

週刊 企業経営



WEB MAGAZINE マガジン

発行 税理士法人優和

1

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2012年11月30日号

12月の中国・アジア経済:

中国の景気指標は3ヵ月連続の改善となるか、インドでは物価動向と中銀の金融政策スタンスに注目

経済・金融フラッシュ 2012年11月29日号

フィリピン 7-9月期GDP:前年同期比+7.1%

~予想を大きく上回る成長率を記録

2

経営TOPICS

統計調査資料

労働力調査(基本集計)

平成24年10月分(速報)

3

経営情報レポート

これからの企業成長は人材次第

中小企業における人材採用・育成のポイント

4

経営データベース

ジャンル:資金繰り サブジャンル:少人数私募債

少人数私募債を発行する際の「募集総額」

少人数私募債による資金調達

12月の中国・アジア経済：

中国の景気指標は3ヵ月連続の改善となるか、

インドでは物価動向と中銀の金融政策スタンスに注目

要旨

1 中国経済は、7-9月期の国内総生産（GDP）が前年同期比 7.4%増と、7四半期連続で前四半期を下回るなど減速傾向が続いていたが、中国人民銀行（中央銀行）が金融緩和を行い、中国政府が公共投資の前倒しで内需振興を図ったことから、消費・投資・輸出の3つの柱が、9・10月と2ヵ月連続で改善傾向を示した。今回の指標発表では、11月もこの回復トレンドが維持できるか否かが注目される。

3 一方、インドのインフレ率は依然として高止まりしている。供給制約に加えて、軽油価格が補助金の削減のために引き上げられるなど、インフレ圧力は強い。18日には金融政策決定会合が開催されるが、インフレ率が高止まりしているため、中央銀行は政策金利を据え置く可能性が高いと考えている。ただし、今後の金融政策の動向を見極める上で、中銀のコメントは注目と言えるだろう。

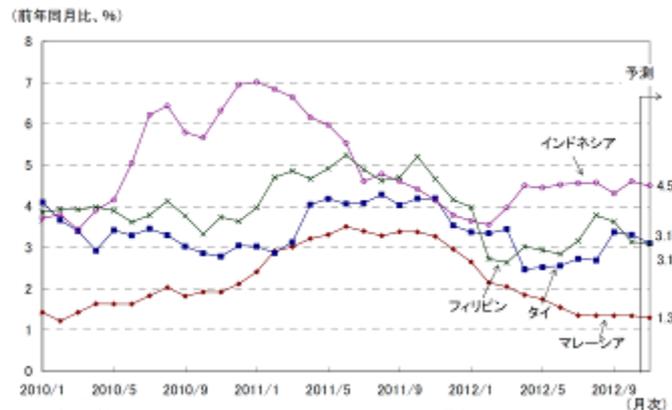
小売売上高の推移



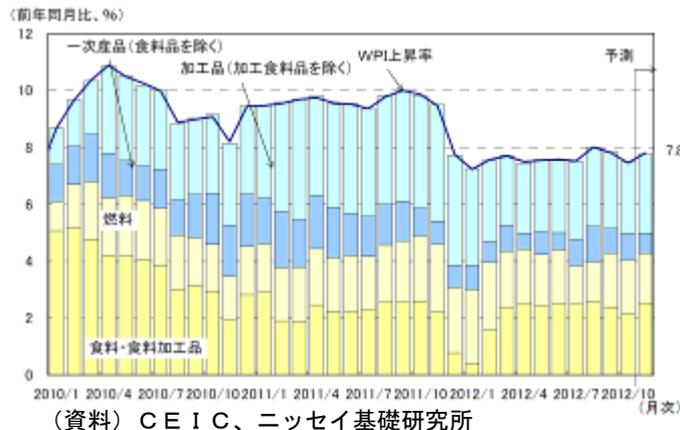
(資料) CEIC
(注) 例年1・2月は春節の影響でぶれるため、1・2月は共に2月時点累計(前年同期比)を表示

2 12月はアジア新興国・地域のインフレ率が発表される。東南アジアでは、韓国・台湾・フィリピンなど、一部の国で悪天候によるインフレ率の上昇が見られていたが、最近では低下基調にある。11月もインフレ圧力は強くなく、総じて安定的に推移したと考えられる。

