

保育士等処遇改善臨時加算に係るFAQ（令和4年9月2日時点版）

※ このFAQは令和4年4月1日以降の取扱いを示すものです。

番号	項目	問	答
1-1	対象職員	「賃金改善部分」の処遇改善の対象は、保育士や子育て支援員等の保育従事者に限られるのでしょうか。	保育士や子育て支援員等の保育従事者だけでなく、調理員、事務職員のほか、栄養士、延長保育や病児保育など通常保育とは別の事業に専従する職員、連携推進加算等の加算により配置される職員など、各施設に勤務し、運営費から給与が支給される全ての職員（法人役員を兼務する施設長を除く。※）を対象とできます。 ※ 法人役員を兼務する施設長は使用人兼務役員であっても対象外
1-2	対象職員	法人役員を兼務する施設長は「単価改定対応部分」の対象外なのでしょうか。	「単価改定対応部分」は、企業主導型保育事業費補助金実施要綱の改定に伴い基本単価が令和4年4月分から減額改定される状況においても、給与水準を維持するための加算であり、この対象には法人役員を兼務する施設長も含まれます。 ※ 役員報酬に充てることは不可
1-3	対象職員	非常勤職員は今回の処遇改善の対象となるのでしょうか。	非常勤職員も対象となります。 なお、加算額については、常勤換算による職員数を基に算定しています。
1-4	対象職員	派遣職員は今回の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。
1-5	対象職員	育児休業を取得予定の職員は今回の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、通常、育児休業中は給与が支払われないため、この場合の育児休業期間に係る賃金改善額は0円となります。
1-6	対象職員	「賃金改善部分」の処遇改善について法人役員を兼務する施設長は対象外とありますが、ここでいう「法人役員」の範囲はどこまででしょうか。	「法人役員」については、賃金の決定を含む施設・事業所の経営判断に携わる者を想定しており、企業であれば取締役、執行役、監査役が該当します。 (法人役員を兼務する施設長は使用人兼務役員であっても対象外)

保育士等処遇改善臨時加算に係るFAQ（令和4年9月2日時点版）

※ このFAQは令和4年4月1日以降の取扱いを示すものです。

番号	項目	問	答
1-7	対象職員	「賃金改善部分」の処遇改善について、法人役員を兼務する施設長は対象外とありますが、役員報酬を受け取っていない場合も対象外となりますか。	役員報酬の有無にかかわらず対象外となります。
1-8	対象職員	「賃金改善部分」の処遇改善について、法人役員を兼務する施設長は対象外とありますが、施設長以外の職員が法人役員を兼務している場合も対象外となるのでしょうか。	施設長以外の職員が法人役員を兼務している場合（※）は、当該職員は対象として差し支えありません。 ※ 使用人兼務役員の場合
1-9	対象職員	「賃金改善部分」の処遇改善について、法人役員を兼務する施設長は対象外とありますが、勤務する施設・事業所ではない別法人の役員を兼務している場合も対象外となりますか。	勤務する施設・事業所では経営判断に携わる者ではないことから、対象とすることができません。
1-10	対象職員	「賃金改善部分」の処遇改善について、全ての職員を対象とする必要があるのでしょうか。	賃金改善の具体的な方法や対象・個々の職員ごとの賃金改善額については、事業者の判断により決定することが可能です。

保育士等処遇改善臨時加算に係るFAQ（令和4年9月2日時点版）

※ このFAQは令和4年4月1日以降の取扱いを示すものです。

番号	項目	問	答
2-1	要件	「賃金改善部分」の処遇改善について、「加算額は、職員の賃金改善及び当該賃金改善に伴い増加する法定福利費等の事業主負担分に全額充てること」とされていますが、総額として加算額を下回る改善とすることはできないのでしょうか。	賃金改善計画書では、加算額以上の賃金改善を行うことが必要となります。
2-2	要件	「賃金改善部分」の処遇改善について、「最低でも賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げにより改善を図ること」とされていますが、事業期間終了後、基本給等による改善額が3分の2を下回っていた場合は、加算額は全額返還となるのでしょうか。	賃金改善計画策定時に予期することができない事情により、やむを得ず基本給又は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3分の2を下回る結果となってしまった場合については、特段の理由がある場合に該当するものとして返還する必要はありません。

