

I 職業紹介事業

地域求職者の雇用環境の向上に向け、求人者からの適切な求人申込みにもとづき、受理したすべての求人について大型モニターや窓口掲示を通じて労働条件を明示し、就労のマッチングを図った。事務所東側に設けられている駐車場では、空き情報等を提供することで、公平に求人場所を提供する等、職業紹介の円滑化に取り組んだ。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により減少していた求人数が、対前年度比では回復傾向となったが、生活福祉資金が特例拡大された影響から、契約求人や一般求人への紹介数は減少した。その一方で、地域には、複合的な生活課題を抱えている就労困難者やコロナ禍での失業を含む失業者が流入し、多様な支援が必要となった。また、求職者の高齢化も重なり、働き方も多様化が進んでいる。こういった多様化に対応するため、建設業等の日雇就労だけでなく、警備業・清掃業・介護業・運輸業・倉庫業に関わる就労、1日2～3時間程度の短時間就労、週1～3日程度の就労等求職者ニーズに沿った多様な職種の求人開拓を行い、すべての求職者に再チャレンジ可能なサポート体制を整えた。

また、中小建設業者からの求人が多数を占めるあいりん地域においては、宿舍環境の整備等の雇用条件の向上に向けた取組みが遅れている求人者も多い。地域において「魅力ある職場づくり」に向け、雇用条件の向上が図られるよう、求人者の雇用管理改善の取組みを促進した。また、改善が図られた雇用条件を分かりやすい用語を用いて発信し、積極的な広報活動に努めた。

求職者に対しては、丁寧に求人内容を説明し、職歴や資格・希望職種等のニーズ把握を行い、求職者に寄り添った継続的・包括的な相談を進め、一層の適格者紹介の推進や「伴走型支援体制」の構築を図った。

上記の取組みにより、経営目標である窓口紹介による契約求人「雇用条件の向上を図った求人」の紹介延べ数は1,230人となり、本年度目標の1,200人を達成した。

1 職業紹介

(1) 早朝の現金求人（現金払いの日々雇用）等

① 早朝窓口紹介による現金求人

早朝5時から事務所において業務を開始し、大型モニターや窓口掲示により雇用条件を明示するとともに、求職者のニーズを聞き取りながら「就労支援システム」※を活用し、紹介票発行につなげた。また、待合場所に求人者を呼び込むことで、求職者の利便性を向上させた。さらに広報を通じ、早朝窓口利用者の増加を図り、適格者紹介の充実に取り組んだ結果、昨年度比で18.6%増の191件の紹介を行った。

※「就労支援システム」とは、サーバーにより求人情報を集中管理し、その情報を仮事務所内のサイネージ（テレビモニター）にて表示し、求職活動を促すもの。また、求職者の相談内容や紹介先情報も一元的に管理可能となるシステム。

② 事務所周辺の相対方式※(現金・契約)による直接募集求人の労働条件明示支援

求職者が雇用条件の把握をスムーズに行えるよう求人者に対し、センターへの登録と求人申込みの促進を行った。この結果、地域求人の約7割の求人者からの求人を受理した。求人を受理した求人者には、求人票や求人票(控)A3版を交付し、雇用条件の明示支援を行った。

[第1表—1～8、図表①～⑤]

※「相対方式」とは、求人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、センターに求人申込みをしている求人事業者を指す。

(2) 窓口紹介による契約求人(30日以内の雇用)

事務所において、契約求人を大型モニターと窓口に掲示している。

求人者の特色、求人内容や就労場所への経路等を求職者へ分かりやすく説明し、雇用条件の向上が図れた求人事業所の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た。

「雇用条件の向上が図れた求人」に紹介した求職者の延べ人数は1,230人となった。また、事務所内で求人担当者と求職者との面接場所を設けている点等を求人者に説明し、窓口での適格者紹介のメリットを理解してもらうことで利用を促し、求人の窓口集約化を図った。

[第2表-1、第2表-1-②、図表⑤・⑥]

(3) 窓口紹介による現金求人

窓口に来所する求職者から、現金求人への要望が多いことから、求職者の就労実績を把握し、「就労支援システム」を通じて、求職者のニーズに応じた紹介を行った。

[第2表-2]

