（東京都保育士等キャリアアップ補助金）　キャリアアップ補助金Ⅱに関するよくある問い合わせ（FAQ）　（080401時点）

※キャリアアップ補助金Ⅱは処遇改善等加算区分３（認証保育所は、技能・経験に着目した加算）に準じた取り扱いをしているため、国の動向により取り扱いが変更となることがございますのでご留意ください。

No	項目	照会内容	回答
1	制度	キャリアアップ補助金Ⅱの補助額はどのように計算するのか？	キャリアアップ補助金Ⅱの補助額は、次の算式により計算した額です。 ＜算式＞ 加算対象人数×単価×賃金改善実施期間の月数 ※単価は、施設種別ごとに異なります。
2	制度	加算対象人数とはどのような人数か？	加算対象人数とは、次の算式により計算した人数です。 ＜算式＞ 基礎職員数ー人数Aー人数B
3	制度	基礎職員数とはどのような人数か？	基礎職員数とは、処遇改善等加算区分３の適用申請様式（加算算定対象人数等認定申請書）にて算定する「加算対象人数の基礎となる職員数」のことで、「園長･主任保育士を除く職員」を想定しています。
4	申請	キャリアアップ補助金Ⅱは、加算対象人数を基に算出した金額で申請しなくてはならないのか。例えば、加算対象人数は９人だが、新たにキャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善を行う予定の職員は７人である。	キャリアアップ補助金Ⅱでは、加算対象人数に基づいて算出される「基本額」と、実際に賃金改善を行う予定の額（法定福利費等の事業主負担増加額を含む）である「補助対象経費」とを比較して、少ない方の額を1000円未満切り捨てた額が申請額となる「都補助金所要額」となります。例えば、キャリアアップ補助金Ⅱの加算対象人数が９人、キャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善の対象職員が７人だった場合、基本額は加算対象人数である９人を基に自動で算出されますが、補助対象経費は７人に対する賃金改善予定額（任意の数値）とすることができます。これにより、結果として７人に対する賃金改善予定額を申請額としていただくことができます。
5	要件	キャリアアップ補助金Ⅱの対象となる職員の要件として、保育士等キャリアアップ研修（以下、研修）を修了していることとあるが、年度途中で研修を修了した場合、キャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善の対象となるか？	年度途中で研修を修了した場合であっても、キャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善の対象となります。この場合、キャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善が受けられるのは、研修修了日（研修修了証の交付日）の翌月（修了日が１日である場合は当月）からとなります。（講義を受講した日が研修修了日となるわけではありません。）
6	要件	処遇改善等加算区分３の対象となっている職員であっても、キャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善を行ってもよいか？	キャリアアップ補助金Ⅱは、 処遇改善等加算区分３を基に賃金改善を受けている職員は対象外となります。

※キャリアアップ補助金Ⅱは処遇改善等加算区分３（認証保育所は、技能・経験に着目した加算）に準じた取り扱いをしているため、国の動向により取り扱いが変更となることがございますのでご留意ください。

No	項目	照会内容	回答
7	要件	処遇改善等加算区分３を基に賃金改善を受けている職員はキャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善の対象外とのことだが、この判断は月ごとに行ってもよいのか？	処遇改善等加算区分３を基に賃金改善を受けている職員か否かは月ごとに判断していただいても構いませんが、その場合、当該職員について、処遇改善等加算区分３を基に賃金改善を受けている月なのか、キャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善を受けている月なのかを各施設において管理しておくことが必要です。
8	要件	キャリアアップ補助金Ⅱは処遇改善等加算区分３を基に賃金改善を受けている職員は対象外となるということだが、処遇改善等加算区分３の対象職員が年度途中に計画時には想定していなかった事情等で休業となった場合などにより、処遇改善等加算区分３に残余が発生した場合、これを一時金によって賃金改善を受けた職員は、 処遇改善等加算区分３を基に賃金改善を受けている職員には該当しないという理解でよいか。	お見込みのとおりです。また、過年度の処遇改善等加算区分３の残額が発生した場合などにより、一時金によって賃金改善を受けた職員も、 処遇改善等加算区分３を基に賃金改善を受けている職員には該当しません。
9	要件	処遇改善の対象の要件に「概ね３年以上の経験年数を有すること」とあるが、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か。	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３年未満の職員であっても、施設の判断で柔軟に対象とすることができます。
10	要件	賃金改善を行う役職の名称は必ず「職務分野別リーダー」でなければならないのか。	「職務分野別リーダー」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、これ以外の名称を使用することも可能です。
11	要件	処遇改善等加算区分３の加算算定対象人数の算定においては、人数Bの算式は「『人数B』＝『基礎職員数』×1/5」となっているが、研修修了者が人数Bに満たない場合、当該研修修了者の人数で算定することとなった。研修修了者が人数Bに満たない場合、キャリアアップ補助金Ⅱを受け取ることはできるか。（追加）	「キャリアアップ補助金Ⅱ」は、処遇改善等加算区分３における加算対象人数の上限（園長・主任保育士を除く保育士等全体の1/5）を超えて、職務分野別リーダーを配置した場合の処遇改善に要する経費（月額５千円）を支援する補助金であるため、研修修了者が「『基礎職員数』×1/5」」に満たない場合は、補助の対象となりません。
12	要件	処遇改善等加算区分３の配分については、研修修了見込みの者も対象にできることとなったが、キャリアアップ補助金Ⅱにより、研修修了見込みの者の賃金改善を行うことも可能になるのか。	キャリアアップ補助金Ⅱでは、質問のような要件の緩和はありません。キャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善が受けられるのは、研修修了日（研修修了証の交付日）の翌月（修了日が１日である場合は当月）からとなります。

