

処遇改善等加算Ⅱについて

(技能・経験に応じた保育士等の処遇改善の仕組み)

- 1 加算概要
- 2 対象職員
- 3 加算対象職員数
- 4 加算要件
- 5 職員への配分方法
- 6 賃金改善における留意点
- 7 遡及適用について
- 8 その他

令和7年3月

(各園共通)

1 加算概要

- ・ 本加算では、副主任保育士・専門リーダー（月額4万円の処遇改善の対象（園長・主任保育士等を除いた職員の概ね1/3））・職務分野別リーダー（月額5千円の処遇改善の対象（園長・主任保育士等を除いた職員の概ね1/5））等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保育園等に対して、キャリアアップによる処遇改善に要する費用を公定価格に上乗せして支払います。（公定価格上の加算の創設）
- ・ 千葉市にて加算認定申請書の審査、認定を行います。

2 対象職員

処遇改善の対象者は以下の基準を満たす必要があります。

＜月額4万円の処遇改善の対象者＞

- ・ 経験年数が概ね7年以上
- ・ キャリアアップ研修のうち、4分野以上の研修を修了していること（→イへ）

＜月額5千円の処遇改善の対象者＞

- ・ 経験年数が概ね3年以上
- ・ 以下のいずれかの分野（1号関係の若手リーダー又はこれに相当する職位については、これに準ずる分野や園運営に関する連絡調整等）を担当するとともに、キャリアアップ研修のうち担当する分野の研修を修了していること（→イへ）
「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」

※同一分野について複数の職員に発令することも可能です。

- ア 園に勤務しており通常教育・保育に従事する職員が対象となります。園に勤務しており、通常教育・保育に従事する職員であれば、以下の方を除き全ての職種（保育士、教諭、調理員、栄養士、事務職員、スクールバスの運転手等）が対象となります。非常勤職員や派遣職員についても対象となります。

※ 対象外の方（以下①、②）

①園長、主任保育士等

※ 主任保育士等（主任保育士や主幹教諭に相当する職種、幼稚園（認定こども園）の副園長・教頭）に関しては本来対象ではありませんが、各園における給与水準のバランス等を踏まえて必要な場合には、当該職種についても月額5千円以上月額4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能です。但し、月額4万円の配分は不可となります。

②通常教育・保育とは異なる事業に専従する職員

（延長保育、放課後児童クラブ、幼稚園における預かり保育の専任担当者等）

対象となる職員

	通常の教育・保育に従事	通常保育とは別の事業(※1)に専従
園長	対象外	対象外
主任保育士等(※2)	△(月額5千円以上月額4万円未満の対象)	対象外
上記以外の職種 含む: 非常勤職員、 派遣職員	○(対象)	対象外

※1 延長保育事業、放課後児童クラブ、幼稚園における預かり保育等

※2 主任保育士や主幹教諭に相当する職種、幼稚園の副園長・教頭

※上表の対象職員かつ、教育又は保育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、法人の役員等を兼務していても差し支えありません。

- イ 研修に係る要件については、令和5年度より研修修了要件の適用が開始されました。
副主任保育士等に係る発令を行い賃金改善を行う職員については、令和7年度の加算申請の際に研修を修了している必要がございます。月額4万円の対象者（副主任保育士等・職務分野別リーダー等）について、副主任保育士等：研修3分野以上、職務分野別リーダー等：研修1分野以上の修了が要件です。⇒詳細はP9「要件③」部分をご確認ください。
- ウ それぞれの役割に応じた処遇改善を行う趣旨から、一人の方が副主任保育士等と職務分野別リーダー等を兼務することは出来ません。
- エ 経験年数の算定は基礎分と同様の方法で算定下さい。非常勤職員の方の経験年数の算定方法も基礎分と同様の方法で算定下さい。
- オ 経験年数は「概ね」であり、各園の職員の構成や状況を踏まえて、経験年数が7年未満や3年未満の職員であっても、各園・事業所の判断で柔軟に対象とすることが可能です。
なお、対象人数は算式にて算出されますため、経験年数を満たした職員全てが処遇改善の対象になる訳ではありません。
- ※ 家庭的保育事業所及び居宅訪問型保育事業においては、副主任保育士等について「概ね7年以上」ではなく「7年以上」、職務分野別リーダー等について「概ね3年以上」ではなく、「3年以上」になります。

3 加算対象職員数

(1) 用語の定義

「人数A」：月額4万円単価の対象人数

(副主任保育士、専門リーダー、中核リーダー及びこれらに相当する職位)

