

# 全保協ニュース

〔協議員情報〕

全 国 保 育 協 議 会

TEL. 03-3581-6503 FAX. 03-3581-6509

ホームページアドレス [ <http://www.zenhokyo.gr.jp> ]

—今号の目次—

- ◆ 処遇改善等加算Ⅱに関する Q&A が発出される …………… 1

## ◆処遇改善等加算Ⅱに関する Q&A が発出される

本ニュースNo.17-09 で既報のとおり、平成29年度から公定価格に処遇改善等加算Ⅱが新設されています。

これは、技能・経験を積んだ保育士等に対する処遇改善について、確実に賃金改善に充てるための賃金改善計画の策定及び実績の報告、キャリアアップに係る研修の受講、職務の発令、職務手当を含む月給による賃金改善の4つを基本要件とし、

- ・園長及び主任保育士を除く職員全体の概ね3分の1を対象に、都道府県等が実施する研修を経た中堅職員（経験年数概ね7年以上）に対して月額4万円の処遇改善
- ・園長及び主任保育士を除く職員全体の概ね5分の1を対象に、都道府県等が実施する研修を経た職員（経験年数概ね3年以上）に対して月額5千円の処遇改善

を実施することとされています。（今年度は研修要件を課さない、とされています。）

今般、Q&A「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、平成29年5月30日に、内閣府子ども・子育て本部参事官（子ども・子育て支援担当）付給付担当から、各都道府県・指定都市・中核市の子ども・子育て支援新制度担当部局宛に発出されました。

4万円・5千円の配分の考え方や、対象職員に対する職務発令について整理されています。詳細は、資料1をご参照ください。

### 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【全保協事務局抜粋】

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のでしょうか。

(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」でなければならぬのでしょうか。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、月額で確実にを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。