

技能・経験に応じた保育士等の処遇改善のしくみ 『処遇改善等加算Ⅱ』に関するQ&A

全国民間保育園経営研究懇話会
役員会 調査研究部

昨年12月、経験が7年以上の中堅保育士等の給与を4万円引き上げる2017年度予算(案)が明らかになりました。この他にも、要件を満たした3年以上の経験者に5千円、全職員に2%の処遇改善等が盛り込まれています。このことがマスコミで大きくとりあげられ、国民や保育関係者の中には保育士処遇の大幅な底上げがはかられるものと受け止めた方も少なくありません。また、国から詳細な情報が提供されていないこともあり、経営懇の会員からも疑問や不安の声が寄せられています。

創設される「処遇改善のしくみ(処遇改善等加算Ⅱ)」は、全産業平均より月額11万円以上も低い保育士の賃金実態が反映されておらず、抜本的な処遇改善とは言い難い内容です。そればかりか、以下のように、職員組織に処遇格差や混乱をもちこむものです。そもそも、要件となっている一人60時間の研修がどうやって保障されるのでしょうか。このしくみは、入口からして保育現場の実態と大きく乖離していると言わざるを得ません。

①処遇改善の継続性が担保されない

- ・処遇改善の対象者の基準が勤務年数(4万円:7年以上、5千円:3年以上)になっており、退職や採用等による職員の年齢構成の変化により改善総額が上下するという、人件費財源としては極めて不安定なものである。
- ・改善水準を維持し続けるには、法人独自で財源を確保しなければならない。

②法人内で施設間に処遇の格差が生まれる

- ・勤務年数(構成)は保育所ごとに違っており、それに応じて処遇改善額も異なる。この処遇格差は、同じ法人が運営する複数の施設間でもおこる問題である
- ・法人の人事政策(配置・異動)や賃金政策との矛盾が避けられない。

③職員配置の実際が反映されていない

- ・処遇改善の対象は公定価格の人件費に積算されている保育士等であるが、実際は1.8倍もの保育士を配置している。
- ・公平な配分を行おうとすれば、一人あたりの処遇改善額が低くなるのは必然といえる。職員配置の最低基準を引き上げることなしに、この問題の解決はない。

④協働の基盤が揺らぐ

- ・保育士の賃金水準からすれば、4万円の手当額は相当程度に高額である。非対象職員とのこの格差の合理的説明はつかず、職員の納得は得がたい。
- ・協働を特徴とする保育現場への格差の持ち込みは、その基盤を危うくする。

全国経営懇は、公定価格の基本分単価(人件費の積算分)の大幅引き上げにより、すべての保育士に対し当面、5万円の処遇改善を行うよう求めています。同時に、この改善を実効あるものにするために、職員の配置実態にもとづいた現行の職員配置基準の大幅な引き上を求めるものです。

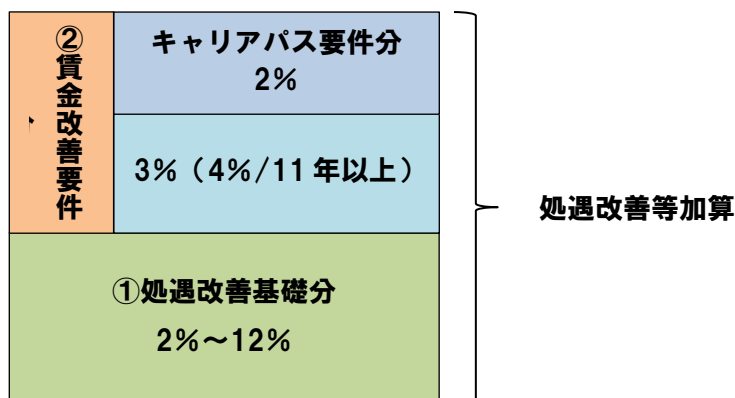
以下は、創設される「技能・経験に応じた保育士等の処遇改善のしくみ（処遇改善等加算Ⅱ）」に関し、経営懇の会員から出された疑問をもとに、現時点での情報で作成した『Q&A』です。法人としての考え方の整理や規定改訂等の対応実務の材料として活用ください。

