

# 「介護支援専門員の人材不足の実態と要因に関する調査」

## とりまとめ報告書

令和8（2026）年1月

一般財団法人 長寿社会開発センター



# はじめに

高齢化が急速に進む我が国において、介護サービスの需要は高まるばかりであり、居宅介護支援や介護予防支援の利用者は増加しています。

このような状況下、要介護者やその家族等の相談に応じ、個々のニーズに合わせた居宅サービス計画書を作成し、関係機関との調整を行う介護支援専門員は、利用者が適切なサービスを利用するために不可欠な存在となっています。

一方、介護支援専門員の従事者数（実数）は、「平成30年度の189,754人をピークに減少傾向となり、令和4年度は183,278人」（厚生労働省：ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会中間整理（令和6年12月12日））となっています。

また、介護支援専門員の年齢状況の推移についても、「60歳以上の者の割合が増加傾向にある一方で、45歳未満の者の割合は低下傾向」（厚生労働省：ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会(第6回)参考資料（令和6年12月2日））にあり、高齢化や生産年齢人口の減少等の影響により、今後の介護支援専門員の人材不足はより深刻な状況になると考えられます。

こうした背景を踏まえ、当センターでは喫緊の課題である介護支援専門員の人材不足の実態を、居宅介護支援事業所に勤務する介護支援専門員を対象に、その認識と業務実態を調査することで把握し、人材不足の背景要因を明らかにすることを目的に調査（Web調査）を実施しました。

詳細は報告書をご覧くださいと思いますが、令和6年8月～令和7年7月の1年間では、新規採用者数「0人」が60.3%、平均0.93人、退職者も「0人」が63.2%、平均0.47人と低水準でした。

採用・退職とも少ない現状は安定しているように見えますが、介護支援専門員の高齢化も進んでいることから、将来的な人材不足のリスクは高まっています。

また、介護支援専門員の充足度については「不足している」が58.1%と多く、その理由は「手間と時間を要する対応が難しいケースが増加しているため」が35.5%で最多でした。

一方、「適切な人数である」「十分足りている」との回答は41.9%で、その理由は「介護支援専門員が定着しているため」が37.9%で最多でした。

人材不足の認識は一樣ではなく、困難ケースの増加により不足を感じる事業所と、介護支援専門員の定着により充足を感じる事業所が併存していることが示唆されました。

当センターでは、今後も地域共生社会の推進や地域包括ケアシステムに関連する調査を通じて、課題の把握と改善に努めてまいります。

調査の実施にあたり、ご協力いただいた居宅介護支援事業所の皆さまに深く感謝申し上げます。

令和8（2026）年1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	2
2. 実施方法等	2
1) 調査対象	2
2) 調査方法	2
3) 倫理的配慮	2
3. 結果概要	3
(2) 総括	21
(3) 調査結果	31
1. 現在の役職	32
2. 年齢	33
3. 実務経験年数（通算年数）①『居宅介護支援事業所』	34
3. 実務経験年数（通算年数）②『居宅介護支援事業所【以外】 （介護保険施設や認知症対応型共同生活介護等）』	35
4. 居宅介護支援事業所の法人種別	36
5. 居宅介護支援事業所の介護支援専門員数	37
6. 居宅介護支援事業所が所在する市区町村の人口規模	38
7. 介護支援専門員の「新規採用者数」 （令和6年8月1日～令和7年7月31日）	39
8. 介護支援専門員の「退職者数」 （令和6年8月1日～令和7年7月31日）	41
9. 事業所全体の業務量に対する介護支援専門員の充足度	43
10. 「不足している」と回答した理由	44
11. 「適切な人数である」「十分足りている」と回答した理由	47
12. 令和7年1月1日以降の新規ケアプラン作成依頼に対する対応状況 （予防プラン除く要介護1～5）	50
13. 新規ケアプラン作成依頼を断った理由	53
14. 令和6年3月1日～3月31日の給付管理件数 （予防プランを除いた要介護1～5の総数）	54
15. 令和7年7月1日～7月31日の給付管理件数 （予防プランを除いた要介護1～5の総数）	58
16. 給付管理可能な増減の程度	64
17. 介護報酬の逡減制適用の有無	68

18. 令和6年度の介護報酬改定（令和6年4月1日）前と比べて、多くの担当件数を担当するように求められているか	69
19. 担当件数の増加要請による業務意欲（モチベーション）への影響	72
20. 業務意欲（モチベーション）が「下がった」と回答した理由	73
21. 業務意欲（モチベーション）が「上がった」と回答した理由	74
22. 令和6年度の介護報酬改定（令和6年4月1日）後のケアプラン作成に対する自己評価	75
23. 介護支援専門員としての就労意向	77
24. 「介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている」と回答した理由	83
25. 「介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている」と回答した理由	84
<b>(4) 調査票</b>	<b>89</b>

## (1) 調査概要

## 1. 背景と目的

高齢化が急速に進む我が国において、介護サービスの需要は高まるばかりであり、居宅介護支援や介護予防支援の利用者は増加している。

このような状況下、要介護者やその家族等の相談に応じ、個々のニーズに合わせた居宅サービス計画書を作成し、関係機関との調整を行う介護支援専門員は、利用者が適切なサービスを利用するために不可欠な存在となっている。

一方、介護支援専門員の従事者数（実数）は、「平成30年度の189,754人をピークに減少傾向となり、令和4年度は183,278人」<sup>※1</sup>となっている。

また、介護支援専門員の年齢状況の推移についても、「60歳以上の者の割合が増加傾向にある一方で、45歳未満の者の割合は低下傾向」<sup>※2</sup>にあり、高齢化や生産年齢人口の減少等の影響により、今後の介護支援専門員の人材不足はより深刻な状況になると考えられる。

そこで、長寿社会開発センターでは、喫緊の課題である介護支援専門員の人材不足の実態を、居宅介護支援事業所に勤務する介護支援専門員を対象に、その認識と業務実態を調査することで把握し、人材不足の背景要因を明らかにすることを目的にWeb調査を行った。

※1厚生労働省：ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会中間整理（令和6年12月12日）

※2厚生労働省：ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会(第6回)参考資料（令和6年12月2日）

## 2. 実施方法等

### 1) 調査対象

調査日時点で、以下に該当する方。

- ・ 令和6年1月1日以降現在まで、同じ居宅介護支援事業所に勤務している介護支援専門員の方（常勤、非常勤の別は問わない）。
- ・ 本調査に関し、調査協力者自身の同意が得られる方。
- ・ 回答後の同意の撤回は難しいことにも承諾いただける方。

### 2) 調査方法

- ・ 当センター主催のセミナー・研修申込者であって、調査協力に同意した介護支援専門員およびその他アンケートに協力いただける介護支援専門員を対象に、Googleフォームを使用したWeb調査を実施。調査票の作成、配信、回収は長寿社会開発センターで実施。
- ・ 調査期間は、令和7（2025）年8月12日～9月2日
- ・ 有効回答数780件（回収数847件）
- ・ 配布数5,954（回収率14.2%）

### 3) 倫理的配慮

- ・ 本調査は、一般財団法人長寿社会開発センター研究倫理審査委員会の承認を得て実施（承認番号:2025-03）。

### 3. 結果概要

#### 3\_1. 役職・実務経験年数

回答者の役職・実務経験年数は以下のとおりであった。 [Q1、Q2、Q3-①]

##### 【回答者の役職】

- ・「管理者」 (50.6%)
- ・「管理者以外」 (49.4%)

##### 【回答者の年齢】

- ・「50～59歳」が最も多く、42.7%であった。
- ・次いで、「40～49歳」27.9%、「60～69歳」24.5%が多い。

##### 【居宅介護支援事業所での実務経験年数（通算年数）】

- ・「15年以上」が最も多く、34.9%であった。
- ・次いで、「10～15年未満」(29.4%)、「5～10年未満」(23.1%)が多い。
- ・5年以上が約9割を占めている。

表：現在の役職（Q1）

（※グラフは、p 32を参照）

	N	%
管理者	395	50.6%
管理者以外	385	49.4%
合計	780	100.0%

表：年齢（Q2）

（※グラフは、p 33を参照）

	N	%
20～29歳	0	0.0%
30～39歳	24	3.1%
40～49歳	218	27.9%
50～59歳	333	42.7%
60～69歳	191	24.5%
70歳以上	14	1.8%
合計	780	100.0%

表：居宅介護支援事業所での実務経験年数（Q3-①）

（※グラフは、p34を参照）

	N	%
1年未満	0	0.0%
1～3年未満	37	4.7%
3～5年未満	62	7.9%
5～10年未満	180	23.1%
10～15年未満	229	29.4%
15年以上	272	34.9%
合計	780	100.0%

### 3\_2. 法人種別・介護支援専門員数・市区町村の人口規模

回答者の法人種別・介護支援専門員数・市区町村の人口規模は以下のとおりであった。〔Q4～6〕

#### 【法人種別】

- ・「営利法人（会社）」が最も多く、31.9%であった。
- ・次いで、「社会福祉法人（社会福祉協議会除く）」（25.8%）、「医療法人」（19.7%）が多い。

#### 【介護支援専門員数】

- ・「4～5人」が最も多く、41.4%であった。
- ・次いで、「6人以上」（34.5%）、「2～3人」（19.2%）が多い。
- ・「4人以上」で構成される事業所が約8割を占めている。

#### 【市区町村の人口規模】

- ・「20万～50万人未満」が最も多く、22.9%であった。
- ・次いで「1万～5万人未満」20.3%、「10万～20万人未満」18.8%が多い。

表：法人種別（Q4）

（※グラフは、p36を参照）

	N	%
社会福祉法人（社会福祉協議会）	122	15.6%
社会福祉法人（社会福祉協議会除く）	201	25.8%
医療法人	154	19.7%
営利法人（会社）	249	31.9%
その他	54	6.9%
合計	780	100.0%

表：介護支援専門員数（Q5）

（※グラフは、p37を参照）

	N	%
1人	38	4.9%
2～3人	150	19.2%
4～5人	<u>323</u>	<u>41.4%</u>
6人以上	269	34.5%
合計	780	100.0%

表：市区町村の人口規模（Q6）

（※グラフは、p38を参照）

	N	%
1万人未満	52	6.7%
1万～5万人未満	158	20.3%
5万～10万人未満	125	16.0%
10万～20万人未満	147	18.8%
20万～50万人未満	<u>179</u>	<u>22.9%</u>
50万人以上	119	15.3%
合計	780	100.0%

### 3\_3. 介護支援専門員の新規採用者数・退職者数

介護支援専門員の、この一年間（令和6年8月1日～令和7年7月31日）の新規採用者数・退職者数は以下のとおりであった。〔Q7、8〕

#### 【新規採用者数】

- ・「0人」が最も多く、60.3%であった。
- ・平均採用者数は0.93人であった。

#### 【退職者数】

- ・「0人」が最も多く、63.2%であった。
- ・平均退職者数は0.47人であった。

表：新規採用者数（Q7）

（※グラフは、p 39を参照）

	N	%
0人	470	60.3%
1人	215	27.6%
2人	65	8.3%
3人以上	30	3.8%
合計	780	100.0%

	回答数（件）	合計数（人）	平均値（人）	標準偏差（人）
新規採用者数	780	729	0.93	3.35

表：退職者数（Q8）

（※グラフは、p 41を参照）

	N	%
0人	493	63.2%
1人	218	27.9%
2人	59	7.6%
3人以上	10	1.3%
合計	780	100.0%

	回答数（件）	合計数（人）	平均値（人）	標準偏差（人）
退職者数	780	367	0.47	0.70

### 3\_4. 介護支援専門員の充足度とその理由

介護支援専門員の充足度とその理由は以下のとおりであった。 [Q9~11]

#### 【介護支援専門員の充足度】

- ・「適切な人数である」が最も多く、34.2%であった。
- ・「不足している」（大いに不足している/不足している/やや不足している）の回答の計は58.1%であった。

#### 【「不足している」と回答した理由（上位）】

- ・「手間と時間を要する対応が難しいケースが増加」（35.5%）
- ・「新規のケースが増加」（29.4%）
- ・「退職者が出て採用されない」（14.8%）

#### 【法人種別の不足理由】

- ・「社会福祉法人（社会福祉協議会）」では、「手間と時間を要する対応が難しいケースが増加」が、他の法人種別と比較して最も高い。
- ・「営利法人（会社）」では、「採用しても、すぐに離職する介護支援専門員が多い」が、他の法人種別と比較して最も高い。

#### 【「適切な人数である」「十分足りている」と回答した理由（上位）】

- ・「介護支援専門員が定着している」（37.9%）
- ・「事業所で総ケース数を調整している」（31.2%）
- ・「新規のケースが減っている」（17.7%）

#### 【介護支援専門員数別の充足理由】

- ・「4人未満」では、「事業所で総ケース数を調整している」や「新規のケースが減っている」の回答割合が高い。
- ・「4人以上」では、「介護支援専門員が定着している」や「IOT・ICTの活用によって業務が効率化された」の回答割合が高くなる傾向であった。

表：介護支援専門員の充足度（Q9）

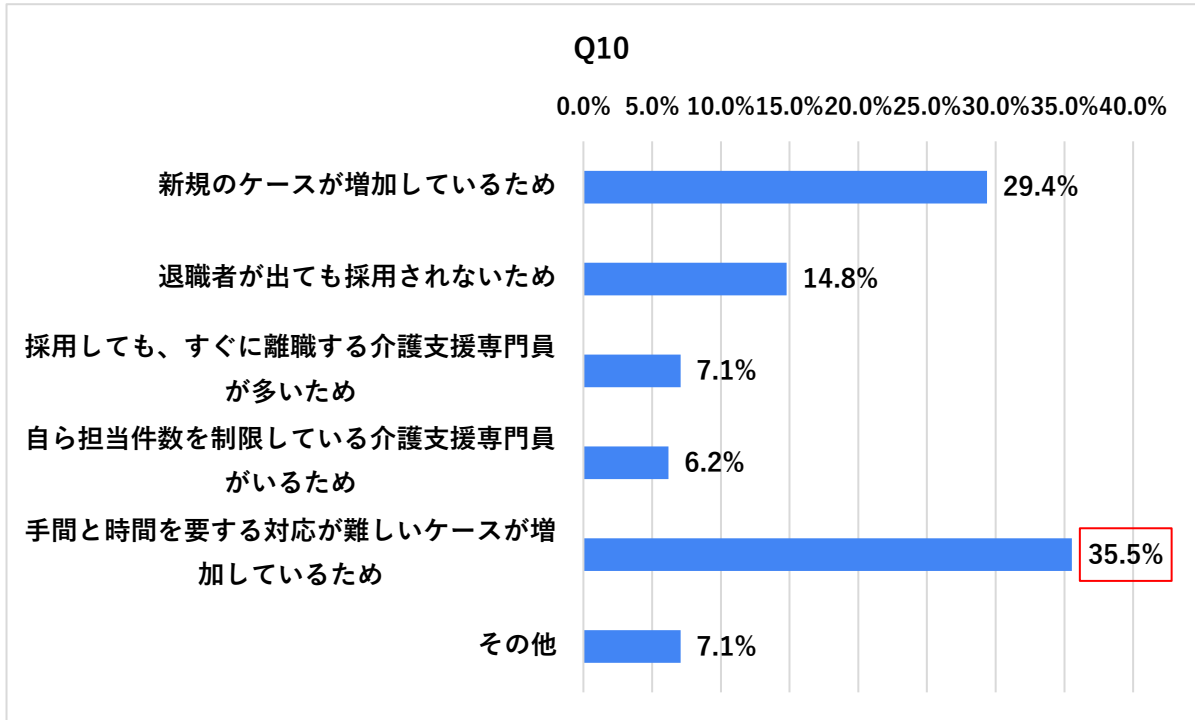
（※グラフは、p43を参照）

	N	%
大いに不足している	68	8.7%
不足している	187	24.0%
やや不足している	198	25.4%
適切な人数である	267	34.2%
十分足りている	60	7.7%
合計	780	100.0%

58.1%

グラフ：「不足している」と回答した理由（Q10）

（※表は、p44を参照）



表：【クロス集計】

Q4「法人種別」×Q10「Q9で「不足している」と回答した理由」

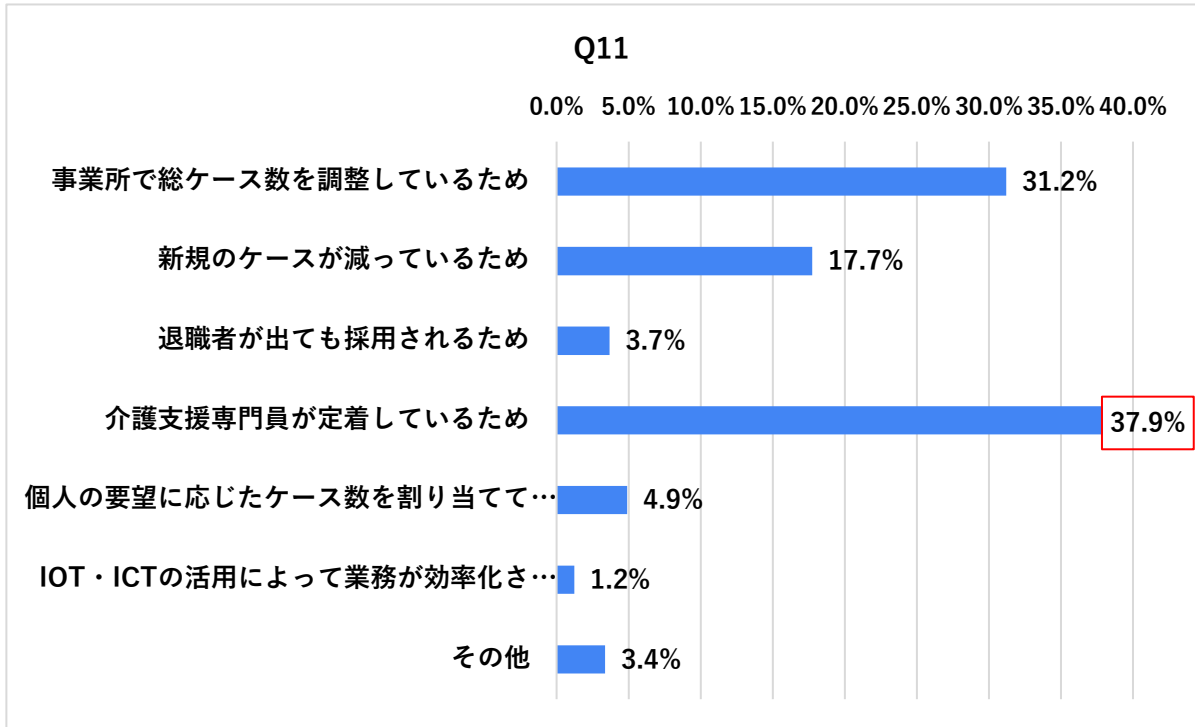
（※グラフは、p46を参照）

	全体	新規のケースが増加しているため	退職者が出て採用されないため	採用しても、すぐに離職する介護支援専門員が多いため	自ら担当件数を制限している介護支援専門員がいるため	手間と時間を要する対応が難しいケースが増加しているため	その他
全体	453 100.0%	133 29.4%	67 14.8%	32 7.1%	28 6.2%	161 35.5%	32 7.1%
社会福祉法人（社会福祉協議会）	70 100.0%	21 30.0%	8 11.4%	0 0.0%	3 4.3%	36 51.4%	2 2.9%
社会福祉法人（社会福祉協議会除く）	119 100.0%	34 28.6%	18 15.1%	7 5.9%	8 6.7%	43 36.1%	9 7.6%
医療法人	89 100.0%	29 32.6%	18 20.2%	7 7.9%	5 5.6%	21 23.6%	9 10.1%
営利法人（会社）	141 100.0%	43 30.5%	19 13.5%	16 11.3%	11 7.8%	46 32.6%	6 4.3%
その他	34 100.0%	6 17.6%	4 11.8%	2 5.9%	1 2.9%	15 44.1%	6 17.6%

