事　務　連　絡
令和３年７月 30 日

別記　御中

厚生労働省老健局高齢者支援課
厚生労働省老健局認知症施策・地域介護推進課
厚生労働省老健局老人保健課

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）

平素より、厚生労働行政の推進につきまして、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

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日から施行されます。

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）を別紙の通り改正し、改正法の施行の日（令和３年８月２日）から適用いたしますので、十分御了知の上、貴会会員への周知等を図っていただきますようお願いいたします。

【別紙】
「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）」
（令和３年７月 30 日付老発 0730 第１号厚生労働省老健局高齢者支援課ほか連名通知）

（別記）

公益社団法人　全国老人保健施設協会
一般社団法人　日本慢性期医療協会
日本介護医療院協会
公益社団法人　日本看護協会
公益財団法人　日本訪問看護財団
一般社団法人　全国訪問看護事業協会
一般社団法人　全国デイ・ケア協会
一般社団法人　日本訪問リハビリテーション協会
一般社団法人　日本リハビリテーション病院・施設協会
一般社団法人　日本言語聴覚士協会
一般社団法人　日本作業療法士協会
公益社団法人　日本理学療法士協会

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）

○厚生労働省告示第二百九十九号

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二百八十四号）の一部を次のように改正し、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
第１　（略）	第１　（略）
第２　経営力向上の実施方法に関する事項	第２　経営力向上の実施方法に関する事項
１　支援対象	１　支援対象
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、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。）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のうち、事業の経営の承継を伴う取組を支援対象とする。	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、中小企業者等が事業承継等（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。）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のうち、事業の経営の承継を伴う取組を支援対象とする。
２　経営力向上に係る指標	２　経営力向上に係る指標
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⑵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。	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。）第４の２の二のイ及びロの⑵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。	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。
①　平均勤続年数	（新設）
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	（新設）
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前の直近の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	（新設）
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	第３　経営力向上に関する事項
１　（略）	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っては、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5,000万円以下であって、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、事業承継等を行う場合にあっては、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）	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っては、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5,000万円以下であって、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っては、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）