

## 1 概要

- ・ 副主任保育士・専門リーダー（月額4万円の処遇改善）・職務分野別リーダー・若手リーダー（月額5千円の処遇改善）等を設けることにより、キャリアパスの仕組みを構築し、保育士等の処遇改善に取り組む施設・事業所に対して、キャリアアップによる処遇改善に要する費用に係る公定価格上の加算を創設する。

## 2 要件

- ・ 加算額を確実に賃金改善に充てるため、賃金改善計画の策定及び実績報告を行う（処遇改善等加算 と同様）。
- ・ 処遇改善の対象者が以下の基準を満たすものとなっていること

### <月額4万円の処遇改善の対象者>

- ・ 副主任保育士等の職位の発令・職務命令
- ・ 経験年数が概ね7年以上
- ・ 4分野以上の研修を修了していること

### <月額5千円の処遇改善の対象者>

- ・ 職務分野別リーダー等の発令・職務命令
- ・ 経験年数が概ね3年以上
- ・ 担当分野の研修を修了していること

経験年数は「概ね」であり、各施設の状況を踏まえて決めることが可能

研修に関する要件については、受講状況等を踏まえ、**2022年度を目途に研修受講の必須化を目指す。**

- ・ **職務手当を含む月給により賃金改善**が行われていること

## 3 職員への配分方法

- ・ **月額4万円又は月額5千円**の加算対象人数分（園長・主任保育士等を除いた職員の概ね1/3又は1/5）を支給。
- ・ 副主任保育士等への配分は、実際に月額4万円の賃金改善を行う職員を**加算対象人数の1/2**（端数切り捨て）**以上確保**した上で、副主任保育士等、職務分野別リーダー等に配分（**月額5千円～4万円未満**）。
- ・ 職務分野別リーダー等への配分は、**加算対象人数以上確保**する（**月額5千円～副主任保育士等の最低額**）。
- ・ 法人内の他の施設の職員の賃金改善に充当可（2022年度までの時限措置。加算額の20%の範囲内。）。

21

## 公定価格上の職員総数に応じた加算対象職員数・加算額及び配分人数

公定価格上の職員総数 <sup>1</sup>	加算対象職員数 <sup>2</sup> 人数A 又は 人数B	加算総額 <sup>3</sup>	副主任保育士等の人数 (うち4万円の改善を行う数)	職務分野別 リーダー等の人数
2人	人数A(4万円)1人 人数B(5千円)1人	4.5万円	1人以上 (0人)	1人以上
5人	人数A(4万円)2人 人数B(5千円)1人	8.5万円	1人以上 (1人)	1人以上
10人	人数A(4万円)3人 人数B(5千円)2人	13万円	1人以上 (1人)	2人以上
15人	人数A(4万円)5人 人数B(5千円)3人	21.5万円	2人以上 (2人)	3人以上
20人	人数A(4万円)7人 人数B(5千円)4人	30万円	3人以上 (3人)	4人以上
30人	人数A(4万円)10人 人数B(5千円)6人	43万円	5人以上 (5人)	6人以上
40人	人数A(4万円)13人 人数B(5千円)8人	56万円	6人以上 (6人)	8人以上

※1 園長及び主任保育士（主幹保育教諭等）を除く、公定価格上の保育士（保育教諭等）、事務職員、調理員等の総数。

※2 4万円又は5千円の加算対象職員数は、公定価格上の職員総数×1/3又は1/5（小数点第1位四捨五入）。

※3 賃金改善に伴う法定福利費等の事業主負担増分を除いた賃金改善額。

22

## (1) 加算額（公定価格単価月額）

### 【認定こども園（教育標準時間認定）】

#### 加算部分2

処遇改善等加算	以下の加算を合算した額を各月初日の利用子ども数で除した額 ・処遇改善等加算 ① 49,650 × 人数A × 1/2 ・処遇改善等加算 ② 6,210 × 人数B × 1/2	1 各月初日の利用子どもの単価に加算 2 人数A及び人数Bについては別に定める
---------	---	--

40,000円・5,000円のほか法定福利費等の事業主負担額を含む

認定こども園は教育標準時間認定と保育認定に半分ずつ計上

人数A 公定価格上の職員総数 × 1 / 3  
人数B 公定価格上の職員総数 × 1 / 5  
(小数点第1位四捨五入)

※園長・主任保育士（主幹保育教諭等）以外

### 【認定こども園（保育認定）】

#### 加算部分2

処遇改善等加算	以下の加算を合算した額を各月初日の利用子ども数で除した額 ・処遇改善等加算 ① 49,650 × 人数A × 1/2 ・処遇改善等加算 ② 6,210 × 人数B × 1/2	1 各月初日の利用子どもの単価に加算 2 人数A及び人数Bについては別に定める
---------	---	--

