

## 定期昇給とベースアップの違いについて

「定期昇給」＝年齢や勤続年数などの時間経過によって給料表等に従い定期的に昇給すること。  
「ベースアップ」＝給料表自体を見直し、改定等をおこなうことによって各棒給（基本給）を上昇させること。

(例) ○○職棒給表

職務の給 号棒	1級		2級	
	棒給月額	棒給月額	棒給月額	棒給月額
・	・	・	・	・
・	・	・	・	・
・	・	・	・	・
7	168,100	240,500	170,200	243,600
8	170,500	242,800	172,700	245,900
9	172,800	245,000	175,000	248,100
10	174,500	247,200	176,700	250,400
11	176,200	249,300	178,400	252,500
12	177,900	251,500	180,200	254,700
・	・	・	・	・
・	・	・	・	・

※例として1.3%(百の位未満切捨て)のベースアップをしている

**キャリアパス要件**  
**キャリアパスの意義**  
「組織における自分の役割や目標を認識することができ、より質の高い幼児教育・保育を实践することが可能となる。」

各人がどのような職業人生を歩むことができるのか、それによりどういった処遇が得られるのか、将来の自分の姿を意識しながら、その職場で長く働くための動機付けとなり施設・事業所でその環境を整備する。」

<参考>処遇改善等加算Ⅰにおけるキャリアパス要件

- ・ 職員の職位、職責又は職務内容に応じた勤務条件等を定める
- ・ 職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系について定めている
- ・ 就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、すべての職員に周知している
- ・ 職員との意見交換を踏まえた資質向上のための目標・計画の定め
- ・ 資質向上計画に沿った研修機会の提供又は技術指導の実施と職員の能力評価
- ・ 資格取得のための支援の実施



## 処遇改善等加算Ⅱ

### 新制度

### 制度の趣旨・目的

新たに副主任保育士や職務分野別のリーダーなど中堅の役職を創設。その職務・職責に応じた処遇改善を行うことにより、保育園等におけるキャリアアップの仕組みの構築を支援する。

### 加算額

- 月額4万円の加算対象者……経験年数概ね7年以上  
施設の職員の概ね 1/3  
副主任保育士、中核リーダー、専門リーダー等
- 月額5万円の加算対象者……経験年数概ね3年以上  
施設の職員の概ね 1/5  
職務分野別リーダー、若手リーダー等

**Point** 経験年数は目安であり、各施設の職員構成等に応じて柔軟に対象者を定めることが可能

4ページにつづく→

## よくある質問

※「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（内閣府）」から抜粋（一部平成30年度からの改正を含む）

**問1** 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5万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。

**回答** 副主任保育士等については、本加算の対象職員数（加算対象職員数により計算された人数A）の1/2（端数切捨て）について月額4万円の処遇改善を行った上で、残額については他の職員に月額5万円以上月額4万円未満の範囲で賃金改善を設定することが可能です。また平成30年度からは残額の配分可能な範囲が職務分野別リーダー等にまで拡大されるため、職務分野別リーダー等については月額5万円以上の改善が可能になります。

**問2** 副主任保育士・専門リーダー（月額4万円）又は職務分野別リーダー（月額5万円）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。

**回答** 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3** 処遇改善等加算Ⅱの加算額を同一事業者内の施設・事業所へ配分することは可能ですか？

**回答** 平成29年度は、処遇改善等加算Ⅱの加算額を同一事業者内の施設・事業所へ配分することを認めていませんでしたが、平成30年度からは、2022年度までの時限措置として、処遇改善等加算Ⅱの加算額の総額の20%については、同一事業者内で施設・事業所をまたぐ配分が可能となります。

**問4** 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5万円の主任手当を+4万円、+5万円増額する）方法でも良いのでしょうか。

**回答** 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5** 賃金改善の方法について、1人の職員に対して基本給と手当の双方を組み合わせて対応することも可能ですか。

**回答** 可能です。例えば、月額4万円の処遇改善を行う際に、基本給1万円・手当3万円、基本給2万円・手当2万円を組み合わせるなど、柔軟に対応することが可能です。

**問6** キャリアアップ研修は誰でも受講できますか？

**回答** 保育園、認定こども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を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、誰でも受講できます。ただし受講希望者が多い場合はこちらで選定する場合があります。

**問7** 主任保育士等は配分対象職員とし、「5万円以上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。

**回答** 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。

## 保育所等における処遇改善等加算活用マニュアル

### 保育士等の処遇改善

近年の保育需要の増大に対し、保育分野では人材不足が続いています。保育分野への就職を希望しない理由としてもっとも大きなものの1つが「賃金が希望と合わない」ことです。また保育士については早期離職の傾向も顕著です。このような状況下で「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定され、保育士の処遇について、全産業の女性労働者との賃金差がなくなるよう追加的な処遇改善が行われることとなりました。

教育・保育の提供に携わる人材確保及び資質の向上を図り、質の高い教育・保育を安定的に提供していくために「長く働くことができる」職場を構築していく必要があります。

保育士・幼稚園教諭と他職種の平均年齢・勤続年数・賃金比較（全国・男女平均）

	H26			H27			H28		
	平均年齢	勤続年数	きままって支給する現金給与額	平均年齢	勤続年数	きままって支給する現金給与額	平均年齢	勤続年数	きままって支給する現金給与額
全職種	42.1歳	12.1年	329.6千円	42.3歳	12.1年	333.3千円	42.2歳	11.9年	333.7千円
保育士	34.8歳	7.6年	216.1千円	35.0歳	7.6年	219.2千円	36.0歳	7.7年	223.3千円
幼稚園教諭	32.4歳	7.8年	231.4千円	32.3歳	7.5年	229.8千円	33.0歳	7.7年	229.0千円
看護師	38.9歳	7.7年	329.0千円	38.2歳	7.8年	329.2千円	39.0歳	8.0年	331.8千円
福祉施設介護職員	39.5歳	5.7年	219.7千円	39.7歳	6.0年	223.5千円	40.5歳	6.3年	228.3千円
ホームヘルパー	44.7歳	5.6年	220.7千円	45.3歳	6.6年	225.1千円	46.6歳	6.3年	228.5千円

