

社会福祉施設職員等 退職手当共済制度の見直し

社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直し～論点項目～

1. 給付水準について

2. 合算制度について

3. 公費助成について

検討に当たっての基本的な視点

- 社会福祉施設職員等退職手当共済制度（以下「社会福祉退職手当制度」という。）については、措置制度から契約制度への移行、多様な経営主体の参入など社会福祉事業の在り方が変容する中、社会福祉法人と他の経営主体とのイコールフットイングの観点等を踏まえ、総合的に制度の在り方を検討することが必要。
- 社会福祉退職手当制度の給付水準等については、制度の安定的な運営を考慮しつつ、長期加入に配慮するなど人材確保に資する制度設計とすべき。

目的

- ・ 社会福祉退職手当制度は、民間社会福祉施設経営者の相互扶助の精神に基づき、昭和36年より「社会福祉施設職員退職手当共済法」に基づき実施。
- ・ 社会福祉法人の経営する社会福祉施設等の職員の待遇改善により、職員の身分の安定を図り、もって社会福祉事業の振興に寄与することを目的としている。

概要

【実施主体】

(独)福祉医療機構

【共済契約者】

- ・ 「社会福祉施設等」又は「特定介護保険施設等」を経営している社会福祉法人
- ・ 契約締結は経営者の任意。ただし、契約を締結した場合、経営する全ての「社会福祉施設等」は包括的に加入。

【加入対象となる施設・事業】

- ①社会福祉施設等(保育所、障害者支援施設等)
- ②特定介護保険施設等(特別養護老人ホーム等)
- ③申出施設等(介護老人保健施設等)

【被共済職員】

- ・ 加入対象となる職員は、共済契約者に使用され、かつ、共済契約者の経営する「社会福祉施設等」「特定介護保険施設等」「申出施設等」の業務に常時従事することを要する職員。
- ・ 共済に加入した施設・事業については、当該施設・事業の加入対象職員全て加入(特定介護保険施設等については、前回改正(H18.4.1施行)の経過措置として、既加入職員のみ継続加入も可能)。

【財政方式等】

- ・ 賦課方式
- ・ 掛金は、毎事業年度の4月1日現在の被共済職員数に応じて、共済契約者が納付。(被共済職員1人当たりの単位掛金額は、44,700円。ただし、特定介護保険施設等職員及び申出施設等職員については、3倍。)
- ・ 社会福祉施設等職員及び特定介護保険施設等職員(特定社会福祉事業割合が1/3以上)に係る退職手当支給費用については、公費補助あり(国1/3、都道府県1/3)

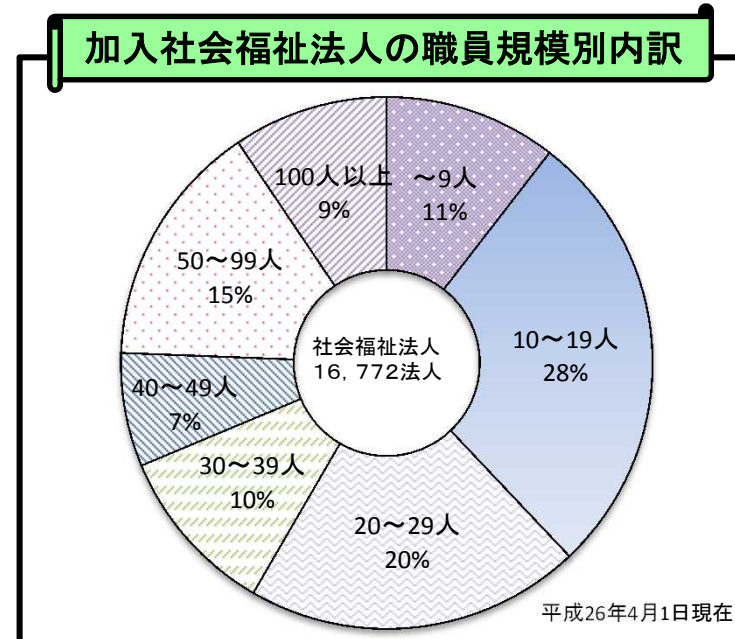
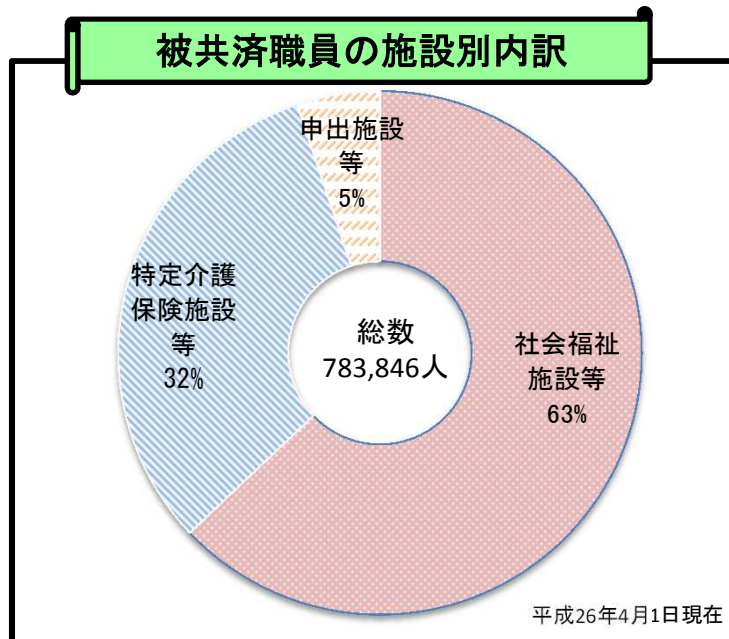
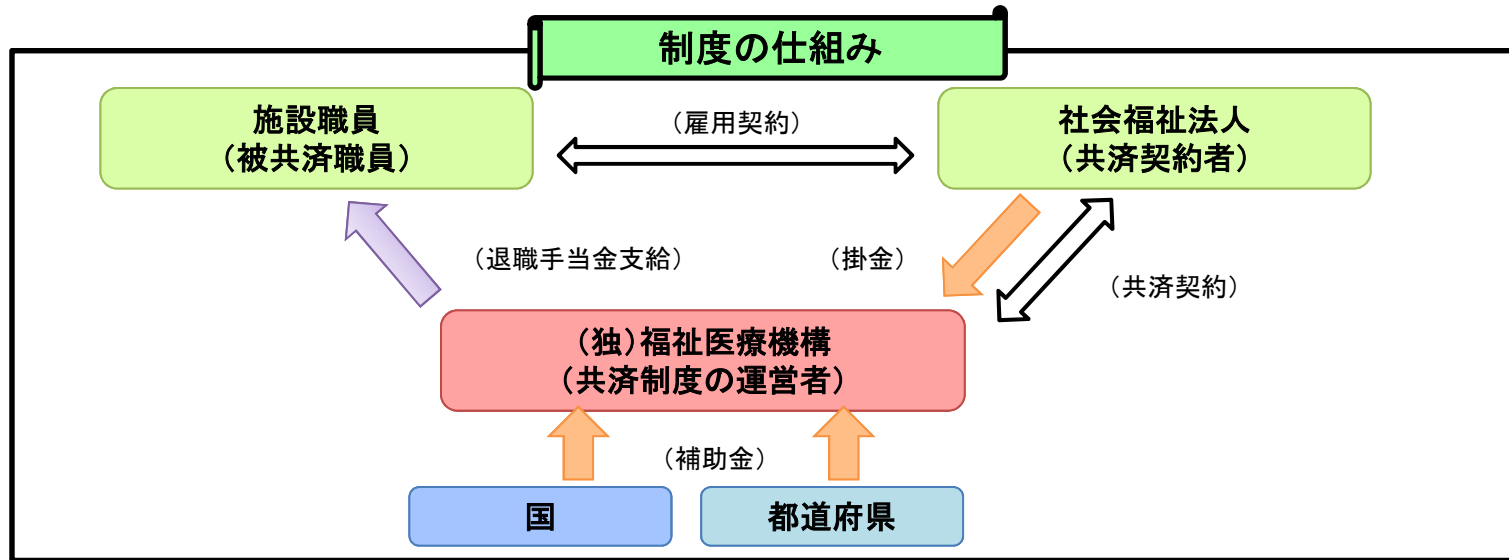
【被共済職員数】 783,846人(26.4.1現在)

