

事 務 連 絡
平成 27 年 8 月 28 日

各都道府県
子ども・子育て支援新制度担当部局 御中

内閣府子ども・子育て本部参事官(子ども・子育て支援担当)
文部科学省初等中等教育局幼児教育課
厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課

「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」の取扱いについて

平素より、子ども・子育て支援施策の推進、子ども・子育て支援新制度の施行にご尽力をいただき、厚く御礼申し上げます。

さて、子ども・子育て支援新制度の施行に伴う施設型給付費等(私立保育所に対する委託費、地域型保育給付を含む。以下同じ。)に係る処遇改善等加算については、「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」(平成 27 年 3 月 31 日付府政共生第 349 号、26 文科初第 1463 号、雇児発 0331 第 10 号 内閣府政策統括官(共生社会政策担当) 文部科学省初等中等教育局長、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知。以下「処遇改善通知」という。)により、その取扱いをお示してきたところですが、賃金改善の額をより正確に把握し、その円滑な実施を図るため、上記処遇改善通知に加えて、別紙の通り取扱いをお示しするので、十分ご了知の上、貴管内の市町村に対して遅滞なく周知を図られたい。

本件照会先：

内閣府子ども・子育て本部参事官(子ども・子育て支援担当)

TEL: 03-5253-2111(代表)内線 38347

FAX: 03-3581-0992 土佐、島田、大中

文部科学省初等中等教育局幼児教育課

TEL: 03-5253-4111(代表)内線 2714

FAX: 03-6734-2714 岡、大西、辻本

厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課

TEL: 03-5253-1111(代表)内線 7962

FAX: 03-3595-2674 松浦、金築

処遇改善等加算に関する取扱いについて

1. 基本的考え方

(1) 賃金改善の考え方

特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業（以下「特定教育・保育施設等」という。）の事業者は、特定教育・保育施設等の職員の賃金（基本給、手当、賞与又は一時金等（退職手当を除く。以下同じ。））の増額（以下「賃金改善」という。）を、賃金改善要件分に係る処遇改善等加算の額以上の水準で実施するものとする。

賃金改善の実施に当たっては、基本給、手当、賞与又は一時金等のうちから対象とする賃金項目を特定した上で行うものとし、特定された賃金項目以外も含め、賃金水準を低下させてはならず、各特定教育・保育施設等において賃金改善に要した費用の総額（以下「賃金改善総額」という。）は、当該施設等における賃金改善要件分に係る処遇改善等加算の額以上であることが必要である。

賃金改善総額の算定に当たっては、当年度に賃金改善を行った場合の賃金の総額と、処遇改善通知2.(1)(ア)に定める基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額（公定価格における人件費が人事院勧告等に応じて変更となった場合には当該改定状況を踏まえた額を含む。）との差により算定されるものである。

(2) 賃金改善の方法について

特定教育・保育施設等において給与規程や給与表等に基づき行われる定期昇給は、職員の職位、職責又は職務内容等に応じて昇給する賃金体系の基礎を為すものである。

従って、本加算は、本来、こういった既存の賃金体系の基礎の上乗せとして賃金改善を行うものであり、職員の処遇の改善が図られることを目的として実施するものであることから、賃金改善計画や賃金改善実績の確認等その運用にあたっては、その趣旨が担保されることが必要である。ただし、平成27年度は本加算の運用を開始した初年度であることから、本加算を踏まえて各特定教育・保育施設等の事業者が給与体系等の再編を行っていることもあり、円滑な施行に配慮した運用も可能とする。

また、本加算による賃金改善の対象となる賃金項目としては、手当や一時金等ではなく、基本給とすることが望ましい。基本給において賃金改善を実施する場合には、給与規程や給与表等の見直し、給与規程や給与表等に基づいて定期昇給すべき号給の改善（例えば、通常、定期昇給分として1号給昇給するところを2号給昇給する、などが考えられる。）給与規程や給与表等に基づく施設・事業所ごとの定期昇給に上乗せする形により賃金改善を行う必要がある。

(3) 賃金改善の起点となる賃金

賃金改善の起点となる賃金については、特定教育・保育施設等の施設類型・事業類型に関わらず、「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」に、「公定価格における人件費の改定状況を踏まえた水準」を加えた額とし、各施設等の賃金改善前の賃金の総額を算定すること。

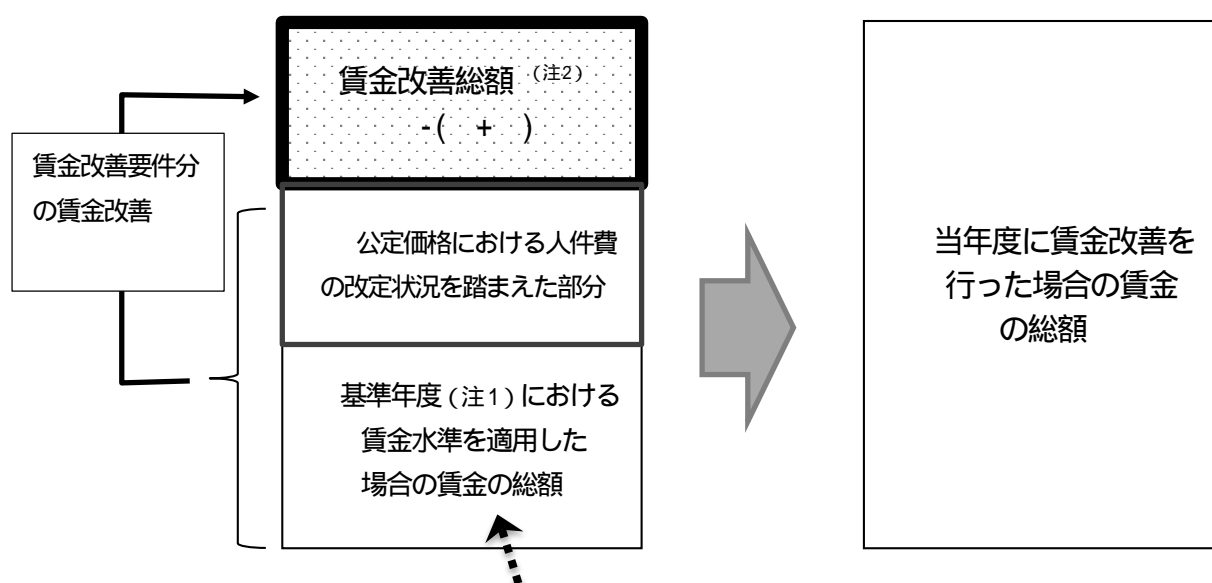
この場合、「公定価格における人件費の改定状況を踏まえた水準」とあるのは、公定価格上の人件費の額の算定にあたっては、国家公務員の給与に準じて算定しているところであることが

ら、国家公務員の給与改定（人事院勧告）に伴う公定価格の改定を踏まえた後の人件費の水準を指すものであること。なお、具体的な改定率等は年度ごとに明示することを予定しているが、平成26年度における改定率の考え方については、3.「公定価格における人件費の改定状況を踏まえた水準」の考え方を参照のこと。

「賃金改善」の具体的考え方

当年度に賃金改善を行った場合の賃金の総額
 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額
 公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分
 とし、 $-(+)$ が、賃金改善総額となる

（図1：賃金改善のイメージ図）



（注1）基準年度とは、以下のいずれかを指す。

- a) 子ども・子育て支援法による確認の効力が発生する年度の前年度の賃金水準
 平成27年度に確認の効力が発生する場合は、平成26年度の賃金水準

又は

- b) 平成27年3月31日以前において既に保育所として運営していた施設については平成24年度の賃金水準（保育士等処遇改善部会特別事業による賃金改善の部分を除く）

（注2）賃金改善要件分に係る処遇改善等加算の加算見込額以上とすることが必要。

2. 賃金改善に係る留意事項について

（1）賃金改善要件分による賃金改善額について

「当年度に賃金改善を行った場合の賃金の総額」から「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」及び「公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分」の合計を差し引いて得られる賃金改善の総額について、「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金総額」及び「公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分」の合計とを比較して、原則としてその3%（平均勤続年数が11年以上の施設は4%とし、キャリアパス要件未達成の施設は1%を減ずることとする。以下「賃金改善率」という。）以上の賃

金改善をすること。

$$\frac{-(+)}{(+)} \quad 0.03 \quad *11 \text{ 年以上の施設は} 0.04$$

ただし、処遇改善通知1(1)の保育所における経過措置が適用される特定教育・保育施設等については、当該施設等に該当する賃金改善率(1%又は2%)以上の処遇改善を行うこととし、基準年度以前に私学助成等を受けていた認定こども園又は幼稚園であって、処遇改善通知2(1)(イ)の特例(以下「私学助成等を受けていた場合の特例」という。)が適用される特定教育・保育施設等については、特例により認められる賃金改善要件分の額以上の処遇改善を行うものとする。

