

豊中市における令和7年度以降の処遇改善等加算について

本日の趣旨：

令和7年度以降の処遇改善等加算について国が見直ししたが、その中で処遇改善の実施設として「**影響の大きい変更点**」のうち「**区分3（旧処遇改善Ⅱ）に関する内容**」について説明を行います。

説明者 豊中市こども事業課
令和8年(2026年)3月19日

本日の目次

豊中市における令和7年度以降の処遇改善等加算について	
豊中市の令和6年度の処遇改善等加算Ⅱの実績	P2~3
区分3（旧処遇改善Ⅱ）の算定方法	P4~6
区分3（旧処遇改善Ⅱ）の配分方法	P7~8
区分2・3の支払い額について（区分1は除く）	P9~15
やむなく処遇改善を減らす場合	P16~17
よくいただく質問	P18
本日のまとめ	P19

説明時間は全部で〇〇分程度になります。

豊中市の令和6年度の処遇改善等加算Ⅱの実績_その1

(1) (特例) 施設型給付費

		幼稚園	保育所	認定こども園	計	
(特例) 施設型給付費	①施設数 ※様式5の「施設合計」と合致すること	8ヶ所	49ヶ所	35ヶ所	92ヶ所	
	②加算適用施設数	3ヶ所	49ヶ所	35ヶ所	87ヶ所	
	加算額の一部を、同一の設置者等が運営する他の施設等の資金改善に充てている施設	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所	
	割合	20%	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所
		10%~19%	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所
		1%~9%	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所
	充てた加算額等額間の差を賃金(善他)に充てる(善他)に	①職員の変動	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所
		②施設間の給身のバランスを取るため	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所
		③リーダーにふさわしい職員が少ない	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所
		④その他	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所
③人数A (加算対象人数の基礎となる職員数×1.3)		13人	208人	50人	271人	
	④人数B (加算対象人数の基礎となる職員数×1.5)	7人	121人	30人	158人	

(まとめ)
令和6年度の処遇改善等加算Ⅱの実績
(幼稚園・保育所・認定こども園の場合)

加算施設数
87/92施設 (94.5%が実施)

人数A (副主任保育士等) の実績
人数Aの対象者数271人 < 副主任保育士等460人

人数B (職務分野別リーダー等) の実績
人数Bの対象者数158人 < 職務分野別リーダー等642人

つまり、対象者数に対して実際に改善額を支払われている人数は上回っており、人数Aの対象職員に4万円/月を3万円/月にする代わりに多くの職員に支払う、処遇改善Ⅱの市からの支給額以上に職員に支払うなどが挙げられる。

改善額	保育士、教諭、園長以外の管理職			保育士、教諭、園長以外の管理職			保育士、教諭、園長以外の管理職			計
	保育士、教諭等	園長以外の管理職	その他	保育士、教諭等	園長以外の管理職	その他	保育士、教諭等	園長以外の管理職	その他	
40,000円	2人	0人	0人	100人	0人	5人	101人	0人	2人	210人
39,999円~30,000円	2人	0人	1人	0人	2人	20人	66人	13人	1人	105人
29,999円~20,000円	4人	0人	0人	0人	3人	26人	59人	1人	4人	97人
19,999円~10,000円	1人	0人	0人	0人	4人	26人	5人	1人	0人	37人
9,999円~5,000円	0人	0人	0人	0人	0人	10人	1人	0人	0人	11人
計	10人			196人			254人			460人

改善額	保育士、教諭等		保育士、教諭等		保育士、教諭等		計
	保育士、教諭等	その他	保育士、教諭等	その他	保育士、教諭等	その他	
39,999円~30,000円	0人	0人	10人	0人	9人	3人	22人
29,999円~20,000円	0人	0人	10人	3人	29人	5人	47人
19,999円~10,000円	3人	0人	101人	14人	105人	16人	239人
9,999円~5,001円	0人	0人	52人	2人	46人	0人	100人
5,000円	3人	0人	82人	18人	117人	14人	234人
計	6人		292人		344人		642人

※令和6年度の国への施設型給付費等基礎調査から抜粋

豊中市の令和6年度の処遇改善等加算Ⅱの実績_その2

(2) (特例) 地域型保育給付費

		小規模保育事業A型	事業所内保育事業（保育所型）	計	
①施設数 (施設数)	①施設数 ※様式5の「施設合計」と合致すること	14ヶ所	1ヶ所	15ヶ所	
	②加算適用施設数	14ヶ所	1ヶ所	15ヶ所	
	加算額の一括を、同一の部署長等の管理する他の施設等の資金改善に充てている施設	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所	
	割合	20%	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所
		10%~19%	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所
		1%~9%	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所
	③可 理由 (改善に他 回充の 答て施	①職員の変動	0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所
②施設間の給与のバランスを取るため		0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所	
③リーダーにふさわしい職員が少ない		0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所	
④その他		0ヶ所	0ヶ所	0ヶ所	
④人数 (人数)	④人数A (加算対象人数の基礎となる職員数×1/3)	24人	5人	29人	
	④人数B (加算対象人数の基礎となる職員数×1/5)	12人	3人	15人	

