



1

## ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2012年3月23日号

アジア新興国・地域の経済見通し

～外部環境は改善するも、成長率の2極化は続く

経済・金融フラッシュ 2012年3月30日号

消費者物価(全国 12年2月)

～コア CPI 上昇率は5カ月ぶりのプラス

2

## 経営TOPICS

統計調査資料

労働力調査(基本集計)

平成 24 年2月分(速報)

3

## 経営情報レポート

若手社員の離職理由から考える

早期離職を防止するための企業の対応法

4

## 経営データベース

ジャンル:資金繰り サブジャンル:資金繰りチェックポイント

資金繰り改善のポイント

資金調達先の種類とポイント

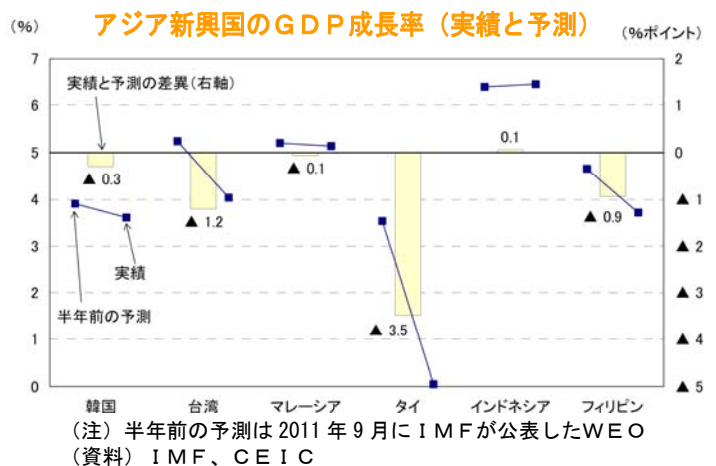
# アジア新興国・地域の経済見通し ～外部環境は改善するも、成長率の2極化は続く

## 要旨

- 2011年のアジア新興国・地域の経済は、先進国の成長鈍化を受け、予想以上に伸び悩んだ。一方、2011年年初の懸念であったインフレは、需要減速によって沈静化している。
- 先進国経済は改善に向かっているものの、アジア新興国・経済を牽引するほどの力強さは無い。そのため、2012年のアジア新興国・地域の経済は、内需が強いインドネシア・フィリピン・マレーシアでは高い成長を維持できるが、外需主導の韓国・台湾・タイでは成長率が伸び悩むという2極化が続くと考えられる。
- アジア新興国・地域ではインフレ圧力の低下に伴い、金融緩和の実施余地が生まれている。成長促進のため、すでに利下げなど金融緩和を実施している国・地域もある。財政政策については、大規模な財政出動を実施している国・地域はないが、総じて一段の景気

悪化に対して刺激策を実行する余裕を持っていると言える。

- アジア新興国・地域が抱えるリスクとしては、2011年に見られたような、アジア新興国・地域からの資金引き揚げに伴う、金融市場の混乱が挙げられる。また、最近ではイラン情勢の緊迫化などから生じている原油価格の上昇が新たなリスク要因となっている。原油価格の高騰は、燃料の多くを輸入に頼っている韓国・台湾・タイでとりわけ大きな影響を及ぼすと見られる。



### アジア新興国・地域の経済見通し

実質GDP成長率	2011年	2012年				2013年	
	(実)	1-3 (予)	4-6 (予)	7-9 (予)	10-12 (予)	(予)	(予)
韓国	3.6	2.5	3.2	3.4	3.4	3.1	4.1
台湾	4.0	1.5	2.4	3.2	4.4	2.9	4.2
マレーシア	5.1	4.7	5.0	5.1	5.3	5.0	5.0
タイ	0.1	▲ 8.2	2.6	4.5	14.4	3.0	5.1
インドネシア	6.5	6.6	6.4	6.5	6.1	6.4	6.7
フィリピン	3.7	3.7	3.8	4.4	4.7	4.2	4.7

CPI上昇率	2011年	2012年				2013年	
	(実)	1-3 (予)	4-6 (予)	7-9 (予)	10-12 (予)	(予)	(予)
韓国	4.0	3.1	3.2	3.0	3.2	3.2	3.5
台湾	1.4	1.0	0.8	1.1	1.1	1.0	1.3
マレーシア	3.2	2.5	2.6	2.8	2.6	2.6	2.7
タイ	3.8	3.3	3.5	3.5	3.4	3.4	3.8
インドネシア	5.4	4.6	5.3	5.2	5.4	5.1	5.8
フィリピン	4.8	3.0	3.0	3.5	3.5	3.3	4.0