23

## (2) 公定価格上の職員総数、加算対象職員数

- 公定価格上の職員総数は、下表（通知）の右欄により算出（公定価格の基本分と取得した各種加算を全て加味した職員数から園長・主任保育士（主幹保育教諭等）を除いた人数。）。
- 加算額の算定の基礎となる加算対象職員数は、以下により算出（小数点第1位四捨五入）。  
人数A（4万円） 公定価格上の職員総数 × 1 / 3  
人数B（5千円） 公定価格上の職員総数 × 1 / 5

※いずれも児童数と加算等の状況を計算ソフト2種類に入力することで自動計算

認定こども園	以下のaからmの合計に、定員90人以下の場合は1.4、定員91人以上の場合は2.2を加え、nからpの合計を減じた人数 a 年齢別配置基準による職員数（略） ※ 3歳児配置改善加算・満3歳児対応加配加算を含む b 非常勤講師（1号定員35人以下及び121人以上に限る） 0.8 c 休けい保育士 2・3号定員90人以下は1、91人以上は0.8 d 調理員 2・3号定員40人以下は1、41人以上150人以下は2、151人以上は3 e 保育標準時間認定の児童がいる場合 1.4 f 学級編制調整加配加算を受けている場合 1 g チーム保育加配加算を受けている場合 加配人数 h 通園送迎加算を受けている場合 1号定員150人以下は0.8、定員151人以上は1.5 i 給食実施加算を受けている場合 1号定員150人以下は1、定員151人以上は2 j 休日保育加算を受けている場合 0.5 k 事務職員配置加算を受けている場合 0.8 l 指導充実加配加算を受けている場合 0.8 m 事務負担対応加配加算を受けている場合 0.8 n 副園長・教頭配置加算を受けている場合 1 o 主幹保育教諭等の専任化により子育て支援の取り組みを実施していない場合であって代替保育教諭等を配置していない場合 配置していない人数（必要代替保育教諭等数－配置代替保育教諭等数） p 年齢別配置基準を下回る場合 下回る人数（必要保育教諭等数－配置保育教諭等数）
--------	--

基本分に含まれる「事務職員・調理員等」－主幹教諭2人分

24

# 【参考】児童数計算表・対象職員数計算表(自動計算ソフト)

## 平均年齢別児童数計算表(認定こども園、保育所等)

施設・事業所名 ○○○○

黄緑セルは入力項目、黄色(オレンジ)セルは自動計算。  
児童数は、月初日利用児童数を入力すること。  
小規模保育所、事業所内保育所については、1、2歳児、0歳児欄に記入すること。

### (1) 平成29年度実績

29年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均児童数
実績		実績												
4歳以上児	児童数	40人	42人	43人	44人	45人	46人	47人	48人	49人	50人	51人	52人	46人
	伸び率	1.05	1.08	1.10	1.13	1.15	1.18	1.20	1.23	1.25	1.28	1.30		
3歳児	児童数	30人	31人	32人	33人	34人	35人	36人	37人	38人	39人	40人	41人	36人
	伸び率	1.03	1.07	1.10	1.13	1.17	1.20	1.23	1.27	1.30	1.33	1.37		
うち満3歳児(認定こども園のみ)	児童数	15人	16人	17人	18人	19人	20人	21人	22人	23人	24人	25人	26人	21人
	伸び率	1.07	1.13	1.20	1.27	1.33	1.40	1.47	1.53	1.60	1.67	1.73		
1、2歳児	児童数	20人	21人	21人	22人	22人	23人	24人	24人	24人	25人	25人	26人	23人
	伸び率	1.05	1.05	1.10	1.10	1.15	1.15	1.20	1.20	1.25	1.25	1.30		
0歳児	児童数	10人	11人	12人	13人	13人	13人	13人	14人	15人	16人	14人	13人	
	伸び率	1.10	1.20	1.20	1.30	1.30	1.30	1.30	1.40	1.50	1.60	1.40		
合計		100人												116人

### (2) 前年度実績による平成30年度見込み年齢別平均児童数

30年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均児童数
実績		見込み												
4歳以上児	児童数	38人	40人	41人	42人	43人	44人	45人	46人	47人	48人	49人	49人	44人
3歳児	児童数	31人	32人	33人	34人	35人	36人	37人	38人	39人	40人	41人	42人	37人
うち満3歳児(認定こども園のみ)	児童数	12人	13人	14人	14人	15人	16人	17人	18人	18人	19人	20人	21人	16人
1、2歳児	児童数	20人	21人	21人	22人	22人	23人	23人	24人	24人	25人	25人	26人	23人
0歳児	児童数	8人	10人	11人	11人	12人	12人	12人	12人	13人	14人	14人	13人	12人
合計		98人												116人

