令和５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６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 3
2.　ヒアリング調査の実施 6
2.1.　ヒアリング調査の概要 6
2.2.　ヒアリング調査結果 7
2.3.　調査仮説の整理 13
3.　自治体アンケート調査の実施 17
3.1.　自治体向けアンケート調査の概要 17
3.2.　自治体向けアンケート調査の主な結果 18
3.3.　自治体向けアンケート結果の整理 29
4.　居宅介護支援事業所・地域包括支援センターアンケート調査の実施 30
4.1.　居宅介護支援事業所・地域包括支援センターアンケート調査の概要 30
4.2.　居宅介護支援事業所・地域包括支援センターアンケート調査の主な結果 31
4.3.　居宅介護支援事業所・地域包括支援センターアンケート結果の整理 68
5.　介護支援専門員アンケート調査の実施 70
5.1.　介護支援専門員アンケート調査の概要 70
5.2.　介護支援専門員アンケート調査の主な結果 71
5.3.　介護支援専門員アンケート結果の整理 105
6.　居宅介護支援事業所運営法人アンケート調査の実施 107
6.1.　運営法人アンケート調査の概要 107
6.2.　運営法人アンケート調査の主な結果 108
6.3.　運営法人アンケート結果の整理 120
7.　施設アンケート調査の実施 121
7.1.　施設アンケート調査の概要 121
7.2.　施設アンケート調査の主な結果 122
7.3.　施設アンケート結果の整理 137
8.　実務研修修了者アンケート調査の実施 138
8.1.　実務研修修了者アンケート調査の概要 138
8.2.　実務研修修了者アンケート調査の主な結果 139
8.3.　実務研修修了者アンケート結果の整理 150
9.　介護支援専門員の需要・供給に関する検討 151
9.1.　今後の介護支援専門員の需要見込みに関する検討 151
9.2.　今後の介護支援専門員の供給見込みに関する検討 157
9.3.　介護支援専門員の需要・供給に関する検討からの示唆 164
10.　調査研究のまとめ 165

10.1. 各調査・検討結果からの示唆 165
10.2. 今後に向けた課題・論点、検討の方向性 169
参考資料 1　調査票 175
参考資料 2　都道府県別集計 204

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】

今後も伸長が見込まれる介護サービス利用者、介護サービス需要に対応し、安定的に介護サービスの提供を継続するためには担い手である介護職の継続的な確保に加え、介護支援専門員（ケアマネジャー）の継続的な確保も重要である。 直近においては、事業者や関係団体、自治体などから介護支援専門員が不足しているという声が聞かれるようになってきており、介護支援専門員の確保について、これまで以上にその実態を把握した上で、方策を検討することが期待される。

居宅介護支援事業所や介護予防支援事業所、その他介護サービスを提供する介護支援専門員数は平成 30 年度をピークに微減傾向にある。介護支援専門員数減少の背景としては、介護支援専門員実務研修受講試験（以下、受講試験）の受験資格の厳格化に伴う受験者数の減少、介護職の処遇改善が進み処遇面での魅力がなくなったこと、居宅介護支援事業所の統廃合の推進など、さまざまなものが要因として指摘されている。

介護サービス施設・事業所調査のデータからは、実際に現任の介護支援専門員数は減少傾向に入っているとみられ、地域によってはその確保に苦慮しているものとみられる。

令和 4 年度老人保健健康増進等事業「介護予防支援専門員の養成に関する調査研究事業」で実施した調査において、離島や中山間地域といった地域だけではなく、都市部においても新規に介護支援専門員を確保することが難しくなっているとの声も聞かれた。地方部だけではなく、都市部でもさまざまな要因で介護支援専門員の新規確保が難しくなっており、今後のケアマネジメントの安定的な提供に懸念が生じ始めている。ただし、現状では各事業所で対応が難しくなった利用者の対応については、近隣の事業所に依頼するといった対応の推進、地方部については社会福祉協議会などを中心に対応を進めることで何とかしのいでいるというケースが多く、利用者へのサービス提供が滞るという状況は多くはないとみられる。

しかし、今後も介護サービス需要は伸長することが見込まれており、中長期的には介護支援専門員が不足すること、それによって介護サービス提供が難しくなる懸念はぬぐえない。

介護支援専門員の絶対数の不足が懸念されるとともに、主任介護支援専門員の不足も指摘されている。過去の調査から、主任介護支援専門員の資格を有する介護支援専門員（主任介護支援専門員研修修了者）は全体の 3 割強となっており、管理者要件を満たしていない事業所も少なくないとされる。主任介護支援専門員は、介護支援専門員の上位資格に位置付けられるものであり、他の介護支援専門員への助言や指導、地域包括ケアシステム構築のための地域づくりへの貢献などが期待されている。管理者要件の充足という観点以外に、介護支援専門員のさらなる質の向上といった観点からも、さらにその資格を有する割合の拡大が期待されている。

以上のことから、今後の介護サービスの安定供給、質の高いケアマネジメントの実現に向けては、介護支援専門員の継続的な確保に加え、主任介護支援専門員への安定的な育成が重要になると言える。介護支援専門員の養成のあり方を考える上では、量だけではなく、質的な側面も考慮して検討を進める必要がある。

また、介護支援専門員の年齢構成について、従前よりも中高年層の比率が高まっている点にも留意が必要である。介護支援専門員の平均年齢は 10 年ほどで 5 歳近く上がっており、60 歳や 70 歳を超える介護支援専門員も多いと考えられる。中長期的に業務を継続できるか、その意思があるかも含めて今後の介護支援専門員の確保を考える上では年齢なども重要な要素となる。

さらに、介護支援専門員の充足・不足状況は地域差があることにも留意が必要である。居宅介護支援事業所と介護予防支援事業所の介護支援専門員の人数と、介護予防支援・居宅介護支援の受給者数の比率は都道府県によって一定の差がみられる。より詳細に地域を区分すれば、よりその差が顕著になることが想定される。

【目的】

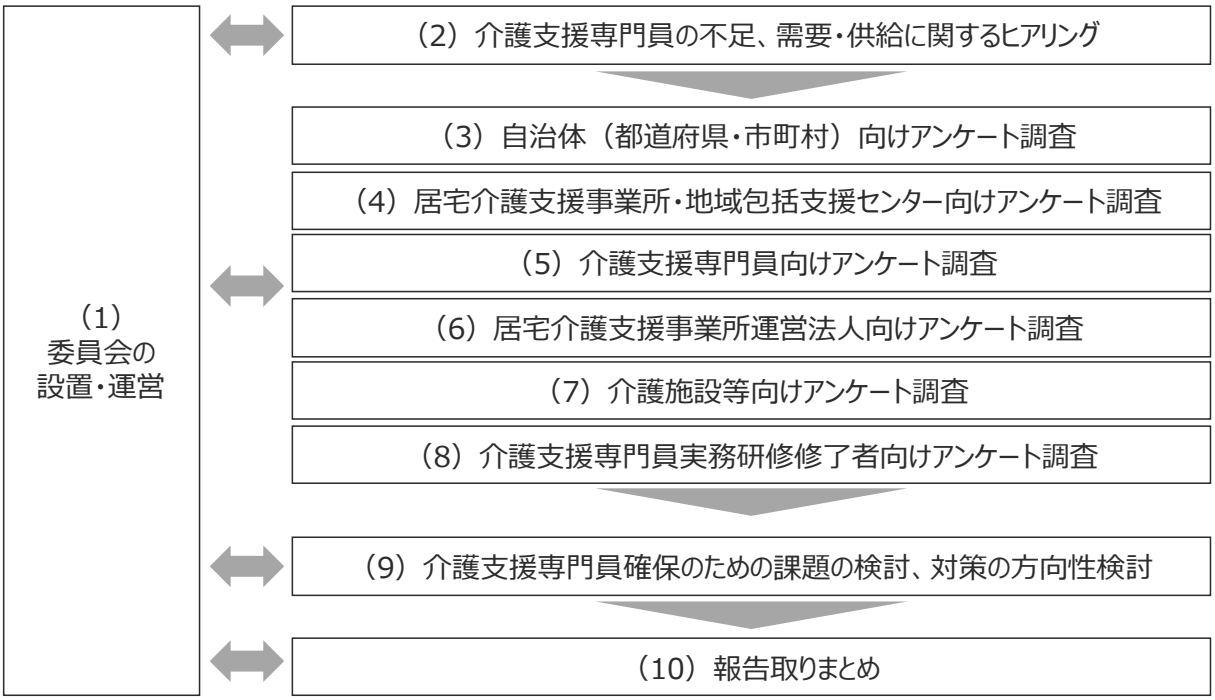
今後、介護サービスの安定供給を継続するために求められる介護支援専門員の新規確保、定着、育成といった養成のあり方を検討することが必要である。

そのために、本調査研究では、検討の基礎資料となるデータについてアンケート調査等から把握、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。

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) 検討のための会議体の設置・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会を設置・運営した。参加メンバー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 検討会メンバー （50 音順・敬称略）

氏名	所属先・役職名
安部 敏博	雲南広域連合 介護保険課 課長
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
岸田 研作	岡山大学大学院社会文化科学研究科 教授
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 5 年 10 月 18 日	・ 事業概要・事業進捗状況の共有 ・ アンケート調査票に関する検討
第 2 回	令和 6 年 3 月 14 日	・ アンケート調査結果速報の共有 ・ 追加分析に関する検討 ・ 調査結果を踏まえた論点・方向性に関する議論
第 3 回	令和 6 年 3 月 27 日	・ 追加分析結果の共有 ・ 介護支援専門員の需要・共有見込みに関する検討 ・ 取りまとめに向けた論点・方向性に関する検討

(2) 介護支援専門員の不足、需要・供給に関するヒアリング

介護支援専門員不足の状況、介護支援専門員に係る需要・供給動向について自治体や事業者団体、事業者向けのヒアリング調査を実施、現状の動向に関する仮説を検討するとともに、アンケート調査票の検討の参考とできるよう整理した。

(3) 自治体（都道府県・市町村）向けアンケート調査

都道府県や市町村における介護支援専門員の不足状況や現在の取組等について把握するために、自治体向けのアンケート調査を実施した。

(4) 居宅介護支援事業所・地域包括支援センター向けアンケート調査

居宅介護支援事業所及び地域包括支援センターにおける介護支援専門員の不足状況や介護支援専門員数、属性、採用・離職傾向、人材確保策の動向等についてのアンケート調査を実施した。

(5) 介護支援専門員向けアンケート調査

居宅介護支援事業所及び地域包括支援センターに勤務する介護支援専門員の属性や継続就業意向、業務の魅力や満足度、業務状況・負担感等を把握するためのアンケート調査を実施した。

(6) 居宅介護支援事業所運営法人向けアンケート調査

居宅介護支援専門員の確保の取組には事業所単位だけではなく、法人の関与も大きいと考えられることから、居宅介護支援事業所を運営する法人の向けのアンケート調査を実施した。

(7) 介護施設等向けアンケート調査

介護保険施設や小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護等に対しても、介護支援専門員に係る動向を把握する目的でアンケート調査を実施した。

(8) 介護支援専門員実務研修修了者向けアンケート調査

現在の介護支援専門員への入職動向、今後の入職可能性を検討する目的で、介護支援専門員実務研修（以下、実務研修）修了者向けのアンケート調査を実施した。

(9) 介護支援専門員確保のための課題の検討、対策の方向性検討

アンケート調査等を踏まえて、今後の介護支援専門員確保のための課題や対応の方向性等について検討を行った。検討に際しては、将来の介護支援専門員の需要・供給に関するシミュレーションも実施し、検討の材料とした。

(10) 報告取りまとめ

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.　ヒアリング調査の実施

本章では、介護支援専門員の養成に関連して、人材の不足状況やその影響、現状の対応策等について確認するために実施したヒアリング調査の結果について示す。

2.1. 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 4 ヒアリング調査概要

調査対象	自治体（都道府県・市町村） 研修実施機関・事業者団体 居宅介護支援事業者
調査の狙い	介護支援専門員の不足状況、不足による影響、人材確保の状況、現在の取組、実務研修等の受講・修了後の入職動向等の実情を把握する。
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	2024 年 7 月～10 月
実施件数	自治体　15 件 研修実施機関・事業者団体　6 件 事業者　4 件
主な調査項目	●介護支援専門員の不足とその影響 ●人材の確保動向 ●介護支援専門員確保のための取組内容、効果、課題 等

2.2. ヒアリング調査結果

(1) 自治体、研修実施機関・事業者団体向けヒアリング

自治体、研修実施機関・事業者団体向けのヒアリングから得られた結果は以下の通り。

図表 5 自治体、研修実施機関・事業者団体ヒアリング結果

人材不足感	• 都道府県レベル、市町村レベルそれぞれにおいて、多くの事業所から人材不足である、新規採用に対して応募がないといった声が聞かれることが多くなっている。 • 都道府県だけではなく、市町村においても地域による偏在があるとの意見もある。 • 都市部、地方部のいずれにおいても介護支援専門員の人材不足を懸念しているという意見が増えている。 • 都道府県では実態把握を行うケースが出始めている。市町村では詳細な状況把握を行っている自治体が一部見られる。
人材不足の影響	• 人材不足により、ケアプランが作成されない、介護サービスが受けられないといったケースは限定的であり、大半の自治体ではぎりぎりではあるが、周辺自治体の介護支援専門員の協力を得るなどしてなんとか回っているという状態である。 • ただし、介護予防プランの受け入れ先が見つかりにくい、地域包括支援センターの業務がひっ迫傾向にあるという自治体は多い（受け入れ先の探索に時間と要する、受け入れ先がない場合の包括での対応等の負担が大きい等）。 • 一部地域では、利用開始までに時間を要してしまうことがある、自治体等がサポートしながらセルフプランで対応したというケースも見られた。
今後への懸念	• 多くの地域で介護支援専門員の高齢化が課題と認識されており、5 年後、10 年後のケアマネジメントの提供体制に懸念が持たれている。 • ベテランの介護支援専門員からは、現状はなんとかがんばっているものの「次は更新しない」という声も聞かれており、更新のための研修負担が小さくないという意見がみられる。 • 特に地方部ではそもそもの介護支援専門員数が少ないため、数名の離職が大きく影響することとなり、離職防止等がより重要となっている（半数程が数年以内に辞めたいというケースも聞かれている）。

介護支援専門員の負担	• 自治体担当者等からは介護支援専門員の負担として、法定研修の受講、業務範囲外への対応、業務範囲の線引きがあいまいな業務の負荷が大きいという意見も聞かれた。 • また、地方部においては、移動距離が長いこと等も負担であり、離島や中山間地域への対応という課題認識もある。
人材確保策の実施状況	• 介護支援専門員の人材不足の認識は多くの自治体が有しているものの、特に施策は実施していないというケースが多い。 • 一部ではあるが、以下のような取組を進める自治体がみられた。 ➢ 受講試験の受験費用補助 ➢ 受講試験の受験対策支援（対策講座の受講補助、対策のためのレクチャー実施等） ➢ 実務研修受講費用の補助 ➢ 就業時の奨励金支給 ➢ 介護支援専門員の処遇改善のための費用補助 ➢ 離島や広域対応に対する交通費の補助 ➢ 離島や広域対応に対する交通費等以外の金銭的支援 ➢ 法定研修受講時の代替職員雇用費用の補助 ➢ 移住・遠隔地からの勤務支援 ➢ 事業所開設補助　　等 • 各施策は介護支援専門員だけを対象に検討されたもの、介護人材確保の一環として実施されているものがある。
効果認識	• 介護支援専門員確保のための施策の推進から十分な期間を経たものは少なく、十分な効果認識はないという意見が多いが、一定の定着促進・就業期間の長期化には影響しているのではないかという意見、介護支援専門員向けの施策を自治体が実施していることによる波及的な効果を実感しているという意見がみられた。 • 介護支援専門員の新規確保に対しては、さらなる検討の余地が多いが、財源等との兼ね合いから難しい面があるとの意見も多い。 • 現在の介護支援専門員確保のための施策は、介護支援専門員として現在就業している現任者向けの施策が中心となっているが、それだけではなく、資格を持っているが現状は介護支援専門員として就業していない潜在的な人材向けの施策の推進も新規確保には重要ではないかという意見がみられた。

課題・問題点・要望事項	• 処遇のみで決まるものではないが、処遇改善を切り離して考えることは難しいのではないかという意見は多い。 • 介護職の確保と並行して考える必要があるため、介護支援専門員確保のための施策等の推進も介護人材確保と関連付けて考えていきたいとの意見もあった。 • 現状、現任者向けの取組が中心となっているが、新規確保を考えると、潜在的な人材に働きかける取組も必要ではという意見も挙げられた。 • 現任者の負担として、法定研修の受講負担や本来業務外の対応負担が挙げられた。 • 地域性を考慮した対応の検討も重要という意見も多い。 • 実務研修修了者で介護支援専門員として就業する割合は 1～3 割程度ではないかという意見が多い（主に協会等、研修実施機関の意見）。 • 医療職で実務研修を受講した場合は、元の職業にとどまることが多いように感じている傾向がある。 • 新規入職の拡大を図るためには、受講試験受験者の拡大、介護支援専門員業務に関心を持つ者の拡大が必要あり、業務の魅力を伝えていくとともに、現状の課題・負担の解消が必要となるだろうとの意見もあった。

(2) 事業者向けヒアリング結果

事業者向けに実施したヒアリング調査結果は以下の通り。事業者の選定においては大手法人と中規模法人双方が含まれるように考慮した。

図表 6 事業者ヒアリング結果

人材不足感	• 地域差はあるが、利用者ニーズに対して介護支援専門員が足りていないということを感じている。地方部だけではなく、都市部でも不足しているところがあるとの認識である。 • 1 年以内に離職してしまう介護支援専門員が多少いることは課題という意見もあった。 • 新規採用は常に求人を出しているが、早期離職もあるため全体に人数がなかなか増えていないのが現状である。 • 法人として居宅介護支援や居宅介護サービスを展開しているが、事業所の開設計画に対して居宅介護支援事業所は開設の遅れが多いとの意見があった。これは主任介護支援専門員の不足が影響しているとのことである。
介護支援専門員の担当状況	• 要介護者 35 件等、介護支援専門員の担当利用者数について一定の基準を設けているが、基準以上となっていない介護支援専門員も少なくない状況との意見があった。力量的にフルで持つことが難しいことが少なくない、新人の場合は一定の期間で件数を増やすようにしている、といった要因で担当件数が比較的少なくなっているケースがある。 • 介護予防については業務内容と報酬が見合っていないため積極的に対応することが難しい面があるため、いずれは要介護となるために先行投資的にある程度対応しているという状況という事業者もある。 • 40 件近い件数を担当すれば給与は介護職より高くなる設計としている事業者もみられる。ただし、40 件近くは持ちたくないという介護支援専門員も少なくないとのことである。介護支援専門員になる方は、人と関わることが好き、利用者や家族に寄り添いたいという思いが強いことも影響していると考えられている。 • 担当してみないと利用者の実情はわからないため、負担の大きいケースと小さいケースを組み合わせてということは現実的には難しい面があるとの意見が挙げられた。
人材不足の要因	• 受講試験の合格者数が少なくなってきている点は懸念されている。受験要件の厳格化の影響もあると感じている。介護支援専門員になりたいという人は一定数いるもののなかなかなれていない人もいることや、更新研修の

	負担感が大きいことも課題と考えられている。 • 主任介護支援専門員については、労力と報酬が見合わず、主任としての資格は更新しない職員もいるとのことである。 • 休日の連絡対応等も負担となっており、どこまで対応するかという線引きが難しいことも課題となっている。公的な支援の手続き等についてのサポート・代行等もお願いされることがあり、ここに費用が生じないことが多い点も負担となっている。 • 主任介護支援専門員の更新要件が、実務に就いていることとなっていることも主任介護支援専門員不足の要因の一つではないかとの指摘もある。実務から離れて管理職、法人スタッフとなると更新できない点も課題と考えられている。
今後への懸念	• 高齢化、管理者要件の影響による閉鎖等も生じているとの指摘もある。20年以上の経験者が多く、高齢化が進んでいるという事業者もみられた。 • コロナ禍において、リモートワークの推進等も行っていたが、自治体によってその対応は NG というケースもあったとのことであり、事業者全体で一律の対応ができないことも課題となっている。 • 介護支援専門員の魅力をしっかり伝えていくことの重要性も指摘されている。以前は介護職になったら次は介護支援専門員の資格を取るという方が多かったが今は減ってきている点は課題と感じられている。処遇が介護職ほど上がっていないこともあり、介護支援専門員を目指す介護職は減っているという印象が持たれている。 • かつての介護支援専門員は介護職より給与が高く、夜勤がなく、土日の出勤がないということが魅力の一つとされていたが、現状は事業所の採算を考えると特定事業所加算をとることが重要であり、そのためには土日に連絡が取れるようにする必要等が生じ、結果としてその魅力が相対的に減っているという懸念が持たれている。 • 困難事例よりもクレームやカスタマーハラスメント、セクシャルハラスメント等を嫌がる介護支援専門員が多い印象があるという意見もみられた。 • 介護支援専門員の資格は有しているが、介護支援専門員になりたがらない人も一定数いるとのことで、その要因としては、報酬だけではなく、研修等で自分に向いていないと感じることもあるのではないかとの指摘もあった。 • 最近は経験の長い介護支援専門員が地域包括支援センターに引き抜かれることも少なくないとの意見もある。

法人としての対応、人事異動	• 事業者としては、介護職から介護支援専門員への転換も行っているが、そもそも介護職が足りていないため、会社側の事情としてしばらく待ってもらうことはあるという意見があった。 • 介護支援専門員の内部登用を検討するために社内アンケートを実施したが、その際は 2～3 割程度の介護職は介護支援専門員の資格取得後に介護支援専門員として働きたいとの回答であったという事業者もある。 • 介護支援専門員の資格取得は個人の意思にゆだねているが、職員に受講試験の受験を促す取組は着手しているという事業者もあった。受験意向がある場合には会社としてフォローを行っており、介護支援専門員の経験の長い人材には主任介護支援専門員資格の取得も促しているとのことである。 • 定年は 70 歳まで延長し、段階的に伸ばしてきていて、契約社員は定年がなく、80 歳以上の方もいるという事業者もあった。 • 離職防止のために定期的な研修会等を法人として実施しているというケースもみられる。 • 介護支援専門員の給与は歩合制を取り入れている事業者もみられる（その際、新人は給与保障としている等の配慮を行っている）。

2.3. 調査仮説の整理

令和４年度「介護支援専門員の養成に関する調査研究事業」での検討内容、ヒアリング調査結果を踏まえて、本調査研究でも、次のように仮説を設定し、アンケート調査を実施、各種検討を行った。

以下の点について検討の枠組みを整理した。

(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

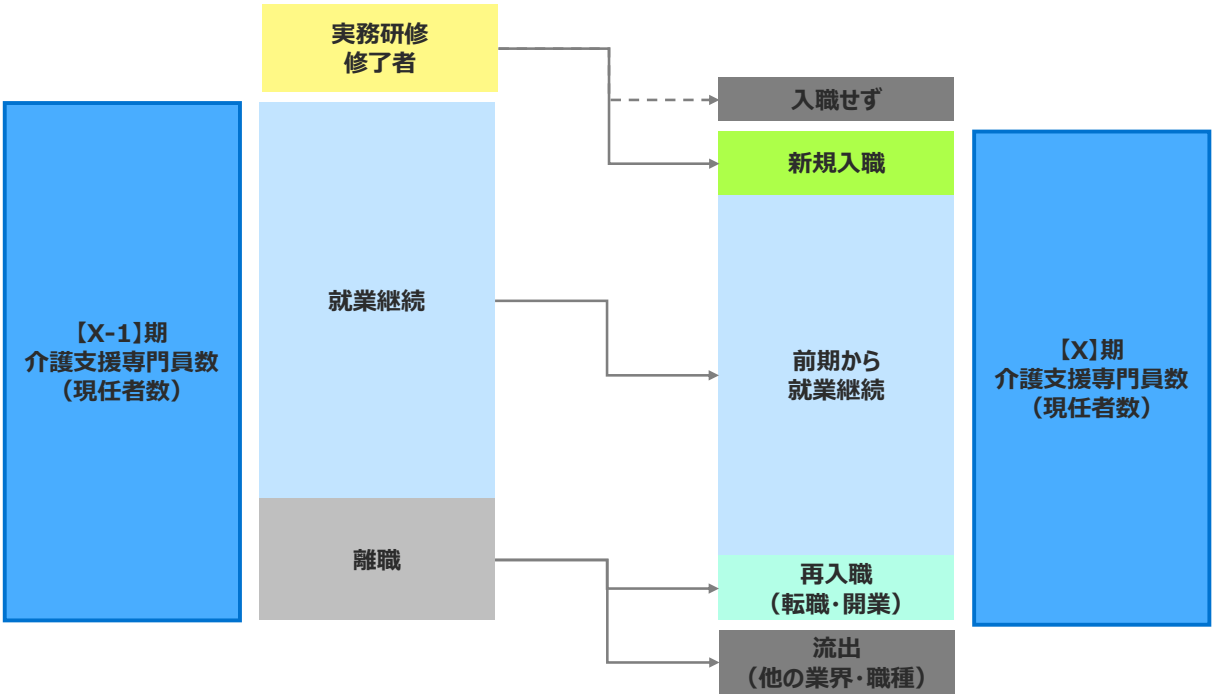
(3) 介護支援専門員が新規入職に至る流れ（新規入職数検討の枠組み）

(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

将来の介護支援専門員の供給数を検討する上では、介護支援専門員の「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。これらの参考データを把握できるようアンケート調査設計を行った。

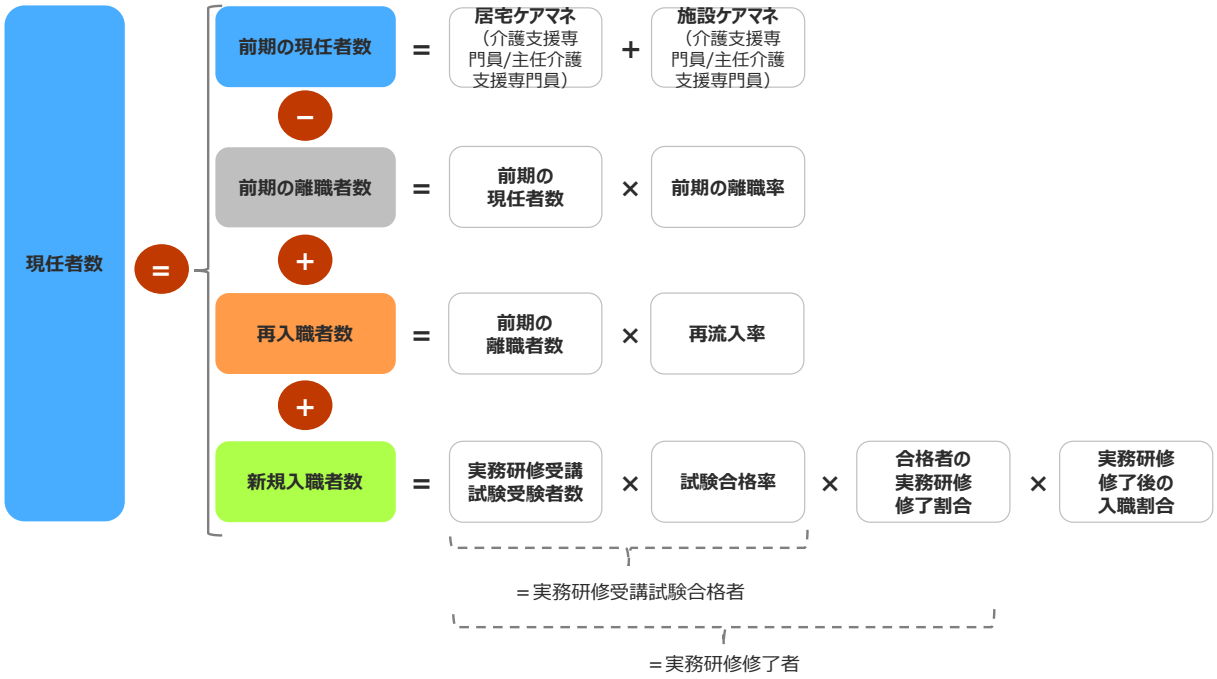
図表 7 介護支援専門員数（供給数）検討の枠組み



(2) 介護支援専門員数（供給）の検討に必要な指標

今後の介護支援専門員数（現任者数）をより詳細に検討するためには、各指標についてより細かく区分したデータを把握していくことが必要である。そのため、アンケート調査では可能な限りこれらを補足できるよう設計に留意した。

図表 8 介護支援専門員数（供給）の検討に必要となる指標

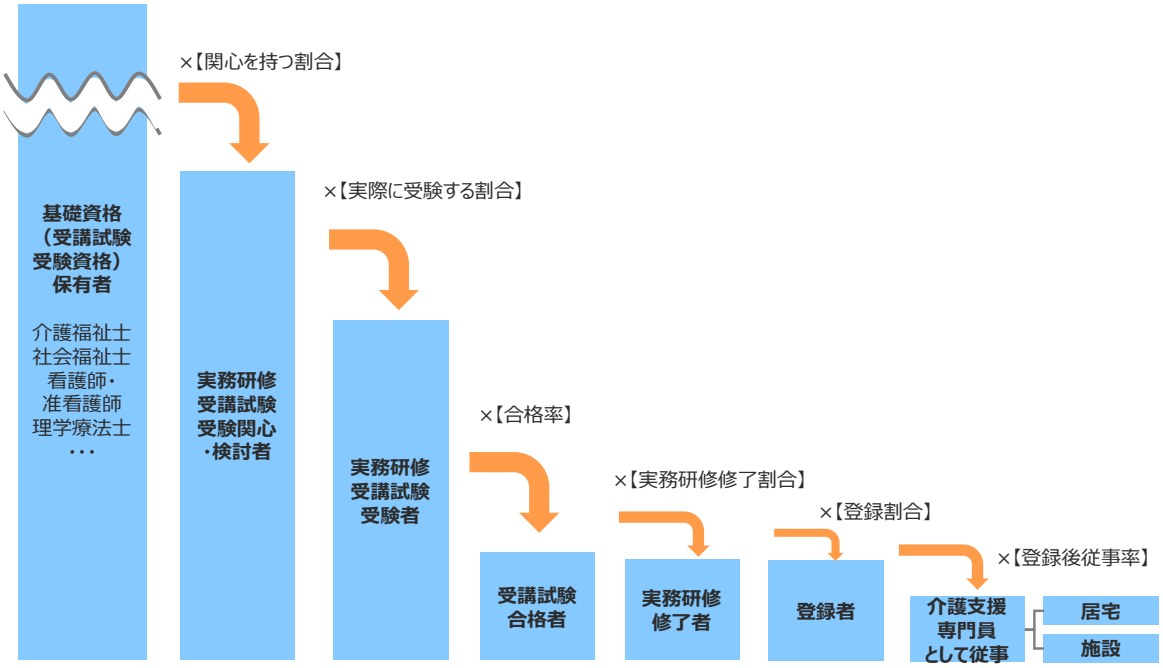


(3) 介護支援専門員が新規入職に至る流れ（新規入職数検討の枠組み）

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。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。

アンケート調査では実務研修受講・修了者向けに研修修了後の入職動向を把握する等、データの整備に資する調査となるよう留意した。

図表 9 介護支援専門員が新規入職に至る流れ

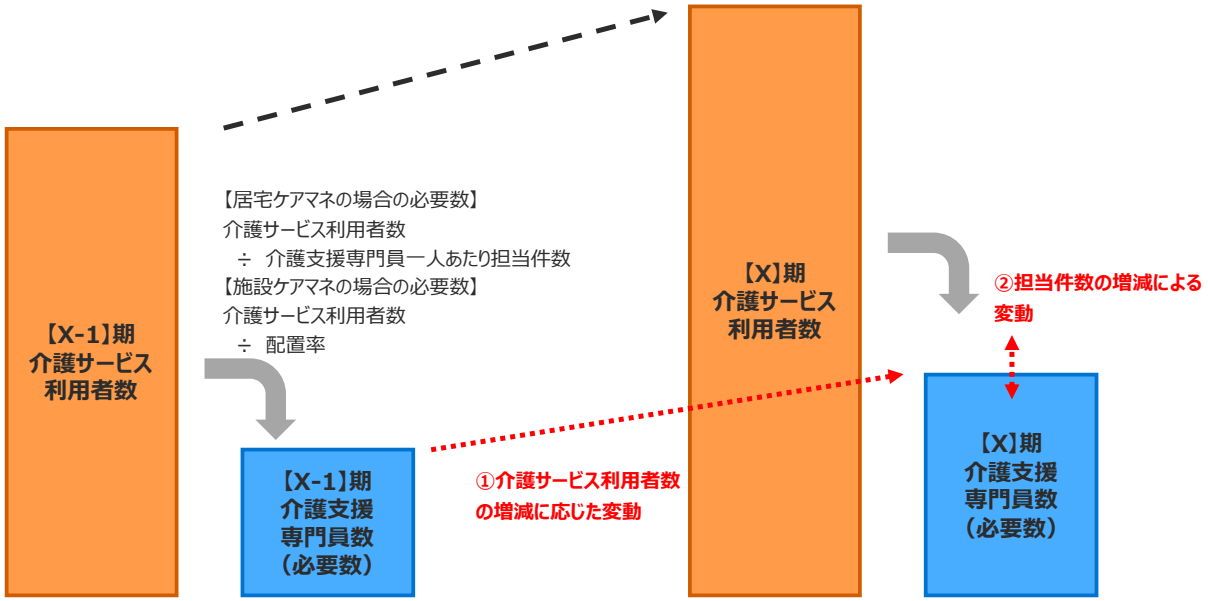


(4) 今後の介護支援専門員の必要数（需要）検討の枠組み

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。アンケート調査において、現状の介護支援専門員の担当状況等を把握できるよう検討・整理した。

図表 10 今後の介護支援専門員の必要数（需要）検討の枠組み



3.　自治体アンケート調査の実施

本章では、都道府県、市町村向けに実施したアンケート調査の概要、結果について示す。

3.1. 自治体向けアンケート調査の概要

都道府県・市町村向けに実施したアンケート調査の概要は以下の通り。

図表 11　自治体向けアンケート調査概要

調査対象	都道府県・市町村の介護支援専門員関連の担当者 （全国・悉皆）
調査方法	電子メールにより調査依頼・調査票を発送、ウェブ上で回収
客対数	都道府県：47 市町村：1,718
調査内容	●基礎情報 ●介護支援専門員の状況 ・充足状況・不足の影響 ・人数等の把握状況、把握している場合の人数 ・実務研修等の受講状況 ●課題と対応策 ・課題認識 ・対応策の実施状況
調査時期	令和 5 年 12 月～令和 6 年 1 月
回収数	都道府県：44（93.6%） 市町村：817（47.6%）

3.2. 自治体向けアンケート調査の主な結果

本節では自治体向けアンケート調査の主要な結果を示す。

● 自治体属性

貴自治体について該当するものを一つ選択してください。

図表 12 自治体属性

都道府県	44	5.1%
政令市・特別区	28	3.3%
中核市	40	4.6%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	114	13.2%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	145	16.8%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	138	16.0%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	352	40.9%
計	861	100.0%

● 介護支援専門員の不足感

貴自治体における現在の居宅介護支援事業所、地域包括支援センターの介護支援専門員の充足状況についてお伺いします。人材の充足状況について最も近いものを選択してください。

介護支援専門員の充足状況については、都道府県や政令市・特別区等、規模が大きい自治体では「わからない・どちらともいえない」が多い。小規模な自治体では「適当」が比較的多い反面「大きく不足している」も比較的多く、二極化傾向がみられる。

規模によらず全般に「やや不足している」と「大きく不足している」の合計は 5 割超であり、地域によらず不足傾向と認識していることがうかがえる。

図表 13 介護支援専門員の不足感

	n	余裕がある	適当	やや不足している	大きく不足している	わからない・どちらともいえない
都道府県	44	0.0%	2.3%	50.0%	11.4%	36.4%
政令市・特別区	28	0.0%	7.1%	57.1%	7.1%	28.6%
中核市	40	0.0%	15.0%	50.0%	12.5%	22.5%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	114	0.9%	13.2%	55.3%	18.4%	12.3%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	145	1.4%	13.8%	53.1%	22.1%	9.7%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	138	0.7%	18.8%	60.9%	12.3%	7.2%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	352	0.9%	21.6%	49.7%	22.7%	5.1%
全体	861	0.8%	17.0%	53.1%	18.8%	10.3%

● 不足している場合の対応状況

前問で「やや不足している」「不足している」と回答された場合にお伺いします。
現状での地域におけるケアマネジメント、ケアプラン作成ニーズに対する状況として最も近いものを選択してください。

規模の大きい自治体において「必要なタイミングで担当ケアマネジャーが見つからない等の問題が一部で生じている」、「必要なタイミングで担当ケアマネジャーが見つからない等の問題が広く生じている」という割合がやや多い。小規模な自治体においては「周辺自治体の介護支援専門員の協力等で対応できている」という割合が大きい。都市部において実態としての問題が生じていることが比較的多い可能性がうかがえる。

図表 14 不足している場合の対応状況

	n	自治体内の介護支援専門員で対応できている	周辺自治体の介護支援専門員の協力等で対応できている	必要なタイミングで担当ケアマネジャーが見つからない等の問題が一部で生じている	必要なタイミングで担当ケアマネジャーが見つからない等の問題が広く生じている	わからない
都道府県	27	3.7%	7.4%	55.6%	7.4%	25.9%
政令市・特別区	18	11.1%	11.1%	55.6%	22.2%	0.0%
中核市	25	16.0%	12.0%	44.0%	16.0%	12.0%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	84	17.9%	13.1%	45.2%	20.2%	3.6%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	109	16.5%	26.6%	40.4%	11.0%	5.5%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	101	14.9%	32.7%	41.6%	7.9%	3.0%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	255	17.6%	42.7%	32.9%	4.7%	2.0%
全体	619	16.2%	30.5%	39.4%	9.5%	4.4%

● 地域包括支援センターの業務状況

市町村のご担当の方にお伺いします。地域内の地域包括支援センターの業務状況についてお伺いします。現在の状況について最も近いものを選択してください。

地域包括支援センターの業務状況としては、「やや業務はひっ迫傾向にある」が最も多く、「かなり業務はひっ迫傾向にある」が次いで多い。小規模な自治体の方が「業務は円滑に実施できている」との割合がやや多い。

図表 15 地域包括支援センターの業務状況

	n	業務は円滑に実施できている	やや業務はひっ迫傾向にある	かなり業務はひっ迫傾向にある	わからない
政令市・特別区	28	7.1%	50.0%	39.3%	3.6%
中核市	40	12.5%	57.5%	25.0%	5.0%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	114	6.1%	57.0%	34.2%	2.6%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	145	11.0%	57.9%	27.6%	3.4%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	138	14.5%	63.8%	17.4%	4.3%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	352	20.7%	54.5%	23.0%	1.7%
全体（市町村のみ）	817	15.1%	57.0%	25.1%	2.8%

● 予防ケアプランの対応状況

市町村のご担当の方にお伺いします。地域内での新規の予防ケアプランの対応状況についてお伺いします。現在の状況について最も近いものを選択してください。

小規模な自治体では「特に問題なく対応されている」が多いが、規模が大きい自治体では「提供開始までの時間がかかるケースが頻発している」が比較的多くなっている。

図表 16 予防ケアプランの対応状況

	n	特に問題なく対応されている	提供開始までに時間がかかるケースがたまに生じている	提供開始までの時間がかかるケースが頻発している	その他	わからない
政令市・特別区	28	14.3%	32.1%	25.0%	7.1%	21.4%
中核市	40	12.5%	37.5%	15.0%	0.0%	35.0%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	114	28.9%	35.1%	14.0%	6.1%	15.8%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	145	39.3%	34.5%	8.3%	4.1%	13.8%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	138	36.2%	47.1%	5.1%	2.9%	8.7%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	352	55.4%	34.9%	2.0%	2.8%	4.8%
全体（市町村のみ）	817	42.1%	37.0%	6.7%	3.5%	10.6%

● 主任介護支援専門員の不足感

貴自治体における現在の居宅介護支援事業所、地域包括支援センターの主任介護支援専門員の充足状況についてお伺いします。人材の充足状況について最も近いものを選択してください。

主任介護支援専門員の充足状況についても、「やや不足している」、「大きく不足している」の合計が 50%超となっており、不足感は大きい。また、介護支援専門員全体の充足状況と同様に小規模な自治体の方が「適当」の割合が大きくなっている。

図表 17 主任介護支援専門員の不足感

	n	余裕がある	適当	やや不足している	大きく不足している	わからない・どちらともいえない
都道府県	44	0.0%	6.8%	47.7%	6.8%	38.6%
政令市・特別区	28	0.0%	3.6%	71.4%	10.7%	14.3%
中核市	40	0.0%	20.0%	50.0%	10.0%	20.0%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	114	0.0%	17.5%	56.1%	8.8%	17.5%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	145	2.1%	25.5%	52.4%	11.0%	9.0%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	138	1.4%	36.2%	44.9%	7.2%	10.1%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	352	0.9%	41.8%	36.9%	13.4%	7.1%
全体	861	0.9%	30.9%	45.6%	10.8%	11.7%

● 現任者数の把握状況

貴自治体では、居宅介護支援事業所・予防介護支援事業所で介護支援専門員として業務に従事している現任者の人数を把握していますか。

現任者数については市町村では「把握している」が多い。

図表 18 現任者数の把握状況

	n	把握している	把握していない
都道府県	44	22.7%	77.3%
政令市・特別区	28	78.6%	21.4%
中核市	40	45.0%	55.0%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	114	66.7%	33.3%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	145	75.2%	24.8%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	138	80.4%	19.6%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	352	83.2%	16.8%
全体	861	74.2%	25.8%

● **受講試験の受験者数・合格者数の把握状況**

貴自治体における令和 4 年度（2022 年度）の介護支援専門員実務研修受講試験の受験者数、合格者数について把握されている場合はその人数をそれぞれご回答ください。

受講試験の受験者数、合格者数については、都道府県はすべて把握しているが、市町村の大半は把握していない。小規模な市町村ではごく一部、把握しているケースがみられる。

図表 19 実務研修受講試験の受験者数・合格者数の把握状況

受験者数

	n	把握している	把握していない
都道府県	44	100.0%	0.0%
政令市・特別区	27	0.0%	100.0%
中核市	37	0.0%	100.0%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	108	0.9%	99.1%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	140	2.1%	97.9%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	122	0.8%	99.2%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	333	7.2%	92.8%

合格者数

	n	把握している	把握していない
都道府県	44	100.0%	0.0%
政令市・特別区	27	0.0%	100.0%
中核市	39	0.0%	100.0%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	113	1.8%	98.2%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	143	2.1%	97.9%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	135	0.7%	99.3%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	349	7.2%	92.8%

● **実務研修の受講者数・修了者数の把握状況**

貴自治体における令和 4 年度（2022 年度）の介護支援専門員実務研修の受講者数、修了者数について把握されている場合はその人数をそれぞれご回答ください。

実務研修の受講者数、修了者数についても、人数を把握している市町村は小規模な市町村の一部にとどまる。

図表 20 実務研修の受講者数・修了者数の把握状況

受講者数

	n	把握している	把握していない
都道府県	44	97.7%	2.3%
政令市・特別区	27	0.0%	100.0%
中核市	36	0.0%	100.0%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	108	0.0%	100.0%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	140	0.7%	99.3%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	125	0.0%	100.0%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	335	9.0%	91.0%

修了者数

	n	把握している	把握していない
都道府県	1	97.7%	2.3%
政令市・特別区	1	0.0%	100.0%
中核市	1	0.0%	100.0%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	1	0.0%	100.0%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	1	0.7%	99.3%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	1	0.0%	100.0%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	1	8.6%	91.4%

● **実務研修の受講者数・修了者の介護支援専門員としての従事傾向の把握状況**

貴自治体では、介護支援専門員実務者研修受講・修了者のうち、どの程度の人数が介護支援専門員として従事したか把握していますか。最も近いものを選択してください。

実務研修の受講・修了者のうち、どの程度が介護支援専門員として従事しているかについては、「把握していない」との回答が大半を占める。都道府県の一部が「おおよその傾向は把握している」としており、小規模な市町村の一部が「人数を把握している」との回答がみられる。

図表 21 実務研修の受講者数・修了者の介護支援専門員としての従事傾向の把握状況

	n	人数を把握している	おおよその傾向は把握している	把握していない
都道府県	44	0.0%	22.7%	77.3%
政令市・特別区	28	0.0%	0.0%	100.0%
中核市	40	0.0%	2.5%	97.5%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	114	0.9%	0.0%	99.1%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	145	0.7%	1.4%	97.9%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	138	0.0%	0.7%	99.3%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	352	4.5%	3.7%	91.8%
全体	861	2.1%	3.1%	94.8%

● 介護支援専門員確保のための施策実施状況

貴自治体における介護支援専門員の人材確保（主に新規入職）のための施策の実施状況についてお伺いします。該当するものについてすべて選択してください。

市町村では「特に介護支援専門員の確保策は実施していない」という回答が多い。都道府県では「事業所の ICT 導入等の生産性向上の支援」が多く実施されている。

一部の市町村では「実務研修受講費用の補助」、「介護支援専門員実務研修受講試験の受験費用の補助」、「自治体主催の合同説明会等の開催」、「就業した際の奨励金・祝い金等の支給」等に取り組んでいるケースがみられる。

図表 22 介護支援専門員確保のための施策実施状況

	n	介護支援専門員実務研修受講試験の受験費用の補助	実務研修受講費用補助等の受講費用補助	受験対策のための講座やレクチャー等の実施	実務研修受講費用の補助	就業した際の奨励金・祝い金の支給	処遇改善のための費用補助	離島や広域対応に対する交通費の補助	離島や広域対応に対する独自加算等の金銭的支援	法定研修受講期間中に代替職員を雇用する際の費用補填	自治体主催の合同説明会等の開催	事業所のICT導入等の生産性向上の支援	複数事業所の連携・共同化の支援	その他	特に介護支援専門員の確保策は実施してない
都道府県	44	2.3%	2.3%	4.5%	13.6%	2.3%	0.0%	2.3%	0.0%	6.8%	4.5%	52.3%	4.5%	9.1%	29.5%
政令市・特別区	28	14.3%	3.6%	3.6%	21.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	3.6%	0.0%	3.6%	57.1%
中核市	40	2.5%	2.5%	0.0%	12.5%	5.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	7.5%	5.0%	0.0%	7.5%	67.5%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	114	3.5%	0.9%	0.0%	6.1%	4.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.0%	2.6%	1.8%	12.3%	71.1%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	145	4.8%	3.4%	0.7%	6.9%	6.9%	0.7%	1.4%	0.0%	0.0%	4.1%	2.8%	1.4%	9.0%	71.7%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	138	5.8%	0.7%	1.4%	6.5%	1.4%	0.0%	0.7%	0.7%	0.0%	2.2%	2.9%	1.4%	5.1%	76.8%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	352	7.1%	2.8%	2.0%	8.8%	5.7%	2.3%	1.4%	0.6%	0.3%	1.4%	2.6%	1.1%	4.8%	76.4%
全体	861	5.8%	2.3%	1.5%	8.6%	4.6%	1.2%	1.0%	0.3%	0.5%	3.6%	5.3%	1.4%	6.9%	71.5%

＜その他の取組例＞

離島のため、来島してもらい福祉事業所での職場体験費用 離島のため、入職し、当町までの引っ越し費用の助成等
本市主催の介護支援専門員に向けた研修を年２回実施
福祉人材継続奨励金、資格取得補助金、引越費用補助金、福祉人材確保家賃補助金
法人が研修費等を負担した場合に補助金を交付している
更新研修費用の一部を補助している
地域包括支援センターのみ研修費用を負担
地域包括支援センターが研修会開催の連携、共同化の支援を行っている
他市と共同で介護業界のイメージアップにつながるセミナー
職場紹介冊子、イメージアップ動画、就職説明会、入門的研修の開催、職場環境に関する研修、若手職員交流会、高校生へ介護体験授業、外国人材確保に向けた研修
奨学金の返還金額の一部支援
初任者研修支援補助 温泉施設利用券 介護エピソードコンクール
就職フェアの開催
主任ケアマネ部会で地域のケアマネのサポート体制を作っている。
資格取得奨励金（介護支援専門員・主任介護支援専門員の資格を取得した場合）
市内居宅介護支援事業勤務の介護支援専門員へ継続支援金の支給
市内介護事業所における勤続表彰の実施
市独自で無料職業相談所を開設し、新規の入職者についても登録することで勤務先を紹介している
現任者から介護支援専門員の仕事のやりがいや魅力について伝える機会を受験対策講座と合わせて実施（講座内で現役ケアマネジャーから講話）
研修等を通じたスキルアップ、定着支援
介護支援専門員不足が喫緊の課題となっているため、現在町内の全介護支援専門員へ、一人一人の現状と今後どのような処遇改善を求めるかをアンケートし（実施済み）、令和6年度以降の町独自の処遇改善事業につなげる準備を行っている。
介護支援専門員の登録料、介護支援専門員証交付手数料の補助（全額）
介護支援専門員の相談ダイヤルの運営
介護支援専門員に限らず、介護事業所を対象とした採用力向上セミナーの開催
永年勤続表彰（10年、20年）、産休・育休代替職員の派遣費用、奨学金返済費用

● 主任介護支援専門員確保のための施策実施状況

貴自治体における主任介護支援専門員の確保のための施策の実施状況についてお伺いします。該当するものについてすべて選択してください。

主任介護支援専門員確保のための施策についても、実施していない自治体が多い。「主任更新研修の受講要件を満たす法定外研修を多数提供」、「主任要件を満たさない場合の市町村推薦の柔軟化等の対応」、「主任研修、主任更新研修の受講料補助」等が市町村で比較的多く取り組まれているが、市町村の規模によってその取組状況には差がみられる。

図表 23 主任介護支援専門員確保のための施策実施状況

	n	主任研修、主任更新研修の受講料の補助	主任更新研修の受講要件を満たす法定外研修を多数提供	キャリア相談会や個別相談等の実施	事業所をまたいだネットワーク構築等の支援	主任要件を満たさない場合の市町村推薦の柔軟化等の対	その他	特に主任介護支援専門員確保策は実施していない
都道府県	44	13.6%	22.7%	2.3%	2.3%	13.6%	9.1%	52.3%
政令市・特別区	28	21.4%	35.7%	3.6%	17.9%	21.4%	7.1%	42.9%
中核市	40	12.5%	15.0%	0.0%	5.0%	0.0%	10.0%	65.0%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	114	4.4%	16.7%	0.0%	7.9%	3.5%	5.3%	68.4%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	145	4.1%	12.4%	0.7%	11.7%	1.4%	6.2%	71.7%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	138	2.9%	10.1%	0.7%	11.6%	1.4%	3.6%	76.8%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	352	9.7%	8.5%	0.6%	6.0%	0.9%	2.6%	77.6%
全体	861	7.7%	12.4%	0.7%	8.2%	2.7%	4.5%	72.2%

● 介護支援専門員の人材確保策の効果認識

介護支援専門員の人材確保について、現状の効果認識についてお伺いします。最も近いものを選択してください。（介護支援専門員確保に取り組んでいる場合のみ回答）

「施策の実施により介護支援専門員の増加につながっている」との回答は限定的である。定着促進にはつながっているとの回答は一定数みられる。

図表 24 介護支援専門員の人材確保策の効果認識

	n	施策の実施により介護支援専門員の増加につながっている	施策の実施により介護支援専門員の増加には至っていないが定着促進にはつながっている	施策の効果はまだ生じていない	わからない
都道府県	21	9.5%	19.0%	14.3%	57.1%
政令市・特別区	16	0.0%	43.8%	6.3%	50.0%
中核市	14	21.4%	21.4%	7.1%	50.0%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	36	2.8%	22.2%	27.8%	47.2%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	42	2.4%	21.4%	26.2%	50.0%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	32	3.1%	18.8%	28.1%	50.0%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	79	1.3%	30.4%	29.1%	39.2%
全体	240	3.8%	25.4%	24.2%	46.7%

● 介護支援専門員確保の課題

介護支援専門員の確保に向けて、入職・定着に至るプロセスのどこが課題となっていると感じていますか。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。

介護支援専門員の確保における課題としては、「試験の受験者が少ない」、「実務研修修了後の入職者数が少ない」、「比較的早期の離職が多い」、「定年・年令の問題による離職が多い」が比較的多く挙げられている。

図表 25 介護支援専門員確保の課題

	n	とても課題と思う	やや課題と思う	どちらともいえない	あまり課題とは思わない	まったく課題とは思わない
試験の受験者数が少ない	619	27.6%	30.0%	34.4%	5.8%	2.1%
試験の合格者が少ない	619	18.7%	26.0%	47.0%	6.1%	2.1%
合格者の実務研修受講割合が少ない	619	11.3%	19.5%	55.9%	10.7%	2.6%
実務研修修了後の入職者数が少ない	619	26.3%	27.6%	41.8%	3.2%	1.0%
比較的早期の離職が多い	619	24.1%	30.2%	39.3%	6.0%	0.5%
定年・年令の問題による離職が多い	619	24.6%	30.0%	34.4%	9.4%	1.6%

● 介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因

多くの地域で介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて、最大3つまで選択してください。

介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因としては、「賃金・処遇の低さ」、「業務範囲の広さ」、「事務負担の大きさ」が多く挙げられている。

図表 26 介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因

	n	業務範囲の広さ	責任の大きさ	事務負担の大きさ	ICT等の対応負担	職場の人間関係	利用者・家族との関係性	他事業所・多職種との連携負担	キャリア形成・スキルアップにつながりにくい	賃金・処遇の低さ	労働時間や休日等の労働条件	受験要件の厳しさ	研修受講負担の大きさ	その他	あてはまるものはない
都道府県	27	55.6%	3.7%	18.5%	0.0%	7.4%	7.4%	3.7%	0.0%	96.3%	7.4%	18.5%	51.9%	3.7%	0.0%
政令市・特別区	18	66.7%	16.7%	61.1%	0.0%	5.6%	16.7%	0.0%	0.0%	72.2%	11.1%	16.7%	5.6%	5.6%	5.6%
中核市	25	32.0%	16.0%	56.0%	0.0%	12.0%	28.0%	0.0%	0.0%	80.0%	20.0%	4.0%	28.0%	0.0%	0.0%
上記以外の市町村（人口10万人以上）	84	50.0%	19.0%	58.3%	1.2%	1.2%	26.2%	3.6%	1.2%	72.6%	20.2%	6.0%	11.9%	6.0%	1.2%
上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満）	109	55.0%	25.7%	46.8%	1.8%	4.6%	22.0%	1.8%	2.8%	70.6%	19.3%	10.1%	23.9%	1.8%	0.9%
上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満）	101	55.4%	35.6%	42.6%	1.0%	2.0%	17.8%	4.0%	4.0%	69.3%	19.8%	9.9%	20.8%	4.0%	0.0%
上記以外の市町村（人口3万人未満）	255	58.8%	42.7%	42.4%	1.2%	4.7%	19.2%	3.9%	3.1%	56.1%	15.7%	9.0%	19.2%	3.9%	2.4%
全体	619	55.4%	31.8%	45.4%	1.1%	4.2%	20.2%	3.2%	2.6%	66.2%	17.3%	9.4%	20.7%	3.7%	1.5%

3.3. 自治体向けアンケート結果の整理

自治体向けアンケート調査の要点について、以下の通り整理した。

- 介護支援専門員の不足感は大きく、地域によらないものであり、地方部だけではなく都市部においても課題となりつつあるとみられる。
  - 地方部では周辺自治体の介護支援専門員の協力等である程度対応できている面があるが、都市部においては、介護支援専門員が必要なタイミングで見つからないといった問題が生じている。
  - 主任介護支援専門員についても不足という認識が大きい。
- 多くの市町村において、地域包括支援センターの業務はひっ迫傾向にある。
  - 予防ケアプランの対応に関して、提供までに時間のかかるケースが一部生じており、都市部において比較的多くみられる。
- 市町村では、現任の介護支援専門員の数を把握しているケースが多いが、地域内の受講試験受験者・合格者数、実務研修受講者・修了者数はほぼ把握できていない。
- 市町村の大半では、特に介護支援専門員確保のための施策は実施されていない。一部の自治体において、受験費用の補助、研修受講費用の補助、就業奨励金等の支給、合同説明会開催等が行われているが、取り組んでいる市町村は限定的である。
  - 都道府県の半数超で ICT 導入等の生産性向上の支援が行われている。
- 介護支援専門員確保の取組を実施している場合でも、新規確保につながっているという認識は少ない。
  - 入職・定着に至るプロセスでは、試験の受験者の少なさ、実務研修修了後の入職者の少なさ等が課題と考えられている。
  - 新規確保が難しくなっている要因としては、「賃金・処遇の低さ」、「業務範囲の広さ」、「事務負担の大きさ」、「研修受講負担の大きさ」等が上位に挙げられている。

