



ユーファーストの福祉・介護職員処遇改善加算 職場環境改善要件への取り組み

当社は、福祉・介護職員処遇改善加算を申請しています。

それは、当社で働く社員の賃金向上や職場環境の改善だけを目的にしているものではなく、当社が、社会の一員として事業を通して社会への貢献をし続け、広く社会やステークホルダーの皆さまから受け入れられ、信頼をいただけることが、私たちのミッションの実現には不可欠だからです。

当社で働く社員もステークホルダーの一員であり、当社が社員にできる具体的な取り組みの一つとして「福祉・介護職員処遇改善加算」を活用させていただいています。

自分達の働く環境、意識、そして倫理福祉観を育てることで、ユーファーストを利用される皆さま、関係する機関の皆さまに、よりより支援やサービスをご提供できれば幸いです。

職場環境等要件によって定められている項目のうち、当社は特に以下の項目を重点的に実施しています。

①法人理念の取り組みやコンセプトの明確化

- 理念の内外への浸透と宣言を社員の集合する会議等で定期的に行うことで、社員の理解を高める取り組み
- 毎年策定する事業計画との連動
- 社員の昇格試験に盛り込み知識の確認と取り組みへの動機付け

②キャリアアップに向けた人事考課制度

- 一年の中に定めた回数と時期に定期的に経営者・管理者と社員の人事考課面談を実施
- 人事考課面談では、社員のキャリアアップだけではなく、ワークライフバランス、仕事の満足度を社員の自己評価票に含めて聞きとり、賃金や待遇といった目に見えるものとは別の、ソフトな環境の改善

③研修プログラムの制定と実施

- 全社員共通の研修プログラムの策定



- ・共通の研修プログラムに加えて個々の経験やスキルに合わせた内外研修計画と実行

④定期面談の実施

- ・人事考課面談と同じタイミングで、面談を実施。社員から聞き取った仕事の満足度を、全社の事業方針や計画にも連動させ、全ての社員が自分の役割や自分自身のために働いている実感を得られるしくみ作り

⑤従業員のライフワークバランスに重点を置いた勤務の工夫

- ・勤怠システム導入により、有給休暇の最低年間5日間の完全取得を管理職で注視し、取得の促し
- ・一年の変形労働制を導入し、就業時間の柔軟性、残業時間ゼロを維持する柔軟な勤務管理の実践

⑥トラブル、ヒヤリハットの日々の確認と再発防止への取り組み

- ・部門ごとにトラブルやヒヤリハットを毎日のミーティングで確認。再発防止策を全社員が認識し実践

⑦職場内報告連絡相談ツールの整備

- ・社内専用SNSの活用により対面での連携、報告が困難な場合でも逐一社員同士が相互に連携を取れる環境の整備

⑧防災、避難訓練の遂行

- ・消防や消防設備業者などに定期的に連携・参加もしていただき、自然災害、火災等のリスクに備えた避難訓練を実施

- ・・・その他