

処遇改善等加算に係る指導監査及び 平成30年度分実績調査のフィードバックについて

1. 処遇改善等加算に係る指導監査	2	(3) リスクの分類の考え方	6
(1) 指導監査の枠組み	2	(4) 検証ステップごとの検証結果 検出されたリスクとリスク分類	7
(2) 実地指導の手順	3	3. 平成30年度分実績調査のフィードバック	10
(3) 実地指導の全体像・挙証資料	4	(1) 個別相談会の実施概要	10
2. 令和2年指導監査の中間報告	5	(2) フィードバックの方法及び総括	11
(1) 令和2年度指導監査の実施概要	5	(3) 調査ステップごとの傾向分析及び対応方針	12
(2) 令和2年度指導監査の総括	5	(4) 個別相談会のアンケート結果	14

令和3年3月22日
(川崎市こども未来局 監査担当)

1 処遇改善等加算に係る指導監査

(1) 指導監査の枠組み

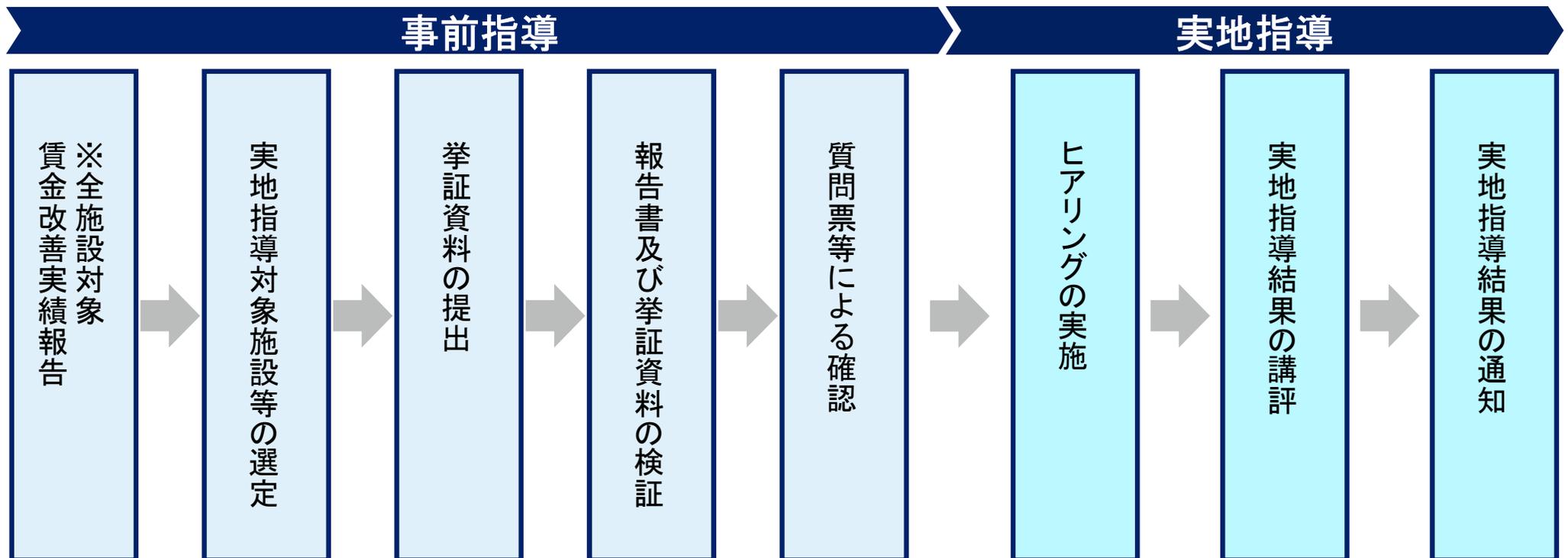
処遇改善等加算による賃金改善がより適正かつ円滑に執行されるために、「子ども・子育て支援法に基づく特定教育・保育施設等指導監査」の中で、令和2年度から重点的に賃金改善の実施状況に係る検証を行うこととする。

指導監査の枠組み		概要
指導	集団指導	予算説明会、監査説明会、講習会等により処遇改善等加算の制度、指導監査の周知
	実地指導	<u>事前</u> に実績報告書・拳証資料の提出を求め検証を行い、 <u>児童福祉法に基づく指導監査に併せて実施</u>
監査		要確認情報や実地指導において確認した情報を踏まえて、違反疑義等の確認について特に必要があると認める場合に実施

