

処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲ
の一本化について

(案)

一本化の体系

処遇改善等加算Ⅰ

(基礎分) 職員の平均経験年数の上昇に応じた人件費

(賃金改善要件分) 賃金改善やキャリアパス構築のための費用

※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

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

※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

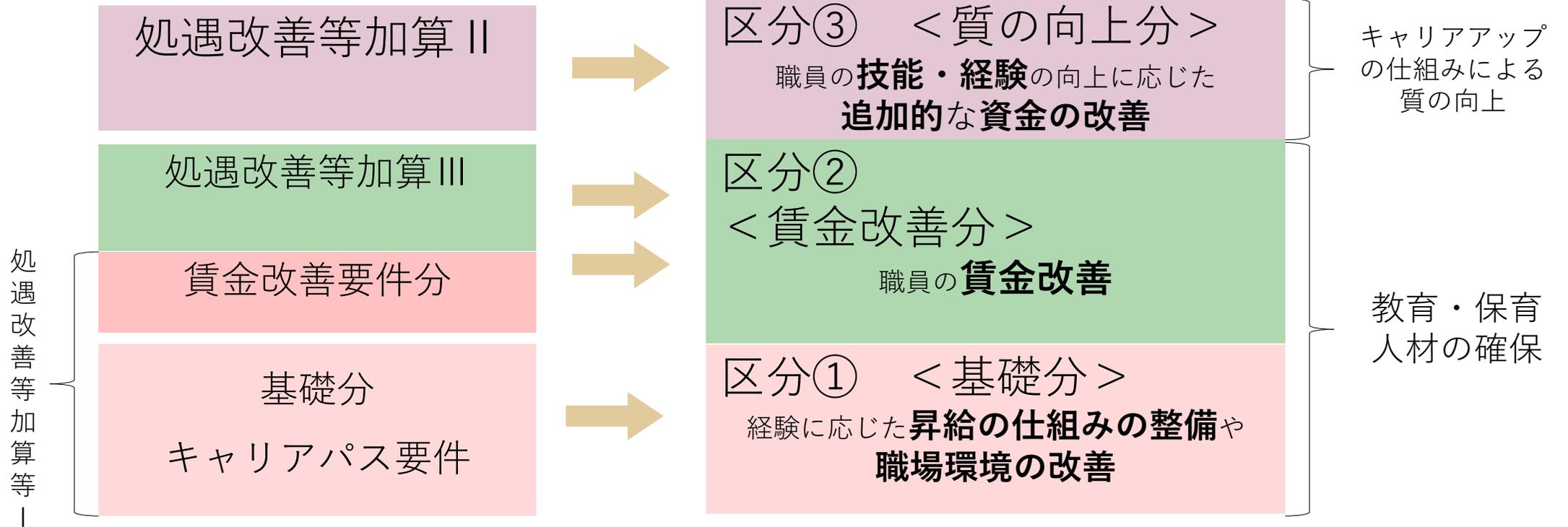
処遇改善等加算Ⅲ

職員の賃金の継続的な引き上げ(ベースアップ)のための費用

※加算額の2/3以上を月額で支給する必要があり、法人役員兼務の施設長に配分は不可

現行

見直し後



⚠ 注意 ⚠

令和6年度までは**キャリアパス要件**が処遇改善等加算Iでは**賃金改善要件分**の中に含まれていましたが、一本化では、職場環境の改善という観点から、**区分①（基礎分）**の要件となります。

キャリアパス要件を満たしていない場合、区分①（基礎分）は取得できません。（1年の経過措置あり）

配分ルール・賃金改善の方法

	現行	見直し後
処遇改善等 加算Ⅱ	①副主任保育士、職務分野別リーダー等の職位の発令当を受けていること ②経験年数や研修の終了が要件	要件を満たす職員数が実際にいること（※）を前提に、 年度内に研修終了を予定 している者であって、副主任保育士・中核リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている場合は配分対象として認める。 (※)職員数A、Bについて人数が確保できない場合は、確保した人数分の加算額を給付
	4万円を支給する副主任保育士等が1人以上いること	当該要件を撤廃 し、1人4万円を超えない範囲で施設の判断により柔軟に配分可
処遇改善等 加算Ⅰ～Ⅲ	<加算Ⅰ>（賃金改善分）基本給、手当、賞与 または一時金等により改善 <加算Ⅱ>基本給または決まって毎月支払われる手当により改善 <加算Ⅲ>2/3以上は基本給・決まって毎月支払われる手当により改善	区分②<賃金改善分>と区分③<質の向上分>の合計額から1/2以上を基本給または毎月支払われる手当により改善すること

※加算額の算定方法、全額賃金改善に充てる要件、人勧分の対応については従来通りです

賃金改善の確認方法

	現行	見直し後
確認方法	支払賃金が起点賃金水準を下回っていないこと、新たに加算を取得した場合は加算額が賃金改善に充てられていることを確認	①加算額以上の賃金改善となっていること ②加算以外の部分で賃金水準を下げていること この確認を行う（加算額の増減の影響や施設独自の改善額を除いた形で確認を行う）＝加算額として入ってきた額を支払う
基準年度の賃金水準（総額）の考え方	加算当年度の職員について、雇用形態、職種、勤続年数、職責等が同等の条件の下で、基準年度に適用されていた算定方法に基づく賃金水準	加算当年度の全ての職員の前年度の賃金の総額（実績）
定期昇給額の特定	加算Ⅰの基礎分（定期昇給分）で対応し賃金改善額に含めていないため、特定していない。	賃金改善額に含めず、金額の特定を行う
施設独自の改善額	—	初めて処遇改善加算を取得した年度以降で、加算等の加算額を超えて実施した賃金改善額を前年度の賃金水準から除く。

※加算当年度の人勧分や前年度の加算残額の支出は従前どおり確認を行います。