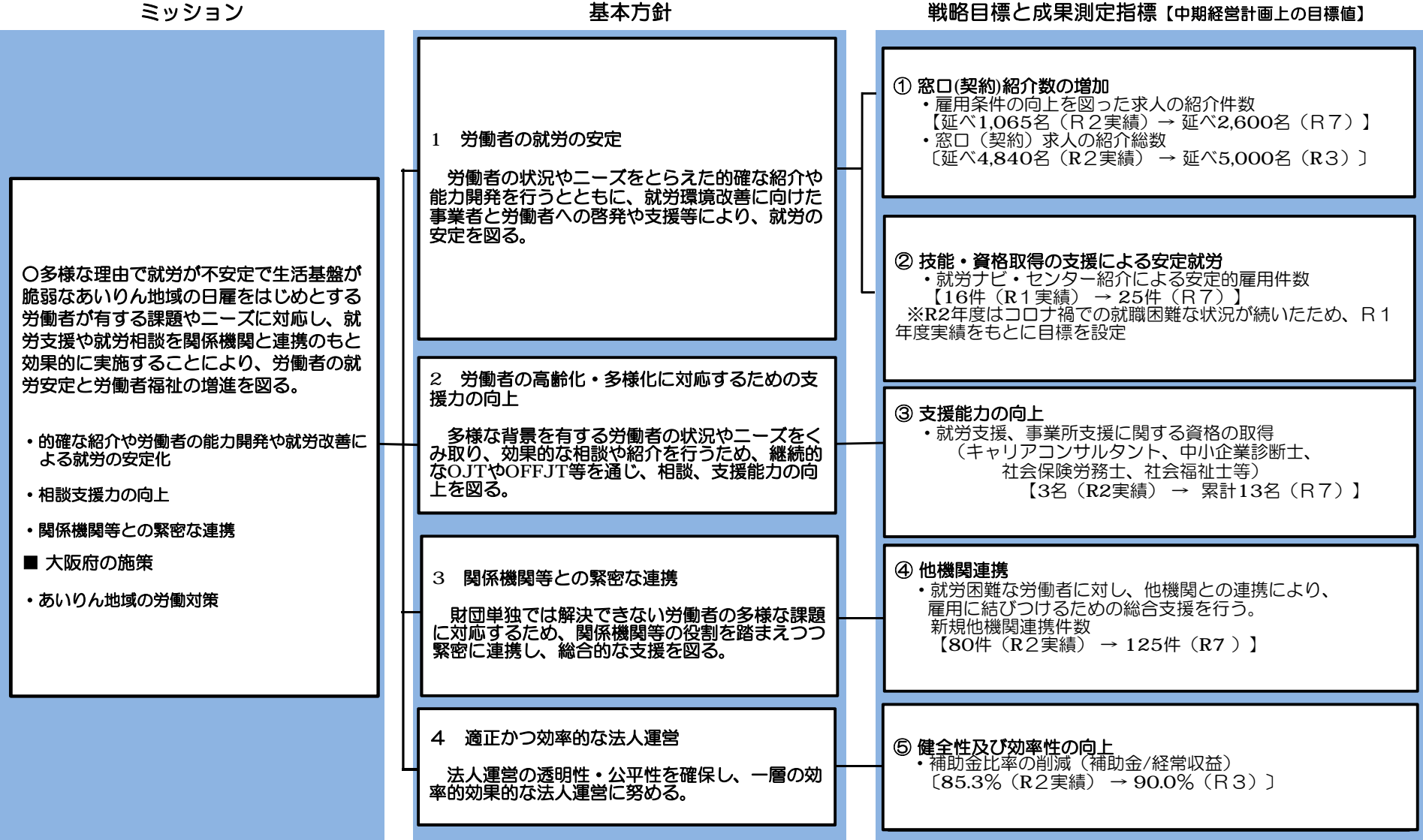


法人名	公益財団法人西成労働福祉センター
作成 (所管課)	商工労働部雇用推進室労働環境課

○ 経営目標設定の考え方



○ 令和2年度の経営目標達成状況及び令和3年度経営目標設定表

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 (R2)	R1実績値	R2		R3目標値	ウエイト (R3)	中期経営計画 (R3~R7)		R3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
						目標値	実績値 [見込値]			R3目標値	最終年度 目標値	
職業紹介と就労支援	就職率 (窓口紹介件数/求職相談数)		%	30	79.7	80.0	80.3	—	—	—	—	—
① 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件数	☆	件	—	(800)	—	(1,065)	1,200	30	1,200	2,600	・建設業界は、将来的にも慢性的な人手不足が予想される。その原因は、労働条件が改善される余地が大きい点にある。その課題を認知し、改善意欲のある求人者に働きかけるが、コロナ禍で経営が苦しい中小の求人者が多数を占める環境であるため、R3年度は、R2年度実績をやや上回る数値に設定した。 ・「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、保証人不要や賞金・宿舍面の条件が向上した求人をいう。 ・求人者に対し座談会、訪問や地域での指導等を通じ、雇用条件の向上を促進し、求職者への求職相談を通じ、ニーズの蓄積やそれに基づく上記促進を行っている。 ・これらを繋ぎ、マッチング機能を強化し、窓口(契約)紹介件数の増加を図る。
法人経営者の考え方(取組姿勢・決意)											戦略目標達成のための活動事項	
最重点とする理由、 経営上の位置付け	建設業界においては、慢性的な人手不足が続いており、政府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、大阪万博関連工事の増加が見込まれている。 【環境の変化】 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、景気の悪化や外国人労働者の活用が困難になっている。また、国内で仕事を失った求職者の増加やそれに伴う政府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。そういった求職者や長期的視点での外国人労働者のニーズ、また、そのニーズに的確に対応していく必要や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である。 【最重要とする理由、経営上の位置付け】 当財団では、「あいりん地域における労働者の職業の安定」を目標に掲げている。「再チャレンジ可能なまちづくり」に向けた取り組みが地域一丸となって行われているなか、当財団では「(就労版)再チャレンジ可能な職業紹介所」を目指しており、就労資格を有し仕事を失い地域に求職に来る層に対しても高い水準で効果的な職業紹介を行い、再チャレンジ可能なサポートを行う事が求められているため。										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を明示し、一層の充実を図る。	
