

技能・経験に応じた追加的な処遇改善(処遇改善等加算)
に関するよくあるご質問への回答

平成 29 年 5 月 29 日
一部改訂 平成 29 年 10 月 2 日
一部改定 平成 30 年 5 月 30 日
一部改定 令和 2 年 10 月 1 日
一部改定 令和 3 年 9 月 13 日

目 次

- 1 対象職員について……………P. 2～
- 2 配分方法について……………P. 5～
- 3 賃金改善額の算出方法等について……………P. 9～
- 4 対象職員に対する発令等について……………P.11～
- 5 法定福利費等の取扱いについて……………P.12～
- 6 同一事業者内での配分について……………P.13～
- 7 その他……………P.15～

1 対象職員について

問1 技能・経験に応じた処遇改善の対象となる職員は、保育士・教諭以外の職員(例えば、スクールバスの運転手や用務員)を加算対象にすることもできるのでしょうか。また、非常勤職員でもよいのでしょうか。

(答)

月額4万円、5千円の加算は、園長・主任保育士等を除き、調理員、栄養士、事務職員、スクールバスの運転手などを含め、保育園・幼稚園等に勤務するすべての職員(非常勤職員含む)が対象になります。

なお、主任保育士等への月額5千円以上月額4万円未満の配分については、2の問1をご参照ください。

問2 派遣職員についても処遇改善の加算対象にできるのでしょうか。

(答)

加算及び配分の対象となります。

派遣元事業所を通じ、この場合においても当該職員の処遇改善が確実に行われることが確認されることが必要です。

問3 法人の役員等を兼務している職員も技能・経験に応じた処遇改善の対象とできますか。

(答)

法人役員を兼務している職員については、経営に参画しており相応の役員報酬を受けていることが想定されることから、基本的に処遇改善の対象とすることは想定していません。ただし、当該職員について、教育又は保育現場で必要な専門性を有し、中核的な役割を担っていると認められる場合には、技能・経験を有する職員として本加算の対象とすることを妨げるものではありません。当該職員の業務の実態等を踏まえ、事業者において適切に判断して下さい。

問4 処遇改善の対象の要件に「概ね7年以上」「概ね3年以上」とありますが、経験年数が足りない職員は処遇改善の対象とならないのでしょうか。

(答)

家庭的保育事業及び居宅訪問型保育事業以外の施設・事業所では、経験年数は概ねの「目安」であり、各園の職員の構成や状況を踏まえて、経験年数が7年未満や3年未満の職員であっても、施設・事業所の判断で柔軟に対象とすることができます。

問5 経験年数3年の職員に対し、副主任保育士等の発令を行うことや、保育士資格を取得して1年目の職員に対し、職務分野別リーダー等の発令を行うことも可能でしょうか。

(答)

各園の職員の構成や状況を踏まえ、教育・保育現場における必要な専門性を有している場合において、副主任保育士等として適切と判断される職員であれば、経験年数3年の職員に対し、副主任保育士等の発令を行い、加算の対象とすることも可能であり、また、職務分野別リーダー等として適切と判断される職員であれば、幼稚園教諭免許・保育士資格を取得して1年目の職員に対し、職務分野別リーダー等の発令を行い、加算の対象とすることも可能です。

問6 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、将来的には具体的な要件が課されるのでしょうか。

(答)

家庭的保育事業所及び居宅訪問型保育事業所を除き、経験年数については、あくまで「目安」としてお示ししているものであり、具体的な要件を設定することはありません。

「施設型給付費等に係る処遇改善等加算 及び処遇改善等加算 について」(令和2年7月30日付け府子本第761号・2文科初第643号・子発0730第2号内閣府子ども・子育て本部統括官・文部科学省初等中等教育局長・厚生労働省子ども家庭局長連名通知。以下、「加算通知」)において、副主任保育士等であれば概ね7年以上、職務分野別リーダー等であれば概ね3年以上とお示ししていますが、処遇改善等加算 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。

問7 経験年数7年以上の職員であれば、全員が月額4万円の処遇改善が受けられるのでしょうか。

(答)

副主任保育士等に係る月額4万円の処遇改善は、公定価格上の職員数全体(園長等の管理職を除く)の概ね1/3を対象とする仕組みになりますので、経験年数7年以上の職員すべてが処遇改善の対象になる訳ではありません。

問 8 職員全員を何らかの役職につけて加算対象とすることも可能でしょうか。

(答)

