

処遇改善等加算の一本化について

札幌市子ども未来局施設運営課

はじめに

令和6年度までの経緯

保育士・幼稚園教諭の給与は他職種と比較して低く、平均勤続年数も短い傾向にある現状を踏まえ平成27年度からの子ども・子育て支援新制度において、保育士等の処遇を改善するための加算として公定価格に処遇改善等加算が設けられた。（⇒単年度補助から恒久的な措置へ移行）その後、加算額が段階的に拡大し、制度も毎年変更されている。

令和6年度までの処遇改善等加算の内容

処遇Ⅰ

経験年数に応じた
昇給の体系づくり

⇒平均経験年数に応じた%での算定

処遇Ⅱ

技能・職責等に応じた
追加的な賃金改善

⇒研修要件や発令要件の定め

処遇Ⅲ

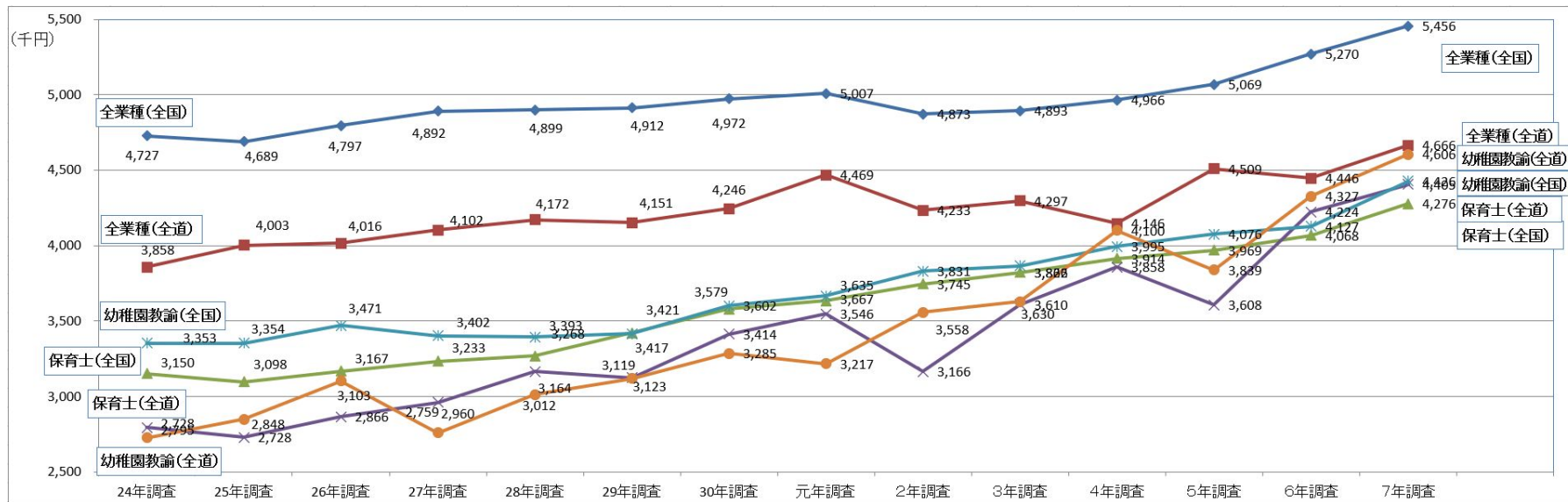
賃金の
継続的な底上げ

⇒職責に関わらず公定価格上の職員数×単価で算定

i いずれも配分は公定価格以外の職員にも可であり、恣意的にならない範囲で傾斜をつけても可。

はじめに

保育士・幼稚園教諭賃金の推移（平成24年度～令和7年度 国の賃金構造基本統計調査から）



平成26年度

	全国平均	北海道平均
保育士	3,167 千円	2,866 千円
幼稚園教諭	3,471 千円	3,103 千円
全業種平均	4,797 千円	4,016 千円



令和7年度

	全国平均	北海道平均
保育士	4,276 千円	4,405 千円
幼稚園教諭	4,426 千円	4,606 千円
全業種平均	5,456 千円	4,666 千円

全国平均では
幼稚園教諭は27.5%
保育士は35.0%の
賃金改善

処遇改善等加算の一本化（令和7年度～）

制度の再構築

各加算（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）の趣旨・目的を整理・再編し、より分かりやすい制度へと再構築する。

