

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

処遇改善

保育所等に関する
全処遇改善等加算
について徹底解説！

このような皆様におすすめです！

- ❑ 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ないか不安
- ❑ 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
- ❑ 処遇改善等加算の試算をして、申請と現段階の精査を進めたい
- ❑ 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
- ❑ 賃金改善分と質の向上分の違いがいまいちわからず、対応に悩んでいる
- ❑ 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

■ 東京開催

2026年

6/29(月)・7/1(水)

■ 大阪開催

2026年

7/21(火)・22(水)

全日13:00～17:00

(受付開始：開始時間30分前～)

完全攻略

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 教育支援部 リーダー 居村 朋哉

保育業界を取り巻く最新の時流と、処遇改善等加算の歴史や「一本化」に至った背景について解説します。これから本格始動する「こども誰でも通園制度」などが園経営に与える影響を整理しつつ、処遇改善等加算が現在の形になった全体像をおさらいします。



第2講座

処遇改善区分1,2,3マスター講座

株式会社船井総合研究所 教育支援部 小島 悠慎

一本化された処遇改善等加算の仕組みを詳しく解説します。加算算定の基礎となる職員数や単価の考え方についてもお伝えします。また、非常に細かい部分であるけれども重要な部分についても解説します。



第3講座

【実践】処遇改善等加算の計算

株式会社船井総合研究所 教育支援部 齋藤 拳

ケーススタディやそれぞれの園における処遇改善等加算の計算をおこないます。また、計画書や実績報告書の要点についてもおさらいしながら、入力・計算をしていきます



第4講座

配分事例の紹介

株式会社船井総合研究所 教育支援部 齋藤 拳

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。区分2,3のそれぞれの配分額や、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

まとめ

株式会社船井総合研究所 教育支援部 マネージャー 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

※全日程、講座内容は同じです。ご都合のよい日程を選んでいただきお申込みください。

東京会場

2026年6/29(月) 7/1(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

大阪会場

2026年7/21(火) 22(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 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

※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。

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

一般価格(1名様)

持利物

税込55,000円(税抜50,000円)

会員価格(1名様)

持利物

税込44,000円(税抜40,000円)

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/141982>

※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. S141982



保育所等の処遇改善等加算研修 2026

お問合せ No.S141982

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

〒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

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] 右上検索マークに [お問合せNo.] を入力してください)

