

週刊WEB

# 企業 経営

MAGA  
ZINE

Vol.887 2024.9.10

## ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター  
2024年8月28日号

**国際的なデジタル貿易と  
日本の赤字**

経済・金融フラッシュ  
2024年9月2日号

**宿泊旅行統計調査  
(2024年7月)**

~中国人延べ宿泊者数は  
コロナ禍前と同程度の水準まで回復

## 経営TOPICS

統計調査資料  
**労働力調査(基本集計)**  
2024年(令和6年)7月分

## 経営情報レポート

**女性活躍社会に向けた  
中小企業の取組みポイント**

## 経営データベース

ジャンル:その他経営関連 > サブジャンル:ISO(国際規格)

**ISO取得のメリット  
ISO取得に必要なこと**

# 国際的なデジタル貿易と日本の赤字

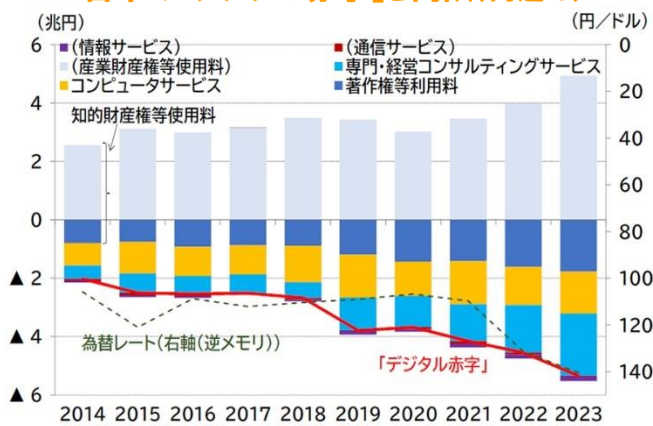
ニッセイ基礎研究所

本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

**1** 本稿ではデジタル貿易における日本の状況と主要地域の特徴を概観した。

日本の「デジタル貿易」は特に19年頃から赤字額が拡大している。

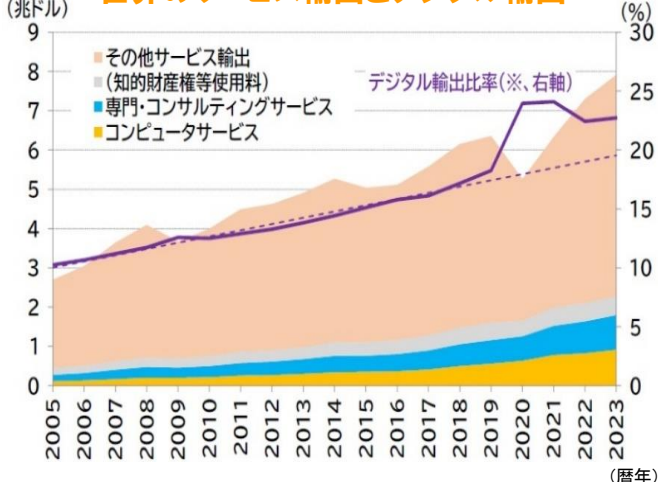
日本の「デジタル赤字」と内訳(円建て)



(注) 受取から支払を除いた収支の金額  
(資料) 日銀

**2** 世界全体では、23年のサービス輸出は約7.9兆ドル（なお、財輸出は約25兆ドル）で、このうちデジタル輸出は2割強を占める。

世界のサービス輸出とデジタル輸出



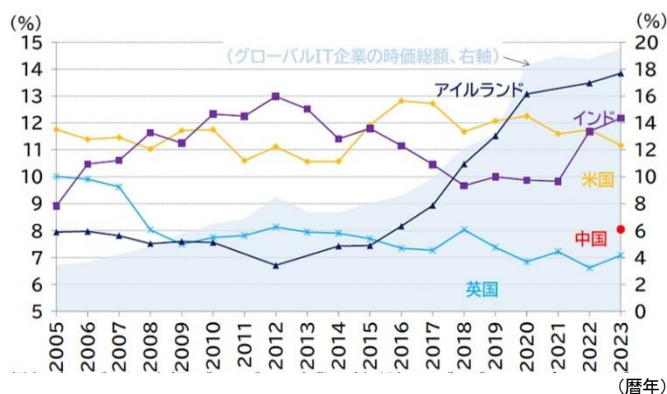
(注) 破線は2005年から2019年までのトレンド線  
デジタル輸出はコンピュータサービスと専門・経営コンサルティングサービスの合計  
(資料) UNCTAD