事務作業の簡素化

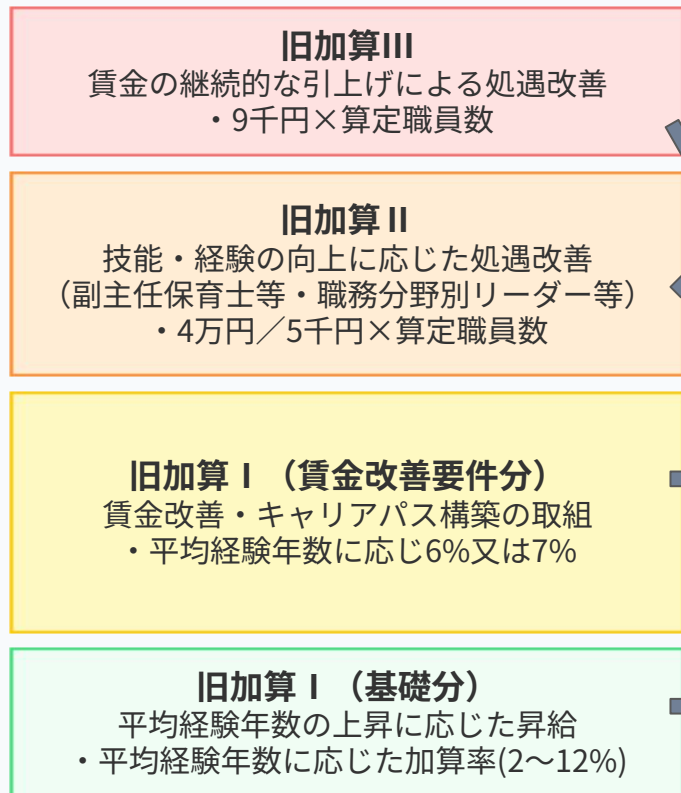
これまで3つの加算ごとに分かれていた申請手続き・実績報告を統合し、園側の事務負担を軽減する。

柔軟な配分の実現

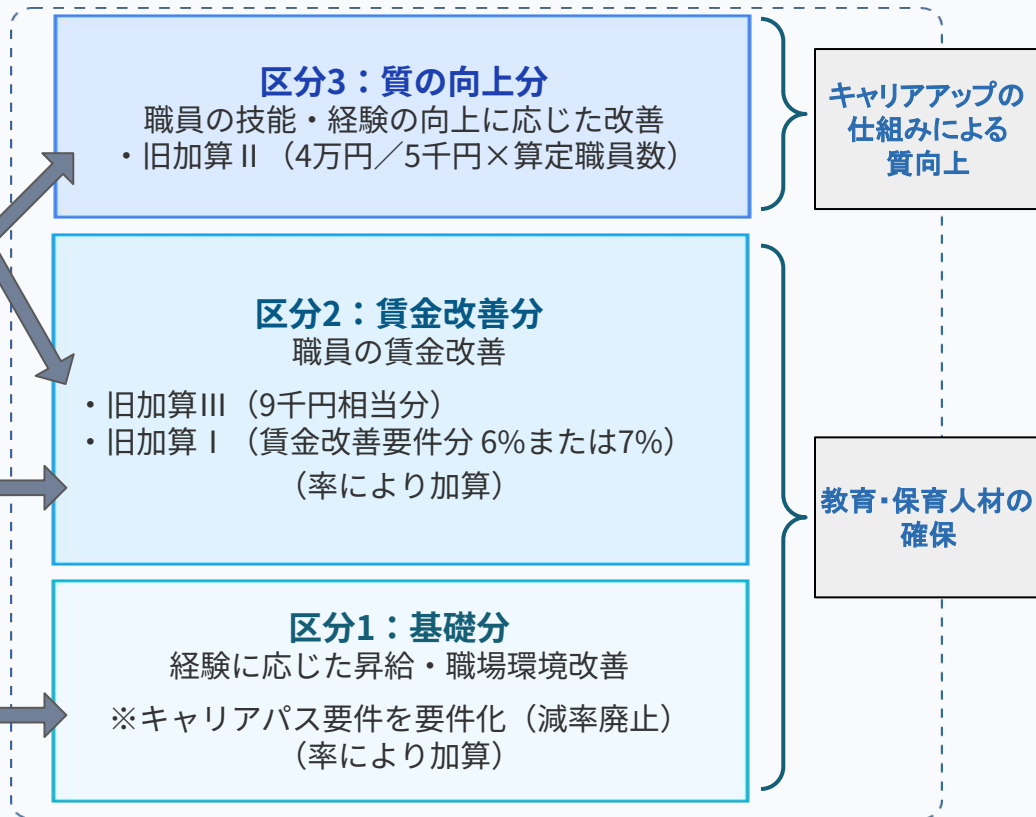
職責や経験に応じた配分ルールを整理。各園の実態に合わせた柔軟な賃金改善を可能にする。

