

処遇改善等加算の概要について

本資料は、令和7年度通知「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」に基づいて作成するものです。

本資料の内容から変更が生じる可能性があること、御承知おきいただきますようお願いいたします。

国の令和8年度通知の内容により、市処遇Ⅱ・Ⅲの制度に変更が生じる場合には、別途通知いたします。

処遇改善等加算

・目的

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、
公定価格において、処遇改善等加算(区分1・区分2・区分3)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。

・対象

特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業所
(私立認可保育所はすべて)

・構成

区分1.....職員の平均経験年数の上昇に応じた昇給にかかる加算

区分2.....職員の賃金の改善にかかる加算

区分3.....職員の技能・経験の向上に応じた追加的な賃金改善にかかる加算

令和7年度の通知に基づき
現行の制度概要を説明する資料です。
令和8年度の取扱いは、本資料の内容から
変更になる場合があります。

※処遇改善等加算について、川崎市で配置を求める市加配の職員について支払いを行うものや、国の加算を補完するために支払いを行う制度がある

区分1

【概要】

当該加算率は、4月1日現在の常勤職員（就業規則における常勤職員の勤務時間数（月120時間以上のものに限る）に達している者または1日6時間以上かつ月20日以上勤務する者で正職員・パート問わず）1人当たりの平均経験年数に応じた加算率の基礎分と賃金改善要件分（キャリアパス要件分を含む）の値を合計した値により認定する。

