

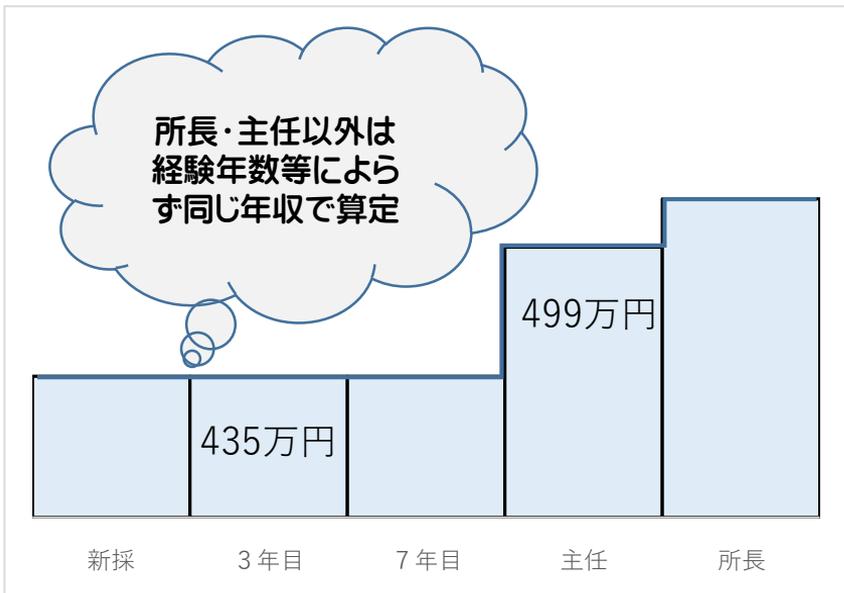
令和7年度施設型給付費説明会 (処遇改善等加算について)

令和7年9月
高知県教育委員会事務局幼保支援課

※本資料は国通知等を参考に作成したものです。
提出書類の作成の際には、国通知「施設型給付費等に
係る処遇改善等加算について」をご確認ください。

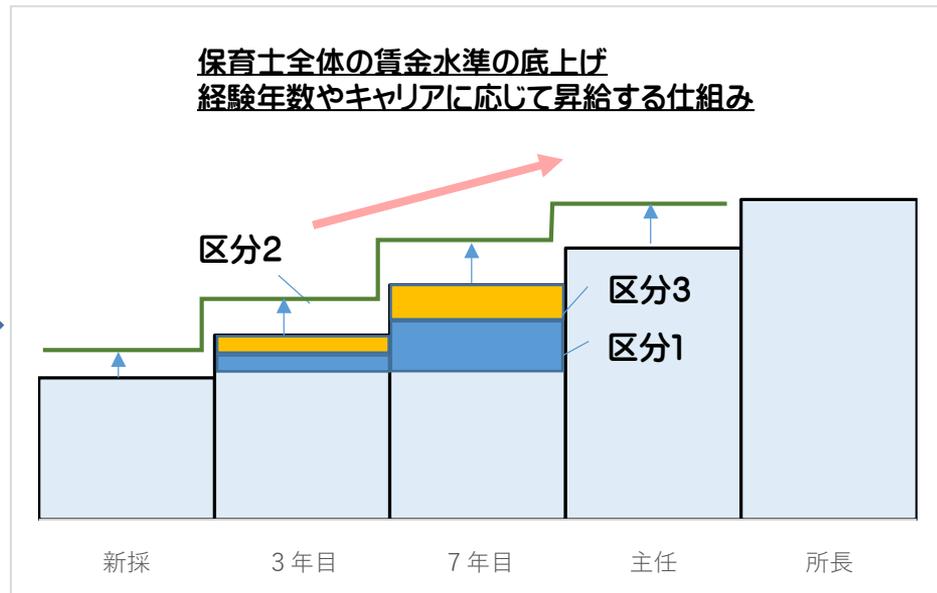
○処遇改善について

(公定価格の基本分単価・人件費内訳)



※参考：国通知「令和5年度における私立保育所の運営に要する費用について」

(処遇改善イメージ図)