4. 居宅介護支援事業所・地域包括支援センターアンケート調査の実施

本章では、居宅介護支援事業所・地域包括支援センター向けに実施した調査概要、調査結果等について示す。

4.1. 居宅介護支援事業所・地域包括支援センターアンケート調査の概要

居宅介護支援事業所及び地域包括支援センター向けに実施したアンケート調査の概要は以下の通り。

図表 27 居宅介護支援事業所・地域包括支援センター向けアンケート調査概要

調査対象	居宅介護支援事業所・地域包括支援センターの管理者（全国・悉皆） ※令和 6 年能登半島地震にかかる災害救助法の適用地域は対象から除外
調査方法	郵送により調査依頼を発送、ウェブ上で回収 送付先リストは介護サービス情報公表システムのデータを活用して作成
客対数	居宅介護支援事業所：35,530 地域包括支援センター：5,082 ※上記は介護サービス情報公表システム抽出データから災害救助法適用地域及びすでに閉鎖・休止・移転済み等で事業所宛に依頼が届かなかった対象を除いた件数
調査内容	●事業所基本情報 ・運営法人属性（法人種別、法人規模、主たる介護サービスなど）、所在地域 ・加算の届出状況 ●人材不足状況 ・人材の過不足感、利用を断った経験 ・職員数（年齢別、雇用・勤務形態別、主任資格の有無別）、担当件数の状況 ・直近数か年の離職人数、採用人数 ・事務職員の配置 ●人材確保の取組 ・実施施策、施策推進の効果、課題・問題点 等
調査時期	令和 6 年 1 月～2 月
回収数	居宅介護支援事業所：9,938（28.0%） 地域包括支援センター：1,803（35.5%）

4.2. 居宅介護支援事業所・地域包括支援センターアンケート調査の主な結果

本節では居宅介護支援事業所・地域包括支援センター向けアンケート調査の主要な結果を示す。

(1) 基本集計

● 開設時期

貴事業所の開設年について西暦でご記入ください。

回答のあった地域包括支援センターの開設時期としては「2006～2010 年」が多く、居宅介護支援事業所では「2000 年以前」が最も多い。

図表 28 開設時期

	地域包括支援センター		居宅介護支援事業所	
	回答数	比率	回答数	比率
2000年以前	42	2.3%	2,796	28.1%
2001～2005年	64	3.5%	1,525	15.3%
2006～2010年	1,042	57.8%	1,343	13.5%
2011～2015年	250	13.9%	1,773	17.8%
2016～2020年	284	15.8%	1,705	17.2%
2021年以降	105	5.8%	697	7.0%
無回答	16	0.9%	99	1.0%
合計	1,803	100.0%	9,938	100.0%

● 所在地域（都道府県）

貴事業所の所在地について選択・記入してください。

情報公表システムのデータ上の都道府県分布と多少の相違はあるが、災害救助法適用対象の市町村を含む県以外で大きな乖離はみられない。

図表 29 回答事業所の所在都道府県分布

【地域包括支援センター】

都道府県	回答数	比率	都道府県	回答数	比率
北海道	109	6.0%	滋賀県	17	0.9%
青森県	34	1.9%	京都府	38	2.1%
岩手県	29	1.6%	大阪府	87	4.8%
宮城県	31	1.7%	兵庫県	56	3.1%
秋田県	33	1.8%	奈良県	33	1.8%
山形県	25	1.4%	和歌山県	21	1.2%
福島県	44	2.4%	鳥取県	11	0.6%
茨城県	44	2.4%	島根県	14	0.8%
栃木県	45	2.5%	岡山県	24	1.3%
群馬県	41	2.3%	広島県	49	2.7%
埼玉県	100	5.5%	山口県	28	1.6%
千葉県	78	4.3%	徳島県	16	0.9%
東京都	116	6.4%	香川県	10	0.6%
神奈川県	102	5.7%	愛媛県	20	1.1%
新潟県	14	0.8%	高知県	14	0.8%
富山県	2	0.1%	福岡県	100	5.5%
石川県	1	0.1%	佐賀県	15	0.8%
福井県	8	0.4%	長崎県	20	1.1%
山梨県	8	0.4%	熊本県	23	1.3%
長野県	30	1.7%	大分県	21	1.2%
岐阜県	39	2.2%	宮崎県	27	1.5%
静岡県	62	3.4%	鹿児島県	26	1.4%
愛知県	93	5.2%	沖縄県	23	1.3%
三重県	22	1.2%	合計	1,803	100.0%

【居宅介護支援事業所】

都道府県	回答数	比率	都道府県	回答数	比率
北海道	395	4.0%	滋賀県	110	1.1%
青森県	145	1.5%	京都府	201	2.0%
岩手県	134	1.3%	大阪府	970	9.8%
宮城県	176	1.8%	兵庫県	454	4.6%
秋田県	136	1.4%	奈良県	153	1.5%
山形県	126	1.3%	和歌山県	145	1.5%
福島県	189	1.9%	鳥取県	36	0.4%
茨城県	217	2.2%	島根県	78	0.8%
栃木県	142	1.4%	岡山県	154	1.5%
群馬県	210	2.1%	広島県	247	2.5%
埼玉県	498	5.0%	山口県	109	1.1%
千葉県	504	5.1%	徳島県	64	0.6%
東京都	681	6.9%	香川県	89	0.9%
神奈川県	524	5.3%	愛媛県	144	1.4%
新潟県	37	0.4%	高知県	69	0.7%
富山県	7	0.1%	福岡県	379	3.8%
石川県	4	0.0%	佐賀県	84	0.8%
福井県	39	0.4%	長崎県	150	1.5%
山梨県	57	0.6%	熊本県	193	1.9%
長野県	184	1.9%	大分県	124	1.2%
岐阜県	194	2.0%	宮崎県	125	1.3%
静岡県	314	3.2%	鹿児島県	159	1.6%
愛知県	496	5.0%	沖縄県	100	1.0%
三重県	192	1.9%	合計	9,938	100.0%

図表 30 ＜参考＞介護サービス情報公表システムにおける事業所の都道府県分布

【地域包括支援センター】

北海道	5.1%	滋賀県	1.2%
青森県	1.3%	京都府	2.5%
岩手県	1.4%	大阪府	5.2%
宮城県	2.4%	兵庫県	3.8%
秋田県	1.2%	奈良県	1.3%
山形県	1.3%	和歌山県	0.9%
福島県	2.5%	鳥取県	0.7%
茨城県	1.7%	島根県	0.8%
栃木県	1.8%	岡山県	1.2%
群馬県	2.0%	広島県	2.2%
埼玉県	5.3%	山口県	1.1%
千葉県	4.3%	徳島県	0.7%
東京都	8.4%	香川県	0.3%
神奈川県	6.8%	愛媛県	0.8%
新潟県	2.1%	高知県	0.8%
富山県	1.1%	福岡県	4.0%
石川県	1.1%	佐賀県	0.9%
福井県	0.9%	長崎県	0.9%
山梨県	0.7%	熊本県	1.5%
長野県	2.2%	大分県	1.1%
岐阜県	1.8%	宮崎県	1.3%
静岡県	3.0%	鹿児島県	1.1%
愛知県	4.4%	沖縄県	1.6%
三重県	1.2%		

【居宅介護支援事業所】

北海道	3.9%	滋賀県	1.2%
青森県	1.2%	京都府	1.9%
岩手県	1.1%	大阪府	8.9%
宮城県	1.6%	兵庫県	4.3%
秋田県	1.0%	奈良県	1.5%
山形県	0.9%	和歌山県	1.4%
福島県	1.6%	鳥取県	0.4%
茨城県	2.0%	島根県	0.6%
栃木県	1.9%	岡山県	1.6%
群馬県	1.9%	広島県	2.2%
埼玉県	4.5%	山口県	1.2%
千葉県	4.7%	徳島県	0.8%
東京都	7.8%	香川県	0.9%
神奈川県	5.7%	愛媛県	1.4%
新潟県	1.8%	高知県	0.6%
富山県	1.0%	福岡県	4.1%
石川県	0.8%	佐賀県	0.6%
福井県	0.8%	長崎県	1.2%
山梨県	0.9%	熊本県	1.8%
長野県	1.8%	大分県	1.4%
岐阜県	1.6%	宮崎県	1.3%
静岡県	3.0%	鹿児島県	1.4%
愛知県	4.8%	沖縄県	1.2%
三重県	1.5%		

【出所】「介護サービス情報公表システム」データより作成

● 地域区分

貴事業所の所在地の地域区分についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。

図表 31 地域区分

	地域包括支援センター		居宅介護支援事業所	
1級地	101	5.6%	522	5.3%
2級地	90	5.0%	770	7.7%
3級地	105	5.8%	649	6.5%
4級地	91	5.0%	518	5.2%
5級地	176	9.8%	968	9.7%
6級地	248	13.8%	1,381	13.9%
7級地	271	15.0%	1,354	13.6%
その他	721	40.0%	3,776	38.0%
合計	1,803	100.0%	9,938	100.0%

● 開設主体

貴事業所の開設主体についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。

地域包括支援センターの開設主体は「社会福祉法人（社会福祉協議会以外）」、「都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組合」が多い。

居宅介護支援事業所の開設主体は「営利法人（株式会社・有限会社等）」、「社会福祉法人（社会福祉協議会以外）」が多い。

図表 32 開設主体

	地域包括支援センター		居宅介護支援事業所	
都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組合	447	24.8%	89	0.9%
社会福祉協議会	292	16.2%	597	6.0%
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	685	38.0%	2,157	21.7%
医療法人	250	13.9%	1,712	17.2%
社団法人・財団法人（一般・公益）	59	3.3%	262	2.6%
協同組合・連合会	13	0.7%	195	2.0%
営利法人（株式会社・有限会社等）	33	1.8%	4,398	44.3%
特定非営利活動法人（NPO）	12	0.7%	238	2.4%
その他の法人	6	0.3%	243	2.4%
上記以外	6	0.3%	47	0.5%
合計	1,803	100.0%	9,938	100.0%

● 運営法人の事業規模

貴事業所の運営法人が運営する介護保険サービス事業所・施設数について該当するものを選択してください。

地域包括支援センター、居宅介護支援事業所ともに、運営母体が運営している事業所・施設数は10 事業所未満が大半を占めている。

図表 33 運営法人の事業規模

	地域包括支援センター		居宅介護支援事業所	
1 事業所・施設のみ	414	23.0%	1,807	18.2%
2～4 事業所・施設	406	22.5%	3,923	39.5%
5～9 事業所・施設	470	26.1%	2,053	20.7%
10～19 事業所・施設	238	13.2%	1,020	10.3%
20～49 事業所・施設	193	10.7%	503	5.1%
50～99 事業所・施設	25	1.4%	175	1.8%
100以上の事業所・施設	22	1.2%	323	3.3%
わからない・把握していない	35	1.9%	134	1.3%
合計	1,803	100.0%	9,938	100.0%

● 運営法人が提供しているサービス・事業所に併設・隣接しているサービス

貴事業所の運営法人が提供している介護保険サービス等について、次のうち、該当するものをすべて選択してください。また、各サービスのうち、貴事業所と併設・隣接している事業所・施設がある場合、該当するものをすべて選択してください。

各事業所の運営法人の多くは居宅介護支援事業所や地域包括支援センター以外の介護関連サービスを提供している。

各事業所に併設・隣接しているサービスについて、居宅介護支援事業所では、何らかのサービス事業所・施設が併設・隣接しているケースが多い。

図表 34 運営法人が提供しているサービス、事業所に併設・隣接しているサービス

	地域包括支援センター		居宅介護支援事業所	
居宅介護支援	1,353	75.0%	9,938	100.0%
訪問系サービス（訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、定期巡回・随時対応型訪問介護看護等）	986	54.7%	6,318	63.6%
通所系サービス（通所介護、通所リハビリテーション、短期入所生活介護、小規模多機能型居宅介護等）	1,171	64.9%	6,454	64.9%
介護保険施設・居住系サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設、認知症対応型共同生活介護、特定施設入居者生活介護等）	937	52.0%	3,967	39.9%
介護保険サービス以外の住まい関連のサービス（サービス付き高齢者住宅、住宅型有料老人ホーム等）	328	18.2%	2,354	23.7%
上記に該当するものはない	342	19.0%	0	0.0%
わからない・把握していない	3	0.2%	0	0.0%
合計	1,803	-	9,938	-

＜貴事業所に併設・隣接しているサービス＞

	地域包括支援センター		居宅介護支援事業所	
訪問系サービス（訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、定期巡回・随時対応型訪問介護看護等）	390	21.6%	4,690	47.2%
通所系サービス（通所介護、通所リハビリテーション、短期入所生活介護、小規模多機能型居宅介護等）	512	28.4%	4,565	45.9%
介護保険施設・居住系サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設、認知症対応型共同生活介護、特定施設入居者生活介護等）	356	19.7%	2,327	23.4%
介護保険サービス以外の住まい関連のサービス（サービス付き高齢者住宅、住宅型有料老人ホーム等）	90	5.0%	1,130	11.4%
上記に該当するものはない	1,113	61.7%	2,724	27.4%
合計	1,803	-	9,938	-

● 事業所の利用者数（居宅介護支援事業所のみ）

貴事業所の現時点（2023 年 12 月）における利用者数について、要介護度別で記入してください。

居宅介護支援事業所の利用者数（要支援+要介護）は、「100～150 人未満」が最も多い。

平均利用者数は 1 事業所当たり 106 人となっており、利用者に占める要支援者の比率（頭数）は 16.7%となっている。

図表 35 事業所の利用者数分布（居宅介護支援事業所のみ）

1~10人未満	243	2.4%
10~20人未満	237	2.4%
20~40人未満	1,506	15.2%
40~60人未満	1,286	12.9%
60~80人未満	1,094	11.0%
80~100人未満	1,016	10.2%
100~150人未満	2,277	22.9%
150~200人未満	1,271	12.8%
200~300人未満	769	7.7%
300人以上	239	2.4%
合計	9,938	100.0%

＜事業所当たり平均利用者数＞

	平均	最大	最小
要支援1	7.76	136	0
要支援2	10.96	156	0
要介護1	31.74	342	0
要介護2	26.21	309	0
要介護3	15.01	245	0
要介護4	10.48	307	0
要介護5	6.24	162	1
合計	106.05	1,362	0
要支援者比率	16.7%	100.0%	0.0%

● 特定事業所加算の届出状況（居宅介護支援事業所のみ）

貴事業所の 2023 年 12 月時点における、特定事業所加算の届出状況について、あてはまるものを選択してください。

特定事業所加算の届出については、「加算の届出なし」が最も多く、次いで「特定事業所加算Ⅱ」が多い。

図表 36 特定事業所加算の届出状況（居宅介護支援事業所のみ）

特定事業所加算Ⅰ	279	2.8%
特定事業所加算Ⅱ	2,869	28.9%
特定事業所加算Ⅲ	1,421	14.3%
特定事業所加算A	79	0.8%
加算の届出なし	5,290	53.2%
合計	9,938	100.0%

● 特定事業所医療介護連携加算の届出状況（居宅介護支援事業所のみ）

貴事業所の 2023 年 12 月時点における、特定事業所医療介護連携加算の届出状況について、あてはまるものを選択してください。

特定事業所医療介護連携加算の届出状況については、「加算の届出なし」が大半となっている。

図表 37 特定事業所医療介護連携加算の届出状況（居宅介護支援事業所のみ）

届出あり	892	9.0%
加算の届出なし	9,046	91.0%
合計	9,938	100.0%

● 介護支援専門員の不足感

貴事業所における現在の介護支援専門員の人員状況の過不足感についてお伺いします。最も近いものを選択してください。

地域包括支援センターでは、「やや不足している」との回答が最も多く、居宅介護支援事業所では、「適正である」との回答が最も多い。人材の過不足感については、二極化が進みつつある可能性が考えられる。

図表 38 介護支援専門員の不足感

	地域包括支援センター		居宅介護支援事業所	
余裕がある	16	0.9%	608	6.1%
適正である	496	27.5%	4,168	41.9%
やや不足している	790	43.8%	3,332	33.5%
大きく不足している	468	26.0%	1,538	15.5%
わからない	33	1.8%	292	2.9%
合計	1,803	100.0%	9,938	100.0%

● 新規利用の受け入れ状況（居宅介護支援事業所のみ）

貴事業所において、現在の体制で利用の受け入れ状況をお伺いします。最も近いものを選択してください。

現状における居宅介護支援事業所での新規利用の受け入れの状況としては、「条件・状況によって利用を断ることがたまにある」が最も多く、次いで「原則、利用を断ることはない」が多い。「多くの新規利用を断っている」という事業所は限定的である。

図表 39 新規利用の受け入れ状況（居宅介護支援事業所のみ）

原則、利用を断ることはない	3,162	31.8%
条件・状況によって利用を断ることがたまにある	4,847	48.8%
条件・状況によって利用を断ることが多い	1,016	10.2%
多くの新規利用を断っている	797	8.0%
その他	116	1.2%
合計	9,938	100.0%

● 利用を断る場合の理由（居宅介護支援事業所のみ）

利用の受け入れを断ることがある場合、その条件・状況や理由についてお伺いします。該当するものをすべて選択してください。

利用の受け入れを断ることがある場合の理由としては、「対応できる人員の不足（受け入れの上限の問題）」が最も多い。

「その他」の記入例としては、新規利用希望が集中した場合や、利用者からの性別の要望、日程調整が困難、営業日・営業時間外の対応希望、ケアマネジャーの退職予定、事業廃止見込等が比較的多く挙げられている。

図表 40 利用を断る場合の理由（居宅介護支援事業所のみ）

対応できる人員の不足（受け入れの上限の問題）	5,265	79.1%
経営的判断（報酬面の兼ね合い等）	865	13.0%
離島や遠方等の地理的な制約	771	11.6%
困難ケース等で既存人員では対応できない事例	1,291	19.4%
その他	765	11.5%
特に理由はない	25	0.4%
合計	6,660	-

その他の記入例

新規利用希望が集中した場合	ケアマネ業務以外に社内業務が多い、管理業務や他業務との兼務のため
利用者側からの要望（性別等）に沿わない場合	ケアマネジャーの体調の問題、職員の業務負担との兼ね合い
タイミング的に業務がひっ迫している場合	医療行為が必要等のケース
利用者側から日程が指定され対応ができないことがある	既存利用者対応でひっ迫している場合
営業日外の土日等の対応希望など	要支援の場合には経営判断で断ることがある
急ぎのケースで日程調整ができない	入職後間もない職員等で対応できない等
事業縮小、休止・廃止等を検討・予定しているため	提供エリア外の場合
ケアマネジャーの退職予定がある	特定事業所集中減算回避のために断ることがある
高齢や家庭事情等で受け入れ件数制限がある場合	希望するサービスが提供困難な場合
職員の産休等のタイミングの場合	地域のケアプランの指導（ローカルルール）に対応すると上限件数は困難
現在の体制では新規は契約終了がないと受け入れない	自社の別サービスの利用可能性がある希望者を優先

● 介護予防支援の委託への対応（居宅介護支援事業所のみ）

貴事業所では、現在の体制・担当状況において、地域包括支援センターから介護予防支援の委託についてどのように対応されていますか。最も近いものを選択してください。

地域包括支援センターからの介護予防支援の委託については、「状況によって断っている」が半数超と多い。

図表 41 介護予防支援の委託への対応（居宅介護支援事業所のみ）

すべて対応している	1,719	17.3%
状況によって断っている	6,225	62.6%
原則断っている	1,581	15.9%
その他	413	4.2%
合計	9,938	100.0%

● 介護予防支援の一部業務の委託の状況（地域包括支援センターのみ）

地域包括支援センターの方にお伺いします。介護予防支援の一部業務の居宅介護支援事業所への委託に関する地域における受け入れ状況について、最も近いものを選択してください。

介護予防支援の一部業務の居宅介護支援事業所への委託に関しては、「断られることが多く、受け入れ先が見つからないことが多い」、「断られることがあり、受け入れ先が見つからないことがある」が多い。

図表 42 介護予防支援の一部業務の委託の状況（地域包括支援センターのみ）

断られることが多く、受け入れ先が見つからないことが多い	741	41.1%
断られることがあり、受け入れ先が見つからないことがある	675	37.4%
断られることはほぼなく、受け入れ先は見つかりやすい	212	11.8%
委託することがほとんどない	124	6.9%
その他	51	2.8%
合計	1,803	100.0%

● 介護支援専門員の人数、勤務形態・年齢構成

貴事業所における現在の介護支援専門員の人数についてお伺いします。勤務形態、年齢別の人数をご記入ください。（介護支援専門員業務を実施している管理者を含めた人数） ※地域包括支援センターについては介護支援専門員有資格者を対象にカウント

地域包括支援センター、居宅介護支援事業所ともに、介護支援専門員の人数は「2～3 人」の事業所が最も多く、次いで「4～5 人」が多い。介護支援専門員の平均人数は地域包括支援センターで約 4.5 人、居宅介護支援事業所で約 3.5 人である。

図表 43 介護支援専門員の人数

	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
n	1,761	9,876
1人	11.2%	19.9%
2~3人	33.8%	38.8%
4~5人	28.8%	26.6%
6~10人	21.4%	13.3%
11人以上	4.7%	1.4%
平均人数	4.47	3.46

地域包括支援センターの介護支援専門員は勤務形態では「常勤・専従」が最も多く、年代としては「50～59 歳」、「40～49 歳」が多い。居宅介護支援事業所では、勤務形態としては「常勤・専従」が半数以上と多く、年代としては「50～59 歳」が最も多く、次いで「70 歳以上」が多い。

図表 44 介護支援専門員の勤務形態別の年齢構成

【地域包括支援センター】（n=1,771）

	～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上	計
常勤・専従	479	1,461	1,583	767	39	4,329
常勤・兼務	329	868	812	272	7	2,288
非常勤・専従	66	228	275	390	69	1,028
非常勤・兼務	17	53	65	79	1,803	2,017
計	891	2,610	2,735	1,508	1,918	9,662

	～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上	計
常勤・専従	5.0%	15.1%	16.4%	7.9%	0.4%	44.8%
常勤・兼務	3.4%	9.0%	8.4%	2.8%	0.1%	23.7%
非常勤・専従	0.7%	2.4%	2.8%	4.0%	0.7%	10.6%
非常勤・兼務	0.2%	0.5%	0.7%	0.8%	18.7%	20.9%
計	9.2%	27.0%	28.3%	15.6%	19.9%	100.0%

【居宅介護支援事業所】（n=9,895）

	～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上	計
常勤・専従	1,798	8,276	10,052	5,358	658	26,142
常勤・兼務	206	1,334	1,738	979	204	4,461
非常勤・専従	158	530	682	1,201	398	2,969
非常勤・兼務	50	149	192	202	9,938	10,531
計	2,212	10,289	12,664	7,740	11,198	44,103

	～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70歳以上	計
常勤・専従	4.1%	18.8%	22.8%	12.1%	1.5%	59.3%
常勤・兼務	0.5%	3.0%	3.9%	2.2%	0.5%	10.1%
非常勤・専従	0.4%	1.2%	1.5%	2.7%	0.9%	6.7%
非常勤・兼務	0.1%	0.3%	0.4%	0.5%	22.5%	23.9%
計	5.0%	23.3%	28.7%	17.5%	25.4%	100.0%

● 主任介護支援専門員の人数・割合

地域包括支援センター、居宅介護支援事業所ともに、介護支援専門員の人数は「1 人」の事業所が最も多く、次いで「2～3 人」が多い。主任介護支援専門員の平均人数は地域包括支援センターで 1.9 人、居宅介護支援事業所で 1.8 人程度である。

回答があった事業所における主任介護支援専門員の比率は地域包括支援センターで 35.7%程度、居宅介護支援事業所で 40.2%程度である。

図表 45 主任介護支援専門員の人数

	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
n	1,777	9,900
0人	5.9%	8.6%
1人	42.1%	45.1%
2~3人	40.9%	36.8%
4~5人	8.4%	7.6%
6~10人	2.2%	1.6%
11人以上	0.4%	0.3%
平均人数	1.94	1.79

図表 46 主任介護支援専門員の割合

	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
介護支援専門員数	9,662	44,103
主任介護支援専門員数	3,450	17,729
主任介護支援専門員比率	35.7%	40.2%

● 採用人数（令和 5 年度）

貴事業所における直近 3 か年の介護支援専門員の採用者数についてお伺いします。勤務形態別の採用者数についてご記入ください。
（令和 5 年度）

令和 5 年度（令和 5 年 4 月以降）の採用人数は「0 人」という事業所が、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所ともに 3 分の 2 程度となっている。

図表 47 採用人数（令和 5 年度）

	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
n	1,777	9,900
0人	66.4%	69.2%
1人	21.9%	20.7%
2~3人	8.2%	7.5%
4~5人	2.3%	1.9%
6人以上	1.3%	0.6%

● 最近の介護支援専門員の採用状況

貴事業所における最近の介護支援専門員の採用状況についてお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。

介護支援専門員の採用状況については、地域包括支援センターでは、「採用できていない」が最も多く、「募集自体していない」、「採用はできているが計画・想定よりは少ない」が続く。

居宅介護支援事業所では、「募集自体していない」が最も多く、次いで「採用できていない」が続く。

図表 48 最近の介護支援専門員の採用状況

	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
n	1,803	9,938
計画・想定通り採用できている	17.5%	15.3%
採用はできているが計画・想定よりは少ない	22.0%	14.7%
採用できていない	28.5%	30.5%
募集自体していない	26.1%	36.2%
わからない	5.9%	3.4%

● 採用が難しい要因

前問で「採用はできているが計画・想定よりは少ない」「採用できていない」を選択された方にお伺いします。現在、採用が予定通りいっていない要因として一番大きいものとして考えられるものについてお答えください。

採用が難しい要因としては、「募集に対して応募がない」が大半を占める。

図表 49 採用が難しい要因

	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
n	910	4,489
募集に対して応募がない	82.5%	78.7%
応募者のスキル・経験不足	3.1%	5.0%
応募者の希望と賃金・処遇面の条件が合わない	9.9%	11.5%
応募者の希望と労働条件（勤務時間・休日等）が合わない	1.5%	1.9%
その他	3.0%	2.9%

● 令和 5 年度の離職者数（退職者数）

貴事業所における直近 3 か年の介護支援専門員の離職者数（退職者数）についてお伺いします。勤務形態別の離職者数についてご記入ください。
（令和 5 年度）

令和 5 年度の離職人数（退職者数）は地域包括支援センター、居宅介護支援事業所ともに「0 人」が 8 割超を占める。

図表 50 令和 5 年度の離職者数（退職者数）

	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
n	1,777	9,900
0人	82.6%	81.9%
1人	14.0%	14.6%
2~3人	3.3%	3.1%
4~5人	0.2%	0.2%
6人以上	0.1%	0.1%

- 令和 5 年度の離職率

※令和 5 年度の離職者数（4 月～12 月）について 12 か月分に換算し、算出した離職率

令和 5 年度の離職率（12 か月換算）は、地域包括支援センターで 7.9%、居宅介護支援事業所で 10.2%となった。人材過不足感別に見ると、介護支援専門員が「大きく不足している」という事業所ほど離職率は高い傾向にある。

図表 51 令和 5 年度の離職率

事業所種別

地域包括支援センター	7.9%
居宅介護支援事業所	10.2%
合計	9.9%

人材過不足感別

余裕がある	5.3%
適正である	6.6%
やや不足している	10.0%
大きく不足している	19.5%
わからない	4.7%
合計	9.9%

● 離職要因

直近 3 年程度の介護支援専門員の離職要因（退職要因）として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて最大 3 つまで選択してください。
※離職者（退職者）がいない場合は、「離職者はいない」を選択してください。

直近 3 年間においては、「離職者はいない」との回答が、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所のいずれにおいても半数程度であり、最も多い。

退職者がいる場合においては、その要因として「年齢・体力面」、「賃金・処遇面」、「事務作業の多さ」等が上位に挙げられている。

図表 52 離職要因

	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
n	1,803	9,938
年齢・体力面	18.7%	14.8%
賃金・処遇面	18.3%	14.6%
労働条件（勤務時間・休日等）	5.6%	4.5%
労働環境・職場環境	7.8%	6.0%
職場の人間関係	11.0%	8.0%
利用者・家族との人間関係	3.4%	4.4%
事務作業の多さ	10.4%	12.9%
責任の大きさ	8.4%	9.2%
業務範囲の広さ	12.5%	8.6%
本来業務外の対応	2.7%	4.1%
その他	13.1%	10.9%
該当するものはない	3.6%	2.9%
離職者はいない	45.0%	51.5%

● 勤務形態・担当件数別の介護支援専門員構成

貴事業所の介護支援専門員の担当件数についてお伺いします。勤務形態、担当件数別での介護支援専門員の人数をご記入ください。

地域包括支援センターでは、全体としては、担当件数は「～10 件」が最も多い。勤務形態として兼務の場合に特に多い。

居宅介護支援事業所においては、担当件数は「31～35 件」、「36～40 件」が多く、常勤の場合で特に多くなっている。一方、非常勤の場合は 20 件未満の担当件数となっている割合が多くなる。

図表 53 勤務形態・担当件数別の介護支援専門員構成

地域包括支援センター

	n	～10件	11～15件	15～20件	21～25件	26～30件	31～35件	36～40件	41～45件	46～50件	50件以上
常勤・専従	5,547	18.9%	10.5%	13.4%	10.1%	7.4%	15.8%	4.3%	5.3%	2.1%	12.2%
常勤・兼務	2,548	41.4%	13.9%	12.1%	9.6%	9.1%	6.5%	2.5%	1.1%	1.2%	2.6%
非常勤・専従	1,350	8.8%	7.3%	17.0%	13.2%	11.9%	7.7%	5.2%	7.9%	7.0%	13.9%
非常勤・兼務	344	48.8%	11.3%	13.4%	6.7%	8.1%	3.8%	1.7%	0.6%	0.9%	4.7%
合計	9,789	24.4%	11.0%	13.6%	10.3%	8.5%	11.9%	3.9%	4.4%	2.5%	9.7%

居宅介護支援事業所

	n	～10件	11～15件	15～20件	21～25件	26～30件	31～35件	36～40件	41～45件	46～50件	50件以上
常勤・専従	35,595	3.2%	2.2%	3.7%	7.8%	15.4%	30.3%	24.5%	6.8%	1.4%	4.7%
常勤・兼務	9,286	10.7%	3.9%	7.7%	7.8%	14.0%	25.6%	19.4%	7.4%	1.2%	2.5%
非常勤・専従	4,492	14.5%	12.8%	17.7%	16.9%	14.7%	10.2%	6.0%	1.8%	1.2%	4.1%
非常勤・兼務	1,151	30.8%	11.4%	22.8%	11.7%	9.0%	7.6%	4.0%	0.3%	0.0%	2.3%
合計	50,524	6.2%	3.7%	6.2%	8.7%	14.9%	27.1%	21.5%	6.3%	1.3%	4.2%

● 事務職員の配置状況

貴事業所の介護支援専門員の担当件数についてお伺いします。勤務形態、担当件数別での介護支援専門員の人数をご記入ください。

事務職員の配置状況は地域包括支援センター、居宅介護支援事業所ともに「0 人」が最も多く、次いで「1 人」となっている。居宅介護支援事業所においては 66%が「0 人」と特に多い。

図表 54 事務職員の配置状況

	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
n	1,722	9,494
0人	43.1%	66.6%
1人	39.5%	27.6%
2~3人	12.4%	4.6%
4~5人	3.1%	0.8%
6人以上	2.0%	0.4%

- 担当件数が比較的少ない場合における意図の有無（居宅介護支援事業所のみ）

担当件数が 20 件以下の比較的少ない担当数の介護支援専門員がいる場合、それは意図しているものですか。最も近いものを選択してください。

「担当件数 20 件以下の介護支援専門員はいない」が 61%と半数超を占めるが、担当件数が 20 件以下の介護支援専門員がいる場合においては、「意図的に抑制している」事業所がやや多い。

図表 55 担当件数が比較的少ない場合における意図の有無（居宅介護支援事業所のみ）

意図的に件数を抑制している	2,519	25.3%
意図しているわけではなく結果的に件数が抑制されている	1,361	13.7%
担当件数20件以下の介護支援専門員はいない	6,058	61.0%
合計	9,938	100.0%

- 担当件数を意図的に抑制している場合の理由・要因（居宅介護支援事業所のみ）

前問で「担当件数を意図的に抑制している」を選択した方にお伺いします。意図的に抑制している理由・要因について、該当するものをすべて選択してください。

担当件数を意図的に抑制している場合、その理由・要因としては、「管理者等で他業務の比重が大きいこととの兼ね合い」、「フルタイム勤務ではない介護支援専門員であるため」、「新規採用者で一定の経験を積むまでの措置」、「本人の希望」といったものが多い。

図表 56 担当件数を意図的に抑制している場合の理由・要因（居宅介護支援事業所のみ）

管理者等で他業務の比重が大きいこととの兼ね合い	941	37.4%
新規採用者で一定の経験を積むまでの措置	491	19.5%
フルタイム勤務ではない介護支援専門員であるため	871	34.6%
本人の希望（体力面等の身体面の理由）	402	16.0%
本人の希望（家庭との両立、ワークライフバランス等の理由）	349	13.9%
困難ケースを持っているため	103	4.1%
広域対応、遠距離利用者対応等が多いため	27	1.1%
突発的な利用者への対応余地を残しているため	163	6.5%
その他	486	19.3%
合計	2,519	-

- 件数を意図的に抑制している場合の増加可能性（居宅介護支援事業所のみ）

前々問で「担当件数を抑制している」を選択した方にお伺いします。現在、意図的に抑制している担当件数について、今後増やすことは可能と考えられますか。最も近いものを選択してください。

担当件数を意図的に抑制している場合、今後増やすことについては、「条件・対象者によっては増やす余地はある」、「全般に件数を増やすことは可能」を合わせて半数程度となっており、一定の担当件数増加の余地があることがうかがえる。

図表 57 件数を意図的に抑制している場合の増加可能性（居宅介護支援事業所のみ）

一律に件数を増やすことは難しい	1,101	43.7%
条件・対象者によっては増やす余地はある	946	37.6%
全般に件数を増やすことは可能	311	12.3%
わからない	161	6.4%
合計	2,519	100.0%

● 採用・定着のための取組内容

貴事業所で介護支援専門員の新規採用・定着促進のために実施している取組についてお伺いします。実施しているものをすべて選択してください。

事業所において実施している取組としては、「研修受講支援・費用補助」、「希望に応じた労働時間・休日の柔軟化」等が上位となっている。

図表 58 採用・定着のための取組内容

	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
n	1,803	9,938
HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信	19.4%	19.8%
事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成	8.9%	10.5%
職場体験・見学会の開催	4.9%	4.0%
他事業所と共同での採用、研修の実施	5.7%	5.6%
口コミや紹介での採用強化	13.5%	14.6%
賃金水準の引き上げ	9.4%	10.9%
成果連動型の報酬制度の導入	1.4%	4.4%
福利厚生の充実	17.1%	15.7%
希望に応じた労働時間・休日の柔軟化	21.4%	26.4%
希望に応じた担当件数の柔軟化	6.6%	10.9%
キャリアパスの明確化	5.0%	4.9%
管理職による面談機会の確保	22.1%	16.7%
エルダー・メンター制度の導入	2.7%	1.9%
業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実	13.1%	9.6%
在宅勤務等の勤務場所の柔軟化	2.0%	10.4%
元職員等への働きかけ	7.2%	4.6%
法人内の介護職からの転換促進	10.1%	12.3%
ICT導入による業務負担抑制	4.8%	13.1%
業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減	6.4%	6.2%
新規入職後の一定の研修期間の設定	12.4%	11.4%
事務職員の配置による事務作業の抑制	14.5%	6.9%
正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換	9.2%	7.5%
研修受講支援・費用補助	30.7%	29.1%
子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備	19.2%	16.1%
その他	1.2%	1.2%
特に実施していない	15.4%	22.2%
法人主導で実施しているため事業所では回答できない	27.8%	18.8%

● 特に“新規採用”に効果があった取組

介護支援専門員の新規採用・定着促進のための取組の中で、特に新規採用に関して効果があった取組について、最大 3 つまで選択してください。

新規採用のために実施している取組の効果については、「わからない・回答できないが」最も多く、採用・定着のための取組で新規採用に効果があったとの回答は全般に少ない。

比較的多く回答があったものとしては「希望に応じた労働時間・休日の柔軟化」や「口コミや紹介での採用強化」等となっている。

図表 59 特に“新規採用”に効果があった取組

	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
n	1,803	9,938
HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信	8.2%	8.4%
事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成	2.0%	2.4%
職場体験・見学会の開催	2.2%	1.5%
他事業所と共同での採用、研修の実施	1.2%	0.9%
口コミや紹介での採用強化	8.0%	9.2%
賃金水準の引き上げ	5.0%	5.7%
成果連動型の報酬制度の導入	0.1%	1.3%
福利厚生の充実	5.8%	5.4%
希望に応じた労働時間・休日の柔軟化	10.0%	13.1%
希望に応じた担当件数の柔軟化	2.0%	3.6%
キャリアパスの明確化	0.6%	0.6%
管理職による面談機会の確保	3.5%	3.0%
エルダー・メンター制度の導入	0.6%	0.4%
業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実	0.6%	0.8%
在宅勤務等の勤務場所の柔軟化	0.6%	4.1%
元職員等への働きかけ	3.2%	1.7%
法人内の介護職からの転換促進	3.5%	4.6%
ICT導入による業務負担抑制	0.6%	2.8%
業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減	0.7%	0.6%
新規入職後の一定の研修期間の設定	2.2%	2.5%
事務職員の配置による事務作業の抑制	2.8%	1.3%
正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換	2.2%	1.5%
研修受講支援・費用補助	8.7%	8.7%
子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備	5.0%	4.3%
該当するものはない	14.1%	22.2%
わからない・回答できない	47.5%	35.8%

● 特に“定着”に効果があった取組

介護支援専門員の新規採用・定着促進のための取組の中で、特に定着促進に関して効果があった取組について、最大 3 つまで選択してください。

定着促進のために実施している取組について、「わからない・回答できないが」最も多いが、比較的多く回答があったものとしては「希望に応じた労働時間・休日の柔軟化」や「研修受講支援・費用補助」等となっている。

図表 60 特に“定着”に効果があった取組

	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
n	1,803	9,938
HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信	4.8%	5.7%
事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成	1.2%	1.9%
職場体験・見学会の開催	1.2%	1.1%
他事業所と共同での採用、研修の実施	0.8%	1.2%
口コミや紹介での採用強化	4.0%	5.7%
賃金水準の引き上げ	6.2%	7.7%
成果連動型の報酬制度の導入	0.4%	1.8%
福利厚生の充実	8.9%	7.0%
希望に応じた労働時間・休日の柔軟化	13.7%	18.1%
希望に応じた担当件数の柔軟化	3.2%	5.4%
キャリアパスの明確化	0.6%	0.7%
管理職による面談機会の確保	7.5%	5.2%
エルダー・メンター制度の導入	1.0%	0.6%
業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実	1.2%	1.3%
在宅勤務等の勤務場所の柔軟化	0.8%	5.5%
元職員等への働きかけ	2.3%	1.2%
法人内の介護職からの転換促進	2.9%	3.1%
ICT導入による業務負担抑制	0.9%	3.6%
業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減	1.3%	1.0%
新規入職後の一定の研修期間の設定	3.8%	2.5%
事務職員の配置による事務作業の抑制	3.9%	2.0%
正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換	2.6%	1.7%
研修受講支援・費用補助	13.5%	12.9%
子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備	7.9%	5.8%
該当するものはない	12.2%	19.6%
わからない・回答できない	45.4%	34.5%

● 自治体等から要請された業務への対応の流れ（居宅介護支援事業所のみ）

貴事業所での、自治体等から要請された業務等への対応の流れについてお伺いします。最も近いものを選択してください。

自治体等からの要請業務への対応については、「組織として対応方針を決めたうえで個人に業務を振り分ける」が最も多く、次いで「組織として対応方針を決めたうえで組織として複数人で対応する」となっている。初めから個人で対応というケースは多くない。

図表 61 自治体等から要請された業務への対応の流れ（居宅介護支援事業所のみ）

組織として対応方針を決めたうえで組織として複数人で対応する	2,924	29.4%
組織として対応方針を決めたうえで個人に業務を振り分ける	4,728	47.6%
個人に振り分け個人の判断で各自が対応する	1,785	18.0%
その他	501	5.0%
合計	9,938	100.0%

● 職員の平均給与

貴事業所における介護支援専門員の平均的な年間給与についてお伺いします。常勤・専従の方で、管理者業務のみに従事している方を除き、ケアマネジメント業務に従事している方の平均的な金額について最も近いものを選択してください。

介護支援専門員の平均的な給与としては、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所のいずれも「300 万円以上 400 万円未満」が最も多い。

図表 62 職員の平均給与

	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
n	1,803	9,938
～200万円未満	0.9%	3.2%
200万円以上300万円未満	11.8%	17.2%
300万円以上400万円未満	37.3%	48.7%
400万円以上500万円未満	17.7%	15.7%
500万円以上600万円未満	3.2%	1.8%
600万円以上700万円未満	0.3%	0.2%
700万円以上800万円未満	0.0%	0.0%
800万円以上	0.0%	0.0%
わからない・答えられない	28.9%	13.1%

- 給与への納得感を高めるための取組（居宅介護支援事業所のみ）

貴事業所では、介護支援専門員の給与への納得感、透明性を高めるための取組を実施していますか。実施している取組について、該当するものをすべて選択して下さい。

介護支援専門員の給与への納得感、透明性を高めるための取組について、「実施していない」が半数強を占める。実施している取組としては、「報酬体系・評価制度等について明示化して伝達している」が多い。

図表 63 給与への納得感を高めるための取組（居宅介護支援事業所のみ）

n	9,938
報酬体系・評価制度等について明示化して伝達している	32.7%
評価結果についてフィードバックの機会を設けている	17.2%
その他	3.5%
実施していない	54.1%

- 処遇評価における重視点（居宅介護支援事業所のみ）

貴事業所では、介護支援専門員の処遇を決める評価に際して、定量評価と定性評価をどの程度考慮していますか。最も近いものを選択してください。

処遇を決める評価に際しては、「定量・定性を半々で評価している」が最も多い。

図表 64 処遇評価における重視点（居宅介護支援事業所のみ）

n	9,938
定量面を中心に評価している	13.4%
やや定量面を重視して評価している	12.0%
定量・定性を半々で評価している	43.0%
やや定性面を重視して評価している	15.4%
定性面を中心に評価している	16.2%

● 人材確保に関する効果認識

貴事業所における介護支援専門員の人材確保について現状の効果認識についてお伺いします。最も近いものを選択してください。

介護支援専門員の人材確保に取り組んでいる場合でも「施策の実施により介護支援専門員の増加につながっている」という事業所は限定的である。定着にはつながっているとの回答は一定数みられる。

図表 65 人材確保に関する効果認識

	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
n	1,073	5,515
施策の実施により介護支援専門員の増加につながっている	1.4%	5.3%
施策の実施により介護支援専門員の増加には至っていないが定着促進にはつながっている	26.0%	33.8%
施策の効果はまだ生じていない	27.0%	26.0%
特に取り組んでいないため効果は認識していない	11.9%	15.5%
わからない	33.6%	19.4%

● 離職要因の認識

貴事業所における介護支援専門員の離職要因（これまでの主な退職理由）として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて最大 3 つまで選択してください。

離職要因としては、「事務負担・業務負担の大きさ」、「賃金・処遇面」、「年齢・体力面」が多く挙げられている。

図表 66 離職要因の認識

	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
n	1,803	9,938
責任の大きさ	19.2%	22.4%
事務負担・業務負担の大きさ	40.5%	39.7%
ケアマネジメントに直接関連しない業務の負担	16.7%	15.7%
職場の人間関係・ハラスメント	15.2%	12.5%
利用者・家族との人間関係・ハラスメント	8.2%	9.8%
賃金・処遇面	35.7%	31.0%
勤務日数や勤務時間等の労働条件	5.2%	4.0%
法人・事業所の人事異動・意向	10.7%	7.0%
将来のキャリアへの不安	5.0%	3.5%
年齢・体力面	24.1%	23.2%
結婚・出産・育児等のライフイベント	7.4%	4.6%
法定研修等の研修受講負担	5.5%	9.6%
その他	6.8%	7.6%
あてはまるものはない	15.6%	19.8%

● 負担の大きい業務

介護支援専門員の業務で、特に負担が大きいと考えられる点についてお伺いします。時間的な負担と心理的な負担の大きい内容についてそれぞれ最大 3 つまで選択してください。

時間的な負担としては、「書類の作成・確認」、「利用者の緊急時や入退院のための対応」、「利用者宅への訪問」等が上位を占める。

心理的な負担としは、「利用者の緊急時や入退院のための対応」、「本来業務外の利用者・家族対応」、「利用者・家族との連絡」等が上位を占める。

時間的な負担感と心理的な負担感は一部、同様ではない面がみられる。

図表 67 負担の大きい業務

	時間的負担が大きい		心理的負担が大きい	
	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所
n	1803	9938	1803	9938
【個別利用者への直接業務】				
利用者宅への訪問	23.8%	25.1%	11.0%	14.7%
他機関、他の事業所等への訪問	1.1%	2.0%	0.6%	1.3%
来所対応	5.3%	1.8%	4.4%	1.3%
地域包括支援センターとの連絡	0.3%	1.6%	0.8%	2.9%
利用者・家族との連絡	8.3%	7.9%	20.2%	22.0%
サービス提供事業所・他機関との連絡	3.7%	4.3%	2.5%	3.1%
サービス担当者会議・居宅サービス担当者への照会	7.2%	14.4%	3.8%	8.0%
退院・退所カンファレンス、医療機関等への意見の照会	7.0%	5.6%	10.0%	11.1%
書類の作成・確認	59.1%	65.4%	18.7%	25.9%
事業所内業務（報告・連絡・カンファレンス等）	3.4%	3.6%	1.9%	2.1%
利用者への介護保険外サービスに関する支援	9.4%	11.2%	9.3%	13.1%
介護保険関連以外での各種手続きの代理申請や手続き、書類の受け取り	9.2%	11.8%	5.0%	7.6%
利用者の緊急時や入退院のための対応	31.8%	25.2%	41.4%	29.6%
給付管理の対象ではない利用者対応	21.2%	17.9%	19.4%	18.1%
【個別利用者への直接業務以外の対応】				
関係機関との連携・会議、地域ケア会議・事例研究会等への参加	22.2%	18.9%	22.4%	19.6%
事業所内の他者への支援、相談対応、打合せ、指導・育成	4.8%	3.6%	9.8%	7.4%
その他管理者業務	11.0%	12.7%	12.8%	14.1%
研修・講演等の受講	11.0%	21.3%	6.3%	13.5%
研修・講演等の講師・ファシリテーター	4.7%	2.9%	13.1%	8.2%
委員会等への出席	4.5%	3.9%	3.5%	3.3%
OJTのための同行	0.9%	0.8%	1.1%	1.0%
ケアマネジメント以外に兼務している業務	18.0%	5.2%	14.1%	4.9%
本来業務外の利用者・家族対応	15.5%	15.6%	29.8%	29.3%

● 介護支援専門員確保の課題

介護支援専門員の確保に向けて、入職・定着に至るプロセスのどこが課題となっていると感じていますか。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。

介護支援専門員の確保における課題としては、「実務研修修了後の入職者数が少ない」、「比較的早期の離職が多い」が多く挙げられている。

図表 68 介護支援専門員確保の課題

	n	とても課題と思う	やや課題と思う	どちらともいえない	あまり課題とは思わない	まったく課題とは思わない
試験の受験者数が少ない	11,741	31.3%	24.4%	28.2%	10.3%	5.7%
試験の合格者が少ない	11,741	18.3%	22.1%	35.7%	15.1%	8.8%
合格者の実務研修受講割合が少ない	11,741	18.6%	25.3%	38.9%	10.9%	6.4%
実務研修修了後の入職者数が少ない	11,741	49.0%	28.0%	17.6%	3.1%	2.3%
比較的早期の離職が多い	11,741	40.9%	27.0%	25.0%	4.8%	2.3%
定年・年令の問題による離職が多い	11,741	25.2%	25.2%	31.7%	12.3%	5.5%

● 介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因

多くの地域で介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて、最大3つまで選択してください。

介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因としては、「賃金・処遇の低さ」、「業務範囲の広さ」、「事務負担の大きさ」、「責任の大きさ」が多く挙げられており、「研修受講負担の大きさ」も比較的多い。

図表 69 介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因

	n	業務範囲の広さ	責任の大きさ	事務負担の大きさ	ICT等の対応負担	職場の人間関係	利用者・家族との関係性	他事業所・多職種との連携負担	キャリア形成・スキルアップにつながりにくい	賃金・処遇の低さ	労働時間や休日等の労働条件	受験要件の厳しさ	研修受講負担の大きさ	その他	あてはまるものはない
地域包括支援センター	1,803	54.2%	37.7%	42.5%	3.3%	6.9%	18.0%	2.6%	3.8%	68.4%	11.3%	4.3%	30.0%	3.1%	0.8%
居宅介護支援事業所	9,938	57.9%	40.7%	47.8%	4.0%	5.0%	15.9%	2.8%	2.6%	64.6%	7.8%	3.6%	32.4%	2.3%	0.7%
合計	11,741	57.3%	40.2%	47.0%	3.9%	5.3%	16.2%	2.7%	2.8%	65.2%	8.4%	3.7%	32.0%	2.4%	0.7%

(2) クロス集計

● 地域区分 × 介護支援専門員の不足感

地域包括支援センター、居宅介護支援事業所ともに、都市部において不足という認識がやや大きい。居宅介護支援事業所においてより顕著である。

図表 70 地域区分 × 介護支援専門員の不足感

地域包括支援センター

	n	余裕がある	適正である	やや不足している	大きく不足している	わからない
1級地	101	1.0%	21.8%	49.5%	26.7%	1.0%
2級地	90	0.0%	28.9%	36.7%	28.9%	5.6%
3級地	105	0.0%	21.9%	52.4%	25.7%	0.0%
4級地	91	0.0%	29.7%	33.0%	34.1%	3.3%
5級地	176	1.1%	17.0%	42.0%	38.6%	1.1%
6級地	248	0.8%	31.5%	38.3%	28.2%	1.2%
7級地	271	0.4%	26.9%	49.1%	22.9%	0.7%
その他	721	1.4%	30.1%	44.4%	21.8%	2.4%
合計	1,803	0.9%	27.5%	43.8%	26.0%	1.8%

居宅介護支援事業所

	n	余裕がある	適正である	やや不足している	大きく不足している	わからない
1級地	522	3.3%	34.3%	36.0%	23.9%	2.5%
2級地	770	4.4%	35.3%	40.3%	16.4%	3.6%
3級地	649	2.8%	40.4%	36.1%	17.6%	3.2%
4級地	518	4.6%	34.7%	38.6%	18.3%	3.7%
5級地	968	6.1%	36.7%	34.6%	19.1%	3.5%
6級地	1,381	4.5%	40.2%	35.8%	16.7%	2.9%
7級地	1,354	6.0%	42.5%	32.6%	16.0%	2.9%
その他	3,776	8.3%	47.4%	29.9%	11.8%	2.6%

● 特定事業所加算の届出状況 × 介護支援専門員の不足感

特定事業所加算の届出状況によって人員の過不足感に大きな傾向の差はみられない。

図表 71 特定事業所加算の届出状況 × 介護支援専門員の不足感

居宅介護支援事業所

	n	余裕がある	適正である	やや不足している	大きく不足している	わからない
特定事業所加算Ⅰ	279	7.2%	41.2%	36.9%	14.7%	0.0%
特定事業所加算Ⅱ	2,869	6.6%	43.8%	35.8%	13.1%	0.8%
特定事業所加算Ⅲ	1,421	4.7%	41.5%	37.2%	15.8%	0.8%
特定事業所加算A	79	8.9%	27.8%	38.0%	25.3%	0.0%
加算の届出なし	5,290	6.2%	41.3%	31.1%	16.6%	4.9%
合計	9,938	6.1%	41.9%	33.5%	15.5%	2.9%

● 地域区分 × 新規利用の受け入れ状況

「その他地域」において、「原則、利用を断ることはない」という割合が大きい。都市部の方が比較的断っていることが多いとみられる。

図表 72 地域区分 × 新規利用の受け入れ状況

	n	原則、利用を断ることはない	条件・状況によって利用を断ることがたまにある	条件・状況によって利用を断ることが多い	多くの新規利用を断っている	その他
1級地	522	21.8%	49.8%	13.8%	12.8%	1.7%
2級地	770	22.7%	56.0%	10.6%	9.6%	1.0%
3級地	649	17.3%	51.9%	14.6%	14.8%	1.4%
4級地	518	20.7%	50.2%	15.3%	12.9%	1.0%
5級地	968	24.5%	52.2%	11.4%	10.6%	1.3%
6級地	1,381	25.0%	51.3%	13.8%	8.8%	1.1%
7級地	1,354	31.4%	50.9%	9.4%	7.4%	1.0%
その他	3,776	43.6%	43.9%	6.9%	4.4%	1.2%
合計	9,938	31.8%	48.8%	10.2%	8.0%	1.2%

● 地域区分 × 介護予防支援の委託への対応（居宅介護支援事業所のみ）

「状況によって断っている」が全般に多くを占めているが、「その他地域」において、「すべて対応している」割合がやや大きい。

図表 73 地域区分 × 介護予防支援の委託への対応（居宅介護支援事業所のみ）

	n	すべて対応している	状況によって断っている	原則断っている	その他
1級地	522	11.9%	64.6%	20.1%	3.4%
2級地	770	13.0%	71.4%	14.0%	1.6%
3級地	649	6.9%	69.3%	21.1%	2.6%
4級地	518	10.4%	68.7%	18.3%	2.5%
5級地	968	13.0%	65.6%	18.0%	3.4%
6級地	1,381	12.1%	67.7%	16.9%	3.3%
7級地	1,354	16.5%	69.6%	11.9%	2.1%
その他	3,776	24.9%	53.5%	15.0%	6.5%
合計	9,938	17.3%	62.6%	15.9%	4.2%

● 地域区分 × 職員の平均給与

都市部の方が平均給与は高めの割合がやや大きく、「その他地域」では 200 万円未満の割合がやや大きい。

図表 74 地域区分 × 職員の平均給与

	n	～200万円未満	200万円以上300万円未満	300万円以上400万円未満	400万円以上500万円未満	500万円以上600万円未満	600万円以上700万円未満	700万円以上800万円未満	800万円以上	わからない・答えられない
1級地	623	2.4%	10.9%	47.2%	22.8%	2.6%	0.2%	0.0%	0.0%	14.0%
2級地	860	3.3%	10.0%	52.4%	21.5%	3.1%	0.3%	0.0%	0.0%	9.3%
3級地	754	2.0%	13.5%	43.9%	24.7%	1.6%	0.5%	0.0%	0.0%	13.8%
4級地	609	3.3%	11.3%	49.9%	19.4%	2.3%	0.3%	0.0%	0.0%	13.5%
5級地	1144	3.6%	12.3%	49.6%	18.7%	1.1%	0.1%	0.0%	0.1%	14.5%
6級地	1629	3.2%	13.7%	47.9%	16.9%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.3%
7級地	1625	2.6%	14.9%	47.4%	16.2%	1.7%	0.2%	0.0%	0.0%	17.0%
その他	4497	2.7%	22.1%	44.9%	11.1%	2.0%	0.1%	0.1%	0.0%	16.9%
合計	11741	2.9%	16.4%	47.0%	16.0%	2.0%	0.2%	0.0%	0.0%	15.5%

● 地域区分 × 担当件数（居宅介護支援事業所の常勤・専従のみ抽出）

都市部の方が「36 件～40 件」の割合がやや大きく、地方部では 30 件以下の割合がやや大きい。

図表 75 地域区分 × 担当件数（居宅介護支援事業所の常勤・専従のみ抽出）

居宅介護支援事業所

	n	～10件	11～15件	15～20件	21～25件	26～30件	31～35件	36～40件	41～45件	46～50件	50件以上
1級地	2,098	2.0%	1.8%	5.3%	12.1%	11.1%	30.5%	30.5%	5.2%	1.0%	0.5%
2級地	2,882	3.9%	2.3%	3.4%	4.7%	11.2%	25.6%	26.8%	11.3%	2.9%	7.9%
3級地	2,260	1.7%	1.5%	3.3%	6.5%	15.0%	33.3%	29.9%	6.0%	1.5%	1.4%
4級地	1,540	4.9%	2.4%	3.0%	4.9%	15.8%	31.8%	26.4%	7.9%	1.7%	1.2%
5級地	3,633	5.1%	1.8%	3.2%	5.4%	11.5%	30.4%	30.1%	6.6%	1.0%	4.9%
6級地	4,839	2.8%	2.4%	3.5%	5.7%	14.2%	27.1%	28.3%	10.9%	1.2%	3.8%
7級地	4,578	2.7%	2.4%	2.5%	8.3%	16.6%	31.2%	27.2%	5.7%	1.5%	2.0%
その他	13,765	3.1%	2.4%	4.4%	9.5%	17.9%	31.4%	18.3%	5.0%	1.3%	6.7%
合計	35,595	3.2%	2.2%	3.7%	7.8%	15.4%	30.3%	24.5%	6.8%	1.4%	4.7%

● 介護支援専門員の過不足感 × 介護支援専門員数

介護支援専門員の過不足感によって介護支援専門員数に大きな差はみられない。

図表 76 介護支援専門員の過不足感 × 介護支援専門員数

	n	介護支援専門員数				
		1人	2~3人	4~5人	6~10人	11人以上
余裕がある	16	0.0%	37.5%	18.8%	31.3%	12.5%
適正である	490	12.0%	37.8%	26.9%	20.0%	3.3%
やや不足している	774	8.9%	32.6%	30.2%	22.4%	5.9%
大きく不足している	455	14.3%	31.0%	28.8%	22.0%	4.0%
わからない	26	19.2%	46.2%	30.8%	3.8%	0.0%
地域包括支援センター計	1,761	11.2%	33.8%	28.8%	21.4%	4.7%
余裕がある	606	16.3%	39.6%	27.4%	14.2%	2.5%
適正である	4,145	20.0%	38.2%	27.6%	12.9%	1.2%
やや不足している	3,317	15.9%	38.5%	28.0%	16.0%	1.5%
大きく不足している	1,524	22.0%	42.7%	23.9%	10.0%	1.4%
わからない	284	59.2%	29.9%	8.5%	2.5%	0.0%
居宅介護支援事業所計	9,876	19.9%	38.8%	26.6%	13.3%	1.4%
合計	11,637	18.6%	38.1%	27.0%	14.5%	1.9%