(2) 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額について

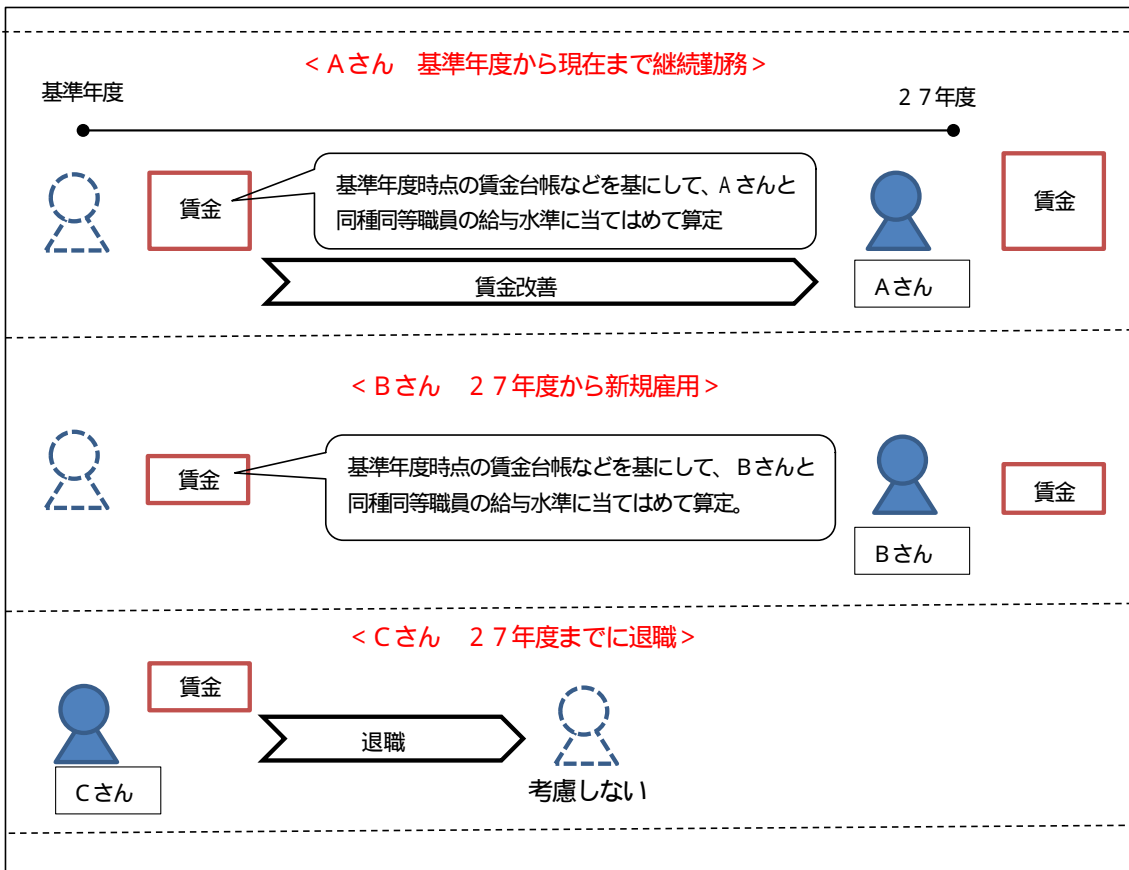
「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」とは、当年度における職員を基準年度の賃金水準に当てはめた場合の賃金の総額をいい、例えば、基準年度における賃金台帳などを基にして、基準年度の賃金水準を算定すること。ただし、基準年度の賃金水準が前後の年度に比して著しく異なる場合においては、例えば、前後3年の賃金水準を考慮するなど、平均的な賃金水準を用いることは差し支えない。

具体的には、当年度において勤続年数10年の職員がいる場合、基準年度時点の賃金台帳などを基にして、基準年度における勤続年数10年の給与水準に当てはめて算定することなどが考えられる(図2「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金総額」のイメージを参照のこと)。

また、基準年度における勤続年数が同一の職員が存在しない場合については、近しい条件の職員から類推して基準年度における給与水準を適用した場合の額を算出することも考えられる(例:上記の例の場合、基準年度に勤続年数10年の職員が存在せず、勤続年数8年の職員と12年の職員がいるならば、それらの者の賃金台帳を参考に、基準年度における勤続年数10年の職員の給与水準を算出するとすることが考えられる。)

なお、当年度における賃金改善総額が、処遇改善通知に定める算式により算定された加算見込額を下回る場合においては、当該下回る額以上の額を、基本的に当該年度中において、更なるベースアップや一時金等に充てる必要がある。

(図2：「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」のイメージ)



(3) 新設園等における基準年度の賃金の総額の設定方法について

新設園の場合については、同一法人内における他施設での給与水準や所在する地域の水準を参考に基準年度における賃金総額を算出のうえ、当該賃金の総額から賃金改善率（原則3%）以上の賃金改善を行うこと。

なお、市町村は必要な特定教育・保育施設等に対して、市町村域内の地域水準についての情報を提供するなど、積極的な情報提供や支援に努めること。

また、施設・事業所において給与表が存在しないような場合においても、市町村は職務内容等に応じた賃金体系の整備に向けた指導を行うこと。

(4) 法定福利費等の事業主負担増加額の取扱いについて

処遇改善等加算（賃金改善要件分）による賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額は、賃金改善に要した費用の総額に含めて差し支えない。

なお、社会保険料率の変更に伴う法定福利費等の事業主負担増加額は、国家公務員の給与改定（人事院勧告）に伴う公定価格における人件費の改定及び処遇改善等加算（賃金改善要件分）による賃金改善とは関係なしに負担すべきものであることから、賃金改善に要した費用の総額に含めてはならない。

3. 「公定価格における人件費の改定状況を踏まえた水準」の考え方

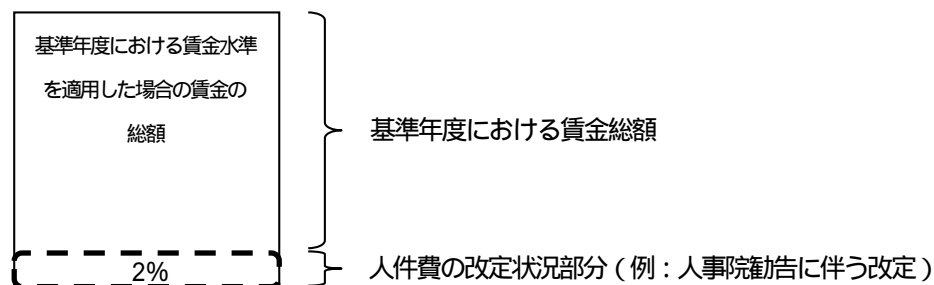
特定教育・保育施設等においては、賃金改善の起点となる賃金について、「公定価格における人件費の改定状況を踏まえた水準」とすること。この場合の「公定価格における人件費の改定状況

を踏まえた水準」とあるのは、公定価格上の人件費の額の算定にあたり、算定の根拠となる国家公務員の給与改定に伴う公定価格改定を踏まえた後の人件費の水準を反映した賃金の総額を指すものである。

なお、平成 26 年度における人件費改定の算定にあたっては、以下の算式を参照されたい。

算式：人件費の改定状況部分 = 「当該年度における各月初日の利用児童数（広域利用子ども数を含む）の見込みをもとに算出した平均利用子ども数」×「処遇改善等加算の単価の合計額」×「2（％）」×「12 月」（年齢区分ごとに算出した額を合計し、千円未満の端数は切り捨てとする。）
平成 26 年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率：2％

（図 3：人件費の改定状況部分のイメージ図）



また、処遇改善通知の別紙様式 4 による報告を行うに際しては、本様式（1）イ、（2）アイ、（2）イイ、（3）イ各欄の「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」については、「公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分」を加えて報告を行うものとする。

4. 私学助成等を受けていた場合の特例の取扱い

処遇改善通知 2（1）（イ）の基準年度以前に私学助成等を受けていた場合の特例の適用に際しては、基準年度における私学助成等による収入額に人件費の改定状況を踏まえた部分を加えた上で、公定価格による見込額と比較することとし、公定価格による見込額から基準年度における私学助成等による収入額と人件費の改定状況を踏まえた部分の合計額を控除して得た額（当該額が 0 以下となる場合は、0）を加算見込額とするものとする。

