

第1講座

処遇改善等加算を理解するために求められる業界時流知識

株式会社船井総合研究所 福祉・保育グループ 吉田 健人

保育所等における処遇改善加算の歴史と制度の概要についてお話させていただきます。保育士、幼稚園の給与が全業種と比較して低いと問題視されたことから始まった処遇改善等加算は、どの程度先生方の給与アップにつながっているのか。また、今後処遇改善等加算は永続的に取得することができるのか。令和6年度の最新情報も交えつつ、処遇改善等加算全体の基礎知識が身に付きます。

第2講座

処遇改善Ⅰ・Ⅱ・Ⅲマスター講座

株式会社船井総合研究所 教育グループ 居村 朋哉

処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの制度の基本に関する解説を行います。処遇改善等加算Ⅱ・Ⅲについては、Excelの様式があるため、計算が比較的容易です。しかし、処遇改善等加算ⅡについてはExcelの様式がなく、自園で計算することが難しいです。そのため、本セミナーでは主に処遇改善等加算Ⅰを計算するためのExcel様式をご用意させていただき、自園における処遇改善等加算Ⅰの金額を計算するワークを実施します。また、処遇改善等加算Ⅱ・Ⅲに関しても計算の概要をお伝えします。

第3講座

人件費改定状況部分、残額マスター講座

株式会社船井総合研究所 教育グループ 居村 朋哉

国家公務員の給与改定に紐づく人件費改定状況部分や、意外と見落としがちな各加算の残額の計算方法と、その配分について解説します。令和5年度の配分実績と加算取得実績をもとに、残額分の内実はいくら支給する必要があるのかを計算するワークを実施します。

第4講座

処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲそれぞれの特徴を活かした、職員の意欲を高める配分事例紹介

株式会社船井総合研究所 福祉・保育グループ 吉田 健人

処遇改善等加算の制度が理解できた後は、実際に自園で職員間で不満や不公平感が発生しないように配分計画を作成する必要があります。処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱ・Ⅲはそれぞれ配分額や、改善できる方法(手当や一時金等)が異なります。講座では、他園では実際にどのように配分しているのか、全国のコンサルティング事例から、上手に配分できている事例Ⅰ・Ⅱ・Ⅲをそれぞれ紹介します。また、複数施設展開している事業者特有の園ごとでの処遇改善等加算の格差の解消方法についても、具体的な事例をお伝えします。

第5講座

本日のまとめ

株式会社船井総合研究所 福祉・保育グループ 吉田 健人

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。

お申込みはこちらから

※2024年4月1日より八重洲に移転いたしました、ご来場の際はご注意ください。

※講座内容は同じです。ご都合のよい会場を選んでいただきお申込みください。

開催会場・日時

東京会場

2024年7/9(火) 24(水)
開催時間:13:00~17:00(受付開始:開始時間30分前~)

船井総研グループ東京本社
サステナグローススクエア TOKYO
〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号
東京ミッドタウン八重洲八重洲セントラルタワー35階
[JR/東京メトロ丸の内線「東京」駅 地下直結(八重洲地下街経由)]

大阪会場

2024年8/3(土) 7(水)
開催時間:13:00~17:00(受付開始:開始時間30分前~)

船井総合研究所 大阪本社
〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10
船井総研大阪本社ビル
[地下鉄御堂筋線「淀屋橋駅」⑩番出口より徒歩2分]

申込期限 ・銀行振込み:開催日6日前まで ・クレジットカード:開催日4日前まで ※祝日や連休により変動する場合もございます

受講料

一般
価格
(1名様)

税込55,000円(税抜50,000円)

会員
価格
(1名様)

税込44,000円(税抜40,000円)

持ち物

- ・PC
- ・計算したい園の定員数がわかるもの
- ・保育士・幼稚園教諭など配置基準と加算に係る常勤換算数がわかるもの
- ・令和6年度に施設型給付・地域型給付費を申請するときに記載されている加算率がわかるもの
- ・計算したい園の令和6年度の各月見込園児数がわかるもの
- ・定員区分がわかるもの

※会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込みに適用となります。
※諸事情により、やむを得ず会場を変更場合がございますので、会場はマイページにてご確認ください。また最少催行人数に満たない場合、中止させていただく場合がございます。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいたしかねますので、ご了承ください。

お申込みについて… お申込みはQRコード読み込みが簡単です!!

