

処遇改善等加算に関するF A Q（よくある質問）

このF A Qは、単価を基に年間の運営費額を算定する際の参考となるよう作成したものです。追加・修正箇所には、網掛けをしてあります。

No.	事項 1	事項 2	問	頁
1	区分 1 ・ 2	対象職員	処遇改善等加算の区分 1 ・ 区分 2 による賃金の改善は、保育士や幼稚園教諭だけが対象になるのでしょうか。	P1
2	区分 3	対象職員	処遇改善等加算の区分 3 による賃金の改善は、すべての職員（非常勤職員も含む）が対象になるのでしょうか。	P1
3	共通	手続き	処遇改善等加算の認定手続きのスケジュールはどのように想定していますか。また、認定の効果は年度当初に遡及されますか。	P2
4	共通	手続き	都道府県で行う処遇改善等加算の事務を市区町村（指定都市、中核市及び特定市町村を除く）に委ねる場合、どこまで委ねることができるのでしょうか。事務を委任する場合であっても、形式的に県に計画書や請求書を提出してもらう必要があるのでしょうか。	P2
5	区分 1	要件	キャリアパス要件で必要となる「研修」は、どの程度のものであれば認められるのでしょうか。また、施設・事業所職員のフィードバックとはどのようなもので、どのような内容が必要でしょうか。	P2

No.	事項 1	事項 2	問	頁
6	区分 1	要件	キャリアパス要件で必要となる「フィードバック」について、「個別面談や、自己評価に対し施設長や管理職の職員等が評価を行う」とは、例えば、職員ごとに、A～Eなどの5段階評価を付けるなどの必要があるのでしょうか。	P2
7	区分 1	要件	キャリアパス要件で必要となる「資格取得のための支援」は、例示されている「研修受講のための勤務シフトの調整や休暇の付与、交通費、受講料等の費用負担の援助」の全てを満たす必要があるのでしょうか。	P2
8	区分 1	要件	処遇改善等加算（区分 2）の加算見込額の算定に当たって、公定価格上の加減調整部分の取扱いはどのようにすればよいのでしょうか。	P3
9	共通	賃金改善額の算出方法等	加算見込額の算定について、各月初日の利用子ども数で除して単価を算出するような加算の場合、処遇改善等加算の合計値を出す場合の単価に係る端数処理をどのように行えばよいのでしょうか。	P3
10	区分 2・3	賃金改善額の算出方法等	処遇改善等加算通知の第 5 の 2 において、「また、区分 2 及び区分 3 を併せた加算による改善額のうち 1 / 2 以上は、基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること。」とされていますが、ここでいう「改善額」には、国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の改定分に係る区分 2 の単価の増額分は含めるのでしょうか。 含める場合、年度途中の改定により、区分 2 の単価が増加し加算額は増額しますが、年度途中のため一時金の処理となることにより、結果、基本給・決まって毎月支払われる手当が改善額の 1 / 2 未満となった場合、どのように取り扱えばよいのでしょうか。	P3
11	区分 3	対象職員	処遇改善等加算通知の第 2 の 3 の (2) の (注 2) において、「職員の経験年数、技能、給与等の実態を踏まえ、当該施設・事業所において必要と認める場合には、職務分野別リーダー等に対して区分 3-①による賃金の改善を行うことができる。」とされています。 ここでいう「職務分野別リーダー等」は、第 2 の 3 の (1) の i から iii の「別に定める研修」を修了しておらず、年度途中で修了見込みがなくてもよいという理解で良いのでしょうか。	P3