- ・他産業と比較し、賃金水準が低い
 - ・定期昇給・キャリアアップの仕組みがなく、長く働いてもメリットがない
- ⇒人材確保が難しく、教育・保育の質の低下につながる・・・

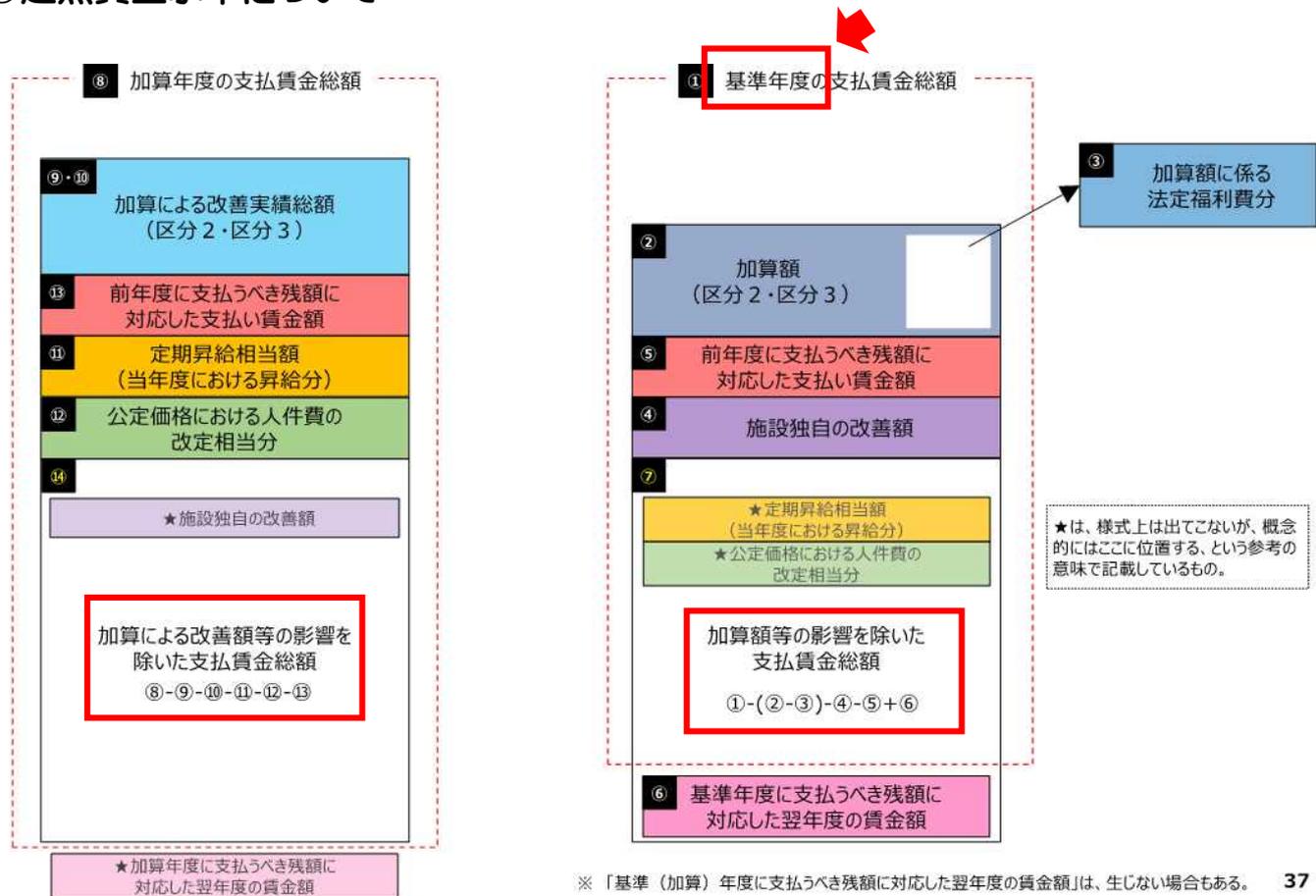
- 区分1・・・経験に応じた昇給の仕組みの整備や職場環境の改善(基礎分)
- 区分2・・・職員の賃金改善(賃金改善分)
- 区分3・・・職員の技能・経験の向上に応じた賃金の改善(質の向上分)