【退職手当金支給者数】 71,286人(25年度実績)

【退職手当支給総額】 94,220,472千円(25年度実績)

【退職手当金支給平均】 1,321,725円(25年度実績)

社会福祉施設職員等退職手当共済制度の概要②



創設時(昭和36年)

- 社会福祉事業の一翼を担う民間社会福祉施設では、その職員の給与その他の待遇面で公立の社会福祉施設の職員に比較して格差があり、必要な職員の確保や資質の高い職員の定着化が図られないという実情があった。給与については、徐々に改善が図られていたが、退職金についてはこれを積み立てる財源がなく、また、小規模な施設が多いことから、独自の制度を設置することが困難な状況であった。
- 一方、昭和34年に中小企業退職金共済制度が発足したが、掛金負担が困難であることや公立施設に準じた水準の支給が困難である等の問題があった。
- これらの背景から、職員に対する待遇改善により、職員の身分の安定、質の高い人材の確保を図るため、社会福祉施設職員を対象とした退職金制度の早期実現が要請され、昭和35年より、全国社会福祉協議会の特別委員会及び厚生省において、退職手当共済制度について調査、検討。
- その結果、給付水準を国家公務員準拠とし、公的補助がなされる社会福祉施設職員退職手当共済制度を創設。

平成4年改正

- ゴールドプランの推進等在宅福祉事業の重要性が増し、在宅福祉事業におけるホームヘルパー等の人材を確保する観点から、在宅福祉事業についても対象事業に追加するなどの改正を実施。

平成12年改正

- 社会福祉法人制度が成熟化し、社会福祉法人が多様なニーズに応じてサービスを展開することが求められている状況を踏まえ、社会福祉事業の主たる担い手である社会福祉法人に加入者を限定。
- 併せて、共済契約対象となる施設を拡大(申出施設等)。

平成17年改正(平成18年4月1日施行)

1. 公的助成の在り方の見直しについて

介護保険における民間とのイコールフットイングの観点から、介護保険制度の対象となる高齢者関係の施設・事業については、公的助成を廃止。

- ・ 介護保険制度の対象となる高齢者関係の施設・事業については、「社会福祉施設等」から、新たに「特定介護保険施設等」として位置づけ、公的助成を廃止。
- ・ 経過措置として、既加入職員については、社会福祉施設等職員とみなされ、引き続き公的助成の対象。

2. 給付水準の在り方の見直しについて

民間との均衡や制度の安定化を図る観点から、給付水準について、1割の抑制。

- ・ 退職手当金の給付水準については、国家公務員の退職手当制度に準じた水準としてきたが、将来の掛金負担の増加が見込まれる中で、制度の安定化を図る等の観点から退職手当金の支給乗率を1割引き下げ。
- ・ 経過措置として、平成18年4月1日以後に退職した場合は、支給乗率は「平成18年4月1日以後に実際に退職した場合の被共済職員期間の支給乗率」と「平成18年3月31日に退職したと仮定した場合の被共済職員期間の支給乗率(ただし、被共済職員期間は、平成18年3月31日に退職したものとして計算する)」とで計算し、金額の多い方を支給。

3. 被共済職員期間の通算制度の改善

従来継続異動に加え、退職後2年以内に再び被共済職員になる等一定の要件を満たす場合には、前後の期間を合算。(平成18年4月1日以後に退職した者について適用)

