
(1) 実施経緯

介護支援専門員実務受講試験の合格者は、第1回試験から第25回試験までで延べ739,215人へのぼる。

しかしながら、令和4年度版厚生労働白書によると、従事者数は188,170人（令和2年10月1日現在）であり、令和元年度までの合格者数から算出すると従事者率は26.6%にとどまっている。

また、介護支援専門員の有効求人倍率は、令和2年度2.54倍、令和3年度3.04倍、令和4年度3.69倍と年々上昇し、令和5年4～6月の四半期統計結果では、4.11倍（前年同期有効求人倍率は3.28倍）であった。これらの数値から介護支援専門員不足を推察することができる。

加えて、これから高齢者人口がピークを迎える2040年に向けて、利用者数だけでなく利用者の課題も重層化し、質も変化してくることが予想される。利用者の自立支援に資する適切なサービスを引き続き提供し介護保険制度を維持するためには、介護支援専門員の役割はますます重要となり介護支援専門員の確保はもとより離職を防ぐことも喫緊の課題といえる。

そこで、当センターでは、以下を対象に「転職・退職理由」や「介護支援専門員として従事していたときと現職の比較調査」、「ケアマネジメント業務での課題」を把握することを目的に調査を行った。

調査①：かつては介護支援専門員として従事していたがケアプラン作成業務を離れ、現在介護保険サービス事業所に勤務する者（以下「介護組」という）

調査②：かつては介護支援専門員として従事していたが転職し、現在他の業種で勤務する者（以下「他業種組」という）

(2) 調査結果の概要

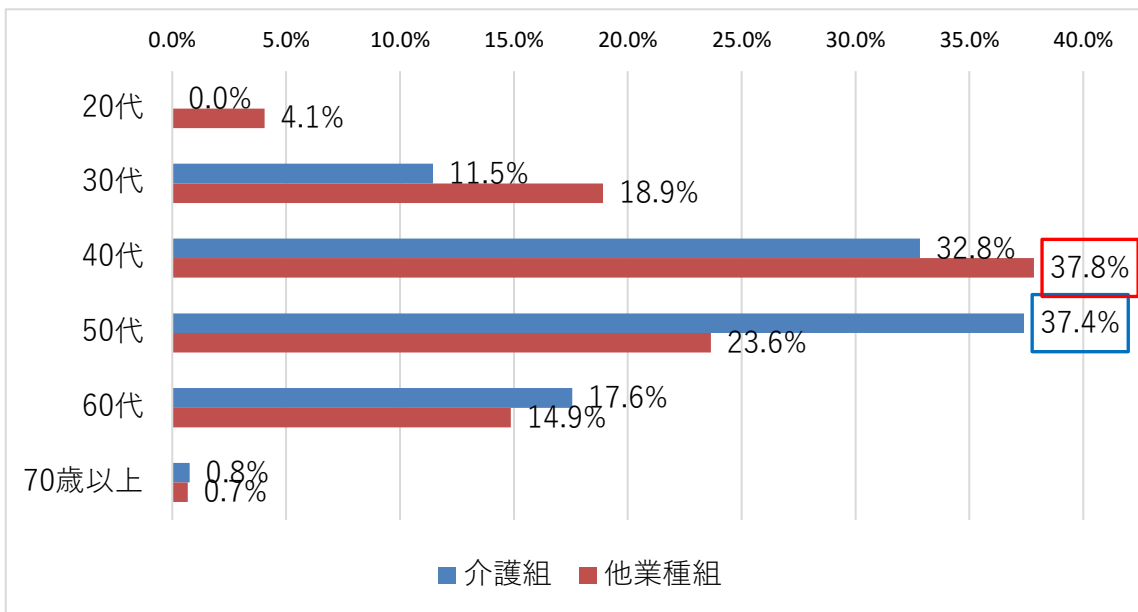
1) 調査①並びに調査②の結果の比較

1. 年齢と介護支援専門員実務研修受講試験受験時に用いた資格

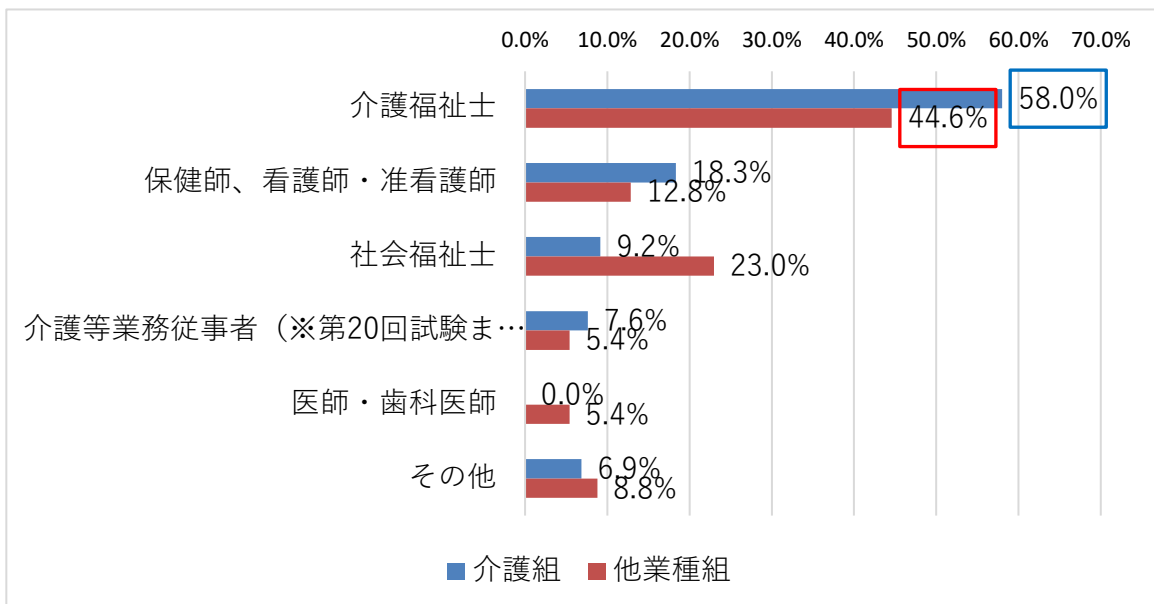
「他業種組」は30代、40代が「介護組」より多く占めていた。なお、「他業種組」では20代～30代が23.0%であり、「介護組」の同年代の11.5%と比較すると、若い年代が多くみられた【図表1】。これらのことから、「他業種組」は「介護組」より若い層で転職したことがわかる。

また、実務研修受講試験受験時に用いた資格でみると社会福祉士は「介護組」では9.2%であるのに対し、「他業種組」では23.0%と差異がみられた【図表2】。社会福祉士は障害分野や医療分野においても資格を活用できる機会が多いことから、介護分野内に限らず他分野に転職したと考えられる。

図表1：年齢の比較 [SA]



図表2：介護支援専門員実務研修受講試験受験時に用いた資格の比較 [SA]

