



新規事業者向け説明会

[資料Ⅱ]

令和2年1月31日（金）

神奈川県民ホール 大会議室

こども青少年局保育・教育運営課

目 次

【資料Ⅱ】

12-1	処遇改善等加算Ⅰ	3
12-2	処遇改善等加算Ⅱ	40
12-3	職員処遇改善費	63

*本資料は、特段記載の無い限り令和元年度の内容であり、翌年度以降については変更となる可能性があります。

○処遇改善等加算における各種書類の提出スケジュールについて

		処遇改善等加算 I					
		加算率認定申請書		賃金改善計画書		賃金改善実績報告書	
		施設・事業所	横浜市	施設・事業所	横浜市	施設・事業所	横浜市
R1年度	3月	事業者向け説明会 開催					
	4月	●提出依頼					
R2年度	(上旬) ○提出期限						
	5月						
	6月						
	7月		(審査終了後順次) ●平均経年数の認定及び通知				
	8月	(修正ある場合) ○過誤再請求					(中旬) ●実績額通知及び提出依頼 (R1年度分)
	9月			(下旬) ●提出依頼	(下旬) ○提出期限 (R1年度分)		
	10月						
	11月			(上旬) ○提出期限			
	⋮						
R3年度	⋮						
	8月					(中旬) ●実績額通知及び提出依頼 (R2年度分)	
	9月				(下旬) ○提出期限 (R2年度分)		

<提出いただく書類>

◆処遇改善等加算 I

加算率認定申請書【3～4月】

- ・加算率認定申請書
- ・職員履歴報告書(A票) *
- ・職員状況報告書(B票) *

賃金改善計画書【9～11月】

- ・賃金改善計画書
- ・賃金改善計画書(内訳表) *
- ・賃金改善確認書
- ・キャリアパス要件届出書
- ・拳証資料 *
- ・加算見込額の計算がわかるもの(積算表)

賃金改善報告書【R1年度分：8～9月】 【R2年度分：翌8～9月】

- ・賃金改善実績報告書
- ・賃金改善実績報告書(内訳表) *
- ・賃金改善実績報告書(確認表)
- ・賃金改善確認書

※スケジュールについては、各施設・事業者の提出状況や本市の審査状況により変更することがあります。

※処遇改善等加算 I の計画書及び実績報告書の作成については、別途依頼文を送付いたします。

※「*印」がついている書類は、各施設・事業所により提出有無が異なります。詳細については、説明会資料をご参照ください。

		処遇改善等加算Ⅱ・職員処遇改善費					
		加算認定申請書		賃金改善計画書		賃金改善実績報告書	
		施設・事業所	横浜市	施設・事業所	横浜市	施設・事業所	横浜市
R1年度	3月	事業者向け説明会 開催					
			●提出依頼				
R2年度	4月						
	5月						
	6月						
	7月	(中旬) ○提出期限					
	8月		(審査終了後順次) ●加算対象職員数の認定及び通知				(中旬) ●実績額通知及び提出依頼 (R1年度分)
	9月	(修正ある場合) ○過誤再請求					(下旬) ○提出期限 (R1年度分)
	10月				(下旬) ●提出依頼		
	11月			(下旬) ○提出期限			
	⋮						
R3年度	⋮						
	8月						(中旬) ●実績額通知及び提出依頼 (R2年度分)
	9月					(下旬) ○提出期限 (R2年度分)	

<提出いただく書類>

◆処遇改善等加算Ⅱ・職員処遇改善費

加算認定申請書【7月】

- ・加算認定申請書
- ・平均年齢別児童数計算表 *
- ・加算見込額積算表

賃金改善計画書【10~11月】

- ・賃金改善計画書
- ・賃金改善計画書(添付書類)
- ・賃金改善確認書
- ・処遇改善等加算Ⅱの対象職員に対する発令等を確認できる書類
- ・同一事業者内における拠出見込額・受入見込額一覧表 *

賃金改善報告書【R1年度分：8~9月】

【R2年度分：翌8~9月】

- ・賃金改善実績報告書
- ・賃金改善実績報告書(添付書類)
- ・賃金改善実績報告書(確認表)
- ・賃金改善確認書

※スケジュールについては、各施設・事業者の提出状況や本市の審査状況により変更することがあります。

※処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費の申請書、計画書及び実績報告書の作成については、別途依頼文を送付いたします。

※「*印」がついている書類は、各施設・事業所により提出有無が異なります。詳細については、説明会資料をご参照ください。

1 処遇改善等加算 I について

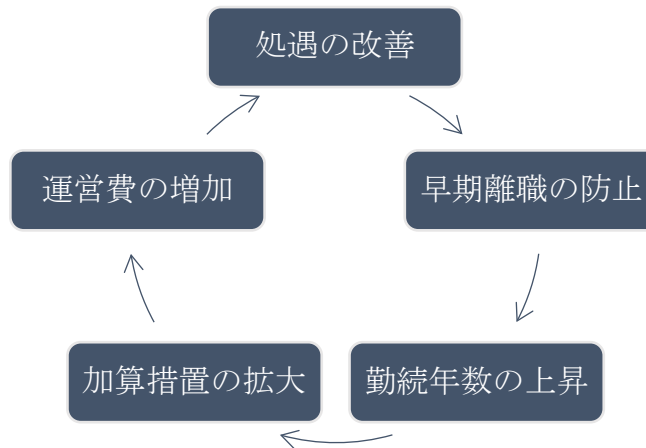
I 処遇改善等加算 I の制度の概要

1 趣旨

保育・教育の提供に携わる人材の確保及び資質の向上を図り、質の高い保育・教育を安定的に供給していくためには、職員が意欲とやりがいをもって長く働き続けることができる職場を、施設・事業所が自ら構築していく必要があります。

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として「処遇改善等加算 I」を、技能・経験を積んだ職員に係る追加的な人件費の加算として「処遇改善等加算 II」「職員処遇改善費」を加算します。

本項目では、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である「処遇改善等加算 I」を説明します。



2 処遇改善等加算 I の概要

処遇改善等加算 I の内訳は、「①基礎分」「②賃金改善要件分（③キャリアパス要件分含む）」となります。【図表 1 参照】【図表 3 参照】

「処遇改善等加算 I」は公定価格の人件費に相当する加算項目に、定員区分や年齢区分に応じた単価が設定されています。この単価に、施設・事業所の平均経験年数と賃金改善及びキャリアパスの取組みに応じた「加算率」を乗じます。【図表 2 参照】

【図表 1】 加算の内訳

	国基準配置基本分
経験年数加算	< 処遇改善等加算 I > ①基礎分(2~12%)
	< 処遇改善等加算 I > ②賃金改善要件分(6~7%) (③内キャリアパス要件分(2%))

【図表2】 処遇改善等加算 I 単価が設定されている加算項目

分種園	副園長・教頭配置加算	3歳児配置改善加算	満3歳児対応加算 (4歳児配置改善加算 無し)	満3歳児対応加算 (3歳児配置改善加算 有り)	講師配置加算	チーム保育加配加算 ※加配1人あたり単価	通園送迎加算	給食実施加算	主幹教諭等専任 加算	子育て支援活動加算	療育支援加算		事務職員配置加算	指導充実加配加算	事務負担対応加算							
											A:特別児童扶養手当 当支給対象児童受 入施設	B:それ以外の障 害児受入施設										
保育所	所感改善加算	3歳児配置改善加算	休日保育加算	夜間保育加算	チーム保育推進加算	主任保育士専任加算	療育支援加算		事務職員雇上費 加算			療育支援加算										
							A:特別児童扶養手当 支給対象児童受入施 設	B:それ以外の障 害児受入施設				A:特別児童扶養手 当支給対象児童受 入施設	B:それ以外の障 害児受入施設									
認定こども園	副園長・教頭配置加算	学級編制調整加配加算 ※1号2号の利用定員の 合計が30人以上300人 以下の場合に加算	3歳児配置改善加算	満3歳児対応加算 (3歳児配置改善加算 無し)	満3歳児対応加算 算 (3歳児配置改善加算 有り)	講師配置加算	チーム保育加配加算 ※加配1人あたり単価	通園送迎加算	給食実施加算	施設長に係る総務措置 が適用される場合	療育支援加算		事務職員配置加算	指導充実加配加算	事務負担対応加算							
											A:特別児童扶養手当 給対象児童受入施設	B:それ以外の障 害児受入施設				A:特別児童扶養手 当支給対象児童受 入施設	B:それ以外の障 害児受入施設					
家庭的保育事業	3歳児配置改善加算	休日保育加算	夜間保育加算	1号認定こどもの利用 定員を認定しない場合	施設長に係る総務措 置が適用される場合	療育支援加算																
						A:特別児童扶養手当 給対象児童受入施設	B:それ以外の障 害児受入施設															
小規模保育事業	資格保有者加算	家庭的保育補助者加算	障害児保育加算	夜間保育加算	障害児保育加算	資格保有者加算																
																	A型	管理者設置加算	障害児保育加算	休日保育加算	夜間保育加算	夜間保育加算
																	B型	管理者設置加算	保育士比率向上加算	障害児保育加算	休日保育加算	夜間保育加算
事業所内保育事業 (定員19人以下)	資格保有者加算	家庭的保育補助者加算	障害児保育加算	夜間保育加算	障害児保育加算	資格保有者加算																
																		A型の基準適用	管理者設置加算	障害児保育加算	休日保育加算	夜間保育加算
事業所内保育事業 (定員20人以上)	資格保有者加算	家庭的保育補助者加算	障害児保育加算	夜間保育加算	障害児保育加算	資格保有者加算																
																			B型の基準適用	管理者設置加算	保育士比率向上加算	障害児保育加算
居宅訪問型保育事業	資格保有者加算	家庭的保育補助者加算	休日保育加算	夜間保育加算																		

< 処遇改善等加算 I の加算率の区分 >

ア 処遇改善等加算 I の基礎分 (2~12%) (①)

対象：全ての施設・事業所

定期昇給等に充当するための加算です。平均経験年数に応じ、2~12%の加算率が適用されます。

※平均経験年数の算出：【Ⅱ 1 (2) 参照】

イ 処遇改善等加算 I の賃金改善要件分 (6~7%) (②、③)

対象：賃金改善要件に適合する施設・事業所

平均経験年数 11 年未満の施設・事業所は一律 6%、11 年以上の施設・事業所は一律 7%の「加算率」が適用されます。職員の賃金改善に確実に充てることが必要です。(使途制限有)

また、②賃金改善要件分の中には、③キャリアパス要件分 (2%) が含まれています。

キャリアパス要件に適合しない施設・事業所は②賃金改善要件分 (6~7%) から 2%減算されます。

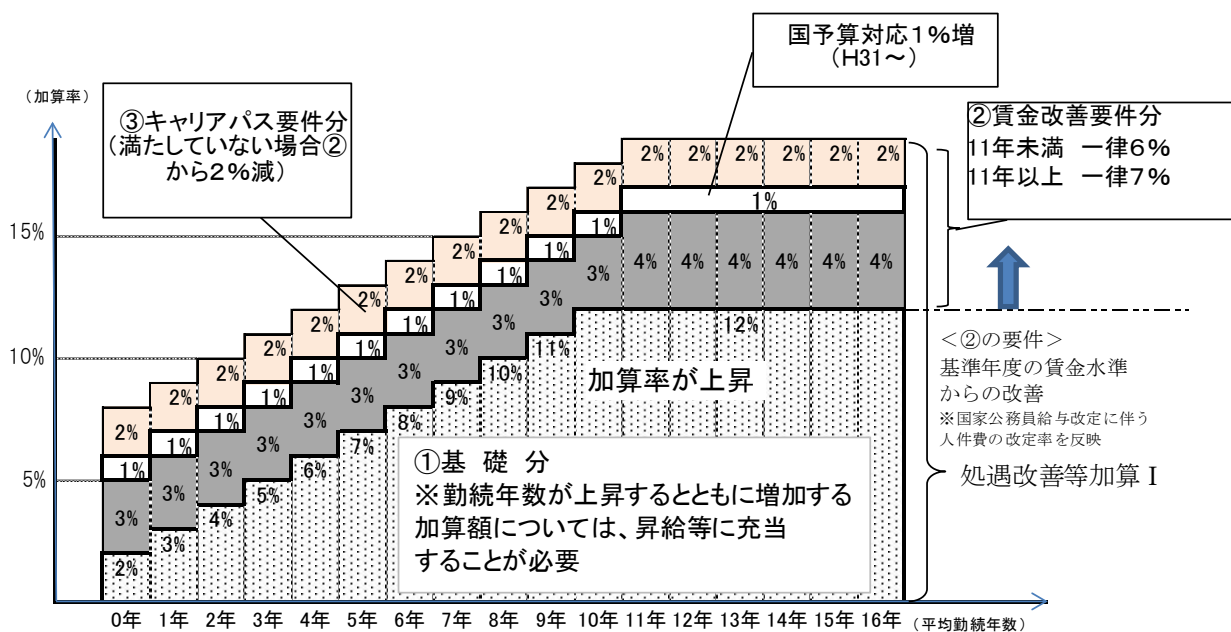
※賃金改善要件：【Ⅱ 2 (1)、キャリアパス要件：Ⅱ 2 (4) 参照】

< 加算分の使途 >

処遇改善等加算 I の賃金改善要件分の使途は、施設・事業所に勤務する職員の賃金改善 (法定福利費等の事業主負担額を含む) に要した費用のみです。確実に職員の賃金改善に充ててください。それ以外の費用については、認められません。

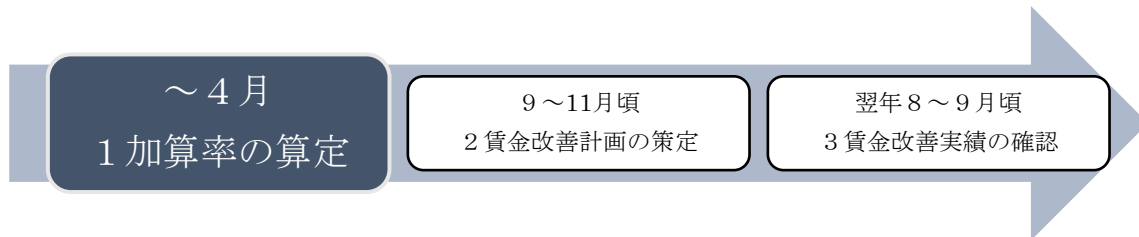
また、基礎分についても、適切に定期昇給等に充てる必要があります。

【図表 3】 加算率の区分としくみ



II 加算の手続き

1 加算率の算定



<提出書類> ※各様式については、必ず提出年度の様式をご利用ください。

●新規施設・事業所

①『加算率認定申請書（処遇改善等加算Ⅰ）（第1号様式の1）』

②『職員履歴報告書（処遇改善等加算Ⅰ）（A票）（第1号様式の2）』

令和2年4月1日に在籍している平均経験年数の算定対象職員全員のA票をご記入ください。

●既存施設・事業所

①『加算率認定申請書（処遇改善等加算Ⅰ）（第1号様式の1）』

②『職員履歴報告書（処遇改善等加算Ⅰ）（A票）（第1号様式の2）』

令和2年4月1日に新たに平均経験年数の算定対象となった職員のみをご記入ください。

例-令和元年5月1日に雇用を開始し、令和2年4月1日に在籍している職員

-令和元年8月1日に復職し、令和2年4月1日に在籍している職員※

-勤務時間の増等により今年度の平均経験年数の算定対象となった職員※

※「加算率認定申請書（処遇改善等加算Ⅰ）（第1号様式の1）」やA票に記入
をする際、勤務開始日は復職日や算定開始日を記入してください。

-新人 等

③『職員状況報告書（処遇改善等加算Ⅰ）（B票）（第1号様式の3）』

令和元年の「加算率認定申請書（処遇改善等加算Ⅰ）（第1号様式の1）」に記載
されていた職員のうち、変更のある職員をご記入ください。

例-勤務時間減によって今年度平均経験年数算定対象外となった職員

-氏名が変わった職員

-他施設に異動になった職員

-退職した職員 等

※前年度から変更のない職員は、A票及びB票は必要ありません。「加算率認定申請書（処遇改善等加算Ⅰ）（第1号様式の1）」に記入していただくのみとなります。

(1) 加算率の考え方

「加算率」は、各施設・事業所において、「平均経験年数の算出」「賃金改善の実施の有無」「キャリアパス要件の適否」をもとに算定します。

施設・事業所に適用される「加算率」は、加算率の区分（I 2 参照）ごとに算出された率を合計した値となります。

例) 平均経験年数が5年で賃金改善を実施し、キャリアパス要件分に適合する施設
基礎分①7%+賃金改善要件分②③6%（うちキャリアパス要件2%含む）
=13%

よって、加算率は13%になります。

※キャリアパス要件を満たさない場合は、11%になります。

※賃金改善を実施しない場合は7%になります。

施設・事業所は算定した加算率を「加算率認定申請書（処遇改善等加算 I）（第 1 号様式の 1）」「職員履歴報告書（処遇改善等加算 I）（A 票）（第 1 号様式の 2）」「職員状況報告書（処遇改善等加算 I）（B 票）（第 1 号様式の 3）」をもって市に申請します。市は、その内容を審査し、認定した「加算率」を施設・事業所に対して通知します。

ア 加算率認定通知前までの請求について

平均経験年数に応じた加算率で4月分の請求が4月末～5月より始まるため、加算率認定通知前は、各施設・事業所が算出した平均経験年数及び加算率で請求をしていただきます。

イ 加算率の認定及び賃金改善計画について

市が「加算率認定申請書（処遇改善等加算 I）（第 1 号様式の 1）」「職員履歴報告書（処遇改善等加算 I）（A 票）（第 1 号様式の 2）」「職員状況報告書（処遇改善等加算 I）（B 票）（第 1 号様式の 3）」を審査し、「加算率」を認定します。賃金改善を実施する場合は、市が認定した「加算率」により、「賃金改善計画書（処遇改善等加算 I）（第 2 号様式の 1）」を策定してください。

市の審査の結果、「加算率」の修正があった場合には、給付費の過誤再請求が必要になる場合があります。

※市からの「処遇改善等加算 I の加算率認定通知」の時期については、別途お知らせします。

策定した「賃金改善計画書（処遇改善等加算 I）（第 2 号様式の 1）」をもとに、1年を通して処遇改善を行い、「賃金改善実績報告書（処遇改善等加算 I）（第 4 号様式の 1）」を提出していただきます。

賃金改善を実施しない場合も申請は必要です。基礎分のみの加算率で、毎月給付費の請求を行います。

【図表 4】 平均経験年数別加算率表（令和元年度）

平均経験年数(年)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11～
①基礎分(%)	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12
②賃金改善分(%)	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7
合計(%)=加算率	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
③キャリアパス要件無 合計(%)=加算率	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

職員一人当たりの平均経験年数	加算率（公定価格）		
	基礎分	賃金改善要件分	うちキャリアパス要件分
11年以上	12%	7%	2%
10年以上 11年未満	12%	6%	
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%		

(2) 平均経験年数の算出

ア 算定対象職員

算定対象職員は、毎年4月1日現在における施設・事業所に勤務する全ての常勤職員です。職種や職位、資格の有無を問わず、施設長や専ら事務に従事する事務職員などであっても、常勤職員として雇用されていれば対象です。

ただし、非常勤職員やパート就労、派遣職員など常勤職員以外の職員であっても、1日6時間以上かつ月20日以上勤務している職員も対象とします。

また、平均経験年数の算出には施設・事業所に勤務する者であれば、経営に携わる法人の役員も対象となります。

なお、勤務時間や勤務日数が月によって異なる、あらかじめ確定していない、などの非常勤職員やパート就労の職員については、4月1日時点で判断しますので、就労実績ではなく、雇用契約上の就労予定の見込みで判断します。

※年度途中において職員の異動、採用又は退職があっても平均経験年数の変更はしません。そのため、「加算率認定申請書（処遇改善等加算Ⅰ）（第1号様式の1）」申請書の再提出は必要ありません。

※産前・産後休暇、育児休業の無給の期間は、勤務期間に含まれます。

【産前・産後休暇、育児休業及び病気休暇等の経験年数の算定可能な期間】

	含める	含めない
産前産後休暇（有給）及び（無給）の期間	○	
育児休業（有給）及び（無給）の期間	○	
病気休暇（有給）の期間	○	
病気休暇（無給）の期間		○
退職（有給）の期間	○	
退職（無給）の期間		○

イ 算定対象職員の職種について

「副園長・教頭」で幼稚園教諭免許を有する職員は、「教諭」を選択し、「家庭的保育者」や「家庭的保育補助者」で保育士資格を有する職員は、「保育士」を選択してください。「教諭」「保育士」を選択しない場合、「職員処遇改善費の対象なる人数」に算定されません。

また、施設・事業種別が認定こども園の場合は「保育教諭」を選択してください。

ウ 経験年数の算出方法

職員一人ひとりの経験年数の算出にあたっては、現在の施設・事業所における経験年数のほか、対象職員が過去に勤務していた対象施設・事業所（図表5）における経験年数も合算することができます。その場合は、施設・事業所は、在職証明もしくは、その他勤務履歴が確認できる書類（図表6）で職員の過去の勤務履歴を確認し、経験年数を積算してください。

書類提出の注意点

- ① 勤務履歴の確認ができないものについては、経験年数に合算することはできません。必ず在籍確認が証明できる資料を保管してください。
- ② 過去の勤務履歴に積算できるものは、常勤職員または1日6時間以上かつ月20日以上勤務していた期間のみです。
- ③ 施設・事業所が確認した職員の在職証明等は、その写しを施設・事業所で保管していただき、原本は職員本人にお返しく下さい。施設で保管するのは写しのみです。紛失しないように保管してください。写しを本市に提出する必要はありません。
- ④ 国の会計検査や本市監査等で、在籍証明等の写しが必要になる場合があります。**(申請書に記載されている全ての職員の年数を証する書類を求められます。)**
- ⑤ 市内外の施設・事業所で名称が類似している場合があります。「職員履歴報告書(A票)」には、在職証明書等に記載されている正式な施設・事業所の名称及び所在地を記載してください。記載が誤っていると、正確に審査できない場合があります。
- ⑥ 必ず施設・事業所で対象事業かどうか確認が取れた勤務履歴のみを載せてください。

< A票【その他の施設の勤務履歴】の記入例 >

施設名 : 横浜A保育園
 所在地 : 横浜市中区港町〇-〇
 施設種別 : 認可保育所
 職種 : 保育士
 勤務期間 : 2013年4月1日～2019年3月31日

OK例

①	施設名称	横浜A保育園						所在地	横浜市中区港町〇-〇		
	施設種別	幼稚園、保育所、認定こども園	小規模保育、家庭的保育事業	学校、専修学校	児童福祉施設	高齢福祉施設	障害福祉施設	横浜保育室、認可外保育所等	病院、診療所	その他()	
	⇒該当種別に〇	〇									
	職種	保育士	勤務期間	2013年4月1日	～	2019年3月31日	施設①の経験年数	6	年	0	か月

NG例

①	施設名称	横浜保育園						所在地	横浜市		
	施設種別	幼稚園、保育所、認定こども園	小規模保育、家庭的保育事業	学校、専修学校	児童福祉施設	高齢福祉施設	障害福祉施設	横浜保育室、認可外保育所等	病院、診療所	その他()	
	⇒該当種別に〇										
	職種	保育教諭	勤務期間	2013年4月	～	2019年3月	施設②の経験年数		年		か月

施設種別が未選択
 施設名称が誤り
 所在地が不明瞭
 職種が誤り
 勤務期間が日付まで記入されていない

【図表5】過去の勤務履歴の対象施設・事業所

対象事業項目	詳細
教育・保育施設	認可保育所、幼稚園、認定こども園
地域型保育事業	家庭的保育事業、小規模保育事業他
学校教育法第1条に定める学校及び同法第二百二十四条に定める専修学校	小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学及び高等専門学校、専修学校
社会福祉法第2条に定める社会福祉事業を行う施設・事業所	保護施設、老人福祉施設（軽費老人ホーム、養護老人ホーム、特別養護老人ホーム）、婦人保護施設、児童福祉施設、障害児通所支援事業、障害者支援施設、障害福祉サービス事業、盲人ホーム、視聴覚障害者情報提供施設、福祉ホームなど 病児保育事業等の第2種社会福祉事業など
児童福祉法第12条の4に定める施設	児童相談所一時保護施設
認可外保育施設（児童福祉法第59条第1項に定める認可外保育施設のうち、 <u>地方公共団体における単独保育施策による施設</u> *1、 <u>認可外保育施設指導監督基準を満たす旨の証明書の交付された施設（企業主導型保育施設含む）</u> *2及び <u>幼稚園に併設された施設</u> ）における <u>経験年数及び教育・保育施設又は地域型保育事業に移行した施設・事業所における移行前の認可外保育施設として運営していた期間</u> *3	※1）横浜保育室や認証保育所（地方公共団体における単独保育施策による施設として認可された日から） ※2）認可外保育施設のうち、指導監督基準を満たす旨の証明書が交付された施設（H17.4.1以降、証明書の発行期間に勤務していた履歴のみ加算可） ※3）家庭保育福祉員、横浜市家庭的保育事業、小規模保育モデル事業等を実施していた期間
医療法に定める病院、診療所、介護老人保健施設、助産所	保健師、看護師又は准看護師に限る
子ども・子育て支援法第30条1項第4号に定める特例保育を行う施設	

※1、※2 横浜市内の認可外保育施設、横浜保育室は、ホームページをご確認ください。
積算可能な施設、積算可能な期間のみ記入することが出来ます。

<https://www.city.yokohama.lg.jp/kurashi/kosodate-kyoiku/kosodatashien/shinseido/shogu/2019shogu.html>

ファイル名 『積算可能な認可外保育施設一覧』

よくある間違い

有料老人ホーム → 対象外です。

保育士、調理師等の病院勤務 → 対象外です。（保健師、看護師又は准看護師のみ）

病院内や会社内にある保育施設 → 病院内や会社内にある保育施設についても対象かどうかの基準は変わりません。【図表5】に該当する施設・事業所のみ対象となります。

Point!

