



第2回「社会福祉施設職員等退職手当共済制度の在り方に関する検討会」  
ヒアリング提出資料

**社会福祉施設職員等退職手当共済制度の  
加入状況等アンケート（結果報告）**

令和8年5月29日

公益社団法人全国老人福祉施設協議会

## アンケート調査の概要

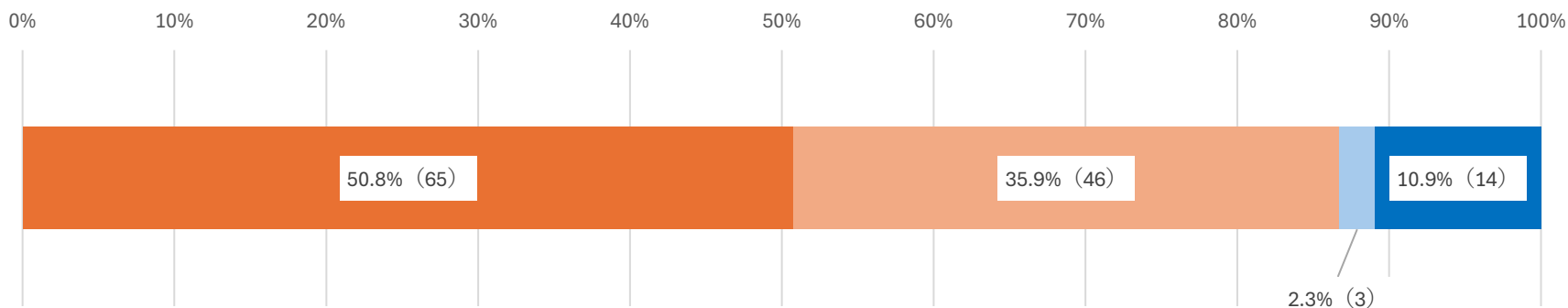
調査名	社会福祉施設職員等退職手当共済制度の加入状況等のアンケート
目的	社会福祉施設職員等退職手当共済制度の持続可能性の確保のための制度の在り方の検討に向けて、当該制度に関する現場の状況や課題について幅広く把握することを目的とする。
実施時期	令和8年5月1日～5月20日
調査対象	公益社団法人全国老人福祉施設協議会会員の特別養護老人ホームのうち、894施設を抽出し法人単位での回答を依頼 (層化無作為抽出)
実施方法	WEB調査 (Email配布、WEB回答)
回収状況	128法人
実施主体	公益社団法人 全国老人福祉施設協議会

※ アンケート結果では、社会福祉施設職員等退職手当共済制度を「退職手当共済制度」といい、社会福祉施設職員等退職手当共済制度以外の退職金制度を「退職金制度」という。

# 1. 退職手当共済制度の加入状況

法人における、回答時点での退職手当共済制度の加入状況を伺った。

退職手当共済制度の加入状況（n=128/単一回答）



- ①加入要件を満たす職員は全員が加入している
- ②平成17年度以前から在籍している職員のみ継続加入しているが、18年度以降に採用した職員は加入していない(※)
- ③加入していない(以前は加入していたが、脱退した。)
- ④加入していない(加入したことは無い)

