

「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を提供する事業所に  
勤務する者、他業種で勤務する者の調査結果の比較～  
報告書【概要版】

一般財団法人 長寿社会開発センター

## 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

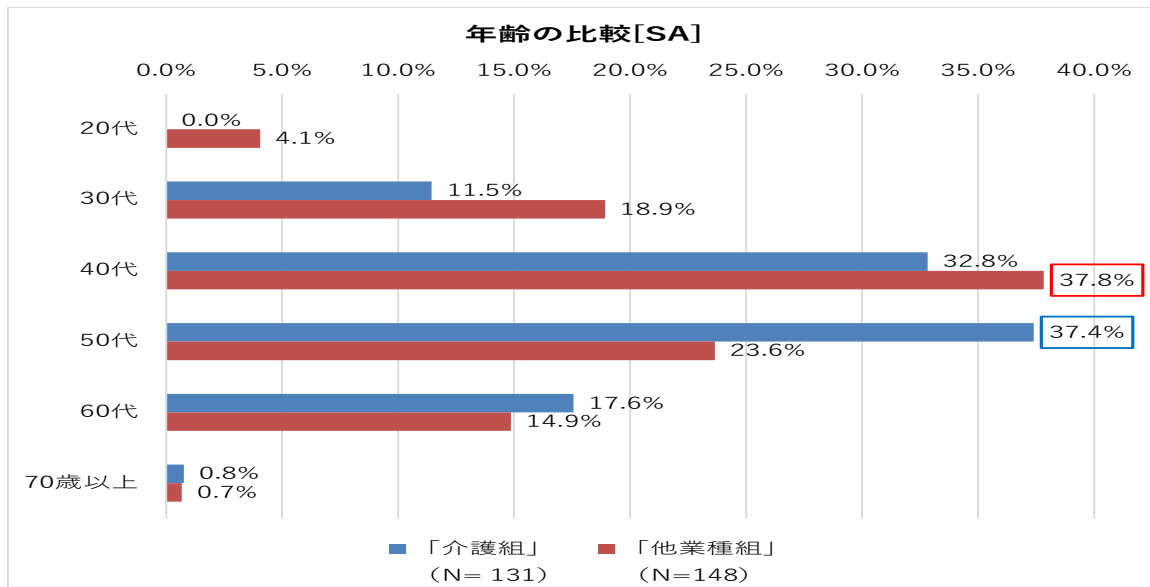
	「介護組」	「他業種組」
方 法	Web会社に登録している調査対象者を対象に、Web調査で実施。	
調 査 期 間	令和5（2023）年 8月1日～8月25日	令和5（2023）年 8月1日～8月8日
回 収 数	152件	155件
有 効 回 答 数	131件	148件

