週刊WEB
企業経営 MAGAZINE
Vol.770 2022.4.19

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター　2022年4月6日号

円買い為替介入の可能性を考える

～過去の振り返りと今後のハードル

経済・金融フラッシュ 2022年4月8日号

景気ウォッチャー調査(22年3月)

～まん延防止等重点措置の解除で現状、
先行きともに改善も、原材料価格の高騰に懸念

経営TOPICS

統計調査資料

消費動向調査

（令和4年3月実施調査結果）

経営情報レポート

多様な働き方への対応を可能にする
限定社員制度導入のポイント

経営データベース

ジャンル:経営分析 ＞ サブジャンル:経営分析の目的

経営分析の目的と種類
ゼロベース思考で行う経営分析

発行：税理士法人KJグループ

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

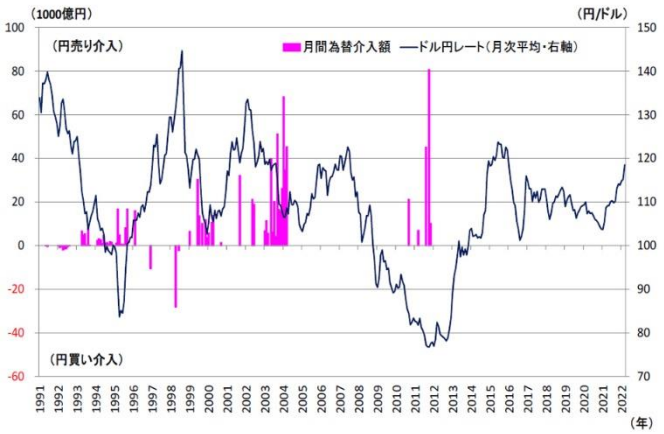
ネット
ジャーナル

円買い為替介入の可能性を考える
～大過去の振り返りと今後のハードル

ニッセイ基礎研究所

1　先月以降、にわかに円安が進行したことで、政府要人から円安けん制と取れる発言が相次いでおり、市場でも政府が円買い為替介入に踏み切る可能性が意識されている。

為替介入額とドル円レート



（注）外貨間の介入額は除く、協調介入表記は対ドルのみ、円売り介入はプラス表記、円買い介入はマイナス表記
（資料）財務省「外国為替平衡操作の実施状況」、日銀よりニッセイ基礎研究所作成

2　しかし、円買い介入の実施にはハードルがあると考えられる。それは米国の理解だ。米国にはもともと人為的に為替を操作することを嫌う傾向がある。

また、現在の米国にとって最優先課題であるインフレを抑えるためには、輸入物価を押し下げるドル高の方が好都合のため、米政府は「円買いドル売り介入」を快く思わない可能性が高い。

米国の理解が得られなかったとしても介入を行うことは可能だが、外交上の軋轢の火種になる恐れがあるうえ、協調介入の実現が見込めなくなる。

3　また、円買い介入を実施したとしても、円安進行を止められるという保証はない。

過去のデータを振り返ると、日本の「単独介入」の場合は効果が乏しかったとみられる。一方、協調介入の場合は効果がより強かったと考えられるが、常にてきめんな効果を発揮してきたわけでもない。

ファンダメンタルズに逆らう形での介入の場合には、その効果が長続きしない可能性が示唆されている。

4　足元の状況を考えると、まず円買い介入に対する米国の理解を得られるかは不透明だ。仮に得られたとしても、米国の協力は得られず、効果の限られる単独介入になる可能性が高いだろう。

また、ファンダメンタルズの面で円安圧力が続くと見込まれる。日米の金融政策の方向性の差は容易に揺るぎそうにないうえ、輸入企業による実需の円売りをもたらしている原油高も長引くとみられるためだ。

従って、円安が続く場合には、「悪い円安」との批判を危惧した政府が円買い介入に踏み切る可能性はあるものの、実施のハードルが低いわけではなく、実施したとしても効果はあまり期待できないと考えられる。

