

## 1 補助金ガイドライン

### (1) 目標の設定

- ・新設・既設を問わず、市が補助金を交付する目的の再検証を行うとともに、効果の確認が可能となる目標の設定を行うこと。

【人件費補助の場合の考え方】

- ・補助対象者の昇給等により補助金額を増額する場合は、当該者に対する人事評価を実施するなどして目標の達成状況を明らかにするとともに、増額後の金額に見合うように目標の再設定を行うこと。

※団体における昇給等への関与を求める趣旨ではなく、成果や効果に見合った補助額でなければならないとするもの。

### (2) 補助対象経費の設定

- ・具体的な補助対象経費を設定（市の予算体系であれば、消耗品費や土地建物借上料といった細節レベルを想定）すること。なお、既設の補助金で交付先の都合により一定の整理期間を要するものは、平成32年度までの段階的な実施も可能とする。

【人件費補助の場合の考え方】

- ・補助対象者は、公募により採用された者であること。ただし、特別な資格や技能を有する者やパート職員にあっては、この限りでない。
- ・団体が補助対象者を新たに雇用し、又は変更しようとする場合は、あらかじめ当該補助を所管する者（課長等）の承諾を得ること。
- ・特定個人の人件費単価を算定の根拠とせず、補助対象者に求められる職責等に応じ、市の職員の人件費（正規職員は各職階の平均額、パート職員は単価）を基準とすること。

※例えば、定型的な事務を行うのであれば「パート職員級」、事業の企画立案やスタッフの管理を行う場合であれば「統括主査級」など、補助の目的等に照らし、市の職員に置き換えた場合の職階を決定する。

※団体から補助対象者への給与に関与する趣旨ではなく、成果や効果に見合った補助額とすることで、異なる補助団体間における均衡を確保するもの。

- ・補助の目的等に応じ、補助対象とする時間数（日数、月数）を設定すること。手当等を含む給与全体を補助対象とする場合は、市の直接雇用や委託（請負）としない理由を明確にすること。
- ・給与全体を補助対象とする場合であっても、時間外勤務手当は含めないこと。

※特定の活動等を対象とした事業費補助でないことから正規の勤務時間を対象とするもので、団体における時間外勤務手当の支給を妨げるものではない。

### (3) 補助率

- ・補助率は、補助対象経費の50%以下とすること。なお、既設の補助金で50%を超えているものにあつては、交付先の都合により一定の整理期間を要するものは、平成32年度までの段階的な引き下げも可能とする。また、補助率によらず定額による補助を行う（行っている）ものにあつては、その根拠を明確にするとともに、対象経費換算で50%を上回ることがないような金額を設定すること。

#### 【人件費補助の場合の考え方】

- 50%を超える補助率とする場合は、市の直接雇用や委託（請負）としない理由を明確にするとともに、補助対象者に対する人事評価を実施し、目標の達成状況を明らかにすること。

### （４） 終 期 の 設 定

- 補助の終期を設定すること。なお、既設の補助にあっても平成32年度までに終期を設定することとするが、これは、当該補助の終了後に新たな目的での補助を行うことを妨げる趣旨ではなく、随時の検証を仕組みとして行わせるものである。

#### 【人件費補助の場合の考え方】

- 必ずしも日時の設定を行う必要はないが、補助対象者が退職するまでとするのは認めない。ただし、パート職員にあっては、この限りでない。

※既設の補助金にあって、現実的には補助対象者の退職までの支弁が見込まれる場合は、債務負担行為の設定による予算の担保を行うこととし、この場合は、書面により相手方との合意形成（協定など）を行うことが好ましい。（5年後までは～に対して～円の補助を行う、など）

### （５） 公 募 に よ る 選 定

- 公募により交付先を選定すること。なお、特定団体を対象としようとする（している）場合は、当該団体を育成しなければならない場合や、当該団体でなければ目的を達成できない場合など、公募によらない理由を明確に示すこと。

## 2 補助金ガイドラインの適用等について

- 平成30年度以降に新設する補助金は、このガイドラインに則ったものとする。
- 既設の補助金は、平成32年度までにこのガイドラインに適合させること。（段階的な実施も可能とする。）
- 人件費補助に関しては、平成31年度を周知調整期間として、平成32年度以降に新たな者（補助対象者の退職による変更を含む）を補助対象とする場合に適用する。ただし、既設の補助金にあっては、過去の経緯や団体側の状況等を踏まえながら、平成32年度までに当事者間で本来あるべき形や今後目指すべき形などを協議し、課題の有無と内容の検証を行うこと。また、必要に応じて順次見直しを行うこと。
- 予算査定（ヒアリングを含む。）において、このガイドラインへの適否（既設の補助金は検討状況等を含む。）を説明すること。
- このガイドラインの達成状況については、必要に応じて議会等への公表を実施する。

## 3 将来的に整理、解決すべき既設の人件費補助に係る課題について

### （ガイドラインによる画一的な基準の設定が困難であり、個別の対策等が必要なもの）

- 単に制度や目的のみに従って補助が続いている感が否めず、市の財政状況や、補助団体の基金などの財産の状況に鑑み、本当に補助を行う必要や余裕があるのかという点の検証ができていない。

※市では、貯金が目減りし、事業費の削減や事業自体の見送りを余儀なくされている厳しい財政状況にある。

※特定の活動等を対象とした事業費補助でなく、運営に対する補助であるからこそ、補助団体における単年の収支のみではなく、補助団体の財産でやりくりできない旨を説明しなければならない。

※補助団体において、少なくとも市以上の努力（経費節減や財源確保など）が行われていることが確認（説明）できない限り、血税によりそれを補い、助ける必要はない。