(4) 窓口紹介による一般求人(30日を超える長期の雇用)

職種転換や短時間就労等の多様化した求職者ニーズにも応えるため、紹介窓口前に一般求人専用のモニターを設置し、求人内容の明示強化を図った。

また、一般求人は遠方の求人者が多く、窓口への来所が難しいことから、ホームページ上の「求人の申込方法」を全て見直し、分かりやすい解説を加えることで簡単に求人申込ができるように改善した。

[第3表]

(5) 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)の求職者ニーズは、就労意欲や体力面の個人差もあり、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である。このため、清掃業や倉庫業等、ニーズに沿った多様な職種の求人開拓を行うことで、求職者個人の希望に応じた求職相談、就労支援につなげた。

また、就労機会が減少し、生活に困窮している求職者には、申込みを受けて高齢者特別清掃事業(登録制)の輪番紹介を行った。

① 高齢者窓口紹介

求職者自身の体力や経済状況等を聞き取り、警備業や介護業等、それぞれの能力や状況にあった紹介を行った。

また、センターを介さず就労してきた求職者に対しても「利用者カード」※を発行することで関与を強め、よりの確な紹介を推進した。

[第5表、図表⑦]

※「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)」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・

シェルター清掃) 別に輪番紹介を行い、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2年度同様に、前日に翌日分の輪番紹介を行った。

なお、不就労分の追加求人や新型コロナウイルス感染対策による就労場所の変更等について、大阪府、大阪市やNPO 釜ヶ崎支援機構と調整を図り、広報等を適宜行った。

新型コロナウイルス感染症への感染防止対策として、日々紹介時には、求職者同士のソーシャルディスタンス確保、待合の換気、カード非接触による紹介方法、マスク着用の注意喚起を行った。また、登録(更新)時においても、これまで聴き取っていた内容を事前に申込者が記入することや写真撮影時における2名体制での撮影方法に変更することで受付方法を見直し、混雑の緩和を図った。 [第6表-1~2、第7表、図表⑦・⑧]

(6) 「求職者」の開拓、「求人情報」等の提供

地域で求職活動を行っている求職者について、地域の支援団体等と連携し、求職者の情報収集を行った。

窓口求人一覧表や窓口紹介の流れ等のチラシを支援団体に掲示依頼することで、求職者の来所を促した。また、地域の各支援団体や生活困窮者自立支援法にもとづく事業の実施窓口に出向き求職相談を行った。

広報においては、分かりやすい用語を用い、ホームページ等で積極的に外部に求人内容等を発信した。また、YouTube チャンネルを開設し「日雇労働のはじめかた」等を配信し、来所した求職者に適格者紹介を行った。

2 求職相談

(1) 一般求職相談

令和3年度は、「利用者カード」と「就労支援システム」の活用に加え、技能講習受講者に求職相談を行った。また、センターを介さず就労してきた求職者及びセンターを知らない新規流入者を対象として、9月9日(木)及び2月3日(木)にNISHINARI 就職応援フェア※を開催した。希望者全員が参加できるように工夫し、参加を希望した計29名全員に求職相談を行った。参加者のうち、求人者との面談を希望した求職者には面談を実施した。併せて、就職に必要な「履歴書の書き方講座」も同時開催した。

同フェアで就職を希望し採用に至らなかった参加者に対しては、再度求職相談を行い、問題点や課題等を話し合った。生活上の問題点や課題等で対応が困難なケースは他機関と協働し、その問題の解決を図った後に、再度窓口求人の案内、ハローワーク求人情報提供サービスの求人を案内、履歴書の添削や就労支援ナビゲーターへの誘導等を併用することで継続的に求職相談を行えるように取組んだ。また、同フェアの開催に際し、大阪市西成区役所から後援、「住まいとくらし緊急サポートプロジェクト OSAKA」、「認定NPO 法人ビッグイシュー基金」や「萩之茶屋地域周辺まちづくり合同会社」から協賛を新たに得ることができ、地域団体と協働して求職者を応援する枠組みができた。

さらに、西成区民ホールで開催された「住まいとくらし緊急サポートプロジェクト OSAKA」が主催する相談会に2度参加し、計12名の出張求職相談を行った。 [第4表]

