

## 放課後児童支援員等処遇改善臨時特例事業FAQ

No	項目	問	回答
1-1	対象職員	放課後児童支援員等処遇改善臨時特例事業（以下「今回の処遇改善事業」という。）の対象者は、放課後児童支援員や補助員に限られるのでしょうか。	今回の処遇改善事業の対象者については、放課後児童支援員や補助員だけでなく、事務職員など放課後児童クラブに従事する全ての職員（公立を含み、経営に携わる法人の役員である職員を除く。）が対象となります。
1-2	対象職員	放課後子供教室と一体型により放課後児童クラブを実施している場合、放課後子供教室の職員についても今回の処遇改善事業の対象として良いですか。	今回の処遇改善事業は放課後児童クラブに従事している職員を対象とすることはできますが、放課後子供教室のみに従事している職員は今回の処遇改善事業の対象外となります。
1-3	対象職員	非常勤職員は今回の処遇改善事業の対象となりますか。	非常勤職員も対象となります。
1-4	対象職員	派遣職員は今回の処遇改善事業の対象となりますか。	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、賃金改善が確実に実行されることを確認する必要があります。
1-5	対象職員	「経営に携わる法人の役員である職員を除く」とありますが、ここでいう「法人の役員」の範囲はどこまででしょうか。また、「法人の役員」を兼務する職員も補助対象外となるのでしょうか。	「法人の役員」については、賃金の決定を含む放課後児童クラブの経営判断に携わる者を想定しており、例えば、社会福祉法人においては、理事、幹事及び評議員が該当します。 また、「法人の役員」を兼務する職員は補助対象となりますが、補助額を放課後児童クラブの職員としての賃金ではない役員報酬に充てることはできません。
1-6	対象職員	全ての職員を今回の処遇改善事業の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・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。
1-7	対象職員	育児休業中や休職中の職員は、補助基準額の算定に当たり、賃金改善対象者数として計上しないこととなるのでしょうか。	今回の処遇改善事業は、賃金の支払いを受けている職員に対する処遇改善であることから、補助基準額の算定に係る「賃金改善対象者数」には、育児休業中や休職中の職員は計上しないこととなります。 なお、育児休業や休職から復帰した場合は、復帰した月から補助基準額の算定に係る「賃金改善対象者数」に計上することができます。
1-8	対象職員	複数の放課後児童クラブの事務を統括して行っている職員も今回の処遇改善事業の対象となりますか。	例えば、職員名簿に記載されている場合等、当該職員が放課後児童クラブの職員であることが確認できる場合は、今回の処遇改善事業の対象として差し支えありません。
2-1	要件	「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、補助基準額を下回る賃金改善とすることは可能なのでしょうか。	民営の放課後児童クラブ（支援の単位）で作成する賃金改善計画書では、補助基準額以上の賃金改善（賃金改善等見込総額 $\geq$ 補助基準額）を行うことが必要となりますので、補助基準額を下回る賃金改善（賃金改善等見込総額 $<$ 補助基準額）を行う場合は対象とはなりません。 なお、補助基準額以上の賃金改善（賃金改善等見込総額 $\geq$ 補助基準額）の要件を満たすかについては、放課後児童クラブ（支援の単位）における賃金改善等見込額の合計（別紙様式1の放課後児童支援員等処遇改善臨時特例事業賃金改善計画書の⑩賃金改善等見込額合計）が、放課後児童クラブ（支援の単位）における補助基準額の合計（別紙様式1の放課後児童支援員等処遇改善臨時特例事業賃金改善計画書の④補助額合計）以上となっていることが必要となります。  ※公営の放課後児童クラブの取り扱いについては5-3も参照
2-2	要件	「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」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。	賃金改善計画書策定時には予期することができない事情により、やむを得ず基本給又は決まって毎月支払われる手当による改善額が賃金改善額の3分の2を下回る結果となってしまった場合については、特段の理由がある場合に該当するものとして補助金を返還する必要はありません。
2-3	要件	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。	今回の処遇改善事業においては、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月以降に支払う場合には今回の処遇改善事業の対象とはなりません。  ※公営の放課後児童クラブの取り扱いについては、5-2も参照
2-4	要件	今回の処遇改善事業については、「放課後児童支援員等処遇改善等事業」や「放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業」の実施が補助要件となるのでしょうか。	今回の処遇改善事業の要件を満たす放課後児童クラブ（支援の単位）であれば、「放課後児童支援員等処遇改善等事業」や「放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業」の実施の有無に関わらず、事業の対象となります。

