

今こそおさらい
処遇改善加算（新制度）

全日本私立幼稚園連合会
認定こども園委員会

処遇改善は全部で3つ

平成27年より

処遇改善 I

平成29年より

処遇改善 II

令和3年岸田内閣発足時より

処遇改善

処遇改善Ⅰ（平成27年より）

◎ 処遇委改善Ⅰの概要

【職員の平均経験年数の上昇に応じた昇給に要する費用】

（基礎分）賃金に2～12%上乘せされるもの

【職員の賃金の改善に要する費用】

（賃金改善要件分）

【キャリアパス要件分】

キャリアパスを満たすことで加算

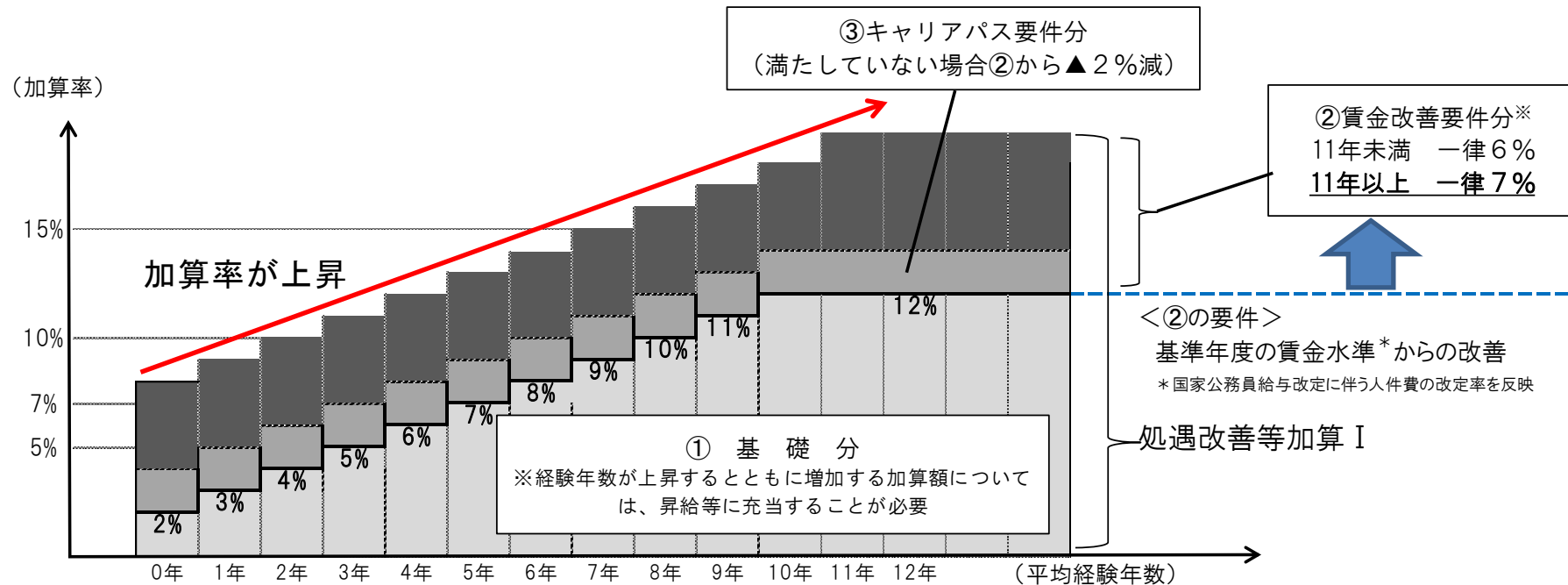
1日6時間以上かつ月20日以上就労する

パートやアルバイトなどの非正規職員も対象

処遇改善等加算 I のイメージ

○ 教育・保育の提供に携わる人材の確保及び資質の向上を図り、質の高い教育・保育を安定的に供給していくために、「長く働くことができる」職場を構築する必要がある。その構築のため、職員の平均経験年数や、賃金改善・キャリアアップの取組に応じた人件費の加算を行うもの。