141982



01. 処遇改善等加算の背景

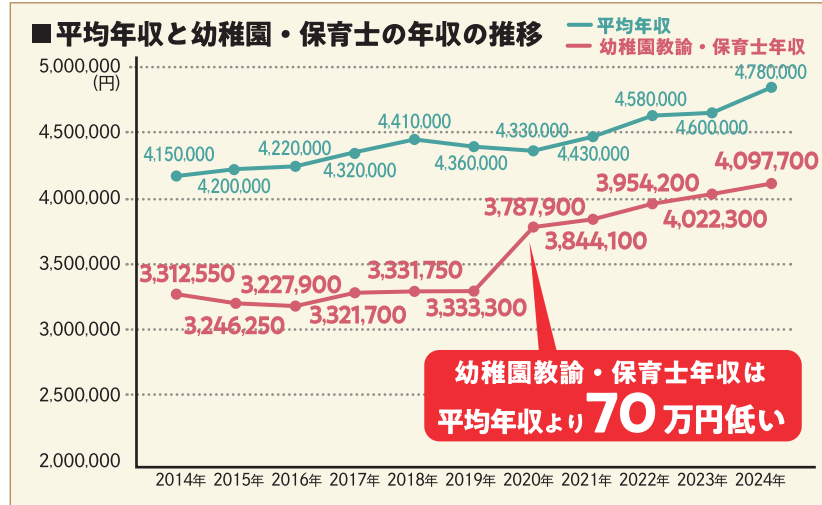
他業種と比較して保育士・幼稚園教諭の賃金が低いことが始まり

保育士、幼稚園教諭の賃金は他業界と比較して低い傾向にあり、2014年時点では、およそ100万円程給与差がありました。

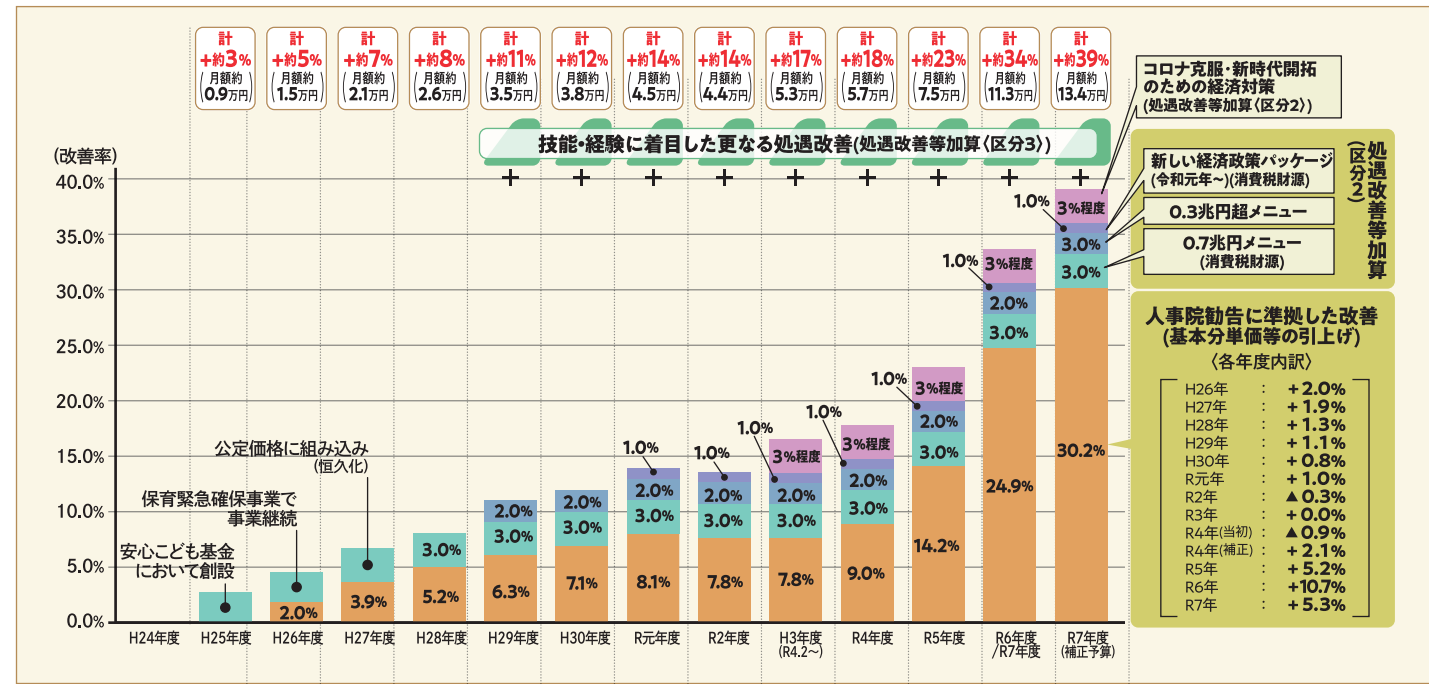
そこで、処遇改善等加算が始まり、保育士・幼稚園教諭の賃金増加に向けて公費を活用して先生方の給与アップに向けた取り組みが開始されました。

2025年は幼稚園教諭・保育士の年収は435万円となり、取り組み開始から約200万円の改善が見られています。

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



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



処遇改善等加算は平成25年から始まり、国家公務員給与改定に基づき毎年見直されてきました。平成29年には処遇改善等加算IIが、令和4年には処遇改善等加算IIIがスタートし、教職員の給与改善のための原資が増加しました。さらに、令和6年度には人勧分が10.7%上乗せされ、直近3年で幼稚園教諭・保育教諭の給与は、年収で約106.4万円増加できたというデータもあります。一方で、「園児数の減少が怖くて給与を上げられない」や「とりあえず配って終わりにしている」というケースもあり全国的に見ると、国の想定に満たない改善にとどまっています。令和7年度からは処遇改善等加算が一本化され、仕組みは単純化したように見えますが、従前の対応との変化に戸惑い、対応に追われている事例が多く見られました。令和8年度は加算項目や処遇改善等加算の取り扱いにさらなる変化が入りました。一本化後も細かな制度変更が予想されます。だからこそ変化に対応するための「制度理解・応用」が大切です。

