

社会的養護関係施設における 「社会福祉施設等退職手当共済制度の在り方」 に対する意見

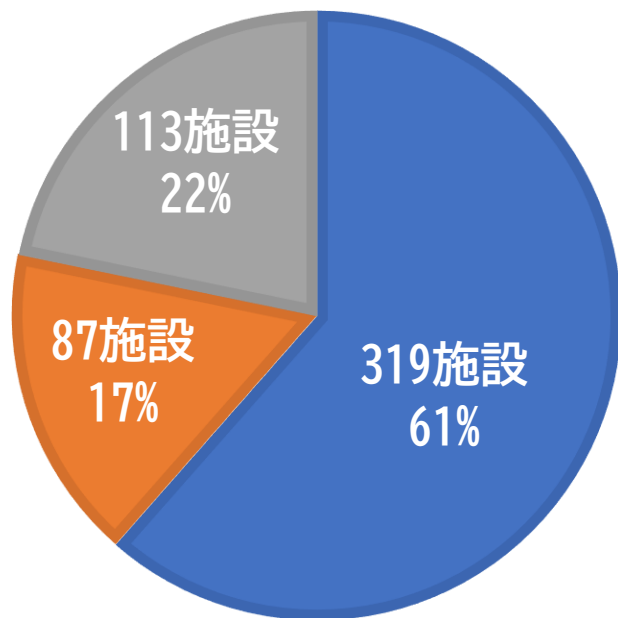
社会福祉施設等退職手当共済制度の在り方に関する検討会
関係者ヒアリング
令和8年6月26日（金）

