

処遇改善等加算

(新規園用資料)

【目次】

1.	処遇改善等加算	2
a.	目的	2
b.	園への支給方法	2
2.	処遇改善等加算（区分1・基礎分）	2
a.	区分1とは	2
b.	区分1の要件	2
c.	区分1の認定方法	3
3.	処遇改善等加算（区分2・賃金改善要件分）	4
a.	区分2とは	4
b.	区分2の要件（区分3にも共通する要件）	4
c.	区分2の認定方法	4
d.	区分2の配分方法について	5
e.	区分2の申請について	5
4.	処遇改善等加算（区分3・質の向上分）	5
a.	区分3とは	5
b.	区分3の要件 ※3-B記載の要件以外	5
c.	区分3の認定方法	6
d.	区分3の配分方法について	6
e.	区分3の配分対象者	6
5.	人勧分（当年度）	7
a.	人勧分とは	7
b.	人勧分の配分方法と配分対象者	7
6.	人勧分（累積）	7
a.	人勧分（累積）とは	7
b.	人勧分（累積）の配分方法と配分対象者	7
7.	処遇年間スケジュール（予定）	8
8.	各申請時に必要な書類（※詳細は実際の案内時に確認してください）	8
a.	【処遇基礎分】	8
b.	【前年度実績報告】	8
c.	【処遇改善等加算申請書】	8
9.	参考資料（「令和7年度以降の処遇改善等加算について」より抜粋）	9
10.	基礎分算定対象施設	12

1. 処遇改善等加算

a. 目的

処遇改善等加算は、教育・保育の提供に従事する人材の確保及び資質の向上のため、

- ・ 職員の平均経験年数の上昇に応じた昇給に要する費用（区分1・基礎分）、
- ・ 職員の賃金の改善に要する費用（区分2・賃金改善要件分）、
- ・ 職員の技能・経験の向上に応じた追加的な賃金改善に要する費用（区分3・質の向上分）

を確保することにより、賃金体系の改善を通じて長く働くことができる職場環境を構築し、もって質の高い教育・保育の安定的な供給に資するものとする。

b. 園への支給方法

処遇改善等加算は、給付費（運営費）の一部であり、毎月の給付費の一部として園に支払われる。（処遇額のみが独立して支払われることはない）

新規園については、4月から暫定の加算率で計算された金額を支払い、加算率確定後に加算当年度の加算率を使用して金額を計算することになる。給付費には年4回精算があり、その中で差額について調整をする。

処遇改善等加算や人勧分については、法定福利費等の事業主負担額増加分を加算額の中に含めることができる。また、法定福利費の計算に当たっては合理的な方法に基づく概算によることができる。

（法定福利費：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）

2. 処遇改善等加算（区分1・基礎分）

a. 区分1とは

職員の平均経験年数の上昇に応じた昇給に要する費用。

職員の経験に応じた昇給の仕組みの整備等に充てるべき金額。

区分2や3とは異なり、実績報告はない。

b. 区分1の要件

次の1及び2のいずれにも該当すること、または区分3の適用を受けていること。要件を充足しているかの確認は、「処遇改善等加算申請書」の提出時に行う。

- 1) 勤務条件や賃金体系を就業規則など書面で整備し、全ての職員に周知してい

ること

- 2) 資質向上のための研修計画をたて、研修を受けやすい環境づくりをしていること

c. 区分1の認定方法

例年5月頃に依頼する「処遇基礎分」の申請で区分1の加算率と、区分2の加算率の一部が決定する。「処遇基礎分」の申請では、職員一人当たりの平均経験年数を確認する。

【平均経験年数の計算に含まれる対象者】

職種に関わらず4月1日時点で園に勤務する、園で定めた常勤の時間数勤務する者、またはそれ以外の者でも1日6時間以上かつ月20日以上勤務をする者。

【平均経験年数の計算に含まれる期間】

上記対象者が、現施設で常勤相当として働いている期間と、他施設で過去に常勤相当として働いていた期間（※対象施設については10. 基礎分算定対象施設を参照）

【加算率の決定方法】

下図のとおり、年数に応じた加算率が決まっている。例えば、平均経験年数が9年の園であれば11%となる。

(加算率区分表)

職員一人当たりの平均経験年数	区分1 (基礎分) (加算率 (a))
11年以上	12%
10年以上 11年未満	12%
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%

