

令和4年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

介護支援専門員の養成に関する調査研究事業

報告書

令和5年3月

株式会社 日本総合研究所

目次

1. 本調査研究の概要	1
1.1. 本調査研究の背景・目的	1
1.2. 本調査研究の進め方・実施事項	2
2. 先行調査研究等のレビューと仮説の検討	5
2.1. 先行調査研究の整理	5
2.2. 先行調査研究からの示唆	7
2.3. 先行調査を踏まえた仮説の検討・整理	8
3. 基礎データの把握・検討	12
3.1. 把握を試みたデータ項目	12
3.2. 介護支援専門員数に関するデータ	13
3.3. 離職に関するデータ	18
3.4. 再入職に関するデータ	19
3.5. 新規入職に関するデータ	20
3.6. 介護サービス利用者数に関するデータ	28
3.7. 介護支援専門員一人当たりの担当件数	30
3.8. データの整備状況の整理	32
4. アンケート・ヒアリング調査の概要・結果	33
4.1. アンケート調査の概要	33
4.2. 介護支援専門員向けアンケートの主な結果	35
4.3. 受験資格保有者向けアンケートの主な結果	53
4.4. ヒアリング調査の概要・結果	66
4.5. アンケート・ヒアリング調査結果の整理・考察	70
5. 介護支援専門員の供給・需要量の検討	72
5.1. 再入職・新規入職割合の検討	72
5.2. 今後の需要数見込みに関する検討	75
5.3. 需給関連のシミュレーションを踏まえた考察	78
6. 調査研究のまとめ	79
6.1. 各調査・検討結果からの示唆	79
6.2. 今後に向けた課題・論点	81
参考資料 1 調査票(介護支援専門員向けアンケート)	83
参考資料 2 調査票(受験資格保有者向けアンケート)	92

1. 本調査研究の概要

1.1. 本調査研究の背景・目的

【背景・課題認識】

介護支援専門員実務研修受講試験の受験者数は10万人を超える水準であったが、受験資格が厳格された平成30年度以降、4万人～5万人程度の水準となっている。それに伴い、平成29年度以前は1万数千人～3万人程度であった合格者数も、平成30年度には5千人を下回った。令和3年度には合格者数が1万2千人まで回復したものの依然として従前の合格者数よりは低い水準にある。介護職員の処遇改善が進み、介護支援専門員よりも賃金水準が高い場合が多くなったことも、受験者数の低迷や介護支援専門員として就業することに影響していると考えられる。

2035年ごろまでは介護サービスの需要は増える見込みであることを鑑みると、介護支援専門員のなり手が増えない場合、介護支援専門員が不足する、必要なケアマネジメントが提供できず介護サービスの安定供給に懸念が生じる可能性も考えられる。実際に現状でも介護支援専門員の不足、新規採用の難しさを指摘する声が、事業者や自治体から聞かれてきている。

また、主任介護支援専門員も不足しているとの声が多い。居宅介護支援事業所の管理者要件となっているものの、少なくない事業所で主任介護支援専門員が在籍しておらず管理者要件を満たしていない。現在、管理者を主任介護支援専門員に限るということに対しては経過措置が取られているが、主任介護支援専門員となる人材を増やしていくことは喫緊の課題である。

以上のように介護支援専門員はその絶対数が不足する懸念があるとともに、主任介護支援専門員専門員研修を受講し、主任介護支援専門員となる人材も増やしていかなければならず、その養成（人材の新規確保、定着、主任介護支援専門員への育成等）に関して、実情を踏まえた対策の検討が必要となっている。

また、介護職員については、その就労実態に係る調査が広く行われるとともに、人材供給に係る推計等も実施されており、今後の必要数の検討、対策の検討等に役立てられている。今後、介護支援専門員についてもどの程度の人数が必要となるか、必要数の確保に向けてどのように新規に確保し、定着させ、育成していくかという検討も合わせて必要であると考えられる。

【目的】

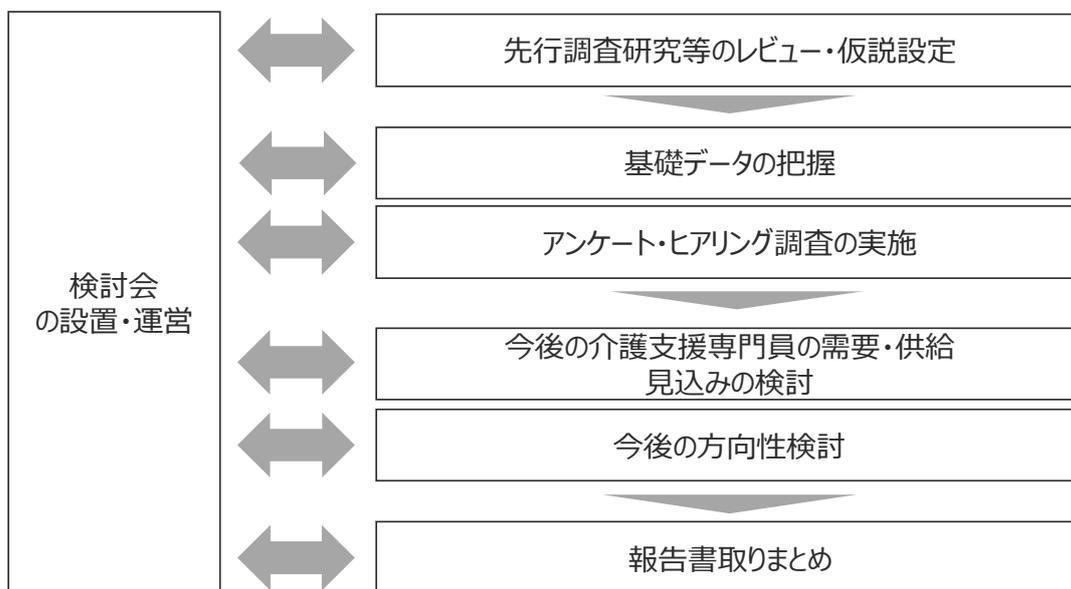
今後、介護サービスの安定供給を継続するために求められる介護支援専門員の新規確保、定着、育成といった養成のあり方を検討することが必要である。

そのために、本調査研究は、検討の基礎資料となるデータ等の整備状況を確認・整理するとともに、具体的に介護支援専門員の養成のあり方を検討するために必要となる対応の方向性、課題等について検討・整理することを目的とする。

1.2. 本調査研究の進め方・実施事項

本調査研究では前述した目的を達するために、以下の実施事項、進め方で検討を推進した。

図表 1 本調査研究の進め方・実施事項



(1) 検討委員会の設置・運営

本調査研究を効果的に推進するため、有識者・実務者等からなる検討委員会を設置・運営した。委員構成は以下に示すとおりである。

検討委員会は計3回実施した。各回の主な議題を示す。

図表 2 委員構成 (50音順・敬称略)

氏名	所属先・役職名
新城 和三	合同会社 Off-JT おきなわ ケアプランセンター Off-JT おきなわ 代表社員・管理者
石山 麗子	国際医療福祉大学大学院 医療福祉経営専攻 教授
遠藤 征也	一般財団法人長寿社会開発センター 事務局長
中澤 伸	社会福祉法人川崎聖風福祉会 事業推進部長
渡部 功司	株式会社なないろ 代表取締役

<オブザーバー>

- ・ 厚生労働省 老健局 認知症施策・地域介護推進課

図表 3 委員会開催実績と主な議題

回	実施日	主な議題
第1回	令和4年 12月27日	<ul style="list-style-type: none">・ 事業概要等の確認・検討・ 介護支援専門員養成に関する課題認識等の共有・ディスカッション・ 介護支援専門員及び実務研修受講資格試験の受験資格保有者向けのアンケート調査項目の確認・検討
第2回	令和5年 2月27日	<ul style="list-style-type: none">・ 介護支援専門員向けアンケート調査結果の共有・検討・ 受験資格保有者向けアンケート調査結果の共有・検討・ 今後のに向けた検討
第3回	令和5年 3月22日	<ul style="list-style-type: none">・ 取りまとめ内容、報告書(案)に関する確認・検討

(2) 先行調査研究等のレビュー・仮説設定

介護支援専門員の養成について検討する上では、その必要数と供給可能数の把握・検討が必要である。検討が進んでいる介護職員の需要と供給に関する調査研究結果を中心に調査・整理し、本調査研究における仮説を検討、整理した。

(3) 基礎データの把握

設定した仮説構造を踏まえ、今後の介護支援専門員の養成についての検討に向けて、必要な基礎資料としてのデータの整備状況について公開情報から確認、現状のデータ整備状況、今後必要と考えられるデータ等について検討・整理した。

(4) アンケート・ヒアリング調査の実施

設定した仮説に基づく基礎データについて、把握が困難である指標の把握可能性等を検討するために、介護支援専門員向けのアンケート調査、介護支援専門員実務研修受講試験の受験資格保有者向けのアンケート調査を実施し、結果について整理した。また、人材不足の実情や人材不足に対する対応について把握するために、自治体、研修実施機関、事業者向けのヒアリング調査を実施した。

(5) 今後の介護支援専門員の需要・供給見込みの検討

基礎データの調査、アンケート・ヒアリング調査の結果等を踏まえ、今後の介護支援専門員の必要数(需要量)、供給見込み等について検討、整理した。

(6) 今後の方向性検討

介護支援専門員の需給動向の検討を踏まえ、今後の介護支援専門員の養成のあり方を考えるための要点・対応が必要な事項等について検討、整理した。

(7) 報告書の作成

一連の調査研究の内容・結果について、報告書として取りまとめた。

2. 先行調査研究等のレビューと仮説の検討

今後の介護支援専門員の養成(新規確保、定着、育成)について検討するにあたっては、その必要数と供給可能数を把握していくことが必要である。そのため、検討が進んでいる介護職員の需要と供給に関する先行調査研究等について調査・整理し、本調査研究における仮説を検討した。

2.1. 先行調査研究の整理

介護職員の需要と供給に関しては、主に厚労省の補助事業として以下のようなものが継続的に実施されている。これらの調査研究等を踏まえ、介護職員の需要量、供給量の将来の推計・検討が実施されている。

図表 4 介護職員の需給把握に関する主な先行調査研究

調査研究	実施年度	概要
「介護人材の需給推計ワークシートの改良及び需給状況の分析手法に関する調査研究事業」 (株式会社日本総合研究所)	令和3年度	<ul style="list-style-type: none"> 介護人材の需給推計の精度向上のための検討及び自治体における効果的な介護人材確保策を推進するためのプロセス・手法について検討。 自治体向けのアンケート調査、ヒアリング調査等を実施、現状の需給推計、人材確保推進内容の把握を行い、需給推計の精度向上及び有用な運用モデルの構築に向けた提言を行っている。
「第8期に向けた介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査研究事業」(株式会社日本総合研究所)	平成30年度 ～令和2年度	<ul style="list-style-type: none"> 第8期に向けた介護人材の需給推計実施のため、都道府県や市町村向けのアンケート調査、ヒアリング調査等を実施し、その需給推計及び推計結果の活用実態の把握を行い、結果を踏まえた精度の高い推計実施のためのワークシートの検討・運用方法の検討、推計結果を踏まえた効果的な介護人材確保策検討の推進プロセスの検討等を行っている。 従来都道府県のみで実施していた介護人材の供給推計について考え方を整理するとともに、人材確保策を検討しやすいよう都道府県向けのワークシートの項目の詳細化等を実施している。 需給推計の結果の効果的な活用に向けた運用プロセス、運用のための要点等を整理し、人材確保策への活用についての提案等も整理されている。

<p>「介護人材の需給推計に関する調査研究」(株式会社日本総合研究所)</p>	<p>平成 28 年度 ～平成 29 年 度</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護人材の適切な実施に向けて、介護人材の需給を検討する際に持つべき視点、今後のより精緻な推計の実施に向けて考え方等の検討を行っている。 ・ 介護人材の需給推計に関して都道府県が適切に運用できるよう問題点・課題の把握のための調査、課題解消に向けた方策の検討、整理を実施し、推計の精度向上、結果の施策への活用等が課題として整理され、今後に向けた提言が取りまとめられている。
<p>「介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査・研究事業」(エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ株式会社)</p>	<p>平成 25 年度</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護人材の需給推計の実施に向けた都道府県が活用するためのワークシートの開発を行っている。 ・ 過去データを参照し、必要な指標を設定、需要量と供給量見込みが算出できる構造として整理されている。

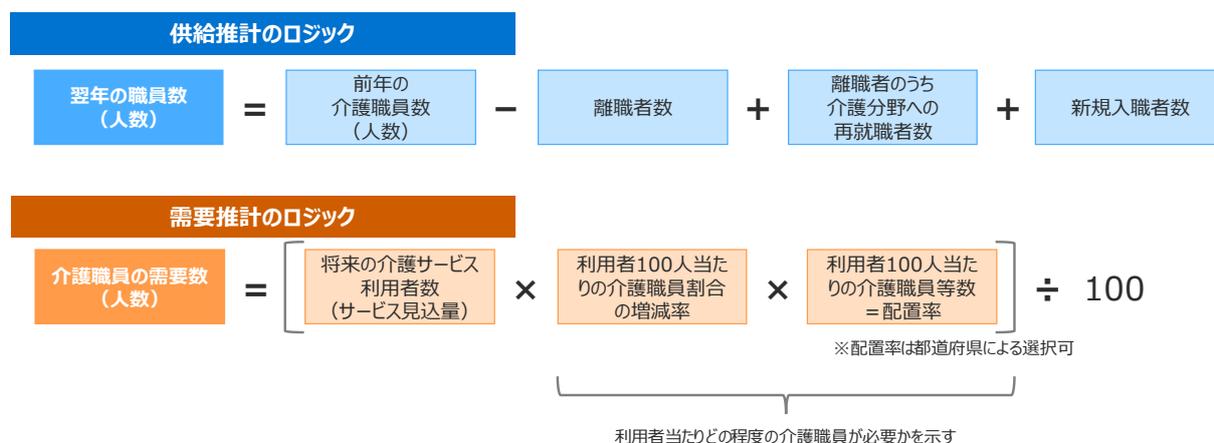
2.2. 先行調査研究からの示唆

介護職員の需要と供給の推計に関する先行調査から得られる本調査研究の検討における示唆としては以下が挙げられる。

(1) 人材の供給及び需要量に関する推計ロジック

人材の供給、需要を検討するロジック(計算方法)は以下のように整理できる。

図表 5 人材の供給と需要量の算出ロジック



(2) 今後の需要と供給を検討するための基礎資料の整備の重要性

適切に将来の必要量や供給可能な量を見込んでいくためには、推計・検討に活用するデータの整備が必要である。

より精緻に推計、検討するためには継続的なデータを得ることに加え、より細かく区分されたデータが有用と考えられる(地域別、サービス種別、事業所規模別等)。ただし、データの詳細区分での把握は負担も大きいため目的とのバランスを考慮した検討が必要である。

現状の介護職員の需給推計は自然体推計(成り行きをベースとしたもの)であり、今後の国や自治体、事業者の施策推進は考慮されていない。今後の施策の推進とその効果を見込むためには施策の推進事例とその効果等の把握も重要となると考えられる。

2.3. 先行調査を踏まえた仮説の検討・整理

先行調査の精査を踏まえ、以下の点について仮説としてその検討の枠組み等を検討、整理した。検討・整理した内容は以下の点についてである。

- (1) 今後の介護支援専門員数(供給数)検討の枠組み
- (2) 介護支援専門員数(供給)の検討に必要な指標
- (3) 介護支援専門員が新規入職に至る流れ(新規入職数検討の枠組み)
- (4) 今後の介護支援専門員の必要数(需要)検討の枠組み

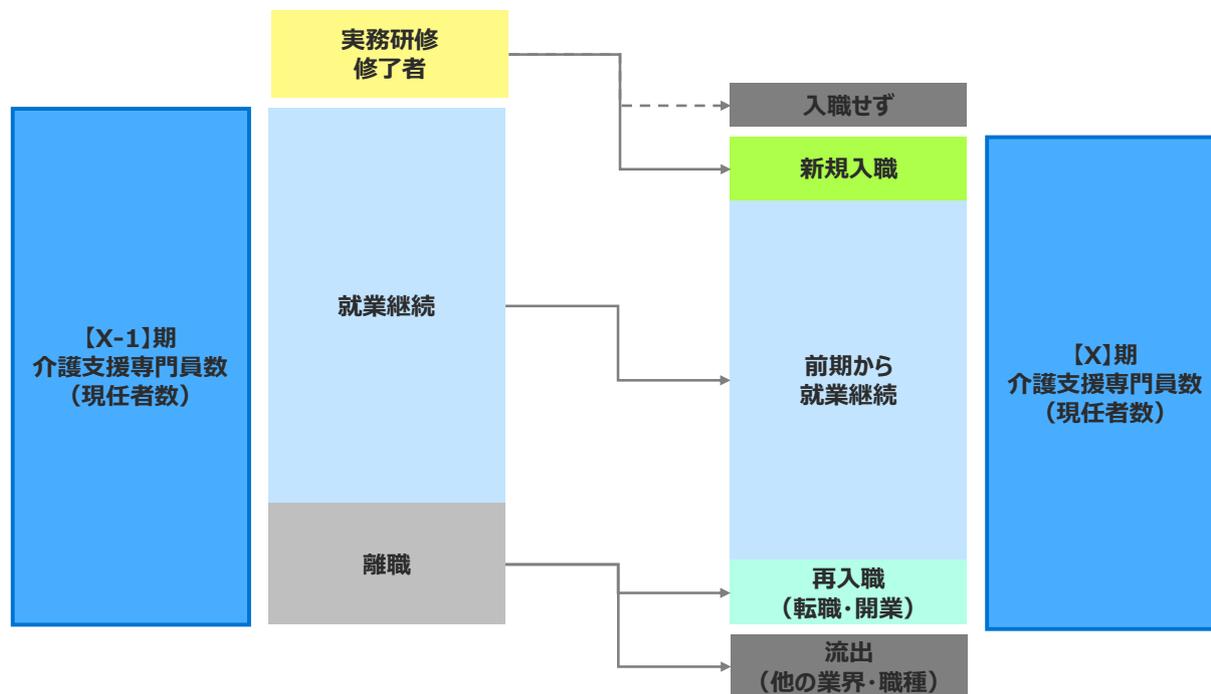
(1) 今後の介護支援専門員数(供給数)検討の枠組み

ある時点の「介護支援専門員数」はそれ以前の介護支援専門員数から以下のような枠組みで得られると考えられる。

将来の介護支援専門員の供給数を検討する上では、「現任者数」、「実務研修の修了者数」と「新規入職」する者の数、「離職者数」、離職者のうち「再入職」する者の数が必要と考えられる。

今後の動向を検討する上では、実務研修の受講動向、新規入職動向の把握、離職動向、離職者の再入職(介護支援専門員としての転職)動向を把握する必要がある。

図表 6 介護支援専門員数(供給数)検討の枠組み

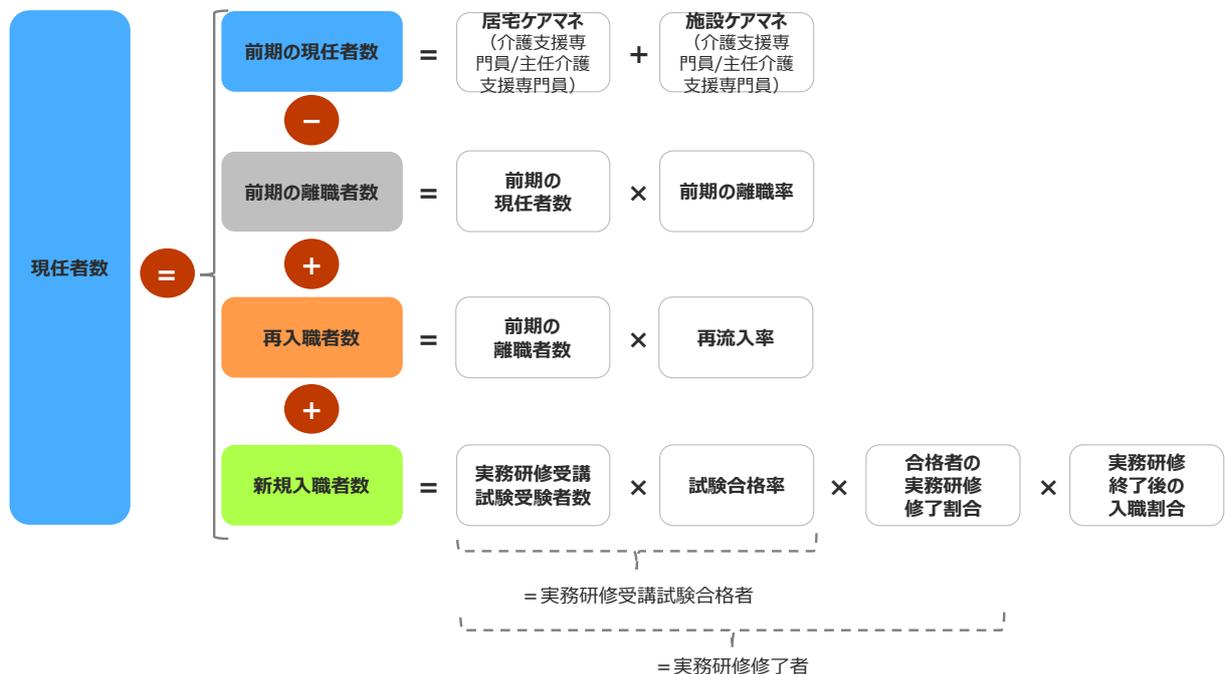


(2) 介護支援専門員数(供給)の検討に必要な指標

精緻に今後の介護支援専門員数(現任者数)を検討するためには、各指標についてより区分したデータを把握していくことが必要である。

「現任者数」を算出するための「前期の現任者数」、「前期の離職者数」、「再入職者数」、「新規入職者数」はさらに以下のような指標から算出することができる。したがって、これらの指標を把握することができれば将来の介護支援専門員の供給見込みを検討することが可能と考えられる。

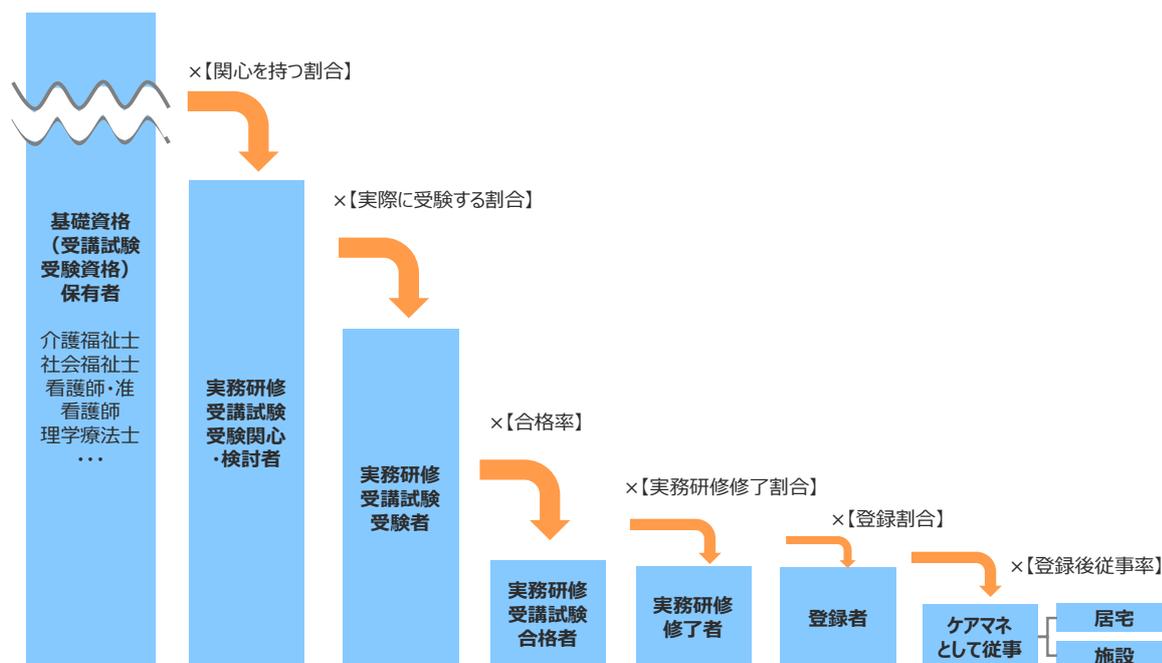
図表 7 介護支援専門員数の検討に必要な指標



(3) 介護支援専門員が新規入職に至る流れ(新規入職数検討の枠組み)

介護支援専門員が新規入職に至るまでの流れは以下のように整理できると考えられる。次の流れに至る割合を把握できれば、今後の動向を検討する際の参考になると考えられる。

図表 8 介護支援専門員が新規入職に至る流れ

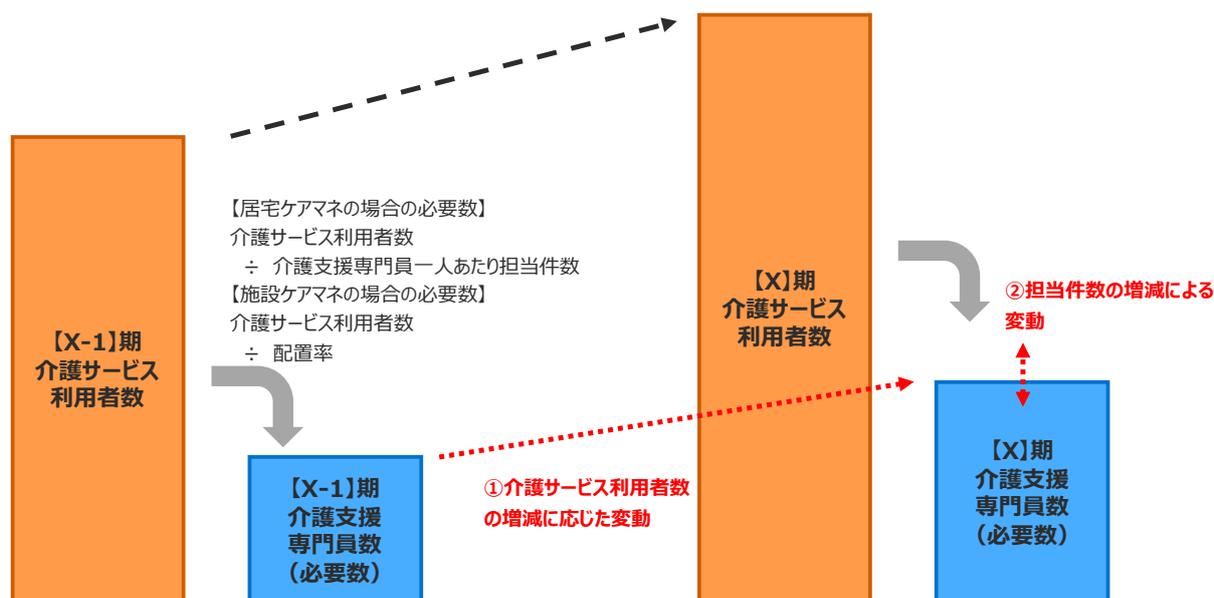


(4) 今後の介護支援専門員の必要数(需要)検討の枠組み

今後の介護支援専門員の必要数は、現在の介護支援専門員数と今後の介護サービス利用者数の変動量、一人当たりの担当利用者数によって決まるものと考えられる。

介護支援専門員数の必要数を考える上では、今後の介護サービス利用者数の動向、現状の介護支援専門員一人当たりの担当人数の動向を把握していくことが求められる。

図表 9 今後の介護支援専門員の必要数(需要)検討の枠組み



3. 基礎データの把握・検討

本章では、今後の介護支援専門員の養成に関する検討に向けて、必要な基礎資料としてのデータ整備状況を確認した結果について示す。

3.1. 把握を試みたデータ項目

今後の介護支援専門員の養成について検討するために、前掲の仮説構造を踏まえ、将来の介護支援専門員数の動向に影響すると考えられる以下の点について公表資料等のデータ収集を行い、その整備状況について整理を行った。

図表 10 公開情報から把握を試みたデータ項目

【介護支援専門員の供給に関するデータ】

- 介護支援専門員数に関する状況のデータ
 - 居宅/施設の割合
 - 主任介護支援専門員の割合
 - 地域分布
- 離職に関する状況のデータ
 - 離職率
 - サービス別/地域別等の離職傾向
- 再入職に関する状況のデータ
 - 再入職率、再入職動向
- 新規入職に関する状況のデータ
 - 実務講習受講試験受験動向
 - 実務研修受講試験合格者動向
 - 実務研修受講・修了動向
 - 登録後の入職動向

【介護支援専門員の需要に関するデータ】

- 介護サービス利用者数に関する状況のデータ
- 介護支援専門員一人当たり担当件数の状況のデータ

3.2. 介護支援専門員数に関するデータ

本節では、介護支援専門員数に関する状況・動向を把握できるデータについて、公開情報から得られたものを示す。

(1) 介護支援専門員数

介護の事業所・施設で従事する介護支援専門員数の推移は事業所・施設のサービス種別で把握可能である。なお、実人数に加えて常勤換算人数もデータとして把握可能である。また、事業所数も把握できるため、1事業所当たりの介護支援専門員数も算出可能である。

介護支援専門員の実人数は、平成30年度をピークに以降は微減傾向にある。居宅介護支援事業所の介護支援専門員数も近年は減少傾向となっている。

図表 11 介護支援専門員数(実人数)の推移



※居住系サービスは「特定施設入居者生活介護」、「認知症対応型共同生活介護」、「地域密着型特定施設入居者生活介護」の合計。

※介護施設は「介護老人福祉施設」、「介護老人保健施設」、「介護療養型医療施設(介護医療院)」、「地域密着型介護老人福祉施設」の合計。

(出所)厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」を基に日本総研作成

図表 12 介護サービス別の介護支援専門員数(実人数)とその比率

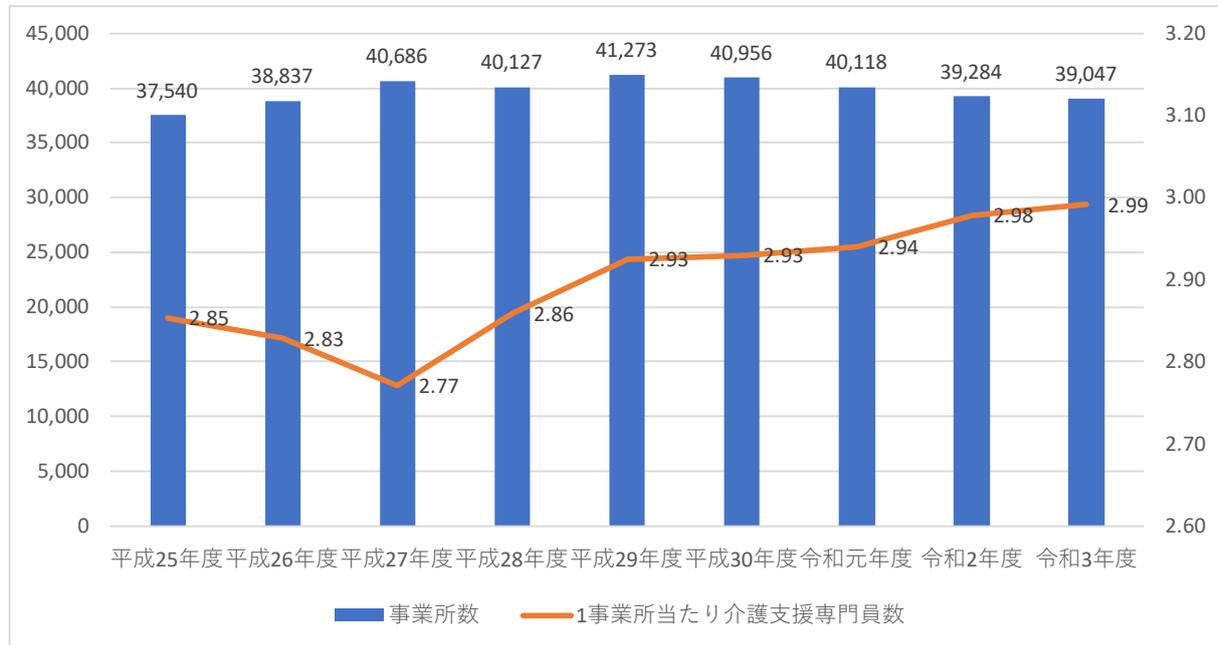
介護支援専門員数	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
居宅介護支援	107,132	109,839	112,751	114,716	120,728	120,002	117,953	117,025	116,811
介護予防支援	10,530	11,067	11,832	11,820	13,251	13,685	13,503	13,951	13,611
小規模多機能型居宅介護	4,769	5,252	5,744	5,712	6,076	6,248	6,295	6,403	6,432
看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)	122	211	237	325	455	551	624	756	876
認知症対応型共同生活介護	13,799	13,571	14,193	14,252	14,763	15,324	15,268	15,547	15,464
地域密着型特定施設入居者生活介護	267	295	306	316	340	356	365	382	382
特定施設入居者生活介護	5,179	5,434	5,728	7,068	6,088	6,648	6,647	6,877	6,589
介護老人福祉施設	11,758	12,386	12,724	12,942	13,275	13,771	13,973	13,908	14,060
介護老人保健施設	8,220	8,328	8,564	8,730	8,715	8,722	8,771	8,704	8,542
介護療養型医療施設(介護医療院)	2,671	2,461	2,310	2,194	1,906	1,708	1,710	992	1,100
地域密着型介護老人福祉施設	1,230	1,964	2,273	2,418	2,610	2,739	2,787	742	584
短期入所生活介護	6,953	7,205	7,245	7,204	7,342	7,375	7,359	7,116	7,124
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	-	-	-	283	272	202	194	154	153
合計	172,631	178,010	183,908	187,980	195,821	197,331	195,449	192,175	191,728

