

消費の実態はどこにあるのか？

消費が冴えない。

個人消費は国内総生産（GDP）の約6割を占めるなど、経済活動で大きな割合を占めているにもかかわらず、その実態はつかみにくい。そのため、これまでもさまざまな機関が消費統計を開発しており、消費の動きを探る努力が続けられている。

現状では個人消費に関して、速報性が高く、包括的に捉えられ、統計的な振れも小さく精度が高い調査統計は存在しない。世界に類を見ない消費統計「家計調査」（総務省）は非常に有用であるものの、調査対象となっているサンプルの職業や年齢構成など、偏りも指摘されている。

GDP 統計（確報）は、個人消費の動向を把握するうえで最も精度の高い統計だが、GDP 統計（確報）で利用されている基礎統計もサンプル調査であるため、あくまでも「真の個人消費」の近似値である。ただし、GDP 統計の確報値は、公表までに時間のかかる供給統計も利用しており、当該時期から1年程度、さらに精度の高い確々報値は2年程度遅れて公表されるため、速報性は持ち得ない。

そのようななか、日本銀行は5月、新たな消費統計として「消費活動指数」の公表を開始した。分析データという位置づけであるが、消費動向の分析手段がひとつ増えたことは、消費実態を把握する大きな助けとなる。

2016年5月のTDB景気動向調査では、『小売』や『サービス』など、個人消費に関連する業種の落ち込みが顕著に表れた。回答企業から寄せられる「スマートフォンにおいて新機種発売前の買い控え、および一部商品の入荷遅れによる販売機会ロスが大きい」（情報家電機器小売）や「仕入単価が上昇している」（食肉小売）、「熊本地震による二次被害が大きく影響している」（旅館）といった、生の声は実態を理解するうえで非常に貴重な存在である。

今後の景気回復のカギは個人消費が握っている。正確な現状把握は的確な政策に欠かせない。新たなビジネスチャンスを発見する大きなヒントにもなりうる。消費関連統計のさらなる充実が望まれる。

(撞球者)

嘘についてはいけません

「嘘についてはいけません」。幼い頃、親によく言われた言葉だ。親それぞれに大切にしている想い、子どもに伝えたい事があると思うが、私の親はきっとこのことに重きを置いていた。「勉強しなさい」や「片付けをしなさい」などと注意されることはあまりなかったが、嘘をついていたことが分かった時には、厳しく叱られた。そのためか子どもの頃、バレそうもない嘘であっても、隠しているということに自分自身が耐え切れなくなり、白状するということがよくあった。そんな時、決まって親はあまり怒らず、許してくれた。

そして月日が流れ、大人の間では物事を上手く進めるために、害のない嘘をつくことが往々にしてあるということを知った。相手をおとしめたり、傷つけたりする嘘でなければ、多少は構わないと思っている。

そしてさらに月日が流れ、親になった。子どもには「嘘についてはいけません」と言い聞かせ、嘘をついていたことが分かれば厳しく注意するようになっている。ただし子どもたちは自分たちが言い聞かせられていることを、親が必ずしも実践しているとは限らないことはうすうす感じているようだ。

三菱自動車の燃費偽装問題が世間をにぎわせている。また、東芝の不正会計問題やマンションの耐震偽装問題も記憶に新しいところだ。日本を代表するような企業であっても、偽装や不正の発覚は企業活動に大きな衝撃を与えるのだから、一般企業であればたった一度の偽装や不正の発覚が、企業の存続自体を脅かすような事態を招くだろう。たった一回の嘘によって、誤った道へわずかでも足を踏み出してしまったら、その後は嘘を隠すために嘘を重ね、常に発覚をおびえ、そしていつの日か必ず白日のもとにさらされることだろう。だからこそ、最初の嘘についてはいけないのだ。

「嘘についてはいけません」と子どもに胸を張って言えるわが身であるよう、常に自分自身を律していかなければならないと、今回の一連の騒動を見て思った。

(正直者はバカをみない)

