別紙

処遇改善要素について

１　補助制度の概要について

令和７年度を基準年度として、処遇改善要素の対象となる支払賃金総額（※）が前年度を下回らないことに加え、賃金改善の合計額の３分の２以上は、基本給又は毎月決まって支払われる手当の引上げによる賃金改善の取組みを行う私立幼稚園に対して補助を行う。（以下「処遇改善①」とする）

また、処遇改善①を実施する私立幼稚園を対象に、キャリアアップやマネジメント力の強化等を目的として、幼児教育の質の向上のための処遇改善の取組みに対し補助を行う。（以下「処遇改善②」とする）

（※）処遇改善要素の対象となる支払賃金総額（以下「支払賃金総額」とする）
基本給＋毎月支払われる手当の総額（賞与、残業代、通勤手当は除く）。

２　補助対象要件

（１）処遇改善①・処遇改善②の共通要件

●実績確認

実績については、令和９年４月に報告を求める大阪府私立幼稚園経常費補助金実績報告書の提出の際に提出すること（報告様式は別途提示します）。

●給与改善方法

支払賃金総額（※）の増額によること。

（２）処遇改善①の要件

●対象者（補助対象教職員）

幼稚園に勤務する教職員（非常勤を含み、当該幼稚園の園長、預かり保育や未就園児クラス等のみ従事する教職員を除く。）

●対象園

以下の要件を満たしていること。

①支払賃金総額（※）が前年度の水準を下回らないことに加えて、以下の水準を満たすこと。

・賃金改善を「教育支援体制整備事業費交付金（幼稚園の教育体制支援事業）」または処遇改善①で令和８年３月末までに実施している場合

→　継続分の水準を維持していること。

・令和８年度から新たに賃金改善に取り組む場合

→　R8 支払賃金総額 － R7 支払賃金総額 ≧ 改善総額

②本事業による賃金改善に係る計画の具体的な内容を教職員に周知していること。

③本事業による補助額は、教職員の賃金改善及び当該賃金改善に伴い増加する法定福利費等の事業主負担分に全額充てること。

④本事業による賃金改善が賃上げ効果の継続に資するよう、最低でも賃金改善の合計額の３分の２以上は、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引き上げにより改善を図ること。

別紙

⑤給与改善が一時的なものでなく後年度にわたり効果が及ぶものであること、あるいは後年度においても同等の措置を行う意思決定等がなされていること。

⑥令和８年度の賃金に関する規程について、令和７年人事委員会勧告等を受けた引下げに関わらず、当該引下げに係る分を賃金水準に反映していないこと（該当がある場合に限る）。

（３）処遇改善②の要件（令和８年度より追加）

●対象園

・処遇改善①を実施している私立幼稚園であること。

・以下の（ア）～（オ）を満たし、就業規則等に定める区分に応じて、対象の教員に対し賃金の改善を行い、かつ、教員の職位、職責又は職務内容に応じた勤務条件等の要件及びこれに応じた賃金体系を定めて就業規則等の書面で整備し、全ての教員に周知していること。

（ア）補助対象教員

・ 次に掲げる要件を満たす教員（以下「中核リーダー等」という。）

a 中核リーダー又はこれに相当する職位の発令や職務命令を受けていること。

b 概ね７年以上の経験年数を有するとともに、（エ）研修内容に定める研修を修了していること。

※処遇改善①を受けていない教員も対象とする。

※園長以外の管理職（副園長、教頭及び主幹教諭等）のうち学級担任を持つ教員も対象とする。

・次に掲げる要件を満たす教員（以下「若手リーダー等」という。）

a 若手リーダー又はこれに相当する職位の発令や職務命令を受けていること。

b 概ね３年以上の経験年数を有するとともに、「幼児教育」「障害児保育」「食育・アレルギー」「保健衛生・安全対策」「保護者支援・子育て支援」に準ずる分野や園運営に関する連絡調整等を担当するとともに、（エ）研修内容に定める研修を修了していること。