※ 「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、事業所座談会を共催することで、センターに登録している求人者を集め、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) 高年齢者求職相談

高年齢者は、内的・外的要因により、職業選択の幅が狭まる傾向にある。求職者には、本人の状況を聞き取り、ニーズに沿った多様な求人の分野で就労し、活躍できるよう「就労支援システム」の履歴データ等を活用し、警備業や清掃業等の求人に必要な履歴書の作成等、一人一人に寄り添った支援を行った。

なお、特掃の申込者のうち、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うことで、特掃以外の就労についてより踏み込んだ求職相談を行った。

また、特掃の紹介を継続してきたものの、さらなる体力低下等の理由により、特掃就労も難しくなってきた求職者へは、本人の希望を聴き取るとともに、雇用主である NPO 釜ヶ崎支援機構と複数回にわたって情報共有や調整を行う等、丁寧な対応を行った。 [第7表]

3 事務所の駐車場を中心に求人者の指導及び就労経路の正常化促進

事務所の駐車場及びその周辺で求人募集している求人者に対し、日雇雇用保険の手続きを主とした求人受理の適正化を図ることを目的として指導をさらに強化し、求職者が安心して就労機会を得られるよう適正な職業紹介を行った。

事務所を利用する求人者に対しては、利便性のある駐車場を提供するため、すべての駐車位置に求人者を割り当てるのではなく、利用度の高い求人者を割り当て、残りをセンター枠として自由に駐車できるようにした。また、待合場所を「有効で便利にマッチングできる場」として利用してもらえよう働きかけた。

駐車場周辺や地域で募集活動を行う求人者に対しては、駐車場と窓口紹介の利用を勧奨するとともに、日雇求人の募集要件を満たさない未登録の求人者等には、助言や登録指導等を行ったうえで、求人数及び求人状況の把握に努めた。

労働条件の違反等が判明した求人者には、速やかに問題解決に向けた対応を行い、適切な雇用契約を締結するよう促した。

訪問・電話・文書を通じて事業実態を把握し、求職者に確かな求人や事業所の情報が提供できるよう求人内容の確認を行い、その上で、雇用条件や事業所の特徴、宿舍の情報やアピールポイント等の情報を可視化した専用モニターを待合場所に設置し、マッチングに向けての活用を図った。 [第8表-1~6]

(1) 事業所指導

① 事業所懇談会

今年度も昨年度に引き続き、十分な広さの会場確保や三密回避等の新型コロナウイルス感染防止対策が困難と判断し中止とした。

しかし、関係機関や事業主とのつながりの機会を継続させるために、代替イベントとして、事業主セミナー「既に始まっている！建設業で外国人が活躍する方法」を11月22日(月)に開催した。

YOLO JAPANから講師を招き、事業主が抱える外国人雇用に関する懸念や不安材料を払拭するための方法等について、対話形式を用いた講演を行った。また、大阪労働局、大阪府、日本年金機構から提供された外国人労働者に関する資料の周知も併せて行った。

4事業所4名が来場した他、初の試みであるウェブ形式には2事業所や大阪出入国在留管理局等の関係機関等7名が視聴参加した。

② 事業所座談会

7月に「採用ご担当者様必見！はじめての外国人雇用必勝セミナー」、9月に「長年働いてくれた高齢労働者になにかよい道は…?」、2月に「今こそ活用！知って得する制度や助成金」というテーマで開催し、延べ21事業所23名が参加した。

また、コロナ禍での対応として、オンラインによる外部配信を実施し35名が視聴、併せて、マスメディアの取材を通し、外部への情報発信を積極的に行った。

③ 雇用管理改善の促進

中小規模の事業所を対象に、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、労働条件の改善、福利厚生面の充実や助成金の活用等を目的に、その専門職である特定社会保険労務士に職員が同行し、求人者への訪問を4事業所に実施した。

労働条件通知書や36協定の作成方法等、基本的な書類のアドバイスの他、コロナ禍の影響で仕事が減少し、給与が少なくなった従業員がもらうことのできる給付金がないか等の相談に対応した。

④ 登録事業所への調査

過去1年間（令和2年10月1日から令和3年9月30日）に現金求人・契約求人を行った登録事業所135社を対象に電話やFAX等で実態調査を行い、事業状況、求人動向や宿舍の状況等を聞き取った。