● 介護支援専門員の過不足感 × 介護支援専門員一人当たり担当件数

介護支援専門員の充足状況に「余裕がある」場合、一人当たり担当件数は比較的少ない。「大きく不足している」、「やや不足している」の場合、「余裕がある」、「適正である」という場合と比較して 41 件以上という割合が多い。

図表 77 介護支援専門員の過不足感 × 介護支援専門員一人当たり担当件数

	n	介護支援専門員一人当たり担当件数						
		~10件	11件~20件	21~30件	31~40件	41~50件	51件以上	平均
余裕がある	597	7.0%	22.6%	44.9%	22.9%	1.8%	0.7%	24.3
適正である	4,095	2.8%	11.3%	30.9%	43.5%	9.8%	1.8%	30.5
やや不足している	3,282	1.8%	6.7%	26.1%	46.5%	16.5%	2.4%	33.0
大きく不足している	1,497	1.6%	7.5%	20.9%	43.4%	20.4%	6.1%	34.7
わからない	280	4.3%	16.1%	26.4%	34.6%	15.4%	3.2%	30.5
合計	9,751	2.6%	10.0%	28.5%	43.0%	13.4%	2.6%	31.6

● 介護支援専門員の過不足感 × 令和 5 年度採用人数

介護支援専門員の充足状況に「余裕がある」場合、わずかに介護支援専門員の採用人数が多い傾向にある。一方、「適正である」と「大きく不足している」では大きな差はみられない。

図表 78 介護支援専門員の過不足感 × 令和 5 年度採用人数

	n	採用人数				
		0人	1人	2~3人	4~5人	6人以上
余裕がある	16	56.3%	31.3%	6.3%	6.3%	0.0%
適正である	494	67.2%	21.9%	7.9%	1.8%	1.2%
やや不足している	780	65.4%	21.7%	9.1%	2.4%	1.4%
大きく不足している	460	67.2%	22.2%	7.0%	2.4%	1.3%
わからない	27	74.1%	18.5%	7.4%	0.0%	0.0%
地域包括支援センター計	1,777	66.4%	21.9%	8.2%	2.3%	1.3%
余裕がある	606	60.1%	26.1%	11.6%	1.5%	0.8%
適正である	4,154	69.1%	20.3%	7.6%	2.3%	0.7%
やや不足している	3,329	68.8%	20.5%	8.0%	2.0%	0.6%
大きく不足している	1,526	70.9%	22.1%	5.2%	1.3%	0.5%
わからない	285	84.6%	12.3%	2.8%	0.4%	0.0%
居宅介護支援事業所計	9,900	69.2%	20.7%	7.5%	1.9%	0.6%
合計	11,677	68.8%	20.9%	7.6%	2.0%	0.7%

● 介護支援専門員の過不足感 × 令和 5 年度離職人数・離職率

介護支援専門員の充足状況が「大きく不足している」という事業所の方が、やや離職者が生じている傾向にある。

図表 79 介護支援専門員の過不足感 × 令和 5 年度離職人数

	n	離職者数				
		0人	1人	2~3人	4~5人	6人以上
余裕がある	16	87.5%	6.3%	6.3%	0.0%	0.0%
適正である	494	87.2%	10.3%	2.2%	0.2%	0.0%
やや不足している	780	82.3%	14.9%	2.6%	0.1%	0.1%
大きく不足している	460	77.8%	16.3%	5.7%	0.2%	0.0%
わからない	27	81.5%	18.5%	0.0%	0.0%	0.0%
地域包括支援センター計	1,777	82.6%	14.0%	3.3%	0.2%	0.1%
余裕がある	606	88.0%	9.6%	2.1%	0.2%	0.2%
適正である	4,154	87.6%	10.2%	1.9%	0.2%	0.1%
やや不足している	3,329	78.9%	17.6%	3.3%	0.2%	0.1%
大きく不足している	1,526	68.5%	24.1%	6.9%	0.5%	0.1%
わからない	285	94.7%	4.6%	0.4%	0.4%	0.0%
居宅介護支援事業所計	9,900	81.9%	14.6%	3.1%	0.2%	0.1%
合計	11,677	82.0%	14.5%	3.1%	0.2%	0.1%

図表 80 介護支援専門員の過不足感 × 令和 5 年度離職率（平均）

	令和5年度離職率平均（補正値）
余裕がある	3.4%
適正である	6.0%
やや不足している	7.1%
大きく不足している	11.4%
わからない	8.5%
地域包括支援センター計	7.9%
余裕がある	5.3%
適正である	6.6%
やや不足している	10.7%
大きく不足している	22.0%
わからない	4.3%
居宅介護支援事業所計	10.2%
合計	9.9%

- 介護支援専門員の過不足感 × 採用状況

介護支援専門員の充足状況に「余裕がある」としている場合、「計画・想定通り採用できている」割合が大きく、「大きく不足している」場合は、「採用できていない」割合が大きい。

図表 81 介護支援専門員の過不足感 × 採用状況

	n	介護支援専門員の採用状況				
		計画・想定通り採用できている	採用はできているが計画・想定よりは少ない	採用できていない	募集自体していない	わからない
余裕がある	16	62.5%	0.0%	0.0%	31.3%	6.3%
適正である	496	35.9%	10.7%	8.1%	39.3%	6.0%
やや不足している	790	13.5%	30.9%	26.8%	23.0%	5.7%
大きく不足している	468	3.8%	20.9%	55.1%	16.2%	3.8%
わからない	33	9.1%	3.0%	12.1%	39.4%	36.4%
地域包括支援センター計	1,803	17.5%	22.0%	28.5%	26.1%	5.9%
余裕がある	608	32.1%	9.4%	8.7%	45.7%	4.1%
適正である	4,168	25.1%	9.9%	10.5%	51.2%	3.3%
やや不足している	3,332	7.5%	23.1%	41.4%	25.2%	2.8%
大きく不足している	1,538	1.4%	13.8%	73.1%	10.1%	1.5%
わからない	292	2.1%	3.4%	11.0%	65.1%	18.5%
居宅介護支援事業所計	9,938	15.3%	14.7%	30.5%	36.2%	3.4%
合計	11,741	15.6%	15.8%	30.2%	34.6%	3.7%

● 介護支援専門員の過不足感 × 平均給与

介護支援専門員の充足状況に「余裕がある」という事業所で平均給与が高いといった傾向はみられない。

図表 82 介護支援専門員の過不足感 × 平均給与

	n	平均給与							
		～200万円未満	200万円以上300万円未満	300万円以上400万円未満	400万円以上500万円未満	500万円以上600万円未満	600万円以上700万円未満	700万円以上800万円未満	800万円以上
余裕がある	14	0.0%	14.3%	50.0%	28.6%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%
適正である	358	1.1%	16.5%	52.5%	23.7%	5.3%	0.8%	0.0%	0.0%
やや不足している	568	1.1%	17.4%	49.6%	27.8%	3.9%	0.2%	0.0%	0.0%
大きく不足している	326	1.8%	15.0%	58.3%	20.2%	4.3%	0.3%	0.0%	0.0%
わからない	16	0.0%	25.0%	31.3%	37.5%	6.3%	0.0%	0.0%	0.0%
地域包括支援センター計	1,282	1.2%	16.6%	52.4%	24.9%	4.4%	0.4%	0.0%	0.0%
余裕がある	535	7.3%	23.2%	51.4%	15.7%	1.9%	0.4%	0.2%	0.0%
適正である	3,580	5.1%	21.3%	54.2%	17.1%	2.2%	0.2%	0.0%	0.1%
やや不足している	2,936	2.0%	17.9%	59.1%	19.0%	1.9%	0.2%	0.0%	0.0%
大きく不足している	1,365	1.4%	17.6%	58.7%	20.1%	2.0%	0.1%	0.1%	0.0%
わからない	221	9.5%	28.1%	42.5%	16.7%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%
居宅介護支援事業所計	8,637	3.7%	19.8%	56.1%	18.1%	2.0%	0.2%	0.0%	0.0%
合計	9,919	3.4%	19.4%	55.6%	19.0%	2.3%	0.2%	0.0%	0.0%

● 特定事業所加算の届出状況 × 平均給与

「特定事業所加算Ⅰ」や「特定事業所加算Ⅱ」を届け出ている場合と「加算の届出なし」の場合ではやや平均給与に差があるとみられる。

図表 83 特定事業所加算の届出状況 × 平均給与

	n	～200万円未満	200万円以上300万円未満	300万円以上400万円未満	400万円以上500万円未満	500万円以上600万円未満	600万円以上700万円未満	700万円以上800万円未満	800万円以上
特定事業所加算Ⅰ	233	1.3%	11.2%	56.7%	28.8%	1.7%	0.0%	0.4%	0.0%
特定事業所加算Ⅱ	2,433	0.3%	13.3%	64.3%	20.3%	1.6%	0.1%	0.0%	0.0%
特定事業所加算Ⅲ	1,232	0.2%	16.8%	62.0%	19.4%	1.5%	0.0%	0.1%	0.0%
特定事業所加算A	72	4.2%	22.2%	51.4%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
加算の届出なし	4,667	6.5%	24.4%	50.3%	16.0%	2.5%	0.3%	0.0%	0.0%
合計	8,637	3.7%	19.8%	56.1%	18.1%	2.0%	0.2%	0.0%	0.0%

● 特定事業所医療介護連携加算の届出状況 × 平均給与

特定事業所医療介護連携加算について「届出あり」という事業所の方が平均給与は高い割合がわずかに大きい。

図表 84 特定事業所医療介護連携加算の届出状況 × 平均給与

	n	～200万円未満	200万円以上300万円未満	300万円以上400万円未満	400万円以上500万円未満	500万円以上600万円未満	600万円以上700万円未満	700万円以上800万円未満	800万円以上
特定事業所加算Ⅰ	233	1.3%	11.2%	56.7%	28.8%	1.7%	0.0%	0.4%	0.0%
特定事業所加算Ⅱ	2,433	0.3%	13.3%	64.3%	20.3%	1.6%	0.1%	0.0%	0.0%
特定事業所加算Ⅲ	1,232	0.2%	16.8%	62.0%	19.4%	1.5%	0.0%	0.1%	0.0%
特定事業所加算A	72	4.2%	22.2%	51.4%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
加算の届出なし	4,667	6.5%	24.4%	50.3%	16.0%	2.5%	0.3%	0.0%	0.0%
合計	8,637	3.7%	19.8%	56.1%	18.1%	2.0%	0.2%	0.0%	0.0%

【参考】介護給付費・介護支援専門員一人当たり売上高から見る給与イメージ

居宅介護支援事業所・地域包括支援センター向けのアンケート調査における平均給与の状況について確認するために、マクロデータから可能と考えられる賃金水準について検討を行った。

介護費用額から一人当たりの平均給与を想定すると、平均的な労働分配率は 70%を上回っていると推察される（介護事業経営実態調査では概ね 75%から 80%程度であり同様の水準となっているとみられる）。

現状、特定事業所加算について半数程度の事業所が算定していないことを考慮すると、加算を算定していない事業所が加算を算定できるようにすることで一定の伸びしろはあるものと考えられる（加算を算定することで年間数十万円程度の賃上げ余地がある事業所が半数程度あると考えることができるのではないか）。

図表 85 介護給付費から想定される労働分配率・給与イメージ

Ⅰ	居宅介護支援費用累計額（令和4年度）	527,332,000	千円	介護給付費実態統計より
Ⅱ	居宅介護支援事業所数（令和4年度）	38,538	事業所	介護サービス施設・事業所調査より
Ⅲ	1事業所当たり費用額（収益）	13,683,429	円/事業所	Ⅰ÷Ⅱ
Ⅳ	居宅介護支援事業所の介護支援専門員数	111,706	人	介護サービス施設・事業所調査より
Ⅴ	居宅介護支援事業所の介護支援専門員一人当たり収益	4,720,713	円/人	Ⅰ÷Ⅳ
Ⅵ	①労働分配率70％と仮定した場合の平均給与	3,304,499	円	Ⅴ×0.7
Ⅶ	②労働分配率75％と仮定した場合の平均給与	3,540,535	円	Ⅴ×0.75
Ⅷ	③労働分配率80％と仮定した場合の平均給与	3,776,571	円	Ⅴ×0.8

出所：「介護給付費実態統計」、「介護サービス施設・事業所調査」より作成

4.3. 居宅介護支援事業所・地域包括支援センターアンケート結果の整理

居宅介護支援事業所・地域包括支援センター向けのアンケート調査の要点について、以下の通り整理した。

- 地域包括支援センターでは、介護支援専門員の不足感が比較的大きいが、居宅介護支援事業所では適正と考えている事業所が少なくない。
  - 居宅介護支援事業所においては、地方部において適正という比率が高くなっている。
  - ただし、新規利用については半数超の居宅介護支援事業所において断ることがある状況にある。地方部では断ることがない比率が高く、都市部では断ることがある比率が高い。
  - また、地域包括支援センターからの介護予防支援の委託については、多くの事業所が状況によって断っている。地域包括支援センターにおいても受け入れ先が見つからないことが多い、または見つからないことがあるという状況である。
  - 介護支援専門員が大きく不足していると認識している事業所では、一人当たりの担当件数がやや多い事業所の割合がやや大きい。また、直近で離職者がいる割合がやや大きく、離職率も高いとみられる。加えて、募集はしているものの採用ができていないという事業所の割合が大きい。
  - 介護支援専門員の不足感と平均的な給与には明確な関係はみられない。
- 新規の人材確保に関しては、募集していない、募集していても採用できていない事業所が多い。
  - ただし、令和 5 年 4 月以降の離職者が 0 人という事業所が大半を占めており、離職が頻発している状況ではないと考えられる。本アンケート調査における介護支援専門員の離職率は 10%程度とみられる。
  - 人材不足を感じている事業所では離職率が高い傾向にあり、人員減が生じている懸念がある。
- 居宅介護支援事業所において、介護支援専門員の採用・定着の取組を実施していない事業所が一定数存在する。
  - 新規採用については施策を実施している場合でもあまりその効果を実感できていない。
- 居宅介護支援事業所における介護支援専門員の担当件数としては、「31～35 件」、「36～40 件」がボリュームゾーンであるが、20 件未満といった担当件数が少ないケースも一定数みられる。
  - 20 件未満の場合、半数以上は意図的に件数を抑制している。理由としては、管理者等で他業務の比重が大きいことやフルタイム勤務ではないことが挙げられる。意図的に件数を抑制している場合、一定数の事業所は条件によって増やす余地はあるとしている。

- 都市部の方がわずかながら担当件数 36 件以上といった割合が大きく、地域性が担当状況に影響している可能性がある。

■ 職員の平均的な給与は 300 万円～400 万円程度とみられる。地域によって多少傾向に差がみられるが、ボリュームゾーンは 300 万円から 400 万円と大きな乖離ではない。

- 特定事業所加算等の加算の算定状況によってわずかに平均給与に差がみられる。
- 現状、特定事業所加算について届出をしていない事業所は半数程度であり、給与に関しては事業所単位でも一定の伸びしろがあるのではないか。加算を算定できるようにすることで介護支援専門員一人当たり年間数十万円の原資が確保できることが見込まれる。

■ 離職要因としては、「事務負担・業務負担の大きさ」、「賃金・処遇面」、「年齢・体力面」が上位に挙げられる。

- 負担感としては、時間的な負担として「書類の作成・確認」、「利用者の緊急時や入退院のための対応」、「利用者宅への訪問」、心理的な負担として「利用者の緊急時や入退院のための対応」、「本来業務外の利用者・家族対応」、「利用者・家族との連絡」等が上位に挙げられる。
- 介護支援専門員の確保に関して、入職・定着に至るプロセスでは、実務研修修了後の入職者の少なさ、比較的早期の離職が多いこと等が課題と考えられている。
- 新規確保が難しくなっている要因としては、「賃金・処遇の低さ」、「業務範囲の広さ」、「事務負担の大きさ」、「責任の大きさ」、「研修受講負担の大きさ」等が上位に挙げられている。

5. 介護支援専門員アンケート調査の実施

本章では、居宅介護支援事業所・地域包括支援センターに勤務する介護支援専門員向けに実施したアンケート調査の概要、調査結果等について示す。

5.1. 介護支援専門員アンケート調査の概要

居宅介護支援事業所及び地域包括支援センターに勤務する介護支援専門員向けに実施したアンケート調査の概要は以下の通り。

図表 86 介護支援専門員向けアンケート調査概要

調査対象	居宅介護支援事業所・地域包括支援センターに従事する介護支援専門員（地域包括支援センターにおいては介護支援専門員資格保有者）
調査方法	郵送により事業所宛に調査依頼を発送、介護支援専門員への配布を依頼、ウェブ上で回収 送付先リストは介護サービス情報公表システムのデータを活用して作成、各事業所に対して所属する介護支援専門員への配布を依頼
調査内容	●基本属性 ・年令・経験年数 ・雇用・勤務形態 ・保有資格 ・担当件数 ・主任介護支援専門員研修の修了有無 ●就業に関する意向 ・今後の就業継続意向（継続/他事業所転職/他職種・業界転職） ・就業継続における重視点・現状の課題 ・過去の転職経験・前職の内容 ・仕事における満足度 ・業務の魅力・問題点 等
調査時期	令和 6 年 1 月～2 月
回収数	24,525 件（居宅介護支援事業所：20,715 件、地域包括支援センター：3,810 件） ※居宅介護支援事業所・地域包括支援センター調査で回答のあった事業所における介護支援専門員数はそれぞれ 44,000 人、9,600 人程度であり、協力事業所の介護支援専門員のそれぞれ 55%程度、40%程度の協力が得られたものと考えられる。

5.2. 介護支援専門員アンケート調査の主な結果

本節では居宅介護支援事業所・地域包括支援センターに勤務する介護支援専門員向けアンケート調査の主要な結果を示す。

(1) 基本集計

● 年齢

あなたの年齢についてご記入ください。

回答者の平均年齢は、居宅介護支援事業所の介護支援専門員で 52.8 歳、地域包括支援センターで 51.2 歳である。

居宅介護支援事業所、地域包括支援センターのいずれにおいても「45～49 歳」、「50～54 歳」前後が最も多く分布している。

図表 87 年齢

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,666	3,798
~29歳	0.1%	0.2%
30~34歳	1.3%	2.2%
35~39歳	5.4%	6.1%
40~44歳	11.7%	14.1%
45~49歳	19.4%	21.8%
50~54歳	19.7%	20.1%
55~59歳	17.6%	16.1%
60~64歳	15.0%	12.7%
65~69歳	6.8%	5.6%
70歳以上	2.9%	1.2%
平均年齢	52.8	51.2

● 勤務地域（都道府県）

あなたの勤務する事業所の所在地について選択・記入してください。

図表 88 勤務地域（都道府県）

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
北海道	4.0%	5.3%
青森県	1.6%	1.3%
岩手県	1.4%	1.9%
宮城県	1.7%	1.7%
秋田県	1.6%	1.3%
山形県	1.4%	1.1%
福島県	1.9%	2.2%
茨城県	1.9%	2.0%
栃木県	1.4%	1.9%
群馬県	2.1%	2.2%
埼玉県	5.0%	4.2%
千葉県	5.0%	3.4%
東京都	6.7%	6.3%
神奈川県	5.5%	5.1%
新潟県	0.5%	1.0%
富山県	0.1%	0.0%
石川県	0.0%	0.1%
福井県	0.5%	0.7%
山梨県	0.6%	0.3%
長野県	2.0%	1.5%
岐阜県	2.0%	2.1%
静岡県	3.4%	2.3%
愛知県	5.4%	4.6%
三重県	1.8%	1.2%

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
滋賀県	1.2%	0.9%
京都府	2.0%	2.2%
大阪府	8.6%	4.7%
兵庫県	4.6%	3.5%
奈良県	1.3%	1.8%
和歌山県	1.4%	1.1%
鳥取県	0.5%	0.7%
島根県	1.0%	1.0%
岡山県	1.4%	1.4%
広島県	2.4%	4.1%
山口県	0.9%	2.1%
徳島県	0.7%	1.0%
香川県	0.8%	0.7%
愛媛県	1.5%	2.4%
高知県	0.7%	1.0%
福岡県	4.2%	4.9%
佐賀県	0.8%	1.0%
長崎県	1.4%	1.5%
熊本県	1.9%	2.9%
大分県	1.5%	1.6%
宮崎県	1.1%	1.4%
鹿児島県	1.7%	3.4%
沖縄県	0.8%	0.9%
n	20,715	3,810

● 性別

あなたの性別についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。

図表 89 性別

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
男性	21.6%	23.2%
女性	76.6%	74.8%
答えたくない／その他	1.7%	2.0%

● 経験年数（介護支援専門員としての業務経験）

あなたの介護支援専門員としての業務経験年数（通算年数）について、ご記入ください。（現在、何年目であるかを整数で回答ください）

介護支援専門員としての業務経験としては、「6～10 年目」、「11～15 年目」が多い。一方で「1 年目」や「2～3 年目」といった経験の浅い介護支援専門員数はやや少ない。平均の業務経験年数は居宅介護支援事業所で 10.9 年目、地域包括支援センターで 11.2 年目となっている。

図表 90 経験年数（介護支援専門員としての業務経験）

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,682	3,801
1年目	4.4%	4.7%
2~3年目	8.4%	8.7%
4~5年目	9.1%	7.8%
6~10年目	30.0%	28.7%
11~15年目	23.9%	22.9%
16~20年目	17.3%	20.0%
21年目以上	6.9%	7.2%
平均年数	10.9	11.2

● 経験年数（現在の事業所での勤務年数）

あなたの現在の勤務事業所における経験年数について、ご記入ください。（現在、何年目であるかを整数で回答ください）

現在の事業所での勤務年数としては、「6～10 年目」が居宅介護支援事業所・地域包括支援センターいずれにおいても最も多い。平均勤務年数は居宅介護支援事業所で 8.0 年、地域包括支援センターで 7.1 年となっている。

図表 91 経験年数（現在の事業所での勤務年数）

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,624	3,796
1年目	10.0%	11.5%
2~3年目	18.7%	20.1%
4~5年目	14.5%	16.5%
6~10年目	28.6%	30.1%
11~15年目	14.4%	12.6%
16~20年目	9.1%	7.1%
21年目以上	4.6%	2.2%
平均年数	8.0	7.1

● 現在の保有資格

あなたが現在保有している資格について、該当するものをすべて選択してください。

居宅介護支援事業所、地域包括支援センターで勤務する介護支援専門員は、「介護福祉士」、「社会福祉士」、「看護師・准看護師」の資格保有割合が大きい。居宅介護支援事業所では特に介護福祉士の割合が大きい。

図表 92 現在の保有資格

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
医師	0.01%	0.00%
歯科医師	0.02%	0.00%
看護師・准看護師	9.42%	18.64%
保健師	0.73%	6.88%
助産師	0.09%	0.21%
薬剤師	0.21%	0.03%
理学療法士	0.63%	0.55%
作業療法士	0.37%	0.31%
言語聴覚士	0.05%	0.10%
社会福祉士	17.30%	37.93%
介護福祉士	75.68%	58.50%
精神保健福祉士	2.51%	7.14%
栄養士・管理栄養士	2.25%	1.86%
歯科衛生士	2.11%	2.15%
あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師	0.75%	0.34%
柔道整復師	0.52%	0.24%
視能訓練士	0.01%	0.00%
義肢装具士	0.01%	0.00%
公認心理師	0.30%	1.52%
臨床心理士	0.01%	0.03%
あてはまるものはない	4.59%	3.20%

● 受講試験を受験した際の受験資格

あなたが介護支援専門員実務研修受講試験を受験した際の受験資格についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。

実務研修受講試験を受験した際の受験資格としては、「国家資格等に基づく業務：5 年」が最も多く、次いで「ホームヘルパー等の資格に基づく介護等の業務：5 年」が多い。

図表 93 受講試験を受験した際の受験資格

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
生活相談員等の相談援助業務:5年	9.6%	13.4%
国家資格等に基づく業務：5年	60.9%	67.8%
ホームヘルパー等の資格に基づく介護等の業務：5年	28.8%	18.1%
無資格での介護等の業務：10年	0.7%	0.7%

● 主任介護支援専門員資格の有無

あなたは主任介護支援専門員研修、主任介護支援専門員更新研修を修了し、主任介護支援専門員の資格を有していますか。

回答者のうち、主任介護支援専門員の資格の有する割合は回答者の概ね半分程度となっている。

図表 94 主任介護支援専門員資格の有無

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
主任介護支援専門員の資格を有している	50.5%	49.2%
有していない	49.5%	50.8%

● 勤務する事業所

あなたの現在勤務する事業所について、選択してください。

現在勤務する主たる事業所は、居宅介護支援事業所と地域包括支援センターが中心であるが、その他のサービス等が主である介護支援専門員も一部みられる。また、一定数の介護支援専門員は他のサービス事業所やその他福祉分野の法人と兼務しているケースがみられる。

図表 95 勤務する事業所

【主たる事業所】

n	24,525
居宅介護支援事業所	82.7%
地域包括支援センター	15.0%
介護施設（特養、老健、グループホーム等の入所系サービス）	0.7%
訪問介護等の訪問系サービス	0.5%
通所介護等の通所系サービス	0.3%
自治体・保険者	0.2%
その他の福祉分野の法人	0.4%
福祉分野以外の法人	0.2%

【兼務事業所】

n	24,525
居宅介護支援事業所	9.4%
地域包括支援センター	1.1%
介護施設（特養、老健、グループホーム等の入所系サービス）	11.9%
訪問介護等の訪問系サービス	10.3%
通所介護等の通所系サービス	5.1%
自治体・保険者	2.2%
その他の福祉分野の法人	24.4%
福祉分野以外の法人	12.6%

● 現在の事業所での役職・役割

あなたの現在の事業所での役職・役割について最も近いものを一つ選択してください。

図表 96 現在の事業所での役職・役割

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
事業所の管理者	29.5%	14.6%
管理者以外の管理職・リーダー層・指導的立場	9.0%	14.3%
上記以外の介護支援専門員	61.1%	63.3%
その他	0.5%	7.8%

● 勤務形態

あなたの介護支援専門員としての勤務形態についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。

回答者の勤務形態としては、「常勤・専従」が多い。

図表 97 勤務形態

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
常勤・専従	78.7%	64.5%
常勤・兼務	13.2%	21.4%
非常勤・専従	6.9%	12.8%
非常勤・兼務	1.2%	1.3%

● 介護支援専門員としての法人経験数

あなたの現在の事業所は、介護支援専門員として何法人目になりますか。あてはまるものを一つ選択してください。（法人内の事業所異動は含めずにカウントしてください）

回答者の半数以上は、現在の事業所が介護支援専門員として「1 つ目」の事業所である。

図表 98 介護支援専門員としての法人経験数

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
1つ目	57.2%	55.4%
2つ目	25.3%	27.1%
3つ目	11.5%	11.6%
4つ目以上	6.0%	5.9%

● 実務研修修了から入職までの期間

あなたは介護支援専門員実務研修を修了してからどの程度の期間で介護支援専門員としての勤務を開始しましたか。最も近いものを一つ選択してください。

実務研修修了後、介護支援専門員として勤務を開始する期間としては、「実務研修修了後 3 か月未満程度」が 4 割程度と最も多く、比較的早期に入職している傾向がみられる。1 年以上経ってから入職するケースも一定数みられる。

図表 99 実務研修修了から入職までの期間

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
実務研修修了後3か月未満程度	40.7%	42.9%
実務研修修了後3か月～6か月未満程度	12.6%	9.0%
実務研修修了後6か月～1年未満程度	10.6%	9.5%
実務研修修了後1年～2年未満程度	12.0%	10.3%
実務研修修了後2年～3年未満程度	6.0%	5.5%
実務研修修了後3年以上程度経過後	15.0%	17.0%
その他（上記に該当しない・覚えていない等）	3.2%	5.8%

● 以前の職業

あなたの介護支援専門員として従事する以前の職業についてお伺いします。介護支援専門員になる直前の職業について選択してください。

介護支援専門員として従事する前の職業としては、「施設・居住系の介護保険サービス」が最も多く、次いで「通所系の介護保険サービス」、「訪問系の介護保険サービス」が多い。地域包括支援センターでは、「医療関係の職種」が「施設・居住系の介護保険サービス」に次いで多い。

図表 100 以前の職業

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
施設・居住系の介護保険サービス	31.7%	30.4%
訪問系の介護保険サービス	20.9%	11.5%
通所系の介護保険サービス	22.8%	17.4%
上記以外の介護関連の職種	4.7%	7.5%
医療関係の職種	13.1%	17.7%
介護以外の福祉系の職種	3.5%	7.8%
医療・福祉以外の職種	1.1%	1.8%
その他	2.2%	5.8%

● 現在の給与

あなたの現在の勤務事業所における介護支援専門員としての年間の給与についてお伺いします。税込での額面について該当するものを一つ選択してください。

現在の介護支援専門員としての年間給与は、「300 万円以上 350 万円未満」を中心とした分布となっている。

図表 101 現在の給与

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
～100万円未満	1.6%	0.8%
100万円以上150万円未満	3.0%	2.9%
150万円以上200万円未満	4.0%	3.9%
200万円以上250万円未満	10.5%	10.4%
250万円以上300万円未満	14.4%	12.7%
300万円以上350万円未満	22.0%	18.2%
350万円以上400万円未満	18.1%	15.4%
400万円以上450万円未満	13.6%	12.6%
450万円以上500万円未満	5.4%	7.4%
500万円以上550万円未満	2.9%	5.1%
550万円以上600万円未満	1.1%	2.6%
600万円以上650万円未満	0.7%	1.7%
650万円以上700万円未満	0.3%	0.9%
700万円以上750万円未満	0.2%	0.4%
750万円以上800万円未満	0.1%	0.1%
800万円以上	0.1%	0.1%
わからない	2.0%	4.6%

● 担当件数に応じた報酬への歩合・インセンティブの有無

あなたの現在の報酬には、担当件数等による歩合・インセンティブが含まれていますか。最も近いものを一つ選択してください。

担当件数に応じた報酬への歩合・インセンティブについては、大半が含まれていない。

図表 102 担当件数に応じた報酬への歩合・インセンティブの有無

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
歩合・インセンティブの比率が大きい	6.3%	1.6%
歩合・インセンティブが賞与等に一部含まれている	12.6%	4.2%
歩合・インセンティブは含まれていない	79.6%	93.0%
その他	1.5%	1.2%

● 同居家族の状況

あなたの家族の状況についてお伺いします。同居する家族として該当するものについてすべて選択してください。

図表 103 同居家族の状況

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
配偶者	65.7%	69.6%
小学校入学前の子ども	7.0%	9.4%
小学生の子ども	15.0%	18.3%
中学生・高校生の子ども	19.3%	22.6%
上記以外の子ども	28.0%	24.0%
介護を要する者	12.4%	11.1%

● 最終学歴

あなたの専修・専門学校を除いた最終学歴についてお伺いします。

専修・専門学校を除いた最終学歴としては、「高等学校（介護福祉関係以外）」が最も多く、次いで「高専・短大（介護福祉関係以外）」が多い。「大学・大学院」という割合も一定数みられる。

図表 104 最終学歴

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
中学校	1.1%	0.5%
高等学校（介護福祉関係）	2.0%	1.2%
高等学校（介護福祉関係以外）	40.2%	29.2%
高専・短大（介護福祉関係）	9.5%	9.5%
高専・短大（介護福祉関係以外）	19.1%	17.8%
大学・大学院（介護福祉関係）	11.0%	20.7%
大学・大学院（介護福祉関係以外）	14.9%	18.0%
その他	2.3%	3.1%

● 介護支援専門員であることへの所感

介護支援専門員であること、介護支援専門員の業務についてのあなたの所感をお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。

介護支援専門員であること、介護支援専門員の業務については「どちらかというと好きである」が最も多く、4 割超となった。

図表 105 介護支援専門員であることへの所感

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
とても好きである	12.0%	10.3%
どちらかというと好きである	44.8%	45.9%
どちらともいえない	30.6%	31.1%
あまり好きではない	9.9%	10.3%
まったく好きではない	2.7%	2.5%

● 主任資格の更新意向

主任介護支援専門員の資格を有している方にお伺いします。今後の主任介護支援専門員資格の更新意向についてお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。

主任介護支援専門員の資格を有する場合の、主任資格の更新意向としては、7 割程度は「更新予定である」としており、多くは更新意向がある。一方で、主任介護支援専門員としては更新しない予定、介護支援専門員資格自体を更新しない予定というケースも一部みられる。

図表 106 主任資格の更新意向

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	10,264	1,936
更新予定である	70.7%	70.0%
主任介護支援専門員としては更新しない予定である（専門Ⅱを受講予定）	9.6%	7.1%
介護支援専門員資格自体を更新しない予定である	5.4%	4.9%
未定・わからない	16.1%	14.8%

● 介護支援専門員資格の更新意向

今後の介護支援専門員資格の更新意向についてお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。

介護支援専門員資格の今後の更新意向についても、7 割強が「更新予定である」としている。主任資格と同様に一部、「更新しない予定である」という回答がみられる。

図表 107 介護支援専門員資格の更新意向

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	10,264	1,936
更新予定である	72.9%	71.4%
更新しない予定である	10.0%	8.8%
未定・わからない	17.1%	19.7%

● 今後の従事意向

今後の介護支援専門員としての従事意向についてお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。

今後の従事意向としては、「同じ事業所で介護支援専門員として働き続けたい」が6割前後と多い。

現在の事業所以外で介護支援専門員として従事したいという意向や介護支援専門員以外としての従事意向も一部みられる。

図表 108 今後の従事意向

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
同じ事業所で介護支援専門員として働き続けたい	62.6%	57.6%
他の事業所で介護支援専門員として働きたい	6.0%	5.7%
独立して介護支援専門員として働きたい	2.9%	1.8%
介護支援専門員以外の介護職として勤務したい	3.8%	2.6%
法人本部等で介護支援専門員以外の職種（本部スタッフ等）として働きたい	2.2%	4.4%
介護以外の福祉分野で働きたい	3.6%	6.1%
福祉分野以外で働きたい	5.8%	6.7%
リタイアしたい・仕事自体を続けたくない	8.8%	8.6%
その他	4.4%	6.7%

● 介護支援専門員としての継続を望まない主な理由

今後介護支援専門員としての就業以外を考えている方にお伺いします。介護支援専門員としての継続的な就業を望まない要因として最も大きいものを一つ選択してください。

今後の継続就業を望まない主な理由としては、「業務範囲の広さ・責任の大きさ」が最も多く、次いで「賃金・処遇」が多い。「年齢・体力面」という意見も一定数みられる。

図表 109 介護支援専門員としての継続を望まない主な理由

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	5,000	1,077
賃金・処遇	27.9%	27.9%
労働条件（勤務時間・休日）	2.8%	1.8%
勤務場所・アクセス面	0.5%	0.6%
職場環境・オフィス等の働きやすさ	1.2%	1.3%
職場の人間関係・雰囲気	2.9%	5.6%
利用者や家族との関係	3.2%	3.5%
業務範囲の広さ・責任の大きさ	37.0%	35.1%
年齢・体力面	17.9%	15.9%
その他	6.8%	8.4%

● 介護支援専門員として勤務している理由、仕事の魅力

現在、介護支援専門員として勤務している理由、介護支援専門員の仕事の魅力と感じている点についてお伺いします。特に大きな理由について最大3つまで選択してください。

介護支援専門員として勤務している理由、仕事の魅力としては、「利用者や家族からの笑顔や感謝の声」、「利用者や家族からの信頼関係」、「勤務時間や休日等の労働条件」、「時間の融通がつきやすい」等が上位に挙げられる。

図表 110 介護支援専門員として勤務している理由、仕事の魅力

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
業務範囲の広さ・多様さ	7.2%	10.8%
他の医療職や介護職との連携・協働	21.7%	22.5%
地域住民や地域の福祉以外の職種との関わり	7.7%	21.1%
利用者や家族からの信頼関係	40.7%	31.1%
利用者や家族からの笑顔や感謝の声	45.3%	38.1%
利用者に寄り添ったケアマネジメント・ケアプランの提供	16.1%	14.5%
利用者の自立支援への貢献	14.5%	20.9%
キャリアアップ、スキルアップの機会	9.9%	10.2%
賃金・処遇	5.6%	4.3%
勤務時間や休日等の労働条件	27.3%	29.7%
時間の融通がつきやすい	29.4%	21.5%
雇用の安定性	12.9%	14.7%
雇用形態（正社員雇用や希望に応じた雇用形態等）	5.1%	4.6%
福利厚生	2.9%	3.7%
その他	2.1%	2.3%
あてはまるものはない	4.3%	4.9%

● 勤務事業所の総合的な満足度

現在お勤めの事業所に関する総合的な満足度についてお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。

現在勤務する事業所の総合的な満足度としては、「どちらかというと満足」が 4 割超と多い。

図表 111 勤務事業所の総合的な満足度

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
満足	16.3%	12.3%
どちらかというと満足	43.1%	46.5%
どちらともいえない	28.0%	29.7%
どちらかというと不満	9.0%	8.2%
不満	3.6%	3.3%

● 勤務事業所の満足している点

現在の事業所で働いている理由、満足している点についてお伺いします。特に大きなものを最大 3 つまで選択してください。

満足している点としては、「労働条件（勤務時間・休日）」や「勤務場所・アクセス面」、「休暇の取得のしやすさ」、「職場の人間関係・雰囲気」等が上位に挙げられる。

図表 112 勤務事業所の満足している点

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
賃金・処遇	13.9%	15.2%
労働条件（勤務時間・休日）	38.8%	47.9%
勤務場所・アクセス面	44.2%	42.0%
福利厚生	5.8%	8.5%
休暇の取得のしやすさ	38.3%	45.2%
シフト等の柔軟性	15.3%	9.3%
職場の人間関係・雰囲気	40.2%	34.3%
法人・事業所の理念・運営方針	4.9%	2.6%
法人・事業所の人事異動・意向	0.8%	1.5%
担当件数等についての柔軟な対応	6.0%	1.8%
公正中立な運営スタイル	4.9%	6.1%
ICT導入等による生産性向上・負担軽減の取組の充実	1.0%	0.1%
事務職員の配置による事務作業負担の削減	1.0%	1.1%
雇用の安定性	8.5%	12.0%
正社員雇用等の雇用形態	4.4%	5.2%
社員寮・住宅補助	0.1%	0.1%
人事評価の納得感	0.5%	0.3%
能力・個性・資格が活かせる	5.0%	8.3%
役割・裁量の大きさ	1.8%	1.8%
教育・訓練・研修等の機会	1.9%	2.2%
経営者・管理職等のリーダーシップ、マネジメント	1.6%	0.8%
健康管理体制・相談対応体制の充実	0.9%	0.7%
子育てや家族介護等、家庭との両立のしやすさ	9.5%	9.6%
その他	1.2%	0.8%
あてはまるものはない	3.2%	2.4%

● 勤務事業所の不満な点

現在の事業所で働いている中で不満な点についてお伺いします。特に大きなものを最大 3 つまで選択してください。

不満な点としては「賃金・処遇」が特に多い。

図表 113 勤務事業所の不満な点

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
賃金・処遇	52.0%	49.9%
労働条件（勤務時間・休日）	10.1%	8.6%
勤務場所・アクセス面	5.9%	6.7%
福利厚生	9.3%	7.8%
休暇の取得のしやすさ	4.2%	3.3%
シフト等の柔軟性	1.5%	1.3%
職場の人間関係・雰囲気	11.5%	14.1%
法人・事業所の理念・運営方針	9.8%	7.5%
法人・事業所の人事異動・意向	7.0%	12.4%
担当件数等についての柔軟な対応	7.2%	8.1%
公正中立な運営スタイル	4.0%	2.2%
ICT導入等による生産性向上・負担軽減の取組の充実	9.8%	8.0%
事務職員の配置による事務作業負担の削減	9.5%	9.1%
雇用の安定性	2.4%	3.4%
正社員雇用等の雇用形態	2.0%	3.4%
社員寮・住宅補助	1.7%	1.4%
人事評価の納得感	9.6%	10.3%
能力・個性・資格が活かせる	1.8%	3.1%
役割・裁量の大きさ	8.8%	11.3%
教育・訓練・研修等の機会	3.3%	2.8%
経営者・管理職等のリーダーシップ、マネジメント	9.1%	9.0%
健康管理体制・相談対応体制の充実	2.1%	2.3%
子育てや家族介護等、家庭との両立のしやすさ	2.4%	2.4%
その他	2.3%	3.2%
あてはまるものはない	15.1%	13.0%

● 介護支援専門員として転職した要因

介護支援専門員として転職経験のある方にお伺いします。転職した大きな理由は何ですか。あてはまるものを最大 3 つまで選択してください。

介護支援専門員として転職経験がある場合のその理由としては、「職場の人間関係・ハラスメント」、「賃金・処遇面」、「勤務日数や勤務時間等の労働条件」等が上位となった。

図表 114 介護支援専門員として転職した要因

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	8,874	1,701
賃金・処遇面	28.7%	28.6%
勤務日数や勤務時間等の労働条件	17.8%	22.6%
責任の大きさ	7.8%	8.3%
事務負担・業務負担の大きさ	13.9%	15.2%
本来業務外の業務負担	14.9%	11.7%
職場の人間関係・ハラスメント	36.6%	30.6%
利用者・家族との人間関係・ハラスメント	2.4%	2.1%
法人・事業所の人事異動・意向	14.1%	14.9%
将来のキャリアへの不安	12.0%	14.9%
年齢・体力面	7.1%	8.7%
結婚・出産・育児等のライフイベント	6.7%	10.3%
法定研修等の研修受講負担	3.5%	2.8%
その他	11.6%	10.0%
あてはまるものはない	12.4%	11.8%

● 介護支援専門員としての継続予定期間

あなたは、今後どの程度の期間、介護支援専門員として働きたいと考えていますか。最も近いものを一つ選択してください。

今後どの程度の期間介護支援専門員として働きたいかという問いに対しては、「未定・わからない」を除くと「10 年以上は続けたい」が最も多い。ある程度は継続する意向があるケースが多い。一方で、「なるべく早く辞めたい」という回答も一部みられた。

図表 115 介護支援専門員としての継続予定期間

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
10年以上は続けたい	24.5%	23.2%
6～9年程度は続けたい	14.3%	12.3%
3～5年程度は続けたい	21.9%	19.3%
1～2年程度は続けたい	9.9%	9.8%
なるべく早く辞めたい	9.1%	8.4%
未定・わからない	20.3%	27.1%

● 介護支援専門員としての継続予定年齢

あなたは、今後どの程度の期間、介護支援専門員として働きたいと考えていますか。最も近いものを一つ選択してください。

今後どの程度の期間介護支援専門員として働きたいかという問いに対しては、「未定・わからない」を除くと「10 年以上は続けたい」が最も多い。ある程度は継続する意向があるケースが多い。一方で、「なるべく早く辞めたい」という回答も一部みられた。

図表 116 介護支援専門員としての継続予定年齢

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
～45歳	2.0%	2.7%
46～50歳	3.9%	4.2%
51～55歳	5.5%	5.8%
56～60歳	16.0%	17.8%
61～65歳	29.5%	26.8%
66～70歳	17.6%	14.6%
71～75歳	6.3%	4.1%
76～80歳	1.5%	0.7%
81歳以上	0.6%	0.3%
未定・わからない	17.0%	22.9%

● 介護支援専門員としての勤務を継続する上で重要なこと

今後も介護支援専門員として勤務を継続するために重要となることはどのようなものと考えますか。特に大きなものについて最大3つまで選択してください。

今後も勤務を継続するために重要なこととしては、「業務負担の軽減」、「賃金・処遇の改善」、「事務作業の削減」が上位を占める。わずかではあるが、賃金・処遇の改善以上に、業務負担の軽減が重要と考える割合が大きい。

図表 117 介護支援専門員としての勤務を継続する上で重要なこと

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
業務負担の軽減	67.4%	60.6%
事務作業の削減	54.6%	42.8%
ICTやロボットの活用拡大	9.3%	9.7%
仕事のやりがい・魅力の拡充	14.5%	19.1%
福利厚生の充実	5.9%	6.4%
職場の人間関係の改善	8.6%	11.5%
ご利用者・ご家族との関係改善	4.5%	4.5%
他事業所等との連携・コミュニケーションの改善	3.2%	3.1%
事業所からの研修等の支援	3.6%	2.9%
キャリアアップ、スキルアップ機会の拡充	3.2%	6.5%
会社・組織の定年制度の見直し	5.9%	6.8%
賃金・処遇の改善	54.2%	54.0%
労働時間や休日等の労働条件の改善	7.3%	8.7%
正規雇用での就業	2.9%	5.9%
柔軟な勤務体系	10.8%	11.5%
その他	4.3%	4.0%
特に思いつくものはない	2.0%	2.8%

● 給与の基準やフィードバックへの納得感

あなたは、現在の報酬・給与に関して、明確な基準があったり、十分なフィードバックがあるなどして、その内容に納得していますか。最も近いものを一つ選択してください。

給与の基準やフィードバックへの納得感については、「どちらともいえない」が最も多い。

図表 118 給与の基準やフィードバックへの納得感

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
かなり納得している	6.4%	4.8%
どちらかというと納得している	26.7%	28.5%
どちらともいえない	35.1%	36.3%
どちらかというと納得していない	21.2%	21.0%
まったく納得していない	10.7%	9.4%

● 期待する給与水準

あなたが考える介護支援専門員としての現在の業務内容・業務量に見合う年収水準、今後も介護支援専門員としての勤務を継続するうえで期待する年収水準についてお伺いします。税込額面での年間給与について業務内容等に対して適切と思う、期待する水準に近いものを一つ選択してください。

期待する給与水準は 400 万円から 500 万円程度を中心に分布している。現状よりも 100 万円程度上積みを期待しているケースが多いとみられる。

図表 119 期待する給与水準

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
～100万円未満	0.3%	0.1%
100万円以上150万円未満	0.7%	0.5%
150万円以上200万円未満	1.0%	0.9%
200万円以上250万円未満	1.7%	1.5%
250万円以上300万円未満	3.5%	4.7%
300万円以上350万円未満	7.7%	7.3%
350万円以上400万円未満	12.9%	10.2%
400万円以上450万円未満	20.0%	15.6%
450万円以上500万円未満	18.4%	16.5%
500万円以上550万円未満	14.5%	14.2%
550万円以上600万円未満	6.8%	7.8%
600万円以上650万円未満	4.4%	5.6%
650万円以上700万円未満	1.4%	2.5%
700万円以上750万円未満	0.9%	1.6%
750万円以上800万円未満	0.2%	0.7%
800万円以上	0.8%	1.3%
わからない	4.7%	8.9%

● 好ましい報酬形態

あなたが介護支援専門員として働くうえでの好ましいと考える報酬形態についてお伺いします。担当件数による歩合制等の成果に応じた報酬と安定した報酬ではどちらがより好ましいと考えますか。最も近いものを一つ選択してください。

報酬に歩合が含まれた脳が良いか否かについては、「どちらともいえない」が最も多く、次いで「歩合制等、一部成果の影響が含まれる方が良い」が多い。

図表 120 好ましい報酬形態

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
歩合制等、成果の影響が大きい方が良い	8.0%	5.1%
歩合制等、成果の影響が一部含まれる方が良い	31.8%	27.7%
どちらともいえない	34.7%	38.8%
成果の影響はあまり含まれない方が良い	18.6%	20.9%
成果の影響はまったくない方が良い	6.8%	7.4%

● 担当利用者数（居宅介護支援事業所のみ）

現在あなたが担当しているケアプランの件数について、利用者の要介護度別で記入してください。

居宅介護支援事業所の介護支援専門員の担当利用者数（要支援は 0.5 カウント）は「30 件以上 35 件未満」、「35 件以上 40 件未満」が多い。

勤務形態によって担当件数は異なっており、常勤・専従、常勤・兼務、非常勤・専従、非常勤・兼務の順であり、平均担当件数はそれぞれ、32.0 件、27.9 件、21.4 件、12.5 件となっている。

図表 121 担当利用者数（居宅介護支援事業所のみ）

	n	10件未満	10件以上15件未満	15件以上20件未満	20件以上25件未満	25件以上30件未満	30件以上35件未満	35件以上40件未満	40件以上45件未満	45件以上50件未満	50件以上		平均
常勤・専従	16,123	1.8%	2.2%	3.8%	7.8%	15.3%	27.5%	27.3%	10.3%	2.5%	1.5%		32.0
常勤・兼務	2,671	9.8%	5.7%	6.5%	9.9%	14.9%	21.7%	18.6%	8.0%	2.3%	2.5%		27.9
非常勤・専従	1,419	9.7%	14.3%	15.7%	19.8%	22.4%	11.6%	4.9%	1.1%	0.4%	0.1%		21.4
非常勤・兼務	235	44.3%	18.3%	15.3%	11.1%	6.4%	2.6%	0.9%	0.9%	0.4%	0.0%		12.5
合計	20,448	3.9%	3.7%	5.1%	9.0%	15.6%	25.4%	24.3%	9.2%	2.3%	1.5%		30.5

● 担当件数が 30 件以下の場合の理由

現在の担当件数が 30 件以下（要支援は 1 件を 0.5 件としてカウント）の場合にお伺いします。現在の担当件数となっている理由について、あてはまるものをすべて選択してください。

担当件数が 30 件以下となっている理由としては、「その他」以外では「管理者等で他業務の比重が大きいこととの兼ね合い」が多い。それ以外では「フルタイム勤務ではない介護支援専門員であるため」、「新規採用者で一定の経験を積むまでの措置」、「困難ケースを持っているため」、「突発的な利用者への対応余地を残しているため」などの理由が挙げられている。

図表 122 担当件数が 30 件以下の理由

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	8,371	3,453
管理者等で他業務の比重が大きいこととの兼ね合い	22.6%	22.7%
新規採用者で一定の経験を積むまでの措置	13.1%	4.0%
フルタイム勤務ではない介護支援専門員であるため	15.5%	7.7%
本人の希望（体力面等の身体面の理由）	7.7%	1.1%
本人の希望（家庭との両立、ワークライフバランス等の理由）	7.5%	1.3%
困難ケースを持っているため	10.9%	14.4%
広域対応、遠距離利用者対応等が多いため	3.6%	1.9%
突発的な利用者への対応余地を残しているため	11.8%	12.4%
その他	20.8%	40.8%
特に理由はない	19.7%	21.1%

● 現在の担当数の負担感

現在、担当しているケアプランの件数は、あなたにとってどの程度のボリューム・負担であると感じていますか。最も近いものを一つ選択してください。

現在の担当件数については、「やや大変である」、「適正である」が多い。「やや余裕がある」、「余裕がある」との回答もある程度みられる。

図表 123 現在の担当数の負担感

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
大変である	21.8%	15.4%
やや大変である	34.7%	31.4%
適正である	29.3%	36.4%
やや余裕がある	10.9%	10.8%
余裕がある	3.2%	6.0%

● 事務作業等を任せることができているか

あなたの勤務する事業所では、事務作業や雑務等の業務に対応してくれる職員がいて、任せることができていますか。その状況について最も近いものを一つ選択してください。

居宅介護支援事業所では「事務作業や雑務を任せることができていない」が半数超と多い。

地域包括支援センターでは、「事務作業や雑務の一部を任せることができている」が最も多い。

図表 124 事務作業等を任せることができているか

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
事務作業や雑務の多くを任せることができている	6.7%	14.5%
事務作業や雑務の一部を任せることができている	30.1%	42.8%
事務作業や雑務を任せることができていない	56.3%	38.4%
その他	6.8%	4.3%

● より多くのケアプランを担当できるか

現在の担当件数・担当状況を踏まえて、今後、より多くのケアプランを担当できると思いますか。最も近いものを選択してください。

現在より多くのケアプランを担当できると思うかどうかについては、「難しい」が最も多いが、増やすことは可能という回答の合計は半数超であり、今後一定数担当数を増やせる可能性が示唆された。

図表 125 より多くのケアプランを担当できるか

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810
難しい	33.8%	31.4%
1～2件程度なら増やすことは可能	32.2%	26.4%
3～5件程度なら増やすことは可能	20.5%	22.2%
6件以上増やすことは可能	7.6%	8.4%
わからない	5.9%	11.6%

● 業務範囲について事業所から示されているか

あなたは介護支援専門員としての業務の範囲について（どこまで対応すべきか等）、事業所から明確に示されていますか。最も近いものを選択してください。

介護支援専門員としての業務範囲については、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターともに、「一部示されている」が最も多く、次いで「示されていない」、「明確に示されている」が続く。

図表 126 業務範囲について事業所から示されているか

	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
明確に示されている	22.8%	22.7%
一部示されている	39.7%	37.6%
示されていない	31.1%	30.8%
わからない	6.4%	9.0%
合計	20,715	3,810

● 業務負担が大きい業務

あなたにとって、介護支援専門員の業務で、特に負担が大きいと考えられる点についてお伺いします。時間的な負担と心理的な負担の大きい内容についてそれぞれ最大 3 つまで選択してください。

時間的な負担としては、「書類の作成・確認」が多く、「利用者宅への訪問」、「利用者の緊急時や入退院のための対応」等が上位を占める。

心理的な負担としては、「利用者の緊急時や入退院のための対応」、「本来業務外の利用者・家族対応」等が上位を占める。

図表 127 業務負担が大きい業務

	時間的負担が大きい		心理的負担が大きい	
	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター	居宅介護支援事業所	地域包括支援センター
n	20,715	3,810	20,715	3,810
【個別利用者への直接業務】				
利用者宅への訪問	24.4%	20.8%	15.2%	10.9%
他機関、他の事業所等への訪問	2.4%	1.8%	1.8%	1.8%
来所対応	2.3%	7.7%	1.6%	7.7%
地域包括支援センターとの連絡	2.2%	0.4%	4.0%	0.7%
利用者・家族との連絡	6.9%	5.6%	19.7%	15.0%
サービス提供事業所・他機関との連絡	4.1%	2.8%	3.6%	2.2%
サービス担当者会議・居宅サービス担当者への照会	16.6%	9.6%	10.9%	5.6%
退院・退所カンファレンス、医療機関等への意見の照会	7.9%	7.6%	13.6%	11.4%
書類の作成・確認	60.6%	51.4%	24.3%	17.7%
事業所内業務（報告・連絡・カンファレンス等）	4.7%	3.6%	3.5%	2.9%
利用者への介護保険外サービスに関する支援	11.8%	8.5%	12.9%	8.7%
介護保険関連以外での各種手続きの代理申請や手続き、書類の受け取り	14.2%	11.0%	9.0%	6.8%
利用者の緊急時や入退院のための対応	23.4%	23.8%	27.8%	28.8%
給付管理の対象ではない利用者対応	18.3%	23.4%	16.4%	18.0%
【個別利用者への直接行以外の対応】				
関係機関との連携・会議、地域ケア会議・事例研究会等への参加	17.1%	19.9%	20.4%	22.7%
事業所内の他者への支援、相談対応、打合せ、指導・育成	3.0%	5.1%	5.7%	7.7%
その他管理者業務	6.2%	5.7%	6.7%	5.5%
研修・講演等の受講	18.3%	11.3%	12.7%	7.7%
研修・講演等の講師・ファシリテーター	2.7%	4.8%	6.6%	12.7%
委員会等への出席	3.7%	4.1%	3.4%	4.0%
OJTのための同行	0.6%	0.6%	0.8%	1.0%
ケアマネジメント以外に兼務している業務	5.6%	19.6%	5.0%	16.1%
本来業務外の利用者・家族対応	13.9%	11.7%	22.8%	20.6%

● 介護支援専門員確保の課題認識

介護支援専門員の確保に向けて、入職・定着に至るプロセスのどこが課題となっていると感じていますか。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。

図表 128 介護支援専門員確保の課題認識

	n	とても課題と思う	やや課題と思う	どちらともいえない	あまり課題とは思わない	まったく課題とは思わない
試験の受験者数が少ない	24,525	28.6%	25.2%	29.1%	10.9%	6.2%
試験の合格者が少ない	24,525	16.9%	21.7%	34.7%	17.1%	9.6%
合格者の実務研修受講割合が少ない	24,525	20.5%	27.2%	36.0%	10.1%	6.1%
実務研修修了後の入職者数が少ない	24,525	49.0%	29.3%	16.0%	3.1%	2.6%
比較的早期の離職が多い	24,525	49.6%	27.2%	18.5%	2.9%	1.8%
定年・年令の問題による離職が多い	24,525	23.6%	25.6%	33.3%	11.9%	5.7%

● 介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因

多くの地域で介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて、最大3つまで選択してください。

介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因としては、「賃金・処遇の低さ」、「業務範囲の広さ」、「責任の大きさ」、「事務負担の大きさ」、「研修受講負担の大きさ」が多く挙げられている。

図表 129 介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因

業務範囲の広さ	13,452	54.9%
責任の大きさ	11,144	45.4%
事務負担の大きさ	10,967	44.7%
ICT等の対応負担	732	3.0%
職場の人間関係	1,773	7.2%
利用者・家族との関係性	3,681	15.0%
他事業所・多職種との連携負担	622	2.5%
キャリア形成・スキルアップにつながりにくい	639	2.6%
賃金・処遇の低さ	16,134	65.8%
労働時間や休日等の労働条件	1,806	7.4%
受験要件の厳しさ	895	3.6%
研修受講負担の大きさ	7,498	30.6%
その他	625	2.5%
あてはまるものはない	103	0.4%
合計	24,525	100.0%

