令和７年度以降の処遇改善等加算について

こどもまんなか
こども家庭庁

目 次

１．はじめに（保育士・幼稚園教諭等の処遇改善の現状） ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ Ｐ２

２．見直しの経緯 ・・ Ｐ４

３．見直しの論点・対応方針 ・・ Ｐ７

４．見直し内容

見直し内容（一覧） ・・・ P12

見直し内容① 処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P13

見直し内容② キャリアパス要件について ・・・ P15

見直し内容③ 区分２の認定主体の変更 ・・・ P17

見直し内容④ 区分３の加算額の算定方法 ・・ P18

見直し内容⑤ 区分３の配分方法 ・・・ P24

見直し内容⑥ 区分２・区分３の賃金改善の方法 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P27

見直し内容⑦ 賃金改善の確認方法 ・・ P28

（補足）超過勤務手当等の取扱いについて ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P36

見直し内容⑧ 特別な事情がある場合の取扱い ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P40

（参考）見直し後の処遇改善等加算に係る参考資料 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P41

１．はじめに
（保育士等の処遇改善の現状）

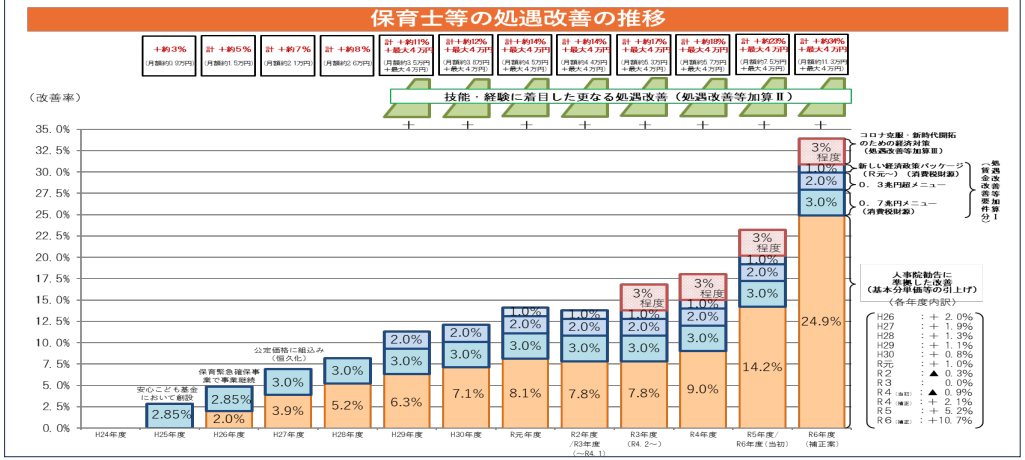
3.(1) 保育士・幼稚園教諭等の処遇改善

現状・課題等

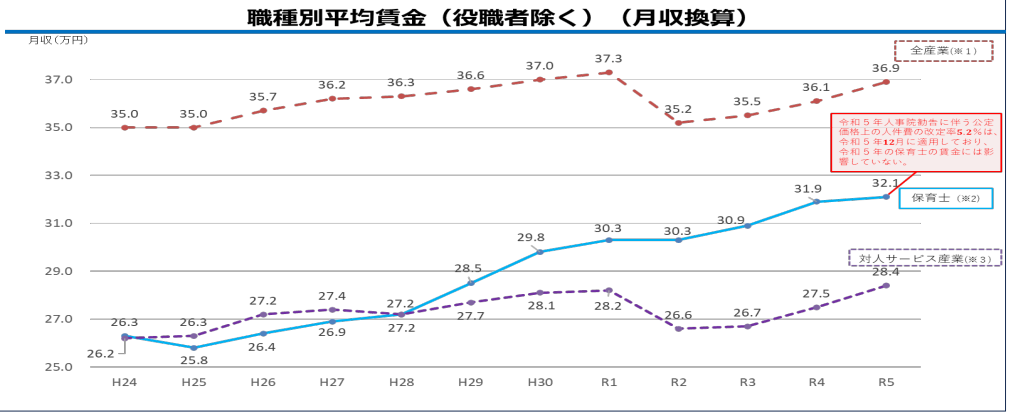
○保育士等の処遇改善については、これまで人事院勧告を踏まえた改善や累次の加算措置を講じてきており、令和６年度は、公定価格の保育士等の人件費について過去最大の１０．７%の改善を補正予算に計上

○引き続き、こども未来戦略（加速化プラン）を踏まえた更なる処遇改善や費用の使途の見える化の取組が求められている

○H25年度以降累計で34%の改善改善を実施



○保育士の平均賃金は全産業平均を下回る



令和７年度以降の対応等

取組の方向性

民間給与動向等を踏まえた処遇改善に取り組むとともに、各保育所等のモデル賃金や人件費比率等の見える化に取り組み、保育士等の処遇の改善を進める

✓対応のポイント

- □ 民間給与動向等を踏まえた処遇改善
- □ 経営情報の継続的な見える化の推進

【保育士等の処遇改善】

○こども未来戦略に基づき、民間給与動向等を踏まえた更なる処遇改善の取組を進める。あわせて、処遇改善の効果が現場の保育士等に行き届くよう経営情報の見える化等の取組を進める

【処遇改善等加算の一本化と活用促進】

○処遇改善等加算を事務手続の簡素化等の観点から見直し、現行の３つの加算を一本化した上で、基礎分、賃金改善分（ベースアップ等）、質の向上分（リーダー層の改善）の３区分に整理。併せて配分ルールの簡素化や実績報告の一元化等を実施し、活用を促進

【経営情報の継続的な見える化】　※ここdeサーチにより対応

○保育所等が毎事業年度の経営情報（収支計算書、職員給与の状況等）を都道府県に報告。都道府県は、モデル給与や人件費比率等を個別施設・事業者単位で公表するとともに、経営情報の集計・分析と結果公表に努める【R7～】

○処遇改善を通じた他職種と遜色ない処遇を実現する
【保育士等の平均給与の増加（令和８年度）】

２．見直しの経緯

処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの一本化について

第5回子ども・子育て支援等分科会
2024年2月19日　資料8

現状・課題

○　保育士等の処遇改善については、平成25年度以降、累計＋23%の給与改善及び別途月額最大４万円の給与改善を進めてきた。公定価格の加算により実施される処遇改善等加算については、これまで３種類の加算（Ⅰ～Ⅲ）を設けてきたが、これらの加算は、それぞれ、趣旨や対象者、要件、加算額の算定方法等が異なっている。

（※）処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲ
- 処遇改善等加算Ⅰ（H27～）：全ての職員を対象に、平均経験年数・キャリアパスの構築等に応じ加算率（最大19%）を設定し処遇改善を実施
- 処遇改善等加算Ⅱ（H29～）：中堅職員や専門リーダーを対象に、技能・経験に応じて月額４万円又は月額５千円の処遇改善を実施
- 処遇改善等加算Ⅲ（R４～）：全ての職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提に、月額９千円の処遇改善を実施

○　また、処遇改善等加算は加算額を確実に人件費（賃金改善）に充てることを条件としていることから、施設から各加算ごとに賃金改善計画書と実績報告書の提出を求め、地方公共団体において確認を行う仕組みとなっている。
（※）賃金改善計画書の提出は、令和６年度より、事務負担の軽減を図る観点から、原則廃止。

○　一方で、こうした複数の異なる加算制度や加算を取得するための仕組み（手続き）に対しては、施設や地方公共団体等から、制度が複雑でわかりにくく、事務作業も煩雑で、多大な事務負担が発生しているという指摘がある。

○　また、今般策定されたこども大綱（令和５年12月）等では、制度があっても現場で使いづらい、執行しづらいという状況にならないよう、申請書類の簡素化・統一化などを通じ、事業者や地方公共団体の手続・事務負担の軽減を図る旨の方針が示されていることや、介護・障害分野の状況も踏まえ、処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの一本化に向けて検討を行ってはどうか。

（※）介護分野においては、人材確保に向けて、事務負担の軽減等を図り、処遇改善の措置をできるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、処遇改善に係る加算の一本化を実施することとされている。

検討の視点

→　処遇改善等加算の一本化について、令和７年度に向けて、以下の視点により具体的に検討していくこととしたい。
- ○加算の趣旨や要件（賃金改善の方法や研修の修了等）、加算額の算定について、どのように整理するか。
- ○対象者・配分ルールをどう整理するか。特に、処遇改善等加算Ⅱの取扱いを検討する必要があるのではないか。
- ○賃金改善の確認方法は、各加算ごとに、賃金改善計画書（実績報告書）で確認を行っているが、一本化する場合は、賃金改善の確認方法や書類を統一化する必要があるのではないか　等

処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの事務手続きの簡素化について

第5回子ども・子育て支援等分科会
2024年2月19日　資料8

概　要

○　公定価格の処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲについては、事務手続きが複雑で事務負担が重いという指摘を踏まえ、以下の通り、令和６年度より、事務手続きの簡素化を行い、事務負担の軽減を図る。

【改善点】計画書の提出を原則廃止（令和６年度より実施）

（改善前の事務）

○　計画書と報告書で同様の情報（賃金額等）を記載して、それぞれ賃金改善（見込み）の確認を行う。

（改善後の事務）

○　計画書の提出は原則廃止する。その代わりに、賃金改善を行う旨の誓約書を提出する。

※新規で加算を取得する場合などは計画書の提出も求める。

注：賃金改善とは、加算当年度の職員について、雇用形態、職種、勤続年数、職責等が同等の条件の下で、基準年度に適用されていた算定方法に基づく賃金水準を超えて、賃金を引き上げていることをいう。

※その他、処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの事務手続きの簡素化について、引き続き検討する。
※令和7年度に向けて、加算の一本化についても検討を行う。

３．見直しの論点・対応方針

論点①　処遇改善等加算の一本化の体系

第8回子ども・子育て支援等分科会
2025年12月19日　資料7

論　点

○　処遇改善等加算は、職員の平均経験年数に応じた昇給（加算Ⅰの基礎分）、職員の賃金改善やキャリアパスの構築の取組（加算Ⅰの賃金改善要件分）、職員の技能・経験の向上に応じた追加的な賃金改善（加算Ⅱ）及び職員の賃金の継続的な引上げ（ベースアップ）等（加算Ⅲ）により、教育・保育の提供に従事する人材の確保及び資質の向上を図る仕組み。

○　一方、複数の加算制度であることや加算取得のための手続き等に対しては、事業者や地方公共団体等から複雑でわかりにくく、事務作業も煩雑で、多大な事務負担が発生しているという指摘がある。
　また、こども大綱（令和５年12月）では、制度があっても現場で使いづらい、執行しづらいという状況にならないよう、申請書類の簡素化・統一化などを通じ、事業者や地方公共団体の手続き・事務負担の軽減を図る旨の方針が示されている。

○　これまでの処遇改善等加算の趣旨・目的を踏まえつつ、制度や仕組みの統合化・簡素化を図り、手続き・事務負担を軽減する観点から、どのような方策が考えられるか。

対応案

○　処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲについては、
・事業者や地方公共団体にとって、各加算の趣旨・目的を整理・再編し、わかりやすい制度とする観点
・事業者や地方公共団体にとって、加算取得のための手続きに係る事務負担を軽減する観点
・職員に対する処遇改善の効果を担保しつつ、事業者にとって、柔軟な事業運営を可能とする観点
から、令和７年度から処遇改善等加算（仮称）として一本化し、「区分１（基礎分）」、「区分２（賃金改善分）」、「区分３（質の向上分）」の各区分としてはどうか。

○　また、処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）及び処遇改善等加算Ⅲは賃金改善という同一の観点であることから統合して、区分２（賃金改善分）とし、処遇改善等加算Ⅱは区分３（質の向上分）として区分してはどうか。

○　併せて、職位・職責等に応じた賃金体系等の整備や資質向上の計画や研修の実施等を要件とするキャリアパス要件については、職場環境の改善という観点から、１年間の経過措置を設けた上で、区分１（基礎分）の要件としてはどうか。

論点②　配分ルール・賃金改善の方法

論　点

○　処遇改善等加算ごとに対象者や賃金改善の方法が異なっており、制度が複雑でわかりにくく、事務作業も煩雑になっている。一本化に伴い、各加算の趣旨を踏まえながら、配分ルールや賃金改善の方法の整理が必要。

○　処遇改善等加算Ⅱについては、リーダー的な役割などを果たしている中堅の保育士等の専門性の向上を図りつつ、キャリアアップの仕組みを構築する中でそれを評価し、賃金水準を引き上げていく仕組みとしているが、施設の職員構成（経験年数や職責等）によっては、要件として求めている賃金改善４万円対象の職員を１人以上決めることが困難な場合や、施設の職員構成に応じた適切な賃金改善の実施が困難になる場合が生じている。

○　処遇改善等加算Ⅰの賃金改善要件分と処遇改善等加算Ⅲを統合して区分②「賃金改善分」を創設するに当たり、処遇改善等加算Ⅲの要件となっていた、加算額の2/3以上は基本給・又は決まって毎月支払われる手当により改善する要件をどう整理するか。

対応案

○　区分③の「質の向上分」の加算額の配分方法については、従来の処遇改善等加算Ⅱの４万円を１人以上支給する要件は撤廃し、施設の判断により柔軟な配分を可能としてはどうか。（ただし、加算額は一人当たり４万円を超えないこととする。）

○　更に、要件を満たす職員数が実際にいることを要件に、年度内に研修修了を予定している者であって、副主任保育士、中核リーダー、職務分野別リーダー、若手リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けていることを要件に配分対象として認めるなどの柔軟化を図ることとしてはどうか。

○　労働者の生活の安定・向上や、労働市場における教育・保育現場の魅力向上の観点から、月額賃金の引上げが重要であることから、区分②の「賃金改善分」と区分③の「質の向上分」の合計額については、加算額の1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善することとしてはどうか。（配分方法の統一化）

論点③　賃金改善の確認方法

論　点

○　賃金改善の確認方法については、新たな処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの取得等の有無（「新規事由の有無」という。）によって加算ごとに確認を行っており（実績報告書だけで最大９枚作成）、書類作成が多い要因となっている。加算の一本化に当たり、事業者や地方公共団体における事務負担の軽減には、賃金改善の確認方法の見直しと確認書類の統一化を行う必要がある。

○　処遇改善等加算では支払い賃金が基準年度の賃金水準を下回らないことを求めているが、保育所等における利用児童が減少（収入が減少）等する中で、加算を取得するには、起点賃金の水準を下げられず、法人の負担が発生する場合があることや、基準年度に施設独自に加算額以上の賃金改善を行った場合も引き続き賃金水準を維持する必要があり、施設独自の賃金改善に消極的になるという指摘がある。

対応案

○　賃金改善の確認方法は、区分②と③をまとめた加算総額で賃金改善額を確認するとともに、新規事由の有無による確認方法を見直して、加算をまとめて確認している介護分野の取扱いを踏まえた確認方法に見直しすることとしてはどうか。

○　また、介護分野の取扱いは、加算額等の影響を除いた賃金水準で比較する方式であることから、子どもの数の減少等による加算額の減や施設独自の改善額の影響も除くことが可能となる。

○　さらに、利用児童数の減少等により経営が悪化することにより、基準年度の賃金水準を維持することができず、結果として「処遇改善等加算」による賃金改善ができなくなることを避けるため、介護分野等と同様の仕組み（特別事情届出書）を設け、特例措置として、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めることとしてはどうか。

４．見直し内容

※　本資料は、通知等の内容をできるだけ分かりやすく説明するため、一部、通知等と表現が異なっていたり、
　例外の運用を細部まで記載していない場合がありますので、ご留意ください。

見直し内容（一覧）

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	① 旧加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化（区分１（基礎分）、区分２（賃金改善分）、区分３（質の向上分）の設定）。 ② 区分１（旧加算Ⅰ（基礎分））におけるキャリアパス要件の要件化（１年間の経過措置あり）。 ③ 区分２（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。
② 配分ルール・賃金改善の方法	④ 区分３（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 ・ ４万円の加算額の算定方法について、４万円の賃金改善を行う副主任保育士等を確保する要件を廃止するとともに、「基礎職員数×1/3」から、「（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ・ ５千円の加算額の算定方法について、「基礎職員数×1/5」の職務分野別リーダーを確保する要件を廃止し、「（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ⑤ 区分３（旧加算Ⅱ）の配分方法 ・ 加算額の配分に当たって、年度内に研修修了を予定している者であって、副主任保育士、専門リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者を加えた。 ・ 一人４万円を超えない範囲で施設の判断により柔軟な配分を可能とした。 ⑥ 区分２（旧加算Ⅰ（賃金改善分）・Ⅲ）、区分３（旧加算Ⅱ）による賃金改善の方法 ・ 合計額について、1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善するものとした。
③ 賃金改善の確認方法	⑦ 以下の２つの観点で確認することとした。 (1) 処遇改善等加算（区分２・区分３）の加算額以上に賃金の改善を図っているか。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。 ⑧ 特別な事情がある場合は、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めるものとした。