ASEAN主要国の消費者物価指数



ASEAN主要国の消費者物価指数



フィリピン7-9月期GDP:前年同期比+7.1% ~大幅な貿易赤字が続く

要旨

1 現状:予想以上の高成長を達成

フィリピンの国家統計調整委員会（NSCB）は11月28日、2012年7-9月期の国内総生産（GDP）を公表した。実質GDP成長率は前年同期比（原系列）で7.1%の増加となり、4-6月期（同+6.0%）と比較して成長が加速したことが明らかになった。また、前期比（季節調整済）で見ても+1.3%と4-6月期（同+1.2%）と比べて加速した。

実質GDPを需要項目別に見ると、内需については、4-6月に引き続き在庫変動を除くほとんどの項目で堅調な伸びを維持している。個人消費は前年同期比+6.2%と4-6月期（同+5.9%）より加速、投資は前年同期比+8.7%と4-6月期（同+11.8%）よりも減速したものの堅調さを維持した。投資のうち設備投資は前年同期比▲2.4%と減速したが、建設投資が官民ともに急増、前年同期比+24.8%の高成長を記録したために、投資全体では高い伸びを維持できた。

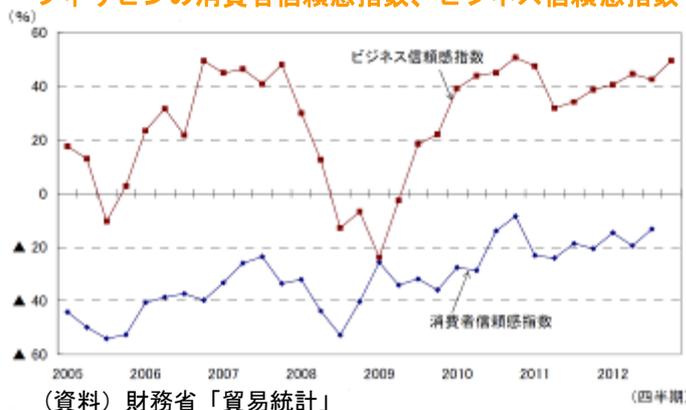
2 今後:高成長は維持できても、7%超えは厳しい

今後について見ると、内需では引き続き高い成長が期待できそうである。個人消費に関しては、消費者信頼感の改善傾向が続いている。現在もサービス中心に高い需要が見られており、今後も景況感の良さから底堅い推移が続くと見られる。投資については、建設投資に関して、今

まで政府中心に実施されていたが、7-9月期には民間の投資も活性化してきた。上述したように設備投資については足元で伸び悩んでいるが、企業景況感の良さを見ると、投資が急減速することは考えにくい。加えて、中央銀行は金融緩和に積極的であり、7月に続き11月にも政策金利を引き下げている。今年に入り計4回、1.0%もの利下げを行ったことになり、企業投資を促す材料になる。

ただ、外需について考えると、楽観的な見方ばかりはできない。確かに輸出の月次推移を見ると、直近の9月に前年同期比+22.8%と大きく伸びている。ただし、これは日本向けの輸出が一時的に急増したことが理由であり、今後も高い伸び率が続くとは限らない。主要輸出品目である電子部品の伸び率は今年4月から8月までマイナス成長が続いており、基調としては決して良好とは言えない。9月には前年同期比+0.5%とプラスに転じたものの伸び率は小さく、今後、輸出が弱含む可能性は大きいと考えられる。

フィリピンの消費者信頼感指数、ビジネス信頼感指数



労働力調査(基本集計) 平成24年10月分(速報)

結果の概要

【就業者】

- 就業者数は 6321 万人
前年同月に比べ 13 万人の増加
11 か月ぶりの増加
- 雇用者数は 5546 万人
前年同月に比べ 31 万人の増加
- 主な産業別就業者を前年同月と比べると、「建設業」、「医療、福祉」などが増加、「情報通信業」などが減少

【就業率】

- 就業率は 57.0%
前年同月に比べ 0.3%ポイントの低下

【完全失業者】

- 完全失業者数は 271 万人
前年同月に比べ 18 万人の減少
29 か月連続の増加
- 求職理由別に前年同月と比べると、「勤め先都合」が 13 万人の減少
「自己都合」が 5 万人の増加