※各月の初日人数は各施設の面積基準を下回らないこと

上記計算では実績と大きく乖離する場合は(面積基準を下回る場合を含む)【上記計算結果を使用する場合は以下入力不要】

### (3) 前年度実績による見込みによりがたい場合の年齢別平均児童数

30年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均児童数
実績		見込み												
4歳以上児	児童数	38人												8人
3歳児	児童数	31人												8人
うち満3歳児(認定こども園のみ)	児童数	12人												1人
1、2歳児	児童数	20人												2人
0歳児	児童数	8人												1人
合計		98人												9人

※各月の初日人数は各施設の面積基準を下回らないこと

前年度実績による見込みによりがたい場合、その理由 (3)の算出結果を使用する場合は入力必須  
例: 近隣の保育園が、10月に閉園予定であり、その児童数の○○人を受け入れる予定であるため。

## 処遇改善等加算 加算対象職員数計算表(認定こども園)

施設・事業所名 ○○○○ 認定こども園

### 0. 基礎情報

分類の有無	選択項目	入力項目	入力項目
利用定員数	あり	本園分を記入	90
1号			50
2・3号			40
年齢別児童数			90
4歳児以上児			40
3歳児			30
うち満3歳児			10
1、2歳児			20
0歳児			10

各月平均の年齢別児童数を使用する場合は、別途配布している「年齢別児童数計算表」により計算した児童数を入力すること。  
特別給付を受けて利用する児童がいる場合は、該当する年齢区分に含めること。

### 1. 加算対象人数の基礎となる職員数

a 年齢別配置基準による職員数	本園分		分園分	
	選択項目	入力項目	職員数(自動計算)	職員数(自動計算)
4歳以上児		40	1.3	40
3歳児(満3歳児含む)		35	2.8	30
3歳児配置改善加算	なし		なし	
満3歳児対応加算	あり	20	3.3	10
1、2歳児		10	3.3	10
小計(小数点第一位四捨五入)			11.0	9.0
b 非常勤講師			0.0	0.0
c 休けい保育士			1.0	1.0
d 調理員			1.0	1.0
e 保育標準時間認定の児童	あり		1.4	あり
f 学級編制調整加算	あり		1.0	本園分で選択
g チーム保育加算	あり	3	3.0	本園分で選択
h 通園送迎加算	あり		0.8	本園分で選択
i 給食実施加算	あり		1.0	本園分で選択
j 休日保育加算	あり		0.5	本園分で選択
k 事務職員加算	あり		0.8	本園分で選択
l 指導充実加算	あり		0.8	本園分で選択
m 事務負担対応加算	あり		0.8	本園分で選択
n 副園長・教頭加算	あり		-1.0	本園分で選択
主任保育教諭等の専任化により子育て支援の取組を実施していない場合であって、代替保育教諭等を配置していない場合	該当	2	-2.0	本園分で選択
p 年齢別配置基準を下回る場合	該当	2	-2.0	本園分で選択
利用定員数に基づく職員数			14.4	
合計			19.5	13.8
職員数(1人未満端数 四捨五入)			20.0	14.0

### 2. 加算対象職員数(人)

人数A(職員数の1/3)	11
うち4万円の配分を行う必要のある人数	6
人数B(職員数の1/5)	7

### (参考) 加算員込額(円)

49,650 円 × 人数A	546,150
6,210 円 × 人数B	43,470
合計	589,620

## (3) 加算要件(主なもの) ①

### ア 「賃金改善計画書」・「賃金改善実績報告書」の提出

- ・ **基準年度(加算Ⅱ取得初年度の前年度)**の賃金(注1)に対して改善するものであること。
- ・ **賃金改善額 ≥ 加算額** となること(注2)。
- ・ イ～キなどを満たすこと。

(注1) 基準年度の翌年度以降に採用された職員については、当該職員に基準年度の賃金算定ルールを適用した場合の賃金。

(注2) 賃金改善額には、改善に伴う法定福利費等の事業主負担増加額を含み、加算Ⅰの賃金改善要件分に係る賃金改善額を除く。

### (3) 加算要件（主なもの）②

#### イ 発令・職務命令

- ・ 加算対象職員について、一定の職位の**発令・職務命令**が行われていること。

(注1) 加算対象職員は、施設・事業所の種類に応じ、以下に定める職位。

- (i) 幼稚園 中核リーダー、専門リーダー、若手リーダー又はこれらに相当する職位(教務主任、学年主任等を含む。)
- (ii) 保育所及び地域型保育事業所 副主任保育士、専門リーダー、職務分野別リーダー又はこれらに相当する職位
- (iii) 認定こども園 (i)又は(ii)に相当する職位

(注2) 保育士や幼稚園教諭に限るものではなく、**看護師や調理員、栄養士、事務職員等も対象**となる。なお、法人の役員等を兼務している者も対象になり得る。

27

### (3) 加算要件（主なもの）③

#### ウ 加算対象職員の要件

【副主任保育士等(中堅)】

- ①**概ね7年以上**の経験年数を有するとともに、②**別に定める研修を修了**していること。

【職務分野別リーダー等(若手)】

- ①**概ね3年以上**の経験年数を有し、②「乳児保育」「幼児教育」「障害児保育」「食育・アレルギー」「保健衛生・安全対策」「保護者支援・子育て支援」の**いずれかの分野(若手リーダー等については、これに準ずる分野や園運営に関する連絡調整等)を担当**するとともに、③**別に定める研修を修了**していること。

