

施設型給付等の支払いについて

平成27年4月20日

子ども・子育て支援新制度説明会

目次

- 施設型給付等の支払いについて（平成27年4月9日事務連絡） 1
- 施設型給付費等に係る処遇改善等加算について（通知）の主なポイント . . . 2
- 処遇改善等加算のイメージ 3
- 処遇改善等加算の保育所における経過措置について 4
- 私立幼稚園に係る処遇改善等加算の支給に伴う賃金改善額特例について . . . 5
- 公定価格に関するFAQ 6
- 公定価格に関する基本通知・参考資料 8

施設型給付等の支払いについて(平成27年4月9日事務連絡)

施設型給付等の支払いについて（依頼）

平素より、子ども・子育て支援施策の推進、子ども・子育て支援新制度の施行にご尽力いただき、ありがとうございます。

子ども・子育て支援新制度の施行に伴う施設型給付等（私立保育所に対する委託費、地域型保育給付を含む。以下同じ。）の支払いについては、施設・事業者の事業運営に支障が生じることのないよう、下記の点に留意の上、ご対応いただくよう特段のご配慮をお願いいたします。

なお、各都道府県におかれましては、本事務連絡につきまして、貴管内市町村に周知していただきますよう、よろしくお願いいたします。

記

- 平成27年3月10日付け事務連絡「特定教育・保育等に要する費用の額の算定に関する基準の制定に伴う実施上の留意事項（案）の送付について」においても依頼したとおり、施設型給付等に係る各種加算については、4月時点でその認定が行われていない状況も想定されますが、その際は、各施設・事業者からの申請をもって暫定的に施設型給付等の支給を行い、加算の認定が行われた後に確定し、遡及して適用するなど、柔軟の対応をお願いします。
- 施設型給付等に係る各種加算については、加算の要件を満たす場合に加算されるものですが、施設型給付等の性格上、加算の要件を満たしているにもかかわらず、市町村の独自の判断により加算を行わないという取扱いが認められません。
- 施設型給付等の支給については、平成27年2月3日付け事務連絡「施設型給付費等の支払について」において、自治体の実情により必要と認められる場合には、毎月支給ではなく、数か月分をまとめて、あらかじめ概算払いにより行っていただいても差し支えない旨をお示ししているところですが、この取扱いは、あくまで前払いを想定したものです。もとより、子ども・子育て支援法施行規則第18条においては、毎月支給するものとされており、数か月分をまとめて後払いすることは認められませんので、そのような運用がなされることのないよう、ご留意願います。