- ① 基本分は、職員 1 人当たり平均経験年数に応じて加算率を設定（2～12%）。
- ② 賃金改善要件分は、賃金改善計画・実績報告を要件とした上で、賃金改善（基準年度※からの改善）に確実に充てることが要件（6%～7%）。
※ 加算当年度の前年度（加算当年度の3年前の年度を選択することも可能）
- ③ キャリアパス要件分は、役職や職務内容等に応じた賃金体系の設定、資質向上のための計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修機会の確保等が要件（満たさない場合は2%減）。



処遇改善Ⅱ（平成29年より）

【概要】

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・事業所に対し、キャリアアップによる処遇改善に要する費用に係る公定価格上の加算

処遇改善Ⅱ

【要件】

賃金改善計画の策定及び実績報告

【処遇改善の対象者】

管理職以外(園長・主任以外)の一定の実務経験を持つ職員

①「若手リーダー」「職務分野別リーダー」

- 概ね3年以上の経験を持ち、15時間以上の研修を履修した教諭・保育教諭等

月額5千円相当上乘せ

② 「中核リーダー」「副主任保育士」

概ね 7 年以上の経験を持つ若手リーダーが、60 時間（マネジメント研修 15 時間を含む）を履修した保育教諭等

※ 「中核リーダー」と「副主任保育士」はともに
月額最大 4 万円相当処遇改善（上乘せ）

③「専門リーダー」

- 経験年数概ね7年以上
- 「若手リーダー」あるいは「職務分担リーダー」を経験
- 60時間の研修を修了

月額最大4万円相当処遇改善(上乘せ)

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

<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 (注4)
 (園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/3)

【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)
- 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)
- 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 (注4)
 (園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/5)

【要件】

- ア 経験年数概ね3年以上
- イ 研修の修了(15h)
- 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>

○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
- 大学等(大学共同利用機関、指定教員養成機関、その他免許状更新講習・免許法認定講習開設者)
- 幼稚園関係団体のうち加算認定自治体が
相当と認める者
(申請のための統一様式あり)
- その他加算認定自治体が相当と認める者
(園内研修など、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

2

(注1) 研修に係る加算要件については、2021年度までは研修の受講要件を課さない

研修の受講を促進して、2022年度を目途に研修受講の必須化を目指しつつ、必須化開始については、研修の受講状況等を踏まえて判断

(注2) 指導教諭、教務主任、学年主任など既存の発令を行っている場合は、上記の発令に代替可

研修の受講を促進して、2022年度を目途に研修受講の必須化を目指しつつ、必須化開始については、研修の受講状況等を踏まえて判断

(注3) 各幼稚園、認定こども園の状況を踏まえ、中核リーダー・専門リーダーの配置比率は柔軟に対応可

(注4) 「園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/3、1/5」とは、公定価格における職員数に基づき算出したもの

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**

＜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

※新たな名称はすべて仮称

園長
＜平均勤続年数24年＞

主任保育士
＜平均勤続年数21年＞

キャリアアップ研修の創設(H29)

→以下の分野別に研修を体系化

【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

新 副主任保育士 ※ライン職 **新** 専門リーダー ※スタッフ職

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)

【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
- 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
- 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)

【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
- 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>

※1. 一人当たりの処遇改善額及び対象者数については、各保育所等での人員配置や賃金体系の実情を踏まえ、一定の要件の下で柔軟な運用を認めている。
 ※2. 「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3及び1/5」とは、公定価格における職員数に基づき算出したものである。
 ※3. 研修に係る加算要件については、2021年度までは研修の受講要件を課さない
 研修の受講を促進して、2022年度を目途に研修受講の必須化を目指しつつ、必須化開始については、研修の受講状況等を踏まえて判断

来年度処遇改善Ⅱの補助金を受けるには

来年令和5年3月迄に、15時間以上の研修を受けておく事が必要

その証拠(※)を基礎自治体に提出する(書式等は自治体より)