(2) クロス集計

● 勤務形態 × 年齢

非常勤職員において、常勤職員と比較してやや 60 代以上の割合が大きい。

図表 130 勤務形態 × 年齢

	n	~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳以上	無回答
常勤・専従	18,765	0.2%	1.5%	5.8%	12.6%	20.4%	20.4%	17.8%	14.0%	5.3%	1.8%	0.2%
常勤・兼務	3,544	0.1%	1.2%	4.9%	11.4%	21.1%	21.1%	17.3%	13.2%	5.7%	3.5%	0.5%
非常勤・専従	1,923	0.0%	0.6%	4.1%	8.6%	12.5%	10.9%	13.0%	22.2%	18.8%	9.0%	0.4%
非常勤・兼務	293	0.3%	2.0%	5.5%	9.9%	11.3%	16.7%	14.3%	16.4%	16.7%	6.5%	0.3%
合計	24,525	0.1%	1.4%	5.5%	12.1%	19.8%	19.7%	17.3%	14.6%	6.6%	2.7%	0.2%

● 勤務形態 × 現在の給与

回答のあった介護支援専門員の多くは常勤・専従であるため、全体の分布と概ね同様の分布となっている。非常勤の場合は、常勤よりも大きく賃金が低い状況にある。地域包括支援センターでは、比較的高い給与となっているケースがみられる。

図表 131 勤務形態 × 現在の給与

	全体	居宅介護支援事業所計					地域包括支援センター計				
			常勤・専従	常勤・兼務	非常勤・専従	非常勤・兼務		常勤・専従	常勤・兼務	非常勤・専従	非常勤・兼務
～100万円未満	1.4%	1.6%	0.4%	1.8%	9.7%	31.0%	0.8%	0.1%	1.4%	2.5%	5.9%
100万円以上150万円未満	3.0%	3.0%	0.9%	1.8%	26.4%	17.8%	2.9%	0.8%	0.9%	16.9%	7.8%
150万円以上200万円未満	4.0%	4.0%	2.7%	2.2%	20.8%	12.0%	3.9%	2.2%	1.2%	16.0%	13.7%
200万円以上250万円未満	10.5%	10.5%	10.1%	6.9%	22.1%	12.0%	10.4%	8.3%	4.2%	29.0%	37.3%
250万円以上300万円未満	14.2%	14.4%	15.8%	9.5%	9.3%	6.2%	12.7%	13.0%	6.0%	21.8%	15.7%
300万円以上350万円未満	21.4%	22.0%	24.7%	16.2%	5.7%	5.8%	18.2%	21.1%	14.6%	10.5%	9.8%
350万円以上400万円未満	17.7%	18.1%	19.8%	17.7%	2.2%	4.5%	15.4%	18.8%	13.9%	2.3%	3.9%
400万円以上450万円未満	13.5%	13.6%	14.1%	18.4%	1.2%	2.5%	12.6%	14.5%	14.7%	0.8%	0.0%
450万円以上500万円未満	5.7%	5.4%	5.2%	9.9%	0.1%	1.2%	7.4%	8.1%	10.3%	0.0%	0.0%
500万円以上550万円未満	3.3%	2.9%	2.7%	5.9%	0.4%	0.8%	5.1%	4.9%	9.3%	0.0%	0.0%
550万円以上600万円未満	1.3%	1.1%	1.0%	2.3%	0.1%	0.0%	2.6%	2.4%	4.9%	0.0%	0.0%
600万円以上650万円未満	0.8%	0.7%	0.5%	1.6%	0.2%	0.0%	1.7%	1.2%	4.1%	0.0%	0.0%
650万円以上700万円未満	0.4%	0.3%	0.2%	0.5%	0.1%	0.0%	0.9%	0.8%	1.7%	0.0%	0.0%
700万円以上750万円未満	0.2%	0.2%	0.1%	0.4%	0.0%	0.4%	0.4%	0.3%	1.1%	0.0%	0.0%
750万円以上800万円未満	0.1%	0.1%	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%	0.1%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%
800万円以上	0.1%	0.1%	0.1%	0.4%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%
わからない	2.5%	2.0%	1.7%	4.1%	1.7%	5.4%	4.6%	3.4%	11.1%	0.2%	5.9%
計	24,525	20,715	16,306	2,730	1,437	242	3,810	2,459	814	486	51

● 主任介護支援専門員資格の有無 × 現在の給与

主任介護支援専門員の資格を有している方がやや給与は高い傾向がみられる。

図表 132 主任介護支援専門員資格の有無 × 現在の給与

	主任介護支援専門員の資格を有している	有していない
～100万円未満	0.6%	2.2%
100万円以上150万円未満	1.3%	4.6%
150万円以上200万円未満	2.3%	5.7%
200万円以上250万円未満	7.1%	13.9%
250万円以上300万円未満	11.3%	17.1%
300万円以上350万円未満	20.1%	22.8%
350万円以上400万円未満	19.8%	15.6%
400万円以上450万円未満	17.7%	9.2%
450万円以上500万円未満	8.2%	3.2%
500万円以上550万円未満	5.0%	1.6%
550万円以上600万円未満	2.0%	0.6%
600万円以上650万円未満	1.2%	0.4%
650万円以上700万円未満	0.6%	0.1%
700万円以上750万円未満	0.3%	0.1%
750万円以上800万円未満	0.1%	0.1%
800万円以上	0.2%	0.1%
わからない	2.1%	2.8%
合計	12,325	12,200

● 主任介護支援専門員資格の有無 × 勤務形態

主任介護支援専門員資格を有している方が常勤の比率がやや大きく、有していない場合は非常勤の割合がやや大きい。

図表 133 主任介護支援専門員資格の有無 × 勤務形態

	主任介護支援専門員の資格を有している	有していない
常勤・専従	77.5%	75.5%
常勤・兼務	19.3%	9.6%
非常勤・専従	3.0%	12.8%
非常勤・兼務	0.3%	2.1%
合計	12,325	12,200

● 事業所での役職・役割 × 主任介護支援専門員資格の有無

事業所の管理者や管理職・リーダー層の方が主任介護支援専門員資格を有している割合は大きい。ただし、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターの管理者でも主任介護支援専門員資格を有していない場合がみられる。

図表 134 事業所での役職・役割 × 主任介護支援専門員資格の有無

	n	主任介護支援専門員の資格を有している	有していない
居宅介護支援事業所	20,715	50.5%	49.5%
事業所の管理者	6,102	87.3%	12.7%
管理者以外の管理職・リーダー層・指導的立場	1,865	69.9%	30.1%
上記以外の介護支援専門員	12,654	29.9%	70.1%
その他	94	41.5%	58.5%
地域包括支援センター	3,810	49.2%	50.8%
事業所の管理者	556	79.3%	20.7%
管理者以外の管理職・リーダー層・指導的立場	543	79.7%	20.3%
上記以外の介護支援専門員	2,412	37.6%	62.4%
その他	299	31.4%	68.6%
総計	24,525	50.3%	49.7%

● 年齢層 × 現在の給与

60 歳を超えるとやや給与が下がる等、若干の給与水準の差はあるとみられる。ただし 40 代 50 代等では年齢によって賃金に大きな差はみられない。

図表 135 年齢層 × 現在の給与

	~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳以上
～100万円未満	2.8%	1.7%	1.4%	1.0%	0.8%	1.0%	1.1%	1.6%	3.0%	7.5%
100万円以上150万円未満	0.0%	1.7%	2.2%	2.5%	1.9%	1.9%	2.1%	4.4%	7.2%	10.4%
150万円以上200万円未満	0.0%	4.9%	3.8%	3.3%	2.5%	2.4%	2.8%	5.6%	10.3%	14.0%
200万円以上250万円未満	8.3%	12.1%	10.8%	9.1%	8.0%	8.3%	8.9%	13.3%	20.6%	20.1%
250万円以上300万円未満	25.0%	19.1%	14.0%	12.9%	13.1%	13.1%	13.4%	16.3%	17.8%	16.7%
300万円以上350万円未満	38.9%	21.4%	23.7%	22.0%	20.7%	21.4%	23.3%	22.2%	17.4%	13.0%
350万円以上400万円未満	16.7%	18.8%	19.2%	19.5%	18.5%	19.0%	17.9%	16.8%	11.4%	9.0%
400万円以上450万円未満	2.8%	9.2%	13.4%	14.2%	16.4%	15.1%	14.7%	10.7%	6.5%	3.7%
450万円以上500万円未満	0.0%	2.3%	5.1%	6.6%	7.0%	7.0%	6.0%	3.8%	2.7%	2.0%
500万円以上550万円未満	2.8%	1.7%	2.3%	3.8%	4.0%	3.9%	4.0%	2.0%	1.3%	0.5%
550万円以上600万円未満	0.0%	0.6%	0.8%	1.1%	1.8%	1.7%	1.5%	0.9%	0.5%	0.2%
600万円以上650万円未満	0.0%	0.0%	0.1%	0.6%	1.2%	1.2%	0.8%	0.6%	0.2%	0.6%
650万円以上700万円未満	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.4%	0.4%	0.8%	0.2%	0.1%	0.3%
700万円以上750万円未満	0.0%	0.3%	0.1%	0.1%	0.2%	0.5%	0.3%	0.1%	0.0%	0.2%
750万円以上800万円未満	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.6%
800万円以上	0.0%	0.0%	0.2%	0.1%	0.1%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.3%
わからない	2.8%	6.1%	2.7%	2.9%	3.3%	2.7%	2.1%	1.3%	1.0%	0.9%
合計	36	346	1348	2961	4844	4840	4254	3574	1609	652

● 勤務形態 × 同居家族

勤務形態と同居家族の状況には明確な関係性はみられない。

図表 136 勤務形態 × 同居家族

	n	配偶者	小学校入学前の子ども	小学生の子ども	中学生・高校生の子ども	上記以外の子ども	介護を要する者
居宅介護支援事業所計	20,715	65.7%	7.0%	15.0%	19.3%	28.0%	12.4%
常勤・専従	16,306	64.9%	7.1%	15.1%	20.1%	28.1%	12.2%
常勤・兼務	2,730	65.7%	5.5%	14.4%	18.2%	27.9%	14.4%
非常勤・専従	1,437	74.5%	7.6%	15.0%	14.1%	27.5%	11.4%
非常勤・兼務	242	69.8%	9.9%	11.2%	13.6%	26.0%	12.0%
地域包括支援センター計	3,810	69.6%	9.4%	18.3%	22.6%	24.0%	11.1%
常勤・専従	2,459	67.5%	8.5%	17.6%	22.6%	24.2%	11.7%
常勤・兼務	814	72.2%	12.9%	22.5%	25.4%	21.7%	9.0%
非常勤・専従	486	75.9%	8.4%	15.2%	18.5%	25.9%	11.9%
非常勤・兼務	51	68.6%	5.9%	11.8%	15.7%	33.3%	11.8%
全体	24,525	66.3%	7.4%	15.5%	19.8%	27.4%	12.2%

● 最終学歴 × 勤務形態

最終学歴と同居家族の状況には明確な関係性はみられない。

図表 137 最終学歴 × 勤務形態

	n	常勤・専従	常勤・兼務	非常勤・専従	非常勤・兼務
中学校	248	55.2%	26.2%	12.1%	6.5%
高等学校（介護福祉関係）	463	59.4%	25.1%	9.5%	6.0%
高等学校（介護福祉関係以外）	9,430	55.6%	25.6%	12.4%	6.3%
高専・短大（介護福祉関係）	2,324	53.4%	26.5%	13.2%	6.9%
高専・短大（介護福祉関係以外）	4,629	57.9%	25.6%	10.6%	5.9%
大学・大学院（介護福祉関係）	3,059	58.1%	25.9%	10.5%	5.6%
大学・大学院（介護福祉関係以外）	3,774	59.8%	25.0%	10.1%	5.1%
その他	598	57.2%	23.2%	13.4%	6.2%
合計	24,525	56.9%	25.6%	11.5%	6.0%

● 担当利用者数 × 現在の給与・期待する給与

担当利用者数が多い方が平均的な給与水準は高い傾向にある。担当利用者数が多い方が期待する給与水準も高くなる傾向にある。

図表 138 担当利用者数 × 現在の給与・期待する給与

担当数別の **現在の給与**	n	～100万円未満	100万円以上150万円未満	150万円以上200万円未満	200万円以上250万円未満	250万円以上300万円未満	300万円以上350万円未満	350万円以上400万円未満	400万円以上450万円未満	450万円以上500万円未満	500万円以上550万円未満	550万円以上600万円未満	600万円以上650万円未満	650万円以上700万円未満	700万円以上750万円未満	750万円以上800万円未満	800万円以上	わからない
10件未満	788	17.5%	9.3%	6.7%	8.0%	9.1%	10.8%	10.3%	6.3%	3.8%	2.4%	1.3%	1.6%	0.6%	0.5%	0.3%	0.4%	11.0%
10件以上15件未満	753	11.4%	18.1%	6.6%	12.1%	9.4%	12.7%	10.4%	6.4%	3.5%	1.5%	1.5%	0.9%	0.4%	0.7%	0.1%	0.3%	4.1%
15件以上20件未満	1,043	3.3%	13.2%	9.6%	13.5%	13.6%	18.0%	10.8%	7.7%	3.3%	2.2%	1.0%	0.7%	0.0%	0.4%	0.2%	0.2%	2.4%
20件以上25件未満	1,836	1.0%	5.6%	9.3%	16.7%	16.6%	19.2%	12.2%	8.7%	3.9%	2.5%	1.0%	0.8%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	2.2%
25件以上30件未満	3,196	0.4%	2.2%	5.5%	14.9%	17.4%	22.5%	16.4%	11.3%	4.3%	1.9%	0.7%	0.6%	0.2%	0.1%	0.0%	0.1%	1.6%
30件以上35件未満	5,188	0.2%	0.8%	2.8%	10.9%	15.7%	25.3%	19.3%	13.6%	5.8%	2.6%	0.8%	0.5%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	1.4%
35件以上40件未満	4,972	0.1%	0.6%	1.8%	7.2%	13.7%	24.5%	22.2%	17.3%	5.8%	3.6%	1.0%	0.4%	0.3%	0.0%	0.1%	0.1%	1.1%
40件以上45件未満	1,888	0.2%	0.6%	1.4%	5.6%	12.4%	22.8%	21.6%	19.9%	7.6%	3.9%	1.4%	0.5%	0.3%	0.2%	0.0%	0.3%	1.4%
45件以上50件未満	473	0.4%	1.1%	1.9%	5.9%	10.8%	16.5%	22.4%	19.5%	9.7%	6.1%	2.7%	1.1%	0.0%	0.6%	0.0%	0.2%	1.1%
50件以上	311	0.3%	0.6%	1.3%	6.4%	11.9%	12.5%	21.2%	17.7%	10.0%	6.4%	2.9%	2.9%	1.6%	0.6%	1.3%	0.0%	2.3%
合計	20,448	1.5%	3.0%	4.0%	10.5%	14.5%	22.1%	18.1%	13.6%	5.4%	2.9%	1.1%	0.6%	0.3%	0.2%	0.1%	0.1%	2.0%

担当数別の **期待する給与**	n	～100万円未満	100万円以上150万円未満	150万円以上200万円未満	200万円以上250万円未満	250万円以上300万円未満	300万円以上350万円未満	350万円以上400万円未満	400万円以上450万円未満	450万円以上500万円未満	500万円以上550万円未満	550万円以上600万円未満	600万円以上650万円未満	650万円以上700万円未満	700万円以上750万円未満	750万円以上800万円未満	800万円以上	わからない
10件未満	788	4.8%	4.6%	2.8%	3.7%	4.7%	7.2%	10.3%	15.7%	13.3%	8.6%	4.6%	3.0%	2.4%	1.0%	0.3%	1.0%	11.9%
10件以上15件未満	753	2.1%	7.7%	4.5%	4.6%	6.0%	7.3%	11.7%	12.7%	14.9%	7.7%	4.0%	2.7%	1.1%	0.7%	0.4%	1.2%	10.8%
15件以上20件未満	1,043	0.6%	2.3%	5.0%	4.0%	6.2%	9.4%	14.3%	17.0%	13.0%	10.7%	4.8%	2.7%	0.9%	0.6%	0.3%	0.6%	7.7%
20件以上25件未満	1,836	0.2%	0.9%	2.3%	3.8%	5.9%	11.5%	15.0%	20.7%	13.9%	10.6%	4.5%	2.8%	1.1%	0.4%	0.0%	0.6%	5.9%
25件以上30件未満	3,196	0.1%	0.3%	0.7%	2.3%	5.1%	10.5%	15.3%	20.4%	17.1%	12.5%	5.4%	3.6%	0.8%	0.5%	0.1%	0.6%	5.0%
30件以上35件未満	5,188	0.0%	0.1%	0.4%	1.0%	3.3%	8.1%	14.0%	21.2%	19.3%	14.7%	7.0%	4.0%	1.3%	0.9%	0.3%	0.8%	3.6%
35件以上40件未満	4,972	0.0%	0.0%	0.1%	0.7%	1.9%	6.0%	11.9%	21.5%	21.0%	17.4%	7.9%	5.2%	1.6%	0.8%	0.3%	0.7%	3.1%
40件以上45件未満	1,888	0.0%	0.1%	0.1%	0.2%	1.8%	3.9%	9.9%	20.5%	21.5%	18.3%	9.6%	6.3%	2.0%	1.6%	0.1%	1.4%	2.9%
45件以上50件未満	473	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.4%	6.1%	8.0%	16.9%	20.7%	22.2%	9.3%	9.3%	1.9%	0.8%	0.4%	0.6%	2.5%
50件以上	311	0.0%	0.0%	0.3%	0.6%	1.3%	3.5%	7.7%	13.5%	18.3%	19.9%	10.6%	9.0%	4.5%	1.6%	1.3%	2.6%	5.1%
合計	20,448	0.3%	0.7%	1.0%	1.7%	3.5%	7.8%	12.9%	20.1%	18.4%	14.5%	6.8%	4.4%	1.4%	0.8%	0.2%	0.8%	4.6%

● 担当利用者数 × より多くのケアプランを担当できるか

現在の担当件数が 20 件未満の場合、ある程度担当件数を増やすことは可能という割合がある程度みられる。担当件数が 40 件以上の場合でも多少は増やすことができるという回答者も少なからず存在する。

図表 139 担当利用者数 × より多くのケアプランを担当できるか

	n	難しい	1～2件程度なら増やすことは可能	3～5件程度なら増やすことは可能	6件以上増やすことは可能	わからない
10件未満	788	22.8%	28.9%	12.8%	22.6%	12.8%
10件以上15件未満	753	17.3%	27.2%	19.4%	23.4%	12.7%
15件以上20件未満	1,043	17.9%	25.6%	25.2%	23.4%	7.9%
20件以上25件未満	1,836	20.0%	28.8%	28.4%	14.7%	8.1%
25件以上30件未満	3,196	20.6%	33.0%	30.9%	9.5%	6.0%
30件以上35件未満	5,188	31.7%	36.9%	23.3%	3.8%	4.3%
35件以上40件未満	4,972	46.3%	34.6%	13.5%	1.8%	3.7%
40件以上45件未満	1,888	54.7%	28.1%	10.5%	2.8%	3.9%
45件以上50件未満	473	56.9%	22.6%	14.8%	3.2%	2.5%
50件以上	311	51.8%	21.2%	14.1%	7.4%	5.5%
合計	20,448	33.9%	32.4%	20.6%	7.6%	5.5%

● 勤務形態 × より多くのケアプランを担当できるか

非常勤の場合、常勤と比較してわずかに増やすことが可能という回答が多い。

図表 140 勤務形態 × より多くのケアプランを担当できるか

	n	難しい	1～2件程度なら増やすことは可能	3～5件程度なら増やすことは可能	6件以上増やすことは可能	わからない
常勤・専従	18,765	33.3%	30.4%	21.6%	8.2%	6.5%
常勤・兼務	3,544	36.4%	32.2%	17.8%	5.9%	7.7%
非常勤・専従	1,923	29.7%	38.0%	18.4%	6.3%	7.6%
非常勤・兼務	293	29.4%	34.8%	20.1%	3.4%	12.3%
合計	24,525	33.4%	31.3%	20.8%	7.7%	6.8%

● 所属事業所の加算の届出状況 × 現在の給与

特定事業所加算を届け出ている事業所に勤務している方がやや給与が高い割合が大きい。特定事業所加算Ⅰの場合により顕著である。

図表 141 所属事業所の特定事業所加算届出状況 × 現在の給与

	n	~200万円未満	200万円以上300万円未満	300万円以上400万円未満	400万円以上	わからない
特定事業所加算Ⅰ	763	6.4%	21.1%	40.2%	30.7%	1.6%
特定事業所加算Ⅱ	6,460	5.9%	25.4%	42.9%	23.9%	1.9%
特定事業所加算Ⅲ	2,509	6.2%	26.4%	40.1%	25.3%	2.0%
特定事業所加算A	127	24.4%	19.7%	27.6%	27.6%	0.8%
加算の届出なし	4,517	12.5%	24.6%	38.5%	21.6%	2.9%
合計	14,376	8.2%	25.0%	40.7%	23.8%	2.2%

特定事業所医療介護連携加算を算定している事業所所属の場合、わずかではあるが「400 万円以上」の割合が大きい。

図表 142 所属事業所の特定事業所医療介護連携加算届出状況 × 現在の給与

	n	~200万円未満	200万円以上300万円未満	300万円以上400万円未満	400万円以上	わからない
届出あり	1,766	8.0%	23.4%	40.3%	26.0%	2.4%
加算の届出なし	12,610	8.3%	25.3%	40.8%	23.5%	2.2%
合計	14,376	8.2%	25.0%	40.7%	23.8%	2.2%

● 現在の担当件数の負担感 × 現在の担当件数

現在の担当件数の負担感が「大変である」方が、実際の担当件数も多い傾向にある。

図表 143 現在の担当件数の負担感 × 現在の担当件数

	n	10件以上15件未満	10件未満	15件以上20件未満	20件以上25件未満	25件以上30件未満	30件以上35件未満	35件以上40件未満	40件以上45件未満	45件以上50件未満	50件以上	平均
大変である	4,466	0.7%	0.9%	1.6%	3.9%	8.8%	23.9%	33.5%	18.5%	4.9%	3.3%	35.6
やや大変である	7,130	1.8%	1.5%	3.0%	6.3%	13.5%	27.7%	30.8%	10.9%	2.8%	1.6%	32.9
適正である	5,975	5.4%	5.1%	6.6%	12.3%	20.1%	27.3%	18.1%	3.7%	0.7%	0.6%	27.6
やや余裕がある	2,239	8.1%	7.5%	11.6%	17.0%	24.5%	20.1%	7.9%	2.2%	0.6%	0.4%	24.5
余裕がある	638	13.9%	25.5%	15.5%	15.5%	14.1%	10.3%	2.7%	1.6%	0.3%	0.5%	17.4
合計	20,448	3.7%	3.9%	5.1%	9.0%	15.6%	25.4%	24.3%	9.2%	2.3%	1.5%	30.5

● 現在の担当件数の負担感 × 担当数を増やす余地

現在の負担感が大きい方が、今後担当件数を増やす余地は小さいという回答となっている。

図表 144 現在の担当件数の負担感 × 担当数を増やす余地

	n	難しい	1～2件程度なら増やすことは可能	3～5件程度なら増やすことは可能	6件以上増やすことは可能	わからない
大変である	5,098	72.7%	18.0%	4.2%	0.8%	4.3%
やや大変である	8,393	36.4%	38.5%	16.1%	2.4%	6.5%
適正である	7,465	17.3%	40.2%	28.4%	5.8%	8.2%
やや余裕がある	2,670	3.2%	17.0%	46.9%	26.4%	6.5%
余裕がある	899	6.3%	8.1%	16.7%	56.3%	12.6%
合計	24,525	33.4%	31.3%	20.8%	7.7%	6.8%

● 事務作業を任せることができているか × 現在の担当件数の負担感

事務作業や雑務を任せることができていない場合、事務作業や雑務の多くを任せることができている場合と比較してわずかではあるが、「大変である」、「やや大変である」という割合が多い。

図表 145 事務作業を任せることができているか × 現在の担当件数の負担感

	n	大変である	やや大変である	適正である	やや余裕がある	余裕がある
事務作業や雑務の多くを任せることができている	1,950	14.3%	27.2%	38.4%	14.0%	6.2%
事務作業や雑務の一部を任せることができている	7,871	18.9%	35.0%	32.0%	10.6%	3.6%
事務作業や雑務を任せることができていない	13,135	23.1%	35.1%	28.2%	10.3%	3.2%
その他	1,569	19.2%	31.2%	31.6%	13.2%	4.8%
合計	24,525	20.8%	34.2%	30.4%	10.9%	3.7%

● 事務作業を任せることができているか × 担当数を増やす余地

事務作業や雑務を任せることができている場合の方がわずかではあるが、担当件数を増やすことが可能との回答が多い。

図表 146 事務作業を任せることができているか × 担当数を増やす余地

	n	難しい	1～2件程度なら増やすことは可能	3～5件程度なら増やすことは可能	6件以上増やすことは可能	わからない
事務作業や雑務の多くを任せることができている	1,950	24.3%	30.2%	22.9%	11.8%	10.8%
事務作業や雑務の一部を任せることができている	7,871	31.0%	33.4%	21.3%	7.5%	6.7%
事務作業や雑務を任せることができていない	13,135	36.1%	30.7%	20.1%	7.2%	6.1%
その他	1,569	34.9%	27.7%	21.2%	8.0%	8.2%
合計	24,525	33.4%	31.3%	20.8%	7.7%	6.8%

5.3. 介護支援専門員アンケート結果の整理

介護支援専門員向けのアンケート調査の要点について、以下の通り整理した。

- 現任の介護支援専門員の平均年齢は 50 歳超で、60 歳以上の人材が 2 割強となっている。
  - 介護支援専門員としての業務経験は 6～10 年目、11～15 年目が多い。平均年齢を考慮すると 40 代以降で介護支援専門員として働き始める割合が少なくないと考えられる。比較的高齢の人材は非常勤の割合がやや高い。
- 現任の介護支援専門員の保有資格としては、介護福祉士が最も多い。特に居宅介護支援事業所の介護支援専門員の 7 割超が介護福祉士資格を有している。
  - 介護福祉士に次いで社会福祉士、看護師・准看護師の資格保有者が多い。そのほかの資格保有者は限定的である。
- 実務研修修了後、介護支援専門員として働き始めるまでの期間としては、修了後 3 か月未満の割合が 4 割強と多い。3 年以上という場合も一定数みられる。
- 給与水準は 300 万円～400 万円程度がボリュームゾーンである。非常勤の場合は、300 万円未満の割合が増える。
  - 地域包括支援センターにおいては、500 万円以上の割合がやや増える。
  - 年齢によって大きく給与水準が高いといった状況ではない。一方で、最終学歴によってやや給与水準に差がみられる。
  - 他産業でも介護支援専門員と同水準あるいは低い水準とみられる産業もあり、一概に給与水準が低いとは言えない。
  - 期待する給与水準は 400 万円から 500 万円程度が多く、現在の給与よりも 2～3 割の増加を望んでいるケースが多いとみられる。
  - 担当している利用者数が多い方が給与は高い傾向にある。
  - 勤務する事業所の特定事業所加算等の加算の算定状況がわずかに現在の給与に影響しているとみられる。
- 現在の事業所にはある程度満足しているケースが多い。
  - 満足している点としては、「労働条件（勤務時間・休日）」や「勤務場所・アクセス面」、「休暇の取得のしやすさ」、「職場の人間関係・雰囲気」等が上位に挙げられる。
  - 賃金・処遇については半数程度が不満としている。介護支援専門員として転職の一因としても賃金・処遇が挙げられる。
  - 介護支援専門員、主任介護支援専門員ともに資格更新意向がある割合が多い。現在の事業所での継続就業意向がある割合も 5 割を超えている。今後も一定期間就業を継続する予定という割合は大きく、目安として 60 代までと考えている傾向がある。

- 介護支援専門員として勤務している理由、仕事の魅力としては「利用者や家族からの笑顔や感謝の声」、「利用者や家族からの信頼関係」、「勤務時間や休日等の労働条件」、「時間の融通がつきやすい」等が上位となっている。

■ 業務を継続する上での要点としては、「業務負担の軽減」、「賃金・処遇の改善」、「事務作業の削減」が上位に挙げられる。

- 時間的な負担としては、「書類の作成・確認」が多く、「利用者宅への訪問」、「利用者の緊急時や入退院のための対応」等、心理的な負担としては、「利用者の緊急時や入退院のための対応」、「本来業務外の利用者・家族対応」等が上位を占める。

■ 担当している利用者数は常勤/非常勤、専従/兼務によって傾向が異なる。

- 常勤の場合でも 20 件未満のケースや、非常勤で 40 件近く担当しているケースもある。現在の担当件数が 20 件未満等の場合、その多くはある程度担当件数を増やすことは可能と考えている。勤務形態のよらず増やすことが可能と考える層が一定数みられる。40 件以上担当しているような場合でもさらに増やすことが可能と考える介護支援専門員も一部存在する。
- 現在の担当数の負担感が小さい方が、今後担当数を増やすことが可能と考えている傾向がある。担当件数が多い方が負担感は大きいと考える傾向にある。
- 事務作業や雑務を任せることができている場合、わずかではあるが負担感が小さい傾向がみられる。

■ 介護支援専門員の確保に関して、入職・定着に至るプロセスでは、実務研修修了後の入職者の少なさ、比較的早期の離職が多いこと等が課題と考えられている。

- 新規確保が難しくなっている要因としては、「賃金・処遇の低さ」、「業務範囲の広さ」、「責任の大きさ」、「事務負担の大きさ」、「研修受講負担の大きさ」等が上位に挙げられている。

6. 居宅介護支援事業所運営法人アンケート調査の実施

本章では、居宅介護支援事業所を運営する法人向けに実施したアンケート調査の概要、調査結果等について示す。

6.1. 運営法人アンケート調査の概要

居宅介護支援事業の運営法人向けに実施したアンケート調査の概要は以下の通り。

図表 147 運営法人アンケート調査概要

調査対象	居宅介護支援事業所を運営する法人（人事等の担当役員・管理職等に回答を依頼）
調査方法	郵送により事業所宛に調査依頼を発送、介護支援専門員への配布を依頼、ウェブ上で回収 対象リストは情報公表システムの運営法人データから抽出（複数の居宅介護支援事業所を運営する法人を優先して抽出）
客対数	居宅介護支援事業所の運営法人：1,000 件
調査内容	●基本情報 ・法人属性（法人種別、法人規模、主たる介護サービスなど） ・居宅介護支援、その他事業の運営事業所数 ・介護支援専門員の人数（現任者、資格保有者） ●介護支援専門員の確保状況 ・人材の過不足感 ・採用経路・採用方法、採用者の経験・未経験動向 ・法人内での介護支援専門員への転換、異動の状況、法人としての対応方針 ●人材確保の取組 ・実施施策 ・施策推進の効果 等
調査時期	令和 6 年 1 月～2 月
回収数	289 件（28.9%）

6.2. 運営法人アンケート調査の主な結果

本節では居宅介護支援事業所を運営する法人向けアンケート調査の主要な結果を示す。

● 設立時期

貴法人の設立年について西暦でご記入ください。

図表 148 設立時期

2000年以前	190	65.7%
2001～2005年	44	15.2%
2006～2010年	30	10.4%
2011～2015年	14	4.8%
2016～2020年	8	2.8%
2021年以降	1	0.3%
無回答	2	0.7%
合計	289	100.0%

● 本社・本部所在地

貴法人の本社所在地について選択・記入してください。

図表 149 本社・本部所在地（都道府県）

北海道	9	3.1%
青森県	5	1.7%
岩手県	2	0.7%
宮城県	12	4.2%
秋田県	3	1.0%
山形県	6	2.1%
福島県	11	3.8%
茨城県	4	1.4%
栃木県	1	0.3%
群馬県	5	1.7%
埼玉県	9	3.1%
千葉県	13	4.5%
東京都	45	15.6%
神奈川県	21	7.3%
山梨県	2	0.7%
長野県	8	2.8%
新潟県	2	0.7%
岐阜県	9	3.1%
静岡県	10	3.5%
愛知県	14	4.8%

三重県	6	2.1%
滋賀県	8	2.8%
京都府	6	2.1%
大阪府	18	6.2%
兵庫県	12	4.2%
奈良県	4	1.4%
和歌山県	3	1.0%
鳥取県	2	0.7%
岡山県	7	2.4%
広島県	4	1.4%
山口県	2	0.7%
徳島県	2	0.7%
愛媛県	4	1.4%
福岡県	7	2.4%
長崎県	5	1.7%
熊本県	1	0.3%
大分県	2	0.7%
宮崎県	1	0.3%
鹿児島県	2	0.7%
沖縄県	2	0.7%
合計	289	100.0%

● 法人種別

貴法人の法人種別についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。

回答法人の種別としては、「営利法人（株式会社・有限会社等）」、「社会福祉法人（社会福祉協議会以外）」が多い。

図表 150 法人種別

都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組合	0	0.0%
社会福祉協議会	29	10.0%
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	91	31.5%
医療法人	26	9.0%
社団法人・財団法人（一般・公益）	9	3.1%
協同組合・連合会	29	10.0%
営利法人（株式会社・有限会社等）	99	34.3%
特定非営利活動法人（NPO）	3	1.0%
その他の法人	2	0.7%
上記以外	1	0.3%
合計	289	100.0%

● 運営する介護保険サービス等

貴法人が提供している介護保険サービス等について、次のうち、該当するものをすべて選択してください。ものを選択してください。

居宅介護支援事業以外に運営する介護保険サービス等としては、訪問系サービス、通所介護サービスを運営している法人が多い。回答法人の大半は居宅介護支援事業以外の介護保険サービス等も運営している。

図表 151 運営する介護保険サービス等

訪問系サービス（訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、定期巡回・随時対応型訪問介護看護等）	238	82.4%
通所系サービス（通所介護、通所リハビリテーション、短期入所生活介護、小規模多機能型居宅介護等）	242	83.7%
介護保険施設・居住系サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設、認知症対応型共同生活介護、特定施設入居者生活介護等）	172	59.5%
介護保険サービス以外の住まい関連のサービス（サービス付き高齢者住宅、住宅型有料老人ホーム等）	102	35.3%
合計	289	100.0%

● 法人が運営する事業所数

貴法人が運営する介護保険サービス事業所・施設の合計数について該当するものを選択してください。※各介護保険サービスの合計数を回答してください。

法人が運営する介護保険サービスの事業所数としては「10～19 事業所・施設」が最も多く、次いで「5～9 事業所・施設」、「20～49 事業所・施設」となっている。

図表 152 法人が運営する事業所数

1 事業所・施設のみ	6	2.1%
2～4 事業所・施設	34	11.8%
5～9 事業所・施設	70	24.2%
10～19 事業所・施設	87	30.1%
20～49 事業所・施設	63	21.8%
50～99 事業所・施設	21	7.3%
100以上の事業所・施設	8	2.8%
わからない・把握していない	0	0.0%
合計	289	100.0%

● 法人が運営する居宅介護支援事業所数

貴法人が運営する居宅介護支援事業所の合計数について該当するものを選択してください。

法人が運営する居宅介護支援事業所数は「2～4 事業所」が最も多く、次いで「5～9 事業所」となっている。

図表 153 法人が運営する居宅介護支援事業所数

1 事業所のみ	46	15.9%
2～4 事業所	139	48.1%
5～9 事業所	83	28.7%
10～19 事業所	13	4.5%
20～49 事業所	5	1.7%
50～99 事業所	1	0.3%
100以上の事業所	2	0.7%
わからない・把握していない	0	0.0%
合計	289	100.0%

● 介護支援専門員の不足感（居宅介護支援事業所数別）

貴法人における介護支援専門員の人員状況の過不足感についてお伺いします。最も近いものを選択してください。

介護支援専門員の過不足感については、「やや不足している」が半数程度と最も多い。居宅介護支援事業所を複数運営している法人の方が、より不足感を感じている。

図表 154 介護支援専門員の不足感（居宅介護支援事業所数別）

	全体	1 事業所のみ	2～4 事業所	5～9 事業所	10事業所以上
余裕がある	3.5%	10.9%	2.2%	2.4%	0.0%
適正である	23.5%	39.1%	25.2%	15.7%	9.5%
やや不足している	49.8%	39.1%	51.1%	53.0%	52.4%
大きく不足している	23.2%	10.9%	21.6%	28.9%	38.1%
わからない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	289	46	139	83	21

● 介護職の不足感

貴法人における介護職の過不足についてお伺いします。最も近いものを選択してください。

介護職の過不足感については、「やや不足している」と「大きく不足している」がそれぞれ 4 割超で合わせて 9 割近くとなっている。介護支援専門員以上に介護職の不足感が大きいと認識している法人が多い。

図表 155 介護職の不足感

	全体	1 事業所のみ	2～4 事業所	5～9 事業所	10事業所以上
余裕がある	0.3%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%
適正である	7.6%	17.4%	8.6%	2.4%	0.0%
やや不足している	46.7%	47.8%	53.2%	36.1%	42.9%
大きく不足している	41.9%	30.4%	36.0%	55.4%	52.4%
わからない	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%
居宅介護支援のみを運営しており介護職はいない	3.1%	2.2%	2.2%	6.0%	0.0%
合計	289	46	139	83	21

● 法人全体での介護支援専門員資格保有者・現任者数、現任者の比率

貴法人（居宅介護支援事業所以外を含めた全体）において、介護支援専門員の資格を有する者の人数、そのうち現時点で介護支援専門員として業務に従事している人数を常勤、非常勤別でご記入ください。

各法人の介護支援専門員資格保有者数、介護支援専門員としての業務従事者、及び有資格者に占める現任者の比率の分布は以下の通り。

居宅介護支援事業所を運営する法人においても、介護支援専門員の資格を有していても、介護支援専門員として従事していない職員が一定数存在していることが確認できる。

図表 156 法人全体での介護支援専門員資格保有者・現任者数

	有資格者数		現任者数	
1~10人	44	15.2%	80	27.7%
11~20人	66	22.8%	81	28.0%
21~40人	66	22.8%	71	24.6%
41~60人	33	11.4%	20	6.9%
61~80人	15	5.2%	11	3.8%
81~100人	12	4.2%	1	0.3%
無回答	34	11.8%	19	6.6%
101人以上	19	6.6%	6	2.1%
合計	289	100.0%	289	100.0%

図表 157 法人全体での介護支援専門員資格保有者に占める現任者比率

	全体	1 事業所のみ	2～4 事業所	5事業所以上
~20%未満	2.4%	0.0%	1.7%	4.3%
20%以上40%未満	10.0%	4.9%	10.3%	12.0%
40%以上60%未満	20.1%	26.8%	19.0%	18.5%
60%以上80%未満	24.5%	19.5%	23.3%	28.3%
80%以上100%未満	13.3%	4.9%	15.5%	14.1%
100%	29.7%	43.9%	30.2%	22.8%
合計	249	41	116	92

● 介護支援専門員の採用状況

貴法人における最近の介護支援専門員の採用状況についてお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。

介護支援専門員の採用については、「採用はできているが計画・想定よりは少ない」が最も多く、次いで「採用できていない」が多い。事業所の運営規模によって多少差異がみられる。

図表 158 介護支援専門員の採用状況

	全体	1 事業所のみ	2～4 事業所	5事業所以上
計画・想定通り採用できている	13.1%	28.3%	12.9%	6.7%
採用はできているが計画・想定よりは少ない	42.2%	21.7%	36.7%	58.7%
採用できていない	31.1%	26.1%	35.3%	27.9%
募集自体していない	13.5%	23.9%	15.1%	6.7%
わからない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	289	46	139	104

● 介護支援専門員の離職者動向

貴法人における直近 3 か年程度の介護支援専門員の離職者数の傾向（法人を退職した人数の傾向）についてお伺いします。

介護支援専門員の離職動向については「離職（退職）は概ね横ばいである」が最も多い。法人規模によってやや差がみられる。

図表 159 介護支援専門員の離職者動向

	全体	1 事業所のみ	2～4 事業所	5事業所以上
離職（退職）は増えている	18.0%	10.9%	18.7%	20.2%
離職（退職）は概ね横ばいである	59.5%	52.2%	55.4%	68.3%
離職（退職）は減少している	18.7%	26.1%	22.3%	10.6%
わからない	3.8%	10.9%	3.6%	1.0%
合計	289	46	139	104

● 法人意向による介護支援専門員から介護職等の異動の有無

貴法人では、法人の人事・意向によって介護支援専門員から介護職やその他職種に異動・配置転換となるようなことがありますか（介護支援専門員⇒介護職等の異動）。最も近いものを選択してください。

法人の意向による介護支援専門員から介護職等の異動については、「ない・ほとんどない」が 6 割程度と多い。次いで「たまにある」が続く。

図表 160 法人意向による介護支援専門員から介護職等の異動の有無

	全体	1 事業所のみ	2～4 事業所	5事業所以上
ない・ほとんどない	61.2%	58.7%	63.3%	59.6%
たまにある	35.6%	30.4%	34.5%	39.4%
頻繁にある	0.3%	0.0%	0.0%	1.0%
その他	0.7%	0.0%	1.4%	0.0%
（無回答）	2.1%	10.9%	0.7%	0.0%
合計	289	46	139	104

● 法人意向による介護職等から介護支援専門員の異動の有無

貴法人では、法人の人事・意向によって介護職やその他職種から介護支援専門員に異動・配置転換となるようなことがありますか（介護職等⇒介護支援専門員の異動）。最も近いものを選択してください。

法人の意向による介護職等から介護支援専門員の異動については、「たまにある」が 6 割程度と多い。介護支援専門員から介護職等の異動より多い。規模が大きい法人の方が「たまにある」との回答比率が高い。

図表 161 法人意向による介護職等から介護支援専門員の異動の有無

	全体	1 事業所のみ	2～4 事業所	5事業所以上
ない・ほとんどない	35.6%	43.5%	38.8%	27.9%
たまにある	60.6%	45.7%	59.0%	69.2%
頻繁にある	1.0%	0.0%	0.0%	2.9%
その他	0.7%	0.0%	1.4%	0.0%
（無回答）	2.1%	10.9%	0.7%	0.0%
合計	289	46	139	104

● 本人希望による介護支援専門員から介護職等の異動の有無

貴法人では、本人の意向・希望によって介護支援専門員から介護職やその他職種に異動・配置転換となるようなことがありますか（介護支援専門員⇒介護職等の異動）。最も近いものを選択してください。

本人希望による介護支援専門員から介護職等の異動については、「ない・ほとんどない」が 6 割弱と多く、次いで「たまにある」が続く。

図表 162 本人希望による介護支援専門員から介護職等の異動の有無

	全体	1 事業所のみ	2～4 事業所	5事業所以上
ない・ほとんどない	58.1%	52.2%	64.7%	51.9%
たまにある	38.4%	34.8%	33.1%	47.1%
頻繁にある	0.7%	2.2%	0.0%	1.0%
その他	0.7%	0.0%	1.4%	0.0%
（無回答）	2.1%	10.9%	0.7%	0.0%
合計	289	46	139	104

● 本人希望による介護職等から介護支援専門員の異動の有無

貴法人では、本人の意向・希望によって介護職やその他職種から介護支援専門員に異動・配置転換となるようなことがありますか（介護職等⇒介護支援専門員の異動）。最も近いものを選択してください。

本人希望による介護職等から介護支援専門員の異動は、「たまにある」が 6 割程度と多い。

図表 163 本人希望による介護職等から介護支援専門員の異動の有無

	全体	1 事業所のみ	2～4 事業所	5事業所以上
ない・ほとんどない	34.3%	43.5%	40.3%	22.1%
たまにある	61.9%	43.5%	58.3%	75.0%
頻繁にある	1.0%	2.2%	0.0%	1.9%
その他	0.7%	0.0%	0.7%	1.0%
（無回答）	2.1%	10.9%	0.7%	0.0%
合計	289	46	139	104

● 新規採用・定着促進の取組状況

貴法人では、介護支援専門員の新規採用・定着促進のための取組を行っていますか。最も近いものを選択してください。

新規採用・定着促進の取組については、「ある程度実施している」が 6 割程度と多い。

図表 164 新規採用・定着促進の取組状況

	全体	1 事業所のみ	2～4 事業所	5事業所以上
積極的に実施している	26.6%	23.9%	23.0%	32.7%
ある程度実施している	58.8%	47.8%	62.6%	58.7%
実施していない	14.5%	28.3%	14.4%	8.7%
合計	289	46	139	104

● 新規採用・定着促進の取組内容

貴法人で介護支援専門員の新規採用・定着促進のために実施している取組についてお伺いします。実施しているものをすべて選択してください。

介護支援専門員の新規採用・定着促進の取組としては、「研修受講支援・費用補助」、「管理職による面談機会確保」、「子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備」、「業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実」等が上位であり、その内容は多岐にわたっている。

図表 165 新規採用・定着促進の取組内容

	全体	1 事業所のみ	2～4 事業所	5事業所以上
HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信	46.4%	39.1%	41.7%	55.8%
法人・事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成	34.6%	32.6%	26.6%	46.2%
職場体験・見学会の開催	21.8%	21.7%	13.7%	32.7%
他事業所と共同での採用、研修の実施	19.4%	17.4%	18.7%	21.2%
口コミや紹介での採用強化	36.0%	21.7%	36.0%	42.3%
賃金水準の引き上げ	34.9%	34.8%	33.1%	37.5%
成果連動型の報酬制度の導入	15.2%	6.5%	15.1%	19.2%
福利厚生の充実	41.2%	34.8%	39.6%	46.2%
希望に応じた労働時間・休日の柔軟化	35.6%	39.1%	34.5%	35.6%
希望に応じた担当件数の柔軟化	14.2%	17.4%	14.4%	12.5%
キャリアパスの明確化	26.3%	19.6%	23.0%	33.7%
管理職による面談機会の確保	52.2%	41.3%	46.8%	64.4%
エルダー・メンター制度の導入	11.1%	10.9%	10.1%	12.5%
業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実	49.1%	37.0%	41.0%	65.4%
在宅勤務等の勤務場所の柔軟化	19.0%	23.9%	18.7%	17.3%
元職員等への働きかけ	21.5%	6.5%	23.0%	26.0%
法人内の介護職からの転換促進	41.2%	23.9%	35.3%	56.7%
ICT導入による業務負担抑制	45.7%	41.3%	42.4%	51.9%
業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減	24.2%	21.7%	20.9%	29.8%
新規入職後の一定の研修期間の設定	31.5%	26.1%	24.5%	43.3%
事務職員の配置による事務作業の抑制	27.0%	19.6%	26.6%	30.8%
正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換	42.2%	23.9%	40.3%	52.9%
研修受講支援・費用補助	66.8%	47.8%	67.6%	74.0%
子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備	50.5%	30.4%	51.8%	57.7%
人事ローテーション・他サービス含めた異動の柔軟化	20.8%	15.2%	17.3%	27.9%
その他	2.8%	0.0%	4.3%	1.9%
特に実施していない	6.6%	13.0%	8.6%	1.0%
合計	289	46	139	104

● 給与の引き上げ状況

貴法人では、自法人の介護職の処遇等も考慮して、居宅介護支援事業所の介護支援専門員に対して給与の引き上げを行っていますか。最も近いものを選択してください。

給与については、「給与全般に引き上げを実施している」が法人規模によらず最も多い。

図表 166 給与の引き上げ状況

	全体	1 事業所のみ	2～4 事業所	5事業所以上
給与全般に引き上げを実施している	43.3%	56.5%	36.7%	46.2%
賞与等、スポットでの引き上げは実施している	23.5%	8.7%	28.8%	23.1%
実施していない	26.3%	28.3%	26.6%	25.0%
その他	6.9%	6.5%	7.9%	5.8%
合計	289	46	139	104

● 職員との交渉・調整の実施状況

貴法人では、賃金に関する労使交渉や業務改善等に関する職員側の意見収集等、組織と職員側の調整等が行われていますか。最も近いものを選択してください。

賃金に関する労使交渉や業務改善の関する職員側の意見収集等、職員との交渉・調整の実施状況としては、「必要に応じて交渉・調整がなされている」が半数程度と多い。法人規模によらず「交渉・調整はなされていない」も 2 割強となっている。

図表 167 職員との交渉・調整の実施状況

	全体	1 事業所のみ	2～4 事業所	5事業所以上
継続的に交渉・調整がなされている	19.7%	15.2%	20.9%	20.2%
必要に応じて交渉・調整がなされている	51.2%	54.3%	49.6%	51.9%
交渉・調整はなされていない	27.7%	26.1%	28.8%	26.9%
その他	1.4%	4.3%	0.7%	1.0%
合計	289	46	139	104

● 介護支援専門員確保の効果認識

貴法人における介護支援専門員の人材確保について現状の効果認識についてお伺いします。最も近いものを選択してください。

介護支援専門員確保の効果認識としては、「施策の実施により介護支援専門員の増加には至っていないが定着促進にはつながっている」が最も多い。「施策の実施により介護支援専門員の増加につながっている」との認識は限定的である。

図表 168 介護支援専門員確保の効果認識

	全体	1 事業所のみ	2～4 事業所	5事業所以上
施策の実施により介護支援専門員の増加につながっている	9.7%	12.1%	5.9%	13.7%
施策の実施により介護支援専門員の増加には至っていないが定着促進にはつながっている	45.3%	48.5%	44.5%	45.3%
施策の効果はまだ生じていない	27.5%	21.2%	27.7%	29.5%
特に取り組んでいないため効果は認識していない	11.7%	18.2%	12.6%	8.4%
わからない	5.7%	0.0%	9.2%	3.2%
合計	247	33	119	95

● 主な離職（退職）理由の認識

貴法人における介護支援専門員の離職要因（これまでの主な退職理由）として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて最大 3 つまで選択してください。

法人が認識している介護支援専門員の主な離職要因としては、「年齢・退職面」、「事務負担・業務負担の大きさ」、「賃金・処遇面」、「職場の人間関係・ハラスメント」が上位となっている。

図表 169 主な離職（退職）理由の認識

	全体	1 事業所のみ	2～4 事業所	5事業所以上
責任の大きさ	18.0%	10.9%	21.6%	16.3%
事務負担・業務負担の大きさ	40.5%	37.0%	36.7%	47.1%
本来業務外の業務負担	11.1%	10.9%	12.9%	8.7%
職場の人間関係・ハラスメント	27.3%	26.1%	27.3%	27.9%
利用者・家族との人間関係・ハラスメント	10.0%	8.7%	10.8%	9.6%
賃金・処遇面	32.2%	17.4%	35.3%	34.6%
勤務日数や勤務時間等の労働条件	1.7%	0.0%	1.4%	2.9%
法人・事業所の人事異動・意向	3.8%	2.2%	4.3%	3.8%
将来のキャリアへの不安	6.6%	4.3%	7.9%	5.8%
年齢・体力面	41.2%	34.8%	41.7%	43.3%
結婚・出産・育児等のライフイベント	9.7%	4.3%	10.8%	10.6%
法定研修等の研修受講負担	5.5%	4.3%	3.6%	8.7%
その他	12.5%	8.7%	13.7%	12.5%
あてはまるものはない	6.2%	19.6%	4.3%	2.9%
合計	289	46	139	104

● 介護支援専門員確保における課題認識

介護支援専門員の確保に向けて、入職・定着に至るプロセスのどこが課題となっていると感じていますか。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。

法人においては課題として「試験の受験者数が少ない」、「実務研修修了後の入職者数が少ない」が多く指摘されている。

図表 170 介護支援専門員確保における課題認識

	n	とても課題と思う	やや課題と思う	どちらともいえない	あまり課題とは思わない	まったく課題とは思わない
試験の受験者数が少ない	289	32.2%	32.2%	24.2%	9.0%	2.4%
試験の合格者が少ない	289	23.9%	29.1%	32.2%	11.4%	3.5%
合格者の実務研修受講割合が少ない	289	12.5%	23.9%	42.2%	12.5%	9.0%
実務研修修了後の入職者数が少ない	289	30.8%	28.4%	29.1%	8.0%	3.8%
比較的早期の離職が多い	289	14.9%	21.1%	38.8%	18.0%	7.3%
定年・年令の問題による離職が多い	289	19.4%	28.7%	28.7%	17.6%	5.5%

● 介護支援専門員確保が難しい要因

多くの地域で介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて、最大3つまで選択してください。

介護支援専門員確保が難しくなっている要因として、法人からは「賃金・処遇の低さ」、「業務範囲の広さ」、「事務負担の大きさ」、「研修受講負担の大きさ」が上位に挙げられた。

図表 171 介護支援専門員確保が難しい要因

業務範囲の広さ	43.3%
責任の大きさ	26.0%
事務負担の大きさ	38.8%
ICT等の対応負担	4.2%
職場の人間関係	12.1%
利用者・家族との関係性	19.0%
他事業所・多職種との連携負担	8.0%
キャリア形成・スキルアップにつながりにくい	4.5%
賃金・処遇の低さ	57.1%
労働時間や休日等の労働条件	8.3%
受験要件の厳しさ	15.2%
研修受講負担の大きさ	25.6%
その他	6.2%
あてはまるものはない	2.4%
合計	289

6.3. 運営法人アンケート結果の整理

居宅介護支援事業所運営法人向けのアンケート調査の要点について、以下の通り整理した。

- 居宅介護支援事業所運営法人においても、介護支援専門員は不足しているという認識が多い。事業所数が多い法人ほど不足感が大きくなっている。法人において、介護支援専門員の資格を有するものの介護支援専門員として従事していない人員は一定数存在している。
  - 介護支援専門員の離職は概ね横ばいと認識している法人が多い。
  - 主な離職要因としては、「年齢・退職面」、「事務負担・業務負担の大きさ」、「賃金・処遇面」、「職場の人間関係・ハラスメント」が上位となっている。
- 法人意向で介護支援専門員を介護職等に異動することはないという法人が多い。本人希望でも同様である。
  - 一方で、法人意向・本人希望ともに、介護職等から介護支援専門員に異動となることはたまにあるという法人が多い。
  - 介護支援専門員の給与について何らかの引き上げを行っている法人が多数を占める。
  - 労使交渉等は必要に応じてなされているという法人が半数程度であり、継続的な交渉・調整が行われているケースは比較的少ない。
  - 介護支援専門員の確保策を行っていても、新規確保（増加）につながっているという認識は限定的である。定着にはある程度つながっているとの考えが多い。
- 介護支援専門員の確保に関して、入職・定着に至るプロセスでは、試験の受験者数の少なさ、実務研修修了後の入職者の少なさ等が課題と考えられている。
  - 新規確保が難しくなっている要因としては、「賃金・処遇の低さ」、「業務範囲の広さ」、「事務負担の大きさ」、「責任の大きさ」、「研修受講負担の大きさ」等が上位に挙げられている。

7.　施設アンケート調査の実施

本章では、介護保険施設や小規模多機能型居宅介護等向けに実施したアンケート調査の概要、調査結果等について示す。

7.1. 施設アンケート調査の概要

施設向けに実施したアンケート調査の概要は以下の通り。

図表 172 施設アンケート調査概要

調査対象	事業所・施設の管理者（対象サービス種別としては、小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護医療院、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護を想定）
調査方法	郵送により調査依頼・調査票を発送、ウェブ上で回収 対象リストは情報公表システムから層化無作為抽出
客対数	4,000 件
調査内容	●事業所基本情報 ・運営法人属性（法人種別、法人規模、主たる介護サービスなど） ・職員数（年齢別、性別、雇用・勤務形態別、主任資格の有無など） ・所在地域 ●介護支援専門員不足状況 ・人材の過不足感 ・直近数か年の離職人数、採用人数 ●介護支援専門員確保の取組 ・実施施策 ・施策推進の効果、課題・問題点 等
調査時期	令和 6 年 1 月～2 月
回収数	1,198 件（30.0%）

7.2. 施設アンケート調査の主な結果

本節では施設向けアンケート調査の主要な結果を示す。

● 開設時期

貴事業所・施設の開設年について西暦でご記入ください。

図表 173 開設時期

2000年以前	289	24.1%
2001～2005年	258	21.5%
2006～2010年	175	14.6%
2011～2015年	235	19.6%
2016～2020年	176	14.7%
2021年以降	58	4.8%
無回答	7	0.6%
合計	1,198	100.0%

● 所在地（都道府県）

貴事業所・施設の所在地について選択・記入してください。

図表 174 所在都道府県

北海道	82	6.8%
青森県	23	1.9%
岩手県	16	1.3%
宮城県	26	2.2%
秋田県	15	1.3%
山形県	12	1.0%
福島県	17	1.4%
茨城県	17	1.4%
栃木県	15	1.3%
群馬県	26	2.2%
埼玉県	62	5.2%
千葉県	41	3.4%
東京都	75	6.3%
神奈川県	70	5.8%
山梨県	6	0.5%
長野県	39	3.3%
新潟県	3	0.3%
富山県	2	0.2%
石川県	1	0.1%
福井県	10	0.8%
岐阜県	18	1.5%
静岡県	35	2.9%
愛知県	58	4.8%
三重県	25	2.1%

