

令和6年3月

新処遇改善加算配分基準

- ・ 令和6年6月から従来の処遇改善加算・特定処遇改善加算・ベースアップ加算の3種類が新処遇改善加算として一本化されることに伴い基準を見直す。
- ・ (株)くまざきの各事業所に所属する職員を職種・資格・経験年数によって7区分に分け、これをベースとする。
訪問介護事業所介護くまっこの職員を資格と勤続年数で①～⑤、訪問看護ステーション所属の職員を勤続年数で③～④、居宅介護支援事業所くまっこ所属の職員を勤続年数で④～⑤、有料老人ホームの事務の職員を勤続年数で④～⑤、用務の職員を勤続年数で⑥～⑦に分類する。
①:1.0、②:0.9、③:0.8、④:0.7、⑤:0.6、⑥:0.5、⑦:0.4とする。
- ・ ベースに対して勤務形態・サ責や主任、部長等責任区分・定年再雇用の3要素を指数として分類しベースに乗ずる。日勤専従と月間勤務時間130時間超のパート職員:0.8、同130時間未満のパート職員:0.7、同120時間未満の職員:0.5、同100時間未満のパート職員:0.4。サ責や事業所ごとの主任等の管理者は管理件数に準じて1.1～2.0。定年後再雇用者は63歳～:0.8、65歳～0.7、70歳～0.6とする。
これにより算出した総合指数を基本金額に掛け合わせて各自の支給額を決定する。その際従来の3加算の合計額から大きく変化させないために訪問介護事業所介護くまっこ所属の職員にはあらかじめ1.9を乗じた指数を用いる。
基本金額は前年1月～12月の介護保険総単位数から予測される当年度の受取総額を総職員数と会社の負担する社会保険料を勘案し決定する。
- ・ 処遇改善加算の制度は平成24年度に訪問介護事業所介護くまっこの職員に限定して開始された。(株)くまざきでは平成30年度までに基本給を25千円/月、年間賞与支給額を2か月分から3か月分に増額する原資として活用した。また新設した補佐手当3千円/月にも活用した。これはこのまま踏襲する。
- ・ 上記の他、新処遇改善加算の受給条件として人事考課を効果的に取り入れることが求められていることから、勤務態度・重大アクシデントの発生状況・勤務シフトの履行状況等総合的に勘案して考課ポイントを評定し、指数として乗ずることがある。この場合評定するのは(株)くまざきの代表取締役とする。
- ・ 計画に沿って配分するが、支給額との調整が必要となる場合には賞与または期末手当にて対応する。