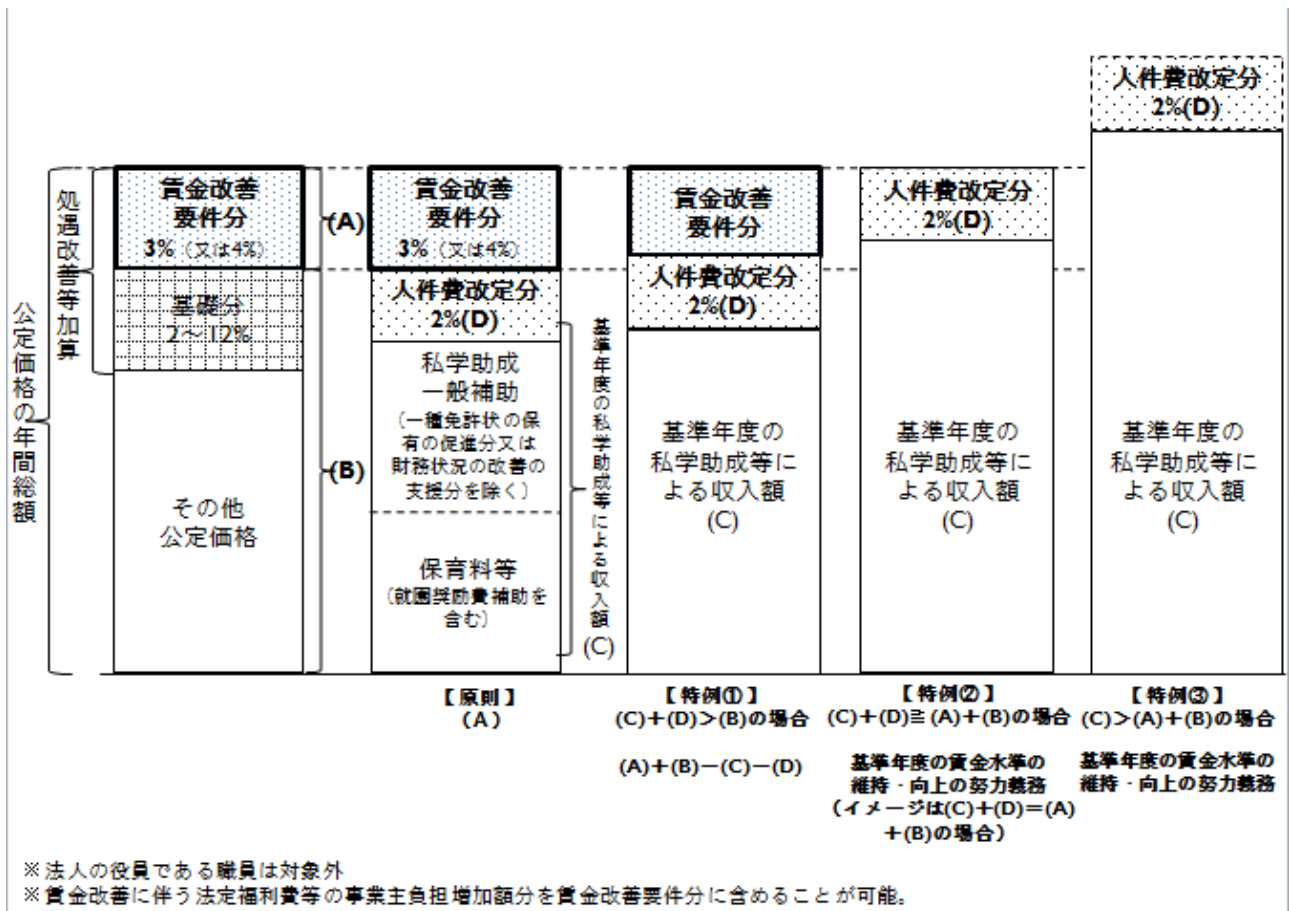
なお、加算見込額が 0 となる場合であっても、公定価格による見込額と基準年度における私学助成等による収入額を比較して公定価格による見込額が多いときは、その差額は人件費の改定状況を踏まえた部分に該当するものとして職員の賃金改善に充てることを条件として、都道府県知事において特例の適用を認めることも可能とする。

また、私学助成等を受けていた場合の収入額については、私学助成の一般補助（一種免許状の保有の促進分又は財務状況の改善の支援分を除く。）及び保育料等で構成する。この場合の保育料等は、保育料や入園料等（特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業の運営に関する基準（平成 26 年内閣府令第 39 号）第 13 条第 3 項に定める額（特定負担額）及び同条第 4 項に定める費用の額（実費徴収額）や入園に関わる事務手続に要する費用（入園受入準備費）等を除く。）の保護者からの納付金（幼稚園就園奨励費を市町村から代理受領した場合はその額を含む。）とし、その上限は一人当たり年額 30 万 8,400 円とする。なお、基準年度と比較して利用子ども数が増減する場合には、平均利用子ども数により納付金額の増減を加味した上で公定価格による見

込額との比較を行うものとする。

また、幼保連携型認定こども園(平成27年3月31日以前において保育所を運営していた場合に限り。)が私学助成等を受けていた場合の特例の適用については、私学助成等による収入額のほか、保育所運営費も含めて公定価格による見込み額と比較を行うこととする。

(図4 子ども・子育て支援法による確認の効力が発生する年度の前年度以前に私学助成等を受けていた幼稚園・認定こども園に係る処遇改善等加算の特例のイメージ)



<参考例> 賃金改善に係る改善モデルケース（イメージ）

以下で示す参考例は、本加算の趣旨に最も即した賃金改善の方法として一例を示したものであり、実際の賃金改善に当たっては、施設の状況及び地域の実情等を踏まえ、施設・事業においてより適切と考えられる方法による運用も可能とする。

例1：平成27年3月31日以前において既に保育所として運営していた施設のケース（保育所、認定こども園）
平成27年3月31日以前において既に保育所として運営していた施設に限る。

（例1の1）保育所（一律に賃金改善を行った場合）

（前提）

定員規模：90人

職員構成：所長1人、主任保育士1人、保育士11人、調理員1人、休けい保育士1人、事務職員1人

賃金改善要件：3%

処遇改善等加算（賃金改善要件分）の加算見込額：2,101,000円

所長設置加算、主任保育士専任加算、事務職員雇上費加算、3歳児配置改善加算、療育支援加算の認定

平成26年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率：2%

（具体的な計算の手順の例）

当年度のそれぞれの職員に対し基準年度における賃金台帳等を参考に基準年度における賃金水準を算出

国家公務員の給与改定（人事院勧告）に伴う公定価格の改定状況を踏まえた総額を算出

平均利用子ども数 × 処遇改善等加算単価合計額 × 2（%） × 12月

により算出した総額につき、例えば、基準年度給与総額に占める割合等により、各職員に割り振る。

基準年度の給与と相当額と国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況を踏まえた額の合計額に賃金改善要件分の加算を掛け合わせて、改善後給与総額を算出。

（1）加算見込額と（2）「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」 - （「基準年度における賃金台帳等により算出された額」 + 「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」）を比較し、（2）の方が少なければさらに一時金等により賃金改善に充てる。

NO	職員 1	勤続年数	基準年度（H24年度）における賃金台帳等により算出された額 2	人事院勧告など人件費の改定状況を踏まえた賃金改善額 3		賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額 4		
				H24年度給与総額の割合	人動影響額	H24年度の給与総額 + 人動影響額	賃金改善要件分の加算率（3%）	改善後給与総額
1	所長	30年目	650万円	120万円 × (650万円 / 5,860万円) =	13万円	(650万円 + 13万円) ×	103%	= 683万円
2	主任保育士	20年目	500万円	120万円 × (500万円 / 5,860万円) =	10万円	(500万円 + 10万円) ×	103%	= 525万円
3	保育士A	15年目	450万円	120万円 × (450万円 / 5,860万円) =	9万円	(450万円 + 9万円) ×	103%	= 473万円
4	保育士B	12年目	400万円	120万円 × (400万円 / 5,860万円) =	8万円	(400万円 + 8万円) ×	103%	= 420万円
5	保育士C	10年目	380万円	120万円 × (380万円 / 5,860万円) =	8万円	(380万円 + 8万円) ×	103%	= 400万円
6	保育士D	10年目	380万円	120万円 × (380万円 / 5,860万円) =	8万円	(380万円 + 8万円) ×	103%	= 400万円
7	保育士E	7年目	360万円	120万円 × (360万円 / 5,860万円) =	7万円	(360万円 + 7万円) ×	103%	= 378万円
8	保育士F	5年目	350万円	120万円 × (350万円 / 5,860万円) =	7万円	(350万円 + 7万円) ×	103%	= 368万円
9	保育士G	5年目	350万円	120万円 × (350万円 / 5,860万円) =	7万円	(350万円 + 7万円) ×	103%	= 368万円
10	保育士H	3年目	320万円	120万円 × (320万円 / 5,860万円) =	7万円	(320万円 + 7万円) ×	103%	= 337万円
11	保育士I	3年目	320万円	120万円 × (320万円 / 5,860万円) =	7万円	(320万円 + 7万円) ×	103%	= 337万円
12	保育士J	3年目	320万円	120万円 × (320万円 / 5,860万円) =	7万円	(320万円 + 7万円) ×	103%	= 337万円
13	保育士K	1年目	300万円	120万円 × (300万円 / 5,860万円) =	6万円	(300万円 + 6万円) ×	103%	= 315万円
14	保育士L	1年目	300万円	120万円 × (300万円 / 5,860万円) =	6万円	(300万円 + 6万円) ×	103%	= 315万円
15	調理員	20年目	320万円	120万円 × (320万円 / 5,860万円) =	7万円	(320万円 + 7万円) ×	103%	= 337万円
16	事務職員	非常勤	160万円	120万円 × (160万円 / 5,860万円) =	3万円	(160万円 + 3万円) ×	103%	= 168万円
合計			5,860万円	平均利用子ども数 × 処遇改善等加算単価合計額 × 2% × 12月 120万円		合計 6,161万円		

(賃金改善の内容)

(1) 加算見込額：2,101,000円

(2) 「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」 - (「基準年度における賃金台帳等により算出された額」
+ 「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」)

$$\frac{61,610,000\text{円}}{\text{「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」}} \quad \left(\frac{58,600,000\text{円}}{\text{「基準年度における賃金台帳等により算出された額」}} + \frac{1,200,000\text{円}}{\text{「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」}} \right)$$

(1)と(2)を比較し、(2)の方が少なければさらに一時金等により賃金改善に充てる。

$$(1) \underline{2,101,000\text{円}} - (2) \underline{1,810,000\text{円}} = \frac{291,000\text{円}}{\text{手当や一時金等による賃金の改善}}$$

