

週刊WEB

# 企業 経営

MAGA  
ZINE

Vol.816 2023.3.28

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2023年3月20日号

## 【アジア・新興国】 東南アジア経済の見通し

～輸出低迷や金融引き締めにより景気減速へ

経済・金融フラッシュ 2023年3月17日号

## 資金循環統計(22年10-12月期)

～個人金融資産は2023兆円と過去最高を更新、  
日銀の国債保有割合も過去最高を更新

経営TOPICS

統計調査資料

## 月例経済報告 (令和5年3月)

経営情報レポート

## 中小企業の採用力を強化する! 通年採用とリファラル採用のポイント

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:5S活動

## 5S活動の「整理」とは 5S活動の「整頓」「清掃」

ネット  
ジャーナル

【アジア・新興国】

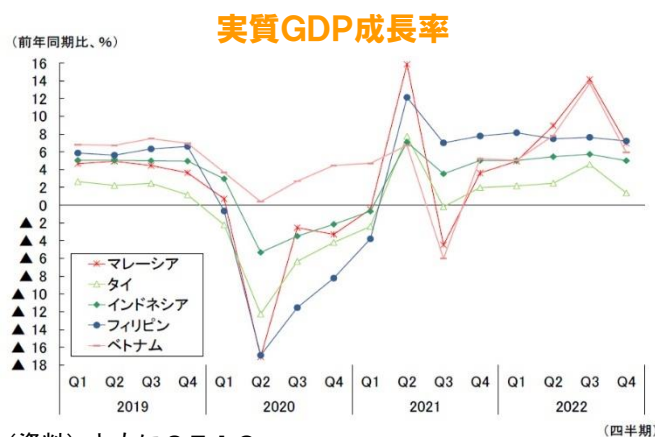
# 東南アジア経済の見通し

## ～輸出低迷や金融引き締めにより景気減速へ

ニッセイ基礎研究所

**1** 東南アジア5カ国の2022年10-12月期の成長率は、前年がコロナ禍の反動で高成長だった7-9月期から低下したものの、概ね堅調な伸びが続いている。

10-12月期は海外経済の減速により財貨輸出が鈍化したが、外国人観光客の増加により観光関連産業の好調が続くなか、雇用環境の回復やペントアップ需要の顕在化により内需が堅調に推移した。



**2** 消費者物価上昇率は高水準にあるが、ピークアウトしつつある。

当面はエネルギー価格の低下や金融引き締め策により低下傾向を辿るが、高めの水準で推移しよう。年後半はペントアップ需要の一服や米国の利上げ打ち止めにより落ち着きを取り戻すと予想する。

**3** 金融政策は2023年前半までに金融引き締めを終了するだろう。今年景気回復が見込まれるタイと物価高が続くフィリピンは短期的には金融引き締めを続けるだろうが、今後はインフレ率が低下傾向を辿

ることや2023年前半には米国の利上げ打ち止めにより自国通貨の減価圧力が和らぐとみられるため、各国中銀は金融引き締めを終了すると予想する。

### 政策金利の見通し



**4** 経済の先行きは、当面は世界経済の悪化による財貨輸出の低迷や金融引き締めの影響により成長ペースが鈍化するだろうが、観光関連産業の回復や公共投資の拡大により内需を中心とした底堅い成長が続くと予想する。

### 実質GDP成長率の見通し



「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。



# 資金循環統計(22年10-12月期) ～個人金融資産は2023兆円と過去最高を更新、 日銀の国債保有割合も過去最高を更新

## 1 個人金融資産(22年12月末):

前年比9兆円増、前期末比17兆円増

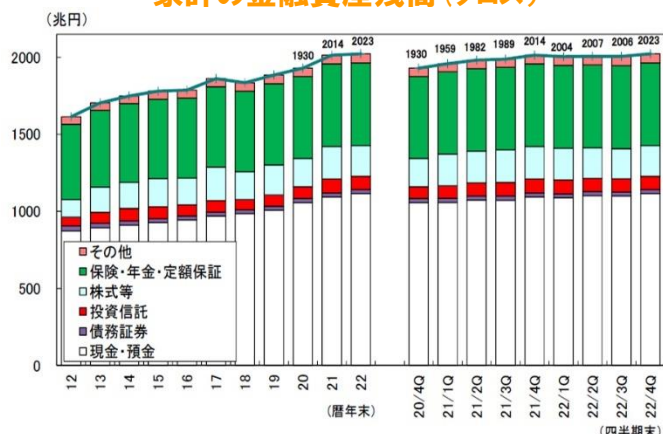
2022年12月末の個人金融資産残高は、前年比9兆円増(0.4%増)の2023兆円となり、過去最高であった昨年末(注1)の水準を超え、4四半期ぶりに過去最高を更新した(注2)。年間で見た場合、世界的な金融引き締め等に伴う内外株価下落などを背景に時価変動(注3)の影響がマイナス23兆円(うち株式等がマイナス12兆円、投資信託がマイナス11兆円)発生したものの、資金の純流入が32兆円あり、個人金融資産残高を押し上げた。

