

処遇改善等加算、使途制限等の あり方について

平成26年9月17日
(赤字部分が修正部分)

1 . 処遇改善等加算のあり方について

1 . 概要

これまで、公定価格の主な論点に関して御議論していただいていた中で、処遇改善、経験年数等に応じた公定価格上の評価、キャリアアップの必要性から、「処遇改善等加算」を設け、職員の平均勤続年数・経験年数やキャリアアップの取組に応じた加算を実施することとされている。

今後、本単価の設定に当たって、上記の加算に関する枠組み及び加算率の設定に関し、更に詳細に検討することが必要となっている。

特に、他の職種と比較して幼稚園教諭、保育士の平均勤続年数は短い傾向にあり、教育・保育の提供に携わる人材の確保及び資質の向上を図り、質の高い教育・保育を安定的に提供していくためには、「長く働くことができる」職場を構築していくことが必要不可欠である。

そのため、こうした観点に基づいた上で、現行制度における対応や他制度の対応も踏まえ、以下の要素について、検討することが必要ではないか。

職員の勤続年数や経験年数に応じて加算額がアップしていく仕組み

現行の加算率の区分の上限である「10年以上」よりも長い場合の対応

処遇改善の実績を引き継ぐための仕組み(介護職員処遇改善加算を参考)

キャリアアップに対応した仕組み

2. 個別論点の検討

加算の要件となる職員の勤続年数の通算対象

現行の保育所運営費における民間施設給与等改善費では、勤続年数の通算対象とする施設・事業について、「児童福祉施設や老人福祉施設等の社会福祉施設、認定こども園、病院等での看護師等の勤続年数」等を通算対象としている。

新制度の公定価格の設定に当たっては、現行の対象施設のほか、以下の施設・事業における勤続年数を通算対象に追加することが求められる。

- 幼稚園、保育所、認定こども園、地域型保育事業
- 保育所や小規模保育事業等に移行した認可外保育施設
- 小学校等の教育施設

また、上記の施設・事業のほか、以下の施設・事業については、指導・監督を通じて、その適切な運営のあり方に関し、地方自治体が責任を負っていると評価されることから、これらも通算対象と追加する方向としてはどうか。

- 地方単独事業による認可外保育施設
- 放課後児童クラブや病児・病後児保育等の市町村事業
- 障害児通所支援事業等のうち施設を必要としないもの

このほか、指導監督基準を満たす旨の証明書の交付された認可外保育施設や、幼稚園に併設された認可外保育施設については、定期的な立入調査等の指導監督を受けている施設となっている。当該施設において、保育の提供に従事している経験は、保育の提供に関する勤務経験の考え方に親和性があると考えられることから、現に証明書の交付を受けている認可外保育施設、幼稚園に併設された認可外保育施設については、通算対象に追加する方向としてはどうか。

上記の施設・事業を通算対象とするに当たっては、現行の民改費において一般的に求めているように、各施設・事業において前歴(職歴)の証明(例:在職証明等)に関する資料、書類の提出を求め、確認する仕組みを基本としてはどうか。

* 必要に応じて、年金の加入記録の証明等を求めることも考えられるか。

< 主なご意見 >

- ・ この勤続年数が情報公開の中で使われる場合、具体的な勤続年数の中身が見えないのは心配。
- ・ 証明書の交付された認可外保育施設での勤務経験は是非入れて頂きたい。
- ・ 事務局案に賛成。

【対応方針案】

職員の勤続年数の通算対象とする施設・事業については、前ページで示した施設・事業としてはどうか。

その上で、対象とするに当たっては、各施設・事業において前歴（職歴）の証明（例：在職証明等）に関する資料、書類の提出を求め、確認する仕組みとしてはどうか。

現行の加算率の区分の上限である「10年以上」よりも長い場合の対応

現行の保育所運営費における民間施設給与等改善費では、施設の平均勤続年数が10年以上になると加算率が12%で「頭打ち」となっている。

各職種の賃金構造を見ると、全職種平均では勤続年数が11.8年となっている一方、幼稚園教諭は7.4年、保育士が7.8年となっており、「長く働くことができる職場」の構築のためには、平均的な勤続年数を延ばしていくことが必要となる。