※ 「平成18年4月1日以降に採用した特別養護老人ホーム等在籍職員を被共済職員としない届出書」を提出している法人が該当

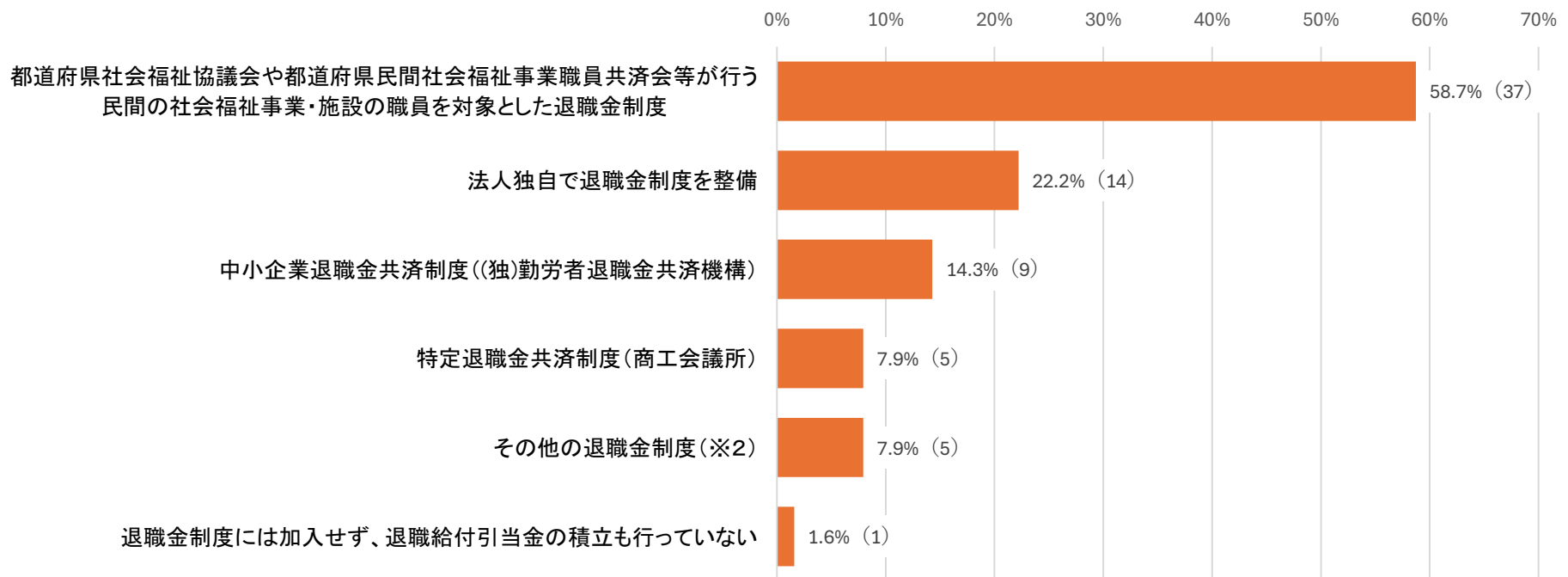
## 2-1 . 現在加入している退職金制度

(加入していない法人への質問)

「退職手当共済制度」に加入していない(方がいる)と回答(※1)した63法人に対して、職員が加入している退職金制度について伺った。

※1・・・「1. 退職手当共済制度の加入状況」において、②③④のいずれかに回答

WAMに加入していない職員が加入している退職金制度 (n=63/複数回答)



※2 「その他の退職金制度」と回答した5件の内訳

- ・ 企業型確定拠出年金制度(2件)
- ・ 確定拠出年金401K(1件)
- ・ 医師協同組合特定退職金制度(1件)
- ・ 全国社会福祉団体職員退職手当積立基金(1件)