長く働ける職場の構築により、教育・保育の質を向上

○各種処遇改善の概要(令和7年度)

	内容		対象者	支給方法・使途
処遇改善等 区分1 (基礎分) ※旧加算Ⅰ	経験に応じた昇給の仕組みの 整備や職場環境の改善	定率加算 (a) 平均勤続年数に応じ 2~12%	非常勤職員を含む 全職員	適切に昇給(勤続年数の長い職員の基本給、手当)等に充当
処遇改善等 区分2 (賃金改善要件分) ※旧加算Ⅰ、Ⅲ	職員の賃金改善	定率加算 (b) 平均経験年数により6%又は7% (c) 9千円×算定職員数を率に換算	非常勤職員を含む 全職員	確実に賃金改善に充当 (基本給、手当、一時金等)
処遇改善等 区分3 (質の向上分) ※旧加算Ⅲ	職員の技能・経験の向上に応じた賃金の改善	定額加算 4万円×職員数の約1/3 5千円×職員数の約1/5 ※ 配分人数・配分額の柔軟な運用可	副主任保育士等及び 職務分野別リーダー等 (職位発令、経験年数等を満たす者) ※ 令和5年度から所定の研修修了が要件 ※ 園長は配分不可	※区分2、3の合計額は1/2以上基本給又は決まって毎月支払われる手当により改善 ※区分3は従前通り基本給又は決まって毎月支払われる手当により改善
人件費単価 (人事院勧告対応分)	人事院勧告を受けた国家公務員給与の改定に準じた人件費の引上げ分	【令和3年度以降の人事院勧告に伴う人件費の増加率】 ※ 常勤保育士の値 R3 0% R4 1.2% R5 5.2% R6 10.7%	公定価格上算定される常勤職員	適切に給与(基本給、手当、一時金等)に反映

○起点賃金水準について



※ 「基準（加算）年度に支払うべき残額に対応した翌年度の賃金額」は、生じない場合もある。 37

区分1の要件

1 区分1の要件

当該施設・事業所の取組が次の(1)及び(2)のいずれにも適合すること又は区分3の適用を受けていること（以下、「キャリアパス要件」という。）。ただし、令和7年度に限り、キャリアパス要件に適合しない場合は、区分2の割合からキャリアパス要件分の割合を減じることとする。

(1) 次のア及びイに掲げる要件の全てに適合し、それら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（非常勤職員及び法人の役員等を兼務している職員を含む。以下同じ。）に周知していること。

ア 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。

イ アに掲げる職位、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。

(2) 職員の職務内容等を踏まえ、職員と意見を交換しながら、資質向上の目標並び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（通常業務中に行うものを除き、教育に係る長期休業期間に行うものを含む。以下同じ。）の実施又は研修の機会を確保し、それを全ての職員に周知していること。

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、そのフィードバックを行うこと。

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（例えば、研修受講のための勤務シフトの調整や休暇の付与、交通費、受講料等の費用負担の援助等）を実施すること。

