

「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について（通知）」の一部改正の概要

1. 令和5年人勸の影響額以上に賃金を支払った事業者への対応

旧通知の公定価格上の人件費の改定分の算式では人勸の影響額が過大に算定されていたため、令和6年3月8日付け「公定価格に関するFAQ（よくある質問）」により、当初予算の公定価格と補正予算後の公定価格の差額又は旧通知の算式に0.9（調整率）を乗じた額のどちらかを、公定価格上の人件費の改定分とする取扱いも可能としていたところ。

既に旧通知の取扱いに沿って賃金を支払っていた事業者もあり、その場合は、その額が基準年度の賃金水準に反映されてしまうことから、過大に支払っていた部分については、基準年度の賃金水準から除くこととする。

2. 誓約書を提出することで計画書の作成・提出を不要とする

加算当年度の前年度に処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの適用を受けている施設は、処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの計画書に代えて誓約書を提出することで、計画書の作成・提出を不要とする。

3. 令和5年度の処遇改善等加算Ⅲの加算額の算定方法の変更（加算の平均取得率から加算の取得状況に応じた算定へ変更）に伴い、令和4年度の基準年度の賃金水準から令和4年度の加算Ⅲに係る部分を除く取扱いを例外的に行っていたが、基準年度が令和5年度となる場合はその取扱いが不要となるため、その部分を削除する。

4. 処遇改善等加算Ⅱに係る人数Aと人数Bの確保要件を通知にも位置付ける

処遇改善等加算Ⅱの要件として、人数Aを1人以上、人数B以上確保することを求めているが、要件を満たす者がいない場合は加算Ⅱを取得することができない旨規定する。
※令和6年度より研修修了要件が人数Bは必須化されることから、当初よりFAQで示していた内容を同様に通知にも位置付けるもの。

5. 人勸の影響額の通知について、広域利用こども分の影響額は施設の所在する市町村において通知することを明確にする。

6. 処遇改善等加算Ⅱ・Ⅲの基礎職員数の算定において、4歳以上児配置改善加算を加える。

(参考1) 令和5年人勸を踏まえた公定価格の取扱い

事 務 連 絡
令和5年12月6日

各都道府県

子どものための教育・保育給付交付金ご担当者 様

こども家庭庁成育局保育政策課公定価格担当室

令和5年人事院勧告に伴う国家公務員給与改定を踏まえた
令和5年度補正予算における公定価格の取扱いについて

平素より子ども・子育て支援の推進に御尽力をいただき、厚く御礼申し上げます。

表題の件について、「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の一部を改正する告示」（令和5年こども家庭庁告示第15号。以下「改正告示」という。）が12月6日付けで公布され、令和5年4月1日に遡及して適用することとしております。

今般の改正の趣旨・内容及び留意事項について下記のとおり取りまとめましたので、各都道府県においては、管内市町村（特別区を含む。以下同じ。）及び関係機関に対して周知いただくとともに、運用に遺漏のないよう配意願います。

記

1. 公定価格告示改正の趣旨・内容について

公定価格において、令和5年人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定に準じ、算定の基礎となる職員の人件費を引き上げるものであること（保育士・幼稚園教諭等人件費 +5.2%程度）。

2. 改定による引上げ分の使途等について

各施設等の過度な事務負担の発生を避けつつ、保育士・幼稚園教諭等の賃金改善の推進や処遇改善等加算の残額発生の抑制に資するよう、各市町村においては、既に把握している各施設等に関する情報（各月ごとの利用子ども数や加算の取得状況等）に基づき、今般の改定の影響額（追加支給見込額、年度末までの給付見込総額、処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分等の内訳等）を算定し、各施設・事業者にすみやかに周知すること。

今般の改定による公定価格の増額分は人件費であり、処遇改善等加算による賃金改善の起点にも反映すべきものであることから、迅速かつ確実に一時金等による賃金の

支払（実際の支払いが翌年度となる場合においても、今年度の追加的支払分であることを賃金の項目上明確に管理すること。）及び法定福利費等の事業主負担に充てるよう、各施設・事業者に指導するとともに、今般の改定を加味した次年度以降の給与表、給与規定等の改定にも計画的に取り組むよう、各施設・事業者に要請すること。

3. 処遇改善等加算の取扱いについて

処遇改善等加算における賃金改善の起点となる「起点賃金水準」は「基準年度の賃金水準」に「基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分」（以下「人件費改定分」という。）を合算した水準としているが、令和5年度の処遇改善等加算における「人件費改定分」の算定に用いる改定率については、以下のとおりであること。