今年度の調査では、昨年度と比較して仕事量が「増加した」と回答した求人者が前年比で+16.5ポイントと一見回復の兆しが見えたように思えるが、これは昨年度に大幅に落ち込んだ仕事量から少し元に戻りつつあるので「増加した」と捉えているだけであり、「横ばい」も前年比+12.8ポイントとなっていることから、かなりのバラツキがあるのがわかった。

また、重点項目として、新型コロナウイルス感染症が事業所に及ぼした影響や人材確保のための取組みも聞き取りを行った。〔第8表-7〕

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

求人者には、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徹底し、今年度は125社が更新していることが確認できた。併せて、関係機関と連携し、文書送付や事業所訪問を通じて、健康保険日雇特例の適用促進を図り、本制度が定着するよう努めた。

また、建設労働者の退職金制度として作られた建設業退職金共済制度の加入状況の把握、これらを通じて、労働条件違反等がある求人者に対する助言や指導を行うことを通し、人材確保の支援を実施した。

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、求人担当者に求人受理の際に使用する専用カード（求人担当者カード）の交付を行った。

今年度は、117名分を配付し、地域で募集活動を行う求人担当者の適正化を図った。

(2) 就労正常化の促進

① 就労正常化促進特別指導

早朝5時からの業務開始に伴い、事務所の駐車場及びその周辺において、雇用条件の明示や適正な労働契約の締結等を図るため、就労あっせんの正常化を促進する取組みを実施した。特に、駐車場周辺で募集活動を行う求人者に対しては、駐車場の利用や窓口求人利用を促

進した。地域で日雇求人募集要件を満たさない未登録の求人者等には、助言や登録指導等を行ったうえで、求人数と求人状況の把握を行った。

また、月に1～2回は上記の他に重点項目を設定し、求人動向や賃金額の把握等を含め、適切な指導を行うとともに、コロナ禍が影響し、回復の見込まれない求人者には、経営状況が悪化しないように事業者向け・労働者向けの助成金や給付金等の活用を勧奨し、回復傾向のある事業者に対しては、窓口求人利用と雇用条件の向上を提案し、人手不足の解消に協力した。〔第8表-1〕

② 求人事業所調査

事務所の駐車場において、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った。更に、週に2回、求人事業所調査指導日を設定し、駐車場とその周辺で指導を行った。

建設労働者の雇用の改善等に関する法律にもとづく募集方法、窓口求人利用促進や夏場の熱中症対策や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求人者への指導等を実施した。また、日雇求人募集要件を満たさない等の求人者が判明した場合には、直ちに指導を行った。

また、昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染防止対策を事務所や宿舎で継続してもらおうと依頼するとともに、大阪市の協力を得て、大阪市内に宿舎を構える事業所でワクチン接種券の届かない従業員に対する支援を行った。〔第8表-1〕

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求人の確保や近年求人実績がない求人者への求人の掘り起こしを行うよう努めた。

とりわけ、技能資格取得者、建設業以外の産業への職種転換希望者、建設業未経験者の受け入れ先の求人開拓を行った。

紹介窓口に来所する求職者や技能講習受講者、総合支援※の求職者はもちろんのこと、コロナ禍の影響等で仕事を失い地域に求職に来る新たな層のニーズにもマッチした求人開拓を実施した。

産業別では、建設業77社、福祉サービス業30社、倉庫業21社、製造業20社、清掃業18社、運輸業12社、警備業12社、その他12社で合計202社を訪問した。

〔第8表-1～2〕

※「総合支援」とは、緊急支援・就労支援・技能講習等を組み合わせた多面的な支援、他機関との連携も含めた包括的支援をいう。

(1) 新規開拓

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や総合支援を必要とする求職者の就労機会を確保するため、人材を確保したい求人者側のニーズと就労の機会を増やしたい求職者側のニーズのマッチングが求められている。

そのため、新たにハローワーク求人情報提供制度を活用した他、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い、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求人者の開拓を行った。〔第8表-1〕

(2) 雇用勧奨

① 雇用勧奨

近年求人実績のない求人者や、地域から日雇労働者を雇用しているが窓口利用をしていない求人者に対し、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った。