### 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。

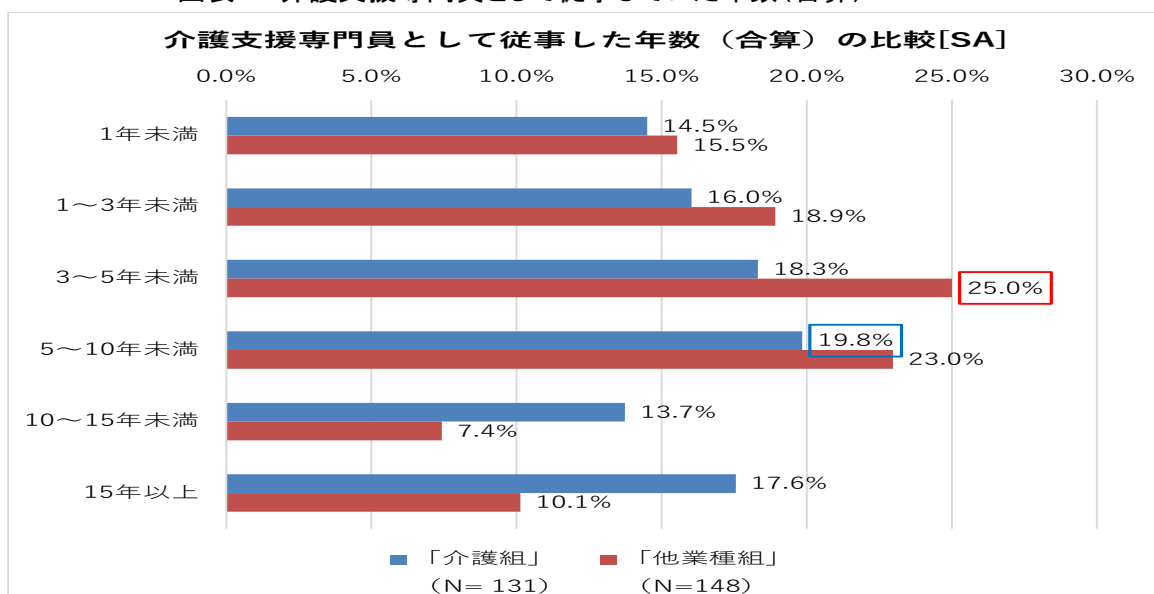
図表 1 年齢



#### ○ 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。

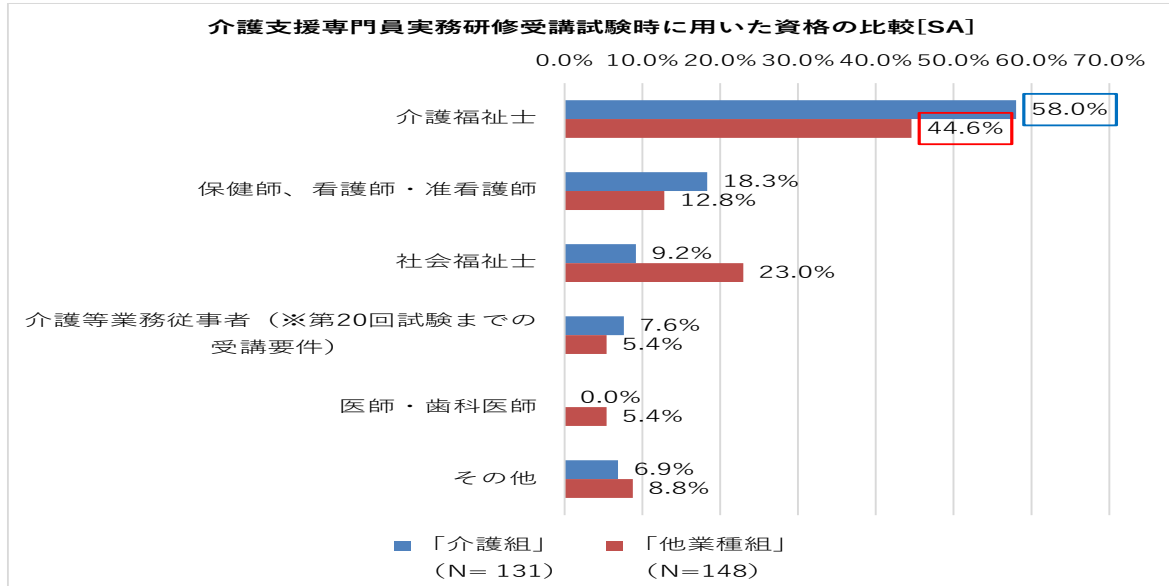
図表 2 介護支援専門員として従事していた年数(合算)



