

# 特定教育・保育施設等における 処遇改善等加算に係る就業規則等の 規定について

施設型給付費等に係る処遇改善等加算については、教育・保育の提供に携わる人材の確保及び資質の向上を図り、質の高い教育・保育を安定的に供給していくために、「長く働くことができる」職場を構築することを目的としています。そのため、当該加算を受けるに当たっては次の要件を満たす必要があります。

- ① 施設・事業所職員の職位、職責又は職務内容等に応じた勤務条件等の要件（施設・事業所職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。
- ② ①に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払われるものを除く。）について定めていること。
- ③ ①及び②の内容について就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての施設・事業所職員に周知していること。

2ページ目以降は、上記の要件を満たす規定の整備に当たって必要な事項について具体的な規定を例示して解説いたします。

## 1. 園規則等の整備について

処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱを受け、職務に応じてその加算額を職員に支給する場合については、対象となる職員は、職務に応じた職位について、法人の代表者から辞令の発令や職務命令を受けていることが必要となります。そのため、各法人で定める園規則等については、職務名や職務内容について整備をしておく必要があります。

参考として次のとおり例示をします。

### 処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ共通 職位について

（職員区分および定数）

第〇条 本園における職員及び定数については次のとおりとする。ただし、保育士については職務に応じた職位を設けることとする。

(1) 園長	1名
(2) 副園長	1名
(3) 主任保育士	1名
(4) 保育士	配置基準に基づく人数
ア 副主任保育士	〇名
イ 専門リーダー	〇名
ウ 職務分野別リーダー	処遇改善等加算Ⅱの加算状況に応じた人数
・乳児保育リーダー	
・幼児教育リーダー	
・障害児保育リーダー	
・食育・アレルギーリーダー	
(5) 栄養士	1名
(6) 調理員	2名
(7) 事務員	2名

### ポイント

・職名等については各法人等で定めることができますが、各職位に任命された者が担う業務について具体的に規定する必要があります。

## 処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ共通 職務内容について

（職務内容）

第△条 第○条に定める職員の職務については次のとおりとする。

- （１）園長は本園の業務を総括する。
- （２）副園長は園長の業務を補佐する。
- （３）主任保育士は園長と副園長の業務を補佐し、保育計画の立案等の主任業務を行うものとする。
- （４）保育士は子どもたちが安定した生活を送れるよう保育を行うものとする。
- （５）副主任保育士は保育士のうち主任保育士の業務を補佐するものとする。
- （６）専門リーダーは保育士のうち職務分野別リーダーの取りまとめを行い、各分野において中心的な業務を行うものとする。
- （７）乳児保育リーダーは保育士のうち乳児クラスの担任として保育計画の立案等を行い、乳児保育の分野において中心的な業務を行うものとする。
- （８）幼児教育リーダーは保育士のうち幼児クラスの担任として保育計画の立案等を行い、幼児教育の分野において中心的な業務を行うものとする。
- （９）障害児保育リーダーは保育士のうち障害児の保育計画の立案等を行い、障害児保育の分野において中心的な業務を行うものとする。
- （１０）食育・アレルギーリーダーは保育士又は栄養士のうち食育計画の立案やアレルギー対応の統括等を行い、食育・アレルギーの分野において中心的な業務を行うものとする。
- （１１）栄養士は献立を作成し、本園の食育を行うものとする。
- （１２）調理員は献立に基づき調理業務を行うものとする。
- （１３）事務員は事務及び会計業務を行うものとする。

### ポイント

- ・職務内容については既に各法人にて定めているかと思いますが、処遇改善等加算を受けるに当たっては、より具体的な内容が明記されていることが望ましいです。園規則上では定めきれないような内容について、別途、業務分担表等を設けることも可能です。ただし、その場合は、職務内容については別途業務分担表に定める旨を園規則に記載してください。
- ・処遇改善等加算Ⅱはその職種に限らず対象とすることが可能です。そのため保育士資格（幼稚園教諭免許）・栄養士資格等を有さない保育補助者や調理員、事務員等についても支給の対象になります。

## 2. 就業規則（賃金規定）の整備について

処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱの対象となる職員に対し、その加算額を支給するに当たり、給与の支払いについて記載された就業規則（賃金規定）にその根拠が記載されていること、また全ての職員に対しその内容を周知していることが必要となります。

