

新型コロナウイルス対応緊急支援助成  
事業計画（実行団体）

事業名(主)	新しい就労モデルによる若者就労支援事業
事業名(副) ※任意	リモートと実地のハイブリッドなモデル作り

入力数 主 19 字 副 20 字

実行団体名	NPO法人G-net
資金分配団体名	新型コロナウイルスの影響により仕事を失った若者支援のためのコンソーシアム

優先的に解決すべき社会の諸課題

領域	分野
<input checked="" type="checkbox"/> 1) 子ども及び若者の支援に係る活動	<input type="checkbox"/> ①経済的困窮など、家庭内に課題を抱える子どもの支援
	<input type="checkbox"/> 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
	<input checked="" type="checkbox"/> ③社会的課題の解決を担う若者の能力開発支援
<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> ④働くことが困難な人への支援
	<input type="checkbox"/> ⑤社会的孤立や差別の解消に向けた支援
<input checked="" type="checkbox"/> 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	<input checked="" type="checkbox"/> ⑥地域の働く場づくりの支援
	<input type="checkbox"/> ⑦安心・安全に暮らせるコミュニティづくりへの支援

上記以外 その他の解決すべき社会の課題	<input checked="" type="checkbox"/> 多様な働き方を受容できる受け皿の体制づくりの支援（リモート等の多様な形態で人材活用ができる企業育成）
------------------------	--

入力数 50 字

SDGsとの関連

ゴール
4.質の高い教育をみんなに
8.働きがいも経済成長も

実施時期	2020年10月 ~ 2022年1月	事業 対象地域	全国 <input type="checkbox"/> 特定地域 <input checked="" type="checkbox"/> (東海地域)	事業対象者： (事業で直接介入 する対象者と、そ の他最終受益者を含 む)	新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け、アルバイト等ができなくなった大学生や高校生及び、休業等で仕事ができなくなった社会人（人材は全国から公募、受け皿は東海エリアを中心に想定）	事業 対象者人 数	32人
------	--------------------	------------	--	---	---	-----------------	-----

I.団体の社会的役割

(1)申請団体の目的
『挑戦の伴走者に、熱意の繋ぎ役に』 地域産業の経営革新のサポートと担い手となる右腕人材の育成を通じた持続ある地域づくりの生態系を構築すること。 インターンシップや就職、兼業等の多様な形態で人と地域をコーディネートすることで、地域全体の人材活用力を高め、新たな事業推進や仕事づくりを実現していく。また多様な機会を活用し、人材側の成長機会とすることで、意欲ある人材を地域に輩出していく。
(2)申請団体の概要・事業内容等
1、ホンキ系インターンシップ 地場産業に特化した実践型インターン。800人超をコーディネート。
2、ミギウデ 意欲ある若者と挑戦する企業に限定したマッチング事業、100人超の右腕人材を輩出、7年経過後の定着率は80%（100人未満企業の3年離職率は40%）
3、ふるさと兼業 社会人を兼業等の形態で地域と繋げる事業。立ち上げ1年半で130件200人超の人材をコーディネート。

入力数 (1) 192 字 (2) 195 字

II.事業の背景・社会課題

新型コロナウイルス感染症により深刻化した社会課題
①地域の中小企業経営状況の悪化、人材市場の逆転 中小企業の人材確保はコロナ禍を迎えるまで、有効求人倍率も高く、地域の合説等でも閑古鳥という状況が続くなど売り手市場化しており人手不足に陥っていた。（厚労省、一般職業紹介状況調査）ところがコロナ禍でこの状況は一変。2月以降有効求人倍率は右肩下がりで、東海財務局調査の企業の従業員数判断BSIにおいても9年ぶりに人員過剰を示す事態に陥っている。反応するように、地域の採用の動きは弱まり、採用見送りや検討を先送りする企業が出てきている。今後コロナ禍が継続すればするほど、影響が出てくるのが予想される。また、事業においても打撃を受ける地域事業者は多い。三菱UFJ銀行の調査レポートでも、地域の経済指標が全般的に厳しい状況を示しており、コロナ禍以前の水準に戻るまでには時間を要するとまとめられている。 地域中小企業はコロナ禍で事業的なダメージを受け、業態転換や新規事業開発等の必要性が高まっているが、人材投資が難しく新たなリソースを活用しにくい状況に陥っている。一時的にでも人材支援と事業支援を並行して行いコロナ禍での事業継続のサポートをしていくことが重要。
②大学生等の収入の減少、学業に支障 コロナ禍は、大学生のアルバイト機会を奪った。元々アルバイト実施率は8割を超え、3人に1人が親からの援助だけでなく学生生活が成り立たない問題を抱えていた。（学生支援機構調査） 今回、コロナにより13人に1人が大学退学を検討するというニュースが取り上げられているが、G-netの学生向け調査でも、8割がアルバイトに影響が出ており、6割近くが月額で3万円以上の被害を受けていた。また、授業が全てオンライン化するなど学習環境の変化も大きく、経済的な課題だけでなく、学習環境やキャリア形成についての課題も表面化している。

