処遇改善等加算の
一本化に係る説明会

令和７年度

子ども未来局施設運営課

説明の内容について

☛１．制度の概要について

☛２．制度の見直し内容

①処遇改善等加算の一本化体系

②配分ルール・賃金改善の方法

~~③賃金改善の確認方法~~　（割愛）

説明に基づく資料について

今回の説明の根拠としている資料については、下記のとおりとなりますので、こども家庭庁のHPよりご確認願います。

〇令和７年度４月11日付け　こども家庭庁成育局長通知　施設型給付費等に係る処遇改善等加算について

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/3a1576c7-071d-4325-8be8-edced6d12ee1/34801398/20250414_policies_kokoseido_107.pdf

〇公定価格に関するＦＡＱ（よくある質問）第27版（令和７年５月12日時点）

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/3a1576c7-071d-4325-8be8-edced6d12ee1/9ec29e3a/20250512_policies_kokoseido_119.pdf

〇処遇改善等加算に関するＦＡＱ（よくある質問）

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/3a1576c7-071d-4325-8be8-edced6d12ee1/643d163f/20250609_policies_kokoseido_121.pdf

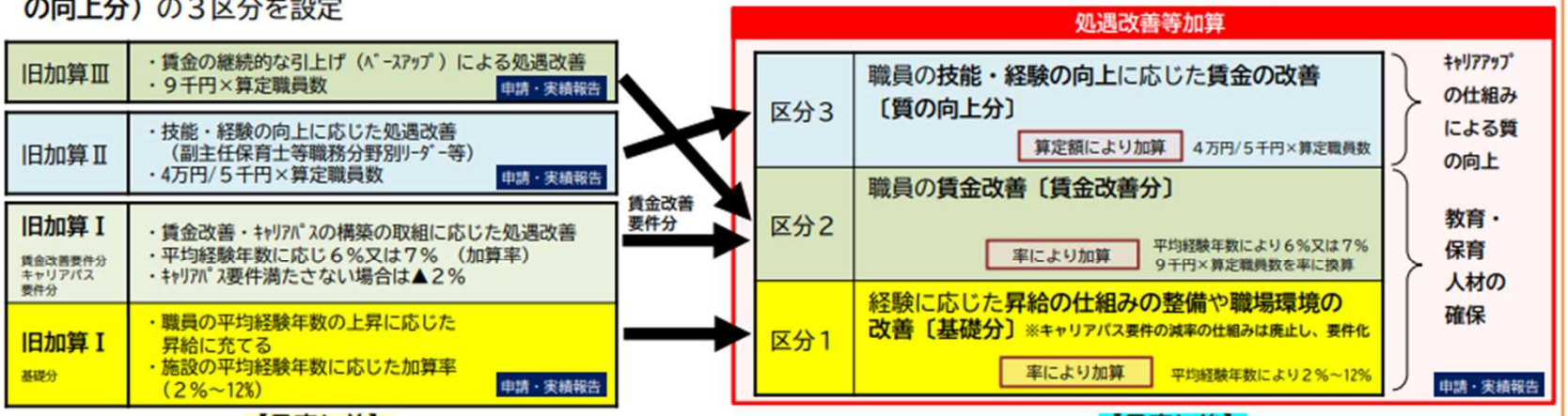
Ⅰ　制度の概要について

制度の概要（旧制度からの見直し内容の概要）についてお示しします。

具体的な見直し内容については、「２.制度の見直し内容」でご説明いたします。

【概要】処遇改善等加算の一本化について（令和７年度～）

○ 旧加算（処遇改善等加算Ⅰ Ⅱ Ⅲ）について、事務手続きの簡素化等の観点から、「処遇改善等加算」に一本化
○ 旧加算の目的・趣旨を踏まえ、見直し後の加算の中に、「区分１」（基礎分）、「区分２」（賃金改善分）、「区分３」（質の向上分）の３区分を設定



- 賃金改善を目的とした見直し前の旧加算Ⅰ（賃金改善要件分）と旧加算Ⅲは区分２に統合
- キャリアパス構築要件について、旧加算Ⅰ（賃金改善要件分）の未構築の場合の減率は廃止し、職場環境改善を進める観点から、区分１の要件として設定（１年間の経過措置）
- 見直し後の加算の認定主体は都道府県知事・指定都市・中核市及び特定市町村の長とする。

○ このほか、関係者の意見等も踏まえ、**配分の柔軟化**や**賃金改善の確認方法等の見直し**を実施

配分方法（区分２・３）	旧加算Ⅰ（賃金改善分）：基本給・手当・賞与又は一時金等 旧加算Ⅱ：基本給又は決まって毎月支払われる手当により改善 旧加算Ⅲ：２/３以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善	区分２・区分３：１/２以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善 ※ 区分３は従前どおり基本給・決まって毎月支払われる手当により改善
配分方法（区分３）	一定の経験年数・研修を終了しており、副主任保育士、職務分野別リーダー等の職員の発令等を受けている者を配分の対象 ４万円支給を１人以上	施設の状況に応じ４万円を上限として柔軟な設定を可能。 ※ 研修修了予定者で副主任保育士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を可能にする。
算定方法（区分３）	４万円分：「４万円支給を１人以上」を満たすと「基準人員×1/3」の人数で算定。 ５千円分：「基準人員×1/5」を配置すると「基準人員×1/5」の人数で算定。	施設の規模に応じた副主任保育士の複数人配置を推進。職員数Ａ、Ｂの人数が確保できない場合は、確保した人数分の加算額を給付 ※ （基準人員×1/3(1/5)）と研修修了者数の少ない方の数で算定。 ※ ４万円は研修修了見込みの者で算定可能（１年間の経過措置）
確認方法	加算額を賃金改善等に充当したかの確認を旧加算Ⅰ（賃金改善要件分）Ⅱ Ⅲごとに実施（実績報告書最大９枚）	区分２・３の加算総額で確認（実績報告書最大３枚） ※ 加算額以外の部分で賃金水準を下げていないかも確認。

※ ほか、旧加算では、要件として求めている基準年度（前年度）の賃金水準維持について、経営状況が悪化し収支が赤字等となる状況がある場合に、労使の合意の下、必要最小限の範囲で賃金水準を引き下げることを特例的に認める（介護報酬等で導入済みの措置）。

保育士等の処遇改善の仕組み

		目的	対象者	主な要件	賃金改善の方法	加算額の算定方法	主な提出書類
処遇改善等加算	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〕	全職員	○ キャリアパス要件（職位・職責等に応じた賃金体系等の整備や資質向上の計画や研修の実施等）の構築	定期昇給等に充当	在籍児童数×区分１単価×加算率 ※ 加算率：職員の平均経験年数（０～10年以上）に応じて、２～12%で設定	■認定申請 ① 加算率等認定申請書 ② キャリアパス要件届出書（※３） 【区分２・３のみ必要な書類】 ③ 賃金改善計画書（※４） 【区分３のみ必要な書類】 ④ 加算算定対象人数等認定申請書（※４） ■実績報告【区分２・３のみ必要】 ⑤ 賃金改善実績報告書
	区分2	職員の賃金改善〔賃金改善分〕	全職員	① 区分２と区分３のそれぞれにおいて、「加算による改善等総額」が「加算額」を下回らない ② 基準年度（基本は前年度）より加算額の影響等を除いた支払賃金総額が下回らない（※２） ③ 改善を行う賃金の項目以外の水準を低下させない ④ 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 ⑤ 国家公務員の給与改定に伴う増額改定が生じた場合、それに応じた賃金の追加的な支払を行う ⑥ 賃金改善の具体的な内容を職員に周知 ⑦ 職位・職責等に応じた賃金体系等の整備・職員に周知（区分３のみ）	基本給、毎月決まって支払われる手当、賞与又は一時金等により改善	在籍児童数×区分２単価×加算率 ※ 加算率：６%（職員の平均経験年数が11年以上の場合は７%）に、公定価格上の基礎職員１人当たり9,000円相当の改善を行うための率を足して設定	
	区分3	技能・経験の向上に応じた賃金の改善〔質の向上分〕	副主任保育士等、職務分野別リーダー等（※１）		基本給、毎月決まって支払われる手当により改善	４万円×人数Ａ（(基礎職員数×1/3)と研修修了者数の少ない方の数） ５千円×人数Ｂ（(基礎職員数×1/5)と研修修了者数の少ない方の数）	
人事院勧告による改善分		人勧に伴う国家公務員給与の改定に準じた人件費の引上げ分	全職員	－	基本給、毎月決まって支払われる手当、賞与又は一時金等により改善	基本分単価や保育士等の加配に関する加算の中に含まれている	－

（※１）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、副主任保育士等又は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も対象となる。このほか、賃金改善後のバランス等を踏まえて必要な場合には、園長以外の管理職も対象となる。
（※２）経営状況が悪化し収支が赤字等となる状況がある場合に、労使の合意の下、必要最小限の範囲で賃金水準を引き下げることが、特例的に可能。
（※３）過年度に徴しており、その内容に変更がない場合は提出不要。
（※４）過年度に申請する区分の認定を受けている場合は、「賃金改善の誓約書」を提出することで、当該書類は提出不要。