Q1 国の資料では、キャリアアップによる処遇改善（4万円と5千円）の他に、2%（6千円程度）の処遇改善も行うことになっています。すでに「賃金改善要件分」として3%（4%/11年以上）がきていますが、これらの関係を説明してください。

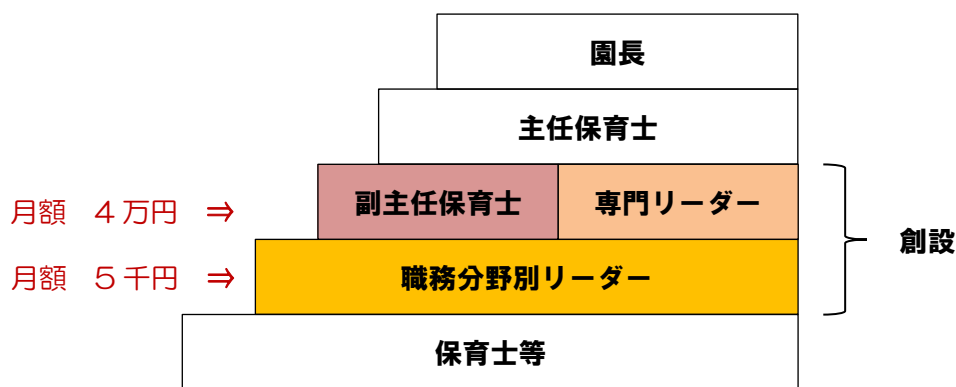
A1 「処遇改善等加算Ⅱ」のしくみが加わり、処遇改善の種類は2つになりました。目的の違いを確認してください。ご質問の2%（6千円程度）の処遇改善は、現行の「賃金改善要件分（3%）＝処遇改善等加算Ⅰ」に上乗せ（積み増し）されたものです。

(1) 処遇改善等加算Ⅰ（現行）

- ① 処遇改善基礎分 ⇒ 民改費相当分
- ② 賃金改善要件分 ⇒ 現行の3%に、2%が積み増しされる



(2) 処遇改善等加算Ⅱ（創設） ⇒ 公定価格上の加算（4万円と5千円）



Q2 「キャリアアップ・処遇改善」の対象人数や配分はどうなっていますか。

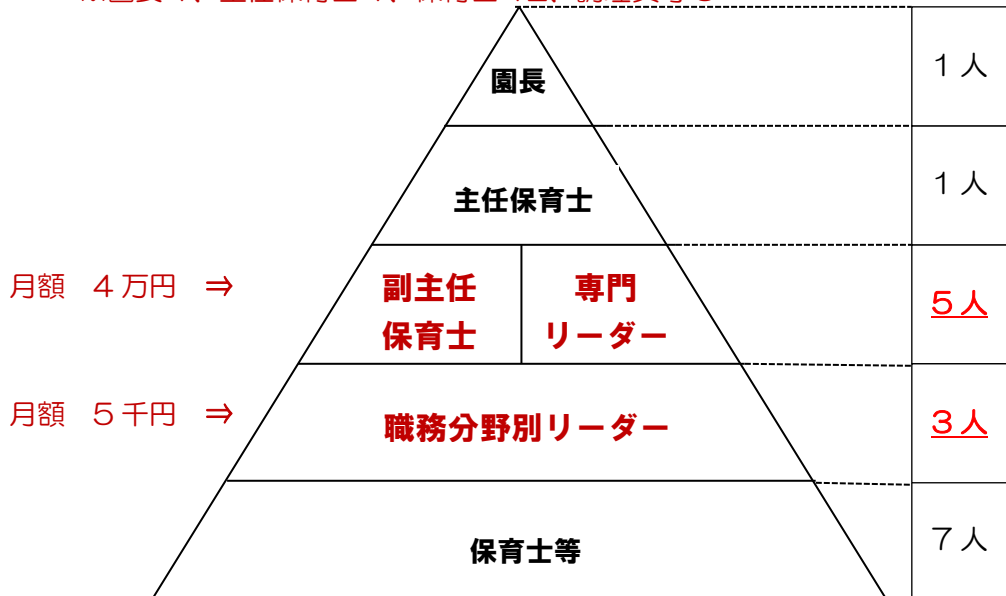
A2 具体的な金額・配分シミュレーションは別紙で確認してください。現時点で国の『通知』が発出されていませんが、国が示したイメージ（90人定員）で見えます。

