

「ケアプラン作成業務に従事していない介護支援専門員 に関する実態調査」

～介護支援専門員を辞めて他の介護保険サービス事業所に勤務する者、他
業種で勤務する者の調査結果の比較～

とりまとめ報告書

令和6（2024）年3月

一般財団法人 長寿社会開発センター

はじめに

介護支援専門員実務受講試験の合格者は、介護保険制度施行前の平成10（1998）年度の第1回試験から令和4（2022）年度の第25回試験までで延べ739,215人となっている。

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〔2020〕年10月1日現在）であり、令和元（2019）年度までの合格者数（708,025人）から算出すると従事者率は26.6%にとどまっている。

また、中央福祉人材センターが公表している「福祉分野の求人求職動向」の年度統計をみると、介護支援専門員の有効求人倍率は、令和2（2020）年度は2.54倍、令和3（2021）年度は3.04倍、令和4（2022）年度は3.69倍と年々上昇している。なお、直近の四半期統計（令和5（2023）年4～6月）結果では、4.11倍（前年同期有効求人倍率は3.28倍）となっており、いずれの数値からも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になってくる。これらを鑑みると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、介護支援専門員実務研修受講試験に合格し、かつては介護支援専門員として従事していたにも関わらずケアプラン作成業務を離れた者であって、現在介護保険サービス事業所に勤務する者、転職し他の業種で勤務する者に対し、「介護支援専門員になった動機や転職・退職理由」、「介護支援専門員として従事していたときと現職の比較」を調査を通じ明らかにすると同時に、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実態調査（Web調査）を行った。

本調査報告書は、介護支援専門員としての経験を有し介護支援専門員業務を離れ
・「現在介護保険サービスを提供する事業所・施設に勤務している者（ケアプラン作成業務に従事する者は除く）」と

・「現在介護保険サービス以外の他の業種に転職し勤務している者」

を対象に行った調査の内、比較検討に値すると思われるものを取りまとめたものである。

詳細は本報告書をご覧ください。労働時間や年収などの変化をみる問いでは、現在の勤務先別で多少の違いがみられるものもあった。ただし、いずれの調査も対象者を確保することが困難であることから回答数が少数であることに留意いただいた上でお読みいただきたい。

令和6（2024）年3月

一般財団法人 長寿社会開発センター

目次

(1) 調査概要	1
1. 背景と目的	1
2. 実施方法等	1
1) 調査対象	1
2) 調査方法	2
3. 調査結果（総括）	2
(2) 調査結果	15
1. 年齢	15
2. 介護支援専門員として従事していた年数（合算）	16
3. 介護支援専門員実務研修受講試験の受験時に 実務経験証明書で用いた資格	17
4. 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（1週間あたり）】	18
5. 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 【年収（総支給額）】	19
6. 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 【仕事のやりがいの程度】	20
7. 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 【ストレスの程度】	21
8. 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 【ワーク・ライフ・バランスの充実度】	22
9. 介護支援専門員になった理由・動機	23
10. 介護支援専門員として従事していた 直近の事業所・施設、現在の職場の雇用形態	27
11. 介護支援専門員として従事していた 直近の事業所・施設で感じていた負担	29
12. 介護支援専門員として従事することを辞め転職した理由	36
13. 介護支援専門員を辞めた具体的な理由	38
14. 介護支援専門員としての業務復帰意向	40
15. 業務復帰意向で選択回答した理由	41
16. 介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合に もっとも重要視する取組	42
17. 介護支援専門員としての経験を踏まえ、 ケアマネジメント業務で改善すべき課題	46

(1) 調査概要

1. 背景と目的

介護支援専門員の合格者は、第1回試験から第25回試験までで延べ739,215人となっている。

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〔2020〕年10月1日現在）であり、令和元（2019）年度までの合格者数（708,025人）から算出するとその従事者率は26.6%にとどまっており、合格者の多くが介護支援専門員として就労していないことが推測される。

現在、介護支援専門員不足が指摘されているが、団塊ジュニア世代が65歳以上となり、高齢者人口がピークを迎える2040年にむけ、要介護認定者（支援者）の増加やサービス需要の増加は避けられず、居宅介護支援事業所や地域包括支援センター等で勤務する介護支援専門員の確保が、今後、介護保険サービスの質の向上並びに介護保険制度の維持・存続のために重要と考えられる。

そこで、現在、ケアプラン作成業務に従事していない以下の者を対象に、魅力ある就労環境・制度を導き出すことを目的に実態調査を行った。

2. 実施方法等

1) 調査対象

以下の全てに該当する者。

現在介護保険サービスを提供する事業所・施設に勤務している者 (以下、「介護組」という)	現在介護保険サービス以外の他の業種に転職し勤務している者 (以下、「他業種組」という)
・都道府県知事の登録を受けた者。	
・過去にケアプラン（居宅、施設、予防等は問わない）を作成した経験のある者。なお、居宅介護支援事業所で作成する介護予防サービス計画の確認のみの経験を有する者は調査対象外。	
・自らの意思で、現在ケアプラン（居宅、施設、予防等含む）作成業務に従事していない者。	
・介護保険施設、居宅サービス事業所（予防含む）、地域密着型サービス事業所（予防含む）、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）に勤務している者。	・介護保険施設、居宅サービス事業所（予防含む）、地域密着型サービス事業所（予防含む）、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）以外の他の業種に勤務している者。
・正社員、正社員以外（契約社員、嘱託社員、パートタイム労働者）の別は問わない。	
・本調査に関し、調査協力者自身の同意が得られる者。	
・回答後の同意の撤回は難しいことにも承諾いただける者。	

2) 調査方法

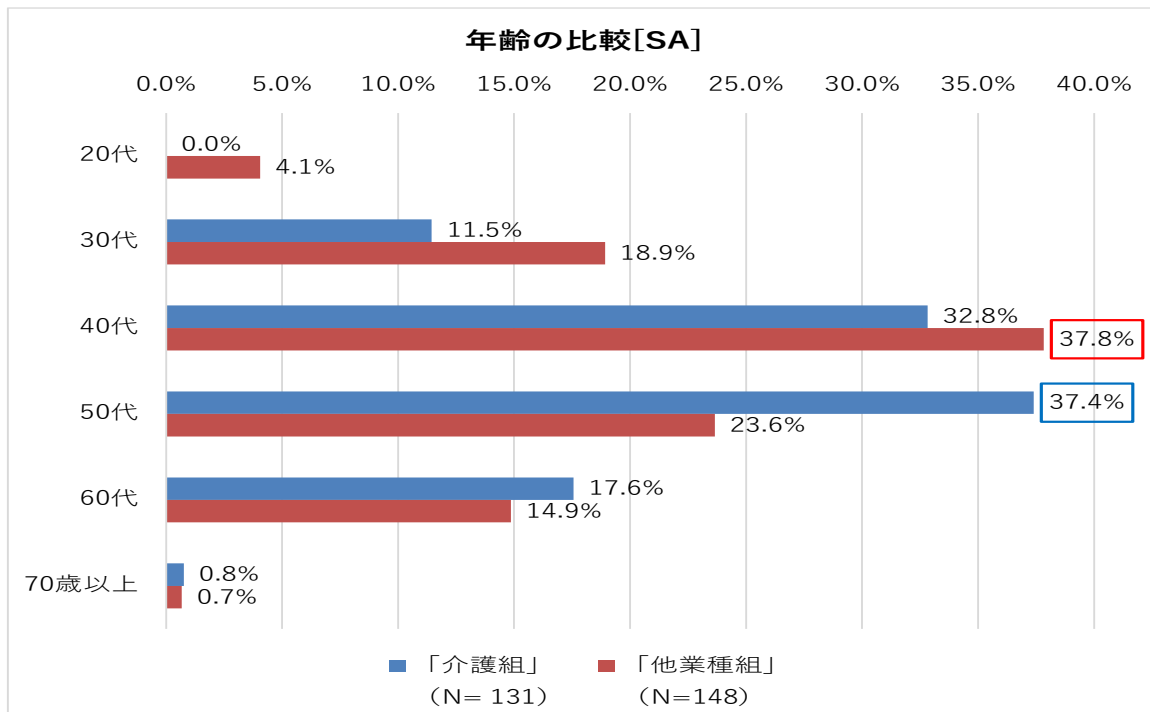
	「介護組」	「他業種組」
方 法	Web会社に登録している調査対象者を対象に、Web調査で実施。	
調 査 期 間	令和5（2023）年 8月1日～8月25日	令和5（2023）年 8月1日～8月8日
回 収 数	152件	155件
有 効 回 答 数	131件	148件

3. 調査結果（総括）

○ 年齢

「介護組」は20代～40代で44.3%、「他業種組」は20代～40代で60.8%を占めている。また、「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、比較的若い年代が「他業種組」で多くみられ、このことから若い年代で介護支援専門員から「他業種」に転職した傾向が読み取れる。

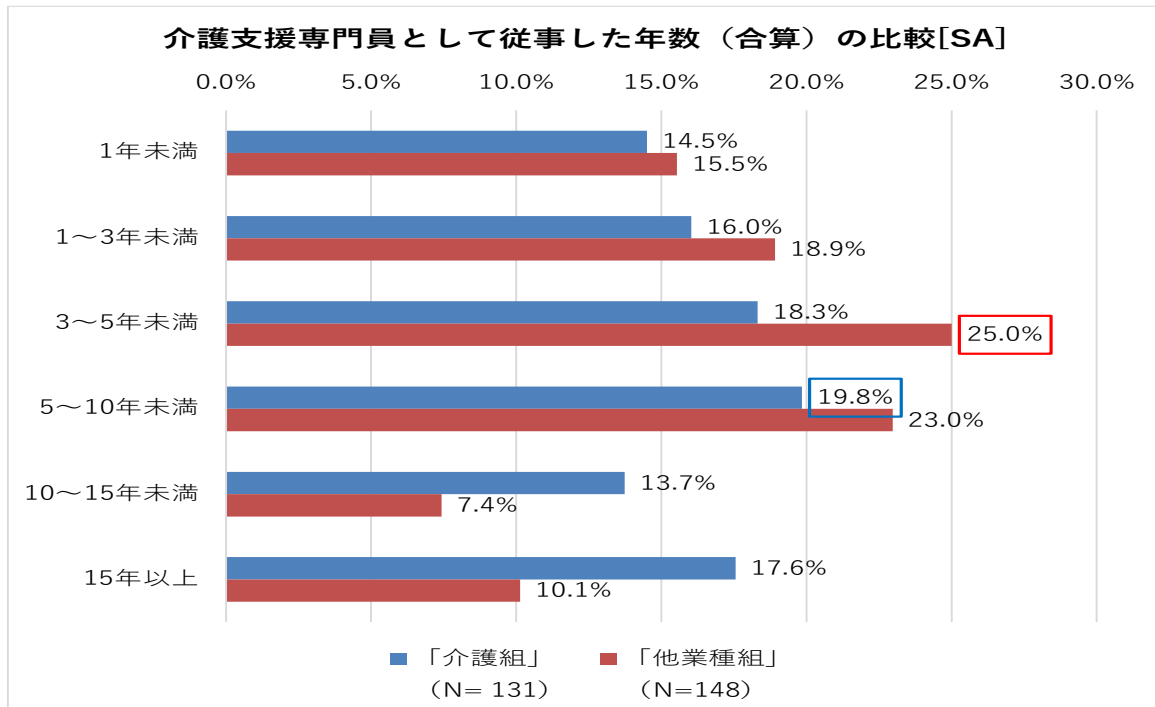
図表 1 年齢



○ 介護支援専門員として従事していた年数（合算）

3年未満までは、「介護組」「他業種組」での大きな差異はみられないが、「3～5年未満」、「5～10年未満」では「他業種組」の方が高い傾向を示している。一方、「10～15年未満」、「15年以上」では「介護組」の方が高い傾向を示している。

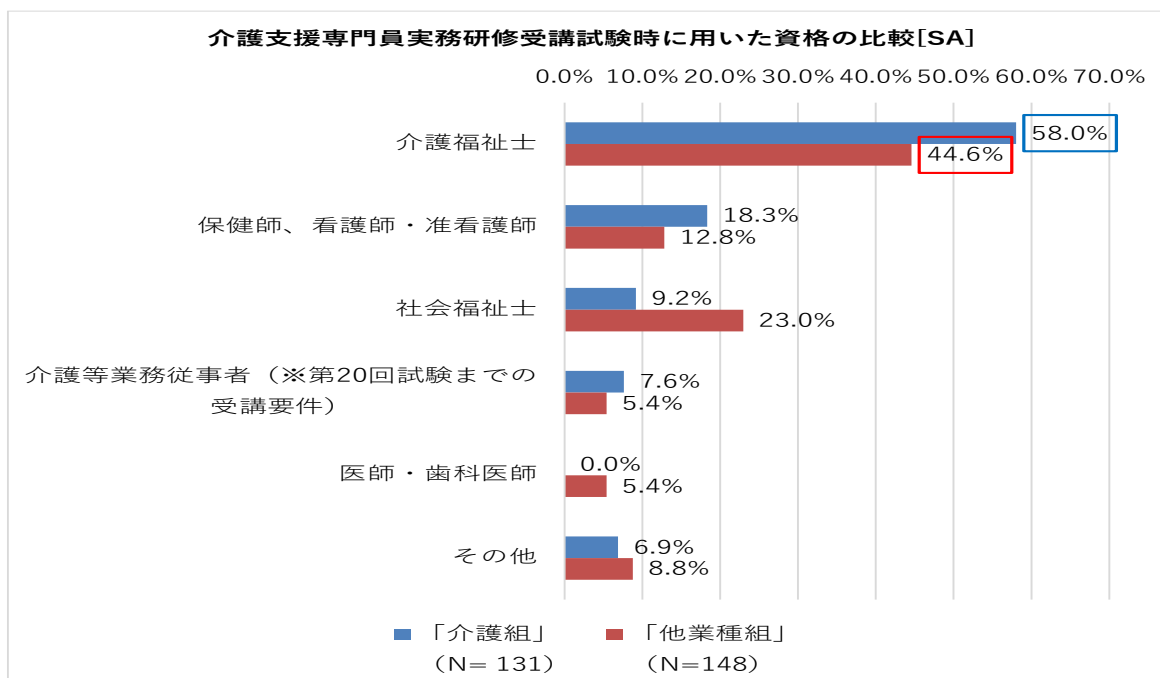
図表 2 介護支援専門員として従事していた年数(合算)



○ 介護支援専門員実務研修受講試験受験時に用いた資格

「介護組」「他業種組」とともに「介護福祉士」が多く半数近くを占めている。
 なお、「社会福祉士」と回答した者の割合は「介護組」9.2%であるのに対し、「他業種組」は23.0%であった。

図表 3 介護支援専門員実務研修受講試験時に用いた資格



○ 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】：

「変わらない（同程度）」が「介護組」「他業種組」とともに半数近くを占めていた（介護組52.7%、他業種組40.5%）。なお、「増加」に類する回答割合は「介護組」で21.3%、「他業種組」では31.8%であった。

図表 4 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」 (N=131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
大いに増加した（3割以上）	10	7.6%	18	12.2%
増加した	18	13.7%	29	19.6%
変わらない（同程度）	69	52.7%	60	40.5%
減少した	27	20.6%	31	20.9%
大いに減少した（3割以上）	7	5.3%	10	6.8%
合計	131	100.0%	148	100.0%

【年収】：

「増額」に類する回答割合は「介護組」で32.8%、「他業種組」では46.0%であった。「他業種組」は、介護支援専門員として従事していたときよりも「年収が増額している」ことがうかがえる。

図表 5 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
【年収】

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
大いに増額した（年収で2割以上）	6	4.6%	17	11.5%
増額した	37	28.2%	51	34.5%
変わらない（同程度）	62	47.3%	54	36.5%
減額した	20	15.3%	15	10.1%
大いに減額した（年収で2割以上）	6	4.6%	11	7.4%
合計	131	100.0%	148	100.0%

【仕事のやりがい】：

「介護組」「他業種組」ともに「変わらない（同程度）」の回答が約半数を占めているが、「まったく感じない」の割合は、「他業種組」の方が高かった（介護組3.1%、他業種組6.1%）。

図表 6 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
【仕事のやりがい】

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
大いに感じる	14	10.7%	23	15.5%
感じる	46	35.1%	41	27.7%
変わらない（同程度）	55	42.0%	64	43.2%
感じない	12	9.2%	11	7.4%
まったく感じない	4	3.1%	9	6.1%
合計	131	100.0%	148	100.0%

【ストレス】：

「介護組」は、「他業種組」と比べ「ストレスが減った」に類する回答割合が高かった（介護組38.9%、他業種組24.4%）。また、「ストレスが増えた」に類する回答割合は、「他業種組」で高かった（介護組23.7%、他業種組38.5%）。

図表 7 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
【ストレス】

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
大いに増えた	9	6.9%	23	15.5%
増えた	22	16.8%	34	23.0%
変わらない（同程度）	49	37.4%	55	37.2%
減った	40	30.5%	22	14.9%
大いに減った	11	8.4%	14	9.5%
合計	131	100.0%	148	100.0%

【ワーク・ライフ・バランス】：

「充実」に類する回答は、「介護組」より「他業種組」の方が高かった（介護組41.2%、他業種組48.7%）。

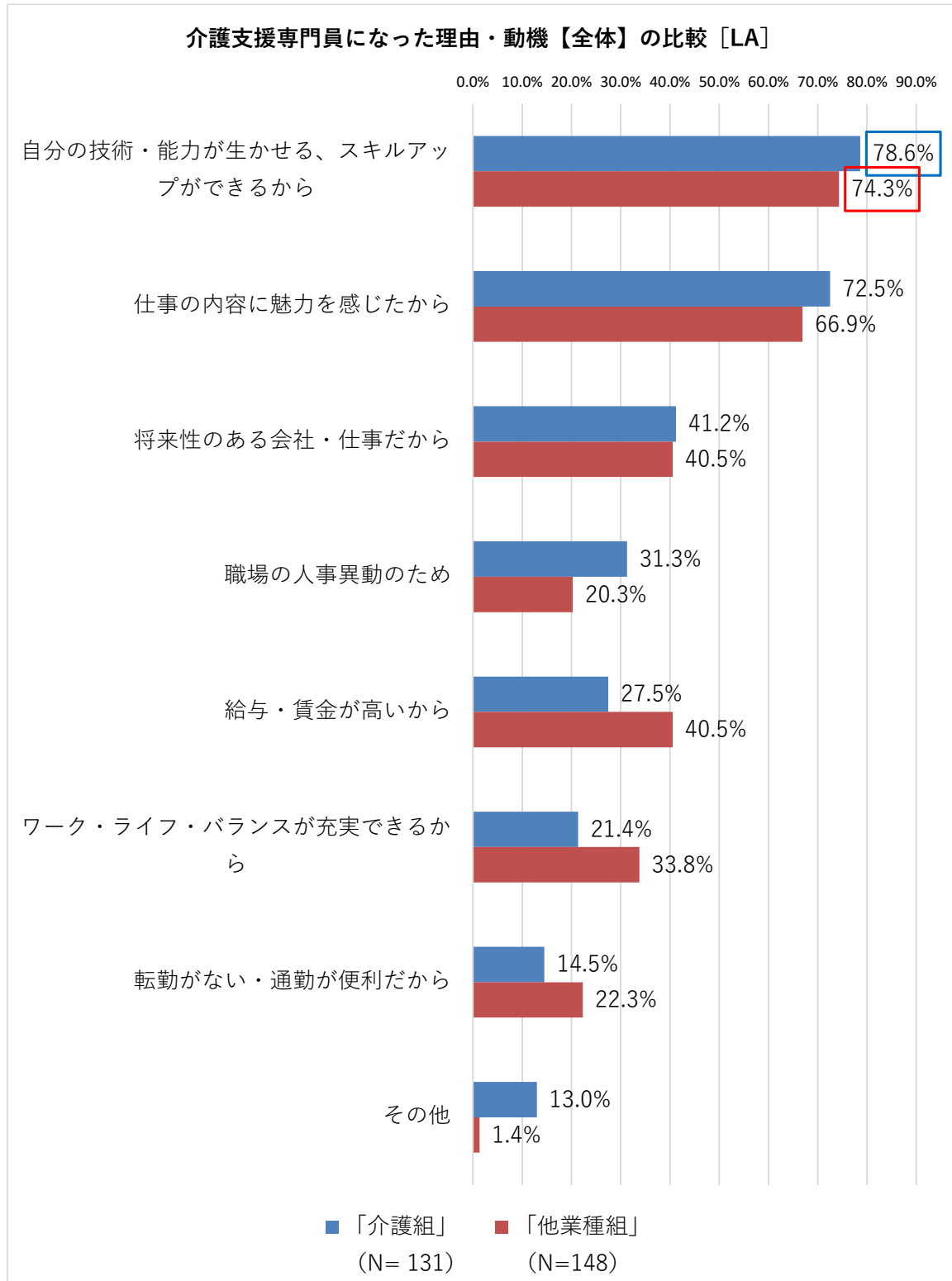
図表 8 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較
【ワーク・ライフ・バランス】

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
大いに充実している	8	6.1%	18	12.2%
充実している	46	35.1%	54	36.5%
変わらない（同程度）	64	48.9%	59	39.9%
充実していない	9	6.9%	13	8.8%
まったく充実していない	4	3.1%	4	2.7%
合計	131	100.0%	148	100.0%

