

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.833 2023.8.1

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2023年7月21日号

米インフレ低下に弾み

～消費者物価の総合指数は順調に低下、
コアインフレの低下スピードは今後の賃金動向が鍵

経済・金融フラッシュ 2023年7月21日号

消費者物価(全国23年6月)

～コアCPIは夏場以降、
2%台の伸びが続く見込み

経営TOPICS

統計調査資料

全国小企業月次動向調査 (2023年6月実績、7月見通し)

経営情報レポート

生涯現役社会を実現する 高齢化社会への対応と雇用形態見直しの実践法

経営データベース

ジャンル:IT・情報技術 > サブジャンル:DX戦略 ニューノーマル時代のサービス 代表的なデジタル技術

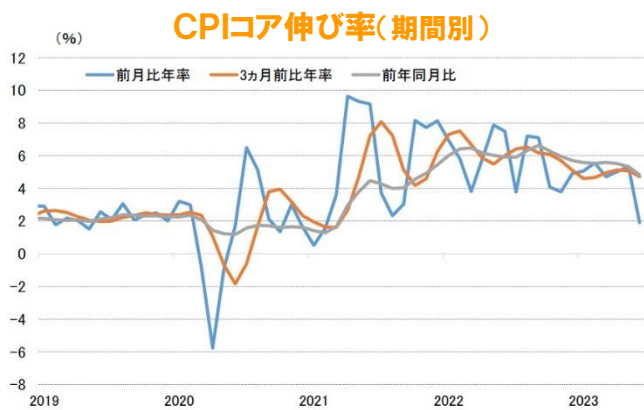
発行:税理士法人 森田会計事務所

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

米インフレ低下に弾み ～消費者物価の総合指数は順調に低下、コア インフレの低下スピードは今後の賃金動向が鍵

ニッセイ基礎研究所

1 米国の消費者物価（CPI）は総合指数が23年6月に前年同月比+3.0%と21年3月以来の水準に低下。物価の基調を示すコア指数は年初から概ね横這いと、高止まりが続いていたが6月は+4.8%と前月の+5.3%から低下し、21年10月以来の水準となるなど明確に低下。



(注) 3ヵ月前比年率は月次データの3ヵ月移動平均の3ヵ月前比を年率したもの
(資料) BLSよりニッセイ基礎研究所作成

2 6月のCPIの内訳はエネルギーや食料品価格の低下が続く中、23年3月を底に反発に転じていたコア財価格も4ヵ月ぶりに低下。また、コアサービス価格は+6.2%と依然高水準も23年2月の+7.3%から4ヵ月連続で低下し、22年8月以来の水準。

3 コア財価格は供給制約の解消や自動車生産の回復に伴い中古車価格が下落に転じており、今後も物価は低位安定が見込まれる。

4 コアサービス価格は、これまで物価を押し上げてきた住居費の低下が見込まれ

る一方、労働需給の逼迫を背景に賃金上昇圧力が燻っており、今後の低下スピードは賃金動向が鍵を握るとみられる。

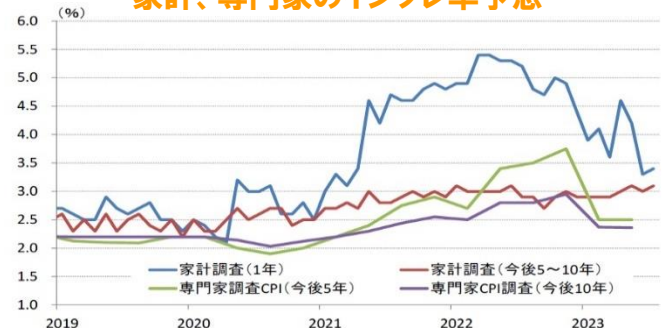
CPIコアサービス(除く住居費)、賃金上昇率、失業率



(注) 賃金は前年同期比
(資料) BLSよりニッセイ基礎研究所作成

5 CPIの総合指数はウクライナ侵攻に伴うエネルギーや食料品価格の高騰が回避される前提で低下基調は持続するとみられる。一方、コア指数は労働需給の逼迫を背景とする賃金の高止まりから、当面はFRBの物価目標(2%)を上回る状況が続こう。

家計、専門家のインフレ率予想



(注) 家計調査はミシガン大学調査、専門家調査はフィラデルフィア連銀の調査 該当期間の平均インフレ率の予想中央値
(資料) ミシガン大学、フィラデルフィア連銀よりニッセイ基礎研究所作成

「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「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

ネット
ジャーナル

消費者物価(全国23年6月) ～コアCPIは夏場以降、 2%台の伸びが続く見込み

ニッセイ基礎研究所

1 電気代の値上げがコアCPIを押し上げ

総務省が7月21日に公表した消費者物価指数によると、23年6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3.3%(5月:同3.2%)となり、上昇率は前月から0.1ポイント拡大した。事前の市場予想(QUICK集計:3.3%、当社予想も3.3%)通りの結果であった。

家具・家事用品の伸びが5月の前年比9.6%から同8.6%へと鈍化したが、規制料金の値上げによって電気代の下落率が縮小したことがコアCPIを押し上げた。

消費者物価(生鮮食品を除く総合)の要因分解



(注) 制度要因は、Go To トラベル事業、全国旅行支援(資料)とともに総務省統計局「消費者物価指数」

2 物価上昇品目の割合は8割越えが続く

消費者物価指数の調査対象522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、6月の上昇品目数は438品目(5月は438品目)、下落品目数は45品目(5月41品目)となり、上昇品目数は前月と変わらなかった。上昇品目数の割

