

休眠預金活用事業 事業計画書

必須入力セル	任意入力セル
--------	--------

基本情報

資金分配団体	事業名 (主)	働く若年貧困層の環境改善・就労支援事業		
	事業名 (副)	若年層の就労弱者への持続可能な支援モデルの確立をめざして		
	団体名	一般財団法人大阪労働協会	コンソーシアムの有無	あり
事業の種類1	②ソーシャルビジネス形成支援事業			
事業の種類2				
事業の種類3				
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	
<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 checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	④ その他
<input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/>	④ 働くことが困難な人への支援
<input type="checkbox"/>	⑤ 孤独・孤立や社会的差別の解消に向けた支援
<input checked="" type="checkbox"/>	⑥女性の経済的自立への支援
<input type="checkbox"/>	⑨ その他
<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"/>	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
<input type="checkbox"/>	⑧ 安心・安全に暮らせるコミュニティづくりへの支援
<input type="checkbox"/>	⑨ その他
<input checked="" type="checkbox"/>	その他の解決すべき社会の課題
	日本で暮らす外国人留学生や外国人の経済的困窮などの課題を支援

SDGsとの関連

ゴール	ターゲット	関連性の説明
_1.貧困をなくそう	1.3 各国において最低限の基準を含む適切な社会保護制度及び対策を実施し、2030年までに貧困層及び脆弱層に対し十分な保護を達成する。	日本の「働く貧困層」は約1,165万人で労働者の5人に1人以上となっている。最低賃金で雇用される「働く貧困層」は年収200万円の壁を超えられない状況にあり、急激な物価高により生活が更に困窮している。特に次代を担う若者の割合が高く、将来、生活保護を受けざるを得ない状況となる課題がある。
_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。	リカレントや、リ・スキリング教育といった誰もが学びなおせる社会となる機会を拡大し、非正規労働者等の能力開発を支援することで正社員転換や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。
_5.ジェンダー平等を実現しよう	5.b 女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。	女性の非正規雇用は55%を超えている現状を解決するため、DX等のリカレント、リ・スキリングにより女性の能力強化促進する。
_8.働きがいも経済成長も	8.6 2020年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。	日本の5%~10%程度の若者は、就労も就学も行っていない。また、若者の非正規率も高い状況を解決する。
_17.パートナーシップで目標を達成しよう	17.17 マルチステークホルダー・パートナーシップ さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。	働く若年貧困層を一人でも少なくするため、産官学公金民の各ステークホルダーがパートナーシップを発揮することでゴールへと導く。

I.団体の社会的役割

(1)団体の目的	144/200字
労働者の地位、人格の向上を図り労働組合の健全なる発展と民主的な労使関係の確立を助長することを目的として設立された団体であり、勤労者福祉を増進するためエル・おおさか(大阪府立労働センター)の管理運営業務をはじめ、労働関係講座、文化事業、労働センター南館運営事業、人材開発事業等を行っている。	
(2)団体の概要・活動・業務	200/200字
主に国や地方自治体から毎年約20事業の雇用対策や就労支援の事業を受託し、若者や女性を中心に年間3万人以上の求職者や従業員を支援し、1万人以上を就職に導いている。さらに、コロナで失業した人材を雇用した事業者に対して支援金を支給する事業を実施している。近年は大手IT関連企業と連携し、DX人材育成のためITコンテンツを若者や女性に無償で提供し、リカレントやリ・スキリングなどの能力開発事業を実施している。	

