

週刊WEB

企業経営

MAGA
ZINE

Vol.905 2025.1.21

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター

2025年1月17日号

**可処分所得を下押しする
家計負担の増加**

～インフレ下で求められるブラケットクリーブへの対応

経済・金融フラッシュ

2025年1月14日号

米雇用統計(24年12月)

～非農業部門雇用者数が市場予想を大幅に
上回ったほか、失業率が横這い予想に反して低下

経営TOPICS

統計調査資料

消費動向調査

(令和6年12月実施分)

経営情報レポート

**企業の持続可能な成長を実現する
メンタルヘルス対策の実践と産業医の活用**

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:生産性向上策

生産性向上が必要な理由

生産性向上を実現させるポイント

発行:税理士法人ネクサス

ネット
ジャーナル

可処分所得を下押しする 家計負担の増加

～インフレ下で求められるブラケットクリープへの対応

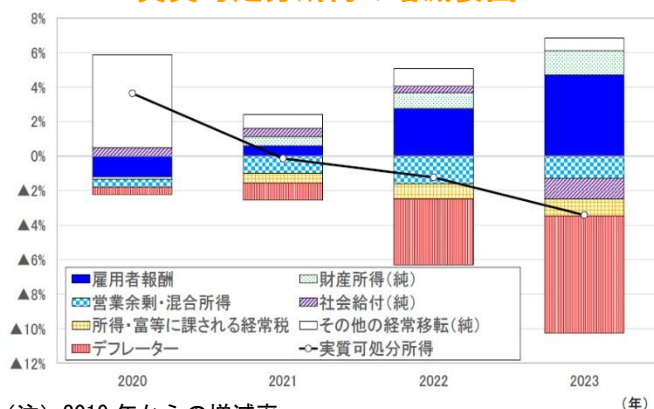
ニッセイ基礎研究所

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 個人消費は持ち直しているものの、可処分所得の伸び悩みを主因として依然としてコロナ禍前の水準を下回っている。

2 コロナ禍以降の実質可処分所得減少の主因は物価高であるが、税、社会負担を中心として家計負担が高まっていることも可処分所得の下押し要因となっている。

実質可処分所得の増減要因



3 社会負担比率は1994年の13.5%から2023年の19.7%までほぼ一本調子で増加している。

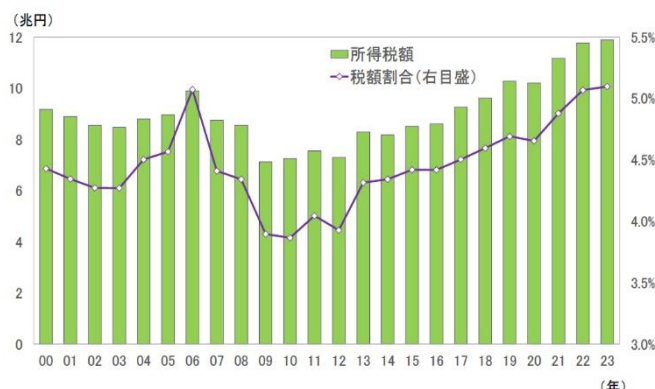
また、税負担比率は1994年の7.6%から2003年に5.8%まで低下した後、上昇傾向となり、2023年は7.4%となった。

4 家計の所得税額は給与を上回るペースで増えている。

「民間給与実態統計調査」によれば、給与総額に占める所得税額の割合は2010年の3.86%から2023年には5.10%まで上昇した。各給与階級の税額割合が上

昇していることに加え、税率が高い給与階級の給与所得者数の割合が高まっていることがその理由である。

所得税額と税額割合の推移



5 所得税額が給与収入以上に伸びている理由としては、名目所得の増加によってより高い税率が適用される課税所得区分に移行することで、実質的な増税となる「ブラケットクリープ」が生じている可能性が考えられる。

6 インフレや賃上げが定着しつつあるもとでは、ブラケットクリープによる実質的な税負担の増加がより深刻なものとなる可能性がある。物価や賃金の上昇に応じて各税率に対応する課税所得の区分を変更するなどの是正措置を講じることが不可欠と考えられる。

