

技能・経験に応じた追加的な処遇改善(処遇改善等加算Ⅱ)
に関するよくあるご質問への回答

平成 29 年 5 月 29 日

一部改定 平成 29 年 10 月 2 日

問1 技能・経験に応じた処遇改善の対象となる職員は、保育士・教諭以外の職員（例えば、スクールバスの運転手や用務員）を加算対象にすることもできるのでしょうか。また、非常勤職員でもよいのでしょうか。

(答)

月額 4 万円、5 千円の加算は、園長・主任保育士等を除き、調理員、栄養士、事務職員、スクールバスの運転手などを含め、保育園・幼稚園等に勤務するすべての職員（非常勤職員含む）が対象になります。

なお、主任保育士等への月額 5 千円以上月額 4 万円未満の配分については、問 8 をご参照ください。

問2 派遣職員についても処遇改善の加算対象にできるのでしょうか。

(答)

加算及び配分の対象となります。

派遣元事業所を通じ、この場合においても当該職員の処遇改善が確実に行われることが確認されることが必要です。

問2-2 法人の役員等を兼務している職員も技能・経験に応じた処遇改善の対象とできますか。

(答)

法人役員を兼務している職員については、経営に参画しており相応の役員報酬を受けていることが想定されることから、基本的に処遇改善の対象とすることは想定していません。ただし、当該職員について、教育又は保育現場で必要な専門性を有し、中核的な役割を担っていると認められる場合には、技能・経験を有する職員として本加算の対象とすることを妨げるものではありません。当該職員の業務の実態等を踏まえ、事業者において適切に判断して下さい。

問3 処遇改善の対象の要件に「概ね 7 年以上」「概ね 3 年以上」とありますが、経験年数が足りない職員は処遇改善の対象とならないのでしょうか。

例えば、経験年数 3 年の職員を副主任保育士等としたり、新規採用の職員を職務分野別リーダー等にするという対応は可能でしょうか。

(答)

家庭的保育事業及び居宅訪問型保育事業以外の施設・事業所では、経験年数は概ねの「目安」であり、各園の職員の構成や状況を踏まえて、経験年数が 7 年未満や 3 年未満の職員であっても、施設・事業所の判断で柔軟に対象とすることができます。

問4 経験年数7年以上の職員であれば、全員が月額4万円の処遇改善が受けられるのでしょうか。

(答)

副主任保育士等に係る月額4万円の処遇改善は、公定価格上の職員数全体（園長等の管理職を除く）の概ね1/3を対象とする仕組みになりますので、経験年数7年以上の職員すべてが処遇改善の対象になる訳ではありません。

問5 延長保育事業や併設されている放課後児童クラブなど通常保育とは別の事業に専従する職員や、幼稚園における預かり保育の専任担当者等について、処遇改善の加算対象とすることができますか。

(答)

公定価格で措置している通常の教育・保育とは異なる事業等に専従する職員については、処遇改善の対象外となります。

問6 公定価格上措置されていない職員（地方単独事業による加配職員や、園が独自に配置している職員）について、処遇改善の対象とすることができますか。

(答)

加算対象人数の算定には入りませんが、通常の教育・保育に従事する職員であれば、公定価格上措置されていない職員についても、処遇改善の加算及び配分の対象とすることが可能です。

問7 副主任保育士等は月額4万円、職務分野別リーダー等は月額5千円の処遇改善を行うこととされていますが、改善の金額は必ずこの金額でなければならないのでしょうか。

(答)

職務分野別リーダー等については、全て月額5千円の処遇改善を行っていただくこととなりますが、副主任保育士等については、本加算の対象職員数（人数A）の1/2（端数切り捨て）について月額4万円の処遇改善を行った上で、その他の職員については月額5千円以上月額4万円未満の範囲で賃金改善額を設定することが可能です。

問8 副主任保育士等に月額4万円の賃金改善を行うと、主任保育士の給与を超えてしまうのですが、主任保育士等に加算額を配分し、賃金改善を行うことはできないでしょうか。

(答)

主任保育士や主幹教諭に相当する職種、幼稚園等の副園長・教頭については、今回の処遇改善の主たる対象としていませんが、質問の例のように、各施設における給与水準のバランス等を踏まえて必要な場合には、これらの職種についても月額5千円以上月額4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能です。

※ 副主任保育士等の給与が主任保育士の給与を超えない場合であっても、各施設における給与水準のバランス等を踏まえて必要な場合には、主任保育士等に月額5千円以上月額4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能です。