No.	事項 1	事項 2	問	頁
12	区分 3	対象職員	処遇改善等加算ⅡFAQの2-2では、「賃金バランス等を踏まえて必要な場合には、幼稚園及び認定こども園の副園長、教頭及び主幹教諭等並びに保育所等の主任保育士に対して、「5千円以上4万円未満の範囲内」で賃金改善を行うことが可能」とありますが、この場合、主任保育士等には研修修了要件がかからない旨の取り扱いが示されています。 区分3における賃金バランス等を踏まえた取扱いでは、主任保育士等であっても、研修を修了している又は修了見込みである必要があるのでしょうか。	P4
13	区分 2	対象職員	加算Ⅲでは、法人役員を兼務する施設長の賃金の改善はできませんでしたが、区分2では、法人役員を兼務する施設長の賃金の改善をしてもよいという理解で良いのでしょうか。	P4
14	区分 1	要件	区分1のキャリアパス要件について、「就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備」とありますが、処遇改善等加算の一本化に伴い、加算Ⅰ・加算Ⅱ・加算Ⅲに係る記載を変更する必要があります。 例えば、令和6年度に就業規則等を整備して加算Ⅰ・加算Ⅱ・加算Ⅲを取得しており、令和7年度も区分1・区分2・区分3を算定し、実質的に変更が生じていないような場合は、適宜読み替え、就業規則等が整備されているものとして取り扱ってよいのでしょうか。	P4
15	区分 3	要件	処遇改善等加算通知の第2の3の(2)の(注1)において、区分3による賃金の改善対象として、研修修了見込みの者を含むこととなっています。 年度当初は、研修修了見込みがあったため、賃金の改善を行ったものの、結果として、研修を修了できなかった場合は、加算の要件に該当しないことになるのでしょうか。	P4
16	区分 3	要件	区分3の加算額の算定に当たり、第2の3の(1)の研修のiとiiの両方を修了している者がいる場合、人数AとBの両方に計上して良いのでしょうか。	P4
17	区分 3	同一事業者内での配分	加算Ⅱでは、20%を上限として同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てることができましたが、区分3は充当できなくなったという理解で良いのでしょうか。	P5

No.	事項 1	事項 2	問	頁
18	共通	要件	認定書類について、区分2に係る書類として区分1の認定に当たって徴する書類を求めており、区分3に係る書類として区分2の認定に当たって徴する書類を求めています。 区分1の認定を受けないと区分2の認定も受けられないような取扱いなのでしょうか。	P5
19	区分3	要件	処遇改善等加算通知の第2の3の(1)の(注1)で、「加算当年度の4月1日時点の研修修了者(略)の人数で判断する」こととなっています。 年度途中で研修修了者の人数に増減があった場合はどのように取り扱うのでしょうか。	P5

<以下、第2版において追加>

20 (新規)	区分3	賃金改善額の算出方法等	加算額の算定に当たり、区分3―①の「人数A」については、「基礎職員数」×1／3の人数より、処遇改善等加算通知の第2の3の(1)のiとiiiに定める研修修了者数が少ないときは、当該研修修了者数により算定することとされています。 令和7年度からこうした取扱いに変更となりましたが、その趣旨を教えてください。 また、令和7年度においても、令和7年4月1日時点の研修修了者の人数で判断しないといけないのでしょうか。	P5
21 (新規)	区分3	賃金改善額の算出方法等	No. 20で示された取扱いの、「年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等に準ずる職位や職務命令を受けている」とは、いつまでに研修計画の作成や本人への周知、副主任保育士等に準ずる職位や職務命令を受けていることが必要なのでしょうか。	P5
22 (新規)	区分3	賃金改善額の算出方法等	No. 20で示された取扱いについて、研修修了見込みがあったため、「人数A」に含めたものの、結果として、研修を修了できなかった場合は、加算の要件に該当しないことになるのでしょうか。	P6
23 (新規)	区分3	賃金改善額の算出方法等	No. 20で示された取扱いについて、研修修了見込みが「基礎職員数」×1／3の人数を超える場合は、「人数A」は、「基礎職員数」×1／3の人数になる理解で良いのでしょうか。	P6

No.	事項 1	事項 2	問	頁
24 (新規)	区分 2 ・ 3	要件	処遇改善加算等通知の第 2 の 2 の (2) で、「区分 2 と区分 3 を併せた加算による改善見込額は、1/2 以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」とされているが、令和 7 年度は、制度の見直しに伴い加算額が確定せず、4 月から「基本給・決まって毎月支払われる手当」により賃金改善を図ることが困難です。 制度変更に伴う事情により「1/2 以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」ができない場合でも、加算の要件を満たさないものとして取り扱うのでしょうか。	P6