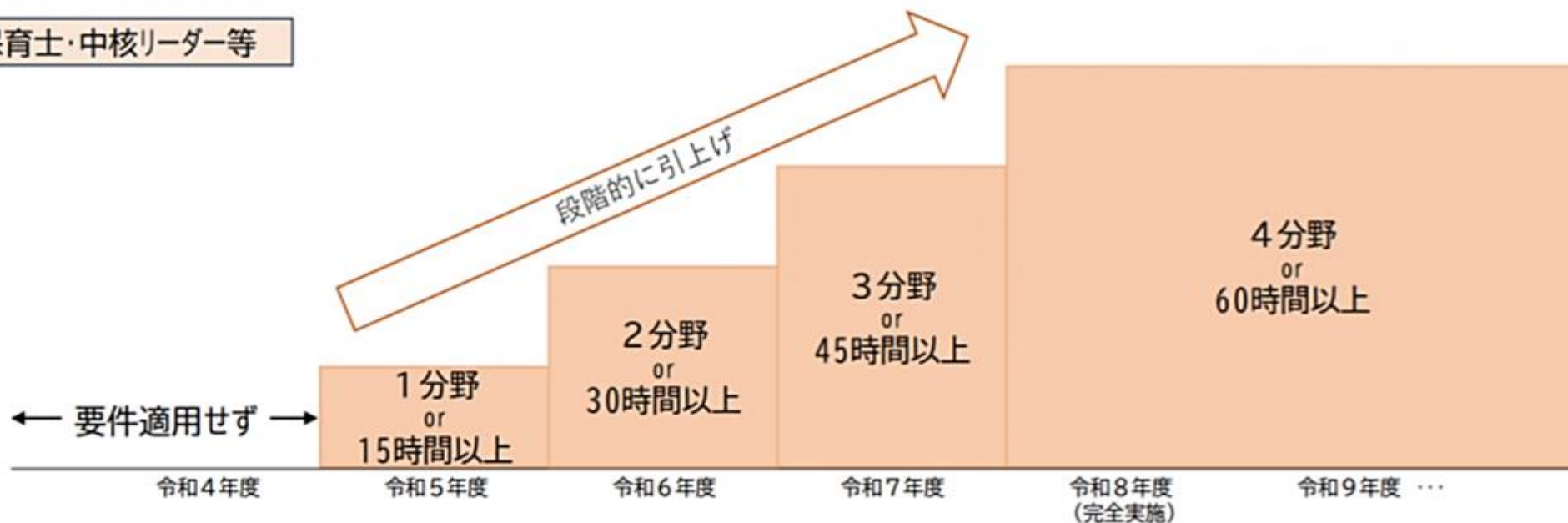
(※)

全日私幼加盟園は研修ハンドブックと幼稚園ナビの研修履歴を提出することになる

「中核リーダー」「副主任保育士」の先生方は

毎年15時間ずつ研修を積み重ね令和7年迄に60時間＋マネジメント研修を修了する必要

副主任保育士・中核リーダー等



職務分野別リーダー・若手リーダー



未だに15時間の研修を未修の先生方へ

- 全日本私立幼稚園幼児教育研究機構提供の研修で、不足分を機構のオンデマンド研修を活用下さい(クレジット払い)

【10月28日～ 幼稚園ナビでの受講申請】

- オンデマンド10コンテンツ(個別受講可能、合計15時間程度)の配信。
- 各コンテンツ受講確認設問要回答(3択5問、追試上限3回)

