

番号	質問	回答
1	<p>補助員について、「総勤務時間が1,000時間を超えたものに対して手当を支給する」という定めに関しては、「段階的な賃金改善の仕組みを設けている」に該当すると捉えてよいか？</p>	<p>採用日からの総勤務時間による賃金改善も勤続期間に準じた賃金改善として、段階的な賃金改善の仕組みに該当するものと考えられます。</p> <p>しかし、採用日からの総勤務時間ではなく、例えば、年間の総勤務時間が1,000時間を超えた場合は対象となり、下回った場合は対象とならないなど、毎年、支給の有無が変動する手当については、段階的な賃金改善の仕組みには該当しないものと考えております。</p> <p>なお、補助員のうち、手当の支給対象者を一部に限定した上で、段階的な賃金改善の仕組みを設けている場合については、その仕組みに該当する指導員については、助成対象者に該当するものと考えております。</p>
2	<p>時給制の職員については、対象経費をどのように考えるのか？説明会資料によると、時間給職員については、勤務時間に応じて、対象経費が変わることになるが差し支えないのか？</p>	<p>既に実施している放課後児童支援員等処遇改善等事業助成の考え方と同様に、勤務時間の増加による賃金増加部分については、本助成の対象外です。</p> <p>そのため、助成対象経費は、「(⑲時間給単価-⑳時間給単価)×㉑勤務時間」となりますので、時給単価の改善額と勤務時間の2つの要因により、助成対象経費を決定することになります。(以下の図を参照)</p> <div data-bbox="963 877 1948 1348" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">時給改善部分×㉑勤務時間は、処遇改善の対象</p> </div>

1 放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業助成

第二次 Q&A 2018年2月15日 発表分

番号	質問	回答
3	時間給職員についても、手当のように一定額を支給することは差し支えないのか？	時間給職員についても、経験年数等に基づき、毎月決まって支払われる手当等の手法で改善することは差し支えありません。
4	放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業助成のみ申請の場合は、平成28年度からの増加分のみ対象とあるが、常勤職員配置等助成・放課後児童支援員等処遇改善等事業助成を申請していない者に対して、平成29年度に当該キャリアアップのための処遇改善とは別に、既に平成29年4月1日から昇給(①)をさせている方で、今回のキャリアアップのための賃金改善を規定改正し新たに盛り込み、その者に対して賃金改善を行う場合(②)には、社会保険料事業主負担分の対象経費の考え方として、①②分を含めた社会保険料事業主負担分の増加分を申請できるのか？	<p>今回の助成で社会保険料事業主負担を申請する場合については、常勤職員等助成や放課後児童支援員等処遇改善等事業助成を申請していない場合で、勤続年数や経験年数等に基づく改善部分を今回の助成対象として申請している場合に、その助成対象として申請した賃金改善額に対応する社会保険料事業主負担分について、申請することができます。</p> <p>そのため、①及び②のうち、勤続年数や経験年数等に基づく改善部分に対応する社会保険料事業主負担の増加分について、対象経費とすることができます。</p>
5	添付書類として提出する給与規程等に不備があった場合は、助成が受けられない可能性があるのか？	添付書類としてご提出いただく給与規程等で段階的な賃金改善の仕組みが確認できない場合等については、助成金の交付ができない場合があります。
6	平成29年4月に遡って賃金改善をした場合に、過去の処遇改善分について、どのように支給をするべきなのか？3月7日の申請日までに、支給をしていなければならないのか？	賃金改善分の支給方法については、平成29年度分に限っては、基本給の改善又は月額の手当の創設または増額を前提として、一時的にまとめて年額支給するものも対象とすることができます。この場合でも、対象経費については、平成30年3月31日までに支給が完了していることが必要です。
7	過去に遡って支給した場合について、積算内訳書にはどのように記載すれば良いのか？	過去に遡って支給した賃金改善分についても、当該月に支払われたものとみなして、積算内訳書に記載してください。なお、この場合に限り、賃金台帳については、支給額の合計額が積算内訳書の合計額と一致していれば、支給月と異なることは差し支えありません。

