

○厚生労働省告示第九号
農林水産省告示第九号

産業競争力強化法等の一部を改正する法律（平成三十年法律第二十六号）の施行に伴い、及び中小企業等経営強化法（平成十一年法律第十八号）第十二条第三項の規定に基づき、外食・中食産業に係る経営力向上に関する指針の一部を次のように改正し、同条第五項の規定に基づき公表する。

平成三十年七月六日

厚生労働大臣 加藤 勝信
農林水産大臣 齋藤 健

外食・中食産業に係る経営力向上に関する指針の一部を改正する告示

外食・中食産業に係る経営力向上に関する指針（平成二十八年農林水産省告示第七号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分（以下「傍線部分」という。）でこれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線部分があるものは、これを当該傍線部分のように改め、改正後欄に掲げる規定の傍線部分でこれに対応する改正前欄に掲げる規定の傍線部分がないものは、これを加える。

改正後	改正前
<p>第1 (略)</p> <p>第2 経営力向上の内容・実施方法等に関する事項</p> <p>1 (略)</p> <p>2 経営力向上に係る要件及び目標</p> <p>一 現に有する経営資源を利用する場合 サービス産業チャレンジプログラム（平成二十七年四月十五日日本経済再生本部決定。二において同じ。）を踏まえ、労働生産性を指標として経営力向上（中小企業等経営強化法（平成十一年法律第十八号。以下「法」という。）第二条第十項に規定する経営力向上をいう。以下同じ。）を図ることが望ましい。</p> <p>また、精緻な経営状況の把握等の観点から、指標については、時間当たりの労働生産性（営業利益、人件費及び減価償却費の合計を、労働投入量（労働者数に一人当たり年間就業時間を乗じたものをいう。以下同じ。）で除したものをいう。以下同じ。）とすることが適切である。</p>	<p>第1 (略)</p> <p>第2 経営力向上の内容・実施方法等に関する事項</p> <p>1 (略)</p> <p>2 経営力向上に係る指標及び目標</p> <p>サービス産業チャレンジプログラム（平成二十七年四月十五日日本経済再生本部決定）を踏まえ、労働生産性を指標として経営力向上を図ることが望ましい。</p> <p>また、精緻な経営状況の把握等の観点から、指標については、時間当たりの労働生産性（営業利益、人件費及び減価償却費の合計を、労働投入量（労働者数に一人当たり年間就業時間を乗じたものをいう。以下同じ。）で除したものをいう。以下同じ。）とすることが適切である。</p> <p>このため、中小企業者等の提出する経営力向上計画においては、計画期間が五年間である場合には、五年後までに時間当たりの労働生産性を計画策定の前年と比較して二%以上向上させることを目標として設定しなければならない。計画期</p>

このため、中小企業者等の提出する経営力向上計画（法第十三条第一項に規定する経営力向上計画をいう。以下同じ。）においては、計画期間が五年間である場合には、五年後までに時間当たりの労働生産性を計画策定の前年と比較して二%以上向上させることを目標として設定しなければならない。計画期間が四年間の場合は一・五%以上向上させることを、三年間の場合は一%以上向上させることを目標として設定しなければならない。その際、目標設定に当たっては、各従業員（残業時間を含む。）の把握・管理を行うことが重要である。

なお、経済や雇用への影響、労働者が不足していると判断する事業者が多い現状を踏まえると、労働生産性の分母である労働投入量については、一定の雇用者数の下で効率化を実現することが重要である。加えて、労働生産性の分子である付加価値については、受発注管理等のバックヤード業務の労働投入量を減らし、労働投入量の減少の結果として余裕の生じた労働力を、サービス品質の向上、集客の増大等に向けた取組に配分し、サービス品質の向上等を図ることが望ましい。

他の事業者から取得した又は提供された経営資源を利用する場合

イ 事業承継の促進

中小企業者等が事業承継等（法第二条第十項に掲げるもののうち第九号に掲げるものを除く。以下同じ。）を行う場合にあつては、事業の継続が困難である他の事業者の事業を承継するものうち、事業の経営の承継を伴う取組を支援対象とする。

