

給付費に関する留意事項について

令和5年度 集団指導
保育幼稚園課 給付係

1 - 1 職員名簿

◆職員名簿の確認事項

- ・基本分単価に含まれる職員構成を満たしているか。
- ・各種加算に必要な配置要件を満たしているか。
- ・一歳児担当保育士雇用事業や障害児等保育事業などの補助事業の要件を満たしているか。

職員名簿は、運営費や補助金をお支払いするための非常に重要なものです。

1 - 2 職員名簿

◆入力に関する注意事項 1

施設長

- ・配置基準を満たしていないこと等の理由により、保育に従事していた場合は、施設長欄ではなく、保育従事者欄に入力してください。
- ・保育士資格の有無を入力してください。

兼務の職員

- ・系列園で兼務をしている場合は、採用形態を「兼務」とし、兼務した園を入力してください。
- ・1人の職員が常勤換算値1.0を超えることはできません。
- ・園内で兼務（保育支援と調理員など）している場合は、業務ごとの勤務時間を入力してください。

常勤換算値とは・・・各施設の就業規則で定めた常勤職員の1か月の勤務時間数を1か月の勤務時間数の合計を除いたもの。

仮に施設で定めた常勤職員の1か月の労働時間が160時間の場合、それぞれの園での勤務時間の合計が160時間を超えることはできません。

2

1 - 3 職員名簿

◆入力に関する注意事項 2

非常勤の職員

- ・日によって勤務時間が異なり、「4時間・12日」という表記ができない場合は、「1か月の総労働時間数・1日」と入力してください。

→非常勤職員の契約上の労働時間をそのまま勤務時間として報告してしまったため、実際の勤務時間と一致しないケースがよく見受けられます。

- ・非常勤職員でも、有給を取得した職員については、契約上の労働時間を勤務実績に含めることができます。

(例) 1日4時間勤務で契約している場合で、その月に有給を2日取得した場合

→4時間×2日の8時間を勤務実績に含めることができます。

3

1 - 4 職員名簿

◆入力に関する注意事項 3

よくある間違い

・退職しているにも関わらず、正規に〇がついたままとなっているため、常勤換算1.0で計上されている。

→退職した場合は、名前ごと削除するか、採用形態から勤務時間欄を空欄としてください。

・在籍児童数の人数に誤りがある。

→在籍児童数から必要保育士数を算定するため、当月初日時点の児童数を正確に入力してください。

・1人の職員に対して、療育支援加算と障害児加配の両方が対象となっている。

→療育支援加算を選択した場合、障害児加配にすることはできません。

4

1 - 5 職員名簿

福祉監査課の指導監査において、職員名簿と勤務実績を照合した結果、報告時間に誤りが確認され、再提出が必要となったケースが複数ありました。

勤務時間については、出勤簿やタイムカードの勤務実績と相違がないように正確に報告をしてください。



報告内容に誤りがあった場合は、職員名簿を再提出していただき、修正の結果、加算や補助金の要件を満たさなくなる場合は返還となる可能性があります。

5

2-1 施設長（管理者）

◆施設長（管理者）の定義

施設長（管理者）は児童福祉事業等に2年以上従事した者又はこれと同様以上の能力を有すると認められる者で、**常時実際にその施設の運営管理の業務に専従し**、かつ委託費からの給与支出がある者とする。

◆注意点1

施設長（管理者）の人件費は基本分単価に含まれていますが、常時実際にその施設の運営管理業務に専従することが要件としてあり、**要件が満たされない場合は、「施設長（管理者）を配置していない場合」の調整が適用されます。**

→**専従**することが必要です。

【関係法令等】

特定教育・保育等に要する費用の額の算定に関する基準等の実施上の留意事項について
公定価格に関するFAQ（よくある質問）Ver.21 No.97

6

2-2 施設長（管理者）

◆注意点2

2以上の施設又は他の事業と兼務し、施設長（管理者）として職務を行っていない者は欠員とみなされ、要件を満たす施設長（管理者）を配置したこととはならず、**「施設長（管理者）を配置していない場合」の調整が適用されます。**

