

処遇改善等加算とは

- ▼公定価格において設定されている加算
- ▼人材の確保及び職員の資質の向上のための加算

処遇改善等加算Ⅰ

- 平均経年数の上昇に応じた昇給に要する費用（基礎分）
- 賃金の改善に要する費用（賃金改善要件分）

処遇改善等加算Ⅱ

- 技能・経験を積んだ中堅職員に係る追加的な賃金の改善に要する費用

処遇改善等加算Ⅲ

- 賃金の継続的な引上げ（ベースアップ）等に要する費用

「長く働くことができる」職場環境を構築し、質の高い教育・保育サービスを提供

【処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲ】賃金改善の考え方

- (1) 職員の職位、職責、職務内容等に応じた勤務条件等の要件及びこれに応じた賃金体系を定め、全ての職員に周知し、**改善を行う賃金の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。）の水準を低下させない。**
- (2) **合理的な理由なく特定・一部の職員に偏っているなどの恣意的な改善とならないようにする。**
- (3) 加算額の一部を同一法人の他の施設の賃金改善に充てる場合であっても、賃金水準を低下させたり、改善の水準を抛出の程度を超えて低下させることはできない。
- (4) 「賃金改善計画書」・「賃金改善実績報告書」を本市に提出すること。
- (5) 賃金改善の対象となる職員は加算Ⅰ～Ⅲで一部異なる。
- (6) 加算当年度における加算額の残額が発生した場合は、その翌年度内に速やかに一時金等により支払い、賃金の改善に充てる必要がある。

【処遇改善等加算Ⅰ】制度概要

▼ 3つの要素から構成

- ① **基礎分**・・・職員一人当たりの平均勤続年数に応じて、**全ての施設**に適用される。この加算率により算出された加算額は、**職員の昇給等**に適切に充てる必要がある。
- ② **賃金改善要件分**・・・賃金改善計画を策定している施設にのみ適用される。この加算率により算出された加算額は、**職員の賃金改善**に確実に充てる必要がある。
- ③ **キャリアパス要件分**（**処遇改善等加算Ⅱ**を実施している施設は自動で要件を満たす）・・・賃金改善要件分のうち、職員の資質向上のための計画策定等のキャリアパスの取組をしていない施設は2%減算

(加算率区分表)

職員一人当たりの平均経験年数※	加算率		
	基礎分	賃金改善要件分	うちキャリアパス要件分
11年以上	12%	6%	2%
10年以上 11年未満	12%		
9年以上 10年未満	11%		
8年以上 9年未満	10%		
7年以上 8年未満	9%		
6年以上 7年未満	8%		
5年以上 6年未満	7%		
4年以上 5年未満	6%		
3年以上 4年未満	5%		
2年以上 3年未満	4%		
1年以上 2年未満	3%		
1年未満	2%		

(例)
 平均経験年数 10年の場合
 $12\% + 6\% = 18\%$
 ただし、キャリアパスの取組をしていない
 (又は加算Ⅱを取得していない) 施設は
 $12\% + (6 - 2)\% = 16\%$

【処遇改善等加算 I】加算額

別表第2 認定こども園（教育標準時間認定）

地域区分 ①	定員区分 ②	認定区分 ③	年齢区分 ④	基本分単価 ⑤		処遇改善等加算 I ⑥		副園長・教頭配置加算 ⑦		学級編制調整加配加算 ※1号・2号の利用定員の合計が 36人以上300人以下の場合に加算 ⑧	
	15人 まで	1号	4歳以上児 3歳児	90,780 99,310	(99,310)	880 970	(970) × 加算率 × 加算率	7,140	70 × 加算率	34,130	340 × 加算率

R5公定価格単価表より（改定単価）

加算額（月額）

基礎分 = 加算 I の単価合計額 × **基礎分の加算率**（2～12%） × 各月初日児童数

賃金改善要件分 = 加算 I の単価合計額 × **賃金改善要件分の加算率**（4～7%） × 各月初日児童数

【処遇改善等加算Ⅰ】基礎分

- 職員 1 人当たりの**平均勤続年数**に応じて、全ての施設・事業所に適用される加算

現在施設に勤めている職員の、**福祉的な施設**に勤めた過去の職歴の年数を平均したもの。

1 平均継続年数の算定対象となる職員※

申請年度の4月1日に在籍する1ヶ月に**120時間以上**勤務する**常勤職員**

(1施設に**1日6時間以上**かつ**月20日以上**勤務する非常勤職員、派遣職員は常勤とみなす。) **※賃金改善の対象職員の範囲とは異なります。**

2 算定対象となる職歴 (別紙参照)

