

事 務 連 絡
平成 28 年 6 月 17 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

平成 28 年度における処遇改善等加算の取扱いについて

平素より子ども・子育て支援施策の推進に御尽力いただき、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。）のほか、平成 27 年 8 月 28 日付け事務連絡においても、その取扱いについてお示ししてきたところですが、より円滑な実施を図るため、平成 28 年度における処遇改善等加算の取扱いについて、下記の通りお示しします。

各都道府県におかれては、内容について十分に御了知のうえ、各市区町村への周知・助言等をお願いします。

記

1. 平成 28 年度の公定価格における人件費の改定状況を踏まえた水準について

国家公務員給与改定に伴う人件費改定率について、平成 26 年度が 2.0%、平成 27 年度が 1.9%であることから、平成 28 年度の処遇改善等加算に係る「公定価格における人件費の改定状況を踏まえた水準」は「3.9%」として、これが確実に賃金に反映されるよう取り扱うこととすること。

2. 個々の職員の勤続年数の算定について

処遇改善通知1(1)(ウ)に定めるとおり、個々の職員の勤続年数の算定にあたっては、現在勤めている特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業を行う事業所における勤続年数のほか、当該職員が過去に勤務した施設・事業所における勤続年数を合算することとしているところ、これらの施設・事業所が廃園しているなどの理由により、在職証明書等の取得が困難な場合には、雇用保険の加入履歴や年金定期便の写しなど、加算認定申請書に記載された職歴が把握・推認される資料等をもって、当該職員の勤続年数を確認して差し支えないこと。また、これらの資料等によっても勤続年数を確認できないことについて合理的な理由があると考えられる場合には、確認できる期間のみで算定すると勤続年数が相当低くなる恐れがあることから、当該職員について、勤続年数の算定対象となる職員から除外することも可能とすること。

なお、過去に勤務した施設・事業所における勤続年数の確認に当たり、平成27年度から変更が生じない書類については、提出を省略して差し支えないものとする。

3. 賃金改善要件分による賃金改善に係る留意事項について

① 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」は、当年度における各職員について基準年度の賃金水準に当てはめて計算した場合の賃金の総額をいうが、全ての職員について基準年度の賃金水準に当てはめる作業を行うと、施設・事業所の規模等によっては多大な事務負担が発生する恐れがあることから、各施設・事業所の判断により、以下の簡便な算定方法による算定も可能とすること。

(簡便な算定方法)

基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金総額

$$= \text{基準年度の一人当たり人件費}_{(\ast 1)} \times (1 + \text{処遇改善等加算(基礎分)上昇率}_{(\ast 2)}) \times \text{当年度の職員数(常勤換算数)}$$

※1 基準年度の一人当たり人件費

$$= \text{基準年度の賃金総額} \div \text{基準年度の職員数(常勤換算数)}$$

※2 処遇改善等加算(基礎分)上昇率

$$= \text{当年度の処遇改善等加算率(基礎分)} - \text{基準年度の処遇改善等加算率(基礎分)} \ast$$

*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、「基準年度の処遇改善等加算率(基礎分)」は、平成24年度における民間施設等給与改善費の加算率とする。

なお、幼稚園(幼稚園から移行した認定こども園を含む。)など、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特定教育・保育施設等については、確認を受けた前年度における職員の平均勤続年数(処遇改善等加算における平均勤続年数の算定方法に準じて算定する)をもとに、仮定の数値として算出することとなる。

② 賃金改善要件分による賃金改善総額について

「i 当年度に賃金改善を行った場合の賃金改善後の賃金の総額」から「ii 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「iii 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総額について、「ii 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「iii 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。以下同じ。）以上の賃金改善をすること。

ただし、同一の設置者が複数の特定教育・保育施設等を運営し、配分調整を行っている場合には、個々の施設・事業所ではなく、同一の設置者が運営する施設・事業所全体で3%以上の賃金改善をすればよいこと。

なお、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、賃金改善率による賃金改善の実施を求めると、施設の自己負担が生じる場合があることから、この場合、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、賃金改善率を上回るまでの必要はないものとする。

4. 平成27年度の実績報告書の取扱いについて

平成27年度の実績報告書における「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金総額」の算定は、3. ①の方法により算定することも可能であること。

なお、既に提出した書類について再提出を求めるものではないので、留意されたいこと。

5. 短時間勤務の職員に対する処遇改善について

施設・事業所において、短時間勤務の職員を活用する場合には、その就業の実態に応じ、正規職員と均衡のとれた待遇の確保を図ること等に留意しつつ、処遇改善に取り組むこと。

6. 公・私施設間における職員の賃金水準の格差是正について

施設・事業所において、職員の処遇改善を行う場合には、公・私施設間における職員の賃金水準の格差是正にも十分に留意しつつ、処遇改善に取り組むこと。