【図表 6】 勤務履歴の挙証資料（在職証明等がない場合）

対象職員の状況	挙証資料の例
過去の勤務先で社会保険に加入していた場合	厚生年金の加入記録等 ※平成 29 年 4 月より厚生年金の制度が変更になっているためご注意ください。
社会保険未加入の場合、国民年金に加入していた場合	雇用契約書と給与明細書等
派遣職員として、該当の施設に勤務していた場合	派遣先の事業所の発行する証明、派遣会社の派遣証明等
廃園した施設等の場合	挙証資料が確認でき、自治体等で上記事業に該当すると確認できた場合のみ算定

※過去に勤務していた施設・事業所が積算対象かどうか、勤務期間などの勤務履歴が積算に値すると客観的にわかるものであれば可。

※事業所名、職種（保育士、調理員等）、雇用形態（常勤、非常勤等）、勤務時間、雇用期間などが確認できるものとしてください。

※1枚の書類で判断できない場合には、複数の書類をもって確認してください。

エ 職員の経験年数算定の留意点

職員一人ひとりの経験年数は、「現在勤務する施設・事業所における経験年数」と「過去に特定の施設・事業所で働いていた場合はその経験年数」を合算して算定しますが、その際には次の点に留意して計算してください。

<留意点>

○ 個々の職員の経験年数の算出については、当該年度の4月1日現在により算定しますが、年度途中開所の施設・事業所についてが、開所年月日時点での職員状況で算定します。

○ 採用年月日の翌年（又は翌月）において、翌年（又は翌月）の同一日の前日をもって1年（又は1か月）と計算します。

【例：2019年4月1日採用→2019年4月30日で1か月、2020年3月31日で1年】

○ 1か月未満の日数の場合は1か月に切り上げます。

【例：2019年4月1日採用→2020年4月1日時点で1年と1日＝1年1か月】

ただし、2020年4月1日採用の職員は、0年0月とします。

<期間計算の例>2020年4月1日現在

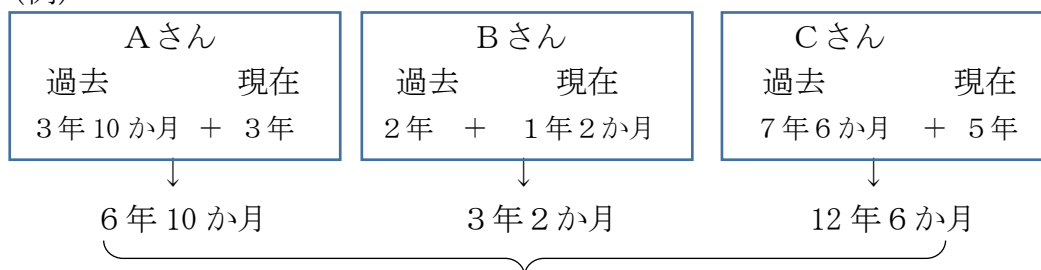
事 例	経験年数	内 訳
1 2019年4月1日採用	1年1か月	2019/ 4/ 1→2020/ 3/31=1年 2020/ 4/ 1=1日→1か月
2 2019年4月2日採用	1年	2019/ 4/ 2→2020/ 4/ 1=1年
3 2019年4月20日採用	1年	2019/ 4/20→2020/ 3/19=11か月 2020/ 3/20→2020/ 4/ 1=13日→1か月
4 2020年3月31日採用	1か月	2020/ 3/31→2020/ 4/ 1=2日→1か月
5 他の社会福祉施設に2019年4月20日から6月1日まで勤務し、7月1日から現施設に勤務している場合	現施設：10か月 前 歴：2か月	現職：2019/ 7/ 1→2020/ 3/31=9か月 2020/ 4/ 1=1日→1か月 前職：2019/ 4/20→2019/ 5/19=1か月 2019/ 5/20→2019/ 6/ 1=13日→1か月
6 他の社会福祉施設に2019年4月20日から6月1日まで勤務し、6月2日から現施設に勤務している場合	現施設：10か月 前 歴：2か月	現職：2019/ 6/ 2→2020/ 4/ 1=10か月 前職：2019/ 4/20→2019/ 5/19=1か月 2019/ 5/20→2019/ 6/ 1=13日→1か月
7 2020年4月1日採用	0か月	2020/ 4/ 1=1日→0か月 ※このパターンのみ例外

オ 平均経験年数の算出方法

平均経験年数とは、算定対象職員全員の経験年数を合算し、それを算定対象職員
の人数で割った職員一人あたりの年数です。職員一人あたりの平均経験年数の算定
にあたり、6か月以上の端数は1年とし、6か月未満の端数は切捨てとします。

この平均経験年数によって、加算率が決まります。

(例)



21年18か月 ÷ 3人 = 7年6か月 ⇒ 6か月以上の端数は1年
→施設・事業所の平均経験年数は8年

(3) 賃金改善要件分の算出

ア 加算率の確認

賃金改善要件（Ⅱ 2（1）参照）を満たす施設・事業所は、（1）で算出した平均経験年数に応じた賃金改善要件分の加算率（6～7％）が適用されます。

イ 加算率の経過措置(保育所・認定こども園（2・3号認定）)

平成 26 年度に「保育士等処遇改善臨時特例事業」による補助を受けた保育所のうち、当該事業の加算率が 3％未満であった施設については、賃金改善要件分の加算率を軽減する経過措置を設けます。

その場合、賃金改善要件分の加算率のうち、賃金改善として職員に支払いをする加算見込額の上限を以下の率で積算した金額にすることができます。

ただし、平成 26 年度と比較して平均経験年数が同様又は下回る施設に限ります。

(例) 平成 26 年度、31 年度ともに平均経験年数が 4 年の場合

平成 26 年度 → 民改費（8％）＋処遇改善事業分（1％）＝ 9％

平成 31 年度 → 基礎分（6％）＋賃金改善要件分（6％）＝ 12％

経過措置適用 → 基礎分（8％（6％＋2％））
 ＋賃金改善要件分（4％（6％－4％＝2％））

※キャリアパス要件分が非適用の場合は、基礎分が 8％になり、賃金改善要件分が 4％になります。

【図表 7】 保育所における経過措置に係る賃金改善要件分率適用表

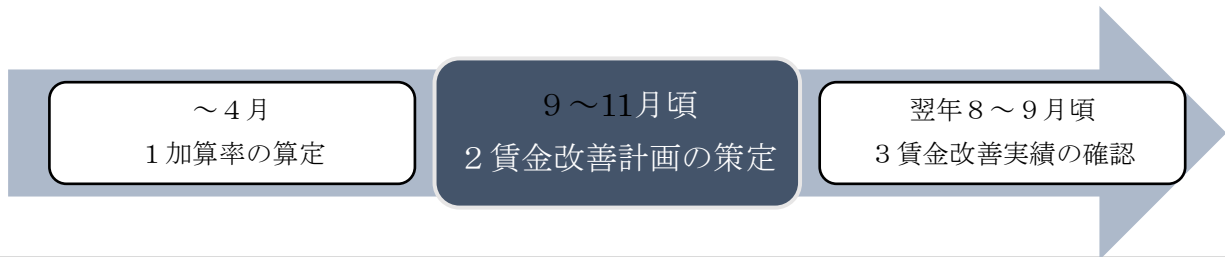
① 平成 26 年度の 平均経験年数	②職員 1 人当たりの 平均経験年数	③賃金改善要件分
7 年以上 8 年未満	7 年以上 8 年未満	5 %
	4 年以上 6 年未満	
	2 年未満	
5 年以上 6 年未満	4 年以上 6 年未満	5 %
	2 年未満	
4 年以上 5 年未満	5 年以上 6 年未満	5 %
	4 年以上 5 年未満	4 %
	1 年以上 2 年未満	5 %
	1 年未満	4 %
1 年以上 2 年未満	2 年未満	5 %
1 年未満	1 年以上 2 年未満	5 %
	1 年未満	4 %

ウ 加算額の経過措置(幼稚園・認定こども園(1号認定))

基準年度に、私立高等学校等経常費助成費補助金(一般補助(一種免許状の保有の促進分及び財務状況の改善の支援分を除く。)))(以下「私学助成」という。)を受けていた認定こども園又は幼稚園については、当該基準年度における私学助成及び保育料等※による収入額(以下「私学助成等収入額」という。)が公定価格及び利用子ども数の見込みをもとに算出した額(以下「公定価格による見込み額」という。)から加算見込み額を控除して得た額を上回っている場合は、公定価格による見込み額から私学助成等収入額を控除して得た額(当該額が0以下となる場合は、0)を加算見込み額とすることができます。また、当該認定こども園又は幼稚園の教育・保育に支障のない範囲内で賃金水準の維持及び向上に努めてください。

保育料等は、保育料や入園料等の保護者からの納付金とし、その上限は一人あたり年額上限30万8,400円。

2 賃金改善計画の策定



<提出書類> ※各様式については、必ず提出年度の様式をご利用ください。

- ①『賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅰ）（第2号様式の1）』
- ②『賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅰ）（内訳表）（第2号様式の2）』
※配分した場合のみ
- ③『賃金改善確認書（第2号様式の3）』
- ④『加算見込額の計算がわかるもの（積算表等）』
- ⑤『キャリアパス要件届出書（処遇改善等加算Ⅰ）（第3号様式）』
- ⑥『挙証資料』

- ・就業規則等勤務条件等が定められていることが分かるもの
- ・給与表や昇給・昇格等について記された賃金体系等が分かるもの
- ・資質向上のための研修計画策定と実施、能力評価の仕組みが分かるもの

新規施設・事業所又は新たに賃金改善要件が「適」となる施設・事業所は、必ず挙証資料の提出をお願いいたします。

既存施設・事業所で昨年度も賃金改善要件（キャリアパス要件）が「適」だった場合は、内容変更がなければ挙証資料の再提出は必要ありません。なお、変更がある場合は、変更後の資料もしくは変更箇所、変更内容が分かるものの提出をお願いいたします。

（1）賃金改善要件

賃金改善を実施し、賃金改善要件の適用を受ける施設・事業所は「賃金改善計画（処遇改善等加算Ⅰ）（第3号様式の1）」を策定し、職員に周知した上で市に提出します。

計画策定にあたっては、※「加算見込額の計算がわかるもの（積算表等）」（以下「積算表」という。）で算出した「加算見込額」（Ⅱ2（2）ア、イ参照）以上の賃金改善見込額を積算し、それに基づく改善を行うことが必要です。

給与の改善方法や改善額及び改善を行う職員の範囲は、施設・事業所の実情に応じて決定します。

※令和2年度の「積算表」は処遇改善のHPに掲載します。公定価格の単価変更等により、令和元年度の「積算表」とは異なりますので、ご注意ください。

ア 賃金改善の対象範囲

施設・事業所に勤務する職員で、職種を問わず非常勤職員も対象です。

人材派遣職員についても、趣旨を説明のうえ、派遣元と相談していただき、賃金改善の対象とすることは可能です。

なお、経営に携わる法人の役員等を兼務している職員も含まれます。ただし、本加算を役員報酬に充てることはできません。

イ 賃金改善の要件

次にあげる要件を全て満たさなければなりません。

- (ア) 基準年度（ウ参照）の賃金水準（※）に対して、定期昇給とは別に賃金等の改善が図られていること
- (イ) 各施設・事業所において「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅰ）（第2号様式の1）」を作成し、周知し、賃金改善に要する見込みである賃金改善見込額（当該改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額を含む）が加算見込額以上であること。

※ 賃金改善する前の金額（年額）や給与表の総額のことをいいます。

当該改善の起点となる賃金については、公定価格における国家公務員の給与改定に伴う人件費の改定状況を踏まえた水準（基準年度の職員の賃金に、基準年度以降の改定率を加えた水準）とすること。

※「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」や「公定価格における人件費改定状況を踏まえた部分」については「Ⅲ処遇改善等加算等における賃金改善の実施及び実績報告の作成」をご覧ください。

ウ 賃金改善の基準年度

イの基準年度は次のいずれかの年度です。

- (ア) 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
- (イ) 平成27年3月31日以前において既に保育所・認定こども園（保育所部分）として運営していた施設については平成24年度

重要！！

賃金改善計画書の作成にあたり、基準年度における賃金水準の算出の仕方については、「Ⅲ処遇改善等加算等における賃金改善の実施及び実績報告の作成」を必ずご参照ください。

賃金改善については、基準年度の賃金水準に公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分の調整を行ったものと比較した場合の改善分を言います。

新規開所の施設・事業所は、(ア)があてはまります。例えば、令和2年度に新規開所した施設・事業所は、令和元年度が基準年度となります。(令和元年度中に開所した施設は平成30年度が基準年度となります。)

(ア)が適応される施設・事業所は、基準年度に同じ法人内で保育所等を運営している場合は、同じ法人内の施設・事業所の基準年度の給与表等と比較します。

令和2年度からの新規施設・事業所で、基準年度の賃金水準を比較できる施設・事業所がない場合は、賃金改善要件分の加算がされなかった場合の給与表等を想定していただき、その想定した給与表等を令和2年度に賃金改善要件分を含めた給与表等と比較します。

賃金改善については、賃金改善を行う給与項目を定め、その項目での対比となります。

ただし、

- ①手当等により賃金改善を実施する場合、特段の事情なく基本給を切り下げること、
- ②基本給により賃金改善を実施する場合に、業績連動ではないその他の手当等を引き下げること、
- ③手当の新設により賃金改善を実施し、一方で別の手当を廃止すること、は賃金改善と認められません。

エ 賃金改善を行う給与項目と改善内容

「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅰ)(第2号様式の1)」には、賃金改善を行う項目や賃金改善の方法を具体的に記載します。

改善の実施内容によっては、給与規程の変更や、社会福祉法人等の場合は理事会での承認が必要となる場合がありますので、ご注意ください。

改善の例：基本給のベースアップ、給料表の改定、手当の増額・新設、賞与の増、一時金の支給など

賃金改善の内容は、各施設・事業所で決定します。全職員に対し同一の賃金改善とすることも可能ですし、職位、経験年数、能力評価等に応じた賃金改善とすることも可能です。ただし、賃金改善の基準は明らかにしてください。

オ 賃金改善計画の職員への周知

施設・事業所は職員に対して、計画を立てた時点で賃金改善計画を周知しなければなりません。全職員に説明をした後、「賃金改善確認書(第2号様式の3)」により、賃金改善の対象者から署名をもらい、写しを取った上で原本を市に提出します。

※実績報告の際は、賃金改善の対象者から再度、署名をもらうこととなりますので、写しは必ず保管してください。

カ 賃金改善要件と弾力運用について(認可保育所のみ)

認可保育所については、弾力運用等に係る取扱として、処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件(キャリアパス要件も含む)を満たしていることが要件です。費用の弾力運用を予定されている施設の方はご注意ください。

(2) 賃金改善を行う場合の加算見込額の算定

賃金改善要件を満たすためには、1 (2) で算出した加算率により計算した「加算見込額」以上の賃金改善計画を策定する必要があります。

ア 加算見込額の算定

加算見込額は、各月初日に利用することが見込まれる1日当たりの平均利用の子どもの数（広域利用の子ども数を含む）に、処遇改善等加算Ⅰの各項目の単価の合計額を乗じ、さらに、当該年度の施設・事業所に適用される②賃金改善要件分の加算率を乗じた額に12か月をかけて得た額の1,000円未満を切り捨てた金額です。

算式は、「当該年度における各月初日の利用子ども数の見込みをもとに算出した平均利用子ども数」×「処遇改善等加算Ⅰの単価の合計額」×「②処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分に係る加算率（％）」×「12月※」で算出します（年齢区分ごとに算出した額を合算し、1,000円未満は切り捨て）。

※賃金改善実施期間が12か月に満たないときは、子ども・子育て支援法による確認を受けた時から直近の3月までの月数とします。

※加算見込額は、HPに掲載している「積算表等」で得た額とし、この額以上の賃金改善見込額を設定した「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅰ）（第2号様式の1）」を策定してください。

※**平均利用子ども数は、1年間を通して想定される各月初日の利用子ども数を平均した数となります。**

イ 賃金改善見込額

賃金改善見込額は、アで算定した加算見込額以上になるように「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅰ）（第2号様式の1）」を策定します。

「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅰ）（第2号様式の1）」の作成段階における職員の賃金水準や、事業の規模等を勘案し、各事業者において見込む賃金改善の金額を推計してください。なお、実際の賃金改善額については実績報告の段階で確認することとしており、計画の策定時点において当該見込額の積算内訳を求めることはありませんが、実現可能性のある金額を設定してください。

ウ 施設・事業者間の配分について

同一法人内が運営する子ども・子育て支援法に基づく施設型給付及び地域型保育給付の対象である施設・事業所は施設・事業所間配分ができます。

なお、配分を行うことができる額は②処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分（6～7％）のみであり、①処遇改善等加算Ⅰの基礎分（2～12％）は当該施設・事業所の職員の処遇改善にのみ使えるものとします。

この配分を行うには「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅰ）（内訳表）（第2号様式の2）」「賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅰ）（内訳表）（第4号様式の2）」の記入が必要です。賃金改善計画は配分調整後の額で策定します。

(3) 賃金改善計画書の提出

「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅰ）（第2号様式の1）」は、市に提出します。時期は別途お知らせします。

(4) キャリアパス要件

ア キャリアパスについて

キャリアパスとは、「職業上の道筋」のことです。キャリアパスを構築することで、職員は、組織における自分に求められる役割や目標を認識することができます。

職員が長く働く環境を整えるため、経験年数や職位に合わせた施設・事業所の特色に応じたキャリアパスを構築することが大切です。

キャリアパスを構築することで継続性のある質の高い保育・教育を実施することができます。

イ キャリアパス要件について

「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅰ）（第2号様式の1）」に併せ、「キャリアパス要件届出書（処遇改善等加算Ⅰ）（第3号様式）」を提出します。キャリアパス要件が非該当の場合も必ず提出が必要です。

キャリアパス要件が適用されない場合は、賃金改善要件の加算率（6～7%）から2%減算されます。

※キャリアパス要件を「否」で申請された場合、処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費の申請は「非該当」となりますので、ご注意ください。

キャリアパス要件は、次の①②の要件を満たす場合が対象です。

①職員の勤務条件や就労要件、賃金に関すること

次のa～c全ての要件を満たす必要があります。

- a 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を定めている。
- b 職位、職責又は職務内容に応じた賃金体系について定めている。
- c 就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての職員に周知している。

②職員の資質向上のための取組み（研修の実施や職員の能力評価のしくみ）

次のd～f全ての要件を満たす必要があります。

d 職員との意見交換を踏まえた資質向上のための目標の策定

e dの目標を実現するための具体的な取組内容の策定

(ア) 資質向上のための計画の策定と、それに沿った研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、職員の能力評価を行う（計画書提出）

(イ) 資格取得のための支援の実施（研修のためのシフトの調整、受講料の援助等）

f d、eを全ての職員に周知すること

<資質向上のための目標策定について>

保育所保育指針や幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領に基づき、施設・事業所の果たすべき役割をきちんと認識したうえで、各施設・事業所の特色、重視していること（強み）、これから伸ばしていきたいところといった視点で、職員と意見交換を行って目標を策定してください。

目標の設定にあたっては、施設・事業所の「全体目標」、「初任者向け」「中堅向け」「主任・ベテラン向け」「指導職員・管理職層向け」等、それぞれ経験年数や職位、階層ごとに、それぞれに求められる役割を考えたいと、目標を具体的に設定してください。

すでに、資質向上の目標がある場合も、この機会に職員との意見交換を行い、再度共有を図ってください。

<目標を達成するための具体的な取組内容>

目標を達成するための具体的な取組は、目標に対応するよう、それぞれ経験年数や職位、階層ごとに具体的に設定してください。

保育所保育指針及び保育所保育指針解説書、幼稚園教育要領及び幼稚園教育要領解説や幼保連携型認定こども園教育・保育要領及び幼保連携型認定こども園教育・保育要領解説で求められる職員の資質や能力の習得及び向上のために必要な研修や取組を実施してください。

また、市や各区で行う研修、国や各種団体が行う研修への参加機会を提供してください。さらに、研修実施や参加だけでなく、業務を通じた研修（OJT）をどのように行うかといった視点を盛り込んだ研修計画であることが望ましいと考えます。

※個人で実施している家庭的保育事業等であっても、キャリアパス要件、就業規則、賃金体系、補助員等の給与規程の整備や研修計画の策定・実施等ができていれば、適用になります。

ウ キャリアパス要件（処遇改善等加算Ⅰ）届出書（第3号様式）の添付書類

- ・就業規則等勤務条件等が定められていることが分かるもの
- ・給与表や昇給・昇格等について記された賃金体系等が分かるもの
- ・資質向上のための研修計画策定と実施、能力評価の仕組みが分かるもの

新規施設・事業所又は新たに賃金改善要件が「適」となる施設・事業所は、必ず挙証資料の提出をお願いいたします。

既存施設・事業所で昨年度も賃金改善要件（キャリアパス要件）が「適」だった場合は、内容変更がなければ挙証資料の再提出は必要ありません。なお、変更がある場合は、変更後の資料もしくは変更箇所、変更内容が分かるものの提出をお願いいたします。

【参考】

＜就業規則について＞

常時 10 人以上の労働者を使用する場合は、必ず就業規則を定める必要があります。就業規則には「1 必ず記載しなければならない事項」と、「2 各事業所でルールを定める場合には記載しなければならない事項」の 2 つがあります。

※キャリアパス要件を満たすためには、10 人未満でも就業規則を定める必要があります。

※キャリアパス要件届出書の勤務条件等とは、「1 必ず記載しなければならない事項」のア、ウのことを指します。また、賃金体系とは、「1 必ず記載しなければならない事項」のイのことを指します。

1 必ず記載しなければならない事項

ア 労働時間関係

始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇、就業時転換

イ 賃金関係

賃金の決定、計算、支払いの方法、締日・支払いの方法、支払い時期

ウ 退職関係

退職に関する事項（解雇の理由を含みます。）

2 各事業所でルールを定める場合に記載しなければならない事項

ア 退職手当関係

オ 職業訓練関係

イ 臨時の賃金・最低賃金関係

カ 災害補償・業務外の疾病扶助関係

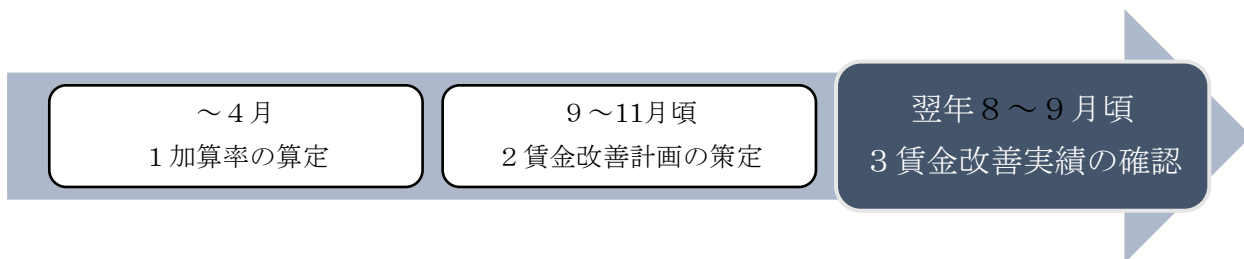
ウ 費用負担関係

キ 表彰・制裁関係

エ 安全衛生関係

ク その他

3 賃金改善実績の確認



＜提出書類＞ ※各様式については、必ず提出年度の様式をご利用ください。

- ①『賃金改善確認書（第2号様式の3）』
- ②『賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅰ）（第4号様式の1）』
- ③『賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅰ）（内訳表）（第4号様式の2）』
※配分した場合のみ
- ④参考様式

（1）賃金改善実績の報告

策定した賃金改善計画に基づき、賃金改善を実施します。その実績を「賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅰ）（第4号様式の1）」にて市に報告します。

「賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅰ）（第4号様式の1）」には、

- ① 加算実績額
- ② 賃金改善実施期間
- ③ 賃金改善に要した費用の総額（賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額を含みます）
- ④ 加算実績額と賃金改善に要した費用との差額（＝残額）と残額の次年度における用途
- ⑤ 支払った給与項目と実施した賃金改善の具体的な方法
 - ・対象職員人数
 - ・賃金改善を実施した人数
 - ・職員に支給した賃金総額
 - ・職員一人当たりの賃金月額などを記載します。

（2）賃金改善実績確認のための加算実績額

加算実績額は、実際に利用した子どもの人数等加算実績に基づくもので、毎月の給付費において「賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅰ）（第4号様式の1）」は、加算実績額で作成します。1,000円未満切り捨てのため実際にお支払いした加算総額とは異なります。

加算実績額は翌年7～8月頃に市から別途通知します。通知された金額を「賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅰ）（第4号様式の1）」内の（1）①に転記してご提出ください。

※施設・事業所間で配分を行った場合は、配分後の金額（1,000円未満切り捨て）を記載してください。また、配分を行った場合は、「賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅰ）（内訳表）（第4号様式の2）」の提出が必要です。

(3) 賃金改善に要した費用の総額

実際に賃金改善を行った部分の人件費等（法定福利費等含む）の増分を計算してください。

例えば、ベースアップした場合はベースアップ分のみ、期末手当を増やした場合は増やした部分のみ、手当の増額の場合が増額した部分のみにかかる人件費等賃金改善の総額を計算します。

法定福利費等には、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）における、本事業による賃金上昇分に応じた事業主負担増加額や法人事業税における本事業による賃金上昇分に応じた外形標準課税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を含みます。

また、法定福利費等の計算にあたっては、翌月以降払いのものもあるため、合理的な方法に基づく概算によることができます。合理的な方法とは、例えば、当該制度に職員が加入しているかどうか、賃金改善の時期及び方法を勘案した上で、賃金改善所要額に各制度の保険料率を乗じる方法等が考えられます。

(4) 差額

賃金改善の実施に要した費用が、加算実績額に満たず、残額が生じている場合は、その全額を一時金等により、翌年度の賃金改善に充ててください。

(5) 賃金改善実績報告書の提出

「賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅰ）（第4号様式の1）」は、年度終了後に横浜市から発送される加算実績額等の通知をもとに作成・提出します。

4 その他

(1) 必要書類の保管

処遇改善等加算 I の支給を受けた施設・事業所は、賃金改善に係る収支を明らかにした帳簿を備え、賃金改善の増加額や実施したことが分かる証拠書類を整理し、それらを実績報告後 5 年間保管してください。

※ 保存する書類の例

- ・ 職員の賃金台帳
- ・ ベースアップの場合、給与規程等の改正等
- ・ 手当の新設の場合、給与規程等
- ・ 一時金やボーナス等も決定した際の通知や給与規程等
- ・ 理事会等で賃金改善の内容等を決定した際の議事録等

