

一般社団法人 社会福祉経営全国会議

人勧対応どうしています？ニュース



2025年2月25日発行 (No.1) 連絡先/〒543-0045 大阪市天王寺区寺田町 2-5-6-902

電話 06-6772-1360 Fax06-6772-1376 Eメール/jimukyoku1@f-zenkoku.net

緊急アンケート：保育の人勧 10.7%！ どう対応されますか？



人勧分 10.7%は、委託費としての精算金です。しかし、自治体によって指示内容にばらつきがあると聞いています。みなさんの法人(園)の対応予定、困りごとなど、お聞かせください。

いただいた結果は名前(法人・園も含め)をふせて、ニュースなどで共有させていただきます。

お寄せいただいた声を紹介します！

都道府県	自治体名	2024年度人勧10.7%アップへの対応、どのようにお考えですか。自治体の指導(指示)内容なども含め、お困りのことがあればお書きください。	2025年度以降の対応で予定などお書きください。
愛知県	名古屋市	名古屋市は、公務員と同じ給与表に基づく給与を保障しているため、公定価格との差額を市が補填している。今回の10.7%の取扱については、市の給与改定分を除いた残額は、すべて人件費に充てるようにと通知があった。法人では、国・市の配置基準を上回る職員を配置しているため、その職員の給与に充当することになる。	27年度以降、公定価格のアップ分はすべて公務員の給与格差のために取り込まれると思われるので、法人が何らかの手立てを取れない。
兵庫県	神戸市	神戸市からは、俸給表の見直しの対応を指導されている	最賃アップでパートの時給が上がっているため、正規の時給換算をして1200円以上になるように俸給の見直しの準備を進めている。
三重県	四日市市	3月支給の給与時に精算する方向で検討中。四日市市からは人件費改定見込額が提示されており、昨年同様見込額の9割を給与改善に回すよう指導あり	2024年度中に給与改善を実施する見込みであり、2025年度の対応は予定していない
京都府	長岡京市	とても良いことだと思います。自治体からは残額のないように早めに対応してくださいと言われました。	俸給表の改定も考えましたが、少子化の影響が出始めると維持できないかとも思い、見送りました。処遇改善加算や賞与で対応していく予定です。
神奈川県	鎌倉市	パートを含めた職員全員に同じ割増率で3月給料日に支給する。	ベースアップに使う。
大阪府	東大阪市	3回の一時金で計1.65ヶ月分上乗せしましたが、10.7%全額ではありません。残りは当期末残高になりますが、おそらく来年度に残りを支払えと言ってくると思います。不当な経営介入だと思いますが。	正規職員の給与表のベースアップ。最高15000円で若手に厚くなるよう傾斜していますが、24年人勧分全額ではありません。非常勤の時間数合計を少し多めにしたり、時給を上げたりもする予定です。しかし、25年度にまたわずかでも人勧が上がれば、それも上乗せしろといってくるはずで、キリがなくなります。本来の委託費の増額として取り扱わせる必要があります。

都道府県	自治体名	2024年度人勸10.7%アップへの対応、どのようにお考えですか。自治体の指導（指示）内容なども含め、お困りのことがあればお書きください。	2025年度以降の対応で予定などお書きください。
大阪府	松原市	正規職員の基本給アップ、一時金アップ、残金は年度末に支給、パート職員の時給の見直し。いずれもアップ額については、まだ試算中。	人勸や、処遇改善の動向を見ながら、引き続き賃金改善を行っていきたい
兵庫県	西宮市	2024年度に在籍した職員（退職者も含め）の給与に10.7%を反映させます	人勸通りを反映させる予定。
北海道	旭川市	年度末に期末手当として支給	2025年度に処遇改善が統一されるとのことで、その方向性を見極めてからたいおうする予定
大阪府	寝屋川市	全額正規職員・パート職員に支給。処遇改善実績報告で支給内容を報告。2023年度人勸アップも2024年度の手当・一時金で支給が必要。給与改定を行っていただければよしとの見解説明あり。昨年度も年度内3月末日内での支給を指示があったが、法人では支給額が自治体によって提示がなされない為、未払いの処理をしました。	2025年4月に給与改定を行う。
東京都	東京都	自治体によって指導内容が異なるので大変です。	2024年度分については賞与で対応し、2025年度はベースアップ及び手当の増額を実施
東京都	中野区	運営状況を見て配分予定。今後のことも10.7%総額は支給しない。	処遇改善手当で一部月給。残額は賞与。2026年以降給与表改訂予定

人勸・処遇改善加算等についてご意見があればお書きください。

どこの園も、国の配置基準の1.8倍前後の職員を配置しているため、それらの人件費に充当するのを優先すべき。

保育士の処遇として安定的に賃金に反映できるように、公定価格の見直しを行ってほしい。

あくまで人勸に基づいたものであり、保育園職員の仕事内容からの階級アップではないことは納得がいかないし、配置基準もまだまだ不十分だと思っています。特に1歳児の5対1に条件がついたことに怒りさえ覚えます。とはいえ、少しずつでも職員の給与が上がってきていることについては、ほっとしています。

報告などしなくていいように、手続きの事務作業を増やさないでほしい。

人勸分は、あくまでも委託費の精算なので、通常の委託費の使い道を、施設が主体的に選択すべきものです。人勸の引き下げの時は3月にマイナス精算をして、その分を給与から返してもらえなどとは言ってこなかったのですから、上がった時だけ給与に使えるなどというのはふざけています。

処遇改善加算とは全く性質の違うものなので、皆さんが騙されないようにしてほしいです。

一方で、株式会社立の保育所は人件費を5割以下に抑えているのですから、国はそちらの指導を厳にすべきです。例えば、設置主体にかかわりなく、委託費の8割以上を人件費に使うように、というような用途制限こそ必要ではないでしょうか。全国会議参加のところはすでに9割以上使っているはずですから。

人勸や処遇改善は、条件付きで毎年金額が変わる為、非常に不安定なので、安定的で抜本的な賃金改善につながる制度の見直しが必要

処遇改善加算がわかりにくい。保育士の給与を当該自治体と同程度になるように支給してほしい。

わかりやすい制度にしてほしい

人勸の分が公定単価に反映されているのかよくわからない。

人件費をいただけるのはありがたいが、補助金の仕組みが複雑で理解しにくい。弾力的運用も良いが本来の資金の用途が曖昧になるのではないかと思う。分かりやすい制度を構築し、確実に職員に賃金が還元される仕組みを作ってもらいたい。

2026年以降の処遇改善一本化の中身の精査をしたい

**緊急アンケート：保育の人勸10.7%！
どう対応されますか？
引き続きご協力ください！**

<https://forms.gle/Af2aQ3HQsYwnem1v6>