(参考3) **社会福祉施設職員等退職手当共済制度に係る福祉部会での指摘
(平成16年12月意見書抜粋)**

1. 社会福祉施設職員等退職手当共済制度見直しの方向

(1) 公費助成の在り方の見直し

- 児童・障害等のその他の施設・事業に係る公費助成については、今回あわせて見直すべきとの指摘もあったが、高齢者関係とは異なり、社会福祉法人がサービスの中核的な担い手となっている現状もあり、また、公費助成の見直しの閣議決定の経緯や、更には障害者関連施策など制度自体の枠組みの変更が検討されている中で同時に結論を得ることは困難であることから、今回は公費助成を維持することとし、その取扱は将来の検討課題とすることが適当である。

(2) 給付の在り方の見直し

- 今回の改正においては、当面の措置として給付水準を一定程度抑制することとし、現行の支給水準との連続性にも配慮して、概ね現行水準から1割程度引き下げることが適当と考えられる。

2. 今後の課題

- このため、今後も、諸データの整備・分析も行いつつ、今回の制度見直し後の運営状況や社会福祉法人制度を取り巻く環境の変化を踏まえ、また、概ね5年を通じ財政の均衡を保つよう設定することとされている掛金負担の状況を見つつ、様々な環境変化の中で、ニーズが多様化・拡大する福祉サービスを担う人材をどのように確保していくのかといった視点とあわせて、本制度について更に見直しを行っていくことが適当と考えられる。

「社会保障審議会福祉部会意見書(社会福祉法人制度の見直しについて)」(平成16年12月)より抜粋

1. 給付水準について

1. 現 状

- 制度創設時は、民間の社会福祉施設職員と公立の社会福祉施設職員との処遇面での均衡を図る観点から、国家公務員退職手当制度と同様の支給水準としていた。
- 前回(平成18年)の見直しにより、民間との均衡や制度の安定化を図る等の観点から、当面の措置として当時の国家公務員退職手当制度の支給水準から概ね1割引き下げた。
- ※ 国家公務員退職手当制度については、退職給付の官民均衡を図る観点から、平成24年の法律改正により、段階的に退職手当の支給水準を引下げ。平成26年7月より本格施行。

平成16年福祉部会意見書 抜粋

1. 社会福祉施設職員等退職手当共済制度見直しの方向

(2) 給付の在り方の見直し

- 今回の改正においては、当面の措置として給付水準を一定程度抑制することとし、現行の支給水準との連続性にも配慮して、概ね現行水準から1割程度引き下げることが適当と考えられる。

2. 課 題

- 福祉人材の確保に当たり、社会福祉事業の職場への「定着」を促進することが重要であるが、現行の国家公務員退職手当制度と比較すると、長期加入に配慮した支給乗率となっていない。

- 具体的には、
 - ・ 被共済職員期間15年までは、社会福祉退職手当制度の支給乗率が国家公務員退職手当制度の支給乗率を上回り、
 - ・ 被共済職員期間16年から24年までは、国家公務員退職手当制度の支給乗率が社会福祉退職手当制度の支給乗率を上回っている。