(注1) 2021年12月末時点の個人金融資産は2014兆円。

(注2) 今回、確報化に伴い、2022年7-9月期の計数が遡及改定されている。

(注3) 統計上の表現は「調整額」(フローとストックの差額)だが、本稿ではわかりやすさを重視し、「時価(変動)」と表記。

### 家計の金融資産残高(グロス)



## 2 家計の資金流入の詳細:リスク性資産

への投資積極化も一部で継続

10-12月期の個人金融資産への資金流入について詳細を確認すると、例年

同様、季節要因(賞与の有無等)によって現預金が純流入(積み増し)となったが、その規模は16.5兆円増と前年同期(20.6兆円増)や一昨年同期(22.1兆円増)を下回った。

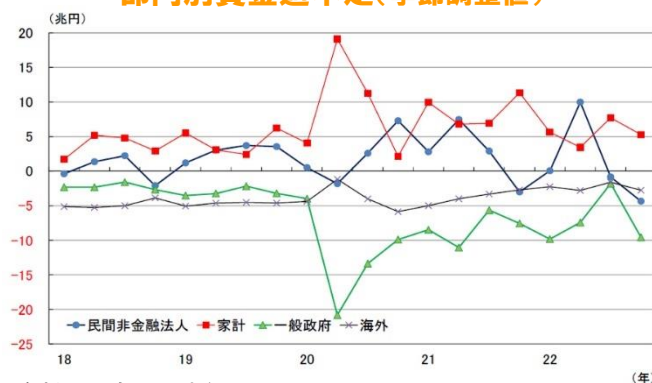
経済活動再開の流れが続き、サービス消費の回復基調が続いていることや、物価上昇の加速が影響したと考えられる。

## 3 その他注目点:企業の資金不足が14年ぶりの規模に、日銀の国債保有割合が最高を更新

10-12月期の資金過不足(季節調整値)を主要部門別にみると、まず、民間非金融法人の資金不足が4.4兆円(7-9月期は0.8兆円の資金不足)へと拡大している。

4.4兆円という資金不足額は2008年10-12月期以来の規模にあたる。詳細は不明だが、原燃料価格の高騰に伴う海外への所得流出や人手不足に伴う人件費の増加が影響した可能性が高い。

### 部門別資金過不足(季節調整値)



(資料) とともに日本銀行

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。

# 月例経済報告 (令和5年3月)

内閣府 2023年3月22日公表

## 総論

### 1 我が国経済の基調判断

景気は、一部に弱さがみられるものの、緩やかに持ち直している。

- 個人消費は、緩やかに持ち直している。
- 設備投資は、持ち直している。
- 輸出は、弱含んでいる。
- 生産は、このところ弱含んでいる。
- 企業収益は、総じてみれば改善しているが、そのテンポは緩やかになっている。  
企業の業況判断は、持ち直しの動きがみられる。
- 雇用情勢は、持ち直している。
- 消費者物価は、上昇している。

先行きについては、ウィズコロナの下で、各種政策の効果もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、世界的な金融引締め等が続く中、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。

また、物価上昇、供給面での制約、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。

### 2 政策の基本的態度

足下の物価高などの難局を乗り越え、日本経済を本格的な経済回復、そして新たな経済成長の軌道に乗せていくべく、「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」及びそれを具体化する令和4年度第2次補正予算について、進捗管理を徹底し、執行を更に加速するとともに、「物価・賃金・生活総合対策本部」で3月22日に取りまとめたエネルギー・食料品等に関する追加策を早急に実行する。また、令和5年度予算及び関連法案の早期成立に努める。

