

第4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7月16日

資料2

現行制度を維持した場合の将来推計及び次期制度改革に向けた 論点について

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

将来推計の方法

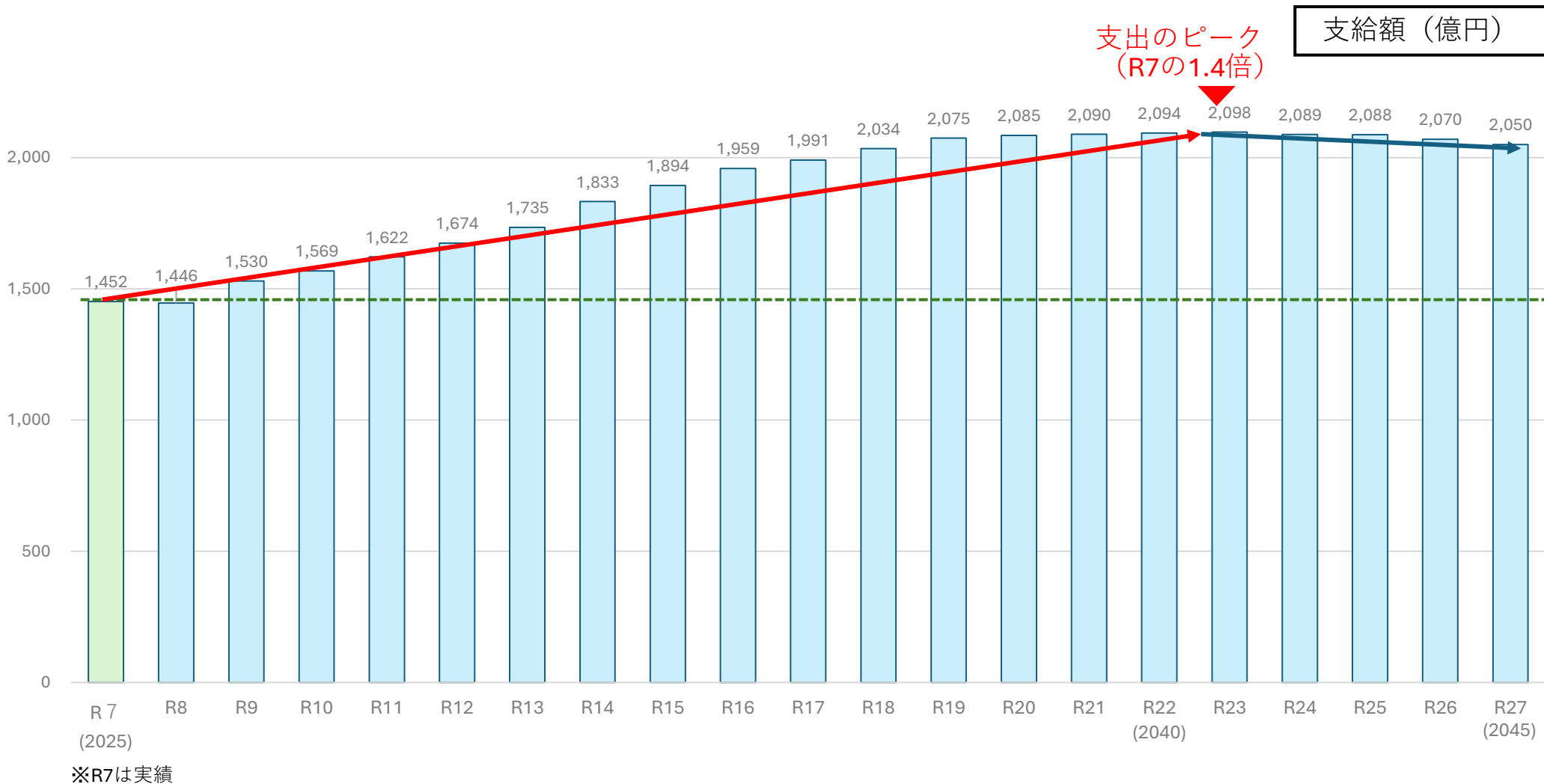
- ① 退職手当制度の過去の実績を基に、以下の基礎率（固定値）を算出。
 - ・退職率（性・年齢・年数別、令和4年度～6年度のデータから作成）
 - ・新規被共済職員数及びその給与（性・年齢・年数・公費助成有無・施設分類・職種分類別、令和4年度～6年度のデータから作成）
 - ・昇給率（性・年数別、令和6年度データ（令和7年4月1日時点）から作成、令和7年度以降の更なるベースアップは見込んでいない）
- ② 被共済職員データ（令和7年4月1日時点）を起点に、基礎率を用いて、各年度の退職者数や年度末被共済職員数、年度末給与を算出。それぞれの年度末の値を翌年度の年度始の値として、これを繰り返す。
- ③ 各年度について、個々の被共済職員の給与に、当該職員にかかる支給乗率を乗じて得た退職手当金の額を足し上げて支給額（支出）を算出。
- ④ 各年度について、被共済職員数から掛金収入額を算出し、公費助成額を合算して収入を算出。