本加算は、研修による技能習得によりキャリアアップができる仕組みを構築し、それにより技能経験を積んだ職員について処遇改善を行うことを目的とするものです。したがって、この趣旨を踏まえ、職位、職責、職務内容等に応じて適切な賃金改善を行い、職員がキャリアアップできる人事体系・給与体系を整備した上であれば、職員全てに発令して職位に付け、加算対象とすることも可能です。

問 9 延長保育事業や併設されている放課後児童クラブなど通常保育とは別の事業に専従する職員や、幼稚園における預かり保育の専任担当者等について、処遇改善の加算対象とすることができますか。

(答)

公定価格で措置している通常の教育・保育とは異なる事業等に専従する職員については、処遇改善の対象外となります。

問 10 公定価格上措置されていない職員（地方単独事業による加配職員や、園が独自に配置している職員）について、処遇改善の対象とすることができますか。

(答)

加算対象人数の算定には入りませんが、通常の教育・保育に従事する職員であれば、公定価格上措置されていない職員についても、処遇改善の加算及び配分の対象とすることが可能です。

問 11 副主任保育士等は月額 4 万円、職務分野別リーダー等は月額 5 千円の処遇改善を行うこととされていますが、改善の金額は必ずこの金額でなければならないのでしょうか。

(答)

副主任保育士等については、月額 4 万円の賃金改善を行う者を 1 人以上確保した上で（人数 A に 2 分の 1 を乗じて得た人数が 1 未満となる場合には、確保不要）、その他の職員については月額 5 千円以上月額 4 万円未満の範囲で賃金改善額を設定することが可能です。

また、職務分野別リーダー等についても、必ずしも月額 5 千円ではなく、月額 5 千円を超える賃金改善を行うことが可能ですが、役割の違いに鑑み、副主任保育士等の賃金改善額のうち最も低い額を超えない範囲で行ってください。

2 配分方法について

問1 副主任保育士等に月額4万円の賃金改善を行うと、主任保育士の給与を超えてしまうのですが、主任保育士等に加算額を配分し、賃金改善を行うことはできないでしょうか。

(答)

主任保育士や主幹教諭に相当する職種、幼稚園等の副園長・教頭については、今回の処遇改善の主たる対象としていませんが、質問の例のように、各施設における給与水準のバランス等を踏まえて必要な場合には、これらの職種についても月額5千円以上月額4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能です。

副主任保育士等の給与が主任保育士の給与を超えない場合であっても、各施設における給与水準のバランス等を踏まえて必要な場合には、主任保育士等に月額5千円以上月額4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能です。

保育所等における副園長については、管理職としての位置付けが想定されることから、処遇改善の対象とはしていません。

ただし、教育・保育現場に必要な専門性を有し、中核的な役割を担っていると認められる場合には、施設における給与水準のバランス等を踏まえて必要な場合には、月額5千円以上月額4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能です。

問2 適当な対象者がいない場合、人数A、Bより少ない人数だけ処遇改善することはできますか。

例えば、職務分野別リーダー等が1人もいない、という賃金改善も可能でしょうか。

(答)

副主任保育士等については、月額4万円の賃金改善を行う者を1人以上確保した上で(人数Aに2分の1を乗じて得た人数が1未満となる場合には、確保不要)その残余について職務分野別リーダー等の賃金改善に配分することが可能ですので、その結果として、副主任保育士等の数が人数Aより少なくなることは差し支えありません。

職務分野別リーダー等については、人数B以上の人数に5千円以上の賃金改善を行うことが必要です。

問3 経験年数が長い順に賃金改善を行わないといけないのでしょうか。

例えば、経験年数10年の職員について改善を行わず、経験年数7年の職員について2万円、経験年数5年の職員について4万円、経験年数3年の職員について2万円の改善を行っても良いのでしょうか。

(答)

処遇改善の対象とする職員の選定や、各職員に係る改善額の決定については、各施設の判断で自由に行っていていただいて差し支えありません。なお、当然ながら、各職員に対して、処遇改善の趣旨や改善額の設定根拠などについて丁寧に説明することが望まれます。

問4 「月額4万円」を超えた処遇改善を行うことはできますか。

(答)

今回の処遇改善は、保育園等におけるキャリアアップの仕組みを構築し、一定の技能・経験を有する職員について相応の改善を行うことで、職場への定着等を図るものであり、特定個人の賃金引き上げを目的としたものではないことから、対象人数を絞って「月額4万円」を超える賃金改善を行うことはできません。

なお、処遇改善等加算 によらず、各施設・事業所の賃金体系等の実情に合わせて当該事業者の前期末支払資金残高などの資金を用いて月額4万円を超える賃金改善を行うことは可能です。

