



子ども・子育て支援制度 令和6年度 説明テキスト

処遇改善等加算Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ 及び 職員処遇改善費 ～制度編～

令和6年7月

こども青少年局保育・教育給付課

目 次

処遇改善等加算Ⅰ	9
処遇改善等加算Ⅱ	38
職員処遇改善費.....	70
処遇改善等加算Ⅲ	82
公定価格における人件費改定分について	102

*本資料は、特段記載の無い限り令和6年7月時点の内容であり、変更となる可能性があります。

令和6年度制度改正について

処遇改善等加算Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ及び職員処遇改善費に関する令和6年度の制度改正についてまとめております。加算申請される際には必ずご確認ください。

○こども家庭庁からの通知について

こども家庭庁より令和6年4月12日付けで、「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」（令和6年4月12日付こ成保227、6文科初第153号）の一部改正について、通知されました。改正内容は下記の通りです。

①計画書の原則廃止について

加算当年度の前年度に処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの適用を受けている施設は処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの計画書に代えて「賃金改善に係る誓約書」を提出するとともに、職員に対しても周知している場合は、賃金改善計画書の作成及び提出を不要とします。

②処遇改善等加算Ⅱの要件について

処遇改善等加算Ⅱは、研修要件を満たす人数Aが1人以上、人数Bが算出された人数Bの数以上いない場合は、加算を取得することができません。処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費の申請時に要件を満たして配分予定かどうか研修受講状況と合わせて確認することを予定しております。

確認の結果、要件を満たしていないことが判明した場合は、処遇改善等加算Ⅱを取得することができないため、遡って全額返金となりますのでご注意ください。
※年度途中から要件を満たした場合は、要件を満たした翌月から処遇改善等加算Ⅱを取得することができます。（職員処遇改善費は、年度内で初めて処遇改善等加算Ⅱを取得する申請と併せてのみ申請が可能です。）

③公定価格における人件費の改定分について

公定価格における人件費の改定分は下記2つのどちらの算定方法を用いることも可能です。

(1) 令和5年度当初の公定価格に基づいて計算した金額と令和5年度人事院勧告を反映した公定価格に基づいて計算した金額との差額

(2) <算式>

「加算当年度の加算Ⅰの加算額総額（増額改定を反映させた額）」×{「増額改定に係る改定率」÷「加算当年度に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率」}×0.9（調整率）

④処遇改善等加算Ⅲの算出について

処遇改善等加算Ⅲの算出に当たっては、年齢別の児童数は加算当年度の4月時点の利用子ども数又は「見込平均利用子ども数」を用いることができます。

⑤ 処遇改善等加算Ⅱ、Ⅲ算定対象人数の算出の基礎となる職員数の変更について

処遇改善等加算Ⅱ、Ⅲの基礎職員数の算定において、4歳以上児配置改善加算を加えます。

【幼稚園、保育所、認定こども園のみ】

修正前	<p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算出する数 (省略)</p> <p>※1 3歳児配置改善加算を受けている場合 {3歳児及び満3歳児数×1/20(同)}を{3歳児及び満3歳児数×1/15(同)}に置き換えて算出</p>
修正後	<p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算出する数 (省略)</p> <p>※1 3歳児配置改善加算を受けている場合 {3歳児及び満3歳児数×1/20(同)}を{3歳児及び満3歳児数×1/15(同)}に置き換えて算出</p> <p>※2 4歳以上児配置改善加算を受けている場合 <u>{4歳以上児数×1/30(小数点第2位以下切り捨て)}</u>を{4歳以上児数×1/25(同)}に置き換えて算出</p>

○職員処遇改善費の対象人数Cの算定方法を変更

令和5年度までの制度では、経験年数7年以上の保育士等の人数から処遇改善等加算Ⅱの対象人数(人数A)を差し引いた数を職員処遇改善費の対象人数Cとしていますが、6年度からは産育休や病休を取得しているため賃金改善できない場合は、人数Cの算定から除くことが可能になります。なお、研修要件を満たせない職員は原則人数Cの算定から除きます。

○向上支援費処遇Ⅲ相当分対象加算からローテーション保育士(保育教諭)雇用費を削除

ローテーション保育士(保育教諭)雇用費は6年度の制度拡充に伴い、処遇Ⅲ相当分の10,900円を含む単価設定としました。このため、6年度以降は賃金改善計画や実績報告を求めませんが、制度趣旨を鑑み、本加算の処遇Ⅲ相当分の対象としていた職員の賃金水準は令和5年度の水準を下回らないようにしてください。

○処遇改善等加算Ⅱに係る研修修了要件の必須化について

処遇改善等加算Ⅱによる賃金改善の対象職員については、令和4年度まで研修修了要件の適用が猶予されていましたが、令和5年度から段階的に適用されています。

副主任保育士・中核リーダー等については令和6年度に求める研修修了数は2分野(30時間以上)です。毎年度1分野(15時間以上)ずつ必要となる研修修了数を引き上げ、令和8年度から4分野(60時間以上)で完全適用となります。

職務分野別リーダー・若手リーダーについては令和6年度から1分野(15時間以上)で研修終了要件が完全適用となります。加算対象職員は、処遇改善等加算Ⅱによる賃金改善を受ける月の前月までに研修を修了する必要があります。

○令和6年(2024年)3月31日までに、研修を修了できないことで、加算額が配りきれず加算要件を満たせなくなる場合は、令和6年(2024年)4月時点では、加算が取得できなくなります。

- 人数A(副主任保育士・中核リーダー等) 2分野又は30時間以上
- 人数B(職務分野別リーダー・若手リーダー) 1分野又は15時間以上

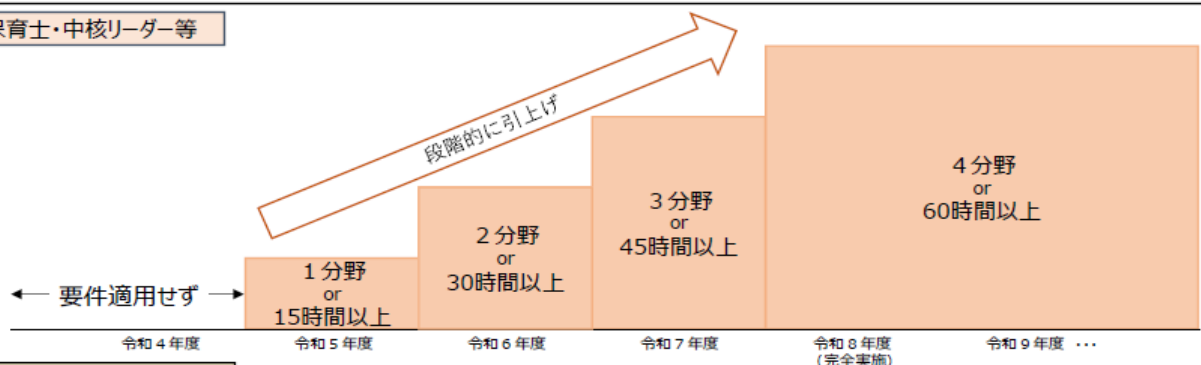
○令和7年(2025年)3月31日までに、研修を修了できないことで、加算額が配りきれず加算要件を満たせなくなる場合は、令和7年(2025年)4月時点では、加算が取得できなくなります。

- 人数A(副主任保育士・中核リーダー等) 3分野又は45時間以上
- 人数B(職務分野別リーダー・若手リーダー) 1分野又は15時間以上

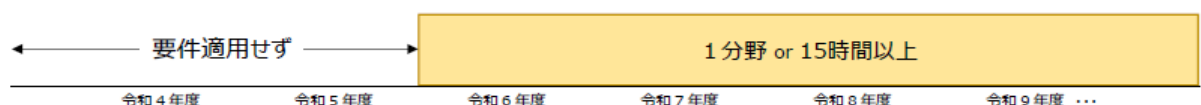
1. 研修修了要件の取扱い

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

副主任保育士・中核リーダー等



職務分野別リーダー・若手リーダー



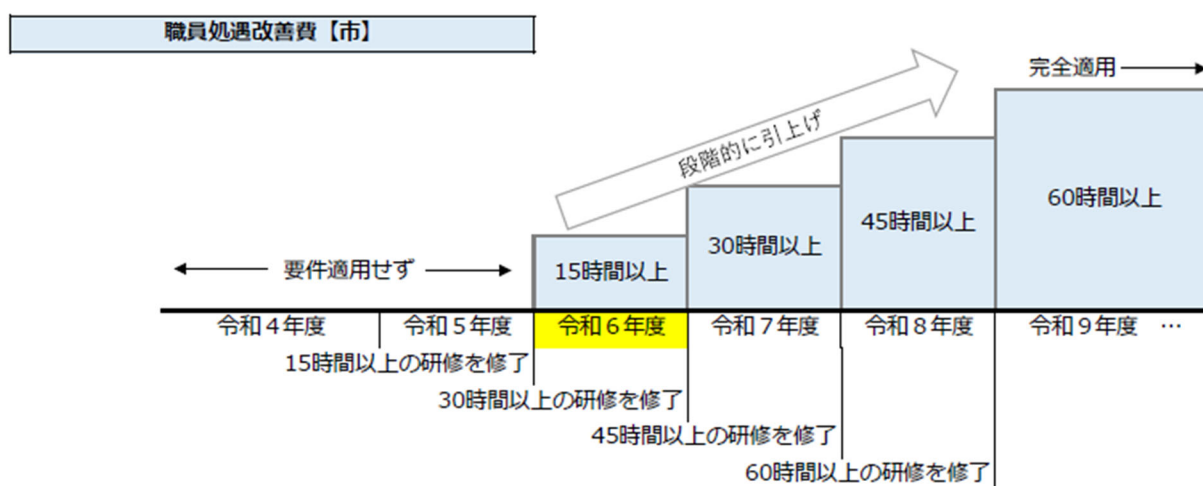
※副主任保育士等において月額4万円の改善を行う者を1人以上確保したうえで、副主任保育士等に係る加算額を配分して賃金の改善を行う職務分野別リーダー等についても、令和6年度以降は、1分野(15時間)以上の研修修了が必要

○職員処遇改善費に係る研修修了要件の必須化について

令和5年度から処遇改善等加算Ⅱに係る研修修了要件が段階的に適用されていますが、職員処遇改善費については令和6年度より段階的に適用を開始します。令和6年度に求める研修修了数は15時間以上です。令和7年度以降、毎年度15時間以上ずつ必要となる研修修了数を引き上げ、令和9年度から60時間以上で完全適用となります。

加算対象職員は、職員処遇改善費による賃金改善を受ける月の前月までに研修を修了する必要があります。

※保育士等キャリアアップ研修は、1分野＝15時間と換算とする。



○通知内容の修正について

こども家庭庁より令和5年12月27日付けで、「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」（令和5年6月7日付こ成保39、5文科初第591号）について、複数の誤りがあることが判明したとして通知内容の修正がありました。修正内容は下記の通りです。

①処遇改善等加算Ⅲの加算要件について

修正前	加算Ⅲにより改善を行う部分の総額（当該改善に伴い増加する法定福利費等の事業主負担分を含む。）の3分の2以上が、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げによるものであること。
修正後	加算Ⅲによる賃金改善見込額の総額の3分の2以上が、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げによるものであること。

②処遇改善等加算Ⅲ 加算Ⅲ算定対象人数の算出の基礎とする職員数について 【認定こども園のみ】

修正前	以下の1号定員、2・3号定員により算定される値の合計に、a～pの合計を加え、q～tの合計を減じて得た人数
修正後	以下の1号定員、2・3号定員により算定される値の合計に、a～qの合計を加え、r～tの合計を減じて得た人数

修正前	<p>p 栄養管理加算（A：配置）を受けている場合 0.6</p> <p>q 主幹保育教諭等の専任化により子育て支援の取組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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1号が調整の適用を受ける場合 0.8 ・ 2・3号が調整の適用を受ける場合 0.6 <p>r 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）×1.2</p> <p><u>s 1号認定子どもの利用定員を設定しない場合 1.2</u></p> <p>t 分園の場合 分園の2・3号定員40人以下の場合1.3、定員41人～150人の場合2.6、定員151人以上の場合3.8人</p>
修正後	<p>p 栄養管理加算（A：配置）を受けている場合 0.6</p> <p><u>q 1号認定子どもの利用定員を設定しない場合 1.2</u></p> <p>r 主幹保育教諭等の専任化により子育て支援の取組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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1号が調整の適用を受ける場合 0.8 ・ 2・3号が調整の適用を受ける場合 0.6 <p>s 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）×1.2</p> <p>t 分園の場合 分園の2・3号定員40人以下の場合1.3、定員41人～150人の場合2.6、定員151人以上の場合3.8人</p>

処遇改善等加算 I

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。

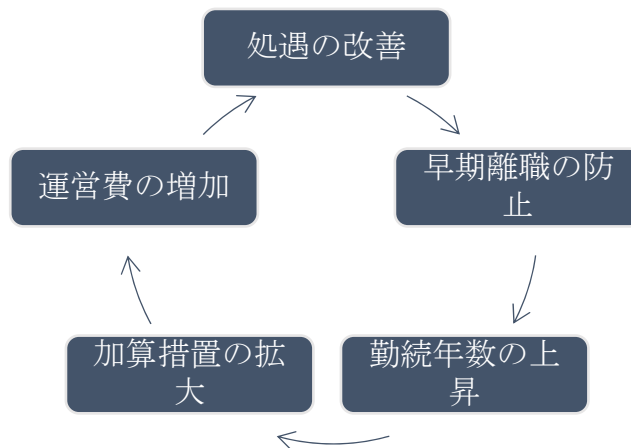
	国の公定価格		横浜市独自助成
処遇改善等加算 I	処遇改善等加算 II	処遇改善等加算 III	職員処遇改善費

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として「処遇改善等加算 II」「職員処遇改善費」を、職員の賃金の継続的な引上げ（ベースアップ）等に要する費用として「処遇改善等加算 III」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。

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。

< 処遇改善等加算 I の内訳 >

① 基礎分（2～12%）

対象：全ての施設・事業所

平均経験年数に応じ、2～12%の加算率が適用されます。

処遇改善等加算 I の基礎分に係る加算額は、職員（非常勤職員及び法人の役員等を兼務している職員を含みます。以下同じ。）の賃金（退職金（注）及び法人の役員等としての報酬を除きます。以下同じ。）の勤続年数等を基準として行う昇給等に適切に充ててください。

（注）退職者に対して処遇改善等加算の目的と関連なく適用される賃金の項目やその増額については、その名目にかかわらず、処遇改善等加算の賃金の改善に要した費用に含めることができません。

② 賃金改善要件分（6～7%）

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」（キャリアパス要件分（2%）含む）が適用されます。

処遇改善等加算 I の賃金改善要件分に係る加算額は、その全額を職員の賃金の改善に確実に充ててください。それ以外の費用については、認められません。

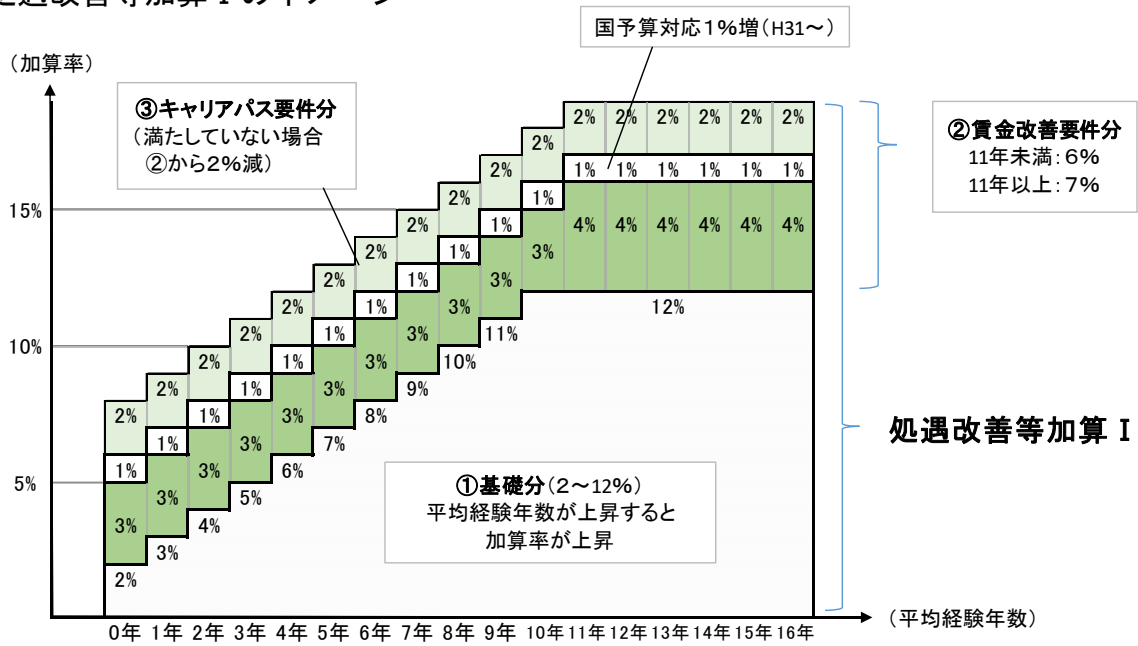
国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の増額改定分に係る支給額についても、同様です。

※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。

③ キャリアパス要件分（2%）

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。

◆ 処遇改善等加算 I のイメージ



3 賃金改善について

(1) 賃金の改善方法

処遇改善等加算による賃金の改善に当たっては、その方針をあらかじめ職員に周知しなければなりません。

処遇改善等加算 I の賃金改善要件分に係る加算額については、基本給、手当、賞与又は一時金等のうちから改善を行う賃金の項目を特定した上で、毎月払い、一括払い等の方法により賃金の改善を行うことができ、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理する必要があります。なお、手当や一時金等については、基本給の引上げや定期昇給の増額等に段階的に反映していくことが望ましく、給与表や給与規程の見直しを推進してください。

改善の例：

基本給のベースアップ、給与表の改定、手当の増額・新設、賞与の増、一時金の支給
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。

また、①～②に留意してください。

①改善を行う賃金の項目以外の賃金の項目（業績等に応じて変動するものを除く。）の水準を低下させないこと*。

※加算額の一部を同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所の賃金改善に充てる場合であっても、それを理由として賃金水準を低下させたり、加算による改善の水準を抛出の程度を超えて低下させたりしないこと。

また、加算 I のキャリアパス要件を満たさなくなる等により賃金改善要件分に係る加算率が減少する場合については、減少する加算額に相当する部分はこの限りでない。

令和 5 年度においては、令和 5 年度当初予算の公定価格に基づいて計算した金額と令和 5 年度補正を反映した公定価格に基づいて計算した金額との差額又は「基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分」の＜算式 1＞に 0.9（調整率）を乗じた額を「基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分」として取り扱うことも可能としているため、新規事由なしの場合は令和 5 年度の支払賃金総額が起点賃金水準を超えている場合（新規事由有りの場合は令和 5 年度の賃金改善等実績額が特定加算額を超えている場合）は 31 頁の＜算式 1＞又は＜算式 2＞を上限に、当該超えている部分はこの限りではない。

②対象者や賃金改善額が恣意的に偏ることなく、改善が必要な職種の職員に対して重点的に講じられること。

改善の対象者や賃金改善額が偏っている場合等必要があると認める場合には、必要に応じて改善が必要な職種の職員に対する改善の充実を行うよう指導を行う場合があります。

(2) 賃金改善の対象範囲

施設・事業所に勤務する職員が対象です。職種を問わず、非常勤職員も対象となります。

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。

Point①

- 処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分に係る加算額は、その全額を職員の賃金の改善に確実に充ててください。
- 人材派遣職員
→趣旨を説明のうえ、派遣元事業所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、当該職員の賃金改善が確実に行われることを確認する必要があります。
- 一時保育・一時預かり・市型預かり保育等、別事業専任の職員
→賃金改善の対象外です。
通常の教育・保育とは異なる事業等に専従する（＝公定価格で措置されていない）職員については賃金改善の対象外となります。
- 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。
- 処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分は、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、定期昇給に充てることを基本とします。
- 年度途中で採用した職員や退職した職員についても賃金改善の対象とすることが可能です。賃金改善実施日に施設・事業所に勤務する職員が対象となり、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。
（処遇改善等加算Ⅱ・職員処遇改善費・処遇改善等加算Ⅲについては条件が異なりますので、ご注意ください。）

4 処遇改善等加算 I の加算率の算定について

(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（「加算率区分表」参照）ごとに算出された率を合計した値となります。

(加算率区分表)

職員一人当たり の平均経験年数※	加算率		
	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」のとおり算出します。

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7%+賃金改善要件分6%（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。

(2) 平均経験年数の算出

「職員 1 人当たりの平均経験年数」は、すべての算定対象職員の当該施設・事業所又は他の施設・事業所における勤続年月数を合計した総年月数を、当該職員の総数で除して得た年数です。

ア 算定対象職員

算定対象職員は、①その職種にかかわらず、②当該年度の 4 月 1 日現在に、当該施設・事業所に勤務する全ての③常勤職員です。

※賃金改善の対象職員の範囲とは異なります。

①その職種にかかわらず

職種や職位、資格の有無を問いません。施設長や専ら事務に従事する事務職員、保育補助者などであっても、常勤職員として雇用されていれば対象です。また、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（法人で勤務している職員は算定対象外です）。

※通常の教育・保育とは異なる事業等に専従する（＝公定価格で措置されていない）職員（一時保育・一時預かり・市型預かり保育等、別事業専任の職員）も対象となります。ただし、「Point①」のとおり賃金改善の対象外です。

②当該年度の 4 月 1 日現在

4 月 1 日時点で判断しますので、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は変更しません。また、非常勤職員やパート就労の職員等について、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、などの場合についても、就労実績ではなく、4 月 1 日時点の雇用契約上の就労予定の見込みで判断します。

③常勤職員

全ての常勤職員（施設・事業所の就業規則において定められている常勤の従事者が勤務すべき時間数[※]に達している職員）に加え、1 日 6 時間以上かつ月 20 日以上勤務する者も常勤とみなします。

なお、産前・産後休暇、育児休業の期間及び有給の休職の期間は、勤務期間に含まれます。

※教育・保育に従事する者にあつては、1 か月に勤務すべき時間数が 120 時間以上であるものに限る。

【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		○
休職（有給）の期間	○	
休職（無給）の期間		○

Point②

- 賃金改善の対象の範囲と算定対象職員は異なります。
- 非常勤職員やパート就労、派遣職員であっても、1日6時間以上かつ月20日以上勤務している職員は常勤とみなし、算定対象職員に含まれます。
- 月ごとの勤務日が不定期の常勤以外の職員を平均経験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、勤務日数が確認できるものを保管してください。