(注) 2012年の内訳は前年同期比。(資料) CEIC、ニッセイ基礎研究所

# 消費者物価(全国12年2月)

## ～コア CPI 上昇率は5ヵ月ぶりのプラス

### 要旨

#### 1 コア CPI は市場予想を上回り5ヵ月ぶりのプラス

総務省が3月30日に公表した消費者物価指数によると、12年2月の消費者物価(全国、生鮮食品を除く総合、以下コアCPI)は前年比0.1%(1月:同▲0.1%)と5ヵ月ぶりのプラスとなり、事前の市場予想(QUICK集計:▲0.1%、当社予想も▲0.1%)を大きく上回った。

大幅な下落が続いていたテレビが新製品投入の影響から1月の前年比▲36.1%から同0.5%とプラスに転じたことがプラス転化の主因である。テレビだけでコアCPI上昇率は前月よりも0.3ポイント程度押し上げられた。

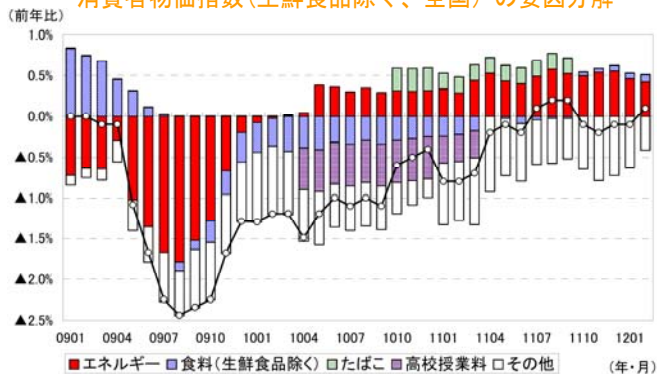
#### 2 米国向け輸出の回復基調が鮮明に

消費者物価指数の調査対象524品目(生鮮食品を除く)を、前年に比べて上昇している品目と下落している品目に分けると、2月の上昇品目数は205品目(1月は204品目)、下落品目数は255品目(1月は260品目)となり、上昇品目数は3ヵ月連続で増加した。

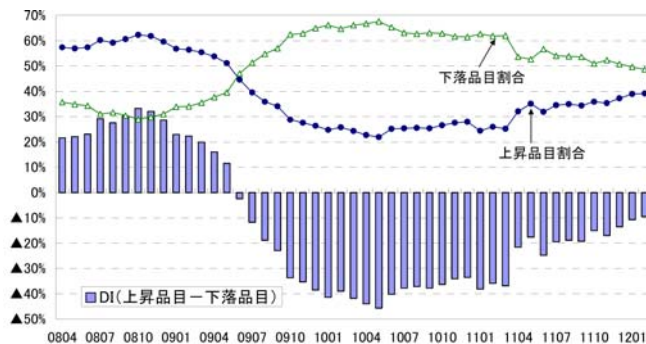
上昇品目数の割合は39.1%(1月は38.9%)、下落品目数の割合は48.7%(1月は49.6%)、「上昇品目割合」-「下落品目割合」は▲9.5%となった。マイナス幅は前月の▲10.7%から縮小したが、依然として下落品目数が上昇品目数を上回っている。コアCPI上昇率はプラスに転じたものの、物価上昇の裾野が広がったわけではない。

#### 3 12年3月の東京都区部のコアCPIは前年比▲0.3%(2月:同▲0.3%)となり、下落率は前月と変わらなかった。事前の市場予想(QUICK集計:▲0.3%、当社予想は▲0.2%)通りの結果であった。エネルギー価格は2月の前年比8.8%から同8.5%へと上昇幅が若干拡大した。食料品(生鮮食品を除く)は前年比▲0.2%(2月:同▲0.2%)と11ヵ月連続の下落となり、上昇基調が定着しつつある全国とは対照的な動きとなっている。

