厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

第5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11月2日	資料1

これまでの御意見を踏まえた見直しの方向性について

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

これまでの御意見を踏まえた見直しの方向性について（基本的な考え方）

制度の意義及び将来に向けて維持すべき基本的な枠組み

○　社会福祉施設職員等退職手当共済制度（以下「退職手当共済制度」という。）は、施設等で働く人材の定着に当たって一定の役割を果たしており、制度の継続について関係者から寄せられる期待も高い。
　そのため、制度の見直しに当たっては、この制度を持続させていくことを前提に、制度の見直し後も引き続き、人材の定着といった制度趣旨を実現するための仕組みとする必要がある。

○　また、本制度は、介護・障害・子ども分野や法人間の垣根を越え、社会福祉法人の相互扶助により支えられてきた制度であり、職員の退職後の生活を支える基盤として重要な役割を果たしてきた。制度の見直しに当たっては、このような制度の基本的な枠組みを維持しつつ、将来にわたり持続可能な制度としていくことが必要である。

人材定着の推進と将来にわたり信頼される退職手当制度の構築

○　これまで制度が果たしてきた人材定着の機能をさらに高めるため、福祉業界を巡る状況の変化、制度の今後の見通しも踏まえつつ、人材の短期間での離職を防ぎ、安心して長くこの業界で働き続けられる仕組みにする必要がある。

○　最も重要なことは、将来にわたり一定水準の退職手当を確実に支給できる制度を維持することである。一方で、制度を取り巻く環境は大きく変化しており、現行の仕組みのままでは長期的な財政の安定確保が困難となっている。
　このため、職員が安心して将来の給付を期待できる持続可能な制度とするため、一定の掛金負担の増加や給付水準の見直しも視野に入れながら、負担と給付の双方について見直しを行う必要がある。

○　ただし、掛金負担の増加は加入法人の経営に一定の影響を与える可能性があることから、制度の見直しに当たっては、法人の負担や職員の処遇、福祉サービスへの影響も考慮しながら、見直しを行う必要がある。

○　また、長期的な財政の安定性を確保する観点から、財政均衡期間等の在り方を見直す必要がある。

定期的な財政検証による持続可能な制度運営の実現

○　退職手当共済制度を取り巻く環境は今後も変化することが見込まれることから、今回の見直しをもって終わりとするのではなく、今後は中長期的な財政運営の推計を公表するとともに、当該推計を基とした定期的な財政検証を実施し、PDCAサイクルの考え方に基づき制度運営の状況を継続的に確認していくことが求められる。

○　具体的には、見直しの方法を明確化した上で、外部有識者や関係者が参画する場において一定期間ごとに、中長期的な視点から、財政状況や制度を取り巻く環境の変化を踏まえ、掛金・給付水準について分析、検討（検討結果を審議会へ報告）を行い、その結果を踏まえて必要な見直しにつなげる仕組みを構築していくことが望まれる。

これまでの御意見を踏まえた見直しの方向性について（個別論点）①

【財政運営の枠組みの在り方について】

➤　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。

○　現行の退職手当共済制度では、財政均衡期間をおおむね５年間として掛金額を設定している。しかし、2040年に高齢者数がピークを迎え、退職者の更なる増加が見込まれる中、今後５年間のみを見通した掛金設定で制度の持続性を確保できるのかが課題となっている。

○　また、掛金額はこれまで、５年間の財政均衡を図りつつ、支払準備金が不足しないよう設定してきたが、支払準備金の急速な取り崩しが進んでいる。このため、現行制度を維持したままでは、推計が示すとおり、掛金額の大幅な引上げが必要となるという課題がある。

○　このような中で、退職手当共済制度を将来にわたって持続可能な制度とするため、財政運営の仕組みについて、以下の見直しを行うこととしてはどうか。
- 制度の在り方を中長期的な視点から検討するに当たって、これまで今後５年間のみを見通した掛金設定であったこと、高齢化の進展や生産年齢人口の減少等の就業構造への影響が特に顕在化する時期が2040年頃であること、かつ、あまりに長期間の推計では不確実性が高いことなどを勘案し、財政均衡期間については、2040年頃までを見据えて設定する。
- また、支払準備金が十分でない場合における掛金負担への配慮から、必要に応じて福祉医療機構による借入も活用し、財政均衡期間中に収支が均衡するようにする。その際、安定的な資金調達の観点から、長期借入も可能とする。

