

社員の皆さんに処遇改善加算について

処遇改善加算手当について

(算定額と支払額)

処遇改善加算は、サービスごとに掛け率があり、売り上げに対して掛け率を掛けて算出される。その加算額を介護職員の常勤換算数で按分し、其々の給与に反映させる。常勤は1、非常勤は、社会保険適用者は、0.7で計算する。扶養範囲内の非常勤職員は、0.3を掛けることとしている。

例えば：

デイサービスの売上から処遇改善加算支給額が833,373円だったとする。

それを

常勤の介護職員13人と社会保険適用0.7の非常勤6人と扶養範囲内の非常勤4人で按分する。常勤換算の人員は13人+ $(0.7 \times 6 + 0.3 \times 4)$ 人で18.4人となる。

合計18.4人となる。

833,373円 $\div$ 18.4人で、一人当たり45,292.01円となる。百円の位を繰上げし常勤の5人が45,300円/人、0.7の非常勤1人が31,704円を百円の位を繰上げて31,800円となり、0.3の非常勤1人が13,587円を百円の位を繰上げて13,600円処遇改善加算手当合計は、45,300円 $\times$ 13人+31,800円 $\times$ 6人+13,600円 $\times$ 4人=834,100円となる。処遇改善加算支給決定額が833,373円。スタッフに支払われる処遇改善加算手当の総額は、834,100円と、スタッフに支払われる手当の総額は、処遇改善加算支給決定額以上でなくてはならない。

\*処遇改善加算支給決定額 $<$ 処遇改善加算手当合計ということ。

(基本給昇給分と処遇改善加算手当の割合)

処遇改善加算は、基本給昇給分と処遇改善加算手当に配分して支給される。2年度分の基本給昇給分と処遇改善加算手当がその月の一人あたりの処遇改善である。

例えば、常勤者は月45,300円の処遇改善のため、基本給部分が初年度5,000円の昇給で、次年度3,000円の昇給であれば、その月の処遇改善手当は37,300円となる。新卒者等には基本給の昇給分がないため、すべて処遇改善加算手当として全て加算で支払う。加算手当45,300円となる。

時限立法の処遇改善加算だが、この処遇改善加算の支給が無くなっても、すでに行った基本給の昇給分は減らすことはない。

(処遇改善加算の決定とスタッフへの支払い時期について)

例えば：

各サービスの処遇改善加算分の国保連への請求は、4月実績分は5月10日までに国保連へ請求する。国保連からは弊社へ6月末に処遇改善加算支給として振り込まれる。スタッフへの処遇改善加算手当(常勤者は基本給昇給分も含む)の支給は、その翌月の7月末の給与で振り込みとなる。

(対象者・要件)

\*よって、処遇改善加算は少ない人員(人員基準は遵守の上)で多くの売上をだすと介護職員一人あたりの手当は大きくなる。

相談員と看護職員、機能訓練指導員、ケアマネは、手当の対象外であるが、相談員の場合、専従の相談員以外は、届出共に介護職とも兼務しているので処遇改善加算手当の支給対象とする。

平成30年4月1日

(株)MWS 日高 北嶋 史誉