入力数 772 字

III.事業内容

(1)具体的な就労支援対象者

- 1、コロナの影響でアルバイト機会が減り、生活や学業に影響を受けている大学生。また、大学のオンライン化でキャンパスライフはもちろん課外活動などもできずキャリア形成の機会や企業や社会との接点が著しく少なくなっている。
- 2、コロナ禍の影響で仕事が激減している休業者、フリーランス。急な仕事の減少による生活不安や本業のリストラ不安等を抱えながらキャリア自律を模索している当事者。

入力数 187 字

(2)就労支援プログラムの構成と支援対象者に対する効果

実施する就労支援プログラム：リモートを含めた多様な形態で業務参画が可能な就労プログラム

大学生や社会人など、抱える状況によって使える時間や必要な条件（収入等）には違いがあるため、以下の条件を複数満たす就労プログラムを実施する。

- ・コロナ禍の移動制限や学業・兼業等の影響を最小化して取り組めるリモート参画が可能
- ・週1程度～週3日程度までの頻度調整や、雇用・業務請負などの契約形態の調整まで柔軟な調整が可能
- ・支援終了後の継続が可能

また、人材側にも受入側にも慣れない業務形態となることが想定されるため、**専属コーディネーターを設置し、就労中や就労後も継続した伴走支援**を行う。

支援対象者に対する効果：

**コロナ禍であっても、必要な条件にあった仕事に参画できる環境が整い、仕事を通じてwithコロナ時代の業務遂行能力を向上させることができる。**

- ・リモートワークに対するリテラシーの向上
- ・プロジェクト単位で参画できることによる、ジョブ型雇用の経験の獲得
- ・仕事を通じた地域課題や社会課題解決への貢献を通じた自己効力感の向上
- ・限られた時間や移動環境の中であっても仕事ができる安心感
- ・仕事を通じた各種スキルの向上

ベースにしている考え方や大事な視点

- ・コロナ禍の影響で移動制限等がある中でも仕事を請け負える仕組み作り
- ・ジョブ型雇用の流れに対応できるプロジェクト単位で業務を実施するモデル開発
- ・就労支援プログラムそのものが地域課題解決に寄与できるwinwinの設計
- ・人材の抱える課題に応じた柔軟な業務設計（例：大学生であれば高い報酬よりも、そこそこの報酬で多様な形で参加できるほうが重要性が高い）