国家公務員退職手当制度の見直しと社会福祉退職手当制度との比較について

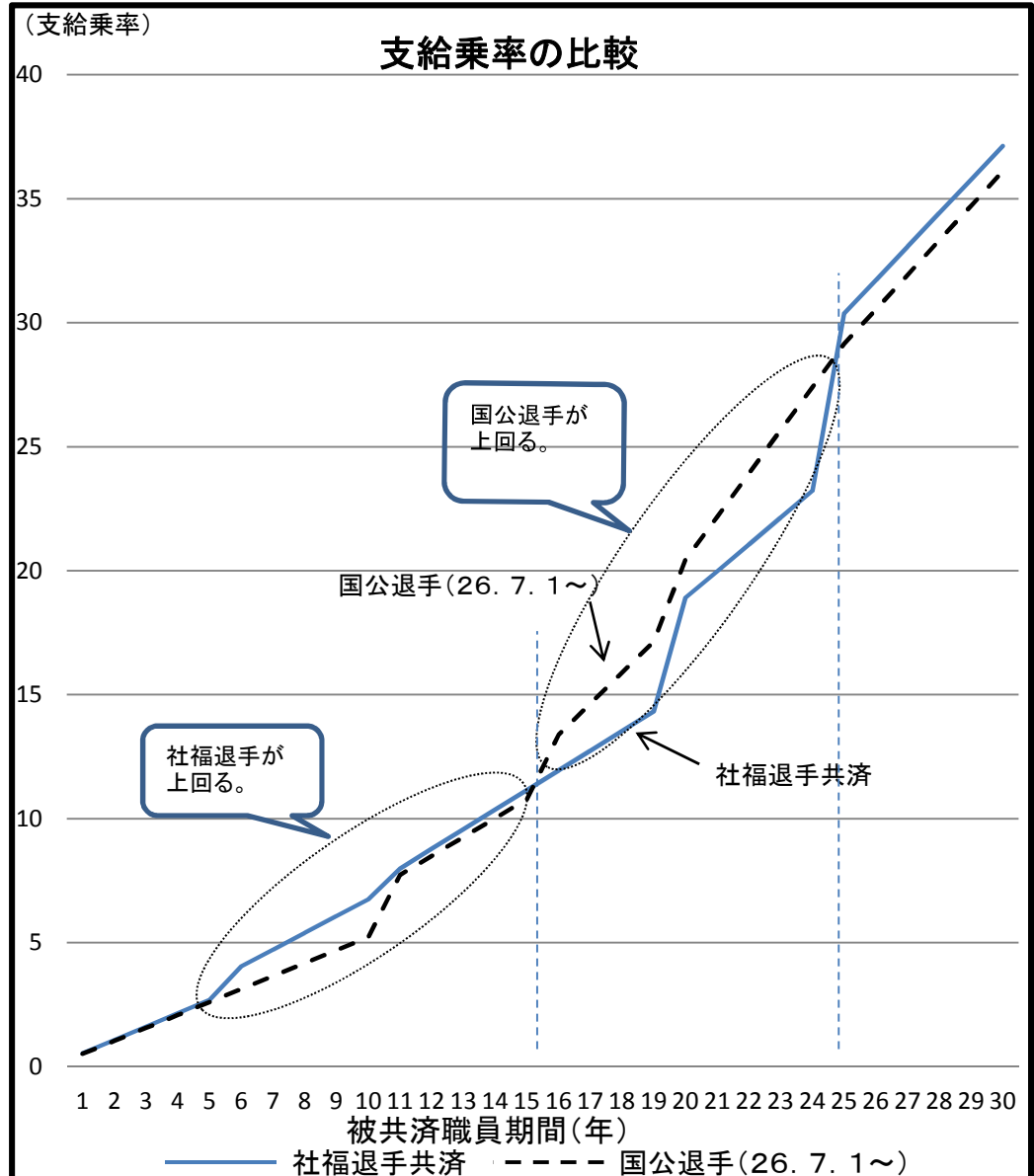
1. 平成24年度における見直しの内容

- 国家公務員の退職手当について、官民比較調査結果等を踏まえ、その支給水準を引き下げることとされた。
- 具体的には、国家公務員の退職給付と民間企業における退職給付（退職一時金と企業年金の合計）との較差（平均402.6万円）の全額を解消するため、退職手当の支給水準を2707.1万円から2304.5万円に約14.9%の引下げを実施。

2. 支給水準引下げの内容

- 官民均衡を図るために法律上設けられた「調整率」を次のとおり段階的に引き下げる。

<期間>	<調整率>
平成24年12月31日以前	104/100
平成25年1月1日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100



(注) 国家公務員退職手当制度については、調整額を反映させていない。
 ※調整額とは、職員の在職期間のうち、職務の級等が高い方から60月分(5年分)を勘案した一定額を退職手当の基本額に加算するもの。

(参考5)

退職手当金の算定方法

$$\boxed{\text{退職手当金の額}} = \boxed{\text{計算基礎額}} \times \boxed{\text{支給乗率}}$$

○計算基礎額（政令事項）

- ・退職前6月の本俸月額平均額に応じて設定

本俸平均月額	計算基礎額	本俸平均月額	計算基礎額
74,000円未満	62,000円	205,000円以上 220,000円未満	205,000円
74,000円以上 86,000円未満	74,000円	220,000円以上 235,000円未満	220,000円
86,000円以上 100,000円未満	86,000円	235,000円以上 250,000円未満	235,000円
100,000円以上 115,000円未満	100,000円	250,000円以上 265,000円未満	250,000円
115,000円以上 130,000円未満	115,000円	265,000円以上 280,000円未満	265,000円
130,000円以上 145,000円未満	130,000円	280,000円以上 300,000円未満	280,000円
145,000円以上 160,000円未満	145,000円	300,000円以上 320,000円未満	300,000円
160,000円以上 175,000円未満	160,000円	320,000円以上 340,000円未満	320,000円
175,000円以上 190,000円未満	175,000円	340,000円以上 360,000円未満	340,000円
190,000円以上 205,000円未満	190,000円	360,000円以上	360,000円

○支給乗率（法律事項）

- ・被共済職員期間及びそれに応じて設定される支給率をもとに計算
(次ページ参照)

(参考6)

被共済職員期間別の支給率と支給乗率

被共済職員期間1～10年

被共済職員 期間(年)	支給率	支給乗率
1	0.54	0.540
2	0.54	1.080
3	0.54	1.620
4	0.54	2.160
5	0.54	2.700
6	0.675	4.050
7	0.675	4.725
8	0.675	5.400
9	0.675	6.075
10	0.675	6.750

被共済職員期間11～19年

被共済職員 期間(年)	支給率	支給乗率
1	0.72	
2	0.72	
3	0.72	
4	0.72	
5	0.72	
6	0.72	
7	0.72	
8	0.72	
9	0.72	
10	0.72	
11	0.792	7.992
12	0.792	8.784
13	0.792	9.576
14	0.792	10.368
15	0.792	11.160
16	0.792	11.952
17	0.792	12.744
18	0.792	13.536
19	0.792	14.328

被共済職員期間20～24年

被共済職員 期間(年)	支給率	支給乗率
1	0.9	
2	0.9	
3	0.9	
4	0.9	
5	0.9	
6	0.9	
7	0.9	
8	0.9	
9	0.9	
10	0.9	
11	0.99	
12	0.99	
13	0.99	
14	0.99	
15	0.99	
16	0.99	
17	0.99	
18	0.99	
19	0.99	
20	0.99	18.900
21	1.08	19.980
22	1.08	21.060
23	1.08	22.140
24	1.08	23.220

被共済職員期間25年以上

被共済職員 期間(年)	支給率	支給乗率
1	1.125	
2	1.125	
3	1.125	
4	1.125	
5	1.125	
6	1.125	
7	1.125	
8	1.125	
9	1.125	
10	1.125	
11	1.2375	
12	1.2375	
13	1.2375	
14	1.2375	
15	1.2375	
16	1.2375	
17	1.2375	
18	1.2375	
19	1.2375	
20	1.2375	
21	1.35	
22	1.35	
23	1.35	
24	1.35	
25	1.35	30.375
26	1.35	31.725
27	1.35	33.075
28	1.35	34.425
29	1.35	35.775
30	1.35	37.125
31	1.125	38.250
32	1.125	39.375
33	1.125	40.500
34	1.125	41.625
35	1.125	42.750
36	1.125	43.875
37	1.125	45.000
38	1.125	46.125
39	1.125	47.250
40	1.125	48.375
41	1.125	49.500
42	1.125	50.625
43	1.125	51.750
44	1.125	52.875
45	1.125	54.000
46	1.125	55.125
47	1.125	56.250
48	1.125	57.375
49	1.125	58.500
50	1.125	59.625
51	1.125	60.000