1 処遇改善等加算に係る指導監査

(2) 実地指導の手順

- ・児童福祉法に基づく指導監査等に併せて実地指導を行う。
- ・実地指導に向けて事前に挙証資料(賃金台帳、給与規程等)の提出を求め検証を行う。
- ・本市すべての法人等(1法人等につき1施設等)が、一定期間内に実地指導対象となるように、毎年市が選定した施設等について実地指導を行う(ローテーション方式)



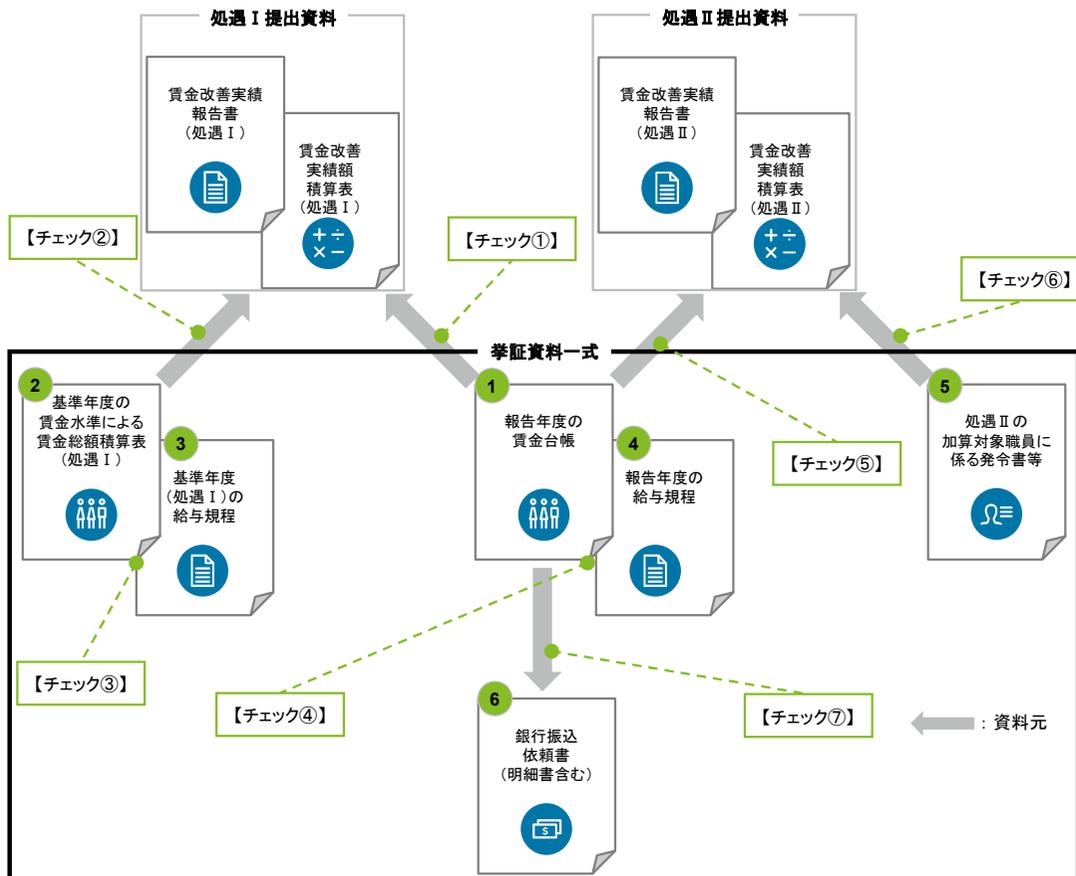
3 ※監査日程によっては、実地指導を書面により実施することがあります。

1 処遇改善等加算に係る指導監査

(3) 実地指導の全体像及び挙証資料

ア 全体像

処遇Ⅰ・Ⅱの報告書および賃金改善実績積算について、右記の提出頂く挙証資料の整合性の確認を実施。



(2) 挙証資料

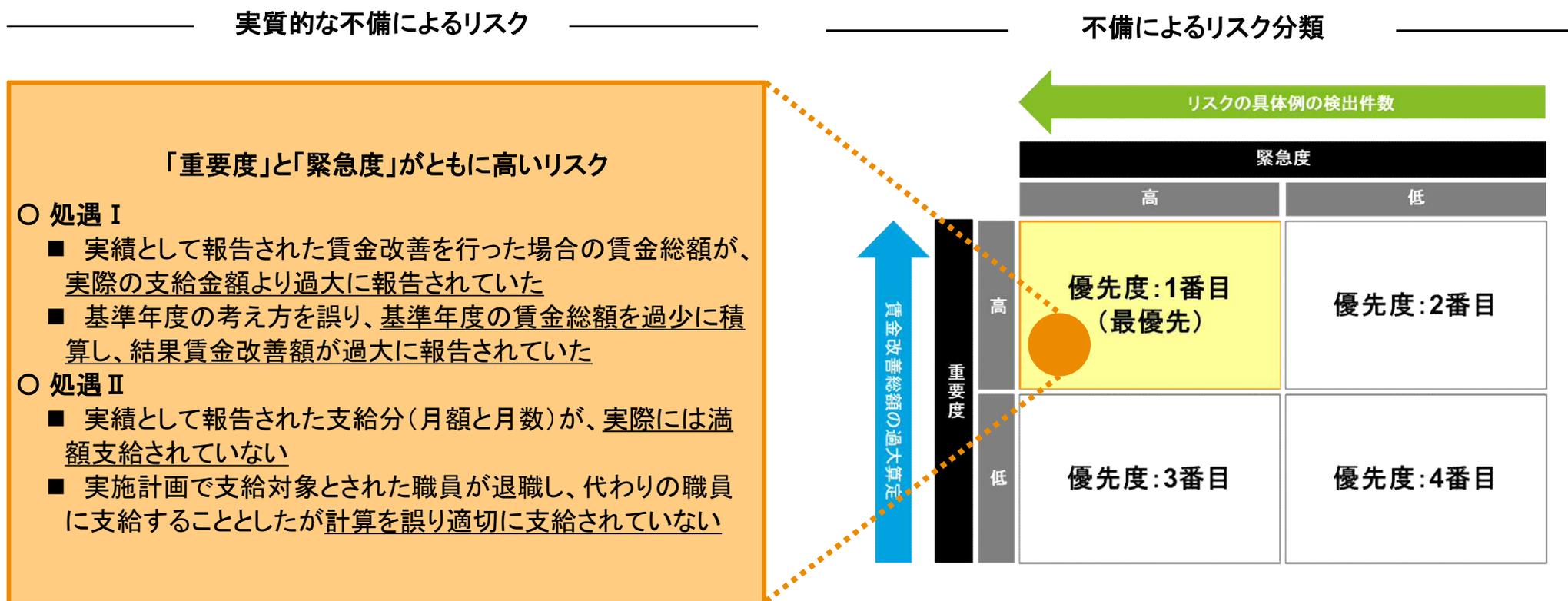
No.	資料名	概要
1	報告年度の賃金台帳	給与の総支給額から社会保険料等の控除項目を差し引き、差引支給額が計算されているもの
2	基準年度の賃金水準による賃金総額積算表	基準年度の職員毎の賃金総額、またその計算過程となる給与の集計表
3	基準年度の給与規程および給与表	基準年度の職員給与の計算・支払方法などが規定されているもの
4	報告年度の給与規程および給与表	報告年度の職員給与の計算・支払方法などが規定されているもの
5	処遇Ⅱの加算対象職員に係る発令書等	処遇Ⅱの加算対象職員への職位の発令や職務命令があったことが分かるもの
6	銀行振込依頼書(明細書含む)	実際に職員へ給与を振り込んだ結果が記載されている外部証憑

2 令和2年指導監査の中間報告

(3) リスクの分類の考え方

検出されたリスクは、数が多く、内容也多岐にわたっており、その多くが形式的な不備によるリスクであるため、右下図のとおり賃金改善総額の過大報告となり得るかによる「重要度」と、多くの施設で類似事例が生じているかによる「緊急度」によって分類し、「重要度」と「緊急度」がともに高いリスクから優先的に改善すべきものと判定。