２　制度の見直し内容

※　本資料は通知等の内容を分かりやすく説明するため、一部、通知等の表現と異なる箇所や例外の運用を細部まで記載していないものがありますので、ご留意ください。

見直し内容（一覧）

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	① 旧加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化（区分１（基礎分）、区分２（賃金改善分）、区分３（質の向上分）の設定）。 ② 区分１（旧加算Ⅰ（基礎分））におけるキャリアパス要件の要件化（１年間の経過措置あり）。 ③ 区分２（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。
② 配分ルール・賃金改善の方法	④ 区分３（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 ・ ４万円の加算額の算定方法について、４万円の賃金改善を行う副主任保育士等を確保する要件を廃止するとともに、「基礎職員数×1/3」から、「（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ・ ５千円の加算額の算定方法について、「基礎職員数×1/5」の職務分野別リーダーを確保する要件を廃止し、「（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ⑤ 区分３（旧加算Ⅱ）の配分方法 ・ 加算額の配分に当たって、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者を加えた。 ・ 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とした。 ⑥ 区分２（旧加算Ⅰ（賃金改善分）・Ⅲ）、区分３（旧加算Ⅱ）による賃金改善の方法 ・ 合計額について、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ものとした。
③ 賃金改善の確認方法	⑦ 以下の２つの観点で確認することとした。 (1) 処遇改善等加算（区分２・区分３）の加算額以上に賃金の改善を図っているか。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。 ⑧ 特別な事情がある場合は、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めるものとした。

※ 旧加算Ⅱについて、20%を上限として同一の設置者・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運用は、予定どおり令和６年度をもって終了。

見直し内容（一覧）

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	① 旧加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化（区分１（基礎分）、区分２（賃金改善分）、区分３（質の向上分）の設定）。 ② 区分１（旧加算Ⅰ（基礎分））におけるキャリアパス要件の要件化（１年間の経過措置あり）。 ③ 区分２（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。
② 配分ルール・賃金改善の方法	④ 区分３（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 ・ ４万円の加算額の算定方法について、４万円の賃金改善を行う副主任保育士等を確保する要件を廃止するとともに、「基礎職員数×1/3」から、「（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ・ ５千円の加算額の算定方法について、「基礎職員数×1/5」の職務分野別リーダーを確保する要件を廃止し、「（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ⑤ 区分３（旧加算Ⅱ）の配分方法 ・ 加算額の配分に当たって、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者を加えた。 ・ 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とした。 ⑥ 区分２（旧加算Ⅰ（賃金改善分）・Ⅲ）、区分３（旧加算Ⅱ）による賃金改善の方法 ・ 合計額について、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ものとした。
③ 賃金改善の確認方法	⑦ 以下の２つの観点で確認することとした。 (1) 処遇改善等加算（区分２・区分３）の加算額以上に賃金の改善を図っているか。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。 ⑧ 特別な事情がある場合は、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めるものとした。

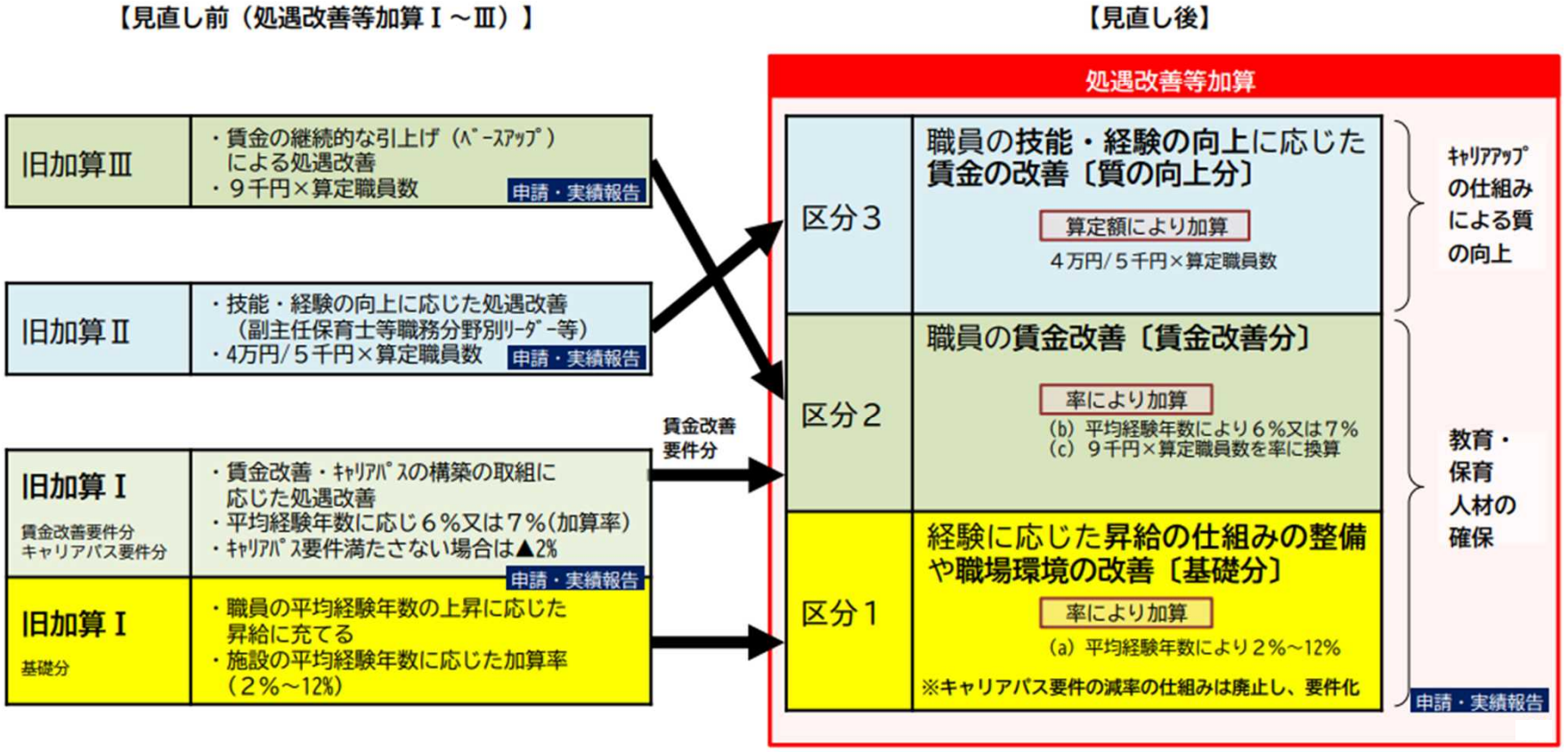
※ 旧加算Ⅱについて、20%を上限として同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てることができる運用は、予定どおり令和６年度をもって終了。

見直し内容①　処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化

○ 旧３加算（処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）について、事務手続きの簡素化等の観点から、**「処遇改善等加算」**に一本化。

○ 旧３加算の目的・趣旨を踏まえ、一本化後の処遇改善等加算に、**「①基礎分」「②賃金改善分」「③質の向上分」**の３区分を設定。

○ 旧３加算は、Ⅰ・Ⅱ・Ⅲそれぞれで申請様式・実績報告様式があったところ、申請様式・実績報告様式を処遇改善等加算として一本化。



見直し内容（一覧）

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	① 旧加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化（区分１（基礎分）、区分２（賃金改善分）、区分３（質の向上分）の設定）。 ② 区分１（旧加算Ⅰ（基礎分））におけるキャリアパス要件の要件化（１年間の経過措置あり）。 ③ 区分２（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。
② 配分ルール・賃金改善の方法	④ 区分３（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 ・ ４万円の加算額の算定方法について、４万円の賃金改善を行う副主任保育士等を確保する要件を廃止するとともに、「基礎職員数×1/3」から、「（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ・ ５千円の加算額の算定方法について、「基礎職員数×1/5」の職務分野別リーダーを確保する要件を廃止し、「（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ⑤ 区分３（旧加算Ⅱ）の配分方法 ・ 加算額の配分に当たって、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者を加えた。 ・ 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とした。 ⑥ 区分２（旧加算Ⅰ（賃金改善分）・Ⅲ）、区分３（旧加算Ⅱ）による賃金改善の方法 ・ 合計額について、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ものとした。
③ 賃金改善の確認方法	⑦ 以下の２つの観点で確認することとした。 (1) 処遇改善等加算（区分２・区分３）の加算額以上に賃金の改善を図っているか。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。 ⑧ 特別な事情がある場合は、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めるものとした。

※ 旧加算Ⅱについて、20%を上限として同一の設置者・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運用は、予定どおり令和６年度をもって終了。

見直し内容②　キャリアパス要件について_1/2

キャリアパス要件とは

（※）施設型給付費等に係る処遇改善等加算について（令和７年４月11日こ成保296・７文科初第250号）

○　処遇改善等加算通知（※）第２の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。

- 職場環境の改善という観点から、施設・事業所におけるキャリアパスの構築は重要。
- 令和8年度よりキャリアパス要件に適合しない場合の特例はないため、適合しない施設様は区分1の加算が適用できません。

