

処遇改善等加算に関するFAQ（よくある質問）

このFAQは、単価を基に年間の運営費額を算定する際の参考となるよう作成したものです。追加・修正箇所には、網掛けをしてあります。

No.	事項1	事項2	問	頁
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。	P1
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。	P1
3	共通	手続き	処遇改善等加算の認定手続きのスケジュールはどのように想定していますか。また、認定の効果は年度当初に遡及されますか。	P2
4	共通	手続き	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。	P2
5	区分1	要件	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。	P2

No.	事項 1	事項 2	問	頁
6	区分 1	要件	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。	P2
7	区分 1	要件	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。	P2
8	区分 1	要件	処遇改善等加算（区分 2）の加算見込額の算定に当たって、公定価格上の加減調整部分の取扱いはどうのようにすればよいのでしょうか。	P3
9	共通	賃金改善額の算出方法等	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な加算の場合、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。	P3
10	区分 2・3	賃金改善額の算出方法等	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分に係る区分 2 の単価の増額分は含めるのでしょうか。 含める場合、年度途中の改定により、区分 2 の単価が増加し加算額は増額しますが、年度途中のため一時金の処理となることにより、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、どのように取り扱えばよいのでしょうか。	P3
11	区分 3	対象職員	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。」とされています。 ここでいう「職務分野別リーダー等」は、第 2 の 3 の (1) の i から iii の「別に定める研修」を修了しておらず、年度途中で修了見込みがなくてもよいという理解で良いのでしょうか。	P4

No.	事項 1	事項 2	問	頁
12	区分 3	対象職員	処遇改善等加算ⅡFAQ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」で賃金改善を行うことが可能」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。 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。	P4
13	区分 2	対象職員	加算Ⅲでは、法人役員を兼務する施設長の賃金の改善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善をしてもよいという理解で良いのでしょうか。	P4
14	区分 1	要件	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書面で整備」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ります。 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のでしょうか。	P4
15	区分 3	要件 (修正)	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った場合は、加算の要件に該当しないことになるのでしょうか。	P5
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。	P5
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ができましたが、区分3は充当できなくなったという理解で良いのでしょうか。	P5

No.	事項 1	事項 2	問	頁
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いる、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なのではないでしょうか。	P5
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に増減があった場合はどのように取り扱うのでしょうか。	P5
20	区分3	賃金改善額の算出方法等 (修正)	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。 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。	P6
21	区分3	賃金改善額の算出方法等	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はないでしょうか。	P6
22	区分3	賃金改善額の算出方法等	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になるのでしょうか。	P6
23	区分3	賃金改善額の算出方法等	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。	P6

No.	事項 1	事項 2	問	頁
24	区分 2・3	要件	処遇改善加算等通知の第 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。	P7
25	区分 2・3	要件	処遇改善加算等通知の第 5 の 2 で、「区分 3 の「質の向上分」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。	P7
26	区分 2・3	要件	処遇改善加算等通知の第 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、一定期間にわたり収支が赤字である、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っていますが、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。	P7
27	区分 2・3	要件	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ださい。	P8

No.	事項 1	事項 2	問	頁
28	区分 2・3	要件	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。	P8
29	区分 2・3	要件	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。	P8
30	共通	対象職員	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。	P8
31	共通	対象職員	派遣職員は処遇改善の対象となるのでしょうか。	P8
32	共通	対象職員	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。	P8
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に算定するのでしょうか。	P9
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」の考え方をお示しください。	P9
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。	P9

No.	事項 1	事項 2	問	頁
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」でなければならないのでしょうか。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。	P9
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。	P9
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。	P9
39	区分 3	対象職員に対する発令等 (修正)	小規模保育事業所や小規模な企業主導型保育事業所では主任保育士の職位が設けられておらず、管理者と保育士のための事業所もありますが、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。	P9
40	区分 3	対象職員に対する発令等 (修正)	小規模保育事業や小規模な企業主導型保育事業を行う事業所について、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。	P10
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。	P10
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。	P10

No.	事項 1	事項 2	問	頁
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続年月数を含めることができますが、加算当年度の4月1日時点で当該証明書が交付されていれば、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。	P10
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、改善が必要な職種の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ということでしょうか。	P10
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でしょうか。	P10
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る手当による改善額が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して、加算認定の取り消しとなるのでしょうか。	P11
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には改めて加算認定される必要がありますが、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。	P11
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、特例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。	P11
49	区分3	賃金改善額の算出方法等	認定こども園において「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であって代替保育教諭等を配置していない場合」は該当となるのでしょうか。	P11

No.	事項 1	事項 2	問	頁
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のでしょうか。	P11
51	共通	法定福利費等の取扱い	「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ですか。	P12
52	共通	その他	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は、賃上げ額の一部を法人税などから控除できるのでしょうか。	P12