イ 経験年数に含める過去の勤務履歴対象施設・事業所

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。過去の勤務履歴に含められる施設・事業所は以下のとおりです。

【過去の勤務履歴に含められる施設・事業所】

対象事業項目	詳細
子ども・子育て支援法第7条第4項に定める教育・保育施設	認可保育所、幼稚園、認定こども園
子ども・子育て支援法第7条第5項に定める地域型保育事業	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第124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条の2第1項に定める施設）のうち、以下に掲げるもの ア地方公共団体における単独保育施策による施設 ^{※1} イ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 ^{※2} ウ企業主導型保育施設 エ幼稚園を設置する者が当該幼稚園と併せて設置している施設 オ上記（ア～エ）以外の認可外保育施設が教育・保育施設又は地域型保育事業に移行した場合における移行前の認可外保育施設 ^{※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）証明書の発行期間に勤務していた履歴のみ加算可、ただし、認可外保育施設の届出後、初めての指導監査の結果、当該証明書を交付された施設については、事業の開始の日から当該証明書が交付されるまでの期間も加算可 ※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、介護医療院及び助産所	<u>保健師、看護師又は准看護師に限る</u>
子ども・子育て支援法第30条第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。

ファイル名 『積算可能な認可外保育施設一覧』

<https://www.city.yokohama.lg.jp/kosodate-kyoiku/kosodateshien/shinseido/shogu/2024syogu.html>

Point③

- 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否かの基準は変わりません。18頁【過去の勤務履歴に含められる施設・事業所】に該当する施設・事業所のみ対象となります。

ウ 勤務履歴の確認

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。必ず勤務履歴が証明できる資料を保管してください。過去の勤務履歴について、在職証明書等が無い場合は、下記資料から推認する取り扱いも可能です。

【勤務履歴の挙証資料】

対象職員の状況	挙証資料の例
過去の勤務先で在職証明書の発行を受けた場合	在職証明書 (ひな形は定めていません)
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
<p>※過去に勤務していた施設・事業所が積算対象であること、勤務期間などの勤務履歴が積算に値することが客観的にわかるものであれば可。</p> <p>※<u>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、雇用期間などを証明できるものが必要です。</u></p> <p>※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。</p>	

Point④

- 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る場合があります。)
- 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提出書類に載せてください。

エ 経験年数の計算方法

経験年数の算出にあたっては、次の点に留意して計算してください。

- ①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。ただし、年度途中開所の施設・事業所については、開所年月日時点での職員状況で算定します。
- ②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：令和5年4月1日採用
→令和5年4月30日で1か月、令和6年3月31日で1年
- ③1か月未満の日数の場合は1か月に切り上げます。
例：令和5年4月1日採用
→令和6年4月1日時点で1年と1日＝1年1か月
ただし、令和6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>令和6年4月1日現在

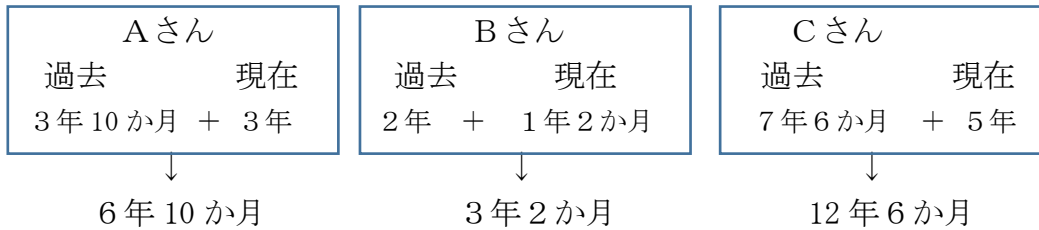
事 例	経験年数	内 訳
1 令和5年4月1日採用	1年1か月	令和5年4月1日 ～令和6年3月31日＝1年 令和6年4月1日＝1か月
2 令和5年4月2日採用	1年	令和5年4月2日 ～令和6年4月1日＝1年
3 令和5年4月20日採用	1年	令和5年4月20日 ～令和6年3月19日＝11か月 令和6年3月20日 ～令和6年4月1日＝13日 →1か月
4 令和6年3月31日採用	1か月	令和6年3月31日 ～令和6年4月1日＝2日→1か月
5 他の社会福祉施設に令和5年4月20日から6月1日まで勤務し、7月1日から現施設に勤務している場合	前 歴：2か月 現施設：10か月	前職：令和5年4月20日 ～令和5年5月19日＝1か月 令和5年5月20日 ～令和5年6月1日＝13日 →1か月 現職：令和5年7月1日 ～令和6年3月31日＝9か月 令和6年4月1日＝1日 →1か月
6 他の社会福祉施設に令和5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	前 歴：2か月 現施設：10か月	前職：令和5年4月20日 ～令和5年5月19日＝1か月 令和5年5月20日 ～令和5年6月1日＝13日 →1か月 現職：令和5年6月2日 ～令和6年4月1日＝10か月
7 令和6年4月1日採用	0か月	令和6年4月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)



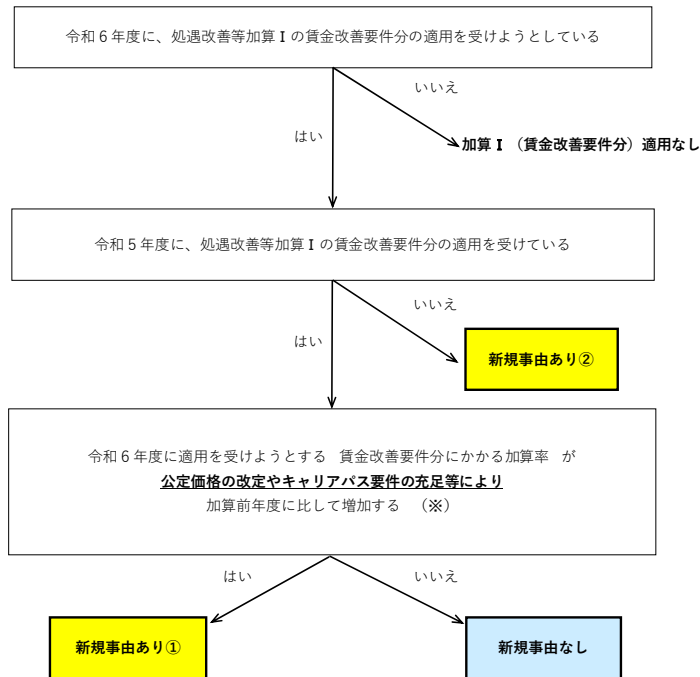
$21\text{年}18\text{か月} \div 3\text{人} = 7\text{年}6\text{か月} \Rightarrow 6\text{か月以上の端数は}1\text{年}$
→施設・事業所の平均経験年数は 8年

5 要件

(1) 加算 I 新規事由「あり」「なし」について

加算 I 新規事由がある場合とない場合で、要件や基準年度が異なります。

■加算 I 要件イメージ



(※) の文章は、以下を意味しています。

- 加算前年度は「賃金改善要件分（キャリアパス要件適用なし）」だったが、加算当年度に「賃金改善要件分（キャリアパス要件適用あり）」になり、加算率が2%上昇した場合。
- 平均経験年数が10年から11年に上昇したことにより、賃金改善要件分の加算率が6%から7%に上昇した場合。
- 加算率の増加のない施設・事業所において、加算率の増加のある他の施設・事業所の特定加算見込額の一部を受け入れる場合

<加算 I の基準年度について>

- 加算 I 新規事由なし⇒加算前年度※
- 加算 I 新規事由あり⇒下表のとおり

【基準年度について(「新規事由あり」の場合)】

状況	基準年度
賃金改善要件分に係る加算率が公定価格の改定やキャリアパス要件の充足等により基準年度に比して増加する場合 (当該加算率の増加のない施設・事業所において、当該加算率の増加のある他の施設・事業所に係る特定加算見込額の一部を受け入れる場合を含む。)	加算前年度※
加算前年度に加算 I 賃金改善要件分の適用を受けておらず、それ以前に適用を受けたことがある場合	加算 I の適用を受けた直近の年度
加算当年度に初めて加算 I 賃金改善要件分の適用を受ける場合	
私学助成を受けていた幼稚園から移行した幼稚園	加算前年度※
その他の施設	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 (平成26年度以前に運営を開始した保育所にあつては、平成24年度)

※これにより難い特別の事情があると認められる場合には、加算当年度の3年前の年度

(2) 賃金改善要件

計画時と実績報告時にはそれぞれ以下を満たす必要があります。

【計画に係る要件】

次のア又はイのいずれかに掲げる要件を満たす賃金改善計画書を提出するとともに、その具体的な内容を職員に周知していること。また、加算当年度の前年度に処遇改善等加算Ⅰの適用を受けている施設は「賃金改善に係る誓約書」を提出するとともに、職員に対しても周知している場合は「賃金改善確認書(処遇改善等加算Ⅰ)」の作成及び提出を不要とする。
※「賃金改善確認書(処遇改善等加算Ⅰ)」を作成及び提出をする場合は、計画の内容について職員に周知するとともに、「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の自署による確認を行ってください。

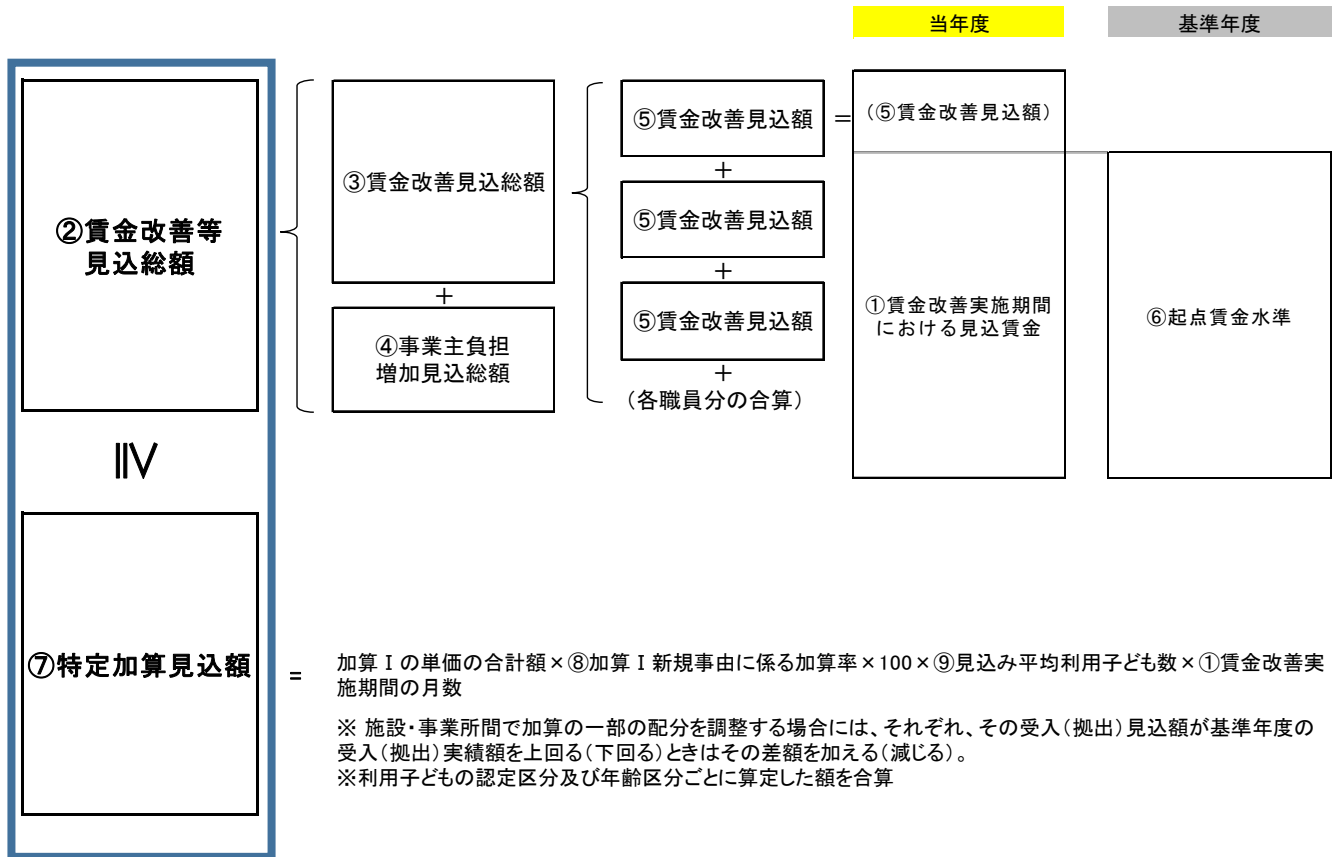
【実績報告に係る要件】

加算当年度の翌年度速やかに、次のウ又はエのいずれかに掲げる要件を満たす賃金改善実績報告書を提出すること。
※賃金改善実施後、賃金改善を実施した職員に内容について周知するとともに、「賃金改善確認書(第2号様式の3)」により、賃金改善の対象となる職員の自署による確認を行ってください。

ア 計画に係る要件（加算Ⅰ新規事由あり）

賃金改善実施期間において、賃金改善等見込総額が特定加算見込額を下回っていないこと。また、加算当年度の途中において増額改定が生じた場合には、それに応じた賃金の追加的な支払を行うものとする。

◆要件イメージ



図中の「見込」とは、計画時のことを指しています。
 実績報告時は、「実績」と読み替えてください。
 (例：賃金改善見込額→賃金改善実績額)

◆各項目について（※実績報告時は「見込」を（ ）内の記載に読み替えます）

①「賃金改善実施期間」

：加算当年度の賃金改善を実施する月からその後の最初の3月までをいう

②「賃金改善等見込（実績）総額」

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

③「賃金改善見込（実績）総額」

：各職員について「賃金改善見込（実績）額」を合算して得た額をいう。

④「事業主負担増加見込（相当）総額」

：各職員について、「賃金改善見込（実績）額」に応じて増加することが見込まれる（増加した）法定福利費等の事業主負担分の額を合算して得た額をいう。

<算式>

「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷

「加算前年度における賃金の総額」×「加算当年度の賃金改善見込（実績）額」

Point⑤

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。

⑤「賃金改善見込（実績）額」

：加算当年度内の賃金改善実施期間における見込（支払）賃金（（当該年度に係る加算残額を含む。）当該年度に係る加算Ⅱ新規事由による賃金の改善見込（改善額）額、職員処遇改善費の新規事由による賃金の改善見込（改善額）額及び加算Ⅲ新規事由による賃金の改善見込額（改善額）並びに加算前年度に係る加算残額の支払を除く。）のうち、その水準が「起点賃金水準」*を超えると認められる部分に相当する額をいう。

※年度終了時の「賃金改善実績額」について、加算当年度に国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の改定があった場合には、上記の「起点賃金水準」は、当該改定分を反映させた賃金水準をいう。

⑥「起点賃金水準」

：基準年度の賃金水準^{*1}（当該年度に係る加算残額を含み、基準年度の前年度に係る加算残額の支払を除く。）に、基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分^{*2}^{*3}^{*4}を合算した水準をいう。

※1 基準年度に施設・事業所がない場合は、地域又は同一の設置者・事業者における当該年度の賃金水準との均衡が図られていると認められる賃金水準。

「基準年度の賃金水準」とは、加算当年度の職員について、雇用形態、職種、勤続年数、職責等が加算当年度と同等の条件の下で、基準年度に適用されていた賃金の算定方法により算定される賃金の水準をいいます。

単に基準年度に支払った賃金を指すものではなく、短時間勤務から常勤への変更、補助者から保育士への変更、勤続年数の伸び、役職の昇格、職務分担の増加（重点的に改善していた職員の退職に伴うものなど）等を考慮し、加算当年度における条件と同等の条件の下で算定されたものとする必要があります。

新規開所した施設・事業所の基準年度の賃金水準については、基準年度となる開設前年度（＝加算前年度）の同一の設置者・事業者の賃金テーブルから加算前年度の処遇改善等加算分を除いて算出してください。

※2 「基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分」の額は、利用子どもの認定区分及び年齢区分ごとに、次の〈算式1〉により算定した額を合算して得た額から〈算式2〉を標準として算定した法定福利費等の事業主負担分を控除した額とする。

・計画時

〈算式1〉

「加算当年度の加算Ⅰの単価の合計額」× {「基準翌年度から加算当年度までの人件費の改定分に係る改定率」×100} ×「見込平均利用子ども数」×「賃金改善実施期間の月数」×0.9（調整率）

〈算式2〉

「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「加算前年度における賃金の総額及び法定福利費等の事業主負担分の総額の合計額」×「〈算式1〉により算定した金額」

・報告時

<算式1>

「加算当年度の加算Ⅰの加算額総額(増額改定又は減額改定を反映させた額)」
×「基準翌年度から加算当年度までの人件費の改定分に係る改定率」÷
「加算当年度に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率」×0.9
(調整率)

<算式2>

「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「加算前年度に
おける賃金の総額及び法定福利費等の事業主負担分の総額の合計額」×
「<算式1>により算定した金額」

- ※3 令和5年度の賃金改善等実績額が特定加算額を超えている場合は、次の<算式1>又は、<算式2>を上限に、当該超えている額を控除することができる。

<算式1>

「令和5年度の加算Ⅰの加算額総額(増額改定を反映させた額)」×「令和5年度の算定に用いた人件費の改定分に係る改定率」÷「令和5年度に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率」×0.1

<算式2>

{「令和5年度の加算Ⅰの加算額総額(増額改定を反映させた額)」×「令和5年度の算定に用いた人件費の改定分に係る改定率」÷「令和5年度に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率」} — 「令和5年度の改定による影響額(令和5年度当初予算の公定価格に基づいて計算した金額と令和5年度補正を反映した公定価格に基づいて計算した金額との差額(人事院勧告差額内訳書に記載する金額))」

- ※4 加算前年度に加算Ⅰの賃金改善要件分の適用を受けておらず、それ以前に適用を受けたことがある場合は、基準年度における加算Ⅰの賃金改善要件分による賃金改善額を控除すること。

⑦「特定加算見込（実績）額」

：賃金改善実施期間における加算見込額のうち加算Ⅰ新規事由に係る額として、利用子どもの認定区分及び年齢区分ごとに、次の＜算式＞により算定した額を合算して得た額（千円未満の端数は切り捨て）をいう。

＜算式＞

・特定加算見込額（計画時）

「加算当年度の加算Ⅰの単価の合計額」×{「加算Ⅰ新規事由に係る加算率」×100}
×「見込平均利用子ども数」×「賃金改善実施期間の月数」

・特定加算実績額（実績報告時）

「加算当年度の加算Ⅰの加算額総額（増額改定又は減額改定を反映させた額）」
×「加算Ⅰ新規事由に係る加算率」÷「加算当年度に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率」

※施設・事業所間で加算見込（実績）額の一部の配分を調整する（した）場合には、それぞれ、その受入（抛出）見込（実績）額が基準年度の受入（抛出）実績額を上回る（下回る）ときはその差額をを加える（減じる）こと。

⑧「加算Ⅰ新規事由に係る加算率」

：【新規事由①の場合】賃金改善要件分に係る加算率について、加算当年度の割合から基準年度の割合を減じて得た割合をいう。

※例えば、次のような場合は6（%）－4（%）＝2（%）が「処遇Ⅰ新規事由に係る加算率」にあたります。

	平均経験年数	キャリアパス要件	加算率
加算前年度	5年	<u>否</u>	基礎分7%＋賃金改善要件分 <u>4%</u> ＝合計11%
加算当年度	5年	<u>適</u>	基礎分7%＋賃金改善要件分 <u>6%</u> ＝合計13%

【新規事由②の場合】適用を受けようとする賃金改善要件分に係る加算率をいう。

⑨「見込平均利用子ども数」

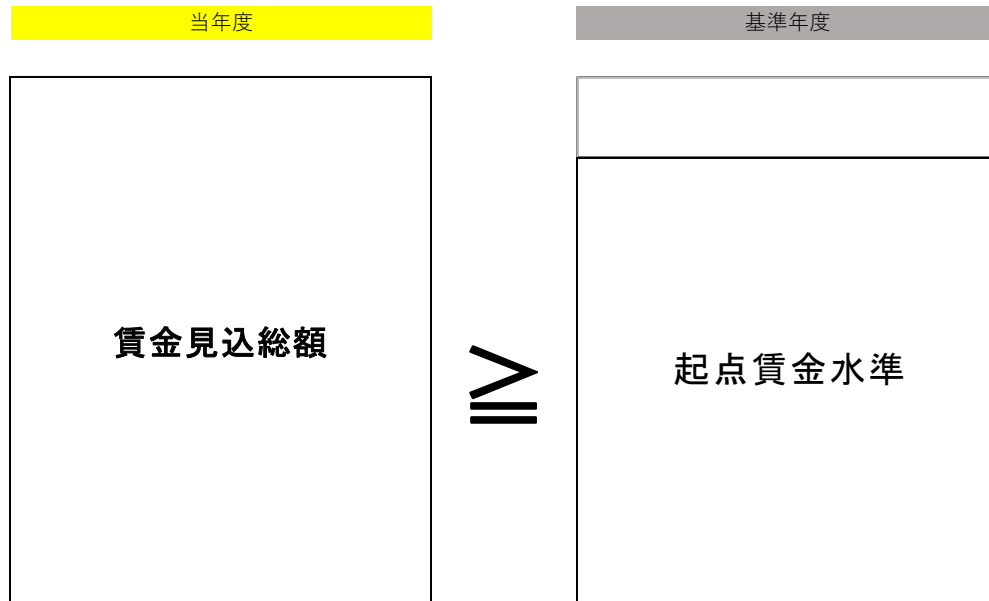
：加算当年度内の賃金改善実施期間における各月初日の利用子ども数（広域利用子ども数を含む。）の見込数の総数を賃金改善実施期間の月数で除して得た数をいう。利用子ども数の見込数については、過去の実績等を勘案し、実態に沿ったものとする。

イ 計画に係る要件（加算Ⅰ新規事由がない場合）

賃金改善実施期間^{*}において、賃金見込総額が起点賃金水準を下回っていないこと。また、加算当年度の途中において増額改定が生じた場合には、それに応じた賃金の追加的な支払を行うものとする。

