

西成地域 日雇労働者等の

就労と福祉のために

第62号

令和5（2023）年度
事業の報告



応援しまっせ！あなたのやる気

公益財団法人 西成労働福祉センター

発刊にあたって

財団法人西成労働福祉センター（平成 25（2013）年 4 月に公益財団法人に移行）は、昭和 36 年 8 月に発生した第 1 次釜ヶ崎暴動を契機として、官民一体となって、あいりん地域における労働者の雇用の安定・福祉の向上と生活安定を図るため、昭和 37 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、10 月より業務を開始しました。以来、大阪府をはじめ関係行政機関、地域の諸団体各位のご支援とご協力をいただきながら、日雇労働者の拠りどころとして、半世紀以上の歴史と実績を積み重ねてまいりました。

昭和 45 年に建設された「あいりん労働福祉センター」の建物は、老朽化と耐震性が脆弱であることから閉鎖し、平成 31 年 4 月からは、南海高架下に建設された仮事務所で新たに早朝 5 時からの窓口紹介をはじめとする職業紹介事業を開始しました。

あいりん地域では、日雇労働者の高齢化とともに、複合的な課題を抱える生活困窮者や外国人などが流入し、多様な支援が必要とされています。「日雇中心の労働市場」から「多様化した労働市場」へと変化する中、当財団もこの変化に伴う新たな課題に対応した事業展開が求められています。

令和 5 年度は、「多彩なチャレンジができるまちの就労拠点」をめざし、変化する労働者ニーズにこたえるため、建設業だけでなく、清掃・介護・警備など多様な業種・働き方に対応した求人開拓の強化を行いました。さらに、開拓した求人情報に加え、会社情報などを収集し、新たに開設した「センターナビ」「LINE 公式アカウント」でその情報を幅広く、積極的に発信してきました。

また、求職相談にとどまらず、就労支援だけでは解決しない多様な課題を的確に把握するために、職業紹介・労働相談・技能講習と別々であった窓口を「総合相談窓口」として 1 本化し、センターだけでは解決できない課題についても、地域他機関との連携により、就労に導けるよう支援体制を強化してまいりました。

今後とも、あいりん地域において、当センターがより一層の役割を果たすべく、多様な地域労働者の就労機会の確保に向けた求人開拓、事業所指導、並びに安定就労に向けた技能資格の取得、労働相談等の業務の充実と施設の円滑な管理運営を行い、労働者にとって欠くことのできない頼れる存在となれるよう努めてまいります。

このたび、センターが令和 5 年度に実施した諸事業の概要を年報として取りまとめましたので、ご一読いただき、あいりん地域における労働者の就労と生活並びにセンターの事業についてご理解をいただければ幸いです。

今後とも、地域労働者の雇用の安定・確保に向け一層努力してまいりますので、産業界各位のご理解・ご協力並びに関係諸機関、団体の皆様の一層のご支援・ご指導を賜りますようお願い申し上げます。

令和 6 年（2024）年 8 月

公益財団法人 西成労働福祉センター
代表理事 小幡 斉

目 次

【事業報告】

I 職業紹介事業	
1 職業紹介	1
2 求職相談	3
3 求人者の指導及び就労経路の正常化促進	4
4 就労機会の確保のための求人開拓事業	7
II 労働福祉事業	
1 賃金等労働条件に関する相談	8
2 労災相談及び労災休業補償立替貸付事業	8
3 医療相談、生活身上相談、労働者援護	9
III 技能講習に関する事業	
1 スキルアップ・安定的雇用を目指した講習	12
2 職種転換・安定的雇用を目指した講習	13
3 適切な講習受講・就労に誘導するための取り組み	15
4 効果測定（事業所・受講者ニーズの把握）	17
IV 広報啓発及び福利厚生事業	
1 労働安全啓発及び広報事業	18
2 センターだよりの発行	18
3 労働者べんりちょうの発行	18
4 労働安全啓発相談	18
5 地域労働者のための福利厚生事業	18
V 収益事業等	
1 自動販売機事業	20

【業務取扱状況】

I 職業紹介事業	23
II 労働福祉事業	47
III 技能講習に関する事業	59
IV 参考資料	62
V 図表	63
VI その他	
事業・組織図	85
沿革	86

I 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た。

まず、あいりん地域で募集を行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、地域近郊の就労先への求人開拓等、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った。

