

保育所等における処遇改善等加算活用マニュアル

保育士等の処遇改善

近年の保育需要の増大に対し、保育分野では人材不足が続いています。保育分野への就職を希望しない理由としてもっとも大きなものの1つが「賃金が希望と合わない」ことです。また保育士については早期離職の傾向も顕著です。このような状況下で「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定され、保育士の処遇について、全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう追加的な処遇改善が行われることとなりました。

教育・保育の提供に携わる人材確保及び資質の向上を図り、質の高い教育・保育を安定的に提供していくために「**長く働くことができる**」職場を構築していく必要があります。

保育士・幼稚園教諭と他職種の平均年齢・勤続年数・賃金比較（全国・男女平均）

	H26			H27			H28		
	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額
全職種	42.1 歳	12.1 年	329.6 千円	42.3 歳	12.1 年	333.3 千円	42.2 歳	11.9 年	333.7 千円
保育士	34.8 歳	7.6 年	216.1 千円	35.0 歳	7.6 年	219.2 千円	36.0 歳	7.7 年	223.3 千円
幼稚園教諭	32.4 歳	7.8 年	231.4 千円	32.3 歳	7.5 年	229.8 千円	33.0 歳	7.7 年	229.0 千円
看護師	38.9 歳	7.7 年	329.0 千円	38.2 歳	7.8 年	329.2 千円	39.0 歳	8.0 年	331.8 千円
福祉施設介護職員	39.5 歳	5.7 年	219.7 千円	39.7 歳	6.0 年	223.5 千円	40.5 歳	6.3 年	228.3 千円
ホームヘルパー	44.7 歳	5.6 年	220.7 千円	45.3 歳	6.6 年	225.1 千円	46.6 歳	6.3 年	228.5 千円

資料：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

処遇改善等加算とは

処遇改善等加算は、旧制度の保育所の民間施設給与等改善費を引き継ぎ、その施設の職員の平均経験年数に応じて施設型給付費の公定価格に対する加算率が設定されます。平成 29 年度からはこの加算を処遇改善等加算Ⅰとして位置づけなおした上で、新たに処遇改善等加算Ⅱとして「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善の仕組み」が創設されました。

処遇改善等加算の概要

施設・事業所が職員の**技能**や**経験年数**、**キャリアパス**の取組、**職責**等に応じた処遇改善を実施するための加算

処遇改善等加算Ⅰ・・・施設・事業所の職員 1 人当たりの平均経験年数に応じた人件費の加算。

処遇改善等加算Ⅱ・・・キャリアアップ研修等とおして技能・経験を積んだ職員への追加的加算。

Point

処遇改善等加算ⅠとⅡは一体的なものではなくⅠのみの申請も可能。ただしⅡのみの申請は出来ません。



長崎県 こども未来課

処遇改善等加算Ⅰ

制度の趣旨・目的

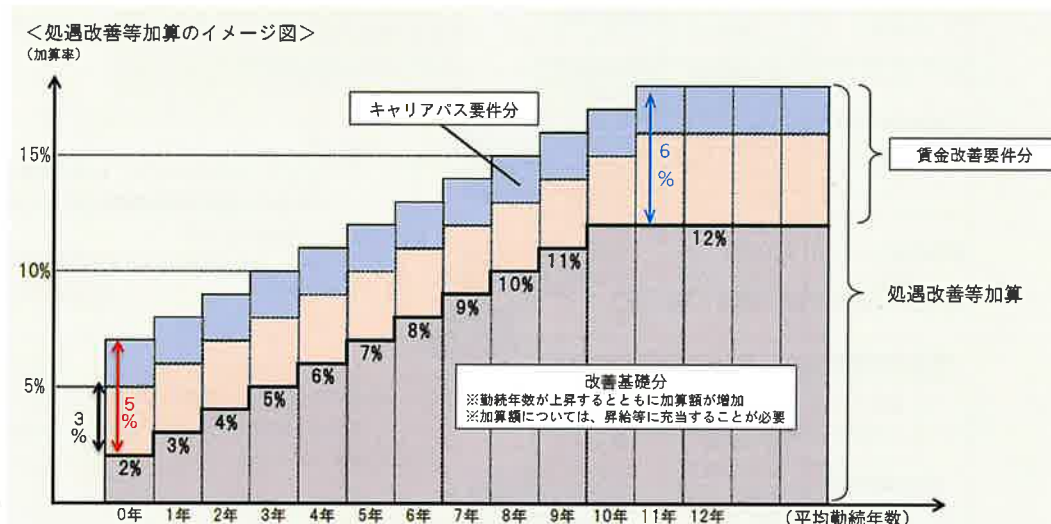
職員の経験年数に応じ、給与のベースアップの確保や賃金改善を実施。
賃金水準の底上げ、保育士等の人材確保や質の向上を図る。