改善額	⑤副主任保育士等			⑥職務分野別リーダー等			計
	保育士、教諭等	園長以外の管理職	その他	保育士、教諭等	園長以外の管理職	その他	
40,000円	10人		0人	1人		0人	11人
39,999円 ~30,000円	2人	1人	0人	0人	0人	0人	3人
29,999円 ~20,000円	5人	0人	1人	2人	0人	0人	8人
19,999円 ~10,000円	3人	0人	0人	4人	0人	0人	7人
9,999円 ~5,000円	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
計	22人			7人			29人

改善額	⑤副主任保育士等		⑥職務分野別リーダー等		計
	保育士、教諭等	その他	保育士、教諭等	その他	
39,999円 ~30,000円	4人	0人	0人	0人	4人
29,999円 ~20,000円	1人	1人	0人	0人	2人
19,999円 ~10,000円	10人	2人	2人	0人	14人
9,999円 ~5,000円	1人	0人	0人	0人	1人
5,000円	9人	1人	3人	0人	13人
計	29人		5人		34人

(まとめ)
令和6年度の処遇改善等加算Ⅱの実績
(小規模保育事業・事業所内保育事業の場合)

加算施設数
15/15施設 (100%が実施)

人数A (副主任保育士等) の実績
人数Aの対象者数29人 = 副主任保育士等29人

人数B (職務分野別リーダー等) の実績
人数Bの対象者数15人 < 職務分野別リーダー等34人

つまり、対象者数に対して実際に改善額を支払われている人数は上回っており、対象職員に5千円/月を4千/月にする代わりに多くの職員に支払う、処遇改善Ⅱの市からの支給額以上に職員に支払うなどが挙げられる。

※令和6年度の国への施設型給付費等基礎調査から抜粋

区分3（旧処遇改善Ⅱ）の算定方法 1 ページ目

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 ★この話★ 豊中市→施設 区分3（旧処遇改善Ⅱ）の加算額の話	④ 区分3（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 <ul style="list-style-type: none"> ・ 4万円の加算額の算定方法について、<u>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。</u> ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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るか。 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。

— 見直し前

— 見直し後

※ 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。

区分3（旧処遇改善Ⅱ）の算定方法 2ページ目

- 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
<p>① 副主任保育士等：4万円×人数A</p> <p>※ 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。</p> <p>② 職務分野別リーダー等：5千円×人数B</p> <p>※ 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。</p>	<p>① 副主任保育士等：4万円×人数A</p> <p>※ 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</p> <p>② 職務分野別リーダー等 5千円×人数B</p> <p>※ 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</p>

※ 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。

24

※令和7年6月の国通知「令和7年度以降の処遇改善等加算について」から抜粋

つまり、**見直し前**：4万円 × (基礎職員数15名の場合は1/3の人数Aが5人) = 20万円/月 **見直し後**：4万円 × (基礎職員数15名の場合は1/3の人数Aが5人) と (現に副主任が3人+研修終了した主任1人で人数Aが4人) のうち少ない方 = 16万円/月となり、市から施設への施設型給付費が減ることになります。

区分3（旧処遇改善Ⅱ）の算定方法 3ページ目

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）
<p>No. 19</p> <p>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で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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p>
<p>No. 20</p> <p>Q 加算額の算定に当たり、区分3-①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。</p>	<p>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。</p> <p>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、<u>加算要件の適正化を図ったところ</u>です。</p> <p>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、<u>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。</u></p>

※令和7年6月の国通知「令和7年度以降の処遇改善等加算について」から抜粋

人数A分の加算額を無理して施設に渡してすべて処遇改善Ⅱとして無理して支払ってもらうのではなく、人数Aの必要人数に応じて適正な額を渡して区分3として無理なく支払ってもらうための変更のため、結果的に施設型給付費が下がる場合があります。

ただし、いきなり給付費下がると均等に渡している施設が困る施設があるので、令和7年度に限り激変緩和があります。

区分3（旧処遇改善Ⅱ）の配分方法 1 ページ目

論点	見直し内容
① 処遇改善等加算の一本化の体系	<ul style="list-style-type: none"> 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 ★この話★ 施設→職員 区分3（旧処遇改善Ⅱ）の配分の話	<ul style="list-style-type: none"> ④ 区分3（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 加算額の配分に当たって、<u>年度内に研修修了を予定している者</u>であって、副主任保育士、専門リーダー等に準ずる<u>職位や職務命令を受けている者を加えた</u>。 ・ <u>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</u>。 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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	<ul style="list-style-type: none"> ⑦ 以下の2つの観点で確認することとした。 <ul style="list-style-type: none"> (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上げていないか。 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。

