



週刊WEBマガジン



企業経営

2026.4.28

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2026年4月24日号

中国: 26年1~3月期 GDPの評価

~内外需とも改善し、前期から加速。
目標達成に向け、順調な出だしに

経済・金融フラッシュ 2026年4月22日号

貿易統計 (26年3月)

~原油の輸入量急減、価格高騰は
4月に顕在化する見込み

経営TOPICS

統計調査資料 機械受注統計調査報告
(令和8年2月実績)

経営情報レポート

労働基準法改正を取り巻く背景
と中小企業の対応策

経営データベース

ジャンル:経営分析 > サブジャンル:経営財務分析
変動損益計算書による自社分析
主要財務指標からみた収益改善方法

発行:税理士法人日下事務所

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

中国：26年1～3月期GDPの評価 ～内外需とも改善し、前期から加速。 目標達成に向け、順調な出だしに

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 中国国家统计局が2026年4月16日に発表した26年1～3月期の実質GDP成長率は、前年同期比+5.0%と、前期（25年10～12月期）の同+4.5%から加速した。季節調整後の前期比（年率）は、+5.3%と前期の+4.9%から加速した。



（資料）ともに中国国家统计局、CEIC より、ニッセイ基礎研究所作成

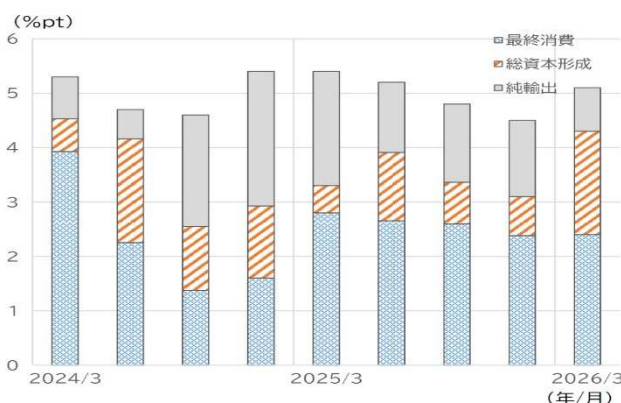
2 産業別の実質GDP成長率をみると、第1次産業は前年同期比+3.8%（前期同+4.2%）、第2次産業は同+4.9%（前期同+3.4%）、第3次産業は同+5.2%（前期同+5.2%）であった。製造業や、交通・運輸・倉庫・郵政業、金融業などで成長率が上昇した一方、宿泊飲食業などは低下した。建築業は成長率のマイナス幅が拡大、不動産業はマイナス幅が縮小した。

3 需要項目別寄与度をみると、最終消費が+2.4%pt（前期+2.4%pt）、総資本形成が+1.9%pt（同+0.7pt）、純輸出が+0.8%pt（同+1.4%pt）であった。

純輸出は、輸出が好調を続けた一方、輸入が大幅に改善し、寄与度は低下した。

内需は、最終消費の寄与度は不変だったのに対し、投資が持ち直したことで総資本形成の寄与度が高まった。

実質GDP成長率の需要項目別寄与度



4 通年で「+4.5～5.0%」の成長率目標に対して順調な出だしとなったほか、GDPデフレーターも12四半期連続でマイナスではあるものの、マイナス幅は大きく縮小した。1～3月期の実績や全人代で発表された経済対策継続の方針を踏まえると、目標の達成は視野に入る状況だ。

もっとも、デフレ圧力の緩和は中東情勢不安定化に伴う原油価格上昇によるところが大きく、国内の需給バランス不均衡の改善も道半ばだ。中東情勢が好転しなければコスト上昇や輸出の悪化による下押し圧力が強まり、目標達成は危うくなるだろう。また、不動産不況など国内問題の先行きも依然先行き不確実性が高い。

国内外の情勢の推移や中国政府の対応について、引き続き注視が必要だ。

「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。

貿易統計(26年3月) ～原油の輸入量急減、価格高騰は 4月に顕在化する見込み

ニッセイ基礎研究所

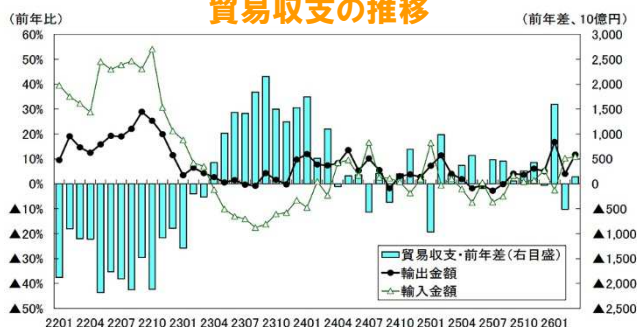
本レポートの文書(画像情報等含む)に関する著作権は、すべてニッセイ基礎研究所に帰属し、無断転載を禁じます。

