

処遇改善等加算Ⅱの制度概要

1 制度概要

技能及び経験を有する職員に係る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追加的に加算するものです。

(1) 加算額の使途

加算Ⅱに係る加算額は、その全額を職員の賃金の改善に確実に充てる必要があります。

(2) 賃金改善の方法

ア 賃金改善の方針をあらかじめ職員に周知し、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ことを前提に行う必要があります。また、対象者や賃金改善額が恣意的に偏ることなく、改善が必要な職種の職員に対して重点的に講じられるよう留意する必要があります。

※加算額の一部を同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所の賃金改善に充てる場合であっても、それを理由として賃金水準を低下させたり、加算による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ません。

イ 加算額については、副主任保育士、専門リーダー又は中核リーダー及び職務分野別リーダー又は若手リーダーに対し、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により賃金の改善を行うこととし、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理してください。

ウ 月額として支払われる必要があるため、退職金や、法人の役員等としての報酬、賞与、超過勤務手当として支払うことはできません。

(3) 同一法人内での抛・受入

処遇改善Ⅱの加算額については、令和6年度までの特例措置として、加算見込額の20%（10円未満の端数切捨て）を上限に、同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所（※）における賃金の改善に充てることができます。

（※） 特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業所に限ります。堺市外に所在する施設も含みます。

なお、当該配分の趣旨は、同一事業者内であってもベテランの多い施設、新規採用職員の多い施設、というように職員構成に偏りがあることを踏まえ、職員構成の実態に応じた賃金改善ができるようにするものです。しかし本来は全ての施設において、一定の技能・経験を有した職員が配置されることが望ましいため、同一事業者内での配分が不要となるよう、人事体制等の整備を進めていただくようお願い致します。

(内閣府資料より抜粋)

幼稚園教諭等(民間)に関するキャリアアップ・処遇改善のイメージ(1号関係)

研修による技能の習得を通じた、 キャリアアップ

○既存の研修をキャリアアップの ために受講

【算入可能な研修について】
以下の主体が実施する、幼稚園教育要領等を
踏まえて教育の質を高めるための知識・技能の向
上を目的とした研修

- 都道府県・市町村(教育委員会を含む)
- 大学等(大学共同利用機関、指定教員養
成機関、免許状更新講習開設者等)
- 幼稚園関係団体・認定こども園団体のうち都
道府県が適当と認める者
(申請のための統一様式あり)
- その他都道府県が適当と認める者
(申請のための統一様式あり)
- 園内における研修を企画・実施する幼稚園・
認定こども園
(申請のための統一様式あり)

※加算認定自治体による、個別の研修の各コマの
内容の確認は不要

＜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

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

幼稚園教諭等 <平均勤続年数7年>

保育士等(民間)に関するキャリアアップ・処遇改善のイメージ(2・3号関係)

研修による技能の習得により、 キャリアアップができる仕組み を構築

キャリアアップ研修の創設 (H29)

- 【専門研修】
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
【マネジメント研修】
【保育実践研修】

- ※ 研修の実施主体：都道府県等
- ※ 研修修了の効力：全国で有効
- ※ 研修修了者が離職後再就職
する場合：以前の研修修了の
効力は引き続き有効

＜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

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)

新 専門リーダー (注2)

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)

- 【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

- 【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

新 職務分野別リーダー

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)

- 【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

保育士等 <平均勤続年数8年>

2 加算見込額

処遇改善等加算Ⅱ—①、②を足した金額が施設に給付される月額の加算見込額です。

施設区分	処遇改善等加算Ⅱ—① (副主任保育士級)	処遇改善等加算Ⅱ—② (職務分野別リーダー級)
認定こども園	50,140 円×人数 A	6,270 円×人数 B
幼稚園	51,380 円×人数 A	6,420 円×人数 B
保育所	48,900 円×人数 A	6,110 円×人数 B
小規模保育事業	48,900 円×人数 A	6,110 円×人数 B
事業所内保育事業	48,900 円×人数 A	6,110 円×人数 B
家庭的保育事業(※1)	48,900 円×人数 A	6,110 円×人数 B

- ・人数Aとは、「算定の基礎となる職員数」に1/3を乗じて得た人数。(※2)
- ・人数Bとは、「算定の基礎となる職員数」に1/5を乗じて得た人数。(※2)
- ・「算定の基礎となる職員数」とは、1か月の平均児童数から算出される配置職員数に、4月1日の給付費の各種加算適用状況による職員数を加えて得た人数。
- ・加算額には、職員への賃金改善額(副主任保育士級は月額4万円、職務分野別リーダー級は月額5万円)のほか、法定福利費等の事業主負担額が含まれています。