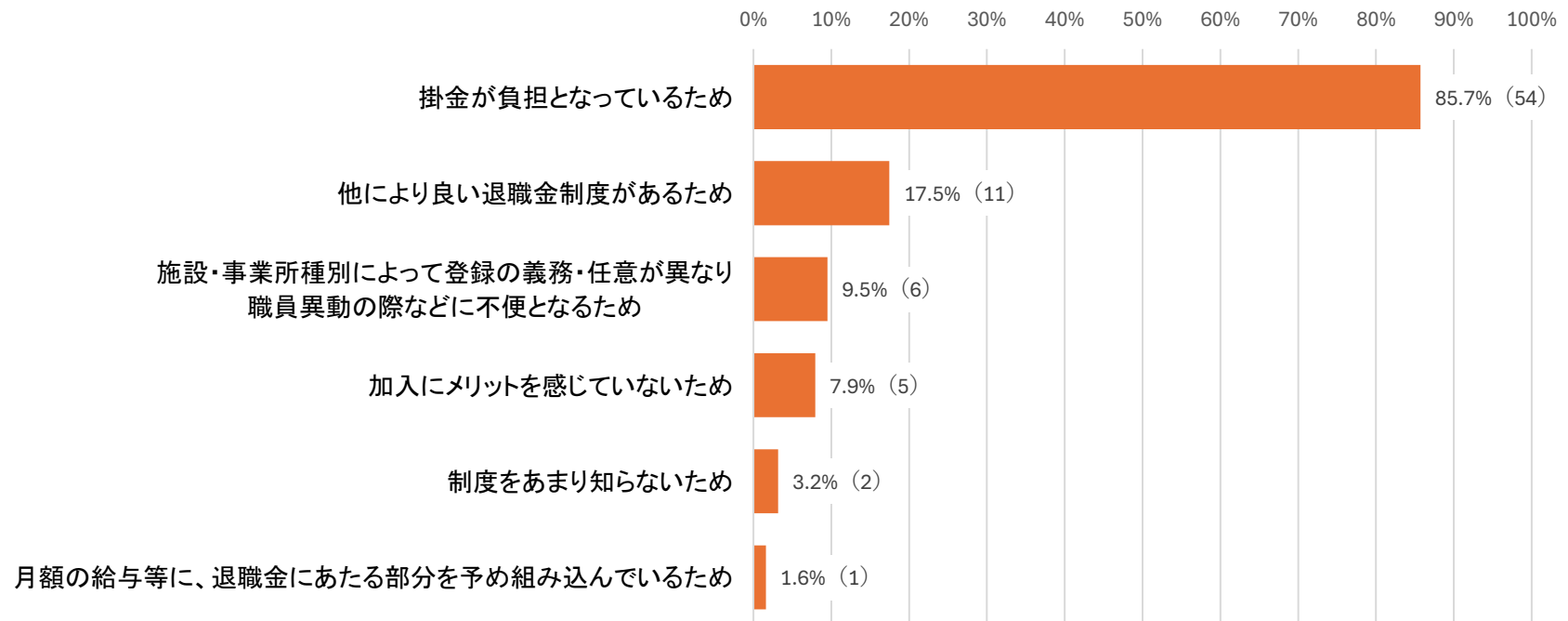
## 2-2 . 未加入である（方がいる）理由

（加入していない法人への質問）

「退職手当共済制度」に加入していない（方がいる）と回答（※1）した63法人に対して、現在未加入である（方がいる）理由について伺った。

※1・・・「1. 退職手当共済制度の加入状況」において、②③④のいずれかに回答

未加入である（方がいる）理由 （n=63/ 複数回答）

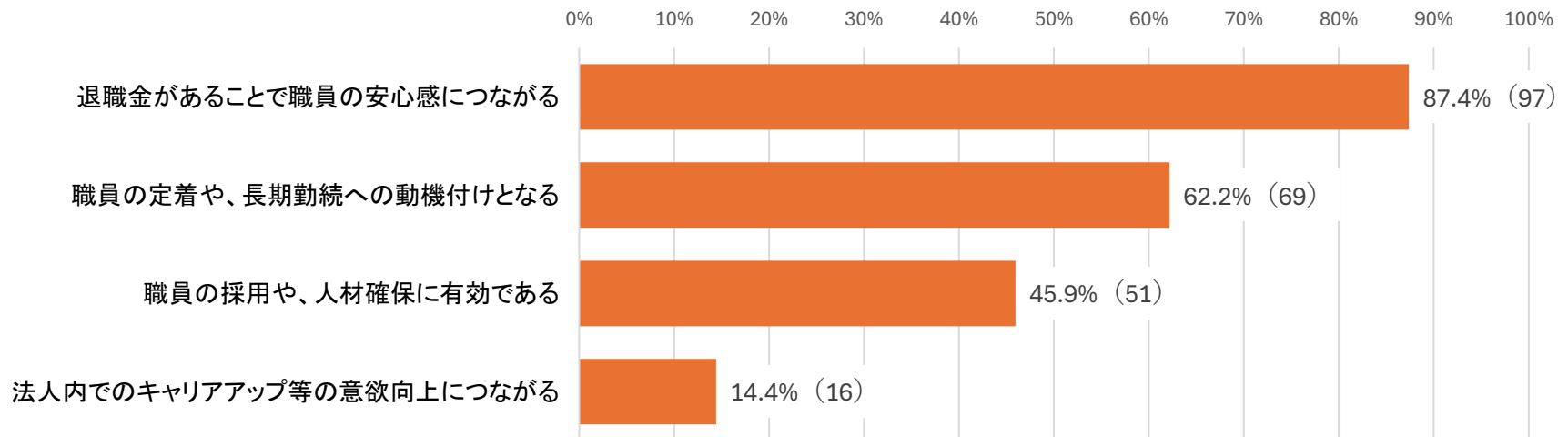


### 3-1 . 退職手当共済制度に加入することでの効果やメリット (加入している法人への質問)

「退職手当共済制度」に加入している（方がいる）と回答（※1）した111法人に対し、感じている効果やメリットを伺った。

※1・・・「1. 退職手当共済制度の加入状況」において、①②のいずれかに回答

退職手当共済制度に加入による効果・メリット (n=111 / 複数回答)

