No.183

2010.6.8 発行

週刊 企業経営ウェブマガジン

発行
株式会社　常陽経営コンサルタンツ

1 ネットジャーナル 要旨

Weeklyエコノミスト・レター　2010年6月4日号
金融市場の動き（6月）
～郵政改革がもたらすものは？財政規律のゆるみか金融の歪みか

経済・金融フラッシュ　2010年6月4日号
5月米ISM指数
～製造業・非製造業とも、堅調水準維持も伸び悩む

2 経営 TOPICS 抜粋

統計調査資料
平成 21 年　労働力調査年報

3 経営情報レポート 要約版

中小企業で活用できる助成金の勧め
雇用維持・雇入れに関する助成金

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

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。日本ビズアップ株式会社

ネットジャーナル
「Weekly
エコノミスト・レター」
要 旨

ニッセイ基礎研究所
2010年6月4日号

金融市場の動き（６月）

～郵政改革がもたらすものは？
財政規律のゆるみか金融の歪みか

要　旨

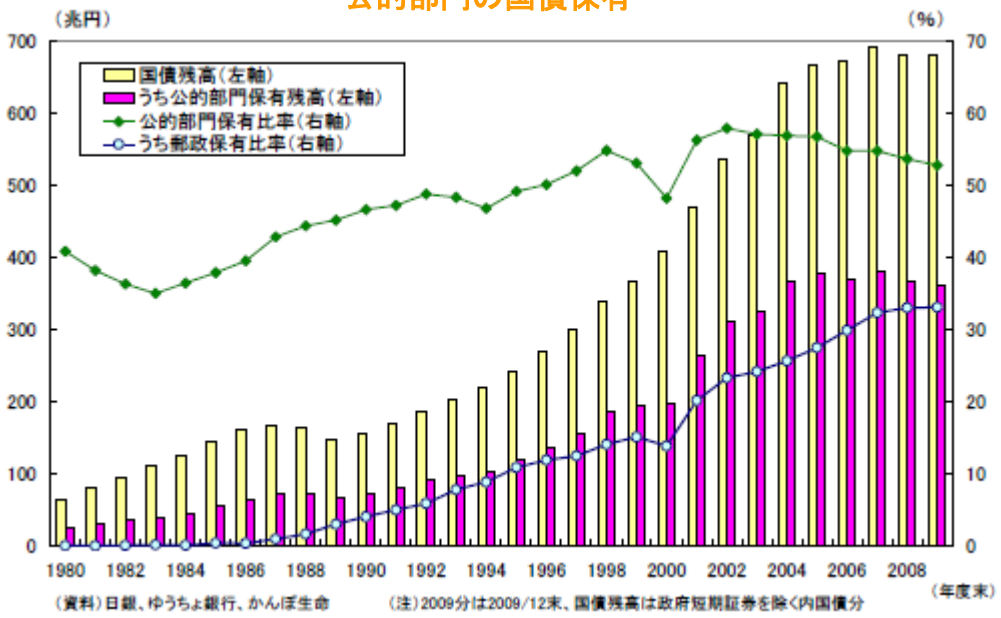
1 （財政赤字と郵政改革）国債残高が積みあがる中、郵政の国債消化機関としての位置付けが高まっている。今後も国債が増えるのは確実であり、郵政への政府の期待は続くだろう。限度額引き上げとなれば、思惑どおり国債市場の安定に繋がるかもしれないが、財政規律をゆるめ、金融システムを歪める懸念がある。

2 （日銀金融政策）0.1％という超低金利長期化のシナリオは変わらず。日銀の出口開始は FRB の利上げ後。「成長基盤の強化」を目指す新しい融資制度の骨子を発表。これは国債買入増額への圧力をかわし時間を稼ぐ戦略とも言えそうだ。

3 （長期金利）市場ではユーロ圏への懸念が高まるたびにリスク回避姿勢が強まり、円高株安→債券高の構図となっている。今後も先行き不透明感が払拭できず、当面安全資産としての国債需要は続くだろう。

4 （為替）円ドルレートは、ユーロが売られる中で、円が消去法的に買われることで円高の流れになっている。今後欧州問題の米国株式市場へのさらなる波及や政策効果の剥落などが早期利上げ期待の修正に繋がれば、ドルが弱い状況になる。