次年度に向けて今年度から上記(1)及び(2)を満たすようにキャリアパスの構築を行ってください。

見直し内容②　キャリアパス要件について_2/2

参考：キャリアパス要件に係るFAQ（※）

（※）処遇改善等加算に関するFAQ（よくある質問）（第１版）について（令和７年５月１日付け事務連絡）

No. 5 Q　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。	A　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。 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。
No. 6 Q　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。	A　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。
No. 7 Q　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。	A　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。

● 一律の基準は設けておらず、No.5のとおり、各施設毎で行われている研修内容で幅広くお認めできるものになります

見直し内容（一覧）

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	① 旧加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化（区分１（基礎分）、区分２（賃金改善分）、区分３（質の向上分）の設定）。 ② 区分１（旧加算Ⅰ（基礎分））におけるキャリアパス要件の要件化（１年間の経過措置あり）。 ③ 区分２（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。
② 配分ルール・賃金改善の方法	④ 区分３（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 ・ ４万円の加算額の算定方法について、４万円の賃金改善を行う副主任保育士等を確保する要件を廃止するとともに、「基礎職員数×1/3」から、「（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ・ ５千円の加算額の算定方法について、「基礎職員数×1/5」の職務分野別リーダーを確保する要件を廃止し、「（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ⑤ 区分３（旧加算Ⅱ）の配分方法 ・ 加算額の配分に当たって、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者を加えた。 ・ 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とした。 ⑥ 区分２（旧加算Ⅰ（賃金改善分）・Ⅲ）、区分３（旧加算Ⅱ）による賃金改善の方法 ・ 合計額について、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ものとした。
③ 賃金改善の確認方法	⑦ 以下の２つの観点で確認することとした。 (1) 処遇改善等加算（区分２・区分３）の加算額以上に賃金の改善を図っているか。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。 ⑧ 特別な事情がある場合は、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めるものとした。

※ 旧加算Ⅱについて、20%を上限として同一の設置者・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運用は、予定どおり令和６年度をもって終了。

見直し内容③　区分２の認定主体の変更

○ 区分２は、旧加算Ⅰ（賃金改善要件分）と旧加算Ⅲを統合したもの。

○ そこで、旧加算Ⅰと同様、都道府県知事、指定都市、中核市及び特定市町村の長が認定を行うものと整理した（ただし、従来と同様、都道府県知事との協議により、認定事務を市町村で行うことも可能（特定市町村）。）

＜見直し前＞

加算	認定主体	その他
加算Ⅰ	都道府県・指定都市・中核市	都道府県知事との協議により特定市町村でも可
加算Ⅱ	都道府県・指定都市・中核市	都道府県知事との協議により特定市町村でも可
加算Ⅲ	市町村	

＜見直し後＞

加算	認定主体	その他
区分１～区分３	都道府県・指定都市・中核市	都道府県知事との協議により特定市町村でも可

※　札幌市においては、認定主体の変更はございません。

見直し内容（一覧）

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	① 旧加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化（区分１（基礎分）、区分２（賃金改善分）、区分３（質の向上分）の設定）。 ② 区分１（旧加算Ⅰ（基礎分））におけるキャリアパス要件の要件化（１年間の経過措置あり）。 ③ 区分２（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。
② 配分ルール・賃金改善の方法	④ 区分３（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 ・ ４万円の加算額の算定方法について、４万円の賃金改善を行う副主任保育士等を確保する要件を廃止するとともに、「基礎職員数×1/3」から、「（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ・ ５千円の加算額の算定方法について、「基礎職員数×1/5」の職務分野別リーダーを確保する要件を廃止し、「（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ⑤ 区分３（旧加算Ⅱ）の配分方法 ・ 加算額の配分に当たって、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者を加えた。 ・ 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とした。 ⑥ 区分２（旧加算Ⅰ（賃金改善分）・Ⅲ）、区分３（旧加算Ⅱ）による賃金改善の方法 ・ 合計額について、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ものとした。
③ 賃金改善の確認方法	⑦ 以下の２つの観点で確認することとした。 (1) 処遇改善等加算（区分２・区分３）の加算額以上に賃金の改善を図っているか。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。 ⑧ 特別な事情がある場合は、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めるものとした。

※ 旧加算Ⅱについて、20%を上限として同一の設置者・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運用は、予定どおり令和６年度をもって終了。

見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_1/9

前提（通知（※）の区分３の要件）

（※）施設型給付費等に係る処遇改善等加算について（令和７年４月11日こ成保296・７文科初第250号）

第２の「３　区分３の要件」
加算当年度の賃金改善実施期間において、次に掲げる要件をすべて満たすこと。
(1) 次に掲げる職員（以下、「研修修了者」という。）が少なくとも合計１人以上いること。（注１）
ⅰ 副主任保育士等（次に掲げる要件をすべて満たす職員をいう。以下同じ。）
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）若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（注２）。
b 概ね７年以上の経験年数（注３）を有するとともに、別に定める研修を修了していること。
ⅱ 職務分野別リーダー等（次に掲げる要件をすべて満たす職員をいう。以下同じ。）
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）若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（注２）。
b 概ね３年以上の経験年数（注３）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。
ⅲ 園長又は主任保育士、副園長、教頭、主幹教諭、主幹保育教諭等であって、副主任保育士・専門リーダーを対象とした別に定める研修を修了している者

（注１）加算当年度の４月１日時点の研修修了者（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、副主任保育士等又は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（以下「研修終了見込みの者」という。）を含まない。）の人数で判断することとする。なお、加算当年度の４月１日時点において研修修了者がいない施設において、年度途中において研修修了者を１人以上確保でき、本要件を満たすこととなった場合には、本要件を満たすこととなった日の属する月の翌月から加算を適用できることとする。
（注２）家庭的保育事業及び居宅訪問型保育事業にあっては、職位の発令や職務命令を受けていることを要しない。
（注３）職員の経験年数の算定については、第４の２に準じる。「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。家庭的保育事業及び居宅訪問型保育事業にあっては、副主任保育士等について「概ね７年以上」とあるのを「７年以上」、職務分野別リーダー等について「概ね３年以上」をとあるのを「３年以上」と読み替える。

見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_2/9

（参考）加算額の算定に係る通知の記載

（※）施設型給付費等に係る処遇改善等加算について（令和７年４月11日こ成保296・７文科初第250号）

第４の「３　区分３の加算算定対象人数の算定」

(1) 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を行う事業所以外の施設・事業所

区分３－①の「人数Ａ」又は区分３－②の「人数Ｂ」は、次の＜算式＞により算定すること（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。）。ただし、第２の３（１）ⅰとⅲに定める研修修了者が人数Ａに達しない場合は、人数Ａは当該研修修了者の人数で算定し、第２の３（１）ⅱに定める研修修了者が人数Ｂに達しない場合は、人数Ｂは当該研修修了者の人数で算定すること。

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

(2) 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を行う事業所

区分３－①又は区分３－②のいずれの適用を受けるかを選択する（「人数Ａ」又は「人数Ｂ」のいずれかを「１」とし、他方を「０」とする）こと。

第４の「４　区分３の加算額の算定」

区分３の加算額は、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。原則として、加算当年度を通じて同じ区分３の算定対象人数及び区分３の種類を適用すること。要件の確認に係る加算見込額の算定も同じ。

(1) 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を行う事業所以外の施設・事業所

次に掲げる＜算式＞により算定した額の合算額をいう。

＜算式＞

区分３－①　「区分３－①に係る単価」×「人数Ａ※」×「賃金改善実施期間の月数」（千円未満の端数は切り捨て）

※ 第２の３（１）ⅰとⅲに定める研修修了者が人数Ａに達しない場合は、人数Ａは当該研修修了者の人数で算定すること。

区分３－②　「区分３－②に係る単価」×「人数Ｂ※」×「賃金改善実施期間の月数」（同）

※ 第２の３（１）ⅱに定める研修修了者が人数Ｂに達しない場合は、人数Ｂは当該研修修了者の人数で算定すること。

(2) 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を行う事業所

区分３－①又は区分３－②のいずれか選択されたものについて、次に掲げる＜算式＞により算定した額をいう。

＜算式＞　「加算当年度の単価」×「賃金改善実施期間の月数」（千円未満の端数は切り捨て）

見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_3/9

○ 旧加算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た。
　旧加算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というものだが、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。

○ そこで、副主任保育士等について、基礎職員数×1/3の人数を確保することを求めつつ、基礎職員数×1/3の人数に満たない場合は、研修修了者数分は算定できることとした（主任保育士等で研修修了した者についても算定できる）。
　同時に、職務分野別リーダーについても、基礎職員数×1/5の人数に満たない場合でも研修修了者数分は算定できることとした。

※　園長又は主任保育士、副園長、教頭、主幹教諭、主幹保育教諭等で副主任保育士・専門リーダーを対象とした研修を修了していれば、算定人数に含めることができる（ｐ.17　（1）ⅲ参照）

