

週刊WEB

企業 経営

MAGA
ZINE

Vol.663 2020.2.25

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2020年2月18日

2019～2021年度 経済見通し（20年2月）

経済・金融フラッシュ 2020年2月19日

貿易統計（20年1月）

～欧米向けを中心に輸出の低迷が継続、
2月以降は新型コロナウイルスの影響で落ち込み幅が拡大する公算

経営 TOPICS

統計調査資料

四半期別GDP速報

（2019年10-12月期・1次速報値）

経営情報レポート

職場環境を整え社員のパフォーマンスを向上させる
労働安全衛生法改正のポイント

経営データベース

ジャンル：マネジメントスキル > サブジャンル：プロジェクトマネジメント
スケジュール管理をするためのタイムマネジメント
プロジェクトに係るコストや品質を高める方策

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

発行：税理士法人 常陽経営

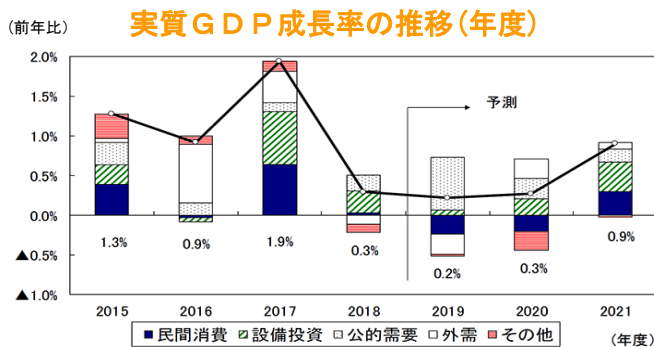
ネット
ジャーナル

2019～2021年度 経済見通し（20年2月）

ニッセイ基礎研究所

＜実質成長率：2019年度0.2%、2020年度0.3%、2021年度0.9%を予想＞

1 2019年10-12月期の実質GDPは、消費税率引き上げの影響を主因として民間消費、住宅投資、設備投資の国内民間需要がいずれも急速に落ち込んだことから、前期比年率▲6.3%の大幅マイナス成長となった。



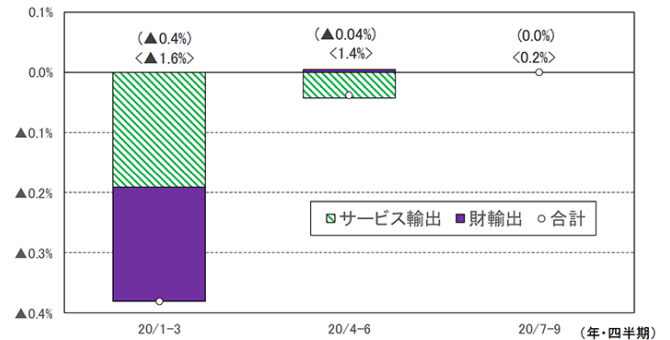
（資料）内閣府経済社会総合研究所「四半期別GDP速報」

2 2020年1-3月期は、駆け込み需要の反動が和らぐ中で国内需要は持ち直すものの、新型肺炎の影響で財・サービスの輸出が大きく落ち込むことから前期比年率▲1.0%と2四半期連続のマイナス成長になると予想する。

景気は2018年秋頃をピークに後退局面入りしている公算が大きい。

3 2020年度入り後は、新型肺炎の終息を前提として東京オリンピックが開催される夏場にかけて高成長となるが、年度後半はその反動で景気の停滞色が強まる可能性が高い。実質GDP成長率は2019年度が0.2%、2020年度が0.3%、2021年度が0.9%と予想する。

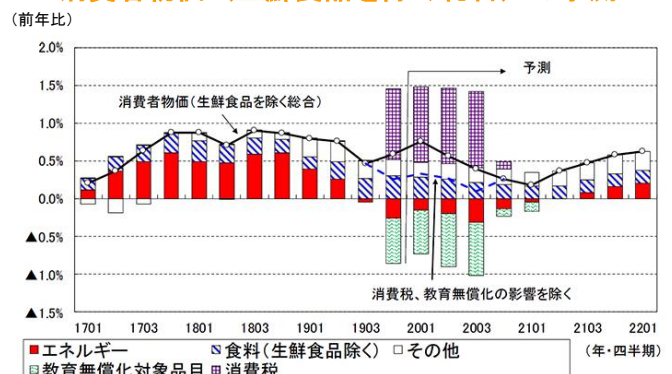
新型肺炎による実質GDPへの影響



（注）新型肺炎による中国からの訪日客減（サービス輸出）と中国への財の輸出減による直接的な影響、（）内は実質GDPの水準への影響、< >内は実質GDP成長率（前期比年率）への影響

4 消費者物価上昇率（生鮮食品を除く総合）は、2019年度が前年比0.6%、2020年度が同0.4%、2021年度が同0.5%と予想する。消費増税後の消費低迷を受けて需給面からの上昇圧力が弱まること、賃金の伸び悩みが続きサービス価格の上昇率が高まらないことなどから、1%割れの推移が続くだろう。