※ 旧加算Ⅱについて、20%を上限として同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てることができる運用は、予定どおり令和６年度をもって終了。

見直し内容（一覧）

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	① 旧加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化（区分１（基礎分）、区分２（賃金改善分）、区分３（質の向上分）の設定）。 ② 区分１（旧加算Ⅰ（基礎分））におけるキャリアパス要件の要件化（１年間の経過措置あり）。 ③ 区分２（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。
② 配分ルール・賃金改善の方法	④ 区分３（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 ・ ４万円の加算額の算定方法について、４万円の賃金改善を行う副主任保育士等を確保する要件を廃止するとともに、「基礎職員数×1/3」から、「（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ・ ５千円の加算額の算定方法について、「基礎職員数×1/5」の職務分野別リーダーを確保する要件を廃止し、「（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ⑤ 区分３（旧加算Ⅱ）の配分方法 ・ 加算額の配分に当たって、年度内に研修修了を予定している者であって、副主任保育士、専門リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者を加えた。 ・ 一人４万円を超えない範囲で施設の判断により柔軟な配分を可能とした。 ⑥ 区分２（旧加算Ⅰ（賃金改善分）・Ⅲ）、区分３（旧加算Ⅱ）による賃金改善の方法 ・ 合計額について、1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善するものとした。
③ 賃金改善の確認方法	⑦ 以下の２つの観点で確認することとした。 (1) 処遇改善等加算（区分２・区分３）の加算額以上に賃金の改善を図っているか。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。 ⑧ 特別な事情がある場合は、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めるものとした。

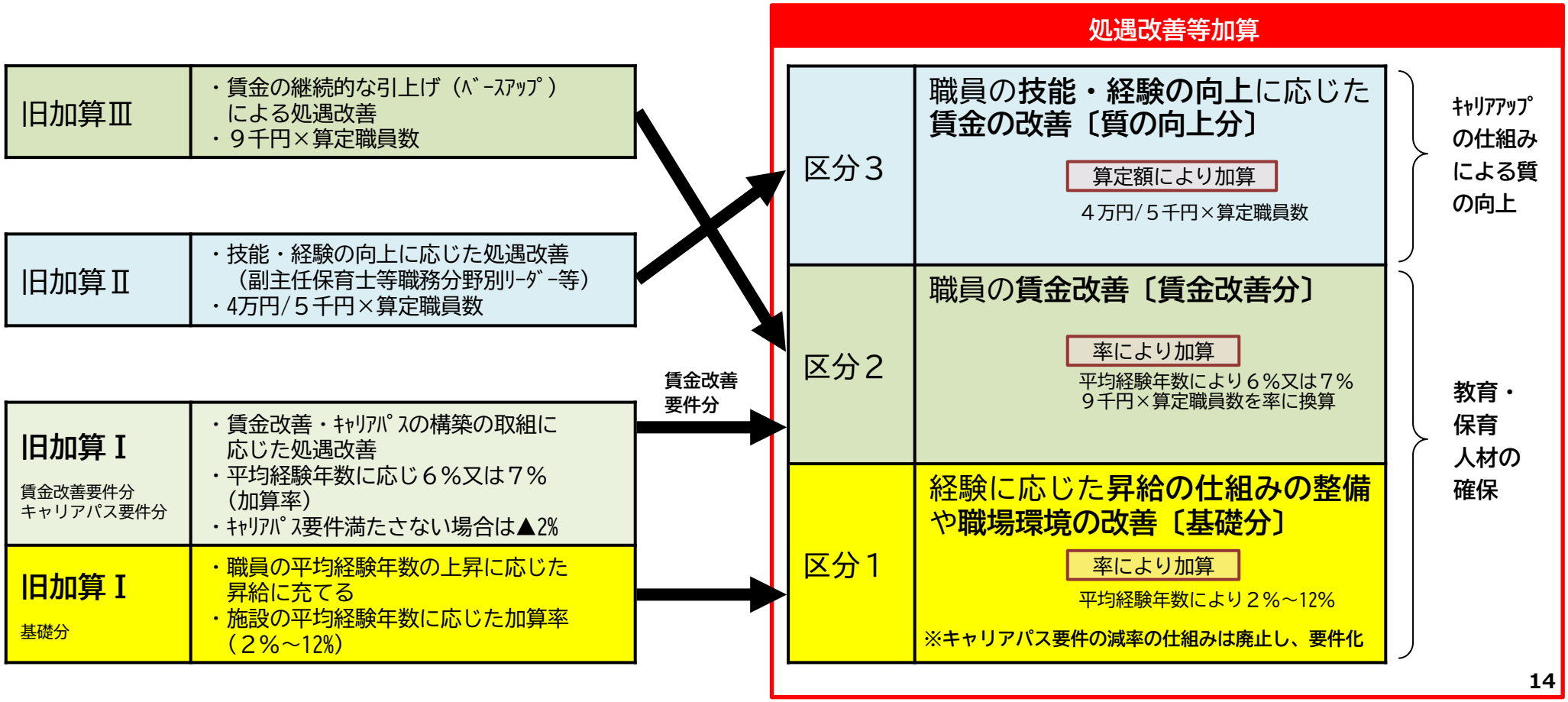
※ 旧加算Ⅱについて、20%を上限として同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てることができる運用は、予定どおり令和６年度をもって終了。

見直し内容①　処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化_1/2

○　旧３加算（処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）について、事務手続きの簡素化等の観点から、**「処遇改善等加算」**に一本化。

○　旧３加算の目的・趣旨を踏まえ、一本化後の処遇改善等加算に、**「①基礎分」「②賃金改善分」「③質の向上分」**の３区分を設定。

○　旧３加算は、Ⅰ・Ⅱ・Ⅲそれぞれで申請様式・実績報告様式があったところ、申請様式・実績報告様式を処遇改善等加算として一本化。



見直し内容①　処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化_2/2

【見直し前（処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲ）】

別紙様式１	加算率等認定申請書（処遇改善等加算Ⅰ）
別紙様式２	キャリアパス要件届出書
別紙様式３	加算算定対象人数等認定申請書（処遇改善等加算Ⅱ）
別紙様式４	加算算定対象人数等認定申請書（処遇改善等加算Ⅲ）
別紙様式５	賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅰ）
別添１	賃金改善明細（職員別表）
別添２	同一事業者内における拠出見込額・受入見込額一覧表
別紙様式６	賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅰ）
別添１	賃金改善明細（職員別表）
別添２	同一事業者内における拠出実績額・受入実績額一覧表
別紙様式７	賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅱ）
別添１	副主任保育士等・職務分野別リーダー等に係る賃金改善について（内訳）
別添２	同一事業者内における拠出見込額・受入見込額一覧表
別紙様式８	賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅱ）
別添１	副主任保育士等・職務分野別リーダー等に係る賃金改善について（内訳）
別添２	同一事業者内における拠出実績額・受入実績額一覧表
別紙様式９	賃金改善計画書（処遇改善等加算Ⅲ）
別添１	賃金改善内訳(職員別内訳)
別添２	同一事業者内における拠出見込額・受入見込額一覧表
別紙様式10	賃金改善実績報告書（処遇改善等加算Ⅲ）
別添１	賃金改善内訳(職員別内訳)
別添２	同一事業者内における拠出実績額・受入実績額一覧表
別紙様式11	賃金改善に係る誓約書（処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲ）

様式廃止

統合

統合

【見直し後】

別紙様式１	加算率等認定申請書（処遇改善等加算）
別紙様式２	キャリアパス要件届出書
別紙様式３	加算算定対象人数等認定申請書（区分３（質の向上分））
別紙様式４	賃金改善計画書（処遇改善等加算）
別添１	賃金改善明細（職員別表）
別添２	同一事業者内における拠出見込額・受入見込額一覧表
別紙様式５	賃金改善の誓約書
別紙様式６	賃金改善実績報告書（処遇改善等加算）
別添１	賃金改善明細（職員別表）
別添２	同一事業者内における拠出実績額・受入実績額一覧表
別紙様式７	特別な事情に係る届出書　新規

見直し内容（一覧）

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	① 旧加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化（区分１（基礎分）、区分２（賃金改善分）、区分３（質の向上分）の設定）。 ② 区分１（旧加算Ⅰ（基礎分））におけるキャリアパス要件の要件化（１年間の経過措置あり）。 ③ 区分２（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。
② 配分ルール・賃金改善の方法	④ 区分３（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 ・ ４万円の加算額の算定方法について、４万円の賃金改善を行う副主任保育士等を確保する要件を廃止するとともに、「基礎職員数×1/3」から、「（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ・ ５千円の加算額の算定方法について、「基礎職員数×1/5」の職務分野別リーダーを確保する要件を廃止し、「（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ⑤ 区分３（旧加算Ⅱ）の配分方法 ・ 加算額の配分に当たって、年度内に研修修了を予定している者であって、副主任保育士、専門リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者を加えた。 ・ 一人４万円を超えない範囲で施設の判断により柔軟な配分を可能とした。 ⑥ 区分２（旧加算Ⅰ（賃金改善分）・Ⅲ）、区分３（旧加算Ⅱ）による賃金改善の方法 ・ 合計額について、1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善するものとした。
③ 賃金改善の確認方法	⑦ 以下の２つの観点で確認することとした。 (1) 処遇改善等加算（区分２・区分３）の加算額以上に賃金の改善を図っているか。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。 ⑧ 特別な事情がある場合は、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めるものとした。

※ 旧加算Ⅱについて、20%を上限として同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てることができる運用は、予定どおり令和６年度をもって終了。

見直し内容②　キャリアパス要件について_1/2

キャリアパス要件とは

（※）施設型給付費等に係る処遇改善等加算について（令和７年４月11日こ成保296・７文科初第250号）

○　処遇改善等加算通知（※）第２の１「区分１の要件」
　当該施設・事業所の取組が次の(1)及び(2)のいずれにも適合すること又は区分３の適用を受けていること（以下、「キャリアパス要件」という。）。ただし、令和７年度に限り、キャリアパス要件に適合しない場合は、区分２の割合からキャリアパス要件分の割合を減じることとする。

(1)　次のア及びイに掲げる要件の全てに適合し、それら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、全ての職員（非常勤職員及び法人の役員等を兼務している職員を含む。以下同じ。）に周知していること。
ア　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（職員の賃金に関するものを含む。）を定めていること。
イ　アに掲げる職位、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。）を定めていること。

(2)　職員の職務内容等を踏まえ、職員と意見を交換しながら、資質向上の目標並びに次のア及びイに掲げる具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修（通常業務中に行うものを除き、教育に係る長期休業期間に行うものを含む。以下同じ。）の実施又は研修の機会を確保し、それを全ての職員に周知していること。
ア　資質向上のための計画に沿って、研修機会の提供又は技術指導等を実施するとともに、そのフィードバックを行うこと。
イ　幼稚園教諭免許状・保育士資格等を取得しようとする者がいる場合は、資格取得のための支援（例えば、研修受講のための勤務シフトの調整や休暇の付与、交通費、受講料等の費用負担の援助等）を実施すること。

- 職場環境の改善という観点から、施設・事業所におけるキャリアパスの構築は重要。
- 各都道府県等におかれては、今年度における処遇改善等加算の認定申請等の機会を捉え、キャリアパス要件不適用による減率適用施設に対して、キャリアパスの構築に向けた取組を促すようお願いする。

※　キャリアパス要件不適用による減率適用施設の割合は以下のとおり。

施設型給付全体	3.6%
幼稚園	17.8%
保育所	2.6%
認定こども園	2.6%

地域型保育給付全体	9.4%
家庭的保育事業	32.4%
小規模保育事業	6.1%
事業所内保育事業	13.0%

居宅訪問型保育事業	4.0%

※令和６年４月時点　こども家庭庁保育政策課調べ

見直し内容②　キャリアパス要件について_2/2

参考：キャリアパス要件に係るFAQ（※）

（※）処遇改善等加算に関するFAQ（よくある質問）（第１版）について（令和７年５月１日付け事務連絡）

No. 5 Q　キャリアパス要件で必要となる「研修」は、どの程度のものであれば認められるのでしょうか。また、施設・事業所職員のフィードバックとはどのようなもので、どのような内容が必要でしょうか。	A　施設・事業所職員の職位、職務内容等に応じた研修（所長研修、主任保育士研修など職位に応じた研修、或いは職務内容に応じた研修など）を実施、又は研修の機会を確保していればよく、研修内容は、社会通念上、明らかに職員の研鑽目的でないものを除き、施設の実情に応じて取り組んでいれば認められるものになります。 また、フィードバックについては、個別面談や、自己評価に対し施設長や管理職の職員等が評価を行うなどが考えられます。施設・事業所の職員が業務や能力に対する自己評価をし、その認識が事業者全体の方向性でどのように認められているのかを確認し合うことが重要であり、この趣旨を踏まえて適切に運用されているのであれば、要件を満たしていると考えられます。
No. 6 Q　キャリアパス要件で必要となる「フィードバック」について、「個別面談や、自己評価に対し施設長や管理職の職員等が評価を行う」とは、例えば、職員ごとに、A～Eなどの５段階評価を付けるなどの必要があるのでしょうか。	A　フィードバックとは、研修や技術指導の効果が、職員の資質の向上に繋がっているかどうかについて、個別面談をするなどにより確認することでも足り、５段階評価等を行うことまでは求めません。
No. 7 Q　キャリアパス要件で必要となる「資格取得のための支援」は、例示されている「研修受講のための勤務シフトの調整や休暇の付与、交通費、受講料等の費用負担の援助」の全てを満たす必要があるのでしょうか。	A　資格取得のための支援とは、幼稚園教諭免許状・保育士資格等の取得を促すためのものですが、必ずしも例示されている全ての取組を満たすこと想定しているものではありません。

見直し内容（一覧）

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	① 旧加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化（区分１（基礎分）、区分２（賃金改善分）、区分３（質の向上分）の設定）。 ② 区分１（旧加算Ⅰ（基礎分））におけるキャリアパス要件の要件化（１年間の経過措置あり）。 ③ 区分２（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。
② 配分ルール・賃金改善の方法	④ 区分３（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 ・ ４万円の加算額の算定方法について、４万円の賃金改善を行う副主任保育士等を確保する要件を廃止するとともに、「基礎職員数×1/3」から、「（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ・ ５千円の加算額の算定方法について、「基礎職員数×1/5」の職務分野別リーダーを確保する要件を廃止し、「（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ⑤ 区分３（旧加算Ⅱ）の配分方法 ・ 加算額の配分に当たって、年度内に研修修了を予定している者であって、副主任保育士、専門リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者を加えた。 ・ 一人４万円を超えない範囲で施設の判断により柔軟な配分を可能とした。 ⑥ 区分２（旧加算Ⅰ（賃金改善分）・Ⅲ）、区分３（旧加算Ⅱ）による賃金改善の方法 ・ 合計額について、1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善するものとした。
③ 賃金改善の確認方法	⑦ 以下の２つの観点で確認することとした。 (1) 処遇改善等加算（区分２・区分３）の加算額以上に賃金の改善を図っているか。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。 ⑧ 特別な事情がある場合は、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めるものとした。

※ 旧加算Ⅱについて、20%を上限として同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てることができる運用は、予定どおり令和６年度をもって終了。

見直し内容③　区分２の認定主体の変更

○　区分２は、旧加算Ⅰ（賃金改善要件分）と旧加算Ⅲを統合したもの。

○　そこで、旧加算Ⅰと同様、都道府県知事、指定都市、中核市及び特定市町村の長が認定を行うものと整理した（ただし、従来と同様、都道府県知事との協議により、認定事務を市町村で行うことも可能（特定市町村）。）

＜見直し前＞

加算	認定主体	その他
加算Ⅰ	都道府県・指定都市・中核市	都道府県知事との協議により特定市町村でも可
加算Ⅱ	都道府県・指定都市・中核市	都道府県知事との協議により特定市町村でも可
加算Ⅲ	市町村	