29

——— 見直し後

※令和7年6月の国通知「令和7年度以降の処遇改善等加算について」から抜粋

区分3（旧処遇改善Ⅱ）の配分方法 2ページ目

- 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	見直し後
配分対象者	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 左の①②③の要件を満たす者に加え、<u>研修修了見込みの者（※）も対象</u>とした。 <p><small>（※）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。</small></p>
配分方法	<ul style="list-style-type: none"> ○ 月額4万円の改善分について、<u>4万円の改善を行う者を一人確保することが必要</u>。 ○ <u>当該一人を確保した場合</u>、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 月額4万円の改善分について、<u>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</u>。 ○ 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。

※令和7年6月の国通知「令和7年度以降の処遇改善等加算について」から抜粋

つまり、**見直し前**：「研修要件◎+職務命令◎」のみ配分可能 **見直し後**：「研修見込要件しかない+職務命令◎」も配分可能となり、そして、「4万円/月×4人=16万円」の支払い以外に「4万円/月×1人+3万円×4人=16万円」という支払い方法も可能になります。

これにより、研修は本来は受けてほしいが事情で間に合わなかった人に支払うことは可能ですが、速やかに研修は受けなければならないし翌年度も研修修了していないにも関わらず支払い続ける場合は区分3の対象から外すよう市は事業者に求めます。また、払う額面や誰に払うかの優先はなく、施設の判断で一定の範囲で自由に支払うことが可能です。

区分2・3の支払い額について（区分1は除く） 1 ページ目

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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 加算額の配分に当たって、<u>年度内に研修修了を予定している者</u>であって、副主任保育士、専門リーダー等に準ずる<u>職位や職務命令を受けている者を加えた</u>。 ・ <u>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</u>。 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ★この話★ 施設→職員 諸々の処遇改善として支払う額面の決定について	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 <u>加算額以上に賃金の改善を図っているか</u> 。 (2) 前年度の賃金水準を引き下げているか。 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。

—— 見直し後

区分2・3の支払い額について（区分1は除く） 2ページ目

	見直し前（処遇Ⅰ～Ⅲそれぞれ）	見直し後（処遇Ⅰ～Ⅲ共通）
	新規事由無しの場合	
イメージ図	<p>（処遇Ⅰ）</p> <p>現年度の賃金総額（全職員）※1</p> <p>人件費改定相当分 基準年度の賃金水準を適用した場合の賃金総額※2</p> <p>起点賃金水準</p> <p>※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。</p>	<p>加算Ⅰ（賃金改善要件分）～Ⅲによる改善額（加算当年度）</p> <p>加算Ⅰ（賃金改善要件分）～Ⅲの加算額（加算当年度）</p> <p>※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・額の向上分に相当</p>
	<p>（処遇Ⅱ）</p> <p>加算Ⅱの加算額（全体）</p> <p>加算Ⅱによる改善額（基本給・手当）</p> <p>Ⅱ対象者の現年度の賃金総額（基本給・手当）</p> <p>現年度の賃金総額</p> <p>人件費改定相当分（Ⅱ分）</p> <p>基準年度の賃金水準を適用した場合の賃金総額（Ⅱ対象者分）</p> <p>起点賃金水準</p>	<p>③定期昇給相当額（基準年度の前年度からの昇給分）</p> <p>人件費改定相当分（基準年度の前年度からの昇給分）</p> <p>④加算による改善額等の影響を除いた現年度の賃金総額（全職員）</p> <p>⑤加算額等の影響を除いた基準年度の賃金総額（現年度の全職員分）</p> <p>②基準年度の賃金総額</p>
	<p>（処遇Ⅲ）</p> <p>加算Ⅲの加算額（全体）</p> <p>加算Ⅲによる改善額</p> <p>現年度の賃金総額※3（全職員）</p> <p>人件費改定相当分</p> <p>基準年度の賃金水準を適用した場合の賃金総額※2</p> <p>起点賃金水準</p> <p>※3.加算Ⅰや加算Ⅱによる改善額を含んでいる。</p>	<p>①現年度の賃金総額</p> <p>④加算による改善額等の影響を除いた現年度の賃金総額（全職員）</p> <p>⑤加算額等の影響を除いた基準年度の賃金総額（現年度の全職員分）</p>
事務ポイント	<p>加算Ⅰ～Ⅲそれぞれで賃金改善の確認を行う。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>加算Ⅰ～Ⅲまとめて賃金改善の確認を行う。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

