令和４年度先導的人材マッチング事業

公募要領

2023 年 3 月

（2023 年 6 月 30 日改定）

執行管理団体（補助事業者）

PwC コンサルティング合同会社

目次

Ⅰ．先導的人材マッチング事業について 2
１．背景と目的 2
２．概要 2
３．実施体制 3
４．実施期間 3
５．人材受入企業の要件 4
６．補助対象となる人材要件 5
７．補助金の概要 6
８．補助金交付申請・補助金の支払 11
９．補助金の返納 11
10．間接補助事業者の義務 11
Ⅱ．応募資格 12
１．実施主体 12
２．申請主体 14
Ⅲ．応募手続き 15
１．応募者 15
２．応募書類 15
３．提出期限 15
４．提出先 16
Ⅳ．応募にあたっての留意事項 17
１．個人情報 17
２．著作権等 17
３．情報セキュリティ管理 17
４．消費者保護 17
５．書類の管理 17
６．善管注意義務 17
７．仕入控除額確定の報告 18
８．実績報告の提出 18
９．その他 18
Ⅴ．公募手続きの説明 19
Ⅵ．審査の方法 20
１．審査の流れ 20
２．審査にあたっての視点 21
Ⅶ．問い合わせ先 22

Ⅰ．先導的人材マッチング事業について

１．背景と目的

現在、日本では少子高齢化や、人口の東京圏への一極集中により、地域における過疎化や経済活動の衰退化が喫緊の課題となっています。人手不足・後継者難に加え、地域企業が新しい日常に対応した、従来事業からの脱却を含む経営戦略の策定等に取り組み、生産性を向上させることは喫緊の課題となっており、その解決には多様な外部人材の活用が有効かつ不可欠です。

また、地方の社会課題を成長のエンジンへと転換し、持続可能な経済社会の実現や新たな成長を目指すため、地方における仕事や暮らしの向上に資するサービスの創出、持続可能性の向上、Well-being の実現等を通じて、デジタル化の恩恵を国民や事業者が享受できる社会、いわば全国どこでも誰もが便利で快適に暮らすための環境づくりが進められております。

他方、地域のハイレベル・即戦力人材のマーケットは発展途上であることに加え、経営を任せられる人材の確保や副業・兼業人材の活用も十分に進展していない状況です。

本事業は、そうした状況を踏まえ、地域企業の経営課題等を把握している地域金融機関に加え、スタートアップ企業の実情を把握するベンチャー・キャピタル等が、取引先等の人材ニーズを調査・分析し、職業紹介事業者等と連携する等してハイレベルな経営幹部やデジタル人材等のマッチングを行う取組に対して支援を行うことにより、地域への人材展開を通じた地域企業の成長・生産性向上、ひいては地域経済の再興・活性化の実現を目指します。

２．概要

本事業について、人材マッチングを担う事業体(以下、「間接補助事業者」という。)は、次に掲げる業務を行うものとします。

① 人材マッチング

地域企業の経営課題を調査・分析し、当該経営課題の解決のため、真に必要な経営幹部や、デジタル人材(以下、「DX 人材」という。)、大企業人材等のハイレベル人材と当該企業のマッチング事業を行うこと。

② マッチング案件のフォローアップ・報告

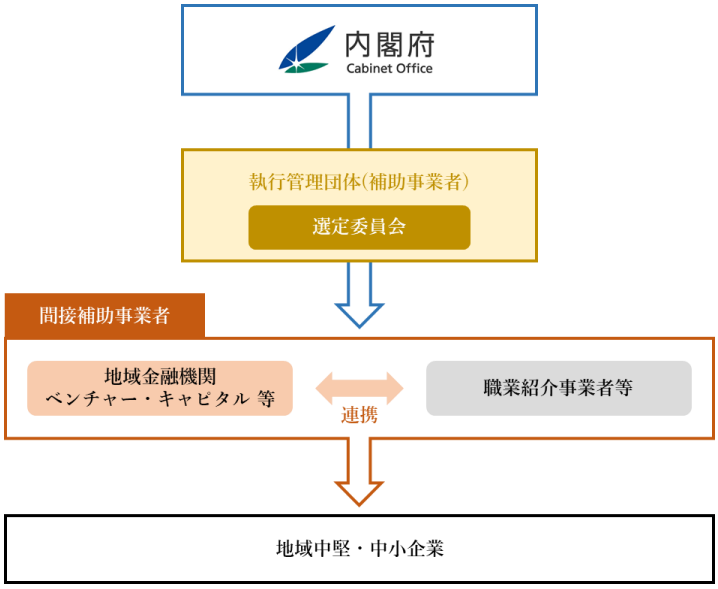
成約したマッチング案件について、本事業に則した運用が行われているか、フォローアップを行い、その結果を別途指定する疎明資料とともに報告を行うこと。

