

配分要素（処遇改善要素）に係るFAQ

番号	項目	① 処 遇 改 善	② 処 遇 改 善	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。																									
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	●	●	基礎資料における専任教員と、処遇改善①、②で配分額算出上の教員、処遇改善①の改善率計算対象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 border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>処遇改善① 配分額算出上の 教員</th> <th>処遇改善② 配分額算出上の 教員</th> <th>処遇改善① 改善率計算 対象教員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>園長</td> <td>×</td> <td>×</td> <td>×</td> </tr> <tr> <td>基礎資料 上の 専任教員</td> <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> <td>△※1</td> <td>×</td> </tr> <tr> <td></td> <td>上記以外の専任教員</td> <td>○</td> <td>○</td> <td>○</td> </tr> <tr> <td></td> <td>基礎資料上の専任教員以外の教員</td> <td>×</td> <td>○</td> <td>×</td> </tr> </tbody> </table> <p>※1当該期間（R4・R5）途中の採用、退職、休職（産休育休含む）者については、令和5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。</p>			処遇改善① 配分額算出上の 教員	処遇改善② 配分額算出上の 教員	処遇改善① 改善率計算 対象教員		園長	×	×	×	基礎資料 上の 専任教員	当該期間途中の採用、退職、休職（産休育休含む）者	△※1	△※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	×	○	×
		処遇改善① 配分額算出上の 教員	処遇改善② 配分額算出上の 教員	処遇改善① 改善率計算 対象教員																										
	園長	×	×	×																										
基礎資料 上の 専任教員	当該期間途中の採用、退職、休職（産休育休含む）者	△※1	△※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	×	○	×																										
5	配分額	●	●	配分額はどのようになるのか。	補助単価は配分基準において示します。 ただし、給与改善に要した金額との比較はせず、処遇改善①、処遇改善②それぞれの計算対象教員の人数に応じて配分額を決定します。配分された補助額を対象となる教職員へ配分することは可能です。																									
6	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。 改善率は園ごとに判定しますので、必ず園ごとに給与改善計画調査書を作成して下さい。（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）																									
7	その他	●	●	処遇改善の取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6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。																									
8	改善率計算対象教員	●		処遇改善要素の補助対象となる専任教員と、改善率計算対象となる専任教員は異なるのか。	当該期間（R4・R5）中の採用、退職、休職（産休育休含む）者で、専任教員としての要件を満たしている場合は、補助対象教員となりますが、改善率の計算対象となる専任教員とはなりません。																									
9	改善率計算対象教員	●		役員（理事）である専任教員や教員免許を保有しない副園長は改善率計算対象教員に含まれるか。	当該幼稚園の園長以外の専任教員は、改善率計算対象教員となります。																									
10	改善率計算対象教員	●		転出者、転入者については改善率計算対象教員となるのか。	転出者、転入者については、対象期間（R5）途中で転出、転入し、当該幼稚園からの給与が対象期間中全額支給されない場合、改善率計算対象教員とはなりません。 【別紙】給与改善計画詳細の「R5新規採用・R4途中採用・転出入・休職・退職」欄よりプルダウンを選択し、「備考」欄に、「R5.7転出」などの異動年月日等を記載してください。																									

配分要素（処遇改善要素）に係るFAQ

番号	項目	① 処 遇 改 善	② 処 遇 改 善	問	答
11	改善率計算対象教員	●		昨年度兼任教員だった者が今年度専任教員になったり、専任教員が兼任教員になった場合、どのように記載すればよいのか。	昨年度兼任教員が今年度専任教員となった場合や、専任教員が兼任教員となった場合、上記 Q 10と同様に「転出」「転入」扱いとなるため、改善率計算対象となりません。（「【別紙】給与改善計画詳細」の「R5新規採用・R4途中採用・転出入・休職・退職」欄よりプルダウンにて「R4・5転出入」を選択し、「備考」欄に、「R5.4兼任から転入」などの異動年月日等を記載してください。） ※上記専任教員、兼任教員は、経常費補助金上で定める専任、兼任です。
12	要件	●		幼稚園全体の改善率は大阪府の定める改善率を超えていないが、一部の教員が府の定める改善率を超える場合、その教員分については補助対象となるか。	補助対象となりません。 幼稚園全体の改善率が大阪府の定める改善率を超える必要があります。
13	要件	●		計算の端数処理はどのようにおこなうのか。	園単位の計算、教員個人単位の計算ともに、端数処理は行わず、0.5%を超えているか否かの判定を行います（エクセルにて自動判定を行います）。
14	要件	●		大阪府が定める改善率は、来年度も0.5%となるのか。	令和6年度以降の取り扱いについては検討中です。
15	様式	●		【処遇改善①（処遇改善②（旧交付金事業）「以外」の処遇改善）】 賃金改善額の「毎月決まって改善する額」欄と「一時金」欄は何を入力するのか。	通常のアップ・定期昇給相当額や、処遇改善②（旧交付金事業）での改善額以外で、処遇を改善させるために独自に賃金改善を実施している額を入力してください。 賃金改善の方法が賞与のように1回にまとめて支払う場合は「一時金」、それ以外の場合は「毎月決まって改善する額」に入力してください。
16	様式	●		【給与総額】 時間外手当や臨時の手当等も給与額に含めるのか。	含めます。通勤手当以外の全ての手当を給与額に含めてください。
17	対象		●	処遇改善②の計算対象教員は、園内の専任教員数と兼任教員数の和と一致するのか。	一致しません。 「専任教員」と「専任以外の教員」のそれぞれで計算対象教員数を算出します。「補助対象要件」記載の要件に反した教員は、計算対象教員に含めません。
18	要件		●	全ての教職員に対して、「3%程度（月額9,000円）」の処遇改善を行わなければならないのか。一部でも良いのか。	全ての教職員に対して一律、月額9,000円の処遇改善を行う必要はありません。 設置者の判断により、処遇改善の対象とする教職員や賃金改善額（月額9,000円を増減可）を決定することができます。
19	要件		●	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異なるが対象となるのか。 また、3%（9,000円）はどのように計算すればいいのか。	パート職員の方も、本補助金の対象とすることができます。 また、処遇改善の計算方法は時給を3%上げる方法が一般的と考えます。なお、実施月によっては「処遇改善の割合」が3%を下回ることも考えられますが、3%を下回ったとしても補助対象外とはなりません。
20	様式		●	【賃金改善額】 令和5年度中に教職員に定期昇給がある場合、賃金改善見込額に定期昇給分を含めることはできるのか。	定期昇給分を含めることはできません。 今回の処遇改善の取組みは定期昇給とは別に行っていただく必要があります。