公的部門の国債保有



「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。

ネットジャーナル
「経済・
金融フラッシュ」
要 旨

ニッセイ基礎研究所
2010年6月4日号

5月米ISM指数

～製造業・非製造業とも、堅調水準維持も伸び悩む

要　旨

1 製造業指数が 59.7 と 60 台を割り込む ～非製造業指数は 55.4 で横ばい

企業のセンチメントを示すＩＳＭ（米供給管理協会）指数は、５月製造業指数（ＰＭＩ）が 59.7 となり、2004 年６月（60.5）以来の高水準だった４月（60.4）から▲0.7 ポイント低下したが、市場予想値（59.0）は上回った。５月指数の内訳では、主要指数が総じて弱含みの動きをする中、雇用指数が 59.8 と前月より 1.3 ポイントの上昇となり、半面、在庫指数が 45.6 と前月より▲3.8 ポイント低下したのが目を引いた。

PMI は、金融危機後の 2008 年 12 月に 32.5 と近年の最低水準を記録した後、昨年８月には製造業の拡大･縮小の分かれ目となる 50 台を回復、今回で 50 越えは 10 ヵ月連続となった。発表元のＩＳＭでは、過去のデータから見た PMI が示す経済全体の分かれ目（GDP のゼロ成長）は 42.0 であり、５月 PMI は実質 GDP 年率 6.0%に対応する高水準としている。

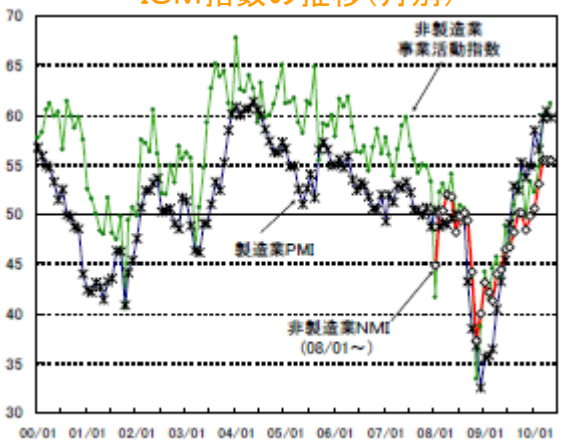
2 製造業では、高水準の受注・生産が雇用に波及か

PMI を構成する主要５指数（新規受注、生産、雇用、入荷遅延、在庫）の前月比を見ると、生産指数が▲0.3 ポイント低下（66.9→66.6）、受注指数が横ばい（65.7→65.7）、入荷遅延が▲0.3 ポイントの低下と総じて小動きに留まる中、雇用指数の 1.3 ポイントの上昇（58.5→59.8）、在庫指数の▲3.8 ポイントの下落が目立った。

もっとも、生産・受注・雇用の各指数は既に、経済が好調を維持していた 2004 年以来の水準を回復しており、製造業では好調な業況が続いていると言えよう。

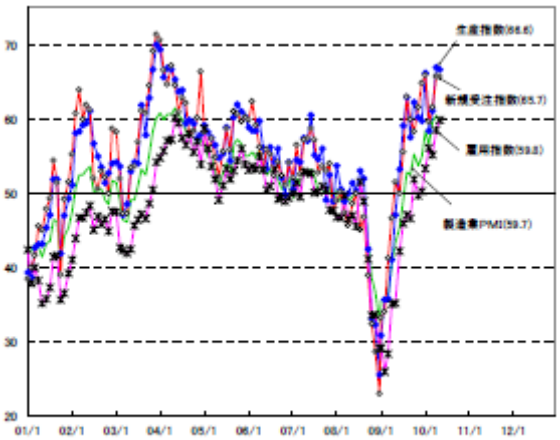
特に、受注指数の高止まりの半面、在庫関連２指数が低下しているのは、今後の生産増の動きを期待させるものと言え、その影響が雇用にも波及していることを窺わせる。当面、こうした好調な業況が維持されそうだ。

