

(別紙)

「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」(令和7年4月11日こ成保296・7文科初第250号) 児童家庭庁長、文部科学省初等中等教育局長連名通知 新旧対照表

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
こ成保296 7文科初第250号 令和7年4月11日 <u>[最終改正] こ成保510 7文科初第1273号 令和7年9月2日</u> 施設型給付費等に係る処遇改善等加算について (略) 記 第1 目的・対象 (略) 第2 処遇改善等加算の要件 1 区分1の要件 (略) 2 区分2及び区分3に係る共通の要件 加算当年度(加算の適用を受けようとする年度をいう。以下同じ。)の賃金改善実施期間において、次に掲げる要件をすべて満たすこと。 (1)～(3) (略) (4) 「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」が「②基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額」を下回っていないこと。また、加算当年度の翌年度において、①が②を下回った場合は、その全額を速やかに職員の賃金として支払うこと。 なお、①が②を下回った場合において、以下に掲げる必要事項を記載した特別な事情に係る届出をした場合については、要件を満たすものとする事ができる。 (必要事項) ・事業の継続を図るために、職員の賃金を引き下げる必要がある状況 ・賃金水準の引き下げの内容	こ成保296 7文科初第250号 令和7年4月11日 施設型給付費等に係る処遇改善等加算について (略) 記 第1 目的・対象 (略) 第2 処遇改善等加算の要件 1 区分1の要件 (略) 2 区分2及び区分3に係る共通の要件 加算当年度(加算の適用を受けようとする年度をいう。以下同じ。)の賃金改善実施期間において、次に掲げる要件をすべて満たすこと。 (1)～(3) (略) (4) 「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」が「②基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額」を下回っていないこと。また、加算当年度の翌年度において、①が②を下回った場合は、その全額を速やかに職員の賃金として支払うこと。 なお、①が②を下回った場合において、以下に掲げる必要事項を記載した特別な事情に係る届出をした場合については、要件を満たすものとする事ができる。 (必要事項) ・事業の継続を図るために、職員の賃金を引き下げる必要がある状況 ・賃金水準の引き下げの内容

改正後	改正前
・経営及び賃金水準の改善の見込み ・賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等 (留意点) ※ <u>施設・事業所全体の超過勤務手当が基準年度と比べて増加（減少）している場合は、超過勤務手当の差額を「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」から差し引く（加える）調整をしても差し支えない。</u> (5) (略) 3 区分3の要件 加算当年度の賃金改善実施期間において、次に掲げる要件をすべて満たすこと。 (1) 次に掲げる職員（以下、「研修修了者」という。）が少なくとも合計1人以上いること。(注1) i、ii (略) iii 園長又は主任保育士、副園長、教頭、主幹教諭、主幹保育教諭等であって、副主任保育士・<u>中核リーダー</u>・専門リーダーを対象とした別に定める研修を修了している者 (注1) 加算当年度の4月1日時点の研修修了者（年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等又は職務分野別リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者（以下「<u>研修修了</u>見込みの者」という。）を含まない。）の人数で判断することとする。なお、加算当年度の4月1日時点において研修修了者がいない施設において、年度途中において研修修了者を1人以上確保でき、本要件を満たすこととなった場合には、本要件を満たすこととなった日の属する月の翌月から加算を適用することとする。 (注2)、(注3) (略) (2) 次に掲げる加算の区分に定める職員に対し賃金の改善を行い、かつ、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件（職員の賃金に関するものを含む。）及びこれに応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）を定めて就業規則等の書面で整備し、全ての職員に周知していること。 i 告示の別表に定める区分3－①（以下、「区分3－①」という。） 副主任保育士等(注1)(注2) ii 告示の別表に定める区分3－②（以下、「区分3－②」という。） 職務分野別リーダー等(注1)	・経営及び賃金水準の改善の見込み ・賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等 (留意点) ※ <u>1. 施設・事業所全体の超過勤務手当が基準年度と比べて増加（減少）している場合は、超過勤務手当の差額を「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」から差し引く（加える）調整をしても差し支えない。</u> <u>※ 2. (1)の要件を満たした上で、加算当年度の加算額が基準年度の加算額と比べて減額となる場合、加算当年度にその部分を一時金等として支払った場合に、減額調整を行うことが可能である。</u> (5) (略) 3 区分3の要件 加算当年度の賃金改善実施期間において、次に掲げる要件をすべて満たすこと。 (1) 次に掲げる職員（以下、「研修修了者」という。）が少なくとも合計1人以上いること。(注1) i、ii (略) iii 園長又は主任保育士、副園長、教頭、主幹教諭、主幹保育教諭等であって、副主任保育士・専門リーダーを対象とした別に定める研修を修了している者 (注1) 加算当年度の4月1日時点の研修修了者（年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等又は職務分野別リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者（以下「<u>研修終了</u>見込みの者」という。）を含まない。）の人数で判断することとする。なお、加算当年度の4月1日時点において研修修了者がいない施設において、年度途中において研修修了者を1人以上確保でき、本要件を満たすこととなった場合には、本要件を満たすこととなった日の属する月の翌月から加算を適用することとする。 (注2)、(注3) (略) (2) 次に掲げる加算の区分に定める職員に対し賃金の改善を行い、かつ、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件（職員の賃金に関するものを含む。）及びこれに応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）を定めて就業規則等の書面で整備し、全ての職員に周知していること。 i 告示の別表に定める区分3－①（以下、「区分3－①」という。） 副主任保育士等(注1)(注2) ii 告示の別表に定める区分3－②（以下、「区分3－②」という。） 職務分野別リーダー等(注1)