スマホ・タブレットの方は右記のQRコードを読み込んでいただき、お申込みフォームよりお申込みください。

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

お申込み HP URL <https://www.funaisoken.co.jp/seminar/113860>

※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。

TEL: 0120-964-000 (平日 9:30 ~ 17:30)

船井総研セミナー事務局 E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp

お問い合わせ No. S113860



要綱を
読む前に

セミナーにお越しください

保育所等の処遇改善等加算を
初めてでもわかりやすく解説します

2023年度お申込者数

216名!

東京

2024年
7/9(火)・24(水)

大阪

2024年
8/3(土)・7(水)

全日13:00~17:00
(受付開始:開始時間30分前~)

完全攻略

- ❑ 人件費改定状況部分の対応方法がわからない
- ❑ 振り込まれた金額を全額支給している
- ❑ 処遇改善等加算Ⅱを人数A・B通り支給している
- ❑ 使われている言葉が難しく、理解できない
- ❑ 要綱を受け取ったが、読んでもわからない
- ❑ 処遇改善等加算を初めて申請する
- ❑ 園内でうまく活用できている自信がない
- ❑ 他園がどうやって配分しているか知りたい
- ❑ 配分方法があっているか不安
- ❑ 処遇改善等加算の仕組みがわからない

このような方におススメです!

保育所等に関する
全処遇改善等加算
について徹底解説!

保育所等の処遇改善等加算実践型セミナー

お問合せ No.S113860

主催



サステナグロースカンパニーをもっと。
Funai Soken

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

当社ホームページからお申込みいただけます。

(船井総研ホームページ [www.funaisoken.co.jp] 右上検索窓に [お問合せ No.] を入力してください)

113860



処遇改善等加算のキホン

処遇改善等加算 I とは？



処遇改善等加算は大きく3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、処遇改善等加算 III の3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。
(賃金改善計画書については令和6年度より廃止予定)
当然ながら基礎分も賃金改善要件分と同様に配分することも可能となっており、定期昇給などに適切に充てることがされています。

処遇改善等加算 I の概要について



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。しかし、非常勤で働く先生や調理員等においては扶養の関係で、処遇改善等加算 I を支給すると扶養の範囲を超えてしまう可能性もございますので、ご注意ください。
配分額は法人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、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法人の判断で自由に配分することが出来ます。

処遇改善等加算のキホン

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。既存の給与体系上、役職手当が多分に支給されている場合等では本件のような配分が望ましいです。

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ことがメリットです。

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。毎月×一時金とすることで、日ごろの給与も上がって且つ賞与等の一時金の金額も増えるため、処遇が改善されたことを実感しやすくなります。

これら3つの事例以外にもセミナーではお話させていただく予定です。

処遇改善等加算のキホン

処遇改善等加算Ⅱとは？



処遇改善等加算は大きく3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、処遇改善等加算Ⅲの3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目的となっています。処遇改善等加算Ⅱは支給に一定のルールがあり、処遇改善等加算Ⅰとは異なり自由度は低いですが、支給金額が比較的高額となるため、Ⅰ・Ⅲよりも処遇を大幅に改善することが出来ます。

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



支給額は人数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／月となっております。

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おおよそ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、給与が教頭・副園長・主任＜副主任となる場合があるため、その場合においては教頭・副園長・主任にも処遇改善等加算Ⅱを支給することができます。また、処遇改善等加算Ⅱの支給対象者は園長先生を除くすべての職員となっているため、研修要件を満たせば長年勤務されているバスの運転手や、事務員等にも支給することが可能です。

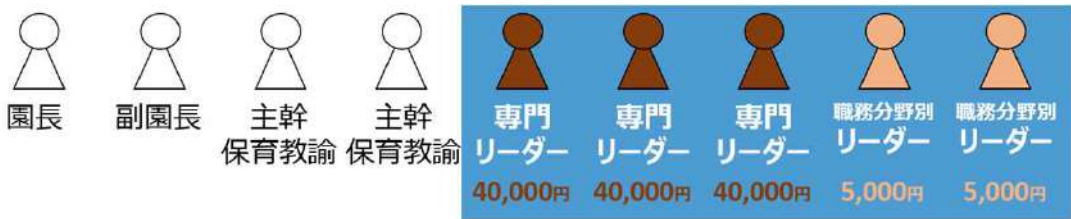
処遇改善等加算のキホン

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することが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。

