

処遇改善等加算について

制度変更後の処遇改善等加算

区分 1（旧処遇改善等加算Ⅰの基礎分）

＜基礎分＞ 職員の平均経験年数の上昇に応じた昇給に要する費用
（活用例） 定期昇給分、基本給のベースアップなど

※基礎分は制度変更前と同様に市への報告対象外のため、計画や実績報告では具体的な配分等を入力する項目はありません。

（人勧改定額を算出する為、実績報告書では加算実績額のみを表示する予定です。）

区分 2（旧処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分＋旧処遇改善等加算Ⅲ）

＜賃金改善分＞ 職員の賃金の改善に要する費用

※配分対象者、支給額や支給方法は園が自由に決めることが可能

（ただし、区分2と区分3の加算額合計のうち、1/2以上は基本給又は毎月決まって支払われる手当によって改善する必要あり）

区分 3（旧処遇改善等加算Ⅱ）

職員の技能・経験の向上に応じた追加的な賃金改善に要する費用

※所定の研修を修了した該当の役職者に月額で支給する必要がある

（加算当年度中に所定の研修を修了する見込みの者も賃金改善対象とすることが可能）

区分1の加算要件について

次の(1)・(2)のいずれも満たす必要があります。

(ただし、区分3の適用を受けている施設は自動で要件を満たす)

キャリアパス要件

(1) 次のア・イをすべて満たし、その内容について就業規則等で全ての職員に周知していること

ア)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を定めている

イ)アに掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系を定めていること

(2) 職員の職務内容等を踏まえ、職員と意見交換をしながら、資質向上の目標並びに次のア及びイに掲げる具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施または研修の機会を確保し、それを全ての職員に周知していること。

ア)資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、そのフィードバックを行うこと。

イ)幼稚園教諭免許状・保育士資格等を取得しようとする者がいる場合は、資格取得のための支援（研修受講のためのシフト調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）を実施すること。

※令和7年度に限り、区分3の実施が無くキャリアパス要件に適合しない場合は、

区分2の割合からキャリアパス要件分（2%）の割合を減じることとされていますが・・・

⇒令和8年度からは経過措置が無くなり、区分1の加算を受けることができなくなるので要注意！！

区分2と区分3の共通要件について

- (1) 区分2と区分3のそれぞれにおいて、「加算による賃金改善見込総額」が「加算見込額」を下回っていないこと。
- (2) 区分2と区分3を併せた加算による改善見込額は1/2以上を基本給または決まって毎月支払われる手当により改善すること。
- (3) 加算当年度の途中において国家公務員の給与改定に伴う増額改定が生じた場合には、それに応じた賃金の追加的な支払を行うものとする。 (人勧改定分)
- (4) 「加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」が「基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額」を下回っていないこと。下回った場合は、加算当年度の翌年度においてその全額を速やかに職員の賃金として支払うこと。
- (5) 賃金改善の具体的な内容を職員に周知していること。

※(1)(2)(4)の要件については、別紙「(案)【区分2】実績報告時の賃金改善明細書(職員別)」を使用して説明します。

区分3の要件について

次の(1)~(3)の要件を全て満たす必要があります。

また、次の(ア)~(ウ)の職員が少なくとも合計1人以上必要です。

(1) 対象職員 (市から施設に支給する加算額の算定人数の対象)

賃金改善の対象者とは切り離して考えます。

(ア) 副主任保育士・専門リーダー・中核リーダー等 (人数A)

- (i) 職位の発令・職務命令を行う
- (ii) 経験年数がおおむね7年以上であること
- (iii) キャリアアップ研修を修了していること

※令和7年度に限り、令和6年度に加算Ⅱの認定を受けていた施設については、経過措置により、研修修了見込の者もカウントすることが可能です。

⇒令和8年度から上記の経過措置はなくなるため、カウントは出来なくなりますのでご注意ください。

(イ) 職務分野別リーダー・若手リーダー等 (人数B)