II.事業概要

実施時期	(開始)	2023年4月1日 土曜日	(終了)	2026年3月31日 火曜日	対象地域	大阪府を中心に兵庫県と京都府
直接的対象グループ	若者を中心とした働く貧困層				(人数)	1,000人以上
最終受益者	若者や女性の就労支援を行い貧困状態が救われることで、その配偶者や子ども、親などの家族が受益者となり得る。 また、人材の能力開発により生産性向上が図れることで社会全体の労働人口減少の課題にも寄与するため、恩恵を受ける企業も受益者となる。				(人数)	3,000人以上
事業概要	796/800字	<p>若年層の多くがアルバイトやパート、派遣や有期雇用など非正規雇用の状態にある。この場合、年収200万円前後の収入しか得られない「働く貧困層」と呼ばれる状況にある。また、その状況から抜け出すため、一旦離職し、再就職のため活動する状態にある。それらの働く若年貧困層群に対して、DXや介護、語学など今後の日本社会において必要とされる技術やノウハウ、資格取得などの能力開発を行い、再就職支援や、アルバイトやパート状態からの転職支援、非正規から正社員への転換や転職などを支援する仕組みを構築する。</p> <p>各実行団体は、独自の能力開発ノウハウや技術支援力を活用して若年者のスキルアップを支援し、企業への送り出しを行う。また企業に対して、在職中の非正規労働者の能力開発を行い、正社員化を推進する。「短期間で高スキル支援」を目的とすることによりハローワークなど公共事業と差別化が図れる実行団体と連携して社会課題を解決する事業とする。</p> <p>本事業を持続的に実行するため収益性を有するビジネスモデルを構築し実行する。その手法は現状6種類程度あると考えおり、実行団体の状況に応じた個別支援を行う。各種手法は、①人材紹介モデル（習得した技術等を強みとし求人企業に有料による人材紹介）、②紹介予定派遣モデル（習得した技術等を強みとし求人企業に有料による紹介予定派遣）、③在職者能力開発モデル（非正規や若手社員にDX等リスキリングの機会を有料で提供）、④リカレントモデル（正社員や収入アップなどの転職希望者に対しリカレント教育の機会を有料で提供）、⑤起業支援モデル（専門性スキルとビジネスノウハウを提供し、有料による起業コンサルティング）、⑥基金モデル（社会貢献企業から教育資金の提供を受けるなど基金による運営）を想定している。それら以外にも、実行団体とともに他のビジネスモデルの可能性を検討するなど新たなビジネスモデルを目指す。</p>				

III.事業の背景・課題

(1)社会課題	957/1000字
<p>日本において「働く貧困層（1年を通して働いても年収200万円以下の労働者）」は約1,165万人で、労働者全体の22%を超えている。20代、30代の貧困率が高い傾向にあり、その多くが非正規雇用となっている。非正規での就労となる傾向は、高卒者の転職時や、転職回数に応じて非正規率が高くなっている。これは、転職が希望どおりにいかず諦めて非正規での就労を選択せざるを得ないことや、せっかく転職できたとしても人間関係の問題や、環境変化によるメンタル不調を起こしてしまい、早期離職する場合は若い世代には特に多いことが原因となる。また、非正規での就労期間が長くなるほど正規雇用の機会が失われており、その結果、生活保護を受けている若者も少なくない状況である。貧困による影響は、親子、夫婦、友達との関係性にも影響がある。例えば、生活保護世帯の子が生活保護を受ける確率は非常に高く、成長後の職業選択意識にも影響を及ぼすと言われている。</p> <p>日本総合研究所の調査では、「働く貧困層」の発生率が高い都市として、第2位が大阪府、第3位が京都府、8位に和歌山となっており、関西地域の社会課題であると言える。</p> <p>本事業では若者層の貧困層を「働く若年貧困層」として支援することで社会課題の解決を目指す。</p> <p>「働く若年貧困層」にとって、昨今の急激な物価高により生活は更に困窮し、今後深刻な状況が予想される。現状より少しでも収入の多い仕事に就くために離職した結果、転職の失敗や早期離職に陥るケースが増加することが予想される。同様に、日本に留学や就職する外国人も同じ課題を抱えており、多くの外国人が日本から母国に帰国している状況にある。</p> <p>こうした状況は少子化による労働人口減少の課題を抱える日本にとって大きな問題であることは言うまでもないが、労働人口減少の問題を生産性を高めることで解決していこうとするDX化の導入においてもその課題は大きい。企業においてITやDXの知識を習得し、技術的な役割を担う人材としての期待は若い世代に向けられており、それら若手人材の確保は今後企業において最も重要な経営戦略であると言える。若者の活躍による企業活動の発展は、大阪府や関西、日本社会の未来のために重要であり、若者世代から働く貧困層を減少させることを目指し本事業を実施する。</p>	
(2)課題に対する行政等による既存の取組み状況	193/200字
<p>企業への無料職業紹介を中心とした就職支援や、非正規雇用から正規雇用への雇用形態の転換について各地域の労働局（ハローワーク）や自治体が設置する就労支援拠点（OSAKAしごとフィールド）などにおいて実施している。雇用保険加入者に対しては職業訓練を無料で受講できるなどの支援も行われている。また、文部科学省ではリカレント教育を大学で展開しており再就職のためのスキルアップなどを支援している。</p>	
(3)課題に対する申請団体の既存の取組状況	198/200字
<p>当会では行政が実施する若年者に対する就労支援事業を多数受託し運営している。具体的には若年者の就労支援やスキルアップ支援、企業との合同企業説明会などのマッチングイベントを年間300回ほど開催している。更に、若者に対してDXスキルをアップするリスキリング支援は、全国に先駆けて大手の主要IT企業と連携した無料コンテンツの提供を行っており、直近の2年間で約4,000人に対して講座等の提供を行っている。</p>	
(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
<p>行政は多様な支援を実施しているものの、領域を定めておりワンストップで受けられる支援がない。職業訓練においても雇用保険加入期間の定めなどにより受講機会が限定的されている。本事業は若者の就労準備における支援と学習支援、マッチングの支援と定着化を図るための継続学習機会の提供をワンストップで行うものであり、実施する意義は高い。事業終了後も自立的活動の仕組みの構築を目指しており、社会課題を継続的に支援する。</p>	