合は83.9%(5月は83.9%)、下落品目数の割合は8.6%(5月は7.9%)、「上昇品目割合」-「下落品目割合」は75.3%(5月は76.1%)であった。

食料(生鮮食品を除く)については97%とほとんどの品目が上昇している。

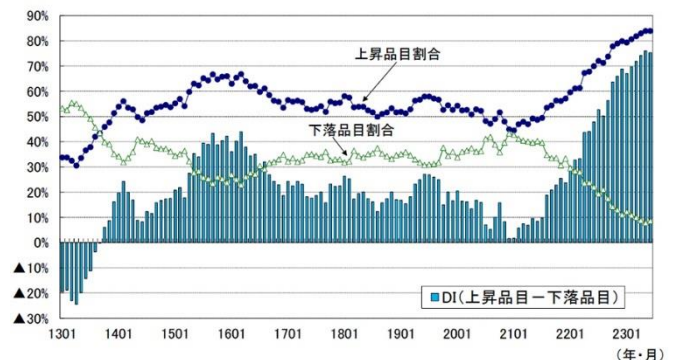
3 物価上昇の中心は財からサービスへ

6月の電気代は、規制料金の値上げによって下落率が縮小したが、原油、LNG等の燃料価格の下落を反映し、7月以降は下落率が再び拡大する。

コアCPI上昇率は23年夏場には2%台まで鈍化する公算が大きい。物価高の主因となっていた輸入物価の上昇には歯止めがかかっており、23年6月には前年比▲11.3%の大幅マイナスとなった。

このため、今後は原材料コストを価格転嫁する動きが徐々に弱まり、財価格の上昇率は鈍化することが見込まれる。

消費者物価(除く生鮮食品)の「上昇品目数(割合)一下落品目数(割合)」



(注) 消費税率引き上げの影響を除いている。

経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

経営 TOPICS
統計調査資料
抜粋

全国小企業月次動向調査 (2023年6月実績、7月見通し)

日本政策金融公庫 2023年7月24日公表

結果の概況

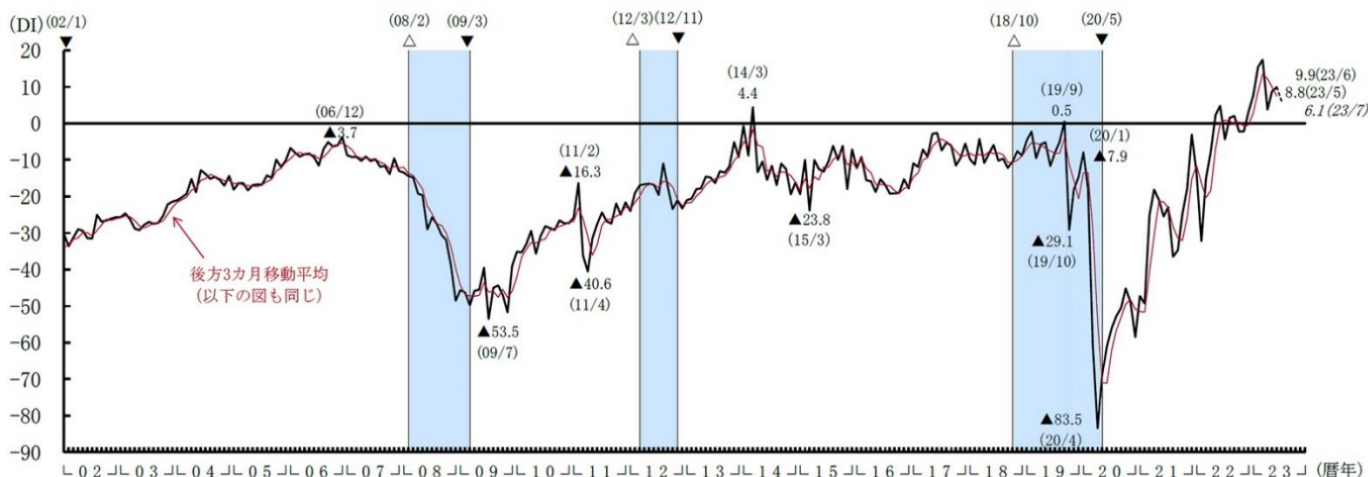
[概況] 小企業の売上DI(6月実績)は、上昇

1 売上

- 2023年6月の売上DIは、5月(8.8)から1.1ポイント上昇し、9.9となった。7月は6.1と、6月に比べ3.8ポイント低下する見通しとなっている。
- 業種別にみると、製造業(▲5.8→▲3.3)、非製造業(10.6→11.4)ともに上昇した。7月は、製造業では▲3.3と横ばいである一方、非製造業では7.3と低下する見通しとなっている。
- 非製造業では、卸売業と飲食店を除くすべての業種で上昇した。7月は、小売業とサービス業で低下する見通しとなっている。

