

平成 30 年度

子ども・子育て支援新制度

市町村向けセミナー資料

内閣府子ども・子育て本部

目次

1 . 処遇改善等加算 の取得促進について	1
1 . 1 民間保育所等の賃金に関する基礎知識	3 1
1 . 2 事例紹介	4 9
1 . 2 . 1 福島県	5 0
1 . 2 . 2 埼玉県戸田市	5 1
1 . 2 . 3 埼玉県	5 2
1 . 2 . 4 神奈川県川崎市	5 4
1 . 2 . 5 静岡県	5 9
1 . 2 . 6 大分県	6 0
1 . 3 給付事務に係る請求書等の様式の標準化について .	6 1
1 . 3 . 1 保育所用請求書標準様式(案)	6 4
1 . 3 . 2 保育所用加算適用申請書標準様式(案) . .	6 5
2 . 保育事故についての報告制度の周知	7 1
3 . 子ども・子育て支援新制度施行後 5 年の見直しについて .	8 2
3 . 1 事例紹介 大阪市	1 0 2
4 . 幼児教育の無償化について	1 1 0
5 . その他	1 1 5

1 . 処遇改善等加算 の取得促進について

1. 処遇改善等加算に係る賃金改善確認の徹底について

総務省が実施する行政評価・監視において、平成28年度分の処遇改善等加算に係る賃金改善確認の実施状況についても調査が行われ、

- 一部の保育従事者等に偏った賃金改善がなされているなど処遇改善等加算の目的に照らし不適切と考えられる事案
- 制度の認識不足からパート職員を正規職員に雇い替えしたことによる賃金昇給分を賃金改善実績としていた事案などを市町村において把握していた例がある旨、総務省から報告を受けている。

各自治体における対応

上記調査を契機とし、平成27年度に導入された「処遇改善等加算」及び平成29年度に導入された「処遇改善等加算」に係る賃金改善確認の徹底を図るため、

「特定教育・保育施設等指導指針」に基づく実地指導において、実績報告書と賃金台帳等から個人の賃金改善額が分かる資料、給与明細書、源泉徴収票と突合することなどにより、賃金改善の状況を適切に把握していただくとともに、キャリアパス要件に適合しているかの確認を行う。

実地指導中に、施設型給付費等の請求に不正又は著しい不当が認められる場合は、直ちに「特定教育・保育施設等監査指針」に定めるところにより監査を行う。

実地指導中に、と併せて、「処遇改善等加算」の実際の配分状況と関連付けて副主任保育士等や職務分野別リーダー等に係る発令・職務命令の管理が行われているかの確認を行う。

ことにより、各教育・保育施設及び地域型保育事業所において適切な運営がなされるよう確認の徹底と指導をお願いする。

1

2. 処遇改善等加算の実施に関する設置者・事業者への支援強化について

処遇改善については、これまでの「人事院勧告を受けた国家公務員給与の改定準じた人件費の引き上げ」を適切に給与に反映すること、「処遇改善等加算」の賃金改善要件分(キャリアパス要件分を含む)の実施を更に推進すること、平成29年度に導入された「処遇改善等加算」の更なる周知を徹底すること等の課題がある。

このため、処遇改善の全般に関し、設置者・事業者からの相談体制を強化する必要があると考えており、そうした支援を適切に行うことができる自治体職員を育成するため、国としても、情報の提供やセミナーの開催を強化していく方針。

各自治体における対応

上記を踏まえ、平成27年度に導入された「処遇改善等加算」及び平成29年度に導入された「処遇改善等加算」の更なる円滑な実施を図るため、

「処遇改善等加算」の仕組み全体について、設置者・事業者へ丁寧に周知を行う。その際、「処遇改善等加算」のみならず、「人事院勧告を受けた国家公務員給与の改定準じた人件費の引き上げ」や、「処遇改善等加算」の「賃金改善要件分」及び「キャリアアップ要件分」についても、必要な要件、手続き等の周知を改めて行う。

賃金改善はもとより、就業規則や給与規程の整備等について、各施設・事業所の実態に応じた適切な対応が進むよう、社会保険労務士等を活用した集団説明会の開催など、処遇改善の推進に向けたきめ細かな支援を行う。

特に幼稚園や地域型保育等において、処遇改善の趣旨や手続きの理解が進むよう、各施設・事業所の個々の状況に配慮しながら相談に応じる。

ことにより、各教育・保育施設及び地域型保育事業所において処遇改善が着実に進むよう支援の強化をお願いする。

2

2

平成29年度処遇改善等加算 の実施状況（速報値）

資料1 - 2

平成29年度に導入した保育士、幼稚園教諭、保育教諭等の技能・経験に応じた「処遇改善等加算」について、施設から提出された平成29年度計画に基づき、各自治体が加算認定した状況を調査。

1. 各市町村における認定状況

加算対象施設あり	うち加算認定あり	うち加算認定なし	/
1,309	1,173	136	89.6%

全国の市町村数は1,741。

2. 各施設・事業所における認定状況

● 認定状況

	保育所	幼稚園(新制度園)	認定こども園	家庭的保育	小規模保育	事業所内保育	居宅訪問型保育
民間施設数	14,543か所	869か所	4,245か所	913か所	3,637か所	470か所	10か所
うち加算施設数	11,650か所	458か所	3,485か所	331か所	2,197か所	179か所	2か所
適用割合	80.1%	52.7%	82.1%	36.3%	60.4%	38.1%	20.0%

● 4万円の対象者数・配分状況（副主任保育士/専門リーダー/中核リーダー）

	保育所	幼稚園(新制度園)	認定こども園	家庭的保育	小規模保育	事業所内保育	居宅訪問型保育	
加算対象人数A	61,402人分	1,609人分	26,411人分	269人分	4,264人分	416人分	2人分	
実際の配分人数	94,840人	2,437人	38,702人	336人	6,821人	694人	2人	
配分状況	改善額	人数(Aに対する割合)	人数(Aに対する割合)	人数(Aに対する割合)	人数(Aに対する割合)	人数(Aに対する割合)	人数(Aに対する割合)	
	4万円	33,843人 (55.1%)	929人 (57.7%)	14,695人 (55.6%)	236人 (87.7%)	2,772人 (65.0%)	244人 (58.7%)	2人 (100%)
	0.5~4万円未満	60,997人	1,508人	24,007人	100人	4,049人	450人	0人

4万円の賃金改善を行う職員を人数Aの1/2は確保した上で、その他の職員にも配分可能。

● 5千円の対象者数・配分状況（職務分野別リーダー/若手リーダー）

	保育所	幼稚園(新制度園)	認定こども園	家庭的保育	小規模保育	事業所内保育	居宅訪問型保育
加算対象人数B	36,720人分	962人分	15,796人分	62人分	2,227人分	234人分	0人分
実際の配分人数	37,664人	982人	16,187人	63人	2,323人	247人	0人

年度途中に加算対象職員が産休等により休職し、別の職員を発令したことがあるため、実際の配分人数は加算対象人数より多い。

1

（参考）

処遇改善等加算 の実施状況の全体像（ステージ別実施状況）

	加算基礎分		加算賃金改善要件分		加算キャリアパス要件分		加算
施設型給付	99.8%		95.1%		84.3%		79.3%
幼稚園	98.4%	-12.8%	85.6%	-28.2%	57.3%	-4.6%	52.7%
保育所	99.8%	-4.4%	95.5%	-9.4%	86.0%	-5.9%	80.1%
認定こども園	99.9%	-4.5%	95.3%	-12.8%	82.6%	-0.5%	82.1%
地域型保育給付	99.3%		85.8%		65.8%		53.9%
家庭的保育事業	99.4%	-31.6%	67.8%	-27.0%	40.9%	-4.6%	36.3%
小規模保育事業	99.3%		91.9%		74.0%		74.5%
A型	99.4%	-6.2%	93.2%	-15.0%	78.3%	-13.3%	65.0%
B型	99.0%	-11.1%	87.9%	-25.1%	62.8%	-16.9%	45.9%
C型	99.2%	-6.7%	92.4%	-21.8%	70.6%	-24.1%	46.5%
事業所内保育事業	99.7%		86.9%		67.0%		67.2%
A型	99.5%	-10.7%	88.8%	-21.0%	67.8%	-25.1%	42.7%
B型	100.0%	-9.4%	90.6%	-22.6%	67.9%	-50.5%	17.4%
20人以上	100.0%	-18.9%	81.1%	-16.0%	65.1%	-25.2%	39.9%
居宅訪問型保育事業	69.2%	-23.1%	46.2%	-7.7%	38.5%	-18.5%	20.0%
合計	99.7%		93.4%		81.0%		74.1%

1 加算 は平成28年度、加算 は平成29年度の数値（内閣府・文部科学省・厚生労働省調べ）。

2 赤字は各ステージ間での減少割合が15%以上、太字は減少割合が各施設・事業所で最も大きいステージ。

2

処遇改善等加算 に関する 参考資料集

子ども・子育て支援新制度における 処遇改善の動向

保育士及び幼稚園教諭の平均賃金等の実態（平成29年度）

	きまって支給する 現金給与額（月額）	年間賞与その他 特別給与額（年額）	年間給与額 （ ×12+ ）	年齢	勤続年数
保育士	229.9千円	662.5千円	3,421千円	35.8歳	7.7年
（うち女性）	228.2千円	658.3千円	3,397千円	36.1歳	7.8年
幼稚園教諭	231.6千円	637.7千円	3,417千円	33.3歳	7.3年
（うち女性）	228.9千円	630.4千円	3,377千円	33.2歳	7.3年
全職種	333.8千円	905.9千円	4,912千円	42.5歳	12.1年
（うち女性）	263.6千円	615.0千円	3,778千円	41.1歳	9.4年

【資料出所】平成29年度賃金構造基本統計調査（平成30年2月28日公表）

調査時期

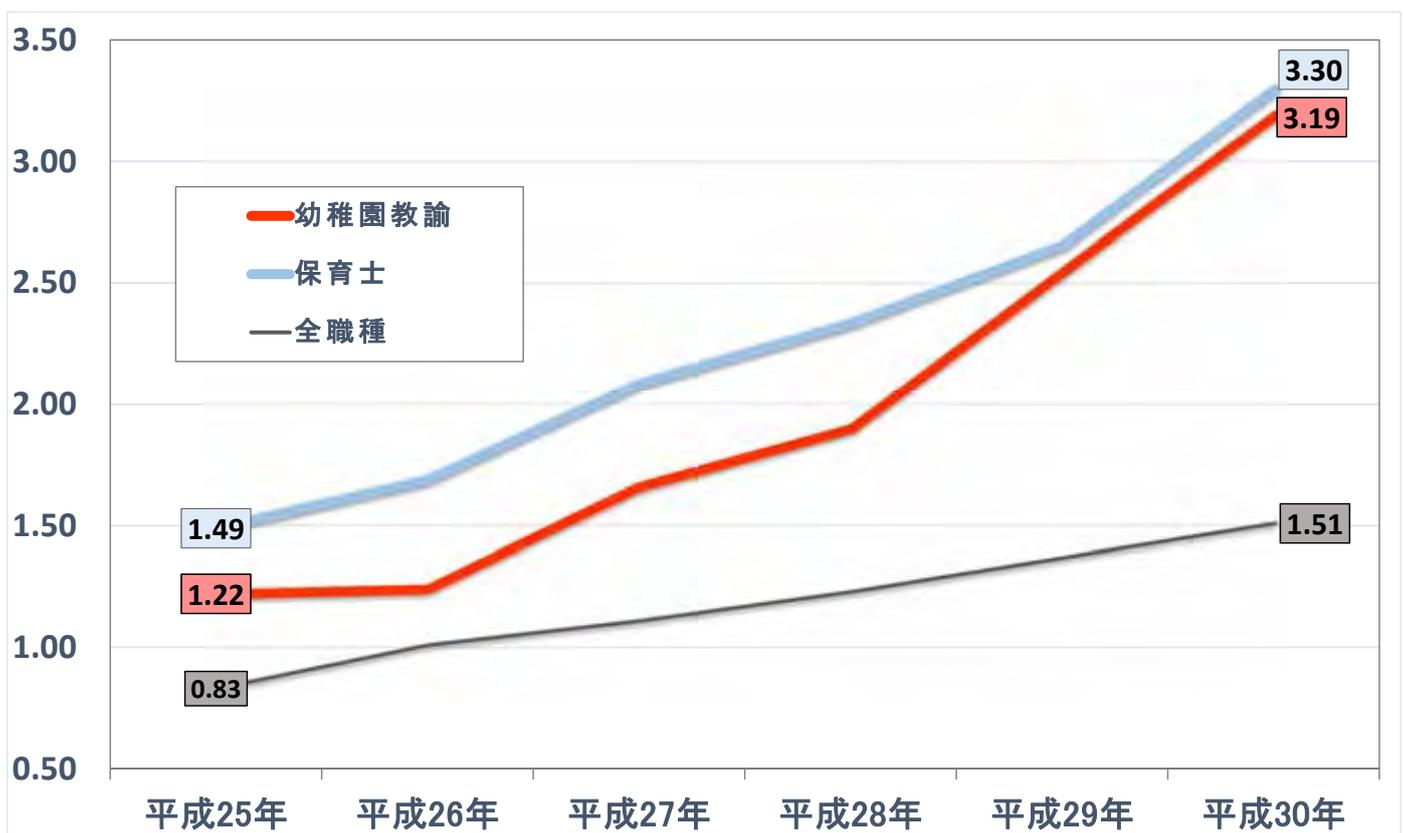
平成29年6月分の賃金等（賞与、期末手当等特別給与額については平成28年1年間）について、平成29年7月に調査を実施。

調査対象事業所

10人以上の常用労働者を雇用する事業所（民間）が対象。

3

保育士及び幼稚園教諭の有効求人倍率の推移（平成25～30年度）

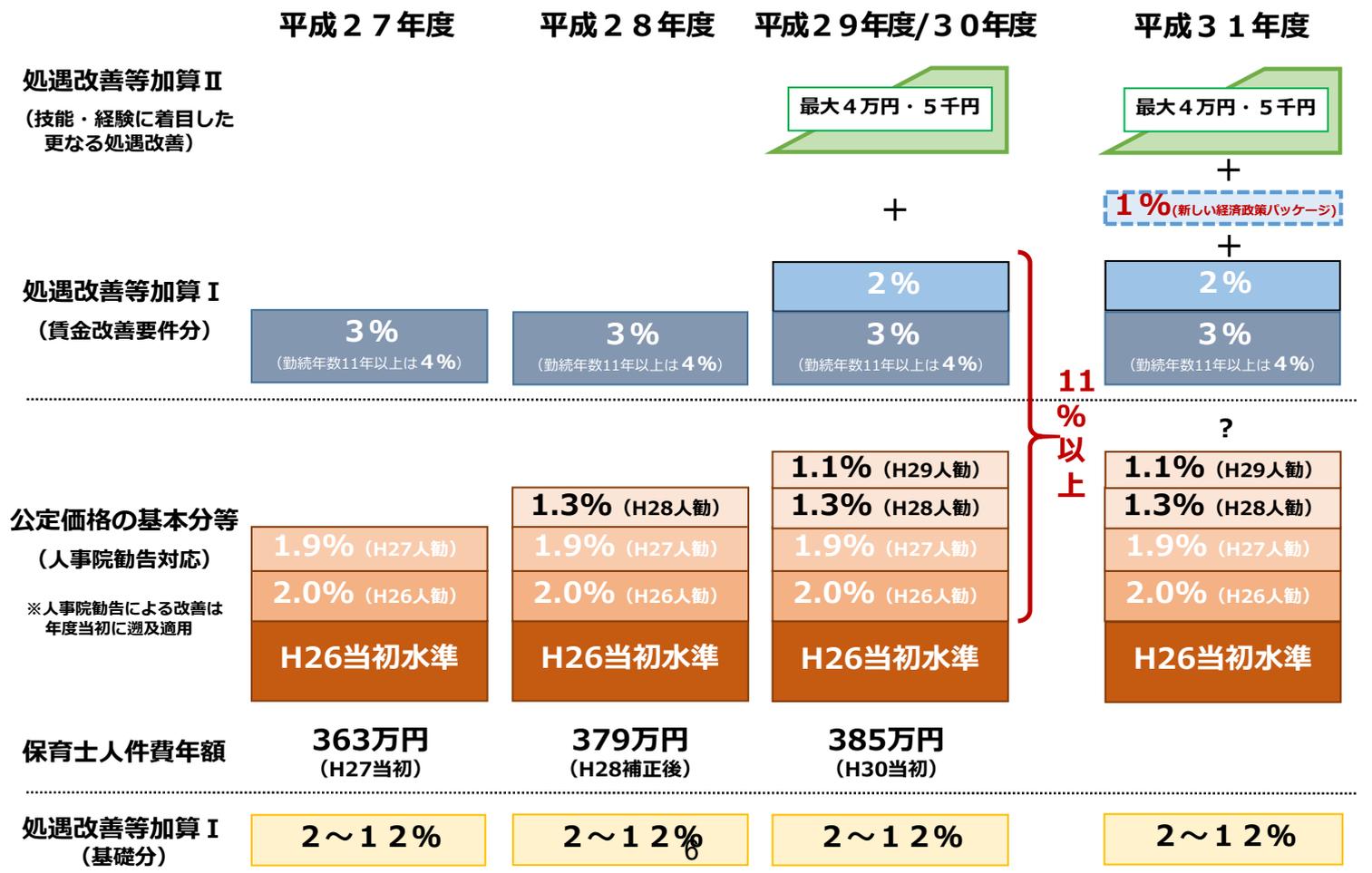


資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」
数値は原数値であり、毎年2月時点のもの

各種の処遇改善の概要

	内容	対象者	支給方法・使途	手続	
処遇改善等加算Ⅱ	技能・経験を積んだ職員 の追加的な人件費 「基準年度の賃金」（加算Ⅰを含む）に対する賃金改善分	定額加算 4万円×職員数の約1/3 5千円×職員数の約1/5 ※配分人数・配分額の柔軟な運用可 ※基準年度は、加算Ⅱ取得初年度の前年度	副主任保育士等及び職務分野別リーダー等（職位発令、経験年数等を満たす者） ※2022年度から研修要件必須化を目指す ※園長は配分不可	確実に賃金改善に充当（役職手当・職務手当又は基本給） ※20%の範囲内で同一法人の他の教育・保育施設の職員にも充当可（2022年度までの時限措置）	計画書 実績報告書
処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）	賃金改善・キャリアアップの取組に応じた人件費 「基準年度の賃金水準を適用した場合の賃金総額」及び「人件費の改定状況を踏まえた部分」に対する賃金改善分	定率加算 5%（平均勤続年数が11年以上の場合は6%、キャリアパス要件を満たさない場合は▲2%） ※基準年度は、確認を受けた年度の前年度（H26年度以前開設の保育所は、H24年度）	非常勤職員を含む全職員	確実に賃金改善に充当（基本給、手当、一時金等） ※同一法人の他の教育・保育施設の職員にも充当可	計画書 実績報告書
処遇改善等加算Ⅰ（基礎分）	職員の平均経験年数に応じた人件費	定率加算 平均勤続年数に応じ2～12%	非常勤職員を含む全職員	適切に昇給（勤続年数の長い職員の基本給、手当）等に充当	加算率の認定
人件費単価（人事院勧告対応分）	人事院勧告を受けた国家公務員給与の改定に準じた人件費の引き上げ分 「基準年度の賃金水準を適用した場合の賃金総額」に上乘せする「人件費の改定状況を踏まえた部分」	公定価格単価内に織り込み済みの基準年度別「人件費の改定状況を踏まえた水準」（平成30年度当初） H24 6.3%（H26以前開設保育所） H26 4.3% H27 2.4% H28 1.1% H29 0.0% ※基準年度は加算Ⅰと同じ	公定価格上算定される常勤職員	適切に給与（基本給、手当、一時金等）に反映 ※改定直後は通常、遡及支給	なし ※加算Ⅰ賃金改善要件分分の算定の前提

処遇改善の公定価格における措置の推移



公定価格における人件費単価

公定価格における人件費単価（平成30年度当初）

保育所については、委託費（私立）としての性格に鑑み、毎年度、公定価格の単価の内訳を通知しており、基本分単価や各種加算等における保育士等の人件費は、以下のとおり。

なお、給付費を受ける幼稚園・認定こども園や地域型保育事業についても、基本分単価や所長設置加算、チーム保育加配加算等の内訳として、保育所と同等の人件費を措置している。処遇改善等加算のような直接の用途制限はないが、人事院勧告を受けた国家公務員給与の改定に準じた人件費の単価の引き上げが毎年度続いていることを踏まえ、適切に給与（基本給、手当、一時金等）に反映することが必要。

「平成30年度における私立保育所の運営に要する費用について」平成30年6月29日付け 内閣府参事官・厚生労働省課長連名通知

3 人件費関係（抜粋）

職 種	格 付	本俸基準額	人件費（年額）
所 長	(福)2-33	255,600円	約485万円
主任保育士	(福)2-17	237,252円	約455万円
保 育 士	(福)1-29	202,470円	約385万円
調理員等	(行二)1-37	173,100円	約318万円

(注)

- この表は、私立保育所への委託費に係る予算積算上の給与格付けを例示したものである。
- 「格付」とは、国家公務員給与法に定める俸給表及び級号俸を指している。
- 主任保育士・保育士にあつては、当該俸給額その他、特別給与改善費を加えたものを本俸基準額としている。
- なお、主任保育士・保育士は、本俸基準額とは別に特殊業務手当基準額（基本額×調整数）を加えている。
- 地域区分について別途加味する必要がある。
- この表における人件費（年額）とは、賞与や地域手当等を含む人件費の年額であり、地域手当については全国平均値を用いて算定。
- この表における人件費（年額）には、処遇改善等加算Ⅰ及び処遇改善等加算Ⅱは含まない。

※ 地域手当の全国平均値 6/100地域相当

処遇改善等加算

処遇改善等加算 の仕組み

①基礎分

職員 1 人当たり平均経験年数に応じて加算率を設定（2～12%）。

※ ①の加算額については、適切に昇給等に充てること。当該施設内のみ充当可。

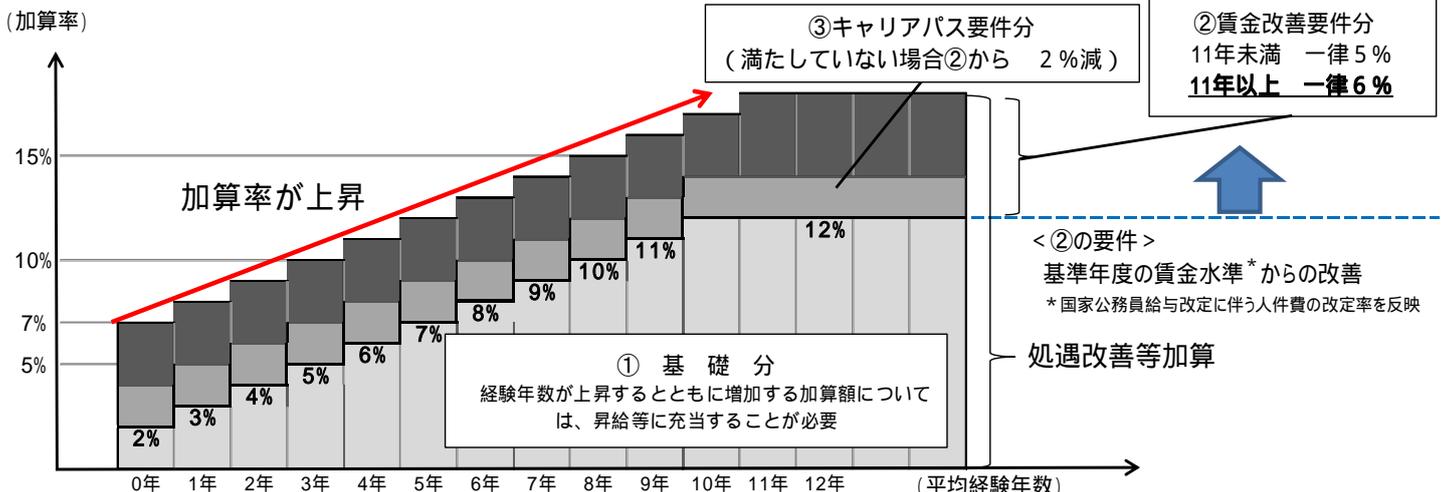
②賃金改善要件分

賃金改善計画・実績報告が必要。「基準年度の賃金水準を適用した場合の賃金総額」及び「人件費の改定状況を踏まえた部分」に対し、賃金改善を行うことが要件（5%。平均勤続年数11年以上の施設は6%）。

※ ②の加算額については、確実に職員の賃金改善に充てること。法人内の他の施設への充当も可。

③キャリアパス要件分（②の内数）

役職や職務内容等に応じた勤務条件・賃金体系の設定、資質向上の具体的な計画策定及び計画に沿った研修の実施又は研修機会の確保、職員への周知等が要件（満たさない場合、②から2%減）。



平成26年度に保育士等処遇改善臨時特例事業による補助を受けた保育所のうち、当該事業の加算率が5%未満であった施設については、平成26年度と同じ加算率を適用できる経過措置を設ける。（平成26年度と比較して平均経験年数が同様又は下回る施設に限る。）
基準年度における私学助成等による収入額が賃金改善要件分を除いた定価格の金額を上回る幼稚園等については、賃金改善額の取扱いの特例を設ける。

