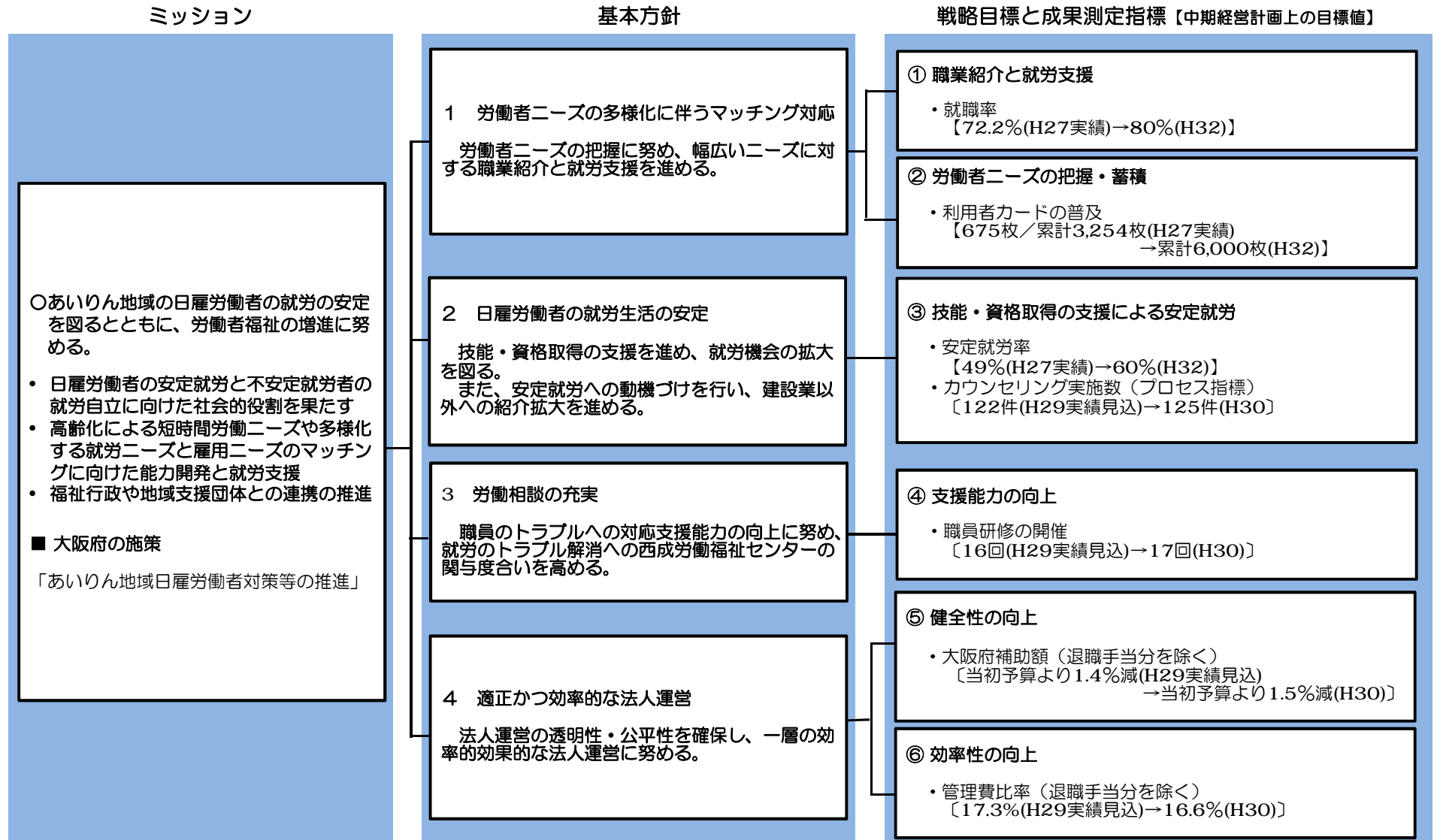


法人名	公益財団法人西成労働福祉センター
作成（所管課）	商工労働部雇用推進室労政課

## ○ 経営目標設定の考え方



## ○ H29年度の経営目標達成状況及びH30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(H29)	H28実績	H29目標	H30目標	ウエイト(H30)	中期経営計画(H28~H32)		H30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)			H30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	75.9	77.0 77.1	78.0	30	78	80	中期経営計画のH30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・職業紹介に力点を置き、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>&lt;背景&gt; 東日本における復興工事や東京オリンピック招致に伴う新たな基盤整備等により、建設需要の増加が見込まれ、建設関係の求人が増加する傾向を見ているが、あいりん地域での求人状況は横ばいとなっている。</p> <p>&lt;ニーズの多様化&gt; 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添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>&lt;効果的・効率的な職業紹介の構築&gt; 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果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>										
最重点目標達成のための組織の課題、改善点	<p>&lt;求職者の把握&gt; 求職者と事業所(求人者)のよりの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>&lt;求職相談の強化&gt; 求職相談を強化し労働者ニーズの把握を進め、一人一人にあった職業紹介ができるよう、システム化による効果的な事業運営を目指し、利用者カードの普及を数値目標として設定する。</p> <p>&lt;紹介システムの構築・電子カルテ化&gt; 仮移転先における円滑な職業紹介の実施を目指して、併走型の支援体制を構築する必要があり、システム化を図っていく。</p> <p>&lt;雇用管理改善&gt; 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。また、平成29年度は大阪労働局から「雇用管理改善促進事業」を受託し、事業所の抱える様々な課題が明らかになった。人手不足の解消のためには、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>										
活動方針	<p>&lt;キャッチフレーズ&gt; 平成30年度は、引き続き「応援しまっせ あなたのやる気」を掲げ、適格者紹介を強化していく。</p> <p>&lt;就労経路・労働条件の明確化&gt; 「求人森」を通じて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>&lt;求人開拓&gt; 多様化するニーズに対応するため、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>&lt;事業所座談会&gt; 事業所のニーズに沿った適正な職業紹介の維持を図るため、仮移転先における具体的な紹介イメージを示しながら、「事業所座談会」を開催する。</p> <p>&lt;PR活動の展開&gt; 財団のホームページや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>										

