

労働条件に関する基本的な内容

2025年4月版

1. 年間・月間カレンダーによる勤務日の設定

介護事業所ユニパレでは、年間および月間カレンダーにて所定労働日数を定めています。

これにより、毎月計画的な休日を設定し、また時間外残業や休日出勤（代休・振替休日）が発生した場合においても適切な割増賃金を計算することができます。

2025年4月から2026年3月は「年間休日120日」として、毎月の所定休日を設定。

毎週2日の休日をベースに、休日が3日になる週が毎月1から3回発生します。

もし、繁忙期や人手不足で残業や休日出勤が発生した場合、上記カレンダーによる月当たりの労働時間や休日に基づいて割増賃金を計算します。

当社は「残業代を払うから長時間働いて欲しい」という方針ではなく、「職員が少ないと結果的に人件費が上がってしまう」という考え方から、積極的な職員採用および職員教育に重点をおく方針です。

2. 処遇改善加算による所得向上

指定事業では、介護報酬（売上）などに応じた処遇改善加算が追加で支給されます。

当社で支給する賃金に、この処遇改善加算を財源とした給与・賞与増額を行っています。

介護職員の賃金体系を高水準にするため、当社は経営や事業モデルから最適化を推し進めています。

詳しくは「キャリアパス要件」および「処遇改善の手引き」を参照してください。

3. 就業規則・服務規定・倫理規定に基づく懲戒

当社は介護事業の制度を遵守し、利用者様への虐待行為や組織内でのハラスメント行為に対しては毅然とした対応を行います。また、利用者様からの行き過ぎた言動（カスタマーハラスメント）についても、職員の権利を擁護する立場から然るべき対応を行います。

上記を報告した職員を保護するため「公益通報者保護規則」の運営も徹底します。

「笑顔あふれる社会を目指す」ために、こうした事例が起こらないように委員会開催や研修を通じて、利用者様とみなさんが楽しく過ごせる環境を共有して行きましょう。

詳しくは「就業規則の服務規定」および「倫理規定」、「公益通報者保護規則」を参照してください。

また、「虐待防止委員会」や「虐待防止」、「ハラスメント防止」などの研修にて、より詳しく理解をしてもらいます。

4. 研修・会議

当社では介護事業を通じて社会課題を解決することを目指しています。

そのためには、介護職員みなさんの日々の試行錯誤、また広い視野による創意工夫が欠かせません。

ユニパレにおいては事業所全体で行う研修と、職員ごとに目標を定めて進める研修、チームとして情報や考え方を共有するための会議を行います。

役職や賃金を評価する要素にもなるため、常に自分の能力向上を目指してください。

詳しくは「キャリアパス要件」および「職場環境」を参照してください。



株式会社クラブマン



介護事業所ユニパレ