※当該年度の4月から翌年3月までをいう

◆要件イメージ



図中の「賃金見込総額」は、計画時のことを指しています。
実績報告時は、「支払賃金総額」と読み替えてください。

・起点賃金水準

起点賃金水準とは基準年度の賃金水準（加算前年度の賃金水準。基準年度に係る加算残額を含み、基準年度の前年度に係る加算残額の支払を除く。）に基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分を合算した水準^{*1}^{*2}^{*3}^{*4}をいう。

「基準年度の賃金水準」とは、加算当年度の職員について、雇用形態、職種、勤続年数、職責等が加算当年度と同等の条件の下で、基準年度に適用されていた賃金の算定方法により算定される賃金の水準をいいます。

単に基準年度に支払った賃金を指すものではなく、短時間勤務から常勤への変更、補助者から保育士への変更、勤続年数の伸び、役職の昇格、職務分担の増加（重点的に改善していた職員の退職に伴うものなど）等を考慮し、加算当年度における条件と同等の条件の下で算定されたものとする必要があります。

※1 「基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分」の額は、利用子どもの認定区分及び年齢区分ごとに、次の〈算式1〉により算定した額を合算して得た額から〈算式2〉を標準として算定した法定福利費等の事業主負担分を控除した額とする。

・計画時

<算式1>

「加算当年度の加算Ⅰの単価の合計額」×{「基準翌年度から加算当年度までの人件費の改定分に係る改定率」×100}×「見込平均利用子ども数」×「賃金改善実施期間の月数」×0.9(調整率)

<算式2>

「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「加算前年度における賃金の総額及び法定福利費等の事業主負担分の総額の合計額」×「<算式1>により算定した金額」

・報告時

<算式1>

「加算当年度の加算Ⅰの加算額総額(増額改定又は減額改定を反映させた額)」×「基準翌年度から加算当年度までの人件費の改定分に係る改定率」÷「加算当年度に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率」×0.9(調整率)

<算式2>

「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「加算前年度における賃金の総額及び法定福利費等の事業主負担分の総額の合計額」×「<算式1>により算定した金額」

※2 キャリアパス要件を満たさなくなる場合等、賃金改善要件分に係る加算率が減少する(した)場合において、基準年度の賃金水準を算出するに当たっては、減少する(した)賃金改善要件分の加算率に相当する加算見込額(法定福利費等の事業主負担分を除く)を控除すること。

※3 令和5年度の支払賃金総額が起点賃金水準を超えている場合は次の<算式1>又は、<算式2>を上限に、当該超えている額を控除することができる。

<算式1>

「令和5年度の加算Ⅰの加算額総額(増額改定を反映させた額)」×「令和5年度の算定に用いた人件費の改定分に係る改定率」÷「令和5年度に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率」×0.1

<算式2>

{「令和5年度の加算Ⅰの加算額総額(増額改定を反映させた額)」×「令和5年度の算定に用いた人件費の改定分に係る改定率」÷「令和5年度に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率」} — 「令和5年度の改定による影響額(令和5年度当初予算の公定価格に基づいて計算した金額と令和5年度補正を反映した公定価格に基づいて計算した金額との差額)」

※4 施設・事業所間で加算の一部の配分を調整する(した)場合には、それぞれ、その受入(抛出)見込(実績)額が基準年度の受入(抛出)実績額を上回る(下回る)ときはその差額から法定福利費等の事業主負担分を控除した額を加える(減じる)こと。

ウ 実績報告に係る要件(加算Ⅰ新規事由がある場合)

賃金改善実施期間において、賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回っていないこと。また、賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに職員の賃金(法定福利費等の事業主負担分を含む。)として支払うこと。

エ 実績報告に係る要件(加算Ⅰ新規事由がない場合)

賃金改善実施期間において、支払賃金総額が起点賃金水準を下回っていないこと。また、支払賃金総額が起点賃金水準を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに職員の賃金(法定福利費等の事業主負担分を含む。)として支払うこと。

(3) 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 キャリアパス要件の詳細

当該施設・事業所の取組が次の（ア）及び（イ）のいずれにも適合すること。

（ア）職員の勤務条件や就労要件、賃金に関すること

次の①～③全ての要件を満たす必要があります。

① 職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件（職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。

② ①に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）を定めていること。

③ ①、②の内容について、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こと

（イ）職員の資質向上のための取組（研修の実施や能力評価のしくみ）

次の④～⑥全ての要件を満たす必要があります。

④ 職員の職務内容等を踏まえ、職員と意見を交換しながら、資質向上の目標を策定していること

⑤ ④の目標を実現するために次の（ア）及び（イ）に掲げる具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修^(注)の機会を確保していること。

（注）通常業務中に行うものを除き、教育に係る長期休業期間中に行うものを含む（以下同じ）

（ア）資質向上のための計画に沿って、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こと。

（イ）幼稚園教諭免許状・保育士資格等を取得しようとする者がいる場合は、資格取得のための支援（研修受講のための勤務シフトの調整、休暇の付与、費用（交通費、受講料等）の援助等）を実施すること。

⑥ ④、⑤を全ての職員に周知していること。

<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。

【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

6 他の施設・事業所の賃金の改善への充当

処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分に係る加算額については、その一部を同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所*における賃金の改善に充てることができます。

処遇改善等加算Ⅰの基礎分に係る加算額については、他の施設・事業所の賃金の改善への充当はできません。

※ 特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業所（当該施設・事業所が所在する市町村の区域外に所在するものを含む。）に限る。

7 加算残額の取扱い

処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分に係る加算額は、その全額を職員の賃金の改善に確実に充てる必要があります。

加算当年度の終了後、加算Ⅰ新規事由がある場合において賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに職員の賃金（法定福利費等の事業主負担分を含む。）として支払ってください。

加算Ⅰ新規事由がない場合において支払賃金総額が起点賃金水準を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに職員の賃金（法定福利費等の事業主負担分を含む。）として支払ってください。

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

8 その他

（1）必要書類の保管について

処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分の適用を受けた施設・事業所は、賃金の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の証拠書類を整理し、かつ、当該帳簿及び証拠書類を実績報告後5年間保管し、市町村からこの提供を求められた場合には提出をしなければなりません。

※ 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を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) 虚偽等の場合の返還措置等

事実と異なる内容で請求等を行った場合や8 (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、虚偽又は不正の手段により加算の適用を受けた場合は、支給された加算額の全部又は一部に関し、返還を求めることとします。

処遇改善等加算Ⅱ

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。

	国の公定価格		横浜市独自助成
処遇改善等加算Ⅰ	処遇改善等加算Ⅱ	処遇改善等加算Ⅲ	職員処遇改善費

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として「処遇改善等加算Ⅱ」「職員処遇改善費」を、職員の賃金の継続的な引上げ（ベースアップ）等に要する費用として「処遇改善等加算Ⅲ」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

・加算Ⅱ－①（副主任保育士等（人数A分）に係る加算）

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・主任保育士等管理職を除いた職員の概ね1/3））

・加算Ⅱ－②（職務分野別リーダー等（人数B分）に係る加算）

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・主任保育士等管理職を除いた職員の概ね1/5））

【加算Ⅱ－①（人数A分）】

＜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等を修了していること（※）

【加算Ⅱ－②（人数B分）】

＜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等を修了していること（※）

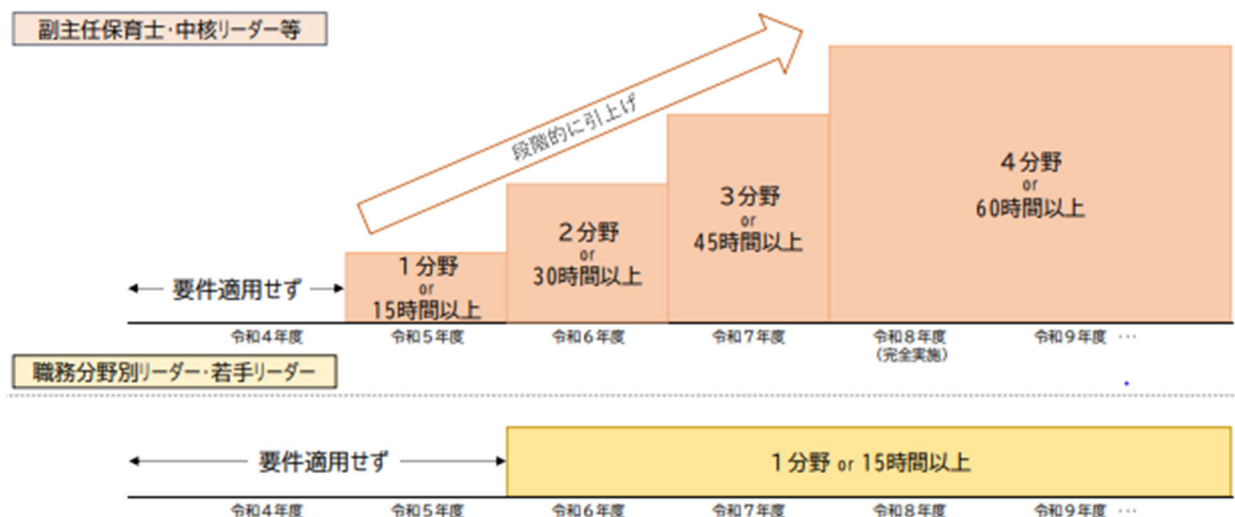
これらの職位等を設けることにより、キャリアパスの仕組みを構築し、幼稚園教諭や保育士等の処遇改善に取り組む施設・事業所に対して、キャリアアップによる処遇改善に要する費用として公定価格上の加算（処遇改善等加算Ⅱ）が適用されます。

(※) 研修修了要件について

研修修了要件が令和5年度から段階的に適用されています。

加算対象職員は、処遇改善等加算Ⅱによる賃金改善を受ける月の前月までに研修修了要件通知に定める研修を修了する必要があります。

「施設型給付費等に係る処遇改善等加算Ⅱに係る研修修了要件について（通知）」改正概要（令和3年9月）より抜粋



<副主任保育士等（月額4万円の処遇改善の対象者）>

- ・令和6年度に求める研修修了数は、2分野又は30時間以上
- ・毎年度1分野又は15時間ずつ必要となる研修修了数を引き上げ、令和8年度から4分野又は60時間以上で完全適用

<職務分野別リーダー等（月額5千円の処遇改善の対象者）>

- ・令和6年度から1分野又は15時間以上で完全適用

保育所・地域型保育事業所

【対象の研修】

◎平成29年度以降の保育士等キャリアアップ研修

- ・専門分野別研修
 - ①乳児保育、②幼児教育、③障害児保育、④食育・アレルギー対応、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
 - ※令和2年3月31日までに修了したマネジメント研修は、専門分野別研修の一つとして対象となります（令和2年4月1日以降に修了したマネジメント研修は対象外です）。
- ・保育実践研修
 - ※令和2年3月31日までに修了した保育実践研修は、専門分野別研修の一つとして対象となります（令和2年4月1日以降に修了した保育実践研修は対象外です）。

【修了すべき研修分野数（令和8年度以降）】

- ・副主任保育士：専門分野別研修のうち3以上の研修分野＋マネジメント研修
専門リーダー：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：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以上の研修分野

※幼稚園又は認定こども園に勤務していた者が保育所・地域型保育事業所に勤務することになった場合、幼稚園・認定こども園の対象研修を各年度の必要時間数受講していることで要件を満たすものとすることができます。

※幼稚園教諭免許状に係る免許状更新講習及び免許法認定講習のうち、専門分野別研修の各研修分野として適当と認める研修を修了し、それらを複数組み合わせ1つの分野の修了時間が計15時間以上に達した場合には、当該研修分野に係る専門分野別研修を修了したとみなすことができます。

※保育所及び地域型保育事業所における園内研修は、以下の要件を満たすことを園内研修実施状況報告書にて報告が必要です。園内研修の修了者は、対応する研修分野の研修に関して1分野最大4時間の研修時間を短縮することができます。

（園内研修を行い、研修時間の短縮を検討する場合は園内研修を実施する前に個別にご相談ください。）

- ・指定保育士養成施設の教員又は研修内容に関して、十分な知識及び経験を有する者を講師として行うこと。
- ・研修の目的及び内容が明確に設定されており、研修分野が設定され、研修の内容が研修分野に沿ったものとなっていること。
- ・研修受講者が明確に特定されており、園内研修を実施する保育所等において研修修了の証明が可能であること。

幼稚園・認定こども園

【対象の研修】

幼稚園教育要領等を踏まえて保育・教育の質を高めるための知識・技能の向上を目的とした研修（例）本市主催研修・幼稚園教諭免許状に係る免許状更新講習・幼稚園協会の研修・園内研修・保育士等キャリアアップ研修（*）

***保育士等キャリアアップ研修**

- ・幼稚園では、保育士等キャリアアップ研修の乳児保育分野は対象外です。
- ・保育士等キャリアアップ研修の保育実践研修は、令和2年3月31日までに修了した場合は専門分野別研修として対象となります（令和2年4月1日以降に修了した場合は、対象外です）。

【修了すべき研修分野数（令和8年度以降）】

- ・中核リーダー及び専門リーダー：合計60時間以上
ただし、中核リーダーについては、15時間以上のマネジメント分野に係る研修を含む。また、園内研修については、15時間以内の範囲で含めることができる。
（専門リーダーについては、令和4年3月31日までに修了した保育士等キャリアアップ研修のマネジメント研修は対象となります。令和4年4月1日以降に修了

した場合は対象外です。)

- ・若手リーダー：合計15時間以上

幼稚園については、担当する職務分野に対応する研修を含む。

園内研修については、4時間以内の範囲で含めることができる。

(若手リーダーについては、令和2年3月31日までに修了した保育士等キャリアアップ研修のマネジメント研修は、専門分野別研修として対象となります。令和2年4月1日以降に修了した場合は対象外です。)

※幼稚園・認定こども園の園内研修は以下の要件を満たしていることを園内研修実施状況報告書にて報告が必要です。

- ・大学等に所属するもの又は研修内容に関して十分な知識及び経験を有する者を講師として行うこと。
- ・研修の目的及び内容が明確に設定されていること。
- ・研修受講者が明確に特定されており、各園において研修修了の証明が可能であること。

対象の研修等の詳細については、下記のウェブサイトをご確認ください。

<https://www.city.yokohama.lg.jp/kosodate-kyoiku/kosodateshien/shinseido/shogu/shogukennshu.html>

3 賃金改善について

処遇改善等加算Ⅱに係る加算額の使途は、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）に要する費用のみです。全額を職員の賃金の改善に確実に充ててください。それ以外の費用については、認められません。

※国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の増額改定分に係る支給額についても、同様です。

処遇改善等加算による賃金の改善に当たっては、その方針をあらかじめ職員に周知しなければなりません。

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賃金の改善を行うこととし、その名称、内訳等を明確に管理してください。

また、①～②に留意してください。

①改善を行う賃金の項目以外の賃金の項目（業績等に応じて変動するものを除く。）の水準を低下させないこと※。

※加算額の一部を同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所の賃金改善に充てる場合であっても、それを理由として賃金水準を低下させたり、加算による改善の水準を抛出の程度を超えて低下させたりしないこと。

また、加算Ⅰのキャリアパス要件を満たさなくなること等により賃金改善要件分に係る加算率が減少する場合については、減少する加算額に相当する部分はこの限りでない。

令和5年度においては、令和5年度当初予算の公定価格に基づいて計算した金額と令和5年度補正を反映した公定価格に基づいて計算した金額との差額又は「基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分」の＜算式1＞に0.9（調整率）を乗じた額を「基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分」として取り扱うことも可能としているため、新規事由なしの場合は令和5年度の支払賃金総額が起点賃金水準を超えている場合（新規事由有りの場合は令和5年度の賃金改善等実績額が特定加算額を超えている場合）は31頁の＜算式1＞又は＜算式2＞を上限に、当該超えている部分はこの限りではない。

②対象者や賃金改善額が恣意的に偏ることなく、改善が必要な職種の職員に対して重点的に講じられること。

改善の対象者や賃金改善額が偏っている場合等必要があると認める場合には、必要に応じて改善が必要な職種の職員に対する改善の充実を行うよう指導を行う場合があります。

Point①

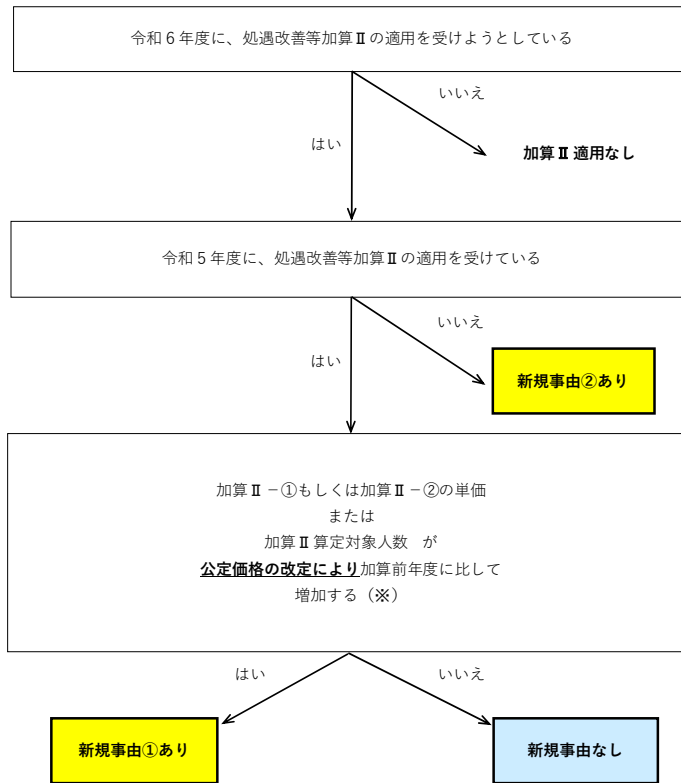
- 園長、所長、保育責任者→対象外です。
- 一時保育・一時預かり・市型預かり保育等、別事業専任の職員→対象外です。
- 園長以外の管理職（幼稚園及び認定こども園の副園長、教頭及び主幹教諭等並びに保育所等の主任保育士）→5千円以上4万円未満の賃金改善のみ可能です。
ただし、改善後の副主任保育士等の賃金が園長以外の管理職の賃金を上回ることとなる場合など、賃金のバランス等を踏まえて必要な場合に限りです。
園長以外の管理職については、相当程度の経験及び研修の受講歴を有しているという前提のもとで任命されていることが想定されることから、研修修了要件を満たしているものとして取り扱って差し支えありません。

4 要件

(1) 加算Ⅱ新規事由「あり」「なし」について

加算Ⅱ新規事由がある場合とない場合で、要件や基準年度が異なります。

■加算Ⅱ要件イメージ



(※)の文章は、以下を意味しています。
 国の制度改正により
 ○副主任保育士等の改善額「4万円」、職務分野リーダー等の改善額「5千円」の額が増加した場合
 ○人数A・Bの算定の際、基礎職員数に乘じる割合(1/3や1/5)が増加し、人数A・Bが増加した場合

<加算Ⅱの基準年度について>

- 加算Ⅱ新規事由なし⇒加算前年度※
- 加算Ⅱ新規事由あり⇒下表のとおり

【基準年度について(「新規事由あり」の場合)】

状況	基準年度
加算Ⅱ-①もしくは加算Ⅱ-②の単価または加算Ⅱ算定対象人数が公定価格の改定により加算前年度に比して増加する場合	加算前年度※
加算前年度に加算Ⅱの適用を受けておらず、それ以前に適用を受けたことがある場合	加算Ⅱの適用を受けた直近の年度
加算当年度に初めて加算Ⅱの適用を受ける場合	加算前年度

※これにより難い特別な事情があると認められる場合には、加算当年度の3年前の年度

(2) 処遇改善等加算Ⅱの要件

技能・経験に応じた賃金の改善及びキャリアパスの構築に関する要件は次のとおりです。

【計画に係る要件】

次のア又はイのいずれかに掲げる要件を満たす賃金改善計画書を提出するとともに、その具体的な内容を職員に周知していること。

加算当年度の前年度に処遇改善等加算Ⅱの適用を受けている施設は、「賃金改善に係る誓約書」を提出するとともに、職員に対しても周知している場合は、「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費)」の作成及び提出を不要とする。

※「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費)」の作成及び提出をする場合は、計画の内容について職員に周知するとともに、「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の自署による確認を行ってください。

【実績報告に係る要件】

加算当年度の翌年度速やかに、次のウ又はエのいずれかに掲げる要件を満たす賃金改善実績報告書を提出すること。

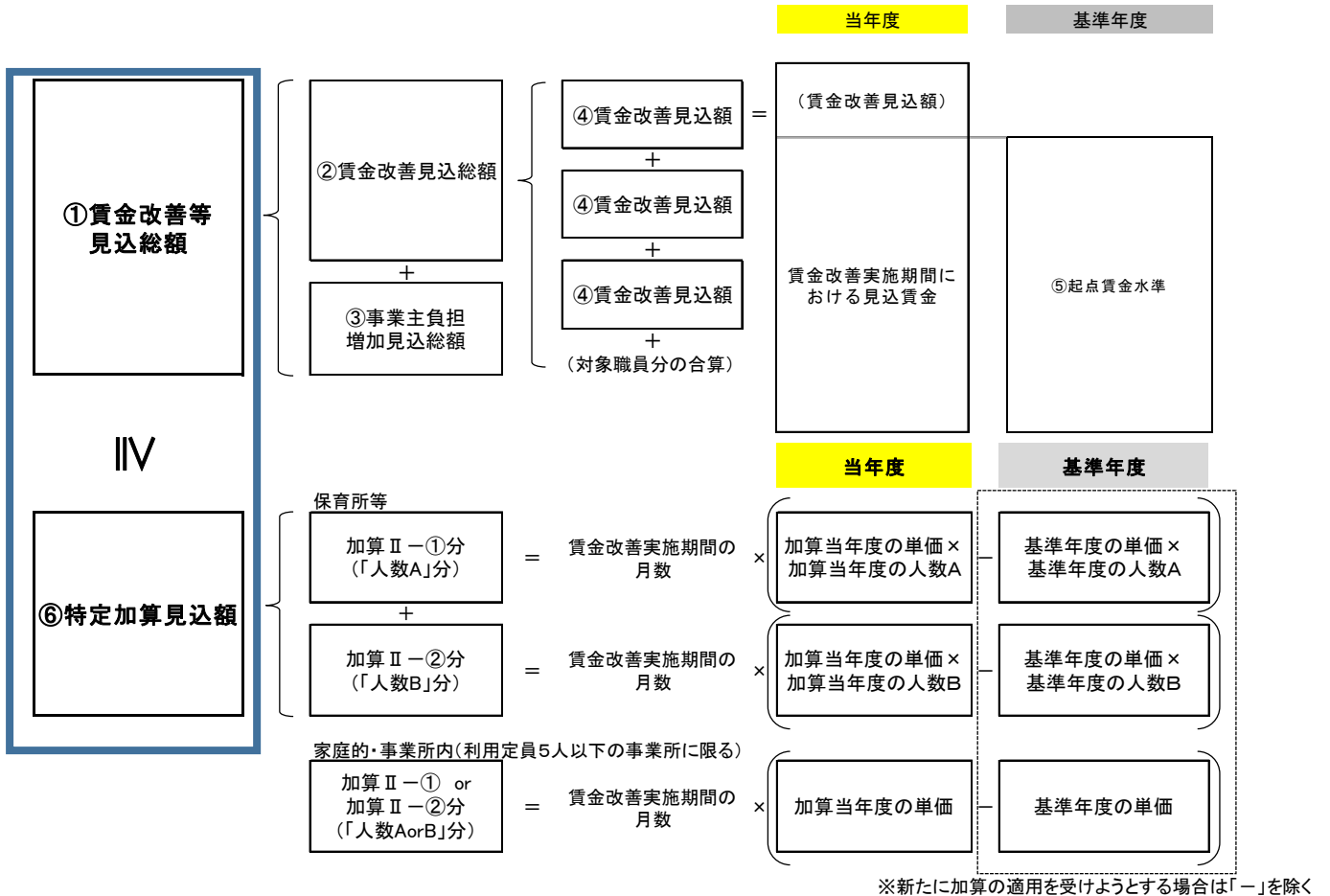
※賃金改善実施後、賃金改善を実施した職員に内容について周知するとともに、「賃金改善確認書(第2号様式の3)」により、賃金改善の対象となる職員の自署による確認を行ってください。

