

講座内容

- 第1講座** 「人事院勧告」の仕組みと、今年度の「人事院勧告」を踏まえた保育業界の最新時流
株式会社船井総合研究所 教育・保育グループ マネージャー 吉田 健人
2025年の人勧分は5.3%と、数年連続の増額改定となりました。第一講座ではそもそもの人事院勧告の仕組みや、令和8年度から徐々に実装が始まる保育業務施設管理プラットフォーム・令和7年度から始まった継続的な見える化等、処遇改善等加算や人勧分を取り巻く保育業界の時流についてお伝えします。
- 第2講座** 【2025年改定率に完全対応!】人事院勧告分の「積算・報告」完全マスター
株式会社船井総合研究所 こども園・幼稚園グループ リーダー 居村 朋哉
第二講座では、人勧分の計算方法について、実際の自分の園の情報をもとに、ワーク形式で積算し、総額でどの程度職員に支給が必要なのかを明確にします。その後、国の実績報告のフォーマットを用いて、処遇改善等加算1本化に対応した実績報告書の作成も実施します。
- 第3講座** 実績報告をゴールにしない! 改定分を活用した、職員にも納得感のある給与制度の設計方法
株式会社船井総合研究所 教育・保育グループ マネージャー 吉田 健人
単なる事務処理で終わらず、追加支給される原資をどのように配分すれば職員満足度が最大化するかを解説するとともに、一時金対応かベースアップか、今後の採用競争力を見据えた、職員満足度を高める給与制度の設計についてお伝えします。
- 第4講座** 本日のまとめ
株式会社船井総合研究所 こども園・幼稚園グループ リーダー 居村 朋哉
本日の講座内容を踏まえて明日から実施いただきたいことをお伝えいたします。

お申込みはこちらから

大阪会場 2026年 3/26(木) 船井総研グループ 大阪本社 サステナグローススクエアOSAKA
530-0001 大阪府大阪市北区梅田三丁目2番123号
イノゲート大阪 21階・22階

東京会場 2026年 3/30(月) 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

※2026年1月1日よりイノゲート大阪(梅田)に移転し開催いたします。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。

開催時間: 両日とも14:00~17:00まで(受付開始: 開始時間30分前~)

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がございます

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
- ・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
- ・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
- ・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いたしかなりますので、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/138640>

※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. S138640



要綱を
読む前に

大阪 2026年 3/26(木)

東京 2026年 3/30(月)
全日14:00~17:00
(受付開始: 開始時間30分前~)

完全攻略

- ❑ 顧問税理士や社労士に相談しても「保育業界特有のルールは分からない」と言われ、誰に相談しているか分からず孤立している
 - ❑ 支給された加算分を、職員にどのように分配すれば不公平感なく納得してもらえるか、そのロジックを説明できず困っている
 - ❑ 制度改正のたびに事務作業に追われ、本来取り組むべき保育の質向上やマネジメント業務に時間が割けないと悩んでいる
 - ❑ 過去の実績報告で計算ミスを指摘された経験があり、今回の遡及対応で絶対に返還金を出したくないと考えている
 - ❑ 今年度の人事院勧告に伴う処遇改善の計算が複雑で、「本当にこの金額で合っているのか」と不安を感じている
 - ❑ 今年度の人事院勧告に伴う処遇改善の計算が複雑で、「本当にこの金額で合っているのか」と不安を感じている
- このような皆様におすすめです

