

第3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
令和8年6月26日

資料2

社会福祉施設職員等退職手当共済制度の持続に向けた提案

令和8年6月26日

社会福祉施設職員等退職手当共済制度に関する緊急アンケート調査 (調査結果)

アンケート調査の概要	
1. 調査の目的	<p>社会福祉施設職員等退職手当共済制度」は、制度創設から長期間が経過し、社会経済情勢が大きく変化する中で、近年、退職者数の増加や勤続年数の長期化に伴う退職手当給付額の上昇に伴い、退職手当の財源となる掛金額の引上げが続くなど、制度を取り巻く環境が大きく変容しています。</p> <p>当該制度が将来にわたり安定的に運用されるよう、厚生労働省において「社会福祉施設職員等退職手当共済制度に関する検討会」を開催して、今後の制度の在り方を検討することとされており、当協会として現場の実情を反映した提言を行うため、緊急アンケート調査を実施しました。</p>
2. 実施期間	令和8年5月12日～5月25日
3. 調査対象	公益財団法人日本知的障害者福祉協会の会員である社会福祉法人
4. 実施方法	WEB調査
5. 調査基準日	令和8年4月1日現在
6. 回答法人数	378法人

1. 基本情報

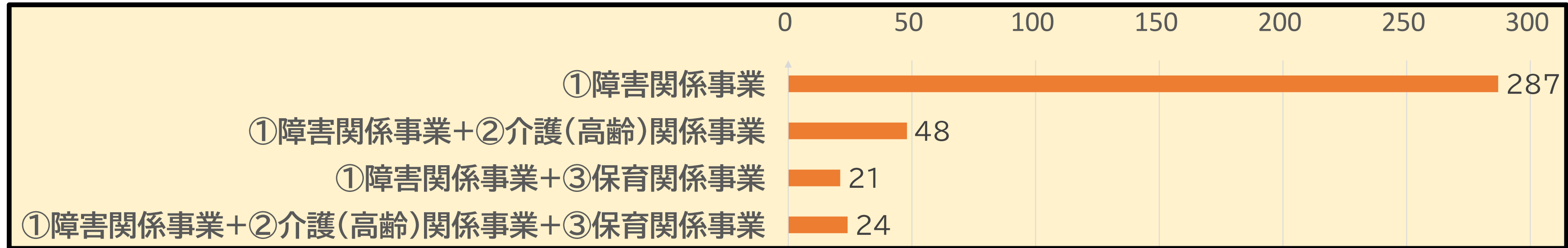
(1) 回答法人数

地区	法人数	%
北海道	21	5.6
東北	31	8.2
関東	87	23.0
東海	46	12.2
北陸	27	7.1
近畿	38	10.1
中国	34	9.0
四国	20	5.3
九州	74	19.6
計	378	100



