

配分要素（処遇改善要素）に係るFAQ

番号	項目	問	答													
1	対象	給与改善計画に記載できる職種はどのようなものか。	幼稚園と雇用契約を結んでいる以下の教員や調理員、栄養士、事務職員など、各幼稚園に勤務する全ての教職員（当該幼稚園の園長を除く。）が対象となります。 副園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、講師または、養護教諭等 ※預かり保育や延長保育等の通常教育・保育以外のみに従事している教職員は対象となりません。													
2	対象	非常勤教職員は今回の処遇改善の対象となるのか。	非常勤教職員も対象となります。													
3	対象	「当該幼稚園の園長」は補助対象外だが、「理事長を兼務する事務長」は補助対象となるのか。	補助対象となります。 ただし、事務長のため、教員数に算入することはできません。													
4	対象	事務職員も給与改善計画の記載の対象になるが、補助対象教員にカウントされるのか。	事務職員は補助対象教員にカウントされません。													
5	対象	基礎資料における専任教員と、配分額算出上の教員となる専任教員の違いはなにか。	それぞれの対象は以下のとおりです。 <table><tr><td colspan="2"></td><td>配分額算出上の教員</td></tr><tr><td rowspan="3">基礎資料上の専任教員</td><td>園長</td><td>×</td></tr><tr><td>当該期間途中の採用、退職、休職（産休育休含む）者</td><td>△※ 1</td></tr><tr><td>上記以外の専任教員</td><td>○</td></tr><tr><td colspan="2">基礎資料上の専任教員以外の教員</td><td>○</td></tr></table> ※ 1 当該期間（R6・R7）途中の採用、退職、休職（産休育休含む）者については、令和 7 年度の新規採用者等、今年度の専任教員対象となる者のみが対象。			配分額算出上の教員	基礎資料上の専任教員	園長	×	当該期間途中の採用、退職、休職（産休育休含む）者	△※ 1	上記以外の専任教員	○	基礎資料上の専任教員以外の教員		○
		配分額算出上の教員														
基礎資料上の専任教員	園長	×														
	当該期間途中の採用、退職、休職（産休育休含む）者	△※ 1														
	上記以外の専任教員	○														
基礎資料上の専任教員以外の教員		○														
6	配分額	配分額はどのようになるのか。	補助単価は、 ・専任教員：115,000円（見込み） ・専任以外の教員：専任以外の教員に対し園が実施する処遇改善額の平均（千円未満切り捨て） （※ただし専任教員の単価を上限とする）													
7	提出方法	複数園は園ごとに別々に提出するのか。まとめて提出してはいけないのか。	園ごとに提出する必要があります。 書類を別々に作成し、郵送の際に同封するのは問題ありません。													
8	その他	処遇改善の取り組みはいつまで続ける必要があるのか。	本補助金は「賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提」に実施するものです。補助期間終了後の令和 8 年 4 月以降も、継続して取り組んでいただく必要があります。													
9	様式	【支払賃金総額】とは、どのような計算をするのか。	基本給＋毎月支払われる手当の総額（賞与を除く） 例えば、管理職手当や資格手当、処遇改善手当等、毎月一律に支払われる手当が該当します。 残業代や早朝手当、預かり保育手当等、勤務実績に応じて額が変動するような手当は該当しません。													
10	様式	【支払賃金総額】には時間外手当や臨時の手当等も給与額に含めるのか。	含めません。基本給及び毎月決まって支払われる手当の総額を記載してください。													
11	様式	【処遇改善額】 「賞与以外の一時金」とは何を指すのか。	園の給与規定などで定める賞与とは別に、教職員に対して支払うものが「賞与以外の一時金」にあたります。 処遇改善の対象としてみなす場合もありますので、該当する一時金支払いがあれば、記入してください。													
12	様式	【法定福利費】とは、何か。	法定福利費とは、法律で負担が義務付けられている費用で、社会保険料（私学共済掛金、雇用保険、労災保険）などを指します。													

配分要素（処遇改善要素）に係るFAQ

番号	項目	問	答
13	様式	【法定福利費】の欄が増えているのはなぜか。どうやって算出しているのか。	「賃金改善に伴い増加する法定福利費等の事業主負担分」について、都道府県において、補助対象範囲とみなすからです。これまでも園からの申請があった場合は認めていましたが、今年度から園での入力作業がないよう自動算出するようにしました。 算出方法については、 $【＝改善額実績（年額）×私学共済保険料率（短期掛金・加入者保険料・退職等年金給付掛金）×1/2】$ となります。 保険料率については、当該年度の4月分（5月納付分）から8月分（9月納付分） 40歳以上の方が対象となる介護掛金は含めていません。また、雇用保険・労災保険についても含めていません。
14	要件	処遇改善額は前年度を上回って支給する必要があるのか。下回ったらどうなるのか。	水準を維持することが要件となりますので、前年度と同額の処遇改善額でも問題ありません。下回った場合は要件を満たしませんので、対象教員の対象から外れます。
15	要件	教員が今年度半ばに退職したため、水準維持の要件を満たさなくなった場合は、補助対象外となるのか。	在籍期間や処遇改善額等を確認し、個別で判断します。
16	要件	専任以外の教員についても、充当チェックは補助単価115,000円なのか	専任以外の教員：専任以外の教員に対し園が実施する処遇改善額の平均（※ただし専任教員の単価を上限とする）となるため、充当チェックも補助単価に基づいて行います。
17	要件	今年度新規採用の教員については、昨年度との水準を比較できないが、補助対象となるのか。	賃金及び処遇改善の水準以外の要件を満たせば、補助対象となります。
18	要件	昨年度と同じ、月額8,000円の処遇改善を行っており、年額96,000円の処遇改善をしている場合、補助単価115,000円を超えないため、補助対象外となるのか。	以下の場合、補助対象となる場合があります。 ① 該当教員の要件チェックをすべて満たしており、園全体の処遇改善額の充当チェックが「○」の場合は補助対象となります。 ② ①の充当チェックが「×」の場合、教員ごとに補助単価115,000円を超えているかどうかで確認します。 処遇改善額には、法定福利費も含まれます。 （月額8,000円の場合は、12,559円） そのため、処遇改善額は $96,000円 + 12,559円 = 108,559円$ となります。 この場合、補助単価を満たすには、6,441円が足りないため、今年度の処遇改善額を遡及処理することとし、月額の処遇改善の単価を引き上げ、さかのぼって支払う、または、賞与以外の一時金として、不足分を支給する等で、補助単価を超えた場合は補助対象となります。 なお、補助対象要件には、賃金改善額の合計額の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、賃金改善を行う必要があるため、一時金で支払う場合は、本要件を満たしているか確認いただくようお願いします。