処遇改善等加算 の主なポイント

加算率の認定	施設・事業所を管轄する市町村長が取りまとめた上で都道府県知事が認定
加算の対象となる職員	非常勤職員を含む全ての職員
平均勤続年数の算定対象職員	全ての常勤職員（1日6時間以上かつ月20日以上勤務する非常勤職員を含む）
平均経験年数の算定	現在勤務する施設・事業所のほか、以下の施設等での経験年数も合算可 <ul style="list-style-type: none"> ・幼稚園、小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、大学、高等専門学校、専修学校 ・社会福祉事業を行う施設・事業所 ・児童相談所における児童を一時保護する施設 ・認可外保育施設 ・病院、診療所、介護老人保健施設、助産所
賃金改善要件（キャリアパス要件分を含む）	○基準年度からの職員の賃金改善に確実に充てること（法人内の他の教育・保育施設への充当も可） <small>【基準年度】</small> <ul style="list-style-type: none"> ・支援法による確認の効力が発生する年度の前年度 ・平成27年3月31日以前において既に保育所として運営していた施設は平成24年度 ○賃金改善計画書の作成及び賃金改善実績報告書の提出 ○賃金改善要件分にはキャリアパス要件分を含むこと（下記要件を満たさない場合は2%減） <ul style="list-style-type: none"> ・役職や職務内容等に応じた勤務条件・賃金体系の設定、資質向上の具体的な計画策定及び計画に沿った研修の実施又は研修機会の確保、職員への周知等
賃金改善の方法	○賃金改善総額は、賃金改善要件分に係る処遇改善等加算の額以上であること。 ○賃金改善の対象項目以外も含め、基準年度の賃金水準を低下させてはならないこと。 ○処遇改善等加算は、定期昇給とは別の上乗せとして賃金改善を行うこと。 ○賃金改善の対象となる賃金項目は、手当や一時金ではなく、基本給とすることが望ましい。 <small>【賃金改善方法の例示】</small> <ul style="list-style-type: none"> ・給与規程や給与表等の見直しによる基本給の改善 ・定期昇給すべき号給の改善（定期昇給による昇給を1号給→2号給の昇給に改善） など

11

処遇改善等加算（賃金改善要件分）の取扱い

「『施設型給付費等に係る処遇改善等加算について』の取扱いについて」平成27年8月28日付け内閣府事務連絡

1. 基本的考え方

- 賃金改善総額は、賃金改善要件分に係る処遇改善等加算の額以上であることが必要。
- 賃金改善の対象項目以外も含め、基準年度の賃金水準を低下させてはならないこと。
- 処遇改善等加算は、定期昇給の上乗せとして賃金改善を行うもの。
- 賃金改善の対象項目としては基本給とすることが望ましい。
- 賃金改善の起点となる賃金
 =「基準年度における水準を適用した場合の賃金総額」+「公定価格における人件費改定状況を踏まえた水準」

2. 賃金改善に係る留意事項

- 新設園等における基準年度の賃金総額の設定方法は、同一法人内における他施設での給与水準や所在する地域の水準を参考に行うこと。
- 処遇改善等加算による賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増は、賃金改善総額に含めて差し支えない。
 ※ ただし、社会保険料率の変更に伴う事業主負担増は、賃金改善総額に含めてはならない。

3. 「公定価格における人件費の改定状況を踏まえた水準」の考え方

- 国家公務員の給与改定に伴う公定価格の改定を踏まえた後の人件費の水準を反映した賃金の総額。

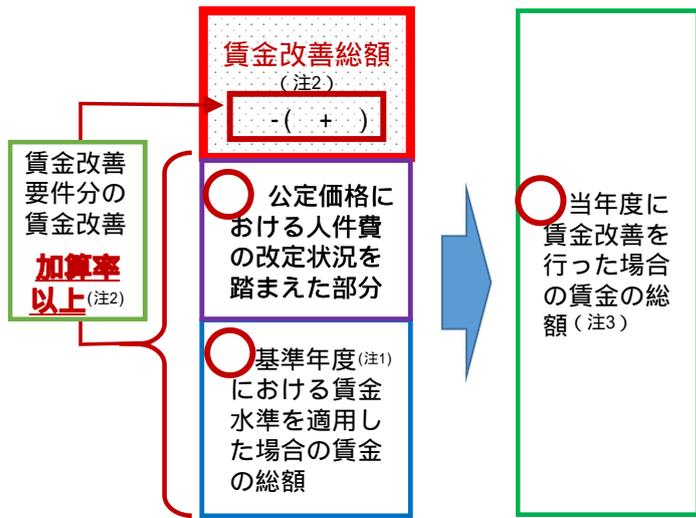
4. 私学助成等を受けていた場合の特例の取扱い

- 基準年度以前に私学助成を受けていた場合の特例の適用に際しては、基準年度における私学助成等による収入額に人件費の改定状況を踏まえた部分を加えた上で、公定価格による見込み額と比較する。
- 私学助成等を受けていた場合の収入額については収入額の一般補助及び保育料等で構成する。この場合の保育料等は、保育料や入園料等（特定負担額、実費徴収額、入園受入準備費等を除く）の保護者からの納付金とする。
 幼保連連携型認定こども園が私学助成等を受けていた場合の特例の適用については、私学助成等による収入額のほか、保育所運営費も含めて、公定価格による見込み額と比較を行うこととする。

処遇改善等加算（賃金改善要件分）による賃金改善の具体的な取扱い

(1) 賃金改善の全体イメージ

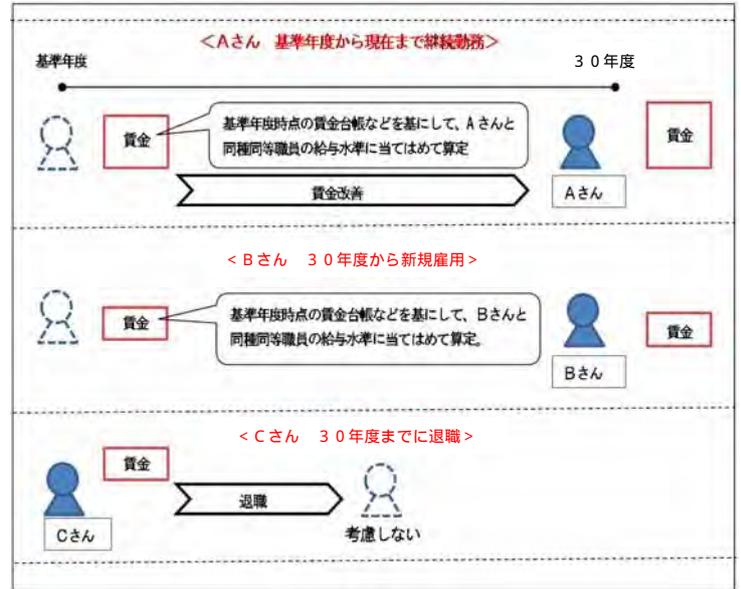
$$\frac{i - (ii + iii)}{ii + iii} \geq \text{賃金改善要件分の加算率}$$



- (注1) 基準年度とは、以下のいずれかを指す。
 a) 子ども・子育て支援法による確認の効力が発生する年度の前年度の賃金水準
 b) 平成27年3月31日以前において既に保育所として運営していた施設については平成24年度の賃金水準（保育士等処遇改善臨時特例事業による賃金改善の部分を除く）
- (注2) 賃金改善要件分に係る処遇改善等加算の加算見込額以上とすることが必要。
- (注3) 賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額を含み、保険料率変更に伴うものを除く。また、処遇改善等加算に係る賃金改善額を除く。

(2) 「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金の総額」(ii)のイメージ

- ① 現在いる職員について、**基準年度**の同種同等職員の給与水準に当てはめて足し上げる。
 ※継続勤務者の給与を基準年度までさかのぼるのではない。



- ② **基準年度の1人あたり人件費**を用いて簡易に算定。

(3) 計画作成モデル例

基準年度の同種同等職員の給与水準に当てはめ

(1人あたり人件費による簡便な算定方法も可(後掲))

NO	職員	勤続年数	基準年度における賃金台帳等により算出された額 ²
1	園長	25年目	650万円
2	副園長	25年目	650万円
3	主幹教諭A	15年目	550万円
4	主幹教諭B	12年目	500万円
5	保育教諭A	12年目	480万円
6	保育教諭B	12年目	480万円
7	保育教諭C	10年目	460万円
8	保育教諭D	10年目	460万円
9	保育教諭E	8年目	440万円
10	保育教諭F	8年目	440万円
11	保育教諭G	8年目	440万円
12	保育教諭H	8年目	440万円
13	保育教諭I	5年目	400万円
14	保育教諭J	5年目	400万円
15	保育教諭K	3年目	380万円
16	保育教諭L	3年目	380万円
17	チーム保育A	1年目	350万円
18	チーム保育B	1年目	350万円
19	学級編制	1年目	350万円
20	調理員A	20年目	320万円
21	調理員B	非常勤	160万円
	合計		9,080万円

人事院勧告など人件費の改定状況を踏まえた賃金改善額 ³		人勤影響額
基準年度給与総額の割合		
212万円 × (650万円 / 9,080万円) =	15万円	
212万円 × (650万円 / 9,080万円) =	15万円	
212万円 × (550万円 / 9,080万円) =	13万円	
212万円 × (500万円 / 9,080万円) =	12万円	
212万円 × (480万円 / 9,080万円) =	11万円	
212万円 × (480万円 / 9,080万円) =	11万円	
212万円 × (460万円 / 9,080万円) =	11万円	
212万円 × (460万円 / 9,080万円) =	11万円	
212万円 × (440万円 / 9,080万円) =	10万円	
212万円 × (440万円 / 9,080万円) =	10万円	
212万円 × (440万円 / 9,080万円) =	10万円	
212万円 × (440万円 / 9,080万円) =	10万円	
212万円 × (400万円 / 9,080万円) =	9万円	
212万円 × (400万円 / 9,080万円) =	9万円	
212万円 × (380万円 / 9,080万円) =	9万円	
212万円 × (380万円 / 9,080万円) =	9万円	
212万円 × (350万円 / 9,080万円) =	8万円	
212万円 × (350万円 / 9,080万円) =	8万円	
212万円 × (350万円 / 9,080万円) =	8万円	
212万円 × (320万円 / 9,080万円) =	7万円	
212万円 × (160万円 / 9,080万円) =	4万円	
児童数 × 処遇改善等加算 単価合計 × 2% × 12月	212万円	

基準年度に応じた人事院勧告対応の累計上昇率

- (平成30年度当初時点)
- 平成24年度 6.3%
 - 平成26年度 4.3%
 - 平成27年度 2.4%
 - 平成28年度 1.1%
 - 平成29年度 0.0%

+

処遇改善等加算(基礎分)の加算率の上昇分

当年度と基準年度の処遇改善等加算Iの加算率(基礎分)の差

人件費の改定状況(人事院勧告)などを踏まえた増額分を算定
 (事例は2%のケース)



$$\frac{i - (ii + iii)}{ii + iii} \geq \text{賃金改善要件分の加算率}$$

を満たすような賃金改善総額 (i) の計画を策定 (事例は加算率3% (キャリアパス要件なし) の場合)

① 全職員を定率 (3%以上) で改善する方法

賃金改善要件分を用いて賃金改善を行った額 4			
基準年度の給与総額 + 人勤影響額	賃金改善要件分の加算率 (3%)		改善後給与総額
(650万円 + 15万円) ×	103%	=	685万円
(650万円 + 15万円) ×	103%	=	685万円
(550万円 + 13万円) ×	103%	=	580万円
(500万円 + 12万円) ×	103%	=	527万円
(480万円 + 11万円) ×	103%	=	506万円
(480万円 + 11万円) ×	103%	=	506万円
(460万円 + 11万円) ×	103%	=	485万円
(460万円 + 11万円) ×	103%	=	485万円
(440万円 + 10万円) ×	103%	=	464万円
(440万円 + 10万円) ×	103%	=	464万円
(440万円 + 10万円) ×	103%	=	464万円
(400万円 + 9万円) ×	103%	=	421万円
(400万円 + 9万円) ×	103%	=	421万円
(380万円 + 9万円) ×	103%	=	401万円
(380万円 + 9万円) ×	103%	=	401万円
(350万円 + 8万円) ×	103%	=	369万円
(350万円 + 8万円) ×	103%	=	369万円
(350万円 + 8万円) ×	103%	=	369万円
(320万円 + 7万円) ×	103%	=	337万円
(160万円 + 4万円) ×	103%	=	169万円
合計			9,572万円

② 全職員を定額で改善する方法

$$(ii + iii) \times 3\% \text{以上} \div \text{職員数}$$

③ 施設の方針に基づき個別に決定する方法

$$(ii + iii) \times 3\% \text{以上 の総額の中で調整}$$

調整の観点 (例)

- ア 若手への配分を厚くする
- イ 経験・ブランクを勘案する
- ウ 朝夕の勤務などの貢献を重視する

その他の観点

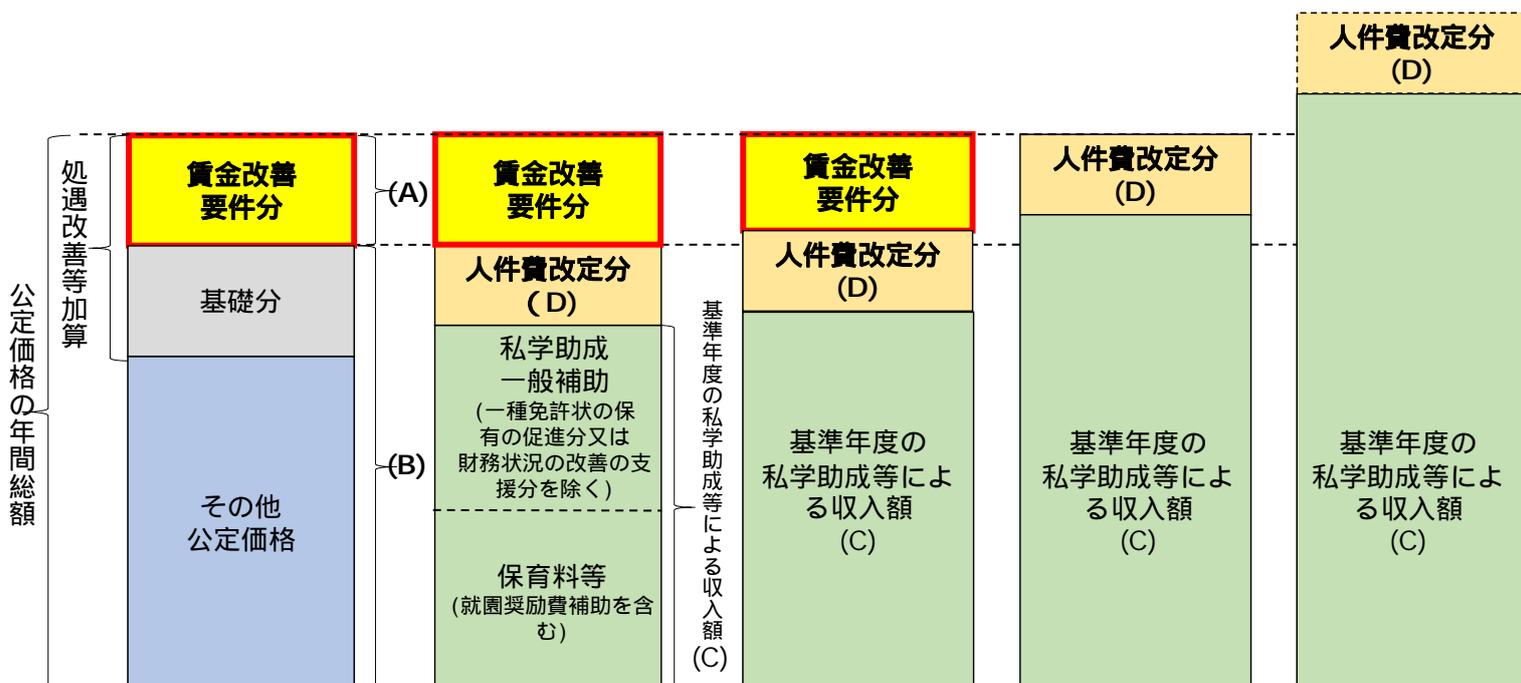
処遇改善等加算Ⅱの不均衡を微調整する



立案した改善内容について、具体的な支給方法を検討 (基本給、手当等の月給や、賞与等の一時金など)

これらを「賃金改善計画書」に反映

基準年度以前に私学助成等を受けていた幼稚園・認定こども園に係る特例のイメージ



【原則】

基準年度の賃金水準に対する賃金改善所要額の取扱い

(A)

【特例】

(C) + (D) > (B) の場合

(A) + (B) - (C) - (D)

【特例】

(C) + (D) (A) + (B) の場合

基準年度の賃金水準の維持・向上の努力義務

【特例】

(C) > (A) + (B) の場合

基準年度の賃金水準の維持・向上の努力義務

「平成28年度における処遇改善等加算の取扱いについて」（平成28年6月17日付3府省連名事務連絡）

3. 賃金改善要件分による賃金改善に係る留意事項について

① 基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金総額について

「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金総額」は、当年度における各職員について基準年度の賃金水準に当てはめて計算した場合の賃金の総額をいうが、全ての職員について基準年度の賃金水準に当てはめる作業を行うと、施設・事業所の規模等によっては多大な事務負担が発生する恐れがあることから、**各施設・事業所の判断により、以下の簡便な算定方法による算定も可能とする**こと。

（簡便な算定方法）

基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金総額

$$= \text{基準年度の1人当たり人件費}^{\ast 1} \times (1 + \text{処遇改善等加算(基礎分)上昇率}^{\ast 2}) \times \text{当年度の職員数(常勤換算)}$$

※1 基準年度の賃金総額 ÷ 基準年度の職員数（常勤換算）

※2 当年度の加算率（基礎分）－ 基準年度の加算率（基礎分）*

* 新制度の施行前から運営していた保育所については、平成24年度における民間施設等給与改善費の加算率とする。

それ以外の施設については、基準年度における職員の平均勤続年数をもとに、仮定の数値として算出する。

17

「『平成29年の地方からの提案等に関する対応方針』に基づく処遇改善等加算Ⅰに係る様式の記載方法の取扱いについて」（平成30年3月30日付内閣府事務連絡）

処遇改善等加算Ⅰに係る様式の記入の際に、「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金総額」について、「平成28年度における処遇改善等加算の取扱いについて」（平成28年6月17日付3府省連名事務連絡）の3. ①の簡便な方法を用いて算出を行う場合においては、下記の取扱いとすること。

- ・別紙様式2において、(2)・(3)の内容をまとめて(2)に記載することが可能であること。
- ・別紙様式3において、(2)・(3)の内容をまとめて(2)アに記載することが可能であること。



簡便な算定方法を利用する場合の賃金改善計画書・賃金改善報告書の様式の記載方法について、教育・保育従事者とそれ以外を区別せず、**職員全体の賃金改善をまとめて記載する方法**を明確化

簡便な算定方法の利用に係る留意事項

簡便な算定方法を利用すると、「基準年度における賃金水準を適用した場合の賃金総額」が過大に算定されることがありうるため、各施設の判断で算定方法を選択。

（例）世代交代等により、当年度の職員の年齢構成が基準年度の年齢構成よりも極端に若返っているような場合

公定価格における人件費の累次の改定状況は適切に給与（基本給、手当、一時金等）に反映することが必要。

平成30年度当初時点 公定価格における人件費の改定状況を踏まえた水準

基準年度が平成24年度の施設・事業所	6.3%
基準年度が平成26年度の施設・事業所	4.3%
基準年度が平成27年度の施設・事業所	2.4%
基準年度が平成28年度の施設・事業所	1.1%
基準年度が平成29年度の施設・事業所	0%

「平成29年度子どものための教育・保育給付費国庫負担金の取扱いについて」（平成30年2月9日付内閣府事務連絡）

3. 処遇改善等加算の取扱いについて

今回の引き上げ分については、改定がこの時期であるという事情に鑑み、平成29年度における処遇改善等加算の処理に当たって、賃金の改善の起点となる賃金総額（公定価格における人件費の改定状況を踏まえた水準）に含ませることはせず、今回の引き上げ分を含まない水準の賃金総額をベースとして「賃金改善総額」を算定すること（なお、平成30年度においては、1.1%を含めた水準とする予定）。

（参考）平成29年度 公定価格における人件費の改定状況を踏まえた水準

施設・事業所ごとに、以下に定める率

基準年度が平成24年度の施設・事業所	5.2%
基準年度が平成26年度の施設・事業所	3.2%
基準年度が平成27年度の施設・事業所	1.3%
基準年度が平成28年度の施設・事業所	0%

処遇改善等加算

1 概要

- ・ 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し、保育士等の処遇改善に取り組む施設・事業所に対して、キャリアアップによる処遇改善に要する費用に係る公定価格上の加算を創設する。

2 要件

- ・ 加算額を確実に賃金改善に充てるため、賃金改善計画の策定及び実績報告を行う（処遇改善等加算 と同様）。
- ・ 処遇改善の対象者が以下の基準を満たすものとなっていること

<月額4万円の処遇改善の対象者>

- ・ 副主任保育士等の職位の発令・職務命令
- ・ 経験年数が概ね7年以上
- ・ 4分野以上の研修を修了していること

<月額5千円の処遇改善の対象者>

- ・ 職務分野別リーダー等の発令・職務命令
- ・ 経験年数が概ね3年以上
- ・ 担当分野の研修を修了していること

経験年数は「概ね」であり、各施設の状況を踏まえて決めることが可能

研修に関する要件については、受講状況等を踏まえ、**2022年度を目途に研修受講の必須化を目指す。**

- ・ **職務手当を含む月給により賃金改善**が行われていること

3 職員への配分方法

- ・ **月額4万円又は月額5千円**の加算対象人数分（園長・主任保育士等を除いた職員の概ね1/3又は1/5）を支給。
- ・ 副主任保育士等への配分は、実際に月額4万円の賃金改善を行う職員を**加算対象人数の1/2（端数切り捨て）以上確保**した上で、副主任保育士等、職務分野別リーダー等に配分（**月額5千円～4万円未満**）。
- ・ 職務分野別リーダー等への配分は、**加算対象人数以上確保**する（**月額5千円～副主任保育士等の最低額**）。
- ・ 法人内の他の施設の職員の賃金改善に充当可（2022年度までの時限措置。加算額の20%の範囲内。）。

21

公定価格上の職員総数に応じた加算対象職員数・加算額及び配分人数

公定価格上の職員総数 ¹	加算対象職員数 ² 人数A 又は 人数B	加算総額 ³	副主任保育士等の人数 (うち4万円の改善を行う数)	職務分野別 リーダー等の人数
2人	人数A(4万円)1人 人数B(5千円)1人	4.5万円	1人以上 (0人)	1人以上
5人	人数A(4万円)2人 人数B(5千円)1人	8.5万円	1人以上 (1人)	1人以上
10人	人数A(4万円)3人 人数B(5千円)2人	13万円	1人以上 (1人)	2人以上
15人	人数A(4万円)5人 人数B(5千円)3人	21.5万円	2人以上 (2人)	3人以上
20人	人数A(4万円)7人 人数B(5千円)4人	30万円	3人以上 (3人)	4人以上
30人	人数A(4万円)10人 人数B(5千円)6人	43万円	5人以上 (5人)	6人以上
40人	人数A(4万円)13人 人数B(5千円)8人	56万円	6人以上 (6人)	8人以上

※1 園長及び主任保育士（主幹保育教諭等）を除く、公定価格上の保育士（保育教諭等）、事務職員、調理員等の総数。

※2 4万円又は5千円の加算対象職員数は、公定価格上の職員総数×1/3又は1/5（小数点第1位四捨五入）。

※3 賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増分を除いた賃金改善額。

22

(1) 加算額（公定価格単価月額）

【認定こども園（教育標準時間認定）】

加算部分2

処遇改善等加算	以下の加算を合算した額を各月初日の利用子ども数で除した額 ・処遇改善等加算 ① 49,650 × 人数A × 1/2 ・処遇改善等加算 ② 6,210 × 人数B × 1/2	1 各月初日の利用子どもの単価に加算 2 人数A及び人数Bについては別に定める
---------	---	--

40,000円・5,000円のほか法定福利費等の事業主負担額を含む

認定こども園は教育標準時間認定と保育認定に半分ずつ計上

人数A 公定価格上の職員総数 × 1 / 3
人数B 公定価格上の職員総数 × 1 / 5
(小数点第1位四捨五入)

※園長・主任保育士（主幹保育教諭等）以外

【認定こども園（保育認定）】

加算部分2

処遇改善等加算	以下の加算を合算した額を各月初日の利用子ども数で除した額 ・処遇改善等加算 ① 49,650 × 人数A × 1/2 ・処遇改善等加算 ② 6,210 × 人数B × 1/2	1 各月初日の利用子どもの単価に加算 2 人数A及び人数Bについては別に定める
---------	---	--

23

(2) 公定価格上の職員総数、加算対象職員数

- 公定価格上の職員総数は、下表（通知）の右欄により算出（公定価格の基本分と取得した各種加算を全て加味した職員数から園長・主任保育士（主幹保育教諭等）を除いた人数。）。
- 加算額の算定の基礎となる加算対象職員数は、以下により算出（小数点第1位四捨五入）。
人数A（4万円） 公定価格上の職員総数 × 1 / 3
人数B（5千円） 公定価格上の職員総数 × 1 / 5

※いずれも児童数と加算等の状況を計算ソフト2種類に入力することで自動計算

認定こども園	以下のaからmの合計に、定員90人以下の場合は1.4、定員91人以上の場合は2.2を加え、nからpの合計を減じた人数 a 年齢別配置基準による職員数（略） ※ 3歳児配置改善加算・満3歳児対応加配加算を含む b 非常勤講師（1号定員35人以下及び121人以上に限る） 0.8 c 休けい保育士 2・3号定員90人以下は1、91人以上は0.8 d 調理員 2・3号定員40人以下は1、41人以上150人以下は2、151人以上は3 e 保育標準時間認定の児童がいる場合 1.4 f 学級編制調整加配加算を受けている場合 1 g チーム保育加配加算を受けている場合 加配人数 h 通園送迎加算を受けている場合 1号定員150人以下は0.8、定員151人以上は1.5 i 給食実施加算を受けている場合 1号定員150人以下は1、定員151人以上は2 j 休日保育加算を受けている場合 0.5 k 事務職員配置加算を受けている場合 0.8 l 指導充実加配加算を受けている場合 0.8 m 事務負担対応加配加算を受けている場合 0.8 n 副園長・教頭配置加算を受けている場合 1 o 主幹保育教諭等の専任化により子育て支援の取り組みを実施していない場合であって代替保育教諭等を配置していない場合 配置していない人数（必要代替保育教諭等数－配置代替保育教諭等数） p 年齢別配置基準を下回る場合 下回る人数（必要保育教諭等数－配置保育教諭等数）
--------	--