○ 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%）。

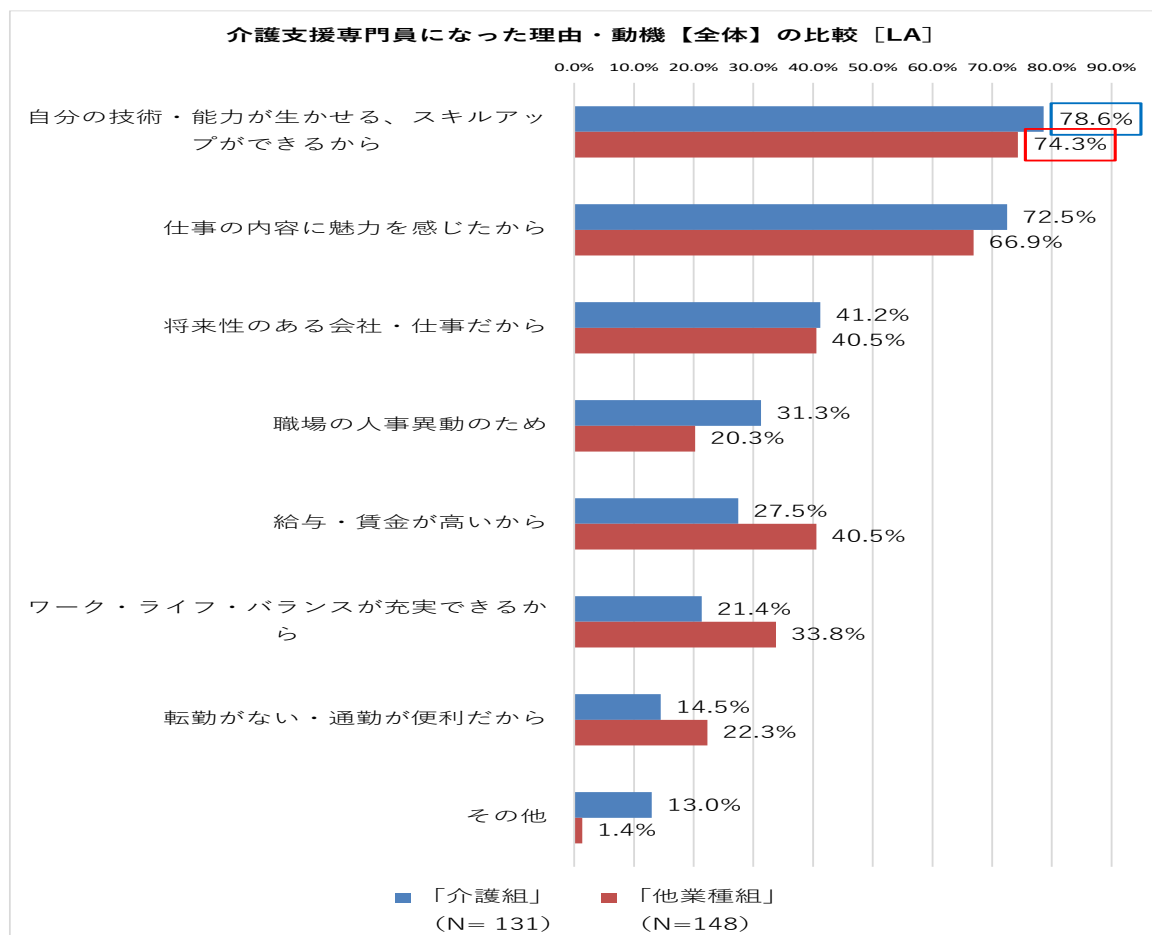
図表 8 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較  
【ワーク・ライフ・バランス】