1. 基本情報

(2) 法人内実施事業



(3) 職員数/正規・非正規職員の比率

職員数	正規職員	非正規職員
34,752 名	18,980 名	15,772名



○職員の半数近くを非正規職員が占めている。

2. 社会福祉施設職員等退職手当共済制度への加入状況

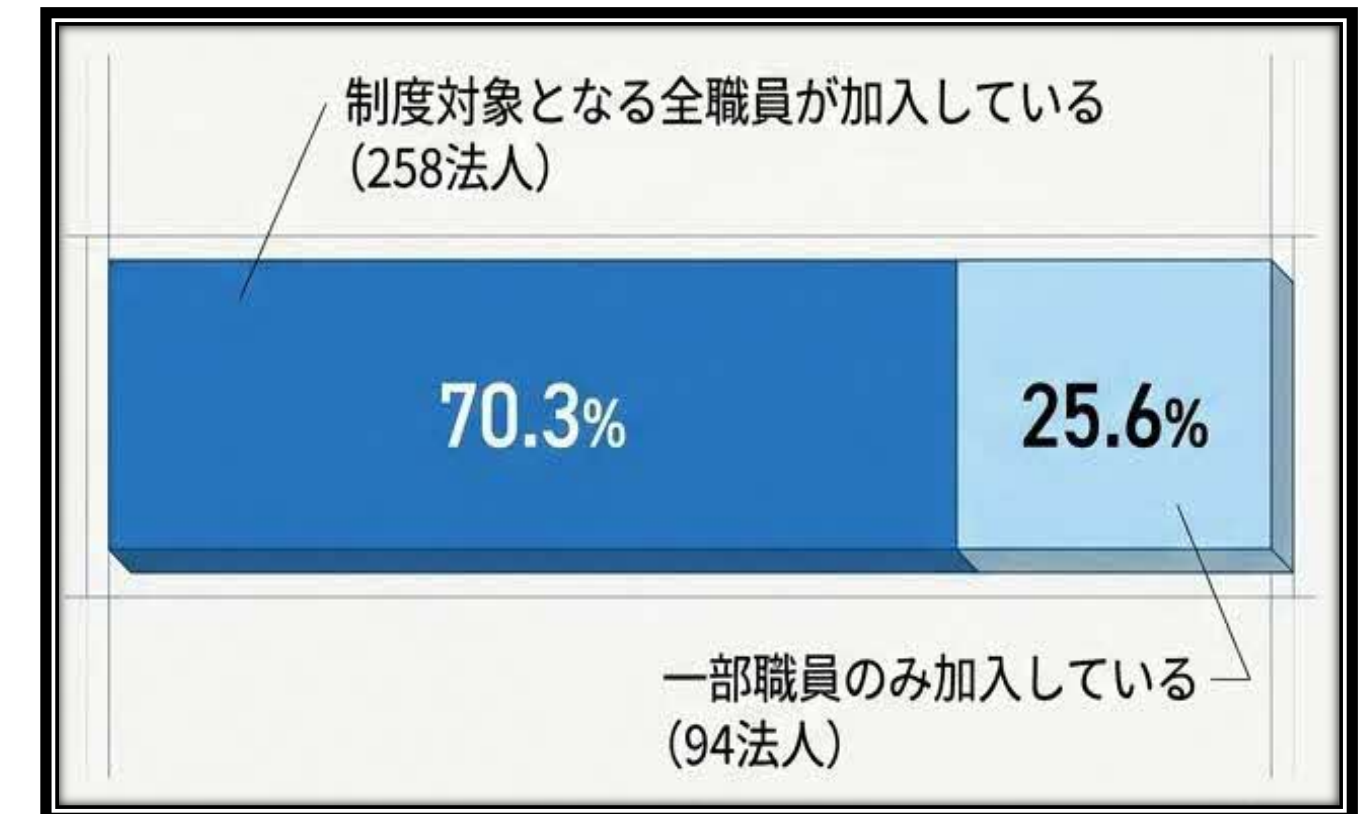
(1) 社会福祉施設職員等退職共済制度への加入状況

	法人数	%
現在加入している	367	97.1
(最初から)加入していない	9	2.4
(もともと)以前は加入していたが、現在は加入していない	2	0.5
計	378	100