- 1 施設の職員のうち、法人の役員(理事、監事を含み、評議員を除く。以下同じ。)を兼務している場合は、賃金改善要件分による賃金改善の対象外であること。
また、非常勤職員・派遣職員の取り扱いについては、非常勤職員・派遣職員の過去の賃金台帳等の実績をベースに、他の職員との公平性などを考慮し、実情に応じて賃金改善を行うこと。
- 2 基準年度における賃金台帳等により算出された額とは、例えば、27年度に10年目を迎える保育士であれば、24年度当時の自身の賃金台帳に基づく給与総額(7年目)を指すのではなく、24年度当時の10年目の保育士の賃金台帳に基づく給与総額を指している。
なお、これらの額に法定福利費等は含まない。
- 3 人事院勧告を踏まえた人件費の改定状況部分の額120万円(平均利用子ども数×処遇改善等加算単価合計額×2%×12月)を各職員に配分した額を示したものを。
各職員への配分方法は施設の職員構成等を踏まえ、施設の判断で適切に配分を行うものであり、一例として、基準年度の給与総額(5,860万円)に占める各職員の給与の割合で按分計上してみせたもの(若年層に重点的に配分するなど、他の方法により配分して差し支えなく、施設の判断で最も適当と思われる方法で配分すること)
- 4 ここで示す改善後給与総額は、一例として示したものであり、改善計画書作成時における当年度の給与総額見込が、上記算式に基づく給与総額を下回ることがないこと。
また、上記算式に基づく賃金改善に要した費用の総額181万円(6,161万円-(5,860万円+120万円))が処遇改善等加算(賃金改善要件分)見込額を下回る場合には、一時金等により更なる処遇改善に努め、処遇改善等加算(賃金改善要件分)見込額以上の賃金改善を行うこと。
- 5 賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額については、各園のこれまでの法定福利費等の額の実績等を踏まえて見込むものとする。

(例1の2) 保育所(若年層のベースアップを重点的に行った場合)

(前提)

定員規模：90人

職員構成：所長1人、主任保育士1人、保育士11人、調理員1人、休けい保育士1人、事務職員1人

賃金改善要件：3%

処遇改善等加算(賃金改善要件分)の加算見込額：2,101,000円

所長設置加算、主任保育士専任加算、事務職員雇上費加算、3歳児配置改善加算、療育支援加算の認定

平成26年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率：2%

(具体的な計算の手順の例)

当年度のそれぞれの職員に対し基準年度における賃金台帳等を参考に基準年度における賃金水準を算出
国家公務員の給与改定(人事院勧告)に伴う公定価格の改定状況を踏まえた総額を算出

平均利用子ども数 × 処遇改善等加算単価合計額 × 2(%) × 12月

により算出した総額につき、例えば、基準年度給与総額に占める割合等により、各職員に割り振る。

基準年度の給与相当額と国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況を踏まえた額の合計額に賃金改善要件分の加算を掛け合わせて、改善後給与総額を算出。

(1) 加算見込額と(2) 「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」 - (「基準年度における賃金台帳等により算出された額」 + 「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」)を比較し、(2)の方が少なければ

さらに一時金等により賃金改善に充てる。

NO	職員 1	勤続年数	基準年度（H24年度）における賃金台帳等により算出された額 2	人事院勧告など人件費の改定状況を踏まえた賃金改善額 3		賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額 4	
				H24年度給与総額の割合	人勤影響額	H24年度の給与総額 + 人勤影響額	賃金改善要件分の加算率（3%）
1	所長	30年目	650万円	$120万円 \times (650万円 / 5,860万円) = 13万円$		$(650万円 + 13万円) \times 100\% = 663万円$	
2	主任保育士	20年目	500万円	$120万円 \times (500万円 / 5,860万円) = 10万円$		$(500万円 + 10万円) \times 101\% = 515万円$	
3	保育士A	15年目	450万円	$120万円 \times (450万円 / 5,860万円) = 9万円$		$(450万円 + 9万円) \times 102\% = 468万円$	
4	保育士B	12年目	400万円	$120万円 \times (400万円 / 5,860万円) = 8万円$		$(400万円 + 8万円) \times 103\% = 420万円$	
5	保育士C	10年目	380万円	$120万円 \times (380万円 / 5,860万円) = 8万円$		$(380万円 + 8万円) \times 103\% = 400万円$	
6	保育士D	10年目	380万円	$120万円 \times (380万円 / 5,860万円) = 8万円$		$(380万円 + 8万円) \times 103\% = 400万円$	
7	保育士E	7年目	360万円	$120万円 \times (360万円 / 5,860万円) = 7万円$		$(360万円 + 7万円) \times 103\% = 378万円$	
8	保育士F	5年目	350万円	$120万円 \times (350万円 / 5,860万円) = 7万円$		$(350万円 + 7万円) \times 103\% = 368万円$	
9	保育士G	5年目	350万円	$120万円 \times (350万円 / 5,860万円) = 7万円$		$(350万円 + 7万円) \times 103\% = 368万円$	
10	保育士H	3年目	320万円	$120万円 \times (320万円 / 5,860万円) = 7万円$		$(320万円 + 7万円) \times 105\% = 343万円$	
11	保育士I	3年目	320万円	$120万円 \times (320万円 / 5,860万円) = 7万円$		$(320万円 + 7万円) \times 105\% = 343万円$	
12	保育士J	3年目	320万円	$120万円 \times (320万円 / 5,860万円) = 7万円$		$(320万円 + 7万円) \times 105\% = 343万円$	
13	保育士K	1年目	300万円	$120万円 \times (300万円 / 5,860万円) = 6万円$		$(300万円 + 6万円) \times 106\% = 324万円$	
14	保育士L	1年目	300万円	$120万円 \times (300万円 / 5,860万円) = 6万円$		$(300万円 + 6万円) \times 106\% = 324万円$	
15	調理員	20年目	320万円	$120万円 \times (320万円 / 5,860万円) = 7万円$		$(320万円 + 7万円) \times 103\% = 337万円$	
16	事務職員	非常勤	160万円	$120万円 \times (160万円 / 5,860万円) = 3万円$		$(160万円 + 3万円) \times 103\% = 168万円$	
	合計		5,860万円	平均利用子ども数 × 処遇改善等加算単価合計額 × 2% × 12月 120万円	120万円	合計 6,162万円	

（賃金改善の内容）

（1）加算見込額：2,101,000円

（2）「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」 - 「基準年度における賃金台帳等により算出された額」
+ 「国家公務員の給与と改定に伴う公定価格の改定状況」

$$\frac{61,620,000円}{\text{「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」}} \quad \left(\frac{58,600,000円}{\text{「基準年度における賃金台帳等により算出された額」}} + \frac{1,200,000円}{\text{「国家公務員の給与と改定に伴う公定価格の改定状況」}} \right)$$

（1）と（2）を比較し、（2）の方が少なければさらに一時金等により賃金改善に充てる。

$$(1) \ 2,101,000円 - (2) \ 1,820,000円 = \frac{281,000円}{\text{手当や一時金等による賃金の改善}}$$

- 施設の職員のうち、法人の役員を兼務している場合は、賃金改善要件分による賃金改善の対象外であること。
また、非常勤職員・派遣職員の取り扱いについては、非常勤職員・派遣職員の過去の賃金台帳等の実績をベースに、他の職員との公平性などを考慮し、実情に応じて賃金改善を行うこと。
- 基準年度における賃金台帳等により算出された額とは、例えば、27年度に10年目を迎える保育士であれば、24年度当時の自身の賃金台帳に基づく給与総額（7年目）を指すのではなく、24年度当時の10年目の保育士の賃金台帳に基づく給与総額を指している。
なお、これらの額に法定福利費等は含まない。
- 人事院勧告を踏まえた人件費の改定状況部分の額120万円（平均利用子ども数 × 処遇改善等加算単価合計額 × 2% × 12月）を各職員に配分した額を示したものを。
各職員への配分方法は施設の職員構成等を踏まえ、施設の判断で適切に配分を行うものであり、一例として、基準年度の給与総額（5,860万円）に占める各職員の給与の割合で按分計上してみせたもの（若年層に重点的に配分するなど、他の方法により配分して差し支えなく、施設判断で最も適当と思われる方法で配分すること）
- ここで示す改善後給与総額は、一例として示したものであり、改善計画書作成時における当年度の給与総額見込が、上記算式に基づく給与総額を下回ることがないこと。
また、上記算式に基づく賃金改善に要した費用の総額182万円（6,162万円 - （5,860万円 + 120万円））が処遇改善等加算（賃金改善要件分）見込額を下回る場合には、一時金等により更なる処遇改善に努め、処遇改善等加算（賃金改善要件分）見込額以上の賃金改善を行うこと。
- 賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額については、各園のこれまでの法定福利費等の額の実績等を踏まえて見込むものとする。

例2：例1以外のケース（子ども・子育て支援法による確認の効力が発生する年度の前年度の賃金水準と比較する施設ケース（幼稚園、認定こども園、地域型保育事業など））

（例2の1）認定こども園（一律に賃金改善を行った場合）

平成27年3月31日以前において既に保育所として運営していた施設以外の施設に限る。

（前提）

定員規模：180人（1号120人、2・3号60人）

職員構成：園長1人、副園長1人、主幹教諭2人、保育教諭12人、調理員2人

チーム保育加配加算2人、学級編制調整加算1人

賃金改善要件：3%

処遇改善等加算（賃金改善要件分）の加算見込額：3,166,000円

副園長・教頭設置加算、学級編制調整加算、チーム保育加配加算、通園送迎加算、給食実施加算、事務職員雇上費加算、3歳児（満3歳児）配置改善加算、療育支援加算の認定

平成26年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率：2%

（具体的な計算の手順の例）

当年度のそれぞれの職員に対し基準年度における賃金台帳等を参考に基準年度における賃金水準を算出
国家公務員の給与改定（人事院勧告）に伴う公定価格の改定状況を踏まえた総額を算出