ISM指数の推移（月別）



（資料）Institute for Supply Management、以下も同じ。

ISM製造業主要指数の推移（月別）



注：（　）内の数値は 2010 年５月値

総務省 統計局
2010年6月4日公表

平成 21 年 労働力調査年報

第1 就業状態の動向

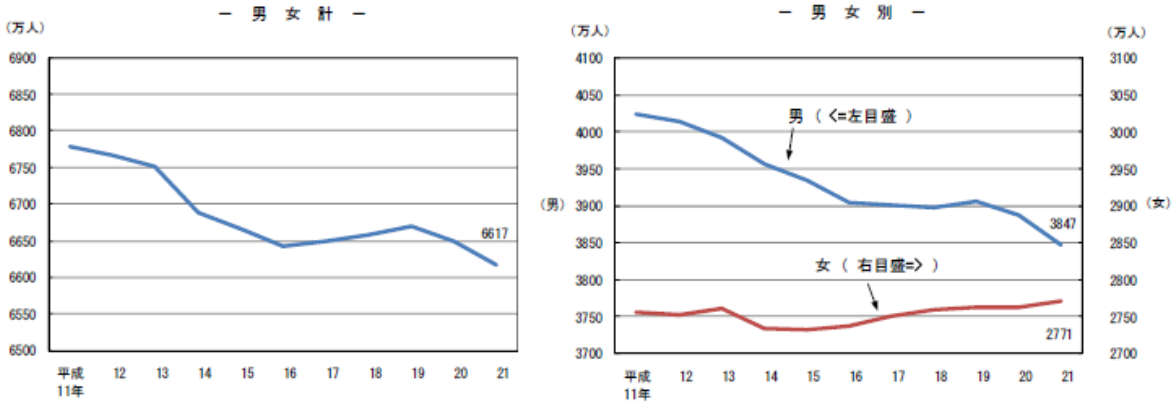
1 就業状態別人口

（1）労働力人口は２年連続の減少

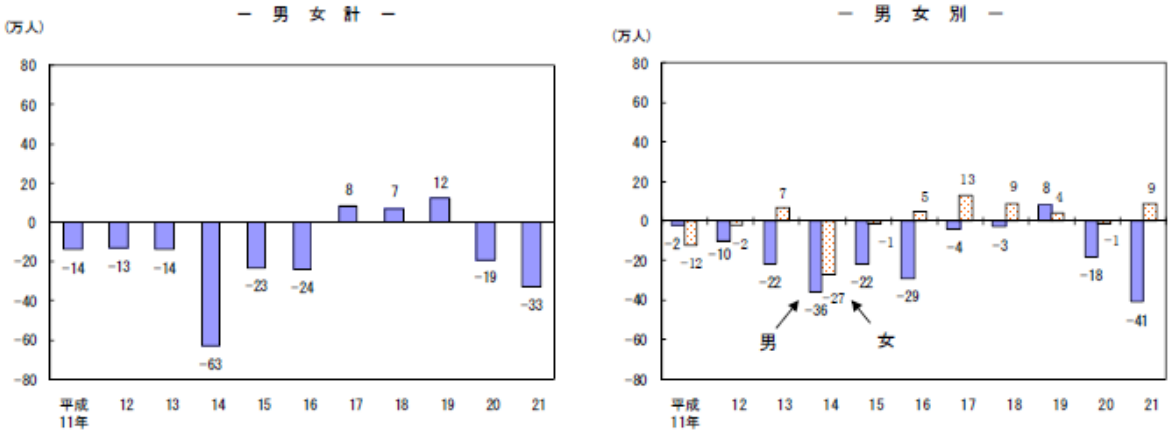
労働力人口（15 歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせた人口）は、平成 21 年平均で 6617 万人となり、前年に比べ 33 万人減少し、２年連続の減少となった。男女別にみると、男性は 3847 万人と 41 万人減少し、２年連続の減少となった。女性は 2771 万人と９万人増加し、２年ぶりの増加となった。

また，15～64 歳（生産年齢人口に当たる年齢）の労働力人口をみると，平成 21 年平均は 6038 万人と、前年に比べ 46 万人減少し、12 年連続の減少となった。男女別にみると、男性は 3485 万人と 47 万人減少し、12 年連続の減少となった。女性は 2553 万人となり、前年と同数となった。

