

週
刊

企業経営 WEBマガジン

発行 **AERTS GROUP**

アーツ税理士法人
アーツ公認会計士事務所

1 ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター2008年7月25日号 要旨
サービス消費に見る家計の節約志向

2 企業経営 TOPICS

統計調査資料
労働力調査 速報(平成 20 年6月分結果)

3 企業経営ネットセミナー

ジャンル: 財務・税務
キャッシュフロー経営の基本と原則②

4 企業経営Q&A

ジャンル: 経営実務 サブジャンル: 経営手法
事業の多角化
技術経営を成功に導く方法

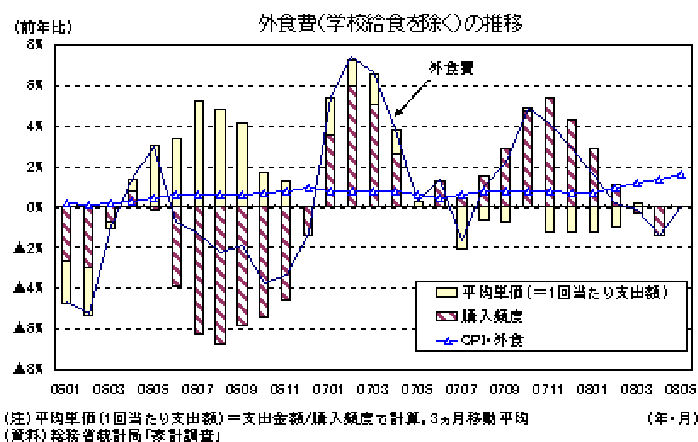
5 企業経営情報レポート

要約版: 中小企業でもすぐにできるメンタルヘルス対策

サービス消費に見る家計の節約志向

要 旨

1. ガソリン、食料品を中心とした物価上昇率の加速に伴い家計の実質購買力は急速に低下し、消費者マインドも大幅な悪化が続いている。こうした中、個人消費は停滞色を強めており、特に外食、旅行などのサービス消費の落ち込みが顕著となっている。
2. サービス消費は選択的支出の割合が高いため、所得、物価など環境の変化に応じて購入量を比較的柔軟に調整しやすい性質がある。足もとのサービス消費の低迷は、家計の節約志向の強まりを反映したものと考えられる。
3. 家計調査の外食費はこのところ減少しているが、中身を見ると外食の回数が減っていることに加え、外食の物価上昇率が高まる中でも外食の平均単価はほぼ横ばいにとどまっていることが分かる。
4. また、タクシー料金は昨年値上げされたが、タクシー代の平均単価はほとんど上がっておらず、その一方でバス代の平均単価は上がっている。これまでタクシーを利用していた人の一部が節約のためにバスを利用するようになっている可能性がある。
5. 物価上昇率のさらなる加速が見込まれることに加え、今年の夏のボーナスは昨年よりも減少することが確実であるため、家計の所得環境はさらに厳しさを増すことが予想される。4-6 月期の個人消費（GDPベース）は7 四半期ぶりに前期比で減少となる可能性が高いが、夏場以降さらに落ち込む恐れもあるだろう。



「Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、
当事務所のホームページの
「ネットジャーナル」よりご確認ください。

労働力調査 速報

平成 20 年6月分結果

抜 粋

(総務省 統計局)【20/7/29 公表】

結 果 の 概 要

【就業者】

- ・就業者数は 6451 万人。前年同月に比べ 40 万人の減少。5 か月連続の減少
- ・雇用者数は前年同月と同数
- ・主な産業別就業者を前年同月と比べると、製造業、「飲食店、宿泊業」などが減少、「医療、福祉」、サービス業が増加

【就業率】

- ・就業率は 58.4%。前年同月に比べ 0.4 ポイントの低下
- ・15～64 歳の就業率は 71.3%。前年同月に比べ 0.1 ポイントの低下

【完全失業者】

- ・完全失業者数は 265 万人。前年同月に比べ 24 万人の増加。3 か月連続の増加
- ・求職理由別にみると、前年同月に比べ「勤め先都合」が 4 万人の増加、「自己都合」が 7 万人の増加