「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。

米雇用統計(24年12月) ～非農業部門雇用者数が市場予想を大幅に上回ったほか、失業率が横這い予想に反して低下

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 結果の概要：雇用者数が市場予想を上回ったほか、失業率は横這い予想に反して低下

1月10日、米国労働統計局（BLS）は12月の雇用統計を発表した。非農業部門雇用者数は、前月対比で+25.6万人の増加^(注)（前月改定値：+21.2万人）と+22.7万人から下方修正された前月を上回り、24年3月以来の水準となったほか、市場予想の+16.5万人（Bloomberg集計の中央値、以下同様）を大幅に上回った。

（注）季節調整済の数値。以下、特に断りがない限り、季節調整済の数値を記載している。

2 結果の評価：12月の雇用統計は労働市場全般の改善を示唆

事業所調査の非農業部門雇用者数（前月比）は12月が+25.6万人と24年3月以来の水準となったほか、過去2ヵ月分の修正幅が▲0.8万人の小幅な下方修正に留まった結果、過去3ヵ月の月間平均増加ペースは+17.0万人と24年10月時点の同+12.5人から雇用の伸びが加速したことを示した。もっとも、24年初の+24.3万人からは大幅に低下しており、通年でみた雇用増加ペースの鈍化傾向は続いている。

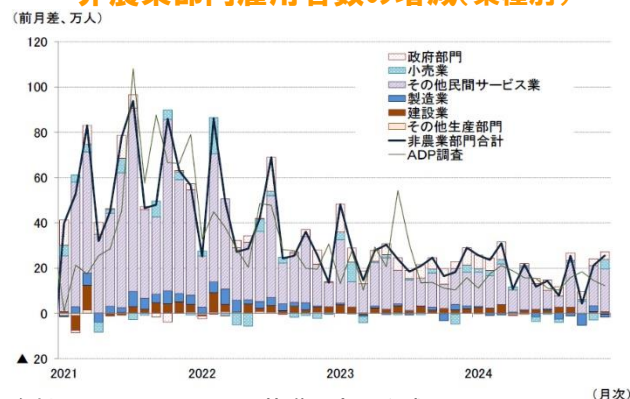
3 事業所調査の詳細：小売業が増加した一方、製造業は減少

事業所調査のうち、民間サービス部門は前月比+23.1万人（前月：+14.8万人）と前月から伸びが大幅に加速した。

民間サービス部門の中では、医療・社会扶助サービスが前月比+7.0万人（前月：

+8.0万人）、娯楽・宿泊が+4.3万人（前月：+5.2万人）と堅調を維持したものの、前月から伸びが鈍化した。

非農業部門雇用者数の増減（業種別）



（資料）BLS よりニッセイ基礎研究所作成

4 家計調査の詳細：労働力人口は3ヵ月ぶりに増加

家計調査のうち、12月の労働力人口は前月対比で+24.3万人（前月：▲12.4万人）と3ヵ月ぶりにプラスに転じた。内訳を見ると、失業者数が▲23.5万人（前月：+14.9万人）と前月から大幅なマイナスに転じたものの、就業者数が+47.8万人（前月：▲27.3万人）と失業者数の減少を上回る増加を示して労働力人口全体を押し上げた。非労働力人口は▲6.8万人（前月：+29.8万人）と5ヵ月ぶりにマイナスに転じた。これらの結果、労働参加率は62.5%と小数第1位では前月から横這いとなったものの、小数第2位までみると62.51%（前月：62.46%）と3ヵ月ぶりに増加に転じた。

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。

消費動向調査 (令和6(2024)年12月実施分)

内閣府 2025年1月8日公表

調査結果の概要

－消費者マインドは、改善に足踏みがみられる－（基調判断据置き）

- 今後の暮らし向きの見通しなどについての消費者の意識を捉える消費者態度指数は、12月 は前月と比較し0.2ポイント低下し、2か月ぶりの低下となった。
- また、消費者の物価予想については、「上昇する」と見込む割合は9割を超えている。
- こうしたことから、消費者マインドは、改善に足踏みがみられる。