消費者物価（生鮮食品を除く総合）の予測



（資料）総務省統計局「消費者物価指数」

ネット
ジャーナル

貿易統計（20年1月）

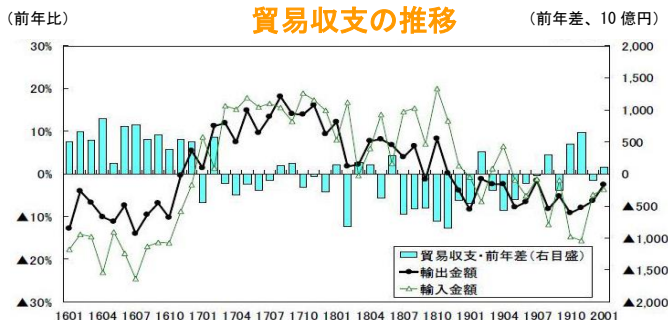
～欧米向けを中心に輸出の低迷が継続、2月以降は新型コロナウイルスの影響で落ち込み幅が拡大する公算

ニッセイ基礎研究所

1 貿易赤字（季節調整値）が拡大

財務省が2月19日に公表した貿易統計によると、20年1月の貿易収支は▲13,126億円の赤字となったが、事前の市場予想（QUICK集計：▲16,819億円、当社予想は▲16,690億円）を上回る結果となった。輸出が前年比▲2.6%（12月：同▲6.3%）と減少幅が縮小し、輸入の減少幅（12月：前年比▲4.9%→1月：同▲3.6%）を下回ったため、貿易収支は前年に比べ1,051億円の改善となった。輸出の内訳を数量、価格に分けてみると、輸出数量が前年比▲1.6%（12月：同▲1.9%）、輸出価格が前年比▲1.0%（12月：同▲4.6%）、輸入の内訳は、輸入数量が前年比▲1.3%（12月：同1.2%）、輸入価格が前年比▲2.3%（12月：同▲6.0%）であった。原数値の貿易収支が大幅な赤字となったのは、1月が正月休みの影響で輸出が少なく貿易赤字になりやすいという季節性による部分もあるが、季節調整済の貿易収支も▲2,241億円と11ヵ月連続の赤字となり、12月の▲1,072億円から赤字幅が拡大した。

貿易収支の推移



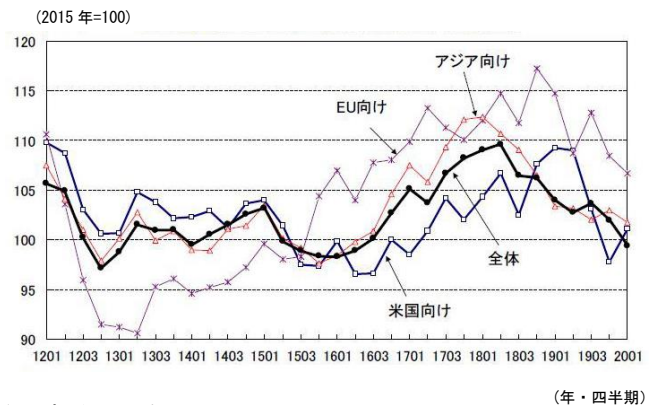
(資料) とともに財務省「貿易統計」

(年・月)

2 2月以降は新型コロナウイルスの影響で輸出が大きく落ち込む公算

20年1月の輸出数量指数を地域別に見ると、米国向けが前年比▲8.9%（12月：同▲11.4%）、EU向けが前年比▲5.5%（12月：同▲6.8%）、アジア向けが前年比▲1.5%（12月：同0.5%）となった。20年1月の地域別輸出数量指数を季節調整値（当研究所による試算値）でみると、米国向けが前月比5.2%（12月：同▲1.0%）、EU向けが前月比▲2.0%（12月：同1.3%）、アジア向けが前月比▲1.0%（12月：同▲0.8%）、全体では前月比▲3.8%（12月：同2.9%）となった。1月は米国向けが前月比で高い伸びとなったが、19年後半の急速な落ち込みの反動による部分大きい。自動車は引き続き前年比で二桁のマイナスとなっており、持ち直しの判断は尚早だ。

地域別輸出数量指数(季節調整値)の推移



(注) 直近は20年1月

(年・四半期)