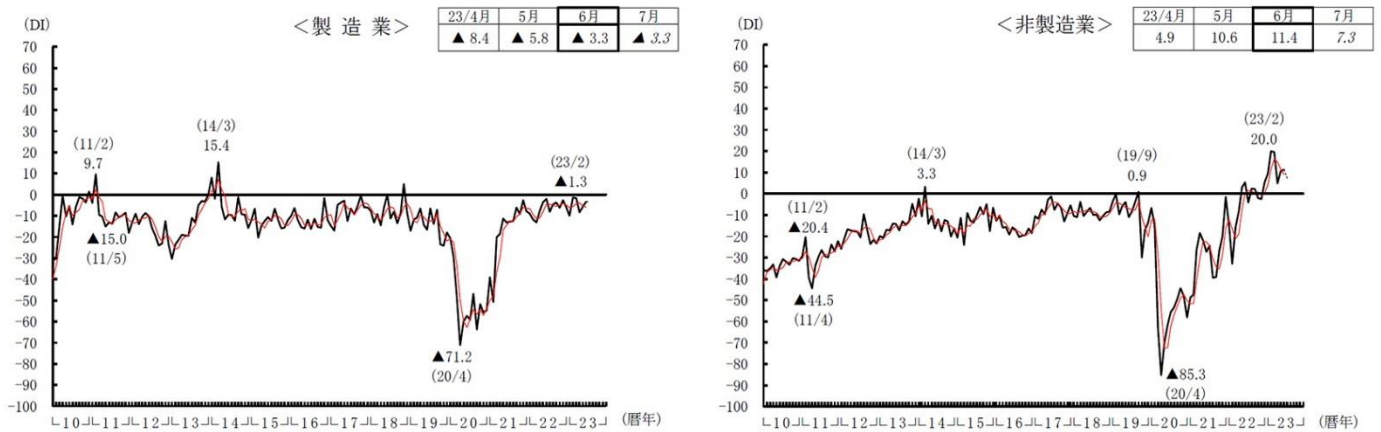
売上DIの推移(全業種計、季節調整値)

| | 2022 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 2023 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 |
|-----|------------|------|------|------|------|------|------|------------|------|------|------|------|-----|-----|
| 実績 | 4.8 | ▲4.4 | 1.5 | 2.1 | ▲2.2 | ▲2.2 | 3.2 | 7.7 | 15.5 | 17.4 | 3.8 | 8.8 | 9.9 | - |
| 見通し | 3.5 | 0.5 | ▲8.4 | ▲1.8 | ▲5.8 | ▲4.9 | ▲4.4 | 1.5 | 8.5 | 14.2 | 10.4 | 12.6 | 8.4 | 6.1 |



(注) 1 売上DIは前年同月比で「増加」企業割合－「減少」企業割合
2 ーは実績、...は見通し。斜体は見通しの値を示す。△は景気の山、▼は景気の谷、シャドー部分は景気後退期を示す。(以下同)

業種別売上DIの推移(季節調整値)