＜見直し後＞

加算	認定主体	その他
区分１ ～ 区分３	都道府県・指定都市・中核市	都道府県知事との協議により特定市町村でも可

見直し内容（一覧）

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	① 旧加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化（区分１（基礎分）、区分２（賃金改善分）、区分３（質の向上分）の設定）。 ② 区分１（旧加算Ⅰ（基礎分））におけるキャリアパス要件の要件化（１年間の経過措置あり）。 ③ 区分２（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。
② 配分ルール・賃金改善の方法	④ 区分３（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 ・ ４万円の加算額の算定方法について、４万円の賃金改善を行う副主任保育士等を確保する要件を廃止するとともに、「基礎職員数×1/3」から、「（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ・ ５千円の加算額の算定方法について、「基礎職員数×1/5」の職務分野別リーダーを確保する要件を廃止し、「（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ⑤ 区分３（旧加算Ⅱ）の配分方法 ・ 加算額の配分に当たって、年度内に研修修了を予定している者であって、副主任保育士、専門リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者を加えた。 ・ 一人４万円を超えない範囲で施設の判断により柔軟な配分を可能とした。 ⑥ 区分２（旧加算Ⅰ（賃金改善分）・Ⅲ）、区分３（旧加算Ⅱ）による賃金改善の方法 ・ 合計額について、1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善するものとした。
③ 賃金改善の確認方法	⑦ 以下の２つの観点で確認することとした。 (1) 処遇改善等加算（区分２・区分３）の加算額以上に賃金の改善を図っているか。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。 ⑧ 特別な事情がある場合は、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めるものとした。

※ 旧加算Ⅱについて、20%を上限として同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てることができる運用は、予定どおり令和６年度をもって終了。

見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_1/7

前提（通知（※）の区分３の要件）

（※）施設型給付費等に係る処遇改善等加算について（令和７年４月11日こ成保296・７文科初第250号）

第２の「３　区分３の要件」
　加算当年度の賃金改善実施期間において、次に掲げる要件をすべて満たすこと。
（1）次に掲げる職員（以下、「研修修了者」という。）が少なくとも合計１人以上いること。（注１）
　ⅰ　副主任保育士等（次に掲げる要件をすべて満たす職員をいう。以下同じ。）
　　a　副主任保育士・専門リーダー（保育所、地域型保育事業所及び認定こども園）若しくは中核リーダー・専門リーダー（幼稚園及び認定こども園）又はこれらに相当する職位の発令や職務命令を受けていること（注２）。
　　b　概ね７年以上の経験年数（注３）を有するとともに、別に定める研修を修了していること。
　ⅱ　職務分野別リーダー等（次に掲げる要件をすべて満たす職員をいう。以下同じ。）
　　a　職務分野別リーダー（保育所、地域型保育事業所及び認定こども園）若しくは若手リーダー（幼稚園及び認定こども園）又はこれらに相当する職位の発令や職務命令を受けていること（注２）。
　　b　概ね３年以上の経験年数（注３）を有するとともに、「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（若手リーダー又はこれに相当する職位については、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、別に定める研修を修了していること。
　ⅲ　園長又は主任保育士、副園長、教頭、主幹教諭、主幹保育教諭等であって、副主任保育士・専門リーダーを対象とした別に定める研修を修了している者

（注１）加算当年度の４月１日時点の研修修了者（年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等又は職務分野別リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者（以下「研修終了見込みの者」という。）を含まない。）の人数で判断することとする。なお、加算当年度の４月１日時点において研修修了者がいない施設において、年度途中において研修修了者を１人以上確保でき、本要件を満たすこととなった場合には、本要件を満たすこととなった日の属する月の翌月から加算を適用できることとする。
（注２）家庭的保育事業及び居宅訪問型保育事業にあっては、職位の発令や職務命令を受けていることを要しない。
（注３）職員の経験年数の算定については、第４の２に準じる。「概ね」の判断については、施設・事業所の職員の構成・状況を踏まえた柔軟な対応が可能である。家庭的保育事業及び居宅訪問型保育事業にあっては、副主任保育士等について「概ね７年以上」とあるのを「７年以上」、職務分野別リーダー等について「概ね３年以上」をとあるのを「３年以上」と読み替える。

見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_2/7

（参考）加算額の算定に係る通知の記載

（※）施設型給付費等に係る処遇改善等加算について（令和７年４月11日こ成保296・７文科初第250号）

第４の「３　区分３の加算算定対象人数の算定」

(1) 家庭的保育事業、事業所内保育事業（利用定員５人以下の事業所に限る。）及び居宅訪問型保育事業を行う事業所以外の施設・事業所

区分３－①の「人数Ａ」又は区分３－②の「人数Ｂ」は、次の＜算式＞により算定すること（１人未満の端数は四捨五入。ただし、四捨五入した結果が「０」となる場合は「１」とする。）。ただし、第２の３（１）ⅰとⅲに定める研修修了者が人数Ａに達しない場合は、人数Ａは当該研修修了者の人数で算定し、第２の３（１）ⅱに定める研修修了者が人数Ｂに達しない場合は、人数Ｂは当該研修修了者の人数で算定すること。

＜算式＞　「人数Ａ」＝「基礎職員数」×１／３　　「人数Ｂ」＝「基礎職員数」×１／５

(2) 家庭的保育事業、事業所内保育事業（利用定員５人以下の事業所に限る。）及び居宅訪問型保育事業を行う事業所

区分３－①又は区分３－②のいずれの適用を受けるかを選択する（「人数Ａ」又は「人数Ｂ」のいずれかを「１」とし、他方を「０」とする）こと。

第４の「４　区分３の加算額の算定」

区分３の加算額は、次に掲げる施設・事業所の区分に応じ、それぞれに定めるところにより算定した額をいう。原則として、加算当年度を通じて同じ区分３の算定対象人数及び区分３の種類を適用すること。要件の確認に係る加算見込額の算定も同じ。

(1) 家庭的保育事業、事業所内保育事業（利用定員５人以下の事業所に限る。）及び居宅訪問型保育事業を行う事業所以外の施設・事業所

次に掲げる＜算式＞により算定した額の合算額をいう。

＜算式＞

区分３－①　「区分３－①に係る単価」×「人数Ａ※」×「賃金改善実施期間の月数」（千円未満の端数は切り捨て）

※ 第２の３（１）ⅰとⅲに定める研修修了者が人数Ａに達しない場合は、人数Ａは当該研修修了者の人数で算定すること。

区分３－②　「区分３－②に係る単価」×「人数Ｂ※」×「賃金改善実施期間の月数」（同）

※ 第２の３（１）ⅱに定める研修修了者が人数Ｂに達しない場合は、人数Ｂは当該研修修了者の人数で算定すること。

(2) 家庭的保育事業、事業所内保育事業（利用定員５人以下の事業所に限る。）及び居宅訪問型保育事業を行う事業所

区分３－①又は区分３－②のいずれか選択されたものについて、次に掲げる＜算式＞により算定した額をいう。

＜算式＞　「加算当年度の単価」×「賃金改善実施期間の月数」（千円未満の端数は切り捨て）

見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_3/7

○　旧加算Ⅱでは、月額４万円の改善を行う副主任保育士等を１人以上確保するなどの要件を満たす場合に、基礎職員数の１／３の人数分の加算額の算定を可能としてきた。
　旧加算Ⅱは、リーダー的な役割などを果たしている中堅の保育士等の専門性の向上を図りつつ、キャリアアップの仕組みを構築する中でそれを評価し、賃金水準を引き上げていくというものだが、見直し前の要件では、必ずしも、複数の副主任保育士等を確保するインセンティブが働かず、上記の目的を十分に達成する要件にはなっていなかった。

○　そこで、副主任保育士等について、基礎職員数×1/3の人数を確保することを求めつつ、基礎職員数×1/3の人数に満たない場合は、研修修了者数分は算定できることとした（主任保育士等で研修修了した者についても算定できる）。
　同時に、職務分野別リーダーについても、基礎職員数×1/5の人数に満たない場合でも研修修了者数分は算定できることとした。

見直し前	見直し後
①　副主任保育士等：４万円×人数Ａ ※ 人数Ａ ＝ 基礎職員数 × 1/3 × 賃金改善実施期間の月数 ※ ４万円の賃金改善をする者が１人いると、上記計算の額が得られる。 ②　職務分野別リーダー等：５千円×人数Ｂ ※ 人数Ｂ ＝ 基礎職員数 × 1/5 × 賃金改善実施期間の月数 ※ 職務分野別リーダー等が人数Ｂ人いると、上記計算の額が得られる。	①　副主任保育士等：４万円×人数Ａ ※ 人数Ａ ＝ （（基礎職員数 × 1/3）と副主任保育士等及び研修修了した主任保育士等の合計数の少ない方の数） × 賃金改善実施期間の月数 ② 職務分野別リーダー等　５千円×人数Ｂ ※ 人数Ｂ ＝ （（基礎職員数 × 1/5）と職務分野別リーダー等の少ない方の人数） × 賃金改善実施期間の月数

※　家庭的保育事業、事業所内保育事業（利用定員５人以下の事業所に限る。）及び居宅訪問型保育事業を行う事業所の算定方法は変更なし。

見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_4/7

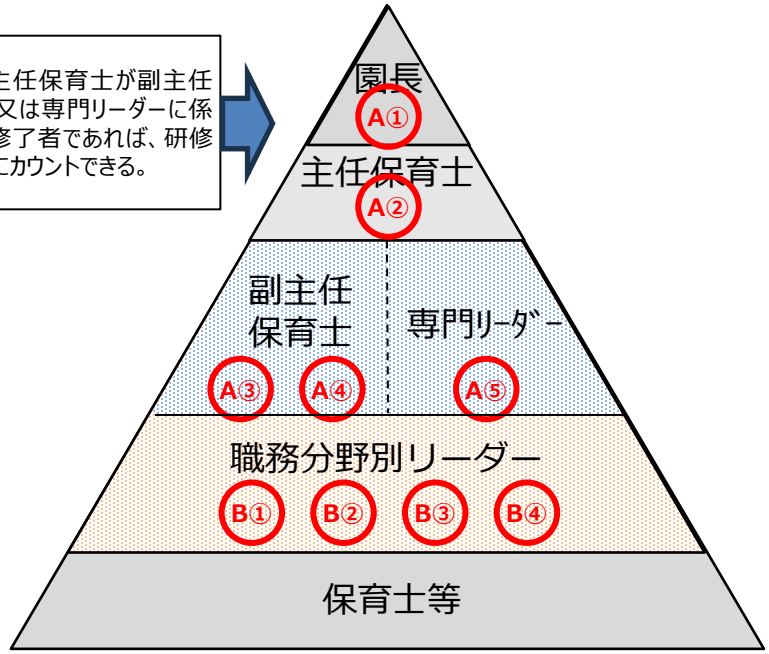
<定員90人（職員17人※）の保育所の場合のイメージ>
※　園長１人、主任保育士１人、一般職員15人（保育士12人、調理員等３人）
※　基礎職員数：15.0

副主任保育士等（職務分野別リーダー等）が
基礎職員×1/3(1/5)以上いる場合

基礎職員数 × 1/3：５人 ≦ 研修修了者：５人（A①②③④⑤）
基礎職員数 × 1/5：３人 ≦ 研修修了者：４人（B①②③④）

⇒ **人数A＝５人 ， 人数B＝３人**

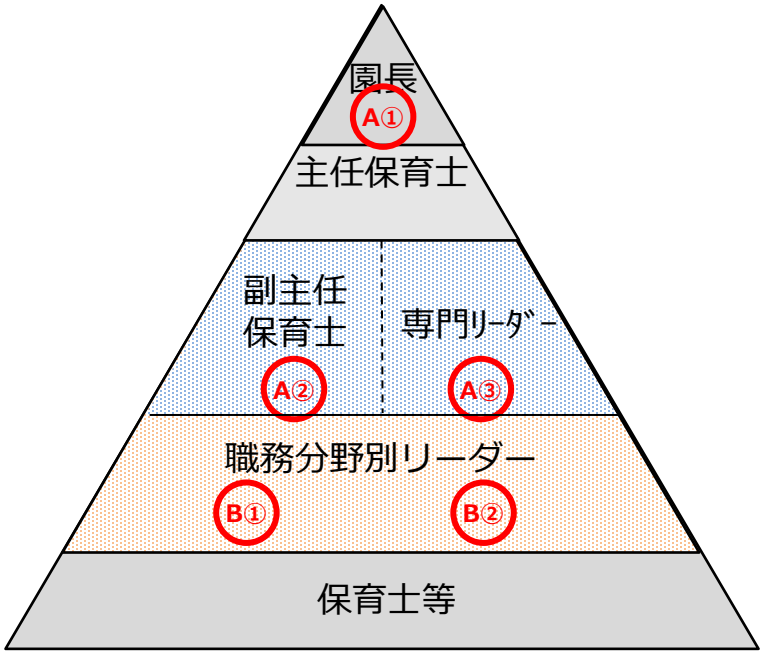
園長、主任保育士が副主任保育士又は専門リーダーに係る研修修了者であれば、研修修了者にカウントできる。



副主任保育士等（職務分野別リーダー等）が
基礎職員×1/3(1/5)未満の場合

基礎職員数 × 1/3：５人 ＞ 研修修了者：３人（A①②③）
基礎職員数 × 1/5：３人 ＞ 研修修了者：２人（B①②）

⇒ **人数A＝３人 ， 人数B＝２人**



見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_5/7

参考：区分３の加算額算定に係るFAQ（※）

（※）処遇改善等加算に関するFAQ（よくある質問）（第２版）について（令和７年５月23日付け事務連絡）

No. 19 Q　処遇改善等加算通知の第２の３の(1)の（注１）で、「加算当年度の４月１日時点の研修修了者（略）の人数で判断する」こととなっています。加算額の算定に当たって年度途中に研修修了者の人数に増減があった場合はどのように取り扱うのでしょうか。	A　処遇改善等加算通知の第２の３の(1)の（注１）については増減を考慮しません。 区分３は基本給又は決まって毎月支払われる手当による改善を求めており、研修修了者の増減により年度途中で加算額に変更が生じた場合には基本給又は手当の金額も変更する必要があり給与表・給与規定等の改定等の事務負担が発生することを踏まえ、事務手続きの負担軽減の観点から、加算当年度の４月１日時点の人数で当該年度中は算定を行うこととします。
No. 20 Q　加算額の算定に当たり、区分３ー①の「人数A」については、「基礎職員数」×１／３の人数より、処遇改善等加算通知の第２の３の(1)のⅰとⅲに定める研修修了者数が少ないときは、当該研修修了者数により算定することとされています。 令和７年度からこうした取扱いに変更となりましたが、その趣旨を教えてください。 また、令和７年度においても、令和７年４月１日時点の研修修了者の人数で判断しないといけないのでしょうか。	A　加算Ⅱでは、月額４万円の改善を行う副主任保育士等を１人以上確保するなどの要件を満たす場合に、基礎職員数の１／３の人数分の加算額の算定を可能としてきました。 加算Ⅱは、リーダー的な役割などを果たしている中堅の保育士等の専門性の向上を図りつつ、キャリアアップの仕組みを構築する中でそれを評価し、賃金水準を引き上げていくためのものです。見直し前の要件では、必ずしも、複数の副主任保育士等を確保するインセンティブが働かず、上記の目的を十分に達成する要件にはなっていなかったことから、加算要件の適正化を図ったところです。 他方で、当該改正により加算額が少なくなり、これまで賃金改善をしてきた職員への賃金改善が行われなくなることを避けるため、令和７年度に限り、令和６年度に加算Ⅱの認定を受けていた施設・事業者においては、令和７年４月１日時点で在籍していた職員について、加算額算定に係る研修修了見込みの者（年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等に準ずる職位や職務命令を受けている者をいう。以下、No22においても同じ。）であっても、「人数A」の「研修修了者」に含めて差し支えないものとします。

見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_6/7

No. 21 Q　No. 20で示された取扱いの、「年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等に準ずる職位や職務命令を受けている」とは、いつまでに研修計画の作成や本人への周知、副主任保育士等に準ずる職位や職務命令を受けていることが必要なのでしょうか。	A　基本的には処遇改善等加算の認定申請をするときまでに行うこととしてください。個別の事情により、これらができなかった場合は、できるだけ速やかに行っていただくことで差し支えありません。
No. 22 Q　No. 20で示された取扱いについて、研修修了見込みがあったため、「人数Ａ」に含めたものの、結果として、研修を修了できなかった場合は、加算の要件に該当しないことになるのでしょうか。	A　No20の取扱いにより、加算額算定に係る研修修了見込みの者が年度内に研修を修了できなかった場合、加算額の返還を求めることまでは要しませんが、翌年度に、速やかに研修を修了してください。なお、令和８年４月１日時点で研修を修了していない場合、令和８年度の加算額算定に当たり、当該者は「人数Ａ」に含めることができなくなるので御留意ください。
No. 23 Q　No. 20で示された取扱いについて、研修修了見込みが「基礎職員数」×１／３の人数を超える場合は、「人数Ａ」は、「基礎職員数」×１／３の人数になる理解で良いでしょうか。	Q　お見込みのとおりです。