IV.事業設計

(1)中長期アウトカム

事業終了から3年後に地域の「働く若年貧困層」を育成する仕組みが構築され、安定したマッチングが確立されている。実行団体によるソーシャルビジネスモデルは、当会（コンソーシアム）が当初想定した有料での人材紹介など6種から多様な手法に拡大されており、持続的且つ拡張性の高い支援プログラムへと成長している。若者は自らの特性を理解し、自分に合ったスキルアップや学習機会を得ることで、キャリアアップの機会を活用できる社会へと進歩し、貧困状態の経済的・時間的・環境的課題や不安が解消している。

人材確保に対する企業意識も変化し、これまでの高学歴で優秀な新卒至上主義から、自社のDXや課題解決を学習した若者を確保し、社員の育成を外部に委託することで長期的な成長と定着が可能となるという意識へと変化している。その結果、働く若年貧困層の課題が、自律的かつ持続的に解決される仕組みとなる。

実行団体の支援から漏れた若者や就職に至らなかった若者に対しては、事業期間中と同様に当会（コンソーシアム）が受け皿となり継続した育成や就職支援を行う。実施については、公的施策との連携を行い、資金調達も行う。これらの統合した制度化や事業化について各自治体に提案し予算化するなども実施する。実行団体を中心となり、成果や効果、支援プログラムの価値を社会に発信することで参画する支援機関が増え、働く若年貧困層の課題解決が加速する社会を目指す。

