

週刊WEB

企業経営 マガジン

2017
550
11/7

ネット
ジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2017年10月31日号

2017年7－9月期の実質GDP

～前期比0.4%(年率1.5%)を予測

経済・金融フラッシュ 2017年10月31日号

鉱工業生産17年9月

～6四半期連続の増産、順調な回復が続く

経営
TOPICS

統計調査資料

労働力調査(基本集計) 平成29年(2017年)9月分(速報)

経営情報
レポート

企業の長期発展には欠かせない！
若手社員早期戦力化の進め方

経営
データ
ベース

ジャンル:経営分析 サブジャンル:比率分析
比率分析の中の「収益性分析」
比率分析の中の「生産性分析」

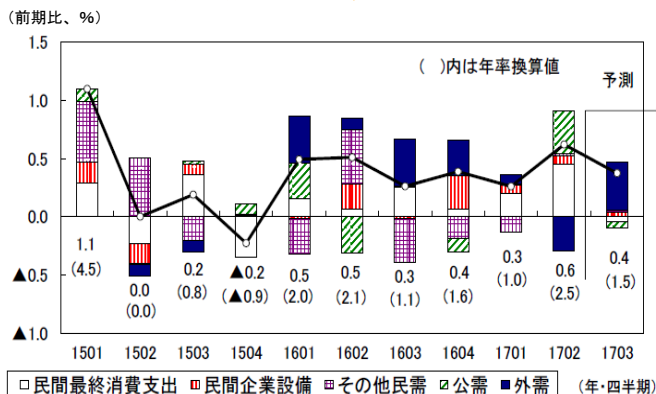
本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

発行:税理士法人日下事務所

2017年7-9月期の実質GDP ～前期比0.4%(年率1.5%)を予測

- 1** 11/15 に内閣府から公表される2017年7-9月期の実質GDPは、前期比0.4%(前期比年率1.5%)と7四半期連続のプラス成長になったと推計される。

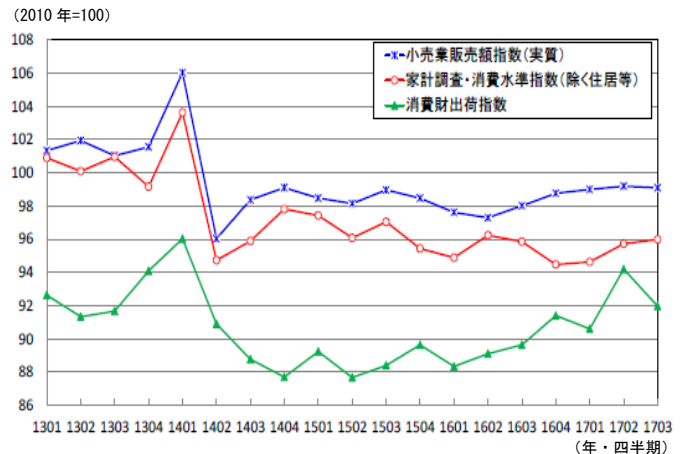
実質GDP成長率の推移



- 2** 4-6月期に成長率を押し下げた外需が前期比・寄与度0.4%(前期比年率1.7%)と大幅増加となったことがプラス成長の主因である。一方、設備投資は前期比0.2%と4四半期連続の増加となったが、民間消費(前期比▲0.1%)、住宅投資(同▲1.1%)が減少したことに加え、2016年度補正予算の効果一巡から公的固定資本形成が前期比▲2.0%と大きく落ち込んだことから、国内需要が小幅ながら4四半期ぶりに減少した。

- 3** 名目GDPは前期比0.6%(年率2.3%)と2四半期連続で増加し、実質の伸びを上回るだろう。GDPデフレーターは前年比0.1%、前期比0.2%と予測する。

消費関連指標の推移



- 4** 2017年7-9月期の実質GDPは4-6月期に続き潜在成長率を上回る伸びになったとみられるが、4-6月期が内需主導の成長であったのに対し、7-9月期は経済成長のほとんどが外需によるもので、国内需要は家計部門を中心に弱めの動きとなった。

