

資料

こ 成 保 2 9 6
7 文 科 初 第 2 5 0 号
令 和 7 年 4 月 1 1 日

[最終改正] こ 成 保 5 1 0
7 文 科 初 第 1 2 7 3 号
令 和 7 年 9 月 2 日

各 都 道 府 県 知 事 殿

こ ども 家 庭 庁 成 育 局 長
文 部 科 学 省 初 等 中 等 教 育 局 長

施設型給付費等に係る処遇改善等加算について

処遇改善等加算の算定については、特定教育・保育、特別利用保育、特別利用教育、特定地域型保育、特別利用地域型保育、特定利用地域型保育及び特別保育に要する費用の額の算定に関する基準等（平成27年内閣府告示第49号。以下「告示」という。）において示しているところであるが、今般、具体的な取扱いを下記のとおり定めたので、通知する。

保育士等の処遇改善に係る公定価格上の加算として、平成27年度以降、処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲを設けてきたが、複数の異なる加算制度や加算を取得するための事務手続については、制度が複雑でわかりにくく、事務作業が煩雑で、多大な事務負担が発生しているという指摘がなされてきた。

こども家庭庁が創設され、こども基本法に基づき策定された、「こども大綱（令和5年12月22日閣議決定）」等においては、制度があっても現場で使いづらいう、執行しづらいという状況にならないよう、申請書類の簡素化・統一化などを通じ、事業者や地方公共団体の手続・事務負担の軽減を図る旨の方針が示されたことを踏まえ、現場の意見も伺った上で、処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲを処遇改善等加算として一本化し、制度の簡素化や事務手続の負担軽減を図ることとした。

各都道府県知事におかれては、これらの趣旨を十分に御知の上、管内の市町村に対して遅滞なく周知するようお願いする。

なお、本通知は、令和7年4月1日から適用することとし、「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」（令和5年6月7日付けこ成保39・5文科初第591号こども家庭庁成育局長及び文部科学省初等中等教育局長連名通知）は廃止する。

記

第1 目的・対象

1 目的

処遇改善等加算は、教育・保育の提供に従事する人材の確保及び資質の向上の

ため、特定教育・保育等に通常要する費用の額を勘案して定める基準額（以下「公定価格」という。）において、職員の平均経験年数の上昇に応じた昇給に要する費用（区分1「基礎分」。以下単に「区分1」という。）、職員の賃金の改善に要する費用（区分2「賃金改善分」。以下単に「区分2」という。）、職員の技能・経験の向上に応じた追加的な賃金改善に要する費用（区分3「質の向上分」。以下単に「区分3」という。）を確保することにより、賃金体系の改善を通じて「長く働くことができる」職場環境を構築し、もって質の高い教育・保育の安定的な供給に資するものとする。

2 対象施設・事業所

特定教育・保育施設（都道府県又は市町村が設置するものを除く。）及び特定地域型保育事業所（都道府県又は市町村が運営するものは、告示の別表に定める加算率（c）に対応するものに限る。）（以下「施設・事業所」という。）とすること。

第2 処遇改善等加算の要件

1 区分1の要件

当該施設・事業所の取組が次の(1)及び(2)のいずれにも適合すること又は区分3の適用を受けていること（以下、「キャリアパス要件」という。）。ただし、令和7年度に限り、キャリアパス要件に適合しない場合は、区分2の割合からキャリアパス要件分の割合を減じることとする。

(1) 次のア及びイに掲げる要件の全てに適合し、それらの内容について就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての職員（非常勤職員及び法人の役員等を兼務している職員を含む。以下同じ。）に周知していること。

ア 職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件（職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。

イ アに掲げられる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）を定めていること。

(2) 職員の職務内容等を踏まえ、職員と意見を交換しながら、資質向上の目標並びに次のア及びイに掲げる具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修（通常業務中に行うものを除き、教育に係る長期休業期間に行うものを含む。以下同じ。）の実施又は研修の機会を確保し、それを全ての職員に周知していること。

ア 資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施することと、そのフィードバックを行うこと。

イ 幼稚園教諭免許状・保育士資格等を取得しようとする者がある場合は、資格取得のための支援（例えば、研修受講のための勤務シフトの調整や休暇の付与、交通費、受講料等の費用負担の援助等）を実施すること。

2 区分2及び区分3に係る共通の要件

加算当年度（加算の適用を受けようとする年度をいう。以下同じ。）の賃金改善実施期間において、次に掲げる要件をすべて満たすこと。

(1) 区分2と区分3のそれぞれにおいて、「加算による改善等見込総額」が「加算見込総額」を下回っていないこと。また、加算当年度の翌年度において、加算

による改善等実績総額が加算額を下回った場合は、その全額を速やかに職員の賃金（退職金^(注1)及び法人の役員等としての報酬、法定福利費等の事業主負担分を除く。以下同じ。）と加算による改善額に伴う法定福利費等の事業主負担分として支払うこと^(注2)。

(注1) 退職者に対して第1の1の目的と関連なく適用される賃金の項目やその増額については、その名目にかかわらず、処遇改善等加算の賃金の改善に要した費用に含めることができない。

(注2) 加算額には職員の賃金の改善に伴う法定福利費等の事業主負担分が含まれていることから、加算額との比較に当たっては、実際に支払った職員の賃金の改善に伴って増加する法定福利費等の事業主負担分も含めることができる。

(2) 区分2と区分3を併せた加算による改善見込額は、1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること。

(3) 加算当年の途中において国家公務員の給与改定に伴う増額改定が生じた場合は、それに応じた賃金の追加的な支払を行うものとする。

(4) 「①加算当年の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」が「②基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額」を下回っていないことと。また、加算当年の翌年度において、①が②を下回った場合は、その全額を速やかに職員の賃金として支払うこと。

なお、①が②を下回った場合において、以下に掲げる必要事項を記載した特別な事情に係る届出をした場合については、要件を満たすものとすることができる。

- (必要事項)
- ・事業の継続を図るために、職員の賃金を引き下げる必要がある状況
 - ・賃金水準の引き下げの内容
 - ・経営及び賃金水準の改善の見込み
 - ・賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等
- (留意点)
- ※ 施設・事業所全体の超過勤務手当が基準年度と比べて増加（減少）している場合は、超過勤務手当の差額を「①加算当年の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」から差し引く（加える）調整をしても差し支えない。
- (5) 賃金改善の具体的な内容を職員に周知していること。

3 区分3の要件

加算当年の賃金改善実施期間において、次に掲げる要件をすべて満たすこと。

- (1) 次に掲げる職員（以下、「研修修了者」という。）が少なくとも合計1人以上いること。^(注1)
- i 副主任保育士等（次に掲げる要件をすべて満たす職員をいう。以下同じ。）
 - a 副主任保育士・専門リーダー（保育所、地域型保育事業所及び認定子ども園）若しくは中核リーダー・専門リーダー（幼稚園及び認定子ども園）又はこれらに相当する職位の発令や職務命令を受けていること^(注2)。
 - b 概ね7年以上の経験年数^(注3)を有するとともに、別に定める研修を修了

していること。

ii 職務分野別リーダー等（次に掲げる要件をすべて満たす職員をいう。以下同じ。）

a 職務分野別リーダー（保育所、地域型保育事業所及び認定子ども園）若しくは若手リーダー（幼稚園及び認定子ども園）又はこれらに相当する職位の発令や職務命令を受けていること^(注2)。

b 概ね3年以上の経験年数^(注3)を有するとともに、「乳児保育」「幼児教育」「障害児保育」「食育・アレルギー」「保健衛生・安全対策」「保護者支援・子育て支援」のいずれかの分野（若手リーダー又はこれに相当する職位については、これに準ずる分野や園運営に関する連絡調整等）を担当するとともに、別に定める研修を修了していること。

iii 園長又は主任保育士、副園長、教頭、主幹教諭、主幹保育教諭等であって、副主任保育士・中核リーダー・専門リーダーを対象とした別に定める研修を修了している者

(注1) 加算当年の4月1日時点の研修修了者（年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等又は職務分野別リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者（以下「研修修了見込みの者」という。）を含まない。）の人数で判断することとする。なお、加算当年の4月1日時点において研修修了者がいない施設において、年度途中において研修修了者

1人以上確保でき、本要件を満たすこととなった場合は、本要件を満たすこととなった日の属する月の翌月から加算を適用できることとする。

(注2) 家庭的保育事業及び在宅訪問型保育事業にあっては、職位の発令や職務命令を受けていることを要しない。

(注3) 職員の経験年数の算定については、第4の2に準じる。「概ね」の判断については、施設・事業所の職員の構成・状況を踏まえた柔軟な対応が可能である。家庭的保育事業及び在宅訪問型保育事業にあっては、副主任保育士等について「概ね7年以上」とあるのを「7年以上」、職務分野別リーダー等については「概ね3年以上」とあるのを「3年以上」と読み替える。

(2) 次に掲げる加算の区分に定める職員に対し賃金の改善を行い、かつ、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件（職員の賃金に関するものを含む。）及びこれに応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）を定めて就業規則等の書面で整備し、全ての職員に周知していること。

- i 告示の別表に定める区分3-①（以下、「区分3-①」という。） 副主任保育士等^(注1)^(注2)
- ii 告示の別表に定める区分3-②（以下、「区分3-②」という。） 職務分野別リーダー等^(注1)

(注1) 研修修了見込みの者を含む。

(注2) 職員の経験年数、技能、給与等の実態を踏まえ、当該施設・事業所において必要と認める場合には、職務分野別リーダー等に対して区分3-①による賃金の改善を行うことができる。

また、改善後の副主任保育士等の賃金が園長以外の管理職（幼稚園及び認

定こども園の副園長、教頭、主幹教諭等及び主幹保育教諭並びに保育所等の主任保育士をいう。以下同じ。)の賃金を上回ることとなる場合など賃金のバランス等を踏まえて必要な場合には、当該園長以外の管理職に対して区分3-①による賃金の改善を行うことができる。

(3) 個別の職員に対する賃金の改善額は、次に掲げる職員の区分に応じそれぞれに定める要件を満たすこと。

区分3-① 副主任保育士等 月額4万円を超えないものとする。

区分3-② 職務分野別リーダー等 原則として月額5千円^(注1)。ただし、副主任保育士等の改善額のうち最も低い額を上回らない範囲において、月額5千円以上4万円未満とすることができる。

(注1) 例えば、法定福利費等の事業主負担がない又は少ない非常勤職員の賃金の改善を図っているなど、事業主負担額の影響により前年度において残額が生じた場合には、その実績も加味し、計画当初から原則額を上回る賃金の改善額を設定することが望ましい。

第3 処遇改善等加算の認定

1 処遇改善等加算の認定主体及び加算申請書の提出時期

処遇改善等加算の認定に関する事務は、次に掲げる区分に応じ、それぞれに定めるところにより行うこと。

(1) 指定都市、中核市及び特定市町村(都道府県知事との協議により本通知に基づく事務を行うこととする市町村をいう。以下同じ。) (以下「指定都市等」という。)が管轄する施設・事業所については、当該指定都市等の長が加算の認定を行うこととし、認定内容を施設・事業所に通知することとする。これらの施設・事業所は、指定都市等の長の定める日までに、施設・事業所ごとに、必要書類を当該施設・事業所の所在する指定都市等の長に提出すること。

(2) 一般市町村(指定都市等以外の市町村をいう。以下同じ。)が管轄する施設・事業所については、当該一般市町村の長が取りまとめた上で都道府県知事が加算の認定を行うこととする。都道府県知事は、一般市町村の長に施設・事業所ごとの認定結果を通知し、通知を受けた一般市町村は、その内容を施設・事業所の設置者・事業者へ通知することとする。

これらの施設・事業所は、都道府県知事の定める日までに、施設・事業所ごと、必要書類を当該施設・事業所の所在する一般市町村の長に提出するものとする。一般市町村の長は、管轄する施設・事業所の必要書類を取りまとめた上で、都道府県知事の定める日までに、都道府県知事に提出すること。

2 認定書類

認定に当たって施設・事業所の設置者・事業者から徴する書類は、次に掲げる区分に応じ、それぞれに定めるところによること。

(1) 区分1に係る書類

施設・事業所の設置者・事業者から、別紙様式1「加算等認定申請書(処遇改善等加算)」、別紙様式2「キャリアパス要件届出書(処遇改善等加算)」及び資質向上のための計画を示した書類を徴すること。

ただし、過年度に別紙様式2「キャリアパス要件届出書(処遇改善等加算)」及び資質向上のための計画を示した書類を徴しており、その内容に変更がない場合又は加算当年度に区分3の認定を行う場合については、別紙様式2「キャリアパス要件届出書(処遇改善等加算)」及び資質向上のための計画を示した書類を徴することを要しないこととする。

(2) 区分2に係る書類

区分1の認定に当たって徴する書類に加え、施設・事業所の設置者・事業者から、別紙様式4「賃金改善計画書(処遇改善等加算)」、別紙様式4別添1「賃金改善明細書」及び見込平均利用子ども数の算出方法を示した書類を徴すること。その際、改善の対象者や賃金改善額が偏っている場合等必要があると認められる場合には、必要に応じて改善が必要な職種の職員に対する改善の充実を行うよう指導すること。

また、区分2に係る加算額の一部を、同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てる場合は、別紙様式4別添2「同一の事業者内における拠出見込額・受入見込額一覧表」を徴すること。

ただし、加算当年度の前年度に区分2(加算当年度の前年度が令和6年度の場合同様)は、処遇改善等加算Ⅰ又はⅢとする。)の適用を受けている施設・事業所から、別紙様式5「賃金改善の誓約書」を徴するとともに、施設・事業所の設置者・事業者がその内容を職員に対して周知している場合は、別紙様式4、別紙様式4別添1及び別紙様式4別添2を徴することを要しない。第2の2(4)の要件を満たすために必要な場合は、別紙様式7の「特別な事情に係る届出書」を提出すること。

(3) 区分3に係る書類

区分2の認定に当たって徴する書類に加え、施設・事業所から、別紙様式3「加算算定対象人数等認定申請書(区分3(質の向上分))」及び加算算定対象人数の算出方法を示した書類を徴すること。また、見込平均利用子ども数を用いて加算算定対象人数を算定した場合は、見込平均利用子ども数の算出方法を示した書類を徴すること。

ただし、加算当年度の前年度に区分3(加算当年度の前年度が令和6年度の場合同様)は、処遇改善等加算Ⅱとする。)の適用を受けている施設・事業所から、別紙様式5「賃金改善の誓約書」を徴するとともに、施設・事業所の設置者・事業者がその内容を職員に対して周知している場合は、別紙様式4、別紙様式4別添1及び別紙様式4別添2を徴することを要しない。第2の2(4)の要件を満たすために必要な場合は、別紙様式7の「特別な事情に係る届出書」を提出すること。

3 事務処理の簡素化

同一の市町村が管轄する施設・事業所分については、各施設・事業所の内設を明らかにした上で一括して申請させるなど、事務処理の簡素化を適宜図って差し支えないこと。

第4 加算額の算定

1 要件の確認に係る区分2の加算見込額の算定

第2の2の要件の確認に係る区分2の加算見込額の算定は、利用子どもの認定区分、年齢区分及び処遇改善等加算以外の加算又は減算ごとに、次の<算式>により算定した額を合算して得た額（千円未満の端数は切り捨て）をいう。

<算式>

$$\left[\frac{\text{「加算当年度の区分2の単価」} \times \{ \text{「区分2の加算率」} \times 100 \}}{\text{「見込平均利用子ども数」}} \times \text{「賃金改善実施期間の月数」} \right]$$

2 実際の加算額の算定に係る区分1及び区分2の加算率と加算額の算定
 実際の加算額の算定に当たって、区分1及び区分2に係る加算額の算定に用いる加算率は、職員1人当たりの平均経験年数の区分に応じた割合とする。加算当年年度を通じて同じ加算率の値を適用するとともに、実際の各月の利用子ども数により算定すること。
 また、区分2「賃金改善分」の加算率の算定に用いる加算率については、令和7年度に限り、キャリアパス要件に適合しない場合には、区分2の割合からキャリアパス要件分の割合を減じた割合とし、区分2「賃金改善分」の要件に適合しない場合は、0%とすること。
 加算率については、以下の加算率区分表を参照すること。

(加算率区分表)

| 職員一人当たりの平均経験年数 | 加算率 | | うちキャリアパス要件分 |
|----------------|------------------------------|-----------------------------|----------------|
| | 区分1 (基礎分) (加算率 (a)) | 区分2 (賃金改善分) | |
| 11年以上 | 12% | 7%(加算率 (b)) + 加算 率(c) | 2%(加算率 (b)) |
| 10年以上 | 12% | 6%(加算率 (b)) + 加算 率(c) | 2%(加算率 (b)) |
| 9年以上 | 11% | | |
| 8年以上 | 10% | | |
| 7年以上 | 9% | | |
| 6年以上 | 8% | | |
| 5年以上 | 7% | | |
| 4年以上 | 6% | | |
| 3年以上 | 5% | | |
| 2年以上 | 4% | | |
| 1年以上 | 3% | | |
| 1年未満 | 2% | | |

「職員1人当たりの平均経験年数」は、その職種にかかわらず、当該施設・事業所に勤務する全ての常勤職員（当該施設・事業所の就業規則において定められている常勤の従事者が勤務すべき時間数（教育・保育に従事する者については、1か月に勤務すべき時間数が120時間以上であるものに限る。）に達している者又は当該者以外の者であって1日6時間以上かつ20日以上勤務するもの）について、当該施設・事業所又は他の施設・事業所（次に掲げるものに限る。）における勤務年月数を通算した年月数を合算した総年月数を当該職員の総数で除して得た年数（6月以上の端数は1年とし、6月未満の端数は切り捨てとす。）とする

（居宅訪問型保育事業においても、当該事業を行う事業所を単位として職員1人当たりの平均経験年数を算定すること。）。なお、勤続年月数の確認に当たっては、施設・事業所による職歴証明書のほか、雇用保険加入履歴や年金加入記録など、加算認定申請書に記載された職歴が把握・推認される資料等によって算定することが考えられる（職歴証明書によらず、雇用保険加入履歴や年金加入記録などから推認する場合は、労働条件通知書等もあわせて確認することが考えられます。公立施設に在職している期間については、辞令の写しで代えることも可能と考えられる。）。

- (1) 子ども・子育て支援法（平成24年法律第65号。以下「支援法」という。）第7条第4項に定める教育・保育施設、同条第5項に定める地域型保育事業を行う事業所及び同法第30条第1項第4号に定める特例保育を行う施設・事業所
- (2) 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に定める学校及び同法第124条に定める専修学校
- (3) 社会福祉法（昭和26年法律第45号）第2条に定める社会福祉事業を行う施設・事業所
- (4) 児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の3第23項に定める乳児等通園支援事業を行う事業所及び同法第12条の4に定める施設
- (5) 認可外保育施設（児童福祉法第59条の2第1項に定める施設をいう。以下同じ。）で以下に掲げるもの

- ア 地方公共団体における単独保育施策による施設
- イ 認可外保育施設指導監督基準を満たす旨の証明書を交付された施設
- ウ 企業主導型保育施設
- エ 幼稚園を設置する者が当該幼稚園と併せて設置している施設
- オ アからエまでに掲げる施設以外の認可外保育施設が(1)の施設・事業所に移行した場合における移行前の認可外保育施設
- (6) 医療法（昭和23年法律第205号）に定める病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院及び助産所（保健師、看護師又は准看護師に限る。）
 また、「職員1人当たりの平均経験年数」の算定は、加算当年年度の4月1日（当該年度の途中において支援法第27条第1項又は第29条第1項の確認（以下「支援法による確認」という。）を受けた施設・事業所にあつては、支援法による確認を受けた日）時点で行うこと。区分3の職員の経験年数の算定はこれに準じる。

3 区分3の加算算定対象人数の算定

- (1) 家庭的保育事業、事業所内保育事業（利用定員5人以下の事業所に限る。）及び居宅訪問型保育事業を行う事業所以外の施設・事業所
 区分3-①の「人数A」又は区分3-②の「人数B」は、次の<算式>により算定すること（1人未満の端数は四捨五入。ただし、四捨五入した結果が「0」となる場合は「1」とする。）。ただし、第2の3(1) i と iii に定める研修修了者が人数Aに達しない場合は、人数Aは当該研修修了者の人数で算定し、第2の3(1) ii に定める研修修了者が人数Bに達しない場合は、人数Bは当該研修修了者の人数で算定すること。
 <算式>

額を合算して得た額から<算式2>を標準として算定した法定福利費等の事業主負担分を控除した額とする。

<算式1>

「加算当年度の区分1に係る単価の合計額」×{「基準翌年度から加算当年までの人件費の改定分に係る改定率」×100}×「見込平均利用子ども数」×「賃金改善実施期間の月数」×0.9(調整率)

<算式2>

「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「加算前年度における賃金の総額及び法定福利費等の事業主負担分の総額の合計額」×「<算式1>により算定した金額」

(実績報告時)

次の<算式3>により算定した額から<算式4>を標準として算定した法定福利費等の事業主負担分を控除した額とする。

<算式3>

「加算当年度の区分1に係る加算額総額(増額改定又は減額改定を反映させた額)」×「基準翌年度から加算当年までの人件費の改定分に係る改定率」÷「加算当年度に適用を受けた区分1に係る加算率」×0.9(調整率)

<算式4>

「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「加算前年度における賃金の総額及び法定福利費等の事業主負担分の総額の合計額」×「<算式3>により算定した金額」

(2) 公定価格における人件費の改定分の額の通知・要請

市町村の長は、職員への賃金の適切な支払に資するよう、加算当年内に公定価格における人件費の改定があった場合には、その影響額を設置者・事業者に速やかに通知すること。その際、広域利用子ども分の影響額については、施設の所在する市町村において通知すること。

この場合において、増額改定があった場合には、設置者・事業者に対し、加算額の増加分を含む給付増加額について、一時金等による迅速かつ確実な賃金や法定福利費等の事業主負担の支払に充てるよう指導するとともに、増額改定を加味した次年度以降の給与表、給与規程等の改定にも計画的に取り組みむことについても要請すること。

また、減額改定があった場合には、設置者・事業者に対し、減額改定を理由に公定価格を原資とする職員の人件費を引き下げた場合でも、賃金や法定福利費等の事業主負担分について、施設・事業所全体で公定価格の年間の減額相当額(上記の第4に示す<算式1>又は<算式3>により算出される減額改定分)を超える減額が行われないよう指導するとともに、減額改定を加味した次年度以降の給与表、給与規定等の改定を行う場合は、この趣旨を適切に反映したものととなるよう要請すること。

第5 賃金の改善

1 加算額の使途

区分1に係る加算額は、職員の賃金の勤続年数等を基準として行う昇給等^(注)に適切に充てること。

「人数A」=「基礎職員数」×1/3

「人数B」=「基礎職員数」×1/5

(2) 家庭的保育事業、事業所内保育事業(利用定員5人以下の事業所に限る。)