| | | (見直し) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | | 2022年 | | | | | | | | | | | | 2023年 | | | | | | | |
| | | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | |
| 製造業 | | ▲9.0 | ▲11.8 | ▲13.1 | ▲7.8 | ▲3.6 | ▲1.9 | ▲8.1 | ▲4.6 | ▲3.7 | ▲6.2 | ▲2.6 | ▲5.8 | ▲9.9 | ▲1.3 | ▲1.6 | ▲8.4 | ▲5.8 | ▲3.3 | ▲3.3 | 製造業 |
| 金属・機械 | | ▲2.0 | 1.5 | ▲9.8 | ▲1.3 | ▲2.9 | 4.3 | ▲4.5 | ▲6.8 | ▲7.0 | ▲11.3 | ▲5.5 | ▲16.1 | ▲9.8 | ▲12.5 | ▲9.2 | ▲5.3 | ▲14.1 | ▲16.9 | ▲19.3 | 金属・機械 |
| その他製造 | | ▲19.8 | ▲16.6 | ▲15.6 | ▲12.4 | ▲5.1 | ▲8.1 | ▲11.1 | ▲5.0 | ▲0.9 | ▲2.3 | ▲0.3 | 4.2 | ▲14.7 | 16.0 | 5.5 | ▲9.9 | 0.5 | 7.7 | 11.2 | その他製造 |
| 非製造業 | | ▲14.8 | ▲32.9 | ▲15.7 | ▲8.3 | 3.0 | 5.4 | ▲4.2 | 2.4 | 2.2 | ▲2.0 | ▲2.5 | 5.4 | 9.4 | 20.0 | 19.6 | 4.9 | 10.6 | 11.4 | 7.3 | 非製造業 |
| ①卸売業 | | ▲11.1 | ▲19.8 | ▲16.2 | 3.2 | ▲7.0 | ▲8.6 | ▲28.4 | ▲1.4 | ▲3.6 | 1.2 | ▲7.9 | ▲6.1 | ▲1.4 | 11.3 | 5.4 | 11.2 | 9.1 | ▲1.6 | 1.9 | ①卸売業 |
| 織・衣・食 | | ▲18.7 | ▲21.2 | ▲13.4 | ▲8.7 | ▲9.3 | ▲3.0 | ▲22.3 | 3.6 | 1.1 | 7.0 | 4.7 | ▲1.9 | 8.4 | 15.3 | 10.7 | ▲2.8 | 7.0 | 15.7 | 15.1 | 織・衣・食 |
| 機械・建材 | | ▲7.9 | ▲20.4 | ▲16.5 | 8.0 | ▲7.9 | ▲10.8 | ▲32.7 | ▲1.2 | ▲7.9 | ▲2.0 | ▲14.8 | ▲6.8 | ▲10.5 | 6.9 | 2.5 | 17.6 | 7.8 | ▲11.5 | ▲4.1 | 機械・建材 |
| ②小売業 | | ▲20.6 | ▲24.7 | ▲20.2 | ▲17.3 | ▲10.9 | ▲2.1 | ▲7.1 | ▲4.7 | ▲1.1 | ▲12.1 | ▲8.6 | 0.8 | 8.5 | 17.5 | 12.7 | 6.1 | 3.8 | 12.3 | 4.1 | ②小売業 |
| 耐久消費財 | | ▲36.9 | ▲39.2 | ▲45.7 | ▲33.1 | ▲30.5 | ▲18.4 | ▲19.7 | ▲26.3 | ▲21.4 | ▲23.0 | ▲32.3 | ▲27.0 | ▲35.9 | ▲21.9 | ▲23.4 | ▲22.2 | ▲7.3 | ▲21.3 | ▲23.7 | 耐久消費財 |
| 非耐久消費財 | | ▲19.6 | ▲22.2 | ▲15.3 | ▲13.7 | ▲6.0 | 1.7 | ▲4.8 | 0.7 | 3.4 | ▲9.4 | ▲5.5 | 7.7 | 15.7 | 25.1 | 19.7 | 12.2 | 7.1 | 19.6 | 9.6 | 非耐久消費財 |
| ③飲食店 | | ▲8.6 | ▲58.2 | ▲14.8 | 3.9 | 34.9 | 28.0 | 7.4 | 22.1 | 20.9 | 18.2 | 12.5 | 22.9 | 34.6 | 54.5 | 63.3 | 32.2 | 46.7 | 24.8 | 25.4 | ③飲食店 |
| ④サービス業 | | ▲9.8 | ▲29.9 | ▲6.5 | 0.3 | 5.7 | 12.4 | 0.4 | ▲1.5 | 1.7 | 3.1 | 6.2 | 4.4 | 7.1 | 16.0 | 17.7 | ▲1.5 | 8.0 | 13.1 | 1.8 | ④サービス業 |
| 事業所向け | | ▲21.7 | ▲12.0 | ▲2.2 | 3.1 | 3.9 | ▲1.8 | 7.4 | 2.8 | ▲1.7 | 2.4 | ▲6.7 | ▲8.5 | ▲5.5 | ▲5.4 | ▲5.4 | ▲4.5 | 6.9 | 13.7 | ▲2.5 | 事業所向け |
| 個人向け | | ▲8.6 | ▲37.1 | ▲9.5 | 2.5 | 6.7 | 17.1 | ▲1.7 | ▲2.6 | 4.5 | 4.5 | 10.2 | 6.9 | 8.4 | 21.0 | 23.1 | 2.7 | 8.9 | 13.2 | 2.8 | 個人向け |
| ⑤建設業 | | ▲28.2 | ▲26.7 | ▲23.1 | ▲13.4 | ▲3.5 | ▲19.7 | ▲15.0 | ▲18.1 | ▲14.0 | ▲17.3 | ▲17.2 | ▲14.9 | ▲15.7 | ▲6.9 | ▲11.8 | ▲9.1 | ▲6.8 | ▲5.0 | ▲1.8 | ⑤建設業 |
| ⑥運輸業 | | ▲4.7 | ▲33.1 | ▲3.7 | ▲7.2 | 2.0 | 11.7 | ▲3.4 | ▲2.4 | ▲5.6 | ▲2.3 | ▲9.0 | ▲1.0 | 0.5 | 1.6 | 12.6 | 3.7 | ▲15.3 | ▲1.7 | 6.5 | ⑥運輸業 |
| 道路貨物 | | ▲4.8 | ▲23.1 | ▲10.9 | ▲13.0 | ▲10.0 | 4.2 | ▲16.1 | ▲16.0 | ▲21.0 | ▲15.2 | ▲22.9 | ▲11.0 | ▲13.1 | ▲3.4 | 1.2 | 4.5 | ▲32.2 | ▲16.4 | ▲1.7 | 道路貨物 |
| 個人タクシー | | ▲2.6 | ▲39.9 | 21.4 | 35.5 | 49.6 | 50.7 | 43.1 | 54.6 | 51.4 | 53.6 | 51.2 | 60.1 | 66.2 | 70.8 | 62.1 | 14.0 | 57.9 | 71.7 | 55.1 | 個人タクシー |
| 全業種計 | | ▲13.6 | ▲32.2 | ▲15.1 | ▲7.8 | 2.3 | 4.8 | ▲4.4 | 1.5 | 2.1 | ▲2.2 | ▲2.2 | 3.2 | 7.7 | 15.5 | 17.4 | 3.8 | 8.8 | 9.9 | 6.1 | 全業種計 |