【完全失業率】

- ・完全失業率（季節調整値）は4.1%。前月に比べ0.1 ポイントの上昇
- ・男性は4.2%。前月と同率。
- ・女性は 4.0%。前月に比べ 0.3 ポイントの上昇

原 数 値	実 数 (万人) (%)	対前年同月増減 (万人・ポイント)	
		6 月	5 月
就業者	6451	-40	-21
雇用者	5565	0	4
自営業主・家族従業者	852	-46	-28
〔主 な 産 業 別 就 業 者〕			
農林業	272	-15	0
建設業	543	-6	-32
製造業	1142	-24	-7
運輸業	315	-15	0
卸売・小売業	1121	0	-23
飲食店、宿泊業	332	-16	-10
医療、福祉	595	26	34
サービス業	951	13	21
就業率	58.4	-0.4	-0.3
うち15～64歳	71.3	-0.1	0.0
完全失業者	265	24	12
男	160	11	11
女	106	13	1
〔求 職 理 由 別〕			
定年等	25	4	3
勤め先都合	59	4	6
自己都合	101	7	5
学卒未就職	12	-2	-3
新たに収入が必要	40	8	2
その他	25	3	-1
完全失業率	3.9	0.3	0.2
男	4.1	0.3	0.2
女	3.8	0.5	0.1

季節調整値	実 数 (万人) (%)	対前月増減 (万人・ポイント)	
		6 月	5 月
就業者	6387	-13	-19
雇用者	5528	11	-6
完全失業者	272	7	0
男	162	-2	9
女	111	10	-8
完全失業率	4.1	0.1	0.0
男	4.2	0.0	0.2
女	4.0	0.3	-0.2

図1 就業者の対前年同月増減と
就業率の対前年同月ポイント差の推移

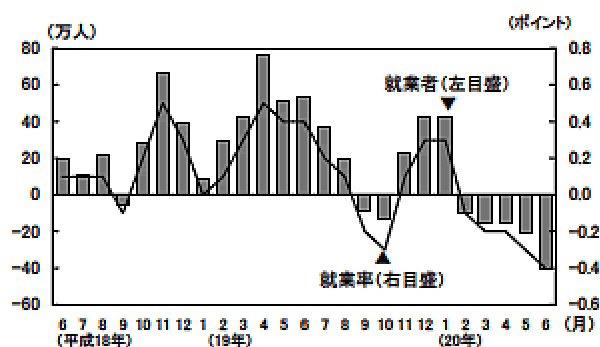
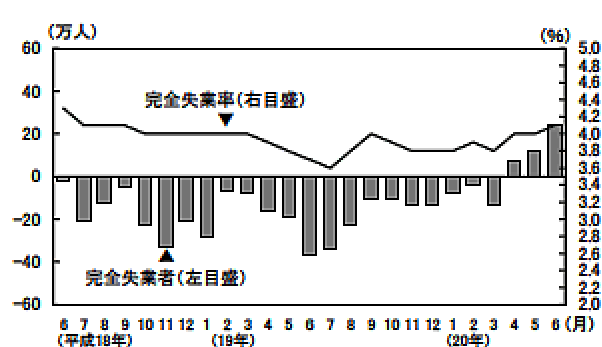