36

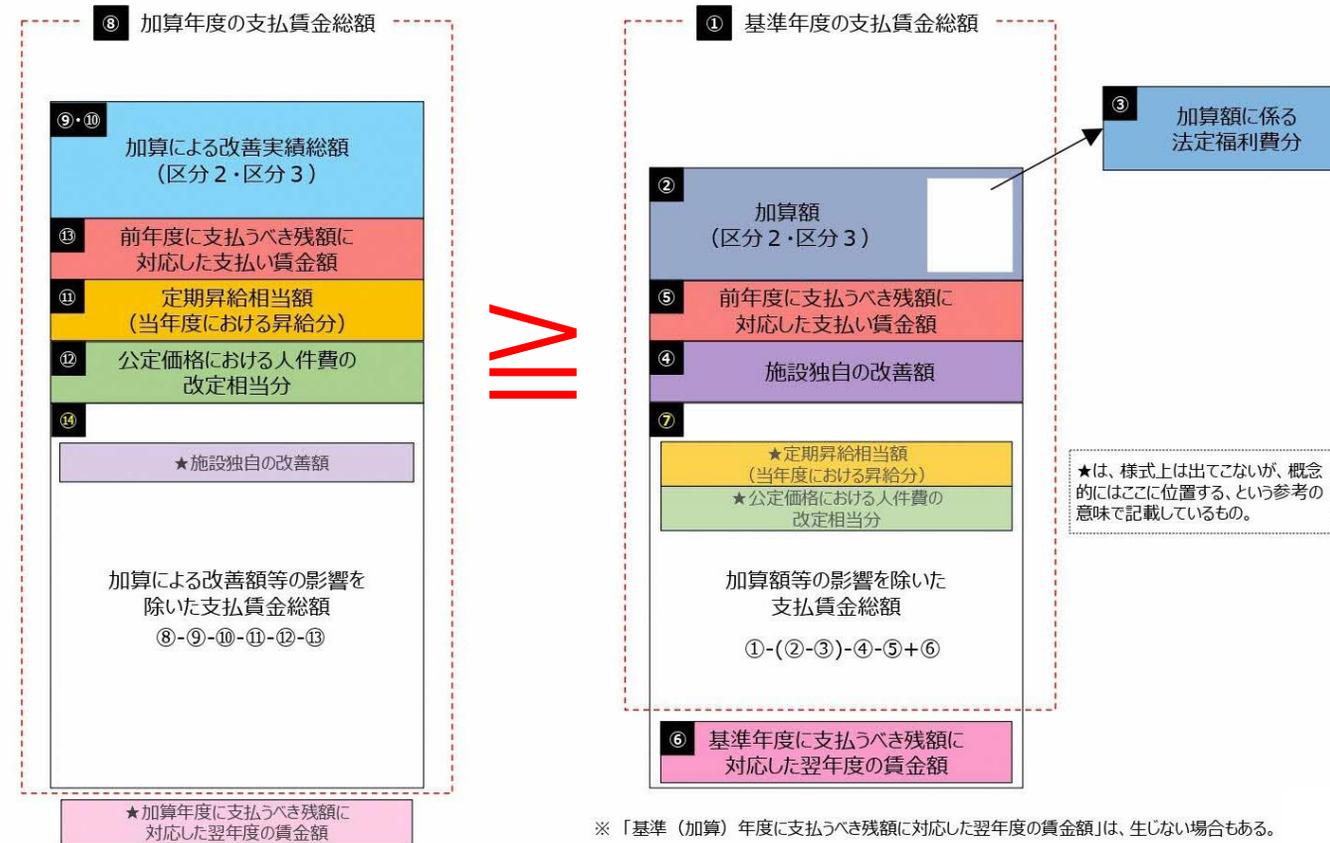
※令和7年6月の国通知「令和7年度以降の処遇改善等加算について」から抜粋

上の説明が分かりにくいですが、とにかく処遇改善として認識される諸々が現年度が前年度を上回っていればよいです。見直し後の青点線の「A≥」や「B≥」の関係になるよう、**現年度**：左の諸々の処遇改善 ≥ **前年度**：右の諸々の処遇改善になるようにしてください。

