

## 介護職員等特定処遇改善加算について

令和元年度の介護報酬改定において、「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されました。当該加算を受けるためには、下記要件を満たしている必要があります。

【介護職員等特定処遇改善加算の算定要件】
<p>現行の処遇改善加算（Ⅰ）～（Ⅲ）のいずれかを算定していること                      職場環境等の要件について、「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以上の取り組みを行っていること</p> <p>アーネストは、加算Ⅰを算定しています。</p> <p>介護職員等処遇改善加算に基づく取り組みについて、ホームページへの掲載等を通じた見える化を行っていること</p>

見える化要件に基づき、厚生労働省が例示している職場環境等要件のうち、アーネストが実施している具体的な取り組みを下記に提示致します。

	職場環境要件項目	アーネストの取り組み
資質の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>働きながら介護福祉士等を目指す者に対する実務者研修受講支援や、より専門性の高い支援技術を取得しようとする者に対する喀痰吸引研修、強度行動障害支援者養成研修、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（研修受講時の他の福祉・介護職員の負担を軽減するための代替職員確保を含む）</li> <li>研修の受講やキャリア段位制度と人事降下の連動</li> <li>小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修の為の制度構築</li> <li>キャリアパス要件に該当する事項</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格支援制度を導入し、外部研修費用は全額補助又は一部補助を行う。研修期間は業務扱いとし、より専門性の高い介護技術習得への環境づくりをしている。</li> <li>所内では、外部から講師を招聘して研修を行ったり、職員による研修を行う等、介護に関する知見を深めると共に、より高い技能の習得を図っている。</li> </ul>
労働環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>新人福祉・介護職員の早期離職防止の為のエルダー・メンター（新人指導担当者）制度の導入</li> <li>雇用管理改善の為の管理者の労働・安全衛生法規、休暇・休暇制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>早期離職防止の為に新人指導担当者制度を導入し、教育及び早期職場環境適応化に図っている。また、上位者による面談も取り入れている</li> <li>雇用管理改善の為に、管理者が労働安全衛生の受講をしている。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICT活用（支援内容や申し送り事項の共有（事業所内に加えタブレット端末を活用し訪問先でアクセスを可能にすること等を含む）による福祉・介護職員の事務負担の軽減、個々の利用者へのサービス履歴・訪問介護員の出勤情報管理によるサービス提供責任者のシフト管理に係る事務負担軽減、利用者情報蓄積による利用者個々の特性に応じたサービス提供等）による業務省力化</li> <li>福祉・介護職員の腰痛対策を含む負担軽減の為に介護ロボットやリフト等の介護機器等の導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護ソフト導入により省力化、情報共有化を図り、職員の介護業務への負担軽減を図っている。</li> <li>また、介護ロボット、インカムの導入等ICT活用により、介護職員の介護負担軽減を図っている。</li> <li>施設内のWifi整備及び個々のスマホへの連動で情報の発信と確認、共有が図れる仕組みがある。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえたケア内容の改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎朝、毎夕に職員間で送りを行い、伝達と情報を共有化、共通理解しながら、解決策、改善策を講じている。</li> </ul>
処遇の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化</li> <li>子育てとの両立を目指す者の為の育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント委員会他、目的に応じた各委員会の運営やマニュアルを作成し、役割分担を明らかにすることへ努めている。</li> <li>育児休業及び時短制度、フレックスタイム制等子育て支援ができる体制を図っている。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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・分煙スペースの整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年次健康診断、メンタルヘルスの実施、職員休憩の場を確保している。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>非正規職員から正規職員への転換</li> <li>職員の増員による業務負担軽減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>近隣の各種学校からの実習生の受け入れを行い、また、地域住民との防犯パトロールに参加等交流を図っている。</li> <li>積極的に非正規から正規職員への転換に呼びかけまた、職員の増員を行っている。</li> </ul>