加算額

施設・事業所の職員 1 人あたりの平均経験年数に応じた改善基礎分と賃金改善要件分（キャリアパス要件分含む）で構成されており、全ての施設・事業所において「加算率区分表」により、加算率を決定し、公定価格に含めて支給されます。

改善基礎分については全ての施設・事業所が対象となります。賃金改善要件分については、賃金計画・実績報告を提出し基準年度から賃金改善を実施している施設に加算されます。賃金改善要件分は平成 29 年度に 2 %（6 千円程度）アップしました。



基 礎 分

全ての施設・事業所が対象。

賃金改善要件分

「賃金改善計画書」を作成し、職員に対して計画の内容について周知を行うこと。

キャリアパス要件分

職務内容に応じた職員の勤務条件や賃金体系を整備し資質向上のための計画を策定。

※キャリアパス要件を満たさない場合は賃金改善要件分から 2 % を減じる。

Point

その施設の職員 1 人当たりの平均経験年数が 11 年以上で、キャリアパス要件を見たさない施設の加算率

$12\% + 6\% - 2\% = 16\%$ (平成 29 年度の場合)

処遇改善等加算Ⅰの活用方法

1. ベースアップによる給与改善（給与表の改定）
2. 保育士等のモチベーションアップ
3. 求人でのインパクト（給与面は求人直結）
4. 処遇改善等加算Ⅱによる給与改善と合わせて組織全体のバランス役として支給設定 (P6参照)

職員への支給

・賃金改善の対象となる職員・・・施設・事業所に勤務する職員（非常勤職員及び法人の役員等を兼務している職員も含む。） → 施設長や園長も対象

・賃金改善の方法・・・給与表のベースアップや月額支給が望ましい。（一時金支給でも現状では可能）

・支給の仕方・・・制度の趣旨や全体のバランスを考え、施設・事業所で判断

定期昇給とベースアップの違いについて

「定期昇給」＝年齢や勤続年数などの時間経過によって給料表等に従い定期的に昇給すること。

「ベースアップ」＝給料表自体を見直し、改定等をおこなうことによって各棒給（基本給）を上昇させること。

(例) ○○職棒給表

職務の給 号棒	1級 棒給月額	2級 棒給月額		職務の給 号棒	1級 棒給月額	2級 棒給月額
・	・	・		・	・	・
・	・	・		・	・	・
・	・	・		・	・	・
7	168,100	240,500		7	170,200	243,600
8	170,500	242,800		8	172,700	245,900
9	172,800	245,000		9	175,000	248,100
10	174,500	247,200		10	176,700	250,400
11	176,200	249,300		11	178,400	252,500
12	177,900	251,500		12	180,200	254,700
・	・	・		・	・	・
・	・	・		・	・	・

※例として1.3%(百の位未満切捨て)のベースアップをしている

キャリアパス要件

キャリアパスの意義

「組織における自分の役割や目標を認識することができ、より質の高い幼児教育・保育を実践することが可能となる。」

各人がどのような職業人生を歩むことができるのか、それによりこういった処遇が得られるのか、将来の自分の姿を意識しながら、その職場で長く働くための動機付けとなり施設・事業所でその環境を整備する。」