及び居宅訪問型保育事業を行う事業所

区分3-①又は区分3-②のいずれの適用を受けるかを選択する(「人数A」又は「人数B」のいずれかを「1」とし、他方を「0」とすること)。

4 区分3の加算額の算定

区分3の加算額は、次に掲げる施設・事業所の区分に応じ、それぞれに定めるところにより算定した額をいう。原則として、加算当年を通じて同じ区分3の算定対象人数及び区分3の種類を適用すること。要件の確認に係る加算見込額の算定も同じ。

(1) 家庭的保育事業、事業所内保育事業(利用定員5人以下の事業所に限る。)

及び居宅訪問型保育事業を行う事業所以外の施設・事業所

次に掲げる<算式>により算定した額の合算額をいう。

<算式>

区分3-① 「区分3-①に係る単価」×「人数A※」×「賃金改善実施期間の月数」(千円未満の端数は切り捨て)

※ 第2の3(1) i と iii に定める研修修了者が人数Aに達しない場合は、人数Aは当該研修修了者の人数で算定すること。

区分3-② 「区分3-②に係る単価」×「人数B※」×「賃金改善実施期間の月数」(同)

※ 第2の3(1) ii に定める研修修了者が人数Bに達しない場合は、人数Bは当該研修修了者の人数で算定すること。

(2) 家庭的保育事業、事業所内保育事業(利用定員5人以下の事業所に限る。)

及び居宅訪問型保育事業を行う事業所

区分3-①又は区分3-②のいずれか選択されたものについて、次に掲げる<算式>により算定した額をいう。

<算式>

「加算当年の単価」×「賃金改善実施期間の月数」(千円未満の端数は切り捨て)

5 国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の改定分の算定

国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の改定分は、第2の3(4)のとおり、その全額を賃金の改善に充てることを処遇改善等加算の要件としていることから、金額の算定等については、以下のとおりとすること。

(1) 公定価格における人件費の改定分の額の算定

加算当年と実績報告時において、それぞれ以下の方法で計算した額とする。また、補正予算により公定価格における人件費の改定がなされる場合、当初予算に基づく公定価格からの増額分を人件費の改定分の額として算定することができる。具体的には、補正予算の成立の際に別途通知で示すものとする。

(加算当年)

利用子ども認定期区分及び年齢区分ごとに、次の<算式1>により算定した

区分2、区分3に係る加算額は、その全額を職員の賃金の改善^(注1)に確実に充てること。

また、当該改善の前提として、国家公務員の給与与定に伴う公定価格における人件費の増額改定に係る支給額についても、その全額を職員の賃金の改善^(注1)に確実に充てること。

(注) 当該加算による改善額に伴う法定福利費等の事業主負担分に充てても良いこと。

2 賃金改善の方法

処遇改善等加算による賃金の改善に当たっては、第1の1の目的に鑑み、その方針をあらかじめ職員に周知し、改善を行う賃金の項目以外の賃金の項目（給与規定等に基づいた職員個人の業績評価等に応じて変動するものを除く。）の水準を低下させないこと^(注1)を前提に行うとともに、対象者や賃金改善額が恣意的に偏ることなく、改善が必要な職種の職員に対して重点的に講じられるよう留意すること。

区分2に係る加算額については、各施設・事業所で決定する範囲の職員に対し、基本給、手当、賞与又は一時金等のうちから改善を行う賃金の項目を特定した上で、毎月払い、一括払い等の方法により賃金の改善を行うことができ、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理すること。なお、手当や一時金等については、基本給の引上げや定期昇給の増額等に段階的に反映していくことが望ましく、給与表や給与規程の見直しを推進すること。

区分3の「賃の向上分」に係る加算額については、副主任保育士等及び職務分野別リーダー等^(注2)に対し、役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じ、決まって毎月支払われる手当又は基本給により賃金の改善を行うこととし、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理すること。

また、区分2及び区分3を併せた加算による改善額のうち1/2以上は、基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること。

(注1) 基準年度と比べて加算額が減少する場合や施設独自の改善を実施しないこととした場合、必要事項を記載した別紙様式7「特別な事情に係る届出書」を提出した場合については、この限りではない。

(注2) 研修修了見込みの者を含む。

3 他の施設・事業所の賃金改善への充当

区分2に係る加算額については、その一部を同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所^(注)における賃金の改善に充てることができること。

(注) 特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業所（当該施設・事業所が所在する市町村の区域外に所在するものを含む。）に限る。

4 加算当年年度の残額が翌年度に存在する場合の取扱い

加算当年年度の終了後、「①加算当年年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金総額」が「②基準年度における加算額等の影響を除いた賃金総額」を下回った場合は、その翌年度内に速やかに、その差額の全額（以下「加算当年年度の翌年度において加算当年年度に支払うべき残額」という。）を一時金等により支払い、職

員の賃金の改善に充てること。なお、①が②以上となった場合であっても、「加算による改善等実績総額」が区分2及び区分3に係る加算額を下回った場合には、その差額の全額を一時金等により速やかに支払い、職員の賃金の改善に充てること。

また、第3の1により加算の認定を行った地方自治体は、加算当年年度の翌年度において加算当年年度に支払うべき残額については、加算当年年度分の実績報告において金額を確定するとともに、監査や当該翌年度分の実績報告により、当該翌年度内にその支払が完了したことを確認すること。

第6 実績報告

処遇改善等加算の適用を受けた施設・事業所の設置者・事業者は、加算当年年度の翌年度速やかに、第2の加算要件を満たした別紙様式6「賃金改善実績報告書」を市町村の長に対して提出すること。また、加算要件の適否に当たっては、加算による改善見込額は加算による改善実績額、加算見込額は加算実績額、賃金見込額は支払賃金額と読み替えて適用すること。

加算当年年度内に公定価格における人件費の改定があった場合には、別紙様式6においてそれに伴う対応^(注)を反映させること。

(注) 第2の2(3)を参照。

加えて、職員ごとの賃金水準や賃金改善等実績額を示す明細書（別紙様式6別添1）を添付させ、改善の対象者や賃金改善額が偏っている場合等必要と認める場合には、理由を徹すとともに、必要に応じて改善が必要な職種の職員に対する改善の充実を行うよう指導すること。

区分2に係る加算額を複数の施設・事業所間で調整した場合には、施設・事業所ごとの拠出・受入の実績に係る内訳表（別紙様式6別添2）を添付させること。

また、処遇改善等加算の区分2及び区分3の適用を受けた施設・事業所は、賃金の改善に係る収入及び支出を明らかにした帳簿を備え、当該収入及び支出についての証拠書類を整理し、かつ、当該帳簿及び証拠書類を実績報告後5年間保管し、市町村からこの提供を求められた場合には提出をしなければならないこと。

第7 虚偽等の場合の返還措置

施設・事業者が虚偽又は不正の手段により処遇改善等加算の適用を受けた場合には、支給された加算額の全部又は一部に関し、一般市町村が管轄する施設・事業所については、都道府県知事が一般市町村の長に対し返還措置を講じるよう求め、指定都市等が管轄する施設・事業所については、指定都市等の長が設置者・事業者に対し返還を命じることとする。

第8 その他

この新たな通知の適用前に、旧通知に基づき支給された処遇改善等加算の取扱いについては、なお従前の例によることとする。

別表（第4の3関係） 区分3の加算算定対象人数の算出の基礎とする職員数

| 施設・事業所 | 基礎職員数 |
|--------|--|
| 幼稚園 | <p>以下のa～jの合計に、定員35人以下又は301人以上の場合は0.4、定員36～300人の場合は1.4を加え、k・lの合計を減じて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算出する数 $\{4\text{歳以上児数} \times 1/30 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\} + \{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\} \text{ (小数点第1位以下四捨五入)}$</p> <p>※1 3歳児配置改善加算を受けている場合 $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\}$ を $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/15 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> <p>※2 4歳以上児配置改善加算を受けている場合 $\{4\text{歳以上児数} \times 1/30 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\}$ を $\{4\text{歳以上児数} \times 1/25 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> <p>※3 満3歳児対応追加加算を受けている場合 i) 3歳児配置改善加算を受けていない場合 $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\}$ を $\{3\text{歳児数 (満3歳児を除く)} \times 1/20 \text{ (同)}\} + \{満3歳児数 \times 1/6 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出 ii) 3歳児配置改善加算を受けている場合 $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\}$ を $\{3\text{歳児数 (満3歳児を除く)} \times 1/15 \text{ (同)}\} + \{満3歳児数 \times 1/6 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> <p>b 講師配置加算を受けている場合 0.8</p> <p>c チーム保育追加加算を受けている場合 算定上の加配人数</p> <p>d 通園送迎加算を受けている場合 定員150人以下の場合は0.8、151人以上の場合は1.5</p> <p>e 給食実施加算（自園調理に限る。）を受けている場合 定員150人以下の場合は2、151人以上の場合は3</p> <p>f 主幹教諭等専任加算を受けている場合 1</p> <p>g 事務職員配置加算を受けている場合 0.8</p> <p>h 指導充実追加加算を受けている場合 0.8</p> <p>i 事務負担対応追加加算を受けている場合 0.8</p> <p>j 栄養管理加算（A：配置）を受けている場合 0.5</p> <p>k 副園長・教頭配置加算を受けている場合 1</p> <p>l 年齢別配置基準を下回る場合 下回る人数（必要教員数－配置教員数）</p> |
| 保育所 | <p>以下のa～gの合計に、定員40人以下の場合は1.5、定員41～90人の場合は2.5、定員91～150人の場合は2.3、定員151人以上の場合は3.3を加えて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算出する数 $\{4\text{歳以上児} \times 1/30 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\} + \{3\text{歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\} + \{1, 2\text{歳児数} \times 1/6 \text{ (同)}\} + \{0\text{歳児数} \times 1/3 \text{ (同)}\} \text{ (小数点第1位以下四捨五入)}$</p> <p>※1 3歳児配置改善加算を受けている場合 $\{3\text{歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\}$ を $\{3\text{歳児数} \times 1/15 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> <p>※2 4歳以上児配置改善加算を受けている場合 $\{4\text{歳以上児数} \times 1/30 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\}$ を $\{4\text{歳以上児数} \times 1/25 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> |

| | |
|---|---|
| <p>※3 1歳児配置改善加算を受けている場合 $\{1, 2\text{歳児数} \times 1/6 \text{ (同)}\}$ を $\{2\text{歳児数} \times 1/6 \text{ (同)}\} + \{1\text{歳児数} \times 1/5 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> <p>b 保育標準時間認定の子どもがいる場合 1.4</p> <p>c 主任保育士専任加算を受けている場合 1</p> <p>d 事務職員雇上費加算を受けている場合 0.3</p> <p>e 休日保育加算を受けている場合 0.5</p> <p>f チーム保育推進加算を受けている場合 算定上の加配人数</p> <p>g 栄養管理加算（A：配置）を受けている場合 0.6</p> | <p>以下のa～nの合計に、定員90人以下の場合は1.4、定員91人以上の場合は2.2を加え、o～qの合計を減じて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算出する数 $\{4\text{歳以上児数} \times 1/30 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\} + \{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\} + \{1, 2\text{歳児数 (保育認定子どもに限る。)} \times 1/6 \text{ (同)}\} + \{乳児数 \times 1/3 \text{ (同)}\} \text{ (小数点第1位以下四捨五入)}$</p> <p>※1 3歳児配置改善加算を受けている場合 $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\}$ を $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/15 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> <p>※2 4歳以上児配置改善加算を受けている場合 $\{4\text{歳以上児数} \times 1/30 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\}$ を $\{4\text{歳以上児数} \times 1/25 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> <p>※3 1歳児配置改善加算を受けている場合 $\{1, 2\text{歳児数} \times 1/6 \text{ (同)}\}$ を $\{2\text{歳児数} \times 1/6 \text{ (同)}\} + \{1\text{歳児数} \times 1/5 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> <p>※4 満3歳児対応追加加算を受けている場合 i) 3歳児配置改善加算を受けていない場合 $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\}$ を $\{3\text{歳児数 (満3歳児を除く)} \times 1/20 \text{ (同)}\} + \{満3歳児数 \times 1/6 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出 ii) 3歳児配置改善加算を受けている場合 $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\}$ を $\{3\text{歳児数 (満3歳児を除く)} \times 1/15 \text{ (同)}\} + \{満3歳児数 \times 1/6 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> <p>b 休けい保育教諭 2・3号定員90人以下の場合は1、91人以上の場合は0.8</p> <p>c 調理員 2・3号定員40人以下の場合は1、41～150人の場合は2、151人以上の場合は3</p> <p>d 保育標準時間認定の子どもがいる場合 1.4</p> <p>e 学級編制調整追加加算を受けている場合 1</p> <p>f 講師配置加算を受けている場合 0.8</p> <p>g チーム保育追加加算を受けている場合 算定上の加配人数</p> <p>h 通園送迎加算を受けている場合 1号定員150人以下の場合は0.8、151人以上の場合は1.5</p> <p>i 給食実施加算（自園調理に限る。）を受けている場合 1号定員150人以下の場合は2、151人以上の場合は3</p> <p>j 休日保育加算を受けている場合 0.5</p> <p>k 事務職員配置加算を受けている場合 0.8</p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| | <p>1 指導充実追加加算を受けている場合 0.8</p> <p>m 事務負担対応追加加算を受けている場合 0.8</p> <p>n 栄養管理加算 (A：配置) を受けている場合 0.6</p> <p>o 副園長・教頭配置加算を受けている場合 1</p> <p>p 主幹保育教諭等の専任化により子育て支援の取組を実施していない場合であって代替保育教諭等を配置していない場合 配置していない人数 (必要代替保育教諭等数-配置代替保育教諭等数)</p> <p>q 年齢別配置基準を下回る場合 下回る人数 (必要保育教諭等数-配置保育教諭等数)</p> |
| <p>小規模保育事業 (A型又はB型) 及び事業所内保育事業 (定員 (小規模保育事業A型又はB型の基準が適用されるもの))</p> | <p>以下のa～dの合計に1.3を加え、eを減じて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算出する数 $\{ 1, 2 \text{ 歳児数} \times 1/6 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)} \} + \{ 0 \text{ 歳児数} \text{ (同)} \times 1/3 \text{ (同)} \} + 1 \text{ (小数点第1位四捨五入)}$ ※1 障害児保育加算を受けている場合 i) 1歳児配置改善加算を受けていない場合 次の算式により算出された数 $\{ 1, 2 \text{ 歳児数} \text{ (障害児を除く)} \times 1/6 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)} \} + \{ 0 \text{ 歳児数} \text{ (同)} \times 1/3 \text{ (同)} \} + \{ \text{障害児数} \times 1/2 \text{ (同)} \} + 1 \text{ (小数点第1位以下四捨五入)}$ ii) 1歳児配置改善加算を受けている場合 次の算式により算出された数 $\{ 2 \text{ 歳児数} \text{ (障害児を除く)} \times 1/6 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)} \} + \{ 1 \text{ 歳児数} \text{ (障害児を除く)} \times 1/5 \text{ (同)} \} + \{ 0 \text{ 歳児数} \text{ (同)} \times 1/3 \text{ (同)} \} + \{ \text{障害児数} \times 1/2 \text{ (同)} \} + 1 \text{ (小数点第1位以下四捨五入)}$ </p> <p>※2 1歳児配置改善加算を受けている場合 { 1, 2 歳児数 $\times 1/6$ (小数点第2位以下切り捨て) } を { 2歳児数 $\times 1/6$ (小数点第2位以下切り捨て) } + { 1歳児数 $\times 1/5$ (同) } に置き換えて算出</p> <p>b 保育標準時間認定の子どもがいる場合 0.4</p> <p>c 休日保育加算を受けている場合 0.5</p> <p>d 栄養管理加算 (A：配置) を受けている場合 0.6</p> <p>e 食事の提供について自園調理又は連携施設等からの搬入以外の方法による減算を受けている場合 1</p> |
| <p>小規模保育事業 (C型)</p> | <p>以下のa～cの合計に1.6を加え、dを減じて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の割合により算出する数 利用子ども3人 (家庭的保育補助者を配置する場合は5人) につき1人 (小数点第1位以下四捨五入)</p> <p>※ 障害児保育加算を受けている場合 次の算式により算出された数 $\{ \text{利用子ども数} \text{ (障害児を除く)} \times 1/5 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)} \} + \{ \text{障害児数} \times 1/2 \text{ (同)} \} \text{ (小数点第1位以下四捨五入)}$ 保育標準時間認定の子どもがいる場合 0.4</p> <p>b 栄養管理加算 (A：配置) を受けている場合 0.6</p> <p>d 食事の提供について自園調理又は連携施設等からの搬入以外の方法による減算を受けている場合 1</p> |

| | |
|--------------------|---|
| <p>育事業 (20人以上)</p> | <p>を加え、eを減じて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算出する数 $\{ 1, 2 \text{ 歳児数} \times 1/6 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)} \} + \{ 0 \text{ 歳児数} \times 1/3 \text{ (同)} \} \text{ (小数点第1位以下四捨五入)}$ ※1 障害児保育加算を受けている場合 i) 1歳児配置改善加算を受けていない場合 次の算式により算出された数 $\{ 1, 2 \text{ 歳児数} \text{ (障害児を除く)} \times 1/6 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)} \} + \{ 0 \text{ 歳児数} \text{ (同)} \times 1/3 \text{ (同)} \} + \{ \text{障害児数} \times 1/2 \text{ (同)} \} + 1 \text{ (小数点第1位以下四捨五入)}$ ii) 1歳児配置改善加算を受けている場合 次の算式により算出された数 $\{ 2 \text{ 歳児数} \text{ (障害児を除く)} \times 1/6 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)} \} + \{ 1 \text{ 歳児数} \text{ (障害児を除く)} \times 1/5 \text{ (同)} \} + \{ 0 \text{ 歳児数} \text{ (同)} \times 1/3 \text{ (同)} \} + \{ \text{障害児数} \times 1/2 \text{ (同)} \} + 1 \text{ (小数点第1位以下四捨五入)}$ </p> <p>※2 1歳児配置改善加算を受けている場合 { 1, 2 歳児数 $\times 1/6$ (小数点第2位以下切り捨て) } を { 2歳児数 $\times 1/6$ (小数点第2位以下切り捨て) } + { 1歳児数 $\times 1/5$ (同) } に置き換えて算出</p> <p>b 保育標準時間認定の子どもがいる場合 1.4</p> <p>c 休日保育加算を受けている場合 0.5</p> <p>d 栄養管理加算 (A：配置) を受けている場合 0.6</p> <p>e 食事の提供について自園調理又は連携施設等からの搬入以外の方法による減算を受けている場合 定員 40人 以下の場合は1、41人以上の場合は2</p> |
|--------------------|---|

別紙(用語の定義)

- 「見込平均利用子ども数」
加算当年度内の賃金改善実施期間における各月初日の利用子ども数(広域利用子ども数を含む。)の見込数の総数を賃金改善実施期間の月数で除して得た数という。利用子ども数の見込数については、過去の実績等を勘案し、実態に沿ったものとする。
 - 「基礎職員数」
別表の左欄の施設・事業所の区分に応じて同表の右欄により算出される基礎職員数(1人未満の端数は四捨五入)をいう。
別表の右欄による算出に当たっては、年齢別の児童数は、加算当年度の4月時点の利用子ども数又は「見込平均利用子ども数」を用い、各種加算の適用状況は、加算当年度の4月時点の状況により判断する。
 - 「賃金改善実施期間」
加算当年度の賃金の改善を実施する月からその後の最初の3月までをいう。
 - 「加算による改善等見込総額」
「加算による改善見込総額」と「事業主負担増加見込総額」を合計して得た額(千円未満の端数は切り捨て)をいう。
 - 「加算による改善見込総額」
施設・事業所に勤務する各職員について「加算による改善見込額」を合算して得た額をいう。
 - 「加算による改善見込額」
賃金改善実施期間における「賃金見込額」のうち、各施設・事業所で決定する範囲の職員に対し、基本給、手当、賞与又は一時金等のうちから改善を行う賃金の項目を特定した上で、毎月払い、一括払い等の方法により加算額を配分する賃金額をいい、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理しているものをいう。
加算による改善見込額の算定方法について、直近の給与改定時に基本給の引き上げや手当の創設、一時金等の支払いにより前年度より給与を引き上げている場合、その一部を切り出して、加算による改善見込額と整理することは可能。
 - 「事業主負担増加見込総額」
各職員について「加算による改善見込額」に応じて増加することが見込まれる法定福利費等の事業主負担分の額を合算して得た額をいい、次の<算式>により算定することを標準とする。
<算式>
「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「加算前年度における賃金の総額」×「加算当年度の加算による改善見込額」
- 「加算による改善等実績総額」
「加算による改善等見込総額」を実績で計算したものをいう。
 - 「加算見込額」
区分2「賃金改善分」及び区分3「質の向上分」の加算見込額をいう。施設・事業所間で区分2の加算見込額の一部の配分を調整する場合には、その受入(拠出)見込額を加える(減じる)こと。
 - 「加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」
加算当年度の「全ての職員の賃金見込額の総額(千円未満の端数は切り捨て)」から「加算による改善見込総額」と「定期昇給相当額」と「人件費改定相当分」と「加算当年度の前年度に支払うべき残額に対応した支払い賃金額」を除いた賃金見込総額をいう。
 - 「賃金見込額」
加算当年度において職員に支払う見込みの賃金をいう。
ただし、住居手当、通勤手当、扶養手当など個人的な事情に基づいて支給されているもので、個人的な事情に基づきその額が異なることが給与規程等に規定されている場合、これらを除くこととする。
 - 「定期昇給相当額」
加算当年度における定期昇給として賃金規定や定期昇給前後の月の給与から算出したもの。
 - 「人件費改定相当分」
基準年度の翌年度(以下「基準翌年度」という。)から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分をいう。
「基準年度における加算額等の影響を除いた賃金総額」から、「基準年度における処遇改善等加算の加算額から当該処遇改善等加算の加算額に係る法定福利費分を除いた金額」と「施設独自の改善額」と「基準年度の前年度に支払うべき残額に対応した支払い賃金額」を除いた賃金総額に対して、基準年度の翌年度に支払うべき残額に対応した支払い賃金額がある場合はそれを足しあげた額をいう。なお、「基準年度における加算額等の影響を除いた賃金総額」には、基準年度の公定価格における人件費の改定部分が含まれていること。
 - 「基準年度」
次の場合を除き、加算当年度の前年度(以下「加算前年度」という。)をいう。
i 加算前年度に処遇改善等加算(令和6年度の場合は処遇改善等加算Ⅰ(賃金改善要件分)、Ⅱ、Ⅲのいずれか)の適用を受けておらず、それ以前に処遇改善等加算(令和6年度以前は処遇改善等加算Ⅰ(賃金改善要件分)、Ⅱ、Ⅲのいずれか)の適用を受けている場合は、当該処遇改善等加算の適用を受けた直近の