- 5** 先行きは、輸出が底堅さを維持する中、企業収益の改善を背景に設備投資の伸びが高まることが予想される。一方、実質所得の伸び悩みが続く家計部門は厳しい状況が続くそう。2017年度中は企業部門(輸出+設備投資)が経済成長の中心となる可能性が高い。

「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。

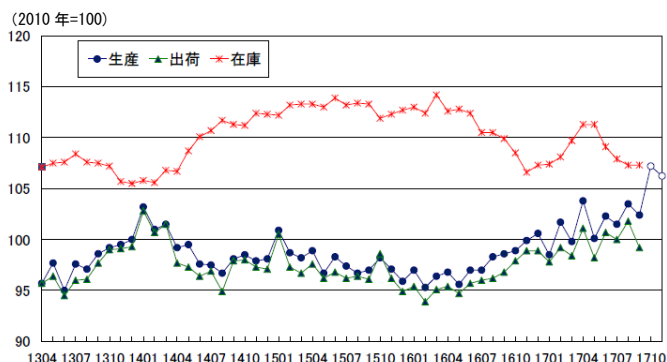
鉱工業生産17年9月 ～6四半期連続の増産、順調な回復が続く

1 7-9 月期は6 四半期連続の増産

経済産業省が10月31日に公表した鉱工業指数によると、17年9月の鉱工業生産指数は前月比▲1.1%(8月：同2.0%)と2ヵ月ぶりに低下し、事前の市場予想(QUICK集計：前月比▲1.5%、当社予想は同▲2.0%)を若干上回る結果となった。出荷指数は前月比▲2.6%と2ヵ月ぶりの低下、在庫指数は前月比0.0%の横ばいとなった。生産指数は16年12月以降、上昇と低下を繰り返しているが、均してみれば上昇基調が維持されている。

9月の生産を業種別に見ると、インバウンド需要の増加を反映し、化粧品などの化学(除く医薬品)は前月比7.6%の高い伸びとなったが、金属製品(前月比▲7.0%)、情報通信機械(同▲6.1%)、電子部品・デバイス(同▲5.6%)が大きく落ち込んだ。速報段階で公表される15業種中、9業種が前月比で低下、5業種が上昇した(1業種が横ばい)。

鉱工業生産・出荷・在庫指数の推移



(注) 生産の17年10, 11月は製造工業生産予測指数で延長

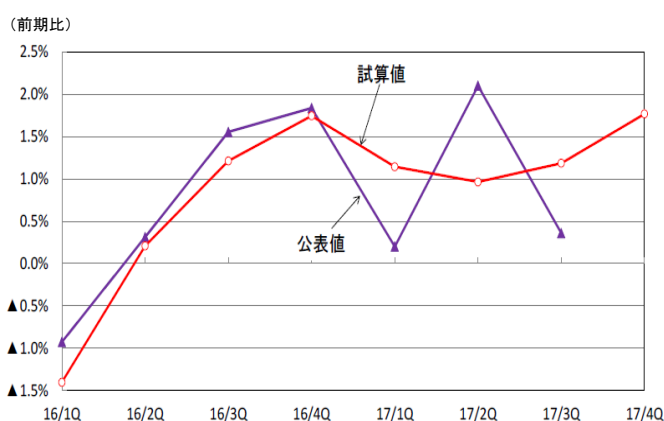
2 実勢は四半期ベースで前期比1%台の伸びが持続

製造工業生産予測指数は、17年10月が前月比4.7%、11月が同▲0.9%となった。生産計画の修正状況を示す実現率(9月)、予測修正率(10月)はそれぞれ▲0.2%、1.0%であった。

17年9月の生産指数を10,11月の予測指数で先延ばし(12月は横ばいと仮定)すると、17年10-12月期は前期比4.0%の高い伸びとなり、7-9月期から増産ペースが大きく加速することになる。

ただし、最近の鉱工業生産は月々の振れが非常に大きいため、月次だけでなく四半期ベースの伸びをみても基調が読みにくくなっている。

生産の実勢は前期比1%台の伸びが継続



(注) 試算値は1Q：12-2月、2Q：3-5月、3Q：6-8月、4Q：9-11月とした。試算値の17/4Qは9月の生産を10, 11月の予測指数を直近6ヵ月平均の実現率、予測修正率で修正した上で先延ばし。

