

14:00～17:00
全日午後開催!

【計算編】《令和7年》保育所等処遇改善一本化対策研修

第1講座

処遇改善等加算の前提知識を改めて復習

株式会社船井総合研究所 教育グループ 吉田 健人
原稿の処遇改善等加算の制度について、人件費の改定状況部分(人働分)について等令和6年度までの実績報告に必要な知識と、令和7年度以降の処遇改善等加算の一本化について、基本的な知識を改めて確認します。



第2講座

もう迷わない!実績報告書作成マスター

株式会社船井総合研究所 教育グループ 居村 朋哉
令和6年度は10.7%の人働分が出るなど過去最高の改定率となりました。令和6年度の実績報告を作成する上で経営者の課題となる「新規事由」「加算見込み額」「人件費の改定状況部分」の記載方法を、実際の国の様式をもとに例題を交えながら、自国でも迷わず実施ができるよう解説します。



第3講座

制度を上手に活用!一本化後の処遇改善等加算マスター

株式会社船井総合研究所 教育グループ 吉田 健人
処遇改善等加算が一本化され、各区分に分かれる令和7年度以降については、配分方法だけでなく賃金改善の確認方法も大きく変わります。今後の実績報告の肝となる、「賃金改善の確認方法」「基準年度の賃金水準の考え方」「定期昇給額の特定」等、これからの実績報告に必要な考え方となる考え方を丁寧に解説します。



第4講座

本日のまとめ

株式会社船井総合研究所 教育グループ 居村 朋哉
本セミナー全体を踏まえ、明日から実施してほしいことについてお伝えします。



お申込みはこちらから

※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。

大阪会場 2025年7/14(月)・22(火)
開催時間:14:00～17:00(受付開始:開始時間30分前～)

東京会場 2025年7/16(水)・29(火)
開催時間:14:00～17:00(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]

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)]

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

午前・午後
どちらか1つ
ご参加の場合

■ 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)

午前・午後
両方
ご参加の場合

■ 一般価格(1名様)

税込 **110,000** 円(税抜100,000円)

■ 会員価格(1名様)

税込 **88,000** 円(税抜80,000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7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7年度の各月見込み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する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兼ねますので、ご了承ください。

※午前・午後両方ご参加の場合は、それぞれのQRコードからお申し込みください

午前のお問い合わせは No. S129901

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
フォームよりお申し込みください。

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

お申込み HP URL <https://www.funaisoken.co.jp/seminar/129902>

※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. S129902



保育所等の処遇改善等加算が令和7年度より要項が改定されました!
どこよりもわかりやすく変更点を解説します!習熟度に合わせた受講が可能!

こんな方
におススメ!

- ✓ 処遇改善等加算の仕組みがわからない
- ✓ 実務的な内容よりもまずは初歩的な内容を知りたい
- ✓ 今年から制度担当することになり、引継ぎもままならず、何をしたいかわからない

こんな方
におススメ!

- ✓ 実績報告書の書き方がわからない
- ✓ 制度変更に伴い、対策しないといけないことがわからない
- ✓ 人事院勧告分を次年度以降、どのように対応しないといけないかわからない

計算攻略

大阪 2025年
7/14(月)・22(火)

東京 2025年
7/16(水)・29(火)

午前開催 全日10:00～12:00
(受付開始:開始時間30分前～)

大阪 2025年
7/14(月)・22(火)

東京 2025年
7/16(水)・29(火)

午後開催 全日14:00～17:00
(受付開始:開始時間30分前～)

【制度解説編】
《令和7年》
保育所等処遇改善
一本化対策研修

お問合せ No.S129901



【計算編】
《令和7年》
保育所等処遇改善
一本化対策研修

お問合せ No.S129902



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

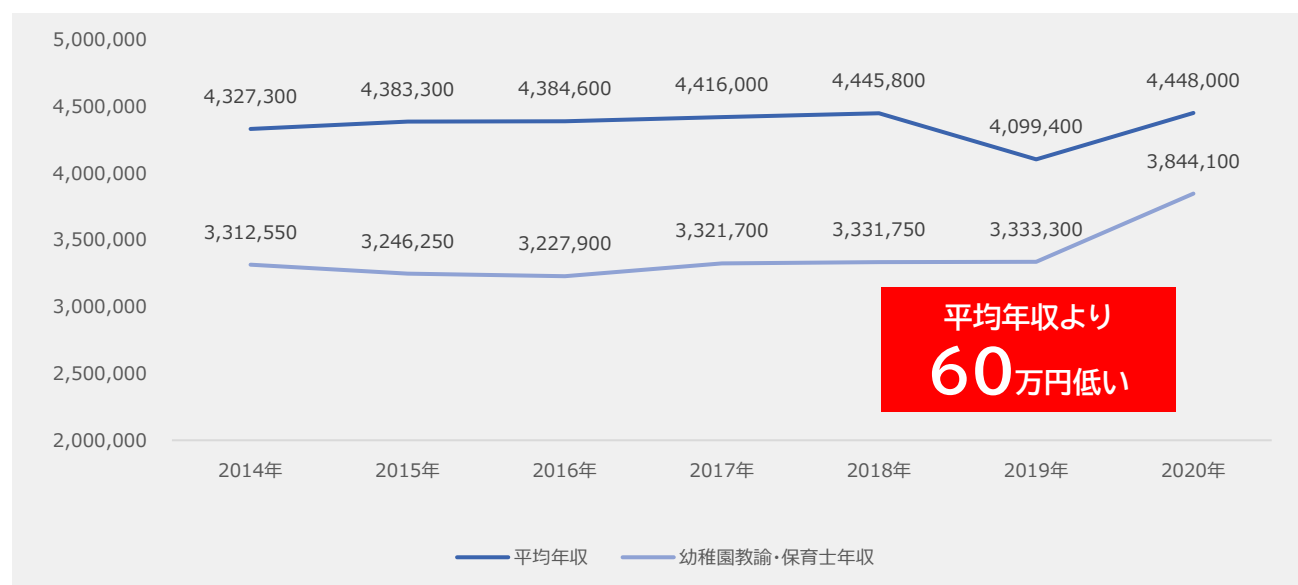
当社ホームページからお申込みいただけます。(船井総研ホームページ [www.funaisoken.co.jp] 右上検索窓に [お問合せNo.] を入力してください)

