

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	<p>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）。</p> <p>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）。</p> <p>③ 区分2（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。</p>
② 配分ルール・賃金改善の方法	<p>④ 区分3（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法</p> <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。 <p>⑤ 区分3（旧加算Ⅱ）の配分方法</p> <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。 <p>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</p> <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	<p>⑦ 以下の2つの観点で確認することとした。</p> <p>(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。</p> <p>(2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。</p> <p>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。</p>

※ 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つては、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つては、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」とあるのを「3年以上」と読み替える。

(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
<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。

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

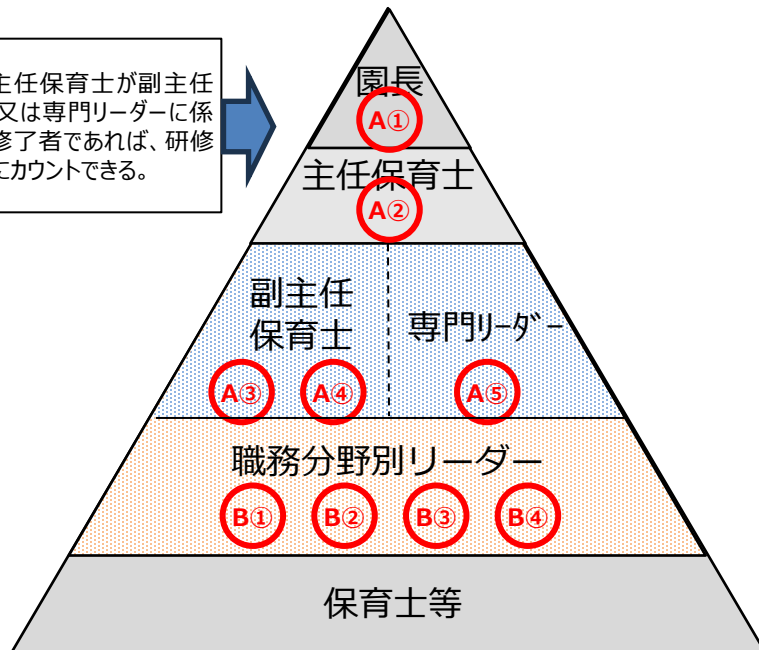
副主任保育士等（職務分野別リーダー等）が
基礎職員数×1/3(1/5)以上いる場合

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。

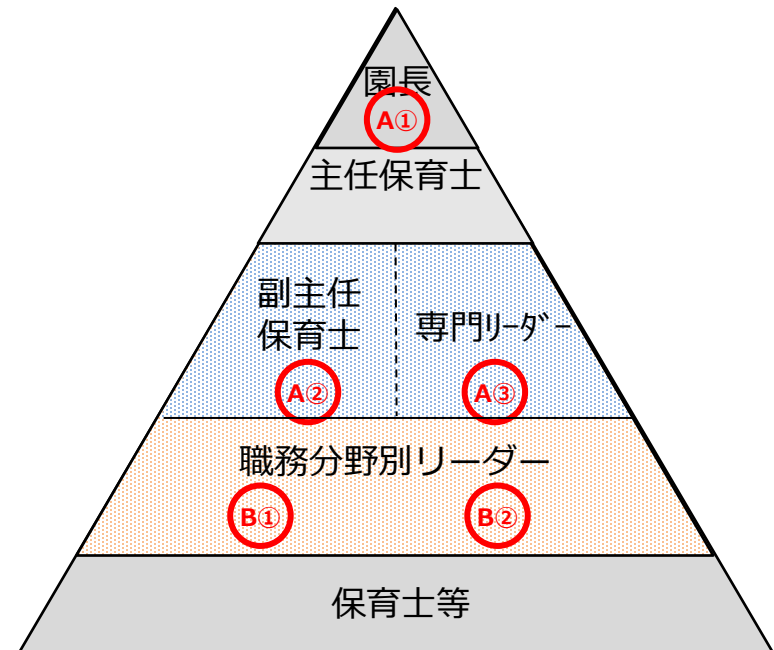


副主任保育士等（職務分野別リーダー等）が
基礎職員数×1/3(1/5)未滿の場合

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。

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いるため、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ます。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3一①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。
なお、この取扱いは、処遇改善等加算通知の第2の3の(1)のiの副主任保育士等に限らず、iiiの園長等についても対象として差し支えありません。

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のでしょうか。

Q お見込みのとおりです。

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。

※ 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の経過措置であるため、人数Bは、もともと、基礎職員数×1/5人を確保する必要があるところを、研修修了者の人数分だけカウントできるよう要件を緩和したものであることから、人数Aのような経過措置はない。