○ 介護支援専門員になった理由・動機（上位3つ）

「介護組」「他業種組」ともに「自分の技術・能力が活かせる、スキルアップができるから」（介護組78.6%，他業種組74.3%）が多かった。次いで「仕事の内容に魅力を感じたから」（介護組72.5%，他業種組66.9%）が多かった。

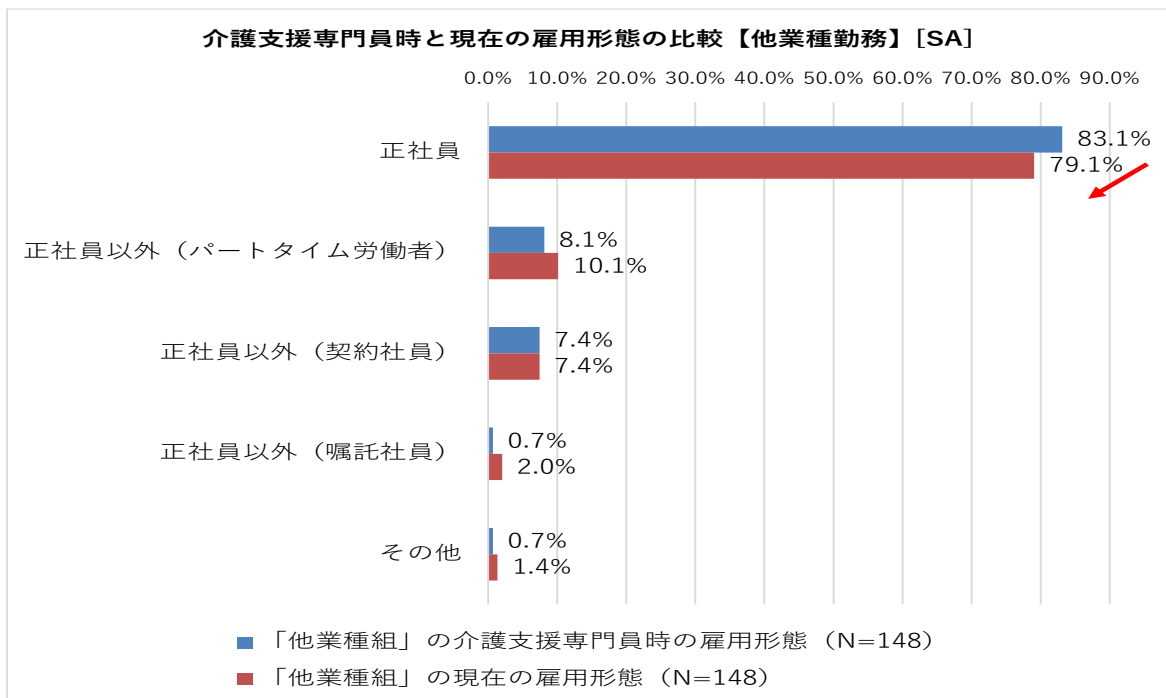
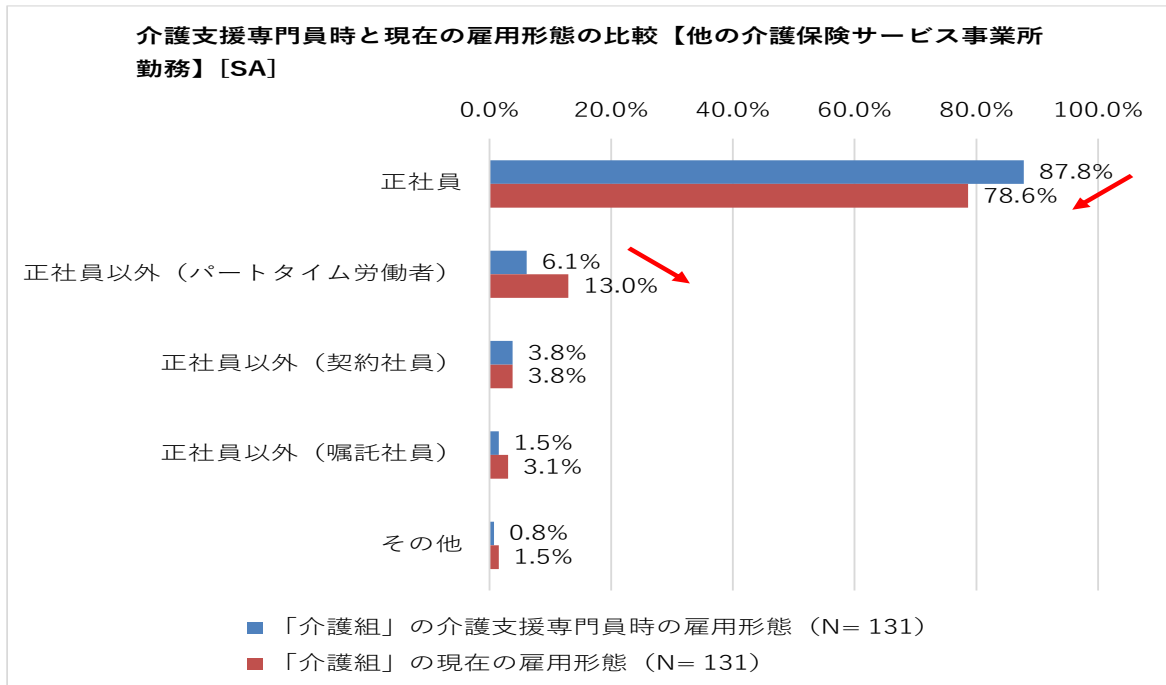
図表 9 介護支援専門員になった理由・動機(上位1~3位)



○ 雇用形態の比較

「介護組」「他業種組」とともに、現在の職場の方が「正社員」の割合が低くなっている（介護組：介護支援専門員時87.8%→現在78.6%，他業種組：介護支援専門員時83.1%→現在79.1%）。なお、「介護組」では、介護支援専門員時と比べ「正社員以外（パートタイム労働者）」の割合が、6.1%から13.0%と倍増している。

図表 10 雇用形態の比較

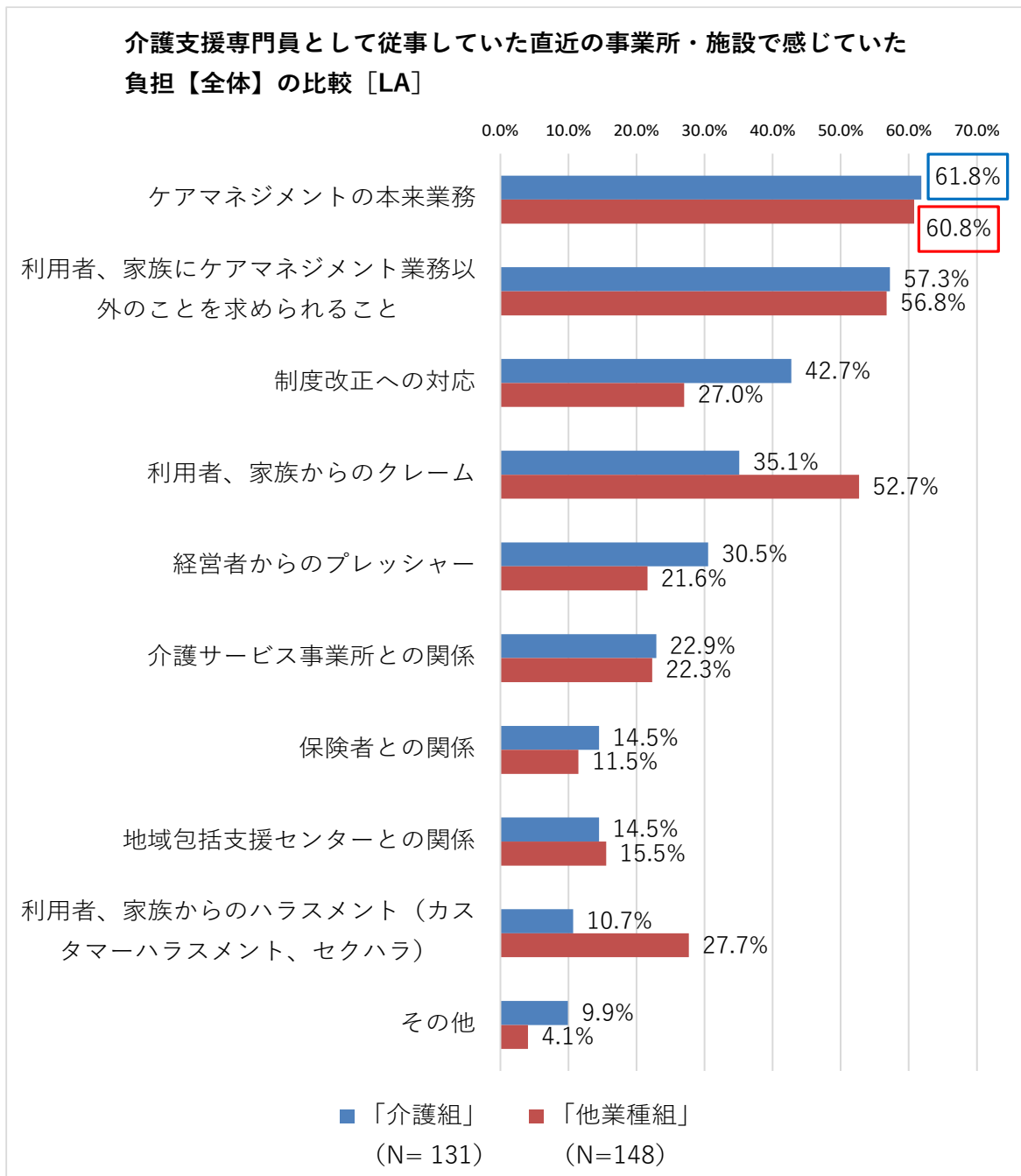


○ **介護支援専門員として従事していたときに感じていた負担（上位3つ）**

「介護組」「他業種組」ともに「ケアマネジメントの本来業務」（介護組61.8%，他業種組60.8%）が多かった。次いで「利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること」（介護組57.3%，他業種組56.8%）が多かった。

なお、「他業種組」の回答の上位をみると、「利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること」、「利用者・家族からのクレーム」、「利用者・家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント、セクハラ）」といった、利用者、家族との関係に負担を感じていた傾向が読み取れる。

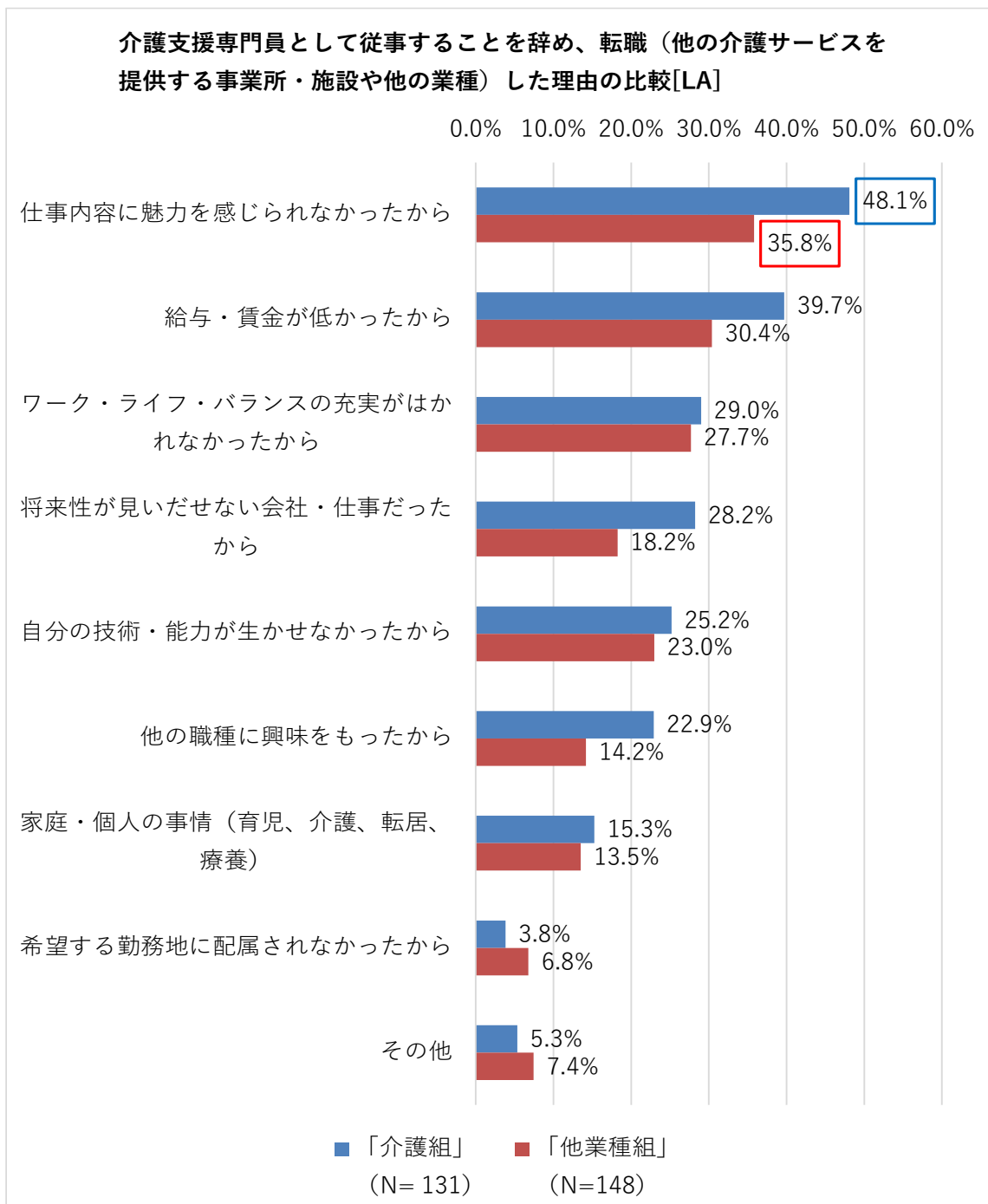
図表 11 介護支援専門員として従事していたときに感じていた負担
（上位1～3位）



○ 介護支援専門員として従事することを辞めた理由（最大3つ）

「介護組」「他業種組」とともに、同じ結果が上位にみられた。

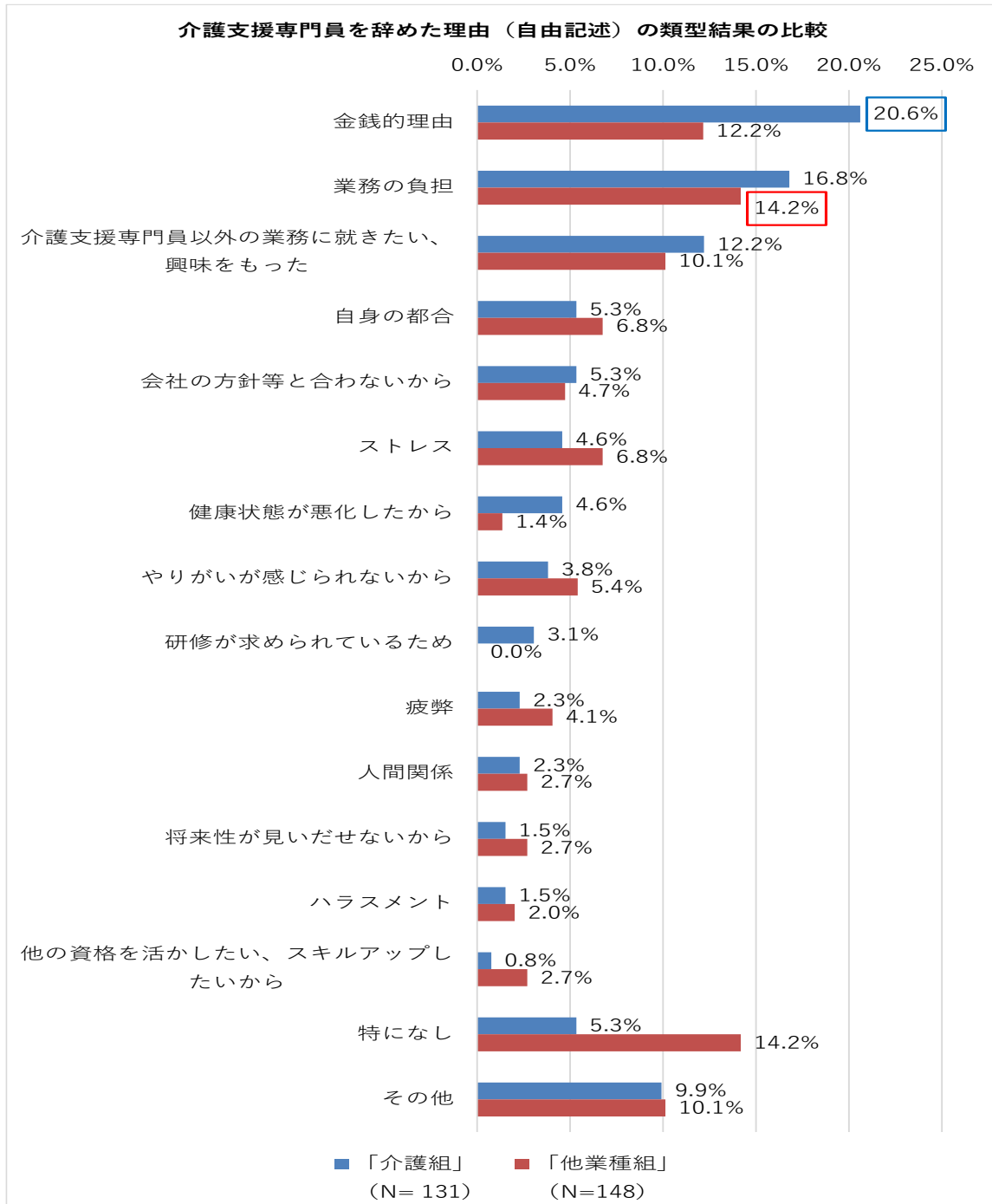
図表 12 介護支援専門員として従事することを辞めた理由(最大3つ)



○ 介護支援専門員を辞めた理由（※事務局で自由記述を類型化）

「介護組」「他業種組」とも上位としてあがる理由は同じであったが、その順番に違いがみられた。

図表 13 介護支援専門員を辞めた理由(自由記述の類型結果)

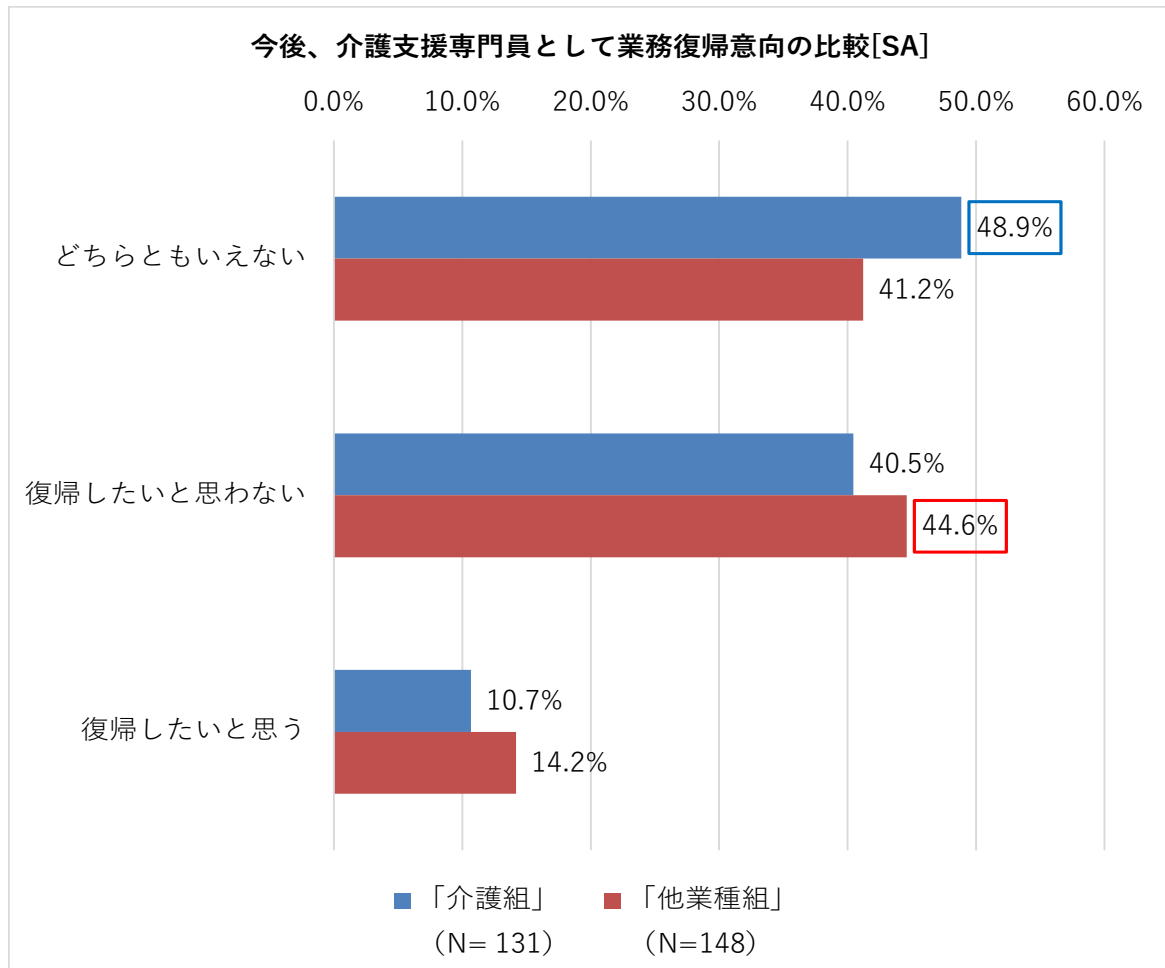


○ 復帰・復職意向

「介護組」は「どちらともいえない」（48.9％）の回答が多かったが、「他業種組」では「復帰したいと思わない」（44.6％）の回答が多かった。

なお、「復帰したいと思わない」と回答した理由をみると、「介護組」は「今の仕事に満足」、「魅力がない」といった意見が、「他業種組」では「金銭的理由」、「ストレス」、「業務の負担」といった意見がみられた。