「人数B」：月額5千円単価の対象人数

(職務分野別リーダー、若手リーダー及びこれに相当する職位)

(2) 加算対象人数(人数A,人数B)の算出方法

算定式に基づいて算出される人数を基礎人数とし、これに、「人数A」については1/3、「人数B」については1/5を乗じて得た人数とする。

(算定式については、【参考 加算対象職員数算定表】をご確認ください。)

$$\boxed{\text{人数A}} = \boxed{\text{算定式にて算出される基礎人数}} \times \boxed{1/3}$$

(1人未満の端数は四捨五入、

但し、四捨五入した結果が0となる場合は「1」とする)

$$\boxed{\text{人数B}} = \boxed{\text{算定式にて算出される基礎人数}} \times \boxed{1/5}$$

(1人未満の端数は四捨五入、

但し、四捨五入した結果が0となる場合は「1」とする)

★(一本化に伴い変更予定)

※ 算出された人数A、人数Bの人数をあわせて申請してください。法定福利費等分を除き、人数A、人数Bを上回りまたは下回って申請を行うことは不可です。なお、人数Aについては、月額4万円の改善を行うものを1人以上確保した上で、その他の職員に「月額5千円以上4万円未満」の範囲で処遇改善を行うことが可能です。

(人数Aに2分の1を乗じて得た人数が1人未満となる場合には、月額4万円の改善を行うものを確保することは要しない。)

※ 算出用のエクセルシート名：「処遇改善等加算Ⅱ 加算対象職員数計算表」

※ 例外規定家庭的保育事業所、定員5人以下の事業所内保育事業所においては、「人数A」及び「人数B」のいずれか一方を「1」とし、他方を「0」とする。

(3) 算定表において使用する年齢別児童数及び各種加算の適用状況については、以下になります。

- ア 年齢別児童数については、当該年度4月時点又は各月平均の年齢別児童数
・当該年度4月時点の年齢別児童数

→令和7年4月初日児童数

・各月平均の年齢別児童数

→はじめに、令和7年5月から令和8年3月までの初日の利用児童数について、令和6年4月時点からの増減率を算出します。この増減率を令和7年4月の初日児童数に乗じて、各月利用の児童数を算定します。令和7年度各月の合計人数を12で除した人数が「各月平均の年齢別児童数」になります。

※ 令和7年度新規開設園においては当該年度4月時点の年齢別児童数を用いることが原則となります。

※ 各月平均の年齢別児童数を算定に用いる場合は、「平均年齢別児童数計算表」の添付が必要となります。

イ 各種加算の適用状況については当該年度4月における適用状況になります。

4 加算要件

加算の認定を受けようとする園は、以下の要件①～要件⑥を満たしていなければなりません

★（一本化に伴い変更予定）

要件①：加算当年度において実施する賃金の改善に関する計画が次に掲げる要件を満たし、かつ、その具体的な内容を職員に周知していること。

計画の内容は職員に周知するとともに、「賃金改善確認書」に賃金改善の対象となる職員の自署による確認を行ってください。

加算当年度における次に掲げる事由（以下「加算Ⅱ新規事由」という。）がある場合とない場合で、要件が異なります。

【加算Ⅱ新規事由】

- i 加算前年度に加算の適用を受けており、加算当年度に適用を受けようとする人数Aもしくは人数Bの単価、または加算Ⅱ算定対象人数が公定価格の改定により加算前年度に比して増加する場合
（→国が単価や対象人数の算定方法を変更した場合）
- ii 新たに加算の適用を受けようとする場合