以下の施設で、1施設に1日6時間以上かつ月20日以上勤務していた職歴

- 教育・保育施設、地域型保育事業を行う事業所
- 学校、専修学校
- 第一種社会福祉事業、第二種社会福祉事業
- 一時保護所
- 一部の認可外保育施設
- 病院、診療所、介護老人保健施設及び助産所 (保健師、看護師又は准看護師に限る。) など

対象職員の2の職歴の年数を合計し、対象職員の人数で割ったものが、**平均勤続年数**となる。

【処遇改善等加算Ⅰ】賃金改善対象職員

1 賃金改善の対象となる職員

- (1) 施設で勤務する**職員全員**（非常勤職員、経営に携わる法人の役員である施設職員を含む。）
- (2) 派遣職員も対象とすることができる。（派遣元事業所を通じて賃金改善が確実に行われることを確認する必要がある。）
- (3) 公定価格で措置されていない職員については、対象外
（例：一時預かり事業専任の職員等、別事業のみに専従する職員）

2 改善の対象となる賃金

基本給、手当、賞与又は一時金等。**各施設においてその名称、内訳等を明確に管理**すること。（退職金及び法人の役員等としての報酬としての支払いは不可。）

【処遇改善等加算Ⅰ】賃金改善要件分①

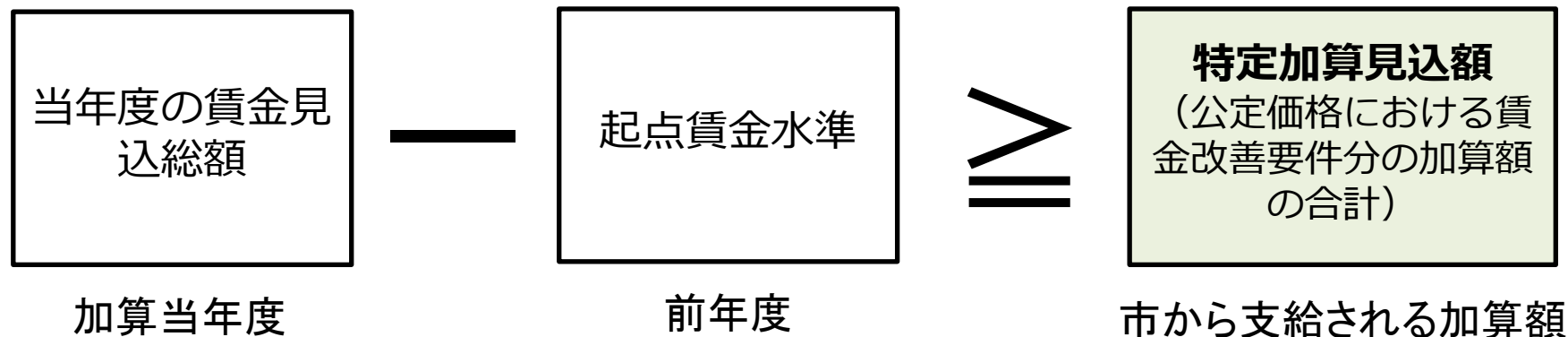
賃金改善計画を策定している施設にのみ適用される加算

1 計画書の内容

- 賃金改善要件分による加算見込額を、確実に職員の賃金改善に充てているか確認

【新規事由あり施設の場合】※昨年度より賃金改善要件分の加算率（%）が上昇

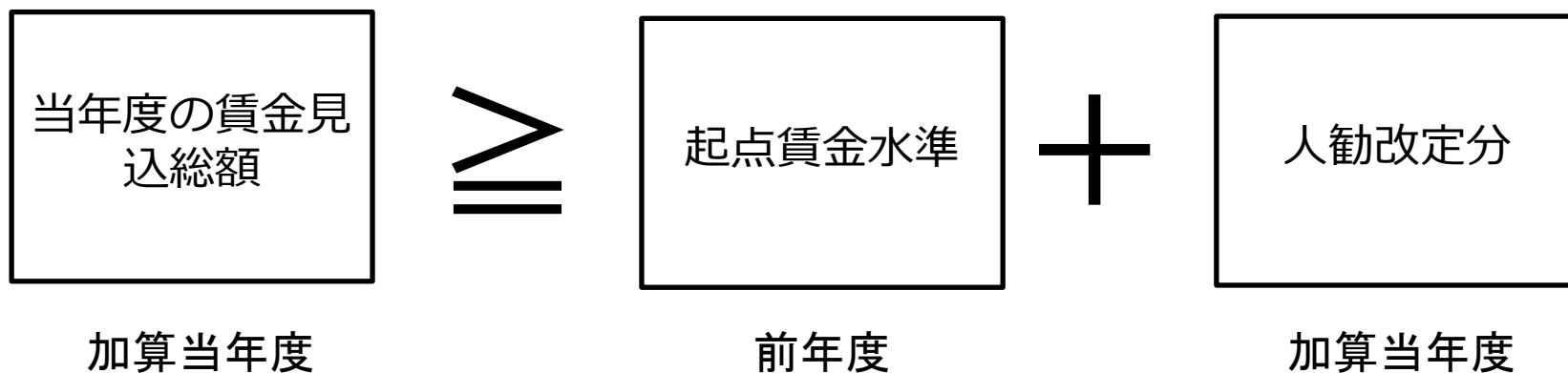
- 当年度の賃金見込総額（法定福利費等の事業主負担増加額を含む）
－ **起点賃金水準（前年度の給与水準）** \geq 特定加算見込額 となっているか確認



【処遇改善等加算Ⅰ】賃金改善要件分②

【新規事由なし施設の場合】 ※昨年度と賃金改善要件分の加算率（%）が同じ

- 当年度の賃金見込総額（法定福利費等の事業主負担増加額を含む）
≥ 起点賃金水準（前年度の給与水準） + 人勧改定分となっている。



【処遇改善等加算Ⅰ】起点賃金水準とは

・ **起点賃金水準**・・・加算当年度における職員について、雇用形態、職種、勤続年数、職責等が加算当年度と同等の条件のもとで、**基準年度（原則、前年度）の給与水準に当てはめた賃金**

・ 同一職員に前年度に支払った賃金ではなく、短時間勤務から常勤への変更、補助者から保育教諭への変更、役職の昇格等を考慮し、加算当年度における条件と同等の条件の下で算定。

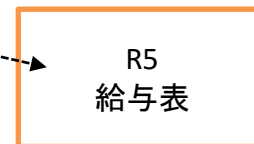
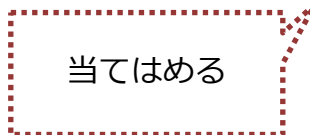