「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。

経済・金融フラッシュ要旨　2022年4月8日号

ネット
ジャーナル

景気ウォッチャー調査（22年3月）
～まん延防止等重点措置の解除で現状、先行きともに改善も、原材料価格の高騰に懸念

ニッセイ基礎研究所

1 現状判断DIは大きく反転、先行き判断DIも2か月連続で改善

4月8日に内閣府が公表した2022年3月の景気ウォッチャー調査（調査期間：3月25日から月末）によると、3か月前との比較による景気の現状判断DI（季節調整値）は47.8と前月から10.1ポイント上昇した（3か月ぶりの改善）。

また、2～3か月先の景気の先行き判断DI（季節調整値）は50.1と前月から5.7ポイント上昇した（2か月連続の改善、50を超えたのは3か月ぶり）。

地域別でみると、現状判断DI（季節調整値）は全国12地域全てで改善した。

また、先行き判断DI（季節調整値）も、調査期間中に感染者数の再増加傾向がみられた沖縄以外の11地域で改善した。ただし、沖縄の先行き判断DI（55.6）は50を超えており、改善傾向は続いている。

2 景気の現状判断DI：飲食関連が大きく改善

現状判断DIは、まん延防止等重点措置解除が好感されて大きく上昇した。

回答者構成比でみても、「改善」（「良くなっている」と「やや良くなっている」）と「変わらない」が増加し、「悪化」（「やや悪くなっている」と「悪くなっている」の合計）が3割未満まで減少した。

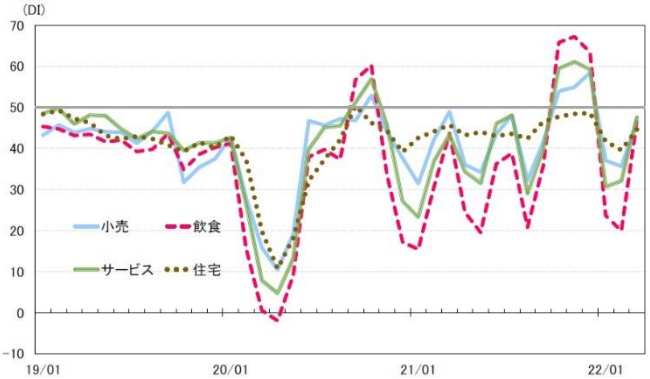
現状判断DIの内訳について、家計動向関連は46.8（前月差13.1ポイント、3か月ぶりの改善）、企業動向関連は45.5（同2.4ポイント、4か月ぶりの改善）、雇用関連は59.5（同7.4ポイント、2か月連続の改善）と、全てで改善した。

3 景気の先行き判断DI：2か月連続で改善

2～3か月先の景気の先行き判断DIは2か月連続で改善し、3か月ぶりに50を上回った。全体として、先行きの改善期待が高まっている。先行き判断DI（季節調整値）の内訳について、家計動向関連は50.9（前月差6.6ポイント）、企業動向関連は45.1（同2.2ポイント）、雇用関連は55.3（同7.2ポイント）であった。

また、家計動向関連の内訳をみると、現状判断DIと同様に、飲食関連（前月差10.9ポイントの52.2）を筆頭に、サービス関連（同8.9ポイントの54.5）、小売関連（前月差5.5ポイントの49.8）が大きく上昇し、飲食やサービスは50を超えた。

現状判断DI（家計動向関連）の内訳の推移



（出所）内閣府「景気ウォッチャー調査」（2022年3月調査、調査期間：3月25日から月末、季節調整値）

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。

経営 TOPICS
統計調査資料
抜 粋

消費動向調査
（令和4年3月実施調査結果）

内閣府　2022年4月8日公表

調査結果の概要

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４（2022）年３月の消費者態度指数は、前月差 2.4 ポイント低下し 32.8 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４（2022）年３月の動向を前月差でみると、「暮らし向き」が 3.9 ポイント低下し 31.3、「耐久消費財の買い時判断」が 3.7 ポイント低下し 27.8、「雇用環境」が 1.2 ポイント低下し 34.8、「収入の増え方」が 0.8 ポイント低下し 37.4 となった。