図2 完全失業者の対前年同月増減と
完全失業率(季節調整値)の推移



I 就業状態別人口

- ・前年同月に比べ、労働力人口は17万人(0.3%)減少、非労働力人口は24万人(0.6%)増加

表1 就業状態別人口

平成20年 6月	原 数 値						季節調整値					
	男女計		男		女		男女計		男		女	
	実数	対前年 同月増減	実数	対前年 同月増減	実数	対前年 同月増減	対前月 増減	対前月 増減率	対前月 増減	対前月 増減率	対前月 増減	対前月 増減率
	(万人)	(%)	(万人)	(%)	(万人)	(%)	(万人)	(%)	(万人)	(%)	(万人)	(%)
労働力人口	6716	-17	3907	-27	2809	11	-6	-0.1	-23	-0.6	16	0.6
就業者	6451	-40	3747	-39	2703	-3	-13	-0.2	-22	-0.6	5	0.2
完全失業者	265	24	160	11	106	13	7	2.6	-2	-1.2	10	9.9
非労働力人口	4330	24	1435	31	2895	-7	12	0.3	26	1.8	-16	-0.5
労働力人口比率	60.8	-0.2	73.1	-0.6	49.2	0.1	-	-	-	-	-	-
就業率	58.4	-0.4	70.1	-0.8	47.4	0.0	-	-	-	-	-	-
うち15～64歳	71.3	-0.1	81.9	-0.4	60.5	0.0	-	-	-	-	-	-

II 就業者の動向

1 従業上の地位

- ・就業者数は6451万人。前年同月に比べ40万人(0.6%)減少。5か月連続の減少。
男性は39万人の減少、女性は3万人の減少
- ・雇用者数は5565万人。前年同月と同数
- ・自営業主・家族従業者数は852万人。前年同月に比べ46万人の減少

表2 従業上の地位別就業者

平成20年 6月	(万人)	
	実 数	対前年 同月増減
就業者	6451	-40
男	3747	-39
女	2703	-3
雇用者	5565	0
うち非農林業雇用者	5514	0
自営業主・家族従業者	852	-46

図3 男女別就業者の
対前年同月増減の推移

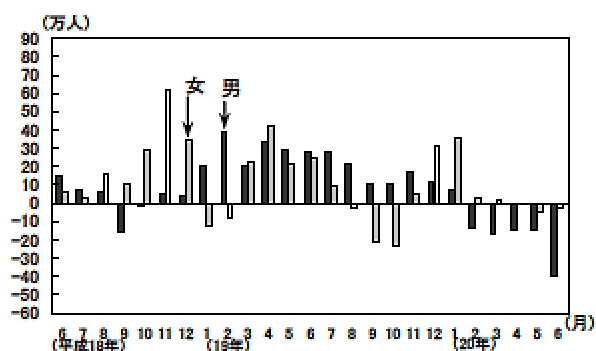
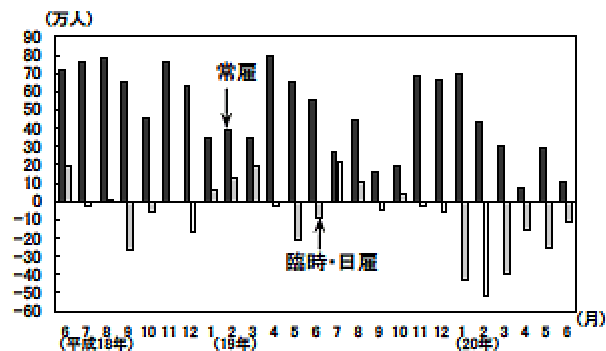


図4 非農林業雇用者の従業上の地位別
対前年同月増減の推移



・非農林業雇用者数及び対前年同月増減

非農林業雇用者…… 5514 万人と、前年同月と同数

常 雇…… 4771 万人と、11 万人(0.2%)増加。40 か月連続の増加

臨時雇…… 645 万人と、3 万人(0.5%)減少。6 か月連続の減少

日 雇…… 98 万人と、8 万人(7.5%)減少。4 か月ぶりの減少

2 従業者規模

・企業の従業者規模別非農林業雇用者数及び対前年同月増減

1～29 人規模 …… 1643 万人と、36 万人(2.1%)減少。13 か月連続の減少

30～499 人規模 …… 1895 万人と、13 万人(0.7%)減少。3 か月連続の減少

500 人以上規模 …… 1441 万人と、125 万人(9.5%)増加。12 か月連続の増加

注) 日本郵政公社の従業者規模は、従来「官公」としていたが、平成 19 年 10 月 1 日に民営・分社化されたことに伴い、それぞれの企業の従業者数区分(500 人以上)に含めたので、時系列比較には注意を要する。