四半期別 GDP 速報

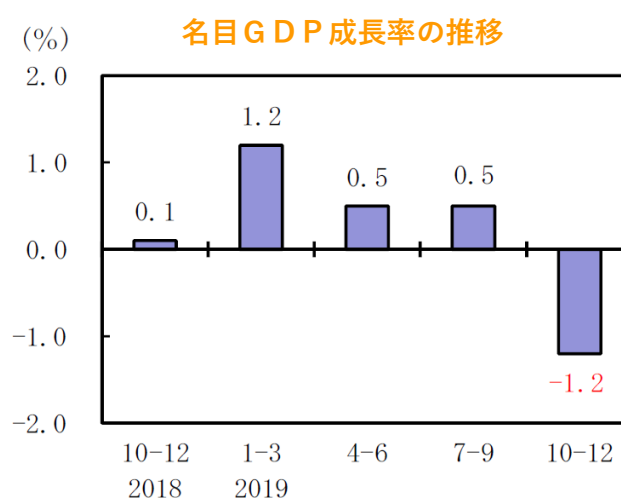
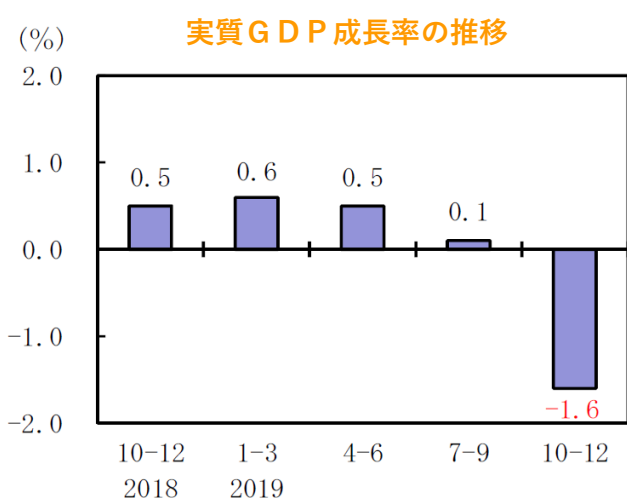
(2019年10-12月期・1次速報値)

内閣府 2020年2月17日公表

国内総生産（支出側）及び各需要項目

[1] GDP 成長率（季節調整済前期比）

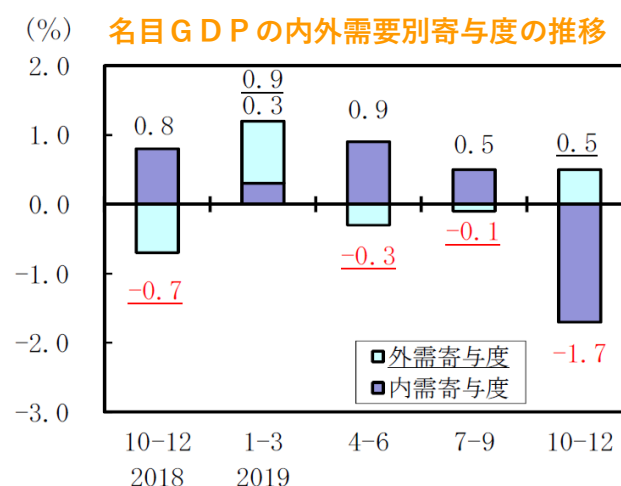
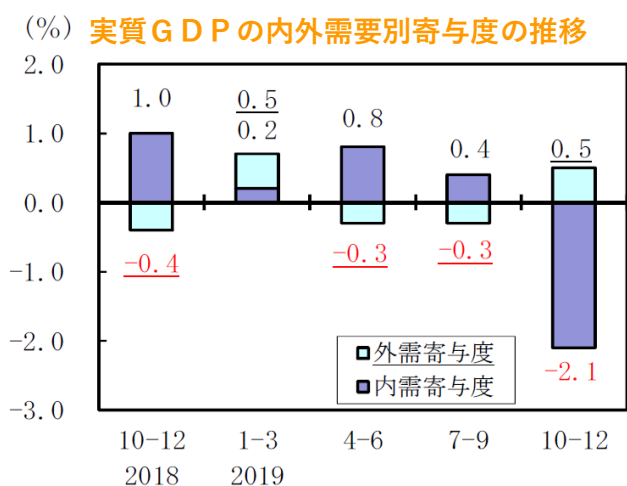
2019年10~12月期の実質GDP（国内総生産・2011暦年連鎖価格）の成長率は、▲1.6%（年率▲6.3%）となった。また、名目GDPの成長率は、▲1.2%（年率▲4.9%）となった。



[2] GDP の内外需別の寄与度

GDP成長率のうち、どの需要がGDPをどれだけ増加させたかを示す寄与度でみると、実質は国内需要（内需）が▲2.1%、財貨・サービスの純輸出（輸出－輸入）が0.5%となった。

また、名目は国内需要（内需）が▲1.7%、財貨・サービスの純輸出（輸出－輸入）が0.5%となった。

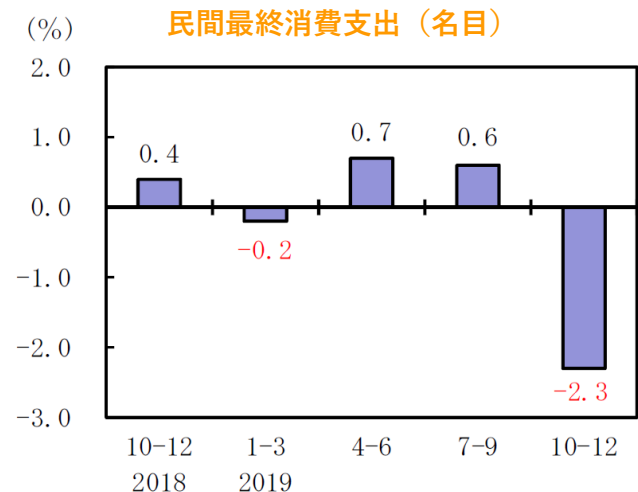
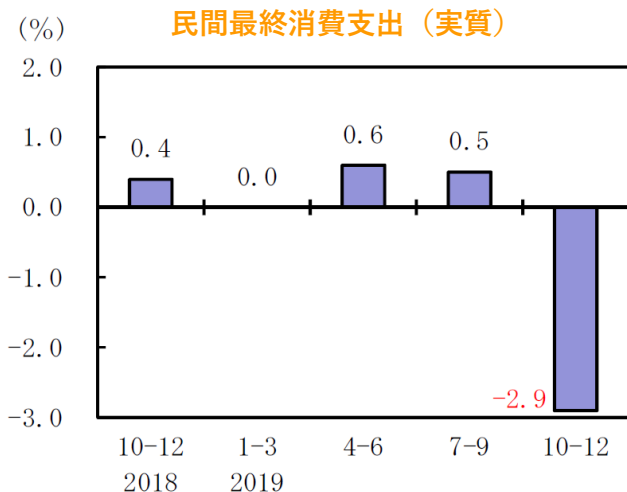