コロナ禍後、この比率はそれまでよりもやや上昇している。

**3** デジタル貿易の規模が大きい国は、アイルランド、インド、中国、米国、英国であり、特にアイルランドやインドは経済規模と比較してもデジタル輸出が大きい。

オランダやドイツは日本と同様にデジタル貿易が赤字であり、赤字額も相対的に大きい。アイルランドのデジタル収支が大幅な黒字であるため、EU全体として捉えると、EU域外に対するデジタル黒字となっている。

世界のデジタル輸出における主要国のシェア



(注) 一部のデータは欠損、グローバルIT企業の時価総額は、グーグル、アップル、アマゾン、マイクロソフトの時価総額合計のS & P 500の時価総額に対する比率(暦年平均)  
デジタル輸出はコンピュータサービスと専門・経営コンサルティングサービスの合計  
(資料) UNCTAD

**4** アイルランドやインドの事例は日本のデジタル貿易の競争力を向上させる観点からは参考になりにくい。

「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。

# 宿泊旅行統計調査(2024年7月) ～中国人延べ宿泊者数は コロナ禍前と同程度の水準まで回復

ニッセイ基礎研究所

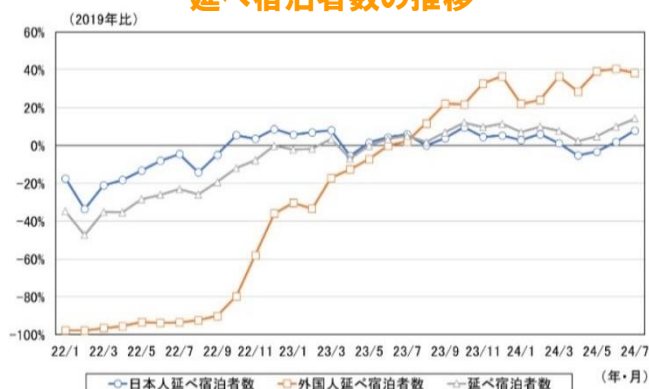
本レポートの文書（画像情報等含む）に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

## 1 延べ宿泊者数は7ヵ月ぶりに 2019年比二桁の高い伸び

観光庁が8月30日に発表した宿泊旅行統計調査によると、2024年7月の延べ宿泊者数は5,915万人泊（6月：5,036万人泊）となった。前年同月比は8.6%（6月：同6.3%）と2ヵ月連続で伸びを高め、2019年比は14.2%（6月：同9.9%）と7ヵ月ぶりに2019年比二桁の高い伸びとなった。

2024年7月の日本人延べ宿泊者数は4,421万人泊（6月：3,689万人泊）となり、2019年同月比は7.9%（6月：同1.9%）と2ヵ月連続でコロナ禍前の水準を上回った。

延べ宿泊者数の推移



(出典) 観光庁「宿泊旅行統計」

## 2 日本人宿泊者数は横ばい圏内で 推移を続ける見込み

速報より1ヵ月遅れて公表される都道府県別の延べ宿泊者数をみると、6月は東京都が2019年比48.8%、大阪府が同19.9%と大都市では回復している一方、地方では回復の遅れがみられる。

7月の日本人延べ宿泊者数は、所得・住民税減税の効果もあり前年比、2019年比ともにプラスとなったが、減税の効果は一時的なものにとどまることが予想されることから、継続的な増加は見込めない。物価高の悪影響を受けて日本人の旅行需要は、横ばい圏内で推移を続ける公算が大きい。

## 3 中国人宿泊者数がコロナ禍前と同程度の水準まで回復

外国人宿泊者数のうち、国別が分かる従業者数10人以上の施設でみると、2024年7月の中国人延べ宿泊者数は2019年比▲0.9%（6月：同▲7.0%）と、コロナ禍前と同程度の水準まで回復した。

7月の訪日中国人数は2019年比▲26.1%だが、宿泊日数が増加したことで、延べ宿泊者数は訪日客数より早い速度で回復している。

中国国内の消費は弱い動きになっていることから、中国人延べ宿泊者数が停滞するリスクはあるが、コロナ禍前に比べて為替レートが円安の水準にあることが追い風となって、外国人延べ宿泊者数は増加を続けることが予想される。日本人の旅行需要は横ばい圏内での推移が見込まれるため、今後の日本全体の旅行需要を左右するのはインバウンド需要となるだろう。

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。

# 労働力調査(基本集計)

## 2024年(令和6年)7月分

総務省統計局 2024年8月30日公表

### 結果の概要

#### 【就業者】

- 就業者数は6795万人。前年同月に比べ23万人の増加。24か月連続の増加。
- 雇業者数は6113万人。前年同月に比べ28万人の増加。29か月連続の増加。
- 正規の職員・従業員数は3642万人。前年同月に比べ34万人の増加。9か月連続の増加。
- 非正規の職員・従業員数は2114万人。前年同月に比べ29万人の減少。3か月連続の減少。
- 主な産業別就業者を前年同月と比べると、「医療、福祉」、「学術研究、専門・技術サービス業」などが増加。