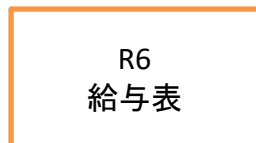
（起点賃金水準算出例）

【令和6年度：加算当年度】

Aさん（**常勤・6年目**の保育教諭）

【令和5年度：基準年度】

Aさん（**非常勤・5年目**の保育教諭）



Aさんは、加算年度である令和6年度は、「常勤、6年目の保育教諭」であるが、起点賃金水準を算出する際は、前年度のAさんの給与ではなく、「令和5年度における常勤、6年目の保育教諭の給与」を算出。これにより処遇改善前と処遇改善後の支払額を比較します。

【処遇改善等加算Ⅰ】キャリアパス要件分

- 次の要件のいずれにも適合していない場合は、賃金改善要件分の加算率から2%減算。**※処遇改善等加算Ⅱを取得する施設は、自動的に要件を満たします。**
- ① 職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件（施設・事業所職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。
- ② ①に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。
- ③ ①及び②の内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての施設・事業所職員に周知していること。
- ④職員の職務内容等を踏まえ、職員と意見交換しながら、資質向上の目標及び具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修（通常業務中に行うものを除き、教育に係る長期休業期間に行うものを含む。）の実施又は研修の機会を確保していること。
- ⑤について、全ての職員に周知していること。

→**処遇改善等加算Ⅱを実施されない施設については市にご相談ください。**

【処遇改善等加算Ⅱ】 制度概要

- ・ 副主任保育士・中核リーダー・専門リーダー等や、職務分野別リーダー・若手リーダーなど、**中堅役職を設けることにより、キャリアパスの仕組みを構築**し、保育士等の処遇改善に取り組む施設等に対して、キャリアアップによる処遇改善に要する費用を加算。

【要件（主なもの）】

- ・加算対象職員に対し、**職位の発令・職務の発令**を行い、職務に応じた賃金改善を行っていること。
- ・職員への賃金改善額の合計（法定福利費等の事業主負担増加分を含む。）が、**市から支払う加算額を上回っていること。**
- ・賃金改善が基本給又は役職手当や職務手当など職責若しくは職務に応じて決まって**毎月支払われる手当**により行われるものであること。※一時金支払いは×
- ・**研修要件**を満たしていること。