平均利用子ども数 × 処遇改善等加算単価合計額 × 2（%） × 12月

により算出した総額につき、例えば、基準年度給与総額に占める割合等により、各職員に割り振る。

基準年度の給与相当額と国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況を踏まえた額の合計額に賃金改善要件分の加算を掛け合わせて、改善後給与総額を算出。

（1）加算見込額と（2）「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」 - 「基準年度における賃金台帳等により算出された額」 + 「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」を比較し、（2）の方が少なければさらに一時金等により賃金改善に充てる。

NO	職員 1	勤続年数	基準年度における賃金台帳等により算出された額 2	人事院勧告など人件費の改定状況を踏まえた賃金改善額 3		賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額 4		
				基準年度給与総額の割合	人動影響額	基準年度の給与総額 + 人動影響額	賃金改善要件分の加算率（3%）	改善後給与総額
1	園長	25年目	650万円	212万円 × (650万円 / 9,080万円) =	15万円	(650万円 + 15万円) ×	103%	= 685万円
2	副園長	25年目	650万円	212万円 × (650万円 / 9,080万円) =	15万円	(650万円 + 15万円) ×	103%	= 685万円
3	主幹教諭A	15年目	550万円	212万円 × (550万円 / 9,080万円) =	13万円	(550万円 + 13万円) ×	103%	= 580万円
4	主幹教諭B	12年目	500万円	212万円 × (500万円 / 9,080万円) =	12万円	(500万円 + 12万円) ×	103%	= 527万円
5	保育教諭A	12年目	480万円	212万円 × (480万円 / 9,080万円) =	11万円	(480万円 + 11万円) ×	103%	= 506万円
6	保育教諭B	12年目	480万円	212万円 × (480万円 / 9,080万円) =	11万円	(480万円 + 11万円) ×	103%	= 506万円
7	保育教諭C	10年目	460万円	212万円 × (460万円 / 9,080万円) =	11万円	(460万円 + 11万円) ×	103%	= 485万円
8	保育教諭D	10年目	460万円	212万円 × (460万円 / 9,080万円) =	11万円	(460万円 + 11万円) ×	103%	= 485万円
9	保育教諭E	8年目	440万円	212万円 × (440万円 / 9,080万円) =	10万円	(440万円 + 10万円) ×	103%	= 464万円
10	保育教諭F	8年目	440万円	212万円 × (440万円 / 9,080万円) =	10万円	(440万円 + 10万円) ×	103%	= 464万円
11	保育教諭G	8年目	440万円	212万円 × (440万円 / 9,080万円) =	10万円	(440万円 + 10万円) ×	103%	= 464万円
12	保育教諭H	8年目	440万円	212万円 × (440万円 / 9,080万円) =	10万円	(440万円 + 10万円) ×	103%	= 464万円
13	保育教諭I	5年目	400万円	212万円 × (400万円 / 9,080万円) =	9万円	(400万円 + 9万円) ×	103%	= 421万円
14	保育教諭J	5年目	400万円	212万円 × (400万円 / 9,080万円) =	9万円	(400万円 + 9万円) ×	103%	= 421万円
15	保育教諭K	3年目	380万円	212万円 × (380万円 / 9,080万円) =	9万円	(380万円 + 9万円) ×	103%	= 401万円
16	保育教諭L	3年目	380万円	212万円 × (380万円 / 9,080万円) =	9万円	(380万円 + 9万円) ×	103%	= 401万円
17	チーム保育A	1年目	350万円	212万円 × (350万円 / 9,080万円) =	8万円	(350万円 + 8万円) ×	103%	= 369万円
18	チーム保育B	1年目	350万円	212万円 × (350万円 / 9,080万円) =	8万円	(350万円 + 8万円) ×	103%	= 369万円
19	学級編制	1年目	350万円	212万円 × (350万円 / 9,080万円) =	8万円	(350万円 + 8万円) ×	103%	= 369万円
20	調理員A	20年目	320万円	212万円 × (320万円 / 9,080万円) =	7万円	(320万円 + 7万円) ×	103%	= 337万円
21	調理員B	非常勤	160万円	212万円 × (160万円 / 9,080万円) =	4万円	(160万円 + 4万円) ×	103%	= 169万円
	合計		9,080万円	児童数 × 処遇改善等加算単価合計 × 2% × 12月	212万円	合計		9,572万円

（賃金改善の内容）

（1）加算見込額：3,166,000円

（2）「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」 - 「基準年度における賃金台帳等により算出された額」 + 「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」

$$\frac{95,720,000\text{円}}{\text{「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」}} \quad \left(\frac{90,800,000\text{円}}{\text{「基準年度における賃金台帳等により算出された額」}} + \frac{2,115,000\text{円}}{\text{「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」}} \right)$$

(1)と(2)を比較し、(2)の方が少なければさらに一時金等により賃金改善に充てる。

$$(1) \underline{3,166,000\text{円}} \quad - \quad (2) \underline{2,805,000\text{円}} \quad = \quad \frac{361,000\text{円}}{\text{手当や一時金等による賃金の改善}}$$

- 施設の職員のうち、法人の役員を兼務している場合は、賃金改善要件分による賃金改善の対象外であること。
また、非常勤職員・派遣職員の取り扱いについては、非常勤職員・派遣職員の過去の賃金台帳等の実績をベースに、他の職員との公平性を考慮し、実情に応じて賃金改善を行うこと。
- 基準年度における賃金台帳等により算出された額とは、例えば、27年度に10年目を迎える保育教諭であれば、26年度当時の自身の賃金台帳に基づく給与総額(9年目)を指すのではなく、26年度当時の10年目の保育教諭の賃金台帳に基づく給与総額を指している。
なお、これらの額に法定福利費等は含まない。
- 人事院勧告を踏まえた人件費の改定状況部分の額212万円(平均利用子ども数×処遇改善等加算単価合計額×2%×12月)を各職員に配分した額を示したものを。
各職員への配分方法は施設の職員構成等を踏まえ、施設の判断で適切に配分を行うものであり、一例として、基準年度の給与総額(9,080万円)に占める各職員の給与の割合で按分計上してみせたもの(若年層に重点的に配分するなど、他の方法により配分して差し支えなく、施設判断で最も適当と思われる方法で配分すること)
- ここで示す改善後給与総額は、一例として示したものであり、改善計画書作成時における当年度の給与総額見込が、上記算式に基づく給与総額を下回ることがないこと。
また、上記算式に基づく賃金改善に要した費用の総額281万円(9,572万円-(9,080万円+212万円))が処遇改善等加算(賃金改善要件分)見込額を下回る場合には、一時金等により更なる処遇改善に努め、処遇改善等加算(賃金改善要件分)見込額以上の賃金改善を行うこと。
- 賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額については、各園のこれまでの法定福利費等の額の実績等を踏まえて見込むものとする。

(例2の2) 認定こども園(若年層のベースアップを重点的に行った場合)

平成27年3月31日以前において既に保育所として運営していた施設以外の施設に限る。

(前提)

定員規模：180人(1号120人、2・3号60人)

職員構成：園長1人、副園長1人、主幹教諭2人、保育教諭12人、調理員2人

チーム保育加配加算2人、学級編制調整加算1人

賃金改善要件：3%

処遇改善等加算(賃金改善要件分)の加算見込額：3,166,000円

副園長・教頭設置加算、学級編制調整加算、チーム保育加配加算、通園送迎加算、給食実施加算、事務職員雇上費加算、3歳児(満3歳児)配置改善加算、療育支援加算の認定

平成26年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率：2%

(具体的な計算の手順の例)

当年度のそれぞれの職員に対し基準年度における賃金台帳等を参考に基準年度における賃金水準を算出

国家公務員の給与改定(人事院勧告)に伴う公定価格の改定状況を踏まえた総額を算出

平均利用子ども数 × 処遇改善等加算単価合計額 × 2(%) × 12月

により算出した総額につき、例えば、基準年度給与総額に占める割合等により、各職員に割り振る。

基準年度の給与と相当額と国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況を踏まえた額の合計額に賃金改善要件分の加算を掛け合わせて、改善後給与総額を算出。

(1)加算見込額と(2)「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」- (「基準年度における賃金台帳等により算出された額」+「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」)を比較し、(2)の方が少なければさらに一時金等により賃金改善に充てる。