居宅介護支援事業所の介護支援専門員	107,132	109,839	112,751	114,716	120,728	120,002	117,953	117,025	116,811
介護予防支援事業所の介護支援専門員	10,530	11,067	11,832	11,820	13,251	13,685	13,503	13,951	13,611
小規模多機能+看護小規模多機能の介護支援専門員	4,892	5,462	5,981	6,037	6,531	6,799	6,919	7,159	7,308
居住系サービスの介護支援専門員	19,246	19,300	20,228	21,636	21,190	22,328	22,280	22,424	22,435
介護施設の介護支援専門員	23,879	25,138	25,871	26,285	26,506	26,940	27,241	24,346	24,286

居宅介護支援事業所の介護支援専門員比率	62.1%	61.7%	61.3%	61.0%	61.7%	60.8%	60.3%	60.9%	60.9%
介護予防支援事業所の介護支援専門員比率	6.1%	6.2%	6.4%	6.3%	6.8%	6.9%	6.9%	7.3%	7.1%
小規模多機能+看護小規模多機能の介護支援専門員比率	2.8%	3.1%	3.3%	3.2%	3.3%	3.4%	3.5%	3.7%	3.8%
居住系サービスの介護支援専門員	11.1%	10.8%	11.0%	11.5%	10.8%	11.3%	11.4%	11.7%	11.7%
介護施設の介護支援専門員比率	13.8%	14.1%	14.1%	14.0%	13.5%	13.7%	13.9%	12.7%	12.7%

(出所)厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」を基に日本総研作成

図表 13 居宅介護支援事業所数と1事業所当たり介護支援専門員数(実人数)



出所:厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」を基に日本総研作成

(2) 主任介護支援専門員の割合

主任介護支援専門員については、過去の調査研究における抽出調査の結果からその比率を把握できるが、継続的に把握されているものではなく、やや時点が古いものとなっている。

平成30年度調査時点では、居宅介護支援事業所で約34.8%の介護支援専門員が主任介護支援専門員研修を修了している。また、令和2年度時点で管理者が主任介護支援専門員である居宅介護支援事業所は70.7%となっている。管理者要件を充足できていない事業所が少なくないこと、主任介護支援専門員の割合は令和元年度時点で全体の49.2%程度であることを考慮すると主任介護支援専門員は十分とはいえない状況にあると考えられる。

図表 14 主任介護支援専門員研修修了者の割合

図表 28 介護支援専門員票-1 (3) 主任介護支援専門員研修・更新研修修了の有無

		全体	あり	なし	無回答
令和元年度	居宅介護支援事業所	2,074 100.0%	1,021 49.2%	1,020 49.2%	33 1.6%
	介護予防支援事業所	11,192 100.0%	5,007 44.7%	6,158 55.0%	27 0.2%
平成30年度	居宅介護支援事業所	3,489 100.0%	1,213 34.8%	2,184 62.6%	92 2.6%
	介護予防支援事業所	3,354 100.0%	1,236 36.9%	1,987 59.2%	131 3.9%
平成28年度	居宅介護支援事業所	4,682 100.0%	1,525 32.6%	3,105 66.3%	52 1.1%

(出所) 三菱総合研究所「居宅介護支援及び介護予防支援における平成30年度介護報酬改定の影響に関する調査研究事業書」

図表 15 事業所管理者の主任介護支援専門員資格の有無

図表13 介護支援専門員人数別；
管理者の主任介護支援専門員研修修了の有無
(令和2年7月時点)

(単位:事業所)

		全体	管理者が主任介護支援専門員である	管理者が主任介護支援専門員でない	無回答
全体		30,021 100.0%	21,233 70.7%	8,748 29.1%	40 0.1%
介護支援専門員 実人員合計	1人	7,275 100.0%	4,186 57.5%	3,079 42.3%	10 0.1%
	2人	7,011 100.0%	4,404 62.8%	2,600 37.1%	7 0.1%
	3人	5,636 100.0%	4,204 74.6%	1,427 25.3%	5 0.1%
	4人	4,267 100.0%	3,501 82.0%	759 17.8%	7 0.2%
	5人以上	5,820 100.0%	4,933 84.8%	877 15.1%	10 0.2%

(出所) 三菱総合研究所「居宅介護支援における業務負担等に関する調査研究」

(3) 介護支援専門員の年齢構成

過去調査から把握できる介護支援専門員の年齢構成は以下の通り。平成 19 年度以降、年齢が高い層の比率が大きくなっており、平均年齢は 10 年強で 5 歳近く上がっている。

図表 16 介護支援専門員の年齢構成

	n	29歳以下	30~39歳	40~49歳	50~59歳	60歳以上	無回答	平均（歳）
令和元年度	2,072	0.0%	11.1%	35.3%	35.0%	17.6%	0.9%	50.7歳
平成30年度	3,489	0.3%	13.2%	32.7%	35.1%	18.1%	0.5%	50.6歳
平成28年度	4,682	0.4%	14.6%	31.2%	34.9%	18.1%	0.7%	50.3歳
平成27年度	4,772	0.6%	15.4%	28.7%	33.6%	15.7%	5.9%	49.8歳
平成25年度	2,132	0.8%	19.8%	29.3%	37.2%	12.8%	0.0%	48.7歳
平成23年度	1,868	1.6%	20.2%	31.4%	33.8%	12.7%	0.3%	48.3歳
平成21年度	2,172	1.1%	24.5%	30.8%	33.3%	9.7%	0.5%	46.8歳
平成19年度	2,108	2.1%	25.0%	32.4%	29.0%	6.7%	4.7%	45.9歳

(出所) 三菱総合研究所「居宅介護支援及び介護予防支援における平成 30 年度介護報酬改定の影響に関する調査研究事業報告書」、厚生労働省「居宅介護支援事業所及び介護支援専門員の業務等の実態に関する調査研究事業報告書(平成 27 年度調査)」、「居宅介護支援事業所及び介護支援専門員の業務の実態に関する調査(平成 21 年度、23 年度、25 年度調査)」を基に日本総研作成

(4) 介護支援専門員の地域分布

介護支援専門員の地域分布については、都道府県単位では把握可能である。地域によってやや受給者数の比率と介護支援専門員数の比率に相違がみられる。

図表 17 介護支援専門員の都道府県分布

	介護支援専門員数				受給者数		受給者数 ÷ 介護支援 専門員数
	居宅介護 支援	介護予防 支援	計	比率	介護予防支援 +居宅介護支援	比率	
全国	116,811	13,611	130,422	100.0%	3,554,200	100.0%	27.25
北海道	5,115	643	5,758	4.4%	152,563	4.3%	26.50
青森県	1,643	157	1,800	1.4%	42,403	1.2%	23.56
岩手県	1,375	154	1,529	1.2%	41,241	1.2%	26.97
宮城県	1,995	279	2,274	1.7%	60,995	1.7%	26.82
秋田県	1,355	115	1,470	1.1%	37,513	1.1%	25.52
山形県	1,137	114	1,251	1.0%	32,718	0.9%	26.15
福島県	1,857	187	2,044	1.6%	57,684	1.6%	28.22
茨城県	2,434	210	2,644	2.0%	68,861	1.9%	26.04
栃木県	1,550	176	1,726	1.3%	48,546	1.4%	28.13
群馬県	1,938	182	2,120	1.6%	54,765	1.5%	25.83
埼玉県	5,591	588	6,179	4.7%	162,537	4.6%	26.30
千葉県	5,107	474	5,581	4.3%	150,591	4.2%	26.98
東京都	9,810	1,357	11,167	8.6%	318,849	9.0%	28.55
神奈川県	7,304	691	7,995	6.1%	216,716	6.1%	27.11
新潟県	2,090	211	2,301	1.8%	68,581	1.9%	29.80
富山県	1,153	135	1,288	1.0%	35,323	1.0%	27.42
石川県	975	94	1,069	0.8%	30,184	0.8%	28.24
福井県	746	85	831	0.6%	22,136	0.6%	26.64
山梨県	870	66	936	0.7%	24,140	0.7%	25.79
長野県	2,059	189	2,248	1.7%	63,813	1.8%	28.39
岐阜県	1,979	242	2,221	1.7%	60,536	1.7%	27.26
静岡県	3,369	294	3,663	2.8%	102,776	2.9%	28.06
愛知県	5,425	547	5,972	4.6%	180,826	5.1%	30.28
三重県	1,831	171	2,002	1.5%	55,590	1.6%	27.77
滋賀県	1,250	124	1,374	1.1%	37,984	1.1%	27.64
京都府	2,505	378	2,883	2.2%	84,995	2.4%	29.48
大阪府	11,031	692	11,723	9.0%	301,865	8.5%	25.75
兵庫県	5,387	687	6,074	4.7%	170,488	4.8%	28.07
奈良県	1,524	166	1,690	1.3%	41,478	1.2%	24.54
和歌山県	1,268	139	1,407	1.1%	36,054	1.0%	25.62
鳥取県	495	119	614	0.5%	17,448	0.5%	28.42
島根県	800	114	914	0.7%	25,429	0.7%	27.82
岡山県	1,727	263	1,990	1.5%	58,840	1.7%	29.57
広島県	2,451	414	2,865	2.2%	86,107	2.4%	30.05
山口県	1,425	184	1,609	1.2%	45,955	1.3%	28.56
徳島県	1,015	145	1,160	0.9%	26,800	0.8%	23.10
香川県	1,111	155	1,266	1.0%	33,584	0.9%	26.53
愛媛県	1,509	216	1,725	1.3%	48,940	1.4%	28.37
高知県	672	151	823	0.6%	22,288	0.6%	27.08
福岡県	4,394	801	5,195	4.0%	140,447	4.0%	27.04
佐賀県	788	174	962	0.7%	24,209	0.7%	25.17
長崎県	1,559	223	1,782	1.4%	43,131	1.2%	24.20
熊本県	2,101	243	2,344	1.8%	59,647	1.7%	25.45
大分県	1,243	180	1,423	1.1%	40,744	1.1%	28.63
宮崎県	1,119	158	1,277	1.0%	32,010	0.9%	25.07
鹿児島県	1,475	318	1,793	1.4%	49,988	1.4%	27.88
沖縄県	1,253	211	1,464	1.1%	35,882	1.0%	24.51

(出所)厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(令和3年度)、

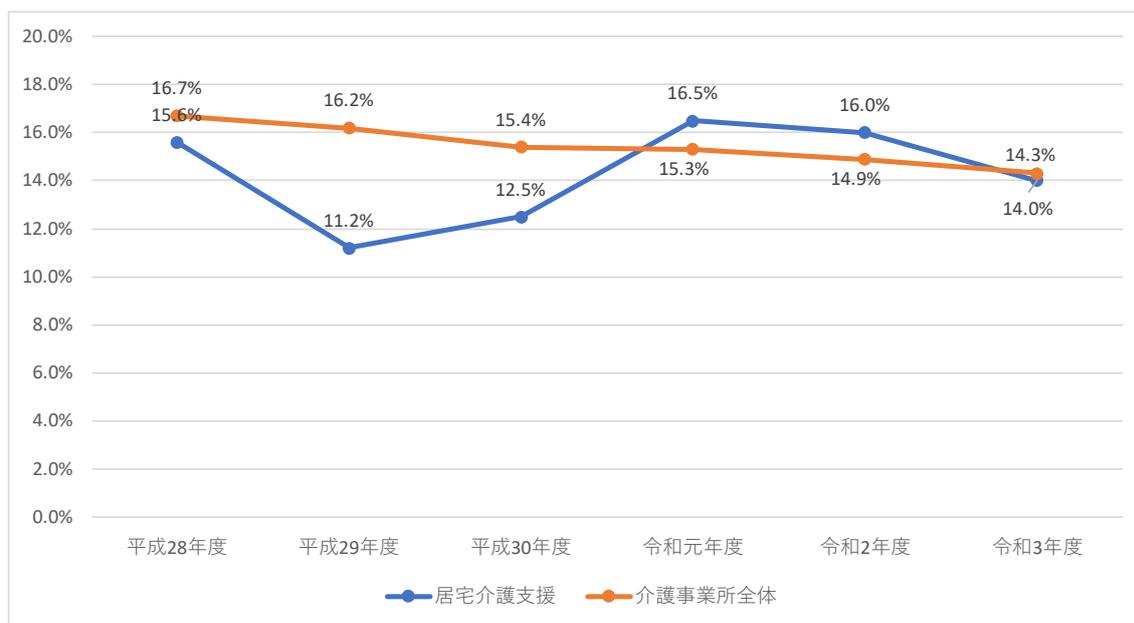
厚生労働省「介護保険事業状況報告(暫定)」(令和3年12月分)を基に日本総研作成

3.3. 離職に関するデータ

介護支援専門員の離職動向を把握できるデータとしては、限定的なデータではあるが、介護支援専門員の離職率の推移に関するデータが把握できる。

サンプル数は限られるが、居宅介護支援事業所の離職率について、その傾向を確認することはできる。近年の介護支援専門員の離職率は概ね介護職の離職率と同水準となってきた。

図表 18 介護支援専門員の離職率の推移



※居宅介護支援については、主たる介護サービス種別が列が「居宅介護支援」とされている事業所の回答データである（サンプル数は各年度100前後）。介護支援専門員以外の職種を含んでおり、留意が必要である。

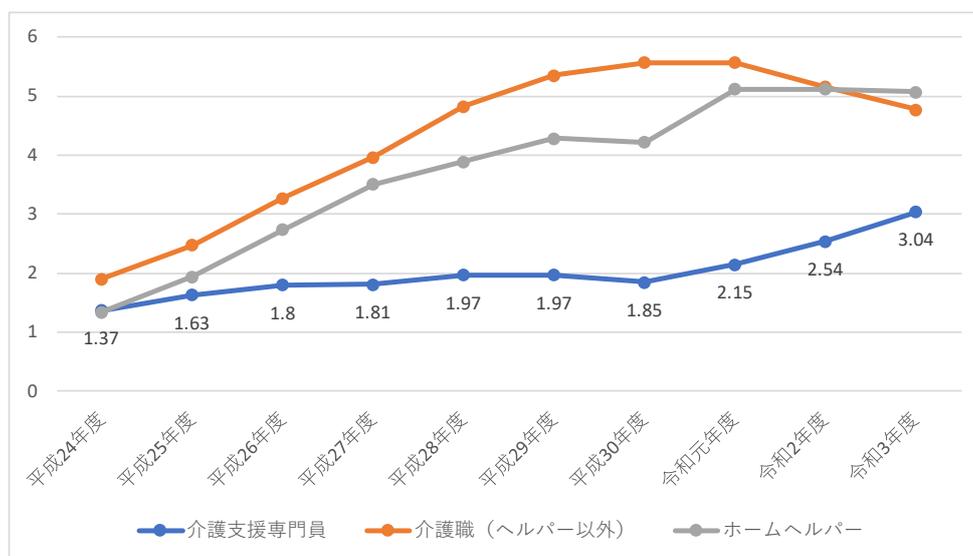
(出所) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」各年度資料より日本総研作成

3.4. 再入職に関するデータ

公開情報からは介護支援専門員の再入職に関するデータを把握することはできなかった。

参考として、再入職・転職に関連する指標と考えられる有効求人倍率、求人における月給の水準に関するデータを示す。介護支援専門員の有効求人倍率は高まっており、採用はひっ迫してきている傾向がうかがえる。介護支援専門員の求人における月給水準は他の介護職と比較して低い水準ではないことが確認できる。

図表 19 (参考)介護支援専門員の有効求人倍率



(出所) 社会福祉法人全国社会福祉協議会中央福祉人材センター「福祉分野の求人求職動向」(各年度)

より日本総研作成

図表 20 (参考)介護支援専門員の求人における月給水準

表1 職種別の基本給【月給】

n = 1682未満アミカ表示

職種	人数 (N)	平均値	中央値	標準偏差
介護職 (ヘルパー以外)	78,616	175,195	172,640	22,790
介護補助 (介護助手)	187	155,021	150,150	20,771
相談・支援・指導員	25,122	185,094	181,400	26,210
介護支援専門員	7,724	210,780	206,000	31,344
ホームヘルパー	5,665	184,654	180,000	25,482
保育士	22,210	188,248	183,350	24,760
保育補助	105	161,667	160,000	19,819
社会福祉協議会専門員	627	177,994	179,172	22,314
セラピスト	2,647	216,831	216,100	30,253
看護職	14,904	213,930	208,000	39,749
事務職	1,973	174,197	170,000	29,080
栄養士	1,230	181,111	178,000	23,798
調理員	1,391	160,448	155,100	23,462
管理職	627	238,758	230,000	53,363
サービス提供責任者等	3,055	220,219	219,940	35,615
その他	2,200	185,092	180,000	40,853

(出所) 社会福祉法人全国社会福祉協議会中央福祉人材センター「福祉分野の求人求職動向」より

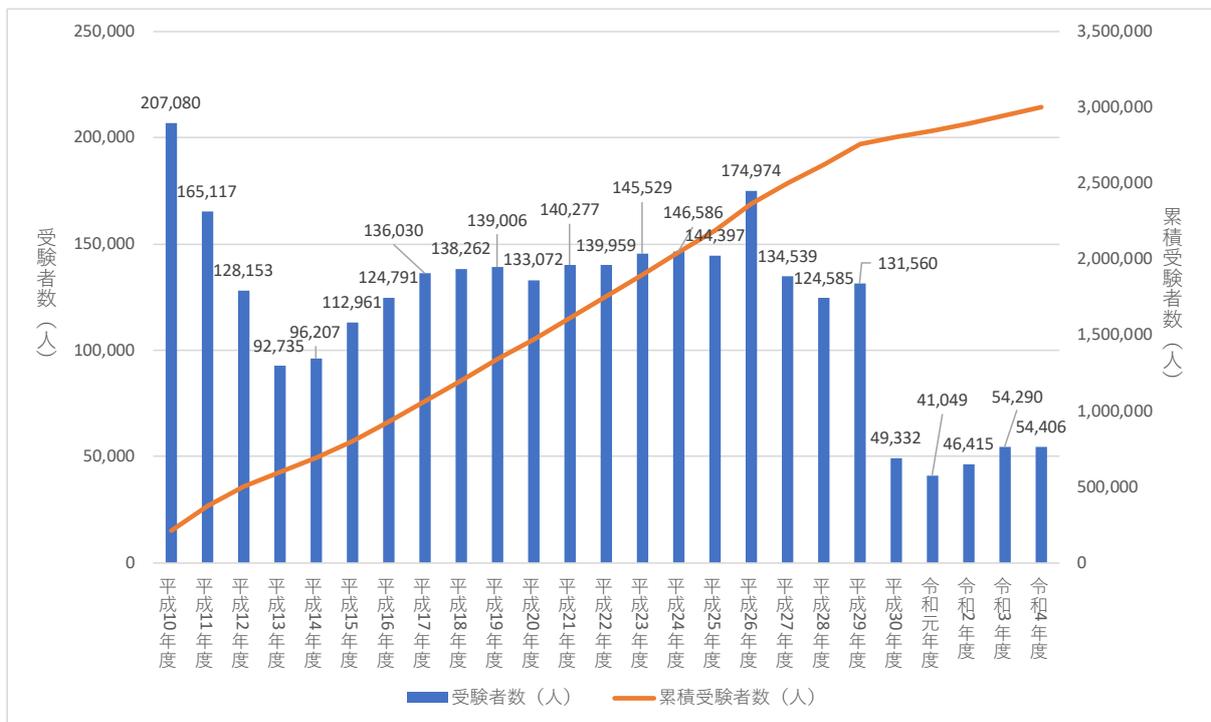
3.5. 新規入職に関するデータ

本節では、介護支援専門員の新規入職に関する状況・動向を把握できるデータについて、公開情報から得られたものを示す。なお、実務研修受講試験合格後の実務研修修了者・登録者のうちどの程度が介護支援専門員として入職するかのデータについては確認できなかった。

(1) 実務研修受講試験の受験者数

介護支援専門員実務研修受講試験の受験者数については詳細なデータが把握可能である。受験資格の厳格化前後で受験者は大きく減少している。受験資格の厳格化による受験者数の減少に加え、受験者の大幅減に伴って受験料の値上げが生じて事も受験者数が低迷している一因となっている可能性がある。厳格化の対象ではない各資格保有者の受験者数も減少している点は留意が必要である。

図表 21 実務研修受講試験の受験者数



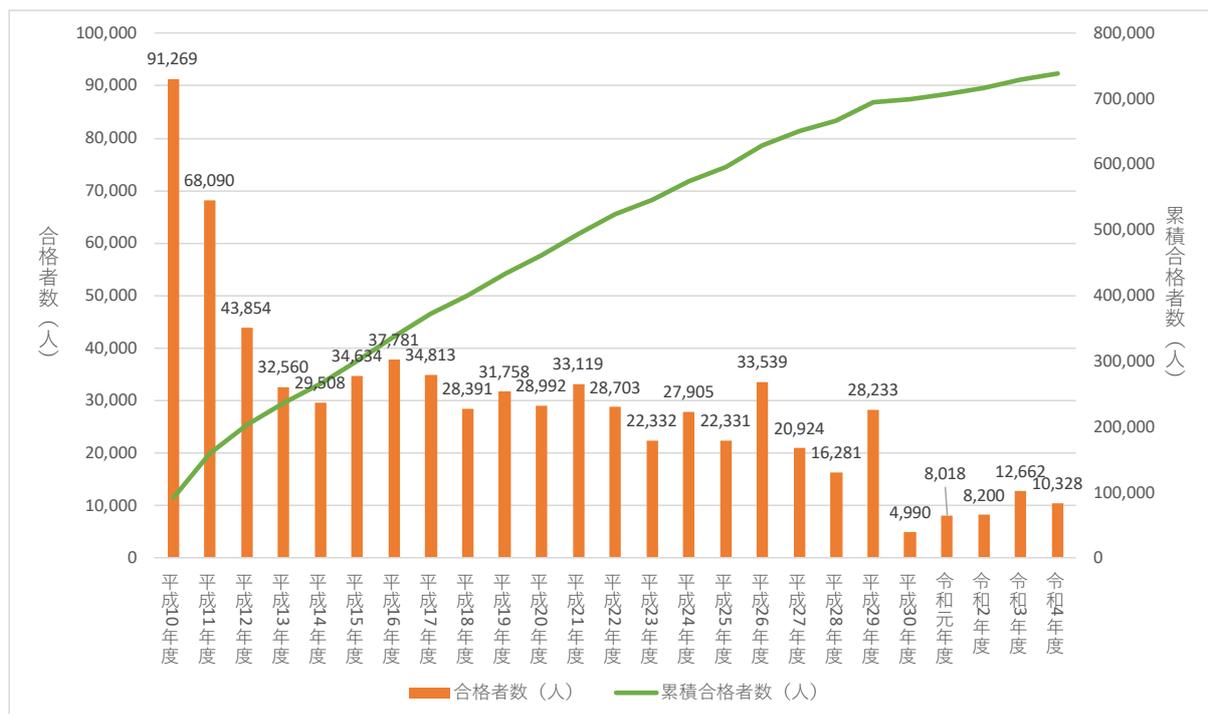
(出所) 厚生労働省「介護支援専門員実務研修受講試験の実施状況等」より日本総研作成

(2) 実務研修受講試験の合格者数

実務研修受講試験の合格者数についても詳細なデータが把握可能である。

受験者数の減少に伴って、合格者数も以前と比較して減少している。これまでの 25 年間で実務研修受講試験に合格した者の累積人数は 70 万人超となっている。

図表 22 実務研修受講試験の合格者数



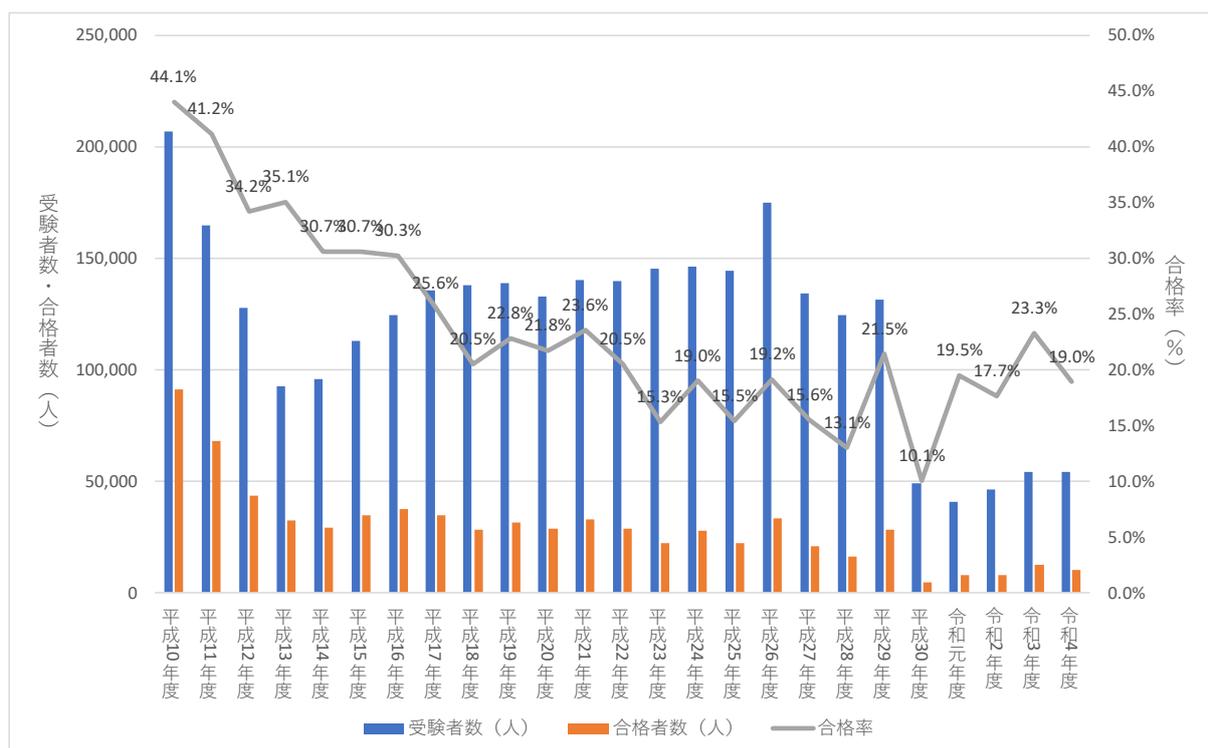
(出所)厚生労働省「介護支援専門員実務研修受講試験の実施状況等」より日本総研作成

(3) 実務研修受講試験の合格率

受験者数・合格者数と同様に実務研修受講試験の合格率についても詳細なデータが把握可能である。

20年前と比較すると合格率は低い水準であるが、近年は20%前後で推移している。受講資格の厳格化前と比較するとわずかに合格率は高くなってきているとみられる。

図表 23 実務研修受講試験の合格率



(出所)厚生労働省「介護支援専門員実務研修受講試験の実施状況等」より日本総研作成

(4) 合格者の地域分布

実務研修受講試験の合格者については都道府県別でデータが把握可能である。

概ね現状の介護支援専門員数の分布と同様である。直近において、わずかではあるが、合格者の比率が増減している都道府県はあるが、その増減は大きくはない。

図表 24 都道府県別の実務研修受講試験合格者

	平成19年度 (第10回)		平成29年度 (第20回)		令和4年度 (第25回)		第1回から 25回の累積		第25回比率と 累積比率の差
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	
全国	31,758	100.0%	12,662	100.0%	10,328	100.0%	739,215	100.0%	0.0%ポイント
北海道	1,728	5.4%	657	5.2%	511	4.9%	38,678	5.2%	-0.3%ポイント
青森	384	1.2%	153	1.2%	95	0.9%	8,652	1.2%	-0.3%ポイント
岩手	317	1.0%	141	1.1%	92	0.9%	7,546	1.0%	-0.1%ポイント
宮城	548	1.7%	216	1.7%	159	1.5%	12,283	1.7%	-0.1%ポイント
秋田	350	1.1%	111	0.9%	97	0.9%	7,325	1.0%	-0.1%ポイント
山形	316	1.0%	128	1.0%	80	0.8%	7,498	1.0%	-0.2%ポイント
福島	450	1.4%	193	1.5%	169	1.6%	10,818	1.5%	0.2%ポイント
茨城	616	1.9%	223	1.8%	197	1.9%	12,889	1.7%	0.2%ポイント
栃木	406	1.3%	166	1.3%	122	1.2%	8,707	1.2%	0.0%ポイント
群馬	473	1.5%	200	1.6%	187	1.8%	11,633	1.6%	0.2%ポイント
埼玉	1,527	4.8%	650	5.1%	555	5.4%	31,274	4.2%	1.1%ポイント
千葉	1,254	3.9%	470	3.7%	423	4.1%	25,994	3.5%	0.6%ポイント
東京	2,834	8.9%	1,153	9.1%	937	9.1%	64,906	8.8%	0.3%ポイント
神奈川	2,042	6.4%	758	6.0%	691	6.7%	42,605	5.8%	0.9%ポイント
新潟	613	1.9%	222	1.8%	176	1.7%	14,991	2.0%	-0.3%ポイント
富山	314	1.0%	133	1.1%	104	1.0%	6,974	0.9%	0.1%ポイント
石川	294	0.9%	140	1.1%	87	0.8%	7,820	1.1%	-0.2%ポイント
福井	194	0.6%	94	0.7%	61	0.6%	5,983	0.8%	-0.2%ポイント
山梨	180	0.6%	69	0.5%	52	0.5%	5,010	0.7%	-0.2%ポイント
長野	567	1.8%	267	2.1%	239	2.3%	14,684	2.0%	0.3%ポイント
岐阜	449	1.4%	222	1.8%	168	1.6%	11,590	1.6%	0.1%ポイント
静岡	768	2.4%	328	2.6%	297	2.9%	18,850	2.6%	0.3%ポイント
愛知	1,547	4.9%	678	5.4%	568	5.5%	36,728	5.0%	0.5%ポイント
三重	482	1.5%	211	1.7%	128	1.2%	11,036	1.5%	-0.3%ポイント
滋賀	350	1.1%	114	0.9%	104	1.0%	7,559	1.0%	0.0%ポイント
京都	800	2.5%	307	2.4%	256	2.5%	17,478	2.4%	0.1%ポイント
大阪	2,709	8.5%	807	6.4%	706	6.8%	55,599	7.5%	-0.7%ポイント
兵庫	1,457	4.6%	589	4.7%	464	4.5%	33,656	4.6%	-0.1%ポイント
奈良	392	1.2%	136	1.1%	111	1.1%	8,462	1.1%	-0.1%ポイント
和歌山	360	1.1%	98	0.8%	71	0.7%	6,975	0.9%	-0.3%ポイント
鳥取	139	0.4%	92	0.7%	70	0.7%	4,366	0.6%	0.1%ポイント
島根	198	0.6%	107	0.8%	75	0.7%	5,959	0.8%	-0.1%ポイント
岡山	600	1.9%	263	2.1%	185	1.8%	14,926	2.0%	-0.2%ポイント
広島	785	2.5%	353	2.8%	284	2.7%	20,409	2.8%	0.0%ポイント
山口	391	1.2%	158	1.2%	129	1.2%	9,953	1.3%	-0.1%ポイント
徳島	263	0.8%	113	0.9%	82	0.8%	7,026	1.0%	-0.2%ポイント
香川	299	0.9%	96	0.8%	82	0.8%	6,843	0.9%	-0.1%ポイント
愛媛	505	1.6%	160	1.3%	145	1.4%	10,976	1.5%	-0.1%ポイント
高知	226	0.7%	105	0.8%	77	0.7%	5,705	0.8%	0.0%ポイント
福岡	1,344	4.2%	505	4.0%	437	4.2%	33,019	4.5%	-0.2%ポイント
佐賀	187	0.6%	76	0.6%	69	0.7%	5,449	0.7%	-0.1%ポイント
長崎	447	1.4%	137	1.1%	133	1.3%	10,419	1.4%	-0.1%ポイント
熊本	445	1.4%	238	1.9%	183	1.8%	13,878	1.9%	-0.1%ポイント
大分	323	1.0%	127	1.0%	102	1.0%	9,245	1.3%	-0.3%ポイント
宮崎	219	0.7%	151	1.2%	100	1.0%	7,349	1.0%	0.0%ポイント
鹿児島	410	1.3%	210	1.7%	174	1.7%	12,580	1.7%	0.0%ポイント
沖縄	256	0.8%	137	1.1%	94	0.9%	6,910	0.9%	0.0%ポイント

(出所)厚生労働省「介護支援専門員実務研修受講試験の実施状況等」より日本総研作成

(5) 合格者の職種(保有資格)

実務研修受講試験の合格者については職種別(受験資格とした資格)でデータが把握可能である。

介護福祉士、看護師・准看護師の比率が高くなっている。これは、これまでの累積実績でも直近の実績でもその傾向である。受験資格の厳格化前後で相談援助業務等従事者の合格比率は縮小傾向にある。近年は理学療法士の受験比率がやや大きくなっている。

受験要件の厳格化前後で相談援助業務等従事者以外の合格者数も大きく減少している。試験合格者の多くを占める介護福祉士においては、10年前と比較して3分の1程度の水準になっている(マイナス1万人超)。

