

職員処遇改善費のFAQ

NO	質問	回答	備考
<b>賃金改善の対象者について</b>			
1	職員処遇改善費は誰にでも自由に配分することができますか。	職員処遇改善費の対象となる職員は、処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)(第1号様式の1)に記載された職員のうち経験年数7年0か月以上の「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」に限ります。ただし、園長・施設長・役員(法人役員と兼務している保育士等は除く)は対象とはなりません。	
2	処遇改善等加算Ⅱにおいて発令等をした副主任保育士等以外の職員の賃金改善をしても良いですか。	処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)(第1号様式の1)に記載された職員のうち経験年数7年0か月以上の「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」であれば、賃金改善の対象とすることができます。ただし、園長・施設長・役員(法人役員と兼務している保育士等は除く)は対象とはなりません。	
3	副園長・教頭、主幹教諭、主任保育士の賃金改善をしても良いですか。	賃金改善の対象とすることができます。ただし、処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)(第1号様式の1)に記載された職員のうち経験年数7年0か月以上の「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」に限ります。なお、園長・施設長・役員(法人役員と兼務している保育士等は除く)は対象とはなりません。	
4	小規模保育事業の保育責任者は賃金改善の対象となりますか。	管理者(施設長)以外は賃金改善の対象とすることができます。ただし、処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)(第1号様式の1)に記載された職員のうち経験年数7年0か月以上の「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」に限ります。なお、管理者と兼務している保育責任者は対象とはなりません。	
5	非常勤職員や派遣職員は賃金改善の対象となりますか。	処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)(第1号様式の1)に記載された職員のうち経験年数7年0か月以上の「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」であれば、賃金改善の対象とすることができます。なお、賃金改善の対象となった他の職員と同様に、計画策定と実績報告の際に自署による署名をもらう必要があります。	
6	経験年数7年0か月以上の職員の職種は決まっていますか。	処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)(第1号様式の1)に記載された職員のうち、経験年数7年0か月以上の職員で、職種が「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」に限ります。	
7	職員の経験年数7年0か月以上はどのように考えればよいですか。	処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)(第1号様式の1)において積算する経験年数と同様です。	

職員処遇改善費のFAQ

NO	質問	回答	備考
<b>配分方法等について</b>			
8	4月1日時点で保育士資格を持つ経験年数7年0か月以上の産休職員がいた場合、賃金改善の対象としないので、職員処遇改善費に残額が生じてしまう。残額はどのように対応すれば良いですか。	職員処遇改善費は、経験年数7年0か月以上の職員の賃金改善に充てていただく必要があります。そのため、産休職員の残額は、年度途中に採用した経験年数7年0か月以上の職員や産休・育休明けの職員の賃金改善に充ててください。それでも残額が生じる場合には、職員処遇改善費の対象となる経験年数7年0か月以上の職員に一時金として支給することも差し支えありません。その場合には、賃金改善計画書や報告書において、残額分であることや一時金であることが分かるように記載していただく必要があります。	
9	職員処遇改善費の単価である月額5万円よりも賃金改善金額と法定福利費の合計金額が少なくなった場合の差額はどのように対応すれば良いですか。	職員処遇改善費は、経験年数7年0か月以上の職員の賃金改善に充てていただく必要があります。そのため、結果として法定福利費等による差額分について月額4万円を上回って配分することは可能です。その場合には、賃金改善計画書や報告書において、残額分であることが分かるように記載していただく必要があります。	
10	職員処遇改善費は月給に反映させなければならないでしょうか。	原則処遇改善等加算Ⅱと同様に、決まって毎月支払われる手当等により行われるものとします。	
11	処遇改善等加算Ⅱで4万円の対象になっている職員には職員処遇改善費は配分できないのでしょうか。	原則処遇改善等加算Ⅱと職員処遇改善費を合わせて4万円を上限に支給することとしますが、職員処遇改善費に残額が生じた場合のみ、経験年数7年0か月以上の職員に対して月額4万円を上回る配分とすることが可能です。その場合には、賃金改善計画書や報告書において、法定福利費等による差額分等であることが分かるように記載していただく必要があります。	
12	同一法人内で運営する施設・事業所間で職員処遇改善費を配分することは可能ですか。	配分することはできません。各施設・事業所内の職員で配分してください。	
13	職員処遇改善費を支給することで、給与規定を改正をする必要がありますか。	処遇改善等加算Ⅱと同様に、賃金改善を月額で確実に行っていただく必要があるため、職務内容や賃金体系等を記載した給与規定等を改正し、全ての職員に周知していただく必要があります。ただし、29年度の給与規定で対応可能であれば、改めて改正していただく必要はありません。	
14	前年度に処遇改善等加算Ⅱで賃金改善の対象となった職員を、次年度に変更しても良いですか。	賃金改善の対象職員の変更や各職員に係る賃金改善額の決定は、各施設・事業所の判断で行っていただくこととなりますが、当然ながら、変更の内容について職員に丁寧に説明することが望まれます。例えば、処遇改善等加算Ⅱの対象だった職員を職員処遇改善費の対象者に変える場合、発令や研修要件、給与体系等について説明することが望まれます。	