問5 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処遇改善等加算 の加算対象となるのでしょうか。

(答)

「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。

既に園内でこれらに相当する役職が設定されている場合、そのまま処遇改善等加算 の対象とすることも可能です。

問6 副主任保育士・専門リーダー又は職務分野別リーダーのいずれか一方の処遇改善のみ行うことはできるのでしょうか。

(答)

処遇改善等加算 を取得するためには、副主任保育士等と職務分野別リーダー等の両方の処遇改善を行うことが必要となります。

問7 一人の職員が、副主任保育士等と職務分野別リーダー等を兼務することはできますか。

(答)

それぞれの役割に応じた処遇改善を行う趣旨から、1人が副主任保育士等と職務分野別リーダー等を兼務し、1人の職員について月額4万円を超える賃金改善を行うことはできません。

なお、保育園等において、専門6分野のすべての分野を担当する職員を設ける観点から、職員数が少なく、職務分野別リーダーを6人確保できない場合に、担当する職務分野別リーダーのいない分野の職務分野について、副主任保育士等が当該分野のリーダーとしての役割を兼務することは可能です。ただし、この場合も、当該副主任保育士等に月額4万円を超える賃金改善を行うことはできません。

問8 職務分野別リーダー等の処遇改善額の上限をどのように設定すればよいでしょうか。例えば、39,999円とすることも出来るのでしょうか。

(答)

職務分野別リーダー等の賃金改善額については、副主任保育士等への一番低い処遇改善額を超えない額を限度に配分が可能としています。このため、副主任保育士等への配分額を一律4万円としている場合には、職務分野別リーダー等の賃金改善額を39,999円とすることも可能です。ただし、加算通知(第5の2(1)コ、(2)カ)で示しているとおり、「5千円以上4万円未満」の賃金改善額としていただく必要があるため、4万円の処遇改善を行うことはできないことに御留意ください。

問9 職務分野別リーダー等の賃金改善額は全ての職務分野別リーダー等で一律としなければならないのでしょうか。

(答)

同じ職務分野別リーダー等であっても、担当する分野等によって職務内容等が異なることが想定されることから、職位、職責、職務内容等に応じた賃金体系となっていれば、職務分野別リーダー等の間で賃金改善額が異なっても差し支えありません。

問10 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が想定されますが、この取扱いで構わないのでしょうか。

(答)

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。

問 1 1 令和元年度の要件にしたがって賃金改善をしている場合に、令和2年度の要件にあわせて、職員の賃金の減額等を行うことは可能でしょうか。

(答)

保育人材の処遇改善を進める観点からは、職員の賃金の減額等を行うことは望ましくなく、できる限り令和元年度の賃金等を維持又は向上していただくようお願いいたします。

なお、やむをえず職員の給与の減額等を検討する場合であっても、労働契約や就業規則に照らして問題が生じないか、十分にご検討ください。

3 賃金改善額の算出方法等について

問 1 従来から独自の役職等を設定してキャリアアップの仕組みを設けて、手当を支給している場合、この手当分を処遇改善等加算 における賃金改善（見込）額として取り扱ってもよいのでしょうか。

（答）

処遇改善等加算 においては、基準年度の賃金水準からの改善が必要となるため、従来から支給している手当を賃金改善額として取り扱うことはできません。

問 2 副主任保育士、専門リーダー、職務分野別リーダーに関する賃金改善に対応する超過勤務手当の増額分については、処遇改善等加算 における賃金改善（見込）額に含むのでしょうか。

（答）

賃金改善は、月額で確実に行う必要があります。そのため、各月で変動する超過勤務手当の処遇改善に伴う増加分については、賃金改善（見込）額には含めないこととします。

問 3 処遇改善等加算 の対象職員が、育休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。

（答）

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。

問 4 処遇改善等加算 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。

（答）

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、副主任保育士等に対して月額 4 万円、職務分野別リーダー等に対して月額 5 千円を上回る配分となることなどは差し支えありませんが、その場合には、当初想定しえ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。

問5 他施設での経験がある職員を中途採用した場合に、直ちに副主任保育士等として発令することは可能でしょうか。この場合、賃金改善の起点となる給与水準はどのように判断すればよいのでしょうか。

(答)

副主任保育士等として適切な技能・経験を有する職員であれば、中途採用後、直ちに副主任保育士等として発令することも可能です。

その際、賃金改善の起点となる給与水準については、当該施設・事業所における同等の職員の基準年度における給与水準に対して改善することとなります。

問6 地方単独補助により、従前より処遇改善等加算 に相当する賃金改善を行っていた場合、自治体の判断により、処遇改善等加算 を適用しないことは可能でしょうか。

または、地方単独補助がない場合の水準と比較して4万円等の処遇改善を行う取扱いとしてよいのでしょうか。

(答)