図表 25 職種(保有資格)別の実務研修受講試験合格者

職種	第10回 (平成19年度)		第15回 (平成24年度)		第20回 (平成29年度)		第23回 (令和2年度)		第24回 (令和3年度)		第25回 (令和4年度)		第1~第25回計	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
医師	75	0.2%	57	0.2%	41	0.1%	31	0.4%	35	0.3%	30	0.3%	15,349	2.1%
歯科医師	51	0.2%	57	0.2%	33	0.1%	34	0.4%	21	0.2%	32	0.3%	3,910	0.5%
薬剤師	308	1.0%	232	0.8%	158	0.6%	76	0.9%	104	0.8%	110	1.1%	20,567	2.8%
保健師	619	1.9%	388	1.4%	384	1.4%	222	2.7%	253	2.0%	216	2.1%	28,171	3.8%
助産師	60	0.2%	31	0.1%	33	0.1%	9	0.1%	23	0.2%	21	0.2%	1,994	0.3%
看護師・准看護師	4,380	13.8%	2,495	8.9%	2,413	8.5%	1,389	16.9%	2,129	16.8%	1,849	17.9%	173,081	23.4%
理学療法士	446	1.4%	755	2.7%	891	3.2%	491	6.0%	727	5.7%	594	5.8%	17,480	2.4%
作業療法士	317	1.0%	525	1.9%	462	1.6%	244	3.0%	364	2.9%	285	2.8%	10,314	1.4%
視能訓練士	10	0.0%	7	0.0%	6	0.0%	2	0.0%	3	0.0%	18	0.2%	234	0.0%
義肢装具士	3	0.0%	6	0.0%	5	0.0%	2	0.0%	3	0.0%	5	0.0%	144	0.0%
歯科衛生士	499	1.6%	258	0.9%	155	0.5%	86	1.0%	138	1.1%	122	1.2%	11,876	1.6%
言語聴覚士	56	0.2%	81	0.3%	79	0.3%	50	0.6%	59	0.5%	46	0.4%	1,463	0.2%
あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師	297	0.9%	383	1.4%	309	1.1%	171	2.1%	209	1.7%	169	1.6%	9,453	1.3%
柔道整復師	81	0.3%	198	0.7%	167	0.6%	121	1.5%	182	1.4%	159	1.5%	4,685	0.6%
栄養士(管理栄養士含む)	514	1.6%	397	1.4%	324	1.1%	137	1.7%	205	1.6%	133	1.3%	13,715	1.9%
社会福祉士	2,720	8.6%	2,757	9.9%	2,219	7.9%	823	10.0%	937	7.4%	815	7.9%	46,549	6.3%
介護福祉士	19,648	61.9%	18,524	66.4%	19,838	70.3%	4,586	55.9%	7,689	60.7%	6,096	59.0%	324,129	43.8%
精神保健福祉士	385	1.2%	405	1.5%	294	1.0%	111	1.4%	127	1.0%	109	1.1%	6,148	0.8%
相談援助業務等従事者	2,881	9.1%	3,875	13.9%	4,496	15.9%	198	2.4%	293	2.3%	198	1.9%	79,017	10.7%
合計	33,350		31,431		32,307		8,783		13,501		11,007		768,279	

※複数資格を有する場合は重複カウントとなっており、合計数は合格者数を一致しない。比率は合格者に占める比率としており、合計は100%とならない。

(出所)厚生労働省「介護支援専門員実務研修受講試験の実施状況等」より日本総研作成

(6) 実務研修の受講・修了・登録者数

都道府県への調査データから、令和3年度における実務研修修了者、登録者数を把握することができる。試験合格者のうち、実務研修を修了する者の割合は全国平均で92.6%であり、実務研修修了後に登録する割合は99.3%となっている。実務研修を修了する割合は地域によってやや差が生じている。

図表 26 実務研修の受講・修了・登録者数

	受講試験 合格者数	実務研修 修了者数	登録者数	修了者 /合格者	登録者 /修了者
全国	12,662	11,731	11,649	92.6%	99.3%
北海道	657	635	630	96.7%	99.2%
青森	153	149	148	97.4%	99.3%
岩手	141	119	119	84.4%	100.0%
宮城	216	189	189	87.5%	100.0%
秋田	111	105	105	94.6%	100.0%
山形	128	113	113	88.3%	100.0%
福島	193	188	170	97.4%	90.4%
茨城	223	213	213	95.5%	100.0%
栃木	166	145	145	87.3%	100.0%
群馬	200	188	188	94.0%	100.0%
埼玉	650	620	601	95.4%	96.9%
千葉	470	431	431	91.7%	100.0%
東京	1,153	982	982	85.2%	100.0%
神奈川	758	739	739	97.5%	100.0%
新潟	222	202	202	91.0%	100.0%
富山	133	119	118	89.5%	99.2%
石川	140	115	115	82.1%	100.0%
福井	94	93	93	98.9%	100.0%
山梨	69	65	65	94.2%	100.0%
長野	267	243	239	91.0%	98.4%
岐阜	222	206	206	92.8%	100.0%
静岡	328	298	298	90.9%	100.0%
愛知	678	645	644	95.1%	99.8%
三重	211	187	187	88.6%	100.0%
滋賀	114	108	105	94.7%	97.2%
京都	307	296	296	96.4%	100.0%
大阪	807	741	741	91.8%	100.0%
兵庫	589	585	561	99.3%	95.9%
奈良	136	122	116	89.7%	95.1%
和歌山	98	94	94	95.9%	100.0%
鳥取	92	78	78	84.8%	100.0%
島根	107	94	94	87.9%	100.0%
岡山	263	253	253	96.2%	100.0%
広島	353	316	316	89.5%	100.0%
山口	158	149	149	94.3%	100.0%
徳島	113	107	107	94.7%	100.0%
香川	96	95	95	99.0%	100.0%
愛媛	160	141	141	88.1%	100.0%
高知	105	97	97	92.4%	100.0%
福岡	505	458	458	90.7%	100.0%
佐賀	76	71	71	93.4%	100.0%
長崎	137	128	128	93.4%	100.0%
熊本	238	223	223	93.7%	100.0%
大分	127	118	118	92.9%	100.0%
宮崎	151	148	148	98.0%	100.0%
鹿児島	210	190	190	90.5%	100.0%
沖縄	137	130	130	94.9%	100.0%

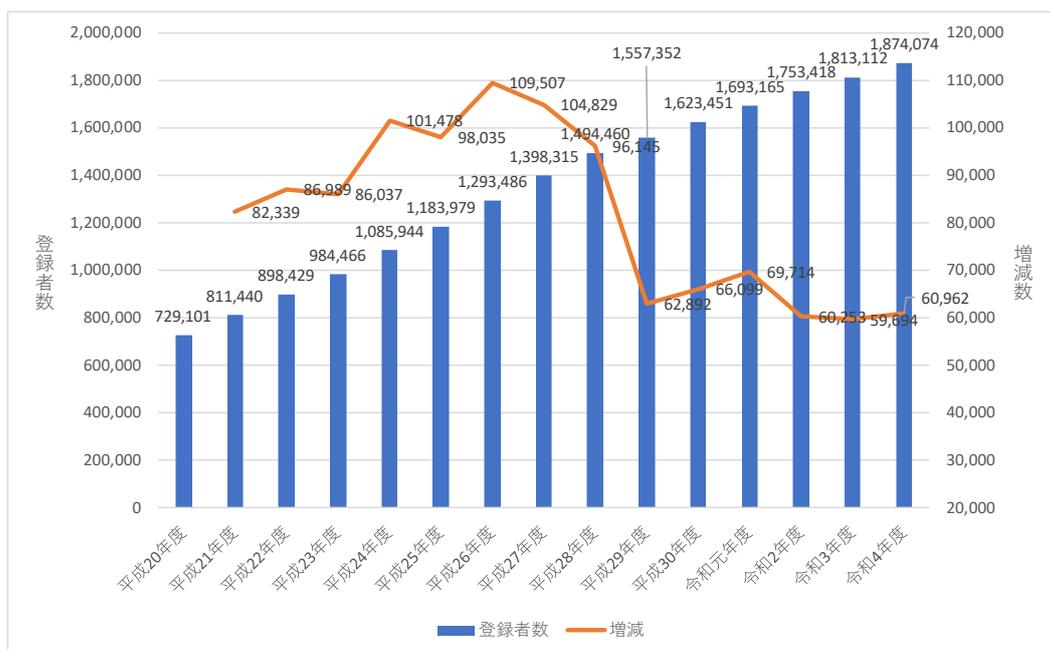
(出所)「介護支援専門員の資質向上に資する研修等のあり方に関する調査研究事業」

都道府県等への調査データより日本総研作成

(7) 実務研修受講試験の受験資格保有者の動向

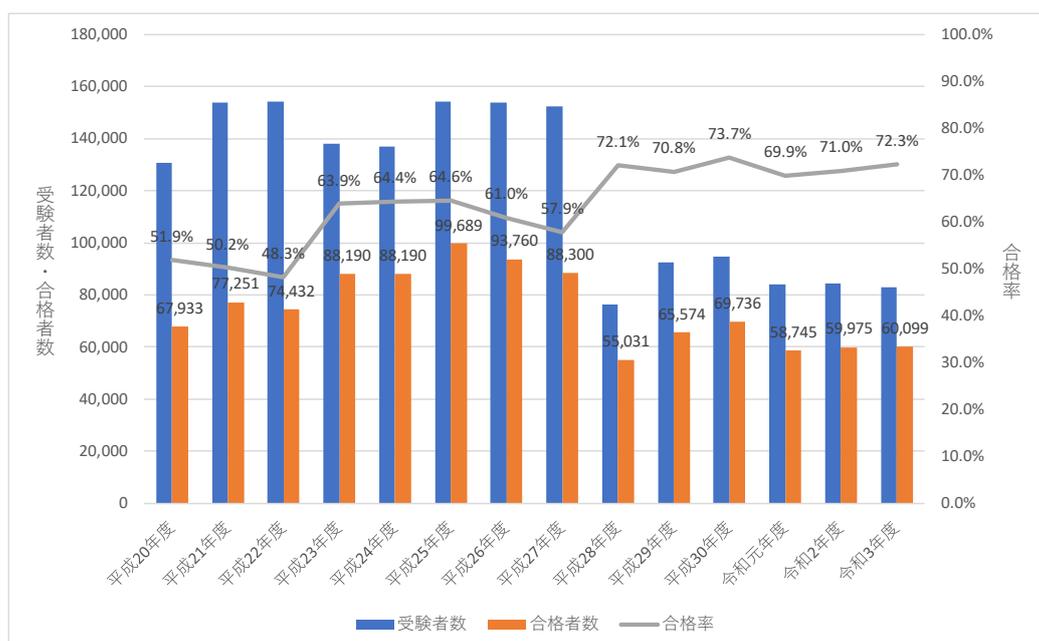
受験資格保有者の動向として、介護福祉士や社会福祉士、看護師・准看護師、理学療法士等の資格保有者の動向を把握することは可能である。以下では介護福祉士と社会福祉士の動向について参考として示す。介護支援専門員実務研修受講試験の受験資格保有者は増加している。

図表 27 介護福祉士の登録者数



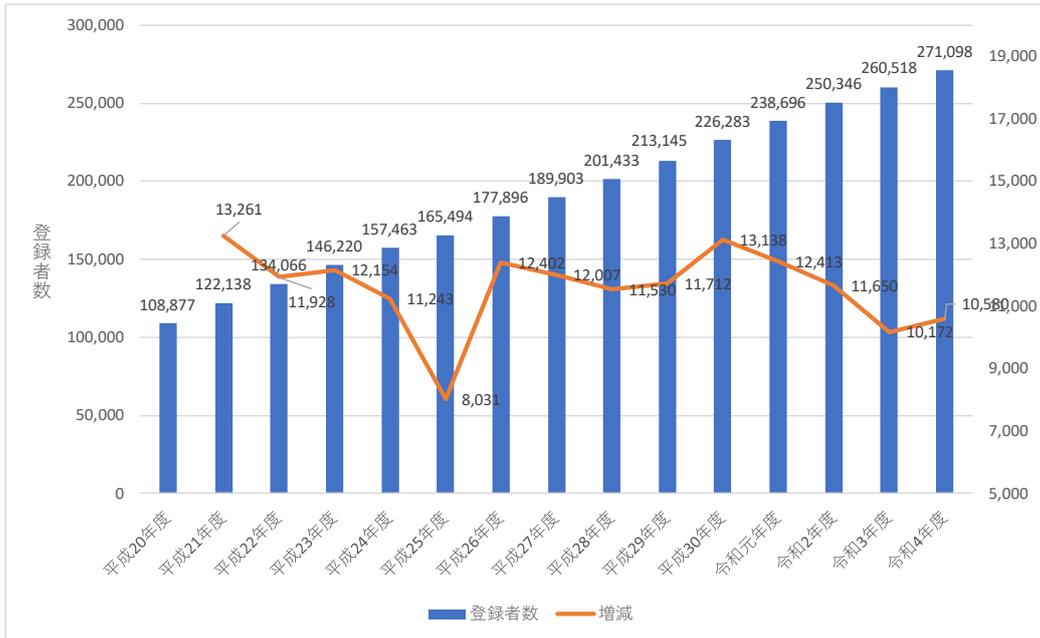
(出所) 厚生労働省「介護福祉士の登録者数の推移」を基に日本総研作成

図表 28 介護福祉士の受験者・合格者数、合格率



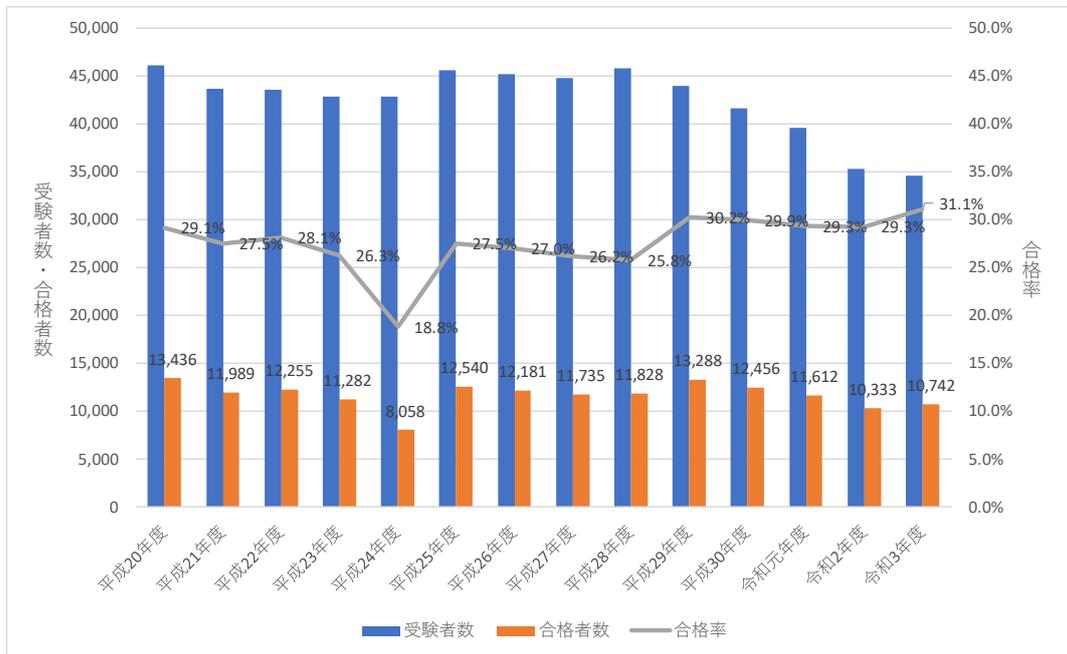
(出所) 厚生労働省「介護福祉士国家試験合格発表」を基に日本総研作成

図表 29 社会福祉士の登録者数



(出所) 厚生労働省「社会福祉士の登録者数の推移」を基に日本総研作成

図表 30 社会福祉士の受験者・合格者数、合格率



(出所) 厚生労働省「社会福祉士国家試験合格発表」を基に日本総研作成

3.6. 介護サービス利用者数に関するデータ

本節では、介護支援専門員の需要（居宅介護支援等のサービス需要）に関するデータを確認するために、介護サービスの利用状況についての調査結果を示す。

(1) 関連介護サービスの受給者数実績

関連する介護サービス利用状況については、各サービスの受給者数の実績を把握可能である。

介護支援専門員の配置があると考えられる各サービスの受給者数の実績推移は以下の通りである。居宅介護支援等、多くのサービス利用者は増加傾向にある。

図表 31 関連介護サービスの受給者数



※居住系サービスは「特定施設入居者生活介護」、「認知症対応型共同生活介護」、「地域密着型特定施設入居者生活介護」の合計。

※介護施設は「介護老人福祉施設」、「介護老人保健施設」、「介護療養型医療施設（介護医療院）」、「地域密着型介護老人福祉施設」の合計。

(出所) 厚生労働省「介護保険事業状況報告(暫定)」(令和3年12月分)を基に日本総研作成

(2) 関連介護サービスの将来の需要見込み

厚生労働省では、今後のサービス量の見込みを算出・公表しており、将来の受給者数の見込みを把握することができる。

在宅介護、居住系サービス、介護施設のいずれにおいても、今後もその需要は伸長することが見込まれている。

図表 32 介護サービス量(受給者数)の見込み

第8期介護保険事業計画におけるサービス量等の見込み

	令和2(2020)年度 実績値 ※1	令和5(2023)年度 推計値 ※2	令和7(2025)年度 推計値 ※2	令和22(2040)年度 推計値 ※2
○ 介護サービス量				
在宅介護	359 万人	391 万人 (9%増)	405 万人 (13%増)	474 万人 (32%増)
うちホームヘルプ	114 万人	123 万人 (8%増)	128 万人 (12%増)	152 万人 (33%増)
うちデイサービス	219 万人	244 万人 (11%増)	253 万人 (15%増)	297 万人 (36%増)
うちショートステイ	35 万人	40 万人 (14%増)	40 万人 (17%増)	48 万人 (38%増)
うち訪問看護	61 万人	68 万人 (10%増)	71 万人 (15%増)	84 万人 (37%増)
うち小規模多機能	11 万人	13 万人 (19%増)	14 万人 (23%増)	16 万人 (43%増)
うち定期巡回・随時 対応型サービス	3.0 万人	4.1 万人 (37%増)	4.4 万人 (45%増)	5.4 万人 (78%増)
うち看護小規模多機能型居宅介護	1.5 万人	2.6 万人 (75%増)	2.8 万人 (89%増)	3.4 万人 (130%増)
居住系サービス	47 万人	54 万人 (14%増)	56 万人 (19%増)	65 万人 (39%増)
特定施設入居者生活介護	26 万人	30 万人 (17%増)	32 万人 (22%増)	37 万人 (43%増)
認知症高齢者グループホーム	21 万人	23 万人 (11%増)	24 万人 (15%増)	28 万人 (33%増)
介護施設	103 万人	110 万人 (8%増)	116 万人 (13%増)	133 万人 (30%増)
特養	62 万人	67 万人 (8%増)	71 万人 (14%増)	82 万人 (31%増)
老健	35 万人	37 万人 (5%増)	39 万人 (10%増)	44 万人 (26%増)
介護医療院	3.4 万人	5.2 万人 (53%増)	6.5 万人 (91%増)	7.4 万人 (118%増)
介護療養型医療施設	1.7 万人	1.0 万人 (40%減)	- 万人	- 万人

※1) 2020年度の数値は介護保険事業状況報告(令和2年12月月報)による数値で、令和2年10月サービス分の受給者数(1月当たりの利用者数)。
在宅介護の総数は、同報告の居宅介護支援・介護予防支援、小規模多機能型居宅介護及び複合型サービスの受給者数の合計値。
在宅介護の内訳について、ホームヘルプは訪問介護、訪問リハ(予防給付を含む。)、夜間対応型訪問介護の合計値。
デイサービスは通所介護、通所リハ(予防給付を含む。)、認知症対応型通所介護(予防給付を含む。)、地域密着型通所介護の合計値。
ショートステイは短期入所生活介護(予防給付を含む。)、短期入所療養介護(予防給付を含む。))の合計値。
居住系サービスの特定施設及び介護施設の特養は、それぞれ地域密着型サービスを含む。
※2) 令和5(2023)年度、令和7(2025)年度、令和22(2040)年度の数値は、地域包括ケア「見える化」システムにおける推計値等を集計したもの。
なお、在宅介護の総数については、※1と同様の方法による推計値。

(出所) 厚生労働省「第8期介護保険事業計画期間における介護保険の第1号保険料及びサービス見込み量等について」より

3.7. 介護支援専門員一人当たりの担当件数

各介護保険サービスに従事する介護支援専門員の人数、受給者数から介護支援専門員一人当たりの担当件数を把握することが可能である。

全般に一人当たりの担当件数は増加傾向にある。居宅介護支援においても一人当たりの担当件数は増加しているとみられる。(居宅介護支援の一人あたり担当件数の算出値は、非常勤職員を含んだ実人数での算出値であること、要支援者数を含んでいない点には留意を要する。)

図表 33 介護支援専門員一人あたり担当件数

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
介護支援専門員数								
居宅介護支援+介護予防支援	120,906	124,584	126,535	133,979	133,687	131,456	130,976	130,422
居宅介護支援	109,839	112,751	114,716	120,728	120,002	117,953	117,025	116,811
介護予防支援	11,067	11,832	11,820	13,251	13,685	13,503	13,951	13,611
小規模多機能+看護小規模多機能	5,462	5,981	6,037	6,531	6,799	6,919	7,159	7,308
居住系サービス	19,300	20,228	21,636	21,190	22,328	22,280	22,424	22,435
介護施設	25,138	25,871	26,285	26,506	26,940	27,241	24,346	24,286
受給者数								
居宅介護支援+介護予防支援	3,435,844	3,538,196	3,520,467	3,317,466	3,300,058	3,380,819	3,463,413	3,554,200
居宅介護支援・介護予防支援（要介護1~5）	2,393,106	2,465,857	2,533,338	2,605,040	2,649,942	2,685,569	2,735,199	2,799,248
居宅介護支援・介護予防支援（要介護1・2）	1,042,738	1,072,339	987,129	712,426	650,116	695,250	728,214	754,952
小規模多機能+看護小規模多機能	85,790	95,653	103,209	111,813	119,016	122,129	127,185	130,301
居住系サービス	377,497	393,129	407,440	427,208	457,373	457,373	469,446	474,825
介護施設	946,097	965,752	978,137	991,286	1,007,182	1,013,148	1,025,017	1,026,850
介護支援専門員一人あたり件数（受給者数÷介護支援専門員数）								
居宅介護支援+介護予防支援	28.4	28.4	27.8	24.8	24.7	25.7	26.4	27.3
居宅介護支援	21.8	21.9	22.1	21.6	22.1	22.8	23.4	24.0
介護予防支援	94.2	90.6	83.5	53.8	47.5	51.5	52.2	55.5
小規模多機能+看護小規模多機能	15.7	16.0	17.1	17.1	17.5	17.7	17.8	17.8
居住系サービス	19.6	19.4	18.8	20.2	20.5	20.5	20.9	21.2
介護施設	37.6	37.3	37.2	37.4	37.4	37.2	42.1	42.3

※介護支援専門員の人数には非常勤の人数を含んでいる。また、居宅介護支援・介護予防支援の受給者数は要支援と要介護で分かれているが、居宅介護支援事業所、介護予防支援事業所の内訳を示すものではない。居宅介護支援における一人あたり件数は居宅介護支援事業所の非常勤の者を含むもので、介護予防支援ケアマネジメント利用者（要支援者）を除いた数値となっている。

(出所)厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(令和3年度)、
厚生労働省「介護保険事業状況報告(暫定)」(令和3年12月分)を基に日本総研作成

図表 34 (参考) 実態調査における介護支援専門員一人当たり担当件数

実施年度	調査事業名	回収数 (事業所)	1事業所あたり 利用者数 (人)			介護支援専門員の 常勤換算人員 (人) (常勤+非常勤)	常勤換算の介護支援 専門員1人あたり利用者数 (人) (換算人員ベース)		
			要支援	要介護			要支援	要介護	
H29	介護サービス施設・事業所調査 (特別集計)	34,259	-	-	67.5	2.6	-	-	25.9
R01	老健事業 (管理者要件に関する調査)	33,264	85.7	15.2	70.5	2.8	30.8	5.6	25.2
R02	老健事業 (管理者要件に関する調査)	30,021	88.3	14.1	74.2	2.8	31.0	5.1	25.9
R03	老人保健健康増進等事業 (報酬改定の影響に関する調査)	1,134	93.2	13.4	79.8	3.1	32.7	4.8	27.9

※ 介護サービス施設・事業所調査では、居宅介護事業所における要支援者の人数については調査対象外のため把握できない。

※ 令和3年度の調査では、「介護サービス情報公表システム」に登録されている居宅介護支援事業所を母集団として単純無作為抽出を行い、2,000事業所を対象とした。

【出典】

- ・「介護サービス施設・事業所調査」(平成29年度)(老健局振興課特別集計)
- ・老人保健健康増進等事業(令和元年度)「居宅介護支援及び介護予防支援における平成30年度介護報酬改定の影響に関する調査研究事業「管理者要件に関する調査」」(株)三菱総合研究所
- ・老人保健健康増進等事業(令和2年度)「居宅介護支援における業務負担等に関する調査研究事業「管理者要件に関する調査」」(株)三菱総合研究所
- ・老人保健健康増進等事業(令和3年度)「居宅介護支援及び介護予防支援における令和3年度介護報酬改定の影響に関する調査研究事業」(株)三菱総合研究所

(出所) 厚生労働省資料より

3.8. データの整備状況の整理

公開情報の調査を踏まえ、データの整備状況については以下のように整理できる。

今後の介護支援専門員の養成について、具体的に検討していくためには、離職や再入職、新規入職についてより適切な情報を把握することが必要と考えられる。

図表 35 データ整備状況の整理

項目	データ把握可否	備考
介護支援専門員の供給関連		
介護支援専門員数に関する状況のデータ	○	主任の実数や詳細地域区分の把握は難しいが、都道府県別の実人数等、一定程度はデータ把握が可能であり、今後の見込みの検討に活用可能。
居宅/施設別の介護支援専門員数	○	統計データからサービス種別での把握が可能。
主任介護支援専門員の割合	△	過去の実態調査結果から一定の把握は可能。
地域別のデータ	△	都道府県単位では把握可。より詳細な区分の把握は困難。
離職に関する状況のデータ	△	離職率について、限られたサンプルでのデータはあり、参考値としての推計等には活用できる。地域別等を含めた詳細データは把握困難である。
離職率	△	限定された参考値は把握可能。
サービス別の離職傾向	×	把握困難。
地域別の離職傾向	×	把握困難。
再入職に関する状況のデータ	×	再入職に関するデータは公表情報からは把握困難であり、今後の再入職数を見込むことは難しい。
再入職率・再入職動向	×	再入職に関するデータは把握できない。
新規入職に関する状況のデータ	△	合格者数、実務研修修了者数は詳細に把握できるが、実際に入職する人数やその割合は把握困難であり、新規入職見込みを検討することは難しい。
実務研修受講試験受験者数	○	詳細データの把握が可能。
実務研修受講試験合格者数	○	詳細データの把握が可能。
合格者の実務研修受講・修了	○	調査により把握できる。
実務研修終了後の入職割合	×	把握困難。
介護支援専門員の需要関連		
介護サービス利用者数に関する状況のデータ	○	過去の利用実績は詳細な把握が可能であり、今後の見込みについても一定の参考値が得られる。
介護支援専門員一人当たり担当件数の状況のデータ	○	サービスごとの担当件数について統計情報を基に把握可能である。

4. アンケート・ヒアリング調査の概要・結果

本章では、今後の介護支援専門員の養成について検討するために必要なデータを補足する目的、また、現状の介護支援専門員の過不足・新規採用状況、実務研修等の受講状況等の実情を把握する目的で実施した介護支援専門員及び受験資格保有者向けのアンケート調査の概要と結果、自治体、研修実施機関、事業者向けに実施したヒアリング調査の概要と結果を示す。

4.1. アンケート調査の概要

介護支援専門員向けに実施した調査の概要は以下のとおり。(調査対象が共通することから、アンケート調査は令和4年度老人保健健康増進等事業「介護支援専門員の資質向上に資する研修等のあり方に関する調査研究事業」、「介護支援専門員研修のオンライン化に関する調査研究事業」と合同で実施した。)

図表 36 介護支援専門員向けアンケート調査概要

調査対象	介護支援専門員
調査の狙い	介護支援専門員の資格を有する者に対し、現状の介護支援専門員としての従事状況や継続就業意向、過去の転職経験等を把握するとともに、現任でない場合の今後の再就業意向等を把握し、現任者の状況や再流入可能性等、今後の供給見込みの参考となるデータを把握する。
調査方法	インターネットインフィニティー社が保有する介護支援専門員のモニターパネルを対象に Web アンケートを配布・回収
調査期間	2023年1月10日～2023年2月10日
回収件数	1,122件
主な調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ●介護支援専門員として従事している場合の認識・状況 <ul style="list-style-type: none"> ・経験事業所数 ・就業継続意向/継続理由 ・満足度 ・就業継続を希望しない理由 ・就業継続における重視点 ・主任介護支援専門員資格の更新意向、主任研修受講意向 ・業務負担 ・担当件数 ●介護支援専門員として従事していない場合の状況 <ul style="list-style-type: none"> ・過去の従事経験 ・従事していない理由 ・今後従事することも検討するための条件・重視点

受験資格保有者向けに実施した調査の概要は以下のとおり。調査対象は過去の介護支援専門員実務研修受講試験の受講・合格実績を考慮して選定した。

図表 37 受験資格保有者向けアンケート調査概要

調査対象	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護福祉士 ● 看護師・准看護師 ● 社会福祉士 ● 理学療法士 ● 上記資格を保有しておらず介護事業所に介護職として勤務する者
調査の狙い	今後の介護支援専門員実務研修受講試験の受験可能性、その後の介護支援専門員としての就業可能性を把握する参考とする。そのために、介護支援専門員合格者に占める比率の高い、介護福祉士、社会福祉士、看護師・准看護師、等を対象に調査を実施した。
調査方法	クロスマーケティング社が保有する介護支援専門員のモニターパネルを対象に Web アンケートを配布・回収
調査期間	2023 年 2 月 10 日～2023 年 2 月 14 日
回収件数	1,250 件
主な調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ●介護支援専門員として従事している場合の認識・状況 <ul style="list-style-type: none"> ・経験事業所数 ・就業継続意向/継続理由 ・満足度 ・就業継続を希望しない理由 ・就業継続における重視点 ・主任介護支援専門員資格の更新意向、主任研修受講意向 ・業務負担 ・担当件数 ●介護支援専門員として従事していない場合の状況 <ul style="list-style-type: none"> ・過去の従事経験 ・従事していない理由 ・今後従事することを検討するための条件・重視点

4.2. 介護支援専門員向けアンケートの主な結果

介護支援専門員向けアンケート調査の主な結果を以下に示す。

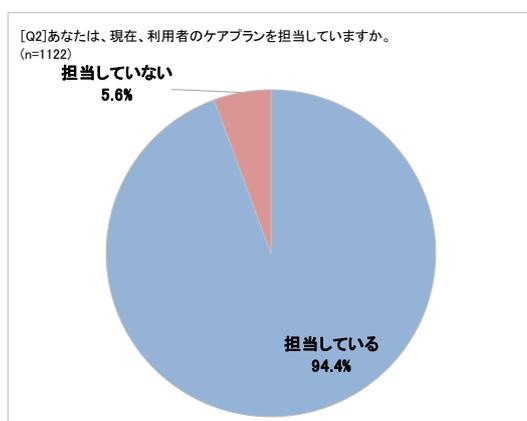
(1) 回答者基本情報

● ケアプラン担当状況

あなたは、現在、利用者のケアプランを担当していますか。(n=1122)

現在、ケアプランを「担当している」が 94.4%、「担当していない」が 5.6%であった。

図表 38 ケアプランの担当状況

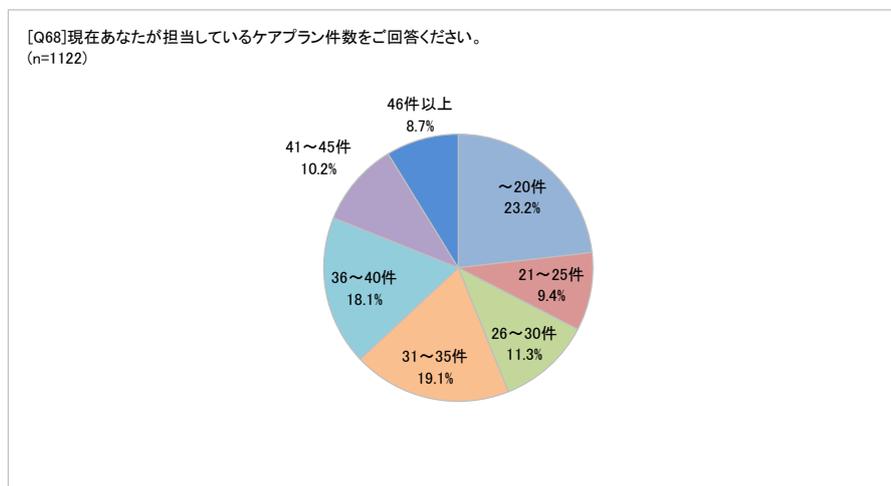


● ケアプラン担当件数

現在あなたが担当しているケアプラン件数をご回答ください。(n=1122)

ケアプランの担当件数は「～20件」(23.2%)が最も多く、次いで「31～35件」(19.1%)、「36～40件」(18.1%)となっている。40件超との回答も一定割合みられる。