一本化による移行イメージ

【見直し前(処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲ)】



【見直し後(一本化)】



主な改正点

項目	改正前	改正後
キャリアパス要件 ※	加算Ⅰ：キャリアパス要件を満たさない場合は2%減	区分1の 必須要件 となり減率は撤廃。 ※令和7年度のみ経過措置あり。
配分ルール	<u>加算Ⅰ</u> 基本給、手当、賞与、一時金等により改善 <u>加算Ⅱ</u> 基本給、もしくは毎月支払われる手当で改善 <u>加算Ⅲ</u> 2/3以上を基本給、もしくは毎月支払われる手当により改善	区分2・3合計の1/2以上を基本給または毎月支払われる手当により改善。 (年度途中の人勧改定分は全額一時金可)

キャリアパス要件とは

職責・職務内容に応じた勤務条件及び賃金体系の整備と職員の資質向上のための研修・フィードバックといった取組の実施
または区分3の適用を受けていること

主な改正点

項目	改正前	改正後
区分3（旧加算Ⅱ） の 算定 要件	人数A：4万円の賃金改善が1名以上 いればAの人数分計上可能 人数B：Bの人数分職務分野別リー ダー等が必要	<u>4月1日時点のA・Bとも研修修了者 の人数を計上し</u> 、それぞれ児童数と加 算情報で算出した基礎職員数の1/3、 1/5と比べ少ない方で算定。
区分3（旧加算Ⅱ） の 配分 要件①	4月1日時点で研修修了要件を満たす 職員のみ配分対象。ただし、年度途中 で研修修了要件を満たした場合、その 翌月から配分することは可。	研修修了予定者で副主任や職務分野別 リーダー等に準ずる職位や職務命令を 受けている者への配分が可能（年度末 までに研修修了する必要がある）。
区分3（旧加算Ⅱ） の 配分 要件②	人数Aのうち1人以上に必ず4万円を配 分	撤廃。施設状況に応じ4万円を上限に配 分可能。

主な改正点

項目	改正前	改正後
基準年度の賃金水準維持	当年度の支払い賃金見込み総額が前年度水準総額（起点賃金水準）を下回ってはならない	当年度の支払い賃金見込みと前年度の支払い賃金実績を比較して、処遇改善等加算の影響及び施設独自の加算を除いた支払い賃金見込みが、前年度を下回らない
特別な事情がある場合の特例措置	当年度の見込みが前年度水準を下回ってはならない	児童数の大幅な減少等により経営が悪化している等の事情が認められる場合に、適切な労使合意の上で「特別な事情に係る届出書」を提出することにより、基準年度（前年度）の賃金水準を下回ることが可能となった。