○令和6年度新規開設園、令和6年度に初めて処遇改善Ⅱを申請する園、令和5年度は処遇改善Ⅱを受けていないが、それ以前に受けたことがある園

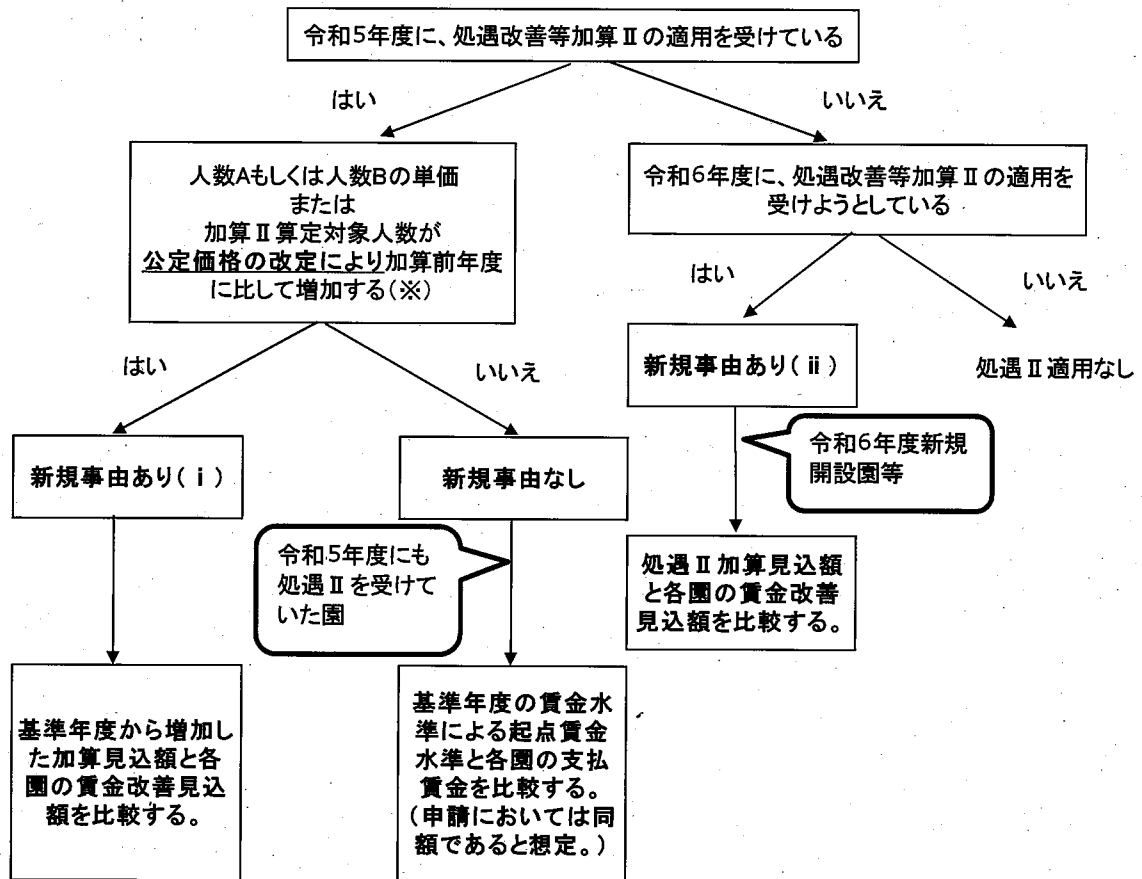
→加算Ⅱ新規事由あり（ii）

○上記以外

→加算Ⅱ新規事由なし

(○加算Ⅱ新規事由(ⅰ)は全園該当なし)

【新規事由あり・なしの違いについて】



(※)の文章は、以下を意味しています。

国の制度改正により

○人数Aの改善額「4万円」、人数Bの改善額「5千円」の額が増加した場合

○人数A・Bの算定の際、基礎職員数に乘じる割合(1/3や1/5)が増加し、人数A・Bが増加した場合

《加算Ⅱ新規事由がある場合》

加算Ⅱ新規事由に応じ、賃金改善実施期間において、賃金改善等見込総額が特定加算額を下回っていないこと。

※用語の定義

◆「賃金改善等見込総額」

:「賃金改善見込総額」と「事業主負担増見込総額」を合計して得た額をいう(千円未満の端数は切り捨て)。

◆「賃金改善見込総額」

:人数Aと人数Bの職員に対する「賃金改善見込額」を合算して得た額をいう。

◆「賃金改善見込額」

：加算当年度内の賃金改善実施期間における対象職員に係る見込賃金（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限り、加算前年度に係る加算残額の支払を除く。）のうち、その水準が対象職員に係る「起点賃金水準」を超えると認められる部分に相当する額をいう。

ただし、基準年度に加算Ⅱの賃金改善の対象であり、かつ、加算当年度において加算Ⅱの賃金改善の対象外である職員がいる場合は、当該職員に係る基準年度における加算Ⅱによる賃金改善額を控除するものとする。

◆「起点賃金水準」

：基準年度の賃金水準（※１）（当該年度に係る加算残額を含む。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限り、基準年度の前年度に係る加算残額の支払を除く。）に基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費改定分（当該年度人勤分）を合算した水準をいう。