また、「資産価値」に関する意識指標は、前月差 2.9 ポイント低下し 36.6 となった。

（3）基調判断

消費者態度指数の動きから見た３月の消費者マインドの基調判断は、弱い動きがみられる。
（下方修正。前月の表現：弱含んでいる。）

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）

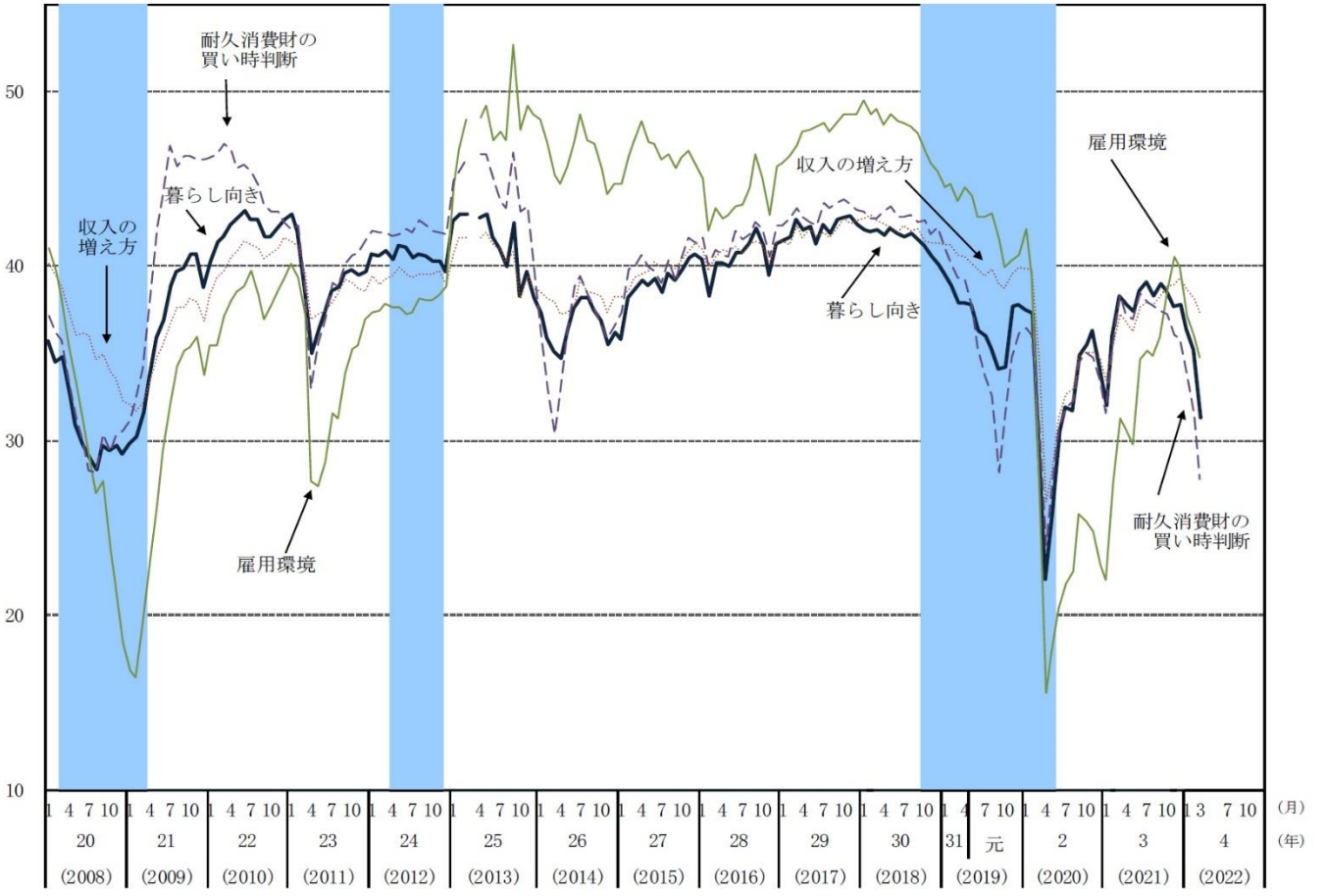
		令和３年（2021年）				令和４年（2022年）		
		９月	10月	11月	12月	１月	２月	３月
消費者態度指数を構成する意識指標	消費者態度指数	37.7	38.4	38.3	38.3	36.5	35.2	32.8
	（前月差）	0.5	0.7	▲ 0.1	0.0	▲ 1.8	▲ 1.3	▲ 2.4
	暮らし向き	39.0	38.6	37.7	37.8	36.4	35.2	31.3
	（前月差）	0.7	▲ 0.4	▲ 0.9	0.1	▲ 1.4	▲ 1.2	▲ 3.9
	収入の増え方	38.3	38.9	39.0	39.4	38.7	38.2	37.4
	（前月差）	0.5	0.6	0.1	0.4	▲ 0.7	▲ 0.5	▲ 0.8
	雇用環境	36.0	38.6	40.5	39.9	37.2	36.0	34.8
	（前月差）	1.1	2.6	1.9	▲ 0.6	▲ 2.7	▲ 1.2	▲ 1.2
	耐久消費財の買い時判断	37.5	37.3	36.1	35.9	33.8	31.5	27.8
	（前月差）	▲ 0.3	▲ 0.2	▲ 1.2	▲ 0.2	▲ 2.1	▲ 2.3	▲ 3.7
その他の意識指標	資産価値	41.6	40.5	40.6	40.2	39.9	39.5	36.6
	（前月差）	0.9	▲ 1.1	0.1	▲ 0.4	▲ 0.3	▲ 0.4	▲ 2.9

