の施設数及び客室数が毎年増加する傾向にある一方で、旅館営業の施設数及び客室数は毎年減少している。

また、簡易宿所営業の施設数は、平成28年度末で29,559施設（平成26年度比＋12.2％）、下宿営業の施設数は693施設（平成26年度比－10.1％）となっている。簡易宿所営業の施設数が毎年増加している一方で、下宿営業の施設数は、毎年減少する傾向にある。

3　経営の特徴

一　人材の確保

宿泊業の常用雇用者に占める正社員・正職員以外の雇用者数の割合は、52.9％と他産業に比べて高い水準にある（総務省「平成28年サービス産業動向調査」）。

また、労働時間が長く、賃金が低いことなどから、従業員の定着率が低い。今後は、さらなる少子高齢化の進展により、若年層の人口が一層減少することから、いかにして安定的に人材を確保するかが課題である。

二～五　（略）

第２　経営力向上の実施方法に関する事項

旅館業は、資本集約型産業であり、需要量に応じて事業の縮小・拡大を行うことが簡単にはできないため、稼働率及び付加価値の向上による客単価の改善を図っていくことが事業の大きな要素となる。また、その一方で、労働者が不足していると判断する事業者が多い。そこで、労働者１人当たりの生産性の向上を図る観点や、賃金上昇を維持する観点から、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×一人当たり年間就業時間）で除したもの。以下同じ。）を指標として経営力向上

の施設数及び客室数が増加する傾向にある一方で、旅館営業の施設数及び客室数は毎年減少している。

また、簡易宿所営業の施設数は、平成26年度末で26,349施設（平成21年度比＋12.5％）、下宿営業の施設数は771施設（平成21年度比－11.3％）となっている。簡易宿所営業の施設数が毎年増加している一方で、下宿営業の施設数は、減少する傾向にある。

3　経営の特徴

一　人材の確保

旅館業の常用雇用者に占める正社員・正職員以外の雇用者数の割合は、55％と他産業に比べて高い水準にある（総務省「平成26年経済センサス・基礎調査」）。

また、労働時間が長く、賃金が低いことなどから、従業員の定着率が低い。今後は、さらなる少子高齢化の進展により、若年層の人口が一層減少することから、いかにして安定的に人材を確保するかが課題である。

二～五　（略）

第２　経営力向上の実施方法に関する事項

旅館業は、資本集約型産業であり、需要量に応じて事業の縮小・拡大を行うことが簡単にはできないため、稼働率及び付加価値の向上による客単価の改善を図っていくことが事業の大きな要素となる。また、その一方で、労働者が不足していると判断する事業者が多い。そこで、労働者１人当たりの生産性の向上を図る観点や、賃金上昇を維持する観点から、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×一人当たり年間就業時間）で除したもの。以下同じ。）を指標として経営力向上

を実施することが望ましい。経済や雇用への影響や人手不足の現況を踏まえると、分母となる労働投入量を維持した上で生産性向上を実現することが重要である。加えて、分子となる付加価値の増大にはサービス品質を高めることが重要であることから、勤怠管理、会計管理等のサービス提供に間接的に関わる業務の労働投入量を減らしながらサービス品質の向上に注力することを目指すことが望ましい。また、労働生産性を精緻に把握するためには、各従業員の正確な労働時間を把握・管理していくことが重要である。

以上の点を踏まえ、事業者の提出する経営力向上計画（中小企業等経営強化法（平成11年法律第18号。以下「法」という。）第13条第１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５年間である場合には、５年後までに労働生産性を計画策定の前年と比較して２％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。なお、計画期間が３年間の場合は１％以上向上させることを、４年間の場合は1.5％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。

経営力向上計画の実施においては、現に有する経営資源を利用する場合のほか、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があり、いずれの場合も上記の労働生産性の向上を支援に当たっての判断基準とする。加えて、後者の場合、中小企業者等の事業承継を促進する観点から、中小企業者等が事業承継等（法第２条第10項第９号に掲げるものを除く。）を行う場合にあっては、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のうち、事業の経営の承継を伴う取組を支援対象とする。

を実施することが望ましい。経済や雇用への影響や人手不足の現況を踏まえると、分母となる労働投入量を維持した上で生産性向上を実現することが重要である。加えて、分子となる付加価値の増大にはサービス品質を高めることが重要であることから、勤怠管理、会計管理等のサービス提供に間接的に関わる業務の労働投入量を減らしながらサービス品質の向上に注力することを目指すことが望ましい。また、労働生産性を精緻に把握するためには、各従業員の正確な労働時間を把握・管理していくことが重要である。

以上の点を踏まえ、事業者の提出する経営力向上計画（中小企業等経営強化法（平成11年法律第18号。以下「法」という。）第13条第１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５年間である場合には、５年後までに労働生産性を計画策定の前年と比較して２％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。なお、計画期間が３年間の場合は１％以上向上させることを、４年間の場合は1.5％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。