３．実施体制

執行管理団体(補助事業者)である PwC コンサルティング合同会社は、「令和４年度先導的人材マッチング事業」について、内閣府からの補助を受け、執行管理団体として、間接補助事業者の選定から補助金の交付まで、事業に係る一連の取組を支援します。

事業の実施に当たっては、執行管理団体は、選定された間接補助事業者に対し、適宜、マッチングした人材の在籍状況等の報告を求め、事業の進捗状況をタイムリーに把握し、事業に対する指導、助言を行います。

【事業体制図】



４．実施期間

実施期間は、単年度であり、交付決定日から交付決定日以降に示す本事業の補助対象期間(2024 年１月末)までとします。間接補助事業者の公募スケジュール(案)は以下の通りです。

	公募スケジュール(案)
公募	2023/3/20(月)~2023/4/5(水)
審査・選定	2023/4/6(木)~2023/4/10(月)
補助金の交付決定	2023 年５月頃

５．人材受入企業の要件

マッチング人材を受入れる人材受入企業の要件としては、以下が挙げられます。

① 官公庁ではないこと
② 資本金 10 億円以上の法人でないこと
③ 間接補助事業者の出資先または間接補助事業者が出資する投資事業組合の出資先を除き、みなし大企業でないこと
④ 本店所在地が、東京都以外の地域又は、条件不利地域(※)であること(下表参照)
⑤ 雇用保険の適用事業主(除く風俗・反社会的勢力)であること

※条件不利地域とは、過疎地域自立促進特別措置法、山村振興法、離島振興法、半島振興法及び小笠原諸島振興開発特別措置法で規定される条件不利地域を有する市町村のうち、政令指定都市を除く市町村をいう

	勤務地	
	東京都 (条件不利地域除く)	左記以外
本社が東京都(条件不利地域除く)	×	○
本社が上記以外	○	○

※マッチング成約以降、雇用契約(フルタイム)の成約においては、当該人材が 6 カ月を超えて勤務すること、雇用契約(フルタイム)以外の成約においては、契約期間が 6 カ月を超える成約の場合、6 カ月を超えて契約を履行すること、契約期間が 6 カ月以内の成約の場合、契約を満了すること。居住の有無は問わない。

６．補助対象となる人材要件

補助金交付の対象となるハイレベル人材等かどうかは、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①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)、②労働基準法上の管理監督者（いわゆる「管理職」）の要件を設けます。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、委託契約等その他の契約における契約金総額に、人材受入企業から実施主体へ支払われる人材紹介手数料を合わせた金額を、一律の係数(1.35)で割り、算出した金額(万単位未満切り捨て)とします。

※雇用契約(フルタイム)以外の成約において、理論年収算出の基となる契約金総額の対象期間は最大 12 カ月分(12 カ月を超える成約の場合は、12 カ月分の契約金総額を基に理論年収を算出する。)とします。

① 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

② 労働基準法上の管理監督者(いわゆる「管理職」)の要件

ア. 経営者と一体的な仕事をしている

イ. 出社、退社や勤務時間について、厳格な制限を受けていない

ウ. その地位にふさわしい待遇がなされている

７．補助金の概要

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、ハイレベル人材のマッチングを行う取組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、ハイレベルな人材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。