(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。

消費者態度指数と各消費者意識指標の推移（二人以上の世帯、季節調整値）

❶消費者態度指数

❷消費者態度指数を構成する消費者意識指標



(注)1.シャドー部分は景気後退期を示す。

(注)2.平成 25（2013)年３月までは訪問留置調査。平成 25（2013)年４月から平成 30（2018)年９月までは郵送調査、平成 30（2018)年 10 月から　郵送・オンライン併用調査で実施（郵送・オンライン併用調査は同年 10 月調査より新規世帯に対して順次導入。ただし、調査 １か月目の　新規世帯には、調査員が調査対象世帯を訪問して調査依頼・調査票配布・調査票回収を行うため、オンラインによる回答は同年 11 月調査から実施、以下同。

2 物価の見通し（二人以上の世帯）

令和４（2022）年３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）」（53.1%）であった。

前月差でみると、「上昇する」が 1.1 ポイント増加したのに対して、「変わらない」が 0.8 ポイント減少、「低下する」は 0.6 ポイント減少した。

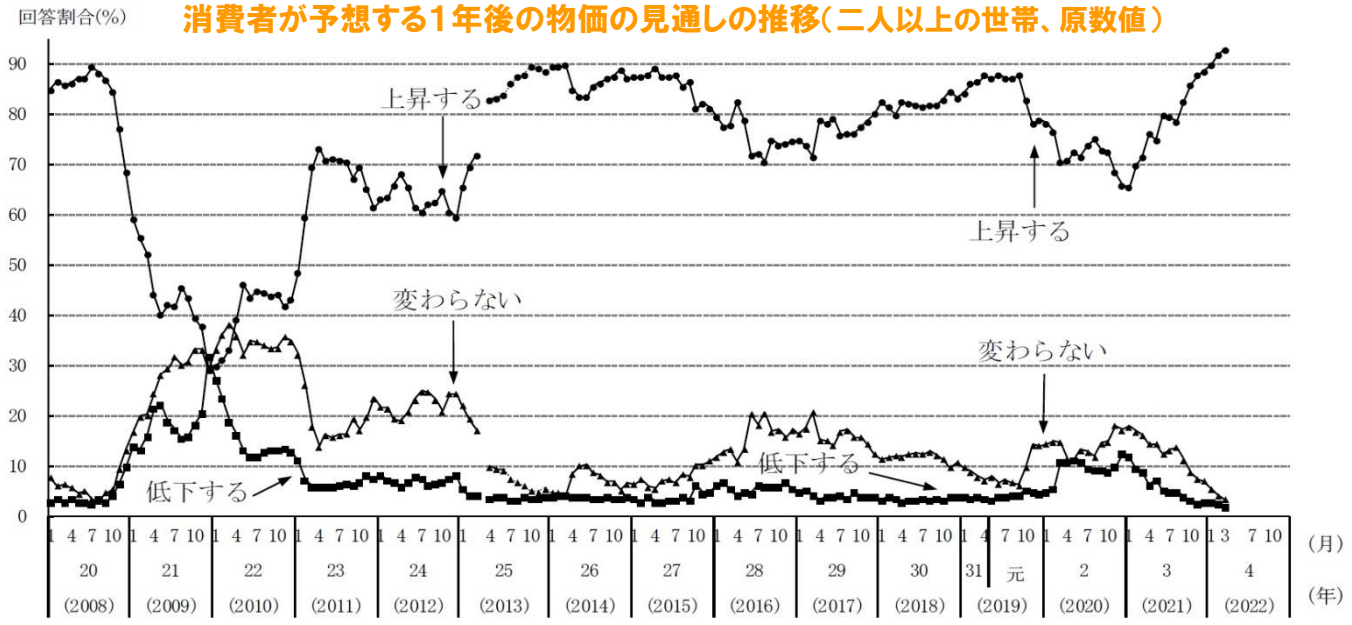
消費者の物価予想については、「上昇する」と見込む割合が増加している。（据置き）

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）

（単位：%）

		令和３年（2021年）				令和４年（2022年）		
		９月	10月	11月	12月	１月	２月	３月
低下する	▲５%以上	0.4	0.2	0.3	0.4	0.5	0.6	0.6
	▲５%未満～▲２%以上	0.8	0.7	0.6	0.7	0.8	0.7	0.8
	▲２%未満	2.7	2.2	1.6	1.6	1.4	1.3	0.6
	〈計〉	〈3.9〉	〈3.1〉	〈2.5〉	〈2.7〉	〈2.7〉	〈2.6〉	〈2.0〉
	（前月差）	（▲1.1）	（▲0.8）	（▲0.6）	（0.2）	（0.0）	（▲0.1）	（▲0.6）
変わらない	０%程度	11.2	8.8	7.5	7.1	5.6	4.3	3.5
	（前月差）	（▲2.5）	（▲2.4）	（▲1.3）	（▲0.4）	（▲1.5）	（▲1.3）	（▲0.8）
