



# でらいとニュース

## Contents

弊社代表ご挨拶	「社名変更にあたって」
Topics	「すべての企業に65歳までの雇用確保措置の導入が義務化」
連載企画	「中小企業と本年度の新卒採用について 必ず良い人材は獲れる！」
連載企画	「退職金制度の再構築 適格年金の移行はお済みでしょうか？」
連載企画	「キャリアコンサルティングの様々なケース 雇用調整(人的リストラ)時におけるキャリアコンサルティング」

ホームページもご覧ください  
<http://www.delight-c.com/>

4月16日OPEN予定

弊社代表ご挨拶

## 社名変更にあたって

旧社名「キャリアブレン」から新社名「デライトコンサルティング」へ

代表取締役 近藤 圭伸



デライトコンサルティング株式会社  
代表取締役  
近藤 圭伸(こんどうよしおのぶ)

弊社が社名変更した理由は、社員(以下メンバー)一同、「お客様と共に協力して感動を創出していけたら、最高に幸せである」という思いを、新たに共有したいと考えたからです。

新社名の語源は、「delight(=よろこび)」ですが、「ディア」を名古屋風に「デラ」と発音しようということで、デライトとなりました。一見安易な社名のつけ方も知れませんが、メンバーで約100名の社名候補を、半年かけてリストアップした中のひとつです。

ちなみに社名にも画数が重要ということを知り、某著名な姓名判断士に診て頂いたところ、幸運に

も「大天佑(財を築き、尊敬される)」という、最高の名前だということでした。

私は近頃、新社名にちなんで「お客様に感動してもらうには、どう行動したらよいか」と、メンバーに常々たずねるようにしています。面白いもので、そうたずねることにより、メンバーはお客様との関係を再考するようになってきたと実感しています。

今私は、この「デライトコンサルティング」という社名に恥じぬよう、社業に邁進していくことを心に強く銘じています。

皆様、今後ともよろしく弊社をご愛顧いただけますよう、よろしくお願い申し上げます。

Topics

## すべての企業に65歳までの雇用確保措置の導入が義務化

組織人事コンサルティング事業部 取締役 岸 孔司

少子化の進行、人口の高齢化の急速な進展、公的年金の支給開始年齢の引上げ、いわゆる「2007年(から)問題」(「団塊の世代」の60歳定年到達)を背景に、平成16年6月に高年齢者雇用安定法が改正されました。

その一部は既に平成16年12月に施行されていますが、企業経営にとって最もインパクトの大きい65歳までの雇用確保措置の導入義務化がよいよこの4月1日からスタートしました。

すなわち、65歳までの雇用確保措置として、次の ~ のいずれかの措置を導入しなければならないようになったわけです。

定年年齢の引上げ(定年の延長)

継続雇用制度の導入

(本人が希望するときは定年後も継続して雇用する制度)

定年の定め廃止

もともと定年制がないか、あるいは多くの学校法人などのように既に65歳以上の定年制を設けている企業には関係ありませんが、規模の大小を問わず65歳定年制を設ける企業が9割を超える現状では、相当数の企業に対応が迫られていると言えます。一応、改正法ではこの4月1日から直ちに65歳まで雇用確保せよとまでは言っておらず、62歳を皮切りに段階的に引き上げるよう経過措置が設けられて

いるものの、早晩(平成25年4月1日以降)65歳までの雇用確保措置が必要になることは間違いありません。

先日のある新聞で、「60歳から70歳までの間で自分の定年を自分で選択できる制度(賃金は60歳時点から定年まで据置き)を導入した」企業が報じられていましたが、これはレアケースであり、大抵の企業では、上記の雇用確保措置のうち 継続雇用制度(これには再雇用制度と勤務延長制度が含まれますが、前者の再雇用制度)での対応が現実的なのところではないでしょうか。

再雇用制度は、これまでも多くの企業で導入されていますが、従来の再雇用制度は会社が定年後も残ってもらいたい社員を留め置くための措置であったのに対し、改正法では希望者全員を再雇用しなければならないとしているため、制度を見直す企業が相次いでいます。

ただし、例外として本人が希望するときでも労使で協定を結んだ一定の基準をクリアしていない場合は再雇用の対象から外すことが認められており、この基準をどう設定するかが再雇用制度見直しの最大のポイントと言えます。「考課結果がB以上」という基準を設けられる企業もありますが、会社や上司の恣意による選定は認められないため、そのような基準を設ける場合は、上司の私情や主観が入り難い客観性・透明性の高い人事考課制度であることが前提となります。



連載企画

## 中小企業と本年度の新卒採用について 必ず良い人材は獲れる！

就職支援事業部 部長 佐藤 好道

大手企業の多くは、新卒採用数を大幅に増やしています。その結果、新卒採用市場は買い手市場から売り手市場へと急速に移行しています。

某県では、経営者協会が主催した新卒合同企業説明会に、来年度新卒予定者が1名も来場しないといった惨状がありました。そこでは成長著しい中小企業の経営者が来年春の人材確保に頭を悩ませていました。