処遇改善等加算 による賃金改善については、地方単独補助を含めた基準年度に実際に支払われた水準から賃金改善を行われることが必要です。

処遇改善の重要性に鑑み、各自治体におかれては、引き続き地方単独補助を適用していただきたいと考えます。

問7 賃金改善は、施設独自に設定している主任手当を増額する(例えば、現行5千円の主任手当を+4万円、+5千円増額する)方法でも良いのでしょうか。

(答)

処遇改善等加算 による賃金改善については、必ずしも新たな手当を創設して対応する必要はなく、既存の手当を増額する方法で行うことも可能です。

問8 基本給により改善した場合、連動して賞与も引きあがることとなりますが、その分も賃金改善額として取り扱うことはできますか。

(答)

処遇改善等加算 においては、月額による改善分のみが賃金改善額として取り扱われるものであり、連動して引き上がった賞与分について賃金改善額として取り扱うことはできません。

問9 賃金改善の方法について、1人の職員に対して基本給と手当の双方を組み合わせさせて対応することも可能ですか。

(答)

可能です。例えば、月額4万円の処遇改善を行う際に、基本給1万円・手当3万円、基本給2万円・手当2万円を組み合わせるなど、柔軟に対応することが可能です。

4 対象職員に対する発令等について

問1 改正後の運用について、職務・給与体系の整備が遅れている場合、令和2年4月に遡及して支給することは可能でしょうか。

(答)

改正後の運用について、保育所等で職務・給与体系の整備が遅れている場合や自治体による加算の認定等の手続きが遅れる場合でも、4月から保育所等において実態として職務に応じた職員体制が整備されている場合には、4月に遡及して支給を行うことは可能です。

なお、都道府県等による職員体制の確認は、職員体制の分かる書面（辞令の写しや役職付の名簿、担当者名の入った園内の分掌表など）により行うこととなりますので、4月から保育所等において実態として職務に応じた職員体制が整備されていることが分かる書類を整理しておく必要があります。

問2 処遇改善等加算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。

(答)

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。

問3 前年度に処遇改善等加算の加算を取得していても、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によろしいでしょうか。

(答)

処遇改善等加算については、「決まって毎月支払われる手当」又は「基本給」により支給されているため、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で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。

5 法定福利費等の取扱いについて

問1 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）額を下回る場合の差額は、どのように対応すればよいでしょうか。

（答）

その場合、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、結果として、副主任保育士等に対して月額4万円を上回る配分となることなどは差し支えありません。

また、職務分野別リーダー等に対しては、平成30年度より月額5千円以上の配分が可能となっておりますが、それに上乗せして配分することも構いません。

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。

問2 処遇改善等加算における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。

（答）

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。

問3 加算通知で示されている「事業主負担増加見込総額」及び「事業主負担増加相当総額」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。

（答）

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。

6 同一事業者内での配分について

問1 同一事業者内において、一定程度（20％）に限り事業所間での配分を可能としている趣旨はどのようなものですか。

（答）

同一事業者内であっても施設・事業所ごとの職員構成に偏りがある（同一事業者でも技能・経験を有するベテランの多い施設・事業所と新規採用職員の多い施設・事業所がある）ことを踏まえ、職員構成の実態に応じた賃金改善ができるよう、令和4年度までの特例として処遇改善等加算 による加算額の20％については、同一事業者内の事業所間での配分を認めることとしています。しかしながら、本来は全ての施設・事業所において、一定の技能・経験を有した職員が配置されることが望ましく、同一事業者内での事業所間での配分が不要となるよう、人事体制等の整備を進めてください。

問2 同一事業者で3つ以上の事業所を運営する場合、1つの事業所が加算額の20％以上の配分を受けることは可能でしょうか。

（答）

1つの事業所から他の事業所に配分する額を当該事業所の処遇改善等加算 による加算額の20％としているものであり、一つの事業所に対して複数の事業所から配分された結果、受入見込額や受入実績額が処遇改善等加算 による加算額の20％を超えることは差し支えありません。

問3 同一事業者で2事業所を運営しているが、一つの事業所は定員が多いため職員数が多く、もう一つの事業所は定員が少なく職員も少ない。職員数が多い方の事業所の加算額の20％をもう一つの事業所に配分した場合、もう一つの事業所の加算額の20％を超えた配分額を受け入れることは可能でしょうか。