(注1) 「経験年数」は、施設・事業所の職員の構成・状況を踏まえ、**施設・事業所の判断で柔軟な対応が可能**(家庭的保育事業所及び居宅訪問型保育事業所以外)。**過去に勤務していた施設等における経験年数を合算**する。

(注2) 「別に定める研修を修了」に係る要件は、2022年度を目途に当該要件の必須化を目指すこととし、**2021年度までの間は当該要件は課さない**。幼稚園団体、認定こども園団体等が実施する**既存の研修を活用**。分野別研修のほか、**職責に応じたその他の研修でも可**。詳細は、「別の定め」を現在検討中。

### (3) 加算要件 (主なもの) ④

平成30年度から運用を弾力化(33頁も参照)

#### エ 賃金改善額・配分人数

- ・ 副主任保育士等(中堅)に係る賃金改善額は原則として月額4万円とすること。
  - ・ 職員の経験年数・技能及び給与実態等を踏まえ、施設・事業所が必要と認める場合には、月額4万円の賃金改善を行う職員数を「人数A」に2分の1を乗じて得た人数(1人未満の端数は切り捨て)確保した上で、「その他の技能・経験を有する職員」(園長以外の管理職(幼稚園等の副園長・教頭・主幹教諭、保育所等の主任保育士)、副主任保育士等及び職務分野別リーダー等に限る。)について月額5千円以上月額4万円未満とすることができること。
  - ・ 園長以外の管理職については、副主任保育士等の賃金とのバランス等を踏まえて必要な場合に限って処遇改善を行うことが可能であること。
- ・ 職務分野別リーダー等(若手)に係る賃金改善額は月額5千円とすること。
  - ・ 「その他の技能・経験を有する職員」として配分を受ける場合は、月額5千円以上とすることができ、副主任保育士等に係る賃金改善額のうち最も低い額を超えないこと。
  - ・ 職務分野別リーダー等の人数は、「人数B」以上とすること。

#### オ 他の施設への配分

- ・ 2022年度までの間の特例として、加算見込額の20%(10円未満の端数切捨て)については、同一の事業者が運営する他の施設・事業所(特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業所に限り、他の市町村又は都道府県に所在するものを含む。)に配分することができること。

29

### (3) 加算要件 (主なもの) ⑤

#### カ 賃金改善方法

- ・ 賃金改善が基本給又は役職手当や職務手当など職責若しくは職務に応じて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。
- ・ 賃金改善の実施により、当該賃金改善を行う給与の項目以外の給与水準を低下させてはならないこと。ただし、業績に応じて変動する賞与等についてはこの限りでない。

#### キ キャリアパスの整備

- ・ 職員の職位、職責、職務内容等に応じた勤務条件等の要件(賃金に関するものを含む。)及びこれに応じた賃金体系を定め、全ての職員に周知していること。
- ・ 「賃金改善計画書」の内容を職員に周知を行うこと。

キの要件に鑑み、処遇改善等加算 を取得している施設について、処遇改善等加算 においてキャリアパス要件が自動的に満たされる取扱いとなっている。



## (4) 地域型保育事業に係る加算要件の取扱い ①

### ア 加算対象職員数・配分人数

- ・ 人数A・人数Bが四捨五入により「ゼロ」となる場合は「1」とする(最低1人分を保障)。
- ・ 家庭的保育事業所・利用定員5人以下の事業所内保育事業所・居宅訪問型保育事業所については、人数A・人数Bのいずれかを「1」とする。
- ・ 人数Aが1人の場合は、4万円の賃金改善を行う職員を確保しなくとも差し支えない(「人数A × 1/2」の端数切捨てが「0」)。

公定価格上の職員総数 <sup>1</sup>	加算対象職員数 <sup>2</sup> 人数A 又は 人数B	加算総額 <sup>3</sup>	副主任保育士等の人数A (うち4万円の改善を行う数)	職務分野別リーダー等の人数B
家庭的保育・定員5人以下の事業所内保育・居宅訪問型保育事業所	人数A (4万円)・人数B (5千円) <u>いずれかを1人</u> — いずれも0人	4万円 又は5千円	Aを1人とした場合 1人以上 ( <u>0人</u> )	Bを1人とした場合 1人以上
1人 (上記以外)	人数A (4万円) 1人 人数B (5千円) <u>1人</u> 0人	4.5万円	1人以上 ( <u>0人</u> )	1人以上
2人	人数A (4万円) 1人 人数B (5千円) <u>1人</u> 0人	4.5万円	1人以上 ( <u>0人</u> )	1人以上

