

東京都保育従事職員等処遇改善事業FAQ

(令和4年6月28日現在)

番号	対象職員	対象	問	答	備考
1-1	対象職員	共通	「賃金改善部分」の処遇改善の対象は、保育従事職員に限られるのでしょうか。	保育従事職員だけでなく、調理員や栄養士、事務職員など、各施設に勤務する全ての職員（法人役員を兼務する施設長を除く。）が対象となります。	
1-2	対象職員	共通	地方単独事業や施設が独自に加配している職員は、今回の処遇改善の対象となるのでしょうか。	地方単独事業や施設が独自に加配している職員についても、都の処遇改善事業の対象となる施設・事業所に従事している場合には対象とすることができます。	
1-3	対象職員	定期利用保育事業 一時預かり事業 緊急1歳児受入事業	保育所等と一体的に定期利用保育事業、一時預かり事業、緊急1歳児受入事業を実施している場合、保育所等の職員についても今回の処遇改善事業の対象として良いですか。	定期利用保育事業、一時預かり事業、緊急1歳児受入事業に従事している職員を対象とすることはできますが、定期利用保育事業等に従事しておらず、保育所等のみに従事している職員は、都の処遇改善事業の対象外となります。	
1-4	対象職員	共通	非常勤職員は今回の処遇改善の対象となるのでしょうか。	非常勤職員も対象となります。	
1-5	対象職員	共通	派遣職員は今回の処遇改善の対象となるのでしょうか。	派遣職員も対象とすることができますが、その場合、派遣元事業所を通じて賃金改善が確実に実行されることを確認する必要があります。	
1-6	対象職員	共通	育児休業を取得予定の職員は今回の処遇改善の対象となるのでしょうか。	対象となります。ただし、通常、育児休業中は給与が支払われないため、この場合の育児休業期間に係る賃金改善額は0円となります。	
1-7	対象職員	定期利用保育事業 病児保育事業 一時預かり事業	育児休業中や休職中の職員は、補助基準額の算定に当たり、賃金改善対象者数として計上しないこととなるのでしょうか。	今回の処遇改善事業は、賃金の支払いを受けている職員に対する処遇改善であることから、補助基準額の算定に係る「賃金改善対象者数」には、育児休業中や休職中の職員は計上しないこととなります。なお、育児休業や休職から復帰した場合は、復帰した月から補助基準額の算定に係る「賃金改善対象者数」に計上することができます。	
1-8	対象職員	共通	「賃金改善部分」の処遇改善について、法人役員を兼務する施設長は対象外とありますが、ここでいう「法人役員」の範囲はどこまででしょうか。また、「法人の役員」を兼務する職員も補助対象外となるのでしょうか。	「法人役員」については、賃金の決定を含む施設・事業所の経営判断に携わる者を想定しており、例えば、社会福祉法人や学校法人においては、理事、監事及び評議員が該当します。また、「法人の役員」を兼務する職員は補助対象となりますが、補助額を職員としての賃金ではない役員報酬に充てることはできません。	
1-9	対象職員	共通	「賃金改善部分」の処遇改善について、法人役員を兼務する施設長は対象外とありますが、役員報酬を受け取っていない場合も対象外となりますか。	役員報酬の有無にかかわらず対象外となります。	

