

介護職員等特定処遇改善加算について

1. 介護職員等特定処遇改善加算について

介護職員の処遇改善については、これまで数次にわたり改定が行われており、その都度処遇改善を繰り返して参りました。また、2019年度の介護報酬改定では、「介護人材確保のための取り組みをより一層進めるため、経験、技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進める。」とされ、「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されました。

みどりグループでは、令和元年10月より加算算定をおこなっており最上位の加算Ⅰを算定しています。

2. 介護職員等特定処遇改善加算の算定要件について

①加算算定状況

【 現行の処遇改善加算（現行加算）Ⅰ～Ⅲを算定していること。】

*みどりグループでは、最上位の加算Ⅰを取得しています。

②職場環境等要件

【 「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」、「その他」の区分で、それぞれ1つ以上取り組んでいること。 】

*みどりグループでは各々の区分で、既に取り組んでいます。

③処遇改善の取組の見える化

【 賃金以外の処遇改善の取組の見える化を行っていること。 】

*加算算定状況、職場環境等要件に関して、下記に掲載致します。

3. 賃金以外の処遇改善の取組について

①加算算定状況

みどりグループの下記の介護施設・事業所では、令和元年10月より「介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ」を算定しています。

○リハビリセンター大村

* 介護老人保健施設

* 通所リハビリテーション

* 短期入所生活介護

○株式会社こすもすケアセンター

* ヘルパーステーション秋櫻

* デイサービスセンター秋櫻

②職場環境等要件

	職場環境要件項目	みどりグループとしての取組み
資質の向上	働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い介護技術を習得しようとする者に対する喀痰吸引、認知症ケア、サービス提供責任者研修、中堅職員に対するマネジメント研修の受講支援（研修受講時の他の介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）	資格支援制度（介護福祉士）を導入し、受験料や研修費等の補助を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整えている。研修受講費用の補助を行うことにより、職員が研修や講習を受けやすい環境を整備しています。
労働環境・処遇の改善	子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の充実	子育て支援のために休暇制度を制定しています。 ・産前産後休暇 ・育児休暇 ・育児時短 ・子の看護介護休暇 ・子の出産の為の休暇制度
	健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休憩室・分煙スペース等の整備	職員健康診断を年1回（夜勤業務に従事する者は年2回）実施しています。また、年1回ストレスチェックも実施しストレス度が高い職員は希望により、産業医によるカウンセリングを受けることができ、心身両方の健康管理に努めています。敷地内全面禁煙、職員休憩室の確保を行っています。
その他	地域の児童・生徒や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上	地域の行事に参加し、児童や生徒、住民との交流を図っています。
	非正規職員から正規職員への転換	非常勤（非正規）職員から常勤（正規）職員への転換については、積極的に推進しています。無資格者でも常勤として、採用を行っています。

みどりグループでの 介護職員特定処遇改善手当の支給方法

【支給状況】

現行の処遇改善手当と一緒に年5回支給しています。

「 9月・12月・3月・6月・一時金 」

【対象者】

- ①経験のある常勤介護福祉士
*勤務実績が8年以上の職員
(グループ外の実績は5年の上限として加算)
- ② ①以外の常勤介護職員
- ③介護職員以外の常勤職員