見直し内容④　区分３の加算額の算定方法_7/7

No. 24 Q　処遇改善加算等通知の第２の２の(2)で、「区分２と区分３を併せた加算による改善見込額は、1/2 以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」とされているが、令和７年度は、制度の見直しに伴い加算額が確定せず、４月から「基本給・決まって毎月支払われる手当」により賃金改善を図ることが困難です。 　制度変更に伴う事情により「1/2 以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」ができない場合でも、加算の要件を満たさないものとして取り扱うのでしょうか。	A　制度変更に伴う事情により、区分２・３の加算額の認定が遅れた場合は、「1/2 以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」を満たしていない場合であっても、当該要件を満たすものとして取り扱って差し支えありません。 ただし、原則、認定がされてから翌月以降できるだけ速やかに「1/2 以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」を満たすこととしてください。 　また、自治体においては、実績報告時、年間を通して「1/2 以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」を満たしていなかったとき、認定がされてから翌月以降に「1/2 以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」を満たしているかを確認する必要まではありませんが、指導監督等の機会に、特段の事情もなく、認定がされてから翌月以降できるだけ速やかに「1/2 以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善すること」を満たしていない場合は、要件を満たさないものとして取り扱ってください。

Point

⇒ **加算額の算定**では、 研修修了者のみ カウントできる。

ただし、

⇒ 令和７年度は**経過措置**により 人数Aは 研修修了見込みの者も カウントできる。

見直し内容（一覧）

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	① 旧加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化（区分１（基礎分）、区分２（賃金改善分）、区分３（質の向上分）の設定）。 ② 区分１（旧加算Ⅰ（基礎分））におけるキャリアパス要件の要件化（１年間の経過措置あり）。 ③ 区分２（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。
② 配分ルール・賃金改善の方法	④ 区分３（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 ・ ４万円の加算額の算定方法について、４万円の賃金改善を行う副主任保育士等を確保する要件を廃止するとともに、「基礎職員数×1/3」から、「（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ・ ５千円の加算額の算定方法について、「基礎職員数×1/5」の職務分野別リーダーを確保する要件を廃止し、「（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ⑤ 区分３（旧加算Ⅱ）の配分方法 ・ 加算額の配分に当たって、年度内に研修修了を予定している者であって、副主任保育士、専門リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者を加えた。 ・ 一人４万円を超えない範囲で施設の判断により柔軟な配分を可能とした。 ⑥ 区分２（旧加算Ⅰ（賃金改善分）・Ⅲ）、区分３（旧加算Ⅱ）による賃金改善の方法 ・ 合計額について、1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善するものとした。
③ 賃金改善の確認方法	⑦ 以下の２つの観点で確認することとした。 (1) 処遇改善等加算（区分２・区分３）の加算額以上に賃金の改善を図っているか。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。 ⑧ 特別な事情がある場合は、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めるものとした。

※ 旧加算Ⅱについて、20%を上限として同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てることができる運用は、予定どおり令和６年度をもって終了。

見直し内容⑤　区分３の配分方法_1/3

○　区分３の配分については、研修修了見込みの者も対象にできることとし、また、施設の判断により、一定の範囲で柔軟な配分を可能とした。

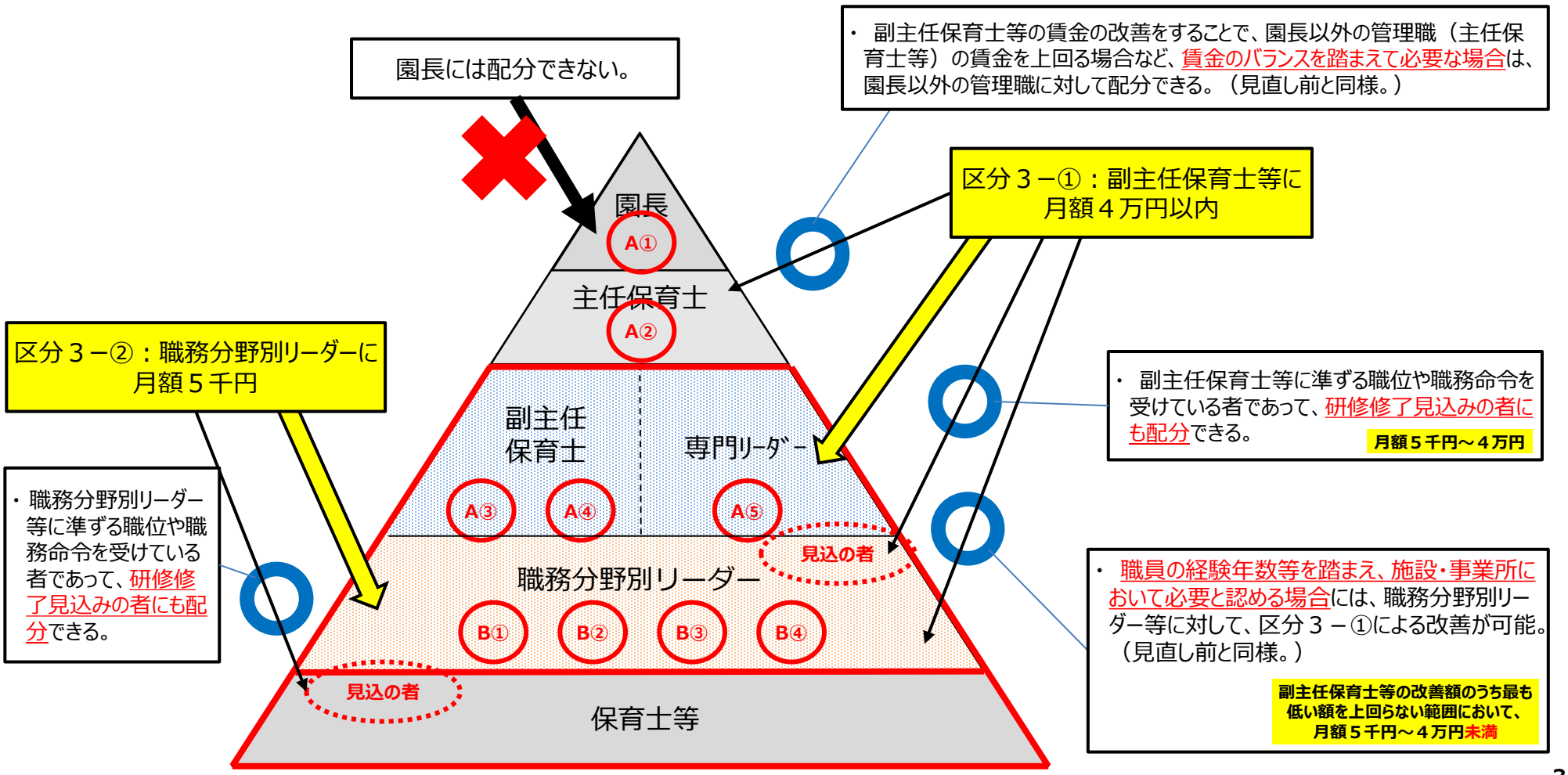
	見直し前	現行
配分対象者	①　副主任保育士等、職務分野別リーダー等の職位の発令等を受けていること。 ②　一定の経験年数（副主任保育士等は概ね７年以上、職務分野別リーダー等は概ね３年以上） ③　所定の研修を修了していること。	○　左の①②③の要件を満たす者に加え、研修修了見込みの者（※）も対象とした。 （※）年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等又は職務分野別リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者。
配分方法	○　月額４万円の改善分について、４万円の改善を行う者を一人確保することが必要。 ○　当該一人を確保した場合、職務分野別リーダー等を対象に、副主任保育士等に対する改善額のうち最も低い額を上回らない範囲で、５千円以上４万円未満の改善額とすることができる。	○　月額４万円の改善分について、４万円を超えない範囲で施設の判断により柔軟な配分を可能。 ○　職務分野別リーダー等を対象に、副主任保育士等に対する改善額のうち最も低い額を上回らない範囲で、５千円以上４万円未満の改善額とすることができる。

見直し内容⑤　区分３の配分方法_2/3

基礎職員数×1/3：５人　≦　研修修了者：５人（A①②③④⑤）
基礎職員数×1/5：３人　≦　研修修了者：４人（B①②③④）

⇒　人数Ａ＝５人　，　人数Ｂ＝３人

⇒　加算額：２１．５万円　　当該額は、施設の判断で、一定の範囲で柔軟に配分可能。
（区分３－①：４万円　×　５人　＋　区分３－②：５千円　×　３人）



見直し内容⑤　区分３の配分方法_3/3

参考：区分３に係るFAQ（※）

（※）処遇改善等加算に関するFAQ（よくある質問）（第１版）について（令和７年５月１日付け事務連絡）

No. 12 Q　処遇改善等加算ⅡFAQの2-2では、「賃金バランス等を踏まえて必要な場合には、幼稚園及び認定こども園の副園長、教頭及び主幹教諭等並びに保育所等の主任保育士に対して、「５千円以上４万円未満の範囲内」で賃金改善を行うことが可能」とありますが、この場合、主任保育士等には研修修了要件がかからない旨の取り扱いが示されています。区分３における賃金バランス等を踏まえた取扱いでは、主任保育士等であっても、研修を修了している又は修了見込みである必要があるのでしょうか。	A　第２の３の(2)の（注２）の取扱いにより、賃金バランス等を踏まえ主任保育士等に対して区分３－①による賃金の改善を行う場合、必ずしも当該主任保育士等は研修を修了している又は修了見込みである必要はありません。本取扱いは、主任保育士等より副主任保育士等の賃金の方が高くなり賃金バランスが崩れてしまう結果として副主任保育士等に対して賃金の改善ができなくことを避けるため、必ずしも研修の修了を求めていません。
No. 15 Q　処遇改善等加算通知の第２の３の(2)の（注１）において、区分３による賃金の改善対象として、研修修了見込みの者を含むこととなっています。 　年度当初は、研修修了見込みがあったため、賃金の改善を行ったものの、結果として、研修を修了できなかった場合は、加算の要件に該当しないことになるのでしょうか。	A　賃金の改善を行った研修修了見込みの者が年度内に研修を修了できなかった場合、加算額の返還を求めることまでは要しませんが、翌年度に、速やかに研修を修了してください。また、加算認定自治体においては、翌年度の加算認定の際に当該者が研修を修了しているか確認を行ってください。当該者が研修修了していない場合は、当該者を賃金改善の対象から除くよう求めてください。
No. 17 Q　加算Ⅱでは、20%を上限として同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てることができましたが、区分３は充当できなくなったという理解で良いでしょうか。	A　お見込みのとおりです。

Point

⇒ **加算額の配分**では、 研修修了見込みの者も カウントできる。

見直し内容（一覧）

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	① 旧加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化（区分１（基礎分）、区分２（賃金改善分）、区分３（質の向上分）の設定）。 ② 区分１（旧加算Ⅰ（基礎分））におけるキャリアパス要件の要件化（１年間の経過措置あり）。 ③ 区分２（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。
② 配分ルール・賃金改善の方法	④ 区分３（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 ・ ４万円の加算額の算定方法について、４万円の賃金改善を行う副主任保育士等を確保する要件を廃止するとともに、「基礎職員数×1/3」から、「（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ・ ５千円の加算額の算定方法について、「基礎職員数×1/5」の職務分野別リーダーを確保する要件を廃止し、「（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ⑤ 区分３（旧加算Ⅱ）の配分方法 ・ 加算額の配分に当たって、年度内に研修修了を予定している者であって、副主任保育士、専門リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者を加えた。 ・ 一人４万円を超えない範囲で施設の判断により柔軟な配分を可能とした。 ⑥ 区分２（旧加算Ⅰ（賃金改善分）・Ⅲ）、区分３（旧加算Ⅱ）による賃金改善の方法 ・ 合計額について、1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善するものとした。
③ 賃金改善の確認方法	⑦ 以下の２つの観点で確認することとした。 (1) 処遇改善等加算（区分２・区分３）の加算額以上に賃金の改善を図っているか。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。 ⑧ 特別な事情がある場合は、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めるものとした。

※ 旧加算Ⅱについて、20%を上限として同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てることができる運用は、予定どおり令和６年度をもって終了。

見直し内容⑥　区分２・区分３の賃金改善の方法

○　区分２と区分３の合計額について、1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善することとした。

（注）区分３は、引き続き、賞与や一時金等による改善はできない点に留意されたい。

	見直し前	現行
賃金改善	○　加算Ⅰ（賃金改善分） →　基本給、手当、賞与又は一時金等により改善 ○　加算Ⅱ →　基本給・決まって毎月支払われる手当により改善 ○　加算Ⅲ →　基本給、手当、賞与又は一時金等により改善 ※　加算Ⅲの2/3以上は基本給・決まって毎月支払われる手当により改善が必要	○　区分２ →　基本給、手当、賞与又は一時金等により改善 ○　区分３ →　基本給・決まって毎月支払われる手当により改善 ※　区分２・区分３の合計額の1/2以上は基本給・決まって毎月支払われる手当により改善

参考：区分２に係るFAQ（※）

（※）処遇改善等加算に関するFAQ（よくある質問）（第１版）について（令和７年５月１日付け事務連絡）

No. 13 Q　加算Ⅲでは、法人役員を兼務する施設長の賃金の改善はできませんでしたが、区分２では、法人役員を兼務する施設長の賃金の改善をしてもよいという理解で良いでしょうか。	A　お見込みのとおりです。加算Ⅰ（賃金改善要件分）と加算Ⅲを区分２として見直すに当たり、通常の教育・保育に従事する職員として、施設・事業所が定めた給与規程に基づき、給与が支払われている施設長であれば、法人役員を兼務していても、加算の対象とするよう、取扱いの統一化を図ったものです。

見直し内容（一覧）

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	① 旧加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの一本化（区分１（基礎分）、区分２（賃金改善分）、区分３（質の向上分）の設定）。 ② 区分１（旧加算Ⅰ（基礎分））におけるキャリアパス要件の要件化（１年間の経過措置あり）。 ③ 区分２（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。
② 配分ルール・賃金改善の方法	④ 区分３（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 ・ ４万円の加算額の算定方法について、４万円の賃金改善を行う副主任保育士等を確保する要件を廃止するとともに、「基礎職員数×1/3」から、「（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ・ ５千円の加算額の算定方法について、「基礎職員数×1/5」の職務分野別リーダーを確保する要件を廃止し、「（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数」により算定することとした。 ⑤ 区分３（旧加算Ⅱ）の配分方法 ・ 加算額の配分に当たって、年度内に研修修了を予定している者であって、副主任保育士、専門リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者を加えた。 ・ 一人４万円を超えない範囲で施設の判断により柔軟な配分を可能とした。 ⑥ 区分２（旧加算Ⅰ（賃金改善分）・Ⅲ）、区分３（旧加算Ⅱ）による賃金改善の方法 ・ 合計額について、1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善するものとした。
③ 賃金改善の確認方法	⑦ 以下の２つの観点で確認することとした。 (1) 処遇改善等加算（区分２・区分３）の加算額以上に賃金の改善を図っているか。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。 ⑧ 特別な事情がある場合は、労使の合意の下、起点となる賃金水準を「必要最小限な範囲」において引き下げることを認めるものとした。

※ 旧加算Ⅱについて、20%を上限として同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所における賃金の改善に充てることができる運用は、予定どおり令和６年度をもって終了。