#### 【就業率】(就業者/15歳以上人口×100)

- 就業率は61.8%。前年同月に比べ0.4ポイントの上昇。
- 15~64歳の就業率は79.6%。前年同月に比べ0.5ポイントの上昇。

#### 【完全失業者】

- 完全失業者数は188万人。前年同月に比べ5万人の増加。4か月連続の増加。

#### 【完全失業率】(完全失業者/労働力人口×100)

- 完全失業率(季節調整値)は2.7%。前月に比べ0.2ポイントの上昇。

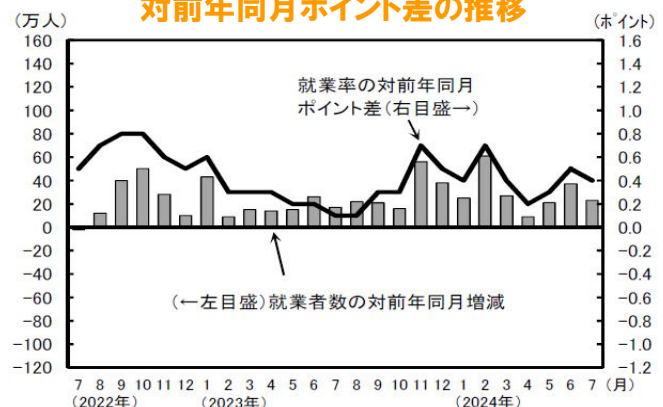
#### 【非労働力人口】

- 非労働力人口は4005万人。前年同月に比べ60万人の減少。29か月連続の減少。

| 原数値               | 実数<br>(万人、%) | 対前年同月増減<br>(万人、ポイント) |     |      |     |
|-------------------|--------------|----------------------|-----|------|-----|
|                   |              | 7月                   | 6月  | 5月   | 4月  |
| 15歳以上人口           | 10995        | -34                  | -26 | -28  | -23 |
| 労働力人口             | 6983         | 28                   | 39  | 27   | 13  |
| 就業者               | 6795         | 23                   | 37  | 21   | 9   |
| 男                 | 3722         | 9                    | 11  | -4   | -1  |
| 女                 | 3074         | 15                   | 28  | 25   | 10  |
| 自営業主・家族従業者        | 643          | -12                  | 2   | -11  | -22 |
| 雇業者               | 6113         | 28                   | 30  | 33   | 30  |
| 役員を除く雇業者          | 5757         | 6                    | 19  | 17   | 23  |
| 正規の職員・従業員         | 3642         | 34                   | 31  | 20   | 2   |
| 非正規の職員・従業員        | 2114         | -29                  | -12 | -4   | 20  |
| 農業、林業             | 197          | 4                    | 6   | 1    | -3  |
| 建設業               | 485          | 11                   | 0   | 5    | 2   |
| 製造業               | 1045         | -9                   | -8  | -7   | -27 |
| 情報通信業             | 283          | 4                    | 1   | 4    | 9   |
| 運輸業、郵便業           | 321          | -24                  | -17 | -3   | -3  |
| 卸売業、小売業           | 1072         | 9                    | 31  | 16   | 5   |
| 金融業、保険業           | 145          | -9                   | -8  | 0    | -4  |
| 不動産業、物品賃貸業        | 134          | -1                   | -1  | -3   | 0   |
| 学術研究、専門・技術サービス業   | 266          | 13                   | 9   | 6    | 6   |
| 宿泊業、飲食サービス業       | 406          | 1                    | 3   | 13   | 25  |
| 生活関連サービス業、娯楽業     | 230          | 0                    | 7   | -9   | -9  |
| 教育、学習支援業          | 340          | -10                  | -2  | 15   | 9   |
| 医療、福祉             | 933          | 19                   | 7   | -4   | 8   |
| サービス業(他に分類されないもの) | 458          | -8                   | 1   | -2   | -2  |
| 就業率               | 61.8         | 0.4                  | 0.5 | 0.3  | 0.2 |
| うち15~64歳          | 79.6         | 0.5                  | 0.5 | 0.2  | 0.2 |
| 男                 | 84.9         | 0.3                  | 0.4 | -0.1 | 0.0 |
| 女                 | 74.1         | 0.6                  | 0.7 | 0.7  | 0.4 |
| うち20~69歳          | 81.3         | 0.6                  | 0.7 | 0.4  | 0.2 |
| 完全失業者             | 188          | 5                    | 2   | 5    | 3   |
| 理由別               |              |                      |     |      |     |
| 非自発的な離職           | 47           | -2                   | 2   | 0    | 0   |
| うち勤め先や事業の都合       | 25           | 0                    | 0   | -2   | -3  |
| 自発的な離職(自己都合)      | 82           | 7                    | 3   | 5    | 6   |
| 新たに求職             | 46           | 0                    | 1   | 3    | 0   |
| 非労働力人口            | 4005         | -60                  | -65 | -55  | -34 |