【完全失業率】

- 完全失業率（季節調整値）は 4.2%
前月と同率

【非労働力人口】

- 非労働力人口は 4504 万人
前年同月に比べ 5 万人の減少。20 か月ぶりの減少

| 原 数 値 | 実 数 (万人, %) | 対前年同月増減 注) | | | |
|-------------------|----------------|------------|------|-------|-------|
| | | (万人, ポイント) | | | |
| | | 10月 | 9月 | 8月 | 7月 |
| 就業者 | 6321 | 13 | -13 | <-2> | <-9> |
| 雇用者 | 5546 | 31 | 3 | <45> | <33> |
| 自営業主・家族従業者 | 750 | -21 | -20 | <-51> | <-39> |
| 農業、林業 | 238 | -3 | -11 | <-20> | <-13> |
| 建設業 | 512 | 24 | 9 | <-4> | <-3> |
| 製造業 | 1039 | -6 | -37 | <-29> | <-8> |
| 情報通信業 | 187 | -11 | -8 | <-5> | <-8> |
| 運輸業、郵便業 | 329 | -8 | 4 | <-2> | <-11> |
| 卸売業、小売業 | 1052 | -4 | 20 | <22> | <-36> |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 218 | -5 | 7 | <0> | <0> |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 379 | 2 | -9 | <-11> | <0> |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 238 | 7 | 4 | <7> | <-2> |
| 教育、学習支援業 | 301 | -1 | -7 | <-4> | <9> |
| 医療、福祉 | 708 | 6 | 19 | <32> | <50> |
| サービス業(他に分類されないもの) | 470 | 3 | 16 | <18> | <15> |
| 就業率 | 57.0 | 0.3 | -0.1 | <0.0> | <0.1> |
| うち15～64歳 | 71.1 | 0.5 | 0.2 | <0.7> | <0.7> |
| 完全失業者 | 271 | -18 | -2 | <-18> | <-24> |
| 男 | 162 | -18 | -3 | <-8> | <-17> |
| 女 | 109 | 0 | 1 | <-10> | <-7> |
| 定年又は雇用契約の満了 | 27 | -7 | 0 | <2> | <-3> |
| 勤め先都合 | 65 | -13 | -7 | <-12> | <-14> |
| 自己都合 | 101 | 5 | 6 | <2> | <-11> |
| 学卒未就職 | 15 | 1 | 0 | <1> | <1> |
| 新たに収入が必要 | 35 | -3 | -4 | <-9> | <0> |
| その他 | 24 | 0 | 1 | <0> | <2> |
| 非労働力人口 | 4504 | -5 | 10 | <22> | <15> |

| 季節調整値 | 実 数 (%) | 対前月増減 (ポイント) | | | |
|-------|------------|-----------------|------|------|-----|
| | | 10月 | 9月 | 8月 | 7月 |
| 完全失業率 | 4.2 | 0.0 | 0.0 | -0.1 | 0.0 |
| 男 | 4.3 | -0.1 | -0.1 | 0.0 | 0.0 |
| 女 | 3.9 | 0.1 | 0.1 | -0.4 | 0.1 |

注) <>内の対前年同月増減は、前年同月の補完推計値を用いて計算した参考値です。また、24年各月の対前年同月増減は、平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で遡及集計した数値と比較しています(比率を除く。)

1 就業状態別人口

- 前年同月に比べ、労働力人口は6万人(0.1%)の減少、非労働力人口は5万人(0.1%)の増加
- 15～64歳の労働力人口は58万人(1.0%)の減少、非労働力人口は59万人(2.8%)の減少
- 65歳以上の労働力人口は52万人(8.8%)の増加、非労働力人口55万人(2.3%)の増加

表1 就業状態別人口

(万人, %, ポイント)