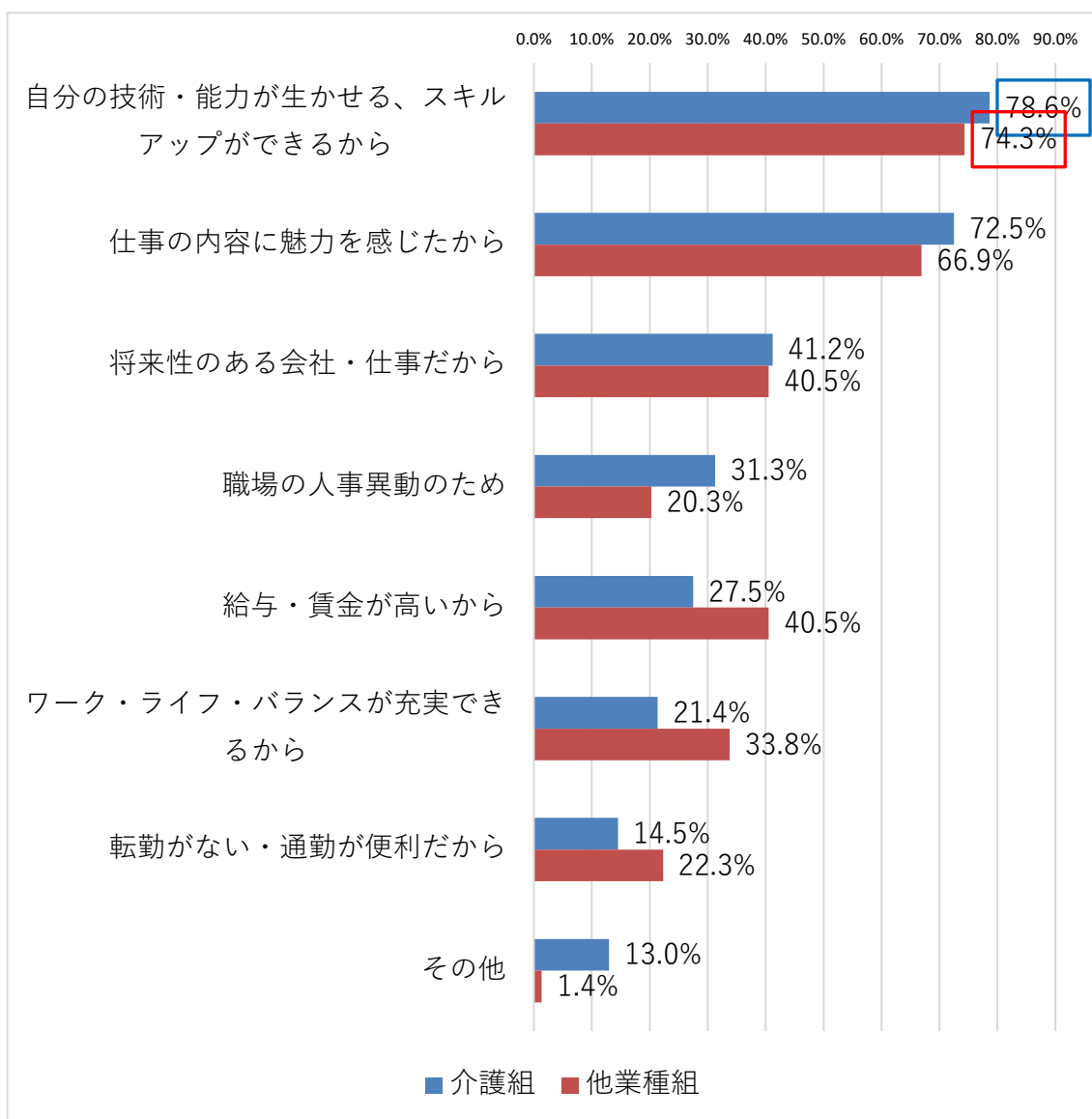


2. 介護支援専門員になった理由と転職理由

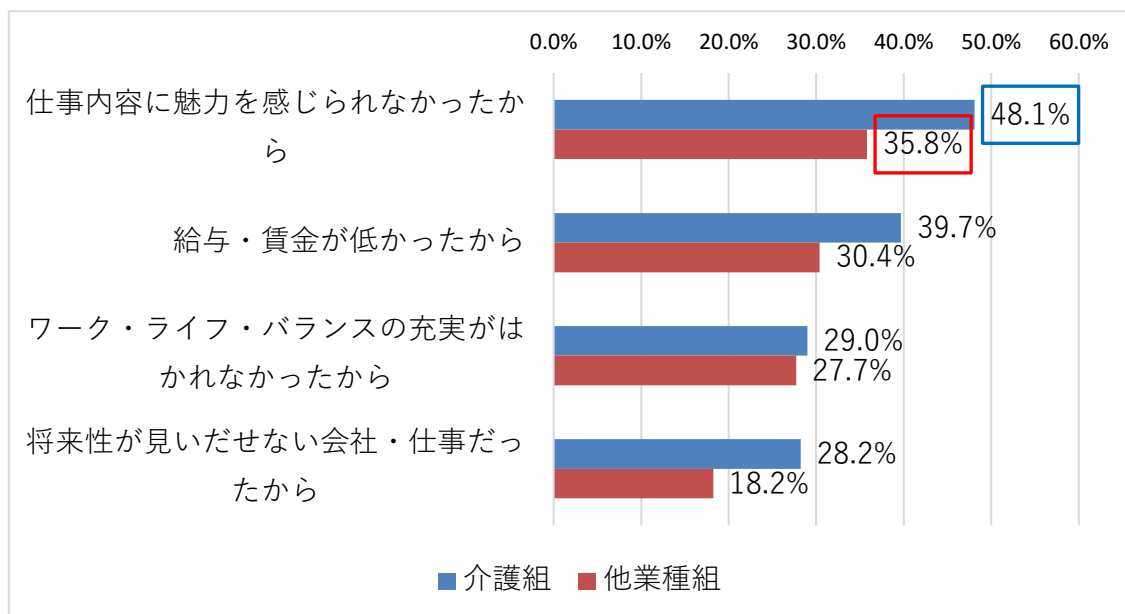
介護支援専門員になった理由は、両者ともに「スキルアップできる」、「仕事内容に魅力を感じる」、「将来性がある仕事」と上位3つに関しては差異はみられなかった。

