

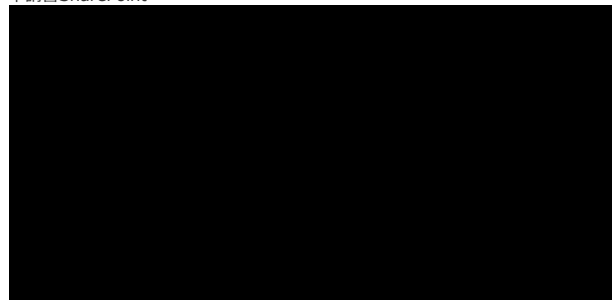
## 申請枠区分

通常枠

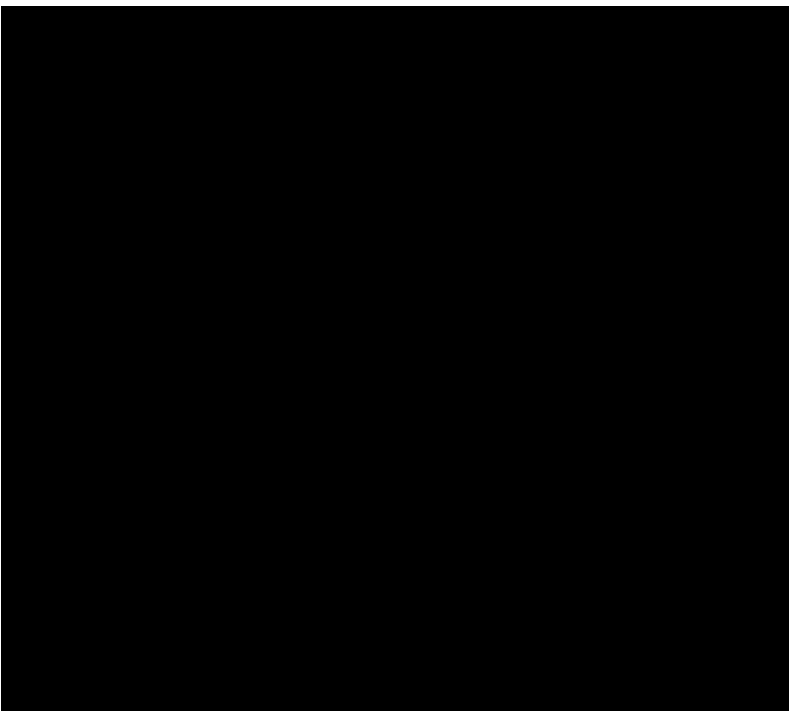
## 申請ステータス

年度	年度回数	回/次
2025 年	2	回

申請書SharePoint



団体情報から転記



### 1. 助成申請情報

民間公益活動を促進するための休眠預金等に係る資金の活用に関する法律（平成28年法律第101号）に基づき資金分配団体として助成を受けたく、下記のとおり申請をします。

なお、下記 4 に記載した誓約等の内容について相違がなく、これらの誓約等に反したことから、選定の取り消し等が行われることとなっても、異議は一切申し立てません。

#### ■ 申請団体が申請に際して確認する事項

(1) 申請資格要件（欠格事由）について

申請資格要件について確認しました

(2)公正な事業実施について

公正な事業実施について確認しました

(3)規程類の後日提出について※緊急枠の場合なし

規程類の後日提出について確認しました

(4)情報公開について（情報公開同意書）

情報公開について確認しました

(5)JANPIA役員との兼職関係の有無について

兼職がないことを確認しました

個別相談の実施

## ■申請団体に関する記載

【申請団体の名称】

株式会社クオリティ・オブ・ライフ

団体代表者 役職・氏名

代表取締役 原正紀

分類

法人番号

5010001105098

団体コード

申請団体の住所

東京都港区新橋2-20-15 新橋駅前ビル1号館915号室

資金分配団体等としての業務を行う事務所の所在地が上記の住所と違う場合

## ■申請団体が行政機関から受けた指導、命令に対する措置の状況

指導等の年月日	指導等の内容	団体における措置状況
該当なし	該当なし	該当なし

最終誓約

助成申請情報欄の内容について誓約します

## 2.連絡先情報

部署・役職・氏名

担当者 メールアドレス

担当者 電話番号

## 3.コンソーシアム情報

(1)コンソーシアムの有無

コンソーシアムで申請しない

コンソーシアムに関する誓約

【誓約する団体の名称】	【誓約する団体の代表者氏名】	【誓約する団体の役割】

コンソーシアムに参加する全ての団体（以下、「コンソーシアム構成団体」という）は、幹事団体が資金分配団体又は活動支援団体（以下、「資金分配団体等」という）としての助成の申請を行うに際し、なお、誓約内容について相違がなく、これらの誓約等に反したことにより、選定の取り消し等が行われることとなっても、異議は一切申し立てません。

1.コンソーシアム構成団体は、幹事団体を通じてコンソーシアムの実施体制表を提出し、幹事団体が資金分配団体として採択された場合は、一般財団法人日本民間公益活動連携機構との資金提供契約締

2.本誓約書にて誓約をしたコンソーシアム構成団体について、申請締め切り後、コンソーシアム構成団体に変更があった場合は申請を取り下げます。

3.コンソーシアム構成団体が申請に際して確認した次の(1)～(4)の事項等

(1)申請資格要件(欠格事由)について

(2)公正な事業実施について

(3)規程類の後日提出について(※通常枠のみ該当)

(4)情報公開について(情報公開同意書)

(5)JANPIA役員及び審査員との兼職関係の有無について

4. コンソーシアム構成団体が行政機関から受けた指導、命令等に対する措置の状況

団体名	指導等の年月日	指導等の内容	団体における措置状況
該当なし	該当なし	該当なし	該当なし

4.事業情報の登録・事業関連書類の提出(事業計画書転記部分)

事業名  国外活動の有無  不動産購入の有無

事業名(formbridge入力用)

事業の種類(formbridge入力用)

事業の種類1  事業の種類2  事業の種類3  事業の種類4

支援内容分野1  支援内容分野2  支援内容分野3  支援内容分野4

支援の分野\_文字列表示

支援対象区分

団体の目的

団体の概要・活動・業務

事業概要

休眠預金活用事業 事業計画書 【2025年度通常枠】

※採択された後の資金提供契約書別紙1の対象は、事業計画書の冒頭から「II. 事業概要」までとします。

必須	申請時入力不要
任意	

基本情報

申請団体	資金分配団体			
資金分配団体	事業名（主）	就職氷河期世代のキャリア再構築・自立支援事業		
	事業名（副）	埋もれた世代の再起動と社会的包摂をめざして		
	団体名	株式会社クオリティ・オブ・ライフ	コンソーシアムの有無	なし
事業の種類1	①草の根活動支援事業			
事業の種類2	①-1全国ブロック			
事業の種類3	近畿ブロック（滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山）			
事業の種類4				