- ・ 「基準年度の処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの加算額の合計額（A）」が「基準年度の前年度の当該加算額の合計額（B）」を上回った額（C）より、基準年度における支払賃金総額（D）が起点賃金水準（E）を上回った額（F）の方が大きい場合はその差額（G）

<算式>

$$(A) - (B) = (C)$$

$$(D) - (E) = (F)$$

$$(F) - (C) = (G)$$

（基準年度が令和7年度以降の場合）

「基準年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金総額」が「基準年度の前年度における加算額等の影響を除いた賃金総額」を上回っている部分の金額。

○ 「加算率（a）」「加算率（b）」「加算率（c）」

加算率（a）は区分1（基礎分）における職員1人当たりの平均経験年数の区分に応じた割合をいう。

加算率（b）は区分2（賃金改善分）における職員1人当たりの平均経験年数の区分及びキャリアアップ要件分に応じた割合をいう。

加算率（c）は区分2（賃金改善分）における告示の別表に規定する割合をいう。

年度

ii 加算当年度に初めて処遇改善等加算の適用を受けようとする場合（私立高等学校等経常費助成費補助金（以下、「私学助成」という。）を受けていた幼稚園が初めて処遇改善等加算の適用を受ける場合を除く。）は、支援法による確認の効力が発生する年度の前年度（平成26年度以前に運営を開始した保育所においては、平成24年度）。

※ 基準年度に施設・事業所がない場合は、地域又は同一の設置者・事業者における当該年度の賃金水準との均衡が図られていると認められる賃金の水準を基準にすること。

○ 「基準年度における職員の支払賃金の総額」

加算当年度に在籍している全ての職員に係る基準年度の支払賃金（実績）をいう。

なお、加算当年度に在籍し、基準年度に在籍していない職員がいる場合は、加算当年度と同水準の賃金が基準年度に支払われていたものと仮定して計算するものとする。

○ 「処遇改善等加算の加算額」

基準年度が令和7年度以降の場合は区分2と区分3の加算額、基準年度が令和6年度以前の場合は処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの加算額の実績額をいう。施設・事業所間で加算額の一部の配分を調整している場合は、その受入（抛出）額を反映すること。また、基準年度の処遇改善等加算の加算額を基準年度に支払うことができず、その残額として加算当年度に支払った賃金額がある場合はその金額（加算当年年度の前年度に支払うべき残額に対応した支払い賃金額と同額）を除く。

○ 「基準年度の処遇改善等加算の加算額に係る法定福利費分」

次の<算式>により算定することを標準とする。

<算式>

「基準年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「基準年度における賃金の総額」×「基準年度の処遇改善等加算の加算額」

○ 「施設独自の改善額」

基準年度において、処遇改善等加算の加算額や人件費改定相当分、定期昇給分を超えて施設独自に賃金改善を行った金額。具体的には、支給額や支給方法（基本給・手当等）、対象者の記載を求めて自治体で確認したものをいう。

金額の算定方法については、以下の方法を用いることが可能。

（基準年度が令和6年度以前の場合）

処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの適用を受けている施設は起点賃金水準を下回っていない（新規事由有の場合は賃金改善等実績総額が特定加算額を下回っていない）ことを踏まえ、

・ 「基準年度の処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの加算額の合計額」が「基準年度の前年度の当該加算額の合計額」と比べて少ない場合はその差額

令和 年度加算率等認定申請書（処遇改善等加算）

知事 殿
局長 殿

| | |
|----------|----------|
| 市町村名 | 令和 年 月 日 |
| 施設・事業所名 | |
| 施設・事業所類型 | |
| 施設・事業所番号 | |
| 設置者 | |

(1) 加算率（基礎分）加算率（a）

| | | |
|--------------------|---|---|
| 基礎分 （(0)に基づき設定） | 0 | % |
|--------------------|---|---|

※ 「選」で前年度から取組内容に変更がない場合は「区分3」が適用されている場合を除き、別紙様式2を添付すること。

(2) 職員1人当たりの平均経年数の算定

| 氏名 | 職種 | A 項に勤務する 施設・事業所 の勤年数 | B その他の施設・事業 所の通算勤年数 | 合計 (ア+イ) | 開 設 年 月 日 | 年 月 日 | その職種の資格取得 年 月 日 |
|--------------------------|----|-------------------------------|---------------------------|-----------------|-----------|-------|--------------------|
| | | | | | | | |
| 職員総数 A | 0 | 人 | 総通算勤年数 | 年 月 日 | 年 月 日 | 年 月 日 | 年 月 日 |
| 職員1人当たりの平均経年数 (G=B÷A) | | | HDIV/01 | 年 ^{※2} | | | |

※1 経年数は、当該4月1日現在により算定する。新たな職員の職種別通算、年金加入記録等の写しを添付すること。

※2 平均経年数は、6か月以上の勤続は1年とし、6か月未満の勤続は切り捨てとする。

(3) 加算率（賃金改善分）加算率（b）

| | | |
|-------|---|---|
| 賃金改善分 | 0 | % |
|-------|---|---|

※ ③が「否」の場合、令和7年度に限り、②の割合から2%減じること。

※ 処遇改善等加算の区分3を設ける場合は、「区分3」を選択すること。

(4) 加算率

| 各種加算の適用状況 | 加算率（a） | 加算率（b） | 加算率（c） | 加算率（計） |
|--------------------|--------|--------|--------|--------|
| 基本分単価（4歳以上児） | - | + | + | = |
| 基本分単価（3歳児） | - | + | + | = |
| 副園長・教頭配置加算 | - | + | + | = |
| 3歳児配置改善加算 | - | + | + | = |
| 4歳以上児配置改善加算 | - | + | + | = |
| 満3歳児対応加算 | - | + | + | = |
| 講師配置加算 | - | + | + | = |
| チーム保育加算 | - | + | + | = |
| 理園送迎加算 | - | + | + | = |
| 給食実施加算（施設内調理・外部購入） | - | + | + | = |
| 年齢別配置基準を下回る場合による減算 | - | + | + | = |
| 主幹教諭等専任加算 | - | + | + | = |
| 子育て支援活動費加算 | - | + | + | = |
| 療育支援加算（A・B） | - | + | + | = |
| 事務職員配置加算 | - | + | + | = |
| 指導充実に加算 | - | + | + | = |
| 事務負担対応加算 | - | + | + | = |
| 栄養管理加算（A：配置の場合） | - | + | + | = |
| 栄養管理加算（B：兼務の場合） | - | + | + | = |

令和 年度キャリアパス要件届出書

※区分3（質の向上分）の適用を受けようとする場合には提出不要

知事 殿
長 殿

| | |
|----------|----------------------|
| 市 町 村 名 | 令和 年 月 日 |
| 施設・事業所名 | 00 |
| 施設・事業所類型 | 00 |
| 施設・事業所番号 | 00000000000000000000 |

○キャリアパスに関する要件について

次の内容について、「該当」「非該当」を選択すること。

| | |
|--|--|
| ① 次のaからcまでの全ての要件を満たす。 | |
| a 職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件を定めている。 | |
| b 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めている。 | |
| c a及びbについて就業規則等の明確な根拠規定を畫面で整備し、全ての職員に周知している。 | |
| ② 次のd及びeの要件を満たす。 | |
| d 職員との意見交換を踏まえた質向上のための目標 | |
| e dの表現のための具体的な取り組みの内容 | |

令和 年 月 日
事業 者 名
代 表 者 名

上記について、全ての職員に対し、周知をした上で、提出していることを証明いたします。

令和 年度 加算算定対象人数等認定申請書（区分3（質の向上分））

知事 殿
長 殿

| | |
|----------|----------|
| 市 町 村 名 | 令和 年 月 日 |
| 施設・事業所名 | |
| 施設・事業所類型 | |
| 施設・事業所番号 | |
| 設 置 者 | |

1. 加算の要件及び加算額の算定に係る研修修了者

| | | | | | | | |
|--|-----|---|---|-----|---|---|---|
| 研修修了者 | 人数A | 計 | 0 | 人数B | 計 | 0 | 人 |
| i 副主任保育士等（人数A） | | | | | | | 人 |
| ii 職務分野別リーダー等（人数B） | | | | | | | 人 |
| iii 園長又は主任保育士、副園長、教頭、主幹教諭、主幹保育教諭等（人数A） | | | | | | | 人 |

合計1人以上の研修修了者

次の内容について、当てはまる項目に○をつけること。

| | |
|--|--|
| 職員の職位、職責又は職務内容に応じた勤務条件等の要件及びこれに該当した賃金体系を定め、全ての職員に周知している。 | |
|--|--|

2. 加算額の算定に用いる加算算定対象人数について

| | | | | |
|-----------------------|---------------|---------|--------|-----|
| ①利用定員 | 4歳以上児 | 3歳児 | 1, 2歳児 | 0歳児 |
| ②年齢別児童数 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| | | うち満3歳児※ | | |
| ③各種加算の適用状況 | 3歳児配置改善加算 | | | |
| | 満3歳児対応加配加算 | | | |
| | 4歳以上児配置改善加算 | | | |
| | 講師配置加算 | | | |
| | チーム保育加配加算 | | | |
| | 通園送迎加算 | | | |
| | 給食実施加算（施設内調理） | | | |
| | 主幹教諭等専任加算 | | | |
| | 事務職員配置加算 | | | |
| | 指導充実加配加算 | | | |
| 事務負担対応加配加算 | | | | |
| 栄養管理加算（A：配置の場合） | | | | |
| 副園長・教頭配置加算を受けている場合の減算 | | | | |
| 年齢別配置基準を下回る場合による減算 | | | | |

| | | | |
|------------|-------------|--|--|
| ③各種加算の適用状況 | 保育所 | 3歳児配置改善加算 4歳以上児配置改善加算 1歳児配置改善加算 保育標準時間認定の子どもの有無 主任保育士専任加算 事務職員雇上費加算 休日保育加算 チーム保育推進加算 栄養管理加算（A：配置の場合） | |
| | 認定こども園 | 3歳児配置改善加算 4歳以上児配置改善加算 1歳児配置改善加算 満3歳児対応加配加算 保育標準時間認定の子どもの有無 学級編制調整加配加算 講師配置加算 チーム保育加配加算 通園送迎加算 給食実施加算（施設内調理） 休日保育加算 事務職員配置加算 指導充実加配加算 事務負担対応加配加算 栄養管理加算（A：配置の場合） 副園長・教頭配置加算を受けている場合の減算 主幹保育教諭等の専任化により子育て支援の取組を実施していない場合であって代替保育教諭等を配置していない場合による減算 年齢別配置基準を下回る場合による減算 | |
| | 小規模保育（A型B型） | 障害児保育加算 1歳児配置改善加算 保育標準時間認定の子どもの有無 休日保育加算 栄養管理加算（A：配置の場合） 食事の提供について自園調理又は連携施設等からの搬入以外の方法による減算 | |

| | | | |
|------------|------------------|---|---------------|
| ③各種加算の適用状況 | 小規模保育（C型） | 障害児保育加算 保育標準時間認定の子どもの有無 栄養管理加算（A：配置の場合） 食事の提供について自園調理又は連携施設等からの搬入以外の方法による減算 | |
| | 事業所内保育 | 障害児保育加算 1歳児配置改善加算 保育標準時間認定の子どもの有無 休日保育加算 栄養管理加算（A：配置の場合） 食事の提供について自園調理又は連携施設等からの搬入以外の方法による減算 | |
| | ④家庭的保育等の総数 年数 | 家庭的保育 | 加算対象者 経過年数 |
| | ⑤加算算定対象人数 | 居宅訪問型保育 | 加算対象者 経過年数 |
| | ⑥加算算定対象人数 | 人数A (⑤×1/3) 人数B (⑤×1/5) | 0人 0人 |

※ 満3歳児の人数の記入は、幼稚園、認定こども園のみ記入すること。

※ ②について各月平均の年齢別児童数とする場合は、算出方法を示した書類を添付すること。

※ ④について経過年数の根拠となる書類を添付すること。

※ ⑤について算出方法を示した書類を添付すること。

※ ⑥について家庭的保育事業、事業所内保育事業所（利用定員5人以下の事業所に限る。）及び居宅訪問型保育事業の場合は「人数A」「人数B」のいずれかに「1」、他方に「0」を記入すること。

市町村審査
担当者名

令和 年度 賃金改善の誓約書

Table with 2 columns: 市町村名, 施設・事業所名, 施設・事業所類型, 施設・事業所番号. Values are mostly 0s.

1. 当年度の加算見込額

Table with 2 columns: 加算見込額, 区分2「賃金改善分」, 区分3「賃の向上分」. Value is 円.

2. 賃金改善に係る誓約について

処遇改善等加算の要件について、下欄の項目に○を入れることで誓約する。

Table with 2 columns: 加算額を賃金の改善に充てます。, 加算以外の部分で賃金水準を下げません。

- ※1. 「加算額を賃金の改善に充てます」とは、区分2「賃金改善分」と区分3「賃の向上分」のそれぞれにおいて、「加算による改善等見込総額」を「加算見込額」を下回らないことを意味します。
※2. 「加算以外の部分で賃金水準を下げない」とは、「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」が「②基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額」を下回っていないことを意味します。
※3. 誓約書の提出後に状況等が変わり、加算額が変わった場合でも改めて提出することは不要です。
※4. 利用者数の大幅な減少等の影響により、結果として加算以外の部分で賃金が下がった場合には、その事情を別紙様式7「特別な事情に係る届出書」により届け出ることによって算定要件を満たすこととします。

上記について、すべての職員に対し、周知をした上で、提出していることを証明いたします。

令和 年 月 日
事業所名
代表者名

令和 年度 賃金改善実績報告書（処遇改善等加算）

Table with 2 columns: 市町村名, 施設・事業所名, 施設・事業所類型, 施設・事業所番号. Values are mostly 0s.

(1) 加算額以上の賃金改善について

Table with 2 columns: 区分2「賃金改善分」, 区分3「賃の向上分」. Rows include 加算額, 加算による改善等実績総額, etc.

(2) 加算以外の部分で賃金水準を下げていないことについて

Table with 2 columns: 区分2「賃金改善分」, 区分3「賃の向上分」. Rows include 加算当年度における改善額等の影響を除いた支払賃金総額, 加算当年度の支払賃金総額, etc.

(3) 施設独自の改善額について

Table with 2 columns: 施設独自の賃金改善額の算定総額, 施設独自の賃金改善額の算定総額.

(4) 加算当年度の前年度に支払うべき残額がある場合の支払い状況（残額がある場合に記載）

Table with 2 columns: 区分2「賃金改善分」, 区分3「賃の向上分」. Rows include 加算当年度の前年度に支払うべき残額, 加算当年度の前年度に支払うべき残額, etc.

(5) 加算当年度の前年度において加算当年度に支払うべき残額がある場合の支払い状況（残額がある場合に記載）

Table with 2 columns: 区分2「賃金改善分」, 区分3「賃の向上分」. Rows include 加算当年度の前年度に支払うべき残額, 加算当年度に支払うべき残額, etc.

(6) 他施設・事業所への配分等について

Table with 2 columns: 区分2「賃金改善分」. Rows include 拠出実績額, 受入実績額.