セミナーにお越しください
保育所等の人事院勧告分を
初めてでもわかりやすく解説します

人事院勧告分

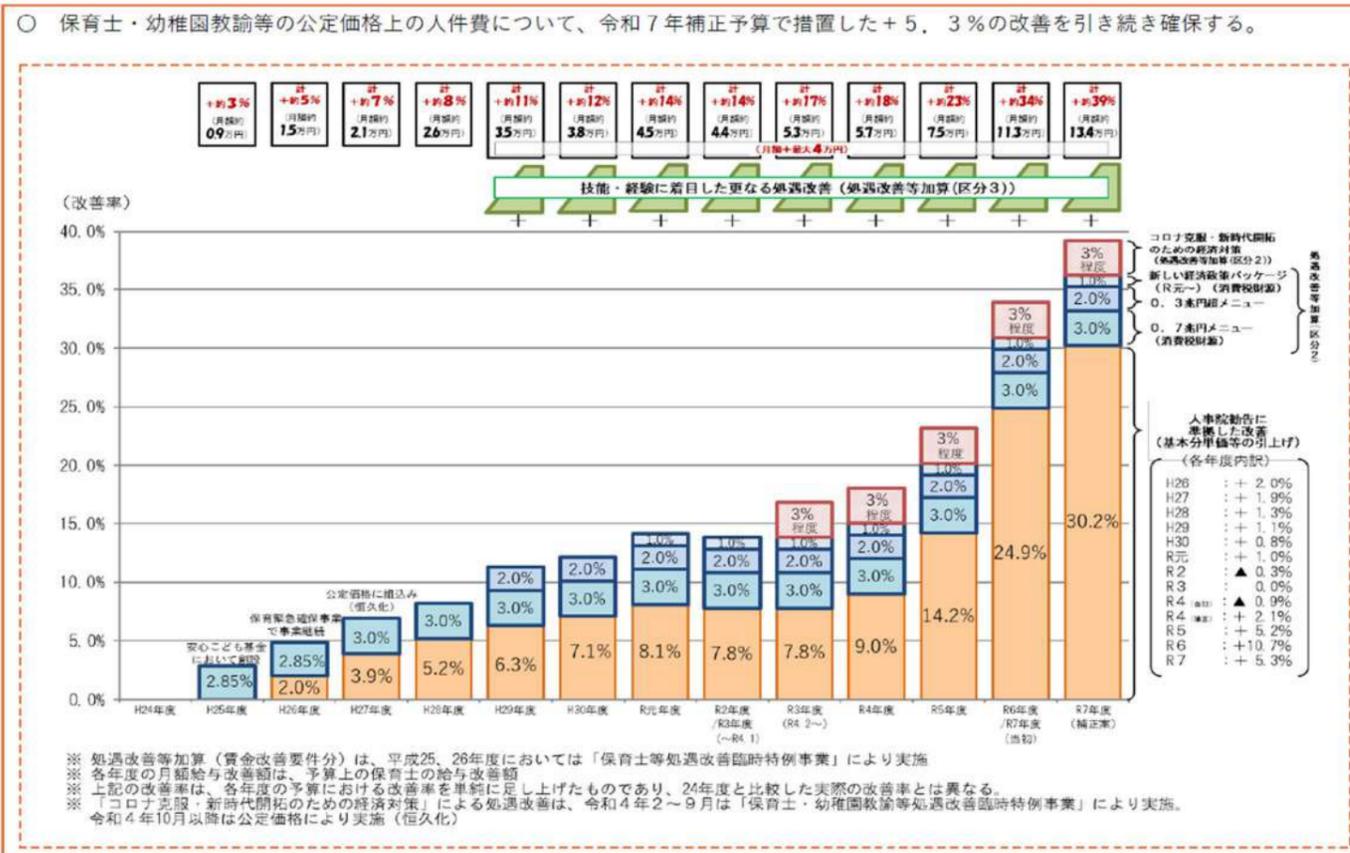


人事院勧告の歴史と 処遇改善等加算との関係

なぜ国家公務員給与の改定である人事院勧告が、
公定価格に影響するのか？

人件費の改定状況部分は、国家公務員給与の改定（人事院勧告）に準拠した公定価格の改定分として、毎年11月～12月ごろに発表されます。

過去の公定価格の人件費改定状況部分は下図のように推移しています。

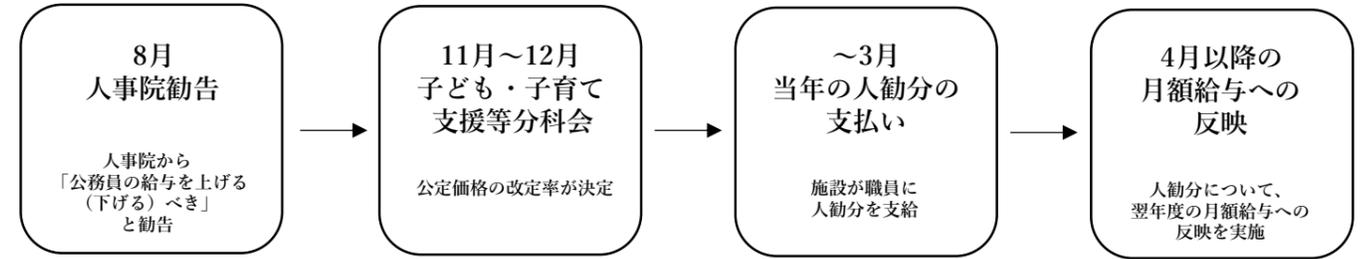


出典：こども家庭庁:第13回 子ども・子育て支援等分科会
https://www.cfago.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/67d01cf7-b14c-4255-a63b-5e868f3cc5e/82767be5/20251223_councils_shingikai_kodomo_kosodate_67d01cf7_01.pdf

施設型給付・地域型給付の公定価格に関しては、積み上げ式で給付額を算定しており、費用の大部分を占める人件費については、国家公務員の賃金水準をモデルとして積算されています。そのため、毎年8月に行われる国家公務員給与の改定（人事院勧告）の状況が公定価格に反映されることとなります。

また、公定価格の改定については、上記の通り11月～12月ごろに発表されますが、公定価格の積算については、その年度の4月にさかのぼって適用となるため、毎年年度末に人勧分としての支払いが必要となります。

給与改定までの流れ



これまでの改定の歴史と実績報告までの対応について

左図にあるように、これまでの人件費の改定状況部分については、平成26年：2.0% 平成27年：1.9%といったように年間で0～2%の上昇となっており、人事院勧告の状況によっては、0%や減額改定の年もありました。

一方でこの数年間は物価高騰により地域別最低賃金の上昇幅が拡大している影響もあり、人勧分の改定率が高くなる傾向となっており、令和6年は過去最高の10.7%、令和7年度も5.3%とこれまでの歴史と比較すると大きな改定率となっております。

また、令和2年度から処遇改善等加算の実績報告の様式が変更となり、起点賃金水準の考え方が変わったことにより、自治体も人勧分がきちんと給与に反映されているかを確認しやすくなっています。さらに、令和7年度からは処遇改善等加算が1本化された影響により、実績報告の様式も変更となることから、適正に職員に改善するだけでなく自治体への実績報告も実態を反映して行う必要があります。

