

常勤介護職の処遇を引き上げ、 主任クラスの想定年収を 488 万円超に

～介護職員等特定処遇改善加算に加え、会社独自の引き上げも実施～

株式会社らいふ〔本社：東京都品川区、代表取締役：吉田伸一〕は、「生きる力を引き出す介護®と生きる力の介護®」を事業理念として、東京・神奈川・千葉・埼玉の1都3県にて現在48の有料老人ホーム・サービス付き高齢者向け住宅を運営しております。

この度、2019年10月より消費増税を原資として実施される「介護職員等特定処遇改善加算」に加え、会社独自の手当を上乗せすることにより、介護福祉士を持つ主任クラス(昇格時)で年収488万円の水準まで引き上げることを決定致しましたので、お知らせ致します。

■介護福祉士保有・主任クラスで想定年収488万円超へ

今回の引き上げにより、介護福祉士資格を保有する主任クラスは、従来金額から年額55万2,000円の引き上げとなり、これにより想定年収が488万2,000円となる見通しです。

また、介護福祉士を持たない一般職についても年間33万6,000円の底上げを行い、これにより想定年収は402万3,000円となります。

当社としては、介護保険の制度である処遇改善加算の活用はもちろんのこと、会社独自の手当も組み入れることにより、給与の向上のみに留まらず、介護職の担い手不足のボトルネックとなっている介護職の社会的地位の向上に積極的に取り組んで参ります。

【保有資格・職位別引き上げ金額及び引き上げ後想定年収】

※改善実施時期：2019年12月より6か月分を一時金として支給開始予定

(1) 介護福祉士あり

①主任	月額4万6,000円	年額55万2,000円	想定年収488万円
②リーダー	月額3万6,000円	年額43万2,000円	想定年収444万円
③一般職	月額4万6,000円	年額55万2,000円	想定年収435万円

(2) 介護福祉士なし

①主任	月額2万8,000円	年額33万6,000円	想定年収456万円
②リーダー	月額1万8,000円	年額21万6,000円	想定年収411万円
③一般職	月額2万8,000円	年額33万6,000円	想定年収402万円

尚、上記金額は主任・リーダーは昇格当初、一般職は入社当初の金額であり、年に2回の目標管理による査定により下記の金額を上限として更に上昇します。

【査定により引き上げを行った場合の想定年収】

(3) 介護福祉士あり（改定額は（1）と同様）

①主任	想定年収 <u>501 万円</u>
②リーダー	想定年収 <u>448 万円</u>
③一般職	想定年収 <u>443 万円</u>

(4) 介護福祉士なし（改定額は（2）と同様）

①主任	想定年収 <u>461 万円</u>
②リーダー	想定年収 <u>414 万円</u>
③一般職	想定年収 <u>409 万円</u>

【参考①】らいふキャリアパス制度について

らいふでは、介護職のキャリアパスについて、3つのステージ、8つの等級を定め、年に2回各ステージに応じた評価を行い、その点数により等級が決まり、給与が変動する制度を取っています。

【参考②】引き上げ金額の決定方法について

引き上げ金額については、上記の通り保有資格及び職位によるものとし、原則として年齢・入社年次・その他個別の事由（上長の評価等）は不問として引き上げ金額を決定しています。

これにより、職員にとっても引き上げ後の金額が分かりやすい透明性のある設定としております。

【参考③】らいふにおける主任・リーダーの役割について

らいふにおける、主任・リーダーの役割は、下記の通りです。

・主任の役割：後輩・部下に対し、指示・指導・育成ができる

具体的には、新規入社者へのレクチャー、シフト作成、会議・研修の運営、
施設長不在時の対応ができる 等

・リーダーの役割：介護職としての一連の業務及び社会人としての基礎が身につけており、
一般職に手本を示すことができる

具体的には、介護技術・知識が身につけている、マナーが身につけている、
報告・連絡・相談が徹底できている、ヒヤリハット・事故報告書が作成できる 等

【参考④】自己申告昇格制度・トライアル制度について

らいふでは、昇格を上長による推薦ではなく、本人の自己推薦を原則とする「トライアル制度」により決定しています。

この制度により、自らの意志によって主任・リーダー等の上位職に挑戦することが可能です。上期・下期の年2回実施しています。

【参考⑤】主任・リーダーの人数について

2019年9月時点の介護職主任・リーダー人数

- ①主任 25名
- ②リーダー 35名
- ③一般職 271名

■処遇引き上げの目的

今回の処遇引き上げについては、パートから常勤への雇用形態変更の促進による施設運営の安定化、退職した職員向けの再入社促進制度「Uターン制度」の強化、そして、異業界・職種と比較して遜色ない水準とすることにより、優秀な人材を確保することの3点を目的としています。

