

処遇改善等加算のFAQ

※7/9 更新箇所を赤字

	区分	キーワード	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、保育士だけが対象になるのでしょうか。	保育士だけでなく、保育従事者、事務職員、調理員、栄養士等を含め、通常の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 (修正)	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、企業主導型保育事業費補助金実施要綱（以下、「実施要綱」という。）別紙2の第2の3の（1）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、保育従事者、事務職員、調理員、栄養士等であっても、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。実施要綱別紙2の第2の3の（2）の（注1）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。
3	共通	手続き	処遇改善等加算の申請等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、協会が定める日までに、処遇改善等加算の申請をすることとしており、具体的には今後ご案内す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、加算が認定された後に、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。
4	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（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。

	区分	キーワード	問	答
5	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。
6	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、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を想定しているものではありません。
7	区分3	対象職員	実施要綱別紙2の第2の3の(2)の(注1)で、「改善後の副主任保育士等の賃金が園長以外の管理職(略)の賃金を上回る事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」とありますが、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必要があるのでしょうか。	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なることを避けるため、必ずしも研修の修了を求めています。
8	区分2	対象職員	処遇改善等加算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。処遇改善等加算Ⅰと処遇改善等加算Ⅲを区分2として見直すに当たり、通常の保育に従事する職員として、施設・事業者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が、使用人兼務役員として法人役員を兼務している場合においては、使用人部分の賃金改善相当分については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。

	区分	キーワード	問	答
9	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Ⅰ・Ⅱ・Ⅲに係る記載を変更する必要があります。例えば、令和7年度に就業規則等を整備して処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲを取得しており、令和8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：処遇改善等加算Ⅰ 区分2：処遇改善等加算Ⅰ又は処遇改善等加算Ⅲ 区分3：処遇改善等加算Ⅱ
10	区分3	要件	区分3の加算額の算定に当たり、実施要綱別紙2の第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・事業者の判断となります。
11	区分3	同一事業者内での配分	処遇改善等加算Ⅱでは、過去に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。
12	区分3	賃金改善額の算出方法等	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、実施要綱別紙2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8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。	処遇改善等加算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。 処遇改善等加算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いことから、加算要件の適正化を図ったところです。

	区分	キーワード	問	答
13 (修正)	区分 2・3	要件	実施要綱別紙2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8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。
14	区分 2・3	要件	実施要綱別紙2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問13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。 処遇改善等加算Ⅱが決まって毎月支払われる手当又は基本給により賃金改善を行っていたのと同様に、区分3についても原則として決まって毎月支払われている手当又は基本給により賃金の改善を行う必要があります。
15 (修正)	区分 2・3	要件	実施要綱別紙2の第2の2の(3)では、「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、「特別な事情による届出書」（任意様式）では、施設・事業所ごとではなく、事業主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。
16	共通	対象職員	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、施設が独自に加配している職員についても、通常の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。

	区分	キーワード	問	答
17	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されることを確認する必要があります。
18	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、代替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。
19	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。各施設・事業所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します。
20	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。
21	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。既に施設・事業所内でこれらに相当する役職を別名称で設定していますが、このような名称のままでも区分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。
22	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差し支えありません。

	区分	キーワード	問	答
23	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。
24	区分3	対象職員に対する発令等	定員が19名以下の施設等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。	定員が19名以下の施設等については、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。
25	区分3	配分方法	実施要綱別紙2の第5の2で、「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。
26 (修正)	共通	賃金改善額の算出方法等	実施要綱別紙2の第2の2の(1)の(注2)で「法定福利費等の事業主負担分も含めることができる」とありますが、事業主負担分はどのように決定すればよいのでしょうか。また、実施事業者独自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	法定福利費等の事業主負担分は全職員一律ではありません。そのため、各施設の実態に応じて合理的であると判断される方法により算出することが可能です。なお、独自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。
27	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、加算認定が取り消しとなることはありません。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、加算残額については返還となります。

	区分	キーワード	問	答
28	区分3	賃金改善額の算出方法等	前年度に処遇改善等加算Ⅱ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、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。
29	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でしょうか。	その場合には、代替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施設・事業所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、別途代替の職員の発令等は行わず、原則、各区分の要件を満たす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。その場合には、代理する期間分を一時金によって支払うことが可能です。
30	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、次のものを含みます。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。
31 (修正)	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」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。	実施要綱別紙2の第2の2の(3)及び第5の4において、加算当年度に在籍していない職員については「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確認する際の対象としない取扱いとしています。