ア 計画に係る要件（加算Ⅱ新規事由がある場合）

賃金改善実施期間*において、賃金改善等見込総額が特定加算見込額を下回っていないこと。

※加算当年度の賃金改善を実施する月からその後の最初の3月までをいう。

◆要件イメージ



図中の「見込」とは、計画時のことを指しています。実績報告時は、「実績」と読み替えてください。
(例：賃金改善見込額→賃金改善実績額)

◆各項目について（※実績報告時は「見込」を（ ）内の記載に読み替えます）

① 「賃金改善等見込（実績）総額」

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

②「賃金改善見込（実績）総額」

: 次の①～③までの職員について「賃金改善見込（実績）額」を合算して得た額をいう。

対象職員：①副主任保育士等
②職務分野別リーダー等
③園長以外の管理職（賃金改善を行う職員に限る）

③「事業主負担増加見込（相当）総額」

: 対象職員について、「賃金改善見込（実績）額」に応じて増加することが見込まれる（増加した）法定福利費等の事業主負担分の額を合算して得た額をいう。

<算式>

「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「加算前年度における賃金の総額」×「加算当年度の賃金改善見込（実績）額」

Point②

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「賃金改善見込（実績）額」

: 加算当年度内の賃金改善実施期間における対象職員に係る見込（支払）賃金（役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当及び基本給に限る。また、当該年度に係る加算残額を含み、加算前年度に係る加算残額の支払を除く。）のうち、その水準が対象職員に係る「起点賃金水準」を超えると認められる部分に相当する額を言う。ただし、基準年度に加算Ⅱの賃金改善の対象であり、かつ、加算当年度において加算Ⅱの賃金改善の対象外である職員がいる場合は、当該職員に係る基準年度における加算Ⅱによる賃金改善額を控除するものとする。

⑤「起点賃金水準」

：基準年度の賃金水準^{※1※2}（役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当及び基本給に限る。また、当該年度に係る加算残額を含み、基準年度の前年度に係る加算残額の支払を除く。）に、基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分^{※3}を合算した水準をいう。

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

「基準年度の賃金水準」とは、加算当年度の職員について、雇用形態、職種、勤続年数、職責等が加算当年度と同等の条件の下で、基準年度に適用されていた賃金の算定方法により算定される賃金の水準をいいます。

単に基準年度に支払った賃金を指すものではなく、短時間勤務から常勤への変更、補助者から保育士への変更、勤続年数の伸び、役職の昇格、職務分担の増加（重点的に改善していた職員の退職に伴うものなど）等を考慮し、加算当年度における条件と同等の条件の下で算定されたものとする必要があります。

※2 基準年度に加算Ⅱの適用を受けておらず、それ以前に適用を受けたことがある場合は、基準年度における加算Ⅱによる賃金改善額を控除すること。

※3 国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の改定分による賃金の改善のうち、加算Ⅱによる賃金改善対象となる各職員に係る部分を合算して得た額。

⑥「特定加算見込（実績）額」

：賃金改善実施期間における加算見込（実績）額のうち加算Ⅱ新規事由に係る額として、次に掲げる施設・事業所の区分に応じ、それぞれに定めるところにより算定した額※をいう。

※施設・事業所間で加算見込（実績）額の一部の配分を調整する（した）場合には、それぞれ、その受入（抛出）見込（実績）額が基準年度の受入（抛出）実績額を上回る（下回る）ときはその差額を加える（減じる）こと。

【認可保育所・幼稚園・認定こども園・小規模保育事業・事業所内保育事業（利用定員6人以上の事業所に限る）】

【加算Ⅱ－①】

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

※加算当年度に新たに加算の適用を受けようとする場合

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

【加算Ⅱ－②】

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

※加算当年度に新たに加算の適用を受けようとする場合

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

【家庭的保育事業、事業所内保育事業（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】

加算Ⅱ－①又は加算Ⅱ－②のいずれか選択されたものについて

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

※加算当年度に新たに加算の適用を受けようとする場合

加算当年度の単価×賃金改善実施期間の月数（千円未満の端数切り捨て）

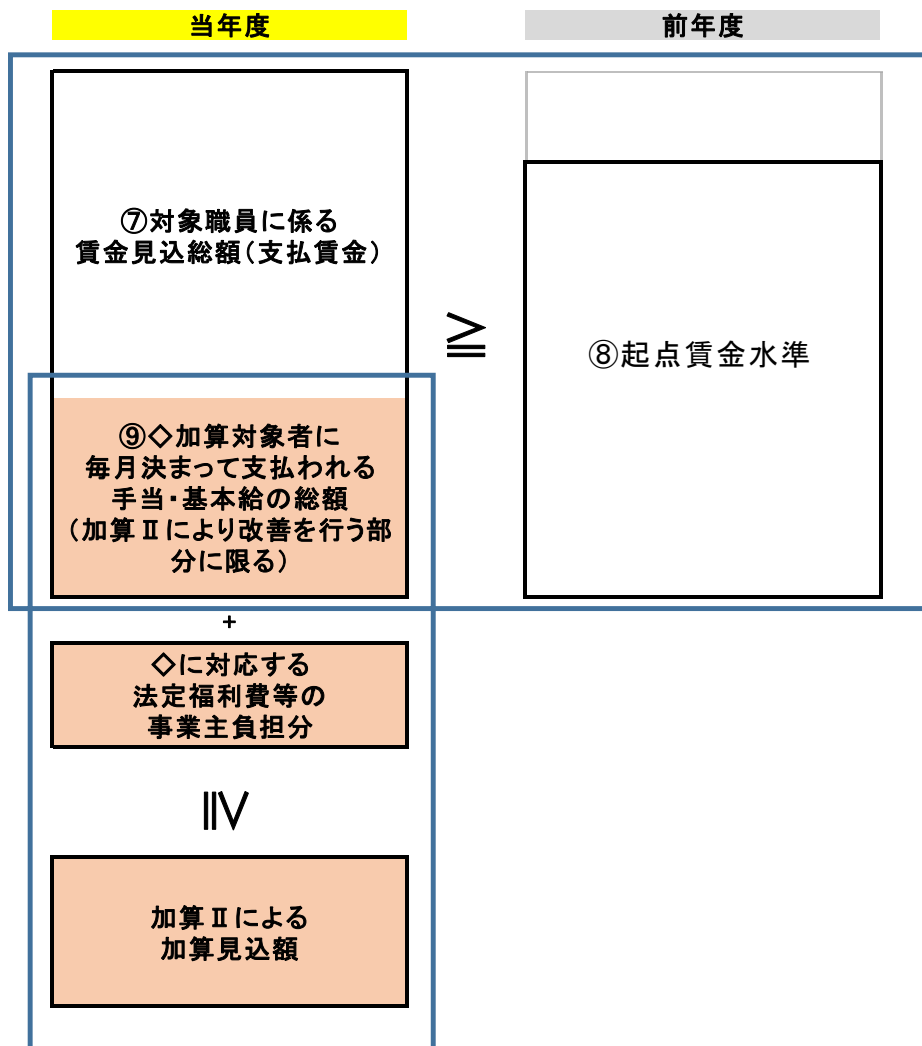
イ 計画に係る要件（加算Ⅱ新規事由がない場合）

賃金改善実施期間※において、次に掲げる①と②の要件を満たしていること。

- ① 対象職員に係る賃金見込総額が当該職員に係る起点賃金水準を下回っていないこと。
- ② 加算当年度における対象職員に係る役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当及び基本給（加算Ⅱにより改善を行う部分に限り、これに対応する法定福利費等の事業主負担分を含む。）の総額が加算当年度の加算Ⅱによる加算見込額を下回っていないこと。

※加算当年度4月から翌年3月までをいう。

◆要件イメージ



図中の「加算見込額」は、計画時のことを指しています。実績報告時は、「加算実績額」と読み替えてください。

◆各項目について

⑦「対象職員に係る賃金見込（支払賃金）総額」

：対象職員に係る「賃金見込額（支払賃金）」（＝賃金改善実施期間における役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当及び基本給に限る。（また、当該年度に係る加算残額を含み、）加算前年度に係る加算残額の支払を除く。）を合算して得た額（千円未満の端数は切り捨て）。

⑧「起点賃金水準」

：基準年度の賃金水準（役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当又は及び基本給に限る。また、基準年度に係る加算残額を含み、基準年度の前年度に係る加算残額の支払を除く。）に、基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分^{※1}を合算した水準^{※2}をいう。

「基準年度の賃金水準」とは、加算当年度の職員について、雇用形態、職種、勤続年数、職責等が加算当年度と同等の条件の下で、加算前年度に適用されていた賃金の算定方法により算定される賃金の水準をいいます。

単に前年度に支払った賃金を指すものではなく、短時間勤務から常勤への変更、補助者から保育士への変更、勤続年数の伸び、役職の昇格、職務分担の増加（重点的に改善していた職員の退職に伴うものなど）等を考慮し、加算当年度における条件と同等の条件の下で算定されたものとする必要があります。

※1 国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の改定分による賃金の改善のうち、加算Ⅱによる賃金改善対象となる各職員に係る部分を合算して得た額。

※2 施設・事業所間で加算見込（実績）額の一部の配分を調整する場合には、それぞれ、その受入（抛出）見込（実績）額が基準年度の受入（抛出）実績額を上回る（下回る）ときはその差額を加える（減じる）こと。

⑨「加算対象者に毎月決まって支払われる手当・基本給」

：加算Ⅱにより改善を行う部分に限り、これに対応する法定福利費等の事業主負担分を含む。

ア 次に掲げる加算の区分に応じそれぞれに定める職員（看護師、調理員、栄養士、事務職員等を含む。）に対し賃金の改善を行い、かつ、職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件（職員の賃金に関するものを含む。）及びこれに応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）を定めて就業規則等の書面で整備し、全ての職員に周知していること。

i 加算Ⅱ－①（人数A分）

次に掲げる要件を満たす職員（以下「**副主任保育士等**」という。）※¹

- a **副主任保育士・専門リーダー**（保育所、地域型保育事業所及び認定こども園）もしくは**中核リーダー・専門リーダー**（幼稚園及び認定こども園）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**こと。（家庭的保育事業所及び居宅訪問型保育事業所は、職位の発令や職務命令を受けていることを要しない。）
- b **概ね7年以上の経験年数**※²を有するとともに、**別に定める研修を修了**していること※³。

※1 職員の経験年数、技能、給与等の実態を踏まえ、当該施設・事業所において必要と認める場合には、職務分野別リーダー等に対して加算Ⅱ－①による賃金の改善を行うことができる。

また、改善後の副主任保育士等の賃金が園長以外の管理職（幼稚園及び認定こども園の副園長、教頭及び主幹教諭等並びに保育所等の主任保育士をいう。以下同じ。）の賃金を上回ることとなる場合など賃金のバランス等を踏まえて必要な場合には、当該園長以外の管理職に対して加算Ⅱ－①による賃金の改善を行うことができる。

要件を満たす者が1人以上（「人数A」に2分の1を乗じて得た人数が1人未満となる場合には、確保することを要しない。家庭的保育事業、事業所内保育事業（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にあっても同じ。）いること。当該要件を満たす者がいない場合は加算Ⅱを取得することができない。

※2 「概ね」の判断については、施設・事業所の職員の構成・状況を踏まえた柔軟な対応が可能である。また、家庭的保育事業所及び居宅訪問型保育事業所にあっては、「概ね7年以上」とあるのを「7年以上」と読み替える。

※3 研修修了要件が令和5年度から段階的に適用されています。39頁参照。

ii 加算Ⅱ－②（人数B分）

次に掲げる要件を満たす職員（以下「**職務分野別リーダー等**」という。）

※要件を満たす者が人数B以上（家庭的保育事業、事業所内保育事業（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にあっては、1人以上）いること。当該要件を満たす者がいない場合は加算Ⅱを取得することができない。

- a **職務分野別リーダー**（保育所、地域型保育事業所及び認定こども園）もしくは**若手リーダー**（幼稚園及び認定こども園）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**こと。（家庭的保育事業所及び居宅訪問型保育事業所は、職位の発令や職務命令を受けていることを要しない。）
- b **概ね3年以上の経験年数**※⁴を有するとともに、「乳児保育」「幼児教育」「障害児保育」「食育・アレルギー」「保健衛生・安全対策」「保護者支援・子育て支援」のいずれかの分野（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※⁵。

- ※4 「概ね」の判断については、施設・事業所の職員の構成・状況を踏まえた柔軟な対応が可能。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、「概ね3年以上」とあるのを「3年以上」と読み替える。
- ※5 研修修了要件が令和5年度から段階的に適用されています。39頁参照

イ 個別の職員に対する賃金の改善額は、次に掲げる職員の区分に応じそれぞれに定める要件を満たすこと。

i 副主任保育士等

原則として月額4万円^{※6}

ただし、月額4万円の改善を行う者を**1人以上確保した上^{※7}**で、それ以外の副主任保育士等^{※8}について月額5千円以上4万円未満の改善額とすることができる。

- ※6 例えば、法定福利費等の事業主負担がない又は少ない非常勤職員の賃金の改善を図っているなど、事業主負担額の影響により前年度において残額が生じた場合には、その実績も加味し、計画当初から原則額を上回る賃金の改善額を設定することが望ましい。
- ※7 「人数A」に2分の1を乗じて得た人数が1人未満となる場合には、確保することを要しない。家庭的保育事業、事業所内保育事業（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にあつても同じ。
- ※8 園長以外の管理職に対して加算Ⅱ－①による賃金の改善を行う必要がある場合に限っては、当該園長以外の管理職を含む。

Point③

園長以外の管理職[※]に対して賃金改善を行う場合、4万円の賃金改善はできません。改善後の副主任保育士等の賃金が園長以外の管理職の賃金を上回るなど必要な場合に限り、**5千円以上4万円未満**の賃金改善を行うことができます。
 ※幼稚園及び認定こども園の副園長、教頭及び主幹教諭等並びに保育所等の主任保育士

ii 職務分野別リーダー等

原則として月額5千円^{※9}

ただし、副主任保育士等で月額4万円の改善を行う者を**1人以上確保した上で、それ以外の副主任保育士等について月額5千円以上4万円未満の改善額とした場合には、月額5千円以上4万円未満の改善額^{※10}**とすることができる。

- ※9 例えば、法定福利費等の事業主負担がない又は少ない非常勤職員の賃金の改善を図っているなど、事業主負担額の影響により前年度において残額が生じた場合には、その実績も加味し、計画当初から原則額を上回る賃金の改善額を設定することが望ましい。
- ※10 副主任保育士等（園長以外の管理職は含まない。）に対する改善額のうち最も低い額を上回らない範囲とする。

Point④

月額5千円以上4万円未満の賃金改善は、「『i 副主任保育士等』において、月額4万円の者を1人以上確保した上で、それ以外の副主任保育士等について月額5千円以上4万円未満の改善額とした場合」に限り可能です。

また、職務分野別リーダー等の人数が、算出された人数Bの数を下回ることはできません。上記の人数の研修要件を満たす者がいない場合は処遇改善等加算Ⅱを取得することができません。

Point⑤

職務分野別リーダー等の改善額は副主任保育士等（園長以外の管理職は含まない。）に対する改善額のうち最も低い額を上回らない範囲とします。対象者の月あたりの賃金改善金額は、**副主任保育士等（人数A）の低い額 \geq 職務分野別リーダー等（人数B）の高い額**となります。

Point⑥

月あたりの賃金改善の金額は、原則、賃金改善実施期間（加算当年度の4月から翌月3月まで）の最初の月から年度を通し、4万円×人数Aの金額と、5千円×人数Bの金額を満たす形で行う必要があります。賃金改善実施期間の途中から金額を満たす形では賃金改善できませんので注意してください。

ウ 実績報告に係る要件（加算Ⅱ新規事由がある場合）

賃金改善実施期間において、賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回っていないこと。また、賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに加算当年度の対象職員の賃金（法定福利費等の事業主負担分を含む。）として支払うこと。

エ 実績報告に係る要件（加算Ⅱ新規事由がない場合）

賃金改善実施期間において、次に掲げる①と②の要件を満たしていること。また、支払賃金総額が起点賃金水準を下回った場合又は対象職員に係る役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当及び基本給（加算Ⅱにより改善を行う部分に限り、これに対応する法定福利費等の事業主負担分を含む。）の総額が加算当年度の加算Ⅱによる加算実績額を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに加算当年度の対象職員の賃金（法定福利費等の事業主負担分を含む。）として支払うこと。

- ① 対象職員に係る支払賃金総額が当該職員に係る起点賃金水準を下回っていないこと。
- ② 加算当年度における対象職員に係る役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当及び基本給（加算Ⅱにより改善を行う部分に限り、これに対応する法定福利費等の事業主負担分を含む。）の総額が加算当年度の加算Ⅱによる加算実績額を下回っていないこと。

5 他の施設・事業所の賃金の改善への充当

処遇改善等加算Ⅱに係る加算額については、その一部（加算見込額の20%（10円未満の端数切捨て）を上限とする。）を同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てることができる。（令和6年度まで）

6 加算残額の取扱い

加算Ⅱに係る加算額は、その全額を対象職員の賃金の改善に確実に充てる必要があります。

加算当年度の終了後、加算Ⅱ新規事由がある場合において、賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに加算当年度の対象職員の賃金（法定福利費等の事業主負担分を含む。）として支払ってください。

加算Ⅱ新規事由がない場合において、支払賃金総額が起点賃金水準を下回った場合又は対象職員に係る役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当及び基本給（加算Ⅱにより改善を行う部分に限り、これに対応する法定福利費等の事業主負担分を含む。）の総額が加算当年度の加算Ⅱによる加算実績額を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに加算当年度の対象職員の賃金（法定福利費等の事業主負担分を含む。）として支払ってください。

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

7 その他

(1) 必要書類の保管について

処遇改善等加算Ⅱの適用を受けた施設・事業所は、賃金の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の証拠書類を整理し、かつ、当該帳簿及び証拠書類を実績報告後5年間保管し、市町村からこの提供を求められた場合には提出をしなければなりません。

※ 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を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) 虚偽等の場合の返還措置等

事実と異なる内容で請求等を行った場合や7(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、虚偽又は不正の手段により加算の適用を受けた場合は、支給された加算額の全部又は一部に関し、返還を求めることとします。

Point⑦

処遇改善等加算Ⅱの対象職員が、年度途中で計画時には想定していなかった事情により休業となった場合、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基本となります。ただし、休業となった時期や園の職員構成等を考慮し、代理の職員の発令等が難しい場合には、別途代理の職員の発令等は行わず、施設職員の賃金改善に充てていただければ問題ありません。その際、対象者・改善額・改善方法については、施設において自由に行っていただくことが可能です。

Point⑧

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）額を下回る場合の差額は、施設職員の賃金改善に確実に充てる必要がありますが、対象者・改善額・改善方法については、施設の事情に応じて自由に行っていただくことが可能です。

8 処遇改善等加算Ⅱの算出について

(1) 処遇改善等加算Ⅱの算出について

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、施設種別によって、下記のとおりとなります。

認可保育所・幼稚園・認定こども園・小規模保育事業・事業所内保育事業（利用定員6人以上の事業所に限る）

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

家庭的保育事業・事業所内保育事業（利用定員5人以下の事業所に限る）・居宅訪問型保育事業

下記のいずれかを選択してください。

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

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

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6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	51,590円×人数A	6,450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）	49,010円×人数A	6,130円×人数B
認定こども園（1号認定）	50,300円×人数A×1/2	6,290円×人数B×1/2
認定こども園（2・3号認定）	50,300円×人数A×1/2	6,290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	49,010円	6,130円

イ 加算対象職員数（「人数A」及び「人数B」）

処遇改善等加算Ⅱの算定に用いる職員の数（告示別表第2特定加算部分及び第3特定加算部分。上記アの「人数A」及び「人数B」。）を指しています。

<算式> 「人数A」＝「基礎職員数」^(注) × 1 / 3
「人数B」＝「基礎職員数」^(注) × 1 / 5

(注) 「基礎職員数」とは、別表（次ページ【参考1】）の左欄の施設・事業所の区分に応じて同表の右欄により算出される基礎職員数（1人未満の端数は四捨五入。ただし、四捨五入した結果が「0」となる場合は「1」とする。）をいいます。

基礎職員数の算出に当たっては、年齢別の児童数は、加算当年度の4月時点の利用子ども数又は「見込平均利用子ども数」[※]を用い、各種加算の適用状況は、加算当年度の4月時点の状況により判断します。

※「見込平均利用子ども数」とは、加算当年度内の賃金改善実施期間における各月初日の利用子ども数（広域利用子供数を含む）の見込数の総数を賃金改善実施期間の月数で除して得た数をいいます。利用子ども数の見込数については、過去の実績等を勘案し、実態に沿ったものとします。なお、「見込み平均利用子ども数」は、「平均年齢別児童数計算表」を使用して算出します。

