

処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ

I. 処遇改善等加算の目的とは

元来保育士や幼稚園教諭の平均勤続年数は他業種より低く、また給与も低い、という問題は、保育や幼児教育の質の低下の原因になります。このような課題から、処遇改善等加算の取り組みが開始されました。

ただ、給与を上げれば、保育士の定着率が上がるという訳でもありません。

保育士たちが、長期的なキャリアや、それに伴う収入の変化を将来的にも自ら描くことにより、意欲的に学びながら、経験値をアップしていくことによって、保育力の質の向上につながることを目的としています。

II. 処遇改善等加算の全体像

処遇改善等加算Ⅰ 職員の平均経験年数や賃金改善・キャリアアップの取組みに応じた人件費の加算

基礎分（職員の平均経験年数に応じたもの）

+

賃金改善要件分（賃金改善やキャリアアップの取組みに応じたもの）

処遇改善等加算Ⅱ 技能・経験を積んだ職員に係る追加できる人件費の加算

副主任保育士等および職務分野別リーダー等の職に応じて行う賃金改善

処遇改善等加算Ⅲ 収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための費用を補助（補助額は公定価格上の職員の配置基準を基に算定）
 ※施設・事業所での実際の職員配置状況などにより、一人当たりの引き上げ額が月額9,000円を下回る場合があります。（内閣府子ども・子育て本部HPから）

III. 処遇改善等加算Ⅰ

1. 処遇改善等加算Ⅰの構成と加算率

職員一人あたりの平均勤続年数	加算率		
	①基礎分	②賃金改善要件分	③うちキャリアパス要件分
			2%
11年以上	12%	7%	2%
10年以上11年未満	12%	6%	
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%		

2. 処遇改善等加算Ⅰの基礎分と経験年数

①平均経験年数の計算

4月1日現在、在籍している常勤職員（常勤職員とは1日6時間以上かつ月20日以上勤務している職員で正職員・パート勤務を問いません）について、1か月単位で数えます。これまでの経験年数についても常勤職員であった期間をカウントします。

②対象となる施設

基礎分の平均経験年数は、すべての常勤職員が、これまでに在籍した職場の経験年数を通算して平均を出したものになります。この「経験」に含まれるのは、認可保育所、幼稚園、認定子ども園、家庭的保育事業、小規模保育事業、小学校、中学校、高等学校、保護施設、老人福祉施設、自治体が認めた認可外保育施設、保健師、看護師等も対象となります。

3. 処遇改善加算Ⅰの構造

実際に加算として申請が必要な部分	①基礎分（2%～12%）	職員の平均経験年数に応じた人件費	必ずしもすべての額を職員の賃金改善に充てる必要はない。
	②賃金改善要件分（6～7%） （③うちキャリアパス要件分2%）	賃金改善・キャリアアップの取組みに応じた人件費 基礎分同様、職員の平均経験年数に応じて率が変わる。	必ず賃金改善に充てなければならない。
公定価格にあらかじめ含まれている部分	人事院勧告対応分（人件費改定相当分）	人事院勧告を受けた国家公務員給与の改定に準じた人件費の引き上げ分	

4. 処遇改善等加算Ⅰの支給方法と、それぞれのメリット・デメリット

	メリット	デメリット
一時金で支給	<ul style="list-style-type: none"> 各人の金額を自由に決めることができる。 賞与と合算して支給できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 支給ルールや基準が職員に伝わりにくく、不満の原因になることがある。 月額給与を上げている施設と比較して求人面で不利になる場合がある。
月額で支給	<ul style="list-style-type: none"> 近隣の他の施設の待遇と比較されやすい。 求人データでは有利になる。 ルールに基づいて支給されることで職員の納得が得やすい。 	<ul style="list-style-type: none"> ルールに沿った月額支給することで園の持ち出し（負担）が増えてしまう場合がある。 年度の途中で退職したり休職した場合に余剰が出てしまう。

IV. 処遇改善等加算Ⅱ

1. 処遇改善等加算Ⅱの構成

- ・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

役職	勤続年数の目安	加算	要件
園長	平均24年	—	—
主任	平均21年	—	—
副主任保育士	概ね7年以上	月額4万円	①職務分野別リーダーを経験 ②マネジメント+3つ以上の分野の研修を修了 ③副主任保育士としての発令
専門リーダー	概ね7年以上	月額4万円	①職務分野別リーダーを経験 ②4つ以上の分野の研修を修了 ③専門リーダーとしての発令
職務分野別リーダー	概ね3年以上	月額5千円	①担当する職務分野の研修を修了 ②終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
一般保育士	～平均8年	—	—

・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

役職	勤続年数の目安	加算	要件
園長	平均27年	—	—
副園長・教頭	平均24年	—	—
主幹教諭	平均19年	—	—
中核リーダー	概ね7年以上	月額4万円	①若手リーダーを経験 ②4つ以上の分野の研修を修了 ③中核リーダーとしての発令
専門リーダー	概ね7年以上	月額4万円	①若手リーダーを経験 ②4つ以上の分野の研修を修了 ③専門リーダーとしての発令
若手リーダー	概ね3年以上	月額5千円	①担当する職務分野の研修を修了 ②若手リーダーとしての発令
幼稚園教諭等	～平均7年	—	—