① 補助金については、以下に記載する基準の他、別に定める交付規程をもとに執行管理団体が精査のうえ、支払います。

② 間接補助事業者に対する補助金の交付額は、ハイレベル人材のマッチングについて、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理論年収 500 万円以上の人材 (主に雇用契約(フルタイム)を想定)	②理論年収 500 万円未満の人材 (主に雇用契約(フルタイム)以外を想定)
交付額	理論年収×16%	理論年収×12%+20 万円

③ 本事業に即した人材マッチングの成約１件につき、交付規程に則り、100 万円を上限額として支払います。なお、人材マッチング事業の高度化の観点から、DX 人材(※１)、大企業人材(※２)、スタートアップ企業の成約に該当する場合に限り(※３)、成約１件につき、交付規定に則り、200 万円を上限額として支払います。

※１データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、企業の製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、企業の競争優位性の確立に寄与する人材

※２資本金が 10 億円以上または常時使用する従業員が 2,000 人を超える法人に在籍するハイレベル人材、または同旨が登録要件となる株式会社地域経済活性化支援機構の管理する機構人材リストの登録人材

※３「５.人材受入企業の要件」の記載要件を満たし、かつ、「設立 15 年以内であること」、「新たな技術やビジネスモデルを用いて事業活動を行う成長意欲の高い企業であること」の要件を満たす企業

④ 一間接補助事業者当たりの補助金総額は、本事業を実施するに当たって必要となった経費の総額を上限額とします。そのため、経費の計上においては、確実に積算や確認が行える経費について計上してください。

⑤ ④に記載する「一間接補助事業者当たりの補助金総額」とは、交付決定日以降に示す本事業の補助対象期間までに成約した人材マッチングに対して支払われる補助金の合計額とします。

⑥　④に記載する「経費の総額」とは、間接補助事業者であるコンソーシアムが、交付決定日以降に示す本事業の補助対象期間まで実施するに当たって必要となった、以下の対象経費の合計額とします。

(対象経費)
【人件費】
　本事業を遂行するために従事した者の人件費
【システム関連経費】
　本事業を遂行するために直接必要な ASP サービスその他システムの購入や利用等に係る経費
【借料及び損料】
　本事業を遂行するために必要となる施設及び備品、消耗品等の借上げに係る経費
【その他】
ⅰ)通信運搬費
　本事業を遂行するために直接必要な物品の運搬、データの送受信等の通信・電話料等の経費(例えば、郵便、電話、データ通信、物品運搬等の通信、運搬に要する経費が挙げられます。)
ⅱ)印刷製本費
　本事業を遂行するために直接必要な資料等の印刷や製本に要した経費
ⅲ)その他(諸経費)
　上記の各項目以外に、本事業を遂行するために直接必要な経費(例えば、振込手数料、データ・権利等使用料(ソフトウェアのライセンス使用料等)、委託費等)

　なお、本事業の遂行に直接関係のない経費(酒類や後援者の慰労会、懇親会等経費、本事業の遂行中に発生した事故、災害の処理のための経費等)は対象となりません。事業の根幹をなす業務に係る外注費、委託費ついては、対象となりません。
※本事業を遂行する上で必要となる補完的な定型業務である場合は、当該業務を委託(委任契約によるものに限る。)することができます。

(参考：人材マッチング事例における補助対象の考え方)

○雇用契約(フルタイム)における例

【例１】

年間給与総額 555 万円、人材紹介手数料 195 万円の人材が、従業員規模 20 人の企業に就職する場合

- 「常勤換算した年収金額」：555 万円　(＝年間給与総額)
  上記金額が、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得ます。

※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

- 「理論年収」：(555＋195)÷1.35＝555.55...≒555 万円　(万単位未満切り捨て)
  理論年収が 500 万円以上であるため、補助額は「理論年収×16%」の算式を基に算定します。

【例２】

年間給与総額 555 万円、人材紹介手数料 195 万円の人材が、従業員規模 1,500 人の企業に就職する場合

- 「常勤換算した年収金額」：555 万円　(＝年間給与総額)
  上記金額が、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らない場合があります。
- 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

- 「理論年収」：(555＋195)÷1.35＝555.55...≒555 万円　(万単位未満切り捨て)

○雇用契約(フルタイム)以外における例

【例１】

月 4 回の勤務、日給 2.5 万円、契約期間：6 箇月、人材紹介手数料 21 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
  上記金額が、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