滋賀県	11	0.9%
京都府	30	2.5%
大阪府	53	4.4%
兵庫県	48	4.0%
奈良県	8	0.7%
和歌山県	8	0.7%
鳥取県	6	0.5%
島根県	17	1.4%
岡山県	25	2.1%
広島県	33	2.8%
山口県	18	1.5%
徳島県	7	0.6%
香川県	11	0.9%
愛媛県	26	2.2%
高知県	5	0.4%
福岡県	61	5.1%
佐賀県	14	1.2%
長崎県	23	1.9%
熊本県	28	2.3%
大分県	11	0.9%
宮崎県	21	1.8%
鹿児島県	28	2.3%
沖縄県	12	1.0%
合計	1,198	100.0%

● 地域区分

貴事業所・施設の所在地の地域区分についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。

図表 175 地域区分

1級地	88	7.3%
2級地	62	5.2%
3級地	73	6.1%
4級地	62	5.2%
5級地	99	8.3%
6級地	136	11.4%
7級地	158	13.2%
その他	520	43.4%
合計	1,198	100.0%

● 施設種別

貴事業所の事業所・施設の種別について、該当するものを一つ選択してください。

図表 176 施設種別

介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	311	26.0%
介護老人保健施設	110	9.2%
介護医療院・介護療養型医療施設	20	1.7%
特定施設入居者生活介護	147	12.3%
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	397	33.1%
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	194	16.2%
その他	19	1.6%
合計	1,198	100.0%

● 開設主体

貴事業所・施設の開設主体についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。

図表 177 開設主体

都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組合	17	1.4%
社会福祉協議会	15	1.3%
社会福祉法人（社会福祉協議会以外）	497	41.5%
医療法人	173	14.4%
社団法人・財団法人（一般・公益）	12	1.0%
協同組合・連合会	8	0.7%
営利法人（株式会社・有限会社等）	413	34.5%
特定非営利活動法人（NPO）	34	2.8%
その他の法人	20	1.7%
上記以外	9	0.8%
合計	1,198	100.0%

● 法人の運営する事業所・施設数

貴事業所・施設の運営法人が運営する介護保険サービス事業所・施設数について該当するものを選択してください。※複数サービスを提供している場合、すべての合算で回答してください。

図表 178 法人の運営する事業所・施設数

1 事業所・施設のみ	120	10.0%
2～4 事業所・施設	347	29.0%
5～9 事業所・施設	312	26.0%
10～19 事業所・施設	188	15.7%
20～49 事業所・施設	107	8.9%
50～99 事業所・施設	19	1.6%
100以上の事業所・施設	91	7.6%
わからない・把握していない	14	1.2%
合計	1,198	100.0%

● 法人の運営する介護保険サービス等の種類

貴事業所・施設の運営法人が提供している介護保険サービス等について、次のうち、該当するものをすべて選択してください。

図表 179 法人の運営する介護保険サービス等

居宅介護支援	775	64.7%
訪問系サービス（訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、定期巡回・随時対応型訪問介護看護等）	576	48.1%
通所系サービス（通所介護、通所リハビリテーション、短期入所生活介護、小規模多機能型居宅介護等）	947	79.0%
介護保険施設・居住系サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設、認知症対応型共同生活介護、特定施設入居者生活介護等）	1039	86.7%
介護保険サービス以外の住まい関連のサービス（サービス付き高齢者住宅、住宅型有料老人ホーム等）	385	32.1%
合計	1,198	100.0%

● 介護支援専門員の過不足感

貴事業所・施設における介護支援専門員の人員状況の過不足感についてお伺いします。最も近いものを選択してください。

介護支援専門員の過不足感としては、「適正である」が半数と多く、次いで「やや不足している」が多い。

図表 180 介護支援専門員の過不足感

余裕がある	50	4.2%
適正である	599	50.0%
やや不足している	413	34.5%
大きく不足している	126	10.5%
わからない	10	0.8%
合計	1,198	100.0%

図表 181 介護支援専門員の過不足感（地域区分別）

	n	余裕がある	適正である	やや不足している	大きく不足している	わからない
1級地	88	4.5%	42.0%	38.6%	12.5%	2.3%
2級地	62	3.2%	54.8%	29.0%	12.9%	0.0%
3級地	73	4.1%	53.4%	35.6%	6.8%	0.0%
4級地	62	1.6%	51.6%	32.3%	14.5%	0.0%
5級地	99	4.0%	42.4%	38.4%	14.1%	1.0%
6級地	136	1.5%	50.7%	33.8%	13.2%	0.7%
7級地	158	7.0%	53.8%	28.5%	8.9%	1.9%
その他	520	4.4%	50.2%	35.8%	9.0%	0.6%

図表 182 介護支援専門員の過不足感（サービス種類別）

	n	余裕がある	適正である	やや不足している	大きく不足している	わからない
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	311	4.2%	48.9%	35.0%	11.3%	0.6%
介護老人保健施設	110	4.5%	41.8%	38.2%	15.5%	0.0%
介護医療院・介護療養型医療施設	20	5.0%	35.0%	30.0%	30.0%	0.0%
特定施設入居者生活介護	147	4.1%	65.3%	21.8%	8.8%	0.0%
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	397	5.3%	50.9%	33.8%	8.6%	1.5%
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	194	2.1%	44.3%	42.3%	10.3%	1.0%
その他	19	0.0%	52.6%	42.1%	5.3%	0.0%

● 新規利用の受け入れ状況

貴事業所・施設において、現在の新規利用の受け入れ状況をお伺いします。最も近いものを選択してください。

各施設類型ともに「原則、利用を断ることはない」あるいは「利用を断ることはあるが、介護支援専門員の問題ではない」が大半を占めており、介護支援専門員の不足による具体的な影響は限られているとみられる。

図表 183 新規利用の受け入れ状況

	n	原則、利用を断ることはない	利用を断ることはあるが、介護支援専門員の問題ではない	介護支援専門員の体制の問題で利用を断ることがある	その他
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	311	57.2%	36.3%	5.1%	1.3%
介護老人保健施設	110	47.3%	49.1%	1.8%	1.8%
介護医療院・介護療養型医療施設	20	40.0%	55.0%	5.0%	0.0%
特定施設入居者生活介護	147	55.1%	42.2%	1.4%	1.4%
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	397	59.2%	36.8%	1.8%	2.3%
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	194	53.1%	43.3%	1.5%	2.1%
その他	19	47.4%	31.6%	21.1%	0.0%
合計	1,198	55.6%	39.7%	2.9%	1.8%

● 介護支援専門員の人数

貴事業所・施設において介護支援専門員として従事している人数についてお伺いします。勤務形態、年齢別の人数をご記入ください。※他サービス・事業所と兼務している場合は「兼務」の欄に記載ください。

半数強の施設において、介護支援専門員の人数は「1 人」となっている。施設類型によって差がある。

図表 184 介護支援専門員の人数

	n	1人	2人	3人	4人	5人以上	無回答
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	311	34.4%	27.3%	10.3%	9.6%	17.0%	1.3%
介護老人保健施設	110	31.8%	24.5%	16.4%	10.9%	16.4%	0.0%
介護医療院・介護療養型医療施設	20	50.0%	25.0%	5.0%	10.0%	10.0%	0.0%
特定施設入居者生活介護	147	63.9%	23.1%	6.8%	2.0%	2.7%	1.4%
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	397	62.5%	19.6%	2.8%	1.3%	12.1%	1.8%
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	194	64.9%	21.1%	3.1%	0.5%	8.8%	1.5%
その他	19	31.6%	21.1%	10.5%	26.3%	10.5%	0.0%
合計	1,198	52.3%	22.9%	6.7%	4.8%	12.0%	1.3%

● 介護支援専門員以外として従事する介護支援専門員資格保有者数

貴事業所・施設で、介護支援専門員の資格は保有しているが、介護支援専門員として従事していない方がいれば、その人数をご記入ください。（いない場合は「0」と記入してください）

介護支援専門員としては従事していない介護支援専門員資格保有者数は「5 人以上」という施設が多い。介護支援専門員として勤務する者より、資格はあるがその他職種として従事する人員が多い施設が多数あるとみられる。

図表 185 介護支援専門員以外として従事する介護支援専門員資格保有者数

	n	1人	2人	3人	4人	5人以上
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	309	16.8%	23.6%	20.4%	6.5%	32.7%
介護老人保健施設	110	24.5%	11.8%	14.5%	8.2%	40.9%
介護医療院・介護療養型医療施設	20	30.0%	20.0%	0.0%	10.0%	40.0%
特定施設入居者生活介護	147	29.9%	13.6%	7.5%	2.7%	46.3%
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	393	27.7%	8.4%	2.5%	1.3%	60.1%
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	193	26.9%	13.0%	5.2%	1.6%	53.4%
その他	19	21.1%	5.3%	5.3%	5.3%	63.2%
合計	1,191	24.7%	14.2%	9.3%	3.7%	48.1%

● 介護支援専門員の採用人数（令和 5 年度）

貴事業所・施設における直近 3 か年の介護支援専門員の採用者数についてお伺いします。勤務形態別の採用者数についてご記入ください。

大半の施設において、令和 5 年 4 月以降の採用人数は「0 人」となっている。

図表 186 介護支援専門員の採用人数（令和 5 年度）

	n	0人	1人	2人以上
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	204	86.8%	10.8%	2.5%
介護老人保健施設	76	89.5%	7.9%	2.6%
介護医療院・介護療養型医療施設	10	90.0%	0.0%	10.0%
特定施設入居者生活介護	83	86.7%	10.8%	2.4%
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	248	87.9%	9.7%	2.4%
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	119	95.0%	2.5%	2.5%
その他	12	75.0%	25.0%	0.0%
合計	752	88.6%	8.9%	2.5%

● 介護支援専門員の採用傾向

貴事業所・施設における最近の介護支援専門員の採用状況についてお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。

介護支援専門員の採用状況としては、「募集自体していない」という施設が多く、次いで「計画・想定通り採用できている」、「採用できていない」と続く。

図表 187 介護支援専門員の採用傾向

	n	計画・想定通り採用できている	採用はできているが計画・想定よりは少ない	採用できていない	募集自体していない	わからない
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	311	21.9%	10.3%	20.3%	45.3%	2.3%
介護老人保健施設	110	20.0%	10.9%	21.8%	46.4%	0.9%
介護医療院・介護療養型医療施設	20	30.0%	10.0%	30.0%	30.0%	0.0%
特定施設入居者生活介護	147	29.9%	12.9%	12.2%	43.5%	1.4%
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	397	21.4%	9.8%	13.9%	48.6%	6.3%
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	194	18.6%	12.4%	19.1%	41.8%	8.2%
その他	19	21.1%	26.3%	21.1%	26.3%	5.3%
合計	1,198	22.1%	11.1%	17.3%	45.2%	4.3%

● 採用が予定通りいっていない要因

前問で「採用はできているが計画・想定よりは少ない」「採用できていない」を選択された方にお伺いします。現在、採用が予定通りいっていない要因として一番大きいものとして考えられるものについてお答えください。

採用が予定通りいっていない要因としては、「募集に対して応募がない」が最も多く挙げられる。

図表 188 採用が予定通りいっていない要因

	n	募集に対して応募がない	応募者のスキル・経験不足	応募者の希望と賃金・処遇面の条件が合わない	応募者の希望と労働条件（勤務時間・休日等）が合わない	その他
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	95	76.8%	4.2%	14.7%	1.1%	3.2%
介護老人保健施設	36	83.3%	0.0%	5.6%	8.3%	2.8%
介護医療院・介護療養型医療施設	8	87.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%
特定施設入居者生活介護	37	78.4%	2.7%	8.1%	8.1%	2.7%
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	94	83.0%	5.3%	6.4%	1.1%	4.3%
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	61	73.8%	3.3%	18.0%	3.3%	1.6%
その他	9	55.6%	0.0%	44.4%	0.0%	0.0%
合計	340	78.5%	3.8%	11.8%	2.9%	2.9%

● 介護支援専門員の離職者数（令和 5 年度）

貴事業所・施設における直近 3 か年の介護支援専門員の離職者数（退職者数）についてお伺いします。勤務形態別の離職者数についてご記入ください。

介護支援専門員の離職は「0 人」が大半となっている。既存の施設では採用がやや離職を上回っているとみられる。

図表 189 介護支援専門員の離職者数（令和 5 年度）

	n	0人	1人	2人以上
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	309	94.2%	5.2%	0.6%
介護老人保健施設	110	96.4%	2.7%	0.9%
介護医療院・介護療養型医療施設	20	85.0%	10.0%	5.0%
特定施設入居者生活介護	147	93.9%	4.8%	1.4%
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	394	95.4%	3.0%	1.5%
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	193	97.4%	2.1%	0.5%
その他	19	89.5%	10.5%	0.0%
合計	1,192	95.1%	3.9%	1.1%

● 介護支援専門員の離職要因の認識

直近 3 年程度の介護支援専門員の離職要因（退職要因）として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて最大 3 つまで選択してください。※離職者がいない場合は、「離職者はいない」を選択してください。

離職者がいない施設が多いが、離職要因としては、「年齢・体力面」、「職場の人間関係」が上位となっている。

図表 190 介護支援専門員の離職要因

	n	年齢・体力面	賃金・処遇面	労働条件（勤務時間・休日等）	労働環境・職場環境	職場の人間関係	利用者・家族との人間関係	事務作業の多さ	責任の大きさ	業務範囲の広さ	本来業務外の対応	その他	該当するものはない	離職者はいない
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	311	12.5%	9.3%	5.1%	4.2%	10.6%	1.9%	7.7%	3.9%	6.4%	1.3%	6.1%	5.8%	57.6%
介護老人保健施設	110	12.7%	6.4%	1.8%	9.1%	11.8%	1.8%	7.3%	4.5%	6.4%	2.7%	4.5%	1.8%	60.9%
介護医療院・介護療養型医療施設	20	15.0%	15.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	15.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	10.0%	60.0%
特定施設入居者生活介護	147	10.9%	8.8%	4.1%	6.8%	9.5%	2.7%	6.8%	3.4%	1.4%	4.1%	4.1%	0.7%	63.3%
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	397	15.4%	6.0%	3.0%	3.0%	10.8%	1.5%	4.8%	2.5%	3.5%	2.0%	4.8%	3.0%	66.5%
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	194	11.9%	12.9%	6.2%	7.2%	10.8%	1.5%	9.8%	4.6%	8.2%	5.2%	5.7%	2.6%	57.7%
その他	19	10.5%	10.5%	0.0%	15.8%	15.8%	10.5%	15.8%	15.8%	31.6%	10.5%	0.0%	0.0%	42.1%
合計	1,198	13.2%	8.6%	4.0%	5.3%	10.8%	1.9%	7.2%	3.7%	5.5%	2.8%	5.0%	3.3%	61.4%

● 法人意向による介護支援専門員の配置転換の有無

貴事業所・施設では、運営法人の人事・意向によって介護支援専門員が介護職やその他職種に異動・配置転換となるようなことがありますか。最も近いものを選択してください。

施設においては、「法人の意向で職種転換となることがたまにある」が最も多い。一方で、「法人の意向で職種転換となることはない」も 3 割以上となった。

図表 191 法人意向による介護支援専門員の配置転換の有無

	n	法人の意向で職種転換となることはない	法人の意向で職種転換となることがたまにある	法人の意向で職種転換となることが多くある	わからない
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	311	26.4%	62.1%	3.5%	8.0%
介護老人保健施設	110	37.3%	51.8%	1.8%	9.1%
介護医療院・介護療養型医療施設	20	55.0%	30.0%	0.0%	15.0%
特定施設入居者生活介護	147	45.6%	45.6%	1.4%	7.5%
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	397	43.1%	41.6%	4.0%	11.3%
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	194	34.5%	53.1%	1.0%	11.3%
その他	19	57.9%	15.8%	0.0%	26.3%
合計	1,198	37.6%	49.6%	2.8%	10.1%

● 新規採用・定着促進のための取組状況

貴事業所・施設では、介護支援専門員の新規採用・定着促進のための取組を行っていますか。最も近いものを選択してください。

介護支援専門員の新規採用・定着促進のための取組状況は、「ある程度実施している」と「実施していない」がそれぞれ 4 割以上となっている。

図表 192 新規採用・定着促進のための取組状況

	n	積極的に実施している	ある程度実施している	実施していない
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	311	12.5%	47.9%	39.5%
介護老人保健施設	110	10.0%	58.2%	31.8%
介護医療院・介護療養型医療施設	20	10.0%	45.0%	45.0%
特定施設入居者生活介護	147	17.7%	36.7%	45.6%
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	397	10.8%	46.1%	43.1%
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	194	14.9%	39.2%	45.9%
その他	19	5.3%	68.4%	26.3%
合計	1,198	12.6%	45.7%	41.7%

● 新規採用・定着促進のための取組内容

貴事業所・施設で介護支援専門員の新規採用・定着促進のために実施している取組についてお伺いします。実施しているものをすべて選択してください。

介護支援専門員の新規採用・定着促進のための実施している取組としては、「研修受講支援・費用補助」、「法人内の介護職からの転換促進」、「管理職による面談機会の確保」、「希望に応じた労働時間・休日の柔軟化」等が多い。

図表 193 新規採用・定着促進のための取組内容

HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信	238	19.9%
事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成	166	13.9%
職場体験・見学会の開催	132	11.0%
他事業所と共同での採用、研修の実施	108	9.0%
口コミや紹介での採用強化	170	14.2%
賃金水準の引き上げ	231	19.3%
成果連動型の報酬制度の導入	25	2.1%
福利厚生の充実	221	18.4%
希望に応じた労働時間・休日の柔軟化	265	22.1%
希望に応じた担当件数の柔軟化	45	3.8%
キャリアパスの明確化	157	13.1%
管理職による面談機会の確保	280	23.4%
エルダー・メンター制度の導入	41	3.4%
業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実	232	19.4%
在宅勤務等の勤務場所の柔軟化	41	3.4%
元職員等への働きかけ	139	11.6%
法人内の介護職からの転換促進	310	25.9%
ICT導入による業務負担抑制	199	16.6%
業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減	98	8.2%
新規入職後の一定の研修期間の設定	106	8.8%
事務職員の配置による事務作業の抑制	105	8.8%
正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換	162	13.5%
研修受講支援・費用補助	351	29.3%
子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備	221	18.4%
その他	16	1.3%
特に実施していない	192	16.0%
法人主導で実施しているため事業所・施設では回答できない	282	23.5%
合計	1,198	100.0%

● 新規採用に効果的と考える取組

介護支援専門員の新規採用・定着促進のための取組の中で、特に新規採用に関して効果的と考えられる取組について、最大 3 つまで選択してください。

介護支援専門員の新規採用に特に効果的と考える取組としては、「賃金水準の引き上げ」、「希望に応じた労働時間・休日の柔軟化」等が上位となっている。

図表 194 新規採用に効果的と考える取組

HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信	174	14.5%
事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成	53	4.4%
職場体験・見学会の開催	65	5.4%
他事業所と共同での採用、研修の実施	47	3.9%
口コミや紹介での採用強化	95	7.9%
賃金水準の引き上げ	496	41.4%
成果連動型の報酬制度の導入	29	2.4%
福利厚生の充実	137	11.4%
希望に応じた労働時間・休日の柔軟化	260	21.7%
希望に応じた担当件数の柔軟化	25	2.1%
キャリアパスの明確化	53	4.4%
管理職による面談機会の確保	51	4.3%
エルダー・メンター制度の導入	15	1.3%
業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実	63	5.3%
在宅勤務等の勤務場所の柔軟化	57	4.8%
元職員等への働きかけ	49	4.1%
法人内の介護職からの転換促進	183	15.3%
ICT導入による業務負担抑制	113	9.4%
業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減	65	5.4%
新規入職後の一定の研修期間の設定	49	4.1%
事務職員の配置による事務作業の抑制	52	4.3%
正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換	40	3.3%
研修受講支援・費用補助	212	17.7%
子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備	119	9.9%
該当するものはない	46	3.8%
わからない・回答できない	204	17.0%
合計	1,198	100.0%

● 定着促進に効果的と考える取組

介護支援専門員の新規採用・定着促進のための取組の中で、特に定着促進に関して効果的と考えられる取組について、最大 3 つまで選択してください。

介護支援専門員の定着促進に特に効果的と考える取組としては、新規採用と同様に「賃金水準の引き上げ」、「希望に応じた労働時間・休日の柔軟化」等が上位となっている。

図表 195 定着促進に効果的と考える取組

HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信	86	7.2%
事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成	26	2.2%
職場体験・見学会の開催	30	2.5%
他事業所と共同での採用、研修の実施	37	3.1%
口コミや紹介での採用強化	33	2.8%
賃金水準の引き上げ	525	43.8%
成果連動型の報酬制度の導入	41	3.4%
福利厚生の充実	177	14.8%
希望に応じた労働時間・休日の柔軟化	307	25.6%
希望に応じた担当件数の柔軟化	43	3.6%
キャリアパスの明確化	60	5.0%
管理職による面談機会の確保	84	7.0%
エルダー・メンター制度の導入	16	1.3%
業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実	101	8.4%
在宅勤務等の勤務場所の柔軟化	76	6.3%
元職員等への働きかけ	28	2.3%
法人内の介護職からの転換促進	107	8.9%
ICT導入による業務負担抑制	129	10.8%
業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減	99	8.3%
新規入職後の一定の研修期間の設定	36	3.0%
事務職員の配置による事務作業の抑制	76	6.3%
正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換	52	4.3%
研修受講支援・費用補助	250	20.9%
子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備	160	13.4%
該当するものはない	35	2.9%
わからない・回答できない	191	15.9%
合計	1,198	100.0%

● 介護支援専門員確保の効果認識

貴事業所・施設における介護支援専門員の人材確保について現状の効果認識についてお伺いします。最も近いものを選択してください。

介護支援専門員確保の効果認識としては、「施策の実施により介護支援専門員の増加には至っていないが定着促進にはつながっている」が最も多く、次いで「施策の効果はまだ生じていない」が多い。「施策の実施により介護支援専門員の増加につながっている」との回答は限定的である。

図表 196 介護支援専門員確保の効果認識

	n	施策の実施により介護支援専門員の増加につながっている	施策の実施により介護支援専門員の増加には至っていないが定着促進にはつながっている	施策の効果はまだ生じていない	特に取り組んでいないため効果は認識していない	わからない
介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）	188	9.0%	40.4%	30.3%	10.6%	9.6%
介護老人保健施設	75	6.7%	42.7%	28.0%	8.0%	14.7%
介護医療院・介護療養型医療施設	11	0.0%	9.1%	54.5%	18.2%	18.2%
特定施設入居者生活介護	80	5.0%	45.0%	21.3%	12.5%	16.3%
認知症対応型共同生活介護（グループホーム）	226	4.0%	37.2%	23.9%	15.0%	19.9%
小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	105	3.8%	32.4%	29.5%	11.4%	22.9%
その他	14	7.1%	35.7%	28.6%	21.4%	7.1%
合計	699	5.7%	38.3%	27.2%	12.4%	16.3%

● 介護支援専門員の離職要因認識

貴事業所・施設における介護支援専門員の離職要因（これまでの主な退職理由）として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて最大 3 つまで選択してください。

介護支援専門員確保の離職要因としては、「事務負担・業務負担の大きさ」が最も多く挙げられており、次いで「賃金・処遇面」、「年齢・体力面」となっている。

図表 197 介護支援専門員の離職要因

責任の大きさ	229	19.1%
事務負担・業務負担の大きさ	437	36.5%
本来業務外の業務負担	227	18.9%
職場の人間関係・ハラスメント	213	17.8%
利用者・家族との人間関係・ハラスメント	122	10.2%
賃金・処遇面	330	27.5%
勤務日数や勤務時間等の労働条件	52	4.3%
法人・事業所の人事異動・意向	56	4.7%
将来のキャリアへの不安	45	3.8%
年齢・体力面	280	23.4%
結婚・出産・育児等のライフイベント	53	4.4%
法定研修等の研修受講負担	66	5.5%
その他	52	4.3%
あてはまるものはない	259	21.6%
合計	1,198	100.0%

● 介護支援専門員確保における課題認識

介護支援専門員の確保に向けて、入職・定着に至るプロセスのどこが課題となっていると感じていますか。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。

「試験の合格者が少ない」、「試験の受験者数が少ない」が多く課題として挙げられた。

図表 198 介護支援専門員確保における課題認識

	n	とても課題と思う	やや課題と思う	どちらともいえない	あまり課題とは思わない	まったく課題とは思わない
試験の受験者数が少ない	1,198	26.5%	26.0%	30.1%	11.0%	6.4%
試験の合格者が少ない	1,198	27.2%	23.9%	29.2%	11.3%	8.4%
合格者の実務研修受講割合が少ない	1,198	13.9%	25.4%	40.7%	11.4%	8.6%
実務研修修了後の入職者数が少ない	1,198	23.3%	29.8%	34.8%	7.5%	4.6%
比較的早期の離職が多い	1,198	17.8%	22.5%	41.7%	11.4%	6.6%
定年・年令の問題による離職が多い	1,198	14.9%	24.7%	37.5%	14.8%	8.1%

● 介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因

多くの地域で介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて、最大3つまで選択してください。

介護支援専門員確保の新規確保が難しくなっている要因として、「賃金・処遇の低さ」、「業務範囲の広さ」、「事務負担の大きさ」、「研修受講負担の大きさ」、「責任の大きさ」が上位に挙げられている。

図表 199 介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因

業務範囲の広さ	496	41.4%
責任の大きさ	344	28.7%
事務負担の大きさ	412	34.4%
ICT等の対応負担	52	4.3%
職場の人間関係	179	14.9%
利用者・家族との関係性	220	18.4%
他事業所・多職種との連携負担	94	7.8%
キャリア形成・スキルアップにつながりにくい	50	4.2%
賃金・処遇の低さ	624	52.1%
労働時間や休日等の労働条件	122	10.2%
受験要件の厳しさ	203	16.9%
研修受講負担の大きさ	350	29.2%
その他	32	2.7%
あてはまるものはない	41	3.4%
合計	1,198	100.0%

7.3. 施設アンケート結果の整理

施設向けのアンケート調査の要点について、以下の通り整理した。

- 介護老人福祉施設、介護老人保健施設、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護等の施設では、介護支援専門員数は適正という割合が半数ほどである。次いでやや不足となっている。
  - 介護支援専門員の不足を理由に新規の利用を断る施設もほぼみられない。
  - 施設においては、介護支援専門員の人数は 1 人または 2 人という場合が多い。
- 施設において、資格を有するが、介護支援専門員以外の職種として勤務する人材が一定数存在する。
  - 法人の意向で介護支援専門員が介護職等に異動となることがたまにあるという施設が半数程度ある。
- 令和 5 年度の介護支援専門員の離職は 0 人という施設が大多数である。居宅介護支援事業所と比較しても離職は少ない傾向にあると考えられる。
  - 介護支援専門員の離職要因としては、「事務負担・業務負担の大きさ」、「賃金・処遇面」、「年齢・体力面」が上位に挙げられている。
- 介護支援専門員の確保に関して、入職・定着に至るプロセスでは、試験の受験者数の少なさ、試験の合格者数の少なさ等が課題と考えられている。
  - 新規確保が難しくなっている要因としては、「賃金・処遇の低さ」、「業務範囲の広さ」、「事務負担の大きさ」、「責任の大きさ」、「研修受講負担の大きさ」等が上位に挙げられている。

8. 実務研修修了者アンケート調査の実施

本章では、直近 3 か年程度で介護支援専門員実務研修を受講・修了した方向けに実施したアンケート調査の概要、調査結果等について示す。

8.1. 実務研修修了者アンケート調査の概要

実務研修修了者向けに実施したアンケート調査の概要は以下の通り。

図表 200 実務研修修了者向けアンケート調査概要

調査対象	直近の実務研修受講者（令和 2 年度～4 年度受講者を想定）
調査方法	研修実施機関宛に調査協力を依頼、協力を得られた実施機関から調査依頼を電子メール等で配布いただきウェブ上で回収
調査内容	●基本属性 ・年令・性別 ・現在の仕事 ・研修受講時点での仕事 ・保有資格 ●就業に関する意向 ・今後の介護支援専門員としての就業意向 ・（介護支援専門員として就業している場合）就業理由 ・（介護支援専門員として就業していない場合）就業していない理由 等
調査時期	令和 6 年 1 月～2 月
回収数	1,387 件

8.2. 実務研修修了者アンケート調査の主な結果

実務研修修了者向けに実施したアンケート調査の概要は以下の通り。

- 年齢

あなたの年齢についてご記入ください。

回答者の平均年齢は、45.0 歳となった。分布としては、「45～49 歳」、「40～44 歳」、「35～39 歳」が比較的多くなっている。

図表 201 年齢

~29歳	24	1.7%
30~34歳	135	9.7%
35~39歳	263	19.0%
40~44歳	255	18.4%
45~49歳	274	19.8%
50~54歳	202	14.6%
55~59歳	157	11.3%
60~64歳	51	3.7%
65~69歳	17	1.2%
70歳以上	8	0.6%
合計	1,386	100.0%
平均	45.0	

- 性別

あなたの性別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。

図表 202 性別

男性	27.7%
女性	71.1%
答えたくない／その他	1.2%
合計	1,387

● 実務研修受講年度

あなたが介護支援専門員実務研修を受講した年度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。

図表 203 実務研修受講年度

令和4年度（令和4年4月～令和5年3月）	58.8%
令和3年度（令和3年4月～令和4年3月）	33.5%
令和2年度（令和2年4月～令和3年3月）以前	7.6%
合計	1,387

● 現在の仕事

あなたの現在のお仕事についてお伺いします。該当するものについて選択してください。兼務等で複数の仕事に就いている場合は、最も比重の大きいものを選択してください。

過去 3 か年で実務研修を受けた回答者のうち、「居宅介護支援事業所の介護支援専門員」は 20.2%、「地域包括支援センターの介護支援専門員」は 4.9%、「介護保険施設の介護支援専門員」は 9.8%であり、計 34.9%が介護支援専門員として従事している。（アンケート調査への協力について、介護支援専門員として従事している方の協力率が高い可能性も想定されるため要留意。）

図表 204 現在の仕事

	全体	令和4年度（令和4年4月～令和5年3月）	令和3年度（令和3年4月～令和4年3月）	令和2年度（令和2年4月～令和3年3月）以前
居宅介護支援事業所の介護支援専門員	20.2%	20.7%	20.2%	16.0%
地域包括支援センターの介護支援専門員	4.9%	5.0%	4.3%	6.6%
介護保険施設の介護支援専門員	9.8%	10.0%	9.2%	10.4%
施設・居住系の介護保険サービスの介護職員・管理職	16.8%	16.1%	18.1%	17.0%
訪問系の介護保険サービスの介護職員・管理職	3.0%	3.2%	2.8%	2.8%
通所系の介護保険サービスの介護職員・管理職	7.7%	8.0%	6.9%	9.4%
上記以外の介護関連の職種	9.3%	9.3%	9.0%	10.4%
医療関係の職種	18.2%	18.1%	17.8%	19.8%
介護以外の福祉系の職種	3.6%	3.7%	3.9%	1.9%
医療・福祉以外の職種	0.9%	0.7%	1.3%	0.0%
その他	5.6%	5.1%	6.5%	5.7%
合計	1,387	816	465	106

● 保有資格

あなたが現在保有している資格について、該当するものをすべて選択してください。

保有資格では、介護福祉士が大半を占めており、次いで看護師・准看護師、社会福祉士が多い。

図表 205 保有資格

医師	0.2%
歯科医師	0.4%
看護師・准看護師	16.9%
保健師	3.8%
助産師	0.4%
薬剤師	0.4%
理学療法士	4.1%
作業療法士	2.5%
言語聴覚士	0.4%
社会福祉士	13.5%
介護福祉士	63.6%
精神保健福祉士	3.7%
栄養士・管理栄養士	2.7%
歯科衛生士	1.2%
あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師	0.8%
柔道整復師	1.2%
視能訓練士	0.0%
義肢装具士	0.1%
公認心理師	0.6%
臨床心理士	0.0%
あてはまるものはない	1.1%
合計	1,387

現在の仕事が介護支援専門員（現任者）か否かの別で保有資格を見ると、全体の傾向は同様であるが、現任者において、介護福祉士はその割合がより高く、看護師・准看護師ではその割合がやや低くなっている。

図表 206 保有資格（現任/非現任別）

	現任者	非現任者
医師	0.0%	0.3%
歯科医師	0.0%	0.6%
看護師・准看護師	12.0%	19.6%
保健師	2.9%	4.3%
助産師	0.0%	0.6%
薬剤師	0.0%	0.7%
理学療法士	1.2%	5.6%
作業療法士	1.4%	3.1%
言語聴覚士	0.2%	0.4%
社会福祉士	13.8%	13.3%
介護福祉士	75.4%	57.3%
精神保健福祉士	3.5%	3.9%
栄養士・管理栄養士	2.9%	2.7%
歯科衛生士	0.6%	1.6%
あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師	0.6%	0.9%
柔道整復師	1.2%	1.1%
視能訓練士	0.0%	0.0%
義肢装具士	0.2%	0.0%
公認心理師	0.2%	0.9%
臨床心理士	0.0%	0.0%
あてはまるものはない	1.0%	1.1%
合計	484	903

● 受講試験受験時の受験資格

あなたが介護支援専門員実務研修受講試験を受験した際の受験資格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。

図表 207 受講試験受験時の受験資格

生活相談員等の相談援助業務:5年	8.0%
国家資格等に基づく業務：5年	92.0%
合計	1,387

● 実務研修受講時の仕事

あなたの介護支援専門員実務研修を受講した当時のお仕事についてお伺いします。該当するものについて選択してください。兼務等で複数の仕事に就いている場合は、最も比重の大きいものを選択してください。

実務研修受講時点の仕事としては、「施設・居住系の介護保険サービスの介護職員・管理職」が最も多く、次いで「医療関係の職種」となっている。

介護保険サービス関連の仕事についていた受講者では現任者である割合がやや大きくなるが、医療関係の職種の場合、現任者である割合がやや小さくなる。

図表 208 実務研修受講時の仕事

	全体	現任者	非現任者
施設・居住系の介護保険サービスの介護職員・管理職	32.5%	38.2%	29.5%
訪問系の介護保険サービスの介護職員・管理職	6.7%	8.9%	5.5%
通所系の介護保険サービスの介護職員・管理職	15.1%	19.6%	12.6%
上記以外の介護関連の職種	11.8%	12.0%	11.6%
医療関係の職種	22.2%	10.7%	28.3%
介護以外の福祉系の職種	5.5%	4.3%	6.1%
医療・福祉以外の職種	1.2%	1.4%	1.0%
その他	5.1%	4.8%	5.3%
合計	1,387	484	903

● 受講試験、実務研修受講動機

あなたが、介護支援専門員実務研修受講試験、実務研修を受けた動機についてお伺いします。該当するものについてすべて選択してください。

実務研修受講試験、実務研修の受講動機としては、「いずれ介護支援専門員として働く可能性を考慮して」が最も多く、次いで、「介護分野の知識を深めるため」と「資格を取得したかったため」が多い。現任者においては、「介護支援専門員として働くため」が最も多い。

図表 209 受講試験、実務研修受講動機

	全体	現任者	非現任者
介護支援専門員として働くため	29.4%	52.5%	17.1%
いずれ介護支援専門員として働く可能性を考慮して	52.1%	37.8%	59.8%
介護分野の知識を深めるため	41.7%	24.4%	51.1%
資格を取得したかったため	41.7%	33.9%	46.0%
所属法人等からの要請	7.9%	7.2%	8.3%
所属法人から手当等がでるため	5.3%	2.7%	6.6%
その他	2.2%	2.1%	2.2%
特に理由はない	0.6%	0.2%	0.9%
合計	1,387	484	903

● 実務研修修了から入職までの期間（介護支援専門員現任者のみ）

あなたは、介護支援専門員実務研修を修了後、どの程度の期間で介護支援専門員としての勤務を開始しましたか。

実務研修修了後、介護支援専門員として従事するまでの期間としては、「実務研修修了後 1 か月未満程度」が最も多く、次いで「実務研修を修了後 1 か月～3 か月未満程度」が多い。（直近 3 か年の実務研修受講者が対象であり、比較的短期間という回答が多くなっている可能性がある点は要留意）

図表 210 実務研修修了から入職までの期間（介護支援専門員現任者のみ）

実務研修修了後1か月未満程度	34.5%
実務研修を修了後1か月～3か月未満程度	21.3%
実務研修修了後3か月～6か月未満程度	16.3%
実務研修修了後6か月～1年未満程度	18.2%
実務研修修了後1年～2年未満程度	8.5%
実務研修修了後2年程度以上経過後	1.2%
合計	484

● 介護支援専門員としての勤務理由・仕事の魅力（介護支援専門員現任者のみ）

現在、介護支援専門員として勤務している理由、介護支援専門員の仕事の魅力と感じている点についてお伺いします。特に大きな理由について最大3つまで選択してください。

介護支援専門員として勤務している理由、仕事の魅力と感じている点としては、「キャリアアップ、スキルアップの機会」、「利用者や家族からの笑顔や感謝の声」、「多様な職種との連携・協働」、「利用者や家族からの信頼関係」等が上位に挙げられた。

図表 211 介護支援専門員としての勤務理由・仕事の魅力（介護支援専門員現任者のみ）

業務範囲の広さ・多様さ	12.2%
多様な職種との連携・協働	30.6%
地域との関わり	10.5%
利用者や家族からの信頼関係	28.7%
利用者や家族からの笑顔や感謝の声	31.8%
利用者に寄り添ったケアマネジメント・ケアプランの提供	22.9%
利用者の自立支援への貢献	13.2%
キャリアアップ、スキルアップの機会	34.5%
賃金・処遇	7.2%
勤務時間や休日等の労働条件	24.0%
雇用の安定性	7.2%
雇用形態（正社員雇用や希望に応じた雇用形態等）	6.0%
福利厚生	1.4%
その他	3.1%
あてはまるものはない	6.2%
合計	484

● 今後の介護支援専門員としての従事意向（非現任者のみ）

現在、介護支援専門員として働いていない方にお伺いします。今後、介護支援専門員として働く意向はありますか。最も近いものを選択してください。

現在、介護支援専門員として働いていない回答者における今後の介護支援専門員としての従事意向としては、「条件によっては介護支援専門員として働くことを検討したい」が 4 割強と多い。

「近いうちに介護支援専門員として働きたい」、「将来的には介護支援専門員として働きたい」も合わせて 3 割程度存在している。

図表 212 今後の介護支援専門員としての従事意向（非現任者のみ）

近いうちに介護支援専門員として働きたい	15.6%
将来的には介護支援専門員として働きたい	16.4%
条件によっては介護支援専門員として働くことも検討したい	42.4%
介護支援専門員として働くつもりはない	8.6%
未定・わからない	16.9%
合計	903

● 介護支援専門員として働くための重視点（非現任者のみ）

今後、介護支援専門員として働くことを検討するためには、どのような点を重視しますか。考えに近いものについて最大3つまで選択してください。

今後、介護支援専門員として働くための重視点としては、「賃金・処遇」、「労働条件（勤務時間・休日）」が半数超で挙げられており、「職場の人間関係・雰囲気」、「子育てや家族介護等、家庭との両立のしやすさ」、「勤務場所・アクセス面」が挙げられた。

図表 213 介護支援専門員として働くための重視点（非現任者のみ）

賃金・処遇	73.8%
労働条件（勤務時間・休日）	57.1%
勤務場所・アクセス面	18.9%
福利厚生	8.7%
休暇の取得のしやすさ	10.9%
シフト等の柔軟性	4.8%
職場の人間関係・雰囲気	34.9%
法人・事業所の理念・運営方針	5.7%
法人・事業所の人事異動・意向	2.7%
担当件数等についての柔軟な対応	4.6%
公正中立な運営スタイル	2.5%
ICT導入等による生産性向上・負担軽減の取組の充実	5.1%
事務職員の配置による事務作業負担の削減	2.8%
雇用の安定性	4.4%
正社員雇用等の雇用形態	5.9%
社員寮・住宅補助	0.1%
人事評価の納得感	1.3%
能力・個性・資格が活かせる	7.2%
役割・裁量の大きさ	2.5%
教育・訓練・研修等の機会	3.6%
経営者・管理職等のリーダーシップ、マネジメント	2.9%
健康管理体制・相談対応体制の充実	0.5%
子育てや家族介護等、家庭との両立のしやすさ	19.8%
その他	1.3%
あてはまるものはない	0.6%
合計	825

● 介護支援専門員として働くことを検討する上での不安点（非現任者のみ）

今後、介護支援専門員として働くことを検討する上で、不安に感じる点はありますか。該当するものについて最大3つまで選択してください。

介護支援専門員として働くことを検討する上での不安点としては、「賃金・処遇面」、「業務と賃金・処遇のバランス」、「事務作業・実負担の大きさ」、「業務内容の広さ」、「責任の大きさ」が上位に挙げられる。

図表 214 介護支援専門員として働くことを検討する上での不安点（非現任者のみ）

仕事のやりがい	11.5%
賃金・処遇	46.2%
業務内容の広さ	39.4%
事務作業・事務負担の大きさ	40.5%
業務と賃金・処遇のバランス	45.5%
責任の大きさ	33.3%
法定研修受講費用	18.7%
法定研修受講に要する時間の長さ	18.1%
ICT対応やロボット活用等に対応	1.9%
年齢・体力面	12.2%
その他	3.3%
あてはまるものはない	0.7%
合計	825

● 介護支援専門員として働くつもりがない理由（非現任者のみ）

今後、介護支援専門員として働くつもりはないと回答した方にお伺いします。介護支援専門員として働く意向がない理由について最大3つまで選択してください。

介護支援専門員として働くつもりがない場合のその理由としては、「賃金・処遇面」、「業務と賃金・処遇のバランス」、「現在の仕事に満足しているため」が上位に挙げられる。

図表 215 介護支援専門員として働くつもりがない理由（非現任者のみ）

現在の仕事に満足しているため	34.6%
仕事のやりがい	7.7%
賃金・処遇	39.7%
業務内容の広さ	19.2%
事務作業・事務負担の大きさ	28.2%
業務と賃金・処遇のバランス	39.7%
責任の大きさ	21.8%
法定研修受講費用	12.8%
法定研修受講に要する時間の長さ	15.4%
ICT対応やロボット活用等に対応	0.0%
年齢・体力面	5.1%
これまでに関わった介護支援専門員を見て不安を感じた	17.9%
その他	10.3%
あてはまるものはない	0.0%
合計	78

● 新規採用・定着促進のために効果的と考える取組

介護支援専門員に限らず、職員の新規採用・定着促進にとって、効果的と考える取組等についてお伺いします。あなたの考えとして、特に効果があると感じるものを最大3つまで選択してください。

新規採用・定着促進のために効果的と考える取組としては、「賃金水準の引き上げ」が多数を占めており、次いで「希望に応じた労働時間・休日の柔軟化」、「福利厚生の充実」等が挙げられる。

図表 216 新規採用・定着促進のために効果的と考える取組

	全体
HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信	14.0%
事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成	3.0%
職場体験・見学会の開催	14.8%
他事業所と共同での採用、研修の実施	6.8%
口コミや紹介での採用強化	4.9%
賃金水準の引き上げ	73.1%
成果連動型の報酬制度の導入	7.2%
福利厚生の充実	20.6%
希望に応じた労働時間・休日の柔軟化	31.7%
希望に応じた担当件数の柔軟化	9.5%
キャリアパスの明確化	4.0%
管理職による面談機会の確保	1.8%
エルダー・メンター制度の導入	2.5%
業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実	5.8%
在宅勤務等の勤務場所の柔軟化	11.5%
元職員等への働きかけ	0.8%
法人内の介護職からの転換促進	2.3%
ICT導入による業務負担抑制	7.1%
業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減	10.7%
新規入職後の一定の研修期間の設定	7.4%
事務職員の配置による事務作業の抑制	4.4%
正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換	4.0%
研修受講支援・費用補助	12.8%
子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備	14.1%
その他	2.2%
特に思いつくものはない	1.1%
合計	1,387

8.3. 実務研修修了者アンケート結果の整理

実務研修修了者向けのアンケート調査の要点について、以下の通り整理した。

- 直近 3 か年（令和 2 年度～4 年度）で実務研修を受講・修了した回答者のうち 3 分の 1 程度は現在、介護支援専門員として従事している。
- 直近 3 か年で実務研修を受講した回答者の保有資格は介護福祉士が半数以上であり、看護師・准看護師、社会福祉士がある程度みられる。そのほかの資格保有者は限定的である。
    - 介護福祉士は現任の介護支援専門員の比率がやや高く、看護師・准看護師では現任ではない比率がやや高い。
- 実務研修受講時点では、施設・居住系の介護保険サービスの介護職員・管理職だった者、医療関係の職種であった者が多い。
- 実務研修受講試験の受験及び実務研修受講動機としては、介護支援専門員として働くことを見据えてという割合が大きい。現任ではない場合、介護分野の知識を深めるという動機での受験、受講もみられる。
- 現任者の場合、実務研修修了から 3 か月以内に入職したという割合が 5 割超となっている。
    - 介護支援専門員としての勤務理由・仕事の魅力としては、「キャリアアップ、スキルアップの機会」、「利用者や家族からの笑顔や感謝の声」、「多様な職種との連携・協働」、「利用者や家族からの信頼関係」等が上位となっている。
- 現任ではない場合でも条件によっては介護支援専門員として働くことを検討したいという割合が多く、その条件としては「賃金・処遇」、「労働条件（勤務時間・休日）」が上位に挙げられる。
    - 不安点としては、「賃金・処遇面」、「業務と賃金・処遇のバランス」、「事務作業・事務負担の大きさ」、「業務内容の広さ」、「責任の大きさ」が挙げられる。

9. 介護支援専門員の需要・供給に関する検討

本章では、介護支援専門員の今後の需要・供給の見込みについて、公表データ等を基に検討を行った結果について示す。

9.1. 今後の介護支援専門員の需要見込みに関する検討

今後の介護支援専門員数の需要（必要数）に関しては、以下の 3 つの観点でシミュレーションを実施、検討を行った。

(1) 担当件数等が現状維持ベース（自然体）での必要介護支援専門員数の検討
(2) 現在の介護支援専門員数のままで対応するための担当件数等の条件の検討
(3) 段階的に一人当たりの担当数等を増やす前提での必要介護支援専門員数の検討

(1) 担当件数等が現状維持ベース（自然体）での必要介護支援専門員数の検討

担当件数等について現状（令和 4 年度の状況）が維持される前提で、必要な介護支援専門員数について検討した。必要となる介護支援専門員数の算出のロジックは以下の通りとした。

＜居宅介護支援事業所、地域包括支援センターでの必要数の算出ロジック＞

必要介護支援専門員数	【サービス見込み量】÷【介護支援専門員一人当たり担当件数】
サービス見込み量	【令和 4 年度の受給者数（実績）】×【「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」における令和 4 年度対比での伸長率】
介護支援専門員一人当たり担当件数	【令和 4 年度の受給者数（実績）】÷【令和 4 年度の介護支援専門員数（実数）（実績）】を算出、以降も同じ担当件数が維持される前提として設定

＜小規模多機能・看護小規模多機能、居住系サービス、介護施設での必要数の算出ロジック＞

必要介護支援専門員数	【必要な事業所・施設数】×【事業所・施設当たり介護支援専門員数】
必要な事業所・施設数	【サービス見込み量】÷【事業所・施設当たり受給者数】
サービス見込み量	【令和 4 年度の受給者数（実績）】×【「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」における令和 4 年度対比での伸長率】
事業所・施設当たり受給者数	【令和 4 年度の受給者数（実績）】÷【令和 4 年度の事業所・施設数（実績）】を算出、以降も同じ割合での利用が維持される前提で設定
事業所・施設当たり介護支援専門員数	【令和 4 年度の介護支援専門員数（実数）（実績）】÷【令和 4 年度の事業所・施設数（実績）】を算出、以降も同じ割合での介護支援専門員の勤務が維持される前提として設定

※介護支援専門員数は実数（頭数）であり、施設等では兼務者（非専従）も多いことから、一人当たり担当数等には配置基準等と乖離がある点は留意を要する。

以上の前提で、現状維持ベースでの介護支援専門員数を推計した結果について示す。

担当件数等について、現状の状況を維持する前提とした場合、必要な介護支援専門員数は、令和 7 年度で合計 20 万人、令和 22 年度で合計 23 万人程度となる。令和 4 年度対比で令和 7 年度までに 1 万 8 千人、令和 22 年度までに 5 万 1 千人の上積みが必要な計算となる。

特に介護支援専門員の数が多く、不足傾向も指摘されている居宅介護支援事業所においては、令和 7 年度で 11 万 9 千人、令和 22 年度で 14 万人必要となり、それぞれ 8 千人、2 万 8 千人程度の上積みが必要となり、令和 7 年度までに年平均 2,600～2,700 人程度確保が求められる結果となった。

図表 217 担当件数等が現状維持ベースでの必要な介護支援専門員数のシミュレーション

	令和4年度（2022年度）		令和7年度（2025年度）		令和22年度（2040年度）		備考
Ⅰ 受給者数・サービス見込み量	実績値※1		推計値※2				※1 実績値は「介護給付費等実態統計月報（令和４年12月審査分） ※2 推計値は令和4年度実績値に「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」の推計量を参考に算出
在宅介護（小規模多機能、看護小規模多機能除く）	362.1万人	1.00	388.2万人	1.07	454.6万人	1.26	
要介護1～5	284.6万人	1.00	305.1万人	1.07	357.3万人	1.26	
要支援1～2	77.5万人	1.00	83.1万人	1.07	97.3万人	1.26	
小規模多機能・看護小規模多機能	13.1万人	1.00	16.8万人	1.28	19.4万人	1.48	
居住系サービス（特定施設、グループホーム）	48.2万人	1.00	56.0万人	1.16	65.0万人	1.35	
介護施設（特養、老健、介護医療院、介護療養型医療施設）	102.3万人	1.00	116.0万人	1.13	133.0万人	1.30	
Ⅱ 介護支援専門員数（実数）	実績※3		必要数の試算値※4				※3 介護サービス施設・事業所調査 ※4 居宅介護支援・介護予防支援については（サービス見込み量）×（介護支援専門員一人当たり担当件数）その他は（事業所・施設数の必要数試算値）×（事業所・施設当たり介護支援専門員数）
居宅介護支援+介護予防支援	124,826	1.00	133,831	1.07	156,722	1.26	
居宅介護支援	111,706	1.00	119,764	1.07	140,250	1.26	
介護予防支援	13,120	1.00	14,066	1.07	16,472	1.26	
小規模多機能+看護小規模多機能	7,421	1.00	9,486	1.28	10,954	1.48	
居住系サービス	23,558	1.00	27,387	1.16	31,788	1.35	
介護施設	26,376	1.00	29,907	1.13	34,289	1.30	
Ⅲ 介護支援専門員一人当たり担当件数	実績※5		令和4年度実績値が継続する想定				※5 （サービス見込み量）÷（介護支援専門員数） *注）介護支援専門員数は実数（頭数）であり、非専従者も多いことから人員配置基準と乖離しているものもみられる点は要留意*
居宅介護支援+介護予防支援	29.01		29.01		29.01		
居宅介護支援	25.48		25.48		25.48		
介護予防支援	59.06		59.06		59.06		
小規模多機能+看護小規模多機能	17.71		17.71		17.71		
居住系サービス	20.45		20.45		20.45		
介護施設	38.79		38.79		38.79		
Ⅳ 事業所・施設数	実績※6		必要数の試算値※7				※6 介護サービス施設・事業所調査 ※7 令和4年度の（事業所・施設当たり受給者数）が継続する前提で必要となるサービス見込み量に対して必要となる事業所・施設数を算出
居宅介護支援+介護予防支援	43,869		47,034	1.07	55,079	1.26	
居宅介護支援	38,538		41,318	1.07	48,385	1.26	
介護予防支援	5,331		5,716	1.07	6,693	1.26	
小規模多機能+看護小規模多機能	11,578		14,800	1.28	17,090	1.48	
居住系サービス	39,278		45,661	1.16	53,000	1.35	
介護施設	16,299		18,481	1.13	21,189	1.30	
Ⅴ 事業所・施設当たり受給者数	実績※8		令和4年度実績値が継続する想定				※8 （サービス見込み量）÷（事業所・施設数）
居宅介護支援+介護予防支援	82.54		82.54		82.54		
居宅介護支援	73.85		73.85		73.85		
介護予防支援	145.35		145.35		145.35		
小規模多機能+看護小規模多機能	11.35		11.35		11.35		
居住系サービス	12.26		12.26		12.26		
介護施設	62.77		62.77		62.77		
Ⅵ 事業所・施設当たり介護支援専門員数	実績※9		令和4年度実績値が継続する想定				※9 （介護支援専門員数）÷（事業所・施設数）
居宅介護支援+介護予防支援	2.85		2.85		2.85		
居宅介護支援	2.90		2.90		2.90		
介護予防支援	2.46		2.46		2.46		
小規模多機能+看護小規模多機能	0.64		0.64		0.64		
居住系サービス	0.60		0.60		0.60		
介護施設	1.62		1.62		1.62		
Ⅶ 令和4年度対比で上積みが必要となる介護支援専門員数			必要数の試算値※10				※10 （各年度の必要数の試算値）－（令和4年度の介護支援専門員数）
居宅介護支援+介護予防支援	-		+9,005		+31,896		
居宅介護支援	-		+8,058		+28,544		
介護予防支援	-		+946		+3,352		
小規模多機能+看護小規模多機能	-		+2,065		+3,533		
居住系サービス	-		+3,829		+8,230		
介護施設	-		+3,531		+7,913		

※地域包括支援センターについては、主任介護支援専門員以外に保健師、社会福祉士が配置されており、現状の介護支援専門員の割合が維持される前提での値である。現状が維持された場合の必要人数であるため解釈においては留意されたい。

(2) 現在の介護支援専門員数のままで対応するための担当件数等の条件の検討

今後のサービス量見込みの伸長に、現状の介護支援専門員、事業所・施設数を維持したまま対応するための条件（介護支援専門員一人当たり担当件数や事業所・施設当たり受給者数）について検討した。

居宅介護支援事業所・地域包括支援センターについては、現状の介護支援専門員数を維持したままサービス量見込みの伸長に対応するための条件を検討するために、今後追加で必要となる介護支援専門員数が「0」となる「介護支援専門員一人当たり担当件数」を算出した。

小規模多機能・看護小規模多機能、居住系サービス、介護施設については、現状の事業所・施設数、介護支援専門員数を維持したままサービスの伸長に対応するための条件を検討するために、同様に追加で必要となる介護支援専門員数が「0」となる「事業所・施設当たり受給者数」を算出した（一つの事業所・施設でどの程度利用を受け入れることができれば対応できるかという観点で検討した）。

以上の前提で、必要な条件について検討した結果について示す。

居宅介護支援事業所、地域包括支援センターにおいては、サービス利用の伸長に応じた担当件数の増加が必要となるため、令和 7 年度では令和 4 年度比で一人当たり担当件数の 7%増が必要となり、令和 22 年度までには 26%程度一人当たり担当件数を増やす必要があることとなる（サービス量見込みの伸長と同じ割合の伸び）。

よって、居宅介護支援事業所では、令和 4 年度比で令和 7 年度に+1.8 件（平均 31.1 件）、令和 22 年度に+6.5 件（平均 36.4 件）の対応が必要な計算となる。

小規模多機能・看護小規模多機能、居住系サービス、介護施設においては、各類型の事業所・施設当たりそれぞれ 1.28 倍、1.16 倍、1.13 倍の利用者を受け入れることが前提となる（サービス利用の伸長分、各事業所・施設で受け入れることが求められる）。

図表 218 介護支援専門員数、事業所・施設数を増やさずに対応するための条件のシミュレーション

	令和4年度（2022年度）		令和7年度（2025年度）		令和22年度（2040年度）		備考
Ⅰ 受給者数・サービス見込み量	実績値		推計値				
在宅介護（小規模多機能、看護小規模多機能除く）	362.1万人		388.2万人	1.07	454.6万人	1.26	
要介護1～5	284.6万人		305.1万人	1.07	357.3万人	1.26	
要支援1～2	77.5万人		83.1万人	1.07	97.3万人	1.26	
小規模多機能・看護商機後多機能	13.1万人		16.8万人	1.28	19.4万人	1.48	
居住系サービス（特定施設、グループホーム）	48.2万人		56.0万人	1.16	65.0万人	1.35	
介護施設（特養、老健、介護医療院、介護療養型医療施設）	102.3万人		116.0万人	1.13	133.0万人	1.30	
Ⅱ 介護支援専門員数	実績		令和4年度実績値が継続する想定				
居宅介護支援+介護予防支援	124,826	1.00	124,826	1.00	124,826	1.00	
居宅介護支援	111,706	1.00	111,706	1.00	111,706	1.00	
介護予防支援	13,120	1.00	13,120	1.00	13,120	1.00	現状の体制維持を前提として検討
小規模多機能+看護小規模多機能	7,421	1.00	7,421	1.00	7,421	1.00	
居住系サービス	23,558	1.00	23,558	1.00	23,558	1.00	
介護施設	26,376	1.00	26,376	1.00	26,376	1.00	
Ⅲ 介護支援専門員一人当たり担当件数	実績		必要な担当件数の試算値※1				
居宅介護支援+介護予防支援	29.01	1.0	**31.10**	1.07	**36.42**	1.26	※1 （サービス見込み量）÷（介護支援専門員数）で算出
居宅介護支援	25.48	1.0	**27.32**	1.07	**31.99**	1.26	令和4年度の介護支援専門員数の実績が継続されるものとして必要な一人当たりの担当数を試算
介護予防支援	59.06	1.0	**63.32**	1.07	**74.15**	1.26	
小規模多機能+看護小規模多機能	17.71	1.0	22.64	1.28	26.14	1.48	
居住系サービス	20.45	1.0	23.77	1.16	27.59	1.35	
介護施設	38.79	1.0	43.98	1.13	50.42	1.30	
Ⅳ 事業所・施設数	実績		令和4年度実績値が継続する想定				
居宅介護支援+介護予防支援	43,869		43,869	1.00	43,869	1.00	
居宅介護支援	38,538		38,538	1.00	38,538	1.00	介護支援専門員数が現状維持を前提として事業所・施設数も変わらないものと設定
介護予防支援	5,331		5,331	1.00	5,331	1.00	
小規模多機能+看護小規模多機能	11,578		11,578	1.00	11,578	1.00	
居住系サービス	39,278		39,278	1.00	39,278	1.00	
介護施設	16,299		16,299	1.00	16,299	1.00	
Ⅴ 事業所・施設当たり受給者数	実績		必要な事業所当たり件数の試算値※2				
居宅介護支援+介護予防支援	82.54	1.00	88.49	1.07	103.63	1.26	※2 （サービス見込み量）÷（事業所・施設数）
居宅介護支援	73.85	1.00	79.18	1.07	92.72	1.26	令和4年度の事業所・施設数の実績が継続されるものとして必要となる事業所・施設当たりの受給者数（利用者数）を試算
介護予防支援	145.35	1.00	155.83	1.07	182.49	1.26	
小規模多機能+看護小規模多機能	11.35	1.00	14.51	1.28	16.76	1.48	
居住系サービス	12.26	1.00	14.26	1.16	16.55	1.35	
介護施設	62.77	1.00	71.17	1.13	81.60	1.30	
Ⅵ 事業所・施設当たり介護支援専門員数	実績		令和4年度実績値が継続する想定				
居宅介護支援+介護予防支援	2.85		2.85		2.85		
居宅介護支援	2.90		2.90		2.90		
介護予防支援	2.46		2.46		2.46		
小規模多機能+看護小規模多機能	0.64		0.64		0.64		
居住系サービス	0.60		0.60		0.60		
介護施設	1.62		1.62		1.62		
Ⅶ 令和4年度対比で上積みが必要となる介護支援専門員数			必要数の試算値				
居宅介護支援+介護予防支援	-		+0		+0		
居宅介護支援	-		+0		+0		
介護予防支援	-		+0		+0		
小規模多機能+看護小規模多機能	-		+0		+0		
居住系サービス	-		+0		+0		
介護施設	-		+0		+0		