改正後	改正前
(注1) 研修<u>終了</u>見込みの者を含む。 (注2) (略) (3) (略) 第3 処遇改善等加算の認定 1 処遇改善等加算の認定主体及び加算申請書の提出時期 (略) 2 認定書類 認定に当たって施設・事業所の設置者・事業者から徴する書類は、次に掲げる区分に応じ、それぞれに定めるところによること。 (1) 区分1に係る書類 (略) (2) 区分2に係る書類 (略) (3) 区分3に係る書類 区分2の認定に当たって徴する書類に加え、施設・事業所から、別紙様式3「加算算定対象人数等認定申請書(区分3(質の向上分))」及び加算算定対象人数の算出方法を示した書類を徴すること。また、見込平均利用子ども数を用いて加算算定対象人数を算定した場合は、見込平均利用子ども数の算出方法を示した書類を徴すること。 ただし、加算当年度の前年度に区分3(加算当年度の前年度が令和6年度の場合は、処遇改善等加算Ⅱとする。)の適用を受けている施設・事業所から、別紙様式5「賃金改善の誓約書」を徴するとともに、施設・事業所の設置者・事業者がその内容を職員に対して周知している場合は、別紙様式4、別紙様式4別添1及び別紙様式4別添2を徴することを要しない。第2の2(4)の要件を満たすために必要な場合は、別紙様式7の「特別な事情に係る届出書」を提出すること。 3 事務処理の簡素化 (略) 第4 加算額の算定 1 要件の確認に係る区分2の加算見込額の算定 第2の2の要件の確認に係る区分2の加算見込額の算定は、利用子どもの認定区分、年齢区分及び<u>処遇改善等加算以外の加算又は減算</u>ごとに、次の<算式>により算定した額を合算して得た額(千円未満の端数は切り捨て)をいう。 <算式> 「加算当年度の区分2の単価」×{「<u>区分2</u>の加算率」×100}×「見込平均利用子ども数」×「賃金改善実施期間の月数」 2～5 (略)	(注1) 研修<u>終了</u>見込みの者を含む。 (注2) (略) (3) (略) 第3 処遇改善等加算の認定 1 処遇改善等加算の認定主体及び加算申請書の提出時期 (略) 2 認定書類 認定に当たって施設・事業所の設置者・事業者から徴する書類は、次に掲げる区分に応じ、それぞれに定めるところによること。 (1) 区分1に係る書類 (略) (2) 区分2に係る書類 (略) (3) 区分3に係る書類 区分2の認定に当たって徴する書類に加え、施設・事業所<u>の</u>から、別紙様式3「加算算定対象人数等認定申請書(区分3(質の向上分))」及び加算算定対象人数の算出方法を示した書類を徴すること。また、見込平均利用子ども数を用いて加算算定対象人数を算定した場合は、見込平均利用子ども数の算出方法を示した書類を徴すること。 ただし、加算当年度の前年度に区分3(加算当年度の前年度が令和6年度の場合は、処遇改善等加算Ⅱとする。)の適用を受けている施設・事業所から、別紙様式5「賃金改善の誓約書」を徴するとともに、施設・事業所の設置者・事業者がその内容を職員に対して周知している場合は、別紙様式4、別紙様式4別添1及び別紙様式4別添2を徴することを要しない。第2の2(4)の要件を満たすために必要な場合は、別紙様式7の「特別な事情に係る届出書」を提出すること。 3 事務処理の簡素化 (略) 第4 加算額の算定 1 要件の確認に係る<u>区分1及び</u>区分2の加算見込額の算定 第2の2の要件の確認に係る<u>区分1及び</u>区分2の加算見込額の算定は、利用子どもの認定区分<u>及び</u>年齢区分ごとに、次の<算式>により算定した額を合算して得た額(千円未満の端数は切り捨て)をいう。 <算式> 「加算当年度の<u>区分1及び</u>区分2の単価の合計額」×{「加算率」×100}×「見込平均利用子ども数」×「賃金改善実施期間の月数」 2～5 (略)