1 中東情勢緊迫化の影響は 4月に顕在化する公算

財務省が4月22日に公表した貿易統計によると、26年3月の貿易収支は6,670億円の黒字となり、事前の市場予想(QUICK集計:10,701億円の黒字、当社予想は12,371億円の黒字)を下回った。輸出が前年比11.7%(2月:同4.0%)と前月から伸びを高め、輸入の伸び(同10.9%)を上回ったため、貿易収支は前年に比べ1,372億円の改善となった。

輸出の内訳を数量、価格に分けてみると、輸出数量が前年比3.9%(2月:同▲0.9%)、輸出価格が前年比7.5%(2月:同5.0%)、輸入の内訳は、輸入数量が前年比2.4%(2月:同12.2%)、輸入価格が前年比8.3%(2月:同▲1.7%)であった。

貿易収支の推移



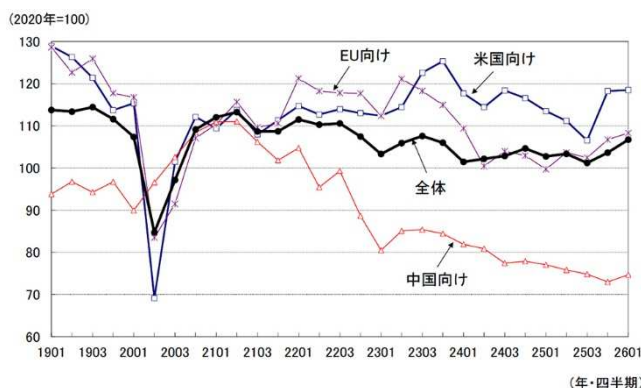
(資料)ともに財務省「貿易統計」

2 中国向け輸出が持ち直し

26年3月の輸出数量指数を地域別に見ると、米国向けが前年比12.0%(2月:同▲0.4%)、EU向けが前年比5.6%(2月:同3.7%)、アジア向けが前年比4.6%(2月:同▲5.4%)、うち中国向けが前年比1.5%(2月:同▲26.1%)となった。

26年1-3月期の地域別輸出数量指数を季節調整値(当研究所による試算値)で見ると、米国向けが前期比0.2%(25年10-12月期:同11.0%)、EU向けが前期比1.5%(10-12月期:同4.2%)、アジア向けが前期比2.7%(10-12月期:同0.8%)、うち中国向けが前期比2.3%(10-12月期:同▲2.4%)、全体では前期比3.0%(10-12月期:同2.4%)となった。

地域別輸出数量指数(季節調整値)の推移



3 1-3月期の外需寄与度は 前期比0.2%程度のプラスに

3月までの貿易統計と2月までの国際収支統計の結果を踏まえて、26年1-3月期の実質GDPベースの財貨・サービスの輸出入を試算すると、輸出が前期比0%台半ばの増加、輸入が前期比0%台半ばの減少となった。

この結果、1-3月期の外需寄与度は前期比0.2%程度のプラス(10-12月期:同▲0.0%)となることが予想される。

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。

機械受注統計調査報告 (令和8年2月実績)

内閣府 2026年4月15日公表

結果の概要

—機械受注は、持ち直しの動きがみられる— (基調判断据置き)

- 民間設備投資の先行指数である「船舶・電力を除く民需」は、2月は前月と比較して13.6%増加し、2か月ぶりの増加となった。
- また、3か月移動平均の前月比も7.5%増となっている。ただし、2月の受注額は大型案件によって大きく押し上げられていることを踏まえ、基調判断は「持ち直しの動きがみられる」に据置きとした。

対前月(期)比

(単位:%)

期・月 需要者	2025年 (令和7年)				2026年 (令和8年)				
	1-3月 実績	4-6月 実績	7-9月 実績	10-12月 実績	1-3月 見通し	11月 実績	12月 実績	1月 実績	2月 実績
受注総額	2.0	△4.0	3.5	10.2	4.9	7.1	19.8	△2.0	△5.0
民需	0.1	4.3	△1.3	6.2	△5.6	△4.7	21.8	△5.5	△1.8
〃(船舶・電力を除く)	3.5	0.6	△1.0	6.6	△4.2	△9.2	16.1	△5.5	13.6
製造業	△0.3	△0.4	5.3	△0.8	△5.0	△7.5	20.6	△12.5	30.7
非製造業(除船・電)	5.4	1.5	△4.4	11.3	△2.7	△9.2	6.5	6.8	0.9
官公需	△5.2	△26.4	△14.7	57.7	14.8	46.9	△4.7	△13.1	△19.0
外需	4.2	△2.3	14.5	3.6	12.2	4.7	35.5	0.2	△5.1
代理店	3.1	8.9	0.3	2.6	△2.0	△1.7	1.9	△3.0	7.2
民需(船舶電力を除く) 3か月移動平均	-	-	-	-	-	3.8	△0.1	7.5	-