「給与が高いから」に関しては、「介護組」では27.5%であるのに対し、「他業種組」では40.5%と差異がみられた【図表3】。一方、転職理由をみると「給与が低い」を理由に転職したのは「介護組」の方が高く逆転していた。また、転職理由の上位は同じ結果であったが「介護組」の方がいずれもその割合が高かった【図表4】。このことから、「介護組」の方が介護支援専門員業務に対して厳しい見方をしていることが読み取れる。

図表3：介護支援専門員になった理由・動機【全体】の比較 [LA]

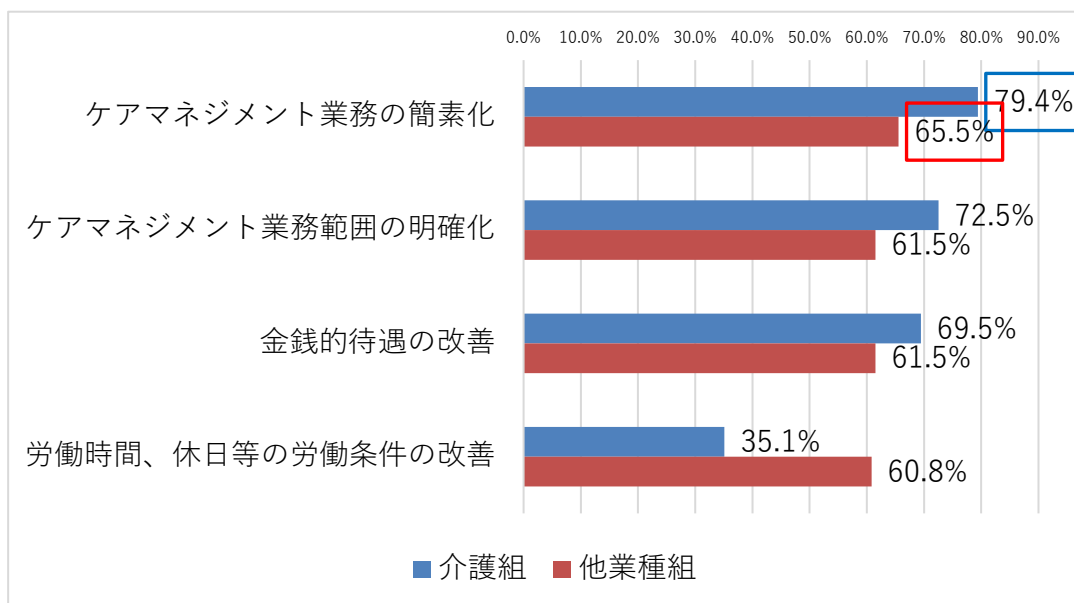


図表4：介護支援専門員を辞めて転職した理由の比較 [LA/上位回答の抜粋]



