

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）

技能・経験に応じた追加的な処遇改善（処遇改善等加算Ⅱ）に関するよくあるご質問への回答【第5版】と研修修了要件に係るFAQ（Ver.3）にお示ししたものを更新したものであり、今後詳細を検討していく過程で、随時その検討結果を反映させていくものです。

No.	内容	問	答
1-1	対象職員	技能・経験に応じた処遇改善の対象となる職員は、保育士・教諭以外の職員（例えば、スクールバスの運転手や用務員）を加算対象にすることもできるのでしょうか。また、非常勤職員でもよいでしょうか。	月額4万円、5千円の加算は、園長・主任保育士等を除き、調理員、栄養士、事務職員、スクールバスの運転手などを含め、保育園・幼稚園等に勤務するすべての職員（非常勤職員含む）が対象になります。 なお、主任保育士等への月額5万円以上月額4万円未満の配分については、No.1-14をご参照ください。
1-2	対象職員	派遣職員についても処遇改善の加算対象にできるのでしょうか。	加算及び配分の対象となります。 派遣元事業所を通じ、この場合においても当該職員の処遇改善が確実に行われることが確認されることが必要です。
1-3	対象職員	法人の役員等を兼務している職員も技能・経験に応じた処遇改善の対象とできますか。	法人役員を兼務している職員については、経営に参画しており相応の役員報酬を受けていることが想定されることから、基本的に処遇改善の対象とすることは想定していません。ただし、当該職員について、教育又は保育現場に必要な専門性を有し、中核的な役割を担っていると認められる場合には、技能・経験を有する職員として本加算の対象とすることを妨げるものではありません。当該職員の業務の実態等を踏まえ、事業者において適切に判断して下さい。
1-4	対象職員	処遇改善の対象の要件に「概ね7年以上」「概ね3年以上」とありますが、経験年数が足りない職員は処遇改善の対象とならないのでしょうか。	家庭的保育事業及び居宅訪問型保育事業以外の施設・事業所では、経験年数は概ねの「目安」であり、各園の職員の構成や状況を踏まえて、経験年数が7年未満や3年未満の職員であっても、施設・事業所の判断で柔軟に対象とすることができます。

No.	内容	問	答
1-5	対象職員	経験年数3年の職員に対し、副主任保育士等の発令を行うことや、保育士資格を取得して1年目の職員に対し、職務分野別リーダー等の発令を行うことも可能でしょうか。	各園の職員の構成や状況を踏まえ、教育・保育現場における必要な専門性を有している場合において、副主任保育士等として適切と判断される職員であれば、経験年数3年の職員に対し、副主任保育士等の発令を行い、加算の対象とすることも可能であり、また、職務分野別リーダー等として適切と判断される職員であれば、幼稚園教諭免許・保育士資格を取得して1年目の職員に対し、職務分野別リーダー等の発令を行い、加算の対象とすることも可能です。
1-6	対象職員	経験年数は「概ね7年以上」「概ね3年以上」とされていますが、将来的には具体的な要件が課されるのでしょうか。	家庭的保育事業所及び居宅訪問型保育事業所を除き、経験年数については、あくまで「目安」としてお示ししているものであり、具体的な要件を設定することはありません。 「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」（令和2年7月30日付け府子本第761号・2文科初第643号・子発0730第2号内閣府子ども・子育て本部統括官・文部科学省初等中等教育局長・厚生労働省子ども家庭局長連名通知。以下、「加算通知」）において、副主任保育士等であれば概ね7年以上、職務分野別リーダー等であれば概ね3年以上とお示ししていますが、処遇改善等加算Ⅱは保育士等のキャリアアップの仕組みを構築するため、一定の技能・経験を有する者に、その技能・経験に応じた処遇改善を行うことを本旨としています。したがって、お示ししている経験年数は、副主任保育士等及び職務分野別リーダーに相当する職位の職員が通常有すると考えられる経験年数を「目安」としてお示ししているものであり、必ずしも、お示ししている経験年数がなければ賃金改善の対象とすることができないものではありません。また、お示ししている経験年数の職員に一律に賃金改善を行わなければならないこともありません。各園の職員の構成や状況を踏まえて、発令される職位、職責又は職務内容等に応じて、施設の判断で適切な処遇改善を行っていただきますようお願いいたします。
1-7	対象職員	経験年数7年以上の職員であれば、全員が月額4万円の処遇改善が受けられるのでしょうか。	副主任保育士等に係る月額4万円の処遇改善は、公定価格上の職員数全体（園長等の管理職を除く）の概ね1/3を対象とする仕組みになりますので、経験年数7年以上の職員すべてが処遇改善の対象になる訳ではありません。
1-8	対象職員	職員全員を何らかの役職につけて加算対象とすることも可能でしょうか	本加算は、研修による技能習得によりキャリアアップができる仕組みを構築し、それにより技能経験を積んだ職員について処遇改善を行うことを目的とするものです。したがって、この趣旨を踏まえ、職位、職責、職務内容等に応じて適切な賃金改善を行い、職員がキャリアアップできる人事体系・給与体系を整備した上であれば、職員全てに発令して職位に付け、加算対象とすることも可能です。
1-9	対象職員	年度途中で採用した職員や研修修了要件を満たす職員等について、処遇改善の加算対象とすることはできるのでしょうか。【新規】	年度途中で採用した職員や、新たに発令を受け職位につく職員等に対しても、加算対象とすることが可能です。