【参考1】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

○令和6年4月12日付「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」（こ成保227、6文科初第153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～jの合計に、定員35人以下又は301人以上の場合は0.4、定員36～300人の場合は1.4を加え、k・1の合計を減じて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算出する数 $\{4\text{歳以上児数} \times 1/30 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\} + \{3\text{歳児及び満3歳児数} \times 1/20 \text{ (同)}\}$（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 4歳以上児配置改善加算を受けている場合 $\{4\text{歳以上児数} \times 1/30 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\}$を$\{4\text{歳以上児数} \times 1/25 \text{ (同)}\}$に置き換えて算出</p> <p>※3 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 算定上の加配人数</p> <p>d 通園送迎加算を受けている場合 定員150人以下の場合は0.8、151人以上の場合は1.5</p> <p>e 給食実施加算（自園調理に限る。）を受けている場合 定員150人以下の場合は2、151人以上の場合は3</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 栄養管理加算（A：配置）を受けている場合 0.5</p> <p>k 副園長・教頭配置加算を受けている場合 1</p> <p>l 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～gの合計に、定員40人以下の場合は1.5、定員41～90人の場合は2.5、定員91～150人の場合は2.3、定員151人以上の場合は3.3を加えて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算出する数 $\{4\text{歳以上児} \times 1/30 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\} + \{3\text{歳児}$</p>

	<p>数×1/20 (同) } + { 1, 2歳児数×1/6 (同) } + { 0歳児数×1/3 (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歳児数×1/20 (同) } を { 3歳児数×1/15 (同) } に置き換えて算出</p> <p>※2 4歳以上児配置改善加算を受けている場合 { 4歳以上児数×1/30 (小数点第2位以下切り捨て) } を { 4歳以上児数×1/25 (同) } に置き換えて算出</p> <p>b 保育標準時間認定の子どもがいる場合 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 算定上の加配人数</p> <p>g 栄養管理加算 (A:配置) を受けている場合 0.6</p>
認定こども園	<p>以下のa～n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、o～qの合計を減じて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算出する数 { 4歳以上児数×1/30 (小数点第2位以下切り捨て) } + { 3歳児及び満3歳児数×1/20 (同) } + { 1, 2歳児数 (保育認定子どもに限る。) ×1/6 (同) } + { 乳児数×1/3 (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歳児及び満3歳児数×1/20 (同) } を { 3歳児及び満3歳児数×1/15 (同) } に置き換えて算出</p> <p>※2 4歳以上児配置改善加算を受けている場合 { 4歳以上児数×1/30 (小数点第2位以下切り捨て) } を { 4歳以上児数×1/25 (同) } に置き換えて算出</p> <p>※3 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歳児及び満3歳児数×1/20 (同) } を { 3歳児数 (満3歳児を除く) ×1/20 (同) } + { 満3歳児数×1/6 (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歳児及び満3歳児数×1/20 (同) } を { 3歳児数 (満3歳児を除く) ×1/15 (同) } + { 満3歳児数×1/6 (同) } に置き換えて算出</p> <p>b 休けい保育教諭 2・3号定員90人以下の場合は1、91人以上の場合は0.8</p> <p>c 調理員 2・3号定員40人以下の場合は1、41～150人の場合は2、151人以上の場合は3</p> <p>d 保育標準時間認定の子どもがいる場合 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 算定上の加配人数</p> <p>h 通園送迎加算を受けている場合 1号定員150人以下の場合は0.8、151人以上の場合は1.5</p>

	<p>i 給食実施加算（自園調理に限る。）を受けている場合 1号定員150人以下の場合2、151人以上の場合3</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 栄養管理加算（A：配置）を受けている場合 0.6</p> <p>o 副園長・教頭配置加算を受けている場合 1</p> <p>p 主幹保育教諭等の専任化により子育て支援の取組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>q 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～dの合計に1.3を加え、eを減じて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算出する数 $\{1, 2歳児数 \times 1/6 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\} + \{0歳児数 \text{ (同)} \times 1/3 \text{ (同)}\} + 1 \text{ (小数点第1位四捨五入)}$ ※ 障害児保育加算を受けている場合 次の算式により算出された数 $\{1, 2歳児数 \text{ (障害児を除く)} \times 1/6 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\} + \{0歳児数 \text{ (同)} \times 1/3 \text{ (同)}\} + \{障害児数 \times 1/2 \text{ (同)}\} + 1 \text{ (小数点第1位以下四捨五入)}$</p> <p>b 保育標準時間認定の子どもがいる場合 0.4</p> <p>c 休日保育加算を受けている場合 0.5</p> <p>d 栄養管理加算（A：配置）を受けている場合 0.6</p> <p>e 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</p>
小規模保育事業所（C型）	<p>以下のa～cの合計に1.6を加え、dを減じて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の割合により算出する数 利用子ども3人（家庭的保育補助者を配置する場合は5人）につき1人（小数点第1位以下四捨五入） ※ 障害児保育加算を受けている場合 次の算式により算出された数 $\{\text{利用子ども数} \text{ (障害児を除く)} \times 1/5 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\} + \{\text{障害児数} \times 1/2 \text{ (同)}\} \text{ (小数点第1位以下四捨五入)}$</p> <p>b 保育標準時間認定の子どもがいる場合 0.4</p> <p>c 栄養管理加算（A：配置）を受けている場合 0.6</p> <p>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</p>
事業所内保育事業所（A型、B型）	<p>以下のa～dの合計に1.3を加え、eを減じて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算出する数 $\{1, 2歳児数 \times 1/6 \text{ (小数点第2位以下切り捨て)}\} + \{0歳児数 \text{ (同)} \times 1/3 \text{ (同)}\} + 1 \text{ (小数点第1位四捨五入)}$ ※ 障害児保育加算を受けている場合 次の算式により算出さ</p>

	<p>れた数</p> <p>{ 1, 2歳児数(障害児を除く) × 1/6 (小数点第2位以下切り捨て) } + { 0歳児数(同) × 1/3 (同) } + { 障害児数 × 1/2 (同) } + 1 (小数点第1位以下四捨五入)</p> <p>b 保育標準時間認定の子どもがいる場合 0.4</p> <p>c 休日保育加算を受けている場合 0.5</p> <p>d 栄養管理加算(A:配置)を受けている場合 0.6</p> <p>e 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</p>
<p>事業所内保育事業所(20人以上)</p>	<p>以下のa～dの合計に、定員40人以下の場合は1.5、41人以上の場合は2.5を加え、eを減じて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算定する数</p> <p>{ 1, 2歳児数 × 1/6 (小数点第2位以下切り捨て) } + { 0歳児数 × 1/3 (同) } (小数点第1位以下四捨五入)</p> <p>※ 障害児保育加算を受けている場合 次の算式により算出された数</p> <p>{ 1, 2歳児数(障害児を除く) × 1/6 (小数点第2位以下切り捨て) } + { 0歳児数(同) × 1/3 (同) } + { 障害児数 × 1/2 (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子どもがいる場合 1.4</p> <p>c 休日保育加算を受けている場合 0.5</p> <p>d 栄養管理加算(A:配置)を受けている場合 0.6</p> <p>e 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人以下の場合は1、41人以上の場合は2</p>

【参考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」＝ $13 \times 1 / 3 = 4$ 人（4.3人を四捨五入した人数）

「人数B」＝ $13 \times 1 / 5 = 3$ 人（2.6人を四捨五入した人数）

★加算見込額（月額）

3,060円（1人当たり単価）×70人＝214,200円

・処遇改善等加算Ⅱ－①	49,010円×4人＝ 196,040円	214,430円（①②合計額） ÷70人（利用児童数） ＝3,060円（1人当たり単価）
・処遇改善等加算Ⅱ－②	6,130円×3人＝ 18,390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（自園調理の場合）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	3人	0.8人	1.4人	17.2人

★算出基礎となる人数＝17人（17.2人を四捨五入した人数）

「人数A」＝ $17 \times 1 / 3 = 6$ 人（5.6人を四捨五入した人数）

「人数B」＝ $17 \times 1 / 5 = 3$ 人（3.4人を四捨五入した人数）

★加算見込額（月額）

1,820円（1人あたり単価）×180人＝327,600円

・ 処遇改善等加算Ⅱ－①	51,590円×6人＝ 309,540円	328,890円（①②合計額） ÷180人（利用児童数） ＝ <u>1,820円（1人あたり単価）</u>
・ 処遇改善等加算Ⅱ－②	6,450円×3人＝ 19,350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（自園調理の場合）あり、標準時間認定児童あり、講師配置加算あり、
 事務職員配置加算あり）

4月1日の 利用児童数		国基 準 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 <small>※定員 による</small>	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	3人	1 人	2 人	0.8 人	0.8 人	2.2 人	31.2 人

★算出基礎となる人数 = 31人（31.2人を四捨五入した人数）

「人数A」 = $31 \times 1 / 3 = 10$ 人（10.3人を四捨五入した人数）

「人数B」 = $31 \times 1 / 5 = 6$ 人（6.2人を四捨五入した人数）

★加算見込額（月額）

1,500円（1号・1人当たり単価）×180人+

4,500円（2・3号・1人当たり単価）×60人 = 540,000円

1号 ・ 処遇改善等加算Ⅱ-①	$50,300円 \times 10人 \times 1/2 = 251,500円$	270,370円（①②合計額） ÷180人（利用児童数） = <u>1,500円</u> （1人当たり単価）
1号 ・ 処遇改善等加算Ⅱ-②	$6,290円 \times 6人 \times 1/2 = 18,870円$	
2・3号 ・ 処遇改善等加算Ⅱ-①	$50,300円 \times 10人 \times 1/2 = 251,500円$	270,370円（①②合計額） ÷60人（利用児童数） = <u>4,500円</u> （1人当たり単価）
2・3号 ・ 処遇改善等加算Ⅱ-②	$6,290円 \times 6人 \times 1/2 = 18,870円$	

【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) $9,800$ 円(1人当たり単価) \times 5人 = $49,000$ 円

・ 処遇改善等加算Ⅱ-①	$49,010$ 円 \times 1人 = 49,010円	49,010円(①②合計額) \div 5人 (利用児童数) = <u>9,800円</u> (1人当たり単価)
・ 処遇改善等加算Ⅱ-②	$6,130$ 円 \times 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」 = $7 \times 1 / 3 = 2$ 人(2.3人を四捨五入した人数)

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

★加算見込額(月額)

$5,480$ 円(1人当たり単価) \times 19人 = $104,120$ 円

・ 処遇改善等加算Ⅱ-①	$49,010$ 円 \times 2人 = 98,020円	104,150円(①②合計額) \div 19人(利用児童数) = <u>5,480円</u> (1人当たり単価)
・ 処遇改善等加算Ⅱ-②	$6,130$ 円 \times 1人 = 6,130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）

10,410円（1人当たり単価） \times 10人＝104,100円

・ 処遇改善等加算Ⅱ－①	49,010円 \times 2人＝ 98,020円	104,150円（①②合計額） \div 10人（利用児童数） ＝ <u>10,410円（1人当たり単価）</u>
・ 処遇改善等加算Ⅱ－②	6,130円 \times 1人＝ 6,130円	

【参考3】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）

※賃金改善の対象者は研修修了要件を満たしているとする

【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4万円の賃金改善を行う職員を、1人以上確保したうえで
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）
にも月額5千円以上～4万円未満を配分

★保育士Aには月額4万円の賃金改善（1人以上4万円の改善を確保）、

B、Cには月額3万円の賃金改善、

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）…30,000円
- ・保育士C（経験年数10年：専門リーダーを発令）…30,000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

＜パターン3＞：月額4万円の賃金改善を行う職員を、1人以上確保したうえで
職務分野別リーダー等（人数B）に5千円以上4万円未満の改善を行う場合

- ★保育士Aには月額4万円の賃金改善（4人のうち1人以上4万円の改善を確保）、
B～Gには月額5千円以上4万円未満の賃金改善
- 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）…25,000円
 - 保育士C（経験年数10年：専門リーダーを発令）…25,000円
 - 保育士D（経験年数8年：専門リーダーを発令）…25,000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）…20,000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）20,000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）…20,000円

配分額合計・・・175,000円

職員処遇改善費

本項目では、国の公定価格における処遇改善等加算Ⅱと併せて、要件を満たす経験年数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「職員処遇改善費」について説明します。

国の公定価格			横浜市独自助成
処遇改善等加算Ⅰ	処遇改善等加算Ⅱ	処遇改善等加算Ⅲ	職員処遇改善費

1 趣旨

平成29年度から始まった、技能・経験を積んだ職員に係る追加的な人件費を加算する処遇改善等加算Ⅱは、公定価格上の職員数全体の概ね3分の1を対象とする制度です。本市の施設・事業所の保育士等の平均経験年数は8年であったことから、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年度から市独自に助成しています。

2 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・事業所をまたぐ拠出を実施する場合は、職員処遇改善費は申請できません。

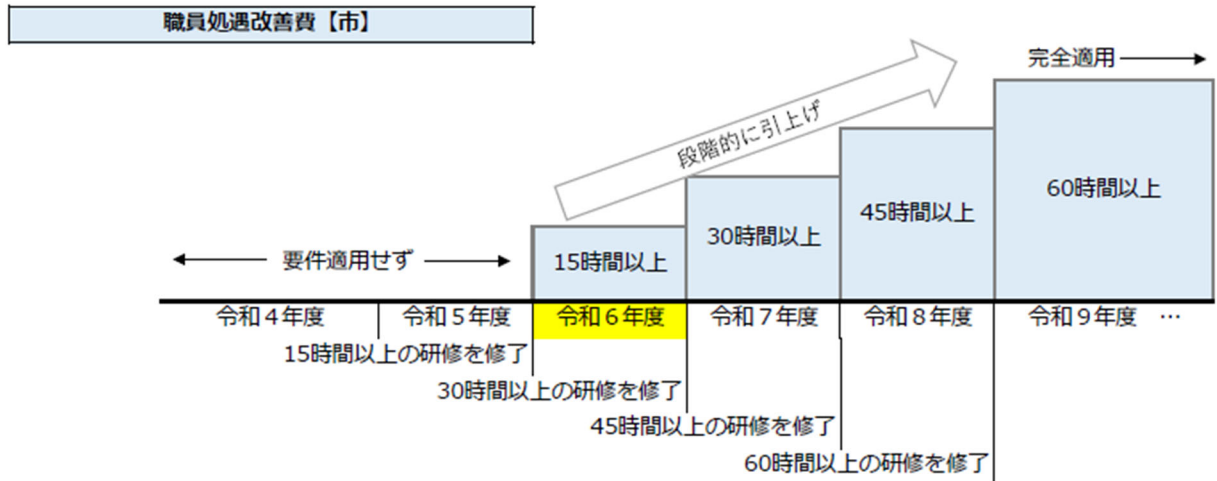
(2) 研修

処遇改善等加算Ⅱの副主任保育士等の取扱いと同様に受講が必要です。

(※) 研修修了要件について

研修修了要件が令和6年度から段階的に適用されています。

加算対象職員は、職員処遇改善費による賃金改善を受ける月の前月までに研修修了要件通知に定める研修を修了する必要があります。



- ・令和6年度に求める研修修了数は、15時間以上、毎年度15時間ずつ必要となる研修修了数を引き上げ、令和9年度から60時間以上で完全適用

保育所・地域型保育事業所

【対象の研修】

◎平成29年度以降の保育士等キャリアアップ研修

- ・専門分野別研修

①乳児保育、②幼児教育、③障害児保育、④食育・アレルギー対応、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

※令和2年3月31日までに修了した保育実践研修は、専門分野別研修の一つとして対象となります（令和2年4月1日以降に修了した保育実践研修は対象外です）。

◎幼稚園教諭免許状に係る免許状更新講習及び免許法認定講習

◎保育所保育指針を踏まえて保育の質を高めるための知識・技能の向上を目的とした横浜市主催（区連携研修含む）の保育・教育施設を対象とした研修・研究

◎園内研修（令和6年度は4時間以内、毎年度4時間ずつ引き上がり、令和9年度は16時間以内）

※保育所及び地域型保育事業所における園内研修は、以下の要件を満たすことを園内研修実施状況報告書にて報告が必要です。

- ・指定保育士養成施設の教員又は研修内容に関して、十分な知識及び経験を有する者を講師として行うこと。
- ・研修の目的及び内容が明確に設定されており、研修分野が設定され、研修の内容が研修分野に沿ったものとなっていること。
- ・研修受講者が明確に特定されており、園内研修を実施する保育所等において研修修了の証明が可能であること。

幼稚園・認定こども園

【対象の研修】

幼稚園教育要領等を踏まえて保育・教育の質を高めるための知識・技能の向上を目的とした研修

(例) 本市主催研修(区連携研修含む)・幼稚園教諭免許状に係る免許状更新講習・幼稚園協会の研修・保育士等キャリアアップ研修・園内研修(15時間以内)

※幼稚園は保育士等キャリアアップ研修の乳児保育は対象外です。

※保育士等キャリアアップ研修の保育実践研修

- ・令和2年3月31日までに修了した保育実践研修は、専門分野別研修の一つとして対象となります(令和2年4月1日以降に修了した保育実践研修は対象外です)。

※幼稚園・認定こども園の園内研修は以下の要件を満たしていることを園内研修実施状況報告書にて報告が必要です。

- ・大学等に所属するもの又は研修内容に関して十分な知識及び経験を有する者を講師として行うこと。
- ・研修の目的及び内容が明確に設定されていること。
- ・研修受講者が明確に特定されており、各園において研修修了の証明が可能であること。

対象の研修等の詳細については、下記のウェブサイトをご確認ください。

処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費に係る研修修了要件について

<https://www.city.yokohama.lg.jp/kosodate-kyoiku/kosodateshien/shinseido/shogu/shogukennshu.html>

横浜市 処遇Ⅱ 研修要件 検索

(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。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。

賃金改善の対象となる職員は、処遇改善等加算Ⅱとは異なり、必ず経験年数7年0か月以上かつ対象職種の職員のみを対象に、職員処遇改善費を配分してください。

※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。

(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配分してください。

(5) 加算に係る使途

処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分及び処遇改善等加算Ⅱ、処遇改善等加算Ⅲ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) 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。

(7) 加算Ⅱ新規事由「あり」「なし」及び基準年度について

処遇改善等加算Ⅱの取扱いと同様です。

(8) 職員処遇改善費の要件

職員処遇改善費に関する要件は次のとおりで、処遇改善等加算Ⅱの取扱いと同様です。(詳細は、処遇改善等加算Ⅱについて記載の38頁以降をご確認ください。なお、処遇改善等加算Ⅱに係る内容は、職員処遇改善費と読み替えてください。)

【計画に係る要件】

次のア又はイのいずれかに掲げる要件を満たす賃金改善計画書を提出するとともに、その具体的な内容を職員に周知していること。

加算当年度の前年度に処遇改善等加算Ⅱの適用を受けている施設は、「賃金改善に係る誓約書」を提出するとともに、職員に対しても周知している場合は、「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費)」の作成及び提出を不要とする。

※計画の内容について職員に周知するとともに、「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の自署による確認を行ってください。

【実績報告に係る要件】

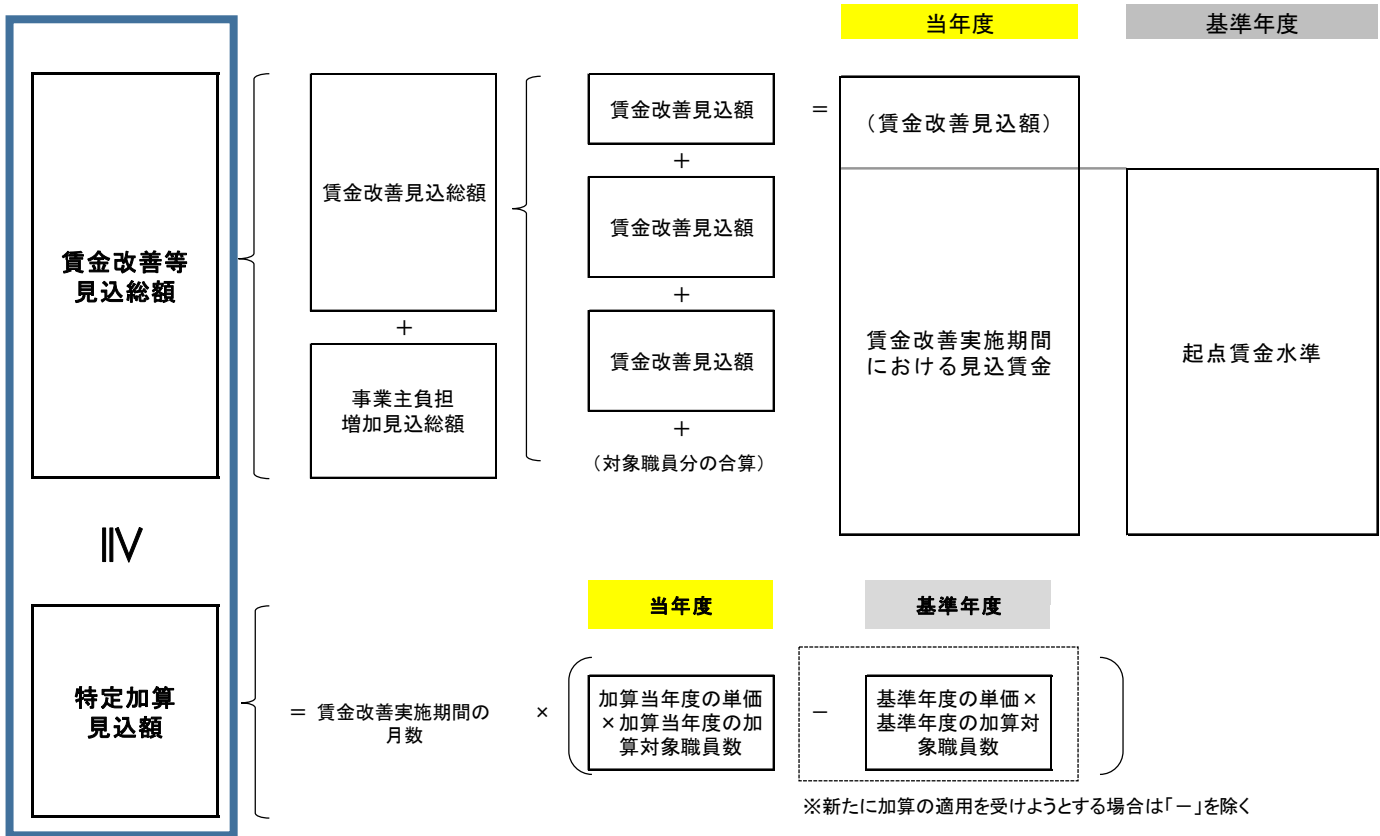
加算当年度の翌年度速やかに、次のウ又はエのいずれかに掲げる要件を満たす賃金改善実績報告書を提出すること。