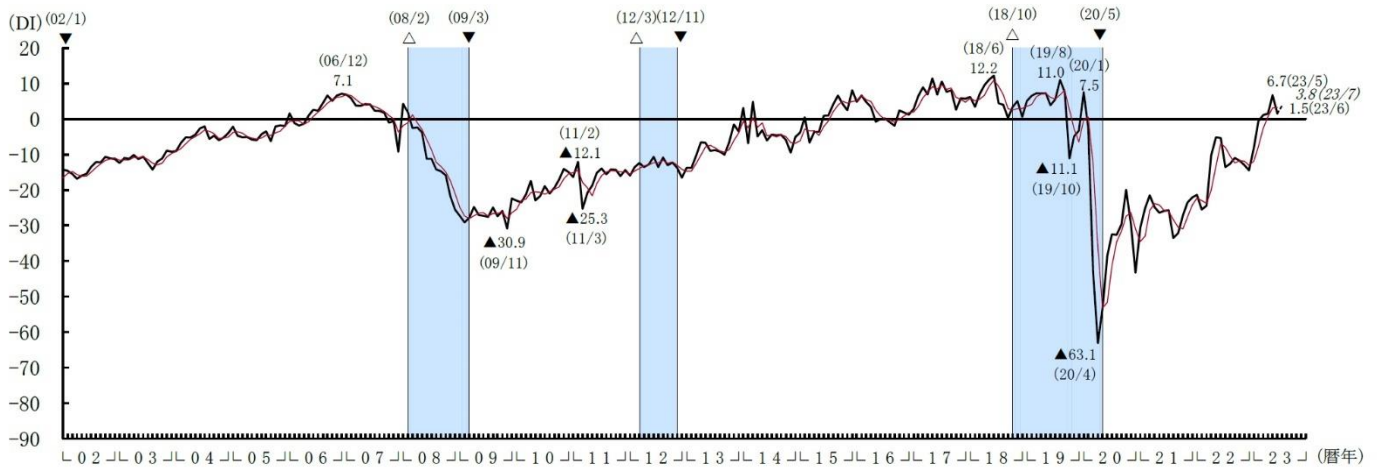
(注) 1 網掛けは、前月から低下した数値。 (注) 2 季節調整は業種ごとに行っている。

2 採算

- 6月の採算DIは、5月から5.2ポイント低下し、1.5となった。
- 7月の採算DIは、3.8と上昇する見通しとなっている。

採算DIの推移(全業種計、季節調整値)

| | 2022 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 2023 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 |
|-----|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|------|-----|-----|------|-----|-----|
| 実績 | ▲5.3 | ▲13.6 | ▲12.6 | ▲11.0 | ▲11.8 | ▲13.0 | ▲14.5 | ▲8.3 | ▲0.7 | 1.1 | 1.5 | 6.7 | 1.5 | - |
| 見通し | ▲2.3 | ▲8.5 | ▲17.2 | ▲11.8 | ▲13.7 | ▲13.7 | ▲15.4 | ▲8.3 | ▲3.8 | 0.7 | 3.6 | 10.6 | 6.5 | 3.8 |