見直し内容⑦　賃金改善の確認方法_1/8

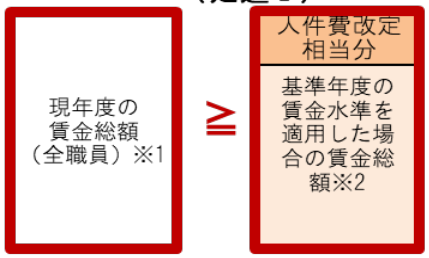
賃金改善の確認方法の統一化のイメージ（案）

見直し前（処遇Ⅰ～Ⅲそれぞれ）

新規事由無しの場合

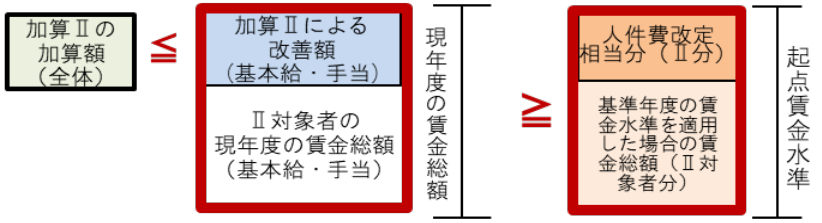
イメージ図

（処遇Ⅰ）

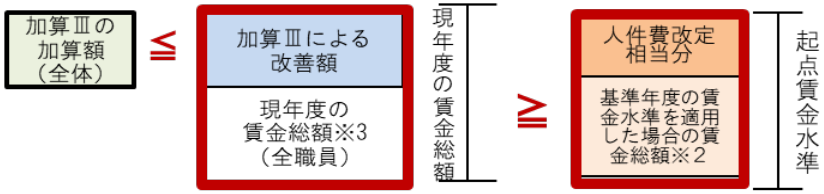


※1.加算当年度の職員の支払い賃金（実績）。加算Ⅰによる改善額を含んでいる。加算Ⅱ・Ⅲが新規事由無しの場合は加算Ⅱ・Ⅲによる改善額を含む。
※2.基準年度の賃金水準を適用した場合の賃金総額は、加算当年度の職員が前年度にいたと仮定して算定される賃金水準。

（処遇Ⅱ）



（処遇Ⅲ）



※3.加算Ⅰや加算Ⅱによる改善額を含んでいる。

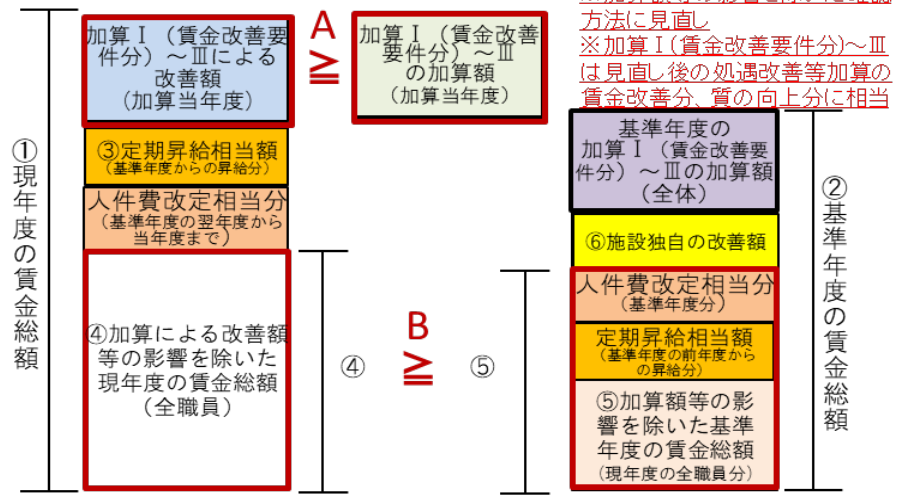
事務ポイント

加算Ⅰ～Ⅲそれぞれで賃金改善の確認を行う。
①加算Ⅰは起点賃金水準と比較し、下回った場合は加算残額として支払う。
②加算Ⅱ・Ⅲの加算額分を賃金改善額として、対象者と額、賃金改善方法を決定し、配分する。
③加算Ⅰ～Ⅲのそれぞれで現年度の賃金総額と起点賃金水準との比較を行う。加算Ⅱは加算Ⅱの対象者で比較を行う。

見直し後（処遇Ⅰ～Ⅲ共通）

新規事由の有無に関わらない

※加算額等の影響を除いた確認方法に見直し
※加算Ⅰ（賃金改善要件分）～Ⅲは見直し後の処遇改善等加算の賃金改善分、質の向上分に相当



（用語の定義）
※1.①現年度の賃金総額は、加算当年度の全ての職員の賃金の総額（計画書の場合は支払い賃金の見込み額、実績報告書の場合は実績値）
※2.②基準年度の賃金総額は、加算当年度の全ての職員の基準年度の賃金の総額（実績値）
※3.③定期昇給相当額は賃金規定や定期昇給前後の月の給与から算出。
※4.基準年度に加算額や人件費改定相当分、定期昇給分を超えて施設独自に賃金改善を行っている場合は、⑥施設独自の改善額として、④との比較で②から除くことが可能。具体的には支給額や支給方法（基本給・手当）、対象者の記載を求めて自治体で確認。

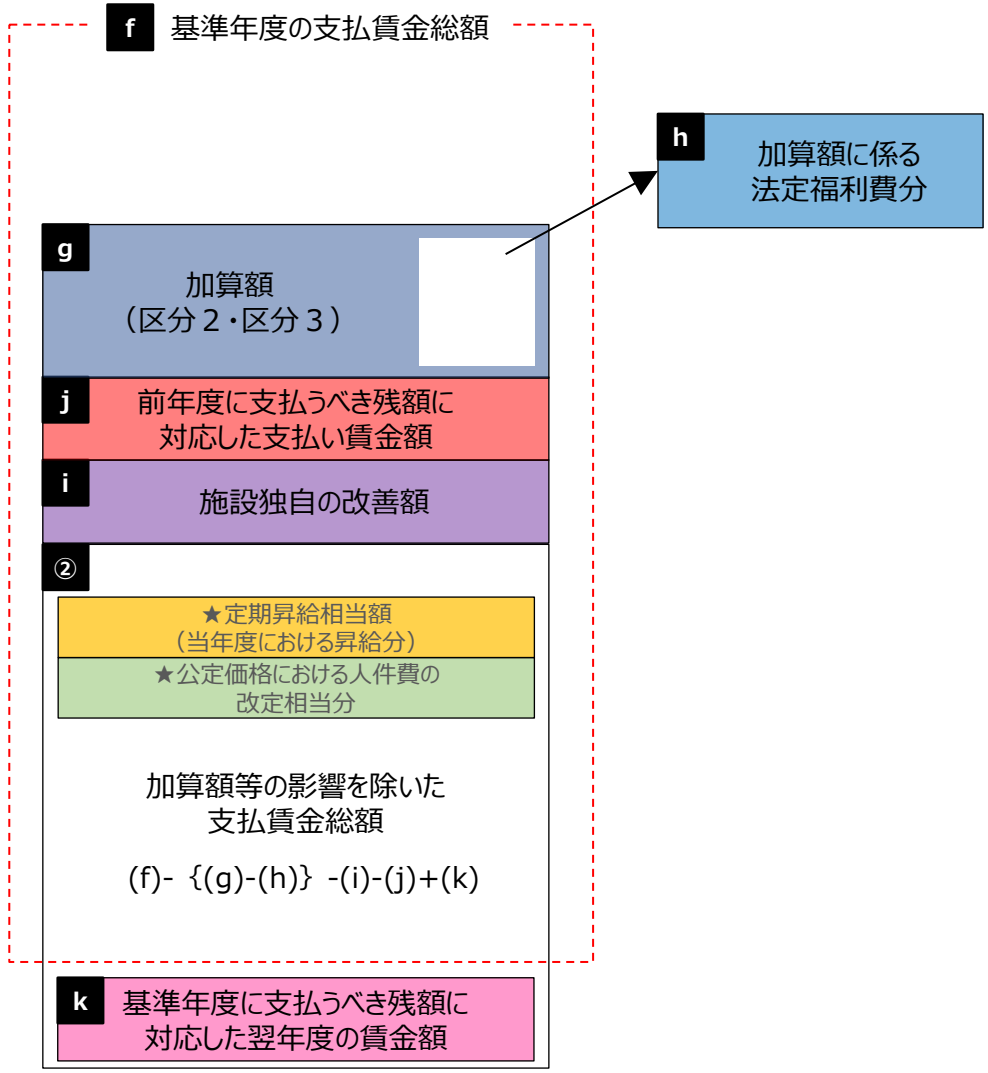
（確認方法）
加算当年度において加算額以上の改善額となっていることを確認する（A）。加えて、加算額等の影響を除いた賃金総額で比較して確認する。具体的には、「①現年度の賃金総額から加算による改善額や③定期昇給相当額、人件費改定相当分を除く額」④が「②基準年度の賃金総額から基準年度の加算額や施設独自の改善額を除く額」⑤を下回っていないことを確認する（B）。
※1.当年度に新たに職員を採用した場合は、基準年度の賃金は、基準年度にいたと仮定して算定。
※2.加算当年度の加算額が基準年度の加算額と比べて減額となる場合、現年度にその部分を一時金等で減額調整することも可能。

事務ポイント

加算Ⅰ～Ⅲまとめて賃金改善の確認を行う。
①加算Ⅰ（賃金改善要件分）・加算Ⅱ・Ⅲの加算額分を加算による改善額として、対象者と額、賃金改善方法を決定し、配分する。
②加算による改善額や定期昇給相当額、人件費改定相当分を除いた現年度の賃金総額と基準年度の加算額や施設独自の改善額を除いた基準年度の賃金総額との比較を行う。

見直し内容⑦　賃金改善の確認方法_2/8

確認の前提	○　処遇改善等加算の算定に当たっての金額の分類と関係性は以下のとおり（見込額と実績額の名称があるところ、実績額の名称を記載している）。 ★は、様式上は出てこないが、概念的にはここに位置する、という参考の意味で記載しているもの。



※「基準（加算）年度に支払うべき残額に対応した翌年度の賃金額」は、生じない場合もある。

見直し内容⑦　賃金改善の確認方法_3/8

確認の前提	○　処遇改善等加算通知における定義は以下のとおり。

加算による改善等（見込）総額
・「加算による改善（見込）総額」と「事業主負担増加（見込）総額」を合計して得た額（千円未満の端数は切り捨て）をいう。

加算による改善（見込）総額
・施設・事業所に勤務する各職員について「加算による改善（見込）額」を合算して得た額をいう。

加算による改善（見込）額
・賃金改善実施期間における「賃金（見込）額」のうち、各施設・事業所で決定する範囲の職員に対し、基本給、手当、賞与又は一時金等のうちから改善を行う賃金の項目を特定した上で、毎月払い、一括払い等の方法により加算額を配分する賃金額をいい、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理しているものをいう。
・加算による改善（見込）額の算定方法について、直近の給与改定時に基本給の引き上げや手当の創設、一時金等の支払いにより前年度より給与を引き上げている場合、その一部を切り出して、加算による改善（見込）額と整理することは可能。

事業主負担増加（見込）総額
・各職員について「加算による改善（見込）額」に応じて増加することが見込まれる法定福利費等の事業主負担分の額を合算して得た額をいい、次の＜算式＞により算定することを標準とする。
＜算式＞
「加算前年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「加算前年度における賃金の総額」×「加算当年度の加算による改善（見込）額」

賃金（見込）額
・加算当年度において職員に支払う（見込みの）賃金をいう。
ただし、住居手当、通勤手当、扶養手当など個人的な事情に基づいて支給されるもので、個人的な事情に基づきその額が異なることが給与規程等に規定されている場合、これらを除くこととする。

見直し内容⑦　賃金改善の確認方法_4/8

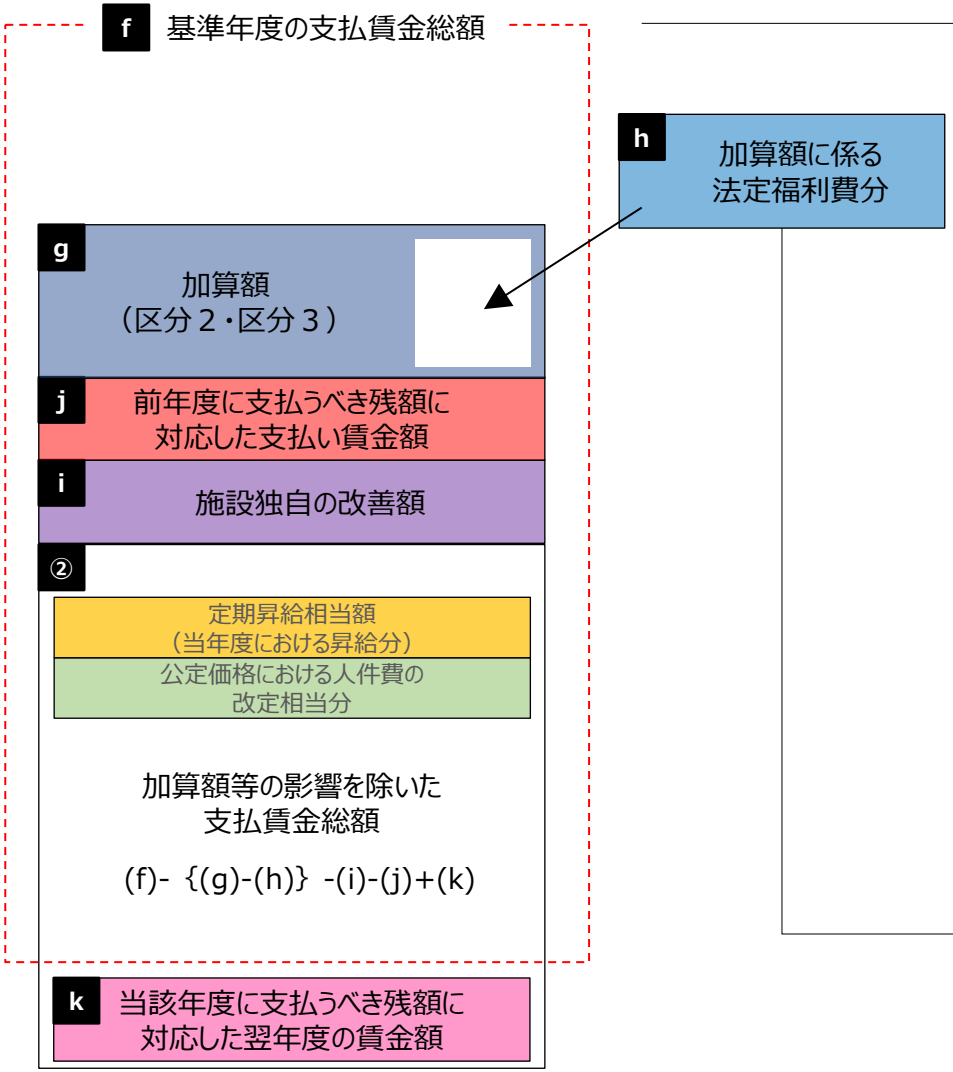
確認の前提	○　処遇改善等加算通知における定義は以下のとおり。

定期昇給相当額
- 加算当年度における定期昇給として賃金規定や定期昇給前後の月の給与から算出したもの。

人件費改定相当分
- 基準年度の翌年度から加算当年度までの公定価格における人件費の改定分をいう。

見直し内容⑦　賃金改善の確認方法_5/8

確認の前提	○　処遇改善等加算通知における定義は以下のとおり。



基準年度

・　次の場合を除き、加算当年度の前年度（以下「加算前年度」という。）をいう。

ⅰ　加算前年度に処遇改善等加算（令和６年度の場合は処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲのいずれか）の適用を受けておらず、それ以前に処遇改善等加算（令和６年度以前は処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲのいずれか）の適用を受けている場合は、当該処遇改善等加算の適用を受けた直近の年度

ⅱ　加算当年度に初めて処遇改善等加算の適用を受けようとする場合（私立高等学校等経常費助成費補助金を受けていた幼稚園が初めて処遇改善等加算の適用を受ける場合を除く。）は、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（平成26年度以前に運営を開始した保育所にあっては、平成24年度）。