【支給対象】

当該施設に勤務する全職員。

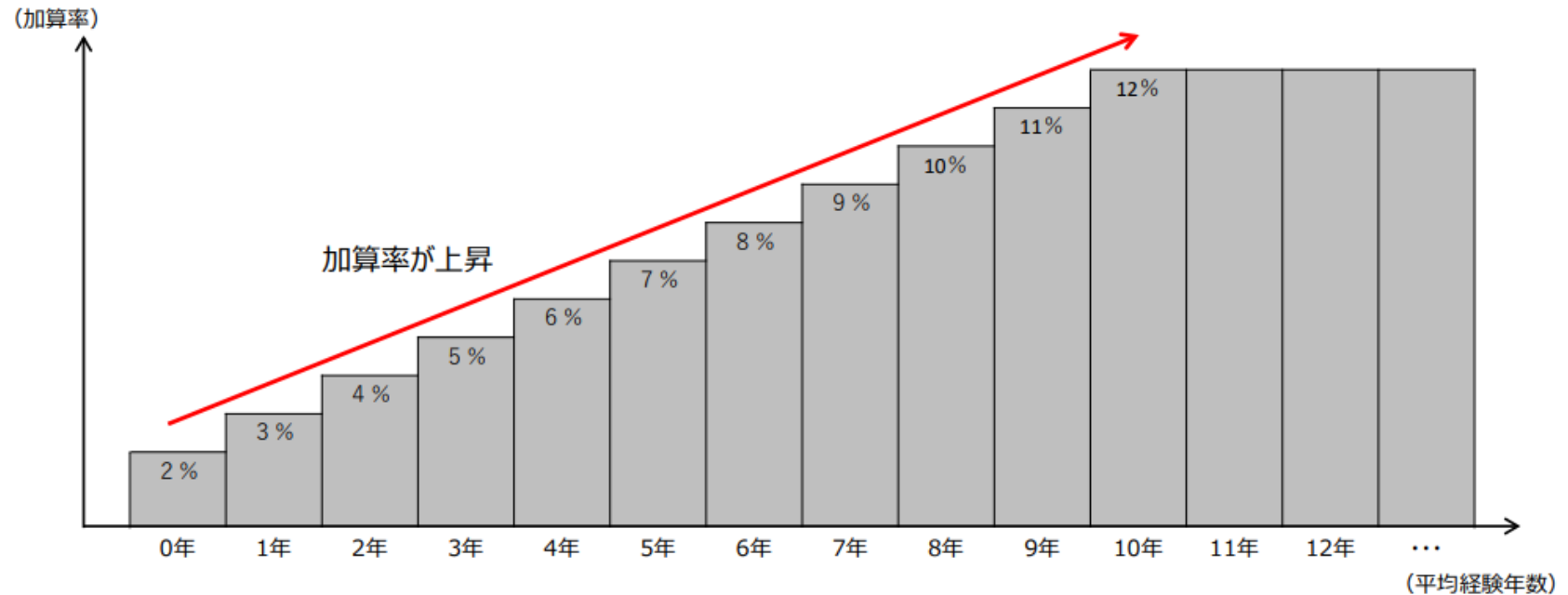
【主な要件】

キャリアパス要件（職位・職責等に応じた賃金体系等の整備や資質向上の計画や研修の実施等）の構築。

基礎分

平均経験年数に応じて設定（2～12%）

※キャリアパス要件の減率の仕組みは令和7年度に廃止され、要件化されました。



引用：令和7年度以降の処遇改善等加算について（こども家庭庁）

区分2

【概要】

令和4年2月から実施された、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置から継続して、職員の賃金改善を図るもの。

【対象者】

全職員

※令和7年度より、施設・事業所が定めた給与規程に基づき、給与が支払われている施設長であれば、法人役員を兼務していても、加算の対象とします。

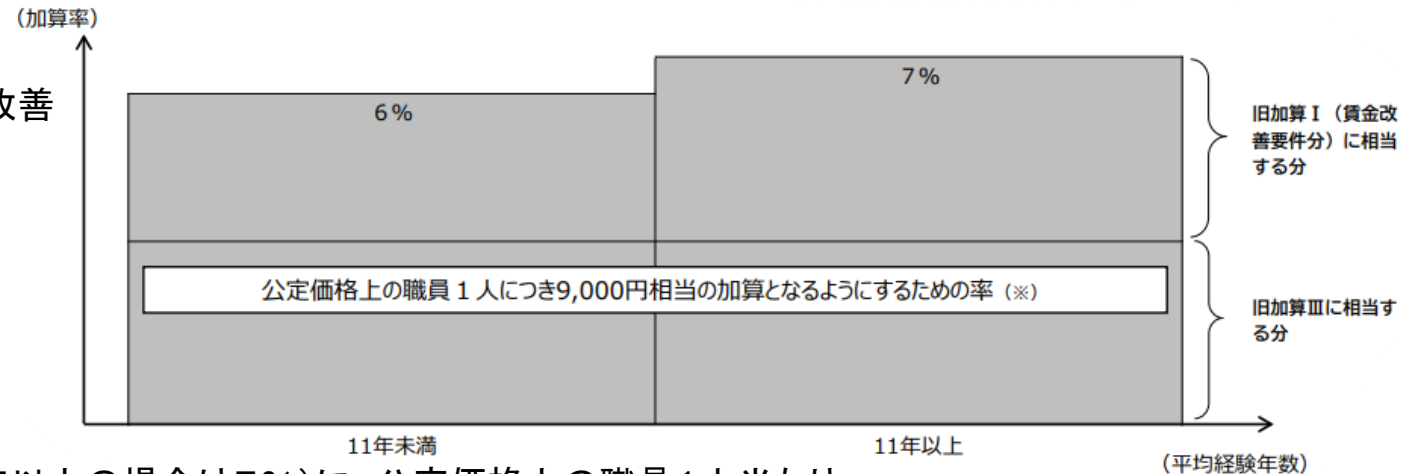
【主な要件】

- ①区分2と区分3それぞれにおいて、「加算による改善等総額」が「加算額」を下回らない
 - ②基準年度(基本は前年度)より加算額の影響等を除いた支払賃金総額が下回らない(※)
 - ③改善を行う賃金の項目以外の水準を低下させない
 - ④加算額の1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善
 - ⑤国家公務員の給与改定に伴う増額改定が生じた場合、それに
応じた賃金の追加的な支払を行う
 - ⑥賃金改善の具体的な内容を職員に周知
- (①～⑥は、区分3も共通)