入力数 700 字

(3)今回の事業実施で達成される状態（アウトプット）	実施・到達状況の目安とする指標	把握方法	目標値/目標状態	目標達成時期
<p>事業実施による活動の結果目標</p> <p>①収入が減った若者に対し、東海地域の地域課題解決に寄与する事業者（地場産業、NPO等）を受入れ企業として、リモートを含めた業務参画機会を提供する。契約形態は、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実践型インターンシップ</li> <li>・業務請負契約（準委任契約等）</li> <li>・出向契約（実行団体で人材を受入）</li> </ul> <p>等を想定しており、本事業として適切な契約形態と人材への報酬が生まれるように配慮して実施する。</p> <p>②人材の生活基盤が安定するだけの報酬を支給する 人材の報酬については、一律で考えずに大学生や社会人などがおかれる状況に応じて設定する。（大学生であれば、調査から見える被害額相当の報酬でも十分に価値があると想定できるため、報酬の多さ以上に、関わり方の柔軟さを重視したプログラム提供を意図する。）</p> <p>③事業参加者が、リモートやジョブ型の業務参画を通じて、コロナ禍においても働くことが可能なリテラシーやスキルを向上させる。</p> <p>④コロナ禍の各種制限下でも仕事ができるモデルが創出される。同時に受入団体の人材活用経験を蓄積し、展開可能なノウハウを蓄積していく。</p> <p>⑤受入団体の取り組む地域課題解決に寄与する。（事業成果を通じて、受入側が成長する。）</p>	<p>目標を測る指標</p> <p>①事業参加者数、事業実施時間数、地域受入団体数</p> <p>②生活基盤が安定した人数及び、支払い金額</p> <p>③リモートスキルやオンラインツールの活用スキルを習得した人数</p> <p>④新たな形態で人材活用に取り組んだ受入団体数</p> <p>⑤仕事を通じて生み出した成果（メディア露出、売上やブランド認知の向上等）</p>	<p>指標把握方法</p> <p>①実績数のカウント</p> <p>②支払い金額のカウント及び、人材へのアンケート調査（ヒアリング含む）</p> <p>③事前事後のアンケート調査及び支援員によるヒアリング調査</p> <p>④実績数のカウント及びweb記事等も発信数</p> <p>⑤メディア露出数や支援員によるヒアリング調査</p>	<p>目標数及び、状態</p> <p>①事業参加者数・事業実施時間数 ・社会人：1人×週30時間目安×12週 ※3ヶ月間の集中支援 ・大学生：31人×週15時間目安×16～24週 ※4～6ヶ月間の大学授業の半期単位でのサポート ・地域受入団体数：17社</p> <p>②支払い金額：計1,036.8万円 ・社会人：32.4万円 ・大学生：1,004.4万円 ・人材向けアンケートで90%以上の効果実感</p> <p>③リモートスキルやオンライン活用スキルを習得した人数32人（アンケート調査で90%以上の効果実感）</p> <p>④新たな形態で人材活用に取り組んだ企業数：11社、事例として記事化した取り組みが4事例以上</p> <p>⑤受入団体へのヒアリング調査で、効果を実感した企業80%以上、メディア等への露出4件以上</p>	<p>目標達成時期を年月で記載ください 例： ①2022年1月 ②2022年1月 ③2022年1月 ④2022年1月 ⑤2022年1月</p>

(4)事業実施後（1年後）以降に目標とする状態

withコロナ時代においても、場所や時間を問わずに人材が地域の業務に参画できる仕組みと、それを可能とする一定のノウハウを持った受入企業が地域に存在する状態。またこの事業を通じてこれらの仕組みを拡大するためのノウハウが可視化し整理されている状態が目標。これらを実現させることで、地域課題解決に寄与できる人材の母集団を拡大し、全国の人材が地域課題に参画できる事例を創出し、新たな生態系へと発展させる。

(5)スケジュール	時期
①【第1期】受入可能な企業・団体の開拓	2020年10月～2021年1月
②【第1期】就労支援対象者の発掘、情報発信 ー情報発信には、自社webや自社ネットワークだけでなく、 ・連携大学による学生への情報発信（名古屋学院大学、名城大学、名古屋商科大学、名古屋産業大学、名古屋学芸大学等） ・地域のハローワーク等への広報媒体の設置依頼 など外部機関の協力のもと、発信していく。	2020年11月～2021年1月
③【第1期】マッチング機会の創出 ーwebを活用した情報発信（ふるさと兼業web／プロジェクトインデックス／オンラインキャンパスつながるキャンパスの三つを主に活用。）	2020年12月～2021年2月頃 ーweb掲載については12月～2月頃までを想定
④【第1期】就労支援プログラム実施 ー契約取り交わしのフォローアップ／就労開始後の定期的な三者モニタリングの実施／リモートワークを実践する参加者に対してオンラインオフィスを開設し、コミュニティで支援できる体制を整備	2021年2月～2021年8月頃
⑤【追加助成】受入可能な企業・団体の開拓	2021年4月～5月
⑥【追加助成】就労支援対象者の発掘、情報発信 ー情報発信には、自社webや自社ネットワークだけでなく、 ・連携大学による学生への情報発信（名古屋学院大学、名城大学、名古屋商科大学、名古屋産業大学、名古屋学芸大学等） ・地域のハローワーク等への広報媒体の設置依頼 など外部機関の協力のもと、発信していく。	2021年4月～6月
⑦【追加助成】マッチング機会の創出 ーwebを活用した情報発信（ふるさと兼業web／プロジェクトインデックス／オンラインキャンパスつながるキャンパスの三つを主に活用。）	2021年5月～7月頃 ーweb掲載については5月～7月頃までを想定
⑧【追加助成】就労支援プログラム実施 ー契約取り交わしのフォローアップ／就労開始後の定期的な三者モニタリングの実施／リモートワークを実践する参加者に対してオンラインオフィスを開設し、コミュニティで支援できる体制を整備	2021年7月～2022年1月
⑨【第1期・追加助成】事例のモデル化 ー記事等へのまとめ ーノウハウのまとめ ーノウハウの共有と言語化・共通認識のためのオンライン勉強会	2021年8月～2022年1月