区分1・2・3のまとめ

項目	区分1	区分2	区分3
目的	経験に応じた昇給の仕組み整備、職場環境改善	職員の賃金改善 (ベースアップ)	技能・経験向上に応じた賃金改善
加算額・基準	平均経験年数に応じ2%～12% ※単価表（a）	①経験年数に応じ6～7% ※単価表（b） ②加算等を踏まえた算定 職員数×9,000円程度 ※単価表（c）	①人数A×4万円 ②人数B×5千円 （法定福利費は別途上乘せ）
配分対象者	全ての職員	全ての職員（法人役員を兼務する施設長も一定の要件を満たせば配分可）	①副主任保育士等 ②職務分野別リーダー等 ※配分により給与が逆転する時は園長以外の管理職へも配分可 ※研修修了見込みも可

区分1・2・3のまとめ

項目	区分1	区分2	区分3
配分方法	裁量による（職務内容に応じた傾斜配分が可能）	裁量による（基本給の引上げや定期昇給への段階的反映を検討）	副主任：月4万円以内 リーダー：原則月5千円だが、副主任保育士のうち最も低い額を超えない範囲で39,999円までの金額設定も可
支払方法	基本給・手当・一時金等の方法で支払う	・基本給・手当・一時金の方法で支払う ・ただし区分2と区分3をあわせた額の1/2以上を基本給or毎月の手当により支払う	・基本給または毎月の手当で支払う ・区分2と区分3をあわせた額の1/2以上を基本給or毎月の手当により支払う ・ただし当年度の法定福利費差分は一時金払いが可

区分1・2・3のまとめ

項目	区分1	区分2	区分3
要件	下記①または②どちらかを満たすこと (キャリアパス要件) ①下記の(1)、(2)の取組 (1)職責・職務内容に応じた勤務条件及び賃金体系を書面で整備し、職員へ周知 (2)職員の資質向上のための研修・フィードバック・資格取得支援の計画を策定し実施及び実施について職員に周知 ②区分3を受けている	①加算見込額以上の改善を予定している(加算見込額を全額配分する見込み) ②実績で実改善額が加算額を下回った場合は、その残額を速やかに支払う ③加算による改善額等の影響を除いた賃金額について、加算当年度見込みが基準年度実績を下回らない (加算や人勧差額支給分、施設独自加算以外の賃金を下げない)	区分2の要件①～③に加え、 ①4月1日時点で研修修了要件を満たす(1)～(3)の職員を少なくとも1人以上配置 (1)副主任保育士等 (2)職務分野別リーダー等 (3)園長・副園長・教頭・主任・主幹教諭等の管理職 ※(1)(3)は人数A、(2)は人数B ②上記(1)(2)に対し賃金改善を行うとともに、職責・職務内容に応じた勤務条件及び賃金体系を書面で整備し、職員へ周知

区分1・2・3のまとめ

項目	区分1	区分2	区分3
その他留意事項	・区分2のみ法人内の施設・事業所間での拋出・受入が可能（区分3は不可） ・区分2の要件③で、加算当年度と基準年度の超過勤務手当の差により賃金が逆転している場合は、超過勤務手当の差を踏まえて算定が可能 ・区分2及び3を受けた施設は、賃金改善にかかる帳簿及び挙証を実績報告後5年間保管 ・経営悪化に伴い、適切に労使の合意を得た上で事業継続のために賃金引下げを行う必要があると認められる場合は、届出の上で賃金引下げが認められる場合あり		

これまでに寄せられた質問



質問1

区分3をAさん、Bさん、Cさんに配分する予定だったが、Bさんが6月に退職してしまった。申請（9月）時点で計画通りに配分できていない実態があるが、どう申請したらよいか？

回答

申請は4月1日時点での計画を入力いただくものであるため、その時点でBさんの退職を想定していなかったのであれば、Bさんが引き続き在籍する見込みとして入力して構いません。