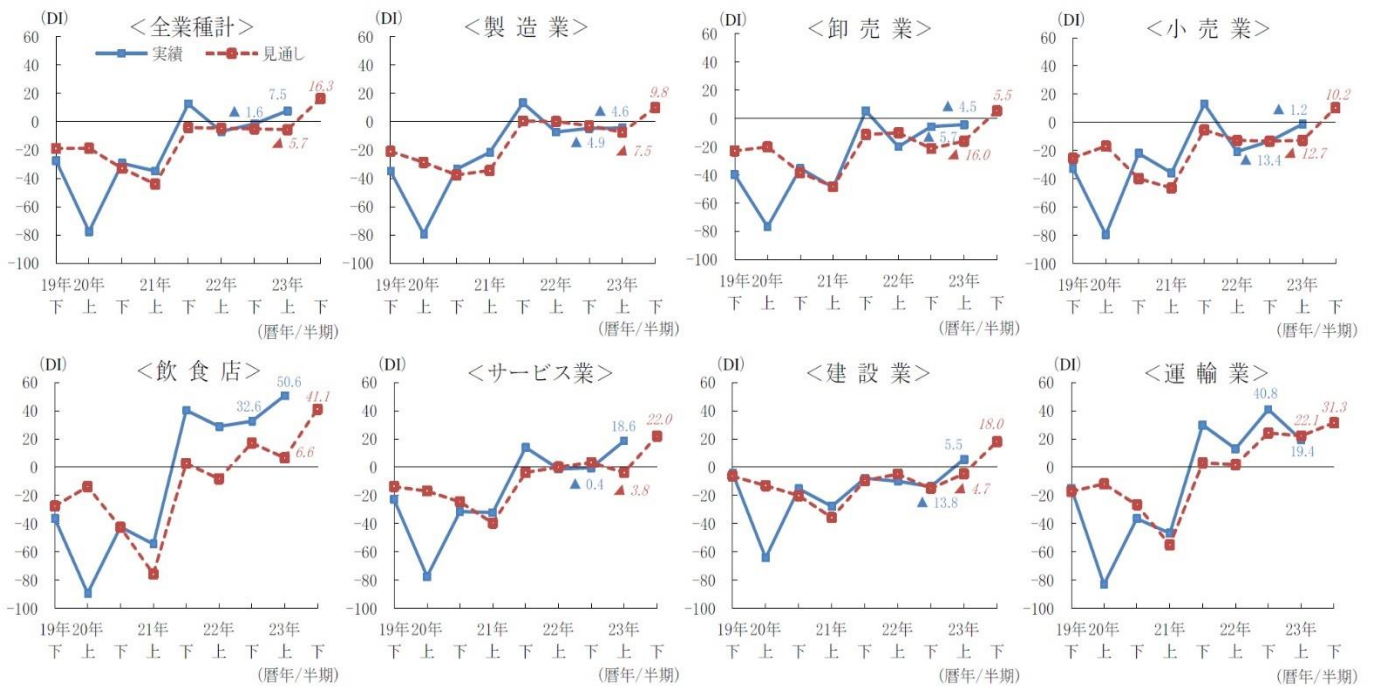


(注) 採算DIは「黒字」企業割合－「赤字」企業割合。

3 半期の景況感（自社の業績や顧客の様子などから総合的に判断したもの）

- 2023年上半期の景況感DI（実績）は、2022年下半期から9.1ポイント上昇し、7.5となった。業種別にみると、運輸業を除くすべての業種で前期から上昇している。
- 2023年下半期の景況感DI（見通し）は、16.3と2023年上半期実績を上回っている。

景況感の推移



(注) 1 景況感について、それぞれ前期実績と比べて尋ねている。
2 DIは前期比で「上昇」企業割合－「下降」企業割合。

全国小企業月次動向調査（2023年6月実績、7月見通し）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。



経営情報
レポート
要約版



労 務

生涯現役社会を実現する

高齢化社会への対応と 雇用形態見直しの実践法

1. 日本の雇用環境の変化と現状について
2. 高年齢者雇用推進への取り組み方
3. 高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直し
4. 高年齢者雇用の取り組み事例



参考資料

【独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構】：「70歳雇用推進マニュアル」「65歳超雇用推進マニュアル」
「70歳雇用推進事例集 2022」「定年延長、本当のところ(改訂版)」

【厚生労働省】：「高年齢者雇用の現状等について」「高年齢者の雇用状況」「65歳超雇用推進マニュアル」他

1

企業経営情報レポート

日本の雇用環境の変化と現状について

日本では、世界でも例を見ないほど急速な少子高齢化が進んでいます。労働力人口が減少するなかで社会や経済の活力を維持するため、働く意欲がある高齢者の活躍が期待されています。

このような背景から、政府は高齢者が活躍しやすいように、法整備を行うなどの施策を講じています。企業としても、社員が長く活躍できる環境や制度を整え、高齢者を人的資源として活用していくことが求められています。本レポートでは、高齢者雇用に関する現状や取り組み方について、人事制度の具体的な見直し方も交えて紹介します。

■ 高齢者雇用推進に向けた政策

日本では、高齢者の約4割が65歳を超えて就業することを希望しているなど、高齢者の就労意欲の高まりも確認されています。こうした背景から、働く意欲のある高齢者が、その能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが重要となり、高齢者雇用安定法が改正されました。これまでの高齢者雇用安定法による「65歳までの雇用確保を義務」から、改正後は「70歳までの就業機会の確保を努力義務」となりました。

【改正前】

①から③のいずれかの措置による**65歳までの雇用確保が義務**

| |
|--------------------------------------|
| ①65歳までの定年引き上げ |
| ②定年制の廃止 |
| ③65歳までの継続雇用制度を導入 特殊関係事業主での継続雇用も可能 |



【改正後】

①から⑤のいずれかの措置による**70歳までの雇用確保が努力義務**

| |
|---|
| ①70歳までの定年引き上げ |
| ②定年制の廃止 |
| ③70歳までの継続雇用制度を導入 特殊関係事業主に加え他社での継続雇用も可能 |

| | |
|---|----------|
| ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 | ※創業支援等措置 |
| ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 a.事業主が自ら実施する社会貢献事業 b.事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業 | |

※雇用以外の措置。

創業支援等措置の実施に関する計画を作成し、過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入。

2

企業経営情報レポート

高年齢者雇用推進への取り組み方

■ 企業に求められる高年齢者雇用への対応

企業は、高年齢者の特性を理解した上での仕組みづくりが必要になります。70歳までの雇用推進に向けて必要な考え方や対応について4つのポイントをまとめました。

◆ 高年齢者雇用推進に向けた対応のポイント

① 経営者自ら高年齢者雇用の意義を理解し主導する

高年齢者雇用の先進企業では、経営者が高年齢者雇用を推進しています。

人事部が人件費負担増を懸念する中でも、経営者が決断し、社員に理解を求めています。経営者の積極的関与が高年齢者雇用推進のカギを握っているといっても過言ではありません。

② 高年齢者の多様性を知る

高年齢者を活かすためには、高年齢者が年齢を重ねることで多様性が増すことを理解する必要があります。高年齢者に負担のかからない職場環境を整備したり、勤務形態メニューを充実させるなどの対応が効果的となります。

③ 高年齢者の強みを活かす仕組みを作る

高年齢者にいきいきと働いてもらうためには、高年齢者の強みを活かせる役割を担ってもらうことが重要です。本人の意欲を高めるためには、高年齢者の企業に対する貢献度を評価できる人事制度を整備し、新たに役職を付与することも有効です。