さらに、今後復帰したいと考えている者は10%~15%と両者とも復帰意向は低い結果となった。特に「介護組」の方が復帰意向は低く出た。また、復帰する際に重要視すべきこととして上位の理由は同じであったが、「他業種組」の方で「労働条件の改善」の項目が25.7ポイント高かった【図表5】。介護支援専門員業務は日夜を問わず利用者対応を求められる業務である。介護保険関係は24時間体制での業務やアンペイドワークが他分野よりも多く、他分野に転職した者は就業規則などが整っていることから、労働条件に対する意識が強いことが推測される。

図表5：介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合に重要視する取組【全体】の比較 [LA/上位回答の抜粋]



3. 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較

【労働時間】

「介護組」は労働時間が減少したが、「他業種組」は増加したとの回答の方が減少したより割合が高かった。

【年収】

減額した割合は両者とも2割以下であり、特に「他業種組」は年収が増加したとの割合が最も高かった。

【仕事に対するやりがい】

やりがいを感じない者は1割ほどいるものの、両者ともやりがいを感じるとの回答割合が最も高かった。

【ストレス】

「介護組」はストレス減少が最も高かったが、「他業種組」ではストレス増加が最も高く反対の傾向がみられた。

【ワーク・ライフ・バランス】

両者ともワーク・ライフ・バランスが充実しているとの回答は4割を超えているが、「他業種組」は充実しているとの回答が最も高い結果となった。

図表6：介護組

| 労働時間 | | 年収 | | やりがい | | ストレス | | ワーク・ライフ・バランス | |
|------|-------|-----|-------|------|-------|------|-------|--------------|-------|
| 増加 | 21.3% | 増額 | 32.8% | 感じる | 45.8% | 増加 | 23.7% | 充実 | 41.2% |
| 同程度 | 52.7% | 同程度 | 47.3% | 同程度 | 42.0% | 同程度 | 37.4% | 同程度 | 48.9% |
| 減少 | 25.9% | 減額 | 19.9% | 感じない | 12.3% | 減少 | 38.9% | 減少 | 10.0% |

図表7：他業種組

| 労働時間 | | 年収 | | やりがい | | ストレス | | ワーク・ライフ・バランス | |
|------|-------|-----|-------|------|-------|------|-------|--------------|-------|
| 増加 | 31.8% | 増額 | 46.0% | 感じる | 43.2% | 増加 | 38.5% | 充実 | 48.7% |
| 同程度 | 40.5% | 同程度 | 36.5% | 同程度 | 43.2% | 同程度 | 37.2% | 同程度 | 39.9% |
| 減少 | 27.7% | 減額 | 17.5% | 感じない | 13.5% | 減少 | 24.4% | 減少 | 11.5% |

2) 調査①

1. 介護支援専門員を辞めた理由

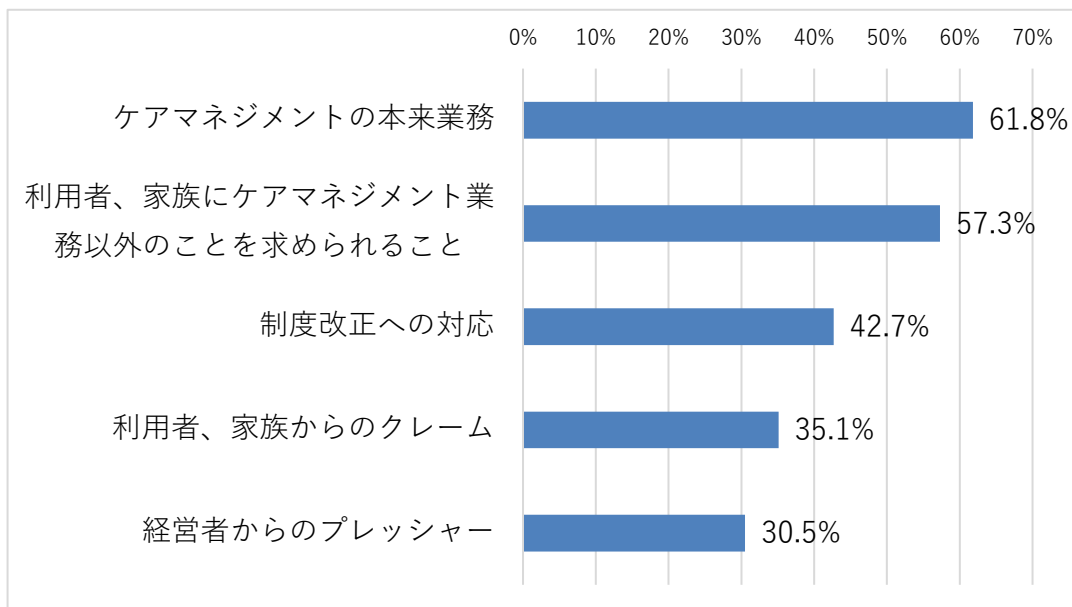
介護支援専門員になった理由は、「スキルアップできる」、「仕事内容に魅力を感じる」が70%を超えている。さらに「将来性のある仕事だから」も40%を超えており介護支援専門員業務に対し高い期待を抱いて従事したことがわかる。