→**兼務**することはできません。

◆注意点3

施設長（管理者）が、急に休んだ職員の業務を代わりに行った場合等、止むを得ず緊急的に施設長（管理者）が他の業務を行った場合は「兼務」として取り扱わず、減算は適用されません。

→兼務として取り扱わないのは**止むを得ず緊急的な場合**に限ります。

→**常態的に**他の業務を行う場合は、減算が適用されます。

【関係法令等】

特定教育・保育等に要する費用の額の算定に関する基準等の実施上の留意事項について
公定価格に関するFAQ（よくある質問）Ver.21 No.159

7

2-3 施設長（管理者）

福祉監査課の指導監査において、施設長が常態的に保育に従事していた、施設長が調理業務を兼務していたケースがありました。

施設長（管理者）は常時その施設の運営管理の業務に専従するようにしてください。



確認の結果、専従していない場合は、減算となる可能性があります。

8

3-1 処遇改善等加算

◆処遇改善等加算に関する通知等（令和5年4月1日時点）

名称	発出番号	発出日等
施設型給付費等に係る処遇改善等加算について	府子本第968号 4文科初第1553号 子発1107第3号	最終改正 令和4年11月7日
施設型給付費等に係る処遇改善等加算Ⅱに係る研修要件について	府子本第1017号 4初幼教第23号 子保発1207第1号	最終改正 令和4年12月7日
技能・経験に応じた追加的な処遇改善（処遇改善等加算Ⅱ）に関するFAQ（よくある質問）Ver.6		令和4年12月7時点版
施設型給付費等に係る処遇改善等加算Ⅰ及び処遇改善等加算Ⅱについて		令和2年10月29日
公定価格に関するFAQ（よくある質問）Ver.21		令和5年1月4日

9

3-2 処遇改善等加算

◆各種の処遇改善の概要

	内容	対象者	支給方法・用途	手続	
処遇改善等加算Ⅱ	技能・経験を積んだ職員の追加的な人件費 「基準年度の賃金」（加算Ⅰを含む）に対する賃金改善分	定額加算 4万円×職員数の約1/3 5万円×職員数の約1/5 ※ 配分人数・配分額の柔軟な運用可 ※ 基準年度は、加算当年度の前年度（これにより難い場合は加算当年度の3年前の年度とする可）	副主任保育士等及び職務分野別リーダー等（職位発令、経験年数等を満たす者） ※ 令和4年度から研修要件必須化を目指す ※ 園長は配分不可	確実に賃金改善に充当（役職手当・職務手当又は基本給） ※ 20%の範囲内で同一法人の他の教育・保育施設の職員にも充当可（令和4年度までの時限措置）	計画書 実績報告書
処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）	賃金改善・キャリアアップの取組に応じた人件費 「基準年度の賃金水準を適用した場合の賃金総額、及び人件費の改定状況を踏まえた部分」に対する賃金改善分	定率加算 6%（平均勤続年数が11年以上の場合は7%、キャリアアップ要件を満たさない場合は▲2%） ※ 基準年度は、加算当年度の前年度（これにより難い場合は加算当年度の3年前の年度とする可）	非常勤職員を含む全職員	確実に賃金改善に充当（基本給、手当、一時金等） ※ 同一法人の他の教育・保育施設の職員にも充当可	計画書 実績報告書
処遇改善等加算Ⅰ（基礎分）	職員の平均経験年数に応じた人件費	定率加算 平均勤続年数に応じ2～12%	非常勤職員を含む全職員	適切に昇給（勤続年数の長い職員の基本給、手当）等に充当	加算率の認定
人件費単価（人事院勧告対応分）	人事院勧告を受けた国家公務員給与の改定に準じた人件費の引上げ分	[平成24年度以降の人事院勧告に伴う人件費の増加率] ※ 常勤保育士の値 H26 2.0% H27 1.9% H28 1.3% H29 1.1% H30 0.8% R元 1.0%	公定価格上算定される常勤職員	適切に給与（基本給、手当、一時金等）に反映	なし ※ 処遇改善等加算（Ⅰの賃金改善要件分、Ⅱ）の前提条件

