

処遇改善等加算に関するFAQ

No.	分類	質問事項	回答
1	区分 3	旧免許状更新講習について、講習の修了証明以外に証明書類となるものがあるか。	研修の各修了証明だけではなく、「更新講習修了確認証明書」、「有効期間更新証明書」、「確認証明書」等があれば証明書類として取り扱い可能となります。
2	区分 3	旧免許状更新講習については何時間分含めることができるか。	更新講習は最低30時間の講習が必要だったため、有効期間更新証明書による確認の場合は30時間分を含めることができます。 更新講習を2回受講した場合は60時間分含めることが可能です。
3	区分 3	職務分野別リーダー等に対して、副主任保育士等の加算分を分配可能か。	3年以上の職員は、職務分野別リーダー等で、その職種は、教諭を始め、調理員、事務員であっても分配可能です。
4	区分 3	4万円の配分について、以前の配分ですと、1名は必ず4万円を配分することとなっておりましたが、今回の改訂ではその縛りはなくなったのでしょうか。	4万円の改善を行う者を1名確保することが必要でしたが、令和7年度以降は市セルの判断により柔軟な配分を可能とするため、令和7年度においては不要となりました。
5	1歳児配置改善加算	1歳児配置改善加算の要件のうち、職員1人当たりの平均経験年数が10年以上であることについて、 (例) 配置人数 3名 A先生 経験年数10年 B先生 経験年数5年 C先生 経験年数7年 $10年 + 5年 + 7年 = 23年 \div 3 = 7.66年$ 10年未満のため1歳児配置改善加算は対象外上記の認識でよろしいでしょうか。	お見込みの通りです。

6	区分 1・2	区分1, 2の対象者は、どのような職員ですか	区分 1 の率を算出するための対象職員：就業規則に定められる常勤の時間数を勤務する常勤職員（教育・保育に従事する者は月120時間以上or 1日6時間以上かつ月20日以上勤務）が対象者です。 配分の対象職員：各施設に裁量があります。
7	区分 3	区分3は基礎職員数の1/3ですか	人数Aは1/3、人数Bは1/5です。令和7年度から、研修修了者が基礎職員数の1/3、1/5に満たない場合は研修修了実人数が対象人数になります。
8	区分 3	区分3、Bの対象者は3年以上の経験を持ち研修を15時間履修した「職員」か「教諭」のどちらですか	3年以上の職員は、職務分野別リーダー等で、その職種は、教諭を始め、調理員、事務員であっても可です。
9	区分 3	区分3、Aの対象者は7年以上の経験を持ち研修を60時間履修した「職員」か「教諭」のどちらですか	7年以上の職員は、副主任保育士等で、その職種は、教諭を始め、調理員、事務員であっても可です。
10	市処遇改善	区分3のAについて、人数が1/3の枠を超えた教諭に対し、横須賀市から一人につき4万円の給付ですか	市加算は経験年数が7年以上の保育士・保育教諭・幼稚園教諭・調理員・栄養士が対象です。人数Aが基礎職員数1/3を超えている場合でも、事務職員等の場合は市加算の対象外となります。 例) 人数Aが7人（教諭4、調理員1、事務職員2） 基礎職員数の1/3が4人 →市加算の対象は、事務職員を除いた5人となります。この5人から基礎職員数の1/3（人数A）を差し引いた1人が、市加算の対象者となります。
11	区分 1	平均経験年数の算出対象職員は、産休の無給期間も含めると書かれていますが、算定には含めるが、賃金改善対象外と考えてよろしいでしょうか。	育児休業・産前産後休業を取得している職員については、有給・無給を問わず算定の対象となりますが、休業期間に給与が支払われていない場合は、賃金改善対象外となります。