3. 処遇改善等加算（区分2・賃金改善要件分）

a. 区分2とは

職員の賃金改善に要する費用。

確実に職員の賃金改善に充当する必要があるため、全額配分できているかを翌年度に依頼する実績報告で市に対して報告する。

b. 区分2の要件（区分3にも共通する要件）

- ・区分2としての加算額を全額職員に配分すること。
- ・区分2と区分3の合計金額の1/2以上を毎月の賃金改善に充てること。
（残りの額についても一時金などで必ず職員の賃金改善に充当すること。）
- ・人勧分が発生した場合はそれを支払うこと。
- ・処遇を除いた支払賃金が、園の賃金水準を下回らないこと。
（処遇を除いた園の給与規定で定まっている水準を下げないこと）

c. 区分2の認定方法

区分2は、加算率bとcに分かれている。

加算率bは区分1と同様に、職員の平均経験年数で決定する。平均経験年数が11年以上の園は7%、11年未満の園は6%となる。

職員一人当たりの平均経験年数	区分1 (基礎分) (加算率 (a))	加算率
		区分2 (賃金改善分)
11年以上	12%	7%(加算率 (b)) + 加算率 (c)
10年以上 11年未満	12%	6%(加算率 (b)) + 加算率 (c)
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%	

加算率cは、別途示される公定価格の単価表の中で園の定員に応じて加算項目ごとに定められている。

d. 区分2の配分方法について

区分2の金額は、園の毎月の加算取得状況と月初日の児童数を基に計算される。区分2と区分3の合計金額の1/2以上を毎月の賃金改善に充てる必要がある。配分対象者は園で勤務する全ての職員である。ただし、役員報酬や退職金に充てることは認められていない。また、補助金との二重取りを防ぐため、延長保育や一時預かり等に専従する職員は配分対象外となる。賃金改善を実施する職員の範囲や、賃金改善の具体的な内容については、各園の実情に応じ決定することが可能であるが、恣意的な傾斜は認められない。3月の「実績額のご案内」を確認し、区分2配分額に残額が発生している場合は、翌年度中に残額を支払う必要がある。

e. 区分2の申請について

新規園については、加算当年度の「処遇改善等加算申請書」の中で区分2の申請の有無を表示し、加算当年度の区分2配分計画を提出する必要がある。また、翌年度に提出を依頼する「処遇改善等加算実績報告書」で、区分2が全額配分できている（または翌年度中に配分できる予定である）ことを確認する。

4. 処遇改善等加算（区分3・質の向上分）

a. 区分3とは

職員の技能・経験の向上に応じた追加的な賃金改善に要する費用。確実に職員の賃金改善に充当する必要がある、充当できているかは翌年度に依頼する実績報告で確認する。

b. 区分3の要件 ※3-B記載の要件以外

- ・次の職員が少なくとも1人以上4月1日時点で園に在籍していること
(年度の途中で要件を充たすこととなった場合で、区分3の申請を希望する場合は別途処遇担当に相談)
- i) 副主任保育士等（人数A）
 - a) 副主任保育士・専門リーダー若しくは中核リーダー・専門リーダーまたはこれらに相当する職員の発令や職務命令を受けていること。
 - b) 概ね7年以上の経験年数を有するとともに、4分野/60時間以上のキャリアアップ研修を修了していること。
- ii) 職務分野別リーダー等（人数B）
 - a) 職務分野別リーダー若しくは若手リーダーまたはこれらに相当する職位の発令や職務命令を受けていること。
 - b) 概ね3年以上の経験年数を有するとともに、「乳児保育」「幼児教育」

「障害児保育」「食育・アレルギー」「保健衛生・安全対策」「保護者支援・子育て支援」のいずれかの分野を担当するとともに、キャリアアップ研修を1分野/15時間以上修了していること。

iii) 園長又は主任保育士、副園長、教頭、主幹教諭等であって、4分野/60時間以上のキャリアアップ研修を修了している者。(人数A)