【支給乗率の計算方法】

例1 : 被共済職員期間が6年の場合

$$6年 \times 0.675 = 4.050$$

例2 : 被共済職員期間が11年の場合

$$(10年 \times 0.72) + (1年 \times 0.792) = 7.992$$

例3 : 被共済職員期間が25年の場合

$$(10年 \times 1.125) + (10年 \times 1.2375) + (5年 \times 1.35) = 30.375$$

◎社会福祉施設職員等退職手当共済法 抄

第八条 退職した者の被共済職員期間が一年以上十年以下である場合における退職手当金の額は、政令で定める八千円を下らない額にその者の被共済職員期間の年数を乗じて得た額に、次の各号に掲げる者の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- 一 被共済職員期間が一年以上五年以下の者 百分の五十四
- 二 被共済職員期間が六年以上十年以下の者 百分の六十七・五

2 退職した者の被共済職員期間が十一年以上十九年以下である場合における退職手当金の額は、前項の規定に基づく政令で定める額に、その者の被共済職員期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

- 一 一年以上十年以下の期間については、一年につき百分の七十二
- 二 十一年以上十九年以下の期間については、一年につき百分の七十九・二

3 退職した者の被共済職員期間が二十年以上である場合における退職手当金の額は、第一項の規定に基づく政令で定める額に、その者の被共済職員期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

- 一 一年以上十年以下の期間については、一年につき百分の九十
- 二 十一年以上二十年以下の期間については、一年につき百分の九十九
- 三 二十一年以上の期間については、一年につき百分の百八

第九条 退職した者の被共済職員期間が二十五年以上である場合（次項の規定に該当する場合を除く。）における退職手当金の額は、前条の規定にかかわらず、同条第一項の規定に基づく政令で定める額に、その者の被共済職員期間を次の各号に区分して、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

- 一 一年以上十年以下の期間については、一年につき百分の百十二・五
- 二 十一年以上二十年以下の期間については、一年につき百分の百二十三・七五
- 三 二十一年以上三十年以下の期間については、一年につき百分の百三十五
- 四 三十一年以上の期間については、一年につき百分の百十二・五

(参考8)

退職手当支給乗率の比較

被共済職員 期間（年）	支給乗率			被共済職員 期間（年）	支給乗率			被共済職員 期間（年）	支給乗率		
	社福退手	国公退手	乗率の差		社福退手	国公退手	乗率の差		社福退手	国公退手	乗率の差
1	0.540	0.522	0.018	18	13.536	15.8949	▲2.3589	35	42.750	41.325	1.425
2	1.080	1.044	0.036	19	14.328	17.1477	▲2.8197	36	43.875	42.369	1.506
3	1.620	1.566	0.054	20	18.900	20.455	▲1.555	37	45.000	43.413	1.587
4	2.160	2.088	0.072	21	19.980	22.185	▲2.205	38	46.125	44.457	1.668
5	2.700	2.61	0.09	22	21.060	23.925	▲2.865	39	47.250	45.501	1.749
6	4.050	3.312	0.738	23	22.140	25.665	▲3.525	40	48.375	46.545	1.83
7	4.725	3.654	1.071	24	23.220	27.405	▲4.185	41	49.500	47.589	1.911
8	5.400	4.176	1.224	25	30.375	29.145	1.23	42	50.625	48.633	1.992
9	6.075	4.698	1.377	26	31.725	30.537	1.188	43	51.750	49.59	2.16
10	6.750	5.22	1.53	27	33.075	31.929	1.146	44	52.875	49.59	3.285
11	7.992	7.7256	0.2664	28	34.425	33.321	1.104	45	54.000	49.59	4.41
12	8.784	8.4912	0.2928	29	35.775	34.713	1.062	46	55.125		
13	9.576	9.2568	0.3192	30	37.125	36.105	1.02	47	56.250		
14	10.368	10.0224	0.3456	31	38.250	37.149	1.101	48	57.375		
15	11.160	10.788	0.372	32	39.375	38.193	1.182	49	58.500		
16	11.952	13.3893	▲1.4373	33	40.500	39.237	1.263	50	59.625		
17	12.744	14.6421	▲1.8981	34	41.625	40.281	1.344	51	60.000		

※国家公務員退職手当は平成26年7月1日以降の支給乗率

(参考9)

施設事業別被共済職員平均加入期間

	職員数(人)	平均在籍期間
総数	783,846	7年8カ月
社会福祉施設等	493,311	7年5カ月
うち保育所	250,493	7年2カ月
うち障害者総合支援法 関連施設等	194,000	7年5カ月
特定介護保険施設等	250,345	8年3カ月
申出施設	40,190	6年10カ月

※平成26年4月1日現在

3. 考え方

- 社会福祉退職手当制度は、社会福祉施設等に従事する人材を確保し、福祉サービスの安定的供給と質の向上に資することを目的としている。その給付水準の見直しにあたっては、民間との均衡を考慮しつつ長期加入に配慮した支給水準など、職員の定着に資するような仕組みとすべきではないか。
- 国家公務員退職手当制度において、民間との均衡を考慮して支給水準の見直しが行われ、本年7月から本格施行されており、社会福祉退職手当制度と比較して長期加入に配慮した支給乗率になっていることから、国家公務員退職手当制度に準拠した支給乗率としてはどうか。
- 給付水準を見直した場合、既加入職員の期待利益を保護する観点から、適切な経過措置を講じてはどうか。

2. 合算制度について

1. 現 状

- 被共済職員である期間が「1年以上」である場合、退職した日から起算して「2年以内」に、退職手当金を請求しないで再び被共済職員になり、かつ、その者が福祉医療機構に申し出たときは退職手当額の計算に際し、前後の各期間を合算。
- 前回改正(平成18年4月施行)前は継続異動の場合のみ合算。

※平成25年度中の利用状況

- ① 退職者数：86,477人
- ② 合算制度利用申込者数：873人
- ③ 合算制度利用申込者（平成25年度以前を含む）のうち共済制度に復帰した者：437人