(3) 段階的に一人当たりの担当数等を増やす前提での必要介護支援専門員数の検討

現状の介護支援専門員数、事業所・施設数をそのままの数としての対応は現実的とは言い難い面があるため、段階的に介護支援専門員一人当たり担当件数や事業所・施設当たり受給者数を伸長させる前提を置いたシミュレーションを行った。

居宅介護支援事業所・地域包括支援センターについては、介護支援専門員一人当たり担当件数を令和 4 年度対比で令和 7 年度に 5%増、令和 22 年度に 20%増となる設定とした。

小規模多機能・看護小規模多機能、居住系サービス、介護施設については、事業所・施設当たり受給者数について、令和 7 年度に 10%増、令和 22 年度に 30%増となる設定とした。

以上の前提で、必要な条件について検討した結果について示す。

居宅介護支援事業所、地域包括支援センターにおいては、上記の条件を実現できれば、令和 7 年度にそれぞれ 11 万 4 千人、1 万 3,400 人程度、令和 22 年度にそれぞれ 11 万 6 千人、13,727 人程度必要な計算となり、令和 7 年度までに居宅介護支援事業所で 2,300 人程度、地域包括支援センターで 270 人程度の上積みが必要となる。

小規模多機能・看護小規模多機能、居住系サービス、介護施設においては、上記の条件を実現できた場合、これらの合計で令和 7 年度までに 3,300 人程度、令和 22 年度までに 1 万 3 千人程度の追加での確保が必要となる計算である。（小規模多機能・看護小規模多機能、居住系サービス、介護施設は在宅介護よりも将来の伸長が見込まれているため、必要数もある程度多くなっていると考えられる。）

図表 219 段階的に一人当たり担当件数等を増やす前提での必要数のシミュレーション

	令和4年度（2022年度）		令和7年度（2025年度）		令和22年度（2040年度）		備考
Ⅰ 受給者数・サービス見込み量	実績値		推計値				
在宅介護（小規模多機能、看護小規模多機能除く）	362.1万人	1.00	388.2万人	1.07	454.6万人	1.26	
要介護1～5	284.6万人	1.00	305.1万人	1.07	357.3万人	1.26	
要支援1～2	77.5万人	1.00	83.1万人	1.07	97.3万人	1.26	
小規模多機能・看護商機後多機能	13.1万人	1.00	16.8万人	1.28	19.4万人	1.48	
居住系サービス（特定施設、グループホーム）	48.2万人	1.00	56.0万人	1.16	65.0万人	1.35	
介護施設（特養、老健、介護医療院、介護療養型医療施設）	102.3万人	1.00	116.0万人	1.13	133.0万人	1.30	
Ⅱ 介護支援専門員数	実績		試算値※1				※1 居宅介護支援・介護予防支援については、（サービス見込み量）÷（介護支援専門員一人当たり担当件数） その他は（必要となる事業所・施設数）×（事業所・施設当たり介護支援専門員数）
居宅介護支援+介護予防支援	124,826	1.00	127,458	1.02	130,602	1.05	
居宅介護支援	111,706	1.00	114,061	1.02	116,875	1.05	
介護予防支援	13,120	1.00	13,397	1.02	13,727	1.05	
小規模多機能+看護小規模多機能	7,421	1.00	8,624	1.16	9,958	1.34	
居住系サービス	23,558	1.00	24,897	1.06	28,898	1.23	
介護施設	26,376	1.00	27,188	1.03	31,172	1.18	
Ⅲ 介護支援専門員一人当たり担当件数	実績		令和4年度実績値が継続する想定				今後の担当件数の増数について前提条件として設定
居宅介護支援+介護予防支援	29.01	1.00	30.46	**1.05**	34.81	**1.20**	
居宅介護支援	25.48	1.00	26.75	**1.05**	30.57	**1.20**	
介護予防支援	59.06	1.00	62.01	**1.05**	70.87	**1.20**	
小規模多機能+看護小規模多機能	17.71		19.48		19.48		
居住系サービス	20.45		22.49		22.49		
介護施設	38.79		42.67		42.67		
Ⅳ 事業所・施設数	実績		必要数の試算値				
居宅介護支援+介護予防支援	43,869	1.00	44,794	1.02	45,899	1.05	
居宅介護支援	38,538	1.00	39,351	1.02	40,321	1.05	
介護予防支援	5,331	1.00	5,443	1.02	5,578	1.05	
小規模多機能+看護小規模多機能	11,578	1.00	13,455	1.16	15,537	1.34	
居住系サービス	39,278	1.00	41,510	1.06	48,182	1.23	
介護施設	16,299	1.00	16,801	1.03	19,263	1.18	
Ⅴ 事業所・施設当たり受給者数	実績		令和4年度実績値が継続する想定				小規模多機能等については、事業所・施設当たりの受給者数が令和7年度で5%、令和22年度で20%増加する前提で検討実施
居宅介護支援+介護予防支援	82.54		86.66		99.04		
居宅介護支援	73.85		77.54		88.62		
介護予防支援	145.35		152.62		174.42		
小規模多機能+看護小規模多機能	11.35		12.49	1.10	12.49	1.30	
居住系サービス	12.26		13.49	1.10	13.49	1.30	
介護施設	62.77		69.05	1.10	69.05	1.30	
Ⅵ 事業所・施設あたり介護支援専門員数	実績		令和4年度実績値が継続する想定				
居宅介護支援+介護予防支援	2.85		2.85		2.85		
居宅介護支援	2.90		2.90		2.90		
介護予防支援	2.46		2.46		2.46		
小規模多機能+看護小規模多機能	0.64		0.64	1.00	0.64	1.00	
居住系サービス	0.60		0.60	1.00	0.60	1.00	
介護施設	1.62		1.62	1.00	1.62	1.00	
Ⅱ 介護支援専門員数（再掲）	実績		試算値				
居宅介護支援+介護予防支援	124,826	1.00	127,458	1.02	130,602	1.05	
居宅介護支援	111,706	1.00	114,061	1.02	116,875	1.05	
介護予防支援	13,120	1.00	13,397	1.02	13,727	1.05	
小規模多機能+看護小規模多機能	7,421	1.00	8,624	1.16	9,958	1.34	
居住系サービス	23,558	1.00	24,897	1.06	28,898	1.23	
介護施設	26,376	1.00	27,188	1.03	31,172	1.18	
計	307,007	1.00	315,625	1.03	331,232	1.08	
Ⅶ 令和4年度対比で上積みが必要となる介護支援専門員数			必要数の試算値				
居宅介護支援+介護予防支援	-		+2,632		+5,776		
居宅介護支援	-		+2,355		+5,169		
介護予防支援	-		+277		+607		
小規模多機能+看護小規模多機能	-		+1,203		+2,537		
居住系サービス	-		+1,339		+5,340		
介護施設	-		+812		+4,796		

9.2. 今後の介護支援専門員の供給見込みに関する検討

今後の介護支援専門員数の供給に関しては、以下の 3 つの観点でシミュレーションを実施、検討を行った。なお、供給については、特に不足が懸念される居宅介護支援事業所について実施した。

(1) 再入職割合・新規入職割合を設定するための検討

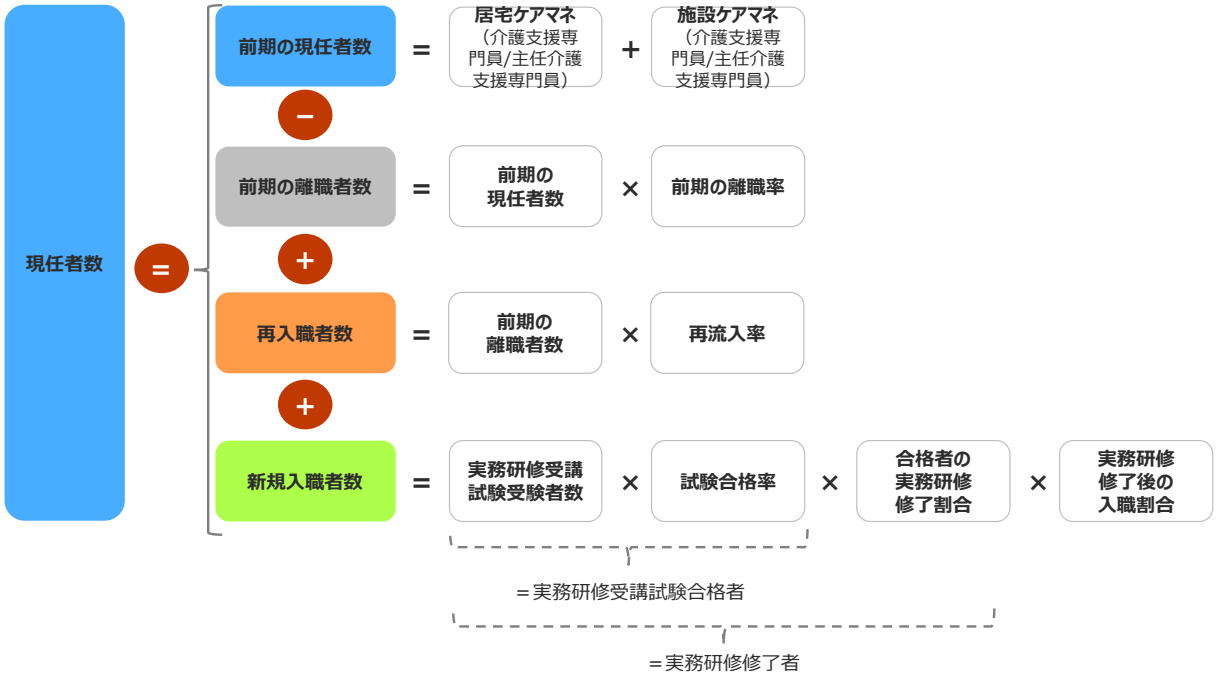
(2) 現状維持ベースでの今後の供給見込みの検討

(3) 供給数を増やすための条件の検討

(1) 再入職割合・新規入職割合を設定するための検討

介護支援専門員の供給数（各年度の人数）を算出するためには、下図に示すようなデータが必要である。マクロデータ及びアンケート調査から多くのデータを得ることができたが、再流入率（離職者のうち介護支援専門員として再入職する割合）、実務研修修了後の入職割合については十分なデータが確保できていない。そのため、それぞれの割合について、過去データを参考に想定される値について検討した。

図表 220 介護支援専門員数の検討に必要とデータ（再掲）



検討は次の前提条件、流れにて実施した。

図表 221 再入職割合、実務研修修了後の入職割合検討シミュレーションの前提・検討の流れ

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（55%、60%、65%、70%、75%）設定しそれぞれ算出
（前年度離職者数）×（設定した再入職率 〇%）で算出
新規入職者数 ： 実務研修修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・検討の流れ＞

① 居宅介護支援事業所の【現任者数】に【離職率】を乗じて、各年度の【離職者数】を算出
② 【前年度現任者数】から【離職者数】を減じて【前年度からの継続就業者数】を算出
③ 【当年度現任者数】から【前年度現任者数】を減じて【現任者数の前年度比増減】を算出
④ 当年度の【現任者数】から【前年度からの継続就業者】を差し引くことで【当年度入職者数（再入職+新規入職）】を算出（当年度、介護支援専門員として入職または再入職した人数）
⑤ 再入職割合が 55～75%の 5 パターンについて、【前年度離職者数】に【再入職率】を乗じて、各パターンでの【再入職者数】を算出
⑥ 5 パターンの再入職率に対して、【当年度入職者数】から【再入職者数】を減じて、各パターンでの【新規入職者数（実務研修修了者）】を算出
⑦ 過去データに基づいて実務研修修了者数を算出し、上記 5 パターンの場合について、【新規入職者数】を【実務研修修了者数】で除して、各パターンでの【実務研修修了後の入職割合】を算出
⑧ 各年度の入職者数に基づき、妥当性のある【再入職率】、【実務研修修了後の入職割合】について検討

シミュレーション結果は以下の通りである。

ヒアリングやアンケート調査結果から、実務研修修了後の入職割合は 35%前後あるいはより低い割合と想定される。実務研修修了後入職割合を 30%程度と仮定すると、再入職率は 70%～75%であることが必要となる（当年度の入職者数を満たすためにはそのような条件となる）。

以上を踏まえて、以降のシミュレーション、検討では実務研修修了後の入職割合 30%、再入職率 70%をベースとする。

図表 222 再入職率・新規入職割合検討のためのシミュレーション

項目	備考	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和2~4年度の平均
現任者数（居宅介護支援事業所）	「介護サービス施設・事業所調査」より	117,953	117,025	116,811	111,706	114,259
離職率	介護労働安定センター「介護労働実態調査」	16.5%	16.0%	14.0%	9.2%	11.7%
離職者数	（現任者数） × （離職率）	19,462	18,724	16,354	10,277	13,315
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	100,457	99,379
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	△ 5,105	△ 2,660
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	11,249	14,879
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55%とした場合	（前年度離職者数） × 0.55	-	10,704	10,298	8,994	9,999
再入職率60%とした場合	（前年度離職者数） × 0.6	-	11,677	11,234	9,812	10,908
再入職率65%とした場合	（前年度離職者数） × 0.65	-	12,650	12,171	10,630	11,817
再入職率70%とした場合	（前年度離職者数） × 0.7	-	13,624	13,107	11,447	12,726
再入職率75%とした場合	（前年度離職者数） × 0.75	-	14,597	14,043	12,265	13,635
新規入職者数（実務研修修了者）	実務研修終了後に介護支援専門員として従事					
再入職率55%とした場合	（現任者数） － ｛（前年度からの継続就業者数） ＋ （再入職者数）｝	-	7,830	8,212	2,254	6,099
再入職率60%とした場合		-	6,857	7,276	1,436	5,190
再入職率65%とした場合		-	5,884	6,339	619	4,281
再入職率70%とした場合		-	4,911	5,403	△ 199	3,372
再入職率75%とした場合		-	3,938	4,467	△ 1,017	2,463
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	10,328	10,397
実務研修修了者数	（実務研修受講試験合格者数） × 0.93 ※令和3年度分調査データより仮定	7,457	7,626	11,776	9,605	9,669
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55%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）	-	102.7%	69.7%	23.5%	63.1%
再入職率60%とした場合		-	89.9%	61.8%	15.0%	53.7%
再入職率65%とした場合			77.2%	53.8%	6.4%	44.3%
再入職率70%とした場合			64.4%	45.9%	-2.1%	34.9%
再入職率75%とした場合		-	51.6%	37.9%	-10.6%	25.5%

(2) 現状維持ベースでの今後の供給見込みの検討

今後の介護支援専門員数について、離職率や再入職率、受講試験合格者数、実務研修修了後の入職割合等は近年の値が継続するものとして現状維持ベースでのシミュレーションを行った。

現状維持を前提とした場合、近年の居宅介護支援事業所における介護支援専門員の減少傾向が継続することなる。

供給数の増加に向けては、離職率や合格者数、研修修了後入職割合等を変動させることが必要となる。

図表 223 現状維持ベースでの今後の供給見込みシミュレーション

項目	備考	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和22年度
現任者数（居宅介護支援事業所）		111,706	111,504	111,041	110,591	105,258
前年度比増減			△ 202	△ 464	△ 450	△ 285
令和4年度比での累計増数			△ 202	△ 665	△ 1,115	△ 6,448
離職率	アンケート調査結果を考慮して10%として設定	9.2%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%
離職者数	（現任者数） × （離職率）	10,277	11,150	11,104	11,059	10,526
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）	100,457	101,429	100,354	99,937	94,989
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）	△ 5,105	△ 202	△ 464	△ 450	△ 285
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）	11,249	10,075	10,687	10,654	10,270
再入職者数	前年度離職者数 × 0.7 （再入職率70%として設定）		7,194	7,805	7,773	7,388
新規入職者数（実務研修修了者）	実務研修修了者 ×0.3 （修了後入職率30%として設定）		2,882	2,882	2,882	2,882
実務研修受講試験合格者数	令和4年度実績をベースに設定	10,328	10,328	10,328	10,328	10,343
実務研修修了者数	（実務研修受講試験合格者数） × 0.93	9,605	9,605	9,605	9,605	9,619

(3) 供給数を増やすための条件の検討

前掲の通り、現状維持ベースでは、介護支援専門員数は減少が続く見込みであるため、供給を増やすための条件を検討するためのシミュレーションを実施した。

シミュレーションにおいては、離職率、合格者数、実務研修修了後の入職割合をパラメータとした（再入職率は 70%とすでに高水準であるため変動させる対象から除外）。各パラメータについて個別に変動させたパターンと組み合わせて変動させたパターンでシミュレーションを行った。

① 離職率のみ変動させたパターン

離職率について現状の 10%程度からさらに改善する前提でシミュレーションを行った。

離職率を 7%まで改善することを前提した場合、令和 7 年度までに計 860 人程度、令和 22 年度までに 7,600 人程度の介護支援専門員数の増加となる。

ただし、すでに介護支援専門員の離職率は 10%程度となっており、介護職や他産業と比較しても高くない水準にあり、さらに 3 ポイントの改善はハードルが高いと考えられる。

図表 224 離職率改善を前提とした供給数のシミュレーション（離職率 7%に改善）

項目	備考	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和22年度
現任者数（居宅介護支援事業所）		111,706	111,504	112,044	112,573	119,322
前年度比増減			△ 202	540	529	388
令和4年度比での累計増数			△ 202	338	867	7,616
離職率	アンケート調査等より**改善して7%**と設定	9.2%	7.0%	7.0%	7.0%	7.0%
離職者数	（現任者数） × （離職率）	10,277	7,805	7,843	7,880	8,353
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）	100,457	101,429	103,699	104,201	110,609
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）	△ 5,105	△ 202	540	529	388
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）	11,249	10,075	8,345	8,372	8,713
再入職者数	前年度離職者数 × 0.7 （再入職率70%として設定）		7,194	5,464	5,490	5,828
新規入職者数（実務研修修了者）	実務研修修了者 ×0.3 （修了後入職率30%として設定）		2,882	2,882	2,882	2,886
実務研修受講試験合格者数	令和4年度実績をベースに設定	10,328	10,328	10,328	10,328	10,343
実務研修修了者数	（実務研修受講試験合格者数） × 0.93	9,605	9,605	9,605	9,605	9,619

② 実務研修修了後の入職割合のみ変動させたパターン

実務研修修了後の入職割合について、現状想定の 30%をさらに高める前提のシミュレーションを実施した。実務研修修了後の入職割合が 40%まで高まることを前提した場合、令和 7 年度までに計 1,600 人程度、令和 22 年度までに 7,100 人程度の介護支援専門員数の増加となる。

図表 225 実務研修修了後の入職割合向上を前提とした供給数のシミュレーション

項目	備考	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和22年度
現任者数（居宅介護支援事業所）		111,706	112,465	112,933	113,387	118,810
前年度比増減			759	468	454	292
令和4年度比での累計増数			759	1,227	1,681	7,104
離職率	アンケート調査結果を考慮して10%として設定	9.2%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%
離職者数	（現任者数） × （離職率）	10,277	11,246	11,293	11,339	11,881
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）	100,457	101,429	101,218	101,640	106,666
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）	△ 5,105	759	468	454	292
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）	11,249	11,036	11,715	11,747	12,144
再入職者数	前年度離職者数 × 0.7 （再入職率70%として設定）		7,194	7,873	7,905	8,296
新規入職者数（実務研修修了者）	実務研修修了者 ×0.4 （修了後**入職率40%**として設定）		3,842	3,842	3,842	3,848
実務研修受講試験合格者数	令和4年度実績をベースに設定	10,328	10,328	10,328	10,328	10,343
実務研修修了者数	（実務研修受講試験合格者数） × 0.93	9,605	9,605	9,605	9,605	9,619

③ 合格者数のみ変動させたパターン

合格者数について、令和 4 年度実績をベースに、今後さらに増加する前提でのシミュレーションを実施した。実務研修受講試験の合格者数が現状の 1.5 倍に拡大することを前提した場合、令和 7 年度までに計 3,000 人程度、令和 22 年度までに 13,800 人程度の介護支援専門員数の増加となる。

図表 226 合格者数の増加を前提とした供給数のシミュレーション

項目	備考	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和22年度
現任者数（居宅介護支援事業所）		111,706	112,945	113,879	114,785	125,527
前年度比増減			1,239	934	906	574
令和4年度比での累計増数			1,239	2,173	3,079	13,821
離職率	アンケート調査結果を考慮して10%として設定	9.2%	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%
離職者数	（現任者数） × （離職率）	10,277	11,295	11,388	11,478	12,553
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）	100,457	101,429	101,651	102,491	112,458
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）	△ 5,105	1,239	934	906	574
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）	11,249	11,516	12,228	12,294	13,069
再入職者数	前年度離職者数 × 0.7 （再入職率70%として設定）		7,194	7,906	7,972	8,747
新規入職者数（実務研修修了者）	実務研修修了者 ×0.3 （修了後入職率30%として設定）		4,322	4,322	4,322	4,322
実務研修受講試験合格者数	令和4年度実績の**1.5倍の合格者**数	10,328	15,492	15,492	15,492	15,492
実務研修修了者数	（実務研修受講試験合格者数） × 0.93	9,605	14,408	14,408	14,408	14,408

④ 離職率、入職割合、合格者を組み合わせたパターン

離職率、入職割合、合格者の変動について、いずれもかなり大幅な変化がないと、多くの介護支援専門員の確保は難しいものとなっているため、3つを組み合わせてのシミュレーションを実施した。

個別のシミュレーションよりもやや改善、増加を抑制する形で、離職率 9%、実務研修修了後の入職割合 35%、合格者数を現状の 1.3 倍とした場合、令和 7 年度までに計 3,800 人程度、令和 22 年度までに 19,400 人程度の介護支援専門員数の増加となる。

離職率 9%、入職割合 40%、合格者数 1.5 倍とした場合は、令和 7 年度までに計 7,900 人程度、令和 22 年度までに 39,500 人程度の介護支援専門員数の増加となる。

図表 227 離職率、入職割合、合格者の組合せによる供給数のシミュレーション

項目	備考	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和22年度
現任者数（居宅介護支援事業所）		111,706	112,993	114,313	115,597	131,176
前年度比増減			1,287	1,319	1,284	852
令和4年度比での累計増数			1,287	2,607	3,891	19,470
離職率	アンケート調査等より**改善して9%**と設定	9.2%	9.0%	9.0%	9.0%	9.0%
離職者数	（現任者数） × （離職率）	10,277	10,169	10,288	10,404	11,806
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）	100,457	101,429	102,824	104,025	118,595
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）	△ 5,105	1,287	1,319	1,284	852
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）	11,249	11,564	11,489	11,572	12,581
再入職者数	前年度離職者数 × 0.7 （再入職率70%として設定）		7,194	7,119	7,202	8,210
新規入職者数（実務研修修了者）	実務研修修了者 ×0.35 （修了後**入職率35%**として設定）		4,370	4,370	4,370	4,370
実務研修受講試験合格者数	令和4年度実績の**1.3倍の合格者**数	10,328	13,426	13,426	13,426	13,426
実務研修修了者数	（実務研修受講試験合格者数） × 0.93	9,605	12,487	12,487	12,487	12,487

項目	備考	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和22年度
現任者数（居宅介護支援事業所）		111,706	114,386	117,061	119,663	151,242
前年度比増減			2,680	2,675	2,602	1,726
令和4年度比での累計増数			2,680	5,355	7,957	39,536
離職率	アンケート調査等より**改善して9%**と設定	9.2%	9.0%	9.0%	9.0%	9.0%
離職者数	（現任者数） × （離職率）	10,277	10,295	10,535	10,770	13,612
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）	100,457	101,429	104,091	106,525	136,059
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）	△ 5,105	2,680	2,675	2,602	1,726
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）	11,249	12,957	12,969	13,138	15,183
再入職者数	前年度離職者数 × 0.7 （再入職率70%として設定）		7,194	7,206	7,375	9,419
新規入職者数（実務研修修了者）	実務研修修了者 ×0.4 （修了後**入職率40%**として設定）		5,763	5,763	5,763	5,763
実務研修受講試験合格者数	令和4年度実績の**1.5倍の合格者**数	10,328	15,492	15,492	15,492	15,492
実務研修修了者数	（実務研修受講試験合格者数） × 0.93	9,605	14,408	14,408	14,408	14,408

9.3. 介護支援専門員の需要・供給に関する検討からの示唆

今後の介護支援専門員数の需要と供給に関するシミュレーションを踏まえた検討結果について以下に整理する。

【需要（必要数）について】

- 今後のサービス見込み量を前提に、現状の介護支援専門員一人当たり担当件数等が維持されるものとした場合、居宅介護支援事業所では令和 7 年度で 8 千人、令和 22 年度までに 2 万 8 千人程度追加で確保することが必要となり、地域包括支援センターでは、令和 7 年度で 950 人、令和 22 年度までに 3,300 人程度追加で確保ことが必要と見込まれる。現状の担当件数等が維持される前提で考えると、居宅介護支援事業所では令和 7 年度までに年間 2,600～2,700 名程度の確保が必要となる計算である。
- 現状の介護支援専門員数で今後のサービス量の伸びに対応していくためには、令和 7 年度までに一人当たり担当件数を 7%程度増やすことが必要となる。アンケート調査結果等を踏まえると、7%は実現できる可能性があると考えられるが、3 年程度で対応できるかについては今後の取り組み次第と考えられる。また、令和 22 年度までには 25%強（＋5 件強）の対応が求められることとなり、一定の施策が必要となる可能性が考えられる。

【供給数について】

- 今後の介護支援専門員の供給は、離職率や合格者数、実務研修修了後の入職割合について現状維持という前提でシミュレーションすると、減少が続くこととなる。
- 介護支援専門員を十分に確保していくためには、実務研修修了後の入職割合の増大、受講試験合格者数の増大、離職率の低減が必要と考えられる（再入職については 70%程度とすでにある程度高いと考えられさらなる改善は困難と想定される）。
- 上記の3つの方向性について、一つずつの取組では令和 7 年度、令和 22 年度までに十分な人員を確保することは簡単ではない。したがって、それぞれを組み合わせて検討してくことが重要と考えられる。
    - 合格者数の増加と実務研修修了後の入職割合の増大は組み合わせることで、よりインパクトを創出できる。
    - 合格者数が増えない場合、離職率の改善と実務研修修了後の入職割合の向上のみで今後見込まれる必要数を確保することは容易ではない。受験者の拡大あるいは合格率を上げるといった方向性も考えていく必要があると考えられる。

10. 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。

10.1. 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】

○介護支援専門員は離島や中山間地域、地方部に限らず、都市部等でも不足の懸念がある

- 自治体及び居宅介護支援事業所、地域包括支援センターアンケート調査から、地方部に限らず都市部においても介護支援専門員が不足傾向にあることが示唆された。実態として、必要なタイミングで介護支援専門員がみつからないといった問題も生じつつある。新規の予防ケアプランの対応については、サービス提供開始までに時間がかかるケースが生じている地域も少なくない。
- 地域包括支援センターの業務もひっ迫傾向にある。介護予防支援の一部委託は断られるケースも少なくない状況となっており、特に介護予防支援において提供まで時間がかかるケースが多くなっている可能性が示唆されている。
- 居宅介護支援事業所においては、人材不足感は大きくはない事業所が多いが、実態として、新規の利用を断るケースも少なくはないとみられ、特に新規利用が増加するタイミング・時期においては、必要なタイミングでサービス提供されない利用者が生じる懸念がある。事業所として人員不足は感じていなくても、地域全体でのケアマネジメントの担い手は十分とは言えない地域も少なくないと考えられる。
- 居宅介護支援事業所の介護支援専門員の不足感は特に離職が生じている場合や一人当たりの担当件数が多い場合に高い傾向があり、実際に利用を断るケースもある。

○主任介護支援専門員も引き続き十分とは言い難い面がある

- 自治体アンケート調査において、主任介護支援専門員もやや不足しているとの意見が多い。自治体として具体的に問題が生じているものではないが、管理者要件を満たせていない事業所が一定数あり、現在は経過措置が取られているものの、今後、休止や閉鎖となること等が懸念されている。
- 居宅介護支援事業所・地域包括支援センター調査からは介護支援専門員の 30～40%程度が主任介護支援専門員の資格を有していることが把握できたが、現状でも主任介護支援専門員がおらず管理者要件を満たしていない事業所も依然として残っている。

【確保に向けた取組状況と取組上の課題】

○今後、自然体で介護支援専門員が増加していく可能性、対応力が高まる可能性は高くない

- 自治体や事業所において介護支援専門員の新規確保のための取組が実施されていても、その効果が生じるまでには至っていないケースが大半であり、新規確保という点では課題が大きいと言える。

- 介護支援専門員の現任者においては、継続就業意向があるケースが多いが、比較的高齢の介護支援専門員も少なくないため、定年や年齢・体力の問題等による離職、担当件数の抑制等の可能性もある。また、業務負担や賃金・処遇面での離職の可能性もあると考えられる。

○介護支援専門員確保のための取組は広く実施されているとは言い難い面がある

- 市町村において、介護支援専門員・主任介護支援専門員確保のための取組を実施しているケースは限定的である。
- 事業所においても、人材確保のための取組を行っていないケースが少なくない。
- 自治体や介護サービス事業所等の介護職員確保のための取組状況と比較すると、介護支援専門員の確保策については、充実した取組が実施されているとは言い難い面がある。

○取組が効果につながっていない

- 自治体、事業所ともに、介護支援専門員確保のための施策を実施していたとしても、新規の人材確保においてその効果を実感できていない。

○現状で挙げられる課題に対応して対策の検討が必要

- 現状の介護支援専門員の離職要因としては、賃金・処遇面や事務負担・業務負担の大きさ、責任の大きさ、年齢・体力面などが挙げられる。また、法定研修の受講負担も大きな課題との意見は自治体や事業所からも挙げられた。
- 介護支援専門員にとっての負担には時間的なものと心理的・身体的なものがあると考えられ、それぞれ負担の大きい業務は異なる面がある。
- 業務負担の軽減策と合わせて、介護支援専門員の高齢化への対応も必要と考えられる。
- 法定研修受講後の入職割合が高くないことも課題と考えられ、これらへの対応も重要といえる。
- 現任の介護支援専門員の多くは、現在の事業所での継続就業を望んでいることもあり、介護支援専門員のさらなる確保に向けては、新規入職を促進するための取組がより重要になると考えられる。現任者の 4 割程度は実務研修受講後 3 か月以内に介護支援専門員として就業しており、介護支援専門員としての就業を前提に受験・研修受講する人材を、より的確に確保できるようにするための方策の検討も必要である。
- また、実務研修受講から数年後に介護支援専門員として就業するケースもあるため、入職までの期間についての個々人の希望に対応することも考慮すべきである。介護福祉士や社会福祉士、看護師・准看護師の資格保有者が現任者の多くを占めており、対象別に検討を進めることも有用と考えられる。

【介護支援専門員一人当たり担当件数の拡大に向けて】

○担当件数を増やす余地は一定程度あると考えられる

- 介護支援専門員調査から、上限に対して余裕のある場合、担当件数を増やす余地があるとの回答が一定数みられている。すでに 40 件近く、あるいは 40 件超を担当している場合、現状の業務は大変であると感じている傾向があり、余力は大きくないものとみられるが、その場合でも一部、さらに件数を増やすことが可能というケースも存在する。事業者へのヒアリングにおいても、逓減性の緩和を好意的に受け入れている介護支援専門員もある程度いるとの意見が挙げられている。これは、評価・処遇において歩合・インセンティブの仕組みが設けられていること等が前提となっている。また、多数の件数を担当するためには業務負担の軽減も重要であり、業務負担軽減も並行して考慮すべき事項である。
- 地方部では訪問のための負担が大きい等、地域性も一人当たり担当件数に影響しているとみられ、訪問効率の改善等も検討課題となるものと考えられる。
- 現状の給与体系においては、担当件数によるインセンティブ・歩合が盛り込まれているケースは限定的であり、担当件数を単に増やした場合、純粋な負担増となる懸念がある。担当数を増やすことによる動機づけを図ることも併せて考えていく必要がある。
- 担当件数を増やすことができる場合でも数％～10％程度という介護支援専門員が多いと考えられ、それのみでサービス需要量の伸びに対応することは難しいものと考えられる。

<u>○担当件数の増加のためには業務負担の抑制の検討も重要</u>

- 現状、担当件数に余力を持たせている理由として、管理者業務や事務作業対応のためという意見があり、間接業務負担の軽減も件数増加のためには重要と考えられる。
- 小規模な事業所であっても事務作業を任せられるような体制を作っていくことも検討すべきと考えられる。
- 書類の作成、確認といった事務作業や研修受講、会議体への出席等は時間的な負担が大きい面があり、さらなる負担軽減策も検討が期待される。
- 心理的な負担の大きい業務として、本来業務外の利用者・家族対応や利用者の緊急時や入退院のための対応等が挙げられており、介護支援専門員としての対応範囲も整理していくことが必要と考えられる。

【需要の抑制・供給拡大に向けて】

<u>○現状の介護支援専門員数でサービス量の増加に対応することは現実的ではない</u>

- 現状の介護支援専門員数で、今後の介護需要の伸びに対応するためには、居宅介護支援事業所では、令和 7 年度時点で平均 7%（令和 4 年度比）の対応件数増、令和 22 年度時点で 26%程度（令和 4 年度比）の対応件数増が必要となるが、現状の担当状況・負担感を考慮すると 20%を超える対応件数増の実現は簡単ではない。
- 業務負担の軽減、法人・事業所における評価・処遇の見直し等による件数増加への動機付けについて対応を進めること等を前提としつつ、段階的に担当件数の増加を図っていくことが必要と考えられる。

〇供給数の拡大に向けては、実務研修修了後の入職割合増加、受講試験合格者の増加、離職率の低減への対応を組み合わせて進めることが重要となる

- 介護支援専門員一人当たりの担当件数がある程度増加することを見込んだ場合においても、実務研修修了後の入職割合増、受講試験合格者増、離職率の低減について、個別に対応するだけでは、今後必要と想定される介護支援専門員数を充足するハードルは高。単一の取組で必要数を確保することは簡単ではないため、組み合わせて対応を図っていくことが必要と考えられる。実務研修修了後の入職割合のさらなる増、離職率の一層の低減、合格者数の増はいずれも容易ではないため、必要な介護支援専門員数を確保していくためにはそれぞれを並行して検討・推進していく必要がある。
- 介護支援専門員の人数を確保することに対して最もインパクトが大きいと考えられるのは合格者数の増であり、すそ野を拡大するための方向性を考えていくことも重要である。

10.2. 今後に向けた課題・論点、検討の方向性

＜課題・論点＞

【新規入職者の確保】

○入職候補者の母数を増やすことの検討が必要となる（受験者、合格者といった裾野の拡大）

- 現状、受講試験の受験者、合格者数は横ばいで推移しており、実務研修受講・修了後の入職者割合も低いという指摘もある。自然体で受験者、合格者が増える可能性は高くないことを考慮して検討することが求められる。
- 新規入職者を増やすためには、実務研修を受講する母数の拡大も重要であり、そのためには、受験者数の増加、合格者数の増加が必要である。
- 現状、現任の介護支援専門員の多くは、介護福祉士や社会福祉士、看護師・准看護師の資格保有者であるが、より多様な基礎資格保有者の受験を促していくことも一案ではないか。そのために受験要件となる資格の幅を広げること等も含めて検討していくべきではないか。
- 合格者の増加には合格率が直結するため、合格率を高めるという視点での検討も必要であろう。単に合格水準を下げるということではなく、受験対策の支援や合格後の研修、自己研鑽の充実等も含めて検討していくべきではないか。

○実務研修修了者の入職をいかに増やすか

- 実務研修修了者で介護支援専門員として従事していない場合の、入職を検討する条件としては、賃金・処遇のほか、労働条件も上位に挙げられる。柔軟な勤務体系、休暇の取りやすさ、残業等が少ないこと等が条件になるものと考えられる。これらを実現できる施策・支援について、さらに検討することが重要ではないか。
- また、介護支援専門員としての就業に向けての不安点としては、「賃金・処遇面」、「業務と賃金・処遇のバランス」、「事務作業・事務負担の大きさ」、「業務内容の広さ」、「責任の大きさ」が挙げられており、賃金以外に、負担感の抑制等も重要となる。
- 現状の業務負担の大きい点への対応に加え、業務範囲の明確化・役割分担（事務作業・雑務を切り離す等）等をさらに図っていくことが期待される。
- 現任の介護支援専門員は、実務研修修了後、比較的短期で入職している傾向があり、早期に情報提供を行っていくことなども検討すべきであろう。
- また、実務研修修了から一定の年数を空けて入職しているケースもあり、現在の仕事の状況も踏まえて入職を促していく策も併せて考えていく必要がある。

【既存人材の維持（離職防止）】

○早期離職や介護職に戻ってしまうことの防止も考える必要がある（離職をいかに防ぐか）

- 賃金面や業務負担等から、介護支援専門員として入職したものの離職してしまうケースへの対応もより充実させていく必要がある。

- アンケート調査から、賃金・処遇面以外にも業務において、時間的・心理的な負担が大きいこと等も課題となっている。
- 現状においても国、自治体、事業者それぞれにおいて負担軽減のための施策が検討、推進されているところであるが、さらなる負担軽減策の検討・推進が期待される。
- 事務負担や研修受講負担等に加え、職場環境整備等、介護職員の確保のための施策等も参考にしつつ、対応方策を検討することが有用となる可能性も考えられる。
- 負担を感じる点や重視点は個人によって相違があることも考慮し、対応を図ることが重要である。

〇年齢・体力面の不安を抑制していくことも重要となる（より長期的に働ける環境をいかにつくるか）

- 介護支援専門員の離職要因の上位として年齢や体力の問題が挙げられる。現在、平均年齢は50 歳超であり、60 歳以上という人材も少なくない。
- 現状、介護支援専門員の離職率は 10%程度まで改善が進んできているものと考えられるが、平均年齢や高年齢者の割合を考えると、中長期的には定年や年齢を理由にした離職が増え、離職率が悪化する可能性も懸念される。
- 業務負担の軽減は高齢人材により長く働いてもらうことにも資すると考えられ、新規入職促進だけでなく、定着促進の観点からも、業務負担の軽減については一層の検討の余地があると考えられる。
- 研修受講負担は、主任介護支援専門員資格や介護支援専門員の資格自体を更新しない意向を有する要因にもなっている。長期的に介護支援専門員として働いている場合等においては、質の担保を前提としつつ、さらなる研修受講負担の軽減も検討していくべきではないか（例：〇回目の更新からは何らかの軽減策を提供する等）。

【一人当たりの対応力の向上】

〇一人当たり担当件数の増加についてさらなる検討が期待されるのではないか

- 現状、担当利用者数の上限に対して余力のある介護支援専門員の多くが、担当件数をある程度増やす余地があるとの認識を持っている。担当件数増のための課題とその解決策の検討が重要となる。業務負担の軽減によるより多くの利用者対応のための時間確保に加えて、担当件数を増やすことの動機付けも考えていく必要がある。
- 一律に件数を増やすことを検討するのではなく、現状の担当件数を含めたそれぞれの状況、増やすための条件等を考慮して、それぞれのパターンに応じた検討を進めていくことが必要となるのではないか。
- 担当件数が多い場合においても、件数を増やすことが可能という介護支援専門員もいる、より多数の件数を担当することができるような条件、制約条件等も考えていくことが必要ではないか。
- 事務作業等の負担抑制が一つの方策と考えられ、小規模な法人・事業所においても事務職員確保あるいはそのほかの方法で負担を抑制していくことが必要と考えられる（複数法人・事業所の連携の模索等）。

- なお、担当件数が全般に 40 件に近い水準になった場合、新規の受け入れに柔軟に対応できなくなる可能性も考えられる。現状も新規のサービス利用に時間を要しているケースが発生しているため、この点についても考慮して担当件数の増について検討することが必要であろう。

【その他】

<u>○主任介護支援専門員の位置づけも改めて考えていく必要があるのではないか</u>

- 地域において主任介護支援専門員も不足していると認識している自治体は多く、さらなる確保について検討を進めることが必要である。一方で主任資格を更新しない意向も一部でみられており、対策が求められる。自治体としては、地域包括支援センターの人材としての不足感に加えて、居宅介護支援事業所の管理者要件であるため、中長期的な居宅介護支援事業所の継続に懸念があるという意味合いで課題と考えている。
- 地域によっては、管理者要件であるために主任介護支援専門員の資格を取得するという動きは一巡しかけてきているとも考えられ、主任介護支援専門員の位置づけ・役割を改めて整理し、指導・助言といった役割を遂行することのインセンティブも考えていく必要があるのではないか。現状、給与に多少の差はあるとみられるが、居宅介護支援事業所では主任資格の有無が大きな差とはなっていない面がある。主任介護支援専門員研修・更新研修の受講を促すために、給与や給与以外のインセンティブについて考えていく必要がある。

<u>○マクロデータやアンケートデータと現場の肌感覚の乖離に関する確認・検証も必要</u>

- 各統計データやアンケート調査結果については、現場からの意見を考慮するとその内容に乖離があると考えられる部分もみられる。再入職の傾向等は明確なデータが存在しないこともあり、実態をさらに詳細に把握していくことも重要である。
- 介護支援専門員の不足に関しても、マクロで考えると大きな不足とはなっていないとも言えるが、地域によっては対応に苦慮している実情もあり、その精緻な状況把握についてはさらに検討を深めることが必要であろう。

＜対応の方向性（案）＞

【需要の抑制、供給拡大に向けて】

○既存人材の維持、担当件数の増、新規流入促進がそれぞれ必要となる

- 今後、必要な介護支援専門員を確保し、伸長する介護サービス需要・ケアマネジメント需要に対応していくためには、①既存の介護支援専門員の維持（離職防止、他の職種や他産業への流出防止）、②一人当たりの担当件数の増加、③さらなる新規流入の促進が必要である。
- まずは既存の人材を効果的に活用する観点からも、人員数を維持しつつ、一人ひとりの対応力の向上を図っていくことが重要であろう。既存の人的資源を適切に活用しながら、より多様な人材の確保を図っていくべきと考えられる。

○いずれの観点の検討においても、業務負担の軽減は重要な要素である

- 介護支援専門員の業務負担は、離職要因の一つであるとともに、担当件数増の障壁であり、有資格者が新規流入を検討する上での課題でもある。離職防止、一人当たり担当数の増加、新規流入の促進のいずれの面においても、業務負担軽減は重要であり、時間的な側面、心理的・身体的な側面からの負担軽減をさらに検討し、推進していくことが重要である。

○賃金・処遇に係る動機づけについてもさらに検討の余地がある

- 業務負担軽減と同様に、賃金・処遇面は離職防止、担当件数増加、新規流入促進に影響するものである。
- 現状、大半の介護支援専門員の給与には担当件数による歩合・インセンティブが含まれておらず、より多くの担当件数を持つことへの動機は少ない。平均的な給与水準も高いとは言えないことも離職要因、新規流入の障壁となっている面がある。処遇面の影響は小さくないことから、業務量・成果に応じた給与が得られるような制度設計について、各法人・事業所がさらに検討することも重要ではないか。法人の属性によっては個人の希望で担当する件数を増やすことができない等の課題もあると想定されるため、件数に応じたものだけではなく、組織貢献に応じた評価のあり方等も検討の余地があると考えられる。各法人・事業所、勤務する介護支援専門員の属性・傾向を考慮して検討すべきである。
- アンケートに回答した居宅介護支援事業所の半数程度が特定事業所加算を届け出ていない状況である。加算が得られれば、介護支援専門員の処遇を改善するための財源にできる余地がある事業所が少なくないと言える。特定事業所加算を算定できれば介護支援専門員一人当たり数十万円以上の収益増となるものであり、加算による収益増を図り、それを給与に還元していくことも法人・事業所が検討すべき課題の一つではないか。

【各種施策の検討・推進に際して】

〇国、自治体、法人・事業所の連携・役割分担を図った上での対応の推進

- 介護支援専門員の確保においては、国、自治体、法人・事業所が個別に取組を進めるだけではなく、連携・役割分担についても検討・整理した上で推進することが効果的と考えられる。今後、①既存の介護支援専門員の維持（離職防止、他の職種や他産業への流出防止）、②一人当たりの担当件数の増加、③さらなる新規流入の促進が必要と考えられるが、国や自治体、法人・事業所が重点を置くべき対象は異なると考えられる。
- ①既存の介護支援専門員の維持（離職防止、他の職種や他産業への流出防止）については、すでに事業所で就業している介護支援専門員が対象であり、法人・事業所の役割がより大きくなる。
    - 処遇・給与の改善、業務負担の軽減、職場環境の整備等は法人・事業所が主体的に関わり、問題を解決してくことが期待される。担当件数等によるインセンティブ制度の導入の検討、加算の取得による原資の確保などは現状の介護報酬の範囲でも検討できる内容である。
    - 労働分配率をより高めるためにはコスト削減も重要であり、業務負担の軽減策と合わせて検討を進めることが期待される。介護職員確保における各サービス事業者の取組等も参考に業務負担軽減を図ることも重要である。
    - 一方で、個別の法人・事業所では対応ができない範囲については、国や自治体が施策を提供する等の対応が求められる。事業所の枠を超えた事務負担等の軽減のための仕組みづくり、負担軽減のための ICT 導入支援や研修負担を抑制するための支援等は国や自治体も重要な役割にあるものと考えられる。
- ②一人当たりの担当件数の増加についても、法人・事業所、国・自治体がそれぞれの役割を持って施策を進めることが期待される。
    - 法人・事業所においては、担当件数を増やすことによる介護支援専門員にとってのメリットを明確にしていくことが必要であり、特に成果・業務量・組織貢献等に応じた評価・処遇のルール整備等は重要になると考えられる。また、本来業務であるケアマネジメントの対応量を増やすためには、事務作業等の間接業務負担を削減していくことも重要である。事務職員の配置や ICT ツールの導入、対応すべき業務とそうではない業務の区分け等、法人・事業所で検討できることは少なくないと考えられる。
    - 業務負担軽減については、上記と同様に国や自治体が支援できる面がある。また、介護支援専門員が対応すべき業務等は、個別の法人・事業所のみで整理できるものではなく、自治体等においてその範囲を整理・提示していくことも検討の余地があるのではないか。介護支援専門員では対応できない利用者等からの要望・相談について、連携できる専門職や企業・団体等、繋ぐことができる先の情報提供を行うこと等も業務負担軽減に資する可能性があり、そのような支援を行うことも検討できるのではないか。
- ③さらなる新規流入の促進については、より国や自治体の役割が大きくなると考えられる。

- 新規流入の促進には合格者増といったすそ野拡大、実務研修修了後の流入増が重要であり、個別の法人・事業所では対応が難しい面が大きい。
- 受験者数の増大、合格者の増加は国、自治体を中心にその方向性を検討していくことが必要である。また、低賃金、責任・業務負担が大きいといったイメージを払拭していくための取組についても、業界全体で取り組むことが必要なものであり、国や自治体の関与が重要であろう。負担軽減の取組・その成果に関する情報、介護支援専門員の魅力に関する発信については、国や自治体の支援が求められる範囲と言えるのではないか。
- 法人・事業所においては、新規入職者が安心して働ける業務環境を整備していくことが求められる。

<u>○法人・事業所属性や地域特性に応じた取組のパターン・バリエーションの検討も重要</u>

- 法人・事業所の属性・方針によって、取ることができる方策も異なるものと考えられる。担当件数の増加については本人希望のみで増やすことが難しい場合等が考えられ、業務負担の軽減についても所属する介護支援専門員の状況によって効果的な施策が異なることが想定される。
- また、地域によって介護支援専門員の不足実態、ひっ迫感は異なっており、すでに新規の受け入れに時間を要するという状況も生じている。地域の状況に応じた対応を図っていくことも重要と考えられる。
- 今後、処遇改善や業務負担軽減策、介護支援専門員の確保策を考えていく上では、法人・事業所の属性・傾向や地域の状況に応じて、いくつかのパターン・バリエーションを持って検討を進めていくことがより有用ではないか。
- 小規模な法人・事業所では、間接業務負担、間接コストが相対的に大きいことから、集約化や事業所間連携といったことも方向性として考えられる。加算の取得、事務職員の配置等に向けても一定の規模が必要であり、法人・事業所間の連携等についてはさらなる検討が期待される。
- 事務負担の軽減については、ケアプランデータ連携システムの運用等、ICT 活用も広く進められているところであり、さらなる活用促進によって負担軽減を図っていくことも重要である。さらなる活用促進のために先行取組事例等の整理・周知なども行っていくべきであろう。
- 現場で介護支援専門員が感じている負担を抑制していくためには、より詳細な現場の実情を踏まえていくことが必要であり、負担軽減に資する課題、方策については継続して検討を進めていくことが重要と考えられる。

以上

参考資料１ 調査票

【自治体アンケート調査票】

No	設問	選択肢
	はじめに、貴自治体の基本情報についてお伺いします。	
Q1	貴自治体について該当するものを一つ選択してください。	○ 1 都道府県 ○ 2 政令市・特別区 ○ 3 中核市 ○ 4 上記以外の市町村（人口10万人以上） ○ 5 上記以外の市町村（人口5万人以上10万人未満） ○ 6 上記以外の市町村（人口3万人以上5万人未満） ○ 7 上記以外の市町村（人口3万人未満）
Q2	貴自治体名についてご記入ください。	【　　】
Q3	貴自治体における直近時点の高齢化率についてご記入ください。（小数点第一位まで）	【　　】%
Q4	貴自治体における直近時点の要介護認定率についてご記入ください。（小数点第一位まで）	【　　】%
Q5	貴自治体における直近時点での要支援者・要介護者の人数についてご記入ください。	要支援者【　　】人 要介護者【　　】人
	次に、貴自治体における介護支援専門員の状況についてお伺いします。	
Q6	貴自治体における現在の居宅介護支援事業所、地域包括支援センターの介護支援専門員の充足状況についてお伺いします。人材の充足状況について最も近いものを選択してください。	○ 1 余裕がある ○ 2 適当 ○ 3 やや不足している ○ 4 大きく不足している ○ 5 わからない・どちらともいえない
Q7	前問で「やや不足している」「不足している」と回答された場合にお伺いします。 現状での地域におけるケアマネジメント、ケアプラン作成ニーズに対する状況として最も近いものを選択してください。	○ 1 自治体内の介護支援専門員で対応できている ○ 2 周辺自治体の介護支援専門員の協力等で対応できている ○ 3 必要なタイミングで担当ケアマネジャーが見つからない等の問題が一部で生じている ○ 4 必要なタイミングで担当ケアマネジャーが見つからない等の問題が広く生じている ○ 5 わからない
Q8	市町村のご担当の方にお伺いします。 地域内の地域包括支援センターの業務状況についてお伺いします。現在の状況について最も近いものを選択してください。	○ 1 業務は円滑に実施できている ○ 2 やや業務はひっ迫傾向にある ○ 3 かなり業務はひっ迫傾向にある ○ 4 わからない
Q9	市町村のご担当の方にお伺いします。 地域内での新規の予防ケアプランの対応状況についてお伺いします。現在の状況について最も近いものを選択してください。	○ 1 特に問題なく対応されている ○ 2 提供開始までに時間がかかるケースがたまに生じている ○ 3 提供開始までの時間がかかるケースが頻発している ○ 4 その他【　　】 ○ 5 わからない
Q10	貴自治体における現在の居宅介護支援事業所、地域包括支援センターの**主任**介護支援専門員の充足状況についてお伺いします。人材の充足状況について最も近いものを選択してください。	○ 1 余裕がある ○ 2 適当 ○ 3 やや不足している ○ 4 大きく不足している ○ 5 わからない・どちらともいえない
Q11	貴自治体では、居宅介護支援事業所・予防介護支援事業所で介護支援専門員として業務に従事している現任者の人数を把握していますか。	○ 1 把握している ○ 2 把握していない
Q12	前問で「把握している」と回答された場合、把握されている人数を記入してください。（最も直近で把握されている人数を頭数でご回答ください。）	【　　】人
Q13	貴自治体における令和4年度（2022年度）の介護支援専門員実務研修**受講試験**の受験者数、合格者数について把握されている場合はその人数をそれぞれご回答ください。	受験者数【　　】人　□把握していない 合格者数【　　】人　□把握していない
Q14	貴自治体における令和4年度（2022年度）の介護支援専門員**実務研修**の受講者数、修了者数について把握されている場合はその人数をそれぞれご回答ください。	受講者数【　　】人　□把握していない 修了者数【　　】人　□把握していない

Q15	貴自治体では、介護支援専門員実務者研修受講・修了者のうち、どの程度の人数が介護支援専門員として従事したか把握していますか。最も近いものを選択してください。	○　1 人数を把握している ○　2 おおよその傾向は把握している ○　3 把握していない
Q16	前問で「人数を把握している」「おおよその傾向は把握している」と回答した場合にお伺いします。 実務研修修了者のうち、どの程度が介護支援専門員として入職しているか、最も近いものを選択してください。	○　1 概ね1割未満 ○　2 1割以上～2割未満程度 ○　3 2割以上～3割未満程度 ○　4 3割以上～4割未満程度 ○　5 4割以上～5割未満程度 ○　6 5割以上 ○　7 わからない
Q17	都道府県の担当の方にお伺いします。 貴自治体における介護支援専門員の名簿の登録者数及び、資格が失効している（更新していない者）の人数についてご記入ください。	登録者数【　　】人 失効者数【　　】人
	ここからは、介護支援専門員の人材確保についてお伺いします。	
Q18	貴自治体における介護支援専門員の人材確保（主に新規入職）のための施策の実施状況についてお伺いします。 該当するものについてすべて選択してください。	□　1 介護支援専門員実務研修受講試験の受験費用の補助 □　2 実務研修受講試験の受験対策講座等の受講費用補助 □　3 受験対策のための講座やレクチャー等の実施 □　4 実務研修受講費用の補助 □　5 就業した際の奨励金・祝い金の支給 □　6 処遇改善のための費用補助 □　7 離島や広域対応に対する交通費の補助 □　8 離島や広域対応に対する独自加算等の金銭的支援 □　9 法定研修受講期間中に代替職員を雇用する際の費用補填 □　10 自治体主催の合同説明会等の開催 □　11 事業所のICT導入等の生産性向上の支援 □　12 複数事業所の連携・共同化の支援 □　13 その他 □　14 特に介護支援専門員の確保策は実施してない
Q19	前問で回答した以外で、介護支援専門員の人材確保のために実施している取組がある場合、その内容についてご記入ください。 （任意回答）	【　　】
Q20	費用補助等を実施しているものについて、それぞれどの程度の金額を補助していますか。 前々問で選択したものについて、介護支援専門員一人あたりに対する平均的な金額を記入してください。 金額の算出が難しい場合は空欄としてください。 （任意回答）	1 介護支援専門員実務研修受講試験の受験費用の補助【　　】円 2 実務研修受講試験の受験対策講座等の受講費用補助【　　】円 3 実務研修受講費用の補助【　　】円 4 就業した際の奨励金・祝い金の支給　【　　】円 5 処遇改善のための費用補助　※月額　【　　】円
Q21	貴自治体における**主任**介護支援専門員の確保のための施策の実施状況についてお伺いします。該当するものについてすべて選択してください。	□　1 主任研修、主任更新研修の受講料の補助 □　2 主任更新研修の受講要件を満たす法定外研修を多数提供 □　3 キャリア相談会や個別相談等の実施 □　4 事業所をまたいだネットワーク構築等の支援 □　5 主任要件を満たさない場合の市町村推薦の柔軟化等の対応 □　6 その他【　　】 □　7 特に主任介護支援専門員確保策は実施していない
Q22	介護支援専門員の人材確保について、現状の効果認識についてお伺いします。最も近いものを選択してください。	○　1 施策の実施により介護支援専門員の増加につながっている ○　2 施策の実施により介護支援専門員の増加には至っていないが定着促進にはつながっている ○　3 施策の効果はまだ生じていない ○　4 わからない