基準年度における職員の支払賃金の総額

・　加算当年度に在籍している全ての職員に係る基準年度の支払賃金（実績）をいう。

なお、加算当年度に在籍し、基準年度に在籍していない職員がいる場合は、加算当年度と同水準の賃金が基準年度に支払われていたものと仮定して計算するものとする。

基準年度の処遇改善等加算の加算額に係る法定福利費分

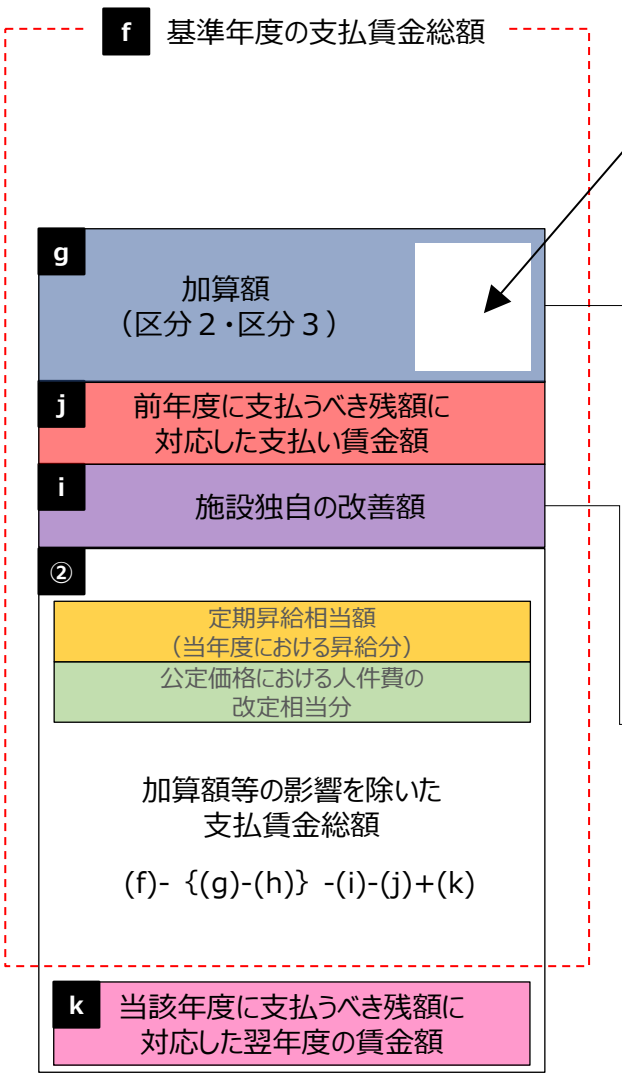
・　次の＜算式＞により算定することを標準とする。

＜算式＞

「基準年度における法定福利費等の事業主負担分の総額」÷「基準年度における賃金の総額」×「基準年度の処遇改善等加算の加算額」

見直し内容⑦　賃金改善の確認方法_6/8

確認の前提	○　処遇改善等加算通知における定義は以下のとおり。



加算（見込）額

・　区分２「賃金改善分」及び区分３「質の向上分」の加算見込額をいう。施設・事業所間で区分２の加算見込額の一部の配分を調整する場合には、その受入（拠出）見込額を加える（減じる）こと。

施設独自の改善額

・　基準年度において、処遇改善等加算の加算額や人件費改定相当分、定期昇給分を超えて施設独自に賃金改善を行った金額。具体的には、支給額や支給方法（基本給・手当等）、対象者の記載を求めて自治体で確認したものをいう。

・　金額の算定方法については、以下の方法を用いることが可能。

（基準年度が令和６年度以前の場合）

処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの適用を受けている施設は起点賃金水準を下回っていない（新規事由有の場合は賃金改善等実績総額が特定加算額を下回っていない）ことを踏まえ、

・　「基準年度の処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの加算額の合計額」が「基準年度の前年度の当該加算額の合計額」と比べて少ない場合はその差額

・　「基準年度の処遇改善等加算Ⅰ（賃金改善要件分）、Ⅱ、Ⅲの加算額の合計額（A）」が「基準年度の前年度の当該加算額の合計額（B）」を上回った額（C）より、基準年度における支払賃金総額（D）が起点賃金水準（E）を上回った額（F）の方が大きい場合はその差額（G）

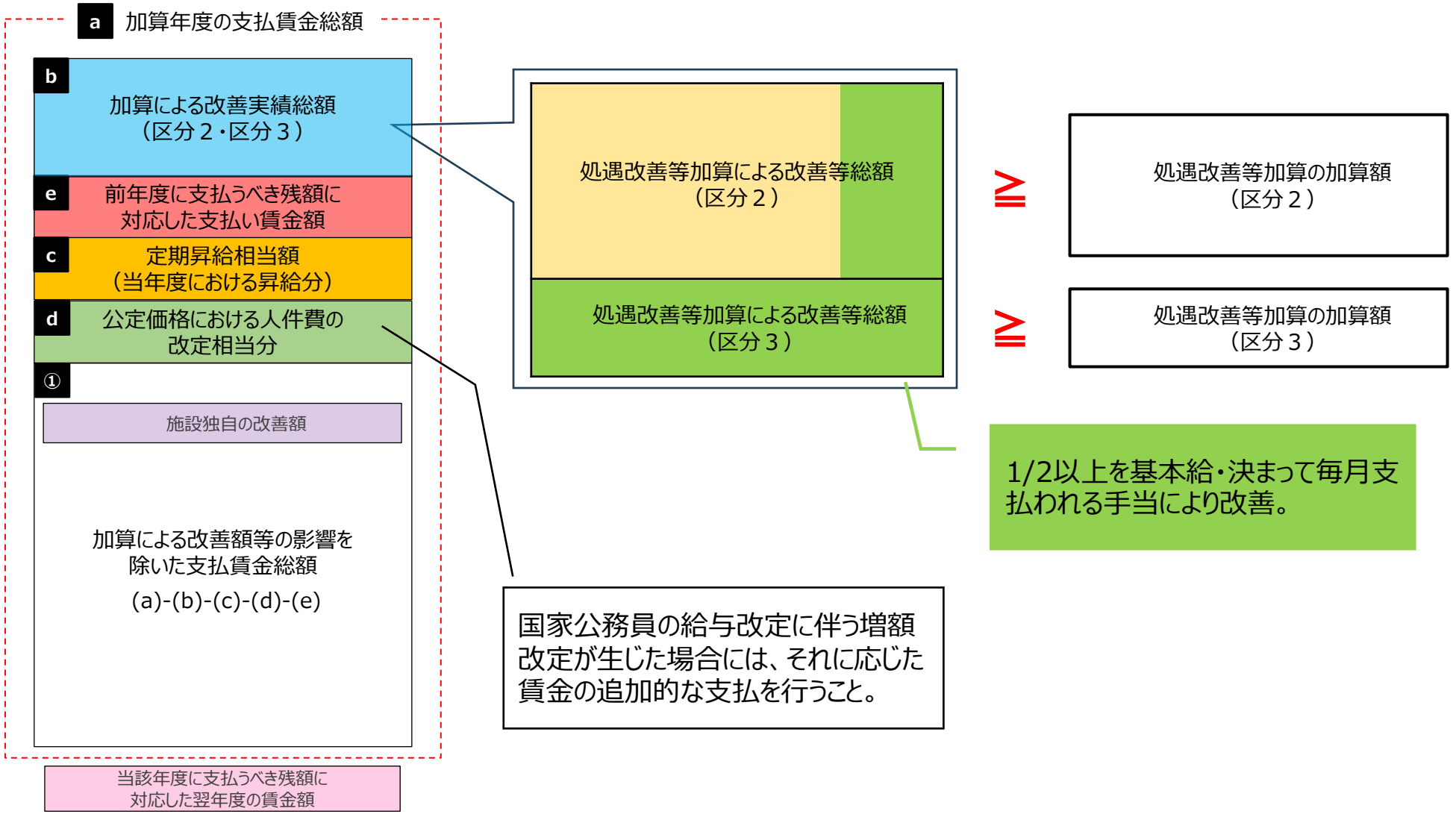
＜算式＞（A）－（B）＝（C）
（D）－（E）＝（F）
（F）－（C）＝（G）

（基準年度が令和７年度以降の場合）

「加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金総額」が「基準年度における加算額等の影響を除いた賃金総額」を上回っている部分の金額。

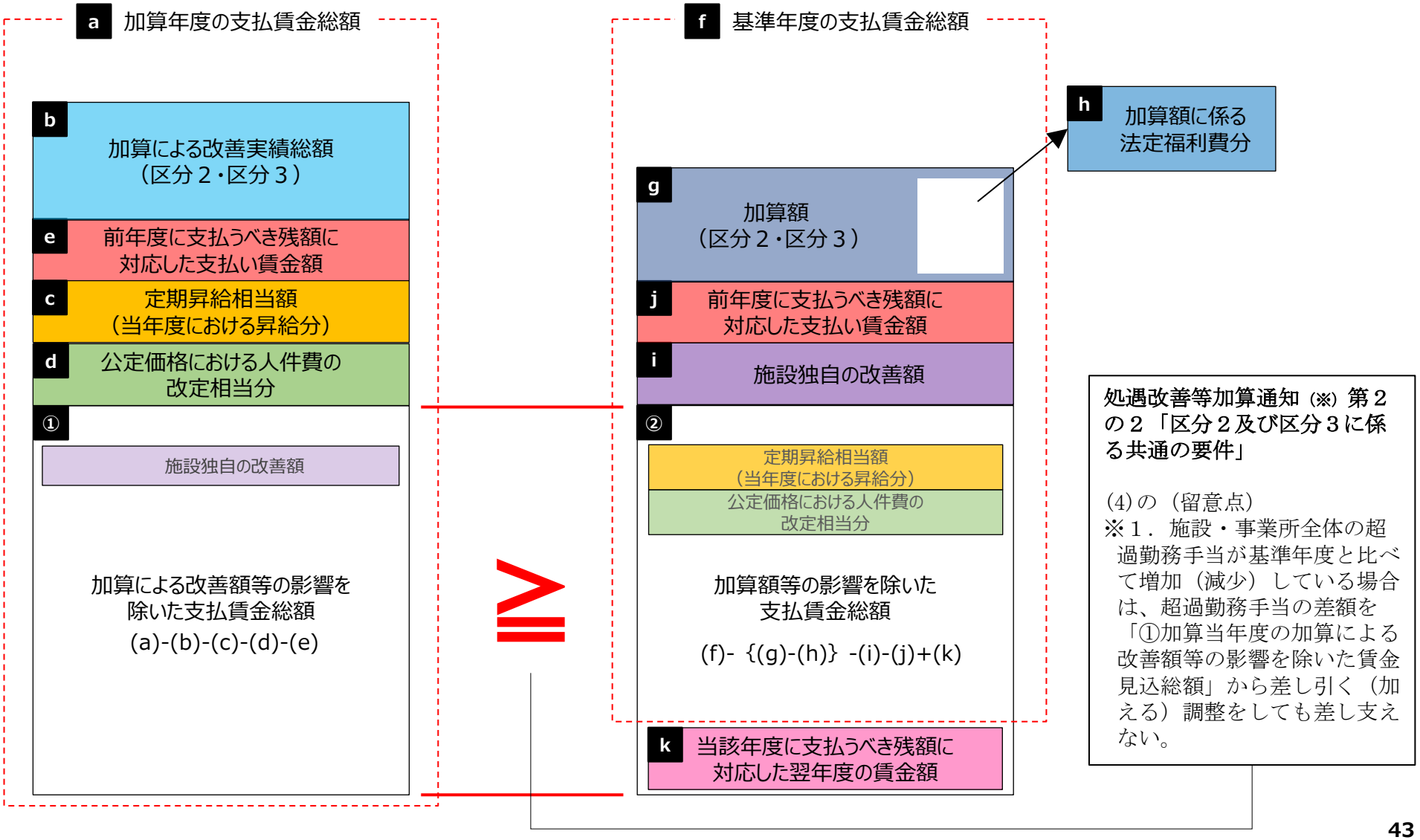
見直し内容⑦　賃金改善の確認方法_7/8

確認ポイント	① 区分２と区分３のそれぞれにおいて、「加算による改善等（見込）総額」が「加算（見込）額」を下回っていないこと。 ② 改善等総額の1/2以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善されていること。 ③ 国家公務員の給与改定に伴う増額改定が生じた場合には、それに応じた賃金の追加的な支払を行う。



見直し内容⑦　賃金改善の確認方法_8/8

確認ポイント	④「加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」が「基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額」を下回っていないこと。



処遇改善等加算通知（※）第２の２「区分２及び区分３に係る共通の要件」

(4)の（留意点）
※１．施設・事業所全体の超過勤務手当が基準年度と比べて増加（減少）している場合は、超過勤務手当の差額を「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」から差し引く（加える）調整をしても差し支えない。

（補足）超過勤務手当等の取扱いについて_1/4

○　令和７年度以降の処遇改善等加算では、基準年度の「加算額等の影響を除いた支払賃金総額」と加算年度の「加算による改善額等の影響を除いた支払賃金総額」を比較するため、住居手当、通勤手当、扶養手当など個人的な事情に基づいて支給されるもので、個人的な事情に基づきその額が異なることが給与規程等に規定されている場合、これらを除くこととしている。

○　これらのほか、業務量や業務時間等によって変動する賃金（超過勤務手当、●●手当等）についても、基準年度より増加（減少）したからといって、賃金が改善（悪化）したと評価できるものではないので、以下のような調整を可能としている。

（超過勤務手当が、加算当年度に減少したケース）

	基準年度の加算額等の影響を除いた支払賃金総額			加算年度加算による改善額等の影響を除いた支払賃金総額		
	基本給等	超過勤務手当	合計	基本給等	超過勤務手当	合計
職員A	500万円	50万円	550万円	520万円	100万円	620万円
職員B	400万円	200万円	600万円	415万円	30万円	445万円
職員C	300万円	100万円	400万円	310万円	150万円	460万円
施設の合計	1,200万円	350万円	1,550万円	1,245万円	280万円	1,525万円

超過勤務手当額を基準年度と同額にするには、
70万円（350万円−280万円）を加えれば良い。

＋70万円

調整後の額

1,595万円

前年度より賃金水準は下がっていないものと判断。

（補足）超過勤務手当等の取扱いについて_2/4

○　前ページのような調整は、超過勤務の影響により、基準年度の「加算額等の影響を除いた支払賃金総額」より加算年度の「加算による改善額等の影響を除いた支払賃金総額」が低くなってしまうような場合に行えば足り、下のように、調整を行わずとも基準年度の「加算額等の影響を除いた支払賃金総額」より加算年度の「加算による改善額等の影響を除いた支払賃金総額」の方が高くなるような場合まで行う必要はない。

（超過勤務手当が、加算当年度に減少しているが、賃金水準の比較に当たって問題とならないケース）

	基準年度の加算額等の影響を除いた支払賃金総額			加算年度の加算による改善額等の影響を除いた支払賃金総額		
	基本給等	超過勤務手当	合計	基本給等	超過勤務手当	合計
職員A	500万円	50万円	550万円	520万円	40万円	560万円
職員B	400万円	200万円	600万円	415万円	190万円	605万円
職員C	300万円	100万円	400万円	310万円	110万円	420万円
施設の合計	1,200万円	350万円	1,550万円	1,245万円	340万円	1,585万円

超過勤務手当額を基準年度と同額にするには、
10万円（350万円－340万円）を加えれば良い。

＋10万円

調整後の額

1,595万円

調整をしなくても加算年度の方が大きいので、
敢えて調整を行わなくても良い。

（補足）超過勤務手当等の取扱いについて_3/4

○　なお、職員個人の賃金水準については「改善を行う賃金の項目以外の賃金の項目（給与規定等に基づいた職員個人の業績評価等に応じて変動するものを除く。）の水準を低下させないこと（※１）を前提に行う」こととしており、超過勤務手当が増えたからといって、一時金等をその分減らすような対応は認められないため、留意すること。

（※１）①基準年度と比べて加算額が減少する場合（※２）、②施設独自の改善を実施しないこととした場合、③必要事項を記載した別紙様式７「特別な事情に係る届出書」を提出した場合については、この限りではない。

（※２）加算額や施設独自の改善額が減少したからといって、加算額や施設独自の改善額の減少分以上に賃金水準を下げることは認められないため、留意すること。

	基準年度の加算額等の影響を除いた支払賃金総額					
	基本給等	超過勤務手当	合計	基本給等	超過勤務手当	合計
職員A	500万円	50万円	550万円	490万円	100万円	590万円
職員B	400万円	200万円	600万円	390万円	220万円	610万円
職員C	300万円	100万円	400万円	290万円	150万円	440万円
施設の合計	1,200万円	350万円	1,550万円	1,170万円	470万円	1,640万円

「基準年度の加算額等の影響を除いた支払賃金総額」（1,540万円）と「加算年度の加算による改善額等の影響を除いた支払賃金総額」（1,640万円）の比較では要件を満たすが、内訳でその他の賃金項目を下げるような対応は認められない。