見直し前	見直し後
① 副主任保育士等：４万円×人数Ａ ※ 人数Ａ ＝ 基礎職員数 × 1/3 × 賃金改善実施期間の月数 ※ ４万円の賃金改善をする者が１人いると、上記計算の額が得られる。	① 副主任保育士等：４万円×人数Ａ ※ 人数Ａ ＝ （（基礎職員数 × 1/3）と副主任保育士等及び研修修了した主任保育士等の合計数の少ない方の数） × 賃金改善実施期間の月数
② 職務分野別リーダー等：５千円×人数Ｂ ※ 人数Ｂ ＝ 基礎職員数 × 1/5 × 賃金改善実施期間の月数 ※ 職務分野別リーダー等が人数Ｂ人いると、上記計算の額が得られる。	② 職務分野別リーダー等　５千円×人数Ｂ ※ 人数Ｂ ＝ （（基礎職員数 × 1/5）と職務分野別リーダー等の少ない方の人数） × 賃金改善実施期間の月数

※ 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。）及び居宅訪問型保育事業を行う事業所の算定方法は変更なし。

見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_4/9

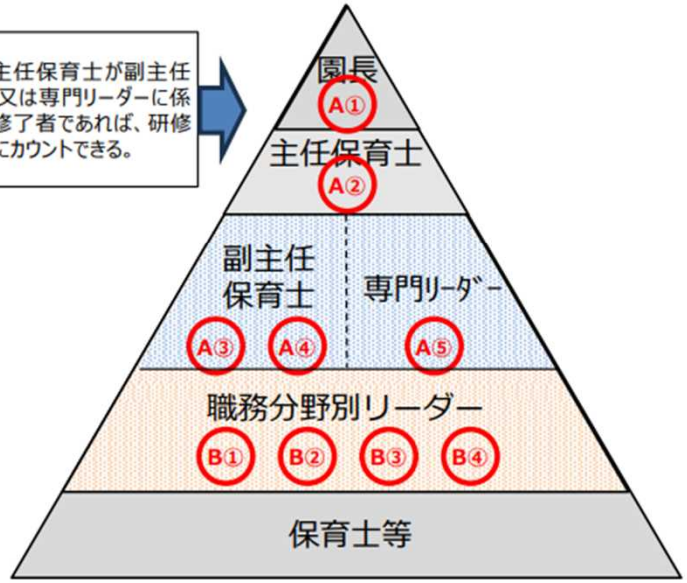
<定員90人（職員17人※）の保育所の場合のイメージ>
※　園長１人、主任保育士１人、一般職員15人（保育士12人、調理員等３人）
※　基礎職員数：15.0

副主任保育士等（職務分野別リーダー等）が
基礎職員×1/3(1/5)以上いる場合

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**

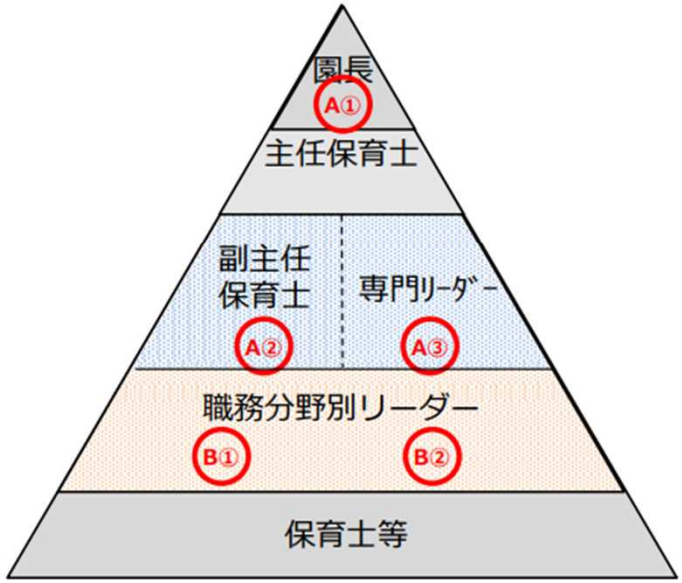
園長、主任保育士が副主任保育士又は専門リーダーに係る研修修了者であれば、研修修了者にカウントできる。



副主任保育士等（職務分野別リーダー等）が
基礎職員×1/3(1/5)未満の場合

基礎職員数 × 1/3：５人 ＞ 研修修了者：３人（A①②③）
基礎職員数 × 1/5：３人 ＞ 研修修了者：２人（B①②）

⇒ **人数A＝３人 ， 人数B＝２人**



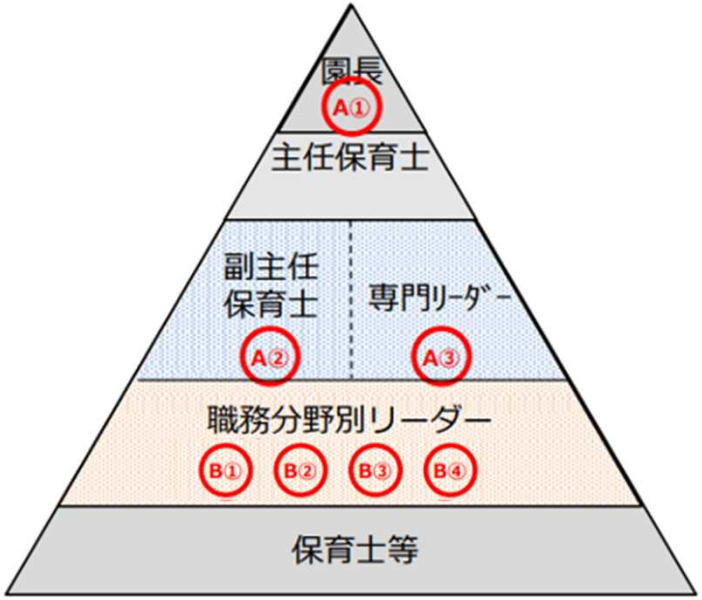
見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_5/9

<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）
※　基礎職員数：15.0

副主任保育士が基礎職員×1/3未満
職務別分野リーダーが基礎職員×1/5以上の場合

基礎職員数:1/3:5人　＞　研修修了者:3人(A①②③)
基礎職員数:1/5:3人　≦　研修修了者:4人(B①②③④)

⇒　人数A＝3人　，　人数B＝3人



見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_6/9

参考：区分３の加算額算定に係るFAQ（※）

（※）処遇改善等加算に関するFAQ（よくある質問）（第２版）について（令和７年５月23日付け事務連絡）

No. 19 Q　処遇改善等加算通知の第２の３の(1)の（注１）で、「加算当年度の４月１日時点の研修修了者（略）の人数で判断する」こととなっています。加算額の算定に当たって年度途中に研修修了者の人数に増減があった場合はどのように取り扱うのでしょうか。	A　処遇改善等加算通知の第２の３の(1)の（注１）については増減を考慮しません。 区分３は基本給又は決まって毎月支払われる手当による改善を求めており、研修修了者の増減により年度途中で加算額に変更が生じた場合には基本給又は手当の金額も変更する必要があり給与表・給与規定等の改定等の事務負担が発生することを踏まえ、事務手続きの負担軽減の観点から、加算当年度の４月１日時点の人数で当該年度中は算定を行うこととします。
No. 20 Q　加算額の算定に当たり、区分３ー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。 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。 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。	A　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。 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。 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。以下、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。

下線内容については、人数A部分が対象になりますので、人数Bに関しては該当しません。
人数Bについては、研修修了見込みの者は研修修了者として扱いませんのでご注意ください。

見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_7/9

No. 21 Q　No. 20で示された取扱いの、「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」とは、いつまでに研修計画の作成や本人への周知、副主任保育士等に準ずる職位や職務命令を受けていることが必要なのでしょうか。	A　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行うこととしてください。個別の事情により、これらができなかった場合は、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。
No. 22 Q　No. 20で示された取扱いについて、研修修了見込みがあったため、「人数A」に含めたものの、結果として、研修を修了できなかった場合は、加算の要件に該当しないことになるのでしょうか。	A　No20の取扱いにより、加算額算定に係る研修修了見込みの者が年度内に研修を修了できなかった場合、加算額の返還を求めることまでは要しませんが、翌年度に、速やかに研修を修了してください。なお、令和８年４月１日時点で研修を修了していない場合、令和８年度の加算額算定に当たり、当該者は「人数A」に含めることができなくなるので御留意ください。
No. 23 Q　No. 20で示された取扱いについて、研修修了見込みが「基礎職員数」×１／３の人数を超える場合は、「人数A」は、「基礎職員数」×１／３の人数になる理解で良いでしょうか。	Q　お見込みのとおりです。