(資料) とともに経済産業省「鉱工業指数」

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。

労働力調査(基本集計)

平成29年(2017年)9月分(速報)

総務省 2017年10月31日公表

結果の概要

【就業者】

- 就業者数は 6596 万人。前年同月に比べ 74 万人の増加。57 か月連続の増加。
- 雇用者数は 5866 万人。前年同月に比べ 74 万人の増加。57 か月連続の増加。
- 正規の職員・従業員数は 3483 万人。前年同月に比べ 76 万人の増加。34 か月連続の増加。非正規の職員・従業員数は 2028 万人。前年同月に比べ 2 万人の減少。7 か月ぶりの減少。
- 主な産業別就業者を前年同月と比べると、「製造業」、「卸売業、小売業」、「サービス業(他に分類されないもの)」などが増加。

【就業率】

- 就業率は 59.4%。前年同月に比べ 0.8 ポイントの上昇。

【完全失業者】

- 完全失業者数は 190 万人。前年同月に比べ 14 万人の減少。88 か月連続の減少。
- 求職理由別に前年同月と比べると、「勤め先や事業の都合による離職」が 2 万人の減少。「自発的な離職(自己都合)」が同数。

【完全失業率】

- 完全失業率(季節調整値)は 2.8%。前月と同率。

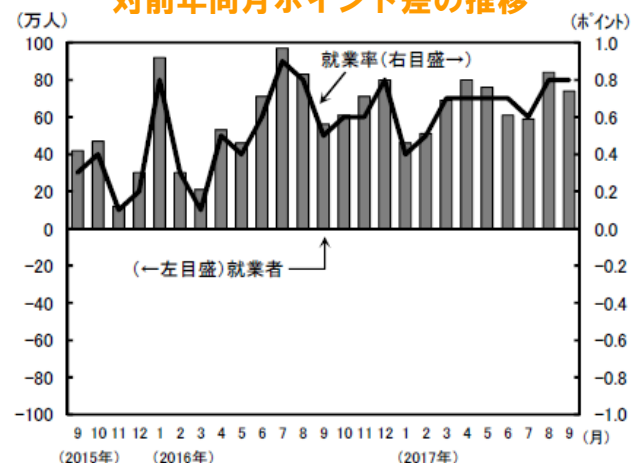
【非労働力人口】

- 非労働力人口は 4321 万人。前年同月に比べ 57 万人の減少。28 か月連続の減少。

原数値	実数 (万人, %)	対前年同月増減 (万人, ポイント)			
		9月	8月	7月	6月
就業者	6596	74	84	59	61
自営業主・家族従業者	696	-7	-17	-37	-22
雇用者	5866	74	97	96	87
(雇用形態別)					
正規の職員・従業員	3483	76	56	60	68
非正規の職員・従業員	2028	-2	18	35	23
パート	995	18	17	-4	0
アルバイト	412	-7	8	12	11
労働者派遣事業所の派遣社員	140	-3	3	6	2
契約社員	293	11	-2	17	14
嘱託	116	-3	7	5	0
その他	71	-19	-15	-1	-5
(主な産業別就業者)					
農業、林業	221	-4	4	-1	-15
建設業	500	6	9	11	6
製造業	1063	26	13	5	9
情報通信業	221	2	-5	-1	7
運輸業、郵便業	340	12	-3	0	1
卸売業、小売業	1092	22	36	28	3
学術研究、専門・技術サービス業	221	-4	11	11	14
宿泊業、飲食サービス業	386	-6	13	7	16
生活関連サービス業、娯楽業	242	3	-14	-12	4
教育、学習支援業	307	-2	-2	-1	6
医療、福祉	807	-7	1	23	-9
サービス業(他に分類されないもの)	443	18	30	14	26
就業率	59.4	0.8	0.8	0.6	0.7
うち15～64歳	75.8	0.8	1.0	1.0	1.1
完全失業者	190	-14	-23	-12	-18
男	111	-16	-17	-5	-11
女	79	2	-6	-7	-7
(求職理由別)					
定年又は雇用契約の満了	18	-6	-4	-1	0
勤め先や事業の都合	31	-2	-8	-5	-8
自発的(自己都合)	88	0	-4	-1	-6
学卒未就職	5	-2	-4	1	-1
収入を得る必要が生じたから	23	-3	0	-7	-2
その他	19	-1	-2	-1	0
非労働力人口	4321	-57	-63	-48	-51