12	区分 1 ・ 2	勤続年数月数の確認方法ですが、今年度新たに採用した職員だけでなく、過去に申請した際に提出した職員も改めて提出するのでしょうか。制度が始まった時にも問題になっていましたが、制度が始まる前の勤務で、市役所が証明ができない期間の辞令書や自分で証明できる資料を保管している職員はいないのですが、そのキャリアは認めていただけないという事でしょうか。制度が始まってからでしたら、個人の問題なのでキャリアが認められなくても仕方ないと思いますが、市が証明できないことを証明するのは難しいと思います。	職員職歴報告書と職歴を証明する書類の提出が必要となるのは、新たに算定対象とする職員のみです。 職歴を証明・推認することができる書類の提出が必要です。 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併せて確認してください。 労働条件通知書の入手が困難な場合は、対象職員に対して当時の勤務条件を確認し、常勤職員としての時間数を満たす旨を市に報告してください。
13	区分 3	職務分野別リーダー等の要件で書かれている3年以上の経験年数を有するは、目安と考えてよろしいでしょうか。当社は、1年目でも研修を終了し、リーダー職位を与えられる者には職位の発令を行いたいと考えていますがいかがでしょうか。	経験年数の「概ね 3 年」は目安として示されているものであり、3 年未満の経験年数の場合でも、発令されている職位、職責等に応じて対象とすることは可能です。
14	区分 3	配分方法ですが、賞与や一時金による改善はできないと書かれていますが、公定価格との法定福利分の違いによる差額などを一時金で支払っても差し支えないでしょうか。	※ 公定価格において想定している法定福利費等と比べて実際の事業主負担増加見込額が少ないことが原因で、賃金の改善額が加算見込額を下回る場合は、その差額分による賃金の改善については一時金により行うことが可能です。
15	区分 3	区分 3 を認定を受ける場合は、キャリアパス要件及び資質の向上のための計画を提出不要とありますが、その場合の区分 2 のキャリアパス要件分は加算されないということでしょうか。それとも区分 3 の認定を受ける場合は自動的にキャリアパス要件も加算されるということでしょうか。	区分 3 の適用を受ける場合は、キャリアパス要件分も加算されます。 区分 2 の申請は必要となります。
16	区分 1	職員の昇給分＋法定福利費に全て加算することが必要ですか	区分 1 については、勤続年数等を基準として行う昇給等に充ててください。また、当該加算の改善額に伴う法定福利費等の事業主負担分にも充てることができます。

17	区分 3	区分3Aの加算は、①勤続7年以上、②研修時間45時間以上、マネジメント研修15時間以上、③職位や職務命令を受けている のすべてを満たしたものが対象ですか。	お見込みの通りです。
18	区分 3	区分3Aは、勤続7年以上、研修時間60時間以上、ただし園から職務命令を受けていない一般教諭に 4 万円を超えない範囲で加算することができますか	職務命令や発令を受けていることが必要です。 ただし、対象だった職員が年度途中で退職等をした場合で、時期や園の職員構成等を考慮し代理の職員に対して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。
19	区分 3	区分3Bは、勤続3年以上で研修時間15時間以上、ただし園から職務命令を受けていない一般教諭に 5 千円を配分することが出来ますか	

20	区分 3	区分3Bについて、令和3年度からパート職員の方が 勤続7年以上、研修時30時間、ただし園から職務命令を受けていない一般教諭に 5 千円を遡及し、加算することが出来ますか。	勤続年数については、「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あつては、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つて 1 日 6 時間以上かつ月 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。）における勤続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」です。 当該パート職員の勤続年数については、上記の要件を満たしている必要があります。 また、発令を受けている必要があります。 上記の要件を満たしている場合は処遇改善等加算の対象となり、年度内であれば遡及は可能です。
21	市処遇改善	国は区部分 3 の対象者は職員となっていますが、市は保育士等と異なるのはなぜですかご教示ください	国の制度は施設全体の賃金体系の改善を目的としているのに対し、市の処遇改善加算は「利用している児童に直接関わる職員」の賃金体系の改善を目的としているためです。
22	全般	職員の賞与算出について、区分 1， 2， 3， を充当できますか	区分 1 は勤続年数等を基準として扱う昇給等に充てる必要があります。 区分 3 は基本給・毎月支払われる手当により配分する必要があります（加算額に係る法定福利費分を含む）。 区分 2 は賞与に充てることはできますが、区分 2・3 の合計額の 1/2 以上は基本給・毎月支払われる手当に充てる必要があります（人事院勧告に伴う増額分は除く）。

23	様式の記入	別紙様式4別添 1 ・ 基準年度⑦および加算年度⑫に記入する金額はどのように計算するのかあるいは給与のどの部分の金額を入れたらよいのか	⑦は関数が入力されており、①～⑥を入力することで自動で反映されます。 計算式は様式に記載の通りです。 (①基準年度の支払賃金の総額－(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)－④施設独自の改善額－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＋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) ⑫については、基準年度が前年度の場合は0円です。詳細は「子ども・子育て支援制度処遇改善等加算説明資料」66ページを参照してください。
----	-------	---	---