No.	内容	問	答
1-10	対象職員	延長保育事業や併設されている放課後児童クラブなど通常保育とは別の事業に専従する職員や、幼稚園における預かり保育の専任担当者等について、処遇改善の加算対象とすることができますか。	公定価格で措置している通常の教育・保育とは異なる事業等に専従する職員については、処遇改善の対象外となります。
1-11	対象職員	公定価格上措置されていない職員（地方単独事業による加配職員や、園が独自に配置している職員）について、処遇改善の対象とすることができますか。	加算対象人数の算定には入りませんが、通常の教育・保育に従事する職員であれば、公定価格上措置されていない職員についても、処遇改善の加算及び配分の対象とすることが可能です。
1-12	対象職員	副主任保育士等は月額4万円、職務分野別リーダー等は月額5千円の処遇改善を行うこととされていますが、改善の金額は必ずこの金額でなければならないのでしょうか。	副主任保育士等については、月額4万円の賃金改善を行う者を1人以上確保した上で（人数Aに2分の1を乗じて得た人数が1未満となる場合には、確保不要）、その他の職員については月額5千円以上月額4万円未満の範囲で賃金改善額を設定することが可能です。 また、職務分野別リーダー等についても、必ずしも月額5千円ではなく、月額5千円を超える賃金改善を行うことが可能ですが、役割の違いに鑑み、副主任保育士等の賃金改善額のうち最も低い額を超えない範囲で行ってください。
1-13	対象職員	副主任保育士等については、月額4万円の賃金改善を行う者を1人以上確保する必要がありますが（人数Aに2分の1を乗じて得た人数が1未満となる場合には、確保不要）、月額4万円の賃金改善の対象となっている副主任保育士等が育児等のために短時間勤務を行うこととなったことにより、就業規則等に基づき給料を一定割合減じることになる場合、他に月額4万円の賃金改善を行う者を1人以上確保しなければならないのでしょうか。【新規】	月額4万円の賃金改善の対象となっている副主任保育士等が育児等のために一時的に短時間勤務を行うこととなったことにより、就業規則に基づき、基本給や手当の一定割合を減じることとなった場合には、短時間勤務となったことによる一時的な減額であることが確認でき、職位に応じた業務内容を適切に行っているのであれば、当該副主任保育士等を「月額4万円の賃金改善を行う者」として取り扱うことができます。
1-14	配分方法	副主任保育士等に月額4万円の賃金改善を行うと、主任保育士の給与を超えてしまうのですが、主任保育士等に加算額を配分し、賃金改善を行うことはできないのでしょうか。	主任保育士や主幹教諭に相当する職種、幼稚園等の副園長・教頭については、今回の処遇改善の主たる対象としていませんが、質問の例のように、各施設における給与水準のバランス等を踏まえて必要な場合には、これらの職種についても月額5千円以上月額4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能です。 ※ 副主任保育士等の給与が主任保育士の給与を超えない場合であっても、各施設における給与水準のバランス等を踏まえて必要な場合には、主任保育士等に月額5千円以上月額4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能です。 ※ 保育所等における副園長については、管理職としての位置付けが想定されることから、処遇改善の対象とはしていません。 ただし、教育・保育現場に必要な専門性を有し、中核的な役割を担っていると認められる場合には、施設における給与水準のバランス等を踏まえて必要な場合には、月額5千円以上月額4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能です。

No.	内容	問	答
1-15	配分方法	<p>適当な対象者がいない場合、人数A、Bより少ない人数だけ処遇改善することはできますか。</p> <p>例えば、職務分野別リーダー等が1人もいない、という賃金改善も可能でしょうか。</p>	<p>副主任保育士等については、月額4万円の賃金改善を行う者を1人以上確保した上で（人数Aに2分の1を乗じて得た人数が1未満となる場合には、確保不要）、その残余について職務分野別リーダー等の賃金改善に配分することが可能ですので、その結果として、副主任保育士等の数が人数Aより少なくなることは差し支えありません。</p> <p>職務分野別リーダー等については、人数B以上の人数に5千円以上の賃金改善を行うことが必要です。</p>
1-16	配分方法	<p>経験年数が長い順に賃金改善を行わないといけないのでしょうか。</p> <p>例えば、経験年数10年の職員について改善を行わず、経験年数7年の職員について2万円、経験年数5年の職員について4万円、経験年数3年の職員について2万円の改善を行っても良いでしょうか。</p>	<p>処遇改善の対象とする職員の選定や、各職員に係る改善額の決定については、各施設の判断で自由に行っていただいて差し支えありません。なお、当然ながら、各職員に対して、処遇改善の趣旨や改善額の設定根拠などについて丁寧に説明することが望まれます。</p>
1-17	配分方法	<p>「月額4万円」を超えた処遇改善を行うことはできますか。</p>	<p>今回の処遇改善は、保育園等におけるキャリアアップの仕組みを構築し、一定の技能・経験を有する職員について相応の改善を行うことで、職場への定着等を図るものであり、特定個人の賃金引き上げを目的としたものではないことから、対象人数を絞って「月額4万円」を超える賃金改善を行うことはできません。</p> <p>なお、処遇改善等加算Ⅱによらず、各施設・事業所の賃金体系等の実情に合わせて当該事業者の前期末支払資金残高などの資金を用いて月額4万円を超える賃金改善を行うことは可能です。</p>
1-18	配分方法	<p>賃金改善を行う役職の名称は必ず「副主任保育士」や「職務分野別リーダー」でなければならないのでしょうか。既に園内でこれらに相当する役職（教務主任・学年主任等）を設定していますが、このような役職のままでも処遇改善等加算Ⅱの加算対象となるのでしょうか。</p>	<p>「副主任保育士」「専門リーダー」「職務分野別リーダー」などは、あくまで例としてお示ししたものであり、各施設における業務実態等を踏まえ、これら以外の名称を使用することも可能です。</p> <p>既に園内でこれらに相当する役職が設定されている場合、そのまま処遇改善等加算Ⅱの対象とすることも可能です。</p>
1-19	配分方法	<p>副主任保育士・専門リーダー又は職務分野別リーダーのいずれか一方の処遇改善のみ行うことはできるのでしょうか。</p>	<p>処遇改善等加算Ⅱを取得するためには、副主任保育士等と職務分野別リーダー等の両方の処遇改善を行うことが必要となります。</p>
1-20	配分方法	<p>一人の職員が、副主任保育士等と職務分野別リーダー等を兼務することはできますか。</p>	<p>それぞれの役割に応じた処遇改善を行う趣旨から、1人が副主任保育士等と職務分野別リーダー等を兼務し、1人の職員について月額4万円を超える賃金改善を行うことはできません。</p> <p>なお、保育園等において、専門6分野のすべての分野を担当する職員を設ける観点から、職員数が少なく、職務分野別リーダーを6人確保できない場合に、担当する職務分野別リーダーのいない分野の職務分野について、副主任保育士等が当該分野のリーダーとしての役割を兼務することは可能です。ただし、この場合も、当該副主任保育士等に月額4万円を超える賃金改善を行うことはできません。</p>