カイ2乗検定： $p < .05$

グラフ：「適切な人数である」「十分足りている」と回答した理由（Q11）

（※表は、p47を参照）



表：【クロス集計】

Q5「介護支援専門員の数」×

Q11「Q9で「適切な人数である」「十分足りている」と回答した理由」

（※グラフは、p49を参照）

	全体	事業所で 総ケース 数を調整 している ため	新規の ケースが 減ってい るため	退職者が 出てても採 用される ため	介護支援 専門員が 定着して いるため	個人の要 望に応じ たケース 数を割り 当ててい るため	IOT・ICT の活用に よって業 務が効率 化された ため	その他
全体	327 100.0%	102 31.2%	58 17.7%	12 3.7%	124 37.9%	16 4.9%	4 1.2%	11 3.4%
1人	20 100.0%	10 50.0%	5 25.0%	0 0.0%	1 5.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 20.0%
2～3人	51 100.0%	20 39.2%	14 27.5%	1 2.0%	12 23.5%	1 2.0%	0 0.0%	3 5.9%
4～5人	137 100.0%	42 30.7%	21 15.3%	6 4.4%	57 41.6%	5 3.6%	2 1.5%	4 2.9%
6人以上	119 100.0%	30 25.2%	18 15.1%	5 4.2%	54 45.4%	10 8.4%	2 1.7%	0 0.0%

カイ2乗検定： $p < .05$

### 3\_5. 新規のケアプラン（予防プランを除く）作成の依頼を断ったことの有無と依頼を断った理由

令和7年1月1日以降、新規のケアプラン（予防プランを除く）作成の依頼を断ったことの有無と依頼を断った理由は以下のとおりであった。〔Q12～13〕

#### 【依頼を断ったことの有無】

- ・「はい（断ったことがある）」（54.5%）
- ・「いいえ（断ったことはない）」（45.5%）

#### 【人口規模別の依頼を断ったことの有無】

- ・「5万人未満」では、50.6%以上が「いいえ（断ったことはない）」と回答。
- ・特に「1万人未満」では「いいえ（断ったことはない）」が76.9%と最も高い。
- ・「5万人以上」では、52.0%以上が「はい（断ったことがある）」と回答。
- ・特に「50万人以上」では「はい（断ったことがある）」が65.5%と最も高い。

#### 【依頼を断った理由（上位）】

- ・「事業所全体として受け入れ件数や目標件数に達していた」（31.0%）
- ・「新規の依頼が相次いだ」（17.9%）
- ・「退職者（予定含む）や人事異動、休職等による人員不足の影響で受け入れ体制が整わなかった」（15.9%）
- ・「業務が立て込んでおり、現利用者への影響や現困難事例への対応を優先した」（15.6%）

表：新規のケアプラン（予防プランを除く）作成の依頼を断ったことの有無（Q12）

（※グラフは、p50を参照）

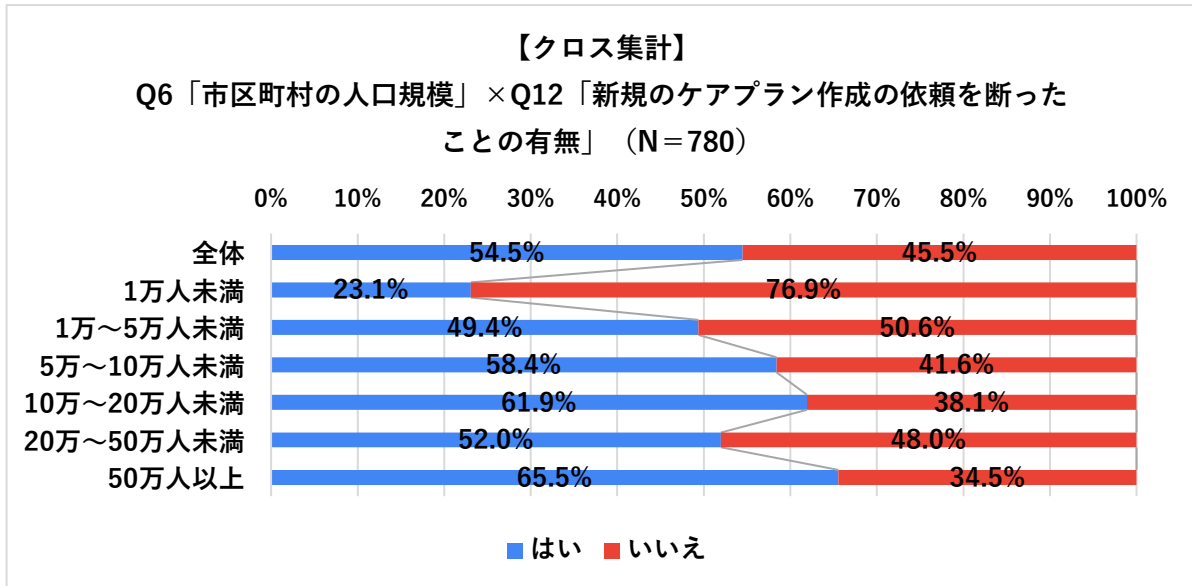
	N	%
はい	425	54.5%
いいえ	355	45.5%
合計	780	100.0%

グラフ：【クロス集計】

Q6「市区町村の人口規模」 ×

Q12「新規のケアプラン（予防プランを除く）作成の依頼を断ったことの有無」

（※表は、p 52を参照）



表：新規のケアプラン（予防プランを除く）作成依頼を断った理由（Q13）

（※事務局で自由記述を類型化）

	N	%
新規の依頼が相次いだため	71	17.9%
事業所全体としても受け入れ件数や目標件数に達していたため	123	31.0%
退職者（予定含む）や人事異動、休職等による人員不足の影響で、受け入れ体制が整わなかったため	63	15.9%
業務が立て込んでおり、現利用者への影響や現困難事例への対応を優先したため	62	15.6%
依頼内容が困難事例に該当し、現体制では対応が難しいと判断したため	12	3.0%
担当エリア外の依頼であったため	12	3.0%
急な依頼により、すぐに対応できる体制ではなかったため	15	3.8%
介護支援専門員の力量や体調、メンタル面等を考慮したため	10	2.5%
面談等の希望日が土日や休業日に重なったため、日程調整が難しかったため	8	2.0%
依頼内容が法人および事業所の方針と一致しなかったため	13	3.3%
その他	8	2.0%
合計	397	100.0%

### 3\_6. 要介護者ケアプランの給付管理件数（令和6年3月・令和7年7月）

令和6年3月および令和7年7月の給付管理件数（予防プランを除いた総数）は以下のとおりであった。〔Q14、15〕

#### 【令和6年3月の給付管理件数】

- ・「25～35件未満」が最も多く、50.4%であった。
- ・次いで「35～45件未満」（27.2%）、「15～25件未満」（14.9%）が多い。
- ・平均値：29.82件。

#### 【令和7年7月の給付管理件数】

- ・「25～35件未満」が最も多く、48.6%であった。
- ・次いで「35～45件未満」（29.2%）、「15～25件未満」（14.7%）が多い。
- ・平均値：30.17件。

#### 【対令和6年3月との比較】

- ・「1～15件未満」は2.7%、「35～45件未満」は7.5%増加。
- ・平均件数は0.35件増加。

#### 【人口規模別の令和7年7月の給付管理件数】

- ・すべての人口規模において「25～35件未満」の回答が最も多い。
- ・「15～25件未満」では、1万人未満の割合が26.9%と最も高い。
- ・「35～45件未満」では、20万～50万人未満の割合が35.8%と最も高い。
- ・「45件以上」では、50万人以上の割合が6.7%と最も高い。
- ・なお、給付管理件数の平均値は30.17であり、「1万人未満」が27.50で最も低く、「50万人以上」が31.88で最も高い。

表：「Q15.令和7年7月1日～7月31日の間にあなたがケアプランを担当し、給付管理対象となった件数（予防プランを除いた総数）」と「Q14.令和6年3月1日～3月31日の間にあなたがケアプランを担当し、給付管理対象となった件数（予防プランを除いた総数）」の比較

（※グラフは、p59を参照）

	令和7年7月		令和6年3月		対令和6年3月	
	N	%	N	%	増減数	増減率
1～15件未満	38	4.9%	37	4.7%	1	2.7%
15～25件未満	115	14.7%	116	14.9%	△ 1	△0.9%
25～35件未満	379	48.6%	393	50.4%	△ 14	△3.6%
35～45件未満	228	29.2%	212	27.2%	16	7.5%
45件以上	20	2.6%	22	2.8%	△ 2	△9.1%
合計	780	100.0%	780	100.0%		

	令和7年7月	令和6年3月	増数
平均件数	30.17	29.82	0.35

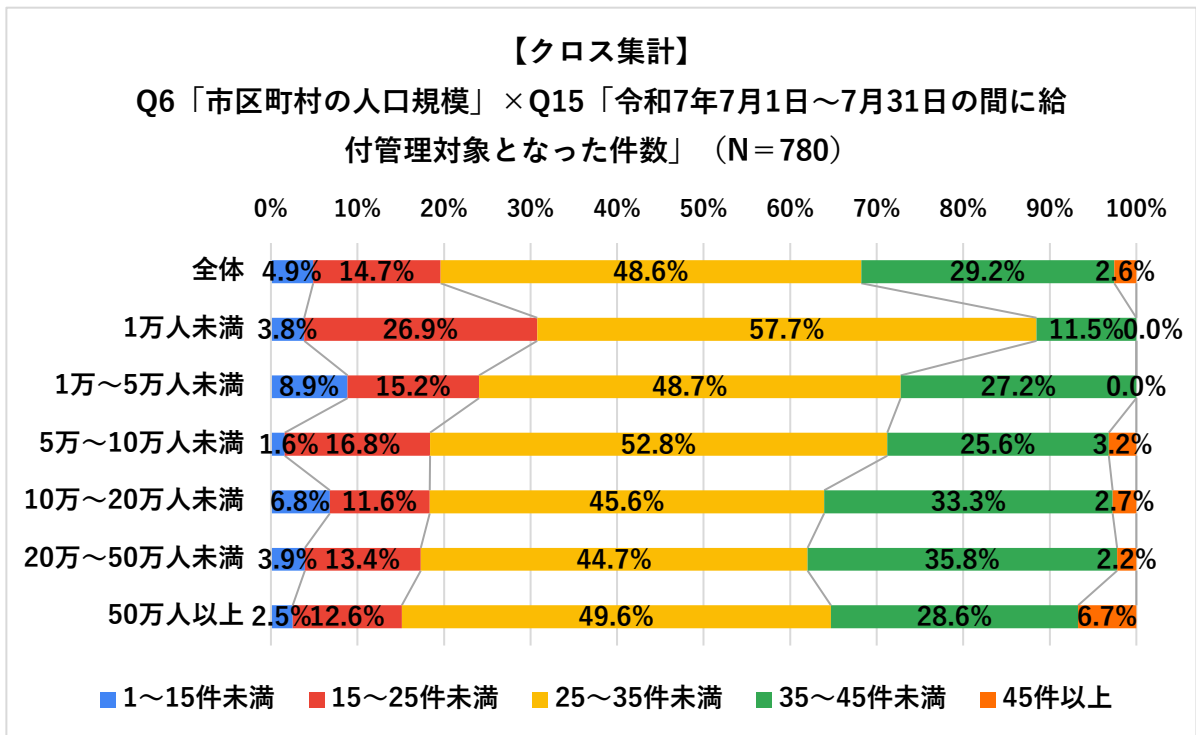
表・グラフ：【クロス集計】

Q6「市区町村の人口規模」×

Q15「令和7年7月1日～7月31日の間に給付管理対象となった件数（予防プランを除いた総数）」

	全体	1～15件未満	15～25件未満	25～35件未満	35～45件未満	45件以上	平均
全体	780	38	115	379	228	20	30.17
	100.0%	4.9%	14.7%	48.6%	29.2%	2.6%	
1万人未満	52	2	14	30	6	0	27.50
	100.0%	3.8%	26.9%	57.7%	11.5%	0.0%	
1万～5万人未満	158	14	24	77	43	0	28.75
	100.0%	8.9%	15.2%	48.7%	27.2%	0.0%	
5万～10万人未満	125	2	21	66	32	4	30.42
	100.0%	1.6%	16.8%	52.8%	25.6%	3.2%	
10万～20万人未満	147	10	17	67	49	4	30.03
	100.0%	6.8%	11.6%	45.6%	33.3%	2.7%	
20万～50万人未満	179	7	24	80	64	4	30.98
	100.0%	3.9%	13.4%	44.7%	35.8%	2.2%	
50万人以上	119	3	15	59	34	8	31.88
	100.0%	2.5%	12.6%	49.6%	28.6%	6.7%	

カイ2乗検定： $p < .05$



### 3\_7. 現在の要介護者ケアプランの給付管理件数に対する増減の程度

給付管理可能な件数の増減の程度については以下のとおりであった。 [Q16]

#### 【増減の程度】

- ・「増やせる」「現状維持が適切」「減らしたい」の3類型でみると、「増やせる」が45.8%で最も多く、次いで「減らしたい」（28.7%）、「現状維持が適切」（25.6%）であった。

#### 【役職別の増減の程度】

- ・「管理者」「管理者以外」とともに「現状維持が適切」の回答が最も多い。
- ・「増やせる」と回答した計の割合は、「管理者以外」が49.5%で、「管理者の42.0%より高い。
- ・「減らしたい」と回答した計の割合は、管理者が33.4%で、管理者以外の23.6%より高い。

表：給付管理可能な増減の程度（Q16）

（※グラフは、p64を参照）

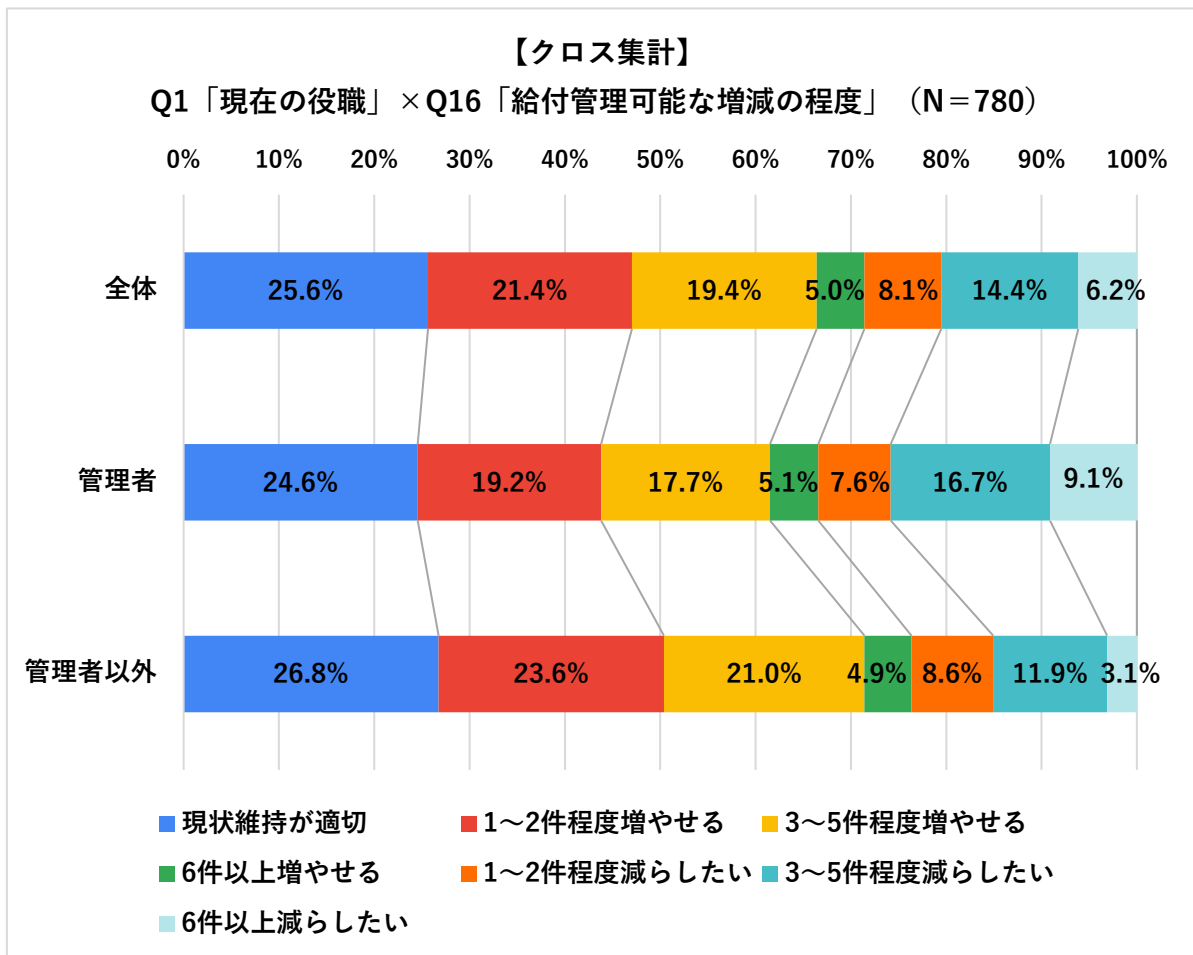
	N	%	
現状維持が適切	200	25.6%	
あと1～2件程度増やせる	167	21.4%	45.8%
あと3～5件程度増やせる	151	19.4%	
あと6件以上増やせる	39	5.0%	
1～2件程度減らしたい	63	8.1%	28.7%
3～5件程度減らしたい	112	14.4%	
6件以上減らしたい	48	6.2%	
合計	780	100.0%	