季節調整値	実数 (%)	対前月増減 (ポイント)			
		9月	8月	7月	6月
完全失業率	2.8	0.0	0.0	0.0	-0.3
男	2.9	0.0	-0.2	0.2	-0.3
女	2.7	0.2	0.0	-0.2	-0.2

就業者の対前年同月増減と就業率の対前年同月ポイント差の推移



1 就業状態別人口

- 前年同月に比べ、労働力人口は60万人(0.9%)の増加、非労働力人口は57万人(1.3%)の減少。
- 15～64歳の労働力人口は16万人(0.3%)の増加、非労働力人口は68万人(3.9%)の減少。
- 65歳以上の労働力人口は45万人(5.6%)の増加、非労働力人口は11万人(0.4%)の増加。

就業状態別人口

(万人, %, ポイント)

2017年 9月 (平成29年)		実数			対前年同月増減		
		男女計	男	女	男女計	男	女
15歳以上人口	総数	11112	5367	5745	-1	-1	0
	15～64歳	7596	3841	3755	-57	-27	-31
	65歳以上	3515	1526	1989	55	26	29
労働力人口	総数	6786	3810	2977	60	10	51
	15～64歳	5936	3299	2637	16	-18	35
	65歳以上	851	511	340	45	28	17
就業者	総数	6596	3699	2898	74	26	49
	15～64歳	5758	3197	2561	23	-8	31
	65歳以上	839	502	337	52	34	18
完全失業者	総数	190	111	79	-14	-16	2
	15～64歳	178	102	76	-7	-11	4
	65歳以上	12	9	3	-7	-5	-2
非労働力人口	総数	4321	1554	2766	-57	-8	-50
	15～64歳	1657	540	1117	-68	-5	-63
	65歳以上	2664	1015	1649	11	-2	13
労働力人口比率	総数	61.1	71.0	51.8	0.6	0.2	0.9
	15～64歳	78.1	85.9	70.2	0.7	0.1	1.4
	65歳以上	24.2	33.5	17.1	1.0	1.4	0.6
就業率	総数	59.4	68.9	50.4	0.8	0.5	0.9
	15～64歳	75.8	83.2	68.2	0.8	0.3	1.3
	65歳以上	23.9	32.9	16.9	1.2	1.8	0.7

2 就業者の動向

1 就業者数

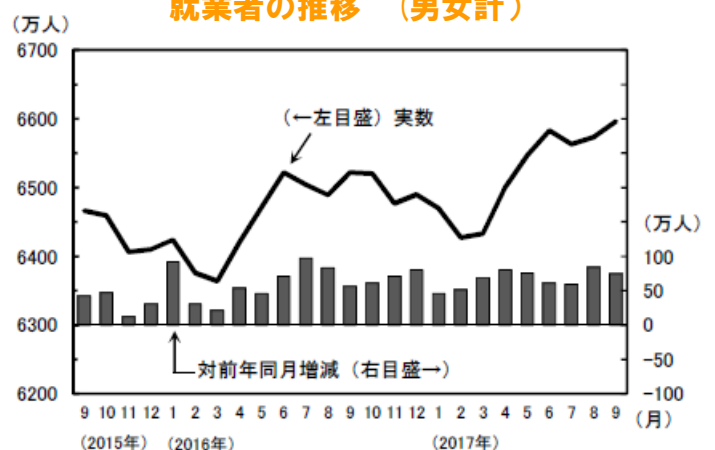
- 就業者数は6596万人。前年同月に比べ74万人(1.1%)の増加。57か月連続の増加。男性は26万人の増加、女性は49万人の増加。

男女別就業者

(万人)