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した。また、センター内に求人掲示及びその待合せ場所や時間が分かる地図を掲示した一方で、求職者が来所しなくても安心して職業選択や直接応募できるように、新たに求人情報サイト「センターナビ」を開設し、LINE公式アカウントとともに情報発信を強化した。

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、集中巡回指導を行った。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った。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した。

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確保し、労働力を維持できるための支援を行えるよう登録支援機関の申請を行い、令和5年11月に承認された。

これらの取組みを通じ、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年度から設置した総合相談窓口での求職相談等により、「地域での就労支援の拠点化」を進めた。

1 職業紹介

(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う登録事業所や定期的に求人募集を行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、受理した全求人の雇用条件を明示した。求職者には、総合相談窓口での求職相談等を通じ、マッチングの強化を図り、目標を上回った。

〔第2表-2〕

(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っているが窓口求人を行っていない登録事業者に対し、窓口への求人掲示の勧奨を強化した。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に専用モニターを設置し、求人内容の可視化を図った。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、その利用促進を図り、目標を上回った。

求職者には、総合相談窓口での求職相談等を通じ、向上した求人の内容を積極的に求職

者に説明したが、契約期間中の宿舍での拘束を嫌う労働者が多く現金就労を優先する傾向があり、窓口の現金紹介が8月以降継続的に20%前後の増加傾向となった一方で、窓口の契約紹介は23.0%の減少となった。その影響を受け、中期運営方針の「雇用条件の向上を図った求人」への紹介の年間目標数1,900人を達成することができなかったが、実績数は1,829人で昨年比4.8%の増加となった。

〔第2表-1〕

(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応えるため、求人開拓により新たに申込みが行われた求人を、紹介窓口前の一般求人専用モニターで明示を行った。また、職業選択の幅を広げるため、ハローワーク求人の活用も併せて行った。

求職者には、総合相談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い、安定就労先へのマッチングを図り、目標を上回った。

〔第3表〕

(4) 高年齢者職業紹介

「高年齢者等の雇用の安定に関する法律」による高年齢者(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おり、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化している。

このため、高年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、就労支援に繋げた。

さらに、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)の案内を行った。

① 高年齢者窓口紹介

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い、契約紹介・一般紹介はともに目標を上回った。

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年齢者に対しても、雇用している事業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)」等の輪番紹介

高年齢者となり、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)別に輪番紹介を行った。

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)、登録相談受付を行った。

また、早朝時間帯の就労となる仮センター作業員(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った。

労働力人口の減少や生活保護への円滑な移行により、紹介整理票の発行は減少傾向にあるが、輪番紹介は目標を上回った。

[第6表、第7表、図表⑦・⑧]

(5) 外国人求職者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った結果、14社の事業者から「雇用している」との回答があった。アンケート結果では、雇用されている労働者の在留資格はほとんどが技能実習であったため実習が終了した後も継続して就労できるように、雇用主に対して特定技能への在留資格変更をアドバイスした。加えて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承認されたセンターの活用方法を提案した。

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い、紹介できる求人を増やすとともに、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体制を整えた。

(6) 「求人情報」等の提供

窓口求人情報やその関連情報の提供に関しては、窓口利用案内やリニューアルしたホームページ「センターナビ」および「LINE公式アカウント」を開設し、その利用方法などについて訪問や会議等を通じて地域の支援団体に周知を行った。また、センターだより、地域施設にポスター掲示やチラシ配布等により求人者・求職者への広報を積極的に行った。

「センターナビ」では、登録事業者の求人や求人関連情報を可視化、また、雇用期間、職種、就業場所等で検索できる機能等を充実させることにより、求職者の希望に沿った求人情報等の提供を行った。この取組みにより、9月初めから3月末までの利用者数は、3,100人を超え、表示回数は6万7千回に及んだ。求職者からは求人内容についての問合せが増え、求人者からも好評を得ている。

2 求職相談

(1) 一般求職相談

「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支援を強化した。

また、NISHINARI 就職応援フェアを12月と2月に開催し、あらゆる求職者が就労に向け再チャレンジ可能な支援を実践し、「地域での就労支援の拠点化」を進めた。

コロナ禍からの回復により地域に足を運んで直接募集を再開し滞在時間を延長する事業所が見受けられたが、夏場の記録的な猛暑の影響などにより「屋外で継続して就労することが年々厳しさを増している」との声もあり、求職相談は16.8%の減少となったが、紹介票の交付数は907人で昨年比4.6%の増加となった。