※処遇改善①を受けていない教員も対象とする。

（イ）賃金改善額

・中核リーダー等

原則として月額４万円。

ただし、月額４万円の改善を行う者を１人以上確保した上で、それ以外の中核リーダー等について月額５千円以上４万円未満の改善額とすることができる。

（注）改善後の中核リーダー等の賃金が、園長以外の管理職（副園長、教頭及び主幹教諭等）のうち学級担任をもたない教員の賃金を上回ることとなる場合など賃金のバランス等を踏まえて必要な場合には、当該教員に対して賃金の改善を行うことができる。

・若手リーダー等

原則として月額５千円。

ただし、中核リーダー等において月額４万円の改善を行う者を１人以上確保した場合には、月額５千円以上４万円未満の改善額とすることができるが、中核リーダー等（園長以外の管理職は含まない。）に対する改善額のうち最も低い額を上回らない範囲とする。

別紙

（ウ）就業規則・給与規定の整備

・就業規則において、新たに役職を設け、当該役職に対し支給する手当（月額）を定めること。

・整備にあたっては、既存の役職に、（ア）の要件を付す形でも差し支えない。

（エ）研修内容

幼稚園教育要領等を踏まえて教育の質を高めるための知識・技能の向上を目的としたもので、以下の者が実施主体として実施する研修。

① 都道府県又は市町村（教育委員会を含む。）

②幼稚園関係団体のうち、都道府県が適当と認めた者

（参考）府 HP「施設型給付費等に係る処遇改善等加算（区分 3）に係る研修修了要件について」
大阪府が研修の実施主体として認定した団体一覧
https://www.pref.osaka.lg.jp/o090120/kosodateshien2/syogu2_hoiku/index.html

③ 大学等（大学、大学共同利用機関若しくは指定教員養成機関又は独立行政法人教職員支援機構若しくは独立行政法人国立特別支援教育総合研究所をいう。）

④ 園内研修

・①、②又は③に所属する者を講師として行うものであること

・研修の目的及び内容が明確に設定されていること

・研修受講者が明確に特定されており、各園において研修修了の証明が可能であること

（オ）修了すべき研修時間

・中核リーダー等

合計 60 時間以上（15 時間以上のマネジメント分野に係る研修を含む。また、園内研修については、15 時間以内の範囲で含めることができる。）

※マネジメント分野の研修とは

カリキュラム・マネジメント、組織マネジメント、他機関との連携、リーダーシップ、人材育成・研修、働きやすい環境作りなど、園の円滑な運営、教育・保育の質を高めるために必要なマネジメント及びリーダーシップの能力を身につけるために必要な研修をいう。

・若手リーダー等

合計 15 時間以上（担当する職務分野に対応する研修を含む。園内研修については、４時間以内の範囲で含めることができる。）

＜経過措置＞

・中核リーダー等

研修終了要件は、令和 11 年度から適用することとし、令和 10 年度までの経過措置期間における終了すべき研修は以下のとおりとする。

a 令和８年度は、15 時間以上の研修を修了すること。

b 令和９年度は、30 時間以上の研修を修了すること。

c 令和 10 年度は、45 時間以上の研修を修了すること。

・若手リーダー等

研修終了要件については、令和８年度から適用する。

別紙

（カ）その他

・個別の研修の受講歴については、教員個人が管理することを基本とする。

・私立幼稚園においては、各教員の研修受講歴の一覧（参考様式）を作成し保管しておくこと。

・各教員の研修受講歴の一覧（参考様式）の提出は不要であるが、補助金等調査において確認を行う。当該調査において、書類の不備等により研修参加実績が確認できない場合は、補助金の返還対象とする。

３　配分

２の要件を満たす幼稚園の補助対象教員数に対し、補助単価を乗じた額を配分する。

※補助単価は、配分基準において示す額とする。

※処遇改善①について、職員は配分の対象外となる。ただし、充当確認の経費に含めることは可能。

※処遇改善②について、補助対象教員数の上限は、中核リーダー等が専任教員の 1/3 以内、若手リーダー等が専任教員の 1/5 以内の人数とする。

４　留意事項

●幼稚園ごとに作成のうえ、提出すること。

●令和８年 11 月 11 日（水）【必着】までに提出すること。

●提出方法は通知を確認すること。

●実績報告において、補助対象要件を満たさないことが確認された場合、補助金の返還対象とする。