	「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。

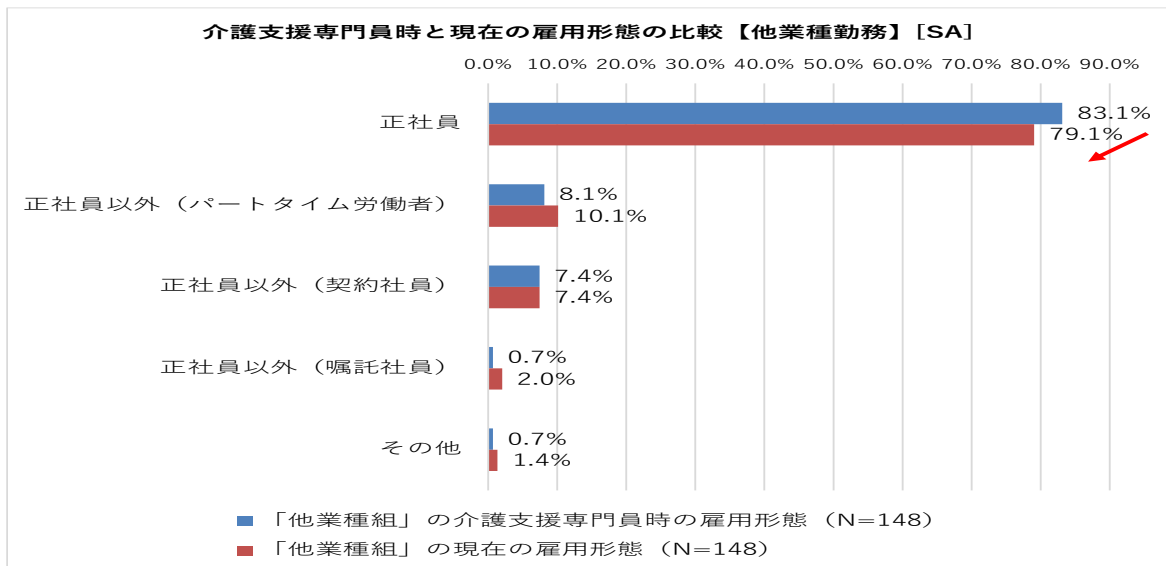
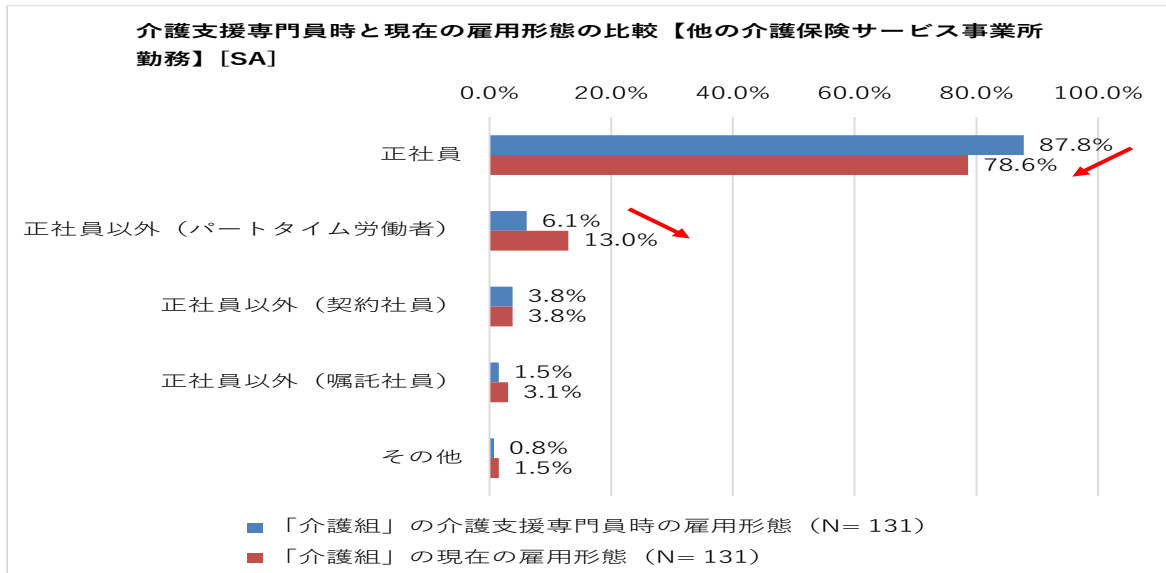
図表 9 介護支援専門員になった理由・動機(上位1~3位)