- 「理論年収」：(４×2.5×６＋21)÷1.35＝60 万円
  理論年収が 500 万円を下回るため、補助額は「理論年収×12%+20 万円」の算式を基に算定します。

【例２】

月４回の勤務、日給１万円、契約期間：6 箇月、人材紹介手数料８万円の人材が、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
  上記金額が、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らない場合があります。
- 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

- 「理論年収」：(４×１×６＋８)÷1.35＝23.70...≒23 万円　(万単位未満切り捨て)

８．補助金交付申請・補助金の支払

申請主体(コンソーシアムであれば、その代表団体)は、速やかに補助金の交付申請を行うこととし、申請に必要な各種書類(詳細は選定後にお知らせします。)を執行管理団体に提出していただきます。必要な書類が提出されない場合や、提出された書類に不備がある場合には、交付決定ができず、そのため補助事業が開始できない場合もありますので留意ください。

補助金は、交付申請書に定められた使途以外には交付されません。

補助金の支払いについては、経費支出にかかる確定検査を経た後に、全額、精算払いとなります。補助金の支払いには、労働に係る契約が成立したと判断できる書類等、申請の内容通りの人材マッチングであることを示す厳格な証憑類が必要となります。

９．補助金の返納

雇用契約(フルタイム)の成約において、マッチング人材が入社後６カ月以内に退職した場合、当該者の成約に連動して交付された補助金は、全額返還していただきます。

※法律上、有料職業紹介事業において求職者をあっせんし、マッチングした成約について、６カ月以内に退職した場合には、一定割合を返還する規程を設けることを慫慂していますが、本事業における補助金は全額返還していただきます。

雇用契約(フルタイム)以外の成約において、契約期間が、６カ月を超える契約の場合は「６か月以内」、６カ月以内の契約の場合は「その契約期間」において、契約の途中解除が発生した場合、当該成約に連動して交付された補助金は、全額返還していただきます。

10．間接補助事業者の義務

間接補助事業者は、補助事業についての全ての証憑書類を揃え、補助事業の完了日の属する年度の終了後５年間、内閣府、会計検査院、もしくは執行管理団体から請求があったときにいつでも閲覧に供せるよう保存しておかなければなりません。

補助事業の確定検査等のために、必要と認められるときは、間接補助事業者に報告を求め、執行管理団体が補助事業に関する調査を行います。間接補助事業者はこの調査に協力しなければなりません。

Ⅱ．応募資格

１．実施主体

本事業における実施主体は、①人材受入企業との接点、②求職者との接点の双方を有する者であり、①と②を有する主体が別である場合には、双方の主体を含むコンソーシアムが対象となります。

（資格要件）

① 法人格を有する者であること。なお、国費により出資等が既に行われている団体に対しては、国からの重畳的な支援となるため、本事業の対象外となります。

② 日本国内に拠点を有していること。

③ 所在する地域における経済動向等について、知見を有し、地域企業と日常的に関わり、当該企業の経営課題の分析・調査を行う能力を有する者であること。

④ 分析・調査を行った地域企業の経営課題の解決のために真に必要となる人材ニーズを明確にし、当該ニーズに則した経営人材・ハイレベルな人材を、当該企業とマッチングする能力を有する者であること。

⑤ 人材受入企業との接点を有する主体が金融機関以外の者である場合、当該者は本事業を適切に遂行し得る事業者として地方公共団体の推薦を得た者であること。
※本事業における金融機関とは、地域企業に対する資金提供等を行う民間企業を指し、預金取扱金融機関等に加え、VC 等も含みます。

⑥ 事業性評価や経営課題抽出をもとに、人材マッチング事業を実行するため、有料職業紹介業許可を得ていること又は、早期に許可を取得する予定であること等、事業実施のための十分な体制が構築されていること。なお、事業規模等の理由により、有料職業紹介業許可を取得していない場合でも、地域企業に対して複数の経営人材候補を面談させる等、地域企業に必要となる人材の質を担保できるマッチングの仕組みが構築されている場合は、本事業の支援対象となり得ます。