今後とも、大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略を一体的に進める経済財政運営の枠組みを堅持し、民需主導の自律的な成長とデフレからの脱却に向け、経済状況等を注視し、躊躇なく機動的なマクロ経済運営を行っていく。

日本銀行には、経済・物価・金融情勢を踏まえつつ、2%の物価安定目標を持続的・安定的に実現することを期待する。

## 各 論

### 1 消費・投資などの需要動向

#### 個人消費は、緩やかに持ち直している。

個別の指標について、需要側の統計をみると、「家計調査」（1月）では、実質消費支出は前月比 2.7%増となった。販売側の統計をみると、「商業動態統計」（1月）では、小売業販売額は前月比 0.8%増となった。消費動向の背景をみると、実質総雇用者所得は、弱含んでいる。

また、消費者マインドは、下げ止まっている。

さらに、足下の状況について、ヒアリング結果等を踏まえると、新車販売台数は、持ち直している。家電販売は、おおむね横ばいとなっている。旅行は、着実に持ち直している。外食は、このところ緩やかに持ち直している。こうしたことを踏まえると、個人消費は、緩やかに持ち直している。先行きについては、ウィズコロナの下で、持ち直していくことが期待される。

#### 設備投資は、持ち直している。

需要側統計である「法人企業統計季報」（10—12 月期調査、含むソフトウェア）でみると、2022 年 10—12 月期は前期比 0.5%増となった。業種別にみると、製造業は同 0.4%増、非製造業は同 0.5%増となった。機械設備投資の供給側統計である資本財総供給（国内向け出荷及び輸入）は、持ち直しの動きに足踏みがみられる。ソフトウェア投資は、緩やかに増加している。

「日銀短観」（12 月調査）によると、全産業の 2022 年度設備投資計画は、増加が見込まれている。「日銀短観」による企業の設備判断は、改善している。先行指標をみると、機械受注は、おおむね横ばいとなっている。建築工事費予定額は、増勢が鈍化している。

先行きについては、堅調な企業収益等を背景に、持ち直し傾向が続くことが期待される。

#### 住宅建設は、底堅い動きとなっている。

持家の着工は、弱含んでいる。貸家及び分譲住宅の着工は、底堅い動きとなっている。

総戸数は、1 月は前月比 5.5%増の年率 89.3 万戸となった。なお、首都圏のマンション総販売戸数は、このところ弱含んでいる。先行きについては、底堅く推移していくと見込まれる。

#### 公共投資は、底堅く推移している。

1 月の公共工事出来高は前月比 2.1%増、2 月の公共工事請負金額は同 51.7%増、1 月の公共工事受注額は同 3.8%減となった。

公共投資の関連予算をみると、公共事業関係費は、国の令和 4 年度一般会計予算では、補正予算において約 2.0 兆円の予算措置を講じており、補正後は前年度比 0.0%増としている。

また、令和 5 年度一般会計予算の公共事業関係費は、当初予算案では、前年度当初予算比 0.0%増としている。さらに、令和 5 年度地方財政計画では、投資的経費のうち地方単独事業費について、前年度比 0.0%としている。

先行きについては、補正予算の効果もあって、底堅く推移していくことが見込まれる。

## 2 企業活動と雇用情勢

### 生産は、このところ弱含んでいる。

鉱工業生産は、このところ弱含んでいる。鉱工業生産指数は、1月は前月比 5.3%減となった。

鉱工業在庫指数は、1月は前月比 1.0%減となった。また、製造工業生産予測調査によると2月は同 8.0%、3月は同 0.7%増となることが見込まれている。

業種別にみると、輸送機械は持ち直しの動きに足踏みがみられる。生産用機械はこのところ弱含んでいる。電子部品・デバイスは減少している。生産の先行きについては、海外景気の下振れ等による影響に注意する必要があるが、持ち直しに向かうことが期待される。また、足下の状況について、ヒアリング結果等を踏まえると、第3次産業活動は、緩やかに持ち直している。

### 企業収益は、総じてみれば改善しているが、そのテンポは緩やかになっている。企業の業況判断は、持ち直しの動きがみられる。倒産件数は、低い水準ではあるものの、増加がみられる。

「法人企業統計季報」(10-12月期調査)によると、2022年10-12月期の経常利益は、前年比 2.8%減、前期比 1.4%減となった。

業種別にみると、製造業が前年比 15.7%減、非製造業が同 5.2%増となった。規模別にみると、大・中堅企業が前年比 4.0%増、中小企業が同 18.0%減となった。「日銀短観」(12月調査)によると、2022年度の売上高は、上期は前年比 9.4%増、下期は同 6.1%増が見込まれている。経常利益は、上期は前年比 21.6%増、下期は同 5.4%減が見込まれている。