IV.事業実施体制

<p>(1)メンバー構成と各メンバーの役割（資格、経験年数を含む）</p>	<p><b>事業責任者：南田修司（NPO法人G-net代表理事/12年）</b>                      事業責任者は、G-net代表理事の南田が務める。教育学を研究し、コーチングのプロとしてキャリア形成をサポートしてきた経験と、G-netでの10年以上にわたる地域企業と人材のコーディネートに取り組む経験、またふるさと兼業等の新たな働き方モデルの立ち上げ経験があり、本事業の目指す人材の支援と新たな仕組み作りを両立した事業展開ができる。</p> <p><b>事務局責任者：加藤美奈（NPO法人G-net理事/19年）・事務局：浅野恵美（同7年）/山田恭子（2年）</b>                      事務局は、創業以来G-netの経営を支えてきた加藤を筆頭に、中小企業庁や中部経済産業局などの行政事業の管理を長年務めてきたチームが担当する。自主事業と受託事業、補助事業など多様な予算を活用するNPO法人として安定した経営体制を維持してきたチームが担当することで、本事業の中でもミスなく、適切な予算処理、また事務局対応ができる体制を準備する。</p> <p><b>事業コア運営メンバー：</b>                      ・田中勲（同理事/8年）／棚瀬規子（7年）／荒木陽一（7年）／木村愛（5年）／掛川遥香（5年）／錦見綾（3年）／日野ひかり（1年）／新井みなみ（1年）                      事業運営の中心を担うのは、G-netのコーディネーターとして大学生や社会人と地域企業の繋ぎ役を担ってきたメンバーがつく。年間100人以上の大学生の就職やインターンシップのサポートに取り組み、社会人の多様な働き方でのコーディネートにおいても全国屈指のコーディネート実績を保有している。地域企業と若者のキャリア支援のそれぞれの専門性をもつコアチームで事業運営に取り組む。</p> <p><b>事業サポートメンバー：</b>                      ・G-netで兼業実践するメンバー（藤田、赤嶺、川合、土井、西田、今永、秋元、他）                      首都圏を拠点に広告代理店等で勤める兼業メンバーは、都市部での社会人向けの情報発信を担当（藤田、赤嶺、川合）                      東海圏を拠点に自動車メーカー等で勤める兼業メンバーは、東海地域での社会人向けの情報発信を担当（土井、西田）                      大学教員を務めるメンバーは、大学生向けの情報発信及び、学生のアドバイザーとしてサポートを担当（今永）                      また、実施する受入プロジェクトの質を高めるサポートとして、G-net理事を務める秋元（OKa-bizセンター長）がアドバイザーを担当                      他、学生兼業者が、若者・企業への情報発信を担当する。</p>
<p>(2)他団体との連携体制</p>	<p><b>連携予定の団体：ふるさと兼業を運営する地域パートナー</b>                      本事業では主な事業運営はNPO法人G-netのメンバーで運営を想定しているが、一部の運営補助としてG-netが運営するふるさと兼業のパートナー団体との連携を想定している。（連携予定は中部圏のパートナー）                      現在22地域と連携している取り組みになるが、主な連携として                      ・支援対象となる人材支援（全国から発掘する）                      ・受け皿となる企業・団体の発掘支援（主に東海地域近辺を想定）                      ・リモートワークを実践する中での人材フォロー</p> <p><b>地域の金融機関</b>                      G-netでは、現在金融機関3行と業務提携を行っている。                      ・岐阜信用金庫／百五銀行／飛騨信用組合                      こうした金融機関には受け皿開拓等で協力を依頼予定。</p>