<以下、第 4 版において追加>

53 (新規)	区分 2 ・ 3	要件	「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に支払われていたものと仮定して計算するものとする」こととなっています。 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に取り扱うのでしょうか。	P12
54 (新規)	区分 2 ・ 3	要件	「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」取扱いや、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（※）はどのように取り扱えばよいのでしょうか。 （※）年度途中の採用や退職、育児休暇、介護休暇、病気休暇等の取得等が考えられます。	P12
55 (新規)	区分 2 ・ 3	要件	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。 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の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のでしょうか。	P13

No.	事項 1	事項 2	問	頁
56 (新規)	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度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扱いをする必要があるのでしょうか。	P14
57 (新規)	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のが想定されます。 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。	P14
58 (新規)	共通	手続き	別紙様式 1「加算率等認定申請書」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、年度途中で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。	P14
59 (新規)	共通	手続き	別紙様式 1「加算率等認定申請書」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。	P14
60 (新規)	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っ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、どのように確認することを想定されているのでしょうか。	P15
61 (新規)	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のでしょうか。	P15

No.	事項 1	事項 2	問	頁
62 (新規)	区分 2・3	その他	処遇改善等加算通知の、令和 7 年 9 月 2 日こ成保 5 1 0、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、加算当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、加算当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。	P15
63 (新規)	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。 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。	P15
64 (新規)	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(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」こと、「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」こととなっています。 これらの場合、賃金改善額の上限は 4 万円なのでしょうか。4 万円未満なのでしょうか。	P16
65 (新規)	区分 3	賃金改善額の算出方法等	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。	P16
66 (新規)	区分 3	対象職員に対する発令等	処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。	P16

No.	事項 1	事項 2	問	頁
67 (新規)	区分 2	賃金改善額の算出方法等	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。	P16
68 (新規)	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。	P17
69 (新規)	区分 3	要件	研修修了見込の者も区分 3 の配分対象とできることとなっていますが、例えば、12 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のでしょうか。 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いなかった場合で取扱いは変わるのでしょうか。	P17
70 (新規)	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こととなっています。 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こととなっています。 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のでしょうか。	P17
71 (新規)	区分 3	要件	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」こととなっています。 このとき、例えば、5 月に副主任保育士等を 1 人確保して、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のでしょうか。	P18

No.	事項 1	事項 2	問	頁
72 (新規)	区分 3	賃金改善額の算出方法等	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。	P18
73 (新規)	区分 2・3	賃金改善額の算出方法等	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 の加算額が上がった分も含まれることが示されています。 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。	P18

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（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ⅡFAQ	「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）による改正前の告示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」としています。 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っても、また、非常勤職員であっても、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	処遇改善等加算の認定手続きのスケジュールはどのように想定していますか。また、認定の効果は年度当初に遡及されますか。	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になります。 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は年度当初に遡及して適用することになります。
4	共通	手続き	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。	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が、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になります。
5	区分 1	要件	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。	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。
6	区分 1	要件	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。	フィードバックとは、研修や技術指導の効果が、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。
7	区分 1	要件	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。	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。

No.	事項1	事項2	問	答
8	区分1	要件	処遇改善等加算（区分2）の加算見込額の算定に当たって、公定価格上の加減調整部分の取扱いはどうにすればよいのでしょうか。	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。 従って、例えば、「土曜日に閉所する場合」など、処遇改善等加算に関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。 【「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】 $\{ (⑦\text{処遇改善等加算(区分1及び区分2)} + ⑧\text{3歳児配置改善加算のうち処遇改善等加算部分(区分1及び区分2)} + ⑨\text{4歳以上児配置改善加算のうち処遇改善等加算部分(区分1及び区分2)} + ⑩\text{1歳児配置改善加算のうち処遇改善等加算部分(区分1及び区分2)} + ⑪\text{夜間保育加算のうち処遇改善等加算部分(区分1及び区分2)}) \times \text{区分2の加算率} \div \text{処遇改善等加算(区分1及び区分2)の加算率} \} \times 1/100$
9	共通	賃金改善額の算出方法等	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な加算の場合、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。	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位を切り捨てすることとします。 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）
10	区分2・3	賃金改善額の算出方法等	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。」とされていますが、ここでの「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分に係る区分2の単価の増額分は含めるのでしょうか。含める場合、年度途中の改定により、区分2の単価が増加し加算額は増額しますが、年度途中のため一時金の処理となることにより、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、どのように取り扱えばよいのでしょうか。	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。

