

有限会社 一期一会

【宣言】

『従業員を一期一会の大家族と想定し、幅広い年代でバランスの取れた介護事業所を目指します』

【区分】	【宣言を達成するための具体的取組み】	【取組の結果】
基盤	経験若しくは資格等に応じて昇級する仕組み又は一定の基準に基づき昇給を判定する仕組みの構築	
	入社以前の経歴や保有する資格に応じて基本給・手当を設定し、勤務態度や能力に応じて年1回の昇級、年2回の賞与を支給する。また、処遇改善・特定処遇の分配も個々の能力に応じて行う。	他職種からの採用を実施。経歴を考慮し、基本給等を決定。昇級・賞与については、勤務態度や能力を評価し、支給。処遇改善・特定処遇については、保有資格二報じた支給システムを構築。
	職員の事情等の状況に応じた勤務シフトや短時間正規職員制度の導入、職員の希望に即した非正規職員から正規職員への転換の制度等の整備	
	看護学生の雇用を積極的に行い、学校と仕事の両立が図れる勤務体制の整備を行う。また、現在のパート職員に対しては本人への面談等を行い、正規雇用の希望があれば、順次正規職員としての転換を行う。その他短時間勤務等などの要望があれば、要望に応じて雇用形態の見直しを行う。	看護学生5名雇用。勤務調査等を行い、学業と仕事の両立が実現。パート職員から正規雇用移行はないが、本人の事情を考慮し、勤務時間の延長を行った。
人材育成	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取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等	
	未経験者に対しては勤務内での初任者研修の受講を支援する。また、実務者研修や介護福祉士、認知症研修など介護に関する幅広い資格にチャレンジできるように勤務内での受講、費用に関しても補助金等を活用し、全額会社負担で受講できる。	認知症対応型デイの職員に対し、全員が認知症基礎研修を受講。管理者候補の職員は管理者研修を受講・終了。すべて勤務内、会社負担で行った。
健康 モチベーション チームワーク	高齢者の活躍（居室やフロア等の掃除、食事の配膳・下膳などのほか、経理や労務、広報なども含めた介護業務以外の業務の提供）等による役割分担の明確化	
	現在、65歳以上の職員を16人雇用している。今後も高齢職員を戦力化し、定年を70歳に引き上げる予定である。再雇用については、本人の健康状態・能力を勘案し、適材適所の配置を行う。	取組から、現在まで65歳以上の職員に人数は変わらず、雇用形態は変更した職員も一部いるが、適材適所で現場で活躍している。
	タブレット端末やインカム等のICT活用や見守り機器等の介護ロボットやセンサー等の導入による業務量の縮減	
	タブレット端末や専用のスマートフォンを導入し、会社内での連絡の簡素化、記録業務の削減を行い、職員の負担軽減を図る。	タブレット端末、眠りスキャン、お掃除ロボットなど多くのICT機器を導入。介護以外の業務を削減することができ、介護に係る時間を確保できた。