※ 保育所等における副園長については、管理職としての位置付けが想定されることから、処遇改善の対象とはしていません。

ただし、教育・保育現場で必要な専門性を有し、中核的な役割を担っていると認められる場合には、施設における給与水準のバランス等を踏まえて必要な場合には、月額5千円以上月額4万円未満の範囲の賃金改善を行うことが可能です。

問9 月額4万円の賃金改善を行う職員数を「人数A÷2（1人未満の端数は切り捨て）人確保」することとなっていますが、人数Aが1人であり計算の結果端数切り捨てで「0」となる場合には、月額4万円の賃金確保を行う職員は設けなくて良いでしょうか。

(答)

お見込みの通りです。

問9-2 計算により決まる人数A、人数Bの人数分だけ、処遇改善を行わないといけないのでしょうか。適当な対象者がいない場合、人数A、Bより少ない人数だけ処遇改善することはできますか。

(答)

加算額を上回る処遇改善を行っていただく必要があるため、人数A、人数Bの人数をそれぞれ処遇改善していただくこととなります。

なお、人数Aについては、その人数の1/2（一人未満の端数切り捨て）に4万円の処遇改善をしていただいた上で、その他の職員に月額5千円以上4万円未満の範囲で処遇改善を行うことが可能です。

問 10 経験年数が長い順に賃金改善を行わないといけないのでしょうか。

例えば、経験年数10年の職員について改善を行わず、経験年数7年の職員について2万円、経験年数5年の職員について4万円、経験年数3年の職員について2万円の改善を行っても良いのでしょうか。

(答)

処遇改善の対象とする職員の選定や、各職員に係る改善額の決定については、各施設の判断で自由に行っていただいて差し支えありません。なお、当然ながら、各職員に対して、処遇改善の趣旨や改善額の設定根拠などについて丁寧に説明することが望まれます。

問 11 「月額4万円」「月額5千円」を超えた処遇改善を行うことはできますか。

(答)

今回の処遇改善は、保育園等におけるキャリアアップの仕組みを構築し、一定の技能・経験を有する職員について相応の改善を行うことで、職場への定着等を図るものであり、特定個人の賃金引き上げを目的としたものではないことから、対象人数を絞って「月額4万円」「月額5千円」を超える賃金改善を行うことはできません。

問 12 賃金改善を行う役職の名称は必ず「副主任保育士」や「職務分野別リーダー」でなければならないのでしょうか。既に園内でこれらに相当する役職（教務主任・学年主任等）を設定していますが、このような役職のままでも処遇改善等加算Ⅱの加算対象となるのでしょうか。

(答)

「副主任保育士」「専門リーダー」「職務分野別リーダー」などは、あくまで例として示したものであり、各施設における業務実態等を踏まえ、これら以外の名称を使用することも可能です。

既に園内でこれらに相当する役職が設定されている場合、そのまま処遇改善等加算Ⅱの対象とすることも可能です。

問 13 副主任保育士・専門リーダー又は職務分野別リーダーのいずれか一方の処遇改善のみ行うことはできるのでしょうか。

(答)

処遇改善等加算Ⅱを取得するためには、副主任保育士等と職務分野別リーダー等の両方の処遇改善を行うことが必要となります。

問 14 一人の職員が、副主任保育士等と職務分野別リーダー等を兼務することはできますか。または、職務分野別リーダー等について、5千円の加算に加え、4万円の一部を配分することはできますか。

(答)

それぞれの役割に応じた処遇改善を行う趣旨から、一人が副主任保育士等と職務分野別リーダー等を兼務することはできません。

また、職務分野別リーダー等に、副主任保育士等に係る加算額の一部を配分することもできません。

問 15 従来から独自の役職等を設定してキャリアアップの仕組みを設けて、手当を支給している場合、この手当分を処遇改善等加算Ⅱにおける賃金改善(見込)額として取り扱ってもよいのか。

(答)

処遇改善等加算Ⅱにおいては、平成28年度時点の賃金水準からの改善が必要となるため、従来から支給している手当を賃金改善額として取り扱うことはできません。

問 16 副主任保育士、専門リーダー、職務分野別リーダーに関する賃金改善に対応する超過勤務手当の増額分については、処遇改善等加算Ⅱにおける賃金改善(見込)額に含むのでしょうか。

(答)

賃金改善は、月額で確実に行う必要があります。そのため、各月で変動する超過勤務手当の処遇改善に伴う増加分については、賃金改善(見込)額には含めないこととします。

問 17 処遇改善等加算Ⅱの対象職員が、育休を取得した場合の賃金改善額はどのように算定するのでしょうか。

(答)

通常、育児休業期間中は給与が支払われないため、この場合の育児休業取得者に係る賃金改善額はゼロになります。このため、必要に応じて、代理の職員の発令等を行い、当該職員に対して賃金改善を行うことが考えられます。