No.	内容	問	答
1-21	配分方法	職務分野別リーダー等の処遇改善額の上限をどのように設定すればよいでしょうか。例えば、39,999円とすることも出来るのでしょうか。	職務分野別リーダー等の賃金改善額については、副主任保育士等への一番低い処遇改善額を超えない額を限度に配分が可能としています。このため、副主任保育士等への配分額を一律4万円としている場合には、職務分野別リーダー等の賃金改善額を39,999円とすることも可能です。ただし、加算通知（第5の2(1)コii・(2)カ）で示しているとおり、「5千円以上4万円未満」の賃金改善額としていただく必要があるため、4万円の処遇改善を行うことはできないことに御留意ください。
1-22	配分方法	職務分野別リーダー等の賃金改善額は全ての職務分野別リーダー等で一律としなければならないのでしょうか。	同じ職務分野別リーダー等であっても、担当する分野等によって職務内容等が異なることが想定されることから、職位、職責、職務内容等に応じた賃金体系となっていれば、職務分野別リーダー等の間で賃金改善額が異なっても差し支えありません。
1-23	配分方法	同じ金額を配分されている者であっても、施設によって副主任保育士等である一方で、他の施設では職務分野別リーダー等と役職が異なる取扱いとなることが想定されますが、この取扱いで構わないのでしょうか。	副主任保育士等、職務分野別リーダー等のどちらで任命するかは各施設の人事体系、賃金体系に応じて判断するものであり、施設によって役職が異なる取扱いとなっても差し支えありません。
1-24	配分方法	令和元年度の要件にしたがって賃金改善をしている場合に、令和2年度の要件にあわせて、職員の賃金の減額等を行うことは可能でしょうか。	保育人材の処遇改善を進める観点からは、職員の賃金の減額等を行うことは望ましくなく、できる限り令和元年度の賃金等を維持又は向上していただくようお願いいたします。 なお、やむをえず職員の給与の減額等を検討する場合であっても、労働契約や就業規則に照らして問題が生じないか、十分にご検討ください。
1-25	賃金改善額の算出方法等	従来から独自の役職等を設定してキャリアアップの仕組みを設けて、手当を支給している場合、この手当分を処遇改善等加算Ⅱにおける賃金改善（見込）額として取り扱ってもよいのでしょうか。	処遇改善等加算Ⅱにおいては、基準年度の賃金水準からの改善が必要となるため、従来から支給している手当を賃金改善額として取り扱うことはできません。
1-26	賃金改善額の算出方法等	副主任保育士、専門リーダー、職務分野別リーダーに関する賃金改善に対応する超過勤務手当の増額分については、処遇改善等加算Ⅱにおける賃金改善（見込）額に含むのでしょうか。	賃金改善は、月額で確実に行う必要があります。そのため、各月で変動する超過勤務手当の処遇改善に伴う増加分については、賃金改善（見込）額には含めないこととします。
1-27	賃金改善額の算出方法等	処遇改善等加算Ⅱの対象職員が、育休を取得した場合の賃金改善額はどのように算定するのでしょうか。	通常、育児休業期間中は給与が支払われないため、この場合の育児休業取得者に係る賃金改善額はゼロになります。このため、必要に応じて、代理の職員の発令等を行い、当該職員に対して賃金改善を行うことが考えられます。

No.	内容	問	答
1-28	賃金改善額の算出 方法等	処遇改善等加算Ⅱの対象職員が、年度途中で計画時には想定していなかった事情により休業となった場合、どのように賃金改善を行えばいいでしょうか。	その場合には、代理の職員の発令等を行い、当該職員に対して賃金改善を行うことが基本となります。 ただし、休業となった時期や園の職員構成等を考慮し、代理の職員の発令等が難しい場合には、別途代理の職員の発令等は行わず、施設職員の賃金改善に充てていただければ問題ありません。その際、対象者・改善額・改善方法については、施設において自由に行っていただくことが可能です。 例えば、副主任保育士等として発令を行っていない職員に配分することや一時金によって支払うこと、翌年度の賃金改善に充てることも可能です。 なお、この場合、結果として、副主任保育士等に対して月額4万円、職務分野別リーダー等に対して月額5千円を上回る配分となることなどは差し支えありませんが、その場合には、当初想定しえなかった事情による残額の調整であることが分かるように実績報告書に記載してください。
1-29	賃金改善額の算出 方法等	他施設での経験がある職員を中途採用した場合に、直ちに副主任保育士等として発令することは可能でしょうか。この場合、賃金改善の起点となる給与水準はどのように判断すればよいのでしょうか。	副主任保育士等として適切な技能・経験を有する職員であれば、中途採用後、直ちに副主任保育士等として発令することも可能です。 その際、賃金改善の起点となる給与水準については、当該施設・事業所における同等の職員の基準年度における給与水準に対して改善することとなります。
1-30	賃金改善額の算出 方法等	地方単独補助により、従前より処遇改善等加算Ⅱに相当する賃金改善を行っていた場合、自治体の判断により、処遇改善等加算Ⅱを適用しないことは可能でしょうか。または、地方単独補助がない場合の水準と比較して4万円等の処遇改善を行う取扱いとしてよいのでしょうか。	処遇改善等加算Ⅱによる賃金改善については、地方単独補助を含めた基準年度に実際に支払われた水準から賃金改善を行われることが必要です。 処遇改善の重要性に鑑み、各自治体におかれては、引き続き地方単独補助を適用していただきたいと考えます。
1-31	賃金改善額の算出 方法等	賃金改善は、施設独自に設定している主任手当を増額する（例えば、現行5千円の主任手当を+4万円、+5千円増額する）方法でも良いのでしょうか。	処遇改善等加算Ⅱによる賃金改善については、必ずしも新たな手当を創設して対応する必要はなく、既存の手当を増額する方法で行うことも可能です。
1-32	賃金改善額の算出 方法等	基本給により改善した場合、連動して賞与も引きあがることとなりますが、その分も賃金改善額として取り扱うことはできますか。	処遇改善等加算Ⅱにおいては、月額による改善分のみが賃金改善額として取り扱われるものであり、連動して引き上がった賞与分について賃金改善額として取り扱うことはできません。
1-33	賃金改善額の算出 方法等	賃金改善の方法について、1人の職員に対して基本給と手当の双方を組み合わせることも可能ですか。	可能です。例えば、月額4万円の処遇改善を行う際に、基本給1万円・手当3万円、基本給2万円・手当2万円を組み合わせるなど、柔軟に対応することが可能です。

No.	内容	問	答
1-34	対象職員に対する発令等	改正後の運用について、職務・給与体系の整備が遅れている場合、令和2年4月に遡及して支給することは可能でしょうか。	改正後の運用について、保育所等で職務・給与体系の整備が遅れている場合や自治体による加算の認定等の手続きが遅れる場合でも、4月から保育所等において実態として職務に応じた職員体制が整備されている場合には、4月に遡及して支給を行うことは可能です。 なお、都道府県等による職員体制の確認は、職員体制の分かる書面（辞令の写しや役職付の名簿、担当者名の入った園内の分掌表など）により行うこととなりますので、4月から保育所等において実態として職務に応じた職員体制が整備されていることが分かる書類を整理しておく必要があります。
1-35	対象職員に対する発令等	処遇改善等加算Ⅱの対象職員に対する発令は、毎年度行う必要があらのでしょうか。	一度発令した職位等と同一の職位等に引き続き在職する場合であれば、改めて発令を行う必要はありません。
1-36	対象職員に対する発令等	前年度に処遇改善等加算Ⅱの加算を取得していても、当年度において加算を受けるには改めて加算認定される必要がありますが、自治体から加算認定されるまでの間については、職員に加算による賃金改善分の給与を支給せず、加算認定後に遡及して支給することによるのでしょうか。	処遇改善等加算Ⅱについては、「決まって毎月支払われる手当」又は「基本給」により支給されているため、加算による賃金改善分の給与を支給するよう努めてください。なお、加算による賃金改善分の給与を一時的にはあっても支給しないことについては、賃金引き下げに当たる可能性がありますので、労働契約や就業規則等に照らして問題が生じないか十分にご検討ください。
1-37	法定福利費等の取扱い	法定福利費等の事業主負担増加額が少ないことにより、加算（見込）額を下回る場合の差額は、どのように対応すればよいのでしょうか。	その場合、当該差額は、施設職員の賃金改善に確実に充てる必要がありますが、対象者・改善額・改善方法については、施設の事情に応じて自由に行っていただくことが可能です。例えば、副主任保育士等として発令を行っていない職員に配分することや一時金によって支払うこと、翌年度の賃金改善に充てることも可能です。 なお、この場合、結果として、副主任保育士等に対して月額4万円を上回る配分となることなどは差し支えありません。 また、職務分野別リーダー等に対しては、平成30年度より月額5千円以上の配分が可能となっておりますが、それに上乗せして配分することも構いません。 ただし、その場合には法定福利費等による差額調整であることが分かるように改善計画書・実績報告書等に記載してください。
1-38	法定福利費等の取扱い	処遇改善等加算Ⅱにおける法定福利費等の事業主負担増加額の範囲はどのようなものですか。	法定福利費等の事業主負担増加額は、次のものを含まず。 健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、子ども・子育て拠出金、雇用保険料、労災保険料等における、処遇改善による賃金上昇分に応じた事業主負担増加分、法人事業税における処遇改善による賃金上昇分に応じた外形標準課税の付加価値額増加分、退職手当共済制度等における掛金等が増加する場合の増加分。
1-39	法定福利費等の取扱い	加算通知で示されている「事業主負担増加見込総額」及び「事業主負担増加相当総額」を算出する＜算式＞は「標準」とされていますが、別の方法による算定も可能と理解してよろしいのでしょうか。	お見込みのとおりです。別の方法で算定する場合は、算定の考え方について説明できることが必要です。

