

私学助成園の処遇改善に係るFAQ（令和4年2月4日時点版）

番号	項目	問	答
1-1	対象	「賃金改善部分」の処遇改善の対象は、保育士や幼稚園教諭、保育教諭に限られるのでしょうか。	幼稚園教諭だけでなく、調理員や栄養士、事務職員など、各幼稚園に勤務する全ての教職員（法人役員を兼務する園長を除く。）が対象となります。 ただし、延長保育や預かり保育等の通常の教育・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。
1-2	対象	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。
1-3	対象	派遣の教職員は今回の処遇改善の対象となるのでしょうか。	派遣の教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行われることを確認する必要があります。
1-4	対象	育児休業（産前・産後）を取得予定の教職員は今回の処遇改善の対象となるのでしょうか。	いずれも対象となります。 なお、教員の場合は補助金算定の対象とすることも可能です。
1-5	対象	「賃金改善部分」の処遇改善について、法人役員を兼務する園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。	「法人役員」については、賃金の決定を含む幼稚園の経営判断に携わる者を想定しており、例えば、理事、監事及び評議員が該当します。
1-6	対象	「賃金改善部分」の処遇改善について、法人役員を兼務する園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。	対象外となります。
1-7	対象	「賃金改善部分」の処遇改善について、法人役員を兼務する園長は対象外とありますが、勤務する幼稚園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。	対象となります。
1-8	対象	「賃金改善部分」の処遇改善について、法人役員を兼務する園長は対象外とありますが、園長以外の教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。	園長以外の教職員が法人役員を兼務している場合は、当該教職員は対象として差し支えありません。
1-9	対象	「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。一部でも良いのでしょうか。	賃金改善の具体的な方法や対象・個々の教職員ごとの賃金改善額については、設置者の判断により決定することが可能です。
1-10	対象	上限額の算定でいう教員の中に、教育補助員は含まれるか。	教育補助者は教員に含みません。

私学助成園の処遇改善に係るFAQ（令和4年2月4日時点版）

番号	項目	問	答
1-11	対象	時給で働いているパート職員などは固定給がなく、毎月労働時間によって給与が決まるが対象となるのか。もしも対象となるならば、3%（9,000円）はどのような計算をすれば良いのか。例えば時給を3%上げる方法などが考えられる。	パート職員の方も、本補助金を活用して処遇改善することは可能です。 方法は各幼稚園で異なると思いますが、お示しいただいた時給を上げる方法が一般的と考えます。
1-12	対象	幼稚園の教育体制支援事業「賃金改善に係る計画書」について、「法人役員を兼務する園長」は対象外ですが、「理事長と事務長を兼任」の場合は対象となるのでしょうか。	「理事長と事務長を兼任」する場合は補助対象です。
1-13	対象	事務長・事務職員の発令が本部職員ですが対象ですか。	法人本部に経費が計上されている方は補助対象外です。
2-1	要件	「賃金改善部分」の処遇改善について、「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」とされていますが、総額として補助金交付額を下回る改善とすることはできないのでしょうか。	補助金額は、各幼稚園に対して配分する額を機械的に算定したものであり、必ずしも補助金額の範囲内又は補助金額を超えて、処遇改善に取り組みなければならないものではありません。 なお、残余の補助金については、国庫返納することとなります。
2-2	要件	「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。
2-3	要件	「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。	令和4年2月から実際に教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月以降に支払う場合には補助対象外になります。