No	項目	問	回答
2-5	要件	放課後児童クラブ（支援の単位）への補助金の交付が4月以降となる場合でも、放課後児童クラブ（支援の単位）が2月分から今回の処遇改善事業の要件を満たす賃金改善を行ってれば、事業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要する等により、放課後児童クラブ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事業の対象となります。 この場合でも、放課後児童クラブ（支援の単位）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、放課後児童クラブにおける円滑な処遇改善の実施に資するよう、市町村においても令和3年度における予算化及び資金の交付に御協力いただくようお願いいたします。 また、放課後児童クラブ（支援の単位）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します。
2-6	要件	児童福祉法に基づく市町村への届出を行っているが子ども・子育て支援交付金の交付を受けていない放課後児童クラブは対象となりますか。	今回の処遇改善事業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実施することになりますので、子ども・子育て支援交付金の交付（運営費の補助）を受ける放課後児童クラブが対象となります。 なお、事業については、子ども・子育て支援交付金の交付を受けた月から対象となります。
2-7	要件	今回の処遇改善事業は、年間開所日数が250日未満の放課後児童クラブも対象となりますか。	今回の処遇改善事業の要件を満たす放課後児童クラブ（支援の単位）であれば、年間開所日数が200日以上250日未満であっても対象となります。
2-8	要件	就業規則を定めていない放課後児童クラブも対象となりますか。	放課後児童クラブ運営指針解説書では、「放課後児童クラブの運営主体は、労働基準法を遵守した就業規則等を定め、勤務時間、休暇取得状況等の労働実態を把握するとともに、放課後児童支援員等から定期的に職場環境や働き方に関する意向を把握することが求められます。（略）」としていますので、今回の処遇改善事業の実施に当たっては、就業規則等を定めることが必要となります。
2-9	要件	いつの給与と比較して改善していれば良いのですか。	令和4年1月まで適用されていた給与規程等に基づく賃金水準と比較して賃金改善を行うことが要件となります。
2-10	要件	10月以降に賃金改善を実施しない場合は今回の処遇改善事業の対象外となりますか。	お見込みのとおりです。
2-11	要件	法定福利費が発生しない放課後児童クラブは今回の処遇改善事業の対象外となりますか。	今回の処遇改善の要件を満たす賃金改善を行っている放課後児童クラブ（支援の単位）であれば対象となります。
2-12	要件	事業終了後、補助金に残額が発生した場合については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となります。 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き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。
2-13	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の引き上げにより改善を図ること」とされていますが、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。	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には、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低で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。 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。 ただし、放課後児童クラブ（支援の単位）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き上げにより改善を図ること」を満たすことが必要です。
2-14	要件	今回の処遇改善事業について、「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の引き上げにより改善を図ること」とされていますが、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」も含まれますか。	「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。

No	項目	問	回答