【制度解説編】《令和7年》保育所等処遇改善一本化対策研修 ▶ 129901 🔍

【計算編】《令和7年》保育所等処遇改善一本化対策研修 ▶ 129902 🔍

1. 処遇改善等加算の背景

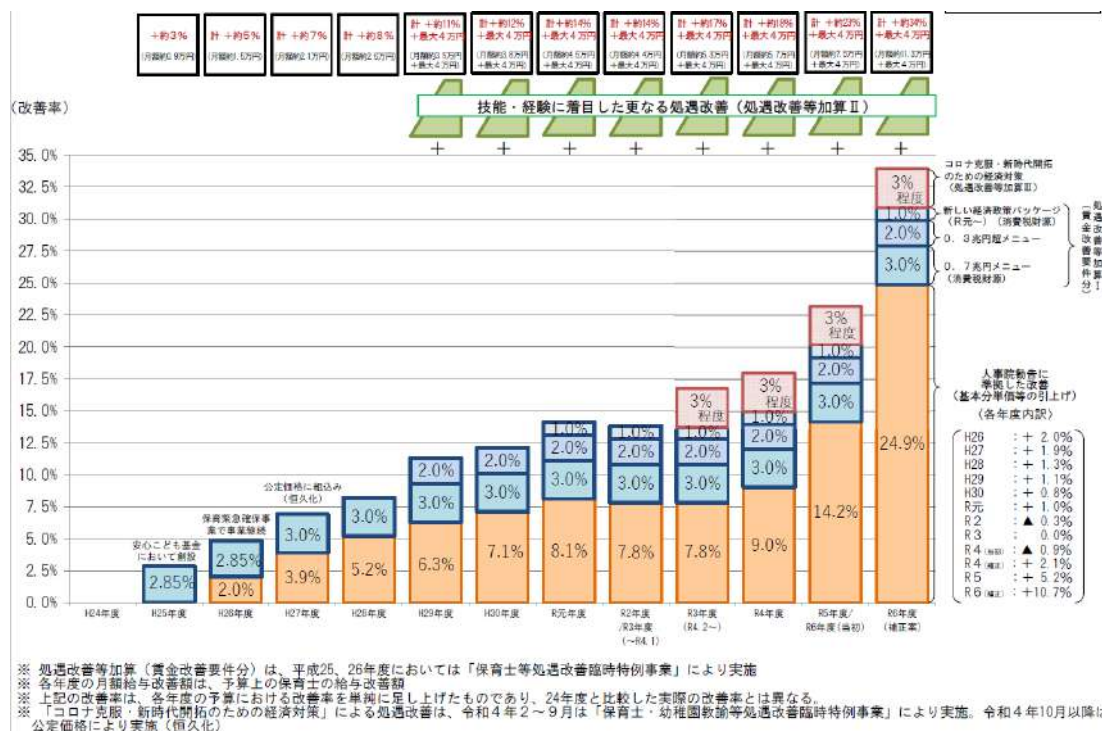
他業種と比較して幼稚園教諭・保育士の賃金が低いことが始まり



出典
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、毎年改定されている



出典 こども家庭庁：「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策の重点事項」
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/88749a20-e454-4a5b-9da8-3a32e1788a23/e36f0681/20241122_policies_budget_36.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

人件費の改定状況部分（人勧分）の支払いにも注意

左図にあるように、これまでの処遇改善の内訳としては、処遇改善等加算Ⅰ賃金改善要件分（青色部分合計6%）、処遇改善等加算Ⅱ（緑部分）、処遇改善等加算Ⅲ（赤部分3%程度）に加えて、人事院勧告に準拠した改善（オレンジ色部分令和6年度補正24.9%）があります。この人事院勧告に準拠した改善は人勧分と呼ばれ、毎年8月の国家公務員給与の人事院勧告に基づいて上昇する人件費分が毎年反映されています。処遇改善が始まってからの推移は毎年1~2%程度でしたが、新型コロナウイルスの影響で令和2年には初めて減額改訂となり、近年は物価高騰・民間給与上昇の影響も受け、改定率が大きくなっています。