社会福祉法人 全国社会福祉協議会
全国児童養護施設協議会

社会福祉施設職員等退職手当共済制度の加入状況等に関するアンケート 回答施設の施設種別の内訳

回答施設の施設種別

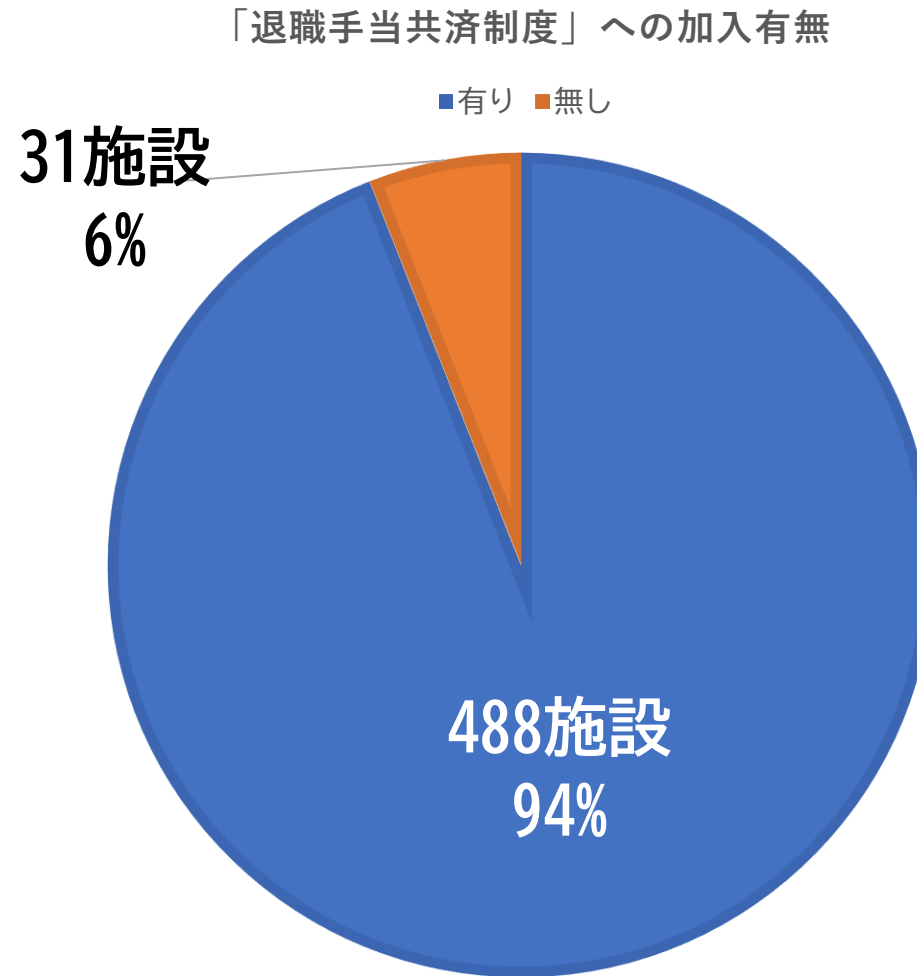
■ 児童養護施設 ■ 乳児院 ■ 母子生活支援施設



施設種別	回答施設数／会員数（回答率）
児童養護施設	319施設／609施設（52.3%）
乳児院	87施設／148施設（58.7%）
母子生活支援施設	113施設／191施設（59.1%）
〔合計〕	519施設／948施設（54.7%）

調査実施時期：令和8年5月15日～29日
 実施方法：WEB調査（メール配信、WEB回答）
 実施主体：社会福祉法人 全国社会福祉協議会
 全国児童養護施設協議会
 全国乳児福祉協議会
 全国母子生活支援施設協議会

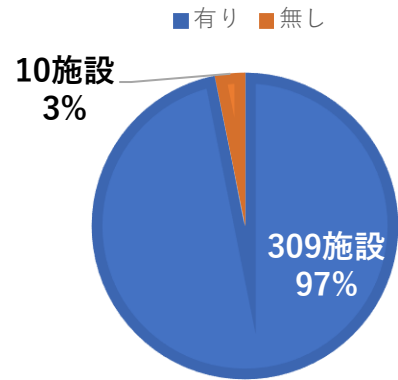
「社会福祉施設職員等退職手当共済制度」への加入状況（全体）



「社会福祉施設職員等退職手当共済制度」の加入割合は3種別合算で94%となった。

「社会福祉施設職員等退職手当共済制度」への加入状況（種別ごと）

「社会福祉施設等退職手当共済制度」への加入有無（児童養護施設）



<加入していない理由>

〔他の退職金制度・共済への加入〕（5件）

- ・法人の退職金制度があるため
- ・他の退職制度・別の制度に加入しているため（従事者共済会、中小企業退職金共済制度、県の民間社会福祉施設向け退職金制度）

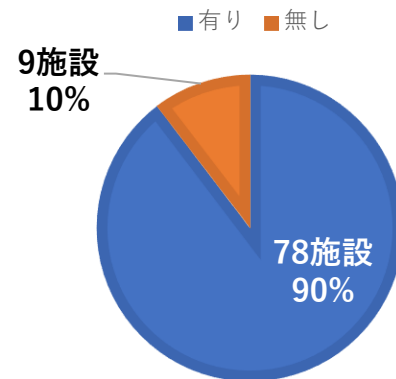
〔費用・負担の大きさ〕（2件）

- ・施設負担・費用負担が大きいため

〔公立施設〕（1件）

- ・公立施設のため

「社会福祉施設等退職手当共済制度」への加入有無（乳児院）



<加入していない理由>

〔法人独自の制度・規定・共済がある〕（4件）

- ・法人独自の「職員退職一時給与金等支給規程」に基づき、積立・支給を行っている
- ・独自の制度があるため
- ・法人独自の共済制度があるため

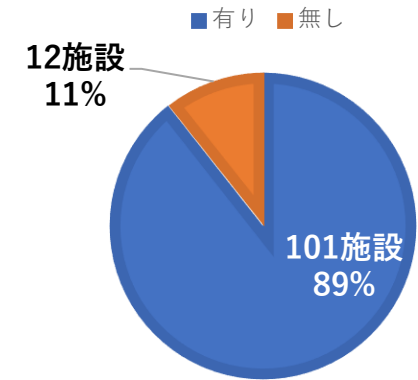
〔日本赤十字社の制度・規定に準拠〕（2件）

- ・日本赤十字社退職給与規定に沿っている

〔法人の方針〕（1件）

〔別の保険への加入〕（1件）

「社会福祉施設等退職手当共済制度」への加入有無（母子生活支援施設）



<加入していない理由>

〔法人独自の制度・規程がある〕（3件）

〔別の制度・年金等に加入している〕（3件）

〔法人種別などによる加入対象外〕（3件）

- ・社会福祉法人ではない（一般社団法人など）ため加入対象外である

「退職手当共済制度」への加入が“人材確保”に与える効果

(複数回答可)