2-15	要件	非常勤職員の給与等、給与が翌月払いの職員の場合、今回の処遇改善事業は令和4年3月に支払う2月分の給与から対象となるのでしょうか。	お見込みのとおりです。 また、この場合においては、「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」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。 なお、10月に支払う9月分の給与までが今回の処遇改善事業の対象となり、11月に支払う10月分の給与からは子ども・子育て支援交付金による同様の措置の対象となります。
3-1	賃金改善額の算定方法等	「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こと」が要件とされていますが、令和4年度に新規開設する放課後児童クラブは今回の処遇改善事業の対象となりますか。また、対象となる場合、賃金改善額はどのように考えたらいいですか。	令和4年度に新設する放課後児童クラブも本事業の対象となります。 また、その場合の職員の賃金改善額については、令和4年1月の地域の放課後児童クラブの賃金水準と比較し、賃金改善が図られていると認められる部分を賃金改善額とします。
3-2	賃金改善額の算定方法等	全ての職員について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。	今回の処遇改善事業の補助に当たっては、賃金改善対象者数（非常勤職員は常勤換算）に基づいて月額9,000円の賃金改善を行うための経費を補助しますが、実際の引上げに当たっては、職員の経験年数等に応じた配分など放課後児童クラブ（支援の単位）の判断によることができます。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。 ただし、特定の職員に合理的な理由なく偏って賃金改善を行うといった、恣意的な賃金改善が行われないよう留意する必要があります。 ※公営の放課後児童クラブの取り扱いについては、5-3も参照
3-3	賃金改善額の算定方法等	賃金改善額については、一律同額とする必要があるのでしょうか。	個々の職員の賃金改善額については必ずしも一律同額の必要はなく、事業者が放課後児童クラブの状況等を踏まえて判断することも可能です。ただし、特定・一部の職員に合理的な理由なく偏って賃金改善を行うといった、恣意的な賃金改善が行われないよう留意する必要があります。 ※公営の放課後児童クラブの取り扱いについては、5-3も参照
3-4	賃金改善額の算定方法等	令和4年2月に在籍していなかった職員の賃金改善額はどのように考えたらよいですか。	新規に雇用された場合など、2月に在籍していなかった職員については、同程度の経験や能力等を有する職員における令和4年1月まで適用されていた給与規程等に基づく賃金水準と比較し、その額を超える部分が賃金改善額となります。
3-5	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、この増加分についても「月額9,000円」の中から捻出するのでしょうか。	今回の処遇改善事業による賃金の引上げに伴う社会保険料事業主負担分の増加分については、月額9,000円とは別に上乗せして補助を行うこととして補助単価を設定しています。 なお、社会保険料の被用者負担分については、個々の職員の賃金の中から負担していただくこととなります。
3-6	賃金改善額の算定方法等	「本事業により改善を行う賃金項目以外の賃金項目（業績等に応じて変動するものを除く。）の水準を低下させていないこと」とありますが、職員個人の業績等に応じて賃金の水準を低下させることは可能でしょうか。	可能です。 ただし、放課後児童クラブ（支援の単位）の業績等の低下を理由として、賃金の水準を低下させることはできません。
3-7	賃金改善額の算定方法等	補助基準額（月額11,000円）はどのように算出しているのでしょうか。	賃金改善を行う職員（常勤換算）1人当たりに月額9,000円の処遇改善を行うため、月額9,000円に社会保険料事業主負担分の増加分を考慮して設定しています。 具体的には、月額9,000円×（1+社会保険料率（事業主負担分））により算出しています。
3-8	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ついては、含まれません。
3-9	賃金改善額の算定方法等	賃金改善対象者とは具体的にはどういった職員となるのでしょうか。	今回の処遇改善事業により、実際に賃金改善を行う職員のことを言います。

No	項目	問	回答
3-10	賃金改善額の算定方法等	「賃金改善対象者数」はどのように算出すれば良いですか。	<p>賃金改善対象者数（※1）は、実際に賃金改善を行う職員の勤務時間数等を基に、以下の①と②の算式により算出することになります。</p> <p>①常勤職員 「1.0人」×人数</p> <p>②非常勤職員（常勤換算） 賃金改善を行う非常勤職員の1ヶ月当たりの勤務時間数（※2、3） ÷就業規則等で定めた常勤の1ヶ月当たりの勤務時間数（※3）（小数点第2位を四捨五入）の合計</p> <p>③賃金改善対象者数 ①+②=③</p> <p>※1：令和4年2月1日現在で放課後児童クラブに勤務している職員により算出します。 ※2：超過勤務時間数は含めません。 ※3：令和4年2月の勤務時間数（予定）を基に算出してください。ただし、令和4年2月の勤務時間数が特段の事情により他の月と比べて少くなる場合等については、放課後児童クラブの判断により、直近〇ヶ月の平均や前年度の勤務実績により算出する等、適切な方法により算出することも可能です。