基本分に含まれる「事務職員・調理員等」－主幹教諭2人分

24

【参考】児童数計算表・対象職員数計算表(自動計算ソフト)

平均年齢別児童数計算表(認定こども園、保育所等)

施設・事業所名 ○○○○

黄緑セルは入力項目、黄色(オレンジ)セルは自動計算。
児童数は、月初日利用児童数を入力すること。
小規模保育所、事業所内保育所については、1、2歳児、0歳児欄に記入すること。

(1) 平成29年度実績

29年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均児童数
実績														
4歳以上児	児童数	40人	42人	43人	44人	45人	46人	47人	48人	49人	50人	51人	52人	46人
	伸び率	1.05	1.08	1.10	1.13	1.15	1.18	1.20	1.23	1.25	1.28	1.30		
3歳児	児童数	30人	31人	32人	33人	34人	35人	36人	37人	38人	39人	40人	41人	36人
	伸び率	1.03	1.07	1.10	1.13	1.17	1.20	1.23	1.27	1.30	1.33	1.37		
うち満3歳児(認定こども園のみ)	児童数	15人	16人	17人	18人	19人	20人	21人	22人	23人	24人	25人	26人	21人
	伸び率	1.07	1.13	1.20	1.27	1.33	1.40	1.47	1.53	1.60	1.67	1.73		
1、2歳児	児童数	20人	21人	21人	22人	22人	23人	24人	24人	24人	25人	25人	26人	23人
	伸び率	1.05	1.05	1.10	1.10	1.15	1.15	1.20	1.20	1.25	1.25	1.30		
0歳児	児童数	10人	11人	12人	13人	13人	13人	13人	14人	15人	16人	14人	13人	
	伸び率	1.10	1.20	1.20	1.30	1.30	1.30	1.30	1.40	1.50	1.60	1.40		
合計		100人												116人

(2) 前年度実績による平成30年度見込み年齢別平均児童数

30年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均児童数
実績														
見込み														
4歳以上児	児童数	38人	40人	41人	42人	43人	44人	45人	46人	47人	48人	49人	49人	44人
3歳児	児童数	31人	32人	33人	34人	35人	36人	37人	38人	39人	40人	41人	42人	37人
うち満3歳児(認定こども園のみ)	児童数	12人	13人	14人	14人	15人	16人	17人	18人	18人	19人	20人	21人	16人
1、2歳児	児童数	20人	21人	21人	22人	22人	23人	23人	24人	24人	25人	25人	26人	23人
0歳児	児童数	8人	10人	11人	12人	12人	12人	12人	13人	14人	14人	13人	13人	12人
合計		98人												116人

※各月の初日人数は各施設の面積基準を下回らないこと

上記計算では実績と大きく乖離する場合は(面積基準を下回る場合を含む)【上記算出結果を使用する場合は以下入力不要】

(3) 前年度実績による見込みによりがたい場合の年齢別平均児童数

30年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均児童数
実績														
見込み														
4歳以上児	児童数	38人												8人
3歳児	児童数	31人												8人
うち満3歳児(認定こども園のみ)	児童数	12人												1人
1、2歳児	児童数	20人												2人
0歳児	児童数	8人												1人
合計		98人												9人

※各月の初日人数は各施設の面積基準を下回らないこと

前年度実績による見込みによりがたい場合、その理由 (3)の算出結果を使用する場合は入力必須
例:近隣の保育園が、10月に閉園予定であり、その児童数の○○人を受け入れる予定であるため。

処遇改善等加算 加算対象職員数計算表(認定こども園)

施設・事業所名 ○○○○ 認定こども園

0. 基礎情報

選択項目	入力項目	入力項目
分園の有無	あり	本園分を記入
利用定員数		90
1号		50
2・3号		40
年齢別児童数		105
4歳児以上児		40
3歳児		35
うち満3歳児		10
1、2歳児		20
0歳児		10

各月平均の年齢別児童数を使用する場合は、別途配布している「年齢別児童数計算表」により計算した児童数を入力すること。
特別給付を受けて利用する児童がいる場合は、該当する年齢区分に含めること。

1. 加算対象人数の基礎となる職員数

選択項目	本園分		分園分	
	職員数(自動計算)	職員数(自動計算)	職員数(自動計算)	職員数(自動計算)
a 年齢別配置基準による職員数				
4歳以上児	40	1.3	40	1.3
3歳児(満3歳児含む)	35	2.8	30	2.6
3歳児配置改善加算	なし	なし		
満3歳児対応加算	あり	あり		
1、2歳児	20	3.3	10	1.6
0歳児	10	3.3	10	3.3
小計(小数点第一位四捨五入)		11.0		9.0
b 非常勤講師		0.0		0.0
c 休けい保育士		1.0		1.0
d 調理員		1.0		1.0
e 保育標準時間認定の児童	あり	1.4	あり	1.4
f 学級編制調整加算	あり	1.0	本園分で選択	
g チーム保育加算	あり	3.0	本園分で選択	
h 通園送迎加算	あり	0.8	本園分で選択	
i 給食実施加算	あり	1.0	本園分で選択	
j 休日保育加算	あり	0.5	本園分で選択	
k 事務職員加算	あり	0.8	本園分で選択	
l 指導充実加算	あり	0.8	本園分で選択	
m 事務負担対応加算	あり	0.8	本園分で選択	
n 副園長・教頭加算	あり	-1.0	本園分で選択	
主任保育教諭等の専任化により子育て支援の取組を実施していない場合であって、代替保育教諭等を配置していない場合	該当	-2.0	本園分で選択	
p 年齢別配置基準を下回る場合	該当	-2.0	本園分で選択	
利用定員数に基づく職員数		14.4		14.4
合計		19.5		13.8
職員数(1人未満端数 四捨五入)		20.0		14.0

2. 加算対象職員数(人)

人数A(職員数の1/3)	11
うち4万円の配分を行う必要のある人数	6
人数B(職員数の1/5)	7

(参考) 加算員込額(円)

49,650 円 × 人数A	546,150
6,210 円 × 人数B	43,470
合計	589,620

(3) 加算要件(主なもの) ①

ア 「賃金改善計画書」・「賃金改善実績報告書」の提出

- ・ **基準年度(加算Ⅱ取得初年度の前年度)**の賃金(注1)に対して改善するものであること。
- ・ **賃金改善額 ≥ 加算額** となること(注2)。
- ・ イ～キなどを満たすこと。

(注1) 基準年度の翌年度以降に採用された職員については、当該職員に基準年度の賃金算定ルールを適用した場合の賃金。

(注2) 賃金改善額には、改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額を含み、加算Ⅰの賃金改善要件分に係る賃金改善額を除く。

(3) 加算要件（主なもの）②

イ 発令・職務命令

- ・ 加算対象職員について、一定の職位の**発令・職務命令**が行われていること。

(注1) 加算対象職員は、施設・事業所の種類に応じ、以下に定める職位。

- (i) 幼稚園 中核リーダー、専門リーダー、若手リーダー又はこれらに相当する職位(教務主任、学年主任等を含む。)
- (ii) 保育所及び地域型保育事業所 副主任保育士、専門リーダー、職務分野別リーダー又はこれらに相当する職位
- (iii) 認定こども園 (i)又は(ii)に相当する職位

(注2) 保育士や幼稚園教諭に限るものではなく、**看護師や調理員、栄養士、事務職員等も対象**となる。なお、法人の役員等を兼務している者も対象になり得る。

27

(3) 加算要件（主なもの）③

ウ 加算対象職員の要件

【副主任保育士等(中堅)】

- ①**概ね7年以上**の経験年数を有するとともに、②**別に定める研修を修了**していること。

【職務分野別リーダー等(若手)】

- ①**概ね3年以上**の経験年数を有し、②「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(若手リーダー等については、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、③**別に定める研修を修了**していること。

(注1) 「経験年数」は、施設・事業所の職員の構成・状況を踏まえ、**施設・事業所の判断で柔軟な対応が可能**(家庭的保育事業所及び居宅訪問型保育事業所以外)。**過去に勤務していた施設等における経験年数を合算**する。

(注2) 「別に定める研修を修了」に係る要件は、2022年度を目途に当該要件の必須化を目指すこととし、**2021年度までの間は当該要件は課さない**。幼稚園団体、認定こども園団体等が実施する**既存の研修を活用**。分野別研修のほか、**職責に応じたその他の研修でも可**。詳細は、「別の定め」を現在検討中。

(3) 加算要件 (主なもの) ④

平成30年度から運用を弾力化(33頁も参照)

エ 賃金改善額・配分人数

- ・ 副主任保育士等(中堅)に係る賃金改善額は原則として月額4万円とすること。
 - ・ 職員の経験年数・技能及び給与実態等を踏まえ、施設・事業所が必要と認める場合には、月額4万円の賃金改善を行う職員数を「人数A」に2分の1を乗じて得た人数(1人未満の端数は切り捨て)確保した上で、「その他の技能・経験を有する職員」(園長以外の管理職(幼稚園等の副園長・教頭・主幹教諭、保育所等の主任保育士)、副主任保育士等及び職務分野別リーダー等に限る。)について月額5千円以上月額4万円未満とすることができること。
 - ・ 園長以外の管理職については、副主任保育士等の賃金とのバランス等を踏まえて必要な場合に限って処遇改善を行うことが可能であること。
- ・ 職務分野別リーダー等(若手)に係る賃金改善額は月額5千円とすること。
 - ・ 「その他の技能・経験を有する職員」として配分を受ける場合は、月額5千円以上とすることができ、副主任保育士等に係る賃金改善額のうち最も低い額を超えないこと。
 - ・ 職務分野別リーダー等の人数は、「人数B」以上とすること。

オ 他の施設への配分

- ・ 2022年度までの間の特例として、加算見込額の20%(10円未満の端数切捨て)については、同一の事業者が運営する他の施設・事業所(特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業所に限り、他の市町村又は都道府県に所在するものを含む。)に配分することができること。

29

(3) 加算要件 (主なもの) ⑤

カ 賃金改善方法

- ・ 賃金改善が基本給又は役職手当や職務手当など職責若しくは職務に応じて決まって毎月支払われる手当により行われるものであること。
- ・ 賃金改善の実施により、当該賃金改善を行う給与の項目以外の給与水準を低下させてはならないこと。ただし、業績に応じて変動する賞与等についてはこの限りでない。

キ キャリアパスの整備

- ・ 職員の職位、職責、職務内容等に応じた勤務条件等の要件(賃金に関するものを含む。)及びこれに応じた賃金体系を定め、全ての職員に周知していること。
- ・ 「賃金改善計画書」の内容を職員に周知を行うこと。

キの要件に鑑み、処遇改善等加算 を取得している施設について、処遇改善等加算 においてキャリアパス要件が自動的に満たされる取扱いとなっている。

(4) 地域型保育事業に係る加算要件の取扱い ①

ア 加算対象職員数・配分人数

- ・ 人数A・人数Bが四捨五入により「ゼロ」となる場合は「1」とする(最低1人分を保障)。
- ・ 家庭的保育事業所・利用定員5人以下の事業所内保育事業所・居宅訪問型保育事業所については、人数A・人数Bのいずれかを「1」とする。
- ・ 人数Aが1人の場合は、4万円の賃金改善を行う職員を確保しなくとも差し支えない(「人数A × 1/2」の端数切捨てが「0」)。

公定価格上の職員総数 ¹	加算対象職員数 ² 人数A 又は 人数B	加算総額 ³	副主任保育士等の人数A (うち4万円の改善を行う数)	職務分野別リーダー等の人数B
家庭的保育・定員5人以下の事業所内保育・居宅訪問型保育事業所	人数A (4万円)・人数B (5千円) <u>いずれかを1人</u> — いずれも0人	4万円 又は5千円	Aを1人とした場合 1人以上 (<u>0人</u>)	Bを1人とした場合 1人以上
1人 (上記以外)	人数A (4万円) 1人 人数B (5千円) <u>1人</u> 0人	4.5万円	1人以上 (<u>0人</u>)	1人以上
2人	人数A (4万円) 1人 人数B (5千円) <u>1人</u> 0人	4.5万円	1人以上 (<u>0人</u>)	1人以上

31

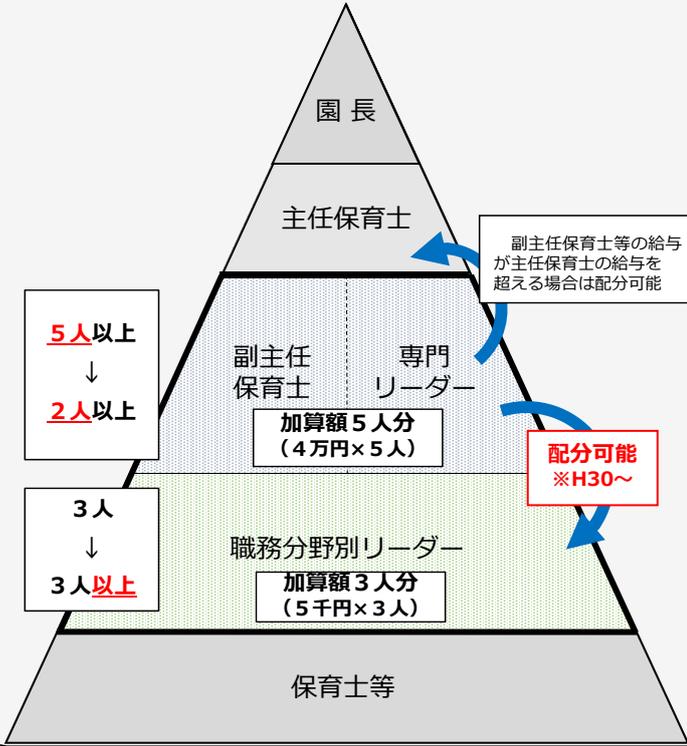
(4) 地域型保育事業に係る加算要件の取扱い ②

イ 発令・職務命令、加算対象職員の要件

- ・ 家庭的保育事業所・居宅訪問型保育事業所については、副主任保育士等(中堅)及び職務分野別リーダー等(若手)の発令・職務命令は不要。
- ・ 家庭的保育事業所・居宅訪問型保育事業所については、副主任保育士等(中堅)の経験年数は「7年以上」、職務分野別リーダー等(若手)の経験年数は「3年以上」とし、経験年数に係る要件を事業所の判断で柔軟に扱うことは不可。

<定員90人（職員17人※）の保育園モデルの場合>
 ※ 園長1人、主任保育士1人、副主任保育士12人、調理員等3人

（配分方法の見直し）



< 副主任保育士又は専門リーダー：加算額20万円（4万円×5人） >

20万円のうち、12万円は**副主任保育士又は専門リーダーのみ**に配分可能（配分人数及び額は事業者において判断）

【改善点1】
 12万円については、**職務分野別リーダーにも配分可能**

< 職務分野別リーダー：加算額1.5万円（5千円×3人） >

3人の**職務分野別リーダー**に月額5千円

【改善点2】
3人以上の職務分野別リーダーに**月額5千円以上**（ただし、副主任保育士等への一番低い加算額を超えない額）

同一事業者内での保育園間の配分は不可

【改善点3】
 加算額21.5万円（20万円+1.5万円）の**20%**について、**同一事業者内で保育園をまたぐ配分が可能**（2022年度までの時限措置。同一事業者内全体での処遇改善を確認。）

処遇改善等加算 の研修

幼稚園教諭等(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)

研修による技能の習得を通じた、 キャリアアップ

<標準規模の幼稚園(定員160人)の職員数>
 公定価格上の職員数
 園長1人、副園長・教頭1人、主幹教諭1人、
 幼稚園教諭7人、事務職員2人
 合計12人

園長 <平均勤続年数27年>

副園長・教頭 <平均勤続年数24年>

キャリアアップのための研修の受講

都道府県・市町村、幼稚園団体、
 大学等が実施する、保育者としての
 資質向上のための既存の研修をキャリア
 アップに活用

【研修分野例】

教育・保育理論 保育実践
 特別支援教育 食育・アレルギー
 保健衛生・安全対策
 保護者の支援・子育ての支援
 小学校との接続 マネジメント
 制度や政策の動向

研修修了の効力:全国で有効

研修修了者が離職後再就職する場合:以前の
 研修修了の効力は引き続き有効

主幹教諭 <平均勤続年数19年>

新中核リーダー ライン職

新専門リーダー スタッフ職

月額4万円の処遇改善 標準規模の園で3人
 (園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/3)

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 若手リーダーを経験
- ウ マネジメント+3つ以上の分野の
研修を修了
- エ 中核リーダーとしての発令

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 若手リーダーを経験
- ウ 4つ以上の分野の研修を修了
- エ 専門リーダーとしての発令

新若手リーダー

月額5千円の処遇改善 標準規模の園で2人
 (園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/5)

【要件】

- ア 経験年数概ね3年以上
- イ 担当する職務分野(左記 ~)の研修を修了
- ウ 若手リーダーとしての発令

幼稚園教諭等 <平均勤続年数7年>

研修は、分野別研修のほか、職責に応じたその他の研修でも可。
 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。
 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
 「園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/3」とは、公定価格における職員数に基づき算出したもの。

保育士等(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)

研修による技能の習得により、 キャリアアップができる仕組み を構築

<標準規模の保育園(定員90人)の職員数>
 公定価格上の職員数
 園長1人、主任保育士1人、保育士12人、
 調理員等3人 合計17人

園長

<平均勤続年数24年>

主任保育士

<平均勤続年数21年>

新キャリアアップ研修の創設

以下の分野別に研修を体系化

【研修分野】

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
 保育実践 マネジメント

研修の実施主体:都道府県等

研修修了の効力:全国で有効

研修修了者が離職後再就職
 する場合:以前の研修修了の
 効力は引き続き有効

新副主任保育士 ライン職

新専門リーダー スタッフ職

月額4万円の処遇改善 標準規模の園で5人
 (園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3)

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ マネジメント+3つ以上の分野
の研修を修了
- エ 副主任保育士としての発令

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ 4つ以上の分野の研修を修了
- エ 専門リーダーとしての発令

新職務分野別リーダー

月額5千円の処遇改善 標準規模の園で3人
 (園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/5)

【要件】

- ア 経験年数概ね3年以上
- イ 担当する職務分野(左記 ~)の研修を修了
- ウ 修了した研修分野に係る職務分野別リーダー としての発令
 乳児保育リーダー、食育・アレルギーリーダー 等
 同一分野について複数の職員に発令することも可能

保育士等 <平均勤続年数8年>

各保育園、認定こども園等の状況を踏まえ、副主任保育士・専門リーダーの配置比率は柔軟に対応可。
 上記処遇改善の対象施設等は、公定価格における現在の処遇改善等加算の対象と同じ。
 「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3」とは、公定価格における職員数に基づき算出したもの。

追加的な処遇改善における研修スキームのイメージ(幼稚園関係)【その①】

平成29年度より開始された追加的な処遇改善における研修要件(幼稚園関係)について、以下のとおりとする予定。

1. 実施主体

- ①都道府県・市町村
 - ②幼稚園関係団体(※)
 - ③大学等(教員養成機関、免許状更新講習開設者)
 - ④その他都道府県が適当と認める者
- ()全日本私立幼稚園連合会、(公財)全日本私立幼稚園幼児教育研究機構、(公社)全国幼児教育研究協会、各都道府県等の私立幼稚園団体等を想定(詳細はFAQで示す予定だが、「保育者としての資質向上研修俯瞰図」に沿った研修を実施しているものは広く対象に含める方向)。

2. 研修内容(以下のいずれか)

(1)分野別研修(以下、分野例)

- ①教育・保育理論、②保育実践、③特別支援教育、④食育・アレルギー対応、⑤保健衛生・安全対策、⑥保護者の支援・子育ての支援、⑦小学校との接続、⑧マネジメント、⑨制度や政策の動向

()「保育者としての資質向上研修俯瞰図」に示された分野でも可

(2)分野別研修以外の職責等に応じた各種研修

- ・経験年数に着目した研修(例:3年目研修、5年目研修、10年目研修)
- ・園内での役割に着目した研修(例:主任研修、リーダー教員研修)
- ・広く一般教員を対象とした研修
- ・免許状更新講習 等

()1.の主体が実施する研修は広く認める(個別の研修ごとの認定等は不要)。専門家を園内に招いて実施する研修等も一定の要件の下で認める方向。「保育士等キャリアアップ研修」を活用することも可能。

追加的な処遇改善における研修スキームのイメージ(幼稚園関係)【その②】

3. 所要時間数

- ・分野別研修は、1分野につき10～20時間が基本(分野ごとの性質に応じて柔軟な対応が可能。複数回に分けて受講することも想定)。「中核リーダー」及び「専門リーダー」は4分野(「中核リーダー」はマネジメントが必須)、「若手リーダー」は1分野の研修を修了する必要。
- ・分野別研修以外の研修を組み込む場合、「中核リーダー」及び「専門リーダー」は計40～60時間以上、「若手リーダー」は計10～15時間以上の研修を修了する必要。

4. 研修受講歴の管理・確認

- ・「研修ハンドブック」((公財)全日本私立幼稚園幼児教育研究機構/監修)等により教員個人が管理するのが基本(公的な管理は中長期的な課題として検討)。
- ・処遇改善の要件確認に当たっては、各園において、該当職員の受講した研修の実施主体・名称・主な内容・開催年月日(時間数)等を簡潔に記載した様式を作成し、市町村に提出(「研修ハンドブック」のスタンプ履歴による確認も可)。
- ・市町村では、確認監査等の機会に、必要に応じて様式の記載の真偽を確認。

5. 留意点

平成29年度以前に受講した研修の取り扱いを含めた経過措置等については、今後検討。

保育士等キャリアアップ研修ガイドラインの概要

保育現場においては、園長、主任保育士の下で、初任後から中堅までの職員が、多様な課題への対応や若手の指導等を行うリーダー的な役割を与えられて職務にあたり、こうした職務内容に応じた専門性の向上を図るため、研修機会を充実させることが重要。

保育現場におけるリーダー的職員の育成に関する研修について、一定の水準を確保するため、研修の内容や研修の実施方法など、必要な事項を定めるガイドラインを策定。（「保育士等キャリアアップ研修の実施について」（平成29年4月1日付厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課長通知））

実施主体

- 都道府県又は都道府県知事の指定した研修実施機関
 - 都道府県が適当と認める団体に委託することも可能。
 - 研修実施機関は、市区町村、指定保育士養成施設又は就学前の子どもに対する保育に関する研修の実績を有する非営利団体に限る。

指定手続き

- 研修実施機関は、研修会場の所在地の都道府県に指定の申請を行うものとする。
- 指定を受けた研修について、翌年度にも実施しようとする場合、届出書を提出することにより、翌年度も引き続き指定の効力を有する。

研修分野・対象者

【専門分野別研修】

乳児保育、幼児教育、障害児保育、食育・アレルギー対応、保健衛生・安全対策、保護者支援・子育て支援

<対象者>

- 保育所等の保育現場において、各専門分野に関してリーダー的な役割を担う者（当該役割を担うことが見込まれる者を含む。）

【マネジメント研修】

<対象者>

- 各分野におけるリーダー的な役割を担う者としての経験があり、主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う者（当該役割を担うことが見込まれる者を含む。）

【保育実践研修】

<対象者>

- 保育所等の保育現場における実習経験の少ない者（保育士試験合格者等）又は長期間、保育所等の保育現場で保育を行っていない者（潜在保育士等）

研修時間

- 1分野15時間以上とする。

講師

- 指定保育士養成施設の教員又は研修内容に関して、十分な知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者

研修修了の評価

- 研修修了の評価については、15時間以上の研修の受講を確認するとともに、研修の受講後にレポートを提出させるなど、研修内容に関する知識及び技能とそれを実践する際の基本的な考え方や心得の認識を確認するものとする。

研修修了の情報管理

- 都道府県及び研修実施機関は、研修修了者に対し、修了証を交付する。（修了証は全国で有効。）
- 都道府県及び研修実施機関は、研修修了者の情報管理を行うこととし、保育士登録番号や氏名、生年月日、住所等を記載した研修修了者名簿を作成する。

保育士等キャリアアップ研修の分野及び内容

研修分野	ねらい	内容
乳児保育 (主に0歳から3歳未満児向けの保育内容)	<ul style="list-style-type: none"> 乳児保育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた保育を行う力を養い、他の保育士等に乳児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 乳児保育の意義 乳児保育の環境 乳児への適切な関わり 乳児の発達に応じた保育内容 乳児保育の指導計画、記録及び評価
幼児教育 (主に3歳以上児向けの保育内容)	<ul style="list-style-type: none"> 幼児教育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた幼児教育を行う力を養い、他の保育士等に幼児教育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 幼児教育の意義 幼児教育の環境 幼児の発達に応じた保育内容 幼児教育の指導計画、記録及び評価 小学校との接続
障害児保育	<ul style="list-style-type: none"> 障害児保育に関する理解を深め、適切な障害児保育を計画し、個々の子どもの発達の状態に応じた障害児保育を行う力を養い、他の保育士等に障害児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害の理解 障害児保育の環境 障害児の発達の援助 家庭及び関係機関との連携 障害児保育の指導計画、記録及び評価