| 平成24年10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 | 11099 | -9 | 5355 | -7 | 5743 | -3 |
| 労働力人口 | 6592 | -6 | 3804 | -8 | 2788 | 2 |
| 就業者 | 6321 | 13 | 3642 | 10 | 2679 | 3 |
| 完全失業者 | 271 | -18 | 162 | -18 | 109 | 0 |
| 非労働力人口 | 4504 | -5 | 1550 | 0 | 2954 | -6 |
| 労働力人口比率 | 59.4 | 0.0 | 71.0 | 0.1 | 48.5 | 0.0 |
| 就業率 | 57.0 | 0.3 | 68.0 | 0.4 | 46.6 | 0.0 |
| 15～64歳人口(生産年齢人口) | 8009 | -116 | 4033 | -58 | 3976 | -58 |
| 労働力人口 | 5952 | -58 | 3413 | -41 | 2538 | -18 |
| 就業者 | 5693 | -42 | 3260 | -25 | 2433 | -16 |
| 完全失業者 | 259 | -16 | 153 | -16 | 106 | 0 |
| 非労働力人口 | 2055 | -59 | 618 | -18 | 1436 | -42 |
| 労働力人口比率 | 74.3 | 0.3 | 84.6 | 0.2 | 63.8 | 0.4 |
| 就業率 | 71.1 | 0.5 | 80.8 | 0.6 | 61.2 | 0.4 |
| 65歳以上人口 | 3090 | 107 | 1323 | 51 | 1767 | 56 |
| 労働力人口 | 640 | 52 | 391 | 33 | 249 | 19 |
| 就業者 | 628 | 54 | 382 | 35 | 247 | 20 |
| 完全失業者 | 12 | -2 | 9 | -2 | 3 | 0 |
| 非労働力人口 | 2450 | 55 | 932 | 18 | 1518 | 37 |
| 労働力人口比率 | 20.7 | 1.0 | 29.6 | 1.5 | 14.1 | 0.7 |
| 就業率 | 20.3 | 1.1 | 28.9 | 1.7 | 14.0 | 0.7 |

2 就業者の動向

1 就業者数

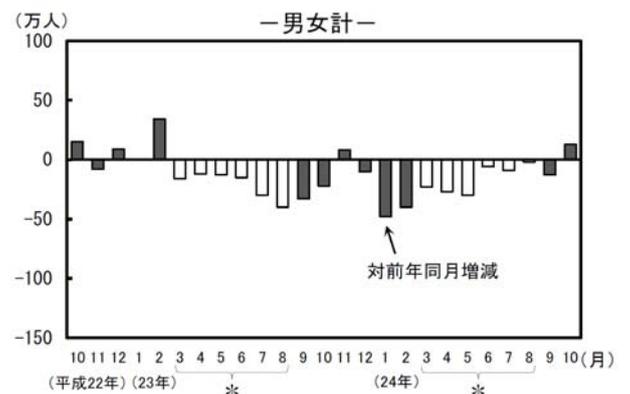
- 就業者数は6321万人。前年同月に比べ13万人(0.2%)の増加。11か月ぶりの増加。男性は10万人の増加、女性は3万人の増加

表2 男女別就業者

(万人)

| 平成24年10月 | 実数 | 対前年 同月増減 |
|----------|------|-------------|
| 就業者 | 6321 | 13 |
| 男 | 3642 | 10 |
| 女 | 2679 | 3 |

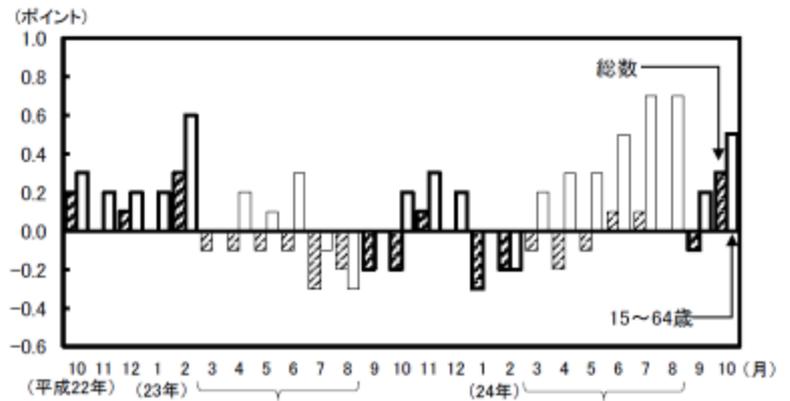
図1 就業者の推移(男女計)



2 就業率

- 就業率(15歳以上人口に占める就業者の割合)は57.0%。前年同月に比べ0.3ポイントの上昇
- 15～64歳の就業率は71.1%。前年同月に比べ0.5ポイントの上昇。
男性は80.8%。0.6ポイントの低下
女性は61.2%。0.4ポイントの上昇

