SOMPOケア
介護の未来を変えていく

NEWS RELEASE

2021 年 11 月 5 日

２０２２年４月　処遇改善を実施
～　介護サービスの品質向上へとつながる好循環の実現へ　～

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 2022 年 4 月、介護サービス品質のさらなる向上と人材定着を実現していくため、高い技術や知識を持ち、ご利用者や共に働く仲間を支え強い現場をつくる原動力となる社員を対象に、大幅な処遇改善を実施します。当社では 2019 年 10 月に第一弾の処遇改善を実施※しており、このたびは第二弾となります。会社財源から約 24 億円を投じ、2019 年の第一弾と合わせると年間約 34 億円の投資となります。

また、当社では処遇改善に加えて、介護現場で働くことの魅力を高める取組みを進めており、人材育成や多様なキャリアプランの提示、テクノロジーを駆使した業務効率化にも注力しています。

※第一弾の処遇改善については、2019 年 8 月 26 日付リリース「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～」をご参照ください。
https://www.sompocare.com/attachment/topic/596/shogukaizen_20190826.pdf

１．背景と目的

当社は、最高品質の介護サービスの提供と、働きがいのある職場環境の提供を経営理念に掲げています。高齢者人口は年々増加しており、今後ますます介護サービスの必要性が高まるなか、介護職を確保し、ご利用者の自立を支援しその生活を支えることのできる人材へと育成することは急務です。また、近年ではテクノロジー活用によるサービス品質向上と生産性向上が着実に進んでおり、テクノロジーを駆使しながら「人は人にしかできない高度な仕事」に注力するため、高い専門性はもちろん、成長意欲やチャレンジ精神を持ち、個人と組織のパフォーマンスを最大化できる人材が求められます。これらを踏まえ、介護職のリーダーを担う社員など、高い技術や知識を持ち成長を続ける社員の処遇を引き上げることで、テクノロジーをさらに積極的に活用する「未来の介護」の担い手を、その質と数の両面から充実させていきます。

併せて、社員が当社で長く働き、中長期的に多様なキャリアアップを実現できるよう、仕組みや人事制度の整備など、魅力的な職場環境づくりに継続的に取り組むとともに、介護職の社会的地位向上に繋げ、介護業界全体の発展に貢献することを目指していきます。

２．処遇改善の内容

介護職のキャリアビジョンを広く提示し、リーダー職他、それぞれの職務や期待役割を明確化するとともに、処遇面においても魅力ある職種へと変革することで、実力の伴った強い組織づくりを目指していきます。

（１） 介護職のリーダー（約 1,000 人）

介護福祉士として３年程度の現場経験をし、専門性を高めた介護職は、その能力や資質が一定水準以上と

評価された場合、介護職のリーダー（当社内での呼称：ケアコンダクター）として、現場マネジメントを担います。この介護職のリーダー（ケアコンダクター）の年収を約５０万円引き上げます。

介護職のリーダー（ケアコンダクター）の業務はここ数年、高度なテクノロジーの活用や後進の育成など難易度が上がっており、その業務に見合った処遇とすることで、日々の働きに報いるとともに、若手社員にとって魅力あるポストとすることで、明確な短期目標となり、成長の加速を促します。

（２） 介護現場のマネジメント職（約 1,200 人）

ホーム長など施設・事業所の責任者が担うマネジメント業務は、当社の追い求める介護サービス品質の高まりに応じて、期待される成果や価値創造は多様化しています。その職責や期待役割に応じた処遇水準とするため、年収を約５５万円引き上げます。

マネジメントポストの魅力を高めることで、多くの社員が当社内でのキャリアビジョンを描き、その実現に向けて計画的に成長していくことを促していきます。

（３） 介護現場の看護職（約 800 人）

あらゆる介護現場において最高品質の介護サービスを提供するにあたっては、高い専門性を持つ看護職の存在が欠かせず、求められる能力も高まっています。看護職の高い専門性や能力に見合った処遇水準へと見直しを図り、介護現場が医療現場に劣らない魅力的な労働環境であることを見える化するために、すべての看護職の処遇を平均で１５万円程度引き上げます。

（４） 介護プライドマイスター

当社では、「ご利用者の生きがいや充実感ある毎日を支えていくために必要な、社員の高い専門性と豊かな心の態度」を「介護プライド」と位置づけ、2020 年度に「介護プライドマイスター制度」を創設しました。これまで、介護プライドマイスターに任命されている社員は人事制度上での等級にバラつきがありましたが、一定以上の等級に位置づけることとしました。なお、初年度に介護プライドマイスターに任命された社員は 12 名おり、今後も人数を増やし、育成していく計画です。

（５） その他

ケアマネジャーなどの専門職においても、高い技術や知識を持つ現場のマネジメント職を中心に処遇改善を実施します。さらには、パートスタッフとして活躍する介護職員も、専門性や貢献度に伴い処遇水準を広く引き上げるなど、介護サービスの品質や高生産性を支える職員にとって魅力的な労働環境を構築していきます。

３．処遇改善の実績・計画

2019 年 10 月に実施した第一弾では、介護福祉士を中心とした社員の処遇を地域トップクラス水準に引き上げ、人材採用の促進と人材定着を目指しました。2022 年 4 月に予定している第二弾では、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ほか、あわせてマネジメント職等も処遇を大幅に引き上げる計画です。

４．今後について

超高齢社会の基盤を支える介護現場をより魅力ある職場としていくために、引き続き生産性の向上等に取り組み、人材育成・定着に努めます。そしてその成果を、処遇改善をはじめとした働きやすく、働きがいのある職場づくりなどによって社員へ還元し、優れた人材の手で介護サービスの品質を高めていく、という好循環を実現してまいります。

以上