キャリアパス要件の必須化について

令和7年度

→キャリアパス要件を満たしていない場合は区分2から2%減

令和8年度以降

→キャリアパス要件を満たしていない場合は**区分1を**
取得できない

「明確な根拠規定」「全ての職員への周知」
賃金規定、就業規則...ete

研修計画の策定、資格取得支援

キャリアパス要件について

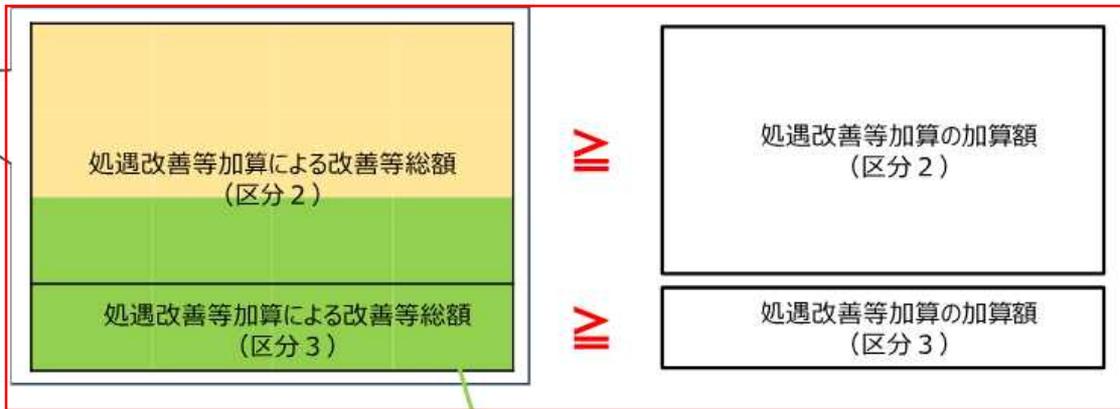
5	区分1	要件	<p>キャリアパス要件で必要となる「研修」は、どの程度のものであれば認められるのでしょうか。また、施設・事業所職員のフィードバックとはどのようなもので、どのような内容が必要でしょうか。</p>	<p>施設・事業所職員の職位、職務内容等に応じた研修（所長研修、主任保育士研修など職位に応じた研修、或いは職務内容に応じた研修など）を実施、又は研修の機会を確保していればよく、研修内容は、社会通念上、明らかに職員の研鑽目的でないものを除き、施設の実情に応じて取り組んでいれば認められるものになります。</p> <p>また、フィードバックについては、個別面談や、自己評価に対し施設長や管理職の職員等が評価を行うなどが考えられます。施設・事業所の職員が業務や能力に対する自己評価をし、その認識が事業者全体の方向性でどのように認められているのかを確認し合うことが重要であり、この趣旨を踏まえて適切に運用されているのであれば、要件を満たしていると考えられます。</p>
6	区分1	要件	<p>キャリアパス要件で必要となる「フィードバック」について、「個別面談や、自己評価に対し施設長や管理職の職員等が評価を行う」とは、例えば、職員ごとに、A～Eなどの5段階評価を付けるなどの必要があるのでしょうか。</p>	<p>フィードバックとは、研修や技術指導の効果が、職員の資質の向上に繋がっているかどうかについて、個別面談をするなどにより確認することでも足り、5段階評価等を行うことまでは求めません。</p>
7	区分1	要件	<p>キャリアパス要件で必要となる「資格取得のための支援」は、例示されている「研修受講のための勤務シフトの調整や休暇の付与、交通費、受講料等の費用負担の援助」の全てを満たす必要があるのでしょうか。</p>	<p>資格取得のための支援とは、幼稚園教諭免許状・保育士資格等の取得を促すためのものですが、必ずしも例示されている全ての取組を満たすこと想定しているものではありません。</p>

