

処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの一本化について (令和7年度における変更案)

令和7年3月
札幌市子ども未来局施設運営課

・資料

◆全国こども政策関係部局長会議（令和6年度）（令和7年1月30日開催）

こども家庭庁 <https://www.cfa.go.jp/councils/kodomoseisaku-bukyokuchokaigi/91882196>



ホーム＞会議等＞審議会・検討会・研究会等＞全国こども政策関係部局長会議
> 全国こども政策関係部局長会議（令和6年度）（令和7年1月30日開催）> 資料> 【資料4】こども家庭庁成育局

資料

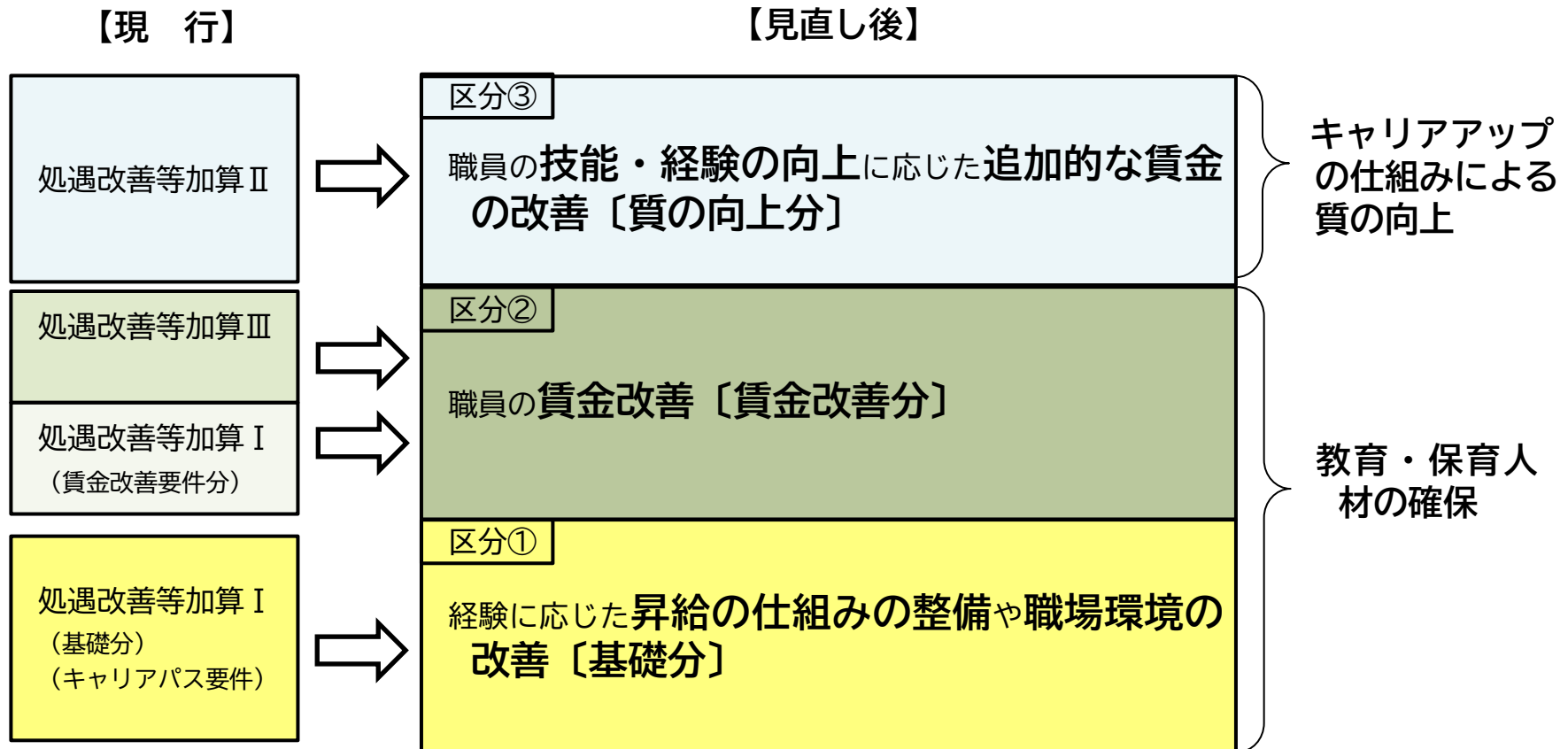
- [【資料1】こども家庭庁長官官房（PDF／7.5MB）](#)
- [【資料2】こども家庭庁長官官房参事官（会計担当）（PDF／3.3MB）](#)
- [【資料3】こども家庭庁長官官房総務課支援金制度等準備室（PDF／2.1MB）](#)
- [【資料4】こども家庭庁成育局（PDF／14.5MB）](#)