そのため、公定価格における処遇改善等加算の加算率についても、これに資するよう、現行ベースで対応している財源を前提に、これに追加的に充てられる質改善に伴う処遇改善分（+3%）の財源を踏まえ、メリハリのきいたものとして設定する必要があるのではないか。

* 現行の児童入所施設の措置費における民改費では、最長14年以上まで対応（10年以上12年未満、12年以上14年未満、14年以上の3区分を設けている）

なお、具体的な加算率の設定に当たっては、現在、実施している「保育士等処遇改善臨時特例事業」の加算率*をベースとすることが考えられるが、0.7兆円の範囲で実施する質改善に伴う処遇改善分(+3%(保育士等処遇改善臨時特例事業は2.85%))の財源を前提とすると、「10年以上」よりも長い場合の対応の効果が限定的になることが想定される。

* 5%からスタートし、1年伸びるごとに1%ずつ加算率が上昇(加算率の上限は「10年以上」で15%)(P10参照)

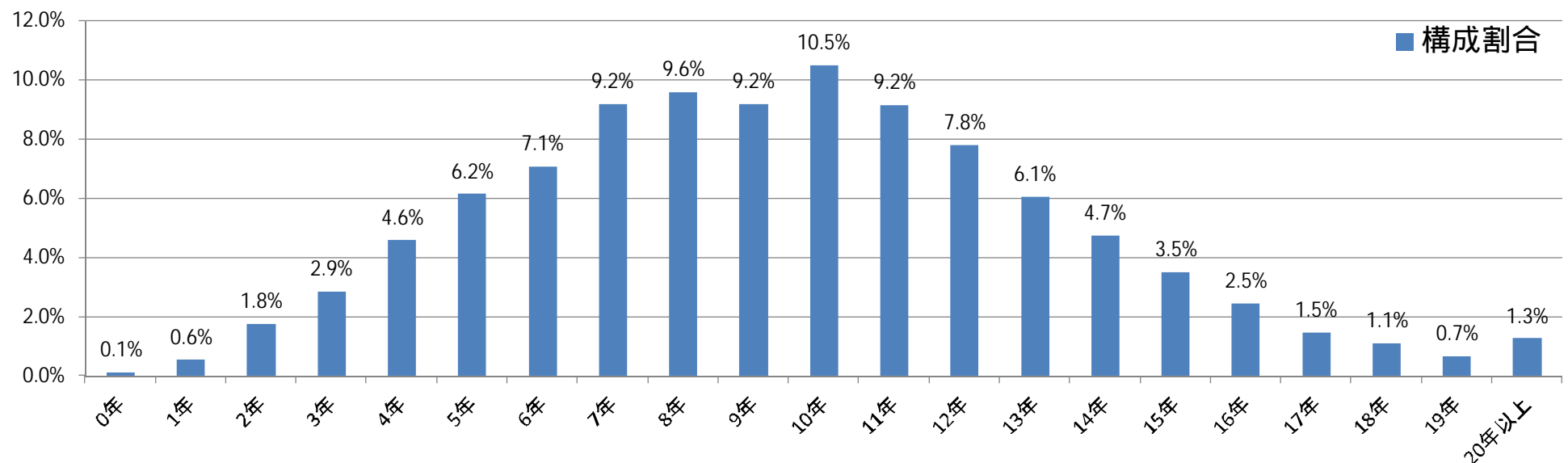
そのため、検討に当たっては、以下のようなパターンが考えられるが、現在、既に取り組まれている処遇改善との関係や、長く働くことができる環境の整備との関係について、どのように考えるか。

0.7兆円の範囲で実施する3%の処遇改善では、「10年以上」よりも長い場合の対応が限定的になるものの、現在既に実施している取組が継続して実施できるようにする。

「保育士等処遇改善臨時特例事業」の加算率をベースとしつつ、一定程度メリハリをつけ、「10年以上」よりも長い場合の対応に重点的に財源を配分する。

なお、いずれの場合にあっても、更なる財源が確保された場合には、加算率の上限を更に伸ばす・加算率をアップさせる等の対応を実施

(参考) 私立保育所の平均勤続年数別の施設分布(平成25年4月1日現在)