<参考> 処遇改善等加算Ⅰにおけるキャリアパス要件

- ・ 職員の職位、職責又は職務内容に応じた勤務条件等を定める
- ・ 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めている
- ・ 就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての職員に周知している
- ・ 職員との意見交換を踏まえた資質向上のための目標・計画の定め
- ・ 資質向上計画に沿った研修機会の提供又は技術指導の実施と職員の能力評価
- ・ 資格取得のための支援の実施



処遇改善等加算Ⅱ

新制度

制度の趣旨・目的

新たに副主任保育士や職務分野別のリーダーなど中堅の役職を創設。その職務・職責に応じた処遇改善を行うことにより、保育園等におけるキャリアアップの仕組みの構築を支援する。

加算額

- 月額4万円の加算対象者………経験年数概ね7年以上
施設の職員の概ね 1/3
副主任保育士、中核リーダー、専門リーダー等
- 月額5千円の加算対象者………経験年数概ね3年以上
施設の職員の概ね 1/5
職務分野別リーダー、若手リーダー等

Point

経験年数は目安であり、各施設の職員構成等に応じて柔軟に対象者を定めることが可能

4ページにつづく→

職員への支給

- ・賃金改善の対象となる職員・・・園長や施設長を除く、その施設に勤務する全ての職員（主任保育士等や非常勤職員含む）
- ・賃金改善方法・・・**基本給又は手当て等により月額で行われることが必要**
- ・支給の方法・・・

副主任保育士等：加算額のうち、対象職員（施設の職員の概ね 1/3）の 1/2 に確実に月額 4 万円の処遇改善を行ったうえで、残額については、その他の職員に月額 5 千円以上 4 万円未満の範囲内で配分可能

平成 30 年度からは職務分野別リーダー等にも残額の配分が可能

職務分野別リーダー等：対象職員（施設の職員の概ね 1/5）に月額 5 千円以上

平成 30 年度からは副主任保育士等への加算額の残額を配分可能

※副主任保育士等への一番低い加算額を超えない範囲

【例】◆4万円の加算対象者が5人(4万円×5人=20万円) ◆5千円の加算対象者が3人(5千円×3人=1.5万円)

【平成29年度の取扱い】

区分	職名	賃金改善額 (月額)
副主任保育士等 6人	副主任保育士	40,000円
	副主任保育士	40,000円
	中核リーダー	35,000円
	中核リーダー	35,000円
	専門リーダー	25,000円
	専門リーダー	25,000円
職務分野別リーダー等 3人	乳児保育リーダー	5,000円
	幼児教育リーダー	5,000円
	食育リーダー	5,000円

※中堅保育士等の多い施設・事業所での運用モデル

加算対象者の1/2は必ず4万円の改善
5人/2=2人（端数切捨て）

12万円（20万円－8万円）は他の職員に
5千円以上4万円未満の範囲で配分可能
5人を超えても可
ただし副主任保育士等の発令が必要

【平成30年度から上記に加え以下の取扱いが可能】

区分	職名	賃金改善額 (月額)
副主任保育士等 4人	副主任保育士	40,000円
	副主任保育士	40,000円
	中核リーダー	35,000円
	専門リーダー	35,000円
職務分野別リーダー等 5人	乳児保育リーダー	15,000円
	幼児教育リーダー	15,000円
	食育リーダー	15,000円
	保健安全リーダー	10,000円
	保護者支援リーダー	10,000円

※若手保育士等の多い施設・事業所での運用モデル

2人に4万円の改善を行い、残額の12万円
については職務分野別リーダー等を含む
その他の職員に配分可能

【例】12万円の配分
副主任保育士等に7万円
職務分野別リーダー等に5万円の配分

平成 30 年度からの取扱いにおけるポイント

- ・施設の人事異動や退職等による人事配置の変遷に対して柔軟な対応が可能
- ・職員間の賃金差が縮小
- ・若手保育士が多い職場でも満遍なく処遇改善が可能

加算の要件

- ・加算対象職員に対し、その職務に相当する職位の発令や職務命令が行われていること。
- ・平成 28 年度における賃金に対して、賃金改善を実施する計画を策定していること。
- ・担当する役職や職位に応じて、都道府県等が実施するキャリアアップ研修またはそれに相当する研修を修了していること。