</p> <p>（例）常勤職員1人（所定労働時間：160時間）、非常勤3名（月100時間勤務する職員1名、月90時間勤務する職員1名、月80時間勤務する職員1名）の場合</p> <p>①常勤職員 「1.0人」×1人=1.0人</p> <p>②非常勤職員（常勤換算値） 100時間÷160時間=0.625≒0.6人（小数点第2位を四捨五入） 90時間÷160時間=0.5625≒0.6人（小数点第2位を四捨五入） 80時間÷160時間=0.5人 0.6人+0.6人+0.5人=1.7人</p> <p>③賃金改善対象者数 1.0人+1.7人=2.7人</p> <p>④補助基準額（1月当たり） 11,000円×1.0人=11,000円（常勤職員） 11,000円×0.6人=6,600円（非常勤職員） 11,000円×0.6人=6,600円（非常勤職員） 11,000円×0.5人=5,500円（非常勤職員） 11,000円+6,600円+6,600円+5,500円=29,700円</p>
3-11	賃金改善額の算定方法等	常勤職員はどのような職員でしょうか。	<p>常勤職員とは、施設で定めた勤務時間（所定労働時間）の全てを勤務する者をいいます。 ただし、1日6時間以上かつ月20日以上勤務している者は、これを常勤職員とみなして含めます。</p> <p>※毎年実施している放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況調査における常勤職員の考え方と同様となります。</p>
3-12	賃金改善額の算定方法等	常勤職員がいない放課後児童クラブの場合の賃金改善対象者数はどのように算出すれば良いですか。	<p>賃金改善を行う非常勤職員の1ヶ月当たりの勤務時間数（※1、2）÷1ヶ月当たりの放課後児童クラブ（支援の単位）としての始業時間から終業時間まで（休憩時間を除く）の時間数（※2）により算出してください。</p> <p>※1：超過勤務時間数は含めません。 ※2：令和4年2月の勤務時間数（予定）を基に算出してください。ただし、令和4年2月の勤務時間数が特段の事情により他の月と比べて少くなる場合等については、放課後児童クラブの判断により、直近〇ヶ月の平均や前年度の勤務実績により算出する等、適切な方法により算出することも可能です。</p>
3-13	賃金改善額の算定方法等	常勤職員の中でも職種によって勤務時間数異なる場合の常勤の1ヶ月当たりの勤務時間数はどのように算出すれば良いですか。	<p>常勤職員の中でも勤務時間数異なる場合は、勤務時間数が最も多い職員の時間数を基に算出してください。</p> <p>※令和4年2月の勤務時間数（予定）を基に算出してください。ただし、令和4年2月の勤務時間数が特段の事情により他の月と比べて少くなる場合等については、放課後児童クラブの判断により、直近〇ヶ月の平均や前年度の勤務実績により算出する等、適切な方法により算出することも可能です。</p>
3-14	賃金改善額の算定方法等	常勤職員の勤務時間数は放課後児童クラブ（支援の単位）ごとに異なっても問題はありませんか。	お見込みのとおりです。

No	項目	問	回答
3-15	賃金改善額の算定方法等	他の施設と兼務している場合はどのように算出すれば良いですか。	放課後児童クラブにおける1ヶ月当たりの勤務時間数÷就業規則等で定めた常勤の1ヶ月当たりの勤務時間数により算出してください。 ただし、 ・業務を一体的に行っているため勤務時間を換算できない場合や、 ・放課後児童クラブでは「常勤職員」、他の施設（月額9,000円の処遇改善対象施設（保育所等））では「非常勤職員」となるなど、常勤換算値が両方の施設合わせて「1.0人」を超えてしまう場合等は、それぞれの施設の利用者数で按分する等により算出してください。
3-16	賃金改善額の算定方法等	1つの支援の単位に対する賃金改善を行う職員の人数に制限はありますか。	制限はありません。 また、補助基準額についても、実際に賃金改善を行う職員数(常勤換算)に応じて算出します。
3-17	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。	いずれの方法でも可能です。 既存の手当を増額する場合は、放課後児童クラブ（支援の単位）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。
4-1	法定福利費	法定福利費等の事業主負担分の算式は「標準」としてありますが、示されている算式以外の算出方法によることは可能でしょうか。	実施要綱でお示しているのは「標準」の算定方法になりますので、個々の放課後児童クラブ（支援単位）の実情に応じた算出方法によることも可能です。
4-2	法定福利費	令和2年度に法定福利費等の事業主負担分の支払い実績が無い場合はどのように事業主負担分を算出したら良いですか。	令和元年度以前の直近の実績等を使用する等、放課後児童クラブにおいて適切に算出してください。
5-1	公営	公営の放課後児童クラブは今回の処遇改善事業の対象となりますか。	対象となります。
5-2	公営	公営の放課後児童クラブの賃金改善には、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、このような場合も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等の改正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して今回の処遇改善事業の対象とします。