- (備考) 1. 季節調整値による。季節調整系列は個別に季節調整を行っているため、需要者別内訳の合計は全体の季節調整値とは一致しない。
2. △印は減少を示す。
3. 見通しは2025年12月末時点の調査。
4. 2026年1月調査(同年3月19日公表)において、季節調整系列の遡及改訂を行ったため、それに伴い「2026年1~3月見通し」(同年2月19日公表)も改訂されている。(以下同)

2026(令和8)年2月の機械受注動向

最近の機械受注の動向を前月比でみると、受注総額は、1月2.0%減の後、2月は5.0%減となった。

需要者別にみると、民需は、1月5.5%減の後、2月は1.8%減となった。

このうち、民間設備投資の先行指標である「船舶・電力を除く民需」は、1月5.5%減の後、2月は13.6%増となった。

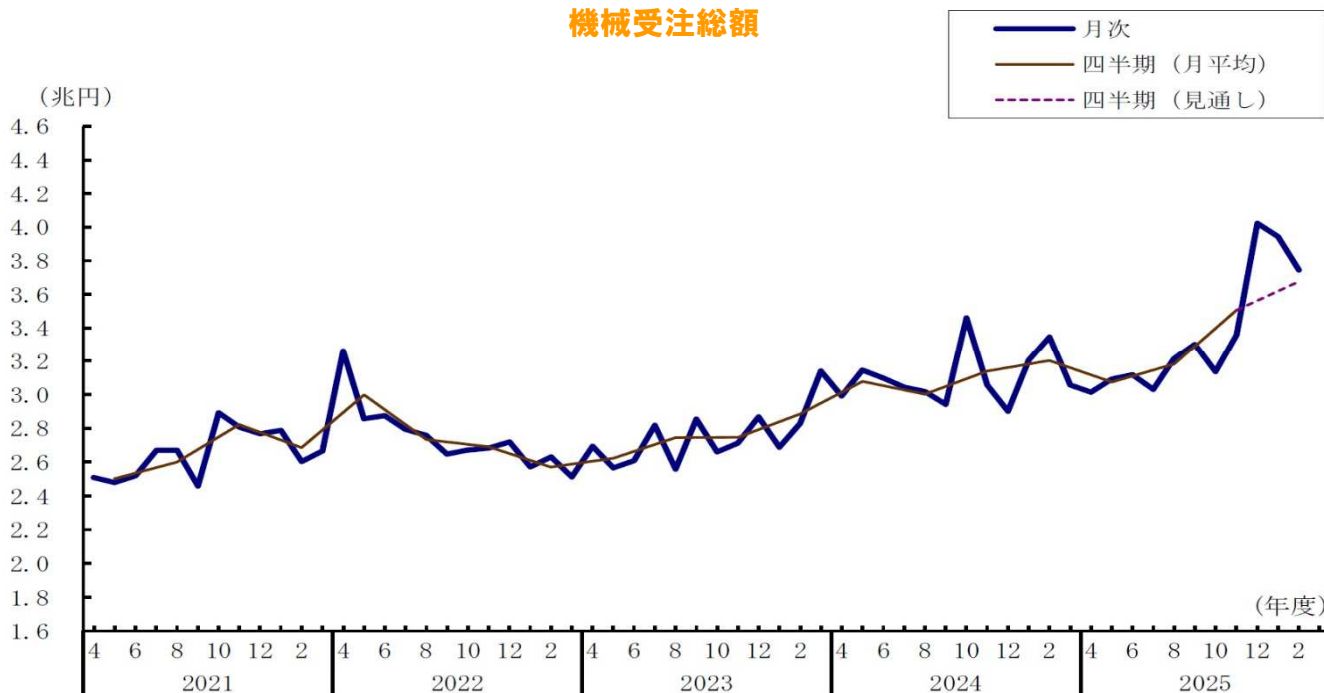
内訳をみると製造業が30.7%増、非製造業（船舶・電力を除く）が0.9%増であった。