図表 39 ケアプラン担当件数

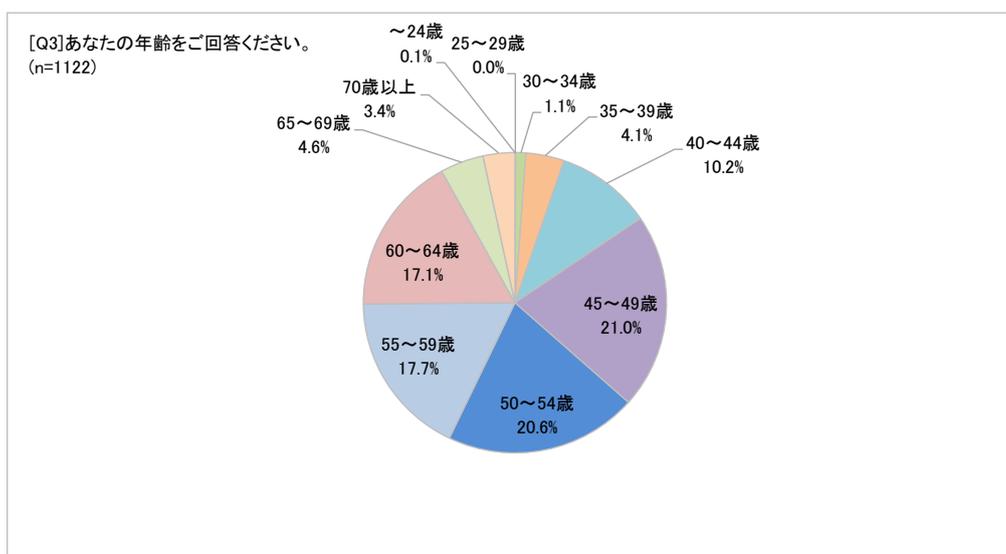


● 年齢

あなたの年齢をご回答ください。(n=1122)

年齢構成は、30代以下が5.3%、40代が31.2%、50代が38.3%、60代以上が25.1%であった。

図表 40 年齢

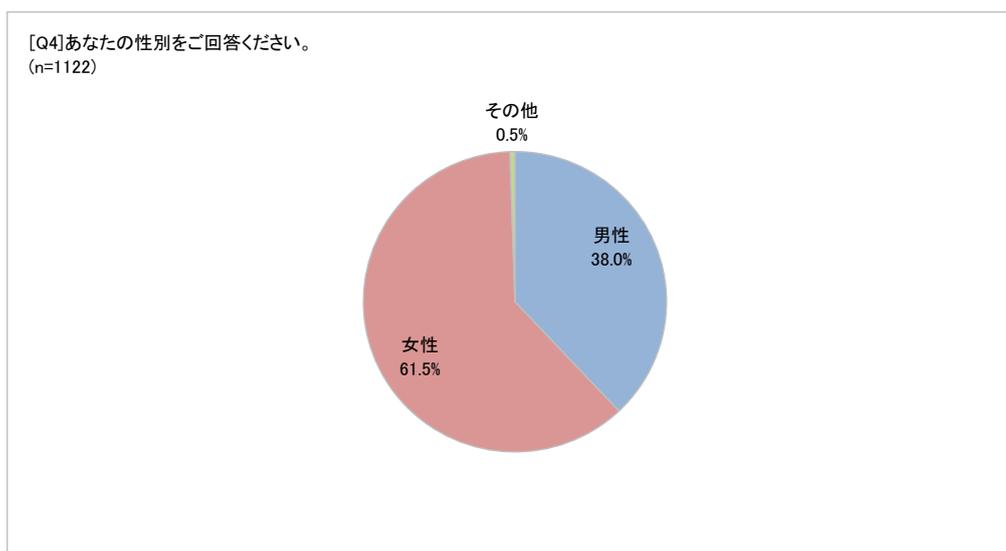


● 性別

あなたの性別をご回答ください。(n=1122)

性別は、「男性」が38.0%、「女性」が61.5%、「その他」が0.5%であった。

図表 41 性別

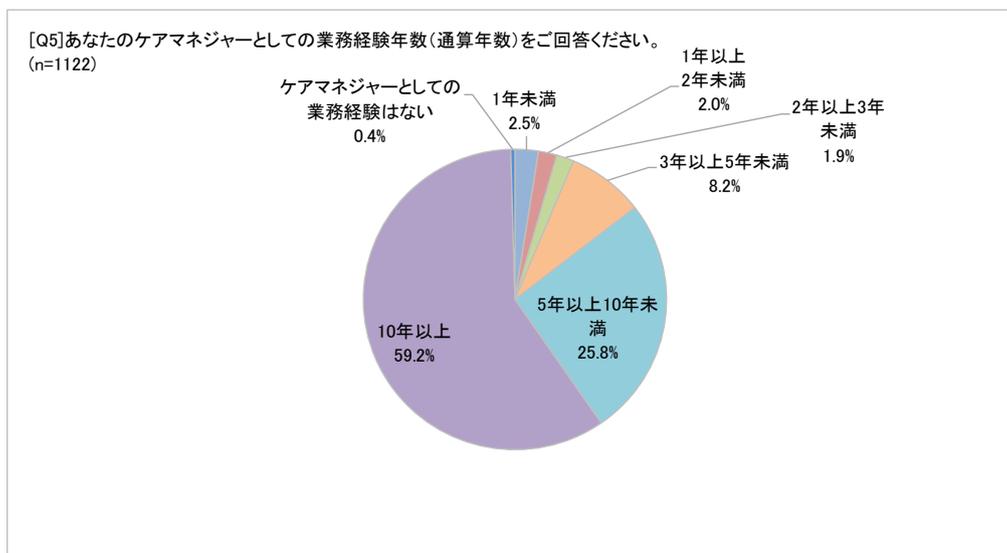


● **介護支援専門員としての経験年数**

あなたのケアマネジャーとしての業務経験年数(通算年数)をご回答ください。(n=1122)

介護支援専門員としての経験年数は、「10年以上」が59.2%を占める。

図表 42 介護支援専門員としての経験年数

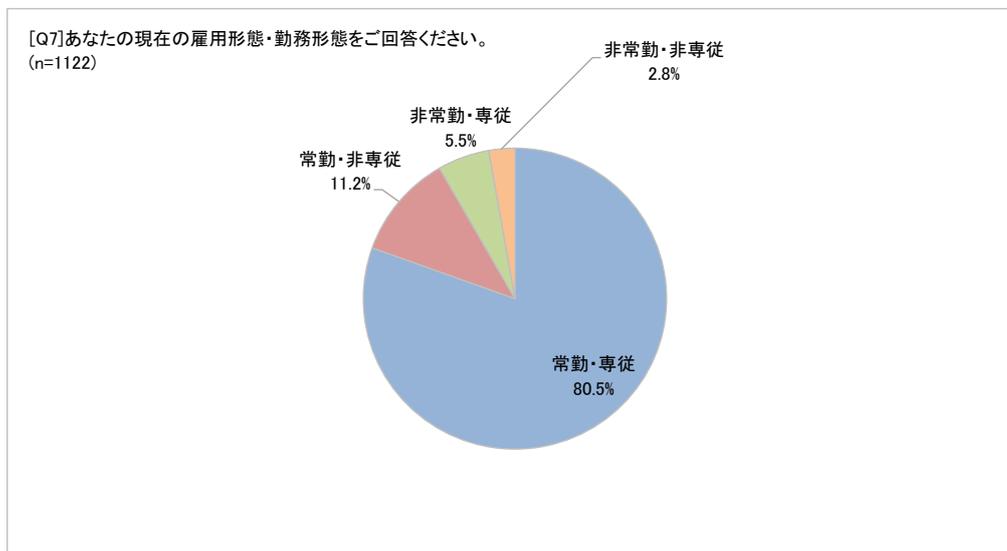


● **雇用形態・勤務形態**

あなたの現在の雇用形態・勤務形態をご回答ください。(n=1122)

雇用形態・勤務形態は、「常勤・専従」が80.5%、「常勤・非専従」が11.2%、「非常勤・専従」が5.5%、「非常勤・非専従」が2.8%であった。

図表 43 雇用形態・勤務形態

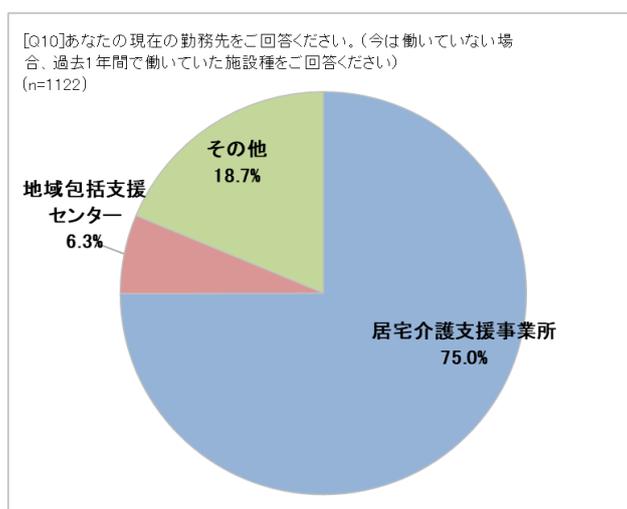


● 勤務先

あなたの現在の勤務先をご回答ください(今は働いていない場合、過去1年間で働いていた施設種
 をご回答ください)。(n=1122)

勤務先は、「居宅介護支援事業所」が 75.0%、「地域包括支援センター」が 6.3%、「その他」が
 18.7%であった。

図表 44 勤務先

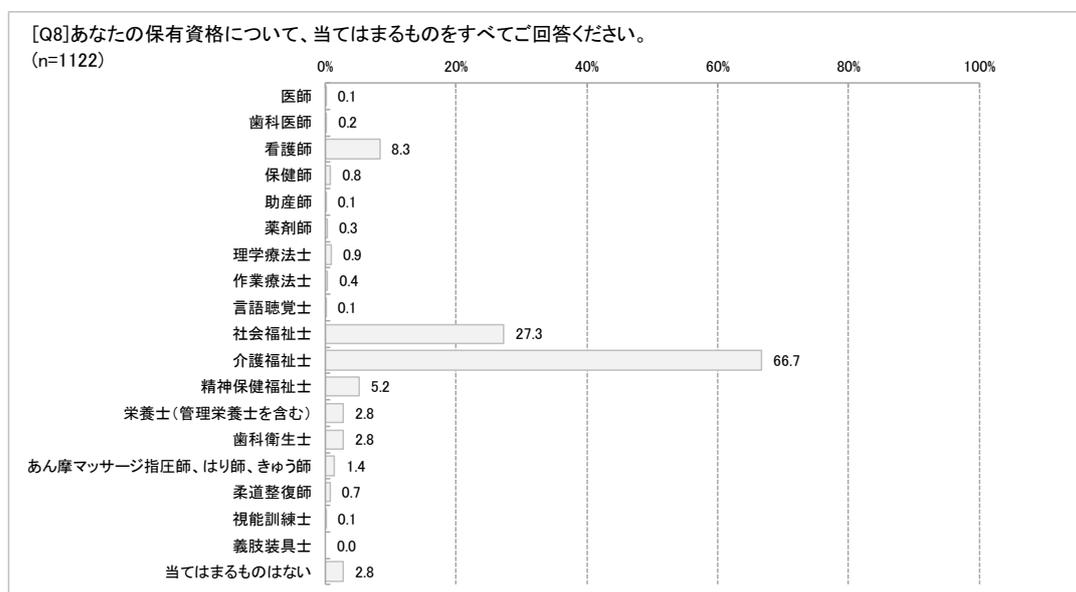


● 保有資格

あなたの保有資格について、当てはまるものをすべてご回答ください。(n=1122)

保有資格では、「介護福祉士」が 66.7%と最も多く、次いで「社会福祉士」(27.3%)、「看護師」
 (8.3%)となっている。

図表 45 保有資格

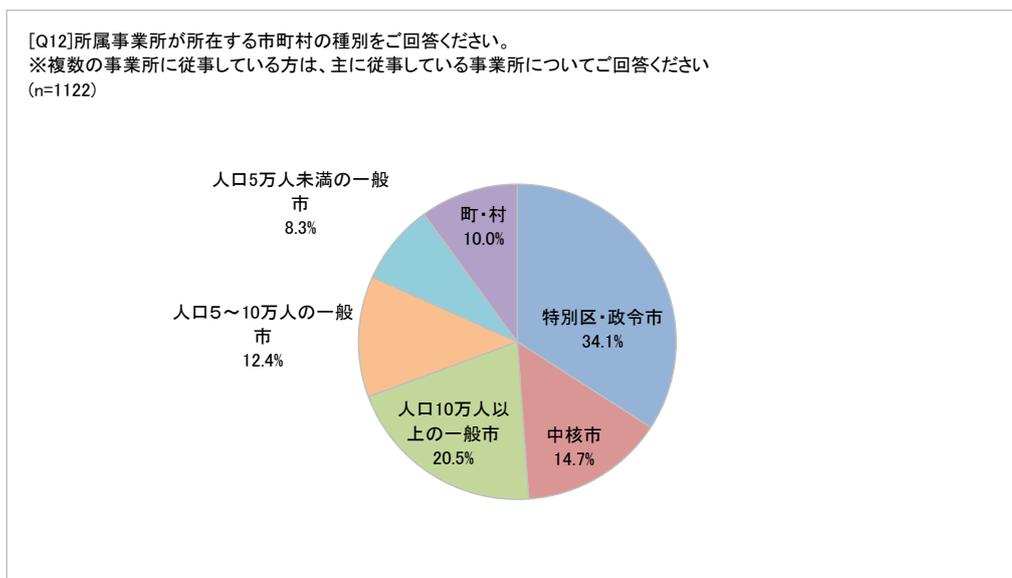


- **勤務地域**

所属事業所が所在する市町村の種別をご回答ください。(n=1122)

勤務地域としては「特別区・政令市」の回答比率が 34.1%と最も高い。

図表 46 勤務地域

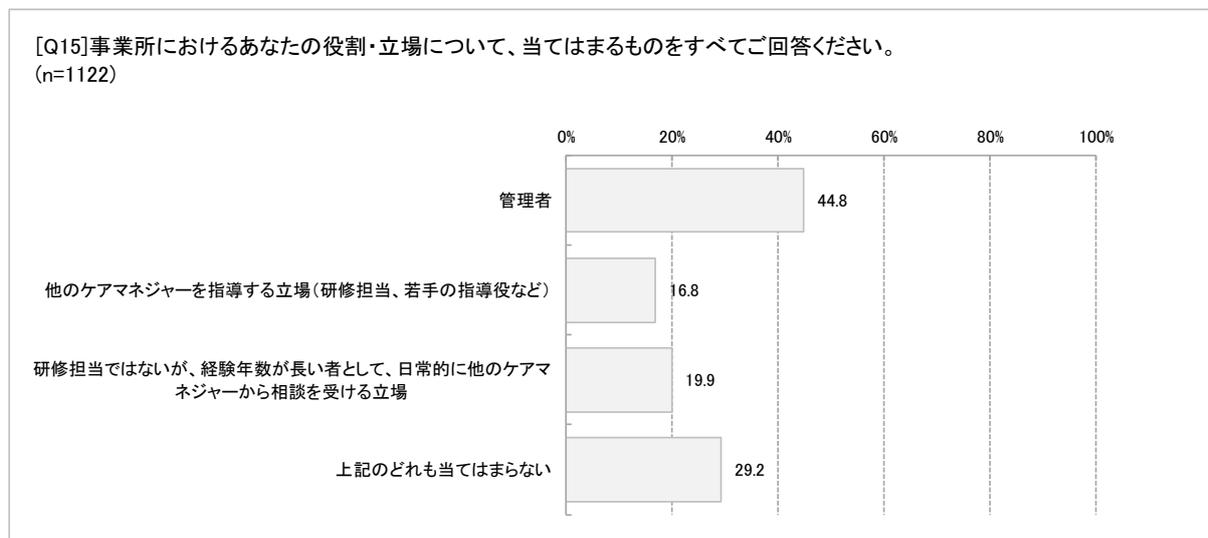


- **事業所における役割・立場**

事業所におけるあなたの役割・立場について、当てはまるものをすべてご回答ください。(n=1122)

「管理者」の比率が 44.8%と高くなっている。

図表 47 事業所における役割・立場



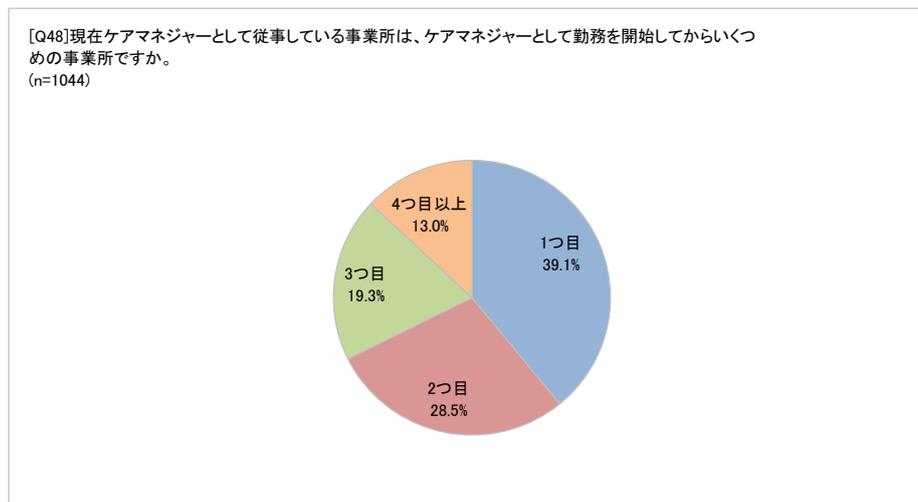
(2) 介護支援専門員としての勤務状況・今後の意向

● 介護支援専門員としての経験事業所数

現在ケアマネジャーとして従事している事業所は、ケアマネジャーとして勤務を開始してからいくつめの事業所ですか。(n=1044)

現在の事業所が介護支援専門員としていくつめの事業所かについては、「1 つ目」が 39.1%と最も多い。2 つ目以上(転職経験あり)という回答は 60.9%となっている。

図表 48 介護支援専門員としての経験事業所数

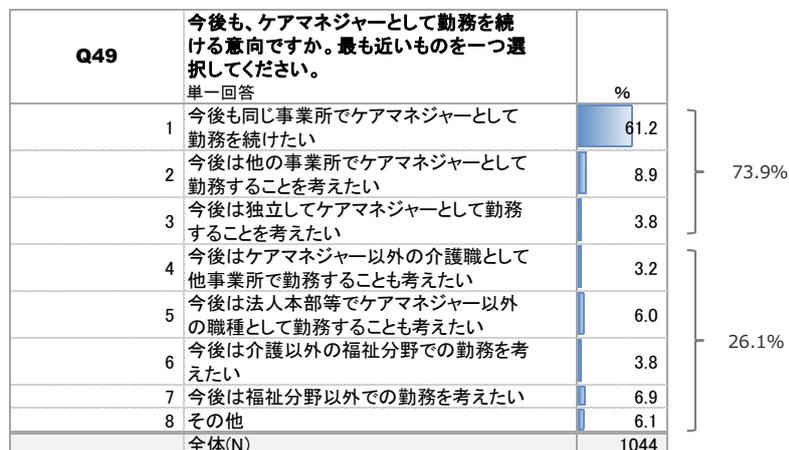


● 介護支援専門員としての就業継続意向

今後も、ケアマネジャーとして勤務を続ける意向ですか。最も近いものを一つ選択してください。
(n=1044)

「介護支援専門員として勤務を続けたい」という回答は合計で 73.9%となっており、他業界や他職種としての勤務を希望する回答は 26.1%となった。

図表 49 介護支援専門員としての就業継続意向

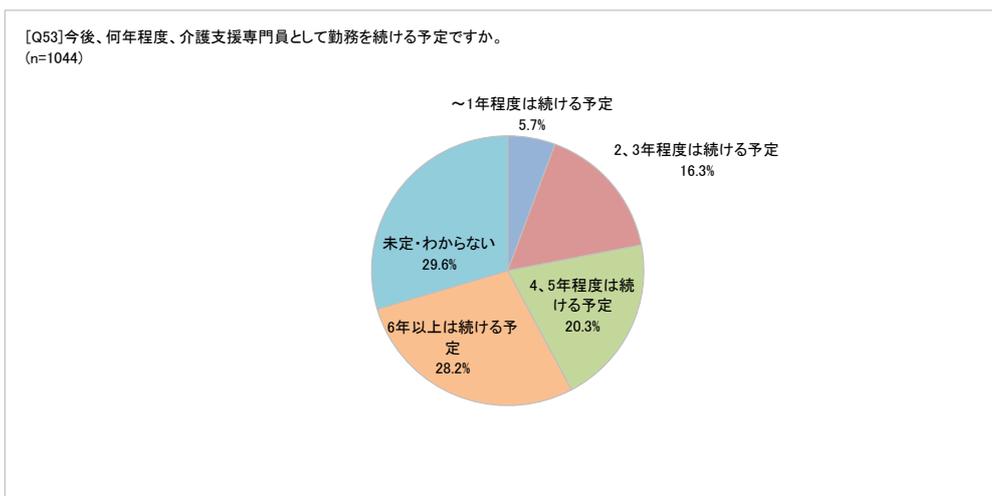


● 介護支援専門員としての今後の勤務予定年数

今後、何年程度、介護支援専門員として勤務を続ける予定ですか。(n=1044)

今後どの程度介護支援専門員として勤務を続ける予定かについて、「未定・わからない」が 29.6%と多く、次いで「6年以上は続ける予定」(28.2%)、「4,5年程度は続ける予定」(20.3%)と続く。

図表 50 介護支援専門員としての今後の勤務予定年数

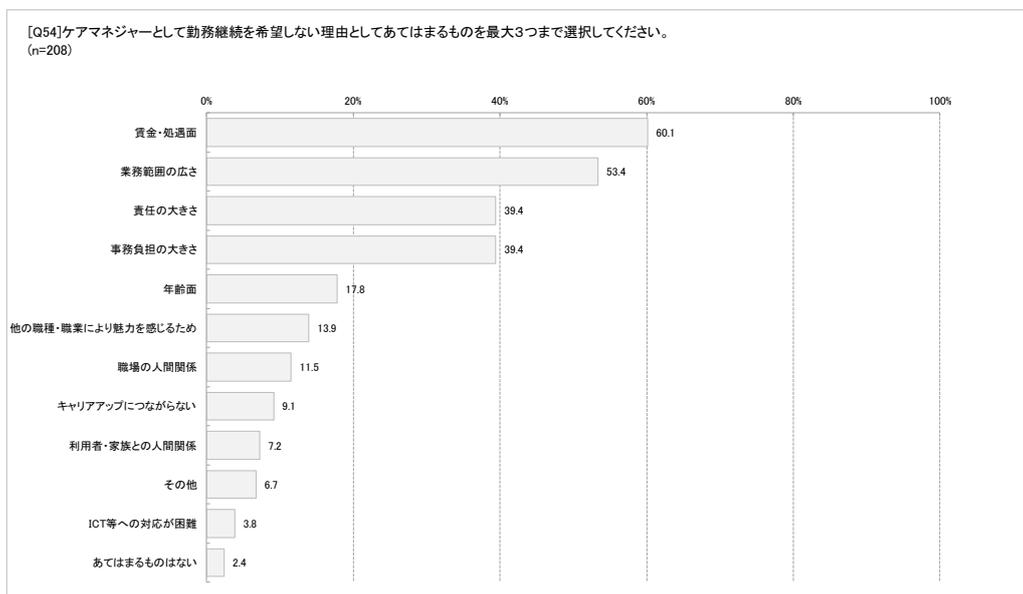


● 介護支援専門員としての勤務を希望しない理由

ケアマネジャーとして勤務継続を希望しない理由としてあてはまるものを最大3つまで選択してください。(n=208)

介護支援専門員としての就業継続を希望しない理由としては、「賃金・待遇面」(60.1%)が最も多く、次いで、「業務範囲の広さ」(53.4%)となっている。

図表 51 介護支援専門員としての勤務を希望しない理由



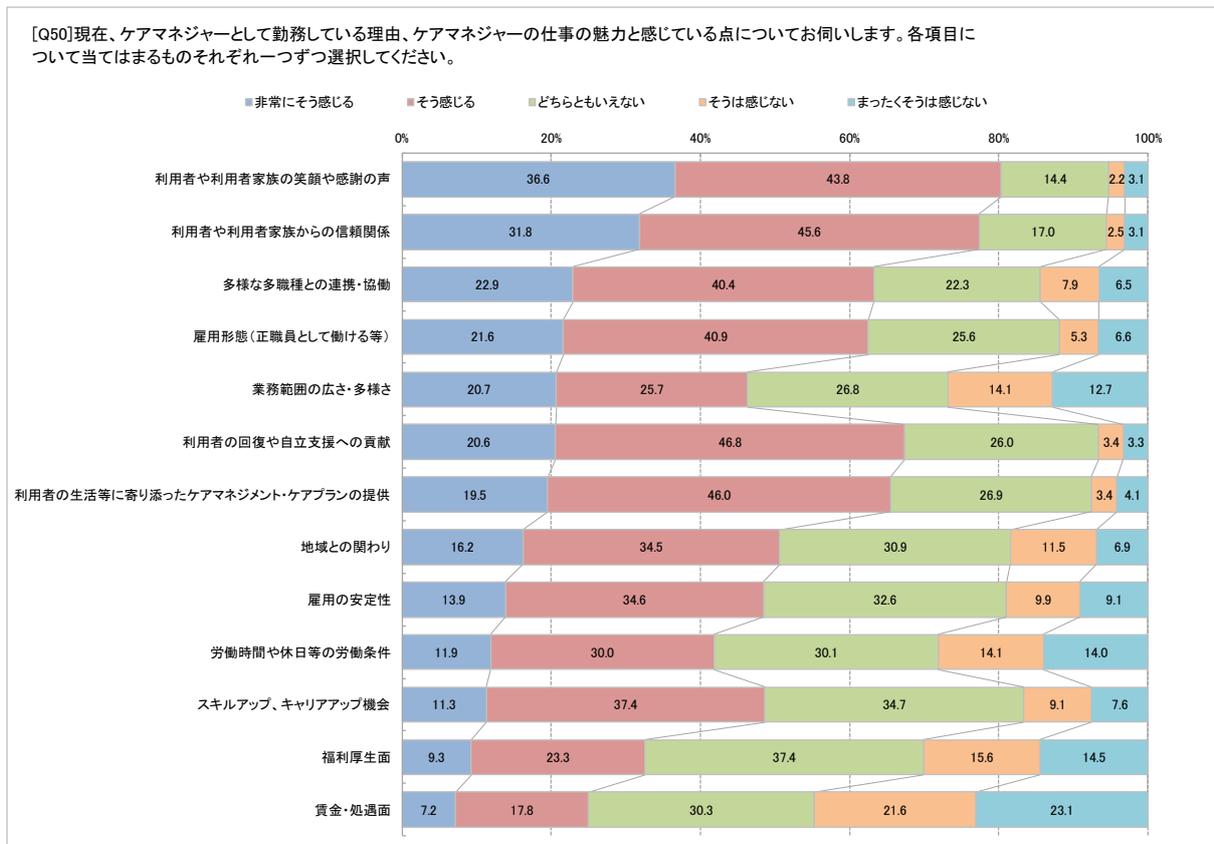
(3) 仕事の魅力・満足度、負担感、就業継続における重視点

● 介護支援専門員としての勤務理由・仕事の魅力

現在、ケアマネジャーとして勤務している理由、ケアマネジャーの仕事の魅力と感じている点についてお伺いします。各項目について当てはまるものそれぞれ一つずつ選択してください。(n=1044)

介護支援専門員として勤務する理由・仕事の魅力と感じていることとしては、「利用者や家族の笑顔や感謝の声」、「利用者や利用者家族からの信頼関係」といった利用者関連が上位となっている。

図表 52 介護支援専門員としての勤務理由・仕事の魅力



就業継続意向別で勤務理由・仕事の魅力の回答を見ると、今後も介護支援専門員として勤務することを希望している場合で、比較的魅力を感じている傾向がうかがえる。

図表 53 就業継続意向別の介護支援専門員としての勤務理由・仕事の魅力(一部抜粋)

		勤務理由・仕事の魅力：利用者や利用者家族の笑顔や感謝の声				
今後も、ケアマネジャーとして勤務を続ける意向か	n	非常にそう感じる	そう感じる	どちらともいえない	そうは感じない	まったくそうは感じない
今後も同じ事業所でケアマネジャーとして勤務を続けたい	639	39.3%	43.8%	13.8%	1.6%	1.6%
他事業所または独立してケアマネジャーとして勤務	133	37.6%	43.6%	12.8%	3.8%	2.3%
ケアマネジャー以外として勤務を希望	272	29.8%	43.8%	16.5%	2.9%	7.0%
全体	1,044	36.6%	43.8%	14.4%	2.2%	3.1%

		勤務理由・仕事の魅力：多様な多職種との連携・協働				
今後も、ケアマネジャーとして勤務を続ける意向か	n	非常にそう感じる	そう感じる	どちらともいえない	そうは感じない	まったくそうは感じない
今後も同じ事業所でケアマネジャーとして勤務を続けたい	639	23.6%	45.2%	21.8%	6.6%	2.8%
他事業所または独立してケアマネジャーとして勤務	133	26.3%	42.1%	15.0%	7.5%	9.0%
ケアマネジャー以外として勤務を希望	272	19.5%	28.3%	27.2%	11.0%	14.0%
全体	1,044	22.9%	40.4%	22.3%	7.9%	6.5%

		勤務理由・仕事の魅力：利用者の回復や自立支援への貢献				
今後も、ケアマネジャーとして勤務を続ける意向か	n	非常にそう感じる	そう感じる	どちらともいえない	そうは感じない	まったくそうは感じない
今後も同じ事業所でケアマネジャーとして勤務を続けたい	639	22.8%	49.5%	23.8%	2.0%	1.9%
他事業所または独立してケアマネジャーとして勤務	133	18.8%	44.4%	28.6%	5.3%	3.0%
ケアマネジャー以外として勤務を希望	272	16.2%	41.9%	29.8%	5.5%	6.6%
全体	1,044	20.6%	46.8%	26.0%	3.4%	3.3%

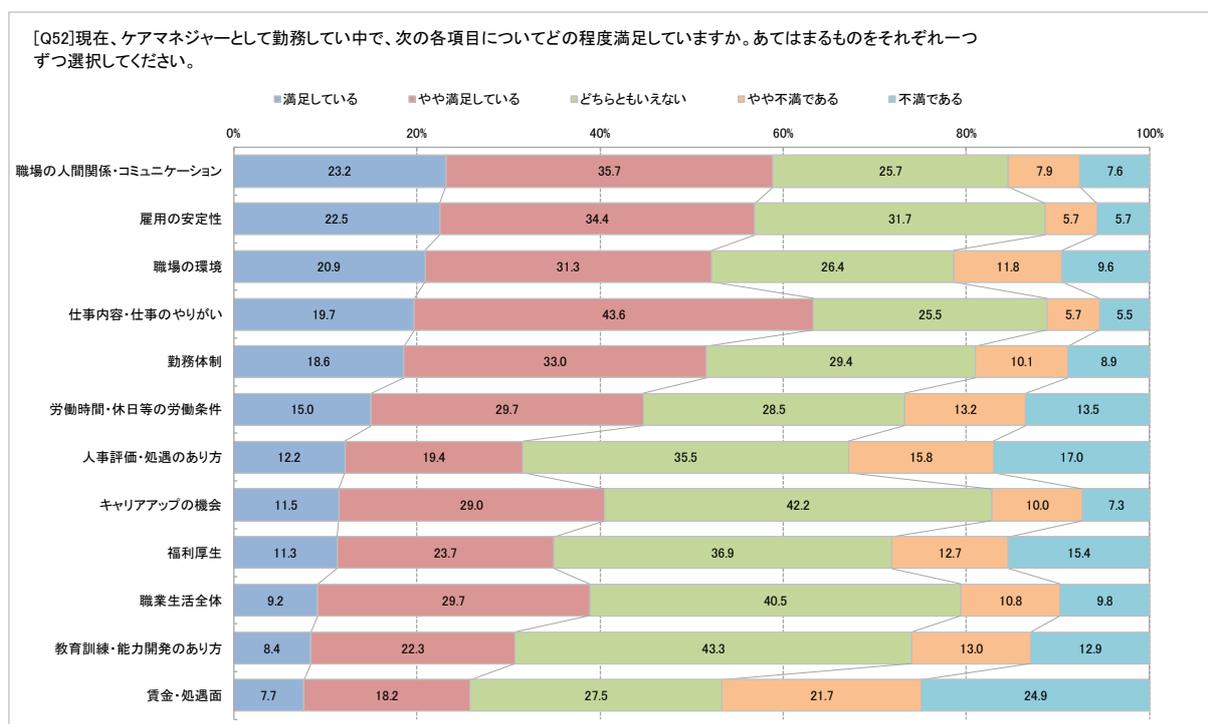
		勤務理由・仕事の魅力：賃金・処遇面				
今後も、ケアマネジャーとして勤務を続ける意向か	n	非常にそう感じる	そう感じる	どちらともいえない	そうは感じない	まったくそうは感じない
今後も同じ事業所でケアマネジャーとして勤務を続けたい	639	9.2%	23.8%	32.6%	19.7%	14.7%
他事業所または独立してケアマネジャーとして勤務	133	5.3%	9.0%	33.1%	26.3%	26.3%
ケアマネジャー以外として勤務を希望	272	3.3%	8.1%	23.5%	23.9%	41.2%
全体	1,044	7.2%	17.8%	30.3%	21.6%	23.1%

● 勤務における満足度

現在、ケアマネジャーとして勤務している中で、次の各項目についてどの程度満足していますか。あてはまるものをそれぞれ一つずつ選択してください。(n=1044)

勤務において満足している項目の上位は、「職場の人間関係・コミュニケーション」、「雇用の安定性」、「職場の環境」、「仕事内容・仕事のやりがい」となっている。「賃金・処遇面」、「教育訓練・能力開発のあり方」等は満足している割合が少ない。