上昇する	２%未満	30.7	26.6	22.7	21.5	20.3	15.4	8.5
	２%以上～５%未満	32.8	35.8	35.2	36.3	38.1	36.6	31.2
	５%以上	19.0	23.5	29.7	30.7	31.3	39.7	53.1
	〈計〉	〈82.5〉	〈85.9〉	〈87.6〉	〈88.5〉	〈89.7〉	〈91.7〉	〈92.8〉
	（前月差）	（4.0）	（3.4）	（1.7）	（0.9）	（1.2）	（2.0）	（1.1）
分からない		2.5	2.1	2.2	1.8	2.0	1.6	1.6

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４年３月実施調査結果）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

多様な働き方への対応を可能にする

限定社員制度導入のポイント

1. 限定社員制度の概要
2. 職務限定社員制度導入のポイント
3. 地域限定社員制度導入のポイント
4. 採用強化および定着につなげた取り組み事例

■参考資料

『「多様な正規社員」の普及・拡大のための有識者懇談会 報告書』（**厚生労働省**）　『勤務地などを限定した「多様な正規社員」の円滑な導入・運用に向けて』　『「地元の多様な雇用の受け皿の整備業務」地域限定正規社員制度導入事例集』（**厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク**）　『「多様な形態による正規社員」に関する研究会報告書』（**厚生労働省**）　『労政時報 3968 号　地域限定社員制度』（**労政時報**）　『今日からはじめる無期転換ルールの実務対応』（**第一法規**）　『限定正規社員制度導入ガイドブック　みらいコンサルティンググループ』（**同文館出版**）　『有期労働契約の無期転換がわかる本』（**自由国民社**）

1 企業経営情報レポート
限定社員制度の概要

近年、人口減少に伴い労働力人口が急速に減少していることが大きな課題となっています。

併せて正規雇用と非正規雇用の二極化についても、労働力確保における弊害として有識者から指摘されています。

厚生労働省は、これらの課題を解決するために、企業に対して多様な働き方の実現に向けた取り組みを推奨しています。中でも雇用の在り方として、職務、勤務地域および労働時間を限定した社員制度の普及を求めています。