(2) 現在、退職共済制度に加入している職員の状況

	法人数	%
制度対象となる全職員が加入している	258	70.3
一部職員のみ加入している	94	25.6
無回答	15	4.1
計	367	100

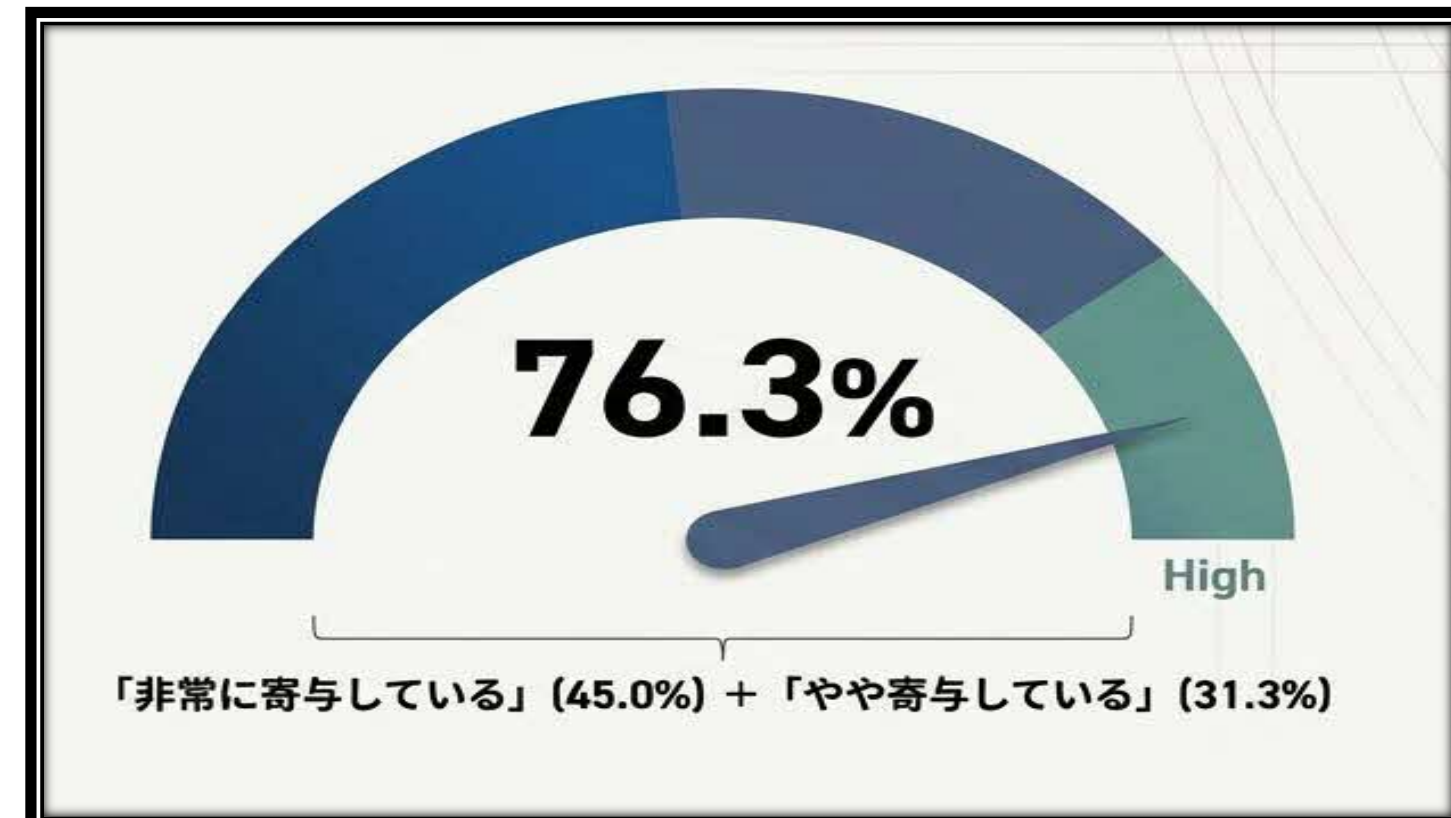


- ほぼすべての法人が加入しており、社会福祉施設の退職金制度として定着している。
- そのうち、平成28年4月1日以降新たに職員が加入していない制度対象外施設は約4分の1を占める。