④ 高年齢者雇用は全ての社員へのメッセージ

高年齢者雇用の取り組みは、若年中堅の社員にとっても自分たちの将来を占う重要な手掛かりとなります。取り組み如何によって、社員の会社に対する信頼感が高まることもあれば、揺らぐこともあります。

高年齢者雇用には会社としてのメッセージが込められたものでなければならず、全ての社員がそのメッセージを注視しています。

■ 高年齢者雇用確保に向けた「定年引上げ」と「再雇用制度」の比較

高年齢者の雇用による措置には、「70歳までの定年引上げ」「定年制の廃止」「70歳までの継続雇用制度を導入」の3つの選択肢があります。どの選択肢を採用するか判断していくためには、それぞれのメリット・デメリットを押さえておくことが必要です。

3

企業経営情報レポート

高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直し

■ 高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直しポイント

高年齢者雇用に対応する賃金制度の見直しについて、主に以下の方法が考えられます。

◆ 高年齢者雇用に対応する賃金制度の4つの見直しポイント

① 諸手当の削減・廃止

「諸手当の削減・廃止」の一例として「役職定年制」の導入が考えられます。50代後半から役職定年させるのが一般的ですが、年齢を理由に役職を外して手当を無くすという措置では、モチベーションの低下が懸念されます。

そのため、熟練者に対する新たな役職へ移行し、その役職に見合った手当を支給するという措置が考えられます。

② 基本給カーブの変更

「基本給カーブの変更」の一例として「昇給の停止または減額措置」が考えられます。

昇給の停止または減額を行うことで、人件費抑制の効果を期待することができます。

対象者の職務に対する役割の大きさや雇用形態に留意した上で、昇給の停止及び減額するなどの対応が求められます。

③ 賞与制度の見直し

昇給の停止または減額措置を導入する場合でも、業務の生産性を向上させたインセンティブとして賞与を支給することにより、高齢社員がモチベーションを持って働き続けることが期待できます。

④ 退職金制度の見直し

基本給と連動する退職金制度を実施している企業は非常に多いです。

基本給と切り離れた「ポイント制退職金制度」を実施することで、定年延長に伴う基本給の上昇から分離でき、また従業員の貢献度を反映させやすい運用が可能になります。

■ 高年齢者雇用に伴う人件費への影響

従業員の定年を引き上げたり、雇用を継続したりすることで生じる最大の課題が人件費の増大です。

今回は定年延長をした場合、人件費がどれだけ増加するかを概観してみます。

4

企業経営情報レポート

高年齢者雇用の取り組み事例

■ キャリア形成促進と組織活性化により、社員のキャリア意識が向上

| | | | |
|----|-----|------|-----|
| 社名 | M社 | 従業員数 | 80人 |
| 本社 | 大阪府 | 業種 | 卸売業 |

M社では、社員に安心感を与えるため、定年年齢を60歳から65歳に引き上げ、嘱託社員から正社員とする「シニア正社員制度」を導入しました。

また、社員のキャリア自立を支援する施策の一環として、「役職勇退制度」も導入しています。

●シニア正社員制度

これまで、60歳を迎えた社員については「嘱託社員制度」を設けていました。シニア社員の働くことへのモチベーションを維持、向上させながら引き続きキャリア形成ができるよう、定年年齢を60歳から65歳に引き上げる「シニア正社員制度」を導入しました。60歳以上で働き続ける意思のある正社員は、65歳まで以下のいずれかの職制を選択します。

①シニア正社員 エキスパート職

これまでと同様、組織目標実現のために引き続き企画立案・折衝等の業務を行う。

②シニア正社員 サポート職

事務的業務を始めとした、所属組織のサポート業務を行う。

シニア正社員の給与水準は、従来の嘱託社員から引き上げられています。

また、年収に占める賞与比率を60歳到達前の社員よりも高めることで、高い評価を得るシニア正社員により厚く報いる仕組みとなっています。

●役職勇退制度

組織の新陳代謝による若い世代の早期マネジメント登用を目的に、「役職勇退制度」を導入しています。「役職勇退制度」とは、係長クラスで50歳、課長クラスで55歳、部門長クラスでは57歳で役職を離れ、若い世代に早期にマネジメントを経験させ、早い段階で能力が発揮できるようにすることを目的としています。

役職を離れた社員は、次世代を育成して組織を活性化する役割を担っています。

管理職補佐クラスでは、50歳と早期に役職定年を迎える仕組みとなっている一方で、副業を制度として認めることや、自己成長の取り組みを支援する施策を導入するなど、社員自らが社外も含めたキャリア形成を描くことを手厚く支援しています。

レポート全文は、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。

ジャンル:IT・情報技術 > サブジャンル:DX戦略

ニューノーマル時代のサービス

ニューノーマル時代のサービスと それを提供するための仕組みづくりとは？

●ビジネスモデルの変化

対面接触が制限された中で、人々の消費行動や価値観も大きく変化しました。ニューノーマル時代の需要にあったサービスとそれを提供するための仕組みづくりなど、ビジネスモデル自体の見直しを迫られることも考えられます。