※賃金改善実施後、賃金改善を実施した職員に内容について周知するとともに、「賃金改善確認書(第2号様式の3)」により、賃金改善の対象となる職員の自署による確認を行ってください。

ア 計画に係る要件（加算Ⅱ新規事由がある場合）

賃金改善実施期間において、賃金改善等見込総額が特定加算見込額を下回っていないこと。

◆要件イメージ



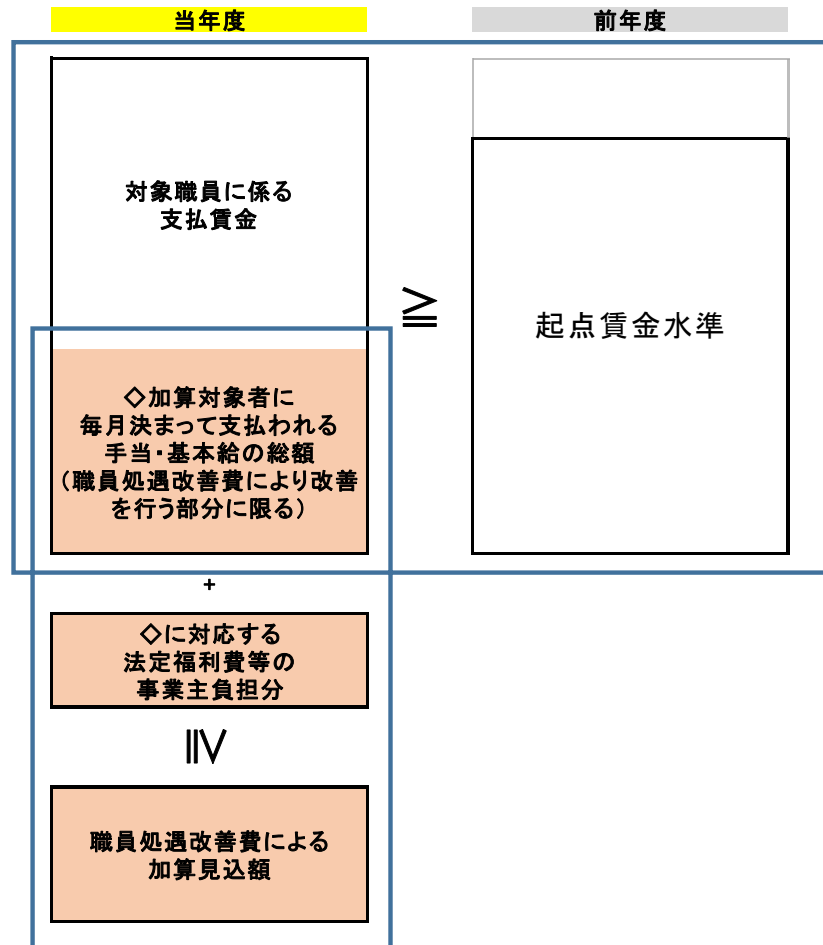
図中の「見込」とは、計画時のことを指しています。実績報告時は、「実績」と読み替えてください。
 (例：賃金改善見込額→賃金改善実績額)

イ 処遇改善等加算Ⅱ 新規事由がない場合

賃金改善実施期間において、次に掲げる①と②の要件を満たしていること。

- ① 対象職員に係る賃金見込総額が当該職員に係る起点賃金水準を下回っていないこと。
- ② 加算当年度における対象職員に係る役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当及び基本給（職員処遇改善費により改善を行う部分に限り、これに対応する法定福利費等の事業主負担分を含む。）の総額が加算当年度の職員処遇改善費による加算見込額を下回っていないこと。

◆要件イメージ



図中の「加算見込額」は、計画時のことを指しています。実績報告時は、「加算実績額」と読み替えてください。

ウ 実績報告に係る要件（加算Ⅱ新規事由がある場合）

賃金改善実施期間において、賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回っていないこと。また、賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに加算当年度の対象職員の賃金（法定福利費等の事業主負担分を含む。）として支払うこと。

エ 実績報告に係る要件（加算Ⅱ新規事由がない場合）

賃金改善実施期間において、次に掲げる①と②の要件を満たしていること。また、支払賃金総額が起点賃金水準を下回った場合又は対象職員に係る役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当及び基本給（職員処遇改善費により改善を行う部分に限り、これに対応する法定福利費等の事業主負担分を含む。）の総額が加算当年度の職員処遇改善費による加算実績額を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに加算当年度の対象職員の賃金（法定福利費等の事業主負担分を含む。）として支払うこと。

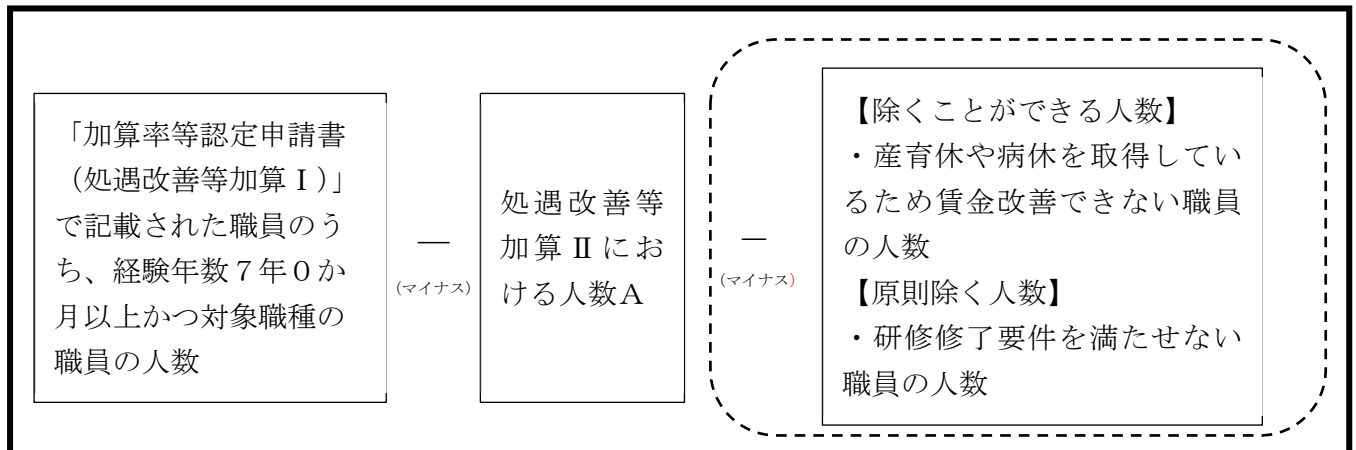
- ① 対象職員に係る支払賃金総額が当該職員に係る起点賃金水準を下回っていないこと。
- ② 加算当年度における対象職員に係る役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当及び基本給（職員処遇改善費により改善を行う部分に限り、これに対応する法定福利費等の事業主負担分を含む。）の総額が加算当年度の職員処遇改善費による加算実績額を下回っていないこと。

3 職員処遇改善費の金額について【横浜市から施設への加算額】

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、



で計算します。

計算結果が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。

なお、令和6年度より産育休や病休を取得しているため賃金改善できない場合、人数Cの算定から除くことができます。研修要件を満たせない職員は原則人数Cの算定から除きます。

※処遇改善等加算Ⅰの「加算率等認定申請書（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
- ・対象職種（「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、園長・施設長は対象とはなりません。

第1号様式の1

令和5年度加算率等認定申請書（処遇改善等加算Ⅰ）

横浜市長

令和5年4月1日

市 町 村 名	横浜市	区
施設・事業種別		
施設・事業所番号		

(2) 職員1人当たりの平均経験年数の算定

A	15	人
B	132	年 64 か月
C	9	年

職員1人当たり平均経験年数
【算式】B÷A=C（6月以上の端数は切り上げ）

職員処遇改善費の対象となる人数（※4） 5

この人数から処遇改善等加算Ⅱの人数A、産育休や病休を取得しているため賃金改善できない人数や研修要件を満たせない職員の人数を引いたものが職員処遇改善費の「加算対象職員数」です。

Point①

対象職種は「保育士」「保育教諭」「教諭」「保健師・助産師・看護師・准看護師」です。

- 園長、施設長、保育責任者→対象外です。
- 栄養士・調理員→対象外です（処遇改善等加算Ⅱでは対象とできます）。
- 一時保育・一時預かり・市型預かり保育等、別事業専任の職員→対象外です。

Point②

【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」

(2) 職員処遇改善費の単価（法定福利費等の事業主負担増加額を含む）

◆保育所・小規模保育事業・家庭的保育事業・事業所内保育事業

50,000円

◆認定こども園

50,250円

◆幼稚園

51,490円

4 加算残額の取扱い

職員処遇改善費に係る加算額は、その全額を対象職員の賃金の改善に確実に充てる必要があります。

加算当年度の終了後、加算Ⅱ新規事由がある場合において、賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに加算当年度の加算対象職員の賃金（法定福利費等の事業主負担分を含む。）として支払ってください。

加算Ⅱ新規事由がない場合において、支払賃金総額が起点賃金水準を下回った場合又は対象職員に係る役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当及び基本給（職員処遇改善費により改善を行う部分に限り、これに対応する法定福利費等の事業主負担分を含む。）の総額が加算当年度の職員処遇改善費による加算実績額を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに加算当年度の加算対象職員の賃金（法定福利費等の事業主負担分を含む。）として支払ってください。

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

5 虚偽等の場合の返還措置

施設・事業所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4】 処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費の配分イメージ

※賃金改善の対象者は研修修了要件を満たしているとする

＜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。

※パターン③・④のように処遇改善等加算Ⅱ及び職員処遇改善費の配分の仕方によっては、経験年数7年以上の全ての保育士等に4万円の賃金改善ができなくなる可能性があります。配分の検討や職員への説明を行う際には充分ご注意ください。

処遇改善等加算Ⅲ

本項目では、職員の賃金の継続的な引上げ（ベースアップ）等に要する加算である「処遇改善等加算Ⅲ」を説明します。

国の公定価格			横浜市独自助成
処遇改善等加算Ⅰ	処遇改善等加算Ⅱ	処遇改善等加算Ⅲ	職員処遇改善費

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として「処遇改善等加算Ⅱ」「職員処遇改善費」を、職員の賃金の継続的な引上げ（ベースアップ）等に要する費用として「処遇改善等加算Ⅲ」を加算します。

本項目では、職員の賃金の継続的な引上げ（ベースアップ）等に要する加算である「処遇改善等加算Ⅲ」を説明します。

2 処遇改善等加算Ⅲの概要

次の算定式で算出した金額を、各児童に対して加算します。

（算定の結果、10 円未満の端数がある場合には切り捨てます。）

$$\text{別に定める額}^{\ast 1} \times \text{加算Ⅲ算定対象人数}^{\ast 2} \div \text{各月初日の利用子ども数}$$

※1 単価については「公定価格単価表」をご参照ください。

※2 加算Ⅲの加算算定対象人数は、【参考5】算定表（96 頁）の左欄の施設・事業所の区分に応じて同表の右欄により算出される職員数（1 人未満の端数は四捨五入）とすること。

【参考5】算定表の右欄による算出に当たっては、年齢別の児童数は、加算当年度の4月時点の利用子ども数又は「見込平均利用子ども数^{※3}」を用い、各種加算の適用状況は、加算当年度の4月時点の状況により判断すること。

※3 「見込平均利用子ども数」とは、加算当年度内の賃金改善実施期間における各月初日の利用子ども数（広域利用子供数を含む）の見込数の総数を賃金改善実施期間の月数で除して得た数をいいます。利用子ども数の見込数については、過去の実績等を勘案し、実態に沿ったものとします。

3 賃金改善について

(1) 賃金の改善方法

処遇改善等加算による賃金の改善に当たっては、その方針をあらかじめ職員に周知しなければなりません。

処遇改善等加算Ⅲに係る加算額については、基本給、手当、賞与又は一時金等のうちから改善を行う賃金の項目を特定した上で、毎月払い、一括払い等の方法により賃金の改善を行うことができ、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理する必要があります。なお、手当や一時金等については、基本給の引上げや定期昇給の増額等に段階的に反映していくことが望ましく、給与表や給与規程の見直しを推進してください。

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。

また、①～②に留意してください。

①改善を行う賃金の項目以外の賃金の項目（業績等に応じて変動するものを除く。）の水準を低下させないこと*。

※加算額の一部を同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所の賃金改善に充てる場合であっても、それを理由として賃金水準を低下させたり、加算による改善の水準を抛出の程度を超えて低下させたりしないこと。

また、加算Ⅰのキャリアパス要件を満たさなくなること等により賃金改善要件分に係る加算率が減少する場合については、減少する加算額に相当する部分はこの限りでない。

令和5年度においては、令和5年度当初予算の公定価格に基づいて計算した金額と令和5年度補正を反映した公定価格に基づいて計算した金額との差額又は「基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分」の<算式1>に0.9（調整率）を乗じた額を「基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分」として取り扱うことも可能としているため、新規事由なしの場合は令和5年度の支払賃金総額が起点賃金水準を超えている場合（新規事由有りの場合は令和5年度の賃金改善等実績額が特定加算額を超えている場合）は31頁の<算式1>又は<算式2>を上限に、当該超えている部分はこの限りではない。

②対象者や賃金改善額が恣意的に偏ることなく、改善が必要な職種の職員に対して重点的に講じられること。

改善の対象者や賃金改善額が偏っている場合等必要があると認める場合には、必要に応じて改善が必要な職種の職員に対する改善の充実を行うよう指導を行う場合があります。

(2) 賃金改善の対象範囲

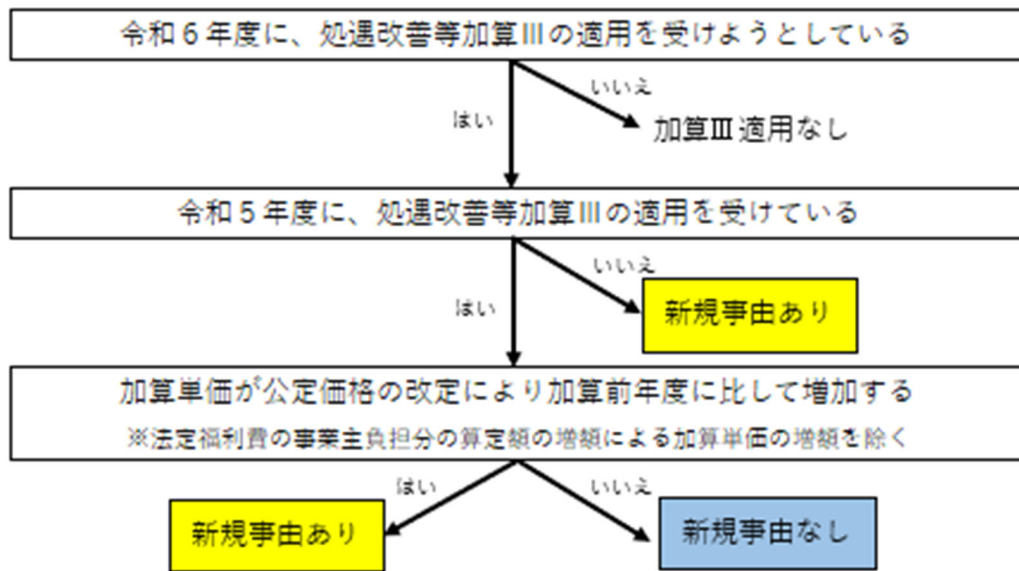
施設・事業所に勤務する職員が対象です。職種を問わず、非常勤職員も対象となります。ただし、「法人の役員を兼務している施設長」及び「延長保育や預かり保育等の通常の教育・保育以外のみに従事している職員」は対象外です。

4 要件

(1) 加算Ⅲ新規事由「あり」「なし」について

加算Ⅲ新規事由がある場合とない場合で、要件や基準年度が異なります。

■加算Ⅲ要件イメージ



<加算Ⅲの基準年度について>

●加算Ⅲ新規事由なし⇒加算前年度※

●加算Ⅲ新規事由あり⇒下表のとおり

【基準年度について（新規事由ありの場合）】

状況	基準年度
加算単価が公定価格の改定により 加算前年度に比して増加する場合	加算前年度※
加算前年度に加算Ⅲの適用を受けておらず、 それ以前に適用を受けたことがある場合	加算Ⅲの適用を受けた直近の年度
加算当年度に初めて加算Ⅲの適用を受ける場合	加算前年度

※これにより難しい事情があると認められる場合には、加算当年の3年前の年度

(2) 処遇改善等加算Ⅲの要件

【計画に係る要件】

次のア又はイに掲げる要件を満たす賃金改善計画書を提出するとともに、その具体的な内容を職員に周知していること

加算等年度の前年度に処遇改善等加算Ⅲの適用を受けている施設は、「賃金改善に係る誓約書」を提出するとともに、職員に対しても周知している場合は、「賃金改善計画書(処遇改善等加算Ⅲ及び向上支援費Ⅲ)」の作成及び提出を不要とする。

※計画の内容について職員に周知するとともに、「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の自署による確認を行ってください。

【実績報告に係る要件】

加算当年度の翌年度速やかに、次のウ又はエに掲げる要件を満たす賃金改善報告書を提出すること。

※賃金改善実施後、賃金改善を実施した職員に内容について周知するとともに、「賃金改善確認書(第2号様式の3)」により、賃金改善の対象となる職員の自署による確認を行ってください。

ア 計画に係る要件（加算Ⅲ新規事由がある場合）

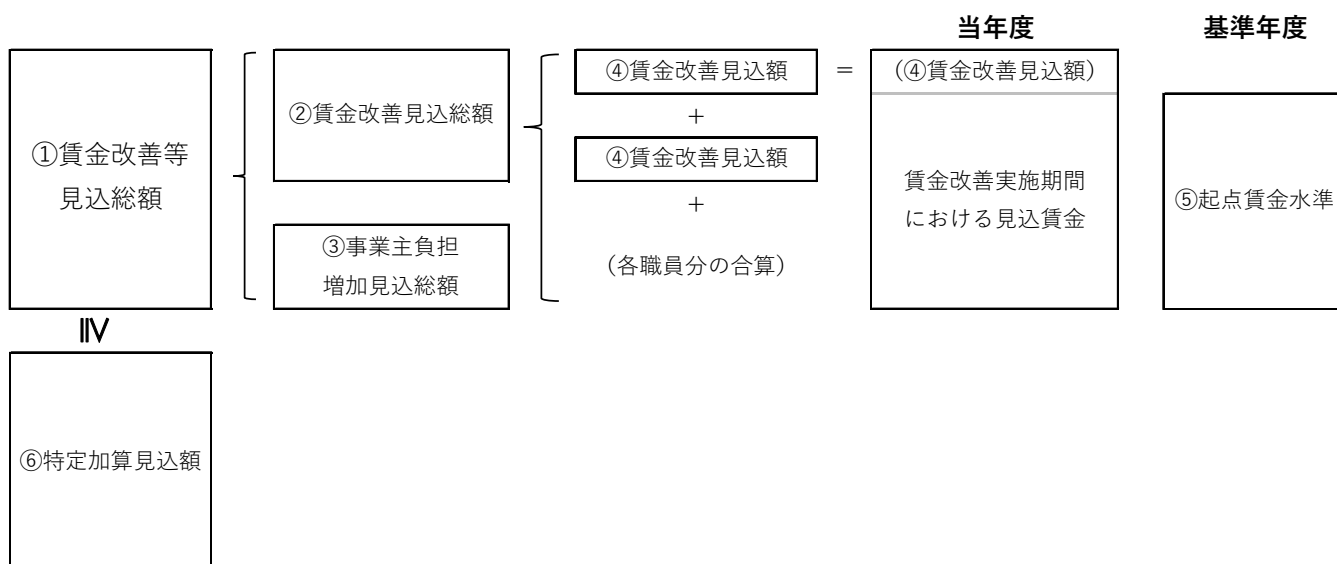
賃金改善実施期間※において以下の①、②を満たしていること。

※ 加算当年度の賃金改善を実施する月からその後の最初の3月までをいう。

- ① 職員に係る賃金改善等見込総額が、特定加算見込額を下回っていないこと。
- ② 職員の賃金見込総額のうち加算Ⅲにより改善を行う部分の総額（当該改善に伴い増加する法定福利費等の事業主負担分を含む。）が加算当年度の加算見込額を下回っていないこと。また、加算Ⅲによる賃金改善見込額の総額の3分の2以上が、基本給又は決まって毎月支払われる手当によるものであること。

◆要件イメージ

※図中の「見込」は計画時のものです。実績報告時には「実績」と読み替えます。



Point①

- 職種、常勤、非常勤を問わず賃金改善の対象とすることができます。
- 法人役員を兼務する施設長、延長保育や預かり保育等の通常の教育・保育以外のみに従事している職員 → 対象外です。
- 賃金改善見込額の総額の3分の2以上は基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げによるものである必要があります。

◆各項目について

※実績報告時は「見込」を（ ）内の記載に読み替えます。

①賃金改善等見込（実績）総額

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

②賃金改善見込（実績）総額

職員に係る「賃金改善見込（実績）額」を合算して得た額

③事業主負担増加見込（相当）総額

職員に係る「賃金改善見込（実績）額」に応じて増加することが見込まれる（増加した）法定福利費等の事業主負担分の額を合算して得た額をいい、次の〈算式〉により算定することを標準とする

〈算式〉

「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷
「加算前年度における賃金の総額」×「加算当年度の賃金改善見込（実績）額」

④賃金改善見込（実績）額

加算当年度内の賃金改善実施期間における職員に係る見込（支払）賃金（当該年度に係る加算Ⅱ新規事由による賃金の改善見込（実績）額及び加算前年度に係る加算残額の支払いを除く。）のうち、その水準が当該職員に係る「起点賃金水準」※を超えると認められている部分に相当する額をいう。

※年度終了時の「賃金改善実績額」について、加算当年度に国家公務員の給与改定に伴う公定価格における人件費の改定があった場合には、上記の「起点賃金水準」は、当該改定分を反映させた賃金水準をいう。

⑤起点賃金水準

基準年度の賃金水準^{※1}（当該年度に係る加算残額を含み、基準年度の前年度に係る加算残額の支払を除く。）に、基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分^{※2}を合算した水準^{※3※4※5}をいう。