私学助成園の処遇改善に係るFAQ（令和4年2月4日時点版）

番号	項目	問	答
2-4	要件	4月に既に従来制度（私立高等学校等経常費助成費補助金の加算分）に従い、賃上げをしている場合、本補助金を2月から受けるためには1月から再度賃上げする必要があるということでしょうか。	昨年4月から既に処遇改善に取り組んでいる場合は、基準月の1月から、更に処遇改善をすることが必要となります。
2-5	要件	「基本給又は毎月支払われる手当の引上げにより改善を図ること」と記載がありますので、継続的に毎月支払われる手当を創設すれば対応可能と判断したのですが、理解が違いますでしょうか。	「継続的に毎月支払われる手当を創設」で対応することは可能です。ただし、一旦、本俸を減額し、その分を手当で賄うといったことがないよう、一人当たりの総額について注意が必要となります。
2-6	要件	「3%程度（月額9,000円）」の処遇改善を毎月、対象者全員に達成しなければならないのか。	幼稚園で働く方の平均給与から、3%程度（月額9,000円）を国が想定したのですが、各幼稚園の実情を踏まえ、必ずしも9,000円を上限や下限とするのではなく、園の裁量で増減させることが可能です。なお、補助金が余った場合は、返還することとなります。
2-7	要件	私学以外の場合は2月から処遇改善をすることが補助条件となっているが、私学の場合は4月からでも問題ないのか。また、2月から処遇改善を実施する場合と、4月から処遇改善を実施する場合で、9月までの補助率等に何か違いはあるのか。	本事業では、各幼稚園のご意向を尊重し、処遇改善の実施時期を柔軟に設定することとしておりますが、4月から処遇改善を行う場合、2月・3月分の補助金は交付する必要がないため、4～9月分の補助金が交付されます。実施時期に応じて、配分される予算額が異なる以外、違いはありません。
2-8	要件	基本給（本俸）でなく、処遇改善手当といった手当の形で支給しても問題ないでしょうか。	賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提とした上で、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は認められます。
2-9	要件	今回の経済対策は、通常昇給以外で3%程度の上乗せを行う事を目的としていると思いますが、金額に関しては、3%程度という率を優先するのか、法定福利込みの9,000円を優先するのかどちらでしょうか。	幼稚園で働く方の平均給与から、3%程度（月額9,000円）を国が想定したのですが、各幼稚園の実情を踏まえ、必ずしも9,000円を上限や下限とするのではなく、園の裁量で増減させることが可能です。

私学助成園の処遇改善に係るFAQ（令和4年2月4日時点版）

番号	項目	問	答
2-10	要件	時給や日給は月によって、給与総額が変動する。基準月が固定されてしまうと、「割合」の算定に影響を及ぼすが、どのようにすればよいか。	時間数や勤務日数等の変動要因を考慮してしまいますと、かえってミスや作業負担が生じます。そのため、単純に処遇改善を行う月の前月としていただいて差し支えありません。なお、「割合」が3%を下回ることをもって補助対象外とするものではありません。
2-11	要件	補助対象となる賃金改善額の下限の設定はないということでしょうか。	個々の上限・下限の設定はありません。 算定した補助金を活用して、各幼稚園の判断により決定することができます。
2-12	要件	2月から9月までがこの補助の対象となっております。9月まで予想可能な限り実際に近い金額を「基本給および決まって毎月支払う手当」に入れたと思います。Q1のとおり非常勤の場合は毎月変動したまたコロナ対応により非常にシフトなどが予想しにくく状態があり、実績額との相違が確実です。このような想定の下で申請は可能でしょうか。	申請可能です。 申請時点では計画（薄橙のセル）をご記入いただき各月の金額が確定したら、実績（水色のセル）をご記入いただくこととしております。
2-13	要件	「賃金」の範囲はどこまでか。	職員（非常勤の教職員及び法人の役員等を兼務している教職員を含む。）の賃金（退職金 （注） 及び法人の役員等としての報酬を除く。） 注：退職者に対して第1の1の目的と関連なく適用される賃金の項目やその増額については、その名目にかかわらず、処遇改善等加算の賃金の改善に要した費用に含めることができない。
2-14	要件	「法定福利費等の事業主負担分の増」の範囲はどこまでか。	健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、子ども・子育て拠出金、雇用保険料、労災保険料等における、処遇改善による賃金上昇分に応じた事業主負担増加分、法人事業税における処遇改善による賃金上昇分に応じた外形標準課税の付加価値額増加分、退職手当共済制度等における掛金等が増加する場合の増加分を想定しています。

私学助成園の処遇改善に係るFAQ（令和4年2月4日時点版）

番号	項目	問	答
3-1	賃金改善額の算定方法等	本事業の実施月以降に、施設型給付費の支給を受ける幼稚園に移行した場合の取扱いについて。	関係省庁と検討中です。
3-2	賃金改善額の算定方法等	「賃金改善部分」の処遇改善について、全ての教職員に対し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。	申請時点の教員数に基づいて補助上限額を算定しますが、実際の配分に当たっては、学校法人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、特定の教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。
3-3	賃金改善額の算定方法等	「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、個々の教職員ごとの賃金改善額については、学校法人の判断により決定することが可能です。
3-4	賃金改善額の算定方法等	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、賃金改善分とは別に上乗せして補助上限額に加算しています。
3-5	賃金改善額の算定方法等	事業者の業績等に応じて賃金の水準を低下させることは認められるか。	認められません。 「業績等」とは、事業者の業績等ではなく、職員個人の業績等を指し、「業績等に応じて変動するもの」とは、事業者の給与規定等に基づき、職員個人の業績等に応じて変動することとされている賞与等を指します。したがって、事業者の業績等の低下を理由として、賃金の水準を低下させることはできません。
3-6	賃金改善額の算定方法等	「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。
3-7	賃金改善額の算定方法等	「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、各幼稚園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。

