

120 オンライン
分 セミナー

処遇改善加算がわからない

幼稚園・保育園・認定こども園・小規模保育所
企業主導型保育事業所様向け

開催日

2022年

7月28日(木)、8月4日(木)
8月18日(木)、8月25日(木)

開催時間

13:00~15:00

ログイン開始12:30~

受講料

一般価格:10,000円(税込11,000円)/1名様

会員価格:8,000円(税込8,800円)/1名様

処遇改善

幼保業界に関する

全処遇改善等加算

を徹底解説！

「このように方におススメ」

処遇改善等加算の仕組みがわからない

配分方法があつて、いるか不安

他園がどうやって配分しているか知りたい

園内でうまく活用できている自信がない

処遇改善等加算を初めて申請する

要綱を受け取ったが、読んでもわからない

使われている言葉が難しく、理解できない

処遇改善等加算Ⅱを人数AB通り支給している

振り込まれた金額を全額支給している

人件費改定状況部分の対応方法がわからない

完全攻略

新型コロナウイルス感染症に罹患された皆様、および関係者の皆様にご心よりお見舞い申し上げます

処遇改善加算・臨時交付金取得・運用解説セミナー

お問い合わせNo. S088239

主催



明日のグレートカンパニーを創る

Funai Soken

船井総研セミナー事務局

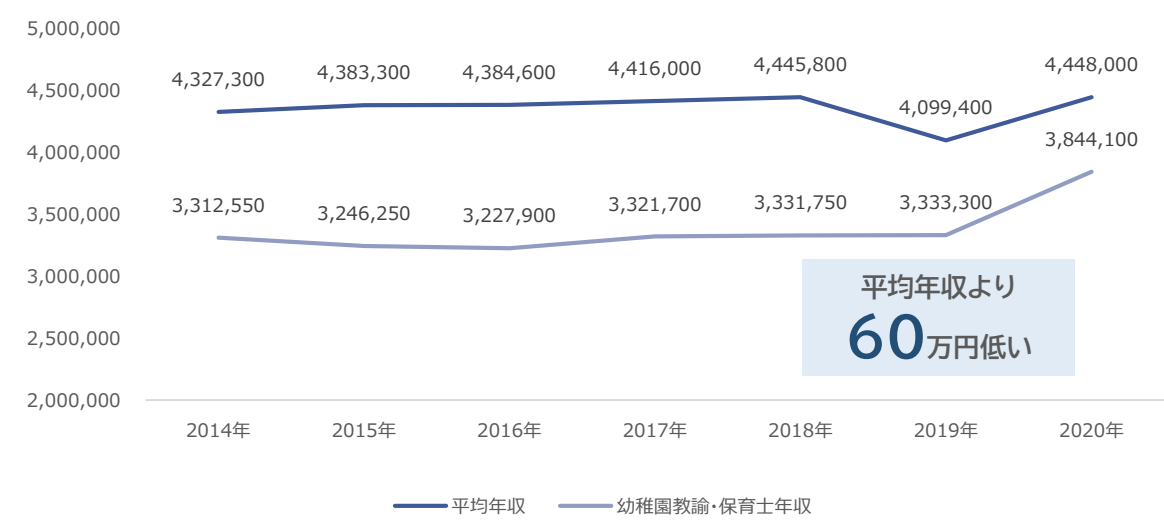
E-mail

seminar271@funaisoken.co.jp

株式会社船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル ※お問い合わせの際は「セミナータイトル・お問い合わせNO・お客様氏名」を明記の上、ご連絡ください

1. 処遇改善等加算の背景について

他業種と比較して幼稚園教諭・保育士の賃金が低いことが始まり



出展
平均年収は「厚生労働省・毎月勤労統計調査」より作成
幼稚園給与・保育士年収は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

幼稚園教諭、保育士の賃金は他業界と比較して低い傾向にあります。2014年時点では、およそ100万円程給与差がありました。そこで、処遇改善等加算が始まり、幼稚園教諭・保育士の賃金増加に向けて公費を活用して先生方の給与アップに向けた取り組みが開始されました。

処遇改善等加算は平成25年からスタートし、毎年改定されてきた

和暦	平成24年 2012年	平成25年 2013年	平成26年 2014年	平成27年 2015年	平成28年 2016年	平成29年 2017年	平成30年 2018年	令和元年 2019年	令和2年 2020年
改善率 (%)	0%	3%	5%	7%	8%	11%	12%	14%	14%
月額改善額 (円)		9,000	15,000	21,000	26,000	35,000	38,000	45,000	45,000
常勤保育士の年額 人件費	341万円	341万円	348万円	354万円	359万円	363万円	366万円	370万円	368万円

