



臨時増刊号

令和 6年 6月 1日

(一財)栃木県民間社会福祉
施設職員退職手当共済財団

印刷 松井ピ・テ・オ・印刷



(真岡市根本山：4月14日撮影)

今年のお花見はいかがだったでしょうか？あつという間に散ってしまったようにも感じますが、専門家のお話では、今年は例年並みか少し遅い・・・とのことでした。世の中の動きが気ぜわしくなっているせい、ゆっくり“お花見気分”とはいかなかったかもしれませんね。時のたつのは、本当に早いものです。いよいよ共済制度の改訂が来年に迫ってきました。

随時、ご連絡を差し上げますのでよろしくお願い致します。

ホームページをご覧ください！

共済財団のホームページは一昨年リニューアルし、スマートフォンでも見やすくなりました。

共済財団の財務内容などのディスクロージャー情報のほか、新着情報として皆様へのご連絡、そして共済制度についてよくあるご質問などを『Q & A』に掲載してあります。そのほか盛りだくさんです。ぜひご覧ください。

※今回の「制度改訂についても掲載しておりますので、ぜひご覧になってください。



一般財団法人
栃木県民間社会福祉施設職員
退職手当共済財団
理事長
松 野 直 之

皆さん こんにちは。

日頃から、共済財団の運営にご協力をいただきましてありがとうございます。

今回は、共済財団の機関紙「私達の財団」臨時増刊号といたしまして、令和2年度から財団の委員会等で議論を重ねてきた「制度改訂」がまとまりましたので、取急ぎご連絡を差し上げます。

大切なお知らせですので、納得いくまでご覧いただくようお願いいたします。

この共済は、昭和46年（1971年）栃木県の福祉事業の発展に熱い気持ちを抱いている方々のご努力により発足し、今年で53年となりました。

加入者も当初66施設、788名という状況でしたが、直近の決算期末（令和6年3月末日）では677施設、加入職員13,776名まで発展をしてみりました。これまでの幾多の困難に立ち向かい、共済の組織力をここまで高めていただいた関係者の皆さんには改めて御礼申し上げます。

共済事業の根幹をなすものは、加入されている皆さんの退職後の不安を払拭し、それまでのご労苦に報いることが第一と考えております。そのためには共済の安定的な運営を通して、強固な財政基盤を構築し、後顧の憂いなく日々の福祉活動にあたられるようにすることが肝要と考えております。

足元の財政状況については、基金の根幹をなす共済事業引当資産は、直近決算の時価で241億円となり、年度末要支給額に対する充足状況は、80億円の余剰、充足率150%と安定した内容と言えます。

今回の共済制度の改訂は、この共済制度を将来に向けて魅力ある制度となるよう検討に検討を加えてきたものです。改訂には財政の一部取り崩しも発生しますが、財政基盤の安定した今がその好機にあると考えました。

これから、制度改訂について、財団事務局からいろいろ情報が提供されたり、説明会等も予定しておりますが、施設の皆様におかれましては、来年4月1日施行に向けた運営に、なにとぞご協力いただけますよう重ねてお願いを申し上げます。

【制度改訂の今後のスケジュール】

- | | |
|---------------|--|
| ・令和6年（今年）8月頃 | 委託先銀行より、直近の決算期のデータに基づいた“新支給率”が提示されます。 |
| ” 9月以降 | 新支給率に基づいた具体的な改訂内容について、施設および加入職員向けに情報提供。
（機関誌、ホームページ他にて） |
| ” ” | 適宜、説明会（施設の担当者他）を実施します。 |
| ・令和7年（来年）4月1日 | 新しい制度で、共済事業がスタートします。 |

※機関紙第46号（今年1月1日発刊）でご案内した内容です。（現時点で、変更はありません）

退職共済制度改訂の検討について（中間報告）

令和5年2月16日実施「共済財団の現状と課題について」の共済契約者向けアンケート調査の結果、「共済財団の現状について」は、一定のご理解をいただくことが出来ました。

また、人口減少・少子高齢化に伴う福祉施設従事者の担い手不足、働き方の多様化等、就労環境の変化に対応するためには、課題となっている「制度の見直しは必要」とのご意見を多数いただきました。

この結果を受け公平性を高め、永続的に安定した制度の実現に向けて、現在、小委員会等の会議体を通して退職共済制度改訂の検討を重ねています。現時点での制度改訂概要は次のとおりです。

Q1 現行制度と新制度は何が変わりますか？

A ① 退職手当金の計算方法が変わります。

(現) 退職した年度の掛金基準給与月額	×	加入期間に応じた支給率
(新) 掛金累計額（事業主分+職員分）	×	加入期間に応じた新支給率

◇ 負担した掛金額に応じた退職手当金額となるため公平性が高くなります。

◇ 雇用契約変更等で給与が減額する場合も加入し続けられます。

② 支給率を変更します。（詳細は確定後お知らせいたします。）

③ 最高年齢者制度を見直します。

新制度では、年齢に関わりなく退職月まで掛金を納付して頂き、加入月から退職月まで退職手当金の計算期間に参入します。

Q2 新制度は現行制度より不利益になりませんか？

A 現在、検討している新制度（案）では、加入期間10年（支給率1.00）で掛金累計額相当額（事業主分+職員分）の給付を想定していますので、退職手当金は試算上概ね増える見込みです。また、経過措置を設けるため、新制度になることで現行制度より不利益になることはありません。（経過措置とは、ある一定期間の間、現行制度と新制度を比較し、多い方を退職手当金とする措置です。）

Q3 新制度はいつから始まりますか？

A 令和7（2025）年4月1日以降の退職者から適用する予定です。

令和7年3月31日までに退職した（3月31日退職も含みます）方は、現行制度の給付となります。

◇ 今後も検討状況については、適時お知らせいたします。

～公平性・利便性を高め、永続的に安定した制度へ～

◆制度改正で変更しない点

掛金	基準給与月額（円）×55/1,000	☆負担は増えません
掛金負担率	共済契約者（事業主）29/1,000：加入者（職員）26/1,000	
目標総合収益	年 2%	
基準給与月額上限	366,000円	

◆制度改正で変更する点

	〈変更前（現行）〉	〈変更後（新制度）〉
退職手当金の算定方法	退職した年度の掛金基準給与月額 × 加入期間に応じた(現行)支給率	退職時までに納付した 掛金累計額（事業主+職員分） × 加入期間に応じた(新)支給率
支給率	現行約款 別表2	新支給率（約款改訂後）
掛金納付の年齢期限	65歳に達した日の属する月まで	年齢制限なし (退職時まで掛金納付となる)

◆制度改正に伴う経過措置

経過措置の内容	期 間	5年	(新制度スタート時 2025年4月1日 ～ 2030年3月31日)
	内 容	(A)	2025年3月31日に退職したと仮定した場合の現行制度での退職手当金
		(B)	2025年4月1日以降に退職した場合の新制度での退職手当金
		★ (A) と (B) どちらか多い金額が退職手当金になります	

※運用委託先銀行より、新制度は財政上問題なしと専門家としての意見を受けております。