| 季節調整値 | 実数<br>(%) | 対前月増減<br>(ポイント) |      |      |      |
|-------|-----------|-----------------|------|------|------|
|       |           | 7月              | 6月   | 5月   | 4月   |
| 完全失業率 | 2.7       | 0.2             | -0.1 | 0.0  | 0.0  |
| 男     | 2.7       | 0.1             | -0.3 | 0.1  | 0.1  |
| 女     | 2.6       | 0.2             | 0.1  | -0.1 | -0.2 |

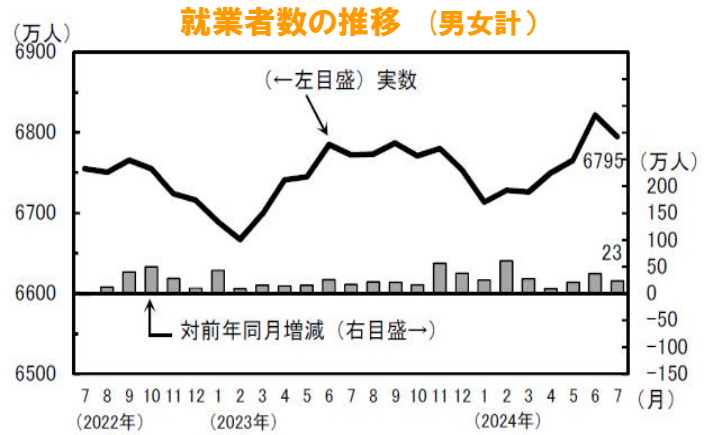
就業者数の対前年同月増減と就業率の対前年同月ポイント差の推移



## I 就業者の動向

### 1 男女別就業者数

- 就業者数は 6795 万人。  
前年同月に比べ 23 万人(0.3%)  
の増加。24 か月連続の増加。  
男性は 3722 万人、9 万人の増加。  
女性は 3074 万人、15 万人の増加。



### 2 従業上の地位別就業者数

- 自営業主・家族従業者数は 643 万人。  
前年同月に比べ 12 万人(1.8%)の減少。
- 雇用者数は 6113 万人。前年同月に比べ  
28 万人(0.5%)の増加。29 か月連続の増加。  
男性は 3289 万人、前年同月と同数。  
女性は 2824 万人、28 万人の増加。

従業上の地位別就業者数 (万人)

| 2024年 7月   | 実数   | 対前年<br>同月増減 |
|------------|------|-------------|
| 就業者        | 6795 | 23          |
| 自営業主・家族従業者 | 643  | -12         |
| 雇用者        | 6113 | 28          |
| 男          | 3289 | 0           |
| 女          | 2824 | 28          |

### 3 雇用形態別雇用者数

- 正規の職員・従業員数は 3642 万人。前年同月に比 34 万人 (0.9%) の増加。  
9 か月連続の増加。
- 非正規の職員・従業員数は 2114 万人。前年同月に比べ 29 万人 (1.4%) の減少。  
3 か月連続の減少。
- 役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は 36.7%。  
前年同月に比べ 0.6 ポイントの低下。

雇用形態別雇用者数

| 2024年 7月      | 男女計  |             |      | 男    |             |      | 女    |             |      |
|---------------|------|-------------|------|------|-------------|------|------|-------------|------|
|               | 実数   | 対前年<br>同月増減 | 割合   | 実数   | 対前年<br>同月増減 | 割合   | 実数   | 対前年<br>同月増減 | 割合   |
| 役員を除く雇用者      | 5757 | 6           | -    | 3024 | -16         | -    | 2732 | 21          | -    |
| 正規の職員・従業員     | 3642 | 34          | 63.3 | 2357 | 16          | 77.9 | 1285 | 18          | 47.0 |
| 非正規の職員・従業員    | 2114 | -29         | 36.7 | 667  | -32         | 22.1 | 1447 | 3           | 53.0 |
| パート           | 1033 | -9          | 17.9 | 130  | 3           | 4.3  | 904  | -11         | 33.1 |
| アルバイト         | 469  | -15         | 8.1  | 231  | -13         | 7.6  | 237  | -3          | 8.7  |
| 労働者派遣事業所の派遣社員 | 146  | -2          | 2.5  | 56   | -11         | 1.9  | 90   | 9           | 3.3  |
| 契約社員          | 275  | -5          | 4.8  | 142  | -6          | 4.7  | 133  | 1           | 4.9  |
| 嘱託            | 107  | 1           | 1.9  | 71   | 1           | 2.3  | 36   | 0           | 1.3  |
| その他           | 85   | 1           | 1.5  | 38   | -5          | 1.3  | 47   | 6           | 1.7  |