一般求人を受理した求人者や新規求人開拓で登録を行った求人者に対して、継続して雇用勧奨を行った。 [第8表-2]

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、短時間就労可能な求人者や建設業以外の清掃業・警備業等の求人者に対し、事業所への訪問や文書等により、求人開拓・雇用勧奨を行った。

[第7表]

Ⅱ 労働福祉事業

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・生活身上相談、労働者援護など、就労支援の一層の充実を図った。

「利用者カード」から就労履歴や資格の取得状況、各種相談の利用状況などを横断的に把握し、「就労支援システム」により、相談者にあった就労支援を行った。

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た。

1 賃金等労働条件に関する相談

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った。

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んだ。

また、法令違反の疑いや相談が多い事業所には、事業所指導・訪問を行うなど、問題の解決に取り組んだ。

さらに、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とともに、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った。

令和3年度は、コロナ禍で、緊急事態宣言で現場が止まった影響などにより、労働相談件数が抑制された。労災相談、一部の生活身上相談なども同様に減少した。〔第9表-1〕

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った。

また、立替貸付期間中に生活上の問題点を聞き取り、労災治癒後に安定した就労・生活が送れるよう、必要な支援を行った。

(1) 労災相談

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った。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、注意喚起を行った。

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、利用勧奨を行った。〔第10表〕

(2) 事業主証明の請求並びに代理請求に係る連絡調整事務

昨年度に比して15.2%の増加となった。〔第10表〕

(3) 労災休業補償給付の立替貸付

労災休業期間中の労働者の生活の安定を図り、治療に専念してもらうため、日々貸付3,126,000円（延貸付日数689日分）、一括貸付105,673円、合計

3, 231, 673円の立替貸付を行った。

立替金の差額精算1, 927, 626円と合わせて取り扱い合計は126件、5, 159, 299円であった。

貸付人数は前年度に比して8人減の5人で、取扱金額は39.6%の減となった。

〔第10表、第11表〕

(4) 労災立替貸付債権の保全（貸付金の管理、回収）

傷病・通院の確認、労働基準監督署との連携に努め、3, 096, 673円の立替債権の回収を行った。

〔第11表〕

(5) 労災休業者の就労自立への支援

労災治癒後、円滑に就労生活に復帰できるよう、立替貸付期間を活用して、権利回復に向けた助言を行った。住民票の回復、マイナンバーカードの発行、銀行口座の開設、債務問題の解決、年金受給資格の確認、健康保険の加入、建退共の加入、居住の安定化など、多面的な支援を行った。

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、職業紹介・求人開拓機能と連携を図り就労に結び付くよう支援に取り組んだ。

(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った。軽度の場合、労働者の求めに応じて傷テープ・軟膏を配付した。

〔第12表〕

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った。特に、就労開始前には自主的な血圧測定を薦めた。

〔第12表〕

(2) 生活身上相談

① 総合受付による支援

事業案内を作成し、簡易宿所及び関係機関の協力を得ながら地域労働者に広く周知することにより、何らかの困難に直面した際にセンターへ来所するよう誘導した。

「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を図った。

また、2012年度からの「利用者カード」の発行件数は6,994件となり、2021年3月末日の時点での蓄積データのうち、10項目についての「まとめ」を行った。(概況報告)

センター単独では解決できない多様な相談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、総合的な支援を図る必要がある。

このため、センター内に地域連携窓口を設け、対外的に担当者を明確にした。また、総合支援担当者会議を定期的で開催し、ケース検討を含めた対応方針や継続的な支援・アフターフォローについて関係機関との協議を進めた。

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、よりよい連携のあり方を構築していった。

令和3年度は、就労困難層からの新規相談の減少と新規支援の減少は、ほぼ同一水準となった。一方、新規他機関連携件数は前年比29.4%減と減少幅が大きくなった。

コロナ禍の厳しい雇用関係において、住居費・一時金などの生活困窮者自立支援制度の活用や生活保護制度等の対応が優先された結果、生活困窮者支援等機関である「白雲寮」や「どーん!と西成」など、他機関からの就労相談の依頼が減少した。