1 消費者の意識（二人以上の世帯、季節調整値）

(1) 消費者態度指数

令和6（2024）年12月の消費者態度指数は、前月差0.2ポイント低下し36.2であった。

(2) 消費者意識指標

消費者態度指数を構成する各消費者意識指標について、令和6（2024）年12月の動向を前月差でみると、「雇用環境」が0.2ポイント上昇し41.2となった。

一方、「耐久消費財の買い時判断」は0.5ポイント低下し29.4、「暮らし向き」は0.2ポイント低下し34.1となった。「収入の増え方」は前月と変わらず40.2であった。

また、「資産価値」に関する意識指標は、前月差0.2ポイント上昇し43.4となった。

(3) 基調判断

消費者態度指数の動きから見た12月の消費者マインドの基調判断は改善に足踏みがみられる。（据置き）

消費者態度指数と消費者意識指標（二人以上の世帯、季節調整値）

	令和6年 (2024年)						
	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
消費者態度指数	36.4	36.7	36.7	36.9	36.2	36.4	36.2
（前月差）	0.2	0.3	0.0	0.2	▲ 0.7	0.2	▲ 0.2
暮らし向き	33.8	34.5	34.7	34.4	34.2	34.3	34.1
（前月差）	▲ 0.1	0.7	0.2	▲ 0.3	▲ 0.2	0.1	▲ 0.2
収入の増え方	40.6	40.4	39.7	40.1	39.4	40.2	40.2
（前月差）	0.7	▲ 0.2	▲ 0.7	0.4	▲ 0.7	0.8	0.0
雇用環境	41.7	42.0	41.4	42.2	41.6	41.0	41.2
（前月差）	▲ 0.3	0.3	▲ 0.6	0.8	▲ 0.6	▲ 0.6	0.2
耐久消費財の買い時判断	29.6	30.0	30.9	31.0	29.7	29.9	29.4
（前月差）	0.6	0.4	0.9	0.1	▲ 1.3	0.2	▲ 0.5
資産価値	43.8	45.3	40.0	40.2	42.9	43.2	43.4
（前月差）	▲ 1.5	1.5	▲ 5.3	0.2	2.7	0.3	0.2

(注) 消費者態度指数（季節調整値）は、「暮らし向き」、「収入の増え方」、「雇用環境」、「耐久消費財の買い時判断」の4項目の消費者意識指標（季節調整値）を単純平均して算出している。

2 物価の見通し（二人以上の世帯）

令和6（2024）年12月の1年後の物価に関する見通しで、最も回答が多かったのは「上昇する（5%以上）」（48.4%）であった。

前月差でみると、「上昇する」が0.5ポイント増加したのに対して、「変わらない」が0.1ポイント減少し、「低下する」が前月と変わらず横ばいであった。

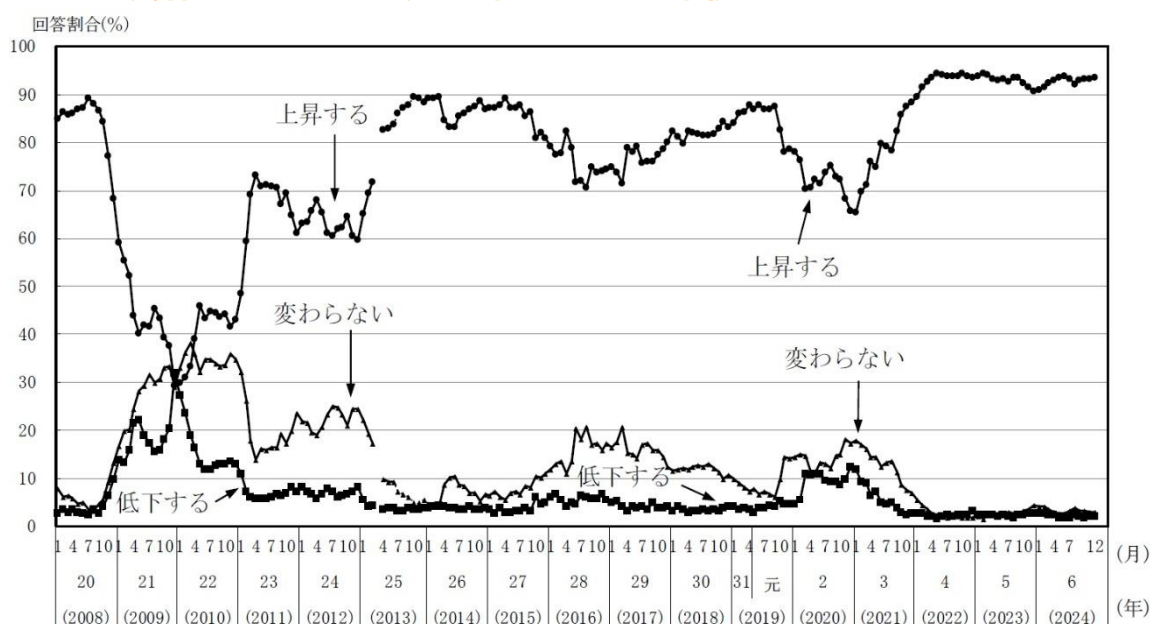
消費者の物価予想については、「上昇する」と見込む割合は9割を超えている。（据置き）