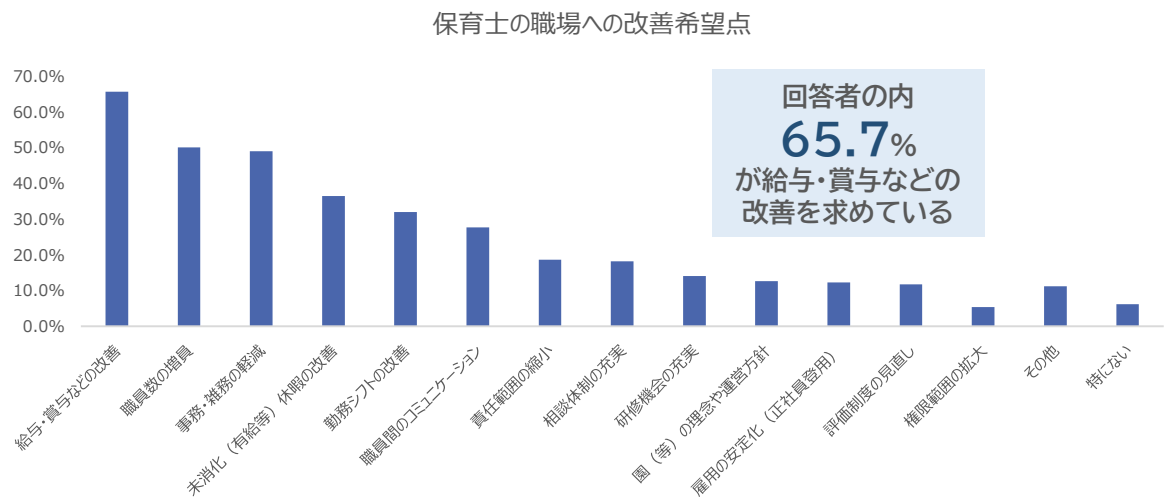
技能・経験に着目した更なる処遇改善				
15				
14				1.00%
13				2.00%
12				2.00%
11				3.00%
10				3.00%
9				2.00%
8				1.90%
7				1.30%
6				1.10%
5				0.80%
4				1.00%
3				1.00%
2				1.00%
1				1.00%

※1 処遇改善等加算（賃金改善要件分）は、平成25、26年度においては「保育士等処遇改善臨時特例事業」により実施
※2 公定価格に組み込む（恒久化）
※灰色は人事院勧告分
※常勤保育士の年額人件費は「その他地域」の金額
※令和2年の常勤保育士の年額人件費は、内閣府「公定価格に関する検討事項について」に記載されている0.3%の減少率を令和元年度の数値に掛けて算出している
※参考：厚生労働省「全国厚生労働関係部局長会議」 https://www.mhlw.go.jp/topics/2020/01/dl/4_kodomo-01.pdf
※参考：内閣府「公定価格に関する検討事項について」 https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/meeting/kodomo_kosodate/k_54/pdf/s1.pdf

平成25年からスタートした処遇改善等加算ですが、国家公務員給与改定に基づき毎年見直しされ、少しずつ公定価格自体は増加してきました。また平成29年には処遇改善等加算Ⅱがスタートし、先生方に長く働いていただくためにお支払いすることができる給与がさらに増加してきました。

1. 処遇改善等加算の背景について

まだまだ給与に課題を感じている幼稚園教諭・保育士は多い



出展 東京都 保育士実態調査報告書より作成

国が公費を活用して先生方の給与アップを実現するために施策をおこなっていますが、前項にもあるように、幼稚園教諭・保育士の賃金は平均年収より低く、給与に関する改善を求める保育士は多いです。そのため、少なくとも処遇改善等加算を活用して先生方の給与を改善することが求められています。

処遇改善等加算をうまく活用できてますか？

実際に処遇改善等加算を活用しようとする、

- 誰にいくら配分したらいいの？ 本当にこんなに配分していいの？
- 自園だとどれくらい処遇改善等加算Ⅰ，Ⅱが入金されるの？
- 毎月支給しなければいけないの？ 一時金で支給してもいいの？
- 処遇改善等加算Ⅱの人数A,人数Bって何が違うの？
- 入金された金額をすべて支給しているけど、大丈夫？
- 処遇改善等加算Ⅱの人数A、人数B程役職者がいないけど、支給することは可能？
- 処遇改善加算を支給すると持ち出しが増えるって本当？
- どうやって先生方に説明すればいいの？
- 毎年同じくらい入金されるの？ 減ったらその分持ち出さないといけないの？

等、さまざまな悩みが出てきます。次ページ以降では、処遇改善加算Ⅰ，Ⅱに関する基礎的なお話やセミナー内でお話させていただく内容の一部をご紹介します。

2. 施設型給付金に関する処遇改善等加算について

処遇改善等加算Ⅰとは？



処遇改善等加算は大きく2つに分かれており、
処遇改善等加算Ⅰと処遇改善等加算Ⅱ

の2種類があります。このページでは処遇改善等加算Ⅰについて解説させていただきます。

処遇改善等加算Ⅰの大きな目的は、

職員の平均経験年数の上昇に応じた昇給に要する費用

職員の賃金の改善やキャリアパスの構築の取り組みに要する

費用を行政が確保することにより、質の高い教育保育の安定的な供給が大きな目的となっています。

出展：内閣府 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

処遇改善等加算Ⅰの種類について

基礎分

賃金
改善
要件分

処遇改善等加算Ⅰは、左のように2つに分かれております。

既に処遇改善等加算Ⅰを取得されている先生方に置かれましては、既知のことかと思われますが、**基礎分**は処遇改善等加算の**申請書に記載する内容ではありません**。そのため、**計画書や実績報告書を作成する必要がない部分**となっております。対して、**賃金改善要件分**は先生方に**配分しなければならない金額**となっています。