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	<p>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）。</p> <p>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）。</p> <p>③ 区分2（旧加算Ⅲの部分）の認定主体の変更。</p>
② 配分ルール・賃金改善の方法	<p>④ 区分3（旧加算Ⅱ）の加算額の算定方法</p> <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。 <p>⑤ 区分3（旧加算Ⅱ）の配分方法</p> <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。 <p>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</p> <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	<p>⑦ 以下の2つの観点で確認することとした。</p> <p>(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。</p> <p>(2) 前年度の賃金水準を引き下げていないか。</p> <p>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。</p>

※ 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	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（※）も対象とした。</u> <p>（※）<u>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。</u></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、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。</u> 	<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。

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）

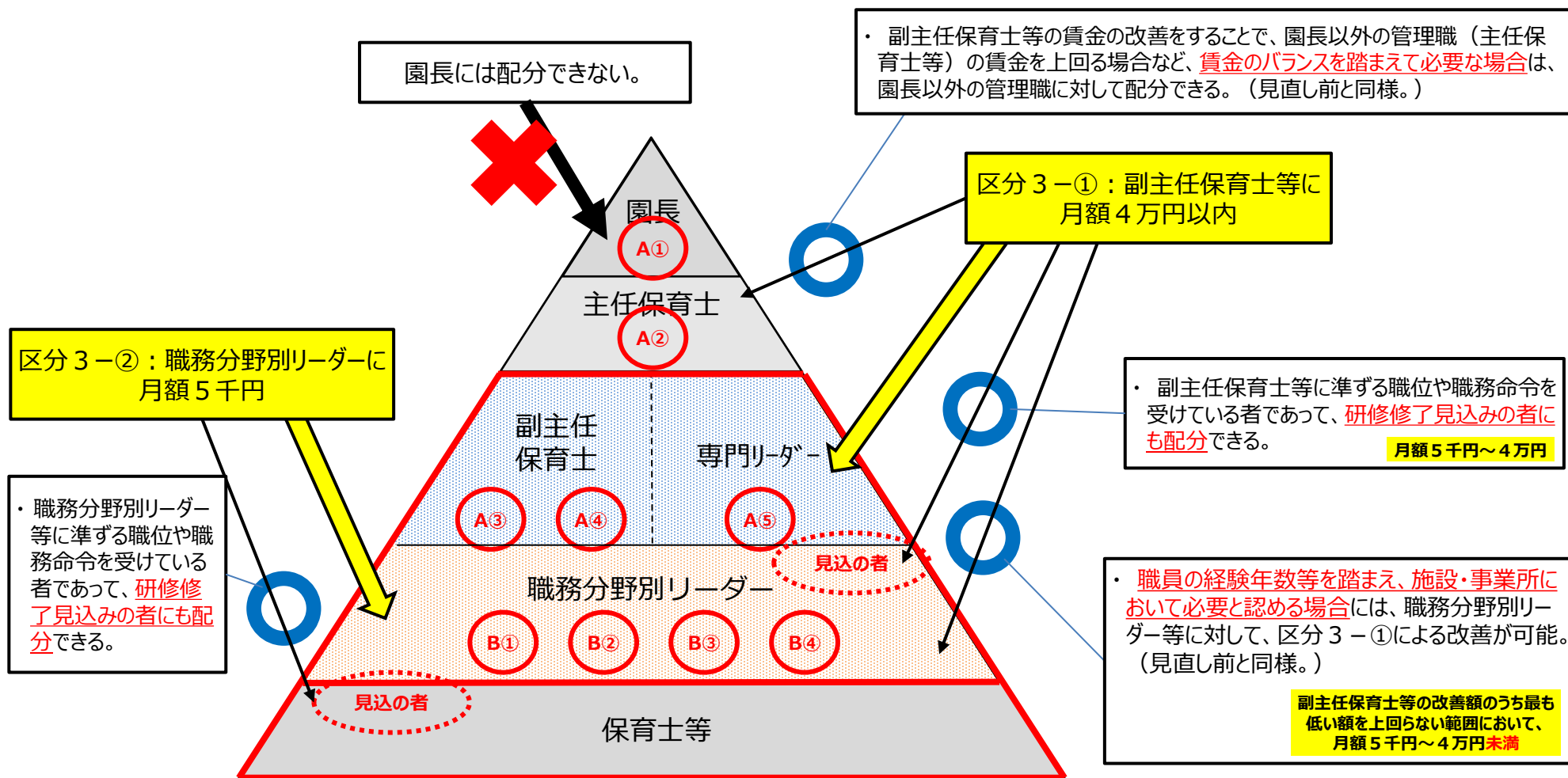
基礎職員数×1/5：3人 ≤ 研修修了者：4人（B①②③④）

⇒ 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す。

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のでしょうか。

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。