NO	職員 1	勤続年数	基準年度における賃金台帳等により算出された額 2	人事院勧告など人件費の改定状況を踏まえた賃金改善額 3		賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額 4		
				基準年度給与総額の割合	人動影響額	基準年度の給与総額 + 人動影響額	賃金改善要件分の加算率 (3%)	改善後給与総額
1	園長	25年目	650万円	212万円 × (650万円 / 9,080万円) =	15万円	(650万円 + 15万円) ×	100%	= 665万円
2	副園長	25年目	650万円	212万円 × (650万円 / 9,080万円) =	15万円	(650万円 + 15万円) ×	100%	= 665万円
3	主幹教諭A	15年目	550万円	212万円 × (550万円 / 9,080万円) =	13万円	(550万円 + 13万円) ×	101%	= 569万円
4	主幹教諭B	12年目	500万円	212万円 × (500万円 / 9,080万円) =	12万円	(500万円 + 12万円) ×	101%	= 517万円
5	保育教諭A	12年目	480万円	212万円 × (480万円 / 9,080万円) =	11万円	(480万円 + 11万円) ×	102%	= 501万円
6	保育教諭B	12年目	480万円	212万円 × (480万円 / 9,080万円) =	11万円	(480万円 + 11万円) ×	102%	= 501万円
7	保育教諭C	10年目	460万円	212万円 × (460万円 / 9,080万円) =	11万円	(460万円 + 11万円) ×	103%	= 485万円
8	保育教諭D	10年目	460万円	212万円 × (460万円 / 9,080万円) =	11万円	(460万円 + 11万円) ×	103%	= 485万円
9	保育教諭E	8年目	440万円	212万円 × (440万円 / 9,080万円) =	10万円	(440万円 + 10万円) ×	104%	= 468万円
10	保育教諭F	8年目	440万円	212万円 × (440万円 / 9,080万円) =	10万円	(440万円 + 10万円) ×	104%	= 468万円
11	保育教諭G	8年目	440万円	212万円 × (440万円 / 9,080万円) =	10万円	(440万円 + 10万円) ×	104%	= 468万円
12	保育教諭H	8年目	440万円	212万円 × (440万円 / 9,080万円) =	10万円	(440万円 + 10万円) ×	104%	= 468万円
13	保育教諭I	5年目	400万円	212万円 × (400万円 / 9,080万円) =	9万円	(400万円 + 9万円) ×	105%	= 429万円
14	保育教諭J	5年目	400万円	212万円 × (400万円 / 9,080万円) =	9万円	(400万円 + 9万円) ×	105%	= 429万円
15	保育教諭K	3年目	380万円	212万円 × (380万円 / 9,080万円) =	9万円	(380万円 + 9万円) ×	106%	= 412万円
16	保育教諭L	3年目	380万円	212万円 × (380万円 / 9,080万円) =	9万円	(380万円 + 9万円) ×	106%	= 412万円
17	チーム保育A	1年目	350万円	212万円 × (350万円 / 9,080万円) =	8万円	(350万円 + 8万円) ×	103%	= 369万円
18	チーム保育B	1年目	350万円	212万円 × (350万円 / 9,080万円) =	8万円	(350万円 + 8万円) ×	103%	= 369万円
19	学級編制	1年目	350万円	212万円 × (350万円 / 9,080万円) =	8万円	(350万円 + 8万円) ×	103%	= 369万円
20	調理員A	20年目	320万円	212万円 × (320万円 / 9,080万円) =	7万円	(320万円 + 7万円) ×	103%	= 337万円
21	調理員B	非常勤	160万円	212万円 × (160万円 / 9,080万円) =	4万円	(160万円 + 4万円) ×	103%	= 169万円
合計			9,080万円	児童数 × 処遇改善等加算単価合計 × 2% × 12月 212万円		合計 9,555万円		

(賃金改善の内容)

(1) 加算見込額：3,166,000円

(2) 「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」 - (「基準年度における賃金台帳等により算出された額」 + 「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」)

$$\frac{95,550,000 \text{円}}{\text{「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」}} \quad \left(\frac{90,800,000 \text{円}}{\text{「基準年度における賃金台帳等により算出された額」}} + \frac{2,115,000 \text{円}}{\text{「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」}} \right)$$

(1)と(2)を比較し、(2)の方が少なければさらに一時金等により賃金改善に充てる。

$$(1) 3,166,000 \text{円} \quad - \quad (2) 2,635,000 \text{円} \quad = \quad \frac{531,000 \text{円}}{\text{手当や一時金等による賃金の改善}}$$

- 施設の職員のうち、法人の役員を兼務している場合は、賃金改善要件分による賃金改善の対象外であること。
また、非常勤職員・派遣職員の取り扱いについては、非常勤職員・派遣職員の過去の賃金台帳等の実績をベースに、他の職員との公平性などを考慮し、実情に応じて賃金改善を行うこと。
- 基準年度における賃金台帳等により算出された額とは、例えば、27年度に10年目を迎える保育教諭であれば、26年度当時の自身の賃金台帳に基づく給与総額(9年目)を指すのではなく、26年度当時の10年目の保育教諭の賃金台帳に基づく給与総額を指している。
なお、これらの額に法定福利費等は含まない。
- 人事院勧告を踏まえた人件費の改定状況部分の額212万円(平均利用子ども数 × 処遇改善等加算単価合計額 × 2% × 12月)を各職員に配分した額を示したものを。
各職員への配分方法は施設の職員構成等を踏まえ、施設の判断で適切に配分を行うものであり、一例として、基準年度の給与総額(9,080万円)に占める各職員の給与の割合で按分計上してみせたもの(若年層に重点的に配分するなど、他の方法により配分して差し支えなく、施設判断で最も適当と思われる方法で配分すること)
- ここで示す改善後給与総額は、一例として示したものであり、改善計画書作成時における当年度の給与総額見込が、上記算式に基づく給与総額を下回ることがないこと。
また、上記算式に基づく賃金改善に要した費用の総額264万円(9,555万円 - (9,080万円 + 212万円))が処遇改善等加算(賃金改善要件分)見込額を下回る場合には、一時金等により更なる処遇改善に努め、処遇改善等加算(賃金改善要件分)見込額以上の賃金改善を行うこと。
- 賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額については、各園のこれまでの法定福利費等の額の実績等を踏まえて見込むものとする。

(例3の1) 幼稚園(一律に賃金改善を行った場合)

(前提)

定員規模: 180人

職員構成: 園長1人、副園長1人、主幹教諭1人、教諭10人、学級編制調整加算1人、チーム保育加配加算2人、事務職員1人、療育支援補助者1人

賃金改善要件: 3%

処遇改善等加算(賃金改善要件分)の加算見込額: 2,186,000円

副園長・教頭設置加算、3歳児配置改善加算、満3歳児対応教諭配置加算、チーム保育加配加算、通園送迎加算、給食実施加算、療育支援加算、主幹教諭等専任加算、子育て支援活動費加算の認定

平成26年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率: 2%

(具体的な計算の手順の例)

当年度のそれぞれの職員に対し基準年度における賃金台帳等を参考に基準年度における賃金水準を算出

国家公務員の給与改定(人事院勧告)に伴う公定価格の改定状況を踏まえた総額を算出

平均利用子ども数 × 処遇改善等加算単価合計額 × 2(%) × 12月

により算出した総額につき、例えば、基準年度給与総額に占める割合等により、各職員に割り振る。

基準年度の給与相当額と国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況を踏まえた額の合計額に賃金改善要件分の加算を掛け合わせて、改善後給与総額(賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額を含む)を算出。

(1) 加算見込額と(2)「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」 - 「基準年度における賃金台帳等により算出された額」 + 「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」を比較し、(2)の方が少なければさらに一時金等による賃金改善や賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額に充てる。 5

NO	職員※1	勤続年数	基準年度(H26年度)における賃金台帳等により算出された額 ※2	人事院勧告など人件費の改定状況を踏まえた賃金改善額 ※3		賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額 ※4		
				H26年度給与総額の割合	人勤影響額	H26年度の給与総額 + 人勤影響額	国家公務員給与改定の割合	改善後給与総額
1	園長	20年目	600万円	146万円 × (600万円 / 7,000万円) =	12万円	(600万円 + 12万円) × 103% =	631万円	
2	副園長	20年目	600万円	146万円 × (600万円 / 7,000万円) =	12万円	(600万円 + 12万円) × 103% =	631万円	
3	主幹教諭	12年目	500万円	146万円 × (500万円 / 7,000万円) =	10万円	(500万円 + 10万円) × 103% =	526万円	
4	教諭A	10年目	450万円	146万円 × (450万円 / 7,000万円) =	9万円	(450万円 + 9万円) × 103% =	473万円	
5	教諭B	10年目	450万円	146万円 × (450万円 / 7,000万円) =	9万円	(450万円 + 9万円) × 103% =	473万円	
6	教諭C	10年目	450万円	146万円 × (450万円 / 7,000万円) =	9万円	(450万円 + 9万円) × 103% =	473万円	
7	教諭D	5年目	400万円	146万円 × (400万円 / 7,000万円) =	8万円	(400万円 + 8万円) × 103% =	421万円	
8	教諭E	5年目	400万円	146万円 × (400万円 / 7,000万円) =	8万円	(400万円 + 8万円) × 103% =	421万円	
9	教諭F	5年目	400万円	146万円 × (400万円 / 7,000万円) =	8万円	(400万円 + 8万円) × 103% =	421万円	
10	教諭G	3年目	380万円	146万円 × (380万円 / 7,000万円) =	8万円	(380万円 + 8万円) × 103% =	400万円	
11	教諭H	3年目	380万円	146万円 × (380万円 / 7,000万円) =	8万円	(380万円 + 8万円) × 103% =	400万円	
12	教諭I	3年目	380万円	146万円 × (380万円 / 7,000万円) =	8万円	(380万円 + 8万円) × 103% =	400万円	
13	学級編制	1年目	350万円	146万円 × (350万円 / 7,000万円) =	7万円	(350万円 + 7万円) × 103% =	368万円	
14	チーム保育A	1年目	350万円	146万円 × (350万円 / 7,000万円) =	7万円	(350万円 + 7万円) × 103% =	368万円	
15	チーム保育B	1年目	350万円	146万円 × (350万円 / 7,000万円) =	7万円	(350万円 + 7万円) × 103% =	368万円	
16	事務職員	非常勤	280万円	146万円 × (280万円 / 7,000万円) =	6万円	(280万円 + 6万円) × 103% =	294万円	
17	療育支援補助	非常勤	280万円	146万円 × (280万円 / 7,000万円) =	6万円	(280万円 + 6万円) × 103% =	294万円	
	合計		7,000万円	児童数 × 処遇改善等加算単価合計 × 2% ⇒	146万円	合計	7,360万円	

