

技能・経験に応じた保育士等の処遇改善の仕組みについて

1 概要

- ・ 副主任保育士・専門リーダー（仮称・月額4万円の処遇改善の対象（園長・主任保育士等を除いた職員の概ね1/3））・職務分野別リーダー（仮称・月額5万円の処遇改善の対象（園長・主任保育士等を除いた職員の概ね1/5））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保育園等に対して、キャリアアップによる処遇改善に要する費用を公定価格に上乘せを行う。（公定価格上の加算の創設）

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こと（現行の処遇改善等加算と同様）
- ・ キャリアアップの仕組みを構築する観点から、対象者について、発令等を行っていること
- ・ 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＞

- ・ 経験年数が概ね7年以上
- ・ キャリアアップ研修のうち4分野以上の研修を受講していること

〔＜月額5万円の処遇改善の対象者＞

- ・ 経験年数が概ね3年以上
- ・ キャリアアップ研修のうち担当する分野の研修を受講していること

※ 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、平成29年度は課さず、平成30年度以降は職員の研修の受講状況等を踏まえ決定。

- ・ 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

- ・ 技能・経験に応じた処遇改善については、**原則は、月額4万円又は月額5万円の賃金改善により実施。**ただし、月額4万円の配分については、各施設における職員の経験年数・技能、給与実態等を踏まえ、各幼稚園・保育園等の判断で、技能・経験を有するその他の職員（園長を除く）にも配分可能（**月額5千円以上～4万円未満**）とする。
- ・ 上記の場合でも、実際に月額4万円の賃金改善を行う職員を、公定価格上の月額4万円の処遇改善の対象者数の**1/2**（端数切り捨て）は**確保**する。
- ・ 平成30年度以降に係る配分方法については、職員の研修の受講状況等を踏まえ検討。