“人材確保”に与える効果	件数
採用活動の一環として「退職手当共済制度」への加入を紹介している（求人サイトへの掲載、採用説明会での説明 等）	395件
採用応募者の増加	118件
内定辞退者の減少	54件
説明会参加者の増加	48件

〔その他の回答（自由記述）〕

採用における効果（安心感・長期勤続のメリット）

- ・ 職員を支える体制が整っている職場であることをアピールできる
- ・ 掛金の本人負担がない退職共済があることは求職者にとって魅力の一つ。
- ・ 働くうえで退職金があることへの安心感を与えられる（福利厚生）。
- ・ 中途採用者、家族を持つ安定志向の希望者に効果がある。
- ・ 退職金制度への加入で、確実に退職金が受け取れることがアピールできる。また、勤続年数が長いほど退職金が増える仕組みのため、就職希望者に長く働くメリットを明確に示すことができる。

具体的な採用・定着

- ・ 安定した雇用継続の促進／早期退職者の減少
- ・ 将来の設計に生かしてもらい、定着に繋げる。
- ・ 長期的な処遇の安全性が経営面の安定に繋がる。

説明・アピールの工夫

- ・ 面接で説明している。
- ・ 求人票に記載している。

「退職手当共済制度」への加入が“人材定着・長期勤続”に与える効果

(複数回答可)

“人材定着・長期勤続”に与える効果	件数
職員に対して「退職手当共済制度」への加入を説明している	408件
職員のモチベーションアップ	200件
離職率の低下	136件

〔その他の回答（自由記述）〕

モチベーション向上・定着・安心感

- ・ **職員の勤務年数は児童との関係構築で大きなウエイトを占める。** 職員の長期勤続に与える影響は大きい。
- ・ 退職後に一時金がもらえる嬉しさ
- ・ 退職後の生活の安定と安心を目標に働ける（モチベーション維持）／退職後の不安の軽減
- ・ 法律に基づく制度で確実性が高いことや勤続年数が長いほど退職金が増える制度設計により、長く働く動機付けになっている。
- ・ 他の福祉施設に転職する等、大きな意味で福祉職場での長期間勤務につながっている（合算制度）。
- ・ 社会福祉法人の強みとして「退職手当共済制度」への加入をアピールしており、関心を示す職員も多い。

社会福祉施設等退職手当共済制度の加入状況に関するアンケートから 見えてくる「退職手当共済制度」の意義

社会的養護関係種別協議会の会員施設（児童養護施設・乳児院・母子生活支援施設）を対象に実施したアンケート調査から、「社会福祉施設等退職手当共済制度」が**社会福祉分野における人材確保、人材定着・長期勤続に重要な役割を果たしている**という意義が示された。

意義

職場としての魅力向上
(採用におけるアピール力)

長期勤続へのモチベーション
(職員の定着におけるメリット)

社会福祉施設等退職手当共済制度の維持が重要

社会福祉施設等退職手当共済制度に関する意見①

1. 社会福祉施設等退職手当共済制度の維持・拡充

- 前述のとおり、「社会福祉施設等退職手当共済制度」が社会福祉分野における人材確保、人材定着・長期勤続に重要な役割を果たしていることから、**今後も制度の維持が重要**
 - ➡頻繁な掛金の引き上げは混乱をきたすため、一定期間の将来推計を実施した上で見通しをもった運営を行うことが必要。
 - ➡一定程度の公費を確保してでも、制度の維持を図ってほしい。

- 一方で、今後も掛金が引き上げられるのであれば、それに見合うだけの公費助成の拡充が必要
 - ➡児童養護施設・乳児院・母子生活支援施設の運営は“措置費”で賄われており（独自での単価の増額は不可）
掛金が今後も引き上げられるのであれば、掛金を賄えるだけの措置費の増額が必要。