## ○ 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



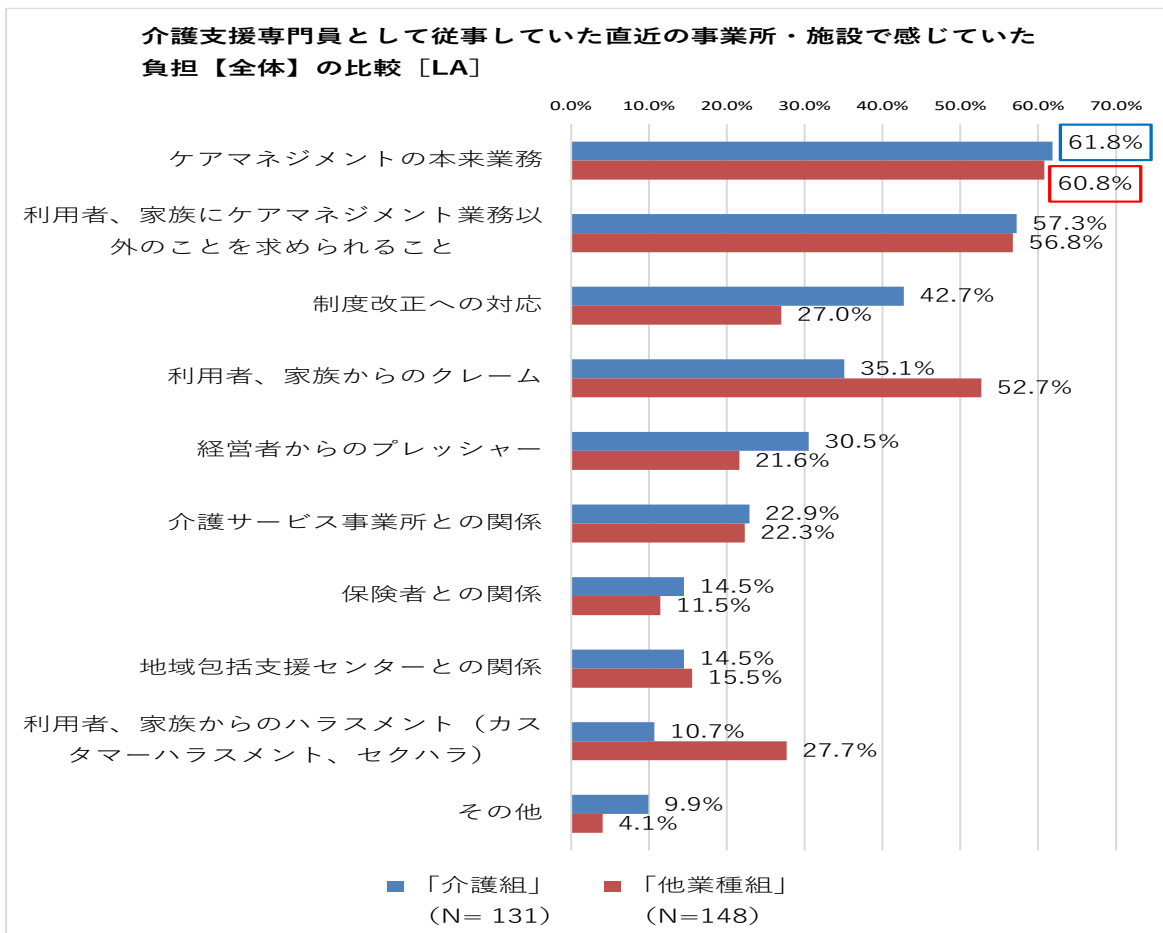


○ **介護支援専門員として従事していたときに感じていた負担（上位3つ）**

「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。

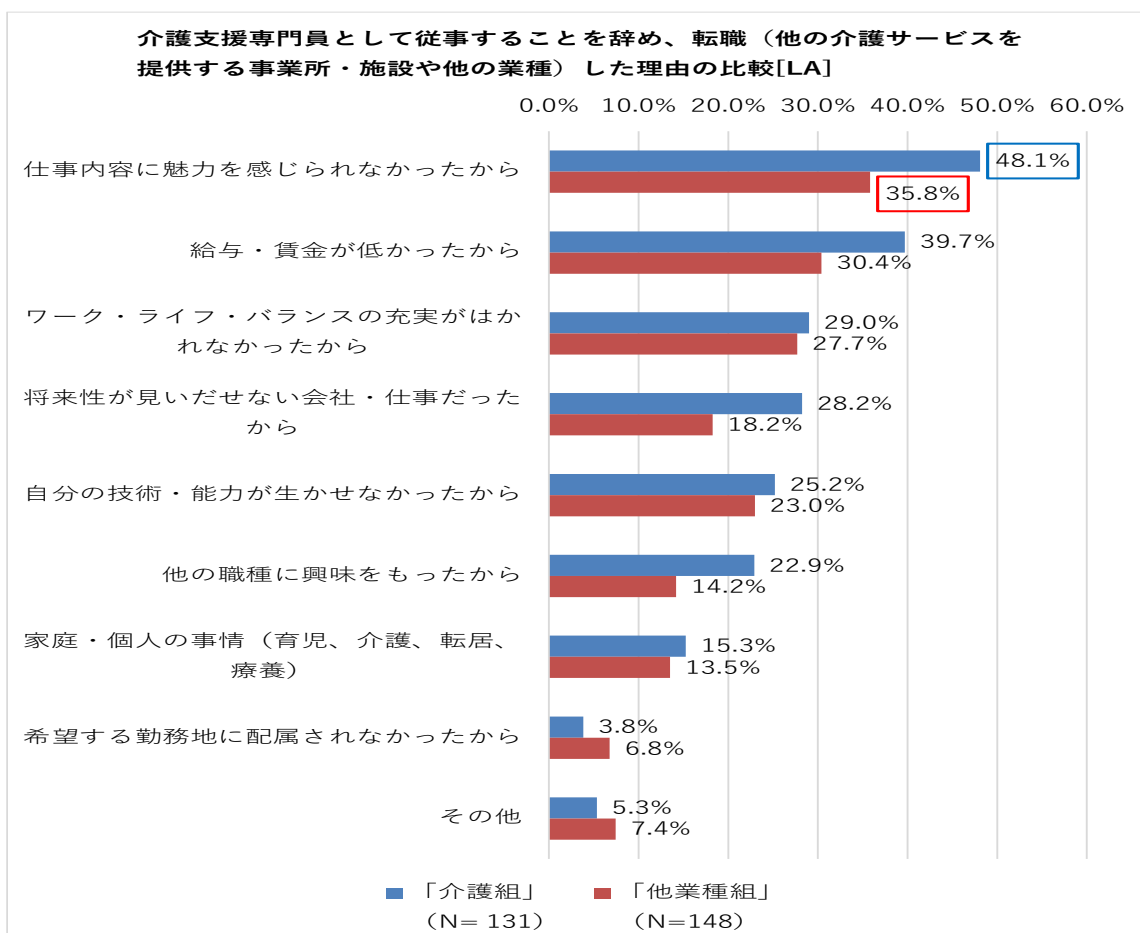
図表 11 介護支援専門員として従事していたときに感じていた負担  
（上位1～3位）