図表 54 勤務における満足度



図表 55 就業継続意向別の勤務における満足度

		満足度：職場の人間関係・コミュニケーション				
今後も、ケアマネジャーとして勤務を続ける意向か	n	満足している	やや満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である
今後も同じ事業所でケアマネジャーとして勤務を続けたい	639	27.5%	41.3%	22.5%	5.5%	3.1%
他事業所または独立してケアマネジャーとして勤務	133	18.0%	20.3%	27.1%	13.5%	21.1%
ケアマネジャー以外として勤務を希望	272	15.4%	30.1%	32.4%	10.7%	11.4%
全体	1,044	23.2%	35.7%	25.7%	7.9%	7.6%

		満足度：仕事内容・仕事のやりがい				
今後も、ケアマネジャーとして勤務を続ける意向か	n	満足している	やや満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である
今後も同じ事業所でケアマネジャーとして勤務を続けたい	639	24.9%	49.6%	21.4%	2.5%	1.6%
他事業所または独立してケアマネジャーとして勤務	133	18.8%	41.4%	25.6%	7.5%	6.8%
ケアマネジャー以外として勤務を希望	272	8.1%	30.5%	34.9%	12.5%	14.0%
全体	1,044	19.7%	43.6%	25.5%	5.7%	5.5%

		満足度：キャリアアップの機会				
今後も、ケアマネジャーとして勤務を続ける意向か	n	満足している	やや満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である
今後も同じ事業所でケアマネジャーとして勤務を続けたい	639	14.6%	32.9%	42.3%	7.0%	3.3%
他事業所または独立してケアマネジャーとして勤務	133	9.8%	29.3%	35.3%	15.8%	9.8%
ケアマネジャー以外として勤務を希望	272	5.1%	19.9%	45.6%	14.0%	15.4%
全体	1,044	11.5%	29.0%	42.2%	10.0%	7.3%

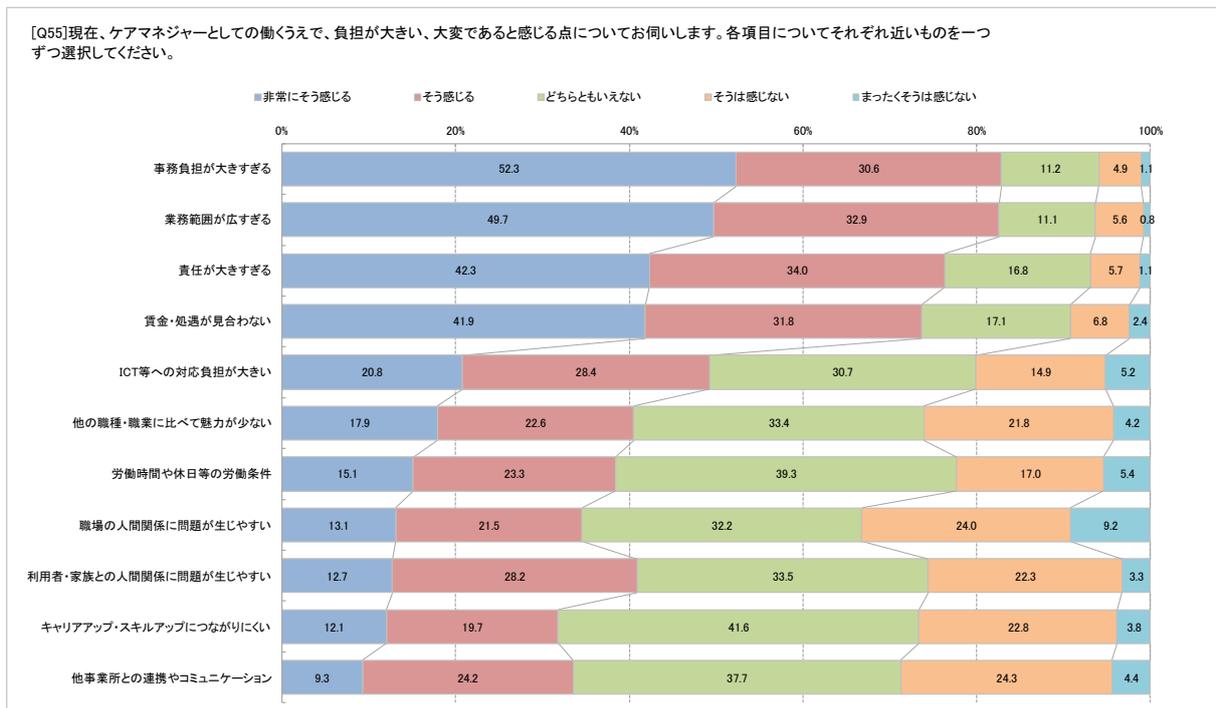
		満足度：賃金・処遇面				
今後も、ケアマネジャーとして勤務を続ける意向か	n	満足している	やや満足している	どちらともいえない	やや不満である	不満である
今後も同じ事業所でケアマネジャーとして勤務を続けたい	639	10.3%	24.4%	28.2%	21.3%	15.8%
他事業所または独立してケアマネジャーとして勤務	133	3.8%	7.5%	27.1%	28.6%	33.1%
ケアマネジャー以外として勤務を希望	272	3.3%	8.8%	26.1%	19.5%	42.3%
全体	1,044	7.7%	18.2%	27.5%	21.7%	24.9%

● 負担が大きいと感じる項目

現在、ケアマネジャーとしての働くうえで、負担が大きい、大変であると感じる点についてお伺いします。各項目についてそれぞれ近いもの一つずつ選択してください。(n=1044)

「事務負担が大きすぎる」、「業務範囲が広すぎる」、「責任が大きすぎる」、「賃金・処遇が見合わない」が、負担が大きいと感じる項目の上位となっている。

図表 56 負担が大きいと感じる項目

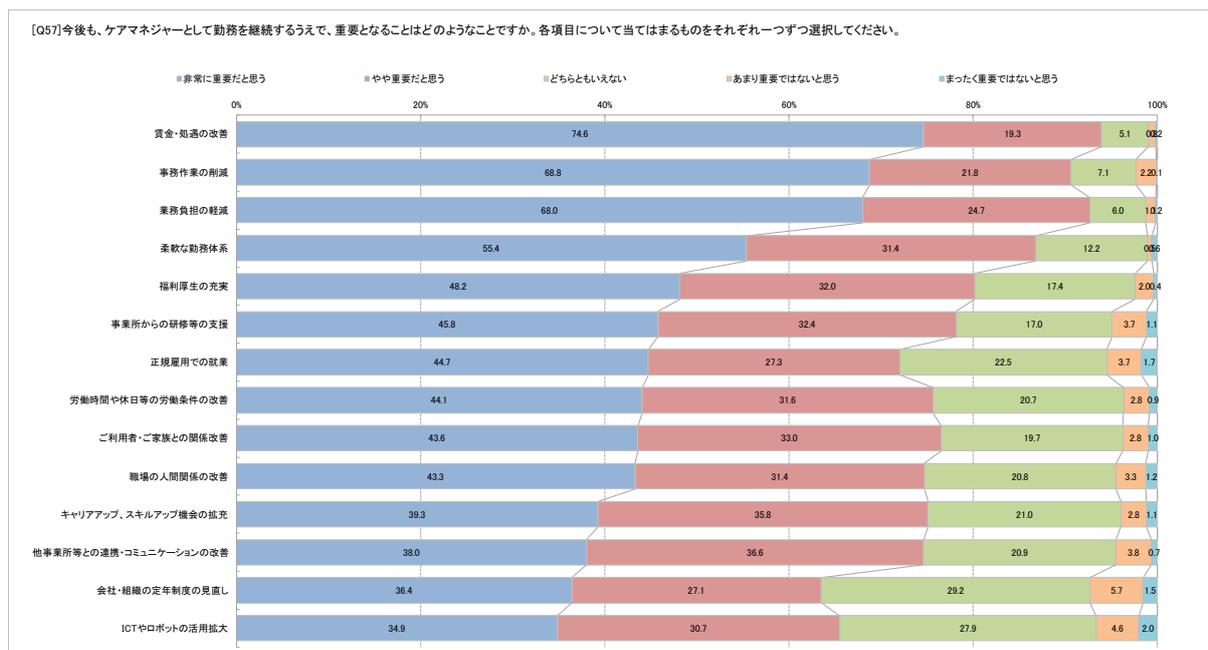


● 就業を継続する上で重視する点

今後も、ケアマネジャーとして勤務を継続するうえで、重要となることはどのようなことですか。各項目について当てはまるものをそれぞれ一つずつ選択してください。(n=1044)

「賃金・処遇の改善」、「事務作業の軽減」、「業務負担の軽減」が上位となっている。

図表 57 就業を継続する上で重視する点



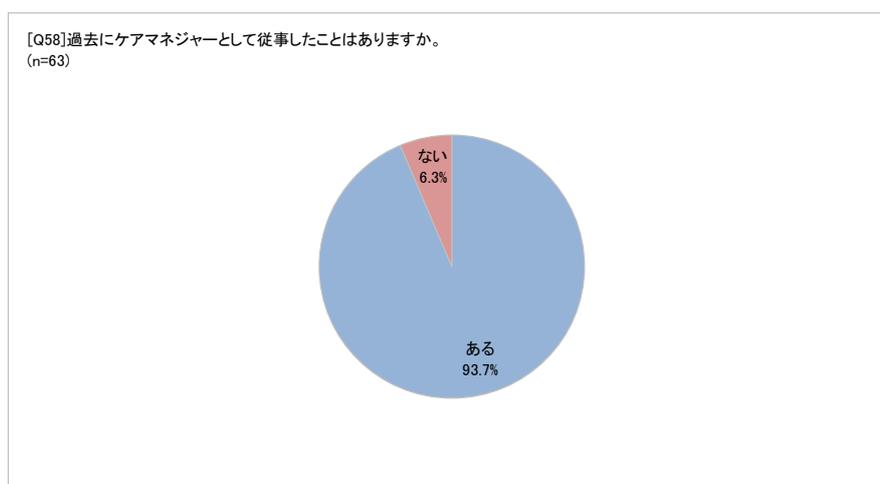
(4) 介護支援専門員として従事していない場合の経験や理由、今後の就業可能性

● 過去の介護支援専門員としての従事経験

過去にケアマネジャーとして従事したことはありますか。(n=63)

現在、介護支援専門員として従事していない場合、その 93%は過去に従事した経験が「ある」と回答している。

図表 58 過去の介護支援専門員としての従事経験

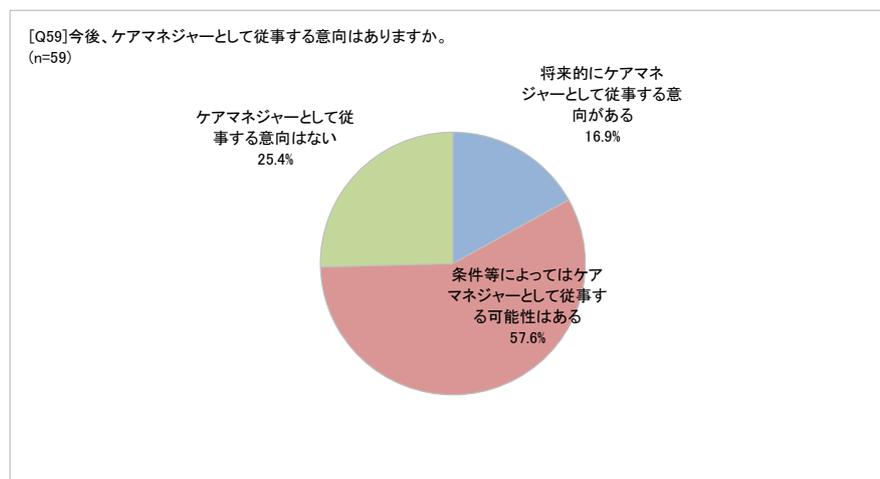


● 今後の介護支援専門員としての従事意向

今後、ケアマネジャーとして従事する意向はありますか。(n=59)

「条件等によってはケアマネジャーとして従事する可能性はある」が 57.6%と多い。

図表 59 今後の介護支援専門員としての従事意向

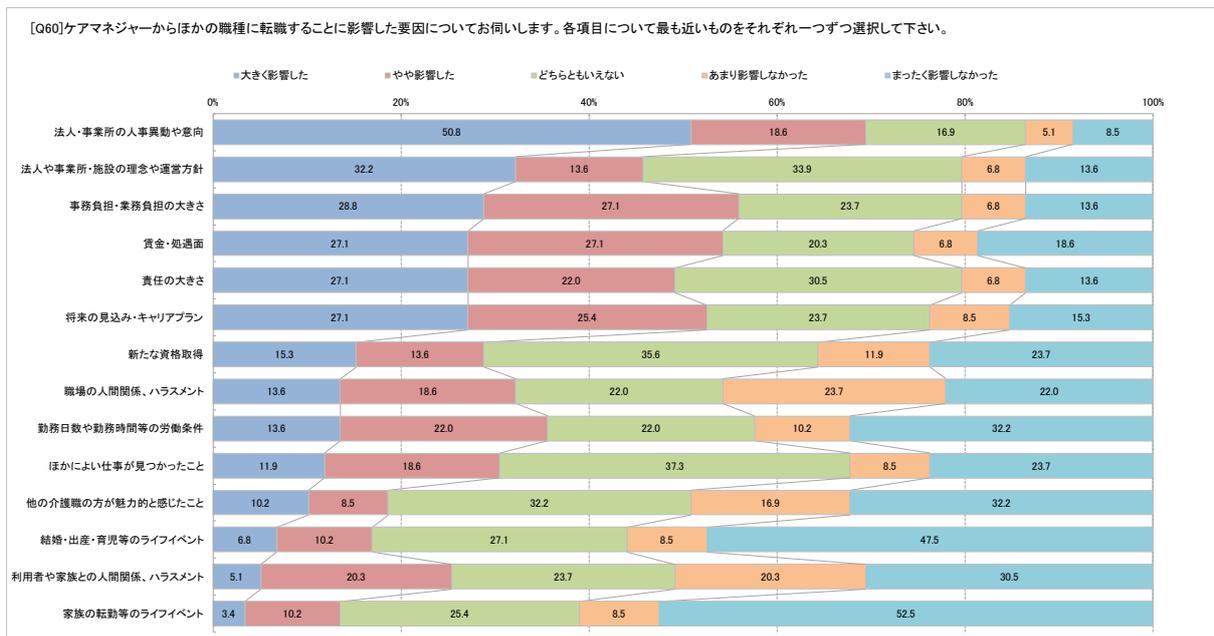


● 過去の転職要因

ケアマネジャーからほかの職種に転職することに影響した要因についてお伺いします。各項目について最も近いものをそれぞれ一つずつ選択して下さい。(n=59)

資格保有者で現在ケアマネジャーとして従事していない回答者の過去の職種転換理由としては、「法人・事業所の人事異動や意向」、「法人や事業所・施設の理念や運営方針」「事務負担・業務負担の大きさ」、「賃金・処遇面」が上位となっている。

図表 60 過去の転職要因

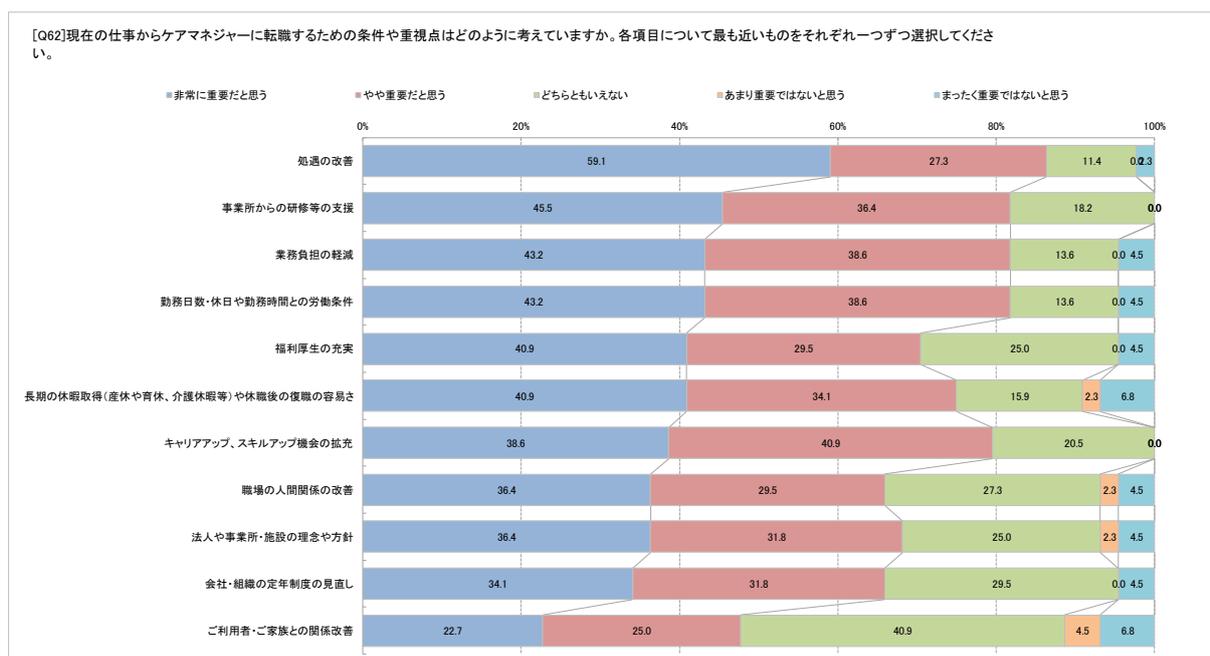


● 介護支援専門員として従事するための条件

現在の仕事からケアマネジャーに転職するための条件や重視点はどのように考えていますか。各項目について最も近いものをそれぞれ一つずつ選択してください。(n=59)

「処遇の改善」、「事業所からの研修等の支援」、「業務負担の軽減」、「勤務日数・休日や勤務時間等の労働条件」が上位となっている。

図表 61 介護支援専門員として従事するための条件



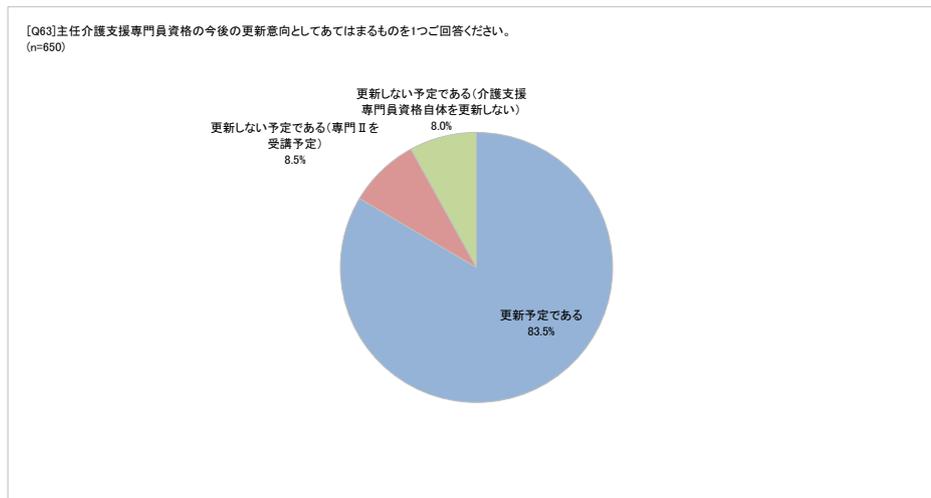
(5) 主任介護支援専門員に関する意向

● 主任介護支援専門員資格の更新意向

主任介護支援専門員資格の今後の更新意向としてあてはまるものを1つご回答ください。(n=650)

「更新予定である」が83.5%と最も多い。「更新しない予定である(介護支援専門員資格自体を更新しない)」との回答も8.0%みられる。

図表 62 主任介護支援専門員資格の更新意向

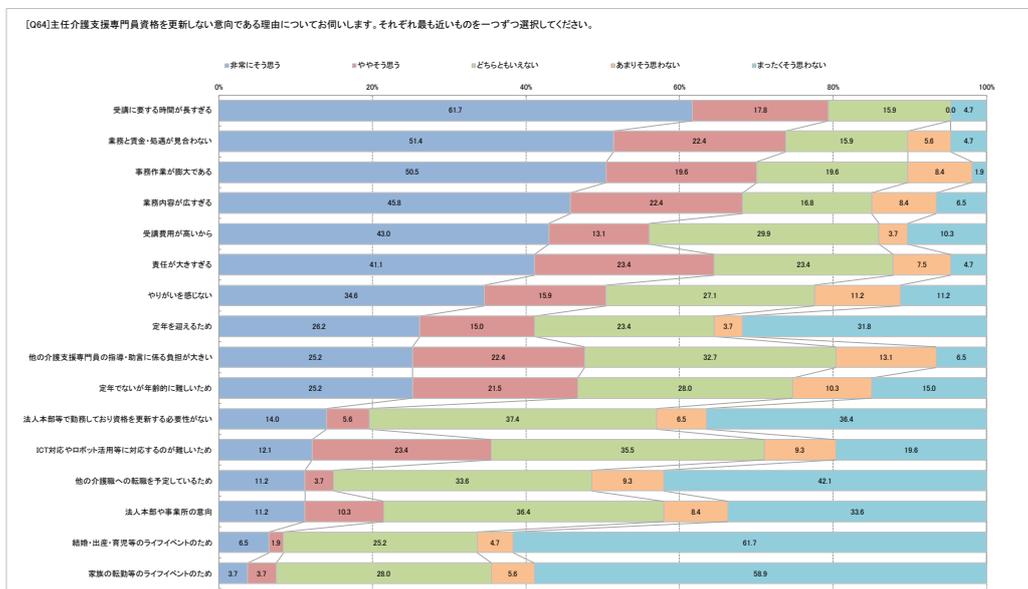


● 主任介護支援専門員資格を更新しない理由意向

主任介護支援専門員資格を更新しない意向である理由についてお伺いします。それぞれ最も近いものを一つずつ選択してください。(n=650)

「受講に要する時間が長すぎる」、「業務と賃金・処遇が見合わない」等が上位となっている。

図表 63 主任介護支援専門員資格の更新意向

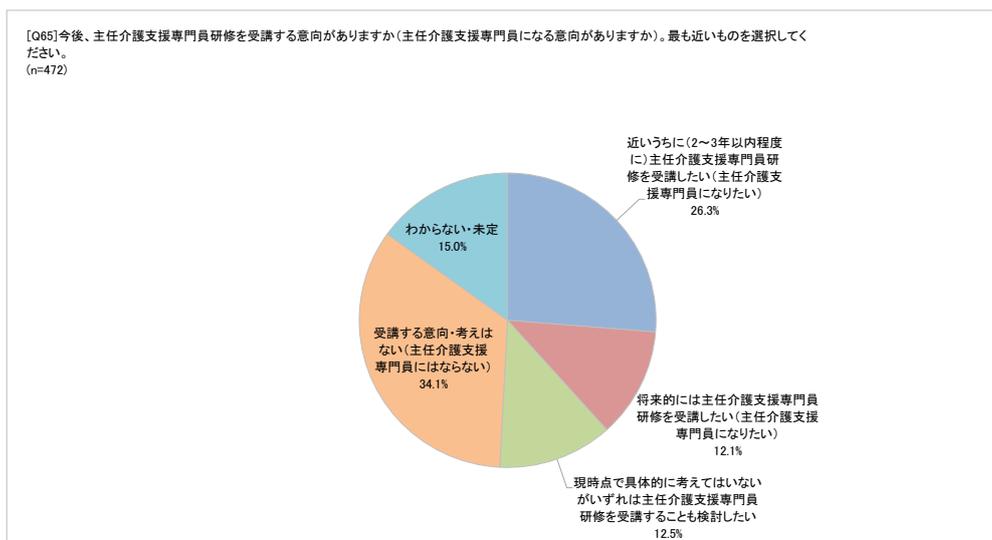


● 主任介護支援専門員研修の受講意向

今後、主任介護支援専門員研修を受講する意向がありますか(主任介護支援専門員になる意向がありますか)。最も近いものを選択してください。(n=472)

「受験する意向・考えはない」が 34.5%と最も多いが、半数程度は将来的には主任資格を取得することを考えている。

図表 64 主任介護支援専門員研修の受講意向

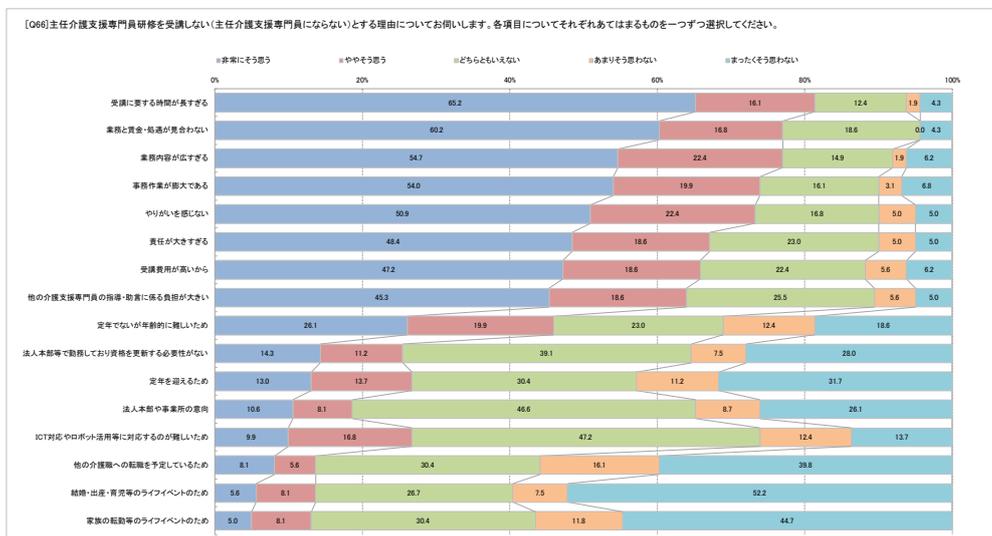


● 主任介護支援専門員研修を受講しない理由

主任介護支援専門員研修を受講しない(主任介護支援専門員にならない)とする理由についてお伺いします。各項目についてそれぞれあてはまるものを一つずつ選択してください。(n=161)

「受講に要する時間が長すぎる」、「業務と賃金・処遇が見合わない」、「業務内容が広すぎる」、「事務作業が膨大である」などが上位となっている。

図表 65 主任介護支援専門員研修を受講しない理由



4.3. 受験資格保有者向けアンケートの主な結果

実務研修受講試験の受験資格保有者向けアンケート調査の主な結果を以下に示す。

(1) 回答者基本情報

- 主たる職業・資格

※調査会社保有データから抽出

回答者の主たる職業は以下の分布となるよう設定し、調査を実施した。

図表 66 主たる職業・資格

		回答数	%
全体		1250	100.0
1	介護福祉士	600	48.0
2	看護師・准看護師	150	12.0
3	理学療法士	150	12.0
4	社会福祉士	150	12.0
5	介護事業所に介護職として勤務している方	200	16.0

- 年齢

あなたの年齢をご回答ください。(n=1250)

年齢としては、「45～49 歳」が 20.6%と最も多く、「40～44 歳」が 17.8%、「35～39 歳」が 15.0%、「30～34 歳」が 11.6%と続く。

図表 67 年齢

		回答数	%
全体		1250	100.0
1	19歳以下	0	0.0
2	20～24歳	17	1.4
3	25～29歳	89	7.1
4	30～34歳	145	11.6
5	35～39歳	188	15.0
6	40～44歳	223	17.8
7	45～49歳	258	20.6
8	50～54歳	140	11.2
9	55～59歳	101	8.1
10	60～64歳	61	4.9
11	65～69歳	28	2.2
12	70歳以上	0	0.0

● 現在の仕事

あなたの現在の仕事について、該当するものを選択してください。(n=1050)

※介護福祉士等の資格を有さず介護職として介護事業所に従事する者を除く

現在の仕事では、「高齢者向けの介護保険サービスを提供する事業所に介護職として勤務している」が 53.3%と最も多い。

図表 68 現在の仕事

		回答数	%
全体		1050	100.0
1	高齢者向けの介護保険サービスを提供する事業所に介護職として勤務している	560	53.3
2	高齢者介護以外の福祉分野（医療、障害等）の事業所・施設に勤務している	239	22.8
3	福祉分野以外の業務に従事している	119	11.3
4	その他	109	10.4
5	現在は働いていない	23	2.2

あなたが現在お勤めの事業所のサービス種別について選択してください(複数回答)。(n=760)

介護事業所に介護職として勤務している場合の勤務先サービス種別は「入所系・施設系(特養、特定施設等)」が 70.4%と多い。

図表 69 介護事業所に勤務する場合のサービス種別

		回答数	%
全体		760	100.0
1	訪問系（訪問介護等）	109	14.3
2	通所系（通所介護等）	175	23.0
3	入所系・施設系（特養、特定施設等）	535	70.4

- 性別

あなたの性別を選択してください。(n=1250)

「男性」が 50.5%、「女性」が 49.1%となっている。

図表 70 性別

		回答数	%
全体		1250	100.0
1	男性	631	50.5
2	女性	614	49.1
3	その他	5	0.4

- 雇用形態・勤務形態

あなたの現在の雇用形態・勤務形態を選択してください。(n=1250)

「常勤・専従」が 87.6%と多い。

図表 71 雇用形態・勤務形態

		回答数	%
全体		760	100.0
1	常勤・専従	666	87.6
2	常勤・非専従	31	4.1
3	非常勤・専従	33	4.3
4	非常勤・非専従	19	2.5
5	その他	3	0.4
6	わからない	8	1.1

(2) 試験受験意向とその要因

● 実務研修受講試験の受験意向

あなたは今後、介護支援専門員実務研修受講試験(ケアマネジャーの資格試験)を受験することを考えていますか。最も近いものを一つ選択してください。(n=1250)

「考えたことがない」が 45.0%と最も多く、「考えたことはあるが受験することをやめた」が 25.0%と続く。今後の受験を考えている割合は合計で 30.0%となっている。

図表 72 実務研修受講試験の受験意向

		回答数	%
全体		1250	100.0
1	考えたことがない	563	45.0
2	考えたことはあるが受験することをやめた	312	25.0
3	将来的に受験することを考えているが時期は決めていない	233	18.6
4	3年～5年以内程度に受験することを考えている	51	4.1
5	直近1, 2年での受験を考えている	91	7.3

主な保有資格別でみると、看護師・准看護師や資格を有しておらず介護事業所に介護職として勤務している方では、「考えたことがない」という割合が多くなっている。

図表 73 主な保有資格別の実務研修受講試験の受験意向

	n	考えたことがない	考えたことはあるが受験することをやめた	将来的に受験することを考えているが時期は決めていない	3年～5年以内程度に受験することを考えている	直近1, 2年での受験を考えている	考えたことがない+考えたことはあるが受験することをやめた
介護福祉士	600	37.3%	30.2%	17.8%	5.0%	9.7%	67.5%
看護師・准看護師	150	66.0%	18.0%	11.3%	2.7%	2.0%	84.0%
理学療法士	150	45.3%	26.7%	18.7%	4.0%	5.3%	72.0%
社会福祉士	150	39.3%	26.7%	22.0%	2.7%	9.3%	66.0%
介護事業所に介護職として勤務している方(資格非保有)	200	56.5%	12.0%	24.0%	3.5%	4.0%	68.5%
全体	1250	45.0%	25.0%	18.6%	4.1%	7.3%	70.0%

年齢層別では、20代後半から40代で比較的受験を考えている割合が大きい。

図表 74 年齢層別の実務研修受講試験の受験意向

	n	考えたことが ない	考えたことは あるが受験す ることをやめ た	将来的に受験 することを考 えているが時 期は決めてい ない	3年～5年以 内程度に受験 することを考 えている	直近1、2年 での受験を考 えている	考えたことが ない+考えた ことはあるが 受験すること をやめた
20～24歳	17	52.9%	17.6%	23.5%	5.9%	0.0%	70.6%
25～29歳	89	46.1%	16.9%	23.6%	9.0%	4.5%	62.9%
30～34歳	145	45.5%	19.3%	22.8%	4.1%	8.3%	64.8%
35～39歳	188	43.1%	31.9%	11.7%	2.7%	10.6%	75.0%
40～44歳	223	36.8%	24.2%	23.8%	4.0%	11.2%	61.0%
45～49歳	258	48.8%	22.1%	17.8%	4.7%	6.6%	70.9%
50～54歳	140	45.0%	29.3%	21.4%	1.4%	2.9%	74.3%
55～59歳	101	41.6%	27.7%	16.8%	6.9%	6.9%	69.3%
60～64歳	61	59.0%	27.9%	11.5%	0.0%	1.6%	86.9%
65～69歳	28	60.7%	32.1%	0.0%	3.6%	3.6%	92.9%
全体	1250	45.0%	25.0%	18.6%	4.1%	7.3%	70.0%

勤務状況別では、介護事業所に勤務している場合で、今後の受験を考えている割合が高い傾向にある。

図表 75 勤務状況別の実務研修受講試験の受験意向

	n	考えたことが ない	考えたことは あるが受験す ることをやめ た	将来的に受験 することを考 えているが時 期は決めてい ない	3年～5年以 内程度に受験 することを考 えている	直近1、2年 での受験を考 えている	考えたことが ない+考えた ことはあるが 受験すること をやめた
高齢者向けの介護保険サービスを提供する事業所に介護職として勤務している	560	35.4%	28.6%	19.6%	5.7%	10.7%	63.9%
高齢者介護以外の福祉分野（医療、障害等）の事業所・施設に勤務している	239	45.2%	29.3%	18.4%	1.3%	5.9%	74.5%
福祉分野以外の業務に従事している	119	49.6%	22.7%	16.8%	5.0%	5.9%	72.3%
その他	109	65.1%	22.9%	8.3%	1.8%	1.8%	88.1%
現在は働いていない	23	60.9%	26.1%	8.7%	4.3%	0.0%	87.0%
（基礎資格なしで介護事業所に勤務）	200	56.5%	12.0%	24.0%	3.5%	4.0%	68.5%
全体	1250	45.0%	25.0%	18.6%	4.1%	7.3%	70.0%