処遇改善等加算に関するFAQ（よくある質問）

■ 本FAQで使用する用語の定義

用語	定義
告示	特定教育・保育、特別利用保育、特別利用教育、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び特例保育に要する費用の額の算定に関する基準（平成27年内閣府告示第49号）
留意事項通知	「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実施上の留意事項について」（令和5年5月19日付けこ成保38、5文科初第483号こども家庭庁成育局長、文部科学省初等中等教育局長連名通知）
処遇改善等加算通知	「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」（令和7年4月11日付けこ成保296、7文科初第250号こども家庭庁成育局長、文部科学省初等中等教育局長連名通知）
処遇改善等加算ⅡFAQ	「技能・経験に応じた追加的な処遇改善（処遇改善等加算Ⅱ）に関するFAQ（よくある質問）」（Ver. 8（令和5年10月30日時点版））
区分1 区分2 区分3	処遇改善等加算通知における区分1「基礎分」 区分2「賃金改善分」 区分3「質の向上分」
加算Ⅰ 加算Ⅱ 加算Ⅲ	令和6年度までの処遇改善等加算Ⅰ、処遇改善等加算Ⅱ、処遇改善等加算Ⅲ ※特定教育・保育、特別利用保育、特別利用教育、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び特例保育に要する費用の額の算定に関する基準等の一部を改正する件（令和7年こども家庭庁告示第4号）による改正前の告示における処遇改善等加算Ⅰ 処遇改善等加算Ⅱ 処遇改善等加算Ⅲ

No.	事項1	事項2	問	答
1	区分1・2	対象職員	処遇改善等加算の区分1・区分2による賃金の改善は、保育士や幼稚園教諭だけが対象になるのでしょうか。	保育士や幼稚園教諭だけでなく、事務職員、調理員、栄養士やスクールバスの運転手等を含め、通常の教育・保育に従事するすべての職員（非常勤職員含む）が対象になります。
2	区分3	対象職員	処遇改善等加算の区分3による賃金の改善は、すべての職員（非常勤職員も含む）が対象になるのでしょうか。	区分3は、リーダー的な役割などを果たしている中堅の保育士等の専門性の向上を図りつつ、キャリアアップの仕組みを構築するためのものです。そのため、区分3による賃金の改善は、原則として（※）、処遇改善等加算通知第2の3の(1)のi「副主任保育士等」及びii「職務分野別リーダー等」としています。 なお、上記に該当する場合には、事務職員、調理員、栄養士やスクールバスの運転手等であっても、また、非常勤職員であっても、賃金の改善の対象とすることを妨げるものではありません。 （※）第2の3の(2)の（注2）のとおり、「改善後の副主任保育士等の賃金が園長以外の管理職（略）の賃金を上回ることとなる場合など賃金のバランス等を踏まえて必要な場合」には、当該園長以外の管理職も対象になります。

No.	事項1	事項2	問	答
3	共通	手続き	処遇改善等加算の認定手続きのスケジュールはどのように想定していますか。また、認定の効果は年度当初に遡及されますか。	処遇改善等加算を受けようとする施設・事業者は、都道府県知事・指定都市長・中核市長及び都道府県知事との協議により処遇改善等加算の認定事務を行うこととなった市町村長が定める日までに、必要書類を市町村長に提出することとしており、具体的には都道府県等が定めるスケジュールによることになります。 また、加算認定が年度途中になった場合、事業者からの申請ベースで適用した上で、認定がなされた後に認定の効果は年度当初に遡及して適用することになります。
4	共通	手続き	都道府県で行う処遇改善等加算の事務を市区町村（指定都市、中核市及び特定市町村を除く）に委ねる場合、どこまで委ねることができるのでしょうか。事務を委任する場合であっても、形式的に県に計画書や請求書を提出してもらう必要があるのでしょうか。	処遇改善等加算について、申請内容の確認等の事務を市町村に委任することは可能ですが、確認・取りまとめの具体的な程度については、都道府県と市町村の間で決定していただくことになります。
5	区分1	要件	キャリアパス要件で必要となる「研修」は、どの程度のものであれば認められるのでしょうか。また、施設・事業所職員のフィードバックとはどのようなもので、どのような内容が必要でしょうか。	施設・事業所職員の職位、職務内容等に応じた研修（所長研修、主任保育士研修など職位に応じた研修、或いは職務内容に応じた研修など）を実施、又は研修の機会を確保していればよく、研修内容は、社会通念上、明らかに職員の研鑽目的でないものを除き、施設の実情に応じて取り組んでいれば認められるものになります。 また、フィードバックについては、個別面談や、自己評価に対し施設長や管理職の職員等が評価を行うなどが考えられます。施設・事業所の職員が業務や能力に対する自己評価をし、その認識が事業者全体の方向性でどのように認められているのかを確認し合うことが重要であり、この趣旨を踏まえて適切に運用されているのであれば、要件を満たしていると考えられます。
6	区分1	要件	キャリアパス要件で必要となる「フィードバック」について、「個別面談や、自己評価に対し施設長や管理職の職員等が評価を行う」とは、例えば、職員ごとに、A～Eなどの5段階評価を付けるなどの必要があるのでしょうか。	フィードバックとは、研修や技術指導の効果が、職員の資質の向上に繋がっているかどうかについて、個別面談をするなどにより確認することでも足り、5段階評価等を行うことまでは求めません。
7	区分1	要件	キャリアパス要件で必要となる「資格取得のための支援」は、例示されている「研修受講のための勤務シフトの調整や休暇の付与、交通費、受講料等の費用負担の援助」の全てを満たす必要があるのでしょうか。	資格取得のための支援とは、幼稚園教諭免許状・保育士資格等の取得を促すためのものですが、必ずしも例示されている全ての取組を満たすこと想定しているものではありません。