一方で転職理由として、「仕事に魅力を感じなかった」が48.1%、「給与が低い」が39.7%と当初の期待と現実とのギャップを感じ転職をしている。また、「将来性が見いだせない仕事」であると、介護支援専門員業務に対して悲観的な回答も約3割みられた。

今後復帰したいと考えている者は10.7%しかみられないことから、離職した介護支援専門員を再び介護支援専門員業務に復帰させるのはかなり難しいことが明らかになった。なぜならば、本調査では復帰する際に重要視すべきこととして「ケアマネジメント業務の簡素化」は約8割、「ケアマネジメント業務範囲の明確化」、「金銭的待遇の改善」は約7割という結果がみられ、これらの課題を全て解決するにはかなりの労力が求められるからである。さらに介護支援専門員として従事していた際に、負担に感じていた第1位の「ケアマネジメントの本来業務」61.8%に続いて「利用者（家族）からのケアマネジメント業務以外の要求」が57.3%にもものぼり【図表8】、利用者のケアマネジメント業務に対する理解の促進も必要であることがわかった。

図表8：介護支援専門員として従事していたときに感じていた負担（上位1～3位）

[LA/上位回答の抜粋]



2. 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較

転職先として大別すると、施設系37.4%、通所系27.5%、訪問系22.9%、その他12.2%であった。

【労働時間】は増加と減少を比べると減少したがわずかに上回った。【年収】は32.8%が増額し2割以上増額した者もみられた。仕事に対する【やりがい】はやりがいを感じるは45.8%であり、同程度を上回る最多の回答であった。【ストレス】に関しても減少が38.9%と最多の回答であった。ワーク・ライフ・バランスは「同程度」が約半数、充実しているが41.2%であり、充実していない（後退・減少）はわずか1割であった【図表6】。

(再掲) 図表6：介護組

| 労働時間 | | 年収 | | やりがい | | ストレス | | ワーク・ライフ・バランス | |
|------|-------|-----|-------|------|-------|------|-------|--------------|-------|
| 増加 | 21.3% | 増額 | 32.8% | 感じる | 45.8% | 増加 | 23.7% | 充実 | 41.2% |
| 同程度 | 52.7% | 同程度 | 47.3% | 同程度 | 42.0% | 同程度 | 37.4% | 同程度 | 48.9% |
| 減少 | 25.9% | 減額 | 19.9% | 感じない | 12.3% | 減少 | 38.9% | 減少 | 10.0% |

このように、介護支援専門員のとくと転職後と比較すると、年収、やりがい、ストレスなど仕事を継続していく上で重視すべき事項がすべて改善・好転されていることがわかった。