消費者が予想する1年後の物価の見通し(二人以上の世帯、原数値)

(单位:%)

		令和6年 (2024年)						
		6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
低下する	▲5%以上	0.4	0.4	0.5	0.6	0.4	0.4	0.5
	▲5%未満～ ▲2%以上	0.7	0.6	0.5	0.6	0.5	0.6	0.5
	▲2%未満	0.7	0.9	1.3	0.8	1.0	1.0	1.0
	＜計＞	＜1.8＞	＜1.9＞	＜2.3＞	＜2.0＞	＜1.9＞	＜2.0＞	＜2.0＞
	(前月差)	(0.0)	(0.1)	(0.4)	(▲0.3)	(▲0.1)	(0.1)	(0.0)
変わらない	0%程度	2.8	3.3	3.8	3.2	3.2	3.0	2.9
	(前月差)	(0.2)	(0.5)	(0.5)	(▲0.6)	(0.0)	(▲0.2)	(▲0.1)
上昇する	2%未満	12.4	12.4	14.5	12.8	11.5	11.6	11.6
	2%以上～ 5%未満	34.6	35.3	34.9	33.7	33.8	34.1	33.7
	5%以上	46.8	45.5	42.7	46.6	47.9	47.5	48.4
	＜計＞	＜93.8＞	＜93.2＞	＜92.1＞	＜93.1＞	＜93.2＞	＜93.2＞	＜93.7＞
	(前月差)	(0.3)	(▲0.6)	(▲1.1)	(1.0)	(0.1)	(0.0)	(0.5)
分からない		1.6	1.5	1.8	1.7	1.6	1.8	1.4

消費者が予想する1年後の物価の見通しの推移(二人以上の世帯、原数値)



消費動向調査（令和 6 年 12 月実施分）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



労 務

企業の持続可能な成長を実現する メンタルヘルス対策の 実践と産業医の活用

1. メンタルヘルスケアの重要性と現状
2. 職場でのメンタルヘルスケアの課題と対策
3. 産業医の役割と導入方法
4. メンタルヘルス対策の産業医活用事例



■ 参考資料

『精神科産業医が明かす職場のメンタルヘルスの正しい知識』（吉野 聡・梅田忠敬 共著）
『中小企業のための成功する健康経営実践ガイド』（稲田 耕平 著）
厚生労働省：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト 職場におけるメンタルヘルス対策の状況 他

1

企業経営情報レポート

メンタルヘルスケアの重要性と現状

近年、企業経営において、メンタルヘルス（精神健康）の重要性が高まっています。

メンタルヘルスは、個人の生活の質において極めて重要な要素であり、精神的および感情的な健康状態が良好であることは、日常生活のストレスが効果的に管理され、生産的な労働や社会貢献のための基盤となります。しかし、現代社会では多くの人々がメンタルヘルスの問題に直面しており、企業側の仕組みに対する理解やリソース不足などの理由で、主体的にメンタルヘルスの維持・向上に取り組むことが難しくなっているのが現状です。