## 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 (H29)	H28実績	H29目標	H30目標	ウエイト (H30)	中期経営計画 (H28~H32)		H30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)			H30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	670 (累計3,924)	600	↓600	20	600 (累計5,000)	500 (累計6,000)	<p>中期経営計画のH30目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、平成32年度末で累計発行数6,000枚(普及率60~75%)を目指している。</li> <li>・平成30年度の目標値は600枚とし、累計発行数6,000枚に近づけたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・平成31年春の仮移転時には電子化したシステムで利用者カードの実用化を目指す。</li> </ul>
						860						
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)		%	20	53.2	54.0	56.0	20	56.0	60.0	<p>中期経営計画のH30目標値</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日雇労働者が安定した生活を得るため、平成32年度末に60%を目指している。</li> <li>・平成30年度の目標値は56%とし、60%の安定就労率に向けてステップアップを図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・建設業以外への職種転換講習(清掃・介護・森林など)への誘導を行うことにより、他産業への就労の拡大につなげる。</li> <li>・高齢日雇労働者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。(警備・清掃・ビルメンテナンス・ペットメイキング等)</li> <li>・各講習の受講の利便性を高めるため、第3土曜日の受付(試行的)やセンター内での実施及び、計画講習以外の随時受講可能講習の拡大を行う。</li> </ul>
						54.3						
	カウンセリング実施数 (プロセス)		件	5	115	120	125	5	-	-	<p>前年度実績を上回る件数を設定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・受講者の増加に取り組みつつ、日雇労働者のニーズ把握や的確なアドバイスができるカウンセリングに誘導し、125件の達成を目指す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安定的雇用へ向けた効果的な技能講習受講のため、カウンセリングを受けることを促す。</li> <li>・資格取得を就労へ結びつけるための意欲の向上を図れるようカウンセリングを活用する。</li> <li>・就労後のアフターフォロー(3か月アンケートやカウンセリング等)を行うことにより、就労後の定着支援を強化する。</li> </ul>
						122						
④ 支援能力の向上	職員研修の開催		回	10	12	15	17	10	-	-	<p>前年度実績を上回る回数を設定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業紹介に関する研修の受講2回</li> <li>・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 6回</li> <li>・課題に対する財団内研修の実施 4回</li> <li>・個別ケース検討会議の実施 5回</li> </ul>
						16						