●ICT技術導入による業務効率化

ワークスタイルやビジネスモデルが大きく変化する中で避けて通れないことが、デジタル技術によるコミュニケーションを可能とする ICT 技術の導入

です。

下表のように、業務の様々な課題を ICT 技術によって、効率化することが可能となります。

| | 課題 | ICT 技術 | 結果 |
|--------------|--|---|---|
| 勤務地 | <ul style="list-style-type: none"> 社内ネットワークへの接続 打合せのための出社 | <ul style="list-style-type: none"> クラウド ZOOM 等のビデオ 通話アプリ | ICT 技術導入で、出社しなくても通常業務が可能となる |
| 情報共有 | <ul style="list-style-type: none"> 資料の印刷(紙の消費) 電話の取次ぎ、メール連絡の見落とし | <ul style="list-style-type: none"> クラウド ビデオ通話 チャットアプリ | <ul style="list-style-type: none"> オンライン情報共有によるペーパーレス チャットアプリでの連絡で時系列に沿った会話の整理が可能 |
| 打合せ | <ul style="list-style-type: none"> 会議室の重複 営業で長距離の移動 | <ul style="list-style-type: none"> WEB 予約システム ビデオ通話アプリ | <ul style="list-style-type: none"> 予定を WEB 上で調整 移動時間の節約 営業範囲の拡大 |
| 文書作成 定型業務 | <ul style="list-style-type: none"> 議事録の作成 定型業務にリソースが割かれる | <ul style="list-style-type: none"> AI RPA(※) | <ul style="list-style-type: none"> 音声自動入力による議事録作成 RPA による定型業務の自動化 |

※Robotic Process Automation : ロボットプログラムによる作業自動技術

昨今、特に中小企業においては、社員一人当たりの生み出す成果である労働生産性を向上させることが課題となっています。ICT 技術導入によって業務を効率化することは、社員のリソースを確保し、更なる売上に貢献できる状況を生み出すことに繋がります。

実際に、中小企業規模で見ても、情報処理・通信費の割合が大きければ、労働生産性も向上しているという調査結果が出ています。

ジャンル:IT・情報技術 > サブジャンル:DX戦略

代表的なデジタル技術

DXの推進のために使われる 代表的なデジタル技術を紹介してください。

DXを実施するためには、情報のデータ化、デジタル技術導入による業務プロセス、ビジネスモデルの変革といった過程がありますが、ここでは、実際にDXの推進のために使われる代表的なデジタル技術を紹介します。

■DXに使われる主なデジタル技術・ツール

これらのデジタル技術・サービスは、提供している会社の設定した基準に則って使用する(AWSやGmailなどのクラウドサービス)か、自社の特性に合わせてカスタマイズする場合があります。いずれの場合も、そのデジタル技術を採用することで、どういったことを成し遂げたいかという目的がなければ意味がありません。

| | 概要 | 代表的なサービス |
|----------|---|---|
| クラウド | <ul style="list-style-type: none"> クラウドコンピューティングの略 インターネットを経由して、サーバーやネットワークを利用する クラウドサービスに必要な機器や設備は、提供する事業者が管理する ⇒ユーザは自身の業務に集中できる | <p>WS : Amazon が提供するクラウドサーバー</p> <p>Gmail : Google が提供するフリーメールサービス</p> <p>Dropbox : オンライン上でデータを格納するストレージサービス</p> |
| IoT | <ul style="list-style-type: none"> 正式名称は Internet of Things モノとインターネットが繋がることで、人を介さないリアルタイムな情報収集や遠隔操作が可能 | <p>スマートハウス : スマートフォンなどから遠隔操作によって自宅のエアコン・照明などの調節を行うなど、自宅の家具をITによって制御できる仕組み</p> |
| AI | <ul style="list-style-type: none"> 正式名称は Artificial Intelligence 一般的には「人工知能」と認識される プログラミングされた指示を出すだけでなく(RPAなど)、データを蓄積して学習する事で、パフォーマンスを向上させる仕組み | <p>youtube : 視聴者がよく見る動画の傾向などを学習し、同じジャンルの動画を勧める</p> <p>自動書記 : 音声 AI によって、会話の癖を学習し、無駄な会話部分を除いた議事録の作成が可能となる</p> |
| API | <ul style="list-style-type: none"> 正式名称は Application Programming Interface 「ソフトウェア同士をつなぐ窓口」と認識される 本来は、異なるシステム間でデータをやり取りすることが目的であったが、現在はアプリ・システムのサービスを連携する目的で使われる | <p>マイナンバーカード : 政府が運営するマイナポータルと民間・行政機関の提供するサービスを連携することで、スムーズな手続きが可能になる</p> |
| ブロックチェーン | <ul style="list-style-type: none"> 分散型台帳 別々のブロックで管理されたデータをつないで処理を行う技術 過去データの改善などを防ぎ、取引内容を記録していく | <p>ビットコイン : 取引記録が分散的に記録されることで改ざんを防ぎ、仲介者なしでユーザ間の送信を可能としている</p> |

週刊 WEB 企業経営マガジン No. 833

【著 者】日本ビズアップ株式会社

【発 行】税理士法人 森田会計事務所

〒630-8247 奈良市油阪町456番地 第二森田ビル 4F

TEL 0742-22-3578 FAX 0742-27-1681

本書に掲載されている内容の一部あるいは全部を無断で複製することは、法律で認められた場合を除き、著者および発行者の権利の侵害となります。