そのような中、ゴールデンウィーク期間が長期にわたったため、コロナ禍の就労・生活に困難を抱える方に対して、求職等の相談を行った。相談者の宿泊支援については、大阪府簡易宿所生活衛生同業組合と大阪市福祉局自立支援課との連携により対応した。

また、萩之茶屋地域周辺まちづくり合同会社はぎまち不動産との共催で、9月からセンター1階フロアにて、住宅確保要配慮者に対して「住まいの相談会」を実施している。

〔第9表-1～3、図表⑨〕

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し、労働者保護の観点から対応力の向上を図った。

〔第13表〕

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った。

令和3年度は、新型コロナワクチン接種券の取り寄せや住民税非課税世帯等に対する臨時特別給付金に対する問い合わせに対して、この機会に住民登録を行うよう働きかけ・支援を強化した。

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った。

ウ. 労働力の維持・回復のため、健康保険証の取得にともなう相談を行った。

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った。

オ. 各種免許証・技能講習修了証を紛失した労働者からの再発行の相談と手続き援助を行い、就労機会の拡大を図った。

カ. 住居の安定を求める相談

キ. 尋ね人、落とし物、所得証明等に関する相談

(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、多様な労働者援助を行った。

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った。

また、大阪府簡易宿所生活衛生同業組合・サポータティブハウス連絡協議会からの協力を得て、無料宿泊提供を行った。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染防止対策のため、三徳寮が一時閉所されたことが影響し、短期宿泊援助や労働者疾病予防援助の件数が減少した。〔第12表、第14表〕

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った。〔第12表、第14表〕

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った。〔第12表〕

Ⅲ 技能講習に関する事業

地域労働者は、不安定な就労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られないことが少なくない。

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。

近年、現場での安全対策の強化に伴い、資格証の提示・提出が義務づけられ、資格取得へのニーズはさらに高まっている。また、地域からは技能講習事業が就労自立支援策として期待されている。受講の利便性の高い財団施設内で見学可能な講習の実施や、受講相談の増加を図るため、広報・啓発を強化している。さらに、仕事の都合で平日に受講申込が困難な希望者のために、月1回土曜日受付を行っている。

令和3年度は、新型コロナウイルス感染防止・三密対策等を引き続き実施し、厚生労働省に提出した技術提案書にもとづき、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すべく、円滑な事業の運営を図った。

厚生労働省に提出した提案書に基づき、59科目460名の募集に対し、申込者は46科目428名、選考は46科目337名で、受講者は39科目281名で修了者は273名となった。就労支援ナビゲーター又はセンターの紹介により「1か月以上の雇用及び期間の定めのない雇用」に就いた人数は17人となった。〔第15表-1～2、図表⑩〕

1 スキルアップ・安定的雇用をめざした講習

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、経験を重ね有技能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。

就労に結びつく効果的な技能講習の取得を支援することにより、技術や安全意識などを高め、就職・就業率の維持・向上を図った。

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った。

令和3年度は、コロナ禍で求人減少が続き、受講相談が伸びなかった。緊急事態宣言による講習中止や、講習機関の密対策による受講人数制限の影響を受けた。このため、受講を希望する労働者の要望に応えるため、随時募集に切り替え受講希望者を確保した。

また、安全帯の規制に関する政省令・告示の改正によりフルハーネス型墜落防止用器具安全帯特別教育の受講希望が事業所や労働者から多数寄せられ、臨時開催を実施した。

(1) 建設業務関係技能講習

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 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 ローブ高所作業特別教育 | |
| ニ フルハーネス型墜落防止用器具安全帯特別教育 | |
| ホ はい作業主任者（新規） | |

（※ ②は2コース）

（2）運輸業、製造業関係等技能講習〈建設業務にも有効〉

- | | |
|---------------|-------------------|
| 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 5 t 未満） |
| e 床上操作式クレーン | |

（※ ②は2コース）

2 職種転換・安定的雇用をめざした講習

受講者の中には、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、講習計画数 2 割以上のサービス産業系講習科目を設定。介護、清掃、造園、運搬・包装、パソコン等、サービス産業系 15 科目 92 人の受講を目指した。また、介助者入門講習、重度訪問介護従事者養成研修講座、運搬・包装業務体験講習の 3 科目を新設した。