※ 別添様式の別添2の「同一事業所内における拠出実績額・受入実績額一覧表」を添付すること。

上記について相違ないことを証明いたします。

令和 年 月 日
事業所名
代表者名

処遇改善等加算に関するFAQ（よくある質問）

■ 本FAQで使用する用語の定義

| 用語 | 定義 |
|----------------|--|
| 告示 | 特定教育・保育、特別利用保育、特別利用教育、特定位域型保育、特定位域型保育、特別利用地域型保育、特定利用地域型保育及び特例保育に要する費用の額の算定に関する基準（平成27年内閣府告示第49号） |
| 留意事項通知 | 「特定教育・保育等に要する費用の額の算定に関する基準等の実施上の留意事項について」（令和5年5月19日付けこ成保38、5文科初第483号） こども家庭庁成育局長、文部科学省初等中等教育局長連名通知 |
| 処遇改善等加算通知 | 「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」（令和7年4月11日付けこ成保296、7文科初第250号） こども家庭庁成育局長、文部科学省初等中等教育局長連名通知 |
| 処遇改善等加算II FAQ | 「技能・経験に応じた追加的な処遇改善（処遇改善等加算II）」に関するFAQ（よくある質問）」（Ver. 8（令和5年10月30日時点版）） |
| 区分1 区分2 区分3 | 処遇改善等加算通知における区分1「基礎分」 区分2「賃金改善分」 区分3「質の向上分」 |
| 加算I 加算II 加算III | 令和6年度までの処遇改善等加算I、処遇改善等加算II、処遇改善等加算III ※特定教育・保育、特別利用保育、特定位域型保育、特別利用教育、特定位域型保育、特別利用地域型保育、特定利用地域型保育及び特例保育に要する費用の額の算定に関する基準等の一部を改正する件（令和7年こども家庭庁告示第4号）による改正前における処遇改善等加算I 処遇改善等加算II 処遇改善等加算III |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-------|------|--|--|
| 1 | 区分1・2 | 対象職員 | 処遇改善等加算の区分1・区分2による賃金の改善は、保育士や幼稚園教諭だけが対象になるのでしょうか。 | 保育士や幼稚園教諭だけでなく、事務職員、調理員、栄養士やスクールバスの運転手等を含め、通常の教育・保育に従事するすべての職員（非常勤職員含む）が対象になります。 |
| 2 | 区分3 | 対象職員 | 処遇改善等加算の区分3による賃金の改善は、すべての職員（非常勤職員も含む）が対象になるのでしょうか。 | 区分3は、リニア的な役割などを果たしている中堅の保育士等の専門性の向上を図りつつ、キャリアアップの仕組みを構築するためのものです。そのため、区分3による賃金の改善は、原則として（※）、処遇改善等加算通知第2の3の(1)のi「副主任保育士等」及びii「職務分野別リーダー等」としていません。 なお、上記に該当する場合には、事務職員、調理員、栄養士やスクールバスの運転手等であつても、また、非常勤職員であつても、賃金の改善の対象とすることを妨げるものではありません。 （※）第2の3の(2)の（注2）のとおり、「改善後の副主任保育士等の賃金が園長以外の管理職（略）の賃金を上回るることとなる場合など賃金のバランス等を踏まえて必要な場合」には、当該園長以外の管理職も対象になります。 |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-----|-----|--|--|
| 3 | 共通 | 手続き | <p>処遇改善等加算の認定手続きの認定の効果が年度当初に遡及され想定されていますか。また、認定の効果が年度当初に遡及されませんか。</p> | <p>処遇改善等加算を受けようとする施設・事業者は、都道府県知事・指定都市長・中核市長及び都道府県知事との協議により処遇改善等加算の認定事務を行うこととなった市町村長が定める日までに、必要書類を市町村長に提出することとしており、具体的には都道府県等が定めるスケジュールによることとなります。また、加算認定が年度途中になった場合、事業者からの申請ベースで適用した上で、認定がなされた後に認定の効果を年度当初に遡及して適用することになります。</p> |
| 4 | 共通 | 手続き | <p>都道府県で行う処遇改善等加算の事務を市区町村（指定都市、中核市及び特定市町村を除く）に委ねる場合、どこまで委ねることができるのでしょうか。事務を委任する場合であっても、形式的に県に計画書や請求書を提出してもらう必要があるのでしょうか。</p> | <p>処遇改善等加算について、申請内容の確認等の事務を市町村に委任することは可能です。ただし、確認・取りまとめの具体的な程度については、都道府県と市町村の間で決定していただくこととなります。</p> |
| 5 | 区分1 | 要件 | <p>キャリアパス要件で必要となる「研修」は、どの程度のものであれば認められるのでしょうか。また、施設・事業所の職員のフィードバックとはどのようなもので、どのような内容が必要でしょうか。</p> | <p>施設・事業所職員の職位、職務内容等に応じた研修（所長研修、主任保育士研修など職位に応じた研修、或いは職務内容に応じた研修など）を実施、又は研修の機会を確保していればよく、研修内容は、社会通念上、明らかに職員の研鑽目的でないものを除き、施設の実情に応じて取り組んでいられれば認められるものになります。また、フィードバックについては、個別面談や、自己評価に対し施設長や管理職の職員等が評価を行うなどが考えられます。施設・事業所の職員が業務や能力に対する自己評価をし、その認識が事業者全体の方向性でどのように認められているのかを確認し合うことが重要であり、この趣旨を踏まえて適切に運用されているのであれば、要件を満たしていると考えられます。</p> |
| 6 | 区分1 | 要件 | <p>キャリアパス要件で必要となる「フィードバック」について、「個別面談や、自己評価に対し施設長や管理職の職員等が評価を行う」とは、例えば、職員ごとに、A～Eなどの5段階評価を付けるなどの必要があるのでしょうか。</p> | <p>フィードバックとは、研修や技術指導の効果や、職員の資質の向上に繋がっているかどうかについて、個別面談をするなどにより確認することでも足り、5段階評価等を行うことまでは求めません。</p> |
| 7 | 区分1 | 要件 | <p>キャリアパス要件で必要となる「資格取得のための支援」は、例示されている「研修受講のための勤務シフトの調整や休暇の付与、交通費、受講料等の費用負担の援助」の全てを満たす必要があるのでしょうか。</p> | <p>資格取得のための支援とは、幼稚園教諭免許状・保育士資格等の取得を促すためのものですが、必ずしも例示されている全ての取組を満たすこと想定しているものではありません。</p> |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-------|-------------|--|--|
| 8 | 区分1 | 要件 | <p>処遇改善等加算（区分2）の加算見込額の算定に当たっては、公定価格上の加減調整部分の取扱いはどのようによればよいのでしょうか。</p> | <p>加算見込額の算式における「処遇改善等加算の単価の合計額」の算定に当たっては、実際の加算額と極力近い値となるよう見込む必要があります。処遇改善等加算に關連する各調整部分について、例えば、「土曜日に閉所する場合」など、処遇改善等加算に關連する各調整部分についても、加算見込額の正確性を高めるために、調整部分のうち処遇改善等加算部分を算出し、以下の算式で導かれる値を加算見込額から減算することになります。</p> <p>【「土曜日に閉所する場合」（月に1日土曜日を閉所する場合）の加算見込額算定上の算式】</p> <p>{ (⑦) 処遇改善等加算 (区分1及び区分2) + ⑧3歳児配置改善加算のうち処遇改善等加算部分 (区分1及び区分2) + ⑨4歳以上児配置改善加算のうち処遇改善等加算部分 (区分1及び区分2) + ⑩1歳児配置改善加算のうち処遇改善等加算部分 (区分1及び区分2) + ⑪夜間保育加算のうち処遇改善等加算部分 (区分1及び区分2) } × 区分2の加算率 ÷ 処遇改善等加算 (区分1及び区分2)の加算率 × 1/100</p> |
| 9 | 共通 | 賃金改善額の算出方法等 | <p>加算見込額の算定について、各月初日の利用子ども数で除して単価を算出するよう加算の場合、処遇改善等加算の合計値を出す場合の単価に係る端数処理をどのように行えばよいのでしょうか。</p> | <p>告示第14条に定める端数計算の取扱いに準じ、単価が10円以上であった場合は、10円未満を切り捨て、10円未満であった場合は、小数点第1位を切り捨てます。</p> <p>例：各月初日の利用子ども数が35人で、単価が120の場合 $120 \div 35 = 3$（小数点第1位切り捨て）</p> |
| 10 | 区分2・3 | 賃金改善額の算出方法等 | <p>処遇改善等加算通知の第5の2において、「また、区分2及び区分3を併せて毎月支払われる手当により改善することは、基本給・決まっていますが、ここでいう「改善額」には、国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の改定に係る区分2の単価の増額分は含めるのでしょうか。年度途中の改定により、区分2の単価が増加する場合、年度途中の改定のため一時金の処理と加算額は増額しますが、結果、基本給・決まって毎月支払われる手当が改善額の1/2未満となった場合、どのようによればよいのでしょうか。</p> | <p>国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の改定分には、国家公務員の給与改定に係る区分2の加算額の増加分も含まれるため、区分2及び区分3を併せた加算による改善額には、国家公務員の給与改定に係る区分2の加算額の増加分は含みません。</p> |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-----|------|--|--|
| 11 | 区分3 | 対象職員 | <p>処遇改善等加算通知の第2の3の(2)の(注2)において、「職員の経験年数、技能、給与等の実態を踏まえ、当該施設・事業所において必要と認められる場合には、職務分野別リーダー等に対して区分3-①による賃金の改修を行うことができない」とされています。ここでいう「別」に定める「別」は、第2の3の(1)のiからiiiの「別」に定める「別」を修了しておらず、年度途中に修了見込みがなくなるともよいという理解で良いでしょうか。</p> | <p>施設・事業所において必要と認められる場合に、職務分野別リーダー等に対して、区分3-①による賃金の改修を行う場合、当該職務分野別リーダー等が、第2の3の(1)のiiの「別に定める研修」を修了している又は修了見込みである必要はありません。</p> |
| 12 | 区分3 | 対象職員 | <p>処遇改善等加算II FAQの2-2では、「賃金バランス等を踏まえて必要な場合には、幼稚園及び認定こども園の副園長、教頭及び主幹教諭等並びに保育所等の主任保育士に対して、「5千円以上4万円未満の範囲内」で賃金改修を行うことが可能」とありますが、この場合、主任保育士等には研修修了要件がかからない旨の取り扱いが示されています。</p> <p>区分3における賃金バランス等を踏まえた取扱いでは、主任保育士等であっても、研修を修了している又は修了見込みである必要があるのでしょうか。</p> | <p>第2の3の(2)の(注2)の取扱いにより、賃金バランス等を踏まえ主任保育士等に対して区分3-①による賃金の改修を行う場合、必ずしも当該主任保育士等は研修を修了している又は修了見込みである必要はありません。</p> <p>本取扱いは、主任保育士等より副主任保育士等の賃金の方が高くなり賃金バランスが崩れてしまう結果として副主任保育士等に対して賃金の改修ができなくことを避けるため、必ずしも研修の修了を求めていません。</p> |
| 13 | 区分2 | 対象職員 | <p>加算IIIでは、法人役員を兼務する施設長の賃金の改修はできませんでしたが、区分2では、法人役員を兼務する施設長の賃金の改修をしてもよいという理解で良いでしょうか。</p> | <p>お見込みのとおりです。加算I（賃金改善要件分）と加算IIIを区分2として見直すに当たり、通常の教育・保育に従事する職員として、施設・事業所が定めた給与規程に基づき、給与が支払われている施設長であれば、法人役員を兼務していても、加算の対象とするよう、取扱いの統一化を図ったものです。</p> |
| 14 | 区分1 | 要件 | <p>区分1のキャリアパス要件について、「就業規則等の明確な根拠規定を伴った整備」とありますが、処遇改善等加算の一本化に伴い、加算I・加算II・加算IIIに係る記載を変更する必要があるでしょうか。</p> <p>例えば、令和6年度に就業規則等を整備して加算I・加算II・加算IIIを取得しており、令和7年度も区分1・区分2・区分3を算定し、実質的に変更が生じていないような場合は、適宜読み替え、就業規則等が整備されているものとして取り扱ってよいでしょうか。</p> | <p>お見込みのとおり取り扱って差し支えありません。なお、読み替えにあたっては以下の対応関係をご参考としてください。</p> <p>区分1：加算I（基礎分） 区分2：加算I（賃金改善要件分）又は加算III 区分3：加算II</p> |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-----|-------------|--|--|
| 15 | 区分3 | 要件 | 処遇改善等加算通知の第2の3の(2)の(注1)において、区分3による賃金の改善対象として、研修修了見込みの者を含むこととなっています。年度当初は、研修修了見込みがあつたため、賃金の改善を行ったものの、結果として、研修を修了できなかつた場合は、加算の要件に該当しないことになるのでしょうか。 | 賃金の改善を求めた研修修了見込みの者が年度内に研修を修了できなかつた場合、加算額の返還を求めるとまでは要しませんが、翌年度に、速やかに研修を修了していただくさい。なお、翌年度において合理的な理由なく速やかに研修を終了せず配分対象とすることは、処遇改善等加算の第7の虚偽等の場合の返還措置に該当することもあり得ます。 |
| 16 | 区分3 | 要件 | 区分3の加算額の算定に当たり、第2の3の(1)の研修のiとiiの両方を修了している者がいる場合、人数AとBの両方に計上して良いのでしょうか。 | 研修のiとiiの両方を修了している者については、人数AとBのどちらからにのみ計上してください。どちらに計上するかは施設・事業所の判断となります。 |
| 17 | 区分3 | 同一事業者内での配分 | 加算Ⅱでは、20%を上限として同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てることのできるが、区分3は充たできなくなつたという理解で良いのでしょうか。 | お見込みのとおりです。 |
| 18 | 共通 | 要件 | 認定書類について、区分2に係る書類として区分1の認定に当たって徴する書類を求めており、区分3に係る書類として区分2の認定に当たって徴する書類を求めています。区分1の認定を受けないと区分2の認定も受けられないような取扱いはないのでしょうか。 | 認定自体は、区分1、区分2、区分3それぞれで行います。そのため、区分2の認定はしても、区分1は認定しないようなケースもあり得ます。 |
| 19 | 区分3 | 賃金改善額の算出方法等 | 処遇改善等加算通知の第2の3の(1)の(注1)で、「加算当年度の4月1日時点の研修修了者(略)の人数で判断する」こととなっています。加算額の算定に当たって年度途中で研修修了者の人数が増減があつた場合はどのように取り扱うのでしょうか。 | 処遇改善等加算通知の第2の3の(1)については増減を考慮しません。区分3は基本給又は決まって毎月支払われる手当による改善を求めており、研修修了者の増減により年度途中で加算額に変更が生じた場合には基本給又は手当の金額も変更する必要があるとあり給与表・給与規定等の改定等の事務負担が発生することを踏まえ、事務手続きの負担軽減の観点から、加算当年度の4月1日時点の人数で当該年度中は算定を行うこととします。 |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-----|-------------|--|--|
| 20 | 区分3 | 賃金改善額の算出方法等 | <p>加算額の算定に当たり、区分3-①の「人数A」については、「基礎職員数」×1/3の人数より、処遇改善等加算通知の第2の3の(1)のiとiiiに定める研修修了者数が少ないときは、当該研修修了者数により算定することとされています。令和7年度からこうした取扱いに変更となりましたが、その趣旨を教えてください。</p> <p>また、令和7年度においても、令和7年4月1日時点の研修修了者の人数で判断しないといけないのでしょうか。</p> | <p>加算IIでは、月額4万円の改善を行う副主任保育士等を満たす場合に、基礎職員数の1/3の人数分の加算額の算定を可能としてきました。加算IIは、リーダー的な役割などを果たしている中堅の保育士等の専門性の向上を図りつつ、キャリアアップの仕組などを構築する中でそれを評価し、賃金水準を引き上げていくためのものです。見直し前の要件では、必ずしも、複数の副主任保育士等を確保するインセンティブが働かず、上記の目的を十分に達成する要件にはなっていません。加算要件の適正化を図ったところからです。</p> <p>他方で、当該改正により加算額が少なくなり、これまで賃金改善をしてきた職員への賃金改善が行われなくなることや、令和7年度に限り、令和6年度に加算IIの認定を受けていた施設・事業者においては、令和7年4月1日時点で在籍していた職員について、加算額算定に係る研修修了見込みの者（年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等に準ずる職位や職務命令を受け持っている者）をいう。No22においても、「人数A」の「研修修了者」に含めて差し支えないものとし、なお、この取扱いは、処遇改善等加算通知の第2の3の(1)のiの副主任保育士等に限りならず、iiiの園長等についても対象として差し支えありません。</p> |
| 21 | 区分3 | 賃金改善額の算出方法等 | <p>No.20で示された取扱いの、「年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されるとともに、副主任保育士等に準ずる職位や職務命令を受け持っている」とは、いつまでに研修計画の作成や本人への周知、副主任保育士等に準ずる職位や職務命令を受けていることが必要なのでしょうか。</p> | <p>基本的には処遇改善等加算の認定申請をするときまでに行うこととしてください。個別の事情により、これらができなかった場合は、できるだけ速やかに行っていただくことで差し支えありません。</p> |
| 22 | 区分3 | 賃金改善額の算出方法等 | <p>No.20で示された取扱いについて、研修修了見込みがあったため、「人数A」に含めたものの、結果として、研修を修了できなかった場合は、加算の要件に該当しないこととなるのでしょうか。</p> | <p>No20の取扱いにより、加算額算定に係る研修修了見込みの者が年度内に研修を修了できなかった場合、加算額の返還を求めるとまでは要しませんが、翌年度に、速やかに研修を修了していただく。なお、令和8年4月1日時点で研修を修了していない場合、令和8年度の加算額算定に当たり、当該者は「人数A」に含めることができなくなるので御留意ください。</p> |
| 23 | 区分3 | 賃金改善額の算出方法等 | <p>No.20で示された取扱いについて、研修修了見込みが「基礎職員数」×1/3の人数を超える場合は、「人数A」は、「基礎職員数」×1/3の人数になる理解で良いのでしょうか。</p> | <p>お見込みのとおりです。</p> |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-------|-----|---|---|
| 24 | 区分2・3 | 要件 | <p>加算等通知の第2の2の(2)で、「区分2と区分3を併せた加算による改善見込額は、1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」とされているが、令和7年度は、制度の見直しに伴い加算額が確定せず、4月から「基本給・決まって毎月支払われる手当」により賃金改善を図ることが困難です。制度変更に伴う事情により「1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」ができない場合でも、加算の要件を満たさないものとして取り扱うのでしょうか。</p> | <p>制度変更に伴う事情により、区分2・3の加算額の認定が遅れた場合は、「1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」を満たしていません。当該要件を満たすものとして取り扱って差し支えありません。ただし、原則、認定がされてから翌月以降で「1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」を満たすこととしてください。また、自治体においては、実績報告時、年間を通して「1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」を満了している場合、指導監督等の機会に、特段の事情もなく、認定がされてから翌月以降で「1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」を満了していない場合は、要件を満たさないものとして取り扱ってください。</p> |
| 25 | 区分2・3 | 要件 | <p>加算等通知の第5の2で、「区分3の「質の向上」に係る加算額については、副主任保育士等及び職務分野別りーダー等に対し、役職手当など職位、職責又は職務内容等に依りて、決まって毎月支払われる手当又は基本給により賃金の改善を行うこと」とされていますが、この要件についてもNo24の取扱いが適用される理解で良いのでしょうか。</p> | <p>お見込みのとおりです。</p> |
| 26 | 区分2・3 | 要件 | <p>加算等通知の第2の2の(4)で、「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」が「②基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額」を下回った場合でも、要件を満たすものとする取扱いが示されています。当該取扱いに当たって届け出が必要な、別紙様式7「特別な事情による届出書」では、「当該法人の収支（特定教育・保育施設等に係る事業に限る。）について、利用児童数の大幅な減少などにより経営が悪化し、一定期間にわたる収支が赤字である、資金繰りに支障が生じるなどの状況」を記載することとなりますが、施設・事業所ごとではなく、法人の収支等の状況を説明する必要があるという理解で良いのでしょうか。</p> | <p>お見込みのとおりです。</p> |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-------|------|--|---|
| 27 | 区分2・3 | 要件 | <p>処遇改善加算等通知の第2の2の(4)の(留意点)※1.で、「施設・事業所全体の超過勤務手当が基準年度と比べて増加（減少）している場合は、超過勤務手当の差額を「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」から差し引く（加える）調整をしても差し支えない。」とありますが、この「調整」の具体的な取扱いをお示しくください。</p> | <p>調整の具体的なイメージは別添1を参照してください。なお、こうした調整は、超過勤務の影響により「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」が「②基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額」を下回るような場合のみ行うことで足り、超過勤務手当額に差があるときに一律に行う必要はありません。</p> |
| 28 | 区分2・3 | 要件 | <p>処遇改善加算等通知の第2の2の(4)の(留意点)※1.で、「施設・事業所全体の超過勤務手当が基準年度と比べて増加（減少）している場合は、超過勤務手当の差額を「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」から差し引く（加える）調整をしても差し支えない。」とありますが、施設・事業所によっては、超過勤務手当が基準年度と比べて増加しているときは、その差額を差し引く調整をすすめるとは思われませんが、調整をすすめられない場合は、施設・事業所の判断という理解で良いでしょうか。</p> | <p>お見込みのとおりです。当該調整を行う方が正確な比較にはなりますが、施設・事業所の事務負担を考慮し、調整を行うかどうかは施設・事業所の判断によることとしています。</p> <p>なお、超過勤務手当の調整に当たっては、職員個人の賃金水準については「改善を行う賃金の項目以外の賃金の項目（給与規定等に基づいた職員個人の業績評価等）に応じて変動するものを除く。）の水準を低下させないこと（※1）を前提に行う」こととしており、超過勤務手当が増えたからといって、一時金等をその分減らすような対応は認められないため、留意してください。</p> <p>（※1）①基準年度と比べて加算額が減少する場合（※2）、②施設独自の改善を実施しないこととした場合、③必要事項を記載した別紙様式7「特別な事情に係る届出書」を提出した場合については、この限りではない。</p> <p>（※2）加算額や施設独自の改善額が減少したからといって、加算額や施設独自の改善額の減少分以上に賃金水準を下げることは認められないため、留意すること。</p> |
| 29 | 区分2・3 | 要件 | <p>施設・事業所にとつては、超過勤務手当の差額があるときに調整を行うことでメリットがあるかどうかは、年度間の超過勤務の状況により異なることが想定されますが、その年度によつて、調整を行うかどうかを変えて良いのでしょうか。もしくは、調整を行うかどうかを決めた後は変更できないなどの取扱いがあるのでしょうか。</p> | <p>超過勤務手当の差額に係る調整を行うかどうかは、その年度によつて判断して差し支えありません。</p> |
| 30 | 共通 | 対象職員 | <p>地方単独事業による加配職員や施設が独自に加配している職員は、処遇改善の対象となるのでしょうか。</p> | <p>実際に賃金改善を行うに当たっては、地方単独事業や施設が独自に加配している職員についても、通常の教育・保育に従事している場合には対象とすることができます。</p> |
| 31 | 共通 | 対象職員 | <p>派遣職員は処遇改善の対象となるのでしょうか。</p> | <p>派遣職員も対象とすることができますが、その場合、派遣元事業所を通じて賃金改善が確実に行われることを確認する必要があります。</p> |
| 32 | 共通 | 対象職員 | <p>育児休業を取得予定の職員は処遇改善の対象となるのでしょうか。</p> | <p>対象となります。ただし、育児休業中に給与が支払われていない場合は、その期間に係る改善額は0円となります。</p> |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-----|-------------|---|---|
| 33 | 共通 | 対象職員 | 賃金改善の対象としている職員が育児休業を取得した場合の賃金改善額はどのよう算定するのでしょうか。 | 通常、育児休業期間中は給与が支払われなないため、この場合の育児休業取得者に係る賃金改善額はゼロになります。このため、必要に応じて、代理の職員の発令等を行い、当該職員に対して賃金改善を行うことが考えられます。 |
| 34 | 区分3 | 対象職員 | 経験年数は「概ね7年以上」「概ね3年以上」とされていますが、この「概ね」の考え方を教えてください。 | 区分3は、保育士等のキャリアアップの仕組みを構築するため、一定の技能・経験を有する者に、その技能・経験に応じた処遇改善を行うことを本旨としています。 したがって、お示ししている経験年数は、副主任保育士等及び職務分野別リーダーに相当する職員の職員が通常有すると考えられる経験年数を「目安」としてお示しているものであり、必ずしも、お示ししている経験年数がなければ賃金改善の対象とすることができないものではありません。 また、お示ししている経験年数の職員に一律に賃金改善を行わなければならないこともありません。各園の職員の構成や状況を踏まえて、発令される職位、職責又は職務内容等に 応じて、施設の判断で適切な処遇改善を行っていただきますようお願いいたします。 |
| 35 | 区分3 | 対象職員 | 年度途中に採用した職員や研修修了要件を満たす職員等について、処遇改善の加算対象とすることはできるのでしょうか。 | 年度途中に採用した職員や、新たに発令を受け職位につく職員等に対しても、加算対象とすることが可能です。 |
| 36 | 区分3 | 対象職員に対する発令等 | 賃金改善を行う役職の名称は必ず「副主任保育士」や「職務分野別リーダー」でなければならぬのでしょうか。既に園内でこれらに相当する役職（教務主任・学年主任等）を設定していますが、このような役職のままでも区分3の加算対象となるのでしょうか。 | 「副主任保育士」「専門リーダー」「職務分野別リーダー」などは、あくまで例としてお示したものであり、各施設・事業所における業務実態等を踏まえ、これら以外の名称を使用することも可能です。 また、既に施設・事業所内でこれらに相当する役職が設定されている場合、そのまま区分3の対象とすることも可能です。 |
| 37 | 区分3 | 対象職員に対する発令等 | 同じ金額を配分されている者であっても、施設によっても、施設によつて副主任保育士等である一方で、他の施設では職務分野別リーダー等と、役職が異なる取扱いとなることも想定されますが、こうした取扱いは問題ないのでしょうか。 | 副主任保育士等、職務分野別リーダー等どちらで任命するかは各施設の人事体系、賃金体系に応じて判断するものであり、施設によって役職が異なる取扱いとなつて差し支えありません。 |
| 38 | 区分3 | 対象職員に対する発令等 | 区分3の対象職員に対する発令は、毎年度行う必要があるのでしょうか。 | 一度発令した職位等と同一の職位等に引き続き在職する場合であれば、改めて発令を行う必要はありません。 |
| 39 | 区分3 | 対象職員に対する発令等 | 小規模保育事業所では主任保育士の職位が設けられておらず、管理者と保育士のみ事業所もあります。このような事業所が区分3を取得する場合には「副主任保育士等」「職務分野別リーダー」とは別に「主任保育士」の職位も設けなければならないのでしょうか。 | 小規模保育事業所（事業所内保育事業所（A型又はB型）を含む。）については、区分3の取得に際して、「副主任保育士等」及び「職務分野別リーダー」に対応する職位を設ければよく、これに加えて、主任保育士の職位を新たに設ける必要はありません。 |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-----|-------------|---|--|
| 40 | 区分3 | 対象職員に対する発令等 | 小規模保育事業について、主任保育士を区分3による直接の賃金改善の対象とすることはできるのでしょうか。 | 小規模保育事業A型又はB型を行う事業所（事業所内保育事業所（A型又はB型）を含む。）については、保育所と同様に、主任保育士を処遇改善等加算区分3による直接の賃金改善の対象とすることはできず、賃金のバランス等を踏まえて必要な場合に行う配分調整による賃金改善のみが可能となります。 また、家庭的保育事業に近い形態である小規模保育事業C型を行う事業所については、公定価格上において主任保育士の人件費を設定していないことから、主任保育士の職位にある者についても、処遇改善等加算区分3による直接の賃金改善の対象として差し支えありません。 |
| 41 | 共通 | 要件 | 区分1、2、3とも、職員の経験年数を算定する必要があるところ、算定にあたり、派遣労働者や、育児休業・産前産後休業を取得している職員の経験年数は算定対象になるのでしょうか。 | 派遣労働者の経験年数については算定対象となります。 一方、育児休業・産前産後休業を取得している職員については、当該休業期間の有給・無給を問わず算定対象となります。また、育児休業・産前産後休業を取得している職員本人の経験年数が算定対象となるため、当該職員の代替職員の経験年数は算定対象となりません。 |
| 42 | 共通 | 要件 | 経験年数の算定に当たり、複数の施設で勤務する職員は、勤務する施設・事業所の全てにおいて算定対象に含めることになるのでしょうか。 | 通常の教育・保育に従事する施設のうち、主に勤務する施設・事業所で算定対象とします。 なお、複数の施設・事業所に勤務する職員を算定対象に含めるかについては、主に勤務する施設・事業所の勤務状況により判断するのではなく、勤務する施設・事業所全ての勤務状況により判断することになります。 |
| 43 | 共通 | 要件 | 平均経験年数の算定に当たり、認可外保育施設指導監督基準を満たす旨の証明書が交付された施設での勤務年月数を含めることができず、加算年度の4月1日時点で当該証明書が交付されれば、勤務した期間の全てを含めることができるのでしょうか。 | 認可外保育施設指導監督基準を満たす旨の証明書が交付されている期間のみを含めることができます。 ただし、認可外保育施設の届出後、初めての指導監督の結果、当該証明書を交付された施設について、事業の開始の日から当該証明書が交付されるまでの期間を含めることができず。 |
| 44 | 区分3 | 配分方法 | 処遇改善等加算通知第5の2において「対象者や賃金改善額が恣意的に偏ることなく、改善が必要な職種職員に対して重点的に講じられるよう留意する」とされていますが、各職員に傾斜をつけて賃金改善を行うことは一切認められないのでしょうか。 | 処遇改善等加算に係る賃金改善要件分を特定の保育従事者等に合理的な理由なく偏って配分するといった、恣意的な賃金改善が行われないよう留意する必要があります。 従って、若手職員への配分を厚くする、保育従事者の経験に応じて傾斜をつけるなど、合理的な理由により施設の方針に基づき賃金改善を行うことは差し支えありません。 |
| 45 | 共通 | 賃金改善額の算出方法等 | 処遇改善等加算通知で示されている「事業主負担増加見込総額」及び「基準年度の処遇改善等加算の加算額に係る法定福利費分」を算出する算式は「標準」とされていますが、別の方法による算定も可能と理解してよろしいのでしょうか。 | お見込みのとおりです。別の方法で算定する場合は、算定の考え方について説明できるところが必要とあります。 |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-------|-------------|--|---|
| 46 | 区分2・3 | 賃金改善額の算出方法等 | 賃金改善実施期間終了後、基本給・決まって毎月支払われ、区分2による改善額が1/2を下回っていた場合は、区分2、区分3の要件を満たさないと、加算認定の取り消しとなるのでしょうか。 | 年度途中で職員が急に休業を取得した場合など、賃金改善計画書策定時に想定していたなかった事情が発生した影響により、基本給・決まって毎月支払われる手当による改善額が賃金改善額の1/2を下回った場合については、加算認定を取り消す必要はありません。なお、賃金改善実績報告書において加算残額が発生している場合には、翌年度に、その全額を一時金等により職員の賃金改善に充てる必要があります。 |
| 47 | 区分3 | 賃金改善額の算出方法等 | 前年度に区分3を取得していても、当年度において加算を受けるとは改めて加算認定される必要はありませんが、自治体から加算認定されるまでの間については、職員に加算による賃金改善分の給与を支給せず、加算認定後に遡及して支給することは可能でしょうか。 | 区分3による賃金改善は、基本給・決まって毎月支払われる手当により改善することが必要となるため、加算による賃金改善分の給与を支給するよう努めてください。なお、加算による賃金改善分の給与を一時的にはあっても支給しないことについては、賃金引き下げに当たる可能性がありますが、労働契約や就業規則等に照らして問題が生じないか十分に検討ください。 |
| 48 | 区分3 | 賃金改善額の算出方法等 | 「基礎職員数」を算出する際の年齢別の児童数には、特別給付を受ける児童も含めるのでしょうか。また、いわゆる私的契約児については、これに含まない整理ということでしょうか。 | 特別給付を受ける児童について、その児童の年齢区分（小規模保育事業所 ⁰ は児童数）に含めて計算してください。なお、当然のことながら私的契約児については、算定に含めません。 |
| 49 | 区分3 | 賃金改善額の算出方法等 | 認定子ども園において「基礎職員数」を算出する際、教育標準時間認定子ども園の利用定員を設定しない場合の調整を受ける施設の場合、「主幹保育教諭等の専任化により子育て支援の取り組みを実施していない場合」は該当となるのでしょうか。 | 保育認定に係る代替保育教諭1名の配置がされているのであれば、「該当なし」となります。代替保育教諭1名の配置がされていないのであれば、「1」を減じることとなります。 |
| 50 | 区分3 | 賃金改善額の算出方法等 | 区分3の対象職員が、年度途中で計画時には想定していたなかった事情により休業となった場合、どのように賃金改善を行えばいいでしょうか。 | その場合には、代理の職員の発令等を行い、当該職員に対して賃金改善を行うことが基本となります。ただし、休業となった時期や園の職員構成等を考慮し、代理の職員の発令等が難しい場合には、別途代理の職員の発令等を行わず、施設職員の賃金改善に充てていただければ問題ありません。その際、対象者・改善額・改善方法については、施設において自由に行っていただくことが可能です。例えば、副主任保育士等として発令を行っていない職員に配分することや一時金によって支払うこと、翌年度の賃金改善に充てることも可能です。なお、この場合、結果として、月額4万円を上回る配分となることも差し支えありませんが、当初想定し得なかった事情による残額の調整であることが分かるように実績報告書に記載してください。 |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-------|------------|---|--|
| 51 | 共通 | 法定福利費等の取扱い | <p>「事業主負担増加見込総額」の定義である「各職員について「加算による改善見込額」に応じて増加することが見込まれる法定福利費等の事業主負担分の額」の、「法定福利費等の事業主負担増加額」の範囲はどのようなものか。</p> <p>事業者が処遇改善等加算等により賃上げを実施した場合に、賃上げ額の一部を法人税などから控除できるのでしうか。</p> | <p>法定福利費等の事業主負担増加額は、次のものを含まず。 健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、子ども・子育て拠出金、雇用保険料、労災保険料等における、処遇改善による賃金上昇分に応じた事業主負担増加分、法人事業税における処遇改善による賃金上昇分に応じた外形標準課税の付加価値額増加分、退職手当共済制度等における掛金等が増加する場合の増加分。</p> <p>令和6年度税制改正により、賃上げ促進税制において、処遇改善加算を活用して賃上げした分も税額控除の対象となります。 詳細は、経済産業省及び中小企業庁の賃上げ促進税制に係るホームページを参照してください。 ※全企業向け・中堅企業向け 賃上げ促進税制 https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/syotokukakuda-isokushin/syotokukakuda-i.html ※中小企業向け 賃上げ促進税制 https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/syotokukakuda-i.html</p> |
| 52 | 共通 | その他 | | |
| 53 | 区分2・3 | 要件 | <p>「基準年度における職員の支払賃金の総額」の定義において、「加算当年度に在籍し、基準年度に在籍していない職員がいる場合は、加算当年度と同水準の賃金が基準年度の賃金として計算する」として、加算当年度に在籍し、基準年度に在籍していない職員が支払われていたものと仮定して計算するものとすることとなります。 逆に、基準年度に在籍し、加算当年度に在籍していない職員はどのような取り扱いですか。</p> | <p>加算当年度に在籍していない職員については、別紙様式4別添1及び別紙様式6別添1の「賃金改善明細（職員別表）」には記載しないでください。記載をしないことで、「①加算当年度に在籍し、基準年度に在籍していない賃金見込総額」が「②基準年度における加算当年度の影響を除いた支払賃金総額」を下回っていないことを確認する際の対象としない取扱いとしています。</p> |
| 54 | 区分2・3 | 要件 | <p>「加算当年度に在籍し、基準年度に在籍していない職員がいる場合は、加算当年度と同水準の賃金が基準年度の賃金として計算する」として、加算当年度に在籍し、基準年度に在籍していない職員が支払われていたものと仮定して計算するものとすることや、No.53で示された取扱いについて、年度の一部だけ賃金が支払われていないようなケース（※）はどのような取り扱いですか。</p> <p>（※）年度途中の採用や退職、育児休暇、介護休暇、病欠休暇等の取得等が考えられます。</p> | <p>まず、「加算当年度に在籍し、基準年度に在籍していない職員がいる場合は、加算当年度と同水準の賃金が基準年度の賃金として計算するものとす」とことや、No.53でお示した取扱いとは、年度を通じて在籍していない職員の取扱いになります。</p> <p>ご質問のような年度の一部だけ賃金が支払われないケースについては、別添2のような調整を行い、加算当年度と同じ条件で基準年度の金額を算出して比較することとして下さい。区分2・区分3は職員の賃金を改善させることを目的としており、その観点から、賃金水準を引き下げないか確認するため、処遇改善加算等通知の第2の2の(4)で、「①加算当年度に在籍し、基準年度に在籍していない賃金見込総額」が「②基準年度における加算当年度の影響を除いた支払賃金総額」を下回っていないことを要件としています。そのため、育児休業等により支払賃金が減少又は増額する場合は、その影響を除外して比較する必要があります。ご理解ください。 なお、施設・事業所の給与体系等の都合等により別添2の調整が困難な場合は、上記の趣旨を踏まえ、適宜の方法で調整を行ってください。</p> |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-------|-----|---|---|
| 55 | 区分2・3 | 要件 | <p>時給や日給で雇用している職員の場合、時給や日給を増額していても、勤務時間や勤務日数が基準年度より減ることがあり、結果として年間の支払賃金が下がることがあります。</p> <p>このことが要因で、処遇改善加算等通知の第2の2の(4)の「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」が「②基準年度における改善額等の影響を除いた支払賃金総額」を下回っていないことと要件を満たさなくなることも考えられますが、このような場合はどのように取り扱えばよいでしょうか。</p> | <p>時給や日給のようにより支払賃金が増える者については、基準年度の賃金について、その勤務時間や勤務日数として計算を行い、計上して差し支えないものとします。</p> <p>以下のイメージの場合、基準年度の支払賃金を162.0万円（時給1,500円×1,080時間）として差し支えありません。</p> <p>(イメージ)</p> <p>加算当年度：支払賃金（実際の額）：167.4万円（時給1,550円×1,080時間） 基準年度：支払賃金（実際の額）：216.0万円（時給1,500円×1,440時間）</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>基準年度：支払賃金（調整後）：162.0万円（時給1,500円×1,080時間）</p> <p>なお、こうした調整をなくしても、「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」が「②基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額」を下回らない場合は、こうした調整をなくしても差し支えありません。</p> |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-------|-----|---|--|
| 56 | 区分2・3 | 要件 | No.55で示された取り扱いについて、基準年度より加算当年の方が勤務時間や勤務日数が増える場合も同じような取り扱いをする必要があるのでしょうか。 | お見込みのとおりです。賃金水準を比較する上で、勤務時間や勤務日数の増加は、ケースによっては大きな影響を与えることになるため、基準年度の勤務時間や勤務日数について、加算当年に合わせる形で調整をしてください。 以下のイメージの場合、基準年度の支払賃金を216.0万円（時給1,500円×1,440時間）としてください。 (イメージ) 加算当年度：支払賃金（実際の額）：223.2万円（時給1,550円×1,440時間） 基準年度：支払賃金（実際の額）：162.0万円（時給1,500円×1,080時間） ↓ 基準年度：支払賃金（調整後）：216.0万円（時給1,500円×1,440時間） |
| 57 | 区分2・3 | 要件 | 定年後に引き続き同じ施設・事業所で再雇用するような場合、同じ職員が引き続き在籍しているものの、賃金は定年前より下がることが想定されます。この場合も、賃金について調整が必要になるのでしょうか。また、定年後の再雇用は、退職の手続きをとる場合ととらない場合がありますが、それにより取扱いが変わるのでしょうか。 | 区分2・区分3の要件を確認する上では、定年後の再雇用によって賃金水準が下がることが影響は除外する必要があります。 いわゆる「再雇用」には、退職の手続きをとる場合ととらない場合がありますが、いずれの場合であっても、「加算当年度に在籍し、基準年度に在籍していない職員がいる場合は、加算当年度と同水準の賃金が基準年度に支払われていたものと仮定して計算するものとする」と同様の取扱いを適用します。 |
| 58 | 共通 | 手続き | 別紙様式1「加算等認定申請書」の「(4) 加算率」は、加算率(c)を、施設・事業所が自ら入力することに なっていますが、認定申請時に算定している加算の割合のみ記入する理解で良いでしょうか。また、その場合、年度途中に新たに加算を算定するなど、認定申請書の内容が変わってしまった場合、新たに申請書を出し直す必要があるのでしょうか。 | 別紙様式1「加算等認定申請書」の「(4) 加算率」は、都道府県等が加算の認定を行う際に当たっての割合が何%なのかを確認する上での参考情報となるよう記載欄を設けたものです。 ご質問については、申請時の加算について割合を記載すれば足りません。また、処遇改善等加算について、「(4) 加算率」に列記する加算ごとに認定を行うものではないので、申請後にそれらの加算の算定状況が変わり、処遇改善等加算の加算率が変更した場合でも、改めて申請書の提出を求め、認定し直すといった対応は必要はありません。 |
| 59 | 共通 | 手続き | 別紙様式1「加算等認定申請書」の「(4) 加算率」は、加算率(c)について、都道府県等において、市町村と連携して、加算率を算定する上で必要な情報を確認するなど、加算率を確認できるようにするならば、都道府県等の裁量で、施設・事業所に「(4) 加算率」の記載を求めなくすることも可能でしょうか。 | 差し支えありません。 |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-------|-------------|--|--|
| 60 | 共通 | 要件 | No.15において、研修修了見込みがあったため、賃金の改善を行ったものの、結果として、研修を修了できなかつた場合の取扱いとして、「翌年度に、速やかに研修を修了」することを求めています。 実績報告を確認するタイミングでも研修を修了していない場合、研修を修了したことについて、どのような確認することを想定されているのでしょうか。 | まずは、年度内に研修を修了することを原則に、これが難しい場合でも、翌年度に実績報告を出すまでには研修を修了することも研修を修了できないうちに、当該研修未修了の上で、実績報告の時点でも研修を修了し次第、施設・事業所から研修受講履歴の一覧等について別にリストアップしておき、研修修了した方法を確認していただきます。このほか、各自自治体の実情に応じて適宜の方法で確認いただくことも差し支えありません。 |
| 61 | 区分3 | 配分方法 | 区分3は、全額を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善する必要がありますが、法定福利費等の事業主負担増加額が少ないことにより、加算（見込）額を下回る場合に生じた差額は、どのように支払えばよいでしょうか。 | 当該差額は、施設職員の賃金改善に確実に充てる必要がありませんが、対象者・改善額・改善方法については、施設の事情に応じて自由に行うことが可能です。例えば、副主任保育士等として発令を行っていない職員に配分することや一時金によって支払うこと、翌年度の賃金改善に充てることも可能です。 なお、この場合、基本給・決まって毎月支払われる手当に加えて一時金を支払うことで、結果として月額が4万円を上回る配分となることも差し支えありません。 ただし、その場合には法定福利費等による差額調整であることが分かるように改善計画書・実績報告書等に記載してください。 |
| 62 | 区分2・3 | その他 | 如遇改善等加算通知の、令和7年9月2日ご成保510、7文科初第1273号の改正により、第2の2の(4)の留意点の「※2.(1)の要件を満たした上で、加算年度の加算額が基準年度の加算額と比べて減額となる場合、加算年度にその部分を一時金等として支払った場合に、減額調整を行うことが可能である。」という記述が削除されたが、その趣旨について教えてください。 | 当該記述は、加算年度の加算額が基準年度の加算額と比べて減額となる場合に、職員の個人賃金を引き下げる調整を行うことが可能であることを示す意図で記載していたものですが、如遇改善等加算通知の第5の2に記載している内容と重複していたことから、表現の適正化の観点で削除することとしたものです。 |
| 63 | 区分3 | 賃金改善額の算出方法等 | 如遇改善等加算通知の第2の3の(1)の(注1)で、「加算年度の4月1日時点の研修修了者（略）の人数で判断する」こととなります。 4月1日時点で育児休業等を取得している職員については算定に含めて良いのでしょうか。 | 含めて差し支えありません。 |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-----|-------------|---|---|
| 64 | 区分3 | 賃金改善額の算出方法等 | <p>如遇改善等加算通知の第2の3の(2)の(注2)で、「職務分野別リーダー等に対して区分3-①による賃金の改善を行うことができる」と、「賃金のバランス等を踏まえて必要な場合には、当該園長以外の管理職に対して区分3-①による賃金の改善を行うことができる」となっています。これらの場合、賃金改善額の上限は4万円なのでしようか。4万円未満なのでしようか。</p> | <p>いずれの場合も4万円未満が上限となります。</p> |
| 65 | 区分3 | 賃金改善額の算出方法等 | <p>園長以外の管理職に対して区分3-①による賃金の改善を行う場合、副主任保育士等の賃金改善額のうち最も多い額以上の改善を図ることも可能でしょうか。</p> | <p>園長以外の管理職に対する賃金改善は、あくまで、「改善後の副主任保育士等の賃金が園長以外の管理職の賃金を上回る」となる場合など、賃金のバランス等を踏まえて必要な場合において可能なものです。ご質問の「副主任保育士等の賃金改善額のうち最も多い額以上の改善」をする場合も含め、副主任保育士等と園長以外の管理職の改善の差が広がるような改善を行うことは認められません。</p> |
| 66 | 区分3 | 対象職員に対する発令等 | <p>如遇改善等加算通知の第2の3の(1)では、副主任保育士等及び職務分野別リーダーに該当する定義として、研修の修了に係る要件のほか、職位の発令や職務命令を受けていること等も定められています。加算額の算定方法の考え方が変更したことにより、施設・事業所において、職務分野別リーダーから副主任保育士等に発令を変更することも想定されますが、職位の発令や職務命令等については4月1日時点の状況で判断する必要があるのでしょうか。</p> | <p>令和7年度に限っては、基本的には如遇改善等加算の認定申請をするときまでに、認定申請に応じた職位の発令や職務命令等が行われていれば差し支えないものとします。個別の事情により、これらが間に合わない場合は、できるだけ速やかに行っていただくことで差し支えありません。</p> |
| 67 | 区分2 | 賃金改善額の算出方法等 | <p>如遇改善等加算通知の第5の2では、「区分2及び区分3を併せた加算による改善額のうち1/2以上は、基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」とされています。区分2は、区分3と異なり、全額が決まって毎月支払われる手当又は基本給により賃金の改善を行うことにはならないところ、ここである「改善額」として、賃金改善に伴い増加する超過勤務手当や一時金も含まれるのでしょうか。</p> | <p>賃金改善に伴い増加する超過勤務手当や一時金は「改善額」に含まれます。</p> |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|-----|-------|------|--|---|
| 68 | 区分2・3 | 手続き | 別紙様式7「特別な事情による届出書」の届出について、事務の簡素化の観点から、随時の受付ではなく、認定申請又は実績報告の際に併せて提出を受け付けることは可能でしょうか。 | 別紙様式7「特別な事情による届出書」の届出は、処遇改善等加算通知の第2の4の(4)の要件を満たさないと、第5の2に定める賃金水準を低下させるときに行うものです。いずれの場合も、基本的には認定申請又は実績報告のときに併せて届出をしてもらうことを想定していませんが、各自治体の実情に応じて、受理する時期等を定めていただいても支えありません。第5の2に定める賃金水準を低下させる必要があるときの届出については、年度途中で届出が必要になることも想定されることから、届出が受理されないため賃金水準を低下できないということがないようお願いいたします。 |
| 69 | 区分3 | 要件 | 研修見込の者も区分3の配分対象とできるところとなり、11月に研修修了予定だったところ、11月に退職してしまい、結果として研修を修了しないままとなったような場合は、どのように取り扱えばよいでしょうか。また、当該退職の予定があらかじめ分かっていた場合と分かっていたくない場合で取扱いは変わるでしょうか。 | 退職の予定が分かっていたとしても、要件を満たさずであれば賃金改善の対象とすることは可能です。ご質問のように、11月に退職する時点で研修の修了予定が立っていない場合、在籍中に、処遇改善等加算通知の第2の3の(1)の「年度内に別に定める研修を修了する予定」の要件を満たさないため、基本的には賃金改善の対象にはできません。一方、既に賃金改善を行っており、その後退職することとなり、「年度内に別に定める研修を修了する」ことができなくなった場合、当該退職予定の職員に支払った分について返還を求めるなどの対応は必要ありません。 |
| 70 | 区分3 | 配分方法 | 処遇改善等加算通知の第2の3の(2)の(注2)で、賃金改善後の副主任保育士等の賃金が園長以外の管理職の賃金を上回る場合など賃金のバランス等を踏まえて必要な場合には、当該園長以外の管理職に対して区分3-①による賃金の改善を行うことができるとなっています。また、第2の3の(3)において、区分3-②による賃金の改善は、副主任保育士等の改善額のうち最も低い額を上回らない範囲において行うことができるとなっています。ここでいう「最も低い額」とは、副主任保育士等の改善額であり、園長以外の管理職に対する改善額については考慮しない理解で良いでしょうか。 | お見込みのとおりです。 |

