

〇厚生労働省告示第百六十二号

産業競争力強化法等の一部を改正する法律（平成三十年法律第二十六号）の施行に伴い、及び中小企業等経営強化法（平成十一年法律第十八号）第十二条第一項及び第三項の規定に基づき、障害福祉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百八十三号）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法律の施行の日（平成三十年七月九日）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。

平成三十年七月六日

厚生労働大臣 加藤 勝信

（傍線部分は改正部分）

改 正 後	改 正 前
<p>第1 基本認識 （略）</p> <p>1 市場規模の動向 平成30年度版障害者白書によると、我が国の障害者の概数は、<u>身体障害者436.0万人</u>、<u>知的障害者108.2万人</u>、<u>精神障害者392.4万人</u>となっている。複数の障害を併せ持つ者もいるため、単純な合計にはならないものの、国民のおよそ7.4%が何らかの障害を有している。 障害福祉サービスの利用者数は、国民健康保険団体連合会へ支払いを委託する自立支援給付の支払いに関するデータによれば、平成20年（2008年）2月の時点で45.0万人であったが、<u>平成30年（2018年）2月には82.5万人</u>となっており、この<u>10年間で約1.8倍</u>に増加している。 障害福祉等関係予算も年々増加しており、平成18年度には約4,900億円であったが、<u>平成30年度においては約1.4兆円</u>となり、この<u>12年間で2.5倍以上</u>に増加している。 また、障害福祉職員数は平成18年度の約50万人から<u>平成27年度には約90万人</u>に増加している。</p> <p>2 産業構造・業態の特徴 障害福祉サービス等の事業所の数は、平成28年「社会福祉施設等調査報告」（厚生労働省）によると、<u>居宅介護が22,943事業所</u>、<u>重度訪問介護が21,050事業所</u>、<u>生活介護が6,933事業所</u>、<u>就労移行支援が3,323事業所</u>、<u>就労継続支援A型が3,455事業所</u>、<u>就労継続支援B型が10,214事業所</u>、<u>共同生活援助が7,219事業所</u>である。また、障害児通所支援事業所数は、<u>児童発達支援が4,984事業所</u>、<u>放課後等デイサービスが9,385事業所</u>である。事業所種別で利用実人員の最も多い割合をみると、居宅介護事業所は「1～4人」が38.0%、<u>重度訪問介護事業所は「1～4人」が84.2%</u>、<u>生活介護事業所は「10～19人」が27.8%</u>、<u>就労移行支援事業所は「5～9人」が34.0%</u>、<u>就労継続支援A型事業所は「10～19人」が36.2%</u>、<u>就労継続支援B型事業所は「10～19人」が33.3%</u>、<u>児童発達支援事業所は「1～4人」が24.8%</u>、<u>放課後等デイサービス事業所は「10～19人」が31.3%</u>となっており、概して事業所の規模が小さいことに特徴がある。 障害者支援施設及び障害児入所施設の合計定員は、平成28年「社会福祉施設等調査報告」（厚生労働省）によると、<u>障害者支援施設が139,627人</u>、<u>障害児入所施設（福祉型）が10,227人</u>であり、1施設当たりの定員は、平均で、<u>障害者支援施設が54.8人</u>、<u>障害児入所施設（福祉型）が38.4人</u>である。 施設種別で利用定員をみると、<u>障害者支援施設は50人以下の割合が63.4%</u>、<u>障害児入所施設（福祉型）は50人以下の割合が82.7%</u>となっており、概して事業所の規模が小さい。</p>	<p>第1 基本認識 （略）</p> <p>1 市場規模の動向 平成27年度版障害者白書によると、我が国の障害者の概数は、<u>身体障害者393.7万人</u>、<u>知的障害者74.1万人</u>、<u>精神障害者320.1万人</u>となっている。複数の障害を併せ持つ者もいるため、単純な合計にはならないものの、国民のおよそ6%が何らかの障害を有している。 障害福祉サービスの利用者数は、国民健康保険団体連合会へ支払いを委託する自立支援給付の支払いに関するデータによれば、平成20年（2008年）2月の時点で45.0万人であったが、<u>平成28年（2016年）2月には76.3万人</u>となっており、この<u>8年間で約1.7倍</u>に増加している。 障害福祉等関係予算も年々増加しており、平成18年度には約4,900億円であったが、<u>平成28年度においては約1兆円</u>となり、この<u>10年間で2倍以上</u>に増加している。 また、障害福祉職員数は平成18年度の約50万人から<u>平成25年度には約80万人</u>と増加している。</p> <p>2 産業構造・業態の特徴 障害福祉サービス等の事業所の数は、平成26年「社会福祉施設等調査報告」（厚生労働省）によると、<u>居宅介護が21,667事業所</u>、<u>重度訪問介護が20,117事業所</u>、<u>生活介護が6,084事業所</u>、<u>就労移行支援が2,858事業所</u>、<u>就労継続支援A型が2,382事業所</u>、<u>就労継続支援B型が8,722事業所</u>、<u>共同生活援助が6,432事業所</u>である。また、障害児通所支援事業所数は、<u>児童発達支援が3,258事業所</u>、<u>放課後等デイサービスが5,267事業所</u>である。事業所種別で利用実人員の最も多い割合をみると、居宅介護事業所は「1～4人」が39.8%、<u>重度訪問介護事業所は「1～4人」が85.2%</u>、<u>生活介護事業所は「10～19人」が28.0%</u>、<u>就労移行支援事業所は「5～9人」が37.6%</u>、<u>就労継続支援A型事業所は「10～19人」が37.0%</u>、<u>就労継続支援B型事業所は「10～19人」が34.7%</u>、<u>児童発達支援事業所は「1～4人」が21.3%</u>、<u>放課後等デイサービス事業所は「10～19人」が28.8%</u>となっており、概して事業所の規模が小さいことに特徴がある。 障害者支援施設及び障害児入所施設の合計定員は、平成26年「社会福祉施設等調査報告」（厚生労働省）によると、<u>障害者支援施設が142,868人</u>、<u>障害児入所施設（福祉型）が11,287人</u>であり、1施設当たりの定員は、平均で、<u>障害者支援施設が54.7人</u>、<u>障害児入所施設（福祉型）が40.9人</u>である。 施設種別で利用定員の最も多い割合をみると、<u>障害者支援施設は「50人」が26.0%</u>、<u>障害児入所施設（福祉型）は「21～30人」が34.1%</u>となっており、概して事業所の規模が小さい。</p>