No.	内容	問	答
1-40	同一事業者内での配分	同一事業者内において、一定程度（20％）に限り事業所間での配分を可能としている趣旨はどのようなものですか。	同一事業者内であっても施設・事業所ごとの職員構成に偏りがある（同一事業者でも技能・経験を有するベテランの多い施設・事業所と新規採用職員の多い施設・事業所がある）ことを踏まえ、職員構成の実態に応じた賃金改善ができるよう、令和4年度までの特例として処遇改善等加算Ⅱによる加算額の20％については、同一事業者内の事業所間での配分を認めることとしています。しかしながら、本来は全ての施設・事業所において、一定の技能・経験を有した職員が配置されることが望ましく、同一事業者内での事業所間での配分が不要となるよう、人事体制等の整備を進めてください。
1-41	同一事業者内での配分	同一事業者で3つ以上の事業所を運営する場合、1つの事業所が加算額の20％以上の配分を受けることは可能でしょうか。	1つの事業所から他の事業所に配分する額を当該事業所の処遇改善等加算Ⅱによる加算額の20％としているものであり、一つの事業所に対して複数の事業所から配分された結果、受入見込額や受入実績額が処遇改善等加算Ⅱによる加算額の20％を超えることは差し支えありません。
1-42	同一事業者内での配分	同一事業者で2事業所を運営しているが、一つの事業所は定員が多いため職員数が多く、もう一つの事業所は定員が少なく職員も少ない。職員数が多い方の事業所の加算額の20％をもう一つの事業所に配分した場合、もう一つの事業所の加算額の20％を超えた配分額を受け入れることは可能でしょうか。	1つの事業所から他の事業所に配分する額を当該事業所の処遇改善等加算Ⅱによる加算額の20％としているものであり、受入見込額や受入実績額が当該配分を受けた事業所における処遇改善等加算Ⅱによる加算額の20％を超えることは差し支えありません。
1-43	同一事業者内での配分	同一事業者内での事業所間の配分は、施設種別の異なる事業者間でも可能でしょうか。 たとえば、①保育園、②幼稚園、③小規模保育事業所を運営する同一事業者内での配分は可能でしょうか。	施設型給付及び地域型保育給付の対象施設間であれば、配分することは可能です。
1-44	同一事業者内での配分	月額4万円の賃金改善を行う職員数について「1人以上確保」となっていますが、同一事業者内で他施設へ配分する場合には、どのように取り扱えばよいのでしょうか。	他施設へ配分する場合（拠出見込額がある場合）であっても、必ず月額4万円の賃金改善を行う者を1人以上確保することが必要です（人数Aに2分の1を乗じて得た人数が1未満となる場合には、確保不要）。
1-45	同一事業者内での配分	加算実績額と賃金改善に要した費用の総額との差額分については、翌年度以降に他の施設・事業所の処遇改善に充てることができますか。	加算実績額の20％の額から当該年度に他の施設・事業所の賃金改善のために配分した額を控除した額までの範囲で、翌年度以降に他の施設・事業所の処遇改善に充てることが可能です。

No.	内容	問	答
1-46	その他	保育所において処遇改善等加算Ⅱでの加算額だけで処遇改善を行うと職員間の給与水準のバランスが悪い場合に、前期末支払資金残高などを活用して、更なる処遇改善を行うことも可能でしょうか。	処遇改善等加算Ⅱ以外における給与の調整方法としては、一定の条件を満たした上で、前期末支払資金残高や人件費積立資産を活用することが可能です。詳細は、「子ども・子育て支援法附則第6条の規定による私立保育所に対する委託費の経理等について」（平成27年9月3日付け府字本第254号・雇児発0903第6号内閣府子ども・子育て本部統括官・厚生労働省雇用均等・児童家庭局長連名通知）を参照してください。 なお、この場合であっても、職員のキャリアアップの仕組みを構築できるよう留意ください。
1-47	その他	配布された年齢別児童数計算表では、4月に0人の年齢区分がある場合、伸び率が計算できませんが、どのように計算すればよいでしょうか。	4月時点の人数が0人で、伸び率が計算できない場合は、便宜的に1として計算してください。1とした場合に計算結果が適切でない場合は、前年度実績による見込みによりがたい場合として、計算してください。
1-48	その他	年齢別児童数について、特例給付を受ける児童も、これに含めるのでしょうか。なお、いわゆる私的契約児については、これに含まない整理ということでよいでしょうか。	特例給付を受ける児童について、その児童の年齢区分（小規模保育事業所Cは児童数）に含めて計算してください。 なお、当然のことながら私的契約児については、算定に含めません。
1-49	その他	保育所または認定こども園で分園を設置している施設については、加算対象職員数をどのように算定すればよいでしょうか。	保育所または認定こども園で分園を設置している場合の「人数A」及び「人数B」の算定の基礎となる職員数の計算方法については、本園・分園ごとに計算する項目と、本園・分園を合わせて1つの施設として計算する項目に分けて計算し、それらを合算してください。 また、実際に4万円等の配分を行う職員については、本園・分園合わせた施設全体の中で、施設の実情に応じて決めてください。 ○本園・分園ごとに計算する項目 ・保育所 定員数に応じて加える人数 a 年齢別配置基準による職員数 b 保育標準時間認定の児童がいる場合 ・認定こども園 定員数に応じて加える人数 a 年齢別配置基準による職員数 b 休けい保育士 c 調理員 d 保育標準時間認定の児童がいる場合 ○本園・分園を合わせて1つの施設として計算する項目 ・上記以外