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、令和6年度まで処遇改善の内訳は、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7年度補正30.2%)がありました。

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、%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なもの。あわせて令和7年度から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した。直近3年で約20%上昇している人勧分の取り扱いについても、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(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)賃の向上分の人数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)賃の向上分の人数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

など…。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、セミナー内でお話する内容の一部をご紹介します。

02. 3つの処遇改善等加算制度：旧制度から新制度へ

3つの処遇改善等加算制度

旧処遇改善等加算I
(旧Iは区分①、区分②へ)

処遇改善I

賃金改善要件分

基礎分

ココを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た体制だった

旧処遇改善等加算II
(旧IIは区分③へ)

算定 人数A×4万円
人数B×5千円



加算金額・分配ルールについて
支給額について、人数Aの支給額は40,000円、人数Bの支給額は5,000円となっていた。
人数A1名に対して、40,000円を支給すると残りの金額については、5,000円以上40,000円未満の範囲で自由に支給することができた。
(研修修了要件を満たす必要あり)

ココを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

旧処遇改善等加算III
(旧IIIは区分②へ)

【旧III】処遇改善III

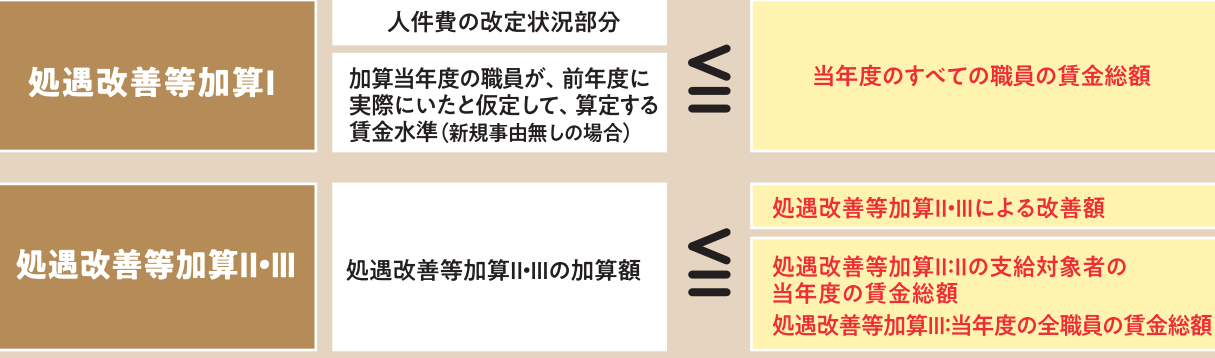
事業所名	対象人数1名あたりの月額単価
保育所	11,030円
幼稚園	11,630円
認定こども園	11,030円
小規模保育所	11,030円

概要
■ 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

ココを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

旧 賃金改善の確認方法

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）



ココをCheck! II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

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、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
- キャリアパスの適合又は区分③の適用が要件化される

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

- ✓ 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

デメリット

- ✓ 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

ココを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

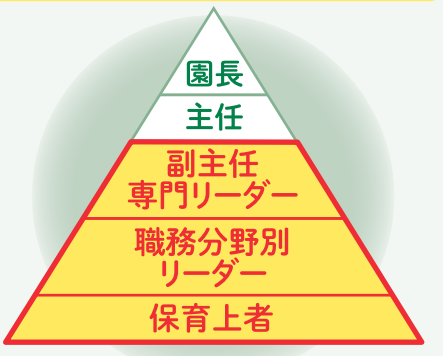
02. 3つの処遇改善等加算制度 02

旧IIは区分③へ

新 賃金改善分(区分②の一部)