研修分野	ねらい	内容
食育・アレルギー対応	<ul style="list-style-type: none"> 食育に関する理解を深め、適切に食育計画の作成と活用ができる力を養う。 アレルギー対応に関する理解を深め、適切にアレルギー対応を行うことができる力を養う。 他の保育士等に食育・アレルギー対応に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 栄養に関する基礎知識 食育計画の作成と活用 アレルギー疾患の理解 保育所における食事の提供ガイドライン 保育所におけるアレルギー対応ガイドライン
保健衛生・安全対策	<ul style="list-style-type: none"> 保健衛生に関する理解を深め、適切に保健計画の作成と活用ができる力を養う。 安全対策に関する理解を深め、適切な対策を講じることができる力を養う。 他の保育士等に保健衛生・安全対策に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 保健計画の作成と活用 事故防止及び健康管理 保育所における感染症対策ガイドライン 保育の場において血液を介して感染する病気を防止するためのガイドライン 教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン
保護者支援・子育て支援	<ul style="list-style-type: none"> 保護者支援・子育て支援に関する理解を深め、適切な支援を行うことができる力を養い、他の保育士等に保護者支援・子育て支援に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者支援・子育て支援の意義 保護者に対する相談援助 地域における子育て支援 虐待予防 関係機関との連携、地域資源の活用

研修分野	ねらい	内容
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う立場に求められる役割と知識を理解し、自園の円滑な運営と保育の質を高めるために必要なマネジメント・リーダーシップの能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> マネジメントの理解 リーダーシップ 組織目標の設定 人材育成 働きやすい環境づくり

研修分野	ねらい	内容
保育実践	<ul style="list-style-type: none"> 子どもに対する理解を深め、保育者が主体的に様々な遊びと環境を通じた保育の展開を行うために必要な能力を身に付ける。 	<ul style="list-style-type: none"> 保育における環境構成 子どもとの関わり方 身体を使った遊び 言葉・音楽を使った遊び 物を使った遊び

認定こども園に係る処遇改善 におけるキャリアアップ研修（イメージ）

1. 実施主体

「保育士等のキャリアアップ研修の実施について」（雇児保発0401第1号 平成29年4月1日厚労省雇用均等・児童家庭局保育課長）及び「追加的な処遇改善における研修スキームのイメージ（幼稚園関係）」（平成29年10月2日）において示されている実施主体。

なお、全国的な規模で研修を実施している認定こども園団体の研修についても、対象に含める。

2. 基本的な考え方

（1）研修内容

認定こども園（幼保連携型認定こども園だけでなく全類型）については、1号から3号の子供が対象となり、その保育教諭等に求められる知見・技能も多様であることから、処遇改善等加算に係るキャリアアップ研修については、1. の研修及び認定こども園団体の実施する研修（教育関係の研修に限る）のいずれを受講しても有効とする（ただし、内容が重複する研修を複数受講した場合には、一方の研修のみが有効）。

なお、当然のことではあるが、各職員が現在及び将来の職務内容（就く可能性のある場合を含む。）に関連する内容の研修を受講することとなるよう、各園で適切な配慮を行うことが望まれる。

（注）現在、満3歳児未満の保育にのみ従事する職員など、1号認定の園児のみ、あるいは2・3号認定の園児のみ担当する職員についても、人事のローテーションで1号と2・3号の双方を担当する可能性があるため、例えば以下のような対応をとることが望ましい。

41

- ・ 3号認定の園児の保育を行う施設において「副主任保育士」、「中核リーダー」及び「専門リーダー」になる場合、必要に応じて の研修のうち「乳児保育」の分野の研修を受講すること。

（2）所要時間数

- ・ 分野別研修を受ける場合には、「副主任保育士」、「中核リーダー」及び「専門リーダー」は4分野（「副主任保育士」及び「中核リーダー」はマネジメントが必須）、「職務分野別リーダー」及び「若手リーダー」は1分野の研修を修了する必要。
- ・ 分野別研修以外の研修を組み込む場合には、研修時間数の合計により加算要件を満たすか判断することとするが、具体的な時間数については検討中。

（例）

「副主任保育士」、「中核リーダー」及び「専門リーダー」は概ね40～80時間、「職務分野別リーダー」及び「若手リーダー」は概ね10～20時間を想定。

3. 研修受講歴の管理

- ・ 個人管理を基本（都道府県が情報を管理する場合については要検討）

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

平成29年5月29日(最終改定平成30年5月30日)

対象職員が休業となった場合の取扱い(Q&A)

(問17-2)

処遇改善等加算Ⅱの対象職員が、年度途中で計画時には想定していなかった事情により休業となった場合、どのように賃金改善を行えばいいでしょうか。

(答)

その場合には、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基本となります。

ただし、休業となった時期や園の職員構成等を考慮し、代理の職員の発令等が難しい場合には、別途代理の職員の発令等を行わず、施設職員の賃金改善に充てただけであれば問題ありません。その際、対象者・改善額・改善方法については、施設において自由に行っていただくことが可能です。

例えば、副主任保育士等として発令を行っていない職員に配分することや一時金によって支払うこと、翌年度の賃金改善に充てることも可能です。

なお、この場合、結果として、副主任保育士等に対して月額4万円、職務分野別リーダー等に対して月額5千円を上回る配分となることなどは差し支えありませんが、その場合には、当初想定しえなかった事情による残額の調整であることが分かるように実績報告書に記載してください。

発令の時期(Q&A)

(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月から保育園等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21-2)

改正後の運用について、職務・給与体系の整備がされていない場合、平成30年4月に遡及して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、平成30年4月から保育園等において職務に応じた職員体制が整備されている実態がある場合には、平成30年4月に遡及して支給が可能です。

(※)通常、加算Ⅱの対象となる職員は、発令前から園の中核として業務を行って頂いていると考えられるため、その旨を名簿や業務分担表等で確認することを想定。

45

法定福利費等の事業主負担額が少なく 残額が生じる場合の取扱い(Q&A)

(問26)

法定福利費等の事業主負担増加額が少ないことにより、加算(見込)額を下回る場合の差額は、どのように対応すればよいでしょうか。

(答)

その場合、当該差額分は、施設職員の賃金改善に確実に充てる必要がありますが、対象者・改善額・改善方法については、施設の事情に応じて自由に行っていただくことが可能です。例えば、副主任保育士等として発令を行っていない職員に配分することや一時金によって支払うこと、翌年度の賃金改善に充てることも可能です。

なお、この場合、結果として、副主任保育士等に対して月額4万円、職務分野別リーダー等に対して月額5千円を上回る配分となることなどは差し支えありません。

また、職務分野別リーダー等に対しては、平成30年度より月額5千円以上の配分が可能となっていますが、それに上乗せして配分することも構いません。

ただし、その場合には法定福利費等による差額調整であることが分かるように改善計画書・実績報告書等に記載してください。

法定福利費等の取扱い(Q & A)

(問27)

処遇改善等加算Ⅱにおける法定福利費等の事業主負担増加額の範囲はどのようなものですか。

(答)

法定福利費等の事業主負担増加額は、次のものを含みます。

- 健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料、児童手当拠出金、雇用保険料、労災保険料等における、処遇改善による賃金上昇分に応じた事業主負担増加分
- 法人事業税における処遇改善による賃金上昇分に応じた外形標準課税の付加価値額増加分
- 退職手当共済制度等における掛金等が増加する場合の増加分

47

(問28)

法定福利費等の事業主負担増加額の計算方法はどのように行えばよいですか。例えば、職員一人ひとりについて計算する必要がありますか。

(答)

法定福利費については、

- ①職員の就業形態・収入等により加入する社会保険が異なること、
- ②加入する保険者によって適用される保険料率などが異なること、
- ③計算方法についても制度ごとに様々であること

から、各施設の実態に応じて合理的と判断される方法により、算定していただきたいと考えています。合理的な方法とは、例えば、当該制度に職員が加入しているかどうか、賃金改善の時期及び方法を勘案した上で、賃金改善所要額に各制度の保険料率を乗じる方法等が考えられます。

したがって、事務負担の軽減の観点から、必ずしも職員一人ひとりの具体的な法定福利費等の事業者負担増加分を算出する必要はなく、当該事業所全体の賃金改善所要額に実態上の社会保険料率を乗じたものを算出し、当該額と加算(見込)額との差額を算出することで足りります。

27

48

職員間のバランス(Q&A)

(問29)

処遇改善等加算Ⅱにより職員間の給与に不合理な差が生じるのですが、どのように対応すればいいでしょうか。

(答)

処遇改善等加算Ⅱにおいても、月4万円の賃金改善を行う職員を「人数A÷2(一人未満の端数切り捨て)」人確保していただければ、残りの額は柔軟に活用することが可能であることから、各施設の実情を踏まえた対応が可能であると考えています。

また、仮に、そのような柔軟な配分を行ってもなお、不合理な給与差が生じる場合には、各施設の判断で自由な配分が可能である処遇改善等加算Ⅰの充実分を活用して、調整いただくことなどが考えられます。

ただし、当然ですが、処遇改善等加算Ⅱの対象職員については、基準年度の月額給与水準(処遇改善等加算Ⅰによる月額給与水準の改善を含み、賞与・一時金等による改善は含まない)に比して、処遇改善等加算Ⅱによる改善分(4万円等)の賃金改善が行われている必要があることについてご留意ください。

※ 加算Ⅱの配分に当たって加算Ⅰを活用した調整を行う場合であっても、前年度支給した加算Ⅰ(賃金改善要件分)による改善額を引き下げるなど、加算Ⅱによる賃金改善を行う給与の項目以外の給与水準を低下させることは認められません。

都道府県別 保育士・幼稚園教諭と全産業の賃金比較(男女計)

資料1 - 4

	保育士(男女計)						幼稚園教諭(男女計)						全産業(男女計)								
	年齢 [歳]	勤続 年数 [年]	きまって 支給する 現金 給与額 [千円]	全産業と の差[千 円]	年間賞 与その他 特別給 与額 [千円]	月収[万 円]	年収[万 円]	年齢 [歳]	勤続 年数 [年]	きまって 支給する 現金 給与額 [千円]	全産業と の差[千 円]	年間賞 与その他 特別給 与額 [千円]	月収[万 円]	年収[万 円]	年齢 [歳]	勤続 年数 [年]	きまって 支給する 現金 給与額 [千円]	年間賞 与その他 特別給 与額 [千円]	月収[万 円]	年収[万 円]	
0	全国	35.8	7.7	229.9	103.9	662.5	28.5	342.1	33.3	7.3	231.6	102.2	637.7	28.5	341.7	42.5	12.1	333.8	905.9	40.9	491.2
1	北海道	32.6	6.8	211.2	77.4	588.8	26.0	312.3	33.5	7.5	212.0	76.6	575.0	26.0	311.9	43.4	11.1	288.6	687.9	34.6	415.1
2	青森県	38.4	8.1	199.7	55.2	542.4	24.5	293.9	36.6	9.0	199.4	55.5	496.4	24.1	288.9	43.6	11.9	254.9	535.8	30.0	359.5
3	岩手県	40.1	10.3	224.6	36.1	657.9	27.9	335.3	36.7	11.4	199.7	61.0	528.9	24.4	292.5	43.6	11.9	260.7	590.1	31.0	371.9
4	宮城県	34.3	5.4	224.3	86.7	385.3	25.6	307.7	33.4	9.4	222.8	88.2	668.8	27.9	334.2	42.7	12.6	311.0	780.6	37.6	451.3
5	秋田県	39.8	10.9	213.9	47.8	605.0	26.4	317.2	34.7	8.1	195.0	66.7	618.9	24.7	295.9	44.2	13.1	261.7	594.9	31.1	373.5
6	山形県	37.7	9.2	206.7	63.7	653.8	26.1	313.4	33.8	9.9	200.6	69.8	533.6	24.5	294.1	43.0	12.9	270.4	617.8	32.2	386.3
7	福島県	33.8	7.7	213.5	76.1	497.7	25.5	306.0	34.1	8.3	201.8	87.8	567.2	24.9	298.9	43.0	11.9	289.6	671.5	34.6	414.7
8	茨城県	36.9	4.1	206.7	126.1	486.5	24.7	296.7	32.2	6.8	217.4	115.4	631.5	27.0	324.0	42.7	13.1	332.8	895.3	40.7	488.9
9	栃木県	36.5	6.9	227.5	101.6	628.6	28.0	335.9	37.6	8.2	226.0	103.1	611.9	27.7	332.4	42.7	13.2	329.1	836.0	39.9	478.5
10	群馬県	35.6	9.0	218.2	95.6	803.6	28.5	342.2	33.3	8.6	212.3	101.5	708.2	27.1	325.6	42.7	12.2	313.8	835.3	38.3	460.1
11	埼玉県	38.1	6.9	222.7	104.8	645.3	27.6	331.8	31.9	7.3	242.4	85.1	758.8	30.6	366.8	42.5	11.6	327.5	795.6	39.4	472.6
12	千葉県	35.3	6.5	238.0	100.6	436.6	27.4	329.3	32.9	7.4	238.9	99.7	666.4	29.4	353.3	42.2	11.4	338.6	799.6	40.5	486.3
13	東京都	35.1	6.9	269.0	138.0	748.4	33.1	397.6	32.9	6.9	251.6	155.4	698.6	31.0	371.8	42.0	12.2	407.0	1271.6	51.3	615.6
14	神奈川県	34.0	5.9	244.3	118.5	655.9	29.9	358.8	30.9	6.8	240.3	122.5	702.0	29.9	358.6	42.6	12.0	362.8	965.4	44.3	531.9
15	新潟県	36.5	10.2	222.2	62.0	621.8	27.4	328.8	37.4	12.9	231.4	52.8	502.0	27.3	327.9	42.9	12.7	284.2	640.6	33.8	405.1
16	富山県	32.5	8.3	211.4	82.6	734.4	27.3	327.1	35.5	10.0	213.7	80.3	808.6	28.1	337.3	42.9	12.6	294.0	749.3	35.6	427.7
17	石川県	37.2	11.9	219.9	85.1	550.5	26.6	318.9	37.7	10.3	230.3	74.7	603.9	28.1	336.8	42.9	12.5	305.0	794.3	37.1	445.4
18	福井県	36.0	10.6	215.8	82.7	802.2	28.3	339.2	32.3	6.3	196.4	102.1	461.6	23.5	281.8	42.8	13.2	298.5	781.7	36.4	436.4
19	山梨県	34.4	9.5	218.1	91.7	854.9	28.9	347.2	31.5	8.2	221.8	88.0	542.3	26.7	320.4	43.0	11.8	309.8	857.0	38.1	457.5
20	長野県	33.1	6.7	226.5	77.4	702.1	28.5	342.0	32.0	5.0	233.5	70.4	484.7	27.4	328.7	43.0	12.4	303.9	770.1	36.8	441.7
21	岐阜県	36.5	8.8	219.4	88.9	543.6	26.5	317.6	37.0	6.8	212.5	95.8	580.3	26.1	313.0	42.5	11.9	308.3	766.4	37.2	446.6
22	静岡県	34.6	6.2	224.5	98.6	719.1	28.4	341.3	35.4	6.2	209.3	113.8	522.1	25.3	303.4	43.2	12.9	323.1	890.9	39.7	476.8
23	愛知県	33.1	8.0	251.5	106.3	759.6	31.5	377.8	33.1	6.1	248.2	109.6	771.5	31.2	375.0	41.6	12.7	357.8	1105.0	45.0	539.9
24	三重県	31.9	7.1	208.3	125.2	540.0	25.3	304.0	32.5	7.7	231.8	101.7	599.2	28.2	338.1	42.2	13.0	333.5	909.4	40.9	491.1
25	滋賀県	32.0	8.2	238.7	91.4	721.5	29.9	358.6	35.6	6.9	234.9	95.2	577.8	28.3	339.7	42.4	12.2	330.1	878.0	40.3	483.9
26	京都府	35.9	8.9	270.2	69.7	793.7	33.6	403.6	34.5	8.3	237.4	102.5	648.5	29.1	349.7	42.7	11.9	339.9	908.4	41.6	498.7
27	大阪府	33.4	6.6	233.8	121.9	712.9	29.3	351.9	33.2	7.4	242.3	113.4	544.5	28.8	345.2	42.3	12.0	355.7	1014.4	44.0	528.3
28	兵庫県	35.5	8.5	241.0	87.0	676.8	29.7	356.9	31.8	6.5	247.7	80.3	775.7	31.2	374.8	42.6	12.1	328.0	881.5	40.1	481.8
29	奈良県	37.5	5.4	225.1	101.1	476.1	26.5	317.7	32.5	7.6	247.7	78.5	759.3	31.1	373.2	42.2	11.1	326.2	786.0	39.2	470.0
30	和歌山県	34.3	10.5	216.2	93.8	674.8	27.2	326.9	32.5	7.9	244.0	66.0	546.1	29.0	347.4	42.6	12.4	310.0	813.1	37.8	453.3
31	鳥取県	36.6	7.2	204.1	71.6	536.1	24.9	298.5	31.9	7.9	203.6	72.1	438.1	24.0	288.1	43.0	12.1	275.7	656.6	33.0	396.5
32	島根県	32.7	4.6	189.7	88.5	538.3	23.5	281.5	33.6	5.4	208.5	69.7	631.6	26.1	313.4	43.0	11.9	278.2	703.0	33.7	404.1
33	岡山県	37.0	8.5	236.8	62.1	820.9	30.5	366.3	35.3	8.7	234.6	64.3	788.9	30.0	360.4	42.8	12.1	298.9	732.5	36.0	431.9
34	広島県	36.5	5.8	219.7	110.4	592.1	26.9	322.9	34.7	8.8	238.5	91.6	665.5	29.4	352.8	42.7	13.1	330.1	904.9	40.6	486.6
35	山口県	35.9	10.1	231.0	72.7	768.6	29.5	354.1	33.7	9.4	222.2	81.5	639.4	27.5	330.6	43.2	12.0	303.7	808.7	37.1	445.3
36	徳島県	38.1	9.1	219.5	78.1	590.6	26.9	322.5	35.8	11.1	225.8	71.8	655.4	28.0	336.5	42.4	12.4	297.6	833.3	36.7	440.5
37	香川県	37.6	13.4	223.2	79.6	627.8	27.6	330.6	36.9	10.0	215.1	87.7	620.3	26.7	320.2	42.7	12.5	302.8	784.8	36.8	441.8
38	愛媛県	35.5	6.6	195.5	90.7	504.9	23.8	285.1	32.2	6.2	205.1	81.1	442.5	24.2	290.4	42.9	11.8	286.2	713.1	34.6	414.8
39	高知県	36.6	8.4	222.8	53.1	597.2	27.3	327.1	39.5	8.2	226.4	49.5	544.2	27.2	326.1	43.3	11.6	275.9	632.5	32.9	394.3
40	福岡県	36.7	8.5	227.3	83.0	781.6	29.2	350.9	31.7	7.2	238.1	72.2	609.4	28.9	346.7	42.4	10.9	310.3	778.1	37.5	450.2
41	佐賀県	39.5	8.9	207.5	64.0	611.3	25.8	310.1	33.3	5.2	233.0	38.5	607.8	28.4	340.4	42.9	11.6	271.5	657.6	32.6	391.6
42	長崎県	37.3	10.7	221.4	57.5	585.7	27.0	324.3	33.4	7.1	214.2	64.7	572.3	26.2	314.3	43.1	11.6	278.9	700.2	33.7	404.7
43	熊本県	40.4	9.4	219.3	59.7	756.8	28.2	338.8	34.5	5.9	212.2	66.8	581.5	26.1	312.8	43.3	11.4	279.0	664.5	33.4	401.3
44	大分県	36.4	7.6	198.0	88.0	602.1	24.8	297.8	31.7	5.6	206.4	79.6	577.1	25.4	305.4	43.0	11.7	286.0	689.3	34.3	412.1
45	宮崎県	43.2	10.7	234.8	20.1	723.7	29.5	354.1	34.7	7.9	203.8	51.1	508.3	24.6	295.4	43.3	11.2	254.9	598.8	30.5	365.8
46	鹿児島県	38.2	8.6	201.6	67.7	526.5	24.5	294.6	38.8	4.9	186.2	83.1	371.7	21.7	260.6	43.9	11.3	269.3	603.6	32.0	383.5
47	沖縄県	38.3	6.4	202.1	59.5	470.5	24.1	289.6	40.9	3.2	185.8	75.8	0.0	18.6	223.0	42.0	9.4	261.6	522.7	30.5	366.2

(出所)平成29年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)による。

都道府県別 保育士・幼稚園教諭と全産業の賃金比較(女のみ)

資料1 - 4

	保育士(女)						幼稚園教諭(女)						全産業(女)								
	年齢 【歳】	勤続 年数 【年】	きまっ て支 給す る現 金給 与額 【千円】	年間賞 与 と そ の 他 特 別 給 与 額 【千円】	月収【万 円】	全産業 との差 【万円】	年収【万 円】	年齢 【歳】	勤続 年数 【年】	きまっ て支 給す る現 金給 与額 【千円】	年間賞 与 と そ の 他 特 別 給 与 額 【千円】	月収【万 円】	全産業 との差 【万円】	年収【万 円】	年齢 【歳】	勤続 年数 【年】	きまっ て支 給す る現 金給 与額 【千円】	年間賞 与 と そ の 他 特 別 給 与 額 【千円】	月収【万 円】	年収【万 円】	
0	全国	36.1	7.8	228.2	658.3	28.3	3.2	339.7	33.2	7.3	228.9	630.4	28.1	3.3	337.7	41.1	9.4	263.6	615.0	31.5	377.8
1	北海道	32.5	6.7	211.0	581.4	25.9	1.8	311.3	32.5	6.5	204.6	527.2	24.9	2.9	298.2	41.5	8.5	236.0	495.3	27.7	332.7
2	青森県	38.7	8.2	200.3	546.0	24.6	0.0	295.0	36.5	8.8	197.7	485.2	23.8	0.7	285.8	43.2	10.2	209.9	427.0	24.5	294.6
3	岩手県	40.9	11.0	224.1	694.1	28.2	3.0	338.3	37.4	11.9	200.1	529.3	24.4	0.7	293.1	42.0	9.9	212.4	469.0	25.1	301.8
4	宮城県	34.6	5.4	224.1	385.5	25.6	3.0	307.5	33.1	9.4	223.0	670.2	27.9	0.8	334.6	40.7	9.9	241.8	538.5	28.7	344.0
5	秋田県	40.4	11.2	215.3	620.5	26.7	0.8	320.4	35.0	8.3	195.5	622.9	24.7	1.1	296.9	43.5	11.6	219.1	475.7	25.9	310.5
6	山形県	38.1	9.3	208.4	667.9	26.4	0.3	316.9	33.8	9.8	197.5	524.8	24.1	2.0	289.5	42.7	11.5	220.3	489.6	26.1	313.3
7	福島県	33.2	7.5	208.9	478.1	24.9	2.0	298.5	33.4	8.2	197.5	529.8	24.2	2.7	290.0	41.8	10.1	229.9	460.2	26.8	321.9
8	茨城県	37.1	4.1	206.7	495.7	24.8	5.1	297.6	32.3	6.9	216.6	626.8	26.9	3.0	322.6	42.0	9.9	251.4	568.8	29.9	358.6
9	栃木県	36.8	6.7	224.7	613.2	27.6	2.4	331.0	35.9	7.9	218.2	585.9	26.7	3.2	320.4	41.7	10.3	252.0	569.7	29.9	359.4
10	群馬県	35.4	9.1	217.9	798.7	28.4	0.5	341.4	33.4	8.9	213.2	725.7	27.4	1.5	328.4	41.7	9.3	242.9	554.1	28.9	346.9
11	埼玉県	38.1	7.0	219.8	643.2	27.3	3.4	328.1	31.4	7.3	238.4	750.4	30.1	0.6	361.1	41.2	8.6	261.0	552.9	30.7	368.5
12	千葉県	35.9	6.6	237.4	425.6	27.3	5.5	327.4	32.4	7.2	235.2	637.1	28.8	4.0	346.0	40.7	8.9	280.0	579.7	32.8	394.0
13	東京都	35.6	6.9	267.4	734.7	32.9	6.7	394.4	32.8	6.8	247.4	687.2	30.5	9.1	365.6	39.5	9.3	324.9	853.6	39.6	475.2
14	神奈川県	34.4	6.1	243.9	658.8	29.9	4.0	358.6	30.6	6.7	238.3	698.3	29.6	4.2	355.8	40.8	8.9	286.2	631.5	33.9	406.6
15	新潟県	36.8	10.4	222.5	629.7	27.5	0.4	330.0	37.3	13.1	231.7	505.4	27.4	0.3	328.6	42.5	11.0	229.2	498.3	27.1	324.9
16	富山県	33.0	8.6	211.4	742.3	27.3	0.8	327.9	35.3	9.9	212.9	797.1	27.9	0.2	335.2	42.3	10.8	233.9	574.2	28.2	338.1
17	石川県	37.6	12.3	219.9	566.7	26.7	2.4	320.6	37.8	10.4	229.2	603.9	28.0	1.1	335.4	41.6	10.5	242.2	585.6	29.1	349.2
18	福井県	36.2	10.8	216.4	800.6	28.3	0.1	339.7	32.4	6.3	196.2	460.3	23.5	5.0	281.5	42.3	11.5	235.2	590.2	28.4	341.3
19	山梨県	34.5	9.6	212.9	819.1	28.1	0.7	337.4	31.5	8.2	221.8	542.3	26.7	2.1	320.4	42.0	8.9	243.8	534.0	28.8	346.0
20	長野県	33.0	6.8	224.1	688.2	28.1	0.3	337.7	32.7	5.2	226.5	476.7	26.6	1.8	319.5	41.9	9.7	239.4	535.4	28.4	340.8
21	岐阜県	37.2	9.1	218.1	534.8	26.3	2.2	315.2	37.7	7.0	213.1	577.8	26.1	2.3	313.5	41.9	9.3	240.0	536.2	28.5	341.6
22	静岡県	34.8	6.2	224.0	709.0	28.3	0.8	339.7	35.9	5.4	197.0	487.5	23.8	5.3	285.2	42.4	10.1	243.3	568.1	29.1	348.8
23	愛知県	33.2	8.0	248.9	741.4	31.1	2.0	372.8	32.5	6.0	246.2	762.5	31.0	2.1	371.7	39.7	9.3	272.9	695.4	33.1	397.0
24	三重県	31.5	7.3	208.9	529.6	25.3	5.1	303.6	32.4	7.5	230.7	603.9	28.1	2.3	337.2	41.3	9.8	253.2	614.0	30.4	365.2
25	滋賀県	32.2	8.4	238.4	729.7	29.9	0.1	359.1	35.1	6.3	233.8	577.1	28.2	1.7	338.3	41.5	9.5	252.1	558.0	29.9	358.3
26	京都府	36.1	8.9	269.0	783.8	33.4	0.3	401.2	34.5	8.1	236.2	643.9	29.0	4.1	347.8	41.1	9.1	277.6	640.2	33.1	397.1
27	大阪府	33.5	6.8	234.1	728.3	29.5	4.9	353.8	33.7	7.6	241.7	557.1	28.8	5.5	345.8	40.1	9.1	285.4	695.0	34.3	412.0
28	兵庫県	35.2	8.4	235.2	644.3	28.9	2.7	346.7	31.8	6.5	247.6	770.5	31.2	0.4	374.2	41.4	9.3	265.0	609.6	31.6	379.0
29	奈良県	38.0	5.2	225.8	464.8	26.5	5.8	317.4	32.4	7.5	244.5	752.4	30.7	1.5	368.6	41.0	8.5	272.1	600.9	32.2	386.6
30	和歌山県	34.0	10.6	212.0	679.4	26.9	3.1	322.3	32.7	8.2	244.7	563.5	29.2	0.7	350.0	41.7	9.6	252.8	556.0	29.9	359.0
31	鳥取県	37.0	7.3	203.3	520.1	24.7	3.3	296.0	31.4	7.3	199.5	424.0	23.5	4.5	281.8	42.3	10.9	233.5	551.1	27.9	335.3
32	島根県	33.1	4.5	188.6	534.4	23.3	3.7	279.8	33.8	5.4	208.3	637.7	26.1	0.8	313.7	42.3	10.0	225.8	527.0	27.0	323.7
33	岡山県	37.3	8.4	235.6	810.2	30.3	2.4	363.7	35.0	8.3	230.3	768.3	29.4	1.6	353.2	42.5	9.9	235.9	512.8	27.9	334.4
34	広島県	36.6	5.5	218.3	581.3	26.7	4.4	320.1	34.1	8.5	230.7	660.3	28.6	2.5	342.9	41.2	10.1	257.7	641.6	31.1	373.4
35	山口県	37.0	10.8	231.7	776.1	29.6	0.1	355.7	33.5	9.2	220.4	632.2	27.3	2.4	327.7	42.4	10.0	246.6	604.1	29.7	356.3
36	徳島県	38.4	9.2	219.3	592.0	26.9	1.7	322.4	35.7	11.0	219.7	624.6	27.2	1.4	326.1	42.0	10.2	240.8	542.7	28.6	343.2
37	香川県	37.5	13.2	221.7	616.0	27.3	2.2	327.6	36.9	10.0	215.1	620.3	26.7	2.8	320.2	42.0	10.5	246.2	582.5	29.5	353.7
38	愛媛県	36.0	6.8	195.0	501.6	23.7	2.6	284.2	31.8	6.3	204.8	445.4	24.2	2.1	290.3	42.1	9.2	222.4	486.6	26.3	315.5
39	高知県	37.8	9.3	225.6	615.8	27.7	0.3	332.3	41.0	8.0	223.7	532.4	26.8	1.1	321.7	43.6	9.9	236.1	520.7	27.9	335.4
40	福岡県	36.8	8.6	227.9	790.0	29.4	0.4	352.5	31.7	7.3	238.4	617.1	29.0	0.0	347.8	41.0	8.5	246.4	525.1	29.0	348.2
41	佐賀県	41.0	9.3	203.2	633.8	25.6	0.1	307.2	32.7	5.3	221.1	610.3	27.2	1.7	326.4	42.4	10.5	216.7	464.2	25.5	306.5
42	長崎県	37.5	10.8	219.9	573.7	26.8	0.0	321.3	33.3	7.1	210.1	559.6	25.7	1.1	308.1	41.8	9.7	226.6	489.7	26.7	320.9
43	熊本県	40.5	9.4	218.9	756.9	28.2	1.1	338.4	34.8	5.9	212.2	565.3	25.9	1.1	311.2	42.9	9.9	228.2	510.2	27.1	324.9
44	大分県	36.6	7.5	196.7	594.4	24.6	2.8	295.5	31.6	5.6	206.5	582.0	25.5	1.9	306.0	42.2	9.5	230.6	523.1	27.4	329.0
45	宮崎県	44.4	10.7	228.7	703.9	28.7	3.5	344.8	34.7	8.0	203.9	507.9	24.6	0.6	295.5	42.5	9.7	211.7	482.5	25.2	302.3
46	鹿児島県	38.4	8.6	199.0	513.7	24.2	1.6	290.2	38.6	4.9	186.2	366.6	21.7	4.1	260.1	42.7	9.2	219.2	467.1	25.8	309.8
47	沖縄県	38.6	6.4	201.5	469.7	24.1	2.5	288.8	40.9	3.2	185.8	0.0	18.6	8.0	223.0	40.8	8.0	229.1	435.9	26.5	318.5