(2) 疑義が生じた場合の調査

加算による賃金改善の実施が適正か判断する必要があるときは、代表者に対して事業の遂行の状況に関する報告や証拠書類の提出を求め、調査をすることがあります。

(3) 支給中止等

事実と異なる内容で請求等を行った場合や 4 (2) の調査で疑義が生じた場合、本加算に反した経費に使用した場合は、是正のために指導を行うことがあります。

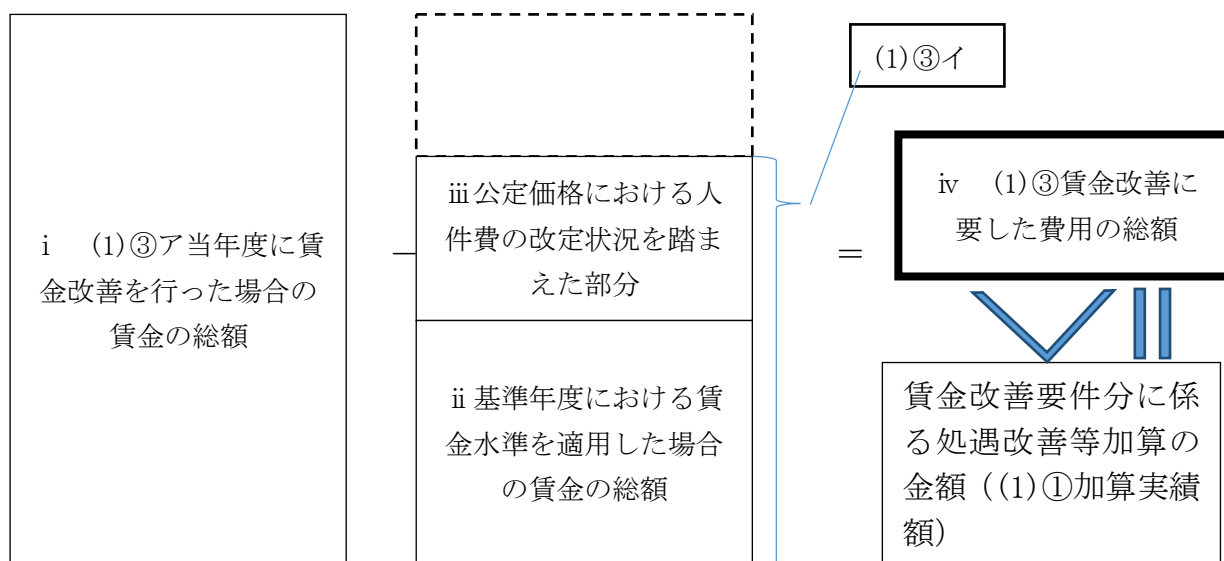
また、処遇改善等加算 I の全部又は一部の返還を求めることがあります。

Ⅲ 処遇改善等加算における賃金改善の実施及び実績報告の作成

1 賃金改善の実績

「賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅰ）（第4号様式の1）」におけるiv「(1)③賃金改善に要した費用の総額」は、賃金改善要件分に係る処遇改善等加算の金額以上であることが必要です。

そして、iv「(1)③賃金改善に要した費用の総額」は、i「(1)③ア当年度に賃金改善を行った場合の賃金の総額」と、ii「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」及びiii「公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分」（「ii」+「iii」が「(1)③イ基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」となる。以下同じ）との差によって算定されるものです。



賃金改善の考え方では、まず、「ii 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」を算出します。その後、「iii 公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分」を算出します。「ii 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」と「iii 公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分」の合計額を出していただき、「i 当年度に賃金改善を行った場合の賃金の総額」と比較します。その差額が「iv 賃金改善に要した費用の総額」となり、加算見込額以上の金額となることが必要です。（上表参照）

「i 当年度に賃金改善を行った場合の賃金の総額」とは、実際に賃金改善を行った金額となりますので、各施設・事業所によって算出していただきます。

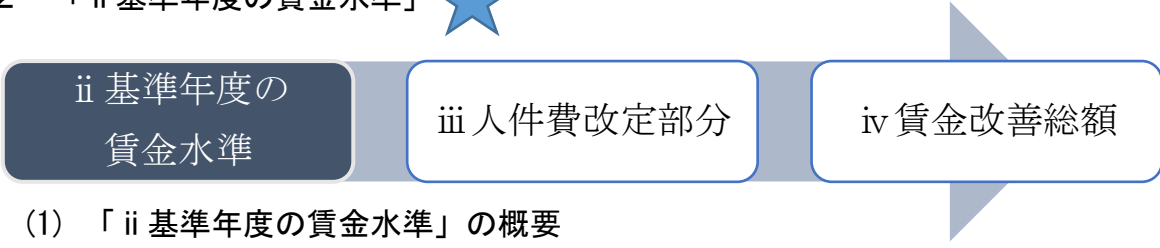
以下で、「ii 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」、「iii 公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分」、「iv 賃金改善に要した費用」の出し方の詳細を記載します。

便宜上、「ii 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」を「ii 基準年度の賃金水準」、「iii 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」を「iii 人件費改定部分」、iv「(1)③賃金改善に要した費用の総額」を「iv 賃金改善総額」と表します。



★と書かれている箇所は最低限行っていただく必要があります。「賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅰ）（第4号様式の1）」に記入していただく部分です。

2 「ii 基準年度の賃金水準」★



(1) 「ii 基準年度の賃金水準」の概要

「ii 基準年度の賃金水準」とは、当年度における職員を基準年度の賃金水準にあてはめた場合の賃金の総額のことです。具体的には、令和元年度現在、施設・事業所で働いており、賃金改善の対象となる職員が、基準年度（平成27年3月31日以前において既に保育所として運営していた施設は平成24年度、それ以外は支援法による確認の効力が発生する年度の前年度）にその施設で働いていたと仮定した場合、基準年度時点では、どれくらいの賃金だったかを示した金額です。

令和元年度時点で、賃金改善の対象となる職員全員の基準年度における賃金の水準を出していただき、その年額を全員分足し合わせたものが、「ii 基準年度の賃金水準」となります。

(2) 「ii 基準年度の賃金水準」の出し方例

基準年度の給与表や給与規定等（以下「給与表等」という。）がある施設・事業所はア、基準年度の給与表等がない施設・事業所はイ、新規開所施設・事業所はウをご覧ください。

ア 基準年度及び令和元年度の給与表等がある場合

（基準年度を平成 24 年とする。）

令和元年度に在籍している職員が平成 24 年度に働いていたと仮定して、その人の平成 24 年度の賃金を推測する必要があります。

(7) 令和元年度に 8 年目、「■月額 25 万円」の職員の場合（平成 24 年度時点に在籍していた場合）

令和元年度の給与表等では、8 年目の職員は、「■月額 25 万円」です。一方で、平成 24 年度の給与表等では、8 年目の職員は、「★月額 24 万円」です。

そのため、令和元年度に 8 年目で「■月額 25 万円」である職員の平成 24 年度の賃金水準は、「★月額 24 万円」があてはまります。（下図参照）

つまり、この職員の場合、「ii 基準年度の賃金水準」は「★月額 24 万円」となります。

※当該職員の平成 24 年度時点の「×月額 20 万円」ではないことに注意してください。

	平成 24 年度	-	平成 30 年度	令和元年度
9 年目	25 万円	25 万円	26 万円	26 万円
8 年目	★24 万円	24 万円	25 万円	■25 万円
7 年目	23 万円	23 万円	24 万円	24 万円
⋮				
2 年目	21 万円	21 万円	22 万円	22 万円
1 年目	×20 万円	20 万円	21 万円	21 万円

→平成 26 年度から人事院勧告により賃金改定実施

(月額)

(イ) 令和元年度に2年目、「■月額 22 万円」の職員の場合（平成 24 年度時点で在籍していなかった場合）

令和元年度の給与表等では、2年目の職員は、「■月額 22 万円」です。一方で、平成 24 年度の給与表等では、2年目の職員は、「★月額 21 万円」です。

そのため、令和元年度に2年目で「■月額 22 万円」である職員の平成 24 年度の賃金水準は「★月額 21 万円」があてはまります。（下図参照）

つまり、この職員の場合、「ii 基準年度の賃金水準」は「★月額 21 万円」となります。

※当該職員の平成 30 年度時点の「×月額 21 万円」ではないことに注意してください。

			→平成 26 年度から人事院勧告により賃金改定実施	
	平成 24 年度	-	平成 30 年度	令和元年度
6 年目	25 万円	25 万円	26 万円	26 万円
5 年目	24 万円	24 万円	25 万円	25 万円
4 年目	23 万円	23 万円	24 万円	24 万円
3 年目	22 万円	22 万円	23 万円	23 万円
2 年目	★21 万円	21 万円	22 万円	■22 万円
1 年目	20 万円	20 万円	×21 万円	21 万円

(月額)

(ウ) 全体

(ア) (イ) より、令和元年度に当該施設で働いており、賃金改善の対象となる職員全員の一人ひとりの賃金水準を算定し、年額を計算した金額の総合計が、「ii 基準年度の賃金水準」となります。

イ 平成 24 年度の給与表等がない場合

(基準年度は平成 24 年度としている。)

令和元年度に在籍している職員が平成 24 年度に働いていたと仮定して、その人の平成 24 年度の賃金を推測することが必要です。

※令和元年度は給与表等を作成していることが賃金改善要件分の加算を受ける要件です。そのため、令和元年度の給与表等と平成 24 年度の賃金台帳等（あるいは給与明細の控え）により推測することになります。

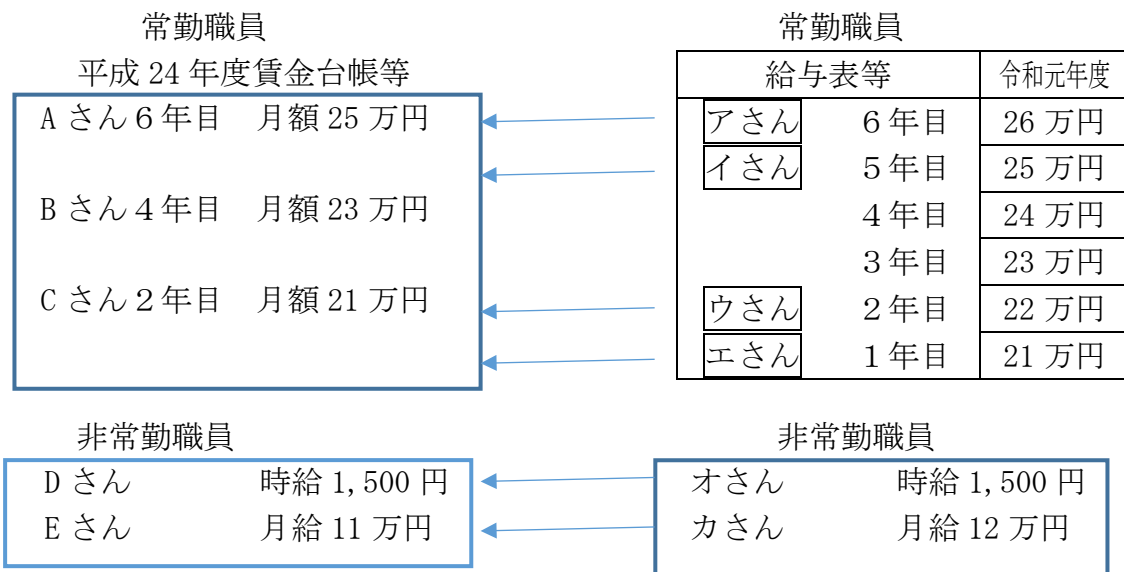
(例)

平成 24 年度時点の施設状況

職員 5 人

令和元年度時点の施設状況

職員 6 人



(7) 常勤職員

① アさん

令和元年度時点で月額 26 万円である 6 年目のアさんが平成 24 年度に当該施設で働いていたと仮定します。上記例で考えると、平成 24 年度から 6 年目の人を探すと、平成 24 年度の賃金台帳等で 6 年目の A さんがみつき、当時の月額が 25 万円であることが分かります。つまり、平成 24 年度にアさんが働いていたと仮定すると、月額は 25 万円と推測できます。

そのため、「ii 基準年度の賃金水準」は月額 25 万円とします。

② イさん

令和元年度時点で月額 25 万円である 5 年目のイさんが、平成 24 年度に当該施設で働いていたと仮定します。上記例で考えると、平成 24 年度時点で 5 年目だった人がいないため、5 年目の職員の賃金が分かりません。その場合は、平成 24 年度に働いていた 6 年目の A さんと 4 年目の B さんの賃金から、およその月額 24 万円を導きます（ここでは、わかりやすく平均をとりました。）。

そのため、「ii 基準年度の賃金水準」は月額 24 万円とします。

(イ) 非常勤職員

非常勤職員の方も、常勤職員と同じ考え方をします。

派遣職員の場合、時給や月額が分からない場合がありますが、その際は、派遣会社にご相談いただき、派遣職員の時給や月給を把握してください。

① オさん

令和元年度時点で時給 1,500 円である非常勤職員のオさんが、平成 24 年度時点で当該施設で働いていたと仮定します。上記例で考えると、平成 24 年度から非常勤職員の時給を照らし合わせると、平成 24 年度の賃金台帳等で非常勤職員は D さんがみつきり、時給 1,500 円であることが分かります。つまり、平成 24 年度にオさんが働いていたと仮定すると、時給は 1,500 円であると推測できます。

ここでは、オさんが 1 日 5 時間、週 3 日働いているとすると、令和元年度時点では、月額 $1,500 \text{ 円} \times 5 \text{ 時間} \times 3 \text{ 日/週} \times 4 \text{ 週間} = \text{月額 } 9 \text{ 万円}$ となります。

そのため、「ii 基準年度の賃金水準」は月額 9 万円とします。

② カさん

令和元年度時点で月給 12 万円である非常勤職員のカさんが平成 24 年度に当該施設で働いていたと仮定します。上記例で考えると、平成 24 年度から非常勤職員の月給を照らし合わせると、平成 24 年度の賃金台帳等で非常勤職員は E さんがみつきり、月給 11 万円であることが分かります。つまり、平成 24 年度にカさんが働いていたと仮定すると、月給 11 万円であると推測できます。

そのため、「ii 基準年度の賃金水準」は月給 11 万円とします。

(ウ) 全体

ア、イより一人ひとりの平成 24 年度の賃金水準を推測し、その年額を計算した金額の総合計が、上記例の施設での「ii 基準年度の賃金水準」となります。

ここでは、アさん月額 25 万円、イさん月額 24 万円、ウさん月額 21 万円、エさん月額 20 万円、オさん月額 9 万円、カさん月額 11 万円であり、総計は 110 万円 (25 万円+24 万円+21 万円+20 万円+9 万円+11 万円) ×12 か月※で 1,320 万円となります。

※ 「ii 基準年度の賃金水準」は、基本給と諸手当のことを言います。ここでは、賞与、時間外勤務手当、休日出勤手当、深夜勤務手当、皆勤手当、通勤手当、家族手当及び臨時の賃金（結婚手当等）は対象外と考えます。（参考：厚生労働省の最低賃金の考え方）

※ ①手当等により賃金改善を実施する場合、特段の事情なく基本給を切り下げること、②基本給により賃金改善を実施する場合に、業績連動ではないその他の手当等を引き下げること、③手当の新設により賃金改善を実施し、一方で別の手当を廃止すること、は賃金改善と認められません。

ウ 新規開所園（基準年度はその施設・事業所が認可・確認を受けた年度の前年度）

令和 2 年度に新規開所した施設については、令和元年度が基準年度となり、同じ法人内で保育所を運営している場合は、その施設の給与表等と比較します。

給与表等と比較できる施設がない場合は、賃金改善要件分の加算がされなかった場合の給与表等を想定していただき、その給与表等を令和 2 年度に作成した給与表等と比較します。

3 「iii 人件費改定部分」の計算方法について



(1) 「iii 人件費改定部分」の概要

「ii 基準年度の賃金水準」に、「iii 人件費改定部分」を加味する必要があります。公定価格上の人件費の算定に当たっては、国家公務員の給与に準じて算定しているため、「iii 人件費改定部分」は、国家公務員の給与改定（人事院勧告）によります。

※人事院勧告とは

人事院勧告とは、公民の差を社会一般の情勢に適応した適正な給与を確保する機能を有するものであり、公務員の給与水準を民間企業従業員の給与水準と均衡させること（民間準拠）を基本に勧告を行っています。

(2) 「iii 人件費改定部分」の計算方法

ア 計算方法①（平成 27 年 8 月 28 日付『「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」の取り扱いについて』（以下「事務連絡」という）における「iii 人件費改定部分」の計算方法）

人事院勧告は職種や職員等により異なりますが、平成 26 年度は一律※ 2%、平成 27 年度は一律 1.9%、平成 28 年度は一律 1.3%、平成 29 年度は、1.1%として計算します。

事務連絡では、以下のような計算方法で、「iii 人件費改定部分」の計算をしています。

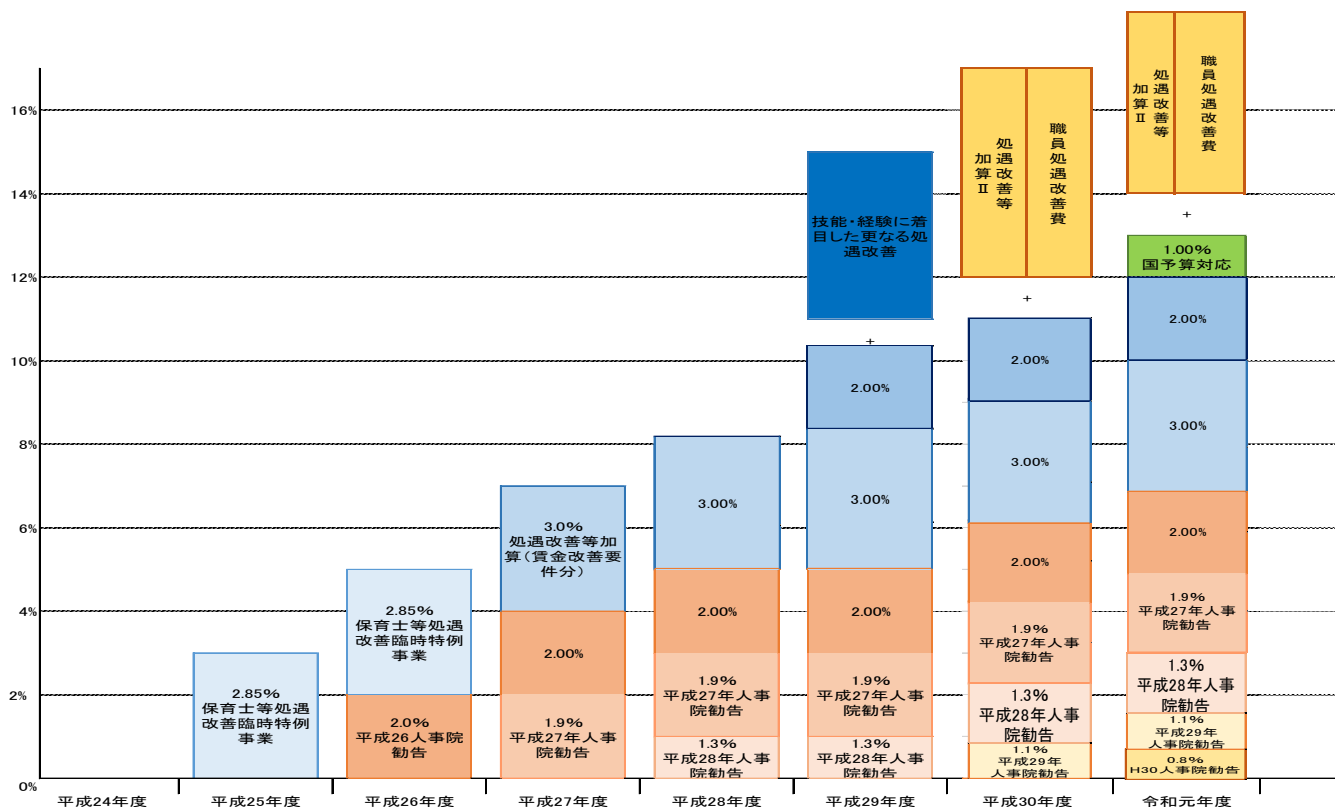
- ※ 平成 26 年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率（2.0%）
- ※ 平成 27 年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率（1.9%）
- ※ 平成 28 年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率（1.3%）
- ※ 平成 29 年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率（1.1%）
- ※ 平成 30 年度国家公務員給与改定に伴う人件費改定率（0.8%）
- ※ 令和元年度は未定です。

<計算式>

「当該年度における各月初日の利用児童数（広域利用子ども数を含む）の見込みをもとに算出した平均子ども数」×「処遇改善等加算の単価の合計額」×「7.1（%）」
×12 月

（参考：事務連絡より）

<表改正>



※「iii 人件費改定部分」の金額を賃金改善の対象となる職員一人ひとりに割り振ることが必要です。

イ 計算方法②



事務連絡による計算方法（計算方法①）を採用すると、一人ひとりの「ii 基準年度の賃金水準」「iii 人件費改定部分」「iv 賃金改善総額」を個別に考える必要があるため、事務作業が煩雑化する可能性があります。

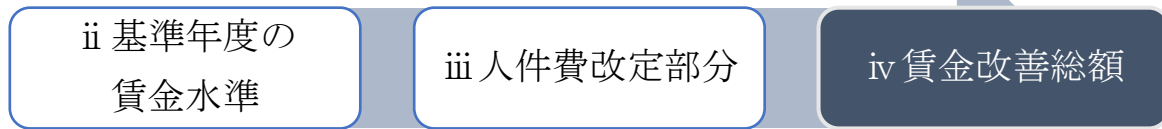
そこで、一人ひとりの職員について「ii 基準年度の賃金水準」を計算する必要がありますが、「iii 人件費改定部分」については、「ii 基準年度の賃金水準」×0.071（7.1%）としても差し支えありません。（下図参照）

また、計算方法①のように職員一人ひとり考えるのではなく、職員全員の総額で考えることも差し支えないものとします。

$$\boxed{\text{iii 公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分}} = \boxed{\text{ii 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額}} \times 0.071 \text{ (人勧分 7.1\%)}$$

※ア計算方法①、イ計算方法②のどちらを採用しても構いません。施設・事業所の判断で選択してください。

4 「iv 賃金改善総額」の計算方法について



(1) 「iv 賃金改善総額」の計算方法

「iv 賃金改善総額」は、施設・事業所が実際に賃金改善を行った総額から、「ii 基準年度の賃金水準」と「iii 人件費改定部分」を足し合わせた金額を差し引いた金額となります。

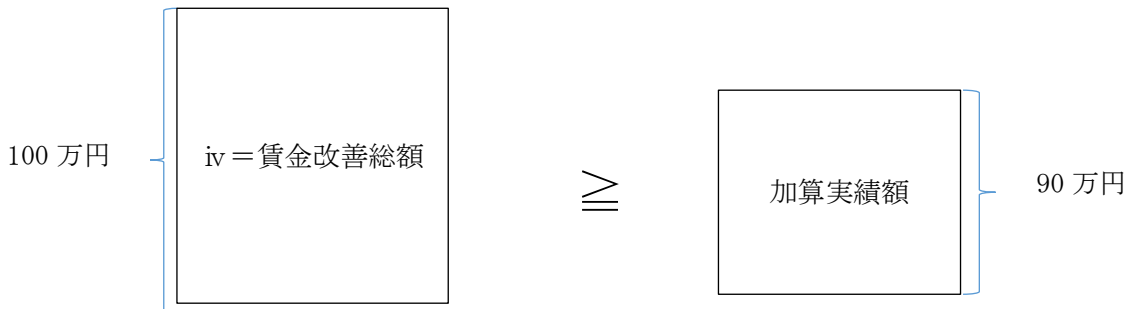
(2) 「iv 賃金改善総額」と「加算実績額」の関係

1で算出した「iv 賃金改善総額」と「加算実績額」を比較します。「iv 賃金改善総額」が「加算実績額」よりも大きくなる必要があります。(図1)

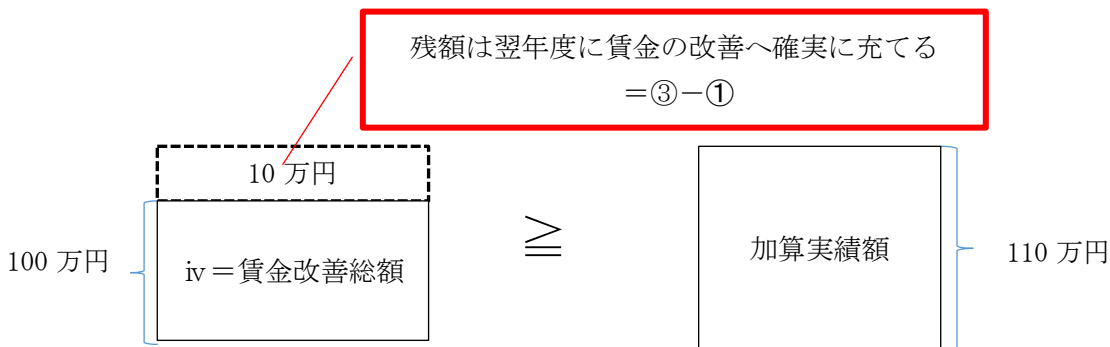
差額が生じる場合は、翌年度に手当や一時金等で確実に賃金の改善を行う必要があります。(図2)

この差額は、「賃金改善実績報告書(処遇改善等加算I)(第4号様式の1)」内の(1)④「加算実績額と賃金改善に要した費用の総額(賃金改善総額)との差額」に転記していただきます。