企業の業況判断は、持ち直しの動きがみられる。「日銀短観」(12月調査)によると、「最近」の業況は、「全規模全産業」で上昇した。3月時点の業況を示す「先行き」は、「最近」に比べ慎重な見方となっている。また、「景気ウォッチャー調査」(2月調査)の企業動向関連DIによると、現状判断は上昇したが、先行き判断は低下した。

倒産件数は、低い水準ではあるものの、増加がみられる。1月は 570 件の後、2月は 577 件となった。負債総額は、1月は 565 億円の後、2月は 965 億円となった。

### 雇用情勢は、持ち直している。

完全失業率は、1月は前月比 0.1%ポイント低下し、2.4%となった。

労働力人口及び就業者数は増加し、完全失業者数は減少した。就業率及び新規求人数は横ばい圏内となっている。有効求人倍率及び民間職業紹介における求人動向は持ち直している。

製造業の残業時間は減少した。賃金をみると、定期給与及び現金給与総額は緩やかに増加している。実質総雇用者所得は、弱含んでいる。

「日銀短観」(12月調査)によると、企業の雇用人員判断DIは、12月調査で-31と、9月調査(-28)から3ポイント不足超幅が拡大している。こうしたことを踏まえると、雇用情勢は、持ち直している。先行きについては、持ち直しが続くことが期待される。

月例経済報告(令和5年3月)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



中小企業の採用力を強化する！

# 通年採用と リファラル採用の ポイント

1. 中小企業における通年採用の必要性
2. 良質な人材確保が期待できるリファラル採用
3. リファラル制度導入時の留意点
4. 採用活動を成功させた企業の取り組み事例



## ■参考資料

『なぜ、あの中小企業ばかりに優秀な人材が集まるのか？』 日刊工業新聞社 『売り手市場時代の人材獲得競争を生き残る！』 つた書房 『知らない人を採ってはいけない—新しい世界基準「リファラル採用」の教科書』 KADOKAWA 『後継社長のための会社を変える「新卒採用」』 株式会社クロスメディア・パブリッシング 『日本一学生が集まる中小企業の秘密』 株式会社徳間書店

# 1

## 企業経営情報レポート

# 中小企業における通年採用の必要性

### ■ 中小企業の採用力強化につながる 通年採用対応のポイント

#### (1) 新卒採用における通年採用の動向予測 学生の動き

通年採用の場合、大学や就職情報社が行う就職活動ガイダンス、合同説明会などが一定の期間にまとまって行われることもなく、いつ、自分がどのタイミングで参加すべきかを見つけ出すことが難しくなります。

こうした中で、学生の動向は次の通り予測されます。

- ① 学年の枠を超えて活動し、自己を成長させながら就職活動を進める超優秀層
- ② 従計画的に学業（単位の修得）を進め、大学3年次の後半から活動する優秀層  
※従来の採用スケジュールでの優秀層にあたる。
- ③ 上記①、②の中で、超大手企業を早期に受験し、落選してしまった優秀層  
※但し、通年採用により再度超大手企業の選考に参加し、内定を獲得する可能性あり。
- ④ 部活動などをハイレベルで取り組み、就職活動開始が遅れる優秀層  
※大学4年次の秋口から活動を開始する学生の一部
- ⑤ 周囲の学生の動きを見て、活動をなかなか開始しない主体性に欠ける層

上述の学生動向予測の内、①～④の中から優秀層を獲得することは必須ですが、中小企業にとってこの優秀層から採用予定人数を確保することは、新卒人口の減少、学生の超大手志向型就職活動の観点から、非常に困難だと言えます。

そうした中、中小企業が採用予定数を確保するためには、①～④に加え、⑤の主体性に欠ける層にもアプローチをしなければなりません。

ただし、ただ採用基準を下げて採用人数を確保し続けても、企業力が弱まっていくことは必至です。

そこで、⑤の層については、通年採用を通し、インターンシップ・説明会・選考の中で企業が学生を育成することで優秀層に引き上げることができる学生がいます。

そうすることで、学生側の自社に対する企業研究が進み企業理解度が上がり、成長を実感した学生は企業への志望度も高まる可能性が高いため、適切なマッチングにもつながります。