ただし、令和7年度の実績で比較される令和6年度は見直し前になるので比較しにくいいため、いろいろ例外があります。

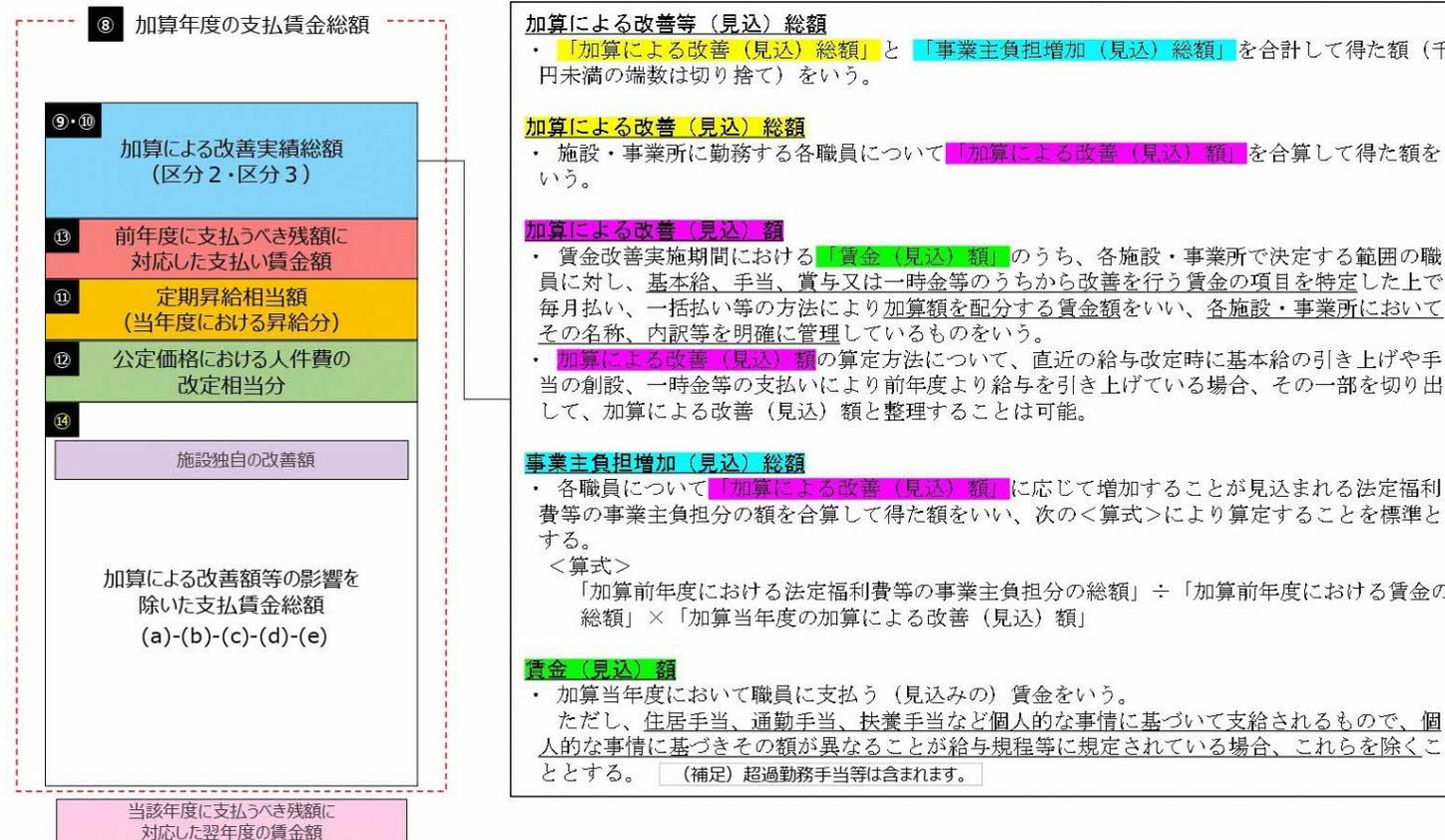
区分2・3の実施額について（区分1は除く）

3 ページ目



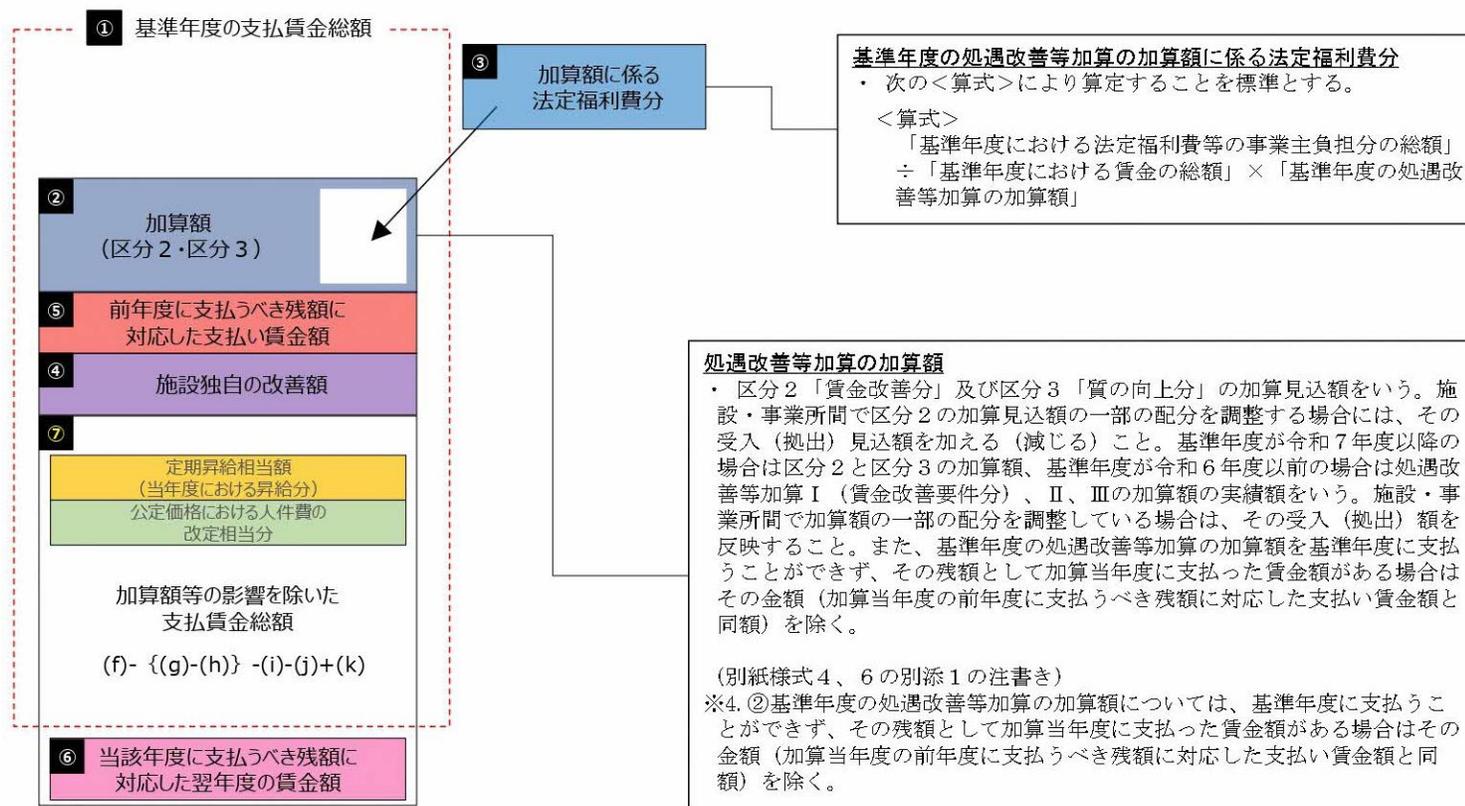
先ほどのスライドを申請書や実績報告書に出てくる各種用語とその関係性を示したものです。**加算年度 = 現年度（令和7年度）**で**基準年度 = 前年度（令和6年度）**に読み替えてイメージしてみてください。これらが**加算年度 ≥ 基準年度**の関係になるように処遇改善を行います。次のページからそれぞれの表についてそれぞれの用語を詳しく見ていきます。