○ 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。

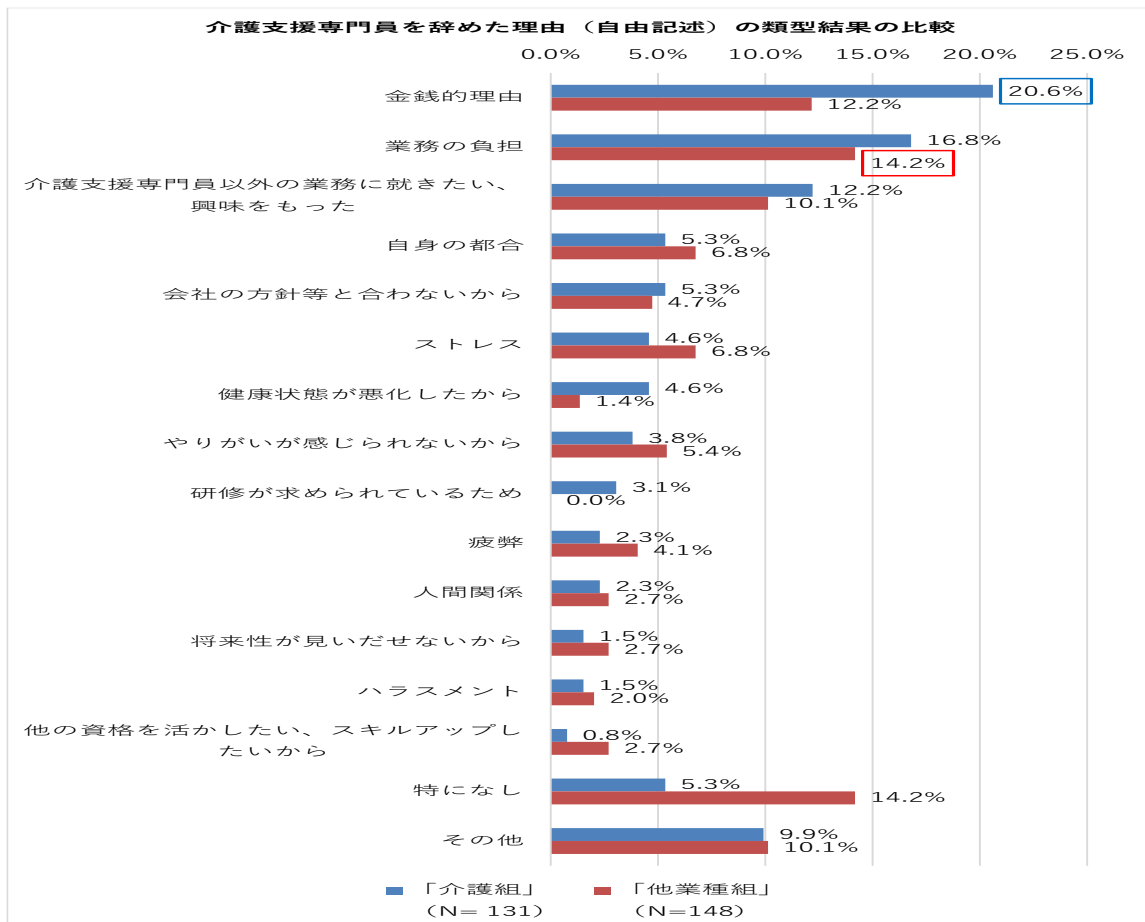
図表 12 介護支援専門員として従事することを辞めた理由(最大3つ)



○ 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)