※動画での説明資料の一部に記載内容の誤りがありましたので、差し替えて掲載しております。

- [【資料5】こども家庭庁支援局（PDF／10.1MB）](#)
- [【資料6】文部科学省高等教育局（PDF／1.7MB）](#)
- [【資料7】文部科学省総合教育政策局（PDF／10.9MB）](#)
- [【資料8】文部科学省初等中等教育局（PDF／1.8MB）](#)
- [【資料9】厚生労働省社会・援護局（PDF／1.8MB）](#)

処遇改善等加算の一本化について(案)

- 処遇改善等加算（仮称）として一本化し、「区分1（基礎分）」、「区分2（賃金改善分）」、「区分3（質の向上分）」の各区分を設ける。
- 処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）及び処遇改善等加算Ⅲは賃金改善という観点から区分2（賃金改善分）として統合し、処遇改善等加算Ⅱは区分3（質の向上分）として区分。
- キャリアパス要件については、職場環境の改善という観点から、1年間の経過措置を設けた上で、区分1（基礎分）の要件とする。



配分対象者・配分方法、賃金改善の方法について(案)

- 処遇改善等加算Ⅱの配分対象者は、
 ①副主任保育士、職務分野別リーダー等の職位の発令等を受けていること
 ②経験年数や研修の修了
 を要件としているが、施設全体としての質の向上を評価する観点から、要件を満たす職員数が実際にいることを要件に、加算の配分について一定の施設の裁量を認めることとし柔軟化する。
 → 年度内に研修修了を予定している者で、副主任保育士、専門リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けていることを要件に配分対象として認めるなどの柔軟化を図る。
- 新加算の「賃金改善分」と「質の向上分」の合計額については、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することとする。(賃金改善方法の統一)
 → 現行では、処遇改善等加算Ⅰは基本給、手当、賞与又は一時金等により改善、処遇改善等加算Ⅱは基本給又は決まって毎月支払われる手当により改善、処遇改善等加算Ⅲは2/3以上は基本給・決まって毎月支払われる手当により改善と、加算毎に賃金改善ルールが異なる。

	現行	見直し後
配分対象者・配分方法 (加算Ⅱ)	・ ①副主任保育士、職務分野別リーダー等の職位の発令等を受けていること②経験年数や研修の修了を要件	・ 要件を満たす職員数が実際にいることを要件として、年度内に研修修了を予定している者であって、副主任保育士、専門リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けていることを要件に配分対象として認めるなどの柔軟化を図る。
	・ 4万円を支給する副主任保育士等が一人以上いることが要件	・ 当該要件を撤廃し、一人4万円を超えない範囲で施設の判断により柔軟な配分を可能。
賃金改善 (加算Ⅰ～Ⅲ)	・ 加算Ⅰ（賃金改善分）→基本給、手当、賞与又は一時金等により改善 ・ 加算Ⅱ→基本給又は決まって毎月支払われる手当により改善 ・ 加算Ⅲ→2/3以上は基本給・決まって毎月支払われる手当により改善	「賃金改善分」と「質の向上分」の合計額については、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する（賃金改善の方法を統一）。

処遇改善等加算Ⅱの対象、要件、配分方法の見直し(案)