< 主なご意見 >

- ・ 全職種に比べて、幼稚園教諭、保育士ともに勤続年数が短いという現状を改善をしていくためにも10年以上よりも長くしていけるようにすべき。
- ・ 保育士資格を有しながら就職を希望しない理由の最も多いのが賃金の希望が合わないという理由となっており、また、働いている保育士の中でも1～4年の経験年数の方が一番多く、5～9年、10～14年と減少していくため、若年層の離職問題に対応することをまず考えるべきではないか。
- ・ 長く続けられる環境整備をまず重視すべき。
- ・ 当分の間は現行の取組を最低限維持できる が妥当であり、 は財源の確保と合わせて実施することが必要。
- ・ のように一定程度メリハリを付け、重点的に財源を配分することも大事。
- ・ 事務手続き上煩雑にならない制度として頂きたい。
- ・ 若年層の給与の引き上げも大事。

【対応方針案】

前ページの による場合は、一律又は一部の施設(特に若年層の多い施設)において、加算率が引き下げられることになるため、現在の給与水準が維持できなくなることが懸念されることから、「10年以上」よりも長い場合の対応が限定的にはなるものの現行水準を維持できる によることとしてはどうか。(更なる期間の延長は、財源の確保と合わせて実施。)

処遇改善の実績を引き継ぐための仕組み

平均的な勤続年数を延ばしていくに当たっては、

- ・勤務経験、キャリア形成に対応した給与体系が構築され、計画的に賃金水準の維持・向上が図られること
 - ・職員の職務等に対応した人事制度、キャリア形成支援等、職員のキャリアパスの取組が図られること
- についても、重要な要素として考えられる。

特に、前者の要素(計画的な賃金水準の維持・向上)については、平成24年度補正予算に基づく保育士等処遇改善臨時特例事業において目的としているように、処遇改善等に当たって根幹ともいえる要素であり、質改善による処遇改善の効果を発揮・維持していくためにも、加算の必須要件として、

- ・賃金の改善等に関する計画の策定及び職員への周知、届出
- ・賃金改善の着実な実施及びその実績の報告

が求められるのではないかと。また、併せて、社会保険料、労働保険料の納付が適切に行われていることも求められるのではないかと。

* 労働に関する法令に違反し、罰金刑以上に処される場合、確認等の取消の対象

【対応方針案】

処遇改善の実績を引き継ぐための仕組みを導入することとし、具体的には、保育士等処遇改善臨時特例事業と同様に、上記の加算の要件(計画の策定や実績の報告)を課した上で、質の改善項目として実施する部分(0.7兆円の範囲では平均+3%)については、確実に賃金改善*に充てることを要件とすることとしてはどうか。

* 起算点における職員(法人の役員を除く)の賃金に対する改善

(新制度施行の前年の平成26年度を想定(保育所は既に先行して実施していることから平成24年度))

キャリアアップに対応した仕組み

また、上記 における後者の要素(職員のキャリアパスの取組)に関しては、職員が、仕事にやりがいを感じつつ、キャリアアップしていくことが可能となるよう、施設・事業者において必要な取組が求められるのではないかと。(介護保険と同様に、取組の有無によって、加算率に差を設けることとしてはどうか)その際、具体的には、例えば、以下のいずれかの要件に適合することが必要ではないか。

Ⅰ) 役職や職務内容等に応じた賃金体系の設定等

- ・ 職員の職位、職務内容等に応じた勤務条件等(賃金含む)を定めていること
- ・ 上記に応じた賃金体系を定めていること
- ・ これらを就業規則等の明確な根拠を文書で整備し、職員に周知していること

Ⅱ) 資質向上のための計画策定等

- ・ 職員の資質向上のための目標及び具体的な計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修機会を確保すること
- ・ 計画の内容について、すべての職員に周知していること

賃金改善以外の処遇改善について

上記 のキャリアパスにも関連するが、その前提として、施設・事業において、健康診断の実施等、賃金の改善以外の処遇改善措置及び職員への周知についても求めることとするかどうか。

任用等の要件整備や研修の実施等については、上記 Ⅰ・Ⅱでも担保可能ではないか。

< 主なご意見 >

- ・ キャリアアップに対応した仕組みを作り、職員が仕事にやりがいを感じながら長く務めていけるような賃金体系を設定して頂きたい。
- ・ 賃金水準の基準を示すなど、職員がキャリアの状況の見通しを持てるようにしていくことは大事。
- ・ 保育所におけるキャリアパス、キャリアアップに関する仕組みは重要だが、中々取り組めていない実態もある。検討会等での議論も必要ではないか。
- ・ 職員の資質向上のための計画作成は重要であり、特に研修の実施は是非とも確保してもらいたい。
- ・ 介護保険制度のような仕組みを是非導入して頂きたい。