10

3-3 処遇改善等加算

◆基本的な考え方

加算Ⅰの基礎分に係る加算額は、職員の賃金の勤続年数等を基準として行う昇給等に適切に充てること。

加算Ⅰの賃金改善要件分及び加算Ⅱ・Ⅲに係る加算額は、その全額を職員の賃金の改善に確実に充てること、また、当該改善の前提として、**国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の増額改定分に係る支給額**についても、**職員の賃金の改善に確実に充てる**必要があること。

◆処遇改善等加算の対象について

保育士や幼稚園教諭だけでなく、事務職員や調理員等も対象となります。また、非常勤職員も対象となります。（加算Ⅱは施設長や法人役員を兼務している職員、加算Ⅲは法人役員を兼務している施設長は対象外となります。）

【関係法令等】

施設型給付費等に係る処遇改善等加算について
公定価格に関するFAQ（よくある質問） Ver.21 No.86

11

3-4 処遇改善等加算

◆ 処遇改善等加算の支給方法について

加算Ⅰ賃金改善分や加算Ⅲに係る加算額については、基本給、手当、賞与または一時金等のうちから、毎月払い、一括払いの方法により賃金改善を行ってください。

また、**各施設においてその名称、内訳等を明確に管理**してください。

加算Ⅱに係る加算額については、決まって**毎月の手当等**で賃金改善を行うことが求められます。こちらについても、その名称、内訳等を明確に管理してください。

※支給配分を決める際には、恣意的な配分にならないように留意し、配分の方針についても職員の理解を得るように説明を行う必要があります。また、処遇改善を行う一方で、手当を削ったり、給与水準を低下させることはできません。

【関係法令等】
施設型給付費等に係る処遇改善等加算について

12

3-5 処遇改善等加算

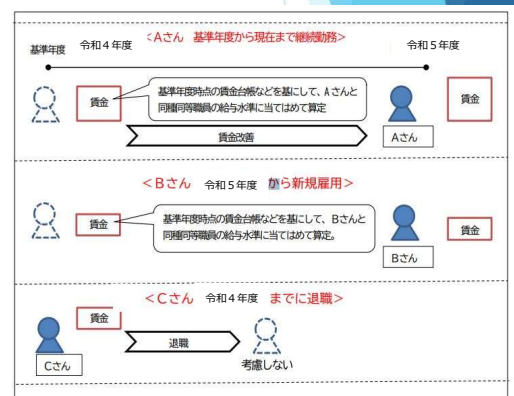
◆ 比較する起点賃金水準の求め方 1

処遇改善が確実に行われていることを確認するためには、処遇改善実施前と処遇改善後の賃金の支払額を比較する必要があります。比較すべき処遇改善実施前の賃金水準を「起点賃金水準」と言います。

例えば、令和5年度において3年目となる保育士Aさんがいるとします。ここで、比較すべき年度が令和4年度である場合、起点賃金水準は、Aさんに令和4年度に支払った額ではなく、Aさんが令和4年度に3年目だった場合に支払う額を指します。

方法として、令和4年度（基準年度）の賃金台帳などを基にして、Aさんと同種同等職員（3年目）の給与水準に当てはめて算定することなどが挙げられます。

【関係法令等】
施設型給付費等に係る処遇改善等加算について



13

3-6 処遇改善等加算

◆法定福利費事業主負担分の考え方

職員の賃金を増加した場合、それに伴って社会保険料等の事業主負担分が増加します。そのため処遇改善を行ったと判定される額の中には、処遇改善を実施することによる増加額を含んでよいことになっています。

しかし、詳細な計算をしては、膨大な事務作業量を要することとなるため、標準的な算式を用い、算出しています。

<算式>

前年度に実際に支払った事業主負担分の総額

$$\frac{\text{「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」}}{\text{「加算前年度における賃金の総額」}} \times \text{「加算当年度の賃金改善見込額」}$$

【関係法令等】
施設型給付費等に係る処遇改善等加算について

14

3-7 処遇改善等加算

◆加算残額について

加算Ⅰ賃金改善分も加算Ⅱ・Ⅲも、支払わなければならない額は決まっています。しかし、施設の事情（例えば加算Ⅱを支給していた職員が3月に退職してしまう等）で年度内に支払い切れないことがあります。