| No. | 事項1 | 事項2 | 問 | 答 |
|------------|-------|---------------------|--|--|
| 71 | 区分3 | 要件 | <p>如遇改善等加算通知の第2の3の(1)の(注1)で、「加算当年度の4月1日時点において研修修了者がいない施設において、年度途中において研修修了者を1人以上確保でき、本要件を満たすこととなった場合には、本要件を満たすこととなった日の属する月の翌月から加算を適用できる」となっています。</p> <p>このとき、例えば、5月に副主任保育士等を1人確保し、7月からもう2人確保した場合、加算額を算定する際、6月から1人分とするのか、8月から3人分とするのかは施設・事業所が選択できるという理解で良いでしょうか。</p> | <p>お見込みのとおりです。</p> |
| 72 | 区分3 | 賃金改善額の算出方法等 (修正) | <p>施設の職員を兼務していない法人の役員は、常勤の場合でも賃金改善の対象になっていませんが、加算額を算定する上で、「園長又は主任保育士、副園長、教頭、主幹教諭、主幹保育教諭等であって、副主任保育士・中核リーダー・専門リーダーを対象とした別に定める研修を修了している者」に含めることは可能なのでしょうか。</p> | <p>施設の職員を兼務していない法人の役員については加算額の算定人数には含まれません。当該規定は、副主任保育士・中核リーダー・専門リーダーが園長等にキヤリアップしたときに、加算額の算定人数から除外しないことを念頭に設けたものとなります（なお、園長等になって研修を受けた場合も加算額の算定対象に含めて差し支えありません）。</p> |
| 73 | 区分2・3 | 賃金改善額の算出方法等 | <p>No.10で、国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の改定分には、改定により区分2・3の加算額が上った分も含まれることが示されています。</p> <p>別紙様式6の実績報告書には、「(1)加算額以上の賃金改善について」に「①加算額」と「②加算による改善等実績総額」を比較する必要がありますが、この「加算額」は、改定前の単価に基づき、算出した金額であるという理解で良いのでしょうか。</p> | <p>お見込みのとおりです。</p> |
| 74 (新規) | 区分2・3 | 要件 | <p>「定期昇給相当額」は、「加算当年度における定期昇給として賃金規定や定期昇給前後の月の給与から算出したもの。」とされています。</p> <p>定期昇給により基本給が増え、基本給に割合を乗じて算出するもの（賞与や超過勤務手当等）も増額することとなりませんが、こうした、基本給の増額による賞与等の増額分についても個別に算出して「定期昇給相当額」に計上する必要があるのでしょうか。</p> | <p>施設・事業所の事務負担を考慮し、基本給分の差額のみを「定期昇給相当額」として取り扱うこととして差し支えありません。</p> |

(超過勤務手当が、加算当年度に減少したケース)

【別添1】

| 基準年度の加算額等の影響を除いた支払賃金総額 | | 加算年度加算による改善額等の影響を除いた支払賃金総額 | | |
|------------------------|---------|----------------------------|---------|---------|
| | 基本給等 | 超過勤務手当 | 合計 | 合計 |
| 職員A | 500万円 | 50万円 | 550万円 | 620万円 |
| 職員B | 400万円 | 200万円 | 600万円 | 445万円 |
| 職員C | 300万円 | 100万円 | 400万円 | 460万円 |
| 施設の合計 | 1,200万円 | 350万円 | 1,550万円 | 1,525万円 |



超過勤務手当額を基準年度と同額にするには、
70万円 (350万円-280万円) を加えれば良い。

前年度より賃金水準は下がっていないものと判断。

(超過勤務手当が、加算当年度に減少しているが、賃金水準の比較に当たって問題とならないケース)

| 基準年度の加算額等の影響を除いた支払賃金総額 | | 加算年度の加算による改善額等の影響を除いた支払賃金総額 | | |
|------------------------|---------|-----------------------------|---------|---------|
| | 基本給等 | 超過勤務手当 | 合計 | 合計 |
| 職員A | 500万円 | 50万円 | 550万円 | 560万円 |
| 職員B | 400万円 | 200万円 | 600万円 | 605万円 |
| 職員C | 300万円 | 100万円 | 400万円 | 420万円 |
| 施設の合計 | 1,200万円 | 350万円 | 1,550万円 | 1,585万円 |