区分2及び区分3に係る共通の要件

⑧ 加算年度の支払賃金総額



当該年度に支払うべき残額に
対応した翌年度の賃金額

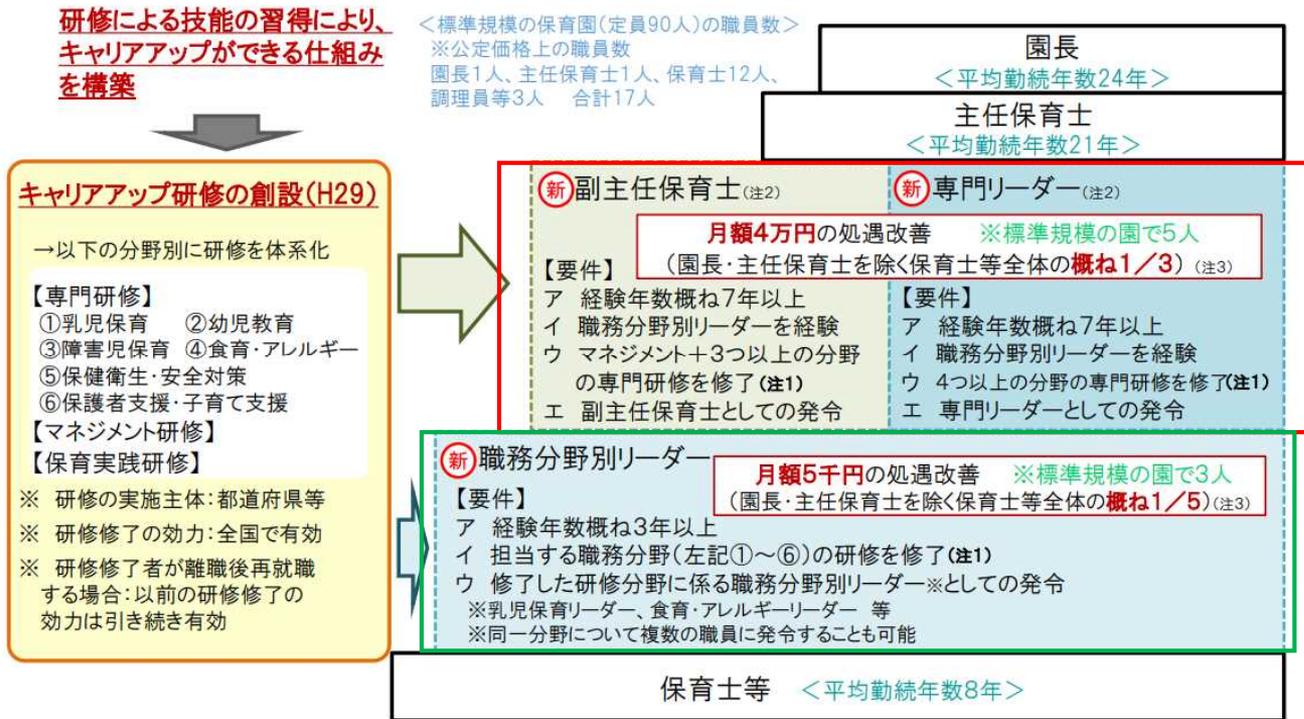


区分2と区分3の合計の1/2以上を
基本給・決まって毎月支払われる手
当により改善。

国家公務員の給与改定に伴う増額
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こと。

※国家公務員の給与改
定に係る加算額の増加
分は含みません。

保育士等（民間）に関するキャリアアップ・処遇改善のイメージ（2・3号関係）



(注1) 加算に係る研修修了要件は、副主任保育士等については令和5年度、職務分野別リーダーについては令和6年度から適用する。その際、副主任保育士等に求める研修修了数は、令和5年度は1分野とし、令和6年度以降、毎年度1分野ずつ引き上げる。

(注2) 一人当たりの処遇改善額及び対象者数については、各保育所等での人員配置や賃金体系の実情を踏まえ、一定の要件の下で柔軟な運用を認めている。

(注3) 「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3、1/5」とは、公定価格における職員数に基づき算出するものである。

幼稚園教諭（民間）に関するキャリアアップ・処遇改善のイメージ（1号関係）

研修による技能の習得を通じた、 キャリアアップ

○既存の研修をキャリアアップ のために受講

【算入可能な研修について】

以下の主体が実施する、幼稚園教育要領等を踏まえて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

- 都道府県・市町村
- 大学等(大学共同利用機関、指定教員養成機関、その他免許状更新講習・免許法定講習開設者)
- 幼稚園関係団体のうち加算認定自治体が適当と認める者
(申請のための統一様式あり)
- その他加算認定自治体が適当と認める者
(園内研修など、申請のための統一様式あり)

※加算認定自治体による、個別の研修の各コマの内容の確認は不要

＜標準規模の幼稚園(定員160人)の職員数＞

※公定価格上の職員数
園長1人、副園長・教頭1人、主幹教諭1人
幼稚園教諭7人、事務職員2人
合計12人

園長 <平均勤続年数27年>

副園長・教頭 <平均勤続年数24年>

主幹教諭 <平均勤続年数19年>

○新 中核リーダー (注2, 3)

○新 専門リーダー (注2, 3)

月額4万円の処遇改善 ※標準規模の園で3人
(園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/3)(注4)

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 若手リーダーを経験
- ウ マネジメント+研修の修了(60h)(注1)
- エ 中核リーダーとしての発令