- ・ 区分3配分対象職員に対して賃金改善を行い、かつ就業規則等の書面で職位や職責に応じた勤務条件の要件や賃金体系を整備し、全ての職員に周知していること。
- ・ 職員への賃金改善額は、以下のルールによって行うこと。
 - i) 副主任保育士等の改善額は月額4万円を超えないものとする
 - ii) 職務分野別リーダー等の改善額は原則5千円。ただし、副主任保育士等の改善額のうち最も低い額を上回らない範囲において月額5千円以上4万円未満とすることができる。

c. 区分3の認定方法

区分3は、「処遇改善等加算申請書」の中で園から市へ申請の意思を表示する。加算当年度の4月1日時点の加算の取得状況と、月初日の平均児童数を使用し、園の区分3算定人数が算出される。その算定人数と4月1日時点で園に勤務する研修修了者数を比較し、少ない方の人数で認定をすることとなる。

例：【算定人数がA3人・B2人の園の場合】

- i) 4月1日時点の研修修了者が、A2人・B2人
⇒A2人・B2人で認定
- ii) 4月1日時点の研修修了者数が、A5人・B5人
⇒A3人・B2人で認定

「処遇改善等加算申請書」を市が確認後、「区分3認定通知」を園へ発送する。

d. 区分3の配分方法について

区分3については、区分2とは異なり月額単価が決まっていることや(Aは4万円、Bは5千円)、任命をする際に月額の設定することが基本であることから、毎月の賃金改善を行う必要がある。

e. 区分3の配分対象者

区分3配分対象者には、年度内の研修修了見込者を含む。

また、賃金改善後の副主任保育士等の賃金が、主任保育士の賃金を上回るようになる場合など、賃金のバランス等を踏まえて必要な場合には、園長以外の管理職に対して副主任保育士等(A)として賃金改善を行うことが可能。

5. 人勧分（当年度）

a. 人勧分とは

毎年夏頃の人事院勧告（人勧）によって、公定価格の単価も4月に遡って改定される。人勧が増額改定した場合の単価改定は、人件費部分の増額によるものであるため、この増額についても確実に職員の賃金改善に充てられる必要がある。

3月の「実績額のご案内」の中で人勧分の金額が示され、翌年5月の給付費年間精算の中で市から園に人勧分（当年度）が支払われる。

b. 人勧分の配分方法と配分対象者

人勧分については、年度の終わりに金額が確定することから一時金等での支払いが基本となる。加算当年度に支給しきれない場合は、翌年度中に賃金改善をする必要がある。

賃金改善を実施する職員の範囲や、賃金改善の具体的な内容については、各園の実情に応じ決定することが可能であるが、恣意的な傾斜は認められない。

原則として、加算当年度に園で勤務していた職員が配分対象者となる。

6. 人勧分（累積）

a. 人勧分（累積）とは

園が給付費の支給対象となった年度から、加算当年度の前年度までの人勧改定率から計算される金額。新規園の場合、初年度については人勧分（累積）は発生しないが、2年目以降発生する。（人勧がマイナス改定である等の理由で発生しない場合もある。）「見込額のご案内」で見込額を、3月の「実績額のご案内」で実績額が市から示される。

また、人勧分の改定率を反映させた給与改定を毎年行う場合、見込み額及び実績額のご案内で市から示される人勧分（累積）の額は、実際に配分すべき額と異なる場合があるので、ご注意ください。

b. 人勧分（累積）の配分方法と配分対象者

人勧分（累積）は、毎月の改善を行うことも、一括で支払うことも可能である。配分対象者は園で勤務する全ての職員。

7. 処遇年間スケジュール（予定）

園への依頼事項	依頼予定時期	備考
処遇基礎分	4月	全園に依頼
前年度実績報告	8月	新規園は対象外
処遇改善等加算申請書	10月	全園に依頼

処遇に関する市からの通知	通知予定時期	備考
区分1・2見込額のご案内	9月	
区分3認定通知	12月	
区分1・2実績額のご案内	3月	人勤分の実績額も記載予定

※過去のスケジュールに基づいた予定を記載しています。時期が前後する可能性があることをご承知おきください。

8. 各申請時に必要な書類（※詳細は実際の案内時に確認してください）

a. 【処遇基礎分】

- ・申請書（エクセル・市から送付）
- ・在職証明書（原本をスキャンしたものをデータで提出）

b. 【前年度実績報告】

- ・実績報告書（エクセル・市から送付）
- ・賃金台帳
- ・確認書（職員が署名したものをスキャンしてデータで提出）
- ・キャリアアップ研修修了証
（区分3を申請した園で、市に未提出のものがある場合）

c. 【処遇改善等加算申請書】

- ・申請書（エクセル・市から送付）
- ・確認書（職員が署名したものをスキャンしてデータで提出）
- ・キャリアアップ研修修了証
（区分3を申請した園で、市に未提出のものがある場合）
- ・就業規則、賃金規定、研修計画書などキャリアパス要件に係る書類

