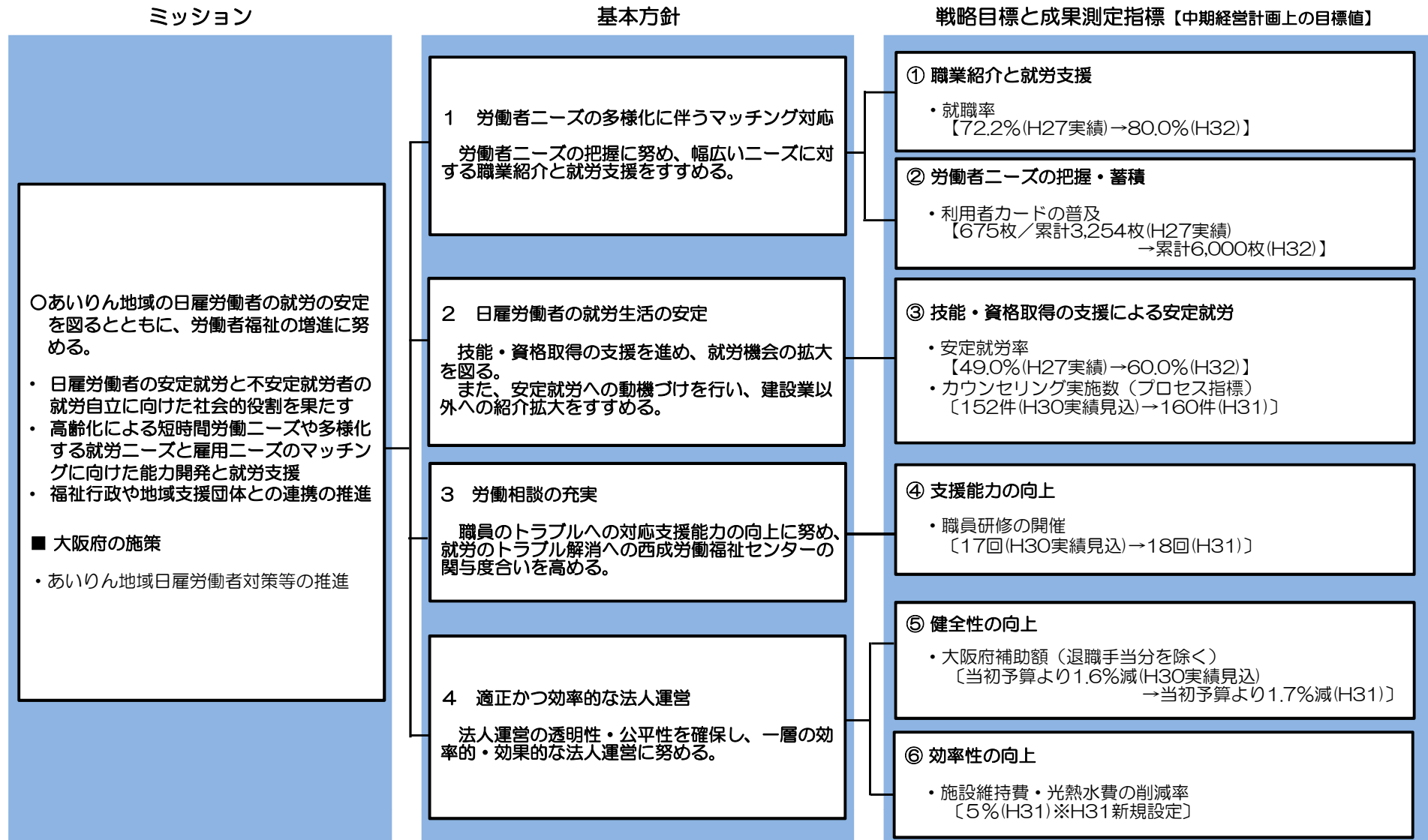


法人名	公益財団法人西成労働福祉センター
作成（所管課）	商工労働部雇用推進室労政課

○ 経営目標設定の考え方



○ 平成30年度の経営目標達成状況及び平成31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 (H30)	H29実績	H30目標	H31目標	ウエイト (H31)	中期経営計画 (H28～H32)		H31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]			H31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	77.0	78.0 [78.1]	79.0	30	79.0	80.0	中期経営計画のH31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平成30年7月豪雨に伴う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、今後は建設関連の求人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 대응し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>										1. 求人受理と労働条件明示 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についてモニター等を通じて労働条件を明示し、職業紹介事業の一層の充実を図る。	
最重点目標達成のための 組織の課題、改善点	<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、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、早期現金紹介における利用者カードの普及に新たに取り組む。</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>										2. 利用者カードの発行 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。	
活動方針	<p><キャッチフレーズ> 平成31年度は、引き続き「応援しなご あなたのやる気」を掲げ、適格者紹介を強化していく。</p> <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、求人開拓を強化するとともに「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><事業所座談会> 仮移転先での公平な駐車スペースの提供について理解を求め、適正な職業紹介の維持や労働条件の「底上げ」を図る場を設ける。</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持てるPR活動の展開を図る。</p>										3. 適格者紹介の充実 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。	
											4. 公平な駐車スペースの提供 「就労支援システム」を通じて、空き情報の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。	
											5. 「就労版再チャレンジ可能なまちづくり」 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。	
											6. 普及・啓発 モニターや広報紙(センターだより 月1回発行)を通じて、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 (H30)	H29実績	H30目標	H31目標	ウエイト (H31)	中期経営計画 (H28～H32)		H31目標設定の考え方 (数値の概観) ※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]			H31目標	H31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	998	600	↓500	20	500	500 (累計6,000)	<p>中期経営計画のH31目標値</p> <p>・中期経営計画が目標とする6,000枚を超える水準に達するが、引き続き普及枚数の増加に努めることとし、中期経営計画のH31目標値である500枚とする。H30年度末の累計発行枚数見込は5,704枚となる。</p>	<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。 ・賃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。 ・平成31年度からの仮移転先での早期現金紹介の実施に伴い、早朝の求職相談時にニーズの聞き取りを行い、利用者カードの発行を行う。 ・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行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。 ・平成31年度より「地域連携窓口」を設置し、総合相談を強化し、関係機関及び地域団体との連携を強める中で、利用者カードの普及を図る。 ・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。
						[782]						
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	54.3	56.0	60.0	20	58.0	60.0	<p>前年度実績見込を上回る件数を設定</p> <p>・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。</p> <p>・平成30年度、就労率の見込みが59%となるため、平成31年度の目標値を60%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。</p>	<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、センターの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割以上でサービス産業系の講習科目を設定する。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。 ・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。
						[59.3]						
	カウンセリング実施数 (プロセス)		件	5	122	125	160	5	-	-	<p>前年度実績見込を上回る件数を設定</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p> <p>・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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。