⑦ 内閣府、会計検査院、執行管理団体より、申請主体側に対して提出・開示の要請があった書類や情報については、可能な限り、提供・開示に協力すること。

⑧ マッチング遂行及び当該事業の補助金申請にあたっては、個人情報保護法遵守の観点等から、マッチング人材に係る個人情報の開示許可取得をもってあたること。「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律」等に基づき、補助金交付を適切に行うため、企業情報・個人情報を記載した証憑の提出が必要です。

⑨ 間接補助事業を行うために必要な中立性及び公平性を確実に有している者。

⑩ 会計処理、意思決定、責任体制等の方法について規約等が整備され、円滑な事業実施が可能であること。

⑪ 不誠実な行為がなく、信用状態が良好であること。

⑫ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成 3 年法律第 77 号)第 2 条第 2 号に規定する暴力団ではないこと。

⑬ 暴力団又はその構成員(暴力団の構成団体の構成員を含む)もしくは暴力団の構成員でなくなった日から 5 年を経過しない者が所属していないこと。

⑭ 破壊活動防止法(昭和 27 年法律第 240 号)第 4 条に規定する暴力主義的破壊活動を行ったか、行う恐れがある者ではないこと。

２．申請主体

申請主体は、人材受入企業との接点を有する者であり、かつ、人材マッチング事業の実施計画、実施および成果を管理する者とします。

申請主体は、以下の要件を満たすことが必要です。なお、事業実施期間の途中であっても、以下の要件を満たさなくなった場合は、交代を求める等必要な措置を要請することがあります。

※グループにより一体的に人材マッチング事業を実施している場合においては、共同での申請も可能ですが、その場合は、共同申請者のいずれの者においても、以下の要件を満たす必要があります。

(要件)

① 人材受入企業との接点を有する者であること。
② 当該事業に関して、実施計画の企画立案とその実施等について管理を行うことができる能力を有していること。
③ 当該事業のために必要かつ十分な時間が確保できること。
④ 執行管理団体からの連絡、指示、問い合わせ等に対して、速やかに自ら対応、回答できること。
⑤ 当該事業の遂行にあたっては、執行管理団体と密な連携を図ること。
⑥ 人材マッチング先の地域企業、コンソーシアム内の実施主体等に対して、執行管理団体からの連絡事項を周知徹底できること。
⑦ マッチング遂行及び当該事業の補助金申請にあたっては、個人情報保護法遵守の観点等から、企業情報の開示許可取得をもってあたること。「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律」等に基づき、補助金交付を適切に行うため、企業情報・個人情報を記載した証憑の提出が必要です。
⑧ 応募書類提出後の面談による審査に必ず出席できること。
⑨ 間接補助事業者として選定された後、内閣府や執行管理団体からヒアリングを要請された際に、然るべき対応ができること。

Ⅲ．応募手続き

１．応募者

応募は執行管理団体に対して、申請主体が行ってください。

２．応募書類

応募にあたり、提出が必要な電子書類は以下の通りです。

応募書類	ファイル名称の付け方例
①公募申請書【様式１】	申請主体名_①公募申請書.xlsx
②提案書	申請主体名_②提案書.pptx
③収支計画書【様式２】	申請主体名_③収支計画書.xlsx
④提案内容を裏付ける関連資料	申請主体名_④関連資料_****.pdf

※応募書類の様式は、先導的人材マッチング事業特設 web サイト(http://pioneering-hr.jp)からダウンロードできますので、ご利用ください。
※紙書類の提出及び書類への押印は不要です。
※応募書類の作成・提出等の詳細については、応募書類作成要領をご参照ください。

３．提出期限

2023年４月５日(水)12時までに提出(メール送信)すること。

４．提出先

以下の宛先まで必要書類を提出(メール送信)すること。

電子書類	：	「先導的人材マッチング事業」執行管理団体　宛 jp_cons_pioneering_hr@pwc.com ※なお、メールの件名は、下記の通り記載すること。 件名：「先導的人材マッチング事業」応募書類提出(申請主体名)

(留意事項)