5-3	公営	「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、公営の放課後児童クラブについては、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必要がありますでしょうか。	原則、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。 しかしながら、他の職種の均衡等の観点から、職員1人当たりの補助基準額と同額程度の賃金改善を行えないなどの理由がある場合には、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。 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。  ※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） 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。 ・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。 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。
5-4	公営	「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」については放課後児童クラブ（支援の単位）で作成・判断することですが、公営の放課後児童クラブ（支援単位）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。	公営の放課後児童クラブにおいては、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。

No	項目	問	回答
5-5	公営	令和3年度の人事院勧告に伴う給与の減額を行った放課後児童クラブの場合、引き下げられた分から賃金改善を実施すれば良いのでしょうか。	令和3年度の子ども・子育て支援交付金における放課後児童健全育成事業の補助基準額については、令和3年度の人事院勧告に基づく引き下げの影響は反映しておりません（令和4年度も同様の予定）ので、人事院勧告等を踏まえ給与の減額改定を行った放課後児童クラブについては、今回の処遇改善事業を実施するに当たっては、別途、手当や一時金等の支給により、当該引き下げ前の賃金水準とする必要があります。
5-6	公営	公営の放課後児童クラブで本事業により賃金改善を行う場合、賃金改善計画書及び実績報告書を作成する必要がありますか。	作成する必要があります。
6-1	市町村実務	市町村は今回の処遇改善事業を必ず実施する必要がありますか。	今回の処遇改善事業は市町村を実施主体としており、本事業を実施しない市町村に所在する放課後児童クラブは、賃金改善の有無に関わらず補助を受けることができないこととなります。このような事態を避けるため、放課後児童クラブに勤務する職員の方々の収入を引き上げるという本事業の趣旨をご理解いただき、本事業を実施していただきたいと考えております。市町村におかれては、事業者が予見性をもって賃金改善に取り組めるよう、2月より前に、可能な限り事業の実施の有無又は方針について管内の事業者に対して周知するようお願いいたします。
6-2	市町村実務	市町村の中で今回の処遇改善事業を実施しない放課後児童クラブがあっても問題はありませんか。	放課後児童クラブの判断により事業を実施しないことも可能ですが、今回の処遇改善事業の趣旨をご理解いただき、実施していただきたいと考えています。
6-3	市町村実務	今回の処遇改善事業の実施に当たっては、申請段階で賃金改善計画書とともに、給与規程や賃金台帳等の検証資料の提出を求め、事前に確認を行う必要がありますか。	申請の段階では、賃金改善計画書に記入されている内容が今回の処遇改善事業の要件に合致しているかを確認することで足りません。一方で、実績報告書の確認の際には、給与規程や賃金台帳等の添付を求め、記載内容について確認を行う必要があります。
6-4	市町村実務	賃金改善計画書・賃金改善実績報告書の様式を変更することは可能でしょうか。	「放課後児童支援員等処遇改善臨時特例事業の実施について」（令和3年12月23日付け子発1223第1号厚生労働省子ども家庭局長通知）で示した賃金改善計画書・賃金改善実績報告書の様式を使用いただくようお願いいたします。追加資料を求める場合でも、放課後児童クラブ（支援単位）における事務負担軽減の観点から、最低限とするようお願いいたします。
6-5	市町村実務	事業を実施する全ての放課後児童クラブ（支援の単位）から賃金改善計画書及び実績報告書の提出が必要となりますか。	お見込みのとおりです。
6-6	市町村実務	賃金改善計画書及び実績報告書は何年保存しておけば良いですか。	実績報告後、5年間保存しておいてください。
6-7	市町村実務	今回の処遇改善事業については、事業期間が2か年度にまたがりますが、どのように補助申請を行うことが可能でしょうか。	今回の補助申請に当たっては、以下のいずれの方法も可能です。 ①令和3年度及び令和4年度に、それぞれ各年度分の申請を行う。 ②令和3年度に、令和3年度分及び令和4年度分の申請を行う。（自治体において、国庫補助金の地方繰越手続きが必要） ③令和4年度に、令和3年度分及び令和4年度分の申請を行う。（国において、国庫補助金の本省繰越手続きを実施）