なお、提出済みの賃金改善計画書について今般の増額改定を反映した修正を行う必要はなく、当該計画書の再提出は不要であること。

＜令和5年度の公定価格における人件費改定分に係る改定率＞

| | |
|------------------------|-------|
| 基準年度が平成24・25年度の施設・事業所： | 14.2% |
| 基準年度が平成26年度の施設・事業所： | 12.2% |
| 基準年度が平成27年度の施設・事業所： | 10.3% |
| 基準年度が平成28年度の施設・事業所： | 9.0% |
| 基準年度が平成29年度の施設・事業所： | 7.9% |
| 基準年度が平成30年度の施設・事業所： | 7.1% |
| 基準年度が令和元年度の施設・事業所： | 6.1% |
| 基準年度が令和2・3年度の施設・事業所： | 6.4% |
| 基準年度が令和4年度の施設・事業所： | 5.2% |

【本件担当】

こども家庭庁保育政策課公定価格担当室
給付第一係
TEL：03-6858-0126

(参考2) 公定価格 FAQ. No221 (令和6年3月8日)

問 処遇改善等加算の起点賃金水準に含まれる「基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分(以下、「人件費の改定分」という。)」の算式で算定した金額と「令和5年度当初予算の公定価格に基づいて計算した金額と令和5年度補正を反映した公定価格に基づいて計算した金額との差額(以下、「改定による影響額」という。)」を比較した場合、「人件費の改定分」の金額の方が大きい、どのように対応すれば良いか。

答 令和5年度補正予算による公定価格の増額分は令和5年人事院勧告に伴う人件費の増額であるため、基準年度が4年度である場合、改定による影響額を人件費の改定分として取り扱って差し支えありません。なお、基準年度が令和3年度の場合は、令和5年度の当該差額に、「6.4% (基準年度が令和3年度の場合の人件費改定分に係る改定率) / 5.2% (基準年度が令和4年度場合の人件費改定分に係る改定率)」の割合を乗じて算出した額を使用しても差し支えありません。また、基準年度が令和2年度以前の場合も、この考え方に準じて算定していただくことは差し支えありません。この金額から法定福利費等の事業主負担分の増加分を除いたものを人件費の改定分としてください。

また、上記の方法によるほか、事務負担が大きい場合には、人件費の改定分の<算式1>に0.9の調整率を乗じて算定して差し支えありません。具体的には、以下の計算式となります。この金額から法定福利費等の事業主負担分<算式2>を除いたものを人件費の改定分としてください。

<算式>

「加算当年度の加算Ⅰの加算額総額(増額改定を反映させた額)」×{「増額改定に係る改定率」÷「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」}×0.9(調整率)

なお、上記2つの算定方法を用いるに当たって、人件費の改定分(調整率を乗じる前)と改定による影響額を比べていただく必要はありません。

【例】※他の加算は適用しないとした場合

保育所(20人定員、20%地域)、処遇Ⅰの加算率：15%

各月の利用子ども数：4歳以上児(標準時間)：20人

(人勧反映前)

基本分単価：126,460円 処遇改善等加算Ⅰ単価：4歳以上児(標準時間)：1,240円

(人勧反映後)

基本分単価：131,550円 処遇改善等加算Ⅰ単価：4歳以上児(標準時間)：1,290円

①改定による影響額を用いた場合

単価の差額： $(5,090 + (50 \times 0.15 \times 100)) \times 20 \times 12 = 1,401,600$ 円

②人件費の改定分の算式に0.9の調整率を乗じて算定した場合

・4歳以上児(標準時間認定)： $4,644,000 \times 0.052 \div 0.15 \times 0.9 = 1,448,928$ 円

※加算当年度の加算Ⅰの(増額改定を反映させた)加算額： $1290 \text{円} \times 0.15 \times 100 \times 20 \text{人} \times 12 \text{月} = 4,644,000 \text{円}$

(参考3) 技能・経験に応じた追加的な処遇改善(処遇改善等加算Ⅱ)に関するよくあるご質問への回答 抜粋

問2 適当な対象者がいない場合、人数A、Bより少ない人数だけ処遇改善することはできますか。例えば、職務分野別リーダー等が1人もいない、という賃金改善も可能でしょうか。

(答)

副主任保育士等については、月額4万円の賃金改善を行う者を1人以上確保した上で(人数Aに2分の1を乗じて得た人数が1未満となる場合には、確保不要)、その残余について職務分野別リーダー等の賃金改善に配分することが可能ですので、その結果として、副主任保育士等の数が人数Aより少なくなることは差し支えありません。

職務分野別リーダー等については、人数B以上の人数に5千円以上の賃金改善を行うことが必要です。

問6 副主任保育士・専門リーダー又は職務分野別リーダーのいずれか一方の処遇改善のみ行うことはできるのでしょうか。

(答)

処遇改善等加算Ⅱを取得するためには、副主任保育士等と職務分野別リーダー等の両方の処遇改善を行うことが必要となります。