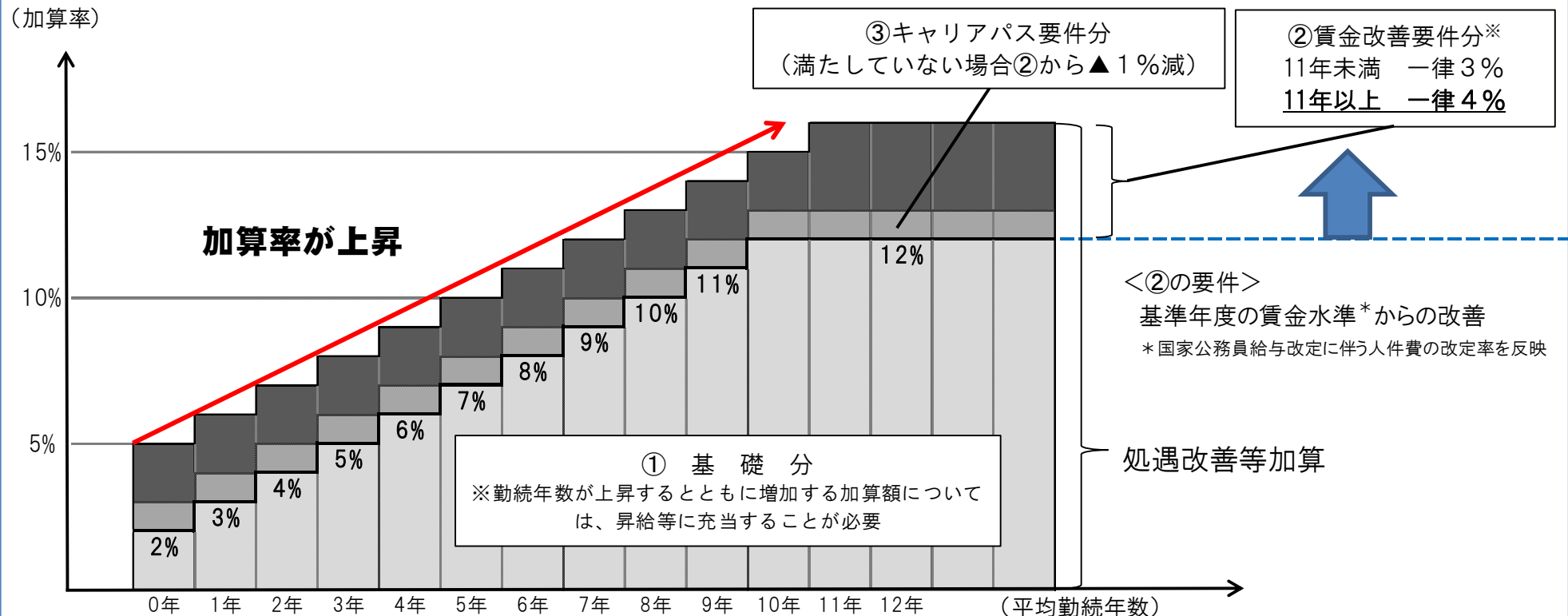
施設型給付費等に係る処遇改善等加算について(通知)の主なポイント

| | |
|-----------------|--|
| 加算率の認定 | 施設・事業所を管轄する市町村長が取りまとめた上で都道府県知事が認定 |
| 処遇改善等加算の対象となる職員 | 非常勤職員を含む全ての職員（法人役員を除く） |
| 平均勤続年数の算定対象職員 | 全ての常勤職員（1日6時間以上かつ月20日以上勤務する非常勤職員を含む） |
| 平均勤続年数の算定 | <p>現在勤務する施設・事業所のほか、以下の施設等での勤続年数も合算可</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学、高等専門学校、専修学校 ・ 社会福祉事業を行う施設・事業所 ・ 児童相談所における児童を一時保護する施設 ・ 認可外保育施設 ・ 病院、診療所、介護老人保健施設、助産所 |
| 賃金改善要件 | <p>○基準年度からの職員の賃金改善に確実に充てること</p> <p>【基準年度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 支援法による確認の効力が発生する年度の前年度 ・ 平成27年3月31日以前において既に保育所として運営していた施設は平成24年度 <p>○賃金改善計画書の作成及び賃金改善実績報告書の提出</p> <p>○賃金改善要件分にはキャリアパス要件分を含んでいること （キャリアパス要件を満たさない場合は1%減）</p> |

処遇改善等加算のイメージ

○ 教育・保育の提供に携わる人材の確保及び資質の向上を図り、質の高い教育・保育を安定的に供給していくために、「長く働くことができる」職場を構築する必要がある。その構築のため、職員の平均勤続年数や、賃金改善・キャリアアップの取組に応じた人件費の加算を行うもの。

- ① 基本分は、職員1人当たり平均勤続年数に応じて加算率を設定。
- ② 賃金改善要件分は、賃金改善計画・実績報告を要件とした上で、賃金改善（基準年度からの改善）に確実に充てることが要件。
- ③ キャリアパス要件分は、役職や職務内容等に応じた賃金体系の設定、資質向上のための計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修機会の確保等が要件。



※ 平成26年度に保育士等処遇改善臨時特例事業による補助を受けた保育所のうち、当該事業の加算率が3%未満であった施設については、平成26年度と同じ加算率を適用できる経過措置を設ける。(平成26年度と比較して平均勤続年数が同様又は下回る施設に限る。)

※ 基準年度における私学助成等による収入額が賃金改善要件分を除いた公定価格の金額を上回る幼稚園等については、賃金改善額の取扱いの特例を設ける。

処遇改善等加算の保育所における経過措置について

- 平成27年3月31日以前においてすでに保育所として運営していた施設（平成26年度に保育士等処遇改善臨時特例事業による補助を受けた施設に限る。）については、26年度と27年度以降とで平均勤続年数に変更がない場合等、賃金改善（＝処遇改善）に充てなければならない加算率が27年度のほうが厳しくなるケースがある。
- 求める要件だけが厳しくならないよう、下図の丸枠に該当する平均勤続年数から外れるまでの間（例えば平均勤続年数4年→6年）、経過措置による賃金改善要件分率を適用することも出来るようにしている。