表・グラフ：【クロス集計】

Q1「現在の役職」×Q16「給付管理可能な増減の程度」

	全体	現状維持が適切	1～2件程度増やせる	3～5件程度増やせる	6件以上増やせる	1～2件程度減らしたい	3～5件程度減らしたい	6件以上減らしたい
全体	780	200	167	151	39	63	112	48
	100.0%	25.6%	21.4%	19.4%	5.0%	8.1%	14.4%	6.2%
管理者	395	97	76	70	20	30	66	36
	100.0%	24.6%	19.2%	17.7%	5.1%	7.6%	16.7%	9.1%
管理者以外	385	103	91	81	19	33	46	12
	100.0%	26.8%	23.6%	21.0%	4.9%	8.6%	11.9%	3.1%

カイ2乗検定： $p < .05$



### 3\_8. 令和6年度介護報酬改定に伴う担当件数の増加要請有無と介護支援専門員の業務意欲への影響

令和6年度介護報酬改定に伴う担当件数の増加要請有無と介護支援専門員の業務意欲への影響については以下のとおりであった。〔Q18～20〕

#### 【令和6年度介護報酬改定に伴う担当件数の増加要請有無】

- ・「はい（求められた）」56.4%
- ・「いいえ（求められていない）」43.6%

#### 【担当件数の増加要請に伴う業務意欲への影響】

- ・「業務意欲が下がった」53.9%
- ・「業務意欲が上がった」5.0%
- ・「業務意欲に変化は無い」41.1%

#### 【業務意欲が下がった理由（上位）】

- ・「これ以上の件数は物理的にも精神的にも限界」（49.6%）
- ・「給与が変わらない、減った」（27.9%）

表：令和6年度介護報酬改定に伴う担当件数の増加要請有無（Q18）

（※グラフは、p 69を参照）

	N	%
はい	440	56.4%
いいえ	340	43.6%
合計	780	100.0%

表：担当件数の増加要請に伴う業務意欲への影響（Q19）

（※グラフは、p 72を参照）

	N	%
業務意欲（モチベーション）が下がった	237	53.9%
業務意欲（モチベーション）が上がった	22	5.0%
業務意欲（モチベーション）に変化は無い	181	41.1%
合計	440	100.0%

表：業務意欲が下がった理由（Q20）

（※事務局で自由記述を類型化）

	N	%
給与が変わらない、減った	63	27.9%
質の高い支援ができない、利用者のために十分な時間が確保できない	16	7.1%
会社の方針（収益重視等）に納得できない、大変さを理解してもらえない	22	9.7%
これ以上の件数は物理的にも精神的にも限界	112	49.6%
その他	13	5.8%
合計	226	100.0%

### 3\_9. 介護支援専門員として就労意向と転職理由

介護支援専門員としての就労意向と転職理由は以下のとおりであった。〔Q23～25〕

#### 【就労意向】

- ・「現在の事業所で働き続けたい」が最も多く、64.7%であった。
- ・次いで、「介護支援専門員以外の仕事に転職したい」（24.0%）、「別の事業所での勤務を考えている」（11.3%）であった。

#### 【役職別の就労意向】

- ・「管理者」「管理者以外」ともに、「現在の事業所で働き続けたい」（71.1%、58.2%）がそれぞれ最も多い。
- ・「管理者以外」では「管理者」と比べ別の事業所での勤務意向が高く、「別の事業所での勤務を考えている」が13.8%であった。
- ・「管理者以外」では「管理者」と比べ転職意向が高く、「介護支援専門員以外の仕事に転職したい」が28.1%であった。

#### 【「別の事業所での勤務を考えている」と回答した理由（上位）】

- ・「法人の運営方針に不満があるから」（25.0%）
- ・「給与が低いから」（20.5%）
- ・「仕事量が多く、負担が大きいから」（17.0%）

#### 【「介護支援専門員以外の仕事に転職したい」と回答した理由（上位）】

- ・「仕事量が多く、負担が大きい」（74.3%）
- ・「給与が低い」（53.5%）
- ・「カスタマーハラスメント等、精神的負担が大きい」（39.0%）
- ・「専門職としての評価が低い」（30.5%）
- ・「介護支援専門員としての将来性を感じない」（26.7%）

表：介護支援専門員としての就労意向（Q23）

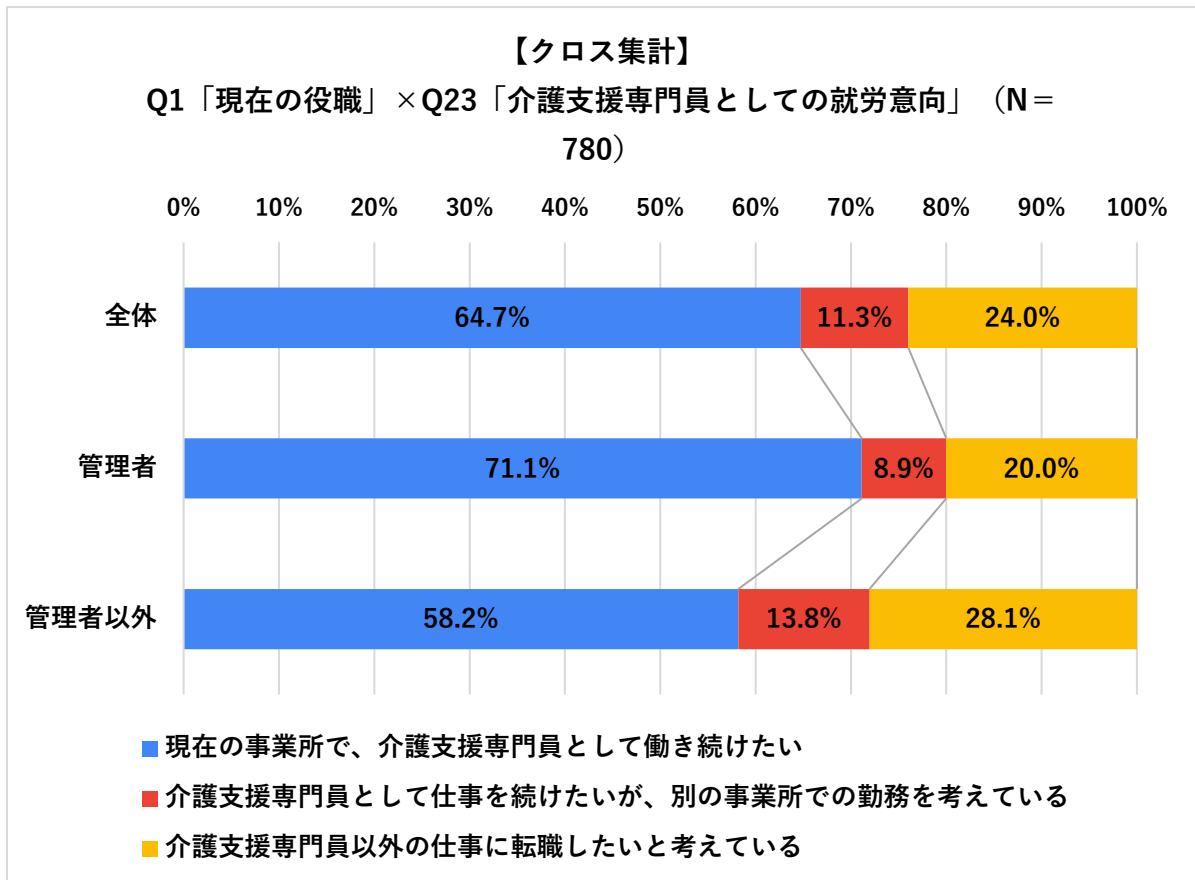
（※グラフは、p77を参照）

	N	%
現在の事業所で、介護支援専門員として働き続けたい	505	64.7%
介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている	88	11.3%
介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている	187	24.0%
合計	780	100.0%

グラフ：【クロス集計】

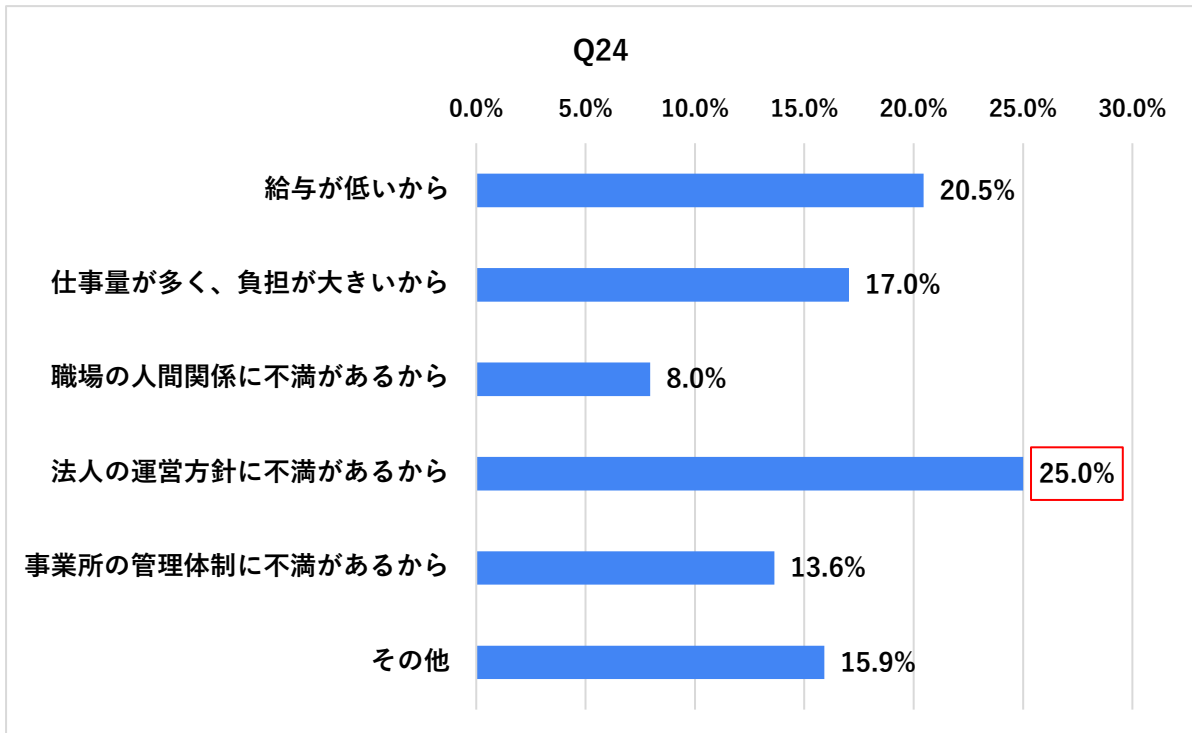
Q1「現在の役職」×Q23「介護支援専門員としての就労意向」

（※表は、p78を参照）



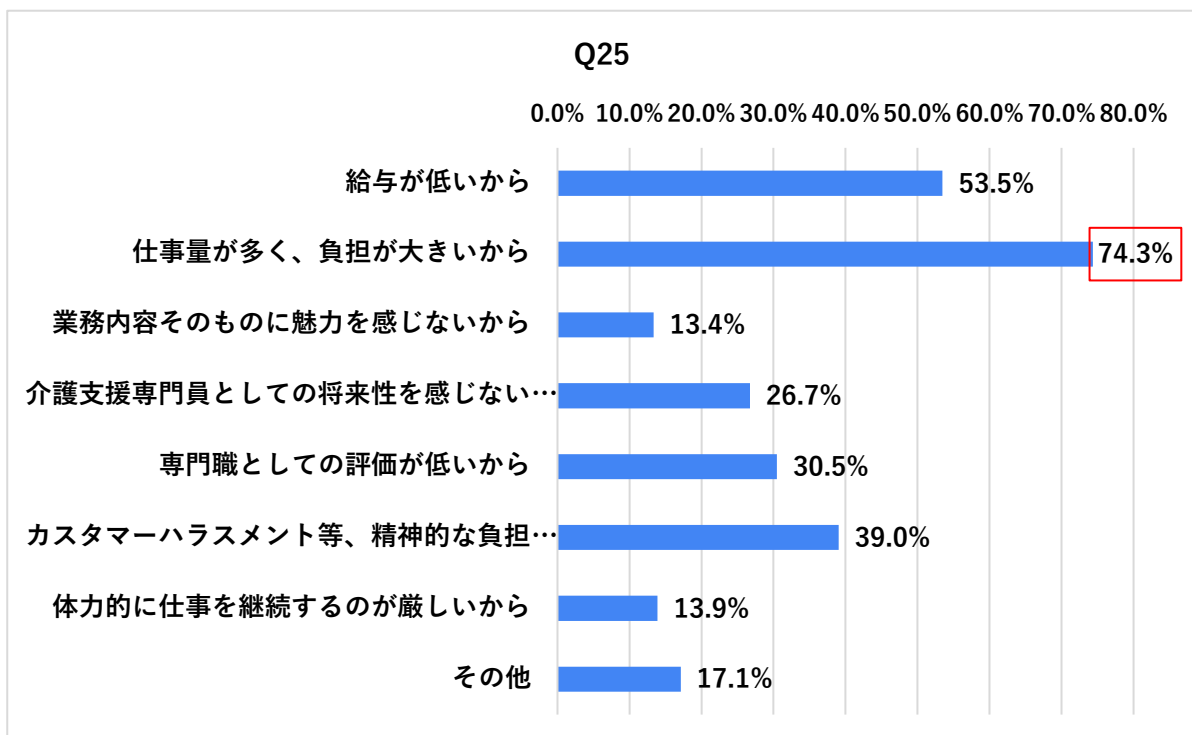
グラフ：「介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている」と回答した理由（Q24）

（※表は、p 83を参照）



グラフ：「介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている」と回答した理由（Q25）

（※表は、p 84を参照）





## (2) 総括

## <目的>

本調査は、喫緊の課題である介護支援専門員の人材不足について介護支援専門員を対象にその認識と業務実態を把握し、人材不足の背景・要因を明らかにすることを目的に実施した。

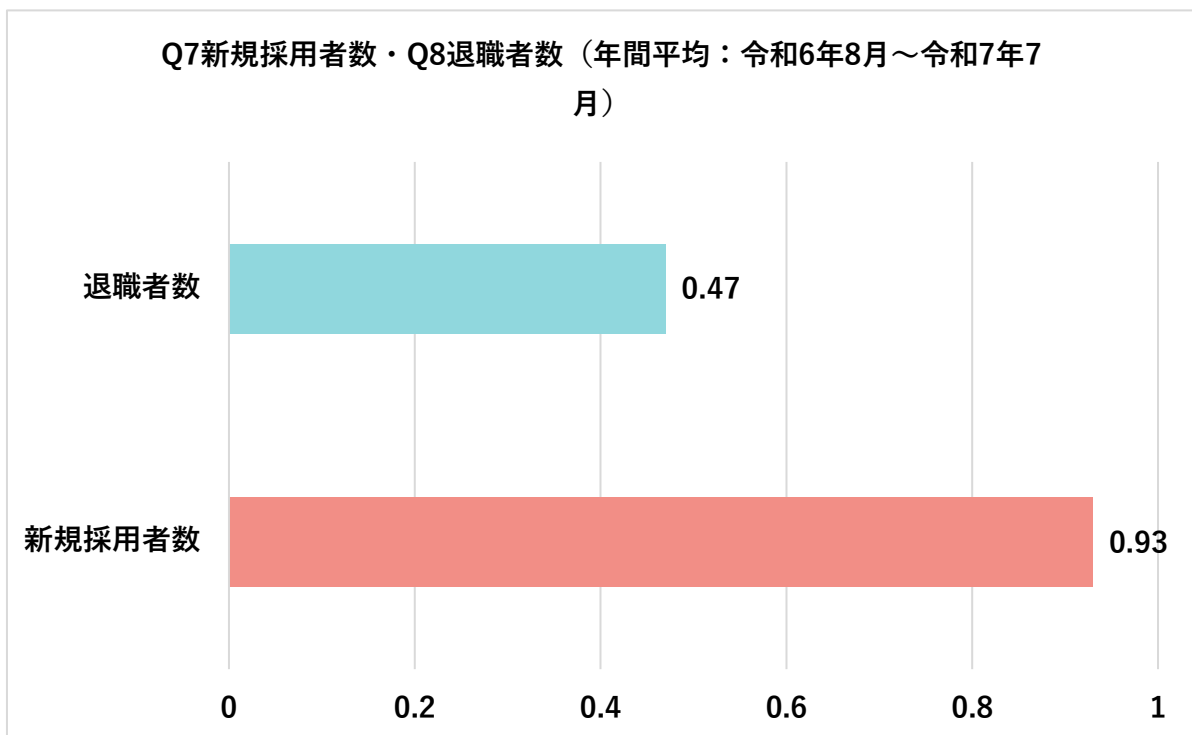
## 1. 人材不足の課題

調査結果から、介護支援専門員を取り巻く人材不足の問題は、複数の要因が複雑に交錯する構造を有していることが確認された。

採用・退職件数が少ない現状は一見すると安定的に映るが、実際には人員の流動性が著しく低く、社会的状況の変化や利用者ニーズの多様化に柔軟に対応し得ない脆弱性を内包している。

介護支援専門員の年齢構成は、40歳未満の1割未満に対し、60歳以上が約3割を占めるなど「介護支援専門員の高齢化の進行と若手不足」が顕著であり、世代交代の困難さも今後の大きな課題となる可能性がある。

近い将来、60歳以上の介護支援専門員の大量退職が現実化する可能性が高く、地域のケアマネジメント体制が急速に弱体化するリスクが高いことから、若年層の確保を中心とした中長期的な人材対策が急務である。