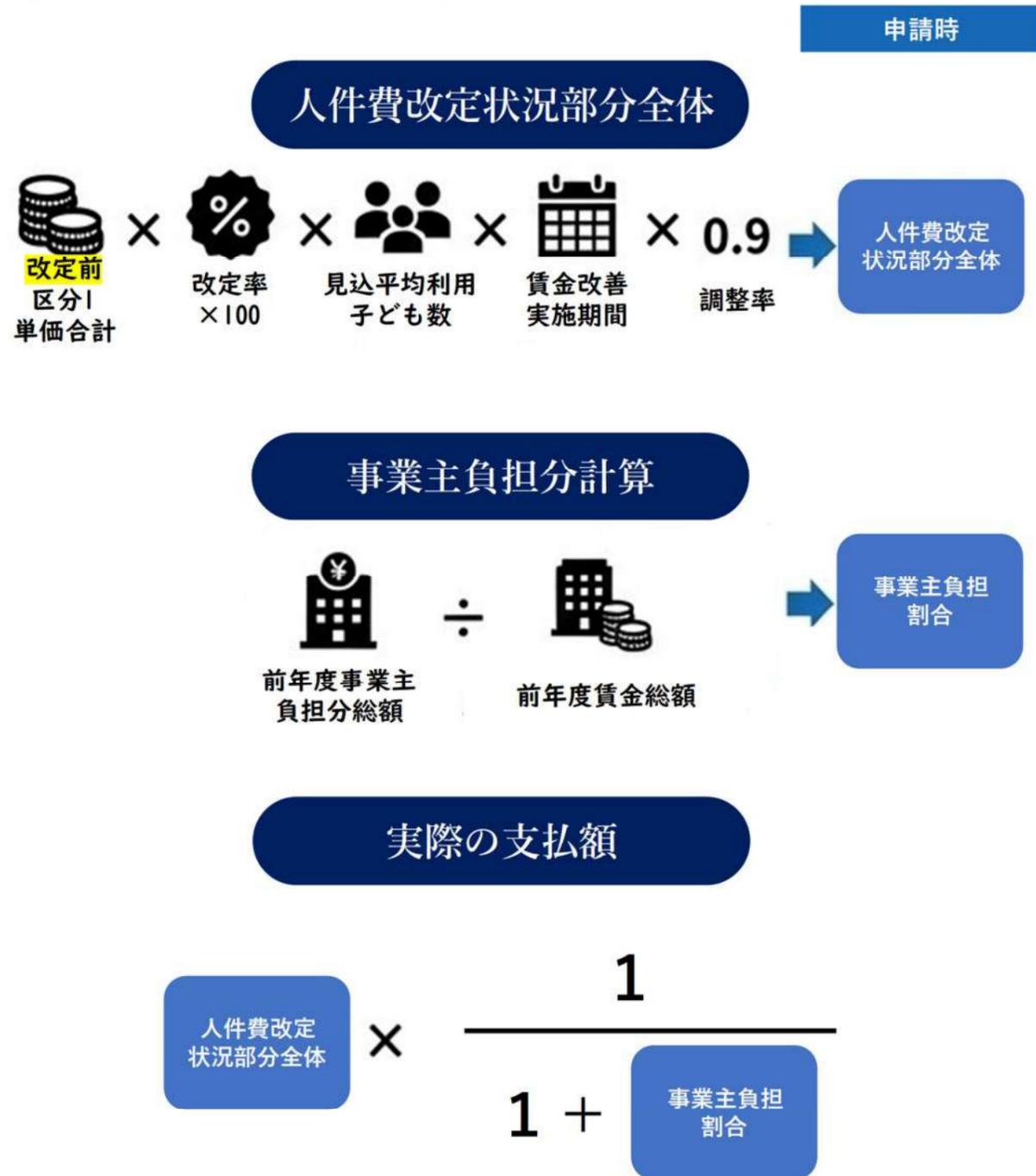
本DMでは制度が複雑で施設も自治体も混乱しやすい人件費の改定状況部分（人勧分）について、計算方法や処遇改善等加算1本化後の報告の流れ、配分事例等をお伝えいたします。これまで人勧分についてよくわからず自治体の言われるがままに支払ってきた。本来は職員給与にきちんと反映されているはずなのにさらに大きな金額を支給するように指導された。なぜか実績報告を行うと残額が発生してしまう等、人勧分に関する課題感や困りごとを解決するための一つの手段としてご活用いただけますと幸いです。

また、3月には人事院勧告分にもどのように対応していくべきかを、金額の積算・職員への支給・実績報告まで網羅したセミナーを開催いたします。人事院勧告分に対する不明点を解決する機会として、是非ご活用ください。

