

【主な改正点】

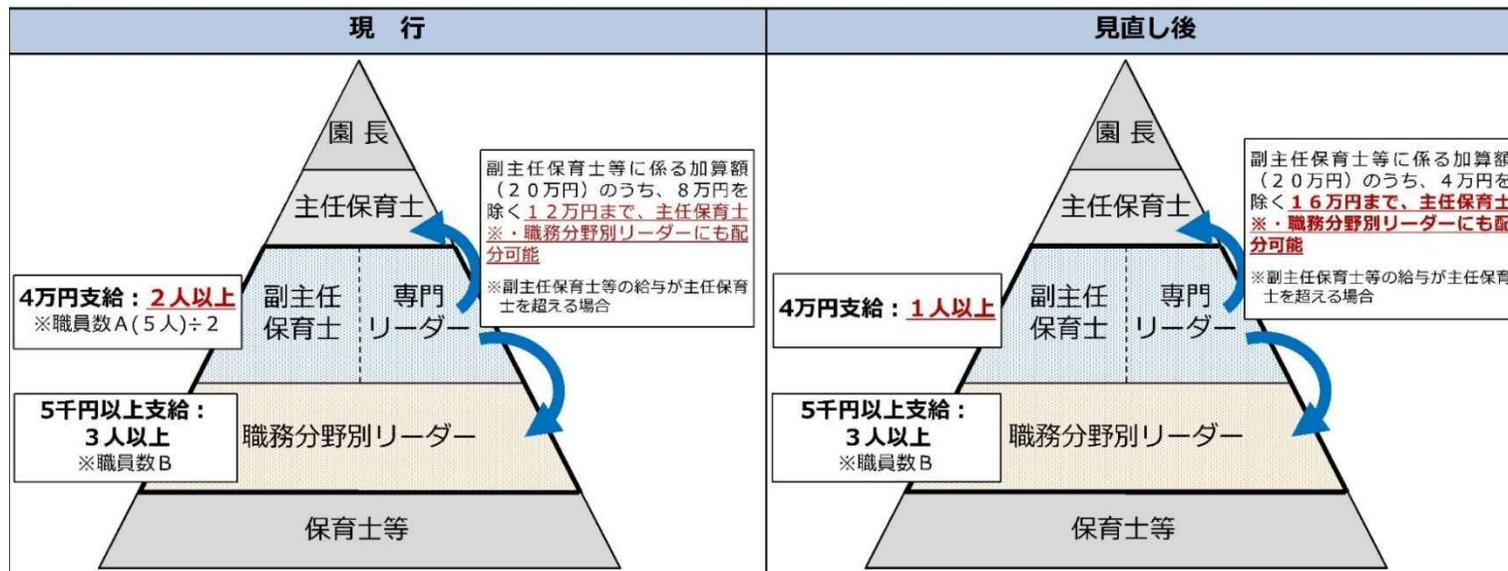
①基準年度の見直し

現行では、処遇改善等加算ⅠとⅡでそれぞれ取扱いが異なり、固定時点となっていた基準年度を、**Ⅰ・Ⅱ共通**で、「**加算当年度の前年度**」に見直し。

②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、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**」から「**1人以上**」に緩和する。