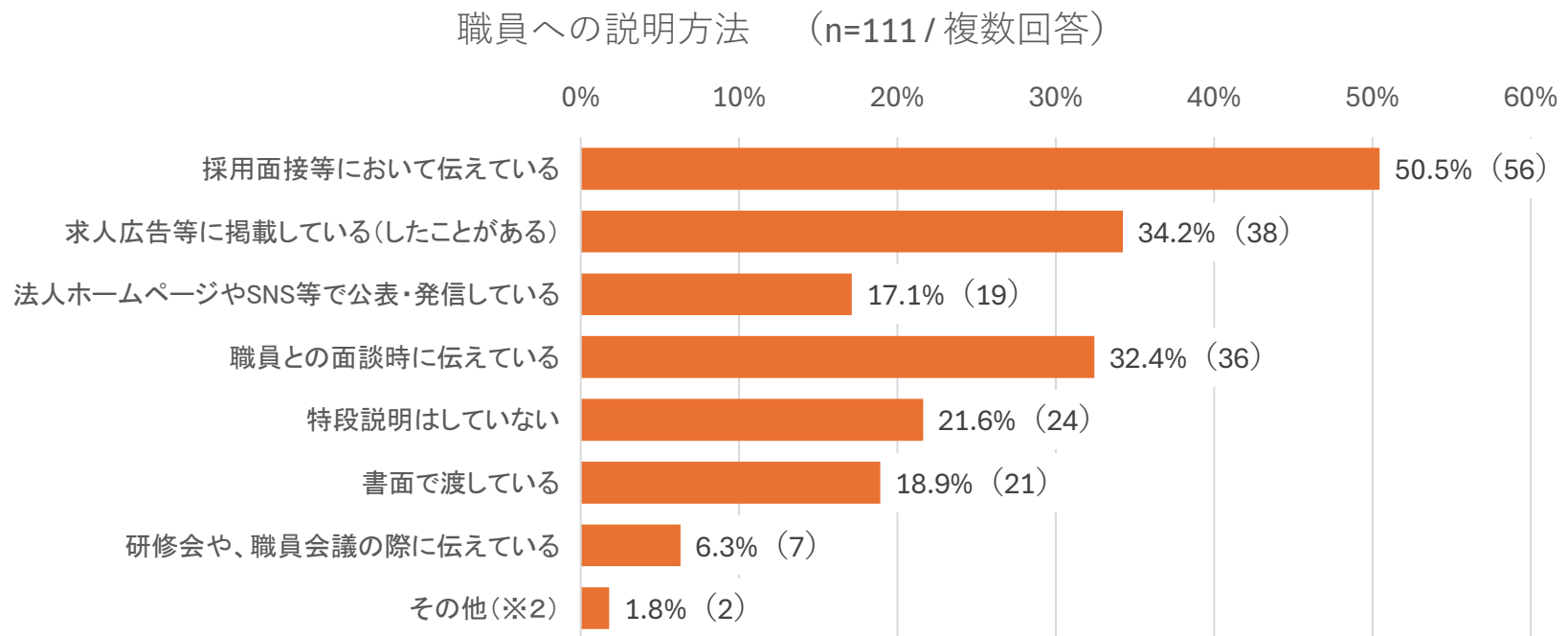


## 3-2 . 職員への説明方法

(加入している法人への質問)

「退職手当共済制度」に加入している（方がいる）と回答（※1）した111法人に対し、職員への説明方法を伺った。

※1・・・「1. 退職手当共済制度の加入状況」において、①②のいずれかに回答



※ 「その他」と回答した2件の内訳

- ・ 当時、説明など行ったと思うが定かではない。平成18年の事で記録も残っていない。
- ・ 平成17年度の変更の際に全職員へ報告し、仕事説明会やその後の入職者については現在の沖縄県共済会での退職金制度があることを説明している。

## 3-3. 採用時等でのアピール方法、工夫していること

(加入している法人への質問)

採用時における周知方法について、「法人ホームページやSNS等で公表・発信している」、「求人広告等に掲載している」、「採用面接等において伝えている」と回答した法人に、アピール方法や工夫について伺ったところ、以下の回答を得た。

### (1) 長期加入によるメリットを説明 (4件)

- ① 長く勤務することでメリットがある旨を説明。
- ② 勤続年数が伸びるほど退職金が増えることを説明している。
- ③ 当法人では、職員が安心して長く働き続けられる職場づくりを重視しており、「退職共済加入」を明記したり、長く働くほど給付が増えるため、長く働きたい方に安心感を持ってもらえるよう、定着支援の取組として説明している。
- ④ 長く勤めるほど支給額も高くなることを説明。

### (2) 退職金シュミレーション等を活用 (3件)

- ① 採用面接時、給与関係を説明する中で、退職金のシュミレーションを活用し、定年時の退職金を説明しています。
- ② 就職説明会や採用面接の際には、退職金の概算額を明確に示すため、退職金計算シュミレーションや勤続年数に応じた支給額の推移表を用いて具体的に説明している。また、他職種との比較における本制度の優位性についても分かりやすく伝えられるよう工夫している。
- ③ 年次で法人全体の掛金額を公表し、あわせて見込み受取額の参考例も掲載している。

### (3) 本人負担がない事を職員に説明 (3件)

- ① 掛金はすべて法人が負担しており、本人の負担は一切ないということを伝えている。
- ② 本共済を含め、2つの退職共済に加入して手厚い福利厚生であること。また、本共済については掛金については法人が全額負担している事を説明。
- ③ 本人負担なしで加入ができることを説明。

### (4) その他の意見 (4件)

- ① 退職共済へ加入しているだけで効果がある
- ② WAMの退職共済に加入していることは採用面接時において大変重要で職員の安心感につながりますので必ず説明をしております。
- ③ 民間介護事業所では、退職金や共済掛金を行っていない事業所との差別化。
- ④ 法人ホームページにて情報発信