消費者物価指数(生鮮食品除く、全国)の要因分解



消費者物価(除く生鮮食品)の  
「上昇品目数(割合) - 下落品目数(割合)」



# 労働力調査(基本集計) 平成 24 年2月分(速報)

## 結果の概要

### 【就業者】

- 就業者数は 6226 万人。  
前年同月に比べ 40 万人の減少。
- 雇用者数は 5488 万人。  
前年同月に比べ 43 万人の減少。
- 主な産業別就業者を前年同月と比べると、「建設業」、「卸売業、小売業」などが減少、「医療、福祉」などが増加。

### 【就業率】

- 就業率は 56.1%。  
前年同月に比べ 0.2 ポイントの低下。

### 【完全失業者】

- 完全失業者数は 289 万人。  
前年同月に比べ 14 万人の減少。
- 求職理由別に前年同月と比べると、「勤め先都合」が 14 万人の減少。「自己都合」は 1 万人の増加。

### 【完全失業率】

- 完全失業率（季節調整値）は 4.5%。前月に比べ 0.1 ポイントの上昇。

### 【非労働力人口】

- 非労働力人口は 4582 万人。前年同月に比べ 40 万人の増加。

原 数 値	実 数 (万人, %)	対前年同月増減 注)			
		(万人, ポイント)			
		2月	1月	12月	11月
就業者	6226	-40	-48	-10	8
雇用者	5488	-43	-28	13	24
自営業主・家族従業者	712	3	-23	-25	-15
(主な産業別就業者)					
農業、林業	189	-7	-8	-7	-14
建設業	486	-22	-21	-8	7
製造業	1042	-5	-11	-9	-15
情報通信業	197	2	10	2	-4
運輸業、郵便業	353	-16	-11	2	-4
卸売業、小売業	1052	-21	-27	-15	-6
学術研究、専門・技術サービス業	191	-8	3	-3	24
宿泊業、飲食サービス業	372	-20	-9	-5	-7
生活関連サービス業、娯楽業	227	-9	-9	-1	0
教育、学習支援業	295	10	2	-2	2
医療、福祉	703	30	37	38	24
サービス業(他に分類されないもの)	462	3	-12	-2	15
就業率	56.1	-0.2	-0.3	0.0	0.1
うち15～64歳	69.9	-0.2	0.0	0.2	0.3
完全失業者	289	-14	-19	-24	-38
男	177	-10	-18	-15	-25
女	112	-5	-1	-9	-13
(求職理由別)					
定年又は雇用契約の満了	31	0	-2	-4	-3
勤め先都合	70	-14	-12	-13	-17
自己都合	103	1	-5	-3	-8
学卒未就職	14	0	-2	-3	-1
新たに収入が必要	39	-3	3	-2	-7
その他	28	1	-1	1	0
非労働力人口	4582	40	58	24	22

季節調整値	実 数 (%)	対前月増減 (ポイント)			
		2月	1月	12月	11月
完全失業率	4.5	-0.1	0.1	0.0	0.1
男	4.7	-0.2	0.0	0.1	0.0
女	4.2	-0.2	0.4	0.0	0.0

## 1 就業状態別人口

- 前年同月に比べ、労働力人口は 55 万人(0.8%)の減少、非労働力人口は 40 万人(0.9%)の増加。
- 15～64歳の労働力人口は78万人(1.3%)の減少、非労働力人口は3万人(0.1%)の増加。
- 65歳以上の労働力人口は25万人(4.5%)の増加、非労働力人口は36万人(1.5%)の増加。

表 1 就業状態別人口

(万人, %, ポイント)

平成24年 2月	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
15歳以上人口	11101	-15	5358	-8	5743	-8
労働力人口	6515	-55	3780	-36	2735	-18
就業者	6226	-40	3603	-26	2623	-14
完全失業者	289	-14	177	-10	112	-5
非労働力人口	4582	40	1575	27	3007	13
労働力人口比率	58.7	-0.3	70.5	-0.5	47.6	-0.3
就業率	56.1	-0.2	67.2	-0.3	45.7	-0.2
15～64歳人口(生産年齢人口)	8085	-76	4070	-37	4015	-39
労働力人口	5930	-78	3415	-49	2515	-29
就業者	5655	-64	3249	-41	2405	-24
完全失業者	275	-14	166	-8	109	-6
非労働力人口	2152	3	653	12	1499	-9
労働力人口比率	73.3	-0.3	83.9	-0.4	62.6	-0.2
就業率	69.9	-0.2	79.8	-0.2	59.9	-0.1