社員が心身ともに健康であることが企業にとって不可欠であり、メンタルヘルスの維持・向上に取り組まないことによる競争力の低下は何としてでも避けなければなりません。

そこで、本レポートではメンタルヘルスの基本的な考え方や産業医の活用を中心とした、中堅・中小企業のメンタルヘルス維持・向上への取り組み事例について紹介します。

■ メンタルヘルスの定義

メンタルヘルスとは、精神的および感情的な健康状態を指します。具体的には個人が日常生活のストレスを管理し、生産的に働き、社会に貢献できる状態を意味し、大きく以下のように分類することができます。

■ メンタルヘルスの種類

●感情的健康	自分の感情を認識し、適切に管理する能力。喜び、悲しみ、怒りなどの感情をバランスよく経験し、健全な方法で表現することを指す。
●心理的健康	思考、感情、行動を含む精神的な安定性。自己肯定感やストレス対処能力が含まれる。
●社会的健康	他人との健全な関係を築き、維持する能力。これには、友人や家族との強い絆や、職場での円滑な人間関係が含まれる。

従業員のメンタルヘルスの維持・向上のための取り組みをメンタルヘルスケアといいます。

■ メンタルヘルスケアに取り組む重要性

近年、精神障害にかかる労災件数が増加しています。

これは、産業構造が大きく変化するなか、仕事や職業生活に関する強い不安や悩み、ストレスを感じる労働者の割合が増加したことが理由とされます。

平成13年度以前までは100件に満たない件数でしたが、平成18年度には2倍の200件を超えたことから、厚生労働省は、同年「メンタルヘルス指針」を策定し、各企業に対し、職場におけるメンタルヘルスケアの推進を要請しています。

2

企業経営情報レポート

職場でのメンタルヘルスケアの課題と対策

■ 職場ストレスの原因

職場ストレスは現代社会における深刻な問題の一つであり、職場でのストレスの原因は多岐にわたります。

一般的に、職場におけるストレスの要因としては下記のようなものが挙げられます。

■ 職場におけるストレス要因

- 業務過多
- 給与と昇進
- 人間関係
- 職場の環境
- 役割の不明確さ

■ 職場でのメンタルヘルスケアの課題

現在では、メンタルヘルスケアに力を注ぐことは重要だという考えが広まり、多くの企業がメンタルヘルスケアの重要性を認識しています。

一方で下記のような課題があり、具体的な取組みが不十分なのが現状です。

■ 企業においてメンタルヘルスケアを行う上での課題

- 従業員や管理職が適切な知識を持っていない
- 企業側のリソース不足
- どこに相談すべきか、どのような支援が受けられるのかが明確でない
- 職場の文化や風土として、メンタルヘルスの問題をオープンに話しづらい雰囲気が存在し問題を抱えた従業員が自己申告をためらう傾向がある
- 相談をしたいけれどプライバシーが守られるかどうかを心配してためらうケースが多い

こうした課題の解決に向けては、職場全体でのメンタルヘルスに対する認識を高めて支援体制を整備した上で、社員のプライバシーを守る環境を整えることやその周知方法が重要となります。また、メンタルヘルスケアの取組みは一過性のものであってはならず、継続的な評価と改善を繰り返して対策を行っていくことが重要です。

■ メンタルヘルスの4つのケア

職場のメンタルヘルスにおいて基本的な考え方とされる、(1)セルフケア、(2)ラインケア、(3)事業場内産業保健スタッフ等によるケア、(4)事業場外資源によるケア(外部との連携)を紹介します。