優先的に解決すべき社会の諸課題

領域／分野	
-	(1) 子ども及び若者の支援に係る活動
	① 経済的困窮など、家庭内に課題を抱える子どもの支援
	② 日常生活や成長に困難を抱える子どもと若者の育成支援
	③ 社会課題の解決を担う若者の能力開発支援
	④ その他
○	(2) 日常生活又は社会生活を営む上での困難を有する者の支援に係る活動
○	④ 働くことが困難な人への支援
○	⑤ 孤独・孤立や社会的差別の解消に向けた支援
○	⑥ 女性の経済的自立への支援
-	⑦ その他
○	(3) 地域社会における活力の低下その他の社会的に困難な状況に直面している地域の支援に係る活動
○	⑦ 地域の働く場づくりや地域活性化などの課題解決に向けた取組の支援
○	⑧ 安心・安全に暮らせるコミュニティづくりへの支援
-	⑨ その他
	その他の解決すべき社会の課題

SDGsとの関連

ゴール	ターゲット	関連性の説明
8.働きがいも経済成長も	8.5 2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。	就職氷河期世代（概ね35～55歳）を対象に、非正規・不安定就労からの脱却を支援し、「生産的かつ人間らしい雇用の再獲得」を目指す。
1.貧困をなくそう	1.2 2030年までに、各国定義によるあらゆる次元の貧困状態にある、全ての年齢の男性、女性、子供の割合を半減させる。	就職氷河期世代の長期低所得・非正規雇用問題に対し、キャリア再構築を通じて経済的困窮の削減に直結。休眠預金の趣旨である「社会的包摂」と整合する。
4.質の高い教育をみんなに	4.4 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。	本事業が推進するリカレント教育・実践学習・体験型スキル育成に該当する。 教育を再教育（学び直し）として捉え直す実践機会とする。

10.人や国の不平等をなくそう	10.2 2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。	就職氷河期世代という世代による構造的不平等を是正し、社会から取り残された層の再包摂（インクルージョン）を推進する。
5.ジェンダー平等を実現しよう	5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。	氷河期世代の中でも女性非正規層・離職層の再キャリア化支援により、経済参加機会の拡大と女性リーダー人材の育成を促す。

1.団体の社会的役割

(1)団体の目的	200/200字
「個人の人生の充実」を社会価値へ転換し、人と組織、地域と社会の新しい関係を創ることを目的としている。働く一人ひとりが自らのキャリアを再構築し、多様な価値観で社会に参画できる仕組みづくりを重視し、就業支援やキャリア形成、リカレント教育など、個人の自立と組織の変革を両立させる取組を通じて、「支援される人が再び誰かを支援する社会」を実現し、人と社会が共に成長する持続可能な未来に貢献することを目的とする。	
(2)団体の概要・活動・業務	199/200字
個人のキャリア支援と組織の人材課題解決を通じて社会的価値の創出を目指し、官公庁・自治体・企業・大学等と連携し、就業支援、リカレント教育、ダイバーシティ推進、シニア・留学生の活躍支援などを全国で展開してきた。また、就職氷河期世代への支援事業にも継続的に取り組み、キャリア再構築や自立支援の分野で多くの実績を有し、社会的包摂と持続可能な地域社会の実現に寄与しながら、人と組織の成長循環を生み出している。	

II.事業概要

II.事業概要					国外活動の有無	-	資金提供契約締結日	採択後の契約時に用いる欄です
実施時期	(開始)	2026/4/1	(終了)	2029/3/1	対象地域	関東ブロック（東京・埼玉・千葉・神奈川）及び近畿ブロック（兵庫・大阪・奈良・京都・滋賀）	本事業における、不動産（土地・建物）購入の有無 ※助成金で土地の購入はできません。建物の購入（建物新築含む）は原則できません。自己資金等で購入する場合は認められません。詳しくは公募要領をご確認ください。	なし
直接的対象グループ	地域に根ざし就職氷河期世代のキャリア支援を行うNPO、大学、企業団体、社会福祉法人等の団体である。これらの実行団体が、地域特性や対象者の状況に応じて支援プログラムを実施する。					(人数)	5団体	
最終受益者	35歳から55歳前後のいわゆる就職氷河期世代の未就業者、非正規雇用者、キャリア再挑戦希望者などを想定している。これらの人々が、リカレント教育や実践型体験を通じてキャリア自立を実現し、安定就労や起業を目指すことを目的とする。					(人数)	1,000人	
事業概要	<p>本事業は、就職氷河期世代のキャリア再構築と自立支援を目的として、全国5団体を通じて約1,000名の支援を行うものである。急速な物価高や雇用環境の変化により、就職氷河期世代の多くがキャリア停滞や非正規雇用、生活困窮など複合的な課題を抱えており、特に単身女性を中心に経済的脆弱層が拡大している。行政では令和6年度をもって「就職氷河期世代プラットフォーム事業」を終了し、令和7年度からは中高年層全般を対象とした事業に転換した結果、本来焦点を当てるべき層への支援が薄れている現状がある。</p> <p>本事業では、学び直し（リカレント教育）や体験型プログラムによる実践スキルの習得、地域連携による就業・起業支援を通じて、支援から自立へとつながるキャリア循環の仕組みを構築する。キャリア自立とは、単に就職することではなく、自らの能力や経験を再定義し、社会との接点を自ら選び取る力を取り戻すことである。これは、氷河期世代が再び社会を支える側に回るための重要なステップであり、世代的貧困や社会的孤立の連鎖を断ち切る鍵でもある。</p> <p>各実行団体は、地域特性に応じた支援モデルを設計し、就労相談・スキル習得・企業体験・起業準備などを包括的に実施する。当社は、資金配分だけでなく伴走支援・評価・成果共有を担う。「埋もれた世代の再起動と社会的包摂をめざして」を理念に掲げ、支援される人が再び誰かを支援する循環型の社会づくりを目指す。</p>							
596/600字								

