

(様式)

# 経営改善計画書

令和4年4月1日 ~ 令和7年3月31日

法人名 住 所 秋田県由利本荘市岩谷町字西越 36 番地

名 称 株式会社 大内町交流センター

代表者名 代表取締役社長 伊藤 晃智

## 1. 会社の沿革

名 称	株式会社大内町交流センター		電話番号	0184-62-1126		
設立年月日	平成 11 年 5 月 28 日		メールアドレス	info@popolocco.com		
資本金	86400 千円	市出資金	44000 千円	市出資割合	51%	
役員数	取締役	5 名	監査役	2 名	株主総数	107 名
従業員数	正社員	14 名	嘱託社員	3 名	パート社員等	15 名
事業内容	宿泊施設、温泉施設、食堂施設、集会施設及びスポーツ施設の運営					

## 2. 組織図

(別 紙)

## 3. 財務諸表

### (ア) 貸借対照表

(千円)

項 目	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	年度
総資産	40695	23153	22709	24886	
(うち現金預金)	31494	13976	21102	19538	
総負債	33866	29823	27717	24894	
(うち借入金)	20000	17910	15402	12894	
純資産	6829	-6670	-5008	-8	
(うち利益剰余金)	-78021	-91514	-89852	-84852	

### (イ) 損益計算書

(千円)

項 目	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	年度
売上高	149130	163798	191504	200000	
販売管理費	169739	173895	174905	180000	
(うち人件費)	91127	88716	77266	92000	
(指定管理料)	20903	20494	27841	20903	
経常損益	-2721	-13309	1846	5346	
当期損益	-2905	-13493	1662	5000	

※詳細は別紙資料

## 4. 経営改善にあたっての基本方針

サービス、マナー向上を徹底し、お客様満足度向上し、リピーター化を図り売上を伸ばす。  
 日常の省エネによる経費削減はもちろんのこと、情報収集に力を入れ、より効果的な経費の削減を模索する。

5. 計画期間

令和4年4月1日 ～ 令和7年3月31日

6. 経営目標

目標売上高	令和4年度一億八千万円、5年度一億九千万円、6年度二億円
目標経常利益	各年度五百万円の黒字決算を目標とする
人件費等経常経費の削減	人員整理、パート職員の労働時間削減を行う
累積損失の解消	各年度五百万円ずつ損失を解消していく
その他	借入金二千万円 毎月二十万九千円返済 令和12年5月償還完了 令和9年度に赤字額の40%解消を目標とする

7. 改善計画の具体的施策

(ア) 経営の現状（問題点）と改善計画

項目	現状（問題点）	改善計画
事業効果の薄れたもの、不採算部門の整理統合	利用者の減少、光熱費の高騰による入浴部門の恒常的な赤字。人手不足によりレストラン席数減少、メニュー減少、夜営業休止を余儀なくされている。	レストランの夜休業が入浴者数の減少にも繋がっている。地域の活性化にとっても大きなマイナスであるため、厨房1名サービス1名を早急に確保し、以前の営業形態を復活させなければならない。今年度中に人員を補充し、人手不足問題を解消する。
指定管理料に頼ることのない自立経営	指定管理料を入浴部門の赤字に充てているがそれでも赤字である。	テナントの農産物直売所を直営にして会社の売上を増やす。何度か話し合いの場を設けているが進展していない。
内部評価等事務事業の見直し	宴会部門が大きくマイナスになっているが、主力部門なので今後も継続しなければならない。しかしながらコロナ禍により法要関係の宴会は行われなくなりつつある。リラックスルームが経費もかからないが売上も少ない。	今はレストランの営業形態の復活が最優先事項であり、その上で宴会を受注しながら売上を伸ばす体制を整える必要がある。来年度にはフロント夜勤も1名補充しなければならないため、今年度中に全ての部署で万全の人員体制を構築する。
組織形態の見直し、従業員の適正配置	コロナ禍で宴会受注が激減しており、余剰人員が発生している部署がある。	余剰人員は解消され、逆に不足している状態であるが、人件費は対前年比7月までで480万円少なく