これまでの御意見を踏まえた見直しの方向性について（個別論点）②

【法人の経営の持続性に配慮した制度運営の在り方について】

➤　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。
※　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。（再掲）

○　退職手当共済制度の加入対象である社会福祉法人は、地域の多様な福祉ニーズに対応する重要な役割を担っており、その経営の持続性を確保することが重要である。このため、退職手当共済制度においても、法人経営の予見可能性を高める取組が求められる。

○　このため、掛金の引上げ幅を平準化することや、一定期間の掛金額の見通しを提示することについて、財政検証の仕組みとあわせて検討することとしてはどうか。

○　なお、法人負担の軽減の観点から、毎年５月末までの一括納付に代え、分割納付を可能とすることが考えられるとの意見があったが、支払準備金が十分でない場合には、当該年度の掛金等で当該年度の退職手当金を賄う必要があることから、資金不足が生じるおそれがある。このため、分割納付の導入については慎重な検討が必要ではないか。

○　また、介護報酬の処遇改善加算について、法人の判断により退職手当共済制度の掛金にも充当できるようにすべきとの意見があった。

これまでの御意見を踏まえた見直しの方向性について（個別論点）③

【人材定着を目指す制度としての長期勤続の評価及び給付水準の在り方について】

➤　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。

○　退職手当共済制度の持続可能性を確保するためには、負担と給付の両面から検討を行うことが必要である。
　その際、制度の収支状況だけでなく、国家公務員や、民間企業の退職金の状況、中小企業退職金共済制度など他制度との均衡も踏まえながら検討する必要があるとの意見があった。

○　また、支給対象者については、現行制度が加入１年以上の被共済職員を対象としている中、人材定着の観点から、長期勤続者をより評価する仕組みとすべきとの意見があった。

○　こうした意見を踏まえ、給付水準及び支給対象者の見直しを行うこととしてはどうか。具体的には、退職手当共済制度の持続可能性の確保のため、掛金の引上げ幅の抑制、他制度との均衡等を踏まえ、給付水準について見直しを行うとともに、人材定着を図る観点から、福祉業界を巡る状況の変化、制度の今後の見通しも踏まえつつ、人材の短期間での離職を防ぎ、安心して長くこの業界で働き続けられる仕組みにする必要がある。

○　支給対象者については、現行制度の加入１年以上の被共済職員から、人材定着の観点及び民間企業の状況を踏まえ、支給対象となる加入年数の引上げを検討してはどうか。

○　ただし、既に被共済職員となっている者の期待利益に配慮し、過去の制度改正時と同様、制度改正後の支給額が施行日前日に退職したと仮定した場合の支給額を下回ることのないよう、当該支給額を保障する経過措置を設けることとしてはどうか。

○　また、より長く働いたことを評価する観点からも、退職手当金の計算基礎額の上限（36万円）については、近年の賃金上昇の傾向を踏まえ、その見直しを検討することとしてはどうか。

これまでの御意見を踏まえた見直しの方向性について（個別論点）④

【人材定着を目指す制度としての長期勤続の評価及び給付水準の在り方について】

➤　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。

○　計算基礎額は「退職前６か月の本俸平均額」を基礎としていることから、役職を降りることや職務内容の変更等により給与が減額となる場合、減額前に一旦退職の上、退職手当金を受給する実態があるとの指摘があった。

○　このため、計算基礎額については、役職を降りることや職務内容の変更等により給与が減額となる場合には、それまでの期間に関しては減額前の給与を算定に用いるなど、より長く働く環境を整える改正をすることとしてはどうか。

　これにより、職員が安心して長く働くことで、勤続期間が伸びることによる賃金収入の確保とあわせて、生涯所得の向上にも資することが期待される。

○　また、働き方の多様化や雇用の流動化が進む中、福祉人材の確保・定着を図る観点から、退職手当共済制度についても、こうした環境変化に対応した見直しが必要である。

　この点、一時離職した者が再度制度加入法人に復帰する際に適用される、現行の加入期間の合算制度は、退職後３年以内の復帰を要件としているが、制度の柔軟な活用やポータビリティの向上を図るため、この要件の延長を検討してはどうか。

これまでの御意見を踏まえた見直しの方向性について（個別論点）⑤

【将来の変動に備える仕組みの在り方について】

➤　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を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。
➤　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。