図表 14 復帰・復職意向

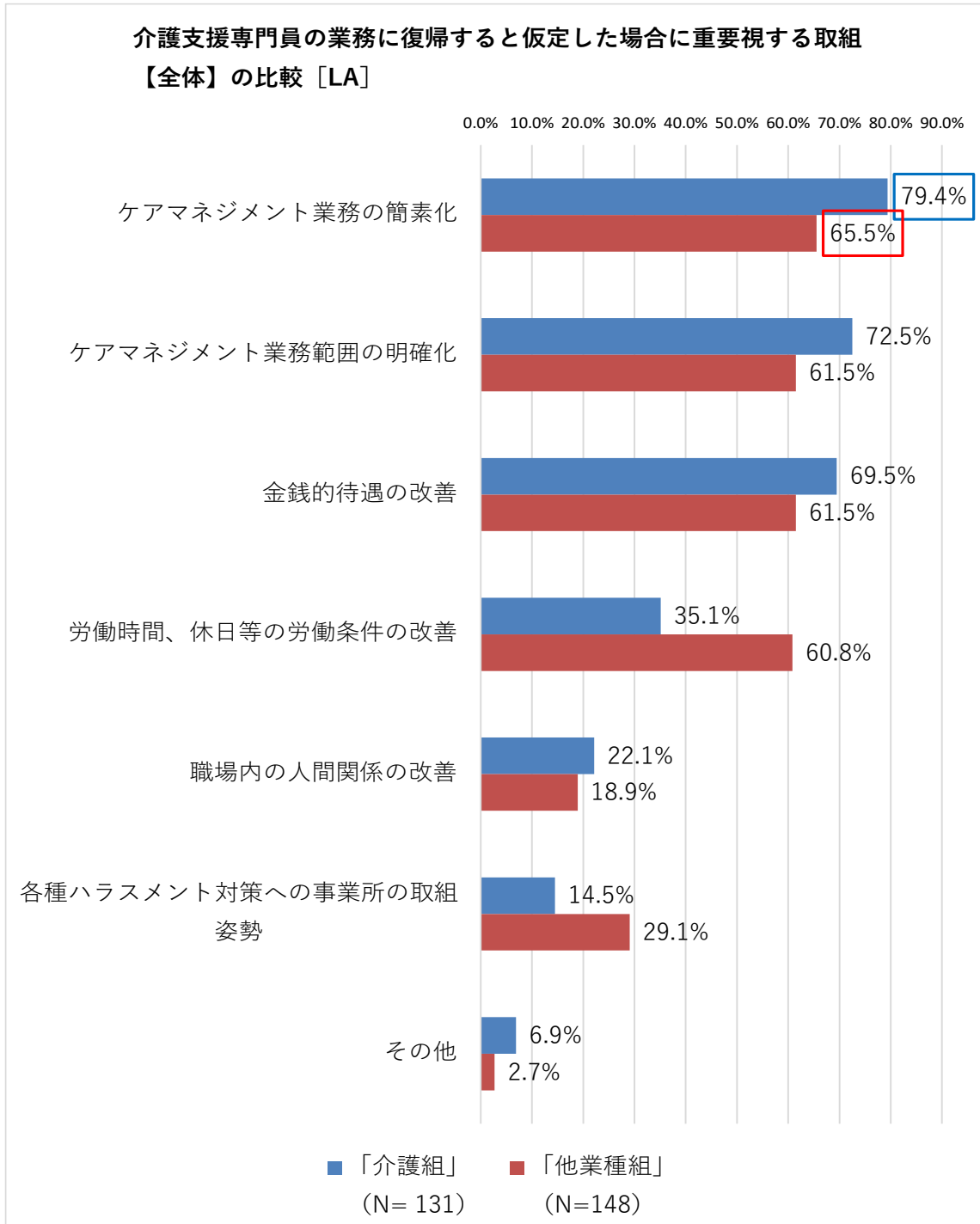


○ 介護支援専門員に復帰すると仮定した場合に重要視する取り組み（上位3つ）

「介護組」「他業種組」とも「ケアマネジメント業務の簡素化」（介護組79.4%，他業種組65.5%）が多かった。

なお、「労働時間、休日等の労働条件の改善」は、「介護組」では35.1%であったのに対し、「他業種組」では60.8%にもなった。

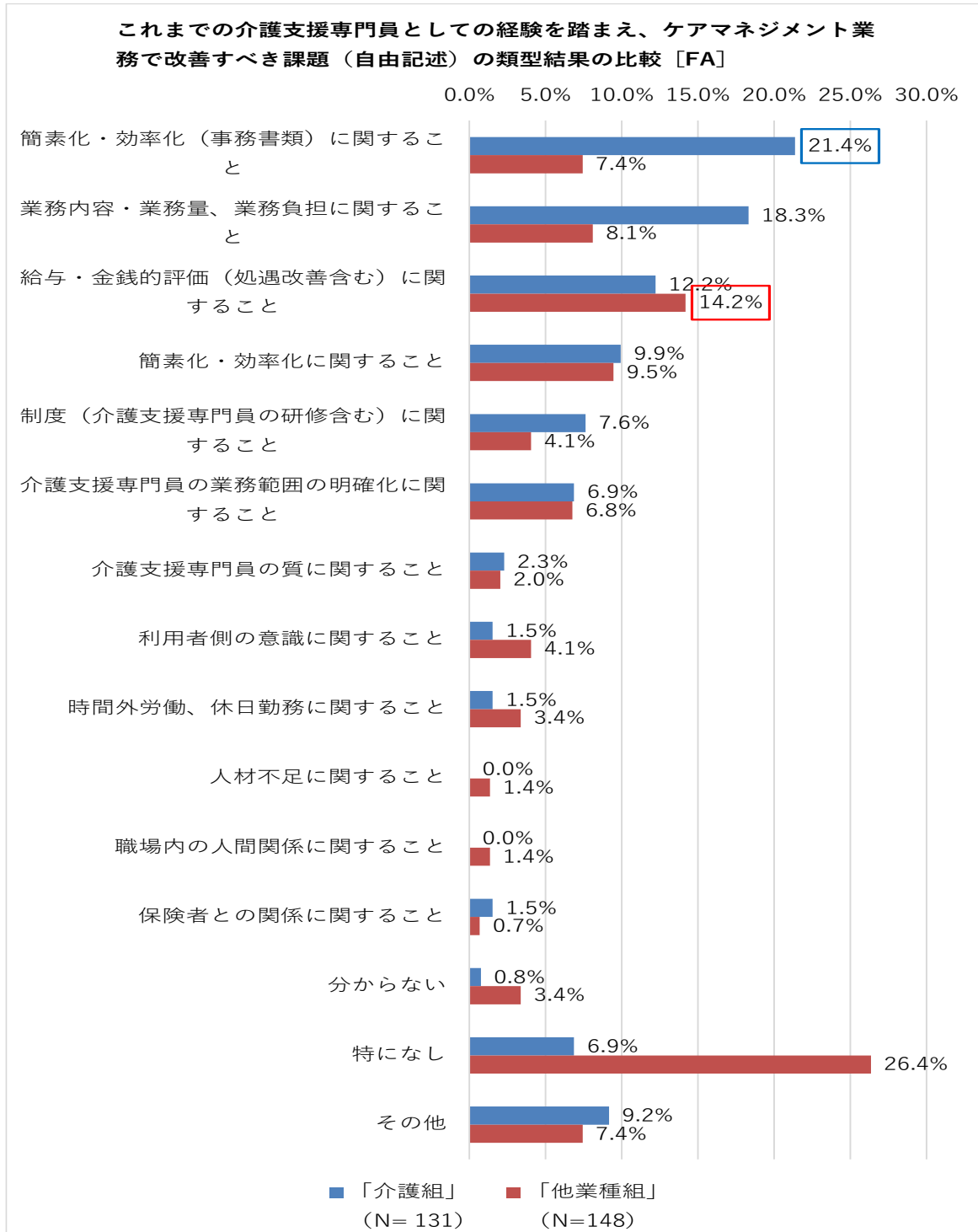
図表 15 復帰する場合に重要視する取り組み(上位3つ)



○ ケアマネジメント業務で改善すべき課題（※事務局で自由記述を類型化）

特になしを除いて、「介護組」は「簡素化・効率化（事務書類）に関すること」（21.4%）が、「他業種組」では「給与・金銭的評価（処遇改善含む）に関すること」（14.2%）が多かった。

図表 16 ケアマネジメント業務で改善すべき課題(自由記述の類型結果)



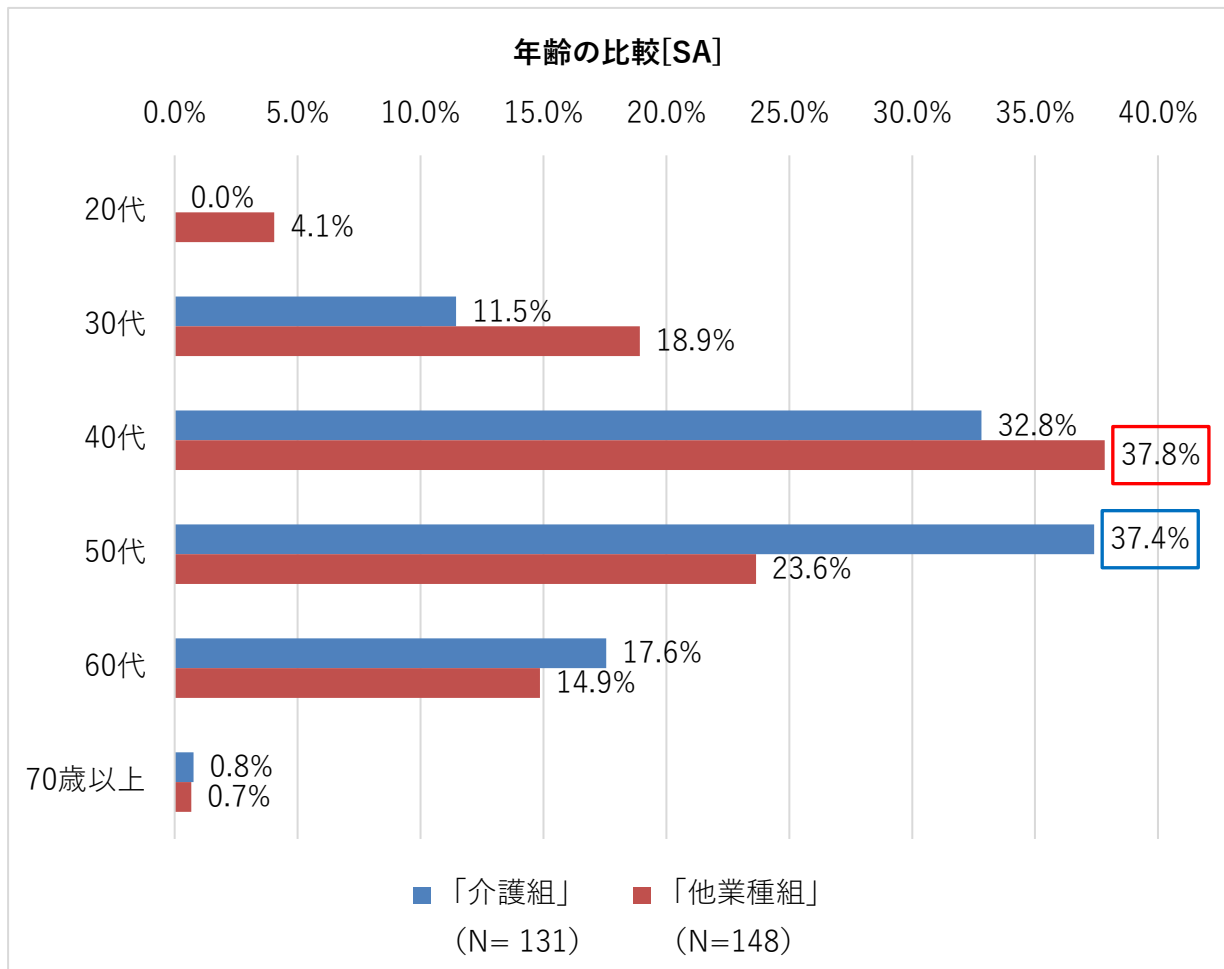
(2) 調査結果

●年齢についてお答えください。 [SA]

「介護組」は20代～40代で44.3%、「他業種組」は20代～40代で60.8%を占めている。

特に「他業種組」では、20代4.1%、30代18.9%という値から、比較的若い年代で「他業種」に転職した傾向が読み取れる。

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
20代	0	0.0%	6	4.1%
30代	15	11.5%	28	18.9%
40代	43	32.8%	56	37.8%
50代	49	37.4%	35	23.6%
60代	23	17.6%	22	14.9%
70歳以上	1	0.8%	1	0.7%
合計	131	100.0%	148	100.0%

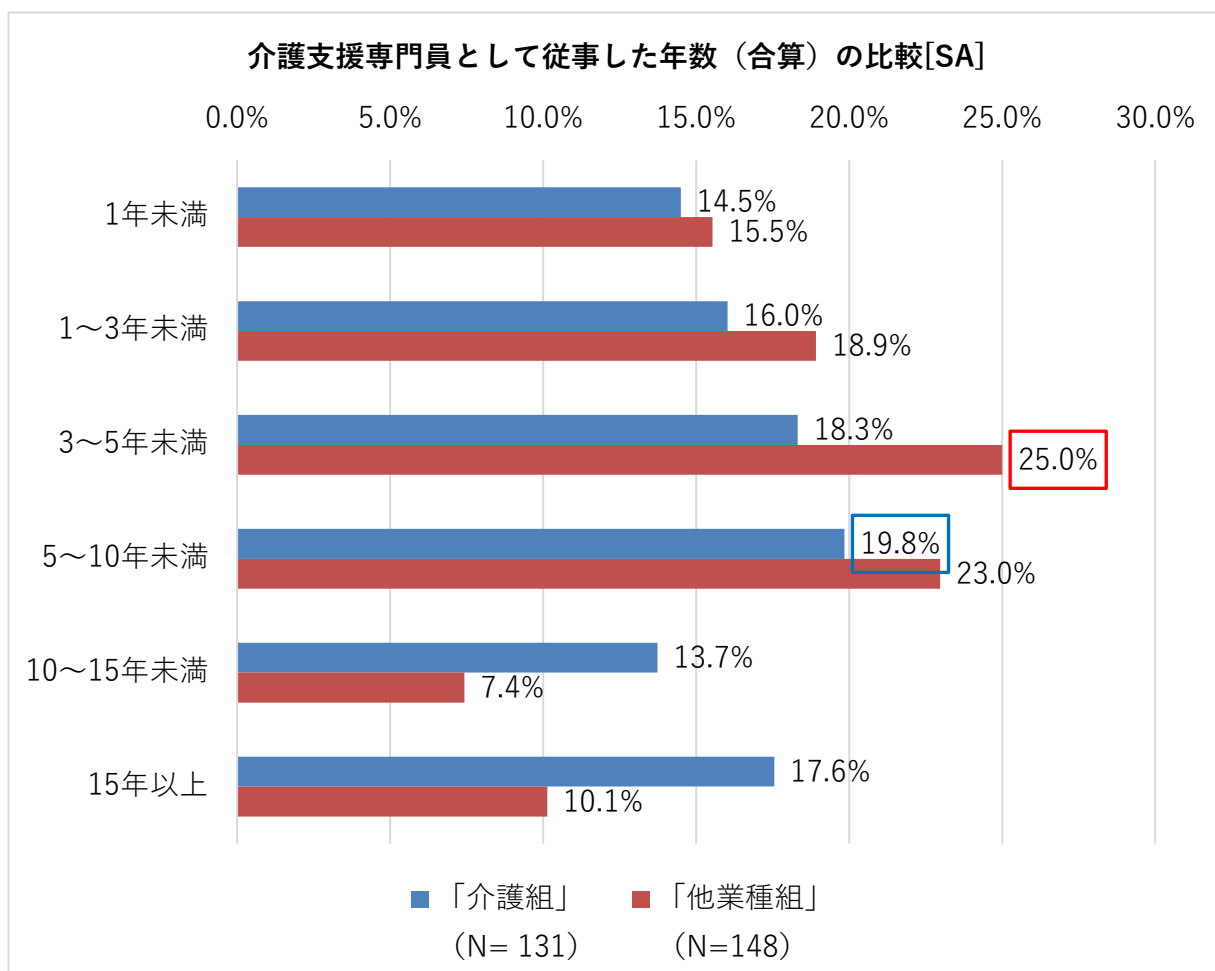


●これまで介護支援専門員として従事した年数（合算）をお答えください。 [SA]

従事年数3年未満は、「介護組」は30.5%、「他業種組」は34.4%で大きな開きはないが、5年未満では、「介護組」48.8%、「他業種組」59.4%と10ポイントの開きがある。

なお、10年未満では、「介護組」68.6%、「他業種組」82.4%で、さらに開きが大きくなっている。

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
1年未満	19	14.5%	23	15.5%
1～3年未満	21	16.0%	28	18.9%
3～5年未満	24	18.3%	<u>37</u>	<u>25.0%</u>
5～10年未満	<u>26</u>	<u>19.8%</u>	34	23.0%
10～15年未	18	13.7%	11	7.4%
15年以上	23	17.6%	15	10.1%
合計	131	100.0%	148	100.0%



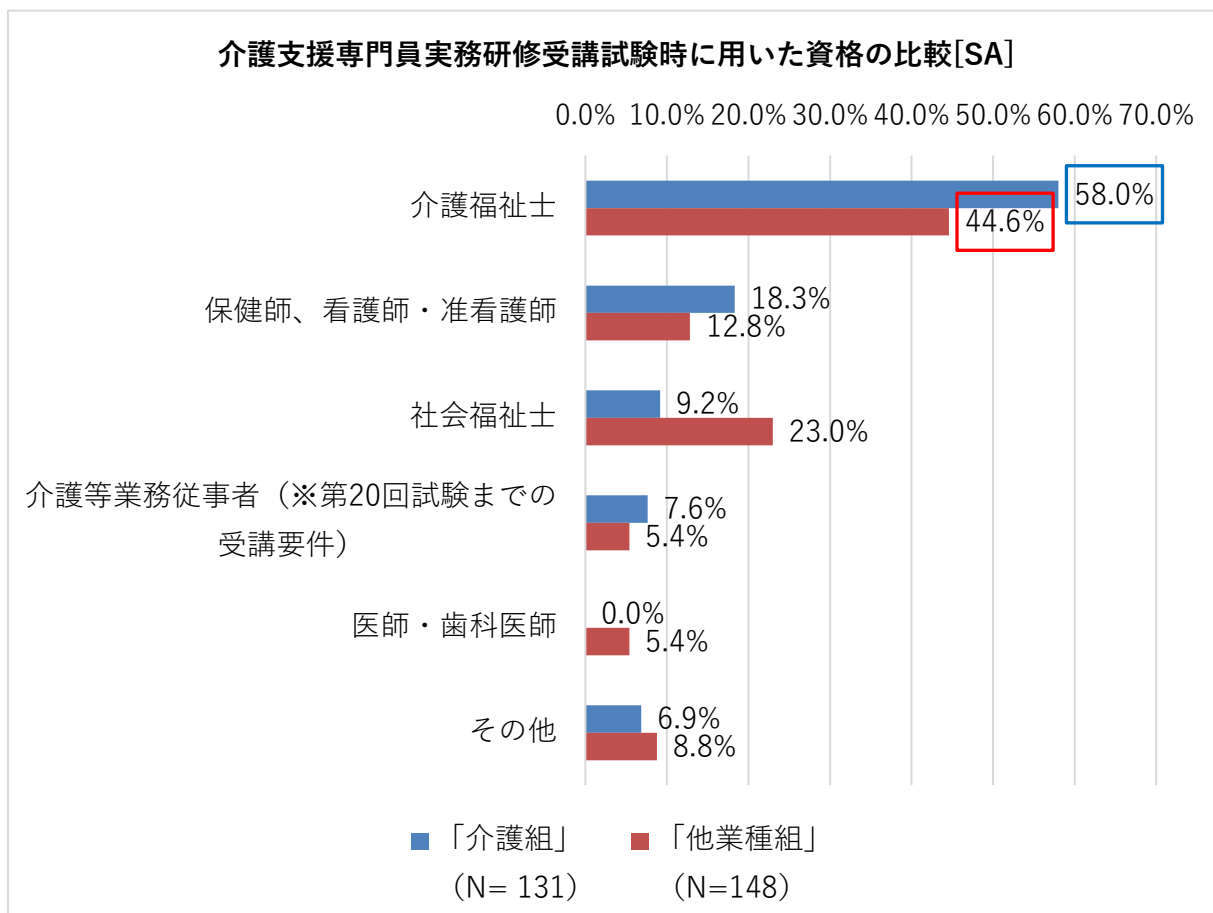
●介護支援専門員実務研修受講試験を受験する際に実務経験証明書で用いた資格をお答えください。 [SA]