番号	対象職員	対象	問	答	備考
1-10	対象職員	共通	「賃金改善部分」の処遇改善について、法人役員を兼務する施設長は対象外とありますが、勤務する施設・事業所ではない別法人の役員を兼務している場合も対象外となりますか。	勤務する施設・事業所では経営判断に携わる者ではないことから、対象とすることができます。	
1-11	対象職員	共通	「賃金改善部分」の処遇改善について、法人役員を兼務する施設長は対象外とありますが、施設長以外の職員が法人役員を兼務している場合も対象外となるのでしょうか。	施設長以外の職員が法人役員を兼務している場合は、当該職員は対象として差し支えありません。	
1-12	対象職員	共通	「賃金改善部分」の処遇改善について、全ての職員を対象とする必要があるのでしょうか。	賃金改善の具体的な方法や対象・個々の職員ごとの賃金改善額については、事業者の判断により決定することが可能です。	
1-13	対象職員	一時預かり事業	都の処遇改善の対象事業である、一時預かり事業について、一般型や幼稚園型などは対象に含まれますか。	緊急一時預かりを実施する一時預かり事業のみが対象であり、一般型（緊急一時預かりを実施していない場合）や幼稚園型は対象外です。また、対象職員は、緊急一時預かりに従事する職員となります。	
2-1	要件	共通	「賃金改善部分」の処遇改善について、「補助額は、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」とされていますが、総額として補助基準額を下回る改善とすることはできないのでしょうか。	賃金改善計画書では、補助基準額以上の賃金改善を行うことが必要となります。 ※公私連携型や公設民営の施設・事業所も同様 ※定期利用保育事業、一時預かり事業、病児保育事業における公営の施設の取り扱いについては、4-3を参照	
2-2	要件	共通	「賃金改善部分」の処遇改善について、「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上げにより改善を図ること」とされていますが、事業期間終了後、基本給等による改善額が3分の2を下回っていた場合は、補助金は全額返還となるのでしょうか。	賃金改善計画策定時に予期することができない事情により、やむを得ず基本給又は決まって毎月支払われる手当による改善額が賃金改善額の3分の2を下回る結果となってしまった場合については、特段の理由がある場合に該当するものとして返還する必要はありません。	

番号	対象職員	対象	問	答	備考
2-3	要件	共通	「賃金改善部分」の処遇改善について、「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上げにより改善を図ること」とされていますが、個々の職員ごとにこの要件を満たす必要があるのでしょうか。	今般の処遇改善については、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として行うこととしており、この趣旨を踏まえれば基本給又は決まって毎月支払われる手当により賃金改善を行うことが望ましいと考えております。一方で、基本給を引き上げた場合には、賞与や超過勤務手当等の金額にも影響を与えることを考慮し、今回の補助金では最低でも賃金改善の合計額の3分の2以上が基本給又は決まって毎月支払われる手当によることとしています。この要件の適用に当たっては、個々の職員について要件を満たすことが望ましいものの、超過勤務手当の金額は個々の職員の事情によって変動すること等を考慮し、全ての職員について個々に要件を満たすことまでは必要ありませんが、実際の改善額の設定に当たっては、合理的な理由なく特定・一部の職員に偏った賃金改善を行うなどの恣意的な改善とならないようにする必要があります。ただし、施設・事業所単位では「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上げにより改善を図ること」を満たすことが必要です。	
2-4	要件	共通	「賃金改善部分」の処遇改善について、「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上げにより改善を図ること」とされていますが、ここでいう「賃金改善の合計額」には賃金改善に伴い増加する「法定福利費等の事業主負担分」も含まれるのでしょうか。	「賃金改善の合計額」には賃金改善に伴い増加する「法定福利費等の事業主負担分」は含まれません。	
2-5	要件	認証保育所	給与を翌月払いとしている施設ですが、この場合でも令和4年2月に支払う1月分の給与から本事業による処遇改善を行わなければならないのでしょうか。	給与を翌月払いとしている施設・事業所であって、認証保育所運営費補助金における各年度の「技能・経験に着目した加算」の賃金改善計画書・賃金改善実績報告書においても4月分から翌年3月分の賃金を記入している施設・事業所においては、令和4年3月に支払う2月分の給与から10月に支払う9月分の給与について本事業による処遇改善を行うこととなります。	