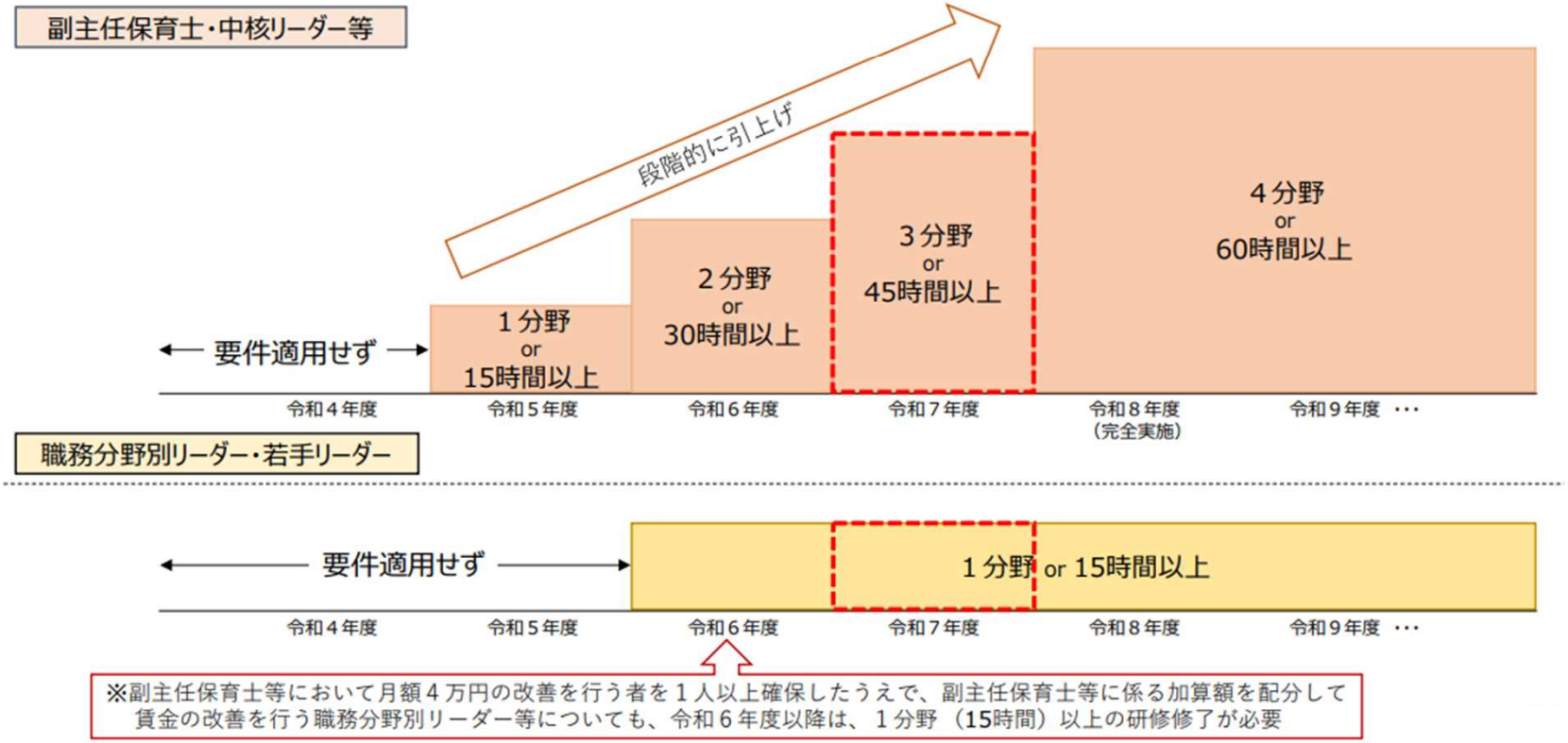
Ｒ７年度申請時に区分3の対象職員を入力いただく予定です。（旧制度での申請時にも入力をしていただいておりました。）
ＦＡＱのとおりＲ７年度においては、研修修了見込みの者も対象になりますが、Ｒ８年度申請時はＲ７年度中に研修修了していない職員は算定人数に含めることができないので、Ｒ７年度中に研修修了するようにしてください。
なお、次ページに掲載しましたが、人数Aの対象職員の研修修了要件はＲ７年度は3分野 or 45時間以上ですが、
Ｒ８年度は4分野 or 60時間以上が要件になりますので、要件を満たしていない場合は今年度中に受講するようにしてください。

見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_8/9

○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

見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_9/9

No. 24 Q　処遇改善加算等通知の第２の２の(2)で、「区分２と区分３を併せた加算による改善見込額は、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」とされているが、令和７年度は、制度の見直しに伴い加算額が確定せず、４月から「基本給・決まって毎月支払われる手当」により賃金改善を図ることが困難です。 制度変更に伴う事情により「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」ができない場合でも、加算の要件を満たさないものとして取り扱うのでしょうか。	A　制度変更に伴う事情により、区分２・３の加算額の認定が遅れた場合は、「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」を満たしていない場合であっても、当該要件を満たすものとして取り扱って差し支えありません。 ただし、原則、認定がされてから翌月以降できるだけ速やかに「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」を満たすこととしてください。 また、自治体においては、実績報告時、年間を通して「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」を満たしていなかったとき、認定がされてから翌月以降に「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」を満たしているかを確認する必要まではありませんが、指導監督等の機会に、特段の事情もなく、認定がされてから翌月以降できるだけ速やかに「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」を満たしていない場合は、要件を満たさないものとして取り扱ってください。

Point

⇒ **加算額の算定**では、 研修修了者のみ カウントできる。

ただし、

⇒ 令和７年度は**経過措置**により 人数Aは 研修修了見込みの者も カウントできる。

※ 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の経過措置であるため、人数Bは、もともと、基礎職員数×1/5人を確保する必要があったところを、研修修了者の人数分だけカウントできるよう要件を緩和したものであることから、人数Aのような経過措置はない。

見直し内容（一覧）

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	① 旧加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化（区分１（基礎分）、区分２（賃金改善分）、区分３（質の向上分）の設定）。 ② 区分１（旧加算Ⅰ（基礎分））におけるキャリアパス要件の要件化（１年間の経過措置あり）。 ③ 区分２（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。
② 配分ルール・賃金改善の方法	④ 区分３（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 ・ ４万円の加算額の算定方法について、４万円の賃金改善を行う副主任保育士等を確保する要件を廃止するとともに、「基礎職員数×1/3」から、「（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ・ ５千円の加算額の算定方法について、「基礎職員数×1/5」の職務分野別リーダーを確保する要件を廃止し、「（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ⑤ 区分３（旧加算Ⅱ）の配分方法 ・ 加算額の配分に当たって、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者を加えた。 ・ 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とした。 ⑥ 区分２（旧加算Ⅰ（賃金改善分）・Ⅲ）、区分３（旧加算Ⅱ）による賃金改善の方法 ・ 合計額について、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ものとした。
③ 賃金改善の確認方法	⑦ 以下の２つの観点で確認することとした。 (1) 処遇改善等加算（区分２・区分３）の加算額以上に賃金の改善を図っているか。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。 ⑧ 特別な事情がある場合は、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めるものとした。

※ 旧加算Ⅱについて、20%を上限として同一の設置者・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運用は、予定どおり令和６年度をもって終了。