区分2・3の実施額について（区分1は除く） 4 ページ目



加算年度 = 現年度（令和7年度） についてです。表の水色の⑨・⑩となっているのが「**区分2と区分3として処遇改善や処遇改善関係（処遇改善にかかる事業主負担増加分など）**で計上してもよいものと、**処遇改善がない素の職員の支払賃金**」になります。⑪は職員の勤続年数に伴う定期昇給、⑫が人勧引き上げに伴う給与改定部分、⑬が令和6年度に処遇改善の残額があった場合にそれを職員に支払った分、⑭が国の処遇改善とは別に事業者が独自で行っている処遇改善分を指します。

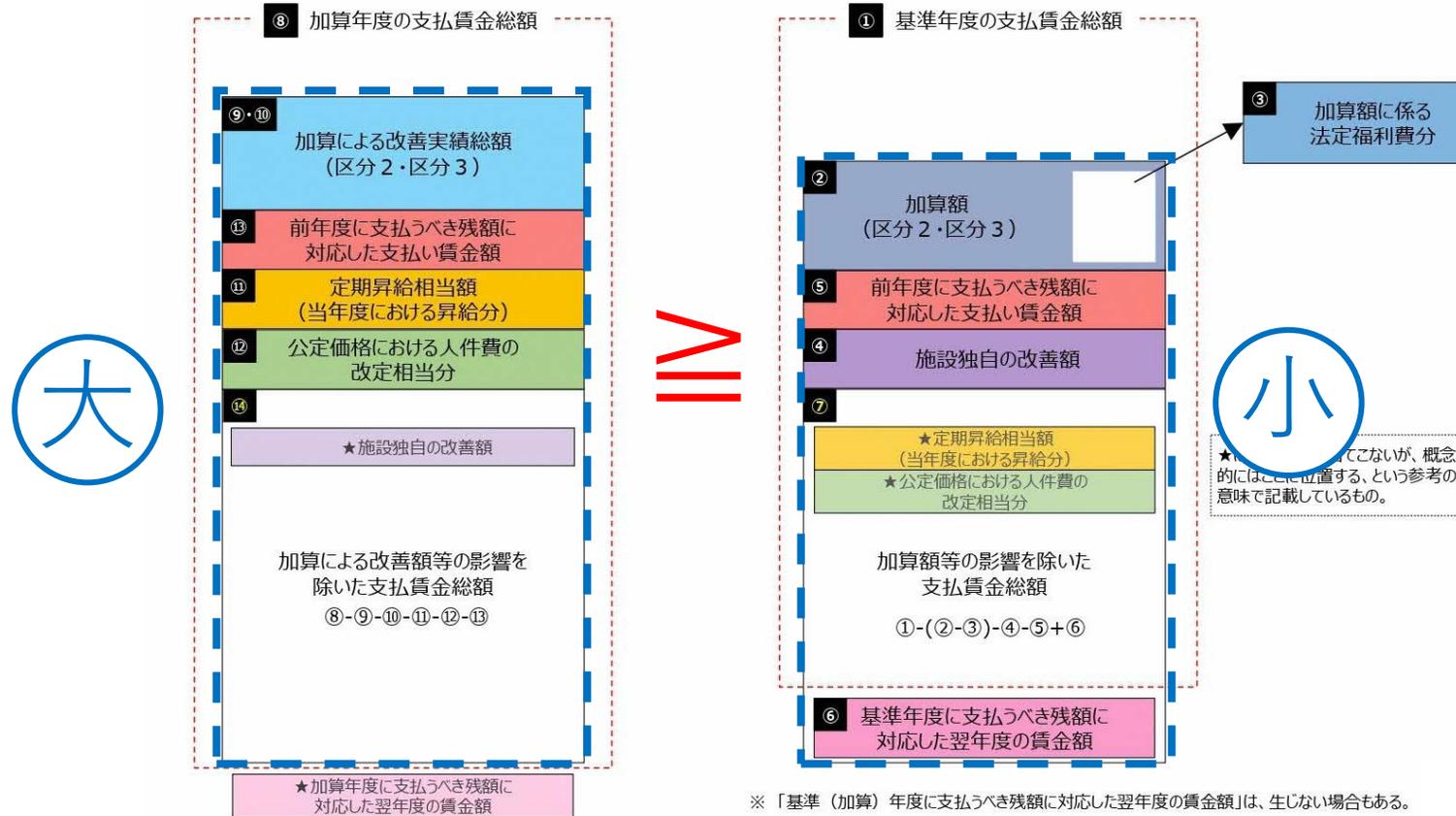
区分2・3の実施額について（区分1は除く） 5 ページ目



基準年度 = 前年度（令和6年度） についてです。表の青色の②と③となっているのが「**区分2と区分3として処遇改善や処遇改善関係（処遇改善にかかる事業主負担増加分など）で計上する令和6年度の実績額**」の内容になります。

⑦は職員の勤続年数に伴う定期昇給や人勧引き上げに伴う給与改定部分、⑤が令和5年度に処遇改善の残額があった場合にそれを職員に支払った分、⑥は令和6年度に処遇改善の残額が残ってしまい令和7年度の職員に支払う予定の分、④が国の処遇改善とは別に事業者が独自で行っている処遇改善分を指します。白枠の余白部分は「処遇改善や人勧引き上げがない素の職員の支払賃金」になります。

区分2・3の実施額について（区分1は除く） 6ページ目



さきほどの表を（左）**加算年度＝現年度（令和7年度）**で（右）**基準年度＝前年度（令和6年度）**として左右に並べ、処遇改善として比較するのは青点線の囲みの部分になります。
つまり、処遇改善の制度変更はあったものの今までの処遇改善の制度とは大きく変わっておらず「区分2や区分3を前年度より多く実施する」だけでなく「賃金に関する定期昇給・人勧引き上げ・事業主負担の額」も処遇改善の要素として大きく影響します。

区分2・3の実施額について（区分1は除く） 7ページ目

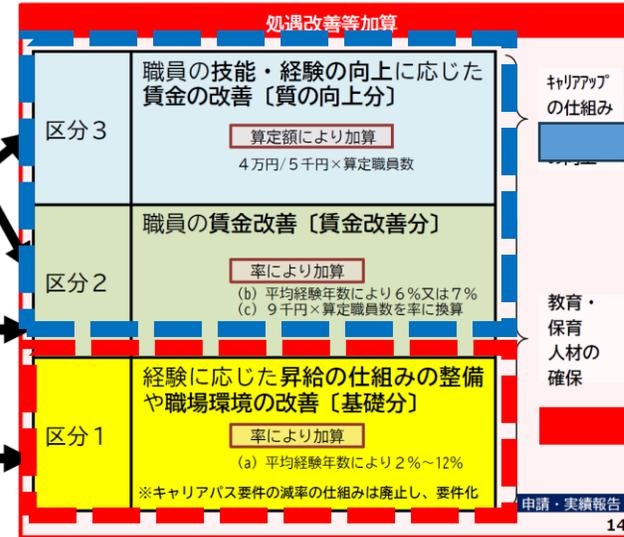
(加算率区分表)

職員一人当たりの平均経験年数	加算率		うちキャリアパス要件分
	区分1 (基礎分) (加算率 (a))	区分2 (賃金改善分) (加算率 (b)) + 加算率 (c)	
11年以上	12%	7% (加算率 (b)) + 加算率 (c)	2% (加算率 (b))
10年以上 11年未満	12%	6% (加算率 (b)) + 加算率 (c)	
9年以上 10年未満	11%		
8年以上 9年未満	10%		
7年以上 8年未満	9%		
6年以上 7年未満	8%		
5年以上 6年未満	7%		
4年以上 5年未満	6%		
3年以上 4年未満	5%		
2年以上 3年未満	4%		
1年以上 2年未満	3%		
1年未満	2%		