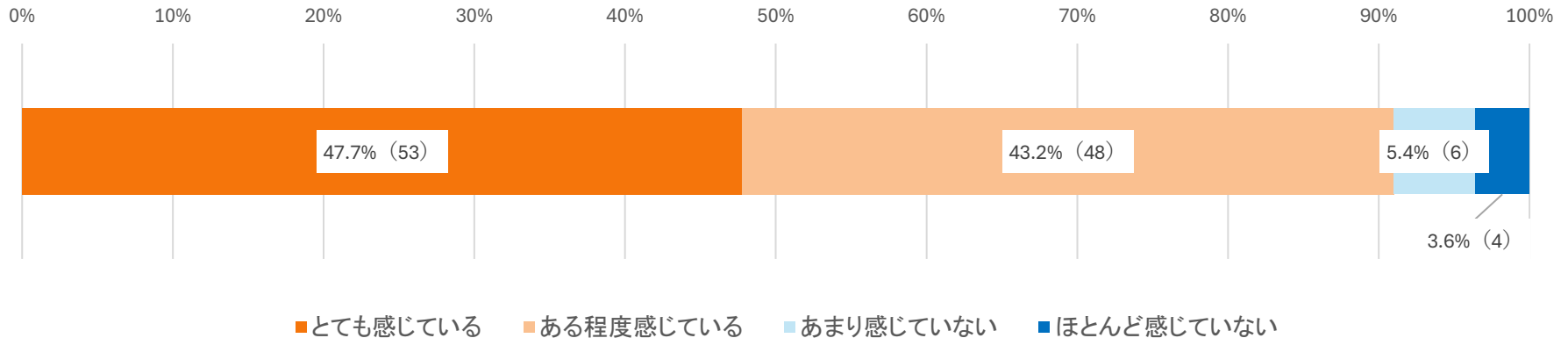
# 4-1 . 退職手当共済制度の必要性と掛金額について

(加入している法人への質問)

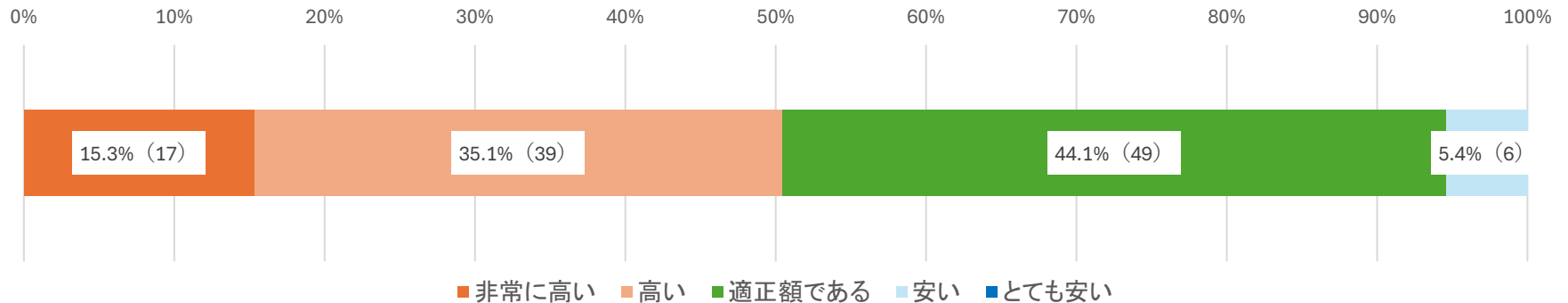
「退職手当共済制度」に加入している（方がいる）と回答（※1）した111法人に対し、本制度の必要性、及び掛金額について伺った。

※1・・・「1. 退職手当共済制度の加入状況」において、①②のいずれかに回答

退職手当共済制度の必要性 (n=111 / 単一回答)



WAMの退職手当共済制度の掛金の金額 (n=111/ 単一回答)

