

2019年8月26日

## 介護職の処遇改善実施

～2019年10月から、一層働きやすく、働きがいのある職場へ～

SOMPOケア株式会社（本社：東京都品川区、代表取締役社長：遠藤 健、以下 当社）は、介護人材の確保と定着を図るため、2019年10月から介護職の処遇改善を段階的に実施します。

当社は、処遇改善の第一段階として、特定処遇改善加算に加えて年間約10億円の会社財源を投資し、介護福祉士を中心とした社員の処遇を2019年10月から「地域トップクラス」の水準に引き上げます。そして、第二段階として、2022年には、介護職のリーダーを担う社員の処遇を看護師と同等水準まで引き上げる計画です。

また、当社は社員が働きやすく、存分に活躍できる体制を構築するため、処遇改善に加え、職場環境の改善や人材育成、人事制度の整備等にも、あわせて注力していきます。

### 1. 背景・目的

当社は、最高品質の介護サービスの提供と、働きがいと働きやすい職場の提供を経営理念に掲げ、ご利用者の自立を支援しその生活を支えるため、社員の人材教育やより良い職場環境の整備に努めています。一方で、介護を必要とする高齢者の数は増加を続けており、介護サービスの現場では、人材確保が喫緊の課題となっています。

この需給ギャップを解消するために、介護人材の確保と定着に寄与すること、そして十分な介護技術、知識を持つ社員に対して、その専門性の高さを評価して納得感のある処遇とすること、さらには介護職の社会的地位向上を通じて介護業界全体の発展に貢献することを目的として、このたび介護職の処遇改善を実施することといたしました。

### 2. 処遇改善の概要

#### （1）第一段階（2019年10月）

介護付きホームにおける副ホーム長やケアリーダー、訪問介護におけるサービス提供責任者など、介護職のリーダーを担う正社員に対し年間24万円、それ以外の介護福祉士相当の資格を保有する正社員に対し年間8.4万円の処遇改善を行います。また、パートタイムのデイサービスの生活相談員、訪問介護のサービス提供責任者等の社員は、時給を110円引き上げます。

さらに、業界大手他社と比較して処遇が著しく劣後し、人材確保が困難な地域、業態では、重点的に

処遇を改善します。具体的には、介護職のリーダーを担う正社員に対し年間で最大約 80 万円、介護福祉士相当の資格を保有する正社員に対し年間で最大約 65 万円の引き上げを実施します。加えて夜勤手当も地域別に改めて金額を設定し、「地域トップクラス」水準の処遇を実現していきます。

■モデル年収（世田谷区・他）

① 介護職のリーダーを担う正社員

現在の 3,760 千円から、4,564 千円へ処遇改善 ※夜勤 5 回／月、日祝手当を含む

② リーダー以外で介護福祉士相当の資格を保有する正社員

現在の 3,300 千円から、3,948 千円へ処遇改善 ※夜勤 5 回／月、日祝手当を含む

（2）第二段階（2022 年）

介護職のリーダーを担う社員の処遇を看護師と同等の水準まで引き上げ、介護人材の確保と定着とともに、キャリアアップの仕組みの進化や職場環境改善、介護職の社会的地位向上に繋げていきます。

### 3. 働きやすく、働きがいのある職場を目指す、その他の取組み

当社は、ご利用者に最適なサービスを提供するため、そして社員が伸びやかに力を発揮していける職場づくりのため、処遇改善以外にもさまざまなことに取り組んでいます。

（1）人事制度の整備

2018 年 7 月、新人事制度を導入し、わかりやすい等級制度や目標チャレンジ制度を設け、長期的なキャリアアップのイメージや多様なキャリア選択が描きやすくなりました。また、末永く働ける仕組みの一つとして、退職金制度を導入しました。

（2）職場のハラスメント撲滅

特に社員とご利用者・ご家族間のハラスメントを深刻な問題と捉え、未然に防止するための留意点、発生時の初動対応等を周知徹底し、相談支援体制を構築しています。また、ご利用者・ご家族に対しては、ハラスメント等の迷惑行為についてご説明し、サービスの提供範囲について十分な理解を求め、契約範囲外のサービスの強要を防止しています。

（3）充実の教育研修制度

2016 年 4 月に開設した業界唯一の企業内大学「SOMPO ケア ユニバーシティ」を活用し、実践向けの技術や知識を習得する場を提供しています。また、現在 13 日間実施している新卒社員の入社時研修を、2020 年度から 6 か月間に延長し、介護の専門性に加え、自己啓発や自己実現の意識が高い人材を育成します。

（4）ICT デジタルの積極的な活用による業務効率化

2019 年 2 月、「人間」と「テクノロジー」の共生による新しい介護の創造プロジェクト「Future Care

Lab in Japan」を始動しました。介護品質の向上と生産性向上を目指し、国内外の最新テクノロジーを検証しています。

#### 4. 今後について

介護における需給ギャップ解消のための人材確保と定着は、当社のみならず業界全体の問題です。引き続き、処遇改善をはじめとして職場環境の整備を進めES（従業員満足）向上に努めるとともに、介護職の魅力やその専門性の高さなどを発信することを通じて、介護職ならびに介護業界全体の社会的地位の向上に取り組んでいきます。

以上