[3] 需要項目別の動向（季節調整済前期比）

（1）民間需要の動向

民間最終消費支出は、実質▲2.9%（7～9月期は0.5%）、名目▲2.3%（7～9月期は0.6%）となった。

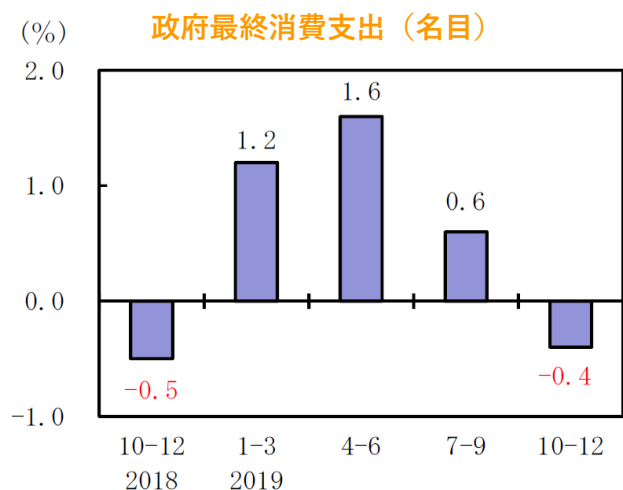
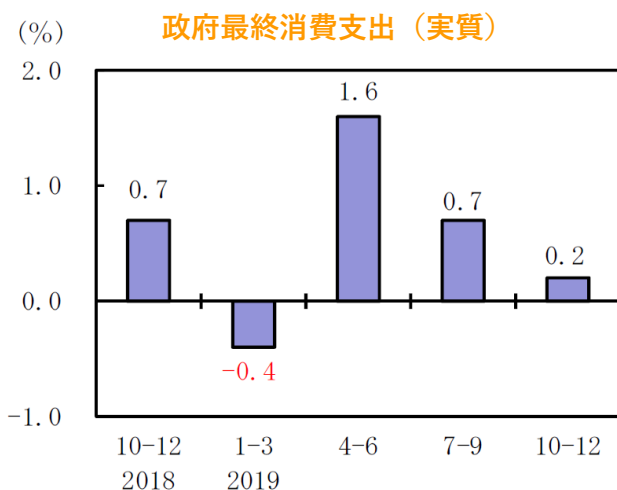
そのうち、家計最終消費支出は、実質▲3.0%（7～9月期は0.4%）、名目▲2.4%（7～9月期は0.6%）となった。家計最終消費支出（除く持ち家の帰属家賃）は、実質▲3.7%（7～9月期は0.5%）、名目▲2.9%（7～9月期は0.7%）となった。



（2）公的需要の動向

政府最終消費支出は、実質 0.2%（7～9月期は0.7%）、名目▲0.4%（7～9月期は0.6%）となった。公的固定資本形成は、実質 1.1%（7～9月期は1.2%）、名目 2.0%（7～9月期は1.7%）となった。