### III.事業の背景・課題

(1)社会課題	973/1000字
就職氷河期世代（概ね1970年代前半～1980年代後半生まれ）は、バブル崩壊後の景気低迷期に社会へ出た世代であり、長期的な採用抑制の影響を強く受け、正社員としての就職機会を得られなかったことから、その後も非正規雇用や不安定就労にとどまり、キャリアの積み上げや所得形成の機会を失ったまま中高年期を迎えている。この世代は40代後半から50代半ばとなり、社会的・経済的な課題がより深刻化している。近年の物価高騰は、所得の少ない就職氷河期世代にとって大きな打撃となっている。非正規雇用や低所得層に多いこの世代では、貯蓄余力が乏しく、生活費や教育費、介護負担などが重なり、経済的困窮が連鎖する傾向にある。また、就労意欲を持ちながらもスキル更新や資格取得の機会に恵まれず、再就職を諦めるケースも増加している。さらに、長期的なキャリア停滞は生活不安や自己肯定感の低下をもたらし、社会的孤立、メンタル不調、生活保護受給の増加といった二次的課題にもつながっている。特に深刻なのは、女性層である。非正規雇用・パート就労比率が高く、結婚・出産を経て就業継続が困難となったケースが多い。シングルマザーや単身女性では、物価高により生活が逼迫し、教育・医療などの機会格差が拡大している。こうした「世代的貧困」は、本人のみならず次世代の貧困リスクを高める構造的問題であり、社会的包摂の観点からも看過できない。行政においては、「就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業」が終了し、就職氷河期世代に特化した専門支援は縮小傾向にある。本来、就職氷河期世代は豊富な社会経験と成熟した価値観を持つ人材層であり、適切な支援により社会の担い手として再起動できるポテンシャルを有する。にもかかわらず、その力が活かされず、社会構造の中で「埋もれた世代」となっていることが日本社会の大きな損失である。キャリア自立とは、単なる職業紹介ではなく、自己理解・学び直し・実践機会の循環を通じて自らの生き方を再構築する過程であり、この再構築を支援する仕組みが社会的に求められている。本事業は、こうした構造的課題を背景に、就職氷河期世代のキャリア自立を「社会的包摂」と「世代的貧困の解消」という二つの視点から捉え直し、支援から自立、そして社会貢献へとつながる新たな循環モデルの構築を目指すものである。	
(2)課題に対する行政等による既存の取組み状況	199/200字
行政においては、「就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業」を中心に、ハローワークや自治体、支援団体等による就職支援・職業訓練が全国で展開されてきた。しかし、同事業は令和6年度で終了し、令和7年度からは「中高年就活応援プロジェクト」へと移行した結果、対象が広がる一方で、就職氷河期世代特有の課題に焦点を当てた支援は縮小し、伴走型・学び直し型の包括的支援体制は十分に整備されていないのが現状である。	
(3)課題に対する申請団体の既存の取組状況	200/200字
当社はこれまで全国で行政・企業・大学等と連携し、就職氷河期世代へのキャリア支援や再就職支援事業を実施してきた。特に、キャリア自立を促すためのリカレント教育や体験型プログラムの提供、地域企業とのマッチング、キャリア相談員の育成などを通じ、支援から自立への道筋を体系的に構築してきた。また、女性・シニア・留学生など多様な層のキャリア支援を手がけており、人的資本開発に関する知見と伴走支援体制を有している。	
(4)休眠預金等交付金に係わる資金の活用により本事業を実施する意義	200/200字
本事業は、既存の雇用施策や自治体支援では十分に対応できない、就職氷河期世代特有の複合的課題に対し、地域密着型の伴走支援を実現するものである。行政予算では継続支援や学び直し支援に制約があるなか、休眠預金等交付金の活用により、柔軟かつ中長期的な自立支援モデルを構築できる。特に、地域NPOや大学等への資金分配を通じて、支援から自立、そして社会参画へとつなぐ「世代的包摂」の仕組みを社会実装する意義がある。	

### IV.事業設計

(1)中長期アウトカム
事業終了後3年間においては、就職氷河期世代のキャリア自立と社会的包摂を地域社会の中に定着させることを目指す。支援を受けた約1,000名のうち7割以上が安定就業・起業・社会参画へと進み、経済的自立を果たすことで、世代的貧困や孤立の連鎖が軽減される。また、再就職や学び直しを経て自ら支援側に回る人材が育ち、「支援される人が誰かを支援する」循環的支援モデルが地域に根づく。一方で、本事業を通じて形成される地域ネットワークやノウハウは、他世代・他地域にも波及する。例えば、シングルマザーや非正規雇用者など、同様の困難を抱える層への支援モデルとして活用され、地方自治体・企業・NPO間の協働が進展する。また、各実行団体は3年間の伴走を経て常設的なキャリア支援拠点として機能し、地域内での再就職支援やリカレント教育の中核を担う。さらに、企業においても氷河期世代の再活用を通じて、多様な働き方や人材の再登用が進み、人的資本経営やダイバーシティ推進の深化が期待される。学び直し・実践・自立支援を一体化した本モデルは、行政や民間支援機関にとっても再現可能な先進事例となり、全国的な政策展開への示唆を与える。結果として、地域経済の活性化、雇用の多様化、社会的包摂の推進という三層の成果が生まれ、誰もが生涯にわたり「働き・学び・貢献」できる持続可能な社会基盤の構築に寄与する。

(2)-1 短期アウトカム（資金支援）※資金分配団体100字	モニタリング	指標 100字	初期値/初期状態 100字	中間評価時の値/状態	事後評価時の値/状態
<p>「就職氷河期世代が学び直し・体験機会を得る環境の整備」</p> <p>氷河期世代が安心して学び直し・職業体験に参加できる環境を整備。オンライン/対面、短期集中、受講料補助・交通費・託児等を備え、学習→体験→次行動へ接続。</p>		<p>定量指標として参加者数・修了率・満足度を測定し、定性指標として参加後の意欲向上や自己肯定感の変化、学びを次の行動（就職・起業・学習継続）に活かす姿勢を評価する。</p>	<p>体系的な学び直し・体験機会：0件</p> <p>参加者数：0名</p> <p>修了率・満足度：未計測</p> <p>支援連携機関：5機関未満</p> <p>学び直しへの認知度：20%未満</p> <p>地域全体で支援体制や情報提供が十分に整備されていない状態。</p>		<p>学び直し・体験機会：10コース常設</p> <p>参加者数：延べ1,000名</p> <p>修了率：70%以上</p> <p>満足度：80%以上</p> <p>意欲向上率：80%</p> <p>支援連携機関：20機関以上</p> <p>地域に学び直し文化が定着し、自立的なキャリア再構築の土台が形成された状態。</p>
<p>「支援対象者のキャリア自立・就労定着の実現」</p> <p>就職氷河期世代が職業的自立を実現し、安定就業・起業・地域参画など、自らの意思で社会と関わり続けるキャリアを確立する。</p>		<p>定量：就職・転職・起業・地域活動への参加者数、定着率</p> <p>定性：就労満足度、職業意識・自己効力感の向上、再挑戦意欲の変化を評価する。</p>	<p>安定就業率：30%未満</p> <p>起業・地域活動率：5%未満</p> <p>定着率：不明</p> <p>自己効力感：低下傾向</p> <p>支援継続体制：未整備</p> <p>非正規・離職層が多く、長期的キャリア形成に至っていない状態。</p>		<p>安定就業・起業達成者：700名以上（70%）</p> <p>定着率：80%以上</p> <p>自己効力感・就労満足度：80%向上</p> <p>地域参画者：100名以上</p> <p>氷河期世代が社会の担い手として再起動し、自立的キャリアを持続できる状態。</p>
<p>「実行団体の支援力向上と地域拠点化」</p> <p>実行団体が伴走支援のノウハウを獲得し、事業終了後も地域に根ざした常設的キャリア支援拠点として機能する体制を構築する。</p>		<p>定量：支援継続団体数、実施プログラム数</p> <p>定性：支援ノウハウの共有度、地域ネットワーク形成度、職員のスキル・意識向上。</p>	<p>常設拠点：0箇所</p> <p>継続的支援団体：0団体</p> <p>伴走支援ノウハウ：未蓄積</p> <p>地域連携：限定的</p> <p>職員育成体制：未整備</p>		<p>支援継続団体：5団体中4団体以上</p> <p>常設拠点：4箇所設置</p> <p>実施プログラム：30件以上</p> <p>職員スキル・意識向上率：80%</p> <p>地域連携が強化され、持続的な支援基盤が確立。</p>
<p>「就職氷河期世代支援モデルの構築・社会的認知の向上」</p> <p>本事業の成果をもとに再現可能な支援モデルを構築し、全国的な普及と政策・企業・市民への社会的認知の向上を図る。</p>		<p>定量：成果報告書・モデル事例集・政策提言の発行件数</p> <p>定性：他団体・行政による導入意向、報道・広報媒体での認知度向上</p>	<p>公開モデル：0件</p> <p>政策提言：0件</p> <p>社会的認知度：低</p> <p>関連報道：ほぼなし</p> <p>行政・企業連携：限定的</p>		<p>成果・事例・提言発信：10件以上</p> <p>行政・NPO導入：5団体以上</p> <p>メディア掲載・報道件数：20件超</p> <p>認知度向上：80%</p> <p>社会的理解と政策波及が進み、全国で再現可能な支援モデルが確立。</p>