(賃金改善の内容)

(1) 加算見込額: 2,169,000円

(2) 「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」 - 「基準年度における賃金台帳等により算出された額」 + 「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」

$$\frac{73,600,000 \text{円}}{\text{「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」}} \quad \left(\frac{70,000,000 \text{円}}{\text{「基準年度における賃金台帳等により算出された額」}} + \frac{1,453,000 \text{円}}{\text{「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」}} \right)$$

(1)と(2)を比較し、(2)の方が少なければさらに一時金等により賃金改善に充てる。

$$(1) 2,169,000 \text{円} \quad - \quad (2) 2,147,000 \text{円} \quad = \quad \frac{22,000 \text{円}}{\text{手当や一時金等による賃金の改善又は賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額に充当}}$$

- 1 施設の職員のうち、法人の役員を兼務している場合は、賃金改善要件分による賃金改善の対象外であること。
また、非常勤職員・派遣職員の取り扱いについては、非常勤職員・派遣職員の過去の賃金台帳等の実績をベースに、他の職員との公平性などを考慮し、実情に応じて賃金改善を行うこと。
- 2 基準年度における賃金台帳等により算出された額とは、例えば、27年度に10年目を迎える教諭であれば、26年度当時の自身の賃金台帳に基づく給与総額（9年目）を指すのではなく、26年度当時の10年目の教諭の賃金台帳に基づく給与総額を指している。
なお、これらの額に法定福利費等は含まない。
- 3 人事院勧告を踏まえた人件費の改定状況部分の額145万円（平均利用子ども数×処遇改善等加算単価合計額×2%×12月）を各職員に配分した額を示したものを。
各職員への配分方法は施設の職員構成等を踏まえ、施設の判断で適切に配分を行うものであり、一例として、基準年度の給与総額（7,000万円）に占める各職員の給与の割合で按分計上してみせたもの（若年層に重点的に配分するなど、他の方法により配分して差し支えなく、施設判断で最も適当と思われる方法で配分すること）
- 4 ここで示す改善後給与総額は、一例として示したものであり、改善計画書作成時における当年度の給与総額見込が、上記算式に基づく給与総額を下回ることがないこと。
また、上記算式に基づく賃金改善に要した費用の総額215万円（7,360万円-（7,000万円+145万円））が処遇改善等加算（賃金改善要件分）見込額を下回る場合には、一時金等により更なる処遇改善に努め、処遇改善等加算（賃金改善要件分）見込額以上の賃金改善を行うこと。
- 5 賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額については、各園のこれまでの法定福利費等の額の実績等を踏まえて見込むものとする。

（例3の2）幼稚園（若年層のベースアップを重点的に行った場合）

（前提）

定員規模：180人

職員構成：園長1人、副園長1人、主幹教諭1人、教諭10人、学級編制調整加算1人、チーム保育加配加算2人
事務職員1人、療育支援補助者1人

賃金改善要件：3%

処遇改善等加算（賃金改善要件分）の加算見込額：2,186,000円

副園長・教頭設置加算、3歳児配置改善加算、満3歳児対応教諭配置加算、チーム保育加配加算、通園送迎加算
給食実施加算、療育支援加算、主幹教諭等専任加算、子育て支援活動費加算

平成26年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率：2%

（具体的な計算の手順の例）

当年度のそれぞれの職員に対し基準年度における賃金台帳等を参考に基準年度における賃金水準を算出
国家公務員の給与改定（人事院勧告）に伴う公定価格の改定状況を踏まえた総額を算出

平均利用子ども数 × 処遇改善等加算単価合計額 × 2（%） × 12月

により算出した総額につき、例えば、基準年度給与総額に占める割合等により、各職員に割り振る。

基準年度の給与相当額と国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況を踏まえた額の合計額に賃金改善要件分の加算を掛け合わせて、改善後給与総額を算出。

（1）加算見込額と（2）「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」 - （「基準年度における賃金台帳等により算出された額」 + 「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」）を比較し、（2）の方が少なければさらに一時金等により賃金改善に充てる。

NO	職員※1	勤続年数	基準年度(H26年度)における賃金台帳等により算出された額 ※2	人事院勧告など人件費の改定状況を踏まえた賃金改善額 ※3		賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額 ※4		
				H26年度給与総額の割合	人勤影響額	H26年度の給与総額+人勤影響額	賃金改善要件分 改善率(%)	改善後給与総額
1	園長	20年目	600万円	146万円 × (600万円 / 7,000万円) =	12万円	(600万円 + 12万円) × 100%	=	612万円
2	副園長	20年目	600万円	146万円 × (600万円 / 7,000万円) =	12万円	(600万円 + 12万円) × 100%	=	612万円
3	主幹教諭	12年目	500万円	146万円 × (500万円 / 7,000万円) =	10万円	(500万円 + 10万円) × 102%	=	521万円
4	教諭A	10年目	480万円	146万円 × (480万円 / 7,000万円) =	9万円	(480万円 + 9万円) × 102%	=	489万円
5	教諭B	10年目	480万円	146万円 × (480万円 / 7,000万円) =	9万円	(480万円 + 9万円) × 102%	=	489万円
6	教諭C	10年目	480万円	146万円 × (480万円 / 7,000万円) =	9万円	(480万円 + 9万円) × 102%	=	489万円
7	教諭D	5年目	400万円	146万円 × (400万円 / 7,000万円) =	8万円	(400万円 + 8万円) × 103%	=	421万円
8	教諭E	5年目	400万円	146万円 × (400万円 / 7,000万円) =	8万円	(400万円 + 8万円) × 103%	=	421万円
9	教諭F	5年目	400万円	146万円 × (400万円 / 7,000万円) =	8万円	(400万円 + 8万円) × 103%	=	421万円
10	教諭G	3年目	380万円	146万円 × (380万円 / 7,000万円) =	8万円	(380万円 + 8万円) × 104%	=	403万円
11	教諭H	3年目	380万円	146万円 × (380万円 / 7,000万円) =	8万円	(380万円 + 8万円) × 104%	=	403万円
12	教諭	3年目	380万円	146万円 × (380万円 / 7,000万円) =	8万円	(380万円 + 8万円) × 104%	=	403万円
13	学級編制	1年目	350万円	146万円 × (350万円 / 7,000万円) =	7万円	(350万円 + 7万円) × 106%	=	375万円
14	チーム保育A	1年目	350万円	146万円 × (350万円 / 7,000万円) =	7万円	(350万円 + 7万円) × 106%	=	375万円
15	チーム保育B	1年目	350万円	146万円 × (350万円 / 7,000万円) =	7万円	(350万円 + 7万円) × 106%	=	375万円
16	事務職員	非常勤	280万円	146万円 × (280万円 / 7,000万円) =	6万円	(280万円 + 6万円) × 106%	=	300万円
17	療育支援補助	非常勤	280万円	146万円 × (280万円 / 7,000万円) =	6万円	(280万円 + 6万円) × 106%	=	300万円
	合計		7,000万円	児童数×処遇改善等加算単価合計×2% ⇒	145万円	合計		7,349万円

(賃金改善の内容)

(1) 加算見込額：2,169,000円

(2) 「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」 - 「基準年度における賃金台帳等により算出された額」
+ 「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」

$$\frac{73,490,000円}{\text{「賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額」}} \quad \left(\frac{70,000,000円}{\text{「基準年度における賃金台帳等により算出された額」}} + \frac{1,453,000円}{\text{「国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定状況」}} \right)$$

(1)と(2)を比較し、(2)の方が少なければさらに一時金等により賃金改善に充てる。

$$(1) 2,169,000円 \quad - \quad (2) 2,037,000円 \quad = \quad \frac{132,000円}{\text{手当や一時金等による賃金の改善又は賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額に充当}}$$

- 施設の職員のうち、法人の役員を兼務している場合は、賃金改善要件分による賃金改善の対象外であること。
また、非常勤職員・派遣職員の取り扱いについては、非常勤職員・派遣職員の過去の賃金台帳等の実績をベースに、他の職員との公平性などを考慮し、実情に応じて賃金改善を行うこと。
- 基準年度における賃金台帳等により算出された額とは、例えば、27年度に10年目を迎える教諭であれば、26年度当時の自身の賃金台帳に基づく給与総額(9年目)を指すのではなく、26年度当時の10年目の教諭の賃金台帳に基づく給与総額を指している。
なお、これらの額に法定福利費等は含まない。
- 人事院勧告を踏まえた人件費の改定状況部分の額145万円(平均利用子ども数×処遇改善等加算単価合計額×2%×12月)を各職員に配分した額を示したものを。
各職員への配分方法は施設の職員構成等を踏まえ、施設の判断で適切に配分を行うものであり、一例として、基準年度の給与総額(7,000万円)に占める各職員の給与の割合で按分計上してみせたもの(若年層に重点的に配分するなど、他の方法により配分して差し支えなく、施設判断で最も適当と思われる方法で配分すること)
- ここで示す改善後給与総額は、一例として示したものであり、改善計画書作成時における当年度の給与総額見込が、上記算式に基づく給与総額を下回ることがないこと。
また、上記算式に基づく賃金改善に要した費用の総額204万円(7,349万円-(7,000万円+145万円))が処遇改善等加算(賃金改善要件分)見込額を下回る場合には、一時金等により更なる処遇改善に努め、処遇改善等加算(賃金改善要件分)見込額以上の賃金改善を行うこと。
- 賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額については、各園のこれまでの法定福利費等の額の実績等を踏まえて見込むものとする。