公的在庫変動の成長率への寄与度は、実質 0.0%（7～9月期の寄与度は▲0.0%）、名目 0.0%（7～9月期の寄与度は▲0.0%）となった。

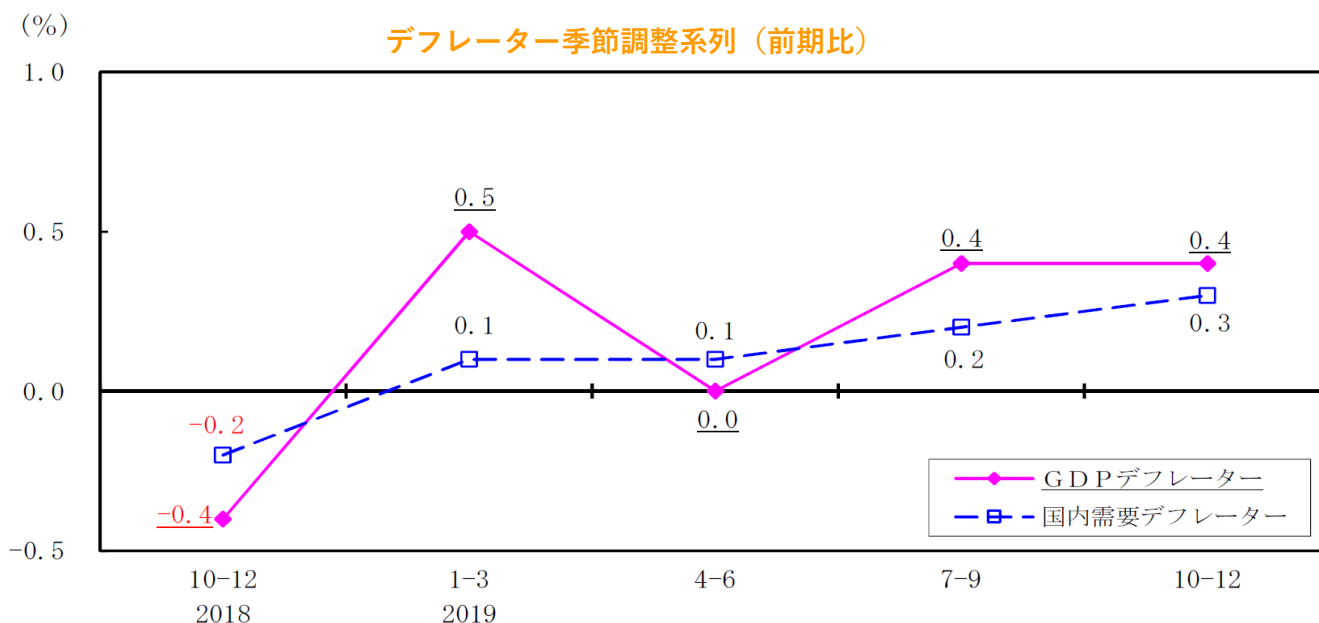


[4] デフレーターの変動

(1) 四半期デフレーター季節調整系列 (注) (前期比変化率)

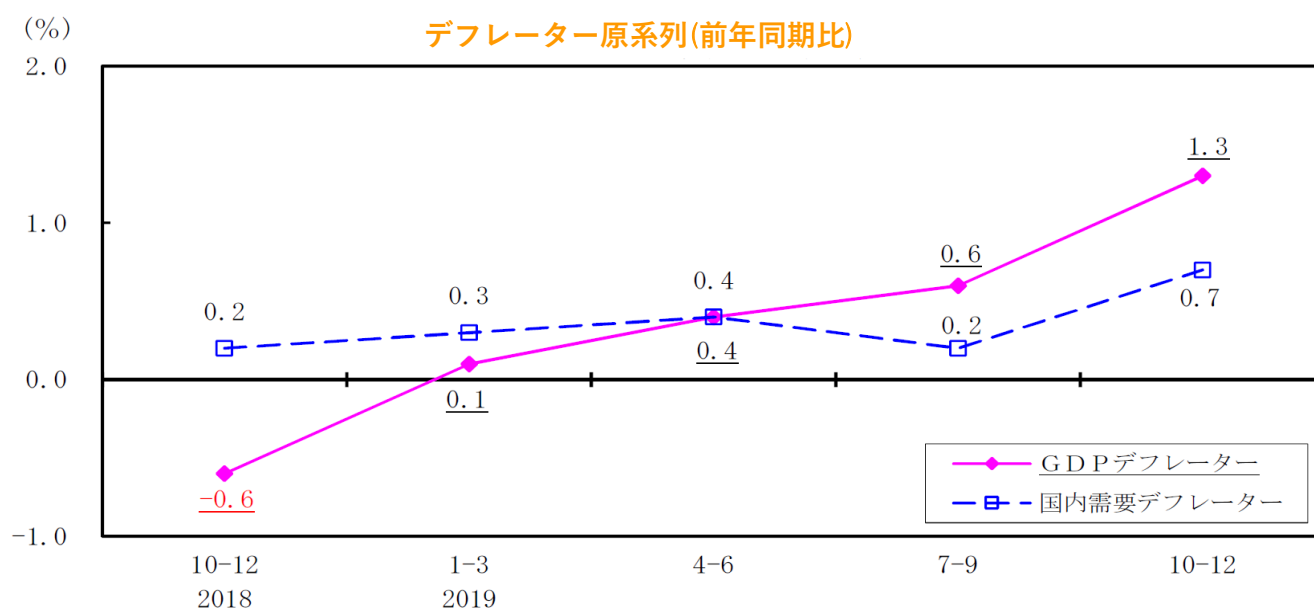
GDPデフレーターは、0.4% (7~9月期は0.4%) となった。国内需要デフレーターは、0.3% (7~9月期は0.2%) となった。財貨・サービスの輸出デフレーターは▲0.5% (7~9月期は▲0.9%)、財貨・サービスの輸入デフレーターは▲0.9% (7~9月期は▲1.9%) となった。

(注) 四半期デフレーター季節調整系列 = (名目季節調整系列 / 実質季節調整系列) × 100



(2) 四半期デフレーター原系列 (前年同期比変化率)

GDPデフレーターは、1.3% (7~9月期は0.6%) となった。国内需要デフレーターは、0.7% (7~9月期は0.2%) となった。財貨・サービスの輸出デフレーターは▲4.2% (7~9月期は▲4.3%)、財貨・サービスの輸入デフレーターは▲7.3% (7~9月期は▲6.5%) となった。