この人勧分は基本的に毎年累積で改善を行う必要がありますが、令和6年度までの処遇改善等加算の実績報告書では、単年の人勧分のみを確認する様式となっており過年度の人勧分の改善状況を確認するかどうかは自治体によって異なります。

また、図に記載の%は支払賃金の上昇率ではなく、処遇改善等加算の改善率となるため、実際の支給にあたっては注意が必要です。

あわせて令和7年度には処遇改善等加算が一本化され、これまで別の加算だった3つがひとつになり、配分ルールや賃金改善の確認方法が変更となります。人勧分の支給についてもこのタイミングで改めて整理を行っておくとよいでしょう。

処遇改善等加算をうまく活用できますか？

実際に処遇改善等加算を活用しようとすると、

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（区分①~③）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？
処遇改善等加算区分③質の向上分の人数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？
そもそも一本化されて何が変わったのかがよくわからない
処遇改善等加算区分③質の向上分の人数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？
人勧分の実績報告が良くわからずいつも残額が発生してしまう

等、さまざまな悩みが出てきます。次ページ以降では、一本化された処遇改善等加算とこれまでの処遇改善加算Ⅰ、Ⅱ、Ⅲの違い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. 旧 I は区分①、区分②へ

旧 処遇改善等加算 I



賃金改善要件分

- ・法定福利費を除いた金額を必ず支給する
- ・支払い状況を確認される
- ・園で勤務するすべての常勤職員及び、非常勤職員の内1日6時間以上、月20日以上勤務する教職員の平均経験年数に応じて、当該加算率が6%か7%と算定される

基礎分

- ・法定福利費を除いた金額を適切に昇給等に充当して支給する
- ・支払い状況について確認されるものではない
- ・賃金改善要件分と同様に、加算率が平均経験年数に応じて変動し、2%～12%の範囲で変動する
- ・また、キャリアパス要件を満たすことで、2%分追加される

概要

	内容
目的	園で働くすべての職員の賃金改善。役職や雇用形態を問わず、園で勤務する先生方の給与改善が目的。
対象者	理事長・園長を含むすべての職員
配分方法	一時金でも、毎月の支給でも、柔軟に支給可能 ベースアップ分として活用することも可能(ベースアップ後の2年目以降、いくら金額が処遇改善等加算 I - 賃金改善要件分として支給しているかがわかるように要注意)
呼称	処遇改善等加算 I

メリット・デメリット

メリット	デメリット
・支払い方法が園に一任されている ・ベースアップで活用可能 ・毎月支払う必要が無いいため、受給額がわかり次第支給することが可能	・計算が複雑で、実際にいくら支給できるかわからない ・支払い方法について指針が示されていないため、園で決めることが多い

Check!

これまでは園で、支払い時期や支払い方法について柔軟に支給することができる体制だった

2. 旧 I は区分①、区分②へ

新 賃金改善分(区分②の一部)

旧: 処遇 I

賃金改善分の一部
(区分2の一部)

基礎分
(区分1)

賃金改善分(区分2の一部)

- ・法定福利費を除いた金額を必ず支給する
- ・支払い状況を確認される
- ・園で勤務するすべての常勤職員及び、非常勤職員の内1日6時間以上、月20日以上勤務する教職員の平均経験年数に応じて、当該加算率が6%か7%と算定される

基礎分(区分1)

- ・法定福利費を除いた金額を適切に昇給等に充当して支給する
- ・支払い状況について確認されるものではない
- ・賃金改善要件分と同様に、加算率が平均経験年数に応じて変動し、2%~12%の範囲で変動する
- ・また、キャリアパス要件を満たすことで、2%分追加される

概要

	内容
目的	園で働くすべての職員の賃金改善。役職や雇用形態を問わず、園で勤務する先生方の給与改善が目的。
対象者	理事長・園長を含むすべての職員
配分方法	賃金改善分(区分2)と質の向上分(区分3)の合計額の1/2以上を支給する必要がある
呼称	賃金改善分、基礎分

メリット・デメリット

メリット	デメリット
・理事長、園長を含め、職員給与の名目であれば支給可能 ・毎月一定額を支給する必要があるため、教職員の毎月の給与が増加しやすい	・一定の金額を毎月支給する必要があるため、これまでの配分計画を見直す必要がある ・申請と実績報告で支払った金額が明確にわかるように取りまとめる必要がある

Check!