(2)-1 短期アウトカム（資金支援）	100字	指標	100字	初期値/初期状態	100字	目標値/目標状態（目標達成時期）
<p><成長意欲向上に対する動機付け></p> <p>対象グループは、働くことへの動機づけができるなど働く貧困層から抜け出そうとする強い意識を持った状態となる。その結果、事業後も指導がなくても自立的な学習が継続できる。</p>	<p>アンケートによる調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プログラムの達成率（定量） ・プログラムへの意識変化度（定量） <p>ヒアリングによる調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションの変化（定性） ・成長することに対する前向きさ（定性） 	<p>事業実施以前の対象グループの状態は、自信がなく漠然とした仕事観や人生観を持った状態であり、自身の状態を正しく理解できていない状態。そのため、貧困層から抜け出すという強い意思がなく自立していない状態。</p>	<p>支援プログラムを最後まで修了</p> <p>600人／1,000人（60%）</p> <p>支援プログラムにより意識変化</p> <p>600人／1,000人（60%）</p> <p>目標達成時期2025年3月</p>			
<p><自身の特性や得意分野を自覚できる></p> <p>対象グループは、自己分析により自分の特性を理解し、得意な分野と苦手な分野を理解する。また、得意な分野については学習によりスキルアップができることを自覚できた状態。</p>	<p>アンケートによる調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プログラムに対する満足度（定量） ・プログラムによる能力値（定量） <p>ヒアリングによる調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特性理解による意識変化（定性） ・スキル向上による意識変化（定性） 	<p>事業実施以前の対象グループの状態は、自己理解ができておらず、自分に得意なものがあることも知らない状態にある。努力やそれによるスキル向上が自分にはできないと決めている状態。</p>	<p>支援プログラム修了者の満足度</p> <p>480人／600人（80%）</p> <p>支援プログラム修了者の能力向上</p> <p>360人／600人（60%）</p> <p>目標達成時期2025年3月</p>			
<p><DXなど専門的なスキルを身につける></p> <p>対象グループは、自分が得意とするスキルを学習により身につけ、その強みを活かした職業の選択や企業の選択が行えるようになる。正しい評価が得られる企業へと就職できる。</p>	<p>アンケートによる調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・習得スキルの満足度（定量） ・就職や正規化などマッチング（定量） <p>ヒアリングによる調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職への意識変化（定性） ・企業側の評価（定性） 	<p>事業実施以前の対象グループの状態は、職業選択や企業選択の際、働く場所や休日、待遇などを重視し、自分の強みをもとに仕事を選択するという理解がなく、入社後の能力向上などにも意識がない状態。</p>	<p>支援プログラム修了者の満足度</p> <p>480人／600人（80%）</p> <p>支援プログラム修了者の就職者数</p> <p>300人／600人（50%）</p> <p>目標達成時期2025年3月</p>			
<p><学習した能力を会社に活かす意識付け></p> <p>対象グループは、自分のスキルを仕事に活かすことで会社に貢献できることを確認する。自分の役割を理解し、仕事の楽しさや先にあるより良いイメージを意識できる。</p>	<p>アンケートによる調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社への貢献度（定量） ・仕事への満足度（定量） <p>ヒアリングによる調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業貢献への意識変化（定性） ・将来イメージの意識変化（定性） 	<p>事業実施以前の対象グループの状態は、仕事に対する意識が低く、与えられた仕事をこなすことで対価を得るという意識の状態。自ら学ぶことで仕事を楽しみ、評価や報酬も上げられるという認識がない状態。</p>	<p>就職者の貢献度</p> <p>240人／300人（80%）</p> <p>就職者の満足度</p> <p>240人／300人（80%）</p> <p>目標達成時期2025年3月</p>			
<p><新たな能力を学ぶ意欲や社会貢献への意識付け></p> <p>対象グループは、更なる成長のため、新たなスキルを身につけたいという意識を持つ。それらのスキルを自分や会社のためだけでなく社会貢献に活かしたいと意識する。</p>	<p>アンケートによる調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たな能力向上の実施数（定量） ・地域貢献への参加数（定量） <p>ヒアリングによる調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会貢献への意識変化（定性） ・将来イメージの意識変化（定性） 	<p>事業実施以前の対象グループの状態は、地域貢献や社会貢献に対する余裕も意欲もなく、社会に対する閉塞感や不満がある状態。自らが社会にとって何か役立てられることがあるという認識がない状態。</p>	<p>支援プログラム修了者の学習実施数</p> <p>300人／600人（80%）</p> <p>支援プログラム修了者の地域貢献者数</p> <p>180人／600人（30%）</p> <p>目標達成時期2025年3月</p>			
<p><独立や起業など雇用に頼らない自立化支援></p> <p>対象グループは、得られたスキルにより雇用に頼らない働き方を目指す意識を持つ。起業による独立に向けて更なる自己研鑽や起業準備など具体的な行動へと発展する。</p>	<p>アンケートによる調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・起業意欲調査（定量） <p>ヒアリングによる調査</p> <ul style="list-style-type: none"> ・起業への意識変化（定性） ・将来イメージの意識変化（定性） 	<p>事業実施以前の対象グループの状態は、漠然とした起業や独立などの意識を持つ者の具体的な行動には映していない状態。自分の強みや特性の理解や、社会の構造についても漠然とした状態。</p>	<p>支援プログラム修了者の起業意欲度</p> <p>30人／600人（5%）</p> <p>目標達成時期2025年3月</p>			