社会福祉施設等退職手当共済制度に関する意見②

2. 第二種社会福祉事業の公費助成への拡充

- 児童養護施設等が「高機能化・多機能化」を進めるにあたって、実施する事業である「児童自立生活援助事業」「子育て短期支援事業」「里親支援センター」等は、第二種社会福祉事業として定められている。第二種社会福祉事業は公費助成（1/3）の対象となっていないことから、ベテラン職員を配置したいのに処遇が悪化する懸念から難しさが生じている。

→第二種社会福祉事業も公費助成の対象として拡充していただきたい

「退職手当共済制度」の改善点①

カテゴリー	件数	主な意見
給付水準の引き上げ・算出基礎の見直し	38件	・給付水準の引き上げや支給乗率の設定の見直し
<p>水準の引き上げ： 「給付水準を国家公務員と同等くらいに引き上げてほしい」「計算基礎額の上限額（36万円）が低い」</p> <p>算出ルールへの疑問： 「1年以上働いた後は、月割りで増加してほしい」</p>		
掛金負担・財源問題（法人負担への懸念）	25件	・掛金増額への反対、公費助成（補助金）継続の強い要望
<p>公費助成の継続熱望： 「現状の公費助成による掛金で財政的に大変助かっている。現行の公費負担を継続してほしい」</p> <p>制度の縦割りと経営直撃の訴え： 「処遇改善加算は賃金改善にしか使えず退職金コストに転用できない」</p> <p>法人負担への不満・掛金引き上げに反対： 「掛金の引き上げは法人負担が大きすぎる」「施設の経費は措置費で賄っている。法人負担の廃止や措置費の上乗せを行うべき」</p>		
現行制度の維持・継続を求める声	17件	・福祉業界の人材確保に必須の制度として維持を熱望
<p>人材確保・定着の要： 「公費助成のおかげで他制度とも併用しやすく、業界における人材確保に一定の効果을あげている。現行制度の維持が福祉業界の人材確保・定着に繋がる」</p> <p>職員の安心： 「この制度が今後も継続されることが最も職員の安心に繋がる。今の形での存続を希望する」</p>		

「退職手当共済制度」の改善点②

カテゴリー	件数	主な意見
加入対象の拡大・不平等の是正	6件	・ 第二種社会福祉事業の職員格差
事業所間格差の解消： 「第二種社会福祉事業が増えている。加入できるようになれば法人内での格差もなくなり、職員確保の上でも助かる」		
広報・職員への認知向上	4件	・ 職員への加入通知不足
資料・広報の充実： 「採用向けに『〇年続ければいくらもらえるか』などのわかりやすい資料や動画を準備してほしい」		

「退職手当共済制度」の掛金が増額された場合に想定される影響①

カテゴリー	件数	主な意見
経営・運営の圧迫	250件	<ul style="list-style-type: none"> ・法人負担の増加による純粋な資金減少 ・物価高や社保負担増が重なる中でのさらなる打撃等 <p>「毎年、社会保険の負担が増える中、退職手当共済制度の掛金の負担金が増えるのは困る」 「人件費が大幅増となり、経営に負担が生じる。数百万円の負担増が生じる」 「営利団体ではないので限られた事務費の中でやりくりしており、掛金増加分は結局経営を圧迫する」</p>
措置施設・児童福祉特有の財源制約	37件	<ul style="list-style-type: none"> ・措置費や指定管理委託料に依存し自力での増収が困難 ・処遇改善加算は退職金コストへ転用できないという制度矛盾 <p>価格転嫁できない構造： 「措置費内で施設運営している側面から、経営努力にて収益を上げることは困難な制度である」 「指定管理のため自治体との交渉が必要になるが、委託料が増額されるか懸念がある」</p> <p>制度の矛盾： 「処遇改善加算は賃金改善への充当が法令上義務づけられており、退職金コストの増加分に転用することは制度上できない。国が『処遇改善を進める』と言いながら代替財源を認めない矛盾がある」</p>
採用・確保・職員定着への悪影響	36件	<ul style="list-style-type: none"> ・制度の魅力低下による就職応募者の減少 ・将来不安によるベテラン職員の早期退職 <p>採用力の低下： 「退職金制度の魅力低下は人材確保へ大きな影響を及ぼす。今後の就職応募者が減少する可能性」</p> <p>離職ドミノのリスク： 「仮に給付が引き下げられると、現在長く勤務している職員ほど『多く貰えるから今のうちに退職しよう』という考えを持つことになり、離職増のリスクがある（過去に他県の退職年金共済引き下げ時に実際に20年以上勤務した職員の早期退職が多発した例がある）」</p>