<p>「就職氷河期世代への社会的理解と包摂意識の醸成」 就職氷河期世代への理解を社会全体で深め、企業・自治体・地域が協働して支え合う包摂的な意識と共生文化を醸成する。</p>		<p>定量：連携機関数、啓発イベント開催数、参加者数 定性：企業・行政担当者の意識変化、世代理解に関する社会的発信・共感度の向上</p>	<p>連携機関：5機関未満 啓発イベント：未実施 社会的理解度：低 共感発信件数：0件 世代間交流：限定的</p>	<p>連携機関：20機関以上 啓発イベント：15回以上開催 参加者：延べ2,000名 共感発信件数：30件以上 就職氷河期世代を社会の一員として尊重し支え合う風土が形成。</p>
---	--	--	---	---

(2)-2 短期アウトカム（非資金的支援）※資金分配100字	モニタリング	指標	100字	初期値/初期状態	100字	中間評価時の値/状態	事後評価時の値/状態
<p>「地域ネットワークと協働体制の構築」 官民・産学・NPOが連携する地域ネットワークを構築し、情報・人材・ノウハウを共有できる協働体制を形成する。</p>		<p>定量：連携機関数、協働プロジェクト数 定性：ネットワーク内での情報共有度、信頼関係・協働意識の向上。</p>	<p>連携機関：5機関未満 協働プロジェクト：0件 情報共有頻度：年1回以下 信頼・協働意識：低水準</p>				<p>連携機関：20機関以上 協働プロジェクト：10件以上 情報共有会：四半期開催 信頼・協働意識：80%が向上を実感</p>
<p>「キャリア支援人材の育成と専門性向上」 実行団体職員や地域支援者を対象に研修・勉強会を実施し、伴走支援・キャリア設計支援など専門的スキルを高める。</p>		<p>定量：研修実施回数、受講者数、修了率 定性：支援者の自己評価、支援スキルや対応力の向上実感。</p>	<p>研修実施回数：0回 受講者数：0名 修了率：未計測 スキル自己評価：平均2.0/5段階</p>				<p>研修実施回数：10回以上 受講者数：100名以上 修了率：90%以上 スキル自己評価：平均4.0以上へ向上</p>
<p>「情報発信と社会啓発の強化」 就職氷河期世代の現状や支援成果を発信し、社会的理解と共感を広げることで、企業・行政・市民の参画意識を高める。</p>		<p>定量：発信件数、閲覧数、メディア掲載数 定性：発信内容への共感度、理解度、企業・自治体の参加意向の変化。</p>	<p>情報発信：年数回以下 SNSフォロワー：500名未満 メディア掲載：ほぼなし 共感・理解度：低水準（30%以下）</p>				<p>情報発信：年間50件以上 SNSフォロワー：3,000名超 メディア掲載：20件以上 共感・理解度：80%が向上を実感</p>
<p>「政策・制度との連動と提言」 事業成果や現場の知見を行政・関係機関に還元し、就職氷河期世代支援に関する政策・制度設計への提言と反映を図る。</p>		<p>定量：政策提言・報告書提出件数、行政連携会議開催数 定性：行政・議会・企業による提言内容の理解度、制度改善への反映状況。</p>	<p>政策提言：0件 行政連携会議：未実施 提言反映状況：なし 行政理解度：40%未満</p>				<p>政策提言・報告書：5件以上提出 行政連携会議：10回以上開催 提言反映：3自治体以上で実施 行政理解度：80%以上に向上</p>
<p>「支援モデルの再現・横展開促進」 本事業で構築した就職氷河期世代支援モデルを体系化し、他地域・他団体が活用できる形で再現・横展開を促進する。</p>		<p>定量：モデル導入団体数、共有マニュアル・研修実施件数 定性：導入効果の評価、活用満足度、再現性や応用意欲の向上。</p>	<p>モデル導入団体：0 マニュアル整備：未実施 研修開催：なし 再現性評価：未計測 活用満足度：不明</p>				<p>モデル導入団体：5団体以上 マニュアル整備：1冊公開 研修開催：5回以上 再現性評価：80%良好 活用満足度：80%以上</p>