一方、官公需は、1月13.1%減の後、2月は「その他官公需」、国家公務で増加したものの、防衛省、地方公務等で減少したことから、19.0%減となった。

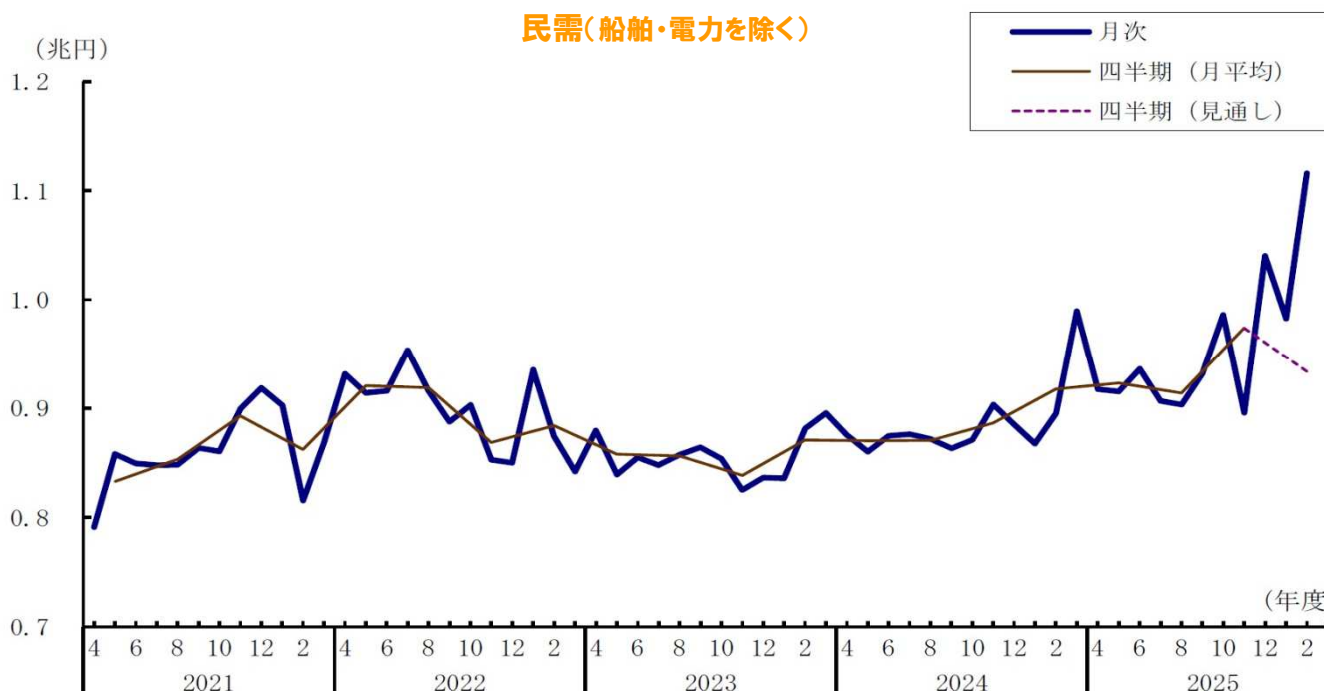
また、外需は、1月0.2%増の後、2月は航空機、産業機械等で増加したものの、電子・通信機械、船舶等で減少したことから、5.1%減となった。

なお、最終需要者が不明である代理店経由の受注は、1月3.0%減の後、2月は電子・通信機械で減少したものの、道路車両、産業機械等で増加したことから、7.2%増となった。

機械受注総額

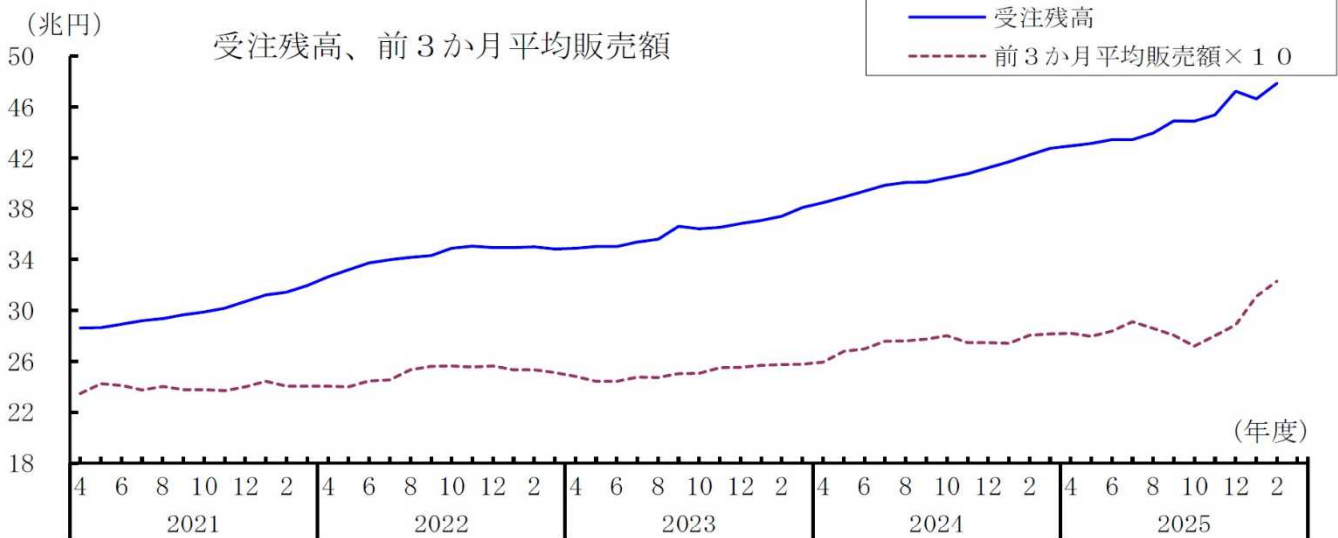
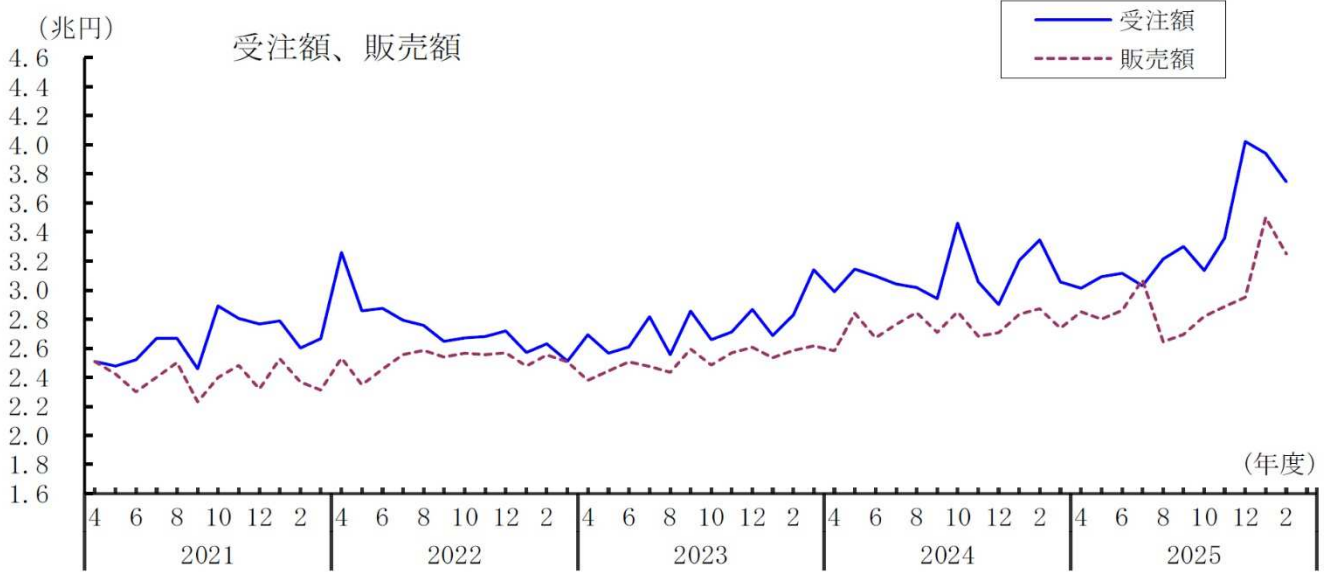