最重点目標達成のための 組織の課題、改善点	【組織の課題】 -広報の充実- 財団独自の広報の充実(ホームページ等の活用)だけでは周知に限界があるため、他団体と協働し地域のPRを行なう等し、求職方法、求人内容や情報を求職者にわかりやすくアピールすることで、従前の利用者やまだ財団を利用したことのない求職者に働きかける。 -<求職相談の強化> 上記、広報等により、初めて来所する求職者に対して一人一人に沿った職業紹介ができるよう職歴や希望職種、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を強化する。 -<雇用管理改善> 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。専門的な働きかけが発生した場合は、社会保険労務士等と同行し、具体的な事例を示しながら雇用条件の向上を図る。 【改善点】 「就労支援システム」による効果的な事業運営(カルテ化の促進等)を目指し、その情報に従い円滑な職業紹介を実施する。										2 相談に来所する求職者だけでなく、地域で求職している労働者に働きかけ、寄り添った適格者紹介を一層推進するため、「利用者カード」発行を進める。 3 人材を確保したい求人側のニーズと就労の機会を増やしたい求職側のニーズを「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。 4 多様化するニーズに対応するため求人開拓を強化し、雇用管理改善を通じて雇用条件の向上を図り(就労版)再チャレンジ可能な職業紹介所を目指す。 5 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、雇用条件の改善を進める。懇談会では、より絞り込んだテーマを設定し、財団と求人者だけでなく、求人者間の「横のつながり」を作る機会を提供することにより、雇用条件の向上を促進する。	
活動方針	【広報活動】 求職者の求職ニーズ等に応えられるよう、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広報活動の展開を図る。 【求人開拓と雇用管理改善】 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、求人開拓を強化し雇用条件の向上が図れる様に粘り強く求人者へ働きかけを行う。また、「アプローチ就労」への協力事業所の一層の充実を図り、「(就労版)再チャレンジ可能な職業紹介所」の実現を図っていく。 【求職相談】 地域求人の窓口への集中化を図り、求職者の利便性を高め利用者の増加を図る。また、来所した求職者への相談を強化し、伴走型支援体制の構築を強化する。 【雇用条件の向上の要件項目】 1. 未経験者の採用、2. 保証人不要、3. 賃金面の向上【(1)賃金額の向上、(2)各種手当支給、(3)就業規則の作成、(4)雇用契約書の作成・交付、(5)賃金の支払い方法の配慮】、4. 宿舍面の向上【(1)部屋の充実(①広くなった、②完全個室化)、(2)食事の充足(調理員配置)、(3)設備の充実(①テレビ設置、②Wi-Fi設置、③負担の軽減(洗濯代、冷暖房費の免除)】										6 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に乗ることで、求人数の維持を図る。 7. 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。	