図2 就業率の対前年同月ポイント差の推移



*平成23年3～8月及び24年3月以降は、補完推計値を用いて計算した参考値

3 従業上の地位

- 雇用者数は5546万人。前年同月に比べ31万人(0.6%)の増加。5か月連続の増加。
男性は3155万人。5万人の減少
女性は2367万人。8万人の増加

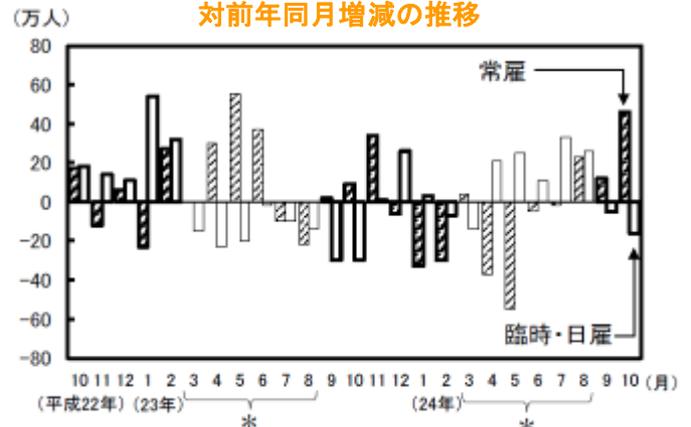
- 自営業主・家族従業者数は750万人
前年同月に比べ21万人の減少

- 非農林業雇用者数及び対前年同月増減
非農林業雇用者…5490万人と、31万人(0.6%)増加。5か月連続の増加
常 雇…4746万人と、46万人(1.0%)減少
3か月連続の増加
臨時雇…647万人と、10万人(1.5%)増加
2か月連続の減少
日 雇…96万人と、6万人(5.9%)増加
3か月ぶりの減少

表3 従業員の地位別従業者

| 平成24年10月 | (万人) | |
|------------|------|-------------|
| | 実 数 | 対前年 同月増減 |
| 就業者 | 6321 | 13 |
| 雇用者 | 5546 | 31 |
| 男 | 3171 | 17 |
| 女 | 2375 | 13 |
| うち非農林業雇用者 | 5490 | 31 |
| 自営業主・家族従業者 | 750 | -21 |

図3 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



平成23年3～8月及び24年3月以降は、補完推計値を用いて計算した参考値

4 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……1574万人と、13万人(0.8%)減少。11か月連続の減少
30～499人規模……1863万人と、3万人(0.2%)減少。4か月連続の減少
500人以上規模……1522万人と、47万人(3.2%)増加。8か月連続の増加

これからの企業成長は人材次第 中小企業における 人材採用・育成のポイント

ポイント

- 1 中小企業における採用と育成の重要性
.....
- 2 優秀新卒者を逃さない採用活動の進め方
.....
- 3 中小企業が実践できる人材育成への取り組み方
.....