(出所)平成29年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)による。

1 . 1 民間保育所等の賃金に関する基礎知識

民間保育所等の賃金に関する基礎知識

AIP経営労務コンサルティング
代表 大澤 範恭

自己紹介

おおさわ のりやす

大澤範恭 AIP経営労務コンサルティング 代表
(医療・介護・保育専門の社会保険労務士・行政書士事務所)

【URL】<https://www.aip-sr.jp>

AIP経営

検索

特定社会保険労務士 行政書士 認定医業経営コンサルタント
埼玉県社会保険労務士会賃金管理部会所属

愛知県名古屋市出身

1982年 東京大学法学部卒業、厚生省(当時)入省

1992年 滋賀県庁に出向し、障害福祉課長として障害福祉行政を担当
～95年

2007年 厚生労働省老健局介護保険課長・総務課長として介護保険法改正
～11年 を担当

2017年 厚生労働省を退職

2018年 さいたま市浦和区において、AIP経営労務コンサルティングを設立

本日お話ししたいこと

- 1 保育所等の賃金をめぐる課題
- 2 民間労働者の賃金に関する基本的な枠組み
法規制の概要
賃金の基本的な構造
- 3 ある保育所の場合
- 4 結びに

2

- 1 保育所等の賃金をめぐる課題

市町村職員の皆様にとっての当面の課題

処遇改善等加算 が、個々の保育士等の賃金改善に結びついているか？

実地指導において、実績報告書と賃金台帳等から個人の賃金改善額が分かる資料等との突合により、賃金改善の状況を適切に把握するとともに、キャリアパス要件に適合しているかを確認。

実地指導中に、施設型給付費等の請求に不正又は著しい不当が認められる場合は、直ちに監査を実施。

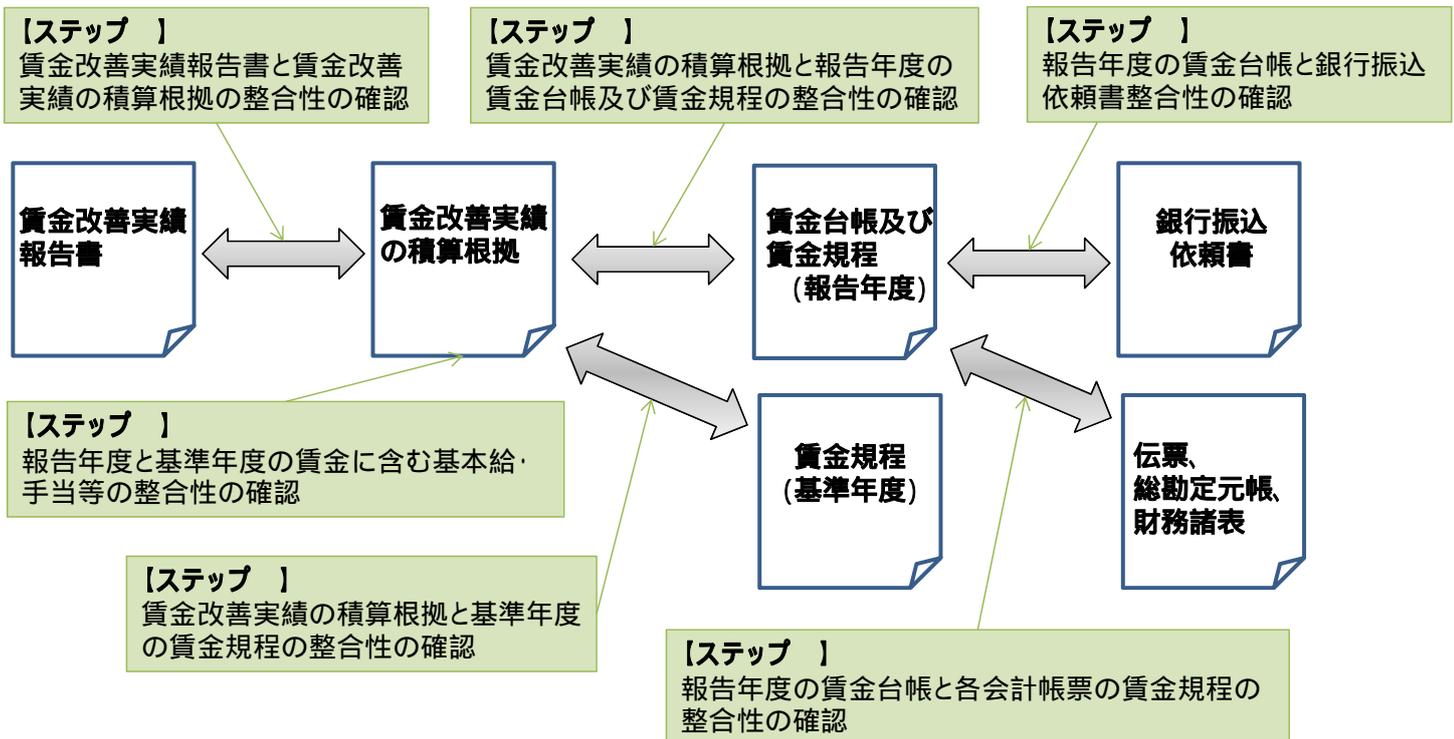
研修の受講歴の管理や職員の計画的受講の状況確認。



これらの課題を解決するに当たり、民間保育所等の賃金に関する基礎知識が不可欠。

K市における平成27・28年度の処遇改善等加算の賃金改善要件分の実績報告に係る調査結果より

(調査のためのステップの全体像)



検出されたリスクの一覧

調査ステップ		検出されたリスク
No.	検証事項	
	賃金改善実績報告書と賃金改善実績の積算根拠の整合性の確認	報告年度の賃金総額が不一致
		基準年度の賃金総額が不一致
	賃金改善実績の積算根拠と報告年度の賃金台帳及び賃金規程の整合性の確認	報告年度の各職員の賃金総額が不一致
		等級・号俸が不一致
		勤務月数が不一致
		職員が不一致
	賃金改善実績の積算根拠と基準年度賃金規程の整合性の確認	基準年度の基本給・手当が不一致
	報告年度と基準年度の賃金に含む基本給・手当等の整合性の確認	報告年度と基準年度の賃金に含む範囲が不一致
		公定価格の改定を未考慮
		報告年度の賃金情報を検証するための情報の網羅的な入手が不可
		基準年度の賃金情報を検証するための情報の網羅的な入手が不可
	賃金台帳と銀行振込依頼書の整合性の確認	支給額と振込金額が不一致
	報告年度の賃金台帳と各会計帳票の整合性の確認	賃金台帳と計上金額が不一致

6

2 民間労働者の賃金に関する基本的な枠組み

法規制の概要

賃金に関する労働法の規制

賃金は労働契約の基本的要素であり、その額・基準・支払方法などは**原則として労働者と使用者の合意**にゆだねられる。

ただし、例外的に、次のような労働法の規制がある。

賃金の決定が労使対等に行われるように**労使交渉の法的基礎**を整えること。
(団結権・団体交渉権・団体行動権の保障等)

労働市場における賃金の底抜けを防ぐために、**賃金の最低基準額を定める**仕組みを設定し、それによって定められた最低賃金の実効を図ること。(最低賃金法)
通常時および企業倒産時の**賃金の支払の確保**のための方策。

(賃金支払の5原則(労働基準法第24条)、非常時払の義務(同法第25条)等)

労働不能の場合の賃金の保障。

(休業手当(労働基準法第26条)、休業補償給付(労災保険法第14条)等)

国籍・信条・社会的身分、性別、労働組合の正当な活動、育児・介護の支援措置、法違反の申告等の一定事由による**不利益取扱いの禁止**

(参考)菅野和夫「労働法(第10版)」

8

賃金とは

賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのもの

(労働基準法第11条)

賃金支払の5原則

賃金は、

通貨で、

直接労働者に、

その**全額**を支払わなければならない(同法第24条第1項)

毎月1回以上

一定の期日を定めて、支払わなければならない(同条第2項)

就業規則

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、**行政官庁に届け出**なければならない。変更した場合も同様とする。

労働者の過半数代表者等の意見書を添付、労働者への周知義務あり

(労働基準法第89条)

就業規則の記載事項

【絶対的必要記載事項】

始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等

賃金(臨時の賃金等を除く)の決定、計算、支払の方法、賃金の締切り、支払の時期及び昇給

退職(解雇の事由を含む)

【相対的必要記載事項】

退職手当、臨時の賃金等(退職手当を除く)及び最低賃金額、労働者に負担させる食費、作業用品等、安全及び衛生、職業訓練、災害補償及び業務外の傷病扶助、表彰及び制裁、その他、当該事業場の労働者のすべてに適用される定め

【任意的記載事項】

絶対的必要記載事項と相対的必要記載事項以外の事項

10

モデル就業規則(賃金規程) (厚生労働省)

第 章 賃金

第X1条	賃金の構成	第X10条	代替休暇
第X2条	基本給	第X11条	休暇等の賃金
第X3条	家族手当	第X12条	臨時休業の賃金
第X4条	通勤手当	第X13条	欠勤等の扱い
第X5条	役付手当	第X14条	賃金の計算期間及び支払日
第X6条	技能・資格手当	第X15条	賃金の支払と控除
第X7条	精勤手当	第X16条	賃金の非常時払い
第X8条	割増賃金	第X17条	昇給
第X9条	1年単位の変形労働時間制に関する賃金の精算	第X18条	賞与

いわゆる法定3帳簿(労働基準法)

帳簿の名称	記載項目	保存期間・起算日
労働者名簿 (第107条)	労働者氏名、生年月日、履歴、性別、住所、従事する業務の種類、雇入年月日、退職や死亡年月日、その理由や原因	3年 労働者の死亡・退職・解雇の日
賃金台帳 (第108条)	労働者氏名、性別、賃金の計算期間、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数、休日労働時間数、基本給や手当等の種類と額、控除項目と額	3年 労働者の最後の賃金について記入した日
出勤簿等 (第108条関係)	出勤簿やタイムレコーダー等の記録、使用者が自ら始業・終業時刻を記録した書類、残業命令及びその報告書、労働者が記録した労働時間報告書等	3年 労働者の最後の出勤日

12

賃金台帳 例

【氏名】賃金太郎 【性別】男

賃金計算期間	4月	分								
労働日数	22	日								
労働時間数	171	時間								
休日労働時間数	-	時間								
早出残業時間数	4.5	時間								
深夜労働時間数	-	時間								
基本賃金	230000	円								
所定時間外割増賃金	7810	円								
手 当	職 務 手 当	10000	円							
	家 族 手 当	2000	円							
	通 勤 手 当	3000	円							
小計	252810	円								
臨時の給与	-	円								
賞与	-	円								
合計	257810	円								
社 会 保 険 料 控 除	健康保険	5000	円							
	厚生年金保険	5000	円							
	雇用保険	200	円							
	小計	10200	円							
差引残	247610	円								
控 除 金	所得税	2000	円							
	市町村民税	2000	円							
	小計	4000	円							
実物給与	-	円								
差引支払金	243610	円								

2 民間労働者の賃金に関する基本的な枠組み

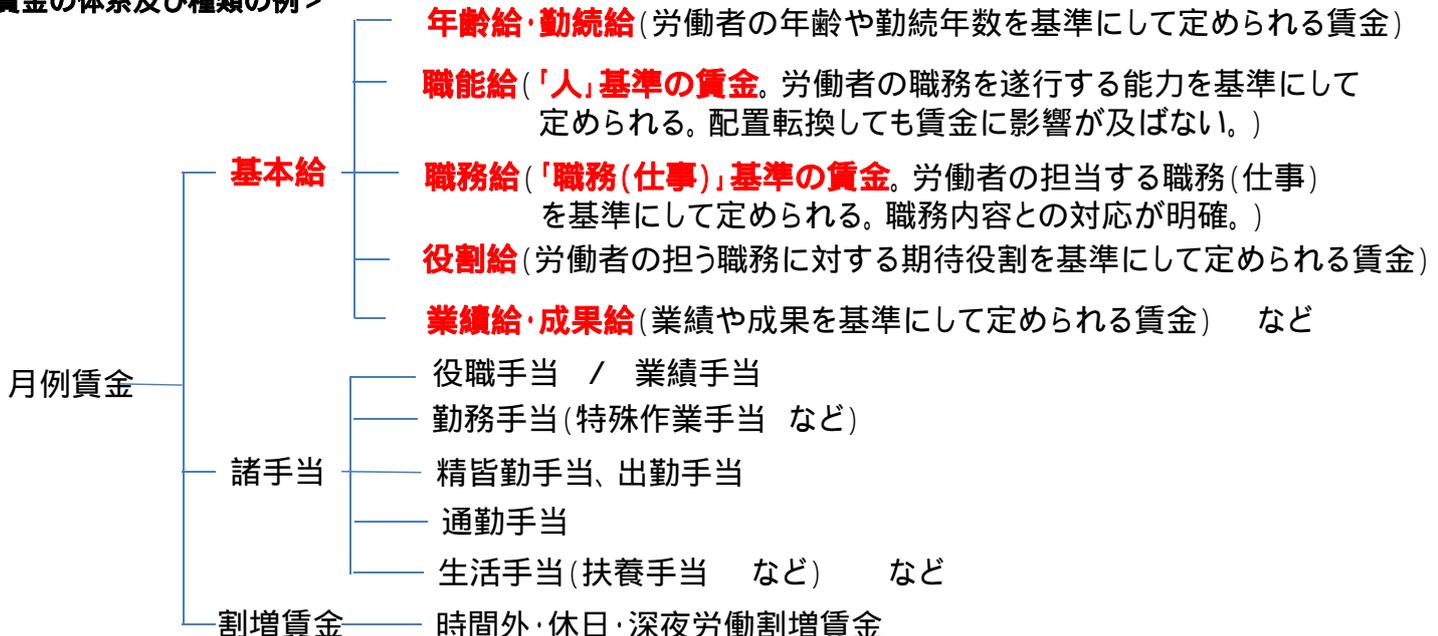
賃金の基本的な構造

14

賃金体系及び種類

賃金は、月例賃金、賞与・一時金、退職金から構成される。
このうち、月例賃金は、基本給と各種手当などから構成されることが一般的。
基本給には、職能給、役割給、職務給など複数の種類(賃金項目)があり、事業所によっては単一あるいは複数の賃金項目から成る。
各賃金項目の呼称は、事業所によって様々である。

<月例賃金の体系及び種類の例>

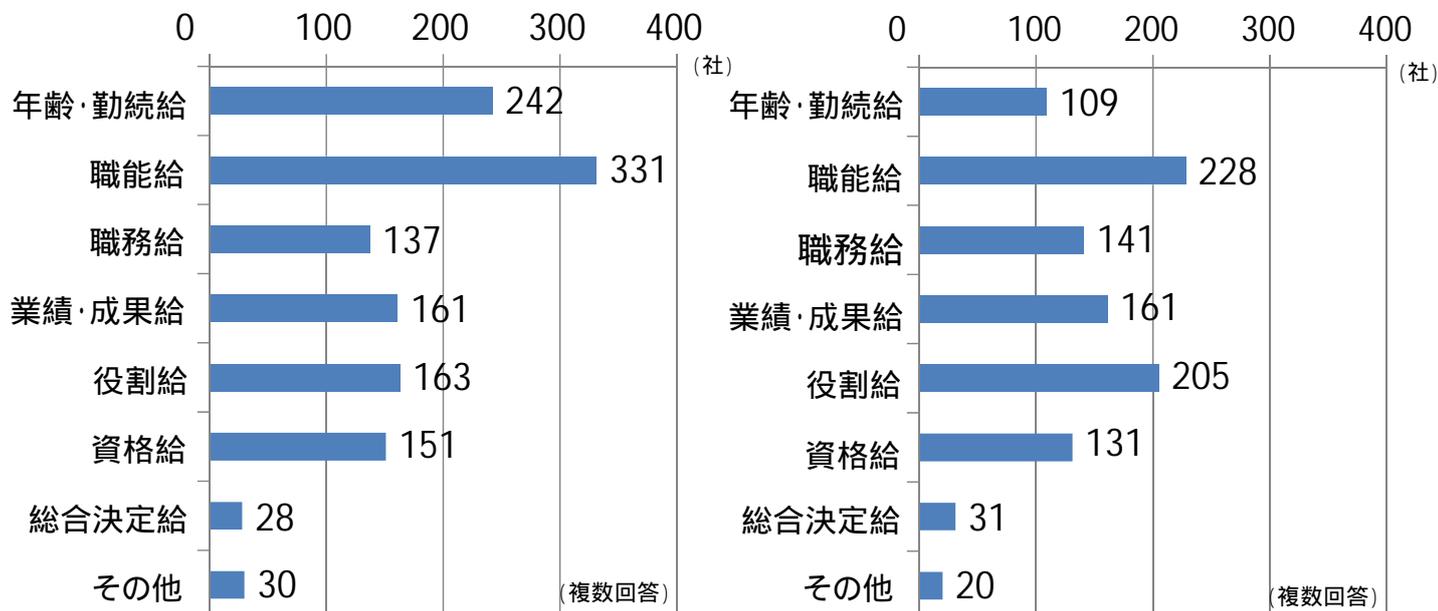


基本給の賃金項目の構成状況 (経団連調査)

- 非管理職では、職能給が最も多く、次いで年齢・勤続給が多くなっている。
- 管理職では、職能給が最も多く、次いで役割給が多くなっている。

非管理職 (集計対象企業数: 497社)

管理職 (集計対象企業数: 437社)



(資料出所) 一般社団法人日本経済団体連合会「2014年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」

職能給

「労働者の職務を遂行する能力」を基準にして定められる賃金。「人」基準の賃金。長期雇用を前提。「職能資格制度」により社員を格付けし、格付けに応じて賃金を支給。

【指摘されている主な特徴】

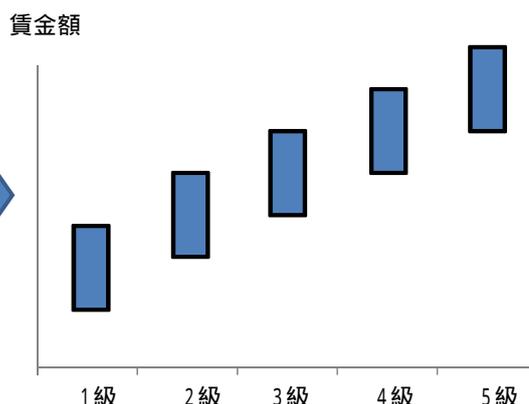
- ・柔軟な配置転換によるキャリア形成が可能 (配置転換をしても賃金に影響が及ばない)。
- ・保有能力を高めようとする動機付けにより、社員の能力開発を促進する仕組み。
- ・平均年齢の上昇等により人件費がかさむ傾向が生じる。

→ デメリットを緩和する様々な工夫
 (人事評価による昇給、同一等級内での上限設定、
 昇給額の通減の設定 (賃金が高い人ほど昇給額が抑制される) 等)

< 職能資格制度の例 >

等級	職能レベル	業務遂行要件
1級	比較的単純定型的業務を遂行する能力を有するもの	担当業務についての基礎知識を有する
2級	やや複雑な定型的業務や非定型的業務を遂行する能力を有するもの	一部非定型的業務を遂行しうる程度の基礎知識、実務知識を有する
3級	熟練的定型的業務や非定型的業務を遂行できる能力を有するもの	一部判断業務を遂行しうる程度のやや広範な実務知識を有する

< 職能給の例 >



(資料出所) 「第4回同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 厚生労働省提出資料 (平成28年5月24日)」

< 賃金表の種類と特徴 >

種類	運用		型	
号俸表	能力評価 ↓ 昇格	査定なし	明示型	公務員型
昇給表	成績評価 ↓ (昇給)査定	査定累積型	非明示型 (中途採用×)	大企業型
段階号俸表	成績評価 ↓ (昇給)査定	査定累積型	明示型 (中途採用)	中堅企業型
複数賃率表	成績評価 ↓ (賃率)査定	完全 キャンセル型	明示型 (中途採用)	商業型

(資料出所)「改訂新版 賃金表の作り方(楠田丘)」

18

【号俸表】

(単位:円)

号・級	J-1	J-2	J-3	S-4	S-5	S-6	M-7	M-8	M-9
1	31700	44800	58600	77800	98200	127000	175100	230100	294100
2	34200	47600	61800	81400	102200	131500	180100	234100	297100
3	36700	50400	65000	85000	106200	136000	185100	238100	300100
4	39200	53200	68200	88600	110200	140500	190100	242100	303100
5	41700	56000	71400	92200	114200	145000	195100	246100	306100
6	(42950)	(57400)	74600	95800	118200	149500	200100	250100	309100
7	(44200)	(58800)	77800	99400	122200	154000	205100	254100	312100
8			(79400)	(101200)	126200	158500	210100	258100	315100
9			(81000)	(103000)	130200	163000	215100	262100	318100
10			(82600)	(104800)	(132200)	167500	220100	266100	321100
11					(134200)	172000	225100	270100	324100
12					(136200)	(174250)		274100	327100
13					(138200)	(176500)		278100	330100
14						(178750)			333100
15						(181000)			336100
16						(183250)			