職員処遇改善費のFAQ

NO	質問	回答	備考
15	29年度から処遇改善等加算Ⅱの対象とならない保育士等に対しても園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、この手当分を職員処遇改善費における賃金改善額として取り扱っても良いですか。	既存園においては、基準年度は平成28年度時点の賃金水準となるため、29年度から新たに支給している手当は賃金改善額として取り扱って差し支えありません。	
16	経験年数7年以上の職員で、改善額が4万円未満となってしまう職員がいるが大丈夫でしょうか	(経験年数7年以上の保育士等について、全員4万円の賃金改善となることが望ましいですが、)処遇改善等加算Ⅱの配分状況によって、4万円未満となることも想定されます。	
<b>研修要件について</b>			
17	処遇改善等加算Ⅱで研修要件が課されたらすぐに職員処遇改善費の研修要件が課されますか。	処遇改善等加算Ⅱに研修要件が課された場合、職員処遇改善費については経過措置を設ける予定です。経過措置期間については、検討中です。	
18	職員処遇改善費の研修は、処遇改善等加算Ⅱの研修と同じものですか。	同じものです。研修要件を課す時期については、経過措置期間を設ける予定であり、現在検討中です。	
19	国の処遇改善等加算Ⅱに研修要件が課された場合、職員間で研修の受講が必須かどうか差が出てしまうが、その点は想定していますか。	国の処遇改善等加算Ⅱに研修要件が課された場合には、研修の修了証等で、処遇改善等加算Ⅱの対象となるかについては確認させていただく予定です。職員処遇改善費のみの対象者についても、受講が可能であれば、平成30年度から研修を受講できるようご配慮いただければと思います。	
<b>その他</b>			
20	新規開所施設・事業所の基準年度は何年度ですか。	処遇改善等加算Ⅱの取り扱いによります。そのため、国の通知発出後にお知らせします。	
21	職員処遇改善費の様式はどのようなものを提出するのでしょうか。	処遇改善等加算Ⅱの様式の中に職員処遇改善費の欄を記載できるように様式に組み込む形を想定しています。また、賃金改善確認書も同様に提出していただくこととなります。様式は横浜市HPをご覧ください。	
22	年度途中で新規開所した施設・事業所は、職員処遇改善費の加算の適用を受けることはできますか。	加算を受けることは可能です。ただし処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分・キャリアパス要件分及び処遇改善等加算Ⅱを適用していることが前提となります。	
23	31年度も同様の加算が継続しますか。	次年度以降も引き続き必要な予算の確保に努めていきます。	

職員処遇改善費のFAQ

NO	質問	回答	備考
<b>3月の事業者説明会においてご質問のあった内容</b>			
24	30年度は4月から職員処遇改善費を職員に支給することが難しい場合、給与規定等の準備ができた段階で遡及して支払うことも可能ですか。	締切日までに申請書等の関係書類を提出していただければ、4月分から職員処遇改善費はお支払いできますが、給与規定等の準備が間に合わない場合には、準備が整った段階で4月に遡及して給与を支払っていただければ問題ありません。 また、遡及した分の給与の支払いについては、施設・事業所の判断で確実にお支払いいただければ問題ないため、支払方法については特に定めはありません。 (例:6月の給与から4万円の手当てを支給する場合、4月から5月分の8万円(4万円×2か月分)を6月の給与支払い日に合わせて支給する。) なお、4月に遡及して給与を支払っていただければ、賃金改善実施期間は4月からとなります。	3/22追記
25	保育所の場合にも幼稚園教諭(教諭)は対象になりますか。また、養護教諭も対象となりますか。	対象となる職種は各施設・事業所において配置基準に含むことができる教育及び保育に従事する職種及び看護職のみとなります。 そのため、保育所における教諭や幼稚園における養護教諭など配置基準に含むことができない職種は対象とはなりません。 【参考】各施設・事業所において対象となる職種 ・保育所、小規模保育事業、事業所内保育事業、家庭的保育事業・・・「保育士(家庭的保育者及び家庭的保育補助者で保育士資格保有者含む)」「保健師・助産師・看護師・准看護師」 ・認定こども園・・・「保育教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」 ・幼稚園・・・「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」	3/22追記
26	7年0か月以上の全員に4万円改善が可能となると、29年度の処遇改善等加算Ⅱにおいて発令した副主任保育士等との賃金差が少なくなってしまうが、役職や経験年数に応じた賃金体系についてはどのように考えれば良いですか。	今回の職員処遇改善費は、7年0か月以上の保育士等全員に国の処遇改善等加算Ⅱと併せて月額4万円の賃金改善を実施できる金額を園に対して助成するものです。そのため、賃金改善対象者にも縛りを設けております。 処遇改善等加算Ⅱについては職務分野別リーダーへの配分等の要件が改正されるなど、より柔軟な配分が可能となっております。役職や経験年数に応じた賃金体系については、処遇改善等加算Ⅰ及び処遇改善等加算Ⅱをご活用いただき、各園においてご検討をお願いします。	3/22追記