## 2 就業者の動向

### 1 就業者数

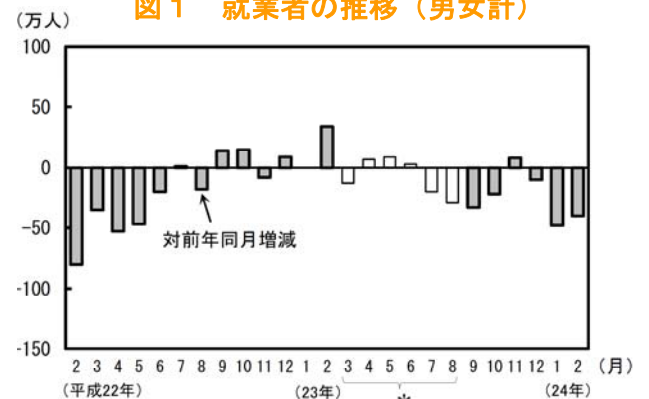
- 就業者数は 6226 万人。前年同月に比べ 40 万人 (0.6%) の減少。  
男性は 26 万人の減少、女性は 14 万人の減少。

表 2 男女別就業者

(万人)

平成24年 2月	実数	対前年 同月増減
就業者	6226	-40
男	3603	-26
女	2623	-14

図 1 就業者の推移 (男女計)

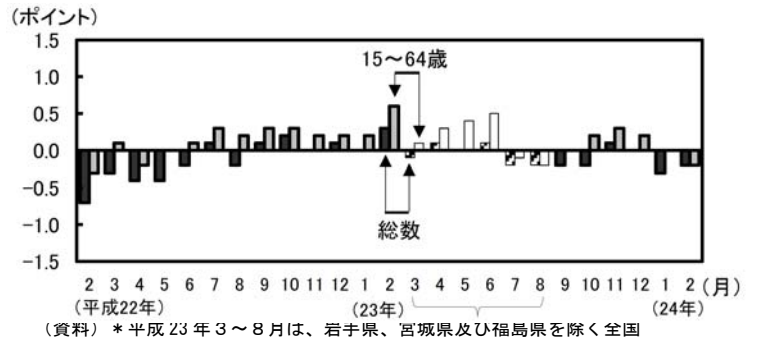


\* 平成23年3～8月は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国

## 2 就業率

- 就業率(15歳以上人口に占める就業者の割合)は56.1%。前年同月に比べ0.2ポイントの低下。
- 15~64歳の就業率は69.8%。前年同月に比べ0.2ポイントの低下。男性は79.8%。0.2ポイントの低下。女性は59.9%。0.1ポイントの低下。

図2 就業率の対前年同月ポイント差の推移



## 3 従業上の地位

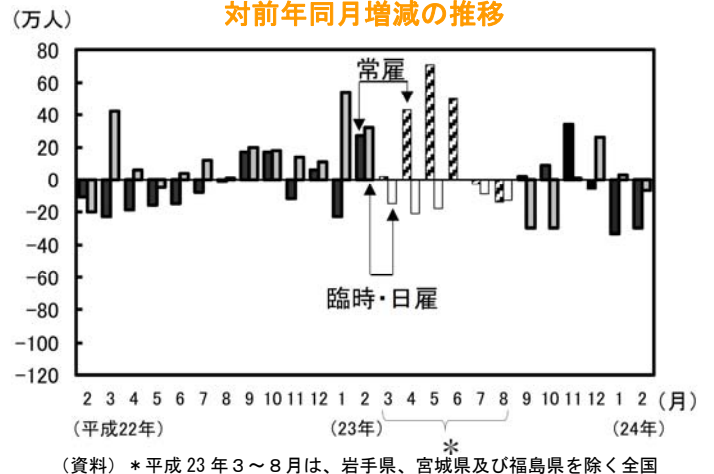
- 雇業者数は5488万人。前年同月に比べ43万人(0.8%)の減少。  
男性は3152万人。24万人の減少。  
女性は2332万人。27万人の減少。
- 自営業主・家族従業者数は712万人。前年同月に比べ3万人の増加。