番号	対象職員	対象	問	答	備考
2-6	要件	共通	「賃金改善部分」の処遇改善について、令和4年4月以降に、令和4年2月分及び3月分の賃金改善を遡及して支払うことは可能でしょうか。	国の「保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業」と同様に、令和4年2月から実際に職員の賃金改善を行うことを要件としています。賃金規程等の改定に一定の時間を要することを考慮し、3月に、2月分及び3月分をまとめて一時金により支給することも可能ですが、4月以降に、遡及して支払う場合には補助対象外になります。ただし、給与を翌月払いとしている施設・事業所においては、3月分の賃金改善を4月に支払う場合も補助対象となります。また、この場合においては、「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上げにより改善を図ること」とする要件についても、5月に支払う4月分の給与から適用することとなります。※定期利用保育事業、一時預かり事業、病児保育事業における公営の施設の取扱いについては、4-2を参照	
2-7	要件	認証保育所	今回の処遇改善については、認証保育所運営費補助金の「技能・経験に着目した加算」の取得やキャリアアップ補助金の交付を受けていることが補助要件となるのでしょうか。	認証保育所運営費補助金の「技能・経験に着目した加算」の取得やキャリアアップ補助金の交付の有無に関わらず、補助を受けることができます。	
2-8	要件	一時預かり事業 病児保育事業	児童福祉法に基づく区市町村への届出を行っているが子ども・子育て支援交付金の交付を受けていない一時預かり事業、病児保育事業は対象となりますか。	今回の処遇改善事業は賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として実施することになりますので、子ども・子育て支援交付金の交付（運営費の補助）を受ける一時預かり事業、病児保育事業が対象となります。なお、事業については、子ども・子育て支援交付金の交付を受けた月から対象となります。	
2-9	要件	共通	いつの給与と比較して改善していれば良いのですか。	令和4年1月まで適用されていた給与規程等に基づく賃金水準と比較して賃金改善を行うことが要件となります。	
2-10	要件	共通	事業終了後、補助金に残額が発生した場合については、当該残額について一時金等により賃金改善に充てる必要があるのでしょうか。	計画時に賃金改善の対象としていた職員の異動等により、事業終了後に補助額に残額が発生してしまった場合には、当該残額については返還いただくこととなります。	
2-11	要件	緊急1歳児受入事業	緊急1歳児受入事業について、事業は実施しているが、受入児童数が0人の月があった場合、その月も補助は受けられますか。	受入れ児童数が0人の場合、その期間は補助対象外となります。	

番号	対象職員	対象	問	答	備考
3-1	賃金改善額の算定方法等	共通	「原則として、令和4年2月から職員に対する賃金改善を実施すること」が要件とされていますが、令和4年度に新規開設する施設・事業所は今回の処遇改善の対象となるのでしょうか。また、対象となる場合、認証保育所、家庭的保育事業（都制度）、緊急1歳児受入事業については、利用児童数をどう推計するのでしょうか。	対象となります。なお、この場合の賃金改善については、地域又は同一の設置者・事業者における賃金水準との均衡が図られていると認められる賃金水準に基づいて行うこととなります。（職員の賃金改善額については、令和4年1月の地域又は同一の設置者・事業者における賃金水準と比較し、賃金改善が図られていると認められる部分を賃金改善額とします。） 利用児童数は、開設月から9月までの各月初日の年齢別利用児童数（平均）を推計して算定します。	
3-2	賃金改善額の算定方法等	認証保育所 家庭的保育事業（都制度） 緊急1歳児受入事業	令和4年度に利用定員の見直しを行う場合においても、令和3年度の利用児童数を用いて補助基準額を算定するのでしょうか。	補助基準額の算定に際しては、令和4年4月分から9月分についても令和3年度の年齢別利用児童数（平均）により算定することが基本となりますが、令和4年度に利用定員の見直しを行う場合においては、これにより難しい場合として、定員変更後の期間について、定員変更後の本事業の実施期間（令和4年9月までの間。以下同じ。）における年齢別利用児童数（平均）を推計して用いることも差し支えありません。 また、単価表における最も低い定員区分が適用されている施設・事業所や、家庭的保育事業所（都制度）においては、定員区分を引き下げることができないことから、令和4年4月分から9月分の年齢別利用児童数（平均）の見込みが令和3年度の年齢別利用児童数（平均）を下回る場合においても、これにより難しい場合として、令和4年4月分から9月分の年齢別利用児童数（平均）を推計して用いることも差し支えありません。	
3-3	賃金改善額の算定方法等	緊急1歳児受入事業	緊急1歳児受入事業の補助基準額の定員区分は、本体の認可保育所の定員区分に基づき算定するのでしょうか。また、年齢別平均利用児童数（見込）は、緊急1歳児受入事業の利用児童数のみで算定するのでしょうか。	本体の認可保育所の定員区分に基づき算定します。 年齢別平均利用児童数（見込）は、緊急1歳児受入事業の利用児童数のみで算定します。認可保育所と、緊急1歳児受入事業で利用児童数が重複しないようにしてください。（国の「保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業」との二重補助とならないよう、ご注意ください。）	
3-4	賃金改善額の算定方法等	共通	令和3年度途中に開所した場合においても、令和3年度の利用児童数を用いて補助基準額を算定するのでしょうか。	補助基準額の算定に際しては、開所月から令和4年3月までの年齢別利用児童数（平均）により算定することが基本となりますが、開所1年目の利用児童数と今後の利用児童数との間で乖離が見込まれる場合は、これにより難しい場合として、開所した月以降の本事業の実施期間における年齢別利用児童数（平均）を推計して用いることも差し支えありません。	
3-5	賃金改善額の算定方法等	共通	令和3年度途中に利用定員の見直しを行った場合においても、令和3年度の利用児童数を用いて補助基準額を算定するのでしょうか。	補助基準額の算定に際しては、令和3年度の年齢別利用児童数（平均）により算定することが基本となりますが、令和3年度途中に利用定員の見直しを行った場合は、これにより難しい場合として、定員変更後の期間について、定員変更後の本事業の実施期間における年齢別利用児童数（平均）を推計して用いることも差し支えありません。	