<図1>



<図2>



計画策定においては、「賃金改善見込額」が「加算見込額」以上となるよう、「賃金改善計画書」を作成してください。

実績報告においては、「賃金改善に要した費用の総額（賃金改善総額）」が「加算実績額」以上となるよう、賃金改善を行ってください。

また、「賃金改善に要した費用の総額（賃金改善総額）」が「加算実績額」未済となった場合、翌年度に繰り越し、一時金等で翌年度に必ず充ててください。

5 賃金改善総額の計算の例示

i から iv までの計算を行う必要があるため、以下で具体的な例示を上げ、全体の計算や流れを見ていきます。

<例示の基本情報>

基準年度：平成 24 年度

人事院勧告：7.1%

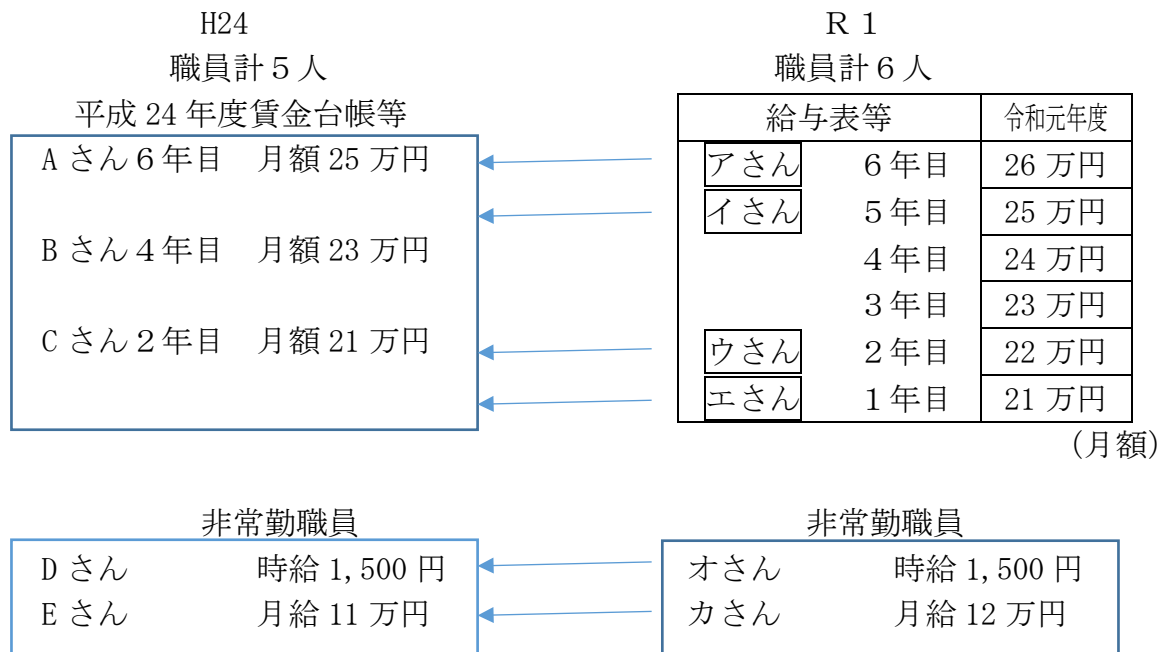
平成 24 年度：常勤職員 3 人、非常勤職員 2 人

令和元年度：常勤職員 4 人、非常勤職員 2 人

賃金改善要件分：国 6%

加算実績額：80 万円

当年度に賃金改善を行った場合の賃金の総額：1,500 万円



(1) 「ii 基準年度の賃金水準」の計算方法

当該施設の賃金改善の対象となる職員の「ii 基準年度の賃金水準」は以下のようになります。(2(2)アイ参照)

平成 24 年度の「ii 基準年度の賃金水準」は、

アさんが月額 25 万円、イさんが月額 24 万円、ウさんが月額 21 万円、エさんが月額 20 万円、オさんが月額 9 万円、カさんが月額 11 万円なので、「ii 基準年度の賃金水準の総額」は、年額にして、(25 万円+24 万円+21 万円+20 万円+9 万円+11 万円)×12 か月=110 万円×12 か月=1,320 万円

ii 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額	=1,320 万円
------------------------------	-----------

(2) 「iii 人件費改定部分」の計算方法

「iii 人件費改定部分」の計算方法は、事務連絡による計算方法と参考による計算方法の2つを記載します。

<事務連絡における「iii 人件費改定部分」の計算方法>

「iii 人件費改定部分」は、

「当該年度における各月初日の利用児童数（広域利用子ども数を含む）の見込みをもとに算出した平均子ども数」×「処遇改善等加算の単価の合計額」×「7.1(%)※」×12月

（参考：事務連絡より）

を用いて算出します。

iii 公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分	= 「当該年度における各月初日の利用児童数（広域利用子ども数を含む）の見込みをもとに算出した平均子ども数」×「処遇改善等加算の単価の合計額」×「 <u>7.1(%)</u> 」×12月 (参考：事務連絡より)
ii 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額	

=1,320 万円

<参考>

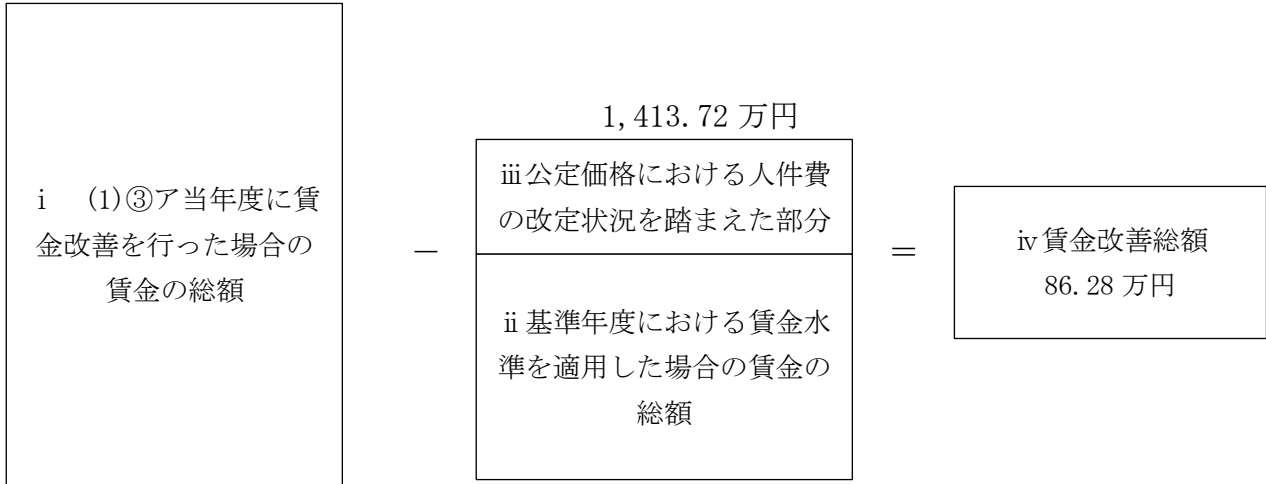
「ii 基準年度の賃金水準」に人事院勧告分である 7.1%を掛けあわせた金額が「iii 人件費改定部分」となります。つまり、「ii 基準年度の賃金水準」が 1,320 万円であるので、「iii 人件費改定部分」の金額は、 $1,320 \text{ 万円} \times \underline{0.071 (7.1\%)} = 93.72 \text{ 万円}$ となります。

iii 公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分	= $1,320 \text{ 万円} \times \underline{0.071} = 93.72 \text{ 万円}$
ii 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額	= 1,320 万円

(3) 「iv 賃金改善総額」の計算方法

「iv 賃金改善総額」は、施設・事業所が実際に賃金改善を行った総額から、「ii 基準年度の賃金水準」と「iii 人件費改定部分」を足し合わせた金額を差し引いた金額となります。

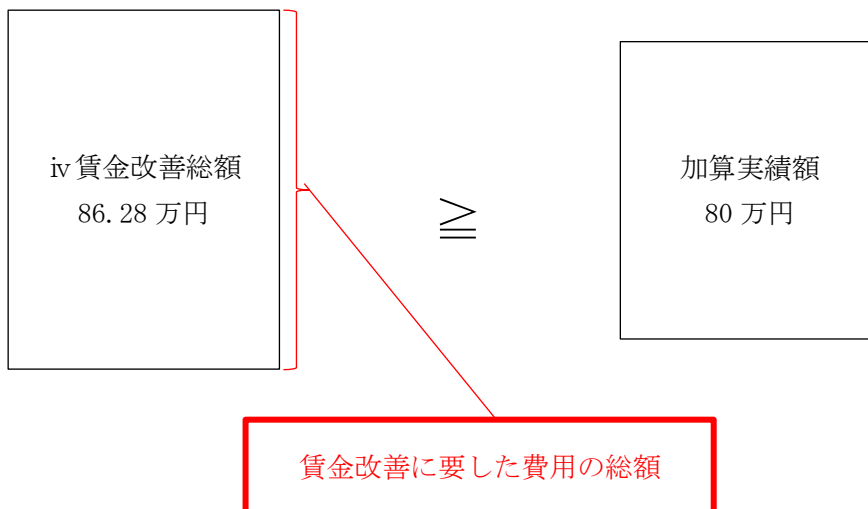
1,500 万円



(4) 「iv 賃金改善総額」と「加算見込（実績）額」との差

1 から 3 までの手順で計算し、「iv 賃金改善総額」が算出されます。そして、「iv 賃金改善総額」と「加算見込（実績）額」を比較し、「iv 賃金改善総額」が「加算見込（実績）額」よりも大きくなる必要があります。（下図参照）

この例示では、「iv 賃金改善総額」が 86.28 万円、「加算実績額」が 80 万円の場合を想定しているため、「iv 賃金改善総額」は「加算実績額」よりも多くなり、賃金改善が適切に行われていることが分かります。



2 処遇改善等加算Ⅱについて

I 処遇改善等加算Ⅱの制度の概要

1 趣旨

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、質の高い保育を安定的に供給していくためには、職員が意欲とやりがいを持って「長く働くことができる」職場を、施設・事業所が自ら構築していく必要があります。

そのために、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として「処遇改善等加算Ⅰ」を、技能・経験を積んだ職員に係る追加的な人件費の加算として「処遇改善等加算Ⅱ」「職員処遇改善費」を加算します。

本項目では、技能・経験を積んだ職員に係る追加的な人件費の加算である「処遇改善等加算Ⅱ」を説明します。

2 処遇改善等加算Ⅱの概要

- ・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
(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・若手リーダー及びこれらに相当する職位

(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、幼稚園教諭や保育士等の処遇改善に取り組む施設・事業所に対して、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を行うもの。(公定価格上の加算(処遇改善等加算Ⅱ))

<副主任保育士等

(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分野以上の研修を受講していること

<職務分野別リーダー等

(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
- ・キャリアアップ研修のうち担当する分野の研修を受講していること

3 要件

ア 次に掲げる要件を満たす賃金改善を実施する計画を策定していること。

(ア) 加算対象職員(副主任保育士、専門リーダー、中核リーダー、職務分野別リーダー、若手リーダー又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職員をいう。以下同じ。)の基準年度(当該施設・事業所において最初に処遇改善等加算Ⅱを取得した年度の前年度)における賃金(基準年度の翌年度以降に採用された新規職員については、基準年度に適用されていた賃金算定のルールを当該新規職員に適用した場合の賃金)に対して改善するものであること。

(イ) シ(イ)により算定される賃金改善見込額(シ(ウ)の拠出見込額がある場合は、それを加えた額)が、シ(ア)により算定される加算見込額(シ(エ)の受け入れ見込額がある場合はそれを加えた額)以上であること。

(ウ) イからコを満たすものであること

イ 副主任保育士等及び職務分野別リーダー等については、発令や職務命令が行われていること。（家庭的保育事業所及び居宅訪問型保育事業所以外の施設・事業所）

Point①

●賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）を提出する際には、加算対象職員に対する発令等を確認できる書類（役職付きの名簿や園内の業務分担表等）を添付する必要があります。

ウ 副主任保育士等及び職務分野別リーダー等は、施設・事業所の種類に応じ、
（ア）から（ウ）に定める職位とする。

（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

Point②

- 役職の名称はあくまでも例として示されているものですので、各施設・事業所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。

エ 副主任保育士等及び職務分野別リーダー等については、以下の要件を満たすものとなっていること。

ただし、家庭的保育事業所及び居宅訪問型保育事業所以外の施設・事業所においては、経験年数に係る要件について、施設・事業所の職員の構成・状況を踏まえ、施設・事業所の判断で柔軟な対応が可能。

また、家庭的保育事業所及び居宅訪問型保育事業所にあつては、副主任保育士等について「概ね7年以上」とあるのを「7年以上」、職務分野別リーダー等について「概ね3年以上」とあるのを「3年以上」と読み替える。

（ア）副主任保育士等については、概ね7年以上の経験年数を有するとともに、別に定める研修を修了していること。

（イ）職務分野別リーダー等については、概ね3年以上の経験年数を有し、「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（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、別に定める研修を修了していること。

Point③

＜副主任保育士等
（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分野以上の研修を受講していること

＜職務分野別リーダー等
（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
・キャリアアップ研修のうち担当する分野の研修を受講していること

ただし、研修に係る要件については、2022年度を目途に当該要件の必須化を目指すこととし、2021年度までの間は当該要件は課さないこと。なお、研修に係る要件の2022年度からの必須化については、2022年度開始までに、職員の研修の受講状況等を踏まえ判断すること。

Point④

- 加算対象職員は、国の算定表に基づき人数が定められるため、経験年数7年（3年）以上の職員すべてが処遇改善の対象になるわけではありません。
（※そのため、平成30年度から市独自に職員処遇改善費を助成し、国の公定価格と併せて経験年数7年0か月以上の保育士等に月額4万円の賃金改善を実施しています。）
- 経験年数は概ねの「目安」であり、各施設・事業所（家庭的保育事業及び居宅訪問型保育事業以外）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、施設・事業所の判断で柔軟に対象とすることが可能です。
- 1人の職員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できません。

オ 加算対象職員については、保育士や教諭に限るものではなく、看護師や調理員、栄養士、事務職員等（非常勤職員含む）も対象となること。

カ 副主任保育士等に係る賃金改善額は原則として月額4万円とすること。

ただし、施設・事業所における職員の経験年数・技能及び給与実態等を踏まえ、施設・事業所が必要と認める場合には、月額4万円の賃金改善を行う職員数を「人数A」に2分の1を乗じて得た人数（1人未満の端数は切り捨て）確保した上で、その他の技能・経験を有する職員（園長以外の管理職（幼稚園等の副園長、教頭及び主幹教諭並びに保育所等の主任保育士を言う。以下同じ。）、副主任保育士等及び職務分野別リーダー等に限る。）について月額5千円以上月額4万円未満の賃金改善額とすることができること。なお、園長以外の管理職については、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って処遇改善を行うことが可能であること。

キ 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。

ただし、その他の技能・経験を有する職員として、副主任保育士等にかか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。また、職務分野別リーダー等

の人数は、「人数B」以上とすること。

ク 2022年度までの間の特例として、加算見込額の20%（10円未満の端数切捨て）については、同一の事業者が運営する他の施設・事業所（特例教育・保育施設及び特定地域型保育事業所に限り、他の市町村または都道府県に所在するものを含む。）に配分することができること。

Point⑤

- 対象人数を絞って「月額4万円」を超える賃金改善を行うことはできません。ただし、職務分野別リーダー等は月額5万円を超えて賃金改善を行うことが可能です。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範囲内での賃金改善が必要です。
- 処遇改善等加算Ⅱを取得するためには、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。
- 主任保育士や主幹教諭に相当する職種、幼稚園の副園長・教頭については、今回の処遇改善の主たる対象としていませんが、各施設・事業所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、これらの職種についても月額5万円以上4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能です。
- 「研修に係る要件については、2022年度を目途に要件の必須化を目指すこととし、2021年度までの間は要件を課さないこととすること。研修に係る要件の2022年度からの必須化については、2022年度開始までに、研修の受講状況を踏まえ、判断すること（平成30年3月7日事務連絡「処遇改善等加算Ⅱの運用の見直しについて）」とされています。

ケ 賃金改善が役職手当、職務手当など職位、職責、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より行われるものであること。

コ 賃金改善の実施により、当該賃金改善を行う給与の項目以外の給与水準を低下させてはならないこと。ただし、業績に応じて変動することとされている賞与等が当該要因により変動した場合についてはこの限りではない。

Point⑥

- 今回の賃金改善については、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。
- 処遇改善等加算Ⅱにおいては、基準時点の賃金水準からの改善が必要となるため、従来から支給している手当を賃金改善額として取り扱うことはできません。
- 賃金改善は月額で確実に行う必要があるため、各月で変動する超過勤務手当の処遇改善に伴う増加分や連動して引き上がった賞与分については、賃金改善（見込）額には含められません。

サ 施設・事業所職員の職位、職責、職務内容等に応じた勤務条件等の要件（施設・事業所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、全ての施設・事業所職員に周知していること。

Point⑦

●賃金改善を月額で確実に行う必要があるため、職務内容や賃金体系等を記載した給与規定等を改正し、全ての職員に周知してください。

シ 賃金改善の具体的内容について「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）」を作成し、職員に対して当該計画の内容について周知を行うこと。

(ア) 加算見込額

以下の①及び②の合計額

- ① 副主任保育士等 告示別表 2 又は 3 の処遇改善等加算Ⅱ－①に規定する額×実施月額×人数 A（千円未満の端数は切り捨て）
- ② 職務分野別リーダー等 告示別表 2 又は 3 の処遇改善等加算Ⅱ－②に規定する額×実施月額×人数 B（千円未満の端数は切り捨て）

(イ) 賃金改善見込額

以下の①及び②の合計額

- ① 各施設・事業所において賃金改善実施期間における副主任保育士等及び園長以外の管理職に係る賃金改善に要する見込額の総額（役職手当、職務手当など職位、職責、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よる改善額に限る。当該改善額に伴う法定福利費等の事業主負担増加額を含み、処遇改善等加算Ⅰに係る賃金改善見込額を除く。）
- ② 各施設・事業所において賃金改善実施期間における職務分野別リーダー等に係る賃金改善に要する見込額の総額（役職手当、職務手当など職位、職責、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よる改善額に限る。当該改善額に伴う法定福利費等の事業主負担増加額を含み、処遇改善等加算Ⅰに係る賃金改善見込額を除く。）

(ウ) 拠出見込額

クにより他の施設・事業所に拠出する費用の見込額

(エ) 受入見込額

クにより他の施設・事業所から拠出される費用の見込額

(オ) 賃金改善を行う給与項目

増額若しくは新設した又はする予定である給与の項目の種類（手当又は基本給）及び金額を記載すること。

(カ) 賃金改善実施期間

賃金改善を実施する月から当該年度の 3 月まで

(キ) 賃金を行う方法

加算対象職員ごとの職位の名称、職種、賃金改善の項目、賃金改善見込額の算出方法を具体的に記載すること。

- ス 加算実績額（受入実績額がある場合は、それを加えた額）と賃金改善の実施に要した費用の総額（拠出実績額がある場合は、それを加えた額）を比較して差額が生じた場合については、翌年度において、その全額を当該年度の加算対象職員の賃金改善に充てること。
- セ 年度終了後速やかに、市長に対して「賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）」を提出すること。
- ソ 本加算に係る賃金改善に係る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、かつ当該帳簿及び証拠書類を実績報告後5年間保管しておかなければならないこと。

Point⑧

- 2022年度までの時限措置として、処遇改善等加算Ⅱによる加算額の総額の20%については、同一事業者内で施設・事業所をまたぐ配分が可能です。配分する場合は、別途様式に記載する必要があります。（同一事業者内における拠出見込額・受入見込額一覧表）
- 処遇改善等加算Ⅱの加算額について、同一事業者内で施設・事業所をまたぐ配分（配分は、特例教育・保育施設及び特定地域型保育事業所に限り、他の市町村または都道府県に所在するものを含む。）を実施する場合は、横浜市独自助成（職員処遇改善費）は対象外となりますので、申請・計画作成にあたってはご注意ください。

4 処遇改善等加算Ⅱの算出について

(1) 処遇改善等加算Ⅱ算出について

各施設・事業所に適用される処遇改善等加算Ⅱは、公定価格の「単価」及び「加算対象職員数」をもとに算定します。

各施設・事業所では、「加算対象職員数（人数A及び人数B）」を「積算表」にて算出していただければ、処遇改善等加算Ⅱの金額が自動的に算出されます。

(2) 処遇改善等加算Ⅱの計算方法

処遇改善等加算Ⅱの計算方法は、

$$\frac{\{\text{単価} \times \text{加算対象職員数 (人数A)}\} + \{\text{単価} \times \text{加算対象職員数 (人数B)}\}}{\div \text{各月初日の利用子ども数}}$$

となります。

ア 単価

単価は、以下の加算を合算した額を各月初日の利用子ども数で除した額です。

○公定価格（令和元年度単価）

施設・事業所種別	処遇改善等加算Ⅱ-①	処遇改善等加算Ⅱ-②
幼稚園	50,770 円×人数A	6,350 円×人数B
保育所 小規模保育事業 事業所内保育事業（6名以上）	48,790 円×人数A	6,100 円×人数B
認定こども園（1号認定）	49,780 円×人数A×1/2	6,220 円×人数B×1/2
認定こども園（2・3号認定）	49,780 円×人数A×1/2	6,220 円×人数B×1/2
家庭的保育事業 事業所内保育事業（5名以下） 居宅訪問型保育事業	48,790 円	6,100 円

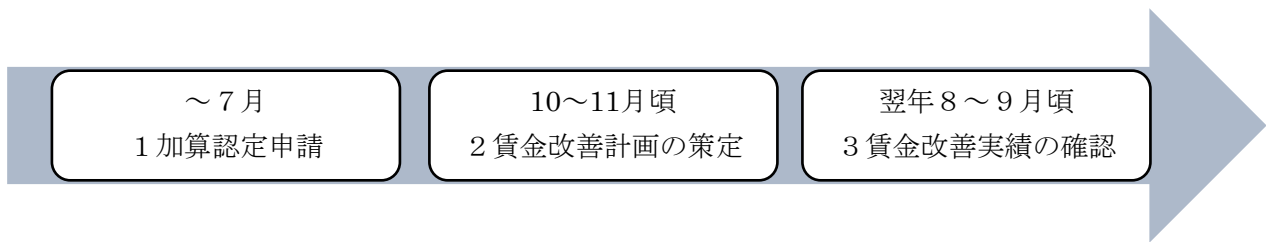
イ 加算対象職員数 ※加算対象職員数は、「積算表」で自動的に算出することができます。

処遇改善等加算Ⅱの算定に用いる職員の数（上記アの公定価格告示別表第二及び第三の「人数A」及び「人数B」）を指しています。

また、処遇改善等加算Ⅱの算定に用いる職員の数算出するにあたっては、施設・事業所で、「人数A」及び「人数B」の算定の基礎となる職員数を算出し、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（これらに1人未満の端数がある場合には四捨五入する。ただし、四捨五入した結果が「零」となる場合は「1」とする。）となります。

(3) 処遇改善等加算Ⅱの請求について

処遇改善等加算Ⅱを申請するにあたり、1年を通して「加算認定申請」「賃金改善計画の策定」「賃金改善実績の確認」の3回にわたり資料提出を行っていただく必要があります。（提出書類の流れは処遇改善等加算Ⅰと同じです。）

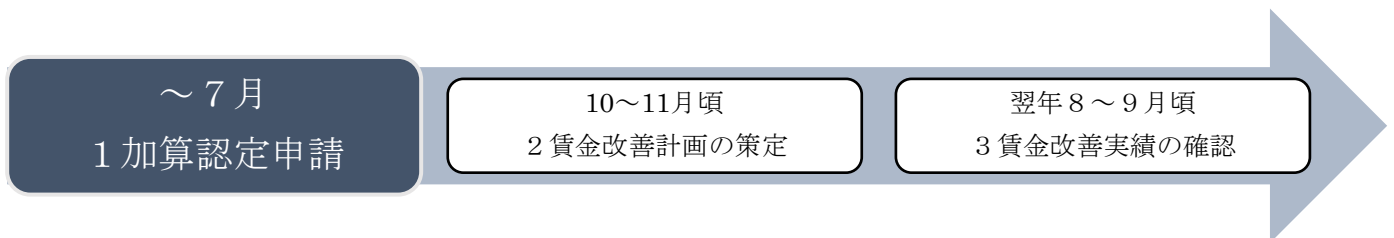


※加算対象職員数等認定の通知後からの請求について

認定した「加算対象職員数」と、事前の請求で使用していただいた「加算対象職員数」で変更があった場合には、認定した「加算対象職員数」で過誤・再請求をしていただく必要があります。

II 加算の手続き

1 加算認定申請（処遇改善等加算Ⅱ）について



<提出書類>

●全施設・事業所 ※各様式については、必ず提出年度の様式をご利用ください。

- 1 「加算認定申請書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第5号様式）」
- 2 「各月平均の児童数の年齢別児童数」を採用した場合、「平均年齢別児童数計算表」
- 3 「処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費の加算見込額積算表」

※「経験年数」の根拠となる書類は、「加算率認定申請書（処遇改善等加算Ⅰ）」をもって市が確認をするため、提出は省略します。

※「加算対象人数の基礎となる職員数」の算出方法を示した書類は、「積算表」をもって市が確認をするため、提出は省略します。

（1）加算対象職員の考え方

処遇改善等加算Ⅱの加算認定申請をするにあたり、「加算対象職員数」の算出が必要となります。「加算対象職員数」は、年齢別児童数及び各種加算の適用状況等を用いて計算されます。なお、「加算対象職員数」は、「積算表」に年齢別児童数及び各種加算の適用状況を入力することで、自動的に人数が算出されます。

<参考>

処遇改善等加算Ⅱの算定に用いる職員の数（公定価格告示別表第二及び第三の「人数A」及び「人数B」）については、施設・事業所の種類ごとに「(参考) 加算対象職員数（「人数A」、「人数B」）の算定の基礎となる職員数 算定表」の右欄により算出される人数を基礎とし、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なります。

ただし、家庭的保育事業所、事業所内保育事業所（利用定員5人以下の事業所に限る。）及び居宅訪問型保育事業所について、この加算を算定する場合は、「人数A」及び「人数B」のいずれか一方を「1」とし、他方を「零」とします。

また、算出に当たって使用する年齢別児童数は、「当該年度4月時点」または「各月平均」の年齢別児童数、各種加算の適用状況については当該年度4月時点における適用状況によります。

(参考) 加算対象職員数(「人数A」、「人数B」)の算定の基礎となる職員数 算定表

○平成31年3月29日付「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」(府子本第401号、30文科初第1863号、子発0329第33号)(抜粋)