9. 参考資料（「令和7年度以降の処遇改善等加算について」より抜粋）

見直し内容④ 区分3の加算額の算定方法_4/7

<定員90人（職員17人※）の保育所の場合のイメージ>

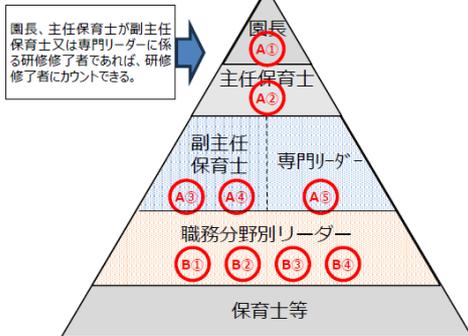
※ 園長1人、主任保育士1人、一般職員15人（保育士12人、調理員等3人）

※ 基礎職員数：15.0

副主任保育士等（職務分野別リーダー等）が
基礎職員数×1/3(1/5)以上いる場合

基礎職員数×1/3：5人 ≤ 研修修了者：5人（A①②③④⑤）
基礎職員数×1/5：3人 ≤ 研修修了者：4人（B①②③④）

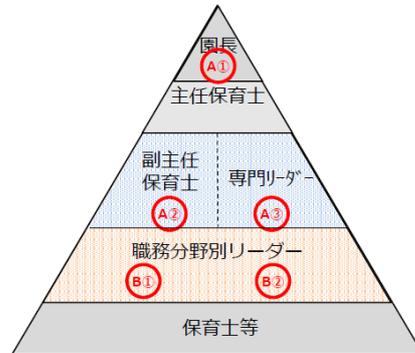
⇒ 人数A = 5人，人数B = 3人



副主任保育士等（職務分野別リーダー等）が
基礎職員数×1/3(1/5)未満の場合

基礎職員数×1/3：5人 > 研修修了者：3人（A①②③）
基礎職員数×1/5：3人 > 研修修了者：2人（B①②）

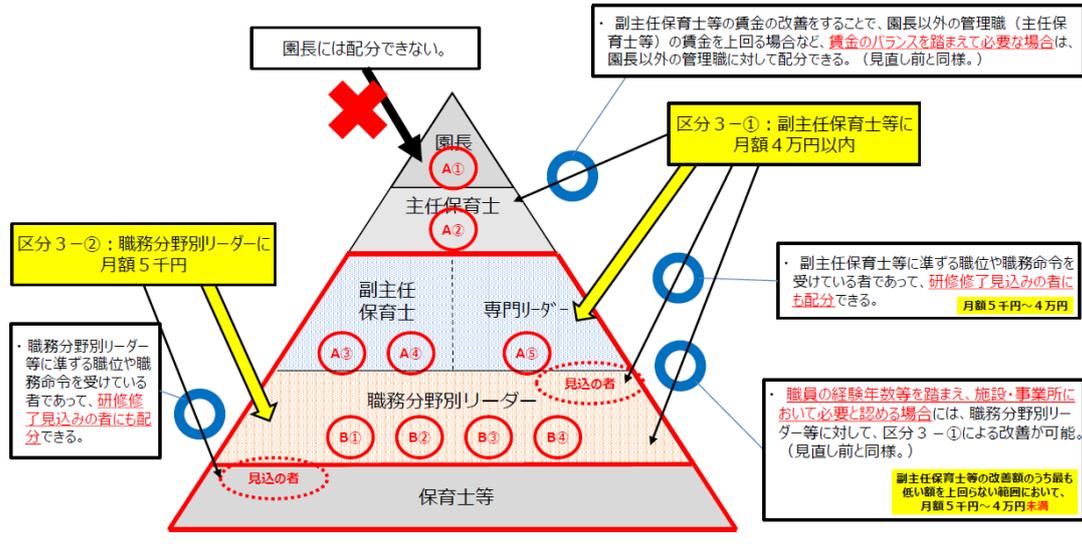
⇒ 人数A = 3人，人数B = 2人



見直し内容⑤ 区分3の配分方法_2/3

基礎職員数×1/3：5人 ≤ 研修修了者：5人 (A①②③④⑤) ⇒ 人数A = 5人, 人数B = 3人
 基礎職員数×1/5：3人 ≤ 研修修了者：4人 (B①②③④)