（補足）超過勤務手当等の取扱いについて_4/4

参考：超過勤務手当等の取扱いに係るFAQ

Q　処遇改善等加算通知では、「施設・事業所全体の超過勤務手当が基準年度と比べて増加（減少）している場合は、超過勤務手当の差額を「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」から差し引く（加える）調整をしても差し支えない。」とあります。 施設・事業所にとっては、超過勤務手当が基準年度と比べて増加しているときは、その差額を差し引く調整をするメリットはないと思われるが、調整をするかしないかは、施設・事業所の判断という理解で良いでしょうか。	A　お見込みのとおりです。当該調整を行う方が正確な比較にはなりますが、施設・事業所の事務負担を考慮し、調整を行うかどうかは施設・事業所の判断によることとしています。
Q　施設・事業所にとっては、超過勤務手当の差額があるときに調整を行うことでメリットがあるかどうかは、年度間の超過勤務の状況により異なることが想定されますが、その年度によって、調整を行うかどうかを変えて良いのでしょうか。もしくは、調整を行うかどうかを決めたら後は変更できないなどの取扱いがあるのでしょうか。	A　超過勤務手当の差額に係る調整を行うかどうかは、その年度によって判断して差し支えありません。

見直し内容⑧　特別な事情がある場合の取扱い

処遇改善等加算通知

第２ 処遇改善等加算の要件 ／ ２ 区分２及び区分３に係る共通の要件

(4)「①加算当年度の加算による改善額等の影響を除いた賃金見込総額」が「②基準年度における加算額等の影響を除いた支払賃金総額」を下回っていないこと。また、加算当年度の翌年度において、①が②を下回った場合は、その全額を速やかに職員の賃金として支払うこと。

なお、①が②を下回った場合において、以下に掲げる必要事項を記載した特別な事情に係る届出をした場合については、要件を満たすものとすることができる。

（必要事項）

- 事業の継続を図るために、職員の賃金を引き下げる必要がある状況
- 賃金水準の引き下げの内容
- 経営及び賃金水準の改善の見込み
- 賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等

第５ 賃金の改善 ／ ２ 賃金改善の方法

処遇改善等加算による賃金の改善に当たっては、第１の１の目的に鑑み、その方針をあらかじめ職員に周知し、改善を行う賃金の項目以外の賃金の項目（給与規定等に基づいた職員個人の業績評価等に応じて変動するものを除く。）の水準を低下させないこと（注1）を前提に行う（以下略）

（注１）基準年度と比べて加算額が減少する場合や施設独自の改善を実施しないこととした場合、必要事項を記載した別紙様式７「特別な事情に係る届出書」を提出した場合については、この限りではない。

また、３により加算額の一部を同一の設置者・事業者が運営する他の施設・事業所の賃金改善に充てる場合であっても、それを理由として賃金水準を低下させたり、加算による改善の水準を拠出の程度を超えて低下させたりしないこと。

別紙様式7

特別な事情に係る届出書（令和　　年度）

知事　殿
長　殿

令和　年　月　日

市町村名	0
施設・事業所名	0
施設・事業所類型	0
施設・事業所番号	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0
事業者名	
代表者名	

１．事業の継続を図るために、職員の賃金を引き下げる必要がある状況について

当該法人の収支（特定教育・保育施設等に係る事業に限る。）について、利用児童数の大幅な減少などにより経営が悪化し、一定期間にわたり収支が赤字である、資金繰りに支障が生じるなどの状況について記載

２．賃金水準の引き下げの内容

３．経営及び賃金水準の改善の見込み

※ 経営及び賃金水準の改善に係る計画等を提出し、代替することも可。

４．賃金水準を引き下げることについて、適切に労使の合意を得ていること等について

労使の合意の時期及び方法等について記載

（参考）
見直し後の処遇改善等加算に係る
参考資料

処遇改善等加算の一本化について（令和７年度～）

○ 旧加算（処遇改善等加算Ⅰ Ⅱ Ⅲ）について、事務手続きの簡素化等の観点から、**「処遇改善等加算」**に一本化
○ 旧加算の目的・趣旨を踏まえ、見直し後の加算の中に、**「区分１」（基礎分）、「区分２」（賃金改善分）、「区分３」（質の向上分）**の３区分を設定
- 賃金改善を目的とした見直し前の旧加算Ⅰ（賃金改善要件分）と旧加算Ⅲは区分２に統合
- キャリアパス構築要件について、旧加算Ⅰ（賃金改善要件分）の未構築の場合の減率は廃止し、職場環境改善を進める観点から、区分１の要件として設定（１年間の経過措置）
- 見直し後の加算の認定主体は都道府県知事・指定都市・中核市及び特定市町村の長とする。

○ このほか、関係者の意見等も踏まえ、**配分ルールの統一化、柔軟化**や**賃金改善の確認方法の見直し**を実施

【配分ルールの統一化、柔軟化】
■ 区分２、区分３の配分ルールについて「１/２以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善する」に統一
※ 旧加算Ⅰ(賃金改善分)は基本給・手当・賞与又は一時金等により改善、旧加算Ⅱは基本給又は決まって毎月支払われる手当により改善、旧加算Ⅲは２/３以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善
■ 区分３について、
・配分対象者：施設全体で研修修了要件を満たす職員数がいることを要件(※)とし、研修修了予定者で副主任保育士や職務分野別リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者への配分を可能にする。(※)職員数Ａ、Ｂについて人数が確保できない場合は、確保した人数分の加算額を給付
※現行は一定の経験年数・研修を終了しており、副主任保育士、職務分野別リーダー等の職員の発令等を受けている者を配分の対象
・配分方法：現行の「４万円支給を１人以上」のルールを撤廃。配分額は施設の状況に応じ４万円を上限として柔軟な設定を可能とする。

【賃金改善の確認方法】
■各加算ごとに行っていた加算額を賃金改善等に充当したかの確認（実績報告書最大９枚）を、各区分をまとめた全体の加算総額で確認
■旧加算では、要件として求めている基準年度（前年度）の賃金水準維持について、経営状況が悪化し収支が赤字等となる状況がある場合に、労使の合意の下、必要最小限の範囲で賃金水準を引き下げることを特例的に認める(介護報酬等で導入済みの措置)。

【見直し前（処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲ）】

旧加算Ⅲ	・賃金の継続的な引上げ（ﾍﾞｰｽｱｯﾌﾟ）による処遇改善 ・９千円×算定職員数
旧加算Ⅱ	・技能・経験の向上に応じた処遇改善（副主任保育士等職務分野別ﾘｰﾀﾞｰ等） ・4万円/５千円×算定職員数
旧加算Ⅰ 賃金改善要件分 キャリアパス要件分	・賃金改善・ｷｬﾘｱﾊﾟｽの構築の取組に応じた処遇改善 ・平均経験年数に応じ６%又は７%（加算率） ・ｷｬﾘｱﾊﾟｽ要件満たさない場合は▲2%
旧加算Ⅰ 基礎分	・職員の平均経験年数の上昇に応じた昇給に充てる ・施設の平均経験年数に応じた加算率（２%～12%）

賃金改善要件分

【見直し後】

処遇改善等加算

区分３	職員の**技能・経験の向上**に応じた**賃金の改善**〔**質の向上分**〕 算定額により加算 ４万円/５千円×算定職員数	ｷｬﾘｱｱｯﾌﾟの仕組みによる質の向上
区分２	職員の**賃金改善**〔**賃金改善分**〕 率により加算 平均経験年数により６%又は７% ９千円×算定職員数を率に換算	教育・保育人材の確保
区分１	経験に応じた**昇給の仕組みの整備や職場環境の改善**〔**基礎分**〕 率により加算 平均経験年数により２%～12% ※キャリアパス要件の減率の仕組みは廃止し、要件化	

処遇改善等加算の一本化について（令和７年度～）

○ 旧加算（処遇改善等加算Ⅰ Ⅱ Ⅲ）について、事務手続きの簡素化等の観点から、**「処遇改善等加算」**に一本化
○ 旧加算の目的・趣旨を踏まえ、見直し後の加算の中に、**「区分１」（基礎分）、「区分２」（賃金改善分）、「区分３」（質の向上分）**の３区分を設定

【見直し前】

旧加算Ⅲ	・賃金の継続的な引上げ（ﾍﾞｰｽｱｯﾌﾟ）による処遇改善 ・９千円×算定職員数　申請・実績報告
旧加算Ⅱ	・技能・経験の向上に応じた処遇改善 （副主任保育士等職務分野別ﾘｰﾀﾞｰ等） ・4万円/５千円×算定職員数　申請・実績報告
旧加算Ⅰ 賃金改善要件分 キャリアパス要件分	・賃金改善・ｷｬﾘｱﾊﾟｽの構築の取組に応じた処遇改善 ・平均経験年数に応じ６%又は７%　（加算率） ・ｷｬﾘｱﾊﾟｽ要件満たさない場合は▲２%
旧加算Ⅰ 基礎分	・職員の平均経験年数の上昇に応じた昇給に充てる ・施設の平均経験年数に応じた加算率（２%～12%）　申請・実績報告

賃金改善要件分

【見直し後】

処遇改善等加算

区分３	職員の**技能・経験の向上**に応じた**賃金の改善**〔**質の向上分**〕 算定額により加算　４万円/５千円×算定職員数	ｷｬﾘｱｱｯﾌﾟの仕組みによる質の向上
区分２	職員の**賃金改善**〔**賃金改善分**〕 率により加算　平均経験年数により６%又は７% ９千円×算定職員数を率に換算	教育・保育人材の確保
区分１	経験に応じた**昇給の仕組みの整備**や**職場環境の改善**〔**基礎分**〕※キャリアパス要件の減率の仕組みは廃止し、要件化 率により加算　平均経験年数により２%～12%	

申請・実績報告

- 賃金改善を目的とした見直し前の旧加算Ⅰ（賃金改善要件分）と旧加算Ⅲは区分２に統合
- キャリアパス構築要件について、旧加算Ⅰ（賃金改善要件分）の未構築の場合の減率は廃止し、職場環境改善を進める観点から、区分１の要件として設定（１年間の経過措置）
- 見直し後の加算の認定主体は都道府県知さ事・指定都市・中核市及び特定市町村の長とする。

○ このほか、関係者の意見等も踏まえ、**配分の柔軟化**や**賃金改善の確認方法等の見直し**を実施

配分方法 （区分２・３）	旧加算Ⅰ（賃金改善分）：基本給・手当・賞与又は一時金等 旧加算Ⅱ：基本給又は決まって毎月支払われる手当により改善 旧加算Ⅲ：２/３以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善	▶	区分２・区分３：１/２以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善 ※ 区分２は従前どおり基本給・決まって毎月支払われる手当により改善
配分方法 （区分３）	一定の経験年数・研修を終了しており、副主任保育士、職務分野別リーダー等の職員の発令等を受けている者を配分の対象 ４万円支給を１人以上	▶	施設の状況に応じ４万円を上限として柔軟な設定を可能。 ※ 研修修了予定者で副主任保育士や職務分野別リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者への配分を可能にする。
算定方法 （区分３）	４万円分：「４万円支給を１人以上」を満たすと「基準人員×1/3」の人数で算定。 ５千円分：「基準人員×1/5」を配置すると「基準人員×1/5」の人数で算定。	▶	施設の規模に応じた副主任保育士の複数人配置を推進。職員数Ａ、Ｂの人数が確保できない場合は、確保した人数分の加算額を給付 ※ （基準人員×1/3(1/5)）と研修修了者数の少ない方の数で算定。 ※ ４万円は１年間は研修修了見込みの者で算定可能（１年間の経過措置）
確認方法	加算額を賃金改善等に充当したかの確認を旧加算Ⅰ（賃金改善要件分）Ⅱ Ⅲごとに実施（実績報告書最大９枚）	▶	区分２・３の加算総額で確認（実績報告書最大３枚） ※ 加算額以外の部分で賃金水準を下げていないかも確認。

※ ほか、旧加算では、要件として求めている基準年度（前年度）の賃金水準維持について、経営状況が悪化し収支が赤字等となる状況がある場合に、労使の合意の下、必要最小限の範囲で賃金水準を引き下げることを特例的に認める(介護報酬等で導入済みの措置)。

保育士等の処遇改善の仕組み

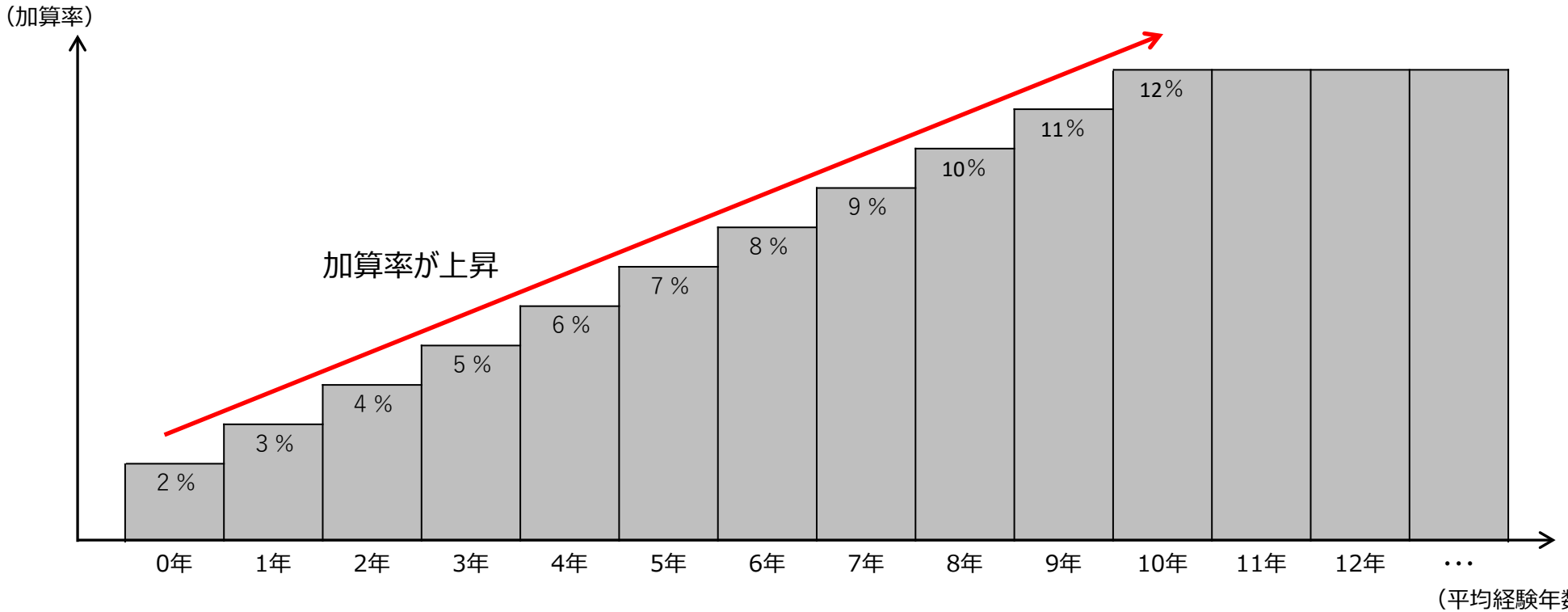
		目的	対象者	主な要件	賃金改善の方法	加算額の算定方法	主な提出書類
処遇改善等加算	区分１	職員の平均経験年数の上昇に応じた昇給	全職員	○ キャリアパス要件（職位・職責等に応じた賃金体系等の整備や資質向上の計画や研修の実施等）の構築	定期昇給等に充当	在籍児童数×基本分・各加算単価×（区分１加算率＋区分２加算率） ※ 区分１の加算率は職員の平均経験年数（０～10年以上）に応じて、２～12%で設定 ※ 区分２の加算率は、６～７%に、１人9,000円を割り返した率を足して設定	■認定申請 ① 加算率等認定申請書 ② キャリアパス要件届出書（※３） 【区分２・３のみ必要な書類】 ③ 賃金改善計画書（※４） 【区分３のみ必要な書類】 ④ 加算算定対象人数等認定申請書（※４） ■実績報告【区分２・３のみ必要】 ⑤ 賃金改善実績報告書
	区分２	職員の賃金改善	全職員	① 区分２と区分３のそれぞれにおいて、加算による改善等総額」が「加算額を下回らない ② 加算額の1/2 以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善 ③ 国家公務員の給与改定に伴う増額改定が生じた場合、それに応じた賃金の追加的な支払を行う ④ 基準年度（基本は前年度）の賃金水準との比較（※２） ⑤ 賃金改善の具体的な内容を職員に周知 【区分３のみの要件】 ⑥ 職位・職責等に応じた賃金体系等の整備・職員に周知	基本給、毎月決まって支払われる手当により改善		
	区分３	職員の技能・経験の向上に応じた追加的な賃金改善	副主任保育士等、職務分野別リーダー等（※１）		基本給、毎月決まって支払われる手当、賞与又は一時金等により改善	４万円×人数Ａ（(基礎職員数×1/3)と研修修了者数の少ない方の数） ５千円×人数Ｂ（(基礎職員数×1/5)と研修修了者数の少ない方の数）	
人事院勧告による改善分		人勧に伴う国家公務員給与の改定に準じた人件費の引上げ分	全職員	－	基本給、毎月決まって支払われる手当、賞与又は一時金等により改善	基本分単価の中に含まれている	－