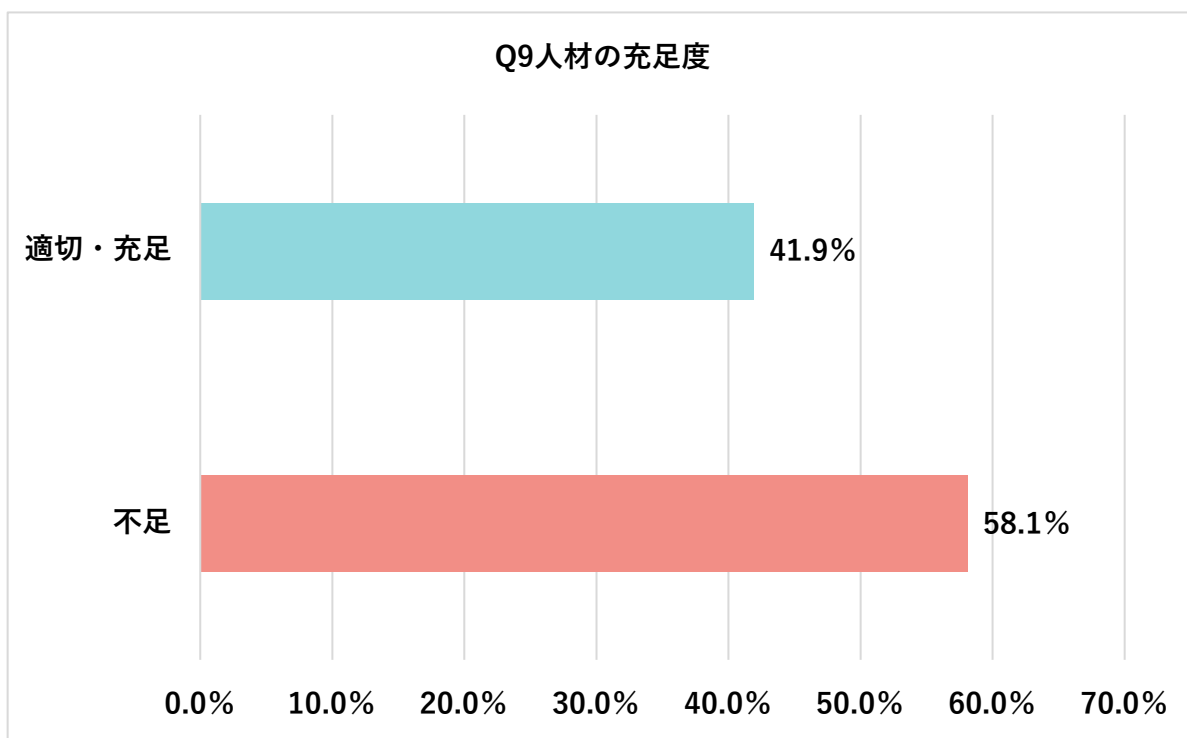
## 2. 人材の充足状況

人材の充足状況については、過半数の事業所が「不足」と回答しており、その背景には「困難ケースの増加」「新規ケースの増加」「退職者補充の不十分さ」などがある。

法人種別によって課題の傾向は異なり、「社会福祉法人（社会福祉協議会）」では「困難ケースの増加」、「営利法人」では「離職率の高さ」が顕著である点は注目される。

一方で「適切」「十分」と回答した事業所では、「定着率の高さ」「総ケース数の調整」「新規ケースの減少」などが理由として挙げられている。

事業所規模によって差異があり、特に「4人以上」の事業所では「定着率の高さ」が最も多く、「ICT活用による業務効率化」が充足要因として挙げられているのは「4人以上」の事業所だけであり、事業所規模の経済と技術導入の相乗効果が人材の充足と大いに関係していることを示唆している。



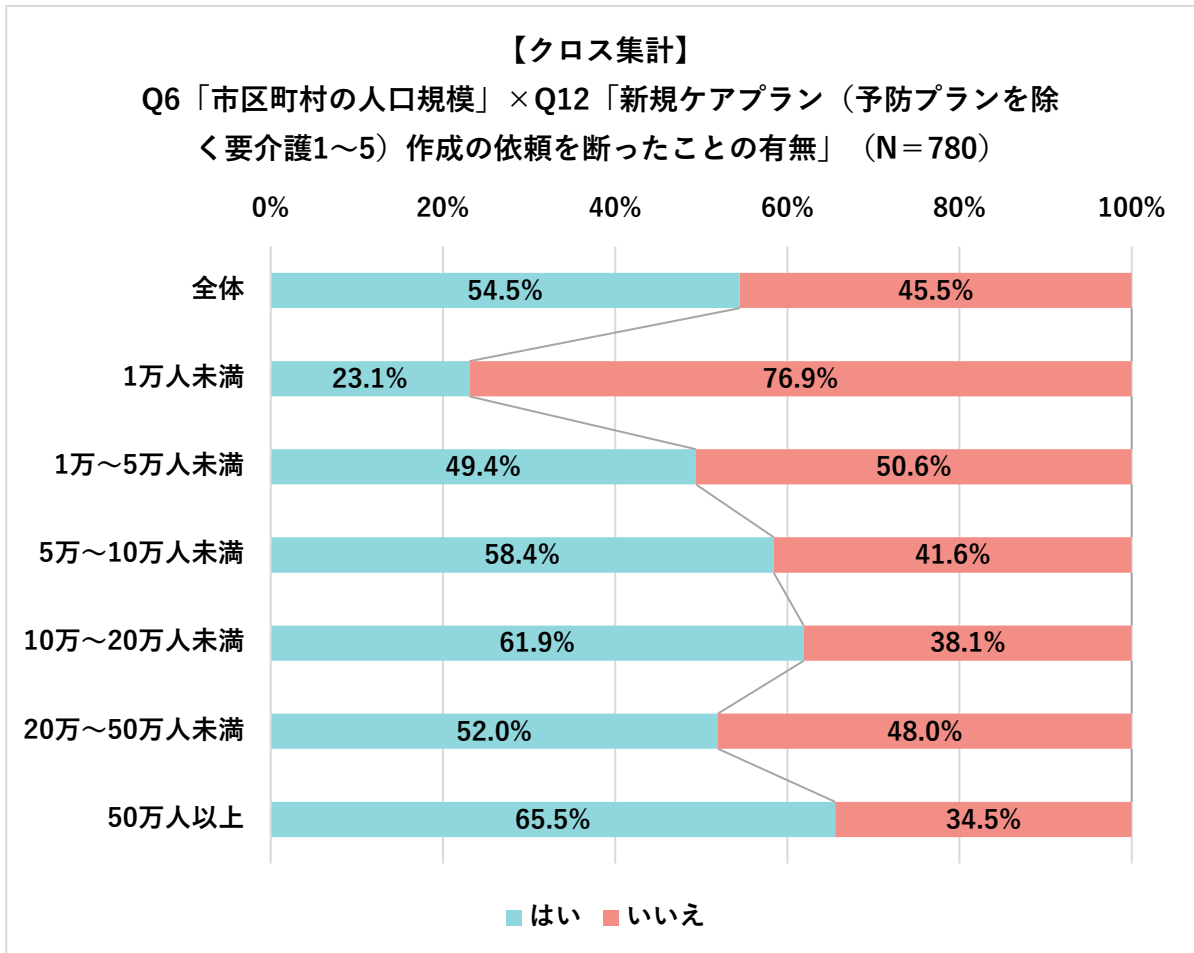
※「不足」は、大いに不足・不足・やや不足の合計。

### 3. 新規ケアプラン作成依頼への対応状況

新規ケアプラン作成依頼への対応状況からは、半数以上の事業所が依頼を断っており、受け入れ限界に直面していることが示唆された。

人口規模の大きな自治体ほど依頼を断る傾向が高く、人的資源と地域ニーズの不均衡が深刻化している。

都市部では給付管理件数の増加が業務負担を一層高めている可能性があり、今後の高齢化進展に伴い地域間格差が拡大することを踏まえれば、地域特性に応じた体制の再構築が不可欠である。



#### 4. 要介護者ケアプランの給付管理件数

令和7年7月と令和6年3月の給付管理数を比較するとほぼ横ばいとなっているが、分布の変化が見られ、特に標準的な担当件数「25～35件未満」が減少し、「35～45件未満」が増加し中間層からやや多めの件数層へシフトしている。

45件以上は微減していることから令和6年度の改正の影響はまだ現れておらず、質担保の意識が働いている可能性がある。

全体として「中間から多件数層へのシフト」が起きており、業務効率化やICT活用によって一定の件数増加を吸収していると考えられる。

#### Q15「令和7年7月」とQ14「令和6年3月」の給付管理件数の比較

	令和7年7月		令和6年3月		対令和6年3月	
	N	%	N	%	増減数	増減率
1～15件未満	38	4.9%	37	4.7%	1	2.7%
15～25件未満	115	14.7%	116	14.9%	△ 1	△0.9%
25～35件未満	379	48.6%	393	50.4%	△ 14	△3.6%
35～45件未満	228	29.2%	212	27.2%	16	7.5%
45件以上	20	2.6%	22	2.8%	△ 2	△9.1%
合計	780	100.0%	780	100.0%		

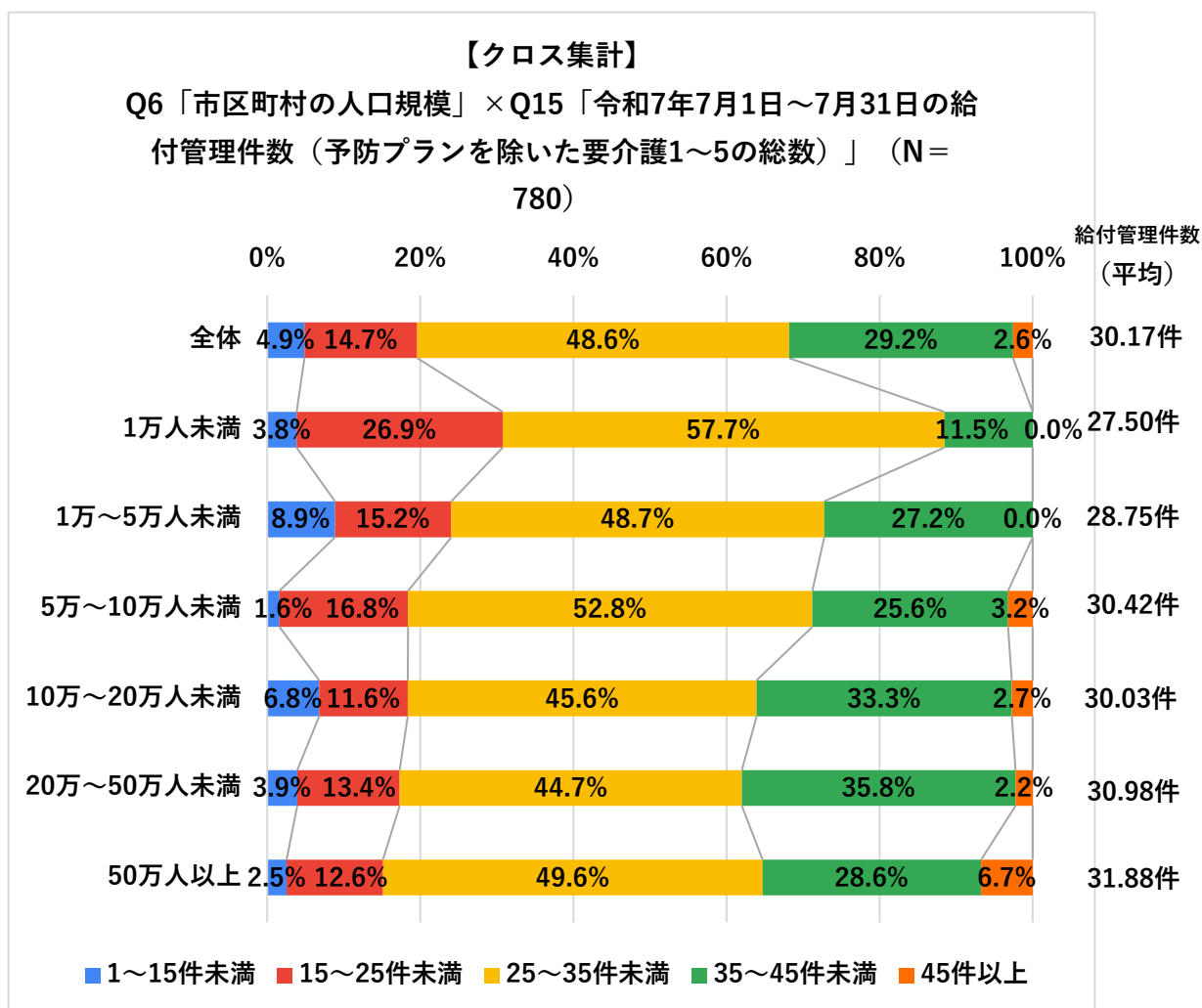
	令和7年7月	令和6年3月	増数
平均件数	30.17	29.82	0.35

人口規模別に令和7年7月の給付管理件数をみると、すべての人口規模において、担当件数「25～35件未満」が最も多くなっている。

「5万人未満」の都市では「45件以上」は0%となっているが、「50万人以上」の都市では6.7%と他と比較して最も高くなっている。

「20万～50万人未満」の都市では「35～45件未満」が他と比較して最多（35.8%）となっている。

規模が小さな自治体では給付管理件数の平均が低く（27～29件程度）、規模が大きい自治体ほど平均は高くなっている（30～32件程度）。



## 5. 給付管理件数に対する増減の程度

「現状維持」「増加できる」「減少希望」の3つのカテゴリーで分けると、最も多かったのは、件数の幅に差はあるものの担当件数を「増加できる」と回答した者で45.8%となっており、全体のほぼ半数に達した。

一方、減少を希望する者は28.7%であり、増加希望の方が17.1ポイント高かった。これらの結果から、全体として「まだ余力がある」と感じる者が多いことが示唆される。

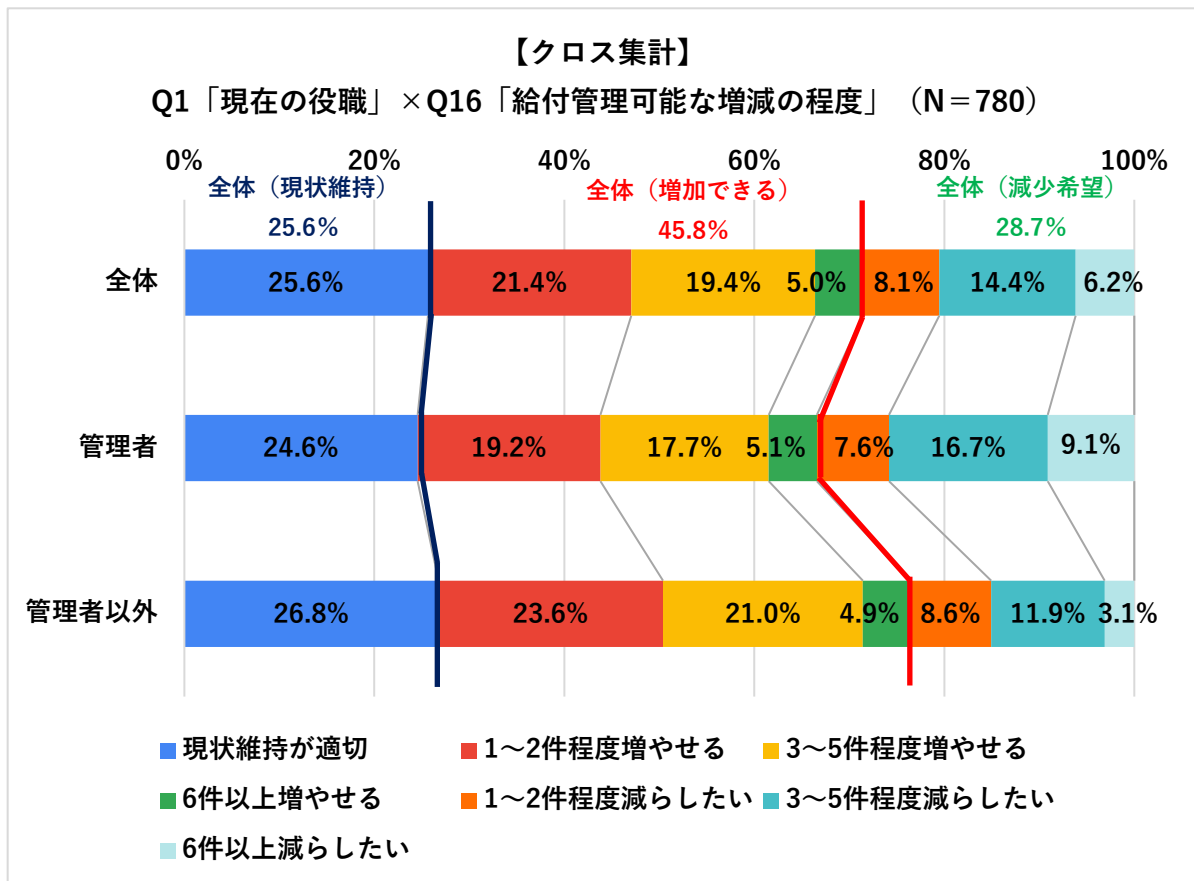
減少希望者の内訳では「3～5件程度減らしたい」が最も多く14.4%であり、一定数の者が強い負担感を抱いていることがうかがえる。

さらに、「管理者」と「管理者以外」を比較すると、増加可能と回答した割合は「管理者以外」の方が7.5ポイント高く、減少希望は「管理者」の方が9.8ポイント高かった。