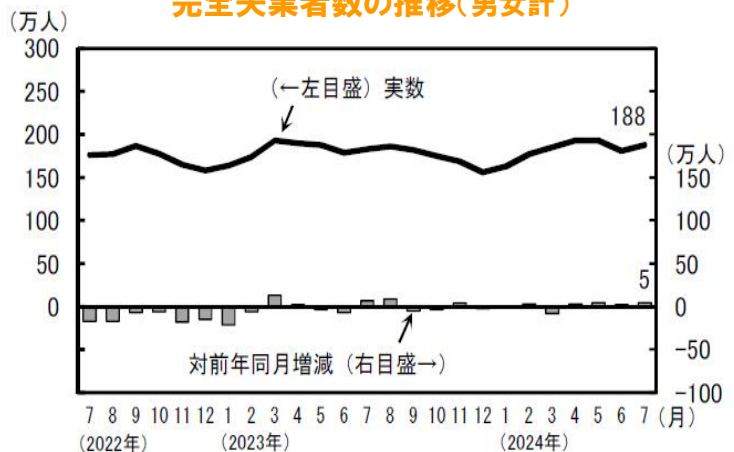
注) 割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

## II 完全失業者の動向

### 1 男女別完全失業者数

- 完全失業者数は188万人。前年同月に比べ5万人(2.7%)の増加。4か月連続の増加。
- 男性は105万人。前年同月と同数。女性は82万人、前年同月に比べ4万人の増加。

完全失業者数の推移(男女計)



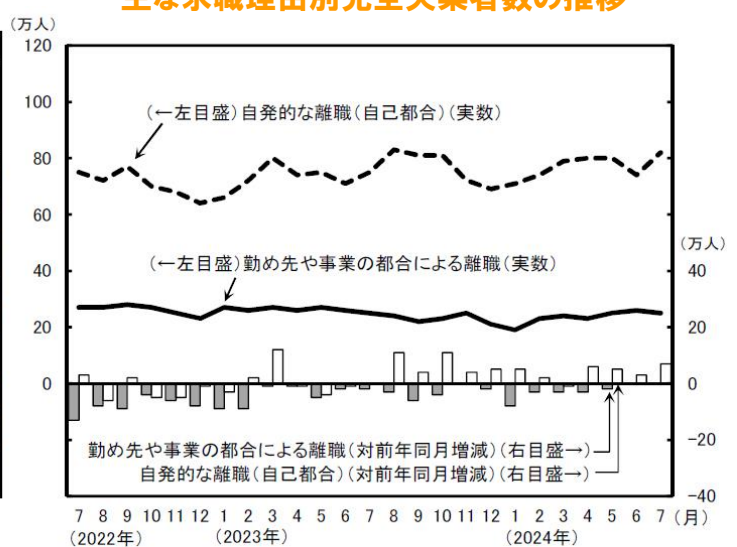
### 2 求職理由別完全失業者数

- 完全失業者のうち、「勤め先や事業の都合による離職」は25万人と、前年同月と同数、「自発的な離職(自己都合)」は82万人と、前年同月に比べ7万人の増加、「新たに求職」は46万人と、前年同月と同数。

求職理由別完全失業者数

| 2024年 7月         | 男女計 |         |
|------------------|-----|---------|
|                  | 実数  | 対前年同月増減 |
| 完全失業者            | 188 | 5       |
| 仕事をやめたため求職       | 130 | 6       |
| 非自発的な離職          | 47  | -2      |
| 定年又は雇用契約の満了による離職 | 22  | -2      |
| 勤め先や事業の都合による離職   | 25  | 0       |
| 自発的な離職(自己都合)     | 82  | 7       |
| 新たに求職            | 46  | 0       |
| 学卒未就職            | 5   | -2      |
| 収入を得る必要が生じたから    | 25  | 2       |
| その他              | 17  | 1       |

主な求職理由別完全失業者数の推移



### 3 年齢階級別完全失業者数

- 男性の完全失業者数は、「15~24歳」、「45~54歳」及び「65歳以上」の年齢階級で、前年同月に比べ増加し、「25~34歳」、「35~44歳」及び「55~64歳」の年齢階級で、前年同月に比べ減少。
- 女性の完全失業者数は、「25~34歳」及び「55~64歳」の年齢階級で、前年同月に比べ増加。