3. 社会福祉施設職員等退職共済制度への加入がもたらす効果等

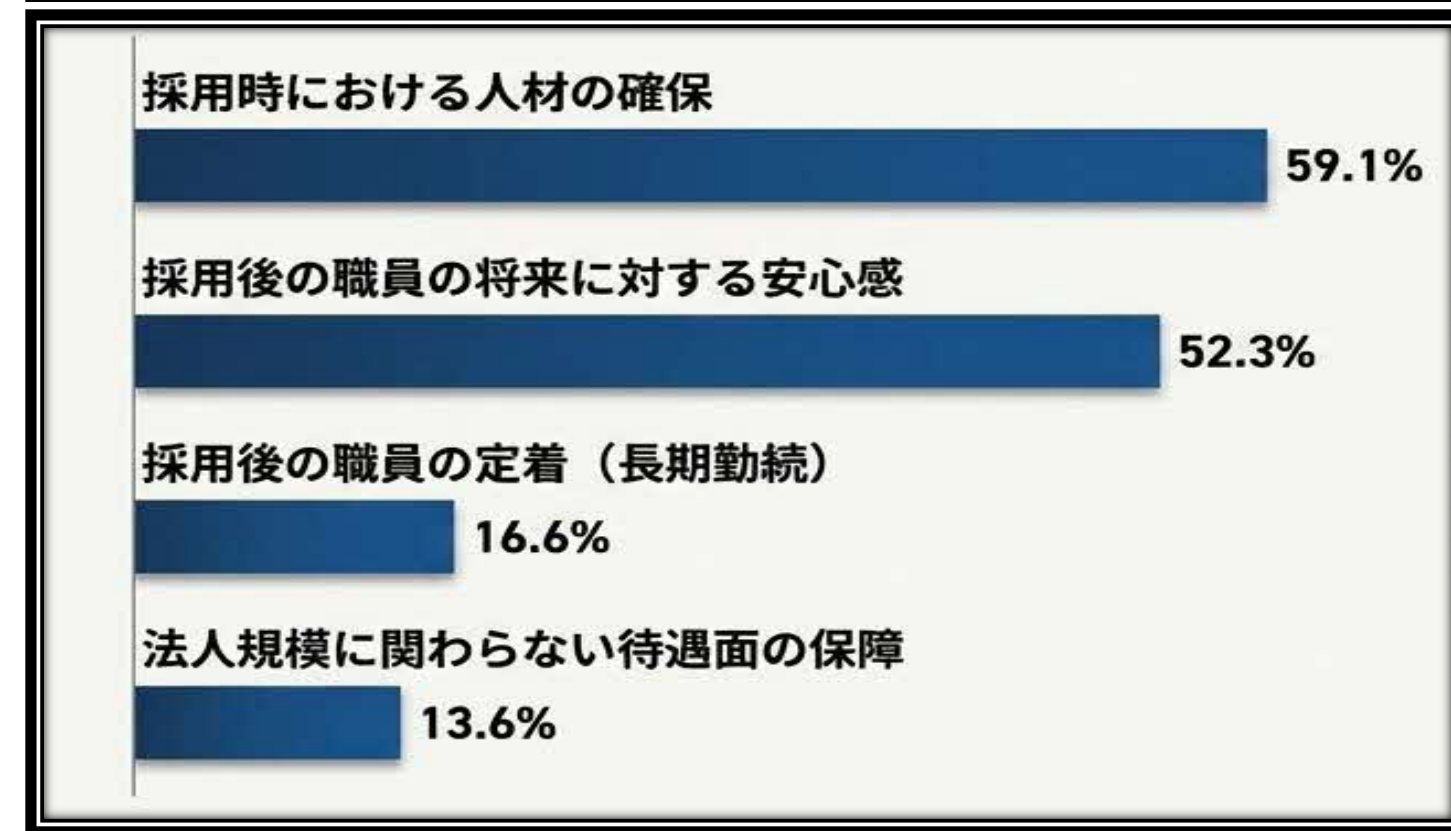
(1) 退職共済制度の職員の確保・定着への寄与

	法人数	%
非常に寄与している	165	45.0
やや寄与している	115	31.3
どちらともいえない	65	17.7
あまり寄与していない	7	1.9
まったく寄与していない	4	1.1
無回答	11	3.0
計	367	100



(2) 退職共済制度の加入により貴法人が感じている効果 ※複数回答可

	法人数	%
採用時における人材の確保	217	59.1
採用後の職員の定着(長期勤続)	61	16.6
採用後の職員の将来に対する安心感	192	52.3
法人独自の退職金積立コスト等の軽減	25	6.8
法人規模に関わらない待遇面(福利厚生)の保障	50	13.6
無回答	30	8.2
実数	367	100



○退職手当共済制度は職員の確保・定着や職員の将来への安心感の保持等の重要な要素として社会福祉法人に寄与している。

4. 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の課題

(1) 更なる掛金額の引上げが行われた場合の経営上の影響

	法人数	%
非常に影響がある	206	56.1
やや影響がある	116	31.6
どちらともいえない	24	6.5
あまり影響はない	9	2.5
まったく影響がない	0	0
無回答	12	3.3
計	367	100



(2) 更なる掛金額の引上げが行われた場合の法人における対応

	法人数	%
特に対応しない (今までと同様。増額した掛金については法人で捻出する)	260	70.8
契約解除を検討する	40	10.9
その他	44	12.0
無回答	23	6.3
計	367	100