【処遇改善等加算Ⅱ】改善対象職員①

1 副主任保育士・中核リーダー・専門リーダー等（人数A：原則、月額4万円の処遇改善を行うもの）

（ア）経験年数が概ね7年以上であること

（イ）キャリアアップ研修を修了していること（令和5～8年度にかけて段階的に必須化）

2 職務分野別リーダー・若手リーダー等（人数B：原則、月額5千円の処遇改善を行うもの）

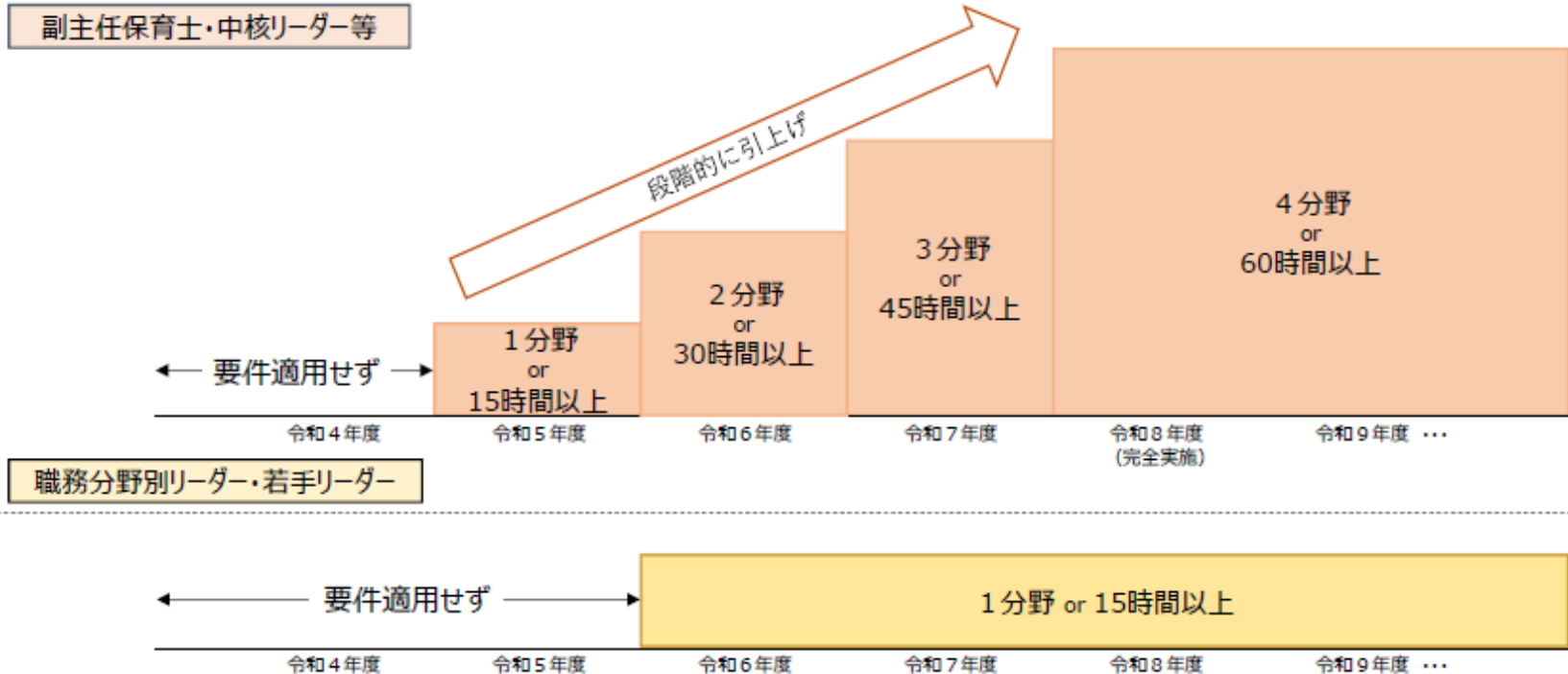
（ア）経験年数が概ね3年以上であること

（イ）次の7分野のいずれかの分野を担当すること

①乳児保育 ②幼児教育 ③障害児保育 ④食育・アレルギー ⑤保健衛生・安全対策 ⑥保護者支援・子育て支援 ⑦園運営に関する連絡調整（幼稚園及び認定こども園に限る）