民需(船舶・電力を除く)



(備考) 1. 四半期（月平均）は季節調整済みの月平均値を期央月の位置に表示（例えば7～9月の月平均値は8月の位置に表示）。
2. 「2026年1～3月（見通し）」の計数は、「見通し調査（2025年12月末時点）」の季節調整値を3で割った数値。

受注額、販売額、受注残高、手持月数(総額、季節調整値)



機械受注統計調査報告(令和8年2月実績)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

労働基準法改正を 取り巻く背景と 中小企業の対応策

1. 労働基準法改正の概要と背景
2. 中小企業への影響が大きい改正骨子
3. 労働基準法改正に備えて取り組むべきこと
4. 人事制度改定に役立つ助成金



参考文献

厚生労働省：『労働基準関係法制研究会報告書』 『労働時間法制の具体的課題について』 『働き方改革関連法
施行後5年の総点検』の調査結果』 『令和8年度厚生労働省予算案の主要事項』 他

1

企業経営情報レポート

労働基準法改正の概要と背景

少子高齢化による労働力人口の減少に加え、人手不足の深刻化、働き方の多様化、デジタル化の進展などにより、日本の労働市場を取り巻く環境は大きく変化しています。

実際に、厚生労働省公表の2026年1月の有効求人倍率は1.18倍となっており、企業には限られた人材の確保と定着を見据えた雇用管理がこれまで以上に求められています。

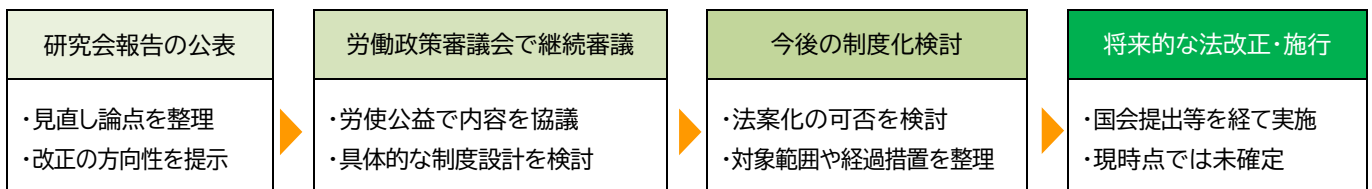
こうした中、厚生労働省では、働き方改革関連法の施行後5年の見直しも踏まえながら、労働基準関係法制の見直しを進めており、労働基準法についても労働時間規制や休息时间確保、柔軟な働き方への対応などを中心に改正が検討されています。