[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、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) 高齢者求職相談

労働力人口の減少が進む中、高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」の申込み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、一人一人に寄り添った支援を行った。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がった。

また、「特掃」で就労を継続してきたものの、体力低下等の理由により、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う等、丁寧な対応を心掛けた。

なお、特掃の新規申込み者のうち、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った。こうした取組みにより、職業相談・相談記録ともに目標を上回った。

[第7表]

※「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、依頼をさらに強化し、求職者が安心して就労機会を得られるように取り組んだ。

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った。

日雇求人の募集要件を満たさない未登録の事業者には、助言や登録依頼等を行ったうえで、求人数や求人状況の把握に努めた。

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い、適切な条件等で雇用するよう促した。

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者の特徴、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った。また、収集した情報をセンター内に設置したモニターで可視化するとともにホームページで発信するなどマッチングに向けての活用を図り、目標を上回った。

[第8表-2]

(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行い、各事業者と行政機関の意見交換も実施する目的として、事業所懇談会を開催した。

その中で、「在留管理制度の概要について」「センターでの新しい外国人支援（登録支援機関）のしくみについて」「外国人労働者の職場定着のための助成金等について」の講演を

行い、19社1団体、25名が参加した。

実績 1回開催

②-1 事業所座談会

令和6年4月以降の職業安定法の改正内容・法改正に伴うセンターの求人方法などの変更点と令和5年9月に開始したセンターナビの利用状況と今後の方向性について提起し、本内容について事業所への周知及び意見聴取等を行った。参加者は、8社9名であった。

実績 1回開催

②-2 業界ルート開拓訪問

業界ルート開拓訪問は、高年齢労働者及び外国人・女性等への就労先として新たな業界へのルート開拓を図るため、事業所座談会を業界団体運営会議等に出向き開催することを目的とし、企画を行った。

業界ルート開拓訪問では、建設以外の事業者を新規開拓するため、一般社団法人大阪ビルメンテナンス協会、一般社団法人大阪府警備業協会や大阪府飲食業生活衛生同業組合に訪問し、各業界との関係づくりに取り組んだ。会員向けに求人開拓チラシの発送、会報誌等にセンターの案内掲載等を依頼することができ、求人開拓に向けた宣伝を行った。

実績 3回実施

③ 雇用管理改善の促進

中小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雇用条件の改善、福利厚生面の充実や助成金活用アドバイス、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った。

実績 3回実施

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った。

仕事量が「増加した」と回答した事業所は前年比8.0%減、「横ばい」と回答した事業所は前年比2.4%減となり、「減少した」と回答した事業所は前年比10.4%増となった。近年、公共や民間工事の現場に入場する際に、従業員の社会保険加入が条件となる場合が多くなっている。このことに対応し、従業員の社会保険加入を進めた事業者と加入促進が進んでいない事業者で仕事量の受注量が二極化している結果となった。

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った。

調査期間：令和5年11月20日（月）～12月6日（水）

〔第8表-7〕

⑤ 労働・社会保険の適用、建設業退職金共済制度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した。

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した。

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った。

労働条件違反がある事業所に対しては、適切に指導し、改善の確認を行った。

実績 日雇雇用保険更新確認 114社

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」の交付を行った。

実績 118枚

(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う等、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」を図るため、就労あっせんの正常化を促進した。

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した。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、21事業者に交付した。他の事業者との差別化が図れ、求人・求職者にとって良い取り組みだと事業者からの評価を得ている。

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ったうえで、求人数と求人状況の把握を行い、目標を上回った。

[第8表-1]

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った。実施日は、週に2回、「求人事業所調査指導日」を設定し、指導等を行った。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を行った。

未登録事業者の情報は、あいりん労働公共職業安定所との定期会議で情報提供し、同所とは地域内の共同パトロールを定期的実施した。

[第8表-1]

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う登録事業者には、求職者が雇用条件の把握を明確に行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った。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した。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った。

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できない環境等が影響し、前年度に比べ減少となった。

[第8表-1、2]

※「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のため事業所訪問を行った。

併せて、多様な生活困難者層に対応できる新規求人開拓を行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、求人開拓にかかるリーフレットの送付等による新規求人開拓を行った結果、目標を上回った。