まとめると、大手企業より人手も労力もかけられない中小企業は、少なくとも年に3回は選考の入口を確保することが必須となります。



# 2

## 企業経営情報レポート

# 良質な人材確保が期待できるリファラル採用

### ■ 自社を良く知る社員からの紹介によるリファラル採用

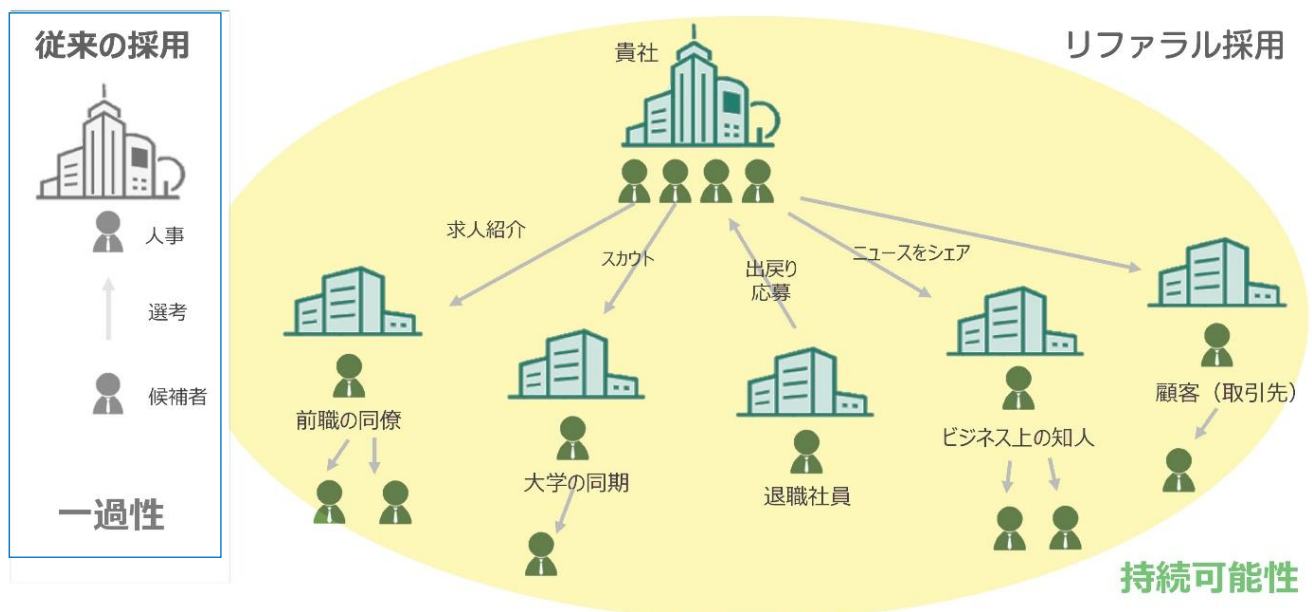
1章で解説した通り、現在、少子化による有効求人倍率の高まりと、大企業志向を受けて採用活動が難航する中、応募を待っていても採用要件に合う人材がなかなか見つからない、出会えない状況が続いています。

こうした背景から、企業は応募を待つ姿勢から採用候補者を自ら探しにいく姿勢が求められるようになり、リファラル採用が注目されるようになりました。

リファラル（referral）とは、英語で紹介・推薦という意味で、リファラル採用とは、社員を通して人材の紹介・推薦を受け、採用選考を行う手法のことです。

リファラル採用は、人材紹介会社や求人サイトなどといった既存の採用手法に頼らず、人々との個人的な繋がりを活用します。この方法によって採用候補者の質や信頼性を確保し、採用のマッチング精度を高めることが期待できます。

更に、リファラル採用は、社員が自ら企業理念を友人や知人に伝えることで、社員の採用に対する貢献度を高める動きにつながるとしても注目されています。



出典：株式会社 MyRefer 資料

従来の採用方法は、候補者が応募をし、書類審査等で選考を行い、人事部が面接を行って採用するという一過性のものでした。リファラル採用は、社員、元社員、友人全員を自社のファンにして、持続可能な採用を実現します。