表3 従業員の地位別従業者

平成24年 2月	(万人)	
	実数	対前年 同月増減
就業者	6226	-40
雇業者	5488	-43
男	3152	-24
女	2335	-20
うち非農林業雇業者	5443	-36
自営業主・家族従業者	712	3

- 非農林業雇業者数及び対前年同月増減  
農林業雇業者…5443万人と、36万人(0.7%)減少。  
常雇…4692万人と、30万人(0.6%)減少。  
臨時雇…650万人と、4万人(0.6%)減少。  
日雇…100万人と、3万人(2.9%)減少。

図3 非農林業雇業者の従業上の地位別対前年同月増減の推移



## 4 従業者規模

- 企業の従業者規模別非農林業雇業者数及び対前年同月増減  
1~29人規模…1548万人と、39万人(2.5%)減少。  
30~499人規模…1877万人と、11万人(0.6%)減少。  
500人以上規模…1472万人と、6万人(0.4%)減少。

# 若手社員の離職理由から考える 早期離職を防止するための企業の対応法

## ポイント

- 1 近年の早期離職状況  
.....
- 2 離職する本当の理由を探る  
.....
- 3 早期離職を防止するための企業の対応法  
.....

# 1 近年の早期離職状況

## ■ 早期離職の予防は「辞める」理由の本質を把握することから

近年多くの企業においては、新入社員が入社しても3人に1人は3年以内に離職してしまいます。離職理由のトップには「給与に不満」が挙がっているため、現場サイドからは自分たちにやりようがないと思ってしまうことも多いようです。

このように原因を新入社員や会社に向けてしまえば、確かにやりようがありません。原因を他に向けてしまうことは一番容易であり、楽な方法です。ここに一番の原因が隠れています。この意識を持ち続ければ、その会社での離職数の推移は変わらないでしょう。しかし、離職原因を探って、採用担当者にできることや現場での育成担当者ができることをつかむことで、必ず変化は起こるはずです。

そのためには、離職原因を想像や思い込みで決めつけず、しっかりと新入社員の意識をつかむことが必要になります。そして、配属先との意識のギャップを把握しなければなりません。

そこで、本レポートにおいては早期離職原因を整理するとともに、その具体策、特に採用のポイントや職場環境整備について解説致します。

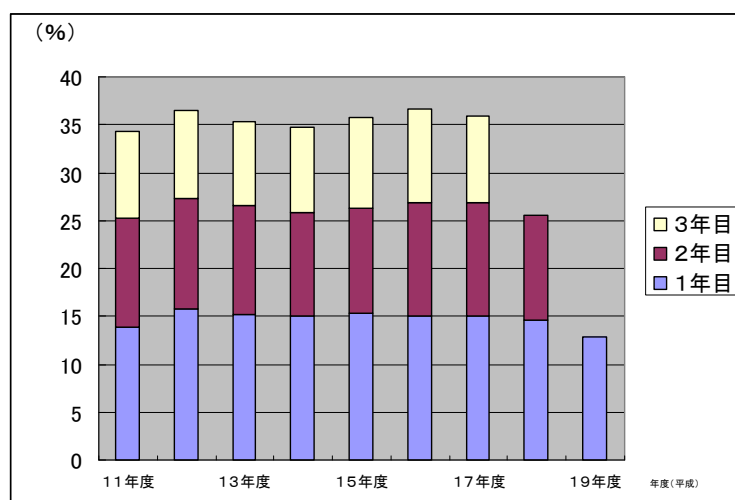
## ■ 近年の新入社員の離職動向

### (1) 新規学卒就業者の離職状況

昨今の新入社員の離職状況を表したものに、「7・5・4・3」現象というものがあります。これは入社して3年以内に退職した割合を示すもので、中学卒で就職した者が3年以内に退職する割合は7割、同様に高卒で5割、短大卒で4割、大学卒で3割となっている状況のことをいいます。

事実、厚生労働省が発表した新規学卒就業者の離職状況からも、次表のとおり、近年の離職状況は一貫して30%を超えています。また、就職年数ごとの離職者の変化を見てみると、入社1年目までの離職が入社2年目と3年目に比べて、その割合が大きくなっていることがわかります。

### ■ 新規学卒就業者の離職状況



(「職業安定業務統計」厚生労働省)