介護職として従事している場合のサービス種別によっては、今後の意向に大きな差はみられない。

図表 76 介護職として勤務するサービス種別の実務研修受講試験の受験意向

	n	考えたことが ない	考えたことは あるが受験す ることをやめ た	将来的に受験 することを考 えているが時 期は決めてい ない	3年～5年以 内程度に受験 することを考 えている	直近1、2年 での受験を考 えている	考えたことが ない+考えた ことはあるが 受験すること をやめた
訪問系（訪問介護等）	109	42.2%	18.3%	23.9%	7.3%	8.3%	60.6%
通所系（通所介護等）	175	38.9%	24.6%	25.7%	6.3%	4.6%	63.4%
入所系・施設系（特養、特定施設等）	535	40.9%	24.1%	19.6%	4.7%	10.7%	65.0%
全体	1250	45.0%	25.0%	18.6%	4.1%	7.3%	70.0%

● **受験しない理由**

介護支援専門員(ケアマネジャー)の資格試験の受験について考えたことがない、考えたことはあるが受験することをやめたと回答された方にお伺いします。受験について考えたことがない理由、考えたものの受験をやめた理由について、該当するものをすべて選択してください。(n=875)

「介護支援専門員(ケアマネジャー)の仕事内容にやりがい・魅力を感じない」が 31.1%と最も多く、「受験のための学習時間が取れない・学習範囲が広すぎる」(27.7%)、「資格を維持するための法定研修等の負担が大きい」(25.4%)といった回答が続く。

図表 77 実務研修受講試験の受験しない理由

全体		回答数	%
		875	100.0
1	受験手数料が高い	144	16.5
2	受験のための学習時間が取れない・学習範囲が広すぎる	242	27.7
3	資格を維持するための法定研修等の負担が大きい	222	25.4
4	介護支援専門員(ケアマネジャー)の仕事内容にやりがい・魅力を感じない	272	31.1
5	介護支援専門員(ケアマネジャー)の賃金等の処遇に魅力を感じない	216	24.7
6	介護支援専門員(ケアマネジャー)の業務範囲が広すぎる・責任が重い	218	24.9
7	その他	58	6.6
8	特に理由はない	208	23.8

● **介護支援専門員をキャリア目標と考えているか**

あなたは、介護支援専門員(ケアマネジャー)が介護職としての一つのキャリアプランの道筋、目標であると思いますか。(n=760)

※介護事業所勤務の場合のみ回答

介護職として従事している場合、介護支援専門員をキャリアプランの道筋・目標と考えるかについて、「どちらかといえばそう思う」が 27.6%と最も多く、「どちらでもない」が 25.1%と続く。

図表 78 介護支援専門員をキャリア目標と考えているか

全体		回答数	%
		760	100.0
1	そう思う	114	15.0
2	どちらかといえばそう思う	210	27.6
3	どちらともいえない	191	25.1
4	どちらかといえばそう思わない	81	10.7
5	そう思わない	164	21.6

(3) 介護支援専門員との接点・業務理解

● 介護支援専門員と接した経験

あなたは、現在の仕事において、介護支援専門員（ケアマネジャー）と接することがありますか。最も近いものを一つ選択してください。（n=1227）

※現在は働いていない回答者を除く

介護支援専門員とは、「頻繁に接している」が 41.2%、「時々接している」が 36.3%となっており、大半がある程度は接したことがあるという結果となっている。

図表 79 介護支援専門員と接した経験

		回答数	%
全体		1227	100.0
1	頻繁に接している	505	41.2
2	時々接している	446	36.3
3	過去に接したことはある	143	11.7
4	接したことはない	133	10.8

介護支援専門員と接した経験別に受験意向をみると、ケアマネジャーとの接点が多い方が受験を考えている割合が大きい傾向にある。

図表 80 介護支援専門員と接した経験別の受験意向

	n	考えたことが ない	考えたことは あるが受験す ることをやめ た	将来的に受験 することを考 えているが時 期は決めてい ない	3年～5年以 内程度に受験 することを考 えている	直近1, 2年 での受験を考 えている	考えたことが ない+考えた ことはあるが 受験すること をやめた
頻繁に接している	505	37.2%	26.7%	19.8%	5.0%	11.3%	64.0%
時々接している	446	39.7%	27.1%	23.3%	4.7%	5.2%	66.8%
過去に接したことはある	143	50.3%	26.6%	13.3%	2.8%	7.0%	76.9%
接したことはない	133	84.2%	9.0%	6.0%	0.0%	0.8%	93.2%
全体	1250	45.0%	25.0%	18.6%	4.1%	7.3%	70.0%

● **介護支援専門員の仕事・業務内容の理解**

あなたは、介護支援専門員(ケアマネジャー)の仕事・業務内容について把握・理解されていますか。最も近いものを一つ選択してください。(n=1250)

ケアマネジャーの仕事・業務については「ある程度把握・理解している」が 46.4%と最も多い。

図表 81 介護支援専門員の仕事・業務内容の理解

		回答数	%
全体		1250	100.0
1	よく把握・理解している	265	21.2
2	ある程度把握・理解している	580	46.4
3	少しだけ把握・理解している	304	24.3
4	わからない/知らない	101	8.1

ケアマネジャーの仕事・業務についての理解状況別の受験意向をみると、仕事・業務について理解していると回答した方が、受験を考えている割合がやや大きい。

図表 82 介護支援専門員の仕事・業務内容の理解状況別の受験意向

	n	考えたことがない	考えたことはあるが受験することをやめた	将来的に受験することを考えているが時期は決めていない	3年～5年内程度に受験することを考えている	直近1, 2年での受験を考えている	考えたことがない+考えたことはあるが受験することをやめた
よく把握・理解している	265	38.9%	28.7%	16.2%	4.2%	12.1%	67.5%
ある程度把握・理解している	580	37.6%	27.1%	22.1%	4.8%	8.4%	64.7%
少しだけ把握・理解している	304	52.3%	23.4%	18.1%	3.6%	2.6%	75.7%
わからない/知らない	101	82.2%	7.9%	6.9%	1.0%	2.0%	90.1%
全体	1250	45.0%	25.0%	18.6%	4.1%	7.3%	70.0%

(4) 試験合格後の意向・理由

● 試験合格後の介護支援専門員としての就業意向

試験に合格した場合、介護支援専門員(ケアマネジャー)として従事する意向はありますか。

(n=375)

※受験意向がある場合のみ回答

試験合格後は「介護支援専門員として従事することも選択肢として検討する」が 44.8%と最も多い。

図表 83 試験合格後の介護支援専門員としての就業意向

		回答数	%
全体		375	100.0
1	介護支援専門員として従事する予定である(できるだけ早く)	38	10.1
2	介護支援専門員として従事する予定である(将来的に)	69	18.4
3	介護支援専門員として従事することも選択肢として検討する	168	44.8
4	介護支援専門員として従事する意向はないが法人や事業所からの指示があれば検討する	71	18.9
5	介護支援専門員として従事する予定はなく、法人や事業所の意向があっても従事しない	29	7.7

主な職業・資格別でみると、介護支援専門員として従事することを予定している方は、介護福祉士でその割合が大きい。

図表 84 主な職種・資格別の試験合格後の介護支援専門員としての就業意向

	n	介護支援専門員として従事する予定である(できるだけ早く)	介護支援専門員として従事する予定である(将来的に)	介護支援専門員として従事することも選択肢として検討する	介護支援専門員として従事する意向はないが法人や事業所からの指示があれば検討する	介護支援専門員として従事する予定はなく、法人や事業所の意向があっても従事しない
介護福祉士	195	13.3%	21.0%	44.1%	15.4%	6.2%
看護師・准看護師	24	12.5%	8.3%	45.8%	29.2%	4.2%
理学療法士	42	4.8%	14.3%	45.2%	23.8%	11.9%
社会福祉士	51	7.8%	21.6%	35.3%	23.5%	11.8%
介護事業所に介護職として勤務している方	63	4.8%	14.3%	54.0%	19.0%	7.9%
全体	375	10.1%	18.4%	44.8%	18.9%	7.7%

● 試験合格後に介護支援専門員としての従事する意向がない理由

介護支援専門員(ケアマネジャー)として従事する予定がない理由として挙げられるものについて選択してください(複数回答)。(n=100)

試験の合格した場合もケアマネジャーとして従事する意向がない理由としては、「業務負担の大きさ」、「賃金・処遇の低さ」、「事業作業量の煩雑さ」、「現在の仕事のやりがい大きい」等が上位となっている。

図表 85 試験合格後に介護支援専門員としての従事する意向がない理由

全体		回答数	%
		100	100.0
1	賃金・処遇の低さ	38	38.0
2	業務負担の大きさ	41	41.0
3	事務作業量の煩雑さ	24	24.0
4	業務範囲の広さ	20	20.0
5	責任の大きさ	19	19.0
6	ご利用者やご家族とのコミュニケーション負担が大きい	16	16.0
7	他事業所等との連携やコミュニケーションの負担が大きい	6	6.0
8	現在の仕事のやりがい大きい	22	22.0
9	自己研鑽や学習目的で受験を考えているため	12	12.0
10	職場からの業務指示で受験を考えているため	0	0.0
11	その他	4	4.0
12	あてはまるものはない	15	15.0

● 介護支援専門員として従事することを検討する理由

介護支援専門員(ケアマネジャー)として従事したい、従事することを検討する理由について該当するものを選択してください。(n=275)

試験合格後にケアマネジャーとして従事したいあるいは従事することを検討する理由としては、「キャリアアップ・スキルアップのため」が 65.1%と最も大きい。次いで「業務における身体的負担が少ない」、「賃金・処遇がよいため」、「利用者の生活全体の課題に対応できるため」が続く。

図表 86 介護支援専門員としての従事することを検討する理由

全体		回答数	%
1	キャリアアップ・スキルアップのため	179	65.1
2	利用者の生活全体の課題に対応できるため	77	28.0
3	賃金・処遇がよいため	81	29.5
4	業務における身体負担が少ないため	106	38.5
5	多様な職種との関わりが持てるため	53	19.3
6	働き方の柔軟性があるため	60	21.8
7	その他	2	0.7
8	あてはまるものはない	10	3.6

● 介護支援専門員として従事することを検討する際の重視点

介護支援専門員(ケアマネジャー)として従事することを検討する場合、勤務する事業所を選択する際に重視する点について、各項目それぞれ最も近いものを一つずつ選択してください。(n=275)

ケアマネジャーとして従事することを検討する際に重視する点としては、「賃金・処遇」、「職場の人間関係」、「雇用形態」、「勤務日数や勤務時間の柔軟性」などが上位となっている。

図表 87 介護支援専門員として従事することを検討する理由

	n	非常に重視する	やや重視する	どちらともいえない	あまり重視しない	まったく重視しない
賃金・処遇	275	55.6	34.9	8	1.5	0
職場の人間関係	275	55.3	30.9	12	1.5	0.4
雇用形態(正規雇用等希望の雇用形態で採用される)	275	50.9	34.5	11.6	2.5	0.4
勤務日数や勤務時間の柔軟性	275	41.1	40.7	16	1.8	0.4
自宅からのアクセス(自宅からの距離、通いやすさ)	275	40.7	46.2	10.5	2.5	0
休暇の取得のしやすさ	275	40.4	40	16.4	2.9	0.4
福利厚生充実	275	38.5	36.7	22.2	2.2	0.4
業務負担や事務負担の大きさ	275	35.6	41.8	20	2.5	0
利用者や家族との関係性	275	34.5	39.6	22.5	2.9	0.4
キャリアアップ・スキルアップの機会	275	27.6	39.6	28.7	3.3	0.7
ICTの活用状況	275	19.6	32.7	40.7	5.1	1.8

● 従事意向がない場合に介護支援専門員として従事することを検討する際の条件

介護支援専門員(ケアマネジャー)として従事する意向がない方にお伺いします。どのような条件等があれば介護支援専門員(ケアマネジャー)として従事することを考えられると思いますか。該当するものについて最大5つまで選択してください。(n=100)

受験意向はあるが、合格後にケアマネジャーとしての従事意向がない場合における、ケアマネジャーとして従事することを検討するための条件としては、「賃金・処遇面の改善・充実」が65.0%と最も大きい。次いで、「労働時間・休日等の労働条件が合致すること」、「事務負担の軽減」、「正社員等、望む雇用条件での就業」が続く。

図表 88 従事意向がない場合に介護支援専門員として従事することを検討する際の条件

全体		回答数	%
		100	100.0
1	賃金・処遇面の改善・充実	65	65.0
2	労働時間・休日等の労働条件が合致すること	37	37.0
3	正社員等、望む雇用条件での就業	24	24.0
4	人事評価・処遇が明確・透明であること	15	15.0
5	キャリアアップの機会の充実	11	11.0
6	事務負担の軽減	26	26.0
7	職場の人間関係・コミュニケーション負担の軽減、ハラスメントの予防	9	9.0
8	雇用の安定性	10	10.0
9	福利厚生充実	16	16.0
10	教育訓練・能力開発の充実	7	7.0
11	利用者・家族とのコミュニケーション負担の軽減・ハラスメント予防	18	18.0
12	法人・事業所の指示・意向があること	10	10.0
13	介護支援専門員(ケアマネジャー)の仕事のさらなる理解、業務体験等	14	14.0
14	条件によらず介護支援専門員としては従事しない	13	13.0

(5) 目指したい姿・介護支援専門員の印象

● 目指す介護支援専門員のイメージ

今後、介護支援専門員(ケアマネジャー)として従事することを想定した場合、どのような介護支援専門員(ケアマネジャー)を目指したいというイメージはありますか。該当するものがあればすべて選択してください。(n=275)

目指したいケアマネジャーのイメージとしては、「利用者・家族に寄り添った利用者本位の介護支援専門員」が 61.8%と最も大きい。次いで、「公正中立の原則に沿った介護支援専門員」、「生涯学習を念頭に継続的に知識・スキルアップに努める介護支援専門員」と続く。

図表 89 目指す介護支援専門員のイメージ

		回答数	%
全体		275	100.0
1	利用者・家族に寄り添った利用者本位の介護支援専門員	170	61.8
2	公正中立の原則に沿った介護支援専門員	98	35.6
3	生涯学習を念頭に継続的に知識・スキルアップに努める介護支援専門員	70	25.5
4	地域の高齢者支援の中核となれるような介護支援専門員	63	22.9
5	法人・事業所の要望を応えられる介護支援専門員	33	12.0
6	地域で手が届きにくい部分に対応できる介護支援専門員	69	25.1
7	その他	2	0.7
8	特に目指したいイメージは持っていない	35	12.7

● 介護支援専門員に対する印象

あなたの介護支援専門員という職種への印象についてお伺いします。次の各項目についてそれぞれ最も近いものを選択してください。(n=1250)

ケアマネジャーに対する印象としては、「責任が大きい仕事である」、「事務負担や調整業務が多い仕事である」、「利用者にも多面的にかかわることができる重要な仕事である」が上位となっている。

図表 90 介護支援専門員に対する印象

	n	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらともいえない	どちらかといえばそう思わない	そう思わない
責任が大きい仕事である	1250	37.4	36.6	19.8	2.6	3.6
事務負担や調整業務が多い仕事である	1250	36.7	34.3	19.9	4.7	4.3
利用者にも多面的にかかわることができる重要な仕事である	1250	33.7	36.9	22.2	3.2	4.0
やりがいがある仕事である	1250	19.0	38.3	28.4	7.4	7.0
スキルアップ・キャリアアップにつながる仕事である	1250	16.0	38.8	30.9	7.5	6.8
給与・処遇がよい仕事である	1250	7.8	19.8	37.8	20.0	14.6

4.4. ヒアリング調査の概要・結果

(1) ヒアリング調査の概要

実施したヒアリング調査の概要は以下の通り。

図表 91 介護支援専門員向けアンケート調査概要

調査対象	自治体(都道府県・市町村) 研修実施機関・研修講師 居宅介護支援事業者
調査の狙い	介護支援専門員の不足や人材確保の状況、不足の場合の影響、現在の取組、実務研修等の受講動向の実情を把握する。
調査方法	ウェブ会議システムを用いた聞き取り調査
調査期間	2023年1月10日～2023年3月21日
実施件数	自治体 4件 研修実施機関・講師 5件 事業者 5件
主な調査項目	●介護支援専門員の不足感とその対応等の状況 ・地域・事業所での人材不足実態 ・人材不足による影響・対応 ・人材の募集・採用動向 ・実務研修の受講者数の状況 ・実務研修の受講者の傾向変化 ・人材不足に対する取組 等

(2) ヒアリング調査結果

ヒアリング調査の主な結果を以下に示す。

介護支援専門員の人材不足状況について

(自治体)

- 地域でのケアマネジャーが不足しているという声はある。ケアマネジャーも高齢化しているがそれなんとか引き留めているような状況もあるようである。ただし、行政として支援等ははまだ実施していない。若いなり手が少なく、慢性的に求人は出ている状況である。(市町村 A)
- ケアマネジャーの不足に関する声は市としては認識していない。主任ケアマネジャーが辞める際の後任が見つからないといった話が年に1度あるかどうかといった程度である。既存の事業所で必要な対応はできていると考えている。(市町村 B)
- 特にケアマネジャーが不足しているという認識はない。全体では充足できていると考えている。(都道府県 C)
- ケアマネジャーの不足について事業者からの声・要望が増えてきている。今後自治体としての対応の必要性も検討し始めている。(市町村 D)

(研修実施機関・講師)

- 県内で介護支援専門員の不足が生じてきており、県に実態把握に関する要望を出している。ケアマネジャーの高齢化が進んでおり、その影響もある。仕事の負担に比べて給与が上がりにくいといったことも影響しているのではないかと。介護職の処遇改善が進んでおり、法人内でケアマネジャーとしての勤務を打診しても拒否されるケースもあると聞く。地域によって状況にも差があり、都市部では主任ケアマネの取り合いも生じている。(実施機関 E)
- 自治体としては総数で不足していないと認識していても地域性があり、地域によっては不足しているという状況もあるのではないかと。(実施機関 F)
- 研修講師からも介護支援専門員の不足に関する声は多い。募集しても応募自体がないという声がよく聞かれる。法定研修の受講者数が大きく減っているという状況ではない。(実施機関 G)
- 求人を出しても応募がないという声は多く、都市部も山間部も同様の状況である。法人からの異動要望を拒否されることも多いと聞く。ケアマネジャーを辞めて介護職に転職するケースや看護の資格を持っている場合は訪問看護ステーションに転職するケースも増えているようだ。(実施機関 H)
- エリアによるが求人はかなりの数が出ている。中核市の周辺地域などは人材不足という声が多い。(実施機関 G)
- 最近の実務研修の受講者の傾向として、医療職の受講が増えていて、介護連携のために知識を習得する目的で受験・受講しているという人が多い印象である。直近での就業意向がない方が少なくない。グループワークを6名で実施してもケアマネジャーとしての就業を検討する受講者は2名程度である。(研修講師 I)

(事業者)

- 有料老人ホームやサービス付き高齢者住宅ができた際に、ケアマネが足りないという話が出てくる。管理者要件を満たしていない事業所が少なくないため、主任ケアマネの確保は必要という声が多い。ただし、必要と言っているが補充は進んでいない。ケアマネジャーの高齢化は進んでいると感じる。若手での希望者が少ない。将来的な担い手の不足感には懸念がある。制度が複雑すぎることも影響していると感じる。実務研修受講者でもケアマネジャーにならない人も多い印象がある。(事業者 J)
- 募集しても応募がないという話はよく聞く。離島や山間部に限らず都市部でも生じている問題である。ケアマネジャーの退職の際に後任が見つからず他事業所に対応を依頼するというケースも増えているようである。利用者が地域包括支援センターの段階で担当できるケアマネジャーを末頃になったり、自力で探してほしいと言われることもあるようだ。以前はキャリアアップの対象としてケアマネジャーがあったが、最近は資格を取ってもならない人が増えていると感じる。責任や業務負担の大きさも不足傾向の一因となっているのではないか。(事業者 K)
- 都市部であっても周辺からはケアマネジャー不足という声が聞かれる。退職があると補充ができないというケースが増えているようである。利用側の相談が来ても対応できないという声も聞かれるようになってきている。(事業者 L)
- ケアマネジャーの仕事に魅力を感じておらず受験が増えていないのではないか。もともとは介護福祉士からのルートが主流であり、給与面の差がなくなってきたことも影響していると考えている。ケアマネジャーとして勤務したが、事務仕事が多く、責任も大きいことからすぐに退職してしまうケースもみられる。(事業者 M)
- 中核市に所在しており、足りないという実感はない。サ高住等ができた時に一時的に足りなくなることはあるかもしれない。郊外の周辺地域では足りない場所もあると聞く。(事業者 N)

介護支援専門員の人材不足への対応・取組について

(自治体)

- 離島や中山間部などの地域は、民間法人が積極的な対応をしていないことがあり、社会福祉協議会や地域包括支援センター等が中心的な担い手となっている面がある。(市町村 B)
- 離島での対応については、交通費を補助している。(市町村 D)

(事業者)

- 法定研修、法定外研修について費用負担は事業所としている。研修受講時間も勤務時間としている。法定外の研修には行かせてくれない事業所もあると聞く。こういった点も人材の確保・定着に影響するのではないか。(事業者 J)
- ICT 化等を進め、テレワーク対応も進めており、在宅ワークを可能として、自宅近くを中心に担当できるようにしている。また、働き方はある程度働き手に応じて柔軟に選択できるようにしている。フレックス制を導入したり、事務職員を雇用し、ケアマネジャーは本来業務になるべく集中できるようにしている。これまで求人募集をしたことがないが、ロコミで採用できている。(事業者 J)
- ケアマネジャーは単独で動くことができる職種であるので、その特性を活かして個々人の働きやすい環境を整備することはできる。こういったことを強みとしていくことも一つの考え方だろう。(事業者 L)
- 離島の担当をしており、10 名ほど担当している。月に 1 回、1 泊 2 日でモニタリング訪問している。ケアマネジャーの絶対数が足りておらず相談があり、対応している。事業所のケアマネジャーの退職に伴って相談があったものである。県が離島支援の補助金として交通費等の支援をしてくれている。(事業者 M)
- 独立型で運営しているが、併設型の事業所から転職してくる方が少なくない。週次で全体ミーティングを設けるなど、密な情報共有を行っているとともに、法人内でも研修を定期的実施し、外部研修にも積極的に参加してもらっている。外部研修の費用は交通費を含めて事業所負担としている。また、業務時間として研修には参加してもらっている。法定研修の受講費用も校風日含めて事業所負担である。給与面はインセンティブにしており、自身の意向に応じた働き方を選べるようにしている。結果として、紹介、ロコミでの応募が多くなっているが、当社の状況を説明したうえで正規期に応募してもらうこととしている。結果として採用には困っておらずこれまでに離職もない。採用に関してはケアマネジャーの経験者比率は半数程度である。(事業者 K)
- 中山間地域等で民間の事業者では対応が難しい場合、現状は社会福祉協議会等がなんとか対応しているという状況があると聞いている。(事業者 N)

4.5. アンケート・ヒアリング調査結果の整理・考察

各アンケート調査、ヒアリング調査で把握した内容について、今後の介護支援専門員の養成を検討する上で特に重要と考えられる点を中心に検討、以下の通り整理した。

(1) 介護支援専門員アンケート調査から

- 現在、介護支援専門員として従事している場合、今後も介護支援専門員としての就業継続を考えている割合は7割超となっており、ある程度の期間は介護支援専門員としての勤務を継続するという割合が多い。
 - 他職種・他業界への転職を考えている層も一定割合みられるが、離職率の傾向(15%前後)から考慮すると概ね妥当な水準と考えられるのではないか。
- 現在の事業所が2つ目以上という回答が半数以上となっていることを考えると、事業所を離職した場合に他の居宅介護支援事業所等に介護支援専門員として転職する割合(再入職割合)はある程度高いものと考えられる。
- 今後の離職防止、定着促進を考えると、賃金・処遇面は重要であるが、業務範囲の広さ、責任の大きさ、事務負担の大きさも課題となっている。これら課題について、ICT化の推進等による事務負担・業務負担の抑制、柔軟な働き方・個人の希望に応じた働き方等の導入によって解消していくことで離職防止につなげることを検討できるのではないか。
- また、介護支援専門員ならではの魅力としては、利用者や家族との関係性の面、多様な職種との連携面などが挙げられており、これらの魅力を適切に伝えていくこと、さらなる魅力向上に努めることも重要になると考えられる。
- 介護支援専門員としての勤務が継続されない要因の一つに法人・事業所による異動等、個人の要因によらない理由もあることを踏まえた検討も必要と考えられる。
- 主任介護支援専門員については、更新意向は高く、今後主任介護支援専門員研修を受講することを考えている割合が一定程度みられるが、現在の主任介護支援専門員の不足状況を鑑みると、より主任介護支援専門員研修の受講促進を考えていくことも必要と言える。
 - 受講に要する時間、処遇との兼ね合い、業務内容の広さ、事務作業の多さが課題となっており、これらについて検討することが求められる。

(2) 受験資格保有者アンケート調査から

- 受験資格保有者のうち、30%程度は介護支援専門員実務研修受講資格試験の受験を考えている。介護福祉士、社会福祉士、その他介護事業所に介護職として勤務する方でその割合がやや大きい。今後も介護福祉士が介護支援専門員への流入の大きなウェイトを占める可能性が高いと考えられる。
 - ケアマネジャーとの接点がある、ケアマネジャーの業務を理解している方が受験意向は高い傾向にあり、ケアマネジャーについての理解を深めることが受験意向を高めることにつながる可能性が示唆される。
- 試験合格後に介護支援専門員として具体的に従事することを考えている割合は約 28%、選択肢として検討するという割合は約 44%となっており、一定数は介護支援専門員として勤務する可能性が想定できる。合格後に介護支援専門員として従事することを予定している割合は介護福祉士でやや高くなっており、受験意向と合わせても介護福祉士資格保有者の介護支援専門員への入職というルートは重要性が高いと考えられる。
- 受験意向があり、合格後はケアマネジャーとして従事する意向がある割合が一定数みられる反面、受験意向、合格後の就業意向がないケースもみられる。賃金・処遇面以外に業務負担の大きさや事務作業の多さ、責任の大きさがネックになっている面がみられる。今後の介護支援専門員の確保のためには受験者・合格者の維持・拡大、合格者の介護支援専門員としての就業促進が重要であり、これらの課題解消も求められる。

(3) ヒアリング調査から

- 介護支援専門員が不足しているという声は多く、離島や中山間地域に限らず、都市部でも新規の人材採用が難しい状況がみられるようになっている。
- 新規確保が難しいため退職等があった場合、継続して利用者へのサービス提供の継続が難しくなるが、近隣事業所に対応を依頼することなどによって、必要なサービス提供等に支障が生じるといったケースは多くはないと考えられる。
- 職員の働きやすい環境整備等によって継続的かつ安定的に人材確保ができている事業所も存在しており、人材確保においてはその優勝劣敗がより鮮明になってきている可能性がうかがえる。
- 新規採用者のうち、他の居宅介護支援事業所等からの転職者は一定割合いるものとみられ、再入職の割合は低いと考えられる。
- 一方で、実務研修受講者の傾向の変化等から、試験合格、実務研修修了後の介護支援専門員としての入職割合は下がっている可能性も考えられる。

5. 介護支援専門員の供給・需要量の検討

本章では、介護支援専門員の今後の供給可能数、需要数について、ここまでに調査・整理したデータ等を基に検討を行った結果について示す。

5.1. 再入職・新規入職割合の検討

アンケート調査から離職者の再入職割合がある程度高い可能性がうかがえるが、統計データ等から再入職に関するデータを確認することはできていない。また、実務研修受講資格試験合格者と実務研修の修了割合は把握可能であったが、実務研修修了者がどの程度、実際に介護支援専門員として新規入職するかは確認できなかった。

今後の介護支援専門員の養成のあり方を検討する上では、供給量(確保できる人数)の見込みを示す等、議論のための基礎資料の整備が必要である。前掲の仮説で示したように、供給量を推計するためには再入職や実務研修修了者の新規入職割合をある程度把握することが肝要である。

現状、公表データからの把握は困難であり、調査等を踏まえて把握していくことが必要ではあるが、調査の実施等を含めた今後の検討を進めるための目安を付ける目的で、再入職の割合と実務研修修了後の新規入職割合について、既存データを基にしたシミュレーションを行い、おおよその範囲について検討した。

シミュレーションの前提は以下の通り。

図表 92 シミュレーションの前提条件

現任者数	: 各年度の調査時点における介護支援専門員数(居宅介護支援事業所) 「介護サービス施設・事業所調査」のデータ(実績)を使用
離職率	: 各年度の居宅介護支援事業所介護支援専門員等の離職率 「介護労働実態調査」(実績)を使用
離職者数	: 各年度で離職した介護支援専門員数(見込) 当該年度の(現任者数) × (離職率) で算出
前年度からの継続就業者	: 前年度から継続して就業している(離職していない)介護支援専門員の数 (前年度の現任者数) - (前年度の離職者数) で算出
現任者数の前年度比増減	: 前年度と比較しての現任者数の増減数 (前年度の現任者数) - (当年度の現任者数) で算出
当年度入職者数	: 当該年度に新たに事業所に入職した介護支援専門員の数 前年度の離職者数に前年度比での増減を加えた数(離職による不足と増減分を入職でカバーと想定) (前年度離職者数) + (現任者数の前年度比増減) で算出
再入職者数	: 介護支援専門員としての仕事を退職、転職先とした居宅介護支援事業所または独立開業する数 再入職率について5パターン(60%、65%、70%、75%、80%)設定しそれぞれ算出 (前年度離職者数) × (設定した再入職率 ○%) で算出
新規入職者数	: 実務研修終了後に介護支援専門員として入職・従事する者の数 当該年度の入職者数から試算した再入職者を減じた数(入職者のうち再入職者分以外) (当該年度入職者数) - (再入職者数 ※各設定値での)
実務研修受講資格試験合格者数	: 各年度の実務研修受講資格試験の合格者数 「介護支援専門員実務研修受講試験の実施状況等」のデータ(実績)を使用
実務研修修了者数	: 各年度の試験合格者のうち、実務研修を受講・修了した者の数(見込み) 令和3年度の調査データより合格者のうち93%が実務研修を修了するものとして算出
実務研修修了者の入職割合	: 実務研修修了者が新規入職する割合 (新規入職者数(実務研修修了者)) ÷ (実務研修修了者数) ※100%を超える場合、実務研修修了者数以上の入職があったということになる

シミュレーションの実施結果は以下の通りである。

令和 2 年度の実務研修修了者の入職割合をみると、再入職率 55%以下と設定した場合、入職割合が 100%を超えている。これは、実務研修修了者以上の新規入職があったということとなるもので、現実的とは言い難い。

令和 3 年度シミュレーション結果、令和 2 年度・令和 3 年度平均のデータも考慮すると、再入職率は 55～65%程度の水準ではないかと考えられる。それに伴い、実務研修修了後の入職割合は 60～90%程度の水準にあるのではないかと考えられる。

精緻な推計等は難しい面があるが、再入職の割合、実務研修修了後の新規入職割合はある程度高い水準にあるものと推察される。

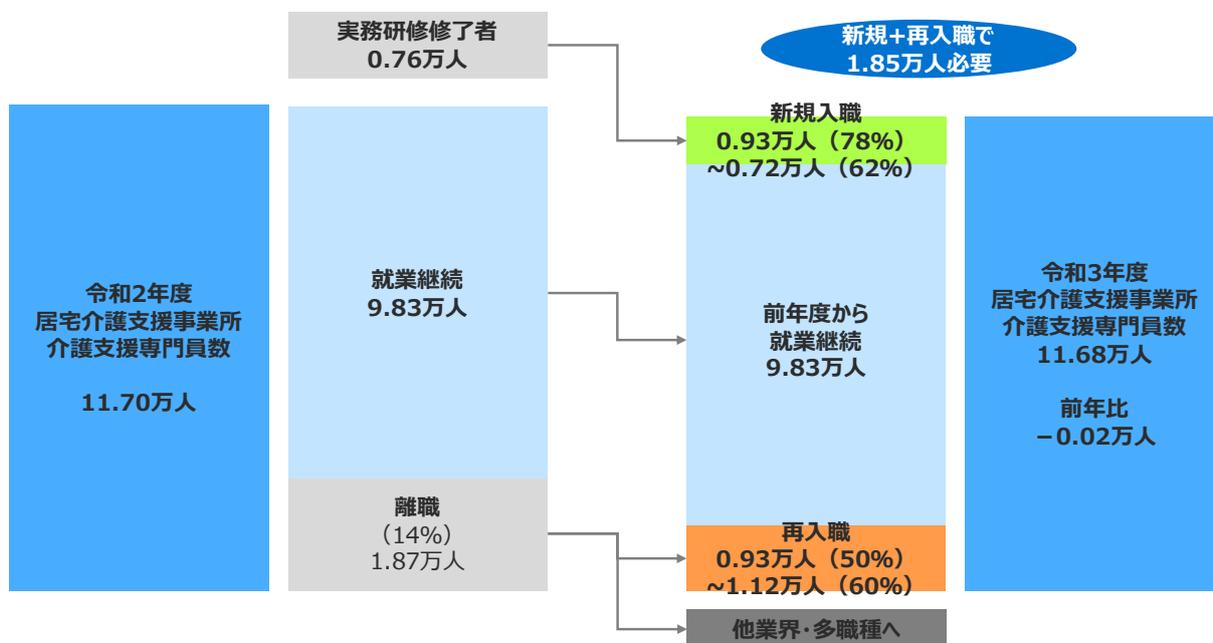
図表 93 再入職割合・実務研修修了者の新規入職割合のシミュレーション(居宅介護支援事業所)