No.	事項1	事項2	問	答
8	区分1	要件	処遇改善等加算（区分2）の加算見込額の算定に当たって、公定価格上の加減調整部分の取扱いはどうにすればよいのでしょうか。	加算見込額の算式における「処遇改善等加算の単価の合計額」の算定に当たっては、実際の加算額と極力近い値となるよう見込む必要があります。 従って、例えば、「土曜日に閉所する場合」など、処遇改善等加算に関連する各調整部分についても、加算見込額の正確性を高めるために、調整部分のうち処遇改善等加算部分を算出し、以下の算式で導かれる値を加算見込額から減算することになります。 【「土曜日に閉所する場合」（月に1日土曜日を閉所する場合）の加算見込額算定上の算式】 $\{ (⑦\text{処遇改善等加算(区分1及び区分2)} + ⑧3\text{歳児配置改善加算のうち処遇改善等加算部分(区分1及び区分2)} + ⑨4\text{歳以上児配置改善加算のうち処遇改善等加算部分(区分1及び区分2)} + ⑩1\text{歳児配置改善加算のうち処遇改善等加算部分(区分1及び区分2)} + ⑪夜間保育加算のうち処遇改善等加算部分(区分1及び区分2)}) \times \text{区分2の加算率} \div \text{処遇改善等加算(区分1及び区分2)の加算率} \} \times 1/100$
9	共通	賃金改善額の算出方法等	加算見込額の算定について、各月初日の利用子ども数で除して単価を算出するような加算の場合、処遇改善等加算の合計値を出す場合の単価に係る端数処理をどのように行えばよいのでしょうか。	告示第14条に定める端数計算の取扱いに準じ、単価が10円以上であった場合は、10円未満を切り捨て、10円未満であった場合は、小数点第1位を切り捨てすることとします。 例：各月初日の利用子ども数が35人で、単価が120の場合 $120 \div 35 = 3$（小数点第1位切り捨て）
10	区分2・3	賃金改善額の算出方法等	処遇改善等加算通知の第5の2において、「また、区分2及び区分3を併せた加算による改善額のうち1/2以上は、基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること。」とされていますが、ここでいう「改善額」には、国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の改定分に係る区分2の単価の増額は含めるのでしょうか。含める場合、年度途中の改定により、区分2の単価が増加し加算額は増額しますが、年度途中のため一時金の処理となることにより、結果、基本給・決まって毎月支払われる手当が改善額の1/2未満となった場合、どのように取り扱えばよいのでしょうか。	国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の改定分には、国家公務員の給与改定に係る区分2の加算額の増加分も含まれるため、区分2及び区分3を併せた加算による改善額には、国家公務員の給与改定に係る区分2の加算額の増加分は含みません。
11	区分3	対象職員	処遇改善等加算通知の第2の3の(2)の（注2）において、「職員の経験年数、技能、給与等の実態を踏まえ、当該施設・事業所において必要と認める場合には、職務分野別リーダー等に対して区分3－①による賃金の改善を行うことができる。」とされています。ここでいう「職務分野別リーダー等」は、第2の3の(1)のiからiiiの「別に定める研修」を修了しておらず、年度途中で修了見込みがなくてもよいという理解で良いのでしょうか。	施設・事業所において必要と認める場合に、職務分野別リーダー等に対して、区分3－①による賃金の改善を行う場合、当該職務分野別リーダー等は、必ずしも区分3－①で求めている研修を修了している又は修了見込みである必要はありませんが、第2の3の(1)のiiの「別に定める研修」を修了している又は修了見込みである必要はあります。

