2026 年 4 月 6 日

2026 年度　介護職員等処遇改善計画について
（職員賃上げ・職場環境改善支援事業含む）

職員の皆様

社会福祉法人北海道ハピニス
法人執行部一同

職員の皆様におかれましては、日々ご利用者のために真摯に業務へ取り組んでいただき、法人役員・執行部一同、心より感謝申し上げます。

さて、介護職員等の賃金改善につきまして、当法人では 2008 年度以降、「介護職員処遇改善交付金」および「介護職員処遇改善加算」を活用し、処遇改善給付金の支給や各種手当の増額による賃金改善を継続してまいりました。2018 年度には、処遇改善給付金を含めた各種手当の見直しおよびパート職員の時給引き上げ（経験年数に応じた）を実施しております。

2019 年度には「介護職員特定処遇改善加算」の新設に伴い、加算対象事業所に所属する介護職員および相談員、キャリア正職員、正職員・準職員、常勤パート職員（社会保険加入）を対象に、国の定める 3 区分に応じた特定処遇改善給付金の支給を行いました。さらに 2020 年度には、パート職員等への賞与・手当支給を含めた待遇改善を実施しております。

2022 年度には「ベースアップ等支援加算」の新設に伴い、処遇改善給付金の支給を行うとともに、加算対象外事業所の職員に対しても、法人独自の施策として資格手当の増額を実施いたしました。

2024 年度には、処遇改善加算の一本化および加算額の増額を受け、処遇改善給付金の増額およびパート職員の賞与増額を行うとともに、従来は主に介護系職員および相談員を対象としていた処遇改善について、要件緩和に伴い他職種職員にも対象を拡大いたしました。

2025 年度には、「介護人材確保・職場環境改善等事業」を活用し、9 月に全職員を対象とした一時金の支給を実施するとともに、「介護分野の職員賃上げ・職場環境改善支援事業」により、2025 年 12 月から 2026 年 5 月までの間、各種処遇改善手当の増額および支給対象職種の拡大を行っております。加えて、補助金の残額を活用し、2026 年 6 月支給の賞与においてパート職員等への還元も予定しております。

2026 年 6 月からは、処遇改善加算率の変更に伴い、2025 年 12 月に実施した各種処遇改善手当の増額および対象職種の拡大を継続するとともに、キャリア正職員および再雇用準職員基本給のベースアップを実施し、さらなる処遇改善に取り組みます。

今後につきましては、物価高騰や人材不足等により、法人全体の経営は厳しいものとなることが予想されますが、法人全体の経営安定化を目指し、職員一丸となり取り組んでいくことで、少しでも職員への還元をしていきたいと考えておりますので、今後ともご理解とご協力を　お願い致します。

次頁以降につきましては、当法人が実施する処遇改善計画の内容を記載致しますので、ご確認いただきますようお願い致します。また、別途「令和 8 年度処遇改善計画書」を添付致しますので、こちらもご確認いただきますよう宜しくお願い致します。

2026年4月6日

2026年度　介護職員等処遇改善計画について
（職員賃上げ・職場環境改善支援事業含む）

１．処遇改善加算見込み額（年額）

（１）障害福祉サービス等事業所

福祉・介護職員等処遇改善加算Ⅰロ見込み額　　73,865,468 円

障害福祉従事者処遇改善緊急支援事業補助見込み額

8,047,273 円

（２）介護保険事業所

介護職員等処遇改善加算Ⅰロ見込み額　　107,841,474 円

介護分野の職員の賃上げ・職場環境改善改善支援事業補助見込み額

13,688,569 円

２．賃金改善期間

2026年4月1日　～　2027年3月31日

（2025年12月1日　～　2026年5月31日：各補助金は6か月間限定）

３．賃金改善内容（現行の賃金改善継続）

（１）定期昇給（4月or10月）、パート職員の時給増額（経験年数及び朝夕加算等）

（２）処遇改善給付金①②及び特定処遇改善給付金の支給（全職種対象）

（３）夜勤手当、オンコール手当、運転手当の増額、賞与等一時金の支給

（４）業務専門資格手当、職務手当の増額支給

（６）キャリア正職員・再雇用準職員基本給のベースアップ

（７）経営状態に応じた追加手当支給等

４．職場環境改善の取り組みについて（別添「処遇改善加算計画書」参照）

（１）入職促進に向けた取組み

（２）資質の向上やキャリアアップに向けた支援

（３）両立支援（子育てや介護）・多様な働き方の促進

（４）腰痛を含む心身の健康管理

（５）生産性向上のための取組み

（６）やりがい・働きがいの醸成

４-２．職場環境改善の取り組みについて（別添「処遇改善補助金計画書」参照）

（１）業務内容の明確化と職員間の適切な役割分担

（２）福祉・介護職員等の業務の整理と現場の課題の見える化

・時間外労働の減少に向けた業務整理と業務簡素化への取り組み

・労災事故等の防止に向けた取り組み

（３）業務改善活動の体制構築

・施設内各セクション、各事業所での業務改善の検討の場を設置

（４）介護職員の負担軽減に向けた福祉用具、介護ロボットの導入等

（５）その他（施設・事業所へのエアコン設置、休憩室の充実等）

５．キャリアパスについて

（１）給与規程に基づいた昇給、昇格及び就業規則に基づいたキャリアアップの実施（パート職員から正職員へ等）

（２）職員の知識・技術の向上とともにキャリアアップ、待遇改善を目指した資格取得のための支援の実施

（３）職員教育、離職防止のためのプリセプター制度の実施

６．介護職員等の専門性向上のための研修計画

目標「専門資格取得を目指し、知識・技術の向上とともに、資格取得によるキャリアアップ、待遇改善を目指す。」

（１）法人研修

① 対人関係スキルの向上
② 福祉・医療現場でのリスクマネジメント
③ ストレスマネジメント（セルフケア）
④ リーダー職員向け研修
⑤ 各種ハラスメント対策研修
⑥ その他

（２）施設・事業所毎研修（施設・事業所毎での専門的な研修を実施）

① 接遇向上研修
② 介護技術研修（認知症ケア・身体介護技術・基本ケア等）
③ 接遇向上研修
④ 感染症対策研修
⑤ 虐待防止研修（福祉職としての倫理観、技術の向上）
⑥ その他各事業所にて企画

（３）介護福祉士資格取得に向けた取組み

① 実務者研修受講支援（法人内実務者研修：養成校と提携、受講費補助等）
② 法人内国家資格取得勉強会（10～12 回／年開催　講師：法人職員）

（４）職員個々に希望する研修を受けれられる体制構築

① E ラーニング、オンラインによる研修の導入

７．その他

介護保険法に基づく事業所においては（特養除く）、2026 年度内にケアプランデータ連携システムを導入、運用を図ることにより、生産性向上に取り組む。