一時金で支払っていた園においては、支給方法を一部見直さないといけない場合がある

3. 旧Ⅱは区分③へ

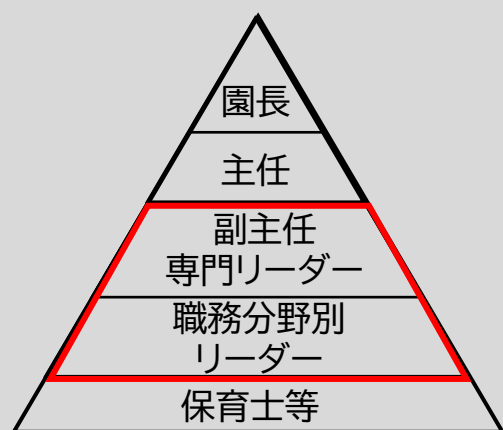
旧

処遇改善等加算Ⅱ

処遇改善Ⅱ

算定

人数A×4万円
人数B×5千円



人数A・Bの算定について

処遇改善等加算Ⅱの金額算定のために人数ABの算定が必要。

- ・人数A: 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
- ・人数B: 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

加算金額・配分ルールについて

支給額は人数Aの支給額は40,000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40,000円/月を支給すると残りの金額については、5,000円以上40,000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。(研修修了要件を満たす必要あり)

概要

	内容
目的	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
対象者	副主任保育士、専門リーダー・中核リーダー・職務分野別リーダー・若手リーダー ※給与に不合理な差が生じる場合副園長・主任等
配分方法	役職手当、職務手当など職位、職責又は職務内容等に応じて、決まって毎月支払われる手当又は基本給により改善 ※改善する手当等の名称、内訳等を明確に管理する必要あり
呼称	処遇改善等加算Ⅱ

メリット・デメリット

メリット	デメリット
・ キャリアパスを明確化することにより、階層別組織を作ることが可能 ・ 中間の役職を設けることで昇格・昇給のイメージが付きやすくなる	・ 副主任相当で毎月4万円の改善と、金額が大きいため、対象者と非対象者で不満が起きやすい ・ 研修の修了要件等があり、自由に対象者を選定できない

Check!

副主任やリーダー等、役職に任命した職員に、毎月の手当等で支給する必要があった。

3. 旧Ⅱは区分③へ

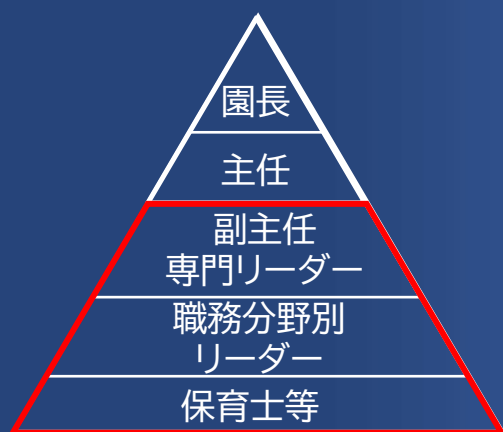
新

賃金改善分(区分③)

区分③

算定

人数A×4万円
人数B×5千円



概要

	内容
目的	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
対象者	副主任保育士、専門リーダー・中核リーダー・職務分野別リーダー・若手リーダー ※給与に不合理な差が生じる場合副園長・主任等
配分方法	賃金改善分(区分2)と質の向上分(区分3)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支給する必要がある
呼称	質の向上分

メリット・デメリット

メリット	デメリット
- 一定の金額を毎月支給していれば質の向上分を一時金により改善することが可能 - 月々4万円を支給する職員の要件が撤廃されたことでより柔軟な配分ができる	- 研修修了要件を満たす職員が実際にいることが要件となるため人数ABの数だけ研修修了者を確保する必要がある - 令和6年度以前に処遇改善等加算Ⅱを取得していた場合、大きく対象者や支給額を変更しづらい

配分対象者について

キャリアアップ研修の修了要件等を満たす職員数が実際にいることを要件として、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れば、年度内に研修修了を予定している職員も配分対象とすることが可能

配分方法について

・「4万円を支給する副主任保育士等一人以上」の要件を撤廃し、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が可能に
・賃金改善分と合わせて1/2以上を月々の給与で支給していれば、残りを一時金として支給することが可能に

Check!

4万円を支給する職員の撤廃や一部を一時金として支給できるなど柔軟な配分が可能に

4. 旧Ⅲは区分②へ

旧

処遇改善等加算Ⅲ

処遇改善Ⅲ

	対象人数1名 当たり月額単価
保育所	11,030円
幼稚園	11,630円
認定こども園	11,330円
小規模保育所	11,030円

概要

	内容
目的	法人役員を除いた月給×3%を目指す
対象者	園長以外の教職員
配分方法	毎月法定福利費を含む2/3以上の支給が必要
呼称	処遇改善等加算Ⅲ

背景

- ・2022年2月より、保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業がスタート
- ・従来は月給の3%を増加させることを目的として制度が開始したが、月額9,000円という内容が先行した
- ・2022年10月より同補助金を恒久的なものとするため、公定価格に組み込まれ、処遇改善等加算等加算Ⅲとして運用開始

Check!

毎月の給与上昇を目指し、補助額のうち法定福利費を含んだ2/3を支給することとなった

5. 賃金改善の確認方法

旧

賃金改善の確認方法

処遇改善等加算Ⅰ

人件費の改定状況部分
加算当年度の職員が、 前年度に実際にいたと仮定して、 算定する賃金水準 (新規事由無しの場合)

≧

当年度の すべての職員の 賃金総額

処遇改善等加算Ⅱ・Ⅲ

処遇改善等加算Ⅱ・Ⅲの 加算額

≧

処遇改善等加算Ⅱ・Ⅲによる 改善額
処遇改善等加算Ⅱ： Ⅱの支給対象者の 当年度の賃金総額
処遇改善等加算Ⅲ： 当年度の全職員の 賃金総額

現年度の賃金総額と起点賃金水準との比較は処遇改善等加算Ⅰと同様
(処遇改善等加算Ⅱの場合は対象者のみの賃金で比較)

Check!