そのため、**計画書や賃金改善計画書への記入が必要**となります。

処遇改善等加算Ⅰの概要について



配分対象者について

配分対象者に制限はなく、職種や職位に関係なく、施設・事業所に勤務する全職員が対象となります。そのため、理事長～用務員等、全職員が対象者となります。

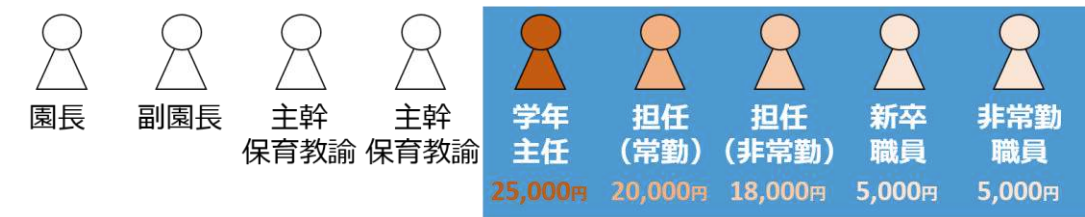
配分額について

配分額は園側で自由に決めることができます。

また配分方法もさまざまで、一時金として支給したり、毎月の手当として支給したりと自由度高く支給することができます。

2. 施設型給付金に関する処遇改善等加算について

処遇改善等加算Ⅰ 配分事例① 役職・勤務形態・経験年数で傾斜を付けて毎月配分



役職・勤務形態・経験年数で傾斜をつけて毎月配分している事例のご紹介です。
主幹保育教諭以上に配分していない理由といたしましては、基本給やその他手当で十分給与が改善されているため、学年主任未満の先生のみ配分をしているといった配分方法でございます。

処遇改善等加算Ⅰ 配分事例② 設定金額と均等金額を一時金として配分



次に紹介するのは役職に紐づいて一時金を設定し、余剰金額をその他の職員で均等配分する方法です。この配分方法のメリットは、園児数に応じて変動する処遇改善等加算Ⅰの金額の内、毎年確実にいただくことができる金額(全体を100%とするときに法定福利費を勘案した70%程度)を原資に配分しているため、園児数の減少に大きな影響を受けることなく役職がついている先生方の給与を担保することができるのがメリットです。

処遇改善等加算Ⅰ 配分事例③ 全職員に毎月均等配分、残りは一時金として傾斜配分



最後に紹介するのは事例①、②の統合パターンです。毎月一定金額を役職に関わらず支給して余剰金額を一時金で支給することで、毎月の給与を上げながら役職に紐づけた一時金を支給することができます。これら3つの事例以外にもセミナーではお話をさせていただく予定です。

2. 施設型給付金に関する処遇改善等加算について

処遇改善等加算Ⅱとは？



処遇改善等加算は大きく2つに分かれており、

処遇改善等加算Ⅰと処遇改善等加算Ⅱ

の2種類があります。このページでは処遇改善等加算Ⅱについて解説させていただきます。

処遇改善等加算Ⅱの大きな目的は、

職員の技能・経験の向上に応じた追加的な賃金の改善に要する費用を行政が確保することにより、質の高い教育保育の安定的な供給が大きな目的となっています。

出展：内閣府 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

処遇改善等加算Ⅱの種類について



処遇改善等加算Ⅱは、左のように2つに分かれております。

人数A・Bというのは処遇改善等加算Ⅱの種類のことです。

人数Aは、**副主任保育士もしくは専門リーダーまたは中核リーダー**に支給する金額となっています。概ね7年以上の経験年数を有することとされていますが、7年以上の職員しか対象にならないわけではないのでご安心ください。また人数Bは、**職務分野別リーダーもしくは若手リーダー**に支給する金額となっています。概ね3年以上の経験年数を有することとされていますが、同様の経験年数以上がないと支給することができないわけではありません。