また、実質的な不備によるリスクが見受けられた場合には、「重要度」と「緊急度」がともに高いリスクとして判定。



2 令和2年指導監査の中間報告

(4) 検証ステップごとの検証結果、検出されたリスクとリスク分類

検証ステップ		ステップごとの検証結果	検出されたリスク	リスク分類	
				重要度	緊急度
①	【処遇Ⅰ】 ・賃金改善実績額積算表(処遇Ⅰ) ・報告年度の賃金台帳の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● ある職員の賃金台帳はある(又は、ない)が、積算表には記載されていない(又は、いる) ● <u>積算表と賃金台帳の整合性が確認できない</u> 	職員が不一致	低	高
			報告年度の各職員の賃金総額(処遇Ⅱを除く)が不一致	高・低	高
②	【処遇Ⅰ】 ・賃金改善実績額積算表(処遇Ⅰ) ・基準年度の賃金水準による賃金総額積算表の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● 基準年度の賃金水準による賃金総額積算表と、報告書の整合性が確認できない ● <u>基準年度の賃金水準による賃金総額積算表の提出がなく、検証ができない</u> 	基準年度の賃金総額が不一致	高・低	高

2 令和2年指導監査の中間報告

(4) 検証ステップごとの検証結果、検出されたリスクとリスク分類

検証ステップ		ステップごとの検証結果	検出されたリスク	リスク分類	
				重要度	緊急度
③	【処遇Ⅰ】 ・基準年度の賃金水準による賃金総額積算表 ・基準年度の給与規程の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● 基準年度の等級・号俸が報告年度のものではなく、基準年度当時の等級・号俸で計算されていた ● 給与表の大幅な改定等に伴い、報告年度と基準年度の等級・号俸を一概に比較することができない ● 報告年度の賃金には含め、基準年度の賃金には含めていない手当(残業手当、通勤手当等)がある 	等級・号俸が不一致	高	高
			基準年度の基本給・手当が不一致	高・低	高
			報告年度と基準年度の賃金に含む範囲が不一致	高・低	高
④	【共通】 ・報告年度の賃金台帳 ・報告年度の給与規程の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● 賃金台帳の各職員の基本給が、給与規程(給与表)に定められた額と一致しない 	等級・号俸が不一致	高	高
			報告年度の基本給・手当が不一致	高・低	高
⑤	【処遇Ⅱ】 ・賃金改善実績額積算表(処遇Ⅱ) ・報告年度の賃金台帳の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● 実績として報告された支給分(月額と月数)が、<u>実際には満額支給されていない</u> ● 実施計画で支給対象とされた職員が退職し、代わりに職員に支給することとしたが<u>計算を誤り適切に支給されていない</u> 	実施月数が不一致	高	高
			報告年度の各職員の賃金総額(処遇Ⅰを除く)が不一致	高	高

2 令和2年指導監査の中間報告

(4) 検証ステップごとの検証結果、検出されたリスクとリスク分類

調査ステップ		ステップごとの調査結果	検出されたリスク	リスク分類	
				重要度	緊急度
⑥	【処遇Ⅱ】 ・賃金改善実績額積算表(処遇Ⅱ) ・処遇Ⅱの加算対象職員に係る発令書等の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● 発令書はないが、積算表で「職位・役割」の記載があり、処遇Ⅱの対象となっている職員がいる 	発令書等の職員との不一致、職務命令の有無	低	高
⑦	【共通】 ・報告年度の賃金台帳 ・銀行振込依頼書の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● 賃金台帳に基づいた賃金が支給されていない 	支給額と振込金額が不一致	高	高
⑧	【共通】 ・賃金改善実績額積算表(処遇Ⅰ・Ⅱ) ・翌年度の賃金台帳 ・翌年度の銀行振込依頼書の整合性の確認	<ul style="list-style-type: none"> ● 加算前年度の加算残額(翌年度に繰り越して支給する処遇ⅠまたはⅡ)が適切に報告されていない 	加算残額が支給されない	高	高