改正後	改正前
第5 賃金の改善 1 (略) 2 賃金改善の方法 処遇改善等加算による賃金の改善に当たっては、第1の1の目的に鑑み、その方針をあらかじめ職員に周知し、改善を行う賃金の項目以外の賃金の項目（給与規定等に基づいた職員個人の業績評価等に応じて変動するものを除く。）の水準を低下させないこと（注1）を前提に行うとともに、対象者や賃金改善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留意すること。 区分2に係る加算額については、各施設・事業所で決定する範囲の職員に対し、基本給、手当、賞与又は一時金等のうちから改善を行う賃金の項目を特定した上で、毎月払い、一括払い等の方法により賃金の改善を行うことができ、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理すること。なお、手当や一時金等については、基本給の引上げや定期昇給の増額等に段階的に反映していくことが望ましく、給与表や給与規程の見直しを推進すること。 区分3の「質の向上分」に係る加算額については、副主任保育士等及び職務分野別リーダー等（注2）に対し、役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当又は基本給により賃金の改善を行うこととし、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理すること。 また、区分2及び区分3を併せた加算による改善額のうち1／2以上は、基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること。 （注1） 基準年度と比べて加算額が減少する場合や施設独自の改善を実施しないこととした場合、必要事項を記載した別紙様式7「特別な事情に係る届出書」を提出した場合については、この限りではない。 また、3により加算額の一部を同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所の賃金改善に充てる場合であっても、それを理由として賃金水準を低下させたり、加算による改善の水準を抛出の程度を超えて低下させたりしないこと。 （注2） <u>研修修了見込みの者</u>を含む。 3、4 (略) 第6～第8 (略) 別表 (略)	第5 賃金の改善 1 (略) 2 賃金改善の方法 処遇改善等加算による賃金の改善に当たっては、第1の1の目的に鑑み、その方針をあらかじめ職員に周知し、改善を行う賃金の項目以外の賃金の項目（給与規定等に基づいた職員個人の業績評価等に応じて変動するものを除く。）の水準を低下させないこと（注1）を前提に行うとともに、対象者や賃金改善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留意すること。 区分2に係る加算額については、各施設・事業所で決定する範囲の職員に対し、基本給、手当、賞与又は一時金等のうちから改善を行う賃金の項目を特定した上で、毎月払い、一括払い等の方法により賃金の改善を行うことができ、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理すること。なお、手当や一時金等については、基本給の引上げや定期昇給の増額等に段階的に反映していくことが望ましく、給与表や給与規程の見直しを推進すること。 区分3の「質の向上分」に係る加算額については、副主任保育士等及び職務分野別リーダー等（注2）に対し、役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当又は基本給により賃金の改善を行うこととし、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理すること。 また、区分2及び区分3を併せた加算による改善額のうち1／2以上は、基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること。 （注1） 基準年度と比べて加算額が減少する場合や施設独自の改善を実施しないこととした場合、必要事項を記載した別紙様式7「特別な事情に係る届出書」を提出した場合については、この限りではない。 また、3により加算額の一部を同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所の賃金改善に充てる場合であっても、それを理由として賃金水準を低下させたり、加算による改善の水準を抛出の程度を超えて低下させたりしないこと。 （注2） <u>年度内に研修修了を予定している者であって、副主任保育士等及び職務分野別リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者</u>を含む。 3、4 (略) 第6～第8 (略) 別表 (略)