※１ 当該年度に施設・事業所がない場合は、地域または同一の設置者・事業者における当該年度の賃金水準との均衡が図られていると認められる賃金水準。（基準年度に開園していたら…と仮定する。）

【基準年度について】

新規事由の有無	基準年度
加算Ⅱ新規事由あり（ⅰ）	令和５年度（加算前年度） （これにより難い特別の事情があると認められる場合には、加算当年度の３年前の年度）
加算Ⅱ新規事由あり（ⅱ） （Ｒ６新規園、Ｒ６に初めて処遇Ⅱを申請する園）	令和６年度（加算前年度）
加算Ⅱ新規事由あり（ⅱ） （Ｒ５年度に処遇Ⅱの適用を受けておらず、それ以前に適用を受けたことがある）	処遇Ⅱの適用を受けた直近の年度
加算Ⅱ新規事由なし	令和５年度（加算前年度）

「基準年度の賃金水準」とは、加算当年度の職員について、雇用形態、職種、勤続年数、職責等が加算当年度と同等の条件の下で、基準年度に適用されていた賃金の算定方法により算定される賃金的水準をいいます。単に基準年度に支払った賃金を指すものではなく、短時間勤務から常勤への変更、補助者から保育士への変更、勤続年数の伸び、役職の昇格、職務分担の増加（重点的に改善していた職員の退職や休職に伴うものなど）等を考慮し、加算当年度における条件と同等の条件の下で算定します。

例：令和６年度に採用７年目、幼児リーダーの職員

○令和５年度に採用７年目、幼児リーダーで勤務していた場合の賃金（計算により算出）

×令和５年度（採用６年目）に実際に支払われた賃金

◆「特定加算見込額」

：賃金改善実施期間における加算見込額のうち加算Ⅱ新規事由に係る額として、次に掲げる施設・

事業所の区分に応じ、それぞれに定めるところにより算定した額をいう。

●加算Ⅱ新規事由あり（ⅰ）

民間保育園、認定こども園、幼稚園、小規模保育事業、事業所内保育事業（利用定員6人以上）

・人数 A

＝（加算当年度の単価×加算当年度の人数 A）－（基準年度の単価×基準年度の人数 A）×賃金改善実施期間の月数（千円未満の端数切り捨て）

・人数 B

＝（加算当年度の単価×加算当年度の人数 B）－（基準年度の単価×基準年度の人数 B）×賃金改善実施期間の月数（千円未満の端数切り捨て）

家庭的保育事業、居宅訪問型保育事業

・人数 A または人数 B のいずれかを選択し、

（加算当年度の単価－基準年度の単価）×賃金改善実施期間の月数（千円未満切り捨て）

●加算Ⅱ新規事由あり（ⅱ）（令和6年度新規開設園、令和6年度に初めて処遇改善Ⅱを申請する園、令和5年度は処遇改善Ⅱを受けていないが、それ以前に受けたことがある園）