(資料出所)「改訂新版 賃金表の作り方(楠田丘)」

41

19

【昇給表 1割展開の場合】

(単位:円)

級・ランク	S	A	B	C	D
J - 1	3,100	2,800	2,500	2,200	1,900
2	3,400	3,100	2,800	2,500	2,200
3	4,000	3,600	3,200	2,800	2,400
S - 4	4,400	4,000	3,600	3,200	2,800
5	4,800	4,400	4,000	3,600	3,200
6	5,500	5,000	4,500	4,000	3,500
M - 7	6,000	5,500	5,000	4,500	4,000
8	4,800	4,400	4,000	3,600	3,200
9	3,600	3,300	3,000	2,700	2,400

(資料出所)「改訂新版 賃金表の作り方(楠田丘)」

20

【段階号俸表 標準5号昇給】

(単位:円)

号・級	J-1	J-2	J-3	S-4	S-5	S-6	M-7	M-8	M-9
1	31700	44800	58600	77800	98200	127000	175100	230100	294100
2	32200	45300	59200	78500	99000	127900	176100	230900	294700
3	32700	45800	59800	79200	99800	128800	177100	231700	295300
4	33200	46400	60400	79900	100600	129700	178100	232500	295900
5	33700	47000	61100	80600	101400	130600	179100	233300	296500
6	34200	47600	61800	81400	102200	131500	180100	234100	297100
7	34700	48100	62400	82100	103000	132400	181100	234900	297700
8	35200	48600	63000	82800	103800	133300	182100	235700	298300
9	35700	49200	63600	83500	104600	134200	183100	236500	298900
10	36200	49800	64300	84200	105400	135100	184100	237300	299500
11	36700	50400	65000	85000	106200	136000	185100	238100	300100
12	37200	50900	65600	85700	107000	136900	186100	238900	300700

(資料出所)「改訂新版 賃金表の作り方(楠田丘)」

42

21

【複数賃率表 S - 5級 4段階一致の場合】

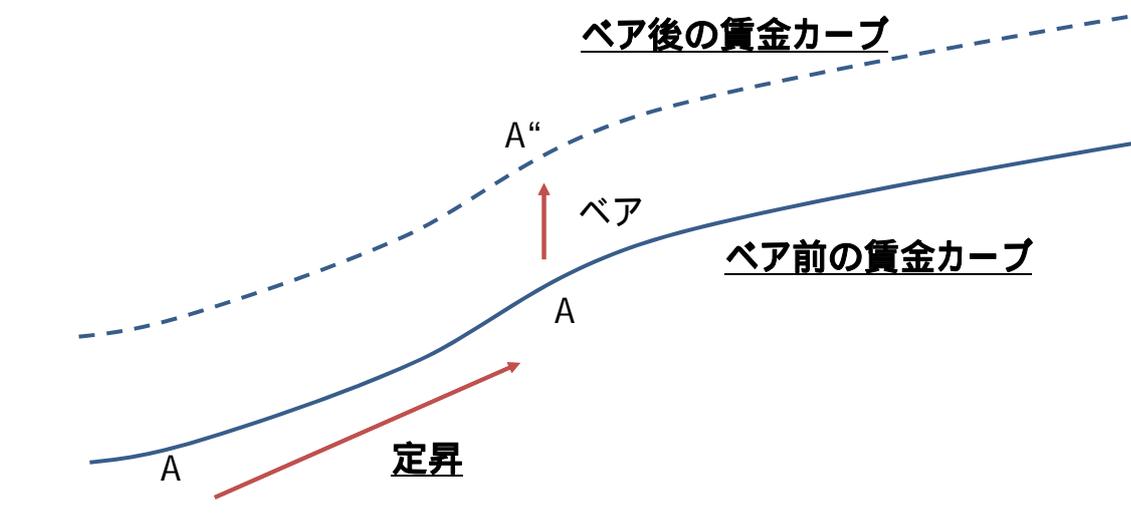
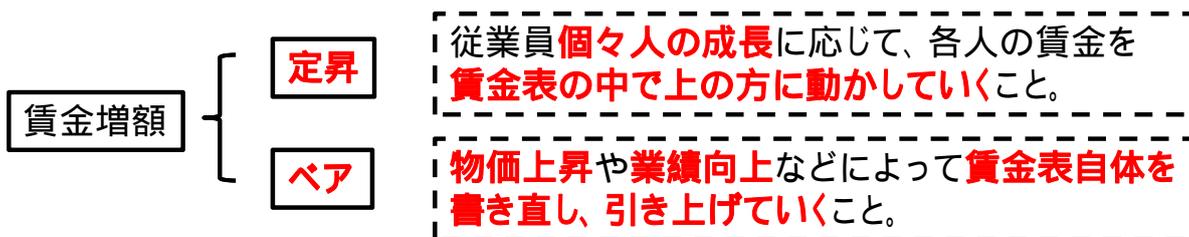
(単位:円)

号・ランク	S	A	B	C	D
1	100,200	99,200	98,200	97,200	96,200
2	104,200	103,200	102,200	101,200	100,200
3	108,200	107,200	106,200	105,200	104,200
4	112,200	112,200	110,200	109,200	108,200
5	116,200	115,200	114,200	113,200	112,200
6	120,200	119,200	118,200	117,200	116,200
7	124,200	123,200	122,200	121,200	120,200
8	128,200	127,200	126,200	125,200	124,200
9	132,200	131,200	130,200	129,200	128,200

(資料出所)「改訂新版 賃金表の作り方(楠田丘)」

22

定期昇給(定昇)とベースアップ(ベア)の違い



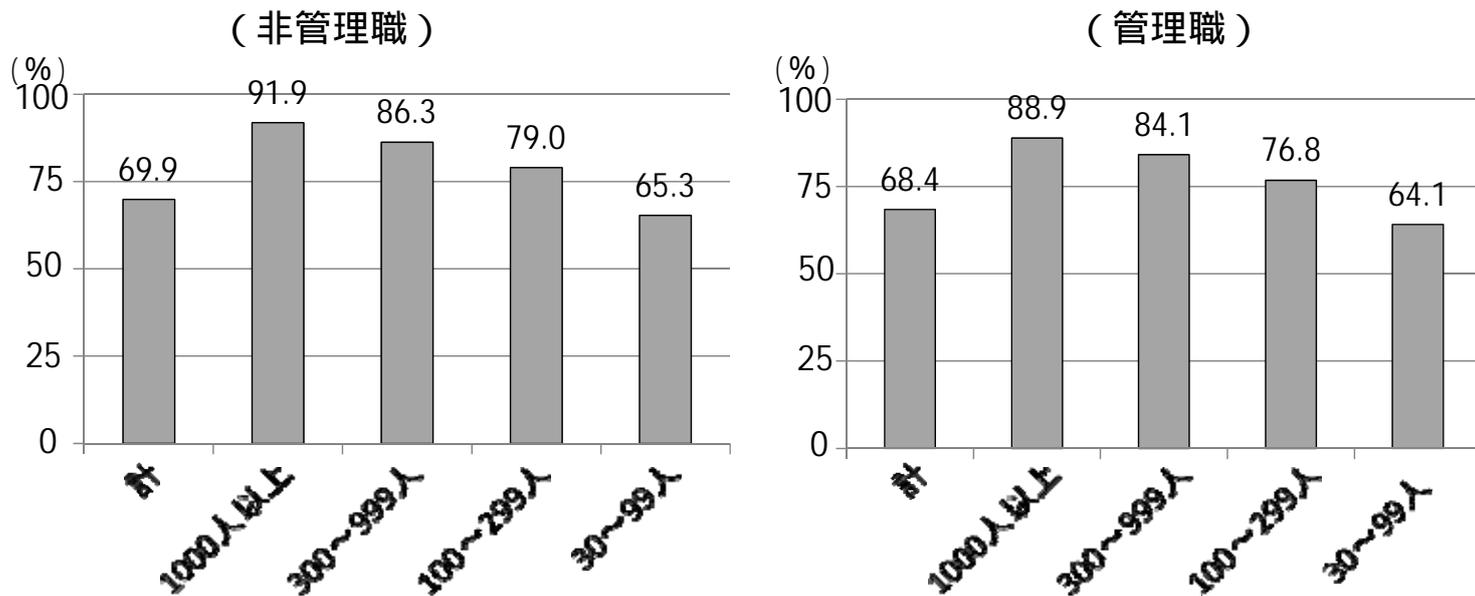
(資料出所)「改訂新版 賃金表の作り方(楠田丘)」

43

23

賃金表がある企業の割合(企業規模別)

- 賃金表がある企業の割合は約7割で、約3割の企業には賃金表がない。
- 企業規模が小さくなるほど賃金表がある企業の割合は低下。



(資料出所) 厚生労働省「平成21年就労条件総合調査」

本調査において賃金表とは、「基本給額、あるいは昇給額が明確に定められているもの」をいう。表になっていなくても、例えば勤続1年について金額を定めたもの、職務の内容により金額を設定するなど、基本給の額がどのくらいになるか明確にしたものがあれば「賃金表有」と回答することとされている。

24

3 ある保育所の場合

【前提】

1法人が、最近、認可保育所と小規模保育所を数か所経営。
従業員数 約80名(常勤・非常勤を含む。)

【賃金の現状】

基本給は、一定額に、勤続年数と保育士等の経験年数(他の保育所における経験を含む。)に応じた額を加算した額。

賃金表や職能資格制度はない。

人事評価結果が昇格・昇給に反映することはない。

諸手当として、職務責任者手当(園長、主任、主担任等)、資格手当(保育士、看護師、栄養士等)、通勤手当、住宅手当等を支給。

【問題意識】

従業員は、22歳から56歳までの幅広い年齢層にわたり、園長～主任～主担任といった役職がある。

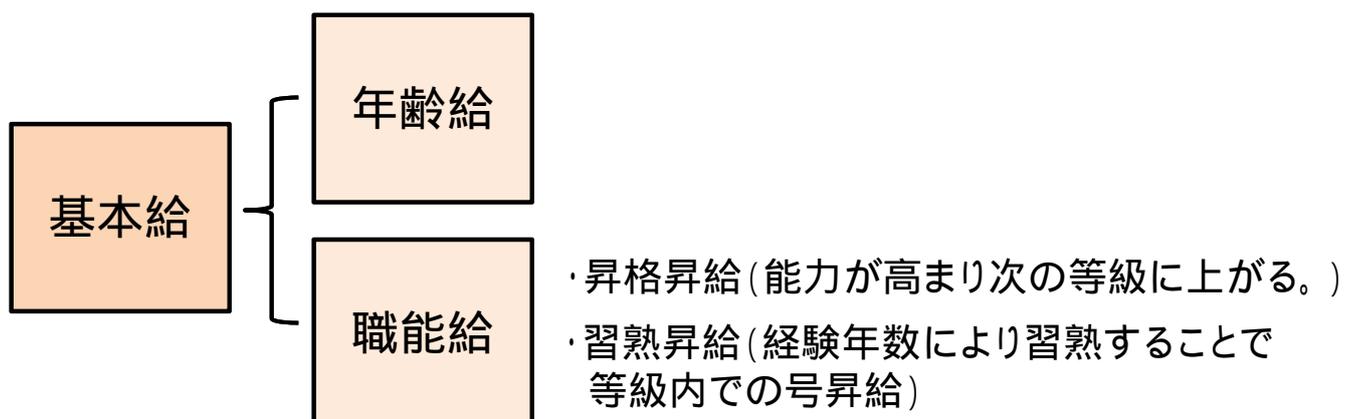
しかし、賃金額は、年齢に応じた生活費の上昇が考慮されておらず、職務等級や昇格基準がないため、キャリアパスが明らかではない。

職務責任者手当はあり、基本給に勤続年数や保育士等の経験年数に応じた加算はあるが、職務能力を問わず昇給されることになっており、従業員のモチベーション上、問題である。
処遇改善等加算 と職務能力とのリンクが不明確である。

26

< 基本給の見直し >

次のように、年齢と職務能力に応じたものに見直す。



年齢給は、年齢により、賃金に格差をもたせて一定の生活保障を行うためのもの。

職能給は、新たに職務等級を定め、職務等級に応じたものとし、人事評価結果等に基づき、昇給させるものとする。

< 職能資格制度の整備 >

全従業員に対する仕事調べ(職務調査)等を通じて、各等級の職務内容、習熟要件(どのような仕事をどの程度できる必要があるか)、修得要件(どのような知識・技能を習得する必要があるか)等を具体化する。

【職務等級のイメージ】

職務等級	職務名称	昇格の主な要件
5級	管理職 (総合)	地域統括責任者の職にある者 理事長が特に必要と認めた者
4級	管理職 (一般)	園長の職にある者 理事長が特に必要と認めた者
3級	指導職員	一般職員(上級)としての勤務成績が良好であり、かつ、上級歴が5年以上で原則として選考に合格した者 主任の役職の地位にある者【副主任保育士・専門リーダー(月額4万円の処遇改善)】
2級	一般職員 (上級)	一般職員(初級)としての勤務成績が良好であり、かつ、初級歴が3年以上の者 主担任の役職の地位にある者【職務分野別リーダー(月額5千円の処遇改善)】
1級	一般職員(初級)	

28

4 結びに

社労士とは

社労士は、社会保険労務士法に基づいた国家資格者です。

企業の成長には、お金、モノ、人材が必要とされておりますが、社労士はその中でも人材に関する専門家であり、「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること」を目的として、業務を行っております。

社労士は、企業における採用から退職までの「労働・社会保険に関する諸問題」や「年金の相談」に応じるなど、業務の内容は広範囲にわたります。

(資料出所) 全国社会保険労務士会連合会ホームページより

30

【労務管理の相談指導業務】

社労士は、「ヒトを大切に経営」を実現するため、良好な労使関係を維持するための就業規則の作成・見直しをお手伝いします。

また、労働者の皆さまが納得して能力を発揮できるような賃金制度の構築に関するアドバイスなど、人事・労務管理の専門家の目でそれぞれの職場にあった、きめ細やかなアドバイスをしています。

雇用管理・人材育成などに関する相談

社労士は、人事労務管理の専門家として、適切な労働時間の管理や、優秀な人材の採用・育成に関するコンサルティングをご提供し、企業の業績向上に繋がるご提案をします。

人事・賃金・労働時間の相談

社労士は、豊富な経験に基づき、企業や職場の実情に合わせた人事、賃金、労働時間に関するご提案をします。

経営労務監査

社労士は、就業規則や法定帳簿等の書類関係の他、実際の運用状況についてまで監査を行うことで、企業のコンプライアンス違反だけでなく、職場のトラブルを未然に防止することができます。

(資料出所) 全国社会保険労務士会連合会ホームページより

47

31

ご清聴ありがとうございました。

1 . 2 事例紹介

1 . 2 . 1 福島県

1 . 2 . 2 埼玉県戸田市

1 . 2 . 3 埼玉県

1 . 2 . 4 神奈川県川崎市

1 . 2 . 5 静岡県

1 . 2 . 6 大分県

保育士の就労環境改善の取組

H29.4 616人 全国11位 東北2位
福島県の待機児童数

H30.4 372人
施設整備の伸び

「ふくしま新生子ども夢プラン」(H27.3)
平成31年度未までに解消



保育の受け皿 の確保

施設整備支援

小規模保育事業整備支援

幼稚園との連携

保育士の確保

新卒者の確保

潜在保育士の掘り起こし

就労環境改善による就労継続

ア 保育人材対策連絡会の開催(H29～)

- 養成校、保育事業者、労働局、社協、市町村と連携

50

イ 保育士登録者アンケートの実施(H29)

- 県内登録者約2万人を対象に、現況調査と実態調査を実施

ウ 保育士等キャリアアップ研修会の開催(H29～)

- 県内4カ所で7分野延べ4000人定員規模の研修会を実施

エ 保育士就職セミナーの開催

- 県内養成校と連携した保育士専用の就職セミナーの開催(H29～)
- 県外開催の保育士就職セミナーへの出展(H30.7)

オ 将来の保育人材育成

- 高校生向け保育士養成校進学ガイドブック(H29)
- 中高生の保育現場体験(H30)
- 修学資金貸付の拡充(H30)

カ 子育て支援員の活用

- 福島県保育士・保育所支援センターでのマッチング実施(H30)

キ 処遇改善加算 の推進

- 市町村・保育事業者向け説明会の開催 (H29.8 H30.4)
- H29処遇改善加算 の実施状況 178/264 67.4%

ク 保育士向け相談窓口の開設(H30.7)

「福島県保育士悩みごと相談室」(福島県保育協議会事務局内)

保育士からの電話、メール

相談に対応し、専門機関を紹介 相談窓口のご案内

希望する保育士に臨床心理士

によるカウンセリングを提供

希望する施設管理者に

社会保険労務士による

相談・助言を提供



産学官協働による保育人材確保・定着化事業をスタート

- 「とだの保育創造プロジェクト」を設置し、地域全体で保育の魅力アップを目指す -

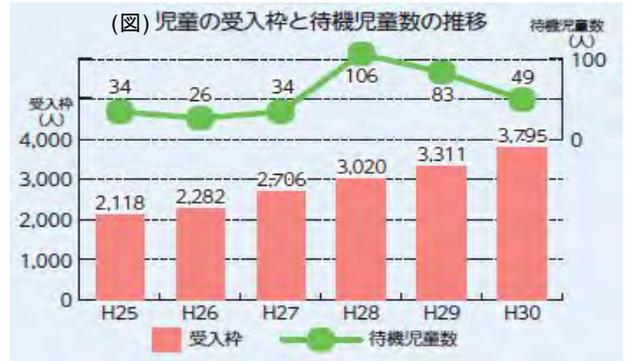
①市勢(人口) ポイント『人口増加が続き保育重要が高まっている』

埼玉県戸田市(人口139,513人(平成30年7月1日現在))は、人口減少社会の中にあっても今後2045年までに2015年比で人口が15.8%増加すると推計されている。平均年齢は40.5歳で県内で23年連続して一番低く、特に、子育て世代を中心とした転入等により、保育需要が高まっている。

②待機児童対策

ポイント『量の拡充により着実に減少』

平成28年4月の待機児童数は106人(旧定義)で埼玉県でワースト1となった。これを受け、平成28年6月に「待機児童緊急対策本部」を設置、同年10月には「待機児童緊急対策アクションプラン」を策定し、保育人材確保及び処遇改善のほか、量の拡充として平成31年4月までに約1,200人の受入枠拡大を計画した。この着実な取り組みにより、平成30年4月の待機児童数は49人(新定義)となり、埼玉県でワースト11、対前年減数では第1位となった。(右図参照)



③現状 ポイント『私立認可保育所等の保育士は「戸田市での保育士を辞める意向」が約4割』

戸田市の公定価格(6/100)は都内(20/100)や近隣自治体と比較し大幅に低い状況から、その地域間格差を埋めるべく「就職支援給付金」「宿舍借上支援」等の保育士確保策を講じている。また、保育人材の確保・定着化の基礎資料とするため、平成29年8月に市内私立認可保育所、小規模保育事業所A・B型、事業所内保育事業所の保育士に対し「戸田市保育士アンケート調査」を実施(回収率65.6%)した。その結果、満足度では、収入に関して「やや不満」「不満」を合わせると50.4%と半数を占め、継続意向では、「今後は市外で保育士として働きたい」「今後は保育士を辞め、保育士以外の職種で働きたい」を合わせると43.1%と4割を超える結果となり、働く上で収入等の「処遇」や「職場環境」「やり甲斐」を重視していることが明らかとなった。

【課題解決のための新たな先進的取り組み】

上記アンケート結果を踏まえ、長期的・安定的な保育人材の確保や定着化を図るためには、経済的支援だけでなく、戸田市の保育を魅力あるものとしていくことが重要と考え、平成30年8月2日に「とだの保育創造プロジェクト」を設置。産学官協働で協議を行い、保育士の処遇改善だけでなく、職場環境の充実や戸田の保育の魅力アップ、保育の質の向上等について立案・実践する。

独自の方法を考える

「協議の場」
(プラットフォーム)
立案・進捗管理

事業の「球出し」
実施主体として参照



実践する

「実践の場」
企画・実践

取組状況の「フィードバック」
(進捗状況や課題の確認、成功事例の共有)

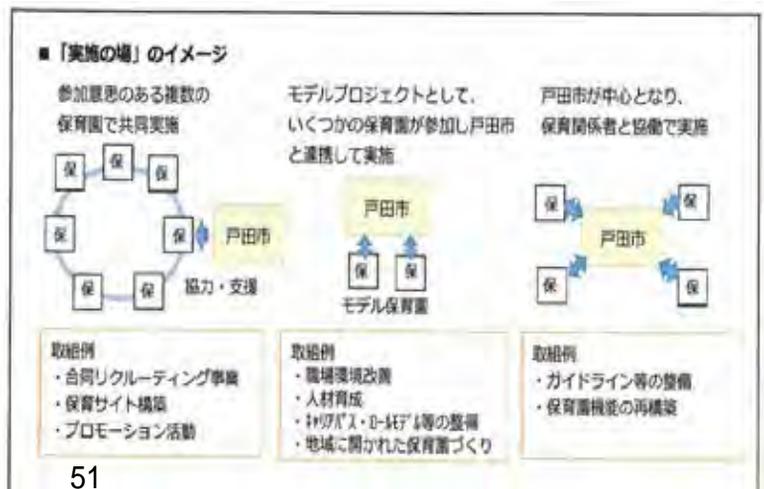
【基本的な考え方とメンバー】

◆「協議の場」

「戸田市の保育を魅力あふれるものにする」という共通ビジョンをもち、課題を共有し、その解決に向けて効果のある取組を出し合い、実践につなげる「場所」。保育事業者と市を中心に、助言をいただく学識経験者などを加えた会議体。

◆「実践の場」

「協議の場」で検討・立案した具体的な取組を、具体的に企画・実現する実行部隊となる「場所」。取組ごとに、場を作る。テーマや取組の性質に合わせて人選。参加したい保育園が参加可能。



常勤保育士数

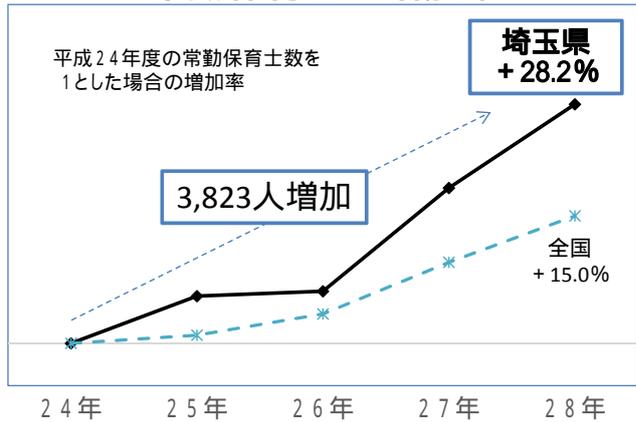
平成28年10月1日現在

17,371人

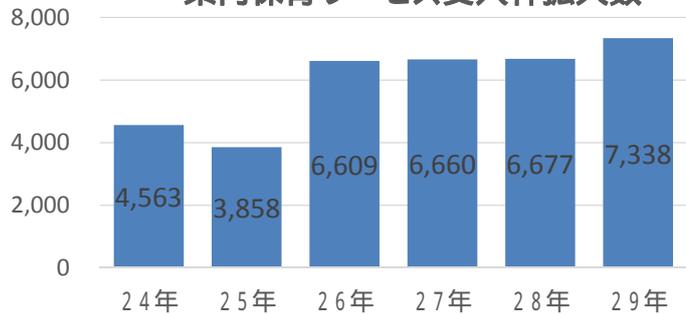
▶ 過去5年間で
増加数・増加率
全国3位 (平成24年～28年)

- ▶ 保育の質向上として、低年齢児や障害児の保育士加配 (平成15年度～)
- ▶ 県内の実情に即した対策の事業化や好事例の横展開のため、少子化対策協議会の設置 (平成28年度～)
- ▶ 職場環境の改善や保育士の働き方改革に向けて、管理者セミナーや新人保育士等の研修 (平成29年度～)

常勤保育士の増加率



県内保育サービス受入枠拡大数



埼玉県 保育士等キャリアアップ研修事業

【事業委託者】

日本社会事業大学

県内の保育士養成施設と連携実施

【研修実施期間】

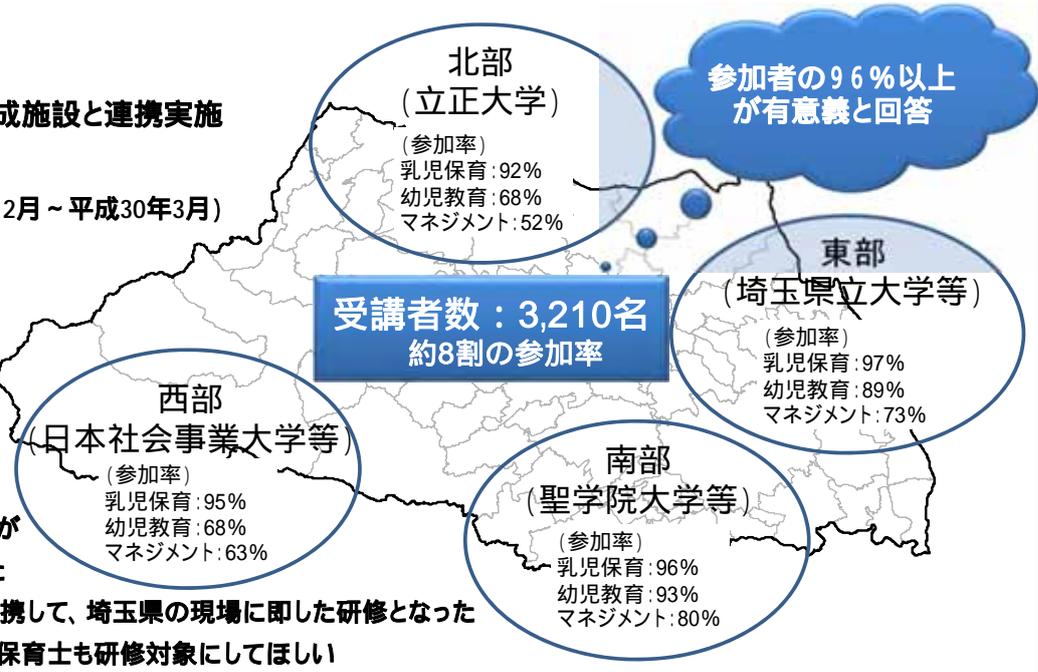
約3か月間(平成29年12月～平成30年3月)