年齢階級別完全失業者数

| 2024年 7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 |
| 総数         | 188 | 5       | 105 | 0       | 82 | 4       |
| 15~24歳     | 25  | 3       | 13  | 3       | 11 | 0       |
| 25~34歳     | 44  | 1       | 22  | -2      | 22 | 3       |
| 35~44歳     | 32  | -2      | 18  | -1      | 14 | -1      |
| 45~54歳     | 36  | 1       | 19  | 1       | 17 | 0       |
| 55~64歳     | 36  | 0       | 21  | -1      | 15 | 2       |
| 65歳以上      | 16  | 2       | 12  | 1       | 3  | 0       |
| (再掲)55~59歳 | 17  | -2      | 10  | -1      | 6  | -2      |
| (再掲)60~64歳 | 20  | 3       | 11  | 0       | 9  | 4       |

労働力調査(基本集計)2024年(令和6年)7月分の全文は、  
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



人 事

女性活躍社会に向けた

# 中小企業の 取組みポイント

1. なぜ女性活躍推進が必要なのか
2. 女性活躍推進法における行動計画の策定法
3. 中小企業に求められる女性活躍推進のポイント
4. 女性活躍社会に向けた中小企業の取組み事例



## 参考資料

【厚生労働省】：「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう!」「女性の年齢階級別就業率と潜在的労働力率（2020年）」「女性活躍推進法特集ページ」「女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集」「女性活躍推進の好事例集」

【総務省統計局】：「人口推計（2021年（令和3年）10月1日現在）結果の要約」「労働力調査（基本集計）2021年（令和3年）平均結果の要約」 他

# 1

## 企業経営情報レポート

# なぜ女性活躍推進が必要なのか

2016年4月に「働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会」の実現を目的として、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行されました。

この法律は、事業主に「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出」および「女性活躍推進に関する情報公表」を義務付けているものです。

そして2022年4月1日に法改正となりました。

本レポートでは、女性活躍推進法に対して中小企業が取り組むべきポイントを解説します。

### ■ 女性の活躍推進が重要になってきた背景

近年の日本は、人口減少局面を迎えています。そのことに紐づいて将来の労働力不足が懸念されており、ニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、企業等における人材の多様性（ダイバーシティ）を確保することが不可欠とされています。

その対応の1つとして、「女性の活躍推進」が重要であると考えられ始めました。

労働力人口減少に対して企業が取り組むべき対策は、次のとおりです。

### ■ 労働力人口減少への対応策

- 女性が活躍できる環境を整備する
- 高年齢の人材を活用する
- 若手の育成を促進する
- 仕事の内容を整理し、AI化、IoT化を促進する
- 社員の多様化に対応した働き方が実現させられるよう、環境を整備する

この中でも、女性が活躍できる環境整備は、女性活躍推進法に則った活動であり、企業規模によっては、一般事業主行動計画の策定や情報公表が義務化されています。

今後、義務化される対象は広がっていくことが予想され、まだ女性が活躍できる環境整備への取り組みをしていない事業主は、早急な整備が必要といえます。

### ■ 女性の就業における課題

女性の就業者数の増加は、企業側が積極的に女性の働く労働環境整備を行ってきた成果といえますが、まだ多くの課題が残っています。これらの課題は、女性の働く環境整備が不十分であることが要因になっていると考えられます。

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、女性活躍推進法では、国、地方公共団体、事業主の各主体における、女性の活躍推進に関する責務等を定めており、2022年4月の法改正では、一般事業主行動計画の策定や情報公表義務の対象が拡大されました。

企業にとっても、採用や育成等に多大なコストを投じた女性社員が、能力を高めながら継続就業できる職場環境を整備していくことは、人材の確保・定着や社員のモチベーションの向上など、多岐にわたり大きなメリットがあります。



# 2

## 企業経営情報レポート

# 女性活躍推進法における行動計画の策定法

### ■ 一般事業主行動計画の策定の流れ

#### (1) 一般事業主行動計画とは

女性活躍推進法において策定することが求められている「一般事業主行動計画」の定義は、以下のとおりです。

#### ■ 一般事業主行動計画とは

一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。

一般事業主行動計画を立案するにあたり、自社の労働環境をどのように整えていくかを詳細に決めなければなりません。

この計画には、女性の活躍推進に向けた活動内容を盛り込むことが義務付けられています。

#### (2) 一般事業主行動計画策定の流れ

一般事業主行動計画策定の計画は、4つのステップで作成し、STEP4まで終わったらSTEP1に戻ることがを繰り返し、職場環境を整備します。

#### STEP1 自社の女性社員の活躍に関する状況把握、課題分析

行動計画策定の前に、まずは自社の女性社員が活躍する状況に関して、状況把握、課題分析を行い、その結果を勘案して定める必要があります。

※原則、「直近の事業年度」について状況把握を行います。困難な場合は前々事業年度の状況把握を行います。



#### STEP2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表

STEP1の状況把握、課題分析の結果を勘案し、行動計画を策定します。この計画には、(a) 計画期間、(b) 数値目標、(c) 取組内容、(d) 取組の実施時期を盛り込むことが必要です。