研修修了要件について

■保＝保育所及び地域型保育事業所 ■幼＝幼稚園 ■認＝認定こども園

No.	内容	類型			問	答
		保	幼	認		
2-1	研修修了要件の適用	○	○	○	<p>研修修了要件は令和5年度から段階的に適用されますが、例えば、令和5年4月から処遇改善等加算Ⅱの適用を受ける施設において、以下の加算対象職員はいつまでに「施設型給付費等に係る処遇改善等加算Ⅱに係る研修修了要件について」（令和元年6月24日付け府子本第197号・元初幼教第8号・子保発0624第1号内閣府子ども・子育て本部参事官（子ども・子育て支援担当）、内閣府子ども・子育て本部参事官（認定こども園担当）、文部科学省初等中等教育局幼児教育課長及び厚生労働省子ども家庭局保育課長連名通知。以下「研修修了要件通知」という。）に定める研修を修了する必要があるのでしょうか。</p> <p>①令和5年4月から副主任保育士等として処遇改善等加算Ⅱによる賃金改善を受ける職員 ②令和5年10月から副主任保育士等として処遇改善等加算Ⅱによる賃金改善を受ける職員</p>	<p>加算対象職員は、処遇改善等加算Ⅱによる賃金改善を受ける月の前月までに研修修了要件通知に定める研修を修了する必要があります。よって、お尋ねの加算対象職員については、以下のとおりとなります。</p> <p>①令和5年3月末までに研修修了要件通知に定める研修（経過措置期間のため1分野又は15時間以上の研修）を修了する必要があります。 ②令和5年9月末までに研修修了要件通知に定める研修（経過措置期間のため1分野又は15時間以上の研修）を修了する必要があります。</p>
2-2	研修修了要件の適用	○	○	○	<p>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、主任保育士等についても研修修了要件がかかるのでしょうか。また、改めて発令等を行う必要があるのでしょうか。</p>	<p>主任保育士等については、相当程度の経験及び研修の受講歴を有しているという前提のもとで任命されていることが想定されることから、研修修了要件を満たしているものとして取り扱って差し支えありません。</p> <p>また、改めて発令等を行う必要はありません。</p> <p>ただし、主任保育士等であっても、保育所等内外の研修等を通じて、その職務内容に応じた専門性を高めるため、必要な知識及び技術の修得、維持及び向上に努める必要があることに留意ください。</p>
2-3	研修修了要件の適用	○	○	○	<p>「5千円以上4万円未満の範囲内」の範囲内で配分をされる職員にも副主任保育士等と同様に発令等や研修修了が必要でしょうか。</p>	<p>月額5千円以上4万円未満の配分についても、その対象職員が、一定の技能・経験を有し、園内で相応の役割を担っていることが前提となるため、その役割に応じた発令等（副主任保育士等としての発令等又は職務分野別リーダー等としての発令等）や発令等に応じた研修修了が必要となります。</p>
2-4	研修修了の認定	○	○	○	<p>研修の実施主体が受講者の研修修了を認めないことはできるのでしょうか。</p>	<p>研修の受講において、態度が不適切な者や研修内容の理解を著しく欠いている者等については、研修の実施主体の判断で、修了の評価を行わないことができます。</p>
2-5	平成30年度以前に受講した研修の取扱い	○	○	○	<p>平成30年度以前に受講した研修も有効とのことですが、いつまで遡ることを想定しているのでしょうか。</p>	<p>遡る期間について特に定めはありませんが、実情に応じ、加算認定自治体において一定の年数とすることも差し支えありません。</p>
2-6	保育士等キャリアアップ研修	○			<p>保育士等キャリアアップ研修は、誰でも受講できるのでしょうか。</p>	<p>保育所や地域型保育事業所等において、他の保育士に助言や指導するリーダー的な役割を担うことを希望する方であれば、誰でも受講することができます。</p>

■保＝保育所及び地域型保育事業所 ■幼＝幼稚園 ■認＝認定こども園

No.	内容	類型			問	答
		保	幼	認		
2-7	保育士等キャリアアップ研修		○	○	幼稚園・認定こども園において、保育士等キャリアアップ研修を加算に係る研修として扱うために特段の申請、認定等手続きは不要という理解でよいのでしょうか。	お見込みのとおりです。
2-8	保育士等キャリアアップ研修		○	○	保育士等キャリアアップ研修（乳児保育分野その他の保育所等に係る内容に特化した研修及び保育実践研修を除く。）も幼稚園・認定こども園の加算に係る研修に含まれるとされていますが、保育所等のように各分野15時間を修了する必要があるのでしょうか。	必ずしも各分野15時間を修了する必要はなく、受講した時間数をそのまま研修時間として算入することができます。
2-9	実施主体としての指定	○			保育士等キャリアアップ研修の実施主体としての指定は、都道府県ごとに受ける必要があるのでしょうか。また、研修の実施主体としての指定について、その効力に期限はあるのでしょうか。【修正】	「保育士等キャリアアップ研修の実施について」（平成29年4月1日付け雇児保発0401第1号厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課長通知）の別紙「保育士等キャリアアップ研修ガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）の6による指定は、指定を行う都道府県の域内においてのみ効力を有します。したがって、指定については、研修を行う場所に依拠して、指定を行う都道府県ごとに受ける必要があります。また、指定の効力は指定を受けた年度限りとなります。なお、保育士等キャリアアップ研修の実施主体が都道府県の場合は、指定は不要です。
2-10	実施主体としての認定		○	○	研修の実施主体としての認定に係る申請は、どの都道府県に対して行う必要があるのでしょうか。また、研修をeラーニングにより実施する場合はどのようにすればよろしいのでしょうか。	研修の実施主体としての認定は、認定を行った都道府県の域内においてのみ効力を有します。したがって、研修の実施主体が幼稚園・認定こども園関係団体等である場合は、研修の受講対象者が勤務する園が所在する都道府県に対して、実施主体としての認定に係る申請を行ってください。これは、研修をeラーニングにより実施する場合も同様です。なお、研修の実施主体が都道府県又は市町村（教育委員会を含む。）、大学等（大学、大学共同利用機関、指定教員養成機関、独立行政法人教職員支援機構、独立行政法人国立特別支援教育総合研究所）、園内における研修を企画・実施する幼稚園・認定こども園の場合は、実施主体としての認定は不要です。
2-11	実施主体としての認定		○	○	研修の実施主体のうち、「関係団体のうち、都道府県が適当と認めた者」「その他都道府県が適当と認めた者」については、「都道府県は、実施者からの申請に基づき、要件を満たしているか確認を行うこと。」とされていますが、要件を満たしていることについて、どのように確認を行えばよいのでしょうか。また、研修の実施主体としての認定について、その効力に期限はあるのでしょうか。【修正】	「施設型給付費等に係る処遇改善等加算Ⅱに係る研修（幼稚園・認定こども園）の実施主体の認定等に係る申請書類の統一様式について」（令和元年11月11日付け事務連絡）の別紙様式1「処遇改善等加算Ⅱに係る研修の実施主体認定申請書」（以下「研修実施主体認定申請書（幼稚園・認定こども園）」という。）により、研修組織・実績、研修体系・研修の主な内容、研修修了の証明方法・研修受講歴の情報管理の方法等を確認し、研修修了要件通知との齟齬がなければ認定してください。実施する研修の分野が限られる場合でも、幼稚園教育要領及び幼保連携型認定こども園教育・保育要領等を踏まえ、教育及び保育の質を高めるための知識・技能の向上を目的としたものであれば、認めていただくことが望ましいと考えます。また、幼稚園・認定こども園については、研修の実施主体としての認定の効力に期限は設けておりません。