Ⅰは加算額との比較ではなく起点賃金水準との比較となっていた

4. 旧Ⅲは区分②へ

新

区分②

区分②の一部

各加算項目によって加算率が決まり、対象人数に対して一律で金額が決まるものではない

概要

	内容
目的	人材確保及び教育・保育の質向上
対象者	園長を含むすべての職員
配分方法	区分③と合わせて毎月1/2以上を支給
呼称	賃金改善分

背景

- ・従来の処遇改善等加算Ⅰ-賃金改善要件分と処遇改善等加算Ⅲが同じ項目になり、賃金改善分(区分②)となった
- ・処遇改善等加算Ⅲは従来、法人役員を兼務する職員には支給することができなかった
- ・賃金改善分(区分②)に変更後、役員報酬分として当該加算を支給することはできないことに変更はないが、職員給与としてであれば、法人役員でも当該加算を受け取ることができるようになった

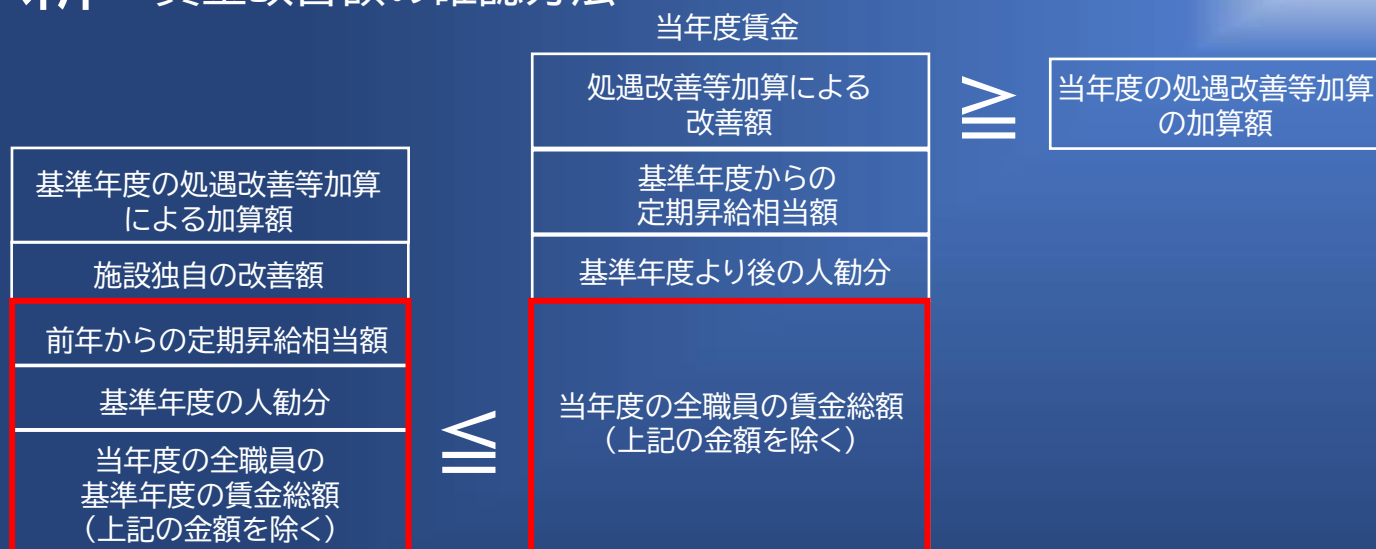
Check!

処遇改善等加算Ⅲで受け取ることができなかった法人役員も受給可能に！

5. 賃金改善の確認方法

新

賃金改善額の確認方法



- ・これまで特定していなかった定期昇給相当額を特定
- ・賃金改善分を含め、加算額以上の改善となっているかを確認
- ・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

Check!

処遇改善等加算まとめて基準年度との賃金改善の確認を実施(新規事由の概念無し)

6. セミナーで理解できること

制度解説編

ケーススタディから制度を理解する

処遇改善等加算について制度理解もままならない中、最初から自園の場合に落とし込んで理解をすることは非常に難しいです。まずは簡易的なケーススタディを元に制度の基本を理解し、基本がわかった段階で自園における対応方法について理解していきましょう。

小規模保育所

- ・《与件》地域区分:3/100地域、利用定員:19名、平均経験年数:11年、園児数 0歳児:3名、1歳児:4名、2歳児:5名、合計:12名、全員保育標準時間認定児
- ・《取得加算》1歳児配置改善加算
- ・《問題》上記において加算部分2以外の基本分単価と《取得加算》の条件のもと、区分①と区分②の金額を計算してください。