処遇改善等加算Ⅱの概要について



支給額について

人数Aの支給額は4万円／月となっており、人数Bの支給額は5,000円／月となっています。

4万円／月、5,000円／月を支給しなければならないか

人数A1名に対して4万円／月を支給すると残りの金額については、5,000円以上4万円未満の範囲で自由に支給することができます。

また、処遇改善等加算Ⅱを支給した結果、給与が主任＜副主任となる場合があるため、その場合においては主任に処遇改善等加算Ⅱを支給することができます。

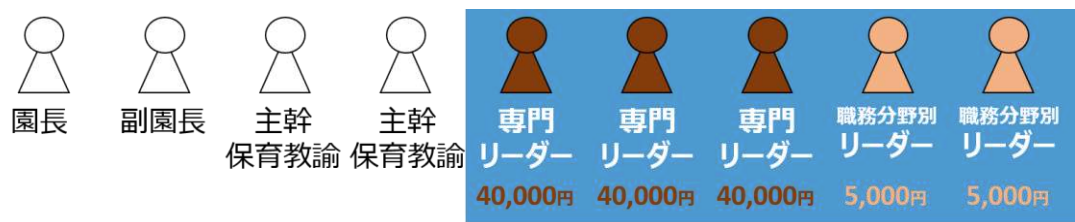
2. 施設型給付金に関する処遇改善等加算について

処遇改善等加算Ⅱ 配分事例① 1名:4万円、人数B名以上に5千円以上を配分



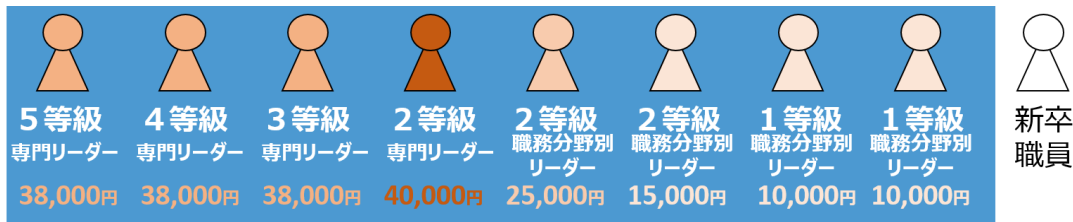
1名に4万円／月を配分することで、それ以外の金額については副園長・主幹保育教諭を含めて配分しています。副園長や主幹保育教諭には原則配分することはできませんが、処遇改善等加算を配分することで給与が逆転してしまったり、組織としてそのような役職者が多くない園の場合、副園長や主幹保育教諭にも支給することができるようになってきているため、園の状況に応じて柔軟に支給していきましょう。

処遇改善等加算Ⅱ 配分事例② 経験年数が長い順に任命された役職者へ配分



次に紹介するのは、経験年数が長い順に任命された役職者へ配分するパターンです。処遇改善等加算Ⅱの配分ルールとして「原則副主任保育士以下への配分」というルールがあります。そのため、処遇改善等加算Ⅱを支給することができる役職者がいる場合、原則に従って配分することが最もシンプルに配分することができる方法となります。

処遇改善等加算Ⅱ 配分事例③ 等級・号俸と役職で傾斜配分(新卒職員には配分なし)



最後にご紹介する事例は、等級・号俸と役職で傾斜をつけて配分するパターンです。これまでご紹介した内容は、役職が上がらなければ処遇改善等加算Ⅱの恩恵を受けることができませんでした。しかし、等級・号俸に紐づけることによって、役職が上がらなくても支給できるようになります。一般的に役職が上がるとマネジメントが必要となりますが、マネジメントが苦手な先生で保育が上手な先生もいます。本パターンはそのような先生にも支給することができる仕組みとなっています。

3. 企業主導型保育事業に関する処遇改善等加算について

企業主導型保育事業における処遇改善等加算Ⅰとは？



企業主導型保育事業の処遇改善等加算Ⅰについても基本的な目的は、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」職場を構築するための人件費に充てることが可能です。

また、企業主導型保育事業の他の加算と異なり、**確実に職員（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。）の賃金改善**に充てする必要があります。

出典：内閣府子ども・子育て本部統括官及び厚生労働省雇用均等・児童家庭局長連名通知「企業主導型保育事業の実施について」

企業主導型保育事業における処遇改善等加算Ⅰの積算方法について

各月初日の 利用子ども数
処遇改善等加算Ⅰ 定員別加算額

企業主導型保育事業の処遇改善等加算Ⅰの積算方法は施設型給付金と比べるとシンプルで、**各月初日の利用子ども数に処遇改善等加算Ⅰ定員別加算額**（地域区分・定員区分・年齢区分・開所時間・開所日数・保育士比率により異なる）を掛け合わせて算出することができます。

また月ごとに金額が積算されるため、期中で開所時間や開所日数が変わった場合、その月から金額も変更となります。処遇改善等加算Ⅰの取得に関しては**開所時の運営費申込、もしくは事業計画申請での申請**となり、加算取得前、取得後**それぞれの給与規程が必要**となります。

出典：内閣府子ども・子育て本部統括官及び厚生労働省雇用均等・児童家庭局長連名通知「企業主導型保育事業の実施について」

企業主導型保育事業の処遇改善等加算Ⅰの概要について



配分対象者について

企業主導型保育事業の処遇改善等加算Ⅰでは、人件費を運営費の基本分から支払っている職員であれば職種に関わらず、非常勤職員も含め対象とすることが可能です。

ただし、役員報酬に充当することはできません。また病児保育事業など、別事業に専従する職員、連携推進員や保育補助者雇上強化加算など、加算により配置されている職員は対象外となります。