#### STEP3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

行動計画を策定したら、電子申請、郵送又は持参により管轄の都道府県労働局に届け出が必要になります。



#### STEP4 取組の実施、効果の測定

定期的に、数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組みの実施状況の点検・評価を行います。

参考：厚生労働省「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！」

# 3

## 企業経営情報レポート

# 中小企業に求められる女性活躍推進のポイント

本章では、中小企業に求められる女性の活躍推進のポイントを解説します。

### ■ 女性活躍推進に向けた課題と解決のポイント

女性が活躍できる職場にするための取組みポイントは次の4つです。

#### ①採用強化

初めに女性社員を積極的に採用するということです。

女性社員が活躍する会社を目指すために、女性社員の採用強化が必要です。特に、以下のような課題を抱えている場合は、女性をターゲットにした採用強化をお勧めします。

#### ■女性の採用面における課題

- 女性の社員数が極端に少ない
- 女性の応募が男性に比べると少ない
- これまで女性の総合職を募集していない
- 採用チームに女性が含まれていない

#### ②公平な人事評価と登用

性別に関わらず、個人のスキルを公平に評価し人員配置を行うことは、一人ひとりが自身の力を存分に発揮できる職場環境を作っていくことにつながります。

以下のような課題を抱えている場合は、改善が必要といえます。

#### ■人事評価・登用面の課題

- 評価制度を設けているものの、女性の昇進対象者が少ない
- 性別を理由にした仕事の差が設けられている
- 人員配置を検討する際に性別の要素を踏まえている
- 管理職の男女比率が極端に男性の方が高い

#### ③男女の賃金格差の是正

国土交通省の調査では、企業における女性の職域が拡大し、管理職に占める女性の割合も上昇傾向にあるなど、女性の活躍が進んできていることが分かりました。

一方で、労働者全体を平均した際の男女間賃金格差は、依然として存在しており、先進諸外国と比較すると、日本での格差は大きい状況です。

#### ④働き方改革への対応

政府が進めている「働き方改革」への対応を行っている企業は増加しています。

労働者は、ワークライフバランスを重視した多様な働き方を求めるようになっており、遅れている企業には早急な対応が求められています。

# 4

## 企業経営情報レポート

# 女性活躍社会に向けた中小企業の取組み事例

これまで、女性活躍推進法の内容や、中小企業が取り組む活動推進のポイントを紹介してきました。本章では、実際に取組み、成功した企業の事例を紹介します。

### ■ 女性の採用拡大に成功した事例

|      |               |      |         |
|------|---------------|------|---------|
| 企業名  | 株式会社栄和産業      | 事業概要 | 製造業     |
| 従業員数 | 168名（うち女性30名） | 所在地  | 神奈川県綾瀬市 |

#### （1）取組みの経緯

以前から多様な人材が働く職場ではありましたが、機械製造業という特性上、女性従業員は多くありませんでした。

しかし、将来的に労働力人口が減っていくことが予想される中、ものづくりの世界にも女性を増やすことが必要ではないかと考え、女性活躍推進法の施行をきっかけに、女性の積極採用に取組み始めました。

#### （2）取組み内容

女性の応募者を増やすためには、「製造業は男性中心」というイメージを払拭することが必要と考え、以下の取組みを行いました。

- デジタル化や機械化が進み、作業と性別の関係性が低いことを社内に周知
- 職場案内の動画を制作し、男女問わず活躍できる職場であることを社外に訴求
- 事務職として採用した女性従業員を含む、全新社員に製造現場での実習を実施
- 工場に女性専用のトイレを増設する等、施設を整備

#### （3）取組みの成果

取組みの結果、年々、女子学生からの応募が増え、現在は30名の女性従業員が働いています。うち4名は技能職、1名は営業に配属されています。

女性従業員が増えたことで、女性従業員同士の情報交換や困りごと相談が生まれ、部門同士の連携が生まれました。部門を超えた助け合いや、担当以外の業務への理解が進み、会社としての一体感が増しています。

参考：厚生労働省 女性活躍・両立支援に積極的に取り組む企業の事例集

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:その他経営関連 > サブジャンル:ISO(国際規格)