31

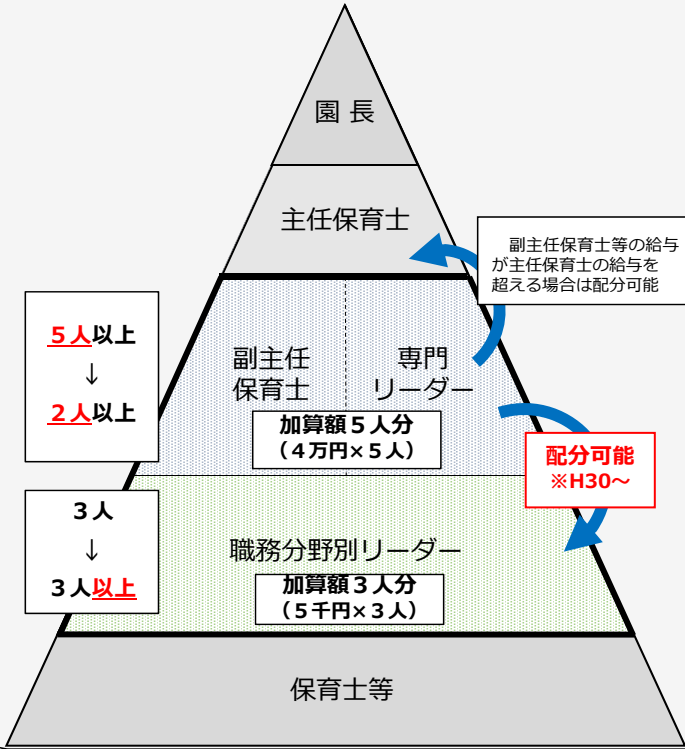
## (4) 地域型保育事業に係る加算要件の取扱い ②

### イ 発令・職務命令、加算対象職員要件

- ・ 家庭的保育事業所・居宅訪問型保育事業所については、副主任保育士等(中堅)及び職務分野別リーダー等(若手)の発令・職務命令は不要。
- ・ 家庭的保育事業所・居宅訪問型保育事業所については、副主任保育士等(中堅)の経験年数は「7年以上」、職務分野別リーダー等(若手)の経験年数は「3年以上」とし、経験年数に係る要件を事業所の判断で柔軟に扱うことは不可。

<定員90人（職員17人※）の保育園モデルの場合>  
 ※ 園長1人、主任保育士1人、副主任保育士12人、調理員等3人

（配分方法の見直し）



<副主任保育士又は専門リーダー：加算額20万円（4万円×5人）>

20万円のうち、12万円は**副主任保育士又は専門リーダーのみ**に配分可能（配分人数及び額は事業者において判断）

【改善点1】  
 12万円については、**職務分野別リーダーにも配分可能**

<職務分野別リーダー：加算額1.5万円（5千円×3人）>

3人の**職務分野別リーダー**に月額5千円

【改善点2】  
**3人以上**の職務分野別リーダーに**月額5千円以上**（ただし、副主任保育士等への一番低い加算額を超えない額）

同一事業者内での保育園間の配分は不可

【改善点3】  
 加算額21.5万円（20万円+1.5万円）の**20%**について、**同一事業者内で保育園をまたぐ配分が可能**（2022年度までの時限措置。同一事業者内全体での処遇改善を確認。）

# 処遇改善等加算 の研修

# 幼稚園教諭等(民間)に関するキャリアアップ・処遇改善のイメージ(1号関係)

## 研修による技能の習得を通じた、 キャリアアップ

<標準規模の幼稚園(定員160人)の職員数>  
 公定価格上の職員数  
 園長1人、副園長・教頭1人、主幹教諭1人、  
 幼稚園教諭7人、事務職員2人  
 合計12人

園長 <平均勤続年数27年>

副園長・教頭 <平均勤続年数24年>

### キャリアアップのための研修の受講

都道府県・市町村、幼稚園団体、  
 大学等が実施する、保育者としての  
 資質向上のための既存の研修をキャリア  
 アップに活用

#### 【研修分野例】

教育・保育理論 保育実践  
 特別支援教育 食育・アレルギー  
 保健衛生・安全対策  
 保護者の支援・子育ての支援  
 小学校との接続 マネジメント  
 制度や政策の動向

研修修了の効力:全国で有効

研修修了者が離職後再就職する場合:以前の  
 研修修了の効力は引き続き有効

主幹教諭 <平均勤続年数19年>

**新**中核リーダー ライン職

**新**専門リーダー スタッフ職

月額4万円の処遇改善 標準規模の園で3人  
 (園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/3)

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 若手リーダーを経験
- ウ マネジメント+3つ以上の分野の  
研修を修了
- エ 中核リーダーとしての発令

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 若手リーダーを経験
- ウ 4つ以上の分野の研修を修了
- エ 専門リーダーとしての発令

**新**若手リーダー

月額5千円の処遇改善 標準規模の園で2人  
 (園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/5)