【対応方針案】

のキャリアアップに対応した仕組みを導入することとし、具体的には、 の 、 の要件のいずれも満たさない場合には、加算率に「0.9」を乗じて減算することとしてはどうか。（ の任用等の要件整備や研修の実施等については、
・ でも担保可能なため処遇改善等加算の加算率の要素としては含めない。）

介護保険制度では、大部分の施設が加算の要件を満たしている。

行政における対応について

上記 ～ について、どういった体制で対応するか検討が必要となる。

その際、

- ・すべての施設・事業類型の情報が集約されること（上記 等について確認するに当たり必要）
- ・現行の民改費における対応
- ・支援法に基づく計画においては、教育・保育の提供に当たって必要な人材の確保、資質向上のために講ずる措置について規定することが求められていること

といった要素を考慮し、給付・確認の実施主体である市町村で確認・取りまとめた上で、都道府県に集約し、認定する仕組みを基本としてはどうか。

確認・取りまとめの具体的な程度については、現行の保育所運営費における対応を踏まえ、都道府県 市町村間で決定

< 主なご意見 >

- ・ 行政としても都道府県市町村が協力しながら、制度の下支えを求められている。

【対応方針案】

上記のとおり、給付・確認の実施主体である市町村で確認・取りまとめた上で、都道府県に集約し、認定する仕組みを基本としてはどうか。

確認・取りまとめの具体的な程度については、現行の保育所運営費における対応を踏まえ、都道府県 市町村間で決定

(参考1) 職員1人当たり給与月額(経営実態調査)

幼稚園

私立施設	全 体	幼稚園(認定こども園以外)	幼保連携型	幼稚園型
全職種(常勤・非常勤)	261,840円(10.2年)	263,340円(10.3年)	250,752円(9.1年)	236,695円(9.8年)
園長(常勤)	504,017円(27.4年)	505,869円(27.1年)	499,649円(29.1年)	455,990円(32.3年)
教諭(常勤)	252,348円(7.2年)	253,839円(7.3年)	240,405円(6.4年)	229,264円(6.5年)
公立施設	全 体	幼稚園(認定こども園以外)	幼保連携型	幼稚園型
全職種(常勤・非常勤)	332,590円(14.1年)	333,294円(14.2年)	299,101円(12.5年)	-
園長(常勤)	507,478円(32.1年)	511,051円(32.2年)	307,886円(27.0年)	-
教諭(常勤)	370,098円(13.8年)	371,277円(13.8年)	315,897円(10.8年)	-

保育所

私立施設	全 体	保育所(認定こども園以外)	幼保連携型	保育所型
全職種(常勤・非常勤)	259,385円(9.4年)	262,438円(9.6年)	207,396円(6.0年)	256,863円(7.5年)
施設長(常勤)	532,097円(24.1年)	541,003円(24.9年)	376,301円(10.7年)	580,360円(36.4年)
保育士(常勤)	255,415円(9.9年)	258,441円(10.1年)	203,921円(6.7年)	252,383円(5.8年)
公立施設	全 体	保育所(認定こども園以外)	幼保連携型	保育所型
全職種(常勤・非常勤)	297,989円(13.0年)	298,137円(13.0年)	285,026円(10.5年)	231,680円(13.0年)
施設長(常勤)	545,053円(33.6年)	545,089円(33.6年)	547,685円(34.0年)	485,617円(2.0年)
保育士(常勤)	287,431円(11.8年)	287,494円(11.8年)	286,963円(10.9年)	222,087円(13.1年)

()内は、平均勤続年数。常勤職員の給与には、月額給与のほか、賞与の年額の1/12の額が含まれる。

(参考) 各職種の賃金構造について (資料出所) 平成24年賃金構造基本統計調査

	決まって支給する 現金給与	年間賞与その他 特別給与額	給与月額 + (/12月)	勤続年数
全職種	325.6千円	819.3千円	393.9千円	11.8年
看護師	326.9千円	786.9千円	392.5千円	7.1年
福祉施設介護員	218.4千円	474.4千円	257.9千円	5.5年
ホームヘルパー	208.5千円	282.6千円	232.1千円	5.1年
幼稚園教諭	225.0千円	652.6千円	279.4千円	7.4年
保育士	214.2千円	579.9千円	262.5千円	7.8年