3 産 業

表3 主な産業別就業者・雇用者

平成20年 6月															(万人)	
		農林業	非農林業	建設業	製造業	情報 通信業	運輸業	卸売・ 小売業	金融・ 保険業	飲食店・ 宿泊業	医療・ 福祉	教育、 学 習 支援業	複合 サービス 事業	サービス 業	公務	
就 業 者	実数	272	6178	543	1142	209	315	1121	166	332	595	293	54	951	231	
	対前年同月増減	-15	-26	-6	-24	12	-15	0	21	-16	26	5	-23	13	-14	
	対前年同月増減率(%)	-5.2	-0.4	-1.1	-2.1	6.1	-4.5	0.0	14.5	-4.6	4.6	1.7	-29.9	1.4	-5.7	
雇 用 者	実数	51	5514	444	1076	201	299	990	162	264	564	268	53	799	231	
	対前年同月増減	0	0	2	-15	9	-15	7	20	-4	28	5	-23	13	-14	
	対前年同月増減率(%)	0.0	0.0	0.5	-1.4	4.7	-4.8	0.7	14.1	-1.5	5.2	1.9	-30.3	1.7	-5.7	

注) 平成 19 年 10 月 1 日に、日本郵政公社が民営・分社化されたことに伴い、分類間の移動(情報通信業、複合サービス事業、金融・保険業、サービス業)があるので、時系列比較には注意を要する。

「労働力調査 速報(平成 20 年 6 月分結果)」の
全文は、当事務所のホームページの
「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。

キャッシュフロー経営の基本と原則②

ジャンル：財務・税務 ● 講師：株式会社吉岡経営センター 八巻 正博



講義内容

- 00:00:06 キャッシュフロー経営導入の手順
- 00:02:11 緊急改善取り組みの手法
- 00:03:17 具体的改善策①～⑧
- 00:11:50 投資活動、収益活動、債務返済のバランス管理
- 00:13:37 運転資本を増加させない営業活動
- 00:15:00 中小企業運転資本の実態
- 00:16:12 適正利益とは
- 00:17:46 5サイクル経営の実行
- 00:19:20 5サイクル経営の図

講師プロフィール

株式会社吉岡経営センター 専務取締役 八巻 正博 (やまき・まさひろ)

《経 歴》

1961 年生まれ。銀行勤務を経て、株式会社吉岡経営センターに入社。企業経営戦略の立案指導と業績管理システムの構築と運営、それに連動した人事・組織制度構築の幅広い分野の経験を持つ現場指導型コンサルタント。業種を問わず中堅・中小企業から上場企業までの数多くの経営者から厚い信頼と高い評価を得ている。

《主な著書》

- ・「ポスト成果主義 複合型賃金制度の作り方とその実践例」(明日香出版)
- ・「経営改善計画の立て方・進め方」(共著、明日香出版)

本編は、当事務所のホームページの
「企業経営ネットセミナー」よりご覧ください。

Question

事業の多角化

事業の多角化を検討していますが、どのような考え方で検討すればよいのでしょうか？
また、注意するポイントがありますか？

Answer

多角化とは、市場・製品ともに新しい分野へ進出することです。

多角化には大きく分けて関連型多角化と非関連型多角化の2種類があります。

関連型多角化は、既存事業と関連のある事業に進出する形態で、一般的に自社の経営資源が活用でき、シナジー（相乗）効果が期待できるとともにノウハウも活用できるなどというメリットがある反面、多角化に伴う企業成長に限界があるというデメリットがあります。