3 平成30年度分実績調査のフィードバック

(1) 個別相談会の実施概要

ア 実施概要

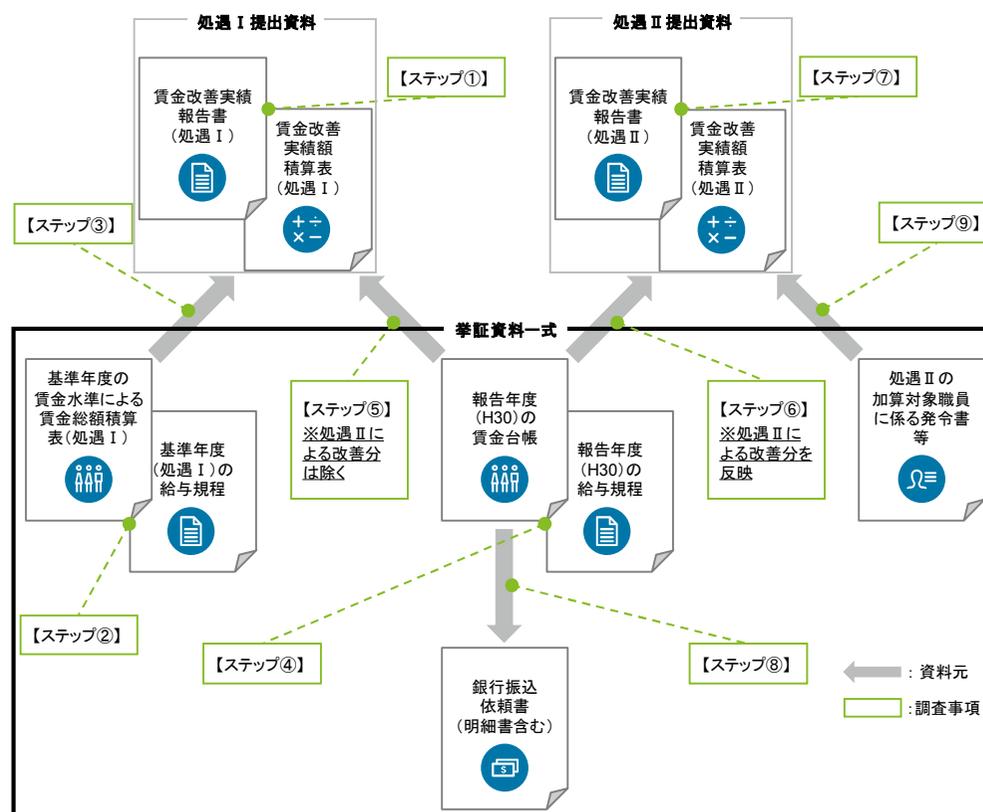
個別相談会の実施対象は、平成30年度調査対象件数を母集団として、個別相談会への参加申込みを募集。その結果、以下の通り**多数の施設から申込みがあった。**

実施時期は、10/22(木)・23(火)・29(木)・11/11(月)の4日間、9時半～12時と13時～17時15分の間で1施設1時間として設定し、平成30年度の調査結果のフィードバックを実施し、施設ごとの処遇改善等加算による賃金改善の考え方を個別に確認。

対象施設	平成30年度 調査対象件数	個別相談会 実施件数	割合
保育所	35法人	9法人	28.1%
小規模保育A・B 事業所内保育	8法人	4法人	50.0%
家庭的保育 小規模保育C	9施設	4施設	4.4%
合計	52施設	17施設	32.7%

イ 調査の全体像及びフィードバック方法

提供を受けた挙証資料に基づき、以下①～⑨の調査ステップで調査した結果を取りまとめた「調査結果表」を用いて、フィードバックを実施。



3 平成30年度分実績調査のフィードバック

(2) 個別相談会の総括

ア 総括

個別相談会の実施により、挙証資料のみでは把握することができない施設の考え方等を把握することができた。

■ 賃金改善の具体的な方策

処遇改善等加算による賃金改善を基本給に反映している施設は少なく、ほとんどが手当あるいは一時金として支給。

■ 処遇改善等加算による賃金改善の理解度

処遇改善等加算による賃金改善の理解度は二極化しており、本来の制度を正しく理解している施設はあまり多くなく、考え方に齟齬が生じていた。実質的な不備としては以下の通り。

- ✓ 基準年度における等級・号俸の考え方の誤り
- ✓ 処遇改善等加算による賃金改善要件分が通常の定期昇給の財源として充てられている
- ✓ 報告年度と基準年度の賃金総額に含める賃金範囲が同一水準で比較されていない
- ✓ 基準年度と報告年度で給与体系の見直し等により単純比較が困難であり、資料の整備がされていない

