

子ども・子育て支援教育・保育給付費等について

1 給付費関係の予定（国・県の通知時期や内容により時期等が変更となります）

時期	内 容
(年数回)	○雇用状況表の確認
	《変更があった場合》 ○各種加算（調整）項目の適用申請 ・職員配置状況による加算（3歳児配置加算・保育士比率向上加算等） ・栄養管理加算、賃借料加算等
7月上旬頃	○各種加算（調整）項目の認定 ○処遇改善等加算Ⅰ（基礎分）の申請（職員の勤続年数等の確認）
7月下旬頃	○前年度の処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱの実績報告
8月～ 10月頃	○処遇改善等加算Ⅰの加算率（基礎分）の認定 ○処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善計画）・処遇改善等加算Ⅱの申請 →この結果を踏まえて、変更がある場合は、令和3年度の%に基づく給付費に直し、差額精算（%に増減がある場合は4月に遡って差額精算） ※それまでは令和2年度の%（新設園は8%）で支払い。
11月頃	○3月分加算の適用申請（施設機能強化推進費加算・高齢者等活躍促進加算等）
12月頃	○3月分加算の認定
3月頃	○人事院勧告等に伴う差額精算（あれば）

※認定を伴うもので「4月」に遡るものは、加算の認定後、差額精算を行います。

●基本的に電子メールによる通知を行います。確認後、必要な処理をお願いします。

2 各種加算（調整）項目の適用申請での注意点

(1) 施設長（管理者）を配置しない場合の減算について（※認定こども園以外の施設が対象）

減算不適用となる施設長（管理者）の要件（※認定こども園以外の施設が対象）

給付の減算がつかない（給付の減算不適用となる要件を満たしている）かどうかと、認可確認上の「施設長」は別問題です。

(1) 減算不適用の要件

施設長を配置する施設は減算不適用とする。なお、該当する施設長を配置しているか否かの認定は、おおむね次の基準によること。

(ア) その施設長^{※①}が児童福祉事業等に**2年以上**従事した者^{※②}（注1）又はこれと同等以上の能力を有すると認められる者（注2）で、**常時**^{※③}実際にその施設の運営管理の業務に**専従**^{※④}し、かつ委託費からの給与支出がある場合に限る。

（注1）児童福祉事業等に従事した者の例示

児童福祉施設、幼稚園・小学校等における教諭、市町村長等の公的機関において児童福祉に関する事務を取り扱う部局、民生委員・児童委員の他、教育・保育施設又は地域型保育事業に移行した施設・事業所における移行前の認可外保育施設等

（注2）同等以上の能力を有すると認められる者の例示

公的機関等の実施する施設長研修等を受講した者等

(イ) したがって施設において、**2以上の施設若しくは他の事業と兼務**^{※⑤}し、施設長として職務を行っていない者は欠員とみなして減算を適用する。

※①「施設長」	施設の責任を取る立場にある職員のことです。 <u>ただの事務員ではありません。</u>
※②「2年以上従事した者」	アルバイトやパートのような非常勤での経験は、「従事した」とはみなせません。
※③「常時」	「常に」という意味です。非常勤の職員は減算の対象となります。
※④「専従」	「運営管理の業務」だけに従事することです。「運営管理の業務」とはどんな業務なのか、各施設で明確にし、常時実際に行ってください。
※⑤「2以上の施設(事業所)若しくは他の事業と兼務」	施設長が代表取締役等で、当該保育事業以外のことを行っている（兼務している）場合、減算が適用されます。 また、施設長が他の施設等の業務を行っている場合や、他の施設等の運営管理を行っている場合も減算が適用されます。

※認可・確認申請の「施設長」の要件より厳しくなっております。

(2) 土曜日に閉所する場合の減算について

当減算の認定については、毎月の給付費の請求書で確認しております。各月の請求時点で土曜日に閉所する予定がある場合は、毎月の請求書に反映してください。また、土曜日の閉所日数が確定し、請求時点での閉所日数と異なった場合は、翌月以降に精算をお願いします。

3 人事院勧告について

(内閣府資料抜粋)

令和2年度国家公務員給与改定に伴う公定価格のPersonnel Cost改定について

1. 公定価格の算定方法

- 公定価格の算定に当たっては、人件費・事業費・管理費等について、各々対象となる費目を積み上げて算定しており、そのうち、人件費の額については、国家公務員の給与に準じて算定している。

【参考】令和2年人事院勧告に伴う国家公務員給与改定の内容

月例給は据え置き
 期末手当の引下げ (▲0.05月分)