Q23	介護支援専門員の確保に向けて、入職・定着に至るプロセスのどこが課題となっていると感じていますか。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。 <表側> ①試験の受験者数が少ない ②試験の合格者が少ない ③合格者の実務研修受講割合が少ない ④実務研修修了後の入職者数が少ない ⑤比較的早期の離職が多い ⑥定年・年令の問題による離職が多い	1 とても課題と思う 2 やや課題と思う 3 どちらともいえない 4 あまり課題とは思わない 5 まったく課題とは思わない 1 2 3 4 5 ○
Q24	多くの地域で介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて、最大３つまで選択してください。	□ 1 業務範囲の広さ □ 2 責任の大きさ □ 3 事務負担の大きさ □ 4 ICT等の対応負担 □ 5 職場の人間関係 □ 6 利用者・家族との関係性 □ 7 他事業所・多職種との連携負担 □ 8 キャリア形成・スキルアップにつながりにくい □ 9 賃金・処遇の低さ □ 10 労働時間や休日等の労働条件 □ 11 受験要件の厳しさ □ 12 研修受講負担の大きさ □ 13 その他【 】 □ 14 あてはまるものはない
Q25	今後の介護支援専門員の確保に向けて、必要と考えられること、国に期待することがあれば、自由に記載してください。 （任意回答）	【 】

【居宅介護支援事業所・地域包括支援センターアンケート調査票】

No	設問	選択肢
	はじめに、貴事業所の基本情報についてお伺いします。	
Q1	貴事業所の開設年について西暦でご記入ください。	西暦【　　】年
Q2	貴事業所の所在地について選択・記入してください。	＜都道府県＞（リストから選択） ＜市区町村＞【　　】
Q3	貴事業所の所在地の地域区分についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。	○　1 1級地 ○　2 2級地 ○　3 3級地 ○　4 4級地 ○　5 5級地 ○　6 6級地 ○　7 7級地 ○　8 その他
Q4	貴事業所について、該当するものを一つ選択してください。	○　1 地域包括支援センター ○　2 居宅介護支援事業所
Q5	貴事業所の開設主体についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。	○　1 都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組合 ○　2 社会福祉協議会 ○　3 社会福祉法人（社会福祉協議会以外） ○　4 医療法人 ○　5 社団法人・財団法人（一般・公益） ○　6 協同組合・連合会 ○　7 営利法人（株式会社・有限会社等） ○　8 特定非営利活動法人（NPO） ○　9 その他の法人 ○　10 上記以外
Q6	貴事業所の運営法人が運営する介護保険サービス事業所・施設数について該当するものを選択してください。 ※居宅介護支援事業等以外を含めた数をご回答ください。	○　1 1 事業所・施設のみ ○　2 2～4 事業所・施設 ○　3 5～9 事業所・施設 ○　4 10～19 事業所・施設 ○　5 20～49 事業所・施設 ○　6 50～99 事業所・施設 ○　7 100以上の事業所・施設 ○　8 わからない・把握していない
Q7	貴事業所の運営法人が提供している介護保険サービス等について、次のうち、該当するものをすべて選択してください。 また、各サービスのうち、貴事業所と併設・隣接している事業所・施設がある場合、該当するものをすべて選択してください。	＜法人が提供しているサービス＞ □　1 居宅介護支援 □　2 訪問系サービス（訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、定期巡回・随時対応型訪問介護看護等） □　3 通所系サービス（通所介護、通所リハビリテーション、短期入所生活介護、小規模多機能型居宅介護等） □　4 介護保険施設・居住系サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設、認知症対応型共同生活介護、特定施設入居者生活介護等） □　5 介護保険サービス以外の住まい関連のサービス（サービス付き高齢者住宅、住宅型有料老人ホーム等） □　6 上記に該当するものはない □　7 わからない・把握していない ＜貴事業所に併設・隣接しているサービス＞ □　1 訪問系サービス（訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、定期巡回・随時対応型訪問介護看護等） □　2 通所系サービス（通所介護、通所リハビリテーション、短期入所生活介護、小規模多機能型居宅介護等） □　3 介護保険施設・居住系サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設、認知症対応型共同生活介護、特定施設入居者生活介護等） □　4 介護保険サービス以外の住まい関連のサービス（サービス付き高齢者住宅、住宅型有料老人ホーム等） □　5 上記に該当するものはない
Q8	貴事業所の現時点（2023年12月）における利用者数について、要介護度別で記入してください。 ※要支援についても実数で記入してください（0.5ではなく1名としてカウントしてください）。対象利用者がいない部分は「0」を記入してください。	要支援1　【　　】名 要支援2　【　　】名 要介護1　【　　】名 要介護2　【　　】名 要介護3　【　　】名 要介護4　【　　】名 要介護5　【　　】名

Q9	貴事業所の2023年12月時点における、特定事業所加算の届出状況について、あてはまるものを選択してください。	○　1 特定事業所加算Ⅰ ○　2 特定事業所加算Ⅱ ○　3 特定事業所加算Ⅲ ○　4 特定事業所加算A ○　5 加算の届出なし
Q10	貴事業所の2023年12月時点における、特定事業所医療介護連携加算の届出状況について、あてはまるものを選択してください。	○　1 届出あり ○　2 加算の届出なし
ここからは、貴事業所の介護支援専門員の状況についてお伺いします。		
Q11	貴事業所における現在の介護支援専門員の人員状況の過不足感についてお伺いします。最も近いものを選択してください。	○　1 余裕がある ○　2 適正である ○　3 やや不足している ○　4 大きく不足している ○　5 わからない
Q12	貴事業所において、現在の体制で利用の受け入れ状況をお伺いします。最も近いものを選択してください。	○　1 原則、利用を断ることはない ○　2 条件・状況によって利用を断ることがたまにある ○　3 条件・状況によって利用を断ることが多い ○　4 多くの新規利用を断っている ○　5 その他【　　】
Q13	利用の受け入れを断ることがある場合、その条件・状況や理由についてお伺いします。該当するものをすべて選択してください。	□　1 対応できる人員の不足（受け入れの上限の問題） □　2 経営的判断（報酬面の兼ね合い等） □　3 離島や遠方等の地理的な制約 □　4 困難ケース等で既存人員では対応できない事例 □　5 その他【　　】 □　6 特に理由はない
Q14	貴事業所では、現在の体制・担当状況において、地域包括支援センターから介護予防支援の委託についてどのように対応されていますか。最も近いものを選択してください。	○　1 すべて対応している ○　2 状況によって断っている ○　3 原則断っている ○　4 その他【　　】
Q15	地域包括支援センターの方にお伺いします。 介護予防支援の一部業務の居宅介護支援事業所への委託に関する地域における受け入れ状況について、最も近いものを選択してください。	○　1 断られることが多く、受け入れ先が見つからないことが多い ○　2 断れることがあり、受け入れ先が見つからないことがある ○　3 断られることはほぼなく、受け入れ先は見つかりやすい ○　4 委託することがほとんどない ○　5 その他【　　】
Q16	貴事業所における現在の介護支援専門員の人数についてお伺いします。勤務形態、年齢別の人数をご記入ください。 （介護支援専門員業務を実施している管理者を含めた人数） ※他サービス・事業所と兼務している場合は「兼務」の欄に記載ください。 ※人数は実人数（頭数）で記入してください。 ※該当する方がいない場合は「0」を記入してください。	～39歳　40～49歳　50～59歳　60～69歳　70歳以上　計 常勤・専従　【　】【　】【　】【　】【　】【　】 常勤・兼務　【　】【　】【　】【　】【　】【　】 非常勤・専従　【　】【　】【　】【　】【　】【　】 非常勤・兼務
Q17	貴事業所における現在の介護支援専門員のうち、**主任**介護支援専門員の資格を有する人数についてお伺いします。勤務形態、年齢別の人数をご記入ください。 （介護支援専門員業務を実施している管理者を含めた人数） ※他サービス・事業所と兼務している場合は「兼務」の欄に記載ください。 ※人数は実人数（頭数）で記入してください。 ※該当する方がいない場合は「0」を記入してください。	～39歳　40～49歳　50～59歳　60～69歳　70歳以上　計 常勤・専従　【　】【　】【　】【　】【　】【　】 常勤・兼務　【　】【　】【　】【　】【　】【　】 非常勤・専従　【　】【　】【　】【　】【　】【　】
Q18	貴事業所における直近3か年の介護支援専門員の採用者数についてお伺いします。勤務形態別の採用者数についてご記入ください。	常勤　非常勤 令和5年度（令和5年4月～現在）　【　】【　】 令和4年度（令和4年4月～令和5年3月）　【　】【　】 令和3年度（令和3年4月～令和4年3月）　【　】【　】
Q19	貴事業所における最近の介護支援専門員の採用状況についてお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。	○　1 計画・想定通り採用できている ○　2 採用はできているが計画・想定よりは少ない ○　3 採用できていない ○　4 募集自体していない ○　5 わからない

Q20	前問で「採用はできているが計画・想定よりは少ない」「採用できていない」を選択された方にお伺いします。 現在、採用が予定通りいっていない要因として一番大きいものとして考えられるものについてお答えください。	○　1 募集に対して応募がない ○　2 応募者のスキル・経験不足 ○　3 応募者の希望と賃金・処遇面の条件が合わない ○　4 応募者の希望と労働条件（勤務時間・休日等）が合わない ○　5 その他【　　】
Q21	貴事業所における直近3か年の介護支援専門員の離職者数（退職者数）についてお伺いします。勤務形態別の離職者数についてご記入ください。 ※常勤・非常勤それぞれについて回答ください。 ※離職者数は法人自体を退職した方を対象としてください（事業所の異動や休職等は含めず回答ください）。	常勤　非常勤 令和5年度（令和5年4月～現在）　【　】　【　】 令和4年度（令和4年4月～令和5年3月）　【　】　【　】 令和3年度（令和3年4月～令和4年3月）　【　】　【　】
Q22	前問で回答いただいた離職者のうち、定年等、年齢を理由とした退職者がいる場合、その人数についてご記入ください。 ※常勤・非常勤含めて回答ください。	令和5年度（令和5年4月～現在）　【　】 令和4年度（令和4年4月～令和5年3月）　【　】 令和3年度（令和3年4月～令和4年3月）　【　】
Q23	直近3年程度の介護支援専門員の離職要因（退職要因）として考えられるものについてお伺いします。 該当するものについて最大3つまで選択してください。 ※離職者（退職者）がいない場合は、「離職者はいない」を選択してください。	□　1 年齢・体力面 □　2 賃金・処遇面 □　3 労働条件（勤務時間・休日等） □　4 労働環境・職場環境 □　5 職場の人間関係 □　6 利用者・家族との人間関係 □　7 事務作業の多さ □　8 責任の大きさ □　9 業務範囲の広さ □　10 本来業務外の対応 □　11 その他 □　12 該当するものはない □　13 離職者はいない
Q24	介護支援専門員の離職要因について前問で回答した以外に大きいと考えられるものがあれば、自由に記載してください。（任意回答）	【　　】
Q25	貴事業所の介護支援専門員の担当件数についてお伺いします。勤務形態、担当件数別での介護支援専門員の人数をご記入ください。 ※管理者の方等も含めて回答してください。 ※予防支援の対象利用者は0.5件としてカウントしてください。	～10件　11～15件　15～20件　21～25件　26～30件　31～35件　36～40件　41～45件　46～50件　50件以上 常勤・専従　【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】 常勤・兼務　【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】 非常勤・専従　【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】 非常勤・兼務　【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】【　】
Q26	貴事業所における事務職員の方の人数についてお伺いします。介護支援専門員以外の事務に従事する職員数をご記入ください。	【　】人
Q27	担当件数が20件以下の比較的少ない担当数の介護支援専門員がいる場合、それは意図しているものですか。最も近いものを選択してください。	○　1 意図的に件数を抑制している ○　2 意図しているわけではなく結果的に件数が抑制されている ○　3 担当件数20件以下の介護支援専門員はいない
Q28	前問で「担当件数を意図的に抑制している」を選択した方にお伺いします。意図的に抑制している理由・要因について、該当するものをすべて選択してください。	□　1 管理者等で他業務の比重が大きいこととの兼ね合い □　2 新規採用者で一定の経験を積むまでの措置 □　3 フルタイム勤務ではない介護支援専門員であるため □　4 本人の希望（体力面等の身体面の理由） □　5 本人の希望（家庭との両立、ワークライフバランス等の理由） □　6 困難ケースを持っているため □　7 広域対応、遠距離利用者対応等が多いため □　8 突発的な利用者への対応余地を残しているため □　9 その他【　　】
Q29	前々問で「担当件数を抑制している」を選択した方にお伺いします。 現在、意図的に抑制している担当件数について、今後増やすことは可能と考えられますか。最も近いものを選択してください。	○　1 一律に件数を増やすことは難しい ○　2 条件・対象者によっては増やす余地はある ○　3 全般に件数を増やすことは可能 ○　4 わからない
Q30	貴事業所では、運営法人の人事・意向によって介護支援専門員が介護職やその他職種に異動・配置転換となるようなことがありますか。最も近いものを選択してください。	○　1 法人の意向で職種転換となることはない ○　2 法人の意向で職種転換となることがたまにある ○　3 法人の意向で職種転換となることが多くある ○　4 わからない

	ここからは、貴事業所の介護支援専門員の新規確保・定着の取組についてお伺いします。	
Q31	貴事業所では、介護支援専門員の新規採用・定着促進のための取組を行っていますか。最も近いものを選択してください。	○　1 積極的に実施している ○　2 ある程度実施している ○　3 実施していない
Q32	貴事業所で介護支援専門員の新規採用・定着促進のために実施している取組についてお伺いします。実施しているものをすべて選択してください。 ※法人・開設主体が主導で各取組・施策を推進して等の理由で回答が難しい場合は、「法人主導で実施しているため事業所では回答できない」を選択してください。	□　1 HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信 □　2 事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成 □　3 職場体験・見学会の開催 □　4 他事業所と共同での採用、研修の実施 □　5 口コミや紹介での採用強化 □　6 賃金水準の引き上げ □　7 成果連動型の報酬制度の導入 □　8 福利厚生の充実 □　9 希望に応じた労働時間・休日の柔軟化 □　10 希望に応じた担当件数の柔軟化 □　11 キャリアパスの明確化 □　12 管理職による面談機会の確保 □　13 エルダー・メンター制度の導入 □　14 業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実 □　15 在宅勤務等の勤務場所の柔軟化 □　16 元職員等への働きかけ □　17 法人内の介護職からの転換促進 □　18 ICT導入による業務負担抑制 □　19 業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減 □　20 新規入職後の一定の研修期間の設定 □　21 事務職員の配置による事務作業の抑制 □　22 正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換 □　23 研修受講支援・費用補助 □　24 子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備 □　25 その他【　　】 □　26 特に実施していない □　27 法人主導で実施しているため事業所では回答できない
Q33	介護支援専門員の新規採用・定着促進のための取組の中で、特に新規採用に関して効果があった取組について、最大3つまで選択してください。	□　1 HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信 □　2 事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成 □　3 職場体験・見学会の開催 □　4 他事業所と共同での採用、研修の実施 □　5 口コミや紹介での採用強化 □　6 賃金水準の引き上げ □　7 成果連動型の報酬制度の導入 □　8 福利厚生の充実 □　9 希望に応じた労働時間・休日の柔軟化 □　10 希望に応じた担当件数の柔軟化 □　11 キャリアパスの明確化 □　12 管理職による面談機会の確保 □　13 エルダー・メンター制度の導入 □　14 業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実 □　15 在宅勤務等の勤務場所の柔軟化 □　16 元職員等への働きかけ □　17 法人内の介護職からの転換促進 □　18 ICT導入による業務負担抑制 □　19 業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減 □　20 新規入職後の一定の研修期間の設定 □　21 事務職員の配置による事務作業の抑制 □　22 正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換 □　23 研修受講支援・費用補助 □　24 子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備 □　25 該当するものはない □　26 わからない・回答できない

Q34	介護支援専門員の新規採用・定着促進のための取組の中で、特に定着促進に関して効果があった取組について、最大3つまで選択してください。	□ 1 HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信 □ 2 事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成 □ 3 職場体験・見学会の開催 □ 4 他事業所と共同での採用、研修の実施 □ 5 口コミや紹介での採用強化 □ 6 賃金水準の引き上げ □ 7 成果連動型の報酬制度の導入 □ 8 福利厚生の充実 □ 9 希望に応じた労働時間・休日の柔軟化 □ 10 希望に応じた担当件数の柔軟化 □ 11 キャリアパスの明確化 □ 12 管理職による面談機会の確保 □ 13 エルダー・メンター制度の導入 □ 14 業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実 □ 15 在宅勤務等の勤務場所の柔軟化 □ 16 元職員等への働きかけ □ 17 法人内の介護職からの転換促進 □ 18 ICT導入による業務負担抑制 □ 19 業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減 □ 20 新規入職後の一定の研修期間の設定 □ 21 事務職員の配置による事務作業の抑制 □ 22 正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換 □ 23 研修受講支援・費用補助 □ 24 子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備 □ 25 該当するものはない □ 26 わからない・回答できない
Q35	介護支援専門員の新規採用、定着促進のための取組について前問、前々問で回答した以外に、特に効果があった、または効果的と考えられる取組があれば自由に記入してください。	＜新規採用＞ 【　　】 ＜定着促進＞ 【　　】
Q36	貴事業所での、自治体等から要請された業務等への対応の流れについてお伺いします。最も近いものを選択してください。 ※介護予防支援の一部業務の委託や関係する会議への出席等、自治体から相談・依頼のある業務に関してご回答ください。	○ 1 組織として対応方針を決めたうえで組織として複数人で対応する ○ 2 組織として対応方針を決めたうえで個人に業務を振り分ける ○ 3 個人に振り分け個人の判断で各自が対応する ○ 4 その他【　　】
Q37	貴事業所における介護支援専門員の平均的な年間給与についてお伺いします。常勤・専従の方で、管理者業務のみに従事している方を除き、ケアマネジメント業務に従事している方の平均的な金額について最も近いものを選択してください。 ※税込みの年間の給与で回答してください。 ※平均での算出が難しい場合は、経験5年程度の介護支援専門員の方のモデル的な水準を想定してご回答ください。	○ 1 ～200万円未満 ○ 2 200万円以上300万円未満 ○ 3 300万円以上400万円未満 ○ 4 400万円以上500万円未満 ○ 5 500万円以上600万円未満 ○ 6 600万円以上700万円未満 ○ 7 700万円以上800万円未満 ○ 8 800万円以上 ○ 9 わからない・答えられない
Q38	貴事業所では、介護支援専門員の給与への納得感、透明性を高めるための取組を実施していますか。実施している取組について、該当するものをすべて選択して下さい。	□ 1 報酬体系・評価制度等について明示化して伝達している □ 2 評価結果についてフィードバックの機会を設けている □ 3 その他【　　】 □ 4 実施していない
Q39	貴事業所では、介護支援専門員の処遇を決める評価に際して、定量評価と定性評価をどの程度考慮していますか。最も近いものを選択してください。 ※定量評価は数値や数量で表せるもの（担当件数等）、定性評価は数値等で表せないもの（勤務姿勢、意欲、組織貢献等）のこととして回答くださ	○ 1 定量面を中心に評価している ○ 2 やや定量面を重視して評価している ○ 3 定量・定性を半々で評価している ○ 4 やや定性面を重視して評価している ○ 5 定性面を中心に評価している
Q40	貴事業所における介護支援専門員の人材確保について現状の効果認識についてお伺いします。最も近いものを選択してください。	○ 1 施策の実施により介護支援専門員の増加につながっている ○ 2 施策の実施により介護支援専門員の増加には至っていないが定着促進にはつながっている ○ 3 施策の効果はまだ生じていない ○ 4 特に取り組んでいないため効果は認識していない ○ 5 わからない
Q41	貴事業所における介護支援専門員の離職要因（これまでの主な退職理由）として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて最大3つまで選択してください。	□ 1 責任の大きさ □ 2 事務負担・業務負担の大きさ □ 3 ケアマネジメントに直接関連しない業務の負担 □ 4 職場の人間関係・ハラスメント □ 5 利用者・家族との人間関係・ハラスメント □ 6 賃金・処遇面 □ 7 勤務日数や勤務時間等の労働条件 □ 8 法人・事業所の人事異動・意向 □ 9 将来のキャリアへの不安 □ 10 年齢・体力面 □ 11 結婚・出産・育児等のライフイベント □ 12 法定研修等の研修受講負担 □ 13 その他【　　】 □ 14 あてはまるものはない

Q42	前問で回答した以外で特に離職要因として大きいと考えられるものがあれば、自由に記載してください。（任意回答）	【　　】
ここからは、介護支援専門員の業務の負担や人材確保における課題認識等についてお伺いします。		
Q43	介護支援専門員の業務で、特に負担が大きいと考えられる点についてお伺いします。時間的な負担と心理的な負担の大きい内容についてそれぞれ最大3つまで選択してください。 【個別利用者への直接業務】 利用者宅への訪問 他機関、他の事業所等への訪問 来所対応 地域包括支援センターとの連絡 利用者・家族との連絡 サービス提供事業所・他機関との連絡 サービス担当者会議・居宅サービス担当者への照会 退院・退所カンファレンス、医療機関等への意見の照会 書類の作成・確認 事業所内業務（報告・連絡・カンファレンス等） 利用者への介護保険外サービスに関する支援 介護保険関連以外での各種手続きの代理申請や手続き、書類の受け取り 利用者の緊急時や入退院のための対応 給付管理の対象ではない利用者対応 【個別利用者への直接業務以外の対応】 関係機関との連携・会議、地域ケア会議・事例研究会等への参加 事業所内の他者への支援、相談対応、打合せ、指導・育成 その他管理者業務 研修・講演等の受講 研修・講演等の講師・ファシリテーター 委員会等への出席 OJTのための同行 ケアマネジメント以外に兼務している業務 本来業務外の利用者・家族対応	時間的負担が大きい　心理的負担が大きい □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□
Q44	前問で回答した以外で特に業務負担として大きいと考えられるものがあれば、自由に記載してください。（任意回答）	【　　】
Q45	介護支援専門員の確保に向けて、入職・定着に至るプロセスのどこが課題となっていると感じていますか。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。 <表側> ①試験の受験者数が少ない ②試験の合格者が少ない ③合格者の実務研修受講割合が少ない ④実務研修修了後の入職者数が少ない ⑤比較的早期の離職が多い ⑥定年・年令の問題による離職が多い	1 とても課題と思う 2 やや課題と思う 3 どちらともいえない 4 あまり課題とは思わない 5 まったく課題とは思わない 1　2　3　4　5 ○　○　○　○　○ ○　○　○　○　○ ○　○　○　○　○ ○　○　○　○　○ ○　○　○　○　○ ○　○　○　○　○
Q46	多くの地域で介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて、最大３つまで選択してください。	□　1 業務範囲の広さ □　2 責任の大きさ □　3 事務負担の大きさ □　4 ICT等の対応負担 □　5 職場の人間関係 □　6 利用者・家族との関係性 □　7 他事業所・多職種との連携負担 □　8 キャリア形成・スキルアップにつながりにくい □　9 賃金・処遇の低さ □　10 労働時間や休日等の労働条件 □　11 受験要件の厳しさ □　12 研修受講負担の大きさ □　13 その他【　　】 □　14 あてはまるものはない
Q47	今後の介護支援専門員の確保に向けて、必要と考えられること、国に期待することがあれば、自由に記載してください。 （任意回答）	【　　】

【介護支援専門員アンケート調査票】

No	設問	選択肢
	はじめに、あなたご自身についてお伺いします。	
Q1	あなたの年齢についてご記入ください。	【　　】歳
Q2	あなたの勤務する事業所の所在地について選択・記入してください。	＜都道府県＞（リストから選択） ＜市区町村＞【　　】
Q3	あなたの性別についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。	○　1 男性 ○　2 女性 ○　3 答えたくない／その他
Q4	あなたの介護支援専門員としての業務経験年数（通算年数）について、ご記入ください。（現在、何年目であるかを整数で回答ください）	【　　】年目
Q5	あなたの現在の勤務事業所における経験年数について、ご記入ください。（現在、何年目であるかを整数で回答ください）	【　　】年目
Q6	あなたが現在保有している資格について、該当するものをすべて選択してください。	□　1 医師 □　2 歯科医師 □　3 看護師・准看護師 □　4 保健師 □　5 助産師 □　6 薬剤師 □　7 理学療法士 □　8 作業療法士 □　9 言語聴覚士 □　10 社会福祉士 □　11 介護福祉士 □　12 精神保健福祉士 □　13 栄養士・管理栄養士 □　14 歯科衛生士 □　15 あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師 □　16 柔道整復師 □　17 資格訓練士 □　18 義肢装具士 □　19 公認心理師 □　20 臨床心理士 □　21 あてはまるものはない
Q7	あなたが介護支援専門員実務研修受講試験を受験した際の受験資格についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。	○　1 生活相談員等の相談援助業務:5年 ○　2 国家資格等に基づく業務：5年 ○　3 ホームヘルパー等の資格に基づく介護等の業務：5年 ○　4 無資格での介護等の業務：10年
Q8	あなたは主任介護支援専門員研修、主任介護支援専門員更新研修を修了し、主任介護支援専門員の資格を有していますか。	○　1 主任介護支援専門員の資格を有している ○　2 有していない
Q9	あなたの現在勤務する事業所について、選択してください。 ※兼務されている場合は、最も比重の多いものを主たるもの、比重の小さいものを兼務事業所として選択してください。（主たる勤務先は一つ選択、兼務先は複数選択可） ※兼務されておらず専従の場合は、主たるもののみ選択してください。 居宅介護支援事業所・介護予防支援事業所 地域包括支援センター 介護施設（特養、老健、グループホーム等の入所系サービス） 訪問介護等の訪問系サービス 通所介護等の通所系サービス 自治体・保険者 その他の福祉分野の法人 福祉分野以外の法人	主たる勤務先　兼務先 ○　□ ○　□ ○　□ ○　□ ○　□ ○　□ ○　□ ○　□
Q10	あなたの現在の事業所での役職・役割について最も近いものを一つ選択してください。	○　1 事業所の管理者 ○　2 管理者以外の管理職・リーダー層・指導的立場 ○　3 上記以外の介護支援専門員 ○　4 その他【　　】

Q11	あなたの介護支援専門員としての勤務形態についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。	○　1 常勤・専従 ○　2 常勤・兼務 ○　3 非常勤・専従 ○　4 非常勤・兼務
Q12	あなたの現在の事業所は、介護支援専門員として何法人目になりますか。あてはまるものを一つ選択してください。（法人内の事業所異動は含めずにカウントしてください）	○　1 1つ目 ○　2 2つ目 ○　3 3つ目 ○　4 4つ目以上
Q13	あなたは介護支援専門員実務研修を修了してからどの程度の期間で介護支援専門員としての勤務を開始しましたか。最も近いものを一つ選択してください。	○　1 実務研修修了後3か月未満程度 ○　2 実務研修修了後3か月～6か月未満程度 ○　3 実務研修修了後6か月～1年未満程度 ○　4 実務研修修了後1年～2年未満程度 ○　5 実務研修修了後2年～3年未満程度 ○　6 実務研修修了後3年以上程度経過後 ○　7 その他（上記に該当しない・覚えていない等）
Q14	あなたは介護支援専門員として従事する以前の職業についてお伺いします。介護支援専門員になる直前の職業について選択してください。	○　1 施設・居住系の介護保険サービス ○　2 訪問系の介護保険サービス ○　3 通所系の介護保険サービス ○　4 上記以外の介護関連の職種 ○　5 医療関係の職種 ○　6 介護以外の福祉系の職種 ○　7 医療・福祉以外の職種 ○　8 その他【　　】
Q15	あなたの現在の勤務事業所における介護支援専門員としての年間の給与についてお伺いします。税込での額面について該当するものを一つ選択してください。 ※令和5年の1年間の給与について回答してください。 ※令和5年の途中から介護支援専門員としての勤務を開始した場合、令和5年は介護支援専門員として勤務していなかった場合は、12か月分に換算する、現在の月収を基に1年間の金額に換算して回答願います。 ※兼務等で介護支援専門員として働いている以外の給与については含まずに回答してください。	○　1 ～100万円未満 ○　2 100万円以上150万円未満 ○　3 150万円以上200万円未満 ○　4 200万円以上250万円未満 ○　5 250万円以上300万円未満 ○　6 300万円以上350万円未満 ○　7 350万円以上400万円未満 ○　8 400万円以上450万円未満 ○　9 450万円以上500万円未満 ○　10 500万円以上550万円未満 ○　11 550万円以上600万円未満 ○　12 600万円以上650万円未満 ○　13 650万円以上700万円未満 ○　14 700万円以上750万円未満 ○　15 750万円以上800万円未満 ○　16 800万円以上 ○　17 わからない
Q16	あなたの現在の報酬には、担当件数等による歩合・インセンティブが含まれていますか。最も近いものを一つ選択してください。	○　1 歩合・インセンティブの比率が大きい ○　2 歩合・インセンティブが賞与等に一部含まれている ○　3 歩合・インセンティブは含まれていない ○　4 その他【　　】
Q17	あなたの家族の状況についてお伺いします。同居する家族として該当するものについてすべて選択してください。	□　1 配偶者 □　2 小学校入学前の子ども □　3 小学生の子ども □　4 中学生・高校生の子ども □　5 上記以外の子ども □　6 介護を要する者
Q18	あなたの専修・専門学校を除いた最終学歴についてお伺いします。	○　1 中学校 ○　2 高等学校（介護福祉関係） ○　3 高等学校（介護福祉関係以外） ○　4 高専・短大（介護福祉関係） ○　5 高専・短大（介護福祉関係以外） ○　6 大学・大学院（介護福祉関係） ○　7 大学・大学院（介護福祉関係以外） ○　8 その他【　　】

	ここからは、介護支援専門員としての就業に関する意向・お考えについてお伺いします。	
Q19	介護支援専門員であること、介護支援専門員の業務についてのあなたの所感をお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。	○ 1 とても好きである ○ 2 どちらかというと好きである ○ 3 どちらともいえない ○ 4 あまり好きではない ○ 5 まったく好きではない
Q20	主任介護支援専門員の資格を有している方にお伺いします。 今後の主任介護支援専門員資格の更新意向についてお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。	○ 1 更新予定である ○ 2 主任介護支援専門員としては更新しない予定である（専門Ⅱを受講予定） ○ 3 介護支援専門員資格自体を更新しない予定である ○ 4 未定・わからない
Q21	今後の介護支援専門員資格の更新意向についてお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。	○ 1 更新予定である ○ 2 更新しない予定である ○ 3 未定・わからない
Q22	今後の介護支援専門員としての従事意向についてお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。	○ 1 同じ事業所で介護支援専門員として働き続けたい ○ 2 他の事業所で介護支援専門員として働きたい ○ 3 独立して介護支援専門員として働きたい ○ 4 介護支援専門員以外の介護職として勤務したい ○ 5 法人本部等で介護支援専門員以外の職種（本部スタッフ等）として働きたい ○ 6 介護以外の福祉分野で働きたい ○ 7 福祉分野以外で働きたい ○ 8 リタイアしたい・仕事自体を続けたくない ○ 9 その他【　　】
Q23	今後介護支援専門員としての就業以外を考えている方にお伺いします。介護支援専門員としての継続的な就業を望まない要因として最も大きいものを一つ選択してください。	○ 1 賃金・処遇 ○ 2 労働条件（勤務時間・休日） ○ 3 勤務場所・アクセス面 ○ 4 職場環境・オフィス等の働きやすさ ○ 5 職場の人間関係・雰囲気 ○ 6 利用者や家族との関係 ○ 7 業務範囲の広さ・責任の大きさ ○ 8 年齢・体力面 ○ 9 その他【　　】
Q24	現在、介護支援専門員として勤務している理由、介護支援専門員の仕事の魅力と感じている点についてお伺いします。特に大きな理由について最大３つまで選択してください。	□ 1 業務範囲の広さ・多様さ □ 2 他の医療職や介護職との連携・協働 □ 3 地域住民や地域の福祉以外の職種との関わり □ 4 利用者や家族からの信頼関係 □ 5 利用者や家族からの笑顔や感謝の声 □ 6 利用者に寄り添ったケアマネジメント・ケアプランの提供 □ 7 利用者の自立支援への貢献 □ 8 キャリアアップ、スキルアップの機会 □ 9 賃金・処遇 □ 10 勤務時間や休日等の労働条件 □ 11 時間の融通がつきやすい □ 12 雇用の安定性 □ 13 雇用形態（正社員雇用や希望に応じた雇用形態等） □ 14 福利厚生 □ 15 その他【　　】 □ 16 あてはまるものはない
Q25	現在お勤めの事業所に関する総合的な満足度についてお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。	○ 1 満足 ○ 2 どちらかというと満足 ○ 3 どちらともいえない ○ 4 どちらかというと不満 ○ 5 不満

Q26	現在の事業所で働いている理由、満足している点についてお伺いします。特に大きなものを最大3つまで選択してください。	□ 1 賃金・処遇 □ 2 労働条件（勤務時間・休日） □ 3 勤務場所・アクセス面 □ 4 福利厚生 □ 5 休暇の取得のしやすさ □ 6 シフト等の柔軟性 □ 7 職場の人間関係・雰囲気 □ 8 法人・事業所の理念・運営方針 □ 9 法人・事業所の人事異動・意向 □ 10 担当件数等についての柔軟な対応 □ 11 公正中立な運営スタイル □ 12 ICT導入等による生産性向上・負担軽減の取組の充実 □ 13 事務職員の配置による事務作業負担の削減 □ 14 雇用の安定性 □ 15 正社員雇用等の雇用形態 □ 16 社員寮・住宅補助 □ 17 人事評価の納得感 □ 18 能力・個性・資格が活かせる □ 19 役割・裁量の大きさ □ 20 教育・訓練・研修等の機会 □ 21 経営者・管理職等のリーダーシップ、マネジメント □ 22 健康管理体制・相談対応体制の充実 □ 23 子育てや家族介護等、家庭との両立のしやすさ □ 24 その他【　　】 □ 25 あてはまるものはない
Q27	現在の事業所で働いている中で不満な点についてお伺いします。特に大きなものを最大3つまで選択してください。	□ 1 賃金・処遇 □ 2 労働条件（勤務時間・休日） □ 3 勤務場所・アクセス面 □ 4 福利厚生 □ 5 休暇の取得のしやすさ □ 6 シフト等の柔軟性 □ 7 職場の人間関係・雰囲気 □ 8 法人・事業所の理念・運営方針 □ 9 法人・事業所の人事異動・意向 □ 10 担当件数等についての柔軟な対応 □ 11 公正中立な運営スタイル □ 12 ICT導入等による生産性向上・負担軽減の取組の充実 □ 13 事務職員の配置による事務作業負担の削減 □ 14 雇用の安定性 □ 15 正社員雇用等の雇用形態 □ 16 社員寮・住宅補助 □ 17 人事評価の納得感 □ 18 能力・個性・資格が活かせる □ 19 役割・裁量の大きさ □ 20 教育・訓練・研修等の機会 □ 21 経営者・管理職等のリーダーシップ、マネジメント □ 22 健康管理体制・相談対応体制の充実 □ 23 子育てや家族介護等、家庭との両立のしやすさ □ 24 その他【　　】 □ 25 あてはまるものはない
Q28	介護支援専門員として転職経験のある方にお伺いします。 転職した大きな理由は何ですか。あてはまるものを最大3つまで選択してください。	□ 1 賃金・処遇面 □ 2 勤務日数や勤務時間等の労働条件 □ 3 責任の大きさ □ 4 事務負担・業務負担の大きさ □ 5 本来業務外の業務負担 □ 6 職場の人間関係・ハラスメント □ 7 利用者・家族との人間関係・ハラスメント □ 8 法人・事業所の人事異動・意向 □ 9 将来のキャリアへの不安 □ 10 年齢・体力面 □ 11 結婚・出産・育児等のライフイベント □ 12 法定研修等の研修受講負担 □ 13 その他【　　】 □ 14 あてはまるものはない

Q29	今後、介護支援専門員資格を更新しない予定と回答した方にお伺いします。介護支援専門員資格を更新しない予定とされている理由について、該当するもの最大３つまで選択してください。	□ 1 やりがいを感じない □ 2 業務内容が広すぎる □ 3 事務作業が膨大である □ 4 業務と賃金・処遇が見合わない □ 5 他の介護支援専門員の指導・助言に係る負担が大きい □ 6 責任が大きすぎる □ 7 他の介護職への転職を予定しているため □ 8 法人本部等での勤務を予定しており資格を更新する必要性がない □ 9 法定研修受講費用が高いから □ 10 法定研修受講に要する時間が長すぎる □ 11 ICT対応やロボット活用等に対応するのが難しいため □ 12 定年でないが年齢的に難しいため □ 13 定年を迎えるため □ 14 結婚・出産・育児等のライフイベントのため □ 15 家族の転勤等のライフイベントのため □ 16 その他【　　】 □ 17 あてはまるものはない
Q30	あなたは、今後どの程度の期間、介護支援専門員として働きたいと考えていますか。最も近いものを一つ選択してください。	○ 1 10年以上は続けたい ○ 2 6～9年程度は続けたい ○ 3 3～5年程度は続けたい ○ 4 1～2年程度は続けたい ○ 5 なるべく早く辞めたい ○ 6 未定・わからない
Q31	あなたは、何歳ごろまで介護支援専門員として働きたいですか。現時点でのお考えに基づいて、最も近いものを一つ選択してください。	○ 1 ～45歳 ○ 2 46～50歳 ○ 3 51～55歳 ○ 4 56～60歳 ○ 5 61～65歳 ○ 6 66～70歳 ○ 7 71～75歳 ○ 8 76～80歳 ○ 9 81歳以上 ○ 10 未定・わからない
Q32	今後も介護支援専門員として勤務を継続するために重要となることはどのようなものと考えますか。特に大きなものについて最大３つまで選択してください。	□ 1 業務負担の軽減 □ 2 事務作業の削減 □ 3 ICTやロボットの活用拡大 □ 4 仕事のやりがい・魅力の拡充 □ 5 福利厚生の充実 □ 6 職場の人間関係の改善 □ 7 ご利用者・ご家族との関係改善 □ 8 他事業所等との連携・コミュニケーションの改善 □ 9 事業所からの研修等の支援 □ 10 キャリアアップ、スキルアップ機会の拡充 □ 11 会社・組織の定年制度の見直し □ 12 賃金・処遇の改善 □ 13 労働時間や休日等の労働条件の改善 □ 14 正規雇用での就業 □ 15 柔軟な勤務体系 □ 16 その他【　　】 □ 17 特に思いつくものはない
Q33	あなたは、現在の報酬・給与に関して、明確な基準があったり、十分なフィードバックがあるなどして、その内容に納得していますか。最も近いものを一つ選択してください。	○ 1 かなり納得している ○ 2 どちらかというと納得している ○ 3 どちらともいえない ○ 3 どちらかというと納得していない ○ 4 まったく納得していない

Q34	あなたが考える介護支援専門員としての現在の業務内容・業務量に見合う年収水準、今後も介護支援専門員としての勤務を継続するうえで期待する年収水準についてお伺いします。税込額面での年間給与について業務内容等に対して適切と思う、期待する水準に近いものを一つ選択してください。	○ 1 ～100万円未満 ○ 2 100万円以上150万円未満 ○ 3 150万円以上200万円未満 ○ 4 200万円以上250万円未満 ○ 5 250万円以上300万円未満 ○ 6 300万円以上350万円未満 ○ 7 350万円以上400万円未満 ○ 8 400万円以上450万円未満 ○ 9 450万円以上500万円未満 ○ 10 500万円以上550万円未満 ○ 11 550万円以上600万円未満 ○ 12 600万円以上650万円未満 ○ 13 650万円以上700万円未満 ○ 14 700万円以上750万円未満 ○ 15 750万円以上800万円未満 ○ 16 800万円以上 ○ 17 わからない
Q35	あなたが介護支援専門員として働くうえでの好ましいと考える報酬形態についてお伺いします。担当件数による歩合制等の成果に応じた報酬と安定した報酬ではどちらがより好ましいと考えますか。最も近いものを一つ選択してください。	○ 1 歩合制等、成果の影響が大きい方が良い ○ 2 歩合制等、成果の影響が一部含まれる方が良い ○ 3 どちらともいえない ○ 4 成果の影響はあまり含まれない方が良い ○ 5 成果の影響はまったくない方が良い
Q36	介護支援専門員の新規採用・定着促進にとって、効果的と考える取組等についてお伺いします。特に効果があると感じるものを最大３つまで選択してください。	□ 1 HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信 □ 2 事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成 □ 3 職場体験・見学会の開催 □ 4 他事業所と共同での採用、研修の実施 □ 5 口コミや紹介での採用強化 □ 6 賃金水準の引き上げ □ 7 成果連動型の報酬制度の導入 □ 8 福利厚生の充実 □ 9 希望に応じた労働時間・休日の柔軟化 □ 10 希望に応じた担当件数の柔軟化 □ 11 キャリアパスの明確化 □ 12 管理職による面談機会の確保 □ 13 エルダー・メンター制度の導入 □ 14 業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実 □ 15 在宅勤務等の勤務場所の柔軟化 □ 16 元職員等への働きかけ □ 17 法人内の介護職からの転換促進 □ 18 ICT導入による業務負担抑制 □ 19 業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減 □ 20 新規入職後の一定の研修期間の設定 □ 21 事務職員の配置による事務作業の抑制 □ 22 正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換 □ 23 研修受講支援・費用補助 □ 24 子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備 □ 25 その他【　　】 □ 26 特に思いつくものはない
	ここからは、現在の業務状況、介護支援専門員の確保に関する考え等についてお伺いします。	
Q37	現在あなたが担当しているケアプランの件数について、利用者の要介護度別で記入してください。 ※要支援についても実数で記入してください（0.5ではなく1件としてカウント）。 ※要支援者の担当件数については介護予防支援の対象者のみをカウントしてください。	要支援1　【　　】件 要支援2　【　　】件 要介護1　【　　】件 要介護2　【　　】件 要介護3　【　　】件 要介護4　【　　】件 要介護5　【　　】件

Q38	現在の担当件数が30件以下（要支援は1件を0.5件としてカウント）の場合にお伺いします。現在の担当件数となっている理由について、あてはまるものをすべて選択してください。	□ 1 管理者等で他業務の比重が大きいこととの兼ね合い □ 2 新規採用者で一定の経験を積むまでの措置 □ 3 フルタイム勤務ではない介護支援専門員であるため □ 4 本人の希望（体力面等の身体面の理由） □ 5 本人の希望（家庭との両立、ワークライフバランス等の理由） □ 6 困難ケースを持っているため □ 7 広域対応、遠距離利用者対応等が多いため □ 8 突発的な利用者への対応余地を残しているため □ 9 その他【　　】 □ 10 特に理由はない
Q39	現在、担当しているケアプランの件数は、あなたにとってどの程度のボリューム・負担であると感じていますか。最も近いものを一つ選択してください。	○ 1 大変である ○ 2 やや大変である ○ 3 適正である ○ 4 やや余裕がある ○ 5 余裕がある
Q40	あなたの勤務する事業所では、事務作業や雑務等の業務に対応してくれる職員がいて、任せることができていますか。その状況について最も近いものを一つ選択してください。	○ 1 事務作業や雑務の多くを任せることができている ○ 2 事務作業や雑務の一部を任せることができている ○ 3 事務作業や雑務を任せることができていない ○ 4 その他【　　】
Q41	直近1か月の労働時間についてお伺いします。所定の勤務時間以外の残業や所定の時間外に働いた時間数について、該当するものを一つ選択してください。 ※おおよその時間数で回答してください。	○ 1 0～5時間程度 ○ 2 6～10時間程度 ○ 3 11～15時間程度 ○ 4 16～20時間程度 ○ 5 21～30時間程度 ○ 6 31～40時間程度 ○ 7 41～50時間程度 ○ 8 51時間以上 ○ 9 わからない
Q42	現在の担当件数・担当状況を踏まえて、今後、より多くのケアプランを担当できると思いますか。最も近いものを選択してください。	○ 1 難しい ○ 2 1～2件程度なら増やすことは可能 ○ 3 3～5件程度なら増やすことは可能 ○ 4 6件以上増やすことは可能 ○ 5 わからない
Q43	あなたは介護支援専門員としての業務の範囲について（どこまで対応すべきか等）、事業所から明確に示されていますか。最も近いものを選択してください。	○ 1 明確に示されている ○ 2 一部示されている ○ 3 示されていない ○ 4 わからない
Q44	あなたにとって、介護支援専門員の業務で、特に負担が大きいと考えられる点についてお伺いします。時間的な負担と心理的な負担の大きい内容についてそれぞれ最大3つまで選択してください。 【個別利用者への直接業務】 利用者宅への訪問 他機関、他の事業所等への訪問 来所対応 地域包括支援センターとの連絡 利用者・家族との連絡 サービス提供事業所・他機関との連絡 サービス担当者会議・居宅サービス担当者への照会 退院・退所カンファレンス、医療機関等への意見の照会 書類の作成・確認 事業所内業務（報告・連絡・カンファレンス等） 利用者への介護保険外サービスに関する支援 介護保険関連以外での各種手続きの代理申請や手続き、書類の受け取り 利用者の緊急時や入退院のための対応 給付管理の対象ではない利用者対応 【個別利用者への直接行以外の対応】 関係機関との連携・会議、地域ケア会議・事例研究会等への参加 事業所内の他者への支援、相談対応、打合せ、指導・育成 その他管理者業務 研修・講演等の受講 研修・講演等の講師・ファシリテーター 委員会等への出席 OJTのための同行 ケアマネジメント以外に兼務している業務 本来業務外の利用者・家族対応	時間的負担が大きい　　心理的負担が大きい □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□ □　□

Q45	前問で回答した以外で特に業務負担として大きいと考えられるものがあれば、自由に記載してください。（任意回答）	【　　】
Q46	介護支援専門員の確保に向けて、入職・定着に至るプロセスのどこが課題となっていると感じていますか。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。 <表側> ①試験の受験者数が少ない ②試験の合格者が少ない ③合格者の実務研修受講割合が少ない ④実務研修修了後の入職者数が少ない ⑤比較的早期の離職が多い ⑥定年・年令の問題による離職が多い	1 とても課題と思う 2 やや課題と思う 3 どちらともいえない 4 あまり課題とは思わない 5 まったく課題とは思わない 1　2　3　4　5 ○　○　○　○　○ ○　○　○　○　○ ○　○　○　○　○ ○　○　○　○　○ ○　○　○　○　○ ○　○　○　○　○
Q47	多くの地域で介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて、最大３つまで選択してください。	□　1 業務範囲の広さ □　2 責任の大きさ □　3 事務負担の大きさ □　4 ICT等の対応負担 □　5 職場の人間関係 □　6 利用者・家族との関係性 □　7 他事業所・多職種との連携負担 □　8 キャリア形成・スキルアップにつながりにくい □　9 賃金・処遇の低さ □　10 労働時間や休日等の労働条件 □　11 受験要件の厳しさ □　12 研修受講負担の大きさ □　13 その他【　　】 □　14 あてはまるものはない
Q48	今後の介護支援専門員の確保に向けて、必要と考えられること、国に期待することがあれば、自由に記載してください。 （任意回答）	【　　】

【居宅介護支援事業所運営法人アンケート調査票】

No	設問	選択肢
はじめに、貴法人の基本情報についてお伺いします。		
Q1	貴法人の設立年について西暦でご記入ください。	西暦【　　】年
Q2	貴法人の本社所在地について選択・記入してください。	＜都道府県＞（リストから選択） ＜市区町村＞【　　】
Q3	貴法人の法人種別についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。	○　1 都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組合 ○　2 社会福祉協議会 ○　3 社会福祉法人（社会福祉協議会以外） ○　4 医療法人 ○　5 社団法人・財団法人（一般・公益） ○　6 協同組合・連合会 ○　7 営利法人（株式会社・有限会社等） ○　8 特定非営利活動法人（NPO） ○　9 その他の法人 ○　10 上記以外
Q4	貴法人が提供している介護保険サービス等について、次のうち、該当するものをすべて選択してください。	□　1 居宅介護支援 □　2 訪問系サービス（訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、定期巡回・随時対応型訪問介護看護等） □　3 通所系サービス（通所介護、通所リハビリテーション、短期入所生活介護、小規模多機能型居宅介護等） □　4 介護保険施設・居住系サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設、認知症対応型共同生活介護、特定施設入居者生活介護等） □　5 介護保険サービス以外の住まい関連のサービス（サービス付き高齢者住宅、住宅型有料老人ホーム等）
Q5	貴法人が運営する介護保険サービス事業所・施設の合計数について該当するものを選択してください。 ※各介護保険サービスの合計数を回答してください。	○　1 1 事業所・施設のみ ○　2 2～4 事業所・施設 ○　3 5～9 事業所・施設 ○　4 10～19 事業所・施設 ○　5 20～49 事業所・施設 ○　6 50～99 事業所・施設 ○　7 100以上の事業所・施設 ○　8 わからない・把握していない
Q6	貴法人が運営する居宅介護支援事業所の合計数について該当するものを選択してください。	○　1 1 事業所のみ ○　2 2～4 事業所 ○　3 5～9 事業所 ○　4 10～19 事業所 ○　5 20～49 事業所 ○　6 50～99 事業所 ○　7 100以上の事業所 ○　8 わからない・把握していない

ここからは、貴法人における介護支援専門員の状況についてお伺いします。		
Q7	貴法人における介護支援専門員の人員状況の過不足感についてお伺いします。最も近いものを選択してください。	○　1 余裕がある ○　2 適正である ○　3 やや不足している ○　4 大きく不足している ○　5 わからない
Q8	貴法人における介護職の過不足についてお伺いします。最も近いものを選択してください。	○　1 余裕がある ○　2 適正である ○　3 やや不足している ○　4 大きく不足している ○　5 わからない ○　6 居宅介護支援のみを運営しており介護職はいない
Q9	貴法人（居宅介護支援事業所以外を含めた全体）において、介護支援専門員の資格を有する者の人数、そのうち現時点で介護支援専門員として業務に従事している人数を常勤、非常勤別でご記入ください。	介護支援専門員の資格保有者数　【　　】人 現在介護支援専門員として従事している人数 常勤【　　】人　　非常勤【　　】人
Q10	貴法人における最近の介護支援専門員の採用状況についてお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。	○　1 計画・想定通り採用できている ○　2 採用はできているが計画・想定よりは少ない ○　3 採用できていない ○　4 募集自体していない ○　5 わからない
Q11	貴法人における直近3か年程度の介護支援専門員の離職者数の傾向（法人を退職した人数の傾向）についてお伺いします。	○　1 離職（退職）は増えている ○　2 離職（退職）は概ね横ばいである ○　3 離職（退職）は減少している ○　4 わからない
Q12	（複数事業所を運営している場合にお伺いします） 貴法人では、**法人の人事・意向**によって介護支援専門員から介護職やその他職種に異動・配置転換となるようなことがありますか（介護支援専門員⇒介護職等の異動）。最も近いものを選択してください。	○　1 ない・ほとんどない ○　2 たまにある ○　3 頻繁にある ○　4 その他【　　】
Q13	（複数事業所を運営している場合にお伺いします） 貴法人では、**法人の人事・意向**によって介護職やその他職種から介護支援専門員に異動・配置転換となるようなことがありますか（介護職等⇒介護支援専門員の異動）。最も近いものを選択してください。	○　1 ない・ほとんどない ○　2 たまにある ○　3 頻繁にある ○　4 その他【　　】
Q14	（複数事業所を運営している場合にお伺いします） 貴法人では、**本人の意向・希望**によって介護支援専門員から介護職やその他職種に異動・配置転換となるようなことがありますか（介護支援専門員⇒介護職等の異動）。最も近いものを選択してください。	○　1 ない・ほとんどない ○　2 たまにある ○　3 頻繁にある ○　4 その他【　　】
Q15	（複数事業所を運営している場合にお伺いします） 貴法人では、**本人の意向・希望**によって介護職やその他職種から介護支援専門員に異動・配置転換となるようなことがありますか（介護職等⇒介護支援専門員の異動）。最も近いものを選択してください。	○　1 ない・ほとんどない ○　2 たまにある ○　3 頻繁にある ○　4 その他【　　】

ここからは、貴法人の介護支援専門員の新規確保・定着の取組についてお伺いします。		
Q16	貴法人では、介護支援専門員の新規採用・定着促進のための取組を行っていますか。最も近いものを選択してください。	○ 1 積極的に実施している ○ 2 ある程度実施している ○ 3 実施していない
Q17	貴法人で介護支援専門員の新規採用・定着促進のために実施している取組についてお伺いします。実施しているものをすべて選択してください。	□ 1 HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信 □ 2 法人・事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成 □ 3 職場体験・見学会の開催 □ 4 他事業所と共同での採用、研修の実施 □ 5 口コミや紹介での採用強化 □ 6 賃金水準の引き上げ □ 7 成果連動型の報酬制度の導入 □ 8 福利厚生の充実 □ 9 希望に応じた労働時間・休日の柔軟化 □ 10 希望に応じた担当件数の柔軟化 □ 11 キャリアパスの明確化 □ 12 管理職による面談機会の確保 □ 13 エルダー・メンター制度の導入 □ 14 業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実 □ 15 在宅勤務等の勤務場所の柔軟化 □ 16 元職員等への働きかけ □ 17 法人内の介護職からの転換促進 □ 18 ICT導入による業務負担抑制 □ 19 業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減 □ 20 新規入職後の一定の研修期間の設定 □ 21 事務職員の配置による事務作業の抑制 □ 22 正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換 □ 23 研修受講支援・費用補助 □ 24 子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備 □ 25 人事ローテーション・他サービス含めた異動の柔軟化 □ 26 その他【　　】 □ 27 特に実施していない
Q18	貴法人では、自法人の介護職の処遇等も考慮して、居宅介護支援事業所の介護支援専門員に対して給与の引き上げを行っていますか。最も近いものを選択してください。	○ 1 給与全般に引き上げを実施している ○ 2 賞与等、スポットでの引き上げは実施している ○ 3 実施していない ○ 4 その他【　　】
Q19	貴法人では、賃金に関する労使交渉や業務改善等に関する職員側の意見収集等、組織と職員側の調整等が行われていますか。最も近いものを選択してください。	○ 1 継続的に交渉・調整がなされている ○ 2 必要に応じて交渉・調整がなされている ○ 3 交渉・調整はなされていない ○ 4 その他【　　】
Q20	介護支援専門員の新規採用、定着促進のための取組について、特に効果があった、または効果的と考えられる取組があれば自由に記入してください。	＜新規採用＞ 【　　】 ＜定着促進＞ 【　　】
Q21	貴法人における介護支援専門員の人材確保について現状の効果認識についてお伺いします。最も近いものを選択してください。	○ 1 施策の実施により介護支援専門員の増加につながっている ○ 2 施策の実施により介護支援専門員の増加には至っていないが定着促進にはつながっている ○ 3 施策の効果はまだ生じていない ○ 4 特に取り組んでいないため効果は認識していない ○ 5 わからない
Q22	貴法人における介護支援専門員の離職要因（これまでの主な退職理由）として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて最大3つまで選択してください。	□ 1 責任の大きさ □ 2 事務負担・業務負担の大きさ □ 3 本来業務外の業務負担 □ 4 職場の人間関係・ハラスメント □ 5 利用者・家族との人間関係・ハラスメント □ 6 賃金・処遇面 □ 7 勤務日数や勤務時間等の労働条件 □ 8 法人・事業所の人事異動・意向 □ 9 将来のキャリアへの不安 □ 10 年齢・体力面 □ 11 結婚・出産・育児等のライフイベント □ 12 法定研修等の研修受講負担 □ 13 その他【　　】 □ 14 あてはまるものはない

ここからは、介護支援専門員の人材確保における課題認識等についてお伺いします。		
Q23	介護支援専門員の確保に向けて、入職・定着に至るプロセスのどこが課題となっていると感じていますか。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。 <表側> ①試験の受験者数が少ない ②試験の合格者が少ない ③合格者の実務研修受講割合が少ない ④実務研修修了後の入職者数が少ない ⑤比較的早期の離職が多い ⑥定年・年令の問題による離職が多い	1 とても課題と思う 2 やや課題と思う 3 どちらともいえない 4 あまり課題とは思わない 5 まったく課題とは思わない 1 2 3 4 5 ○
Q24	多くの地域で介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて、最大３つまで選択してください。	□ 1 業務範囲の広さ □ 2 責任の大きさ □ 3 事務負担の大きさ □ 4 ICT等の対応負担 □ 5 職場の人間関係 □ 6 利用者・家族との関係性 □ 7 他事業所・多職種との連携負担 □ 8 キャリア形成・スキルアップにつながりにくい □ 9 賃金・処遇の低さ □ 10 労働時間や休日等の労働条件 □ 11 受験要件の厳しさ □ 12 研修受講負担の大きさ □ 13 その他【 】 □ 14 あてはまるものはない
Q25	今後の介護支援専門員の確保に向けて、必要と考えられること、国に期待することがあれば、自由に記載してください。 （任意回答）	【 】