（ウ）キャリアアップ研修を修了していること（令和6年度必須化）

【処遇改善等加算Ⅱ】研修要件



・加算対象職員について、賃金改善を受ける月の前月までに定められた研修を修了する必要がある。

例) 令和6年4月から加算Ⅱを適用するためには、加算対象職員である副主任保育士等は令和6年3月末までに30時間(2分野)、職務分野別リーダー等は15時間(1分野)のキャリアアップ研修等を修了していることが必要 ※別添「堺市研修修了要件」を参照すること。

【処遇改善等加算Ⅱ】改善対象職員②

【共通事項】

- (1) 保育士、保育教諭に限らず、看護師、調理員、栄養士、事務職員なども対象。
- (2) 常勤職員に限らず、非常勤職員、派遣職員についても対象。
- (3) 公定価格で措置されていない職員については、対象外
(例：一時預かり事業専任の職員等、別事業のみに専従する職員)
- (4) 管理職の職員について
中堅役職を担う職員への処遇改善となるため、園長及び主任保育士、法人役員に兼務している職員など原則として加算対象職員となることはできない。
※ 園長以外の管理職（副園長、教頭、主幹保育教諭、主任保育士）にも配分可能だが、**副主任保育士等の賃金とのバランス等により必要な場合に限る。**（別添資料「【加算Ⅱ】処遇改善等加算Ⅱ制度説明」内、P6の5（1）を参照すること。）

【処遇改善等加算Ⅱ】キャリアアップ イメージ

<標準規模の幼稚園（定員160人）の職員数>

※公定価格上の職員数

園長 1人、副園長・教頭 1人、主幹教諭 1人、

幼稚園教諭 7人、事務職員 2人

合計12人

園長 <平均勤続年数27年>

副園長・教頭 <平均勤続年数24年>

主幹教諭 <平均勤続年数19年>

新 中核リーダー (注2、3)

新 専門リーダー (注2、3)

月額4万円の処遇改善 ※標準規模の園で3人
(園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/3) (注4)

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 若手リーダーを経験
- ウ マネジメント+研修の修了(60h) (注1)
- エ 中核リーダーとしての発令

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 若手リーダーを経験
- ウ 研修の修了(60h) (注1)
- エ 専門リーダーとしての発令

R5~R8に
かけて研修
必須化

新 若手リーダー

月額5千円の処遇改善 ※標準規模の園で2人
(園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/5) (注4)

【要件】

- ア 経験年数概ね3年以上
- イ 研修の修了(15h) (注1)
- ウ 若手リーダーとしての発令

R6より研修
必須化

幼稚園教諭等 <平均勤続年数7年>

加算対象職員

【処遇改善等加算Ⅱ】キャリアアップ イメージ

＜標準規模の保育園（定員90人）の職員数＞
 ※公定価格上の職員数
 園長1人、主任保育士1人、保育士12人、
 調理員等3人 合計17人

加算対象職員

園長
 <平均勤続年数24年>

主任保育士
 <平均勤続年数21年>

新 副主任保育士 (注2)

【要件】
 ア 経験年数概ね7年以上
 イ 職務分野別リーダーを経験
 ウ マネジメント+3つ以上の分野の専門研修を修了 (注1)
 エ 副主任保育士としての発令

新 専門リーダー (注2)

【要件】
 ア 経験年数概ね7年以上
 イ 職務分野別リーダーを経験
 ウ 4つ以上の分野の専門研修を修了 (注1)
 エ 専門リーダーとしての発令

月額4万円の処遇改善 ※標準規模の園で5人
 (園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3) (注3)

新 職務分野別リーダー

【要件】
 ア 経験年数概ね3年以上
 イ 担当する職務分野（左記①～⑥）の研修を修了 (注1)
 ウ 修了した研修分野に係る職務分野別リーダー※としての発令
 ※乳児保育リーダー、食育・アレルギーリーダー等
 ※同一分野について複数の職員に発令することも可能

月額5千円の処遇改善 ※標準規模の園で3人
 (園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/5) (注3)

保育士等 <平均勤続年数8年>

R5～R8にかけて研修必須化

R6より研修必須化

【処遇改善等加算Ⅱ】加算額

$$\text{月額加算額} = (\text{加算単価A} \times \text{人数A}) + (\text{加算単価B} \times \text{人数B})$$