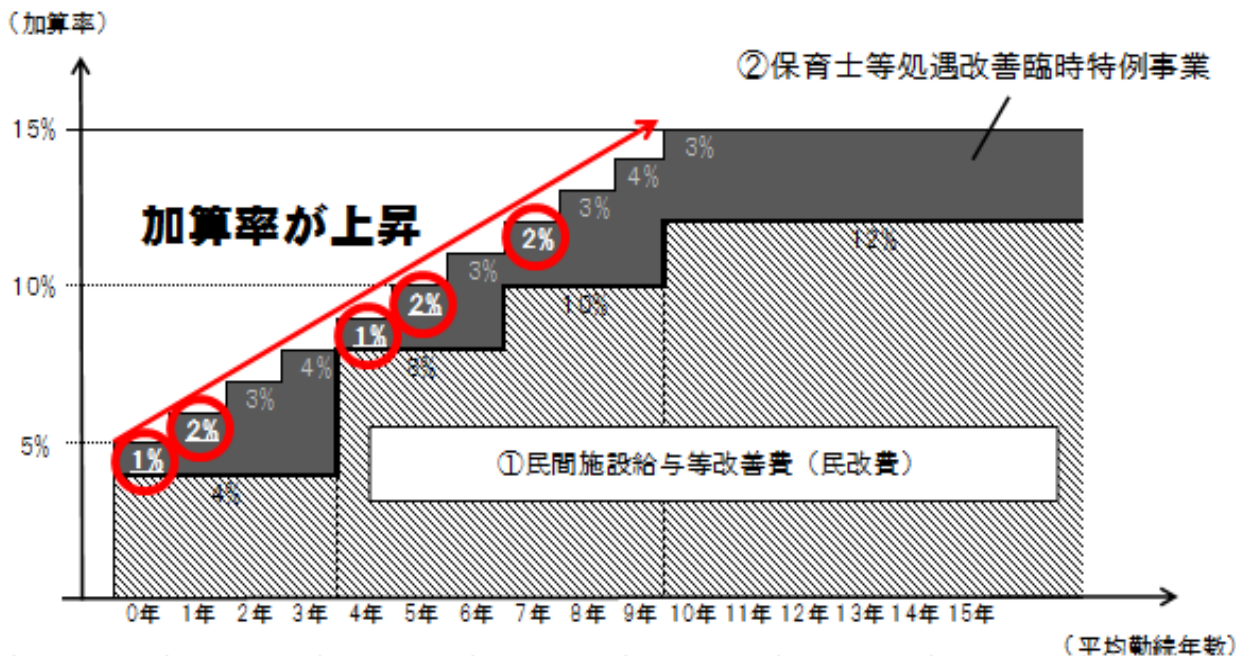
（例）平均勤続年数4年の場合

26年度・・・民改費（8％） ＋ 処遇改善事業分（1％） ＝ 9％

27年度・・・基礎分（6％） ＋ 賃金改善要件分（3％） ＝ 9％

→ 経過措置適用後・・・基礎分（8％（＋2％））＋賃金改善要件分（1％（▲2％））＝9％

➤ 平成26年度における民間施設給与等改善費及び保育士等処遇改善臨時特例事業



（保育所における経過措置に係る賃金改善要件分率適用表）

| ①平成26年度の平均勤続年数 | ②職員1人当たりの平均勤続年数 | ③賃金改善要件分 |
|----------------|-----------------|----------|
| 7年以上 8年未満 | 7年以上 8年未満 | 2% |
| 5年以上 6年未満 | 4年以上 6年未満 | |
| 4年以上 5年未満 | 2年未満 | |
| 1年以上 2年未満 | 4年以上 6年未満 | 2% |
| 1年未満 | 2年未満 | |
| | 5年以上 6年未満 | |
| | 4年以上 5年未満 | 1% |
| | 1年以上 2年未満 | |
| | 1年未満 | |
| | 2年未満 | 2% |
| | 1年以上 2年未満 | |
| | 1年未満 | |