<人数A:5人、人数B:3人の場合のイメージ>



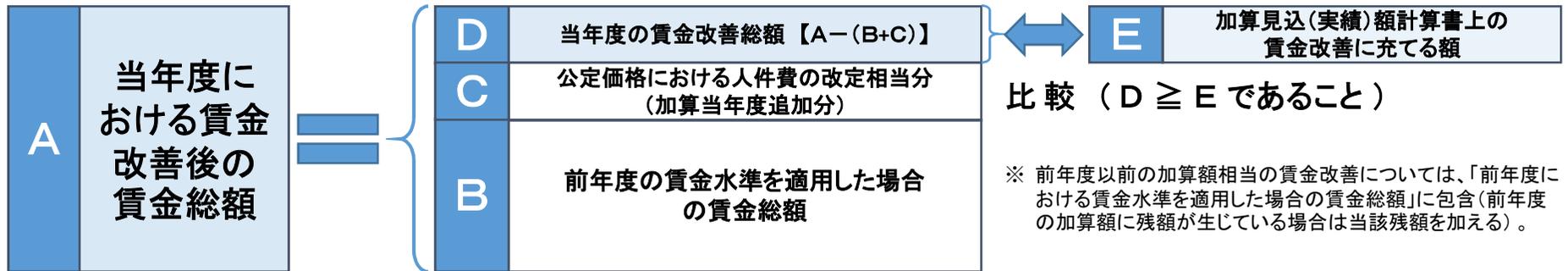
引用：子ども・子育て支援新制度都道府県等説明会資料(内閣府子ども・子育て本部)

③市処遇改善等加算Ⅱにおける加算保障額の拡充

経験年数7年目以上の職員を対象とした、国の処遇改善が的確に反映されるための保障を**2万円**から**4万円**に引き上げ。

処遇改善等加算による賃金改善の取扱いと考え方

1. 処遇改善等加算 I の取扱いについて



A	<p>当年度における当該施設の賃金改善後の賃金総額であり、当年度の給与規程・給与表・給与辞令・雇用契約書、給与台帳、銀行振込依頼書・明細書等(ただし、計画時には別途算出支援様式)に基づき積算。当該施設の収支計算書等の人件費(国・市処遇Ⅱ、退職手当等を除く)と概ねの一致が原則。積算の対象となる職員は、職種に関わらず、また、賃金改善の有無に関係なく、非常勤、派遣、法人の役員を兼ねる職員(役員報酬への改善額の充当は不可)を含むものとする。また、対象となる賃金は、基本給、手当、賞与のほか法定福利費等の事業主負担額を含むが、退職手当は除く。</p>
B	<p>【基準年度の考え方】</p> <p>①原則、基準年度は処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ共通で「加算当年度の前年度」(例:令和2年度における基準年度=令和元年度) ⇒上記基準年度に存在しなかった施設(令和2年度開設の保育所)は、同一法人内の他施設の給与水準を参考に基準年度の賃金を算出。 ⇒それにも拠り難い場合は、開設当初予定していた給与規程・給与表等に基づく(ただし、地域の賃金水準と均衡が図られていること)。 ※国による処遇改善を超える賃金改善を先立って行っている施設など、基準年度を「加算当年度の前年度」とすることが困難な施設については、「加算当年度の3年前の年度」を基準年度とすることも可。(例:令和2年度における基準年度=平成29年度) ※また、令和2年度においては、令和元年度までの基準年度の考え方(子ども・子育て支援法による確認の効力が発生する年度の前年度)を適用することも可。</p> <p>②「前年度の賃金水準を適用した場合の賃金総額」の算出にあたっては、令和元年度の公定価格における人件費の増額改定分(+1.0%)について、前年度内に支払われたもののほか、年度終了後に支払われたものも含める。</p>
C	<p>【当年度の公定価格における人件費の改定状況を反映する部分(加算当年度追加分)】 ※詳細は別途お知らせいたします 当年度内に公定価格における人件費の増額改定が行われた場合には、賃金改善の起点となる賃金総額に当該増額改定分を加える取扱いとなる予定。なお、その額の算定は、国から従前に示された算式に基づき、「年間の総処遇改善等加算額÷処遇改善等加算率」により算出された額に当年度改定率を乗じた額となる見込み。 なお、令和2年度の計画において「加算当年度の前年度」以外を基準年度とした場合の改定率(予定)と、令和元年度の実績報告における改定率は、令和元年度までの基準年度の考え方に基づく各基準年度の改定率(H24:8.1%、H26:6.1%、H27:4.2%、H28:2.9%、H29:1.8%、H30:1.0%)を「年間の総処遇改善等加算額÷処遇改善等加算率」により算出された額に乗じた額とする。</p>
D	AからB及びCを控除した(=元々の定期昇給分や公定価格の改定に伴うベースアップ分等を取り除いた)賃金改善額
E	<p>加算見込(実績)額計算書によって算出された、給付費等の処遇改善等加算のうち、確実に賃金改善に充てるべき金額 ※ 賃金改善要件分に係る加算額であり、DがEを上回るにより、適正な賃金改善がなされている状態となる。</p>