民間保育園、認定こども園、幼稚園、小規模保育事業、事業所内保育事業（利用定員6人以上）

・人数 A

＝加算当年度の単価×加算当年度の人数 A×賃金改善実施期間の月数（千円未満切り捨て）
（＝加算見込額と同額）

・人数 B

＝加算当年度の単価×加算当年度の人数 B×賃金改善実施期間の月数（千円未満切り捨て）
（＝加算見込額と同額）

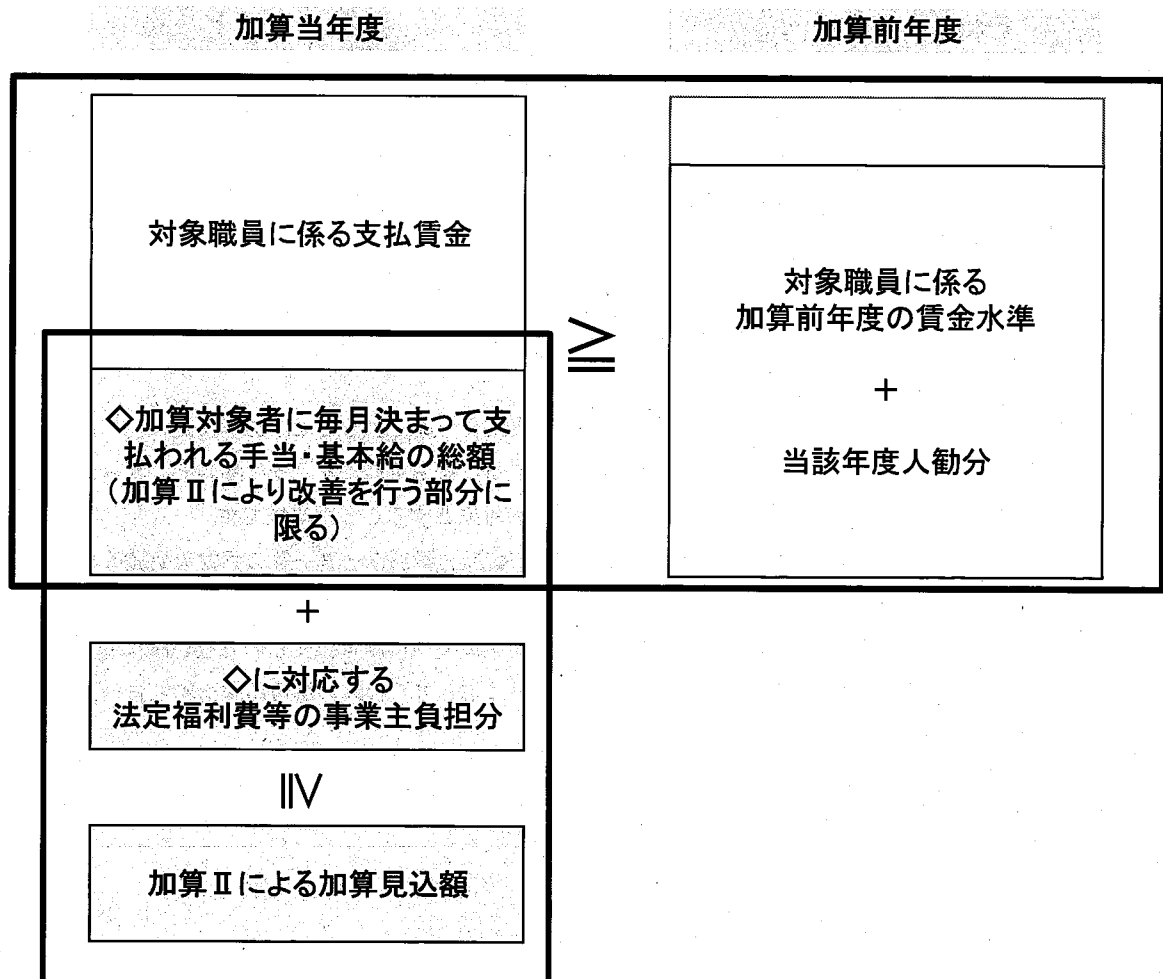
家庭的保育事業、居宅訪問型保育事業

・人数 A または人数 B のいずれかを選択し、

加算当年度の単価×賃金改善実施期間の月数（千円未満切り捨て）
（＝加算見込額と同額）

《加算Ⅱ新規事由がない場合》

対象職員に係る支払賃金（毎月支払われる手当又は基本給に限り、加算前年度に係る加算残額の支払いを除く）が加算前年度の賃金水準に加算当年度の公定価格における人件費の改定分を加えた額を下回っておらず、かつ、加算当年度における加算対象者に毎月決まって支払われる手当又は基本給（加算Ⅱにより改善を行う部分に限り、これに対応する法定福利費等の事業主負担分を含む。）の総額が加算当年度の加算Ⅱによる加算見込額を下回っていないこと。



※用語の定義

◆「対象職員に係る支払賃金」

：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限り、加算前年度に係る加算残額の支払を除く。（賞与、一時金等も除く。）

◆「対象職員に係る加算前年度の賃金水準」

：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限る。前年度の加算額に残額が生じている場合は、当該残額を含める。

「加算前年度の賃金水準」とは、加算当年度の職員について、雇用形態、職種、勤続年数、職責等が加算当年度と同等の条件の下で、加算前年度に適用されていた賃金の算定方法により算定される賃金の水準をいいます。単に加算前年度に支払った賃金を指すものではなく、短時間勤務から常勤への変更、補助者から保育士への変更、勤続年数の伸び、役職の昇格、職務分担の増加（重点的に改善していた職員の退職や休職に伴うものなど）等を考慮し、加算当年度における条件と同等の条件の下で算定します。