「介護組」、「他業種組」ともに「介護福祉士」が多かった（介護組58.0%、他業種組44.6%）。

医療職（「保健師、看護師・准看護師」と「医師・歯科医師」の計）は、「介護組」18.3%、「他業種組」18.2%で、大きな差異はない。

「社会福祉士」は「介護組」9.2%、「他業種組」23.0%であり、「他業種組」での割合が多かった。

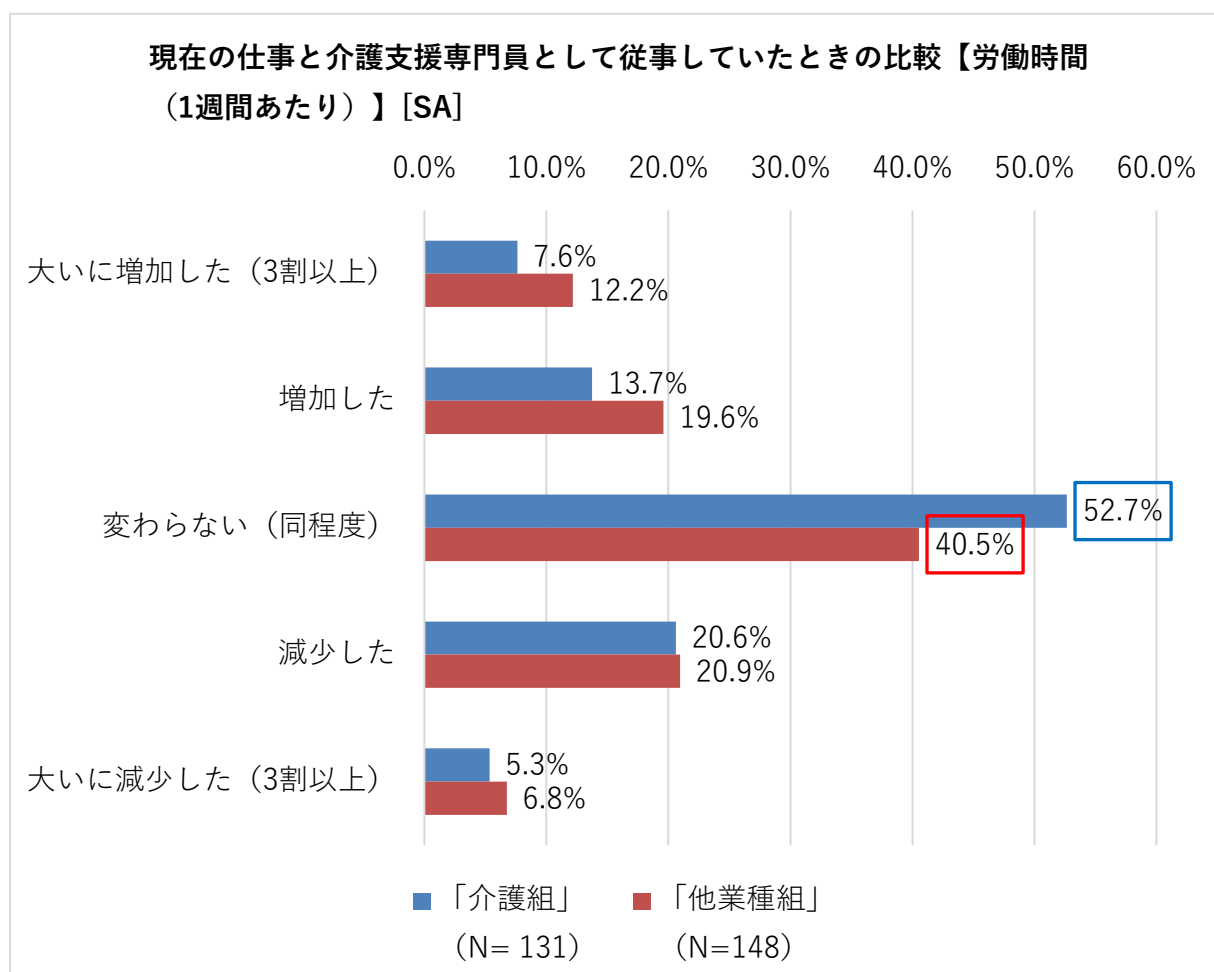
	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
介護福祉士	76	58.0%	66	44.6%
保健師、看護師・准看護師	24	18.3%	19	12.8%
社会福祉士	12	9.2%	34	23.0%
介護等業務従事者（※第20回試験までの受講要件）	10	7.6%	8	5.4%
医師・歯科	0	0.0%	8	5.4%
その他	9	6.9%	13	8.8%
合計	131	100.0%	148	100.0%



●現在の仕事の労働時間（1週間あたり）は、介護支援専門員として従事していたときと比べて
 どうですか。 [SA]

「増加、変わらない、減少」の3類型でみると、「介護組」は21.3%、52.7%、25.9%、「他業種組」は31.8%、40.5%、27.7%であり、「他業種組」は、介護支援専門員として従事していたときよりも「労働時間が増えている」ことがうかがえる。

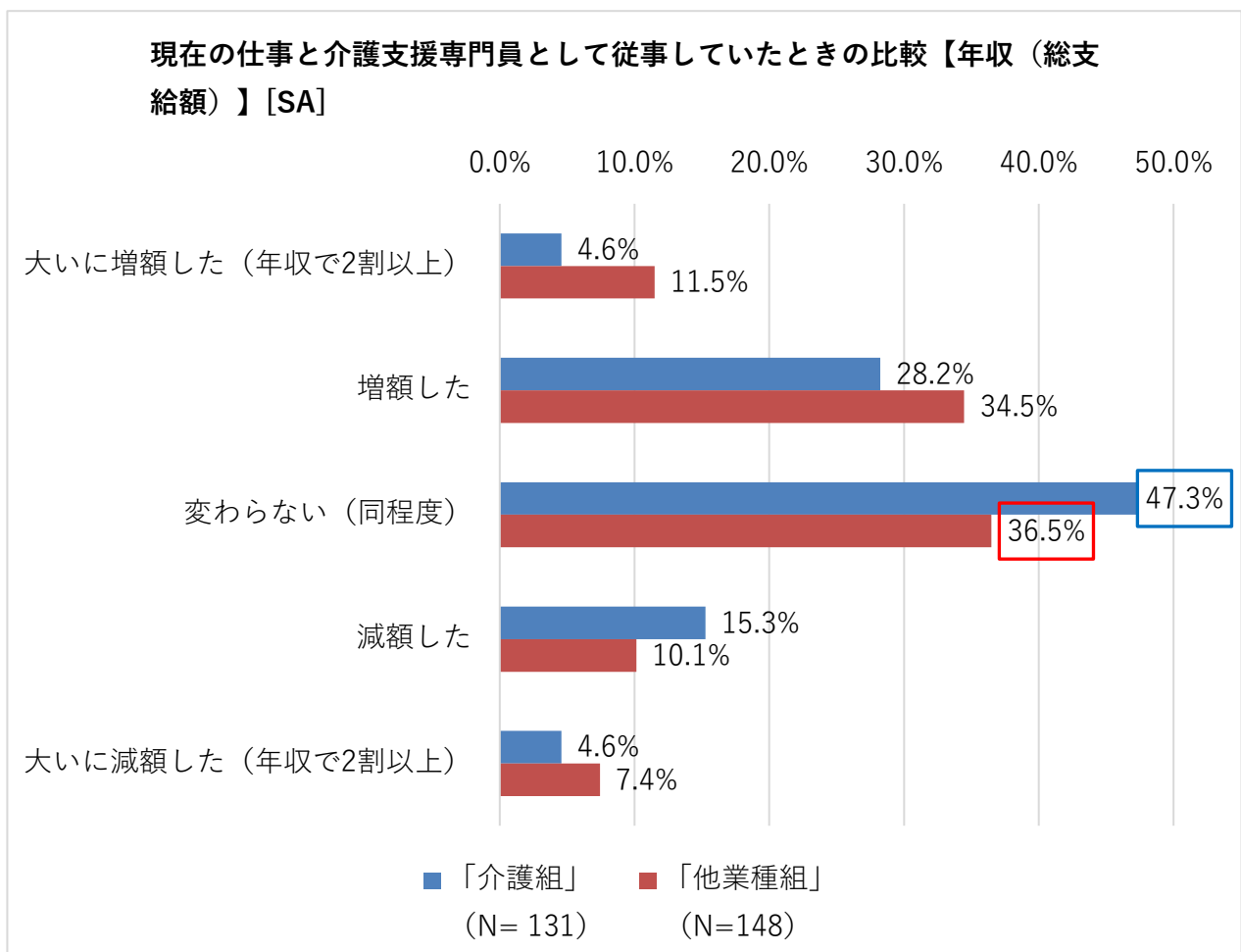
	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
大いに増加した（3割以上）	10	7.6%	18	12.2%
増加した	18	13.7%	29	19.6%
変わらない（同程度）	69	52.7%	60	40.5%
減少した	27	20.6%	31	20.9%
大いに減少した（3割以上）	7	5.3%	10	6.8%
合計	131	100.0%	148	100.0%



●現在の仕事の年収（総支給額）は、介護支援専門員として従事していたときと比べてどうですか。 [SA]

「増額、変わらない、減額」の3類型でみると、「介護組」は32.8%、47.3%、19.9%、「他業種組」は46.0%、36.5%、17.5%であり、「他業種組」は、介護支援専門員として従事していたときよりも「年収が増額している」ことがうかがえる（他業種組の約半数近くが「増額した」と感じている）。

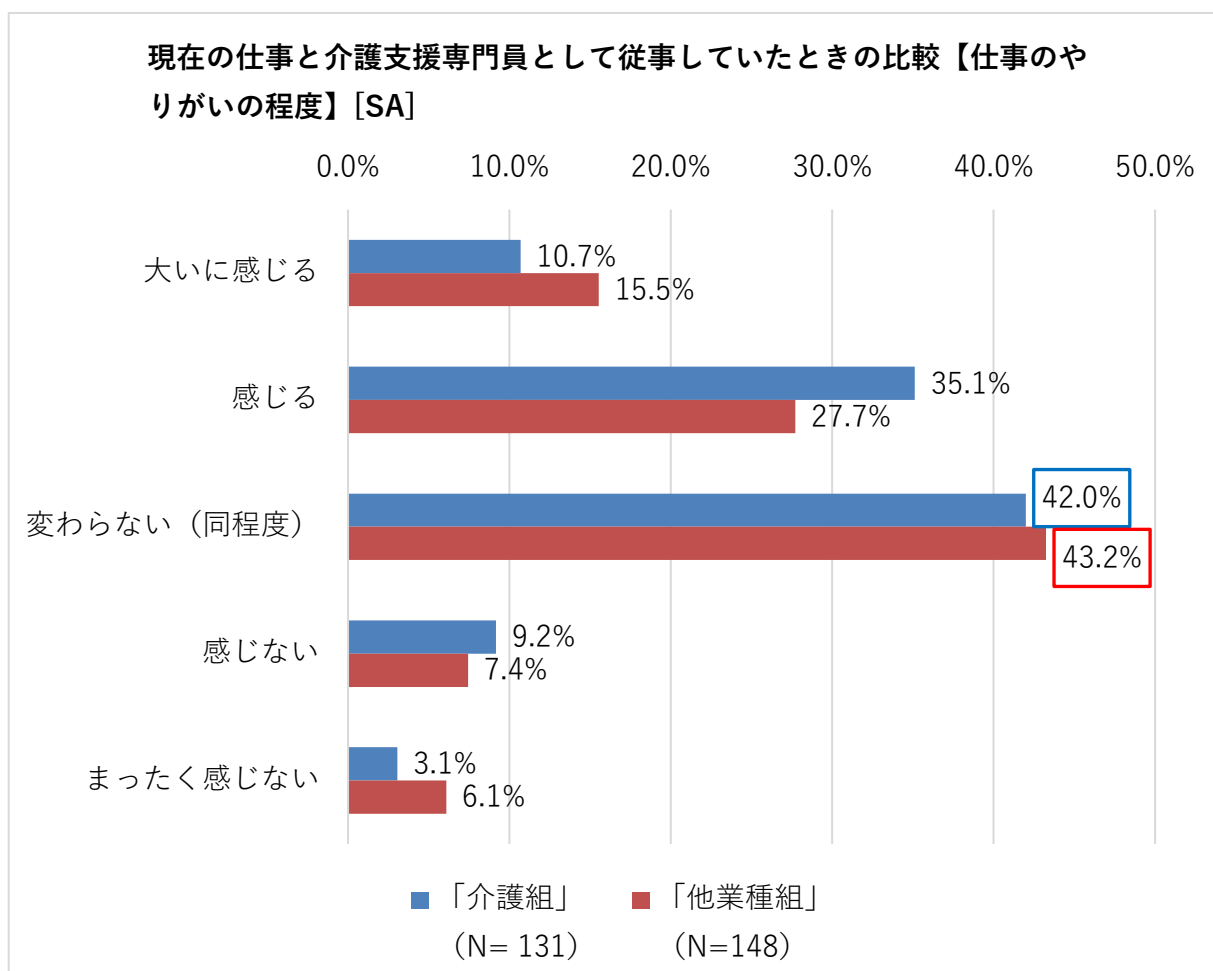
	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
大いに増額した（年収で2割以上）	6	4.6%	17	11.5%
増額した	37	28.2%	51	34.5%
変わらない（同程度）	62	47.3%	54	36.5%
減額した	20	15.3%	15	10.1%
大いに減額した（年収で2割以上）	6	4.6%	11	7.4%
合計	131	100.0%	148	100.0%



●現在の仕事は、介護支援専門員として従事していたときと比べて、仕事のやりがいの程度はどうですか。 [SA]

「感じる、変わらない、感じない」の3類型でみると、「介護組」は45.8%、42.0%、12.3%、「他業種組」は43.2%、43.2%、13.5%であり、「介護組」と「他業種組」で大きな違いはなく、似通った傾向であったが、「他業種組」は「介護組」と比べ、「まったく感じない」と回答する割合がわずかに高い（介護組3.1%、他業種組は6.1%）。

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
大いに感じる	14	10.7%	23	15.5%
感じる	46	35.1%	41	27.7%
変わらない（同程度）	55	42.0%	64	43.2%
感じない	12	9.2%	11	7.4%
まったく感じない	4	3.1%	9	6.1%
合計	131	100.0%	148	100.0%



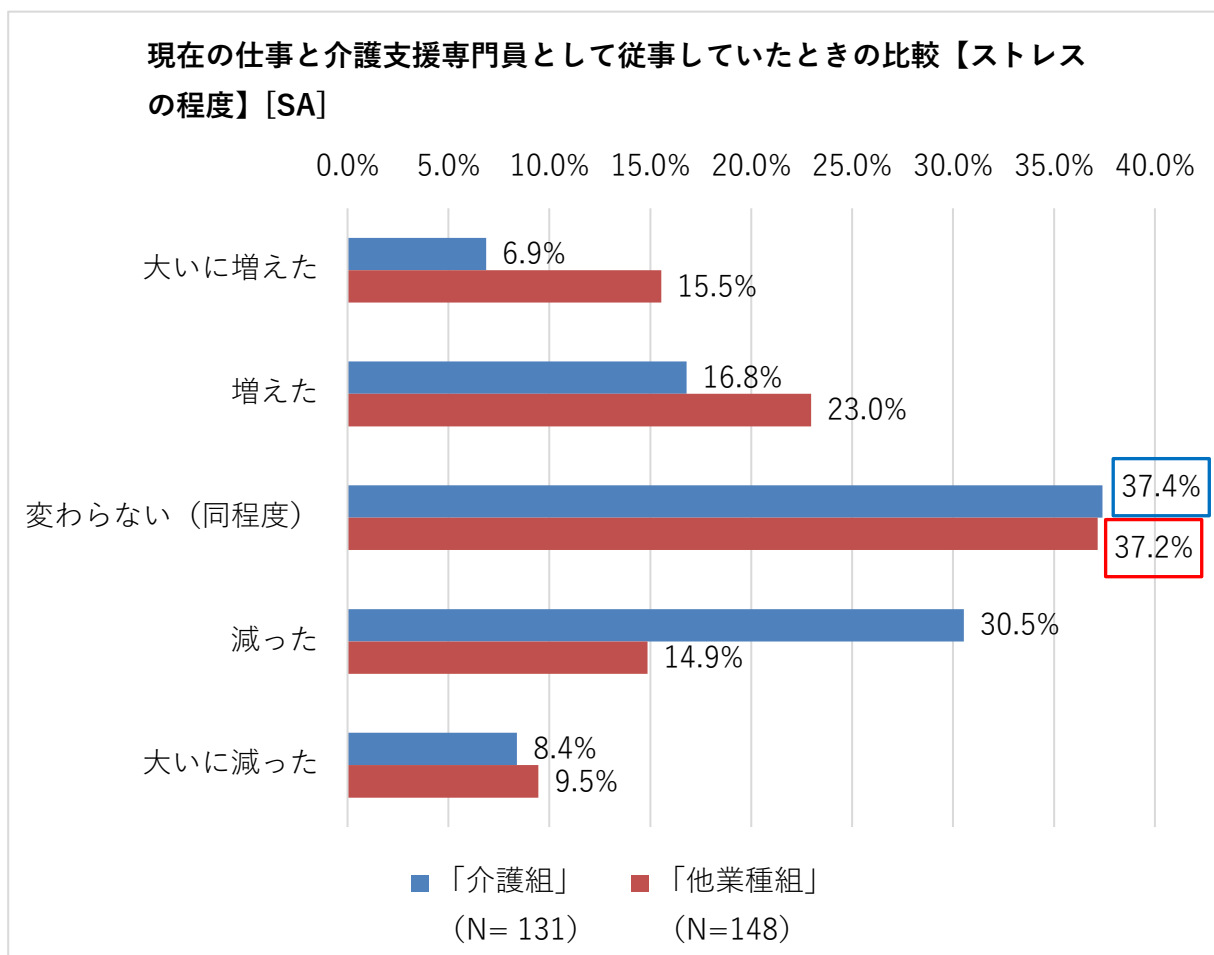
●現在の仕事は、介護支援専門員として従事していたときと比べて、ストレス（身体的ストレス、精神的ストレス）の程度はどうか。 [SA]

※「身体的ストレス」とは、疲労感、身体愁訴（頭痛や首・肩こり、腰痛など含む）のことを指し、「精神的ストレス」とは、活気、イライラ感（怒り含む）、不安感、抑うつ感、食欲不振のことを指します。

「増えた、変わらない、減った」の3類型でみると、「介護組」は23.7%、37.4%、38.9%、「他業種組」は38.5%、37.2%、24.4%であった。

「介護組」で従事する者は「ストレスが減った」とする割合が高いが、「他業種組」に転職した者では「ストレスが増えた」とする割合が高い。

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
大いに増えた	9	6.9%	23	15.5%
増えた	22	16.8%	34	23.0%
変わらない（同程度）	49	37.4%	55	37.2%
減った	40	30.5%	22	14.9%
大いに減った	11	8.4%	14	9.5%
合計	131	100.0%	148	100.0%

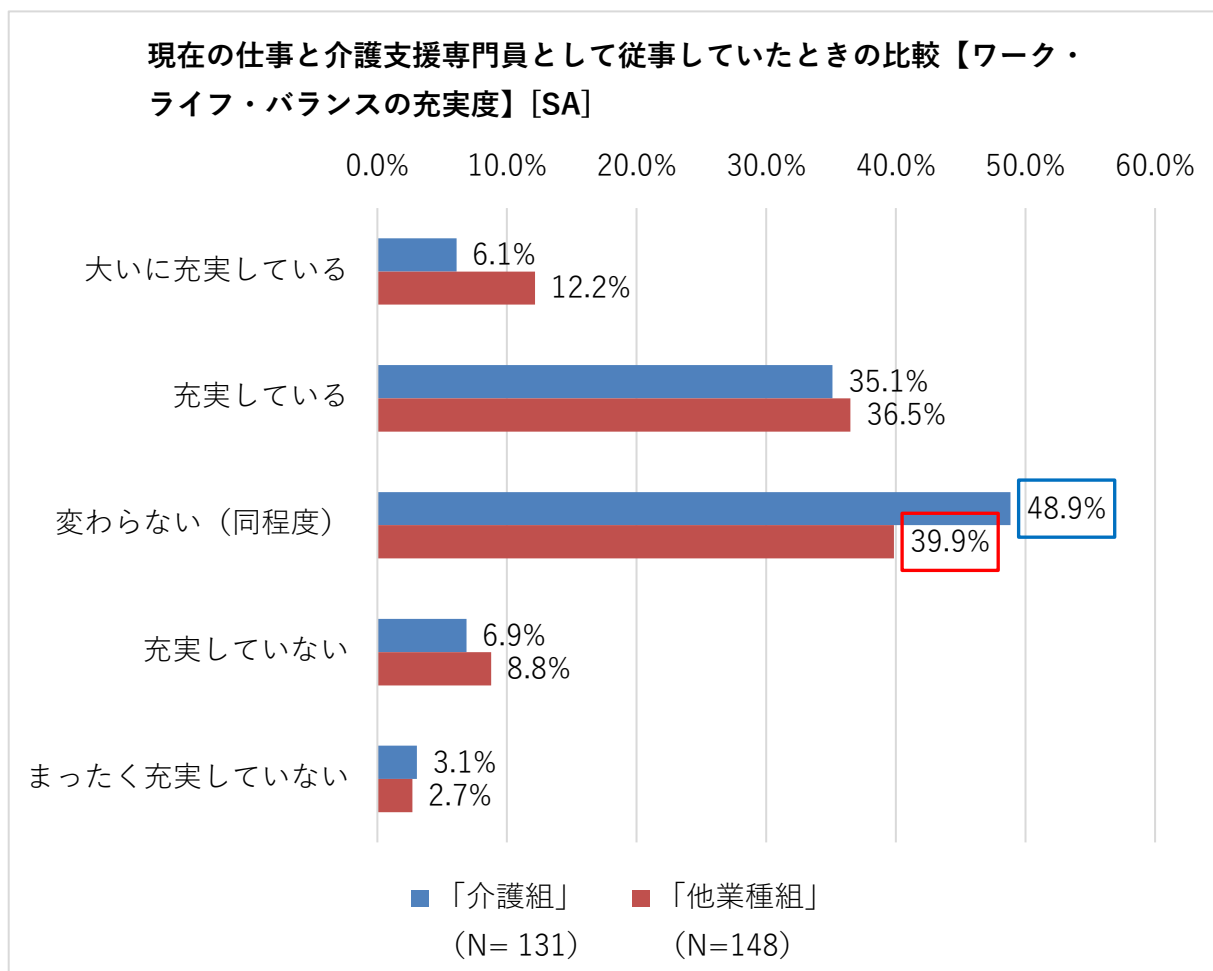


●現在の仕事は、介護支援専門員として従事していたときと比べて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の充実度はどうですか。 [SA]