各年度における具体的な計算方法

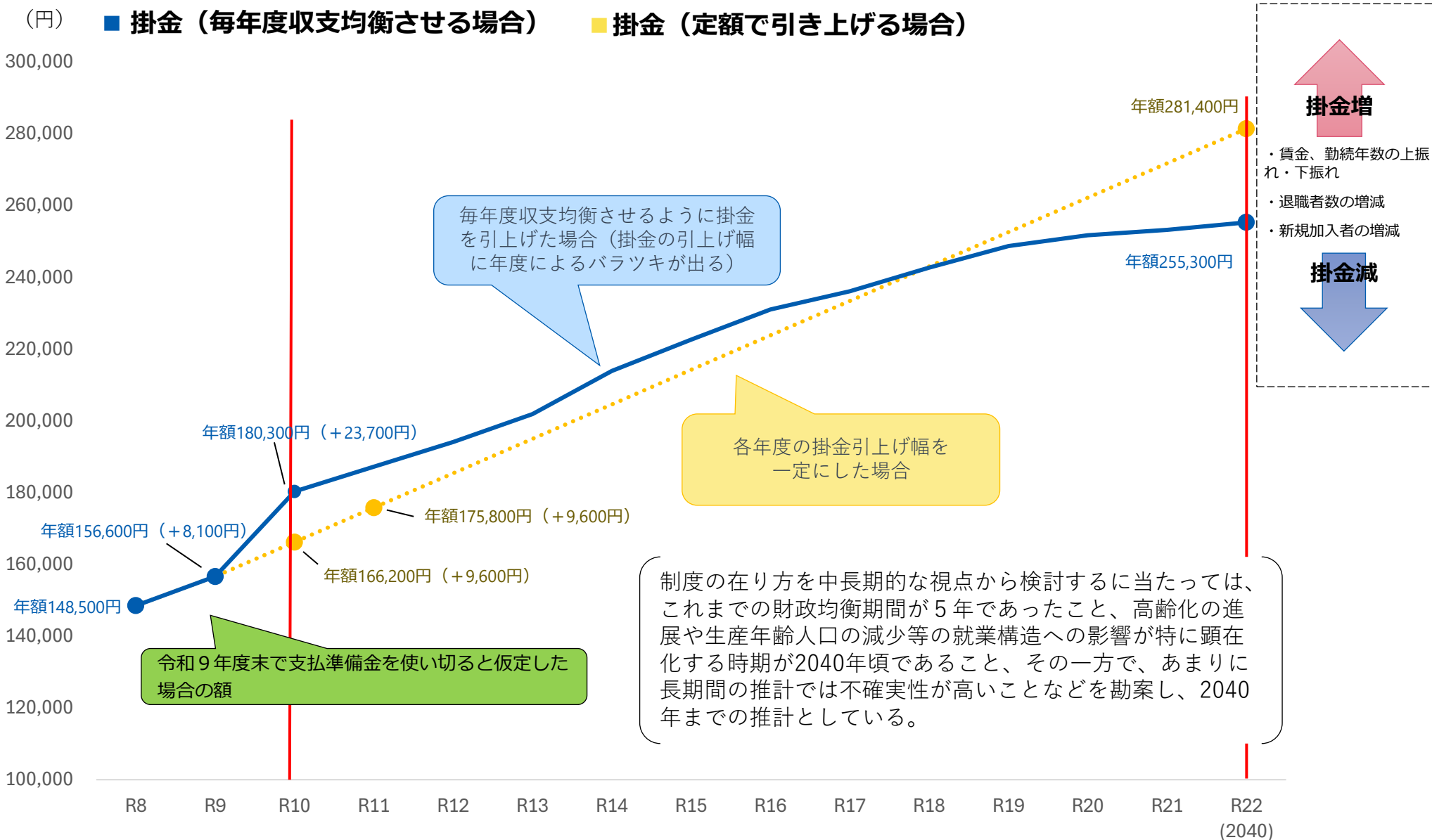
- （ア）退職者数・・・年度始被共済職員数×退職率
- （イ）年度末被共済職員数・・・年度始被共済職員数－退職者数＋新規被共済職員数
- （ウ）年度末給与・・・被共済職員の年度始給与×昇給率
- （エ）支給額（支出）・・・給与×支給乗率 の足し上げ
- （オ）収入・・・掛金額×年度始被共済職員数