本レポートでは「職務限定社員制度」と「地域限定社員制度」の２つの社員制度についての概要と導入に向けたポイントについて解説します。

■ 限定社員制度の概要

（１）限定社員制度の概要

これまでは、正規社員と非正規社員の２つの選択肢の働き方しかなく、時代に即していない現状があり二極化が進んでいました。

そこで登場してきたのが「限定社員制度」です。限定社員制度とは、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正規社員の雇用形態を指します。

正規社員と非正規社員の中間に位置する社員と考えると分かりやすいと思います。処遇や責任の大きさ等も正規社員と非正規社員との中間に位置します。

■雇用形態の違いによる労働条件の違い

雇用形態	正規社員	限定社員	非正規社員
処遇	高い	⟷	低い
責任の大きさ	重い	⟷	軽い
雇用期間	定めなし（無期）		定めあり（有期）

出典：「限定正規社員制度導入ガイドブック」、「有期労働契約の無期転換がわかる本」より加筆

（２）労使双方に望ましい制度である

限定社員制度は、労使双方にメリットがあります。労働者には、ワーク・ライフ・バランス実現のメリットがあり、一方企業側には、優秀な人材の確保と定着を同時に可能とし、さらに賃金面においても限定社員は正規職員と比べて賃金水準を低く抑えられるというメリットです。

このように、限定社員制度は、多元的な働き方の実現を叶える制度といえます。

2 企業経営情報レポート
職務限定社員制度導入のポイント

■ 職務限定社員制度とは

職務限定社員制度とは、担当する職務の範囲が他の職務と区別され、限定されている雇用形態のことを指します。技能の蓄積や継承を目的とした高度な専門分野に限定し、特定の職務を専門とするプロフェッショナル人材のためのものです。

例えば、近年注目されているデータサイエンティストや、医療福祉などの資格を有する者、企業内である特定の職務に特化して従事する者などに適用し活用されます。これらの専門職は、産業構造の高度化や人口動態の高年齢化が進む中で、より重要性が増していくと想定されます。

■ 現状分析と導入目的の明確化

職務限定社員制度を導入するかどうかについては、まずは自社の現状を分析し、将来的な技能の蓄積や継承、プロフェッショナル人材を育成することが求められている場合に職務限定社員制度を導入することが期待されます。また、近年幅広いキャリア形成や事業維持のために、他の職務を経験させるなど柔軟な人事配置が行われるといったケースもみられます。そういった場合については、職務の範囲に一定の幅を持たせることで円滑な事業運営に繋がります。

■ 制度設計における検討ポイント

（１）等級制度の整備

職務限定社員制度は、特定の職務において能力を発揮することで自社に貢献してもらう制度です。そのため等級制度においては、いわゆる総合職と職務限定社員とで等級表を分けて設計する必要があります。等級表モデルの例では、事務職を専門とする職務限定社員として新たに等級表を設計し、総合職との整合性をとっています。この等級表では等級数を４段階にしていますが、高度な専門職では等級定義の設定が困難となるため、２段階程度にする場合が多くなります。自社の限定職務がどの程度の専門性をもっているかによって、等級数を設定することになります。

（２）賃金制度の見直し

職務限定社員制度の賃金の設定については、職務の難易度を考慮し、それに応じた賃金水準にすることが望ましいと考えられます。さらに賃金制度を等級制度に連動させて運用することも重要です。賃金制度の設計では、同業他社や職務限定社員制度を導入している企業の事例を参考に設計することもポイントとなります。

■職務限定社員制度の賃金決定のポイント

- 職務が限定されれば職務給の要素が強い賃金体系となるため、職務の難易度に応じた合理的な賃金水準にする
- 同業他社や職務限定社員制度を導入している企業事例を参考に賃金水準を検討する

企業経営情報レポート

3 地域限定社員制度導入のポイント

■ 地域限定社員制度とは

地域限定社員制度は、転勤エリアが限定される、あるいは転居を伴う異動がない、もしくは転勤そのものがない雇用形態のことを指します。勤務地域を限定することで、地元定着型の就業を可能とし、転勤や長時間労働が困難な各自の事情に応じて継続的に勤務していける働き方を促進するものです。例えば、育児や介護などで勤務地の変更が困難な者に対して適応されます。