(2)-2 短期アウトカム（非資金的支援）	100字	指標	100字	初期値/初期状態	100字	目標値/目標状態（目標達成時期）
<p><DXカリキュラムやアセスメントなどのコンテンツ提供> 当会が管理するDXカリキュラムやITコンテンツ、就職支援コンテンツや診断アセスメントなどを無償提供することで実行団体の基盤強化を推進する。</p>	<p>定量的支援 ・DXコンテンツなど300種を提供 ・就労支援コンテンツなど50種を提供 ・就労支援アセスメントを提供</p> <p>定性的支援 ・就労支援の意識付け ・求職者心理などの指導</p>	<p>実行団体では独自のコンテンツを有しているものの、DXコンテンツなどは豊富に持っていない状態。就労コンテンツも同様で新たな開発が必要な状態。また、若者支援の意識や求職者心理などの理解も乏しい状態。</p>	<p>実行団体のコンテンツ数 20種類増／1実行団体 実行団体職員の就労支援理解度 90%以上の職員が理解</p>			
<p><対象外や修了前辞退者などの支援グループへの支援> 実行団体が募集した支援グループから選考に漏れた人材や、実行するプログラムから離脱してしまった人材を実行団体に代わって当会が支援を行う。</p>	<p>定量的支援 ・選考漏れ人材1,000人を支援 ・プログラム離脱者400人を支援</p> <p>定性的支援 ・働くことへの意識変化（定性） ・スキル向上による意識変化（定性）</p>	<p>実行団体が提供する支援プログラムに応募するも、選考基準を満たさない状態。支援プログラムを開始するも内容の齟齬やカリキュラムについていけないため仕方なく離脱する状態。</p>	<p>選考漏れ及び離脱者の支援への満足度 80%以上の満足度</p>			
<p><プログラム修了者や修了前辞退者の雇用及び就職支援> 実行団体はプログラム修了後に就職斡旋を行うが、有料でのマッチングに至らない人材などを当会で雇用するなど実行団体に代わって就職支援を行う。</p>	<p>定量的支援 ・修了後の未就職者300人を支援 ・プログラム離脱者400人を支援</p> <p>定性的支援 ・就職への意識変化（定性） ・企業側の評価（定性）</p>	<p>実行団体が提供する支援プログラムを修了又は途中離脱した状態。応募企業が決まらないものや企業の選考基準を満たさず就職先が決まらない状態。</p>	<p>就職支援に対する満足度 70%以上の満足度 就職者決定数 100人以上</p>			
<p><支援プログラムやソーシャルビジネスの共同開発及び伴走支援> 実行団体に支援プログラムやコンテンツを共同開発等支援や、自立的な運用を可能とするソーシャルビジネスの設計など伴走支援を行う。</p>	<p>定量的支援 ・コンテンツ開発5種 ・伴走支援 300時間</p> <p>定性的支援 ・実行団体のコンテンツ開発力定着（定性） ・ソーシャルビジネスの自走化（定性）</p>	<p>実行団体ではコンテンツ開発やソーシャルビジネスを行う人材やノウハウが不足し、新たなコンテンツ開発やソーシャルビジネスの運用に行き詰まる状態。</p>	<p>コンテンツの共同開発数 5種以上の開発 実行団体職員の開発ノウハウ理解度 60%以上の職員が理解</p>			
<p><実行団体に対する産官学公金民など連携機関の紹介> 自治体や連合、また当会が有している地域の産官学公金民の連携できる機関を紹介するなど実行団体の基盤強化につながるネットワークの拡大を支援する。</p>	<p>定量的支援 ・自治体や連合、産官学公金民100機関を紹介</p> <p>定性的支援 ・実行団体の連携促進力定着（定性） ・連携機関との協働事業開始（定性）</p>	<p>実行団体では自治体や労働者を支援する連合、企業を支援する商工・経済団体や金融機関などのネットワークがなく、広域的なバックアップが受けられていない状況。</p>	<p>実行団体への連携機関紹介数 100機関以上の紹介 実行団体職員の連携促進の重要度理解 60%以上の職員が理解</p>			