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 (R2)	R1実績値	R2		R3目標値	ウエイト (R3)	中期経営計画 (R3~R7)		R3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
						目標値	実績値 [見込値]			R3目標値	最終年度 目標値		
① 窓口(契約)紹介数の増加	窓口(契約)求人の紹介総数	☆	件	—	(3,898)	—	(4,840)	5,000	5	—	—	今後、コロナ禍の影響で窓口求人数の減少が見込まれるが、窓口(契約)求人の紹介総数は、令和3年度の取り組みにより、雇用条件の向上を図った求人の紹介件数の増加目標(135件)以上の増加を目指す。(160件の増加を目指す)	・地域で募集している求人窓口へ集約化し、大型モニターと窓口に掲示することで、求職者の就業機会の拡大を図る。 ・これまでの取り組みにより、地域求人の集約化が一定図れたことから、令和3年度は、事業所の特色、求人内容や経路等を求職者へ分かりやすく説明し、求人者には適格者紹介の理解を深めてもらうことで窓口利用を促す。
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	60.0	61.0	× 50.3	—	—	—	—	—	—
	カウンセリング実施数 (プロセス)		件	10	167	170	237	—	—	—	—	—	—
② 技能・資格取得の支援による安定就労	・就労ナビ・センター紹介による安定的雇用件数 (1か月以上の雇用及び期間の定めのない雇用)	☆	件	—	(16)	—	(4)	17	25	17	25	中期運営方針の指標に基づき、元年度実績を上回る件数を設定。 受講相談やカウンセリングを通じて求職相談の強化を図り、就労支援ナビゲーターとも連携を行い、技能と就労にかかわる総合サポートを実施し、安定的雇用につなげる。 講習科目の新設や関係機関との連携強化による受講者の誘導により、職種転換を目指す受講修了者の獲得を目指す。	□スキルアップ講習を通じて就業機会の拡大を図り、就職・就業率60%以上の達成を図る。 ・建設業での就労が困難になっている高齢労働者や建設業未経験者に対応するため、講習計画数の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、運送等の講習を行ない、短時間就労や職種転換につなげる。 ・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。 ・受講終了後3か月アンケートを通じて受講者の就労状況の把握を行なうとともに、求職相談や就労ナビへの誘導・アフターフォローを行ない、安定的雇用に向けた継続的な支援を行なう。
支援能力の向上	職員研修の開催		回	10	19	22	× 18	—	—	—	—	—	—
③ 支援能力の向上	就労支援、事業所支援に関する資格の取得 (累計)	☆	人	—	(3)	—	(3)	5	10	5	13	就労困難者の相談が増え、専門的知識の必要性が増している。そのため、職員の能力向上を促すため、中期運営方針の指標に基づき、毎年度2名の専門的資格の取得を目指し、資格取得者を増やしていく。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。	・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の推奨 ・全体の支援能力の向上のために「支援者育成プロジェクト」を検討し、資格者にはその講師となってもらう。
労働者ニーズの把握・蓄積	利用者カードの普及		枚	20	612	500	629	—	—	—	—	—	—
④ 他機関連携	新規他機関連携件数	☆	件	—	(75)	—	(80)	85	20	85	125	広報・啓発や出張相談、各関係機関の定例会議や日常的な情報交換の強化を通じた相談者の誘導、支援メニューの拡大や新たな連携先の開拓・確保することにより、中期運営方針指標に基づき、R2年度80件を上回る85件の新規連携件数を目指す。	・財団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し、総合的な支援を図っている。 ・従来、あいりん地域で求職活動をする日雇労働者を対象としてきたが、若者や女性を含めた就労困難者に対象を広げ就労支援に取り組んでいく。 ・「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。 ・財団内に地域連携窓口を設け、対外的に担当者を明確にする。 ・総合支援担当者会議を定期的開催し、ケース検討を含め対応方針を協議し、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。 ・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構築する。