さらに、その導入効果として有能な人材の採用や定着の促進に資すると考えられます。

■ 現状分析と導入目的の明確化

地域限定社員制度を導入するかどうかについては、社員構成に女性が多い場合や意識調査等により地元志向の強い社員が多い場合、または企業の戦略として地域の特性を活かした採用や事業の展開といった目的で導入を検討する場合等が多くみられます。

企業によって導入目的は様々であるので、労使間で十分に協議を重ね、自社の環境に応じてどのような地域限定社員制度を導入するかという検討が必要となります。

■ 均衡待遇への対応のポイント

（１）等級制度の整備

地域限定社員制度は、職務限定社員制度よりも、職務や責任・権限の範囲に大きな違いがあるため、昇格・昇進に上限を設けている企業が多いようです。特に上位管理職については、地域限定社員からの登用はしない場合が多くみられ、上位管理職への昇進を望む場合は正規社員に転換します。また、正規社員と地域限定社員との間にキャリア形成に大きな違いが生じる場合があるのであれば、等級表自体を別々に設計します。個々の企業の実情に応じて等級表に制限を設けるのか、それとも地域限定社員向けの等級表を設計するのかを検討する必要があります。

（２）賃金について

地域限定社員における賃金制度については、正規社員と地域限定社員との間に格差を設けることになるため、両者の間に生じる不均衡や正規社員に生じる不公平感に注意する必要があります。

具体的に賃金水準をどうするかについては、それぞれの企業の実情によって異なりますが、勤務エリアによって賃金水準に差を設けている企業もあります。

（３）評価制度について

地域限定社員制度では、転勤の有無、勤務地のエリアによって区分けがなされますが、その職務内容については正規社員と地域限定社員との間に違いがない場合がほとんどです。

この場合、正規社員と地域限定社員との評価制度に明確な違いを設ける必要はありません。

4 企業経営情報レポート
採用強化および定着につなげた取り組み事例

事例①：地元志向の強い社員の定着につなげたK社	
【企業概要】正規社員：595 名（うち限定社員 22 名）	
事業内容	①国内でトレー等食品軽包装資材の卸売業を営む ②全国の食品加工業者や食品小売店への軽包装資材の供給 ③食品ごとに合う包装商品の提案、食品小売店の売場レイアウト等の企画

（１）制度導入の背景

従来、K社には全国に転勤の可能性がある社員と当該営業所のみに勤務する社員の２通りの採用コースがありました。両者には処遇に格差があり、各社員が区分を選択できる制度はありませんでした。また、本人の希望に応じて一時的に勤務地を限定することもできましたが、制度として明確にしておらず、それを認知していない社員の離職が問題となっていました。

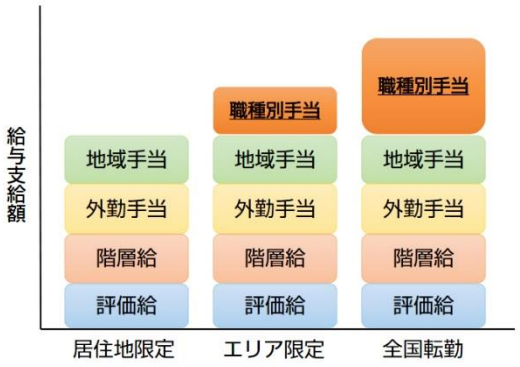
これらの問題を受けて、2013 年に全社的意識調査を実施すると、若年社員の中には地元志向が強まっていることが分かり、限定社員制度の導入決定に至りました。

（２）地域限定社員制度導入の概要

これまで営業職、業務職、事務職という３つの職種がありましたが、新たに営業職の中で地域限定正規社員制度として「エリア限定」「居住地限定」という区分を作りました。

エリア限定社員に関しては一定の範囲内で転居を伴う異動が行われ、居住地限定社員では転居を伴う転勤はありません。職務内容については、全国転勤のある社員、エリア限定社員、居住地限定社員の間で違いはなく、人事評価の仕組みやキャリアパスも共通です。

また給与については、勤務地域の物価に応じて変動する「地域手当」に加え、社員区分に応じて金額が変動する「職種別手当」がありますが、基本給については社員区分に関わらず共通の給与表を用いています。