私学助成園の処遇改善に係るFAQ（令和4年2月4日時点版）

番号	項目	問	答
3-8	賃金改善額の算定方法等	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、各幼稚園の実情に応じた算出方法によることも可能です。 （例：幼稚園が職員分を除いて計算できるのであれば、教員の事業主負担割合で提出も可能。）
3-9	賃金改善額の算定方法等	法定福利費等の事業主負担分の算定式について、補助対象外である「法人役員を兼務する施設長」分も含んで算定するということがよろしいでしょうか。	「法人役員を兼務する施設長」など補助対象外となる者の負担分は算定に含めません。
3-10	賃金改善額の算定方法等	法定福利費等の事業主負担分の算定式の分母となる「賃金の総額」には、法定福利費が含まないか。	賃金の総額には法定福利費は含めません。 例えば、私立幼稚園の人件費支出の内訳が、 本俸、期末手当、その他手当、法定福利費 に区分されていると仮定した場合、賃金の総額は、 本俸、期末手当、その他手当 の合計となり、法定福利費は含まずに計算します。
3-11	賃金改善額の算定方法等	賃金改善の対象は「教職員」となっていますが、申請書類の上限額の算定資料を拝見すると、「教員数」となっています。職員の給与を改善しても上限額の算定上は、その職員は含まないということよろしいでしょうか。	補助金額の算定に当たっては、教員数に応じて園ごとに総額を算定し、その総額の範囲内で教員以外の職員の方々も含め、処遇改善に取り組んでいただくスキームということです。
3-12	賃金改善額の算定方法等	非常勤職員について、時給で雇用している者については、月の勤務時間や日数により給与が変動しますが、基準月の給与はどのように記入すればよろしいでしょうか。（時給を上げて、3月は春休みがあるので、マイナスとなる可能性がある。）	基準月の給与について、そのまま記載いただいて差し支えありません。
3-13	賃金改善額の算定方法等	時給で勤務している非常勤職員（パートタイマー）の補助上限額については、どのように考えるべきでしょうか。基準や参考となる算定方法などはありますか。	各幼稚園の補助金上限額の算定は、教員（常勤・非常勤）数のみで計算されるため、非常勤職員（パートタイマー）の方は、補助金算定の対象ではありません。 しかしながら、各幼稚園に配分される補助金を活用して非常勤職員（パートタイマー）の処遇改善を行うことは可能です。

私学助成園の処遇改善に係るFAQ（令和4年2月4日時点版）

番号	項目	問	答
3-14	賃金改善額の算定方法等	処遇改善の対象は「教職員」となっていますが、上限額の算定にも「職員」は入るのでしょうか。	各幼稚園の補助金上限額の算定は、教員（常勤・非常勤）数のみで計算されるため、職員の方は、補助金算定の対象ではありません。
3-15	賃金改善額の算定方法等	私学以外では園児数によって補助対象となる人数の制限があるようだが、私学にはこのような補助対象人数制限はないものと理解して良いのか。	内閣府事業と異なり、本事業では園児数による補助金額の算定は行いません。
3-16	賃金改善額の算定方法等	交付申請額の算定方法において、2.法定福利費等の事業主負担分の算式において、賃金総額の賃金には、通勤交通費も含むのか。	含まれます。
3-17	賃金改善額の算定方法等	「申請様式の記入様式(案)」の「II 交付申請額等の算定方法について」の1つ目の○の申請時点の教員数につきまして、4月採用予定者がいる場合、2, 3月の申請においても、4月採用予定者を人数に加えても良い、ように見えますが、その解釈でよろしいのでしょうか。 また、この場合、3月退職者は減じなくても良いのでしょうか。	現時点で新たに採用を予定している場合は、算定に加えることができます。 ただし、定年退職や任期満了に伴う教員の後任補充の場合は、申請時点で在籍している教員分として、重複するため、新たに算定に加えることはできません。
3-18	賃金改善額の算定方法等	教員数に参入できる職種はどのようなものか。	副園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、講師、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭を想定しております。
3-19	賃金改善額の算定方法等	事務員は、交付申請額の算定には含まれず、支給対象にのみ、含まれるということでしょうか。	そのとおりです。
3-20	賃金改善額の算定方法等	事務職を含めた職員については、算定の対象とはならないのでしょうか。	補助額の算定に当たっては、教員数だけで算定するため、事務職員は算定対象に含まれません。 しかしながら、算定された補助金を活用する際には、事務職員に充当することができます。