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)

戦略目標	成果測定指標	新規	単位	ウエイト (R2)	R1実績値	R2	R3目標値	ウエイト (R3)	中期経営計画 (R3～R7)		R3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
						目標値 実績値 〔見込値〕			R3目標値	最終年度 目標値		
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	17.1	10.0	—	—	—	—	—	—
						25.8						
効率性の向上	施設維持費・光熱水費の節約率		%	5	49.1	10.0	—	—	—	—	—	—
						26.7						
⑤ 健全性及び効率性の向上	補助金比率の削減 (補助金÷経常収益)	☆	%	—	(80.6)	— (85.3)	↓90.0	10	—	—	・令和2年度受託していた旧あいりん 労働福祉センターの施設管理事業を 受託できないことが決定したことによ り、委託収益が激減することが想定 される。 ・委託事業がないと想定したR2年度 比率は、93.7%となる中、自動販売機 の増設など、新たな収益事業の検討 を進めるとともにサービスの維持・向 上を図りながら、事務費等さらなる経 費(補助金支出)削減に努めることに より、補助金比率90%の目標達成 を目指す。 ・仮移転で新施設の管理運営を効率的にす ずめ、効果的な予算執行を行いつつ、収益の 増加を図る。 ・自動販売機の増設により収益の増加を図 る。 ・自主財源の確保を図るため、新たな収益事 業等の検討を進める。	

【凡例】

- ・☆はR3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2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)	237	令和2年4月から令和3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
<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。今後の安定的就労へつなぐため、受講者に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。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、・大変満足26件 11% ・満足208件 88% ・無回答3件 1% で、回答者237件中、大変満足、満足を併せると234件の結果を得た。</p>	<p>(結果を踏まえ実施した取組)</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、「就職活動講習会」を開催 ・履歴書・職経歴書の書き方 ・面接マナー ・就職活動の方法 等について実施。 個々の労働者の効果的な就職活動の支援に努めた。</p> <p>(今後実施予定の取組)</p> <p>令和3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。 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3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
技能講習資格取得満足度	面談・電話・ハガキによる聞き取り調査	技能講習受講終了後、3か月を経過した者	年間300	令和3年7月より

■ 目標値未達成の要因について

〔1〕

R2年度の 成果測定指標	単位	R2年度の 目標値	R2年度の 実績値〔見込値〕
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】	%	61.0	50.3

未達成の 要因と分析	<p>コロナ禍により、建設工事も延期や停止といった事態となり、日雇労働の求人は、前年比3割減の状況が続いている。受講修了者からの聞き取りによると、感染者数の増加等の影響を受けやすく、月々の就労日数は極めて不安定な状況であるとの報告が多く寄せられている。職種転換を希望する受講者では、コロナ禍によりとりわけ夏場以降、就労困難者が清掃等の分野に流入し、就職活動は厳しさを増している状況が続いている。また、携帯電話を所持しない者にとっては、採用に際して不利になる影響が高まったため、安定的雇用への誘導が難しくなっている。</p>
-----------------------	---

今後の 改善方策	<p>引き続きコロナ禍の影響が懸念される。建設関係求人はR2年度以上に減少しており、失業者が増えることも懸念される状態である。大阪万博のインフラ整備工事の本格化に伴う労働市場の改善が期待される。R3年度は、建設業の動向を見つつ、コロナ禍でも需要のある運搬・梱包業などへの誘導も視野に入れ、安定就労に向けた支援を今まで以上に強化していく。</p>
---------------------	--

〔2〕

R2年度の 成果測定指標	単位	R2年度の 目標値	R2年度の 実績値〔見込値〕
職員研修の開催	回	22	18

未達成の 要因と分析	<p>緊急事態宣言により他機関主催の様々な研修が中止となった。再開後も、新型コロナウイルス感染防止のため参加人数を大幅に減少させており、受講申し込みをしても抽選等により受講できなかった研修が多くあった。特に相談・スキルアップ研修については、5回計画していたが、すべて中止または抽選により受講がかなわなかった。</p>
-----------------------	--

今後の 改善方策	<p>令和3年度は、新中期運営方針(令和3～7年度)において、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、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。</p>
---------------------	--