資料：賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

### 処遇改善等加算とは

処遇改善等加算は、旧制度の保育所の民間施設給与等改善費を引き継ぎ、その施設の職員の平均経験年数に応じて施設型給付費の公定価格に対する加算率が設定されます。平成29年度からはこの加算を処遇改善等加算Ⅰとして位置づけなおした上で、新たに処遇改善等加算Ⅱとして「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善の仕組み」が創設されました。

### 処遇改善等加算の概要

施設・事業所が職員の技能や経験年数、キャリアパスの取組、職責等に応じた処遇改善を実施するための加算

**処遇改善等加算Ⅰ**・・・施設・事業所の職員1人当たりの平均経験年数に応じた人件費の加算。

**処遇改善等加算Ⅱ**・・・キャリアアップ研修等をおとして技能・経験を積んだ職員への追加的な加算。

**Point** 処遇改善等加算ⅠとⅡは一体的なものではなくⅠのみの申請も可能。ただしⅡのみの申請は出来ません。



## 処遇改善等加算Ⅰ

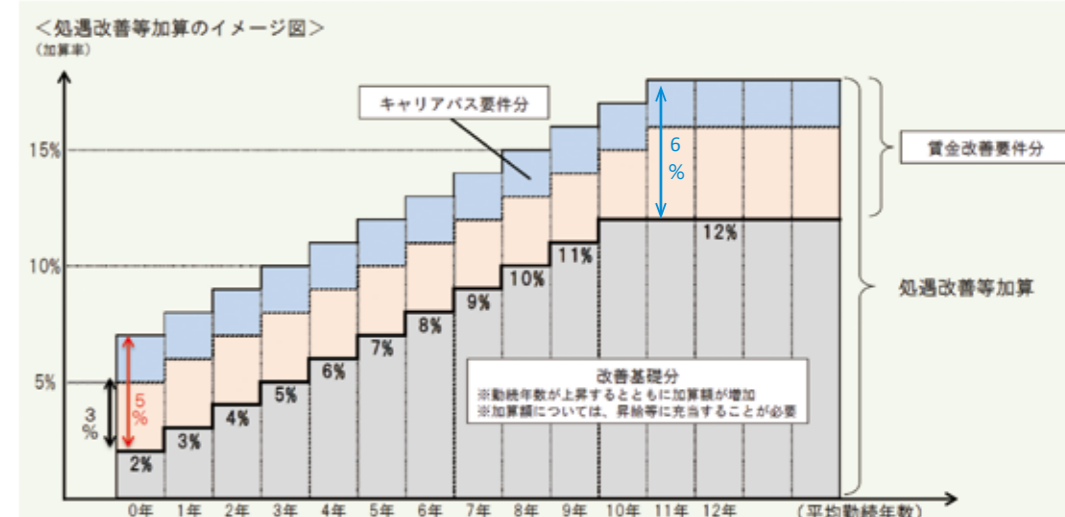
### 制度の趣旨・目的

職員の経験年数に応じ、給与のベースアップの確保や賃金改善を実施。賃金水準の底上げ、保育士等の人材確保や質の向上を図る。

### 加算額

施設・事業所の職員1人あたりの平均経験年数に応じた改善基礎分と賃金改善要件分（キャリアパス要件分含む）で構成されており、全ての施設・事業所において「加算率区分表」により、加算率を決定し、公定価格に含めて支給されます。

改善基礎分については全ての施設・事業所が対象となります。賃金改善要件分については、賃金計画・実績報告を提出し基準年度から賃金改善を実施している施設に加算されます。賃金改善要件分は平成29年度に2%（6千円程度）アップしました。



**基礎分**  
全ての施設・事業所が対象。

**賃金改善要件分**  
「賃金改善計画書」を作成し、職員に対して計画の内容について周知を行うこと。

**キャリアパス要件分**  
職務内容に応じた職員の勤務条件や賃金体系を整備し資質向上のための計画を策定。  
※キャリアパス要件を満たさない場合は賃金改善要件分から2%を減じる。

### Point

その施設の職員1人当たりの平均経験年数が11年以上で、キャリアパス要件を見たさない施設の場合  
**12% + 6% - 2% = 16%** (平成29年度の場合)

### 処遇改善等加算Ⅰの活用方法

1. ベースアップによる給与改善（給与表の改定）
2. 保育士等のモチベーションアップ
3. 求人でのインパクト（給与面は求人直結）
4. 処遇改善等加算Ⅱによる給与改善と合わせて組織全体のバランス役として支給設定（P6参照）

### 職員への支給

・ 賃金改善の対象となる職員・・・施設・事業所に勤務する職員（非常勤職員及び法人の役員等を兼務している職員も含む。） → 施設長や園長も対象

・ 賃金改善の方法・・・給与表のベースアップや月額支給が望ましい。（一時金支給でも現状では可能）  
・ 支給の仕方・・・制度の趣旨や全体のバランスを考え、施設・事業所で判断