もっとも、現時点では制度改正はまだ決定事項ではなく、研究会報告や審議会での議論が継続している段階です。

そこで、本レポートでは、『労働基準関係法制研究会報告書』をベースに、2026年に検討されている労働基準法改正の概要と背景、中小企業への影響が大きい論点、そして今後の実務対応のポイントについて解説します。

■ 現時点では「改正決定」ではなく「検討継続中」

■ 労働基準法改正検討の進捗イメージ



※現時点では「改正決定」ではなく、「研究会報告や審議会で見直しが検討されている段階」です。

2026年の労働基準法改正については、現時点では「成立済みの改正法」があるわけではありません。厚生労働省は2025年1月に「労働基準関係法制研究会報告書」を公表し、その後、労働政策審議会労働条件分科会で継続的に議論を行っています。

さらに、2026年3月5日には「働き方改革関連法施行後5年の総点検」の調査結果が公表され、労働条件分科会でも「働き方改革の『総点検』について」が報告事項として取り上げられています。つまり、2026年3月時点では、制度改正の方向性はかなり見えてきているものの、なお検討段階にあるという状況です。

加えて、厚生労働大臣は2025年12月26日の記者会見で、令和8年通常国会での法案提出は現時点では考えていないと明言しています。その一方で、必要な中身については今後具体的に検討を進めるとの考えも示しており、改正論点そのものが後退したわけではありません。

したがって、企業としては「まだ決まっていないから何もしない」のではなく、「制度変更に備えて先に現状を整える」姿勢が重要です。

2

企業経営情報レポート

中小企業への影響が大きい改正骨子

■ 時間外・休日労働の上限規制の再点検

(1) 上限そのものの即時変更ではなく、実効性強化が中心

現在は時間外・休日労働の上限規制として、原則月45時間・年360時間、特別条項付きでも単月100時間未満、複数月平均80時間以内、年720時間以内という枠組みが設けられています。

研究会報告書は、働き方改革関連法の施行後5年を経て、労働時間短縮の効果は一定程度表れているとしつつも、現時点では上限数値そのものを直ちに変更する段階ではないとしています。その上で、36協定の原則である月45時間・年360時間に近づける方向を見据え、定期的に施行状況を点検していくべきだと整理しています。

中小企業にとって重要なのは、今後の議論が「上限を大きく緩める」方向ではなく、むしろ長時間労働を前提としない働き方へ近づける方向で進んでいることです。繁忙期を残業で対応している企業ほど、改正後に急いで対応するのではなく、今のうちに業務平準化、人員配置、受注方法、顧客対応時間の見直しに着手する必要があります。

(2) 2026年に検討されている主要改正論点

	改正論点		見直しの方向性		中小企業の主な対応
1	時間外・休日労働の上限規制	▶	上限規制の実効性強化	▶▶	残業依存型の運営見直し
2	労働時間情報の開示	▶	情報開示の基盤整備・強化	▶▶	採用・定着への影響拡大
3	テレワーク対応の柔軟化	▶	部分フレックス等の検討	▶▶	規程整備と運用管理が必要
4	週44時間特例	▶	撤廃方向で検討	▶▶	小規模事業所のシフト再設計
5	勤務間インターバル	▶	義務化を視野に検討	▶▶	休息時間確保を前提に再設計
6	法定休日・年休運用	▶	法定休日の明確化等	▶▶	休日管理の見直しが必要
7	副業・兼業ルール	▶	割増賃金通算の見直し	▶▶	申告・健康管理ルール整備

■ 労働時間情報の開示強化

● 自社の労働環境の定量情報化と開示

研究会報告書では、企業の労働時間に関する情報を、求職者や労働者がより把握しやすくする方向を示しています。特に、時間外・休日労働の実態について、企業による自主的な情報開示の基盤整備や、義務的な情報開示の検討に取り組むことが期待されるとしています。

また、外部向けだけでなく、企業内部での情報開示・共有により、違法状態の予防や是正につなげることも重要だとされています。

3

企業経営情報レポート

労働基準法改正に備えて取り組むべきこと

そもそも法律は社会情勢の変化により改正されるため、背景となっている社会課題は自社を取り巻く外部環境を通して既に自社にも少なからず影響を及ぼしていると考えerべきです。

自社の企業体質強化のためにも、前向きに取り組むことが重要です。

■中小企業が今から進めるべき対応ロードマップ

STEP 1	労働時間の実態把握	<ul style="list-style-type: none"> ・ 残業時間を確認する ・ 休日労働の実態を把握する ・ 休暇取得状況を見える化する
STEP 2	就業規則・36協定の棚卸し	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働時間規定を点検する ・ 休日規定を確認する ・ 副業・テレワーク規程を確認する
STEP 3	勤務間インターバル・連絡ルールの整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 終業から始業までの休息時間を確認する ・ 法定休日を明確にする ・ シフト運用を見直す
STEP 4	副業・兼業制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・ 申告手続を整備する ・ 健康管理ルールを定める ・ 許可基準を明確にする
STEP 5	過半数代表者手続の適正化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 選出方法を見直す ・ 説明資料を整備する ・ 記録を保存する
STEP 6	人員配置・人事制度の再設計	<ul style="list-style-type: none"> ・ 残業依存型の運営を見直す ・ 業務配分を見直す ・ 人件費構造を再設計する