図Ⅰ－１ 労働力人口の推移



図Ⅰ－２ 労働力人口の対前年増減の推移



（２）労働力人口比率は，過去最低の水準に低下

労働力人口比率（15 歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、平成 21 年平均で 59.9%となり、前年に比べ 0.3 ポイント低下し、２年連続の低下となった。なお、労働力人口比率は昭和 28 年以降で初めて６割を切り、過去最低（ここでは，昭和 28 年以降での比較について「過去最低」という。）の水準となった。男女別にみると，男性は 72.0%と 0.8 ポイント低下し、12 年連続の低下となった。女性は 48.5%と 0.1 ポイント上昇し、３年ぶりの上昇となった。

また，15～64 歳の労働力人口比率をみると、平成 21 年平均は 73.9%と、前年に比べ 0.1 ポイント上昇し、５年連続の上昇となった。男女別にみると、男性は 84.8%と 0.4 ポイント低下し、５年ぶりの低下となった。女性は 62.9%と 0.6 ポイント上昇し、７年連続の上昇となった。

表Ｉ－２　年齢階級別労働力人口比率の推移

（%，ポイント）

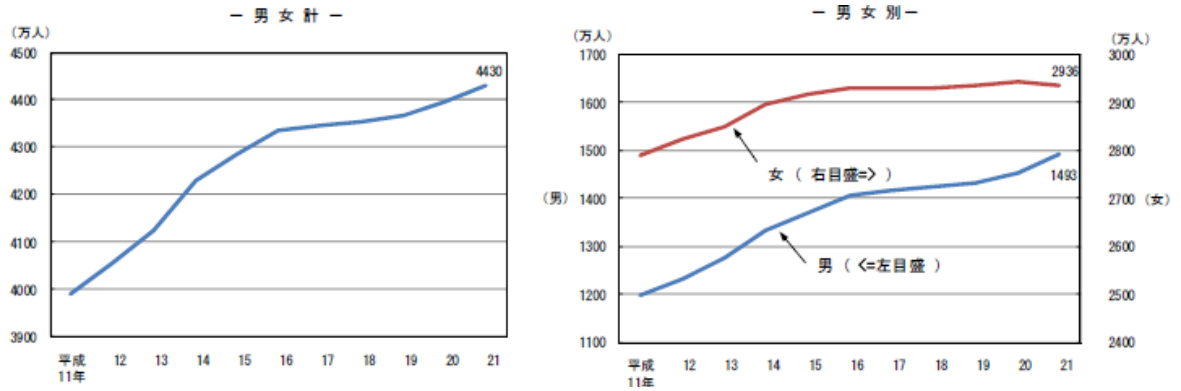
	男女計		男								女							
	総数	15～64歳	総数	15～64歳	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	総数	15～64歳	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
平成11年	62.9	72.5	76.9	85.3	47.7	96.5	97.9	97.2	85.2	35.5	49.6	59.5	46.8	63.6	65.4	69.8	49.9	14.9
12	62.4	72.5	76.4	85.3	47.3	96.6	98.0	97.1	84.0	34.1	49.3	59.6	46.8	63.9	65.3	69.9	49.6	14.4
13	62.0	72.6	75.7	85.1	46.5	96.4	97.7	96.7	83.4	32.9	49.2	60.0	46.4	65.2	66.2	70.1	49.2	13.8
14	61.2	72.3	74.7	84.7	46.0	95.7	97.3	96.6	82.9	31.1	48.5	59.8	44.9	66.0	66.0	69.8	48.9	13.2
15	60.8	72.4	74.1	84.6	45.2	95.6	97.2	96.6	83.0	29.9	48.3	60.0	44.5	66.6	66.5	70.1	49.4	13.0
16	60.4	72.3	73.4	84.3	44.0	95.4	97.0	96.3	82.6	29.2	48.3	60.2	44.3	67.5	66.2	70.4	50.2	12.9
17	60.4	72.6	73.3	84.4	44.4	95.1	97.0	96.1	83.0	29.4	48.4	60.8	45.0	68.3	66.7	71.2	50.8	12.7
18	60.4	73.1	73.2	84.8	44.7	95.4	96.9	96.3	83.7	29.2	48.5	61.3	45.2	68.7	67.3	72.2	51.5	13.0
19	60.4	73.6	73.1	85.2	45.1	95.5	96.9	96.3	84.8	29.8	48.5	61.9	44.8	69.3	67.9	73.2	52.5	12.9
20	60.2	73.8	72.8	85.2	44.5	95.4	96.8	96.3	85.0	29.7	48.4	62.3	44.8	70.1	67.9	73.5	53.1	13.1
21	59.9	73.9	72.0	84.8	42.8	95.2	96.7	96.1	84.6	29.4	48.5	62.9	44.9	71.9	68.3	73.9	53.5	13.1
ポイント差（21年-20年）	-0.3	0.1	-0.8	-0.4	-1.7	-0.2	-0.1	-0.2	-0.4	-0.3	0.1	0.6	0.1	1.8	0.4	0.4	0.4	0.0