24	様式の記入	別紙様式4 別添1 ・加算による処遇見込額 aの基本給には毎月の給与の基本給の12か月分 bの手当には扶養手当・管理職手当等ではなく、毎月支払われる処遇1と処遇3の合計の12か月分 cの賞与(一時)には夏季・冬季の賞与ではなく、その中で給与改善分として支払われる賞与と3月に一時金として支払われる金額 を記入するのか	区分2の「加算による改善見込額」部分は、職員の給与のうち、区分2により改善する見込額を記載してください。 aについて 基本給全額ではなく、そのうち区分2により改善する見込額です。 bについて 区分2は旧加算Ⅱ分(賃金改善要件分)と旧加算Ⅲ分が該当します。管理職手当等も、区分2により改善されていれば改善分の金額を計上可能です。法人により手当の名称が異なることが考えられますので、該当する手当を選択してください。 cについて 上記と同様、賞与全額ではなく、そのうちの区分2により改善した額を記載してください。 子ども・子育て支援制度処遇改善等加算説明資料の66ページから67ページをご参照ください。
----	-------	--	--

25	様式の記入	【参考】計算結果 ◎処遇改善等加算 区分Ⅰ「基礎分」 ◎処遇改善等加算 区分Ⅰ「賃金改善分」 ◎処遇改善等加算 区分Ⅲ「質の向上分」及び「横須賀市保育士等処遇改善見込額」 上記の金額を令和7年度の見込み額として職員に処遇改善費として支払ってよろしいのか	入力された内容によって算出された額であり、大まかな金額を把握するたものと位置付けています。 当年度の見込額として職員に配分することは可能ですが、市が申請内容を確認した結果、対象に該当しない者が含まれていた場合等、金額が変更となる可能性があります。
----	-------	---	---

26	様式の記入	加算額算定式における法定福利費分の扱いについて 「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」では「処遇改善等加算の加算額－処遇改善等加算の加算額に係る法定福利費分」を差し引いていますが、「加算当年度の賃金見込み総額」では法定福利費分を控除していないため、単純な比較ができないように思われます。 この場合、与式としての取り扱いが正しいかどうか、または比較の際にどのように考えればよいかについて、ご教示いただけますでしょうか。	加算当年度の賃金見込み総額は、職員に支払う見込みの賃金であり、法定福利費を含まないため、同一の条件となります。
27	様式の記入	横須賀市処遇改善の区分について 「横須賀市処遇改善手当」につきましては、別紙様式4別添1の区分③に計上しておりますが、この区分で問題ないか、もしくは他の区分（②やその他）に計上すべきかをご確認願います。	様式4別添1の区分3に計上してしまうと、区分3の加算額以上に賃金改善されているかが確認できなくなってしまうため、⑧加算当年度の賃金見込総額に計上してください。 また、基準年度の賃金においては、④施設独自の改善額に計上してください。

28	様式の記入	様式4 別添1の⑩「詳細分類」プルダウン表記について プルダウンに「副主幹保育教諭・中核リーダー（人数A）」と表示されていますが、正しくは「主幹保育教諭・中核リーダー（人数A）」の誤りではないかと考えております。	区分3の主な対象職員は副主任保育士等です。 賃金体系の関係上、主任保育士等に配分する場合は「園長、主任保育士、副園長等（人数A）」を選択してください。
29	様式の記入	別紙様式4 別添1について、 ①区分2「賃金改善分」の手当bの欄は、旧加算Ⅲと旧加算Ⅰの賃金改善・キャリアパス分（7%）の足した金額となっておりますが、どの様な計算で金額を出すのか。 ②賞与cは、そのまま6月12月の賞与の金額を記入するのか。	①計算式により算出するものではなく、令和7年度中に当該職員に対して、区分2による処遇改善額から手当として配分する<u>見込額</u>を記載してください。 ②職員の賞与額全額を記載するのではなく、区分2による処遇改善額を賞与として配分している場合に、区分2から拠出した額を記載してください。

30	共通	職歴証明書の交付が、先方の都合で不可の場合の取り扱いについて	雇用保険加入履歴や年金加入履歴など（マイナポータルを含む）により推認する場合は、労働条件通知書等を合わせて確認してください。労働条件通知書の入手が困難な場合は、本人に当時の勤務条件を確認し、常勤職員としての勤務時間を満たす旨を市に報告してください。様式は任意です。
----	----	--------------------------------	--