副主任保育士等・・・研修分野のうち 4 分野

職務分野別リーダー等・・・研修分野のうち 1 分野

キャリアアップ研修

＜研修分野＞

- 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保育実践 ⑧マネジメント（副主任保育士等は必修）

研修受講要件について

処遇改善等加算Ⅱについては、研修による技能の取得を通じたキャリアアップの仕組みとしておりますが、2021 年度までは、研修の受講要件は課さず、2022 年度開始までに研修の受講状況を踏まえ、内閣府により必須化時期が決定されます。



処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱの利活用について

処遇改善等加算Ⅱを取得するには？

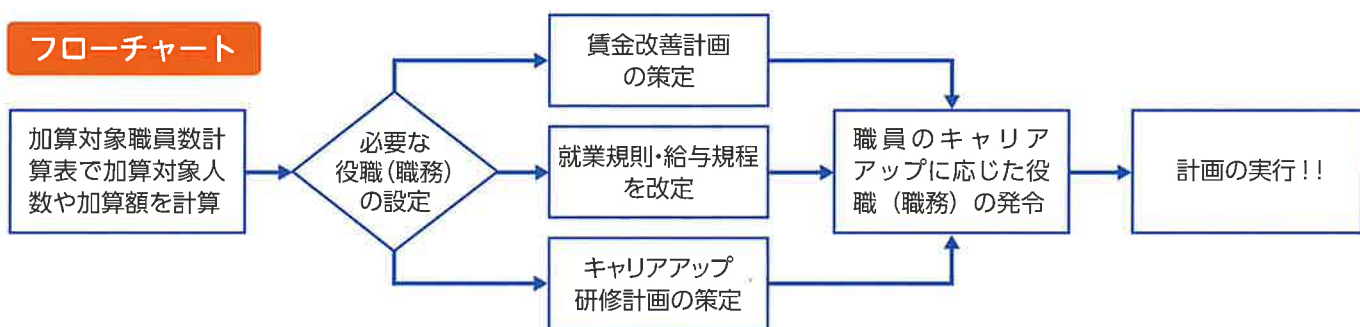
- 処遇改善等加算Ⅱは長期的な視点で職員のキャリアアップの仕組みを構築し、その職責に応じた処遇改善を実施していく制度です。まずは加算対象職員数計算表により加算の対象となる人数や加算額について計算してみましょう。

加算対象職員数計算表や各種様式については下記の内閣府のホームページからダウンロードできます。

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/faq/jigyousya.html> (内閣府子ども・子育て本部)

- 加算対象人数がわかったら、人数に応じて必要な役職(職務)の設定をします。各園でこういった仕事があるのか、園としてこういったことに力を入れていくかをイメージしておきましょう。役職(職務)名については各施設で自由に設定することができますが、第三者からみても職務の内容がわかるような名前にしましょう。
- 職員との意見交換を踏まえ、資質向上のための目標・計画を策定します(キャリアアップ研修計画等)。また制度に沿って給与規程の改定や手当等を作成し、賃金改善の計画を策定します。
- 給与規定・就業規則等の明確な**根拠規定を書面で整備**し、すべての職員に周知します。
- 職員のキャリアアップに応じた役職(職務)の発令をします。方法については辞令もしくはそれに類する書面等で実施してください。

フローチャート



就業規則や給与規程の変更について

● 就業規則・給与規程(給与表)

1. 役職(職務)の設定
2. 給与表の改定(処遇改善等加算Ⅰを活用した基本給**ベースアップ**等)
3. 手当の設定と見直し
4. 賞与の規程方法確認

● キャリアアップ支援規程(仮称)