管理者は事業所運営の安定化を重視し、近年増加している介護支援専門員の業務量やケアマネジメントの質の維持を考慮していることが示唆される。

なお、令和6年度報酬改定の結果、回答者の56.4%が担当件数の増加を求められており、そのうち53.9%が業務意欲の低下を示した。

業務意欲低下の背景には、「担当件数の増加が物理的・精神的な限界に達していること」や「給与が変わらず、減少したこと」が主因として挙げられた。

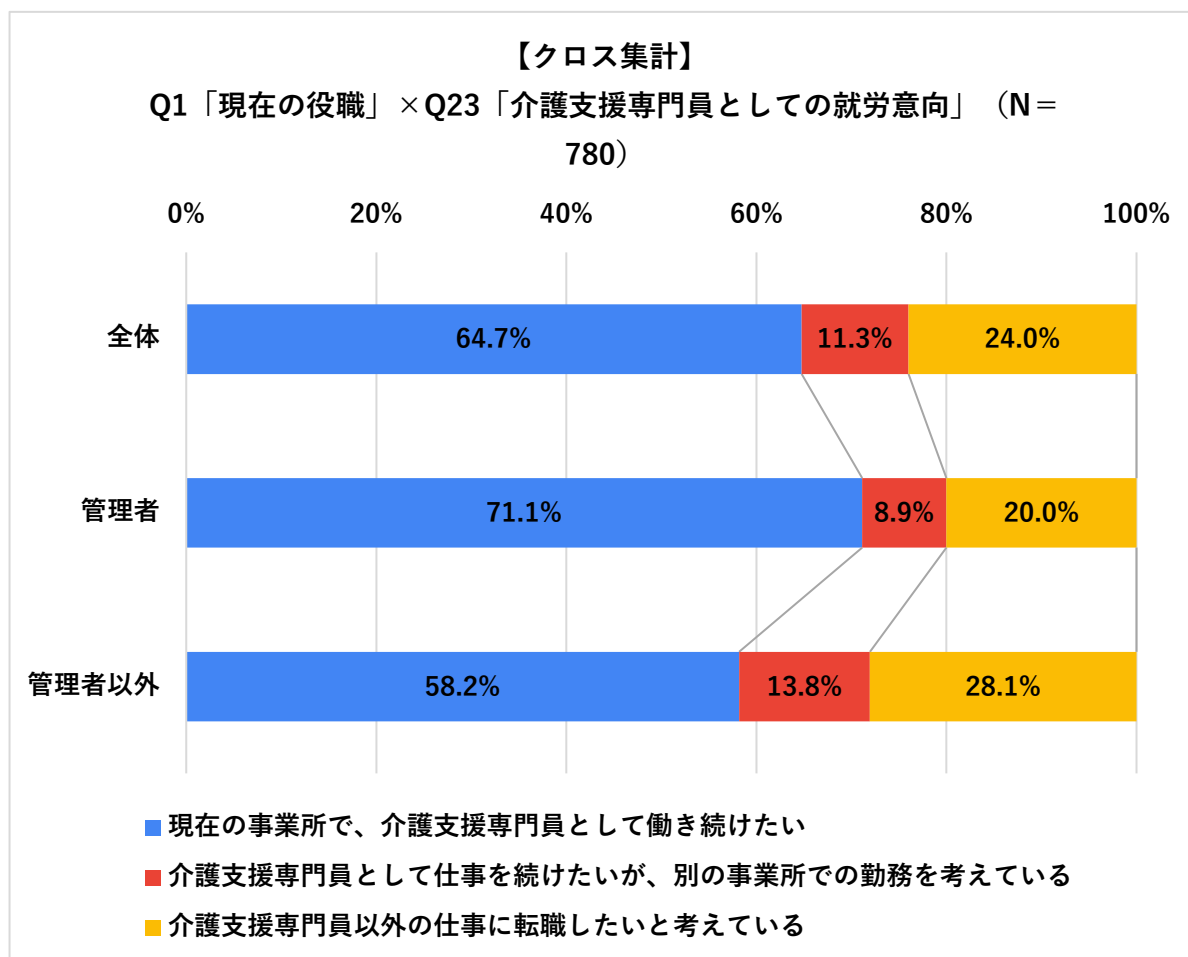


## 6. 就労意向

就労意向に関しては、「管理者」に比べて「管理者以外」の転職意向が高く約3割が「介護支援専門員以外の仕事に転職したい」と考えている。

要因として「業務負担」、「給与水準」、「精神的ストレス」、「専門職としての評価の低さ」が挙げられた。

これは職場環境やキャリアパス整備の不十分さを示しており、職務満足度の向上と職業的魅力の再構築が人材定着の鍵を握ることが示唆される。



## 7. 考察

以上の結果から、介護支援専門員の人材不足は、業務内容、職場環境、地域特性といった多面的要因が複合的に作用していることが確認された。

特に人材不足の理由の1番に「困難ケースの増加」が挙げられており、その背景は、単なる人員数の不足ではなく、利用者のニーズ（高齢化、単身世帯の増加、精神疾患や複合的課題を抱える利用者の増加等）が変化し質的な負荷が増大していることが考えられる。

また「転職意向」の要因として、職場環境や待遇の課題などが影響していることから、同じ「人材不足」でも、質的課題と量的（処遇面）課題の両方が存在していることが見えてきた。

人材の充足状況をもても、法人種別・規模によって課題が異なるため、一律の人材確保政策ではなく、法人特性や規模に応じた多層的な支援策が必要である。

ICT活用は充足要因として有効だが、導入には一定の人員規模や投資余力が必要であり、小規模事業所への支援策も焦点の一つと考える。

これからは“画一的な人材確保策”ではなく、“多様な課題に応じた柔軟な支援”が一層求められる。

従来、人材充足の鍵は「採用」を注視してきたが、稼働層が今後減少していく中で、それよりも「定着」「効率化」「ケースの調整」など法人種別・規模ごとに異なる課題を踏まえた多層的な支援を講じる必要がある。

人員不足が離職を呼び、離職がさらに人員不足を加速させるという「負の循環」を断ち切ることが重要である。

今後は、現場の実態に即した人材確保・育成策の強化に加え、ケアマネジメントの質を維持・向上させるための制度の見直しや介護支援専門員への支援の在り方、事業所の特性に応じた柔軟な支援策などについて、継続的な検討と改善が求められる。

また、中高年層の活用（継続就労支援）や職場環境の改善は即時に取り組み可能な課題である。

再雇用制度の拡充、柔軟な勤務体制の導入、ICT・IOTの活用による業務負担軽減などは制度改正を待たずとも事業者自身で実施可能であることから、人材不足の解消には国と事業者が協働して取り組むことが重要である。



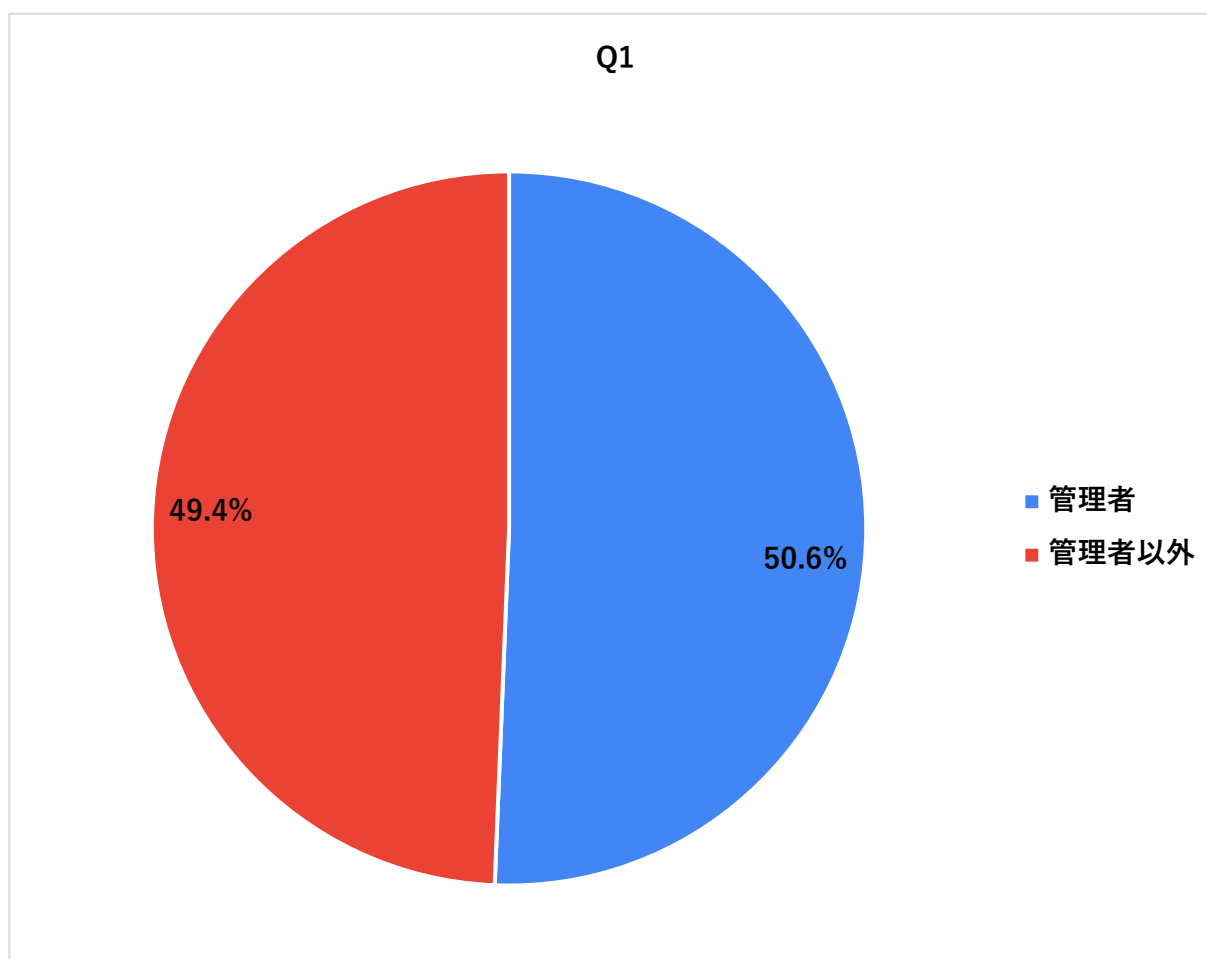
### **(3) 調査結果**

※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

Q1.あなたの現在の役職として最も当てはまるものをお答えください。[SA] (N=780)

・回答者の役職は、「管理者」50.6%、「管理者以外」49.4%であった。

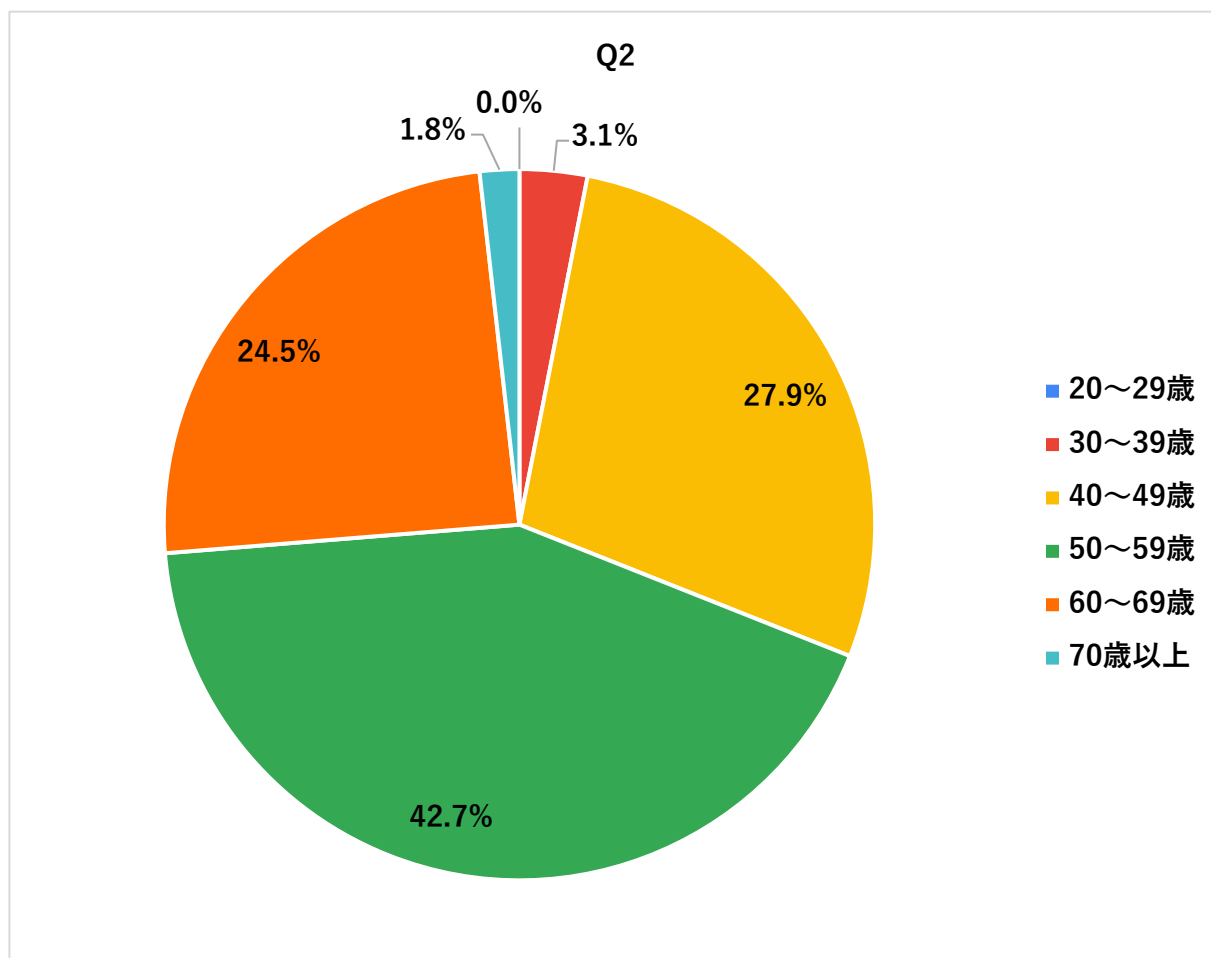
	N	%
管理者	395	50.6%
管理者以外	385	49.4%
合計	780	100.0%



Q2.あなたの年齢をお答えください。[SA] (N=780)

- ・回答者の年齢は、「50～59歳」が最も多く、42.7%であった。次いで、「40～49歳」27.9%、「60～69歳」24.5%が多い。

	N	%
20～29歳	0	0.0%
30～39歳	24	3.1%
40～49歳	218	27.9%
50～59歳	333	42.7%
60～69歳	191	24.5%
70歳以上	14	1.8%
合計	780	100.0%



Q3.介護支援専門員としての実務経験年数（通算年数）について伺います。

以下、

①『居宅介護支援事業所』

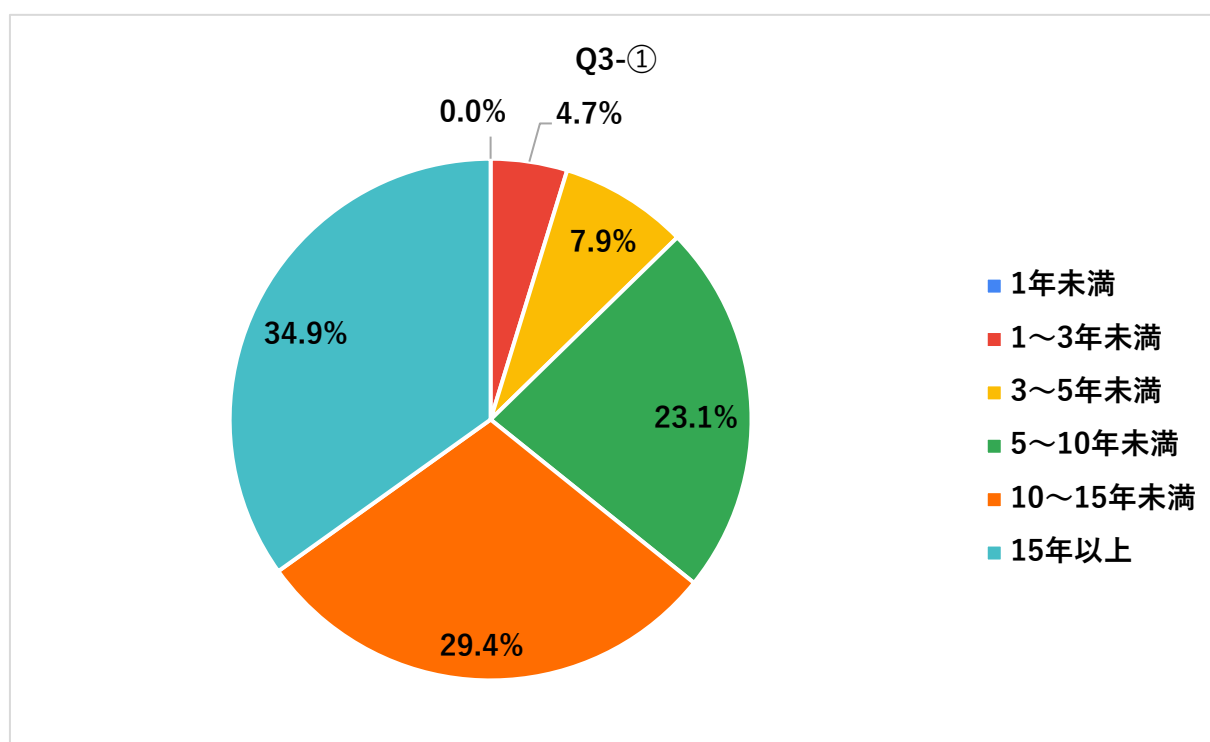
②『居宅介護支援事業所【以外】（介護保険施設や認知症対応型共同生活介護等）』

それぞれについてお答えください。[SA]（N=780）

- ・①「居宅介護支援事業所」での実務経験年数（通算年数）は、「15年以上」が最も多く、34.9%であった。次いで、「10～15年未満」29.4%、「5～10年未満」23.1%が多く、5年以上が約9割を占めている。
- ・②「居宅介護支援事業所【以外】」での実務経験年数（通算年数）は、「1年未満」が最も多く、51.4%であった。