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 若手リーダーを経験
- ウ 研修の修了(60h)(注1)
- エ 専門リーダーとしての発令

○新 若手リーダー

月額5万円の処遇改善 ※標準規模の園で2人
(園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/5)(注4)

【要件】

- ア 経験年数概ね3年以上
- イ 研修の修了(15h)(注1)
- ウ 若手リーダーとしての発令

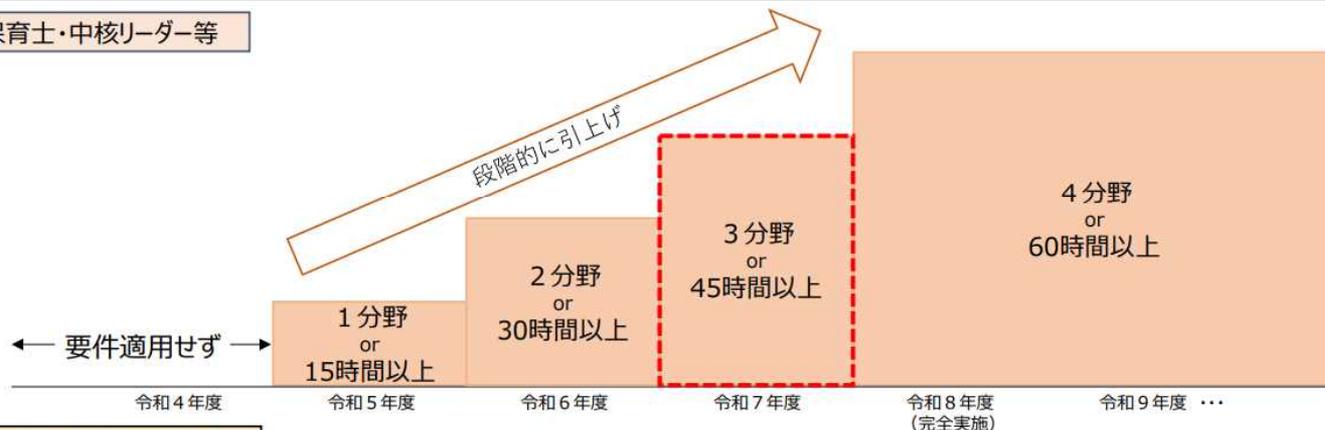
幼稚園教諭等 <平均勤続年数7年>

- (注1) 加算に係る研修修了要件は、中核リーダー等については令和5年度、若手リーダーについては令和6年度から適用する。
その際、中核リーダー等に求める研修修了時間は、令和5年度は15時間以上とし、令和6年度以降、毎年度15時間以上ずつ引き上げる。
- (注2) 指導教諭、教務主任、学年主任など既存の発令を行っている場合は、上記の発令に代替可
- (注3) 各幼稚園、認定こども園の状況を踏まえ、中核リーダー・専門リーダーの配置比率は柔軟に対応可
- (注4) 「園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/3、1/5」とは、公定価格における職員数に基づき算出するもの

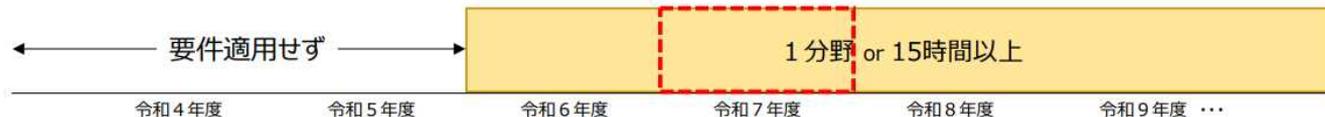
処遇改善等加算（区分3（旧加算Ⅱ））の研修修了要件の必須化時期の取扱いについて

- 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

○保育所・地域型保育事業所の研修

研修分野	研修時間	対象者（職位）		
		副主任保育士	専門リーダー	職務分野別リーダー
専門分野別研修		3以上の研修分野	4以上の研修分野	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
①乳児保育	15時間以上			
②幼児教育	15時間以上			
③障害児保育	15時間以上			
④食育・アレルギー対応	15時間以上			
⑤保健衛生・安全対策	15時間以上			
⑥保護者支援・子育て支援	15時間以上			
マネジメント研修	15時間以上	必須		