■保＝保育所及び地域型保育事業所 ■幼＝幼稚園 ■認＝認定こども園

No.	内容	類型			問	答
		保	幼	認		
2-12	実施主体としての認定		○	○	研修の実施主体としての認定に際し、全国団体とそれに連なる加盟団体が共通の枠組みで研修を行っている場合、加盟団体ごとに認定を行う必要があるのでしょうか。 （例）全国団体である全日本私立幼稚園幼児教育研究機構が設定した枠組みで加盟団体である各加算認定自治体私立幼稚園・こども園団体が研修を行っている場合等	お尋ねのような場合には、加盟団体ごとに申請・認定を行わせるのは煩雑であるため、全国団体は、同一の枠組みで研修を行っている加盟団体と連名の申請書をもって一括して申請することができ、申請内容が適切であれば、都道府県は、記載されている団体全てを一括して認定して差し支えありません。
2-13	実施主体としての認定		○	○	加算に係る研修として扱うのは、対面形式の研修のみでしょうか。	研修修了要件通知に定める研修の実施主体・研修内容による研修であれば、必ずしも対面形式で行う必要はなく、eラーニングによる研修も加算に係る研修として扱ってください。eラーニングによる研修を行おうとする者からの研修の実施主体としての認定の申請についても、No. 2-11のとおり、研修修了要件通知との齟齬がなければ認定を行ってください。
2-14	実施主体としての認定		○	○	令和4年度より、幼稚園・認定こども園関係団体等の研修実施主体としての認定に関する事務について、都道府県に一本化して実施することとされましたが、令和3年度までに都道府県が研修実施主体として認定した主体について、令和4年度にもう一度認定し直す必要があるのでしょうか。	令和3年度までに都道府県が研修実施主体として認定した主体については、令和4年度以降において都道府県以外の加算認定自治体も含む当該都道府県に所在する全ての幼稚園又は認定こども園の加算に係る研修の実施主体として認定されたものとして扱うため、改めての認定は不要です。
2-15	実施主体としての認定		○	○	域外で研修を行う幼稚園関係団体・認定こども園関係団体等について、各都道府県における研修の実施主体の認定状況を知りたい場合、個別に問い合わせるしかないのでしょうか。【修正】	文部科学省・内閣府において、各都道府県における研修の実施主体としての認定状況を集約し、情報提供を行っています。都道府県におかれては、認定状況の共有に御協力をお願いいたします。 https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/jigyousya.html#ginou3
2-16	実施主体としての認定		○	○	幼稚園・認定こども園においては、研修実施主体として免許状更新講習開設者が定められていましたが、旧免許状更新講習を開設していた大学や指定教員養成機関等は、教員免許更新制の発展的解消に伴い、都道府県より研修実施主体として改めて認定を受けなければならないのでしょうか。【新規】	大学、指定教員養成機関、大学共同利用機関は、研修実施主体として免許状更新講習開設者とは別に研修修了要件通知に列举されているものであり、都道府県より研修実施主体としての認定を改めて受けていただく必要はありません。一方、免許状更新講習規則（平成20年文部科学省令第20号）により文部科学大臣が指定する者として個別に指定を受けていた法人（公益法人等）については、教員免許更新制の発展的解消（令和4年7月1日）の後も加算に係る研修実施主体として取り扱う場合、都道府県より研修実施主体として改めて認定を受けていただく必要があります。なお、教員免許更新制の発展的解消が行われるのが年度途中であることを踏まえ、令和4年度中に限り、上記の法人を引き続き研修実施主体とみなすこととします。
2-17	園内研修	○			園内研修を行う施設等からの申請及び都道府県による確認について、研修実施前に行うことが必要でしょうか。	個別の研修の研修時間を短縮するかどうかに関わるため、あらかじめ、園内研修を行う施設等からの申請と都道府県による確認を行うことが必要となります。
2-18	園内研修	○			園内研修は、マネジメント分野の研修も対象とすることが可能でしょうか。	保育実践研修を除く、全ての分野について可能です。

■保＝保育所及び地域型保育事業所 ■幼＝幼稚園 ■認＝認定こども園

No.	内容	類型			問	答
		保	幼	認		
2-19	園内研修		○	○	研修修了要件通知 I.2. (1) ・ I.3. (1) に関して、園内研修の講師について、研修内容に関して十分な知識及び経験を有すると①（都道府県又は市町村（教育委員会を含む。））・②（関係団体のうち都道府県が適当と認める者）・④（その他都道府県が適当と認める者）が認める者との記載があるが、講師の基準について、国からの提示はあるのでしょうか。	現時点において基準を示す予定はありません。いずれかの主体が認める者であれば、加算認定自治体において、加算に係る研修として扱ってください。
2-20	園内研修		○	○	都道府県・市町村又は幼稚園・認定こども園関係団体等が認める者を講師とした園内研修について、それを証するものを加算認定時に確認する必要があるのでしょうか。	研修実施主体認定申請書（幼稚園・認定こども園）の別紙様式2内の「研修講師の実績と選定理由」欄に記載の理由が合理的なものであるか確認すれば足りません。
2-21	保育実践研修	○	○	○	研修修了要件通知 I.1. (2) ・ I.2. (4) ・ I.3. (4) によれば、保育士等キャリアアップ研修のうち、「保育実践研修」は要件を満たすことのできる研修内容として含まれていないが、過去に、処遇改善等加算Ⅱを取得するため、専門別分野研修に当たるものとして保育実践研修を受講した人の取扱いはどのようになるのでしょうか。 また、同様にマネジメント研修を専門別分野研修として受講した人の取扱いはどのようになるのでしょうか。【修正】	保育実践研修は、専門別分野研修ではないため、処遇改善等加算Ⅱの対象者が修了すべき研修には当たりませんが、上記の取扱いについて、明確に示されたのが令和元年度であることを踏まえ、令和元年度までに実施された保育実践研修に限り、専門別分野研修の一つとしてみなすこととします。 また、令和元年度までに実施されたマネジメント研修についても、保育実践研修と同様に専門別分野研修の一つとして取り扱うことができます。 ただし、上記の取扱いにより加算を受けた場合であっても、保育現場での多様な課題への対応やリーダー的な役割が求められていることを踏まえ、他の専門分野の研修を一つ以上受講していただくことが望ましいことに御留意ください。
2-22	保育士キャリアアップ研修の創設前に受講した研修の取扱い	○			保育士キャリアアップ研修の創設前に障害児に関する研修などを修了したのですが、改めて保育士等キャリアアップ研修を修了する必要はあるのでしょうか。	修了した研修の内容が、保育士等キャリアアップ研修の内容に相当するものであると実施主体である都道府県から認められる場合には、改めて保育士等キャリアアップ研修を修了する必要はありません。
2-23	研修修了の認定	○			他県で行われる保育士等キャリアアップ研修を受講した際に、その受講した時間数に応じて、本県が一部修了証を発行することは認められるのでしょうか。 （例）1日5時間×3日間の研修の1日目だけ受講した場合、保育士等キャリアアップ研修の一部（5時間）を修了したと認め、一部修了証を発行する。	他県で受講した研修が、自県における保育士等キャリアアップ研修と内容が同一であることが確認できる場合は、自県において一部修了証を発行することができます。
2-24	研修修了の認定		○	○	幼稚園教育要領・幼保連携型認定こども園教育・保育要領等を踏まえて教育・保育の質を高めるための知識・技能の向上を目的としたものであれば、加算に係る研修として扱ってよく、保育士等キャリアアップ研修と異なり、分野を用意する必要はないという理解でよろしいでしょうか。	お見込みのとおりです。