○　近年は、賃金上昇、勤続年数の長期化、退職者数の増加など、支給額の増加につながる要因が重なっていることから、財政均衡期間の見直しに加え、社会経済情勢の変化に適切に対応する仕組みが必要である。

○　このため、中長期的な財政検証を定期的に実施し、その結果を踏まえて制度改正の要否を検討する仕組みを導入してはどうか。これにより、社会経済情勢の変化を織り込んだ制度運営に向けたPDCAサイクルの制度化・定期化が可能となる。

○　また、財政検証で把握された課題に迅速に対応できるよう、退職手当共済制度についても、賃金や金利等の変動リスクを踏まえた柔軟な見直しが可能な仕組みとする必要がある。

○　こうした観点から、退職手当共済制度について、財政検証の仕組みを法定化し、外部有識者や関係者が参画する場において、一定期間ごとに、財政状況や制度を取り巻く環境の変化を踏まえ、掛金・給付水準について分析、検討（検討結果を審議会へ報告）を行うとともに、社会経済情勢の変化に応じて、必要な見直しを柔軟かつ迅速に行える仕組みとしてはどうか。

○　将来的に積立金（緩衝機能）を持つことについては、制度の基本的な在り方に関わる課題であり、継続的に検討していく必要がある。

これまでの御意見を踏まえた見直しの方向性について（個別論点）⑥

【制度の利用促進の在り方について】

➤　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。

○　退職手当共済制度の持続可能性を確保するためには、将来的な退職者数の増加を見据え、新規加入者の拡大を図ることが重要である。

○　退職手当共済制度については、採用時のアピール材料となるほか、職員の安心感の向上や定着の促進、サービスの質の確保にも資するとの意見があった。

○　このため、新規加入の促進に向け、制度のメリットや他制度と比較した優位性、公的性格を有する制度であることについて積極的な情報発信を行うこととしてはどうか。

○　あわせて、介護分野や障害分野の公費助成を廃止した際、非加入届を提出して、一部職員のみ加入させている法人についても、希望する場合には、現在加入していない職員を全員新規加入させることができる仕組みがあることについて周知することとしてはどうか。

参考

（第４回検討会における論点に対する構成員からの主な御意見）

論点に対する構成員からの主な御意見①

➤ 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。

○ 財政均衡期間は、急激に情勢が変動している期間（2040年までの期間）を含めた期間とすべき。福祉施設はゴールドプランの頃に増えてきたことから、人材確保の観点の他に建物も老朽化してくることから、その両面も考慮すると2040年は福祉分野にとって重要なポイント。

○ 財政均衡期間は、通常であれば10年程度に引き上げた方が良い。ただし、現在の退職者数の大きな波が2040年に来ることが分かっており、準備資金がない状況においては、特例的にこの期間は、15年程度の中長期とすることが望ましい。

○ 掛金の引き上げ方については、経営の予見可能性の観点から、各年度でバラツキがあるよりは、一定の幅の方が良いのはないか。

○ 掛金を一定割合で引き上げた場合、支出が超過するところは、借入の活用が考えられるが、現行の短期借入だけではなく、長期借入という選択肢も考えられるか。

➤ 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。

○ 掛金の引き上げを一定額にならしたとしても、毎年の引き上げに対応する原資の確保が困難。高齢者福祉・介護を経営する社会福祉法人の多くは、同じような状況だと考える。また、掛金引き上げにより加入法人が脱退してしまわないよう、公的資金の投入か大胆な制度見直し、またはその両方が必要。

○ 掛金の引き上げに対応した原資として、処遇改善加算の一部を使えるようにしてはどうか。

○ 法人の原資の確保策の一環として、分割納付があると良いのではないか。

○ 今回の検討結果によって、制度に加入している法人の経営に影響が生じ、そこで働く職員や福祉サービスの提供に影響が及ぶことのないようにしなければならない。その上で、制度の安定化と持続可能性の確保は極めて重要であるので、その方策については、法人の経営に影響が生じることにならないよう、掛金や給付の在り方だけではなく、公費助成を含めて検討が必要。

○ 退職手当制度ができた経緯と制度の持続可能性とを考えると一定の公費負担が必要と考えるが、厚労省の財源も限られている中では実現が難しい状況であることから、現実的な制度見直しを考える必要がある。