番号	質問	回答
8	基準年度については、平成28年度で固定されるのか？	平成29年度分の助成金については、基準年度を平成28年度としていますが、平成30年度以降の取り扱いに関しては、国の取り扱いが判明次第、あらためてお知らせします。
9	基準年度から少しでも、処遇改善手当が支給されていれば、その指導員に対して上限額満額の助成金が支給されるのか？	助成対象経費については、平成28年度からの実際の賃金改善額しか対象になりません。
10	平成30年度以降も、その年度中のキャリアアップ研修の受講者については、4月に遡って助成対象となるのか？	平成30年度以降の助成対象者については、平成30年4月1日時点の現況により、経験年数や研修受講要件を判定する予定ですので、年度途中で研修を受講した方について遡って助成対象者になることはありません。
11	キャリアアップ研修と同程度の研修とは、具体的にどのような研修を受ければよいのか？	平成29年度分の助成金については、愛知県主催の「放課後児童支援員キャリアアップ研修」のみを対象としています。平成30年度以降については、その他の研修を対象に含める場合は、研修開催通知等でその旨を明示する予定です。
12	以前の勤務先が閉所・閉園等で勤務証明書が貰えない場合は、どうなるのか？	やむを得ず勤務証明書が取得できない場合については、助成対象とする指導員の氏名、勤務期間、勤務場所及び勤務内容が分かる書類があるものに関しては、経験年数に含めていただいて構いません。

番号	質問	回答						
13	児童増によるボーナスを期末勤勉手当として考えているが、その場合は、児童が減った場合は、期末勤勉手当が減る。月給ベースが資格手当などで基準年度より改善されていれば、助成対象となるのか？	原則として、本助成により賃金改善を行う給与項目以外の項目について、賃金水準を低下させることはできません。 しかし、給与規程において、当初より業績等に応じて変動させることとされている一時金等があり、その支給基準が給与規程により明示されているものに関しては、例外的に賃金水準が低下する場合でも、対象とすることができます。なお、現在の一時金等の基準そのものを下げた場合は、賃金水準を低下させたと判断することになりますので、ご注意ください。						
14	「本助成により賃金改善を行う給与項目以外の項目において、賃金水準を低下させてはならない」とあるが、賞与は年によって上下がある。賞与が下がった場合は、賃金水準の低下にあたるのか？その場合、下がった分を助成額から差し引くのか？	13と同じ						
15	フリースクールで児童の指導に直接従事していたが、フリースクールは経験年数に含めることができるのか？	放課後児童クラブに準じて、児童の指導に直接従事している場合については、経験年数に含めることができます。						
16	経験年数には、常勤職員での勤務期間も非常勤職員（例えば週1回勤務のパートタイム）での勤務期間も区別はないということで良いのか？	今回の助成対象者の経験年数の算定には、その期間に従事した勤務時間については、制限がないため、非常勤職員としての勤務期間も経験年数に含めることができます。（放課後児童支援員の有資格者の考え方とは異なるため、注意してください。）						
17	産休育休期間については、経験年数に含めることができるのか？	<p>休暇や休業期間については、その月に1日も勤務していない月以外については、対象期間に含めることができます。</p> <p>なお、月に1日も勤務していない月については、その事由別に以下のとおりとします。（12月21日の臨時運営委員長会議において、ご質問を頂いた際に、産休・育休期間も含めて対象外とのご説明をしておりましたが、内容を変更しておりますので、ご注意ください。）</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>休業等の理由</th> <th>区分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>有給休暇、産休、育休、労働災害</td> <td>対象期間</td> </tr> <tr> <td>私傷病休、欠勤、停職など</td> <td>対象外期間</td> </tr> </tbody> </table>	休業等の理由	区分	有給休暇、産休、育休、労働災害	対象期間	私傷病休、欠勤、停職など	対象外期間
休業等の理由	区分							
有給休暇、産休、育休、労働災害	対象期間							
私傷病休、欠勤、停職など	対象外期間							