配分額について

配分額は園側で自由に決めることができます。

また配分方法もさまざまで、一時金として支給したり、毎月の手当として支給したりと自由度高く支給することができます。

3. 企業主導型保育事業に関する処遇改善等加算について

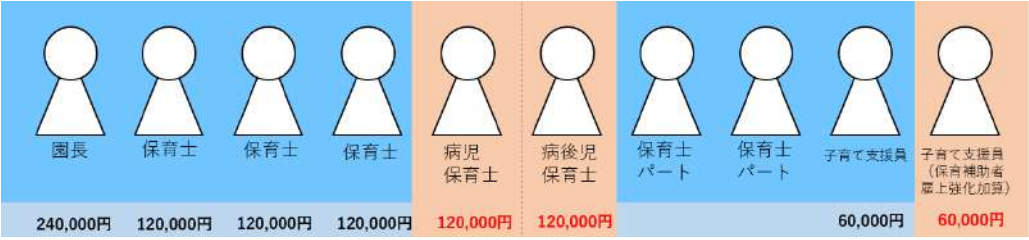
処遇改善等加算Ⅰ 配分事例①

対象職員で役職・勤務形態・経験年数で傾斜を付けて原資を毎月配分し、非対象職員は持ち出しで調整



役職・勤務形態・経験年数で傾斜をつけて毎月配分している事例のご紹介です。
企業主導型保育事業のボリュームゾーンである定員19名前後の園では、加算対象職員も含めて、常勤職員を中心に月々の手当てで改善を行い、加算の職員については処遇改善等加算Ⅰを原資とできないため、法人の持ち出し(運営費基本分から捻出)して改善を行います。

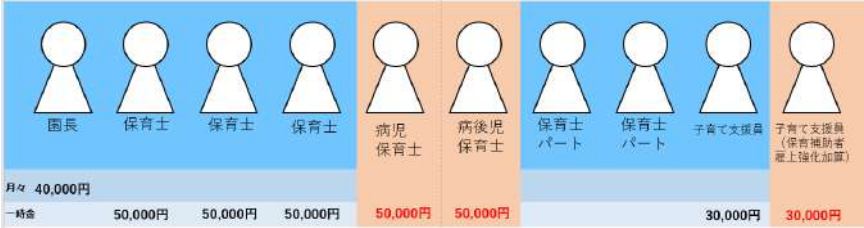
処遇改善等加算Ⅰ 配分事例② 年間の支給額を年度末などに一時金として一括配分



次に紹介するのは月々の手当ではなく、年間の処遇改善等加算Ⅰの支給額が確定する年末・年度末に向けて一時金で配分する方法です。
企業主導型保育事業の処遇改善等加算Ⅰは施設型給付金と異なり、毎月の園児数(不定期の場合は登園日数)によって原資が確定し安定しないため、年度末に近づき原資が確定してくるタイミングで役職や勤務形態、経験年数に応じて配分を行います。
①の場合と同様、加算職員に対しては別途法人の持ち出しでの改善となりますが、年間の原資総額を読むため、より法人持ち出しを少なくすることが可能です。

処遇改善等加算Ⅰ 配分事例③

処遇改善等加算Ⅱの対象外職員に手当てで加算し、残りの原資を一時金で配分



最後に紹介するのは、処遇改善等加算Ⅱも取得する事業者向けの改善方法です。
処遇改善等加算Ⅱについては後に紹介する通り、園長については加算の対象外となるため、処遇改善等加算Ⅱを取得することで不都合な給与差が発生する可能性があります。
③のパターンではそちらの解消に処遇改善等加算Ⅰを活用し、残余について一時金で他の職員に配分します。

3. 企業主導型保育事業に関する処遇改善等加算について

企業主導型保育事業における処遇改善等加算Ⅱとは？



企業主導型保育事業における処遇改善等加算Ⅱについても施設型給付金と同様、**技能・経験を積んだ職員に係る追加的な人件費の加算**により、質の高い保育の安定的な供給を行うことが大きな目的となります。施設型給付金との大きな違いについては、後に紹介する**人数ABの算出方法**や、改善額が加算基準額に満たなかった際の**残余の取り扱い方法**が挙げられます。処遇改善等加算Ⅰと同様、加算額は**確実に職員（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。）の賃金改善**に充てる必要があります。

出典：内閣府子ども・子育て本部統括官及び厚生労働省雇用均等・児童家庭局長連名通知「企業主導型保育事業の実施について」

企業主導型保育事業における処遇改善等加算Ⅱの種類について



企業主導型保育事業の処遇改善等加算Ⅱでも施設型給付金と同様、人数AとBに分かれており、対象職員の役職や経験年数の目安なども同じです。大きな違いとしては人数A、Bの算出方法で、企業主導型保育事業では園児に対する基準上の職員配置に、**定員・開所日数・食事の提供方法・障害児保育加算の取得有無によって人数が異なります**。改善額については施設型給付金と同様ですが、賃金規程等の文言については、**支給要件や任命要件を施設型給付金より詳細に記載**する必要があります。

