

## ～退職積立を見直しませんか!!～

### 千葉県中小企業団体中央会 特定退職金共済制度のご案内

#### ●特定退職金共済制度（特退共）とは

中央会では、中小企業の人材の確保と定着を目的に、従業員の方のための退職金準備制度として特定退職金共済制度（特退共）を実施しています。（引受生命保険会社：三井生命保険株式会社）

#### ●特退共の主な特徴

- ①本制度は事業主が従業員のために月々掛金を納め、退職金の準備をする制度です。
- ②掛金は全額損金（又は必要経費）に算入でき、従業員の給与の上乗せにもなりません。
- ③月額掛金は1人につき1口1,000円から30口30,000円まで実情に合わせてお選びいただけます。
- ④千葉県中小企業団体中央会の地区内に事業所を有する事業主（法人又は個人）の方であれば、事業所の規模に関係なく、加入（契約）できます。
- ⑤中小企業退職金共済制度（中退共）との重複加入も可能です。
- ⑥掛金納入期間が1年未満であっても、退職一時金が支払われます。
- ⑦退職金は直接従業員の方へお支払いいたします。

※ご加入の際には、パンフレットにて詳細を必ずご確認ください。

#### ～特定退職金共済制度（特退共）アンケート～

下記のアンケートにお答えいただき、中央会商業連携支援部宛 FAX（043-227-0566）して下さい。（該当する項目に○印をつけるとともに、質問事項にご記入下さい。）

1. 検討するので資料が欲しい。
2. 詳しい話が聞きたい。（訪問を希望する日時 月 日 時頃）
3. 加入申し込みをしたい。

ご住所：〒

事業所名：

ご担当者名：役職名

お名前

電話番号：

※ご記入いただきました個人情報につきましては、中央会が実施する共済制度の普及促進以外には利用しません。

#### ●お問い合わせ先

千葉県中小企業団体中央会商業連携支援部

TEL 043-306-3284

FAX 043-227-0566

#### ●引受生命保険会社

三井生命保険株式会社千葉支社中央会共済担当

TEL 043-225-7389

FAX 043-225-7957

三井-KB-28-423

会員組合構成員事業主の皆さまへ

## 次世代育成支援対策推進センター（千葉県中央会）からのお知らせ

### ○少子化や共働きの増加に対応した働き方を整備

本会では、厚生労働大臣より「次世代育成支援対策推進センター」の指定を受け、一般事業主行動計画策定のためのご相談をお受けしております。

#### ☆一般事業主行動計画の策定・届出について

一般事業主行動計画（以下「行動計画」）とは、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

#### ☆行動計画策定の流れ

##### ①自社の現状・ニーズ等を把握

- ◎行動計画が企業の実情に即したものとなるように、仕事と子育ての両立にあたって障害となっている事項や、従業員のニーズを把握します。
- ◎例えば、過去5年程度を遡って以下のような事項を調べます。自社の課題が見えてくるはずですよ。▽妊娠・出産を機に退職する従業員がどれくらいいるか。▽子育て中の従業員がどれくらいいるか。▽育児休業、子の看護休暇、育児のための柔軟な働き方などの、性別や年齢別の利用者数はどうなっているのか。平均的な利用期間はどのくらいか。休業者が行っていた業務は、どのように処理されているか。
- ◎また、従業員のニーズを把握するにあたっては、以下のような項目を調べます。  
▽ワーク・ライフ・バランス支援制度の認知度、利用意向▽現在の支援制度に対する満足度▽仕事と子育ての両立で苦労している点▽労働時間の短縮や年次有給休暇の取得への希望▽今後、会社で検討・実施してほしい支援制度 など

##### ②行動計画内容を決定

- ◎課題の優先順位づけ…ある程度課題が見えてきたら、各課題に優先順位をつけます。雇用環境の改善には一定の期間を要します。経営層の判断も仰ぎながら、優先順位を決定することも必要となるでしょう。
- ◎目標を決める…次に行動計画として盛り込むのにふさわしい目標を決定します。現状分析により得られた情報から、「行動計画策定指針」の「七 一般事業主行動計画の内容に関する事項」に掲載されている項目を、行動計画の目標としましょう。目標はいくつでも設定できます。
- ◎目標は可能な限り、定量的な数値目標としましょう（例 平成〇〇年までに育児休業取得率を男性〇%、女性〇%とする）。
- ◎自社の両立支援の取組をチェックできる両立指標も活用してみましょう。
- ◎目標の計画期間を決める…計画の期間は、各企業の実情を踏まえて設定します。

##### ③行動計画を公表し、従業員に周知を図る。

- ◎一般への公表…行動計画を策定したら、策定の日から概ね3ヶ月以内に、その計画を一般に公表します。公表の方法として、自社のHPへの掲載、厚生労働省が運営するサイトである「両立支援ひろば」への掲載、県の広報紙・日刊紙への掲載などがあります。インターネットが使用できない企業では、事業所の見やすい場所への掲示や備え付けでも差し支えありません。
- ◎従業員への周知…行動計画を策定したら、策定の日から概ね3ヶ月以内に、その計画を従業員に周知します。周知の方法として、事業所の見やすい場所への掲示や備え付け、従業員への配布、電子メールでの送付・イントラネットへの掲載などがあります。

##### ④行動計画を策定した旨を千葉労働局へ届け出る

- ◎行動計画を策定したら、策定の日から概ね3ヶ月以内に、「一般事業主行動計画策定・変更届」（様式第一号）を郵送、持参、電子申請により、千葉労働局雇用均等室に届け出て下さい。なお、行動計画そのものを添付する必要はありません。

##### ⑤行動計画を実施。

- ◎行動計画に掲げた対策を実施し、目標を達成するために取り組みます。

お問合せ

ご相談は本会経営支援部 渡邊（推進員）、堀江まで（☎ 043-306-3282）