処遇改善等加算のキホン

処遇改善等加算Ⅲとは？



処遇改善等加算は大きく3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、処遇改善等加算Ⅲの3種類があります。このページでは処遇改善等加算Ⅲについて解説させていただきます。

処遇改善等加算Ⅲは、保育所等の処遇改善の中で最も新しく設定されたもので、「職員の賃金の継続的な引上げ（ベースアップ）等に要する費用」と位置付けられております。加算の対象となる職員については処遇改善等加算Ⅰに近く、加算額の算定方法については処遇改善等加算Ⅱに近いといったように、処遇改善等加算ⅠⅡを組み合わせたような性質があります。

出展：こども家庭庁 施設型給付費等に係る処遇改善等加算について

処遇改善等加算Ⅲの種類について

加算Ⅲ
新規事由
あり

加算Ⅲ
新規事由
なし

処遇改善等加算Ⅲについては、令和4年度までと令和5年度以降で加算額の算定方法が異なります。具体的には他の処遇改善等加算ⅠⅡと同様、新規事由の有無によって要件が異なることとなりました。

ただ、令和5年度以降においては、

- ・令和5年度以降、新たに加算Ⅲ適用を受けようとする場合に新規事由に該当するため、今後新たに処遇改善等加算Ⅲを取得する事業者は、新規事由がある場合の要件を確認していくことになります。加算の対象者には、職種や勤務形態を問わず施設・事業所に勤務する職員を幅広く選定することが可能です。（法人の役員を兼務している施設長を除く）

処遇改善等加算Ⅲの概要について



処遇改善等加算Ⅲの他の処遇改善等加算と同様の点としては、支給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（業績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とされております。また、処遇改善等加算の趣旨を鑑み、対象者や賃金改善額が恣意的に偏ることの無い分配を行う必要がございます。一方、相違点としては「改善を行う部分の総額（当該改善に伴い増加する法定福利費等の事業主負担分を含む。）

の3分の2以上が、基本給又は決まって毎月支払われる手当の引上げ」によって行われる必要がある旨が挙げられます。加算の概要を把握し、基準に沿った改善を行うことが重要なポイントです。

処遇改善等加算のキホン

処遇改善等加算Ⅲ配分事例① 常勤職員を基準とし、労働時間などで配分

									
正規職員	正規職員	正規職員	準正規職員	準正規職員	準正規職員	時短職員	常勤的非常勤職員	非常勤職員	非常勤職員
9,000円	9,000円	9,000円	7,000円	7,000円	7,000円	5,000円	7,000円	4,000円	3,000円

処遇改善等加算Ⅲは、その前身である「保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業」により、給料の3%程度にあたる月額9,000円を引き上げるのに必要な費用の補助として大きく報道されたため、月額9,000円がベースとなっている法人も多いかと存じます。令和5年度以降、加算額算定方法の見直しが行われておりますが、処遇改善等加算Ⅲを活用した賃上げ効果を維持することが前提となっているため、基本の配分事例としてはこれまでと同様、月額9,000円をベースに常勤職員の配分を決定し、時短職員や非常勤職員については労働時間などで配分することが考えられます。

処遇改善等加算Ⅲ配分事例②

支給額の2/3を原資として分配し、残りを新規職員・賞与原資として支給

											
常勤	常勤	常勤	常勤	常勤	非常勤	非常勤	非常勤	非常勤	非常勤	新規職員	新規職員
9,000円	9,000円	9,000円	7,000円	7,000円	7,000円	5,000円	7,000円	7,000円	7,000円	9,000円	9,000円

賃金改善部分の2/3以上を手当として支給

1/3については期中の採用職員への支給or賞与として既存職員に支給

もう一つの配分事例として考えられるのが、加算Ⅲの要件である支給額の2/3以上を手当として支給し、残りの1/3については年度末に近づいてきたタイミングで改善状況を踏まえて賞与にて配分する方法です。①の配分事例に比べ、月々の支給総額は減額となりますが、職員の入退職による支給額の変動等に対応しやすいというメリットがあります。