超過勤務手当額を基準年度と同額にするには、
10万円 (350万円-340万円) を加えれば良い。

調整をしなくても加算年度の方が大きいので、
敢えて調整を行わなくても良い。

No.54の調整の計算方法（①：加算当年度に育児休業を取得して支払賃金が下がるケース）

【前提】

- 加算年度の8月から10月に育児休業を取得。
- 賞与は年2回で、月給の1.5倍。休業期間がある場合は按分する（3か月休業している場合は0.75倍（1.5倍÷6か月×3か月））という設定。
- 調整せず計算すると、A<Bとなり、加算の要件を満たさなくなる。

【調整方法】

- 基準年度の支払賃金の額について、加算年度と同時期に育児休業を取得していた場合の金額に置き換えて計算する。
- 別紙様式4別添1及び別紙様式6別添1の「賃金改善明細（職員別表）」の各職員の「基準年度の支払賃金の総額」の欄には、Cの金額を記入する。

| | | （実際の額） | | （調整後） | |
|----------|------------|------------|---|------------|---------------|
| | 加算年度 | 基準年度 | | 基準年度 | |
| 4月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 5月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 6月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 6月（賞与） | 532,500円 | 525,000円 | | 525,000円 | |
| 7月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 8月 | 休業 | 350,000円 | ↑ | 休業 | |
| 9月 | 休業 | 350,000円 | ↑ | 休業 | |
| 10月 | 休業 | 350,000円 | ↑ | 休業 | |
| 11月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 12月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 12月（賞与） | 266,250円 | 525,000円 | ↑ | 262,500円 | 350,000円×0.75 |
| 1月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 2月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 3月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 合計（支払賃金） | 3,993,750円 | 5,250,000円 | | 3,937,500円 | C |
| | A | B | | | |

No.54の調整の計算方法 (②：基準年度に育児休業を取得していたので加算当年度に支払賃金上がるケース)

【前提】

- 基準年度の8月から10月に育児休業を取得 (①のケースの翌年度をイメージ)。
- 賞与は年2回で、月給の1.5倍。休業期間がある場合は按分する (3か月休業している場合は0.75倍 (1.5倍÷6か月×3か月)) という設定。
- 調整せず計算すると、実際の賃金改善以上の改善が図られたように見える。

【調整方法】

- 基準年度の支払賃金の額について、加算年度と同時期に賃金が支払われていた場合の金額に置き換えて計算する。
- 別紙様式4別添1及び別紙様式6別添1の「賃金改善明細 (職員別表) 」の各職員の「基準年度の支払賃金の総額」の欄には、Cの金額を記入する。

| | | 加算年度 | | 基準年度 | |
|--|-----------|------------|------------|------------|------------|
| | | 360,000円 | 355,000円 | 355,000円 | 355,000円 |
| | | 360,000円 | 355,000円 | 355,000円 | 355,000円 |
| | | 360,000円 | 355,000円 | 355,000円 | 355,000円 |
| | 6月 (賞与) | 540,000円 | 532,500円 | 532,500円 | 532,500円 |
| | 7月 | 360,000円 | 355,000円 | 355,000円 | 355,000円 |
| | 8月 | 360,000円 | 休業 | 355,000円 | 355,000円 |
| | 9月 | 360,000円 | 休業 | 355,000円 | 355,000円 |
| | 10月 | 360,000円 | 休業 | 355,000円 | 355,000円 |
| | 11月 | 360,000円 | 355,000円 | 355,000円 | 355,000円 |
| | 12月 | 360,000円 | 355,000円 | 355,000円 | 355,000円 |
| | 12月 (賞与) | 540,000円 | 266,250円 | 266,250円 | 532,500円 |
| | 1月 | 360,000円 | 355,000円 | 355,000円 | 355,000円 |
| | 2月 | 360,000円 | 355,000円 | 355,000円 | 355,000円 |
| | 3月 | 360,000円 | 355,000円 | 355,000円 | 355,000円 |
| | 合計 (支払賃金) | 5,400,000円 | 3,993,750円 | 3,993,750円 | 5,325,000円 |
| | | A | B | | C |

| | | 基準年度 | |
|--|--|------------|------------|
| | | 355,000円 | 355,000円 |
| | | 355,000円 | 355,000円 |
| | | 355,000円 | 355,000円 |
| | | 532,500円 | 532,500円 |
| | | 355,000円 | 355,000円 |
| | | 532,500円 | 532,500円 |
| | | 355,000円 | 355,000円 |
| | | 355,000円 | 355,000円 |
| | | 355,000円 | 355,000円 |
| | | 5,325,000円 | 5,325,000円 |
| | | C | C |

↑ ↑ ↑ ↑

360,000円×1.5

355,000円×1.5倍

355,000円×1.5倍

No.54の調整の計算方法 (③：年度またぎで育児休業を取得しているケース)

【前提】

- 基準年度の2月・3月及び加算当年度の4月に育児休業を取得。
- 賞与は年2回で、月給の1.5倍。休業期間がある場合は按分する（3か月休業している場合は0.75倍（1.5倍÷6か月×3か月）という設定。
- 調整せず計算すると、実際の賃金改善以上の改善が図られたように見える。

【調整方法】

- 基準年度の支払賃金の額について、加算年度と同時期に賃金が支払われていた場合の金額に置き換えて計算する。
- 別紙様式4別添1及び別紙様式6別添1の「賃金改善明細（職員別表）」の各職員の「基準年度の支払賃金の総額」の欄には、Cの金額を記入する。

| | | (実際の額) | | (調整後) | |
|-----------|------------|------------|---|------------|---------------|
| | 加算年度 | 基準年度 | | 基準年度 | |
| 4月 | 休業 | 350,000円 | → | 休業 | |
| 5月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 6月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 6月 (賞与) | 266,250円 | 525,000円 | → | 262,500円 | 350,000円×0.75 |
| 7月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 8月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 9月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 10月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 11月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 12月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 12月 (賞与) | 532,500円 | 525,000円 | | 525,000円 | 350,000円×1.5倍 |
| 1月 | 355,000円 | 350,000円 | | 350,000円 | |
| 2月 | 355,000円 | 休業 | → | 350,000円 | |
| 3月 | 355,000円 | 休業 | → | 350,000円 | |
| 合計 (支払賃金) | 4,703,750円 | 4,550,000円 | | 4,637,500円 | C |
| | A | B | | | |

事 務 連 絡
令和 7 年 12 月 16 日

各都道府県

子どものための教育・保育給付交付金ご担当者 様

こども家庭庁成育局保育政策課

令和 7 年人事院勧告に伴う国家公務員給与改定等を踏まえた
令和 7 年度補正予算における公定価格の取扱いについて

平素より子ども・子育て支援の推進に御尽力をいただき、厚く御礼申し上げます。
表題の件について、令和 7 年 12 月 16 日に令和 7 年度補正予算が成立し、人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定に準じた算定の基礎となる職員の人件費の引上げ（以下「給与改定に伴う処遇改善」という。）等を内容とした「子どものための教育・保育給付交付金」の増額がされたところです。

このことを踏まえ、近日中に、**別紙 1**のとおり「特定教育・保育、特別利用保育、特別利用教育、特定地域型保育、特別利用地域型保育、特定利用地域型保育及び特例保育に要する費用の額の算定に関する基準等」（平成 27 年内閣府告示第 49 号）の改正を行う予定ですので、下記のとおり、その内容について周知するとともに、その取扱いに当たっての留意事項及び要請事項をお示しします。

各都道府県においては、管内市町村（特別区を含む。以下同じ。）及び関係機関に対して周知いただくとともに、運用に遺漏のないよう配意願います。

記

1. 令和 7 年度補正予算による改定内容

令和 7 年度補正予算では、以下の 2 点について改定を行った。

- ・ 例年の補正予算において実施している給与改定に伴う処遇改善。
- ・ 「運営継続支援臨時加算」の創設。

2. 給与改定に伴う処遇改善について

(1) 内容・趣旨等

公定価格において、令和 7 年人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定に準じ、

算定の基礎となる職員の人件費を+5.3%程度引き上げるものである。

この国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の改定分（以下「改定分」という。）は、保育士・幼稚園教諭等の処遇改善の重要性を鑑み、補正予算によりその所要の額を確保し、年度当初に遡って賃金等を引き上げるために措置したものである。

また、処遇改善は、単に職員の賃金改善に繋がるだけではなく、保育・教育分野における人材確保や、ひいてはこどもへの保育の質の確保にも繋がり重要である。そのため、こども家庭庁としても、「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）に基づき、「民間給与動向等を踏まえた更なる処遇改善を進める」こととしており、令和6年12月の「保育政策の新たな方向性」においては「他職種と遜色ない処遇を実現する」ことを掲げ、所要の額の確保に努めてきているところである。

こうした趣旨から、改定分は、迅速かつ確実に職員に支払われる必要があるものである。

（2）対象者

今般の給与改定に伴う処遇改善の対象となる者については、子どものための教育・保育給付交付金の交付に係る特定教育・保育施設、特定地域型保育事業所及び特例保育を行う施設又は事業所で通常の教育・保育に従事する職員のうち、令和7年度補正予算の積算上は、常勤職員として公定価格の基本分単価の対象としている施設長、主任保育士、保育士、調理員等の職種を対象としている。

ただし、これは公定価格の積算上の取扱いであり、職員の給与の決定は一義的には各設置者及び事業者の判断で行われるものであるため、改定分を活用した賃金改善は、通常の教育・保育に従事する職員全てが対象に成り得る。

（3）改定分の使途について

改定分は人件費であることから、全額を迅速かつ確実に一時金等による賃金の支払（実際の支払いが翌年度となる場合においても、今年度の追加的支払分であることを賃金の項目上明確に管理すること。）及び法定福利費等の事業主負担に充てる必要がある。

特に、処遇改善等加算の区分2及び区分3（以下「処遇改善等加算」という。）を算定する施設・事業所については、全額を賃金の支払及び法定福利費等の事業主負担に充てるのが加算認定の要件となっていることに留意すること。

なお、改定分は、職員の給与のベースアップを行い、その差額を一時金等の形で支払うことを基本としつつ、各施設・事業所の事情により、その他の方法で改善を図ることも妨げない。

ただし、対象者や支払う額が恣意的に偏ってはならないことに留意すること。

(4) 都道府県、市町村及び施設・事業所への要請事項

① はじめに

本年7月に実施した「特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業所における職員の処遇改善に係る実態調査」(以下「処遇改善実態調査」という。)では、有効回答数の1,362市町村のうち約69%が、改定分の額を算出し、管内の施設・事業所への周知の要請に対応していた。また、有効回答数の25,340施設・事業所のうち、約63%の施設・事業所が3月までに改定分の支払いに着手しており、約73%の施設・事業所が、翌7月までに改定分の全額の支払いを終えていた。

補正予算編成後の限られた期間で、保育士等への改定分の迅速な支払いのために対応いただいた市町村、施設・事業所におかれては感謝を申し上げます。

一方で、回答があった施設・事業所の約17%が、改定分の全額を支払うのは令和7年12月以降になる予定という状況であり、中には、冬季賞与と合わせて支払うためにその時期になるといった回答もあったところ、(1)の趣旨等が十分に浸透されていない状況が把握できた。

このほか、ごく一部の施設・事業所において、改定分は全額を人件費に充てることを求めているにも関わらず、その全額を人件費に充てていない又は充てる予定がないという回答が見られた。

こうした結果を踏まえ、今年度の改定分の給付等について、以下のとおり要請を行うこととする。

なお、令和8年度においては、市町村を通じて調査を行い、職員への支払いが遅くなっている施設・事業所に対して個別にフォローアップを実施することを検討していることを申し添える。

② 都道府県への要請事項

処遇改善実態調査における、施設・事業所から職員への支払を行った時期について、**別紙2**のとおりまとめたところ、管内市町村ごとの状況について把握いただき、速やかな支払が行われていない状況が見られる場合、管内の市町村や施設・事業所への説明等の機会において、2の(1)の趣旨等を踏まえた指導や助言等を行うこと。

なお、こども家庭庁では、保育対策総合支援事業費補助金の「保育士等の処遇改善取得促進等事業」(**別紙3**を参照。)により、保育士等の処遇改善への取組をより進めるため、施設等に対する講習会や相談の実施等を行う場合の補助を行っている。

本事業は処遇改善等加算の取得を促進する目的としているところ、処遇改善を継続的かつ効果的に行うことも重要であることから、既に管内の施設・事業所の多くが処遇改善等加算を取得している場合であっても、本事業を活用するなどして、管内の施設・事業所の処遇改善への支援等を検討いただきたい。

③ 市町村等への要請事項

2の(1)のとおり、改定分は速やかに職員に支払われることが求められる。また、④のアの(ア)のとおり、改定分の支払いに当たってのスケジュールについて「別紙4」のとおりまとめ、施設・事業所には当該スケジュールに沿った対応を要請している。このことを踏まえ、市町村においては、施設・事業所で速やかな支払いが可能となるよう必要な支援等として以下のことを行うことを要請する。

なお、処遇改善実態調査における、施設・事業所から職員への支払を行った時期について、「別紙2」のとおりまとめたので、当該結果も踏まえて対応をお願いする。

ア 改定分の算出について

「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」(令和7年4月11日こ成保296、7文科初第250号。以下「処遇改善等加算留意事項通知」という。)の第4の5の(2)のとおり、施設・事業所において改定分が職員に対して速やかに支払われるよう、市町村においては、既に把握している各施設等に関する情報(各月ごとの利用子ども数や加算の取得状況等)に基づき、改定分の額を算定し、管内の施設・事業所に速やかに周知すること。

本要請は令和6年度補正予算においても行ったところ、約69%が、改定分の額を自ら算出ないし算出シートを配布する等の工夫により、管内の施設・事業所への支援を実施していた。

給付費等の請求に係るやりとりは各市町村で様々なケースがあり、必ずしも施設・事業所が4月以降の請求内容から自ら簡便に算出できる状況ではない場合もあるところ、(1)の趣旨等を踏まえ、改めて、管内の施設・事業所への支援を要請するものである。

(※)12月や1月の時点では、利用子ども数が見込みとなるが、施設・事業所では、概ねの額であったとしても、早めに額を把握することで、どのように職員に支払うかの検討を行うことができるため、見込みの額として示しつつ、3月に利用児童数が確定した時点で、再度示すことが考えられる。

市町村において対応が難しい場合には、利用子ども数を更新すれば改定分の額が置き換わるような計算シートとともに、改定分の見込みの額を示しておき、施設・事業所において3月に確定額を算出するよう案内することも考えられる。

その他の方法による算出を妨げるものではないので、各市町村において、2の(1)の趣旨を踏まえ、改定分の額が速やかに算出されるよう、施設・事業所への支援をお願いする。

イ 改定分の支弁について

子どものための教育・保育給付交付金の変更交付決定が市町村に行うのは例年3月になるところ、3月中に管内の施設・事業所に改定分が支弁されるよう変更交付申請と並行して施設・事業所への支弁の手続きを進めること。

また、可能であれば、変更交付決定を待たずに、1月までの改定分を2月の時点で支払うなどの対応をお願いする。

(※) 処遇改善実態調査では、管内の全施設・事業所への支払額の合計を10割としたとき、1月から5月において概ね何割程度支払ったかの間において、10割の支弁について「3月までに達成」が23.8%、「4月までに達成」が28.1%、「5月までに達成」が43.5%であった。

ウ 加算の認定について

加算の認定については、現在、各市町村（一部の加算は都道府県）において適宜の時期に行われているところ、改定分の金額を算出する際に改定分が生じる加算の認定がされていないことが、施設・事業所にとって速やかな支払に取り組みにくくなるといった意見もあるところ、速やかに加算の認定を終えていただくようお願いする。なお、翌年度以降においても同様であるため、令和9年度の加算認定についても、遅くとも12月前には終わるよう事務を進めていただくようお願いする。

エ 処遇改善等加算の要件の確認の徹底について

改定分については、確実に全額を人件費として支払うこととしているところ、ごく一部、本要件について適切に認識がされていない施設・事業所が見られた。この中には、処遇改善等加算の算定を行っているとは回答した施設・事業所もあった。

改めて、管内の施設・事業所に対して、改定分の用途等について周知・徹底を図るとともに、施設・事業所の改定分を市町村において算出しておき、処遇改善等加算の実績報告においてその額が計上されているかを確実に確認すること。

また、改定分の全額を人件費に充てていない施設・事業所が確認された場合、充てていない分を追加で支払うよう指導すること。

なお、この要請は令和6年度の改定分についても同様である。

オ 翌年度の給付費等の支弁に当たっての改正後単価の適用について

保育士等の処遇の改善や、これを通じた保育人材確保のためには、給与のベースアップを図ることが重要と考える。

施設・事業者には、④のイのとおり、ベースアップを要請するところ、ベ

ースアップを行う上では、改定分を基本分単価に反映させた翌年度当初の単価表に基づいて支弁を行う必要がある。

このことを踏まえ、市町村においては、4月分の給付費等の支弁について、速やかに翌年度当初の単価表に基づき行うようにすること。

カ 施設・事業所への周知徹底について

④及び(5)に記載のことについて、施設・事業所への周知徹底をすること。

④ 施設・事業所への要請事項

ア 職員への速やかな支払いについて

(ア) 基本的な要請事項

改定分の支払に当たってのスケジュールについて、**別紙2**のとおりまとめたので、職員への支払いに向けた準備を進めること。

②のイのとおり、市町村には、改定分について3月中に管内の施設・事業所に支弁することを求めているところ、あらかじめ、それまでに各職員に支払う額を検討しておき、3月中には職員に改定分が支払われるようにすること。可能であれば、市町村からの支弁を待つことなく、保育士等に支払える状態になったら速やかに支払うようお願いする。

なお、改定分の額の算出が困難であるといった声もあるが、概ねの見込を算出して年度末に支払うなどの方法も考えられる。(1)の趣旨や、処遇改善実態調査において約63%の施設・事業所が3月には一部又は全額の支払いを行っていたことを踏まえ、可能な限り速やかに職員に支払うこと。

また、改定分によって、単純に賃金が改定率分(+5.3%等)増えるなどの誤解の声も聞かれるため、改定分の趣旨や内容等について職員向けに説明をすること。なお、説明に当たっての参考資料として**別紙5**を作成したので、活用されたい。

(イ) 改定分の支払が3月以降になる場合

3月中に全額の支払が難しい場合であっても、約73%の施設が、7月中には改定分の全額を支払っていることを踏まえ、夏季の賞与(夏季の賞与がない場合は7月中)までには支払うこと。

改定分の支払が3月以降になる見込みの施設・事業所については、支払予定時期について、職員に必ず周知すること。

なお、必ずしも改定分を支払わない職員にまで説明する必要はないが、支払う対象となる職員を決めていないことを理由に周知を行わないことは認めない。支払う対象となる職員が今年度末時点で未定の場合は、全職員に周知すること。

イ 令和8年度における給与表等の改定について

例年、公定価格は、給与改定に伴う処遇改善により人件費部分を増額し、翌年度当初の単価も、その額において積算するような流れで改定を行ってきた。その場合、改定分の額が翌年度当初を単価に含めて4月分から支弁されることとなるため、改定分の額分のベースアップが可能となる。

このことを踏まえ、今般の改定を踏まえて次年度以降の給与表、給与規定等の改定にも計画的に取り組むこと。

なお、「長く働くことができる」職場環境を構築する上では、経験年数や職責に応じた賃金体系を構築することが重要と考えられるところ、処遇改善等加算による、定期昇給等（区分1）、賃金改善（区分2）、職員の技能・経験の向上に応じた賃金改善（区分3）の活用方法についても、その趣旨に沿ったものとなっているか、給与表、給与規定等の改定と併せて点検されたい。

（5）要請に伴う周知事項

① 処遇改善等加算の取扱いの変更

処遇改善実態調査では、処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、処遇改善等加算Ⅱ及び処遇改善等加算Ⅲ（以下「旧加算」という。）の賃金改善要件を満たす上で必要となる賃金の支払総額について、翌年度にならないと見通しを立てにくく、それを理由に、処遇改善等加算の実績報告が翌年度に行うまで、改定分の支払を控えているといった意見があることが把握された。

この点について、令和7年度から以下の点で取扱いを変更しているため周知する。改定分の職員への迅速な支払いに当たっては、これらの見直しにより、処遇改善等加算の要件を満たす上で加算当年度に支払うべき金額の見通しを立てやすくなっていることも踏まえて対応されたい。

- ・ 旧加算では、加算当年度の賃金水準が、基準年度の賃金水準を下回っていないかの確認に当たり、起点賃金水準を用いてきたところ、令和7年度以降は、実際に基準年度に支払った金額を用いることを基本としている。
- ・ 旧加算では、処遇改善等加算の要件を満たす上で加算当年度に支払うべき金額以上の金額を支払う（施設独自の改善を行う）と、その翌年度において、施設独自の改善を含めた賃金水準の維持を求める仕組みとなっていたところ、令和7年度以降は、施設独自の改善分は、基準年度の支払賃金から除外する取扱いとしている。

② 保育業務施設管理プラットフォームの稼働

令和8年4月から、公定価格の請求や請求内容の審査等を行う「保育業務施設管理プラットフォーム」をリリースする予定である。

「保育業務施設管理プラットフォーム」では、毎月の給付費等の請求情報を

基に、改定分の見込額や確定額の算出が可能となる機能も設け、市町村及び施設・事業所において活用できるようにすることとしている。

処遇改善実態調査では、改定分の支払を速やかに行うことが難しい理由として、改定分の算出が困難であるとの意見があったところ、「保育業務施設管理プラットフォーム」を活用することで、その問題を解消できるため、各市町村においては活用を前向きに検討いただきつつ、管内の施設・事業所にも活用することを案内されたい。

(6) 処遇改善等加算における改定分の取扱いについて

① 改定分の簡便な算出方法

処遇改善等加算留意事項通知の第4の5の(1)において、「補正予算により公定価格における人件費の改定がなされる場合、当初予算に基づく公定価格からの増額分を人件費の改定分の額として算定することができる。具体的には、補正予算の成立の際に別途通知で示すものとする。」としているところ、以下のとおりお示しする。

なお、改定分は、改定前の単価による給付費と改定後の単価による給付費の差額であるところ、事務負担の軽減の観点から、当該箇所に記載の0.9（調整率）を乗じる方法での算出を可能としているところである。

(5)の②のとおり、「保育業務施設管理プラットフォーム」の運用の開始後は、改定分の見込額や確定額について事務負担なく本来の計算方法に基づき算出可能となることから、今後の「保育業務施設管理プラットフォーム」の活用状況を踏まえ、0.9（調整率）を乗じる算出方法は廃止する予定である。

② 基準年度が令和5年度以前となっている場合の改定分の簡便な算出方法

処遇改善等加算の実績報告に当たっては、「加算当年度の支払賃金の総額」から、「基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定部分」を除くこととなる。