■保＝保育所及び地域型保育事業所 ■幼＝幼稚園 ■認＝認定こども園

No.	内容	類型			問	答
		保	幼	認		
2-25	研修修了の認定		○	○	幼稚園・認定こども園については、個別の研修内容についてあらかじめ認定を行うことは不要とのことですが、研修内容の確認はどの段階で、どのように行うべきでしょうか。【修正】	加算認定申請時に、施設（事業所）から各職員の研修受講歴の一覧及び研修の修了証明の写し（「研修実施主体認定申請書（幼稚園・認定こども園）」添付書類3において示した「研修修了の証明方法」を参照）を提出いただき、確認していただくほか、研修受講歴の一覧において、明らかに幼稚園・認定こども園における教育の質の向上を目的としない研修であることが研修名等から疑われる場合には、必要に応じ研修実施主体に問合せを行うことが考えられます。なお、加算認定自治体におかれては、研修名で判断できない場合に、そのことのみをもって加算にかかる研修として認めないことや、施設（事業所）や研修実施主体について、事務負担が過度に増加することがないように配慮をお願いします。
2-26	研修修了の認定		○	○	幼稚園・認定こども園において、研修実施主体が研修の修了証明を発行しない場合でも、加算に係る研修と扱ってよろしいでしょうか。また、保育士等キャリアアップ研修の一部修了証が発行されない場合の取り扱いはどのようになるのでしょうか。【新規】	研修の修了証明が発行されない研修についても、施設（事業所）から研修受講歴の一覧を提出いただき、加算認定自治体において、施設長等に対して、加算対象職員が確実に研修を受講していることを確認した上で、加算に係る研修を修了したものとして取り扱うことができます。保育士等キャリアアップ研修において、一部修了証が発行されない場合も同様です。
2-27	研修修了の認定		○	○	研修の実施主体としての認定を行う以前に行われた研修について、加算に係る研修として扱ってよろしいでしょうか。	研修の実施主体としての認定を行う以前に行われた研修についても、加算認定自治体において研修内容等が適当であると認められる場合、加算に係る研修として扱って差し支えありません。
2-28	研修修了の認定		○	○	教員免許更新制の発展的解消以前の旧免許状更新講習について、小学校教諭の免許状を持っている教諭が小学校の内容に特化した更新講習を受講した場合など、研修修了要件通知 I. 2. (2) または同通知 I. 3. (2) の研修内容に沿っていないと考えられる研修について、当該研修は加算に係る研修の対象外としてよろしいでしょうか。【修正】	お見込みのとおりです。なお、小学校の内容の研修を受ける場合でも、幼小接続の観点を含むものなど、幼児教育の質の向上につながる研修もあると考えられることに、留意が必要です。
2-29	研修修了の認定		○	○	園が、幼児期の教育・保育に専門的知見を有する外部有識者等の協力を得て、公開保育を実施する場合、公開保育・研究協議といった一連の取組を、園内研修として加算に係る研修と扱ってよろしいでしょうか。また、時間数はどのように算定すればよろしいでしょうか。	園が公開保育を行う場合の一連の取組のうち、教育の質を高めるための知識・技能の向上を目的とした研修と考えられるものであって、研修修了要件通知 I. 2. (1)・I. 3. (1) に定める園内研修の条件に該当する時間の活動については、加算に係る研修として扱って差し支えありません。例えば、研修内容に関して十分な知識及び知識を有すると都道府県・市町村が認める者又は都道府県が認定した研修の実施主体が認める者の指導・助言に基づいて、事前に公開保育における視点を明確化し、事後に振り返り等を実施するなどの場合、これらの一連の取組の時間をまとめて園内研修の時間として算定することが考えられます。