間が四年間の場合は一・五%以上向上させることを、三年間の場合は一%以上向上させることを目標として設定しなければならない。その際、目標設定に当たっては、各従業員の正確な労働時間（残業時間を含む。）の把握・管理を行うことが重要である。

なお、経済や雇用への影響、労働者が不足していると判断する事業者が多い現状を踏まえると、労働生産性の分母である労働投入量については、一定の雇用者数の下で効率化を実現することが重要である。加えて、労働生産性の分子である付加価値については、受発注管理等のバックヤード業務の労働投入量を減らし、労働投入量の減少の結果として余裕の生じた労働力を、サービス品質の向上、集客の増大等に向けた取組に配分し、サービス品質の向上等を図ることが望ましい。

□ 経営指標

サービス産業チャレンジプログラムを踏まえ、労働生産性を指標として経営力向上を図ることが望ましい。

また、精緻な経営状況の把握等の観点から、指標については、時間当たりの労働生産性とするのが適切である。

このため、中小企業者等の提出する経営力向上計画においては、計画期間が五年間である場合には、五年後までに時間当たりの労働生産性を計画策定の前年と比較して二%以上向上させることを目標として設定しなければならぬ。計画期間が四年間の場合は一・五%以上向上させることを、三年間の場合は一%以上向上させることを目標として設定しなければならぬ。その際、目標設定に当たっては、各従業員の正確な労働時間の把握・管理を行うことが重要である。

なお、経済や雇用への影響、労働者が不足していると判断する事業者が多い現況を踏まえると、労働生産性の分母である労働投入量については、一定の雇用者数の下で効率化を実現することが重要である。加えて、労働生産性の分子である付加価値については、受発注管理等のバックヤード業務の労働投入量を減らし、労働投入量の減少の結果として余裕の生じた労働力を、サービス品質の向上、集客の増大等に向けた取組に配分し、サービス品質の向上等を図ることが望ましい。

3 経営力向上の取組に当たって留意すべき事項

外食・中食産業において経営力を向上するためには、事業者自身の強みを分析し、他の事業者とは差別化されたビジネスモデルを構築することが重要である。付加価値を創出するため、その事業者にしかできないことに経営資源を集中し、それ以外については、ICTや外部リソースを活用していくことが有効である。

具体的には、市場や競争環境の変化を踏まえ、その事業者自身の置かれた環境を把握し、強み・弱みを認識した上で、保有する資金や従業員を付加価値の創出に活用するため、強みを持つ分野における経営資源の集中・人材育成の強化を行うことが必要である。その際、ICT等の利活用を通じて得られたデータを、顧客のニーズ把握や適時適切な商品・サービス提供に活用することも有効である。

また、こうした付加価値の創出に必要な資金や従業員といったリソースを確保するため、必要な作業内容及びその手法を精査し、POSシステムの導入や受発注管理、勤怠管理、会計等のICT化等を通じた業務効率化を進めることも併せて重要となる。

なお、商品・サービスの品質を向上させ、その提供方法を効率化するため、他の事業者と連携して又は共同して行う取組や、現に有する経営資源に他の事業者から取得した又は提供された経営資源を有効に組み合わせて一体的に活用する取組も効果的である。

経営力向上に取り組むに当たって特に留意すべきは、商品・サービスの品質を向上させ、雇用を維持しながら、時間当たりの労働生産性の向上を実現すること

3 経営力向上の取組に当たって留意すべき事項

外食・中食産業において経営力を向上するためには、事業者自身の強みを分析し、他の事業者とは差別化されたビジネスモデルを構築することが重要である。付加価値を創出するため、その事業者にしかできないことに経営資源を集中し、それ以外については、ICTや外部リソースを活用していくことが有効である。

具体的には、市場や競争環境の変化を踏まえ、その事業者自身の置かれた環境を把握し、強み・弱みを認識した上で、保有する資金や従業員を付加価値の創出に活用するため、強みを持つ分野における経営資本の集中・人材育成の強化を行うことが必要である。その際、ICT等の利活用を通じて得られたデータを、顧客のニーズ把握や適時適切な商品・サービス提供に活用することも有効である。