■ 報告書への集計方法

形式的な不備として、賃金台帳のどこを集計すべきか分からずに集計を行っている。

■ その他

挙証資料の一部未提出により確認することができない施設も多数見受けられた。

イ 翌年度以降の改善策

個別相談会を踏まえ、市が対応する改善と各施設が対応する改善を整理し、各々が改善策を推進・実施する。

市は、傾向分析を踏まえて、①～②を推進する。

- ① 賃金改善実績報告書等の記入様式(注記や記入例を含む)の更なる整備
- ② 賃金改善実績調査時の調査計画書への補足追記と各施設において提出時に確認頂くチェックリストの充実

各施設は、傾向分析を踏まえて、①～②を実施する。

- ① 市が用意した賃金改善実績報告書等の記入様式に正確に入力
- ② チェックリストの活用・確認を徹底

また、報告書を作成するにあたり、担当していた職員が異動又は退職等する場合があります資料の作成現場に混乱が生じていることが分かった。担当者によって資料の作成方法が異なるケースが見受けられたことから、属人性を排除するためにも、報告書作成の手順書を整備する等の対応策が考えられる。

3 平成30年度分実績調査のフィードバック

(3) 調査ステップごとの傾向

ステップ	検出されたリスク	主な傾向と原因
①	報告年度の賃金総額が不一致 基準年度の賃金総額が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 積算根拠を再作成したことにより、当初提出した報告書との整合性が崩れてしまっていた
②	等級・号俸が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 基準年度の考え方が理解されておらず、報告年度の等級・号俸ではなく、基準年度当時の等級・号俸で積算されていた ● 常勤職員、非常勤職員の給与規程(給与表含む)、給与体系を示すものなど、基準年度の挙証資料が不足していた
	報告年度と基準年度に含む賃金の範囲が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 賃金台帳の参照箇所あるいは、参照範囲(資格手当、通勤手当等を含めるか否か)を錯誤しており、積算根拠への集計を誤っていた ● 処遇改善等加算による賃金改善の考え方に齟齬があり、報告年度及び基準年度のどちらか一方のみ、通勤手当、残業手当等が考慮されていた
	検証不可	<ul style="list-style-type: none"> ● 基準年度の考え方が理解されておらず、基準年度の賃金水準による賃金総額積算表が提出されていなかった ● 独自様式により作成された基準年度の積算根拠は、検証に必要な情報が記載されていなかった
	基準年度の賃金情報を検証するための情報の網羅的な入手が不可	<ul style="list-style-type: none"> ● 報告年度の等級・号俸の考え方が基準年度と異なっており、一概に紐づけることができなかった ● 処遇改善等加算による賃金改善を基本給に反映し、定期昇給幅を増やしている場合で、通常の定期昇給が処遇改善等加算による賃金改善に置き換わっていた ● 処遇改善等加算による賃金改善を賞与の支給月数に反映している場合で、報告年度の支給月数の賃金改善による分及びよらない分と基準年度の支給月数の情報が不足していた

3 平成30年度分実績調査のフィードバック

(3) 調査ステップごとの傾向

ステップ	検出されたリスク	主な傾向と原因
③	基準年度の賃金総額が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 積算根拠の提出された時期が異なっていたため、挙証資料間に整合性が確認できない ● 基準年度の考え方が理解されておらず、作成された施設の独自様式による基準年度の積算根拠は、公定価格における人件費改定額を含んだ賃金総額を基準年度の賃金総額として算出していた
	検証不可	<ul style="list-style-type: none"> ● 基準年度の考え方が理解されておらず、基準年度の積算根拠が提出されていない
④	等級号俸が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 常勤職員、非常勤職員の給与規程(給与表含む)、給与体系を示すものなど、報告年度の挙証資料が不足していた
	検証不可	<ul style="list-style-type: none"> ● 調査の趣旨が理解されず、提出すべき挙証資料の認識に齟齬が生じていた
⑤	職員が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 処遇改善の対象ではない雇用期間の短い職員が積算根拠又は賃金台帳の一方だけに含まれていた
	勤務月数が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度中に他施設から異動してきた職員(他施設へ異動した職員)について、異動前(後)の期間も含んだまま、特に注釈等なく賃金台帳が提出されていた
	報告年度の各職員の賃金総額(処遇Ⅱを除く)が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 積算根拠(処遇Ⅰ)の作成方法が理解されていなく、賃金台帳と整合性のない金額が記載されていた ● 賃金台帳をどのように集計し、積算根拠に反映させたかについての注釈がなく、賃金改善を行った場合の賃金総額の正確性を確認することができない