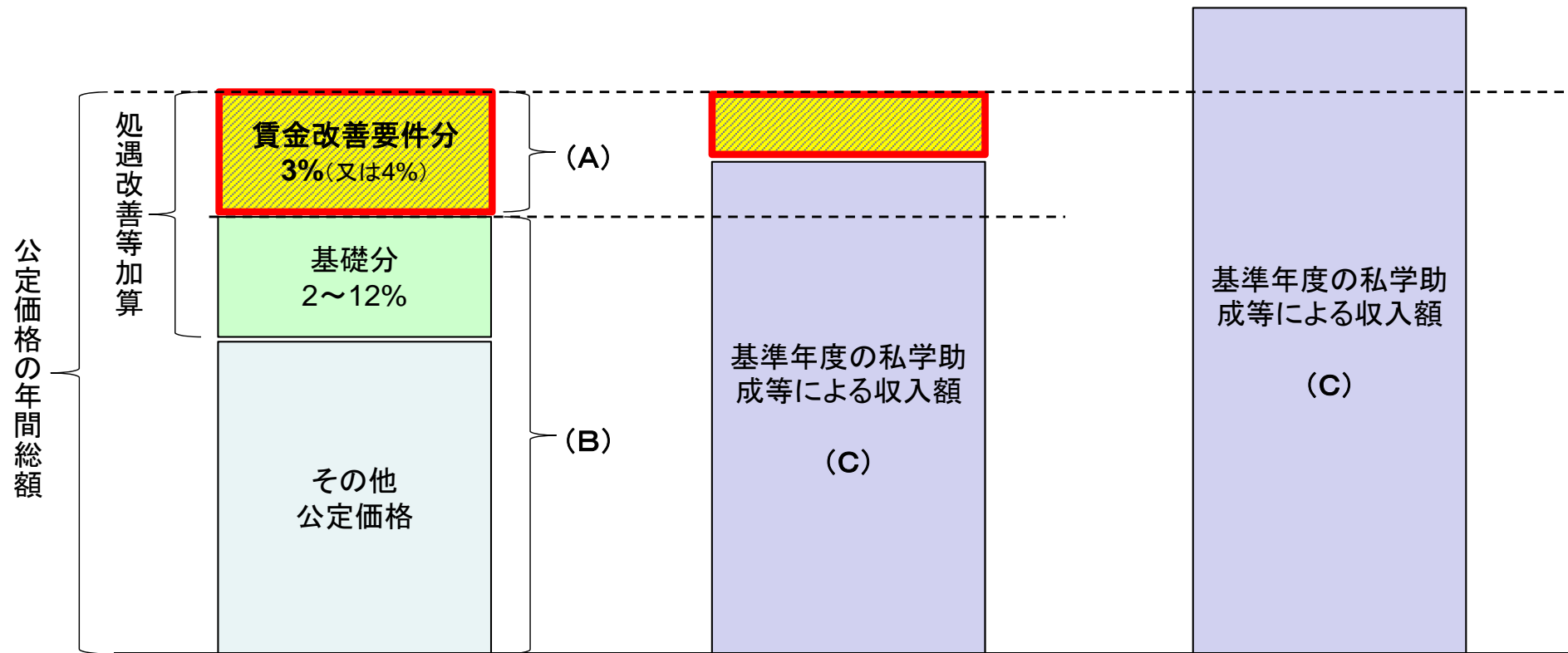
26年度の処遇改善事業分として1～2％の賃金改善であった平均勤続年数

かつ

27年度以降の平均勤続年数で、仮に26年度の処遇改善事業であったら1～2％の賃金改善であった平均勤続年数

の場合、経過措置を適用することも可能。

私立幼稚園に係る処遇改善等加算の支給に伴う賃金改善額特例について



基準年度の賃金水準に対する賃金改善所要額 ※法人の役員である職員は対象外

【原則】

(A)

【特例①】

(C) > (B) の場合

(A) + (B) - (C)

【特例②】

(C) > (A) + (B) の場合

基準年度の賃金水準の
維持・向上の努力義務

公定価格に関するFAQ(基本単価と必要な職員配置)

保育所や認定こども園（保育認定2号・3号）の基本分単価に含まれる職員構成と実際に配置すべき保育士数との関係を教えてください。特に、休けい保育士や保育標準時間認定に係る非常勤保育士の加算分について、実際に保育士を配置する必要がありますか。配置できない場合は、公定価格の減額調整などがあるのでしょうか。また、非常勤職員の配置とされている場合、その非常勤職員の従事時間などの要件はありますか。