- (i) 職位の発令・職務命令を行う
- (ii) 経験年数がおおむね3年以上であること
- (iii) つぎのいずれかの分野を担当していること

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

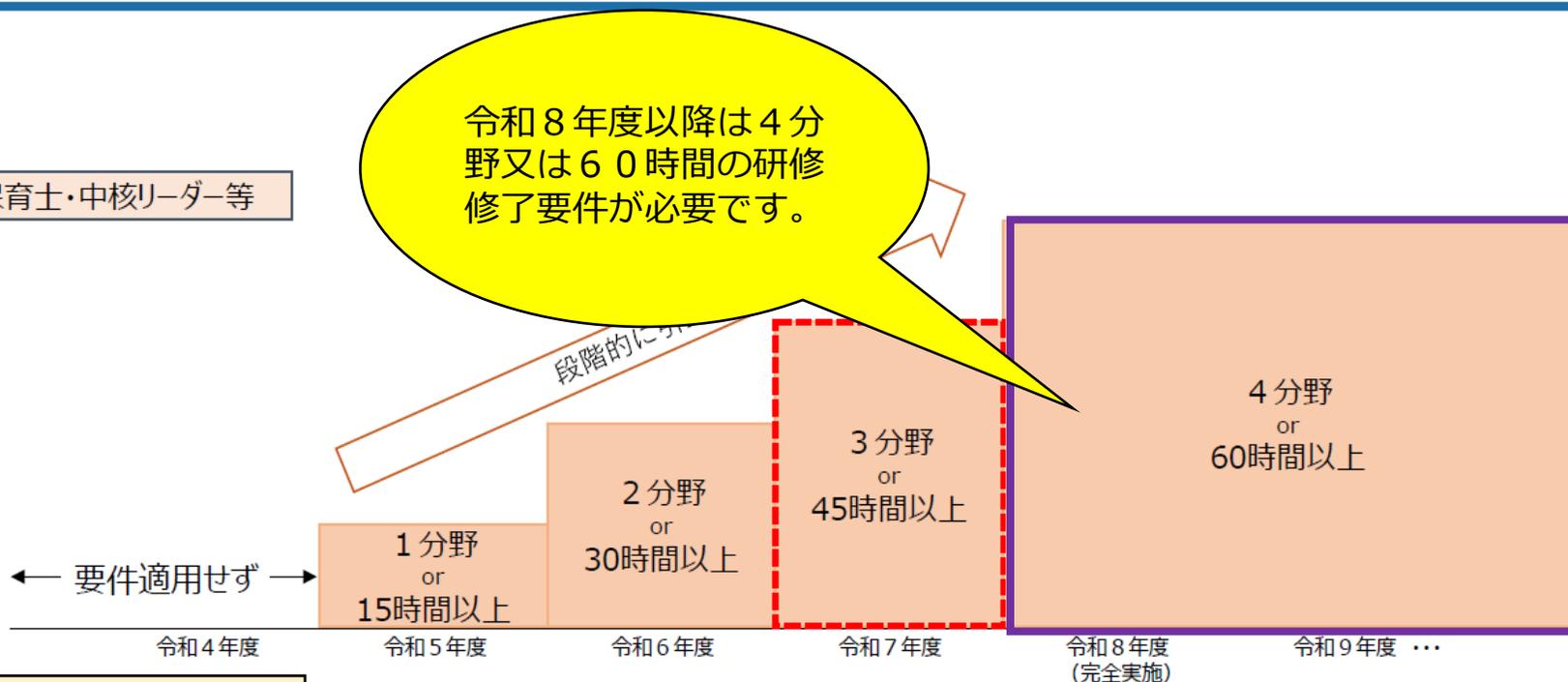
(IV) キャリアアップ研修を修了していること

(ウ) 園長又は主任保育士、副園長、教頭、主幹教諭、主幹保育教諭等であって、副主任保育士・専門リーダーを対

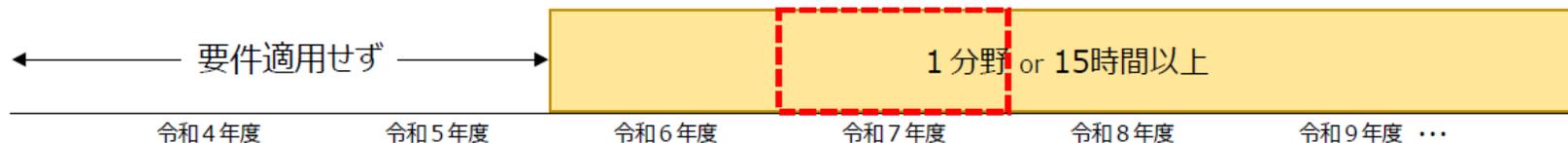
象とした別に定める研修を修了している者

区分3の要件について（キャリアアップ研修）

人数A 副主任保育士・中核リーダー等



人数B 職務分野別リーダー・若手リーダー



- 令和7年度の研修修了要件は人数Aが4分野又は60時間以上、人数Bは今後も据置で1分野又は15時間以上です。
- 人数Aについて、令和8年度以降は4分野又は60時間で据置となります。

区分3の要件について

(2)職員への周知

以下の職員に対し賃金の改善を行い、かつ、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及びこれに応じた賃金体系を定めて就業規則等の書面で整備し、全ての職員に周知していること。

- ①副主任保育士等
- ②職務分野別リーダー等

※①②どちらも研修終了見込の者を含む

(3)支給方法

個別の職員に対する賃金の改善額は、次のとおり職員の区分に応じてそれぞれの要件を満たすこと

- ①副主任保育士等（人数A）：月額4万円を超えないものとする
- ②職務分野別リーダー等（人数B）：原則、月額5千円

- ※1 職員の経験年数、技能、給与等を踏まえ、必要と認める場合には、職務分野別リーダー等に対して賃金改善を行うことができる
- ※2 改善後の人数Aの賃金が園長以外の管理職（副園長、教頭、主幹教諭等）の賃金を上回るなど、賃金のバランス等により必要な場合は、園長以外の管理職にも賃金の改善を行うことができる。
- ※3 人数Aの改善額のうち最も低い額を上回らない範囲において、月額5千円以上4万円未満とすることができる。
- ※4 研修終了見込の者も配分することができる。

今後のスケジュールについて

時期	市⇒施設への依頼内容
6月頃	①【区分1・2】平均経験年数算定のための職員の在籍証明書提出準備依頼（③で必要）
7月頃	②令和7年度実績報告書の作成依頼
10月頃	③【区分1・2】加算率算出ファイルの作成依頼（第一段階）
12月頃	④【区分3】加算人数計算表の作成依頼（第一段階）
2月頃	⑤【区分1～3】計画書作成依頼（第二段階）
7月頃	⑥令和8年度実績報告書の作成依頼

※上記のスケジュールはあくまで予定の為、状況によって前後する可能性があります。

※実績報告書については、経営情報の見える化の入力にも必要となりますので、市から作成依頼が届き次第、お早目の作成をお願いいたします。

（令和8年度から経営情報の見える化が実施出来ていない場合に適用される減算調整項目が追加されますので、ご注意ください。）