○幼稚園・認定こども園

実施主体	研修内容	対象者（職位）（注3）		
		中核リーダー	専門リーダー	若手リーダー
都道府県又は市町村	幼稚園教育要領等を踏まえて教育の質（認定こども園においては幼保連携型認定こども園教育・保育要領等を踏まえて教育及び保育の質）を高めるための知識・技能の向上を目的として実施する研修	合計 60 時間以上（15 時間以上のマネジメント分野に係る研修を含むこと）。	合計 60 時間以上	合計 15 時間以上（担当する職務分野に対応する分野を含むこと）。
県が認める団体・個人				
大学等				
各施設	うち園内研修	15 時間以内の範囲で上記時間に含めることができる。		4 時間以内の範囲で上記時間に含めることができる。

処遇改善等加算に関するFAQ(よくある質問)(第4版)その1

No.	事項 1	事項 2	問	答
20	区分 3	賃金改善額の算出方法等 (修正)	<p>加算額の算定に当たり、区分3一①の「人数A」については、「基礎職員数」×1/3の人数より、処遇改善等加算通知の第2の3の(1)のiとiiiに定める研修修了者数が少ないときは、当該研修修了者数により算定することとされています。</p> <p>令和7年度からこうした取扱いに変更となりましたが、その趣旨を教えてください。</p> <p>また、令和7年度においても、令和7年4月1日時点の研修修了者の人数で判断しないといけないのでしょうか。</p>	<p>加算Ⅱでは、月額4万円の改善を行う副主任保育士等を1人以上確保するなどの要件を満たす場合に、基礎職員数の1/3の人数分の加算額の算定を可能としてきました。</p> <p>加算Ⅱは、リーダー的な役割などを果たしている中堅の保育士等の専門性の向上を図りつつ、キャリアアップの仕組みを構築する中でそれを評価し、賃金水準を引き上げていくためのものです。見直し前の要件では、必ずしも、複数の副主任保育士等を確保するインセンティブが働かず、上記の目的を十分に達成する要件にはなっていなかったことから、加算要件の適正化を図ったところです。</p> <p>他方で、当該改正により加算額が少なくなり、これまで賃金改善をしてきた職員への賃金改善が行われなくなることを避けるため、令和7年度に限り、令和6年度に加算Ⅱの認定を受けていた施設・事業者においては、令和7年4月1日時点で在籍していた職員について、加算額算定に係る研修修了見込みの者(年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等に準ずる職位や職務命令を受けている者をいう。No22においても同じ。)であっても、「人数A」の「研修修了者」に含めて差し支えないものとします。</p> <p>なお、この取扱いは、処遇改善等加算通知の第2の3の(1)のiの副主任保育士等に限らず、iiiの園長等についても対象として差し支えありません。</p>

処遇改善等加算に関するFAQ(よくある質問)(第4版)その2

66 (新規)	区分3	対象職員に対する発令等	<p>処遇改善等加算通知の第2の3の(1)では、副主任保育士等及び職務分野別リーダーに該当する定義として、研修の修了に係る要件のほか、職位の発令や職務命令を受けていること等も定められています。</p> <p>加算額の算定方法の考え方が変更したことにより、施設・事業所において、職務分野別リーダーから副主任保育士等に発令を変更することも想定されますが、職位の発令や職務命令等については4月1日時点の状況で判断する必要がありますでしょうか。</p>	<p>令和7年度に限っては、基本的には処遇改善等加算の認定申請をするときまでに、認定申請に応じた職位の発令や職務命令等が行われていれば差し支えないものとします。個別の事情により、これらが間に合わない場合は、できるだけ速やかに行っていただくことで差し支えありません。</p>
------------	-----	-------------	--	--

○区分3の配分方法

基礎職員数×1/3 : 5人 ≤ 研修修了者 : 5人 (A①②③④⑤)