（※１）年度内に別に定める研修を修了する予定であって、研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等又は職務分野別リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者も対象となる。このほか、賃金改善後のバランス等を踏まえて必要な場合には、園長以外の管理職も対象となる。
（※２）経営状況が悪化し収支が赤字等となる状況がある場合に、労使の合意の下、必要最小限の範囲で賃金水準を引き下げることが、特例的に可能。
（※３）過年度に徴しており、その内容に変更がない場合は提出不要。
（※４）過年度に申請する区分の認定を受けている場合は、「賃金改善の誓約書」を提出することで、当該書類は提出不要。

処遇改善等加算の概要_1/3

区分１

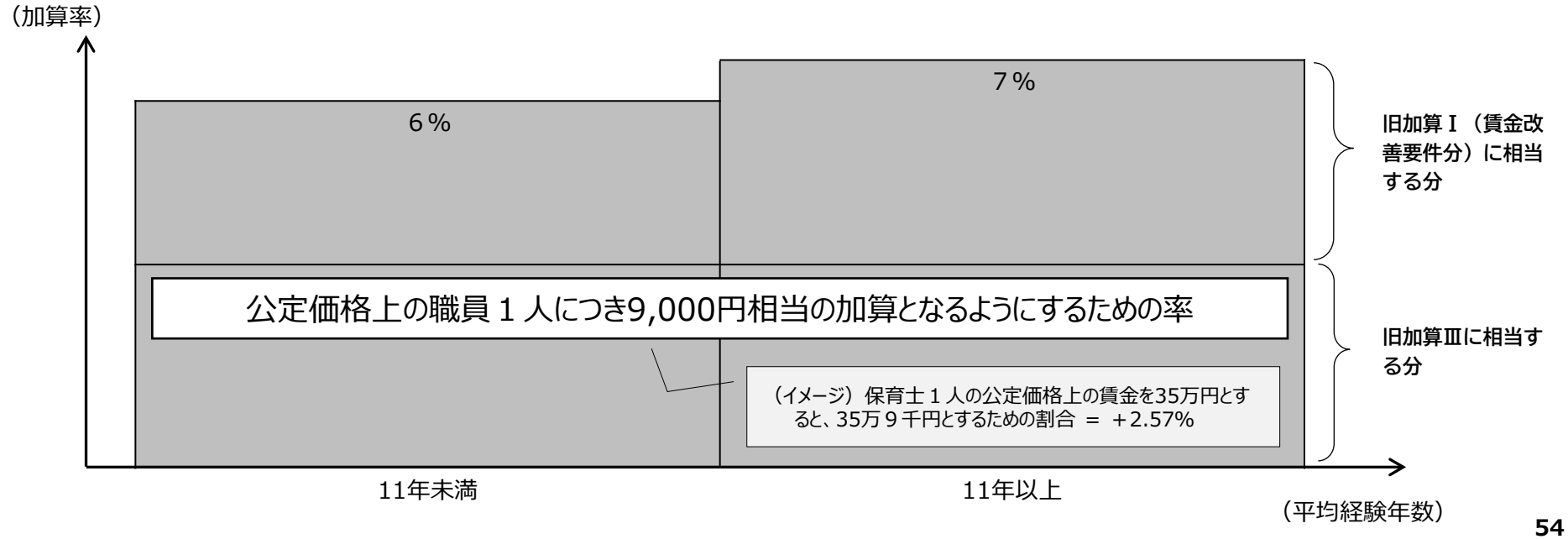
趣旨・目的	教育・保育の提供に携わる人材の確保及び資質の向上を図り、質の高い教育・保育を安定的に供給していくために、「長く働くことができる」職場を構築する必要がある。その構築のため、職員の平均経験年数や、賃金改善・キャリアアップの取組に応じた人件費の加算を行うもの。　※　旧加算Ⅰ（基礎分）に該当するもの。
対象者	全職員
主な要件	キャリアパス要件（職位・職責等に応じた賃金体系等の整備や資質向上の計画や研修の実施等）の構築
加算額	職員１人当たり平均経験年数に応じた加算率（２～１２%）。



処遇改善等加算の概要_2/3

区分２

趣旨・目的	職員の賃金改善を図るもの。　※　旧加算Ⅰ（賃金改善要件分）と旧加算Ⅲを統合したもの。
対象者	全職員
主な要件	① 区分２と区分３のそれぞれにおいて、「加算による改善等総額」が「加算額を下回らない」 ② 区分２と区分３の加算額の合計額の1/2 以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善 ③ 国家公務員の給与改定に伴う増額改定が生じた場合、それに応じた賃金の追加的な支払を行う ④ 基準年度（基本は前年度）の賃金水準との比較（※） ※　経営状況が悪化し収支が赤字等となる状況がある場合に、労使の合意の下、必要最小限の範囲で賃金水準を引き下げることが、特例的に可能。 ⑤ 賃金改善の具体的な内容を職員に周知
加算額	平均経験年数による割合（６％～７％）に、公定価格上の職員１人につき9,000円相当を、利用子ども数で割り返した率を足した加算率。



処遇改善等加算の概要_3/3

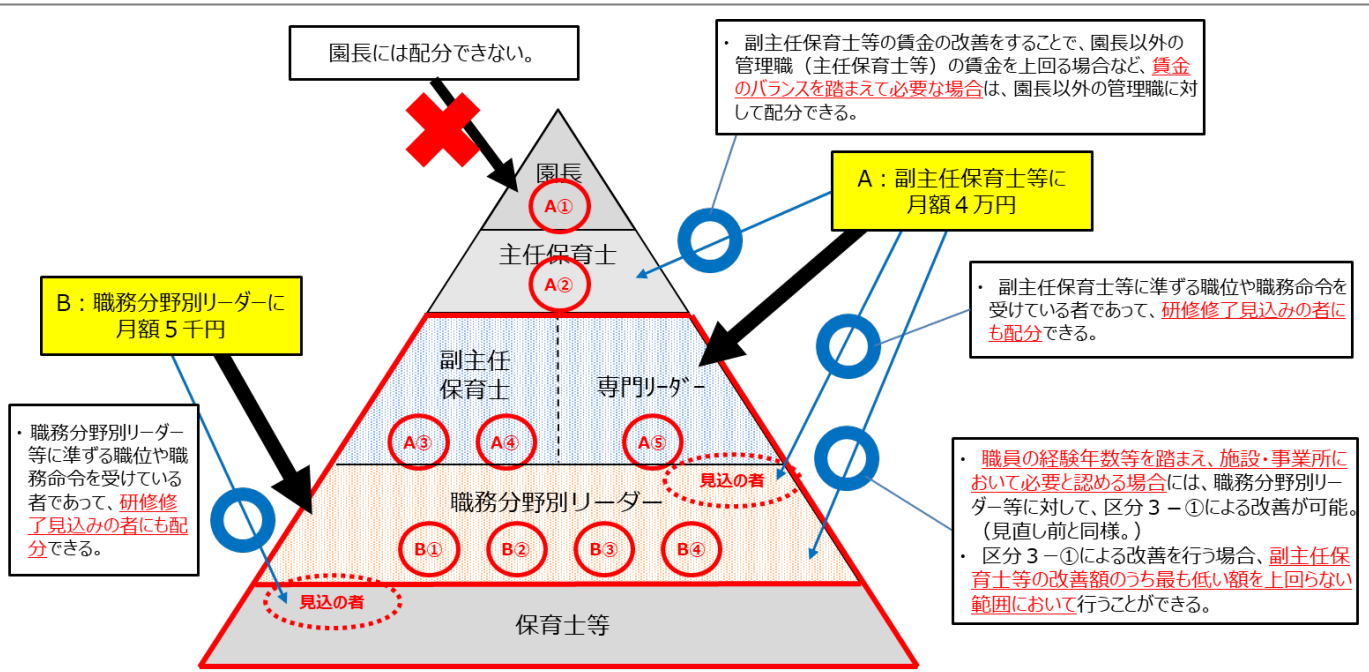
区分３

趣旨・目的	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するもの。　※　旧加算Ⅱに該当するもの。
対象者	特定の研修を修了した副主任保育士等、職務分野別リーダー等 ※　研修計画において当該者が研修を受けることを明示し、本人に周知されているとともに、副主任保育士等又は職務分野別リーダー等に準ずる職位や職務命令を受けている者も対象となる。このほか、賃金改善後のバランス等を踏まえて必要な場合には、園長以外の管理職も対象となる。
主な要件	① 区分２と区分３のそれぞれにおいて、「加算による改善等総額」が「加算額を下回らない」 ② 区分２と区分３の加算額の合計額の1/2 以上を基本給・決まって毎月支払われる手当により改善 ③ 国家公務員の給与改定に伴う増額改定が生じた場合、それに応じた賃金の追加的な支払を行う ④ 基準年度（基本は前年度）の賃金水準との比較（※） ※　経営状況が悪化し収支が赤字等となる状況がある場合に、労使の合意の下、必要最小限の範囲で賃金水準を引き下げることが、特例的に可能。 ⑤ 賃金改善の具体的な内容を職員に周知 ⑥ 職位・職責等に応じた賃金体系等の整備・職員に周知

加算額

副主任保育士等：
40,000円　×　人数Ａ（（基礎職員数×1/3）と研修修了者数の少ない方の数）

職務分野別リーダー等：
5,000円　×　人数Ｂ（（基礎職員数×1/5）と研修修了者数の少ない方の数）



幼稚園教諭（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

○既存の研修をキャリアアップのために受講

【算入可能な研修について】
以下の主体が実施する、幼稚園教育要領等を踏まえて教育の質を高めるための知識・技能の向上を目的とした研修

○都道府県・市町村
○大学等（大学共同利用機関、指定教員養成機関、その他免許状更新講習・免許法認定講習開設者）
○幼稚園関係団体のうち加算認定自治体が適当と認める者
（申請のための統一様式あり）
○その他加算認定自治体が適当と認める者
（園内研修など、申請のための統一様式あり）

※加算認定自治体による、個別の研修の各コマの内容の確認は不要

＜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＞

主幹教諭＜平均勤続年数19年＞

新 中核リーダー（注2、3）

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）（注4）

【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＋研修の修了（60h）（注1）
エ 中核リーダーとしての発令

新 専門リーダー（注2、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 研修の修了（60h）（注1）
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）（注4）

【要件】
ア 経験年数概ね3年以上
イ 研修の修了（15h）（注1）
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＞

（注1） 加算に係る研修修了要件は、中核リーダー等については令和5年度、若手リーダーについては令和6年度から適用する。
その際、中核リーダー等に求める研修修了時間は、令和5年度は15時間以上とし、令和6年度以降、毎年度15時間以上ずつ引き上げる。
（注2） 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
（注3） 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
（注4） 「園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1／3、1／5」とは、公定価格における職員数に基づき算出するもの

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

キャリアアップ研修の創設（H29）

→以下の分野別に研修を体系化

【専門研修】
①乳児保育　②幼児教育
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
【マネジメント研修】
【保育実践研修】

※　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

園長
＜平均勤続年数24年＞

主任保育士
＜平均勤続年数21年＞

新 副主任保育士（注2）

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）（注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つ以上の分野の専門研修を修了（注1）
エ　副主任保育士としての発令

新 専門リーダー（注2）

【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つ以上の分野の専門研修を修了（注1）
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）（注3）

【要件】
ア　経験年数概ね3年以上
イ　担当する職務分野（左記①～⑥）の研修を修了（注1）
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＞

（注1）　加算に係る研修修了要件は、副主任保育士等については令和5年度、職務分野別リーダーについては令和6年度から適用する。
その際、副主任保育士等に求める研修修了数は、令和5年度は1分野とし、令和6年度以降、毎年度1分野ずつ引き上げる。
（注2）　一人当たりの処遇改善額及び対象者数については、各保育所等での人員配置や賃金体系の実情を踏まえ、一定の要件の下で柔軟な運用を認めている。
（注3）「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1／3、1／5」とは、公定価格における職員数に基づき算出するものである。

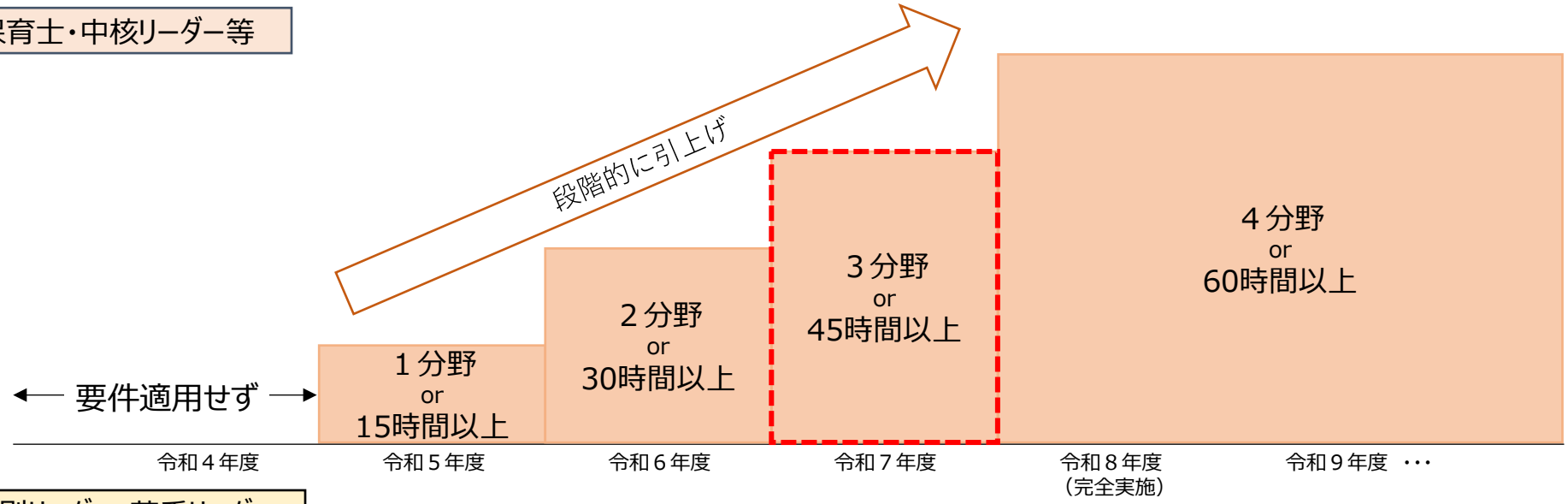
処遇改善等加算（区分３（旧加算Ⅱ））の研修修了要件の必須化時期の取扱いについて

○新型コロナウイルス感染症の影響下において、地方自治体の研修実施体制の構築に一定の期間を要することを踏まえ、令和４年度からの研修修了要件の適用は行わない。

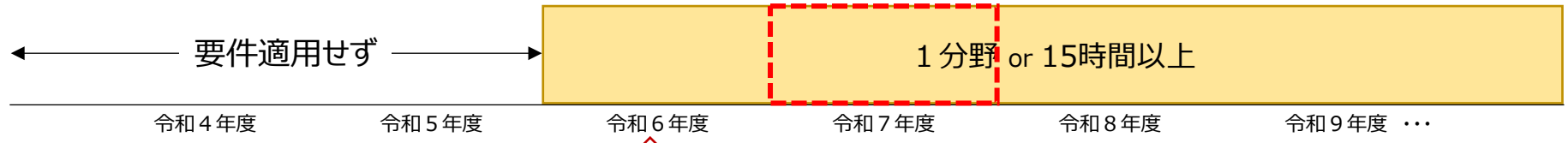
○研修受講の重要性と円滑な要件の適用を考慮して、研修要件を段階的に適用することとし、副主任保育士・中核リーダー等については令和５年度、職務分野別リーダー・若手リーダーについては令和６年度を適用開始年度とする。

○副主任保育士・中核リーダー等については、初年度に求める研修修了数は１分野（15時間以上）とし、令和６年度以降、毎年度１分野（15時間以上）ずつ必要となる研修修了数を引き上げる。

副主任保育士・中核リーダー等



職務分野別リーダー・若手リーダー



※副主任保育士等において月額４万円の改善を行う者を１人以上確保したうえで、副主任保育士等に係る加算額を配分して賃金の改善を行う職務分野別リーダー等についても、令和６年度以降は、１分野（15時間）以上の研修修了が必要