(※1) 家庭的保育事業者については、人数A又は人数Bのいずれかを選択

(※2) 1人未満の端数は四捨五入。ただし、四捨五入した結果が「0」になる場合は「1」とする。

【計算例】認定こども園で、「算定の対象となる職員数」が10人の場合

(1) 副主任保育士等

人数A $10人 \times 1/3 = 3人$

月額加算額 $3人 \times 50,140円 = 150,420円$

年間加算額 $150,420円 \times 12月 = 1,805,040円 \dots A$

(2) 職務分野別リーダー等

人数B $10人 \times 1/5 = 2人$

月額加算額 $2人 \times 6,270円 = 12,540円$

年間加算額 $12,540円 \times 12月 = 150,480円 \dots B$

年間加算見込額 $A+B \quad 1,955,520円$

3 加算要件

(1) 賃金改善計画を市に提出するとともに、その具体的な内容を職員に周知していること。

(2) 加算対象職員に対し、職位の発令・職務命令を行っていること。

※家庭的保育事業所については、発令等は不要。

※一度発令した内容と同一の職位等に引き続き在職する場合、毎年度発令する必要はありません。

(3) 次に掲げる要件を満たす加算対象職員に対し、下記5に定めるとおり賃金改善を行っていること。

加算対象職員の発令区分	要件
【処遇改善等加算Ⅱー①】 副主任保育士、中核リーダー、専門リーダー等	経験年数が概ね7年以上であること。(※1)
	キャリアアップ研修を修了していること。(※2)
【処遇改善等加算Ⅱー②】 職務分野別リーダー・若手リーダー等	経験年数が概ね3年以上であること。(※3)
	次の7分野のいずれかの分野（幼稚園においては、これらに準ずる分野を含む。）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。）
	キャリアアップ研修を修了していること。(※4)

(※1) 家庭的保育事業所については、必ず7年以上

(※2) 研修要件は令和5年度から令和8年度にかけて段階的に必須化

(※3) 家庭的保育事業所については、必ず3年以上

(※4) 研修要件は令和6年度から必須化

(4) 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。

(5) 賃金改善に係る収入及び支出を明らかにした帳簿を備え、当該収入及び支出に係る証拠書類を整理し、当該帳簿及び証拠書類を実績報告後5年間保管すること。

4 加算対象とすることができる職員

(1) 職種について

保育士、保育教諭に限らず、看護師、調理員、栄養士、事務職員、用務員、バスの運転手等についても対象となります。

(2) 雇用形態について

常勤職員、非常勤職員、派遣職員についても、対象とすることができます。

ただし、派遣職員を対象とする場合は、派遣元を通じて、確実に賃金改善が行われることを確認できることが必要となります。

(3) 園長・主任保育士について

処遇改善等加算Ⅱは、中堅役職を担う職員への処遇改善となるため、原則として園長、副園長、教頭、主幹教諭等、主任保育士など管理職の職員は、加算対象職員となることはできません。

ただし、園長以外の管理職の職員については、配分対象職員として、月額5千円以上4万円未満の賃金改善を行うことができます。配分方法については、下記5(1)をご覧ください。

(4) 法人の役員を兼務している職員について

法人役員を兼務している職員については、経営に参画しており、相応の役員報酬を受けていることが想定されることから、基本的に処遇改善の対象とすることは想定されていません。

しかし、教育・保育の現場で、必要な専門性を有し、中核的な役割を担っていると認められる場合には、技能・経験を有する職員として加算の対象とすることを妨げるものではありません。職員の業務の実態等を踏まえ、事業者において、適切に判断してください。

(5) 通常保育とは別の事業に専従する職員について

公定価格で措置している通常の教育・保育とは異なる事業に専従する職員については、対象外となります。(例) 幼稚園の預かり保育等

(6) 他施設での経験がある職員を中途採用した場合

当該職員が副主任保育士や職務分野別リーダーとして適切な技能・経験を有する職員であれば、中途採用後に直ちに当該役職に発令することが可能です。

5 職員への支給方法について

(1) 副主任保育士等

賃金改善額は、原則として月額4万円とすること。

ただし、職員の経験年数・技能及び給与実態等を踏まえ、給与水準等のバランスを図る必要がある場合で、次の要件を満たすときは、月額5千円以上月額4万円未満の賃金改善額とすることができます。