注意

- ・ 園児数は12名だが、利用定員が19名である点に注意が必要
- ・ 公定価格単価表より該当箇所を確認し、年齢別に単価を抽出し計算する必要がある
- ・ 1歳児配置改善加算ができたことから当該加算を取得する場合、1、2歳児を合算して計算することができないようになった

認可保育所

- ・《与件》地域区分:その他地域、2・3号利用定員:90名、平均経験年数:11.5年、園児数 0歳児:10名、1歳児:10名、2歳児:10名、3～5歳児:各学年20名、合計:90名、全員保育標準時間認定児
- ・《取得加算》3歳児配置改善加算、4歳以上児配置改善加算
- ・《問題》上記において加算部分2以外の基本分単価と《取得加算》の条件のもと、区分①と区分②の金額を計算してください。

注意

- ・ 平均経験年数が12年以上になっていないため、チーム保育推進加配加算の取得不可
- ・ 加算部分2が無いことに伴い、基本的な処遇改善等加算に関する知識を身に付けることが可能

幼稚園

- ・《与件》地域区分:6/100地域、利用定員:90名、平均経験年数:9年、園児数 満3歳児:10名、3歳児:25名、4歳児:23名、5歳児:26名、合計:90名。満3歳児は年間在籍率50%で計算
- ・《取得加算》副園長・教頭設置加算、3歳児配置改善加算、満3歳児対応加配加算、チーム保育加配加算(2人)
- ・《問題》上記において加算部分2以外の基本分単価と《取得加算》の条件のもと、区分①と区分②の金額を計算してください。

注意

- ・ 満3歳児は毎月園児数通り在籍しているわけではない点に注意
- ・ 加算の項目が多いため、対象年齢の加算がどれになるのか注意して計算する

Check!

各施設類型にあった実践的なスキルを身に付けることが可能！
認定こども園に関するケーススタディもあります

7. お客様の声

一昨年・昨年セミナーに来場いただいた約350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、セミナーを通じてわかったこと

単なる賃金改善だけでなく、職員の評価や園の運営にも深く関わる可能性があること、加算額の求め方についてある程度理解することができた。

単なる賃金改善だけでなく、職員の評価や園の運営にも深く関わる可能性があること。
加算額の求め方について、ある程度理解することができた。

Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、それぞれの特性や配分方法も詳しく学ぶことができました。

Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ、それぞれの特性や配分方法を詳しく学ぶことができました。

・人件費改定部分の算定 / 法定福利費の加算
・加算の配分方法の考え方

- ・人件費改定部分の算定/法定福利費の加算
- ・加算の配分方法の考え方

キャリアパスの配分方法、処Ⅰ（処遇改善Ⅰ）の加算と額算定方法について、ワークを通じて理解できた。

キャリアパスの配分方法、処Ⅰ（処遇改善Ⅰ）の加算と額算定方法について、ワークを通じて理解できた。

・計算シートをいただけたので、加算との関連、その他正確な金額の把握ができる。
・配分事例がとても参考になった。

計算シートをいただけたので、加算との関連、その他正確な金額の把握ができる。
配分事例がとても参考になった。

加算額の計算方法、配分の仕方、加算の効果的な配分方法

加算額の計算方法、配分の仕方、加算の効果的な配分方法

賃金改善要件部分の支払のみでよいことを確認した。

賃金改善要件部分の支払のみでよいことを確認した。

今まで行政の言う通りであったが、処遇改善を支給する意味を理解することができ、助かりました。

今まで行政の言う通りであったが、処遇改善を支給する意味を理解することができ、助かりました。

法定福利費を引かずの計算で、支給していたので、残額はなかったと思うが、園に残る分を考慮していなかったことがわかった。
本日講義を受けた内容を基に、今年度の申請をもう一度初めから取り組んでいこうと思いました。

法定福利費を引かずの計算で、支給していたので、残額はなかったと思うが、園に残る分を考慮していなかったことがわかった。
本日講義を受けた内容を基に、今年度の申請をもう一度初めから取り組んでいこうと思いました。

処遇改善をどう配分するのではなく、どう職員質の向上にもつなげるのか

処遇改善をどう配分するのではなく、どう職員質の向上にもつなげるのか

処遇Ⅰ～Ⅲをトータルで改善額を考えると、評価と連動させること。

処遇Ⅰ～Ⅲをトータルで改善額を考えると、評価と連動させること。

配分方法を決める為、評価制度を構築したり、いくつも段階があるのだとわかりました。

配分方法を決める為、評価制度を構築したり、いくつも段階があるのだとわかりました。

加算実績額、要件分の出し方、公定価格の出し方が理解できた

加算実績額、要件分の出し方、公定価格の出し方が理解できた。

・処遇改善の質、特にⅠの理解が深まりました。また、処遇改善の今後の動向及び、戦略的な活用方法を学ぶことができました。

処遇改善加算、特にⅠの理解が深まりました。
また、処遇改善の今後の動向及び、戦略的な活用方法を学ぶことができました。

7. お客様の声

一昨年・昨年セミナーに来場いただいた約350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（一部をご紹介します）

