○経済産業省告示第二百八十九号

中小企業等経営強化法（平成十一年法律第十八号）第十二条第一項の規定に基づき、石油卸売業・燃料小売業に係る経営力向上に関する指針を次のように定めたので、同条第五項の規定に基づき公表し、公布の日から施行する。

平成二十九年十二月二十一日　　経済産業大臣　世耕　弘成

石油卸売業・燃料小売業に係る経営力向上に関する指針

第１　現状認識

人口減少・少子高齢化や自動車の燃費改善等に伴い、ガソリンをはじめとする石油製品の需要は減少している。ガソリン販売量は、平成16年度の61,476千ＫＬと比較して平成28年度には52,645千ＫＬまで減少（約14％減）している。更に、今後、電気自動車等の次世代自動車（以下「ＥＶ等」という。）の普及が見込まれることから、石油製品の需要の更なる減少が予想されている。こうした中で、石油卸売業・燃料小売業全体の平成28年度における売上高は約14.5兆円であり、平成６年度における売上高（約30.8兆円）と比較して約16.3兆円減少（約53％減）している。ガソリン等の石油製品を販売するサービスステーション（以下「ＳＳ」という。）数に関しても、平成６年度末の60,421箇所と比較して平成28年度末では約半分の31,467箇所まで減少（約48％減）している。現存するＳＳのうち、約98％が中小企業であり、また、運営するＳＳが１箇所である企業は全体の約71.5％を占める。

こうした厳しい経営環境下において、ＳＳを維持し、地域のエネルギーの安定供給を確保するためには、ＳＳ自身が足下の経営を見つめ直し、顧客接点を有するという特徴を活かした新たなサービスの開発や配送の合理化等を進めることでＳＳの経営基盤の安定化や生産性の向上を図ることが必要となっている。更には、ＥＶ等の普及、ＩｏＴの進展、カーシェアリングの普及等の技術革新や経済社会の変化によってＳＳのビジネスモデルが大きく左右される可能性があり、こうした状況にも対応できる強固で柔軟な経営基盤を確保していくことが求められる。

第２　経営力向上の実施方法に関する事項

１　計画期間

計画期間は３年から５年までとする。

２　経営指標

支援に当たっての判断基準は、中小企業等の経営強化に関する基本方針（平成17年総務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省告示第２号。以下「基本方針」という。）第４と同様に、「労働生産性」を基本とする。

ただし、石油製品の需要の減少が見込まれ、販売競争が激化する石油卸売業・燃料小売業においては、ＳＳにおける人材・設備等への継続的な投資を行うため、投資の原資を確保する観点から売上高経常利益率を高めることも重要である。また、ＳＳにおける取引の安定性を確保し、将来の利益率向上を図るためには、高度人材の獲得等の人材への投資や品質管理の徹底に努め、自社の付加価値額を高めることも重要である。このため、支援に当たっての判断基準については、次に掲げる指標のうちいずれかとする。

なお、地域の中核的な企業を中心とした取組に係る申請その他のグループによる申請については、グループ全体としての経営指標又は参加者個々の経営指標のいずれも用いることができることとする。

一　労働生産性

労働生産性について、５年間の計画の場合、計画期間である５年後までの目標伸び率が２％以上のものを求める。計画期間が４年間の場合は1.5％以上、計画期間が３年間の場合は１％以上の目標を求める。

注）労働生産性とは、営業利益、人件費及び減価償却費の合計を、労働投入量（労働者数又は労働者数に一人あたり年間就業時間を乗じたもの。）で除したものとする。

二　売上高経常利益率

売上高経常利益率について、５年間の計画の場合、計画期間である５年後までの目標伸び率が５％以上のものを求める。計画期間が４年間の場合は４％以上、計画期間が３年間の場合は３％以上の目標を求める。

注）経常利益の算出に当たっては、営業利益から、資金調達に係る営業外の費用（支払利息、新株発行費等）を控除したものとして、本業と関連性の低い営業外の収益（有価証券売却益、賃料収入等）は含まないものとする。

三　付加価値額

付加価値額について、５年間の計画の場合、計画期間である５年後までの目標伸び率が２％以上のものを求める。計画期間が４年間の場合は1.5％以上、計画期間が３年間の場合は１％以上の目標を求める。

注）付加価値額とは、営業利益、人件費及び減価償却費の合計とする。

第３　経営力向上の内容に関する事項

１の一から六までに掲げる事項を、２の表の上欄に掲げる事業者の規模に応じ、同表下欄に掲げるところにより、実施することとする。

１　実施内容

一　人材育成の強化等に関する事項

イ　人材の育成

ＥＶ等の普及をはじめとした外部環境の変化に対応するため、自社内での教育の実施に加え、従業員を石油精製元売会社、設備メーカー又は都道府県石油商業組合（以下「組合」という。）が開催する研修・セミナーへ参加させ、従業員の育成を図る。

ロ　優良人材の確保

廃止したＳＳの元従業員等の即戦力となる人材を確保・活用する。

ハ　従業員満足度の向上

職場環境の整備、待遇の改善、休暇取得の柔軟性向上、成果報酬の見直し、残業時間の削減等により、従業員の満足度を向上させ、人材の確保を図る。

二　財務管理に関する事項

イ　費用の効率化

燃料油、油外（燃料油以外）、兼業といった部門ごとの収益の把握といった方法によるコストの可視化、いわゆるＰＤＣＡサイクルの徹底、マニュアルの作成による業務の実施方法の標準化等を図ることにより費用の効率化を図る。

ロ　適正な仕入価格の確保

石油精製元売会社が石油製品の価格算定に用いる、石油精製元売会社とＳＳ間における一般的なフォーミュラによって算定した価格によって取引を行う等により、適正な価格による仕入れを行う。

三　営業活動の強化に関する事項

イ　顧客分析による新たな商品・サービスの提供

走行量調査や入店率調査等による潜在的需要の把握等を通じて各顧客に対応した商品・サービスを提供し、又は継続的に改善することにより、販売数量、油外収益、顧客満足度の向上を図る。

ロ　経営の多角化

自動車関連事業への進出など、ＳＳの特性を活かした経営の多角化により油外収益の確保を通じて経営力強化を図る。

ハ　官公需受注の取組の促進

組合を構成するＳＳによる地域でのネットワーク性を活用し、組合による官公需の受注に係る運動を推進する。

ニ　他業界における優良事例の導入

ＰＯＳシステムの情報等を利用して消費者の情報を収集・分析し需要の多様化等に適応する等、他の卸売・小売業界で見られる優良な取組等を導入する。