特定教育・保育施設等の種類	「人数A」及び「人数B」の算定の基礎となる職員数
幼稚園	<p>以下のaからiの合計に、定員35人以下又は301人以上の場合は0.4、定員36人～300人の場合は1.4を加え、i及びkの合計を減じた人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 $\{4\text{歳以上児数} \times 1/30 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\} + \{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\}$ (小数点第1位以下四捨五入)</p> <p>※1 3歳児配置改善加算を受けている場合 $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\}$ を $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/15 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> <p>※2 満3歳児対応加配加算を受けている場合</p> <p>i) 3歳児配置改善加算を受けていない場合 $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\}$ を $\{3\text{歳児数 (満3歳児を除く)} \times 1/20 \text{ (同)}\} + \{満3歳児数 \times 1/6 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> <p>ii) 3歳児配置改善加算を受けている場合 $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\}$ を $\{3\text{歳児数 (満3歳児を除く)} \times 1/15 \text{ (同)}\} + \{満3歳児数 \times 1/6 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> <p>b 講師配置加算を受けている場合 0.8</p> <p>c チーム保育加配加算を受けている場合 加配人数</p> <p>d 通園送迎加算を受けている場合 定員150人以下は0.8、定員151人以上は1.5</p> <p>e 給食実施加算を受けている場合 定員150人以下は1、定員151人以上は2</p> <p>f 主幹教諭等専任加算を受けている場合 1</p> <p>g 事務職員配置加算を受けている場合 0.8</p> <p>h 指導充実加配加算を受けている場合 0.8</p> <p>i 事務負担対応加配加算を受けている場合 0.8</p> <p>j 副園長・教頭配置加算を受けている場合 1</p> <p>k 年齢別配置基準を下回る場合 下回る人数(必要教員数－配置教員数)</p>
保育所	<p>以下のaからfの合計に、定員40人以下の場合は1.5、定員41人～90人の場合は2.5、定員91人～150人の場合は2.3、定員151人以上の場合は3.3を加えた人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 $\{4\text{歳以上児} \times 1/30 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\} + \{3\text{歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\} + \{1, 2\text{歳児数} \times 1/6 \text{ (同)}\} + \{0\text{歳児数} \times 1/3 \text{ (同)}\}$ (小数点第1位以下四捨五入)</p> <p>ただし、3歳児配置改善加算を受けている場合は以下により算出された数とする。 $\{4\text{歳以上児} \times 1/30 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\} + \{3\text{歳児数} \times 1/15 \text{ (同)}\} + \{1, 2\text{歳児数} \times 1/6 \text{ (同)}\} + \{0\text{歳児数} \times 1/3 \text{ (同)}\}$ (小数点第1位以下四捨五入)</p> <p>b 保育標準時間認定の児童がいる場合 1.4</p> <p>c 主任保育士専任加算を受けている場合 1</p>

	<p>d 事務職員雇上加算を受けている場合 0.3</p> <p>e 休日保育加算を受けている場合 0.5</p> <p>f チーム保育推進加算を受けている場合 1</p>
認定こども園	<p>以下のaからmの合計に、定員90人以下の場合は1.4、定員91人以上の場合は2.2を加え、nからpの合計を減じた人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 $\{4\text{歳以上児数} \times 1/30 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\} + \{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\} + \{1, 2\text{歳児数 (保育認定子どもに限る。)} \times 1/6 \text{ (同)}\} + \{乳児数 \times 1/3 \text{ (同)}\}$ (小数点第1位以下四捨五入)</p> <p>※1 3歳児配置改善加算を受けている場合 $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\}$ を $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/15 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> <p>※2 満3歳児対応加配加算を受けている場合</p> <p>i) 3歳児配置改善加算を受けていない場合 $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\}$ を $\{3\text{歳児数 (満3歳児を除く)} \times 1/20 \text{ (同)}\} + \{満3歳児数 \times 1/6 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> <p>ii) 3歳児配置改善加算を受けている場合 $\{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\}$ を $\{3\text{歳児数 (満3歳児を除く)} \times 1/15 \text{ (同)}\} + \{満3歳児数 \times 1/6 \text{ (同)}\}$ に置き換えて算出</p> <p>b 休けい保育士 2・3号定員90人以下は1、91人以上は0.8</p> <p>c 調理員 2・3号定員40人以下は1、41人以上150人以下は2、151人以上は3</p> <p>d 保育標準時間認定の児童がいる場合 1.4</p> <p>e 学級編制調整加配加算を受けている場合 1</p> <p>f 講師配置加算を受けている場合 0.8</p> <p>g チーム保育加配加算を受けている場合 加配人数</p> <p>h 通園送迎加算を受けている場合 1号定員150人以下は0.8、定員151人以上は1.5</p> <p>i 給食実施加算を受けている場合 1号定員150人以下は1、定員151人以上は2</p> <p>j 休日保育加算を受けている場合 0.5</p> <p>k 事務職員配置加算を受けている場合 0.8</p> <p>l 指導充実加配加算を受けている場合 0.8</p> <p>m 事務負担対応加配加算を受けている場合 0.8</p> <p>n 副園長・教頭配置加算を受けている場合 1</p> <p>o 主幹保育教諭等の専任化により子育て支援の取り組みを実施していない場合であって代替保育教諭等を配置していない場合 配置していない人数 (必要代替保育教諭等数-配置代替保育教諭等数)</p> <p>p 年齢別配置基準を下回る場合 下回る人数 (必要保育教諭等数-配置保育教諭等数)</p>
小規模保育事業所 (A型、B型)	<p>以下のaからcの合計に1.3を加え、dを減じた人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 $\{1, 2\text{歳児数} \times 1/6 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\} + \{0\text{歳児数 (同)} \times 1/3 \text{ (同)}\} + 1$ (小数点第1位以下四捨五入)</p> <p>ただし、障害児保育加算を受けている場合は以下により算出された数とする。 $\{1, 2\text{歳児数 (障害児を除く)} \times 1/6 \text{ (小数第2位以下切り捨て)}\} + \{0\text{歳児数 (同)} \times 1/3 \text{ (同)}\} + \{障害児数 \times 1/2 \text{ (同)}\} + 1$ (小</p>

		数点第1位以下四捨五入) b 保育標準時間認定の児童がいる場合 0.4 c 休日保育加算を受けている場合 0.5 d 食事の提供について自園調理又は連携施設等からの搬入以外の方法による減算を受けている場合 1
小規模保育事業所（C型）		以下のa、bの合計に1.6を加え、cを減じた人数 a 年齢別配置基準による職員数 子ども3人につき1人（家庭的保育補助者を配置する場合は子ども5人）（小数点第1位以下四捨五入） ただし、障害児保育加算を受けている場合は以下により算出された数とする。 $\{ \text{グループの利用子ども数（障害児を除く）} \times 1/5 \text{（小数点第2位以下切り捨て）} \} + \{ \text{障害児数} \times 1/2 \text{（同）} \}$ （小数点第1位以下四捨五入） b 保育標準時間認定の児童がいる場合 0.4 c 食事の提供について自園調理又は連携施設等からの搬入以外の方法による減算を受けている場合 1
事業所内保育事業所（利用定員6人以上）	事業所内保育事業所（A型、B型）	以下のaからcの合計に1.3を加え、dを減じた人数 a 年齢別配置基準による職員数 $\{ 1, 2 \text{歳児数} \times 1/6 \text{（小数点第2位以下切り捨て）} \} + \{ 0 \text{歳児数（同）} \times 1/3 \text{（同）} \} + 1$ （小数点第1位以下四捨五入） ただし、障害児保育加算を受けている場合は以下により算出された数とする。 $\{ 1, 2 \text{歳児数（障害児を除く）} \times 1/6 \text{（小数点第2位以下切り捨て）} \} + \{ 0 \text{歳児数（同）} \times 1/3 \text{（同）} \} + \{ \text{障害児数} \times 1/2 \text{（同）} \} + 1$ （小数点第1位以下四捨五入） b 保育標準時間認定の児童がいる場合 0.4 c 休日保育加算を受けている場合 0.5 d 食事の提供について自園調理又は連携施設等からの搬入以外の方法による減算を受けている場合 1
	事業所内保育事業所（20人以上）	以下のaからcの合計に、定員40人以下の場合は1.5、41人～90人の場合は2.5を加え、dを減じた人数 a 年齢別配置基準による職員数 $\{ 1, 2 \text{歳児数} \times 1/6 \text{（同）} \} + \{ 0 \text{歳児数} \times 1/3 \text{（同）} \}$ （小数点第1位以下四捨五入） ただし、障害児保育加算を受けている場合は以下により算出された数とする。 $\{ 1, 2 \text{歳児数（障害児を除く）} \times 1/6 \text{（小数点第2位以下切り捨て）} \} + \{ 0 \text{歳児数（同）} \times 1/3 \text{（同）} \} + \{ \text{障害児数} \times 1/2 \text{（同）} \}$ （小数点第1位以下四捨五入） b 保育標準時間認定の児童がいる場合 1.4 c 休日保育加算を受けている場合 0.5 d 食事の提供について自園調理又は連携施設等からの搬入以外の方法による減算を受けている場合 定員40人以下 1 定員41人以上 2

(ア) 年齢別児童数の考え方

年齢別児童数は次のどちらかを選択していただきます。

①当該年度4月時点の年齢別児童数

当該年度4月初日の利用子ども数

②各月平均の年齢別児童数

初めに前年度の各月初日の利用子ども数について、前年度の増減率を算出します。この増減率を当該年度の4月初日の利用子ども数に乗じて、各月平均の利用子ども数を算出します。その合計を12か月で除して算出した数になります。

※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の考え方

加算認定申請書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第5号様式）には、各種加算の当該年度4月時点における適用状況を記載してください。

なお、各種加算の適用状況については、4月の「公定価格加算・調整項目届出書」をご参照いただくことを推奨します。

(2) 加算対象職員数の算出方法イメージ

HPに掲載する「積算表」で算出してください。

【例①】保育所の場合（定員70名）

（3歳児配置改善加算あり、主任保育士専任加算あり、事務職員雇上加算あり、標準時間認定児童あり）

4月1日の利用児童数		国基準保育士数	標準時間対応分	主任保育士分	事務職員分	利用定員数に基づく職員数	合計
0歳児	6人	2人					
1歳児	12人	4人					
2歳児	12人						
3歳児	13人	0.8人					
4歳児	13人	0.9人					
5歳児	14人						
合計	70人	8人	1.4人	1人	0.3人	2.5人	13.2人

★算出基礎となる人数=13人（13.2人を四捨五入した人数）

「人数A」=13×1/3=4人（4.3人を四捨五入した人数）

「人数B」=13×1/5=3人（2.6人を四捨五入した人数）

★加算見込額（月額）

3,040円（1人当たり単価）×70人=212,800円

・処遇改善等加算Ⅱ-①	48,790円×4人=195,160円	213,460円（①②合計額） ÷70人（利用児童数） =3,040円（1人当たり単価）
・処遇改善等加算Ⅱ-②	6,100円×3人=18,300円	

【例②】幼稚園の場合（定員180名）

（3歳児配置改善加算あり、主幹教諭等専任加算あり、チーム保育加配加算3人、給食実施加算あり、事務職員配置加算あり）

4月1日の 利用児童数		国基準 幼稚園教諭 数	主幹 教諭分	チーム保 育 加配加算 分	給食実施 加算分 ※定員によ る	事務職員 配置加算	利用定員数に 基づく職員数	合計
3歳 児	60 人	4人						
4歳 児	60 人	4人						
5歳 児	60 人							
合計	180人	8人	1人	3人	2人	0.8	1.4人	16.2人

★算出基礎となる人数＝16人（16.2人を四捨五入した人数）

「人数A」＝ $16 \times 1 / 3 = 5$ 人（5.3人を四捨五入した人数）

「人数B」＝ $16 \times 1 / 5 = 3$ 人（3.2人を四捨五入した人数）

★加算見込額（月額）

1,510円（1人あたり単価）×180人＝271,800円

・処遇改善等加算Ⅱ－①	50,770円×5人＝ 253,850円	272,900円（①②合計額） ÷180人（利用児童数） ＝ <u>1,510円（1人あたり単価）</u>
・処遇改善等加算Ⅱ－②	6,350円×3人＝ 19,050円	

【例③】認定こども園の場合（定員240名（1号定員180名、2・3号定員60名）
 （3歳児配置改善加算あり、学級編成調整加配加算あり、チーム保育加配加算3人、
 給食実施加算あり、標準時間認定児童あり）

4月1日の 利用児童数		国基 準 保 育 教 諭 数	標準時 間 対 応 分	学級編 成調整 加配加 算分	チー ム 保 育 加 配加 算分	給食実 施 加 算分 ※定員 による	休け い保 育士 分	調理 員分	講師配 置加算 分	事務職 員配置 加算分	利用定 員数に 基づく 職員数	合計
0歳児 (3号)	6人	2人										
1歳児 (3号)	12人	4人										
2歳児 (3号)	12人											
3歳児 (1号)	60人	5人										
3歳児 (2号)	15人											
4・5 歳児 (1号)	120人	4.5 人										
4・5 歳児 (2号)	15人											
合計	240 人	16 人	1.4 人	1人	3人	2人	1 人	2 人	0.8 人	0.8 人	2.2 人	30.2 人

★算出基礎となる人数＝30人（30.2人を四捨五入した人数）

「人数A」＝ $30 \times 1 / 3 = 10$ 人

「人数B」＝ $30 \times 1 / 5 = 6$ 人

★加算見込額（月額）

1,480円（1号・1人当たり単価）×180人＋

4,450円（2・3号・1人当たり単価）×60人＝533,400円

1号 ・処遇改善等加算Ⅱ－①	49,780円×10人× 1/2＝248,900円	267,560円（①②合計額） ÷180人（利用児童数） ＝1,480円（1人当たり単価）
1号 ・処遇改善等加算Ⅱ－②	6,220円×6人× 1/2＝18,660円	
2・3号 ・処遇改善等加算Ⅱ－①	49,780円×10人× 1/2＝248,900円	267,560円（①②合計額） ÷60人（利用児童数） ＝4,450円（1人当たり単価）
2・3号 ・処遇改善等加算Ⅱ－②	6,220円×6人× 1/2＝18,660円	

【例④】家庭的保育事業の場合

(定員・利用児童数5名で経験年数7年以上の職員がいる場合)

★家庭的保育事業の場合は、「人数A」及び「人数B」のいずれか一方を「1」とし、他方を「0」とします。この場合は、経験年数7年以上の職員がいるため、「人数A」を「1」とし、「人数B」を「0」とします。

★加算見込額(月額) $9,750 \text{円} (1 \text{人あたり単価}) \times 5 \text{人} = \underline{48,750 \text{円}}$

・処遇改善等加算Ⅱ-①	48,790円×1人= 48,790円	48,790円(①②合計額) ÷5人(利用児童数) = <u>9,750円(1人あたり単価)</u>
・処遇改善等加算Ⅱ-②	6,100円×0人= 0円	

**【例⑤】小規模保育事業(A型・B型)・事業所内保育事業(定員19人以下)の場合
(定員19名)(標準時間認定児童あり)**

4月1日の 利用児童数		国基準 保育士数	標準時間 対応分	事業種別に 基づく職員数	合計
0歳児	6人	2人			
1歳児	6人	2人			
2歳児	7人				
合計	19人	5人 (配置基準の+1人含む)	0.4人	1.3人	6.7人

★算出基礎となる人数=7人(6.7人を四捨五入した人数)

「人数A」= $7 \times 1 / 3 = 2 \text{人}$ (2.3人を四捨五入した人数)

「人数B」= $7 \times 1 / 5 = 1 \text{人}$ (1.4人を四捨五入した人数)

★加算見込額(月額)

$5,450 \text{円} (1 \text{人あたり単価}) \times 19 \text{人} = \underline{103,550 \text{円}}$

・処遇改善等加算Ⅱ-①	48,790円×2人= 97,580円	103,680円(①②合計額) ÷19人(利用児童数) = <u>5,450円(1人あたり単価)</u>
・処遇改善等加算Ⅱ-②	6,100円×1人= 6,100円	

【例⑥】小規模保育事業（C型）の場合（定員10名）（標準時間認定児童あり）

4月1日の 利用児童数		国基準 家庭的保育者数（3：1）	標準時間 対応分	事業種別に 基づく職員数	合計
0歳児	10人	3.3人			
1歳児					
2歳児					
合計	10人	3.3人	0.4人	1.6人	5.3人

★算出基礎となる人数＝5人（5.3人を四捨五入した人数）

「人数A」＝ $5 \times 1 / 3 = 2$ 人（1.6人を四捨五入した人数）

「人数B」＝ $5 \times 1 / 5 = 1$ 人

★加算見込額（月額）

10,360円（1人当たり単価）×10人＝103,600円

・処遇改善等加算Ⅱ－①	48,790円×2人＝ 97,580円	103,680円（①②合計額） ÷10人（利用児童数） ＝ <u>10,360円（1人当たり単価）</u>
・処遇改善等加算Ⅱ－②	6,100円×1人＝ 6,100円	

2 賃金改善計画書について

～7月
1 加算認定申請

10～11月頃
2 賃金改善計画の策定

翌年8～9月頃
3 賃金改善実績の確認

<提出書類> ※各様式については、必ず提出年度の様式をご利用ください。

●全施設・事業所

- 1 賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式）
- 2 賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式（添付書類））
- 3 賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式（添付書類2））
※配分した場合のみ
- 4 賃金改善確認書（第2号様式の3）
- 5 処遇改善等加算Ⅱの対象職員に対する発令等を確認できる書類

※積算表は、申請の際に提出いただいた積算表をもって市が確認するため、提出は省略します。

（1）賃金改善計画

処遇改善等加算Ⅱの適用を受ける施設・事業所は「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式）」を策定し、計画を職員に周知し、賃金改善の対象者から署名をもらった上で市に提出します。

計画策定にあたっては、「積算表」で算出した「加算見込額」以上の賃金改善見込額を積算し、それに基づく改善を行うことが必要です。

給与の改善方法や改善額及び改善を行う職員の範囲は、要件をこえない範囲で、施設・事業所の実情に応じて決定します。

なお、「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式（添付資料））」も合わせて提出していただきます。

※「積算表」はHPに掲載いたします。

（2）賃金改善の要件

賃金改善の要件は、「I 3 要件」をご確認ください。

（3）賃金改善の対象範囲

園長・施設長は対象とはなりません。そのほか、施設・事業所に勤務する職員で、職種・雇用形態を問わず対象となります。主任保育士・専門リーダー・副園長・教頭等は施設・事業所のバランスをみて5千円以上4万円未満の範囲で配分することが可能です。

なお、職務分野別リーダー等も副主任保育士等に対する賃金改善額のうち最も低い額を超えない範囲内で5千円以上を配分することが可能です。

(4) 賃金改善を行う給与項目と改善内容

「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式）」には、賃金改善を行う項目の種類（基本給や手当）及び金額、賃金改善の方法を具体的に記載します。

賃金改善の内容によっては、給与規定の変更や、社会福祉法人等の場合は理事会での承認が必要となる場合がありますので、ご注意ください。

(5) 賃金改善を行う場合の加算見込額の算定

賃金改善見込額は、加算見込額以上になるように「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式）」を策定します。賃金改善見込額は、副主任保育士等及び職務分野別リーダー等に係る賃金改善に要する見込額の総額となります。なお、基本給又は役職手当や職務手当等職責若しくは職務に応じて決まって毎月支払われる手当による改善額に限ります。当該改善額に伴う法定福利費等の事業主負担増加額を含み、処遇改善等加算Ⅰに係る賃金改善見込額を除きます。

(6) 賃金改善計画の職員への周知

各施設・事業所は全職員に対して、賃金改善計画を周知しなければなりません。全職員に説明をした後、「賃金改善確認書（第2号様式の3）」により、賃金改善の対象者から署名をもらい、写しを取った上で原本を市に提出します。

※実績報告の際は、賃金改善の対象者から再度、署名をもらうこととなりますので、写しは必ず保管してください。

(参考) 副主任保育士等に係る賃金改善額の配分イメージ(法定福利費等の事業主負担額を除く)

【例①の保育所の場合】「人数A」・・・4人、「人数B」・・・3人

加算見込額(法定福利費等除く)・・・175,000円/月

<パターン1>: 原則どおり月額4万円又は月額5千円の賃金改善により実施

★保育士A～Dには月額4万円の賃金改善、E～Gには月額5千円の賃金改善

- ・保育士A(経験年数15年:副主任保育士を発令)・・・40,000円
- ・保育士B(経験年数12年:専門リーダーを発令)・・・40,000円
- ・保育士C(経験年数10年:専門リーダーを発令)・・・40,000円
- ・保育士D(経験年数8年:専門リーダーを発令)・・・40,000円
- ・保育士E(経験年数6年:職務分野別リーダー(乳児保育)を発令)・・・5,000円
- ・保育士F(経験年数5年:職務分野別リーダー(障害児保育)を発令)・・・5,000円
- ・保育士G(経験年数3年:職務分野別リーダー(幼児保育)を発令)・・・5,000円

配分額合計・・・175,000円

<パターン2>: 月額4万円の配分については、各幼稚園・保育所等の判断で、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・若手リーダー※を除く)にも配分(月額5千円以上～4万円未満)。

ただし、実際に月額4万円の賃金改善を行う職員を、「人数A」の $\frac{1}{2}$ (端数切り捨て)は確保

★保育士A～Bには月額4万円の賃金改善(4人の $\frac{1}{2}$ で2人は4万円の改善を確保)、C、D、H、Iには月額2万円の賃金改善、E～Gには月額5千円の賃金改善

- ・保育士A(経験年数15年:副主任保育士を発令)・・・40,000円
- ・保育士B(経験年数12年:専門リーダーを発令)・・・40,000円
- ・保育士C(経験年数10年:専門リーダーを発令)・・・20,000円
- ・保育士D(経験年数8年:専門リーダーを発令)・・・20,000円
- ・保育士H(経験年数7年:専門リーダーを発令)・・・20,000円
- ・看護師I(経験年数7年:専門リーダーを発令)・・・20,000円
- ・保育士E(経験年数6年:職務分野別リーダー(乳児保育)を発令)・・・5,000円
- ・保育士F(経験年数5年:職務分野別リーダー(障害児保育)を発令)・・・5,000円
- ・保育士G(経験年数3年:職務分野別リーダー(幼児保育)を発令)・・・5,000円

配分額合計・・・175,000円

3 賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅱ）について

～7月
1 加算認定申請

10～11月頃
2 賃金改善計画の策定

翌年8～9月頃
3 賃金改善実績の確認

<提出資料> ※各様式については、必ず提出年度の様式をご利用ください。

●全施設・事業所

- 1 賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第7号様式）
- 2 賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第7号様式（添付書類））
- 3 賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第7号様式（添付書類2）） ※配分した場合のみ
- 4 賃金改善確認書（第2号様式の3）

（1）賃金改善実績の報告

策定した賃金改善計画に基づき、1年をとおして賃金改善を実施します。その実績を「賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第7号様式）」にて市に報告します。

（2）賃金改善実績確認のための加算実績額

加算実績額は、当該年度における処遇改善等加算Ⅱの総額（実績）となります。賃金改善実施期間における給付費の総額を翌年度7月以降に市から別途通知します。通知された金額を「賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第7号様式）」内の（1）①に転記してご提出ください。

（3）賃金改善に要した費用の総額

実際に賃金改善を行った金額の人件費等（法定福利費等含む）の増額分を計算してください。ただし、処遇改善等加算Ⅰによる賃金改善額は除いてください。

例えば、ベースアップした場合はベースアップ分のみ、手当の増額の場合が増額した部分のみにかかる人件費等賃金改善の総額を計算します。

法定福利費等には、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）における、本事業による賃金上昇分に応じた事業主負担増加額や法人事業税における本事業による賃金上昇分に応じた外形標準課税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を含みます。

また、法定福利費等の計算にあたっては、翌月以降払いのものもあるため、合理的な方法に基づく概算によることができます。合理的な方法とは、例えば、当該制度に職員が加入しているかどうか、賃金改善の時期及び方法を勘案した上で、賃金改善所要額に各制度の保険料率を乗じる方法等が考えられます。

(4) 差額（残額）について

賃金改善の実施に要した費用が、加算実績額に満たず、残額が生じている場合は、その全額を一時金等により、翌年度の賃金改善に充ててください。

(5) 賃金改善実績報告書の提出

「賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第7号様式）」に必要な加算実績額は、翌年度7月以降に市から別途通知します。その内容をご確認のうえ、報告書を作成し、市にご提出いただくことになります。提出時期は、別途ご案内します。

4 加算に係る使途

処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分と同様に、処遇改善等加算Ⅱに係る加算額についても、確実に職員の賃金改善に充てるものとします。

5 虚偽等の場合の返還措置

施設・事業者が虚偽又は不正の手段により加算を受けた場合には、市長が当該施設・事業所に対して既に支給された加算額の全部又は一部の返還措置を講じることとします。

3 職員処遇改善費

I 職員処遇改善費の制度の概要

1 趣旨

平成 29 年度から始まった処遇改善等加算Ⅱは、公定価格上の職員数全体の概ね 3 分の 1 を対象とする制度となっており、必ずしも経験年数 7 年以上の全ての保育士等が対象とならない制度となっていました。

また、横浜市の施設・事業所の保育士等の平均経験年数は 8 年となっており、7 年以上の全ての保育士等に月額 4 万円が支給されず、対象者が絞られていました。

そのため、平成 30 年度から市独自助成として、職員処遇改善費を助成し、経験年数 7 年以上の全ての保育士等の賃金改善を行っています。

2 職員処遇改善費について

職員処遇改善費は、国の公定価格における処遇改善等加算Ⅱと併せて、経験年数 7 年以上の全ての保育士等に月額 4 万円の賃金改善を実施することを目的とした本市独自助成です。

3 要件

(1) 申請

処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分・キャリアパス要件分及び処遇改善等加算Ⅱを適用した施設・事業所のみが職員処遇改善費を申請することができます。ただし、処遇改善等加算Ⅱの加算額について、当該施設・事業所から同一法人内の他の施設・事業所をまたぐ配分を実施する場合は、職員処遇改善費は申請することができません。