受講希望者には、就職活動やそれに伴う困難を共有しカウンセリングを実施した。免許取得後の就職先を内定できるよう支援を行い、令和 3 年度は、大型自動車運転免許の取得者が就職につながった。

〔第 15 表－2〕

（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、被介護者等の搬送など、安定的雇用をめざす者に対して実施した。

- | | |
|---------------|---------------|
| 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 | |

（2）介護業務関係職種転換講習

① 介助者入門講習

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った。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した。

令和 3 年度は、修了者 1 名が重度訪問介護従事者養成研修講座を受講した。

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、体験講習を計画したが緊急事態宣言のため講習が中止となった。

③ 介護職員初任者研修

近年、介護などの福祉分野の雇用が注目され、地域労働者にもヘルパーや施設介護などへの希

望が高まっており、体験講習修了者を対象に、初任者研修を計画したが、体験講習が中止となったため実施を見送った。

④ 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った。訪問介護スタッフとして就労が決まった受講者には、携帯電話を購入するまで事業所との連絡仲介を実施し、職場定着支援を行った。

(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た。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につなげたが、コロナ禍で求人減少が続き、受講相談が伸びなかった。チェーンソーは希望者があったが、実施決行人数に満たなかった。

② チェーンソー・伐木特別教育追加講習

伐木等の作業に関する教育内容が変更され（平成31年2月14日公布、令和2年8月1日施行）、修了者であっても新たに追加講習を受けなければ、施行日以降に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、受講へ誘導した。

(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せ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を計画したが、相談はあったものの仕事の都合が付かず受講に至らなかった。

① 建設機械等習熟コース

② フォークリフト等習熟コース

(5) 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を計画したが、緊急事態宣言の影響で講習が2回中止となった。追加開催するも受講者が伸びなかったが、センター施設内で講習を行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ことで、5名が清掃で安定的雇用の就労につながった。

(6) ベッドメイキング講座

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、実技は大阪府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した。

緊急事態宣言の影響で講習が1回中止となった。インバウンドの先行きが不透明で受講者が伸びなかったが、1名が病院清掃で安定的雇用の就労につながった。

(7) パソコン講座

パソコン操作技能を身につけ、カウンセリングの受講をセットにすることで、履歴書や職務経歴書の作成を支援し、就職活動・面接を少しでも有利に（心構えや自信を含め）進めることを目

指した。

また、介護業務や清掃業務、物流や倉庫内作業、建設業での職長クラスで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った。

講習は、初級コース2回、中級コース1回を実施した。修了者から練習用のパソコン設置やパソコンをもう少し学びたいという要望が多数寄せられ、次年度の新科目設定の参考にした。

(8) 運搬・包装業務体験講習

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た。清掃や介護分野以外の職種での就労支援として新設したが、緊急事態宣言の影響で講習が中止となった。計画を見直し、追加開催を実施し、ピッキングと袋詰め作業で就労支援を行い2名が安定的雇用の就労につながった。

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した。

また、関係機関や地域の支援団体とも連携し、受講者の安定的雇用を目指した。〔第16表〕

(1) 受講相談

受講相談は、単なる要件確認の場ではなく、受講者との信頼関係を築く重要な場であり、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ことにより、その後の継続した就労支援の成否を握る鍵となる。

令和3年度の相談件数は、前年度比で2.2%減となったが、ホームページを通じた受付状況の確認や案内が浸透し、コロナ禍の影響で組織だった連携が困難な中、関係機関のスタッフと個別に協力し合い受講につなげた。

連絡票の更新調整を通じて就労支援ナビゲーターとの連携強化を図り、受講者を「就職応援フェア」につなぎ財団求人への案内・誘導が一層浸透した。

(2) 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った。

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った。

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、就職活動講習会を実施した。

平成27年度より、カウンセラー資格を有するコーディネーターを配置し、常時対応することが可能となり、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ってきた。カウンセリングを重ねることにより、携帯電話のない労働者の就職活動のモチベーション維持や面接時の助言、電話を購入する計画の助言等で雇用につながった。また、求職活動を障がい者雇用枠での活動に変更する助言により雇用につながった。就職後の上司や同僚との連携や意思疎通の不安に対する助言を行い職場定着につながった等の事例があった。

