

「少子高齢化に伴う労働人口の減少」や「高年齢者雇用安定法の改正等」により、多くの企業が定年延長の導入を検討しています。定年延長の導入には、人事制度・退職給付制度の両面からの検討が必要となります。

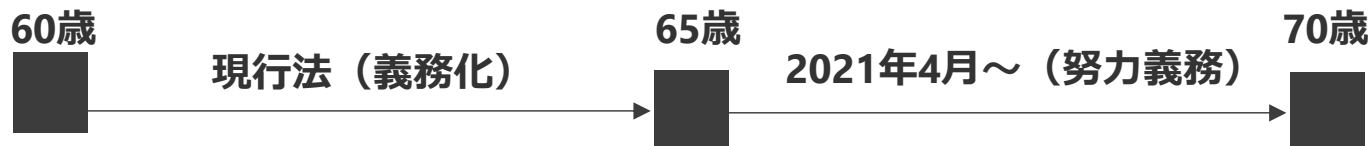
人口問題

若手人材の不足
シニア人材のポテンシャル（60歳以降の活動余力）

法制化

高年齢者の雇用の安定化に関する法律（高年齢者雇用安定法）の改正

企業対応



意思決定

法制化の流れを受け、雇用年齢の拡大に伴う「新たな人事制度の設計」が急務。
企業は以下3つのいずれかを選択。

- **定年延長**
- 再雇用
- 定年廃止

考慮すべき点

（人事制度）

- 定年年齢の設定と移行方式設計
- 人件費への影響
- 社員モチベーションへの影響

（退職給付制度）

- 60歳以降の退職給付額設計
- 退職給付債務等への影響

大和総研では、定年延長の円滑な導入に向け、意思決定のサポート・課題の解決を図ります。

退職給付制度設計サービス

- 経験豊富なコンサルタントが退職給付制度設計をサポート
- 退職給付債務試算サービスとセットで行うため、制度の定量的な影響把握が可能

退職給付債務試算サービス

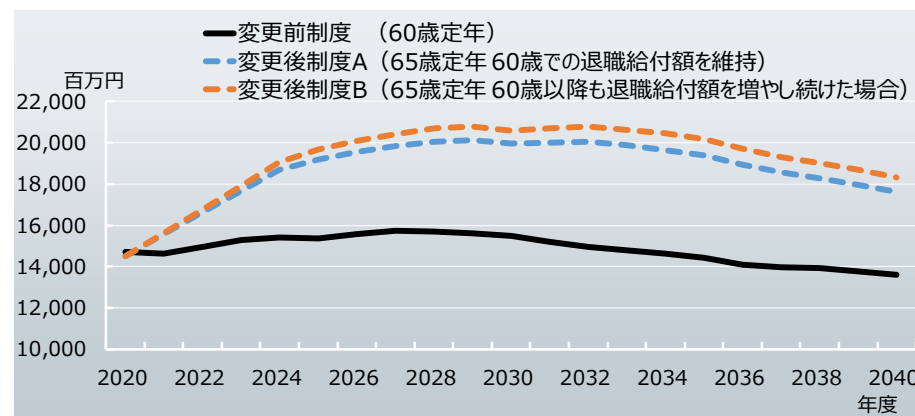
- 定年延長後の退職給付債務試算等を提供
- 退職給付債務に大きな影響が出る10年後、20年後の将来シミュレーション結果も含めた試算が可能
- 「60歳での退職給付額を維持」、「60歳以降も退職給付額を増やし続けた場合」等、複数パターンの試算結果の比較も可能

さらにご希望の企業様には・・・

人事コンサルティングチームと連携し、**人事制度の設計も含めたワンストップ定年延長コンサルティングサービス**を提供

将来シミュレーションイメージ図

退職給付債務の推移



退職給付額の推移