（３）非労働力人口は 18 年連続の増加

非労働力人口は、平成 21 年平均で 4430 万人となり、前年に比べ 35 万人増加し、18 年連続の増加となった。男女別にみると、男性は 1493 万人と 40 万人増加し、18 年連続の増加となった。

女性は 2936 万人と６万人減少し、４年ぶりの減少となった。

図Ｉ－４　非労働力人口の推移



2 就業者

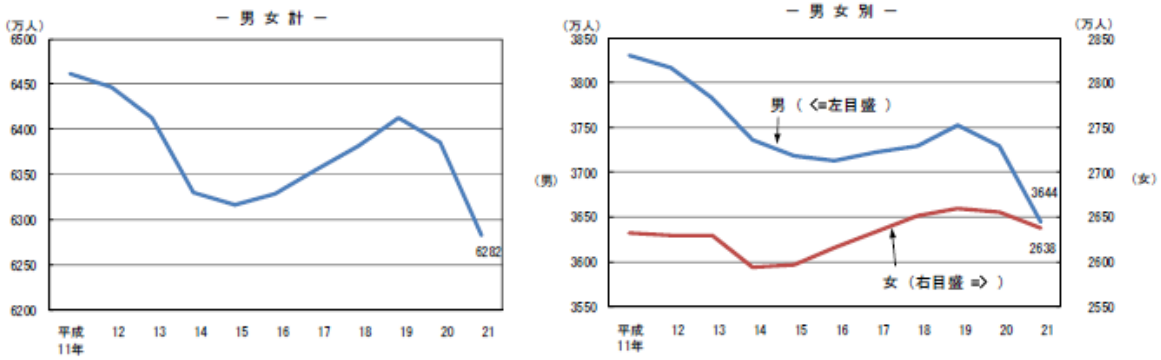
（１）就業者は過去最大の減少

就業者は、平成21年平均で6282万人となり、前年に比べ103万人減少し、２年連続の減少となった。なお、103万人の減少は、比較可能な昭和29年以降過去最大（以下、昭和29年以降での比較について「過去最大」という。）の減少幅となっている。

男女別にみると、男性は3644万人と85万人減少し、２年連続の減少となった。女性は2638万人と18万人減少し、２年連続の減少となった。

また、15～64歳の就業者は、平成21年平均で5717万人となり、前年に比べ115万人減少し、比較可能な昭和44年以降、最大の減少幅となった。男女別にみると、男性は3294万人と89万人減少し、２年連続の減少となった。女性は2424万人と25万人減少し、２年連続の減少となった。