- 提出期限を経過して受領した応募書類は、いかなる理由があろうとも無効となります。
- 本公募要領に示された様式以外での応募は認められません。また、応募書類①～⑤以外の書類は受領いたしません。
- 応募書類に不備がある場合は、審査対象となりません。
- 応募後の書類等の変更、差し替えは認められません。
- 応募書類等の作成費は経費に含まれません。また選定の成否を問わず、作成費用及び面談審査出席に係る費用は支給されません。
- なお、選定後であっても、応募者の都合により記載された内容に大幅な変更があった場合には、選定を取り消すことがあります。
- 提出された応募書類は間接補助事業者の選定に関する審査以外の目的には使用しません。
- 提出後、内容について確認等の連絡を行う場合があります。

Ⅳ．応募にあたっての留意事項

１．個人情報

関係機関と個人情報を共有する場合は事前に本人の同意を得る等、個人情報の取扱いについて適切な手続きを踏まえてください。

２．著作権等

① 本事業の遂行により生じた著作権(著作権法(昭和四十五年法律第四十八号)第 27 条及び 28 条に定められた権利を含む。以下同じ。)については、執行管理団体に帰属するものとします。

② 第三者が権利を有する著作物(写真等)を使用する場合には、著作権、肖像権等に厳重な注意を払い、当該著作物の使用に関して費用の負担を含む一切の手続を間接補助事業者において行うものとします。

③ 本事業の業務内容に関し、第三者との間で著作権に係わる権利侵害の紛争等が生じた場合には、当該紛争等の原因が専ら執行管理団体の責めに帰す場合を除き、受注者は自らの責任と負担において一切の処理を行うものとします。

３．情報セキュリティ管理

間接補助事業者は、情報セキュリティポリシーを整備し、適切な情報セキュリティ対策を講じてください。

４．消費者保護

間接補助事業者は、消費者保護の観点から、関係者の消費者としての権利を確保するため、適切な対応をとるものとします。

５．書類の管理

間接補助事業者は、補助金に係る予算及び決算との関係を明らかにした調書を作成するとともに、支援事業に係る歳入及び歳出について証憑書類を整理し、かつ調書及び証憑書類を支援事業の完了の日の属する年度の終了後５年間保管しておかなければなりません。

６．善管注意義務

事業により取得し、又は効用の増加した財産については、事業完了後においても善良な管理者の注意をもって管理するとともに、その効率的な運営を図らなければなりません。

７．仕入控除額確定の報告

事業完了後に、消費税及び地方消費税の申告により補助金に係る消費税及び地方消費税に係る仕入控除税額が確定した場合は、速やかに執行管理団体に報告しなければなりません。なお、間接補助事業者が全国的に事業を展開する組織の一支部(又は一支社、一支所等)であって、自ら消費税及び地方消費税の申告を行わず、本部(又は本社、本所等)で消費税及び地方消費税の申告を行っている場合は、本部の課税売上割合等の申告内容に基づき報告を行ってください。

また、間接補助事業者に報告があった場合には、当該消費税及び地方消費税に係る仕入控除税額の全部又は一部を国庫に納付させることがあります。

８．実績報告の提出

間接補助事業者は、別に定める交付規程等に定めるところにより、事業に係る実績報告書を執行管理団体に提出しなければなりません。

９．その他

その他、本事業を実施するに当たっては、間接補助事業者は、執行管理団体と常に緊密に連携し、その指示に従わなければなりません。

また、本事業の実施に当たっては、以下の点にご留意ください。

① 補助事業を進めるにあたり、執行管理団体からの要請に基づいた事業の実施状況報告、及び事業の持続可能性の検証・検討の作業等に対応すること。

② 補助事業の遂行及び収支の状況について、執行管理団体から要請があったときは、速やかに状況報告書を提出すること。

③ 内閣府、執行管理団体の事業内容の指導・調整・助言に適宜対応すること。

Ⅴ．公募手続きの説明

本事業における政策趣旨や、公募手続きに係る説明ビデオを、先導的人材マッチング事業特設 web サイト内に公開予定です。

<先導的人材マッチング事業特設 web サイト> http://pioneering-hr.jp

(説明ビデオ公開概要)