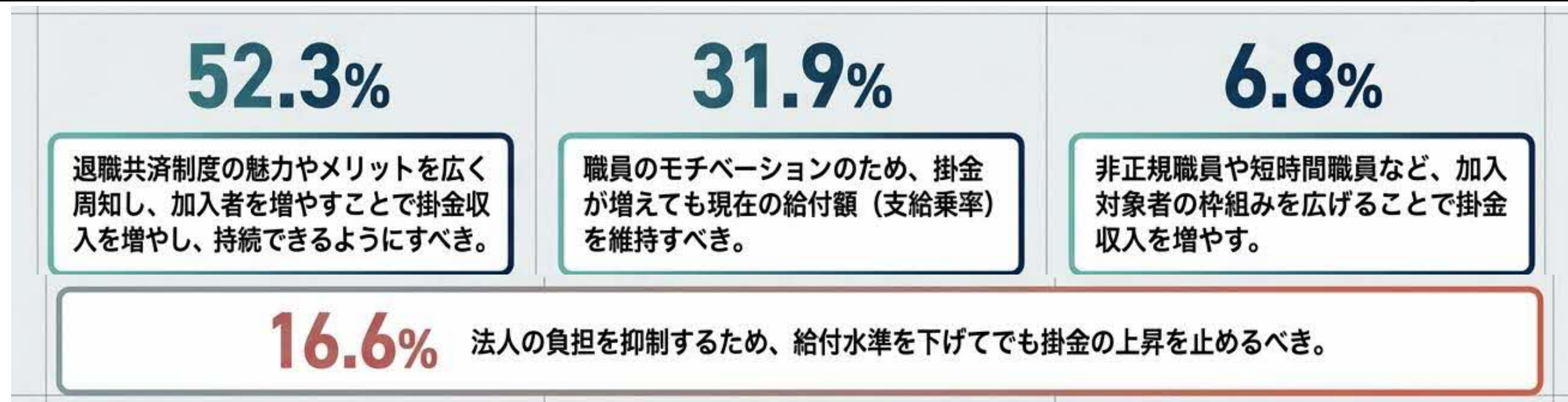
○約9割の法人は、掛金の引上げにより経営に影響があると回答している。

○約1割の法人は、掛金の引上げにより契約解除を検討するとしているが、契約解除の際はそれまでに支払った掛金の払い戻しが無いことから現実的には難しいと推察される。

4. 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の課題

(3)退職共済制度の「持続可能性」のためにはどこに重点を置くべきであるか（上位2つまで回答）

	法人数	%
職員のモチベーションのため、掛金が増えても現在の給付額(支給乗率)を維持すべき。	117	31.9
法人の負担を抑制するため、給付水準を下げてでも掛金の上昇を止めるべき。	61	16.6
退職共済制度の魅力やメリットを広く周知し、加入者を増やすことで掛金収入を増やし、持続できるようにすべき。	192	52.3
非正規職員や短時間職員などのうち、現在加入対象となっていない属性も含め、加入対象者の枠組みを広げることで、掛金収入を増やし、持続できるようにすべき。	25	6.8
その他	50	13.6
無回答	30	8.2
実数	367	100



○8割以上の法人が、給付水準を下げない形での制度の維持を望んでいる。

【社会福祉施設職員等退職手当共済制度の持続に向けた提案】

1. 掛金・納付制度の見直し

●掛金の変更は慎重に

人件費や物価高騰の中、経営基盤が脆弱な事業者も多いことから、大幅な掛金の引き上げありきの議論は前提とせずに検討してはどうか。

●分割納入制度の導入

現行の一括納入は特定の月(5月)の法人のキャッシュフローを圧迫することから、経営の安定化を図るために、年間複数回の分割納入等を可能としてはどうか。

2. 支給要件の見直しと給付水準の維持

●支給要件を「1年」から「5年程度」へ延長

「勤続1年以上」という支給要件が、長期勤続者への報奨という退職金の本来の趣旨を薄れさせている。短期離職者への給付を抑制し財源を有効活用するため、現行の「1年以上」を「5年程度」に見直してはどうか。

●給付水準の堅持

職員の処遇改善と長期勤続へのモチベーションを維持する観点から、給付水準(支給率)は可能な限り維持し、他の方策による制度の維持を優先して検討してはどうか。

3. 制度の魅力発信と加入者の拡大

●「社会福祉法人で働く強み」としての魅力発信

本制度を単なる負担金と捉えるのではなく、「公的性格の強い、安全・確実な退職金制度」としての魅力を広くアピールしてはどうか。

他制度(一般企業の中退共等)と比較しても有利な給付水準であることを周知することで、人材獲得競争における社会福祉法人の優位性を高め、新規加入者の拡大を図ってはどうか。

●法人の再加入制度の検討

一部の職員のみ加入させている法人(障害福祉サービス事業所への公費助成が打ち切られた平成28年度以降の入職者を加入させていない法人等)について、希望する場合には新規加入できる仕組みとしてはどうか。

4. 一定期間の公費投入による制度の安定化

●時限的な公費投入

福祉人材の確保・定着に向けた処遇改善の流れを止めないよう、一定期間の集中的な公費投入を検討してはどうか。