3

企業経営情報レポート

産業医の役割と導入方法

■ 産業医の法的定義と役割

(1) 産業医の定義

産業医とは、企業内の職場環境と従業員の健康管理を専門とし、労働者の健康維持と労働災害の予防などの労働衛生に関する専門知識を保有する医師のことです。

労働安全衛生法に基づいて、常時 50 名以上の労働者を使用する事業場には、産業医を選任することが義務付けられています。

(2) 産業医の法的役割

産業医には労働安全衛生法に基づき役割が定められています。ここでは基本的な役割を紹介します。

■ 産業医の主な法的な役割

● 健康診断の実施と管理

従業員の定期健康診断を実施し、その結果を分析して健康指導や再検査の指示を行い労働者の健康状態を管理する。

● 職場巡視と作業環境の評価

定期的に職場を巡視して作業環境や労働条件を評価し、労働衛生に関する問題点を経営層に指摘して改善策を提案する。

● 労働者の健康相談と指導

従業員からの健康に関する相談に応じ、適切な指導を行う。

● 労働衛生教育の実施

従業員に対して安全な作業方法や健康管理の重要性についての講習を含む労働衛生に関する教育を実施する。

● 健康管理計画の策定と実施

健康診断のスケジュールや職場環境の改善策を含む企業の健康管理計画を策定し、その実施をサポートする。

産業医の存在は、従業員の健康維持と職場の労働環境向上に深く関係してきます。そして、産業医がその役割を十分に果たすためには、企業との連携が不可欠となります。

4

企業経営情報レポート

メンタルヘルス対策の産業医活用事例

■ A社事例：管理職をサポートする仕組みを中心としたメンタルヘルス対策

A社概要	業種	従業員数
	IT業	約300名
メンタルヘルス 実施体制	精神科医である産業医と保健師を配置しており、メンタルヘルスケアに重きを置いた体制を整えている。	

(1) ワークショップの開催

ストレスチェック分析の結果、健康リスクが高い職場等では、健康推進本部が中心となり、「皆で、職場の強みを再発見し、強みを伸ばして、ストレスに強い『いきいき職場』を目指す」ことを目的として、現場社員が参加する「健康いきいきワークショップ」を開催しています。

ワークショップでは、各職場の状況に応じてテーマ設定を行い、個人ワーク、グループワークで検討を行います。例えば、「私たちは良いチームを作る人材になる」というテーマ設定をした場合には、良いチームの特長は何か、良いチームを作るための具体的な行動は何かについて議論します。ワークショップで提案されたアウトプットは、職場の幹部社員と健康推進本部での施策の検討に用いており、その他にも、ストレスチェック結果をもとに、ストレスに強い「いきいき職場」を目指すことを目的に、産業医をはじめとする医療専門職による健康教育も実施しています。

<健康いきいきワークショップ>

健康リスクが高い職場や、職場活性化のために部員参加型の活動を行いたい職場向け。

目的
「皆で、職場の強みを再発見し、強みを伸ばして、ストレスに強い、『いきいき職場』を目指す」

<ワークショップの内容> ※事前に内容設定の打ち合わせを実施
合計時間 90分程度 (当日の様子)

1. 職場いきいきワークショップの流れと目的
2. ストレスチェックの結果説明
3. 個人ワーク
4. グループワーク
5. 発表
6. まとめ

アウトプットを元に職場幹部社員と健康推進本部で施策検討



(2) 職場づくり支援スタッフの配置

メンタルヘルス対策としては、ラインケアが重要ではあるものの、それを担う管理職も現場業務を担当しており、管理業務に十分に手が回らないという現実がありました。そこで、管理職の相談相手としての役割を兼ねたサポート体制を構築するため、管理職の所属部門出身のシニア層（役職離任後のベテラン幹部社員）を「職場づくり支援スタッフ」として任命し、管理職をフォローすることとしました。

<職場づくり支援スタッフ>



職場づくり支援スタッフは各部門に所属しており、多くの場合、現場の業務も兼務しています。

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:その他経営関連 > サブジャンル:生産性向上策

生産性向上が必要な理由

なぜ中小企業に生産性向上が必要なのでしょう？

生産性向上とは、限られた経営資源を最大活用して、業績目標を達成することを目的とする取り組みです。具体的には、業務プロセスの改善、ムダの削減、業務標準化、人材育成、DX への対応などが挙げられます。これらの取り組みが強化されると、より多くの成果を生み出すことができます。生産性の向上は、中小企業において競争力を高めるために不可欠な要素なのです。

(1) 中小企業の生産性が低い理由

①長時間労働 の常態化	従来から日本の企業では、「仕事が終わらないのなら、終わるまで働けばよい」とする考え方が浸透しており、この考え方は現在でも多くの企業で根強く残っています。しかし長時間働くということは、社員のパフォーマンスを低下させ、ますます労働生産性も下がるという悪循環を招く一因ともなっています。
②デジタル化 の遅れ	中小企業のデジタル化の遅れが大きな課題となっています。その最大要因としては、予算が潤沢ではない中小企業が、デジタル化を図るためのコストをかけることが難しいということが挙げられます。そしてもう一つは、IT スキルを持つ人材が不足しているということも挙げられます。
③人材への 投資の遅れ	多くの中小企業経営者は、人材育成を重要課題に挙げているものの、人材育成の効果はすぐに表れにくいいため、人材育成に積極的にコストをかけている企業はそう多くはありません。その結果、ビジネスモデルの変化への対応や、デジタル化への対応が遅れ、生産性の低下を招いているのです。