## (2)企業の若手新卒者に対する考え方

これだけ多くの新規学卒者が早期に離職している状況をふまえ、企業での採用方針や考え方を整理してみます。特に、企業での第二新卒者（学卒後、直ちに就業して3年以内の者）に対しての採用方針を見てみます。

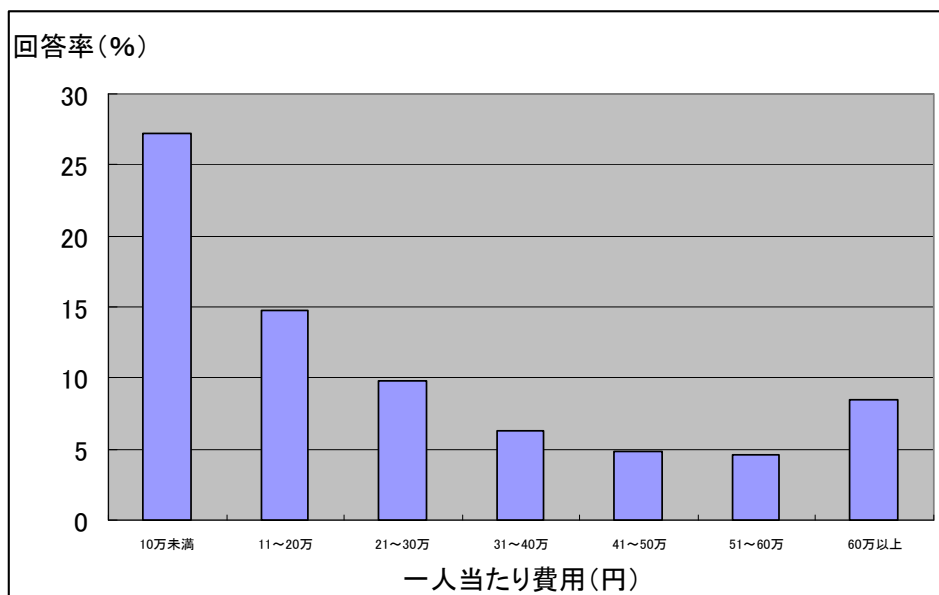
国民生活白書においては、4割以上の企業で採用対象とはしておらず、3割の企業では採用対象とはしているものの、中途採用と同じ枠の採用となっています。しかし、一般的に中途採用市場では職務経歴や専門的能力が重視されており、第二新卒者には厳しい状況となっています。

学卒後2～3年で転職する若者が、離職する時点で企業の採用方針を理解している者は少ないと思われます。新卒採用枠からは締め出され、中途採用市場にも入ることができない現状を、就職活動をして初めて現実の厳しさに気づくことも多いのではないのでしょうか。このような状況を踏まえた上で、「離職は本人の問題」と切り捨てるのではなく、会社自身も関係している問題として捉えることが離職率を改善していく第一歩となります。

## (3)離職に伴う費用について

新入社員がその企業に貢献できるまでの期間は、業種や職種によってもかなり差異があるものの、数年程度は企業からの持ち出しが多くなるのは一般的です。一人前になる前に辞めてしまった場合、さまざまな損害が発生してしまいます。東京商工会議所の新卒者採用動向調査によると、一人当たりの採用にかかる費用が20万円以上という回答がおおよそ3分の1の企業にあたります。また、費用額を単純平均で算出した場合は、一人当たり308,513円（東京商工会議所）というデータもあります。

### ■新卒者一人当たりの採用にかかる費用



(「新卒者等採用動向調査」東京商工会議所)

## 2 離職する本当の理由を探る

### ■ 離職原因は、最初に退職を考えた時を見る

離職理由のトップは前述したとおり「給与に不満」となっています。これは、どの時代においても普遍であるといえます。企業では、これ以外の理由から具体策を講じる必要があります。

若年層の離職理由は下の表に示すとおりです。主な傾向としては「仕事のストレスが大きい」、「仕事がきつい」、「職場の人間関係がづらい」といったメンタルヘルス不調につながる要因が数多く占められている特徴が現れています。業務内容や仕事ぶり、人間関係からのストレスが高まり、心身ともに疲れきっている様子が伺えます。