2. 賃金改善の額と人数

加算区分は人数により決定します。月一定額で支給する必要があります。

加算対象となる人数は

$$\text{「人数A」} = \text{「基礎職員数」} \times 1 / 3$$

$$\text{「人数B」} = \text{「基礎職員数」} \times 1 / 5$$

人数Aは4万円、人数Bは月5千円を支給します。処遇改善等加算Ⅱは職員への支給方法にもルールがあります。

例えば、①園長は対象外②主任保育士に配分するためには、月額5千円以上月額4万円未満の範囲で可能等

詳細は「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」を参照ください。

3. キャリアアップ研修の受講

処遇改善等加算Ⅱの対象者は、研修（キャリアアップ研修）の受講が要件となります。

（例）乳児保育 幼児保育 障害児保育 食育・アレルギー 保健衛生・安全対策
キャリアアップ研修の時間は、基本的に労働時間とみなされます。

4. 法定福利費

法定福利費とは次のものです。

健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、子ども・子育て拠出金、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増加分、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、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。

法定福利費は、事業主と従業員が割合で負担しますが、処遇改善等加算の際に考慮が必要なのは、**事業主負担分**です。（よって、処遇改善等加算で法定福利費という言葉が出てきた場合は、事業主負担を指します。）

法定福利費の事業主負担分については、処遇改善の実績を報告する際に、実績額としてみれることになっています

V. 処遇改善等加算Ⅰの申請の流れと金額の出し方

1. 申請の流れ（時期は各自治体によって異なる）

①加算率の認定申請（年度初め）

職員の平均経験年数を提出することで加算率が確定します。

申請方法は、各自治体で異なりますが、ほぼ自動計算されるシートが各施設に提供されます。

経験年数の算定については、開園年度は、すべての常勤職員の在籍証明が必要となりますが、次年度以降は変更がある場合のみの提出となります。

②賃金改善計画（札幌は7月頃）

加算率が確定すると、加算単価、園児数、月数（12か月）を乗じて処遇改善等加算Ⅰの額が算出されます。この金額を「賃金改善見込み額」といいます。

処遇改善等加算Ⅰの額以上に処遇改善を行うのは、新規事由がある施設（新規開設園、処遇改善等加算Ⅰを初めて受ける施設、または、基準年度に比べて処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分の%が増額する施設）です。その他の施設は、起点賃金水準以上の賃金水準を維持していることが必要ですので、算出した加算額以上に賃金改善を行えばいいということではありません。

よって、基準年度時点で加算額以上に処遇改善等加算Ⅰを配分している施設は、その水準を維持する必要がありますので、処遇改善等加算Ⅰの加算額以上に支払が必要になる場合もあります。

③前年度実績報告（札幌市は12月上旬頃）

実際の賃金改善の状況を報告します。

2. 賃金改善の額

自治体ごとに計算シートで自動計算されますので、処遇改善等加算Ⅰの賃金改善見込み額も、園児数や職員の平均勤続年数、加算の種類等、必要項目を入力すれば金額がわかるようになっています。

VI. キャリアパス要件分

「キャリアパス」とは、「職務上の道筋」のことです。各施設が、キャリアパスを構築することで、職員は自分の目標や目標が認識でき、長く働くことのできる環境が整えられることとなります。

キャリアパス要件を満たすためには、職員の職務・職責などに応じた勤務条件を定めること、職位・職責・職務内容などに応じた賃金体系を定めていること、就業規則を整備していることなどの要件があります。

VII. 処遇改善等加算Ⅲ

新型コロナウイルス感染症への対応と少子高齢化への対応が重なる最前線において働く、幼稚園、保育園、認定子ども園及び地域型保育事業所等における保育士、幼稚園教諭、保育教諭等の

処遇の改善のため、賃上げ効果が継続される取り組みを行うことを前提として、令和4年2月から収入を3%程度（月額9,000円）引き上げるための措置を実施することを目的とします。対象施設は、特定教育・保育施設、特定地域型保育事業所及び特例保育を実施する施設に勤務する職員（非常勤職員を含み、法人役員を兼務する施設長を除く。）とします。詳細は、内閣府子ども・子育て本部HPをご参照下さい。

Ⅷ. まとめ

認可保育園と呼ばれる施設の運営にかかる費用は、国や自治体からの給付によって成り立っています。保育園の運営に必要とされる人件費や事業費等は、地域の物価水準の違いや、預かる子供の年齢、定員数の違いなどによって異なります。

人件費は、保育園等であれば、子どもの年齢や人数によって法定配置人数が決まっているので、そこから算出されるのですが、勤務する職員は経験年数も違い、ベテランもいれば、新人もいます。それぞれの施設の職員に見合った給与が支払われるように「加算」という形で賃金改善を図ります。よりよい待遇や環境を得ることによって、質の高い保育力を提供できる施設が増えることを願うばかりです。