No.	事項1	事項2	問	答
11	区分3	対象職員	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。」とされています。 ここでいう「職務分野別リーダー等」は、第2の3の(1)のiからiiiの「別に定める研修」を修了しておらず、年度途中で修了見込みがなくてもよいという理解で良いでしょうか。	施設・事業所において必要と認める場合に、職務分野別リーダー等に対して、区分3－①による賃金の改善を行う場合、当該職務分野別リーダー等は、必ずしも区分3－①で求めてい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す。
12	区分3	対象職員	処遇改善等加算ⅡFAQ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」で賃金改善を行うことが可能」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。 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。	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による賃金の改善を行う場合、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。 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善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す。
13	区分2	対象職員	加算Ⅲでは、法人役員を兼務する施設長の賃金の改善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善をしてもよいという理解で良いでしょうか。	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。
14	区分1	要件	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書面で整備」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ります。 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。	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参考としてください。 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

No.	事項 1	事項 2	問	答
15	区分 3	要件 (修正)	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った場合は、加算の要件に該当しないことになるのでしょうか。	賃金の改善を行った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こ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ください。 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に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。 また、加算認定自治体においては、翌年度の加算認定の際に当該者が研修を修了しているか確認を行ってください。当該者が研修修了していない場合は、当該者を賃金改善の対象から除くよう求めてください。
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ができましたが、区分3は充当できなくなっ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なのでしょうか。	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っ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)の(注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 (修正)	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。 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。	加算Ⅱでは、月額 4 万円の改善を行う副主任保育士等を 1 人以上確保するなどの要件を満たす場合に、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み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なかったことから、加算要件の適正化を図ったところです。 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を避けるため、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ている者をいう。No22においても同じ。）であっても、「人数 A」の「研修修了者」に含めて差し支えないものとします。 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。
21	区分 3	賃金改善額の算出方法等	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。	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。
22	区分 3	賃金改善額の算出方法等	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になるのでしょうか。	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こ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ください。 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。
23	区分 3	賃金改善額の算出方法等	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。	お見込みのとおりです。

No.	事項 1	事項 2	問	答
24	区分 2・3	要件	処遇改善加算等通知の第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。	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」を満たしていない場合であっても、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きるだけ速やかに「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」を満たしていないとき、認定がされてから翌月以降に「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」を満たしているかを確認する必要まではありませんが、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きるだけ速やかに「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。
25	区分 2・3	要件	処遇改善加算等通知の第5の2で、「区分3の「質の向上分」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。	お見込みのとおりです。
26	区分 2・3	要件	処遇改善加算等通知の第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、一定期間にわたり収支が赤字である、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っていますが、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。	お見込みのとおりです。

No.	事項 1	事項 2	問	答
27	区分 2・3	要件	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ださい。	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。
28	区分 2・3	要件	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そうですが、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。	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。 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。
29	区分 2・3	要件	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。	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。
30	共通	対象職員	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。	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。
31	共通	対象職員	派遣職員は処遇改善の対象となるのでしょうか。	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。
32	共通	対象職員	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。	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。

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に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位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」でなければならないのでしょうか。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の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っても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 (修正)	小規模保育事業所や小規模な企業主導型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のも事業所もありますが、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。）及び企業主導型保育事業所（定員が 1-9 人以下の事業所に限る。）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 (修正)	小規模保育事業や小規模な企業主導型保育事業を行う事業所について、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。）及び企業主導型保育事業所については、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・事業所の勤務状況のみ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続年数を含めることができますが、加算当年度の4月1日時点で当該証明書が交付されていれば、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、初めての指導監査の結果、当該証明書を交付された施設については、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ます。
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、改善が必要な職種の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ということでしょうか。	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ことが必要です。

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る手当による改善額が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して、加算認定の取り消しとなるのでしょうか。	年度途中に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には改めて加算認定される必要がありますが、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ので、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ご検討ください。
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、特例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。	特例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	認定こども園において「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であって代替保育教諭等を配置していない場合」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、年度途中に計画時には想定してい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のでしょうか。	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	「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ですか。	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。
52	共通	その他	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は、賃上げ額の一部を法人税などから控除できるのでしょうか。	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/syotokukakudaisokushin/syotokukakudai.html ※中小企業向け 賃上げ促進税制 https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/syotokukakudai.html
53 (新規)	区分2・3	要件	「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に支払われていたものと仮定して計算するものとする」こととなっています。 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に取り扱うのでしょうか。	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確認する際の対象としない取扱いとしています。
54 (新規)	区分2・3	要件	「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」取扱いや、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（※）はどのように取り扱えばよいのでしょうか。 （※）年度途中の採用や退職、育児休暇、介護休暇、病気休暇等の取得等が考えられます。	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に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で示した取扱いは、年度を通じて在籍していない職員の取扱いになります。 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てい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るものとご理解ください。 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。