出典：内閣府子ども・子育て本部統括官及び厚生労働省雇用均等・児童家庭局長連名通知「企業主導型保育事業の実施について」

企業主導型保育事業における処遇改善等加算Ⅱの概要について



支給額について

企業主導型保育事業における処遇改善等加算Ⅱでも施設型給付金と同様、人数Aの支給額は4万円／月、人数Bの支給額は5,000円／月が必要です。また、支給金額のルール（人数A1名に対して4万円、残りは他の職員に配分）についても施設型給付金と同様です。

残額の対応について

処遇改善等加算Ⅱは、法定福利費の事業主負担分も改善額に含めることができるため、加算額は人数Aで48,780円、Bで6,100円（令和4年度）と支給額よりも高額となっております。残額が発生した場合、令和3年度時点では協会への返還となっており、基準額以上の支給を行うためには工夫が必要となります。（次ページ参照）

3. 企業主導型保育事業に関する処遇改善等加算について

処遇改善等加算Ⅱ配分事例①

1名:4万円、残りの副主任相当と人数Bに5千円以上を配分



企業主導型保育事業のボリュームゾーンである定員19名前後の園では、定員まで園児が埋まっていると、人数A2名、人数B1名となる場合が多いです。

1名に4万円／月を配分することで、それ以外の金額については他の職員に配分しています。

また、法定福利費の事業主負担率を予め算出しておくことで、実際の改善額を調整し、返還することなく配分することも可能です。(職務分野別リーダーへの支給を5,000円より多くする場合でも、副主任保育士等の賃金改善額のうち、最も低い額を超えない範囲で行う必要があります)

また、主任保育士への分配ルールは施設型給付金と同様です。

処遇改善等加算Ⅱ配分事例② 人数Aが1名の場合、4万円の支給なしで配分



次に紹介するのは定員12名以下や、園児充足率が低く人数ABがそれぞれ1名になる場合の配分例です。人数Aが1名の場合は、4万円を改善する職員がいなくてもよいので、原資を副主任・専門リーダーへ配分します。職務分野別リーダーは①と同様、1名に5,000円以上の改善を行う必要があります。この場合でも、専門リーダーに任命された方については研修要件が適用されますので、研修要件必須化に向けてキャリアアップ研修を順次受講いただく必要がございます。

処遇改善等加算Ⅱ配分事例③ 人数ABの変動に応じて柔軟に配分

月次報告	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
人数A	48780	48780	48780	97560	97560	97560	97560	97560	97560	97560	48780	97560	977200
人数B	6100	6100	6100	6100	6100	6100	6100	6100	6100	6100	6100	6100	73320

最後にご紹介する事例は、年度途中で人数ABが変動する場合の事例です。

企業主導型保育事業の処遇改善等加算Ⅱでは、毎月の園児数によって人数ABが算出されており、園児数の増減によって月ごとに基準額が変動する可能性があります。

その場合、原則は人数ABを定員が充足したときの人数に合わせて任命する職員を決めておき、園児が増えていくにつれて配分額を増加させることも可能です。(給与規程への記載、職員への説明が必要です)加算基準額を全額支給することができるのがメリットですが、毎月の園児数管理や手当の変更対応・職員の役割の変更など、手続き業務が増加することがデメリットとなります。

※人数ABが減少する等で賃金の引き下げを検討する場合は、労働契約や就業規則等に照らして問題が生じないか十分に確認する必要があります。

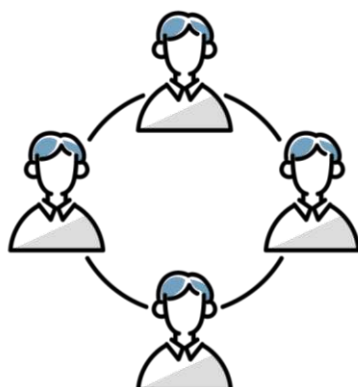
4. よくある失敗… 一施設型給付施設編一

法定福利費を計算せずに配分してしまった！



処遇改善等加算Ⅰ、Ⅱの中には処遇改善等加算を支払うことにより、増加する法定福利費の事業主負担分が含まれています。処遇改善等加算Ⅱについては人数A:40,000円/月、人数B:5,000円/月と金額が決まっているため、それ以上の金額については国が想定している法定福利費負担増額となりますが、処遇改善等加算Ⅰについては特に決まった金額はありません。そのため、園によっては処遇改善等加算Ⅰとして入金された金額すべてを処遇改善等加算Ⅰとして支給している園もいるのではないのでしょうか。園の持ち出しが過剰に増えないように、制度を正しく理解して支給を行いましょう。

