

保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等に係るFAQ（ver.3・令和4年2月25日時点版）

番号	項目	問	答
1-1 対象職員	「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。	保育士や幼稚園教諭、保育教諭だけでなく、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。	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職員は対象となりません。
1-2 対象職員	法人役員を兼務する施設長は「国家公務員給与改定対応部分」の対象外なのでしょうか。	「国家公務員給与改定対応部分」は、國家公務員給与の改定に伴い公定価格が令和4年4月分から減額改定される状況においても、給与水準を維持するための補助であり、この対象には法人役員を兼務する施設長も含まれます。	
1-3 対象職員	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。	補助額については、公定価格上の配置基準に基づいて算定していますが、実際に賃金改善を行うに当たっては、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、公定価格の対象となる通常の教育・保育にも従事している場合には対象とすることができます。	
1-4 対象職員	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。	なお、補助額については、常勤換算による職員数を基に算定しています。
1-5 対象職員	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行われることを確認する必要があります。	
1-6 対象職員	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	「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。	「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。	

保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等に係るFAQ（ver.3・令和4年2月25日時点版）

番号	項目	問	答
1-8 対象職員	「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。	役員報酬の有無にかかわらず対象外となります。	
1-9 対象職員	「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。	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、対象となります。	
1-10 対象職員	「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。	
1-11 対象職員	「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。	

保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等に係るFAQ（ver.3・令和4年2月25日時点版）

番号	項目	問 答
2-1 要件	「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 ※公営の施設の取り扱いについては、4-4 を参照
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。

保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等に係るFAQ（ver.3・令和4年2月25日時点版）

番号	項目	問	答
2-3	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により改善を図ること」とされますが、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。	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
2-4	要件		<p>「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により改善を図ること」とされますが、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」は含まれません。</p> <p>「法定福利費等の事業主負担分」も含まるのでしょうか。</p>

保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等に係るFAQ（ver.3・令和4年2月25日時点版）

番号	項目	問	答
2-5 要件	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ですが、この場合でも令和4年2月に支払う1月分の賃金改善計画書・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になります。	給与を翌月払いとしている施設・事業所であって、公定価格における各年度の処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ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になります。
2-6 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。 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場合は、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になります。	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。 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場合は、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になります。
2-7 要件	今回の処遇改善については、処遇改善等加算Ⅰ又はⅡの取得が補助要件となるのでしょうか。	※公営の施設の取扱いについては、4-3を参照	今回の処遇改善については、処遇改善等加算Ⅰ又はⅡの取得の有無に関わらず、補助を受けることができます。

保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等に係るFAQ（ver.3・令和4年2月25日時点版）

番号	項目	問	答
2-8	要件	市町村における事業の実施が4月からとなる場合も、施設・事業所が2ヶ月分から要件を満たす賃金改善を行っていた場合、今回の処遇改善の対象となるのでしょうか。	市町村議会における予算の成立に時間をする等により、施設・事業者への補助金の交付が4月以降となる場合も今回の処遇改善の対象となります。この場合でも、施設・事業所において令和4年2月分から実際に賃金改善を行うことが補助要件となるため、施設・事業所における予算化及び補助金の交付に御協力いただくようお願いいたします。また、施設・事業所における円滑な処遇改善の実施に資するよう、賃金改善の計画を受け付け、要件を満たしているか確認するなどの御協力をお願いいたします。
2-9	要件	事業終了後、補助金に残額が発生した場合には、処遇改善等加算と同様に、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になります。なお、期間中（令和4年2月から9月まで）に賃金規程等を改正し、発生が見込まれる残額を追加的な賃金改善に充てることも可能ですが、この場合も、「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」が要件となるため、追加的な賃金改善額を含めて、事業要件に合致しているかを判断することになります。
2-10	要件	賃金改善計画書や賃金改善実績報告書において「国家公務員給与改定対応部分」の具体的な配分額についてどのように記入すれば良いのでしょうか。	「国家公務員給与改定対応部分」は、国家公務員給与の改定に伴い公定価格が令和4年4月分から減額改定される状況においても、給与水準を維持するための補助であり、令和4年度の賃金に関する規程において公定価格の減額分（▲0.9%）を賃金水準に反映していく必要がありますが確認できれば足りることから、賃金改善計画書や賃金改善実績報告書に個別の職員に対する具体的な配分について記入する必要はありません。このため、別紙様式1別添1「賃金改善内訳(職員別内訳)」には「賃金改善部分」の金額のみの記入で足り、「国家公務員給与改定対応部分」の金額については記入する必要はありません。