# ISO取得のメリット

企業がISOを取得するメリットを教えてください。

以下のように、ISOの認証を取得することで、企業は様々なメリットを享受することができます。経営の質的向上と事業拡大の好機となるため、積極的な取り組みが望まれます。

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <p>①企業の信頼性と競争力の向上</p>     | <p>ISOの認証を取得することで、企業の製品やサービスの品質が国際的な基準を満たしていることが証明されます。</p> <p>これにより、お客様からの信頼が高まり、競合他社に対する優位性が生まれます。ISOを取得した企業は、高い透明性と継続的な改善への取り組みを示すことができ、国内外の市場で好印象を与えることができます。</p> |
| <p>②業務プロセスの効率化と標準化</p>    | <p>ISO規格への適合を目指すことで、企業は業務プロセスを見直し、無駄を省き、効率化を図ることができます。</p> <p>また、従業員への教育訓練を通じて業務手順を標準化し、品質の安定化とサービスレベルの向上が期待できます。結果として、業務の質と生産性が向上し、コスト削減につながります。</p>                 |
| <p>③リスク管理と継続的改善の促進</p>    | <p>ISOの認証取得には、リスクマネジメントシステムの構築が求められます。このプロセスを通じて、企業は潜在的なリスクを特定し、対策を講じることができます。また、定期的な内部監査と経営者レビューにより、継続的な改善活動が促されます。</p> <p>これにより、リスクの低減と業務の質の維持・向上が図られます。</p>        |
| <p>④コンプライアンス対応の強化</p>     | <p>ISO規格は、各国の法令や規制を包含しています。</p> <p>したがって、ISO認証を取得することで、企業は関連法令の遵守を確実にすることができます。特に環境や情報セキュリティなどの分野では、ISO認証の取得が義務付けられている場合もあり、コンプライアンス対応力が高まります。</p>                    |
| <p>⑤企業イメージの向上と新規取引の獲得</p> | <p>ISO認証は、企業の品質や環境への取り組みを対外的にアピールする有力な手段となります。</p> <p>認証の取得は、優れた企業イメージの構築につながり、新規顧客の獲得や取引先の拡大が期待できます。特に、規模の大きな企業との取引においては、ISO認証の保有が前提条件とされることも多くあります。</p>             |

ジャンル:その他経営関連 > サブジャンル:ISO(国際規格)

# ISO取得に必要なこと

## ISOを取得するには、どのようなことが必要ですか？

まず、企業は自社のニーズや目的に合わせて、取得を目指す規格を選定する必要があります。

### ① 取得を目指す規格の選定

ISO 規格には様々な種類があり、製品やサービスの品質、環境対策、情報セキュリティ、労働安全衛生など、幅広い分野をカバーしています。自社の業種や業務内容に適した規格を選ぶことが重要です。規格の内容を十分に検討し、企業にとって最適な規格を選択しましょう。

### ② 規格の要求事項の理解

次に、選定した規格の要求事項を十分に理解する必要があります。各規格には、組織が満たすべき要求事項が細かく定められています。要求事項を一つひとつ確認し、自社の現状と照らし合わせる大切です。要求事項を十分に理解しないと、適切な対策を立てられません。規格の解釈に不明な点があれば、専門家に相談するなどして、確実に理解を深めましょう。

### ③ マネジメントシステムの構築

規格の要求事項に基づいて、適切なマネジメントシステムを構築します。マネジメントシステムとは、組織の目的を達成するための仕組みです。規格に沿った方針、目標、計画、業務プロセス、文書化、教育訓練などを整備し、PDCA サイクルを確立することが求められます。構築にあたっては、経営層の強力なリーダーシップと、全従業員の理解と参画が不可欠です。

### ④ 内部監査の実施

構築したマネジメントシステムが適切に運用されているかを確認するため、内部監査を実施します。内部監査では、自社の監査員が規格の要求事項に対する適合状況を確認し、不適合があれば是正措置を講じます。内部監査を通じて、マネジメントシステムの有効性を継続的に見直し、改善につなげるのが重要です。内部監査の結果は、次の外部審査に備えましょう。

### ⑤ 外部審査機関による審査

最後に、認定された外部審査機関による審査を受けます。審査員は、マネジメントシステムの運用状況を厳しくチェックし、規格の全ての要求事項を満たしているかを確認します。審査に合格すれば、認証を取得できます。審査に不合格の場合は、指摘された不適合を是正し、再審査を受ける必要があります。外部審査は客観的な立場から評価されるため、内部監査とは異なる視点で指摘を受けることがあります。

週刊 WEB 企業経営マガジン No. 887

---

【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。