【研修科目】

- 3科目
- 乳児保育
 - 幼児教育
 - マネジメント

【現場からの声】

- ・研修を受講した保育士が生き活きて帰ってきた
- ・県内保育士養成校と連携して、埼玉県の現場に即した研修となった
- ・マネジメントには、主任保育士も研修対象にしてほしい



平成30年度研修についても、日本社会事業大学に委託実施(県内の保育士養成施設と連携)

研修実施期間は約9カ月間(平成30年6月～平成31年2月)

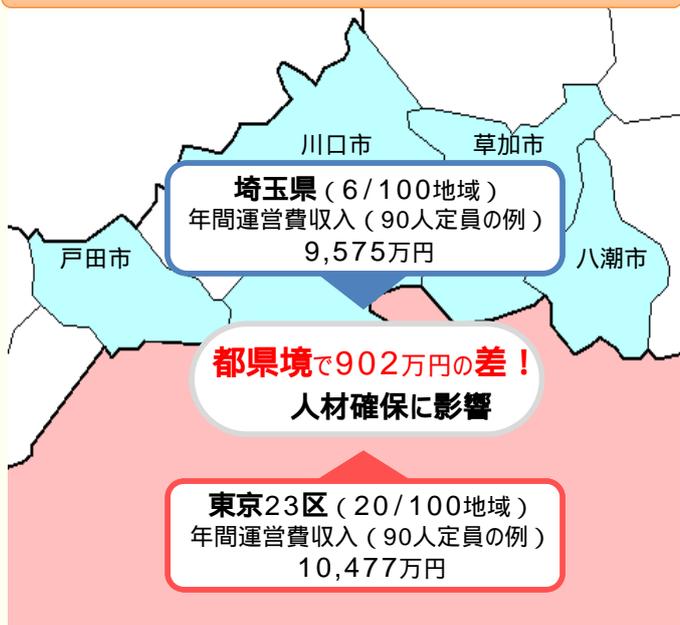
上半期研修の受講申込者数は、平成30年6月時点で、予定していた枠の約9割

研修科目は8科目全て実施



保育士の確保と保育の質の向上

保育所運営公定価格の地域区分



保育の質に関する国の制度(例)

【低年齢児保育の職員配置の現状】

- 1歳児 6人に保育士1人

消費税率の引上げを含む恒久財源の確保による改善が先送りとなっている

補完

埼玉県の取組(例)

【低年齢児保育を独自に充実】

- 1歳児 4人に保育士1人 (補助)

国が安定財源を確保し、公定価格の改善等で対応すべき

要望

- ・保育の実情を反映した公定価格とすること。特に、隣接自治体の間で大きな差が生じないように、介護や障害の地域区分の見直しを踏まえ、保育も早急に見直すこと
- ・保育士の確保と保育の質の向上のため、十分な財源を確保すること

平成27・28年度の処遇改善等加算による賃金改善実績の調査結果について

<目次>

- 1 処遇改善等加算による賃金改善の仕組み
- 2 調査の目的及び対象
- 3 検証に用いた資料と調査の観点
- 4 調査のステップ
- 5 調査の結果と検出されたリスク
- 6 調査結果に基づく指導監査のあり方
- 7 平成27・28年度の賃金改善実績

平成30年8月
川崎市こども未来局

1 処遇改善等加算による賃金改善の仕組み

基本理念:「質の高い保育の安定的供給」→「長く働くことができる職場」→「給付費中に以下の処遇改善の仕組み」

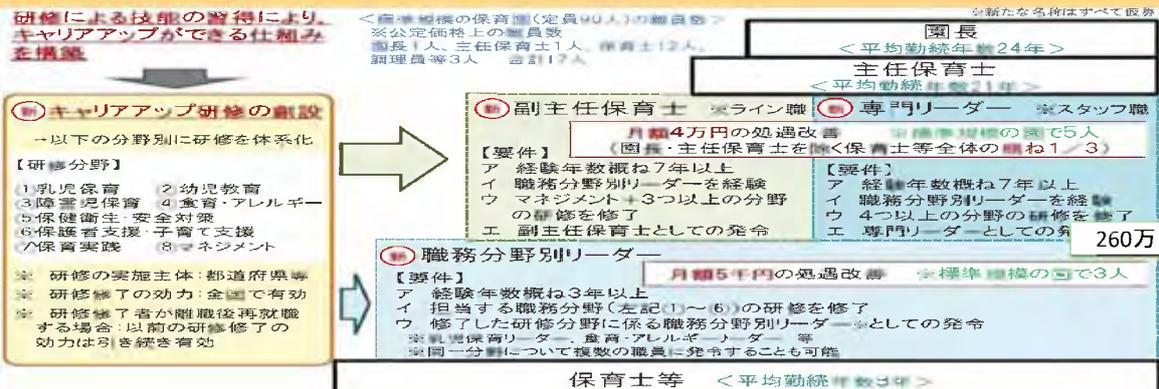
(1) 処遇改善等加算Ⅰ: 職員の平均勤続年数と賃金改善やキャリアアップの取組に応じて人件費を加算

<90人定員／平均勤続年数が8年の施設の場合>

- ・処遇改善等加算Ⅰ
乳児(標) 1,680円×15%
乳児(短) 1,630円×15%
- ・所長設置加算
基本分単価+50円×15% 1,200万
- ・3歳児配置改善加算
- ・主任保育士専任加算
- ・事務職員雇上費加算 等



(2) 処遇改善等加算Ⅱ: 技能・経験を積んだ職員に対し追加的な人件費を加算(ただし平成29年度から実施)



2 調査の目的及び対象

(1) 調査の目的

処遇改善等加算における賃金改善により、**本当に各職員の処遇改善が図られているか**を調査。

(2) 調査の対象

平成27・28年度に実施された処遇改善等加算Ⅰの賃金改善実績を調査(加算Ⅱは平成29年度から実施のため調査の対象外とする)。

管轄する施設数が多いため、**各法人1施設を選定**し、これを母集団として、この母集団の中から**無作為に抽出した施設について調査を実施**。各年度の調査対象件数は以下の表のとおり。

<平成27年度の調査対象>

対象施設	調査対象件数	母集団	割合
保育所	30法人 (30施設)	85法人 (212施設)	35.3%
小規模保育A・B 事業所内保育	6法人 (6施設)	9法人 (14施設)	66.7%
小規模保育C 家庭的保育	1施設 8人	5施設 26人	20.0% 30.8%

<平成28年度の調査対象>

対象施設	調査対象件数	母集団	割合
保育所	64法人 (64施設)	96法人 (243施設)	66.7%
小規模保育A・B 事業所内保育	8法人 (8施設)	13法人 (22施設)	61.5%
小規模保育C 家庭的保育	1施設 8人	5施設 24人	20.0% 33.3%

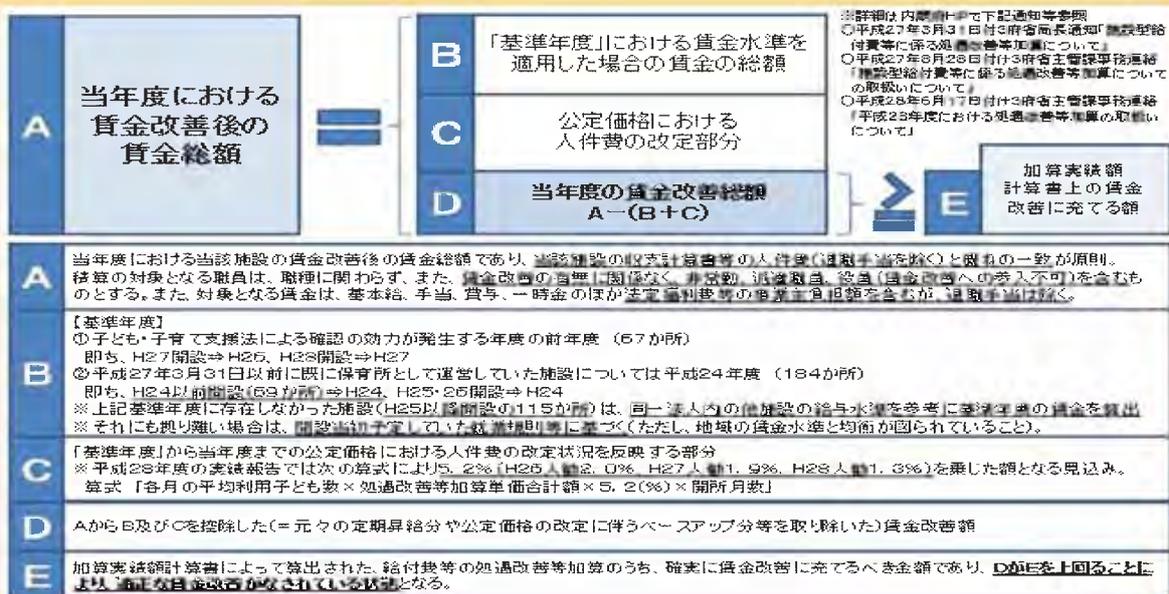
※今回、調査対象とならなかった施設は、平成30年度実施の調査において、優先度を上げて実施。

3 調査に用いた資料と調査の観点

(1) 調査に用いた資料

調査は、各施設が市に年度ごとに提出した「賃金改善実績報告書」により行う。

報告書には、**以下の図のとおり**、年度ごとに「**D**当年度の賃金改善総額」が示されており、「**A**当年度における賃金改善後の賃金総額」から「**B**基準年度における賃金水準を適用した賃金総額」と「**C**公定価格における人件費改定分」を控除した額が「**E**加算実績により賃金改善に充てるべき額」以上となる必要がある。



3 調査に用いた資料と調査の観点

(1) 調査に用いた資料

前述のとおり、調査においては、報告書のA・B・Cの額の正確性を検証する必要があることから、報告書に加え、以下の①～⑦の挙証資料についても調査を実施。

No.	挙証資料	概要
①	賃金改善実績の積算根拠(平成28年度の場合、「賃金改善実績積算表」を用いることもある)	報告年度及び基準年度の職員毎の賃金総額、またその計算過程となる給与(基本給・手当等)、社会保険料等の事業主負担分の集計表
②	給与規程	報告年度及び基準年度の職員給与(基本給・手当等)、給与表(等級・号俸)、計算方法、支払方法などが規定されているもの
③	給与(賃金)台帳	給与の総支給額(基本給・手当等)から個人負担分の社会保険料等の控除項目を差し引き、給与の差引支給額が計算されているもの
④	銀行振込依頼書(明細書含む)	実際に職員へ給与を振り込んだ結果が記載されているもの
⑤	伝票	給与の支払い結果をその都度、帳簿へ記帳した会計書類
⑥	総勘定元帳	施設の財務諸表を作成するために取引の都度、記帳された会計書類の集計表
⑦	財務諸表	施設の会計上の開示書類

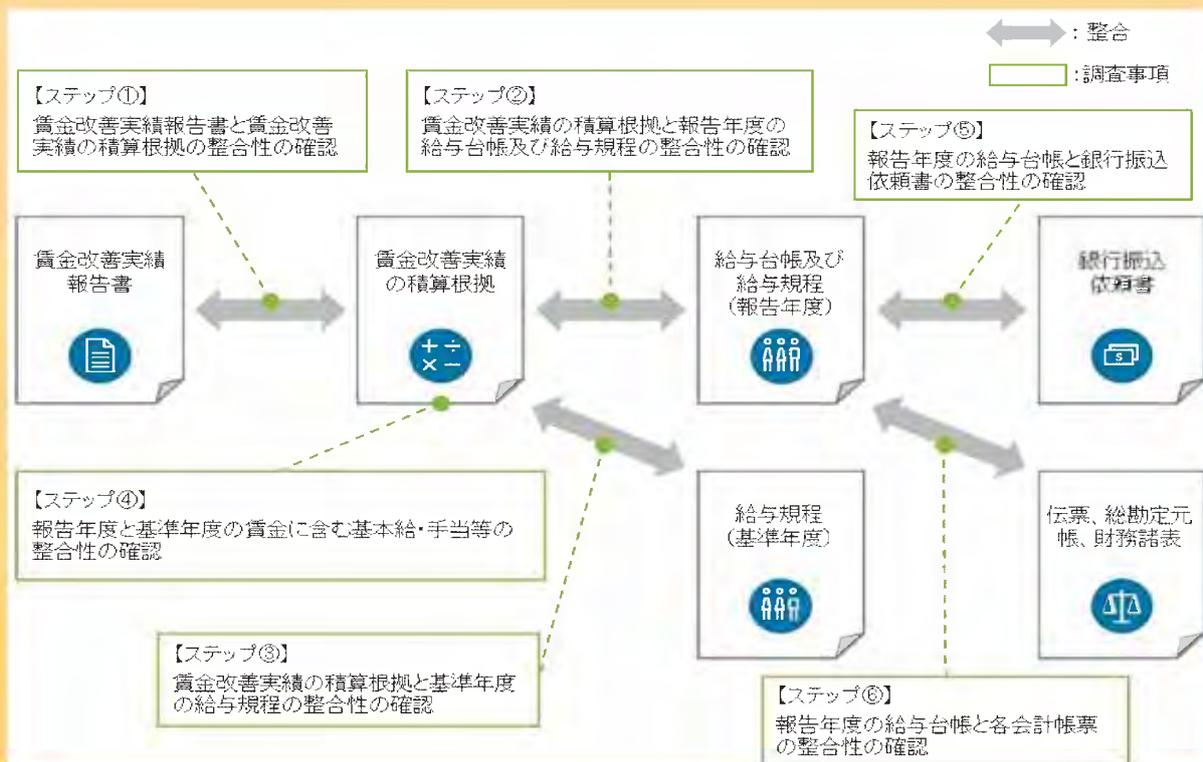
(2) 調査の観点

報告書及び挙証資料の確認にあたっては、以下の観点に沿って調査を実施。

- ・実在性：実際に職員に対して給与の支払いがなされているか
- ・網羅性：賃金改善の対象者が漏れなく集計されているか
- ・権利と義務の帰属：職員の等級・号俸が給与規程に基づき計算されているのか
- ・期間配分の適切性：報告の集計期間が正確か
- ・評価の妥当性：報告書に正しく転記されているのか
- ・表示の妥当性：決算書類を通して正しく開示されているか

4 調査のステップ

報告書の賃金改善総額の検証にあたっては、提出された挙証資料に基づき、以下の6つのステップで調査を実施。



5 調査の結果と検出されたリスク

(1) 調査結果の総括

調査の結果、報告書に記載されている賃金改善総額及びその積算が全く誤っていない施設は余りなし。即ち、処遇改善等加算による賃金改善の考え方がまだ十分に浸透しているとはいえない状況。調査ステップごとに検出されたリスクを取りまとめると以下の表のとおり。

調査ステップ		検出されたリスク
No.	検証事項	
①	賃金改善実績報告書と賃金改善実績の積算根拠の整合性の確認	報告年度の賃金総額が不一致 基準年度の賃金総額が不一致
②	賃金改善実績の積算根拠と報告年度の給与台帳及び給与規程の整合性の確認	報告年度の各職員の賃金総額が不一致 等級・号俸が不一致 勤務月数が不一致 職員が不一致
③	賃金改善実績の積算根拠と基準年度の給与規程の整合性の確認	基準年度の基本給・手当が不一致
④	報告年度と基準年度の賃金に含む基本給・手当等の整合性の確認	報告年度と基準年度の賃金に含む範囲が不一致 公定価格の改定を未考慮 報告年度の賃金情報を検証するための情報の網羅的な入手が不可 基準年度の賃金情報を検証するための情報の網羅的な入手が不可
⑤	給与台帳と銀行振込依頼書の整合性の確認	支給額と振込金額が不一致
⑥	報告年度の給与台帳と各会計帳票の整合性の確認	給与台帳と計上金額が不一致

(2) リスクの分類

検出されたリスクは数が多く、内容も多岐にわたるため、賃金改善総額の過大報告となり得るかによる「重要度」と、多くの施設で類似事例が生じているかによる「緊急度」によって分類、「重要度」と「緊急度」がともに高いリスクから優先的に改善すべきものと判定。

5 調査の結果と検出されたリスク

(3) 調査ステップごとの調査結果とリスク分類(抜粋)

【ステップ① 実績報告書とその積算根拠の整合性の確認】

報告年度、基準年度ともに一致している施設は余りなし。賃金改善額を過少報告している施設も多くあり、2つの資料の整合意識が浸透していない状況(重要度「高・低」、緊急度「高」)。

【ステップ② 改善実績の積算根拠と報告年度の給与台帳・給与規程の整合性の確認】

多くの施設で、改善実績の積算根拠と報告年度の給与台帳・給与規程との数値に不一致あり施設によっては、ほぼ全員の賃金総額が不一致で給与台帳を基に積算を行っていない疑いあり(重要度「高・低」、緊急度「高」)。

【ステップ③ 改善実績の積算根拠と基準年度の給与規程の整合性の確認】

多くの施設で、改善実績の積算根拠と基準年度の給与規程上の基本給・手当等に不一致あり積算根拠に記載の等級・号俸が報告年度の等級・号俸と一致しておらず、基準年度当時の等級号俸を記載している施設が多数あり(重要度「高」、緊急度「高」)。

【ステップ④ 報告年度と基準年度の賃金に含む基本給・手当等の整合性の確認】

報告年度と基準年度の賃金に含む基本給・手当等が整合していることを確認できた施設は余りなし。また、賞与や残業手当、通勤手当、社会保険料の事業主負担額、あるいは、大幅な給与表の見直し、定期昇給の繰上げ等は、提出された挙証資料だけでは、正確性の検証が困難であることが判明(重要度「高・低」、緊急度「高」)。

【ステップ⑤ 報告年度の給与台帳と銀行振込依頼書の整合性の確認】

給与台帳上の支給額と実際の振込額の一部が不一致となっている施設が多数あり。ただし、特定月の特定職員のみのものであり、金額も僅かなため、交通費の精算等の可能性あり。

また、給与振込が一括処理で個人別明細がない場合は検証不可(重要度「高」、緊急度「高」)。

【ステップ⑥ 報告年度の給与台帳と各会計帳票の整合性の確認】

台帳と各会計帳票について、一部不一致の施設が多数あり(処遇改善に直接影響するものでないため、重要度「低」、緊急度「低」とする)。

6 調査結果に基づく指導監査のあり方

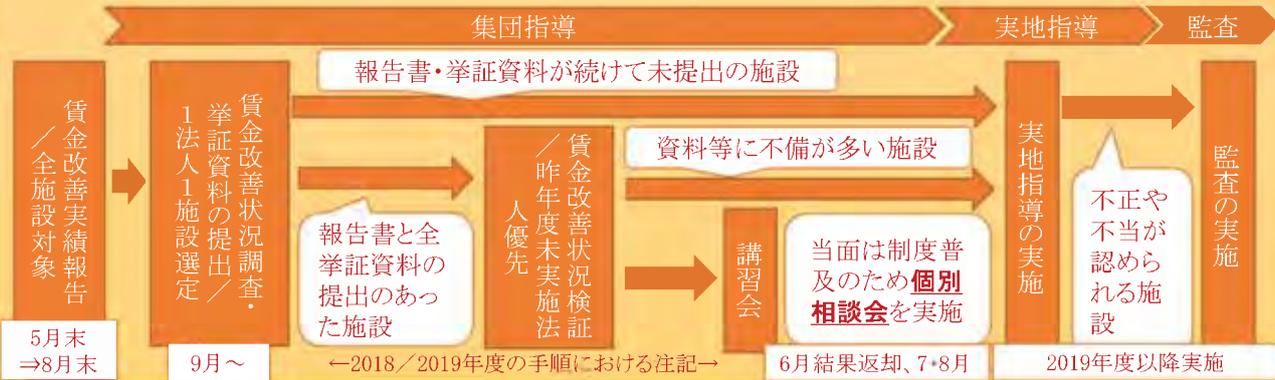
(1) 指導監査の枠組み

以上の調査結果を踏まえ、処遇改善等加算による賃金改善がより適正かつ円滑に執行されるためには、以下のとおり、「子ども・子育て支援法に基づく特定教育・保育施設等の指導監査」の枠組の中で、その確認と指導、改善が図られていくことが必要。

指導監査の枠組		実施手法
指導	集団指導	他の確認事項と併せて 処遇改善等加算による賃金改善の遵守状況を調査・検証し、結果について、特定教育・保育施設の設置者等を1か所に集め講習等を実施。
	実地指導	上記遵守状況、集団指導等の状況を勘案して、実地により、関係書類の閲覧、関係者との面談等を実施。
監査		上記指導等により、不正又は著しい不当が認められる場合に、報告や帳簿書類等の提出、出頭、関係箇所への立入検査等を実施。

(2) 指導監査の手順

上記枠組における当面(2018/2019年度)の具体的指導監査手順は以下のとおり。



7 平成27・28年度の賃金改善実績(参考値)

(1) 従業務・勤務形態ごとの賃金改善実績



※平成27年度より平成28年度の方が賃金改善額が少額なのは、計算対象が任意から全職員となったため。

(2) 法人種別ごとの賃金改善実績

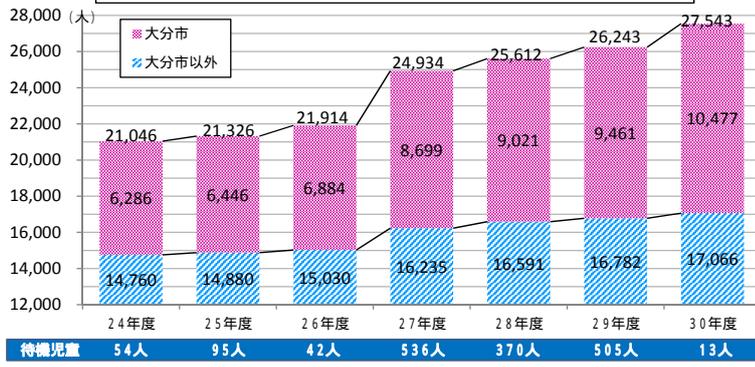


平成29年度子ども・子育て支援推進費補助金 事例調査票
 (保育士等の処遇改善導入円滑化特別対策事業)

自治体名	
静岡県	
担当課	
こども未来課	
1) 実施事業の概要	
事業者に対する助言・指導	
「保育所等経営者セミナー」の開催（県内2か所） ・処遇改善等加算 の周知 ・保育所等経営者による講演及び処遇改善等についての意見集約 「保育士キャリアアップ制度検討会議」の開催 ・有識者による保育士のキャリアアップの仕組みの検討 保育士キャリアアップ制度導入支援セミナー・個別相談会開催（県内3か所） ・社会保険労務士による講演及び個別相談会 保育士キャリアアップ制度導入支援個別訪問相談の実施 ・法人等への社会保険労務士の派遣 保育士キャリアアップ制度理解促進に係る冊子の作成 ・保育所等への取材記事及び保育士のキャリアアップの仕組みの掲載 保育士キャリアアップ講演会開催 ・講師による基調講演及び講師と若手保育士による座談会	
2) 事業実施の目的（ねらい）	
保育士のキャリアアップ及び処遇改善に係る理解促進 保育士のキャリアアップの仕組みの構築 及び 法人等の運営主体に対し、キャリアアップ制度の導入支援 保育士キャリアアップの仕組みの理解及び導入促進 保育士のキャリアアップに係る理解促進	
3) 事業実施にあたって工夫した点	
・経営者、保育士、学生等、幅広い対象に対して事業を実施 ・保育団体と連携し事業を実施	
4) その他	
保育所等経営者セミナー参加者数...東部地区：110人、西部地区：172人 保育士キャリアアップ制度導入支援セミナー参加者... 東部地区：74人、中部地区：108人、西部地区：62人 個別相談会参加者...東部地区：6組、中部地区：9組、西部地区：5組 保育士キャリアアップ制度導入支援個別訪問相談...平成30年1月10日～3月16日までの 期間で実施 保育士キャリアアップ制度理解促進に係る冊子... 各市町、私立保育所及び認定こども園、保育団体、県社会福祉協議会、養成施設等へ配布 保育士キャリアアップ講演会参加者...69人	

大分県の保育人材確保対策（H30年度）

保育所利用定員と待機児童数の推移（H24～30年度）



大分県保育士登録者数（単位：人）

	登録数(累計)	対前年増加数
H27.3.31	13,234	567
H28.3.31	13,844	610
H29.3.31	14,489	645

資料：大分県こども未来課調べ

大分県保育所等就業保育士数

	就業保育士数	対前年増加数
H26.10.1	4,382	268
H27.10.1	4,539	157
H28.10.1	4,968	429

資料：社会福祉施設等調査(厚生労働省)

A 資格取得と県内就職支援

保育士・保育所支援センターの運営(H27～)

- ・県内・県外養成校生の確保（採用・実習情報の提供等）
- ・**保育のしごと就職フェア**（大分・福岡）

修学資金貸付(H28～)

- ・県内保育所の就職継続の確保（5年勤務で返済免除）

保育士試験（年2回）

B 保育士のサポート体制

子育て支援員の養成

- ・養成研修(H28～)
H30受講者数400人（うち約7割が保育従事）
- ・フォローアップ研修(H29～)

保育士配置要件の弾力化(H28～当分の間)
保育士をサポートする人材として
子育て支援員研修を修了した者を
朝夕の時間帯等に活用可能

C 潜在保育士の再就職支援

保育士・保育所支援センターの運営(H27～)