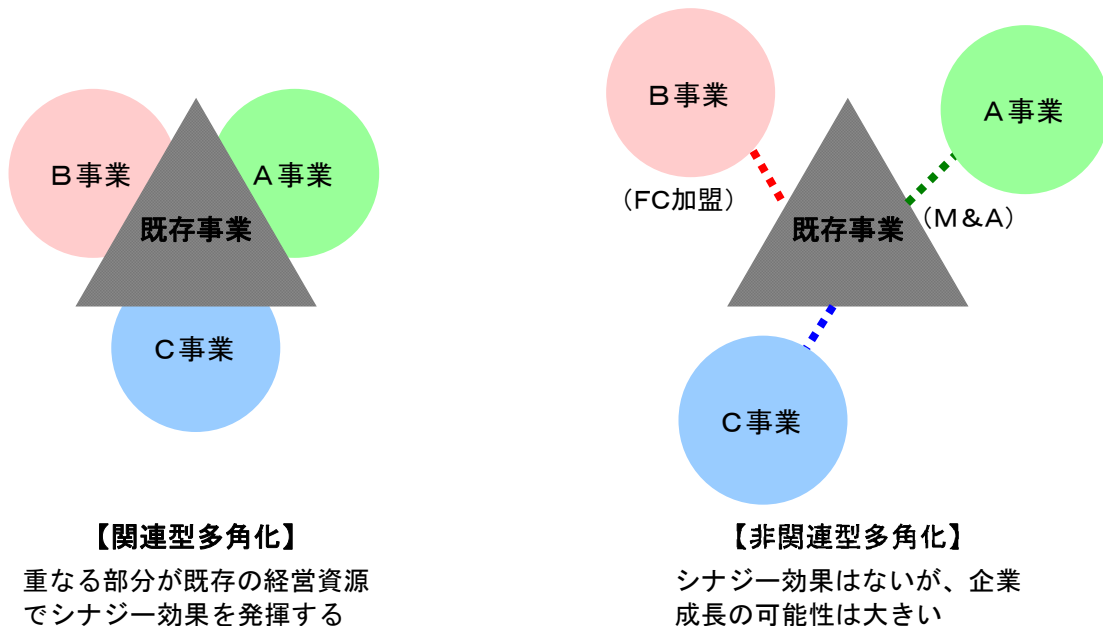
一方、非関連型多角化は、既存事業と関連のない事業に進出する形態で、ノウハウがない事業へ進出するため一般的にハイリスクハイリターンな多角化と呼ばれています。そのリスクを軽減する手段としてフランチャイズチェーン（F C）への加盟があります。

F C加盟の最大のメリットは、ノウハウがなくても短期間に事業展開が可能である点です。

自社が多角化を進める際には、まず経営理念やビジョンとの整合性を点検する必要があります。矛盾しているのであれば多角化すべきではありません。

また、自社の経営資源やノウハウの点検も重要です。自社の経営資源が不足していれば、F Cへの加盟や、M&Aといった手法を検討する必要があります。

多角化には必ずリスクを伴いますので、シナジー効果や外部資源を有効に活用するなど、リスクを最小限にする方法を検討すること、が最大のポイントです。



Question

技術経営を成功に導く方法

技術経営を成功に導くポイントについて解説をお願いします。

Answer

技術経営を成功に導くポイントを7つにまとめました。

1. コア技術の見極め

技術経営には、競争力のある技術・ノウハウが必要です。そのためには自社の競争力の根源であるコア技術がどこにあるのかを見極め、常にコア技術を洗練させていくことが重要です。

2. 社員の意識改革と社内体制の見直し

社内体制を見直し、新しいことに挑戦できる態勢への足固めをすることが必要です。また、社員の意識改革とモチベーションを高めるために、確固たる理念やビジョンを示すことも必要です。

3. 競争優位のポジションの見極め

目指すべきは競争優位のポジションの確立にあります。そのためには経営者が5年後、10年先を見極め、正確なマーケット分析を行うべきです。その際、「差別化戦略」と「集中戦略」の両面から行うことがポイントとなります。