見直し内容⑤　区分３の配分方法_1/3

○ 区分３の配分については、研修修了見込みの者も対象にできることとし、また、施設の判断により、一定の範囲で柔軟な配分を可能とした。

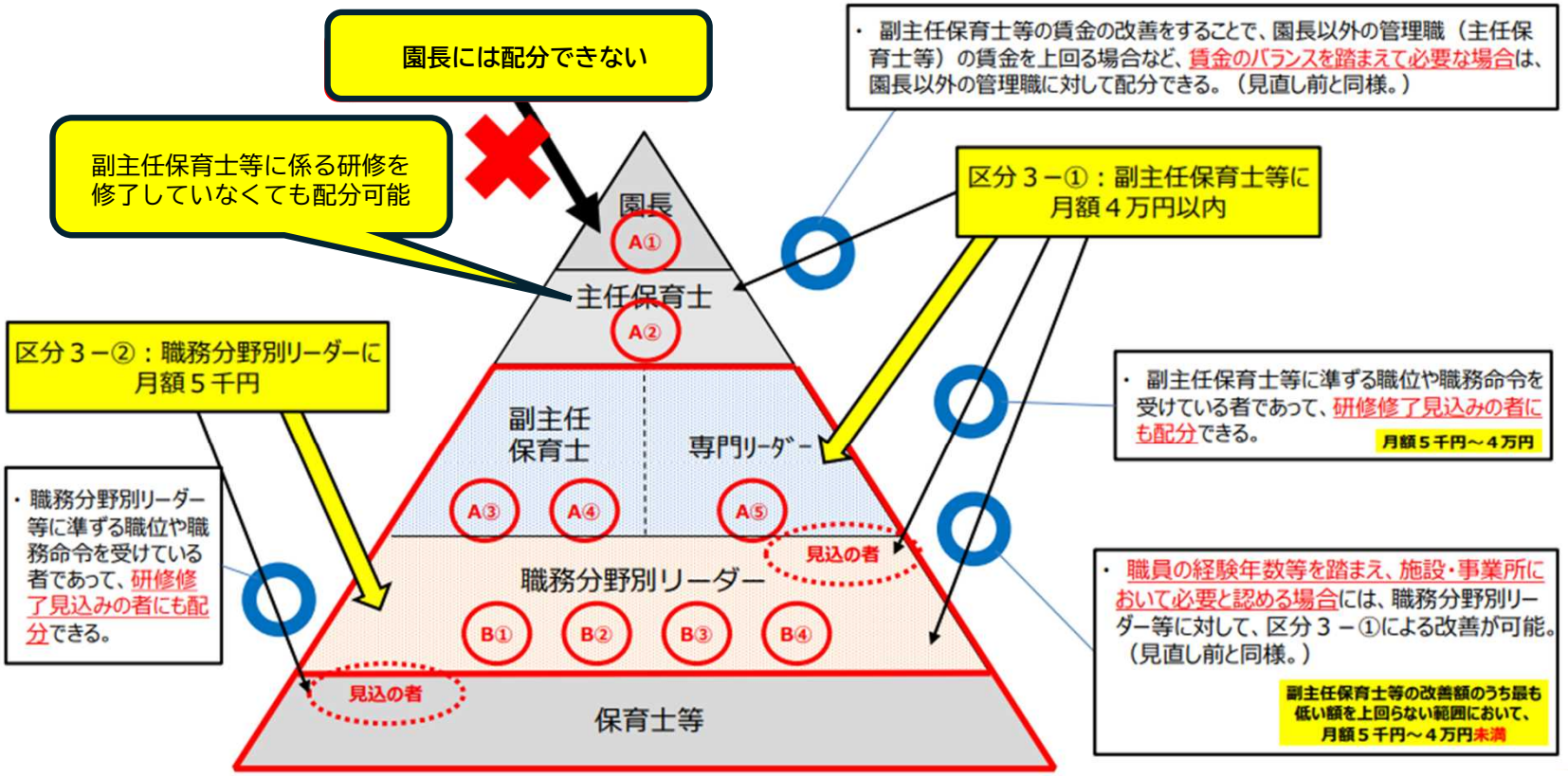
	見直し前	見直し後
配分対象者	① 副主任保育士等、職務分野別リーダー等の職位の発令等を受けていること。 ② 一定の経験年数（副主任保育士等は概ね７年以上、職務分野別リーダー等は概ね３年以上） ③ 所定の研修を修了していること。	○ 左の①②③の要件を満たす者に加え、研修修了見込みの者（※）も対象とした。 （※）年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等又は職務分野別リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者。
配分方法	○ 月額４万円の改善分について、４万円の改善を行う者を一人確保することが必要。 ○ 当該一人を確保した場合、職務分野別リーダー等を対象に、副主任保育士等に対する改善額のうち最も低い額を上回らない範囲で、５千円以上４万円未満の改善額とすることができる。	○ 月額４万円の改善分について、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。 ○ 職務分野別リーダー等を対象に、副主任保育士等に対する改善額のうち最も低い額を上回らない範囲で、５千円以上４万円未満の改善額とすることができる。

見直し内容⑤　区分３の配分方法_2/3

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）



見直し内容⑤　区分３の配分方法_3/3

参考：区分３に係るFAQ（※）

（※）処遇改善等加算に関するFAQ（よくある質問）（第１版）について（令和７年５月１日付け事務連絡）

No. 12 Q　処遇改善等加算ⅡFAQの2-2では、「賃金バランス等を踏まえて必要な場合には、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に対して、「５千円以上４万円未満の範囲内」で賃金改善を行うことが可能」とありますが、この場合、主任保育士等には研修修了要件がかからない旨の取り扱いが示されています。区分３における賃金バランス等を踏まえた取扱いでは、主任保育士等であっても、研修を修了している又は修了見込みである必要があるのでしょうか。	A　第２の３の(2)の（注２）の取扱いにより、賃金バランス等を踏まえ主任保育士等に対して区分３－①による賃金の改善を行う場合、必ずしも当該主任保育士等は研修を修了している又は修了見込みである必要はありません。本取扱いは、主任保育士等より副主任保育士等の賃金の方が高くなり賃金バランスが崩れてしまう結果として副主任保育士等に対して賃金の改善ができなくことを避けるため、必ずしも研修の修了を求めていません。
No. 15 Q　処遇改善等加算通知の第２の３の(2)の（注１）において、区分３による賃金の改善対象として、研修修了見込みの者を含むこととなっています。 年度当初は、研修修了見込みがあったため、賃金の改善を行ったものの、結果として、研修を修了できなかった場合は、加算の要件に該当しないことになるのでしょうか。	A　賃金の改善を行った研修修了見込みの者が年度内に研修を修了できなかった場合、加算額の返還を求めることまでは要しませんが、翌年度に、速やかに研修を修了してください。また、加算認定自治体においては、翌年度の加算認定の際に当該者が研修を修了しているか確認を行ってください。当該者が研修修了していない場合は、当該者を賃金改善の対象から除くよう求めてください。
No. 17 Q　加算Ⅱでは、20%を上限として同一の設置者・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したが、区分３は充当できなくなったという理解で良いでしょうか。	A　お見込みのとおりです。

Point

⇒ **加算額の配分**では、 研修修了見込みの者も カウントできる。

見直し内容（一覧）

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	① 旧加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化（区分１（基礎分）、区分２（賃金改善分）、区分３（質の向上分）の設定）。 ② 区分１（旧加算Ⅰ（基礎分））におけるキャリアパス要件の要件化（１年間の経過措置あり）。 ③ 区分２（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。
② 配分ルール・賃金改善の方法	④ 区分３（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 ・ ４万円の加算額の算定方法について、４万円の賃金改善を行う副主任保育士等を確保する要件を廃止するとともに、「基礎職員数×1/3」から、「（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ・ ５千円の加算額の算定方法について、「基礎職員数×1/5」の職務分野別リーダーを確保する要件を廃止し、「（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ⑤ 区分３（旧加算Ⅱ）の配分方法 ・ 加算額の配分に当たって、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者を加えた。 ・ 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とした ⑥ 区分２（旧加算Ⅰ（賃金改善分）・Ⅲ）、区分３（旧加算Ⅱ）による賃金改善の方法 ・ 合計額について、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ものとした。
③ 賃金改善の確認方法	⑦ 以下の２つの観点で確認することとした。 (1) 処遇改善等加算（区分２・区分３）の加算額以上に賃金の改善を図っているか。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。 ⑧ 特別な事情がある場合は、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めるものとした。

※ 旧加算Ⅱについて、20%を上限として同一の設置者・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運用は、予定どおり令和６年度をもって終了。

見直し内容⑥　区分２・３の賃金改善の方法

○ 区分２と区分３の合計額について、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した。

（注）区分３は、引き続き、賞与や一時金等による改善はできない点に留意。

	見直し前	見直し後
賃金改善	○ 旧加算Ⅰ（賃金改善分） → 基本給、手当、賞与又は一時金等により改善 ○ 旧加算Ⅱ → 基本給・決まって毎月支払われる手当により改善 ○ 旧加算Ⅲ → 2/3以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善	○ 区分２ → 基本給、手当、賞与又は一時金等により改善 ○ 区分３ → 基本給・決まって毎月支払われる手当により改善 ※ 区分２・区分３の合計額の1/2以上は基本給・決まって毎月支払われる手当により改善

参考：区分２に係るFAQ（※）

（※）処遇改善等加算に関するFAQ（よくある質問）（第１版）について（令和７年５月１日付け事務連絡）

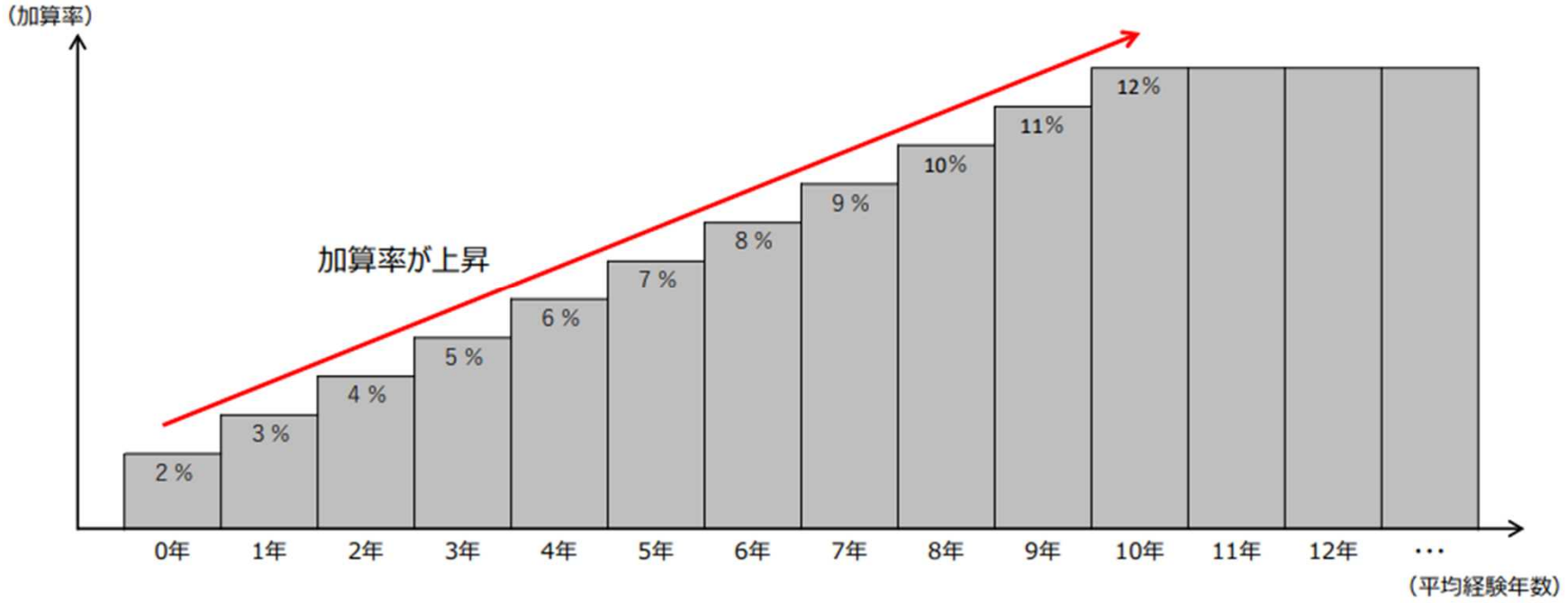
No. 13 Q　加算Ⅲでは、法人役員を兼務する施設長の賃金の改善はできませんでしたが、区分２では、法人役員を兼務する施設長の賃金の改善をしてもよいという理解で良いでしょうか。	A　お見込みのとおりです。加算Ⅰ（賃金改善要件分）と加算Ⅲを区分２として見直すに当たり、通常の教育・保育に従事する職員として、施設・事業所が定めた給与規程に基づき、給与が支払われている施設長であれば、法人役員を兼務していても、加算の対象とするよう、取扱いの統一化を図ったものです。