私学助成園の処遇改善に係るFAQ（令和4年2月4日時点版）

番号	項目	問	答
3-21	賃金改善額の算定方法等	令和4年度で職員に定期昇給があるのですが、4月の賃金改善見込み額には定期昇給を加算するのでしょうか。	今般の処遇改善の取組は、定期昇給とは別に行っていただくこととなります。そのため、本補助金を定期昇給分に充当することもできません。
3-22	賃金改善額の算定方法等	基準月の給与について、給与総額（基本給、職務手当、給食手当等）で宜しいでしょうか。	基準月の給与総額は、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を除いた額となります。
3-23	賃金改善額の算定方法等	処遇改善を4月から開始をした場合、基本給が4月から定期昇給します。その場合どのようにしたら宜しいのでしょうか。	定期昇給後の金額に、処遇改善に要した額が補助対象となります。
3-24	賃金改善額の算定方法等	令和4年2月の処遇改善について、3月に2、3月の処遇改善分をまとめて支払った場合は、2月も処遇改善を行ったとみなして良いのでしょうか。実施要領（案）を見ると、2、3月分をまとめて一時金等により支払うことは可能であると考えております。	可能です。 様式への記載方法ですが、2月と3月に賃金改善分をそれぞれ記載いただくのみです。 令和3年度内であれば、いつ支払ったのかは問いません。
3-25	賃金改善額の算定方法等	交付申請額（上限額）の算定について、算定に用いる教員数は、「申請時点における教員数（非常勤を含む。）」であり、4月の新規採用予定者も加えることができるということですが、処遇改善を行う教員の数ではなく、在籍（又は新規採用予定）の教員の数ということでよろしいでしょうか。	在籍している教員数で差し支えありません。
3-26	賃金改善額の算定方法等	算定に用いる教員数に加えることができる新規採用予定者は、4月の新規採用予定者のみであり、5月以降の新規採用予定者は対象外ということでしょうか。それとも、申請時点で既に採用が決まっている新規採用予定者は、5月以降の採用であっても加えることができるのでしょうか。	現時点で5月以降の採用であっても、算定に加えることができます。ただし、定年退職や任期満了に伴う教員の後任補充の場合は、申請時点で在籍している教員分として、重複しているため、新たに算定に加えることはできません。
3-27	賃金改善額の算定方法等	算定に用いる教員数は、「賃金改善に係る計画書」の職種欄が「教員」となる者の数と一致するという理解でよろしいでしょうか。	申請時点では、そのようになります。

私学助成園の処遇改善に係るFAQ（令和4年2月4日時点版）

番号	項目	問	答
3-28	賃金改善額の算定方法等	「賃金改善に係る計画書」について、「職種」欄の選択について、幼稚園教諭免許を有している職員が、事務と教務を兼ねているような場合（兼任教諭）は、「教員」と「事務職員」のどちらを選択すべきでしょうか。主に従事している業務でしょうか。	主たる業務を選択してください。 なお、主たる業務については、辞令や労働契約書等において明確にされているものと考えます。
3-29	賃金改善額の算定方法等	教育補助者は、「その他」を選択するということでしょうか。	そのとおりです。
3-30	賃金改善額の算定方法等	家族の扶養控除を受けられる範囲で勤務したいなどの理由で賃金改善を望まない者がいる場合、賃金改善を行わない理由を備考に記載して差し支えないか。	差し支えありません。
4-1	その他	経常費補助金で実施されてきた従来の人材確保支援事業と、今回の賃上げ制度を併用することができるのか、ということです。当県が実施してきた従来の人材確保支援事業では、給与表の改定によりアップした分を補助対象経費としております。 仮に今回の賃上げにおいて、継続的に支払われることが確認できる手当での支給でも可能とのことであれば、 従来版：給与表の改定で対応 今回版：手当の支給で対応 とすることで、補助対象経費の重複をさけ、両方の制度から補助を受けることが可能と考えたのですが、いかがでしょうか。それとも、従来版と今回版の併用はできないということなのでしょうか。	本補助金（今回）と高校経常費の加算分（従来）で、補助対象範囲を明確に区分することができれば、併用も可能と考えます。
4-2	その他	今回の処遇改善は現行の処遇改善よりも補助対象が広いですが、10月以降も今回の制度が適用されるのか。	10月以降、本補助金はありませんが、既存事業（私立高等学校等経常費助成費補助金の加算分）で継続することを予定しております。なお、10月以降の取扱いについては、関係省庁と調整中です。