処遇改善等加算Ⅲ配分事例③

処遇改善等加算Ⅰ・Ⅱの支給バランスを加味した調整として支給

											
処遇改善等加算Ⅰ	15,000円	10,000円	10,000円	7,000円	7,000円	5,000円	5,000円	5,000円	0円	0円	0円
処遇改善等加算Ⅱ	0円	30,000円	40,000円	20,000円	15,000円	0円	0円	0円	0円	0円	0円
処遇改善等加算Ⅲ	20,000円	15,000円	7,000円	7,000円	7,000円	5,000円	5,000円	5,000円	9,000円	9,000円	9,000円

最後にご紹介する事例は、他の加算との兼ね合いも考慮し各職員の配分額を決定する方法です。前提として特定の職員のみに恣意的に偏らせることの無いよう留意する必要がありますが、法人全体の給与水準引き上げ（ベースアップ）として活用が可能となります。

よくある失敗

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ⅠⅡⅢ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ⅠⅢ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ⅠⅢとして入金された金額すべてを処遇改善等加算ⅠⅢ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年度末に公定価格が減額改定となり、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—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5年度は増額改定となりましたが、今後減額改定される可能性もあるため、注意が必要です

1人で考えるのはやめませんか？

このような悩みをお持ちの方におススメです

- ・ これまで処遇改善等加算を申請していて、改めて勉強したい
- ・ 研修だけではなく、実際の計算の仕方を教えてほしい
- ・ 処遇改善等加算Ⅱを今年初めて申請する
- ・ 自分で勉強したけれども、自分の理解があっているか不安でプロの話が聞きたい
- ・ 市区町村の担当者のいわれるがままに作成しているため、これでいいのかわからない
- ・ 処遇改善等加算Ⅱの研修要件を満たせずどうしていいか悩んでいる
- ・ 市区町村から園児数が変わらないのに毎年処遇改善等加算を増額して支給しなさいと指導されている
- ・ 配分された金額をそのまま支給しており、法定福利費の事業主負担分が人件費を圧迫していると感じている
- ・ わからないことをうまく言語化できず、何を質問していいかわからず、困っている
- ・ 市区町村の担当者との関係性があまり良くなく、丁寧に対応してもらえない
- ・ メールや文章ではなく、直接会って色々質問したい

講師紹介



株式会社船井総合研究所
子育て支援部 福祉保育グループ マネジメントチーム
リーダー 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。



株式会社船井総合研究所
子育て支援部 教育グループ こども園・幼稚園チーム
リーダー 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。認定こども園移行後も継続して、施設型給付金に関する申請支援や処遇改善等加算Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの申請書・実績報告書の作成支援等、保育所等に関する補助金を活用したコンサルティングを提供している。

《実践》 処遇改善等加算を計算する

処遇改善等加算Ⅰを実際に計算します！

公定価格単価表

図表第2 保育所（保育施設）

公定価格の単価表をもとに実際に令和6年度の処遇改善等加算等加算Ⅰを計算します。各類型別の単価表を見て

地域区分・定員区分・取得加算

に応じて、各単価に紐づく処遇改善等加算Ⅰの単価を転記していきます。各月の見込園児数に単価の合計を掛け合わせて、処遇改善等加算Ⅰを計算します。

計算後は実際の配分計画と計算結果を比較して、見直しが必要であれば見直しを行いましょう。

出典：こども家庭庁 公定価格保育所単価表

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/3a1576c7-071d-4325-8be8-edced6d12ec1/88542703/20240329_policies_kokoseido_67.pdf

人件費改定状況部分を計算します！

人事院勧告に
準拠した改善
(基本分単価等の引上げ)

〈各年度内訳〉

H26	: +2.0%
H27	: +1.9%
H28	: +1.3%
H29	: +1.1%
H30	: +0.8%
R元	: +1.0%
R2	: ▲0.3%
R3	: 0.0%
R4 (当初)	: ▲0.9%
R4 (補正)	: +2.1%
R5	: +5.2%

左の図のように、人事院勧告に準拠して基本分単価はおおよそ毎年上がっています。また令和5年度末には+5.2%と発表され、対応に苦慮された園も多かったのではないのでしょうか。