(3)-1 活動(資金支援)		時期
事業活動 0年目	実行団体は当会（コンソーシアム）の支援により、支援グループの選定基準、カリキュラムの策定、実施計画の策定を行う。次に母集団形成のための募集案内、広報戦略、連携機関向け資料作成を行う。また、就職先確保のための企業開拓リストの作成なども準備を開始する。それら管理のためシステム構築やデータベースの開発、サイトやランディングページの制作など準備を行う。当会（コンソーシアム）とは定期的な会議を開催する。	2023年
事業活動 1年目	実行団体は、働く若年貧困層に対してDX等のカリキュラムを提供し、支援グループのスキル向上を促進する。修了者に対しては職業紹介などの就職支援を実施し、正社員雇用を目指す。（通年施策として毎年実施） 若者の貧困における背景や課題、要因を明確にし、貧困層から抜け出すために必要な意識や能力値などを調査し分析を行う。安定した事業とするため、支援プログラムに応募する人材の拡大と修了者の拡大について明確にする。	2024年
事業活動 2年目	通年施策の支援プログラムを実施する。1年目に明確にした若年貧困層の応募に対する動機付けや修了意欲拡大に加え、2年目は、若者の働く意欲の源泉や、継続した成長など、その動機付けに効果的な支援について調査し分析を行う。ソーシャルビジネスとして運用するため、成長できる人材の見極めと安心して企業へ送り出すことができる人材とはどのような人材像であるかを明確にする。多くの成功事例により若年貧困層の価値を高める。	2025年
事業活動 3年目	通年施策の支援プログラムを実施する。2年目に明確にした若年貧困層の価値と収益をもたらす人物像に加えて、3年目は若者の価値を更に高める能力開発のプログラムを開発する。価値基準は企業が求める能力であるため、時代とともに必要性が高まる能力や技術を各実行団体において開発する。労働人口減少により若者の価値が高まる中、時代が求める能力を常に支援プログラムに取り入れることで持続可能なビジネスモデルを確立する。	2026年

198/200字

200/200字

200/200字

199/200字

(3)-2 活動(組織基盤強化・環境整備(非資金的支援))		時期
事業活動 0年目	当会（コンソーシアム）は、実行団体の基盤強化のため、提供するDXコンテンツや就労支援コンテンツを提供する。それらコンテンツの運用方法や支援方法など実行団体職員に対して指導することで人的基盤の確立も支援する。ソーシャルビジネス化を目指し準備年度より収益モデルに関する意見交換を行い、3年間の事業期間において試験的な運用から一部を収益化するまで実行する。それら各種強化においては積極的な伴走支援を行う。	2023年
事業活動 1年目	支援プログラムの対象となる若年貧困層の集客について、当会が管理する登録者を活用して支援グループの母集団形成を支援する。また支援プログラムの選考漏れや途中離脱した人材を実行団体に代わって支援する。支援内容を公開し、実行団体職員の育成とする。環境整備では、自治体や連合、金融機関や商工団体とのネットワークを繋ぐなどの支援を行う。事業価値や成果、社会的意義をこれらのネットワークを通して社会に広く発信する。	2024年
事業活動 2年目	支援の出口支援となる企業を確保するため、当会（コンソーシアム）との関係性が強い企業とともに、商工団体、金融機関などのネットワークを活用した開拓を支援する。また、職業紹介に至らなかった人材に対して、当会が窓口となり無料紹介することも実施するなど支援を行う。それでも就職に至らなかった人材を当会で雇用して継続した能力開発を行うことも実施する。就職支援に関しても支援内容を公開し、実行団体職員の育成とする。	2025年
事業活動 3年目	3年目の役割として、事業の効果検証を実行団体とともに実施し、働く若年貧困層の意識の変化や能力開発の成果、対象者の削減効果とともに、ソーシャルビジネスモデルの確立がある。働く若年貧困層支援は大きな社会課題ではあるものの障がい者雇用促進や就職困難支援の福祉的な支援とは異なり、DXやGX、生産性向上や企業の付加価値額向上といった人材活用施策となりソーシャルビジネスとして十分な可能性があることを実証する。	2026年

199/200字

200/200字

200/200字

200/200字

V. 広報戦略および連携・対話戦略

広報戦略	休眠預金活用事業及び支援プログラムを支援地域の住民と対象となる支援グループ、実行団体などに告知する。当会サイトやインターネット、SNSやラジオ新聞等の媒体を活用して周知し、リーフレットや専用サイト、動画を作成する。また、連携機関などにもそれらの内容を周知するとともに、各機関が持つチャンネルにおいて連携した広報を実施する。また、支援プログラムによる成果等も各種媒体や連携機関を通して地域に発信する。	198/200字
連携・対話戦略	当会（コンソーシアム）では、働く若年貧困層支援を通して得られた成果や効果、課題などに対して、支援地域の自治体や労働局と定期的な意見交換の中で本事業に関しても意見交換を行う。また、働く若年貧困層の支援するNPO法人やリカレント教育支援を行う大学、受け皿となる企業を支援する経済団体や業界団体、金融機関などとも積極的に意見交換を行う。また、委託機関、実行団体と各ステークスホルダーを交えた交流も行う。	198/200字