令和7年度分の実績報告における「基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定部分」とは、基準年度が前年度（令和6年度）の場合は、改定分と同額となる。

なお、基準年度が令和5年度の場合は、改定分に、「16.0%（5.3%+10.7%）（基準年度が令和5年度の場合の人件費改定分に係る改定率）／5.3%（基準年度が令和6年度の場合の人件費改定分に係る改定率）」の割合を乗じて算出した額を使用しても差し支えない。また、基準年度が令和4年度以前の場合も、この考え方に準じて算定していただくことは差し支えない。ただし、この金額から法定福利費等の事業主負担分の増加分を除いたものを人件費の改定分とする。

また、提出済みの賃金改善計画書について今般の改定を反映した修正を行う

必要はなく、当該計画書の再提出は不要である。

<令和7年度の公定価格における人件費改定分に係る改定率>

| | |
|------------------------|-------|
| 基準年度が平成24・25年度の施設・事業所： | 30.2% |
| 基準年度が平成26年度の施設・事業所： | 28.2% |
| 基準年度が平成27年度の施設・事業所： | 26.3% |
| 基準年度が平成28年度の施設・事業所： | 25.0% |
| 基準年度が平成29年度の施設・事業所： | 23.9% |
| 基準年度が平成30年度の施設・事業所： | 23.1% |
| 基準年度が令和元年度の施設・事業所： | 22.1% |
| 基準年度が令和2・3年度の施設・事業所： | 22.4% |
| 基準年度が令和4年度の施設・事業所： | 21.2% |
| 基準年度が令和5年度の施設・事業所： | 16.0% |

3. 運営継続支援臨時加算について

(1) 趣旨等

保育所等においては、子どもたちが集団で生活する場として、普段から子どもを取り巻く多様な危険を的確に捉え、その発達の段階や地域特性に応じた取組を継続的に着実に実施する必要がある。

一方で、昨今の物価高騰を受け、食材料費をはじめ、様々な物の価格の変動が急激であり、質の確保された食事の基となる食材料の確保や安定的な教育・保育の継続が困難な状況にある。

このため、物価上昇といった厳しい環境の中でも、質の確保された食事の安定的な提供をはじめ、安定的な教育・保育を継続して提供できるよう、「運営継続支援臨時加算」を創設することとした。

公定価格では、例年、過去の物価変動を踏まえた事業費の見直しを行い、年度当初の基本分単価の見直しに反映しているところであるが、直近の物価変動の状況を踏まえ、令和7年度に限っての限定的な対応として、簡便かつ迅速に施設・事業所に届くよう、公定価格の加算という方式により施設の規模に関わらず一定額の支援を行うこととしたものである。なお、本加算は、光熱水費や食糧費等の特定の費目を対象としたものではない。

施設の規模や地域の状況等によっては、引き続き、足元の物価高騰への対応が必要となることも想定されるため、地域の状況等を勘案し、「重点支援地方交付金を活用した保育所・幼稚園・認定子ども園等の支援について」（令和7年11月21日付け事務連絡）のとおり、「重点支援地方交付金」の活用についても検討するようお願いする。

本加算は、速やかに施設・事業所に支弁するため、令和8年1月分の給付費に

において請求することとしているが、1月分としての支弁に間に合わない場合、適宜、準備ができ次第、精算をすること。

(2) 対象施設・単価

公定価格の対象となる全ての施設・事業所（幼稚園、保育所、認定こども園、家庭的保育事業、小規模保育事業、事業所内保育事業及び居宅訪問型保育事業所）を対象としている。

第三者評価受審加算等と同様、定められた額（以下の単価）を令和8年1月初日の利用子ども数で除して得た額を令和8年1月初日に利用する子どもの単価に加算するものとする。

（単価）

- ・幼稚園、保育所、認定こども園：10万円
（認定こども園は教育標準認定：5万円、保育認定：5万円）
- ・小規模保育事業所、事業所内保育事業所：5万円
- ・家庭的保育事業所、居宅訪問型保育事業所：2万5千円

(3) 加算の認定

令和8年1月に利用児童がいる施設・事業所は算定できる加算であるため、別に加算の認定を行う必要はないものとする。

【その他添付資料】

- ・令和7年度補正予算による処遇改善の効果を速やかに保育士等に届けるための要請事項等（本事務連絡概要資料）

【本件担当】

こども家庭庁成育局保育政策課
公定価格担当室 給付第一係
TEL: 03-6858-0126

支給額の具体的な決定方法（最小限の支給／令和7年度の場合） 【書類の記載方法ではありません】

※以下は基本的な考え方で、各施設の事情により計算方法が異なる場合があります。ご注意ください。

計算を行う前に、まず職員を次の3つに区分します。

- ㉞ 月給の職員
常勤職員、臨時職員などの施設内の呼称に関係なく、月給で給与を計算している職員です。
- ㉟ 日給・時給の職員のうち処遇改善（処遇改善等加算または人勸分による支給）の対象者
月給の職員以外の職員で、処遇改善等加算または人勸分による支給を行っている職員です。
- ㊱ 日給・時給の職員のうち処遇改善（処遇改善等加算または人勸分による支給）の対象でない者
月給の職員以外の職員で、処遇改善等加算または人勸分による支給を行っていない職員です。

① 令和6年度に支給した賃金情報の整理

初めに今年度の計算のベースとなる、6年度に支払った賃金の額を整理します。7年度も在籍している㉞と㉟の職員について、6年度中に支払った項目ごとの金額と支払総額をまとめます。 FAQ53

このとき、業務に関連のない項目は除外します。除外するものには住居手当、扶養手当、通勤手当、超勤手当などがあります。後に実績報告時に作成する「賃金改善明細（職員別表）」【別紙様式6別添1】では超勤手当を含めて記載しますが、ここでは支給額の計算が目的なので除外して差支えありません。

【令和6年度支給総額一覧表】

| 職員名 | 職種 | 計算方法 | 基本給 | 管理職手当 | 職務手当 | 処遇改善Ⅱ | 処遇改善Ⅲ | |
|-----|-------|------|-----|-------|------|-------|-------|--|
| A | 施設長 | 月給 | | | | | | |
| B | 主任保育士 | 月給 | | | | | | |
| C | 保育士 | 月給 | | | | | | |
| ... | ... | ... | | | | | | |
| H | 保育補助 | 時給 | | | | | | |
| 合計 | | | | | | | | |

| | ... | 夏季賞与 | 冬季賞与 | R5残額 | Ⅱ精算額 | R6人勸分 | 年額 |
|-------|-----|------|------|------|------|-------|----|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

松本の見解
 欠勤控除や遅刻・早退控除の取扱いには注意を要します。処遇改善制度では、前年度から処遇改善に係る部分以外の賃金水準を低下させないことが条件です。そのため当年度と前年度を、同じ勤務条件で比較する必要があります。欠勤控除や遅刻・早退控除は勤務時間による調整額なので、これらを計算に入れるならば、令和7年度も6年度と同じ時間数を仮定する必要が生じるため、これらの控除額は比較対象から除外することが妥当と考えられます。

7年度の新規採用職員については、6年度の賃金を7年度と同額に合わせます。 処遇改善通知別紙

6年度または7年度に育児休暇等を取得した職員や、年度途中で採用した職員のように、12か月間勤務していない年度のある職員は、6年度を7年度の勤務期間に合わせます。 **FAQ54・別添2**

時給職員の基本給は「6年度の時給×7年度の勤務時間数」で計算します。「7年度の勤務時間数」は推定になりますが、予測不能なときは、少なめに見積もっておくことが安全です。 **FAQ55・56**

また6年度に時給計算だった職員が7年度に月給になったケースでは、6年度の職員と7年度の職員が別の職員だと考えればわかりやすいでしょう。逆のケースも同様です。6年度の職員はすでに退職しているので考慮する必要がなく、7年度の常勤職員については新規採用職員と同様に考えます。

② 処遇改善関連の支給額・施設独自の改善額の除外

6年度に旧加算Ⅰの賃金改善要件分、旧加算Ⅱ・Ⅲから支払った額を、一時金で精算した額も含めて除外します（網掛け部分）。5年度における旧加算Ⅰの賃金改善要件分や旧加算Ⅱ・Ⅲの残額を6年度に入ってから支給している場合は、これも除外します（網掛け部分）。

また「施設独自の改善額」は、どの職員からいくら減算するかを決定して除外します。

なお、6年度の人勸分として支給した額は除外しないことに注意してください。

一覧表を作成する前段階で除外しておくこともできますが、後に実績報告時に作成する「賃金改善明細（職員別表）」【別紙様式6別添1】にはこれらの額を記載する必要がありますので、この時点でまとめておくことと後々の作業に活かすことができます。

③ 人勸分の翌年度支給分の加算

6年度の人勸分のうち7年度に持ち越した額を加算します。本来は6年度中に支払うべき額だからです。加算するのは人勸分だけで、旧加算Ⅰの賃金改善要件分や旧加算Ⅱ・Ⅲの残額は加算しません。

| 【令和6年度支給総額一覧表】 | | | | | | | | |
|----------------|-------|------|------|-------|-------|------|-------|----|
| 職員名 | 職種 | 計算方法 | 基本給 | 管理職手当 | 職務手当 | ・・・ | | |
| A | 施設長 | 月給 | | | | | | |
| B | 主任保育士 | 月給 | | | | | | |
| C | 保育士 | 月給 | | | | | | |
| ・・・ | ・・・ | ・・・ | | | | | | |
| H | 保育補助 | 時給 | | | | | | |
| 合計 | | | | | | | | |
| | | ・・・ | 夏季賞与 | 冬季賞与 | R6人勸分 | 施設独自 | 持越人勸分 | 年額 |
| | | | | | | ▲・・・ | | |
| | | | | | | ▲・・・ | | |
| | | | | | | ▲・・・ | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | ▲・・・ | | |
| | | | | | | | | |

以上の計算で、6年度の賃金の「基準額」のような額が算出されます。この額は処遇改善等による影響を排除した額で、簡単に言えば純粋な施設の給与規程に基づく6年度の支給額と人勸分です。

④ 定期昇給による増加額の加算

③までに計算した額を基準として、7年度に定期昇給によって増加した額を加算します。このとき、定昇によって増加した手当や賞与の額は加算せず、結果的に区分2や人勸分から充当することになります。

超勤手当はそれ自体をこの計算から除外しているため、定昇によって増加した超勤手当を計算する必要はありません。

このようにして算出した個々の職員の額が、7年度の処遇改善等を行う前の段階で支払われているべき額で、各職員のそれぞれの額を「A」とします。このAの額の中には、6年度の人勸分が含まれていることも確認してください。

「A」＝

- 令和6年度の支給年額
- － 業務に関連のない手当
- － 超勤手当
- － 加算Ⅰ賃金改善要件分・Ⅱ・Ⅲによる支給額
- － 令和5年度の加算Ⅰ賃金改善要件分・Ⅱ・Ⅲの残額による支給額
- － 施設独自の改善額
- ＋ 人勸分のうち令和7年度に持ち越して支給した額
- ＋ 定期昇給による増加額（月額分のみ）

【令和7年度比較基準額一覧表】

| 職員名 | 職種 | 計算方法 | 基本給 | 管理職手当 | 職務手当 | ・・・ | |
|-----|-------|------|-----|-------|------|-----|-------|
| A | 施設長 | 月給 | | | | | |
| B | 主任保育士 | 月給 | | | | | |
| C | 保育士 | 月給 | | | | | |
| ・・・ | ・・・ | ・・・ | | | | | |
| H | 保育補助 | 時給 | | | | | |
| 合計 | | | | | | | |

| | ・・・ | 夏季賞与 | 冬季賞与 | R6人勸分 | 施設独自 | 持越人勸分 | 定昇分 | 年額(A) |
|-------|-----|------|------|-------|------|-------|-----|-------|
| | | | | | ▲・・・ | | | |
| | | | | | ▲・・・ | | | |
| | | | | | ▲・・・ | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | ▲・・・ | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

⑤ 処遇改善以外の支給予定額の整理

職員ごとに、令和8年3月までに支給する予定額を計算します。このとき①②と同様に、住居手当、扶養手当、通勤手当、超勤手当などの手当と、区分2・区分3の額を除外します。ただし、超勤手当のうち、処遇改善の影響で増加した分は算入することもできます。

また、6年度における旧加算Ⅰの賃金改善要件分や旧加算Ⅱ・Ⅲの残額を、7年度に入ってから支給している場合は、これを除外します。

算出される額は、処遇改善による賃金改善の影響額を除いた7年度の支給予定額で、各職員のそれぞれの額を「B」とします。

| 【令和7年度支給予定総額一覧表】 | | | | | | | |
|------------------|-------|------|-----|-------|------|-----|--|
| 職員名 | 職種 | 計算方法 | 基本給 | 管理職手当 | 職務手当 | ・・・ | |
| A | 施設長 | 月給 | | | | | |
| B | 主任保育士 | 月給 | | | | | |
| C | 保育士 | 月給 | | | | | |
| ・・・ | ・・・ | ・・・ | | | | | |
| H | 保育補助 | 時給 | | | | | |
| 合計 | | | | | | | |

| ・・・ | 夏季賞与 | 冬季賞与 | 年額(B) |
|-----|------|------|-------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

ここで、算出された各職員のAとBの額を、それぞれ比較します。Aには定昇による手当や賞与の増加額は含まれませんが、Bには含まれていることに注意してください。

⑥ AとBの比較（職員ごと）

A ≤ B のとき

すでに基準となる額を上回って支給しているケースです。ここで言う基準となる額とは、あくまで区分2・区分3・令和7年度人勸分を加味していない段階での額です。このようになる場合の主な要因は、定昇による賞与等への影響額をAの中で算定していないことが挙げられます。BがAを超過している額は、この後の計算で区分2や人勸分を充当して調整します。

A > B のとき

6年度の賃金水準を下回っているケースです。少なくともAの額を支給する必要がありますので、不足分を一時金等で追加支給する必要があります。このようになる場合の原因の一つは、6年度人勸分の未支給です。6年度人勸分は7年度の開始時点ですでに公定価格の当初単価に含まれていますので、7年度の処遇改善等加算や人勸分ではなく、公定価格による通常の施設の財源で担保しなければなりません。したがって追加支給をしたとしても、その額を処遇改善の実績に算入することはできません。

【令和7年度処遇改善一覧表】（例）

| 職員名 | 職種 | 計算方法 | 年額(A) | 年額(B) | (B) - (A) | 追加支給 | 改善済額 | 支給済額 |
|-----|-------|------|-----------|-----------|-----------|--------|---------|-----------|
| A | 施設長 | 月給 | 5,000,000 | 5,000,000 | 0 | 0 | 0 | 5,000,000 |
| B | 主任保育士 | 月給 | 4,000,000 | 4,200,000 | 200,000 | 0 | 200,000 | 4,200,000 |
| C | 保育士 | 月給 | 3,000,000 | 2,950,000 | ▲50,000 | 50,000 | 0 | 3,000,000 |
| ... | ... | ... | | | | | | |
| H | 保育補助 | 時給 | 1,000,000 | 1,020,000 | 20,000 | 0 | 20,000 | 1,020,000 |
| 合計 | | | ... | ... | 150,000 | 50,000 | 220,000 | ... |

松本の見解

AとBの比較にあたっては、処遇改善通知では全職員の総額を比較することとされていますが、一方で恣意的な配分を禁じていることから、各職員について6年度の水準を確保するよう努めるべきでしょう。したがってここでは、各職員について個別に比較することとしています。

⑦ 区分2・区分3・人勸分の精算

上の例の場合、220,000円はすでに賃金改善済みです。一般にこの額は、区分2から充当することが妥当と考えられます。この後に区分2・区分3・人勸分の額を確定し、法定福利費等の事業主負担増加額を控除して支給すべき額を計算します。さらにそこから改善済みの額を控除して、各職員への配分額を決定し、一時金等で支給します。

「賃金改善明細（職員別表）」【別紙様式 6 別添 1】の記載の手順

ここまで述べた方法により、次のように支給を行ったとします。簡単な【計算例】として、職員が2名であったと仮定した場合の実績報告書の記載方法について確認します。

【計算例】

| | 職員A | | | | 職員B | | | |
|---------|--|-------|---|-------|--|-------|---|-------|
| | 令和6年度 | | 令和7年度 | | 令和6年度 | | 令和7年度 | |
| | 月額 | 年額 | 月額 | 年額 | 月額 | 年額 | 月額 | 年額 |
| 基本給 | 23万円 | 276万円 | 24万円 | 288万円 | 20万円 | 240万円 | 21万円 | 252万円 |
| 職務手当 | 3万円 | 36万円 | 3万円 | 36万円 | 2万円 | 24万円 | 2万円 | 24万円 |
| 超勤手当 | | 5万円 | | 6万円 | | 10万円 | | 8万円 |
| 通勤手当 | — | — | — | — | 5千円 | 6万円 | 5千円 | 6万円 |
| 処遇改善Ⅰ | 3万円 | 36万円 | | | 2万円 | 24万円 | | |
| 処遇改善Ⅱ | 1万円 | 12万円 | | | 3万円 | 36万円 | | |
| 処遇改善Ⅲ | 3万円 | 36万円 | | | 1万円 | 12万円 | | |
| 区分2(手当) | | | 3万円 | 36万円 | | | 2万円 | 24万円 |
| 区分3(手当) | | | 2万円 | 24万円 | | | 4万円 | 48万円 |
| 夏・冬賞与 | | 92万円 | | 96万円 | | 80万円 | | 84万円 |
| 期末一時金 | Ⅱ残額精算 1万円 Ⅲ残額精算 2万円 R6人勸分 30万円 計 33万円 | | 区分2精算 5万円 区分2の定昇賞与 影響額充当▲4万円 区分3精算 1万円 R6人勸分 30万円 R7人勸分 20万円 減算分 ▲3万円 計 49万円 | | Ⅱ残額精算 1万円 Ⅲ残額精算 2万円 R6人勸分 20万円 計 23万円 | | 区分2精算 5万円 区分2の定昇賞与 影響額充当▲4万円 区分3精算 1万円 R6人勸分 20万円 R7人勸分 10万円 減算分 ▲2万円 計 30万円 | |
| 年額合計 | | 526万円 | | 535万円 | | 455万円 | | 476万円 |

- 注) 1. 賞与は基本給の4か月分としている。
2. 基本給の月額上昇分と賞与増加分はいずれも定期昇給によるもので、6年度人勸分に対応するものではない。
3. 5年度・6年度の加算残額は無い。(支給が翌年度にズレ込んだものはない。)
4. 6年度の決算値から算定した事業主負担増加額の割合は15.5%である。
5. 処遇改善等加算の加算額は、5年度は1,000,000円、6年度は950,000円である。
6. 期末一時金の「減算分」は、上記5から算出される施設独自の改善額の50,000円(1,000,000円-950,000円)の減額分である。
7. 超勤手当の増減額は、処遇改善の対象に算入しないこととする。

(1) 基準年度の賃金

① 基準年度の支払賃金の総額

6年度の支払総額を記載します。業務に関連性のない手当等（住宅手当、扶養手当、通勤手当など）は除きます。【計算例】の場合は、通勤手当を控除しています。職員Aは通勤手当がないので除外するものがなく526万円、職員Bは通勤手当の6万円を除外して449万円と入力します。

② 基準年度の処遇改善等加算の加算額

③ 基準年度の処遇改善等加算の加算額に係る法定福利費分

この欄には個々の職員の情報に記載せず、後から記載されている全職員の合計額を「総額」欄に記入します。

松本の見解

②と③のタイトルを見ると、これらの欄には6年度の加算額から算出される額を記載することとされていますが、6年度の加算額を記載してしまうと6年度末で退職した職員分の調整ができず、実際の支給額との差異が生じることになります。そのためこの欄には、記載されている職員のみ額を合計して記載することが正しいと考えられます。

④ 施設独自の改善額

1,000,000円－950,000円＝50,000円 を総額欄に記入します。

⑤ 基準年度の前年度に支払うべき残額に対応した支払い賃金額

5年度の旧加算Ⅰの賃金改善要件分と旧加算Ⅱ・Ⅲの残額を、6年度に入ってから精算して支給した場合に、その額を記載します。【計算例】では「ゼロ」です。もしこの額があるときは、⑤にその額を記入し、①にもその額を含めます。

⑥ 基準年度に支払うべき残額に対応した翌年度の賃金額

6年度の旧加算Ⅰの賃金改善要件分と旧加算Ⅱ・Ⅲの残額を、7年度に入ってから精算して支給した場合に、その額を記載します。【計算例】では「ゼロ」です。もしこの額があるときは、①にその額が含まれていないことを確認して、⑥に入力します。

⑦ 基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額

②③④の総額欄を入力することで、⑦の総額欄が自動計算されます。ここで計算されるのは、6年度の賃金総額から、旧加算Ⅰの賃金改善要件分と旧加算Ⅱ・Ⅲによって支給した額と施設独自の改善額を控除し、さらに5年度の残額と6年度の残額を調整した額です。

「⑦の内訳」欄は、6年度人勸分の全職員の支給総額を記載します。【計算例】では50万円です。

③ 基準年度の処遇改善等加算の加算額に係る法定福利費分の「総額」欄

記載されている全職員に対して旧加算Ⅰの賃金改善要件分・Ⅱ・Ⅲによって支給した総額に、事業主負担増加額を乗じた額を記載します。【計算例】では、職員2名の合計額を用いて次のように計算して入力します。

処遇改善Ⅰ 36万円＋24万円＝60万円

処遇改善Ⅱ 12万円＋36万円＝48万円

処遇改善Ⅲ 36万円＋12万円＝48万円

期末一時金

処遇改善Ⅱの残額精算分 1万円＋1万円＝2万円

処遇改善Ⅲの残額精算分 2万円＋2万円＝4万円 合計 162万円

基準年度の処遇改善等加算の加算額に係る法定福利費分 162万円×0.155＝25.11万円

なおこの計算を行う際には、6年度の残額を7年度に持ち越して支給した場合の額（⑥の額）がある場合は、これを加算してから15.5%を乗じる必要があります。

松本の見解

②欄のタイトルは「基準年度の処遇改善等加算の加算額」です。このタイトルにある「処遇改善等加算の加算額」について、処遇改善通知には次のように定義されています。

【処遇改善通知】

別紙（用語の定義）

○「処遇改善等加算の加算額」

基準年度が令和7年度以降の場合は区分2と区分3の加算額、基準年度が令和6年度以前の場合は処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの加算額の実績額をいう。施設・事業所間で加算額の一部の配分を調整している場合は、その受入（抛出）額を反映すること。また、基準年度の処遇改善等加算の加算額を基準年度に支払うことができず、その残額として加算当年度に支払った賃金額がある場合はその金額（加算当年度の前年度に支払うべき残額に対応した支払い賃金額と同額）を除く。