※キャリアアップ補助金Ⅱは処遇改善等加算区分３（認証保育所は、技能・経験に着目した加算）に準じた取り扱いをしているため、国の動向により取り扱いが変更となることがございますのでご留意ください。

No	項目	照会内容	回答
13	要件	キャリアアップ補助金Ⅱを活用している施設において、処遇改善等加算区分３の対象職員が、年度途中に計画時には想定していなかった事情（休暇等）により賃金改善が実施できなくなった場合、処遇改善等加算区分３の残額はどのように扱えばよいか。	処遇改善等加算区分３による賃金改善を予定していた職員が、年度途中に計画時には想定していなかった事情により賃金改善が実施できなくなった場合、処遇改善等加算区分３の残額は、『処遇改善等加算に関するＦＡＱ（よくある質問）：第７版（令和８年５月１５日時点版）NO.50』に基づいて、処理していただいて構いません。なお、キャリアアップ補助金Ⅱの対象職員が、年度途中に計画時には想定していなかった事情（休暇等）により賃金改善が実施できなくなり、キャリアアップ補助金Ⅱに残額が生じた場合は、返還が必要となります。
		◇ 参考抜粋 『処遇改善等加算に関するＦＡＱ（よくある質問）：第７版（令和８年５月１５日時点版）NO.50』 Q：区分３の対象職員が、年度途中に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。	A：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、月額４万円を上回る配分となることも差し支えありませんが、当初想定し得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。
14	賃金改善	キャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善は月額5,000円を想定しているようだが、5,000円を超える賃金改善または5,000円未満の賃金改善も可能なのか？	キャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善額は、原則月額5,000円ですが、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、月額5,000円以上40,000円未満の改善額とすることも可能です。ただし、この場合、処遇改善等加算区分３の副主任保育士等に対する加算を基とした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。なお、5,000円未満の賃金改善はできません。
15	賃金改善	キャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善は、４月分の給与から行わなければならないのか？	キャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善は、役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当又は基本給の改善により行います。ただし令和8年度については、キャリアアップ補助金Ⅱの算定式の変更に係る制度改正が年度途中となったため、一時金による賃金改善も可能とします。令和９年度以降は毎月決まって毎月支払われる手当又は基本給の改善により行います。 なお、この場合であっても賃金改善の対象となる期間は、研修修了要件を満たしている必要があります。

※キャリアアップ補助金Ⅱは処遇改善等加算区分３（認証保育所は、技能・経験に着目した加算）に準じた取り扱いをしているため、国の動向により取り扱いが変更となることがございますのでご留意ください。

No	項目	照会内容	回答
16	賃金改善	非常勤職員や派遣職員への賃金改善も可能か？	要件（研修受講や職務分野別リーダーとしての発令）を満たしていれば可能です。
17	賃金改善	保育従事者以外の職員への賃金改善は可能か？	要件（研修受講や職務分野別リーダーとしての発令）を満たしていれば可能です。
18	賃金改善	新規採用職員への賃金改善は可能か？	要件（研修受講や職務分野別リーダーとしての発令）を満たしていれば可能です。
19	賃金改善	キャリアアップ補助金Ⅱの補助額に残額が発生した場合、キャリアアップ補助金Ⅱの対象職員へ一時金を支払うことは可能か？また、キャリアアップ補助金Ⅱの対象となっていない職員へ一時金で賃金改善を行うことは可能か？	キャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善は、役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当又は基本給の改善により行います。そのため、残額が発生した場合は、返還していただくことになります。
20	賃金改善	職員全員を何らかの役職につけて補助対象とすることも可能か。	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。
21	賃金改善	賃金改善は、基本給のベースアップという方法でもよいか？	可能です。施設の実情に応じて柔軟に対応してください。なお、キャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善の金額は、その名称や内訳等を明確に管理してください。
22	賃金改善	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るが、その分も賃金改善額として取り扱うことはできるか。	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。
23	賃金改善	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、賃金改善額に含めることは可能か。	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、賃金改善額には含めないこととします。
24	賃金改善	加算対象人数が９人だが、実際にキャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善を行う予定の職員は３人の予定。この場合、この３人に月額15,000円の賃金改善を行うことは可能なのか。	可能ですが、①将来的に加算対象人数が減る可能性がある、②将来的にキャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善を行う予定の職員が増える可能性がある、などにより、キャリアアップ補助金Ⅱによる15,000円の賃金改善を継続することが難しくなる恐れがあります。そのため、キャリアアップ補助金Ⅱによる5,000円を超える賃金改善は慎重に検討する必要があります。