2. 国家公務員給与改定に伴う公定価格のPersonnel Costの取扱い

- 令和2年度の国家公務員給与の改定を踏まえ、公定価格の令和2年度単価表を改定（令和2年度第3次補正予算において対応）。
 - ※ 予算上の常勤の保育士、幼稚園教諭等に係る年額Personnel Cost：395万円→394万円(▲1万円(▲0.3%))
- 上記改定は令和3年度以降の公定価格の設定に当たっても引き継ぎ、令和3年度予算案に反映。

3. 実施時期

- 単価表に係る改正告示の公布日（令和3年1月29日）の翌月分（令和3年2月分）の公定価格から適用し、令和3年2月以降の公定価格で年間の減額相当額の全額を減額。
 - 令和3年2月分及び3月分の公定価格からそれぞれ年間の減額相当額の1/2（期末手当0.025月分）を減額。
 - ※ 令和3年度以降については、毎月の公定価格から年間の減額相当額の1/12を減額。

4. 留意事項

- 各施設等の過度な事務負担の発生を避けつつ、保育士・幼稚園教諭等に賃金の適切な支払いに資するよう、一般の改定の影響額を算定し、各施設・事業者にすみやかに周知すること。
- 改正告示による公定価格の減額を理由に事業者が公定価格を原資とする保育士・幼稚園教諭等のPersonnel Costをやむを得ず引き下げの場合にあっても、賃金及び法定福利費等の事業主負担分（下記 A）について、施設・事業所全体で公定価格の年間の減額相当額（下記 B）を超える減額が行われないよう、各施設・事業者に指導すること。

A 公定価格を原資とする保育士・幼稚園教諭等の実際のPersonnel Cost引き下げ分（合計）
 ※法定福利費等の事業主負担分を含む。



B 施設・事業所全体で公定価格の年間の減額相当額

$$\text{令和2年度（加算当年度）の加算 I の加算額総額} \times \begin{matrix} \text{▲0.3\%（減額改定に係る改定率）} \\ \text{令和2年度（加算当年度）に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率（\%）} \end{matrix}$$

● 「4. 留意事項」のBについては、令和2年度の処遇改善等加算の実績報告時に確認を行う予定です。

4 処遇改善等加算について

◆処遇改善等加算とは◆

処遇改善等加算には、職員の平均経験年数や賃金改善・キャリアアップの取組に応じた人件費の加算として「処遇改善等加算Ⅰ」、また、平成29年度から設けられ、技能・経験を積んだ職員に係る追加的な人件費の加算として「処遇改善等加算Ⅱ」があります。

(1) 令和2年度の変更点

令和2年度の処遇改善等加算については、次のページのとおり主に「加算額の配分方法」及び「賃金改善の算定の起点となる基準年度」の2点について変更となりました。

◆令和2年度の賃金改善計画時に質問や疑義が多かったもの◆

●基準年度の賃金水準ってなんですか？

まず、基準年度は新規事由の有無に応じて異なりますが、基本的に基準年度は加算当年度の前年度（令和3年度の基準年度＝令和2年度）になります。

そして、基準年度の賃金水準とは、加算当年度と同等の条件で、基準年度に適用されていた賃金の算定方法（給与表等）により算出される賃金水準のことで、実際に基準年度にその職員に支給された賃金ではありません。

そのため、給与表等を改定していないのに、実際に支払った金額を記載したことで、一見、一部の職員だけ多額の賃金改善を行ったように見受けられるものがありました。

●賃金改善の対象者や改善額が偏っている。

一部の職員だけ改善されている・改善額が偏っている例が見受けられました。対象者や額が恣意的に偏ることなく、改善が必要な職種の職員に対して重点的に講じられるよう、処遇改善等加算の趣旨を踏まえた上で職員の賃金改善をご検討ください。

●前年度の残額が賃金改善額から差し引かれていない。

加算前年度の残額の記載されていない施設・事業所が散見されました。令和2年度から当該残額については加算当年度の賃金改善額から差し引くこととなっていますので、その点をご留意いただいた上で賃金改善計画書の作成をお願いします。なお、当該残額については、翌年度に支払い状況を確認させていただきます。

●処遇Ⅱの賃金改善計画書に記載する「支払賃金」

処遇Ⅱの計画書に記載する対象は処遇改善等加算Ⅱの対象者（処遇Ⅰと同じではない）の毎月支払われる基本給＋手当（賞与は含まない）です。処遇Ⅰの計画書の「支払賃金」と同額で記載している例が散見されました。

【令和2年度からの変更点資料】

(内閣府資料抜粋)