6-8	市町村実務	交付金の交付申請の前に、今回の処遇改善事業を実施する全ての放課後児童クラブから賃金改善計画書を提出させる必要がありますか。	基本的には、放課後児童クラブから提出された賃金改善計画書を基に交付申請いただくことが望ましいと考えておりますが、交付申請前に全ての放課後児童クラブから賃金改善計画書を提出させることが困難な場合には、放課後児童クラブに今回の処遇改善事業を実施するか意向等を確認の上、交付申請することも考えられます。
6-9	市町村実務	令和3年度及び令和4年度に、それぞれ各年度分の申請を行う場合、賃金改善計画書や賃金改善実績報告書は各年度ごとに作成する必要がありますか。	今回の処遇改善事業は、各年度ごとに補助基準額以上の賃金改善を行わなければならないものではなく、本事業の実施期間全体で補助基準額以上の賃金改善が行われているか確認するものです。従って、各年度ごとの賃金改善計画書や賃金改善実績報告書の提出を求める必要はありません。
6-10	市町村実務	令和3年度に保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業分を、令和4年度に放課後児童支援員等処遇改善臨時特例事業分を申請することも可能でしょうか。また、令和3年度に民営分を、令和4年度に公営分を申請することは可能でしょうか。	可能です。
6-11	市町村実務	令和3年度に、令和3年度分及び令和4年度分の申請を行ったが、申請以降に職員の採用等により賃金改善対象者数の増加があった場合など、追加で申請したい場合は、どうすれば良いのでしょうか。	令和4年度の交付要綱（繰越分）に基づき、定員の増加等を反映後の補助基準額等により、増加分を交付申請をすることとなります。※令和4年度の交付要綱（繰越分）の申請様式等は、別途、お示しする予定です。

No	項目	問	回答
6-12	市町村実務	令和3年度に、令和3年度分及び令和4年度分の申請を行ったが、申請以降に職員の退職等により賃金改善対象者数が減少した場合や、非常勤職員についてやむを得ない理由等により勤務時間数が減少したことによる賃金改善額の減少など、補助額が返還となる場合は、どうすれば良いのでしょうか。	令和3年度交付要綱に基づく実績報告による額の確定後、返還することとなります。
6-13	市町村実務	交付申請額は、千円未満切り捨てか。	円単位となります。
6-14	市町村実務	令和4年度の交付要綱では、(別表)の3基準額の注記(※3)において「令和3年度分として当該事業所において実際に支出した額が令和3年度分として交付を受けた額を下回る場合」とありますが、具体的にはどのような場合を想定しているのでしょうか。	賃金改善として基本給を引き上げたことに伴う令和4年の夏の賞与の影響分を確保するために、令和3年度分の賃金改善額が令和3年度分の交付額を下回る場合などを想定しています。 なお、令和3年度分の賃金改善額が令和3年度分の交付額を下回った額については、令和3年度の実績報告により返還を行うこととなります。
7-1	実施円滑化事業	対象経費として認められるものは何があるのでしょうか。	今回の処遇改善事業の審査や補助金の交付事務等に従事した職員の人件費(本事業の実施に係る部分に限る)、今回の処遇改善事業の実施に要した消耗品の購入費や郵送料、振込手数料等を想定しています。 なお、今回の処遇改善事業の実施に当たり追加で必要となった費用を補助するものであり、対象経費として認められる人件費は、既存職員の超過勤務手当や新たに採用した会計年度任用職員の給与等を想定しています。
7-2	実施円滑化事業	補助基準額はどのように算定されているのでしょうか。	平均的な管内の保育所や放課後児童クラブ等の数に基づいて傾斜をつけています。
7-3	実施円滑化事業	実施円滑化事業について、いつからいつまでにかかった経費が認められるのでしょうか。	今回の処遇改善事業の実施のための準備や、事業終了後に実績報告に係る作業があることから、令和3年12月20日から令和5年3月末までに本事業の実施に要した経費が対象となります。
7-4	実施円滑化事業	実施円滑化事業について、令和3年度及び令和4年度それぞれに、交付要綱に定める補助基準額による補助を受けることができるのでしょうか。	令和3年度の交付要綱で定める補助基準額は、令和3年度及び令和4年度の補助基準額の合計となります。
8-1	その他	本補助金による処遇改善は恒久的なものと考えていいのでしょうか。	今回の処遇改善事業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実施するものであり、事業実施期間終了後の令和4年10月以降についても、子ども・子育て支援交付金により、引き続き同様の措置を行うこととしています。
8-2	その他	今回の処遇改善事業は令和4年9月までが実施期間とのことですが、令和4年10月以降はどうなるのでしょうか。	令和4年10月以降の取扱いについては、子ども・子育て支援交付金により同様の措置を講ずることとしています(国:1/3、都道府県:1/3、市町村:1/3)。 なお、地方負担分については、地方交付税措置を予定しています。
8-3	その他	本事業により賃金改善を行う場合は、保護者からの利用料を充当することは可能ですか。	充当することはできません。