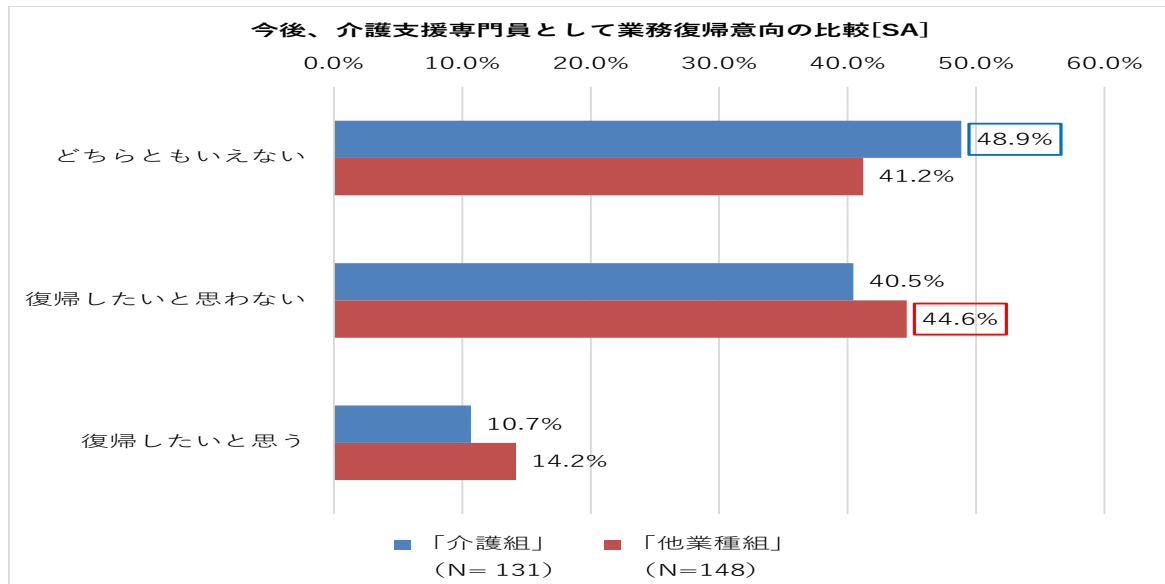


## ○ 復帰・復職意向

「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

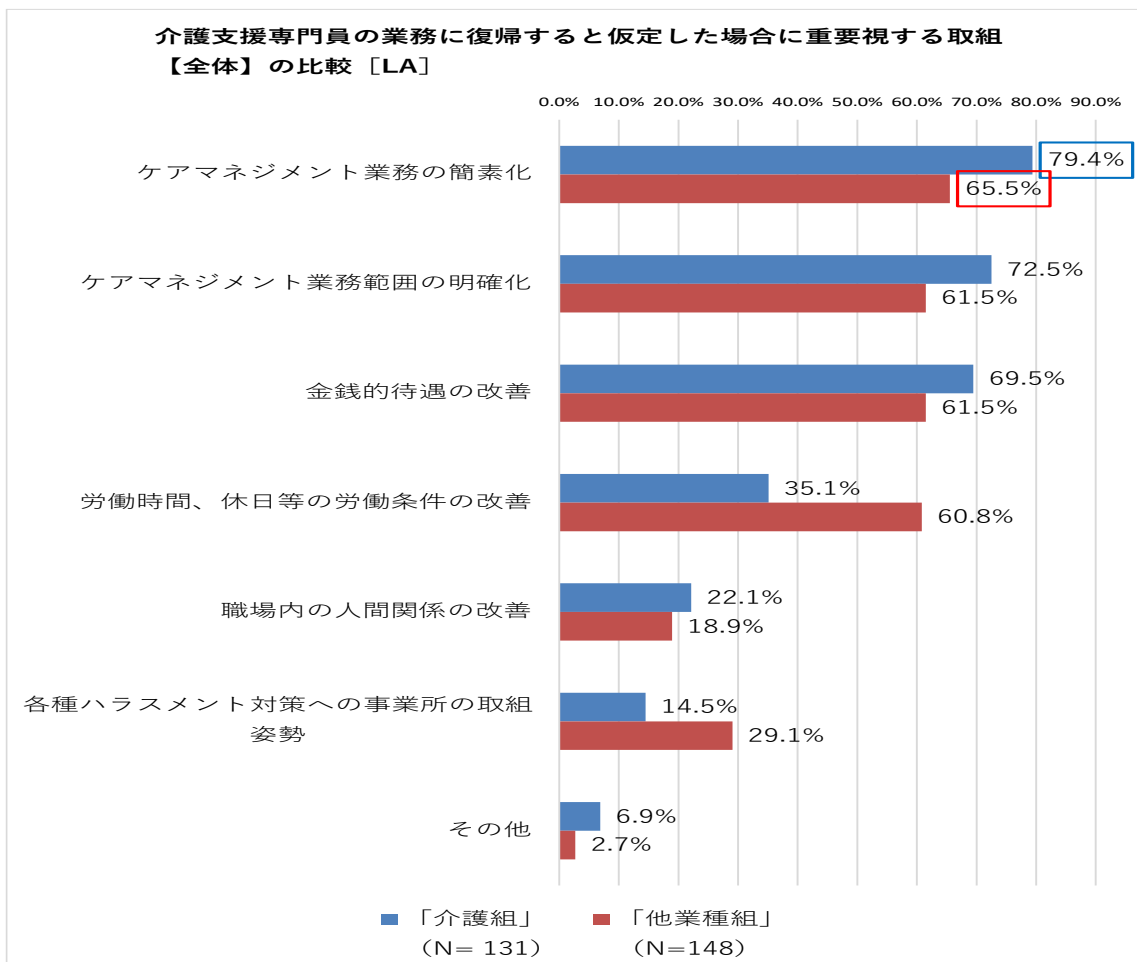


○ 介護支援専門員に復帰すると仮定した場合に重要視する取り組み（上位3つ）

「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。