出典：「平成30年度　地元の多様な雇用の受け皿の整備業務」地域限定正規社員制度導入事例集

（３）限定社員制度導入時の工夫と導入後の効果

制度導入後、社長自ら全社員向けに制度の説明を行いました。さらに、必要に応じ個別に面談の機会を設けることで社員の認識が深まり、円滑な制度導入に繋がりました。

導入後の効果として、退職を思いとどまる者もあり、人材定着に効果が出ています。

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。

経営分析の目的と種類

Question

経営分析をする目的は何でしょうか。また、経営分析にはどのような種類があるのでしょうか？

Answer

1. 経営分析の目的

自社の現状を正しく認識し、合わせて将来の予測精度を向上することで、企業の発展のために最適な意思決定を行うことが経営分析の目的です。

意思決定には、短期的意思決定と長期的意思決定があります。短期的意思決定の代表的なものとして、前月分析に基づく翌月・翌々月の軌道修正があります。月単位で自社の現状を捉え、月単位で活動計画に反映させます。長期的意思決定の代表的なものとしては設備投資があります。設備投資は、投資額よりもその設備が生み出す価値（＝キャッシュ）が大きければ投資実行となります。

その生み出す価値を算定するためには、現状分析がベースとなりますが、現状分析が緻密であれば将来の価値の算定精度が向上し、誤った意思決定を防ぐことが可能になります。

2. 経営分析の種類

まずは定性分析と定量分析に分かれます。定性分析はフレームワークはありますが比較的自由度の高い分析手法です。一方定量分析は決算数値に基づいて行われる分析手法で、さらに実数分析と比率分析に分かれます。

（1）定性分析

定性分析は、自社の状況を数値ではなく定性的表現で表したもので、フレームワークとしてはSWOT 分析やファイブフォース分析などがあります。

（2）定量分析

❶ 定量分析の定義	定量分析は、自社の状況を主に決算数値を用いて行うものです。決算数値とはいっても、月次決算や、四半期決算、年度決算など、時間軸に応じて様々なものがあり、意思決定のスパンによってどれを使うのかが決まってきます。数ヶ月先までの短期的な活動計画を策定するのであれば月次決算や四半期決算が中心となりますが、年度経営計画や中期経営計画では年度決算が中心となります。
❷ 実数分析と比率分析	定量分析は、実数分析と比率分析に分かれます。実数分析は決算数値そのものを用いて行う手法で、比率分析は決算数値同士を乗除して行う分析です。それぞれ一長一短がありますが、多くの場合は両者を組み合わせて、できるだけ多くの視点から分析を加えるのが一般的です。

経営データベース

Question

Answer

ジャンル：経営分析 ＞ サブジャンル：経営分析の目的

ゼロベース思考で行う経営分析

経営分析をゼロベース思考で行う際には、どのような意義が認められますか。

過去の成功体験や、自社・自部門の常識に囚われて、その経験や常識に基づいた思考しか出来ない場合、その枠の外にある解決法を見落としてしまうことがあります。

ゼロベース思考とは、このような自分達の常識や既成概念をいったんリセットしてしまい、白紙に戻した上で、考える枠を大きく広げて新しい可能性を求める思考方法のことです。

■既存の枠を取り除く方法

人間はそれぞれ自分の思考回路を持ち、そのフィルターを通して考えています。その思考回路というのは、今までの経験や周りの環境から影響を受けて形成されたものです。したがって、論理的に考えることを阻害するのが、この思考回路です。

ある組織に長期間所属している人、いつも同じ志向を持つ人たちと一緒にいる時間が長い人などは、この個性的なものの見方やその組織や業界のルールにどっぷり浸かってしまっている場合が多く見受けられます。

しかし、一番重要な問題は、その偏見・先入観に対して自覚症状がないということです。知らず知らずのうちにそのような枠にとらわれて考えてしまっているのです。

その枠を取り除くには、意識的に次の行動をとることが必要です。

■既存の枠を取り払う行動

業界の常識を疑ってみる

↓

「この問題は専門家がいないと解決できない」

↓

「専門家のいない我が社では解決できない」ではなく、「専門家でないと解決できない問題」という常識を疑い、一旦取り払うことによって新たな可能性を考えます。

（例）「業界大手のA社と業務提携をすることで解決できないか」