「退職手当共済制度」の掛金が増額された場合に想定される影響②

カテゴリー	件数	主な意見
制度からの脱退・退会、加入の見直し	25件	<ul style="list-style-type: none">・掛金額によっては継続加入が困難・加入要件を満たさない非正規職員を採用する施設が増える
「加入し続けるメリットがなくなり、法人独自の制度のみの運用となる可能性がある」 「掛金の額によっては加入を辞める施設が出たり、加入要件を満たさない非正規職員を採用する施設が増える可能性がある」		

「退職手当共済制度」の給付水準が引き下げられた場合に想定される影響①

カテゴリー	件数	主な意見
離職率の上昇・他業種への人材流出の増加	102件	<ul style="list-style-type: none"> ・ただでさえ低い給与に加え、退職金まで減ると引き止められない ・中堅層やベテラン職員が他業界へ流れる引き金になる
<p>流出の加速： 「離職者が増える可能性がかなり高まる。今後平均勤続変数が確実に下がると思う」 「不規則な労働時間等に加えて採用条件（退職金）が悪化すれば、条件の良い他業界への転職が促進される」</p> <p>定着率の悪化： 「10年・20年という長期雇用の魅力が薄れ、中堅職員の離職リスクが高まる」</p>		
職員の就労意欲・モチベーション・士気の低下	80件	<ul style="list-style-type: none"> ・「がっかりする」「ショックを受ける」「士気の低下」 ・制度や組織に対する強い不信感へ繋がる
<p>不信感の増大： 「国から求められる役割を果たそうと必死にやっている中で水準を下げられるのは、裏切られたと感じ、モチベーションは保てない」</p> <p>不満の噴出： 「退職金が減るという変更は処遇悪化と受け止められ、組織や制度への不信感、労働意欲の低下に繋がる。現場のやる気は最低になる」</p>		
新規採用・人材確保への悪影響（求人難・応募減）	79件	<ul style="list-style-type: none"> ・福利厚生としてのアピール力（求人での訴求力）の喪失 ・さらなる求人難
<p>アピール力の喪失： 「民間企業と比較した場合の社会福祉法人の優位性が失われ、ただでさえ厳しい採用競争力のさらなる低下に繋がる」</p> <p>さらなる求人難： 「これまでは低賃金で過酷な労働でもやりがいがあれば勤めてくれたが、最終的な退職金が出せないとなると、福利厚生を重視する若い世代はますます福祉を選ばなくなる」</p>		

「退職手当共済制度」の給付水準が引き下げられた場合に想定される影響②

カテゴリー	件数	主な意見
職員の将来不安・生活設計（ライフプラン）の狂い	24件	<ul style="list-style-type: none"> 退職金を前提に組んだローンや、老後の生活設計が破綻 物価高の情勢下での生活困窮への不安
<p>生活設計の破綻： 「退職金額をシミュレーションして住宅ローンや老後のプランを立てているベテラン職員が多いため、大きな混乱が生じる」</p> <p>老後の困窮： 「年金のみで生活することは難しい現状があり、将来の生活が大きく狂ってしまう。退職後の再就職を急遽検討せざるを得ない」</p>		
引き下げ前の「駆け込み退職・早期退職」の発生	18件	<ul style="list-style-type: none"> 旧制度の水準で受け取るため、改定前にベテランが一斉退職 現場のスキル低下や人材の空洞化リスク
<p>ベテランの一斉離職： 「過去に水準が引き下げられた際、旧制度で退職金を受け取るために早期退職した職員がかなりいた。同じことが起きれば現場のスキルが低下し、成り立たなくなる」</p>		