2. 課 題

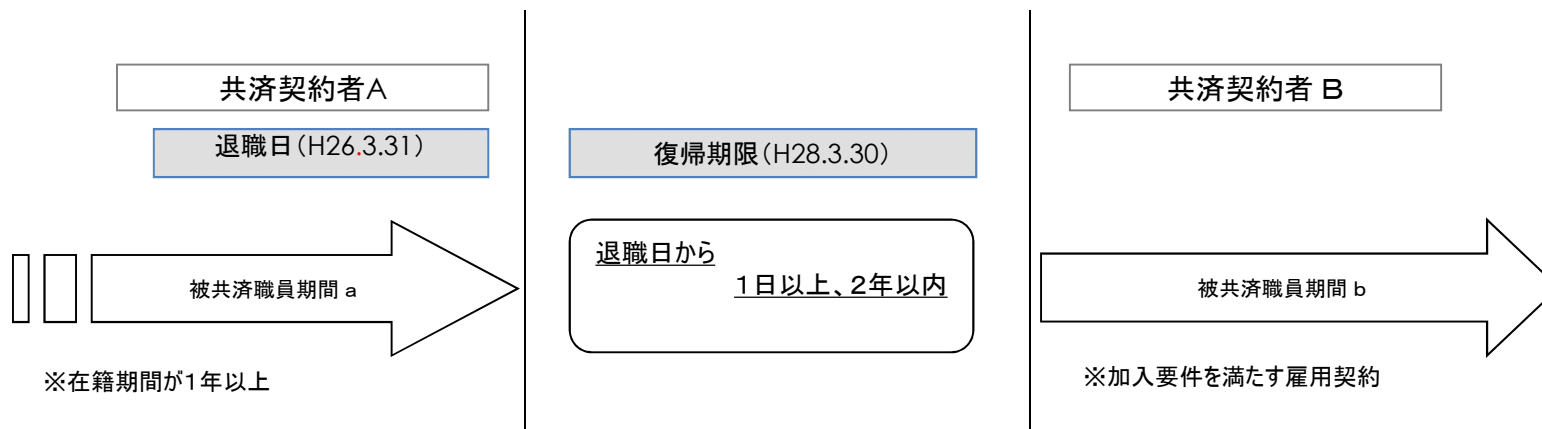
- 福祉人材の確保にあたり、社会福祉事業の職場への「定着」を促進することが重要であるが、合算制度を利用して社会福祉事業の職場に復帰する者の割合は低い。
- 中小企業の職員が加入する中小企業退職金共済制度(以下「中退共」という。)における通算制度(企業間を転職した場合の掛金の納付実績等を通算する制度)については、ポータビリティの向上の観点から、現行2年の掛け金納付月数の通算に係る申出期間を3年に見直すことを検討中。

(参考10) 社会福祉施設職員等退職手当共済制度における被共済職員期間の通算措置

○ 社会福祉施設職員等退職手当共済制度においては、社会福祉施設等における人材を確保し、その定着を図る観点から、職員が退職したときはその都度退職手当金を支給することとしているが、退職した職員の職場復帰を後押しする観点から、以下の場合等においては被共済職員期間の通算が認められている。

○ 被共済職員期間の合算申出を行った場合の合算(平成18年～)

引き続き1年以上被共済職員である者が退職した場合、その者が、退職した日から起算して2年以内に、退職手当金を請求しないで再び被共済職員になり、かつ、その者が機構に合算の希望を申し出たときは、前後の被共済職員期間を合算。



被共済職員期間 a と被共済職員期間 b を合算

中小企業退職金共済制度の概要

1. 目的

中小企業退職金共済制度は、独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって退職金制度を確立し、中小企業の従業員の福祉の増進を図るとともに、中小企業の振興に寄与することを目的としている。

2. 概要

【実施主体】

(独)勤労者退職金共済機構

【加入企業(一般業種)】

常用従業員数300人以下

又は資本金・出資金3億円以下の企業

【財政方式等】

・積立方式

・掛金(月額): 5,000円~30,000円

(短時間労働者は2,000円~)

・国庫補助: 事業主が拠出する掛金から、最大1/2を減額

(加入4ヶ月目から1年間)

(注)減額は5000円が上限

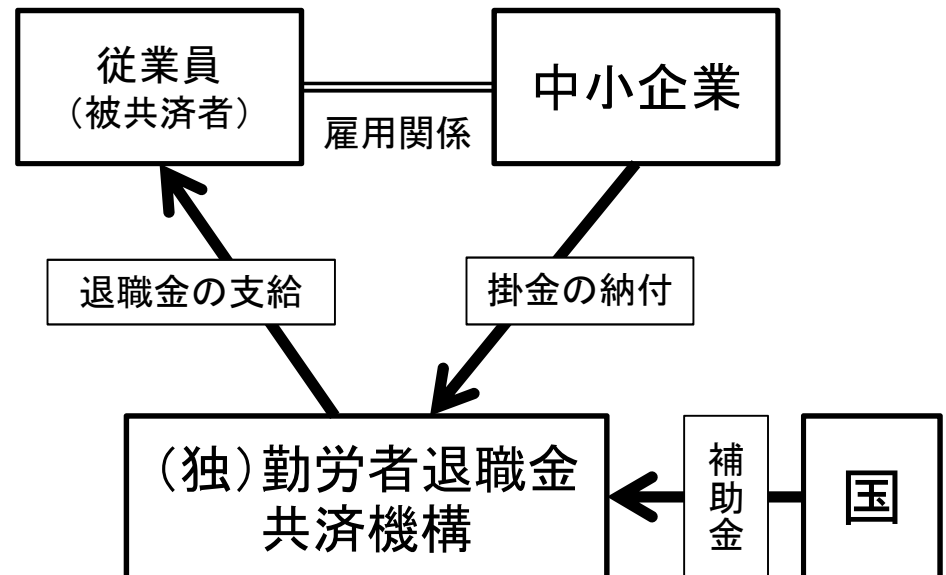
※事業主が掛金を増額する場合は増額分の1/3を減額

(増額してから1年間)

【被共済者(従業員)数】

約329万人(平成26年9月現在)