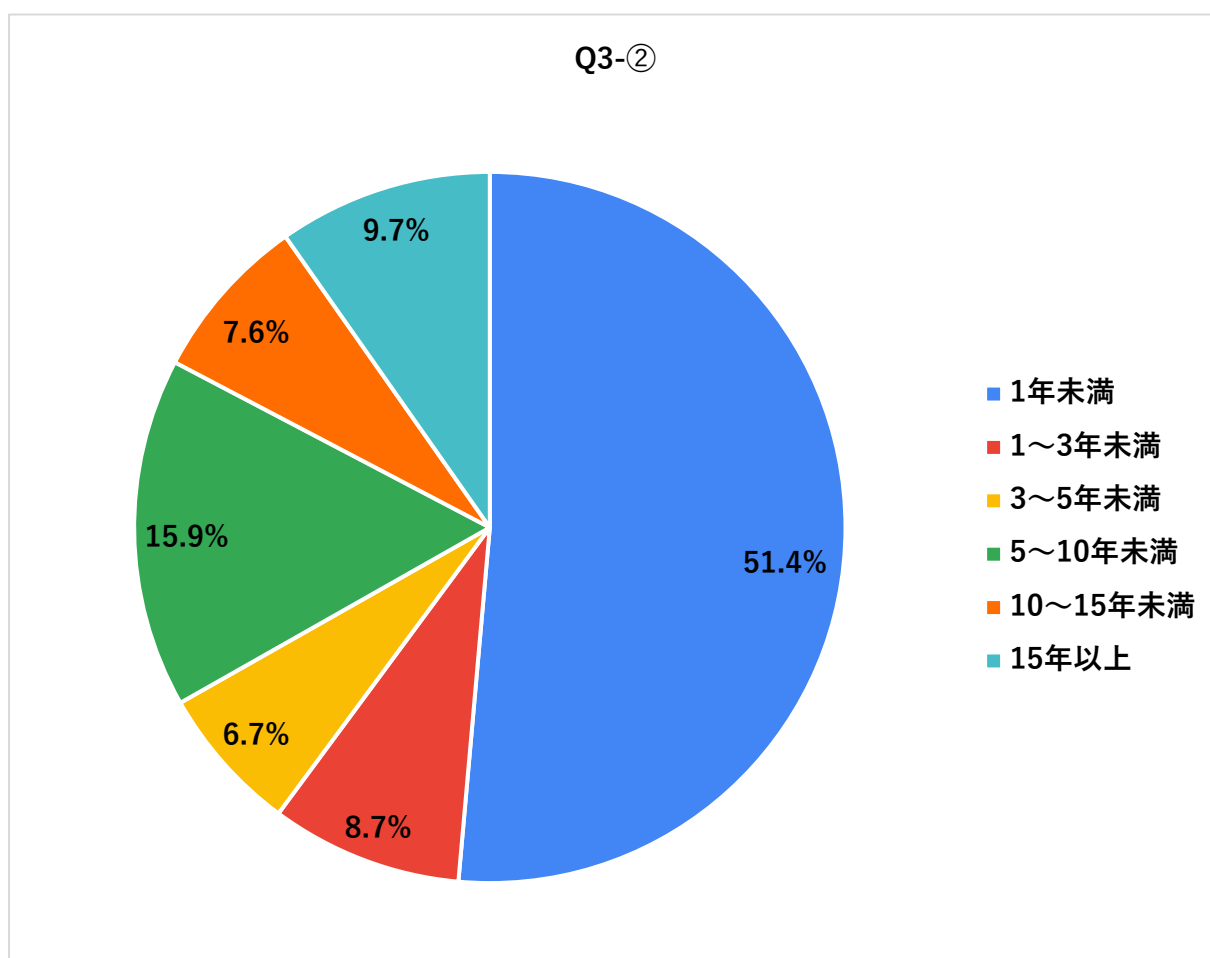
①『居宅介護支援事業所』

	N	%
1年未満	0	0.0%
1～3年未満	37	4.7%
3～5年未満	62	7.9%
5～10年未満	180	23.1%
10～15年未満	229	29.4%
15年以上	<u>272</u>	<u>34.9%</u>
合計	780	100.0%



②『居宅介護支援事業所【以外】（介護保険施設や認知症対応型共同生活介護等）』

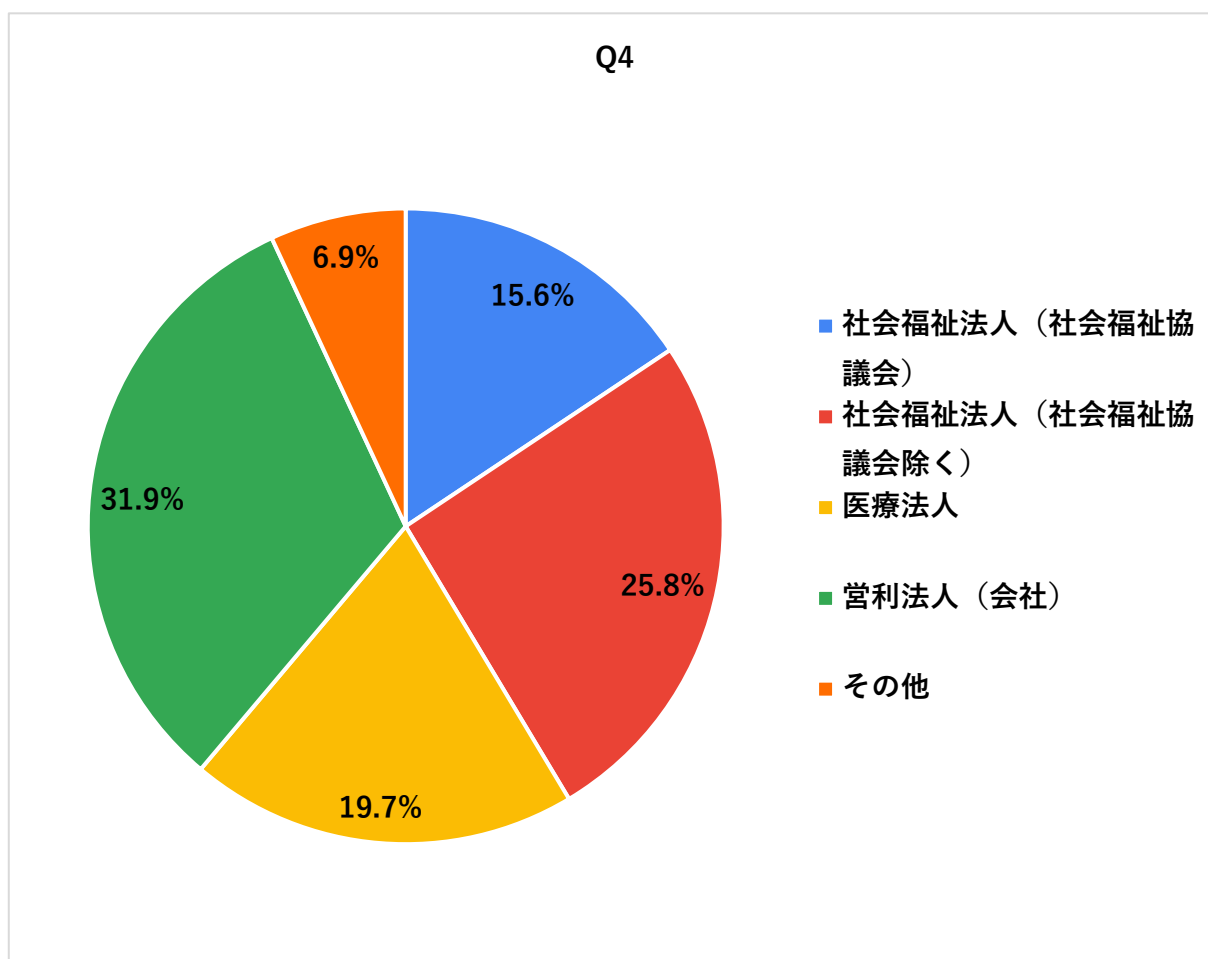
	N	%
1年未満	401	51.4%
1～3年未満	68	8.7%
3～5年未満	52	6.7%
5～10年未満	124	15.9%
10～15年未満	59	7.6%
15年以上	76	9.7%
合計	780	100.0%



Q4.あなたが現在勤務している居宅介護支援事業所の法人種別をお答えください。[SA] (N=780)

- ・回答者の法人種別は、「営利法人（会社）」が最も多く、31.9%であった。次いで、「社会福祉法人（社会福祉協議会除く）」25.8%、「医療法人」19.7%が多い。

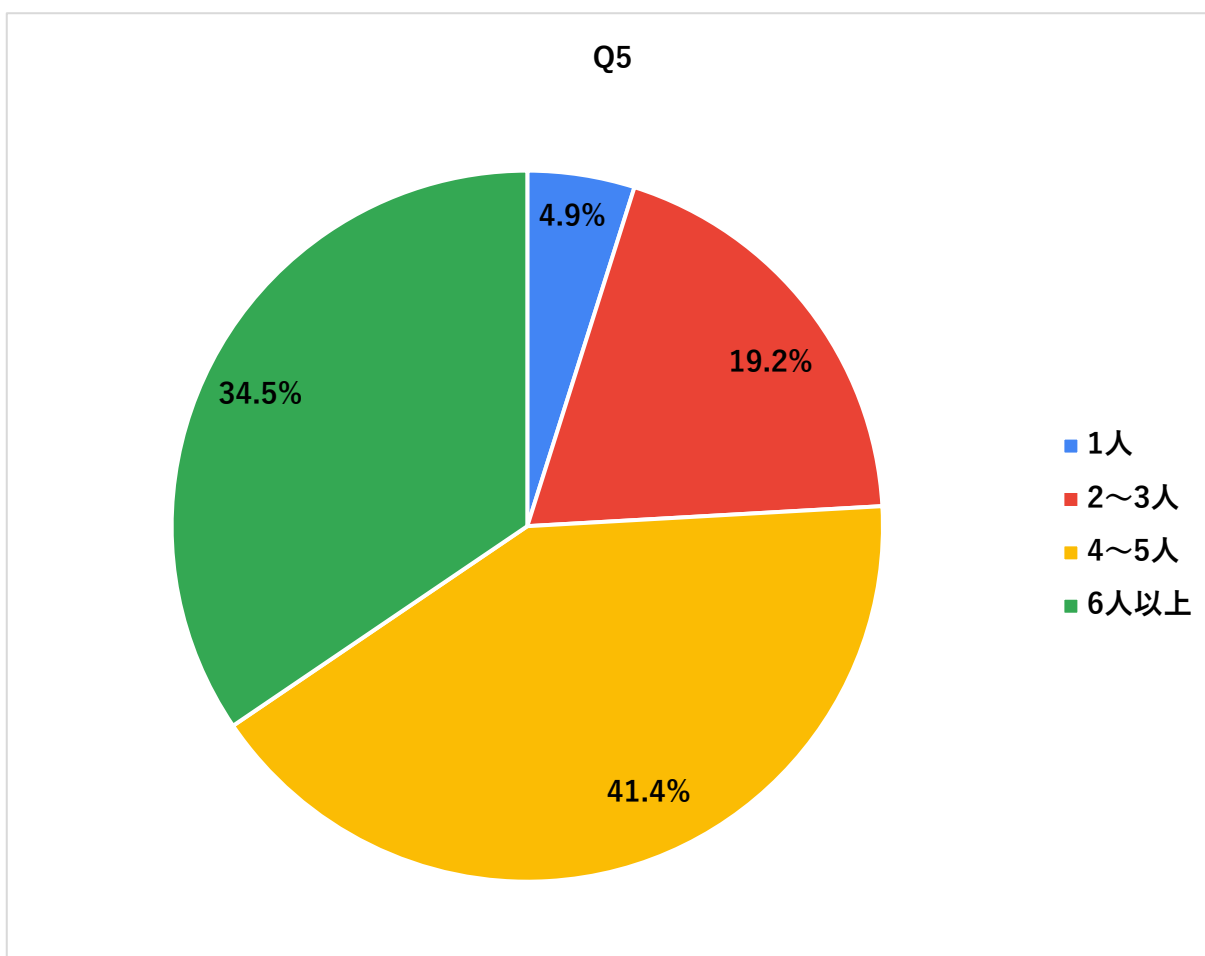
	N	%
社会福祉法人（社会福祉協議会）	122	15.6%
社会福祉法人（社会福祉協議会除く）	201	25.8%
医療法人	154	19.7%
営利法人（会社）	249	31.9%
その他	54	6.9%
合計	780	100.0%



Q5.あなたが現在勤務している居宅介護支援事業所の介護支援専門員数（常勤・非常勤の別は問わない）をお答えください。[SA]（N=780）

- ・介護支援専門員数は、「4～5人」が最も多く、41.4%であった。次いで、「6人以上」34.5%、「2～3人」19.2%が多い。
- ・「4人以上」で構成される事業所が約8割を占めている。

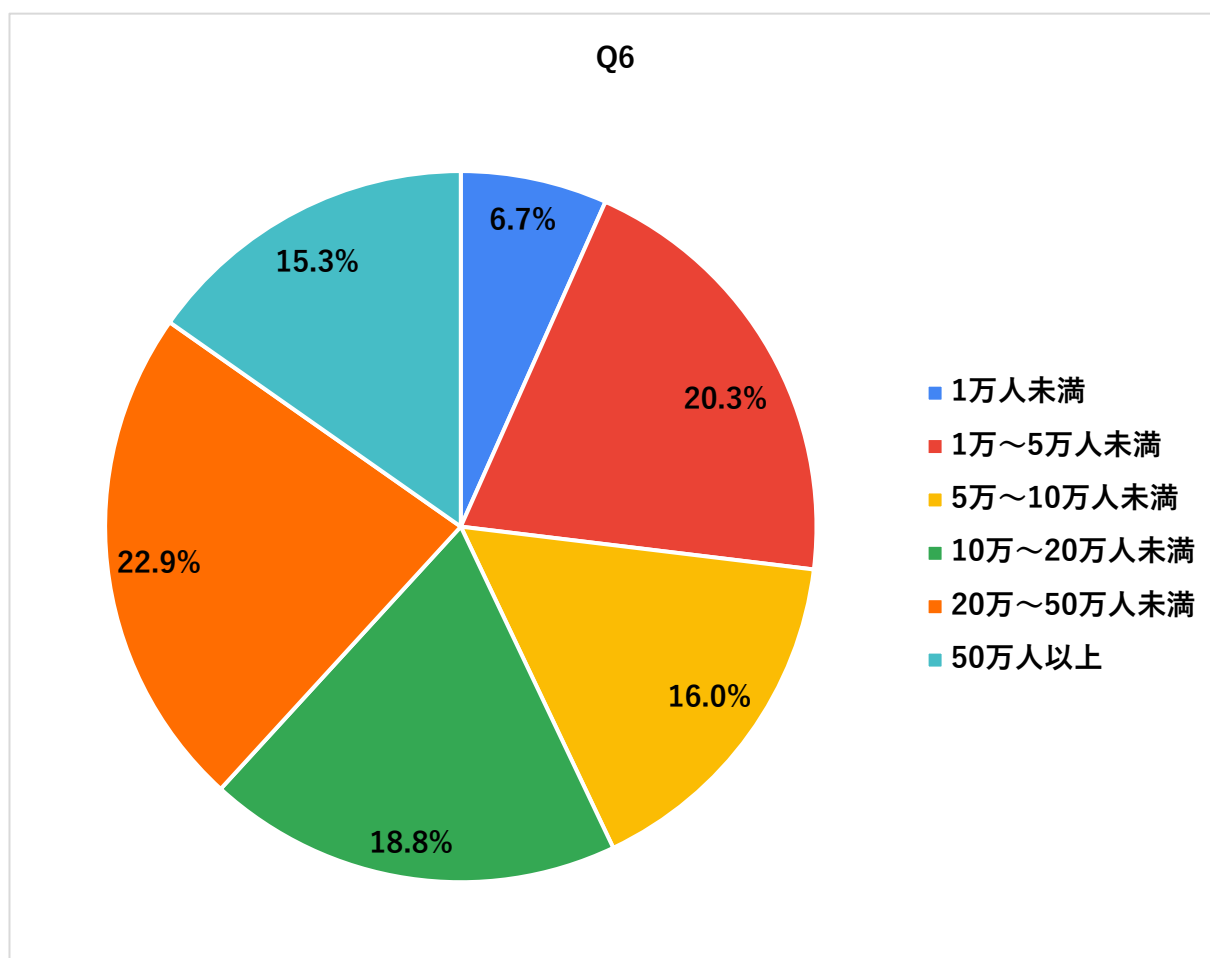
	N	%
1人	38	4.9%
2～3人	150	19.2%
4～5人	323	41.4%
6人以上	269	34.5%
合計	780	100.0%



Q6.あなたが現在勤務している居宅介護支援事業所が所在する市区町村の人口規模をお答えください。[SA] (N=780)

- ・市区町村の人口規模は、「20万～50万人未満」が最も多く、22.9%であった。次いで、「1万～5万人未満」20.3%、「10万～20万人未満」18.8%が多い。

	N	%
1万人未満	52	6.7%
1万～5万人未満	158	20.3%
5万～10万人未満	125	16.0%
10万～20万人未満	147	18.8%
20万～50万人未満	179	22.9%
50万人以上	119	15.3%
合計	780	100.0%

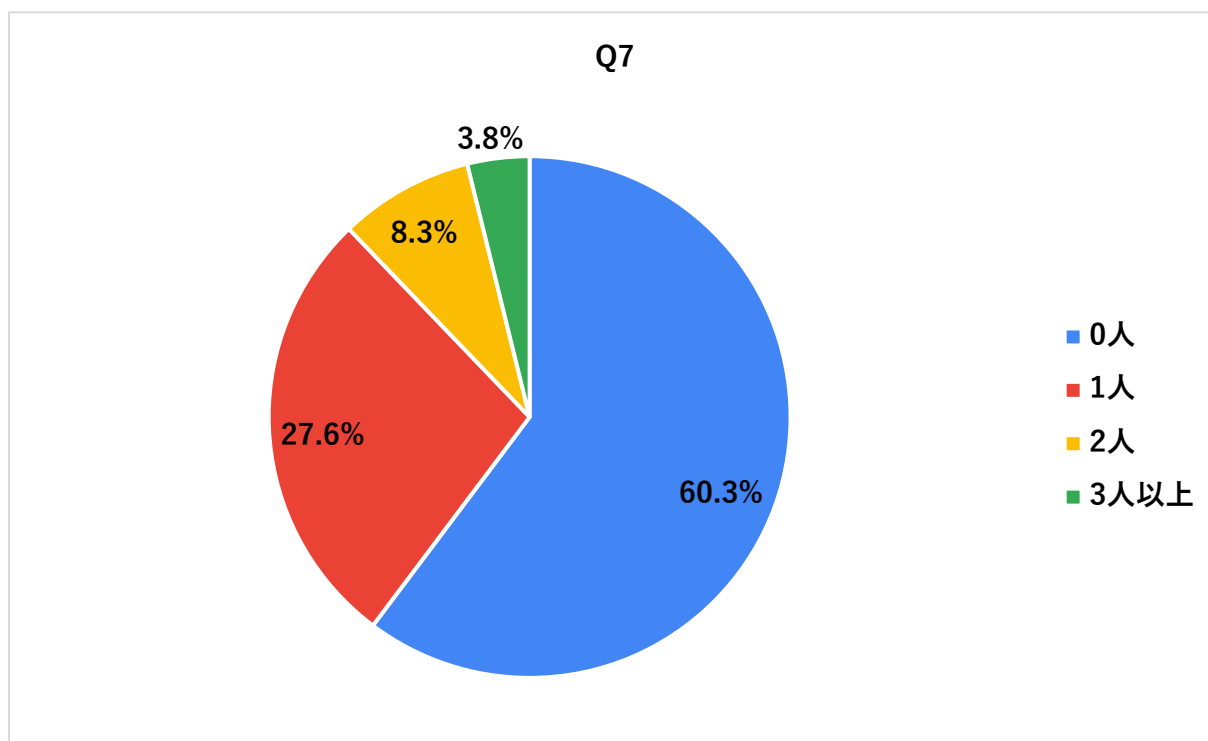


**Q7.現在勤務している居宅介護支援事業所で働く介護支援専門員の、この一年間（令和6年8月1日～令和7年7月31日）での「新規採用者数」をお答えください。[FA]（N=780）**

- ・介護支援専門員の、この一年間（令和6年8月1日～令和7年7月31日）での「新規採用者数」は、「0人」が最も多く、60.3%であった。次いで、「1人」27.6%が多い。
- ・平均値は、0.93人であった。