改正後	改正前
別紙(用語の定義) ○「見込平均利用子ども数」～○「加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」 ○「賃金見込額」 (略) ○「定期昇給相当額」～○「基準年度の処遇改善等加算の加算額に係る法定福利費分」 (略) ○「施設独自の改善額」 基準年度において、処遇改善等加算の加算額や人件費改定相当分、定期昇給分を超えて施設独自に賃金改善を行った金額。具体的には、支給額や支給方法（基本給・手当等）、対象者の記載を求めて自治体で確認したものをいう。 金額の算定方法については、以下の方法を用いることが可能。 (基準年度が令和6年度以前の場合) 処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの適用を受けている施設は起点賃金水準を下回っていない（新規事由有の場合は賃金改善等実績総額が特定加算額を下回っていない）ことを踏まえ、 「基準年度の処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの加算額の合計額」が「基準年度の前年度の当該加算額の合計額」と比べて少ない場合はその差額 「基準年度の処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの加算額の合計額（A）」が「基準年度の前年度の当該加算額の合計額（B）」を上回った額（C）より、基準年度における支払賃金総額（D）が起点賃金水準（E）を上回った額（F）の方が大きい場合はその差額（G） ＜算式＞ $(A) - (B) = (C)$ $(D) - (E) = (F)$ $(F) - (C) = (G)$ (基準年度が令和7年度以降の場合) 「<u>基準年度</u>の加算による改善額等の影響を除いた賃金総額」が「<u>基準年度の前年度</u>における加算額等の影響を除いた賃金総額」を上回っている部分の金額。 ○「加算率（a）」「加算率（b）」「加算率（c）」（略）	別紙(用語の定義) ○「見込平均利用子ども数」～○「加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」 ○「賃金見込額」 (略) ○「定期昇給相当額」～○「基準年度の処遇改善等加算の加算額に係る法定福利費分」 (略) ○「施設独自の改善額」 基準年度において、処遇改善等加算の加算額や人件費改定相当分、定期昇給分を超えて施設独自に賃金改善を行った金額。具体的には、支給額や支給方法（基本給・手当等）、対象者の記載を求めて自治体で確認したものをいう。 金額の算定方法については、以下の方法を用いることが可能。 (基準年度が令和6年度以前の場合) 処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの適用を受けている施設は起点賃金水準を下回っていない（新規事由有の場合は賃金改善等実績総額が特定加算額を下回っていない）ことを踏まえ、 「基準年度の処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの加算額の合計額」が「基準年度の前年度の当該加算額の合計額」と比べて少ない場合はその差額 「基準年度の処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの加算額の合計額（A）」が「基準年度の前年度の当該加算額の合計額（B）」を上回った額（C）より、基準年度における支払賃金総額（D）が起点賃金水準（E）を上回った額（F）の方が大きい場合はその差額（G） ＜算式＞ $(A) - (B) = (C)$ $(D) - (E) = (F)$ $(F) - (C) = (G)$ (基準年度が令和7年度以降の場合) 「<u>加算当年度</u>の加算による改善額等の影響を除いた賃金総額」が「<u>基準年度</u>における加算額等の影響を除いた賃金総額」を上回っている部分の金額。 ○「加算率（a）」「加算率（b）」「加算率（c）」（略）