令和2年度における処遇改善等加算の運用の改善

資料2-4

○ 各施設・事業所における人員配置や賃金体系に応じた柔軟な対応を可能とするため、保育士等の技能・経験に応じた**処遇改善等加算Ⅱ**の要件について、**加算額の配分方法の更なる柔軟化**を図る。

○ 事務負担等の軽減を図るため、処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ共通で、賃金改善の算定起点となる**基準年度を「加算当年度の前年度」と**する。

処遇改善等加算Ⅱの加算額の配分方法の要件緩和

○ 処遇改善等加算Ⅱのうち「副主任保育士等」に係る加算額については、実際に月額4万円の賃金改善を行う職員を一定数確保することを求めているが、各施設・事業所における人員配置や賃金体系に応じたより柔軟な対応を可能とするため、現行の「4万円の加算額の算定対象人数の1/2（端数切捨て）以上」を「**1人以上**」に緩和する。

※「加算対象人数の1/2（端数切捨て）」がゼロとなる施設・事業所についてはゼロとする。

<定員90人（職員17人※）の保育所の場合のイメージ> ※園長1人、主任保育士1人、一般職員15人（保育士12人、調理員等3人）

4万円の算定対象人数(職員数A)：5人（一般職員数の1/3）、5千円の算定対象人数(職員数B)：3人（一般職員数の1/5）

現行	見直し後
<p style="font-size: small;">4万円支給：2人以上 ※職員数A(5人)÷2</p> <p style="font-size: small;">5千円以上支給：3人以上 ※職員数B</p>	<p style="font-size: small;">4万円支給：1人以上</p> <p style="font-size: small;">5千円以上支給：3人以上 ※職員数B</p>

基準年度の見直し

○ 処遇改善等加算による賃金改善額について、現行は、算定の起点となる**基準年度が固定時点**となっており、処遇改善等加算ⅠとⅡによっても異なっているが、給与関係文書の保管や算定事務の負担を軽減するため、**処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ共通**で、基準年度を「**加算当年度の前年度**」に見直す。

○ その際、毎年度の賃金改善の確認（加算額と賃金改善額の比較）は、当該施設・事業所において**加算当年度に新たに講ずべき処遇改善に係る部分に特化**して行うこととする。

※ 国による処遇改善を超える賃金改善を先立って行っている施設などこれにより難しい施設については、加算当年度の3年前の年度を基準年度として選択することを可能とする。（令和2年度は、現行の基準年度も可。）

※ 前年度に処遇改善等加算を取得していない場合は「直前の加算を取得した年度」とする。（新たに処遇改善等加算を取得する場合の取扱いは現行と同じ。）

※ 新たに講ずべき処遇改善とは、例えば、加算当年度の公定価格における加算率の改定のほか、新たな加算適用、加算前年度からの加算率の増加（キャリアパス要件の充足等）等が想定される。

	現行	見直し後
基準年度	支援法による確認の効力が生じる年度の前年度（平成26年度以前からある保育所については、平成24年度）	加算当年度（当該加算の適用を受けようとする年度）の前年度
考え方	賃金改善額（対基準年度）≥加算額（全体）	賃金改善額（対加算前年度）≥加算額（加算当年度追加分） ※加算額の追加分がない場合は、現年度の賃金総額が、前年度の賃金水準+人件費改定相当分であることが必要
イメージ図	<p style="font-size: x-small;">現年度の賃金総額 加算当年度追加分 賃金改善額 加算当年度追加分 人件費改定相当分 (H25年度以降) H24 (H28) 年度の賃金水準を適用した場合の賃金総額</p>	<p style="font-size: x-small;">現年度の賃金総額 前年度の賃金水準を適用した場合の賃金総額</p>

5 令和3年度の変更点（予定）について

（1）処遇改善等加算の基準年度

人事院勧告に伴う公定価格の減額改定により、加算の新規事由がない施設・事業所についても、公定価格の減額改定を反映させず給与水準を維持した場合等、施設・事業所において加算前年度を基準年度とすることが難しい場合には、加算年度の3年前を基準年度として選択することが可能となる予定です。

（2）処遇改善等加算Ⅱに係る研修修了要件の必須化時期

昨年からの新型コロナウイルス感染症の流行が研修の実施及び受講に影響を与えたことなどを踏まえ、研修修了要件の部分的な緩和も含めて検討し、令和3年度の早期に研修修了要件の必須化時期の取扱いについて改めて示される予定です。

●これらを踏まえて、処遇改善等加算に係る国発出の通知を改正予定とのことなので、改正され次第改めて通知いたします。