(参考2) 民間施設給与等改善費及び保育士等処遇改善臨時特例事業の概要

民間施設給与等改善費（保育所運営費）

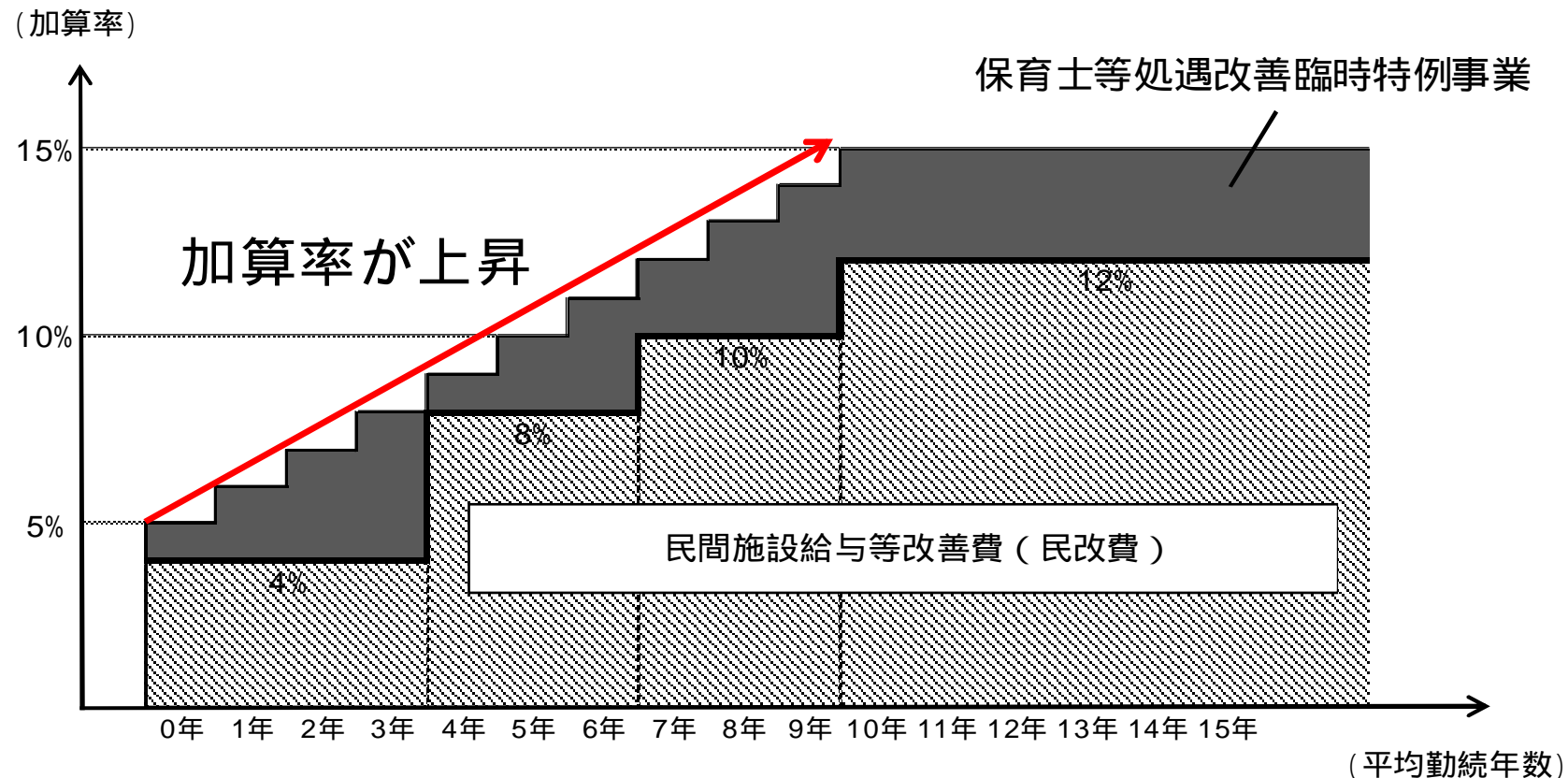
主として公・私施設間における職員の初任給、諸手当等水準の格差是正および 法人における定昇財源の確保という観点から、保育所運営費の加算を行う。