No.	事項1	事項2	問	答
12	区分3	対象職員	処遇改善等加算ⅡFAQの2-2では、「賃金バランス等を踏まえて必要な場合には、幼稚園及び認定こども園の副園長、教頭及び主幹教諭等並びに保育所等の主任保育士に対して、「5千円以上4万円未満の範囲内」で賃金改善を行うことが可能」とありますが、この場合、主任保育士等には研修修了要件がかからない旨の取り扱いが示されています。 区分3における賃金バランス等を踏まえた取扱いでは、主任保育士等であっても、研修を修了している又は修了見込みである必要があるのでしょうか。	第2の3の(2)の（注2）の取扱いにより、賃金バランス等を踏まえ主任保育士等に対して区分3－①による賃金の改善を行う場合、必ずしも当該主任保育士等は研修を修了している又は修了見込みである必要はありません。 本取扱いは、主任保育士等より副主任保育士等の賃金の方が高くなり賃金バランスが崩れてしまう結果として副主任保育士等に対して賃金の改善ができなくことを避けるため、必ずしも研修の修了を求めています。
13	区分2	対象職員	加算Ⅲでは、法人役員を兼務する施設長の賃金の改善はできませんでしたが、区分2では、法人役員を兼務する施設長の賃金の改善をしてもよいという理解で良いでしょうか。	お見込みのとおりです。加算Ⅰ（賃金改善要件分）と加算Ⅲを区分2として見直すに当たり、通常の教育・保育に従事する職員として、施設・事業所が定めた給与規程に基づき、給与が支払われている施設長であれば、法人役員を兼務していても、加算の対象とするよう、取扱いの統一化を図ったものです。
14	区分1	要件	区分1のキャリアパス要件について、「就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備」とありますが、処遇改善等加算の一本化に伴い、加算Ⅰ・加算Ⅱ・加算Ⅲに係る記載を変更する必要があります。 例えば、令和6年度に就業規則等を整備して加算Ⅰ・加算Ⅱ・加算Ⅲを取得しており、令和7年度も区分1・区分2・区分3を算定し、実質的に変更が生じていないような場合は、適宜読み替え、就業規則等が整備されているものとして取り扱ってよいのでしょうか。	お見込みのとおり取り扱って差し支えありません。なお、読み替えにあたっては以下の対応関係を参考としてください。 区分1：加算Ⅰ（基礎分） 区分2：加算Ⅰ（賃金改善要件分）又は加算Ⅲ 区分3：加算Ⅱ
15	区分3	要件	処遇改善等加算通知の第2の3の(2)の（注1）において、区分3による賃金の改善対象として、研修修了見込みの者を含むこととなっています。 年度当初は、研修修了見込みがあったため、賃金の改善を行ったものの、結果として、研修を修了できなかった場合は、加算の要件に該当しないことになるのでしょうか。	賃金の改善を行った研修修了見込みの者が年度内に研修を修了できなかった場合、加算額の返還を求めることまでは要しませんが、翌年度に、速やかに研修を修了してください。 また、加算認定自治体においては、翌年度の加算認定の際に当該者が研修を修了しているか確認を行ってください。当該者が研修修了していない場合は、当該者を賃金改善の対象から除くよう求めてください。
16	区分3	要件	区分3の加算額の算定に当たり、第2の3の(1)の研修のiとiiの両方を修了している者がいる場合、人数AとBの両方に計上して良いのでしょうか。	研修のiとiiの両方を修了している者については、人数AとBのどちらかにのみ計上してください。どちらに計上するかは施設・事業所の判断となります。