「充実している、変わらない、充実していない」の3類型でみると、「介護組」は41.2%、48.9%、10.0%、「他業種組」は48.7%、39.9%、11.5%で、「介護組」、「他業種組」で大きな違いはみられない。

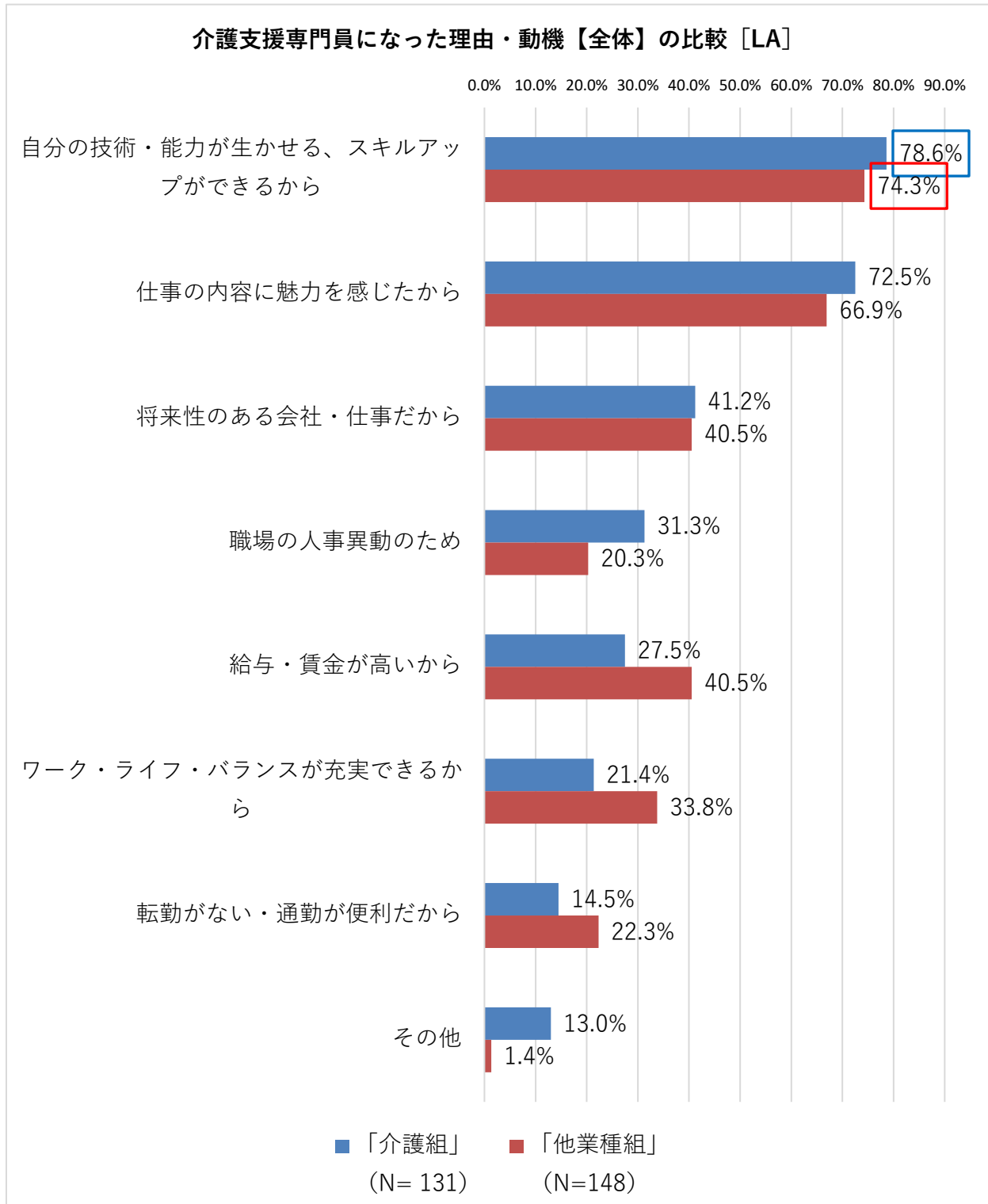
ただし「大いに充実している」の回答に着目すると「介護組」では6.1%であったのに対し、「他業種組」では12.2%であった。

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
大いに充実している	8	6.1%	18	12.2%
充実している	46	35.1%	54	36.5%
変わらない（同程度）	64	48.9%	59	39.9%
充実していない	9	6.9%	13	8.8%
まったく充実していない	4	3.1%	4	2.7%
合計	131	100.0%	148	100.0%



●介護支援専門員になった理由・動機として近いものを3つ、動機が強い順に1、2、3でお答えください。 [LA] 【全体】

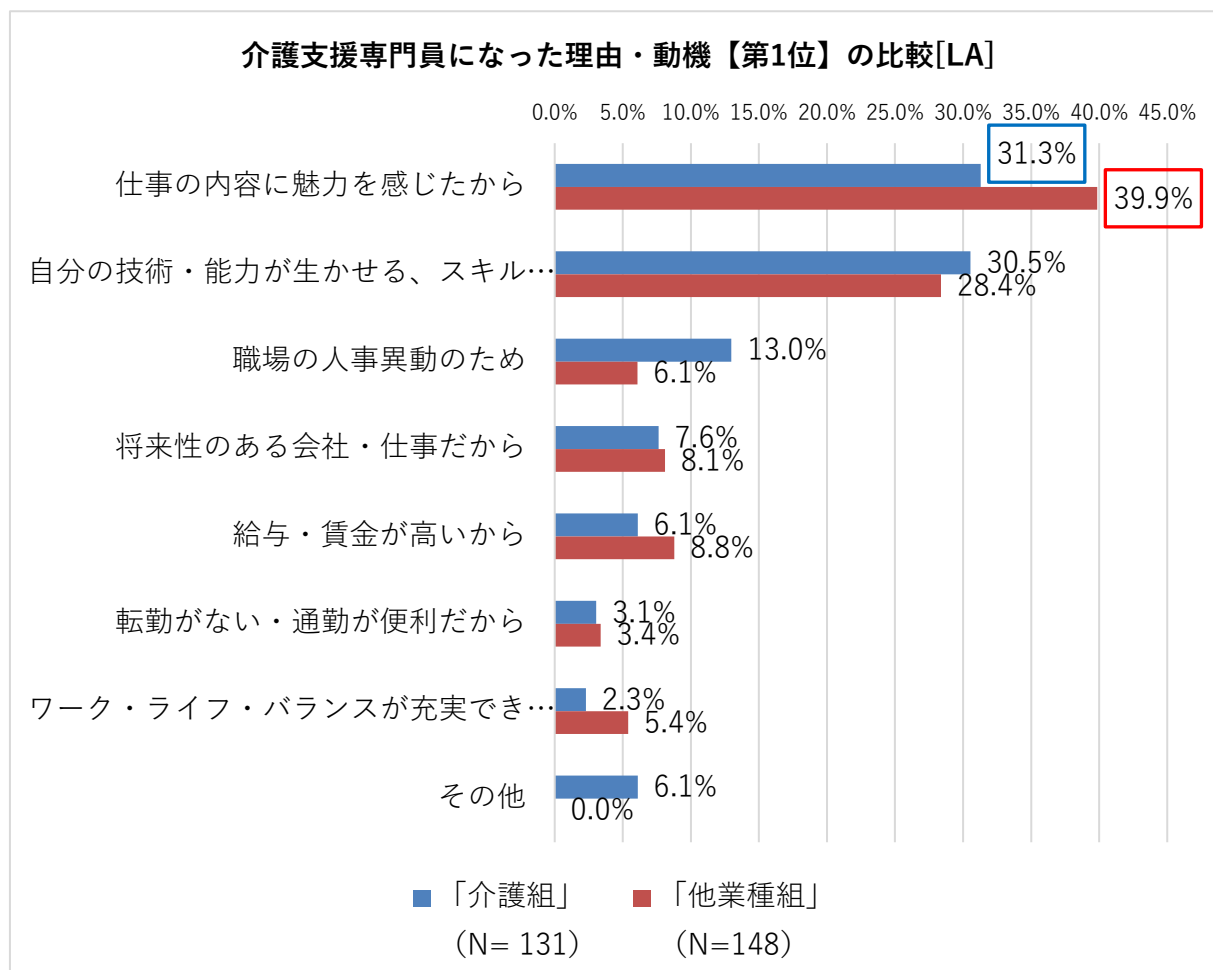
介護支援専門員になった理由・動機を全体でみると、「介護組」「他業種組」ともに「自分の技術・能力が生かせる、スキルアップができるから」（介護組78.6%，他業種組74.3%）が多く、次いで、「仕事の内容に魅力を感じたから」（介護組72.5%，他業種組66.9%）であった。



●介護支援専門員になった理由・動機として近いものを3つ、動機が強い順に1、2、3でお答えください。 [LA] 【動機1位】

「介護組」「他業種組」ともに第1位は「仕事の内容に魅力を感じたから」であった（介護組31.3%、他業種組39.9%）。

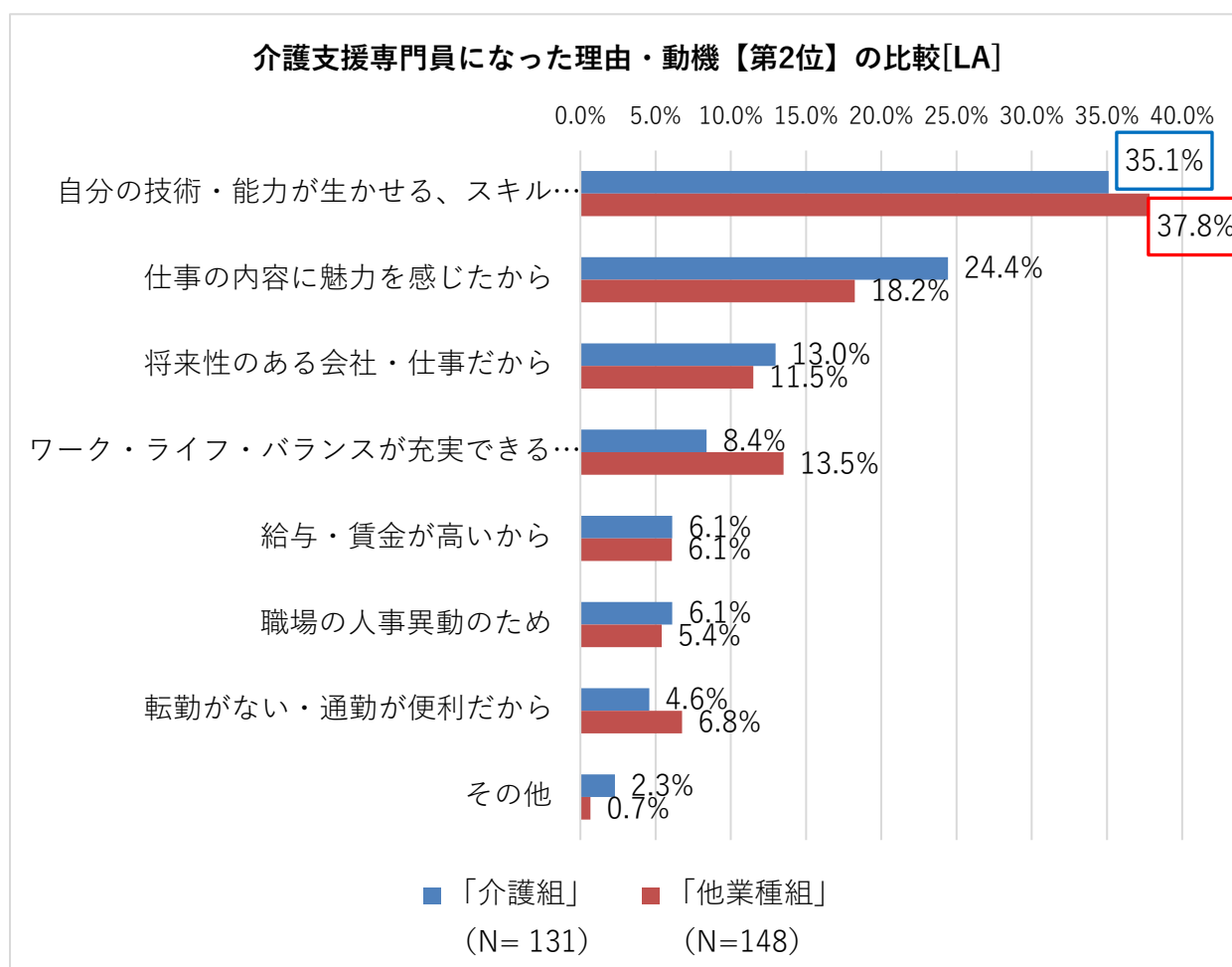
	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
仕事の内容に魅力を感じたから	41	31.3%	59	39.9%
自分の技術・能力が生かせる、スキルアップができるから	40	30.5%	42	28.4%
職場の人事異動のため	17	13.0%	9	6.1%
将来性のある会社・仕事だから	10	7.6%	12	8.1%
給与・賃金が高いから	8	6.1%	13	8.8%
転勤がない・通勤が便利だから	4	3.1%	5	3.4%
ワーク・ライフ・バランスが充実できるから	3	2.3%	8	5.4%
その他	8	6.1%	0	0.0%
合計	131	100.0%	148	100.0%



●介護支援専門員になった理由・動機として近いものを3つ、動機が強い順に1、2、3でお答えください。 [LA] 【動機2位】

「介護組」「他業種組」ともに第2位は「自分の技術・能力が生かせる、スキルアップができるから」であった（介護組35.1%、他業種組37.8%）。

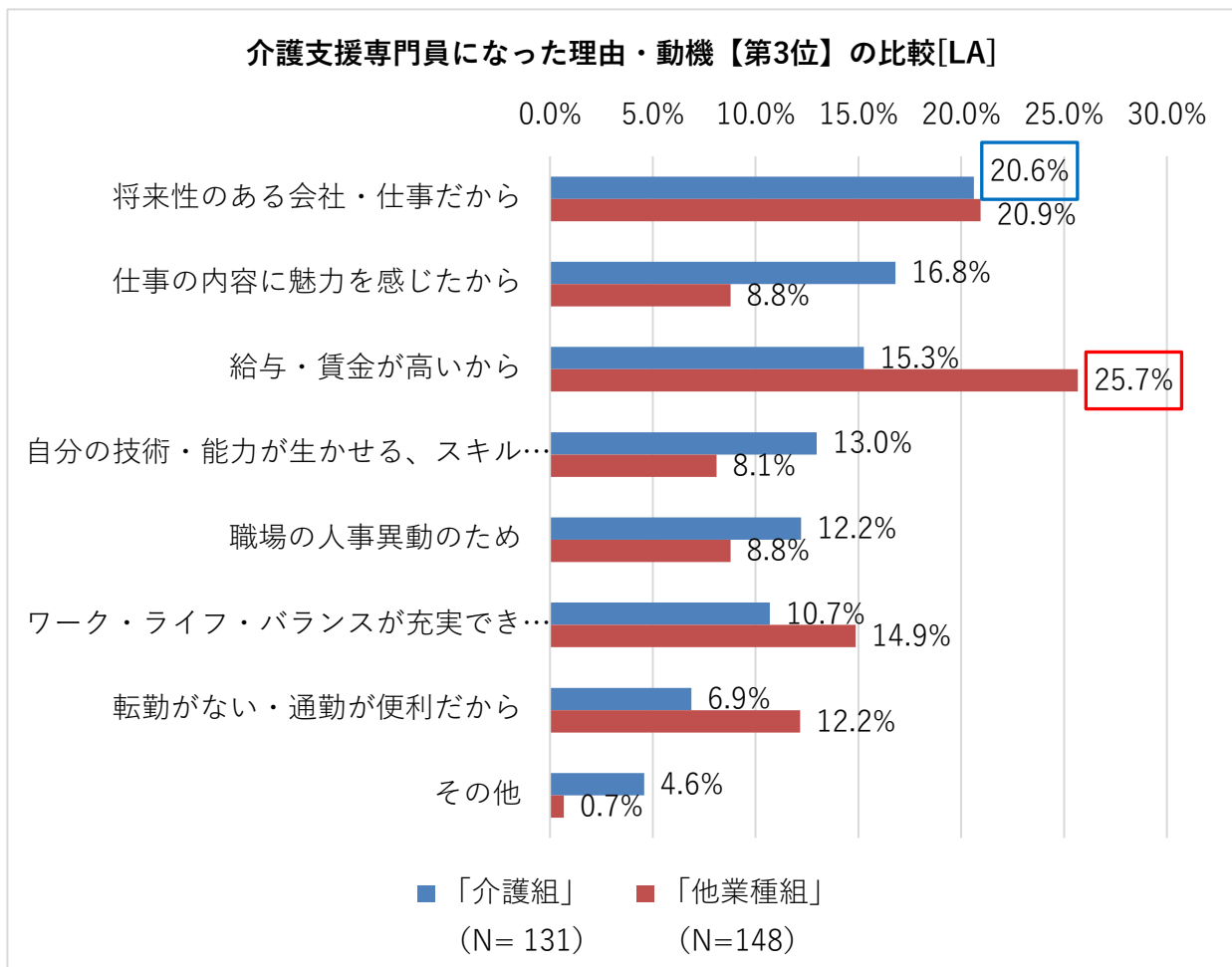
	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
自分の技術・能力が生かせる、スキルアップができるから	46	35.1%	56	37.8%
仕事の内容に魅力を感じたから	32	24.4%	27	18.2%
将来性のある会社・仕事だから	17	13.0%	17	11.5%
ワーク・ライフ・バランスが充実できるから	11	8.4%	20	13.5%
給与・賃金が高いから	8	6.1%	9	6.1%
職場の人事異動のため	8	6.1%	8	5.4%
転勤がない・通勤が便利だから	6	4.6%	10	6.8%
その他	3	2.3%	1	0.7%
合計	131	100.0%	148	100.0%



●介護支援専門員になった理由・動機として近いものを3つ、動機が強い順に1、2、3でお答えください。 [LA] 【動機3位】

「介護組」の第3位は「将来性のある会社・仕事だから」（20.6%）、「他業種組」の第3位は「給与・賃金が高いから」（25.7%）であった。

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
将来性のある会社・仕事だから	27	20.6%	31	20.9%
仕事の内容に魅力を感じたから	22	16.8%	13	8.8%
給与・賃金が高いから	20	15.3%	38	25.7%
自分の技術・能力が生かせる、スキルアップができるから	17	13.0%	12	8.1%
職場の人事異動のため	16	12.2%	13	8.8%
ワーク・ライフ・バランスが充実できるから	14	10.7%	22	14.9%
転勤がない・通勤が便利だから	9	6.9%	18	12.2%
その他	6	4.6%	1	0.7%
合計	131	100.0%	148	100.0%



●介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設、現在の職場の雇用形態についてお答えください。 [SA]

※「契約社員」とは雇用期間が定められている者、「嘱託社員」とは定年退職者等一定期間再雇用する目的で雇用される者、「パートタイム労働者」とは、正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者をいいます。