※受講確認設問は試験ではなく、「視聴しているか？」の確認ですので、ご視聴いただければたやすく回答できます。

令和2年より処遇改善等加算Ⅱの運用の改善

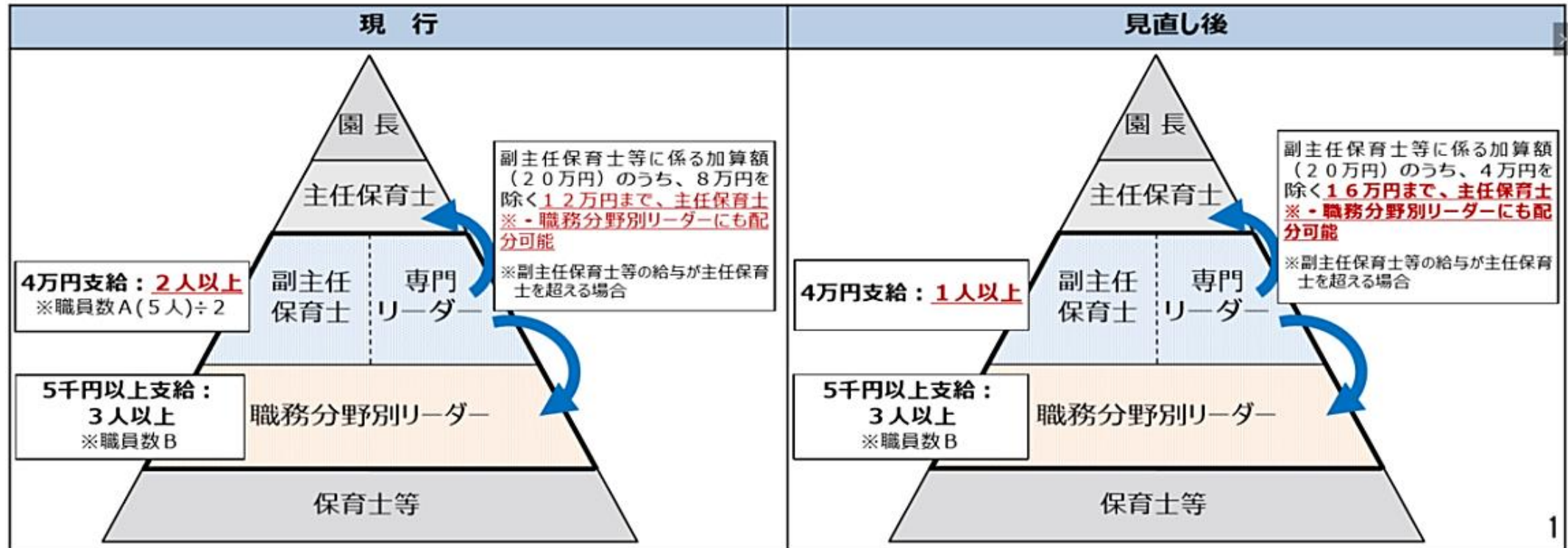
- この加算分の配分方法は施設の判断に任されており、園側が自由に決定できる
- 月額40,000円を支給する職員を1人以上確保した場合、1人当たりの配分額を月額5,000円以上40,000円未満に収めれば、副主任保育士や専門リーダーの加算分をほかの職員に分けることも可能

- 各施設・事業所における人員配置や賃金体系に応じた柔軟な対応を可能とするため、保育士等の技能・経験に応じた**処遇改善等加算Ⅱの要件について、加算額の配分方法の更なる柔軟化**を図る。
- 事務負担等の軽減を図るため、処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ共通で、賃金改善の算定起点となる**基準年度を「加算当年度の前年度」とする。**

処遇改善等加算Ⅱの加算額の配分方法の要件緩和

- 処遇改善等加算Ⅱのうち「副主任保育士等」に係る加算額については、実際に月額4万円の賃金改善を行う職員を一定数確保することを求めているが、各施設・事業所における人員配置や賃金体系に応じたより柔軟な対応を可能とするため、現行の「4万円の加算額の算定対象人数の1/2（端数切捨て）以上」を「**1人以上**」に緩和する。
※「加算対象人数の1/2（端数切捨て）」がゼロとなる施設・事業所についてはゼロとする。

＜定員90人（職員17人※）の保育所の場合のイメージ＞ ※園長1人、主任保育士1人、一般職員15人（保育士12人、調理員等3人）
 4万円の算定対象人数(職員数A)：5人（一般職員数の1/3）、5千円の算定対象人数(職員数B)：3人（一般職員数の1/5）



令和 3 年度末からの追加処遇改善

令和 4 年 2 月～ 9 月:保育士等処遇改善臨時特例交付金

令和 4 年 10 月～ :施設給付費に含まれる処遇改善加算Ⅲ
(内閣府 HP に資料詳細無し)

保育士等処遇改善臨時特例交付金について

内訳	国家公務員給与改定対応部分	賃金改善部分
対応賃金種	人勧引き下げによる賃金引下げの内、ベースアップに対応する部分	人勧引き下げによる賃金引下げの内、賃金改善に対応する部分
対象職員	施設給付費に含まれる教職員 ※役員兼務施設長を含む	施設給付費に含まれる教職員 ※役員兼務施設長は含まない



お　わ　り



ご清聴ありがとうございました。