3. 一般の中小企業退職金共済制度の仕組み



中小企業退職金共済制度見直しの動向

○「独立行政法人改革等に関する基本的な方針」(平成25年12月24日閣議決定)に基づき、今後下記の見直しを行う。

- (1) 住基ネットを活用することにより、未請求退職金発生防止対策を強化する。
- (2) 特定業種退職金共済制度における退職金の不支給期間(現在24ヶ月)の短縮を行うことにより、短期離職者対策を強化する。
- (3) 従業員が転職した場合等の掛金納付月数の通算に係る申出期間を2年から3年へ延長する。
- (4) 従業員が特定業種間又は特定業種と一般の中退共の間を移動した場合における退職金の通算に係る上限を撤廃し、全額を移動後の退職金に通算できるようにする。
- (5) 中小企業者でなくなったことを理由として退職金共済契約を解除される事業主に係る資産を確定拠出年金制度へ移換することを可能とするとともに、特定退職金共済団体の資産を中小企業退職金共済へ移換することを認める。

3. 考え方

- 出産、育児、介護その他の事由により退職した職員が、社会福祉事業の職場に復職しやすい環境を整える観点から、合算制度をより利用しやすい仕組みとすべきではないか。
- 被共済職員が退職した日から2年以内に再び被共済職員になった場合、前後の期間を合算する規定について、中退共と同様に、期間を3年に見直してはどうか。

3. 公費助成について

1. 現 状

- 保育所等の児童関係施設・事業や障害者・児関係の施設・事業については、公費助成の対象となっており、国1/3, 都道府県1/3, 経営者(社会福祉法人)1/3の負担割合となっている。
- 加入職員数については、保育所及び障害者・児関係の施設・事業では増加、介護関係施設・事業所では横ばい(介護関係の公費助成の対象となる職員数は減少)。
- 保育所及び障害者・児関係の施設・事業では、株式会社やNPO等の経営主体の参入が可能(第1種社会福祉事業を除く)。特に障害分野では、平成24年10月時点で、社会福祉法人35.2%、営利法人35.2%、NPO法人等17.3%となっており、経営主体の多様化が進んでいる。

(参考13)

被共済職員数の推移

(公費助成対象・非対象別、施設種別)

(単位:人)

	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
被共済職員数	661,065	685,415	673,019	673,408	685,012	703,887	719,947	739,329	762,762	783,846
公費助成対象職員数	634,442	648,530 (+14,088)	612,785 (▲35,745)	593,533 (▲19,252)	586,437 (▲7,096)	589,236 (+2,799)	592,421 (+3,185)	597,088 (+4,667)	606,358 (+9,270)	614,780 (+8,422)
保育所	174,247	180,646 (+6,399) (27.9%)	187,041 (+6,395) (30.5%)	194,413 (+7,372) (32.8%)	202,706 (+8,293) (34.6%)	211,650 (+8,944) (35.9%)	220,449 (+8,799) (37.2%)	229,645 (+9,196) (38.5%)	240,471 (+10,826) (39.7%)	250,493 (+10,022) (40.7%)
障害者総合支援法 関連施設等	134,420	131,061 (▲3,359) (20.2%)	132,711 (+1,650) (21.7%)	138,331 (+5,620) (23.3%)	146,408 (+8,077) (25.0%)	156,824 (+10,416) (26.6%)	165,894 (+9,070) (28.0%)	175,016 (+9,122) (29.3%)	185,072 (+10,056) (30.5%)	194,000 (+8,928) (31.6%)
介護保険施設等 (特定介護保険施設等) 【経過措置分】	-	293,395 (45.2%)	249,478 (▲43,917) (40.7%)	216,425 (▲33,053) (36.5%)	191,897 (▲24,528) (32.7%)	174,422 (▲17,475) (29.6%)	159,251 (▲15,171) (26.9%)	145,368 (▲13,883) (24.3%)	132,659 (▲12,709) (21.9%)	121,460 (▲11,199) (19.8%)
その他	325,775	43,428 (6.7%)	43,555 (+127) (7.1%)	44,364 (+809) (7.5%)	45,426 (+1,062) (7.7%)	46,340 (+914) (7.9%)	46,827 (+487) (7.9%)	47,059 (+232) (7.9%)	48,156 (+1,097) (7.9%)	48,827 (+671) (7.9%)
公費助成対象外職員数	26,623	36,885	60,234 (+23,349)	79,875 (+19,641)	98,575 (+18,700)	114,651 (+16,076)	127,526 (+12,875)	142,241 (+14,715)	156,404 (+14,163)	169,066 (+12,662)
介護保険施設等 (特定介護保険施設等)	-	6,595	28,925 (+22,330)	48,019 (+19,094)	65,269 (+17,250)	79,582 (+14,313)	91,452 (+11,870)	105,008 (+13,556)	117,565 (+12,557)	128,885 (+11,320)
その他	26,623	30,290	31,309 (+1,019)	31,856 (+547)	33,306 (+1,450)	35,069 (+1,763)	36,074 (+1,005)	37,233 (+1,159)	38,839 (+1,606)	40,181 (+1,342)

※公費助成対象職員数のうち下段()は施設種別ごとの割合、その他の()は前年からの増減である。

(参考14)

経営主体別割合

区分	保育所		障害分野		介護分野	
	施設数	割合	施設・事業所数	割合	施設・事業所数	割合
総計	23,740	100.00%	101,225	100.00%	142,587	100.00%
行政	9,814	41.34%	2,199	2.17%	2,309	1.62%
社会福祉協議会	—	—	6,253	6.18%	5,655	3.97%
社会福祉法人	12,273	51.70%	35,640	35.21%	35,084	24.61%
その他	1,653	6.96%	57,133	56.44%	99,539	69.81%
医療法人	13	0.05%	3,543	3.50%	24,564	17.23%
公益法人・日赤	9	0.04%	508	0.50%	856	0.60%
営利法人	446	1.88%	35,621	35.19%	63,849	44.78%
その他	1,185	4.99%	17,461	17.25%	10,270	7.20%