支給できなかった額は「**加算残額**」となり、翌年度中に速やかにその全額を一時金等により支払う必要があります。

「加算残額」とは年度終了後に実際に残ってしまった額のことを言うので、計画時には「加算残額」という概念はありません。

そのため、計画時には、必ず「加算残額」が生じないようにしなければなりません。

【関係法令等】
施設型給付費等に係る処遇改善等加算について

15

3-8 処遇改善等加算

福祉監査課の指導監査において、市に報告した職員の賃金総額と賃金台帳を照合した結果、報告額に誤りが確認され、再提出が必要となったケースが複数ありました。
また、加算Ⅰ・加算Ⅱの内訳が明確に管理されていないケースも散見されました。



職員の賃金総額は、賃金台帳等の支払金額を正確に報告し、処遇改善加算における名称や内訳を明確に管理してください。

【関係法令等】
施設型給付費等に係る処遇改善等加算について

16

4-1 処遇改善等加算Ⅱ

◆技能・経験に応じた処遇改善等加算Ⅱの仕組み

1 概要

- 副主任保育士・中核リーダー・専門リーダー（月額4万円の処遇改善）・職務分野別リーダー・若手リーダー（月額5千円の処遇改善）等を設けることにより、キャリアパスの仕組みを構築し、保育士等の処遇改善に取り組む施設・事業所に対して、キャリアアップによる処遇改善に要する費用に係る公定価格上の加算を創設

2 要件

- 加算額を確実に賃金改善に充てるため、賃金改善計画の策定及び実績報告を行う（処遇改善等加算Ⅰと同様）
- 処遇改善の対象者が以下の基準を満たしていること

<月額4万円の処遇改善の対象者>

- 副主任保育士等の職位の発令・職務命令
- 経験年数が概ね7年以上
- 4分野以上（計60時間以上）の研修を修了していること（幼稚園及び認定こども園職員にあっては60時間以上の研修を修了していること）

<月額5千円の処遇改善の対象者>

- 職務分野別リーダー等の発令・職務命令
- 経験年数が概ね3年以上
- 担当分野（15時間以上）の研修を修了していること（幼稚園及び認定こども園職員にあっては15時間以上の研修を修了していること）

※ 経験年数は「概ね」であり、各施設の状況を踏まえて決めることが可能

※ 研修に関する要件については、受講状況等を踏まえ、令和4年度を目途に研修受講の必須化を目指す

（令和3年度までは研修の受講要件を課さず、令和4年度開始までに、研修の受講状況を踏まえて必須化時期を確定）

- 職務手当を含む月給により賃金改善が行われていること

3 職員への配分方法

- 月額4万円又は月額5千円の加算対象人数分（園長・主任保育士等を除いた職員の概ね1/3又は1/5）を支給
- 副主任保育士等への配分は、実際に月額4万円の賃金改善を行う職員を1人以上確保した上で、副主任保育士等、職務分野別リーダー等に配分（月額5千円～4万円未満）
- 職務分野別リーダー等への配分は、加算対象人数以上確保する（月額5千円～副主任保育士等の最低額）
- 法人内の他の施設の職員の賃金改善に充当可（令和4年度までの時限措置、加算額の20%の範囲内）

46

17

4-2 処遇改善等加算Ⅱ

◆支給対象職員

保育所や認定こども園における副主任保育士（専門リーダー）、職務分野別リーダーなどの職位を設け、これらの職員に支給します。

職位の名称に決まりはありませんが、**発令・職務命令を発する**必要があります。

◆支給方法

副主任保育士（専門リーダー）には月額4万円、職務分野別リーダーには月額5千円を支給しなければなりません。ただし、月額4万円支給する職員を1人以上確保していれば、施設長を除いた他の対象職員に割り当てることができます。