3　参考資料

各加算の主旨や要件を図示している資料とキャリアップ構築に係るイメージ図を掲載しております。
本資料の説明はいたしませんが、参考としてご一読いただければ幸いです。

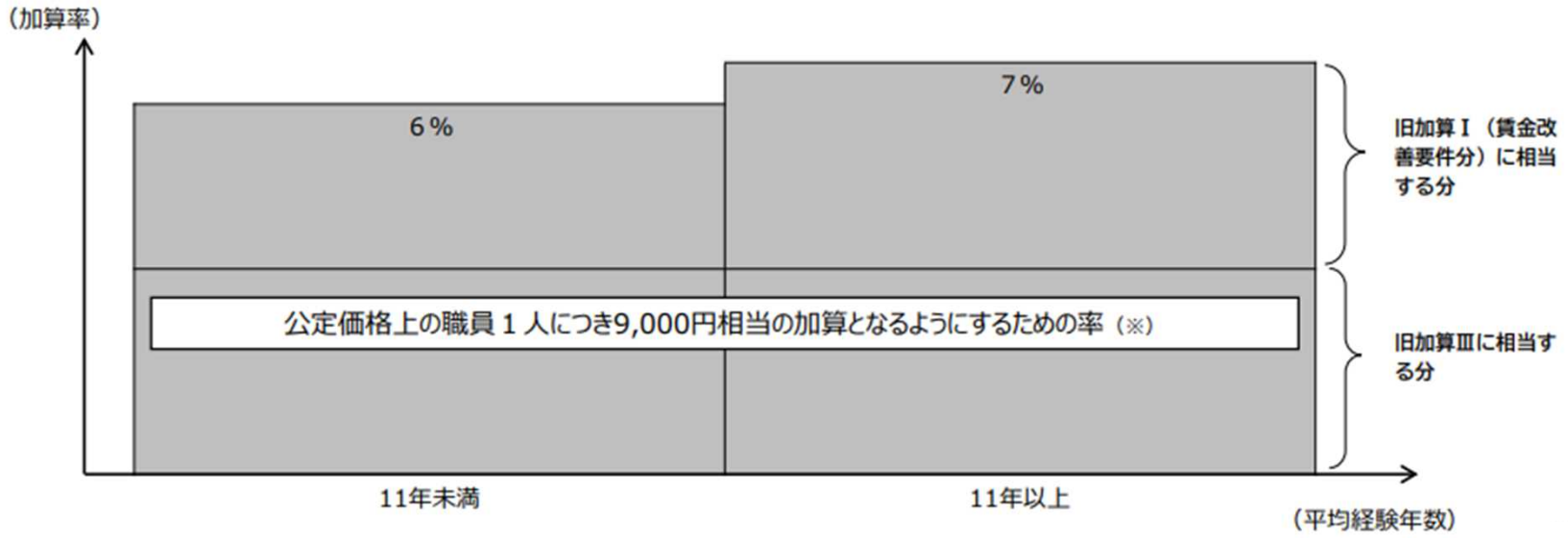
【参考】処遇改善等加算の概要_1/3　【区分１】

趣旨・目的	教育・保育の提供に携わる人材の確保及び資質の向上を図り、質の高い教育・保育を安定的に供給していくために、「長く働くことができる」職場を構築する必要がある。その構築のため、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を行うもの。　※　旧加算Ⅰ（基礎分）に該当するもの。
対象者	全職員
主な要件	キャリアパス要件（職位・職責等に応じた賃金体系等の整備や資質向上の計画や研修の実施等）の構築
加算額	在籍児童数×区分１単価×加算率（職員の平均経験年数（０～10年以上）に応じて、２～12%で設定）



【参考】処遇改善等加算の概要_2/3　【区分２】

趣旨・目的	職員の賃金改善を図るもの。　※　旧加算Ⅰ（賃金改善要件分）と旧加算Ⅲを統合したもの。
対象者	全職員
主な要件	① 区分２と区分３のそれぞれにおいて、「加算による改善等総額」が「加算額」を下回らない ② 基準年度（基本は前年度）より加算額の影響等を除いた支払賃金総額が下回らない（※） ※　経営状況が悪化し収支が赤字等となる状況がある場合に、労使の合意の下、必要最小限の範囲で賃金水準を引き下げることが、特例的に可能。 ③ 改善を行う賃金の項目以外の水準を低下させない ④ 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 ⑤ 国家公務員の給与改定に伴う増額改定が生じた場合、それに応じた賃金の追加的な支払を行う ⑥ 賃金改善の具体的な内容を職員に周知
加算額	在籍児童数×区分２単価×加算率（６％（職員の平均経験年数が11年以上の場合は７％）に、公定価格上の職員１人当たり9,000円相当を改善するための加算率を足して設定）。



【参考】処遇改善等加算の概要_3/3　【区分３】

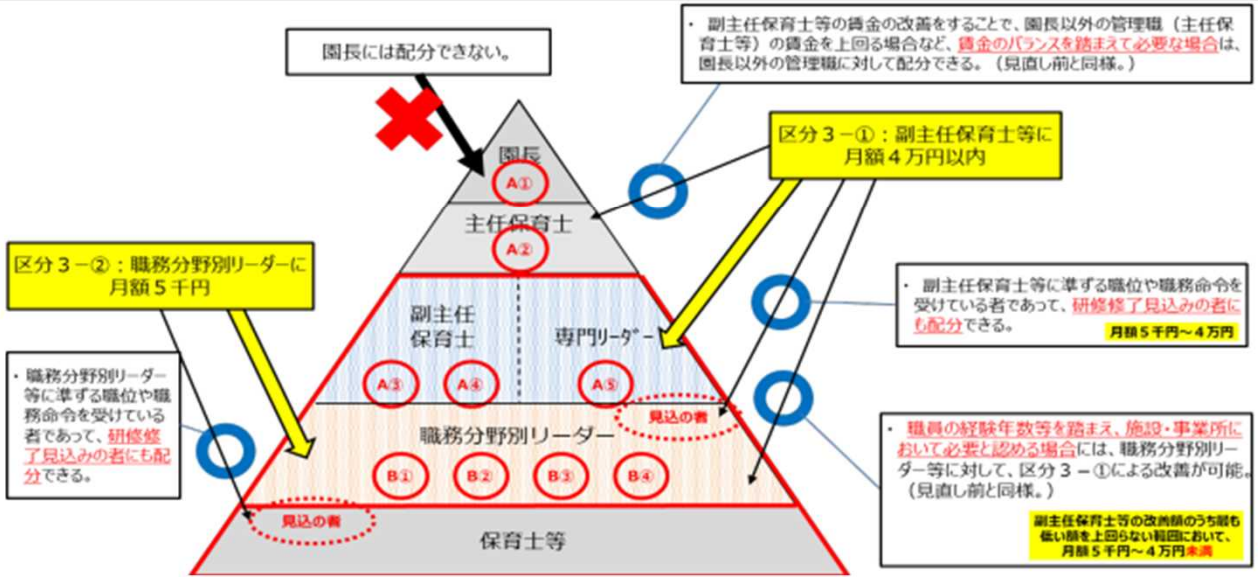
趣旨・目的	副主任保育士・専門リーダー（月額４万円の処遇改善）・職務分野別リーダー・若手リーダー（月額５千円の処遇改善）等を設けることにより、キャリアパスの仕組みを構築するもの。　※　旧加算Ⅱに該当するもの。
対象者	特定の研修を修了した副主任保育士等、職務分野別リーダー等 ※　研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等又は職務分野別リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者も対象となる。このほか、賃金改善後のバランス等を踏まえて必要な場合には、園長以外の管理職も対象となる。
主な要件	① 区分２と区分３のそれぞれにおいて、「加算による改善等総額」が「加算額」を下回らない ② 基準年度（基本は前年度）より加算額の影響等を除いた支払賃金総額が下回らない（※） ※　経営状況が悪化し収支が赤字等となる状況がある場合に、労使の合意の下、必要最小限の範囲で賃金水準を引き下げることが、特例的に可能。 ③ 改善を行う賃金の項目以外の水準を低下させない ④ 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 ⑤ 国家公務員の給与改定に伴う増額改定が生じた場合、それに応じた賃金の追加的な支払を行う ⑥ 賃金改善の具体的な内容を職員に周知 ⑦ 職位・職責等に応じた賃金体系等の整備・職員に周知