※保育所・障害分野について、H24社会福祉施設等調査(平成24年10月1日現在)より抽出

※介護分野については、平成24年介護サービス施設・事業所調査(平成24年10月1日現在)より抽出

2. 課 題

- 前回改正(平成18年4月施行)において、児童・障害者関係の施設・事業に係る公費助成については、高齢者関係の施設・事業とは異なり、社会福祉法人がサービスの中核的な担い手となっている現状や制度自体の枠組みの変更が検討されている中で、同時に結論を得ることは困難であることなどから、公費助成を維持することとされたが、その取り扱いは今後の課題となっている
- 障害者総合支援法関係の施設・事業の運営費は障害福祉サービス等報酬により賄われているが、同じ報酬の仕組みである特養等介護保険の対象となる施設・事業については、前回の改正において、介護保険制度における他の経営主体とのイコールフットイングを図る観点から、公費助成が廃止されている。
- 保育所については、待機児童解消が社会的な課題となる中、子ども・子育て支援新制度が平成27年度から本格施行されること、平成29年度まで待機児童解消加速化プランに取り組むこととされている。
- なお、保育所については、子ども・子育て支援新制度を検討する子ども子育て会議等において、株式会社が利用する中退共と社会福祉法人を対象とする社会福祉退職手当制度では公費助成に差があることの問題が保育所を経営する株式会社の委員から指摘されている。

(参考15)

障害福祉サービスの変遷

○平成15年4月 「支援費制度の導入」

- ・従来の「措置制度」から、利用者がサービスを選択できるような仕組み。



○平成18年4月 「障害者自立支援法の施行」

(同年10月に完全施行)

- ・障害者施策(身体障害・知的障害・精神障害)を一元化。
- ・利用者本位のサービス体系に再編(33種類に分かれていた施設体系を再編し、日中活動支援と夜間の居住支援を分離して、あわせて地域生活支援等を創設)



○平成25年4月 「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律 (障害者総合支援法)の施行」

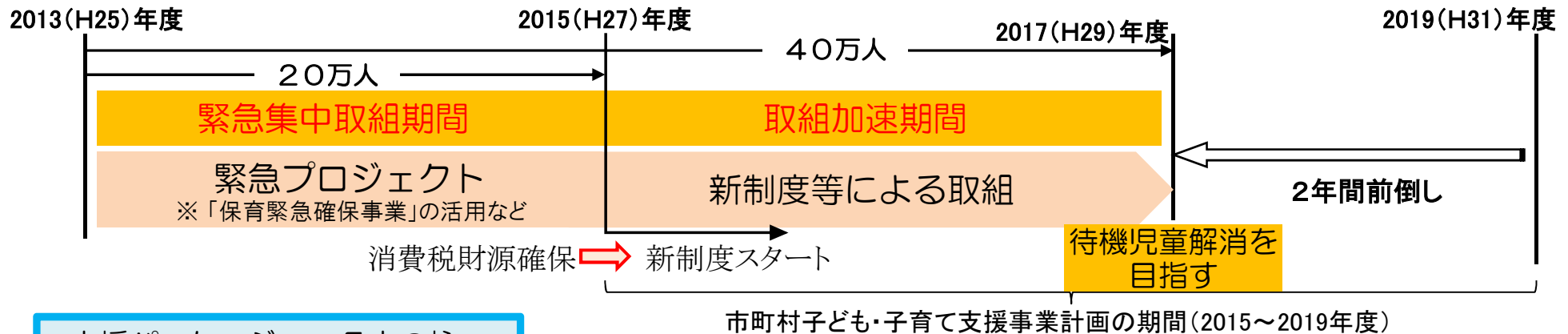
(平成26年4月に完全施行)

- ・難病等を障害者の範囲に追加
- ・障害者に対する支援の拡充

待機児童解消加速化プラン

- ◆待機児童の解消に向け、子ども・子育て支援新制度の施行を待たずに、地方自治体に対し、できる限りの支援策を講じる。
- ◆足下2年間の「緊急集中取組期間」と、新制度で弾みをつける「取組加速期間」で、待機児童の解消を図る。

- ▶ 「**緊急集中取組期間**」(平成25・26年度)で**約20万人分の保育を集中的に整備できるよう、国として万全な支援**を用意。
- ▶ 「**取組加速期間**」(平成27～29年度)で更に整備を進め、**上記と合わせて、潜在的なニーズを含め、約40万人分の保育の受け皿を確保**。
- ▶ **平成29年度末までに待機児童解消を目指す**。



支援パッケージ ～5本の柱～

取組自治体

- ① 賃貸方式や国有地も活用した保育所整備（「ハコ」）
- ② 保育を支える保育士の確保（「ヒト」）
- ③ 小規模保育事業などの運営費支援等
- ④ 認可を目指す認可外保育施設への支援
- ⑤ 事業所内保育施設への支援

3. 考え方

- 保育所及び障害者総合支援法等に関する施設・事業(児童福祉法に基づく障害児を対象とする事業を含む。以下同じ。)については、介護関係施設・事業において公費助成が廃止されていること、他の経営主体とのイコールフットィングの観点等から、公費助成のあり方を見直すべきではないか。
- 障害者総合支援法等に関する施設・事業については、前回改正時に公費助成を維持する理由とされた障害者関連施策に係る制度移行が完了したこと等から、前回改正時の介護関係施設・事業と同様に、公費助成のあり方を見直す必要があるのではないか。
- 保育所については、
 - ・ 子ども・子育て支援新制度が平成27年度から本格施行されること、
 - ・ 平成29年度まで待機児童解消加速化プランに取り組むことなどを踏まえ、公費助成のあり方について、さらに検討すべきではないか。
- 公費助成のあり方を見直すに当たっては、既加入者の期待利益に配慮した経過措置を講ずるとともに、公費助成の見直しに伴う法人の掛金負担の増分を、見直し後の報酬等の改定において、適切に報酬等に反映するよう措置すべきではないか。
- なお、措置施設・事業については、他の経営主体の参入がない上に、介護関係施設・事業や障害者総合支援法等に関する施設・事業のように報酬により運営費を賄うシステムになっていないことから、今回の見直しでは公費助成を維持することとしてはどうか。