# 3

企業経営情報レポート

## リファラル制度導入時の留意点

### ■ 法的リスクに関する理解

労働基準法には、「何人も法律にもとづいて許される場合のほか、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない」という規程があり、いわゆる職業紹介事業者として法律にもとづく許可を得ていない場合には「業として」、簡単にいえばビジネスとして職業紹介をすることは禁止されています。この「業として」ということの判断基準としては、「反復して継続的に行なっている場合」が問題となります。

「ある 1 人の社員が、大量に毎月のように誰かを紹介してくれる」というような実態になっていると、その人は「業として」、つまりビジネスで職業紹介をしているのではないかとみなされるリスクが高まります。

#### 【労働基準法 第6条】

「何人も、法律に基づいて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。」

職業安定法には、「労働者の募集を行なう者は、その被用者で当該労働者の募集に従事する者または募集受託者に対し、賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合または第 36 条第 2 項の認可に係る報酬を与える場合を除き、報酬を与えてはならない」という規程があります。

この規程を要約すると、労働者の募集に従事する社員に対して「報酬を与えること」は原則として禁止されているのですが、「賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合」には例外として禁止ではないという解釈になります。

#### 【職業安定法 第 40 条】

「労働者の募集を行う者は、その被用者（労働者）で当該労働者の募集に従事するもの又は募集受託者に対し、賃金、給料その他これらに準ずるものを支払う場合を除き、報酬を与えてはならない。」

### ■ 違法にならないための留意ポイント

違法にならないためのポイントは 2 点です。一つは、就業規則や賃金規程に記載すること、もう一つはインセンティブを高額にしないという点です。

#### ◆就業規則・賃金規程に記載する際のポイント

- 人材を紹介することを社員の業務の一部と位置づけ、人材紹介業務だけに対して報酬を与えているわけではないことを規程
- 社員が人材を紹介しても良いことを制度として社内規程化し、その場合の報酬額も規程

# 4

## 企業経営情報レポート

# 採用活動を成功させた企業の取り組み事例

### ■ リファラル採用に成功したA社の導入ポイント～若手社員の求人から全求人へ拡大

主な事業	風水力事業、環境プラント事業、精密・電子事業、飲食サービス業		
従業員数	連結 17,080 名 単体 4,016 名	A社グループ	A社および関係会社 96 社
特 徴	若手社員を中心とした一部の求人でリファラル採用を導入		
実 績	内定承諾者：17 名（2020 年 10 月時点） キャリア採用：3 名                      2021 年新卒採用：14 名		
効 果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社と社員のミスマッチが低減し、入社後の定着率向上が期待</li> <li>・転職市場に出ていない人材にもアプローチすることが可能</li> </ul>		

※従業員数：2019 年 12 月末現在

A社は、長期ビジョン「E-Vision2030」における人材戦略として多様な人材の活躍促進を掲げています。多様な社員が働き甲斐と働きやすさを感じ活躍できる企業になるために、2019年9月からリファラル採用を実施しています。

近年、新卒・キャリア採用は競争が激化しており、特に若年層は少子高齢化の影響もあって、採用が難しい世代となっています。リファラル採用を実施することで、会社と社員のミスマッチを低減させ、入社後の定着率向上が期待できるほか、転職市場に出ていない人材にもアプローチすることが可能となり、多様な人材が採用できる効果に期待しています。

#### ●取組の内容①(社員説明会の実施)

A社は、リファラル採用を導入するにあたり、入社1～5年目の社員を対象に説明会を開きました。「リファラル採用は若手人材を集めるのに向いている」として、今後5年間で中途採用の3割をリファラル採用にしたい考えを説明しました。

#### ●取組の内容②(クラウドサービス「Refcome(リフカム)」の導入)

募集職種への理解を促し、さらに「A社らしさ」に共感した人材の確保を推し進めるため、株式会社リフカムが提供しているリファラル採用支援の「Refcome」導入に至りました。

「Refcome」は、リファラル採用の知見があるコンサルタントと並走してリファラルを推進していけることや、きちんとリファラルの成果を数値で可視化できること、効率的に社員に周知が出来るシステムに魅力を感じ導入するに至りました。同社では、多様な人材の獲得チャンスを広げるとともに、社員がモチベーション高く働ける職場環境の実現を目指しています。