1. 適用範囲の明確化→正規職員、非常勤、派遣職員などどこまで適用するか
2. 資格取得支援の設定→保育士、看護師、栄養士など
3. キャリアアップ研修受講の規定化→給与の取扱いや旅費、交通費、シフトなどキャリアアップ研修を受講するにあたって必要な環境整備



給与体系・給与表の設定について

初任給：他の園や、県内平均などと比較して、妥当な水準を検討。

基本給：年齢、経験年数、資格、技能等を要素に園としての考え方を整理。

給与表：基本給の考えに基づき、例年の昇給パターンや賞与とのバランスを考えて検討。

※給与表を設定しておかなければベースアップがわかりにくい。

<参考> 公定価格における国家公務員給与改定に伴う人件費の改定状況を踏まえた水準

平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度
2.0%	1.9%	1.3%	1.1%

給与規程の記載例

●処遇改善手当Ⅰ（仮称）

（目的）処遇改善手当Ⅰは施設型給付費にかかる処遇改善等加算Ⅰについて、基準年度（〇〇年度）の賃金水準以上の処遇改善を行うことを確保するために支給する。

（手当額）手当額については別紙２（手当額一覧表）に記載の額の範囲内で園全体の給与バランス及び各人の職務内容、能力、園に対する貢献度合い等を勘案し、管理者が個別に金額を決定し、各人には辞令を交付して明示する。

●処遇改善手当Ⅱ（仮称）

（目的）キャリアアップの仕組みを構築し、一定の技能・経験を有する職員について、相応の手当を支給する。一定の技能・経験については「キャリアアップ研修規程」において別に定めることとする。

（手当額）支給額については、国が示す配分ルールに従って、管理者が各人の職務内容、責任度合い、能力等を勘案して、別紙２（手当額一覧表）に記載の額の範囲内で決定する。手当支給対象者には職務名・手当額等を記載した辞令を交付して明示する。