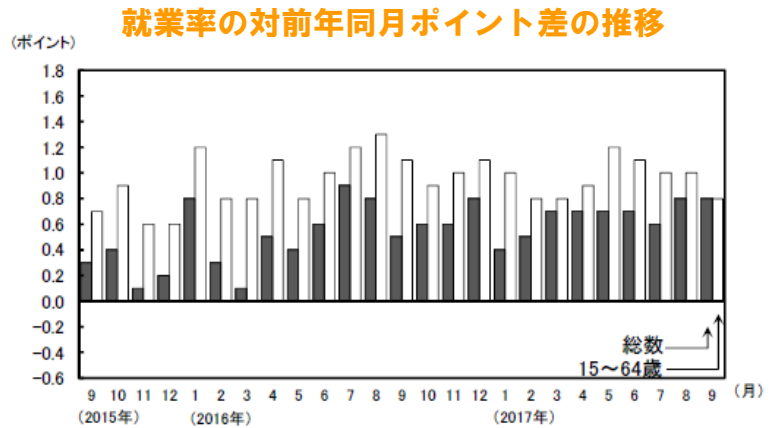
2017年 9月 (平成29年)	実数	対前年 同月増減
就業者	6596	74
男	3699	26
女	2898	49

就業者の推移 (男女計)



2 就業率

- 就業率(15歳以上人口に占める就業者の割合)は 59.4%。前年同月に比べ 0.8 ポイントの上昇。
- 15~64 歳の就業率は 75.8%。前年同月に比べ 0.8 ポイントの上昇。
男性は 83.2%。0.3 ポイントの上昇。
女性は 68.2%。1.3 ポイントの上昇。



3 従業上の地位

- 自営業主・家族従業者数は 696 万人。前年同月に比べ 7 万人(1.0%)の減少。
- 雇用者数は 5866 万人。前年同月に比べ 74 万人(1.3%)の増加。57 か月連続の増加。
男性は 3252 万人。29 万人の増加。
女性は 2614 万人。45 万人の増加。
- 非農林業雇用者数は 5811 万人。常雇は 5409 万人。
- 常雇のうち、無期の契約は 3909 万人。
有期の契約は 1150 万人。

従業上の地位別就業者 (万人)

2017年 9月 (平成29年)	実数	対前年 同月増減
就業者	6596	74
自営業主・家族従業者	696	-7
雇用者	5866	74
男	3252	29
女	2614	45
うち非農林業雇用者	5811	75
常雇	5409	89
無期の契約	3909	59
有期の契約	1150	29
役員	350	1
臨時雇	339	-3
日雇	64	-10

4 雇用形態

- 正規の職員・従業員数は 3483 万人。前年同月に比べ 76 万人(2.2%)の増加。34 か月連続の増加。
- 非正規の職員・従業員数は 2028 万人。前年同月に比べ 2 万人(0.1%)の減少。7 か月ぶりの減少。
- 役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は 36.8%。前年同月に比べ 0.5 ポイントの低下。

雇用形態別雇用者

2017年 9月 (平成29年)	男女計			男			女		
	実数	対前年 同月増減	割合	実数	対前年 同月増減	割合	実数	対前年 同月増減	割合
役員を除く雇用者	5511	73	...	2983	28	...	2528	45	...
正規の職員・従業員	3483	76	63.2	2337	34	78.3	1146	41	45.3
非正規の職員・従業員	2028	-2	36.8	646	-6	21.7	1382	4	54.7
パート	995	18	18.1	115	1	3.9	880	17	34.8
アルバイト	412	-7	7.5	206	-4	6.9	206	-2	8.1
労働者派遣事業所の派遣社員	140	-3	2.5	59	-2	2.0	82	0	3.2
契約社員	293	11	5.3	156	8	5.2	137	3	5.4
嘱託	116	-3	2.1	72	-1	2.4	44	-2	1.7
その他	71	-19	1.3	38	-7	1.3	33	-11	1.3

注) 割合は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

労働力調査(基本集計)平成29年(2017年)9月分(速報)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。



企業の長期発展には欠かせない！

若手社員 早期戦力化の進め方

- 1.若手社員の特徴と定着率の実態
- 2.若手社員の早期戦力化を図るための育成方法
- 3.若手社員に自信をつけさせるための支援策
- 4.早期戦力化へ向けた取り組み事例