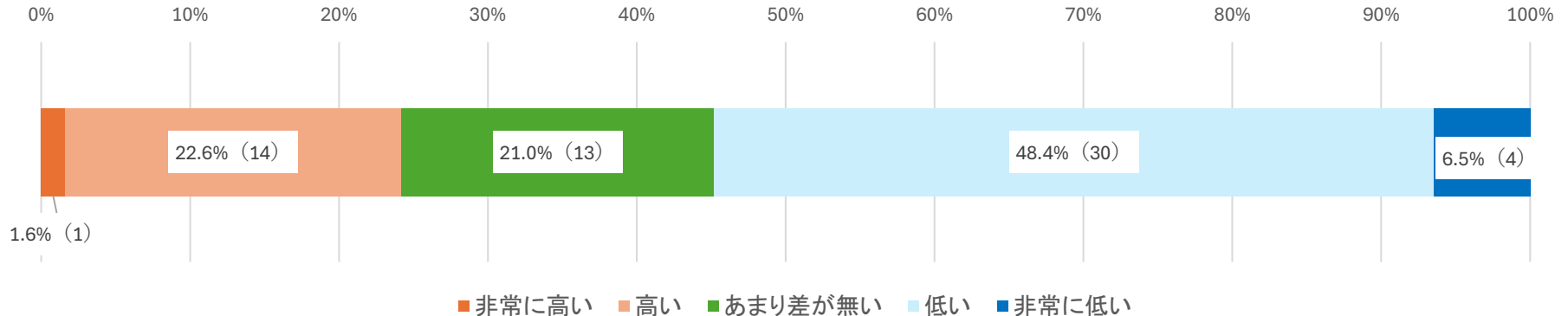


## 4-1 . 現在加入している退職金制度と退職手当共済制度との比較

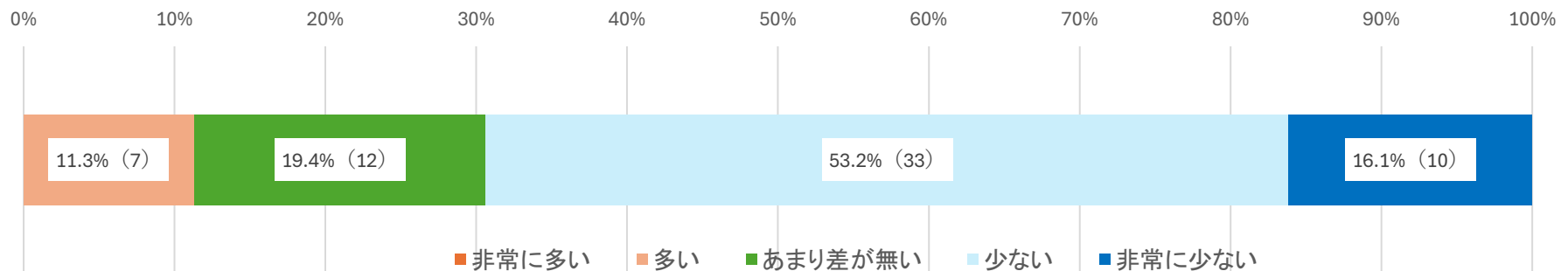
「退職手当共済制度」に加入していない（方がいる）と回答（※1）した63法人のうち、退職金制度には加入せず、退職給付引受金積立も行っていない1法人を除いた62法人に対して、本制度と比較した掛金額、及び退職金支給額について伺った。

※1… 「1. 退職手当共済制度の加入状況」において、②③④のいずれかに回答

退職手当共済制度と比較した、掛金の金額（n=62 / 単一回答）



退職共済制度と比較した、職員へ支払う退職金の金額（n=62/単一回答）



## 5. 自由意見（制度運用上の課題、意見等）（n=128）

---

- （1）掛金について（22件）
- （2）制度の柔軟性等について（7件）
- （3）退職金の支給金額・支給方法について（7件）
- （4）事務手続き等について（5件）
- （5）加入対象者（雇用形態別）について（5件）
- （6）加入対象者（期間要件）について（2件）
- （7）加入対象者（外国人労働者）について（2件）
- （8）希望者のみ加入可能とする制度を希望（1件）
- （9）その他（1件）
- （10）現制度の維持を希望（4件）

## 8. 自由意見（制度運用上の課題、意見等）

### （1）掛金について（22件）

- ① 掛金の毎年の値上げ。
- ② 臨時職員が雇用変更で1年で退会する事も多いため、掛金が高く感じる。
- ③ 中途から加入するには財政負担が大きすぎる。以前のような補助などがあれば検討できる。
- ④ 制度が変更になった時点で変更しなければ、以後変更する選択肢がないことは、法人にとっても高額な掛金は財政に負担が大きい。
- ⑤ 一括での振り込みは額が大きくなる。
- ⑥ 経営面を考慮すると、負担に感じる場合がある。
- ⑦ 経営が厳しいので掛け金の助成を願いたい。
- ⑧ 掛金額の金額増による負担。
- ⑨ 単位掛け金額3の負担が大きい。
- ⑩ 平成17年以降に採用した職員がほとんどになり、掛金の負担が大きい。
- ⑪ 当法人においては、3倍掛金の加入者が大半を占めており、法人全体としての費用負担額は極めて大きい状況にある。近年は、人件費の上昇に加え、物価高騰や修繕・整備費用の増加が続いており、今後も同様の傾向が継続することが見込まれる。こうした状況下で、掛金がこれ以上上昇した場合には、加入の継続が困難となる可能性も否定できない。
- ⑫ 掛金が高く、法人の負担が大きい。
- ⑬ 掛け金負担額が増額となってきているため、今後も毎年引き上げとなってしまうと負担増加となり、（加入の）継続面で懸念する可能性がある。
- ⑭ 法人の掛金負担が年々、増えています。
- ⑮ 毎年、掛金額が増額され、介護報酬が伸びない中で「利益を圧縮する要因」となっている。
- ⑯ 当法人は、養護老人ホームと保育所を主に運営する小さな法人です。全ての加入者が「単位掛金額×3」となった場合は、法人としては成り立たず退会することを検討しなければならなくなる。
- ⑰ 職員には出来る限り多くの退職金の仕組みを構築したいが収入面での不安も大きい。
- ⑱ 新規加入者、掛金3倍は、支出が大きいので検討して欲しいです。
- ⑲ 以前は補助があったため負担が軽かったのですが、現在は掛け金の支払いが運営にとって負担となっています。しかしながら、この制度がなくなってしまうのは非常に困ります。
- ⑳ 人件費高騰、物価高騰による支出増、人口、利用者減少による収入鈍化のフェーズにおいて、退職共済掛金の負担感は以前に比べると増加しているように感じる。
- ㉑ 掛金の拠出自体が困難な法人も少なくなく、掛金引上げや給付水準改善を行う場合、法人経営に過度の負担が生じる。
- ㉒ 年々、掛け金が増えていることで経営に影響が見られる。しかし職員の福利厚生のためには必要なものだと感じており、制度破綻にならない様にするためには一定仕方ない部分もあると思う。