No.	事項1	事項2	問	答
17	区分3	同一事業者内での配分	加算Ⅱでは、20%を上限として同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てることができましたが、区分3は充当できなくなったという理解で良いでしょうか。	お見込みのとおりです。
18	共通	要件	認定書類について、区分2に係る書類として区分1の認定に当たって徴する書類を求めている、区分3に係る書類として区分2の認定に当たって徴する書類を求めています。区分1の認定を受けないと区分2の認定も受けられないような取扱いなのでしょうか。	認定自体は、区分1、区分2、区分3それぞれで行います。そのため、区分2の認定はしても、区分1は認定しないようなケースもあり得ます。
19	区分3	要件	処遇改善等加算通知の第2の3の(1)の(注1)で、「加算当年度の4月1日時点の研修修了者（略）の人数で判断する」こととなっています。年度途中に研修修了者の人数に増減があった場合はどのように取り扱うのでしょうか。	処遇改善等加算通知の第2の3の(1)の(注1)については増減を考慮しません。区分3は基本給又は決まって毎月支払われる手当による改善を求めている、研修修了者の増減により年度途中で加算額に変更が生じた場合には基本給又は手当の金額も変更する必要がある給与表・給与規定等の改定等の事務負担が発生することを踏まえ、事務手続きの負担軽減の観点から、加算当年度の4月1日時点の人数で当該年度中は算定を行うこととします。
20 (新規)	区分3	賃金改善額の算出方法等	加算額の算定に当たり、区分3-①の「人数A」については、「基礎職員数」×1/3の人数より、処遇改善等加算通知の第2の3の(1)のiとiiiに定める研修修了者数が少ないときは、当該研修修了者数により算定することとされています。令和7年度からこうした取扱いに変更となりましたが、その趣旨を教えてください。また、令和7年度においても、令和7年4月1日時点の研修修了者の人数で判断しないといけなののでしょうか。	加算Ⅱでは、月額4万円の改善を行う副主任保育士等を1人以上確保するなどの要件を満たす場合に、基礎職員数の1/3の人数分の加算額の算定を可能としました。加算Ⅱは、リーダー的な役割などを果たしている中堅の保育士等の専門性の向上を図りつつ、キャリアアップの仕組みを構築する中でそれを評価し、賃金水準を引き上げていくためのものです。見直し前の要件では、必ずしも、複数の副主任保育士等を確保するインセンティブが働かず、上記の目的を十分に達成する要件にはなっていなかったことから、加算要件の適正化を図ったところです。他方で、当該改正により加算額が少なくなり、これまで賃金改善をしてきた職員への賃金改善が行われなくなることを避けるため、令和7年度に限り、令和6年度に加算Ⅱの認定を受けていた施設・事業者においては、令和7年4月1日時点で在籍していた職員について、加算額算定に係る研修修了見込みの者（年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等に準ずる職位や職務命令を受けている者をいう。以下、No22においても同じ。）であっても、「人数A」の「研修修了者」に含めて差し支えないものとします。
21 (新規)	区分3	賃金改善額の算出方法等	No.20で示された取扱いの、「年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等に準ずる職位や職務命令を受けている」とは、いつまでに研修計画の作成や本人への周知、副主任保育士等に準ずる職位や職務命令を受けていることが必要なののでしょうか。	基本的には処遇改善等加算の認定申請をするときまでに行うこととしてください。個別の事情により、これらができなかった場合は、できるだけ速やかに行っていただくことで差し支えありません。

No.	事項 1	事項 2	問	答
22 (新規)	区分 3	賃金改善額の算出方法等	No. 20で示された取扱いについて、研修修了見込みがあったため、「人数 A」に含めたものの、結果として、研修を修了できなかった場合は、加算の要件に該当しないことになるのでしょうか。	No20の取扱いにより、加算額算定に係る研修修了見込みの者が年度内に研修を修了できなかった場合、加算額の返還を求めることまでは要しませんが、翌年度に、速やかに研修を修了してください。 なお、令和8年4月1日時点で研修を修了していない場合、令和8年度の加算額算定に当たり、当該者は「人数 A」に含めることができなくなるので御留意ください。
23 (新規)	区分 3	賃金改善額の算出方法等	No. 20で示された取扱いについて、研修修了見込みが「基礎職員数」×1／3の人数を超える場合は、「人数 A」は、「基礎職員数」×1／3の人数になる理解で良いでしょうか。	お見込みのとおりです。
24 (新規)	区分 2・3	要件	処遇改善加算等通知の第2の2の(2)で、「区分2と区分3を併せた加算による改善見込額は、1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」とされているが、令和7年度は、制度の見直しに伴い加算額が確定せず、4月から「基本給・決まって毎月支払われる手当」により賃金改善を図ることが困難です。 制度変更に伴う事情により「1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」ができない場合でも、加算の要件を満たさないものとして取り扱うのでしょうか。	制度変更に伴う事情により、区分2・3の加算額の認定が遅れた場合は、「1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」を満たしていない場合であっても、当該要件を満たすものとして取り扱って差し支えありません。 ただし、原則、認定がされてから翌月以降できるだけ速やかに「1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」を満たすこととしてください。 また、自治体においては、実績報告時、年間を通して「1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」を満たしていなかったとき、認定がされてから翌月以降に「1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」を満たしているかを確認する必要まではありませんが、指導監督等の機会に、特段の事情もなく、認定がされてから翌月以降できるだけ速やかに「1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」を満たしていない場合は、要件を満たさないものとして取り扱ってください。