						[152]						
④ 支援能力の向上	職員研修の開催		回	10	16	17	18	10	-	-	<p>前年度実績を上回る回数を設定</p> <p>・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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職業紹介に関する研修の受講4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 ・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の実施3回
						17						

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	5.9	1.5	4.0	10	-	-	前年度実績見込を上回る 率を設定 ・仮移転先の新施設の管理 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。	・平成31年度当初予算は、仮移転やシステムの 導入等により補助金額の見込めない部分が多 く、実際に運営し状況を確認する必要がある。 ・そのような状況下で、平成31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4%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 のさらなる経費削減に努める。
						[3.9]						
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	17.2	16.6	-	-	-	-	-	-
						[×17.3]						
	施設維持費・光熱水費の削減率 (当初予算-決算額)÷当初予算額)	☆	%	-	-	-	5.0	5	-	-	仮移転後の施設維持費・ 光熱水費が見込みがたい 中ではあるが、節約に努 め、5%の削減率とする。	仮移転先の新施設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5%の削減を行う。
						-						

【凡例】

- ・☆はH31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

○平成30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)	152	平成30年6月より平成31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	H31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、安定的な雇用につなぐ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>

○平成31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)	160	平成31年6月より平成32年3月まで

■ 目標値未達成の要因について

〔1〕

H30年度の 成果測定指標	単位	H30年度の 目標値	H30年度の 実績値〔見込値〕
管理費比率 (退職手当分除く)	%	16.6	〔17.3〕

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、あいりん労働福祉センターの仮移転への対応のため、年度末に人件費が増加したことにより目標未達成となった。</p> <p>※参考 ・H30目標 16.6% 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>・H30実績(見込) 17.3% 管理費支出：108,780千円 / 総支出額：630,000千円</p>
今後の改善方策	<p>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。</p>

■ 成果測定指標変更（廃止）希望の理由について

（※大阪府から成果測定指標の変更を提示した場合は除く）

〔1〕

●変更前

H30年度の成果測定指標	単位	H30年度の目標値
管理費比率（退職手当分除く）	%	16.6

●変更後

H31年度の成果測定指標	単位	H31年度の目標値
施設維持費・光熱水費の削減率	%	5.0

成果測定指標の変更（廃止）を希望する理由

・これまでの管理費比率の指標については、管理費は、総務部門費用及び施設管理部門の人件費とし、総支出に占める割合を一定程度に抑制することで、効率化の向上を目指した。

・31年度は、施設の仮移転に伴い、建物規模が縮減するほか不要となる施設管理業務が発生することにより、施設管理部門は廃止。施設管理にかかる業務は、体制を大幅に縮小して総務部門で対応することとなった。

・この結果、管理費としては、総務部門費用のみとなるが、これは、多くの科目で全体費用の按分により設定するため、「大阪府補助金額の節約率」と指標と重なるものであり、他の指標の検討が必要となった。

・仮移転先の施設については、本移転までの4～6年間のみ使用予定であり、施設維持を効率的に実施することが一層求められること、また、従前の施設と異なり全館空調となる中で光熱水費の削減の工夫を行うことが必要となることから、「施設維持費・光熱水費の削減率」を新たに指標とし、当初予算から5%の費用節減をめざす。

法人名

公益財団法人西成労働福祉センター

■ 平成30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	H30年度の実績値(見込値)	H31年度の目標値
利用者カードの普及	枚	[782]	500

マイナス（現状維持）目標の考え方

- ・ 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～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。

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

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。
- ・ 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たこと等により、目標を上回り、累計発行見込み5,704枚となり、目標とする6,000枚に着実に近づいているところ。
- ・ 一方で、普及対象となる労働者数全体が増加する見通しは低く、普及速度は年々鈍化傾向に陥ることが予測される。
- ・ こうした中、31年度については、早朝現金紹介においても利用者カードの普及に努め、新しい層へのアプローチを図る。
- ・ 早朝現金紹介における紹介人数は200名と想定され、さらに、ホームページに随時求人情報を掲載することを通じて、これまでセンターを利用していなかった労働者へアプローチし、利用者カードの普及に努めるものであり、31年度目標値である500枚は、かなり厳しい目標設定と考えている。