区分3

算定 人数A×4万円
人数B×5千円



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

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

- 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

デメリット

- 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

ココを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

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

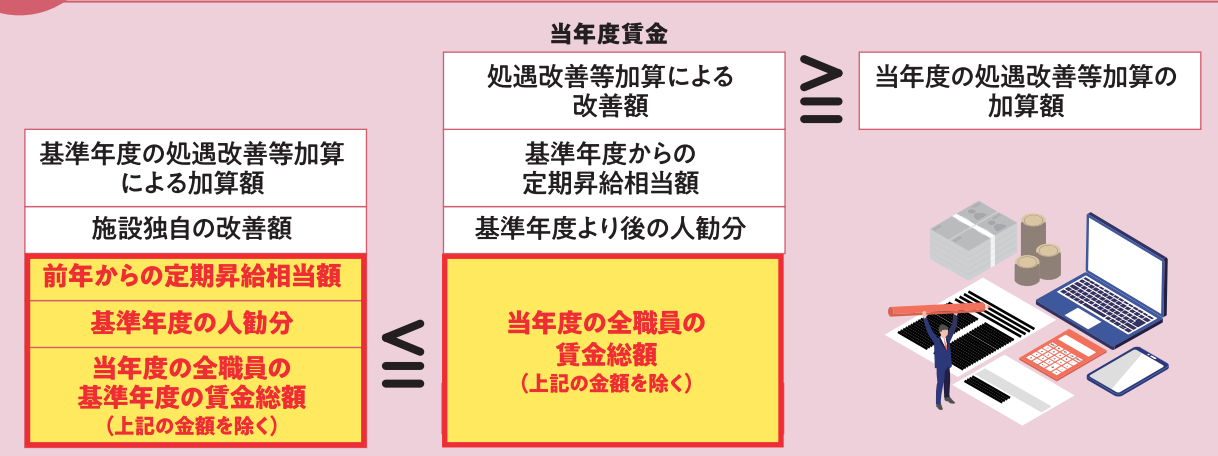
背景

- 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

ココを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!

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

ココを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)

03. セミナーで理解できること

01 制度解説 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。

認可保育所のケース

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。

注意點

- ▶ 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着けることが可能



ココをCheck! 各施設類型にあった実践的なスキルを身に着けることが可能!
小規模・幼稚園・保育所・認定こども園に関するケーススタディもあります

02 計算 これまでとは違う!実績報告書の書き方

令和6年度より事務作業の簡素化され、申請書の段階では多くの市区町村で誓約書を基本とした金額の明示が主となる申請書となりました。令和7年度からは計画書の書き方も大きく変更され、従来の明細書の記載が必要となる可能性があります。

貸金改善明細書は復活!?従来のⅠ,Ⅱ,Ⅲすべての金額に関する支給計画が1枚に

- ▶ こども家庭庁に掲載されている【別紙様式】を見ると、令和6年度には一時なくなっていた賃金改善明細書が、形式を変えて記載されていました。
- ▶ 内訳をみると従来の「基本給・手当・一時金」に関する起点賃金水準と支払い賃金の記載ではなく、基準年度については、支払総額を基本とした記載方法となり、加算当年度の賃金については支払い賃金記載後、各②・③における配分方法の記載を求められています。
- ▶ 特に、旧処遇改善I-賃金改善要件分をベースアップで活用し、いくら自園で当該加算分を支給しているかわからない場合は要注意です。

[illegible]

※ こども家庭庁「こども家庭庁「子ども・子育て支援制度」参照 <https://www.cfa.go.jp/policies/kokoseido>]



ココをCheck! その他に細かい部分で変更点が多数あるため注意が必要!