2. 国処遇改善等加算Ⅱの取扱いについて

■目的

園長及び主任保育士未満の技能・経験を積んだ職員に対して、追加的に人件費を加算するもの。

■加算対象職員

技能・経験を積んだ以下の①及び②の職員とし、**①の職員は施設の概ね1/3、②の職員は施設の概ね1/5**の人数(当該人数の算式等は国通知及び本市賃金計画書上の見込額積算表の算式参照)を基本に、**発令や職務命令等が必要**。

① 副主任保育士等…概ね7年以上の経験を有するキャリアアップ研修を4分野修了した者

② 職務分野別リーダー等…概ね3年以上の経験を有する担当分野のキャリアアップ研修を修了した者

※ただし、経験年数の要件は施設の状況を踏まえ柔軟な対応が可能であり、また、研修要件は令和4年度を目途に要件の必須化を目指し、令和3年度までの間は当該要件は課さない。

■支払方法

毎月支払われる手当や基本給の月例給

■賃金改善額・要件緩和について

賃金改善額は、**副主任保育士等については月額4万円、職務分野別リーダー等については月額5千円を原則**とするが、施設によって、職員の構成が異なることから、**月額4万円の賃金改善を行う者を1人以上確保した上で**、月額4万円の配分は、その他の技能・経験を有する職員(園長を除き、主任保育士、職務分野別リーダー等を含む)に、**月額5千円～4万円未満で配分が可能**。なお、**園長以外の管理職(主任保育士等)については、副主任保育士等の賃金とのバランス等を踏まえて必要な場合に限りて処遇改善を行うことが可能**。

※その他の技能・経験を有する職員として、**職務分野別リーダー等への5千円以上の配分も可能であるが、副主任保育士及び専門リーダーへの改善額を超えないこと**、また、**職務分野別リーダー等の人数を施設の1/5以上とすることが必要**。

※**令和4年度までの特例として本賃金改善額の20%(10円未満端数切捨て)を同一事業者が運営する他の施設・事業所(他の市町村又は都道府県の所在を含む)に配分することが可能**であり、その際は、**改善見込額に拠出見込額を加えた額が、加算見込額に受入見込額を加えた額以上**となる必要がある。

■留意事項

賃金改善額が加算実績額を下回る場合には、**その差額について、翌年度に当該年度の賃金改善として当該施設における対象職員の賃金改善に充てる**ことが必要。また、その際は支払状況を**翌年度の賃金改善と切り分ける**ことが必要。

処遇改善等加算Ⅱの概念図

**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**



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

＜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

園長

＜平均勤続年数24年＞

主任保育士

＜平均勤続年数21年＞

副主任保育士

専門リーダー

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

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>

- ※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。

3. 市処遇改善等加算Ⅱの取扱いについて

■ 目的

国処遇改善等加算Ⅱにおいて、処遇改善等加算Ⅰの加算率算定の基礎となる職員の経験年数が3～6年目の者と7年以上の者が多くいる施設に対し、十分に賃金改善額の配分を行えない場合に、賃金改善額を補完するもの。

■ 加算額(算定式)

加算保障額－配分可能額＝市加算月額

- 国処遇改善等加算Ⅱの配分可能額（副主任保育士等及び職務分野別リーダー等に対する配分可能額）に対し、経験年数が3～6年目の者に5千円及び最低4万円の保障対象とならない7年以上の者（いずれも園長を除く）にも4万円を配分（加算保障）した場合に不足する額。

※ 右記運用モデル参照

園長を除く7年目以上の者への配分額

2万円保障 ⇒ 4万円保障に増額

- 施設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、上記算定式で算出された市加算月額を上限として、施設ごとに加算額を決定することを可能とする。