その場合の支給額は、1人当たり月額5千円以上4万円未満としなければなりません。

【関係法令等】

施設型給付費等に係る処遇改善等加算について
技能・経験に応じた追加的な処遇改善（処遇改善等加算Ⅱ）に関するFAQ（よくある質問）Ver.6

18

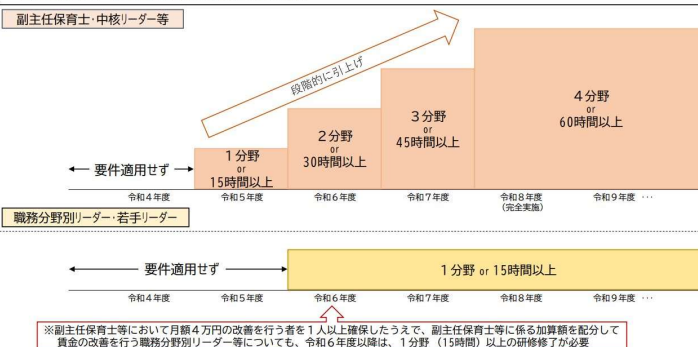
4-3 処遇改善等加算Ⅱ

1. 研修修了要件の取扱い

○新型コロナウイルス感染症の影響下において、地方自治体の研修実施体制の構築に一定の期間を要することを踏まえ、令和4年度からの研修修了要件の適用は行わない。

○研修受講の重要性和円滑な要件の適用を考慮して、研修要件を段階的に適用することとし、副主任保育士・中核リーダー等については令和5年度、職務分野別リーダー・若手リーダーについては令和6年度を適用開始年度とする。

○副主任保育士・中核リーダー等については、初年度に求める研修修了数は1分野（15時間以上）とし、令和6年度以降、毎年度1分野（15時間以上）ずつ必要となる研修修了数を引き上げる。



◆研修受講について

今年度から副主任保育士、中核リーダー等の、研修修了数は1分野（15時間以上）必須となり、来年度以降は毎年度1分野ずつ必要となる研修修了数が引き上げられます。

令和5年7月頃の加算Ⅰ基礎分の申請に合わせて、研修修了証等の確認をするので、準備をお願いいたします。

【関係法令等】

施設型給付費等に係る処遇改善等加算Ⅱに係る研修受講要件についての改正概要（令和3年9月）
技能・経験に応じた追加的な処遇改善（処遇改善等加算Ⅱ）に関するFAQ（よくある質問）Ver.6

19

4-4 処遇改善等加算Ⅱ

◆研修内容

(1) 専門分野別研修

①乳児保育、②幼児教育、③障害児保育、④食育・アレルギー対応、⑤保健衛生・安全対策、⑥保護者支援・子育て支援の6分野とし、それぞれの研修内容については、ガイドラインの別添1「分野別リーダー研修の内容」において、対応する分野毎に定める「ねらい」及び「内容」を満たすものとする。また、研修時間は各分野15時間以上とする。

(2) マネジメント研修

ガイドラインの別添1「分野別リーダー研修の内容」において定めるマネジメント分野の「ねらい」及び「内容」を満たすものとし、研修時間は15時間以上とする。

(3) 対象者及び修了すべき研修分野

ア 副主任保育士・・・専門分野別研修のうちの3以上の研修分野及びマネジメント研修

イ 専門リーダー・・・専門分野別研修のうちの4以上の研修分野

ウ 職務分野別リーダー

専門分野別研修のうち、職務分野別リーダーとして担当する職務分野に対応する分野を含む1以上の研修分野

【関係法令等】

施設型給付費等に係る処遇改善等加算Ⅱに係る研修修了要件について
技能・経験に応じた追加的な処遇改善（処遇改善等加算Ⅱ）に関するFAQ（よくある質問）Ver.6

20

4-5 処遇改善等加算Ⅱ

◆研修修了要件の適用

加算対象職員は、処遇改善等加算Ⅱによる賃金改善を受ける月の前月までに研修修了要件通知に定める研修を修了する必要があります。

(例) 令和5年4月から副主任保育士等として処遇改善等加算Ⅱによる賃金改善を受ける職員

→**令和5年3月末まで**に研修修了要件通知に定める研修（経過措置期間のため1分野又は15時間以上の研修）を修了。

主任保育士等については、相当程度の経験及び研修の受講歴を有しているという前提のもとで任命されていることが想定されることから、研修修了要件を満たしているものとして取り扱って差し支えありません。また、改めて発令等を行う必要はありません。ただし、主任保育士等であっても、保育所等内外の研修等を通じて、その職務内容に応じた専門性を高めるため、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上に努める必要があることに留意ください。