※平均値は、回答者が直接入力した数値（0～40）を合算し、回答者数で割って算出。

	N	%
0人	470	60.3%
1人	215	27.6%
2人	65	8.3%
3人以上	30	3.8%
合計	780	100.0%



	回答数（件）	合計数（人）	平均値（人）	標準偏差（人）
新規採用者数	780	729	0.93	3.35

※平均値とは、収集したデータの合計をデータの個数で割った値のことである。

※標準偏差とは、データのバラツキを示す指標の一つである。

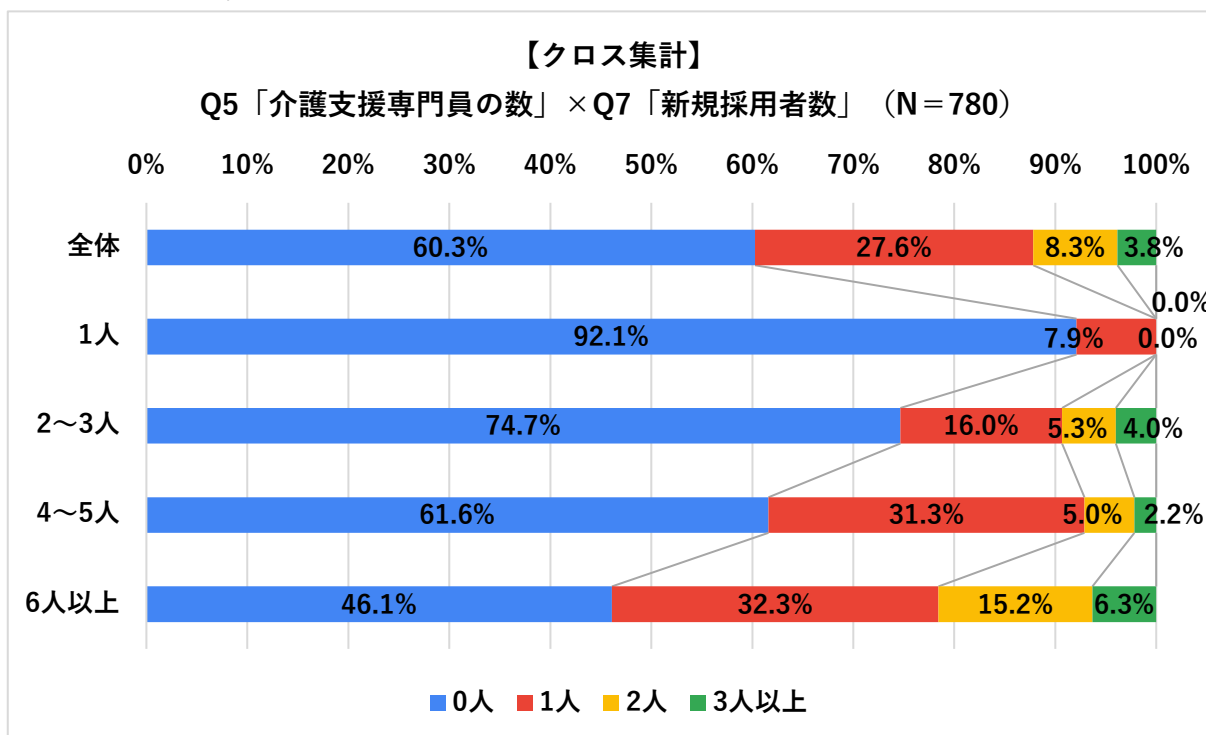
【クロス集計】

Q5「介護支援専門員の数」×Q7「新規採用者数」 (N=780)

- ・介護支援専門員の数別に新規採用者数をみると、すべての規模において「0人」の回答が最も多い。
- ・一方で、介護支援専門員の数が増えるにつれて新規採用者数も増加する傾向がみられ、特に「6人以上」では、1人以上の新規採用をしている割合が53.8%であった。

	全体	0人	1人	2人	3人以上
全体	780	470	215	65	30
	100.0%	60.3%	27.6%	8.3%	3.8%
1人	38	35	3	0	0
	100.0%	92.1%	7.9%	0.0%	0.0%
2~3人	150	112	24	8	6
	100.0%	74.7%	16.0%	5.3%	4.0%
4~5人	323	199	101	16	7
	100.0%	61.6%	31.3%	5.0%	2.2%
6人以上	269	124	87	41	17
	100.0%	46.1%	32.3%	15.2%	6.3%

カイ2乗検定：p<.05

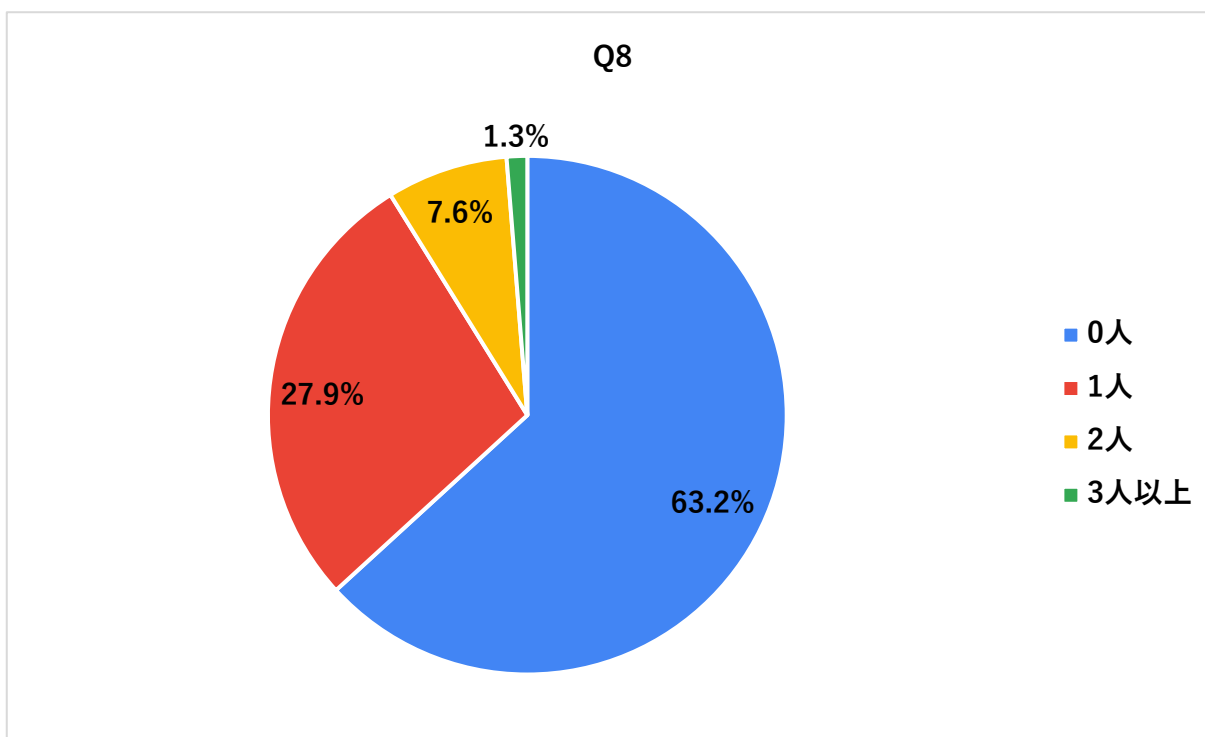


**Q8.現在勤務している居宅介護支援事業所で働く介護支援専門員の、この一年間（令和6年8月1日～令和7年7月31日）での「退職者数」をお答えください。[FA]（N=780）**

- ・介護支援専門員の、この一年間（令和6年8月1日～令和7年7月31日）での「退職者数」は、「0人」が最も多く、63.2%であった。次いで、「1人」27.9%が多い。
- ・平均値は、0.47人であった。

※平均値は、回答者が直接入力した数値（0～4）を合算し、回答者数で割って算出。

	N	%
0人	493	63.2%
1人	218	27.9%
2人	59	7.6%
3人以上	10	1.3%
合計	780	100.0%



	回答数（件）	合計数（人）	平均値（人）	標準偏差（人）
退職者数	780	367	0.47	0.70

※平均値とは、収集したデータの合計をデータの個数で割った値のことである。

※標準偏差とは、データのバラツキを示す指標の一つである。

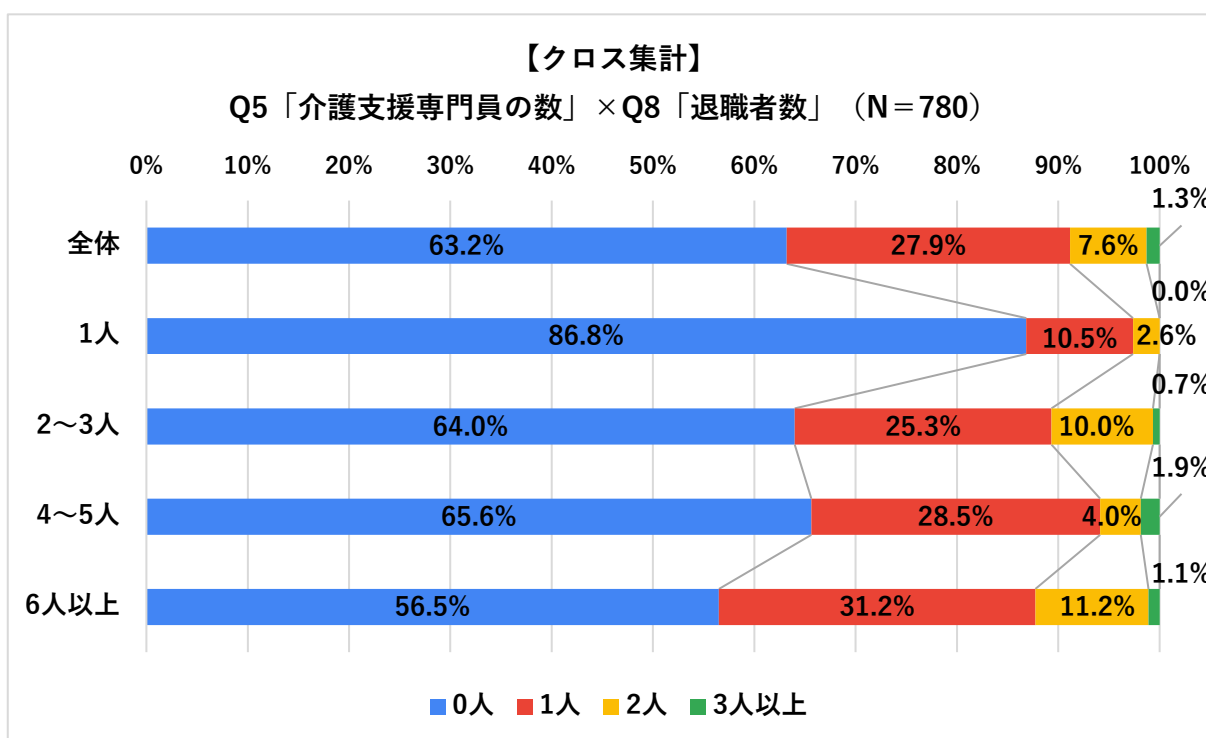
【クロス集計】

Q5「介護支援専門員の数」×Q8「退職者数」 (N=780)

- ・介護支援専門員の数別に退職者数をみると、すべての規模において「0人」の回答が最も多い。
- ・一方で、介護支援専門員の数が増えるにつれて退職者数も増加する傾向がみられ、特に「6人以上」では、1人以上の退職者の割合が43.5%であった。

	全体	0人	1人	2人	3人以上
全体	780	493	218	59	10
	100.0%	63.2%	27.9%	7.6%	1.3%
1人	38	33	4	1	0
	100.0%	86.8%	10.5%	2.6%	0.0%
2~3人	150	96	38	15	1
	100.0%	64.0%	25.3%	10.0%	0.7%
4~5人	323	212	92	13	6
	100.0%	65.6%	28.5%	4.0%	1.9%
6人以上	269	152	84	30	3
	100.0%	56.5%	31.2%	11.2%	1.1%

カイ2乗検定：p<.05



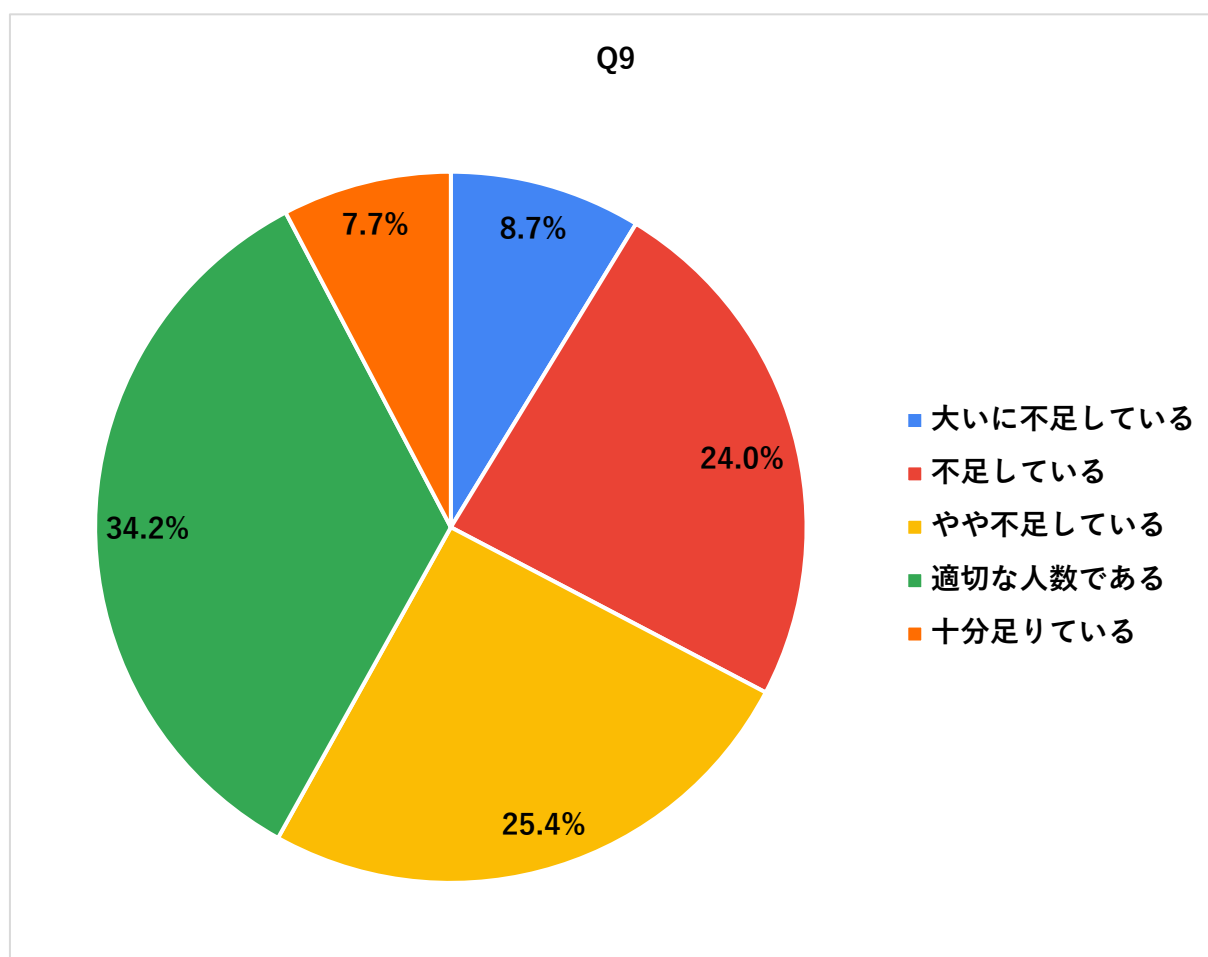
Q9.現在勤務している居宅介護支援事業所のこととして、お答えください。

事業所全体の業務量（全給付管理とそれらに付随する業務を含む）に対する介護支援専門員の充足度をお答えください。[SA]（N=780）

- ・介護支援専門員の充足度は、「適切な人数である」が最も多く、34.2%であった。
- ・「大いに不足している」「不足している」「やや不足している」の回答の計は、58.1%であった。

	N	%
大いに不足している	68	8.7%
不足している	187	24.0%
やや不足している	198	25.4%
適切な人数である	267	34.2%
十分足りている	60	7.7%
合計	780	100.0%