<b>(3)想定されるリスクと管理体制</b>	<p>事業内実施に関して起きうるリスクは以下を想定している。</p> <p><b>①リモートワーク等の新しい働き方による業務上のトラブル（情報漏洩、契約不履行、リモートによる業務上のトラブル）</b></p> <p>こうしたトラブルについては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・フリーランス協会が提供している賠償責任保険やG-netが提供するインターンシップ生向けの保険の提供</li> <li>・定期的な三者モニタリングの実施を通じた認識のズレや契約不履行が起きにくい支援体制の構築</li> <li>・オンラインオフィスの開設等による、コミュニティ型でサポートできる体制整備</li> <li>・相談できる専属コーディネーターや外部アドバイザーの設置</li> </ul> <p>等で対応していく。</p> <p><b>②新型コロナウイルスの感染再拡大による業務実施困難な状況に陥る、また人材側の収益環境が急激に悪化する等のトラブル</b></p> <p>感染の再拡大は十分に予見できることでもあるため、本事業では以下の対策を取る。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リモート化の受入プロジェクトを一定の割合で準備し、感染拡大状況であっても就労可能な体制を整える</li> <li>・感染拡大による就労形態の転換が必要なときは、専属コーディネーターが間に入り、細かく形態や進め方をフォローする</li> <li>・急激な収益環境の悪化に関しては、状況発覚後に専属コーディネーターが間に入り、関わる時間の調整の働きかけやキャリア面談を実施し、見通しを持てる状態になるよう支援する。また、緊急時に活用できる外部予算や支援制度について紹介できる準備をしておく。</li> </ul> <p>こうしたリスクを主に想定しているが、事業全体の個人情報や守秘義務情報等の漏洩等も考えられるため、社内のコンプライアンス体制を定め、有事に対して即対応が打てるように準備しておく。</p> <p>コンプライアンス対応責任者：南田修司 外部専門家への相談対応及び、事業実施者に対しての報告：加藤美奈</p>
-------------------------	---

#### V.関連する主な実績

(1)休眠預金以外の助成・補助金活用の有無				
コロナウイルス感染症に係る事業				
①本申請事業について、コロナウイルス感染症に係る助成金や寄付等を受け活動を実施している(予定も含む)	有	<input type="checkbox"/>	無	<input checked="" type="checkbox"/>
				有の場合 その詳細
②本申請事業について、国又は地方公共団体から補助金又は貸付金（ふるさと納税を財源とする資金提供を含む）を受けていない	無	<input checked="" type="checkbox"/>	※有の場合、選定の対象外となります（公募要領：助成方針参照）	
(2)申請事業に関連する実績				
<b>①若者への提供できる価値</b>				
G-netは創業以来、地域と人材のコーディネートに取り組んでおり、1000人を超える若者人材を繋げてきています。また、その中で、地域中小企業で働くキャリアの提案や、リモートや隙間時間で働く関わり方の提案など、新たな地域と人材のつなぎ方を全国に先駆けて提案してきました。本事業でもコロナ禍を想定した働き方を提案し、実践を通じた成長機会を提供できます。				
<b>②マッチングの前後をトータルでサポートできるコーディネーター体制</b>				
G-netの就労支援事業や、マッチング機会の提供だけでなく、事前のキャリア支援、企業側の受け入れ準備の整備に始まり、ミスマッチのないマッチング、そしてマッチング後の継続した伴走支援と一貫して取り組んできました。結果として兼業人材のマッチングの途中終了率は3%程度、100人未満の新卒就職の定着率も一般的な数字を超える80%を実現しています。（100人未満で40%、30人未満で50%の離職率が平均）				
<b>③受入側となる地域課題に対する価値提供</b>				
これまで100社を超える地場産業の経営革新、組織開発支援に取り組んできました。100人を超える意欲ある新卒人材のマッチング、200人を超える兼業人材のマッチングを実現しています。また、受託事業等では、実践ノウハウをまとめた「採用力強化ガイドブック <a href="https://www.chubu.meti.go.jp/b32jinzai/jinzai_bank/guidebook.pdf">https://www.chubu.meti.go.jp/b32jinzai/jinzai_bank/guidebook.pdf</a> （中部経済産業局）」や「多様な人材活用ガイド <a href="https://www.chubu.meti.go.jp/b32jinzai/jinzai_bank/tayou/guidebook_for_printing.pdf">https://www.chubu.meti.go.jp/b32jinzai/jinzai_bank/tayou/guidebook_for_printing.pdf</a> （中部経済産業局）」などの発行による企業自身が自律的に経営革新に取り組みやすい仕組み作りや、事業成果を高めるサポートにも取り組んできました。（受入企業の事業を通じたメディア露出も100件以上）				
<b>④地域と人材を取り巻く事業受託実績</b>				
2013年度：中小企業庁（全国中小企業団体中央会）「地域中小企業の人材発掘・定着支援事業」				
2014年度：中小企業庁（三菱UFJリサーチコンサルティング）「地域中小企業の人材確保・定着支援事業」				
2015年度：「地域中小企業・小規模事業者人材確保等支援事業」「地域中小企業・小規模事業者UIJターン人材確保等支援事業」				
2016年度～2020年度：「中部地域における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援事業」				