※1 基準年度に施設・事業所がない場合は、地域又は同一の設置者・事業者における当該年度の賃金水準との均衡が図られていると認められる賃金水準。

「基準年度の賃金水準」とは、加算当年度の職員について、雇用形態、職種、勤続年数、職責等が加算当年度と同等の条件の下で、基準年度に適用されていた賃金の算定方法により算定される賃金的水準をいいます。

単に基準年度に支払った賃金を指すものではなく、短時間勤務から常勤への変更、補助者から保育士への変更、勤続年数の伸び、役職の昇格、職務分担の増加（重点的に改善していた職員の退職に伴うものなど）等を考慮し、加算当年度における条件と同等の条件の下で算定されたものとする必要があります。

新規開所した施設・事業所の基準年度の賃金水準については、基準年度となる開設前年度（＝加算前年度）の同一の設置者・事業者の賃金テーブルから加算前年度の処遇改善等加算分を除いて算出してください。

※2 「基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分」の額は、利用子どもの認定区分及び年齢区分ごとに、次の〈算式1〉により算定した額を合算して得た額から〈算式2〉を標準として算定した法定福利費等の事業主負担分を控除した額とする。

・計画時

〈算式1〉

「加算当年度の加算Ⅰの単価の合計額」×{「基準翌年度から加算当年度までの人件費の改定分に係る改定率」×100}×「見込平均利用子ども数」×「賃金改善実施期間の月数」×0.9（調整率）

〈算式2〉

「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「加算前年度における賃金の総額及び法定福利費等の事業主負担分の総額の合計額」×「〈算式1〉により算定した金額」

・報告時

〈算式1〉

「加算当年度の加算Ⅰの加算額総額（増額改定又は減額改定を反映させた額）」×「基準翌年度から加算当年度までの人件費の改定分に係る改定率」÷「加算当年度に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率」×0.9（調整率）

〈算式2〉

「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「加算前年度における賃金の総額及び法定福利費等の事業主負担分の総額の合計額」×「〈算式1〉により算定した金額」

- ※3 加算Ⅰのキャリアパス要件を満たさなくなる場合等、賃金改善要件分に係る加算率減少する（した）場合において、基準年度の賃金水準を算定するに当たっては、減少する（した）賃金改善要件分の加算率に相当する加算Ⅰの加算見込（実績）額（法定福利費等の事業主負担分を除く。）を控除すること
- ※4 令和5年度の賃金改善等実績額が特定加算額及び加算Ⅰの新規事由による賃金改善額を合算した額を超えている場合は、次の＜算式1＞又は、＜算式2＞を上限に、当該超えている額を控除することができる。

＜算式1＞

「令和5年度の加算Ⅰの加算額総額（増額改定を反映させた額）」×「令和5年度の算定に用いた人件費の改定分に係る改定率」÷「令和5年度に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率」×0.1

＜算式2＞

{「令和5年度の加算Ⅰの加算額総額（増額改定を反映させた額）」×「令和5年度の算定に用いた人件費の改定分に係る改定率」÷「令和5年度に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率」} — 「令和5年度の改定による影響額（令和5年度当初予算の公定価格に基づいて計算した金額と令和5年度補正を反映した公定価格に基づいて計算した金額との差額（人事院勧告差額内訳書に記載する金額）」

- ※5 加算前年度に加算Ⅲの適用を受けておらず、それ以前に適用を受けたことがある場合は、基準年度における加算Ⅲによる賃金改善額を控除すること。

⑥特定加算見込（実績）額

賃金改善実施期間における加算見込（実績）額のうち
加算Ⅲ新規事由に係る額として、以下により算定した額※をいう

※施設事業所間で加算見込額の一部の配分を調整する場合には、それぞれその受入（拠出）見込（実績）額が基準年度の受入（拠出）実績額を上回る（下回る）ときはその差額を加える（減じる）こと

【加算単価が公定価格の改定により加算前年度に比して増加する場合】

{「加算当年度の単価」－「基準年度の単価」} × 「加算当年度の加算Ⅲ算定対象人数」 × 「賃金改善実施期間の月数」（千円未満の端数は切り捨て）

【上記以外】

「加算当年度の単価」 × 「加算当年度の加算Ⅲ算定対象人数」
× 「賃金改善実施期間の月数」（千円未満の端数は切り捨て）

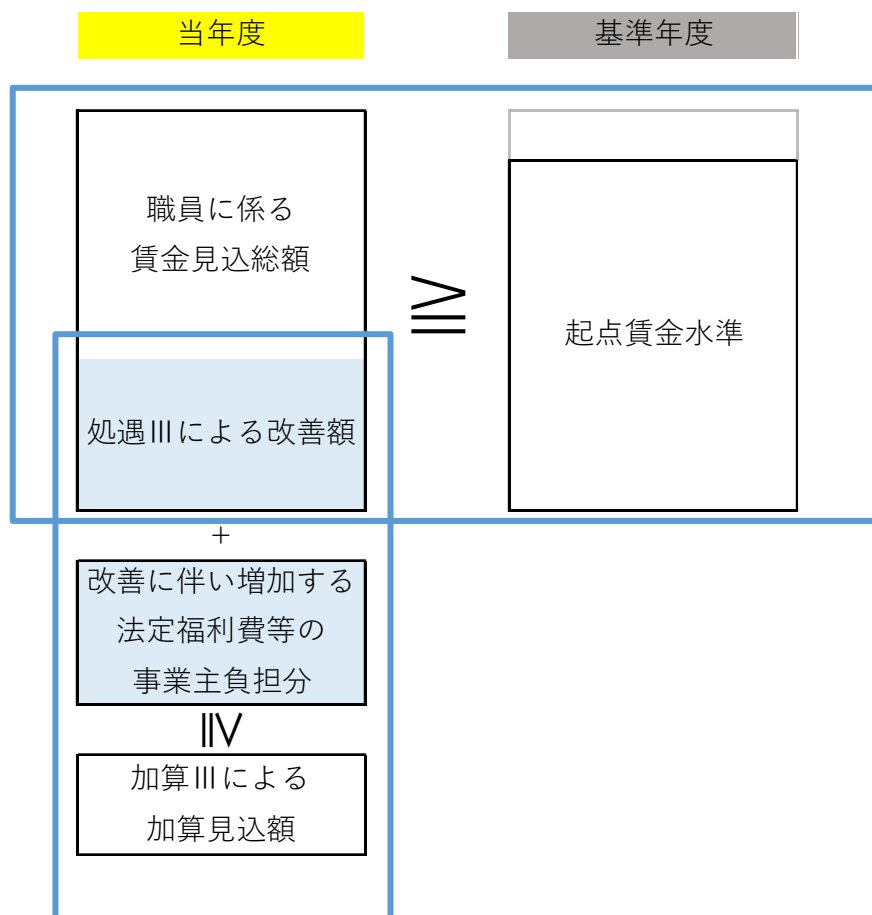
イ 計画に係る要件（加算Ⅲ新規事由がない場合）

賃金改善実施期間*において以下の①、②を満たしていること。

※ 加算当年度の4月から翌年3月までをいう。

- ① 職員に係る賃金見込総額が、当該職員に係る起点賃金水準を下回っていないこと。
- ② 職員の賃金見込総額のうち加算Ⅲにより改善を行う部分の総額（当該改善に伴い増加する法定福利費等の事業主負担分を含む。）が加算当年度の加算見込額を下回っていないこと。また、加算Ⅲによる賃金見込額の総額の3分の2以上が、基本給又は決まって毎月支払われる手当によるものであること。

◆要件イメージ



・ 起点賃金水準

基準年度の賃金水準（基準年度に係る加算残額（を含み、基準年度の前年度に係る加算残額の支払を除く。）に、基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分^{※1}を合算した水準^{※2※3※4}をいう。

「基準年度の賃金水準」とは、加算当年度の職員について、雇用形態、職種、勤続年数、職責等が加算当年度と同等の条件の下で、基準年度に適用されていた賃金の算定方法により算定される賃金的水準をいいます。

単に基準年度に支払った賃金を指すものではなく、短時間勤務から常勤への変更、補助者から保育士への変更、勤続年数の伸び、役職の昇格、職務分担の増加（重点的に改善していた職員の退職に伴うものなど）等を考慮し、加算当年度における条件と同等の条件の下で算定されたものとする必要があります。

新規開所した施設・事業所の基準年度の賃金水準については、基準年度となる開設前年度（＝加算前年度）の同一の設置者・事業者の賃金テーブルから加算前年度の処遇改善等加算分を除いて算出してください。

※1 「基準翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分」の額は、利用子どもの認定区分及び年齢区分ごとに、次の＜算式1＞により算定した額を合算して得た額から＜算式2＞を標準として算定した法定福利費等の事業主負担分を控除した額とする。

・ 計画時

＜算式1＞

「加算当年度の加算Ⅰの単価の合計額」× {「基準翌年度から加算当年度までの人件費の改定分に係る改定率」×100} × 「見込平均利用子ども数」× 「賃金改善実施期間の月数」×0.9（調整率）

＜算式2＞

「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「加算前年度における賃金の総額及び法定福利費等の事業主負担分の総額の合計額」× 「＜算式1＞により算定した金額」

・ 報告時

＜算式1＞

「加算当年度の加算Ⅰの加算額総額（増額改定又は減額改定を反映させた額）」×「基準翌年度から加算当年度までの人件費の改定分に係る改定率」÷ 「加算当年度に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率」×0.9（調整率）

<算式2>

「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「加算前年度における賃金の総額及び法定福利費等の事業主負担分の総額の合計額」×
「<算式1>により算定した金額」

- ※2 加算Ⅰのキャリアパス要件を満たさなくなる場合等、賃金改善要件分に係る加算率減少する（した）場合において、基準年度の賃金水準を算定するに当たっては、減少する（した）賃金改善要件分の加算率に相当する加算Ⅰの加算見込（実績）額（法定福利費等の事業主負担分を除く。）を控除すること
- ※3 令和5年度の賃金改善等実績額が特定加算額及び加算Ⅰの新規事由による賃金改善額を合算した額を超えている場合は、次の<算式1>又は、<算式2>を上限に、当該超えている額を控除することができる。

<算式1>

「令和5年度の加算Ⅰの加算額総額（増額改定を反映させた額）」×「令和5年度の算定に用いた人件費の改定分に係る改定率」÷「令和5年度に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率」×0.1

<算式2>

{「令和5年度の加算Ⅰの加算額総額（増額改定を反映させた額）」×「令和5年度の算定に用いた人件費の改定分に係る改定率」÷「令和5年度に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率」} — 「令和5年度の改定による影響額（令和5年度当初予算の公定価格に基づいて計算した金額と令和5年度補正を反映した公定価格に基づいて計算した金額との差額（人事院勧告差額内訳書に記載する金額）」

- ※4 施設事業所間で加算見込額の一部の配分を調整する場合には、それぞれその受入（抛出）見込（実績）額が基準年度の受入（抛出）実績額を上回る（下回る）ときはその差額を加える（減じる）こと

ウ 実績報告に係る要件（加算Ⅲ新規事由がある場合）

賃金改善実施期間において、以下①、②を満たしていること。また、賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回った場合又は職員の支払賃金のうち加算Ⅲにより改善を行う部分の総額（当該改善に伴い増加する法定福利費等の事業主負担分を含む。）が加算当年度の加算実績額を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに職員の賃金（法定福利費等の事業主負担分を含む。）として支払うこと。

- ① 職員に係る賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回っていないこと。
- ② 職員の支払賃金のうち加算Ⅲにより改善を行う部分の総額（当該改善に伴い増加する法定福利費等の事業主負担分を含む。）が加算当年度の加算実績額を下回っていないこと。また、加算Ⅲによる賃金改善実績額の総額の3分の2以上が、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げによるものであること。

エ 実績報告に係る要件（加算Ⅲ新規事由がない場合）

賃金改善実施期間において、以下①、②を満たしていること。また、支払賃金総額が起点賃金水準を下回った場合又は職員の支払賃金のうち加算Ⅲにより改善を行う部分の総額（当該改善に伴い増加する法定福利費等の事業主負担分を含む。）が加算当年度の加算実績額を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに職員の賃金（法定福利費等の事業主負担分を含む。）として支払うこと。

- ① 職員に係る支払賃金総額が、当該職員に係る起点賃金水準を下回っていないこと。
- ② 職員の支払賃金のうち加算Ⅲにより改善を行う部分の総額（当該改善に伴い増加する法定福利費等の事業主負担分を含む。）が加算当年度の加算実績額を下回っていないこと。また、加算Ⅲによる支払賃金額の総額の3分の2以上が、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げによるものであること。

5 他の施設・事業所の賃金の改善への充当

処遇改善等加算Ⅲに係る加算額については、その一部を同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所^{*}における賃金の改善に充てることができます。

※特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業所（当該施設・事業所が所在する市町村の区域外に所在するものを含む。）に限る。

6 加算残額の取扱い

処遇改善等加算Ⅲに係る加算額は、その全額を職員の賃金の改善に確実に充てる必要があります。

加算当年度の終了後、加算Ⅲ新規事由がある場合において賃金改善等実績総額が特定加算実績額を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに職員の賃金（法定福利費等の事業主負担分を含む。）として支払ってください。

加算Ⅲ新規事由がない場合において支払賃金総額が起点賃金水準を下回った場合には、生じた加算残額の全額を当該翌年度に速やかに職員の賃金（法定福利費等の事業主負担分を含む。）として支払ってください。

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

7 その他

（1）必要書類の保管について

処遇改善等加算Ⅲの適用を受けた施設・事業所は、賃金の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の証拠書類を整理し、かつ、当該帳簿及び証拠書類を実績報告後5年間保管し、市町村からこの提供を求められた場合には提出をしなければなりません。

※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を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）虚偽等の場合の返還措置等

事実と異なる内容で請求等を行った場合や7（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、虚偽又は不正の手段により加算の適用を受けた場合は、支給された加算額の全部又は一部に関し、返還を求めることとします。

8 向上支援費加算Ⅲについて

(1) 制度の概要

処遇改善等加算Ⅲを適用した施設・事業所のみ向上支援費の一部の加算についても、向上支援費に処遇Ⅲ相当分として単価を上乗せして助成します。

ただし、向上支援費加算Ⅲの加算額については当該施設、事業所から同一法人内の他の施設・事業所をまたぐ配分はできません。

【向上支援費 処遇Ⅲ相当分対象加算】

- ・職員配置加算【保育所・認定こども園（2・3号）のみ】
- ・職員配置加算（休日）【保育所・認定こども園（2・3号）のみ】
- ・安全な保育を実施するための職員雇用費【小規模（A・B型）・事業所内保育事業のみ】

(2) 助成単価

「横浜市における保育・教育に係る向上支援費等取扱要綱」をご参照ください。

(3) 加算要件

各加算の要件を満たす施設・事業所に、処遇Ⅲ相当分を上乗せして助成します。
なお、加算要件を満たさない月は処遇Ⅲ相当分も助成対象外となります。

(4) 提出書類

処遇Ⅲ相当分についても、処遇改善等加算Ⅲ同様に賃金改善計画や実績報告をご提出いただきます。公定価格の処遇Ⅲと同様に改善分の実績把握をお願いいたします。

Point①

- 職種、常勤、非常勤を問わず賃金改善の対象とすることができます。
- 法人役員を兼務する施設長、延長保育や預かり保育等の通常の教育・保育以外のみに従事している職員 → 対象外です。
- 賃金改善見込額の総額は基本給、手当、賞与又は一時金等により賃金の改善を行うことができます。

【参考5】 加算Ⅲ算定対象人数の算出の基礎とする職員数 算定表

○令和6年4月12日付「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」（こ成保227、6文科初第153号）（抜粋）（抜粋）

施設・事業所	基礎職員数
幼稚園	<p>以下のa～kの合計に、定員35人以下又は301人以上の場合は2.4、定員36～300人の場合は3.5を加え、mを減じて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算出する数に1.1を乗じて得た数</p> <p>{4歳以上児数×1/30（小数点第2位以下切り捨て）} + {3歳児及び満3歳児数×1/20（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歳児及び満3歳児数×1/20（同）}を{3歳児及び満3歳児数×1/15（同）}に置き換えて算出</p> <p>※2 4歳以上児配置改善加算を受けている場合 {4歳以上児数×1/30（小数点第2位以下切り捨て）}を{4歳以上児数×1/25（同）}に置き換えて算出</p> <p>※3 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</p> <p>{3歳児及び満3歳児数×1/20（同）}を{3歳児数（満3歳児を除く）×1/20（同）} + {満3歳児数×1/6（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</p> <p>{3歳児及び満3歳児数×1/20（同）}を{3歳児数（満3歳児を除く）×1/15（同）} + {満3歳児数×1/6（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 0.7</p> <p>c チーム保育加配加算を受けている場合 算定上の加配人数×1.1</p> <p>d 通園送迎加算を受けている場合 定員150人以下の場合は0.7、151人以上の場合は1.3</p> <p>e 給食実施加算を受けている場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設内調理の場合：定員150人以下の場合は1.8、151人以上の場合は2.7 ・外部搬入の場合：定員150人以下の場合は0.3、151人以上の場合は0.5 <p>f 主幹教諭等専任加算を受けている場合 0.8</p> <p>g 療育支援加算を受けている場合 Aの場合は0.3、Bの場合は0.2</p> <p>h 事務職員配置加算を受けている場合 0.7</p> <p>i 指導充実加配加算を受けている場合 0.6</p> <p>j 事務負担対応加配加算を受けている場合 0.6</p> <p>k 栄養管理加算（A：配置）を受けている場合 0.5</p> <p>m 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）×1.1</p>

保育所	<p>以下の a～i の合計に、定員 30 人以下の場合は 4.5、定員 31～40 人以下の場合は 4.2、定員 41～90 人の場合は 5.4、定員 91～150 人の場合は 5.1、定員 151 人以上の場合は 6.3 を加え、j、k の合計を減じて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算出する数に 1.3 を乗じて得た数</p> <p style="padding-left: 2em;">{4歳以上児×1/30 (小数点第2位以下切り捨て)} + {3歳児数×1/20 (同)} + {1, 2歳児数×1/6 (同)} + {0歳児数×1/3 (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歳児数×1/20 (同)} を {3歳児数×1/15 (同)} に置き換えて算出</p> <p>※2 4歳以上児配置改善加算を受けている場合 {4歳以上児数×1/30 (小数点第2位以下切り捨て)} を {4歳以上児数×1/25 (同)} に置き換えて算出</p> <p>b 保育標準時間認定の子どもがいる場合 1.7</p> <p>c 主任保育士専任加算を受けている場合 1.2</p> <p>d 療育支援加算を受けている場合 Aの場合は0.4、Bの場合は0.3</p> <p>e 事務職員雇上加算を受けている場合 0.4</p> <p>f 休日保育加算を受けている場合 下表に定める人数</p> <table border="1" style="margin-left: 2em;"> <thead> <tr> <th>休日保育の年間延べ利用子ども数</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>～210 人</td><td>0.5</td></tr> <tr><td>211 人～279 人</td><td>0.5</td></tr> <tr><td>280 人～349 人</td><td>0.6</td></tr> <tr><td>350 人～419 人</td><td>0.7</td></tr> <tr><td>420 人～489 人</td><td>0.8</td></tr> <tr><td>490 人～559 人</td><td>0.8</td></tr> <tr><td>560 人～629 人</td><td>0.9</td></tr> <tr><td>630 人～699 人</td><td>1.0</td></tr> <tr><td>700 人～769 人</td><td>1.1</td></tr> <tr><td>770 人～839 人</td><td>1.1</td></tr> <tr><td>840 人～909 人</td><td>1.2</td></tr> <tr><td>910 人～979 人</td><td>1.3</td></tr> <tr><td>980 人～1,049 人</td><td>1.4</td></tr> <tr><td>1,050 人～</td><td>1.5</td></tr> </tbody> </table> <p>g 夜間保育加算を受けている場合 2.7</p> <p>h チーム保育推進加算を受けている場合 算定上の加配人数×1.3</p> <p>i 栄養管理加算 (A:配置) を受けている場合 0.6</p> <p>j 分園の場合 定員 40 人以下の場合 1.3、定員 41 人～150 人の場合 2.6、定員 151 人以上の場合 3.8 人</p> <p>k 施設長を配置していない場合 1</p>	休日保育の年間延べ利用子ども数	人数	～210 人	0.5	211 人～279 人	0.5	280 人～349 人	0.6	350 人～419 人	0.7	420 人～489 人	0.8	490 人～559 人	0.8	560 人～629 人	0.9	630 人～699 人	1.0	700 人～769 人	1.1	770 人～839 人	1.1	840 人～909 人	1.2	910 人～979 人	1.3	980 人～1,049 人	1.4	1,050 人～	1.5
休日保育の年間延べ利用子ども数	人数																														
～210 人	0.5																														
211 人～279 人	0.5																														
280 人～349 人	0.6																														
350 人～419 人	0.7																														
420 人～489 人	0.8																														
490 人～559 人	0.8																														
560 人～629 人	0.9																														
630 人～699 人	1.0																														
700 人～769 人	1.1																														
770 人～839 人	1.1																														
840 人～909 人	1.2																														
910 人～979 人	1.3																														
980 人～1,049 人	1.4																														
1,050 人～	1.5																														

認定こども園	<p>以下の1号定員、2・3号定員により算定される値の合計に、a～qの合計を加え、r～tの合計を減じて得た人数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1号定員：定員90人以下の場合は2.0、定員91人以上の場合は2.7 ・2・3号定員：定員30人以下の場合は2.8、定員31人以上の場合は2.4 <p>a 年齢別配置基準による職員数 1号、2・3号それぞれの利用子ども数により以下の算式で算定される値に、1号は1.1、2・3号は1.3を乗じて得た値の合計</p> <p>{4歳以上児数×1/30 (小数点第2位以下切り捨て)} + {3歳児及び満3歳児数×1/20 (同)} + {1, 2歳児数 (保育認定子どもに限る。)×1/6 (同)} + {乳児数×1/3 (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歳児及び満3歳児数×1/20 (同)} を {3歳児及び満3歳児数×1/15 (同)} に置き換えて算出</p> <p>※2 4歳以上児配置改善加算を受けている場合 {4歳以上児数×1/30 (小数点第2位以下切り捨て)} を {4歳以上児数×1/25 (同)} に置き換えて算出</p> <p>※3 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歳児及び満3歳児数×1/20 (同)} を {3歳児数 (満3歳児を除く)×1/20 (同)} + {満3歳児数×1/6 (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歳児及び満3歳児数×1/20 (同)} を {3歳児数 (満3歳児を除く)×1/15 (同)} + {満3歳児数×1/6 (同)} に置き換えて算出</p> <p>b 休けい保育教諭 2・3号定員90人以下の場合は1.3、91人以上の場合は0.9</p> <p>c 調理員 2・3号定員40人以下の場合は1.3、41～150人の場合は2.6、151人以上の場合は3.8</p> <p>d 保育標準時間認定の子どもがいる場合 1.7</p> <p>e 学級編制調整加配加算を受けている場合 1.1</p> <p>f 講師配置加算を受けている場合 0.7</p> <p>g チーム保育加配加算を受けている場合 算定上の加配人数×1.1</p> <p>h 通園送迎加算を受けている場合 1号定員150人以下の場合は0.7、151人以上の場合は1.3</p> <p>i 給食実施加算を受けている場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設内調理の場合：1号定員150人以下の場合は1.8、151人以上の場合は2.7 ・外部搬入の場合：1号定員150人以下の場合は0.3、151人以上の場合は0.5
--------	---