（加算方法）

保育所に勤務する全ての常勤職員の平均勤続年数により、4～12%の4段階の加算率に区分して加算単価を設定。

保育士等処遇改善臨時特例事業（安心こども基金（平成26年度は保育緊急確保事業））

保育士の処遇改善のため、民間施設給与等改善費（民改費）を基礎に、上乘せ相当額を保育所運営費とは別に「保育士等処遇改善臨時特例事業」として各保育所に対して交付。その際、効果の確認として、保育所に対し、処遇改善計画の策定、実績報告を求める。



(参考 3) 介護職員処遇改善加算の概要

1 . 加算の種類

- 介護職員処遇改善加算 () : 介護職員処遇改善加算の算定要件のうち、キャリアパス要件及び定量的要件のいずれも満たす場合。
- 介護職員処遇改善加算 () : 介護職員処遇改善加算の算定要件のうち、キャリアパス要件又は定量的要件のいずれかを満たす場合。
- 介護職員処遇改善加算 () : 介護職員処遇改善加算の算定要件のうち、キャリアパス要件及び定量的要件のいずれも満たしていない場合。

2 . 加算の単位数

- 介護職員処遇改善加算 () : 介護報酬単位数 × サービス別加算率
- 介護職員処遇改善加算 () : 介護報酬単位数 × サービス別加算率 $\times 0.9$
- 介護職員処遇改善加算 () : 介護報酬単位数 × サービス別加算率 $\times 0.8$

3 . 加算の算定要件

必須要件 ((1)、(2) 及び (3) のいずれも満たすこと。)

- (1) 賃金改善等に関する計画を作成し、全ての介護職員に周知するとともに、都道府県知事等に届け出た上で、加算の算定額に相当する賃金改善を実施すること。
- (2) 事業年度ごとに、介護職員の処遇改善に関する実績を都道府県知事等に報告すること。
- (3) 労働に関する法令に違反し、罰金以上の刑に処せられていないこと。また、労働保険料の納付が適切に行われていること。

キャリアパス要件 ((1) 又は (2) のいずれかを満たすこと。)

- (1) 介護職員の任用等の要件 (賃金に関するものを含む) を定め、全ての介護職員に周知していること。
- (2) 介護職員の資質向上のための計画を策定し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保するとともに、全ての介護職員に周知していること。

定量的要件

- (1) 平成20年10月から加算の届出日の前月までに実施した処遇改善 (賃金改善を除く。) の内容及び要した費用を全ての介護職員に周知していること。
- (例) 任用等の要件の整備、研修の実施、介護補助器具等の購入、健康診断の実施、職員休憩室の整備 等

２．使途制限等のあり方について

１．概要

これまで、施設型給付費等に関して御議論していただいていた中で、会計処理、区分経理については以下の通りとなっている。

会計処理

➤ 法人種別ごとの会計処理を求めることを基本とする。

(例) 学校法人の運営する教育・保育施設、地域型保育事業・・・学校法人会計基準を適用

社会福祉法人の運営する教育・保育施設、地域型保育事業・・・社会福祉法人会計基準を適用

株式会社等の運営する教育・保育施設、地域型保育事業・・・企業会計基準を適用 など

区分経理

➤ 公費の透明性確保の観点から、運営基準上、教育・保育施設・地域型保育事業ごとの区分経理を求める。

< 参考 > 特定教育・保育施設及び特定地域型保育事業の運営に関する基準(平成26年内閣府令第39号)

(会計の区分)

第三十三条 特定教育・保育施設は、特定教育・保育の事業の会計をその他の事業の会計と区分しなければならない。

(準用)

第五十条 第八条から第十四条まで(第十条及び第十三条を除く。)、第十七条から第十九条まで及び第二十三条から第三十三条までの規定は、特定地域型保育事業について準用する。この場合において、第十四条第一項中「施設型給付費(法第二十八条第一項に規定する特例施設型給付費を含む。以下この項において同じ。)」とあるのは「地域型保育給付費(法第三十条第一項に規定する特例地域型保育給付費を含む。以下この項において同じ。)」と読み替えるものとする。