職場環境を整え社員のパフォーマンスを向上させる

労働安全衛生法 改正のポイント

- 1.労働安全衛生法改正のポイント
- 2.産業医が果たすべき役割と面接指導の進め方
- 3.職場の衛生管理と業務遂行能力低下への対策
- 4.社員のパフォーマンス向上に繋がる取り組み事例



参考文献

「労働衛生のしおり」(中央労働災害防止協会) 「働き方改革法 労働基準法、労働安全衛生法、パート労働法、派遣法」(大村剛史、高亮) 「嘱託産業医 スタートアップマニュアル」(勝木美佐子、奥田弘美) 「産業保健と看護 2018vol.10」(長谷川素美)

1

企業経営情報レポート

労働安全衛生法改正のポイント

「働き方改革」によって、事業者は従業員の生活や健康を守りつつも、自社の生産性の向上や優秀な人材の確保という課題に対しても同時に取り組まなければなりません。

本レポートでは、働き方改革関連法案の改正のうち、労働安全衛生法の改正のポイントについて整理し、事業者が職場環境および労働者を守るために果たすべき義務について要点をまとめました。

■働き方改革における労働安全衛生法改正の要点

1. 面接指導等の強化	①面接指導の義務化
	②労働者の申出による面接指導の対象拡大
	③労働時間の状況の把握
2. 産業医・産業保健機能の強化	①産業医の活動環境の整備
	②労働者の心身の状態に関する情報の取り扱い

■面接指導等の強化

①面接指導の対象・要件

これまでも、長時間労働者への医師による面接指導制度が設けられていましたが、今回の改正では、面接指導の対象・要件として、下記の通り、従事する業務や勤務時間による条件が定められました。

■面接指導義務に関する改正のポイント

- 新たな技術、商品または役務の研究開発に係る業務に従事する労働者で、時間外・休日労働が月当たり 100 時間を超える者
- 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の対象者で、健康管理時間が1週間当たり 40 時間を超えた場合のその超えた時間が月 100 時間を超える者

②事業者が講ずる措置

さらに、事業者は、面接指導の結果に基づく必要な措置についての医師の意見の聴取、また必要がある場合には、就業場所・職務内容の変更、有給休暇の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置、健康管理時間が短縮されるための配慮等の措置を講じなければならないものとされています（労働安全衛生法第 66 条の 8 の 2 第 2 項・同法 66 条の 8 の 4 第 2 項による同法第 66 条の 8 第 5 項の準用）。

2

企業経営情報レポート

産業医が果たすべき役割と面接指導の進め方

本章では、職場環境を整えるうえで重要な、産業医が担うべき役割とその意義について解説します。事業者にとっては、産業医と上手く連携してそのメリットを最大限に活用することが、生産性の向上にも繋がることになります。

■ 医師による面接指導の意義

事業所での産業医面談には、主に3種類あります。①健康診断に基づく「保健指導」、②従業員からの申し出による「健康相談」、③「医師による面接指導」です。

このうち③「医師による面接指導」は、労働安全衛生法の規定によるもので、2種類に分けられます。

■ 医師による面接指導

- ①長時間労働者への面接指導：時間外・休日労働時間が1ヶ月あたり100時間以上の者で、疲労の蓄積が認められるものが対象（労働安全衛生法第66条の8）
- ②高ストレス者への面接指導：ストレスチェックの結果、高ストレスであり、面接指導が必要であるとストレスチェックの実施者が判断した者が対象（労働安全衛生法第66条の10）

上記①の対象である長時間労働者への医師による面接指導を行うために、まずは衛生委員会で規約作りなど下記に関する審議を行います（労働安全衛生規則第22条9号）。

■ 面接指導のための体制整備の手順

- ①長時間労働者に対する健康障害防止対策の実施計画の策定
- ②面接指導等の実施方法および実施体制
- ③労働者の申出が適切に行なわれるための環境整備
- ④申出を行ったことにより不利益な取扱いが行われないようにするための対策
- ⑤面接指導または面接指導に準ずる措置の実施対象者を定める基準の策定
- ⑥事業場における長時間労働による健康障害の防止対策の周知

