

「人材確保機能」としての「退職給付制度」について ～福祉分野における人材確保のための制度の持続に向けて～

令和8年5月29日

全国社会福祉法人経営者協議会
副会長 山田 雅人



1. 退職給付制度の意義・必要性

退職給付制度は、従来の退職後の生活保障に加え、**長期の定着に向けた動機づけの役割**を担っている。

今後も、社会福祉施設職員等退職手当共済制度の維持とともに、さらなる拡充が必要

特に、WAMによる退職共済制度は、外国人材を含む社会福祉分野における人材確保・定着に重要な役割を果たしてきた。

※社会福祉施設を経営する社会福祉法人は、中小規模の法人が多く、退職給付制度の整備が課題

従業員100人未満の企業の29.5%は、退職給付制度がない
(厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」より)

2. 本制度の今後の運用における課題

本制度は、社会福祉法人の経営努力と
公費負担が両輪となって運用されてきた

急激な掛金引上げ ⇒ 加入法人の経営努力の限界

急激な給付額引下げ ⇒ 不利益変更による離職リスクの増大

制度の安定化及び加入者保護

そして福祉人材の確保（定着）の観点から、

各法人の経営努力と合わせ、

それを後押し・補完・支援する枠組みの検討が必要

2. 制度の見直しの方向について

1. 将来推計を踏まえた掛金設定

- 例) ・できる限り精緻な将来推計（10年程度）に基づき、一定期間（3年程度）は固定する掛金設定を行う
- ・頻繁な掛金改定を避け、加入者にとって見通し可能性の高い制度運営を図る

2. 支給の見直し

- 例) ・人材の定着促進の観点から、勤続5年未満を不支給とする方向で見直す必要がある
- ・勤続10年未満の支給乗率についても、制度の持続可能性を踏まえ、段階的な調整を検討していく必要もあるのではないか
 - ・一定年齢（60歳や65歳など）で支給の上限を設け、その時点で一度支給したうえで、その後は再加入できる仕組みの検討

3. 加入促進策の強化

- 例) ・他制度と比較した優位性を明確化し、積極的なPRを行う

4. 経営努力を後押しする法人裁量の拡大

- 例) ・掛金見直しに伴う加入者の急激な負担増を軽減するため、必要な支援措置を講じる
- ・処遇改善加算等を充てることのできるものとしていく（法人裁量で）

(参考) 他分野における制度設計との比較

建設業：建設業退職金共済制度（建退共）

- ◆ 国による掛金補助
 - ◆ 公共工事の入札評価に反映
 - ◆ 必要経費として、下請・元請間で掛金明示の仕組み
- ⇒ 公共政策として人材確保機能を制度的に補強

中小企業：中小企業退職金共済制度（中退共）

- ◆ 長期的な制度の安定的維持と魅力向上が求められるなか、金融情勢の変化を踏まえ運用収入等に応じて付加退職金を弾力的に支給できるよう見直し

私立大学：私立大学退職金財団

- ◆ 国公立との均衡を踏まえた制度設計
- ◆ 人材確保（教職員定着）を明確に制度目的化
- ◆ 財団に収めた掛金は「私立大学等経常費補助」の対象となっており、掛金の約2割相当額が国から加入法人に直接交付

加入法人全体での掛金負担と補助金
(2024年度までの決算値の累積)