論点に対する構成員からの主な御意見②

➤ 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。

○ 受給に必要な最低勤続年数について、民間では３年以上が多いというデータがあるものの、福祉分野は、対人的な様々なスキルを身につけるために実務を積み重ねることが重要だと考えると、５年未満を不支給とすることが妥当ではないか。加入年数の合算制度もあるので一度辞めても戻ってこられる仕組みにもなっている。また、長期勤続を評価する観点から計算基礎額の上限36万円を見直すことで、制度見直し全体の説得性が高まるのではないか。

○ 制度を持続させていく観点から、支給に必要な最低勤続年数を３年～５年以上にすることはやむを得ない。

○ 支給乗率は下げるべきではないが、公的資金の投入がない前提であれば、下げることも含めて全体のバランスを見ながら検討せざるを得ないと考える。ただし、中小企業退職金共済制度と比べて有利な状況は維持。

○ 今回の推計による掛金の上げ幅で毎年度掛金が上昇していくのは厳しい設定であるため、給付の設計を見直す必要がある。

○ 給付は長期勤続（ワークロンガー）を意識した設計にした方が良い。給付の受け取り方についても、支給時期を分散させる方策として分割支給が考えられるが、給付設計をワークロンガーを意識したものにすることにより、退職時期を後ろにずらすことで、結果的に支給時期をずらすことができることから、分割支給と同じような効果が得られるのではないか。

○ 給付設計に当たっては、退職手当が就業規則上しっかり書いてあることから、職員の期待権の観点も踏まえた検討が必要。

➤ 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。

○ 現行の退職直前の給与を算定基礎とする給付設計は、雇用延長が進んでいる状況のなか適切ではないため見直しが必要。

○ 福祉分野で長期勤続してもらうことを評価する給付設計を考える際には、転職した場合のポータビリティーも重要であることから、３年が良いか５年が良いかはあるが、合算制度の期間延長などをセットで検討するのが良いのではないか。

○ 再雇用の場合は退職手当を支払わずに繰り越しができるようにするといった色々な働き方に対する工夫が必要。

➤ 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。

○ 現状、支払準備金を取り崩して令和９年度に使い切る可能性があるが、将来においては、仮に借入があった場合でも中期的にそれが返済し終わった後には、積立てが出来る可能性があると理解した。

○ 積立金に関しては、事業者には追加的な掛金をもって積立金の原資に充てる余裕はないため、しかるべき運用機関が、国から公的資金を無利子で借り受けて増資し、運用するなどの取組ができないか。

論点に対する構成員からの主な御意見③

➤　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を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。

○　将来予測は変動が起こりうることから、一定期間を見込んだ上で、５年程度で財政検証を実施し、PDCAをまわしていく必要がある。

○　財政検証は、外部環境の変化が小さく、見通しが明確な場合には長期的な設計が可能である一方、変化が大きく、見通しが不確実な場合には、小刻みに実施するのが良いのではないか。

○　借入に際しては、返せる当てがあるから銀行は資金を貸すので、その観点からも財政検証によりPDCAサイクルを回していくことを通じて、予期できない状況にも対応できる安定した制度としていくことが重要。

○　現行制度は法律事項で決まっていることが多い。金利変動のリスクも今後入ってくる中で、身動きがとれない制度になっていると不都合が生じるのではないか。賃金変動のリスクなども含め、想定外の事象に機動的に対応できる仕組みが重要であり、財政検証によるチェックプロセスとセットで、行政判断での対応範囲を含めた制度設計について検討が必要。

➤　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。

○　加入者の増加策として、脱退が増えないよう配慮しつつという前提ではあるが、全職員加入の規制を緩めて法人の判断にゆだねるなど、工夫の余地があるのではないか。

○　職員ベースの加入割合を上げていくことが必要。新規加入の促進のため、メリットなどのPRを積極的に行うことはもちろん、再加入してもらえるような取組も必要。

➤　その他（将来推計に関する御意見）

○　過去の改正においても支給乗率を１割程度見直したことがあったことや、給付の圧縮を検討する上で、仮定を置かなければ制度見直しの影響がどのぐらいになるのかわからないことから、支給乗率を１割見直した場合の推計をしても良いのではないか。

○　将来推計を複数パターン考えるにあたっては、変動要素のうち、勤続年数については、労働市場一般における勤続年数の増加と同じにするという置き方もある。新規加入者とする場合については、ある程度努力目標のような数字の置き方になる。

○　複数の将来推計をする際の変動要因として、例えば、加入職員数の割合が、現状の加入率50％弱の状況から、10％加入率が上がった場合や、逆に10％下がった場合などが考えられるのではないか。