(2) 研修要件

処遇改善等加算Ⅱと同様に、原則※受講することが必要です。

※国は 2022 年度を目途に研修要件を必須化することとし、2021 年度までの間は要件を課さないことから、職員処遇改善費の研修要件も同様の取り扱いとします。

(3) 給与の支払い（賃金改善）方法

処遇改善等加算Ⅱと同様に、原則決まって毎月支払われる手当等により行われるものとします。

(4) 給与支給額（賃金改善）の上限

職員処遇改善費は、処遇改善等加算Ⅱと併せて月額 4 万円を上限としてください。また、賃金改善額は、月額 5 千円以上 4 万円以下となるように分配してください。

(5) 発令・職務命令

処遇改善等加算Ⅱと同様の発令や職務命令は求めませんが、園の状況により必要な場合は役職名の発令や職務命令を行ってください。

(6) 加算見込額と賃金改善見込額

賃金改善見込額が加算見込額以上であることが必要です。

(7) 基準年度

基準年度は、当該施設・事業所において最初に処遇改善等加算Ⅱを取得した年度の前年度です。

Ⅱ 職員処遇改善費の加算の手続き

～7月
加算認定申請

10～11月頃
賃金改善計画の策定

翌年8～9月頃
賃金改善実績の報告

職員処遇改善費は、1年をとおして「加算認定申請」「賃金改善計画の策定」「賃金改善実績の確認」の3回にわたって資料提出を行っていただく必要があります。提出書類の流れは、処遇改善等加算Ⅰ及びⅡと同じです。なお、様式は処遇改善等加算Ⅱの様式の中に組み込まれます。

重要！！

※処遇改善等加算Ⅱの加算対象職員数等認定の通知後からの請求について

認定した「加算対象職員数」と、事前の請求で使用していただいた「加算対象職員数」で変更があった場合には、認定した「加算対象職員数」で過誤・再請求をしていただく必要があります。

1 職員処遇改善費の金額について

職員処遇改善費は、
加算対象職員数×単価で計算します。

(1) 加算対象職員数の考え方

職員処遇改善費の加算対象職員数は、

「処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)(第1号様式の1)で記載された職員のうち経験年数7年0か月以上の職員(※)の人数」—「処遇改善等加算Ⅱにおける人数A」

で計算します。

※対象となる職種は、処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)(第1号様式の1)に記載された職員のうち「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」に限ります。なお、「副園長・教頭」で幼稚園教諭免許を有する職員は、「教諭」を選択し、家庭的保育者や家庭的保育補助者で保育士資格を有する職員は、「保育士」を選択してください。

※「処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)(第1号様式の1)」の「ア現に勤務する施設・事業所の経験年数」と「イその他の施設・事業所の総経験年数」を足し合わせた「ウ合計ア+イ」が「7年0か月」以上の職員が対象となります。

※加算対象職員数の計算でマイナスとなる場合は、職員処遇改善費は支給されませ

ん。

(2) 職員処遇改善費の単価

職員処遇改善費の単価は、法定福利費等の事業主負担増加額を含み
50,000円です。

2 加算認定申請について

職員処遇改善費を適用する施設は、「加算認定申請書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第5号様式）」を作成し、市に提出します。申請における加算対象人数の考え方については、「Ⅱ1（1）加算対象職員数の考え方」をご確認ください。

3 賃金改善計画について

職員処遇改善費の適用を受ける施設・事業所は「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式）」を策定し、計画を職員に周知し、賃金改善の対象者から署名をもらった上で市に提出します。

計画策定にあたっては、積算表で算出した加算見込額以上の賃金改善見込額を積算し、それに基づく改善を行うことが必要です。

給与の改善方法や改善額及び改善を行う範囲は、要件を超えない範囲で、施設・事業所の実情に応じて決定します。

なお、「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式(添付資料)）」も合わせて提出していただきます。 ※「積算表」はHPに掲載します。

(1) 賃金改善の要件

賃金改善の要件は、「Ⅰ3 要件」をご確認ください。

(2) 賃金改善の対象範囲（重要）

対象となる職員は、処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書（処遇改善等加算Ⅰ）（第1号様式の1）に記載された職員（当該年度4月1日現在、施設・事業所に勤務する全ての常勤職員、または1日6時間以上月20日以上勤務している職員）のうち経験年数7年0か月以上の「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」に限ります。なお、経験年数7年0か月以上の職員（※）のみを対象に、職員処遇改善費を分配してください。なお、園長・施設長は対象とはなりません。

※経営に携わる法人の役員等を兼務している職員も含まれます。ただし、本加算を役員報酬に充てることはできません。

(3) 賃金改善を行う給与項目と改善内容

「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式）」には賃金改善を行う項目の種類（基本給や手当）及び金額、賃金改善の方法を具体的に記載します。

賃金改善の内容によっては、給与規定の変更や社会福祉法人等の場合は理事会での承認が必要となる場合がありますので、ご注意ください。

(4) 賃金改善を行う場合の加算見込額の算定

賃金改善見込額は、加算見込額以上になるように『賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）』を策定します。当該改善額に伴う法定福利費等の事業主負担増加額を含み、処遇改善等加算Ⅰ及びⅡに係る賃金改善見込額を除きます。

(5) 差額

賃金改善の実施に要した費用が、加算実績額に満たず、残額が生じている場合は、その全額を一時金等により、翌年度の賃金改善に充ててください。

(6) 処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費の配分イメージ

※経験年数7年以上の職員の対象となる職種は、「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」に限ります。

※実際の職員処遇改善費の助成額は、法定福利費分も含んだ金額として加算対象職員数×5万円となります。

<パターン①>

経験年数7年以上の職員(※)：9人

人数A：5人

職員処遇改善費の対象職員：4人(9人－5人)

役職名等	経験年数	処遇改善等加算Ⅱ (人数A)	職員処遇改善費	合計処遇改善額 (月額)
主任保育士	25年		40,000円	40,000円
副主任保育士	18年	40,000円		40,000円
専門リーダー①	15年	40,000円		40,000円
専門リーダー②	13年	40,000円		40,000円
専門リーダー③	12年	40,000円		40,000円
専門リーダー④	11年	40,000円		40,000円
専門リーダー⑤	10年		40,000円	40,000円
専門リーダー⑥	9年		40,000円	40,000円
専門リーダー⑦	7年		40,000円	40,000円

↓
枠内の職員のみ発令・職務命令が課されます。

<パターン②>

経験年数7年以上の職員(※)：5人

人数A：2人

職員処遇改善費の対象職員：3人(5人－2人)

役職名等	経験年数	処遇改善等加算Ⅱ (人数A)	職員処遇改善費	合計処遇改善額 (月額)
主任保育士	25年		40,000円	40,000円
副主任保育士	10年	40,000円		40,000円
専門リーダー①	8年	20,000円	20,000円	40,000円
専門リーダー②	8年	20,000円	20,000円	40,000円
専門リーダー③	7年		40,000円	40,000円

↓
枠内の職員のみ発令・職務命令が課されます。

<パターン③>

経験年数7年以上の職員（※）：5人

人数A：4人

職員処遇改善費の対象職員：1人（5人－4人）

役職名等	経験年数	処遇改善等加算Ⅱ (人数A)	職員処遇改善費	合計処遇改善額 (月額)
副主任保育士	10年	40,000円		40,000円
専門リーダー①	8年	40,000円		40,000円
専門リーダー②	8年	20,000円	20,000円	40,000円
専門リーダー③	7年	20,000円	10,000円	30,000円
専門リーダー④	7年	20,000円	10,000円	30,000円
専門リーダー⑤	6年	20,000円		20,000円

すべての人に発令・職務命令が課されます。

<パターン④>

経験年数7年以上の職員（※）：5人

人数A：3人

職員処遇改善費の対象職員：2人（5人－3人）

役職名等	経験年数	処遇改善等加算Ⅱ (人数A)	職員処遇改善費	合計処遇改善額 (月額)
主任保育士	25年		30,000円	30,000円
副主任保育士	10年	40,000円		40,000円
専門リーダー①	8年	40,000円		40,000円
保育士①	8年		30,000円	30,000円
保育士②	7年		20,000円	20,000円
専門リーダー (栄養士)②	6年	40,000円		40,000円

枠内の職員のみ発令・職務命令が課されます。

(7) 賃金改善計画の職員への周知

各施設・事業所は全職員に対して、賃金改善計画を周知しなければなりません。全職員に説明をした後、「賃金改善確認書(第2号様式の3)」により、賃金改善の対象者から署名をもらい、写しを取ったうえで原本を市に提出します。

※実績報告の際は、賃金改善の対象者から再度署名をもらうこととなりますので、写しは必ず保管してください。

4 賃金改善実績報告書(職員処遇改善費)について

賃金改善実績の報告は、策定した賃金改善計画に基づき、1年をとおして賃金改善を実施した後、その実績を『賃金改善実績報告書(処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費)(第7号様式)』にて市に報告します。

記載については、処遇改善等加算Ⅱと同様です。

5 加算に係る使途

処遇改善等加算Ⅰ及びⅡの賃金改善要件分と同様に、職員処遇改善費に係る加算額についても、確実に職員の賃金改善に充てるものとします。

6 虚偽等の場合の返還措置

施設・事業者が虚偽又は不正の手段により加算を受けた場合には、市長が当該施設・事業所に対してすでに支給された加算額の全部または一部の返還措置を講じることとします。

【参考】H29 からの処遇改善等加算Ⅱの変更点と横浜市独自助成の配分イメージ

(保育所の場合のイメージ)

人数A・・・5人
人数B・・・3人

(保育所の場合のイメージ)

人数A・・・5人
人数B・・・3人
市独自・・・2人

4分野の研修を修了する必要あり(本市独自助成対象者も同様)
※令和3年度までは研修要件は課さない

【平成29年度】

役職名等	処遇改善等加算Ⅰにおける経験年数	公定価格(処遇改善等加算Ⅱ)
主任保育士	18年	20,000円
副主任保育士	15年	40,000円
専門リーダー①	12年	40,000円
専門リーダー②	10年	30,000円
専門リーダー③	9年	30,000円
専門リーダー④	8年	20,000円
専門リーダー⑤	7年	20,000円
職務分野別リーダー①	6年	5,000円
職務分野別リーダー②	5年	5,000円
職務分野別リーダー③	4年	5,000円
保育士A	3年	
保育士B	2年	
保育士C	1年	
計		215,000円

人数Aのうち1/2が40,000円改善は変更なし

【平成30年度以降】

人数Bへの配分	役職名等	処遇改善等加算Ⅰにおける経験年数	公定価格(処遇改善等加算Ⅱ)	横浜市独自助成※	合計処遇改善額(処遇Ⅱ+独自)【月額】
人数B	主任保育士	18年	20,000円	20,000円	20,000円
人数A	副主任保育士	15年	40,000円		40,000円
人数A	専門リーダー①	12年	40,000円		40,000円
人数A	専門リーダー②	10年	30,000円	10,000円	40,000円
人数A	専門リーダー③	9年	30,000円	10,000円	40,000円
人数A	専門リーダー④	8年	20,000円	20,000円	40,000円
人数A	専門リーダー⑤	7年	20,000円	20,000円	40,000円
人数A	職務分野別リーダー①	6年	10,000円		10,000円
人数A	職務分野別リーダー②	5年	10,000円		10,000円
人数A	職務分野別リーダー③	4年	10,000円		10,000円
人数A	職務分野別リーダー④	3年	5,000円		5,000円
人数A	保育士B	2年			0円
人数A	保育士C	1年			0円
	計		215,000円	80,000円	295,000円

1分野の研修を修了する必要あり
※令和3年度までは研修要件は課さない

人数B以上に職務分野別リーダーを発令することも可能。
また、職務分野別リーダーに5,000円以上の賃金改善することも可能。
ただし、副主任保育士及び専門リーダーの賃金改善のうち最も低い額を超えない範囲とする。
※イメージでは専門リーダー④と⑤が20,000円の改善となっているため、この20,000円を超えない範囲で職務分野別リーダーの賃金改善が可能。

※処遇改善等加算Ⅱの加算額について、当該園から同一事業者内の他の施設・事業所への配分を実施する場合は、横浜市独自助成は対象外となりますので、申請・計画作成にあたってはご注意ください。

加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)()年度)

年 月 日

横浜市長

市 町 村 名	横浜市	区
施設・事業種別		
施設・事業所番号		
施設・事業所名称		
代表職・氏名	印	

当該年度の処遇改善等加算Ⅰに係る加算率の認定について、次のとおり申請します。また、次の事項について相違ありません。

- 1 その他の社会福祉施設の総経験年数については、個々の履歴を確認の上、積算対象施設を記載した『職員履歴報告書(処遇改善等加算Ⅰ)(A票)(第1号様式の2)』や『職員状況報告書(処遇改善等加算Ⅰ)(B票)(第1号様式の3)』を別途提出し、内容を確認していること。
- 2 当該年度4月1日現在、産休・育休の職員がいる場合は有給・無休問わず記載すること。病休・休職の職員がいる場合は、有給の場合のみ記載していること。

① 平均経験年数(C欄)をもとに適用される基礎分の値	② 賃金改善要件分の値 ③が否の場合は、キャリアパス要件分の値を減じること。	③キャリアパス要件	施設・事業所に適用される加算率(①+②)
%	選択 適	5 %	選択 適 #VALUE! %

④ 保育所における経過措置を適用させる場合	平成26年度の平均経験年数	年	前年度賃金改善要件分の値	%
-----------------------	---------------	---	--------------	---

利用定員	40		地域区分	16/100		開設年月日	平成17年4月1日		
氏 名	性別	生年月日	職 種	現に勤務する施設・事業所の勤務開始日	現に勤務する施設・事業所の経験年数	その他の施設・事業所の総経験年数	ウ 合計 ア+イ		
1 A	男	〇〇〇	園長・施設長	平成22年4月1日	8 年 1 か月	年 月	8 年 1 か月		
2 B	女	〇〇〇	保育教諭	平成22年2月1日	8 年 3 か月	5 年 1 か月	13 年 4 か月		
3 C	男	〇〇〇	保育士	平成22年1月1日	8 年 4 か月	年 月	8 年 4 か月		
4 D	女	〇〇〇	教諭	平成22年2月1日	8 年 3 か月	年 月	8 年 3 か月		
5 E	男	〇〇〇	調理員	平成22年3月1日	8 年 2 か月	5 年 5 か月	13 年 7 か月		
6 F	女	〇〇〇	子育て支援員	平成22年4月1日	8 年 1 か月	年 月	8 年 1 か月		
7 G	男	〇〇〇	保健師・助産師・看護師・准看護師	平成22年4月2日	8 年 0 か月	4 年 11 か月	12 年 11 か月		
8 H	女	〇〇〇	栄養士	平成18年4月1日	0 年 1 か月	年 月	0 年 1 か月		
合 計	A 8 人						B	70 年 32 か月	

職員1人当り平均経験年数	(算式) B÷A=C (6月以上の端数は切り上げ)	C	9	年
		平均経験年数(C欄)をもとに適用される基礎分の値		%
		職員処遇改善費の対象となる人数(注6)	4	人

- 注1) 賃金改善要件分を申請しない場合は、②を「否」とすること。
- 注2) 平成26年度に「保育士等処遇改善臨時特例事業」を実施した保育所で、別紙の「保育所における経過措置に係る賃金改善要件分適用表」に該当する場合は、②の賃金改善要件分の値を⑤の経過措置の加算率にすることができる。
- 注3) 職員1人あたりの平均経験年数のC欄の算定に当たっては、6か月以上の端数は1年とし、6か月未満の端数は切り捨てるものとする。
- 注4) 個々の職員の経験年数の算定に当たっては、各年度4月1日現在により算定すること。
- 注5) 常勤職員又は1日6時間以上かつ月20日以上勤務している非常勤職員を記載すること。
- 注6) 職員処遇改善費の対象となる人数は、職種が「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」で、経験年数が7年0か月以上の職員とする。

2 加算率認定申請書（処遇改善等加算Ⅰ）（第1号様式の1）

必要事項を記入していただくと、「職員処遇改善費の対象となる人数」が自動的に算出されます。職員処遇改善費について施設・事業所で計算する必要はありません。

職員処遇改善費の対象者は、「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」で「ウ合計ア＋イ」が「7年0か月」以上の職員に限ります。

なお、「副園長・教頭」で幼稚園教諭免許を有する職員は、「教諭」を選択し、家庭的保育者や家庭的保育補助者で保育士資格を有する職員は、「保育士」を選択してください。

また、「イ その他の施設・事業所の総経過年数」については、必ず必要書類を保管してください。

<再掲（処遇改善等加算Ⅰの資料より）>

職員一人ひとりの経過年数の算出にあたっては、現在の施設・事業所における経過年数のほか、対象職員が過去に勤務していた対象施設・事業所における経過年数も合算することができます。その場合は、施設・事業所は、在職証明もしくは、その他勤務履歴が確認できる書類で職員の過去の勤務履歴を確認し、経過年数を積算してください。

- ① 勤務履歴の確認ができないものについては、経過年数に合算することはできません。必ず在籍確認が証明できる資料を保管してください。
- ② 過去の勤務履歴に積算できるものは、常勤職員または1日6時間以上かつ月20日以上勤務していた期間のみです。
- ③ 施設・事業所が確認した職員の在職証明等は、その写しを施設・事業所で保管していただき、原本は職員本人にお返してください。施設で保管するのは写しのみです。紛失しないように保管してください。写しを本市に提出する必要はありません。
- ④ 国の会計検査や本市監査等で、在籍証明等の写しが必要になる場合があります。（申請書に記載されている全ての職員の年数を証する書類を求められます。）
- ⑤ 市内外の施設・事業所で名称が類似している場合があります。「職員履歴報告書（A票）」には、在職証明書等に記載されている正式な施設・事業所の名称及び所在地を記載してください。記載が誤っていると、正確に審査できない場合があります。

保育所

施設・事業種別	保育所
施設・事業所番号	1410051012345
施設・事業所名	横浜関内保育園
担当者名	山田
電話番号	045-671-4466

2019年度 処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費の 加算見込額積算表

1. 処遇改善等加算Ⅱ

利用定員	40人	定員区分	40人以下	→	a. 1.5 人
------	-----	------	-------	---	----------

〔定員40人以下の場合「1.5」、41人～90人の場合「2.5」、
91～150人の場合「2.3」、151人以上の場合「3.3」〕

賃金改善実施月数	12 ヶ月	「年齢別児童数4月時点」又は「各月平均の年齢別児童数」
----------	-------	-----------------------------

年齢別児童数	4歳以上児	10 人	÷ 30	=	0.3 人	(小数点第2位以下 切り捨て)
	3歳児※	10 人	÷ 15	=	0.6 人	
	1、2歳児	10 人	÷ 6	=	1.6 人	
	0歳児	10 人	÷ 3	=	3.3 人	

4月時点における適用状況	合計(小数点第1位四捨五入)	→	b. 6 人
--------------	----------------	---	--------

〔※欄の歳児配置改善加算を受ける場合は「15」、受けない場合は「20」で除する。〕

各種加算 の 適用状況	3歳児配置改善加算	○		
	保育標準時間認定の児童の有無	○	(+1.4)	→ c. 1.4 人
	主任保育士専任加算	—	(+1)	→ d. 0 人
	事務職員雇上加算	—	(+0.3)	→ e. 0 人
	休日保育加算	—	(+0.5)	→ f. 0 人
	チーム保育推進加算	—	(+1)	→ g. 0 人

「人数A」及び「人数B」の算定の基礎となる職員数 (a～gの合計:小数点第1位四捨五入)	9 人
加算見込額(合計)(1,000円未満切り捨て)	1,896,000 円
副主任保育士等「人数A」(小数点第1位四捨五入) (「人数A」及び「人数B」の算定の基礎となる職員数×1/3)	3 人
副主任保育士等の加算見込額(1,000円未満切り捨て) (48,660円×「人数A」×賃金改善実施月数)	1,751,000 円
職務分野別リーダー等「人数B」(小数点第1位四捨五入) (「人数A」及び「人数B」の算定の基礎となる職員数×1/5)	2 人
職務分野別リーダー等の加算見込額(1,000円未満切り捨て) (6,080円×「人数B」×賃金改善実施月数)	145,000 円

2. 職員処遇改善費

賃金改善実施月数	12 ヶ月
----------	-------

職員処遇改善費の対象となる職員数①※	4 人
処遇改善等加算Ⅱの人数A②	3 人
職員処遇改善費の加算対象職員数「人数C」(①-②)③	1 人
職員処遇改善費(月額)(③×50,000円)	50,000 円
加算見込額(③×50,000円×賃金改善実施月数)	600,000 円

※処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)(第1号様式の1)に記載された職員のうち経験年数7年0か月以上の職員のうち、「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」に限ります。

1 積算表

積算表は、緑色の箇所を入力していただくと自動的に計算されます。積算表は、横浜市のHPに掲載しますので、ダウンロードしてご利用ください。

1 処遇改善等加算Ⅱ

「利用定員」「賃金改善実施月数」「年齢別児童数」「各種加算」の適用状況を入力してください。

なお、年齢別児童数は、「年齢別児童数4月時点」又は「各月平均の年齢別児童数」を入力し、各種加算は「4月時点における適用状況」を入力してください。

※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。

2 職員処遇改善費

「賃金改善実施月数」を入力してください。

「処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書（処遇改善等加算Ⅰ）（第1号様式の1）」で記載された「職員処遇改善費の対象となる人数（注6）」を入力してください。

※加算対象職員数の計算でマイナスとなる場合は、職員処遇改善費は支給されません。

<参考>

「加算認定申請書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第5号様式）」にリンクしています。

「処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書（処遇改善等加算Ⅰ）（第1号様式の1）」で記載された職員のうち経験年数7年0か月以上の職員（※）の人数―「処遇改善等加算Ⅱにおける人数A」が加算対象職員数となります。

※対象となる職種は、処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書（処遇改善等加算Ⅰ）（第1号様式の1）に記載された職員のうち「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」に限ります。なお、「副園長・教頭」で幼稚園教諭免許を有する職員は、「教諭」を選択し、家庭的保育者や家庭的保育補助者で保育士資格を有する職員は、「保育士」を選択してください。

加算認定申請書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（ 年度）

年 月 日

横浜市長

市町村	横浜市	区
施設・事業種別		
施設・事業所番号		
施設・事業所名称		
代表者職・氏名	印	

下記について、相違ないことを証明いた

「年齢別児童数4月時点」又は「各月平均の年齢別児童数」

(1) 処遇改善等加算Ⅱの要件について

次の内容について、「該当」「非該当」を選択してください。

職員の職位、職責又は職務内容に応じた勤務条件等の要件及びこれに応じた賃金体系を定め、すべての職員に周知している。	該当
--	----

加算額の算定に用いる職員数について

① 利用定員	40 人			
② 年齢別児童数	4歳以上児	2歳児	1, 2歳児	0歳児
	10 人	10 人	10 人	10 人
③ 各種加算の適用状況	保育所	3歳児配置改善加算		○
		保育標準時間認定の児童の有無		○
		主任保育士専任加算		—
		事務職員雇上加算		—
		休日保育加算	4月時点における適用状況	—
		チーム保育推進加算		—
④ 家庭的保育等の経験年数	家庭的保育	加算対象者		
	居宅訪問型保育	経験年数		
⑤ 加算対象人数の基礎となる職員数	9人			
⑥ 加算対象人数	人数A(⑤×1/3)	3人		
	人数B(⑤×1/5)	2人		

(2) 職員処遇改善費の要件について

次の内容について、「該当」「非該当」を選択してください。

処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分・キャリアパス要件分及び処遇改善等加算Ⅱを適用しており、職員処遇改善費を適用する。	該当
処遇改善等加算Ⅱの加算額について、当該施設・事業所から同一法人内の他の施設・事業所をまたぐ配分を実施しない。	該当

<参考(積算表より)>

職員処遇改善費の対象となる職員数①※	4人
処遇改善等加算Ⅱの人数A②	3人
職員処遇改善費の加算対象職員数「人数C」(①-②)③	1人
職員処遇改善費(月額)(③×50,000円)	50,000円
加算見込額(③×50,000円×賃金改善実施月額)	600,000円

※処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)(第1号様式の1)に記載された職員のうち経験年数7年0か月以上の職員のうち、「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」に限ります。

3 加算認定申請書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第5号様式）

（1）処遇改善等加算Ⅱの要件について

処遇改善等加算Ⅱによる賃金改善を行う場合は「該当」、実施しない場合は「非該当」となります。「非該当」の場合は、これ以降の記入は必要ありません。

（2）加算額の算定に用いる職員数について

① 利用定員（自動入力）

② 年齢別児童数（自動入力）

「年齢別児童数4月時点」又は「各月平均の年齢別児童数」を入力してください。「各月平均の年齢別児童数」を選択した場合は、算出方法を示した書類を添付してください。

満3歳児の人数の記入は、幼稚園及び認定こども園のみ入力してください。

③ 各種加算の適用状況（自動入力）

各種加算は、「4月時点における適用状況」を記載します。積算表に記載すると、自動的に各種加算の適用状況が入力されます。

④ 家庭的保育等の経験年数

家庭的保育事業又は事業所内保育事業所（利用定員5人以下）のみ加算対象者の経験年数を入力してください。

⑤ 加算対象人数の基礎となる職員数（自動入力）

⑥ 加算対象人数（自動入力）

「人数A」及び「人数B」はともに自動的に計算されます。

※ 自動入力の部分は、積算表とリンクしています。賃金改善を実施する場合には、積算表を必ず提出してください。

（3）職員処遇改善費の要件について

職員処遇改善費による賃金改善を行う場合は「該当」、実施しない場合は「非該当」となります。

処遇改善等加算Ⅱの加算額について、当該施設・事業所から同一法人内の他の施設・事業所をまたぐ配分を実施しない場合は「該当」、実施する場合は「非該当」を選択します。

両方とも「該当」を選んだ場合は、その下の〈参考〉をご覧ください、賃金改善計画書を策定してください。

賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（ 年度）

2019年12月23日

横浜市長

市町村	横浜市	区
施設・事業種別		
施設・事業所番号		
施設・事業所名称		
代表者職・氏名	印	

下記について、相違ないことを証明いたします。

(1) 賃金改善について

①	加算見込総額		円
	処遇改善等加算Ⅱ(国)		
	加算見込額		
	「人数A」の人数	手入力→	
	「人数B」の人数		
②	職員処遇改善費(市)		
	加算見込額		円
	加算対象職員数		
③	賃金改善見込総額※1		円
	職員処遇改善費(市)		円
④	賃金改善実施期間	年 月 ~ 年 月	
⑤	前年度処遇改善等加算加算実績繰越金		円
	処遇改善等加算Ⅱ(国)		円
	職員処遇改善費(市)		円

