

2024年4月18日
SOMPOケア株式会社

2024年4月 処遇改善（第四弾）および人事制度改定を実施
～ もっと“働きがいを感じる会社”へ ～

SOMPOケア株式会社（本社：東京都品川区、代表取締役社長 鷲見 隆充、以下「当社」）は2024年4月、当社が掲げる「もっと“働きがいを感じる会社”へ」の実現に向け、全職員を対象に処遇改善（第四弾）および人事制度改定を実施します。本施策は、高い生産性を実現しながら、介護産業の持続可能性向上へ貢献すべく人的資本への積極的な投資を行い、介護業界で働く職員の働きがい（働きやすさ・やりがい）向上を目指していくものです。

介護業界は、処遇のみならず労働環境（休暇の取得しやすさ等）も他産業と比較して改善しきれておらず、いわば旧来の昭和的なモデルから脱却できていないという現状があります。当社はこの現状を、介護の未来を担う人材にとって魅力のある新たなモデル、言うなれば『令和モデル』に変革していきます。これにより、職員のエンゲージメント向上とともに、介護の仕事の魅力を高め、多くの人材が業界に集まることを目指しています。

1. 背景と目的

少子高齢化が進み、高齢者人口が年々増加している日本においては、介護サービスを必要とする人とそれを提供する人のバランスが大幅に崩れる、介護人材の需給ギャップが深刻な課題となっています。

これに対し、最高品質の介護サービスの提供と、職員の働きがいのある職場環境の提供を経営理念に掲げる当社では、この介護人材の需給ギャップを解消するため、データ・テクノロジーを積極的に導入・活用し、人が人にしかできない介護に注力できる環境を整える取組みを「未来の介護」と呼称し推進しています。介護現場を「未来の介護」へと進化させることで、品質向上と生産性向上、さらには業務負担軽減を迫及しています。

併せて、「未来の介護」の担い手となる、介護のプロフェッショナルな人材の育成と職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、仕組みづくり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ます。

2. 処遇改善の内容

当社はこれまでに、2019年10月（第一弾）、2022年4月（第二弾）、2023年10月（第三弾）と継続的に処遇改善を実施してきました。今般の処遇改善はこれに続くもので、「第四弾」として、全職員に対し月額4,000円の処遇改善を実施します。

従来の処遇改善は、介護現場で働く職員が中心でしたが、今回の処遇改善は、介護現場を支える間接部門も含め、全職員を対象としています。

2023年4月と2024年4月（処遇改善第三弾・第四弾を反映）を比較した介護職の賃上げ水準は、平均で4.3%となり、第三弾および第四弾を合わせた投資規模は、処遇改善加算等の社外原資を加え約14億円となります。参考図は別紙のとおりです。

3. 人事制度改定の概要

主な改定は下記のとおりです。

(1) 「入社5年ごと5連休」の新設

通常の有給休暇とは別に、入社後5年ごとに5日間の特別連続休暇を付与する制度です。

介護業界は連休が取りづらいと言われていますが、制度化することで取得を推進し、職員のワークライフバランスを整えていきます。

(2) 入社5年間で大きく昇給できる制度の新設

昇給は本来、保有スキル拡大や役割拡大を反映するものですが、介護未経験で入社する職員の大半は、入社後約5年間における保有スキル拡大や役割拡大のスピードが緩やかです。そのため、従来の制度では、昇給ペースも緩やかとなり、昇給実感の薄さがモチベーション低下に繋がっていました。今回の人事制度改定により、未経験で入社した職員であっても入社後5年間で従来よりも昇給しやすくすることで、安心して当社に入社し、学び、成長できる環境にしていきます。

(3) 評価が、昇格昇給に確実に連動する制度の新設

従来の制度では、昇格には申請と承認が必要でしたが、よりスピーディに、実力に見合った昇格を実現していくために、評価結果に応じて自動的に昇格する仕組みへ見直します。スピーディな昇格を行うことで、ベースアップだけではなく昇格による処遇改善も実現していきます。

なお、人事制度改定とともに「スキルアセスメントシステム（介護現場のスキルを可視化する仕組み）」を24年度から導入し、能力レベルを見える化することで職員のスキルアップに繋げていきます。さらに「SOMPOケアユニバーシティ オンラインキャンパス（いつでもどこでも学べる仕組み）」を拡充し、学びの機会を増やすことで成長し評価され、必ず昇給する環境を構築していきます。

4. 今後について

当社は、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、引き続き品質と生産性の向上を追求し、同時に公的介護保険以外の収入を増やしていくことで、処遇改善に充てられる原資の安定的な確保に努めます。そして2030年度までには、介護職の平均賃金を全産業平均に劣らない水準へと引き上げることを目指し、今後も計画的に処遇改善を実施していきます。

併せて、人事制度や労働環境の改善、人材育成の強化など、働きがいの向上を目指して、引き続き人的資本への投資を積極的に行っていきます。

以上

職種・役職別処遇改善の推移

別紙