保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等に係るFAQ（ver.3・令和4年2月25日時点版）

番号	項目	問 答
3-1	賃金改善額の算定方法等	<p>「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」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、対象となる場合は、利用児童数をどう推計するのでしょうか。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
3-2	賃金改善額の算定方法等	<p>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は、これにより難い場合として、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。</p> <p>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。</p> <p>家庭的保育事業所においては、定員区分を引き下げるることはできないことから、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。</p>
3-3	賃金改善額の算定方法等	<p>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。</p> <p>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。</p>

保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等に係るFAQ（ver.3・令和4年2月25日時点版）

番号	項目	問	答
3-4	賃金改善額の算定方法等	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。
3-5	賃金改善額の算定方法等	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うなうか。	利用定員の見直しによっては、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。
3-6	賃金改善額の算定方法等	保育所から認定こども園に移行するなど、施設・事業所類型に変更がある場合においても、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。また、賃金改善計画書は移行前と移行後のそれなどで作成するのでしょうか。	施設・事業所類型の変更後の期間については、当該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）を推計して用いて補助基準額を算定することになります。また、賃金改善計画書及び賃金改善実績報告書は変更前と変更後とで分けて作成する必要はなく、まとめて作成します。
3-7	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。	公定価格上の配置基準（非常勤職員については常勤換算）等に基づいて補助基準額については算定しますが、実際の配分に当たっては、事業者の判断によることがあります。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。
3-8	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できます。 ※公営の施設の取り扱いについては、4-4を参照

保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等に係るFAQ（ver.3・令和4年2月25日時点版）

番号	項目	問	答
3-9	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、この增加分についても「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、これまでの処遇改善と同様に、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、これまでの処遇改善と同様に、個々の職員の賃金の中から負担していただくことになります。
3-10	賃金改善額の算定方法等	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。
3-11	賃金改善額の算定方法等		処遇改善等加算では、「賃金改善に当たっては、（中略）改善を行う資金の項目以外の賃金の項目（業績等に応じて変動するものを除く）の水準を低下させないこと」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。
3-12	賃金改善額の算定方法等		「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小数点第一位を四捨五入します。処理すればいいですか。

保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等に係るFAQ（ver.3・令和4年2月25日時点版）

番号	項目	問	答
3-13	賃金改善額の算定方法等	補助基準額はどうように算定されているのでしょうか。	<p>「賃金改善部分」「国家公務員給与改定部分」それについて以下の考え方により算定しています。また、公定価格において算定されている職員は各種加算の取得等により変動しますが、本補助金の補助基準額の設定にあたっては、簡素化の観点から基本分単価及び処遇改善等加算1が算定されている加算の平均的な加算取得率を用いて算定しています。</p> <p>＜賃金改善部分＞※地域区分に閲わらず同額</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公定価格上の算定対象職員数(常勤換算)×9,000円×(1+社会保険料率(事業主負担分)) <p>＜国家公務員給与改定対応部分＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度公定価格における人事院勧告反映前後の差額相当額 <p>なお、各施設・事業所における具体的な補助額については、以下の算式により算出します。（交付要綱別表参照）</p> <p>＜賃金改善部分＞</p> <p>単価×令和3年度年齢別平均利用児童数（見込）×事業実施月数</p> <p>＜国家公務員給与改定対応部分＞</p> <p>単価×令和3年度年齢別平均利用児童数（見込）×事業実施月数</p>
3-14	賃金改善額の算定方法等	国家公務員給与改定に準じた給与の引下げを既に行っている公営以外の施設・事業所においてはどういうに応すべきでしょうか。	公定価格が令和3年度内に減額改定されると見込んで給与の減額改定を行っていた施設は、別途、手当や一時金等の支給により、令和3年度の賃金水準を当該減額改定前の賃金水準とした上で、「賃金改定部分」による処遇改善を行う必要があります。
3-15	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は、含まれません。

保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等に係るFAQ（ver.3・令和4年2月25日時点版）