番号	対象職員	対象	問	答	備考
3-6	賃金改善額の算定方法等	共通	利用定員の見直しがある場合、適用する単価の定員区分はどのように判断すれば良いのでしょうか。	定員変更後の本事業の実施期間については、変更後の定員に基づいて、適用する単価の定員区分を判断します。	
3-7	賃金改善額の算定方法等	共通	「賃金改善部分」の処遇改善について、全ての職員に対し9,000円の賃金改善を行うことが必要なのでしょうか。また、9,000円を超えて賃金改善を行うことも可能でしょうか。	実際の配分に当たっては、事業者の判断によることができます。したがって9,000円を超えて賃金改善を行うことも可能です。ただし、特定の職員に合理的な理由なく偏って賃金改善を行うといった、恣意的な賃金改善が行われないよう留意する必要があります。	
3-8	賃金改善額の算定方法等	共通	「賃金改善部分」の処遇改善について、賃金改善額は、一律同額とする必要があるのでしょうか。	賃金改善の具体的な方法や対象、個々の職員ごとの賃金改善額については、事業者の判断により決定することが可能です。※定期利用保育事業、一時預かり事業、病児保育事業における公営の施設の取り扱いについては、4-3を参照	
3-9	賃金改善額の算定方法等	共通	令和4年2月に在籍していなかった職員の賃金改善額はどのように考えたらよいですか。	新規に雇用された場合など、2月に在籍していなかった職員については、同程度の経験や能力等を有する職員における令和4年1月まで適用されていた給与規程等に基づく賃金水準と比較し、その額を超える部分が賃金改善額となります。	
3-10	賃金改善額の算定方法等	共通	賃金改善を行った場合、社会保険料等の負担も増加しますが、この増加分についても「月額9,000円相当」の中から捻出するのでしょうか。	賃金改善に伴う社会保険料の事業主負担分の増加分については、3%程度（月額9,000円相当）の賃金改善分とは別に上乗せして補助基準額を設定しています。なお、社会保険料の被用者負担分については、個々の職員の賃金の中から負担していただくこととなります。	
3-11	賃金改善額の算定方法等	共通	地方単独事業により賃金改善を行っている場合、どのように取り扱えば良いのでしょうか。	地方単独補助を含めた賃金水準から賃金改善が行われることが必要があります。	
3-12	賃金改善額の算定方法等	認証保育所	認証保育所運営費補助金の「技能・経験に着目した加算」では、「賃金改善の実施により、当該賃金改善を行う給与項目以外の給与水準を低下させてはならないこと。」とされており、事業者の業績等に応じて賃金の水準を低下させることができませんが、今回の処遇改善でも同じ取扱いでしょうか。	同じです。	
3-13	賃金改善額の算定方法等	認証保育所 家庭的保育事業（都制度） 緊急1歳児受入事業	「年齢別平均利用児童数」に小数点以下の端数がある場合はどのように処理すればいいですか。	小数点第一位を四捨五入します。	
3-14	賃金改善額の算定方法等	認証保育所 家庭的保育事業（都制度） 緊急1歳児受入事業	補助基準額はどのように算定されているのでしょうか。	国の「保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業」等に準じた補助基準額としています。	