	令和5年3月に4名、6月に1名社員が退職したため、人員不足に陥っている。	なっている。必要最低限の補充で営業形態を戻し、レストラン、宴会の売上を伸ばす。
職務権限、責任の明確化	部署長が各部署にて職務を分掌しており、一定期間でローテーションしているが、明文化してはいない。効率が悪い。	営業形態がコンパクトになったことにより、一人一人の職務、責任が明確になってきている。また、キャンペーン終了による手配や作業の減少もありミスが発生しにくく、発見しやすくなっている。
人事・給与制度の見直し	長い間昇給をしておらず、賞与も支給出来ていない。最低賃金が毎年上昇し、人件費も多くなる。	社員の引き留めとモチベーションアップのために昇給を行った。新しく採用した職員の基本給も最大限多く設定した。
職員研修の実施	定休日がなく、勤務時間も早朝から夜まで多岐にわたるため、実施できていない。	今はスタッフ全員で研修会に参加出来るような状況ではないが、これまで通り、クチコミやアンケートをもとにすぐに改善を行い、サービス、マナーの向上を図る。
情報公開の推進	宿泊予約サイト、自社ホームページにて最新情報やキャンペーンなどをその都度更新している。 以前は毎月新聞折込をしていたが、レストランの営業形態の変更に伴うメニューの減少、経費節約、担当していたスタッフの退職により休止している。	情報公開は引き続き随時行い、集客を図る。宿泊のネット販売に関しては、空室管理を随時行っており、宿泊予約の増加に努めている。人員の補充が完了次第、レストランの企画メニューを復活させ、チラシを作成する。折込をすると経費がかかるので慎重に検討する。

(イ) 点検評価による現状（問題点）と改善計画

項目	現状（問題点）	改善計画
収益性	コロナ禍により売り上げ単価の最も高い宴会売上が激減している。人手不足でレストランのメニュー、席数を減少し、夜営業を休止している。電気代、灯油代、食材など値上げが続き経費が大幅に増加している。特に灯油は税込みでリッター100円を超えており、オープン以来最高値を更新している。	少人数での宴会も積極的に受け入れるため、厨房、サービス、フロント3者で相談し、お客様に提案しながら宴会を受注するようになってきている。 宿泊においても同様で、空室状況を管理し、一件でも多くの予約を受注するよう努めている。 レストランでは人員配置を調整し、土日だけ席数を増やして回転率を上げるよう努めている。宿泊のお客様にもルームサービスを行

		<p>っていたが、より多くの売上を上げるため、レストランでお召し上がりいただくなど、少しずつ以前の形態に戻すことができている。</p> <p>さしあたっては土日の夜営業再開を目指す。</p> <p>料理原価は厨房スタッフの工夫でなんとか抑えられているが、まだ値上がりが続くと価格を改定せざるを得なくなる。</p>
健全性	<p>市民の健康増進、賑わい創出を担う地域密着型の施設であり地域にとって必要不可欠な施設である。</p>	<p>地域の重要な施設であり、レストランの営業時間短縮を非常に申し訳なく思う。一刻も早く必要人員を確保し、イベントに出店するなど、地域の活性化に協力しなければならぬ。</p>
成長性	<p>地域でも高齢化が進み、日帰り入浴の高齢者が年々減少している。</p> <p>タクシー廃業の影響も大きく、帰る足がない、食事に行けない、といった状況が多く発生している。</p> <p>宿泊助成金の影響もあるが、県内の宿泊施設の需要が高まっており供給が追いついていない。</p>	<p>宿泊助成金事業は全て終了したが、宿泊者数は減少しておらず、今後も多くの利用が期待できる。</p> <p>宿泊価格の値上げの必要性も出てくるが、コンサルタントに相談しながら、他社との競合を考慮した価格設定で受注を増加させる。</p>
効率性	<p>料理原価率が高いというのが開業から長年の課題であったが、ここ2年ほど適正原価率を維持出来ている。</p>	<p>灯油価格がオープン以来最高値を記録し、食材の値上げも続いている。最低賃金も大幅に上昇し、経費は増える一方だが、適切な価格設定を行い、節約にも全力で取り組む。</p>

所 管 課

意 見	
改善指示事項	

行政改革推進本部

意 見	
改善指示事項	