保育士等処遇改善臨時加算に係るFAQ（令和4年9月2日時点版）

※ このFAQは令和4年4月1日以降の取扱いを示すものです。

番号	項目	問	答
2-3	要件	<p>「賃金改善部分」の処遇改善について、「最低でも賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げにより改善を図ること」とされていますが、個々の職員ごとにこの要件を満たす必要があるのでしょうか。</p>	<p>今般の処遇改善については、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として行うこととしており、この趣旨を踏まえれば基本給又は決まって毎月支払われる手当により賃金改善を行うことが望ましいと考えております。一方で、基本給を引き上げた場合には、賞与や超過勤務手当等の金額にも影響を与えることを考慮し、今回の補助金では最低でも賃金改善の合計額の3分の2以上が基本給又は決まって毎月支払われる手当によることとしています。</p> <p>この要件の適用に当たっては、個々の職員について要件を満たすことが望ましいものの、超過勤務手当の金額は個々の職員の事情によって変動すること等を考慮し、全ての職員について個々に要件を満たすことまでは必要ありませんが、実際の改善額の設定に当たっては、合理的な理由なく特定・一部の職員に偏った賃金改善を行うなどの恣意的な改善とならないようにする必要があります。</p> <p>ただし、施設・事業所単位では「最低でも賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げにより改善を図ること」を満たすことが必要です。</p>
2-4	要件	<p>「賃金改善部分」の処遇改善について、「最低でも賃金改善の合計額の3分の2以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げにより改善を図ること」とされていますが、ここでいう「賃金改善の合計額」には賃金改善に伴い増加する「法定福利費等の事業主負担分」も含まれるのでしょうか。</p>	<p>「賃金改善の合計額」には賃金改善に伴い増加する「法定福利費等の事業主負担分」は含まれません。</p>

保育士等処遇改善臨時加算に係るFAQ（令和4年9月2日時点版）

※ このFAQは令和4年4月1日以降の取扱いを示すものです。

番号	項目	問	答
2-5	要件	給与を翌月払いとしている施設ですが、この場合でも令和4年4月に支払う3月分の給与から本加算による処遇改善を行わなければならないのでしょうか。	給与を翌月払いとしている施設・事業所であって、各年度の処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱの賃金改善計画書・賃金改善実績報告書においても4月分から翌年3月分の賃金を記入している施設・事業所においては、令和4年5月に支払う4月分の給与から10月に支払う9月分の給与について本事業による処遇改善を行うこととなります。
2-6	要件	処遇改善等加算Ⅰ又はⅡの取得が要件となるのでしょうか。	処遇改善等加算Ⅰ又はⅡの取得の有無に関わらず、加算を受けることができます。
2-7	要件	事業終了後、残額が発生した場合には、処遇改善等加算と同様に、当該残額について一時金等により賃金改善に充てる必要があるのでしょうか。	計画時に賃金改善の対象としていた職員の異動等により、事業終了後に残額が発生してしまった場合には、当該残額については返還いただくこととなります。
2-8	要件	賃金改善計画書や賃金改善実績報告書において「単価改定対応部分」の具体的な配分額についてどのように記入すれば良いのでしょうか。	「単価改定対応部分」は、企業主導型保育事業費補助金実施要綱の改定に伴い基本分単価が令和4年4月分から減額改定される状況においても、給与水準を維持するための加算であり、「賃金改善部分」は職員の賃金改善に充てるための加算です。そのため、「単価改定対応部分」は、令和4年度の賃金に関する規程において賃金の引き下げを行っていないことが確認できれば足りることから、賃金改善計画書や賃金改善実績報告書に個別の職員に対する具体的な配分について記入する必要はありません。このため、「賃金改善内訳(職員別内訳)」には「賃金改善部分」の金額のみの記入で足り、「単価改定対応部分」の金額については記入する必要はありません。