(3)-1 活動：資金支援 ※資金分配団体入力項目	時期	
<p>事業開始に向けた体制構築を中心に実施する。当社は資金分配団体として実行団体5団体を公募・選定し、契約を締結。伴走支援体制を整え、事務局運営マニュアルや評価指標、情報共有体制を整備する。キックオフ会議と合同研修を開催し、目的・方針・進行方法を共有。各団体は地域関係機関との連携を開始し、対象者募集準備やプログラム設計に着手。学び直し・体験機会の基盤整備を進め、事業推進の土台を形成する。</p>	2026年	192/200字
<p>実行団体が事業の具体的な実施を開始する段階とする。対象者募集を本格化し、キャリア相談や体験プログラムを順次実施。企業や教育機関と連携した学び直し講座を展開し、就労や起業への関心を喚起する。当社は伴走支援を行い、進捗状況や課題を定期モニタリング。評価指標に基づく初期データの収集を開始し、各団体との合同会議で改善策を共有。支援活動の安定運営と成果の可視化を並行して進める。</p>	2026年	185/200字
<p>事業の本格展開と初期成果の検証を行う。各実行団体は参加者への個別支援を強化し、学び直しや職業体験の成果を追跡。企業体験・職業訓練先を拡大し、キャリア自立の初期事例を創出する。当社は中間評価を実施し、定量・定性データを収集。成功事例や課題を整理し、翌年度に向けた支援モデル改良方針を策定する。事業運営の確立と改善サイクルの基礎を築く年度とする。</p>	2026年	171/200字
<p>初年度の成果を踏まえ支援対象・内容を拡充する。各団体は女性・非正規・長期離職者など支援が届きにくい層への伴走支援を強化し、デジタルスキルや地域産業連携講座を新設。起業支援や社会参画プログラムも導入し、キャリア自立の多様な選択肢を提示する。当社は進捗管理を徹底し、各団体の支援力向上を支援。参加者の拡大と地域ネットワークの深化により、事業の量的・質的成長を同時に実現する。</p>	2027年	185/200字
<p>当社が主導して実行団体間の連携を深化させる。中間共有会や勉強会を通じ、成功事例・課題・ノウハウを共有し、支援モデルの標準化を推進。モニタリング結果をもとに改善計画を策定し、各地域で均質かつ効果的な支援体制を確立する。行政・企業・大学等との協働を拡大し、地域資源を活かした新たなキャリア支援拠点形成を進める。各団体の自走力を高め、支援の持続性を確保する年度とする。</p>	2027年	181/200字
<p>支援効果の検証と社会発信を重点に実施する。当社は各団体の支援データを集約し、就職・起業達成率や自己効力感向上などを定量・定性両面で評価。成果報告会を開催し、行政・企業・メディアへの発信を強化。政策提言の骨子を整理し、次年度以降の制度化・横展開に備える。また、成果を社会に還元するための広報活動を展開し、就職氷河期世代支援の社会的認知度向上を図る。</p>	2027年	173/200字
<p>3年間の集大成として支援成果の最大化を目指す。各団体は支援対象者のフォローアップを徹底し、安定就業・起業・社会参加の定着を図る。卒業者同士のネットワーク形成を促進し、支援から自立、さらに支援者への循環を創出。当社は最終評価に向けてデータ分析を進め、成果モデルの整理・標準化を推進。他地域・他世代への展開可能性を検討し、持続的な支援エコシステムの構築を進める。</p>	2028年	179/200字
<p>成果の共有と社会的発信を重点に実施する。当社は最終報告書と政策提言書の作成を進め、行政・企業・教育機関・NPO等を招いた成果共有会を開催。支援モデルの再現性を示し、全国展開や制度化への道筋を具体化する。併せて、メディア発信・出版・講演等を通じ、就職氷河期世代支援の社会的意義を広く訴求。事業の認知拡大と共感醸成を図る。</p>	2028年	159/200字
<p>事業の総括と次なる展開の準備を行う。当社は最終評価を完了し、成果・課題・波及効果を分析。支援団体間での連携を維持し、継続的なネットワークとしての機能を整備する。行政・企業・大学と協議し、事業成果を恒常的な地域制度・雇用政策へ反映させる枠組みを構築。本事業を通じ、就職氷河期世代支援が社会包摂・人的資本活用の中核モデルとして定着することを目指す。</p>	2028年	172/200字
(3)-2 活動：組織基盤強化・環境整備：非資金的支援	時期	
<p>非資金的支援の基盤整備として、実行団体の育成と伴走支援体制の構築を進める。当社は、採択団体向けのガイダンス研修を実施し、休眠預金事業の趣旨や支援方針、ガバナンス体制を共有。加えて、事業運営マニュアルや評価手法の統一を図り、透明性の高い実施体制を確立する。各団体に対し、事業運営・会計処理・報告手順の実務支援を行い、事業開始に向けた組織的基盤を整える。</p>	2026年	175/200字
<p>採択団体の実務能力強化を重点とする。当社は個別伴走支援を通じて、事業進行管理、人材育成、リスク対応力の強化を支援。進捗確認会や合同ミーティングを実施し、団体間の情報共有と支援スキルの底上げを図る。さらに、外部専門家を招いたガバナンス講座や評価研修を実施し、組織運営力の均質化と事務局間の信頼性向上を促進。</p>	2026年	152/200字
<p>各団体の自立的運営を支えるフォローアップを行う。当社は、事業推進上の課題抽出を支援し、改善指導や運営計画の再設計をサポート。団体ごとにKPI進捗を可視化し、経営管理・内部統制・広報力の強化を指導する。中間報告会を通じて成果と課題を共有し、翌年度以降に向けた伴走支援方針を具体化。継続的に機能する組織運営の基盤を整備する。</p>	2026年	160/200字

実行団体の組織基盤をさらに強化し、支援の質向上を図る。当社は、組織マネジメント・人材配置・リーダー育成をテーマとした専門研修を実施し、現場責任者のマネジメント能力を高める。併せて、評価指標運用や成果管理法の習熟支援を行い、団体の自律的モニタリング体制を確立。団体間の共同学習の場を設け、課題解決力と現場改善スピードを高める。	2027年	163/200字
ネットワーク形成と支援ノウハウの体系化を重点に進める。当社は、各団体が培ったノウハウを共有する「実践ナレッジフォーラム」を開催し、好事例・失敗事例を蓄積。成果報告のデータ分析手法や広報展開に関する研修も実施し、発信力を高める。団体間で相互評価を行う仕組みを導入し、信頼性・透明性の高い運営文化を醸成する。	2027年	152/200字
事業全体の統括管理と次年度の自走化準備を行う。当社は、組織力評価・人的資源管理・ガバナンス構築を含む総合的レビューを実施。団体ごとに改善提案を提示し、実行計画を策定する。並行して、外部有識者による第三者評価を導入し、組織基盤の客観的評価を確立。各団体が自立的に運営・改善できる状態へと移行させる。	2027年	148/200字
実行団体の自立運営と持続的発展を支援する。当社は、前年度までの伴走支援を基に、各団体が独自に運営できるマネジメント体制を完成させる。また、後継人材育成プログラムを整備し、次世代リーダーの育成を推進。内部統制や資金管理の成熟度を高め、事業終了後も自立的に活動を継続できる組織体制を確立する。	2028年	144/200字
事業の成果を広く社会に共有する段階とする。当社は「組織力強化ガイドライン」および「非資金的支援モデル集」を作成し、全国の支援団体へ展開。研修動画やオンライン教材を整備し、持続的な学びの仕組みを残す。成果報告会では、各団体が自らの成長と学びを発信し、地域社会への波及を図る。	2028年	136/200字
事業の総括と持続化戦略の実装を行う。当社は、全団体の最終レビューを実施し、組織基盤の成熟度を分析。成果を踏まえ、自治体・企業・NPO等と連携した新たな共助ネットワークを構築する。各団体が相互支援できる協働連携体制を形成し、事業終了後も持続的に社会課題解決に取り組む「自立連携型モデル」への移行を完了する。	2028年	152/200字

#### V. 広報戦略および連携・対話戦略

広報戦略	優良かつ独自支援モデルを持つ実行団体の参画を最大化するため、休眠預金事業の社会的意義と本事業の理念をわかりやすく伝える特設サイトを開設し、採択団体の支援分野や事例を具体的に紹介する。加えて、SNS・業界メディア・地域金融機関・大学・行政機関など既存ネットワークを活用し、広報を展開。説明会・オンラインセミナーを開催し、事業の目的や採択後の伴走支援体制を丁寧に発信することで、質の高い応募を促す。	197/200字
連携・対話戦略	「協働による社会的価値の創出」を核に、実行団体・行政・企業・教育機関など多様な主体が持続的に連携するプラットフォームを形成する。定例の連絡会議とテーマ別分科会を設置し、相互理解と共同学習を促進。オンライン上で情報共有・相談が可能な対話ポータルを整備し、現場課題や支援ノウハウをリアルタイムで共有する。さらに、行政や金融機関、大学等との協議会を通じ、雇用・教育・地域福祉の観点から政策的連携を推進。	198/200字