04. お客様の声

一昨年・昨年セミナーに来場いただいた約500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(一部抜粋)

単なる資金改善だけでなく、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。

聖本的思考の方も今一度確認
することができてよかった。
一本化になった後の流れがと
てもわかりやすかった。

市や自治体が求めてくる書式にあってはめていただいていたが、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。

上記(区分①②③)の支給基準、支給方法の規定)の基本が整理できました。

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言った。
あと、他法人の事例を知ることができ
たことも良かった。

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が分からなかったが、作成するための手順を教えてくださいたいので、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。

一本化され、どこが変わったのか丁寧
にレクチャーしていただきました。
処遇改善の資料作成に取り掛かる
前の準備のアプローチがよくわかりま
した。

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。

給与体系を見直す必要があるキャリアパスの構築を見直し、早急に職場に伝えていく必要がある

- 処遇改善等加算の計画書のポイント
- 人・勧分の支給方法等
- 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Ⅰ～Ⅲに関わ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。

人勧分は、人件費で支払う必要があるR7の実績報告でR5、R6を繰り越して支払った分を分けて報告できる

- 人件費改定部分の算定/法定福利費の加算
- 加年の取分方法の考え方

加算額の計算方法、配分の仕方、 加算の効果的な配分方法

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
する知識不足もあると感じた。

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性

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。

05. このような皆様におすすめ

実際にあった失敗の事例集

実際にご参加いただいた法人の中にはこんな事例も…

事例 01 法定福利費を計算せずに配分してしまった!

区分②③の中には、支払うことによって増加する法定福利費の事業主負担分が含まれています。区分③については人数Aの目安は40,000円/月、人数Bの目安は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、区分②については特に決まった金額はありません。

そのため、園によっては区分②として入金された金額すべてを処遇改善手当として支給している園もあ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。



事例 02 区分①②③全て支給してしまっていた!

区分①②③の中で、教職員に必ず支給しなければならない金額は区分②③です。区分①は「職員の賃金の勤続年数等を基準として行う昇給等に適切に充てること」とされています。

これまで参加された園の中には、区分①②③全て支給していたため(或いは区分②③として支給していたつもりが大きく足が出ていたため)収支を圧迫していたケースがありました。少子化が進行し、園児数が減少する可能性がある中で、区分②③も含め、早めに精査し整備をしていきましょう。



事例 03 区分③を人数A,B通りに支給してしまっていた!

区分③のページでもご説明しましたが、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(区分③)を支給することもできます。

「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、この仕組み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。



事例 04 区分②の支給実績がわからなくなっていた!

区分②は「基本給、手当、賞与又は一時金等のうちから改善を行う賃金の項目を特定した上で、毎月払い、一括払い等の方法により賃金の改善を行うことができ、各施設・事業所においてその名称、内訳等を明確に管理すること」とされています。手当として支給されるケースが多いですが、定期昇給に充てたことで累積の増加額が個人別になり事務が非常に複雑になっていたケースがありました。

「基本給の引上げや定期昇給の増額等に段階的に反映していくことが望ましく…」とされていますが、当年度の支給額が明確にできるように整備していくことが先決です。



事例 05 人件費改定状況部分の翌年度以降の取り扱いがあやふやになっていた!

人件費改定状況部分(人勧分)は、令和2年度を除いて毎年増額してきました。国としては平成25年度から令和7年度までは、職員の月給は約39%(13.4万円)上昇するように取り組んできました。

しかし、各園個別に見ていくと給与表が変わっていなかったり「その年の人勧分を支給して終わり」や「そもそも人勧分って何?」という園もしばしば…。国としても「給与を大幅に改善させたはず」なのに想定を下回る現状を踏まえ「前年の人勧分の公定価格反映分が払われていない」ことや「支払いに時間を要している」ことに着目し、今後より明確な管理がされる方向です。この機会に配分事例や制度理解を深めて、備えていきましょう。

このようなお悩みをお持ちの皆様、ぜひご参加ください!

- ❑ 一本化後以降、賃金改善分と質の向上分の違いがいまいちわからず、対応に悩んでいる
- ❑ 研修だけではなく、実際の計算の仕方を教えてほしい
- ❑ 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、これで良いのかわからない
- ❑ 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
- ❑ 園児数が減少していく中で、どのように支給していけば良いのか、漠然と不安がある
- ❑ 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
- ❑ 制度の概要は理解しているものの「各加算の違い」や「自園での組み合わせ」について確認したい
- ❑ 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
- ❑ 配分事例や支給方法を学びたい
- ❑ 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