処遇改善等加算Ⅱを人数A,B通りに支給してしまっていた！



処遇改善等加算Ⅱのページでもご説明しましたが、1名に4万円を支給するとそれ以外の金額については、園の裁量で5,000円以上4万円未満の金額内で金額を調整して支給することができます。そのため、人数A,Bよりも多い人数に対して処遇改善等加算Ⅱを支給することができます。「実は園内にもっと処遇改善をしたい人がいて…」、「事務員や保育補助の人にも支給したいけど、支給人数が足りていないから配分することができない…」等でお悩みの場合、本件を活用して支給方法を園内でご検討いただき、多くの先生方が恩恵を受けることができる仕組みを構築していきましょう。

人件費改定状況部分を計算していなかった！



これまで人件費改定状況部分はずっと増額してきましたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で令和2年度に初めて減額改定となりました。その結果、令和2年度末に公定価格は減額改定となり、2,3月には返金もしくは施設型給付金が減額となったのではないのでしょうか。本来であれば、令和2年度実績報告のタイミングで賃金改善実績報告書の起点賃金水準一人件費改定状況部分においてマイナスで数値を記載し、法人負担を減額することが可能でした。しかし本件の対応をせず、処遇改善等加算を多く配分した法人が多いと思われます。令和4年度についても減額改定の対応が必要となる見込みですので、注意して対応にあたりましょう。

4. よくある失敗… 一企業主導型保育事業編一

法定福利費の残額を配分計画に盛り込んでいなかった！



企業主導型保育事業では、処遇改善等加算Ⅱについては「決まって毎月支払われる手当により行われるものであること」とされており、原則一時金等での支給ができません。そのため賃金改善計画策定時より、法定福利費の事業者負担率を読み込み、実際の改善額に反映しておかないと、毎年一定額の返還金が生じることになります。（年度完了報告時に理由書を添付の上返還）法定福利費を加味した具体的な配分計画の策定については、処遇改善等加算Ⅱ配分事例①の項をご参照ください。

年度途中に園児数の増加があり、賃金改善計画策定時より原資が増えてしまった！



企業主導型保育事業では、処遇改善等加算ⅠⅡともに毎月の園児数の実績によって金額が積算されております。

事業計画申請時に予定していた賃金改善計画を上回る園児数増加があった場合、追加の改善等を行い支給金額を調整しなければ、年度完了報告の際に返還が発生してしまいます。

処遇改善等加算Ⅰについては、当初予定していた手当や一時金のほかに年度末手当にて支給、処遇改善等加算Ⅱについては、人数ABの変動に合わせて新たに役職に任命、もしくは既存の手当ての増額を検討しましょう。毎月の月次報告時に申請画面に金額が表示されるため、その都度確認しておく必要があります。

処遇改善等加算の対象職員が、年度途中に想定していなかった事情により休業となった！



事業計画申請時には想定していなかった事情により、職員が退職する等で予定していた職員への配分が難しい場合、代理の職員の発令等を行い、当該職員に対して賃金改善を行う必要があります。

ただし、退職されるタイミングや施設の職員構成等を考慮し、代理の職員の発令等が難しい場合には別途代理の職員の発令等は行わず、退職された職員の役割を代理する施設職員の賃金改善に充てることが可能です。また、その場合には代理する期間分を一時金によって支払うことも可能となっております。

5. こんな方におすすめのセミナーです

処遇改善等加算の制度の仕組みがわからない方

処遇改善等加算を初めて申請する方

自園のやり方が合っているか不安に感じている方

処遇改善等加算Ⅱを今年度初めて申請する方

自分で勉強をしたけれども、自分の理解があっているか不安な方

処遇改善等加算をもっとうまく活用したいと感じている方

幼稚園から認定こども園に移行して初めて処遇改善等加算を申請する方

賃金改善計画書の作成、実績報告書の作成方法がわからない方

人件費改定状況部分において損をしない対応方法がわからない方

自治体担当者が制度に詳しくなく、自園の対応方法があっているか不安な方

処遇改善等加算配分による事業主負担分の法定福利費の計算方法がわからない方

施設型給付金に関する処遇改善等加算の解説は私が担当します！



株式会社船井総合研究所
保育教育福祉支援部 教育グループ 学校教育チーム
居村朋哉

東京理科大学理学部数学科卒業後、船井総合研究所に入社。在学中に中学校・高校の数学の教員免許を取得。子ども・子育て支援新制度開始以降、認定こども園移行を中心にコンサルティングサービスを提供している。

その他に、Webサイトリニューアル計画策定サポートや、Webを活用した園児募集計画策定、ペルソナ分析やカスタマージャーニーマップを作成し、SNS導入サポートサービスにも従事している。