すなわち、現在働いている職場は、介護支援専門員時代の職場と比較すると大幅に良好な環境に変わったといえよう。

3) 調査②

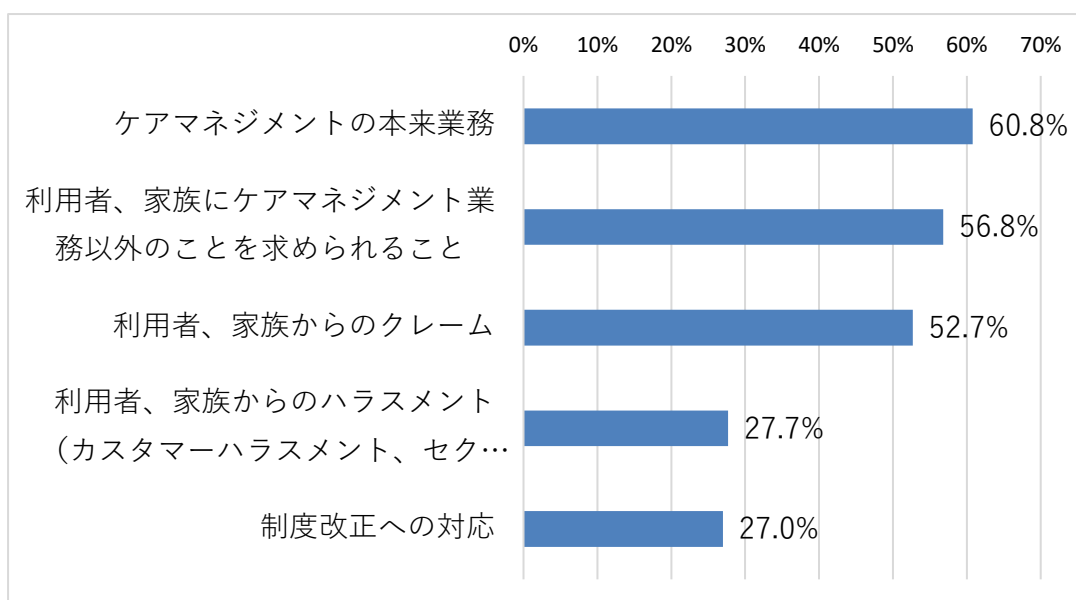
1. 介護支援専門員を辞めた理由

介護支援専門員になった理由は、「スキルアップできる」、「仕事内容に魅力を感じる」が70%前後、さらに「将来性のある仕事だから」、「給与が高い」も40%を超えており介護支援専門員業務に対し高い期待を抱いて従事したことがわかる。

一方で転職理由として、「仕事に魅力を感じなかった」が35.8%、「給与が低い」が30.4%、「ワーク・ライフ・バランスが不十分」が27.7%と当初の期待と現実とのギャップを感じ転職をしている。さらに、約2割が「将来性が見いだせない仕事」であると、介護支援専門員業務に対して悲観的な回答もみられた。

今後復帰したいと考えている者は14.2%しかみられないことから、離職した介護支援専門員を再び介護支援専門員業務に復帰させるのはかなり難しいことが明らかになった。なぜならば、本調査では復帰する際に重要視すべきこととして「ケアマネジメント業務の簡素化」、「ケアマネジメント業務範囲の明確化」、「金銭的待遇の改善」、「労働条件の改善」など多岐にわたる回答で60%を超えており、これらの課題を全て解決するにはかなりの労力が求められるからである。さらに介護支援専門員として従事していた際に、負担に感じていた第1位の「ケアマネジメントの本来業務」60.8%に続いて「利用者（家族）からのケアマネジメント業務以外の要求」が56.8%にもものぼり【図表9】、利用者のケアマネジメント業務に対する理解の促進も必要であることがわかった。

図表9：介護支援専門員として従事していたときに感じていた負担（上位1～3位）
[LA/上位回答の抜粋]



2. 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較

転職先として大別すると、福祉分野が55.4%、医療分野35.1%、その他公務、情報通信、宿泊業など9.6%であった。

【労働時間】は増加と減少を比べると増加がやや上回った。【年収】は増額した回答が最も多く約5割、なかには2割以上増額した者もみられた。仕事に対する【やりがい】はやりがいを感じるは43.2%であり、同程度と同じ回答であった。【ストレス】に関しては増加したが38.5%と最多の回答であった。【ワーク・ライフ・バランス】は充実したが約5割で最多の回答であり、充実していない(後退・減少)はわずか1割であった【図表7】。