【施設アンケート調査票】

No	設問	選択肢
はじめに、貴事業所・施設の基本情報についてお伺いします。		
Q1	貴事業所・施設の開設年について西暦でご記入ください。	西暦【　　】年
Q2	貴事業所・施設の所在地について選択・記入してください。	＜都道府県＞（リストから選択） ＜市区町村＞【　　】
Q3	貴事業所・施設の所在地の地域区分についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。	○　1 1級地 ○　2 2級地 ○　3 3級地 ○　4 4級地 ○　5 5級地 ○　6 6級地 ○　7 7級地 ○　8 その他
Q4	貴事業所の事業所・施設の種別について、該当するものを一つ選択してください。	○　1 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム） ○　2 介護老人保健施設 ○　3 介護医療院・介護療養型医療施設 ○　4 特定施設入居者生活介護 ○　5 認知症対応型共同生活介護（グループホーム） ○　6 小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護 ○　7 その他【　　】
Q5	貴事業所・施設の開設主体についてお伺いします。該当するものを一つ選択してください。	○　1 都道府県・市区町村・広域連合・一部事務組合 ○　2 社会福祉協議会 ○　3 社会福祉法人（社会福祉協議会以外） ○　4 医療法人 ○　5 社団法人・財団法人（一般・公益） ○　6 協同組合・連合会 ○　7 営利法人（株式会社・有限会社等） ○　8 特定非営利活動法人（NPO） ○　9 その他の法人 ○　10 上記以外
Q6	貴事業所・施設の運営法人が運営する介護保険サービス事業所・施設数について該当するものを選択してください。 ※複数サービスを提供している場合、すべての合算で回答してください。	○　1 1 事業所・施設のみ ○　2 2～4 事業所・施設 ○　3 5～9 事業所・施設 ○　4 10～19 事業所・施設 ○　5 20～49 事業所・施設 ○　6 50～99 事業所・施設 ○　7 100以上の事業所・施設 ○　8 わからない・把握していない
Q7	貴事業所・施設の運営法人が提供している介護保険サービス等について、次のうち、該当するものをすべて選択してください。	□　1 居宅介護支援 □　2 訪問系サービス（訪問介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、定期巡回・随時対応型訪問介護看護等） □　3 通所系サービス（通所介護、通所リハビリテーション、短期入所生活介護、小規模多機能型居宅介護等） □　4 介護保険施設・居住系サービス（介護老人福祉施設、介護老人保健施設、認知症対応型共同生活介護、特定施設入居者生活介護等） □　5 介護保険サービス以外の住まい関連のサービス（サービス付き高齢者住宅、住宅型有料老人ホーム等）

ここからは、貴事業所・施設で介護支援専門員として従事する職員の状況についてお伺いします。		
Q8	貴事業所・施設における介護支援専門員の人員状況の過不足感についてお伺いします。最も近いものを選択してください。	○ 1 余裕がある ○ 2 適正である ○ 3 やや不足している ○ 4 大きく不足している ○ 5 わからない
Q9	貴事業所・施設において、現在の新規利用の受け入れ状況をお伺いします。最も近いものを選択してください。	○ 1 原則、利用を断ることはない ○ 2 利用を断ることはあるが、介護支援専門員の問題ではない ○ 3 介護支援専門員の体制の問題で利用を断ることがある ○ 4 その他【　　】
Q10	貴事業所・施設において介護支援専門員として従事している人数についてお伺いします。勤務形態、年齢別の人数をご記入ください。 ※他サービス・事業所と兼務している場合は「兼務」の欄に記載ください。 ※人数は実人数（頭数）で記入してください。 ※該当する方がいない場合は「0」を記入してください。	～39歳　40～49歳　50～59歳　60～69歳　70歳以上　計 常勤・専従　【　】【　】【　】【　】【　】【　】 常勤・兼務　【　】【　】【　】【　】【　】【　】 非常勤・専従 非常勤・兼務　【　】【　】【　】【　】【　】【　】
Q11	貴事業所・施設で、介護支援専門員の資格は保有しているが、介護支援専門員として従事していない方がいれば、その人数をご記入ください。（いない場合は「0」と記入してください）	【　　】名
Q12	貴事業所・施設における直近3か年の介護支援専門員の採用者数についてお伺いします。勤務形態別の採用者数についてご記入ください。	常勤　非常勤 令和5年度（令和5年4月～現在）　【　】【　】 令和4年度（令和4年4月～令和5年3月）　【　】【　】 令和3年度（令和3年4月～令和4年3月）　【　】【　】
Q13	貴事業所・施設における最近の介護支援専門員の採用状況についてお伺いします。最も近いものを一つ選択してください。	○ 1 計画・想定通り採用できている ○ 2 採用はできているが計画・想定よりは少ない ○ 3 採用できていない ○ 4 募集自体していない ○ 5 わからない
Q14	前問で「採用はできているが計画・想定よりは少ない」「採用できていない」を選択された方にお伺いします。 現在、採用が予定通りいっていない要因として一番大きいものとして考えられるものについてお答えください。	○ 1 募集に対して応募がない ○ 2 応募者のスキル・経験不足 ○ 3 応募者の希望と賃金・処遇面の条件が合わない ○ 4 応募者の希望と労働条件（勤務時間・休日等）が合わない ○ 5 その他【　　】
Q15	貴事業所・施設における直近3か年の介護支援専門員の離職者数（退職者数）についてお伺いします。勤務形態別の離職者数についてご記入ください。 ※離職者数は法人自体を退職した方を対象としてください（事業所の異動や休職等は含めず回答ください）。	常勤　非常勤 令和5年度（令和5年4月～現在）　【　】【　】 令和4年度（令和4年4月～令和5年3月）　【　】【　】 令和3年度（令和3年4月～令和4年3月）　【　】【　】
Q16	直近3年程度の介護支援専門員の離職要因（退職要因）として考えられるものについてお伺いします。 該当するものについて最大3つまで選択してください。 ※離職者がいない場合は、「離職者はいない」を選択してください。	□ 1 年齢・体力面 □ 2 賃金・処遇面 □ 3 労働条件（勤務時間・休日等） □ 4 労働環境・職場環境 □ 5 職場の人間関係 □ 6 利用者・家族との人間関係 □ 7 事務作業の多さ □ 8 責任の大きさ □ 9 業務範囲の広さ □ 10 本来業務外の対応 □ 11 その他 □ 12 該当するものはない □ 13 離職者はいない
Q17	介護支援専門員の離職要因について前問で回答した以外に大きいと考えられるものがあれば、自由に記載してください。（任意回答）	【　　】
Q18	貴事業所・施設では、運営法人の人事・意向によって介護支援専門員が介護職やその他職種に異動・配置転換となるようなことがありますか。最も近いものを選択してください。	○ 1 法人の意向で職種転換となることはない ○ 2 法人の意向で職種転換となることがたまにある ○ 3 法人の意向で職種転換となることが多くある ○ 4 わからない

ここからは、貴事業所・施設の介護支援専門員の新規確保・定着の取組についてお伺いします。		
Q19	貴事業所・施設では、介護支援専門員の新規採用・定着促進のための取組を行っていますか。最も近いものを選択してください。	○ 1 積極的に実施している ○ 2 ある程度実施している ○ 3 実施していない
Q20	貴事業所・施設で介護支援専門員の新規採用・定着促進のために実施している取組についてお伺いします。実施しているものをすべて選択してください。 ※法人・開設主体が主導で各取組・施策を推進して等の理由で回答が難しい場合は、「法人主導で実施しているため事業所では回答できない」を選択してください。	□ 1 HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信 □ 2 事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成 □ 3 職場体験・見学会の開催 □ 4 他事業所と共同での採用、研修の実施 □ 5 口コミや紹介での採用強化 □ 6 賃金水準の引き上げ □ 7 成果連動型の報酬制度の導入 □ 8 福利厚生の充実 □ 9 希望に応じた労働時間・休日の柔軟化 □ 10 希望に応じた担当件数の柔軟化 □ 11 キャリアパスの明確化 □ 12 管理職による面談機会の確保 □ 13 エルダー・メンター制度の導入 □ 14 業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実 □ 15 在宅勤務等の勤務場所の柔軟化 □ 16 元職員等への働きかけ □ 17 法人内の介護職からの転換促進 □ 18 ICT導入による業務負担抑制 □ 19 業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減 □ 20 新規入職後の一定の研修期間の設定 □ 21 事務職員の配置による事務作業の抑制 □ 22 正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換 □ 23 研修受講支援・費用補助 □ 24 子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備 □ 25 その他【　　】 □ 26 特に実施していない □ 27 法人主導で実施しているため事業所・施設では回答できない
Q21	介護支援専門員の新規採用・定着促進のための取組の中で、特に新規採用に関して効果的と考えられる取組について、最大3つまで選択してください。	□ 1 HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信 □ 2 事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成 □ 3 職場体験・見学会の開催 □ 4 他事業所と共同での採用、研修の実施 □ 5 口コミや紹介での採用強化 □ 6 賃金水準の引き上げ □ 7 成果連動型の報酬制度の導入 □ 8 福利厚生の充実 □ 9 希望に応じた労働時間・休日の柔軟化 □ 10 希望に応じた担当件数の柔軟化 □ 11 キャリアパスの明確化 □ 12 管理職による面談機会の確保 □ 13 エルダー・メンター制度の導入 □ 14 業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実 □ 15 在宅勤務等の勤務場所の柔軟化 □ 16 元職員等への働きかけ □ 17 法人内の介護職からの転換促進 □ 18 ICT導入による業務負担抑制 □ 19 業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減 □ 20 新規入職後の一定の研修期間の設定 □ 21 事務職員の配置による事務作業の抑制 □ 22 正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換 □ 23 研修受講支援・費用補助 □ 24 子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備 □ 25 該当するものはない □ 26 わからない・回答できない

Q22	介護支援専門員の新規採用・定着促進のための取組の中で、特に定着促進に関して効果的と考えられる取組について、最大3つまで選択してください。	□ 1 HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信 □ 2 事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成 □ 3 職場体験・見学会の開催 □ 4 他事業所と共同での採用、研修の実施 □ 5 口コミや紹介での採用強化 □ 6 賃金水準の引き上げ □ 7 成果連動型の報酬制度の導入 □ 8 福利厚生の充実 □ 9 希望に応じた労働時間・休日の柔軟化 □ 10 希望に応じた担当件数の柔軟化 □ 11 キャリアパスの明確化 □ 12 管理職による面談機会の確保 □ 13 エルダー・メンター制度の導入 □ 14 業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実 □ 15 在宅勤務等の勤務場所の柔軟化 □ 16 元職員等への働きかけ □ 17 法人内の介護職からの転換促進 □ 18 ICT導入による業務負担抑制 □ 19 業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減 □ 20 新規入職後の一定の研修期間の設定 □ 21 事務職員の配置による事務作業の抑制 □ 22 正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換 □ 23 研修受講支援・費用補助 □ 24 子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備 □ 25 該当するものはない □ 26 わからない・回答できない
Q23	介護支援専門員の新規採用、定着促進のための取組について前問、前々問で回答した以外に、特に効果があった、または効果的と考えられる取組があれば自由に記入してください。（任意回答）	＜新規採用＞ 【　　】 ＜定着促進＞ 【　　】
Q24	貴事業所・施設における介護支援専門員の人材確保について現状の効果認識についてお伺いします。最も近いものを選択してください。	○ 1 施策の実施により介護支援専門員の増加につながっている ○ 2 施策の実施により介護支援専門員の増加には至っていないが定着促進にはつながっている ○ 3 施策の効果はまだ生じていない ○ 4 特に取り組んでいないため効果は認識していない ○ 5 わからない
Q25	貴事業所・施設における介護支援専門員の離職要因（これまでの主な退職理由）として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて最大3つまで選択してください。	□ 1 責任の大きさ □ 2 事務負担・業務負担の大きさ □ 3 本来業務外の業務負担 □ 4 職場の人間関係・ハラスメント □ 5 利用者・家族との人間関係・ハラスメント □ 6 賃金・処遇面 □ 7 勤務日数や勤務時間等の労働条件 □ 8 法人・事業所の人事異動・意向 □ 9 将来のキャリアへの不安 □ 10 年齢・体力面 □ 11 結婚・出産・育児等のライフイベント □ 12 法定研修等の研修受講負担 □ 13 その他【　　】 □ 14 あてはまるものはない
Q26	前問で回答した以外で特に離職要因として大きいと考えられるものがあれば、自由に記載してください。（任意回答）	【　　】

ここからは、介護支援専門員の業務の負担や人材確保における課題認識等についてお伺いします。		
Q27	介護支援専門員の確保に向けて、入職・定着に至るプロセスのどこが課題となっていると感じていますか。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。 <表側> ①試験の受験者数が少ない ②試験の合格者が少ない ③合格者の実務研修受講割合が少ない ④実務研修修了後の入職者数が少ない ⑤比較的早期の離職が多い ⑥定年・年令の問題による離職が多い	1 とても課題と思う 2 やや課題と思う 3 どちらともいえない 4 あまり課題とは思わない 5 まったく課題とは思わない 1 2 3 4 5 ○
Q28	多くの地域で介護支援専門員の新規確保が難しくなっている要因として考えられるものについてお伺いします。該当するものについて、最大３つまで選択してください。	□ 1 業務範囲の広さ □ 2 責任の大きさ □ 3 事務負担の大きさ □ 4 ICT等の対応負担 □ 5 職場の人間関係 □ 6 利用者・家族との関係性 □ 7 他事業所・多職種との連携負担 □ 8 キャリア形成・スキルアップにつながりにくい □ 9 賃金・処遇の低さ □ 10 労働時間や休日等の労働条件 □ 11 受験要件の厳しさ □ 12 研修受講負担の大きさ □ 13 その他【　　】 □ 14 あてはまるものはない
Q29	今後の介護支援専門員の確保に向けて、必要と考えられること、国に期待することがあれば、自由に記載してください。 （任意回答）	【　　】

【実務研修修了者アンケート調査票】

No	設問	選択肢
	はじめに、あなたご自身についてお伺いします。	
Q1	あなたの年齢についてご記入ください。	【　　】歳
Q2	あなたの性別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。	○　1 男性 ○　2 女性 ○　3 答えたくない／その他
Q3	あなたが介護支援専門員実務研修を受講した年度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。	○　1 令和4年度（令和4年4月～令和5年3月） ○　2 令和3年度（令和3年4月～令和4年3月） ○　3 令和2年度（令和2年4月～令和3年3月）以前
Q4	あなたの現在のお仕事についてお伺いします。該当するものについて選択してください。兼務等で複数の仕事に就いている場合は、最も比重の大きいものを選択してください。	○　1 居宅介護支援事業所の介護支援専門員 ○　2 地域包括支援センターの介護支援専門員 ○　3 介護保険施設の介護支援専門員 ○　4 施設・居住系の介護保険サービスの介護職員・管理職 ○　5 訪問系の介護保険サービスの介護職員・管理職 ○　6 通所系の介護保険サービスの介護職員・管理職 ○　7 上記以外の介護関連の職種 ○　8 医療関係の職種 ○　9 介護以外の福祉系の職種 ○　10 医療・福祉以外の職種 ○　11 その他【　　】
Q5	あなたが現在保有している資格について、該当するものをすべて選択してください。	□　1 医師 □　2 歯科医師 □　3 看護師・准看護師 □　4 保健師 □　5 助産師 □　6 薬剤師 □　7 理学療法士 □　8 作業療法士 □　9 言語聴覚士 □　10 社会福祉士 □　11 介護福祉士 □　12 精神保健福祉士 □　13 栄養士・管理栄養士 □　14 歯科衛生士 □　15 あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師 □　16 柔道整復師 □　17 視能訓練士 □　18 義肢装具士 □　19 公認心理師 □　20 臨床心理士 □　19 あてはまるものはない
Q6	あなたが介護支援専門員実務研修受講試験を受験した際の受験資格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。	○　1 生活相談員等の相談援助業務:5年 ○　2 国家資格等に基づく業務：5年
Q7	あなたの介護支援専門員実務研修を受講した当時のお仕事についてお伺いします。該当するものについて選択してください。兼務等で複数の仕事に就いている場合は、最も比重の大きいものを選択してください。	○　1 施設・居住系の介護保険サービスの介護職員・管理職 ○　2 訪問系の介護保険サービスの介護職員・管理職 ○　3 通所系の介護保険サービスの介護職員・管理職 ○　4 上記以外の介護関連の職種 ○　5 医療関係の職種 ○　6 介護以外の福祉系の職種 ○　7 医療・福祉以外の職種 ○　8 その他【　　】

	ここからは、介護支援専門員としての仕事への意向等についてお伺いします。	
Q8	あなたが、介護支援専門員実務研修受講試験、実務研修を受けた動機についてお伺いします。該当するものについてすべて選択してください。	□ 1 介護支援専門員として働くため □ 2 いずれ介護支援専門員として働く可能性を考慮して □ 3 介護分野の知識を深めるため □ 4 資格を取得したかったため □ 5 所属法人等からの要請 □ 6 所属法人から手当等がでるため □ 7 その他【　　】 □ 8 特に理由はない
Q9	あなたは、介護支援専門員実務研修を修了後、どの程度の期間で介護支援専門員としての勤務を開始しましたか。	○ 1 実務研修修了後1か月未満程度 ○ 2 実務研修を修了後1か月～3か月未満程度 ○ 3 実務研修修了後3か月～6か月未満程度 ○ 4 実務研修修了後6か月～1年未満程度 ○ 5 実務研修修了後1年～2年未満程度 ○ 6 実務研修修了後2年程度以上経過後
Q10	現在、介護支援専門員として勤務している理由、介護支援専門員の仕事の魅力と感じている点についてお伺いします。特に大きな理由について最大３つまで選択してください。	□ 1 業務範囲の広さ・多様さ □ 2 多様な職種との連携・協働 □ 3 地域との関わり □ 4 利用者や家族からの信頼関係 □ 5 利用者や家族からの笑顔や感謝の声 □ 6 利用者に寄り添ったケアマネジメント・ケアプランの提供 □ 7 利用者の自立支援への貢献 □ 8 キャリアアップ、スキルアップの機会 □ 9 賃金・処遇 □ 10 勤務時間や休日等の労働条件 □ 11 雇用の安定性 □ 12 雇用形態（正社員雇用や希望に応じた雇用形態等） □ 13 福利厚生 □ 14 その他【　　】 □ 15 あてはまるものはない
Q11	現在、介護支援専門員として働いていない方にお伺いします。 今後、介護支援専門員として働く意向はありますか。最も近いものを選択してください。	○ 1 近いうちに介護支援専門員として働きたい ○ 2 将来的には介護支援専門員として働きたい ○ 3 条件によっては介護支援専門員として働くことも検討したい ○ 4 介護支援専門員として働くつもりはない ○ 5 未定・わからない
Q12	今後、介護支援専門員として働くことを検討するためには、どのような点を重視しますか。考えに近いものについて最大３つまで選択してください。	□ 1 賃金・処遇 □ 2 労働条件（勤務時間・休日） □ 3 勤務場所・アクセス面 □ 4 福利厚生 □ 5 休暇の取得のしやすさ □ 6 シフト等の柔軟性 □ 7 職場の人間関係・雰囲気 □ 8 法人・事業所の理念・運営方針 □ 9 法人・事業所の人事異動・意向 □ 10 担当件数等についての柔軟な対応 □ 11 公正中立な運営スタイル □ 12 ICT導入等による生産性向上・負担軽減の取組の充実 □ 13 事務職員の配置による事務作業負担の削減 □ 14 雇用の安定性 □ 15 正社員雇用等の雇用形態 □ 16 社員寮・住宅補助 □ 17 人事評価の納得感 □ 18 能力・個性・資格が活かせる □ 19 役割・裁量の大きさ □ 20 教育・訓練・研修等の機会 □ 21 経営者・管理職等のリーダーシップ、マネジメント □ 22 健康管理体制・相談対応体制の充実 □ 23 子育てや家族介護等、家庭との両立のしやすさ □ 24 その他【　　】 □ 25 あてはまるものはない

Q13	今後、介護支援専門員として働くことを検討する上で、不安に感じる点はありますか。該当するものについて最大３つまで選択してください。	□ 1 仕事のやりがい □ 2 賃金・処遇 □ 3 業務内容の広さ □ 4 事務作業・事務負担の大きさ □ 5 業務と賃金・処遇のバランス □ 6 責任の大きさ □ 7 法定研修受講費用 □ 8 法定研修受講に要する時間の長さ □ 9 ICT対応やロボット活用等に対応 □ 10 年齢・体力面 □ 11 その他【　　】 □ 12 あてはまるものはない
Q14	今後、介護支援専門員として働くつもりはないと回答した方にお伺いします。 介護支援専門員として働く意向がない理由について最大３つまで選択してください。	□ 1 現在の仕事に満足しているため □ 2 仕事のやりがい □ 3 賃金・処遇 □ 4 業務内容の広さ □ 5 事務作業・事務負担の大きさ □ 6 業務と賃金・処遇のバランス □ 7 責任の大きさ □ 8 法定研修受講費用 □ 9 法定研修受講に要する時間の長さ □ 10 ICT対応やロボット活用等に対応 □ 11 年齢・体力面 □ 12 これまでに関わった介護支援専門員を見て不安を感じた □ 13 その他【　　】 □ 14 あてはまるものはない
Q15	介護支援専門員に限らず、職員の新規採用・定着促進にとって、効果的と考える取組等についてお伺いします。あなたの考えとして、特に効果があると感じるものを最大３つまで選択してください。	□ 1 HPの充実やSNS・YouTube等、インターネット上での情報発信 □ 2 事業所の特徴を紹介するチラシやパンフレットの作成 □ 3 職場体験・見学会の開催 □ 4 他事業所と共同での採用、研修の実施 □ 5 口コミや紹介での採用強化 □ 6 賃金水準の引き上げ □ 7 成果連動型の報酬制度の導入 □ 8 福利厚生の充実 □ 9 希望に応じた労働時間・休日の柔軟化 □ 10 希望に応じた担当件数の柔軟化 □ 11 キャリアパスの明確化 □ 12 管理職による面談機会の確保 □ 13 エルダー・メンター制度の導入 □ 14 業務やメンタルヘルス等の相談窓口等の体制充実 □ 15 在宅勤務等の勤務場所の柔軟化 □ 16 元職員等への働きかけ □ 17 法人内の介護職からの転換促進 □ 18 ICT導入による業務負担抑制 □ 19 業務手順書や記録・報告様式整備による作業負担軽減 □ 20 新規入職後の一定の研修期間の設定 □ 21 事務職員の配置による事務作業の抑制 □ 22 正社員雇用の促進や非正規職員の正規雇用転換 □ 23 研修受講支援・費用補助 □ 24 子育てや家族介護等と仕事の両立のための休業制度等の整備 □ 25 その他【　　】 □ 26 特に思いつくものはない

参考資料 2　都道府県別集計

（1）自治体アンケート調査

※市町村の回答のみの集計。都道府県によって市町村の回答数が少ない場合があること、回答市町村は全体の半数弱程度であることに留意することが必要。

【介護支援専門員の不足感】

	n	余裕がある	適当	やや不足している	大きく不足している	わからない・どちらともいえない
01 北海道	4	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%
02 青森県	28	0.0%	32.1%	42.9%	14.3%	10.7%
03 岩手県	8	0.0%	25.0%	37.5%	25.0%	12.5%
04 宮城県	14	7.1%	28.6%	57.1%	0.0%	7.1%
05 秋田県	15	6.7%	33.3%	53.3%	6.7%	0.0%
06 山形県	17	0.0%	29.4%	47.1%	5.9%	17.6%
07 福島県	30	0.0%	40.0%	36.7%	20.0%	3.3%
08 茨城県	26	0.0%	19.2%	50.0%	26.9%	3.8%
09 栃木県	15	0.0%	13.3%	60.0%	20.0%	6.7%
10 群馬県	22	0.0%	22.7%	54.5%	18.2%	4.5%
11 埼玉県	42	0.0%	9.5%	59.5%	23.8%	7.1%
12 千葉県	29	0.0%	0.0%	55.2%	41.4%	3.4%
13 東京都	38	0.0%	13.2%	60.5%	18.4%	7.9%
14 神奈川県	18	5.6%	27.8%	44.4%	16.7%	5.6%
15 新潟県	14	0.0%	21.4%	50.0%	21.4%	7.1%
16 富山県	9	0.0%	0.0%	77.8%	22.2%	0.0%
17 石川県	4	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%
18 福井県	15	0.0%	6.7%	66.7%	20.0%	6.7%
19 山梨県	10	0.0%	20.0%	20.0%	40.0%	20.0%
20 長野県	19	5.3%	21.1%	36.8%	26.3%	10.5%
21 岐阜県	23	0.0%	21.7%	60.9%	4.3%	13.0%
22 静岡県	20	0.0%	15.0%	50.0%	25.0%	10.0%
23 愛知県	34	2.9%	26.5%	41.2%	14.7%	14.7%
24 三重県	12	0.0%	25.0%	50.0%	8.3%	16.7%
25 滋賀県	12	0.0%	16.7%	75.0%	8.3%	0.0%
26 京都府	14	0.0%	0.0%	42.9%	57.1%	0.0%
27 大阪府	23	0.0%	8.7%	56.5%	4.3%	30.4%
28 兵庫県	24	0.0%	12.5%	66.7%	16.7%	4.2%
29 奈良県	12	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%
30 和歌山県	15	6.7%	6.7%	60.0%	13.3%	13.3%
31 鳥取県	9	0.0%	33.3%	55.6%	11.1%	0.0%
32 島根県	2	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
33 岡山県	14	0.0%	21.4%	57.1%	14.3%	7.1%
34 広島県	13	0.0%	15.4%	46.2%	0.0%	38.5%
35 山口県	12	0.0%	16.7%	58.3%	25.0%	0.0%
36 徳島県	9	0.0%	22.2%	44.4%	11.1%	22.2%
37 香川県	10	0.0%	0.0%	90.0%	10.0%	0.0%
38 愛媛県	16	0.0%	31.3%	56.3%	12.5%	0.0%
39 高知県	9	0.0%	0.0%	55.6%	33.3%	11.1%
40 福岡県	48	2.1%	14.6%	54.2%	18.8%	10.4%
41 佐賀県	10	0.0%	0.0%	60.0%	20.0%	20.0%
42 長崎県	11	0.0%	9.1%	63.6%	18.2%	9.1%
43 熊本県	24	0.0%	12.5%	54.2%	25.0%	8.3%
44 大分県	12	0.0%	8.3%	50.0%	16.7%	25.0%
45 宮崎県	13	0.0%	7.7%	69.2%	15.4%	7.7%
46 鹿児島県	27	0.0%	29.6%	55.6%	14.8%	0.0%
47 沖縄県	12	0.0%	8.3%	33.3%	50.0%	8.3%

【介護支援専門員が不足している状況での対応】

	n	自治体内の介護支援専門員で対応できている	周辺自治体の介護支援専門員の協力等で対応できている	必要なタイミングで担当ケアマネジャーが見つからない等の問題が一部で生じている	必要なタイミングで担当ケアマネジャーが見つからない等の問題が広く生じている	わからない
01 北海道	2	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
02 青森県	16	18.8%	43.8%	37.5%	0.0%	0.0%
03 岩手県	5	40.0%	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%
04 宮城県	8	37.5%	12.5%	25.0%	0.0%	25.0%
05 秋田県	9	55.6%	11.1%	33.3%	0.0%	0.0%
06 山形県	9	33.3%	55.6%	11.1%	0.0%	0.0%
07 福島県	17	23.5%	47.1%	17.6%	5.9%	5.9%
08 茨城県	20	5.0%	30.0%	45.0%	10.0%	10.0%
09 栃木県	12	25.0%	33.3%	16.7%	16.7%	8.3%
10 群馬県	16	12.5%	43.8%	31.3%	6.3%	6.3%
11 埼玉県	35	5.7%	31.4%	40.0%	20.0%	2.9%
12 千葉県	28	3.6%	25.0%	42.9%	28.6%	0.0%
13 東京都	30	16.7%	13.3%	50.0%	20.0%	0.0%
14 神奈川県	11	9.1%	18.2%	45.5%	18.2%	9.1%
15 新潟県	10	20.0%	40.0%	10.0%	30.0%	0.0%
16 富山県	9	11.1%	44.4%	33.3%	11.1%	0.0%
17 石川県	3	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%
18 福井県	13	23.1%	30.8%	46.2%	0.0%	0.0%
19 山梨県	6	0.0%	16.7%	66.7%	16.7%	0.0%
20 長野県	12	25.0%	25.0%	25.0%	8.3%	16.7%
21 岐阜県	15	26.7%	46.7%	13.3%	6.7%	6.7%
22 静岡県	15	6.7%	26.7%	53.3%	13.3%	0.0%
23 愛知県	19	10.5%	26.3%	57.9%	0.0%	5.3%
24 三重県	7	28.6%	42.9%	28.6%	0.0%	0.0%
25 滋賀県	10	10.0%	40.0%	40.0%	10.0%	0.0%
26 京都府	14	7.1%	21.4%	64.3%	7.1%	0.0%
27 大阪府	14	7.1%	28.6%	42.9%	14.3%	7.1%
28 兵庫県	20	15.0%	25.0%	45.0%	15.0%	0.0%
29 奈良県	9	22.2%	44.4%	33.3%	0.0%	0.0%
30 和歌山県	11	18.2%	63.6%	18.2%	0.0%	0.0%
31 鳥取県	6	33.3%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%
32 島根県	2	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
33 岡山県	10	0.0%	60.0%	30.0%	10.0%	0.0%
34 広島県	6	16.7%	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%
35 山口県	10	10.0%	0.0%	60.0%	20.0%	10.0%
36 徳島県	5	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%
37 香川県	10	20.0%	10.0%	70.0%	0.0%	0.0%
38 愛媛県	11	45.5%	9.1%	45.5%	0.0%	0.0%
39 高知県	8	0.0%	37.5%	62.5%	0.0%	0.0%
40 福岡県	35	8.6%	40.0%	37.1%	11.4%	2.9%
41 佐賀県	8	0.0%	37.5%	50.0%	12.5%	0.0%
42 長崎県	9	55.6%	0.0%	44.4%	0.0%	0.0%
43 熊本県	19	10.5%	52.6%	31.6%	0.0%	5.3%
44 大分県	8	25.0%	25.0%	12.5%	12.5%	25.0%
45 宮崎県	11	18.2%	45.5%	27.3%	9.1%	0.0%
46 鹿児島県	19	36.8%	31.6%	31.6%	0.0%	0.0%
47 沖縄県	10	10.0%	30.0%	60.0%	0.0%	0.0%

【地域包括支援センターの業務状況】

	n	業務は円滑に実施できている	やや業務はひっ迫傾向にある	かなり業務はひっ迫傾向にある	わからない
01 北海道	4	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%
02 青森県	28	25.0%	50.0%	21.4%	3.6%
03 岩手県	8	12.5%	62.5%	12.5%	12.5%
04 宮城県	14	21.4%	50.0%	21.4%	7.1%
05 秋田県	15	26.7%	46.7%	26.7%	0.0%
06 山形県	17	23.5%	52.9%	17.6%	5.9%
07 福島県	30	33.3%	46.7%	16.7%	3.3%
08 茨城県	26	15.4%	69.2%	11.5%	3.8%
09 栃木県	15	20.0%	66.7%	13.3%	0.0%
10 群馬県	22	18.2%	54.5%	27.3%	0.0%
11 埼玉県	42	19.0%	50.0%	28.6%	2.4%
12 千葉県	29	17.2%	41.4%	37.9%	3.4%
13 東京都	38	10.5%	39.5%	47.4%	2.6%
14 神奈川県	18	5.6%	61.1%	33.3%	0.0%
15 新潟県	14	7.1%	57.1%	35.7%	0.0%
16 富山県	9	0.0%	77.8%	22.2%	0.0%
17 石川県	4	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
18 福井県	15	13.3%	66.7%	20.0%	0.0%
19 山梨県	10	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
20 長野県	19	31.6%	42.1%	26.3%	0.0%
21 岐阜県	23	13.0%	65.2%	21.7%	0.0%
22 静岡県	20	15.0%	60.0%	20.0%	5.0%
23 愛知県	34	8.8%	52.9%	26.5%	11.8%
24 三重県	12	0.0%	58.3%	41.7%	0.0%
25 滋賀県	12	8.3%	75.0%	16.7%	0.0%
26 京都府	14	7.1%	42.9%	50.0%	0.0%
27 大阪府	23	13.0%	47.8%	30.4%	8.7%
28 兵庫県	24	4.2%	75.0%	16.7%	4.2%
29 奈良県	12	16.7%	50.0%	33.3%	0.0%
30 和歌山県	15	26.7%	53.3%	20.0%	0.0%
31 鳥取県	9	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%
32 島根県	2	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%
33 岡山県	14	21.4%	57.1%	21.4%	0.0%
34 広島県	13	23.1%	76.9%	0.0%	0.0%
35 山口県	12	16.7%	58.3%	25.0%	0.0%
36 徳島県	9	11.1%	66.7%	22.2%	0.0%
37 香川県	10	0.0%	80.0%	20.0%	0.0%
38 愛媛県	16	6.3%	87.5%	6.3%	0.0%
39 高知県	9	11.1%	44.4%	44.4%	0.0%
40 福岡県	48	10.4%	64.6%	20.8%	4.2%
41 佐賀県	10	10.0%	70.0%	20.0%	0.0%
42 長崎県	11	9.1%	72.7%	18.2%	0.0%
43 熊本県	24	20.8%	37.5%	33.3%	8.3%
44 大分県	12	16.7%	41.7%	33.3%	8.3%
45 宮崎県	13	0.0%	61.5%	38.5%	0.0%
46 鹿児島県	27	25.9%	63.0%	11.1%	0.0%
47 沖縄県	12	0.0%	83.3%	16.7%	0.0%

【予防ケアプランの対応状況】

	n	特に問題なく対応されている	提供開始までに時間がかかるケースがたまに生じている	提供開始までの時間がかかるケースが頻発している	その他	わからない
01 北海道	4	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
02 青森県	28	57.1%	28.6%	3.6%	7.1%	3.6%
03 岩手県	8	25.0%	37.5%	12.5%	0.0%	25.0%
04 宮城県	14	64.3%	14.3%	0.0%	0.0%	21.4%
05 秋田県	15	66.7%	26.7%	0.0%	0.0%	6.7%
06 山形県	17	52.9%	23.5%	0.0%	5.9%	17.6%
07 福島県	30	63.3%	23.3%	0.0%	0.0%	13.3%
08 茨城県	26	42.3%	30.8%	7.7%	3.8%	15.4%
09 栃木県	15	53.3%	33.3%	6.7%	0.0%	6.7%
10 群馬県	22	50.0%	31.8%	9.1%	0.0%	9.1%
11 埼玉県	42	47.6%	28.6%	9.5%	2.4%	11.9%
12 千葉県	29	24.1%	31.0%	41.4%	0.0%	3.4%
13 東京都	38	21.1%	31.6%	18.4%	13.2%	15.8%
14 神奈川県	18	33.3%	44.4%	11.1%	0.0%	11.1%
15 新潟県	14	50.0%	42.9%	0.0%	7.1%	0.0%
16 富山県	9	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
17 石川県	4	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%
18 福井県	15	40.0%	46.7%	0.0%	13.3%	0.0%
19 山梨県	10	30.0%	60.0%	0.0%	10.0%	0.0%
20 長野県	19	63.2%	26.3%	0.0%	5.3%	5.3%
21 岐阜県	23	47.8%	26.1%	0.0%	8.7%	17.4%
22 静岡県	20	30.0%	55.0%	0.0%	0.0%	15.0%
23 愛知県	34	32.4%	20.6%	2.9%	14.7%	29.4%
24 三重県	12	25.0%	58.3%	0.0%	0.0%	16.7%
25 滋賀県	12	41.7%	41.7%	8.3%	8.3%	0.0%
26 京都府	14	42.9%	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%
27 大阪府	23	26.1%	26.1%	21.7%	0.0%	26.1%
28 兵庫県	24	25.0%	45.8%	20.8%	0.0%	8.3%
29 奈良県	12	66.7%	25.0%	8.3%	0.0%	0.0%
30 和歌山県	15	60.0%	33.3%	0.0%	0.0%	6.7%
31 鳥取県	9	66.7%	22.2%	0.0%	11.1%	0.0%
32 島根県	2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
33 岡山県	14	42.9%	42.9%	7.1%	0.0%	7.1%
34 広島県	13	46.2%	30.8%	0.0%	0.0%	23.1%
35 山口県	12	41.7%	50.0%	8.3%	0.0%	0.0%
36 徳島県	9	22.2%	55.6%	0.0%	0.0%	22.2%
37 香川県	10	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%
38 愛媛県	16	31.3%	56.3%	0.0%	0.0%	12.5%
39 高知県	9	44.4%	44.4%	0.0%	11.1%	0.0%
40 福岡県	48	37.5%	41.7%	6.3%	4.2%	10.4%
41 佐賀県	10	10.0%	70.0%	10.0%	0.0%	10.0%
42 長崎県	11	54.5%	36.4%	9.1%	0.0%	0.0%
43 熊本県	24	37.5%	41.7%	4.2%	4.2%	12.5%
44 大分県	12	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%
45 宮崎県	13	53.8%	38.5%	7.7%	0.0%	0.0%
46 鹿児島県	27	37.0%	55.6%	0.0%	3.7%	3.7%
47 沖縄県	12	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%

【主任介護支援専門員の充足状況】

	n	余裕がある	適当	やや不足している	大きく不足している	わからない・どちらともいえない
01 北海道	4	0.0%	25.0%	50.0%	25.0%	0.0%
02 青森県	28	7.1%	39.3%	39.3%	3.6%	10.7%
03 岩手県	8	0.0%	62.5%	25.0%	0.0%	12.5%
04 宮城県	14	0.0%	50.0%	14.3%	14.3%	21.4%
05 秋田県	15	0.0%	60.0%	26.7%	6.7%	6.7%
06 山形県	17	0.0%	58.8%	11.8%	11.8%	17.6%
07 福島県	30	0.0%	53.3%	23.3%	6.7%	16.7%
08 茨城県	26	0.0%	38.5%	50.0%	7.7%	3.8%
09 栃木県	15	0.0%	13.3%	60.0%	26.7%	0.0%
10 群馬県	22	0.0%	27.3%	59.1%	9.1%	4.5%
11 埼玉県	42	0.0%	21.4%	50.0%	19.0%	9.5%
12 千葉県	29	0.0%	10.3%	82.8%	6.9%	0.0%
13 東京都	38	0.0%	23.7%	57.9%	13.2%	5.3%
14 神奈川県	18	0.0%	33.3%	50.0%	5.6%	11.1%
15 新潟県	14	0.0%	42.9%	28.6%	21.4%	7.1%
16 富山県	9	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
17 石川県	4	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%
18 福井県	15	0.0%	40.0%	53.3%	0.0%	6.7%
19 山梨県	10	0.0%	0.0%	60.0%	30.0%	10.0%
20 長野県	19	0.0%	52.6%	31.6%	5.3%	10.5%
21 岐阜県	23	4.3%	30.4%	47.8%	4.3%	13.0%
22 静岡県	20	5.0%	25.0%	55.0%	5.0%	10.0%
23 愛知県	34	2.9%	26.5%	41.2%	14.7%	14.7%
24 三重県	12	0.0%	50.0%	25.0%	8.3%	16.7%
25 滋賀県	12	0.0%	16.7%	66.7%	0.0%	16.7%
26 京都府	14	0.0%	14.3%	64.3%	21.4%	0.0%
27 大阪府	23	0.0%	17.4%	47.8%	4.3%	30.4%
28 兵庫県	24	0.0%	12.5%	58.3%	16.7%	12.5%
29 奈良県	12	8.3%	25.0%	41.7%	25.0%	0.0%
30 和歌山県	15	0.0%	33.3%	46.7%	13.3%	6.7%
31 鳥取県	9	0.0%	33.3%	55.6%	11.1%	0.0%
32 島根県	2	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%
33 岡山県	14	0.0%	21.4%	57.1%	14.3%	7.1%
34 広島県	13	0.0%	38.5%	38.5%	0.0%	23.1%
35 山口県	12	0.0%	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%
36 徳島県	9	0.0%	33.3%	55.6%	0.0%	11.1%
37 香川県	10	0.0%	30.0%	50.0%	10.0%	10.0%
38 愛媛県	16	0.0%	50.0%	43.8%	0.0%	6.3%
39 高知県	9	0.0%	55.6%	33.3%	0.0%	11.1%
40 福岡県	48	4.2%	35.4%	37.5%	14.6%	8.3%
41 佐賀県	10	0.0%	10.0%	50.0%	20.0%	20.0%
42 長崎県	11	0.0%	27.3%	54.5%	9.1%	9.1%
43 熊本県	24	0.0%	45.8%	29.2%	16.7%	8.3%
44 大分県	12	0.0%	8.3%	50.0%	16.7%	25.0%
45 宮崎県	13	0.0%	23.1%	61.5%	0.0%	15.4%
46 鹿児島県	27	0.0%	33.3%	44.4%	7.4%	14.8%
47 沖縄県	12	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%

（2）居宅介護支援事業所・地域包括支援センターアンケート調査

※都道府県によって回答数が少ない場合があること等に留意することが必要。

【介護支援専門員の不足感】

	地域包括支援センター							居宅介護支援事業所						
	n	余裕がある	適正である	やや不足している	大きく不足している	わからない	やや不足+大きく不足	n	余裕がある	適正である	やや不足している	大きく不足している	わからない	やや不足+大きく不足
北海道	109	2.8%	32.1%	34.9%	28.4%	1.8%	63.3%	395	7.1%	48.9%	29.4%	12.4%	2.3%	41.8%
青森県	34	0.0%	50.0%	38.2%	8.8%	2.9%	47.1%	145	15.9%	44.8%	29.7%	8.3%	1.4%	37.9%
岩手県	29	0.0%	37.9%	48.3%	13.8%	0.0%	62.1%	134	9.7%	52.2%	26.1%	11.9%	0.0%	38.1%
宮城県	31	0.0%	35.5%	38.7%	22.6%	3.2%	61.3%	176	4.5%	48.9%	34.7%	10.2%	1.7%	44.9%
秋田県	33	0.0%	54.5%	42.4%	3.0%	0.0%	45.5%	136	13.2%	61.0%	19.9%	4.4%	1.5%	24.3%
山形県	25	4.0%	32.0%	48.0%	16.0%	0.0%	64.0%	126	8.7%	63.5%	18.3%	6.3%	3.2%	24.6%
福島県	44	2.3%	31.8%	45.5%	18.2%	2.3%	63.6%	189	6.3%	48.7%	32.3%	10.1%	2.6%	42.3%
茨城県	44	2.3%	11.4%	56.8%	29.5%	0.0%	86.4%	217	6.5%	40.1%	34.1%	16.1%	3.2%	50.2%
栃木県	45	0.0%	35.6%	35.6%	24.4%	4.4%	60.0%	142	5.6%	43.0%	32.4%	14.1%	4.9%	46.5%
群馬県	41	0.0%	43.9%	26.8%	22.0%	7.3%	48.8%	210	3.8%	51.9%	29.0%	11.9%	3.3%	41.0%
埼玉県	100	2.0%	22.0%	40.0%	35.0%	1.0%	75.0%	498	4.4%	36.7%	36.3%	20.1%	2.4%	56.4%
千葉県	78	0.0%	19.2%	44.9%	34.6%	1.3%	79.5%	504	2.2%	33.9%	37.3%	23.4%	3.2%	60.7%
東京都	116	0.9%	22.4%	51.7%	25.0%	0.0%	76.7%	681	2.3%	34.8%	36.9%	23.5%	2.5%	60.4%
神奈川県	102	0.0%	24.5%	42.2%	28.4%	4.9%	70.6%	524	4.6%	34.0%	40.1%	18.5%	2.9%	58.6%
新潟県	14	0.0%	50.0%	42.9%	0.0%	7.1%	42.9%	37	13.5%	54.1%	21.6%	10.8%	0.0%	32.4%
富山県	2	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%	7	0.0%	42.9%	28.6%	28.6%	0.0%	57.1%
石川県	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	4	0.0%	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%	75.0%
福井県	8	12.5%	37.5%	37.5%	12.5%	0.0%	50.0%	39	15.4%	38.5%	30.8%	10.3%	5.1%	41.0%
山梨県	8	0.0%	0.0%	37.5%	62.5%	0.0%	100.0%	57	5.3%	35.1%	38.6%	17.5%	3.5%	56.1%
長野県	30	0.0%	43.3%	30.0%	23.3%	3.3%	53.3%	184	10.9%	48.9%	25.0%	12.0%	3.3%	37.0%
岐阜県	39	0.0%	28.2%	46.2%	20.5%	5.1%	66.7%	194	5.2%	46.9%	37.6%	9.8%	0.5%	47.4%
静岡県	62	0.0%	29.0%	38.7%	30.6%	1.6%	69.4%	314	5.7%	39.5%	36.0%	16.6%	2.2%	52.5%
愛知県	93	0.0%	26.9%	43.0%	30.1%	0.0%	73.1%	496	4.6%	42.7%	34.7%	14.7%	3.2%	49.4%
三重県	22	0.0%	18.2%	59.1%	18.2%	4.5%	77.3%	192	7.3%	46.9%	31.3%	11.5%	3.1%	42.7%
滋賀県	17	0.0%	11.8%	58.8%	29.4%	0.0%	88.2%	110	6.4%	32.7%	40.0%	19.1%	1.8%	59.1%
京都府	38	0.0%	26.3%	50.0%	23.7%	0.0%	73.7%	201	4.0%	35.8%	39.8%	16.9%	3.5%	56.7%
大阪府	87	1.1%	33.3%	39.1%	25.3%	1.1%	64.4%	970	4.9%	37.4%	35.7%	17.8%	4.1%	53.5%
兵庫県	56	1.8%	26.8%	41.1%	30.4%	0.0%	71.4%	454	4.6%	43.4%	33.3%	15.9%	2.9%	49.1%
奈良県	33	0.0%	33.3%	30.3%	36.4%	0.0%	66.7%	153	7.8%	38.6%	30.1%	17.6%	5.9%	47.7%
和歌山県	21	0.0%	38.1%	42.9%	19.0%	0.0%	61.9%	145	6.2%	47.6%	27.6%	13.1%	5.5%	40.7%
鳥取県	11	0.0%	27.3%	45.5%	18.2%	9.1%	63.6%	36	2.8%	47.2%	41.7%	8.3%	0.0%	50.0%
島根県	14	7.1%	14.3%	64.3%	14.3%	0.0%	78.6%	78	9.0%	48.7%	24.4%	15.4%	2.6%	39.7%
岡山県	24	0.0%	29.2%	45.8%	25.0%	0.0%	70.8%	154	11.0%	38.3%	35.7%	11.7%	3.2%	47.4%
広島県	49	2.0%	30.6%	51.0%	16.3%	0.0%	67.3%	247	13.0%	42.1%	30.8%	11.3%	2.8%	42.1%
山口県	28	3.6%	35.7%	42.9%	14.3%	3.6%	57.1%	109	4.6%	45.9%	34.9%	12.8%	1.8%	47.7%
徳島県	16	0.0%	12.5%	43.8%	37.5%	6.3%	81.3%	64	14.1%	42.2%	34.4%	6.3%	3.1%	40.6%
香川県	10	0.0%	40.0%	40.0%	20.0%	0.0%	60.0%	89	3.4%	41.6%	39.3%	13.5%	2.2%	52.8%
愛媛県	20	0.0%	15.0%	60.0%	25.0%	0.0%	85.0%	144	7.6%	46.5%	32.6%	11.8%	1.4%	44.4%
高知県	14	0.0%	14.3%	57.1%	21.4%	7.1%	78.6%	69	11.6%	47.8%	29.0%	5.8%	5.8%	34.8%
福岡県	100	1.0%	14.0%	56.0%	28.0%	1.0%	84.0%	379	10.0%	41.7%	32.5%	12.7%	3.2%	45.1%
佐賀県	15	0.0%	46.7%	40.0%	13.3%	0.0%	53.3%	84	2.4%	48.8%	34.5%	11.9%	2.4%	46.4%
長崎県	20	0.0%	25.0%	40.0%	35.0%	0.0%	75.0%	150	5.3%	48.7%	28.0%	15.3%	2.7%	43.3%
熊本県	23	0.0%	8.7%	47.8%	39.1%	4.3%	87.0%	193	9.3%	40.4%	32.6%	14.5%	3.1%	47.2%
大分県	21	0.0%	23.8%	47.6%	19.0%	9.5%	66.7%	124	6.5%	37.1%	33.9%	17.7%	4.8%	51.6%
宮崎県	27	0.0%	37.0%	29.6%	29.6%	3.7%	59.3%	125	7.2%	53.6%	24.0%	13.6%	1.6%	37.6%
鹿児島県	26	0.0%	23.1%	30.8%	46.2%	0.0%	76.9%	159	5.7%	44.0%	33.3%	14.5%	2.5%	47.8%
沖縄県	23	0.0%	8.7%	60.9%	30.4%	0.0%	91.3%	100	3.0%	46.0%	30.0%	16.0%	5.0%	46.0%
合計	1,803	0.9%	27.5%	43.8%	26.0%	1.8%	69.8%	9,938	6.1%	41.9%	33.5%	15.5%	2.9%	49.0%

【新規利用の受け入れ状況】

	居宅介護支援事業所						
	n	原則、利用を断ることはない①	条件・状況によって利用を断ることがたまにある②	条件・状況によって利用を断ることが多い③	多くの新規利用を断っている④	その他⑤	②+③+④（利用を断ることがある）
北海道	395	45.3%	39.5%	10.4%	3.5%	1.3%	53.4%
青森県	145	49.0%	46.2%	2.8%	1.4%	0.7%	50.3%
岩手県	134	39.6%	43.3%	9.7%	7.5%	0.0%	60.4%
宮城県	176	54.5%	34.7%	6.3%	4.0%	0.6%	44.9%
秋田県	136	71.3%	22.8%	3.7%	1.5%	0.7%	27.9%
山形県	126	56.3%	37.3%	0.8%	2.4%	3.2%	40.5%
福島県	189	44.4%	42.9%	4.8%	5.8%	2.1%	53.4%
茨城県	217	25.3%	51.6%	14.3%	8.3%	0.5%	74.2%
栃木県	142	38.0%	47.2%	8.5%	6.3%	0.0%	62.0%
群馬県	210	26.7%	55.2%	9.0%	7.1%	1.9%	71.4%
埼玉県	498	16.1%	54.2%	16.3%	11.8%	1.6%	82.3%
千葉県	504	15.9%	45.8%	18.1%	19.2%	1.0%	83.1%
東京都	681	17.0%	50.4%	15.7%	15.0%	1.9%	81.1%
神奈川県	524	21.6%	51.3%	14.3%	12.0%	0.8%	77.7%
新潟県	37	54.1%	37.8%	2.7%	2.7%	2.7%	43.2%
富山県	7	28.6%	57.1%	0.0%	14.3%	0.0%	71.4%
石川県	4	50.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	50.0%
福井県	39	48.7%	41.0%	0.0%	10.3%	0.0%	51.3%
山梨県	57	22.8%	52.6%	12.3%	8.8%	3.5%	73.7%
長野県	184	56.5%	34.8%	1.6%	6.0%	1.1%	42.4%
岐阜県	194	46.9%	43.8%	5.7%	3.6%	0.0%	53.1%
静岡県	314	27.1%	53.8%	9.2%	8.9%	1.0%	72.0%
愛知県	496	21.2%	53.4%	14.9%	9.3%	1.2%	77.6%
三重県	192	32.8%	52.1%	9.4%	4.7%	1.0%	66.1%
滋賀県	110	21.8%	47.3%	10.9%	18.2%	1.8%	76.4%
京都府	201	26.4%	51.7%	12.4%	7.5%	2.0%	71.6%
大阪府	970	24.5%	55.4%	9.4%	9.3%	1.4%	74.0%
兵庫県	454	25.1%	54.0%	11.9%	8.1%	0.9%	74.0%
奈良県	153	39.2%	41.8%	8.5%	7.8%	2.6%	58.2%
和歌山県	145	49.7%	40.7%	5.5%	4.1%	0.0%	50.3%
鳥取県	36	47.2%	50.0%	2.8%	0.0%	0.0%	52.8%
島根県	78	34.6%	50.0%	9.0%	3.8%	2.6%	62.8%
岡山県	154	40.9%	48.7%	6.5%	3.9%	0.0%	59.1%
広島県	247	40.9%	51.4%	4.5%	2.8%	0.4%	58.7%
山口県	109	32.1%	45.9%	8.3%	11.0%	2.8%	65.1%
徳島県	64	45.3%	46.9%	6.3%	1.6%	0.0%	54.7%
香川県	89	32.6%	53.9%	11.2%	2.2%	0.0%	67.4%
愛媛県	144	40.3%	45.8%	10.4%	3.5%	0.0%	59.7%
高知県	69	36.2%	58.0%	4.3%	0.0%	1.4%	62.3%
福岡県	379	32.7%	54.1%	7.7%	4.5%	1.1%	66.2%
佐賀県	84	34.5%	53.6%	10.7%	0.0%	1.2%	64.3%
長崎県	150	44.0%	42.0%	9.3%	3.3%	1.3%	54.7%
熊本県	193	42.0%	46.1%	7.3%	4.7%	0.0%	58.0%
大分県	124	38.7%	41.9%	11.3%	5.6%	2.4%	58.9%
宮崎県	125	43.2%	44.8%	5.6%	5.6%	0.8%	56.0%
鹿児島県	159	49.1%	43.4%	2.5%	4.4%	0.6%	50.3%
沖縄県	100	28.0%	57.0%	9.0%	4.0%	2.0%	70.0%
合計	9,938	31.8%	48.8%	10.2%	8.0%	1.2%	67.0%

【地域包括支援センターから介護予防支援の委託への対応】

	居宅介護支援事業所					
	n	すべて対応している	状況によって断っている	原則断っている	その他	状況によって+原則断っている
北海道	395	19.2%	54.2%	19.2%	7.3%	73.4%
青森県	145	31.0%	51.7%	8.3%	9.0%	60.0%
岩手県	134	25.4%	58.2%	13.4%	3.0%	71.6%
宮城県	176	33.0%	53.4%	10.2%	3.4%	63.6%
秋田県	136	59.6%	28.7%	5.1%	6.6%	33.8%
山形県	126	38.9%	47.6%	9.5%	4.0%	57.1%
福島県	189	24.9%	47.1%	21.2%	6.9%	68.3%
茨城県	217	15.7%	72.8%	9.7%	1.8%	82.5%
栃木県	142	26.1%	62.7%	9.9%	1.4%	72.5%
群馬県	210	21.4%	69.5%	7.1%	1.9%	76.7%
埼玉県	498	7.4%	64.3%	23.7%	4.6%	88.0%
千葉県	504	7.9%	72.6%	17.5%	2.0%	90.1%
東京都	681	9.0%	62.7%	25.3%	3.1%	88.0%
神奈川県	524	9.4%	68.3%	19.5%	2.9%	87.8%
新潟県	37	29.7%	59.5%	8.1%	2.7%	67.6%
富山県	7	0.0%	57.1%	28.6%	14.3%	85.7%
石川県	4	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
福井県	39	30.8%	61.5%	7.7%	0.0%	69.2%
山梨県	57	15.8%	70.2%	14.0%	0.0%	84.2%
長野県	184	33.2%	52.2%	9.2%	5.4%	61.4%
岐阜県	194	30.9%	56.2%	9.3%	3.6%	65.5%
静岡県	314	15.3%	73.2%	9.9%	1.6%	83.1%
愛知県	496	5.4%	73.6%	18.8%	2.2%	92.3%
三重県	192	22.9%	59.4%	15.6%	2.1%	75.0%
滋賀県	110	7.3%	72.7%	16.4%	3.6%	89.1%
京都府	201	15.4%	55.2%	22.4%	7.0%	77.6%
大阪府	970	14.4%	71.6%	12.0%	2.0%	83.6%
兵庫県	454	14.1%	70.9%	13.2%	1.8%	84.1%
奈良県	153	27.5%	55.6%	13.7%	3.3%	69.3%
和歌山県	145	27.6%	61.4%	8.3%	2.8%	69.7%
鳥取県	36	30.6%	55.6%	2.8%	11.1%	58.3%
島根県	78	19.2%	70.5%	7.7%	2.6%	78.2%
岡山県	154	19.5%	59.7%	17.5%	3.2%	77.3%
広島県	247	26.3%	62.8%	8.9%	2.0%	71.7%
山口県	109	11.0%	55.0%	26.6%	7.3%	81.7%
徳島県	64	18.8%	39.1%	32.8%	9.4%	71.9%
香川県	89	25.8%	60.7%	9.0%	4.5%	69.7%
愛媛県	144	23.6%	64.6%	9.0%	2.8%	73.6%
高知県	69	17.4%	53.6%	18.8%	10.1%	72.5%
福岡県	379	14.5%	60.4%	19.8%	5.3%	80.2%
佐賀県	84	22.6%	47.6%	28.6%	1.2%	76.2%
長崎県	150	17.3%	60.7%	13.3%	8.7%	74.0%
熊本県	193	20.7%	59.6%	15.0%	4.7%	74.6%
大分県	124	22.6%	57.3%	15.3%	4.8%	72.6%
宮崎県	125	9.6%	48.8%	31.2%	10.4%	80.0%
鹿児島県	159	15.7%	32.1%	20.1%	32.1%	52.2%
沖縄県	100	10.0%	73.0%	13.0%	4.0%	86.0%
合計	9,938	17.3%	62.6%	15.9%	4.2%	78.5%

※本調査研究は、令和 5 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 5 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 6 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