※ 経営状況が悪化し収支が赤字等となる状況がある場合に、労使の合意の下、必要最小限の範囲で賃金水準を引き下げることが、特例的に可能。

【加算額】

在籍児童数 × 区分2単価 × 加算率(6%(職員の平均経験年数が11年以上の場合は7%))に、公定価格上の職員1人当たり9,000円相当を改善するための加算率を足して設定)



引用: 令和7年度以降の処遇改善等加算について(こども家庭庁)

区分3

【概要】

副主任保育士・専門リーダー(月額4万円の処遇改善)・職務分野別リーダー(月額5千円の処遇改善)等を設けることにより、キャリアパスの仕組みを構築。

【対象者】

特定の研修を修了した副主任保育士等、職務分野別リーダー等

※研修計画にて当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等又は職務分野別リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者も対象。

賃金改善後のバランス等を踏まえて必要な場合には、園長以外の管理職も支給対象となる。

※キャリアアップ研修の要件(令和5年度から段階的に適用)は次頁以降参照。

【主要要件】

○加算額の1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善

○職位・職責等に応じた賃金体系等の整備・職員に周知

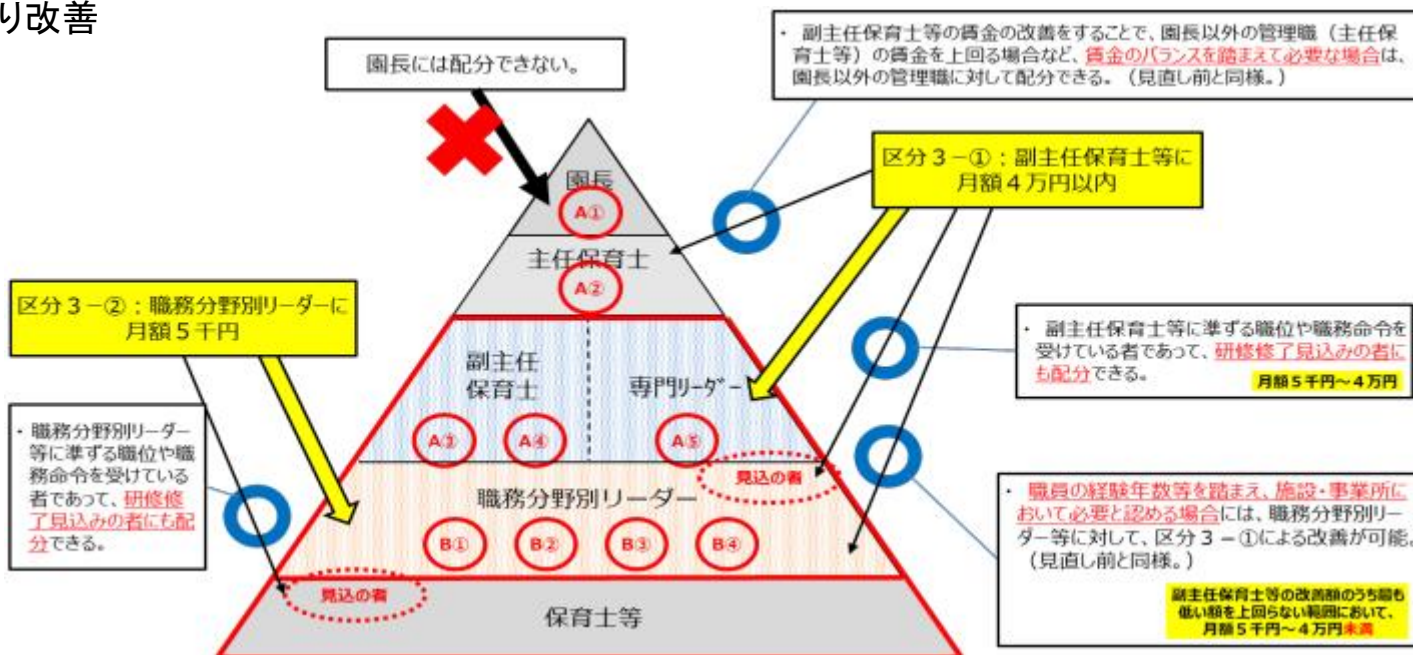
【加算額】

副主任保育士等:

