



- 先日、アサヒスーパードライの大ヒットに貢献された、アサヒビール名誉顧問の中條氏の講演を聞きに行きました。中條氏は陸軍士官学校出身で、士官学校時代に知った「統帥綱領」と「作戦要務令」という兵法書が、ビジネスに役に立ったと仰っていましたので、さっそく取り寄せました。時代背景は抜きに読むと、リーダーとしての心構えや行動が鮮明に書かれており、中小企業のリーダーには役に立つ内容です。いま、統帥綱領を現代のビジネス風に翻訳していますので、完成したら改めてお知らせしますね。

## 退職金政策を甘く見ていると大変なことになります

### 総合職・大学卒の定年退職金は2,443万円(42.9ヵ月分)

- 日本経団連が隔年で行っている退職金・年金調査が発表された。退職金算定基礎額は「賃上げ額とは関係なく別建てとなっている」企業が7割以上で、うち「ポイント方式」の導入割合は2年前の49.4%→64.9%と増加が目立つ。これは、年功的な退職金制度の見直し等を背景に、同方式の導入が進んだためと思われる。



在籍年数ではなく、在籍期間中の「貢献度」をもとに退職金を算定した方が、「頑張らなくても老後は安心」という意識を排除できます。また、「いまの頑張りは、いま金銭で還元する」という発想で、退職金そのものを廃止する企業もあります。

### 適格退職年金廃止への対応

- 2012年3月末に予定されている適格退職年金への対応では、「対応済み」が9割に達している。その内容は、ほとんどが「確定給付企業年金(規約型)」や「確定拠出年金(企業型)」「確定給付企業年金(基金型)他制度へ移行となっている。



何年も前から問題になっている話ですが、貴社是对応されていますか？制度の移行だけでなく、従業員にセカンドキャリアを考える機会を与えていますか？その日になって大騒ぎでは、会社も従業員も不幸です。弊社のコーチングやカウンセリングを試してみませんか？

## 60歳超の社員の活躍の場を整備すると助成金がもらえます

### 高齢者雇用の目的と実態

- 60歳以上人口は約4,000万人。これが15年後には4,500万人に増え、18歳以上人口に占める割合は42.5%に上昇する。現在の労働力人口を維持するためには、60歳未満の労働力率(80%)が変わらないことを前提とすると、労働力人口に占める60歳以上の割合も17%→27%に高める必要がある。
- そこで国は高齢者雇用安定法により、事業主に公的年金支給開始年齢(現在は64歳)までの雇用確保を義務づけており、実際89.9%もの企業が65歳までの雇用確保を実施している。しかし、65歳以上については、本人が条件を満たした場合でも企業の側でそれを受け入れる環境が整っていないのが実態である。



定年引上げを行うと国から奨励金が支給されることがあります。気が付いたら定年が廃止されていたということになってしまうと、もらえる奨励金をもらいそびれてしまいます。一度、奨励金がもらえるかどうかチェックしてみませんか？(詳しくは裏面に！)

### ■ そのほかの 気になるニュース【合理性も大切だけど、“ゆるさ”も大切！】

- ある会社の情報共有システムでは、提案書の共有や、仕事の議論だけでなく、新米パパ・ママの相談コーナーなどプライベートに関する情報も共有されているそうです。また、別の会社では、業務日報を厳密に管理するのではなく、従業員のコメントの全体傾向をなんとなくつかむそうです。合理性に偏り過ぎず、「ゆるさ」も会社には必要なのでしょうね。



## 中小企業事業主の方へ！

### 雇用関係助成金関連

昨年と比較して、多くの助成金や奨励金が廃止、金額の削減、支給要件の見直しとなりました。来年以降も震災復興に予算は重点的に振り分けられる可能性は高いのですから、来年以降はますます、助成金は削減されると思われます。

昨年より、支給条件が厳しくなった助成金（廃止されたものは含まれません）

(1)雇用調整助成金・中小企業緊急雇用安定助成金、(2)求職活動等支援給付金、(3)再就職支援給付金、(4)中小企業定年引上げ等奨励金、(5)地域再生中小企業創業助成金、(6)中小企業子育て支援助成金、(7)両立支援レベルアップ助成金、(8)中小企業基盤人材確保助成金、(9)中小企業人材確保推進事業助成金、(10)精神障害者雇用安定奨励金、(11)実習型思考雇用奨励金、(12)認定訓練助成事業費補助金、(13)訓練等支援給付金



昨年より条件が厳しくなった助成金で、該当するものがあれば駆け込みで助成金申請を検討してみませんか？頂戴できるものは、しっかり頂いちゃいましょう！



## 高齢者雇用対策を検討中の事業主の方へ！（前ページの続き）

### 助成金・奨励金関連

#### 1. 定年引上げの奨励金の条件が少々緩和されました。

支給対象事業主から「希望者全員を対象とする65歳まで契約期間の切れない継続雇用制度を導入した事業主」が削除され、「希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度を導入した事業主」が追加された。

#### 2. 定年の引き上げや、職場環境を整備することで助成金がもらえます。

高齢者職域拡大等助成金が創設された。希望者全員が65歳まで働ける制度または70歳まで働ける制度の導入にあわせて、高齢者の職域の拡大や雇用管理制度の構築を行う事業主に対し、要した費用の3分の1を助成する「高齢者職域拡大等助成金」が創設された。上限額は500万円である。



中小企業は、ベテラン社員には定年に関係なく働いてもらう環境にあることが多いと思います。知らず知らずのうちに、助成金がもらえる環境を整備できていたけど、助成金を申請していなかったという事態は避けたいものです。一度、ご相談ください。

#### ■ 気付き日報のモニターを募集しています。（都内企業1社限定です）

- ▶ 従業員の「気付き力」や「業務改善力」を伸ばす、「気付き日報」というサービスを提供しています。気付き日報では、定期的に職場改善会議を開催し、弊社のファシリテーターが職場にお邪魔して会議の司会進行をお手伝いしています。新人ファシリテーターのファシリテートのお相手をして下さる企業を探しています。ぜひ、ご協力いただけませんか？



気付き日報

ヒューマンイノベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00~17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>