	<p>j 休日保育加算を受けている場合 下表に定める人数</p> <table border="1" data-bbox="416 235 1026 981"> <thead> <tr> <th>休日保育の年間延べ利用子ども数</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>～210 人</td><td>0.5</td></tr> <tr><td>211 人～279 人</td><td>0.5</td></tr> <tr><td>280 人～349 人</td><td>0.6</td></tr> <tr><td>350 人～419 人</td><td>0.7</td></tr> <tr><td>420 人～489 人</td><td>0.8</td></tr> <tr><td>490 人～559 人</td><td>0.8</td></tr> <tr><td>560 人～629 人</td><td>0.9</td></tr> <tr><td>630 人～699 人</td><td>1.0</td></tr> <tr><td>700 人～769 人</td><td>1.1</td></tr> <tr><td>770 人～839 人</td><td>1.1</td></tr> <tr><td>840 人～909 人</td><td>1.2</td></tr> <tr><td>910 人～979 人</td><td>1.3</td></tr> <tr><td>980 人～1,049 人</td><td>1.4</td></tr> <tr><td>1,050 人～</td><td>1.5</td></tr> </tbody> </table> <p>k 夜間保育加算を受けている場合 2.7</p> <p>l 療育支援加算を受けている場合 Aの場合は0.4、Bの場合は0.3</p> <p>m 事務職員配置加算を受けている場合 0.7</p> <p>n 指導充実加配加算を受けている場合 0.6</p> <p>o 事務負担対応加配加算を受けている場合 0.6</p> <p>p 栄養管理加算（A：配置）を受けている場合 0.6</p> <p>q 1号認定子どもの利用定員を設定しない場合 1.2</p> <p>r 主幹保育教諭等の専任化により子育て支援の取組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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1号が調整の適用を受ける場合 0.8 ・2・3号が調整の適用を受ける場合 0.6 <p>s 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）×1.2</p> <p>t 分園の場合 分園の2・3号定員40人以下の場合1.3、定員41人～150人の場合2.6、定員151人以上の場合3.8人</p>	休日保育の年間延べ利用子ども数	人数	～210 人	0.5	211 人～279 人	0.5	280 人～349 人	0.6	350 人～419 人	0.7	420 人～489 人	0.8	490 人～559 人	0.8	560 人～629 人	0.9	630 人～699 人	1.0	700 人～769 人	1.1	770 人～839 人	1.1	840 人～909 人	1.2	910 人～979 人	1.3	980 人～1,049 人	1.4	1,050 人～	1.5
休日保育の年間延べ利用子ども数	人数																														
～210 人	0.5																														
211 人～279 人	0.5																														
280 人～349 人	0.6																														
350 人～419 人	0.7																														
420 人～489 人	0.8																														
490 人～559 人	0.8																														
560 人～629 人	0.9																														
630 人～699 人	1.0																														
700 人～769 人	1.1																														
770 人～839 人	1.1																														
840 人～909 人	1.2																														
910 人～979 人	1.3																														
980 人～1,049 人	1.4																														
1,050 人～	1.5																														
<p>家庭的保育事業</p>	<p>以下のa～cの合計に2.6を加え、dを減じて得た人数</p> <p>a 家庭的保育補助者加算</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用子どもが4人以上の場合 1.1 ・利用子どもが3人以下の場合 0.5 <p>b 障害児保育加算 特別な支援が必要な利用子どもの人数×0.3</p> <p>c 栄養管理加算（A：配置）を受けている場合 0.6</p> <p>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場合 1</p>																														
<p>小規模保育事業（A型</p>	<p>以下のa～eの合計に3.1を加え、f、gの合計を減じて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算出する数に1.3を</p>																														

<p>又はB型)及び事業所内保育事業(定員(小規模保育事業A型又はB型の基準が適用されるもの))</p>	<p>乗じて得た数 $\{1, 2 \text{ 歳児数} \times 1/6 \text{ (小数点第 2 位以下切り捨て)}\} + \{0 \text{ 歳児数 (同)} \times 1/3 \text{ (同)}\} + 1 \text{ (小数点第 1 位四捨五入)}$ ※ 障害児保育加算を受けている場合 次の算式により算出された数 $\{1, 2 \text{ 歳児数 (障害児を除く)} \times 1/6 \text{ (小数点第 2 位以下切り捨て)}\} + \{0 \text{ 歳児数 (同)} \times 1/3 \text{ (同)}\} + \{\text{障害児数} \times 1/2 \text{ (同)}\} + 1 \text{ (小数点第 1 位以下四捨五入)}$ b 保育標準時間認定の子どもがいる場合 0.4 c 休日保育加算を受けている場合 下表に定める人数</p> <table border="1" data-bbox="416 595 1026 1344"> <thead> <tr> <th>休日保育の年間延べ利用子ども数</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>～210 人</td><td>0.5</td></tr> <tr><td>211 人～279 人</td><td>0.5</td></tr> <tr><td>280 人～349 人</td><td>0.6</td></tr> <tr><td>350 人～419 人</td><td>0.7</td></tr> <tr><td>420 人～489 人</td><td>0.8</td></tr> <tr><td>490 人～559 人</td><td>0.8</td></tr> <tr><td>560 人～629 人</td><td>0.9</td></tr> <tr><td>630 人～699 人</td><td>1.0</td></tr> <tr><td>700 人～769 人</td><td>1.1</td></tr> <tr><td>770 人～839 人</td><td>1.1</td></tr> <tr><td>840 人～909 人</td><td>1.2</td></tr> <tr><td>910 人～979 人</td><td>1.3</td></tr> <tr><td>980 人～1,049 人</td><td>1.4</td></tr> <tr><td>1,050 人～</td><td>1.5</td></tr> </tbody> </table> <p>d 夜間保育加算を受けている場合 2.7 e 栄養管理加算(A:配置)を受けている場合 0.6 f 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 1.2 g 管理者を配置していない場合 0.4</p>	休日保育の年間延べ利用子ども数	人数	～210 人	0.5	211 人～279 人	0.5	280 人～349 人	0.6	350 人～419 人	0.7	420 人～489 人	0.8	490 人～559 人	0.8	560 人～629 人	0.9	630 人～699 人	1.0	700 人～769 人	1.1	770 人～839 人	1.1	840 人～909 人	1.2	910 人～979 人	1.3	980 人～1,049 人	1.4	1,050 人～	1.5
休日保育の年間延べ利用子ども数	人数																														
～210 人	0.5																														
211 人～279 人	0.5																														
280 人～349 人	0.6																														
350 人～419 人	0.7																														
420 人～489 人	0.8																														
490 人～559 人	0.8																														
560 人～629 人	0.9																														
630 人～699 人	1.0																														
700 人～769 人	1.1																														
770 人～839 人	1.1																														
840 人～909 人	1.2																														
910 人～979 人	1.3																														
980 人～1,049 人	1.4																														
1,050 人～	1.5																														
<p>小規模保育事業(C型)</p>	<p>以下のa～cの合計に1.8を加え、d、eの合計を減じて得た人数 a 年齢別配置基準による職員数 次の割合により算出する数に1.3を乗じて得た数 利用子ども3人(家庭的保育補助者を配置する場合は5人)につき1人(小数点第1位以下四捨五入) ※ 障害児保育加算を受けている場合 次の算式により算出された数 $\{\text{利用子ども数 (障害児を除く)} \times 1/5 \text{ (小数点第 2 位以下切り捨て)}\} + \{\text{障害児数} \times 1/2 \text{ (同)}\} \text{ (小数点第 1 位以下四捨五入)}$ b 保育標準時間認定の子どもがいる場合 0.4 c 栄養管理加算(A:配置)を受けている場合 0.6 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 0.6</p>																														

	e 管理者を配置していない場合 0.4																														
事業所内保育事業 (20人以上)	<p>以下の a～e の合計に、定員 30 人以下の場合は 4.5、定員 31 人～40 人以下の場合は 4.2、41 人以上の場合は 5.4 を加え、f、g の合計を減じて得た人数</p> <p>a 年齢別配置基準による職員数 次の算式により算定する数に 1.3 を乗じて得た数 $\{1, 2 \text{ 歳児数} \times 1/6 \text{ (小数点第 2 位以下切り捨て)}\} + \{0 \text{ 歳児数} \times 1/3 \text{ (同)}\}$ (小数点第 1 位以下四捨五入)</p> <p>※ 障害児保育加算を受けている場合 次の算式により算出された数 $\{1, 2 \text{ 歳児数 (障害児を除く)} \times 1/6 \text{ (小数点第 2 位以下切り捨て)}\} + \{0 \text{ 歳児数 (同)} \times 1/3 \text{ (同)}\} + \{\text{障害児数} \times 1/2 \text{ (同)}\}$ (小数点第 1 位以下四捨五入)</p> <p>b 保育標準時間認定の子どもがいる場合 1.7</p> <p>c 休日保育加算を受けている場合 下表に定める人数</p> <table border="1" data-bbox="416 824 1026 1570"> <thead> <tr> <th>休日保育の年間延べ利用子ども数</th> <th>人数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>～210 人</td><td>0.5</td></tr> <tr><td>211 人～279 人</td><td>0.5</td></tr> <tr><td>280 人～349 人</td><td>0.6</td></tr> <tr><td>350 人～419 人</td><td>0.7</td></tr> <tr><td>420 人～489 人</td><td>0.8</td></tr> <tr><td>490 人～559 人</td><td>0.8</td></tr> <tr><td>560 人～629 人</td><td>0.9</td></tr> <tr><td>630 人～699 人</td><td>1.0</td></tr> <tr><td>700 人～769 人</td><td>1.1</td></tr> <tr><td>770 人～839 人</td><td>1.1</td></tr> <tr><td>840 人～909 人</td><td>1.2</td></tr> <tr><td>910 人～979 人</td><td>1.3</td></tr> <tr><td>980 人～1,049 人</td><td>1.4</td></tr> <tr><td>1,050 人～</td><td>1.5</td></tr> </tbody> </table> <p>d 夜間保育加算を受けている場合 2.7</p> <p>e 栄養管理加算 (A: 配置) を受けている場合 0.6</p> <p>f 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 人以下の場合は 1.3、41 人以上の場合は 2.6</p> <p>g 管理者を配置していない場合 1</p>	休日保育の年間延べ利用子ども数	人数	～210 人	0.5	211 人～279 人	0.5	280 人～349 人	0.6	350 人～419 人	0.7	420 人～489 人	0.8	490 人～559 人	0.8	560 人～629 人	0.9	630 人～699 人	1.0	700 人～769 人	1.1	770 人～839 人	1.1	840 人～909 人	1.2	910 人～979 人	1.3	980 人～1,049 人	1.4	1,050 人～	1.5
休日保育の年間延べ利用子ども数	人数																														
～210 人	0.5																														
211 人～279 人	0.5																														
280 人～349 人	0.6																														
350 人～419 人	0.7																														
420 人～489 人	0.8																														
490 人～559 人	0.8																														
560 人～629 人	0.9																														
630 人～699 人	1.0																														
700 人～769 人	1.1																														
770 人～839 人	1.1																														
840 人～909 人	1.2																														
910 人～979 人	1.3																														
980 人～1,049 人	1.4																														
1,050 人～	1.5																														
居宅訪問型保育事業	<p>以下の a に 1.3 を加え、b を減じて得た人数</p> <p>a 保育標準時間認定の子どもがいる場合 0.4</p> <p>b 特定の日に保育を行わない場合 0.2</p>																														

公定価格における人件費改定分について

1 「公定価格における人件費改定分」の概要

公定価格のうち人件費に係る助成単価（基本分単価、処遇改善等加算Ⅰなど）は、毎年、人事院勧告による国家公務員給与の改定を受けて増減するため、単価変更を職員給与へ反映することとなっています。賃金改善の確認においては、「基準年度の賃金水準」に、「公定価格における人件費改定分」を加味したうえで、当年度と比較します。公定価格上の人件費は、国家公務員の給与に準じて算定されているため、「公定価格における人件費改定分」は、国家公務員の給与改定（人事院勧告）により算定されています。

※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。

【令和5年度の公定価格における人件費改定分に係る改定率】

基準年度が令和2・3年度の施設・事業所：+6.4%

基準年度が令和4年度の施設事業所：+5.2%

公定価格における人件費の改定分は下記2つの算定方法を用いることができます。

(1) 令和5年度当初の公定価格に基づいて計算した金額と令和5年度人事院勧告を反映した公定価格に基づいて計算した金額との差額

(2) <算式>

「加算当年度の加算Ⅰの加算額総額（増額改定を反映させた額）」×{「増額改定に係る改定率」÷「加算当年度に適用を受けた基礎分及び賃金改善要件分に係る加算率」}×0.9（調整率）

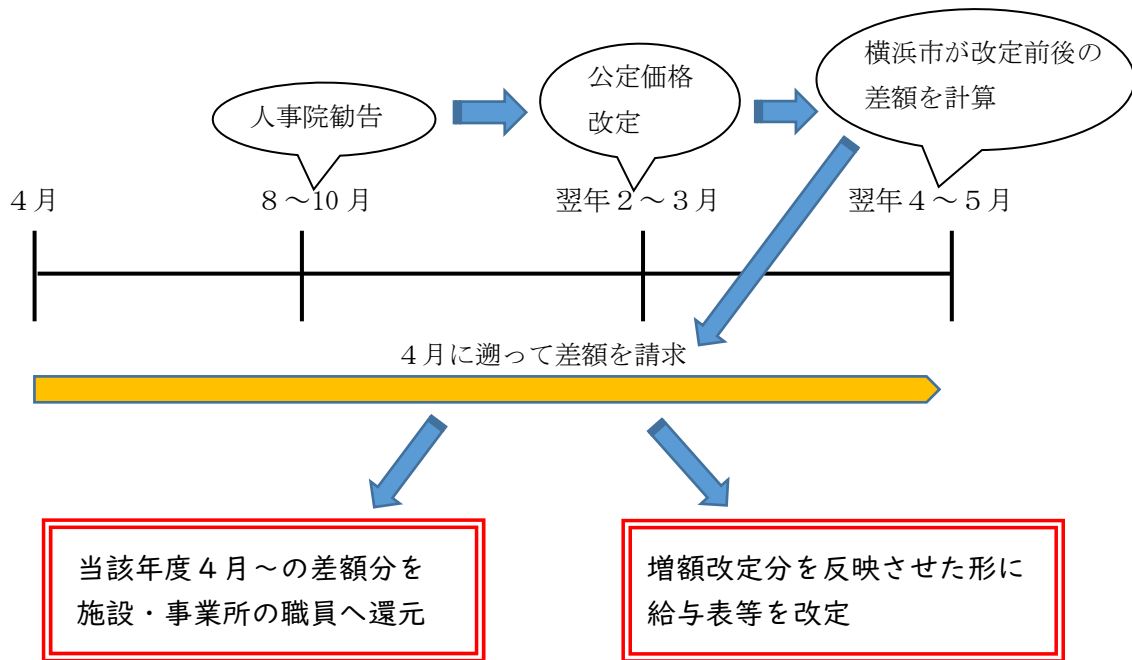
2 給与上の取扱いについて

単価改定が増額改定された場合、人事院勧告に伴う公定価格の単価変更の趣旨をご理解いただき、職員給与へ必ず反映していただく必要があります。次の2点双方とも実施してください。

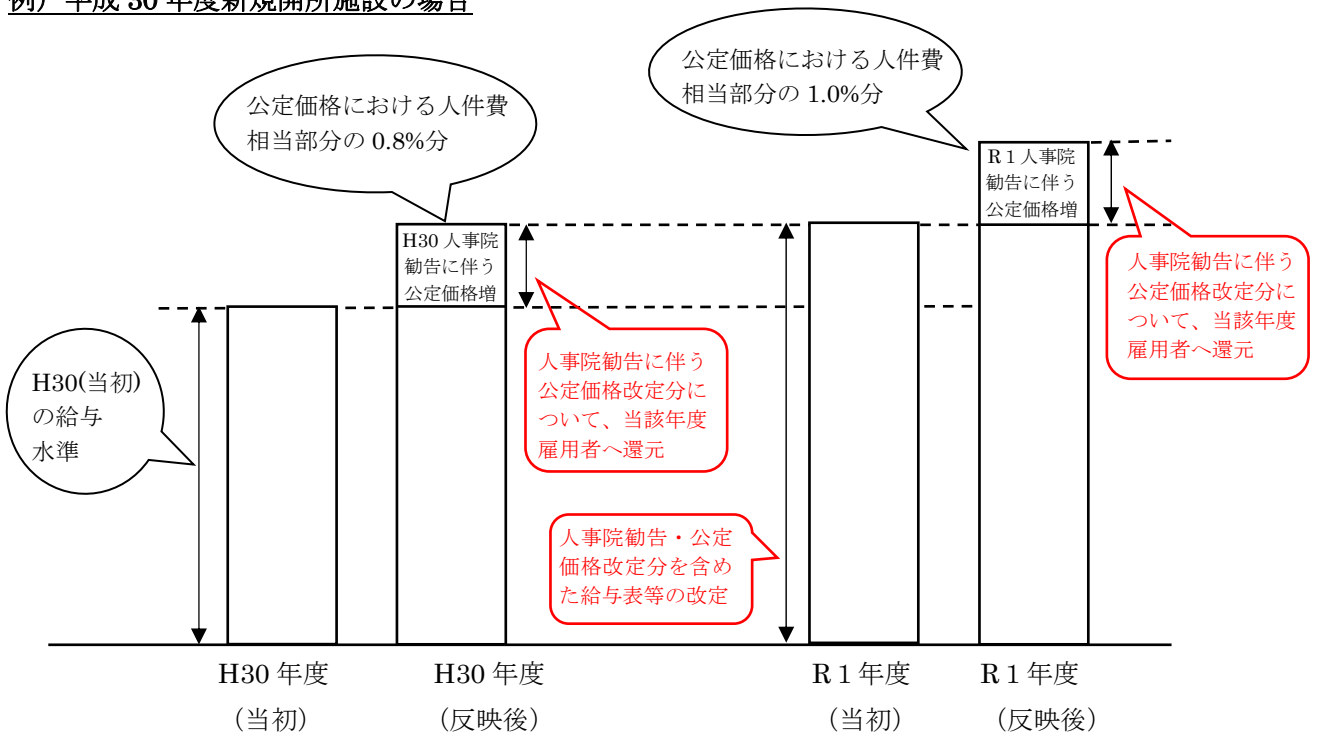
①当該年度の増額改定分を施設・事業所職員へ還元

②増額改定分を含めた給与表等の改定

【増額改定分の職員給与への反映の考え方について】

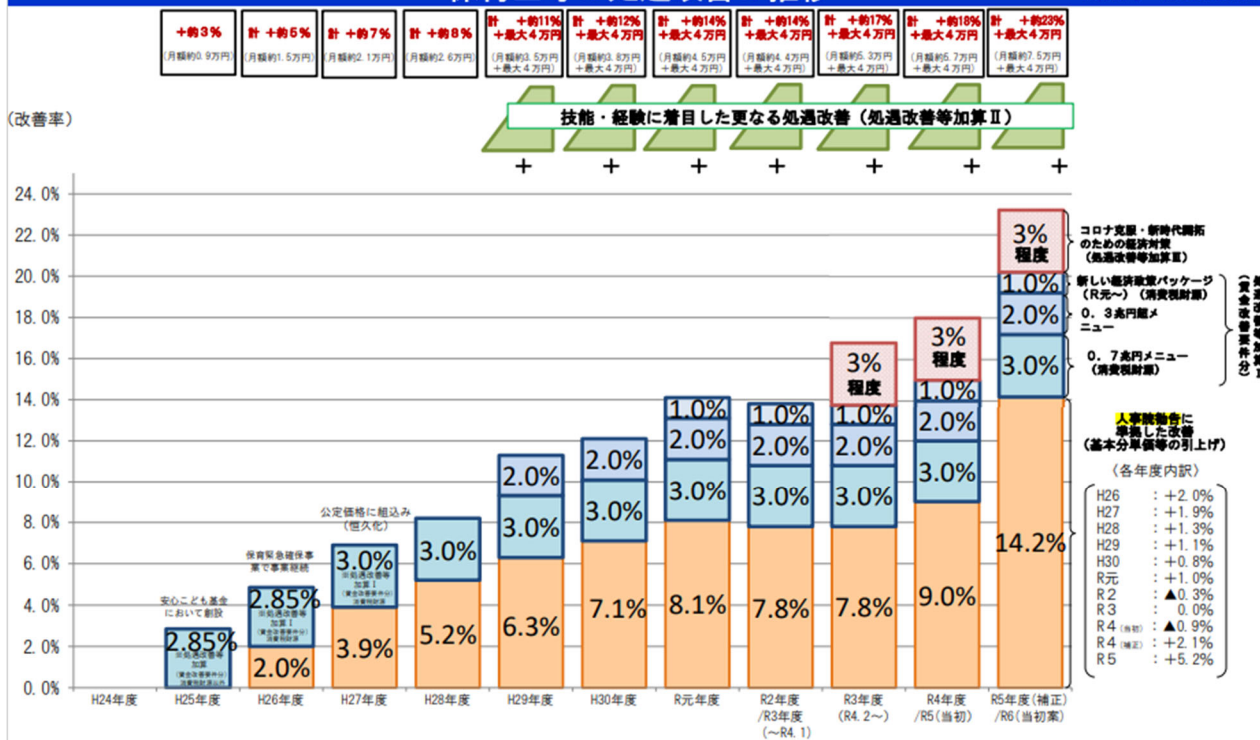


例) 平成30年度新規開所施設の場合



保育士等の処遇改善の推移

成育局 保育政策課



(令和6年1月17日(水) 全国子ども政策関係部局長会議 (令和5年度) 資料)