■保＝保育所及び地域型保育事業所 ■幼＝幼稚園 ■認＝認定こども園

No.	内容	類型			問	答
		保	幼	認		
2-30	研修修了の認定		○	○	家庭における児童虐待の対応・防止や、困難を抱える家庭の支援など、子育て支援・児童福祉に係る研修は、「幼稚園教育要領等を踏まえて教育の質を高めるための知識・技能の向上を目的としたもの」として加算に係る研修として扱ってよろしいでしょうか。	幼稚園は、学校教育法や幼稚園教育要領等に基づき子育て支援活動を行うこととされており、例えば児童相談所の職員等を講師とした虐待の対応・防止に係る研修や、ソーシャルワーカーを招いた困難を抱える家庭の支援に係る研修など子育て支援・児童福祉に係る研修についても加算に係る研修として扱って差し支えありません。認定こども園についても同様です。
2-31	研修修了の認定			○	認定こども園に勤務している場合、担当している子どもが1号認定か2・3号認定かの別によって、あるいは、幼稚園教諭の免許状、保育士資格といった保有する免許・資格の別によって、研修修了要件に違いはあるのでしょうか。	認定こども園に勤務する加算対象職員であれば、担当する子どもの認定区分や保有する免許・資格の別を問わず、研修修了要件に違いはありません。例えば、保育士資格のみ有する加算対象職員が幼稚園教諭向け研修を受講した場合も、幼稚園教諭の免許状のみ有する加算対象職員が保育士向け研修を受講した場合も、いずれも加算に係る研修として扱うことができます。
2-32	研修修了の認定		○	○	A県の加算認定自治体a市の園に勤務する職員が、A県からは研修の実施主体としての認定を受けているがB県からは認定を受けていない団体Cの研修を修了しました。以下の場合における団体Cが発行する研修修了の証明の扱いはどのようになるのでしょうか。 ①A県の加算認定自治体a市から、加算認定時に団体Cが発行する研修修了の証明について効力を有するとの確認を受けた後、B県の加算認定自治体b市に所在する園に転勤した場合 ②A県の加算認定自治体a市から、団体Cが発行する研修修了の証明について効力を有するとの確認を受けずに、B県の加算認定自治体b市に所在する園に転勤した場合	①A県の加算認定自治体a市から団体Cの発行した研修修了の証明について効力を有するとの確認を受けていることから、B県が団体Cを研修の実施主体として認定していない場合でも、B県の加算認定自治体b市においても当該証明を引き続き効力を有するものとして取り扱ってください。 ②A県の加算認定自治体a市から団体Cの発行した研修修了の証明について効力を有するとの確認を受けていない場合でも、B県の加算認定自治体b市において加算認定時に確認を受けることにより、当該証明について効力を有するものとして取り扱うことが可能です。
2-33	研修修了の認定		○	○	A県の加算認定自治体a市により、加算にかかる研修として認められた園内研修を受講した職員が、B県のb施設に転園した場合、引き続き研修に係る要件を満たすものとしてよろしいでしょうか。【新規】	A県の加算認定自治体a市において、加算にかかる研修として認められていることから、b施設の所在する加算認定自治体においても引き続き研修に係る要件を満たすものとして取り扱ってください。 また、a市から加算にかかる研修としての確認を受けていない場合でも、b施設の所在する加算認定自治体において、受講した園内研修の内容等を園内研修実施状況（「研修実施主体認定申請書（幼稚園・認定こども園）」添付書類2において示した「園内研修実施状況」を参照）等により確認し、要件を満たしていると判断されれば、研修に係る要件を満たすものとして取り扱ってください。
2-34	研修修了の認定		○	○	在籍する外国人園児やその保護者と意思疎通を図るため、自治体の国際交流協会や多文化共生センター、地域のNPOや日本語教室などの職員を講師に招き、言語の習得や文化の理解に係る園内研修を実施した。「幼稚園教育要領等を踏まえて教育の質を高めるための知識・技能の向上を目的としたもの」として、加算に係る研修として扱ってよろしいのでしょうか。	幼稚園は、幼稚園教育要領等に基づき、海外から帰国した幼児や生活に必要な日本語の習得に困難のある幼児について、個々の幼児の実態に応じ、指導内容や指導方法の工夫を組織的かつ計画的に行うこと、また、学校教育法や同要領に基づき子育て支援活動を行うこととされており、お尋ねのような研修についても、加算に係る研修として扱って差し支えありません（都道府県・市町村（教育委員会を含む。）、大学等及び都道府県に認められた研修の実施主体が研修を実施する場合も同様です。）。 認定こども園についても同様です。

■保＝保育所及び地域型保育事業所 ■幼＝幼稚園 ■認＝認定こども園

No.	内容	類型			問	答
		保	幼	認		
2-35	幼保連携型以外の認定こども園に関する取扱い			○	幼稚園型認定こども園及び保育所型認定こども園については、どの施設類型とするのでしょうか。	ともに認定こども園として取り扱います。
2-36	旧免許状更新講習による分野別研修の代替	○			研修修了要件通知 I.1. (3) により旧免許状更新講習を専門分野別研修の修了とみなすにあたって、保育士等キャリアアップ研修ガイドライン同様、「ねらい」及び「内容」を満たしている必要があるのでしょうか。それとも「分野」さえ特定できれば足りるのでしょうか。【修正】	「ねらい」及び「内容」を満たしているかの確認が必要です。
2-37	旧免許状更新講習による分野別研修の代替	○			研修修了要件通知 I.1. (3) の旧免許状更新講習について、講習が専門分野別研修の各研修分野として適当と認めるにあたって、講習受講者から申請していただくのか、それとも加算認定自治体が独自に調査等を行って認めるのでしょうか。【修正】	旧免許状更新講習の受講者が施設（事業所）に提出し、施設（事業所）から加算認定自治体に申請していただくことを想定しています。
2-38	旧免許状更新講習		○	○	旧免許状更新講習は加算に係る研修として扱うとのことですが、中核リーダーについて受講が求められているマネジメントに係る研修として扱うことは可能でしょうか。【修正】	旧免許状更新講習は、教員として必要な資質・能力が保持されるよう、定期的に最新の知識・技能を身に付けることを目的とした講習であることから、中核リーダーとして園のマネジメントに携わっていくための資質・能力の涵養に資する内容であることも十分考えられます。シラバス等においてマネジメントに係るものであると位置づけられており、なおかつ講習実施主体がマネジメントに係る研修を修了したことを示す修了証を発行している場合、当該研修をマネジメントに係る研修として扱って差し支えありません。
2-39	免許法認定講習等	○	○	○	一定の教員免許状を有する現職教員の方が、教員としての在職年数と所定の単位の修得によって、上位の免許状などを取得することが可能ですが、そうした単位の修得に資する免許法認定講習も、加算に係る研修として扱って差し支えないのでしょうか。【新規】	免許法認定講習に加え、免許法認定公開講座、免許法認定通信教育についても、幼稚園及び認定こども園における加算に係る研修として取り扱うことができます。また、免許法認定講習等は、保育所及び地域型保育事業所においても、旧免許状更新講習と同様に、都道府県が専門分野別研修の各研修分野として適当と認める研修を修了し、それらを複数組み合わせると1つの分野の修了時間が計15時間以上に達した場合には、当該研修分野に係る専門分野別研修を終了したとみなすことができます。

■保＝保育所及び地域型保育事業所 ■幼＝幼稚園 ■認＝認定こども園

No.	内容	類型			問	答
		保	幼	認		
2-40	新たな研修の仕組み		○	○	<p>教員免許更新制の発展的解消後の新たな研修の仕組みの下で実施される諸研修は、研修に係る要件を満たすものとしてよろしいでしょうか。【新規】</p>	<p>教員免許更新制の発展的解消とは、更新制の下で大学等が形成した良質な学習コンテンツを継承しつつ、個々の学校現場や教員のニーズに即した新たな研修システムによって、これからの時代に必要な教員の学びを実現するという趣旨であり、更新制の解消後においても、教員が大学の講座等において自己研鑽を行うことは引き続き重要であり、国公立私立学校の別を問わず、任命権者又は雇用者においては、任命又は雇用する教員が資質の向上のため必要な研修等を受講できるよう機会の確保等に努めることとされています。</p> <p>この新たな仕組みの下で実施される諸研修は、都道府県、市町村、大学等が実施主体となるものと想定されますが、これらは研修修了要件通知 I . 2. (2)、3. (2) においても列挙されています。</p> <p>したがって、研修の内容が幼保連携型認定こども園教育・保育要領、幼稚園教育要領及び保育所保育指針を踏まえて教育及び保育の質を高めるための知識・技能の向上を目的としたものである場合には、研修に係る要件を満たすものとして取り扱うことができます。</p>