図Ⅰ－８　就業者の推移



表Ⅰ－４　年齢階級別就業者の推移

（万人）

	実数							対前年増減						
	男女計			男		女		男女計			男		女	
	総数	15～64歳	65歳以上	総数	15～64歳	総数	15～64歳	総数	15～64歳	65歳以上	総数	15～64歳	総数	15～64歳
平成11年	6462	5980	483	3831	3530	2632	2449	−52	−58	7	−27	−33	−24	−27
12	6446	5963	482	3817	3516	2629	2447	−16	−17	−1	−14	−14	−3	−2
13	6412	5932	480	3783	3483	2629	2450	−34	−31	−2	−34	−33	0	3
14	6330	5854	477	3736	3437	2594	2416	−82	−78	−3	−47	−46	−35	−34
15	6316	5840	477	3719	3423	2597	2417	−14	−14	0	−17	−14	3	1
16	6329	5848	480	3713	3416	2616	2433	13	8	3	−6	−7	19	16
17	6356	5862	495	3723	3413	2633	2448	27	14	15	10	−3	17	15
18	6382	5872	510	3730	3414	2652	2458	26	10	15	7	1	19	10
19	6412	5873	539	3753	3415	2659	2458	30	1	29	23	1	7	0
20	6385	5832	553	3729	3383	2656	2449	−27	−41	14	−24	−32	−3	−9
21	6282	5717	565	3644	3294	2638	2424	−103	−115	12	−85	−89	−18	−25

「平成 21 年　労働力調査年報」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。

ジャンル：人事･労務

中小企業で活用できる助成金の勧め
雇用維持･雇入れに関する助成金

ポイント

1. 雇用の維持に関する助成金
2. 雇い入れに関する助成金
3. 創業に関する助成金
4. 助成金活用事例

1 雇用の維持に関する助成金

■ 1　最近の助成金事情

雇用関連の助成金はここ 3～4 年、静かな状態が続き、労務の総合対策を進めるための助成金や、育児関連助成金の拡充など、政府の政策に沿ったものが多い状態でした。しかし、リーマン・ショックから始まったこの不況で、派遣切り、新卒者の内定取消し、失業者の急増などの深刻な雇用問題への対策として、次々と新たな助成金が生み出されています。
助成金は政策を実現する「誘い水」ですから、最近の助成金の中心は「不況対策」です。具体的には、①雇用維持、②就職が難しい人の再就職支援、③景気後退の影響を受けやすい非正規労働者の雇用、④雇用情勢の厳しい地域の雇用創出に関する助成金があげられます。
この不況対策の象徴が「中小企業緊急雇用安定助成金」です。この助成金の目的は、雇用を守るために、休業させた従業員に対する休業手当や教育訓練に補助を行おうというものです。実はこのような制度は今回が初めてではなく、「雇用調整助成金」という仕組みのよく似た制度が昭和 50 年から存在しており、石油ショック以降の不況対策として活用されてきました。ただし、この助成金は長い間大企業向けのものとして使われてきたため、今回その仕組みはそのままに、要件を緩和し、助成率も高くすることによって、中小企業向けに創設されました。
雇用関連の助成金とは本来、中小企業の健全な発展を目的に創設された助成金ですが、現在十分に活用されているとは言えません。その理由としては、①知らない、②種類が多すぎる、③手続が大変などの理由が挙げられます。また、助成金は細かい要件をクリアしないといけない面があり、手続も大変ですが、助成金制度は雇用保険料の還元ですから、申請しなければ損とも言えますし、うまく活用することによって、効率的な事業運営の手助けになります。

【助成金受給のメリット】

①返済不要
融資には必ず返済が伴い金利がつきますが、助成金には金利がつかないどころか返済も不要です。
②企業の信頼度が増し、公的融資などが受けやすくなる
助成金を受給できるということは国の審査をパスしたということであり、公的融資などが受けやすくなりますので、今後の事業展開にも有利に働きます。

■ 2　中小企業緊急雇用安定助成金

■休業をさせて雇用を守る企業に対する助成金

世界的な金融危機や景気変動などの経済上の理由による企業収益の悪化から生産量等が減少し、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、その雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練また