中小企業の「人材採用、冬の時代到来」に秘策はあるのか？答えはあります。まず学生が来るのを待つ「待ちの姿勢」を辞めることで

今どきの学生が企業に望むことは給与待遇面以上に、「社会への貢献」「採用担当者の熱意」「責任の持てる仕事ができる」「自己実現につながる働き方ができる」「みんなに自慢できる生き方をしたい」といったこと等です。これらのことは、まさに大企業より、中小企業の方が自信をもって説明することができるからです。

学生と対等な立場で将来を語り、学生に夢をもってもらうことができれば、必ずよい人材を獲得できるはずで、積極的に学生とコミュニケーションを図り、自社をアピールすることが大切です。

(次回からは、中小企業における具体的な新卒採用方法を伝授します)

連載企画

## 退職金制度の再構築 適格年金の移行はお済みでしょうか？

組織人事コンサルティング事業部 取締役 荒谷 康文

これから3回にわたり、適格年金の移行を契機とした退職金制度再構築についてお話ししたいと思います。第1回は「適格年金の現状」について触れます(「適格年金移行とは何か」についての説明はここでは控えます。詳しくお知りになりたい方は拙著「誰でもわかる適格年金移行と退職金対策(中央経済社)」をご覧ください)。

統計によると、平成16年度末時点で適格年金の契約件数は5万2千件余り。毎年6~7千件のペースで解約が進んでいます。移行期限の平成24年3月まであと6年足らずですが、このままのペースだと期限内に完了するかどうか微妙なところと言えるでしょう。業界関係者からは期限延長待望論も出始めていますと聞きます。

特に、契約全体の7割以上を占める従業員規模100名未満の企業について対策が重要と考えます。

適格年金の移行は、単に「退職金規程の見直し」程度と考えず、人材マネジメントのあり方を考える機会でもあります。中小企業において最も重要な経営資源は「人材」。経営課題として積極的に取り組んでいただきたいと考えています。

まずは、適格年金資産の受け皿候補として有力な中退共、あるいは確定拠出年金などの制度について、経営者自らが理解を深めていくことが重要と考えます。また、関係法令の見直しも少しずつ行われていますので、最新動向の入手も欠かせません。

今回は、適格年金資産の中退共引継ぎ動向についてお話ししたいと思います。



連載企画

## キャリアコンサルティングの様々なケース 雇用調整(人的リストラ)時におけるキャリアコンサルティング

就職支援事業部 取締役 志賀 孝一

好景気といわれる中で、勝ち組と負け組企業が明暗を分けています。負け組企業は、多くの場合、人的リストラを実施せざるを得ない状況です。

実際にそのような場合に、会社の人事や現業部門の管理者は、評価の低い社員(以下対象者)に戦力外通告をすることになります。これは大変辛く嫌な仕事です。また、手順や言い方を間違えると、不当解雇等の法的なトラブルになりかねません。

そこで、勤奨退職を勧める管理者は、対象者に会社の評価を誠実に伝え、今後自分のキャリアをどう形成していきたいか、本人に判断・選択してもらうという観点からのキャリアコンサルティングにより対

象者を支援することが必要になります。

弊社の経験でも、このように管理職が対象者に接した企業の場合、少なくとも民事訴訟をおこされたというケースは一度もありません。

ただし、企業が対象者に対し、退職金の割増し支給や再就職支援を実施するというのが、勤奨退職を円滑に進めるための重要な条件になることも忘れなく。

(今回は、管理職が専門職が迷っている方のキャリアコンサルティングの事例をご紹介します)

〔編集後記〕

“念願”のでらいとニュース創刊号の発行が実現し、嬉しい限りです。ニューズレター発行の構想は2年ほど前からありましたが・・・(^\_^)

でらいとニュースでは、法改正やトピックスなど皆様のお役に立つHOTな情報をご提供するとともに、弊社が組織・人事に関する幅広い事業・サービスで蓄積した現場の生の声や事例などをご紹介します。

次号のでらいとニュースは6月1日の発行です(隔月刊行)次号からは紙面を拡大し、さらに内容を充実させていきますので、乞うご期待!

(編集:鈴木久江、東卓)

## デライトコンサルティング株式会社

〒461-0001

名古屋市中区泉2-26-4高岳パレットビル

TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620

URL : <http://www.delight-c.com/>

E-mail : [info@delight-c.com](mailto:info@delight-c.com)

デライトコンサルティングは、  
「個人と組織の成長を図り、社会に貢献する」を経営理念として、  
- Customer Delight (お客様の感動) -  
を協創する人事コンサルティング会社です。