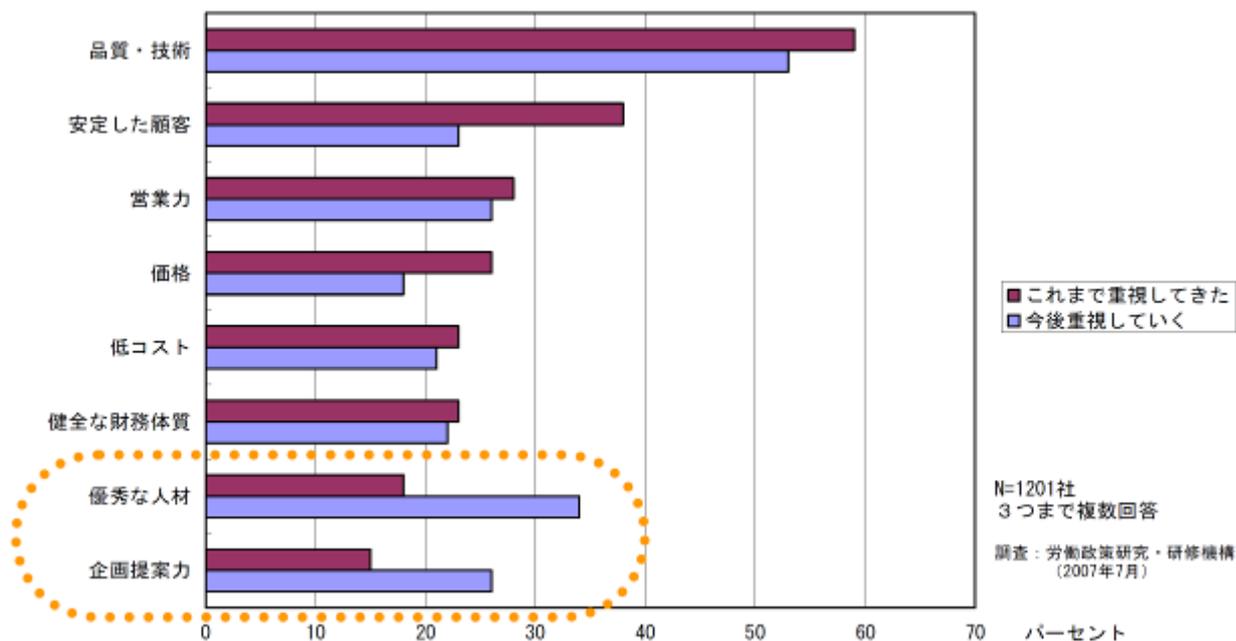
1 中小企業における採用と育成の重要性

■ 企業の競争力の源泉は「優秀な人材」と「企画力」

企業における四大資源である「ヒト」「モノ」「カネ」「ジョウホウ」のうち、「ヒト」は大変重要な位置付けとなっています。

なぜなら、「モノ余り」「長期的な経済低迷」の影響を受け、他社と自社の差別化を図ることが極めて難しい経営環境になっているからです。下記のアンケート結果でも分かるように、その中で差別化を図っていくためのキーワードが「人材」なのです。

■ 市場における競争力の源泉



本レポートでは中小企業において、いかに優秀な人材を確保し育てていくかという視点で、新卒者の採用と育成のポイントを解説いたします。

■ 新卒採用で成功している企業の採用活動の特徴

(1) 中小企業の採用実態

中小企業はわが国の雇用の7割近くを担っています。特に、不況期における雇用の創出や転職市場でも大きな役割を担っており、労働市場は中小企業によって支えられていると言っても過言ではありません。

昨今、雇用過剰の状況であり、一見すると採用に関しては買い手市場のように見えますが、それは大企業中心の話であって、中小企業では募集しても採用できないという企業が多くなっています。これは、若手人材、特に新卒者の大手志向が強まっているためです。

2 優秀新卒者を逃さない採用活動の進め方

■ 成功のカギは経営者・社員の顔が見える採用活動を行うこと

新卒者の採用については、どの企業も同じようなタイミングで採用活動を開始します。この時期は、大企業と中小企業が同時に採用活動を展開することになるため、中小企業は魅力的な採用活動を行わなければなりません。では、大手企業に対抗できる採用活動とは、どのような採用活動でしょうか。

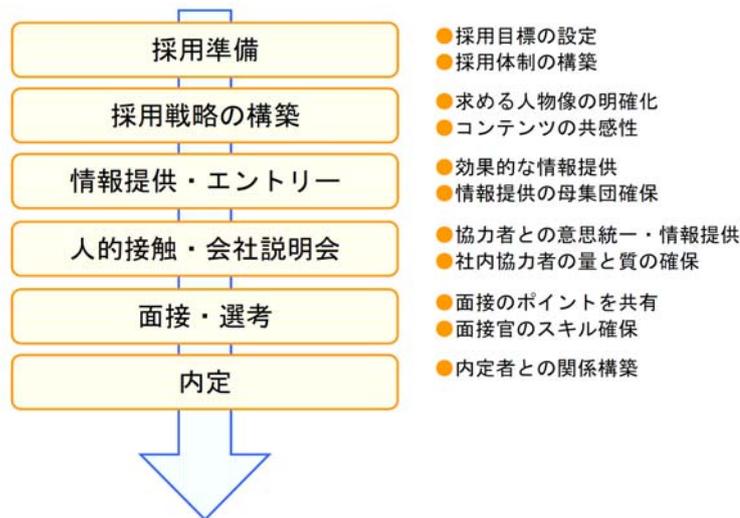
それは「経営者、社員が顔が見える採用活動」です。会社案内や、ホームページ、会社説明会など、事業内容や自社の強み、経営者の想いを伝える機会は多く存在しますが、実際これらをうまく活かしている中小企業は少なく、逆にうまく活用できている企業は採用に成功しています。