■労働時間管理の実態把握

まず取り組むべきは、自社の労働時間管理の実態を把握することです。法改正の方向性を見ると、残業の上限、勤務間インターバル、労働時間情報の開示、テレワーク運用など、どの論点も「実態が見えていること」が前提になります。

したがって、部署別・職種別・繁忙期別に、所定労働時間、時間外労働、休日労働、深夜労働、休暇取得状況を見える化することが出発点です。

特に中小企業では、打刻上は定時でも、持ち帰り作業、始業前準備、終業後の報告、LINEやメール対応が実態として存在することがあります。制度改正が進むほど、こうした「見えない労働時間」が問題化しやすくなります。実態把握なしに制度だけ直しても、運用は安定しません。

まずは現場実態を把握し、その後に規程改定へ進む順番が重要です。

ポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 残業時間を確認する ・ 休日労働の実態を把握する ・ 休暇取得状況を見える化する
------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4

企業経営情報レポート

人事制度改定に役立つ助成金

社内体制の強化に取り組むにあたり、賃上げを伴う制度整備や設備投資、業務改善の取組に対して、助成金を受けられる可能性があります。今回は厚生労働省が2026年に実施を予定している助成事業を3つご紹介します。

なお、助成金制度への申請は、社内の方向性・戦略のとりまとめと必要な手続きを計画的に進める必要があります。必ず所管組織からの公式なリリースをご確認ください。

働き方改革推進支援助成金(厚生労働省)

働き方改革推進支援助成金は、労働時間短縮、年休取得促進、勤務間インターバル導入などの取組に関連して活用しやすい制度です。労務管理担当者研修、労働者向け研修、社労士等の外部専門家によるコンサルティング、就業規則・労使協定の作成・変更、労務管理用ソフトウェアの導入・更新、労務管理用機器の導入・更新などが支給対象となります。

制度改正への備えとして、規程整備と運用改善を同時に進めたい企業に向けています。

令和8年度働き方改革推進助成金の概要

拡充 働き方改革推進支援助成金 労働基準局労働条件政策課 (内線5524)

令和8年度当初予算案 101億円 (92億円) ※ ()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		一般
労災	雇用	徴収
○		

1 事業の目的 ○実施主体：都道府県労働局 ○令和6年度支給件数 4,283件

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に支援。
- 建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

2 事業の概要・スキーム ※ 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額(最大値)が異なる。

コース名	成果目標	助成上限額※1、※2(補助率原則3/4(団体推進コースは定額))	
業種別課題対応コース (長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成)	建設事業 ①～⑥の何れかを1つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間の削減 ② 所定外労働時間の削減 ③ 年休の計画的付与と制度の整備 ④ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ⑤ 新規に9時間(※)以上の勤務間インターバル制度を導入 ※自動車運転の業務、医業に従事する医師は10時間以上 ⑥ 所定休日の増加 ⑦ 医師の働き方改革の推進	①: 250万円(月80H超→月60H以下)等 ②: 100万円(10H以上)等 ③: 25万円 ④: 25万円 ⑤: 170万円(11H以上)等 ※自動車運転の業務、医業に従事する医師 150万円(11H以上)等 ※建設業、砂糖製造業、その他 ⑥: 100万円(4週4休→4週8休)等 ⑦: 50万円
	自動車運転の業務 ①～⑤の何れかを1つ以上		
	医業に従事する医師 ①～⑤又は⑦の何れかを1つ以上		
	砂糖製造業 (鹿児島県・沖縄県に限る)		
	その他長時間労働が認められる業種 ①～⑤の何れかを1つ以上		
労働時間短縮・年休促進支援コース (労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成)	①～③の何れかを1つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間の削減 ② 年休の計画的付与と制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①: 150万円(月80H超→月60H以下)等 ②: 25万円 ③: 25万円
勤務間インターバル導入コース (勤務間インターバル制度を導入する中小企業事業主に助成)	新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入		勤務間インターバルの時間数に応じて、以下のとおり設定 ・9～11H: 100万円 ・11H以上: 150万円
取引環境改善コース(仮称) (荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取組を行う荷主等の集団に対し助成)	荷主等により構成される集団が、構成員である運送事業者の荷待ち・荷役時間の短縮に効果を上げること		上限額: 100万円
団体推進コース (傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成)	事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること		上限額: 500万円

○ 助成対象となる取組(生産性向上等に向けた取組)：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修(業務研修を含む)、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新、⑥人材確保に向けた取組(取引環境改善コースは、①好事例の周知、普及啓発、②セミナーの開催、③巡回指導、相談窓口の設定、④労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新等) (団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置等)