番号	対象職員	対象	問	答	備考
3-15	賃金改善額の算定方法等	定期利用保育事業 病児保育事業 一時預かり事業	補助基準額（月額11,000円）はどのように算出しているのでしょうか。	賃金改善を行う職員（常勤換算）1人当たりに月額9,000円の処遇改善を行うため、月額9,000円に社会保険料事業主負担分の増加分を考慮して設定しています。 具体的には、月額9,000円×（1+社会保険料率（事業主負担分））により算出しています。	
3-16	賃金改善額の算定方法等	共通	「決まって毎月支払われる手当」に、通勤手当や扶養手当は含まれるのでしょうか。	通勤手当や扶養手当を始めとする個人的な事情に基づいて支払われる手当については、含まれません。	
3-17	賃金改善額の算定方法等	共通	「決まって毎月支払われる手当」により賃金改善を行う場合、手当を新設する又は既存の手当を増額するいずれの方法がよいのでしょうか。	いずれの方法でも可能です。既存の手当を増額する場合は、施設・事業所において賃金規程等を変更するなど、当該手当を増額して本事業による賃金改善を行うことが分かるようにしておく必要があります。	
3-18	賃金改善額の算定方法等	共通	法定福利費等の事業主負担分の算式は「標準」とされていますが、示されている以外の算出方法によることは可能でしょうか。	実施要綱でお示ししているのは「標準」の算定方法になりますので、個々の施設・事業所の実情に応じた算出方法によることも可能です。	
3-19	賃金改善額の算定方法等	定期利用保育事業 病児保育事業 一時預かり事業	「賃金改善対象者数」はどのように算出すれば良いですか。	賃金改善対象者数（※1）は、実際に賃金改善を行う職員の勤務時間数等を基に、以下の①と②の算式により算出することになります。 ①常勤職員 「1.0人」×人数 ②非常勤職員（常勤換算） 賃金改善を行う非常勤職員の1ヶ月当たりの勤務時間数（※2、3） ÷就業規則等で定めた常勤の1ヶ月当たりの勤務時間数（※3）（小数点第2位を四捨五入）の合計 ③賃金改善対象者数 ①+②=③ ※1：令和4年2月1日現在で定期利用保育事業等に勤務している職員により算出します。（ただし、令和4年3月1日時点で新規採用等により、賃金改善対象者数の増加が見込まれる場合には、令和4年3月分の賃金対象者数に反映して算出）。 ※2：超過勤務時間数は含めません。 ※3：令和4年2月の勤務時間数（予定）を基に算出してください。 ただし、令和4年2月の勤務時間数が特段の事情により他の月と比べて少なくなる場合等については、定期利用保育事業等の判断により、直近〇ヶ月の平均や前年度の勤務実績により算出する等、適切な方法により算出することも可能です。	

番号	対象職員	対象	問	答	備考
				<p>(例) 常勤職員1人(所定労働時間:160時間)、非常勤3名(月100時間勤務する職員1名、月90時間勤務する職員1名、月80時間勤務する職員1名)の場合</p> <p>①常勤職員 「1.0人」×1人=1.0人</p> <p>②非常勤職員(常勤換算値) 100時間÷160時間=0.625≒0.6人(小数点第2位を四捨五入) 90時間÷160時間=0.5625≒0.6人(小数点第2位を四捨五入) 80時間÷160時間=0.5人 0.6人+0.6人+0.5人=1.7人</p> <p>③賃金改善対象者数 1.0人+1.7人=2.7人</p> <p>④補助基準額(1月当たり) 11,000円×1.0人=11,000円(常勤職員) 11,000円×0.6人= 6,600円(非常勤職員) 11,000円×0.6人= 6,600円(非常勤職員) 11,000円×0.5人= 5,500円(非常勤職員) 11,000円+6,600円+6,600円+5,500円=29,700円</p>	
3-20	賃金改善額の算定方法等	定期利用保育事業 病児保育事業 一時預かり事業	常勤職員はどのような職員でしょうか。	常勤職員とは、施設で定めた勤務時間(所定労働時間)の全てを勤務する者をいいます。 ただし、1日6時間以上かつ月20日以上勤務している者は、これを常勤職員とみなして含めます。	
3-21	賃金改善額の算定方法等	定期利用保育事業 病児保育事業 一時預かり事業	他の施設と兼務している場合はどのように算出すれば良いですか。	定期利用保育事業等における1ヶ月当たりの勤務時間数÷就業規則等で定めた常勤の1ヶ月当たりの勤務時間数により算出してください。 ただし、 ・業務を一体的に行っているため勤務時間を換算できない場合や、 ・定期利用保育事業等では「常勤職員」、他の施設(月額9,000円の処遇改善対象施設(保育所等))では「非常勤職員」となるなど、常勤換算値が両方の施設合わせて「1.0人」を超えてしまう場合等は、それぞれの施設の利用者数で按分する等により算出してください。	
3-22	賃金改善額の算定方法等	定期利用保育事業 病児保育事業 一時預かり事業	「賃金改善対象者数」は、令和3年度の補助要綱では、令和4年2月1日現在で勤務している職員により算出すること。ただし、令和4年3月1日時点で新規採用等により、賃金改善対象者数の増加が見込まれる場合には、令和4年3月分の賃金改善対象者数に反映し、算出すること。」とありますが、令和4年度に賃金改善改善者数の増加が見込まれる場合は、どのような取扱いとなりますか。	令和4年4月1日以降に新規採用等により賃金改善対象者数の増加が見込まれる場合には、令和4年4月分以降の賃金改善対象者数に反映し、算出する取扱いとする予定です。 (令和4年6月28日削除)	