人件費改定状況部分の計算方法

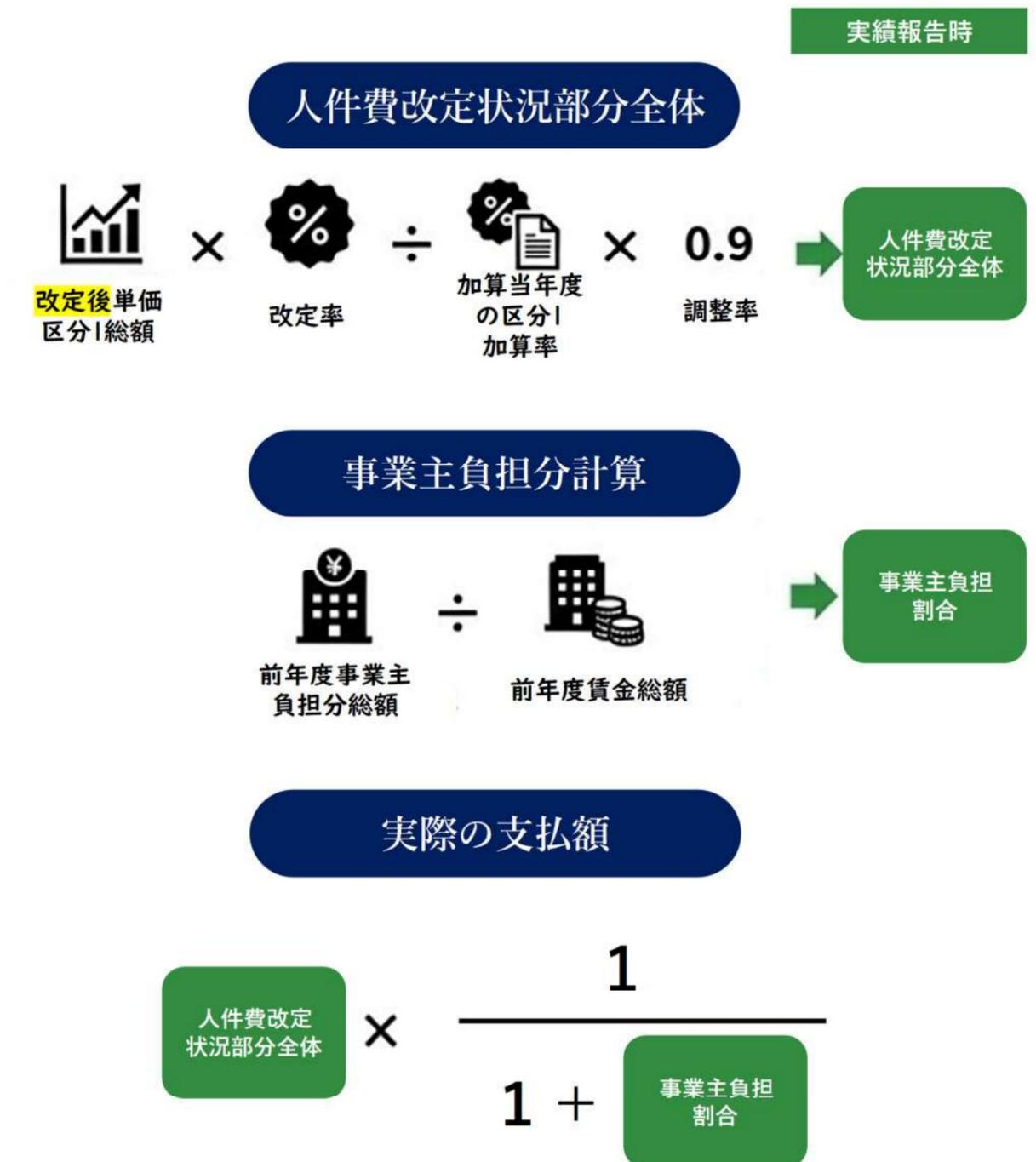
人件費改定状況部分は申請の時と実績報告時で異なる

人件費改定状況部分（以下、人勧分）は改定率が大きくなるまでは、一律の計算方法でした。しかし、改定率が従来よりも大きくなったタイミングで、従来の計算方法で計算した金額が実際の計算結果よりも大きくなり過ぎたため、①従来の計算方法に0.9をかける形で計算を求めたり、②実際に単価の差額を計算し、それを積み上げて計算したりする方法に変化しました。令和7年9月2日の【施設型給付費等に係る処遇改善等加算について】では、①の方法で計算をする仕組みとして計算方法が記載されています。



