

news release

2021年2月1日

介護を担う人材の職業的地位の向上を目指し、

2019年10月より新たな人事給与制度導入しています。

セントケアグループでは、処遇改善の一環として、新たな人事給与制度を導入します。

これまでも介護福祉士等の有資格者に対して「資格手当」を支給しておりますが、2019年10月より創設された「介護職員等特定処遇改善加算」(以下、特定処遇改善加算)の取得にあわせて、介護福祉士を専門性の高い介護職員の上位職種として位置付け、さらにその専門性に紐づいた新たな役割を新設します。これにより、介護福祉士としての「経験年数」と「役割」に応じた手当を現行に加えて増額いたします。

介護を担う専門職人材の職業的地位の向上を目指した新たな人事給与制度を導入し、働く人への新しい可能性を開いていきます。

《モデルケース:正社員／介護福祉士》

- ・経験年数10年／マスターインストラクター:月額82,000円以上(年額984,000円以上)の増額
- ・経験年数6年／シニアインストラクター:月額62,000円以上(年額744,000円以上)の増額
- ・経験年数3年／インストラクター:月額37,000円以上(年額444,000円以上)の増額

※上記とは別に、賞与支給によりさらに年収ベースでの増額となります。

「特定処遇改善加算」の趣旨は、経験・技能のある介護職員(勤続10年以上の介護福祉士を基本)に重点化した処遇改善を図るという点にあります。セントケア・グループでは、この趣旨に則って、ベテランスタッフの経験・技能(役割)に応じて処遇が評価される制度設計にしつつも、これからキャリアを積んでいく経験の浅いスタッフも含めて介護福祉士全体の評価を向上させながら、更なるスキルアップ・キャリアアップを目指せる仕組みとします。また、介護福祉士以外の一定の専門職や職員等に対しても待遇改善を実施し、全体の給与水準の引き上げを図りつつ、人材育成環境・バックアップ体制を手厚くすることで、これから介護業界で働こうとする方々をしっかりと支援できる制度とします。

《具体的な施策等》

① 経験年数に応じた職種の創設

介護福祉士としての経験年数に応じてⅠ～Ⅳの4段階に区分し、経験に応じて段階的に評価を得られる人事給与制度とします。“経験”に対する評価として他社での勤務期間も通算できます。

② 人材育成にかかる役割の新設

介護福祉士の資格取得後もキャリアアップできるようキャリアパスを示し、更に活躍できる役割を新設します。専門性や役割範囲によりトレーナー・インストラクター・シニアインストラクター・マスターインストラクターの4段階に区分し、役割に応じて一定の評価を得られる人事給与制度とします。一般の介護職員への育成・指導といった役割を担うことで介護福祉士として活躍できるフィールドを広げ、キャリアアップを目指せる仕組みを整備します。