■ 採用活動の各ステップにおけるキーポイント

多くの学生が、中小企業に応募する理由として「働きがい」「独自の強み」「会社の雰囲気」を挙げています。中小企業において採用を円滑に行っている企業は、これらの点をアピールするための様々な工夫を行なっています。そこで、採用のステップに基づき特に重要な点である、採用準備・採用戦略・情報提供・会社説明について解説します。

■ 採用のステップ

(1) 自社が地域・業界で目指すポジションや志を提示する



採用準備としてすべきことは、採用目標の設定、採用スタッフの配置、全社への方針徹底など、採用活動を行う上での骨格をつくることです。求める人物像の設定、求める人物像に訴求すべきコンテンツの抽出、採用目標を実現するための実行戦略を立案することが、最初にすべきこととなります。採用目標とは、何のために、どのような人材を、いつまでに、何人採用するかを決めることです。この前提には、経営者の将来構想がなくてははいけません。すなわち、3～5年後の

業界展望を見据えて自社の経営ビジョンを打ち出し、ビジョン実現のためにどのような戦略が必要で、その戦略のためにどのような人材が必要なのかを明示しなければなりません。

（２）自社の未来を託せる社員像を明確にする

採用は「採用準備、採用戦略の立案、情報提供、人的接触、面接、内定」という流れになります。このフローの基本となるのが準備・戦略立案ですが、その後の情報提供以降で重要になるのが、求める人物像の設定です。人物像の設定次第で情報提供や採用イベントの内容、選考の基準がすべて変わってきます。

経営者のビジョンに基づき、どのような「マインド」「スキル」を持った人材を採用したいかという人材像を明確にしましょう。また、ホームページで経営者の想いを表現していくことも重要なポイントです。ホームページ上で経営者が明示すべき項目は以下の5点です。

- ① どのような想いで会社を創ったか
- ② 自社商品にどのようなこだわりを持っているのか
- ③ どのような苦勞をしてきたか
- ④ 自社の社風はどのようなものか
- ⑤ 社員の生活をどのように考えているか

（３）採用ルートを多く持つ

採用活動において、採用ルートを多く持つことは、採用活動において重要な要素となります。また、窓口の担当者との人間関係作りも重要です。電話や郵送でのコミュニケーションだけでは、決して良い人材情報を得ることはできません。

日頃から、担当者との面談機会を多く持ち、自社の人材に対する誠実な姿勢を理解してもらうことが大事です。

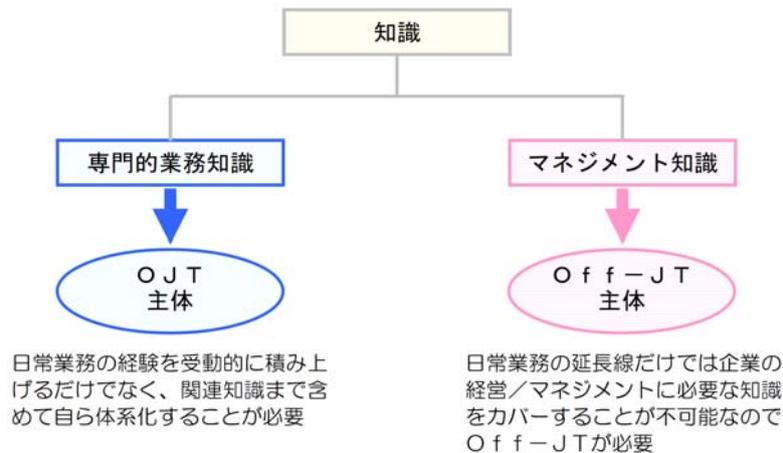
■採用ルート

| カテゴリー | 主な採用ルート |
|---------------|--|
| 学校ルート | 先生、就職部、キャリアセンター、相談員、OB、OG、サークル、学内セミナーなどのイベント、求人票 |
| メディア（デジタル） | インターネット（HP、就職支援サイト、ブログ、SNS） |
| メディアルート（アナログ） | 情報誌、交通広告、一般メディア、自社媒体 |
| 人的ルート | 社員の紹介、内定者の紹介、顧客の紹介、各種コネ |
| 公的ルート | ハローワーク、学生職業センター、自治体関係 |
| その他ルート | インターンシップ、人材ビジネス、NPO |