申請時と実績報告時の大きな違い

改定前の単価を使用するのか、改定後の単価を使用するのが大きな違いとしてあります。改定後の単価が公表される前に申請が必要な場合には、前者の計算方法を活用し、実績報告時には後者の計算方法で算出します。令和7年度においては既に単価が公開されていることから、改定後の単価を活用し人件費改定状況部分を計算するほうが、実績報告のタイミングで必要な数字を計算することになるため、有益であると考えます。



人件費改定状況部分の活用事例

賃金水準を維持するための活用事例

人件費改定は一時金扱いされがちですが、本来は定昇に加えペアが必要です。人事院勧告を活用しペアを実現した事例を紹介します。

実績ベースで最適化！平均年収増加率を活用した給与改定術

平均年収増加率をベースアップに反映するプロセス

Step 1: 実績データの集計
職員一人ひとりの実際の支払年収額を正確に集計

Step 2: 平均増加率の算出
全職員の増加率の平均値を算出

Step 3: 給与表への適用
算出した「平均年収増加率」を給与表全体の「改定率」として適用し、ベースアップを実施

この手法を活用するメリット

- 現状に最適化された給与水準の実現**
実際の支払実績に基づいて改定率を設定するため、現在の職員構成において最も合理的で最適な給与水準を導き出すことができます。
- 処遇改善報告における強力な論理的裏付け**
「賃金水準を維持・改善している」という実績報告の根拠が、客観的なデータに基づいているため、非常に強固で説得力のあるものになります。

改定前後の比較から平均増加率を算出し、給与表に反映します。簡便な手法ですが、全体の収支バランスを保つため、令和7年度決算の人件費率や収支差率を勘案してベースアップ額を最終調整することが重要です。

公務員の給与表を活用した透明性の高い給与改定手法

高い透明性と正当性の確保

ステップ1: 人事院勧告の発表
まず、国家公務員の給与水準に関する人事院からの勧告が発表されます。これが全ての基準となります。

ステップ2: 地方公務員給与表の改定
人事院勧告を受け、各自治体で地方公務員向けの最新の給与表（俸給表）が改定・公開されます。

ステップ3: 改定された給与表を自国の賃金テーブルとして採用
最新の公務員給与表を、そのまま自国の職員の給与体系として導入します。これが手法の核となります。

公的に改定された給与表を用いること自体が「人助分を適用している」という強力な論理的裏付けとなり、職員や行政への説明責任を果たしやすくなります。

導入時の重要チェックポイント

- 注意点: 支給額が国の算定額を下回ることがある**
国からの算定・支給総額と、実際の職員への支給総額を比較し、公務員給与表を適用しても、国から算定・支給される人助分の総額に対して、実際の職員への支給総額が少なくなり、資金が余るケースが発生します。
- 対策: 最終的な金額ベースでの過不足を確認**
単に給与表を入れ替えるだけでなく、人助によって得られる資金総額と、改定後の給与表に基づく支払総額を必ず比較・確認してください。
- 調整: 余剰資金の適切な再配分**
差額（余剰資金）が発生した場合は、その資金を原資として、賞与や手当などで追加の調整を行い、金額を適切に還元する必要があります。

地方公務員給与表をもとに給与を支払うことで、公定価格に関する人件費改定状況部分にも適切に対応していることを示すことができます。なお、改定当年度においては地方公務員の給与表だけをもとに、人件費改定状況部分を支払っている場合、支給額が不足することがあるため、注意が必要です。