	区分	キーワード	問	答
32	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、問31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、問31でお示しした取扱いは、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、施設・事業者の給与体系等の都合等を考慮し、適宜調整を行い、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、実施要綱別紙2の第2の2の（3）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。
33	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ます。結果として年間の支払賃金下がることがあります。このことが要因で、実施要綱別紙2の第2の2の（3）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。

	区分	キーワード	問	答
34	区分 2・3	要件	問３３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）
35	区分 2・3	要件	定年後に引き続き同じ施設・事業者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。
36	区分3	賃金改善額の算出方法	実施要綱別紙２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。

	区分	キーワード	問	答
37	区分3	賃金改善額の算出方法	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」において月額4万円未満の範囲で可能とするものです。 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。 (副主任保育士等の最も高い額を超える改善は不可となります)
38	区分2	賃金改善額の算出方法	実施要綱別紙2の第2の2(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。
39	区分2・3	手続き	「特別な事情による届出書」の届出は、随時受付してもらえるのでしょうか。	「特別な事情による届出書」の届出は、実施要綱別紙2の第2の2の(3)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、年度報告、完了報告及び処遇改善等加算実績報告のときに届出をしてもらうことを想定しています。
40 (修正)	区分3	配分方法	実施要綱別紙2の第2の3の(2)の(注1)では、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、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。

	区分	キーワード	問	答
41	区分3	要件	実施要綱別紙2の第2の3の(1)の(注1)では、「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(月の初日に要件を満たすことになった場合は、その月から適用)」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。
42	区分3	賃金改善の算出方法	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、副園長等であって、副主任保育士・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。	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・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)。
43	区分2	要件	「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。	施設・事業者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。
44	共通	対象職員	延長保育事業や病児保育など通常保育とは別の事業に専従する職員や連携推進加算などの加算により配置されている職員を処遇改善等加算の対象とすることはできますか。	区分1及び区分2については、賃金改善の対象とすることができます。一方、区分3については、賃金改善の対象とすることはできません。

	区分	キーワード	問	答
45	共通	その他	最低賃金を満たすために処遇改善等加算を充当することはできますか。	企業主導型保育事業の基本分単価における人件費は、基本的に国家公務員給与に準拠して単価反映を行っており、処遇改善等加算は、保育士等の処遇改善を図り、保育の質の向上および人材の確保・定着を目的とした「（給与の）上乘せの制度」となります。他方、最低賃金法は、労働者の賃金の最低限を保障することにより、労働者の生活の安定等に資することを目的としています。このため、処遇改善等加算の加算により地域別最低賃金を満たす（上回る）といった運用は想定していません。
46	共通	その他	人事院勧告による改善分について教えてください。	人事院勧告に基づく処遇改善分は、公定価格の改定率と同じ考え方により基本分単価等に反映を行っています。改定の趣旨に鑑み、保育士等への給与に反映させていただくことになります。
47	区分3	対象職員に対する発令等	区分3は、基礎職員数と研修修了者の数の少ない方の人数をもとに加算額を算定することとしています。副主任保育士等として位置づけている職員について、加算額の算定に当たり、基礎職員数を超えてしまう人数を職務分野別リーダーの研修修了者として計上することは可能でしょうか。	同じ役職名でも職責等に具体的な差がある場合は可能ですが、差が無い者について、片や副主任保育士等、片や職務分野別リーダーとして計上することは想定していません。本加算は、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。ご質問のような状況がある場合、本加算の趣旨等を踏まえ、施設・事業所における職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系等の検討をしてください。
48 (新規)	区分3		区分3は、区分3－①（副主任保育士等）および区分3－②（職務分野別リーダー等）を対象とした加算ですが、副主任保育士等と職務分野別リーダー等のうち、いずれか一方に対する賃金改善のみを実施した場合でも、助成の対象となりますか。	区分3－①および区分3－②の賃金改善については、要件として、職位や職責に応じた賃金体系を整備するとともに、その具体的な内容を職員へ周知することが求められ、原則として双方の改善を実施する計画を策定し周知する必要がありますが、結果としていずれか一方のみの実施となった場合であっても助成の対象となります。ただし、実施できなかった賃金改善に相当する額については返還の対象となります。