## 8. 自由意見（制度運用上の課題、意見等）

### （2）制度の柔軟性等について（7件）

- ① 他の制度に移行しようにも中退共・WAMの制度に制限があり加入ができない。また、現行の制度から解約した場合、3割相当額を解約返還金として支払う為、解約に踏み切れない。
- ② 18年以降に採用した職員を被共済者として届出書が提出されていることにより、加入したくても再加入できない点は変更できないか？
- ③ 他制度、特に中小企業退職金共済制度（中退共）と比較して掛金体系および給付水準の柔軟性に欠ける
- ④ 若年層の採用難、外国人材の増加、短時間勤務者の増加など、福祉・介護分野の雇用形態は多様化しているが、現行制度はフルタイム・長期勤続を前提とした設計となっており、制度の柔軟性が不足している。
- ⑤ 当法人は以前、平成17年度以前から在籍している職員のみ継続加入し、平成18年度以降に採用した職員は加入していませんでした。法人独自の退職制度を設けて退職金を積み立てていましたが、WAMの制度に加入していた職員は30年勤務で約1千万円の退職金がもらえ、法人独自の退職制度の職員は同じ30年働いても約300万円しかもらえないという不平等がありました。理事の方からも平等にするべきという声もいただき、令和5年度から再加入することとなりました。平成18年度～令和4年度分の退職金は法人で支払うこととなっているので、初めからWAMの制度に加入していた金額がもらえるようになりました。ただ、掛金も払い、空白の退職金の積み立てをしないといけないので経営状況は苦しいです。
- ⑥ WAM制度は掛金区分が限定的であり、長期勤続者に対する掛金増額が制度上困難である。当法人では介護職員を中心に長期勤続者の割合が高く、勤続年数に応じた処遇改善が人材定着の鍵となるが、現行制度ではそのニーズに十分に対応できていない。制度設計上の柔軟性の不足は、福祉・介護分野の人材確保・定着において制度の競争力を低下させる要因となっている。
- ⑦ 他の退職金制度（中退共、社協共済等）との給付水準・掛金体系・加入要件の差異が大きく、法人側の制度選択において合理的判断を行いきにくい状況が生じている。複数制度を併用している法人においては、制度間の不整合が職員間の不公平感を生む可能性があり、制度の標準化・体系化についても検討が必要。

### （3）退職金の支給金額・支給方法について（7件）

- ① 物価高騰に伴い、金額の価値が低下していると感じる。
- ② 転職が当たり前の時代、若い世代にとって退職金制度自体が魅力ある制度と映っているか疑問。それであれば、基本給に掛金相当分を上乗せする方法もありかと考えております。
- ③ 平成17年度以前から在籍している職員のみ継続加入をしているが、当時一人当たり単位掛金額の3倍の額を支払うのは非常に負担が大きく感じ、中小企業退職共済に加入した経緯がある。制度としてはWAMの退職共済制度の方が充実している様に思うが、国の補助も無く、一人当たり年間150,000円近く払うよりは給与で還元した方が良いと感じている。
- ④ 掛け金を年1回で一括支払いする方式は負担が大きく、支払い方法の改善を検討していただきたいです。

## 8. 自由意見（制度運用上の課題、意見等）

- ⑤ 退職金制度が老後資産形成の基盤として機能する必要性が高いが、現行制度では長期勤続者であっても十分な積立額に到達しにくい。
- ⑥ 現在加入している社会福祉協議会による退職手当は法人、本人の掛金負担額に対して退職時の還元額が少なく、平成18年度以前にWAMの退職共済に加入していた職員と比較して見劣りがある。
- ⑦ 昨今の物価高騰などの影響から、先が見据えられない状況にあるため、万が一以前行われたような給付率のが引き下げなどがあると、勤続意欲が低下する可能性があり、また、退職金を見込んだ生活設計が崩れることから、非常によろしくないことである。

### （4）事務手続き等について（5件）

- ① 退職手当支給までに少し時間がかかる点。
- ② 職員加入後、早期退職した際の手続きの時間がかかること。
- ③ 手続きに手間がかかる。（事務負担が大きい）
- ④ 手続きが複雑で退職時に職員本人では対応しきれない。
- ⑤ 現在WAMの退職共済制度に加入している方が少なく手続きが年に1回程度のため不慣れです。