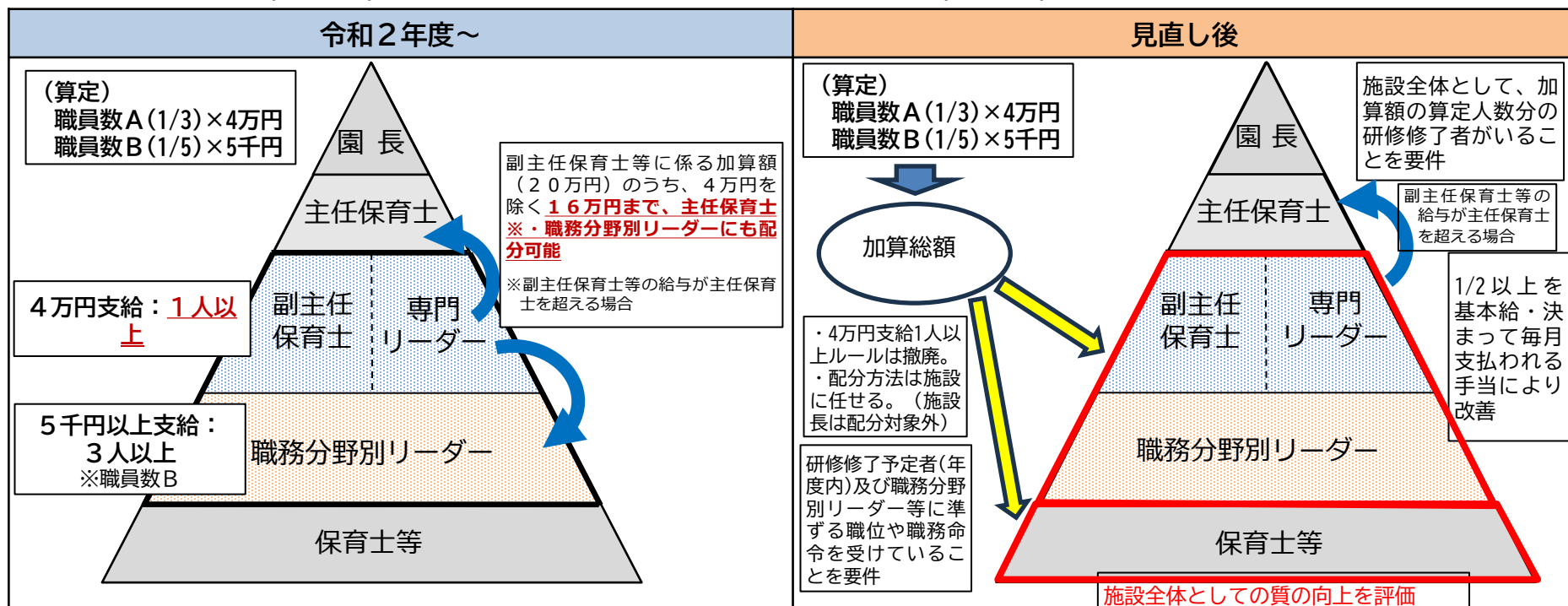
処遇改善等加算Ⅱについては、賃金改善を行う職員を一定数確保することを求めているが、各施設・事業所における人員配置や賃金体系に応じた柔軟な対応を可能とするため、また、施設全体としての教育・保育の質の向上の観点から、保育士等の技能・経験に応じた処遇改善等加算Ⅱの対象、要件、配分方法について、以下の考え方で整理してはどうか。

見直し(案)

- 施設全体として加算額の算定人数分(職員数A、職員数B)の研修修了者がいることを要件とする。
- 加算額の配分対象者について、年度内に研修修了を予定している者であって、副主任保育士、中核リーダー、職務分野別リーダー、若手リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けていることを要件に配分対象として認めるなどの柔軟化を図る。
- 配分方法については従来のルール(4万円支給を1人以上)を撤廃し、施設の判断により柔軟な配分を可能とする。
(ただし、加算額は一人あたり4万円を超えないこととする。)
- 加算額の1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善

※ 加算額の算定方法は従来と同様。全額賃金改善に充てる要件も従来と同様。

<定員90人(職員17人※)の保育所の場合のイメージ> ※園長1人、主任保育士1人、一般職員15人(保育士12人、調理員等3人)
4万円の算定対象人数(職員数A): 5人(一般職員数の1/3)、5千円の算定対象人数(職員数B): 3人(一般職員数の1/5)