※1 法定福利費等の事業主負担増加額を含み、処遇改善等加算Ⅰによる賃金改善額を除く。
(3)(4)において同じ。

原則、賃金改善見込総額は、加算見込額以上であることが必要だが、法定福利費の事業主負担増加額が少ないことにより、加算見込額を下回することは差支えない。その場合、その差額については、別途、職員の処遇改善に充てること。

(2) 同一法人内の他の施設・事業所をまたぐ配分について

①	他の施設・事業所への拠出見込額		(拠出上限額)
②	他の施設・事業所からの受入見込額		
③	法人間配分後の加算見込額		

(3) 副主任保育士等に係る賃金改善について

①	加算見込額(国)		
	加算見込額(市)		円
	加算見込額の算出式		積算表参照
②	賃金改善を行う方法(第6号様式(添付書類))		
	処遇改善等加算Ⅱ(国)		
	賃金改善額		円
	上記改善に伴う法定福利費等の事業主負担分の増		円
	合計(賃金改善見込総額)		円
	職員処遇改善費(市)		
	賃金改善額		円
	上記改善に伴う法定福利費等の事業主負担分の増		円
	合計(賃金改善見込総額)		円

(4) 職務分野別リーダー等に係る賃金改善について

①	加算見込額		
	加算見込額の算出式		積算表参照
②	賃金改善を行う方法(第6号様式(添付書類))		
	賃金改善見込額		円
	上記改善に伴う法定福利費等の事業主負担分の増		円
	合計(賃金改善見込総額)		円

4 賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式）

賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）を記載する前に、「積算表」と「賃金改善計画書添付書類（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式添付書類）」を完成させてください。上記2つの様式を完成させると、自動的に賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ）に転記されます。

（1）賃金改善について

- ① 加算見込額
- ② 賃金改善見込額総額（自動入力）
※法定福利費等の事業主負担増加額を含みます。
※原則、「賃金改善見込総額」は、「加算見込額」以上であることが必要です。法定福利費等の事業主負担増加額が少ないことにより、加算見込額を下回することは差支えありません。その場合、残額を別途職員の処遇改善に充ててください。
- ③ 賃金改善実施期間
賃金改善を実施する月から当該年度の3月までの期間を記入してください。
- ④ 前年度処遇改善等加算加算実績額繰越金

（2）同一法人内の他の施設・事業所をまたぐ配分について※配分をする場合のみ

- ① 他の施設・事業所への拠出見込額
- ② 他の施設・事業所からの受入見込額
- ③ 法人間配分後の加算見込額（自動入力）

（3）副主任保育士等に係る賃金改善について

- ① 加算見込額（国及び市）（自動入力）
「積算表」を入力すると自動的に入力されます。
加算見込額の算出式は「積算表」で代用しますので、記入は必要ありません。
- ② 賃金改善を行う方法（国及び市）（自動入力）
「賃金改善額」「上記改善に伴う法定福利費等の事業主負担分の増」「合計（賃金改善見込総額）」は、「賃金改善計画書添付書類（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式添付書類）」を入力すると、自動的に入力されます。

（4）職務分野別リーダー等に係る賃金改善について

- （3）参照

(2) 副主任保育士等に係る賃金改善について(内訳)
記載例に従って、下記の表に記載すること(職名・職種・改善する給与項目、算出方法が同じ場合には、まとめて記載すること)。

番号	経験年数	職名	職種	改善する給与項目	賃金改善見込額(国)の算出方法	賃金改善見込額(市)の算出方法※	合計
例1	10	副主任保育士	保育士	基本給	40,000円×12月×2人=960,000円	0円×12月×2人=0円	960,000
例2	9	専門リーダー	保育士	手当	40,000円×12月×1人=480,000円	10,000円×12月×1人=120,000円	600,000
例3	8	専門リーダー	保育士	基本給	20,000円×12月×2人=480,000円	20,000円×12月×2人=480,000円	960,000
例4	7	専門リーダー	保育士	基本給	0円×12月×1人=0円	40,000円×12月×1人=480,000円	480,000
1	8	副主任保育士	保育士	基本給	40,000円×12月×1人=480,000円	0円×12月×1人=0円	480,000
2	8	専門リーダー①	保育士	基本給	40,000円×12月×1人=480,000円	0円×12月×1人=0円	480,000
3	7	専門リーダー①	保育士	手当(法定福利費残額分)	0円×12月×1人=0円	5,000円×12月×1人=60,000円	60,000
4	7	専門リーダー②	保育士	基本給	40,000円×12月×1人=480,000円	0円×12月×1人=0円	480,000
5	7	専門リーダー②	保育士	一時金(産休職員残)	0円×12月×1人=0円	40,000円×12月×1人=480,000円	480,000
6	7	専門リーダー③	保育士	手当(産休職員分)	0円×12月×1人=0円	40,000円×11月×1人=440,000円	440,000
上記改善に伴う法定福利費等の事業主負担分の増					360,000円	60,000円	
合計(賃金改善見込総額)					1,800,000円	600,000円	

※本表に記載の無い項目(役割、経験年数等)については資料を添付することは不要。
※国と市の合計が4万円以下になること。

(3) 職務分野別リーダー等に係る賃金改善について(内訳)

番号	経験年数	職名	職種	改善する給与項目	賃金改善見込額
例1		○○リーダー	保育士	基本給	5,000円
例2		△△リーダー	事務員	手当	5,000円
例3		□□リーダー	調理員	基本給	5,000円
1	3	☆☆リーダー	保育士	基本給	5,000円
2	4	◎◎リーダー	事務員	基本給	5,000円
3					0円
上記改善に伴う法定福利費等の事業主負担分の増					20,000円
合計(賃金改善見込総額)					145,000円

※本表に記載の無い項目(役割、経験年数等)については資料を添付することは不要。

産休職員がいて12か月分の職員処遇改善費の残額が生じることになる場合、年度途中で採用した経験年数7年0か月以上となる職員に職員処遇改善費を支給することが可能です。
(例:まず、5月採用の場合専門リーダー③に11か月4万円を支給し、専門リーダー②に一時金として4万円支給します。)
まず、年度途中で採用した職員や産休明けの職員の賃金に充てます。それでも残額が生じる場合には、職員処遇改善費の対象となる経験年数7年0か月以上の職員に一時金として支給することも差し支えありません。

5 賃金改善計画添付書類（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式添付書類）

（2）副主任保育士等に係る賃金改善について（内訳）

記載例を参考に、「経過年数」「職名」「職種」「改善する給与項目」「賃金改善見込額（国）の算出方法」「賃金改善見込額（市）の算出方法」を記入してください。

処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費の金額が上限4万円を超える場合は、合計額がNGと記載されますので、必ず処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費の合計金額を4万円以内としてください。なお、残額が生じた場合は別の行に残額の改善を記載してください（※）。

「賃金改善計画添付書類（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式添付書類）」を全て記入すると、「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式）」に自動的に金額が記載されます。

（3）職務分野別リーダー等に係る賃金改善について（内訳）

（2）参照

※ 職員処遇改善費は、経過年数7年0か月以上の職員の賃金改善に充てていただく必要があります。そのため、産休職員の残額は、年度途中に採用した経過年数7年0か月以上の職員や産休・育休明けの職員の賃金改善に充ててください。それでも残額が生じる場合には、職員処遇改善費の対象となる経過年数7年0か月以上の職員に一時金として支給することも差し支えありません。その場合には、賃金改善計画書や報告書において、残額分であることや一時金であることが分かるように記載していただく必要があります。（記載例参照）

賃金改善確認書(年度)

年 月 日

横浜市長

市町村	横浜市	区
施設・事業種別		
施設・事業所番号		
施設・事業所名称		
代表者職・氏名	印	

『賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅰ)(第2号様式の1)』『賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅱ)(第6号様式)』に基づき、賃金改善が行われることの説明を受けました。
 『賃金改善実績報告書(処遇改善等加算Ⅰ)(第4号様式の1)』『賃金改善実績報告書(処遇改善等加算Ⅱ)(第7号様式)』に基づき、賃金改善が行われたことを確認いたしました。

NO	市町村	雇用形態	職種	確認日	実施計画時氏名(自署)	確認日	実績報告時氏名(自署)
例	横浜市	常勤	保育士	○年○月○日	横浜 太郎	●年●月●日	横浜 太郎
1				年 月 日		年 月 日	
2				年 月 日		年 月 日	
3				年 月 日		年 月 日	
4				年 月 日		年 月 日	
5				年 月 日		年 月 日	
6				年 月 日		年 月 日	
7				年 月 日		年 月 日	
8				年 月 日		年 月 日	
9				年 月 日		年 月 日	
10				年 月 日		年 月 日	
11				年 月 日		年 月 日	
12				年 月 日		年 月 日	
13				年 月 日		年 月 日	
14				年 月 日		年 月 日	
15				年 月 日		年 月 日	
16				年 月 日		年 月 日	
17				年 月 日		年 月 日	
18				年 月 日		年 月 日	
19				年 月 日		年 月 日	
20				年 月 日		年 月 日	

年 月 日	年 月 日
施設・事業所名 代表者名	施設・事業所名 代表者名
印	印

- 注1) 「職種」欄には、「園長・施設長」「副園長・教頭」「保育士」「保育教諭」「教諭」「保育従事者(無資格)」「栄養士」「調理員」「保健師・助産師・看護師・准看護師」「事務職員」「家庭的保育者」「家庭的保育補助者」「子育て支援員」「その他の職員」の中から選択し、記入すること。
- 注2) 代表者は策定した「賃金改善計画」について、施設・事業所に勤務するすべての職員に対し周知した後、賃金改善の対象となる職員から、上記「実施計画時」欄に自署で署名を受けること。
- 注3) 署名後、写しをとり保管すること。計画書提出時には原本を送付すること。
- 注4) 代表者は賃金改善実施後、実績報告時には、賃金改善計画時に保管していた「実施計画時欄に自署で署名が書かれた写し」の「実績報告時」欄に自署で署名を受け、『賃金改善実績報告書(処遇改善等加算Ⅰ)(第4号様式の1)』『賃金改善実績報告書(処遇改善等加算Ⅱ)(第7号様式)』に添付し提出すること。
- 注5) 処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ及び職員処遇改善費のどちらの対象者なのかを明記してください。なお、複数対象の場合は、対象となる加算(Ⅰ・Ⅱ・市)を記載してください。

6 賃金改善確認書（第2号様式の3）

法人の代表者は、「賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費）（第6号様式）」で計画した内容について、施設・事業所に勤務する全ての職員に対し周知し、「賃金改善確認書（第2号様式の3）」に賃金改善の対象となる職員から署名を受けてください。署名後は、写しをとり保管してください。原本を市に提出してください。

賃金改善後は、賃金改善をした職員から、写しの右の「実績報告時氏名（自署）」に署名を受け、実績報告とともに提出してください。

※ 処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・職員処遇改善費の賃金改善確認書をそれぞれ提出しても、まとめて1枚で提出しても差し支えありません。

(1) Ⅰ・Ⅱ・市

処遇改善等加算Ⅰの対象となる職員は「Ⅰ」、処遇改善等加算Ⅱの対象となる職員は「Ⅱ」、職員処遇改善費の対象となる職員は「市」と記入してください。複数にまたがる場合は複数記入してください。

(2) 雇用形態

「常勤」「非常勤」「派遣（常勤）」「派遣（非常勤）」のうちいずれかを記入してください。

(3) 職種

注1に記載されている職種のうちいずれかを記入してください。

(4) 確認日

ア 計画時

賃金改善の対象となる職員に対しての賃金改善計画の内容を説明後、「実施計画時」に署名を受けた日を「確認日」として記入してください。

イ 実績報告時

賃金改善の対象となる職員に対する賃金改善計画期間中の賃金改善を実施した最終日以降で、実施した各職員の確認の署名を受けた日を「確認日」として記入してください。

(5) 氏名（自署）

ア 計画時

施設・事業所に勤務する全職員に周知をした後、賃金改善の対象となる職員から、「実施計画時」に自署により氏名の記入を受けてください。

イ 実績報告時

賃金改善期間中の最終の賃金改善実施後、賃金改善を実施した職員から、アの写しの「実績報告時」に自署により氏名の記入を受けてください。

(6) 施設名・代表者名

ア 計画時

賃金改善計画の説明を行い、賃金改善の対象となる職員全員からの署名による確認後、最終確認日を記入し、施設名、賃金改善計画を策定した代表者（責任者）の記名押印をしてください。

イ 実績報告時

賃金改善を実施した職員全員からの署名による確認後、賃金改善実績報告書を作成した代表者（責任者）の記名押印をしてください。

※代表者（責任者）は、原則給付費等の請求者と同様としてください。

処遇改善等加算 I FAQ

No	区分	質問	回答
1	平均経歴年数の算定	平均経歴年数の算定にあたり、過去に雇用していた人の在職証明等を求められた場合、どのような書類を作成すればいいか。ひな形はあるか。	事業所名、職種（保育士・調理員等）、雇用形態（常勤、非常勤等）、勤務時間、雇用期間など、提出先で経歴年数を算定することができるかどうか判断できる内容が記載された証明をお願いいたします。ひな形は定めていません。
2	平均経歴年数の算定	無資格で働きながら保育士（あるいは幼稚園教諭等）の資格（免許）を取得した場合、無資格で保育に従事していた期間は勤務履歴として認められるのか。	資格の有無は関係ありません。過去に対象施設・事業所で常勤職員又は常勤職員以外の場合1日6時間以上かつ月20日以上勤務していた場合には、勤務期間を算定対象とします。
3	平均経歴年数の算定	法人内の施設・事業所間で職員の異動があった場合は、前の職場名の在職証明を作成する必要があるか。	法人が勤務開始日等を証明できれば、改めて在職証明を作成する必要はありませんが、過去に在職していた園名及び在職期間については正確に管理していただくようお願いいたします。
4	平均経歴年数の算定	平成27年4月1日に幼稚園から認定こども園に移行した時、幼稚園の勤務歴からの継続と考えてよいか。 もし、前歴とした場合、現在の施設での経歴年数が0か月となってしまう、幼稚園から勤務して継続とみなした場合は1か月の差が生じてしまう。	幼稚園の勤務履歴も合算してよいついことになっているので、前身の幼稚園での勤務歴がある職員は継続として取扱い、0か月にはなりません。 なお、新採用職員の場合は4月1日現在では勤務歴0か月と取り扱います。
5	平均経歴年数の算定	横浜保育室から認可保育所や小規模保育事業に移行した場合、職員履歴報告書（A票）（第1号様式の2）には、過去の勤務履歴をまとめて記載してよいか。	まとめて記載して構いません。
6	平均経歴年数の算定	日ごとの勤務日が不定期の常勤以外の職員を平均経歴年数の算定対象にする場合、1日6時間以上かつ月20日以上の勤務というものは、実績、見込みどちらで判断してよいか。	4月1日現在で判断するので、1日6時間以上かつ月20日以上の勤務を実際にするかは、見込みで判断することになります。 なお判断の根拠資料として、雇用契約書の写しやシフト表等、勤務日数等が確認できるものを保管してください。
7	平均経歴年数の算定	家族が職員として働いている場合、雇用契約は必須ではないと思われ るが、経歴年数の算定の対象としてもよいか。	職員が家族であっても、給与が支払われていれば経歴年数の算定の対象になります。 確認は、給与明細や確定申告控え（青色、白色専従者申告など）など実際に給与が支払われたことが確認できる書面と、ローテーションやシフト表など勤務状況が確認できる書面によることを原則とします。
8	処遇改善計画書の作成	職員によって、賃金改善額が異なっても構わないのか。常勤職員の賃金改善額は同額又は同水準でなければならぬのか。	賃金改善の内容は、各施設・事業所で決定します。全職員に対し同一の賃金改善とすることも可能ですし、職位、経歴年数、能力評価等に応じた賃金改善とすることも可能です。 ただし、賃金改善の基準は明らかにしてください。
9	処遇改善計画書の作成	処遇改善等加算 I を新たな職員を雇用する費用（新たな職員の給与の全部）に充当することは可能か。	処遇改善等加算 I の賃金改善要件分は、すべて職員の賃金改善（法定福利費等の事業主負担増加額を含む）に充てることになっており、新たに職員を雇用するための経費に充当することはできません。また、基礎分についても、定期昇給等に充てることを基本とします。

処遇改善等加算 I FAQ

No	区分	質問	回答
10	処遇改善計画書の作成	基準年度以降、新規に雇用した職員の賃金改善額はどのように考えたらよいか。	基準年度に同程度の経験や能力等を有する職員を雇用した場合の賃金水準と比較してください。その額を超える部分が賃金改善額となります。
11	処遇改善計画書の作成	新規に開所した場合の基準年度と賃金改善額はどのように考えたらよいか。	新規に開所した場合の基準年度は、開所の前年度になります。基準となる給与水準は、同一法人の施設・事業所等や、処遇改善等加算 I を受けない場合に当初想定していた給与水準になります。
12	処遇改善計画書の作成	利用児童数が見込みより減り、賃金改善計画書に記載した加算見込額が大きく減少した場合、賃金改善見込額を下方修正しても差し支えないか。	賃金改善額については、賃金のうち本事業により充当する部分を明確にすることとが考えられます。就業規則等に明記する、雇用契約書に記載する等が考えられます。
13	加算見込額の算定	一時保育で年間登録で登園している児童は、加算見込額の算出時の利用児童数に含んでもよいか。	計画策定時の加算見込額はあくまで見込であるため、実績報告時に実際に賃金改善に要した費用で確定額を報告してください。賃金改善計画書の差替えは必要ありませんが、職員に対し、十分な説明が必要であると考えます。
14	キャリアパス	キャリアパス要件は、個人で実施している家庭的保育者も対象になるか。	加算見込額の算出に用いる利用児童数は、支給認定を受けた児童で、1号認定児童については利用契約を結んだ児童、2・3号認定については区福祉保健センターにより利用決定がされている児童のみとなり、一時保育の利用児童は含まれません。
15	キャリアパス	「資格取得支援」とは、どのような資格を指すのか。	キャリアパス要件、就業規則、賃金体系、補助員等の給与規程の整備や研修計画の策定・実施等ができていれば、適用になります。
16	キャリアパス	処遇改善等加算 I の経過措置の適用を受ける保育所においても、キャリアパス要件を満たしていない場合には、キャリアパス要件分を減額することになるか。	幼稚園教諭免許・保育士資格等、業務に関連する資格です。
17	賃金改善の対象範囲	延長保育事業や一時預かり事業等に従事する職員は賃金改善の対象になるのか。	キャリアパス要件に合致しない施設・事業所については、経過措置適用後の賃金改善要件分からキャリアパス要件の区分の値(2%)を減じることになります。
18	賃金改善の対象範囲	施設長が理事長や理事の場合、施設長業務のみ行っており、理事長や理事としての報酬は無く、施設長としての給与収入のみであっても賃金改善の対象外なのか。	賃金改善の対象となる職員の範囲は、その職種や職位に関わらず、施設・事業所に勤務する職員です。経営に携わる法人の役員等を兼務している職員も対象です。ただし、本加算を役員報酬に充てることはできません。
19	賃金改善の対象範囲	個人立である保育所や幼稚園の代表が施設長や園長である場合は、本事業の対象となるのか。	賃金改善の対象となります。個人立の保育所の代表である場合、施設長は、当該保育所の人事労務、財務、運営等の職務を分掌するなど経営管理に携わることができているため、『加算は、保育・教育の提供に携わる人材の確保及び資質の向上を図るため』という本事業の趣旨を十分ご理解ください。もし、賃金改善を行う場合は、施設長の賃金改善が、他の職員と均衡を失するなど、偏った賃金改善を行うことのないようご留意ください。

処遇改善等加算 I FAQ

No	区分	質 問	回 答
20	賃金改善の対象範囲	個人で家庭的保育事業を実施している家庭的保育者は、賃金改善の対象としてよいか。	法人化していない個人事業主である家庭的保育者の場合も賃金改善の対象となります。
21	賃金改善の対象範囲	年度途中で採用した職員や退職した職員に対して賃金改善を行ってもよいか。	対象として構いません。賃金改善実施期間において、賃金改善実施日に施設・事業所に勤務する職員（産休・育休含む）が対象となり、実際に賃金改善を行う職員の範囲は、各施設・事業所が決定します。
22	賃金改善の基準年度	処遇改善等加算 I については、基準年度の賃金水準以上の改善に全て充てなければならぬのか。	処遇改善等加算 I の賃金改善要件分は、基準年度の賃金水準以上の改善に全て充ててください。
23	実績報告書の作成	賃金改善額に対する法定福利費が年度終了時まで確定しない場合は、どのように額を算出すればよいか。	法定福利費の計算にあたっては、合理的な方法に基づき概算によることができるとされており、各施設の実態に応じて妥当と判断される方法により、算定します。合理的な方法とは、例えば、当該制度に職員が加入しているかどうか、賃金改善の時期及び方法を勘案した上で、賃金改善に要した費用に各制度の保険料率を乗じる方法等が考えられます。保険料率は通常の給与支給時にかかる税率です。
24	実績報告書の作成	例えば、3 月分の給与支払日は4 月25日など、翌月払いとしている場合、どの時点で実績報告するのか。	実際の給与の支払日が翌月になる場合でも、賃金改善計画に含めていた場合には、当該年度の実績報告に含めてください。
25	実績報告書の作成	賃金改善見込額と加算実績額が大幅にずれたため、「賃金改善に要した費用」が加算実績額を下回ってしまった場合、差額を返還しなければならぬのか。	なお、賃金改善報告書は、年度終了後すみやかに提出してください。 差額を返還する必要はありません。 翌年度において、その全額を一時金等により賃金改善に充ててください。
26	実績報告書の作成	賃金改善を実施した職員が退職した場合、自署はどうすればよいか。	賃金改善を行った時点で署名をもらいますので、原則は署名されているかと思えます。何らかの事情により、署名がいただけていなかった場合は、郵送等でご本人のサインを受領してください。
27	会計	助成金の会計処理について、会計処理の際の勘定科目は何になるのか。給付費（認可保育所は委託費）の一部として扱うことになるのか。	国の処遇改善等加算 I は給付費（認可保育所は委託費）と同様に取り扱いさせていただきます。 なお、社会福祉法人会計基準では、大区分が「保育所事業収入」、中区分が給付費（認可保育所は委託費）は「保育所運営費収入」になります。
28	処遇改善と保育所委託費の弾力運用の関係	保育所委託費の弾力運用の要件として、処遇改善等加算 I の賃金改善要件を満たすこととなっているが、キャリアパスは否でも弾力運用は可能か。	認可保育所の委託費の弾力運用の要件の一つとして、処遇改善等加算 I の賃金改善要件とキャリアパス要件の両方を満たすことが必要になります。費用の弾力運用を予定されている方はご注意ください。

処遇改善等加算Ⅱ FAQ

NO	質問	回答	備考
対象者について			
1	技能・経験に応じた処遇改善の対象となる職員は、保育士・教諭以外の職員(例えば、事務職員や調理員)を加算対象にすることもできますか。また、非常勤職員でもよいですか。	月額4万円、5千円の加算は、園長・主任保育士等を除き、調理員、栄養士、事務職員、スクールバスの運転手などを含め、保育園・幼稚園等に勤務するすべての職員(非常勤職員含む)が対象になります。	
2	経験年数のみで「副主任保育士」、「専門リーダー」、「職務分野別リーダー」と決められるのですか。	研修や経験年数のみでなく、各施設・事業所のご判断で「副主任保育士」等を発令又は職務命令等を行う必要があります。	
3	「専門リーダー」の職務は具体的にどのようなものですか。	専門分野に応じて現場の保育士を助言、指導する等です。	
4	小規模保育事業において、「主任保育士」についての加算の枠はないので、「専門リーダー」「職務分野別リーダー」の位置づけをすればよいですか。	小規模保育事業において、「専門リーダー」「職務分野別リーダー」の職位又はこれらに相当する職位を定めていただければ、「副主任保育士」の職位を定める必要はありません。	
5	家庭的保育事業において発令や職務命令等とはどのようなとらえればよいですか。	家庭的保育事業は、発令や職務命令等にはなっておりません。	
6	派遣職員についても処遇改善の加算対象にできますか。	法人や園の判断で派遣職員についても加算及び配分の対象とすることができます。	
7	処遇改善の対象の要件に「概ね7年以上」「概ね3年以上」とありますが、経験年数が足りない職員は処遇改善の対象とならないのでしょうか。例えば、経験年数3年の職員を副主任保育士等としたり、新規採用の職員を職務分野別リーダー等にするという対応は可能ですか。	この場合においても、派遣元事業所を通じ、当該職員の処遇改善が確実に行われることが確認されることが必要です。	
8	賃金改善を行う役職の名称は必ず「副主任保育士」や「職務分野別リーダー」でなければなりませんか。既に園内でこれらに相当する役職(教務主任・学年主任等)を設定していますが、このような役職のままでも処遇改善等加算Ⅱの加算対象となりますか。	家庭的保育事業及び住宅訪問型保育事業以外の施設・事業所では、経験年数は概ねの「目安」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、施設・事業所の判断で柔軟に対象とすることができます。	
9	処遇改善等加算Ⅱの金額で、「人数A」「人数B」の算定の中で、年齢別児童数の適用状況はどのように考えればよいですか。	「副主任保育士」「専門リーダー」「職務分野別リーダー」などは、あくまで例として示したものであり、各施設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。	
		「当該年度4月1日時点の年齢別児童数」もしくは「前年度各月の年齢別児童数の4月時点からの増減率を、当該年4月時点の利用児童数に乗じて、年度各月の年齢別児童数を算定した『各月平均の年齢別児童数』のどちらかを選択していただくこととなります。『各月平均の年齢別児童数』で算出する際は、加算認定申請書(処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費)の提出の際、算出の根拠がわかる資料を添付していただく必要があります。※算出の根拠が分かる資料をHPIに掲載しています。	