(2) 生産性向上への機運が高まっている背景

①競争力強化 への対応	日本の競争力総合順位は先進国の中でも低く、日本の国際競争力を復活させるためには、他国との競争に打ち勝つだけの生産性の向上が不可欠となっています。企業自体も、競争力強化への対応が遅れると、淘汰される可能性が高くなるということも考えられます。
②技術の進化 への対応	人工知能や自動化技術の進化で、より高度な業務の自動化や作業時間の省力化が可能になりました。手作業が当たり前になっていた業務も、システムや最新設備の導入で処理速度がアップし、より高度で生産性の高い業務が実現化しています。
③労働力不足 への対応	日本では、高齢化や生産年齢人口の減少に伴い、労働力不足が深刻化しています。総務省のデータによると、2050 年には 5,275 万人（2021 年から 29.2%減）になると予測されています。
④賃金アップ への対応	最低賃金への対応も含め、企業は賃金アップの必要性に迫られています。賃金アップを実現させると、社員の確保のみならず、定着にもつながりますので、原資を確保するためにも生産性の向上は必須要件といえます。

ジャンル:その他経営関連 > サブジャンル:生産性向上策

生産性向上を実現させるポイント

生産性向上を実現させるための
ポイントを教えてください。

生産性向上を実現させるためのポイントは、以下の5つです。

①業務の 見える化

生産性向上を図るためには、まず現状の業務を正確に把握して問題点を洗い出すことが必要です。そのために、最初のステップとして「業務の見える化」を行います。

業務の見える化とは、業務のフローを図や表にして可視化し、どのような業務を誰がいつ行っているのか明確にすることです。

業務の細やかな工程や作業日時、業務を担当する人、業務に使用する資源などを明確にすることが求められます。

②業務の 標準化

生産性向上を図るうえで重要なステップとして、業務で使用するフォーマットやマニュアルの整備が挙げられます。業務が属人化すると、必ずしも効率的な方法ではなかったり、異動や退職などの人材配置転換時に、余計な時間がかかるといったことがあります。

したがって、業務内容や手順を明確にし、マニュアルを活用して早期に業務を習得できる環境をつくることはとても重要です。また、マニュアルやフォーマットの整備により、新入社員の育成や他部署との業務連携がスムーズになります。

ただし、フォーマットやマニュアルは業務内容の変化等により、定期的に更新する必要があるため、適宜見直しを行うことを忘れてはなりません。業務の変化に追従して更新されたフォーマットやマニュアルを共有することで、チーム全体で生産性向上を図ることができます。

③業務の ムダの削減

生産性向上を図るためには、業務のムダの削減も必要です。チェックは、ムダ、ムリ、ムラ、モレ、ミスという「5つのM」がないかどうかという観点で行います。

④人材育成

生産性向上を図るには、社員のスキルアップが欠かせません。社員が専門的なスキルを習得し、業務を適切に行うことができれば、業務効率化や品質向上に繋がります。

そのため、企業は社員のスキルアップを促す環境作りにも力を入れなければなりません。そこで、社員に対して、公平な研究の機会を設定できる教育プログラムの検討が必要となります。昨今では、eラーニングツールが普及しており、これを活用すると教育の機会が一気に広がります。

⑤IT技術 の導入

生産性向上のために、IT ツールを導入することは重要です。IT ツールは、業務の自動化やデータの可視化に大いに役立つからです。例えば、業務にかかる時間を削減するために、タスクの自動化やデータ入力の自動化などがあります。

また、タスクの進捗状況や課題を可視化することで、管理者は業務の進捗状況を把握し、問題点を早期に発見することができます。これらにより、迅速な改善が可能となり、生産性の向上に結びつくのです。