【参考】Q & A

(問1) 定期昇給を処遇改善等加算による賃金改善要件分を含めることは可能ですか。

(答) 施設・事業所における給与規程や給与表等で定める定期昇給は、本来、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系の基礎を為すものであり、その基礎の更なる上乘せとして処遇改善が図られることが本加算の趣旨に合致するものであることから、その運用に当たっても、その趣旨を担保されることが必要です。

ただし、平成27年度については、本加算の運用を開始した年度であることから、本加算を踏まえて、各特定教育・保育施設等の事業者が給与体系等の再編を行っていることもあり、円滑な施行に配慮した運用も可能としています。

(問2) 本事務連絡1(2)では「手当や一時金等によるものではなく、基本給とすることが望ましい。」とありますが、これはいわゆるベースアップで改善することを求めているのですか。

(答) 具体的な改善方法については、その施設・事業所ごとに委ねられますが、本加算の目的は、教育・保育に携わる人材について、「長く働くことのできる」職場を構築し、以て、質の高い教育・保育を安定的に供給することにありますので、教育・保育に携わる人材に係る全体の賃金水準の底上げを行い、人材の確保や質の向上を図ることが必要です。

従って、本加算による賃金改善の対象となる賃金項目としては、手当や一時金等ではなく、基本給とすることが望ましく、基本給において賃金改善を実施する場合には、給与規程や給与表等の見直し、給与規程や給与表等に基づいて定期昇給すべき号給の改善(例えば、通常、定期昇給分として1号給昇給するところを2号給昇給する、などが考えられる。)給与規程や給与表等に基づく施設・事業所ごとの定期昇給に上乘せする形により、賃金改善を行う必要があると考えます。

(問3) 年度当初において、賃金改善見込額を定めるが、実際の運用で園児数の予想外の増減等により計画と実際の加算額とに差異が生じた場合、実際に賃金改善を行った額が改善見込額を下回ってもかまわないのですか。

(答) 年度途中で利用する子ども数が減少したなど、やむを得ない事情により、実際の処遇改善等加算額が改善見込額を下回る場合については、実績報告書において、実績が改善見込額を下回ることについて十分かつ合理的な説明をする必要があるとともに、実際の加算額を全て確実に賃金改善に充てる必要があります。

(問4) 公定価格上措置されている職員のほか、施設・事業所の自己負担で配置している職員も含めて、処遇改善等加算による賃金改善の対象にしている場合、賃金改善の対象となる職員全員の総人件費に対し、賃金改善率以上の改善をしなければならないのですか。その場合、処遇改善について、一部施設の自己負担を求めることになりましたが、見解は如何ですか。

(答) 公定価格上措置されている職員のほか、施設・事業所の自己負担で配置している職員も含めてすべての職員の(基準年度における賃金水準の)総人件費に対し、賃金改善率以上の賃金改善の実施を求めると、処遇改善について、施設の自己負担が生じることになりますので、処遇改善通知に定める算式により算定された加算見込額以上の賃金改善を行って

いれば、すべての職員の（基準年度における賃金水準の）総人件費に対し、賃金改善率を下回ったとしても差し支えないものとします。

ただし、施設・事業所の自己負担で配置している職員も含め、すべての職員の（基準年度における賃金水準の）総人件費に対し、賃金改善率以上の賃金改善を実施することを否定するものではなく、教育・保育に携わる人材について、「長く働くことのできる」職場を構築する観点からも、積極的な賃金改善が行われるよう努めることが望ましいと考えます。

なお、賃金改善率を下回る場合には、すべての職員に対して丁寧な説明が求められるとともに、賃金改善計画書にその内容及び考え方を記載いただく必要があるものと考えられます。

（問5）実績報告書において、人事院勧告による賃金改善はどのように反映すべきですか。

（答）人事院勧告に基づく「公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分」による賃金改善は、賃金改善の起点となる「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金総額」を合計したものを起算点として、処遇改善等加算による賃金改善を行う必要があります。

このため、処遇改善通知の別紙様式4の実績報告書上、人事院勧告に基づく「公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分」による賃金改善は（1）賃金改善実績のうち「イ 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金総額」に含めることが適当であり、処遇改善等加算による賃金改善は、人事院勧告とは別に行われるものであることから、（1）賃金改善実績のうち「賃金改善に要した費用の総額」に含めることは適当ではありません。

（問6）一時金として支給する場合、翌事業年度支給（未払計上）は認められますか。

（答） 加算の趣旨にかんがみると、当年度中の支給が基本になりますが、例えば、計画策定時に想定できない程度に利用する子どもの数が増加し加算額が増えた場合や、本来加算すべきだった職員の退職等によりやむを得ず差額が生じたなどの場合には、翌年度支給することも差し支えありません。

（問7）当法人は地域の給与水準を考慮し、独自に俸給表を作成しているが給与規程は人事院勧告に伴う水準としなければならないのですか。

（答） 職員の給与体系については、各施設において職員の勤務年数や職位、職責、職務内容に応じた勤務条件等を勘案して各施設・事業所において定めるものですが、公定価格における人件費については、これまでの保育所運営費負担金の仕組みと同様に国家公務員の給与改定（人事院勧告）に準拠して人件費を積み上げ計算していることを踏まえ、人事院勧告により公定価格上の人件費が改善された場合には、それに相当する改善を独自で作成された給与表等に反映していただくことが適当と考えます。

（問8）賃金改善の方法として、当年度は一時金、翌年度は基本給の改善というように年度によって賃金改善の方法を変えてもかまわないのですか。

（答） 賃金改善計画書に記載し、施設のすべての職員に対して周知説明がなされているのであれば、年度によって賃金改善の方法が変わること自体は問題ありませんが、処遇改善等加算の趣旨に鑑み、より安定的に職員の処遇改善が図れる定期昇給の上乗せのような形や給与表の

見直しにより対応するように変更することが望ましいと考えられます。

(問9) 職員によって、賃金改善方法、あるいは賃金改善額が異なっても構わないですか。

(答) 全職員について、同じ賃金改善方法、同額の賃金引き上げを必ずしも行う必要はありません。

例えば、若年層に重点的に改善を行うなど、一部の職員のみを対象とすることや勤続年数などにより改善額に差を設けて実施することも可能ですし、賃金改善方法に差を設けることも可能です。

ただし、その場合は、職員の間で不公平感が生じぬよう、すべての職員に対して丁寧な説明が求められるとともに、賃金改善計画書にその内容及び考え方を記載いただく必要があるものと考えられます。

(問10) 法人役員兼務者は対象外とあるが、例えば一律のベースアップをする場合、処遇改善等加算による賃金改善には該当しないが、法人役員兼務者も同一水準でベースアップしてもいいのでしょうか。

(答) 法人役員については、給与規程や処遇等を決定する経営に携わる者であるため、役員を兼務する職員の場合は、当該加算の対象とはならないとしたところです。

なお、当該加算とは別に、施設・事業所の自己負担により、法人役員兼務者について、同一水準でベースアップを行うことは否定されるものではありませんが、それにより子どもや職員の処遇が低下するようなことにならないように配慮が必要です。

(問11) キャリアパス要件で必要となる「研修」は、どのようなものでどの程度の内容が必要でしょうか。

(答) 施設・事業所職員の職位、職務内容等に応じた研修（主幹教諭研修、主任保育士研修、初任者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）を自ら実施し、又はこうした内容の研修会への参加を職務として認める等の研修の機会を確保していればよく、研修内容は、明らかに職員の研鑽目的でないものを除き、施設・事業所の実情に応じて取り組んでいけば差し支えありません。

(問12) キャリアパス要件において求められている「施設・事業所職員の能力評価」は、どのようなものでどの程度の内容が必要でしょうか。

(答) キャリアパス要件については、保育士や幼稚園教諭、保育教諭等が仕事にやりがいを感じつつ、当該施設においてキャリアアップを積み重ねることができるような職場環境を確保する取組が促進されることを目的として設けられたものです。

具体的には、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の手法が考えられますが、施設・事業所の職員が業務や能力に対する自己認識をし、その認識が事業者全体の方向性の中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差し支えありません。

(問 13) 加算見込額の算定について、各月初日の利用子供数で除して単価を算出するような加算の場合、処遇改善等加算の合計値を出す場合の単価にかかる端数処理をどのように行えば良いのですか。

(答) 特定教育・保育、特別利用保育、特別利用教育、特定地域型保育、特別利用地域型保育、特定利用地域型保育及び特例保育に要する費用の額の算定に関する基準等(平成 27 年内閣府告示 49 号)第 14 条の定める端数計算の取扱いに準じ、単価が 10 円以上であった場合は、10 円未満を切り捨て、単価が 10 円未満であった場合は、小数点 1 位を切り捨てすることとします。

(問 14) 公定価格の算定において、常態的に土曜日に閉所する場合、定員を恒常的に超過する場合、私立幼稚園において認可定員を超過した受け入れを行う場合などに加減調整や乗除調整が適用されることがありますが、加算見込額の算定に当たってこの調整部分の取扱いをどのようにすればよいでしょうか。

(答) 上記のような調整が適用される場合には、公定価格の算定方法に準じ、該当する調整部分に含まれる処遇改善等加算部分も合わせて「処遇改善等加算の単価の合計額」を算定することとします。