参考文献

- 『できない部下をできる部下に変える7つのこと』（明日香出版社）
- 『困った部下の指導法が面白いほどわかる本』（中経出版）
- 『中小企業白書 2015』（中小企業庁）
- 『中央職業能力開発協会ホームページ』

1

企業経営情報レポート

若手社員の特徴と定着率の実態

■ 若手社員の特徴

「ミレニアル世代」という、若年層を表現した言葉を耳にされたことはあるでしょうか？最近の若手世代を表すキーワードともいえます。

この世代の若者は、例えば運動会の徒競走で手をつないでゴールするように一芸に秀でた子供よりも無難な子供に育つような教育を受けています。一方では、受験戦争に追われ偏差値により優劣が決められてしまうという競争も経験しており、失敗が許されないというプレッシャーも受けてきています。

この世代が育った当時は経済が長く停滞していた時代でもあり、その結果、リスクを避け、失敗をしない無難な選択肢を選ぶ傾向が見られます。

このような時代背景の中で育ってきた若手社員は、以下のような特徴を持っています。

- ①怒られることに慣れておらず、ストレス耐性が低い
- ②リスクを恐れ自分から積極的に動こうとしない
- ③失敗することを避ける
- ④人と関わるのが苦手
- ⑤傷つきたくないという意識が強く、他人の評価に敏感

その一方で優れている面もあります。指示した仕事については確実に実行したり、積極的に発言することがなくとも、自分の考えはしっかり持っています。

さらには、IT ツールが発達している情報化社会の中で育っており、情報収集面においては、ベテラン社員よりも優れている人が大勢いると思われます。

このように、今の若手社員は一方では上司から見ると物足りない面も持ち合わせているかも知れませんが、優れた面も数多く持っています。

■ 特性を理解した早期戦力化の方向性

近年の若手社員の象徴的な特性を踏まえた上で、企業においては、収益環境の厳しさが増す中、一日でも早く若手社員を戦力化し、収益に貢献してもらえるような人材に育てていきたいところです。本レポートにおいては、自社の若手社員を一刻も早く戦力化するためのポイントを解説していきます。

2

企業経営情報レポート

若手社員の早期戦力化を図るための育成方法

若手社員の早期戦力化を図るには、3つのステップで育成に取り組んでいく必要があります。

■ 企業理念・行動規準の徹底

若手社員には、自社の企業理念や行動基準を習得させることが重要です。これが社員育成の最も重要な部分になります。

企業理念は、その会社にとっての根源的な考え方です。その企業に在籍している限り大切にす
る価値観や行動規範であり、緊急事態に遭遇した場合やマニュアルにない判断を求められたとき
の拠り所になるものですので、入社時のオリエンテーションでしっかりと伝え、理解させること
が大切です。

■ 入社時に徹底的に教え込むべき項目

- | | | |
|--------------|--------------|----|
| ● 企業理念 | ● 安全基準、衛生基準 | |
| ● 自社独自の社内ルール | ● 時間に対する基準 | |
| ● 挨拶、言葉遣い | ● 「報・連・相」の徹底 | |
| ● 身なり、服装 | ● 正しい電話応対 | など |

■ キャリアマップ、OJT計画にもとづく育成

若手育成で、最も重要なのがこのステップです。

「早期に」「計画的に」育成を進めるには成長のロードマップをしっかりと作成し、本人に見せ
てやり、進捗チェック、指導を行うことがポイントとなります。

その役に立つものがキャリアマップ、OJT計画になります。

キャリアマップとは、社内にある仕事の棚卸を行い、経験年数や等級と担当する職務や役割の
関係を整理したものです。

■ Off-JT(教育研修)による能力開発

OJTによる育成はとても重要で、若手育成の核となる部分ですが、OJTでは教え切れない
ビジネススキルもあります。それを補完するのがOff-JT(教育研修)です。

Off-JTは、部門単位でなく、全社的な計画を立てて取り組んでいく必要があります。

3

企業経営情報レポート

若手社員に自信をつけさせるための支援策

■ 内省を促し、仕事を確実に覚えさせる

人の記憶は曖昧なものです。ドイツの心理学者ヘルマン・エビングハウスの忘却曲線にもあるように、そもそも脳は忘れるようにできていると言われています。この理論は、「一度覚えたことを放置しておく」と時間の経過とともに忘れてしまうが、反復継続することで習得の度合は維持し、向上していくこと」を実証したものです。