現行制度を維持した場合の2045年までの支給額推移の一例（推計）

- 前ページの考え方にに基づき、令和27年度（2045年）までの支給額（支出）を推計すると、介護保険制度創設（平成12年）の前後に多数加入した世代が退職のピークを迎える見込みである令和22年度（2040年）～令和23年度（2041年）頃が支出のピークとなっている。



現行制度を維持した場合の推計による掛金の見通しの一例（～2040年）



※R8は現行の掛金額であり、R9は仮に支払準備金を全て取り崩して設定した場合の額としている。

これまでの御意見や将来推計結果を踏まえた論点

将来推計結果のまとめ

- これまでの実績を踏まえた支給額（支出）の将来推計によると、令和22年度（2040年）～令和23年度（2041年）頃に支出のピークが見込まれる。（2ページ）
- 社会福祉施設職員等退職手当共済制度は、これまで、事業者の急激な負担増を避けるため、支払準備金を取り崩して掛金の引上げを抑えていたが、推計においては支払準備金は令和9年度に使い切り、令和10年度以降も現行の給付水準等を維持した場合、大幅な掛金の増及び掛金の引上げ幅の年度によるバラツキが見込まれる。（3ページ青線）

論点

- これまでの御意見や将来推計結果を踏まえ、次期制度改正に向け、以下の具体的な論点について、どのように考えるか。
 - 2040年頃までに支給額が急増していくことが見込まれる中で、
 - ・ 財政均衡期間を現行の5年間からより長期にすることについて、具体的な期間も含め、どのように考えるか。
 - ・ 経営の予見可能性の観点も踏まえ、財政均衡期間中の掛金の引き上げ方についてどのように考えるか。
 - 掛金の引き上げに対応した原資の確保策や、分割納付など法人の支払時の負担を軽減するための工夫について、実現可能性を含めどのように考えるか。
 - 必要とされる負担の水準を踏まえ、退職手当の支給対象となる最低勤続年数や、支給乗率について、類似制度との比較の観点も踏まえつつ、その見直しについてどのように考えるか。あわせて、近年の賃金上昇の傾向も踏まえ、計算基礎額の上限金額（36万円）について、その見直しについてどのように考えるか。
 - 高齢者の雇用延長が進むなど働き方が多様化している中で、退職直前の給与のみを算定する給付設計の見直しなど、多様な働き方に対応した制度の見直しについてどのように考えるか。
 - 社会経済情勢が大きく変化した際に備え、将来的に積立金（緩衝機能）を持つことについてどのように考えるか。
 - 社会経済情勢の変化に対応するため、定期的に財政検証を行うことについてどのように考えるか。また、社会経済情勢の変化に早期に対応するための制度の見直しの仕組みについてどのように考えるか。
 - 制度に新規に加入してもらうための工夫についてどのように考えるか。