保育士等処遇改善臨時加算に係るFAQ（令和4年9月2日時点版）

※ このFAQは令和4年4月1日以降の取扱いを示すものです。

番号	項目	問	答
3-1	賃金改善額の算定方法等	「令和4年4月から職員に対する賃金改善を実施すること」が要件とされていますが、令和4年5月に新規開設する施設・事業所は今回の処遇改善の対象となるのでしょうか。また、対象となる場合は、利用児童数をどう推計するのでしょうか。	対象となります。 利用児童数は、開設月から当該年度中における各月初日の利用子ども数の見込みをもとに算出した平均利用こども数を推計して算定します。 なお、この場合の賃金改善については、同一の地域又は同一の設置者・事業者における賃金水準との均衡が図られていると認められる賃金水準に基づいて行うこととなります。
3-2	賃金改善額の算定方法等	利用定員の見直しがある場合、適用する単価の定員区分はどのように判断すれば良いのでしょうか。	定員変更後の本加算の実施期間については、変更後の定員に基づいて、適用する単価の定員区分を判断します。
3-3	賃金改善額の算定方法等	「賃金改善部分」の処遇改善について、全ての職員に対し9,000円の賃金改善を行うことが必要なのでしょうか。また、9,000円を超えて賃金改善を行うことも可能でしょうか。	運営費上の配置基準（非常勤職員については常勤換算）等に基づいて加算額については算定しますが、実際の配分に当たっては、事業者の判断によることができます。したがって9,000円を超えて賃金改善を行うことも可能です。 ただし、特定の職員に合理的な理由なく偏って賃金改善を行うといった、恣意的な賃金改善が行われないう留意する必要があります。
3-4	賃金改善額の算定方法等	賃金改善額は、一律同額とする必要があるのでしょうか。	賃金改善の具体的な方法や対象、個々の職員ごとの賃金改善額については、事業者の判断により決定することが可能です。ただし、特定の職員に合理的な理由なく偏って賃金改善を行うことは認められません。
3-5	賃金改善額の算定方法等	賃金改善を行った場合、社会保険料等の負担も増加しますが、この増加分についても「月額9,000円相当」の中から捻出するのでしょうか。	賃金改善に伴う社会保険料の事業主負担分の増加分については、これまでの処遇改善と同様に、3%程度（月額9,000円相当）の賃金改善分とは別に上乗せして加算額を設定しています。 なお、社会保険料の被用者負担分については、これまでの処遇改善と同様に、個々の職員の賃金の中から負担していただくこととなります。

保育士等処遇改善臨時加算に係るFAQ（令和4年9月2日時点版）

※ このFAQは令和4年4月1日以降の取扱いを示すものです。

番号	項目	問	答
3-6	賃金改善額の算定方法等	処遇改善等加算では、「賃金改善に当たっては、（中略）改善を行う賃金の項目以外の賃金の項目（業績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」とされており、事業者の業績等に応じて賃金の水準を低下させることができませんが、今回の処遇改善でも同じ取扱いでしょうか。	同じです。
3-7	賃金改善額の算定方法等	「当該年度における各月初日の利用子ども数の見込みをもとに算出した平均利用こども数」に小数点以下の端数がある場合はどのように処理すればいいですか。	小数点第一位を四捨五入します。
3-8	賃金改善額の算定方法等	「決まって毎月支払われる手当」に、通勤手当や扶養手当は含まれるでしょうか。	通勤手当や扶養手当を始めとする個人的な事情に基づいて支払われる手当については、含まれません。
3-9	賃金改善額の算定方法等	「決まって毎月支払われる手当」により賃金改善を行う場合、手当を新設する又は既存の手当を増額するいずれの方法がよいのでしょうか。	いずれの方法でも可能です。既存の手当を増額する場合は、施設・事業所において賃金規程等を変更するなど、当該手当を増額して本事業による賃金改善を行うことが分かるようにしておく必要があります。
3-10	賃金改善額の算定方法等	法定福利費等の事業主負担分の算式は「標準」とされていますが、示されている以外の算出方法によることは可能でしょうか。	助成要領でお示ししているのは「標準」の算定方法になりますので、個々の施設・事業所の実情に応じた算出方法によることも可能です。

保育士等処遇改善臨時加算に係るFAQ（令和4年9月2日時点版）

※ このFAQは令和4年4月1日以降の取扱いを示すものです。

番号	項目	問	答
4-1	その他	「賃金改善部分」の処遇改善について、「同一事業実施者が設置した複数の施設・事業所間で配分を行うことができる」とされていますが、ここでの「施設・事業所」には放課後児童クラブや認可外保育施設、認可保育所、幼稚園等は含まれるのでしょうか。	ここでいう「施設・事業所」とは、「企業主導型保育施設」を指し、放課後児童クラブ等の地域子育て支援事業や認可外保育施設、認可保育所、幼稚園等は含まれません。
4-2	その他	今回の処遇改善は令和4年9月までが実施期間とのことですが、令和4年10月以降はどうなるのでしょうか。	令和4年10月以降も「賃金改善部分」について、同様の加算を行うことを予定しています。
4-3	その他	「単価改定対応部分」について令和4年10月以降は基本分単価に組み込まれるのでしょうか。	10月以降の取扱いについては、令和4年人事院勧告の内容を踏まえて検討される認可保育所等における処遇改善の取扱いを踏まえ検討します。