#### VI. 出口戦略・持続可能性について 助成期間終了後も社会課題の解決に向けた活動を継続させる戦略・計画を記入してください。

資金分配団体	助成期間終了後も社会課題の解決を継続し、得られた成果を社会的インフラとして定着させることを目的とする。当社は、3年間の成果を基に「キャリア自立支援エコシステム」を構築し、支援団体・行政・企業・教育機関が連携し続ける仕組みを整備する。まず、各実行団体の支援手法や成果指標を整理した「モデルガイドライン」を策定し、全国の支援団体・自治体へ無償提供する。さらに、採択団体による横断的な連携組織「全国キャリア支援ネットワーク（仮称）」を設立し、情報共有・共同研修・政策提言を継続的に実施。当社はその事務局として機能を担い、企業の社会貢献資金や自治体委託事業との連動により運営資金を確保する。加えて、デジタルプラットフォーム上で事業成果・ノウハウを公開し、後続世代・他地域への波及を促す。こうした共創的な仕組みにより、就職氷河期世代支援を一過的な助成事業ではなく、社会的資本として持続させる。	391/400字
実行団体	実行団体の出口戦略・持続可能性は、助成期間終了後も地域に根ざした形で就職氷河期世代のキャリア自立支援を継続することを目的とする。各団体は、3年間で培った支援ノウハウとネットワークを地域資源として定着させ、事業終了後も自立的に運営できる体制を構築する。まず、地域企業・自治体・大学・金融機関などとの協定を継続し、研修・体験・就業機会を安定的に確保。さらに、当社が整備する「全国キャリア支援ネットワーク」に継続参画し、他地域団体との情報共有や共同事業により、地域格差を超えた支援の持続を図る。財源面では、自治体委託事業や企業CSR資金、クラウドファンディングなど多様な資金源を組み合わせ、独立採算型の運営を目指す。また、支援人材の育成・認定制度を導入し、地域内で支援ノウハウを継承する仕組みを整える。これにより、支援活動を地域の常設機能として根付かせ、世代を超えたキャリア自立支援の循環モデルを形成する。	400/400字

## VII.関連する主な実績

(1)助成事業の実績と成果	793/800字
<p>これまでに全国の自治体、経済産業局、大学、企業、NPO等と連携しながら、雇用・人材・キャリア分野における多様な公共・助成事業や社会連携プロジェクトを推進してきた。公共領域では、経済産業省や中小企業庁による「地域中小企業の人材確保・定着支援事業」などに携わり、地域中小企業の採用・育成・定着を一体的に支援。加えて、「ダイバーシティ推進セミナー」「外国人材キャリア支援」「女性・シニアの再就職支援」など、多様な就労層に対応した事業を実践している。また、キャリア形成支援や産学官連携の分野では、大学・行政・企業をつなぐ中間支援組織としての機能を発揮し、キャリア教育プログラム開発や人材マッチング支援など、社会実装型の人材育成事業を数多く展開してきた。</p> <p>また、「一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアム（CIAC）」では、産学が協働して実践的な人材育成を推進する全国的ネットワークを運営。経済産業省と共催する研究会や、インターシップ専門人材研修、大学・企業・自治体によるキャリア教育フォーラムなどを継続的に実施しており、産学官が一体となった人材育成モデルの普及に貢献している。当社代表の原正紀が同法人の理事・事務局長を務め、全国的な政策提言や制度設計にも関与していることは、当社の社会的信頼と実行力を象徴するものである。</p> <p>これらの取り組みを通じて、当社は学生・既卒者・中高年・留学生など幅広い層に対するキャリア形成支援を展開し、延べ1万人を超える支援実績を有する。特に、地域雇用のミスマッチ解消や人材定着支援においては、企業の採用課題と個人のキャリア自立を同時に解決するモデルを確立し、全国的なロールモデルとして高く評価されている。また、50代以上の専門人材を対象とした「Engun（エンゴン）」など独自サービスも展開し、人生100年時代におけるキャリア再構築を支える仕組みを構築している。</p>	
(2)申請事業に関連する調査研究、連携、マッチング、伴走支援の実績、事業事例等	798/800字
<p>当社は、調査研究・マッチング・伴走支援を三位一体で展開し、キャリア自立を軸とした社会課題解決型の実践を全国で積み重ねてきた。特に、行政・大学・企業・NPOと連携しながら、就職氷河期世代・中高年・女性・留学生など多様な層の「キャリア再構築」に焦点を当てた支援モデルを構築している。</p> <p>調査研究分野では、経済産業局や自治体と協働し、地域中小企業の採用・定着課題や人材育成ニーズを分析。単なる実態調査にとどまらず、政策提言や制度設計、事業評価を含めた実践的研究を展開してきた。代表的なものに、「地域の人事部」構想をもとにした地域人材プラットフォームの形成支援があり、これは官民一体の雇用政策モデルとして高く評価されている。</p> <p>マッチング・連携の実績では、企業と個人をつなぐ“単発的な就職支援”を超え、学び直し・体験・就労を一気通貫で支援する「キャリア再起動プログラム」を推進。企業研修や実践型インターシップ、キャリアカウンセリングを通じて、600名を超える再就職・転職・起業支援を実現した。特に地方圏では、大学・信用金庫・自治体を巻き込んだ地域マッチング会議を定例化し、地域経済と雇用の双方に波及する仕組みを確立している。</p> <p>伴走支援の領域では、採用・教育・制度設計・評価を包括する長期支援体制を確立。中小企業における人材定着率向上や職場内キャリア支援者の育成にも成功しており、複数の自治体事業でベンチマークモデルとして採用されている。また、支援団体や企業が自走できるよう、研修体系や評価指標を可視化し、地域における「支援者の支援」機能を確立した。</p> <p>このように当社は、調査研究→実践モデル→伴走支援→ネットワーク拡張という一貫した循環構造を通じ、社会的課題の解決を現場から創出してきた。特に本事業で対象とする就職氷河期世代支援では、これらの知見と連携基盤を活かし、持続可能なキャリア自立支援の構築を目指す。</p>	

## VIII.実行団体の募集

(1)採択予定実行団体数	5団体	
(2)実行団体のイメージ	地域に根差した社会的信頼と確かな実績を有する優良団体を想定している。具体的には、長年にわたり就労支援やキャリア形成支援、社会的包摂活動を行ってきた団体、または地域企業等であり、自ら独自のノウハウや支援モデルを構築・実践してきた組織である。さらに、地域内の行政、企業、学校、福祉機関との連携ネットワークを保有し、参加者の特性や地域課題に応じた多層的支援ができる体制を整えている実行団体。	192/200字
(3)1実行団体当り助成金額	助成対象は3年間で延べ15団体を想定しており、1団体あたりの助成上限額を1,000万円と設定する。なお、実行団体の活動内容や地域特性に応じて、配分額に柔軟性を持たせる。例えば、広域的に展開する団体や特に優れた独自モデルを有する団体には上限近くの助成を行い、地域密着型や小規模団体には500万円程度を想定する。結果、支援の多様性を確保しつつ、限られた資金で最大限の社会的効果を生み出すことを目指す。	198/200字
(4)案件発掘の工夫	当社は、就職氷河期世代支援に取り組む団体へのヒアリング調査を実施し、ニーズを把握している。多数の機関と関係性を構築しており、各地域に精通した支援ネットワークを保有している。また、過去の委託・連携実績に基づき、自治体や経済団体からの紹介を受けられる仕組みも整備しており、これらを通じて新規団体へのアプローチと選定を行い、毎年度10件以上の応募を見込むことで、効果的かつ多様性のある案件発掘を実現する。	199/200字