人数A・・・副主任保育士、中核リーダー・専門リーダーの賃金改善分

算定の基礎となる職員数（※）× 1 / 3

人数B・・・職務分野別リーダー、若手リーダーの賃金改善分

算定の基礎となる職員数（※）× 1 / 5

（※）算定の基礎となる職員数は、1か月の年齢別平均児童数、各種加算適用状況により算出。
（別添：⑥【資料3-6】【加算Ⅱ】R5加算対象職員数計算表を参照）

（参考）令和5年度 月額加算単価表（改定後単価）

施設区分	人数A 単価	人数B 単価
認定こども園	50,250円	6,280円
幼稚園	51,490円	6,440円
保育所	49,010円	6,130円
小規模保育事業	49,010円	6,130円
事業所内保育事業	49,010円	6,130円
家庭的保育事業	49,010円	6,130円

（例）認定こども園の場合
算定の基礎となる職員数が10人の場合

（1）副主任保育士等

$$\text{人数A} = 10 \text{人} \times 1 / 3 = 3 \text{人}$$

$$\text{加算月額} = 3 \text{人} \times 50,250 \text{円}$$

$$= \underline{150,750 \text{円}}$$

（2）職務分野別リーダー等

$$\text{人数B} = 10 \text{人} \times 1 / 5 = 2 \text{人}$$

$$\text{加算月額} = 2 \text{人} \times 6,280 \text{円}$$

$$= \underline{12,560 \text{円}}$$

【処遇改善等加算Ⅱ】職員への支給方法

(1) 副主任保育士、中核リーダー・専門リーダー（人数A）

- 賃金改善額は、原則として月額4万円
(例) 人数Aが3人の場合、月額4万円×3人の賃金改善＝総月額12万円
- ただし、**月額4万円の賃金改善を行う職員数を1人以上確保したうえで、残りの職員は月額5千円以上4万円未満の賃金改善とすることができる。**これを加算額の「配分」という。
(例) 月額4万円×1人、月額2万円×4人の賃金改善＝総月額12万円
※4万円未満の配分は(2)職務分野別リーダー等として発令された職員も対象とすることができる。
※園長以外の管理職（副園長、教頭、主幹保育教諭、主任保育士）にも配分可能だが、副主任保育士等の賃金とのバランス等により必要な場合に限る。

(2) 職務分野別リーダー、若手リーダー（人数B）

- 賃金改善額は、原則として月額5千円。
※副主任保育士等の加算額の配分を受ける場合、月額5千円以上とすることができる。
(副主任保育士等に係る賃金改善額のうち、最も低い額を超えることはできない。)

【処遇改善等加算Ⅲ】制度概要・改善対象職員

- 職員の賃金の継続的な引上げ（ベースアップ）等に要する費用に充てるための加算。

賃金改善の対象者

- （１）保育教諭等だけでなく、調理員や栄養士、事務職員など、各施設に勤務する**全ての職員が対象。**（法人役員を兼務する施設長を除く。）
- （２）公定価格で措置されていない職員については、対象外（例：一時預かり事業専任の職員等、別事業のみに専従する職員は対象外）
- （３）非常勤職員も対象。派遣職員も対象とすることができる。

【処遇改善等加算Ⅲ】加算額

算出方法について（令和5年度改定単価）

施設区分	月額加算額（単価×加算Ⅲ算定対象人数（※））
認定こども園(1号部分)	11,310円×加算Ⅲ算定対象職員数×1/2
認定こども園(2・3号部分)	11,310円×加算Ⅲ算定対象職員数×1/2
幼稚園	11,590円×加算Ⅲ算定対象職員数
保育所	11,030円×加算Ⅲ算定対象職員数
小規模保育事業	11,030円×加算Ⅲ算定対象職員数
事業所内保育事業	11,030円×加算Ⅲ算定対象職員数
家庭的保育事業	11,030円×加算Ⅲ算定対象職員数

(※) **加算Ⅲ算定対象職員数**は、1か月の年齢別平均児童数、各種加算適用状況により算出。

【処遇改善等加算Ⅲ】加算要件・支給方法

- (1) 賃金改善額（法定福利費等の事業主負担増加分を含む。）の総額が加算当年度の加算見込額を下回っていないこと。
- (2) 賃金改善見込額の総額の3分の2以上が、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げによるものであること。（※）

（※） 3分の2要件について

例) 加算見込額が1,400,000円の施設で、うち職員への賃金改善額に1,200,000円、法定福利費等の事業主負担増加額に200,000円を充当する場合

⇒賃金改善額1,200,000円のうち、3分の2である800,000円については、一時金ではなく、毎月支払う手当等で改善する必要があります。一括して賞与や一時金で支払うことはできません。