番号	質問	回答
18	児童養護施設での勤務は、経験年数に含めることができるのか？	15と同じ
19	平成29年4月に遡って賃金改善をした場合に、労働条件通知書の再発行が必要となるのか？	<p>本事業の申請にあたっては、特に要件としていません。</p> <p>ただし、指導員の立場、役割などの規定や本人明示等については、各育成会で適切にご判断いただくものと考えておりますが、労働条件通知書に限らず、助成対象となる指導員や支給方法等については、他の規定等での定めによる方法も含めて、明確にされている必要があります。</p>
20	基本給による改善と毎月支払われる手当による改善の両方を行う場合で、基本給部分で段階的な賃金改善の仕組みがあれば、手当部分で段階的な賃金改善の仕組みがなくても差し支えないのか？	支給要件である段階的な賃金改善の仕組みについては、基本給または手当のいずれかで確認ができれば、助成対象の要件を満たすものとして取り扱います。
21	同じ指導員について、複数の育成会で勤務している場合は、複数の育成会から申請しても良いのか？	複数の育成会で勤務する指導員についても、それぞれの育成会がその育成会で勤務した実績に基づき、直接支給された給与について、それぞれ支給要件を満たしている部分があれば、それぞれの育成会で申請することができます。
22	経験年数に基づく手当を助成対象にする場合で、その対象とする手当を年度の途中で減額しても良いのか？	年度途中で手当を一部減額したことにより、経験年数に基づく賃金改善が行われているものとみなせない期間については、助成対象外期間となり、助成対象基準額の積算上、調整を行います。
23	経験年数に含める期間には、月〇時間以上などの制限はないのか？	16と同じ

番号	質問	回答
24	本事業の実施前に、既に基本給（月給または時給）による賃金改善を実施していたが、今回の助成を受けて規程を遡って修正し、助成要件に該当する職員の改善額の一部を本事業の助成対象としても良いのか？	本事業の実施前のものでも、平成28年度と比較して、経験年数等に基づき賃金改善された基本給があれば、今回の助成対象の経費とすることができます。
25	「経験年数等に応じた定期昇給等の仕組みを各育成会において作成する運営規程や給与規程等で設けていること。」とは、C区分条件に該当するものに手当を支給するという規程で認められますか？	運営規程や給与規程等で定める手当の支給対象者やその内容については、各育成会で定めていただくべきものと考えております。ただし、C区分の規定のみでは、「経験年数を基準としたもの」としては、認められないため、A区分やB区分も考慮に入れるなど、経験年数に基づく段階的な賃金改善の仕組みについては、別途ご検討いただく必要があります。
26	既に常勤配置等助成金を申請している場合で、改善額の一部を本事業の助成対象経費とする場合については、既に申請した常勤職員配置等助成の申請書等については、修正する必要があるのか？	既に常勤職員配置等助成の改善額として申請している経費がある場合でも、第4期（3月）の申請の際に、積算内訳書等を修正して申請すれば、第3期（12月）以前の申請書等については、修正の必要はありません。
27	3月8日～3月31日に支給する予定の給与については、対象とならないのか？	<p>原則として、3月7日までに支給されている部分のみを対象としますが、3月8日以降支給予定の給与等についても、以下の要件を満たし、支給額が確定している部分については、対象に含めることができます。（3月7日時点で未確定の部分については、対象に含めることができません。）</p> <p>（支給が確定しているとみなす要件・・・次のいずれもみたすもの）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働協約または就業規則に支給日が掲載されていること ・その確定した支給額を給与明細等で本人に通知済みであること

1 放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業助成

第二次 Q&A 2018年2月15日 発表分

番号	質問	回答
28	今回の助成の要件に該当するものがあれば、既に常勤職員配置等助成や放課後児童支援員等処遇改善等事業助成に申請しているものでも、切り替えて申請を行わなければならないのか？	今回の助成の要件に該当する賃金改善額でも、常勤職員配置等助成や放課後児童支援員等処遇改善等事業助成の要件を満たしているものに関しては、常勤職員配置等助成や放課後児童支援員等処遇改善等事業助成の対象経費として申請することができます。
29	勤続年数や経験年数に基づく段階的な賃金改善の仕組みを設けているが、勤続年数や経験年数とは別の要因（例えば年齢など）により基本給を減少させることがある場合は、段階的な賃金改善の仕組みがあるとみなして良いか？	13と同じ
30	「給与規定等で明らかにされているもの」とは、金額まで記載していないといけないのか。	支給対象者の要件及び支給金額とも記載されている必要があります。
31	28年給与からの賃金改善額というのは、28年度に勤務実績のない者は申請できないのか。	放課後児童支援員等処遇改善等事業助成の考え方と概ね同様です。 そのため、平成28年度当時、雇用実績がなく、報酬等の支払い実績がない場合でも、平成28年度当時の賃金水準が確認できれば支給の対象となります。必要書類としては、今年度の対象職員の賃金台帳に加え、①対象職員の雇用開始日が分かる書類（雇用保険被保険者証の写し、雇用契約書の写しなど）、②平成28年度当時の賃金水準が分かるもの（平成28年度の給与規程もしくは平成28年度に同条件で雇用されていた職員の賃金台帳等）となります。
32	時給制の職員で基準年度及び申請年度において、時給単価が変更された場合については、どのように考えれば良いのか？	基準年度及び申請年度とも、その年度の平均時給単価（その年度中の総支給額÷その年度中の総勤務時間）を積算して、その改善額に基づき、上記2の算定をすることになります。

