

処遇改善要素について

1 補助制度の概要について

令和4年度を基準年度として、通常のベースアップ・定期昇給を超える給与改善（給与規定に基づく本俸・賞与のさらなる上乘せ、新たな手当の創設等）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、令和4年2月より開始された国による処遇改善（以下交付金事業という）が令和4年12月で終了となったため、令和5年1月以降については経常費補助金で補助を行う。（以下、処遇改善②とする）

2 補助対象要件

（1）処遇改善①・処遇改善②の共通要件

●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。

- ・令和4年2月以降、教職員に対する賃金改善を実施していること。
※賃金改善とは、交付金事業及び本事業の実施により、教職員について、通常のベースアップ・定期昇給相当額を超えて、賃金を引き上げること。
- ・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。
- ・本事業による補助額は、教職員の賃金改善に全額充てること。
- ・交付金事業並びに前年度の本事業による処遇改善の水準を低下させていないこと。
- ・給与改善が一時的なものでなく後年度にわたり同じ賃金改善を維持すること。
- ・令和5年度の賃金に関する規程について、令和4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）。

●実績確認

実績については、令和6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）。

（2）処遇改善①の要件

●対象園

令和4年度から、通常のベースアップ・定期昇給相当の改善率0.5%を改善率計算対象教員全体で超えていること、及び改善率計算対象教員のうち、過半数が上記の改善率を超えること。

・給与改善方法

年間給与総額（手当、賞与、後年度にわたり効果が及ぶ一時金（年間給与増額分を遡及して一括支給する場合等）を含む）の増額。ただし、通勤手当・処遇改善②を除く。

※本事業の趣旨のとおり、賞与や一時金での支給を予定されている場合は可能な限り月ごとの分散支給にご協力ください。

（例）3月に10万円支給予定 → 1月：3万円、2月：3万円、3月：4万円支給

・改善率計算方法

「改善率計算対象教員」の年間給与総額（通勤手当及び処遇改善②での改善額を除く）の前年度からの改善率を確認。

・改善率計算対象教員

今年度の経常費補助金の専任教員要件を満たす教員のうち、下記の条件に該当しない者。

ü 当該幼稚園の園長

ü 当該期間（R4・R5）途中の採用、退職、休職（産休育休含む）者

※令和4年4月1日採用者、令和6年3月末退職者等、対象期間全額給与が支給される者は計算対象に含む。

（3）処遇改善②の要件**●対象園**

共通の要件に加えて以下の要件を満たしていること。

- ・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上げにより改善を図ること。

3 配分

2の要件を満たす幼稚園に対し、処遇改善①については専任教員数、処遇改善②については教員数（専任／専任以外）に、各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。

4 留意事項

- 幼稚園ごとに作成のうえ、提出すること。
- 令和5年11月24日（金）【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。