

老発 0730 第 1 号
令和 3 年 7 月 30 日

各都道府県知事
各市区町村長 殿

厚生労働省老健局長
(公 印 省 略)

介護分野に係る事業分野別指針の一部を改正する件について（通知）

中小企業等の経営強化に関する基本方針（令和 3 年厚生労働省・経済産業省告示第 1 号。以下「基本方針」という。）が本日告示され、産業競争力強化法等の一部を改正する等の法律（令和 3 年法律第 70 号。以下「改正法」という。）が令和 3 年 8 月 2 日から施行されるところである。

改正法の施行及び基本方針の制定に伴い、介護分野に係る事業分野別指針（平成 28 年厚生労働省告示第 284 号）を下記の通り改正し、改正法の施行の日（令和 3 年 8 月 2 日）から適用することとしたので、十分御了知の上、関係者、関係団体等に対し、その周知徹底を図るとともに、その運用に遺漏なきを期されたい。

記

第 1 改正の趣旨

改正法の施行及び基本方針の制定に伴い、介護分野に係る事業分野別指針の一部を改正する。

第 2 改正の内容

改正法による中小企業等経営強化法（平成 11 年法律第 18 号）の改正を踏まえ、経営力向上の事業を行う者について、「中小企業者等」から「特定事業者等」へ、規模の定義の変更と合わせて用語を整理するほか、基本方針の制定を踏まえ、経営力向上に係る指標について、定義を明確にする、各指標の目標伸び率を指標の一つとして追加する等の所要の改正を行う。

第 3 適用期日

改正法の施行の日（令和 3 年 8 月 2 日）

○厚生労働省告示第百九十九号

産業競争力強化法等の一部を改正する等の法律(令和三年法律第七十号)の施行に伴い、並びに中小企業等経営強化法(平成十一年法律第十八号)第十六条第三項の規定に基づき、及び同法を実施するため、介護分野に係る事業分野別指針(平成二十八年厚生労働省告示第百八十四号)の一部を次の表のように改正し、産業競争力強化法等の一部を改正する等の法律の施行の日(令和三年八月一日)から適用することとしたので、同条第五項の規定に基づき公表する。

令和三年七月三十日

厚生労働大臣 田村 憲久
(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>第1 (略)</p> <p>第2 経営力向上の実施方法に関する事項</p> <p>1 支援対象</p> <p>介護分野における経営力向上のための支援の対象は、介護事業において、事業活動に有用な知識又は技能を有する人材の育成、組織の活力の向上による人材の有効活用、財務内容の分析の結果の活用、商品又は役務の需要の動向に関する情報の活用、経営能率の向上のためのデジタル技術の活用、経営資源の組合せその他の経営資源を高度に利用する方法を導入して事業活動を行う取組とする。ただし、<u>中小企業等経営強化法(平成11年法律第18号)第2条第6項に規定する特定事業者等(以下単に「特定事業者等」という。)</u>が事業承継等(同条第10項第9号に掲げるものを除く。)により、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方法を導入して事業活動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うち、事業の経営の承継を伴う取組を支援対象とする。</p> <p>2 経営力向上に係る指標</p> <p>介護事業においては、対人サービスとして一定以上の質が求められることから、一概に中小企業等の経営強化に関する基本方針(令和3年厚生労働省、経済産業省告示第1号。以下「基本方針」という。)第4の2の二のイ及びロの(2)に掲</p>	<p>第1 (略)</p> <p>第2 経営力向上の実施方法に関する事項</p> <p>1 支援対象</p> <p>介護分野における経営力向上のための支援の対象は、介護事業において、事業活動に有用な知識又は技能を有する人材の育成、組織の活力の向上による人材の有効活用、財務内容の分析の結果の活用、商品又は役務の需要の動向に関する情報の活用、経営能率の向上のためのデジタル技術の活用、経営資源の組み合わせその他の経営資源を高度に利用する方法を導入して事業活動を行う取組とする。ただし、<u>中小企業等経営強化法(平成11年法律第18号)第2条第10項第9号に掲げるものを除く。)</u>により、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方法を導入して事業活動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うち、事業の経営の承継を伴う取組を支援対象とする。</p> <p>2 経営力向上に係る指標</p> <p>介護事業においては、対人サービスとして一定以上の質が求められることから、一概に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。)</p>

げる労働生産性の向上という指標を用いて経営力向上の度合を測ることはできない。

このため、介護分野における経営力向上の度合を測るための指標としては、介護職員に関する、次の各号に掲げる指標、顧客満足度その他の各事業者において設定する客観的に評価可能な指標及びそれらの目標伸び率(伸び率が不要な指標は除く。)を用いることが適当と考えられる。