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った。〔第8表-1、2〕

（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った。

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った。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リー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った。〔第8表-1〕

（2）登録事業者への求人勧奨

① 求人勧奨

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求人勧奨を行い、ま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事業者に対しても、継続して求人勧奨を行い、目標を上回った。

この働きかけにより、12社から新規求人を受理することができた。

〔第8表-2〕

② 高年齢者求人勧奨

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、求人開拓勧奨を行い、目標を上回った。〔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。

令和5年度は、職業紹介も含めた総合相談窓口を設置し、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した。

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

特に重要な初回相談・相談終結時の対応力の向上を中心にケース検討を通じて職員の相談能力向上を図った。

また、登録事業所への速やかな賃金精算の勧奨や、賃金精算のための事業所への交通費を支弁できない労働者に対する小口給付等の積極的活用など、迅速な問題解決に取り組んだ。

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、関係機関が主催するイベントなどを活用し、労働相談の普及啓発・出張相談等を行った。 [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。

また、センターだよりの8月号では、第三者行為による労災事故の増加傾向が顕著であったため、注意喚起の記事を掲載した。

さらに、労働基準監督署への訪問を通じて、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45.3%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

4, 594, 000円（延貸付日数430日分）、一括貸付460, 000円、合計5, 054, 000円の立替貸付を行った。

立替金の差額精算3, 626, 301円と合わせて取り扱い合計は287件、8, 680, 301円であった。

貸付人数は8人で、取扱金額は80. 6%の増加となった。

〔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、5, 400, 000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、支援を行った。

(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 総合相談・総合支援

利用者登録を通じて労働者のニーズ把握を行い、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、カルテの内容を可視化・分類することで統計や現状把握を円滑に進めた。

また、総合相談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った。

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した。

令和5年度の「利用者カード」の発行数は、昨年比で8. 3%の増加となり、新規相談・継続

相談はともに昨年比で若干の減少となったが、他機関連携数では11.0%の増加となった。また、新規相談・支援は125人で、他機関連携は111人 88.8% (昨年は68.0%) を占め、他機関とのスタッフ間の協力が進み、中期運営方針の目標を達成した。

[第9表-1~3、図表⑨]

※「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うもの。

② 労働関係・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。

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. 労働者の健康の維持・回復のため、健康保険証の取得に伴う相談を行った。

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の再発行相談と手続き援助を行い、就労機会の拡大を図った。

カ. 住居相談では、市営住宅や公団住宅等の居住に関する情報提供を行うほか、毎月センター内で萩之茶屋地域周辺まちづくり合同会社「はぎまち不動産」と共催で、住宅確保要配慮者に対する月1回「住まいの相談会」を実施した。

キ. 尋ね人、落とし物、所得証明等に関する相談を行った。

(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、多様な援助を行った。

コロナウイルスの感染対策上の位置づけは5類へ移行したが、感染対策のため2週間程度、大阪自彊館三徳寮が閉所され、短期宿泊援助件数は減少となった。

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、大阪自彊館三徳寮の協力を得て、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・サポーター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。

[第12表]

② 生活就労援助

貸金・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ている。

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した。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った。

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している。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%以上とした。

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った。

令和5年度は、51科目365名の募集に対し、申込者は45科目409名、選考は45科目348名、受講者は43科目273名となった。

受講修了者は262名で、昨年比6.5%の増加(昨年246名)となった。内訳は、スキルアップ型講習、運輸業・製造業関係講習の受講修了者は170名で、昨年比3.7%の増加(昨年164名)となった。職種転換・常用就職型講習の受講修了者は92名で、昨年比で12.2%の増加(昨年82名)となり、令和4年度に昨年比で倍増させた流れを維持した。

受講に結びつけるための働きかけの強化や事業者直接向く「出張受付」の試行的実施などを通じて、受講者の拡大を図った。

また、新規受付は137件で、昨年比20.8%の減少(昨年173件)となったが、受講相談は1,596件で、昨年比で倍増(昨年849名)となり、キャリアカウンセリングも293件で、昨年比20.6%の増加(昨年243件)となった。

就労支援ナビゲーターや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人となり中期運営方針の目標を達成した。

※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に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。

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に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。 [第15表-1]

(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帯特別教育 | |
| ホ はい作業主任者 | |

(※ 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した。

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、被介護者等の送迎など、安定的雇用を目指す者に対して実施した。