#

賃金改善の確認方法の統一化のイメージ（案）

	見直し前（処遇Ⅰ～Ⅲそれぞれ）		見直し後（処遇Ⅰ～Ⅲ共通）	
	新規事由無しの場合		新規事由の有無に関わらない	
イメージ図	（処遇Ⅰ） ※1.加算当年度の職員の支払い賃金（実績）。加算Ⅰによる改善額を含んでいる。加算Ⅱ・Ⅲが新規事由無しの場合は加算Ⅱ・Ⅲによる改善額を含む。 ※2.基準年度の賃金水準を適用した場合の賃金総額は、加算当年度の職員が前年度にいたと仮定して算定される賃金水準。		※加算額等の影響を除いた確認方法に見直し ※加算Ⅰ（賃金改善要件分）～Ⅲは見直し後の処遇改善等加算の賃金改善分、質の向上分に相当 ① 現年度の賃金総額 ② 基準年度の賃金総額 ③ 定期昇給相当額（基準年度からの昇給分） ④ 加算による改善額等の影響を除いた現年度の賃金総額（全職員） ⑤ 加算額等の影響を除いた基準年度の賃金総額（現年度的全職員分） ⑥ 施設独自の改善額 ⑦ 人件費改定相当分（基準年度分） ⑧ 定期昇給相当額（基準年度の前年度からの昇給分） ⑨ 加算額等の影響を除いた基準年度の賃金総額（現年度的全職員分）	
	（処遇Ⅱ） ※3.加算Ⅰや加算Ⅱによる改善額を含んでいる。		（用語の定義） ※1.①現年度の賃金総額は、加算当年度の全ての職員の賃金の総額（計画書の場合は支払い賃金の見込み額、実績報告書の場合は実績値） ※2.②基準年度の賃金総額は、加算当年度の全ての職員の基準年度の賃金の総額（実績値） ※3.③定期昇給相当額は賃金規定や定期昇給前後の月の給与から算出。 ※4.基準年度に加算額や人件費改定相当分、定期昇給分を超えて施設独自に賃金改善を行っている場合は、⑥施設独自の改善額として、④との比較で②から除くことが可能。具体的には支給額や支給方法基本給・手当、対象者の記載を求めて自治体で確認。 （確認方法） 加算当年度において加算額以上の改善額となっていることを確認する（A）。加えて、加算額等の影響を除いた賃金総額と比較して確認する。具体的には、「①現年度の賃金総額から加算による改善額や③定期昇給相当額、人件費改定相当分を除く額」④が「②基準年度の賃金総額から基準年度の加算額や施設独自の改善額を除く額」⑤を下回っていないことを確認する（B）。 ※1.当年度に新たに職員を採用した場合は、基準年度の賃金は、基準年度にいたと仮定して算定。 ※2.加算当年度の加算額が基準年度の加算額と比べて減額となる場合、現年度にその部分を一時金等で減額調整することも可能。	
	（処遇Ⅲ）			
事務ポイント	加算Ⅰ～Ⅲそれぞれで賃金改善の確認を行う。 ①加算Ⅰは起点賃金水準と比較し、下回った場合は加算残額として支払う。 ②加算Ⅱ・Ⅲの加算額分を賃金改善額として、対象者と額、賃金改善方法を決定し、配分する。 ③加算Ⅰ～Ⅲのそれぞれで現年度の賃金総額と起点賃金水準との比較を行う。加算Ⅱは加算Ⅱの対象者で比較を行う。		加算Ⅰ～Ⅲまとめて賃金改善の確認を行う。 ①加算Ⅰ（賃金改善要件分）・加算Ⅱ・Ⅲの加算額分を加算による改善額として、対象者と額、賃金改善方法を決定し、配分する。 ②加算による改善額や定期昇給相当額、人件費改定相当分を除いた現年度の賃金総額と基準年度の加算額や施設独自の改善額を除いた基準年度の賃金総額との比較を行う。	

(参考) 介護分野等における特別事情届出書

○福祉・介護職員等処遇改善加算等に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について（障障発0326第 4 号、こ支障第86号、令和 6 年 3 月 26 日）抄

5. 都道府県知事等への変更等の届出

(2) 特別事情届出書

事業の継続を図るために、職員の賃金水準（加算による賃金改善分を除く。以下この 5 において同じ。）を引き下げた上で賃金改善を行う場合には、以下の①から④までの事項を記載した別紙様式 5 の特別な事情に係る届出書（以下「特別事情届出書」という。）を届け出ること。なお、年度を超えて福祉・介護職員の賃金を引き下げることとなった場合は、次年度の新加算を算定するために必要な届出を行う際に、特別事情届出書を再度提出する必要がある。

① 新加算等を算定している障害福祉サービス事業所等の法人の収支

（障害福祉サービス事業による収支に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少等により経営が悪化し、一定期間にわたって収支が赤字である、資金繰りに支障が生じる等の状況にあることを示す内容

② 福祉・介護職員（その他の職種を賃金改善の対象としている障害

福祉サービス事業所等については、その他の職種の職員を含む。以下この 5 において同じ。）の賃金水準の引き下げの内容

③ 当該法人の経営及び福祉・介護職員の賃金水準の改善の見込み

④ 福祉・介護職員の賃金水準を引き下げることについて適切に労使

の合意を得ていること等の必要な手続きに関して、労使の合意の時期及び方法等

別紙様式 5

特別な事情に係る届出書（令和 年度）

基本情報

フリガナ			
法人名			
法人所在地	〒		
フリガナ			
書類作成担当者			
連絡先	電話番号	E-mail	

1. 事業の継続を図るために、職員の賃金を引き下げる必要がある状況について

当該法人の収支（介護事業に限る。）について、サービス利用者数の大幅な減少などにより経営が悪化し、一定期間にわたり収支が赤字である、資金繰りに支障が生じるなどの状況について記載

2. 賃金水準の引き下げの内容

3. 経営及び賃金水準の改善の見込み

※ 経営及び賃金水準の改善に係る計画等を提出し、代替することも可。

4. 賃金水準を引き下げることに伴い、適切に労使の合意を得ていること等について

労使の合意の時期及び方法等について記載

令和 年 月 日

（法人名）

（代表者名）