若手社員が仕事を覚えていく課程においては、反復継続をさせることによって理解を確実なものとし、自信をつけさせることができます。具体的には、若手社員に指示を与える際や、指示を与えた後に上司として以下の取り組みを実践させることが有効です。

■ 仕事を確実に身につけさせるためのポイント

- 新しい仕事を指示した場合には、その場ですぐに質問させたり、不明な点は自分で調べさせる
- その日覚えた仕事については、その日のうちに要点を整理させる
- 覚えた仕事については、定期的に習得した内容を確認する
- 与えたテーマ（仕事）については、レポートでまとめさせ、アウトプット（発表）の機会を与える

■ 社内でのスピーチやプレゼンを経験させる

人に何かを教える場合は、自分の中で学習してきたノウハウを言語化し、相手に伝える必要があります。つまり、人に教えたり、伝える訓練を繰り返すことで自分の頭の中が整理され話術も磨かれます。又、相手に教える際には、わかりやすく伝える能力も求められるため、プレゼンテーション力やコミュニケーション力も向上するはずです。

若手社員を成長させるためには、「教える場」を設定することも効果的です。

■ 若手社員が「教える場」となる活用場面

- 朝礼、ミーティングで仕事における成功体験と成功ポイントを発表
- 研修参加によって学んだことを研修報告会で発表
- 各種会議における与えられたテーマの取り組み状況等の発表

4

企業経営情報レポート

早期戦力化へ向けた取り組み事例

■ キャリアマップを作成し能力開発を浸透させたB社

B社は、大阪府にある昭和 35 年に設立された情報通信技術を提供する電気通信会社（従業員 72 名）です。同社では、これまで社員の技術・技能を網羅的に把握する機会やツールがなく、技術・技能向上に向けた効果的な取り組み目標が立てにくい、という問題を抱えていました。

特に若手社員の場合は業務経験が浅く、業務の全体像が本人に見えていないことが多いため、目の前の仕事に集中するあまりステップアップに向けた取り組みにまで手が回らないことが悩みの種でした。

そこで同社はキャリアマップを作成し、職業能力評価シートを活用することで自己の成長度合をチェックし、目標設定できる前向きな社内風土を築き上げることができました。

■ B社のキャリアマップと職業能力評価シート（抜粋）

レベル	水準	目安年数	専門職系	マネジメント系
レベル 4	・電気通信工事業において卓越した知識・技能を駆使し、後継者育成に手本を発揮する能力水準	—	—	部門責任者
レベル 3	・与えられた持ち場で適正な品質を保持し、決められた期間内に業務を遂行するために必要な能力水準	8 年程度	上級施工管理者	
レベル 2	・職務に関する専門分野の向上や拡大を行うために必要な能力水準 ・職長・班長に求められた時に、適切な提案を行うために必要な能力水準	5 年程度	一人前の施工管理者	
レベル 1	・定型的または基本的な仕事を遂行するために必要な能力水準 ・部分的に指導を受けることもあるが、定められた手順に従って行う仕事を遂行するために必要な能力水準	5 年程度	初級施工管理者	

能力ユニット	能力細目	職務遂行のための基準	自己評価
電気通信工事業とコンプライアンス	①行動指針の理解	1 業界における諸法令・規則、並びに…	×
	②行動規範の策定	2 自社の社会的責任に関わる行動規範…	×
	③行動実行の確認	3 関連法令やルールが守れているか…	○
	④行動の維持	4 過去に問題になった具体例と…	×
関係者との連携による職務遂行	①関係者との提携による職務遂行	5 関係者（上司・顧客・協力業者…）に対して…	○
	②良好な人間関係の構築	6 社内外と積極的に交流し…	○
環境保全への取り組み	①環境保全の理解	7 環境問題に関心を持ち、自分の業務…	△