その他加算（保育補助者雇上強化加算・1歳児配置改善加算・保育体制強化加算）のFAQ

	加算名	キーワード	問	答
1	保育補助者雇上強化加算	経過措置	前年度までに加算認定を受けていたものの、実績がなかった（加算額が0円であった）事業者は、令和8年度において新規扱いとなりますか。または、経過措置の対象となりますか。	令和7年度に加算申請をした事業者が同じ職員を加算対象とすることで不利益を被らないようにするための経過措置のため、令和8年度は新規の扱いとなります。
2 (修正)	保育補助者雇上強化加算	経験年数	保育補助者の経験年数に基づく助成区分は、どの時点で判断されますか。また、職員の変更があった場合、助成区分は変更されますか。	原則 、加算当該年度の4月1日時点（4月1日以降に開所した場合又は4月1日以降に要件を満たした場合を除く）における対象職員の保育補助者としての経験年数により判断します。なお、職員の入退職や異動等により経験年数に変動が生じた場合であっても、原則として当該年度内において助成区分が変更されることはありません。
3	保育補助者雇上強化加算	経験年数	保育補助者の経験年数の算出方法について教えてください。	「他の保育所等」において保育補助者として従事した期間（常勤・非常勤を問わない）を通算し、その合計期間について端数処理（6か月未満は切り捨て、6か月以上は切り上げ）を行った年数とします。なお、対象者が複数いる場合は、それぞれの経験年数を算出した上で平均経験年数を求め、当該平均値について同様に端数処理を行います。
4	1歳児配置改善加算	要件	「職員1人当たりの平均経験年数が10年以上」という要件について、具体的な取り扱いを教えてください。	原則として、加算年度の4月1日時点における「職員1人当たりの平均経験年数」により判断します。ただし、年度途中で職員の採用や異動等により当該要件を満たすこととなった場合は、その要件を満たした日の属する月の翌月から加算を適用します（当該日が月の初日の場合は、その月から適用）。また、年度途中において経験年数に係る要件のみを満たさなくなった場合であっても、当該年度中は引き続き要件を満たしているものとみなします。

	加算名	キーワード	問	答
5	保育体制強化加算	要件	本加算における保育支援者の要件を教えてください。	以下の要件をすべて満たす必要があります。 ①保育士資格を有しない者であること ②保育に係る以下の周辺業務を行う者であること ア保育設備、遊ぶ場所、遊具等の消毒・清掃 イ給食の配膳・あとかたづけ ウ寝具の用意・あとかたづけ エ児童の園外活動時の見守り等 オその他、保育士の負担軽減に資する業務 ③令和８年４月１日以降、新たに雇用され、施設に配置された者であること
6	保育体制強化加算	要件	保育支援者の就労時間数や兼務の可否について教えてください。	就労時間数についての定めはありません。ただし、実施要綱において、「本業務に要する費用について、他の補助事業や加算等により経費が交付される場合は対象としない」旨が定められており、また、「保育支援者の配置に要する費用として実際に支出した額（人件費を想定）の合計額が加算額に満たない場合は、実際に支出した額を上限とし、残額は返還する」こととされていることから、運営費や他の加算の対象経費と重複する費用については、本加算の対象外となります。なお、当該加算に係る実際の支出額については、個別に費目明細を明示できるよう支出監理をしておく必要があります。
7	保育体制強化加算	対象職員	加算の対象となる「新たに雇用され配置された職員」とは、どのような職員を指しますか。	令和８年４月１日以降に、新たに雇用され、施設に配置された職員が対象となります。なお、既に職員として勤務している者を転属させる場合は配置転換として取り扱われるため、加算による補填の対象とはなりません。
8	保育体制強化加算	対象職員	本部職員の兼務や役員の配置も可能でしょうか。	本部職員の兼務や使用人兼務役員の配置についても、実施要綱別紙14の３の（１）の①のアからオに定める業務に従事する者であり、令和８年４月１日以降に、新たに雇用され、施設に配置された職員であれば対象となります。なお、使用人兼務役員については使用人部分に係る人件費分のみ対象となります。

	加算名	キーワード	問	答
9 (新規)	保育体制強化加算	要件	助成要領において、「保育補助者雇上強化加算、保育体制強化加算を同時に受ける場合には、それぞれ別の者を配置する必要がある」とされていますが、令和8年4月1日以降に保育体制強化加算の対象者として雇用し、配置している者を、保育補助者雇上強化加算の対象者として取り扱うことは認められるのでしょうか。	同一の者のみを両加算の対象者とすることはできません。各加算はいずれも「保育士の業務負担軽減」を目的に、それぞれ「保育補助者」と「保育支援者」を配置した場合に加算されるため、いずれか一方の配置のみで負担軽減ができる場合には、当該加算のみ計上可能となります。両方の加算を計上する場合には、それぞれの役割に応じた者を別々に配置し、個別に負担軽減の効果が発揮されている必要があります。なお、保育体制強化加算における兼務の取扱いについては問6のとおりです。 また、連携推進加算については、「当該施設に専任職員を配置すること」が要件として定められていることから、「保育支援者」との兼任は認められません。