【見直し前（処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲ）】



【見直し後】



申請様式
実績様式
あり

申請様式
実績様式
なし

※令和7年9月2日付こ成保5 1 0「施設型給付費等に係る処遇改善等加算について」から抜粋

※令和7年6月の国通知「令和7年度以降の処遇改善等加算について」から抜粋

処遇改善は見直しされて一本化されましたが、申請様式や実績様式では報告する欄がなくなりました。この変更は、豊中市においては基礎分と賃金改善分をあえて切り分けて、基礎分を除いて実績を出さないといけないのか、それとも今のまま一緒でよいのかになりますので、この点においては検討した上で追って報告します。

やむなく処遇改善を減らす場合 1 ページ目

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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ★この話★ 施設→職員 諸々の処遇改善として支払う額面を減らす場合	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。

49

※令和7年6月の国通知「令和7年度以降の処遇改善等加算について」から抜粋

——— 見直し後

やむなく処遇改善を減らす場合 2 ページ目

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事ができる。

(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付いて、適切に労使の合意を得ていること等

↑ 施設・事業所全体の賃金水準の話

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抛出の程度を超えて低下せたりしないこと。

↑ 個人の賃金の取扱いの話

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					
施設・事業所名					
施設・事業所類型					
施設・事業所番号	00000000000000000000				
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付いて、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

(要約)

処遇改善はできる限り手当ではなく基本給により支払うことで、一度上げれば下げにくくなるような仕組みとしましたが、何らかの都合で手当や基本給等を減らす必要がある場合は市との協議の上、届出の上可能となります。

※令和7年6月の国通知「令和7年度以降の処遇改善等加算について」から抜粋

よくいただく質問

番号	カテゴリ	質問	回答
1	区分3（旧処遇改善Ⅱ）の研修要件	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。	（国FAQの15番目の回答どおり） 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。なお、翌年度において合理的な理由なく速やかに研修を終了せずに配分対象とすることは、処遇改善等加算の第7の虚偽等の場合の返還措置に該当することもあり得ます。
2	区分3（旧処遇改善Ⅱ）の他施設への拠出	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のでしょうか。	（国FAQの17の回答どおり） お見込みのとおりです。つまり、個々の施設で完結させる必要があります。
3	区分3（旧処遇改善Ⅱ）の対象職員について	処遇改善等加算ⅡのFAQ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。	（国FAQの12の回答どおり） 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す。
4	処遇改善の残額通知について	実績報告に合わせて豊中市から処遇改善の残額通知が通知されるが、それは今回の見直しに合わせて一本化されるのか	（市オリジナル） 国の趣旨からすると処遇改善として一本化する必要もあり、処遇改善の総額において前年度比較することを基本としていることからひとつにまとめることを想定しています。
5	法定福利費の記入について	令和7年度からの申請では処遇改善に伴う施設負担分となる法定福利費の記入欄が集約された（別紙様式4など）が、この内訳はどのように確認するのか	（市オリジナル） 法定福利費は賃金台帳等では確認できないため、様式に記載された金額とそれに伴う処遇改善の申請額・実績額から勘案して妥当かどうかを判断することになります。
6	区分3（旧処遇改善Ⅱ）の研修要件について	区分3（旧処遇改善Ⅱ）の人数Aでは60時間相当の研修が必要だが、施設類型により研修としてカウントできるかの運用は大きく変わるが、これは見直しにより変更されたか	（市オリジナル） 保育士と幼稚園教諭及び保育教諭での研修要件としてみなせる運用は制度変更前と変わっていません。

本日のまとめ

豊中市における処遇改善等加算についてまとめると以下のとおりです。

- ・豊中市は中核市であるため、処遇改善等加算の認定に係る事務・権限に関して委譲されていることから、申請や実績報告に関してはすべて豊中市に提出いただき、豊中市で認定等の判断を行います。
- ・令和7年度から処遇改善等加算の制度が大きく変わったことにより、豊中市の独自様式から大阪府様式（国様式を少し使いやすく変更したもの）の様式により、申請や実績報告を提出いただきます。
- ・令和7年度からの処遇改善等加算の制度変更により、基準年度（当年度と基準年度を比較して基準年度より処遇改善を多く実施していればよいという場合に用いる、基準となる年度）は原則は「加算当年度の前年度」とすることで、比較する年度は昨年度になることでシンプルに考えることができるようになりました。
- ・令和7年度からの処遇改善等加算の制度変更により、「加算 | 新規事由がある場合」や「加算 | 新規事由がない場合」の区別がなくなったほか、「起点賃金水準」や「賃金改善見込総額」や「特定加算見込額」などの難解な用語も基本的には考える必要はなくなりました。
- ・令和7年度からの処遇改善等加算の制度変更がありましたが、区分3に係る研修修了要件については「保育士等」と「幼稚園教諭又は保育教諭等」では研修の実施主体をはじめ引き続き大きな差があります。令和7年9月16日付こ成基202・7初幼教第4号の国通知では「…これらを加算における研修の実施主体、研修内容等として適切に取り扱い、幼稚園教諭、保育教諭等の負担軽減への配慮を促進されたい。」との記載があることから、定められた制度の中でできる限りの対応を工夫して行いたいと考えています。