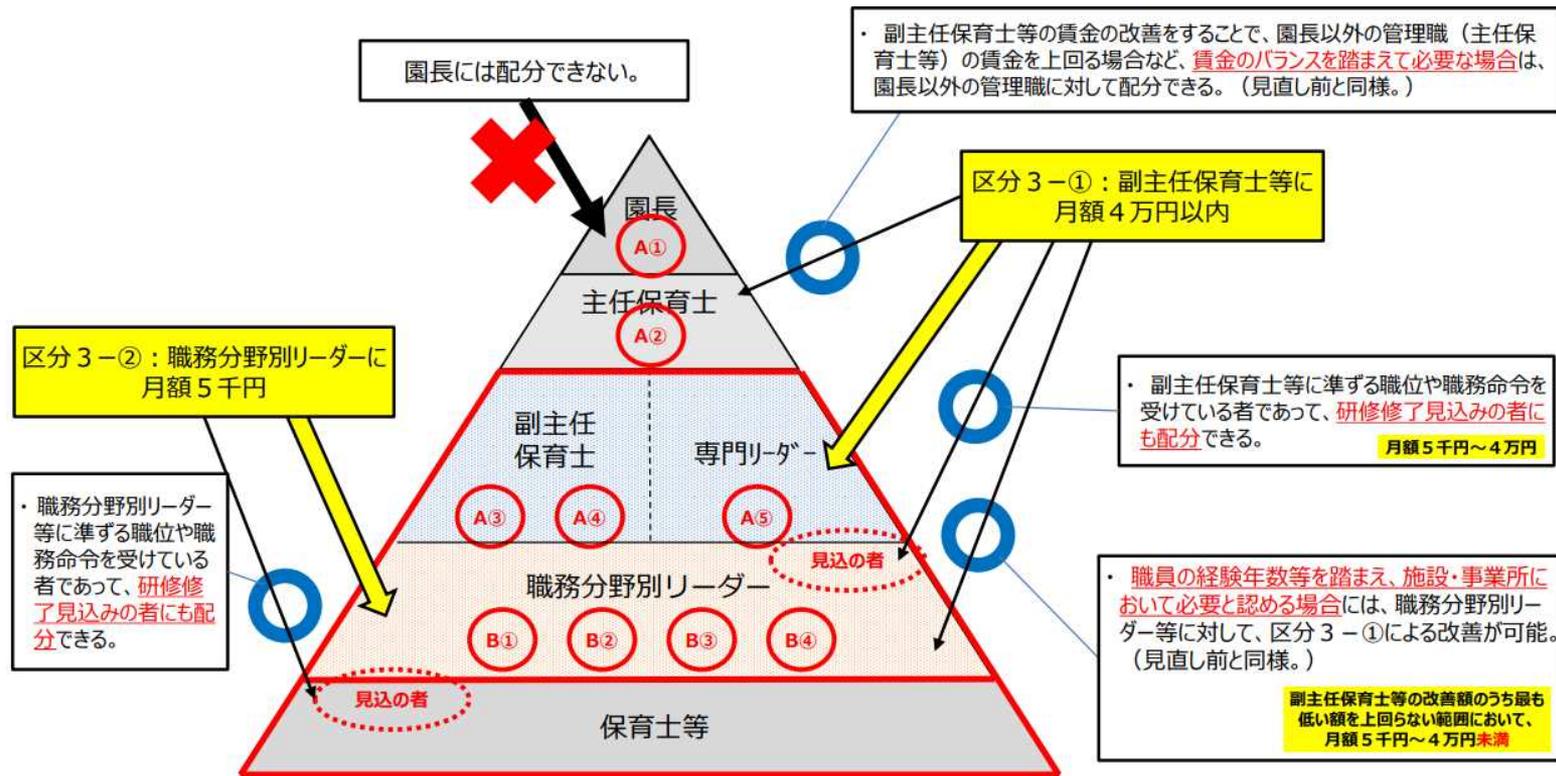
基礎職員数×1/5 : 3人 ≤ 研修修了者 : 4人 (B①②③④)

⇒ 人数A = 5人 , 人数B = 3人

⇒ 加算額 : 21.5万円

当該額は、施設の判断で、一定の範囲で柔軟に配分可能。

(区分3-① : 4万円 × 5人 + 区分3-② : 5千円 × 3人)



ありがとうございました。