

No.	項目	質問	回答
1	対象	対象となる施設の範囲を教えてください。	令和5年1月以降について、本補助金の対象となる施設は、私学助成を受ける私立幼稚園(学校法人立、宗教法人立及び個人立の幼稚園等)及び幼稚園類似施設です。施設型給付費を受ける学校法人立及び社会福祉法人立の幼稚園、幼稚園型認定こども園及び幼保連携型認定こども園は対象外です。
2	対象	令和3年度における補助対象事業の実施期間について教えてください。	令和3年度事業については、令和4年2月及び3月に賃金改善を実施するものが対象となります(支払いまで完了すること)。
3	対象	令和4年度における補助対象事業の実施期間について教えてください。	令和4年度事業については、令和4年4月から令和5年3月に賃金改善を実施するものが対象となります。
4	対象	令和5年度における補助対象事業の実施期間について教えてください。	令和5年度事業については、令和5年4月から令和6年3月に賃金改善を実施するものが対象となります。
5	対象	「賃金改善部分」の処遇改善の対象は、保育士や幼稚園教諭、保育教諭に限られるのでしょうか。	幼稚園教諭だけでなく、調理員や栄養士、事務職員など、各幼稚園に勤務する全ての教職員(法人役員を兼務する園長を除く。)が対象となります。ただし、延長保育や預かり保育等の通常の教育・保育以外のみに従事している教職員は対象となりません。
6	対象	非常勤職員は今回の処遇改善の対象となるのでしょうか。また、派遣の教職員は今回の処遇改善の対象となるのでしょうか。	非常勤職員も対象となります。派遣の教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。
7	対象	育児休業(産前・産後)を取得予定の教職員は今回の処遇改善の対象となるのでしょうか。	いずれも対象となります。なお、教員の場合は補助金算定の対象とすることも可能です。
8	対象	休職中(育児休業を含む)の教員は補助金算定の対象になりますか。	申請時点で当該幼稚園に在籍している教員であれば、対象となります。 ※法人本部付けのような場合は対象外です。
9	対象	「賃金改善部分」の処遇改善について、法人役員を兼務する園長は対象外とありますが、ここでいう「法人役員」の範囲はどこまででしょうか。	「法人役員」については、賃金の決定を含む幼稚園の経営判断に携わる者を想定しており、例えば、理事、監事及び評議員が該当します。また、個人立の幼稚園においては、設置者が該当します。
10	対象	「賃金改善部分」の処遇改善について、法人役員を兼務する園長は対象外とありますが、役員報酬を受け取っていない場合も対象外となりますか。	対象外となります。
11	対象	「賃金改善部分」の処遇改善について、法人役員を兼務する園長は対象外とありますが、勤務する幼稚園ではない別法人の役員を兼務している場合も対象外となりますか。	対象となります。
12	対象	「賃金改善部分」の処遇改善について、法人役員を兼務する園長は対象外とありますが、園長以外の教職員が法人役員を兼務している場合も対象外となるのでしょうか。	園長以外の教職員が法人役員を兼務している場合は、当該教職員は対象として差し支えありません。
13	対象	「法人役員を兼務する園長」は対象外ですが、「理事長と事務長を兼任」の場合は対象となるのでしょうか。	「理事長と事務長を兼任」する場合は補助対象です。
14	対象	「賃金改善部分」の処遇改善について、全ての職員を対象とする必要があるのでしょうか。一部でも良いのでしょうか。	賃金改善の具体的な方法や対象・個々の教職員ごとの賃金改善額については、設置者の判断により決定することが可能です。
15	対象	上限額の算定という教員の中に、教育補助員は含まれるか。	教育補助者は教員に含みません。
16	対象	事務長・事務職員の発令が法人本部職員ですが対象ですか。	法人本部に経費が計上されている方は補助対象外です。
17	要件	令和4年度に処遇改善事業を申請していない場合は、令和5年4月以降の申請ができないのか。	新たに本事業に申請することは可能です。
18	要件	令和3年度(令和4年2月及び3月)については、基本給等の処遇改善ではなく、一時金の支給では対象にならないのか。	令和3年度(令和4年2月及び3月)については、一時金の支給でも対象となります。
19	要件	「賃金改善部分」の処遇改善について、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。	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補助対象外となります。ただし、給与を翌月払いとしている施設においては、令和4年3月分の賃金改善を4月に支払う場合も補助対象となります。
20	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き上げにより改善を図っている」について、月ごとに3分の2以上ということでしょうか。	月単位ではなく、事業期間で判断します。
21	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。	賃金改善計画策定時に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返還する必要はありません。