要件②：キャリアアップの仕組みを構築する観点から、対象者について発令や職務命令等が行われていること。

(ア) 幼稚園

中核リーダー、専門リーダー、若手リーダー又はこれらに相当する職位（教務主任・学年主任等を含む）

(イ) 保育所及び地域型保育事業所

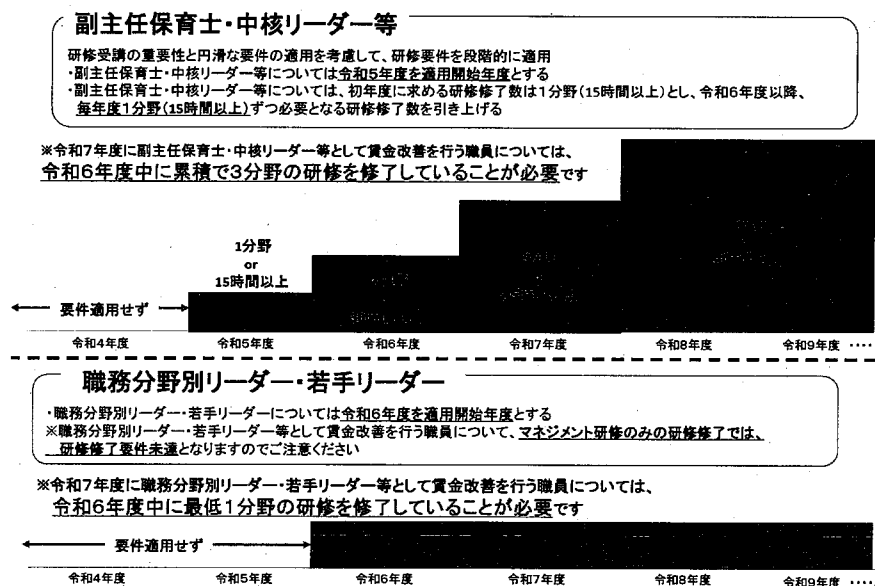
副主任保育士、専門リーダー、職務分野別リーダー又はこれらに相当する職位

(ウ) 認定こども園

(ア) 及び (イ) に相当する職位

- ※ 名称「副主任保育士」「専門リーダー」「職務分野別リーダー」などは、あくまで一例であり、各園における業務実態等を踏まえ、これら以外の名称を使用することも可能です。既に園内でこれらに相当する役職が設定されている場合、そのまま処遇改善等加算Ⅱの対象とすることも可能です。
- ※ 処遇改善等加算Ⅱの認定には、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。（いずれか一方の処遇改善のみの申請、実施は不可です。）
- ※ 処遇改善等加算Ⅱの対象職員が育休等取得し休業期間中に給与が支払われない時は育児休業所得者に係る賃金改善額はゼロになります。このため、必要に応じて、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うことが考えられます。

要件③：キャリアアップ研修修了要件を達成していること。



（ア）【副主任保育士・中核リーダー等】

令和5年度から、まずは副主任保育士・中核リーダー等として発令を行い賃金改善を行う職員について、キャリアアップ研修修了要件の適用が開始されております。令和7年度に副主任保育士・中核リーダー等として賃金改善を行う職員については、「賃金改善を行う前月までに3分野以上の研修を修了していること」が申請要件となります。要件に必要な研修修了数は段階的に引き上げられ、最終的には令和8年度申請時に4分野の研修修了が要件となります。

（イ）【職務分野別リーダー・若手リーダー等】

令和6年度より研修修了要件の適用が開始されます。令和7年度に職務分野別リーダー・若手リーダー等として賃金改善を行う職員については、「賃金改善を行う前月までに1分野以上の研修を修了していること」が申請要件となります。

★（一本化に伴い変更予定）

要件④：改善実施期間は、令和6年度において賃金改善を実施する月から令和7年3月までに支払われる月給で改善を行ってください。

★（一本化に伴い変更予定）

要件⑤：基本給及び、職責もしくは職務に応じた役職手当・職務手当など、月給により賃金改善を行ってください。基本給と手当を組み合わせで対応することも可能です。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。尚、月額による改善分のみが賃金改善額として取り扱われるものであり、連動して引き上がった賞与分や各月で変動する超過勤務手当の処遇改善に伴う増加分については、賃金改善額として取り扱うことは不可です。

要件⑥：対象職員に対し賃金の改善を行い、かつ、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件（職員の賃金に関するものを含む。）及びこれに応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）を定めて就業規則等の書面で整備し、全ての職員に周知すること。