法令では、時間外労働が月100時間を超える者について面接を行うよう規定されています。

また、面接指導の体制については、衛生委員会など事業所側の組織が主体となって整備し、産業医との連携を密にしながら進めていきます。

3

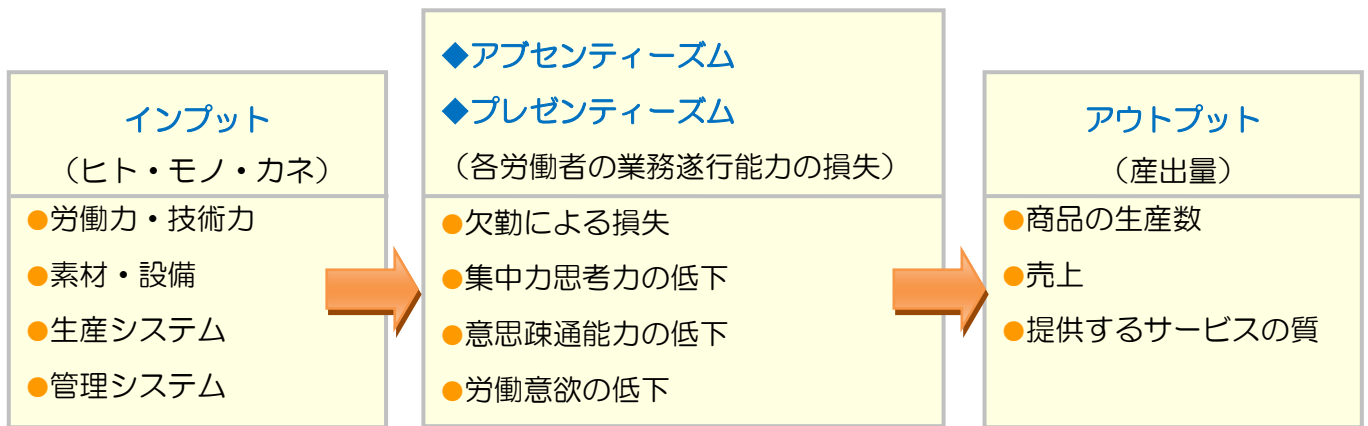
職場の衛生管理と業務遂行能力低下への対策

■ 職場環境とパフォーマンスの関係性

労働人口が減少し続けている日本の現状において、生産性の向上は非常に重要なテーマです。

「働き方改革」においても生産性の向上が前提となっており、この観点から職場における健康管理は必須の課題のひとつと言えるでしょう。

本章では、職場における健康管理が労働者のパフォーマンス、すなわち生産性に与える影響について考え、業務遂行能力の低下という損失を抑えるための考え方や取り組みについて述べていきます。



■ 職場における業務遂行能力の損失

(1) アブセンティーズムとは

生産性を「アウトプットをインプットで割ったもの」と考えると、生産性の向上のためには、設備や機器、システムや生産工程を良質なものに変える（モノに関する施策）他に、労働者一人ひとりの技能や労働意欲を高める（ヒトに関する施策）等の方策が考えられます。

不当な長期欠席や欠勤、特に労働争議等の計画的欠勤、さぼり癖などによる業務遂行能力の損失はアブセンティーズムと呼ばれます。突発的な欠勤というよりも、ある程度継続的な、あるいはしばしば繰り返される欠勤を意味します。

日本の場合、業務上の災害による欠勤は厚生労働省の統計で明確にされていますが、病欠や長期欠勤によるアブセンティーズムは統計をとるのが難しいと言われています。

これは病気で欠勤する場合は病気休暇ではなく年休で振り替えることが一般的であるため、明確に把握しづらいという実情があります。

実態把握のためにも、病気による欠勤の場合は病気休暇を使用しやすい職場環境づくりも視野に入れなければならないでしょう。

4

社員のパフォーマンス向上に繋がる取り組み事例

■ 喫煙対策とその評価事例

職場環境の改善による労働者の疾患対策として代表的なものが、喫煙対策の推進です。

間接的に労働者の疾病予防やたばこ関連の疾患による休業の回避、医療費の削減などの経済的効果を得られることが期待できます。

A社では、産業医による面接指導の結果に基づき、職場の屋内全面禁煙を実施するなど、積極的に禁煙対策に取り組んだ結果、喫煙者の割合が減り、喫煙に起因する疾病が減少しました。

また、この取り組みによって間接的に生産性の向上に寄与したと評価できます。

■ 事前アンケートにおける保険行動と生活習慣

質問事項	回答内容	回答指数
喫煙本数	平均喫煙本数	18.8本
	平均喫煙年数	23.9年
吸い始めた年齢	18歳以下	52.9%
	19～29歳	43.9%
	30歳以上	3.6%
「子どもの前ではたばこは吸わない」回答数		35.5%
禁煙に取り組む理由：健康を害したから 回答数		25.0%

■ 本事例における取組内容

- ① 任意のメンバーで構成される職場内プロジェクトチームによる喫煙対策の企画・推進
- ② 禁煙希望者に対する支援…医療機関での禁煙指導、情報提供、禁煙相談窓口の実施、など
- ③ 喫煙者の禁煙実施後の健康面における評価の実施

■ 本事例における取組内容

項目	性別	実施前	実施後
喫煙者の割合	男性	41.9%	38.0%
	女性	9.1%	7.5%
喫煙起因の疾病割合	男性	7.8%	5.4%
	女性	3.2%	2.1%