また、こうした付加価値の創出に必要な資金や従業員といったリソースを確保するため、必要な作業内容及びその手法を精査し、POSシステムの導入や受発注管理、勤怠管理、会計等のICT化等を通じた業務効率化を進めることも併せて重要となる。

経営力向上に取り組むに当たって特に留意すべきは、商品・サービスの品質を向上させ、雇用を維持しながら、時間当たりの労働生産性の向上を実現すること

である。単純に労働投入量を減らすだけでは、商品・サービスの品質が低下し、集客・売上げの減少につながる。結果として時間当たりの労働生産性が低下することとなる。

さらに、消費者に対して安全で信頼される商品・サービスを提供するため、適切な衛生・品質管理体制を整備し、これが形骸化しないよう改善に努めるとともに、消費者の信頼及び満足感を確保するため、事業者と消費者の間で双方向の的確なコミュニケーションを行うことが必要である。

4 経営力向上の取組内容に関する事項

一 (略)

二 経営力向上に関する取組内容

経営力向上を図るために有効と考えられる主な取組を次に掲げる。また、経営力向上計画の作成に当たっては、現に有する経営資源又は他の事業者から取得した又は提供された経営資源を高度に利用するものとして、次の①から③までの事項から、中堅・規模事業者にあつては二つ以上、小規模事業者にあつては一つ以上の事項を選んで記載しなければならない。

△営業活動に関する事項▽

(略)

△コストの把握・削減に関する事項▽

(略)

△マネジメントに関する事項▽

(略)

△人材に関する事項▽

(略)

△IT投資・設備投資・省エネルギー投資に関する事項▽

(略)

である。単純に労働投入量を減らすだけでは、商品・サービスの品質が低下し、集客・売上げの減少につながる。結果として時間当たりの労働生産性が低下することとなる。

さらに、消費者に対して安全で信頼される商品・サービスを提供するため、適切な衛生・品質管理体制を整備し、これが形骸化しないよう改善に努めるとともに、消費者の信頼及び満足感を確保するため、事業者と消費者の間で双方向の的確なコミュニケーションを行うことが必要である。

4 経営力向上の取組内容に関する事項

一 (略)

二 経営力向上に関する取組内容

経営力向上を図るために有効と考えられる主な取組を次に掲げる。また、経営力向上計画の作成に当たっては、次の①から③までの事項から、中堅・規模事業者にあつては二つ以上、小規模事業者にあつては一つ以上の事項を選んで記載しなければならない。

△営業活動に関する事項▽

(略)

△コストの把握・削減に関する事項▽

(略)

△マネジメントに関する事項▽

(略)

△人材に関する事項▽

(略)

△IT投資・設備投資・省エネルギー投資に関する事項▽

(略)

△人材に関する事項▽

(略)

△IT投資・設備投資・省エネルギー投資に関する事項▽

(略)

第3 海外において経営力向上に係る事業が行われる場合における国内の事業基盤の維持その他経営力向上の促進に当たつて配慮すべき事項

1 (略)

2 雇用への配慮

厚生労働大臣及び農林水産大臣は、人員削減を目的とした経営力向上計画を認定の対象としないなど、雇用の安定に配慮するものとする。なお、組織再編行為が従業員等に与える影響が大きいことに鑑み、事業承継等を行う場合にあつては、特に雇用の安定に配慮するものとする。

3 地域経済の健全な発展

厚生労働大臣及び農林水産大臣は、地域経済の健全な発展に配慮するため、地域経済やサプライチェーンの維持・強化に資する事業承継等を促進するものとする。

4 5 8 (略)

第4・第5 (略)

第3 海外において経営力向上に係る事業が行われる場合における国内の事業基盤の維持その他経営力向上の促進に当たつて配慮すべき事項

1 (略)

2 雇用への配慮

厚生労働大臣及び農林水産大臣は、人員削減を目的とした経営力向上計画を認定の対象としないなど、雇用の安定に配慮するものとする。

(新設)

3 7 (略)

第4・第5 (略)

附則

この告示は、産業競争力強化法等の一部を改正する法律（平成三十年法律第二十六号）の施行の日（平成三十年七月九日）から施行する。