3 経営の特徴

一 (略)

二 労働市場の状況

障害福祉を含んだ介護分野の有効求人倍率は平成30年4月時点で3.46倍となっており、全産業の1.35倍に比べ高い水準にある。

障害福祉職員の平均賃金の水準は、全産業の平均賃金と比較して低い傾向にあり、また勤続年数も短い傾向にある。

第2 経営力向上の実施方法に関する事項

1 支援対象

障害福祉分野における経営力向上のための支援の対象は、障害福祉事業において、事業活動に有用な知識又は技能を有する人材の育成、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情報システムの構築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

障害福祉事業においては、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(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、障害福祉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、障害福祉職員の勤続年数、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。

第3 経営力向上に関する事項

1 経営力向上の内容に関する事項

経営力向上において実施すべき事項

①～④ (略)

⑤ 経営資源の組合せ

障害福祉事業においては、サービスの質及び生産性の向上を図る必要がある一方、事業者が保有する経営資源には限りがあることから、現に有する経営資源及び他の事業者から取得した又は提供された経営資源を有効に組み合わせることで一体的に活用することが必要である。

⑥ その他の経営資源を高度に利用する方法

①から⑤までのほか、経営資源をその有する潜在力が十分発揮されるように活用するためには、総務、経理、人事等の部門の共同化、居宅介護等における移動時間等の効率化等を実施することが必要である。具体的には次に掲げる事項とする。

(一)・(二) (略)

3 経営の特徴

一 (略)

二 労働市場の状況

障害福祉を含んだ介護分野の有効求人倍率は平成28年3月時点で2.73倍となっており、全産業の1.21倍に比べ高い水準にある。

障害福祉職員の平均賃金の水準は、全産業の平均賃金と比較して低い傾向にあり、また勤続年数も短い傾向にある。

第2 経営力向上に関する目標

障害福祉事業においては、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、一概に中小企業の新たな事業活動の促進に関する基本指針（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「基本指針」という。）第4の2の二のイ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、障害福祉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、障害福祉職員の勤続年数、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。

第3 経営力向上に関する事項

1 経営力向上の内容に関する事項

経営力向上において実施すべき事項

①～④ (略)

(新設)

⑤ その他の経営資源を高度に利用する方法

①から④までのほか、経営資源をその有する潜在力が十分発揮されるように活用するためには、総務、経理、人事等の部門の共同化、居宅介護等における移動時間等の効率化等を実施することが必要である。具体的には次に掲げる事項とする。

(一)・(二) (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13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。

①～③ （略）

3 （略）

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 事業分野別経営力向上推進業務に関する事項

中小企業等経営強化法第34条第1項に規定する事業分野別経営力向上推進業務に関する事項については、基本方針第5の4から6までに定めるところによる。

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（平成11年法律第18号）第13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次の各号に掲げる数以上の第3の1の各号に掲げる事項に取り組むこととする。

①～③ （略）

3 （略）

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。

第4 事業分野別経営力向上推進業務に関する事項

中小企業等経営強化法第26条第1項に規定する事業分野別経営力向上推進業務に関する事項については、基本方針第5の4から6までに定めるところによる。