ア 月額4万円の賃金改善を行う職員を1人以上確保していること。

※ 同一事業者内の他施設へ加算額を配分する場合であっても、必ず月額4万円の賃金改善を行う職員を1人以上確保すること。

※ 人数Aが1人の場合は、4万円の賃金改善を行う職員は確保不要。

イ 賃金改善額の配分により、月額5千円以上月額4万円未満の賃金改善を行う職員（以下「配分対象職員」といいます。）は、次のいずれかの職員であること。

(ア) 副主任保育士等として発令されている職員

(イ) 職務分野別リーダー等として発令されている職員

(ウ) 園長以外の管理職（副園長、教頭、主幹教諭等、主任保育士）

ウ イ(ウ)の職員を配分対象職員とする場合は、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って行われていること。

(2) 職務分野別リーダー等

賃金改善額は、原則として月額5千円とし、職員数は「人数B」以上とすること。

ただし、(1)イ(イ)に基づき副主任保育士等に係る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ます。その場合であっても、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ません。

※1 処遇改善等加算Ⅱの加算を受けるためには、(1)副主任保育士等及び(2)職務分野別リーダー等の両方の賃金改善を実施する必要があります。

※2 1人の職員が副主任保育士等の職務と職務分野別リーダー等の職務を兼務する場合であっても、両方において、賃金改善を受けることはできません。1人当たりの賃金改善額は、月額4万円が上限となります。なお、施設の自己資金を用いて、月額4万円を超える賃金改善をすることを妨げるものではありません。

(3) 加算対象職員が年度途中で休業となった職員の取扱い

加算対象職員が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は、原則として、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ってください。

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を行わず、以下のとおり施設職員の賃金改善に充てることができます。

ア 副主任保育士等や職務分野別リーダー等として発令を行っていない職員に配分可。

イ 毎月支払われる手当又は基本給ではなく、一時金で支払い可。

ウ 翌年度の賃金改善に充てることができる。

エ 副主任保育士に対して月額4万円以上を上回る配分となる等の取扱いも可。

(4) 法定福利費等の事業主負担額が少ないことにより、加算見込額を下回る場合

加算見込額には、職員への支給分のほか、法定福利費等の事業主負担額が含まれています。施設により事業主負担額は異なりますので、当該金額が少ないことにより加算見込額を下回る場合、当該差額については、施設の事情に応じて、自由に賃金改善に充てることができます。

なお、法定福利費等については下記7もご参照ください。

(5) 加算対象人数が減少した場合等の取扱い

前年度から加算対象人数が減少した場合であっても、むやみに職員の賃金の減額や降格を行うことは望ましくなく、処遇改善等加算Ⅰを活用するなどにより、できる限り前年度の賃金水準を維持していただくことが望ましいとされています。やむを得ず、職員の給与の減額・降格を検討する場合であっても、労働契約や就業規則上、問題が生じないか、十分にご検討いただく必要があります。

6 基準年度との比較

賃金改善については、基準年度（原則、加算当年度の前年度）と比較する必要があります。基準年度との比較方法については、加算Ⅱ新規事由の有無によって変わります。

(1) 加算Ⅱ新規事由がある施設

対象施設：新たに加算Ⅱを適用する施設

要件：当年度と加算前年度の賃金水準を比較し、増加分が加算見込額以上であること。

(2) 加算Ⅱ新規事由がない施設

対象施設：前年度より加算Ⅱを取得している施設

要件1：加算対象職員に支払われる加算Ⅱの賃金改善額の総額が、加算見込額以上であること。

要件2：当年度の支払賃金が、「前年度の賃金水準＋公定価格における人件費の改定分」以上であること

7 法定福利費について

(1) 法定福利費の事業者負担額とは、次のものをいいます。

ア 健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、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分

イ 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

ウ 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

(2) 法定福利費の計算方法

法定福利費については、職員の就業形態、収入等により、加入する社会保険が異なり、保険料率等も異なるため、法定福利費の計算にあたっては、必ずしも職員一人ひとりの具体的な法定福利費等の事業者負担増額分を算出する必要はなく、施設全体の賃金改善所要額に実態上の社会保険料率を乗じて得た金額としていただくことができます。

(3) 法定福利費等の事業主負担額が少ないことにより、加算見込額を下回り、差額が生じる場合は、その差額分については、施設職員の賃金改善に充てる必要があります。

8 虚偽等の場合の返還措置について

虚偽又は不正の手段により、処遇改善等加算Ⅱを受けたことが判明した場合は、既に支給された加算額の全部又は一部の返還を求めることがあります。