また、その他にも「キャリアアップするため」と「昇進・キャリアに将来性がない」といった自己のキャリア形成に影響を与える要因もあります。

### ■ 若年層の離職理由のトップ 10

事由	回答率
給与に不満	34.6%
仕事上のストレスが大きい	31.7%
会社の将来性・安定性に期待が持てない	28.3%
労働時間が長い	26.9%
仕事がきつい	21.7%
仕事が面白くない	21.0%
職場の人間関係がづらい	20.4%
キャリアアップするため	19.4%
昇進・キャリアに将来性がない	18.5%
会社の経営者や経営理念・社風があわない	17.9%

(「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」労働政策研究・研修機構)

しかしながら、最初に転職を考えた際に悩んだ内容を見ると、その傾向は大きく異なります。大学及び大学院卒における最初に転職を考えた際に悩んだ内容は以下の通りです。ここでは、先程の退職理由とは大きく異なる傾向を示しています。

### ■ 最初に転職を考えた際に悩んだ内容

事由	回答率
仕事の内容	44.8%
自分のキャリアや将来性	37.6%
賃金が低い	36.9%
会社の将来性や安定性	27.8%
職場や人間関係（セクハラ・パワハラ等含む）	26.1%
労働時間が長い	24.4%
仕事量が多い	19.6%
休日が取れない	15.2%

(「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」労働政策研究・研修機構)

先程、1位であった「賃金が低い（給与に不満）」は、3位に後退しています。代わって1位が「仕事の内容」、2位が「自分のキャリアや将来性」となっています。

また、5位から8位まで「職場の人間関係」、「労働時間が長い」、「仕事量が多い」、「休日が取れない」など、過重労働から来るストレス要因と人間関係が占めており、メンタルヘルス不調に結びつく要因が浮かび上がってきます。

このことから単に「給与を上げる」という解決策が一番適しているとはいえません。

## ■ 仕事に対する不満と離職の関係

それでは、先ほど最初に転職を考えた際に悩んだ内容のトップであった「仕事の内容」と離職の関係をピックアップします。

仕事満足度が低ければ低いほど、早期離職に結びつく可能性があります。職場では社員の「仕事満足度」をいかに上げていくかが、早期離職防止に有効であるといえます。

次に、仕事満足度に影響を与えるさまざまな要因を具体的に探ると、次の表のとおりとなります。

## ■ 事由と仕事満足度の関係

事由	不満足度回答率
やりたい仕事ができない	82.9%
仕事の責任が重すぎる	73.8%
仕事の量が多すぎる	73.5%
求められるノルマ・成果が厳しい	77.1%
ストレスが大きい	78.8%
休暇が取得しづらい	75.3%
賃金が低い	75.1%
人を育てる雰囲気がない	82.9%
相談できる上司・同僚がない	85.0%
職場の人間関係が良好でない	92.0%

（「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」労働政策研究・研修機構）

この上記の表は、それぞれの事由に対して仕事満足度（不満足度）がどう働くかを調査したものです。例えば、表の1番上段の「やりたい仕事ができない」については、仕事に対する不満足度との関係が8割を超えていることを示しています。

これらの要因が多ければ多いほど、仕事に対しての満足度が低くなり、3年未満などの早期に離職する割合が高まることとなります。

適切な量の仕事と責任、やりたい仕事、成果を求め、見合う賃金を支給すること。過大なストレス負荷を与えず休暇も取りやすい雰囲気を作ること。そして、困ったときには相談に乗ってくれる上司や同僚がおり、人を育てる雰囲気があるなど、良好な人間関係が築けていることが必要となります。

# 経営データベース 1

ジャンル: 資金繰り > サブジャンル: 資金繰りチェックポイント



## 資金繰り改善のポイント



### ■まずは、資金繰りの基本を押さえる

資金繰りに苦労する中小企業が増えています。

取引先の倒産による貸倒れや、銀行による貸し渋り等、資金繰りを危うくする要因が多く存在する現代のビジネス社会では、まさに資金繰りの上手下手が企業の存続を左右するといっても過言ではありません。

しかし、一方で多くの中小企業は資金繰りの基本を押さえないまま、毎月の支払いに追われ、当座資金の工面に奔走してしまっている現実があります。

まずは、資金繰りの基本をしっかりと押さえ、外部環境の変化にも耐え得るよう、自社の財務体質を強化する必要があります。資金繰りを良くするためのポイントは、以下の体系図にまとめてあります。