「介護組」「他業種組」ともに、介護支援専門員として従事していたときは「正社員」であった割合が高い（介護組87.8%、他業種組83.1%）。

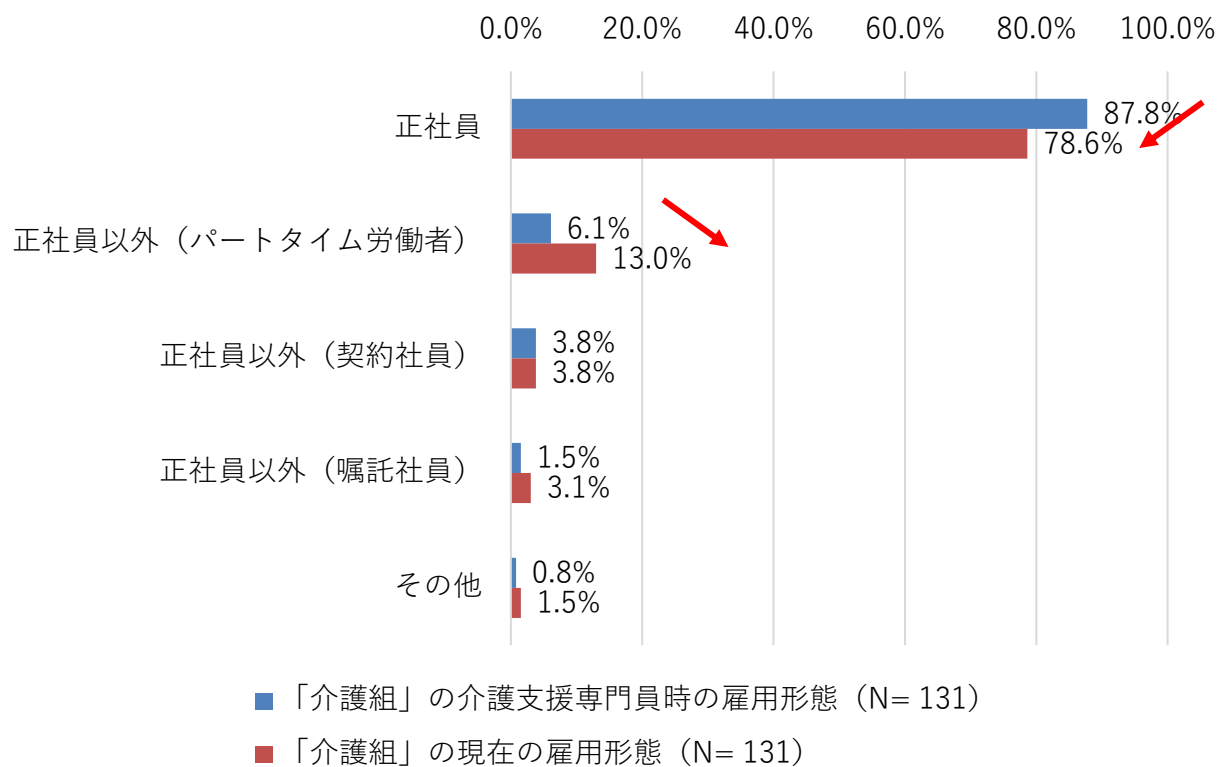
なお、「介護組」「他業種組」とも現在の職場での雇用形態の「正社員」の割合は、介護支援専門員として従事していたときと比べると低く、「介護組」（介護支援専門員時87.8%⇒現在78.6%）、「他業種組」（介護支援専門員時83.1%⇒現在79.1%）であった。

また、「介護組」の「正社員以外（パートタイム労働者）」は、介護支援専門員時は6.1%であったものが、現在の職場では13.0%と倍増している。

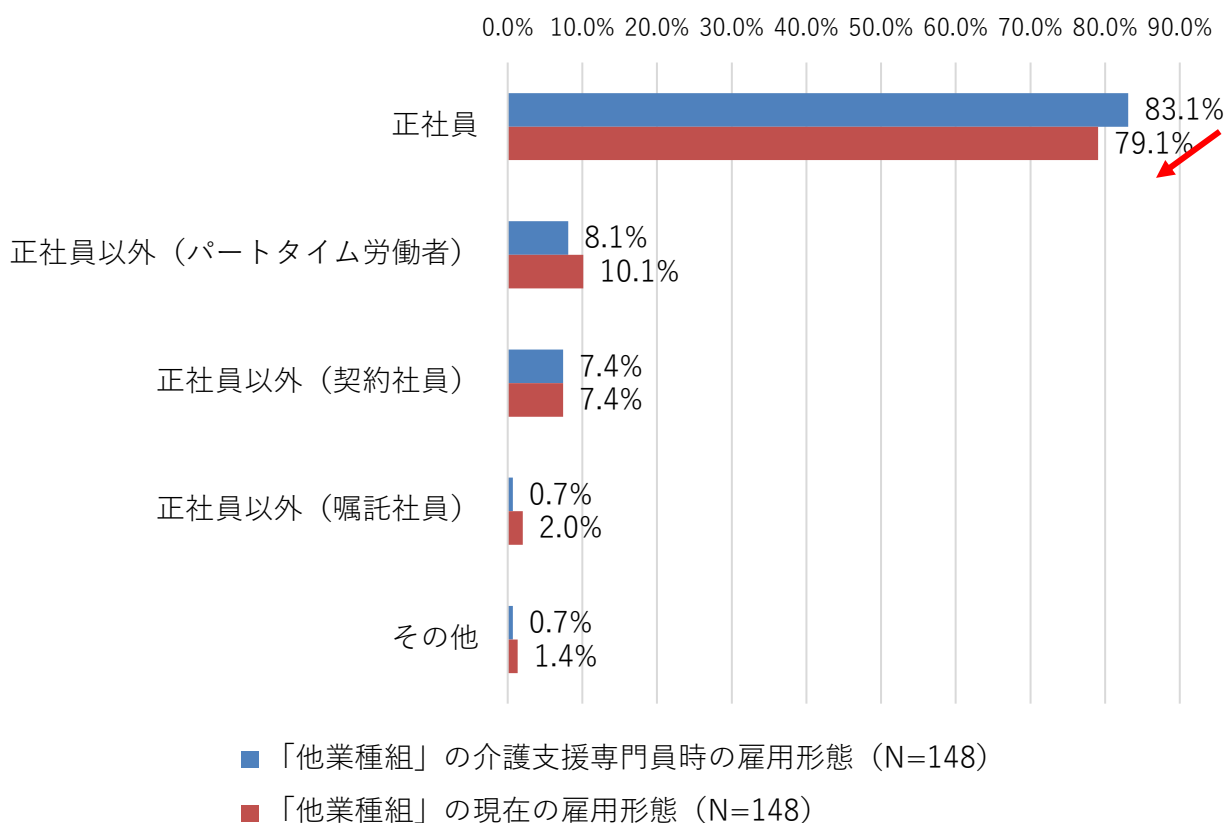
介護支援専門員時と現在の雇用形態の比較

	「介護組」の介護支援専門員時の雇用形態 (N=131)		「他業種組」の介護支援専門員時の雇用形態 (N=148)		「介護組」の現在の雇用形態 (N=131)		「他業種組」の現在の雇用形態 (N=148)	
	N	%	N	%	N	%	N	%
正社員	115	87.8%	123	83.1%	103	78.6%	117	79.1%
正社員以外（パートタイム労働者）	8	6.1%	12	8.1%	17	13.0%	15	10.1%
正社員以外（契約社員）	5	3.8%	11	7.4%	5	3.8%	11	7.4%
正社員以外（嘱託社員）	2	1.5%	1	0.7%	4	3.1%	3	2.0%
その他	1	0.8%	1	0.7%	2	1.5%	2	1.4%
合計	131	100.0%	148	100.0%	131	100.0%	148	100.0%

介護支援専門員時と現在の雇用形態の比較【他の介護保険サービス事業所勤務】[SA]



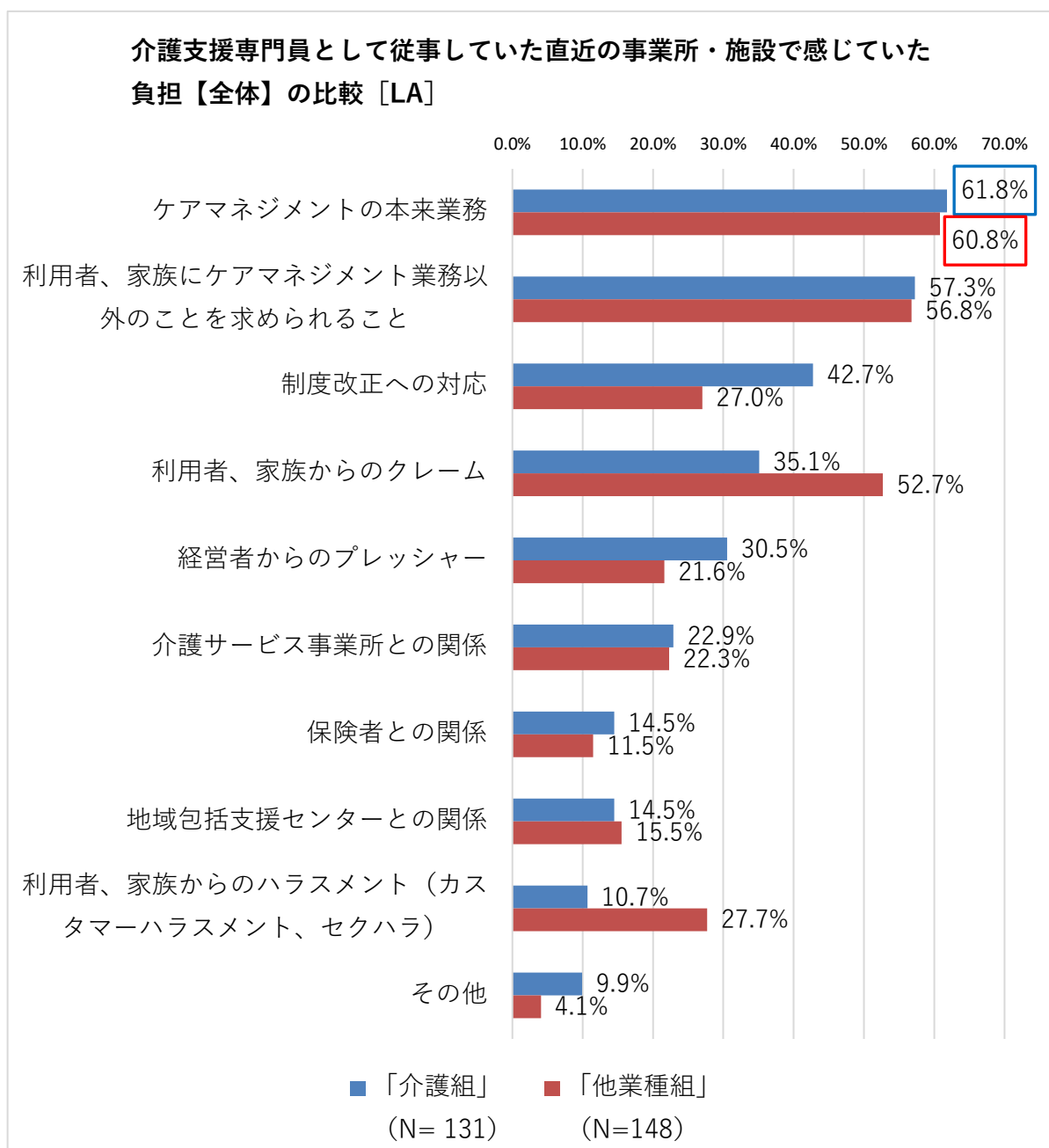
介護支援専門員時と現在の雇用形態の比較【他業種勤務】[SA]



●介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設において、あなたが感じていた負担を3つ、大きかった順に1、2、3でお答えください。 [LA] 【全体】

介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設で感じていた負担の全体みてみると、「介護組」「他業種組」ともに「ケアマネジメントの本来業務」（介護組61.8%，他業種組60.8%）が多く、次いで、「利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること」（介護組57.3%，他業種組56.8%）であった。

なお、「他業種組」の回答の上位をみると、「利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること」、「利用者、家族からのクレーム」、「利用者、家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント、セクハラ）」といった、利用者、家族との関係に負担を感じていた傾向が読み取れる。



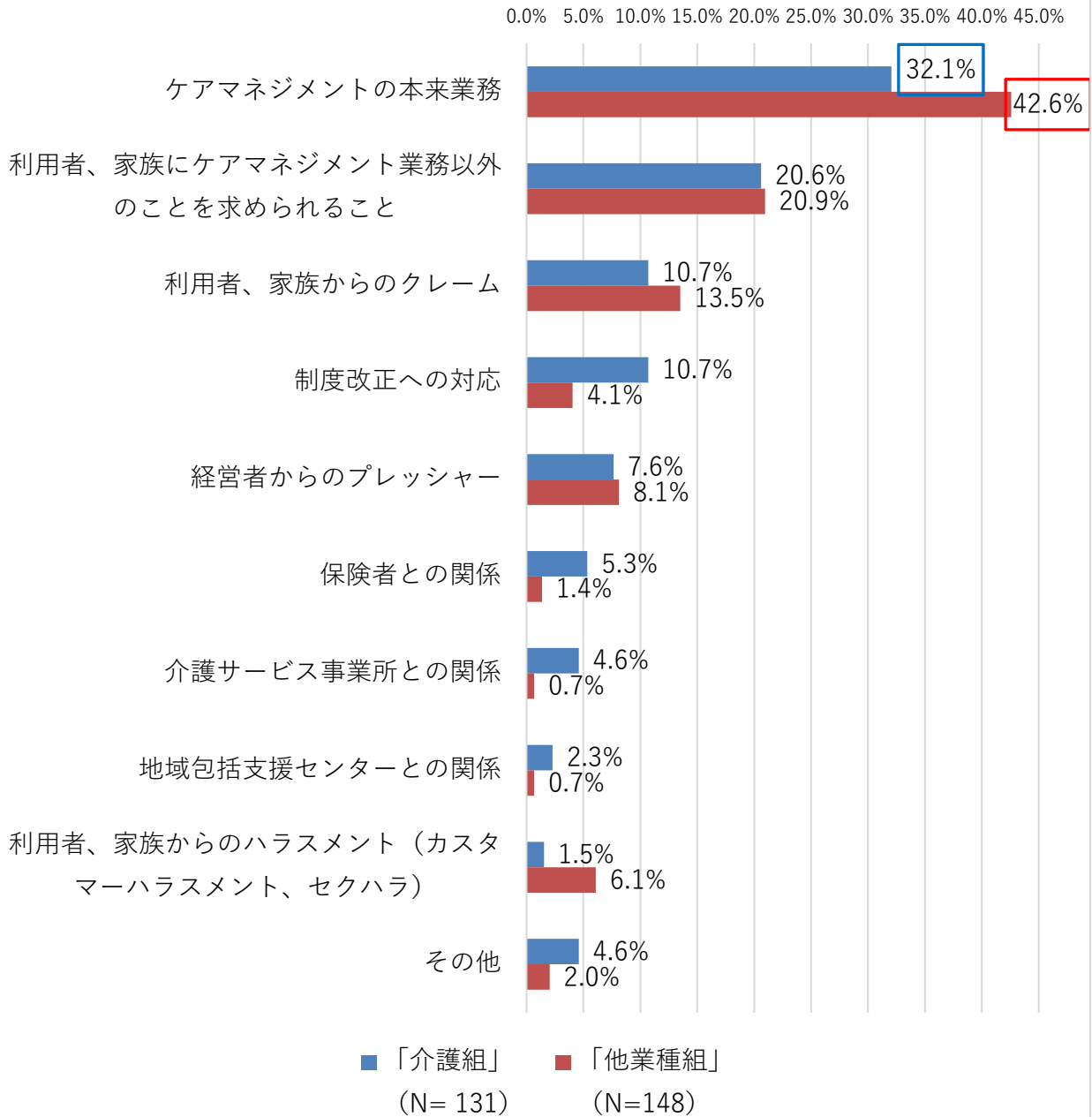
●介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設において、あなたが感じていた負担を3つ、大きかった順に1、2、3でお答えください。 [LA] 【大きい順：1】

「介護組」「他業種組」ともに負担度第1位は「ケアマネジメントの本来業務」（介護組32.1%、他業種組42.6%）であった。

とくに、「他業種組」に転職した者の約半数近くが「ケアマネジメントの本来業務」をもっとも負担が大きいと回答している。

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
ケアマネジメントの本来業務	42	32.1%	63	42.6%
利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること	27	20.6%	31	20.9%
利用者、家族からのクレーム	14	10.7%	20	13.5%
制度改正への対応	14	10.7%	6	4.1%
経営者からのプレッシャー	10	7.6%	12	8.1%
保険者との関係	7	5.3%	2	1.4%
介護サービス事業所との関係	6	4.6%	1	0.7%
地域包括支援センターとの関係	3	2.3%	1	0.7%
利用者、家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント、セクハラ）	2	1.5%	9	6.1%
その他	6	4.6%	3	2.0%
合計	131	100.0%	148	100.0%

介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設で感じていた負担
【大きい順：1】の比較[LA]

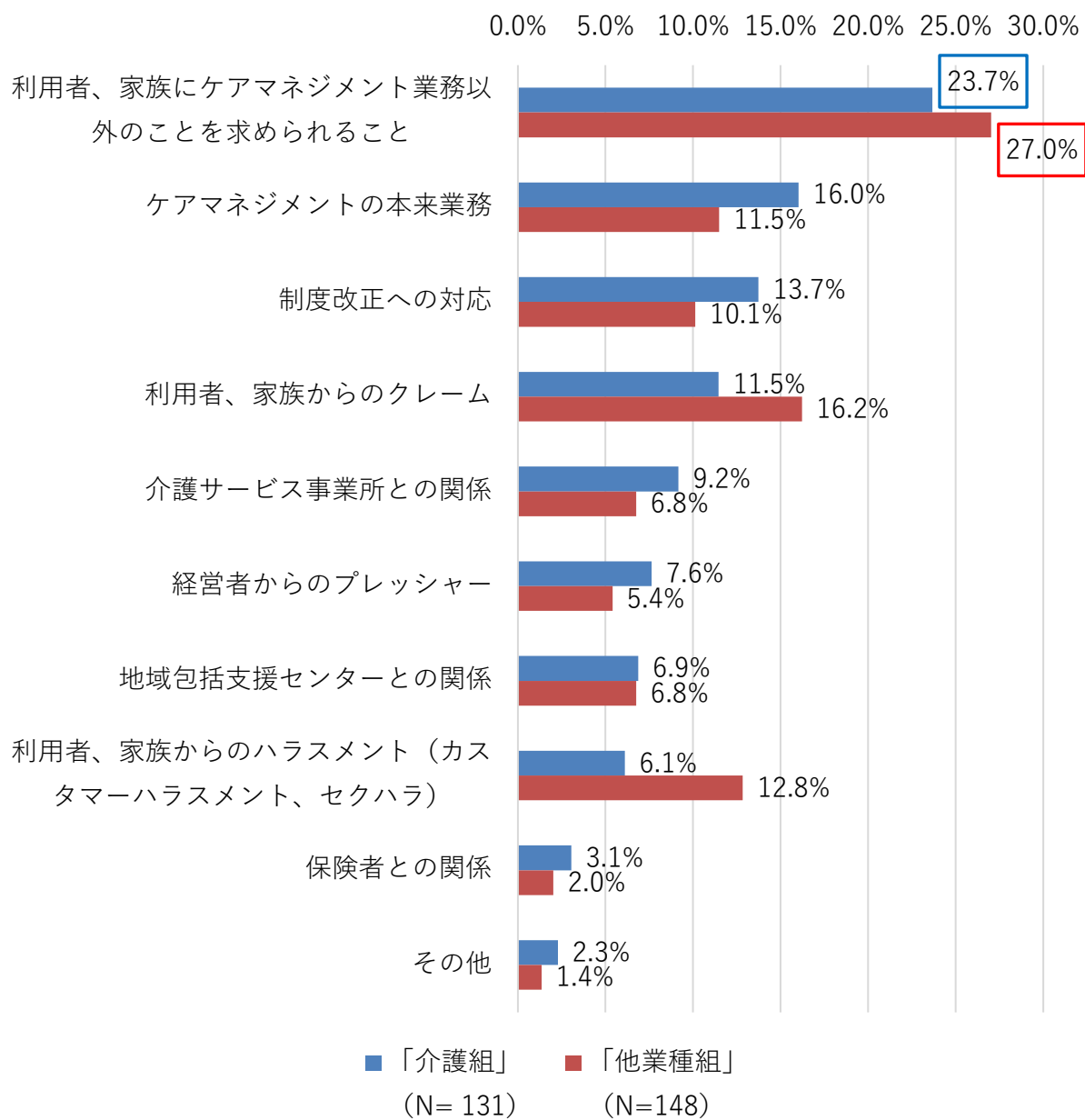


●介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設において、あなたが感じていた負担を3つ、大きかった順に1、2、3でお答えください。 [LA] 【大きい順：2】

「介護組」「他業種組」ともに負担度第2位は「利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること」（介護組23.7%，他業種組27.0%）であり、「介護組」「他業種組」それぞれ4人にひとり、2番目に負担が大きいと回答している。

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること	<u>31</u>	<u>23.7%</u>	<u>40</u>	<u>27.0%</u>
ケアマネジメントの本来業務	21	16.0%	17	11.5%
制度改正への対応	18	13.7%	15	10.1%
利用者、家族からのクレーム	15	11.5%	24	16.2%
介護サービス事業所との関係	12	9.2%	10	6.8%
経営者からのプレッシャー	10	7.6%	8	5.4%
地域包括支援センターとの関係	9	6.9%	10	6.8%
利用者、家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント、セクハラ）	8	6.1%	19	12.8%
保険者との関係	4	3.1%	3	2.0%
その他	3	2.3%	2	1.4%
合計	131	100.0%	148	100.0%

介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設で感じていた負担【大きい順：2】の比較[LA]