処遇改善等加算Ⅱ FAQ

NO	質問	回答	備考
10	法人役員兼務の保育士も対象となりますか。	処遇改善等加算Ⅰと同様に法人の役員等を兼務している職員も対象となります。	
11	小規模保育事業の保育責任者は対象となりますか。	小規模保育事業については、管理者以外は賃金改善の対象にできません。そのため、保育責任者については対象とすることができます。	
賃金改善について			
12	賃金改善方法は毎月ですか、それとも賞与月ですか。	職員手当を含む月給で「月額4万円」「月額5万円」の改善をしてください(法定福利費等の事業主負担分を除く)。 ※賃金改善額に法定福利費等の事業主負担分を加えた金額が公定価格の単価となっています。	
13	経験年数7年以上の職員であれば、全員が月額4万円の処遇改善が受けられますか。	副主任保育士等に係る月額4万円の処遇改善は、公定価格上の職員数全体(園長等の管理職を除く)の概ね1/3を対象とする仕組みになりますので、経験年数7年以上の職員すべてが処遇改善の対象になる訳ではありません。ただし、職員処遇改善費を申請すると、経験年数7年0か月以上の「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・看護師・准看護師」は全員月額4万円の処遇改善を行うことができるようになります。	H30年度変更
14	副主任保育士等は月額4万円、職務分野別リダー等は月額5万円の処遇改善を行うこととされていますが、改善の金額は必ずこの金額でなければならぬのですか。	副主任保育士等については、本加算の対象職員数(人数A)の1/2(端数切り捨て)について月額4万円の処遇改善を行った上で、その他の職員については処遇改善等加算Ⅱの中で月額5万円以上月額4万円未満の範囲で賃金改善額を設定することが可能です。 職務分野別リダー等については、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範囲内で、月額5万円を超える賃金改善額を設定することが可能です。	
15	副主任保育士等に月額4万円の賃金改善を行うと、主任保育士の給与を超えてしまうのですが、主任保育士等に加算額を配分し、賃金改善を行うことはできないのですか。	主任保育士や主幹教諭に相当する職種、幼稚園の副園長・教頭については、今回の処遇改善の主な対象としていませんが、質問の例のように、各施設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、これらの職種についても処遇改善等加算Ⅱの中で 月額5万円以上月額4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能 です。	
16	月額4万円の賃金改善を行う職員数を「人数A÷2(1人未満の端数は切り捨て)人確保」することとなっていますが、人数Aが1人であり計算の結果端数切り捨てで「0」となる場合には、月額4万円の賃金確保を行う職員は設けなくて良いのですか。	人数Aが1人であり計算の結果端数切り捨てで「0」となる場合には、月額4万円の賃金確保を行う職員は設ける必要はありません。	
17	経験年数が長い順に賃金改善を行わないといけないのですか。例えば、経験年数10年の職員について改善を行わず、経験年数7年の職員について2万円、経験年数5年の職員について4万円、経験年数3年の職員について2万円の改善を行っても良いのですか。	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、各施設の判断で自由に行っていたらダメで差支えありません。なお、当然ながら、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望まれます。 なお、職員処遇改善費は経験年数7年0か月以上の「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」に処遇改善等加算Ⅱと併せて月額4万円の処遇改善ができる金額を支給するため、処遇改善等加算Ⅱと職員処遇改善費の整合性が図られることが望まれます。	H30年度変更

処遇改善等加算Ⅱ FAQ

NO	質問	回答	備考
18	「月額4万円」「月額5万円」を超えた処遇改善を行うことはできますか。	処遇改善等加算Ⅱは、保育園等におけるキャリアアップの仕組みを構築し、一定の技能・経験を有する職員について相応の改善を行うことで、職場への定着等を図るものであり、特定個人の賃金引き上げを目的としたものではないことから、対象人数を絞って「月額4万円」「月額5万円」を超える賃金改善を行うことはできません。	
19	副主任保育士・専門リーダー又は職務分野別リーダーのいずれか一方の処遇改善のみ行うことはできますか。	処遇改善等加算Ⅱを取得するためには、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。	
20	一人の職員が、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できますか。または、職務分野別リーダー等について、5千円の加算に加え、4万円の一部を配分することはできますか。	それぞれの役割に応じた処遇改善を行う趣旨から、一人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できません。 ただし、職務分野別リーダー等については、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範囲内で、月額5万円を超える賃金改善額を設定することが可能です。	
21	従来から独自の役職等を設定してキャリアアップの仕組みを設けて、手当を支給している場合、この手当分を処遇改善等加算Ⅱにおける賃金改善(見込)額として取り扱ってもよいですか。	処遇改善等加算Ⅱにおいては、基準年度時点の賃金水準からの改善が必要となるため、従来から支給している手当を賃金改善額として取り扱うことはできません。	
22	賃金改善の基準年度は人事院勧告後の賃金を想定されていますか。	処遇改善等加算Ⅱによる賃金改善については、基準年度に実際に支払われた水準から賃金改善が行われることが必要です。	
23	副主任保育士、専門リーダー、職務分野別リーダーに関する賃金改善に対応する超過勤務手当の増額分については、処遇改善等加算Ⅱにおける賃金改善(見込)額に含まれますか。	賃金改善は、月額で確実に行う必要があります。そのため、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(見込)額には含まないこととします。	
24	処遇改善等加算Ⅱの対象職員が、育休を取得した場合の賃金改善額はどのように算定するのですか。	通常、育児休業期間中は給与が支払われないため、この場合の育児休業取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。	
25	賃金改善は、施設独自に設定している手当を増額する(例えば、現行5千円の手当を+4万円、+5千円増額する)方法でも良いですか。	今回の賃金改善については、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。	
26	基本給により改善した場合、連動して賞与も引きあがることとなりますが、その分も賃金改善額として取り扱うことはできますか。	処遇改善等加算Ⅱにおいては、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について賃金改善額として取り扱うことはできません。	

処遇改善等加算Ⅱ FAQ

NO	質問	回答	備考
27	給与規定を改正する必要がありますか。	賃金改善を月額で確実に行っていただく必要があるため、職務内容や賃金体系等を記載した給与規定等を改正し、全ての職員に周知していただく必要があります。 基本給で上げる場合には新しい役職の給与表等を定め、当該年度は基準年度の賃金から4万円又は5千円の基本給改善となるように改正する必要があると考えます。	
28	主任保育士にも配分をする場合、発令や研修要件はありますか。	主任保育士としてすでに発令されている場合、改めて発令を行う必要はありません。処遇改善等加算Ⅱを主任保育士にも配分する場合には研修要件が発生しますが、主任保育士については、相当程度の経験及び研修の受講歴を有しているという前提の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。ただし、主任保育士が希望する場合は、保育士個人でのキャリアアップの観点からキャリアアップ研修を受講できるよう取り計らっていただきますようお願いいたします。 なお、園長及び管理者(小規模保育事業、事業所内保育事業)は処遇改善等加算Ⅱの対象外となります。	
29	処遇改善等加算Ⅱも法人間での配分は可能ですか。	2020年度までの特例として、加算見込額の総額の20%については、同一事業所内で施設・事業所をまたく配分が可能です。ただし、配分する場合には、職員処遇改善費を適用することはできませんのでご注意ください。	
30	新規開所園の基準年度賃金水準はそのように考えればよいですか。	新規開所した施設・事業所については、同じ法人内で保育所を運営している場合は、その施設・事業所の基準年度の給与表等と比較してください。 給与表等を比較できる施設がない場合は、賃金改善がされなかった場合の給与表を想定していただき、その給与表等を当該年度に作成した給与表等と比較してください。	
31	処遇改善等加算Ⅱで賃金改善をする職員と処遇改善等加算Ⅰの賃金改善をする職員を施設・事業所で分けることは可能ですか。	処遇改善等加算Ⅰの賃金改善については、賃金改善を実施する職員の範囲について、各施設・事業所の実情に応じて決定するものと規定されているため、処遇改善等加算Ⅱの賃金改善対象者と分けることは可能です。	
32	7年以上の職員がたくさんいる場合、賃金改善対象者を毎年(月)変えて良いですか。	賃金改善対象者への発令や給与規定の改正等が必要であるため、本制度の趣旨から考えると、毎月賃金改善対象者を変えることは想定されていません。 平成30年度より、経験年数7年0か月以上の「保育士」「保育教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」に処遇改善等加算Ⅱと併せて月額4万円の処遇改善がなされるよう処遇改善等加算を助成します。その中で、経験年数7年0か月以上の方で不公平が生じることがないと考えます。 なお、翌年度の処遇改善の対象とする職員の変更や、各職員に係る改善額の決定については、各施設の判断で自由に行っていたと考えて支えませんが、当然ながら、29年度の賃金改善対象者に対して、翌年度以降、賃金改善対象者から外れることにより給与が下がること等について丁寧に説明することが望まれます。	H30年度変更
33	基準年度から勤務形態が変わり(就業時間の減など)、当該年度の月給が減額になっている職員がいますが、この場合も基準年度の実績からの改善が必要になりますか。	勤務形態の変更等により、当該年度の月給が減額になっている場合には、当該年度と同じ勤務形態だった場合の基準年度の給与表(人勤反映後)等と比較してください。	

処遇改善等加算Ⅱ FAQ

NO	質問	回答	備考
34	個人で家庭的保育事業を実施している家庭的保育者を経年数の対象となる加算対象職員としても良いですか。	家庭的保育事業の家庭的保育者については、経年数の対象となる加算対象職員としていただいても構いません。家庭的保育者が本人が経年数7年以上であれば、人数Aが「1」となり、人数Bが「0」となります。 また、実際の賃金改善対象者については、各園の判断により、その他の技能・経験を有する職員に月額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。 (例：2人を賃金改善対象者として1人当たり2万円の改善を行う(2万円×2人＝4万円)) ただし、その場合の賃金改善対象となる職員についてはキャリアアップ研修の受講が必要となりますのでご注意ください。	
35	当該年度に副主任保育士等の発令を受けた職員が翌年度以降も引き続き副主任保育士として働き続ける場合、処遇改善等加算Ⅱの金額を上げ続けると、数年後には他職員の給与とかなり乖離してしまふ。処遇改善等加算Ⅰの金額を調整しても、他の職員の給与とのバランスを取るのが難しくなってしまうが、どうすればよいですか。 例えば、毎年4万円増額(前年度比)すると、5年後には基準年度に比べて月額20万円も増額することになってしまうのではないのでしょうか。	副主任保育士等への処遇改善等加算Ⅱにおける賃金改善は、基準年度時点の賃金水準からの改善が必要となります。そのため、前年度比で月4万円を増額しなければならなりません。 賃金改善に要した費用の総額は、「賃金改善を行った場合の賃金の総額」と「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」の差額(共に、法定福利費の事業主負担分を含み、処遇改善等加算Ⅰに係る賃金改善額を除く。)となります。	
36	算出された「人数A」「人数B」より少ない人数だけ処遇改善を実施することは可能ですか。またその場合、不足している人数分の加算額を返金することになりますか。	原則、加算対象職員数については、算出された結果で決めていただくこととなります。また、賃金改善計画も算出された人数に基づいて算出された額を全て配分し切るようになっていくことになります。	
37	月額4万円の賃金改善を実施した場合に、法定福利費の事業主負担分を足しても加算見込額を下回ってしまう。この差額分の取扱いはどうすればよいですか。	差額分についても、職員の賃金改善に充てることとされています。この結果、副主任保育士等に対して月額4万円、職務分野別リーダー等に対して月額5千円を上回る配分とすることが可能となります。その場合には、賃金改善計画書や報告書において、法定福利費等による差額分であることが分かるように記載していただく必要があります。	
加算見込額について			
38	処遇改善等加算Ⅱの金額の計算について、処遇改善等加算Ⅰと同じように積算表等が出されますか。	処遇改善等加算Ⅱの加算見込額を計算できる積算表をホームページに掲載しますので、加算認定申請書及び賃金改善計画書作成の際の参考資料としてご提出ください。	
39	一時保育で年間登録で登園している児童は、加算見込額の算出時の利用児童数に含んでも良いですか。	加算見込額の算出に用いる利用児童数は、支給認定を受けた児童で、1号認定児童については利用契約を結んだ児童、2・3号認定児童については、区福祉保健センターにより利用決定されている児童のみとなり、一時保育や年度限定保育の利用児童は含まれません。	

処遇改善等加算Ⅱ FAQ

NO	質問	回答	備考
研修について			
40	①指定された研修のみが有効か。また、民間団体が主催する研修も含まれますか。 ②園内研修も認められますか。 ③既に受けた研修も内容が同等であれば認められますか。	保育士等キャリアアップ研修については、 ①県が指定した研修が対象となります。(一部既存研修も指定済みです。) ②園内研修は対象外です。 ③県が平成29年度以降に新たに指定した研修が対象となります。	
41	研修の頻度や日数はどれくらいですか。	保育士等キャリアアップ研修の研修時間は、15時間以上(3日程度)です。また、同内容の研修を地域を変えて、複数回実施されます。研修の詳細については、県にお問い合わせください。	
42	研修要件は今後どのようなようになりますか。	研修に係る要件については、2022年度を目的に当該要件の必須化を目指すこととし、2021年度までの間は当該要件は課さないこととされています。なお、研修に係る要件の2022年度からの必須化については、2022年度開始までに、職員の研修の受講状況を踏まえ判断することとされています。	H30年度変更
43	キャリアアップ研修は誰でも受講できますか。	保育園や地域型保育事業所等において、他の保育士に助言や指導するリーダー的な役割を担うことを希望する方であれば、誰でも受講することができます。	
44	栄養士や事務職員も対象としていいですか。	栄養士は「食育・アレルギー」の研修で対象となることが想定されます。事務職員についても対象となるとされていますが、保育業務に携わることはないため、研修分野のうちの研修を受けた場合に対象となるかは現時点では不明です。研修内容については、保育士をメインとした内容となっているため、栄養士や事務職員向けの研修が今後増えるかどうかについては不明です(国の検討によることです)。	
45	職務分野別リーダーは1分野につき1人までですか。	職務分野別リーダーについては、1分野1人という決まりはありません。どの分野の職務分野別リーダーとして発令するかは各施設の判断で自由に行っていただいています。	
46	キャリアアップ研修の際の人員費分はどう考えればよいですか。	研修の機会を確保できる環境を整備するため、公定価格上、職員1人当たり年3日に研修の機会を増やすための単価となっています。また、ローテーション保育士(保育教諭)雇用費を活用して、ローテーション保育士の人員費に充てていただくことを想定しています。	H30年度変更
47	その分野の研修を1度修了すれば、毎年受講する必要はありませんか。また、他の園へ異動した場合も研修修了の効力は有効ですか。	研修修了者には修了証が発行され、全国で有効な資格となるため、修了証が発行されれば、その分野の研修を毎年受ける必要はありません。また、全国で有効な資格となるため、他の園に行っても研修修了の効力は有効となります。	
48	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その他の技能・経験を有する職員も発令及び研修が必須ですか。	副主任保育士等の4万円の加算をその他の技能・経験を有する職員に配分する場合、その職員に対しても専門リーダー等の発令やキャリアアップ研修の受講が必要となります。	

処遇改善等加算Ⅱ FAQ

NO	質問	回答	備考
請求手続き等について			
49	処遇改善等加算Ⅱの様式はどのようなものを提出することになりますか。	加算認定申請書、賃金改善計画書、賃金改善実績報告書を提出していただく流れは処遇改善等加算Ⅰと同様です。様式はHPをご覧ください。 また、賃金改善確認書も処遇改善等加算Ⅰと同様にご提出をお願いします。	H30年度変更
50	賃金改善を実施した職員が退職した場合、自署はどうすればよいですか。	賃金改善を行った時点で署名をもらいますので、原則は署名されているかと思えます。何らかの事情により、署名がいただけなかった場合は、郵送等でご本人のサインを受領してください。	
その他			
51	処遇改善等加算Ⅱは翌年度以降も継続しますか。	公定価格に定められている加算ですので、翌年度以降も継続するものと考えております。	
52	処遇改善等加算Ⅱの経験年数はどのように考えればよいですか。	経験年数の算出方法は処遇改善等加算Ⅰと同様の考え方となります。現在の施設・事業所における経験年数のほか、対象職員が過去に勤務していた対象施設・事業所における経験年数も合算することができます。 ※非常勤職員の方の経験年数も同様に算出してください。	
53	年度途中に新規開園した施設・事業所の場合、年度途中から加算の適用を受けることはできますか。また、適用が受けられる場合は、加算対象職員数の算出に用いる年齢別児童数や各種加算の適用状況はどのように考えればよいですか。	加算を受けることはできます。支援法による確認を受けた日の属する月に利用している年齢別児童数及び各種加算の適用状況を用いて申請し、同月以降翌年3月までの期間で賃金改善を実施してください。	
54	「対象職員に対する発令等を確認できる書類」とは、どのようなものが想定されていますか。	対象職員に対する辞令や事務分担表などが考えられます。 なお、処遇改善等加算Ⅱを適用するためには、賃金改善実施期間の開始月時点で職務に応じた職員体制が整備されていることが必要です。その実態を確認するための資料となりますので、「どの職員に対してどのような発令(職務命令)を出したのか。」「その発令を出したのはいつか。(いつから発効するのか)。」が分かるものが必要です。	

職員処遇改善費 FAQ

NO	質問	回答	備考
賃金改善の対象者について			
1	経験年数7年0か月以上の職員の職種は決まっていますか。	処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)(第1号様式の1)で記載された職員のうち、経験年数7年0か月以上の職員で、職種が「保育士」「保育教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」に限ります。	
2	職員の経験年数7年0か月以上はどのように考えればよいですか。	処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)(第1号様式の1)において積算する経験年数と同様です。	
3	保育所の場合にも幼稚園教諭(教諭)は対象になりますか。また、養護教諭も対象となりますか。	対象となる職種は各施設・事業所において配置基準に含むことができる教育及び保育に従事する職種及び看護職のみとなります。 そのため、保育所における教諭や幼稚園における養護教諭など配置基準に含むことができない職種は対象とはなりません。 【参考】各施設・事業所において対象となる職種 ・保育所、小規模保育事業、事業所内保育事業、家庭的保育事業…「保育士(家庭的保育者及び家庭的保育補助者で保育士資格保有者を含む)」「保健師・助産師・看護師・准看護師」 ・認定こども園…「保育教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」 ・幼稚園…「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」	
4	職員処遇改善費は誰にでも自由に配分することができますか。	職員処遇改善費の対象となる職員は、処遇改善等加算Ⅰの加算率認定申請書(処遇改善等加算Ⅰ)(第1号様式の1)に記載された職員のうち経験年数7年0か月以上の「保育士」「保育教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」に限ります。ただし、園長・施設長・役員(法人役員と兼務している保育士等は除く)は対象とはなりません。	
5	処遇改善等加算Ⅱにおいて発令等をした副主任保育士等以外の職員の賃金改善しても良いですか。	Q1の対象職員の要件を満たしていれば、処遇改善等加算Ⅱにおいて発令等を行っているかどうかに関わらず、賃金改善を行うことができます。	
6	副園長・教頭、主幹教諭、主任保育士の賃金改善をしても良いですか。	Q1の対象職員の要件を満たしていれば、賃金改善の対象とすることができます。	
7	小規模保育事業の保育責任者は賃金改善の対象となりますか。	Q1の対象職員の要件を満たしていれば、管理者(施設長)以外は賃金改善の対象とすることができます。ただし、管理者と兼務している保育責任者は対象となりません。	

職員処遇改善費 FAQ

NO	質問	回答	備考
8	非常勤職員や派遣職員は賃金改善の対象となりますか。	Q1の対象職員の要件を満たしていれば、賃金改善の対象とすることができます。 なお、賃金改善の対象となった他の職員と同様に、計画策定と実績報告の際に自署による署名をもらう必要があります。	
配分方法等について			
9	4月1日時点で保育士資格を持つ経験年数7年0か月以上の産休職員がいた場合、賃金改善の対象としないので、職員処遇改善費に残額が生じてしまう。残額はどのように対応すれば良いですか。	職員処遇改善費は、経験年数7年0か月以上の職員の賃金改善に充てていただく必要があります。そのため、産休職員の残額は、年度途中に採用した経験年数7年0か月以上の職員や産休・育休明けの職員の賃金改善に充ててください。それでも残額が生じる場合には、職員処遇改善費の対象となる経験年数7年0か月以上の職員に一時金として支給することも差し支えありません。その場合には、賃金改善計画書や報告書において、残額分であることや一時金であることが分かるように記載していただく必要があります。	
10	職員処遇改善費の単価である月額5万円よりも賃金改善金額と法定福利費の合計金額が少なくなった場合の差額はどのように対応すれば良いですか。	職員処遇改善費は、経験年数7年0か月以上の職員の賃金改善に充てていただく必要があります。そのため、結果として法定福利費等による差額分について月額4万円を上回って配分することは可能です。その場合には、賃金改善計画書や報告書において、残額分であることが分かるように記載していただく必要があります。	
11	職員処遇改善費は月給に反映させなければならぬでしょうか。	原則処遇改善等加算Ⅱと同様に、決まって毎月支払われる手当等により行われるものとします。	
12	処遇改善等加算Ⅱで4万円の対象になっている職員には職員処遇改善費は配分できないのでしょうか。	原則処遇改善等加算Ⅱと職員処遇改善費を合わせて4万円を上限に支給することとしますが、職員処遇改善費に残額が生じた場合のみ、経験年数7年0か月以上の職員に対して月額4万円を上回る配分とすることが可能です。その場合には、賃金改善計画書や報告書において、法定福利費等による差額分であることが分かるように記載していただく必要があります。	
13	同一法人内で運営する施設・事業所間で職員処遇改善費を配分することは可能ですか。	配分することはできません。各施設・事業所内の職員で配分してください。	
14	職員処遇改善費を支給することで、給与規定を改正をする必要がありますか。	処遇改善等加算Ⅱと同様に、賃金改善を月額で確実に実行していただく必要があるため、職務内容や賃金体系等を記載した給与規定等を改正し、全ての職員に周知していただく必要があります。ただし、従前の給与規定で対応可能であれば、改めて改正していただく必要はありません。	

職員処遇改善費 FAQ

NO	質問	回答	備考
15	前年度に処遇改善等加算Ⅱで賃金改善の対象となった職員を、次年度に変更しても良いですか。	賃金改善の対象職員の変更や各職員に係る賃金改善額の決定は、各施設・事業所の判断で行っていただくこととなりますが、当然ながら、変更の内容について職員に丁寧に説明することが望まれます。例えば、処遇改善等加算Ⅱの対象だった職員を職員処遇改善費の対象者に変える場合、発令や研修要件、給与体系等について説明することが望まれます。	
16	29年度から処遇改善等加算Ⅱの対象とならない保育士等に対しても園独自の役職等を設定してキャリアアップの仕組みを設けて、手当を支給している場合、この手当分を職員処遇改善費における賃金改善額として取り扱っても良いですか。	基準年度は、当該施設・事業所において最初に処遇改善等加算Ⅱを取得した年度の前年度です。そのため、平成29年度から処遇改善等加算Ⅱを取得していた既存園においては、基準年度は平成28年度時点の賃金水準となるため、29年度から新たに支給している手当は賃金改善額として取り扱って差し支えありません。	
17	経験年数7年以上の職員で、改善額が4万円未満となってしまう職員がいるが大丈夫でしょうか	(経験年数7年以上の保育士等について、全員4万円の賃金改善となることが望ましいですが、)処遇改善等加算Ⅱの配分状況によって、4万円未満となることも想定されます。	
研修要件について			
18	処遇改善等加算Ⅱで研修要件が課されたらすぐに職員処遇改善費の研修要件が課されますか。	国は2022年度を目的に研修要件を必須化することとし、2021年度までの間は要件を課さないことから、職員処遇改善費の研修要件も同様の取り扱いとします。	
19	職員処遇改善費の研修は、処遇改善等加算Ⅱの研修と同じものですか。	同じものです。	
20	国の処遇改善等加算Ⅱに研修要件が課された場合、職員間で研修の受講が必須かどうか差が出てしまうが、その点は想定していますか。	国の処遇改善等加算Ⅱに研修要件が課された後、研修の修了証等で、処遇改善等加算Ⅱの対象となるかについては確認させていただく予定です。職員処遇改善費のみを対象者についても、キャリアアップ研修を受講できるように配慮いただければと思います。	
その他			
21	新規開所施設・事業所の基準年度は何年度ですか。	基準年度は、当該施設・事業所において最初に処遇改善等加算Ⅱを取得した年度の前年度です。	
22	職員処遇改善費の様式はどのようなものを提出するのでしょうか。	処遇改善等加算Ⅱの様式の中に職員処遇改善費の欄を記載できるように様式に組み込む形を想定しています。また、賃金改善確認書も同様に提出していただくこととなります。様式は横浜市HPをご覧ください。	

職員処遇改善費 FAQ

NO	質問	回答	備考
23	年度途中に新規開所した施設・事業所は、職員処遇改善費の加算の適用を受けることはできますか。	加算を受けることは可能です。ただし処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分・キャリアパス要件分及び処遇改善等加算Ⅱを適用していることが前提となります。	
24	次年度も同様の加算が継続しますか。	次年度以降も引き続き必要な予算の確保に努めていきます。	
25	4月から職員処遇改善費を職員に支給することが難しい場合、給与規定等の準備ができた段階で遡及して支払うことも可能ですか。	締切日までに申請書類の関係書類を提出していただければ、4月分から職員処遇改善費はお支払いできますが、給与規定等の準備が間に合わない場合には、準備が整った段階で4月に遡及して給与を支払っていただければ問題ありません。 また、遡及した分の給与の支払いについては、施設・事業所の判断で確実に支払っていただければ問題ないため、支払方法については特に定めはありません。 (例：6月の給与から4万円の手当てを支給する場合、4月から5月分の8万円(4万円×2か月分)を6月の給与と支払い日に合わせて支給する。) なお、4月に遡及して給与を支払っていただければ、賃金改善実施期間は4月からとなります。	
26	7年0か月以上の全員に4万円改善が可能となると、処遇改善等加算Ⅱにおいて発令した副主任保育士等との賃金差が少なくなってしまうが、役職や経験年数に応じた賃金体系についてはどのようになれるか。	職員処遇改善費は、総経験年数7年0か月以上の保育士等全員に国の処遇改善等加算Ⅱと併せて月額4万円の賃金改善を実施できる金額を園に対して助成するものです。そのため、賃金改善対象者にも縛りを設けております。 処遇改善等加算Ⅱについては職務分野別リーダーへの配分等の要件が改正されるなど、より柔軟な配分が可能となっております。役職や経験年数に応じた賃金体系については、処遇改善等加算Ⅰ及び処遇改善等加算Ⅱをご活用いただき、各園においてご検討をお願いいたします。	