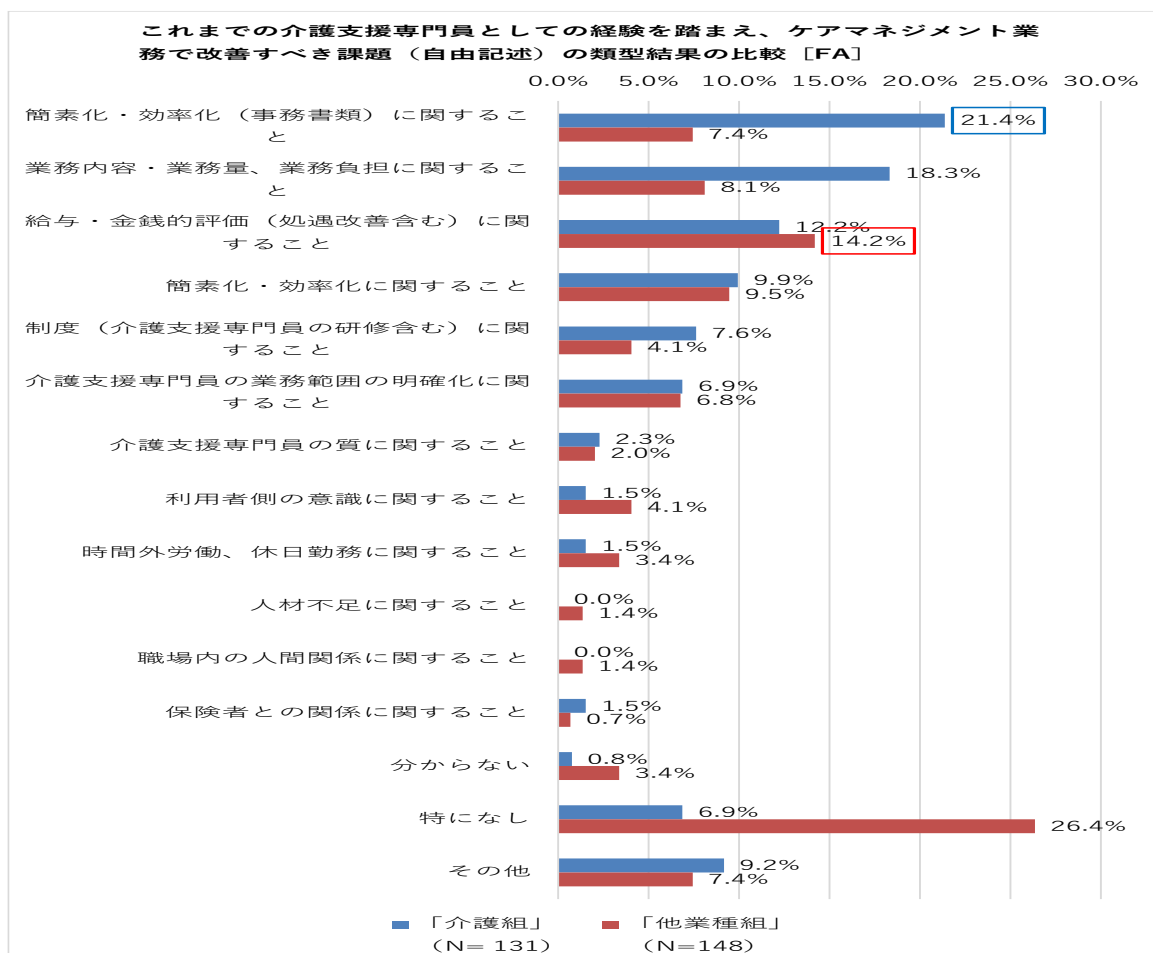
図表 15 復帰する場合に重要視する取り組み(上位3つ)



○ 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)



4. 参考

本概要版とあわせて、報告書（本編：47頁）をご確認ください。

URL

<https://nenrin.or.jp/research/research.html>

QRコード



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