**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 (H29)	H28実績	H29目標	H30目標	ウエイト (H30)	中期経営計画 (H28~H32)		H30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)			H30目標	最終年度目標		
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	4.7	1.3	1.5	10	-	-	前年度実績を上回る率を 設定  ・仮移転に伴う移転費、及 びIT化推進事業費の予算 も組み込まれているため、 入札等で効果的な予算執 行を図りながら、サービス 維持に努め、経費削減を 目指す。	・平成30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1.5%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。
						1.4						
⑥ 効率性の向上	管理費比率(退職手当分除く) (管理費支出÷総支出額)		%	5	17.8	16.6	16.6	5	-	-	前年度実績を上回る率を 設定  ・経常費用のうち、法人管 理に係る人件費の割合を 削減することにより、効率 性の向上を目指す。	・平成30年度で施設を閉鎖することか ら、安全な施設管理に努めつつ、施設 維持費の効果的・効率的運用に力を注 ぐ。
						×17.0						

【凡例】

- ・☆はH29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
- ・( )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

## ○ 平成 29 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)	108	平成29年6月より平成30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	平成30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"> <li>・大変満足           45件 41.7%</li> <li>・満足               63件 58.3%</li> <li>・やや不満・不満は共に   0件</li> </ul> <p>で、大変満足、満足を併せると108件中108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"> <li>・履歴書・職経歴書の書き方</li> <li>・面接マナー</li> <li>・就職活動の方法 等</li> </ul> <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>30年度も、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>

## ○ 平成 30 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)	100	平成30年6月より平成31年3月まで

## ■ 目標値未達成の要因について

〔1〕

29年度の 成果測定指標	単位	29年度の目標値	29年度の実績値 (見込)
管理費比率	%	16.6	17.0

未達成の要因と分析	<p>管理部門の人件費（時間外手当等）の効率化や旅費・負担金等の支出節約を図り、達成に向けて努力を試みたが、台風等の災害に対する施設の応急対応等により人件費が当初の想定より増加し、削減目標額約7,000千円に対し、約5,000千円の削減に留まりそうなことから未達成の見込みとなった。</p> <p>※参考  <b>・H29目標 16.6%</b>            管理費支出：105,250千円 / 総支出額：635,000千円をもとに算定</p> <p><b>・H29実績(見込) 17.0%</b>            管理費支出：106,780千円 / 総支出額：628,000千円</p>
今後の改善方策	引き続き、事務費関連の支出節約を行うとともに、管理部門の時間外手当等の人件費支出も効率よく抑制していく。

## ■ H29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	29年度の実績値 (見込)	30年度の目標値
利用者カードの普及	枚	860	600

<p><b>マイナス（現状維持）目標の考え方</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> <li>・ 法人はこうした環境下で、中期運営方針（H28～H32）の成果指標として平成32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>平成31年度</td> <td>500枚</td> <td>累計 5,500枚</td> </tr> <tr> <td>平成32年度</td> <td>500枚</td> <td>累計 6,000枚</td> </tr> </table> </li> <li>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る。</li> <li>・ 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29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たこと等により、目標を上回り、累計発行見込み4,784枚となった。</li> <li>・ 他方で、普及対象となる労働者数全体が増加する見通しは低く、年々普及速度は年々鈍化傾向に陥ることが予測される。</li> <li>・ 平成30年度の目標値については、目標とする累計6,000枚の普及に向け、中期経営計画どおりとした。</li> </ul>	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	平成31年度	500枚	累計 5,500枚	平成32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														
平成31年度	500枚	累計 5,500枚														
平成32年度	500枚	累計 6,000枚														