問 17-2 処遇改善等加算Ⅱの対象職員が、年度途中に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、どのように賃金改善を行えばいいでしょうか。

(答)

その場合には、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を行わず、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。

例えば、副主任保育士等として発令を行っていない職員に配分することや一時金によって支払うこと、翌年度の賃金改善に充てることも可能です。

なお、この場合、結果として、副主任保育士等に対して月額4万円、職務分野別リーダー等に対して月額5千円を上回る配分となることなどは差し支えありませんが、その場合には、当初想定しえなかった事情による残額の調整であることが分かるように実績報告書に記載してください。

問 18 地方単独補助により、従前より処遇改善等加算Ⅱに相当する賃金改善を行っていた場合、自治体の判断により、処遇改善等加算Ⅱを適用しないことは可能でしょうか。

または、地方単独補助がない場合の水準と比較して4万円等の処遇改善を行う取扱いとしてよいでしょうか。

(答)

処遇改善等加算Ⅱによる賃金改善については、地方単独補助を含めた平成28年度に実際に支払われた水準から賃金改善を行われることが必要です。

処遇改善の重要性に鑑み、各自治体におかれては、引き続き地方単独補助を適用していただきたいと考えます。

問 19 賃金改善は、施設独自に設定している主任手当を増額する（例えば、現行5千円の主任手当を+4万円、+5千円増額する）方法でも良いでしょうか。

(答)

今回の賃金改善については、必ずしも新たな手当を創設して対応する必要はなく、既存の手当を増額する方法で行うことも可能です。

問 20 基本給により改善した場合、連動して賞与も引きあがることとなりますが、その分も賃金改善額として取り扱うことはできますか。

(答)

処遇改善等加算Ⅱにおいては、月額による改善分のみが賃金改善額として取り扱われるものであり、連動して引き上がった賞与分について賃金改善額として取り扱うことはできません。

問20-2 賃金改善の方法について、1人の職員に対して基本給と手当の双方を組み合わせ対応することも可能ですか。

(答)

可能です。例えば、月額4万円の処遇改善を行う際に、基本給1万円・手当3万円、基本給2万円・手当2万円を組み合わせるなど、柔軟に対応することが可能です。

問 21 職務・給与体系の整備がされておらず、発令等に時間を要する見込みですがこの場合でも、平成29年4月から支給されるのでしょうか。

(答)

対象職員に対する発令等や、自治体による加算の認定等の手続きが遅れる場合でも、4月から保育園において実態として職務に応じた職員体制が整備されている場合には、4月に遡及して支給が可能です。

問 22 問 21 に関連して、実態として職務に応じた職員体制が整備されている場合とは、どのように確認することになるのでしょうか。

(答)

都道府県等における確認は、職員体制の分かる書面(辞令の写しや役職付の名簿、担当者名の入った園内の分掌表など)により行うこととなりますので、4月時点で職員体制が整備されていることが分かる書類を整理しておく必要があります。

問23 平成29年度から新たにキャリアアップ研修がはじまるとのことですが、誰でも受講できるのでしょうか。

(答)

保育園や地域型保育事業所等において、他の保育士に助言や指導するリーダー的な役割を担うことを希望する方であれば、誰でも受講することができます。

問23-2 加算要件となる研修は「別に定める」とあるが、どのようなものとなる予定でしょうか。また、いつ頃示されるのでしょうか。

(答)

具体的な研修要件については、現在検討中であり、秋～冬頃を目途にお示しする予定ですが、保育士・幼稚園教諭・保育教諭のそれぞれについて、以下の方向を考えております。

保育士については、基本的に「保育士等キャリアアップ研修の実施について」(雇児保発0401第1号)による研修の受講を要件とすること。

幼稚園教諭については、都道府県・市町村、幼稚園団体、大学等が実施する既存の研修を柔軟に活用することとしており、研修内容や実施方法等を詳細に定めることはせず、実施主体や研修分野・時間数などを簡潔にお示しすること。

保育教諭については、保育士・幼稚園教諭の取扱いも踏まえて、対応を検討すること。

問 24 過去に障害児に関する研修などを受講したことがあるのですが、改めて新たなキャリアアップ研修を受講する必要はありますか。

(答)

過去に受講した研修内容が、新たなキャリアアップ研修の内容に相当するものであると実施主体である都道府県から認められる場合には、改めて新たなキャリアアップ研修を受講する必要はありません。

問 25 主任保育士等は配分対象職員とし、「5千円以上4万円未満の範囲内」で配分可能とありますが、主任保育士等にも4つの研修の要件がかかるのでしょうか。また、改めて発令等を行う必要はありますか。