参考として次のとおり例示をします。

### ① 処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ 基本給（職務能力給）で支給する場合

（賃金の構成）

第〇条 賃金の構成は、次のとおりとする。

月例給与	基本給	基礎給
		職務能力給
	各種手当	施設長手当
		夜勤手当
		住宅手当
		通勤手当
	割増賃金	時間外勤務手当
		休日勤務手当
		深夜勤務手当

（職務能力給）

第△条 職務能力給は、本人の職務内容、技能、勤務成績、年齢等を考慮して別表に定める範囲の金額で各人別に（法人代表者等）が決定する。

- 2 職務能力給については処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱの加算額を原資として支給する。
- 3 第1項の規定により、処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱに基づく賃金改善分として職員に支給した総額及びそれに伴う法定福利費等の事業主負担増加額の合計が、処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱの加算実績額に満たない場合は、その差額について、職員の勤務成績等を勘案し、（法人代表者等）が決定した額を一時金等により職員に分配する。

別表

号	金額
1	5,000
2	10,000
3	15,000
4	20,000
5	25,000
6	30,000
7	35,000
8	40,000
9	45,000
10	50,000

#### 【支給例】

職員A（保育士）	2号	10,000円
職員B（職務分野別リーダー）	3号	15,000円
職員C（専門リーダー）	6号	30,000円
職員D（副主任保育士）	10号	50,000円

② 処遇改善等加算Ⅰ 基本給（既に処遇改善等加算を受けてベースアップを行っている場合）で支給する場合

（基本給）

第△条 基本給は、本人の職務内容、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人別に決定することとする。

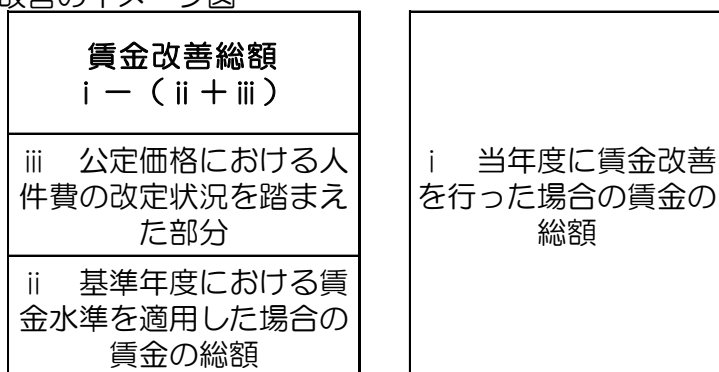
2 基本給については、処遇改善等加算Ⅰによる賃金改善分を含み、基準年度の賃金水準に公定価格における人件費の改定状況を踏まえた部分を加えた金額と、現行の給与表により算定した賃金額との差額を処遇改善等加算Ⅰによる賃金改善分とする。

3 前項の規定により、処遇改善等加算Ⅰに基づく賃金改善分として職員に支給した総額及びそれに伴う法定福利費等の事業主負担増加額の合計が、処遇改善等加算Ⅰの加算実績額に満たない場合は、その差額について、職員の勤務成績等を勘案し、（法人代表者等）が決定した額を一時金等により職員に分配する。

**ポイント**

- ・処遇改善等加算Ⅰについては基本給の底上げ（ベースアップ）に充てることが望ましいとされています。
- ・基本給の構成は各法人において異なりますが、処遇改善等加算の加算額の一部をベースアップに充てる場合、例示①②のように、その旨を明記する必要があります。
- ・処遇改善等加算Ⅰの対象となる職員については、その職種にかかわらず対象とすることができますが、役員報酬に当該加算を充てることはできません。

賃金改善のイメージ図



## 処遇改善等加算Ⅰ 手当で支給する場合

（処遇改善手当Ⅰ）

第〇条 本園における処遇改善手当Ⅰ（年額）については次のとおりとする。

（１）園長	200,000 円
（２）副園長	200,000 円
（３）主任保育士	300,000 円
（４）副主任保育士	200,000 円
（５）その他保育士	200,000 円
（６）栄養士	200,000 円
（７）調理員	200,000 円
（８）事務員	200,000 円

２ 前項に定める手当については、処遇改善等加算Ⅰにおける加算額を原資として支給するものとする。

３ 第１項の規定により、処遇改善手当Ⅰとして職員に支給した総額が、処遇改善等加算Ⅰの加算実績額に満たない場合は、その差額について、職員の勤務成績等を勘案し、（法人代表者等）が決定した額を一時金等により職員に分配する。