■ 賃金改善額

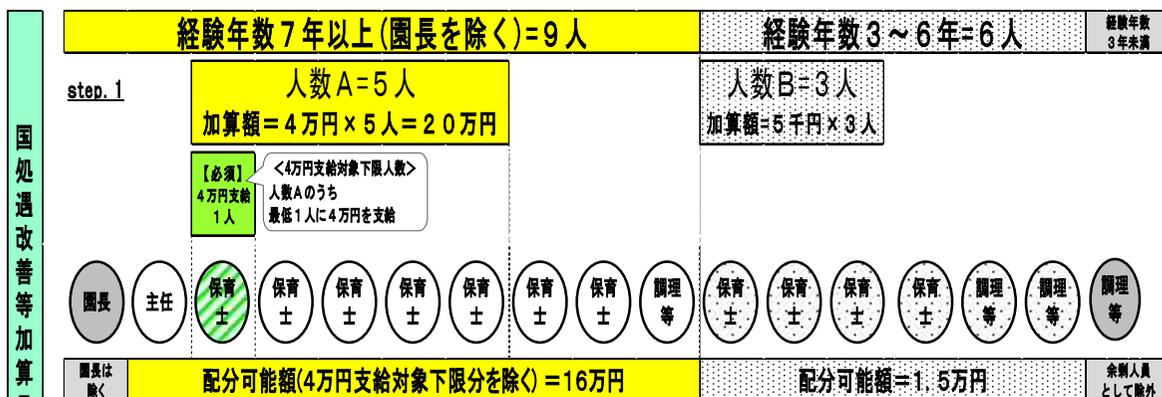
- 上記により算定された加算額を3～6年目の職員や7年目以上の職員に対して、配分が可能。
- 配分額は賃金バランスを考慮の上施設の裁量とするが加算額と同額以上となる必要がある。

■ 支払方法

毎月支払われる手当等の月例給

＜市処遇Ⅱ運用モデル＞

＜ 定員＝90人、職員＝17人（園長1人、主任1人、保育士12人、調理員等3人。経験年数は以下のとおり）、人数A＝5人、人数B＝3人の場合 ＞

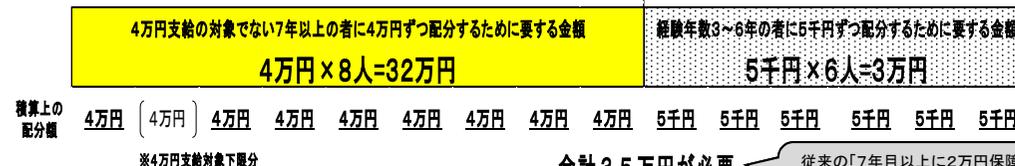


国の処遇改善等加算Ⅱで合計17.5万円が配分可能

※ 上記運用モデルにおいて、国処遇改善等加算Ⅱを配分する場合、人数A及び人数B以上の経験年数者がおり、十分な処遇改善が図られないため、以下の算定を行い、市処遇改善等加算Ⅱとして不足額の補完を行う。

step.2 <市処遇改善等加算Ⅱによる加算額の算定>

手順① 次の条件で配分するために要する金額を積算



合計35万円が必要

従来の「7年目以上に2万円保障」の場合
(2万円×8人)+(5千円×6人)
=19万円 が必要

手順② 国の処遇改善等加算Ⅱの配分可能額を使用し、手順①のとおり配分する際に不足する金額を算定 → 市加算額



※市処遇改善等加算Ⅱは、施設・事業所間の配分は考慮せずに加算額の算定を行うものとする。

※市処遇改善等加算Ⅱによる実際の配分は、経験年数3～6年の者及び7年以上の者に行うものとするが、各職員への最終的な配分額は各施設の裁量で調整することは可能。（ただし、施設全体の配分額は加算額と同額または加算額以上となること）

従来の「7年目以上に2万円保障」の場合
19万円-17.5万円
=1.5万円