処遇改善等加算について、セミナーを通じてわかったこと

市や自治体が求めている書式にあてはめていただけで、今回のセミナーを通して根拠や計算式などの詳細な部分がわかった。

市や自治体が求めている書式にあてはめていただけでしたが、今回のセミナーを通して根拠や計算式などの詳細な部分がわかった。

一本化に向けてキャリアパスに依じた人材育成を活用していかないといけないということがわかった。評価制度と紐づけになること、又、EX制度がとられることがわかった。

一本化に向けてキャリアパスに依じた人材育成を活用していかないといけないということがわかった。評価制度と紐づけになること、又、EX制度がとられることがわかった。

職員の評価制度、配分計画策定をしっかり構築することの重要さ。

職員の評価制度、配分計画策定を
しっかり構築することの重要さ

配分の仕方について、今行っている方法以外でのヒントを頂けたのでよかった

配分の仕方について、今行っている方法以外での
ヒントを頂けたのでよかった

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事が必要

- ・ 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事が必要

それぞれの制度の背景、内容がしっかりあった上でのものだと分かった。あと、他法人の事例を知ることができたことも良かった。

それぞれの制度の背景、内容がしっかりあった上でのものだと分かった。
あと、他法人の事例を知ることができたことも良かった。

特に、報告書の記載に当たり、具体的なところ（％で計算するのか等、細かいところ）がわかって良かったです。区の担当者によって、説明が異なることもあり、やはり専門の方の力添えが必要なのかと考えます。

特に、報告書の記載に当たり、具体的なところ（％で計算するのか等、細かいところ）がわかって良かったです。区の担当者によって、説明が異なることもあり、やはり専門の方の力添えが必要なのかと考えます。

来年度以降 I・II・IIIの一本化に対する流れ

来年度以降 I・II・IIIの一本化に対する流れ

賃金 処遇改善の配分方法。今後処遇改善 I、II、IIIの金額が下がった時に適切に対応できる

賃金 処遇改善の配分方法。
今後処遇改善 I、II、IIIの金額が下がった時に
適切に対応できる

処遇 I～IIIに關する計算がシートを使うことでとても理解できたと思います。特に処遇 I については多くの支払いをしていたことが分かりました。

処遇 I～IIIに關する計算がシートを使うことで
とても理解できたと思います。
特に処遇 I については多くの支払いを
していたことが分かりました。

上記の基本的な整理できました

上記(加算 I、II、IIIの支給基準、支給方法の規定)の基本が整理できました。

処遇改善加算の計算について、毎回向き合うのがいやだったのだが、支給の仕方さえ、しっかり決めておけば、あとは年度末等で調整する術もあるのだなと思った。ただ、やはり加算額を求める計算や、取得する加算をそもそも理解しないといけないので、施設給付費に対する知識不足もあったと感じた。

処遇改善加算の計算について、毎回向き合うのがいやだったのだが、支給の仕方さえ、しっかり決めておけば、あとは年度末等で調整する術もあるのだなと思った。ただ、やはり加算額を求める計算や、取得する加算をそもそも理解しないといけないので、施設給付費に対する知識不足もあったと感じた。

過分に支給しているかもしれない(可能性あり)という点と、配分方法や給与の見せ方にてこ入れが必要であるということ。全体通して、当社は変化していくタイミングであると感じました。

過分に支給しているかもしれない(可能性あり)という点と、配分方法や給与の見せ方にてこ入れが必要であるということ。全体通して、当社は変化していくタイミングであると感じました。

キャリアパスの作成と言っても、どのくらいのものを作成すればよいのか分からなかったが、作成するための手順を教えていただいたので、参考にしたい。処遇改善の計算方法について、よく分かった。

キャリアパスの作成と言っても、どのくらいのものを作成すればよいのか分からなかったが、作成するための手順を教えていただいたので、参考にしたい。処遇改善の計算方法について、よく分かった。