VI. 出口戦略・持続可能性について

資金分配団体	当会（コンソーシアム）では平成16年より若者の持続的な就労支援を通して組織の基盤を強化してきた。面的に支援するための人的基盤強化に力を入れ、職員の多くが支援ノウハウを有し様々な支援を提供できる組織として事業の自走化が可能である。また、環境整備においても多様な連携機関と出口戦略を共有する教育機関や金融機関のネットワークを活用できている。この10年間で100件程度の若者支援事業を実施し、資金調達の仕組みと環境がある。公的施策として制度化を提案し、自治体や行政機関から公的資金の確保や、大手IT企業や大学、金融機関から若者の育成やマッチング業務のアウトソーシングによる資金調達の仕組みを構築している。今後、労働人口減少に加えDXなどによる生産性向上が求められる社会において、無業や非正規で働く若者を教育し、専門性を高めた上で送り出す仕組みを本事業で定着させ、スタンダードな人材確保の仕組みとする。	397/400字
実行団体	実行団体が自走化できるよう組織基盤の強化と環境整備において当会（コンソーシアム）が事業期間及び事業終了後も伴走支援を行う。また、資金的な支援においても支援を行う。公的事業を当会（コンソーシアム）と共同で提案し受託することや、当会が受託する若者支援事業の一部を業務委託するなど実行団体の専門性を活かした連携が可能である。このような連携を拡大するには実行団体の人的基盤強化を継続して行う必要があり、若者支援を通じた担い手の育成を図る。また、安定した資金調達の仕組みと、働く若年貧困層支援が持続的に解決される仕組みでは、企業が「高学歴で優秀な新卒」を求めのではなく、「DXなどを習得した可能性のある若者を雇用する」に人材確保構造を転換し、支援プログラムの意義や効果を浸透させ、成功事例を増やすことで可能とする。このような仕組みを公的施策として当会（コンソーシアム）とともに制度化を提案していく。	395/400字

