

令和2年3月5日

執行管理団体(補助事業者)

PwC コンサルティング合同会社

間接補助事業者に対する補助金について

1. 補助金の考え方

- 先導的人材マッチング事業は、地域企業の経営課題等を把握している間接補助事業者が、地域企業の人材ニーズを調査・分析し、ハイレベルな経営人材等のマッチングを行う取組みに対して成果に連動した補助を行うものです。
- 具体的には、ハイレベルな経営人材等に相応しい年収等の契約条件でのマッチングを多く実現するために、成約件数と契約条件に応じて補助金を交付することとします。
- 人材マッチング1件当たりの補助金の交付額は、地域金融機関等がマッチング事業に参入した場合に要する費用と、市場の実勢を踏まえた手数料収入等との差額を考慮して、人材マッチング1件に係る平均的費用の1/2~1/3相当額となるよう設定しています。

2. 年収金額基準(目安)【公募要領より再掲】

補助金交付の対象となるハイレベルな経営人材等かどうかは、人材受入企業の経営課題の解決のために真に必要な能力・経験を有している人材かを判断の軸に据えます。ハイレベルな経営人材等の満たすべき一つの目安として、理論年収(※)について、人材受入企業(従業員数毎)の常勤に換算した年収金額基準(目安)を設けます。目安を下回る理論年収の人材が補助金交付の対象となるのか判断に迷われる場合には、執行管理団体まで、お問い合わせください。

※ 理論年収とは、雇用契約における年間給与総額や、委託契約及び雇用契約等その他の契約における契約金総額とします。

人材受入企業(従業員数毎)の常勤に換算した年収金額基準(目安)

人材受入企業(従業員数毎)の常勤に換算した年収金額基準(目安)	
事業規模(従業員数)	年収金額
0~20人以下	500万円以上
21~300人以下	600万円以上
301~1,000人以下	700万円以上
1,000人超	900万円以上

3. 補助金交付額

間接補助事業者に対する補助金の交付額は、成約1件につき、以下の算式を基に算定することになります。(※1)

	①理論年収500万円以上の人材 (主に常勤雇用を想定)	②理論年収30万円以上500万円未満の 人材(主に常勤雇用以外の形態を想定)
補助額	理論年収×16%(※2)	理論年収×12%+20万円

※1 1間接補助事業者に支払われる補助金の総額は、申請主体である地域金融機関等が本事業を実施するに当たって必要な経費の総額を上限とします。

※2 上限額を100万円とします。

人材マッチング事例における補助対象の考え方

○常勤雇用における例

【例1】

年間給与総額：750万円の人材が、従業員規模20人の企業に就職する場合

- 理論年収が、常勤に換算した年収金額基準(目安)を満たしている(※)ため、本件は補助対象となります。

※ 従業員数0人～20人以下の人材受入企業における年収金額基準(目安)：500万円以上

【例2】

年間給与総額：750万円の人材が、従業員規模1,500人の企業に就職する場合

- 理論年収が、常勤に換算した年収金額基準(目安)を満たしていない(※)ため、本件は補助対象とはなりません。
- ただし、当該人材が、人材受入企業の経営課題の解決のために真に必要な能力・経験を有している人材であれば、補助対象になり得ます。

※ 従業員数1,000人超の人材受入企業における年収金額基準(目安)：900万円以上

○常勤雇用以外の形態における例

【例1】

月4回の勤務、契約期間：6箇月、日給2.5万円の人材が、従業員規模200人の企業と、業務委託契約を締結する場合

- 常勤換算した年収金額：2.5×244(1年当たり営業日)=610万円
したがって、常勤に換算した年収金額基準(目安)を満たしている(※)ため、本件は補助対象となります。
- 契約金総額：4×2.5×6=60万円(理論年収)
理論年収が500万円を下回るため、補助額は「3. 補助金交付額」中の②を基に算定します。

※ 従業員数21人～300人以下の人材受入企業における年収金額基準(目安)：600万円以上

【例2】

月4回の勤務、契約期間：6箇月、日給1万円の人材が、従業員規模200人の企業と、業務委託契約を締結する場合

- 常勤換算した年収金額：1×244(1年当たり営業日)=244万円
したがって、常勤に換算した年収金額基準(目安)を満たしていない(※)ため、本件は補助対象とはなりません。
- ただし、当該人材が、人材受入企業の経営課題の解決のために真に必要な能力・経験を有している人材であれば、補助対象になり得ます。

※ 従業員数21人～300人以下の人材受入企業における年収金額基準(目安)：600万円以上