法人名

公益財団法人西成労働福祉センター

■ 成果測定指標変更（廃止）希望の理由について

〔1〕

●変更前

R2年度の 成果測定指標	単位	R2年度の 目標値
就職率	%	80

●変更後

R3年度の 成果測定指標	単位	R3年度の 目標値
雇用条件の向上を図った 求人の紹介件数	件	1,200

成果測定指標の
変更（廃止）を
希望する理由

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。2019年度から早朝の窓口紹介を実施し、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がってきた。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、窓口紹介による契約求人へ「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。

〔2〕

●変更前

R2年度の 成果測定指標	単位	R2年度の 目標値
安定就労率	%	61.0

●変更後

R3年度の 成果測定指標	単位	R3年度の 目標値
就労ナビ・センター紹介による 安定的雇用就職件数	件	17

成果測定指標の
変更（廃止）を
希望する理由

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日以上雇用されるよう誘導し、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、4年目で前中期運営方針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。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。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っていないため、就労意欲を継続させ、定着させるには、何れ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「就労ナビ・センター紹介による安定的雇用就職件数」を新中期運営方針の成果測定指標とし、R3年度は17人、R7年度には25人の安定的雇用を目標とする。

■ 成果測定指標変更（廃止）希望の理由について

〔3〕

●変更前

R2年度の 成果測定指標	単位	R2年度の 目標値
職員研修の開催	回	22

●変更後

R3年度の 成果測定指標	単位	R3年度の 目標値
就労支援・事業所支援に 関する資格の取得(累計)	人	5

成果測定指標の
変更（廃止）を
希望する理由

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。

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。

〔4〕

●変更前

R2年度の 成果測定指標	単位	R2年度の 目標値
利用者カードの普及	枚	500

●変更後

R3年度の 成果測定指標	単位	R3年度の 目標値
他機関連携	件	85

成果測定指標の
変更（廃止）を
希望する理由

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、よりの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。

■ 成果測定指標変更（廃止）希望の理由について

〔5〕

●変更前

R2年度の 成果測定指標	単位	R2年度の 目標値
健全性の向上	%	10.0

●変更後

R3年度の 成果測定指標	単位	R3年度の 目標値
健全性及び効率性の向上	%	90.0

成果測定指標の
変更（廃止）を
希望する理由

これまで、補助金の効果的・効率的運用に努め、その節約率を指標に設定してきたが、80%以上を人件費が占める中、補助金の効果的な運用だけでは、限界がある。そのため、R3年度からは、補助金以外の自主財源の確保に次なる目標を設定し、補助金比率の削減を指標に変更する。

〔6〕

●変更前

R2年度の 成果測定指標	単位	R2年度の 目標値
効率性の向上	%	10.0

●変更後

R3年度の 成果測定指標	単位	R3年度の 目標値
廃止	—	—

成果測定指標の
変更（廃止）を
希望する理由

施設維持費、光熱水費の節約については、引き続き努力するものであるが、必要経費としての光熱水費の節約には限界がある。また、施設維持費については、新型コロナウイルス感染拡大防止のための排煙窓の頻繁な開閉による修理や、地域特有の異常な施設利用による修理が後を絶たないため、引き続き節約には努めるものの指標としては、廃止する。

■ 令和2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	R2年度の実績値(見込値)	R3年度の目標値
補助金比率の削減	%	85.3	90.0

〔2〕

成果測定指標	単位	R2年度の実績値(見込値)	R3年度の目標値
/			

<p>マイナス (現状維持) 目標の考え方</p>	<p>令和元年度から令和2年度まで受託していた旧あいりん労働福祉センターの施設管理事業を受託できないことが決定したことにより、委託収益が激減することが想定される中、新たな収益事業の検討を進める。</p> <p>現在設置している自動販売機4台に加え、道路に面する側等への3台の増設を行う。</p> <p>また、地域労働者のおかれている厳しい雇用状況下に対する新たな支援を検討し、新しい事業の取り組みを検討し、収益の確保とともにサービスの維持・向上を図りながら、事務費等さらなる経費（補助金支出）削減に努めることにより、補助金比率90%を達成する。</p>
--	--

<p>マイナス (現状維持) 目標の考え方</p>	/
--	---