(答)

主任保育士等については、相当程度の経験及び研修の受講歴を有しているという前提のもとで任命されていることが想定されることから、研修要件を満たしているものとして取り扱って差し支えありません。

また、改めて発令等を行う必要はありません。

問 25-2 「5千円以上4万円未満の範囲内」の範囲内で配分をされる職員にも副主任保育士等と同様に発令等が必要ですか。

(答)

月額5千円以上4万円未満の配分についても、その対象職員が、一定の技能・経験を有し、園内で相応の役割を担っていることが前提となるため、その役割に応じた発令等が必要となります。

問26 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、どのように対応すればよいでしょうか。

（答）

その場合、当該差額分は、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。例えば、副主任保育士等として発令を行っていない職員に配分することや一時金によって支払うこと、翌年度の賃金改善に充てることも可能です。

なお、この場合、結果として、副主任保育士等に対して月額4万円、職務分野別リーダー等に対して月額5千円を上回る配分となることなどは差し支えありませんが、その場合には法定福利費等による差額調整であることが分かるように改善計画書・実績報告書等に記載してください。

問27 処遇改善等加算Ⅱにおける法定福利費等の事業主負担増加額の範囲はどのようなものですか。

（答）

法定福利費等の事業主負担増加額は、次のものを含みます。

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、処遇改善による賃金上昇分に応じた事業主負担増加分、法人事業税における処遇改善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。

問28 法定福利費等の事業主負担増加額の計算方法はどのように行えばよいですか。

（答）

法定福利費については、

- ①職員の就業形態・収入等により加入する社会保険が異なること、
- ②加入する保険者によって適用される保険料率などが異なること、
- ③計算方法についても制度ごとに様々であること

から、各施設の実態に応じて合理的と判断される方法により、算定していただきたいと考えています。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。

問29 処遇改善等加算Ⅱにより職員間の給与に不合理な差が生じるのですが、
どのように対応すればいいでしょうか。

(答)

処遇改善等加算Ⅱにおいても、月4万円の賃金改善を行う職員を「人数A÷2(一人未満の端数切り捨て)」人確保していただければ、残りの額は柔軟に活用できることが可能であることから、各施設の実情を踏まえた対応が可能であると考えています。

また、仮に、そのような柔軟な配分を行ってもなお、不合理な給与差が生じる場合には、各施設の判断で自由な配分が可能である処遇改善等加算Ⅰの充実分を活用して、調整いただくことなどが考えられます。

ただし、当然ですが、処遇改善等加算Ⅱの対象職員については、前年度の月額給与水準(処遇改善等加算Ⅰによる月額給与水準の改善を含む)に比して、処遇改善等加算Ⅱによる改善分(4万円等)の賃金改善が行われている必要があることについてご留意ください。

※ 改善計画書、実績報告書においては、処遇改善加算Ⅱによる改善額を把握するため、処遇改善加算Ⅰによる改善額は除いて記載していただくこととなっております。

問30 配布された年齢別児童数計算表では、4月に0人の年齢区分がある場合、
伸び率が計算できませんが、どのように計算すればよいでしょうか。

(答)

4月時点の人数が0人で、伸び率が計算できない場合は、便宜的に1として計算してください。1とした場合に計算結果が適切でない場合は、前年度実績による見込みによりがたい場合として、計算してください。

問31 年齢別児童数について、特例給付を受ける児童も、これに含めるのでしょうか。なお、いわゆる私的契約児については、これに含まない整理ということでよいでしょうか。

(答)

特例給付を受ける児童について、その児童の年齢区分(小規模保育事業所Cは児童数)に含めて計算してください。

なお、当然のことながら私的契約児については、算定に含めません。

問32 保育所または認定こども園で分園を設置している施設については、加算対象職員数をどのように算定すればよいでしょうか。

(答)

保育所または認定こども園で分園を設置している場合の「人数 A」及び「人数 B」の算定の基礎となる職員数の計算方法については、本園・分園ごとに計算する項目と、本園・分園を合わせて1つの施設として計算する項目に分けて計算し、それらを合算してください。

また、実際に4万円等の配分を行う職員については、本園・分園合わせた施設全体の中で、施設の実情に応じて決めてください。

○本園・分園ごとに計算する項目

・保育所

定員数に応じて加える人数

a 年齢別配置基準による職員数

b 保育標準時間認定の児童がいる場合

・認定こども園

定員数に応じて加える人数

a 年齢別配置基準による職員数

b 非常勤講師

c 休けい保育士

d 調理員

e 保育標準時間認定の児童がいる場合

○本園・分園を合わせて1つの施設として計算する項目

・上記以外