### （5）加入対象者（雇用形態別）について（5件）

- ① パートはいらないのではないか。
- ② 共済加入対象者を正職員か常勤職員を対象とし、パートの方は外していただきたい。理由として、パートの方は雇用契約では加入要件に該当する契約としていても、欠勤が多く実際は加入要件に該当しない勤務実績となることが多く、法人の負担感が大きい。
- ③ 様々な雇用体系がある中、適切な退職届の作成に苦慮している。（パートタイマーの月ごとの就労状況の変化、年次有給休暇の20日以上取得）
- ④ 常勤とその他の加入要件を満たす職員（非常勤）とで掛金が同額であること。
- ⑤ 加入要件で所定労働時間2/3以上の契約職員の加入について、法人判断で加入が出来ればよいと思う。（契約職員なので在籍期間が短くなるため）

### （6）加入対象者（期間要件）について（2件）

- ① 1年以上の加入で退職金の支払いがあるのは職員にとって魅力ですが、支払資金が膨らむ要因にもなるので、支払対象を加入期間3年以上としてもよいかと思えます。永く務めた方にしっかりと支払いをすることも大切かと感じます。
- ② 現行制度では「1年以上加入」を退職金支給要件としているが、厚生労働省「退職金制度の実態調査」では「3年以上」を支給要件とする企業が多数を占めており、加入期間要件を3年以上とすることで、制度の公平性を確保するとともに、長期勤続を促進する効果が期待できる。

## 8. 自由意見（制度運用上の課題、意見等）

### （7）加入対象者（外国人労働者）について（2件）

- ① 技能実習生、特定技能職員は期間が限られた職員（最大5年）となる。そのため、掛け金以上の恩恵を受けることができないが、現在のシステムは全員加入させなければならない。掛け金の助成がなければ今後継続できない。
- ② 特定技能外国人を雇用しているが、介護福祉士を取得しなければ5年で帰国する必要があり、また、高齢者の雇用についても採用当初は共済加入要件に該当する契約で雇用しても、体力的理由で採用後短期間で加入要件に該当しない雇用契約に変更されるケースも多々あり、このような事例ではコストパフォーマンスが感じられず、法人の負担感が大きい。

### （8）希望者のみ加入可能とする制度を希望（1件）

- ① 平成18年度以降の職員についてもWAMの退職共済への加入について検討した時期もあったが、掛金負担が非常に多く、また、全員加入を前提としていることから導入を見送った経緯がある。希望者のみ選択して加入できる制度であれば現在の掛金でも加入を検討できる。

### （9）その他（1件）

- ① 制度の持続可能性を確保するためには、国庫補助の拡充についても検討が不可欠。

### （10）現制度の維持を希望（4件）

- ① 現システムの維持を、お願いいたします。
- ② 退職金制度はとてもありがたいので、このままの存続をお願いいたします。
- ③ 退職金の支払い金額は今の水準を維持していただけると、加入者の意欲につながると感じています。
- ④ 当法人においても、本退職金制度は職員の平均勤続年数の延伸および人材確保に大きく寄与しており、他業種との差別化を図るうえでも欠くことのできない制度であると実感している。福祉従事者が安心して長期的に職務に専念できる環境を維持するためにも、本制度の持続的かつ安定的な運営が確保されることを強く望む。

# アンケート結果を踏まえた全国老施協の意見

## 1. 制度の持続可能性の確保

今日の介護施設を取り巻く環境は、外国人労働者が多いこと、若年労働者は 短期間で転職を繰り返すことが普通になっていること等、社会福祉施設職員等退職手当共済法が出来た昭和36年当時と比べ大きく様変わりしている。

このような状況下で、1年以上の加入で退職金を支払うことは、財政の健全性が損なわれる要因になっているのではないか、例えば3年以上なり5年以上に支払い基準を引き上げることで、掛け金の引き上げを緩和することは考えられないか。

また、離脱者が増えないよう配慮しつつ、全職員加入の規制を緩めて法人の判断にゆだねるなど、加入者を増やす工夫の余地があるのではないか。

さらに、「掛金が高く、法人の負担が大きい」「掛け金負担額が増額となってきたため、今後も毎年引き上げとなってしまうと負担増加となり、（加入の）継続面で懸念する可能性がある」「万が一以前行われたような給付率のが引き下げなどがあると、勤続意欲が低下する可能性があり、また、退職金を見込んだ生活設計が崩れることから、非常によろしくない」等の意見が複数あったことも無視できないと考える。

## 2. 財政基盤の強化

いまや金利がある世界になっている。支払準備金が枯渇する前に、資金を運用できるように法改正をすべきではないか。その上で、運用機関が国から資金を無利子で借り受け、増資して運用する等の対策も考えられるのではないか。



老施協  
VISION 2035

## 老施協VISION2035

最期の一瞬まで、  
自分らしく生きられる社会へ。



公益社団法人全国老人福祉施設協議会  
Japanese Council of Senior Citizens Welfare Service