VII.関連する主な実績

(1)助成事業の実績と成果	800/800字
<p>【幹事団体】大阪労働協会</p> <p>勤労者福祉を増進するための管理運営業務をはじめ、労働関係講座、文化事業、労働センター運営事業、共済事業や人材開発事業等を行う。平成16年から若年者人材育成・就職支援ワンストップサービスセンター(ジョブカフェ)事業を大阪府とともに開始し、その後女性や外国人、ニートや高齢者など就労弱者を中心に就労支援を行う。また、近畿圏内の中小企業に対し、人材確保(採用・育成・定着)支援を行うとともに、就業を希望する若者と企業とのマッチング支援を行うなど平成16年から令和4年度までの間に国・地方自治体等からの公共事業を約250事業受託し運営している。それら事業において若者を中心とした求職者・中小企業向けのセミナーやマッチングイベントは年間300件程度にのぼる。大阪府事業でコロナ失業者の緊急雇用対策として令和2年度よりコロナ失業者約27,500人を雇用した企業約16,000事業者に対して支援金を助成する事業を運営しており、現在も助成に係る審査と支援金の支給を行っている。また、6,000人の若者を中心とした失業者に対して、緊急雇用対策の特設ホームページを開設し、相談対応の他、デジタルスキルトレーニングの提供、企業とのマッチング等の就職支援を行っている。</p> <p>その他、近畿圏内の地方公共団体、商工会、金融機関、大学等教育機関に加え、各地域の就業支援機関や企業支援機関など幅広いネットワークを有している。これらの産官学公金民連携におけるハブ的機関としての役割を担い、各種公的事業の運営など多数の実績を有している。</p> <p>【構成団体】ユヌス・ジャパン</p> <p>2020年度休眠預金活用事業【通常枠】の「ソーシャルビジネス形成支援」資金分配団体として採択(公益財団法人九州経済調査協会とのコンソーシアム)。九州・沖縄地域のソーシャルビジネスモデルの形成に取り組み、多数の実行団体への伴走支援実績を有している。</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	793/800字
<p>【幹事団体】大阪労働協会</p> <p>平成16年度から令和4年までにおいて約250件の事業を実施している。地域の企業と若者とのマッチング事業である。大小様々なマッチングイベントを企画運営し、約2万人程度のマッチング実績を有している。毎年1,000社程度の中小企業調査を実施し、各種シンポジウムやセミナーにおいて調査分析結果を発表してきた。若者を中心として毎年3万人を支援し、セミナーや研修会、カウンセリングを通じて調査を実施している。それらの調査結果についても発表や、事業企画において活用し、自治体等公的機関に対して施策立案の提言を行うなど生の声を行政における政策や施策に反映する取組みを行っている。</p> <p>大阪府や労働局、経済産業局と各業界団体で構成する大阪人材確保推進会議において、若者採用における企業の成長支援を担当し、多数の企業の伴走支援を行ってきた。伴走支援において、企業の育成定着ノウハウの脆弱性があり、慢性的な人材不足から、育成する人材もないという課題をほぼ全社が抱え、早期離職に繋がっているケースが多数確認された。課題を解決する手段として本事業の支援プログラムであり、問題の本質が企業の人材確保構造にある。高学歴で優秀な新卒を採用したい意識から、必要な知識を育成された若者を継続して育成する仕組みこそ課題を解決する手段であると考え、本事業において実証を目指す。</p> <p>【構成団体】ユヌス・ジャパン</p> <p>国内のユヌス・ソーシャルビジネスカンパニーの起業・成長支援(女性経営者コミュニティ、LGBTの就労支援、子育て世代の宣材就労女性支援、建設DXを活用したシングルマザー支援、外国人のためのシェアハウス運営、難民支援)、ソーシャルビジネス起業創出のためのソーシャルビジネスコンテストの開催(2019年より九州大学SBRCと共催・2012年より開催)等、多数のソーシャルビジネス起業を実現させている。</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	大阪府を中心に京都府、兵庫県の団体。若者や外国人留学生などの就職支援を実施し、DXなど専門性を育成する機能やコンテンツを有してる。支援する人員や体制があり、長期的な支援ができる団体。人材紹介や紹介予定派遣以外にもソーシャルビジネス化の可能性を持ち、自走化・自立化ができる。また若者に対して先駆的な取り組みや支援を行い、新たな手法等により社会課題を効果的に支援でき、事業実績やネットワークを有する。	198/200字
(3)1実行団体当り助成金額	1団体あたり2,720万円（3か年）の助成金支給を行う	27/200字
(4)案件発掘の工夫	公募開始前に当会（コンソーシアム）が連携する機関から団体の紹介を受け事前にヒアリングを行う。公募開始時にプレスリリース等マスメディアを活用した告知を実施する。公募説明会を開催し、各団体からの質疑や意見交換できる機会を設定し、地方公共団体や金融機関等連携機関からの情報提供を行う。	139/200字

IX.事業実施体制

(1)コンソーシアム利用有無	あり	
(2)事業実施体制、メンバー構成と各メンバーの役割	<p>【幹事団体】 一般財団法人大阪労働協会 事業の統括、委託先窓口、実行団体と他セクターとの連携・ネットワーク機会の創出、本事業に関する広報、総務、契約・経理業務、プログラム・オフィサー伴走支援（雇用・労働面）</p> <p>【構成団体】 一般社団法人ユヌス・ジャパン プログラム・オフィサー伴走支援（ソーシャルビジネス面）、評価設計・指標づくり、実行団体の評価支援、実行団体と他セクターとの連携・ネットワーク機会の創出</p>	199/200字
(3)ガバナンス・コンプライアンス体制	本コンソーシアムが実行団体の不正、利益相反等を管理する。また、大阪労働協会が幹事団体として資金分配団体・実行団体の最終管理を担当し、JANPIA様に適宜報告・連絡・相談を実施する。不正行為、利益相反にあたらぬよう事業開始時や事業実施中定期的に担当者研修を実施し、注意喚起を促す。また、定期的な監査を行い事前に早期発見に努める。さらに法的問題等にあたっては顧問弁護士の見解を仰ぐなど適切に対応する。	199/200字