22	要件	「基本給又は毎月支払われる手当の引上げにより改善を図ること」と記載がありますので、継続的に毎月支払われる手当を創設すれば対応可能と判断したのですが、理解が違いますでしょうか。	「継続的に毎月支払われる手当を創設」で対応することは可能です。ただし、一旦、本俸を減額し、その分を手当で賄うといったことがないよう、一人当たりの総額について注意が必要となります。
23	要件	「3%程度(月額9,000円)」の処遇改善を毎月、対象者全員に達成しなければならないのか。	幼稚園で働く方の平均給与から、3%程度(月額9,000円)を国が想定したのですが、各幼稚園の実情を踏まえ、必ずしも9,000円を上限や下限とするのではなく、園の裁量で増減させることが可能です。なお、補助金が余った場合は、返還することとなります。
24	要件	時給で働いているパート職員などは固定給がなく、毎月労働時間によって給与が決まるが対象となるのか。もしも対象となるならば、3%(9,000円)はどのような計算をすれば良いのか。例えば時給を3%上げる方法などが考えられる。	パート職員の方も、本補助金を活用して処遇改善することは可能です。方法は各幼稚園で異なると思いますが、時給を上げる方法が一般的と考えます。

No.	項目	質問	回答
25	要件	「賃金」の範囲はどこまでか。	職員（非常勤職員及び法人の役員等を兼務している職員を含む。）の賃金（退職金（注）及び法人の役員等としての報酬を除く。） 注：退職者に対して要綱に定める目的と関連なく適用される賃金の項目やその増額については、その名目にかかわらず、処遇改善等加算の賃金の改善に要した費用に含めることができない。
26	要件	時給や日給は月によって、給与総額が変動する。基準月が固定されてしまうと、「割合」の算定に影響を及ぼすが、どのようにすればよいか。	時間数や勤務日数等の変動要因を考慮してしまいますと、かえってミスや作業負担が生じます。そのため、単純に処遇改善を行う月の前月としていただいて差し支えありません。なお、「割合」が3%を下回ることをもって補助対象外とするものではありません。
27	要件	令和4年度の申請においては、令和3年度の賃金総額と事業主負担分で計算する形になるのか。	令和4年度の申請においては、令和3年度の賃金総額と事業主負担分で計算します。
28	要件	令和5年度の申請においては、令和4年度の賃金総額と事業主負担分で計算する形になるのか。	令和5年度の申請においては、令和4年度の賃金総額と事業主負担分で計算します。
29	要件	補助対象となる賃金改善額の下限の設定はないということによろしいでしょうか。	個々の上限・下限の設定はありません。 算定した補助金を活用して、各幼稚園の判断により決定することができます。
30	要件	「法定福利費等の事業主負担分の増」の範囲はどこまでか。	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を想定しています。
31	賃金改善額の算定方法等	令和5年度の申請について、令和5年4月以降の新規採用予定者は含まれないのか。	現時点で令和5年2月又は3月の採用であっても、算定に加えることができます。ただし、例えば、定年退職や任期満子に伴う教員の後任補充の場合は、申請時点で在籍している教員分と重複しているため、新たに算定に加えることはできません。補助上限額算定の教員数については、申請時点の教員数のため、4月新規採用者を含むことはできますが、5月以降の新規採用予定者を含むことはできません。
32	賃金改善額の算定方法等	賃金改善とはどのようなことを言うのか。	賃金改善とは、本事業の実施により、教職員について、雇用形態、職種、勤続年数、職責等が事業実施年度と同等の条件の下で、本事業実施前に適用されていた算定方法に基づく賃金水準を超えて、賃金を引き上げることを言います。
33	賃金改善額の算定方法等	「賃金改善部分」の処遇改善について、全ての教職員に対し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。	申請時点の教員数に基づいて補助上限額を算定しますが、実際の配分に当たっては、学校法人又は設置者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、特定の教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。
34	賃金改善額の算定方法等	下限額はあるのか。	下限額はありますが、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が必要です。 例えば、賃金改善を9,000円行った場合、その内訳として基本給又は決まって毎月支払われる手当を6,000円以上にする必要があります。
35	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円相当」の中から捻出するのでしょうか。	賃金改善に伴う社会保険料の事業主負担分の増加分については、賃金改善分とは別に上乗せして補助上限額に加算しています。