番号	対象職員	対象	問	答	備考
4-1	公営	定期利用保育事業 病児保育事業 一時預かり事業	公営の定期利用保育事業、病児保育事業、一時預かり事業は今回の処遇改善事業の対象となりますか。	対象となります。	
4-2	公営	定期利用保育事業 病児保育事業 一時預かり事業	公営の定期利用保育事業等の賃金改善には、給与に係る条例等の改正が必要であり、令和4年3月の支給に間に合わない可能性もありますが、このような場合も補助対象外となるのでしょうか。	公営の施設・事業所については、給与の引上げに条例等の改正が必要であることを考慮し、2月分からの給与改善について、年度内に実際に引上げを行う条例改正案等の議案を議会に提出している場合には、2月から賃金改善を行っているものとして今回の処遇改善事業の対象とします。	

番号	対象職員	対象	問	答	備考
4-3	公営	定期利用保育事業 病児保育事業 一時預かり事業	<p>「補助額は、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」とされていますが、公営の定期利用保育事業等については、他の職種の均衡等の観点から、賃金改善が難しい職種があることも考えられます。このような場合も補助額全額を賃金改善等に充てることが必要でしょうか。</p>	<p>原則、補助基準額以上の賃金改善を行うことが必要となります。しかしながら、他の職種の均衡等の観点から、職員1人当たりの補助基準額と同額程度の賃金改善を行えないなどの理由がある場合には、賃金改善計画の段階で補助基準額を下回ることも可能とする取扱いとします。</p> <p>なお、総務省より、以下のとおり、処遇改善の手法の例が示されていますので、これらも参考に、今回の経済対策の趣旨を踏まえた上で、本事業の対象となる職員の処遇について、改めてご検討頂くなど、適切に対応いただくようお願いいたします。</p> <p>※公的部門（保育等）における処遇改善事業の実施について（令和3年12月24日総行給第80号総務省自治行政局公務員部給与能率推進室長通知）（抜粋）</p> <p>1 会計年度任用職員については、従来から会計年度任用職員制度の趣旨、職務の内容に応じた任用・勤務条件を確保するよう要請してきたことも踏まえ、必要に応じて本事業を活用し、次のような対応を検討されたいこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 保育士等の専門職種について、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験や民間の給与水準等が考慮された給与水準となるよう、給料表の級・号給設定の見直しを行うこと。 ・ 再度任用時の加算について、類似する職務に従事する常勤職員の初任給決定基準や昇給の制度との権衡を考慮して、上限設定を緩和するなどの見直しを行うこと。 <p>2 対象となる職員の専門的知識の必要性や採用による欠員補充の困難性、業務の特殊性を考慮し、地域の民間給与水準を踏まえた上で、一般行政職と同じ給料表を用いつつ初任給調整手当や給料の調整額（パートタイム会計年度任用職員については、初任給調整手当や給料の調整額を加味した報酬額）を支給することも想定されること。</p>	
4-4	公営	定期利用保育事業 病児保育事業 一時預かり事業	<p>「賃金改善計画書」や「賃金改善実績報告書」、「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上げにより改善を図ること」については施設・事業所単位で作成・判断することですが、公営の施設・事業所については区市町村単位で作成することは可能でしょうか。</p>	<p>公営の定期利用保育事業等においては、給与が条例等により市町村単位で定められていることから、市町村単位でまとめて作成することも可能です。</p>	
4-5	公営	定期利用保育事業 病児保育事業 一時預かり事業	<p>令和3年度の人事院勧告に伴う給与の減額を行った定期利用保育事業等の場合、引き下げられた分から賃金改善を実施すれば良いのでしょうか。</p>	<p>人事院勧告等を踏まえ給与の減額改定を行った定期利用保育事業等については、今回の処遇改善事業を実施するに当たっては、別途、手当や一時金等の支給により、当該引き下げ前の賃金水準とする必要があります。</p> <p>なお、令和3年度の子ども・子育て支援交付金における病児保育事業、一時預かり事業の補助基準額、一時預かり事業・定期利用保育事業費補助金における定期利用保育事業の補助基準額については、令和3年度の人事院勧告に基づく引き下げの影響は反映しておりません（令和4年度も同様の予定）。</p>	