(1) 対象：園長、主任を除く保育士・調理員等（15人）

職 階	人 数	条 件
・ 副主任保育士 ・ 専門リーダー	対象職員のおおむね 1/3 15/3=5	5人のうち1/2（2人）は4万円の支給が義務付け
・ 職務分野別リーダー	対象職員のおおむね 1/5 15/5=3	特に条件なし

定員 90 人・職員 17 人（※）のモデルの場合

※園長 1、主任保育士 1、保育士 12、調理員等 3



(2) 配分

4 万円の対象人数の半数（小数点以下は切り捨て）には必ず 4 万円を支給しなければならぬことになっています。それ以外の職員分は他の職員に配分することもできます。対象が 5 人の場合、半数の 2 人には 4 万円の支給が必須ですが、5 人全員に 4 万円を支給してもかまわないし、3 人分（12 万円）を園長を除く他の職員に配分してもかまいません。配分の仕方は法人に任されています。

ただし、5 千円が支給される職務分野別リーダーへの配分はできません。また、配分額は月額 5 千円以上、4 万円未満になっており、職務分野別リーダーより経験の少ない職員への配分は、事実上できないことになりそうです。なぜなら、5 千円以上の配分をすると、職務分野別リーダーを位置づける意味がなくなるからです。

職務分野別リーダー対象者より経験年数や技能等が上位の職員が配分の対象となるということのようですが、国の『通知』で確認する必要があります。

対象職員	全員支給	半数支給（必須）	
		支給	配分
A	4 万円	4 万円	<ul style="list-style-type: none"> • C、D、E、他職員で配分 • 配分額は 5 千円～4 万円未満 • ただし、職務分野別リーダーへは配分できない
B	4 万円	4 万円	
C	4 万円		
D	4 万円		
E	4 万円		
他職員			
合計	20 万円	8 万円	12 万円

Q3 対象となる職員の基準はいつごろ示されるのですか？

A3 時期は明らかにされていませんが、(案)で示された基準は以下のとおりです。①から⑥の合計が対象職員数です。

①最低基準配置数

年齢	配置基準	人数	小数点処理
0歳児	1/3	〇〇人	小数点第2位以下切り捨て
1・2歳児	1/6	〇〇人	
3歳児	1/20、または、1/15	〇〇人	
4歳以上児	1/30	〇〇人	
合計		〇〇人	小数点第1位以下四捨五入

②保育標準時間認定児がいる 1.4人

③主任保育士加算を受けている 1人

④休日加算を受けている 0.5人

⑤チーム保育加算を受けている 1人

⑥定員加算

・40人以下 2人

・41人～90人 3人

・91人～150人 2人

・151人以上 3人

Q4 「キャリアアップ・処遇改善」の対象は「園長・主任等を除いた職員」となっていますが、職員への配分の対象は、「園長を除く」だけで主任にも支給できるようになっています。どう考えればいいですか。

A4 今回の処遇改善は、キャリアアップの仕組みをつくり、職員の処遇改善にとりくんでいる施設に対し、処遇改善費用を支払うというものです。主任はすでにキャリアアップの「ライン(Q12参照)」に位置づけられているので対象から外れますが、保育園の賃金実態からすると、主任と副主任(4万円加算)との賃金の逆転現象が起き、法人内での賃金バランスがくずれることが考えられるため、主任への配分(5千円～4万円未満)により調整できるようにしている(厚生労働省)ものです。

Q5 栄養士・調理師は専門リーダーになれますか

A5 「保育士等に関するキャリアアップ・処遇改善」であり、保育士以外の職員も要件(経験年数や研修の修了等)を満たせば対象となります。

Q6 月額5千円の処遇改善の対象者は経験が3年以上となっていますが、7年以上の職員も対象になりますか

A6 キャリアアップのしくみをつくるのが国の主眼なので、3年・7年の経験年数の規定に縛られず、職員構成にもとづいて法人(施設)の判断で柔軟に運用することも可能とされ