要件⑦：年度終了後に「賃金改善実績報告書 処遇改善等加算Ⅱ」を提出すること。

★（一本化に伴い変更予定）

《加算Ⅱ新規事由がある場合》（R6年度新規開設園、R6年度に初めて処遇改善Ⅱを申請する園、令和5年度は処遇改善Ⅱを受けていないが、それ以前に受けたことがある園）

加算Ⅱ新規事由に応じ、賃金改善実施期間において、賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回っていないこと（＝【賃金改善実績額】が、【加算実績額】以上であること）。

《加算Ⅱ新規事由がない場合》（上記以外の園）

対象職員に係る支払い賃金（決まって毎月支払われる手当又は基本給に限り、加算前年度に係る加算残額の支払を除く）が加算前年度の賃金水準に加算当年度の公定価格における人件費の改定分（当該年度人勧分）を加えた額を下回っておらず、かつ、加算当年度における加算対象者に毎月毎月支払われる手当又は基本給（処遇改善Ⅱにより改善を行う部分に限り、これに対応する法定福利費等の事業主負担分を含む）の総額が加算当年度の加算実績額を下回っていないこと。

→加算実績額を賃金改善で使い切る必要があります。(使い切れなかった場合は、翌年度に当該年度の加算対象職員の賃金改善に充て、使い切っていただきます。)

なお、加算当年度に係る加算残額については、加算当年度分の実績報告において金額を確定するとともに、監査や当該翌年度分の実績報告により、支払いが完了したことを確認します。

【単価一覧】

令和6年度処遇改善等加算Ⅱ単価

園・事業所種別	処遇改善等加算Ⅱ単価 (賃金改善額の4万円及び5千円に法定福利費等の事業主負担額を上乗せした単価)	
	◆4万円単価◆	◆5千円単価◆
民間保育園 小規模保育事業 事業所内保育事業	49,020円	6,130円
認定こども園	50,350円	6,290円
幼稚園	51,690円	6,460円
家庭的保育事業 【4万円単価】又は 【5千円単価】 のいずれかを選択。	49,020円	6,130円

5 職員への配分方法

★(一本化に伴い変更予定)

(1) 副主任保育士等に係る賃金改善額は原則月額4万円とすること。(人数A)

ア 各園における職員の経験年数・技能及び給与実態等を踏まえ、各園の判断で、技能・経験を有するその他の職員(園長及び職務分野別リーダー等を除く)にも配分可能です。(月額5千円以上～4万円未満)

この場合でも、実際に月額4万円の賃金改善を行う職員を、1人は確保頂きます。

なお、【月額5千円以上～4万円未満】の処遇改善を行う職員に対しても、その対象職員が一定の技能・経験を有し、園内で相応の役割を担っていることが前提となるため、発令や職務命令等は必要になります。また、研修の要件も課される予定ですので、令和5年度以降に研修要件が発生する可能性も考慮して、賃金改善を実施する人数を検討下さい。(下記イ 主任保育士等を除く)

イ 主任保育士や主幹教諭に相当する職種、幼稚園の副園長・教頭(以下:主任保育士等)

については、各園における給与水準のバランス等を踏まえて必要である場合には、当該職種についても月額5千円以上～月額4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能です。
また、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り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。

★（一本化に伴い変更予定）

- (2) 職務分野別リーダー等に係る賃金改善額は原則として月額5千円とすること。(人数B)
副主任保育士等に係る加算額の配分を受ける場合は月額5千円以上とすることができるが、その場合は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ないこと。
人数Bで算定された人数以上に配分すること。
- ※ 処遇改善の対象とする職員の選定や、各職員に係る改善額の決定については、各園の判断で行ってください。(必ずしも経験年数が長い順に賃金改善を行う必要はありません。)なお、各職員に対して処遇改善の趣旨や改善額の設定根拠などについて丁寧に説明することが必要です。
- ※ 一人の方が職務分野別リーダー等、副主任保育士等に係る加算額の両方の加算を受けることは出来ません。
- ※ 対象人数を絞って「月額4万円」「月額5千円」を超える賃金改善を行うことは出来ません
- ※ 月額4万円単価の対象人数(人数A)が1人であり、1/2計算の結果端数切り捨てで「0人」となる園においては、月額4万円の配分を行う職員は設けなくても(0人として)構いません。

(柔軟な分配例)

	原則		柔軟な対応(例)	
副主任保育士等(A):3人	4万円	3人で12万円	4万円	4人で10万円
	4万円		3万円	
	4万円		2万円	
			1万円	
職務分野別リーダー等(B):2人	5千円	2人で1万円	1万円	4人で3万円
	5千円		1万円	
			5千円	
			5千円	
合計	13万円		13万円	