【要件】

- ア 経験年数概ね3年以上
- イ 担当する職務分野(左記 ~ )の研修を修了
- ウ 若手リーダーとしての発令

幼稚園教諭等 <平均勤続年数7年>

研修は、分野別研修のほか、職責に応じたその他の研修でも可。  
 指導教諭、教務主任、学年主任など既存の発令を行っている場合は、上記の発令に代替可。  
 各幼稚園、認定こども園の状況を踏まえ、中核リーダー・専門リーダーの配置比率は柔軟に対応可  
 「園長・副園長・教頭等を除く幼稚園教諭等全体の概ね1/3」とは、公定価格における職員数に基づき算出したもの。

# 保育士等(民間)に関するキャリアアップ・処遇改善のイメージ(2・3号関係)

## 研修による技能の習得により、 キャリアアップができる仕組み を構築

<標準規模の保育園(定員90人)の職員数>  
 公定価格上の職員数  
 園長1人、主任保育士1人、保育士12人、  
 調理員等3人 合計17人

園長

<平均勤続年数24年>

主任保育士

<平均勤続年数21年>

### **新**キャリアアップ研修の創設

以下の分野別に研修を体系化

#### 【研修分野】

乳児保育 幼児教育  
 障害児保育 食育・アレルギー  
 保健衛生・安全対策  
 保護者支援・子育て支援  
 保育実践 マネジメント

研修の実施主体:都道府県等

研修修了の効力:全国で有効

研修修了者が離職後再就職  
 する場合:以前の研修修了の  
 効力は引き続き有効

**新**副主任保育士 ライン職

**新**専門リーダー スタッフ職

月額4万円の処遇改善 標準規模の園で5人  
 (園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3)

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ マネジメント+3つ以上の分野  
の研修を修了
- エ 副主任保育士としての発令

【要件】

- ア 経験年数概ね7年以上
- イ 職務分野別リーダーを経験
- ウ 4つ以上の分野の研修を修了
- エ 専門リーダーとしての発令

**新**職務分野別リーダー

月額5千円の処遇改善 標準規模の園で3人  
 (園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/5)

【要件】

- ア 経験年数概ね3年以上
- イ 担当する職務分野(左記 ~ )の研修を修了
- ウ 修了した研修分野に係る職務分野別リーダー としての発令  
 乳児保育リーダー、食育・アレルギーリーダー 等  
 同一分野について複数の職員に発令することも可能

保育士等 <平均勤続年数8年>

各保育園、認定こども園等の状況を踏まえ、副主任保育士・専門リーダーの配置比率は柔軟に対応可。  
 上記処遇改善の対象施設等は、公定価格における現在の処遇改善等加算の対象と同じ。  
 「園長・主任保育士を除く保育士等全体の概ね1/3」とは、公定価格における職員数に基づき算出したもの。



## 追加的な処遇改善における研修スキームのイメージ(幼稚園関係)【その①】

平成29年度より開始された追加的な処遇改善における研修要件(幼稚園関係)について、以下のとおりとする予定。

### 1. 実施主体

- ①都道府県・市町村  
②幼稚園関係団体(※)  
③大学等(教員養成機関、免許状更新講習開設者) ④その他都道府県が適当と認める者
- ( )全日本私立幼稚園連合会、(公財)全日本私立幼稚園幼児教育研究機構、(公社)全国幼児教育研究協会、各都道府県等の私立幼稚園団体等を想定(詳細はFAQで示す予定だが、「保育者としての資質向上研修俯瞰図」に沿った研修を実施しているものは広く対象に含める方向)。

### 2. 研修内容(以下のいずれか)

#### (1) 分野別研修(以下、分野例)

- ①教育・保育理論、②保育実践、③特別支援教育、④食育・アレルギー対応、⑤保健衛生・安全対策、  
⑥保護者の支援・子育ての支援、⑦小学校との接続、⑧マネジメント、⑨制度や政策の動向
- ( )「保育者としての資質向上研修俯瞰図」に示された分野でも可

#### (2) 分野別研修以外の職責等に応じた各種研修

- ・ 経験年数に着目した研修(例:3年目研修、5年目研修、10年目研修)
  - ・ 園内での役割に着目した研修(例:主任研修、リーダー教員研修)
  - ・ 広く一般教員を対象とした研修
  - ・ 免許状更新講習 等
- ( ) 1. の主体が実施する研修は広く認める(個別の研修ごとの認定等は不要)。専門家を園内に招いて実施する研修等も一定の要件の下で認める方向。「保育士等キャリアアップ研修」を活用することも可能。