4. 徹底したマーケットイン

徹底した顧客志向が必要です。顧客志向経営を実践することは、マーケティング力強化につながるからです。

5. 効果的なアライアンス戦略

技術経営を成功させる上では、技術・製品・市場の集中と選択が必要です。それだけに足りない経営資源を外部から調達したり、新規事業の付加価値を高めたり、事業化を加速させる効果が期待できるパートナーとのアライアンス戦略は重要です。

6. 従業員のモチベーション向上

技術経営においても人材の育成・確保、モチベーションやインセンティブの付与は重要な要素でもあります。

7. 常に危機感をもつ

技術経営で目指すところのニッチトップがいる競争優位のポジションは、企業規模が大きくなるにつれ危ういものとなる可能性があります。

技術経営とは常に技術革新に取り組んでいる状態であり、自己革新能力を高めていくことです。経営者は常に5年～10年先を見通す努力を怠らず、企業の成長やマーケットの変化に応じて戦略を軌道修正するも必要です。

(中小企業金融公庫総合研究所ホームページより作成)

中小企業でもすぐにできる メンタルヘルス対策

要 約 版

ポイント

- なぜメンタルヘルスが社会問題化しているのか
- どんな症状がメンタルヘルス不全に該当するか
- 不全発生をどのように未然防止するか
- 早期発見方法とその対応法

なぜメンタルヘルスが社会問題化しているのか

ここ数年、メンタルヘルスやメンタルヘルス不全という言葉をよく耳にします。

また、うつ病による自殺や過労死も社会問題として大きく取り上げられるようになっていきます。

本情報レポートでは、中小企業が社員のメンタルヘルスについて、どのように配慮したらよいか、社員が活力を持って仕事に取り組めるような労働環境をどのように整備したらよいかについてまとめます。

1 | メンタルヘルス・メンタルヘルス不全とは

メンタルヘルスとは、文字通り「心の健康」や「精神衛生」のことを意味します。

メンタルヘルス不全には、「精神疾患や自殺」などの重度の不全と、不安・緊張・イライラ・不適応・意欲の低下・作業能率の低下・労務の不完全な提供・対人トラブルなどの軽度のものも含まれます。

2 | なぜ、メンタルヘルスが社会問題になっているのか

80年代以降は、IT化が産業全体に普及し、多くの産業で生産性が向上しました。その後、バブルの崩壊を迎え合理化の号令のもと人員削減が増加し、また仕事の進め方の大きな変化に対応できない職場不適応が顕在化するようになりました。

そして、「過労死」や「メンタル不全による自殺」が大きな社会問題として認識されるようになりました。

このような状況を踏まえ、厚生労働省では平成12年8月に「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を発表しました。その後もメンタル不全の社会現象は減少せず、厚生労働省は更に平成18年3月に「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を発表し、「事業者が、各事業場の実態に即した形で、メンタルヘルスケアの実施に積極的に取り組むことが望ましい。」と企業に対するメンタルヘルス対策を呼びかけました。

実際にメンタルヘルス不全の代表例である「うつ病」について見ると、1996年に43.3万人であった患者は、1999年には44.1万人と微増でしたが、その後、2002年には71.1万人、2005年には92.4万人と6年間で2倍以上へと急激に増加しています。

どんな症状がメンタルヘルス不全に該当するか

企業としてのメンタルヘルスに対する対応策を検討する前に、まずはメンタルヘルス不全にはどのようなものがあるかを理解しておくことが大切です。

1 | メンタルヘルス不全の類型

メンタルヘルス不全には、直ちに医師の診断を必要とすべきケースもあります。

企業の安全配慮義務として、医師の健康診断を仰ぐことが望ましい疾病として「うつ病」と「統合失調症」があります。

■うつ病

うつ病かどうかは専門医がしっかり診断しなければわからない病気ですが、以下のような特定の症状が伴います。

- | | |
|-------------|------------|
| ①抑うつ気分 | ⑥易疲労性・気力減退 |
| ②興味・喜びの減退 | ⑦罪の意識・無価値感 |
| ③食欲低下と体重の増減 | ⑧集中力減退 |
| ④不眠または過眠 | ⑨希死念慮 |
| ⑤焦燥・制止 | |