は出向をさせた場合に、休業、教育訓練または出向に係る手当もしくは賃金等の 8 割ほどを助成する制度です。

①受給事例

従業員数 30 人の会社が、従業員 1 人当たり毎月 4 日間ずつ、半年間休業した場合の計算事例

従業員 30 人×4 日間×6 ヵ月間＝休業延べ日数 720 日

休業延べ日数 720 日×助成金 1 日当たり 7,685 円≒550 万円

助成金受給額 550 万円

※１　助成金の１日当たりの額は、労働保険料申告時の給与額を元に算出しますので、各社各様になります。
※２　この事例は支給限度額での計算です。

■ 3　残業削減雇用維持奨励金

■残業時間を削減する企業に対する助成金

事業活動の縮小をする場合に、労働者・派遣労働者の雇用の安定を図るため、残業時間を削減して雇用の維持等を行う事業主に助成するものです。

従業員 30 人（内有期契約労働者 10 人、派遣労働者 5 人）の会社が、残業時間を従業員 1 人 1 月当たり 10 時間削減した場合の計算事例

有期契約労働者　　10 人×30 万円＝300 万円

派遣労働者　　5 人×45 万円＝225 万円

助成金受給額 525 万円

■ 4　中小企業定年引上げ等奨励金

■70 歳まで働ける企業に対する助成金

65 歳以上もしくは 70 歳以上の定年の引き上げ、定年の定めの廃止あるいは希望者全員を雇用する継続雇用制度の導入、短時間労働時間制の導入等を行った事業主に対して、企業規模等に応じて一定額が支給されます。

60 歳定年を定めている従業員 30 人の会社が、65 歳まで定年を引上げ、70 歳までの継続雇用制度を併せて導入した場合の計算事例

助成金受給額 90 万円

2 雇い入れに関する助成金

■１　特定就職困難者雇用開発助成金

■高年齢者の方等を雇い入れる企業に対する助成金

高年齢者、障害者の方等の就職困難者をハローワークや民間職業紹介業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して支給されます。

従業員 30 人の会社が、母子家庭の母と 60 歳以上の方を正社員として雇い入れた場合の計算事例

母子家庭の母　　90 万円

60 歳以上の方　　90 万円

助成金受給額 180 万円

※次の求職者をハローワークまたは民間職業紹介事業者の紹介により、継続雇用する労働者として雇い入れ、当該求職者を助成金の支給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる雇用保険の適用事業であること。

・60 歳以上の者
・身体・知的・精神障害者
・母子家庭の母
・炭鉱離職者求職手帳所持者など

■２　就職困難な者を雇い入れる企業に対する助成金

■高年齢者の方等を雇い入れる企業に対する助成金

就職の困難な特定の求職者層について、一定期間（原則として３ヵ月間）試験的に雇用（トライアル雇用）することにより、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作りを目的としています。

従業員 30 人の会社が、30 歳前後の方を 3 名 3 ヵ月間トライアル雇用する場合の計算事例

3 名×4 万円×3 ヵ月＝36 万円

助成金受給額 36 万円

１．事業主の要件
事前に求人票にトライアル雇用として載せておくこと

２．労働者の要件
①45 歳以上の中高年齢者　②25 歳以上 40 歳未満の若齢者　③母子家庭の母
④障害者　⑤日雇労働者など

3 創業に関する助成金

■ 1　地域再生中小企業創業助成金

■重点分野で創業・雇入れを行う企業に対する助成金

雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域において、法人を設立又は個人事業を開業し、労働者を雇い入れる事業主に対し、創業に係る経費及び労働者の雇い入れについて助成します。

創業に係る経費 500 万円を負担して飲食店を開業し、従業員を 5 名雇い入れた場合の計算事例

創業支援金　　500 万円×1／2＝250 万円

雇入れ奨励金　　5 名×60 万円＝300 万円

助成金受給額 550 万円

■ 2　中小企業基盤人材確保助成金

■創業に伴い新たに雇い入れる企業に対する助成金

新分野進出等（創業・異業種進出）に伴い新たに経営基盤の強化に資する労働者を雇い入れた場合、または生産性を向上させるための基盤となる人材を新たに雇い入れた場合、これらの基盤人材の賃金の一部を助成します。

設備等の経費 300 万円を負担して創業し、基盤人材 2 名、一般労働者 5 名を雇い入れた場合の計算事例

基盤人材　　2 名×210 万円＝420 万円

一般労働者　　5 名×40 万円　＝200 万円

助成金受給額 620 万円

	第 1 期	第 2 期
基盤人材	105 万円（70 万円）	105 万円（70 万円）
一般労働者	20 万円（15 万円）	20 万円（15 万円）

※（　）内は特定地域外の金額です

Question 資金繰り改善のポイント

Answer ■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・返品の抑制	●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いては、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、惰性で続い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っては論外ですが、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。

Question 資金調達先の種類とポイント

Answer ■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。