3 中小企業が実践できる人材育成への取り組み方

■ なぜ社員教育が必要なのか

中小企業の実態としては、期待通りの社員を採用できないことのほうが多く、経験不足の中途採用者に頼っているということの方が多いのではないのでしょうか。このように中途採用者が多い中小企業こそ、社員教育を重視しなくてはなりません。社員教育の方法には、大別すると2種類あります。OJTとOff-JTです。OJTは仕事を通しての教育、Off-JTは職場外での教育です。



教育は、OJTに向くテーマと、Off-JTでなくては習得できないテーマがありますので、上手に組み合わせていくことが大切です。最近行われたアンケート調査で、教育と企業業績の関係で興味深い結果があります。Off-JTを積極的に行っている企業の業績が相対的に高いということです。やはり、教育は自己流だけでなく、体系的な知識を持った外部機関を活用して、それなりに投資することが必要であるということです。また、この教育への投資は数年先の業績に影響を与えることは間違いありません。先行投資と行って行うべきでしょう。

■ なぜ社員教育が必要なのか

(1) 指導者の基本スキルの習得

OJTは、社員一人ひとりの担当業務に直結した指導が可能ですが、職場ごとに担当する指導員のレベルによりばらつきがあります。したがって、OJTを行う場合は、指導者の基本スキルの習得やレベル合わせが必要不可欠となります。

- OJTの指導者の基本スキルの習得
- OJTにて指導する内容の統一化
- 教育スケジュールの明確化
- 指導者の定期的なローテーション

経営データベース ①

ジャンル: 資金繰り > サブジャンル: 少人数私募債



少人数私募債を発行する際の「募集総額」

少人数私募債を発行する際の「募集総額」の決め方について教えてください。



少人数私募債を発行する上で、最も重要な決定事項は募集総額をいくらにするかということです。

社債権者に損失を与えないということを最優先事項です。

設備投資を目的とするのであれば、それに見合う金額であり、売上が急激に伸びて運転資金が追いつかない場合であれば、予想されるB/S（貸借対照表）、P/L（損益計算書）、キャッシュフロー計算書等を作成してみた上で、堅実な財務内容を前提として調達金額を決定しなければなりません。

すなわち、資金不足を少人数私募債で補うのか、つまり貸し渋り対策の安定資金として社債募集するのか、また銀行等の取り立てが性急で、銀行等に一部を返済するための当座資金とする私募債なのか、そこをはっきりさせる必要があるということです。

そして次に、売上目標、目標限界利益、固定費の計画を立て、いつ、どの程度の金額の支出・収入を示す「収支分岐点売上高」を計算してみましょう。その上で、予想キャッシュフローを見立てて、募集金額を決定します（収益分岐点ではなく、収支分岐点であることに注意）。

■募集総額決定の手順

- 自社の経営状況の把握
- 資金調達の目的の明確化
- 目的に見合った資金調達額の算出
- 調達後の売上目標、目標限界利益、固定費計画の策定等
- 社債償還までの予想キャッシュフロー計算書の策定

経営データベース ②

ジャンル: 資金繰り > サブジャンル: 少人数私募債



少人数私募債による資金調達

少人数私募債による資金調達を成功させるためには、社債購入者とどのような関係を築くことが望ましいのでしょうか？



少人数私募債による資金調達を成功させるカギの一つは、社債購入者（縁故者や会社に関連する者）と信頼関係を築くことだと思われます。社債購入者と信頼関係を築くための方法については、以下のようなものがあります。

①積極的な情報開示を行うこと

事業計画や財務諸表等の自社情報を積極的に開示しましょう。社債発行時に説明会を開いたり、社債発行後も決算終了時や利息の支払い時に報告会等を開いたりしましょう。

②社債券の管理を徹底すること

少人数私募債は、社債管理会社の設置や官公庁への届出が必要ないため、社債発行会社が社債券の管理を行います。社債原簿（社債台帳）を作成し、利払いや償還等を厳格に管理しましょう。

③適切な社債償還に備えて、貯蓄等を行うこと

特に満期一括償還の場合は、償還前までに、半額程度は貯蓄しておきましょう。

④償還日に償還できないことが予想された場合は早期に社債購入者に連絡すること

社債債権者集会を開き、状況や償還できなくなった理由等を説明しましょう。今後償還できる見込があれば、新たな事業計画等を説明し、社債を再度発行できるよう説明しましょう。