</td> </tr> </table> これは地域の日雇労働者の大半に利用者カードを普及しようとするものであった。 ・ また、労働者の効果的な職業紹介に資していく観点から、利用者カードの普及速度は極力高める努力を行っているところであり、平成30年度は、高齢者特別清掃事業登録に訪れた労働者に対して積極的に発行を勧め、目標を大幅に上回る831枚(累計5753枚)に達した。令和元年度は、5時から窓口における早朝紹介を実施し、これまで相談窓口を利用していなかった労働者（求職者）にカードの取得を普及し、目標を上回り、ほぼ、想定される累計発行枚数に達した。 ・ 令和2年度は、令和元年度より徐々に増えつつある早朝紹介の新規労働者に対し、求職相談を行うことにより、就労支援のツールである利用者カードの普及を目指す。 ・ 令和2年度の目標値については、目標とする累計6,000枚以上の普及を行い、地域労働者のさらなる把握に努めるため、中期経営計画どおりとした。 	平成28年度	600枚	累計 3,800枚	平成29年度	600枚	累計 4,400枚	平成30年度	600枚	累計 5,000枚	令和元年度	500枚	累計 5,500枚	令和02年度	500枚	累計 6,000枚
平成28年度	600枚	累計 3,800枚														
平成29年度	600枚	累計 4,400枚														
平成30年度	600枚	累計 5,000枚														
令和元年度	500枚	累計 5,500枚														
令和02年度	500枚	累計 6,000枚														

■ 令和元年度実績比 マイナス（現状維持）目標の考え方について

〔2〕

成果測定指標	単位	R元年度の実績値〔見込値〕	R2年度の目標値
大阪府補助額（退職手当分除く）の節約率	%	12.9	10.0

マイナス（現状維持）目標の考え方

R元年度予算は、H31.3財団の仮移転施設への移転に伴い、仮移転施設での光熱水費（電気・水道）や施設の維持費等に不確定要素が多くある中での予算編成であった。また、年度途中より病気休暇であった職員の途中退職や、休職者1名の退職があり、人件費も予算に比べ減少した。そのため、実績値が当初予算額に比較して12.9%の削減となったものである。

R2年度は、R元年度の組織体制及び光熱水費等の実績を参考に予算編成を行った中で、さらに効率化を図ることで、合わせて10%の節約（削減）を目指すものである。

〔3〕

成果測定指標	単位	R元年度の実績値〔見込値〕	R2年度の目標値
施設維持費・光熱水の節約率	%	49.1	10.0

マイナス（現状維持）目標の考え方

R元年度予算は、H31.3財団の仮移転施設への移転に伴い、仮移転施設での光熱水費（電気・水道）や施設の維持費等に不確定要素が多くある中での予算編成であったため、実績値が当初予算額に比較して49.1%の削減となったものである。

R2年度は、R元年度の実績を参考に予算編成を行った中で、さらに節電、節水に努めることで光熱水費での節約や、契約事務における入札（公開見積り合わせ）の実施により競争性を図ることで、合わせて10%の節約（削減）を目指すものである。