項目	備考	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和2年度・ 令和3年度 の平均
現任者数(居宅介護支援事業所)	厚生労働省データより	117,953	117,025	116,811	116,918
離職率	介護労働安定センターデータより	16.5%	16.0%	14.0%	15.0%
離職者数	(現任者数) × (離職率)	19,462	18,724	16,354	17,539
前年度からの継続就業者	(前年度現任者数) - (前年度離職者数)	-	98,491	98,301	98,396
現任者数の前年度比増減	(当年度現任者数) - (前年度現任者数)	-	△ 928	△ 214	△ 571
当年度入職数(再入職+新規入職)	(現任者数) - (前年度からの継続就業者数)	-	18,534	18,510	18,522
再入職者数	居宅介護支援事業所から他の事業所に転職または開業				
再入職率50%とした場合	(前年度離職者数) × 0.5	-	9,731	9,362	9,547
再入職率55%とした場合	(前年度離職者数) × 0.55	-	10,704	10,298	10,501
再入職率60%とした場合	(前年度離職者数) × 0.6	-	11,677	11,234	11,456
再入職率65%とした場合	(前年度離職者数) × 0.65	-	12,650	12,171	12,411
再入職率70%とした場合	(前年度離職者数) × 0.7	-	13,624	13,107	13,365
新規入職者数(実務研修修了者)	実務研修修了後に介護支援専門員として従事				
再入職率50%とした場合	(当該年度入職者数) - (再入職者数)	-	8,803	9,148	8,976
再入職率55%とした場合		-	7,830	8,212	8,021
再入職率60%とした場合		-	6,857	7,276	7,066
再入職率65%とした場合		-	5,884	6,339	6,112
再入職率70%とした場合		-	4,911	5,403	5,157
実務研修受講試験合格者数	厚生労働省データより	8,018	8,200	12,662	10,431
実務研修修了者数	(実務研修受講試験合格者数) × 0.93	7,457	7,626	11,776	9,701
実務研修修了者の入職割合	実務研修修了者のうち介護支援専門員として従事する者の割合				
再入職率50%とした場合	(新規入職者数(実務研修修了者)) ÷ (実務研修修了者数)	-	115.4%	77.7%	92.5%
再入職率55%とした場合		-	102.7%	69.7%	82.7%
再入職率60%とした場合		-	89.9%	61.8%	72.8%
再入職率65%とした場合		-	77.2%	53.8%	63.0%
再入職率70%とした場合		-	64.4%	45.9%	53.2%

(出所)厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、介護労働安定センター「介護労働実態調査」を基に作成

シミュレーションによる令和2年度から令和3年度にかけての介護支援専門員の人材の流れのイメージは以下の通りとなる。

図表 94 令和2年度から令和3年度の人員の推移イメージ



5.2. 今後の需要数見込みに関する検討

介護サービスの利用量の将来の見込みは厚生労働省が検討・公表しており、これに基づいて介護支援専門員の必要数を検討する。

前掲の仮説で整理した通り、介護支援専門員の必要数はサービス利用量の増減に応じて変動し、一人当たり担当件数の増減にも影響を受ける。各時点の必要な介護支援専門員数は(サービス利用者数)÷(一人当たり担当件数)という計算式で推計することができる。

はじめに、一人当たり担当件数は今後も維持される前提(令和2年度実績を将来にわたって適用した場合)での介護支援専門員数の必要量をシミュレーションした結果を以下に示す。

なお、介護施設や居住系サービス、多機能系サービスにおいては担当件数ではなく、介護サービス提供に必要な事業所・施設当たり介護支援専門員数(介護支援専門員の配置)で捉えることがより適切と考え、サービス需要の伸びに応じて現状の利用者数を維持して事業所・施設数が拡大するものとし、それに対して介護支援専門員の配置(事業所・施設当たり介護支援専門員数)を乗じることで必要な介護支援専門員数を算出している。

担当件数等を現状維持とした場合、介護サービス全体に必要な介護支援専門員数は、令和5年度で202,667人、令和7年度で210,564人、令和22年度で245,475人となる。それぞれ、1万7千人強、2万5千人強、6万人強の上積みが必要という試算となる。

居宅介護支援事業所での介護支援専門員の必要量については、令和5年度で141,965人、令和7年度で146,806人、令和22年度で171,915人となる。それぞれ、1万人強、1万5千人強、4万人強の上積みが必要となる。

図表 95 担当件数現状維持ベースでの介護支援専門員の必要量見込み

	令和2年度 (2020年度)		令和5年度 (2023年度)		令和7年度 (2025年度)		令和22年度 (2040年度)	
	実績値	推計値	推計値	推計値	推計値	推計値	推計値	
サービス見込み量								
在宅介護（小規模多機能、看護小規模多機能除く）	273.5万人	1.00	375.4万人	1.37	388.2万人	1.42	454.6万人	1.66
小規模多機能・看護商機後多機能	12.7万人	1.00	15.6万人	1.23	16.8万人	1.32	19.4万人	1.53
居住系サービス（特定施設、グループホーム）	46.9万人	1.00	54.0万人	1.15	56.0万人	1.19	65.0万人	1.38
介護施設（特養、老健、介護医療院、介護療養型医療施設）	102.5万人	1.00	110.0万人	1.07	116.0万人	1.13	133.0万人	1.30
介護支援専門員一人あたり担当件数	令和2年度実績を適用							
居宅介護支援+介護予防支援	26.44		26.44		26.44		26.44	
小規模多機能+看護小規模多機能	17.43		17.43		17.43		17.43	
居住系サービス	12.72		12.72		12.72		12.72	
介護施設	37.33		37.33		37.33		37.33	
事業所・施設あたり受給者数	実績		必要数試算		必要数試算		必要数試算	
居宅介護支援+介護予防支援	61.42		61.42		61.42		61.42	
小規模多機能+看護小規模多機能	11.21		11.21		11.21		11.21	
居住系サービス	12.22		12.22		12.22		12.22	
介護施設	63.61		63.61		63.61		63.61	
事業所・施設数	実績		必要数試算		必要数試算		必要数試算	
居宅介護支援+介護予防支援	44,533		-		-		-	
小規模多機能+看護小規模多機能	11,343		13,913		14,983		17,302	
居住系サービス	38,430		44,206		45,843		53,211	
介護施設	16,115		17,294		18,237		20,910	
事業所・施設あたり介護支援専門員数	※令和2年度平均を適用、以降も同様							
居宅介護支援+介護予防支援	2.94		2.94		2.94		2.94	
小規模多機能+看護小規模多機能	0.63		0.63		0.63		0.63	
居住系サービス	0.58		0.58		0.58		0.58	
介護施設	1.51		1.51		1.51		1.51	
	令和2年度 (2020年度)		令和5年度 (2023年度)		令和7年度 (2025年度)		令和22年度 (2040年度)	
介護支援専門員数	実績		必要数試算		必要数試算		必要数試算	
居宅介護支援+介護予防支援	130,976	1.00	141,965	1.08	146,806	1.12	171,916	1.31
小規模多機能+看護小規模多機能	7,159	1.00	8,781	1.23	9,456	1.32	10,920	1.53
居住系サービス	22,424	1.00	25,794	1.15	26,749	1.19	31,049	1.38
介護施設	24,346	1.00	26,127	1.07	27,552	1.13	31,590	1.30
計	184,905	1.00	202,667	1.10	210,564	1.14	245,475	1.33
令和元年度対比での必要となる上積み人数（純増数）			必要数試算		必要数試算		必要数試算	
居宅介護支援+介護予防支援	-		+10,989		+15,830		+40,940	
小規模多機能+看護小規模多機能	-		+1,622		+2,297		+3,761	
居住系サービス	-		+3,370		+4,325		+8,625	
介護施設	-		+1,781		+3,206		+7,244	
計	-		+17,762		+25,659		+60,570	

上記は介護サービス需要の伸びのみを考慮しているが、一人当たりの担当件数の変動も需要数に影響する要素である。担当件数の変動の影響を検討するために、一人当たり担当件数が増加する設定でシミュレーションを行った。シミュレーションは居宅介護支援と介護予防支援を対象に検討することとし、シミュレーションにおいては、現状の介護支援専門員の人数でサービス利用の増分を吸収できるように(必要な上積み人数が0となるように)担当件数を設定した。

各年度において、現状の介護支援専門員数で居宅介護支援と介護予防支援のサービス需要を吸収するためには以下のような担当件数の増が必要である。令和7年頃までは、現状の担当件数より12%程度担当件数を増やすことができれば、全国を平均的にとらえた数値上ではあるが、現状の人員数で対応できることとなる。実態調査等の結果では介護支援専門員一人当たりの担当件数は30件前後であることを考慮すると、15%~20%アップなどは生産性向上等で対応できる可能性があるのではないかと考えられる。ただし、令和22年度に向けては30%アップが必要であり、現状の担当状況を考慮すると担当件数の増加のみで対応することは難しいと考えられる。

図表 96 担当件数現状維持ベースでの介護支援専門員の必要量見込み

サービス見込み量	令和2年度 (2020年度)		令和5年度 (2023年度)		令和7年度 (2025年度)		令和22年度 (2040年度)	
	実績値		推計値		推計値		推計値	
在宅介護(小規模多機能、看護小規模多機能除く)	273.5万人	1.00	375.4万人	1.37	388.2万人	1.42	454.6万人	1.66
小規模多機能・看護小規模多機能	12.7万人	1.00	15.6万人	1.23	16.8万人	1.32	19.4万人	1.53
居住系サービス(特定施設、グループホーム)	46.9万人	1.00	54.0万人	1.15	56.0万人	1.19	65.0万人	1.38
介護施設(特養、老健、介護医療院、介護療養型医療施設)	102.5万人	1.00	110.0万人	1.07	116.0万人	1.13	133.0万人	1.30
介護支援専門員一人あたり担当件数	令和2年度実績を適用							
居宅介護支援+介護予防支援	26.44		28.66	1.08	29.64	1.12	34.71	1.31
小規模多機能+看護小規模多機能	17.43		17.43		17.43		17.43	
居住系サービス	12.72		12.72		12.72		12.72	
介護施設	37.33		37.33		37.33		37.33	
事業所・施設あたり受給者数	実績		必要数試算		必要数試算		必要数試算	
居宅介護支援+介護予防支援	61.42		61.42		61.42		61.42	
小規模多機能+看護小規模多機能	11.21		11.21		11.21		11.21	
居住系サービス	12.22		12.22		12.22		12.22	
介護施設	63.61		63.61		63.61		63.61	
事業所・施設数	実績		必要数試算		必要数試算		必要数試算	
居宅介護支援+介護予防支援	44,533		-		-		-	
小規模多機能+看護小規模多機能	11,343		13,913		14,983		17,302	
居住系サービス	38,430		44,206		45,843		53,211	
介護施設	16,115		17,294		18,237		20,910	
事業所・施設あたり介護支援専門員数	※令和2年度平均を適用、以降も同様							
居宅介護支援+介護予防支援	2.94		2.94		2.94		2.94	
小規模多機能+看護小規模多機能	0.63		0.63		0.63		0.63	
居住系サービス	0.58		0.58		0.58		0.58	
介護施設	1.51		1.51		1.51		1.51	
介護支援専門員数	令和2年度 (2020年度)		令和5年度 (2023年度)		令和7年度 (2025年度)		令和22年度 (2040年度)	
	実績		必要数試算		必要数試算		必要数試算	
居宅介護支援+介護予防支援	130,976	1.00	130,976	1.00	130,976	1.00	130,976	1.00
小規模多機能+看護小規模多機能	7,159	1.00	8,781	1.23	9,456	1.32	10,920	1.53
居住系サービス	22,424	1.00	25,794	1.15	26,749	1.19	31,049	1.38
介護施設	24,346	1.00	26,127	1.07	27,552	1.13	31,590	1.30
計	184,905	1.00	191,678	1.04	194,734	1.05	204,534	1.11
令和元年度対比での必要となる上積み人数(純増数)			必要数試算		必要数試算		必要数試算	
居宅介護支援+介護予防支援	-		+0		+0		+0	
小規模多機能+看護小規模多機能	-		+1,622		+2,297		+3,761	
居住系サービス	-		+3,370		+4,325		+8,625	
介護施設	-		+1,781		+3,206		+7,244	
計	-		+6,773		+9,829		+19,629	

5.3. 需給関連のシミュレーションを踏まえた考察

介護支援専門員の再入職と新規入職の割合、今後の必要数の簡易的なシミュレーション結果から、再入職・新規入職、介護支援専門員の供給・需要に関して考察した結果を以下に示す。

【再入職の割合、実務研修修了者の新規入職割合について】

- 現状、介護支援専門員の離職者のうち、再入職する割合は55～65%程度の水準ではないかとみられる。
- 再入職の割合が55%～65%程度と想定すると実務研修修了者の新規入職割合は60%～90%前後になるものと考えられる。
- あくまでシミュレーションの結果であるが、再入職割合、実務研修修了後の新規入職割合ともに、現状、ある程度高い水準にある可能性が高いと考えられる。
- 再入職・実務研修修了後の入職割合が、ある程度高水準であることを考えると、再入職率、実務研修修了後の入職割合をさらに伸ばすというのは一定のハードルがある可能性がある。

【介護支援専門員の供給増に向けた要点について】

- 今後の介護支援専門員の必要数は、介護サービス需要の増に応じて増加することが見込まれる。一人当たりの担当件数が現状維持程度の場合、今後数万人規模での人材確保が必要となるとみられる。
- ただし、マクロな観点でのシミュレーションからは、ある程度のサービス量の伸びに対しては、一人当たりの担当件数増でも需要のある程度の部分を吸収できる可能性が示唆された。
- 中長期的なサービス需要の伸びに対しては、担当件数の増加分だけでの対応は難しいと考えられ、離職防止・定着促進、新規入職促進が必要となる。現状、離職率は特に高いという状況ではなく、再入職割合も低くないことを考えると、新規入職をさらに促進することが必要と考えられる。ただし、実務研修修了者の新規入職割合も決して低い水準ではないと考えられるため、全体の母数の拡大(受験者数の拡大とそれに伴う合格者数の拡大)についても継続的に取り組んでいくことが必要と考えられる。
- 合格率をコントロールすることは難しいため、受験者数の拡大が重要になると考えるが、アンケート調査の結果でも課題として挙げられている業務負担の大きさ等、ケアマネジャー業務への懸念点を解消していく取組の検討・推進も期待される。

6. 調査研究のまとめ

本章では、調査研究のまとめとして各調査・検討から得られた示唆、今後に向けた課題・論点について示す。

6.1. 各調査・検討結果からの示唆

【介護支援専門員の不足について】

- 介護支援専門員は今後、中長期的に不足することが懸念される。
- 離島や中山間地域に限らず、都心部でも介護支援専門員の新規採用が難しくなっている。ただし、現状のリソースで、それぞれの工夫や必要な支援を踏まえて対応しているという状況があり、必要なサービス提供が滞るという状況に陥っているケースは多くないと考えられる。
- また、経営上の要因で要支援の方を多く受け入れにくいケース等があることも、介護支援専門員不足と言われる一因になっている可能性がある。介護予防支援の割合が多くなりすぎると経営的には厳しくなるため利用を断るケースもあると言われており、その場合に受け手がいない状況から人手不足と考えられている可能性もある。
- 直近の介護支援専門員の現任者の傾向は微減傾向であり、実務研修受講者の傾向等を鑑みると、中長期的に伸長が見込まれる介護サービス需要に対応できなくなる可能性が想定される。
- 試験に合格し、実務研修を受講している方でも、介護支援専門員として就業する予定という方は多くはない現状も考慮する必要がある。
- 介護支援専門員の減少傾向は、離職率の悪化、再入職率の低下、新規入職率の低下が原因となっている可能性が考えられる。ただし、再入職割合、実務研修修了者の新規入職割合はある程度高い可能性が見込まれ、特に新規入職に至るまでの流れ(母数の確保)がボトルネックとなる可能性が考えられる。
- 管理者要件を満たしていない事業所も多く、介護支援専門員の質的な向上を鑑みても主任介護支援専門員もさらなる養成は急務である。主任介護支援専門員の拡大についてもさらなる検討と施策の一層の充実が期待される。
- 主任介護支援専門員研修を受講することへの懸念や課題についての対応が求められる。賃金面の影響が小さくないが、業務負担の大きさ等も課題となっており、現状の国や自治体の施策の延長・拡大で対応できる部分もあるものと考えられる。また、仕事の魅力を丁寧に伝えていくことでやりがいを醸成していく方向性も考えられる。

【介護支援専門員の不足への対応について】

- 介護支援専門員の確保・定着促進と並行して、介護支援専門員一人当たりの担当件数の増についても検討する必要がある。
- 今後必要となる介護支援専門員の必要数は、介護支援専門員一人当たり担当件数によって変動するものである。特に直近のサービス需要の増へ対応は、新規の人材確保だけでは対応が難しい可能性があり、担当件数の増での対応も検討すべきと考えられる。
- これまでも一人当たりの担当件数は増加傾向にあり、ある程度までの増加は可能と考えられるが、一律に担当件数を増加し続けることは難しい面がある。また、中長期的に相当のサービス需要の増が見込まれており、件数の増のみで対応することは難しいと考えられる。中長期的に新規入職を増やす方策についても引き続き検討、推進していくことが求められる。
- また、担当している利用者に難病の方がいる場合や、要介護度が高い方が集中しているような場合などでは、多くの件数を担当することが難しい場合もある。加えて、本人の仕事のスタイル・考え方、法人・事業所の意向等で担当件数が少なくなっているケースもあるため、一律に件数を増やすという考え方では対応が難しい場合も想定される。
- 担当件数の増加可能性については、実際に稼働がひっ迫しているという介護支援専門員が少ない点にも留意して検討を進める必要がある。
- 介護支援専門員の新規入職拡大のためには受験者数の拡大、そのための受験への関心の向上が必要である。シミュレーションから、介護支援専門員の離職後の再入職割合、実務研修修了者の新規入職割合はある程度高いものと見込まれる。そのため、ある程度のボリュームを確保することを考えた場合、受験者・合格者数の拡大がより重要になる。
- 今後の介護サービス需要の中長期的な伸長に対しては、離職防止や再入職促進、研修修了者の新規入職割合の向上のみでは十分に対応することは難しいと考えられる。新規入職者数のさらなる確保が必要であり、新規入職者数の拡大には、試験の合格者数の増が必須である。合格率は変動が低いことを前提とすると合格者の拡大には受験者数の拡大が必要である。
- 基礎資格保有者に介護支援専門員への関心を持ってもらえるよう、介護支援専門員の魅力向上に努めるとともに、現状の業務において課題となっている業務負担の大きさ等もクリアしていくことが求められる。
- 主任介護支援専門員研修を受講しない要因は介護支援専門員の課題と概ね同様であり、業務負担・事務負担の抑制等の取組を進めていくことで解消できる面があると考えられる。

6.2. 今後に向けた課題・論点

【より詳細な実態把握とデータ収集の必要性】

- 今回の調査において、一定の実態把握と、収集可能なデータの整理、データ把握可能性の検討を実施した。
- マクロでの人材不足傾向は把握できたが、特定地域等の実態は十分に把握できておらず、今後詳細な把握と分析、対応策の検討が必要と考えられる。
- 公開情報から把握できなかった情報として、再入職に関する状況、新規入職に関する状況が挙げられる。離職後に再入職する割合や実務研修修了者の新規入職割合についてはより詳細に把握することが期待される。
- また、離職傾向については、限られたデータの把握はできたが、より大規模なデータ、地域別等の詳細データの把握、分析を行うことが必要と考えられる。
- 現状の介護支援専門員数についても、都道府県単位までの把握にとどまっており、地域性を考慮した検討を進めるためには、より詳細な区分でのデータ把握が必要である。
- 介護支援専門員一人当たりの担当件数が増加することで、介護支援専門員の人数を増やさずに需要に対応できる面があるが、現状の担当件数と件数増となる場合の対応可能性、対応するための条件等を確認することも重要と考える。
- 何らかの要因で多くの件数を担当していないケースもあると考えられ、現状で担当件数が少ない場合の要因等を把握したうえでの検討も必要である。
- 今後、大規模調査の実施等により、実態データを地域別等の詳細区分で把握し、それらの分析を踏まえて検討を進めるべきではないか。
- 介護職員の平均年齢は比較的高い状況にあり、今後の供給について考える際は年齢も考慮した検討が重要である。高齢により担当件数を多くは持ちにくいという声もあり、年齢は介護支援専門員の人数だけではなく、担当件数にも影響する面がある。また、生産性向上に取り組もうとしてもICT対応が難しいという意見もあり、高年齢者の業務上の課題等も検討の余地があると言える。
- 実態把握においては、年齢構成も詳細に把握できるようにすべきと考えられる。全国平均ではなく、地域別の動向把握を行う等、より詳細にデータを集積していくことが期待される。
- 主任介護支援専門員に関しても、おおよその比率等は確認できたが精緻な実情は確認できていない。地域性や事業所属性による差異等も含めた検討ができるようデータを整備していくことが必要と考える。
- 介護支援専門員の不足においては、個人の要因だけではなく、法人・事業所の要因も考えられる。事業所数の減少も人材不足の要因と考えられ、事業所の持続性、統廃合可能性等の確認も必要と考えられる。
- 人材確保に苦慮している事業所とそうでない事業所での対応の違いなどもデータとして把握することでより具体的な検討が進むと考えられる。法人・事業所の属性や取組による人材確保面の違いが明らかにできると今後の検討につなげやすいのではないか。

【アンケート結果の深堀も必要】

- 介護支援専門員を辞めたいと考える理由、介護支援専門員になりたいと思わない理由、負担が大きいと感じている点について本調査のアンケートにより一定程度は把握したが、「業務負担が大きい」等の課題について、その詳細は把握できていない。
- 今後の対策の検討に向けては、今回把握した内容よりも具体的な負担や課題等を把握していくことが必要と考えられる。
- 魅力となる点についても、何が魅力となるかという点に加えて、それをどのように認識できるかという点(情報収集チャンネルや発信方法等)も含めて検討・整理していくことが重要ではないか。

【把握したデータの傾向についての要因も検討すべき】

- 今回の調査で把握できたデータについては、その傾向の把握にとどまっており、要因分析等はできていない。
- 受験者数の減少等は要因が把握できている面があるが、合格率の状況、実務研修の修了割合、離職率の変動等について、その要因の分析・把握には至っていない。
- 介護支援専門員の需要・供給に関連するデータの変動について、その要因を分析・検討することで、対応策も見えてくる部分があると考えられる。何が問題となっているのかを明確にしたうえで検討を深めることが期待される。
- 新規入職に係る受験者数の減少要因等は、特に検討が必要な点と考えられる。社会福祉士等は受験要件厳格化とは直接関係しない職種であるが、それらの職種においても受験者数・合格者数が大きく減少している状況がある。このように新規入職の減少につながるような要因やその他離職や再入職に影響する要因等を含めて分析・検討したうえで、今後の対応のあり方を考える必要がある。

以上

参考資料 1 調査票(介護支援専門員向けアンケート)

No	設問	回答形式	選択肢
1	あなたは、介護支援専門員資格を持っていますか。なお、資格取得後、更新を行わず失効している場合は、「いいえ」を選択してください。	SA	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ
2	あなたは、現在、利用者のケアプランを担当していますか。	SA	<input type="checkbox"/> 担当している <input type="checkbox"/> 担当していない
3	あなたの年齢をご回答ください。	NA	<input type="checkbox"/> ～24歳 <input type="checkbox"/> 25～29歳 <input type="checkbox"/> 30～34歳 <input type="checkbox"/> 35～39歳 <input type="checkbox"/> 40～44歳 <input type="checkbox"/> 45～49歳 <input type="checkbox"/> 50～54歳 <input type="checkbox"/> 55～59歳 <input type="checkbox"/> 60～64歳 <input type="checkbox"/> 65～69歳 <input type="checkbox"/> 70歳以上
4	あなたの性別をご回答ください。	SA	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性 <input type="checkbox"/> その他
5	あなたのケアマネジャーとしての業務経験年数（通算年数）をご回答ください。	NA	<input type="checkbox"/> 1年未満 <input type="checkbox"/> 1年以上2年未満 <input type="checkbox"/> 2年以上3年未満 <input type="checkbox"/> 3年以上5年未満 <input type="checkbox"/> 5年以上10年未満 <input type="checkbox"/> 10年以上 <input type="checkbox"/> ケアマネジャーとしての業務経験はない
6	あなたがケアマネジャー資格を初めて取得した年をご回答ください。	NA	西暦（ ）年
7	あなたの現在の雇用形態・勤務形態をご回答ください。	SA	<input type="checkbox"/> 常勤・専従 <input type="checkbox"/> 常勤・非専従 <input type="checkbox"/> 非常勤・専従 <input type="checkbox"/> 非常勤・非専従
8	あなたの保有資格について、当てはまるものをすべてご回答ください。	MA	<input type="checkbox"/> 主任介護支援専門員 <input type="checkbox"/> 医師 <input type="checkbox"/> 歯科医師 <input type="checkbox"/> 看護師 <input type="checkbox"/> 保健師 <input type="checkbox"/> 助産師 <input type="checkbox"/> 薬剤師 <input type="checkbox"/> 理学療法士 <input type="checkbox"/> 作業療法士 <input type="checkbox"/> 言語聴覚士 <input type="checkbox"/> 社会福祉士 <input type="checkbox"/> 介護福祉士 <input type="checkbox"/> 精神保健福祉士 <input type="checkbox"/> 栄養士（管理栄養士を含む） <input type="checkbox"/> 歯科衛生士 <input type="checkbox"/> あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師 <input type="checkbox"/> 柔道整復師 <input type="checkbox"/> 視能訓練士 <input type="checkbox"/> 義肢装具士 <input type="checkbox"/> 当てはまるものはない
9	(前問で「主任介護支援専門員」を選択した場合のみ回答) あなたは現在の職場で主任介護支援専門員として働いていますか。	SA	<input type="checkbox"/> 主任介護支援専門員として働いている <input type="checkbox"/> 主任介護支援専門員として働いていない

No	設問	回答形式	選択肢
10	あなたの現在の勤務先をご回答ください。	SA	<input type="checkbox"/> 居宅介護支援事業所 <input type="checkbox"/> 地域包括支援センター <input type="checkbox"/> 介護施設（特養、老健、グループホーム、有料老人ホーム等の施設系・入所系サービス） ※サービス付き高齢者向け住宅併設の居宅介護支援事業所を除く <input type="checkbox"/> 介護施設（訪問介護等の訪問系サービス） <input type="checkbox"/> 介護施設（通所介護等の通所系サービス） <input type="checkbox"/> 介護事業所を運営する法人の本部・地域本部等 <input type="checkbox"/> 自治体（保険者） <input type="checkbox"/> その他の福祉分野の法人 <input type="checkbox"/> 福祉分野以外の法人
11	所属事業所が所在する都道府県をご回答ください。 ※複数の事業所に従事している方は、主に従事している事業所についてご回答ください	SA	※47都道府県のリストから選択
12	所属事業所が所在する市町村の種別をご回答ください。 ※複数の事業所に従事している方は、主に従事している事業所についてご回答ください	SA	<input type="checkbox"/> 特別区・政令市 <input type="checkbox"/> 中核市 <input type="checkbox"/> 人口10万人以上の一般市 <input type="checkbox"/> 人口5～10万人の一般市 <input type="checkbox"/> 人口5万人未満の一般市 <input type="checkbox"/> 町・村
13	2022年10月時点における、所属事業所の特定事業所加算の有無・状況をご回答ください。 ※複数の事業所に従事している方は、主に従事している事業所についてご回答ください	SA	<input type="checkbox"/> 特定事業所加算Ⅰ <input type="checkbox"/> 特定事業所加算Ⅱ <input type="checkbox"/> 特定事業所加算Ⅲ <input type="checkbox"/> 特定事業所加算A <input type="checkbox"/> 加算なし <input type="checkbox"/> 勤務先が居宅介護支援事業所以外
14	所属事業所に勤務している介護支援専門員の人数をご回答ください。 ※複数の事業所に従事している方は、主に従事している事業所についてご回答ください	NA	() 人
15	事業所におけるあなたの役割・立場について、当てはまるものをすべてご回答ください。	MA	<input type="checkbox"/> 管理者 <input type="checkbox"/> 他のケアマネジャーを指導する立場（研修担当、若手の指導役など） <input type="checkbox"/> 研修担当ではないが、経験年数が長い者として、日常的に他のケアマネジャーから相談を受ける立場 <input type="checkbox"/> 上記のどれも当てはまらない
16	あなたのこれまでの法定研修の受講実績をすべてご回答ください。	MA	<input type="checkbox"/> 実務研修 <input type="checkbox"/> 更新研修（専門Ⅰ） <input type="checkbox"/> 更新研修（専門Ⅱ） <input type="checkbox"/> 主任研修 <input type="checkbox"/> 主任更新研修 <input type="checkbox"/> 再研修（未経験） <input type="checkbox"/> 当てはまるものはない
17	（前問で「当てはまるものはない」を選択した場合以外に表示） 直近で法定研修を受講した年度についてご回答ください。	SA	<input type="checkbox"/> 2022年度（令和4年度） <input type="checkbox"/> 2021年度（令和3年度） <input type="checkbox"/> 2020年度（令和2年度） <input type="checkbox"/> 2019年度（平成31・令和元年度） <input type="checkbox"/> 2018年度（平成30年度） <input type="checkbox"/> 2017年度（平成29年度）以前 <input type="checkbox"/> 覚えていない・不明
18	（前問で「当てはまるものはない」を選択した場合以外に表示） 直近で受講した法定研修の受講形態についてお伺いします。該当するものを選択してください。	SA	<input type="checkbox"/> すべて会場に集合して研修を受講した <input type="checkbox"/> 一部あるいはすべてオンライン（リモート）で研修を受講した
19	（「一部あるいはすべてオンライン（リモート）での研修を受講した」と回答した方のみ回答） 法定研修をオンライン形式で受講する際に使用した端末・機器として当てはまるものを全て選択してください。	MA	<input type="checkbox"/> 事業所・施設のパソコン <input type="checkbox"/> 事業所・施設のスマートフォン <input type="checkbox"/> 事業所・施設のタブレット端末 <input type="checkbox"/> 個人所有のパソコン <input type="checkbox"/> 個人所有のスマートフォン <input type="checkbox"/> 個人所有のタブレット端末 <input type="checkbox"/> その他（ ）
20	法定研修を受講しての満足度として当てはまるものを1つ選択してください。	SA	<input type="checkbox"/> 満足 <input type="checkbox"/> やや満足 <input type="checkbox"/> どちらともいえない <input type="checkbox"/> やや不満 <input type="checkbox"/> 不満

No	設問	回答形式	選択肢
21	（「一部あるいはすべてオンライン（リモート）での研修を受講した」と回答した方のみ回答） オンライン形式の研修の特性として以下のような点が挙げられます。実際に受講してみて、各特性についてメリットとして感じました。主観的な感覚で結構ですので、最も近いものをそれぞれ1つ選択してください。	マトリクス	【タテ軸】 <input type="checkbox"/> 会場への移動に伴う時間や負担を軽減できる <input type="checkbox"/> 交通費や宿泊費などの金銭的な負担を削減できる <input type="checkbox"/> 動画なので見直したり繰り返し視聴できる <input type="checkbox"/> 自分の時間の都合で受講することができる <input type="checkbox"/> 自宅や事業所など場所を選ばず受講できる 【ヨコ軸】 <input type="checkbox"/> 非常に大きなメリットとして感じた <input type="checkbox"/> ややメリットとして感じた <input type="checkbox"/> どちらとも言えない <input type="checkbox"/> あまりメリットとして感じなかった <input type="checkbox"/> 全くメリットとして感じなかった
22	オンライン形式の研修と対面形式の研修で、研修内容の学習効果に差があると思いますか。	SA	<input type="checkbox"/> オンラインの方が学習効果が非常に高いと思う <input type="checkbox"/> オンラインの方が学習効果が高いと思う <input type="checkbox"/> 学習効果に差はないと思う <input type="checkbox"/> 対面の方が学習効果が高いと思う <input type="checkbox"/> 対面の方が学習効果が非常に高いと思う
23	あなたは法定研修をオンライン化を今後も進めるべきだと思いますか。	SA	<input type="checkbox"/> 進めるべきだと思う <input type="checkbox"/> どちらかと言えば進めるべきだと思う <input type="checkbox"/> どちらとも言えない <input type="checkbox"/> どちらかと言えば進めるべきではないと思う <input type="checkbox"/> 進めるべきではないと思う
24	（「一部あるいはすべてオンライン（リモート）での研修を受講した」と回答した方のみ回答） オンラインで実施する研修のデメリットや課題と感じたこととして、あてはまるものをすべて選択してください。	MA	<input type="checkbox"/> 受講するための環境整備（機器や場所の準備等）の負担が大きい <input type="checkbox"/> 受講するための機器の操作が難しい <input type="checkbox"/> 対面と比較して研修の効果が低い <input type="checkbox"/> 受講者同士の交流・ネットワークづくりが難しい <input type="checkbox"/> 講師への質問や相談が行いにくい <input type="checkbox"/> その他（ ） <input type="checkbox"/> 特にデメリットや課題として感じたことはない
25	（Q18で「すべて会場に集合して研修を受講した」を選択した場合のみ提示） オンラインで研修を受講しない理由として、あてはまるものをすべて選択してください。	MA（排他選択肢あり）	<input type="checkbox"/> オンライン研修を受講するための環境が整えられないから（機器や場所の準備等） <input type="checkbox"/> オンライン受講するための機器やツールの操作ができない・難しいから <input type="checkbox"/> 対面研修の方が研修効果が高いと感じているから <input type="checkbox"/> オンライン研修では受講者同士の交流・ネットワークづくりができないと思うから <input type="checkbox"/> オンライン研修では講師への質問や相談が行いにくいと思うから <input type="checkbox"/> その他（ ） <input type="checkbox"/> オンラインでの研修が実施される以前（コロナ禍前）に研修を受講したため <input type="checkbox"/> 地域でオンライン研修が行われていないから <input type="checkbox"/> 特に理由はない
26	ケアマネジャーの職能団体・職域ネットワークへ参加していますか。参加しているものとしてあてはまるものをすべてご回答ください。	MA	<input type="checkbox"/> 全国単位の職能団体・職域ネットワーク（日本介護支援専門員協会など） <input type="checkbox"/> 都道府県単位の職能団体・職域ネットワーク <input type="checkbox"/> 地域単位の職能団体・職域ネットワーク <input type="checkbox"/> その他の職能団体・職域ネットワーク <input type="checkbox"/> 職能団体・職域ネットワークには参加していない
27	ケアマネジャーとしての業務時（ケアプラン作成等）に困ったことがあった場合に相談できる相手はいますか。相談相手としてあてはまるものをすべてご回答ください。	MA	<input type="checkbox"/> 同じ事業所のケアマネジャー（同僚） <input type="checkbox"/> 他の事業所のケアマネジャー <input type="checkbox"/> 地域包括支援センター職員 <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> 相談できる相手はいない
28	普段、業務時間以外に、ケアマネジャーとしての知識向上のために自己学習を行っていますか。自己学習を行っている場合には、週あたりの学習時間をご回答ください。	NA	<input type="checkbox"/> 普段から自己学習をしている → 月（ ）時間程度 <input type="checkbox"/> 普段、自己学習をしていない
29	直近3年間の状況についてご回答ください。ケアマネジャーとしての資質向上等のために、法定研修以外の研修（法定外研修）を受講したことがありますか。	SA	<input type="checkbox"/> 法定外研修を受講した <input type="checkbox"/> 法定外研修を受講していない