- ・ハローワークとの連携による就職あっせん、相談支援
- ・再就職支援体験実習

就職準備金貸付(H28～)

- ・再就職に必要な費用の一部を支援（2年勤務で返済免除）

再就職に導く情報発信

- ・保育士登録名簿を活用し、就職フェア、貸付金制度、県内施設の情報等をDMで送付

D 就業継続支援

保育士の処遇改善(H29～)

- ・副主任保育士等 +月額4万円（経験年数概ね7年以上）
- ・職務分野別リーダー +月額5千円（経験年数概ね3年以上）

保育現場の働き方改革

- ・**保育現場の働き方改革研究会**（研究、議論、改善策の提言）
- ・離職防止研修会等による横展開

大分県保育現場の働き方改革研究会の概要（H30新規）

研究会の目的

保育現場で働く一人ひとりがモチベーションを高め希望を持って働ける環境づくりに向け、保育現場の働き方改革の促進を図る

構成メンバー（9名）

保育関係団体：大分県保育連合会
 保育園、認定こども園：園長等（2名）
 保育士（2名）
 社会保険労務士
 労働局：大分県労働局雇用環境・均等室
 市町村：大分市子どもすこやか部子ども企画課
 大分県：雇用労働政策課
 事務局：大分県福祉保健部こども未来課

研究会の主なテーマ

働き方に関する課題等の調査・研究
 働き方改革の促進に係る施策の検討
 その他研究会の目的を達成するための必要な事項

研究会のスケジュール（案）

- 第1回研究会(H30.6.25)
 - ・大分県の現状と課題
 - ・保育現場の実態調査(アンケート)の結果
 - ・委員からの事例発表、提言、意見交換
 - ・主要課題の整理
- 第2回研究会(H30.7.23)
 - ・先進優良事例研究
 - ・**主要課題に対する保育現場独自の原因と改善策**（仕事量・内容、休暇・休憩時間、現場や県民の意識）
- 第3回研究会(H30.9月上旬)
 - ・主要課題に対する改善策の掘り下げ
- 第4回研究会(H30.10)
 - ・31年度事業化に向けた施策案
- 第5回研究会(H30.12)
 - ・報告書まとめ、県への提言

保育現場の
働き方改革報告書

提言

保育現場の働き方改革促進に向けた31年度事業化
働き方改革の普及・啓発

1 . 3 給付事務に係る請求書等の様式の
標準化について

1 . 3 . 1 保育所用請求書標準様式
(案)

1 . 3 . 2 保育所用加算適用申請書標
準様式(案)

給付事務に係る請求書様式等の標準化について

「子ども・子育て支援新制度に係る給付事務の実態等に関する調査研究事業」(平成 29 年度実施)
(調査の概要)

平成 27 年度から施行された新制度下において、地方自治体が行っている給付事務の実態を把握し、
負荷がかかっている箇所を明らかにするとともに、その改善策を検討するために調査を行ったもの。

(調査結果の概要)

- ・自治体毎に給付申請の様式や方法が異なっていることについて、
複数の自治体で運営する大規模法人にとって事務負担が大
複数の自治体から子どもを受入れる法人にとって事務負担が大

「子ども・子育て支援新制度に係る給付事務の改善等に関する調査研究事業」(平成 30 年度実施)

PwC コンサルティング合同会社委託

対象となる様式

- ・請求書様式(保育所用)
- ・加算適用申請書様式

(参考)「規制改革推進に関する第3次答申～来るべき新時代へ～(平成30年6月4日)」

「施設型給付費等の請求(子ども・子育て支援法(平成24年法律第65号)第27条・附則第6条第1項)については、子ども・子育て支援新制度に係る給付事務の実態等に関する調査研究事業の結果等を踏まえ、市区町村及び事業者から意見を聴きつつ、基本部分に係る請求を含め、「特定教育、保育等に要する費用の額の算定に関する基準等の改正に伴う実施上の留意事項について」(平成28年8月23日内閣府子ども・子育て本部統括官、文部科学省初等中等教育局長、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知)において示されている「施設型給付費等にかかる加算(調整)適用申請・実績報告書」について必要な見直しを行い、平成31年4月分の請求から適用することができるよう、市区町村に通知する。当該書式は、電子計算機による作成に適したファイル形式による電子データとする。」

様式案の作成にあたっての考え方

(両様式共通)

- ・たたき台を作成し、必要な項目、不要な項目の整理を行うために、各自治体で現在使用されている様式との比較を実施。

(請求書様式)

- ・幼稚園と認定こども園に関しての様式を基に、公定価格単価表を参照しながら保育所向けの様式のたたき台を作成。
- ・基本分単価ならびに各加算の単価について、歳児ごと・認定時間区分ごとの欄の数値を自動的に計算した結果を表示する。
- ・入力シートに必要事項を入力することで、請求明細書の様式に計算結果を反映する。

標準化様式のメリット

- ・複数の自治体で運営する大規模法人の事務負担軽減
- ・複数の自治体から子どもを受け入れる法人の事務負担軽減
- ・広域利用の子どもが所在する自治体の事務負担軽減（他自治体様式への対応）

スケジュール

8月～9月 様式案について自治体等ヒアリング

10月中旬 様式案公表予定

在籍園児一覧

※ 当月の開園日数: 26 日

No	支給認定番号	園児氏名	生年月日	年齢区分	認定		負担区分		保護者負担額	開所日に対する在籍日数	備考
					2号	3号	短	長			
1	123456789012	●●●●	20140421	4歳児			第8	第1子		26	日 / 26 日
2	223456789012	●●●●	20150313	2歳児			第7	第2子		16	日 / 26 日
3											日 / 日
4											日 / 日
5											日 / 日
6											日 / 日
7											日 / 日
8											日 / 日
9											日 / 日
10											日 / 日

集計欄

区分	乳児				1, 2歳児				3歳児			
	標準時間		短時間		標準時間		短時間		標準時間		短時間	
保護者負担額合計												
在籍人数												
公定価格計算用人数												

区分	4歳児				5歳児				合計			
	標準時間		短時間		標準時間		短時間		標準時間		短時間	
保護者負担額合計												
在籍人数												
公定価格計算用人数												

子ども子育て支援教育・保育給付負担額内訳書(施設)

開所、標準時間	平日	土曜日
1時間保育		
2時間保育		

事業所番号	
事業所住所	
事業所名称	
施設区分	%
地域区分	人
公私別の別	

請求金額算定内訳

保育認定

公定価格基本分、加算分

区分	4, 5歳児		3歳児		1, 2歳児		乳児	
	標準時間	短時間	標準時間	短時間	標準時間	短時間	標準時間	短時間
基本分保育単価								
超過加算等加算 I								
3歳児超過加算								
加 3歳児超過加算等加算								
加 休日保育加算								
加 夜間保育加算								
加 2歳児保育加算								
加 買付料加算								
加 子一人当り保育加算								
加 分園の場合								
加 併用(同一土曜日に開所する場合は併用)に該当しない児童に該当する場合								
加 定員を超過的に超過する場合								
加 主任保育士兼任加算								
加 通称職員上乗加算								
加 超過加算等加算 II								
加 内遊加算								
加 除雪加算								
加 障がい児加算								
加 施設強化推進加算								
加 入所児童超過特別加算								
加 施設強化推進加算								
加 小学校接続加算								
加 栄養管理加算								
加 第三者評価加算								
加 保育単価合計 (a)								
加 身入所人数 (b)								
加 埋込区分金額 (c=a×b)								
加 併分利用負担金額 (d)								
基本分、加算分請求額(区分別)(g-d)								
基本分、加算分請求額(合計)(e)								

区分	金額
市単独補助分	
●●補助	
●●補助(公算分)	
●●費	
●●手当	
市単独補助分合計 (h)	
その他	
区分	金額
●●補助(公算分)	
その他合計(i)	

合計請求額 (g+h+i)

(様式：保育所)

平成 年度施設型給付費等にかかる加算 (調整) 【適用申請・実績報告】書

第 平成 年 月 日 号

〇〇市町村長 殿

法人名
理事長名
印

平成 年度において、下記のとおり【申請・報告】します。

I 総括表

平成 年 月初日現在

施設名					
所在地					
利用定員	名	分園を設置する場合	本園	分園	名
利用ことも敬 (取込)	名				名

申請の有無	加算・調整項目	適用年月 又は適用年度	備考
基本加算部分			
1	処遇改善等加算 I		
2	所長設置加算		
3	3歳児配置改善加算		
4	休日保育加算		
5	夜間保育加算		
6	減価償却費加算		
7	賃借料加算		
8	チーム保育推進加算		
加減調整部分			
9	分園の場合		
10	常態的に土曜日に閉所する場合		
乗除調整部分			
11	定員を恒常的に超過する場合		

特定加算部分	
12	主任保育士専任加算
13	療育支援加算
14	事務職員雇上費加算
15	処遇改善等加算 II
16	冷暖房費加算
17	除雪費加算
18	降灰除去費加算
19	入所児童処遇特別加算
20	施設機能強化推進費加算
21	小学校接続加算
22	栄養管理加算
23	第三者評価受審加算

※ 加算・調整項目のうち申請する項目について、「申請の有無」欄に○印を記載すること。

II 個票

1. 処遇改善等加算 I
 「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」（平成27年3月31日内閣府政策統括官（共生社会政策担当）・文部科学省初等中等教育局長・厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知）別紙様式1～4参照

2. 所長設置加算
 ※ 分園が設置されている場合、中心園に所長を設置し所長設置加算の適用を受けているときは、分園においても当該加算が適用されること。

従事経験等	<input type="checkbox"/> 児童福祉事業等の従事経験2年以上 ^{※1} <input type="checkbox"/> 上記と同等以上の能力を有すると認められる者（公的機関等の実施する所長研修等を受講した者等）
専従・非専従	<input type="checkbox"/> 専従 ^{※2} <input type="checkbox"/> 非専従（兼務の状況） ^{※3}
委託費からの給与支出	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無
所長就任年月日	
添付書類 ^{※4}	所長の履歴書等

※1 児童福祉事業等に従事した者の例示
 児童福祉施設、幼稚園・小学校等における教諭、市町村長等の公的機関において児童福祉に関する事務を取り扱う部長、民生委員・児童委員の他、教育・保育施設又は地域型保育事業に移行した施設・事業所における移行前の認可外保育施設等。

※2 常時実際にその施設の運営管理の業務に専従していること。

※3 2以上の施設若しくは他の事業と兼務し、所長として職務を行っていない者は次員とみなして加算は適用しない。

※4 平成27年3月31日以前に、保育所運営費における所長設置の保育単価の適用を受けており、所長の配置状況に変更がない保育所については、加算の認定を簡略化することができる。

3. 3歳児配置改善加算

添付書類	<ul style="list-style-type: none"> ・常勤換算人数による配置保育士の数が分かる資料（参考様式参照） ・職員の配置状況が記載された職員体制図等
------	---

4. 休日保育加算

加算要件	1 休日等を含めて年間を通じて開所 2 児童福祉施設設備基準第33条第2項及び附則第94条から第97条、児童福祉施設最低基準の一部を改正する省令附則第2条の規定に基づき、対象子どもの年齢及び人数に応じて、本事業を担当する保育士を配置	<input type="checkbox"/> 適 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 適 <input type="checkbox"/> 否									
該当する適・否にレ印をすること	(適用開始現在) <table border="1"> <tr> <td>利用子ども数 (見込)</td> <td>保育士の配置状況 (見込)</td> </tr> <tr> <td>乳児</td> <td rowspan="4" style="text-align: center;">/</td> </tr> <tr> <td>1,2歳児</td> </tr> <tr> <td>3歳児</td> </tr> <tr> <td>4歳以上児</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>名</td> </tr> </table>	利用子ども数 (見込)	保育士の配置状況 (見込)	乳児	/	1,2歳児	3歳児	4歳以上児	計	名	
利用子ども数 (見込)	保育士の配置状況 (見込)										
乳児	/										
1,2歳児											
3歳児											
4歳以上児											
計	名										
	3 適宜、間食又は給食等を提供	<input type="checkbox"/> 適 <input type="checkbox"/> 否									
	4 対象となる子どもは、原則、休日等に常態的に保育を必要とする保育認定子ども	<input type="checkbox"/> 適 <input type="checkbox"/> 否									

前年度延べ利用子ども数 ^{※1,2} (実績)	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
当該年度延べ利用子ども数 ^{※1,2} (見込)													

※1 延べ利用子ども数は、1人の子どもが月4日利用した場合は4名と計算すること。
 ※2 休日延べ利用子ども数には、休日等に当該休日保育対象施設を利用する休日保育対象施設以外の特定教育・保育施設又は特定地域型保育事業を利用する子どもを含むこと。

添付書類 休日等における保育士の配置状況が記載された職員体制図等

【実績報告書】

認定を受けた年間延べ利用子ども数 ^{※1} (見込)	年間美利用児童数 ^{※3} うち平日は他の施設・事業所を利用する実利用児童数 ^{※4}	年間延べ利用子ども数 ^{※2} (実績)	年間美利用児童数 ^{※3} うち平日は他の施設・事業所を利用する実利用児童数 ^{※4}	加算実施月数
人	人	人	人	月

※1 認定を受けた年間延べ利用子ども数 (見込) を記入すること。延べ利用子ども数は1人の子どもが年に30日利用した場合は30人と計算すること。
 ※2 実際の年間延べ利用子ども数の実績を記入すること。
 ※3 年度中に休日保育を利用した実利用子ども数を記入すること。毎週利用している子どもも、年に1度しか利用しない子どももそれぞれ1人と記入する。
 ※4 ※3のうち、平日は他の施設・事業所を利用する子どもの数を記入すること。

5. 夜間保育加算

夜間保育を実施する施設（「夜間保育所の設置認可等について（平成12年3月30日児発第298号厚生省児童家庭局長通知）」により設置認可された施設。）に加算する。

6. 減価償却費加算

加算要件	1 保育所の用に供する建物が自己所有である。(施設の一部が賃貸物件の場合は、自己所有の建物の延べ面積が施設全体の延べ面積の50%以上である。)	□ 適 □ 否
該当する適・否にレ印をすること	2 建物を整備又は取得する際に、建設資金又は購入資金が発生している。	□ 適 □ 否
該当する適・否にレ印をすること	3 建物の設備に当たって、施設整備費又は改修費等の国庫補助金の交付を受けていない。	□ 適 □ 否
(1～4の要件全てに該当する場合に加算)	上記「3」に該当する場合、右欄の要件全部に該当する改修等を行なった場合は「3」に該当する。	□ 適 □ 否
添付書類	4 賃借料加算の対象となっていない。 建物を整備・改修又は取得する際の契約書類等(写)	□ 適 □ 否

7. 賃借料加算

加算要件	1 保育所の用に供する建物が賃貸物件である。(施設の一部が自己所有の場合、賃貸による建物の延べ面積が施設全体の延べ面積の50%以上である。)	□ 適 □ 否
該当する適・否にレ印をすること	2 保育所の用に供する建物に対する賃借料が発生している。	□ 適 □ 否
(1～4の要件全てに該当する場合に加算)	3 賃借料の国庫補助を受けた施設については、当該補助に係る残額が生じていない。	□ 適 □ 否
添付書類	4 減価償却費加算の対象となっていない。 賃貸契約書等(写)	□ 適 □ 否

8. チーム保育推進加算

保育士数 ^{※2}	年齢別配置基準 ^{※1}	休けい保育士 ^②	標準時間対応保育士 ^③	主任保育士代替保育士 ^④
	必要保育士数 ^⑤ (①～④の合計)	実員数 ^⑥	差引 ^⑦ (⑥-⑤)	人
平均勤続年数	年	人	人	人
チーム保育体制の取組内容	(記載例) キャリアを積んだ保育士が、若手保育士とともにチーム保育を実施			
加算見込額	(年間平均利用児童数)	(加算単価)	(月数)	(加算見込額)
	人 ×	円 ×	月 =	円
加算見込額	(加算見込額の使途) ※両方選択可			
	<input type="checkbox"/> 保育士の増員 <input type="checkbox"/> 職員の賃金改善 (具体的な使途内容) (記載例) ・ 必要保育士数しか置いていないため、当該加算を活用して保育士を1名増員 ・ 既に必要保育士数を超えて配置しているため、職員のうち若手保育士の賃金改善に充当 など			
加算額(実績)A	円	実支出額B	円	円
加算額の残額(A-B)	円	(残額が生じた理由)		
加算額の残額(A-B)	(残額の使途) (記載例)			
	<input type="checkbox"/> 〇年〇月に全ての職員に対し、一時金として支給 など			

※1 「保育士数」欄の「年齢別配置基準①」は、3歳児配置改善加算の適用がある場合には、3歳児の配置を20:1から15:1に置き換えて算定すること。
 ※2 「保育士数」欄について、短時間勤務保育士を充てる場合には常勤換算を用いること。

9. 分園の場合

「保育所分園の設置運営について」(平成10年4月9日児発第302号)に定める「保育所分園設置運営要綱」に該当する分園に適用する。

10. 常態的に土曜日に閉所する場合

土曜日に閉所する理由等	
-------------	--

14 事務職員雇上費加算

事務職員の配置※1	□ 適 □ 否
事業の実施状況（実施している事業の番号に○印をすること） （いずれかの事業を実施すること）	<p>1 延長保育事業（子ども・子育て支援交付金の交付に係る要件に適合するもの及びこれと同等の要件を満たして自主事業として実施しているもの。ただし、当該要件を満たした月以降の各月において、同一年度内に限り、事業を実施する体制が取られていることをもって当該要件を満たしているものと取り扱う。）</p> <p>2 一時預かり事業（一般型）（子ども・子育て支援交付金に係る要件に適合しており、かつ、月の平均対象子どもが1人以上いるもの（年度当初から事業を開始する場合は5月において当該要件を満たしていることをもって4月から当該要件を満たしているものと取り扱う。）ただし、当該要件を満たした月以降の各月において、同一年度内に限り、事業を実施する体制が取られていることをもって当該要件を満たしているものと取り扱う。） ただし、当分の間は平成21年6月3日雇児発第0603002号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知「『保育対策等促進事業の実施について』の一部改正について」以前に定める一時保育促進事業の要件を満たしていることと認められ、実施しているものも含むこととされること。</p> <p>3 病児保育事業（子ども・子育て支援交付金に係る要件に適合するもの及びこれと同等の要件を満たして自主事業として実施しているもの。）</p> <p>4 乳児が3人以上利用している施設（月の初日において乳児が3人以上利用している月から年度を通じて当該要件を満たしているものとする。）</p> <p>5 障害児（軽度障害児を含む。）※2が1人以上利用している施設（月の初日において障害児が1人以上利用している月から、年度を通じて当該要件を満たしているものとする。）</p>
添付書類	事業等の実施状況が分かる資料

※1 施設長等の職員が事務職員としての業務を兼務する場合は、その旨を記載する。

※2 市町村が認める障害児とし、身体障害者手帳等の交付の有無は問わない。医師による診断書や巡回支援専門員等障害に関する専門的知見を有する者による意見提出など障害の事実が把握可能な資料をもって確認しても差し支えない。

15 処遇改善等加算Ⅱ
「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」（平成27年3月31日内閣府政策統括官（共生社会政策担当）・文部科学省初等中等教育局長・厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知）別紙様式5～7参照

特段、添付書類は不要。

特段、添付書類は不要。

18 降灰除去費加算
特段、添付書類は不要。

19 入所児童処遇特別加算

職員数※2	配置基準数	実人員	常勤	人	人
事業の実施状況（実施している事業の番号に○印をすること） （いずれかの事業を実施すること）	1 延長保育事業（子ども・子育て支援交付金の交付に係る要件に適合するもの及びこれと同等の要件を満たして自主事業として実施しているもの。ただし、当該要件を満たした月以降の各月において、同一年度内に限り、事業を実施する体制が取られていることをもって当該要件を満たしているものと取り扱う。）	人	非常勤※1	()	人
	2 一時預かり事業（一般型）（子ども・子育て支援交付金に係る要件に適合しており、かつ、月の平均対象子どもが1人以上いるもの（年度当初から事業を開始する場合は5月において当該要件を満たしていることをもって4月から当該要件を満たしているものと取り扱う。）ただし、当該要件を満たした月以降の各月において、同一年度内に限り、事業を実施する体制が取られていることをもって当該要件を満たしているものと取り扱う。） ただし、当分の間は平成21年6月3日雇児発第0603002号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知「『保育対策等促進事業の実施について』の一部改正について」以前に定める一時保育促進事業の要件を満たしていることと認められ、実施しているものも含むこととされること。				
	3 病児保育事業（子ども・子育て支援交付金に係る要件に適合するもの及びこれと同等の要件を満たして自主事業として実施しているもの。）				
	4 乳児が3人以上利用している施設（4月から11月までの各月初日を平均して乳児が3人以上利用していること。）				
	5 障害児（軽度障害児を含む。）※2が1人以上利用している施設（4月から11月までの間に1人以上の障害児の利用があること。）				
「特定就職困難者雇用開発補助金」等の補助の状況（右欄の番号に○印すること。）	1 受けている				
	2 受ける予定				

※1 非常勤職員欄の（ ）に加算対象人員を再掲すること。

※2 「職員数」欄は、4月1日現在で記入のこと。

※3 市町村が認める障害児とし、身体障害者手帳等の交付の有無は問わない。医師による診断書や巡回支援専門員等障害に関する専門的知見を有する者による意見提出など障害の事実が把握可能な資料をもって確認しても差し支えない。

【入所児童処遇特別加算職員】

氏名	年齢	雇用契約期間	年間雇用時間(予定)数	業務内容	備考※1
		～	時間		
計					
業務内容※2					
添付書類	雇用契約書、本加算の効果・必要性等が分かる資料等				

※1 身体障害者、知的障害者、精神障害者、母子家庭の母、父子家庭の父、寡婦の別を備考欄に記入すること。（ただし、身体障害者、知的障害者、精神障害者の場合は障害の程度も合わせて記入のこと。）

※2 業務内容については、詳細に記入すること。

20 施設機能強化推進費加算

【事業実施計画（実績）及び支出予定（済）額】

実施時期	事業内容		支出予定（済）額			積算内訳
	内容	総事業費	科目	金額	円	
		計				
	1 延長保育事業（子ども・子育て支援交付金に係る要件に適合するもの及びこれと同等の要件を満たした月以降の各月において、同一年度内に限り、事業を実施する体制が取られていることをもって当該要件を満たしているものと取り扱う。）		印刷製本 旅費 光熱水 消耗品 賃金 委託			
	2 一時預かり事業（一般型）（子ども・子育て支援交付金に係る要件に適合する事業を開始する場合は5月において当該要件を満たしていることをもって4月から当該要件を満たしているものと取り扱う。）ただし、当該要件を満たしていることをもって当該要件を満たしているものと取り扱う。） ただし、当分の間は平成21年6月3日雇児発第0603002号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知「保育対策等促進事業の実施について」の一部改正について「以前に定める一時保育促進事業の要件を満たしている」と認められ、実施しているものも含むこととされること。					
	3 病児保育事業（子ども・子育て支援交付金に係る要件に適合するもの及びこれと同等の要件を満たして自主事業として実施しているもの。）					
	4 乳児が3人以上利用している施設（4月から11月までの各月初日を平均して乳児が3人以上利用していること。）					
	5 障害児（軽度障害児を含む。） 11月までの間に1人以上の障害児の利用があること。）					

※ 支出予定(済)額の科目欄には、記載の科目以外に該当するものがあれば、適宜記入すること。

※ 市町村が認める障害児とし、身体障害者手帳等の交付の有無は問わない。医師による診断書や巡回支援専門員等障害に関する専門的知見を有する者による意見提出など障害の事実が把握可能な資料をもって確認しても差し支えない。

21 小学校接続加算

加算要件	小学校との連携・接続の担当に関する業務分事明確にする。	適	否
該当する適・否にレ印をすること	1 小学校との連携・研修等の小学校との子ども及び教職員の交流活動を実施している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(1～3の要件全てに該当する場合に加算)	2 授業・行事・研究会・研修等の小学校との子ども及び教職員の交流活動を実施している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
添付書類	3 小学校との接続を見通した教育課程を編成していること。なお、継続的な協議会の開催等により具体的な平成に向けた研究に着手していることと認められる場合を含む。 上記取組等の実施状況がわかる資料等	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22 栄養管理加算

※ 年間を通じて栄養士を活用している場合に加算対象とする（年度途中で新たに開設した施設については、施設の開設以降、年間を通じて活用（期間が6ヶ月以上となること。）している場合に対象とする。）

栄養士の配置	<input type="checkbox"/>	適	<input type="checkbox"/>	否
栄養士を活用した継続的指導	<input type="checkbox"/>	適	<input type="checkbox"/>	否

添付書類 嘱託契約（写）又は配置が確認できる書類等

※ 雇用形態を問わず、嘱託する場合や、調理員として栄養士を雇用している場合も対象となる。

23 第三者評価受審加算

※ 第三者評価の受審は5年に一度程度を想定しており、加算適用年度から5年度間は再度の加算適用はできないこと。

加算要件	1 「福祉サービス第三者評価基準ガイドライン」等に沿って、第三者評価を適切に実施することが可能であると市町村が認める第三者機関による評価（行政が委託等により民間機関に行わせるものを含む。）を受審。	適	否
該当する適・否にレ印をすること	2 第三者機関による評価の受審結果をホームページ等により広く公表。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(1・2の要件に該当する場合に加算)	第三者評価の受審状況が分かる資料等 (評価者の委嘱や会議の開催等が決定された時点で提出)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

※ 評価機関との間の契約書等により、当年度に第三者評価の受審や結果の公表（評価機関からの評価結果の提示が翌年度になるため、結果の公表が翌年度になる場合を含む。）が行われることが確認できる場合は本加算の対象とする。その場合、事後に受審や結果の公表が行われていることが確認できる資料等を、市町村に提出すること。