5. こんな方におススメのセミナーです

企業主導型保育事業を開園して間もない方

事業計画申請で新たに処遇改善等加算を申請した方

正しい賃金改善計画が立てられているか不安な方

これまで処遇改善等加算Ⅰのみを申請していた方

処遇改善等加算の原資が毎年余ってしまっていて返還となっている方

職員のモチベーションアップにつながる改善をしたいと考えている方

年度完了報告の処遇改善等加算実績報告の入力に毎年苦戦している方

過去に処遇改善等加算関係で監査の指摘を受けた方

職員数が少なく、処遇改善等加算Ⅱの対象職員の選定に困っている方

毎年、いくら処遇改善等加算の原資として分配できるのかが良くわからない方

処遇改善等加算Ⅱの取得により職員間に不合理な給与差が生じて困っている方

企業主導型保育事業に関する処遇改善等加算の解説は私が担当します！



株式会社船井総合研究所
保育教育福祉支援部 保育グループ 保育チーム
チーフコンサルタント 吉田健人

和歌山大学経済学部ビジネスマネジメント学科卒業

保育業界のコンサルタントとして、主に経営戦略立案・保育事業新規参入・評価制度構築・働き方改革等のテーマを中心にコンサルティングを行い、業務削減・効率化による働き方改革の実施や、キャリアパスの構築から賃金制度への紐づけまで組織体制に応じた評価制度設計に携わる。保育園向けの勉強会では運営の統括並びに、職員採用・定着・育成に関わるテーマでの講座講師や情報交換会のファシリテーションを担当している。

処遇改善加算・臨時交付金取得・運用解説セミナー

Web開催
2022年

7月28日(木)・8月4日(木)・8月18日(木)・8月25日(木) 13:00~15:00

申込期限:7月24日(日) 申込期限:7月31日(日) 申込期限:8月14日(日) 申込期限:8月21日(日) (ログイン開始12:30~)

※全日程とも内容は同じです。ご都合のよい日程をお選びください

※オンラインミーティングツール「Zoom」を使用いたします。Zoomご参加方法の詳細は「船井総研 web参加」で検索

受講料

一般価格:10,000円(税込11,000円)/1名様 会員価格:8,000円(税込8,800円)/1名様

第一講座

処遇改善加算を取り巻く保育・教育業界の時流

保育所等における処遇改善加算の歴史や制度の概要についてお話をさせていただきます。

処遇改善加算Ⅰと処遇改善加算Ⅱの違いや、保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業に関する制度概要、また私学助成幼稚園において実施されております「幼稚園の教育体制支援事業(私学助成園)」につきましてもご説明させていただきます。

株式会社船井総合研究所
教育グループ 学校教育チーム 居村朋哉

第二講座

処遇改善加算のポイント・活用事例【施設型給付】

保育所における処遇改善加算に関する具体的な賃金改善計画書の作成方法や、実際の配分方法についてご説明させていただきます。処遇改善加算Ⅱに関する研修要件や、上手な活用方法について丁寧に解説いたします。

株式会社船井総合研究所
教育グループ 学校教育チーム 居村朋哉

第三講座

処遇改善加算のポイント・活用事例【企業主導型保育事業】

制度が複雑で加算の算定・申請・実際の改善や辞令交付などの運用が複雑な企業主導型保育事業の処遇改善加算ⅠⅡについて、事業計画申請から実際の運用・完了報告までを丁寧に解説します。

株式会社船井総合研究所
保育グループ 保育チーム チーフコンサルタント 吉田健人

第四講座

本日のまとめ

本日のセミナーを振り返り、明日から実践してほしいこと、今後の法人運営での処遇改善加算の活用など本日のまとめをお伝えします。

株式会社船井総合研究所
保育グループ 保育チーム チーフコンサルタント 吉田健人

船井総合研究所からお伝えする内容の一部をご紹介します!!

- | | |
|---|--|
| ☐ 処遇改善等加算ⅠⅡ臨時特例交付金(臨時加算)を取り巻く時流 | ☐ 処遇改善臨時特例事業についての対応方針 |
| ☐ 施設型給付費における処遇改善等加算ⅠⅡの申請から実績報告までの流れ | ☐ 保育園等と企業主導型保育事業の処遇改善等加算制度の違い |
| ☐ 企業主導型保育事業における処遇改善等加算ⅠⅡの申請から実績報告までの流れ | ☐ 今年度の公定価格減額改定で事業者が損をしない申請の方法 |
| ☐ 処遇改善等加算Ⅰの他園の配分事例 | ☐ 処遇改善等加算ⅠⅡの具体的な基準額の積算方法 |
| ☐ 処遇改善加算Ⅱの効果的な配分方法や、他園での事例 | ☐ 法定福利費の事業主負担分を加味した配分方法 |
| | ☐ 幼稚園の教育体制支援事業(私学助成園)について |

お申込みはこちらからお願いいたします

右記のQRコードを読み取りいただき、Webページのお申込みフォームよりお申込みくださいませ。

※お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索してご確認ください。

【セミナー情報をWebからもご確認いただけます】

<https://www.funai.co.jp/seminar/088239>

TEL:0120-964-000(平日9:30~17:30)