No	設問	回答形式	選択肢
30	(前問で「法定外研修を受講した」を選択した場合のみ) 直近3年間で受講したことがある法定研修以外の研修(法定外研修)のテーマとしてあてはまるものを全て選択してください。	MA	<input type="checkbox"/> 介護保険制度の動向に関するもの <input type="checkbox"/> 自立支援のためのケアマネジメントに関するもの <input type="checkbox"/> 相談援助技術に関するもの <input type="checkbox"/> 権利擁護、倫理に関するもの <input type="checkbox"/> ケアマネジメントプロセスの実践に関するもの <input type="checkbox"/> チームマネジメントに関するもの <input type="checkbox"/> 地域共生社会や地域包括ケアシステムに関するもの <input type="checkbox"/> 医療との連携や多職種連携に関するもの <input type="checkbox"/> ケアマネジメントに係る法令に関するもの <input type="checkbox"/> 高齢者の疾患に関するもの <input type="checkbox"/> 「適切なケアマネジメント手法」に関するもの <input type="checkbox"/> 看取りに関するもの <input type="checkbox"/> 難病に関するもの <input type="checkbox"/> 虐待に関するもの <input type="checkbox"/> 生活困窮者支援に関するもの <input type="checkbox"/> 障害者支援に関するもの <input type="checkbox"/> 人材育成や業務管理に関するもの <input type="checkbox"/> リスクマネジメントに関するもの <input type="checkbox"/> 地域援助技術に関するもの <input type="checkbox"/> 対人援助者監督指導に関するもの <input type="checkbox"/> リハビリテーションに関するもの <input type="checkbox"/> 福祉用具の活用に関するもの <input type="checkbox"/> 家族等の介護者への支援に関するもの <input type="checkbox"/> その他()
31	ケアマネジャーとしての資質向上のために、法定研修以外の研修(法定外研修)として受講したいテーマとしてあてはまるものを全て選択してください。	MA	<input type="checkbox"/> 介護保険制度の動向に関するもの <input type="checkbox"/> 自立支援のためのケアマネジメントに関するもの <input type="checkbox"/> 相談援助技術に関するもの <input type="checkbox"/> 権利擁護、倫理に関するもの <input type="checkbox"/> ケアマネジメントプロセスの実践に関するもの <input type="checkbox"/> チームマネジメントに関するもの <input type="checkbox"/> 地域共生社会や地域包括ケアシステムに関するもの <input type="checkbox"/> 医療との連携や多職種連携に関するもの <input type="checkbox"/> ケアマネジメントに係る法令に関するもの <input type="checkbox"/> 高齢者の疾患に関するもの <input type="checkbox"/> 「適切なケアマネジメント手法」に関するもの <input type="checkbox"/> 看取りに関するもの <input type="checkbox"/> 難病に関するもの <input type="checkbox"/> 虐待に関するもの <input type="checkbox"/> 生活困窮者支援に関するもの <input type="checkbox"/> 障害者支援に関するもの <input type="checkbox"/> 人材育成や業務管理に関するもの <input type="checkbox"/> リスクマネジメントに関するもの <input type="checkbox"/> 地域援助技術に関するもの <input type="checkbox"/> 対人援助者監督指導に関するもの <input type="checkbox"/> リハビリテーションに関するもの <input type="checkbox"/> 福祉用具の活用に関するもの <input type="checkbox"/> 家族等の介護者への支援に関するもの <input type="checkbox"/> その他() <input type="checkbox"/> 法定外研修として受講したいテーマはない
32	ケアマネジャーとしての業務を行う中で感じている課題として当てはまるものをすべてご回答ください。	MA	<input type="checkbox"/> 本人や家族との関係構築やコミュニケーション <input type="checkbox"/> 他の専門職やサービス事業者等とのコミュニケーション <input type="checkbox"/> アセスメントの的確かつ効果的・効率的な実施 <input type="checkbox"/> アセスメント段階での他の職種との連携 <input type="checkbox"/> 本人の生活の将来予測 <input type="checkbox"/> 本人の個性を反映したケアプランの作成 <input type="checkbox"/> 経験が少ない種類の事例への対応 <input type="checkbox"/> 指導や監査時におけるケアの必要性の説明 <input type="checkbox"/> 他のケアマネジャーへの指導・助言 <input type="checkbox"/> その他() <input type="checkbox"/> 特に課題として感じていることはない
33	自己研鑽(自己学習、情報収集、外部研修への参加等)は、あなたのケアマネジメント実践にどのような効果があると感じていますか。下記の中から当てはまるものをすべてご回答ください。	MA	<input type="checkbox"/> 本人や家族との関係構築やコミュニケーションが取りやすくなる <input type="checkbox"/> 他の専門職やサービス事業者等とのコミュニケーションがとりやすくなる <input type="checkbox"/> アセスメントを的確かつ効果的・効率的にできるようになる <input type="checkbox"/> アセスメント段階で相談できる他の職種の範囲が広がる <input type="checkbox"/> 本人の生活の将来予測ができるようになる <input type="checkbox"/> 本人の個性を反映したケアプランを作成できるようになる <input type="checkbox"/> 経験が少ない種類の事例にも自信を持って取り組むことができるようになる <input type="checkbox"/> 指導や監査に対してもケアの必要性をしっかりと説明できるようになる <input type="checkbox"/> 他のケアマネジャーへの指導・助言がやりやすくなる <input type="checkbox"/> その他() <input type="checkbox"/> 特段の効果はないと思う

No	設問	回答形式	選択肢
34	あなたは自身の現在の研修の機会についてどのように感じていますか。	SA	<input type="checkbox"/> 十分である <input type="checkbox"/> どちらかと言えば十分である <input type="checkbox"/> どちらともいえない <input type="checkbox"/> どちらかと言えば不十分である <input type="checkbox"/> 不十分である
35	あなたは法定研修をどのような場だと考えていますか。最も近いものを1つ選択してください。	SA	<input type="checkbox"/> 最新の制度動向を学ぶ場 <input type="checkbox"/> 介護支援専門員に求められる知識・技術の最低限必要なものの修得を行う場 <input type="checkbox"/> 受講者同士の交流・ネットワークづくりを行う場 <input type="checkbox"/> 特に意味はないと思うが決まりだから仕方なく受講する場 <input type="checkbox"/> その他（ ）
36	あなたは現在の法定研修の受講料についてどのように感じていますか。	SA	<input type="checkbox"/> 高いと思う <input type="checkbox"/> どちらかと言えば高いと思う <input type="checkbox"/> ちょうどよい <input type="checkbox"/> どちらかと言えば安いと思う <input type="checkbox"/> 安いと思う
37	法定研修の受講料について所属している法人から補助等がありますか。	SA	<input type="checkbox"/> 全部法人が負担している <input type="checkbox"/> 一部法人が負担している <input type="checkbox"/> 全額自分が負担している <input type="checkbox"/> その他（ ）
38	あなたは現在の法定研修の時間数についてどのように感じていますか。	SA	<input type="checkbox"/> 多い <input type="checkbox"/> どちらかと言えば多い <input type="checkbox"/> ちょうどよい <input type="checkbox"/> どちらかと言えば少ない <input type="checkbox"/> 少ない
39	法定研修の受講時間について、あなたの所属する事業所では業務時間扱いとなりますか。	SA	<input type="checkbox"/> 業務時間扱いとなる <input type="checkbox"/> 業務時間扱いとならない <input type="checkbox"/> その他（ ）
40 41	法定研修の各課程の研修効果に関する効果の認識について伺います。主観的な感覚で結構ですので、最も近いものをそれぞれ1つ選択してください。また、「あまりできていない／あまりそう思わない」又は「できていない／そう思わない」と回答した場合は、そのように考える理由をご記入ください。	マトリクス	<p>【タテ軸】</p> <input type="checkbox"/> 法定研修の内容に満足できましたか。 <input type="checkbox"/> 法定研修の内容を理解できました。 <input type="checkbox"/> 各課程の養成の目的を達成できましたか。 <input type="checkbox"/> 法定研修の内容は実践に役立つ内容だと思いますか。 <input type="checkbox"/> 法定研修で学んだことを日々業務に活用できていますか。 <p>【ヨコ軸】</p> <input type="checkbox"/> できている／そう思う <input type="checkbox"/> 概ねできている／概ねそう思う <input type="checkbox"/> あまりできていない／あまりそう思わない ⇒回答理由（ ） <input type="checkbox"/> できていない／そう思わない ⇒回答理由（ ）
42	あなたは現在実施されている法定研修の内容や質について、どのような点に課題を感じていますか。あてはまるものをすべて選択してください。	MA	<input type="checkbox"/> 習得すべき知識・技術が含まれていない <input type="checkbox"/> 講師の質に問題がある <input type="checkbox"/> 講義内容が地域の実情にあっていない <input type="checkbox"/> 講義内容が時代に合っていない、古い <input type="checkbox"/> 講義内容が難しすぎる <input type="checkbox"/> 講義内容が簡単すぎる <input type="checkbox"/> 演習の時間が長すぎる <input type="checkbox"/> 演習の時間が短すぎる <input type="checkbox"/> 研修のカリキュラム構成（科目構成）に問題がある <input type="checkbox"/> その他（ ） <input type="checkbox"/> 特に課題は感じていない
43	法定研修の講義や演習の学習効果を高めるために研修中に設けた方が良いと思うものを全て選択してください。	MA	<input type="checkbox"/> 関連する科目の復習の時間 <input type="checkbox"/> 受講者が1人で考える時間 <input type="checkbox"/> 受講者同士と一緒に考えたり話し合ったりする時間（グループディスカッション等） <input type="checkbox"/> 具体的な事例について検討する時間（ケーススタディ等） <input type="checkbox"/> 受講者が特定の役割を演じながら検討する時間（ロールプレイング等） <input type="checkbox"/> 受講者が発言したり発表する時間 <input type="checkbox"/> 講義や演習内容についての質疑応答の時間 <input type="checkbox"/> 講師やファシリテーターが受講者に個別に対応する時間 <input type="checkbox"/> 受講者が当日の学びを振り返る時間
44	主任研修の受講を断られたことはありますか。断られた場合、その理由についても回答してください。	SA	<input type="checkbox"/> 主任研修の受講を希望したことがない <input type="checkbox"/> 主任研修の受講を希望したことがあるが、断られたことはない <input type="checkbox"/> 断られたことがある（人数の制限のため） <input type="checkbox"/> 断られたことがある（市町村が推薦してくれなかった） <input type="checkbox"/> 断られたことがある（その他） ⇒【自由記述】

No	設問	回答形式	選択肢
52	<p>(ケアマネジャーとして従事している場合のみ (Q2で「担当している」を選択した方))</p> <p>現在、ケアマネジャーとして勤務している中で、次の各項目についての程度満足していますか。あてはまるものをそれぞれ一つずつ選択してください。</p> <p><input type="checkbox"/> 仕事内容・仕事のやりがい <input type="checkbox"/> キャリアアップの機会 <input type="checkbox"/> 賃金・処遇面 <input type="checkbox"/> 労働時間・休日等の労働条件 <input type="checkbox"/> 勤務体制 <input type="checkbox"/> 人事評価・処遇のあり方 <input type="checkbox"/> 職場の環境 <input type="checkbox"/> 職場の人間関係・コミュニケーション <input type="checkbox"/> 雇用の安定性 <input type="checkbox"/> 福利厚生 <input type="checkbox"/> 教育訓練・能力開発のあり方 <input type="checkbox"/> 職業生活全体</p>	マトリクス (単一)	<input type="checkbox"/> 満足している <input type="checkbox"/> やや満足している <input type="checkbox"/> どちらともいえない <input type="checkbox"/> やや不満である <input type="checkbox"/> 不満である
53	<p>(ケアマネジャーとして従事している場合のみ (Q2で「担当している」を選択した方))</p> <p>今後、何年程度、介護支援専門員として勤務を続ける予定ですか。</p>	SA	<input type="checkbox"/> ~1年程度は続ける予定 <input type="checkbox"/> 2,3年程度は続ける予定 <input type="checkbox"/> 4,5年程度は続ける予定 <input type="checkbox"/> 6年以上は続ける予定 <input type="checkbox"/> 未定・わからない
54	<p>(Q48で、「今後はケアマネジャー以外の介護職として他事業所で勤務することも考えたい」、「今後は法人本部等でケアマネジャー以外の職種として勤務することも考えたい」、「今後は介護以外の福祉分野での勤務を考えたい」、「今後は福祉分野以外での勤務を考えたい」を選択した場合のみ回答)</p> <p>ケアマネジャーとして勤務継続を希望しない理由としてあてはまるものを最大3つまで選択してください。</p>	MA (上位3つまで選択)	<input type="checkbox"/> 賃金・処遇面 <input type="checkbox"/> 責任の大きさ <input type="checkbox"/> 業務範囲の広さ <input type="checkbox"/> 事務負担の大きさ <input type="checkbox"/> ICT等への対応が困難 <input type="checkbox"/> 職場の人間関係 <input type="checkbox"/> 利用者・家族との人間関係 <input type="checkbox"/> キャリアアップにつながらない <input type="checkbox"/> 年齢面 <input type="checkbox"/> 他の職種・職業により魅力を感じるため <input type="checkbox"/> その他 () <input type="checkbox"/> あてはまるものはない
55	<p>(ケアマネジャーとして従事している場合のみ (Q2で「担当している」を選択した方))</p> <p>現在、ケアマネジャーとしての働くうえで、負担が大きい、大変であると感じる点についてお伺いします。各項目についてそれぞれ近いもの一つずつ選択してください。</p> <p><input type="checkbox"/> 賃金・処遇が見合わない <input type="checkbox"/> 責任が大きすぎる <input type="checkbox"/> 業務範囲が広すぎる <input type="checkbox"/> 事務負担が大きすぎる <input type="checkbox"/> ICT等への対応負担が大きい <input type="checkbox"/> 職場の人間関係に問題が生じやすい <input type="checkbox"/> 利用者・家族との人間関係に問題が生じやすい <input type="checkbox"/> 他事業所との連携やコミュニケーション <input type="checkbox"/> キャリアアップ・スキルアップにつなげにくい <input type="checkbox"/> 他の職種・職業に比べて魅力が少ない <input type="checkbox"/> 労働時間や休日等の労働条件</p>	マトリクス (単一)	<input type="checkbox"/> 非常にそう感じる <input type="checkbox"/> そう感じる <input type="checkbox"/> どちらともいえない <input type="checkbox"/> そうは感じない <input type="checkbox"/> まったくそうは感じない
56	<p>(ケアマネジャーとして従事している場合のみ (Q2で「担当している」を選択した方))</p> <p>前問で回答した内容以外に、ケアマネジャーとして負担が大きい、大変であると感じる点があれば、自由に記載してください。</p>	FA (任意)	()

No	設問	回答形式	選択肢
57	<p>(ケアマネジャーとして従事している場合のみ (Q2で「担当している」を選択した方)) 今後も、ケアマネジャーとして勤務を継続するうえで、重要となることはどのようなことですか。各項目について当てはまるものをそれぞれ一つずつ選択してください。</p> <p><input type="checkbox"/>賃金・処遇の改善 <input type="checkbox"/>業務負担の軽減 <input type="checkbox"/>事務作業の削減 <input type="checkbox"/>ICTやロボットの活用拡大 <input type="checkbox"/>福利厚生の充実 <input type="checkbox"/>職場の人間関係の改善 <input type="checkbox"/>ご利用者・ご家族との関係改善 <input type="checkbox"/>他事業所等との連携・コミュニケーションの改善 <input type="checkbox"/>事業所からの研修等の支援 <input type="checkbox"/>キャリアアップ、スキルアップ機会の拡充 <input type="checkbox"/>会社・組織の定年制度の見直し <input type="checkbox"/>労働時間や休日等の労働条件の改善 <input type="checkbox"/>正規雇用での就業 <input type="checkbox"/>柔軟な勤務体系</p>	マトリクス (単一)	<input type="checkbox"/> 非常に重要だと思う <input type="checkbox"/> やや重要だと思う <input type="checkbox"/> どちらともいえない <input type="checkbox"/> あまり重要ではないと思う <input type="checkbox"/> まったく重要ではないと思う
58	<p>(ケアマネジャーとして従事していない場合のみ (Q2で「担当していない」を選択した場合)) 過去にケアマネジャーとして従事したことはありますか。</p>	SA	<input type="checkbox"/> ある <input type="checkbox"/> ない
59	<p>(Q57で「ある」と回答した場合のみ) 今後、ケアマネジャーとして従事する意向はありますか。</p>	SA	<input type="checkbox"/> 将来的にケアマネジャーとして従事する意向がある <input type="checkbox"/> 条件等によってはケアマネジャーとして従事する可能性はある <input type="checkbox"/> ケアマネジャーとして従事する意向はない
60	<p>(Q57で「ある」と回答した場合のみ) ケアマネジャーからほかの職種に転職することに影響した要因についてお伺いします。各項目について最も近いものをそれぞれ一つずつ選択して下さい。</p> <p><input type="checkbox"/>賃金・処遇面 <input type="checkbox"/>責任の大きさ <input type="checkbox"/>事務負担・業務負担の大きさ <input type="checkbox"/>職場の人間関係、ハラスメント <input type="checkbox"/>利用者や家族との人間関係、ハラスメント <input type="checkbox"/>他の介護職の方が魅力的と感じたこと <input type="checkbox"/>ほかによい仕事が見つかったこと <input type="checkbox"/>法人・事業所の人事異動や意向 <input type="checkbox"/>法人や事業所・施設の理念や運営方針 <input type="checkbox"/>将来の見込み・キャリアプラン <input type="checkbox"/>新たな資格取得 <input type="checkbox"/>結婚・出産・育児等のライフイベント <input type="checkbox"/>家族の転勤等のライフイベント <input type="checkbox"/>勤務日数や勤務時間等の労働条件</p>	マトリクス (単一)	<input type="checkbox"/> 大きく影響した <input type="checkbox"/> やや影響した <input type="checkbox"/> どちらともいえない <input type="checkbox"/> あまり影響しなかった <input type="checkbox"/> まったく影響しなかった
61	<p>(Q57で「ある」と回答した場合のみ) 前問で回答した内容以外に、ケアマネジャーを辞めた理由として大きいものがあれば自由に記載してください。</p>	FA (任意)	()
62	<p>(Q58で「将来的にケアマネジャーとして従事する意向がある」、「条件等によってはケアマネジャーとして従事する可能性はある」を選択した場合のみ) 現在の仕事からケアマネジャーに転職するための条件や重視点はどのように考えていますか。各項目について最も近いものをそれぞれ一つずつ選択してください。</p> <p><input type="checkbox"/>処遇の改善 <input type="checkbox"/>業務負担の軽減 <input type="checkbox"/>福利厚生 <input type="checkbox"/>職場の人間関係の改善 <input type="checkbox"/>ご利用者・ご家族との関係改善 <input type="checkbox"/>事業所からの研修等の支援 <input type="checkbox"/>キャリアアップ、スキルアップ機会の拡充 <input type="checkbox"/>会社・組織の定年制度の見直し <input type="checkbox"/>法人や事業所・施設の理念や方針 <input type="checkbox"/>長期の休暇取得 (産休や育休、介護休暇等) や退職後の復職の容易さ <input type="checkbox"/>勤務日数・休日や勤務時間との労働条件</p>	マトリクス (単一)	<input type="checkbox"/> 非常に重要だと思う <input type="checkbox"/> やや重要だと思う <input type="checkbox"/> どちらともいえない <input type="checkbox"/> あまり重要ではないと思う <input type="checkbox"/> まったく重要ではないと思う

No	設問	回答形式	選択肢
63	(Q8で「主任介護支援専門員」を選択した方のみ回答) 主任介護支援専門員資格の今後の更新意向としてあてはまるものを1つご回答ください。	SA	<input type="checkbox"/> 更新予定である <input type="checkbox"/> 更新しない予定である（専門Ⅱを受講予定） <input type="checkbox"/> 更新しない予定である（介護支援専門員資格自体を更新しない）
64	(Q61で「更新しない予定である（専門Ⅱを受講予定）」「更新しない予定である（介護支援専門員資格自体を更新しない）」を選択した場合) 主任介護支援専門員資格を更新しない意向である理由についてお伺いします。それぞれ最も近いもの一つずつ選択してください。 <input type="checkbox"/> やりがいを感じない <input type="checkbox"/> 業務内容が広すぎる <input type="checkbox"/> 事務作業が膨大である <input type="checkbox"/> 業務と賃金・処遇が見合わない <input type="checkbox"/> 他の介護支援専門員の指導・助言に係る負担が大きい <input type="checkbox"/> 責任が大きすぎる <input type="checkbox"/> 他の介護職への転職を予定しているため <input type="checkbox"/> 法人本部等で勤務しており資格を更新する必要性がない <input type="checkbox"/> 法人本部や事業所の意向 <input type="checkbox"/> 受講費用が高いから <input type="checkbox"/> 受講に要する時間が長すぎる <input type="checkbox"/> ICT対応やロボット活用等に対応するのが難しいため <input type="checkbox"/> 定年でないが年齢的に難しいため <input type="checkbox"/> 定年を迎えるため <input type="checkbox"/> 結婚・出産・育児等のライフイベントのため <input type="checkbox"/> 家族の転勤等のライフイベントのため	マトリクス (単一)	<input type="checkbox"/> 非常にそう思う <input type="checkbox"/> ややそう思う <input type="checkbox"/> どちらともいえない <input type="checkbox"/> あまりそう思わない <input type="checkbox"/> まったくそう思わない
65	(Q8で「主任介護支援専門員」を選択しなかった方のみ回答) 今後、主任介護支援専門員研修を受講する意向がありますか（主任介護支援専門員になる意向がありますか）。最も近いものを選択してください。	SA	<input type="checkbox"/> 近いうちに（2～3年以内程度に）主任介護支援専門員研修を受講したい（主任介護支援専門員になりたい） <input type="checkbox"/> 将来的には主任介護支援専門員研修を受講したい（主任介護支援専門員になりたい） <input type="checkbox"/> 現時点で具体的に考えてはいないがいずれは主任介護支援専門員研修を受講することも検討したい <input type="checkbox"/> 受講する意向・考えはない（主任介護支援専門員にはならない） <input type="checkbox"/> わからない・未定
66	(前問Q64で「受講する意向・考えはない」とした方のみ回答) 主任介護支援専門員研修を受講しない（主任介護支援専門員にならない）とする理由についてお伺いします。各項目についてそれぞれあてはまるもの一つずつ選択してください。 <input type="checkbox"/> やりがいを感じない <input type="checkbox"/> 業務内容が広すぎる <input type="checkbox"/> 事務作業が膨大である <input type="checkbox"/> 業務と賃金・処遇が見合わない <input type="checkbox"/> 他の介護支援専門員の指導・助言に係る負担が大きい <input type="checkbox"/> 責任が大きすぎる <input type="checkbox"/> 他の介護職への転職を予定しているため <input type="checkbox"/> 法人本部等で勤務しており資格を更新する必要性がない <input type="checkbox"/> 法人本部や事業所の意向 <input type="checkbox"/> 受講費用が高いから <input type="checkbox"/> 受講に要する時間が長すぎる <input type="checkbox"/> ICT対応やロボット活用等に対応するのが難しいため <input type="checkbox"/> 定年でないが年齢的に難しいため <input type="checkbox"/> 定年を迎えるため <input type="checkbox"/> 結婚・出産・育児等のライフイベントのため <input type="checkbox"/> 家族の転勤等のライフイベントのため	MA	<input type="checkbox"/> 非常にそう思う <input type="checkbox"/> ややそう思う <input type="checkbox"/> どちらともいえない <input type="checkbox"/> あまりそう思わない <input type="checkbox"/> まったくそう思わない
67	次回の更新研修の受講予定時期をご回答ください。	SA	<input type="checkbox"/> 令和4年度（2022年度） <input type="checkbox"/> 令和5年度（2023年度） <input type="checkbox"/> 令和6年度（2024年度） <input type="checkbox"/> 令和7年度（2025年度） <input type="checkbox"/> 令和8年度（2026年度）以降 <input type="checkbox"/> 未定・わからない
68	現在あなたが担当しているケアプラン件数をご回答ください。	SA	<input type="checkbox"/> ～20件 <input type="checkbox"/> 21～25件 <input type="checkbox"/> 26～30件 <input type="checkbox"/> 31～35件 <input type="checkbox"/> 36～40件 <input type="checkbox"/> 41～45件 <input type="checkbox"/> 46件以上

参考資料 2 調査票(受験資格保有者向けアンケート)

No	設問文	選択肢
SQ1	あなたは次の資格を保有していますか。該当するものをすべて選択してください。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 介護支援専門員・主任介護支援専門員 2. 医師 3. 歯科医師 4. 看護師・准看護師 5. 保健師 6. 助産師 7. 薬剤師 8. 理学療法士 9. 作業療法士 10. 言語聴覚士 11. 社会福祉士 12. 介護福祉士 13. 精神保健福祉士 14. 栄養士（管理栄養士を含む） 15. 歯科衛生士 16. あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師 17. 柔道整復師 18. 視能訓練士 19. 義肢装具士 20. 当てはまるものはない
SQ2	(SQ1で選択肢1.介護支援専門員・主任介護支援専門員を選択した方以外かつSQ1で本設問に進んでもらう方以外) あなたの現在の仕事について、該当するものを選択してください。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 介護事業所に介護職として勤務している 2. 高齢者介護以外の福祉分野（医療、障害等）の事業所・施設に勤務している 3. 福祉分野以外の業務に従事している 4. その他
SQ3	あなたの年齢をご回答ください。	<ol style="list-style-type: none"> 1. ～24歳 2. 25～29歳 3. 30～34歳 4. 35～39歳 5. 40～44歳 6. 45～49歳 7. 50～54歳 8. 55～59歳 9. 60～64歳 10. 65～69歳 11. 70歳以上
AQ1	あなたの現在の仕事について、該当するものを選択してください。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 高齢者向けの介護保険サービスを提供する事業所に介護職として勤務している 2. 高齢者介護以外の福祉分野（医療、障害等）の事業所・施設に勤務している 3. 福祉分野以外の業務に従事している 4. その他
Q1	あなたが現在お勤めの事業所のサービス種別について選択してください。（複数の事業所で兼務されている場合は複数回答してください）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訪問系（訪問介護等） 2. 通所系（通所介護等） 3. 入所系・施設系（特養、特定施設等）
Q2	あなたの性別を選択してください。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 男性 2. 女性 3. その他
Q3	あなたの現在の雇用形態・勤務形態を選択してください。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 常勤・専従 2. 常勤・非専従 3. 非常勤・専従 4. 非常勤・非専従 5. その他 6. わからない
Q4	あなたは今後、介護支援専門員実務研修受講試験（ケアマネジャーの資格試験）を受験することを考えていますか。最も近いもの一つ選択してください。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 考えたことがない 2. 考えたことはあるが受験することをやめた 3. 将来的に受験することを考えているが時期は決めていない 4. 3年～5年以内程度に受験することを考えている 5. 直近1、2年での受験を考えている
Q5	介護支援専門員（ケアマネジャー）の資格試験の受験について考えたことがない、考えたことはあるが受験することをやめたと回答された方にお伺いします。受験について考えたことがない理由、考えたものの受験をやめた理由について、該当するものをすべて選択してください。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 受験手数料が高い 2. 受験のための学習時間が取れない・学習範囲が広すぎる 3. 資格を維持するための法定研修等の負担が大きい 4. 介護支援専門員（ケアマネジャー）の仕事内容にやりがい・魅力を感じない 5. 介護支援専門員（ケアマネジャー）の賃金等の処遇に魅力を感じない 6. 介護支援専門員（ケアマネジャー）の業務範囲が広すぎる・責任が重い 7. その他（ ） 8. 特に理由はない

No	設問文	選択肢
Q6	あなたは、介護支援専門員（ケアマネジャー）が介護職としての一つのキャリアプランの道筋、目標であると思いますか。	1. そう思う 2. どちらかといえばそう思う 3. どちらともいえない 4. どちらかといえばそう思わない 5. そう思わない
Q7	あなたは、現在の仕事において、介護支援専門員（ケアマネジャー）と接することがありますか。最も近いもの一つ選択してください。	1. 頻繁に接している 2. 時々接している 3. 過去に接したことはある 4. 接したことはない
Q8	あなたは、介護支援専門員（ケアマネジャー）の仕事・業務内容について把握・理解されていますか。最も近いもの一つ選択してください。	1. よく把握・理解している 2. ある程度把握・理解している 3. 少しだけ把握・理解している 4. わからない/知らない
Q9	試験に合格した場合、介護支援専門員（ケアマネジャー）として従事する意向はありますか。	1. 介護支援専門員として従事する予定である（できるだけ早く） 2. 介護支援専門員として従事する予定である（将来的に） 3. 介護支援専門員として従事することも選択肢として検討する 4. 介護支援専門員として従事する意向はないが法人や事業所からの指示があれば検討する 5. 介護支援専門員として従事する予定はなく、法人や事業所の意向があっても従事しない
Q10	介護支援専門員（ケアマネジャー）として従事する予定がない理由として挙げられるものについて選択してください。（最大3つまで）	1. 賃金・処遇の低さ 2. 業務負担の大きさ 3. 事務作業量の煩雑さ 4. 業務範囲の広さ 5. 責任の大きさ 6. ご利用者やご家族とのコミュニケーション負担が大きい 7. 他事業所等との連携やコミュニケーションの負担が大きい 8. 現在の仕事のやりがいがない 9. 自己研鑽や学習目的で受験を考えているため 10. 職場からの業務指示で受験を考えているため 11. その他（ ） 12. あてはまるものはない
Q11	介護支援専門員（ケアマネジャー）として従事したい、従事することを検討する理由について該当するものを選択してください。（最大3つまで）	1. キャリアアップ・スキルアップのため 2. 利用者の生活全体の課題に対応できるため 3. 賃金・処遇がよい 4. 業務における身体負担が少ないため 5. 多様な職種との関わりが持てるため 6. 働き方の柔軟性があるため 7. その他（ ） 8. あてはまるものはない
Q12	介護支援専門員（ケアマネジャー）として従事することを検討する場合、勤務する事業所を選択する際に重視する点について、各項目それぞれ最も近いもの一つずつ選択してください。 1. 自宅からのアクセス（自宅からの距離、通いやすさ） 2. 賃金・処遇 3. 雇用形態（正規雇用等希望の雇用形態で採用される） 4. 勤務日数や勤務時間の柔軟性 5. 休暇の取得のしやすさ 6. 職場の人間関係 7. 利用者や家族との関係性 8. 福利厚生 9. ICTの活用状況 10. キャリアアップ・スキルアップの機会 11. 業務負担や事務負担の大きさ	1. 非常に重視する 2. やや重視する 3. どちらともいえない 4. あまり重視しない 5. まったく重視しない
Q13	前問で回答した以外に、介護支援専門員（ケアマネジャー）として従事する際に重要と考えることがあれば自由に記載してください。	[]
Q14	今後、介護支援専門員（ケアマネジャー）として従事することを想定した場合、どのような介護支援専門員（ケアマネジャー）を目指したいというイメージはありますか。該当するものがあればすべて選択してください。	1. 利用者・家族に寄り添った利用者本位の介護支援専門員 2. 公正中立の原則に沿った介護支援専門員 3. 生涯学習を念頭に継続的に知識・スキルアップに努める介護支援専門員 4. 地域の高齢者支援の核となるような介護支援専門員 5. 法人・事業所の要望を応えられる介護支援専門員 6. 地域で手が届きにくい部分に対応できる介護支援専門員 7. その他（ ） 8. 特に目指したいイメージは持っていない

※本調査研究は、令和4年度 老人保健健康増進等事業として実施したものです。

令和4年度 老人保健健康増進等事業

「介護支援専門員の養成に関する調査研究事業」

報告書

令和5年3月

株式会社日本総合研究所

〒141-0022 東京都品川区東五反田 2-18-1 大崎フォレストビルディング

TEL: 080-2302-7799 FAX: 03-6833-9480