※キャリアアップ補助金Ⅱは処遇改善等加算区分３（認証保育所は、技能・経験に着目した加算）に準じた取り扱いをしているため、国の動向により取り扱いが変更となることがございますのでご留意ください。

No	項目	照会内容	回答
25	補助額	キャリアアップ補助金Ⅱの補助額は、処遇改善等加算区分３における「加算対象人数の基礎となる職員数」を元に算出されるが、使い切れなかった場合は返還することになるのか？	当初交付申請（変更交付申請）に基づいて決定する交付額と実績報告の額との差額が返還する額になります。ただ、申請額は、加算対象人数に基づいて算出される「基本額」と、実際に賃金改善を行う予定の額（法定福利費等の事業主負担増加額を含む）である「補助対象経費」とを比較して、少ない方の額となりますので、申請時になるべく返還金が少なくなるように調整することは可能です。（NO.4参照） なお、キャリアアップ補助金Ⅰによる返還金とキャリアアップ補助金Ⅱによる返還金はそれぞれ計上します。
26	補助額	キャリアアップ補助金Ⅰには、キャリアパス要件に応じた調整、福祉サービス第三者評価の受審･結果の公表に応じた調整、情報公開等の取組に応じた調整により、補助額が減額される仕組みになっているが、キャリアアップ補助金Ⅱにはこのような調整があるのか？	キャリアップ補助金Ⅰと同様の調整となるため、当該調整を受ける場合は、キャリアアップ補助金Ⅰ及びⅡは同様に減額となります。 【例１】非常勤職員を雇用しているが、非常勤職員に対してキャリアアップ補助金Ⅰによる賃金改善を行わなかった場合、キャリアアップ補助金Ⅰ及びⅡの補助額が半額となる。 【例２】当年度、前年度、前々年度に福祉サービス第三者評価を受審しなかった場合、当年度のキャリアアップ補助金Ⅰ及びⅡの補助額が半額となる。
27	補助額	キャリアアップ補助金の申請時に当該年度の処遇改善等加算区分３の加算対象人数の基礎となる職員数が未確定の場合、申請額をどのように算定すればよいか？	キャリアアップ補助金の申請時に当該年度の処遇改善等加算区分３の加算対象人数の基礎となる職員数が未確定の場合、交付申請の際には、前年度の同数値または当該年度の推定値を使って算出してください。なお、翌年度に行っていただく実績報告時には当該年度の処遇改善等加算区分３の加算対象人数の基礎となる職員数の確定値を基に補助額を算出していただきますので、ご留意ください。
28	その他	キャリアアップ補助金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か。	法定福利費等の事業主負担増加額は、次のものを含みます。 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
29	その他	キャリアアップ補助金Ⅱにおける法定福利費等の事業主負担増加額は、どのように計算すれば良いか。	キャリアアップ補助金Ⅱによる賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額の計算に当たっては、各施設の賃金改善方法等に応じた適切な方法により算定してください。

※キャリアアップ補助金Ⅱは処遇改善等加算区分３（認証保育所は、技能・経験に着目した加算）に準じた取り扱いをしているため、国の動向により取り扱いが変更となることがございますのでご留意ください。

No	項目	照会内容	回答
30	その他	キャリアアップ補助金Ⅱとして受け取った額の一部を他の施設へ拠出または受入をすることは可能か？	キャリアアップ補助金は当該施設のみで使用可能です。そのため、処遇改善等加算区分３のように他施設への拠出や受入は不可です。
31	その他	職務・給与体系の整備が遅れている場合、令和８年４月に遡及して支給することは可能か。	保育所等で職務・給与体系の整備（発令等を含む）が遅れている場合、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。 ※NO.15と同様、令和８年度は年度途中に制度改正を行ったことによる特例的な取り扱いとなります。
32	その他	キャリアアップ補助金Ⅱとして受け取った額の一部を次年度に繰り越すことは可能か？	キャリアアップ補助金Ⅱとして受け取った額の一部を次年度に繰り越すことはできません。