魂を入れたストレスチェックの運用

「健康経営」という考え方がある。これは経済産業省が、日本再興戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に対する取り組みの一環として、東京証券取引所と共同で、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を「健康経営銘柄」として選定している。

この「健康経営」は、やはり企業を構成する従業員一人ひとりの健康が企業を、ひいては国家を健康にするという考え方だ。労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」が、2015年12月1日に施行されたのも、その一環である。同制度は労働者を常時50名以上かかえる全事業場において実施する義務があるため、すでに多くの企業で取り入れられているであろう。

ストレスチェック制度は、大まかには次の目的で運用される。

事業場における事業者による労働者のメンタルヘルスケアは、取り組みの段階ごとに、労働者自身のストレスへの気付き、および対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」およびメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられるが、「ストレスチェック制度」は、これらの取り組みのうち、特にメンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を強化する目的である。

ストレスチェックの検査結果を通知された労働者のうち、厚生労働省が定めた要件に該当する労働者から面接指導の申し出があった場合は、事業者は医師による面接指導を実施しなければならない「面接指導の申し出ルール」のほか、ストレスチェックの結果、医師による面接指導を申し出た労働者に対し、事業者は不利益となる扱いをしてはいけない「面接指導の申し出を理由とする不利益となる扱い禁止ルール」がある。また、事業者は、面接指導の結果、医師の意見を聴き、必要な場合には労働者の実情を考慮し、就業場所の変更や作業の転換、労働時間の短縮など、適切な就業上の措置を実施しなければならない。

ただ、診断結果をみても、また管理者側だけが担当する職場の平均値を把握しても、管理職側は業務多忙で対応する時間がないなど、あまり効果がないのではないだろうか。

であるならば、各個人の診断結果は、その職場のメンバー同士でも共有することが、真の「健康経営」につながる。やったら終わり「仏作って魂入れず」の風潮にならないためにも、実施部署は運用方法を再考すべきではないだろうか。

(仏)

生産性を向上させるには個人の力?それともチームの力?

生産性を上昇させるのは個人の力だろうか?それともチームの力だろうか?経営における人的資源管理が生産性に影響を与えることを明らかにした研究は数多くある。とりわけ、労働者個人に対してではなく、複数の労働者で構成されるグループに対してインセンティブを与えることで生産性の上昇がもたらされることが、多くの実証研究で明らかとなってきた。

これは、労働者間での知識や技術のスピルオーバー（漏出、拡散）が生じたり、社会的な規範・プレッシャーが存在することによる。企業ではこれらの研究結果を踏まえ、労働者個人ではなく、チームにインセンティブを与えることで生産性の向上を図る動きもある。

また、チームにおける最適な性別の構成を明らかにする研究も蓄積されており、男性と女性では生産性を向上させるチーム構成に大きな違いがある。つまり、男性は女性が同じチームにいる方が生産性が高くなるのに対し、女性は女性のみチームの方が生産性が高いということが示されている。また、チームの構成人数にも影響されることが分かっている。

最近、このようなテーマで興味深い論文を読む機会があった。中室牧子・萱場豊「チームか、個人か：インセンティブが子どもの学習生産性に与える効果」(2016)であるが、本論文では、上記の知見が子どもの学習にも当てはまることを実証的に確認している。

この論文によると、チームで学習した子どもは、個人で学習した子どもよりも学習生産性が14~20%も上昇していた。また、男女別では、男子はチームの方が学習生産性が圧倒的に高くなるのに対し、女子は個人で学習した子どもと差がみられなかった。ただし、男子は、労働と異なり、男女混合のチームより男子のみのチームでより生産性が高くなっている。また、構成人数は3~4人よりも多い方が効果的である。したがって、1. 学習においてもチームを組んで課題に取り組むことの効果は大きく、2. チームにおける生産性を高めるには学年や性別など異質性の高いチームよりも同質性の高いチームの方が良い、ということがいえる。

これらの結果は示唆に富んでおり、また、企業の労働生産性を高める大きなヒントも含んでいる。企業におけるジョブトレーニングと自己研鑽活動などに応用できる可能性を持っているといえるだろう。

(撞球者)