40,000円×人数A((基礎職員数×1/3)と研修修了者数の少ない方の数)

職務分野別リーダー等:

5,000円×人数B((基礎職員数×1/5)と研修修了者数の少ない方の数)



区分3概要図

**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**

＜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

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(注2)

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)(注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(注1)
- エ 副主任保育士としての発令

新 専門リーダー(注2)

【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(注1)
- 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)(注3)

【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(注1)
- 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

園長

＜平均勤続年数24年＞

主任保育士

＜平均勤続年数21年＞

保育士等 <平均勤続年数8年>

(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Ⅱに係る研修受講要件について

概要

令和5年度から、処遇改善等加算Ⅱに係る研修受講要件が、以下の表のとおり段階的に適用されています。
処遇改善等加算Ⅱによる改善を受ける前月までに必要となる研修を修了している必要がありますので、処遇改善等加算Ⅱによる改善を想定する職員には、計画的な研修受講を促してください。
なお、加算の認定に当たっては、要件を満たす修了証の写しを提出していただきます。
また、研修の修了日は修了証に記載の日付とします。

研修受講要件の適用時期

	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
副主任保育士 (人数A)	令和8年度から適用される研修受講要件 のうち1つ以上	令和8年度から適用される研修受講要件 のうち2つ以上	令和8年度から適用される研修受講要件 のうち3つ以上	専門分野別研修 のうち3以上 の研修分野 及びマネジメント研修
専門リーダー (人数A)	令和8年度から適用される研修受講要件 のうち1つ以上	令和8年度から適用される研修受講要件 のうち2つ以上	令和8年度から適用される研修受講要件 のうち3つ以上	専門分野別研修 のうち4以上 の研修分野
職務分野別リーダー (人数B)	研修受講要件を適用しない	専門分野別研修のうち、職務分野別リーダーとして担当する職務分野に対応する分野を含む 1以上	専門分野別研修のうち、職務分野別リーダーとして担当する職務分野に対応する分野を含む 1以上	専門分野別研修のうち、職務分野別リーダーとして担当する職務分野に対応する分野を含む 1以上

市処遇改善等加算Ⅱ

【概要】

国の公定価格において、区分1の加算率算定の基礎となる常勤職員の経験年数が3～6年の者と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。

【加算額】

区分3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。令和5年度以降、法定福利費等の事業主負担増加額を含む。

※区分3の算定基礎となる職員数に1を加えた人数を上限とする。

《加算保障額－配分可能額＝市加算月額》

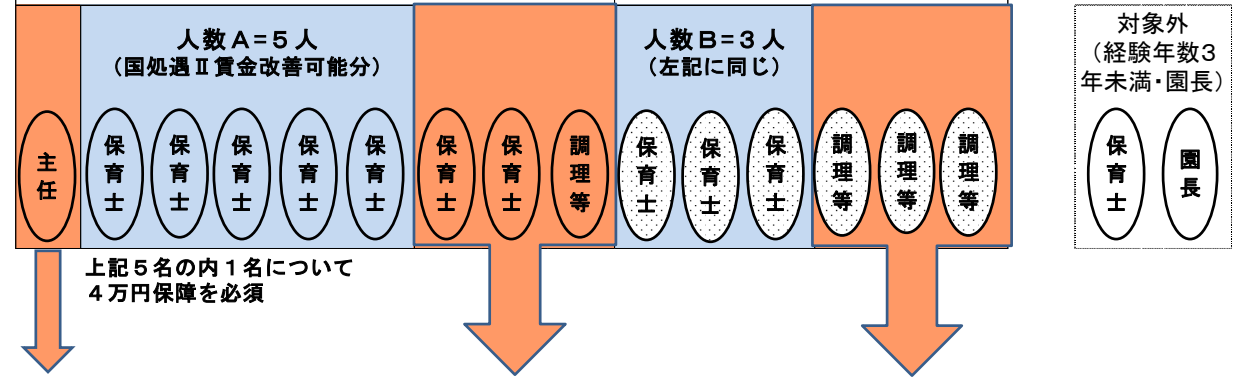
市処遇Ⅱについては、施設間配分は行えない。

市処遇改善等加算Ⅱの運用モデル

＜定員=90人、職員=17人(園長1人、主任1人、保育士11人、調理員等4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＞