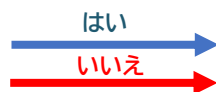
8. こんな方におすすめ

このような悩みをお持ちの方におすすめです

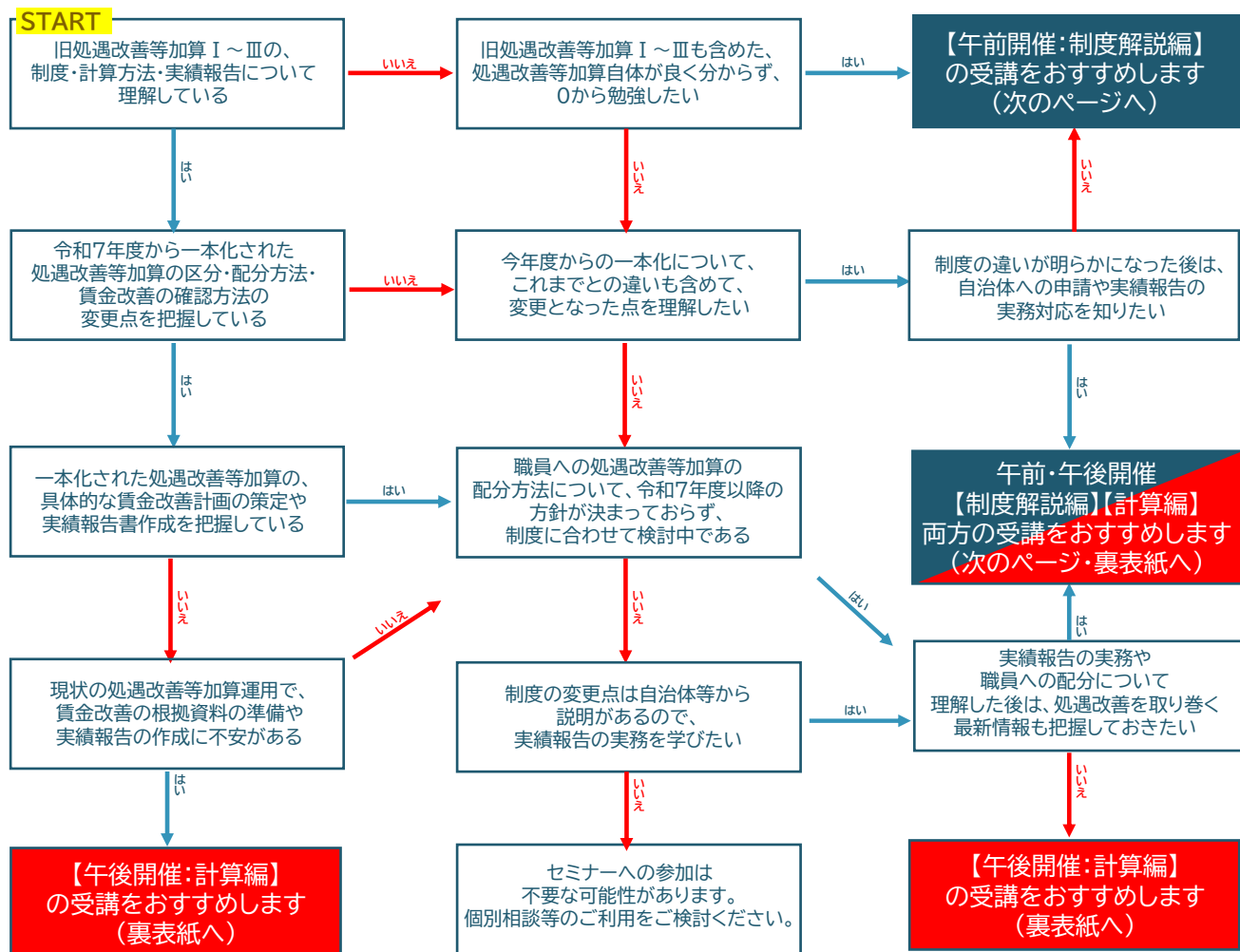
- これまで処遇改善等加算を申請していて、一本化後のルールを勉強したい
- 研修だけではなく、実際の計算の仕方を教えてほしい
- 一本化してから初めての申請に不安がある
- 自分で勉強したけれども、自分の理解があっているか不安でプロの話が聞きたい
- 市区町村の担当者のいわれるがままに作成しているため、これでいいのかわからない
- これまでの研修修了要件や配分ルールがどのように変わるか詳しく知りたい
- 市区町村から園児数が変わらないのに毎年処遇改善等加算を増額して、支給しなさいと指導されている
- 配分された金額をそのまま支給しており、法定福利費の事業主負担分が人件費を圧迫していると感じている
- 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

2025年処遇改善等加算一本化対策研修は午前・午後の2部開催です

自身がどちらに参加したら良いか、どちらも参加したら良いかお悩みの場合は



下記のフローチャートをご参考ください



10:00~12:00
全日午前開催!

【制度解説編】《令和7年》保育所等処遇改善一本化対策研修

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 教育グループ 居村 朋哉

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。保育所等における継続的な経営情報の見える化と併せた対応方法と合わせて解説いたします。



第2講座

処遇改善等加算基本解説

株式会社船井総合研究所 教育グループ 吉田 健人

処遇改善等加算の制度について解説いたします。賃金改善分(旧:処遇改善等加算I・III)、質の向上分(旧:処遇改善等加算II)の基本的なルールや注意事項について、わかりやすく解説します。



第3講座

《実践編》賃金改善分と質の向上分の計算

株式会社船井総合研究所 教育グループ 居村 朋哉

ケーススタディとして実際に賃金改善分と質の向上分について計算します。



お申込みはこちらから

※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

大阪会場

2025年7/14(月)・22(火)
開催時間:10:00~12:00(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]

東京会場

2025年7/16(水)・29(火)
開催時間:10:00~12:00(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)]

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

午前・午後
どちらか1つ
ご参加の場合

■ 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)

午前・午後
両方
ご参加の場合

■ 一般価格(1名様)

税込 110,000 円(税抜 100,000 円)

■ 会員価格(1名様)

税込 88,000 円(税抜 80,000 円)

持ち物
・ PC
・ 計算したい園の定員数がわかるもの
・ 計算したい園の令和7年度の各月見込み園児数がわかるもの

・ 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7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
・ 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いたしかねますので、ご了承ください。

※午前・午後両方ご参加の場合は、それぞれのQRコードからお申し込みください

午後のお問い合わせは No. S129902

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し込みください。

※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/129901>

※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. S129901