3 平成30年度分実績調査のフィードバック

(3) 調査ステップごとの傾向

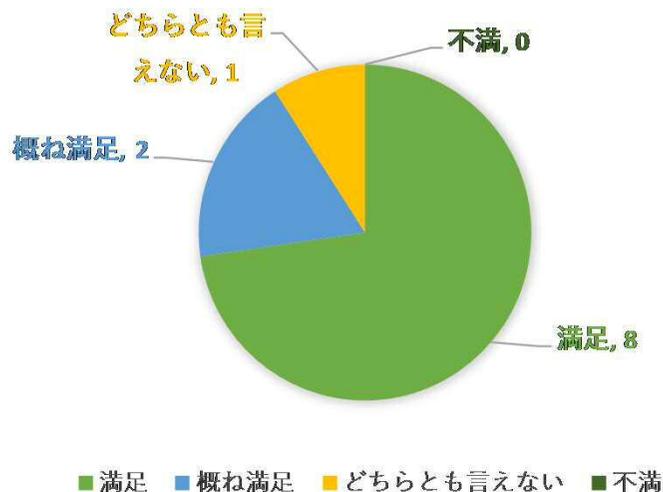
ステップ	検出されたリスク	傾向分析
⑥	実施月数が不一致 報告年度の各職員の賃金総額 (処遇Ⅰを除く)が不一致	<ul style="list-style-type: none"> ● 処遇Ⅱ手当を処遇Ⅰ手当に含めて支給していたため、挙証資料から読み取ることができなかった ● 処遇Ⅱを年度末に一時金として支給していたため、挙証資料から読み取ることができなかった
⑦	報告年度の賃金総額が不一致	事前検証の結果、リスクは発見されなかった
⑧	支払額と振込金額が不一致	● 賃金台帳の入力誤りや挙証資料が不足していた
	検証不可	● 銀行振込依頼書は法人本部が一括して管理しているため、挙証資料として用意をすることができなかった
⑨	発令書等の職員との不一致	● <u>処遇Ⅱの加算対象職員が事業年度途中で退職したことにより支給対象者を当初予定から別の者にしたため、適切な発令書を用意することができなかった</u>
	検証不可	<ul style="list-style-type: none"> ● 処遇Ⅱ制度の開始が事業年度の途中であり、処遇Ⅱの加算対象職員に係る発令書等を適宜用意することができなかった ● 提出すべき挙証資料の認識に齟齬があり、処遇Ⅱの加算対象職員に係る発令書等が提出されていなかった

3 平成30年度分実績調査のフィードバック

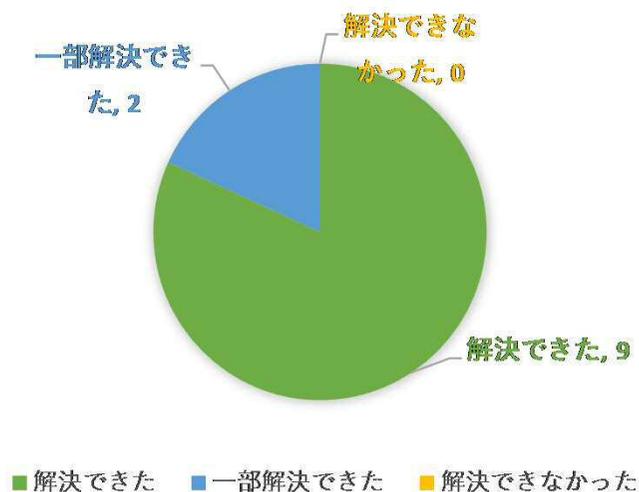
(4) 個別相談会後に実施したアンケート結果

ア アンケート結果

Q1. 個別相談会はいかがでしたか



Q2. お悩みは解決されましたか



イ 寄せられた意見

「個別相談会のような資料作成に係る相談会があれば参加したいですか」という問いに関しては、回答頂いた全施設から「参加したい」と回答があった。

ご意見・ご要望についての自由記載欄には、以下のようなコメントが寄せられた。

➤ 処遇改善等加算に係る制度を理解しているが、資料(賃金改善実績報告書および賃金改善実績額積算表)の整備方法がわからない

➤ 川崎市が用意する様式に施設の状況を反映させることが困難である

処遇改善等加算に係る制度に対する理解はあっても、施設の状況に応じた資料の作成に悩まれている施設が多数あることが判明した。