## 追加的な処遇改善における研修スキームのイメージ(幼稚園関係)【その②】

### 3. 所要時間数

- ・ 分野別研修は、1分野につき10～20時間が基本(分野ごとの性質に応じて柔軟な対応が可能。複数回に分けて受講することも想定)。「中核リーダー」及び「専門リーダー」は4分野(「中核リーダー」はマネジメントが必須)、「若手リーダー」は1分野の研修を修了する必要。
- ・ 分野別研修以外の研修を組み込む場合、「中核リーダー」及び「専門リーダー」は計40～60時間以上、「若手リーダー」は計10～15時間以上の研修を修了する必要。

### 4. 研修受講歴の管理・確認

- ・ 「研修ハンドブック」((公財)全日本私立幼稚園幼児教育研究機構/監修)等により教員個人が管理するのが基本(公的な管理は中長期的な課題として検討)。
- ・ 処遇改善の要件確認に当たっては、各園において、該当職員の受講した研修の実施主体・名称・主な内容・開催年月日(時間数)等を簡潔に記載した様式を作成し、市町村に提出(「研修ハンドブック」のスタンプ履歴による確認も可)。
- ・ 市町村では、確認監査等の機会に、必要に応じて様式の記載の真偽を確認。

### 5. 留意点

平成29年度以前に受講した研修の取り扱いを含めた経過措置等については、今後検討。

## 保育士等キャリアアップ研修ガイドラインの概要

保育現場においては、園長、主任保育士の下で、初任後から中堅までの職員が、多様な課題への対応や若手の指導等を行うリーダー的な役割を与えられて職務にあたり、こうした職務内容に応じた専門性の向上を図るため、研修機会を充実させることが重要。

保育現場におけるリーダー的職員の育成に関する研修について、一定の水準を確保するため、研修の内容や研修の実施方法など、必要な事項を定めるガイドラインを策定。（「保育士等キャリアアップ研修の実施について」（平成29年4月1日付厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課長通知））

### 実施主体

- 都道府県又は都道府県知事の指定した研修実施機関
  - 都道府県が適当と認める団体に委託することも可能。
  - 研修実施機関は、市区町村、指定保育士養成施設又は就学前の子どもに対する保育に関する研修の実績を有する非営利団体に限る。

### 指定手続き

- 研修実施機関は、研修会場の所在地の都道府県に指定の申請を行うものとする。
- 指定を受けた研修について、翌年度にも実施しようとする場合、届出書を提出することにより、翌年度も引き続き指定の効力を有する。

### 研修分野・対象者

#### 【専門分野別研修】

乳児保育、幼児教育、障害児保育、食育・アレルギー対応、保健衛生・安全対策、保護者支援・子育て支援

#### <対象者>

- 保育所等の保育現場において、各専門分野に関してリーダー的な役割を担う者（当該役割を担うことが見込まれる者を含む。）

#### 【マネジメント研修】

#### <対象者>

- 各分野におけるリーダー的な役割を担う者としての経験があり、主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う者（当該役割を担うことが見込まれる者を含む。）

#### 【保育実践研修】

#### <対象者>

- 保育所等の保育現場における実習経験の少ない者（保育士試験合格者等）又は長期間、保育所等の保育現場で保育を行っていない者（潜在保育士等）

### 研修時間

- 1分野15時間以上とする。

### 講師

- 指定保育士養成施設の教員又は研修内容に関して、十分な知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者

### 研修修了の評価

- 研修修了の評価については、15時間以上の研修の受講を確認するとともに、研修の受講後にレポートを提出させるなど、研修内容に関する知識及び技能とそれを実践する際の基本的な考え方や心得の認識を確認するものとする。

### 研修修了の情報管理

- 都道府県及び研修実施機関は、研修修了者に対し、修了証を交付する。（修了証は全国で有効。）
- 都道府県及び研修実施機関は、研修修了者の情報管理を行うこととし、保育士登録番号や氏名、生年月日、住所等を記載した研修修了者名簿を作成する。

39

## 保育士等キャリアアップ研修の分野及び内容

研修分野	ねらい	内容
乳児保育 (主に0歳から3歳未満児向けの保育内容)	<ul style="list-style-type: none"> <li>乳児保育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた保育を行う力を養い、他の保育士等に乳児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>乳児保育の意義</li> <li>乳児保育の環境</li> <li>乳児への適切な関わり</li> <li>乳児の発達に応じた保育内容</li> <li>乳児保育の指導計画、記録及び評価</li> </ul>
幼児教育 (主に3歳以上児向けの保育内容)	<ul style="list-style-type: none"> <li>幼児教育に関する理解を深め、適切な環境を構成し、個々の子どもの発達の状態に応じた幼児教育を行う力を養い、他の保育士等に幼児教育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>幼児教育の意義</li> <li>幼児教育の環境</li> <li>幼児の発達に応じた保育内容</li> <li>幼児教育の指導計画、記録及び評価</li> <li>小学校との接続</li> </ul>
障害児保育	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害児保育に関する理解を深め、適切な障害児保育を計画し、個々の子どもの発達の状態に応じた障害児保育を行う力を養い、他の保育士等に障害児保育に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害の理解</li> <li>障害児保育の環境</li> <li>障害児の発達の援助</li> <li>家庭及び関係機関との連携</li> <li>障害児保育の指導計画、記録及び評価</li> </ul>