私学助成園の処遇改善に係るFAQ（令和4年2月4日時点版）

番号	項目	問	答
4-3	その他	幼稚園の教育体制支援事業「賃金改善に係る計画書」について、基準月の給与がありますが、時給の場合はどうすればいいのか。また、4月から復職予定者が日給の場合もどうしたらいいのでしょうか。	時給や日給の場合も基準月の総額をご記入ください。事業期間中における復職者等、基準月の算定が困難な場合は、空欄としていただき、備考欄に「R4.4復職」と記載するようにしてください。
4-4	その他	私学助成園の場合の実績報告は、経常費補助金や特別補助金の実績報告と同様(年1回)でよろしいでしょうか。それとも新制度移行園と様に毎月実績報告するのでしょうか。	実績報告は、年度ごとに1回となります。毎月ご対応いただくものではありません。
4-5	その他	その他の欄には時間外を入力するのでしょうか	「その他」欄は「基本給又は決まって毎月支払われる手当」以外の方法で支給した場合、その金額を記載いただきます。
4-6	その他	「賃金改善は、基本給または毎月支払われる手当の引き上げにより行うこと、やむを得ない場合は令和4年2月・3月分についてはこの限りではない」とありますが、給与規定の改定が3月の理事会で行われるため、2月分・3月分については4月以降に何らかの形で支給するという方法をとってもよろしいでしょうか。それとも一時金という形でその月に支給することが好ましいのでしょうか。	一時金として、2月、3月に支払っていただくこととなります。
4-7	その他	10月以降の従来の制度と今回の制度（仮に新制度とします）の関係性についてです。 経常費助成費補助金という枠組みのなかで、従来の制度と新制度が並行して存在するのか、あるいは何れかに吸収されるのか、どちらでしょうか。（補助要件が今回制度に一本化されるのでしょうか。） また、10月以降は実施主体が国から県へと変わるものと理解しておりますが、その際、スキームは今回の制度と同様のものなのか、あるいは県で新たに制定するのか、どちらを想定されているのでしょうか。	検討中です。

私学助成園の処遇改善に係るFAQ（令和4年2月4日時点版）

番号	項目	問	答
4-8	その他	「基準月の給与」欄について、時給制の非常勤職員等、毎月の給与が一定でない職員の場合も、処遇改善を開始する前月に支給された給与の実績を記入するということでしょうか。	そのとおりです。
4-9	その他	実績報告時の「法定福利費等の事業主負担分の増」欄について、記入要領には「増額分を計算して金額を入力してください」とありますが、計算方法は示していただけるのでしょうか。その月に処遇改善が行われた教職員分の「法定福利費等の事業主負担額」を合計し、「割合」の合計欄と掛け合わせて算出するということでしょうか。	お手数ですが、各月ごとに個別に計算してください。
4-10	その他	法定福利費等の割合や、処遇改善分の支給したとする証明としては何が必要になってくるのでしょうか。頂いている計画書等では「簡単な実績報告」しか示されていません。	各幼稚園が根拠資料として用いたもの（給与明細等の写しなど）で差し支えありません。
4-11	その他	処遇改善の取組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。補助期間終了後も、取組の継続が求められます。
4-12	その他	額の確定における根拠書類は、どこまで提出する必要があるか。	各幼稚園において、申請や支出等の根拠となる書類を、本事業に係る事務を実施した日の属する年度の終了後5年間保存してください。また、国や都道府県の求めに応じて、提出することができるようにしてください。