36	賃金改善額の算定方法等	事業者の業績等に応じて賃金の水準を低下させることは認められるか。	認められません。 「業績等」とは、事業者の業績等ではなく、職員個人の業績等を指し、「業績等に応じて変動するもの」とは、事業者の給与規定等に基づき、職員個人の業績等に応じて変動することとされている賞与等を指します。したがって、事業者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。
37	賃金改善額の算定方法等	基本給以外の手当等（役職手当や住居手当等）を減額し財源を確保した上で、定期昇給を超える基本給の処遇改善を行うような場合でも補助対象か。	補助対象外となります。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はいけません。
38	賃金改善額の算定方法等	令和5年4月以降は、令和4年1月までの賃金の水準に戻す予定でも補助の対象となるのか。	対象となりません。令和5年4月以降も本事業により行う賃金改善の水準を維持することが必要です。
39	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。
40	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、各幼稚園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。
41	賃金改善額の算定方法等	法定福利費等の事業主負担分の算定式を教えてください。	法定福利費等の事業主負担分については、以下の算式により算定した金額としてください。 <算式> 「補助金申請前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「補助金申請前年度における賃金の総額」×「賃金改善額」
42	賃金改善額の算定方法等	法定福利費等の事業主負担分の算定式について、補助対象外である「法人役員を兼務する施設長」分も含んで算定するということがよろしいでしょうか。	「法人役員を兼務する園長」など補助対象外となる者の負担分は算定に含めません。
43	賃金改善額の算定方法等	法定福利費等の事業主負担分の算定式の分母となる「賃金の総額」には、法定福利費が含まないか。	賃金の総額には法定福利費は含めません。 例えば、私立幼稚園の人件費支出の内訳が、 本俸、期末手当、その他手当、法定福利費 に区分されていると仮定した場合、賃金の総額は、 本俸、期末手当、その他手当 の合計となり、法定福利費は含まずに計算します。

No.	項目	質問	回答
44	賃金改善額の算定方法等	賃金改善の対象は「教職員」となっていますが、申請書類の上限額の算定資料を拝見すると、「教員数」となっています。職員の給与を改善しても上限額の算定上は、その職員は含まないということよろしいでしょうか。	補助金額の算定に当たっては、教員数に応じて園ごとに総額を算定し、その総額の範囲内で教員以外の職員の方々も含め、処遇改善に取り組んでいただくスキームです。
45	賃金改善額の算定方法等	非常勤職員について、時給で雇用している者については、月の勤務時間や日数により給与が変動しますが、基準月の給与はどのように記入すればよろしいでしょうか。（時給を上げても、3月は春休みがあるので、マイナスとなる可能性がある。）	基準月の給与について、そのまま記載いただいて差し支えありません。
46	賃金改善額の算定方法等	時給の場合、毎月の給与額が一定ではなく、勤務状況に応じて、減額となる月がある。この場合、処遇改善が継続されていないとみなされるのか。	時給や日給で給与が支払われる方については、勤務時間・日数で増減することが想定されます。そのような要因に基づいて、給与に減額が生じることは差し支えないものと考えますが、単価を減額することは認められません。
47	賃金改善額の算定方法等	時給で勤務している非常勤職員（パートタイマー）の補助上限額については、どのように考えるべきでしょうか。基準や参考となる算定方法などはありますでしょうか。	各幼稚園の補助金上限額の算定は、教員（常勤・非常勤）数のみで計算されるため、非常勤職員（パートタイマー）の方は、補助金算定の対象ではありません。しかしながら、各幼稚園に配分される補助金を活用して非常勤職員（パートタイマー）の処遇改善を行うことは可能です。
48	賃金改善額の算定方法等	処遇改善の対象は「教職員」となっていますが、上限額の算定にも「職員」は入るのでしょうか。	各幼稚園の補助金上限額の算定は、教員（常勤・非常勤）数のみで計算されるため、職員の方は、補助金算定の対象ではありません。
49	賃金改善額の算定方法等	交付申請額の算定方法において、2.法定福利費等の事業主負担分の算式において、賃金総額の賃金には、通勤交通費も含むのか。	含まれます。
50	賃金改善額の算定方法等	教員数に算入できる職種はどのようなものか。	副園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、講師、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭を想定しております。なお、園長は教員数に算入できません。