## IX.事業実施体制

(1)事業実施体制（人数、マネジメント体制、経理体制、PO体制）、メンバー構成および各メンバーの役割・スキル等	実施体制：内部7名、外部5名 マネジメント体制：事業部長（事業統括）1名 経理体制：経理主担1名、補佐2名 PO体制：PO主担（公募、実行団体の伴走支援、評価、精算）1名、PO副担（実行団体の伴走支援）1名、PO補佐（PO業務の事務の補佐）1名 評価体制：[REDACTED]、[REDACTED]、[REDACTED]、[REDACTED]、[REDACTED]、計5名				209/300字
(2)本事業のプログラム・オフィサーの配置予定  ※資金分配団体用	人数  2  名	内訳 新規採用人数 (予定も含む)  既存PO人数  2  名	他事業との兼務   予定あり(詳細は右記のとおり)	左記で「(兼務)予定あり」の場合、業務比率想定を記載   原及び品川は、一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアムとの兼務想定。本事業50%、一般社団法人産学協働人材育成コンソーシアム事業50%想定。	
(3)ガバナンス・コンプライアンス体制	当社は、代表取締役を委員長とする「ガバナンス・監査委員会」を設置し、不正行為・利益相反・情報漏えい等のリスクを常時監視する。また、経理担当による二重チェック体制、外部有識者による第三者監査を導入し、会計・契約・支出の適正を検証する。さらに、全職員を対象に倫理規程と通報制度を整備し、透明で公正な事業運営を徹底する。				157/200字
(4)コンソーシアム利用有無	なし				

## 団体情報入力シート

### (1) 団体組織情報

法人格	団体種別	株式会社（有限会社を含む）	資金分配団体/活動支援団体
団体名	株式会社クオリティ・オブ・ライフ		
郵便番号	105-0004		
都道府県	東京都		
市区町村	港区		
番地等	新橋二丁目20番15号 新橋駅前ビル1号館9階		
電話番号	050-3201-6751		
WEBサイト(URL)	団体WEBサイト	<a href="https://qol-inc.com/">https://qol-inc.com/</a>	
	その他のWEBサイト (SNS等)		
設立年月日	2006/11/28		
法人格取得年月日			

### (2) 代表者情報

代表者(1)	フリガナ	ハラ マサノリ
	氏名	原 正紀
	役職	代表取締役
代表者(2)	フリガナ	
	氏名	
	役職	

### (3) 役員

役員数 [人]	2
理事・取締役数 [人]	2
評議員 [人]	0
監事/監査役・会計参与数 [人]	0
上記監事等のうち、公認会計士または税理士数 [人]	0

### (4) 職員・従業員

職員・従業員数 [人]	20
常勤職員・従業員数 [人]	9
有給 [人]	9
無給 [人]	0
非常勤職員・従業員数 [人]	11
有給 [人]	11
無給 [人]	0
事務局体制の備考	

(5)会員

団体会員数 [団体数]	0
団体正会員 [団体数]	
団体その他会員 [団体数]	
個人会員・ボランティア数	0
ボランティア人数(前年度実績) [人]	
個人正会員 [人]	
個人その他会員 [人]	

(6)資金管理体制

決済責任者、経理担当者・通帳管理者が異なること	-
決済責任者 氏名/勤務形態	
通帳管理者 氏名/勤務形態	
経理担当者 氏名/勤務形態	

(7)監査

年間決算の監査を行っているか	外部監査で実施
----------------	---------

(8)組織評価

過去3年以内に組織評価（非営利組織評価センター等）を受けていますか	受けていない
認証機関/認証制度名/認証年度を記入してください	

(9)その他

業務別に区分経理ができる体制の可否	区分経理できる体制である
-------------------	--------------

(10)助成を行った実績

今までに助成事業を行った実績の有無	あり
申請前年度の助成件数 [件]	4
申請前年度の助成総額 [円]	61,037,031
助成した事業の実績内容	経産省「中堅・中核企業経営力強化支援事業補助金」(テーマ特化型) 経産省「中堅・中核企業経営力強化支援事業補助金」(地域型) 全国商工会連合会「共同協業販路開拓支援補助金事業」 一般財団法人大阪労働協会「地域の中堅・中核企業の経営力向上支援補助金（地域戦略人材確保等実証事業）」

(11)助成を受けた実績

今までに助成を受けて行っている事業の実績	あり
助成を受けた事業の実績内容	



申請団体/事業種別	資金分配団体	2025年度通常枠
事業期間	2026/04/01 ~ 2029/03/31	
資金分配団体	事業名	就職氷河期世代のキャリア再構築・自立支援事業
	団体名	株式会社クオリティ・オブ・ライフ

	助成金
事業費	88,200,000
実行団体への助成	75,000,000
管理的経費	13,200,000
プログラムオフィサー関連経費	14,700,000
評価関連経費	1,800,000
資金分配団体用	1,800,000
実行団体用	0
合計	104,700,000

資金計画書資料 ①助成概要

1. 事業費 [円]

	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	合計
事業費 (A)	0	29,400,000	29,400,000	29,400,000	88,200,000
実行団体への助成	0	25,000,000	25,000,000	25,000,000	75,000,000
-					
管理的経費	0	4,400,000	4,400,000	4,400,000	13,200,000

2. プログラム・オフィサー関連経費 [円]

	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	合計
プログラム・オフィサー関連経費 (B)	0	4,900,000	4,900,000	4,900,000	14,700,000
プログラム・オフィサー人件費等	0	4,900,000	4,900,000	4,900,000	14,700,000
その他経費	0	0	0	0	0

3. 評価関連経費 [円]

	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	合計
評価関連経費 (C)	0	600,000	600,000	600,000	1,800,000
資金分配団体用	0	600,000	600,000	600,000	1,800,000
実行団体用	0				0

4. 合計 [円]

	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	合計
助成金計(A+B+C)	0	34,900,000	34,900,000	34,900,000	104,700,000



※黄色セルは記入が必要な箇所です。「記入箇所チェック」欄2箇所まで、記入漏れがないかご確認をお願いします。

事業名:	就職氷河期世代のキャリア再構築・自立支援事業*
団体名:	株式会社クオリティ・オブ・ライフ
過去の採択状況:	通常枠で資金分配団体(またはコンソーシアム構成団体)として採択されていない。

記入箇所チェック	記入完了
----------	------

提出する規程類(定款・指針・ガイドライン等を含む。以下、「規程類」という。)に以下の必須項目が含まれていることを確認し、本エクセル別シートの「記入例」に倣って該当箇所を記載してください。  
過去の採択状況に関係なく、**全団体、該当箇所への記載が必要です。**

(注意事項)  
 ◎規程類を作成する際はJANPIAの規程類を参考にしてください。https://www.janpia.or.jp/about/information/rule.html  
 ◎申請時までに整備が間に合わず後日提出するとして規程類に関しては、助成申請書で誓約いただいているとおり、内定通知後1週間以内に提出してください。なお、後日提出時において本様式も併せてご提出ください。  
 ◎過去通常枠で資金分配団体(またはコンソーシアム構成団体)として採択されている団体は、「規程類必須項目確認書」の提出のみとし、規程類の提出は不要です。ただし、内容等に変更が生じている場合は該当部分のみ提出をお願いします。  
 ◎以下の必須項目は、株式会社を想定したものです。なお、ご不明点等はJANPIAへご相談ください。