1人以上には4万円満額を支給

Aの配分を受けたBの人は、Aの最低金額の人の額を超えないこと。

6 賃金改善における留意点

★（一本化に伴い変更予定）

- （1）賃金改善は基本給または手当により月額で確実に行う必要があります。なお、基本給と手当を組み合わせ対応することも可能です。
基本給による改善に伴い引き上がる超過勤務手当などの増加分については、各月で変動するため含めることは出来ません。また、基本給による改善に伴い引き上がる賞与分についても含めることは出来ません。
- （2）処遇改善等加算Ⅱの対象職員が育休等を取得し休業期間中に給与が支払われない時は、育児休業所得者に係る賃金改善額はゼロになります。このため、必要に応じて、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うことが考えられます。
- （3）賃金改善による法定福利費等の事業主負担額の増額分についても補助対象となります。対象となる経費は以下のとおりです。
 - ・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改善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改善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
 ＊法定福利費の計算にあたっては、合理的な方法に基づく概算によることができます。
令和3年度からは以下の算式により算定することを標準とします。
 ＜算式＞「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「加算前年度における賃金の総額」×「加算当年度の賃金改善見込（実績）額」
- （4）賃金を改善したことによって、賃金改善部分以外の給与の項目の水準を低下させてはいけません。
- ~~（5）同一法人内における再配分は、令和6年度までの間の特例として、加算見込み額の20%（10円未満切り捨て）までは、同一の事業者が運営する他の施設・事業所（特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業所に科技委、ほかの市町村または都道府県に所在するものも含む。）に配分することができます。~~

7 遡及適用について

対象職員に対する発令等や、加算の認定等の手続きが遅れる場合でも、4月から保育園において実態として職務に応じた職員体制が整備されている場合は、4月に遡及して支給が可能です。

遡及した分の支払については、園の判断で確実に支払をお願いします。

（例：9月の給与から月額4万円の手当を支給する場合、4月から8月分の20万円（4万円×5ヶ月分）を9月の給与支払い日に合わせて支給する方法等。）

当該職員が4月から園内の業務分担に従って発令を受けるに相当する業務を行っていることが分かる職員体制が整備されていることを示す書面（辞令の写し、役職付の名簿、担当者名の入った園内の分掌表）の整理、提出をお願いします。

尚、遡及適用をせずに年度途中月からの加算申請を行う場合でも、開始月からの職員体制が整備されていることを示す書面（辞令の写し、役職付の名簿、担当者名の入った園内の分掌表）の提出をお願いします。

8 その他

ア 各園においては、事業の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ついて証拠書類を整理し、実績報告後5年間保管して下さい。

イ 各園が虚偽又は不正の手段により、加算を受けた場合には、当該加算に係る既に支給された委託費（給付費）の全部又は一部を返還していただく形となりますので、ご注意ください。

【以下、内閣府資料抜粋】

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

＜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

※新たな名称はすべて仮称

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※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)

【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+3つ以上の分野の
研修を修了
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 4つ以上の分野の研修を修了
エ 専門リーダーとしての発令

○キャリアアップのための研修の
受講

→都道府県・市町村、幼稚園団体、
大学等が実施する、保育者としての
資質向上のための既存の研修をキャ
リアアップに活用

【研修分野例】

- ①教育・保育理論 ②保育実践
③特別支援教育 ④食育・アレルギー
⑤保健衛生・安全対策
⑥保護者の支援・子育ての支援
⑦小学校との接続 ⑧マネジメント
⑨制度や政策の動向

※ 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〕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

【要件】

ア 経験年数概ね3年以上
イ 担当する職務分野(左記③～⑦など)の研修を修了
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＞

※ 研修は、分野別研修のほか、職責に応じたその他の研修でも可
※ 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
※ 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
※ 「園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/3」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＞

〔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つ以上の分野の研修を修了
エ 専門リーダーとしての発令

〔新〕キャリアアップ研修の創設

→以下の分野別に研修を体系化

【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

※ 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〕職務分野別リーダー

【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

月額5千円の処遇改善 ※標準規模の園で3人

保育士等 ＜平均勤続年数8年＞

※各保育園、認定こども園等の状況を踏まえ、副主任保育士・専門リーダーの配置比率は柔軟に対応可
※上記処遇改善の対象施設等は、公定価格における現行の処遇改善等加算の対象と同じ。
※「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3」とは、公定価格における職員数に基づき算出したもの。