51	賃金改善額の算定方法等	免許を保有している事務職員を教員として算定することは可能か。	本事業においては、免許の保有状況ではなく、園の発令状況（いかなる職種で採用・辞令交付されているのか）により、教員又は職員か判断することとしております。
52	賃金改善額の算定方法等	事務員は、交付申請額の算定には含まれず、支給対象にのみ、含まれるということでしょうか。	そのとおりです。
53	賃金改善額の算定方法等	事務職を含めた職員については、算定の対象とはならないのでしょうか。	補助額の算定に当たっては、教員数だけで算定するため、事務職員は算定対象に含まれません。しかしながら、算定された補助金を活用する際には、事務職員に充当することができます。
54	賃金改善額の算定方法等	例年行っている定期昇給分は対象となるのか。	今般の処遇改善の取組は、定期昇給とは別に行っていただくこととなります。そのため、本補助金を定期昇給分に充当することもできません。
55	賃金改善額の算定方法等	基準月の給与について、給与総額（基本給、職務手当、給食手当等）で宜しいでしょうか。	基準月の給与総額は、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を除いた額となります。
56	賃金改善額の算定方法等	処遇改善を4月から開始をした場合、基本給が4月から定期昇給します。その場合どのようにしたら宜しいのでしょうか。	定期昇給後の金額に、処遇改善に要した額が補助対象となります。
57	賃金改善額の算定方法等	同一法人が設置する複数の幼稚園に勤務する教員は、各幼稚園で算定の対象としてカウントしても良いか。	各幼稚園で算定するのではなく、勤務する幼稚園において、それぞれ算定の対象とすることができます。
58	賃金改善額の算定方法等	令和5年度の交付申請額（上限額）の算定について、算定に用いる教員数は、「申請時点における教員数（非常勤を含む。）」と記載があるが、申請以降の新規採用予定者も加えることができるのか。	申請時点で新たに採用を予定している場合は、算定に加えることができます。ただし、例えば、定年退職や任期満了に伴う教員の後任補充の場合は、申請時点で在籍している教員分と重複するため、新たに算定に加えることはできません。採用予定者を含むことはできません。申請時点（令和5年4月）の教員数となります。
59	賃金改善額の算定方法等	事業実施期間中に急遽退職した教員がいるが、後任補充をしないこととした。そのため、当該教員分の補助金が余っており、他の教職員の処遇改善経費に充当することは認められるか。	認められません。補助金上限額の算定対象となっている教員が退職し、後任補充をしない場合は、当該教員が退職した日が含まれる月の翌月から当該教員に係る補助金（法定福利費等の事業主負担分の増を含む）は実績報告時に精算することになります。（=交付申請額と実績報告額に差額が生じる可能性があります。）ただし、その後、後任を補充することとなった場合は、後任となる教員が着任する日が含まれる月から、改めて補助金として認められます。
60	賃金改善額の算定方法等	算定に用いる教員数は、「賃金改善に係る計画書」の職種欄が「教員」となる者の数と一致するという理解でよろしいでしょうか。	そのとおりです。
61	賃金改善額の算定方法等	「賃金改善に係る計画書」について、「職種」欄の選択について、幼稚園教諭免許を有している職員が、事務と教務を兼ねているような場合（兼任教諭）は、「教員」と「事務職員」のどちらを選択すべきでしょうか。主に従事している業務でしょうか。	主たる業務を選択してください。なお、主たる業務については、辞令や労働契約書等において明確にされているものと考えます。
62	賃金改善額の算定方法等	教育補助者は、「その他」を選択するということよろしいでしょうか。	そのとおりです。
63	賃金改善額の算定方法等	家族の扶養控除を受けられる範囲で勤務したいなどの理由で賃金改善を望まない者がいる場合、賃金改善を行わない理由を備考に記載して差し支えないか。	差し支えありません。
64	その他	処遇改善の取組はいつまで続ける必要があるのか。	本補助金は「賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提」に実施するものです。補助期間終了後も、取組の継続が求められます。
65	その他	令和5年4月以降は、令和4年度に賃金改善した部分を申請し続けることは可能か。	継続して雇用する教職員については可能です。ただし、令和5年度に賃金改善額を減額することは認められません。
66	その他	実績報告における根拠書類は、どこまで提出する必要があるか。	各幼稚園において、申請や支出等の根拠となる書類を、本事業に係る事務を実施した日の属する年度の終了後5年間保存してください。また、都の求めに応じて、提出することができるようにしてください。
67	その他	法定福利費等の割合や処遇改善分の支給したとする根拠書類としては何が必要となるか。	各幼稚園において、根拠書類として用いたもの（賃金規程、賃金台帳、給与明細等）となります。

No.	項目	質問	回答
68	その他	他の公的補助金との併用は可能か教えてほしい。例えば、区市町村で独自の補助をしている処遇改善経費を申請することができるのか教えてほしい。	同一の処遇改善経費で、他の公的補助金を併用することはできません。