令和5年度については少しイレギュラーな対応となっておりましたが、通常は決まった計算方法があり、それをもとに基本的には園で計算を行い、人事院勧告によって増加した金額を配分する必要があります。

この計算方法とその支給方法についてセミナー当日は実際に計算をしていただき、令和6年度の人件費改定状況部分の計算の準備を行いましょう。

出典：こども家庭庁 公定価格保育所単価表

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/3a1576c7-071d-4325-8be8-edced6d12ec1/88542703/20240329_policies_kokoseido_67.pdf

昨年セミナーに来場いただいた約200名の方から、

「参加してよかった！」の声多数

セミナーご参加のお客様の声

(一部をご紹介)

処遇改善等加算について、セミナーを通じて分かったこと

計算の仕方がよくわかりました。また、仕組みや今後(処遇改善等加算を)取り入れていく方法も自分なりにみてきたと思います。

計算の仕方がよくわかりました。
また、仕組みや今後(処遇改善等加算を)
取り入れていく方法も自分なりにみてきたと思います

今年度の処遇改善Ⅱの研修要件がよくわかった。

今年度の処遇改善Ⅱの研修要件がよくわかった。

・ⅠⅡⅢの計算方法、活用ポイント等、基本的な部分が理解できた。
・能力評価で一時金として支給、加算Ⅱで支給(配分)という形が事例を通してわかり、改めて考えていきたい。

・ⅠⅡⅢの計算方法、活用ポイント等、基本的な部分が理解できた。
・能力評価で一時金として支給、加算Ⅱで支給(配分)という形が事例を通してわかり、改めて考えていきたい。

制度そのものの仕組みが良く理解できた。
支給方法の具体例も勉強になった。

制度そのものの仕組みが良く理解できた。
支給方法の具体例も勉強になった。

漠然とした知識で今まで取り組んでいた処遇改善等加算が
どういうものなのか、ⅠⅡⅢの違い、計算方法、
支給についてまで知ることができた。
また、職員定着。人材育成までを考えての配分は
とても興味深かった。

漠然とした知識で今まで取り組んでいた処遇改善等加算が
どういうものなのか、ⅠⅡⅢの違い、計算方法、
支給についてまで知ることができた。
また、職員定着。人材育成までを考えての配分は
とても興味深かった。

処遇改善を上手く使いキャリアパスにつなげられる。
職員の成長につながる

処遇改善を上手く使いキャリアパスにつなげられる。
職員の成長につながる

・課題の配分方法の改善また新たな見方
・処遇改善の試算方法
・人材育成への活用方法、その具体的な内容

・課題の配分方法の改善また新たな見方
・処遇改善の試算方法
・人材育成への活用方法、その具体的な内容

大卒で理解していた制度について、改めて理解することができた。
今一度、自園の配分があっているのか？検証していきたい。

大卒で理解していた制度について、改めて理解することができた。
今一度、自園の配分があっているのか？検証していきたい。

制度の仕組みが理解できた。国の資料ではわかりにくいため、参加してよかった。

制度の仕組みが理解できた。国の資料ではわかりにくいため、参加してよかった。

支払について(分配)について、疑問に思うところは改善できた。
計算方法について(書類の作成等)

支払について(分配)について、疑問に思うところは改善できた。
計算方法について(書類の作成等)

今まで関わってきた業務で、理解しきれず
なんとなく過ごしてきた事柄が、つながることがあった

今まで関わってきた業務で、理解しきれず
なんとなく過ごしてきた事柄が、つながることがあった

何パーセントの配分でよいのか分かり
配分の例もあげてもらえたため、参考にできるといった。

何パーセントの配分でよいのか分かり
配分の例もあげてもらえたため、参考にできるといった。

それぞれの配分、目安や評価との連携作り

それぞれの配分、目安や評価との連携作り

・処遇改善等加算の計画書のポイント
・人勤分の支給方法等
・今後の処遇改善等加算の見通しや、中長期的には環境要件も考えていくことが必要

・処遇改善等加算の計画書のポイント
・人勤分の支給方法等
・今後の処遇改善等加算の見通しや、中長期的には環境要件も考えていくことが必要