### ポイント

- ・例示では職務ごとに金額を明示していますが、「基本給の〇%」といった記載方法でも構いません。また別表を設け、職務ごとの手当額を表で示すことも可能です。
- ・例示では「処遇改善手当」を創設することを想定していますが、従前の手当（期末手当、勤勉手当等）に上乗せをして支給することも可能です。ただしその旨を就業規則等に明記してください。
- ・例示では手当額を固定していますが、〇〇円～〇〇円と手当額に幅をもたせる場合については、詳細の基準等を定める細則等を設けることが望ましいです。また、「基本給を職員の勤務時間で按分した額を手当として支給する。」といった手当額の算出方法も可能です。
- ・本来の制度のあり方を踏まえ、公正・公平な分配を各法人でご検討いただければと思います。

**処遇改善等加算Ⅱ 手当で支給する場合**

（処遇改善手当Ⅱ）

第○条 本園における処遇改善手当Ⅱ（月額）については次のとおりとする。

- |                 |          |
|-----------------|----------|
| （１）副主任保育士       | 40,000 円 |
| （２）専門リーダー       | 40,000 円 |
| （３）乳児保育リーダー     | 5,000 円  |
| （４）幼児教育リーダー     | 5,000 円  |
| （５）障害児保育リーダー    | 5,000 円  |
| （６）食育・アレルギーリーダー | 5,000 円  |

２ 前項に定める手当については、処遇改善等加算Ⅱにおける加算額を原資として支給する。

（処遇改善手当Ⅱの支給対象者及び任命基準）

第△条 前条に定める処遇改善手当Ⅱの支給対象者については、園規則第○条に定める職員のうち、その能力・経験等を踏まえ、次に定める任命基準に沿って、（法人代表者等）より当該職務に係る発令又は職務命令を受けた者とする。

- （１）副主任保育士は、概ね7年以上の経験年数を有するとともに、別表に定めるキャリアアップ研修において、マネジメント及びそれ以外の3つ以上の分野の研修を修了した者とする。
- （２）専門リーダーは、概ね7年以上の経験年数を有するとともに、別表に定めるキャリアアップ研修において、4つ以上の分野の研修を修了した者とする。
- （３）乳児保育リーダーは、概ね3年以上の経験年数を有するとともに乳児保育にかかる経験を積み、別表に定めるキャリアアップ研修において、乳児保育の分野の研修を修了した者とする。
- （４）幼児教育リーダーは、概ね3年以上の経験年数を有するとともに幼児教育にかかる経験を積み、別表に定めるキャリアアップ研修において、幼児教育の分野の研修を修了した者とする。
- （５）障害児保育リーダーは、概ね3年以上の経験年数を有するとともに、別表に定めるキャリアアップ研修において、障害児保育の分野の研修を修了した者とする。
- （６）食育・アレルギーリーダーは、概ね3年以上の経験年数を有するとともに、別表に定めるキャリアアップ研修において、食育の分野の研修を修了した者とする。

２ 前項に定める研修要件については、当該年度に修了予定の者も含めることとする。

別表

乳児保育分野	保健衛生・安全対策分野
幼児教育分野	保護者支援・子育て支援分野
障害児保育分野	保育実践分野
食育・アレルギー分野	マネジメント分野

## ポイント

・ 処遇改善等加算Ⅱについては、原則毎月支給することとなっているため、別途支給日については毎月支給する旨を追記してください。

<例>

（賃金の支払日）

第〇条 基本給及び処遇改善手当Ⅱは、毎月〇日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

- ・ 例示のとおり、支給対象者については法人代表者等より辞令を受けていることが前提ですので必ず辞令書の交付を行ってください。
- ・ 例示のとおり、支給対象者を選定するにあたっての基準を明確化することが必要となります。
- ・ 処遇改善等加算Ⅱについては基本給又は手当のどちらかで支給を行ってください。
- ・ 研修要件は、国の「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」に基づき、2021年度までの間は必須としないこととします。
- ・ 処遇改善等加算Ⅱの特例措置として2022年度までの間、加算見込額の20%（10円未満の端数切捨て）については、同一の法人・事業者が運営する他の施設・事業所に配分することが可能です。また配分を行う見込みがある場合については、別途「（法人代表者等）の判断のもと、処遇改善等加算Ⅱの加算額の20%（10円未満の端数切捨て）の範囲内で他の施設に配分を行うことがある。」と明記する必要があります。