カウンセリングを実施したケースについては、スーパーバイザー・カウンセラー・職員でケース検討を行い、相談者の理解を深め今後の支援に役立てた。

(3) 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 か月以上の雇用及び期間の定めのない雇用」への移行支援を行った。

職種転換型講習において、各種講習が開催中止やコロナ禍での採用倍率の高さ等による職場定着の不安が先立ち、相談への誘導が難しかった。しかし、財団求人簡易宿所での清掃で1名、就労支援ナビゲーターの紹介で清掃1名、運輸関係の運転手で2名が安定的雇用に関わった。また、カウンセリング、センター求職相談、就労支援ナビゲーター相談を経てハローワークの求人で安定的雇用に関わった。併せて就職応援フェアの相談者に、講習事業を活用した就労支援の提案を行った。

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、求職相談に誘導した。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った。

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い、安定的雇用につなぐ選択肢の充実を図った。

② 就労支援ナビゲーターとの連携

平成28年9月より、選考説明会でハローワークの求人票閲覧コーナーを設け、就労支援ナビゲーターが来所し、常用就職希望者に対し求職相談を実施し、ハローワークに求職登録を行うよう誘導している。

また、選考説明会後に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だ。

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った。 [第16表]

(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日以上就業した日が2月以上ある労働者の割合（就業率）は、年度修了者273人のうち5月から12月までの修了者149人の内78人で、52.3%であった。

受講相談者の就労状況等を聞き取り、就労の機会増大につながる科目の実施枠等を調整し（就業率）の達成を図った。就職・就業者数を講習科目ごとに整理して報告するとともに、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った。

(3) 事業主の人材ニーズと労働者のニーズ調査

事業主52件、労働者104件の聞き取りを行い、令和4年度の講習科目に反映させた。

[図表⑩]

(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、144名より回答があり、96.5%の139名より「資格が役に立った」との回答を受け、「資格が役に立っていない」と回答した受講者には、カウンセリングや就労支援ナビゲーターへの誘導を行った。 [図表⑪]

IV 広報啓発及び福利厚生事業

あいりん地域における当財団の役割、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が欠かせない。

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った。また、日雇雇用保険・健康保険・建退共制度の普及を図り、震災復旧工事や除染作業の事例に対応した労働安全啓発に努めた。

加えて、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した。

啓発の場としていた「萩之茶屋文化祭」は、新型コロナウイルス感染防止の観点から昨年に引き続き中止となった。

2 センターだよりの発行

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、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した。

令和3年5月は、自治体によるコロナワクチン接種券の発送により、接種の必要性や接種券の取り扱い・予約方法などの問い合わせが窓口に急増した。そのため、センターだより5月号で特集記事を掲載し、以降多くの方がワクチン接種に結びつくよう普及・啓発を行った。

広報誌 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」を発行した。また、事業所及び簡易宿所、関係機関などにも配布した。

年1回 6,000部

4 労働安全啓発相談

熱中症、感染症、除染作業、アスベストの健康被害など、労働安全の啓発相談を行った。特に、熱中症は命に関わる問題であるため、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た。

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」を開催している。6月は新型コロナウイルス感染防止の観点から中止したが、10月

は感染防止対策を徹底した上で実施した。

年各1回 6月中止・10月19日参加者 28名実施

(2)「たそがれコンサート」の開催

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「たそがれコンサート」を開催する予定であったが、新型コロナウイルス感染防止の観点から中止した。

令和2年度の中止時には、淀川工科高校吹奏楽部の1～3年生の生徒代表と丸谷先生から、メッセージを頂戴しセンターだよりに掲載した。令和3年度は、そのお返しと生徒さんとのきずなを深めるため、吹奏楽部へのメッセージ・投稿を呼びかけ、センターだよりに掲載し、冊子を贈呈した。

年1回 9月中止

V 収益事業等

1 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、飲料等の提供を安価で安心して受けられるように運営を行っている。

令和3年度、より利便性を図るため、駐車場に面した箇所に増設を行った。内1台のアイスクリーム販売については、夏期の暑さをしのぐため多くの労働者に利用された。

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、運営している。

2 その他事業

旧あいりん労働福祉センター外部の管理業務は委託を受けることができなかった。