

## ここが知りたい！！ キャリアアップ研修

全国保育経営懇役員会  
調査研究部

「キャリアアップ研修」の適用開始を判断する 2021 年 3 月 31 日が近づいています。しかし、「キャリアアップ研修」に関する国の正確な情報が保育現場に届いておらず、自治体間でも解釈に違いがでています。経営懇会員のみなさんからは、情報提供の要望が経営懇に寄せられています。そこで、「キャリアアップ研修」に関する会員のみなさんの疑問で多かった二つについて「Q&A」をつくりましたので活用ください。また、加算Ⅱに対する経営懇の評価についても再確認ください。

**Q 処遇改善等加算Ⅱに対する経営懇の評価を教えてください。**

**A** 2017 年の予算編成時に安倍首相（当時）が職権で押し込んだと言われている「処遇改善等加算Ⅱ」は、保育現場に大きな混乱をもたらしました。混乱は今も続いています。加算Ⅱのしくみはまた、法人の人事制度の理念や整合性を壊すものでもありました。

保育現場の是正・廃止の声に押され、内閣府は毎年のように運用の変更（要件緩和）を行ってきましたが、そのたびに当初の制度設計から離れ、2020 年度の要件緩和では、もはや職階（職責）制度とは言えないしくみになっています。私たちは国が企図する保育所への職階（職責）制度の導入は認められないという立場ですが、国の場当たりの政策的な帰結として加算Ⅱの制度崩壊をとらえています。

加算Ⅱの矛盾の一つが「キャリアアップ研修」です。保育士確保に汲々とする保育所に対し、賃金への加算と引き換えに一人 60 時間と 15 時間の研修を義務付けてきたのです。研修履修の要件は 2021 年度までの猶予期間が設けられましたが、予定通りなら、2022 年度から一人 60 時間（副主任保育士等）と 15 時間（職務分野別リーダー等）の「キャリアアップ研修」の履修が必須となります。研修履行の現状を見るなら、無理に適用を開始すれば、加算Ⅱが受けられない保育所もでてきて、職階（職責）制度の導入という国の目論見もとん挫しかねません。2022 年度からの適用開始は、制度を推進する側（内閣府）に立っても非現実的と言わざるを得ません。

全国経営懇は、加算Ⅱを廃止し、原資（対象人数分の額）を加算Ⅰへ繰り入れることを要求に掲げています。2020 年度の要件緩和により、加算Ⅱと加算Ⅰとの制度設計上の大きな違いは事実上なくなっており、この要求の実現はより現実的となっています。当面は「キャリアアップ研修」の要件適用時期の猶予延長を求めながら、加算Ⅱの廃止に向けて取り組みを強めます。

**Q キャリアアップ研修の適用が開始されるのはいつですか。**

**A** 内閣府は今の時点で、2022 年度から予定されているキャリアアップ研修の適用を開始するかどうかの方針を明らかにしていません。内閣府の方針がわかりたい会員のみなさんにお知らせしますので、速報の配信にご注意ください。

内閣府は、研修履修の猶予を 2021 年度までとし、2022 年度から適用を開始してきました。しかし、保育士確保ができず定員割れをする園もでてくるなか、制度導入から 4 年が経とうとする今の段階でも、支給対象人数の職員の研修が終了する見通しのある園はそうないはず。新型コロナウイルス感染症の拡大が研修受講に大きな障害となったのは言うまでもありません。

内閣府は適用開始の判断を 2021 年 3 月までに行うとしており、これに向けて全国の園の受講状況の調査を行いました。調査結果は明らかにされていませんが、この結果が判断に影響するものと考えられます。保育現場の実態からすれば、2022 年度から適用開始ができる状況でないことは明らかです。見切り発車は許されません。全国経営懇は、拙速な適用開始を行わないよう引き続き内閣府に要請を行います。

**Q 60 時間の研修が必要なのは誰ですか。**

**A** 情報が錯そうしているのが 60 時間の研修に関してです。4 万円の対象人数分の職員全員に 4 科目 60 時間の研修を終了させることを見通せる園はそうないはず。終了した職員が退職することも考えられます。

2020 年からは要件が緩和され、4 万円の支給が 1 人でも可能となりました。そうになると、残額を配分される職員の研修は何時間必要なのか、という疑問も出てきます。次のケースで考えてみることにしましょう。

緩和された要件では、4 万円を配分される職員全員に 60 時間の研修履行が義務付けられていません。副主任保育士等として辞令を発令した場合は、60 時間の研修履行が義務付けられますが、職務分野別リーダー等として辞令を発令すれば、4 万円の対象人数内の職員でも 15 時間の研修履行でかまいません。

**《定員 90 人／園長 1 人、主任 1 人、職員 15 人のケース》**

対 象	人 数	辞 令	研修時間
4 万円の対象	5 人		
（4 万円の支給）	1 人	副主任保育士、専門リーダー	60 時間
（配分支給）	4 人	職務分野別リーダー	15 時間
5 千円の対象（配分支給可）	3 人	職務分野別リーダー	15 時間

※職責手当を支払う職員が職員数の半数を超える状況は、加算Ⅱが実態として「職責手当ではなく、処遇改善のための手当」になっていることを意味します。これは、私たちが要求している「加算Ⅰへの繰り入れ」を後押しするものです。

## 《資料》

### ■要件緩和に関する内閣府他の通知／2020年7月30日付

施設型給付費等に係る処遇改善等加算Ⅰ及び処遇改善等加算Ⅱについて  
(略)

ク 個別の職員に対する賃金の改善額は、次に掲げる職員の区分に応じそれぞれに定める要件を満たすこと。

- i 副主任保育士等：原則として月額4万円（注1）。ただし、月額4万円の改善を行う者を1人以上確保した上で（注2）、それ以外の副主任保育士等（注3）について月額5千円以上4万円未満の改善額とすることができる。
- ii 職務分野別リーダー等：原則として月額5千円（注1）。iのただし書の場合には、月額5千円以上4万円未満の改善額（注4）とすることができる。

※iiの「iのただし書の場合には」をどう読むかがポイントです。内閣府に問い合わせたところ、以下の回答がありました。

- ① iiは職務分野別リーダーに関する項なので、4万円を支給する副主任保育士等を除く副主任保育士等（4万円の対象となる職員）に職務分野別リーダーの辞令を出した場合について記述している。配分額は、月額5千円以上4万円未満の範囲となる。その場合、キャリアアップ研修は15時間の履修が必要となる。
- ② 月額5千円以上4万円未満の範囲で配分した場合も、その職員に副主任保育士等の辞令を出せば60時間の研修の履修が必要となる。なお、4万円の対象人数分だけ副主任保育士等の辞令を出す必要はない。

### ■内閣府の会議資料より