⇒ 加算額：21.5万円 当該額は、施設の判断で、一定の範囲で柔軟に配分可能。
 (区分3-①：4万円 × 5人 + 区分3-②：5千円 × 3人)



幼稚園教諭（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
- 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適当と認める者（申請のための統一様式あり）
- その他加算認定自治体が適当と認める者（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

＜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>

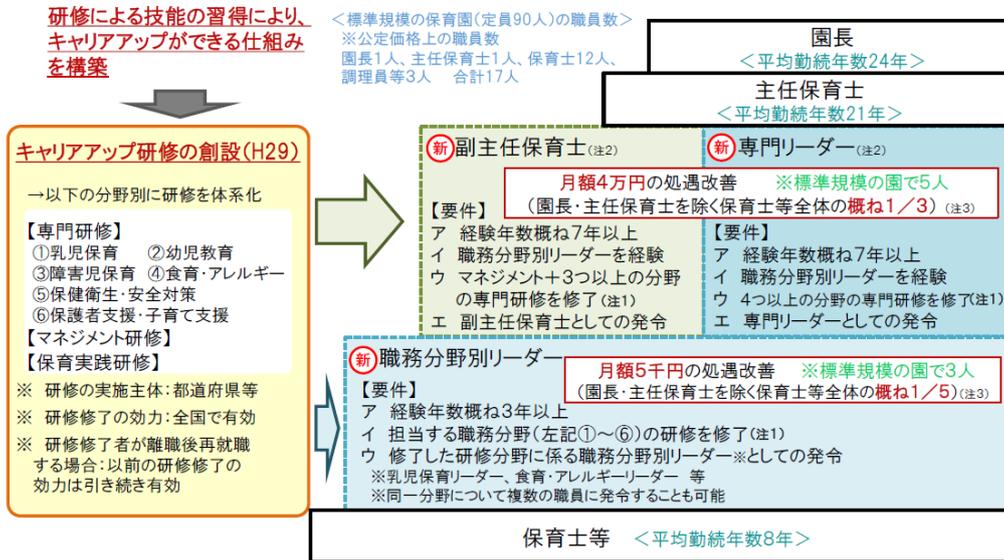
<p>新 中核リーダー (注2, 3)</p> <p>月額4万円の処遇改善 ※標準規模の園で3人 (園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/3) (注4)</p> <p>【要件】 ア 経験年数概ね7年以上 イ 若手リーダーを経験 ウ マネジメント+研修の修了(60h) (注1) エ 中核リーダーとしての発令</p>	<p>新 専門リーダー (注2, 3)</p> <p>月額5千円の処遇改善 ※標準規模の園で2人 (園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/5) (注4)</p> <p>【要件】 ア 経験年数概ね7年以上 イ 若手リーダーを経験 ウ 研修の修了(60h) (注1) エ 専門リーダーとしての発令</p>
--	---

<p>新 若手リーダー</p> <p>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)</p> <p>【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</p>
--

幼稚園教諭等 <平均勤続年数7年>

(注1) 加算に係る研修修了要件は、中核リーダー等については令和5年度、若手リーダーについては令和6年度から適用する。
 その際、中核リーダー等に求める研修修了時間は、令和5年度は15時間以上とし、令和6年度以降、毎年度15時間以上ずつ引き上げる。
 (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
 (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するもの