しかしこれには少し疑問があります。「処遇改善等加算の加算額」の定義を、7年度のケースに置き換えると、「令和6年度の処遇改善等加算の加算額」です。下線部分を解釈すると、6年度の加算残額を7年度に持ち越した場合、その額を②の額から除外するよう求めています。しかし②でこれを除外してしまうと、⑥で加算する意味がなくなってしまいます。ここは持ち越し額を除外しないようにしないと、正しく計算されません。

② 基準年度の処遇改善等加算の加算額の「総額」欄

全職員に対して旧加算Ⅰの賃金改善要件分・Ⅱ・Ⅲによって支給した総額（7年度に持ち越した額⑥があるときは、それを含む）に、事業主負担増加額（③の総額欄の額）を加算して記入します。

$$162万円 + 25.11万円 = 187.11万円$$

これにより、「②の総額」－「③の総額」で実際に支給した額、【計算例】では162万円が計算されます。

松本の見解

「基準年度の処遇改善等加算の加算額に係る法定福利費分」について、処遇改善通知の別紙には次のように説明されています。

【処遇改善通知】

別紙（用語の定義）

○「基準年度の処遇改善等加算の加算額に係る法定福利費分」

次の<算式>により算定することを標準とする。

<算式>

$$\frac{\text{「基準年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」}}{\text{「基準年度における賃金の総額」}} \times \text{「基準年度の処遇改善等加算の加算額」}$$

ここには2つの疑問点があります。一つは「基準年度における・・・」の表記で、基準年度の法定福利費の割合を算出するために基準年度の法定福利費や賃金総額を用いています。従前の処遇改善通知を見てもわかる通り、通常は6年度の処遇改善の計算を行うためにはその前年度、すなわち5年度の数値を引用します。6年度の処遇改善計算を行う時点では、6年度の決算は確定していないからです。

もう一つは計算式そのものです。法定福利費の額を賃金総額で除すことで法定福利費の割合が算出できます。これは支給額に対する割合ですが、上では加算額に乗ずる算式になっています。加算額に法定福利費の率を乗じても、意味のある数値は算出できません。

以上のことから、ここでは7年度の計算のために6年度の決算値から求めた法定福利費の割合を使用して、③の額から②の額を逆算する方法をご紹介します。

(2) 加算当年度の賃金

⑧ 加算当年度の支払賃金の総額

7年度の支給総額から業務に関連しない手当等を除外し、さらに6年度の施設独自の改善額を各職員から減算した額を減算して⑧に入力します。【計算例】では、職員Aが535万円、職員Bは通勤手当6万円を減算して470万円です。この額は、定昇による賞与への影響額（それぞれ4万円）を区分2から充当した後の額です。

⑨ 区分2「賃金改善分」

⑨は区分2の支給額を記入する欄です。基本給、手当、賞与（一時金）で支給した額を分けて記入します。その結果、「小計⑨（a + b + c）」欄に合計額が自動計算されます。

内訳の「基本給 a」欄には、区分2を基本給にプラスして支給した場合の額を記載します。【計算例】では手当での支給ですので「ゼロ」です。

「手当 b」には、令和7年度に毎月定額で支給している区分2の手当を記入します。職員Aは36万円、職員Bは24万円です。

「賞与（一時金） c」欄には、区分2のうち一時金で支給した額を記入します。職員Aも職員Bも5万円です。

⑩ 区分3「質の向上分」

⑩と「⑩の詳細」は、区分3の支給額を記入する欄です。支給した額は職員Aが25万円、職員Bが49万円です。「⑩の詳細」には職名と支給方法を記載します。

松本の見解

⑩欄の記入方法には疑問が残ります。本来この欄には月額で支給した額を記入することになっています。月額での支給額を記入することで、欄外で1/2ルールについて自動判定しています。そのために⑨では基本給、手当、賞与（一時金）のいずれの方法で支給したかを分類して記入するようになっていますが、⑩にはその欄がありません。

一方、処遇改善FAQには次のように書かれています。

【処遇改善FAQ】

問61) 区分3は、全額を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善する必要がありますが、法定福利費等の事業主負担増加額が少ないことにより、加算（見込）額を下回る場合に生じた差額は、どのように支払えばよいでしょうか。

答) 当該差額は、施設職員の賃金改善に確実に充てる必要がありますが、対象者・改善額・改善方法については、施設の事情に応じて自由に行っていただくことが可能です。例えば、副主任保育士等として発令を行っていない職員に配分することや一時金によって支払うこと、翌年度の賃金改善に充てることも可能です。なお、この場合、基本給・決まって毎月支払われる手当に加えて一時金を支払うことで、結果として月額が4万円を上回る配分となることも差し支えありません。ただし、その場合には法定福利費等による差額調整であることが分かるように改善計画書・実績報告書等に記載してください。

区分3の加算単価と支給額を比較してみると、通常は事業主負担増加額を見込んでも、ほぼ確実に差額が生じるため、原則として年度末の一時金などの機会に精算することになります。また職員の事情で払いきれなかった額も、多くの場合は年度末の一時金などの機会に精算します。しかし、処遇改善FAQではそのことがわかるように記載することを求めているものの、そのための記載欄は用意されていません。一時金等による精算額も⑩に含めてよいのか、その場合の1/2ルールの判定はどう考えればよいのか、それとも1/2ルールに抵触しないように他の記載方法によるべきなのか、区市町村の担当者と共通認識を持つことが肝要です。

上記に示した通り⑩の記載方法がはっきりしませんが、ここでは1/2ルールの判定を無視して、一時金での支給額も含めて記入することにします。

⑪ 定期昇給相当額（加算当年度における昇給分）

この欄には、施設の定める給与制度に基づいた、令和6年度からの定期昇給の影響額を記載します。【計算例】の場合、職員Aも職員Bも月額1万円の定期昇給ですから、それぞれ12万円と記入します。

【計算例】では、賞与に対しても定期昇給の影響（職員A、職員Bそれぞれに4万円）が生じます。この点について、処遇改善FAQには次のように記載されています。

【処遇改善FAQ】

問74) 「定期昇給相当額」は、「加算当年度における定期昇給として賃金規定や定期昇給前後の月の給与から算出したもの。」とされています。定期昇給により基本給が増えると、基本給に割合を乗じて算出するもの（賞与や超過勤務手当等）も増額することとなりますが、こうした、基本給の増額による賞与等の増額分についても個別に算出して「定期昇給相当額」に計上する必要があるのでしょうか。

答) 施設・事業所の事務負担を考慮し、基本給分の差額のみを「定期昇給相当額」として取り扱うこととして差し支えありません。

これによれば、賞与に対する定期昇給分の影響額は計算しなくてよいこととされています。賞与に対する定期昇給分の影響額が計算されない場合、その額は結果として区分2などの処遇改善分から充当されることとなります。超過勤務手当については、後に述べる⑭の欄に記載することで、結果的に調整されます。

⑫ 基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定部分

この欄には、7年度の人勧分の配分額を記載します。【計算例】では、職員Aが20万円、職員Bが10万円です。

⑬ 加算当年度の前年度に支払うべき残額に対応した支払い賃金額

7年度に支払った額の中に、6年度の旧処遇改善制度による残額の支給額が含まれているときに、その額を控除するために記載します。⑬に入力する額は、⑥と同額です。【記載例】ではどちらの職員も「ゼロ」です。

⑭ 超過勤務手当等に係る調整額

超勤手当の計算に使用する時間単価は、計算の基礎となる俸給額等に変動があれば、当然変化します。また、時間単価の計算には処遇改善による手当等も算入しなければなりませんから毎年度変化しますし、超勤時間数が前年度と同じということも通常はあり得ません。これらの結果、超勤手当の額が毎年変化するのは当然の結果です。

本来超勤手当の額は基準年度の賃金との比較からは除外すればよいと考えられますが、新しい処遇改善制度では、これを算入したうえで調整を行うためにこの⑭の欄が設けられました。

超勤手当の調整に当たっては留意すべき点が多く、処遇改善FAQにもいくつかの記述が見られます。

【処遇改善FAQ】

問27) 処遇改善加算等通知の第2の2の(4)の(留意点)※1.で、「施設・事業所全体の超過勤務手当が基準年度と比べて増加(減少)している場合は、超過勤務手当の差額を「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」から差し引く(加える)調整をしても差し支えない。」とありますが、この「調整」の具体的な取扱いをお示してください。

答) 調整の具体的なイメージは別添1を参照してください。(筆者注：別添1は第5章末尾に掲載)

なお、こうした調整は、超過勤務の影響により「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」が「②基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額」を下回るような場合のみ行うことで足り、超過勤務手当額に差があるときに一律に行う必要はありません。

問28) 処遇改善加算等通知の第2の2の(4)の(留意点)※1.で、「施設・事業所全体の超過勤務手当が基準年度と比べて増加(減少)している場合は、超過勤務手当の差額を「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」から差し引く(加える)調整をしても差し支えない。」とありますが、施設・事業所にとっては、超過勤務手当が基準年度と比べて増加しているときは、その差額を差し引く調整をするメリットはないと思われますが、調整をするかしないかは、施設・事業所の判断という理解で良いでしょうか。

答) 事務負担を考慮し、調整を行うかどうかは施設・事業所の判断によることとしています。

なお、超過勤務手当の調整に当たっては、職員個人の賃金水準については「改善を行う賃金の項目以外の賃金の項目(給与規定等に基づいた職員個人の業績評価等に応じて変動するものを除く。)の水準を低下させないこと(※1)を前提に行う」こととしており、超過勤務手当が増えたからといって、一時金等をその分減らすような対応は認められないため、留意してください。

(※1) ①基準年度と比べて加算額が減少する場合(※2)、②施設独自の改善を実施しないこととした場合、③必要事項を記載した別紙様式7「特別な事情に係る届出書」を提出した場合については、この限りではない。

(※2) 加算額や施設独自の改善額が減少したからといって、加算額や施設独自の改善額の減少分以上に賃金水準を下げることは認められないため、留意すること。

問29) 施設・事業所にとっては、超過勤務手当の差額があるときに調整を行うことでメリットがあるかどうかは、年度間の超過勤務の状況により異なることが想定されますが、その年度によって、調整を行うかどうかを変えて良いのでしょうか。もしくは、調整を行うかどうかを決めたら後は変更できないなどの取扱いがあるのでしょうか。

答) 超過勤務手当の差額に係る調整を行うかどうかは、その年度によって判断して差し支えありません。

⑭の欄には、超勤手当が前年度から減少しているときはその額をプラスの値で、増加しているときはマイナスの値で入力するとよいでしょう。処遇改善FAQにあるように、増加しているときは調整する必要はなく任意ですが、個人的には入力しておいた方がスッキリするように感じますし、翌年度の処遇改善計算時にも整理しやすいと考えられます。

【計算例】では、職員Aは▲1万円、職員Bは2万円を入力します。

松本の見解

超勤手当については、処遇改善FAQに次のような記述もあります。

【処遇改善FAQ】

問67) 処遇改善等加算通知の第5の2では、「区分2及び区分3を併せた加算による改善額のうち1/2以上は、基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」とされています。区分2は、区分3と異なり、全額が決まって毎月支払われる手当又は基本給により賃金の改善を行うことにはなっていないところ、ここでいう「改善額」として、賃金改善に伴い増加する超過勤務手当や一時金も含まれるのでしょうか。

答) 賃金改善に伴い増加する超過勤務手当や一時金は「改善額」に含まれます。

この記述の主旨は、1/2ルールを充足を判定するにあたっての「改善額」に、超過勤務手当や一時金を含む、という点にあります。1/2ルールでは「改善額」は分母であり、分子は毎月決まって支払われた額です。つまり、分母に超過勤務手当や一時金を含むということになりますが、実際には改善額にこれらのものを含む計算を行うことはほぼ不可能でしょう。分母が大きくなると割合は減少しますから、どのように計算されても1/2を超えるよう、余裕をもって大きめの額を月額支給額としておくことが望まれます。

⑮ 加算当年度における改善額等の影響を除いた支払賃金総額

以上の結果、⑮の総額欄が自動計算されます。ここで計算されるのは、7年度の賃金総額から、区分2・区分3と人勧分で支給した額、定昇による増額分、6年度の残額分、超勤手当の調整額を控除した額です。

最終的に⑦<⑮となれば欄外の判定欄に「○」が表示されます。【計算例】の場合は、⑦=⑮ですので、最低限の処遇改善を実施したという結果です。

⑦<⑮の場合は、制度上求められる額以上の支給を行ったということであり、そのこと自体には問題はありません。翌年度には「施設独自の改善額」として、基準年度の賃金から減算することになります。

⑦>⑮であれば、支給額が不足しているということなので、翌年度に追加支給して精算しなければなりません、そうならないように極力3月中に支給を完了しておくことが望ましいと言えます。

保育所、幼稚園、認定こども園等で働く皆さまへ

国の令和7年度補正予算で、保育所の保育士等の人件費について、国の予算上+5.3%の改善を行いました。疑問の声にお答えします！



給与が5.3%増加するとか、年間20万円増えるという話を聞きますが、どの保育所でも同じように増えるのですか？

👉 給与の改善内容は、勤務先や役職等によって異なります。

- ◆ 5.3%という割合は、あくまで国の予算上の金額です。
- ◆ 改善を行う予算は、市町村から勤務先に、毎月の運営費とともに支給されます。
- ◆ その中で、どのように職員の給与改善を行うかは勤務先が決めることとなります。



いつ、どのようにもらえるのですか？

👉 時期は、勤務先によって異なりますが、遅くとも次の夏季賞与と併せて職員に支払うようお願いしています。
多くの施設・事業所では一時金として支払われています。

- ◆ なるべく早く皆さまの処遇改善に繋がることが重要であることから、施設・事業所には、原則3月に支払うことをお願いしています。それが難しい場合でも夏季賞与や7月頃までに支払うことをお願いしています。
- ◆ 4月以降の支払いになる場合、職員の方に支払時期を伝えるよう施設・事業所をお願いしています。



自分が対象になるかどうかは誰に聞けばいいですか？

👉 対象については勤務先にお問い合わせください。



なぜ、こうした追加の給与がもらえるのですか？

👉 国の予算上の保育士等の人件費を上げているからです。

- ◆ 国の予算上、保育士等の人件費は、国家公務員の人件費を踏まえて積算しています。
- ◆ 国家公務員の給与はその年の4月に遡って引き上がるので、保育士等の人件費も、4月に遡って増やします。その差額分が皆さまに支払われます。



■ 制度の詳細解説 ～ 保育士・幼稚園教諭等の処遇改善 ～

対 象

- このお知らせの対象は、私立保育所、私立幼稚園（いわゆる私学助成園は除く。）、私立認定こども園、家庭的保育事業所、小規模保育事業所、事業所内保育事業所、居宅訪問型保育事業所にお勤めの職員となります。公立の保育所、幼稚園、認定こども園には、国の交付金（子どものための教育・保育給付交付金）は給付されていないので、このお知らせの対象にはなりません。各市町村の職員としての給与の規定等に基づき給与水準が定められます。
- また、保育所等では、通常の教育・保育とは別の事業を行っている場合があります（例：地域子育て支援拠点事業）。そうした事業に従事していて、通常の教育・保育に従事していない方は、この賃金改善の対象にはなりません。

交付金の額の仕組みについて

- 保育所等を運営する上での収入の多くは市町村からの交付金になります。この交付金は、毎月、「利用する子ども1人につき●●円」という形で市町村から施設・事業所に支払われます。
- この「●●円」は、施設・事業所の定員規模などによって異なります。定員規模などを踏まえ、施設・事業所を運営する上で通常必要と見込む費用（人件費・事業費・管理費）を、国で検討して設定しています。これが、子ども・子育て支援制度における「公定価格」と呼ばれるものです。

処遇改善により一時金等が支給される仕組みについて

- 国家公務員の給与は、例年、年度途中に人事院の勧告を踏まえて改定をしていて、給与が増える改定があると、その年の4月に遡って給与が増えることになり、増えた分の差額がまとめて支払われます。例えば、12月に改定がされ、給与が30万円から31万円になると、4月～12月の差額として、1万円×9か月分＝9万円が追加支給され、1月～3月の給与は31万円で支払われる、というようになります。
- 保育所は、施設長、主任保育士、保育士、調理師といった職種を、幼稚園は、園長、主幹教諭、教諭等の職種を配置することになっているところ、公定価格では、これらの職種の人件費を積算しています。この人件費について、保育所等の職員の処遇改善のため、国家公務員の給与表の改定に準拠して、補正予算により増額しています。
- この交付金の増える分の額は、概ね令和8年3月前後に市町村から保育所等に支払われます。その額を施設・事業所が職員にどのように支払うか検討したのち、職員の皆様に実際に支払われることとなります。なお、市町村からの交付金の支払いを待たず職員に支払われるケースもあります。

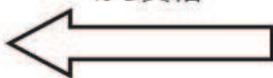
施設・事業所が金額を決めることについて

- 国の予算上は、保育所等に配置することとしている人数・職種を踏まえて予算を積算していますが、基準以上の職員を配置したり、基準以外の職種の方を雇用して運営することも可能です。また、配置している職員の経験年数等の構成も、施設や事業所によって様々です。
- そのため、各施設・事業所において、交付金やその他の収入を原資として、職員の賃金をどのように設定するのかや、この処遇改善のための交付金をもとにどのように職員の賃金を改善するのかについては、各施設・事業所が決めることとなります。
- この処遇改善のための交付金の増額は、その全額を人件費として支払うことが必要ではありますが、こうしたことから、誰にどのように支払うかは各施設・事業所が決めることになっており、結果として、施設・事業所によって、又は人によって異なる場合があります。

国での処遇改善が職員に届くまで（イメージ）



利用児童数に応じて市町村から支給



施設・事業所で給与をいくらにするか決定して、職員に支払い。



こどもまんが

こども家庭庁

国で定める金額（公定価格）

| | | |
|--------------------|----------------|-----|
| 児童1人 当たり ●●円 | 定員100人の都市部の保育所 | |
| | 人件費 | ●●円 |
| 1か月で 合計 ○○円 | 事業費 | ●●円 |
| | 管理費 | ●●円 |

人件費
・本俸……○円
・扶養手当…○円
・○○手当…○円

事業費
・生活費…○円
・○○費…○円

管理費
・庁費…○円
・旅費…○円
・○○費…○円

この割合が+5.3%等の割合で引き上がります。それにより、「児童1人当たり●●円」の額も変わります。

4月分に遡って変わるので、差額が生じます。その差額が、各職員に一時金等の形で支払われるものです。

令和8年2月 新刊図書のご案内

実務出版株式会社

〒542-0012 大阪市中央区谷町 9-2-27 谷九ビル6F

電話 06(4304)0320 Fax 06(4304)0321

平成25年度から国の財源で保育所・認定こども園の保育士や職員の処遇改善を図る制度が導入され、処遇改善等加算Ⅰとして存続してきました。その後、平成27年度の子ども・子育て支援制度の発足に伴い、処遇改善等加算Ⅱが上積みされ、更に令和4年10月から処遇改善等加算Ⅲが公定価格に組み込まれました。その結果、処遇改善加算制度の申請手続・実績報告手続に加え、委託費や施設型給付費の計算がとても難解なものとなりました。

制度施行以後、数次の改正を経てきましたが、加算規定を一本化してシンプルな取扱いとされることはなく、これらの規定を一本の通知に集約した側面が大半で、その難解さが解消されたわけではありませんでした。

この制度が令和7年度に、やっと一本化され、区分1《基礎分》・区分2《賃金改善分(ベースアップ等)》・区分3《質の向上分(リーダー層の改善)》の三項目に集約した処遇改善内容となりました。

また、今回の改正では、上記の処遇改善等加算自体の一本化だけでなく、配分ルールや賃金改善の方法、さらには、賃金改善の確認方法等の申請様式や実績報告様式も簡素化され、処遇改善の一本化に合わせた改正が行われています。

そのため、令和5年の改正時に発刊され、実務に熟知した方のわかりやすい書籍として大好評であった『保育所・認定こども園のための処遇改善マニュアル』を敢えて廃版とし、著者(松本和也様)に全面書換版としての再刊行をお願いすることになりました。本書が、保育所・幼稚園・認定こども園等の保育関連施設に関与する先生方や関係者の方々、さらには、実務担当者の方々の業務参考用書籍として最適の書となるものと存じます。ご活用いただければ幸いです。

改訂新版 / 保育所・幼稚園・認定こども園等のための

処遇改善マニュアル

～ 保育士・幼稚園教諭等の新しい処遇改善制度のすべてがわかる本 ～

松本和也 著

定価：3,300円(予価)
(A4判・184頁)
送料：480円(税込)
< 910316-39-0 >

《本書の構成》

第1章 新しい処遇改善制度の全体像

この章では、平成25年度の処遇改善加算制度の創設から、平成29年度の加算Ⅱの導入、令和4年の加算Ⅲの導入。そして、令和7年度の加算制度の一本化への見直しとその背景等、処遇改善加算措置の変遷をたどる中で、処遇改善制度の考え方や問題点等の変遷を学びます。

第2章 加算要件と配分方法

この章では、新しい処遇改善制度において、施設が加算を受けるために必要となる要件や、職員への配分方法を学びます。

第3章 加算額と人勸分の計算方法

この章では、保育所に支払われる委託費や認定こども園・幼稚園に支払われる施設型給付費《委託費等》の算

定の仕方や処遇改善等加算額《区分1・2・3》の計算の仕方等を学びます。

第4章 処遇改善に充てる額の計算

この章では、処遇改善制度で職員に支給する区分1・2や人勸分に含まれる法定福利費や、職員に支給すべき額について、具体的な事例を掲げてその計算の仕方を学びます。

第5章 支給すべき額の決定方法と書類作成の要点

この章では、年度当初の情報を用いて加算申請時に作成する書類の紹介とその記載方法を学びます。続いて、実績報告時に作成する賃金改善明細を含めた書類の記載の仕方を学びます。

購入申込書

実務出版株式会社 御中
FAX 06-4304-0321

代金後払いにて、下記のとおり申し込みます。

| 書名 | 予定価格(税込) | 申込冊数 |
|---|----------|------|
| 改訂新版 / 保育所・幼稚園・認定こども園等のための 処遇改善マニュアル ～ 保育士・幼稚園教諭等の新しい処遇改善等加算制度のすべてがわかる本 ～ b 39-0 | 3,300円 | 冊 |

(送料は、別途実費ご負担となります。)

【送付先】

住所 (〒 -)

(ふりがな)

貴所名 _____

TEL _____

(ふりがな)

ご担当者 _____

FAX _____

★納品： お申込みの書籍は、実務出版(株)より直接送付されます。

★支払方法： 代金は現品到着後、同封の「郵便振替用紙」(振込手数料不要)で実務出版(株)宛お支払ください。

* 書籍に関するお問合せは、実務出版(株)(担当: 川崎・伊藤)宛にお願いします。

大阪市中央区谷町9丁目2番27号 谷九ビル 6F

〒542-0012 TEL 06-4304-0320 FAX 06-4304-0321

E-mail: info@zitsumu.jp <http://www.zitsumu.jp>