経験年数7年以上(園長・主任を除く)=8人

経験年数3～6年=6人



国処遇改善等加算Ⅱ

市処遇改善等加算Ⅱ

加算額の算定

○国処遇Ⅱにて改善の図れない経験年数3～6年の者・7年以上の者の賃金改善を補完する。
○年齢構造等による公平性の観点から、主任保育士に対する賃金改善を可能とするため市処遇Ⅱの算定については、主任保育士(一般的に7年目以上の職員分)を含むものとする。
※主任の配分額は、国処遇改善等加算Ⅱと同様5千円～4万円未満(国処遇Ⅱ+市処遇Ⅱ)

【人数A相当者及び人数B相当者の算定方法】

■算定対象となる者

施設において、令和7年4月1日又は開設日に在籍する常勤職員のうち、次の要件に適合する者。

- ・人数A相当者 経験年数が7年以上の者(園長を除く)
- ・人数B相当者 経験年数が3～6年目の者(園長を除く)

※ただし、上記7年以上の者と3～6年目の者の合計が、算定の対象となる職員の上限数(国加算における算定の基礎となる職員数に1を加えた数)を超える場合は、人数の超過分を3～6年目の者の人数から差し引きする(=市加算算定対象者)。

【市加算月額の積算方法】

■算式

- 手順1 国加算における配分可能額^{※1} - (人数B相当者における市加算算定対象者 × 6,130円) = ①
- 手順2 人数A相当者における市加算算定対象者の人数 × 49,020円 = ②
- 手順3 上記② - 上記① = 市加算月額 ※計算結果が0円以下となる場合は、市加算対象外。

※1 国加算における配分可能額…(国加算における人数A × 49,020円) + (国加算における人数B × 6,130円)

市処遇改善等加算Ⅲ

1 事業概要

当該施設等において、賃上げ効果が継続されることを前提に、追加的な賃金改善を行う場合に、「市が配置を求める市加配職員等」に対し、3%程度(月額9,000円)の賃金改善を行うために要する費用を加算する。

2 実施要件、対象施設・事業所

区分2に準じる。

3 算定対象職員

休憩休息保育士・年休代替保育士・市調理員・一時保育事業に係る配置職員

4 補助基準額

算定対象職員一名につき、月額11,030円

5 加算見込額(月額)

補助基準額(月額) × 算定対象職員数 ※

※ 算定対象職員数は、加算当年度内の賃金改善実施期間における各月の休憩休息保育士・年休代替保育士・市調理員別の平均配置人数(見込)の合計数に、一時保育を実施している施設については、2人を上限として加えた人数

【国処遇改善等加算Ⅲの拠出に係る市処遇改善等加算Ⅲの取扱い】

- ・国の加算額と異なり、市の加算額については、施設間配分は行えない。
- ・国加算額を川崎市以外の他都市へ拠出する場合は、市加算額を拠出額と同額分減額とする。

市処遇改善等加算Ⅲイメージ図

＜定員＝90人、職員＝24人(施設長1人、主任1人、保育士19人、調理員3人。一時保育事業実施)＞
＜公定価格上の必要保育士数13名＋調理員2名＞＜市加配保育士数4名＋市加配調理員1名＋一時保育配置職員2名＞



＜留意事項＞

上記モデルは市の加算額の対象職員をイメージしたものであり、配分する際は、「国加算額」と「市加算額」を施設の裁量において賃金改善の対象職員に配分することが可能。
(ただし、一時保育に係る配置職員は原則賃金改善の対象職員とすること)

**公定価格を超えて配置する加配職員等
に対する賃金改善部分を追加的に支給**

＜加算見込額(月額)＞
11,030円(補助基準額)×7名(算定対象職員数)