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したが申込には至らなかった。

- | | |
|---------------|---------------|
| 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。

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、体験講習を実施した。

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った。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し、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った。

(3) 造園・林業関係職種転換講習

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描けるよう支援した。

刈払機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。

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したが、問い合わせで留まり申込みには至らなかった。

(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働きかけを行ったが、申込みには至らなかった。

① 建設機械習熟コース

② フォークリフト習熟コース

(5) 清掃業務関係職種転換講習

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した。センター施設内で講習を行うことで受講者や見学者への就労意欲を高めた。

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した。

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た。

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が得られるよう実施した。

講習は、清掃業務体験講習受講者を対象に、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した。

(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した。

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した。

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した。

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した。

(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した。

(8) はたらく人のマナー講座

現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び、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ることで、就労定着を後押しした。

3 適切な講習受講・就労に誘導するための取組み

「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、地域の関係機関とも連携し、受講者の安定的雇用を目指した。

[第16表]

(1) 受講相談

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た。

欠席予防の働きかけと講習期間の確保・強化のため、選考会と講習前日に受講予定者に電話等

での状況把握やサポートを行うとともに、定員割れによる講習開催中止を防ぐため、講習機関と調整した。

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した。

(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った。

(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、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った。

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い、相談者の理解を深め支援に役立てた。

(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、就職活動の方法などについて、きめ細やかなフォローを行った。

(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」への移行支援を行った。内訳は、建設業8件、清掃業4件、介護業3件、製造業2件、倉庫業2件、警備業2件となった。

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、求職相談に誘導している。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った。

受講者から希望する職種を聞き取り、一般社団法人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

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だ。

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うよう誘導した。

4 効果測定（事業所・受講者ニーズの把握）

（1）受講修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日以上就業した月が2月以上ある労働者の割合（就業率）は、年度修了者262人のうち5月から12月までの修了者117人のうち59人で50.4%であった。

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、労働者への聴き取りを行い、それぞれが必要としている講習科目の設定と規模を精査し、令和6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、資格取得により「役に立った」との回答は88.0%を占めた。回答者総数175人のうち154人が「役に立った」と回答しており、その理由を複数回答で尋ねると、「働く機会が以前より増えた」77件、「業者からの評価が高まった」65件、「就職活動を積極的に行うようになった」47件、「危険予知行動を積極的に行うようになった」44件、「賃金など労働条件が良くなった」41件、「新しい現場に入れるようになった」31件、「職種が広がり付き合う業者が増えた」28件、「正社員になった」7件となっている。

また、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。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・立案の参考とした。 [図表⑫]

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LINE公式アカウント、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た。

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した。

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た。

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した。

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ことに努めた。

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、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った。

5 地域労働者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～初夏の交流戦～」 「将棋愛好者のつどい」を開催した。実施に際しては、日本将棋連盟のガイドラインに沿って、感染予防対策を実施した。

6月20日実施 約40人参加

10月10日実施 約40人参加

(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。令和5年度も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）において開催した。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を行い、舞台と観客の距離を保つよう感染対策を実施した。

年1回 9月5日実施 約320名

(3) 元日雇労働者の作品展示

NPO法人ココルームとの共催、ひと花センターの協力を得て、センター内北側・可動式パーテーション付近で、3月27日（月）～5月8日（月）の期間、展覧会を開催した。

(4) 「西成×アート」の開催

NPO法人ココルームと大阪工業大学空間デザイン科との共催で、センター内北側・可動式パーテーション付近で、7月7日（金）～8月9日（水）の期間、学生が作成した旧センター北側跡地の活用についての模型を展示した。

(5) 文化的イベントの開催

センター内を活用し、誰もが楽しめる温もりのある場の提供を目指して他機関連携を進め、釜ヶ崎芸術大学（ココルーム）との共催で、イベントを開催した。

「落語会」 11月13日実施 約50名参加

「合作俳句の会」 2月5日実施 約15名参加

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、飲料水等を安価で安心して提供できるよう運営を行った。

令和5年度は、全般的な物価高騰の中、自動販売機の価格設定は変えずにパンなどを提供し、早朝から求人者や求職者に喜ばれた。

また、携帯電話を持たない施設利用労働者のために、公衆電話を設置しているが、センターナビに掲載されている事業所や馴染みの事業所への連絡などに活用された。