出典：「産業保健と看護」

ジャンル：マネジメントスキル > サブジャンル：プロジェクトマネジメント

スケジュール管理をするためのタイムマネジメント

スケジュール管理をするためのタイムマネジメントについて教えてください。

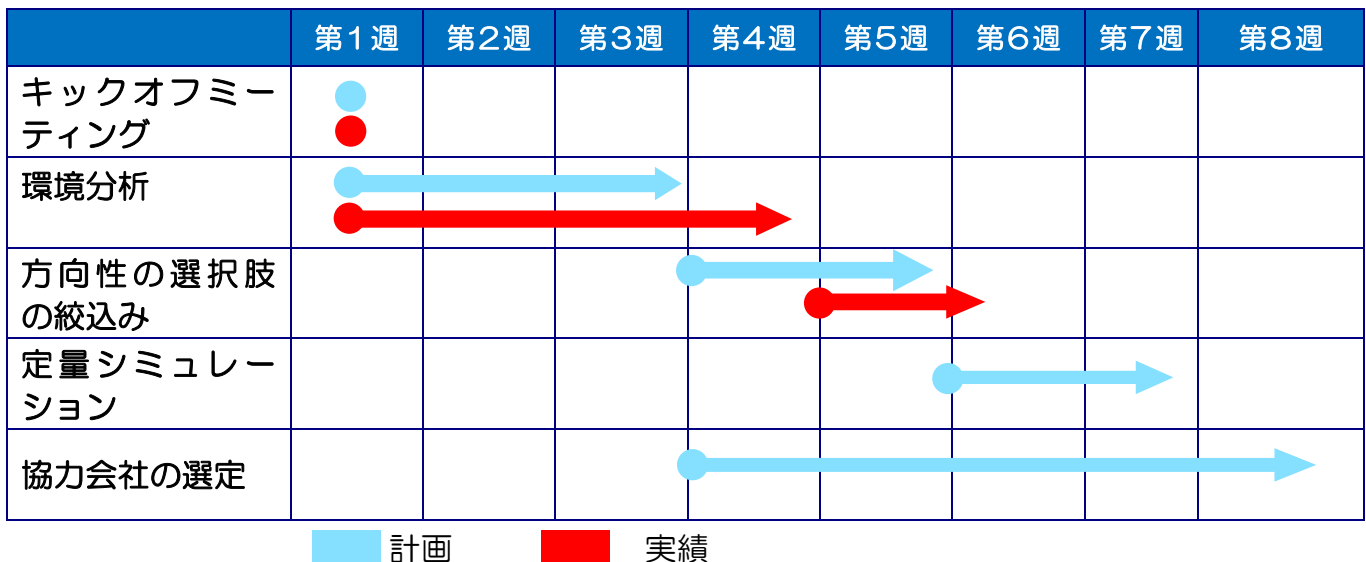
プロジェクトマネージャーは、プロジェクト開始前に必要な作業やミーティングなどを洗い出してスケジュールを作成し、予定と実績を管理する必要があります。また、プロジェクト期間中、スケジュールは常に最新のものに更新し、メンバーや必要に応じて経営層で共有しなければなりません。ここでプロジェクトマネージャーが注意しなければならない点を挙げておきます。

- 最初から完璧なスケジュールをつくる必要はない。
- 予定との乖離が生じたら速やかに適切な対応をとる。

プロジェクトマネージャーはプロジェクトの本来の目的を見失わず、凝り過ぎず、不確実性に対して柔軟に対応していくことがプロジェクト成功のポイントです。

具体的なスケジュール管理のツールとしてはガントチャートが一般的です。ガントチャートとは、時間を横軸に取って各作業の日程計画や実績を記入したチャートのことで、プロジェクトのスケジュールを一目で確認することができ、計画と実績の差も明確になります。

■ ガントチャートの例



プロジェクトに係るコスト や品質を高める方策

プロジェクトに係るコストや品質を高めるための方策を教えてください。

■コスト

プロジェクトにはコストが発生します。プロジェクトの性格や運営方法によって発生するコストは様々ですが、どんなプロジェクトでも共通して発生するコストがメンバーの人件費です。人件費は基本的には固定費なのでプロジェクトチームを発足させたからといって人件費が増加する訳ではありません。しかし、ミーティングでメンバーが拘束されたり、職場でプロジェクトの準備をしたりすることで、機会費用が発生します。機会費用とは、選択されなかった最善の選択肢を選んだときに得られるべき価値のことで、ここでは、プロジェクトに関わることで、本来の通常業務を通じて会社に貢献すべきものが失われたことを意味します。プロジェクトマネージャーはこのことを常に意識してプロジェクトの費用対効果を考える必要があります。もちろん、ミーティングの場所代や事務用品費などの節約に努めることは言うまでもありません。

■品質

プロジェクトチームにとって顧客は経営者です。顧客、即ち経営者が満足する答えを期限までに用意しておかなければなりません。期限を守ってもコストを抑えても、経営者がプロジェクトチームが出した結果に満足しなければ意味はないのです。では、経営者が満足する答えはどのようにすれば用意できるのでしょうか。プロジェクトマネージャーやメンバーのレベル向上はさておき、プロジェクト発足の時点で次の事項に留意することで的外れな答えを防ぐことができます。

- プロジェクトマネージャーの理解を正しく経営者に伝える。
- 経営者の隠れた要求を引き出す。

経営者がプロジェクトチームに期待していることをプロジェクトマネージャーが正しく理解しているかどうかでスコープ（範囲）の設定が左右されます。プロジェクトマネージャーは自分の理解度を経営者に再度伝えて、双方の認識のギャップを取り除く必要があります。

また、経営者の隠れた要求とは、例えば「こんなことくらい言わなくても分かっているだろう」というような経営者の思い込みや、そもそも経営者の頭が整理できていないために、真の要求すべきことが発言されないというような場合に起こることです。プロジェクトマネージャーは、経営者の要求に対して自分なりに可視的に整理したものを再度確認しなければなりません。