69	その他	「賃金改善に係る計画書」について、基準月の給与がありますが、時給の場合はどうすればいいのか。また、4月から復職予定者が日給の場合もどうしたらいいのでしょうか。	時給や日給の場合も基準月の総額をご記入ください。 事業期間中における復職者等、基準月の算定が困難な場合は、空欄としていただき、備考欄に「R5.4復職」と記載するようにしてください。
70	その他	私学助成園の場合の実績報告は、年1回でよろしいでしょうか。それとも新制度移行園と同様に毎月実績報告するのでしょうか。	実績報告は、補助事業の完了後ごとにご提出いただきます。
71	その他	その他の欄には時間外を入力するのでしょうか	「その他」欄は「基本給又は決まって毎月支払われる手当」以外の方法で支給した場合、その金額を記載いただきます。
72	その他	「基準月の給与」欄について、時給制の非常勤職員等、毎月の給与が一定でない職員の場合も、処遇改善を開始する前月に支給された給与の実績を記入するということでしょうか。	そのとおりです。
73	その他	実績報告時の「法定福利費等の事業主負担分の増」欄について、記入要領には「増額分を計算して金額を入力してください」とありますが、計算方法は示していただけるのでしょうか。その月に処遇改善が行われた教職員分の「法定福利費等の事業主負担額」を合計し、「割合」の合計欄と掛け合わせて算出するということでしょうか。	お手数ですが、各月ごとに個別に計算してください。
74	その他	申請時点で育休（産休、病休）となっている教員の基準月の給与はどのように記入すればよいか。	休業前の給与を記入いただくことで差し支えありません。
75	その他	新規採用者の基準月の給与はどのように記入すればよいか。	処遇改善を実施しなかった場合に想定される給与を記入いただくことで差し支えありません。
76	その他	「計画書」のb欄とc欄の違いは何か。	賃金改善見込額（計画）のb欄とc欄については、 b欄：処遇改善に要する総額 c欄：処遇改善に要する総額のうち、基本給及び決まって毎月支払う手当となります。いずれも、給与総額を記入するものではありません。 （例）基本給300,000円、処遇改善に要する総額9,000円の場合 b欄：9,000円 ※給与総額（309,000円）を入力するものではありません。 c欄：9,000円
77	その他	令和4年度から本補助金を申請している。令和5年度も引き続き、本補助金を活用したいと考えているが、当初申請した教員に加えて、4月から更に教員を増員することを予定している。増員する教員も処遇改善したいと考えているが、令和5年4月からの補助金上限額を増やして交付申請することは可能か。	可能です。 ただし、継続して雇用する教職員に対する処遇改善額を減額することは認められません。
78	その他	令和4年度から本補助金を申請している。令和5年度は一人当たりの処遇改善額（単価）を減額して交付申請したいが認められるか。	「賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提」として補助金を交付していることから、一旦開始した取組について、一人当たりの処遇改善額（単価）を減額することは、認められません。計画書に記載のとおり処遇改善に取り組むようにしてください。 ただし、時給や日給で給与が支払われる方については、勤務時間・日数で増減することが想定されます。そのような要因に基づいて、給与に減額が生じることは差し支えないものと考えますが、単価を減額することは認められません。
79	その他	時給により給与を支払う等、給与を翌月払いとしている場合は対象になるのか。	給与を翌月払いとしている場合（例えば、3月分の賃金改善を4月に支払う場合）も補助対象となります。この場合、実績報告において、支払額を賃金改善を行った月に金額を記入してください。 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、適用することとなります。
80	その他	実績報告時の「法定福利費等の事業主負担分の増」の簡便な算出方法を教えてほしい。	処遇改善に伴い、法定福利費等の事業主負担分として実際に増加した部分が対象となるため、一律に計算する方法はありません。個別に差額を手計算することになります。 また、法定福利費等の事業主負担分は補助期間中に生じていない場合があります。その場合は、法定福利費等の事業主負担分は0円となります。
81	その他	「計画書」に記載する「基準月」はいつの状況を記載するのか。	令和4年度までに取組を開始している場合は、国又は都から交付決定された「計画書」に記入した、基準月の内容をそのまま転記してください。なお、交付決定以降の新規採用者又は新たに処遇改善の対象とした者の基準月の給与は、処遇改善を実施しなかった場合に想定される給与を記入いただくことで差し支えありません。 また、令和5年4月以降に新たに取組を開始する場合は、処遇改善を開始する月の前月の状況を記載してください。
82	その他	交付申請額に変更が生じないが、毎月、教員が入れ替わる等、交付決定後、人員に変更がある。その都度、報告等が必要か。	補助事業の完了後にご提出いただく実績報告書に基づき額の確定を行った後、補助金を交付いたします。このため、都度報告いただく必要はありません。