①常勤職員比率の引き上げ

当社では、2016年以降シニアスタッフの活用、施設近隣住民の方の採用、パート時給の引き上げに力を入れており、この結果パートの職員比率が常勤換算数ベースで7割近くに達しています。

具体的には、常勤の介護職は全施設合わせて331名、これに対しパートの介護職は常勤換算数ベースで567名、その内シニアスタッフを想定した職種である「パワフルスタッフ」が206名と、パートの比率が日勤帯を中心に高まっています。

一方で、常勤職員は施設運営において柱となる存在であり、今後は施設運営の安定化、及び介護サービスの質の向上を目的として、既存のパート職員の常勤職員への雇用形態変更を促進し、常勤比率を高めていきたいと考えています。

このため、今回の処遇引き上げについては常勤職員を対象とし、大幅な引き上げを実施することと致しました。

②再入社促進「Uターン制度」の強化

当社では、2017年より、一旦退職した社員が社外で経験を積んだ後再入社することを促進する【らいふUターン制度】を導入しており、今般の処遇引き上げを受け、退職した人材へ再度アプローチし、復帰時の待遇提示を行う等、退職者からの人材確保の材料として活用して参ります。

【参考⑥】「Uターン制度」について

対象者は、2年以上らいふに在籍した後退職した社員に対し、再入社を促進するための制度です。具体的には、退職後に常勤職員として再入社する際、本来であれば試用期間中は90%からスタートとなるところ、らいふ退職時と直近経験企業の給与で高い方を採用時給与とし、さらに試用期間中もその給与の100%支給とする特典を設けました。

また、再入社支度金として5万円を支給しています。

2019年9月までに累計37名が制度を活用し、再入社致しました。

③優秀な人材の確保

介護の質の向上のためには、技術・知識・モラルを兼ね備えた人材の確保は不可欠であり、このためには介護業界内部だけではなく介護業界以外からの人材獲得が必須です。

今回の処遇引き上げにより、一般職・介護福祉士なしの介護職想定年収は405万円となり、東京都の労働者の全業種の賃金平均380万円を上回ることとなりました。(平成30年賃金構造基本統計調査)

今後も、他の業種・職種に見劣りしない処遇を実現することで、介護職の社会的地位を向上させ、優秀な人材を業界内外から獲得して参ります。

併せまして、AI/IoT(らいふ君 VIVA)の全社展開によるご入居者の見守り強化・介護負荷軽減、認知症と医薬品適正使用の取組みや帯状疱疹・肺炎球菌性肺炎のワクチン公費化の取組み等、オリジナリティーある施策も積極展開して参ります。

■(参考)職種別・雇用形態別給与・時給

①介護職

【常勤】	前述の通り
【パート】	無資格 1,250円/時
	有資格(介護福祉士以外) 1,400円/時
	介護福祉士 1,500円/時

②ケアマネージャー

- 【常勤】 月額 292,672 円 想定年収 414 万円
主任介護支援専門員有資格者
月額 437,672 円 想定年収 545 万円
- 【パート】 時給 1,600 円

③看護職

- 【常勤】 月額 386,400 円 想定年収 512 万円
- 【パート】 時給 2,150 円

④施設管理者

- 【常勤】 月額 370,000 円～515,000 円
想定年収 484 万円～718 万円

⑤パワフルスタッフ

- 【パワフルスタッフ B】 時給 1,020 円
- 【パワフルスタッフ A】 時給 1,150 円
- 【パワフルスタッフ S】 時給 1,500 円

[会社概要]

会社名：株式会社らいふ

代表者：吉田伸一

所在地：東京都品川区東品川 2 丁目 2-24 天王洲セントラルタワー18 階

事業内容：有料老人ホーム運営 他（一都三県に 48 の有料老人ホーム・サービス付き高齢者向け住宅を運営）

事業特色：「生きる力を引き出す介護®と生きる力の介護®」を事業理念とし、季節を取り入れたイベントや外出、完全オーダーメイドサービスの「らいふケア・コンシェル」を通じてご入居者様の生きがいを実践しています。

設立：平成 7 年 11 月

従業員数：1,805 名

URL：<https://www.life-silver.com/life/>