【関係法令等】

施設型給付費等に係る処遇改善等加算Ⅱに係る研修修了要件について
技能・経験に応じた追加的な処遇改善（処遇改善等加算Ⅱ）に関するFAQ（よくある質問）Ver.6

21

5-1 処遇改善等加算Ⅲ

◆処遇改善等加算Ⅲの対象について

保育士や保育教諭だけでなく、調理員や栄養士、事務職員など、施設に勤務する非常勤職員も含めすべての職員（法人役員を兼務する施設長を除く）が対象となります。

ただし、延長保育や預かり保育等の通常の教育・保育以外のみに従事している職員は対象となりません。

賃金改善の具体的な方法や対象・個々の職員ごとの賃金改善額については、事業者の判断により決定することが可能です。ただし、個々の職員の改善額の設定に当たっては、合理的な理由なく特定・一部の職員に偏った賃金改善を行うなどの恣意的な改善とならないようにする必要があります。

【関係法令等】
施設型給付費等に係る処遇改善等加算について
公定価格に関するFAQ（よくある質問） Ver.21 No.184・193

22

5-2 処遇改善等加算Ⅲ

◆支給方法について

加算Ⅲによる賃金改善額の総額の3分の2以上は、基本給または決まって毎月支払われる手当の引き上げによるものであることが必要です。

個々の職員について要件を満たすことが望ましいものの、全ての職員について、個々に要件を満たすことまでは必要なく、施設単位で満たすことで足りる。

ただし、実際の改善額の設定に当たっては、合理的な理由なく特定・一部の職員に偏った賃金改善を行うなどの恣意的な改善とならないようにしてください。

また、既存の手当を増額する場合は、施設・事業所において賃金規程等を変更するなど、当該手当を増額して加算Ⅲによる賃金改善を行うことが分かるように管理してください。

【関係法令等】
施設型給付費等に係る処遇改善等加算について
公定価格に関するFAQ（よくある質問） Ver.21 No.196

23

6-1 終わりに

◆給付費に関する通知等（令和5年4月1日時点）

名称	発出番号	発出日等
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	内閣府告示第49号	最終改正 令和5年3月31日
特定教育・保育等に要する費用の額の算定に関する基準等の実施上の留意事項について	府子本第138号 4初幼教第2190号 子保発0220第1号	最終改正 令和5年2月20日
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	府子本第367号 子発0416第3号	最終改正 平成30年4月16日
令和4年度における私立保育所の運営に要する費用について	府子本第142号 子保発0301第1号	最終改正 令和5年3月1日
公定価格に関するFAQ（よくある質問）Ver.21		令和5年1月4日

請求に関しては、通知や職員配置を十分に勘案して請求を行ってください。

24

6-2 終わりに

◆令和5年度の申請スケジュール（予定）

No.	年月	名称
1	令和5年5月	令和4年度公定価格加算実績報告
2	令和5年6月	令和4年度処遇改善等加算（賃金改善）実績報告
3	令和5年7月	令和5年度加算Ⅰ基礎分申請及び加算Ⅱ研修修了要件の確認
4	令和5年10月	令和5年度公定価格加算申請 （加算承認は12月を予定）
5	令和5年11月	令和5年度処遇改善等加算（賃金改善）計画作成

※No.3において職員の勤続年数を算定するにあたり、添付書類として過去にお勤めの算定対象施設での在籍期間証明書が必要となります。職員全員の在籍期間証明書の収集にはかなりの時間を要する場合もあると思いますので、お早めに収集いただき、提出期限までにご提出いただきますよう準備をお願いいたします。

請求に関してご不明な点がございましたら、保育幼稚園課給付係までご相談ください。長時間、ご清聴いただきありがとうございました。

25