研修分野	ねらい	内容
食育・アレルギー対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>食育に関する理解を深め、適切に食育計画の作成と活用ができる力を養う。</li> <li>アレルギー対応に関する理解を深め、適切にアレルギー対応を行うことができる力を養う。</li> <li>他の保育士等に食育・アレルギー対応に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>栄養に関する基礎知識</li> <li>食育計画の作成と活用</li> <li>アレルギー疾患の理解</li> <li>保育所における食事の提供ガイドライン</li> <li>保育所におけるアレルギー対応ガイドライン</li> </ul>
保健衛生・安全対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健衛生に関する理解を深め、適切に保健計画の作成と活用ができる力を養う。</li> <li>安全対策に関する理解を深め、適切な対策を講じることができる力を養う。</li> <li>他の保育士等に保健衛生・安全対策に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健計画の作成と活用</li> <li>事故防止及び健康管理</li> <li>保育所における感染症対策ガイドライン</li> <li>保育の場において血液を介して感染する病気を防止するためのガイドライン</li> <li>教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン</li> </ul>
保護者支援・子育て支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者支援・子育て支援に関する理解を深め、適切な支援を行うことができる力を養い、他の保育士等に保護者支援・子育て支援に関する適切な助言及び指導ができるよう、実践的な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保護者支援・子育て支援の意義</li> <li>保護者に対する相談援助</li> <li>地域における子育て支援</li> <li>虐待予防</li> <li>関係機関との連携、地域資源の活用</li> </ul>

研修分野	ねらい	内容
マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>主任保育士の下でミドルリーダーの役割を担う立場に求められる役割と知識を理解し、自園の円滑な運営と保育の質を高めるために必要なマネジメント・リーダーシップの能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>マネジメントの理解</li> <li>リーダーシップ</li> <li>組織目標の設定</li> <li>人材育成</li> <li>働きやすい環境づくり</li> </ul>

研修分野	ねらい	内容
保育実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>子どもに対する理解を深め、保育者が主体的に様々な遊びと環境を通じた保育の展開を行うために必要な能力を身に付ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保育における環境構成</li> <li>子どもとの関わり方</li> <li>身体を使った遊び</li> <li>言葉・音楽を使った遊び</li> <li>物を使った遊び</li> </ul>

# 認定こども園に係る処遇改善 におけるキャリアアップ研修（イメージ）

## 1. 実施主体

「保育士等のキャリアアップ研修の実施について」（雇児保発0401第1号 平成29年4月1日厚労省雇用均等・児童家庭局保育課長）及び「追加的な処遇改善における研修スキームのイメージ（幼稚園関係）」（平成29年10月2日）において示されている実施主体。

なお、全国的な規模で研修を実施している認定こども園団体の研修についても、対象に含める。

## 2. 基本的な考え方

### （1）研修内容

認定こども園（幼保連携型認定こども園だけでなく全類型）については、1号から3号の子供が対象となり、その保育教諭等に求められる知見・技能も多様であることから、処遇改善等加算に係るキャリアアップ研修については、1. の研修及び認定こども園団体の実施する研修（教育関係の研修に限る）のいずれを受講しても有効とする（ただし、内容が重複する研修を複数受講した場合には、一方の研修のみが有効）。

なお、当然のことではあるが、各職員が現在及び将来の職務内容（就く可能性のある場合を含む。）に関連する内容の研修を受講することとなるよう、各園で適切な配慮を行うことが望まれる。

（注）現在、満3歳児未満の保育にのみ従事する職員など、1号認定の園児のみ、あるいは2・3号認定の園児のみ担当する職員についても、人事のローテーションで1号と2・3号の双方を担当する可能性があるため、例えば以下のような対応をとることが望ましい。

41

- ・ 3号認定の園児の保育を行う施設において「副主任保育士」、「中核リーダー」及び「専門リーダー」になる場合、必要に応じて の研修のうち「乳児保育」の分野の研修を受講すること。

### （2）所要時間数

- ・ 分野別研修を受ける場合には、「副主任保育士」、「中核リーダー」及び「専門リーダー」は4分野（「副主任保育士」及び「中核リーダー」はマネジメントが必須）、「職務分野別リーダー」及び「若手リーダー」は1分野の研修を修了する必要。
- ・ 分野別研修以外の研修を組み込む場合には、研修時間数の合計により加算要件を満たすか判断することとするが、具体的な時間数については検討中。

（例）

「副主任保育士」、「中核リーダー」及び「専門リーダー」は概ね40～80時間、「職務分野別リーダー」及び「若手リーダー」は概ね10～20時間を想定。

## 3. 研修受講歴の管理

- ・ 個人管理を基本（都道府県が情報を管理する場合には要検討）