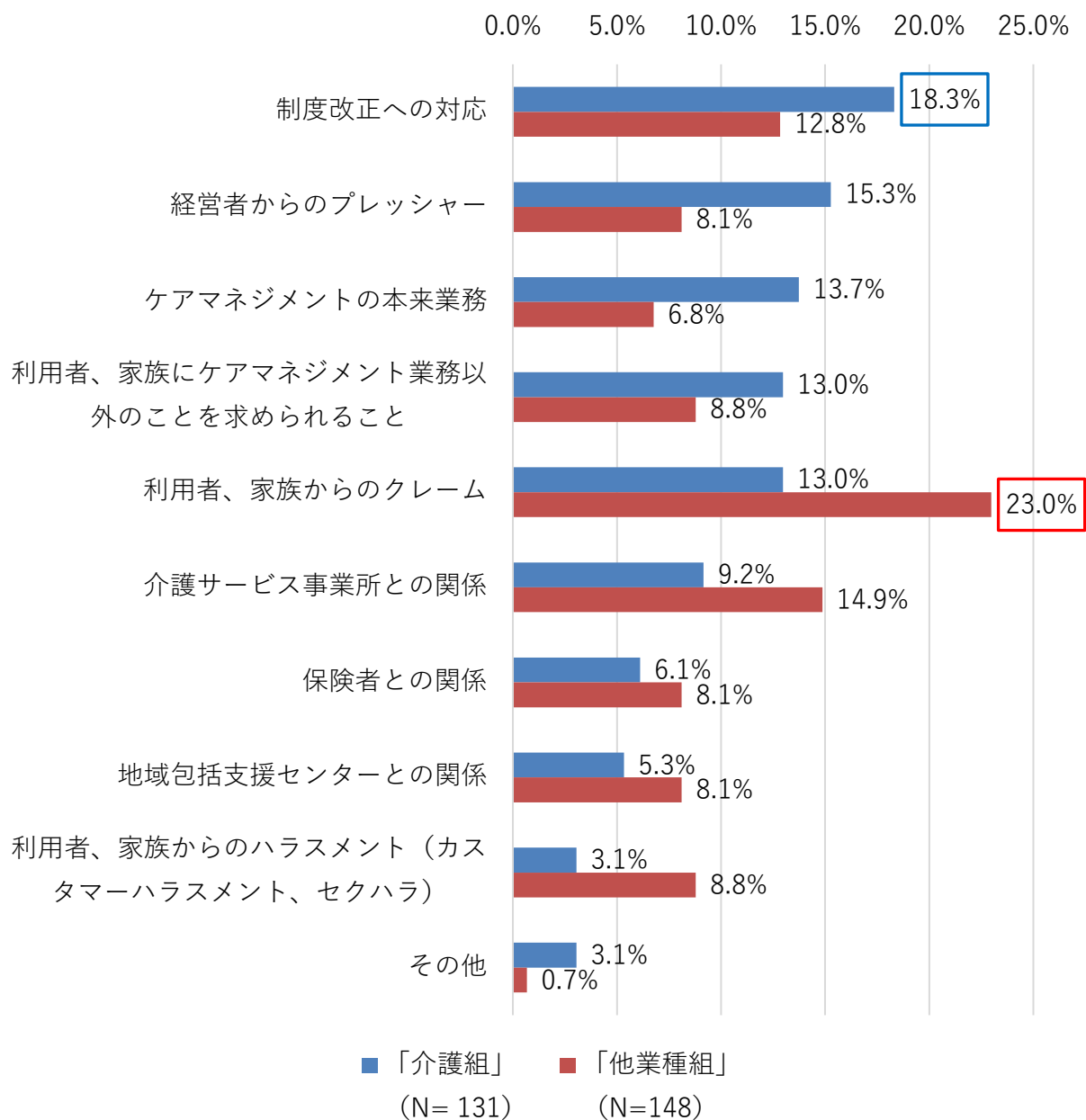


●介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設において、あなたが感じていた負担を3つ、大きかった順に1、2、3でお答えください。 [LA] 【大きい順：3】

負担度第3位は、「介護組」では「制度改正への対応」18.3%、「他業種組」は「利用者、家族からのクレーム」23.0%であった。

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
制度改正への対応	24	18.3%	19	12.8%
経営者からのプレッシャー	20	15.3%	12	8.1%
ケアマネジメントの本来業務	18	13.7%	10	6.8%
利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること	17	13.0%	13	8.8%
利用者、家族からのクレーム	17	13.0%	34	23.0%
介護サービス事業所との関係	12	9.2%	22	14.9%
保険者との関係	8	6.1%	12	8.1%
地域包括支援センターとの関係	7	5.3%	12	8.1%
利用者、家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント、セクハラ）	4	3.1%	13	8.8%
その他	4	3.1%	1	0.7%
合計	131	100.0%	148	100.0%

介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設で感じていた負担【大きい順：3】の比較[LA]

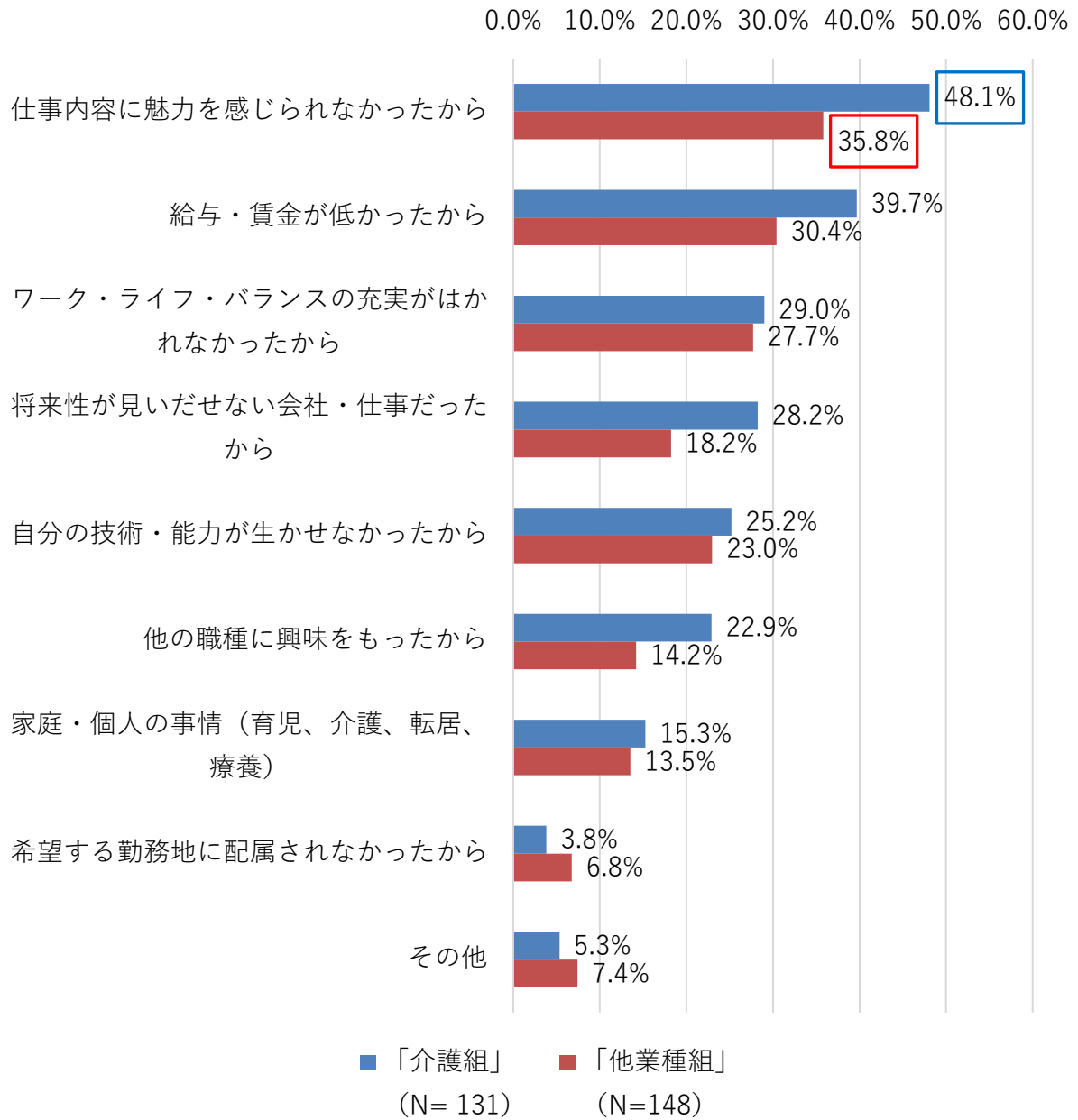


●介護支援専門員として従事することを辞め、転職（他の介護サービスを提供する事業所・施設や他の業種）した理由を最大3つお答えください。 [LA]

「介護組」「他業種組」ともに、「仕事内容に魅力を感じられなかったから」（介護組48.1%，他業種組35.8%）、「給与・賃金が低かったから」（介護組39.7%，他業種組30.4%）、「ワーク・ライフ・バランスの充実がはかれなかったから」（介護組29.0%，他業種組27.7%）が上位回答にみられた。

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
仕事内容に魅力を感じられなかったから	63	48.1%	53	35.8%
給与・賃金が低かったから	52	39.7%	45	30.4%
ワーク・ライフ・バランスの充実がはかれなかったから	38	29.0%	41	27.7%
将来性が見いだせない会社・仕事だったから	37	28.2%	27	18.2%
自分の技術・能力が生かせなかったから	33	25.2%	34	23.0%
他の職種に興味をもったから	30	22.9%	21	14.2%
家庭・個人の事情（育児、介護、転居、療養）	20	15.3%	20	13.5%
希望する勤務地に配属されなかったから	5	3.8%	10	6.8%
その他	7	5.3%	11	7.4%
合計	131	100.0%	148	100.0%

介護支援専門員として従事することを辞め、転職（他の介護サービスを提供する事業所・施設や他の業種）した理由の比較[LA]



●介護支援専門員を辞めた理由を、具体的にお答えください。 [FA]

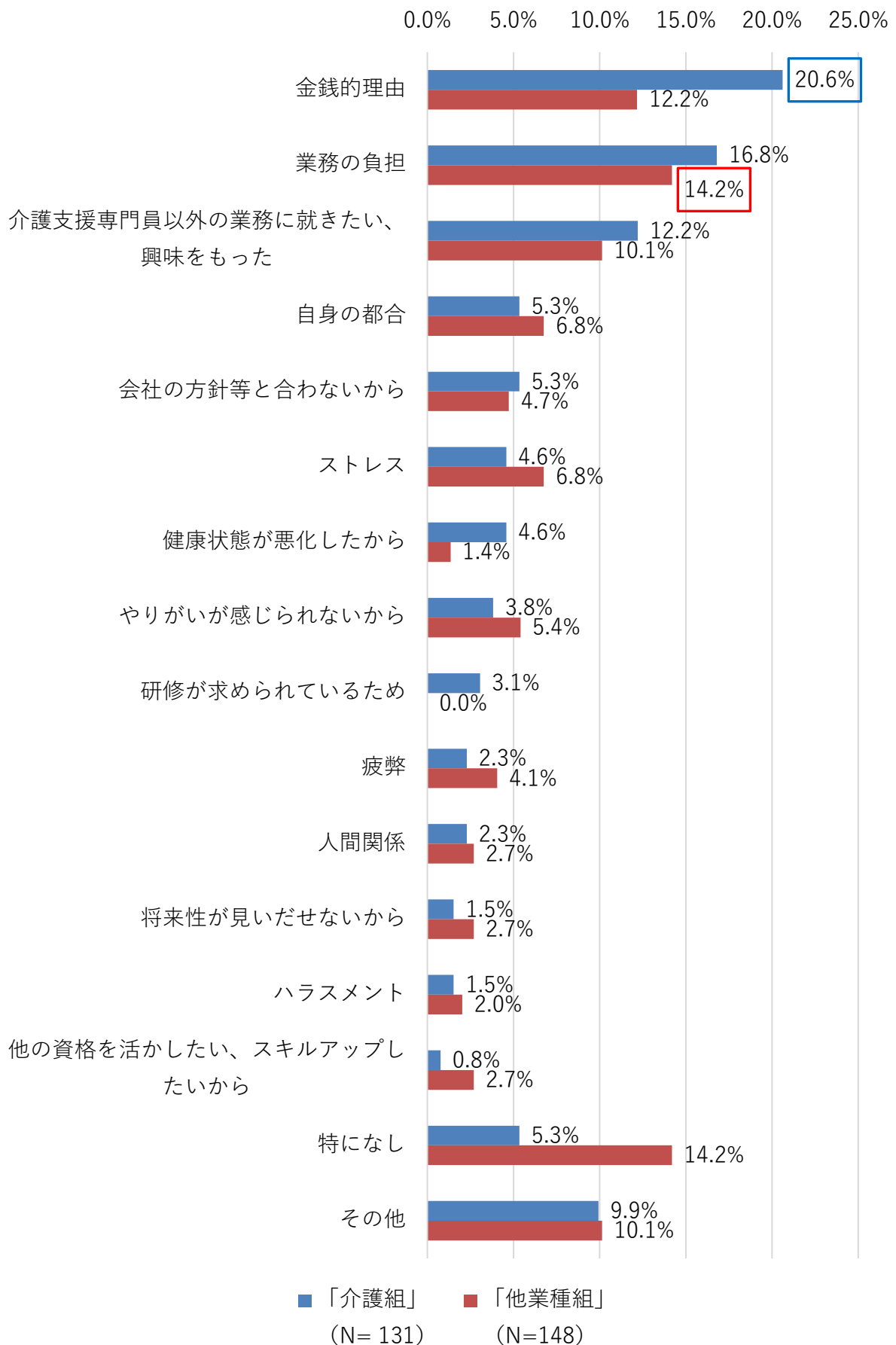
介護支援専門員を辞めた理由の自由記述を類型化してみると、「介護組」「他業種組」とも上位としてあがる理由は同じであるが、その順番は異なる。

「介護組」は「金銭的理由」20.6%、「業務の負担」16.8%、「介護支援専門員以外の業務の就きたい、興味をもった」12.2%であった。

「他業種組」では「業務の負担」14.2%、「金銭的理由」12.2%、「介護支援専門員以外の業務の就きたい、興味をもった」10.1%であった。

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
金銭的理由	27	20.6%	18	12.2%
業務の負担	22	16.8%	21	14.2%
介護支援専門員以外の業務に就きたい、興味をもった	16	12.2%	15	10.1%
自身の都合	7	5.3%	10	6.8%
会社の方針等と合わないから	7	5.3%	7	4.7%
ストレス	6	4.6%	10	6.8%
健康状態が悪化したから	6	4.6%	2	1.4%
やりがいを感じられないから	5	3.8%	8	5.4%
研修が求められているため	4	3.1%	0	0.0%
疲弊	3	2.3%	6	4.1%
人間関係	3	2.3%	4	2.7%
将来性が見いだせないから	2	1.5%	4	2.7%
ハラスメント	2	1.5%	3	2.0%
他の資格を活かしたい、スキルアップしたいから	1	0.8%	4	2.7%
特になし	7	5.3%	21	14.2%
その他	13	9.9%	15	10.1%
合計	131	100.0%	148	100.0%

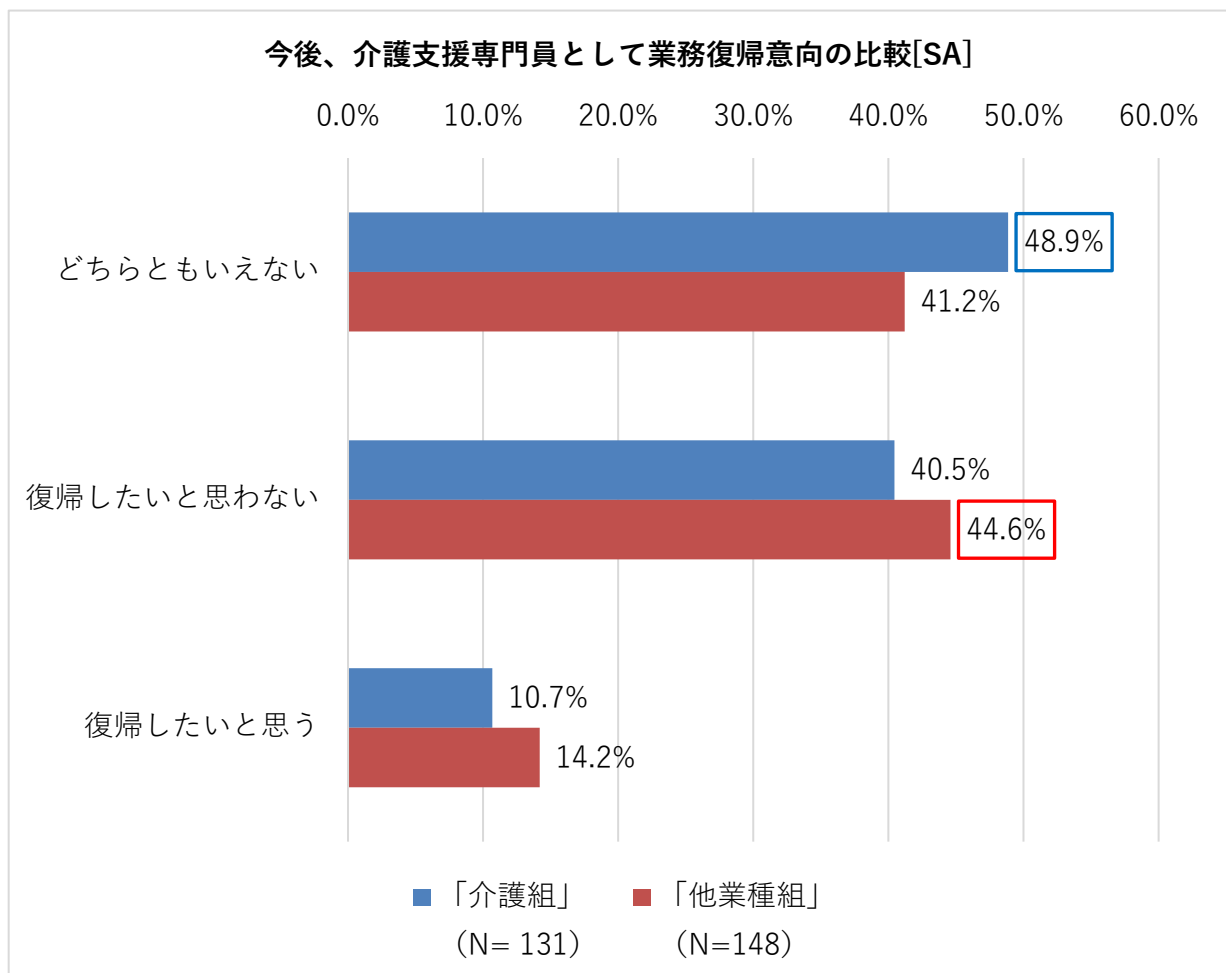
介護支援専門員を辞めた理由（自由記述）の類型結果の比較



●今後、介護支援専門員として業務に復帰したいと思いませんか。 [SA]

「介護組」では「どちらともいえない」の回答割合が高く、約半数の48.9%であった。
 「他業種組」では「復帰したいと思わない」の回答が多く44.6%であった。
 「復帰したいと思う」は、「介護組」「他業種組」とともに1割程度の回答であった。

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
どちらともいえない	64	48.9%	61	41.2%
復帰したいと思わない	53	40.5%	66	44.6%
復帰したいと思う	14	10.7%	21	14.2%
合計	131	100.0%	148	100.0%



●「業務復帰意向」で選択回答した理由をお答えください。 [FA]

「今後、介護支援専門員として業務に復帰したいと思うか」の問いに対し、「復帰したいと思わない」と回答した者は、「介護組」では、40.5% (N=53)、「他業種組」では44.6% (N=66)であった。

その自由記述は次のとおり。

■「介護組」 (N= 131)

「復帰したいと思わない」 (N=53)

「今の仕事に満足」、「魅力がない」、「制度の複雑化、制度についていけない」といった意見がみられた。

■「他業種組」 (N=148)