① 平均勤続年数

平均勤続年数とは介護職員がその企業に雇い入れられてから経営力向上計画(中小企業等経営強化法第17条第1項に規定する経営力向上計画をいう。以下同じ。)に係る認定の申請を行った日までに勤続した年数の平均をいう。

② 入職率

入職率とは経営力向上計画に係る認定の申請を行った日直前の9月30日の1年前の日(以下「基準日」という。)における常用の介護職員数(期間を定めずに雇われている人数及び1か月以上の期間を定めて雇われている人数)に対する基準日から1年を経過する日までの入職者数の割合をいう。

③ 離職率

離職率とは基準日における常用の介護職員数(期間を定めずに雇われている人数及び1か月以上の期間を定めて雇われている人数)に対する基準日から1年を経過する日までの離職者数の割合をいう。

第3 経営力向上に関する事項

1 (略)

第4の2の二のイ及びロの(2)に掲げる労働生産性の向上という指標を用いて経営力向上の度合を測ることはできない。

このため、介護分野における経営力向上の度合を測るための指標としては、介護職員の勤続年数、離職率、入職率、顧客満足度その他の各事業者において設定する客観的に評価可能な指標を用いることが適当と考えられる。

(新設)

(新設)

(新設)

第3 経営力向上に関する事項

1 (略)

2 経営力向上計画の認定

経営力向上計画について認定を受けようとする事業者にあつては、その経営規模に応じて取り組むことのできる事項に幅があると考えられることから、事業者は、次の各号に掲げる区分に応じてそれぞれ当該各号に定める数以上の第3の1の各号に掲げる事項に取り組むこととする。

- ① 小規模企業（特定事業者等のうち、常時使用する従業員の数がおおむね5人以下であるものをいう。以下同じ。） 1項目
- ② 中規模企業（特定事業者等のうち、資本金等の総額が5,000万円以下であつて、常時使用する従業員の数が5人を超え300人以下であるものをいう。以下同じ。） 2項目
- ③ 中堅企業（特定事業者等のうち、小規模企業及び中規模企業に該当しないものをいう。） 3項目

3 業界団体に係る事項

介護分野における業界団体においては、特定事業者等が経営力向上の取組を効果的に実施できるよう、その模範となる取組（新たな手法や成功事例等）に係る情報の収集等のほか、地域資源の開発及び活性化を促すための取組を行うことが望まれる。

4 経営力向上に取り組むに当たって配慮すべき事項

特定事業者等が経営力向上に取り組むに当たっては、対人サービスとしての一定以上の質を確保するとともに、人員削減を目的とした取組をしないなど雇用の安定に配慮することが必要である。また、組織再編行為が利用者、従業員等に与える影響が大きいことに鑑み、事業承継等

2 経営力向上計画の認定

経営力向上計画（中小企業等経営強化法第17条第1項に規定する経営力向上計画をいう。）について認定を受けようとする事業者にあつては、その経営規模に応じて取り組むことのできる事項に幅があると考えられることから、事業者は、次の各号に掲げる区分に応じてそれぞれ当該各号に定める数以上の第3の1の各号に掲げる事項に取り組むこととする。

- ① 小規模企業（中小企業等経営強化法第2条第2項に規定する中小企業者等（以下単に「中小企業者等」という。）のうち、常時使用する従業員の数がおおむね5人以下であるものをいう。以下同じ。） 1項目
- ② 中規模企業（中小企業者等のうち、資本金等の総額が5,000万円以下であつて、常時使用する従業員の数が5人を超え100人以下であるものをいう。以下同じ。） 2項目
- ③ 中堅企業（中小企業者等のうち、小規模企業及び中規模企業に該当しないものをいう。） 3項目

3 業界団体に係る事項

介護分野における業界団体においては、中小企業者等が経営力向上の取組を効果的に実施できるよう、その模範となる取組（新たな手法や成功事例等）に係る情報の収集等のほか、地域資源の開発及び活性化を促すための取組を行うことが望まれる。

4 経営力向上に取り組むに当たって配慮すべき事項

中小企業者等が経営力向上に取り組むに当たっては、対人サービスとしての一定以上の質を確保するとともに、人員削減を目的とした取組をしないなど雇用の安定に配慮することが必要である。また、組織再編行為が利用者、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、利用者に必要なサービスの継続的な提供、従業員の雇用の安定等に特に配慮するものとする。

第4 (略)

を行う場合にあつては、利用者に必要なサービスの継続的な提供、従業員の雇用の安定等に特に配慮するものとする。

第4 (略)