番号	項目	問	答
3-16	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。	いざ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。
3-17	賃金改善額の算定方法等	特別利用保育、特別利用教育、特別利用地域型保育、特定利用地域型保育の補助基準額はどのように算定すれば良いのでしょうか。	<公定価格において利用する施設・事業所の公定価格と同額又は食材料費を控除した金額を適用している場合> 対応する施設・事業所の補助基準額と同額となります。 <公定価格において利用する施設・事業所の公定価格に一定割合を乗じて得た金額を適用している場合> 対応する施設・事業所の補助基準額に同一割合を乗じて得た金額（10円未満の端数がある場合は切り捨て）となります。
3-18	賃金改善額の算定方法等		<公定価格において1、2歳児の公定価格と同額又は1、2歳児の公定価格から食材料費を控除した金額を適用している場合> 特例保育の補助基準額と同額となります。 1号認定子どもや2号認定子どもに係る特例保育の補助基準額はどうに算定すれば良いのでしょうか。 <公定価格において1、2歳児の公定価格に一定割合を乗じて得た金額を適用している場合> 特例保育の補助基準額に同一割合を乗じて得た金額（10円未満の端数がある場合は切り捨て）となります。

保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等に係るFAQ（ver.3・令和4年2月25日時点版）

番号	項目	問 答
3-19	賃金改善額の算定方法等	<p>分園を設置する保育所や認定こども園の補助基準額は、公定価格の基本分単価や処遇改善等加算1と同様に、中心園、分園それぞれの定員数に基づき算定するのか、施設全体の定員数に基づき算定するのかどちらでしょうか。</p> <p>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。</p>
3-20	賃金改善額の算定方法等	<p>「賃金改善部分」の処遇改善について、「同一の設置者・事業者が運営する他の教育・保育施設等における賃金改善額に充てる」ことができるとされていますが、ここでの「教育・保育施設等」には放課後児童クラブや認可外保育施設、企業主導型保育施設は含まれるのでしょうか。</p>
3-21	賃金改善額の算定方法等	<p>公立の施設・事業所は対象となるのでしょうか。</p> <p>今回の処遇改善については、公立の施設・事業所についても対象となります。</p>
4-1	公立	

保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等に係るFAQ（ver.3・令和4年2月25日時点版）

番号	項目	問	答
4-2	公立	今回の処遇改善について公立の施設・事業所が対象になっている理由を教えてください。	今般の経済対策において「看護、介護、保育、幼稚園教諭など、新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化の対応が重なる最前線において働く方々の収入の引上げを含め、全ての職員を対象に公的価格の在り方を抜本的に見直す。」とされていることを踏まえ、今般の処遇改善については公立の施設・事業所についても対象としたものです。
4-3	公立	公営の施設・事業所の賃金改善には、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、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の改正等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みなして補助対象となります。

保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等に係るFAQ（ver.3・令和4年2月25日時点版）

番号	項目	問	答
4-4	公立	<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、公営の施設・事業所については、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>公営の施設・事業所については、地方公務員の給与体系の下、他の職種の給与との均衡等の観点から、非常勤職員や特定の職種のみを賃金改善の対象とせざるを得ないことが想定されます。このため、公営の施設・事業所に限り、このような場合には、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日付け総行給第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>

保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業等に係るFAQ（ver.3・令和4年2月25日時点版）

番号	項目	問	答
4-5	公立	<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」について公営の施設・事業所においては、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> <p>施設・事業所単位で作成・判断することができ、公営の施設・事業所については市町村単位で作成することは可能でしょうか。</p>	<p>公営の施設・事業所においては、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>
4-6	公立	<p>令和3年人事院勧告に伴う国家公務員給与改定を踏まえた給与改定により、期末手当の引下げを既に行ってはいる公営の施設・事業所においてはどうに対応すべきでしょうか。</p>	<p><期末手当の減額改定を令和3年12月から実施している場合></p> <p>令和3年度は賃金水準を令和3年給与改定の内容を反映する前の賃金水準まで戻していただく必要はありませんが、令和4年度は少なくとも当該賃金水準を超える水準までは処遇改善を行う必要があります。</p> <p><令和3年度の期末手当の引下げに相当する額を令和4年6月の期末手当から減額する場合></p> <p>令和4年度は、少なくとも令和3年給与改定による令和4年度の減額分（ただし、令和3年度の引き下げに相当する額を令和4年6月の期末手当から減額する分は含まない）を超える処遇改善を行う必要があります。</p>