記入箇所チェック ※3か所とも「記入完了」となるようにしてください。		
記入完了	記入完了	記入完了

規程類に含まれる必須項目	(参考)JANPIAの規程類	提出時期(選択)	根拠となる規程類、指針等	必須項目の該当箇所 ※条項等
<b>● 株主総会の運営に関する規程</b>				
(1)開催時期・頻度	評議員会規則 定款	公募申請時に提出	定款	16条
(2)招集権者		公募申請時に提出	定款	17条
(3)招集理由		公募申請時に提出	定款	16条
(4)招集手続		公募申請時に提出	定款	18条
(5)決議事項		公募申請時に提出	定款	16条
(6)決議(過半数か3分の2か)		公募申請時に提出	定款	20条
(7)議事録の作成		公募申請時に提出	定款	23条
<b>● 取締役の構成に関する規程 ※取締役会を設置していない場合は不要です。</b>				
(1)取締役の構成 「各取締役について、当該取締役及びその配偶者又は3親等内の親族等である取締役の合計数が、取締役の総数の3分の1を超えないこと」という内容を含んでいること	定款	取締役会を設置していないため提出不要		
(2)取締役の構成 「他の同一の団体の取締役である者その他これに準ずる相互に密接な関係にある取締役の合計数が、取締役の総数の3分の1を超えないこと」という内容を含んでいること		取締役会を設置していないため提出不要		
<b>● 取締役会の運営に関する規程 ※取締役会を設置していない場合は不要です。</b>				
(1)開催時期・頻度	定款 理事会規則	取締役会を設置していないため提出不要		
(2)招集権者		取締役会を設置していないため提出不要		
(3)招集理由		取締役会を設置していないため提出不要		
(4)招集手続		取締役会を設置していないため提出不要		
(5)決議事項		取締役会を設置していないため提出不要		
(6)決議(過半数か3分の2か)		取締役会を設置していないため提出不要		
(7)議事録の作成		取締役会を設置していないため提出不要		
(8)特別の利害関係を有する場合の決議からの除外 「取締役会の決議に当たっては、当該決議について特別の利害関係を有する取締役を除いた上で行う」という内容を含んでいること		取締役会を設置していないため提出不要		
<b>● 取締役の職務権限に関する規程</b>				
【参考】JANPIAの定款(第29条 理事の職務及び権限)に規定するもののほか理事間の具体的な職務分担が規定されていること	理事の職務権限規程	内定後1週間以内に提出		
<b>● 監査役・監査に関する規程</b>				
監査役・監査の職務及び権限を規定し、その具体的内容を定めていること ※監査役を設置していない場合は、株主総会で事業報告、決算について審議した議事録を提出してください	監事監査規程	内定後1週間以内に提出		
<b>● 役員報酬等に関する規程</b>				
(1)役員(置いている場合)のみの報酬の額	役員及び評議員の報酬等並びに費用に関する規程	内定後1週間以内に提出		
(2)報酬の支払い方法		内定後1週間以内に提出		

● 倫理に関する規程				
(1) 基本的人権の尊重	倫理規程 ・ハラスメントの防止に関する規程	内定後1週間以内に提出		
(2) 法令遵守(暴力団、反社会的勢力の排除)		内定後1週間以内に提出		
(3) 私的利益追求の禁止		内定後1週間以内に提出		
(4) 利益相反等の防止及び開示		内定後1週間以内に提出		
(5) 特別の利益を与える行為の禁止 「特定の個人又は団体の利益のみの増大を図る活動を行う者に対し、寄附その他の特別の利益を与える行為を行わない」という内容を含んでいること		内定後1週間以内に提出		
(6) ハラスメントの防止		内定後1週間以内に提出		
(7) 個人情報の保護		内定後1週間以内に提出		
● 利益相反防止に関する規程				
(1)-1 利益相反行為の禁止 「資金分配団体が実行団体を選定、監督するに当たり、資金分配団体と実行団体との間の利益相反を防ぐ措置」について具体的に示すこと	倫理規程 理事会規則 役員利益相反禁止のための自己申告等に関する規程 就業規則 審査会議規則 専門家会議規則	内定後1週間以内に提出		
(1)-2 利益相反行為の禁止 「助成事業等を行うにあたり、役員、その他の事業協力団体の関係者に対し、特別の利益を与えないものである」という内容を含んでいること		内定後1週間以内に提出		
(2) 自己申告 「役員に対して、定期的に「利益相反に該当する事項」に関する自己申告をさせた上で、適切な組織において内容確認を徹底し、迅速な発見及び是正を図る」という内容を含んでいること		内定後1週間以内に提出		
● コンプライアンスに関する規程				
(1) コンプライアンス担当組織 実施等を担う部署が設置されていること	コンプライアンス規程	内定後1週間以内に提出		
(2) コンプライアンス委員会(外部委員は必須) 「外部の有識者等も参加するコンプライアンス施策の検討等を行う組織及びその下に実施等を担う部署が設置されている」という内容を含んでいること		内定後1週間以内に提出		
(3) コンプライアンス違反事案 「不正発生時には、原因究明、関係者に対する厳格な処分及び再発防止策を確実に実施し、その内容を公表する」という内容を含んでいること		内定後1週間以内に提出		
● 内部通報者保護に関する規程				
(1) ヘルプライン窓口(外部窓口の設置が望ましい)	内部通報(ヘルプライン)規程	内定後1週間以内に提出		
(2) 通報者等への不利益処分の禁止 「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン(平成28年12月9日消費者庁)」を踏まえた内部通報制度について定めていること		内定後1週間以内に提出		
● 組織(事務局)に関する規程				
(1) 組織(業務の分掌)	事務局規程	内定後1週間以内に提出		
(2) 職制		内定後1週間以内に提出		
(3) 職責		内定後1週間以内に提出		
(4) 事務処理(決裁)		内定後1週間以内に提出		
● 職員の給与等に関する規程				
(1) 基本給、手当、賞与等	給与規程	公募申請時に提出	給与規定	13条から22条
(2) 給与の計算方法・支払方法		公募申請時に提出	給与規定	5条及び6条
● 文書管理に関する規程				
(1) 決裁手続き	文書管理規程	内定後1週間以内に提出		
(2) 文書の整理、保管		内定後1週間以内に提出		
(3) 保存期間		内定後1週間以内に提出		
● 情報公開に関する規程				
以下の1～3の書類が情報公開の対象に定められていること 1. 定款 2. 事業報告、貸借対照表及び損益計算書、キャッシュフロー計算書 3. 取締役会、株主総会の議事録(休眠預金活用事業に係る部分)	情報公開規程	内定後1週間以内に提出		
● リスク管理に関する規程				
(1) 具体的リスク発生時の対応	リスク管理規程	内定後1週間以内に提出		
(2) 緊急事態の範囲		内定後1週間以内に提出		
(3) 緊急事態の対応の方針		内定後1週間以内に提出		
(4) 緊急事態対応の手順		内定後1週間以内に提出		
● 経理に関する規程				
(1) 区分経理	経理規程	内定後1週間以内に提出		
(2) 会計処理の原則		内定後1週間以内に提出		
(3) 経理責任者と金銭の出納・保管責任者の峻別		内定後1週間以内に提出		
(4) 勘定科目及び帳簿		内定後1週間以内に提出		
(5) 金銭の出納保管		内定後1週間以内に提出		
(6) 収支予算		内定後1週間以内に提出		
(7) 決算		内定後1週間以内に提出		