(再掲) 図表7：他業種組

| 労働時間 | | 年収 | | やりがい | | ストレス | | ワーク・ライフ・バランス | |
|------|-------|-----|-------|------|-------|------|-------|--------------|-------|
| 増加 | 31.8% | 増額 | 46.0% | 感じる | 43.2% | 増加 | 38.5% | 充実 | 48.7% |
| 同程度 | 40.5% | 同程度 | 36.5% | 同程度 | 43.2% | 同程度 | 37.2% | 同程度 | 39.9% |
| 減少 | 27.7% | 減額 | 17.5% | 感じない | 13.5% | 減少 | 24.4% | 減少 | 11.5% |

このように、介護支援専門員のとときと転職後を比較すると、「労働時間やストレス」は増えた若しくは同程度であるものの、「年収、やりがい、ワーク・ライフ・バランス」では増加したが最多であり、転職によって労働環境が改善されていることがわかった。

すなわち、現在働いている職場は介護支援専門員時代の職場と比較するとおおむね良好な職場環境であるといえよう。

(3) 考察

1) 介護支援専門員の人材不足の解消に向けて

○ 国はケアマネ難民を作らないよう、介護支援専門員の人材確保を視野に令和6年度の制度改正、報酬改定において過去に類をみない取り組みを行った。業務効率化のためにオンラインモニタリングの導入や各種加算だけでなく基本報酬もアップさせた。さらには通減制を見直すなど、事業所の収益増加が見込まれる改正も行った。

これらが介護支援専門員の年収アップに繋がるかどうかは定かではないが、調査①（介護組）、調査②（他業種組）ともに「給与が低い」が転職理由の上位2番目に挙げられていることから給与のアップは離職防止の一つの策になりえる。また、離職防止のためには働き方改革が推進されていることから、ワーク・ライフ・バランスなど労働環境の整備も必要である。しかしながら、本調査から「仕事に魅力を感じない」、「将来性を見いだせない」など専門職として仕事に対する本質的な部分に直結する離職理由を鑑みれば、単に収入などをアップすれば解決するものではないことに留意が必要である。

いずれにしても、介護支援専門員の人材確保は喫緊の課題であり、労働環境の改善など事業者の創意工夫によって改善が可能な部分に関して早急に取り組む必要がある。

○ 調査①（介護組）、調査②（他業種組）ともに介護支援専門員を辞めた理由や復帰の意向に関しては同じような傾向がみられた。現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときを比較すると、「介護組」は、質問項目全てにおいて悪化より同程度、増加と改善がされていることが確認された。また、「他業種組」に関しては、年収、やりがい、ワーク・ライフ・バランスの質問項目に関しては増加（改善）が最も高い回答となった。さらに、復帰の際に重要視することとして、「ケアマネジメント業務の簡素化、ケアマネジメント業務範囲の明確化」等が上位に挙がっている。いずれも復職するには重要な視点ではあるが、介護支援専門員業務（ケアマネジメント）は単なるサービスではなく、利用者の自立支援を目的とし利用者を護る（アドボケイト）という重要な役割があることも忘れてはならない。

したがって、業務の簡素化に関しては、単に業務負担を軽減するという安易な考えで取り組むのではなく、なぜ介護支援専門員が介護保険制度の中に位置づけられたのか、本質をしっかりと見据え、業務の効率化を検討する必要がある。同時に効率化によって利用者に対するサービスの質が低下しないよう慎重な検討が求められることはいうまでもない。また、介護支援専門員の業務範囲の明確化に関しては、例えば介護保険以外の行政手続きや入院の準備など、従前より所謂本来のケアマネジメント業務といえない部分まで介護支援専門員が担っており、それが本来業務を圧迫しているとの指摘が多いことから、これに関しても早急に検討すべきである。

○ 本調査では、介護支援専門員を辞めた理由や復帰する際に重要視すべき事項など先行研究にはない新たなことが明白化された。人材不足の解消に向けては金銭面だけではなく様々な要因が複合的に交差しており、今後さらにこれらに関してより詳細な調査を行い施策を講じていくことが重要である。