人件費改定状況部分を人助手当（人事院勧告分手当）として支給

「人助手当」の概要と仕組み

基本給の改定を行わず、人事院勧告に基づいた給与改善分であることを示すための専用の手当を新設する手法です。

仕組み: 基本給はそのまま
従来の給与体系や基本給の額には手を加えず、現状を維持します。

仕組み: 「人助手当」を新設・支給
「人事院勧告手当」などの名称で独立した手当項目を設け、対象となる職員に上乗せして支給します。

メリット vs 懸念点

【メリット】支給の根拠が極めて明確
職員への説明や監査の際に、「どの部分が人事院勧告への対応分かが一目で判別できるため、透明性が非常に高くなります。」

【懸念点】手当額が基本給を上回る可能性
この適用を長期間（例：10年以上）継続すると、積み上がった手当の額が基本給の額を超えてしまう可能性があります。

【対策】出口戦略の検討が必要
長期的な運用による給与バランスの歪みを防ぐため、将来的な基本給への統合といった出口戦略をあらかじめ検討しておく必要があります。

翌年度以降の人件費改定状況部分を基本給に組み込むのではなく、手当として設定することで、基本給のうちいくらが人件費改定状況部分かということを示す必要がなくなり、根拠が極めて明確になります。一方で令和4年～7年では約20%の改定率があったことから、今後改定率が一定程度積みあがっていくと、基本給よりも人助手当の方が高くなることも考えられるため、長期的には別途対策が必要となることが想定されます。

若手重視の人事院勧告分を活用したベースアップ

従来の画一的な昇給を見直し、若手職員の初任給を重点的に引き上げ、経営効率化と採用力強化を同時に実現する戦略的な給与体系改革を解説します。

給与テーブル底上げの具体的な仕組み

従来型: 一律アップ
若手、ベテラン・上位層、全層で一律の昇給。初任給の伸びは限定的、ベテラン層の人件費も増大。

新戦略: 若手重点配分
大幅アップ！初任給を引き上げ、限定的・抑制！月々の固定費増大を防ぐ。若手、ベテラン・上位層、低い号俸（若手）に昇給原資を集中。上位層の月額給与は上げ幅を抑制。

報酬形態の使い分け: 上位層には賞与で報いる
月額給与の伸びが少ない上位層へは、賞与（ボーナス）で還元。全体の処遇を維持し、年収ベースでの満足度を担保。

この戦略がもたらす3つの効果

- 1. 求人競争力の強化**
初任給などの条件が大幅に改善。求人票の見栄えが良くなり、採用市場で他国と差別化。
- 2. 給与格差の是正**
若手とベテラン層の給与差を構造的に縮小。組織内の公平感を高める。
- 3. 経営効率の最適化**
若手が多い組織構成で、総人件費の急膨張を抑制しつつ、「採用力向上」という最大のメリットを享受。

全職員一律でベースアップを行うのではなく、給与テーブルの号俸が低い部分の重点的にベースアップを行います。号俸が高い教職員や役職が上の職員の給与については少額のベースアップのみとし、人件費率が過剰に膨らまないようにします。なお、上位層には賞与による一時金で調整することで、満足感を担保します。

講師紹介

過去延べ500名以上が参加した処遇改善等加算セミナーを実施している講師が、人事院勧告に特化してお伝えします。



株式会社船井総合研究所
教育支援部 教育・保育グループ
マネージャー 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
教育支援部 こども園・幼稚園グループ 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。

このような皆様は、是非1度セミナーにご参加ください

人事院勧告分の制度の仕組みがわからない

自園のやり方が合っているか不安に感じている

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

人事院勧告分を職員の処遇アップにもっとうまく活用したいと感じている

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

人事院勧告分において損をしない対応方法がわからない

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

人事院勧告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

職員から人事院勧告分に関する質問があった際にうまく答えられない

人事院勧告の仕組みを職員に説明し、納得感やモチベーションを高めたい

職員への具体的な配分方法について、公平なルール作りをしたい

改定を一過性のものにせず、キャリアパス制度の充実に繋がりたいと考えている

最後までお読みいただき、誠にありがとうございました。

人事院勧告に伴う公定価格の改定は、制度が複雑で年度末の忙しい時期に対応が必要な煩わしい制度だと考えている方も多いかと思いますが、一方で、地域の物価高騰や地域別最低賃金の上昇にタイムリーに対応し、職員の給与に反映できるというメリットもあります。

是非人勧分について理解を深め、採用競争力を高めるとともに職員にとって長く働き続けることのできる職場環境づくりに取り組んでいただくと幸いです。