その上で、可能な限り当年度中に配分できるよう、Bさんの職位等も踏まえ、年度途中から新たに配分できる職員がいるかどうかをご検討ください。

なお、実績報告時に結果としてBさんに配分する予定だった加算額が配分できずに残額として残ってしまった場合には、翌年度速やかに一時金等で配分いただくことが必要です。

これまでに寄せられた質問



質問2

児童数が想定より少ないため、年度当初の配分計画より実際の加算額が少なく、加算額以上の配分となってしまうている。法人の持ち出しとなっているが、どう解消したらよいか？

回答

これまでは、当年度と基準年度（前年度）の賃金総額を比較し、賃金水準が低下していないかを確認しておりましたが、令和7年度からは「処遇改善等加算の額を除いた賃金額」での比較に変わりました。このため、児童数の減少等により加算額が前年度を下回ったのであれば、それに対応する改善額としていただくことが可能です。

具体的には、月々の基本給や手当を変更することが難しいようであれば、一時金を前年度から減らす等により調整いただくことになるかと思います。または当年度中に一時金を減額することも難しいようであれば、持ち出し分を「今年度のみの独自加算であった」と整理いただき、翌年度は独自加算をやめる＝加算額を減らす方法があります。

これまでに寄せられた質問



質問3

前年度の人勧改定後の試算表を元に加算額を確認し、それを踏まえて若手を中心にベースアップ・手当の増額を行ったが、ベテラン職員の退職により若手の職員割合が増え、加算額以上の配分を行うことになってしまった。どう解消したらよいか？

回答

前提として、処遇改善等加算のうち基本給のベースアップに充てた額を算定できるように整理しておく必要があります。（処遇改善等加算により基本給の改定を行う前と行った後の差額で算定するなど）

そのうえで、年度ごとに当年度の処遇改善等加算のうち、ベースアップ分として基本給に含めて支払う額を算定し、加算総額との差額を一時金として支払うといった対応が想定されます。

これまでに寄せられた質問



質問 4

人勧改定分の大半が毎年第4四半期の精算払いとなるため、年度末までに退職した職員へ一時金の支払いができない。結果として残額が出てしまうがどうしたらよいか？

回答

人勧改定分については、ご質問のとおり年度またぎでの支払いとなっておりご迷惑をおかけしております。令和7年度は、人勧改定分の一部を第3四半期の精算払い（2月）に支払い、残額を第4四半期の精算払いにてお支払いいたしました。

人勧改定にかかる増額分については、試算表にてご確認いただき配分をご検討いただいているところかと思いますが、例えば翌年度の夏季賞与と合わせて職員へ支払う予定のところを、退職予定者のみ最終給与と合わせて先に支払う等、可能な限り当年度の職員への支払いに充てることをご検討いただけますと幸いです。

これまでに寄せられた質問



質問5

現在の給与規定では、従来の名称に合わせて「処遇Ⅱ手当」「処遇Ⅲ手当」という手当を定めています。給与規定の変更は必須でしょうか？

回答

従来から、処遇改善等加算をどのような名称の手当として支払うかは各法人の裁量とされていることから、名称の変更は必須ではありません。

ただし、従来の「処遇Ⅱ」が「区分3」になり、「処遇Ⅲ」が「区分2」と逆の名称になったため、支払ルールを定めたり、実績報告を行う時などに間違いやすいかもしれません。名称を変えない場合は、こういった点にご注意ください。

令和 8 年度のスケジュール

※令和 9 年度も同様に予定しておりますが、状況により前後する可能性があります

4月

区分 1 申請（案内：3月）

9月

区分 3 の研修要件申請（案内：8月）

9月

区分 2 ・ 3 申請（案内：8月）

11月

令和 7 年度実績報告書提出（案内：7月）

12月頃

人勧改定分のお知らせ

ご清聴ありがとうございました

今後とも本市の教育・保育施策へ
ご協力のほどよろしくお願いいたします