- 日時：2023 年 3 月 27 日(月)予定

※公開の詳細については、後日特設 web サイトにてご案内いたします。

VI. 審査の方法

１．審査の流れ

間接補助事業者は、面談による審査後、第三者の有識者等で構成される選定委員会を経て、選定されます。

(審査方法)

- 応募書類の内容について、評価観点(後述の「２．審査にあたっての視点」参照)を基に、面談審査を実施します。
- 面談審査は、４月６日(木)~４月10日(月)にて実施予定です。
- 面談審査はweb会議形式で実施予定です。実施方法(使用ツールはZoomを想定)については、面談日時が確定後、各団体へ直接メールにて連絡いたします。
- なお、面談審査は日程調整を事前に行う必要があるため、特設webサイトより、予め、登録(登録開始日時に関する詳細は、特設 web サイトをご確認ください。)をお願いいたします。
- 面談審査では、事業内容の変更の可能性をお尋ねすることがあります。
- 最終的な選定結果は、４月末に特設webサイト上において公表するとともに、当該団体に対して、執行管理団体より電子メールあるいは電話にて通知いたします。

(留意事項)

- 審査委員、審査内容等は非公開です。審査結果に関する問い合わせには、応じかねますのでご了承ください。
- 申請書類に不備があるものについては、審査対象といたしませんので、ご留意ください。
- 審査の都合上、応募後に提案内容に関する追加資料の提出を求めることがあります。

２．審査にあたっての視点

間接補助事業者の評価観点は、下記の通りです。また評価観点については、公募状況等に応じて変更する可能性があります。あらかじめご了承ください。

評価観点の分類		評価区分	評価観点
１．課題抽出			
①	課題抽出 （対象企業の見極め）	必須	企業の成長可能性を見極め、企業の課題把握・ソリューションの提案を行う計画となっているか 成約が見込める企業をリストアップできているか
②	課題抽出 （経営課題の把握・分析方法）	必須	ソリューション提案の前段階で経営課題把握のための事業性評価を行う計画となっているか
③	地域や顧客の特性を踏まえたハイレベル人材の設定	必須	間接補助事業者の地域や顧客の課題に則して必要とされる企業のハイレベル人材を紹介する計画となっているか
２．人材マッチング			
①	人材マッチング （ソリューションの提案）	必須	企業の課題を踏まえて、真に必要な人材を紹介する仕組みとなっているか 人材マッチングを推進する経営課題を整理し、必要に応じて、他ソリューションと組み合わせる、他部門等と連携する等して、課題解決を行う仕組みとなっているか
②	人材マッチング （人材紹介会社との役割分担）	必須	間接補助事業者が主導した人材紹介の仕組みとなっているか(人材紹介会社任せの役割分担でないか)
③	スケジュール	必須	実施スケジュールが適切に設計されているか コロナ禍の影響を見据え、計画が立てられているか 事業期間中に予実管理を行う計画を立て、進捗が芳しくない場合には、解決策が検討できる仕組みとなっているか
④	体制	必須	十分な実施体制となっているか 中長期的に、人材マッチング事業が継続可能となる実施体制を構築する見通しがあるか 前年度事業を超える体制強化が図られているか
３．フォローアップ			
①	フォローアップ （定着支援）	必須	紹介したハイレベル人材の定着を図るための支援がなされる計画となっているか
②	フォローアップ （モニタリング）	必須	人材マッチングにとどまらず、定期的な顧客リレーションによりモニタリングを行う方法が具体的に提案されているか
③	実績	任意	人材マッチングの実績及び、その他コンサルティング機能を発揮した実績があるか 前年度事業の実績を踏まえ、今年度事業に係る課題を整理し、解決策を具体的に検討できているか

Ⅶ. 問い合わせ先

本公募要領に関するお問い合わせは、電子メールにてお願い致します。なお、お問い合わせ期限は、2023 年 4 月 5 日(水)12:00 といたします。

<問い合わせ先>
PwC コンサルティング合同会社　「先導的人材マッチング事業」執行管理団体
【E-mail】jp_cons_pioneering_hr@pwc.com

※応募、問い合わせにあたっての個人情報取扱については、先導的人材マッチング事業特設 web サイト(http://pironeering-hr.jp)をご参照ください。

以上