（答）

1つの事業所から他の事業所に配分する額を当該事業所の処遇改善等加算 による加算額の20％としているものであり、受入見込額や受入実績額が当該配分を受けた事業所における処遇改善等加算 による加算額の20％を超えることは差し支えありません。

問4 同一事業者内での事業所間の配分は、施設種別の異なる事業者間でも可能でしょうか。

たとえば、保育園、幼稚園、小規模保育事業所を運営する同一事業者内での配分は可能でしょうか。

(答)

施設型給付及び地域型保育給付の対象施設間であれば、配分することは可能です。

問5 月額4万円の賃金改善を行う職員数について「1人以上確保」となっていますが、同一事業者内で他施設へ配分する場合には、どのように取り扱えばよいでしょうか。

(答)

他施設へ配分する場合(拠出見込額がある場合)であっても、必ず月額4万円の賃金改善を行う者を1人以上確保することが必要です(人数Aに2分の1を乗じて得た人数が1未満となる場合には、確保不要)。

問6 加算実績額と賃金改善に要した費用の総額との差額分については、翌年度以降に他の施設・事業所の処遇改善に充てることができますか。

(答)

加算実績額の20%の額から当該年度に他の施設・事業所の賃金改善のために配分した額を控除した額までの範囲で、翌年度以降に他の施設・事業所の処遇改善に充てることが可能です。

7 その他

問1 保育所において処遇改善等加算 での加算額だけで処遇改善を行うと職員間の給与水準のバランスが悪い場合に、前期末支払資金残高などを活用して、更なる処遇改善を行うことも可能でしょうか。

(答)

処遇改善等加算 以外における給与の調整方法としては、一定の条件を満たした上で、前期末支払資金残高や人件費積立資産を活用することが可能です。詳細は、「子ども・子育て支援法附則第6条の規定による私立保育所に対する委託費の経理等について」(平成27年9月3日付け府子本第254号・雇児発0903第6号内閣府子ども・子育て本部統括官・厚生労働省雇用均等・児童家庭局長連名通知)を参照してください。

なお、この場合であっても、職員のキャリアアップの仕組みを構築できるよう留意ください。

問2 配布された年齢別児童数計算表では、4月に0人の年齢区分がある場合、伸び率が計算できませんが、どのように計算すればよいでしょうか。

(答)

4月時点の人数が0人で、伸び率が計算できない場合は、便宜的に1として計算してください。1とした場合に計算結果が適切でない場合は、前年度実績による見込みによりがたい場合として、計算してください。

問3 年齢別児童数について、特例給付を受ける児童も、これに含めるのでしょうか。なお、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。

(答)

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C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。

問4 保育所または認定こども園で分園を設置している施設については、加算対象職員数をどのように算定すればよいでしょうか。

(答)

保育所または認定こども園で分園を設置している場合の「人数A」及び「人数B」の算定の基礎となる職員数の計算方法については、本園・分園ごとに計算する項目と、本園・分園を合わせて1つの施設として計算する項目に分けて計算し、それらを合算してください。

また、実際に4万円等の配分を行う職員については、本園・分園合わせた施設全体の中で、施設の実情に応じて決めてください。

本園・分園ごとに計算する項目

- ・ 保育所
定員数に応じて加える人数
 - a 年齢別配置基準による職員数
 - b 保育標準時間認定の児童がいる場合
- ・ 認定こども園
定員数に応じて加える人数
 - a 年齢別配置基準による職員数
 - b 休けい保育士
 - c 調理員
 - d 保育標準時間認定の児童がいる場合

本園・分園を合わせて1つの施設として計算する項目

- ・ 上記以外

問5 地域の保育ニーズの減少などによる定員数の減に伴い、「人数A」及び「人数B」が減少した場合はどのように対応すべきでしょうか。

(答)

利用児童数が減少し、「人数A」及び「人数B」が減少した場合であっても、できる限り、処遇改善等加算 を活用するなどにより、現状の賃金水準を維持できるようお願いします。

現状の賃金の維持の努力をしてもなおやむを得ない場合は、一般的なルールに則り、賃金の引き下げを検討することが考えられますが、その際には、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。

なお、利用定員が減少すると、処遇改善等加算 の加算対象者だけでなく、そもそもの公定価格算定上の職員数が減少してしまうこととなりますので、各自治体におかれては、地域の保育ニーズの推移などについて、事業者等の運営に大きな支障が出ないように前もって情報提供いただくなどのご配慮をお願いいたします。