公益財団法人介護労働安定センター「平成28年度「介護労働実態調査」」によれば、介護労働者の労働条件等に係る不満は、「人手が足りない」が53.2%、「仕事内容のわりに賃金が低い」が41.5%となっている。また、事業所に対する調査においては、従業員が不足していると感じている事業所の割合は62.6%となっており、従業員が不足している理由としては「採用が困難である」が73.1%、採用が困難である原因については「賃金が低い」が57.3%、「仕事がきつい（身体的・精神的）」が49.6%となっている。

第２　経営力向上の実施方法に関する事項

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、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

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

サービスの質及び生産性の向上を図るため、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、介護ロボットの導入、総務、経理、人事等の部門の共同化、訪問介護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～㈢　（略）

公益財団法人介護労働安定センター「平成26年度「介護労働実態調査」」によれば、介護労働者の労働条件等に係る不満は、「仕事内容のわりに賃金が低い」が42.3%、「有給休暇がとりにくい」が34.9%となっている。また、事業所に対する調査においては、従業員が不足していると感じている事業所の割合は59.3%となっており、従業員が不足している理由としては「採用が困難である」が72.2%、採用が困難である原因については「賃金が低い」が61.3%、「仕事がきつい（身体的・精神的）」が49.3%となっている。

第２　経営力向上に関する目標

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、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。

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、介護ロボットの導入、総務、経理、人事等の部門の共同化、訪問介護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～㈢　（略）