（補足）処遇改善手当Ⅱは、内閣府が定める施設型給付費等に係る「処遇改善等加算について」において、処遇改善等加算Ⅱがある場合において支給する。

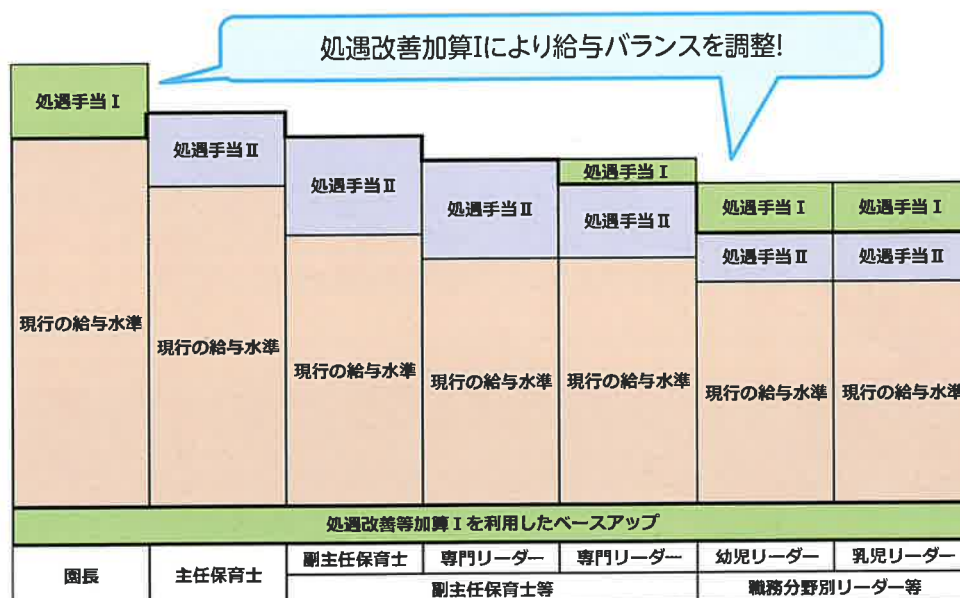
別紙２（手当額一覧表）

職 務 名	処遇改善手当Ⅰ	処遇改善手当Ⅱ	職 務 名	処遇改善手当Ⅰ	処遇改善手当Ⅱ
園長	10,000円	—	乳児専門リーダー	5,000円	30,000円
主任保育士	8,000円	35,000～39,000円	保護者対応責任者	5,000円	30,000円
副主任保育士	6,000円	40,000円	子育て支援責任者	5,000円	5,000円
副主任保育士	6,000円	40,000円	食育リーダー	5,000円	5,000円
事務室長	6,000円	35,000～40,000円	安全対策責任者	5,000円	5,000円
経営管理リーダー	5,000円	35,000～40,000円	保健衛生リーダー	5,000円	5,000円
幼児専門リーダー	5,000円	30,000円			

※（処遇改善手当Ⅰ）年度の加算状況等により金額を変更することがある。

※（処遇改善手当Ⅱ）職員の移動等により、年度途中であっても金額を変更することがあり、その場合は改めて対象者に辞令を交付する

処遇改善手当Ⅱによって、園全体の給与バランスがおかしくなった場合…



役職（職務）の設定や加算対象者の選定のために

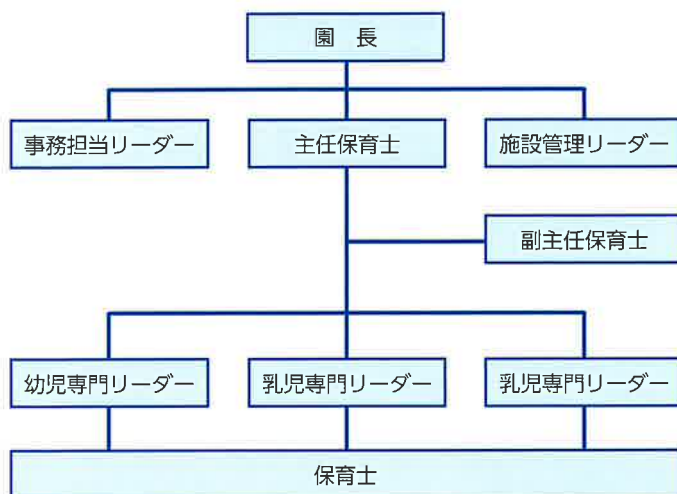
同程度の経験年数や技能をもつ職員が複数いる場合・・・
将来的にリーダーにしていく人材がわからない場合・・・
職員間の給与格差が生じてしまう場合・・・



- ・各人の役割や責任を明確化した「事務分掌」や「組織図」の作成
- ・誰が見ても納得できる昇格基準となる「人事評価・昇給制度」の導入

【例】

平成〇〇年度 事務分掌表		
役職名	氏名	職務内容
副主任保育士	〇〇 〇〇	・主任保育士の補佐 ・保育計画作成及び保育内容に関すること ・各専門リーダーの総括 ・会計責任者
事務担当リーダー	▲▲ ▲▲	・補助金業務に関すること ・教材の購入・保管に関すること ・入園手続きに関すること ・職員会議の計画・実施に関すること
幼児専門リーダー	□□ □□	・〇〇組の担任 ・園だよりに関すること ・園児の健康・安全管理に関すること
食育リーダー	●● ●●	・給食指導に関すること ・食育計画と実施に関すること
安全対策責任者	×× ××	・園舎・園庭・遊具の点検 ・防災訓練の指導助言