番号	対象職員	対象	問	答	備考
4-6	公営	定期利用保育事業 病児保育事業 一時預かり事業	公営の定期利用保育事業等で本事業により賃金改善を行う場合、賃金改善計画書及び実績報告書を作成する必要がありますか。	作成する必要があります。	
5-1	区市町村事務	共通	区市町村は今回の処遇改善を必ず実施しなければならないのでしょうか。	今回の処遇改善を実施しない区市町村に所在する施設・事業所は、賃金改善の有無に関わらず補助を受けることができないこととなります。このような事態を避けるため、教育・保育などの現場で勤務する職員の方々の収入を引き上げるといふ本事業の趣旨をご理解いただき、本事業を実施していただきたいと考えております。区市町村におかれては、事業者が予見性をもって賃金改善に取り組めるよう、可能な限り早期に事業の実施の有無又は方針について管内の事業者に対して周知するようお願いいたします。なお、予算措置等の事務スケジュールにより、令和3年度中の本事業の実施が難しい場合には、個別にご相談ください。	
5-2	区市町村事務	共通	区市町村の中で、今回の処遇改善事業を実施をしない施設・事業所があっても問題はありますか。	施設・事業所の判断により事業を実施しないことも可能ですが、今回の処遇改善事業の趣旨をご理解いただき、実施していただきたいと考えています。	
5-3	区市町村事務	共通	今回の処遇改善の実施に当たっては、申請段階で賃金改善計画書とともに、賃金規程や賃金台帳等の拳証資料の提出を求め、事前に確認を行う必要があるのででしょうか。	申請の段階では、賃金改善計画書に記入されている内容が本事業の要件に合致しているかを確認することで足りります。一方で、実績報告書の確認の際には、賃金規程や賃金台帳等の添付を求め、記載内容について確認を行う必要があります。	
5-4	区市町村事務	共通	今回の処遇改善において、賃金改善計画書・賃金改善実績報告書の様式を変更することは可能でしょうか。	東京都保育従事職員等処遇改善事業実施要綱で示した賃金改善計画書・賃金改善実績報告書の様式を使用いただくようお願いいたします。追加資料を求める場合でも、施設・事業所における事務負担軽減の観点から、最低限とするようお願いいたします。	
5-5	区市町村事務	共通	補助金交付申請前に、処遇改善を行う全ての施設・事業所から賃金改善計画書を提出させる必要がありますか。	基本的には、施設・事業所から提出された賃金改善計画書を基に交付申請いただくことが望ましいと考えておりますが、交付申請前に全ての施設・事業所から賃金改善計画書を提出させることが困難な場合には、施設・事業所に今回の処遇改善を行うか意向等を確認の上、交付申請することも考えられます。	
5-6	区市町村事務	共通	交付申請額は、千円未満切り捨てでしょうか。	1円単位となります。	
6-1	その他	共通	今回の処遇改善による処遇改善は恒久的なものと考えていいのでしょうか。	今回の処遇改善は賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として実施するものであり、事業実施期間終了後の令和4年10月以降についても、各事業における運営費等に算入する等により、引き続き同様の措置を行う予定です。	
6-2	その他		今回の処遇改善は令和4年9月までが実施期間とのことですが、令和4年10月以降はどうなるのでしょうか。	各事業における運営費等に算入する方向で検討しています。（各事業における負担割合により都が補助（認証保育所・家庭的保育事業（都制度）は財調））	

番号	対象職員	対象	問	答	備考
6-3	その他		本事業の補助額は、同一の設置者・事業者が運営する他の保育施設等に勤務する職員の賃金改善に充てることができるのでしょうか。	国の「保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業」と異なり、本事業においてはできません。	