ています。

Q7 月額4万円の改善と5千円の改善は、毎月手当で支給するべきですか

A7 4万円は毎月の給与（〇〇手当等）で支給しなければなりません。一方、5千円の場合は、努力義務になっています。

Q8 「平成29年度は研修に関する要件は課さず、30年度以降は職員の受講状況等を踏まえ決定」とはどういうことですか。

A8 2017年度（平成29年度）は研修受講の要件は適用せず、施設の判断で対象者を決定してかまいません。2018年度（平成30年度）以降は、受講状況をふまえ判断することになっています。いずれにしても、どこかの時点で厳格適用になるのは間違いありません。研修分野は以下の8つです。役割により研修対象や分野の数が違うので、確認してください。

①乳児保育 ②幼児保育 ③障害児保育 ④食育・アレルギー

⑤保健衛生・安全対策 ⑥保護者支援・子育て支援 ⑦保育実践 ⑧マネジメント

■副主任保育士

⑧マネジメント+①から⑦のうち3つ以上の分野

■専門リーダー

①～⑧のうち、4つ以上の分野

■職務分野別リーダー

①～⑥のうち、1つの分野

Q9 当年度に対象となるのは、当年度内に研修受講終了予定者ではなく、前年度までの終了者ですか。

A9 前年度までの終了が原則と考えられますが、2018年度（平成30年度）以降の取り扱い
は国の『通知』等で示されると考えられます。

Q10 新設の保育所の場合、対象者をどう考えたらいいですか。

A10 他施設在籍時に研修を終了した場合、新しい施設でもその効果は有効です。仮に若い職員が多い場合でも、図（A1-2）のようにキャリアアップのしくみをつくり発令（人事辞令、給与辞令）をすれば処遇改善費を受けることは可能です。

Q11 専門リーダーの業務内容は何ですか。

A11 副主任は現行の園長・主任に新たに加わったライン職です。専門リーダーは業務ラインには位置づけず、スタッフ職として①～⑧の専門分野で専門性を発揮して、施設全体の保育内容の引き上げに貢献する役割を担います。

ライン：業務上の指揮命令系統をうけもつ職層のことです。賃金項目としては職責手当が一般的です。

スタッフ：担当部門の専門家としてラインの業務を補佐する役割をうけもちます。ライン

への命令権は持っていません。

Q12 4万円は毎月の給与への反映が必須とのことですが、2017年度（平成29年度）のキャリアアップ・処遇改善分の4月給与への反映は間に合わないのではないですか。

A12 毎月の給与への反映は4月からですが、国の『通知』の遅れや法人での給与規定の改訂等がずれ込み、4月から支給できないことが想定されます。これに対し、以下のとおり国からQ&Aがでています。

Q：4月の給与から支給されるのですか？

A：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月に遡及して支給される予定です。

これによれば、確定後に差額を遡及することが可能ですし、4月1日に辞令を発令しなくても問題ありません。ただし、「実態として職務に応じた職員体制を整備する必要がある」としているため、4月1日の時点でなんらかの対応をしておく必要があるようです。しかし、具体的なものがでていないため、発出予定の国の通知を待って判断せざるを得ません。自治体もこれ以上の情報はもっていません。

Q13 対象者決定の手続きはどうすればいいですか。

A13 キャリアアップのしくみを構築する観点から、発令（人事辞令等）を行うことになっていきます。

Q14 給与規程の改訂が必要ですか。

A14 「処遇改善のしくみ」は、キャリアアップと処遇（賃金）が連動しています。発令（人事・給与辞令）とともに、給与支給の根拠となる給与規程の改訂が必要です。また、職員の区分に「副主任保育士、専門リーダー、職務分野別リーダー」が新たに追加されるため、就業規則の改訂も必要です。

Q15 これまで受けた公的な研修は、要件として認められるのでしょうか。

A15 具体的なものはでていません。国の『通知』で明らかになるものと思われます。

Q16 賃金改善要件分に積み増しされる2%分は、賞与でなく毎月の給与で支給するべきですか

A16 現行の処遇改善等加算（賃金改善要件分）の積み増し分なので、支給方法は従来の処遇改善等加算と同じです。国は毎月の給与で支給するのが望ましいとしています。