■統合失調症

統合失調症の主な症状は、妄想と幻覚です。具体的には以下のような症状が見られます。統合失調の原因は不明です。

- | |
|----------------------------|
| ①被害妄想（人に笑われていると思い込む） |
| ②追跡妄想（見張られていると思い込む） |
| ③関係妄想（悪口を言われていると思い込む） |
| ④血統妄想（偉い人の生まれ変わり信じ込む） |
| ⑤思考化声（自分の考えが聞こえる） |
| ⑥妄想知覚（見たことや聞いたことを妄想的に解釈する） |
| ⑦作　　為（人に命令させられていると思い込む） |
| ⑧幻　　聴（声が聞こえる） |

不全発生をどのように未然防止するか

メンタルヘルス対策は大別すると3つになります。

- ①メンタルヘルス不全が発生しないような環境を作る
- ②メンタルヘルス不全を早期に発見しケアする
- ③万が一発生してしまった場合のケア対策を万全にする

③の発生後の対応法に力を入れることよりも、①の発生防止と、②の早期発見の対策に力を入れることのほうが重要であり、企業にとっても社員にとってもよい対策になります。

また、多くの費用をかけて、〇〇相談室、〇〇コールセンターなどを設置することが必ずしも効果を上げるとは限りません。

本章では、中小企業が「コストをかけずに」「効果を上げる」ことができるメンタルヘルスケア発生防止対策についてまとめてみます。

1 | 発生防止への2つのアプローチ法

メンタルヘルス不全が発生しないような労務環境整備を行うことが最も重要です。労務環境整備には、「会社全体として取り組むべき」とこと、「現場単位で取り組むべき」とことがあります。

最初に会社全体として取り組むべきことを解説します。

2 | 会社全体で取り組むべき予防対策

■社員の労働状況を把握する

予防対策で最も重要なことは、労働時間の適正化です。メンタルヘルス不全発生の最大要因は過重労働です。

社員一人ひとりの労働時間管理をしっかりと行い、時間外労働が多い社員については、業務負荷がどの程度かかっているか、その要因は何かを把握し、業務分担体勢の見直し、人員配置の適正化を行うことを図ることが大切です。

これが、メンタルヘルス不全を未然に防止するための第一歩となります。

■社内チラシ、ポスターで情報を発信する

メンタルヘルスに関して、社員がセルフチェック、セルフケアができるように情報提供をします。自分の心の健康状態をチェックして、不全状態に陥らないために自分でどのように対処したらよいかを知っておくことは、社員にとって役に立ちます。

これは、紙の配布、貼り出しでなくても、メール、社内イントラネット上での情報発信でも構いません。

【社内チラシの例】

心の健康

メンタルヘルスケアのポイント

ストレスの感じ方には、個人差があります。ある人にとっては嬉しいことも、他の人にとっては重荷に感じることもあります。また、自分自身では自覚していなくても、体や心に負担がかかっていることがあります。

あなたの心と体の健康状態を点検してみてください。

次のような症状はありませんか？

- | | | |
|----------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| ☐ 眠れない | ☐ 食欲がない | ☐ だるい |
| ☐ 疲れが取れない | ☐ 憂鬱だ | ☐ 胃腸の具合が悪い |
| ☐ 集中できない | ☐ 頭が痛い | ☐ やる気が出ない |
| ☐ 首筋や肩がこる | ☐ イライラする | ☐ 動悸、息切れがする |

12項目のうち3つ以上当てはまる場合、あなたの心は疲れ気味です。休養と気分転換が必要です。

心の健康は、働き過ぎ（月80時間以上の残業）や仕事上のストレスなどが重なって、損なわれる場合が多いと言われています。

レポート全編は、当事務所のホームページの
「企業経営情報レポート」よりご覧ください。