加算額

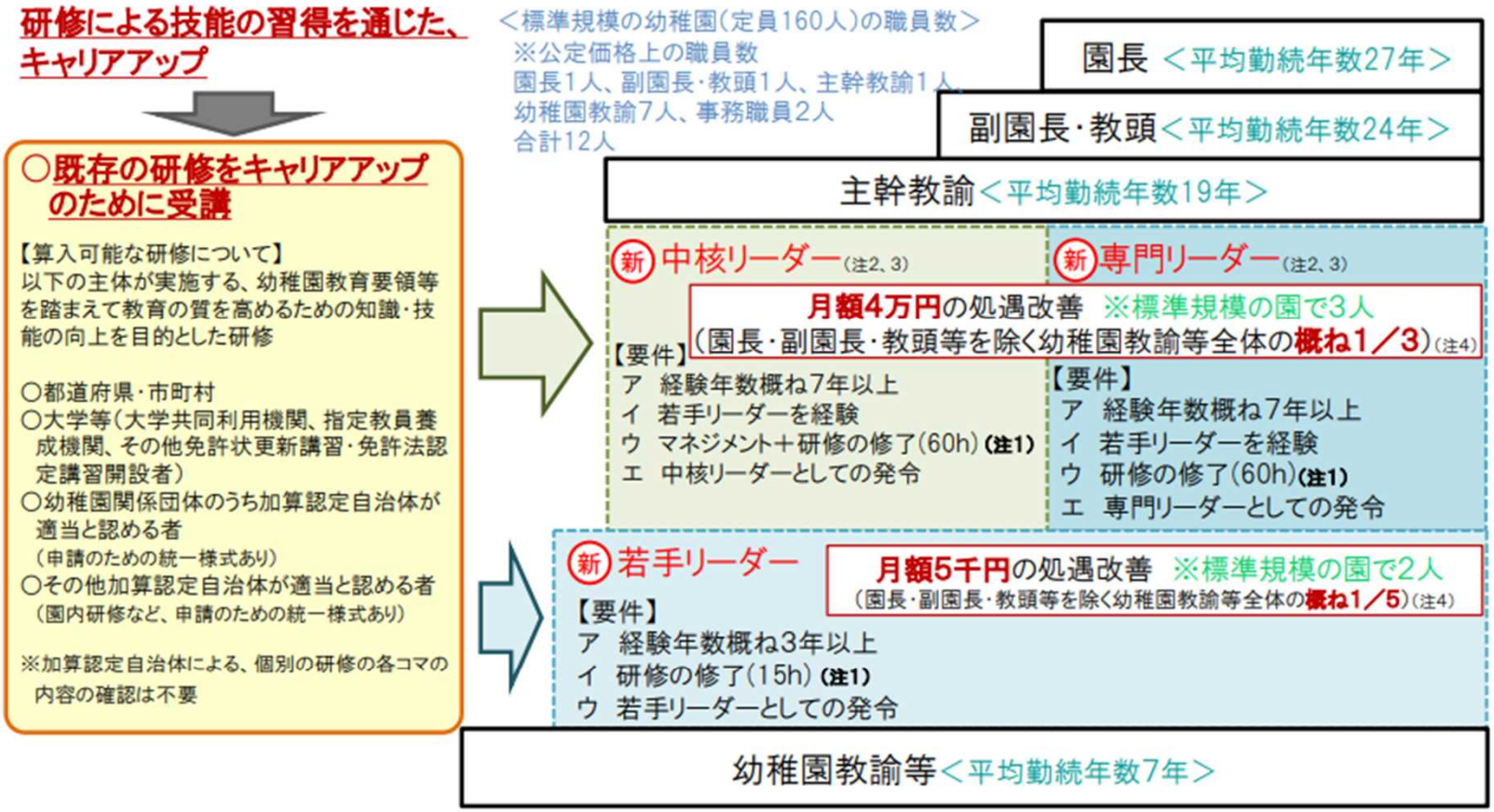
副主任保育士等：
40,000円　×　人数Ａ（（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数）（※）

職務分野別リーダー等：
5,000円　×　人数Ｂ（（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数）

（※）人数Aについては、令和６年度に旧加算Ⅱを算定していた事業所においては、令和７年４月時点で在籍していた職員について、令和７年度に限り、研修修了見込みであっても「研修修了者」として算定できる。

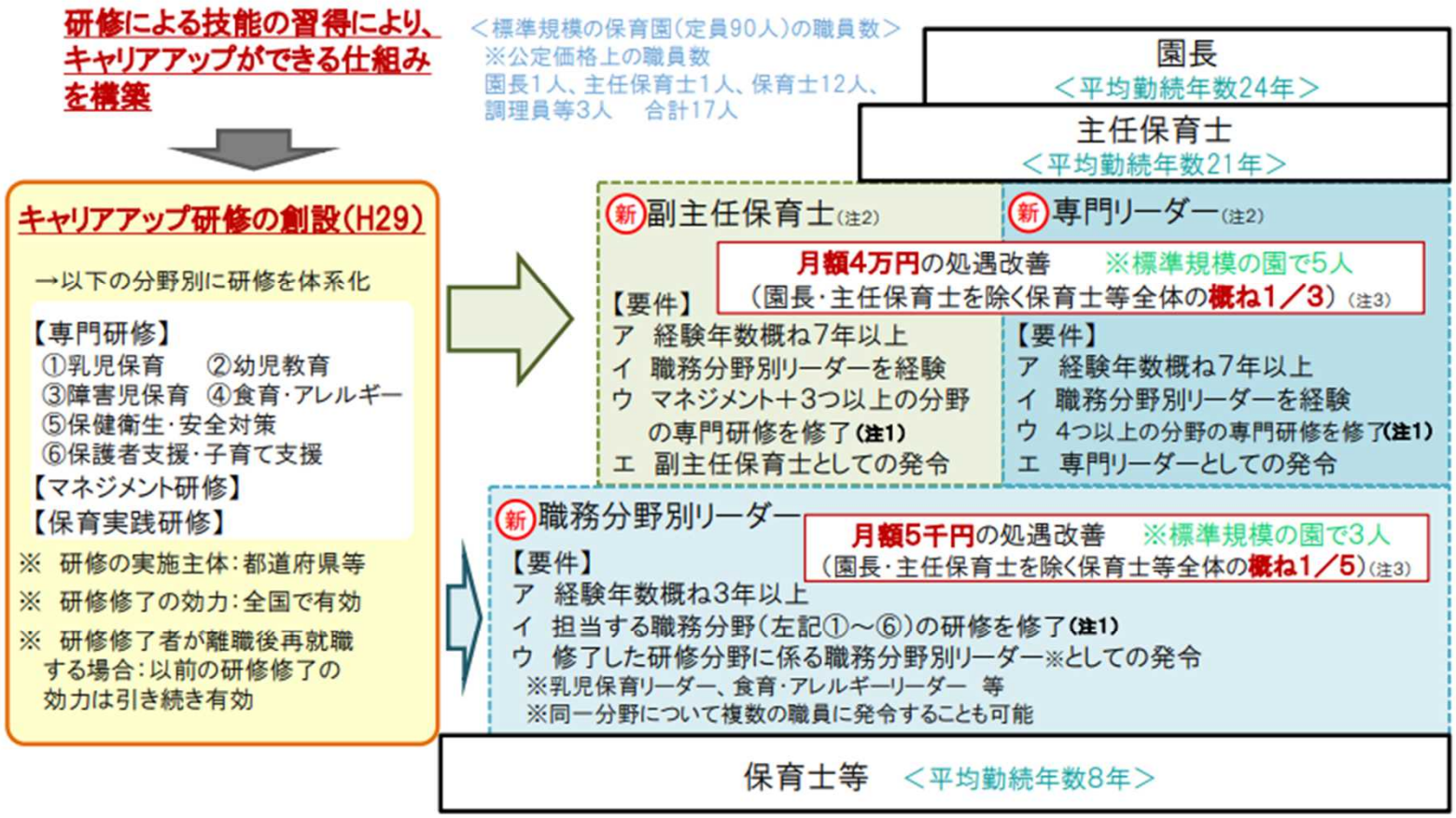


【参考】幼稚園教諭（民間）に関するキャリアアップ・処遇改善のイメージ（1号関係）



（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

【参考】保育等（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。