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:マネジメントスキル > サブジャンル:5S活動

# 5S活動の「整理」とは

5S活動の「整理」とは、  
どのようなことをするのでしょうか。

職場では、現在行っている仕事とは関係ない、かつ不要な「モノ」を実に多く抱えています。その不要なモノを持っていることで、知らず知らずのうちに「問題」や「ムダ」を引き起こしています。

「整理」とは、現在の業務や営業を行なう上で、不要なモノを職場から排除する運動なのです。言い換えれば、整理とは5Sのなかで「必要なモノを、必要な時に、必要なだけ持つ」ことといえます。

## ステップ1:「整理」で不要なものを排除する

### ■使わないモノを見極め「赤札作戦」を実行する

**赤札作戦** ⇒ 「要らないモノ」に「赤札」を貼り、誰が見ても分かるようにすること

まず、職場の中で、どれが「要るモノ」で、どれが「要らないモノ」か、目で見えて分かるようにすることが大切です。このために赤札が必要になるのです。「モノ」は使用する観点から見ると「使えるモノ」と「使えないモノ」、それに「使わないモノ」の3つがあります。

目で見える整理の「赤札作戦」実行の前に職場の中のそれぞれの立場において、「使うモノ」「売るモノ」「買えるモノ」を考えましょう。そして「赤札作戦」で、本来職場で「要らないモノ」を誰が見てもハッキリと分かるようにするのです。このような「モノ」の見方をしていくことにより、売れ筋、死に筋商品も分かるようになってきます。

### ■赤札作戦の実行手順

- |                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| ●手順1 ⇒ 赤札プロジェクトを発足し通知する | ●手順2 ⇒ 赤札の対象を決定する   |
| ●手順3 ⇒ 赤札基準を決定する        | ●手順4 ⇒ 赤札を作成する      |
| ●手順5 ⇒ 赤札を貼付する          | ●手順6 ⇒ 赤札の対処と評価を決める |

### ■整理がもたらす効果

- ①保管棚、キャビネット、ロッカー、書架などが少なくなる
- ②職場のスペースが広がる
- ③不要品を置かないので在庫が減る
- ④棚卸しなど、管理に要する諸経費が減少
- ⑤余分な仕掛品がなくなる

ジャンル:マネジメントスキル > サブジャンル:5S活動

# 5S活動の「整頓」「清掃」

5S活動の「整頓」「清掃」とは、  
どのようなことをするのでしょうか。

「整頓」とは、社員の立場、そしていちばん大切な顧客の立場から「探すムダ」、「使いにくいムダ」、「戻しにくいムダ」を排除する活動です。

また「清掃」は、顧客に与える印象はもとより、作業の効率や安全面、衛生面などで非常に重要な役割をもっています。

## ステップ2:「整頓」でムダを排除する

職場では「探す」という仕事が大変多いものです。

会議に必要な書類を探す、お客様が欲しい商品を探し回るなど、忙しいときに限ってこのような現象がよく現れてきます。整頓が意味する本当の狙いは、「作業の標準化」です。人員の移動が激しい現在の企業では、作業の標準化や、管理の標準化などがもとなり、顧客へ提供するサービスの標準化が重要なテーマとなります。

こうした、数ある標準化の中で「整頓」とは、これら標準化の基礎ともいえる「モノの置き方の標準化」なのです。このように考えると、あらゆる標準化の原点であるモノの整頓は、モノを「誰でも分かる、見つけられる」、「誰でも直ぐに使える、取り出せる」かつ「誰でも直ぐに戻せる」仕組みだといえます。

### ■整頓がもたらす効果

- ①労働災害を防ぐことができる
- ②すぐ「モノ」が取り出せ、元に戻すことができ、探す時間が減る
- ③運搬に要する時間が減る
- ④紛失による買い足しがなくなる(ムダなコストを削減)
- ⑤工程の停止や、計画変更が減る

## ステップ3:「清掃」活動には3つの種類がある

「清掃」は、顧客に与える印象はもとより、作業の効率や安全面、衛生面などで非常に重要な役割をもっています。清掃を徹底することで、衛生面や管理状態の異常、機器や什器、設備の故障を未然に防ぐことができます。

- 手順1 日常清掃 ⇒ キレイにする清掃を行う
- 手順2 清掃点検 ⇒ 感知する清掃を行う
- 手順3 清掃保全 ⇒ 改革・改善する清掃を行う