番号	質問	回答
33	1 2の質問の回答にあるような書類について、具体的な例を示してほしい。	<p>やむを得ず勤務証明書が取得できない場合の在職期間については、以下の書類等でその事実関係を確認させていただきます。 (雇用関係を確認する書類) 雇用保険被保険者証、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書、在職時の給与明細、源泉徴収票、労働条件通知書、本人の履歴書、過去の事業所の運営内容が分かるもの(運営規程、利用者規則など)</p> <p>なお、上記の書類のみでは、1 2の事項が満たせない場合は、育成会の運営委員長において、採用時に在職期間の確認を行っていることを対外的に証明できるものを備えている場合は、例外的に在職期間に含めることができます。</p>
34	「段階的な賃金改善の仕組みが分かるもの」について、給与規程等に「昇給あり」と記載があり、昇給額は慣例で一定額となっているが、金額の具体的な記載がない場合も該当するか？	30と同じ
35	<p>「経験年数等に基づく加算部分について、その他の基本給や手当を明確に区分されて記載されていること」について、「月額基本給」を経験年数に基づく加算分とそれ以外の部分を区分することは、困難だが、どうすれば良いのか？</p> <p>なお、区分の方法として、平成28年度の基本給を基準となる「月額基本給」とし、平成29年度に昇給した部分を「経験年数に基づく加算」として記載すれば良いか？また、今後の昇給部分も同様に考えて良いか？</p>	<p>今回実施している放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業助成については、経験年数に基づく改善部分のみを対象としており、既に実施している放課後児童支援員等処遇改善等事業助成及び常勤職員配置等助成の支給対象となるその他の改善部分と区分する必要があるため、添付書類となる賃金台帳等で明確に区分できるものが必要となりますので、ご了承ください。</p> <p>なお、平成29年度分の昇給額が全て経験年数に基づく改善にあたる場合は、放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善事業助成として申請いただくことが出来ますが、その他の改善がある場合は、明確に区分された資料を添付いただく必要があります。(平成30年度以降も同様です。)</p>
36	放課後児童支援員等処遇改善等事業助成を申請しているが、社会保険料事業主負担分を申請に含めていない場合は、今回の助成の申請において、社会保険料事業主負担分を申請に含めることはできないのか？また、仮に不可の場合は、既に申請している放課後児童支援員等処遇改善等事業助成について、年度途中で申請に含めることは差し支えないのか？	<p>12月21日の臨時運営委員長会議の資料P34のとおり、既に放課後児童支援員等処遇改善等事業助成を申請している場合は、放課後児童支援員キャリアアップ処遇事業助成においては、社会保険料事業主負担分を申請に含めることはできません。</p> <p>なお、放課後児童支援員等処遇改善等事業助成については、年4回の申請期を設けていますので、年度途中からでも社会保険料事業主負担を申請に含めることはできます。</p>

番号	質問	回答
37	経験年数による手当とは別に、さらに役職手当を検討しています。例えば、経験年数2年の放課後児童支援員（C区分）に月額5,000円の手当を支給し、役職手当（主任指導員）として月額5,000円の手当を支給する場合、改善額として10,000円が助成対象額となると考えてよいか？	2種類の手当のいずれも勤続年数や経験年数、研修受講実績に基づく加算部分に該当する場合は、支給される手当の名称や数については制限はありませんので、放課後児童支援員キャリアアップ処遇改善助成の対象として申請することができます。