上記を前提に、使途制限、指導監督の取扱いについて、更に検討することが必要となっている。

2. 個別論点の検討

使途制限の取扱いについて

特に、施設型給付及び地域型保育給付に関しては、個人給付(法定代理受領)である性格上、介護保険制度・障害者総合支援制度における対応等を踏まえ、使途制限については設けないことを基本としてはどうか。

上記の通り、施設・事業ごとの区分経理を求める。

また、私立保育所に係る委託費については、市町村から保育の提供を委託し、これに基づき、市町村から施設に対して、当該施設による保育を必要とする子どもに対する保育の提供に要する費用として、支払われる性格にかんがみ、現行制度のように、使途制限を設けることを基本としてはどうか。

なお、現行の保育所運営費では、株式会社が配当を行った場合、民改費が公私施設間の職員給与格差の是正等を目的としていることの性格上、対象としないこととしている。(株式会社に認められた行為である配当自体は禁止していない)

一方、新制度において、民改費は廃止され、新たに、処遇改善等加算として、その性格・位置付けを変えることを踏まえた対応とすべきではないか。

処遇改善等加算については、上記の通り、その賃金水準の改善・維持についてチェックする仕組み

その上で、公費に係る透明性確保の観点から、指導監督のあり方について検討することが必要。

< 主なご意見 >

- ・ 市町村からの委託費として支払われる以上、使途制限を設けるのは当然。
- ・ 保育士の処遇改善の観点から、一定程度使途制限を講じるべき。
- ・ 保育士の処遇改善が担保されているのであれば、配当制限をなくすことは当然。

指導監督等のあり方について（私立施設）

上記の通り、法人ごとの会計基準に基づく運用を前提に、公費に係る透明性を確保するためには、上記による使途制限のあり方と相まって、以下の方法によることが考えられる。

)行政による指導監督

)第三者による財務に係る監査

私立保育所に係る委託費については、現行の保育所運営費と同様に、保育の提供に係る委託契約に基づく費用としての性格にかんがみ、現行と同様に、市町村による指導監督を基本としてはどうか。

現在、社会福祉法人のあり方等に関する検討が進められており、この検討の結論を踏まえることも必要。

また、給付費を受領する施設類型については、委託費と性格が異なることから、必ずしも市町村(行政)による指導監督に基づく財務上のチェックを基本とするのではなく、現行の私学助成の交付を受ける幼稚園に係る取扱いを踏まえ、公認会計士又は監査法人による財務諸表等の監査を基本としてはどうか。

そのうえで、公認会計士等の外部監査を受けた施設については、市町村による通常の会計監査の対象外としてはどうか。

外部監査等の実施に必要なコストの取扱いについては公定価格により対応

運営面の適正さを担保するために、市町村による定期的な指導監督又は不正が発覚した場合の監査等は実施

特に、現行、認定こども園については、保育所部分は市町村による指導監督を受ける一方、幼稚園部分は私学助成における財務諸表等の監査の対象になるなど、二重のチェックを受ける仕組みとなっているが、新制度においては、給付として一本化されることに伴い、公認会計士又は監査法人による財務諸表等の監査を基本としてはどうか。

そのうえで、公認会計士等の外部監査を受けた施設については、市町村による通常の会計監査の対象外としてはどうか。

なお、現行の私学助成においては、助成額が少額の場合は、所轄庁の許可を得た上で、公認会計士等の監査を受けなくてもよいこととされている。新制度においても、小規模であって、給付額が少額となる施設・事業について、**公認会計士等の監査を受けない場合は**、市町村による財務諸表を含めた指導監督を基本としてはどうか。

小規模な施設・事業の**財務諸表等の指導監督を市町村が行う場合は**、市町村による定期的な運営面に関する指導監査において併せて行うことで対応。

また、小規模であっても、公認会計士等の**外部**監査を受けた場合は、市町村による通常の会計監査の対象外とすることとしてはどうか。

< 主なご意見 >

- ・ 新制度では市町村の責務が増加するため、都道府県からの支援も必要。
- ・ 会計処理については、それぞれの法人種別ごとに求められる会計処理によることを徹底して頂きたい。
- ・ 各施設に対して多額の公費が入ることになるため、外部監査をすべき。