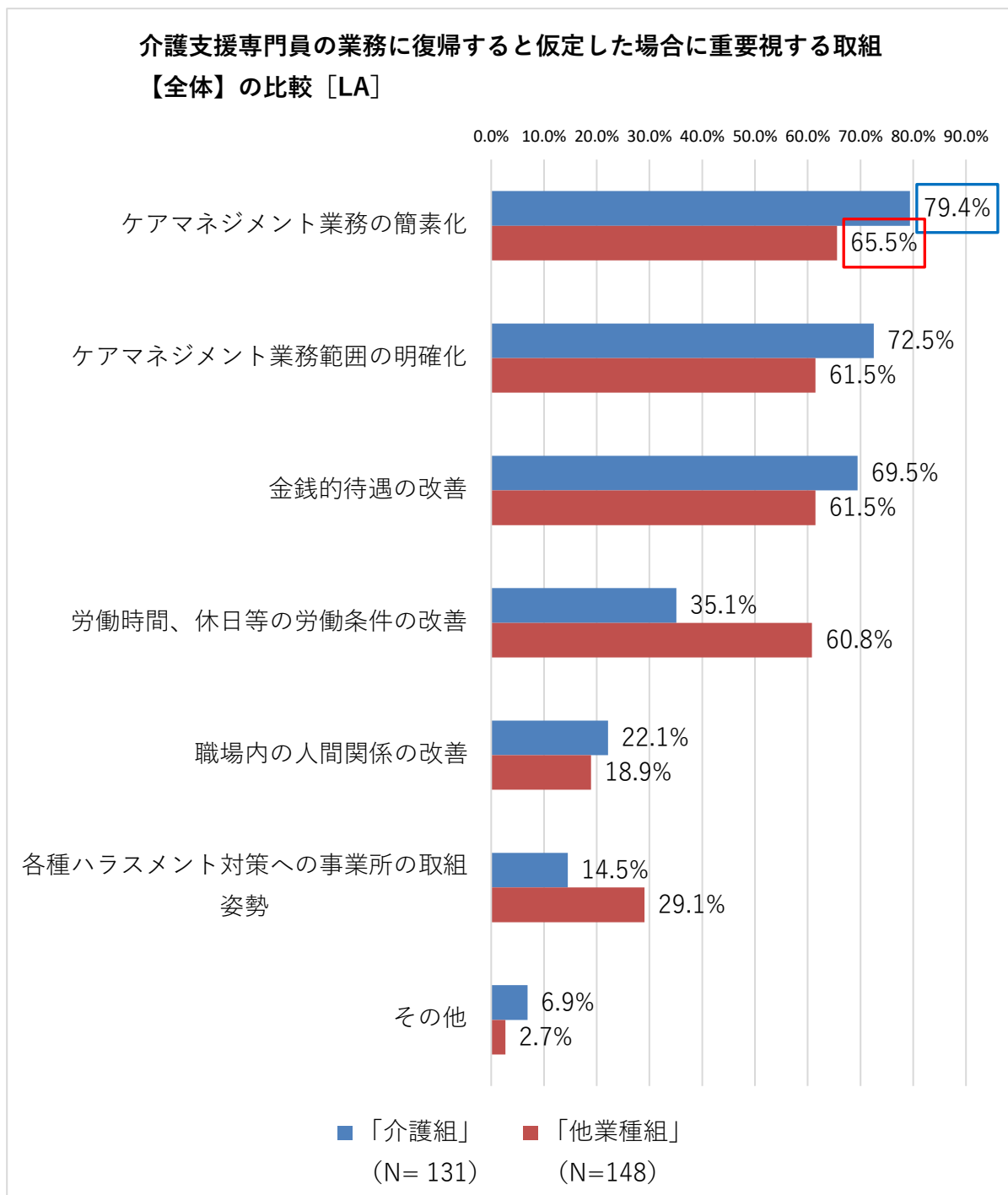
「復帰したいと思わない」 (N=66)

「金銭的理由」、「ストレス」、「業務の負担」に類型化される意見がみられた。

●介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合、もっとも重要視する取組を1、2、3の順で3つお答えください。 [LA] 【全体】

「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」の全体をみると、「介護組」「他業種組」ともに「ケアマネジメント業務の簡素化」（介護組79.4%、他業種組65.5%）が多かった。

ほかに「ケアマネジメント業務範囲の明確化」（介護組72.5%、他業種組61.5%）、「金銭的待遇の改善」（介護組69.5%、他業種組61.5%）が多くみられた。

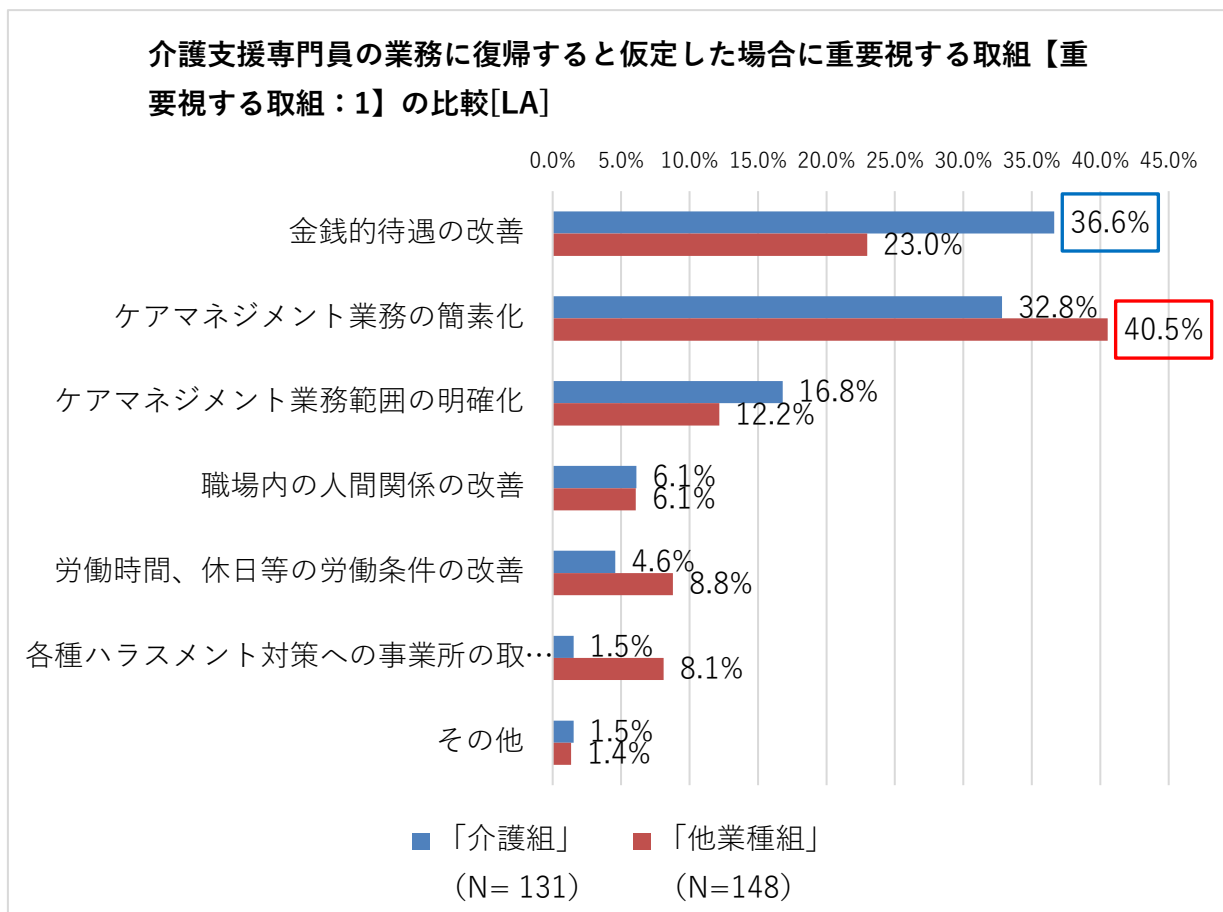


●介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合、もっとも重要視する取組を1、2、3の順で3つお答えください。 [LA] 【重要視する取組：1】

「介護組」は、「金銭的待遇の改善」が多く36.6%であった。

「他業種組」では、「ケアマネジメント業務の簡素化」が多く40.5%であった。

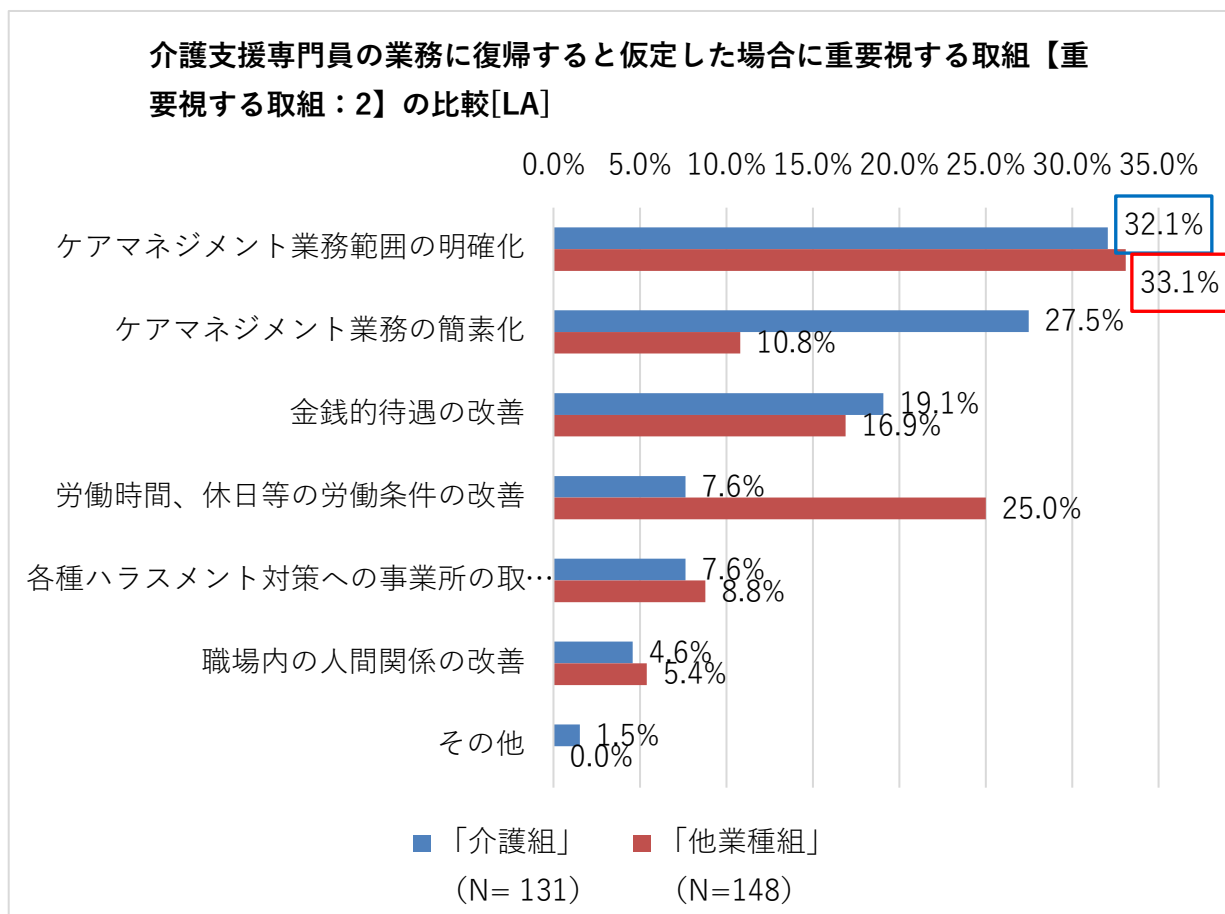
	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
金銭的待遇の改善	48	36.6%	34	23.0%
ケアマネジメント業務の簡素化	43	32.8%	60	40.5%
ケアマネジメント業務範囲の明確化	22	16.8%	18	12.2%
職場内の人間関係の改善	8	6.1%	9	6.1%
労働時間、休日等の労働条件の改善	6	4.6%	13	8.8%
各種ハラスメント対策への事業所の取組姿勢	2	1.5%	12	8.1%
その他	2	1.5%	2	1.4%
合計	131	100.0%	148	100.0%



●介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合、もっとも重要視する取組を1、2、3の順で3つお答えください。 [LA] 【重要視する取組：2】

「介護組」、「他業種組」ともに、重要視第2位は「ケアマネジメント業務範囲の明確化」であった。（介護組32.1%、他業種組33.1%）

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
ケアマネジメント業務範囲の明確化	42	32.1%	49	33.1%
ケアマネジメント業務の簡素化	36	27.5%	16	10.8%
金銭的待遇の改善	25	19.1%	25	16.9%
労働時間、休日等の労働条件の改善	10	7.6%	37	25.0%
各種ハラスメント対策への事業所の取組姿勢	10	7.6%	13	8.8%
職場内の人間関係の改善	6	4.6%	8	5.4%
その他	2	1.5%	0	0.0%
合計	131	100.0%	148	100.0%

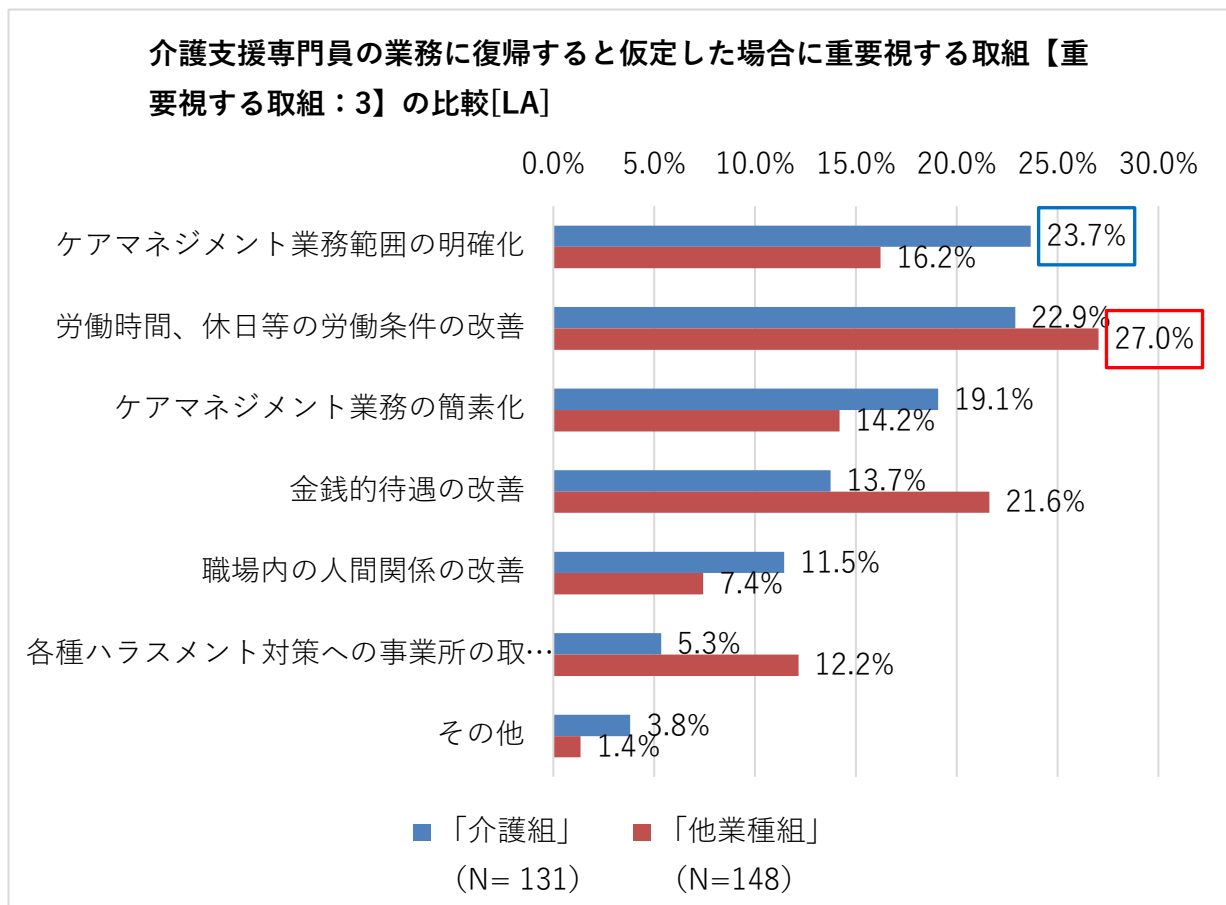


●介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合、もっとも重要視する取組を1、2、3の順で3つお答えください。 [LA] 【重要視する取組：3】

「介護組」の第3位は「ケアマネジメント業務範囲の明確化」23.7%であった。

「他業種組」では「労働時間、休日等の労働条件の改善」27.0%であった。

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
ケアマネジメント業務範囲の明確化	31	23.7%	24	16.2%
労働時間、休日等の労働条件の改善	30	22.9%	40	27.0%
ケアマネジメント業務の簡素化	25	19.1%	21	14.2%
金銭的待遇の改善	18	13.7%	32	21.6%
職場内の人間関係の改善	15	11.5%	11	7.4%
各種ハラスメント対策への事業所の取組姿勢	7	5.3%	18	12.2%
その他	5	3.8%	2	1.4%
合計	131	100.0%	148	100.0%

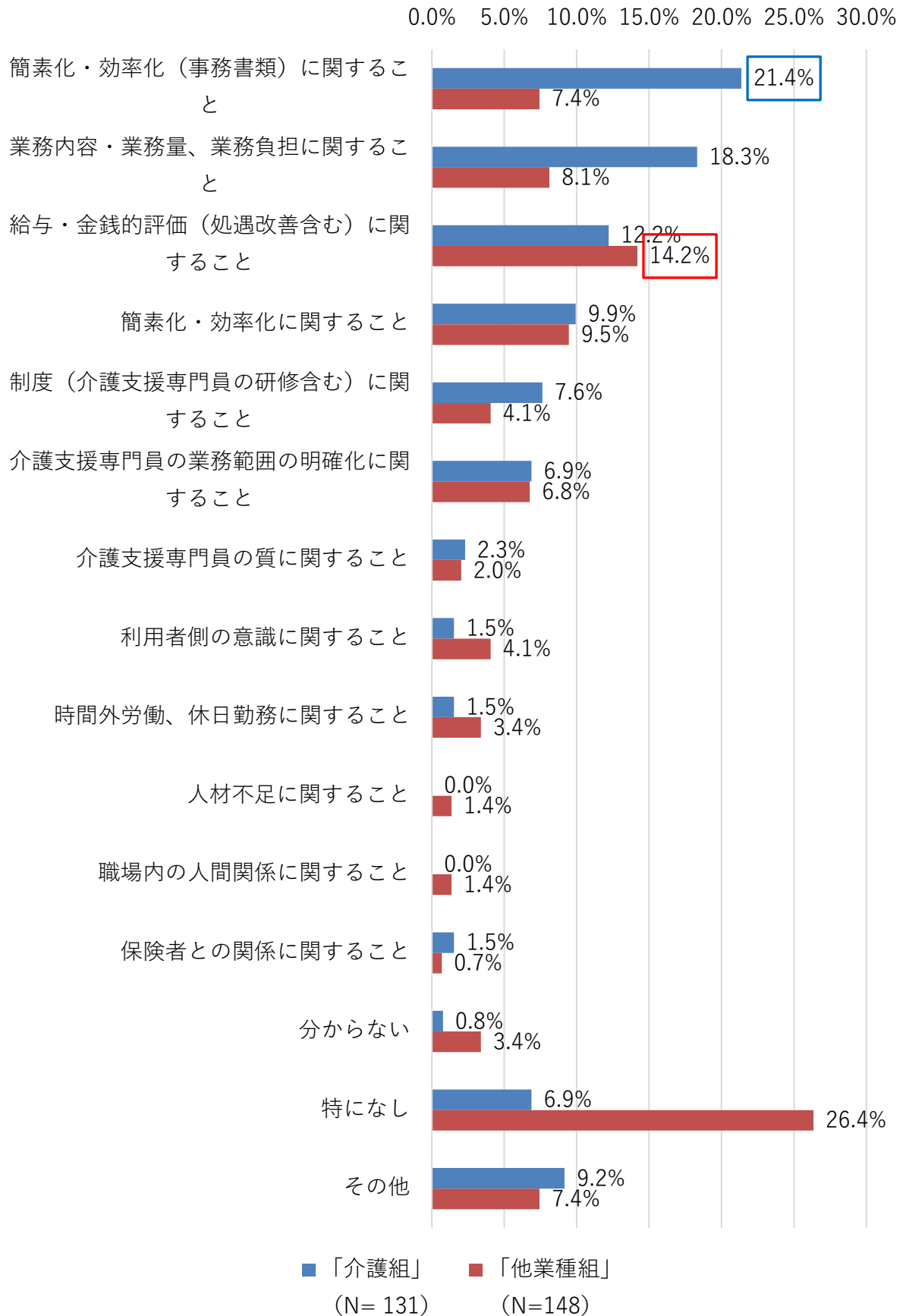


●これまでの介護支援専門員としての経験を踏まえ、ケアマネジメント業務で改善すべき課題をお答えください。 [FA]

自由記述を類型化してみると、特になしを除いて、「介護組」では「簡素化・効率化（事務書類）に関すること」が多く21.4%であった。「他業種組」では「給与・金銭的評価（処遇改善含む）に関すること」が多く14.2%であった。

	「介護組」 (N= 131)		「他業種組」 (N=148)	
	N	%	N	%
簡素化・効率化（事務書類）に関すること	28	21.4%	11	7.4%
業務内容・業務量、業務負担に関すること	24	18.3%	12	8.1%
給与・金銭的評価（処遇改善含む）に関すること	16	12.2%	21	14.2%
簡素化・効率化に関すること	13	9.9%	14	9.5%
制度（介護支援専門員の研修含む）に関すること	10	7.6%	6	4.1%
介護支援専門員の業務範囲の明確化に関すること	9	6.9%	10	6.8%
介護支援専門員の質に関すること	3	2.3%	3	2.0%
利用者側の意識に関すること	2	1.5%	6	4.1%
時間外労働、休日勤務に関すること	2	1.5%	5	3.4%
人材不足に関すること	0	0.0%	2	1.4%
職場内の人間関係に関すること	0	0.0%	2	1.4%
保険者との関係に関すること	2	1.5%	1	0.7%
分からない	1	0.8%	5	3.4%
特になし	9	6.9%	39	26.4%
その他	12	9.2%	11	7.4%
合計	131	100.0%	148	100.0%

これまでの介護支援専門員としての経験を踏まえ、ケアマネジメント業務で改善すべき課題（自由記述）の類型結果の比較 [FA]



「ケアプラン作成業務に従事していない介護支援専門員に関する実態調査」
～介護支援専門員を辞めて他の介護保険サービス事業所に勤務する者、他業種で勤
務する者の調査結果の比較～
とりまとめ報告書

令和6（2024）年3月発行
発行 一般財団法人 長寿社会開発センター
〒105-8446 東京都港区西新橋3-3-1 KDX西新橋ビル6階
TEL：03-5470-6751 FAX：03-5470-6762

不許複製