人事評価表の作成にあたって

- ・施設・事業所の保育・教育理念を具体化する
- ・施設・事業所の求める人材像を反映させる
- ・職員の指揮が高まることを企図する

【例】

人事評価表（保育職）		評価者	一 次	二 次
役 職	勤務年数	氏 名		

評価項目	定 義	自己評価	一次	二次
1 保育理念の理解度	日々の仕事において、〇〇園の保育理念を意識した行動が取れていたか			
2 業務の正確さ	保育記録など日々の業務について、ミスのない丁寧な仕事ができていたか			
3 経費節減	適切なコスト意識をもち、行動に移していたか			
4 トラブル対応	トラブルが発生した際、迅速かつ的確な対応ができていたか			
5 報告・連絡・相談	報告・連絡・相談を迅速かつ正確に行っていたか			
6 チームワーク・協調	チームワークを大切にし、職員メンバーの良好な雰囲気やコミュニケーションを深める努力をしたか			
7 積極性	保育環境の向上を意識し、よりよい方法や取組みを考え出し、実行に移していたか			
8 倫理観・道徳性	保育者として自分の言動に注意を払っており、周囲に及ぼす影響に配慮しているか			
9 リスクマネジメント	様々なリスクを想定し、未然に防ぐ努力をしていたか			
10 自己研鑽	自己の資質や技能、知識の向上に積極的に取り組んでいたか			

評価ポイント

S. 非常によくできている A. できている B. ほぼできている C. 要努力

よくある質問

※「技能・経験に応じた追加的な処遇改善（処遇改善等加算Ⅱ）に関するよくあるご質問への回答（内閣府）」から抜粋（一部平成30年度からの改正を含む）

問1 副主任保育士等は月額4万円、職務分野別リーダー等は月額5千円の処遇改善を行うこととされていますが、改善の金額は必ずこの金額でなければならないのでしょうか。

回答 副主任保育士等については、本加算の対象職員数（加算対象職員数により計算された人数A）の1/2（端数切捨て）について月額4万円の処遇改善を行った上で、残額については他の職員に月額5千円以上月額4万円未満の範囲で賃金改善を設定することが可能です。また平成30年度からは残額の配分可能な範囲が職務分野別リーダー等にまで拡大されるため、職務分野別リーダー等については月額5千円以上の改善が可能になります。

問2 副主任保育士・専門リーダー（月額4万円）又は職務分野別リーダー（月額5千円）のいずれか一方の処遇改善のみ行うことはできるのでしょうか。

回答 処遇改善等加算Ⅱを取得するためには、副主任保育士等と職務分野別リーダー等の両方の処遇改善を行うことが必要となります。

問3 処遇改善等加算Ⅱの加算額を同一事業者内の施設・事業所へ配分することは可能ですか？

回答 平成29年度は、処遇改善等加算Ⅱの加算額を同一事業者内の施設・事業所へ配分することを認めていませんでしたが、平成30年度からは、2022年度までの時限措置として、処遇改善等加算Ⅱの加算額の総額の20%については、同一事業者内で施設・事業所をまたぐ配分が可能となります。

問4 賃金改善は、施設独自に設定している主任手当を増額する（例えば、現行5千円の主任手当を+4万円、+5千円増額する）方法でも良いのでしょうか。

回答 今回の賃金改善については、必ずしも新たな手当を創設して対応する必要はなく既存の手当を増額する方法で行うことも可能です。

問5 賃金改善の方法について、1人の職員に対して基本給と手当の双方を組み合わせることで対応することも可能ですか。

回答 可能です。例えば、月額4万円の処遇改善を行う際に、基本給1万円・手当3万円、基本給2万円・手当2万円を組み合わせるなど、柔軟に対応することが可能です。

問6 キャリアアップ研修は誰でも受講できますか？

回答 保育園、認定こども園や地域型保育事業所等において、他の保育士に助言や指導をするリーダー的な役割を担うことを希望する方であれば、誰でも受講できます。ただし受講希望者が多い場合はこちらで選定する場合もあります。

問7 主任保育士等は配分対象職員とし、「5千円以上4万円未満の範囲内」で配分可能とありますが、主任保育士等にも4つの研修要件がかかるのでしょうか。また改めて発令等を行う必要がありますか。

回答 主任保育士等については、相当程度の経験及び研修の受講歴を有しているという前提のもとで任命されていることが想定されることから、研修要件を満たしているものとして取扱って差し支えありません。また、改めて発令等を行う必要はありません。