習得している部分（○の項目）と、習得できていない部分（△・×の項目）が明らかになる

↓

今後習熟すべき項目と具体的な内容が把握できる

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:経営分析 > サブジャンル:比率分析

比率分析の中の「収益性分析」

比率分析の中の「収益性分析」について、
指標名やその意義を教えてください。

収益性分析は、企業がどの程度利益を確保する力があるかを見る指標で、非常によく使われます。収益性分析のスタートは「総資本経常利益率」です。

この総資本経常利益率は投下資本(＝企業への投資)に対する経常利益の割合、つまり企業の利回りを示します。

$$\text{総資本経常利益率} = \frac{\text{経常利益}}{\text{総資本}}$$

ここで右辺は次のように分解できます。

$$\text{総資本経常利益率} = \frac{\text{経常利益}}{\text{売上高}} \times \frac{\text{売上高}}{\text{総資本}}$$

$$= \text{売上高経常利益率} \times \text{総資本回転率}$$

(1)総資本経常利益率を分解する意義

売上高経常利益率はその事業の儲かる度合いを表します。総資本回転率は企業の総資本(＝投下資本)が売上高の期間中に何回転したかを表します。つまり、儲かる度合いを高めると同時に、1年間の総資本の回転数を高めることが、総資本経常利益率を向上させることになるのです。売上高経常利益率にばかり執着し、総資本回転率を疎かにしている場合が少なくありません。

収益性分析は、この2つの視点で総合的に分析し、どちらの項目が悪化しているかといった形で分析対象を絞り込んでいくことが重要です。そして次のステップ以降で、売上高営業利益率→売上高総利益率というように、それぞれの項目を細分化して掘り下げていきます。

(2)総資本経常利益率を向上させるために

単純に表現すれば経常利益の増加と総資本の圧縮です。経常利益の増加には、言うまでもなく売上高の増加とコスト削減が必要です。総資本の圧縮には、売上債権や在庫の圧縮、遊休資産の処分、不必要な有価証券の売却などが挙げられます。なお、売上高の増加は総資本回転率を下げる方向に働きます。売上高の増加はもちろん必要なことですが、そのことによって総資本経常利益率がどうなるかという総合的な検証も同時に必要になります。

ジャンル:経営分析 > サブジャンル:比率分析

比率分析の中の「生産性分析」

比率分析の中の「生産性分析」について、
指標名やその意義を教えてください。

生産性分析は効率性を示すもので、生産性の指標は収益性に大きく影響します。

従業員や設備といったヒト・モノを分母にする指標が多くなっています。

生産性分析は、収益性分析を補足する指標で、代表的な生産性指標は次のとおりです。

■代表的な生産性指標

指標名	算出式	摘要
限界利益	売上高 - <u>変動費</u>	売上数量が 1 単位追加すると、それに伴って増加する利益のこと。小売業や卸売業では売上総利益にほぼ等しい。
限界利益率	$\frac{\text{限界利益}}{\text{売上高}} \times 100 (\%)$	売上高に占める限界利益の割合。卸売業や小売業では粗利率にほぼ等しい。
一人当たり売上高	$\frac{\text{売上高}}{\text{従業員数}}$	従業員が一人当たりどれだけの売上高を稼いでいるかを見る指標。
一人当たり限界利益 (労働生産性)	$\frac{\text{限界利益}}{\text{従業員数}}$	従業員が一人当たりどれだけの限界利益を稼いでいるかを見る指標。一人当たり売上高よりも、収益性を判断する意義が強くなる。
一人当たり人件費	$\frac{\text{人件費}}{\text{従業員数}}$	法定福利費も含めた一人当たりの従業員数に要するコストを示す。収益性分析において、人件費の分析を行う際に便利の指標。
労働分配率	$\frac{\text{人件費}}{\text{限界利益}} \times 100 (\%)$	人件費の直接原資となる限界利益を分母にした指標。賃金制度検討にも広く使われており、重要な生産性指標の一つでもある。

生産性を高めるポイントとしては、ほとんどが「人員配置」です。いかにムダの少ない人員配置を行うかで、人件費の絶対額が変わってきますし、一人当たりの売上高や限界利益も変わってきます。そしてそれが収益性に結びついてくるのです。