

保育士の4万円・5千円処遇改善を 計画する際の注意点

技能・経験に応じた追加的な処遇改善「よくある質問」示される

さる5月29日、「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」が文書で示されました。

文書の全文は最後に添付してありますが、今後、園で処遇改善計画を作成する際に、特に注意すべきポイントをまとめましたので、ご参考ください。

特に注意いただきたい点と問番号

- ① 対象となる職員の経験年数はかならずしも「7年以上」、「3年以上」でなくてもよい。
⇒ 各園での判断が優先される。（問3）
- ② 7年以上の職員全員が対象となるわけではない。
⇒ 全職員数の3分の1以内の人数までが対象です。（問4）
- ③ 平成28年度と比べての増額が必要です
⇒ 過去の昇給分や手当の増額は対象となりません。（問15）
- ④ 賞与の増額分は対象になりません。
⇒ あくまでも月額を増額が必要です。（問20）
- ⑤ 4月に遡及して支払う場合は、4月時点での辞令等が必要です。
⇒ 副主任や職務分野別リーダー等に任命した時点からの期間が対象となります。（問21）

文書全文

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

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5万円以上月額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。

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の構築し、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がありますか。

(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。

以上