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）



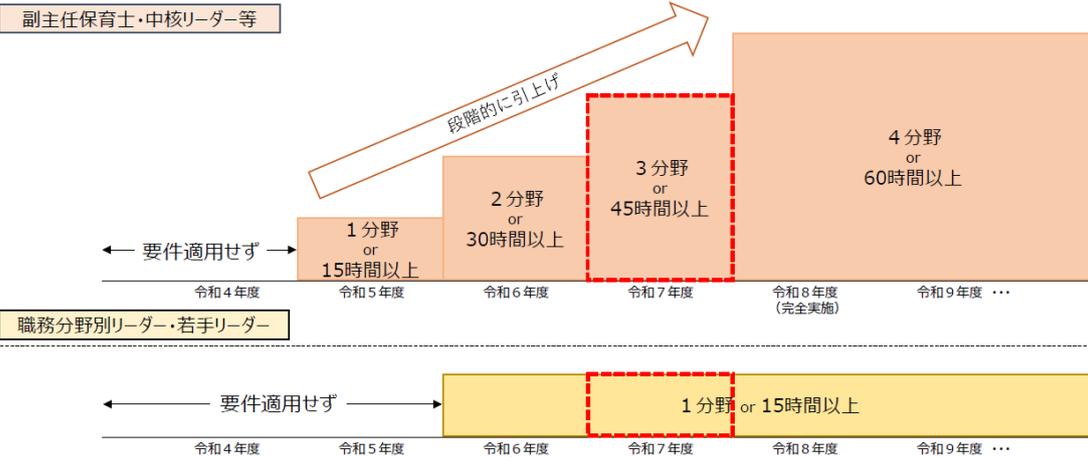
(注1) 加算に係る研修修了要件は、副主任保育士等については令和5年度、職務分野別リーダーについては令和6年度から適用する。その際、副主任保育士等に求める研修修了数は、令和5年度は1分野とし、令和6年度以降、毎年度1分野ずつ引き上げる。

(注2) 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。

(注3) 「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3、1/5」とは、公定価格における職員数に基づき算出するものである。

処遇改善等加算（区分3（旧加算Ⅱ））の研修修了要件の必須化時期の取扱いについて

- 新型コロナウイルス感染症の影響下において、地方自治体の研修実施体制の構築に一定の期間を要することを踏まえ、令和4年度からの研修修了要件の適用は行わない。
- 研修受講の重要性と円滑な要件の適用を考慮して、研修要件を段階的に適用することとし、副主任保育士・中核リーダー等については令和5年度、職務分野別リーダー・若手リーダーについては令和6年度を適用開始年度とする。
- 副主任保育士・中核リーダー等については、初年度に求める研修修了数は1分野（15時間以上）とし、令和6年度以降、毎年度1分野（15時間以上）ずつ必要となる研修修了数を引き上げる。



※副主任保育士等において月額4万円の改善を行う者を1人以上確保したうえで、副主任保育士等に係る加算額を配分して賃金の改善を行う職務分野別リーダー等についても、令和6年度以降は、1分野（15時間）以上の研修修了が必要

10. 基礎分算定対象施設

- (1) 子ども・子育て支援法（平成 24 年法律第 65 号。以下「支援法」という。）第 7 条第 4 項に定める教育・保育施設、同条第 5 項に定める地域型保育事業を行う事業所及び同法第 30 条第 1 項第 4 号に定める特例保育を行う施設・事業所
- (2) 学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第 1 条に定める学校及び同法第 124 条に定める専修学校
- (3) 社会福祉法（昭和 26 年法律第 45 号）第 2 条に定める社会福祉事業を行う施設・事業所
- (4) 児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）第 6 条の 3 第 23 項に定める乳児等通園支援事業を行う事業所及び同法第 12 条の 4 に定める施設
- (5) 認可外保育施設（児童福祉法第 59 条の 2 第 1 項に定める施設をいう。以下同じ。）で以下に掲げるもの
 - ア 地方公共団体における単独保育施策による施設
 - イ 認可外保育施設指導監督基準を満たす旨の証明書を交付された施設
 - ウ 企業主導型保育施設
 - エ 幼稚園を設置する者が当該幼稚園と併せて設置している施設
 - オ アからエまでに掲げる施設以外の認可外保育施設が(1)の施設・事業所に移行した場合における移行前の認可外保育施設
- (6) 医療法（昭和 23 年法律第 205 号）に定める病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院及び助産所（保健師、看護師又は准看護師に限る。）

また、「職員 1 人当たりの平均経験年数」の算定は、加算当年度の 4 月 1 日（当該年度の途中において支援法第 27 条第 1 項又は第 29 条第 1 項の確認（以下「支援法による確認」という。）を受けた施設・事業所にあつては、支援法による確認を受けた日）時点で行うこと。区分 3 の職員の経験年数の算定はこれに準じる。

「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」より抜粋
(※対象施設かどうか不明な場合は処遇担当までご相談ください。)