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、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て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。

㈠・㈡　（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。

㈠・㈡　（略）