平成27年3月10日付事務連絡「特定教育・保育等に要する費用の額の算定に関する基準の制定に伴う実施上の留意事項（案）の送付について」の各事業類型の「Ⅱ基本部分」にあるとおり、基本分単価に含まれる休けい保育士や保育標準時間認定に係る保育士（常勤）等についても、年齢別配置基準とは別途配置する必要があり、これを満たさない場合は、指導の対象となります。なお、保育標準時間認定子どもが少数の場合で、ローテーション勤務により対応しているなど、常勤保育士を別途配置する必要性が低くなる場合には非常勤職員とすることも差し支えないこととしており、教育・保育が円滑に行われるよう、実態に応じて市町村が適切に御判断ください。また、幼稚園や認定こども園については、これまで年齢別配置基準の設定がなかったことから、配置基準に達していない施設に配慮して、公定価格上調整措置を設けて、費用を調整することとしています。

また、保育標準時間認定に係る非常勤保育士など、基本分単価に含まれる非常勤職員の取扱いについては、従事時間等の具体的要件は定めていませんので、教育・保育が円滑に行われる体制がとられているか、実態に応じて市町村が適切に御判断ください。

なお、小規模保育事業等の保育標準時間認定における非常勤保育従事者も同様の取扱いとなります。

公定価格に関するFAQ(休日保育)

休日保育加算の対象となる利用者から、所得に応じた利用者負担とは別に、休日保育の利用料を徴収することはできますか。また、出張等で単発的に利用する場合は、どのように取り扱うのでしょうか。

新制度においては休日保育を給付化することになりますので、休日保育加算の対象となる「原則、休日等に常態的に保育を必要とする保育認定子ども」が休日保育を利用する場合、当該休日保育の利用に対し、所得に応じた利用者負担とは別に、**利用料を徴収することはできません。**

なお、保護者のいずれもが急な出張等により保育が必要な状態になるなど、単発で休日保育を利用する場合についても、休日保育加算の対象とすることもできます。この場合は、休日保育加算により費用が賄われることになるため、保護者から利用料を徴収することはできません。

また、就労により認定を受けた保護者が、冠婚葬祭など**保育認定を受けた事由とは異なる事由により、休日に保育を利用する場合には、一時預かり事業により利用**することが考えられます。**この場合は、保護者から一時預かり事業としての利用料を徴収することになります。**

なお、休日の職員体制を充実させて休日保育を実施しているなど、**公定価格による水準を超えて費用がかかる場合は、保護者の同意や私立保育所の場合は市町村への協議など、必要な手続きを経た上で、特定負担額や実費徴収により、水準を超える費用を徴収することも考えられます。**

常態的に休日保育を必要とする子どもの保護者にとっての週休日（例：店の定休日である火曜日が週休日）に、単発的な仕事が入った場合や、園の行事等のために保育を行う必要があると園側が判断した場合、当該火曜日に保育を受けることは可能でしょうか。その場合の利用者負担はどう取り扱うべきでしょうか。

保育の提供は、原則として保育が必要な場合に限られますので、就労が認定事由である場合、保護者が就労していない日には、基本的には保育を受けられないこととなりますが、お尋ねのように、通常の休業日に仕事が入り、保育を必要とする状態になった場合や、子どもに対する集団保育の観点から保育が必要であると園が判断する場合に、**保育の利用を妨げるものではありません。**また、**その場合、別途の利用料を徴収することはできません。**

休日保育加算の要件として、対象となる子どもに間食又は給食等を提供することが定められていますが、休日に自園調理を行うことが困難であること等の理由により、保護者の同意があれば弁当持参も可能とする取扱いはできないでしょうか。

日曜日における就労等に係る保育ニーズへの対応の観点から、**間食又は給食等の提供をしていただくことが基本ですが、保護者の同意を得て弁当持参により対応することも考えられます。**

公定価格に関する基本通知・参考資料

公定価格に関する基本通知及び参考資料は以下のとおりですので、詳細については当該資料でご確認ください。

- ・ 「特定教育・保育、特別利用保育、特定地域型保育、特別利用地域型保育、特定利用地域型保育及特例保育に要する額の算定に関する基準等」（平成27年内閣府告示第49号）
- ・ 「特定教育・保育等に要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について」（平成27年3月31日通知）
- ・ 「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」（平成27年3月31日事務連絡）
- ・ 自治体向けFAQ
- ・ 公定価格に関するFAQ（よくある質問）