No.	事項 1	事項 2	問	答
55 (新規)	区分 2 ・ 3	要件	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場合があります。 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の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。	時給や日給のように、勤務時間や勤務日数により支払賃金変動する者については、基準年度の賃金について、その勤務時間や勤務日数を加算年度と同じものとして計算を行い、計上して差し支えないものとします。 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。 (イメージ) 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） ↓ ↓ 基準年度：支払賃金（調整後）：162.0万円（時給1,500円×1,080時間） なお、こうした調整をしなくても、「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、こうした調整をしなくても差し支えありません。

No.	事項 1	事項 2	問	答
56 (新規)	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度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、加算当年度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 (新規)	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の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 (新規)	共通	手続き	別紙様式 1 「加算率等認定申請書」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、年度途中で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 「加算率等認定申請書」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す。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を変更した場合でも、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 (新規)	共通	手続き	別紙様式 1 「加算率等認定申請書」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 (新規)	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っ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、どのように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としてください。 その上で、実績報告の時点でも研修を修了できない事情があるときには、当該研修未修了者について別にリストアップしておき、研修修了し次第、施設・事業所から研修受講歴の一覧等を提出し直してもらい確認する方法を想定しています。 なお、このほか、各自治体の実情に応じて適宜の方法で確認いただくことでも差し支えありません。
61 (新規)	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。	当該差額分は、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。
62 (新規)	区分 2・3	その他	処遇改善等加算通知の、令和7年9月2日成保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、加算当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、加算当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、加算当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、職員個人の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、処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 (新規)	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。 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 (新規)	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(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」こと、「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」こととなっています。 これらの場合、賃金改善額の上限は4万円なのでしょうか。4万円未満なのでしょうか。	いずれの場合も4万円未満が上限となります。
65 (新規)	区分 3	賃金改善額の算出方法等	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。	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前の賃金の差が広がるような改善を行うことは認められません。
66 (新規)	区分 3	対象職員に対する発令等	処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。	令和7年度に限っては、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、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。
67 (新規)	区分 2	賃金改善額の算出方法等	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。	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。

No.	事項1	事項2	問	答
68 (新規)	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きと、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すが、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差し支えありません。 ただし、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ところ、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取り計らいください。
69 (新規)	区分3	要件	研修修了見込の者も区分3の配分対象とできることとなっていますが、例えば、12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ないかった場合で取扱いは変わるのでしょうか。	退職の予定が分かっていたとしても、要件を満たす者であれば賃金改善の対象とすることは可能です。 ただし、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(注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、その後に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 (新規)	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こととなっています。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こととなっています。 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 (新規)	区分3	要件	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」こととなっています。 このとき、例えば、5月に副主任保育士等を1人確保して、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。	お見込みのとおりです。
72 (新規)	区分3	賃金改善額の算出方法等	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。	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ャリアアップしたときに、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）。
73 (新規)	区分2・3	賃金改善額の算出方法等	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の加算額が上がった分も含まれることが示されています。 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でしょうか。	お見込みのとおりです。

(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	基本給等	超過勤務手当	合計
職員A	500万円	50万円	550万円	520万円	100万円	620万円
職員B	400万円	200万円	600万円	415万円	30万円	445万円
職員C	300万円	100万円	400万円	310万円	150万円	460万円
施設の合計	1,200万円	350万円	1,550万円	1,245万円	280万円	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。

+ 70万
調整後の額
1,595万円

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	基本給等	超過勤務手当	合計
職員A	500万円	50万円	550万円	520万円	40万円	560万円
職員B	400万円	200万円	600万円	415万円	190万円	605万円
職員C	300万円	100万円	400万円	310万円	110万円	420万円
施設の合計	1,200万円	350万円	1,550万円	1,245万円	340万円	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。

+ 10万
調整後の額
1,595万円

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	350,000円×1.5倍
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	
	A	B	C	

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が上がるケース）

【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。

(実際の額)			(調整後)	
	加算年度	基準年度	基準年度	
4月	360,000円	355,000円	355,000円	
5月	360,000円	355,000円	355,000円	
6月	360,000円	355,000円	355,000円	
6月（賞与）	540,000円	532,500円	532,500円	355,000円×1.5倍
7月	360,000円	355,000円	355,000円	
8月	360,000円	休業	→ 355,000円	
9月	360,000円	休業	→ 355,000円	
10月	360,000円	休業	→ 355,000円	
11月	360,000円	355,000円	355,000円	
12月	360,000円	355,000円	355,000円	
12月（賞与）	540,000円	266,250円	→ 532,500円	355,000円×1.5倍
1月	360,000円	355,000円	355,000円	
2月	360,000円	355,000円	355,000円	
3月	360,000円	355,000円	355,000円	
合計（支払賃金）	5,400,000円	3,993,750円	5,325,000円	

A

B

C

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	350,000円×0.75
6月（賞与）	266,250円	525,000円	→		262,500円	
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	350,000円×1.5倍
12月（賞与）	532,500円	525,000円			525,000円	
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	
		A	B		C	