○ 加算制度あり(※取引環境改善コース及び団体推進コースを除く)
 <賃金引き上げ> 賃金を引き上げた労働者数及び企業規模に応じて、助成金の上限額に加算(3%以上: 6万円～最大60万円、5%以上: 24万円～最大480万円、7%以上: 36万円～最大720万円)。
 <割増賃金率引き上げ> ①割増賃金率を法定より5%以上引き上げた場合、助成金の上限額を25万円加算。
 ②1か月45時間超60時間以内の時間外労働に対する割増賃金率を50%以上に引き上げる等、一定の要件を満たした場合には、助成金の上限額を100万円加算。

出典：厚生労働省『令和8年度厚生労働省予算案の主要事項』

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:経営財務分析

変動損益計算書 による自社分析

変動損益計算書による自社分析
について教えてください。

損益計算書は企業の1年間の経営成績を見るための書類です。売上総利益、営業損益、経常損益、特別損益の各区分の勘定科目を通して、当期において企業がどのような理由で利益・損失を生じているかを把握することができます。

経営財務分析では、どれだけ儲かったのかということを示すものとして、変動損益計算書を活用します。

変動損益計算書は決算書の損益計算書としくみは同じですが、出てくる項目が「売上高」「変動費」「限界利益」「固定費」「経常利益」である点が異なります。

①変動費

売上高に比例して増減する経費。原材料費や仕入原価が該当

②固定費

売上高や販売数量にかかわらず常に一定の期間で発生する経費人件費や家賃、光熱費等が該当

変動損益計算書では、売上高や営業利益、経常利益の増減だけでなく、売上原価や販売費及び一般管理費（以下販管費）のコストダウンを行っているかについても分析すべきです。

売上の増減要因や利益の増減要因が何であるか、売上が減少し赤字となったが人件費や販管費の削減努力が見られるか、業績が年々悪化しているのに役員報酬が現状維持で問題ないのか、などといった分析が重要です。

■変動損益計算書のチェックポイント

①売上高の増減

②営業利益・経常利益の増減

③営業利益率・経常利益率の増減

④売上原価（製造原価、工事原価）の増減

⑤販売費及び一般管理費の増減

（特に増減の激しい科目はないか、コストダウンの努力はあるか）

⑥役員報酬

ジャンル:経営分析 > サブジャンル:経営財務分析

主要財務指標からみた 収益改善方法

主要財務指標からみた収益改善方法について説明してください。

(1)一人当たり粗利益金額

付加価値 ÷ 社員数(パート・アルバイト含む)

「営業利益+人件費+減価償却費」を付加価値額とし、それを社員数（または労働時間数）で割ると、1人あたりの付加価値額が求められます。

会社の収益性はどの程度かを見る指標です。

①中小企業が重視すべき数値は「1人当たりの付加価値」	中小企業が大企業に勝てるどころは何でしょうか?売上高、社員数、支店・営業所数、本社ビルの立派さ…どれをとっても勝ち目がありません。 仮に「売上を伸ばそう」「社員を増やそう」などと大企業と同じように拡大しようとすると、足場を見失ってしまいます。
②「1人当たり月100万円の付加価値」が理想	労働生産性とは、付加価値を社員数で割った数値です。1人当たりどのくらいの粗利益を稼いだかということを示します。月間ベースでは1人当たり80万円、できれば100万円以上の粗利益を出せれば理想といえるでしょう。
③売上が伸びても利益が落ち込んで意味がない	中小企業はどうしても売上高にのみ意識がいきがちです。売上を伸ばそうとして人員を増やしたり、値引きをしてでも強引に売ってしまった結果、粗利率が落ち込む場合がよくあります。そうなっては、売上が伸びても意味がありません。

(2)労働分配率

人件費 ÷ 限界利益 × 100 人件費の総額は適性なのか?を見る指標です。

①労働分配率の適正な数値	労働分配率が高ければ社員の満足度や士気は上がるものの、人件費高騰により経営圧迫にもつながります。企業規模によって数値は大きく異なり、大企業であれば50%ほど、中小企業であれば60%ほどが平均値です。
②労働分配率を適正に保つ施策	<p>●労働の生産性を高める</p> <p>近年、インフレ政策や少子高齢化による労働人口の高齢化、同一労働同一賃金の実現といった要因を背景に、1人あたりの人件費が上昇。企業の外的要因を踏まえ、労働分配率を適正に保つためにも1人あたりの生産性を高めましょう。</p> <p>●ボーナスや賞与の制度を明確にする</p> <p>ボーナスや賞与の制度に関するルールを明確に設けると、企業業績に見合った労働分配率のコントロールが容易になります。</p> <p>●社員モチベーションを上げる</p> <p>経営状況を観察しながら、人件費を可能な限り増やし、従業員のモチベーションを高めていきましょう。</p>