### 【資金繰り改善ポイントの体系】

(1) 適正利益の確保		
① 固定費・人件費の削減	● 広告宣伝費の費用対効果検討 ● その他経費の削減	● 接待・交際費の抑制 ● 人件費の削減
② 変動費の抑制	● 直接材料費の引き下げ ● 外注単価の引き下げ ● 値引き・返品抑制	● 外注化によるコストダウン ● 仕入の適正化
(2) 運転資金の圧縮		
① 売上債権の管理	● 回収遅延のチェック ● 回収管理の徹底	● 回収条件の変化に注意する ● 売上増加にも注意する
② 在庫の管理	● デッドストックの排除 ● 季節商品の仕入れに注意する	● 安易な見込み仕入れの防止 ● 実地棚卸の実施

### ■適正利益を確保する

資金繰りの基本は、本業でしっかりと利益を確保することです。資金調達の手法をあれこれ駆使して当座の資金を確保したとしても、本業で赤字を垂れ流しては、いずれ資金がショートし、倒産してしまいます。

適正利益を確保するためには、売上を上げるか、費用を抑えるか、二つの方法しかありません。

#### ① 固定費・人件費の削減

固定費の中でも、利益を圧迫し易く削減も比較的容易なのが、広告宣伝費と接待・交際費です。

広告宣伝費の中には、「これまでずっとやってきたから」といった理由で、費用対効果も考慮せず、惰性で続けているものが数多く存在しています。それが本当に必要なものなのか、かけた費用に対して十分な効果を得られているのか、改めて検討すべきでしょう。

#### ② 変動費の抑制

変動費の中にも非効率な面が多々あることが予想されます。必要な費用まで抑制してしまい、製品やサービスの質に悪影響を及ぼしてしまえば論外ですが、それ以外のムダについては徹底的に洗い出し、見直しを行う必要があります。

まず、直接材料費ですが、仕入れルートについて検討を加えることも一つの方法です。1社とだけ取引している場合は相見積りを取ってみる、必要以上に多くの業者と取引している場合は、数社に絞り込んでボリュームディスカウントを試みるなど、検討することが大事です。

## 経営データベース ②

ジャンル: 資金繰り > サブジャンル: 資金繰りチェックポイント



### 資金調達先の種類とポイント



#### ■中小企業が利用できる資金調達先を理解する

資金調達先の種類と方法について知っておくことも、中小企業の経営者にとっては非常に重要です。

主な資金の調達先には、以下のようなものが考えられます。

#### 【中小企業が利用できる資金調達先】

(1) 金融機関	①通常貸付 ②流動資産担保融資制度 ③シンジケートローン 等々
(2) 公的融資制度	①普通貸付 ②小企業等経営改善貸付（マル経） ③生活衛生貸付 等々
(3) 少人数私募債	
(4) ビジネスローン	
(5) 補助金・助成金	①人材等に関する補助金・助成金 ②技術・研究開発に関する補助金・助成金

#### ■金融機関

資金調達先として、中小企業の利用率が最も高いのが金融機関です。保証を付けたり、担保を提供したりして、融資を受ける通常貸付の他に、近年注目を集めている新たな融資の手法として、流動資産担保融資制度やシンジケートローンについて、ポイントを解説します。

##### ①通常貸付け

金融機関から融資を受けるにあたって、まず認識しておかなければならないことは、「融資の審査方法が決算書を中心としたものに激変している」ということです。

すなわち、銀行担当者との付き合い方も、それに合わせたものに変えていく必要があります。決算書の説明報告は当然のこと、事業計画、中・長期計画等も積極的に開示し、金融機関における信用格付けに配慮する必要があります。

##### ②流動資産担保融資保証制度

売掛債権や棚卸資産を担保とした借入について、保証協会の信用保証を付して資金調達する方法です。従来は担保になりにくかった流動資産を担保としてくれることが特徴です。

##### ③シンジケートローン

シンジケートローンとは、まとまった資金を複数の金融機関から個別に借入することなく金融機関による融資団から同一条件で資金を調達する方法です。

一般的に、中堅企業以上が融資対象になりますが、企業側は財務の効率化が図れること、また金融機関側は取引拡大、リスク分散できるなどのメリットがあることなどから双方に効果が期待でき、近年拡大傾向にあります。