58.1%

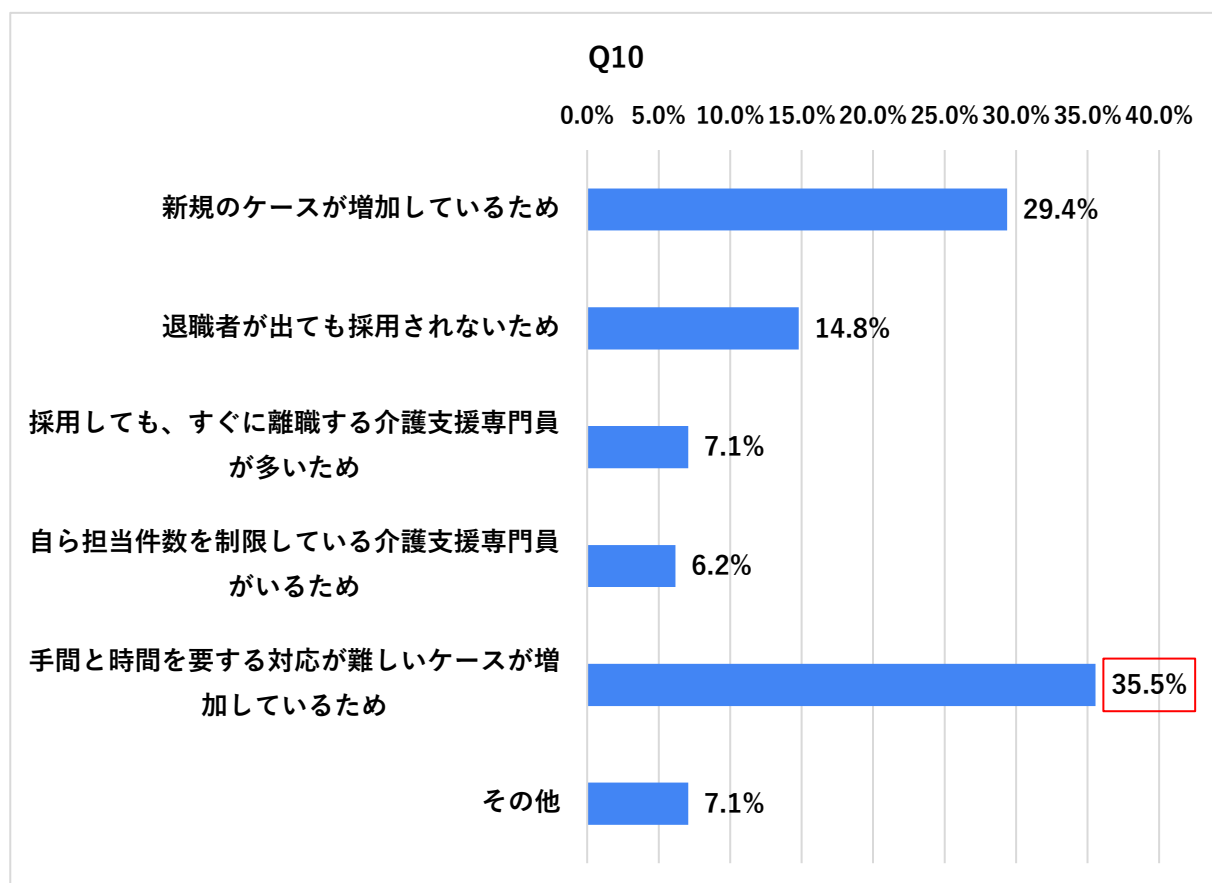


Q10.Q9で「不足している」と回答した方に伺います。

理由として最も近いものをひとつお答えください。[SA] (N=453)

- ・「不足している」と回答した理由は、「手間と時間を要する対応が難しいケースが増加しているため」が最も多く、35.5%であった。次いで、「新規のケースが増加しているため」29.4%、「退職者が出て採用されないため」14.8%が多い。
- ・その他の回答としては、「介護支援専門員の高齢化」といった回答が多くみられた。

	N	%
新規のケースが増加しているため	133	29.4%
退職者が出て採用されないため	67	14.8%
採用しても、すぐに離職する介護支援専門員が多いため	32	7.1%
自ら担当件数を制限している介護支援専門員がいるため	28	6.2%
手間と時間を要する対応が難しいケースが増加しているため	161	35.5%
その他	32	7.1%
合計	453	100.0%



【クロス集計】

Q4「法人種別」×Q10「Q9で「不足している」と回答した理由」（N=453）

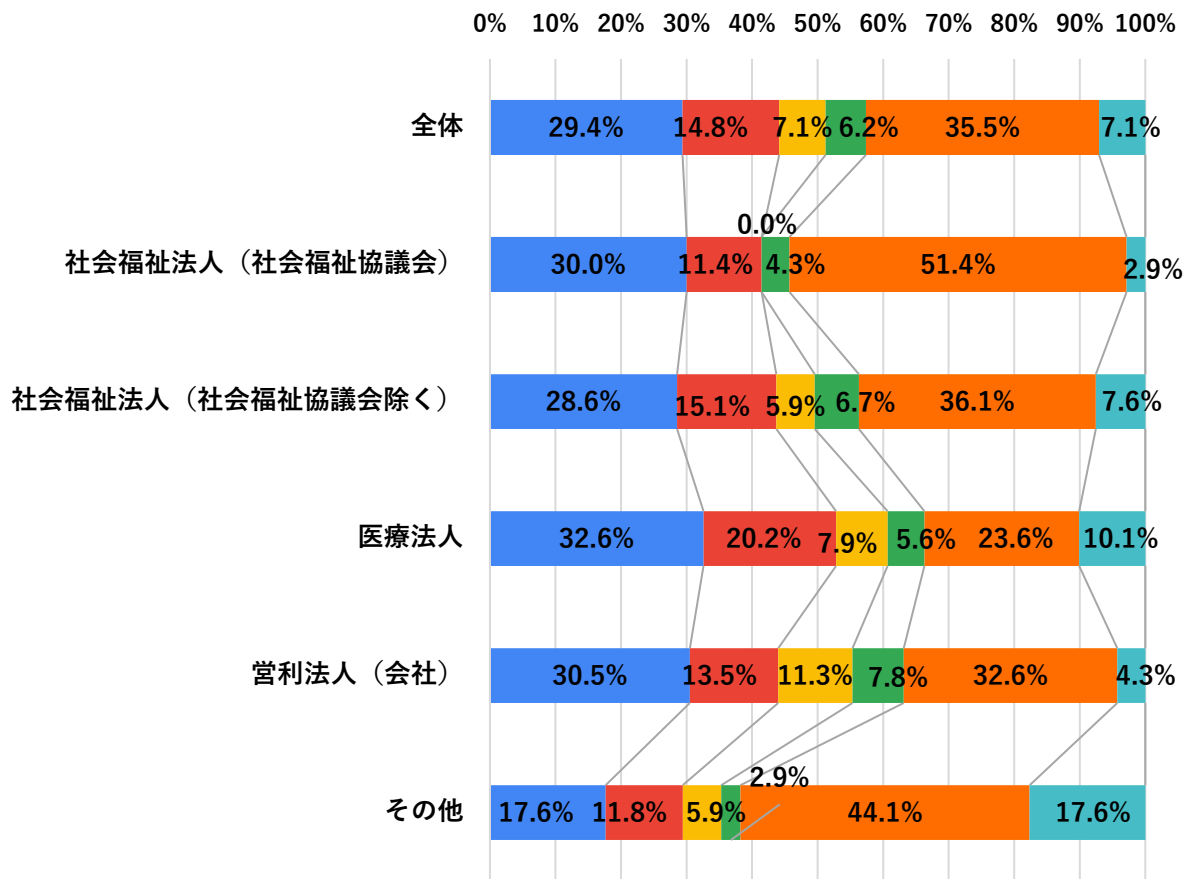
- ・法人種別に介護支援専門員の充足度が不足していると回答した理由をみると、「医療法人」においては、「新規のケースが増加しているため」が32.6%で最も高く、それ以外では「手間と時間を要する対応が難しいケースが増加しているため」がそれぞれ32.6%以上で最も高い。
- ・「手間と時間を要する対応が難しいケースが増加しているため」の回答に着目してみると、「社会福祉法人（社会福祉協議会）」の割合は51.4%で、他の法人種別と比較すると最も高い。
- ・「採用しても、すぐに離職する介護支援専門員が多いため」の回答に着目してみると、「営利法人（会社）」の割合は11.3%で、他の法人種別と比較すると最も高い。

	全体	新規のケースが増加しているため	退職者が出ても採用されないため	採用しても、すぐに離職する介護支援専門員が多いため	自ら担当件数を制限している介護支援専門員がいるため	手間と時間を要する対応が難しいケースが増加しているため	その他
全体	453	133	67	32	28	161	32
	100.0%	29.4%	14.8%	7.1%	6.2%	35.5%	7.1%
社会福祉法人（社会福祉協議会）	70	21	8	0	3	36	2
	100.0%	30.0%	11.4%	0.0%	4.3%	51.4%	2.9%
社会福祉法人（社会福祉協議会除く）	119	34	18	7	8	43	9
	100.0%	28.6%	15.1%	5.9%	6.7%	36.1%	7.6%
医療法人	89	29	18	7	5	21	9
	100.0%	32.6%	20.2%	7.9%	5.6%	23.6%	10.1%
営利法人（会社）	141	43	19	16	11	46	6
	100.0%	30.5%	13.5%	11.3%	7.8%	32.6%	4.3%
その他	34	6	4	2	1	15	6
	100.0%	17.6%	11.8%	5.9%	2.9%	44.1%	17.6%

カイ2乗検定： $p < .05$

【クロス集計】

Q4「法人種別」×Q10「Q9で「不足している」と回答した理由」(N=453)

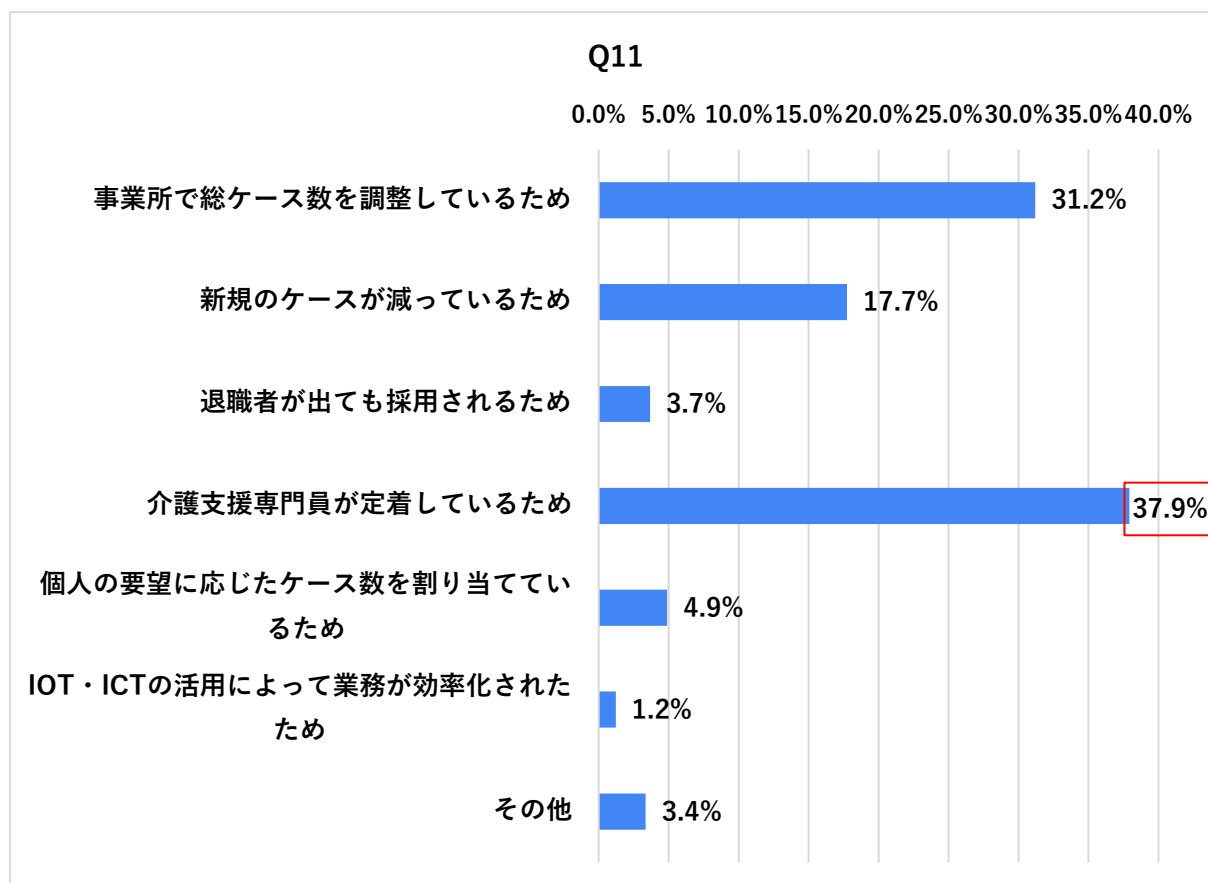


- 新規のケースが増加しているため
- 退職者が出て採用されないため
- 採用しても、すぐに離職する介護支援専門員が多いため
- 自ら担当件数を制限している介護支援専門員がいるため
- 手間と時間を要する対応が難しいケースが増加しているため
- その他

Q11.Q9で「適切な人数である」「十分足りている」と回答した方に伺います。  
理由として最も近いものをひとつお答えください。[SA] (N=327)

- ・「適切な人数である」「十分足りている」と回答した理由は、「介護支援専門員が定着しているため」が最も多く、37.9%であった。次いで、「事業所で総ケース数を調整しているため」31.2%、「新規のケースが減っているため」17.7%が多い。

	N	%
事業所で総ケース数を調整しているため	102	31.2%
新規のケースが減っているため	58	17.7%
退職者が出てても採用されるため	12	3.7%
介護支援専門員が定着しているため	124	37.9%
個人の要望に応じたケース数を割り当てているため	16	4.9%
IOT・ICTの活用によって業務が効率化されたため	4	1.2%
その他	11	3.4%
合計	327	100.0%



【クロス集計】

Q5「介護支援専門員の数」×Q11「Q9で「適切な人数である」「十分足りている」と回答した理由」（N=327）

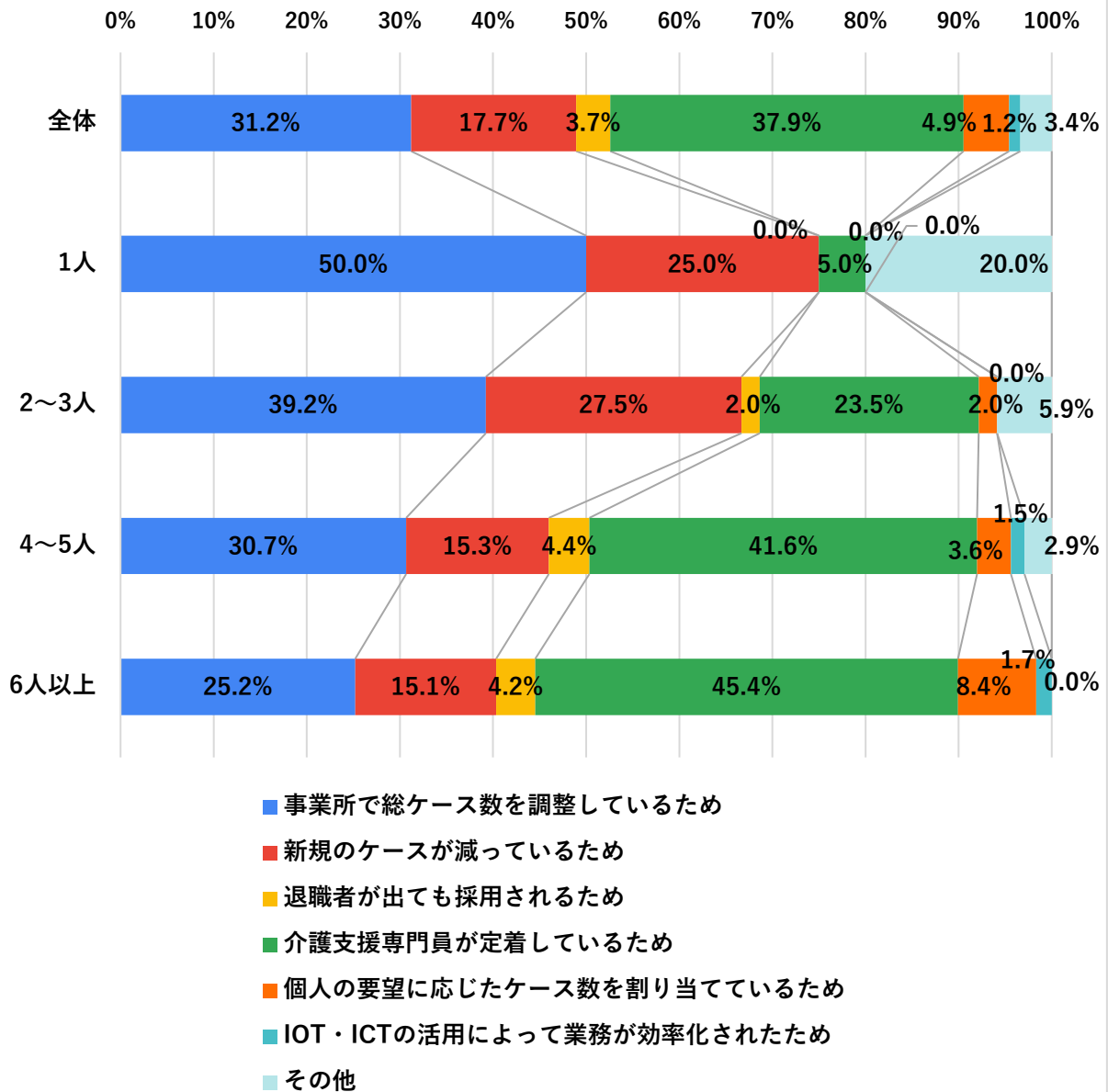
- ・介護支援専門員の数別に介護支援専門員の充足度が適切な人数である、十分足りていると回答した理由をみると、  
「4人未満」では、「事業所で総ケース数を調整しているため」や「新規のケースが減っているため」の回答割合が高い傾向であった。
- ・一方、「4人以上」では、「介護支援専門員が定着しているため」や「IOT・ICTの活用によって業務が効率化されたため」の回答割合が高くなる傾向であった。

	全体	事業所で 総ケース 数を調整 している ため	新規の ケースが 減ってい るため	退職者が 出ても採 用される ため	介護支援 専門員が 定着して いるため	個人の要 望に応じ たケース 数を割り 当ててい るため	IOT・ICT の活用によ って業務 が効率化 されたた め	その他
全体	327	102	58	12	124	16	4	11
	100.0%	31.2%	17.7%	3.7%	37.9%	4.9%	1.2%	3.4%
1人	20	10	5	0	1	0	0	4
	100.0%	50.0%	25.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	20.0%
2～3人	51	20	14	1	12	1	0	3
	100.0%	39.2%	27.5%	2.0%	23.5%	2.0%	0.0%	5.9%
4～5人	137	42	21	6	57	5	2	4
	100.0%	30.7%	15.3%	4.4%	41.6%	3.6%	1.5%	2.9%
6人以上	119	30	18	5	54	10	2	0
	100.0%	25.2%	15.1%	4.2%	45.4%	8.4%	1.7%	0.0%

カイ2乗検定： $p < .05$

【クロス集計】

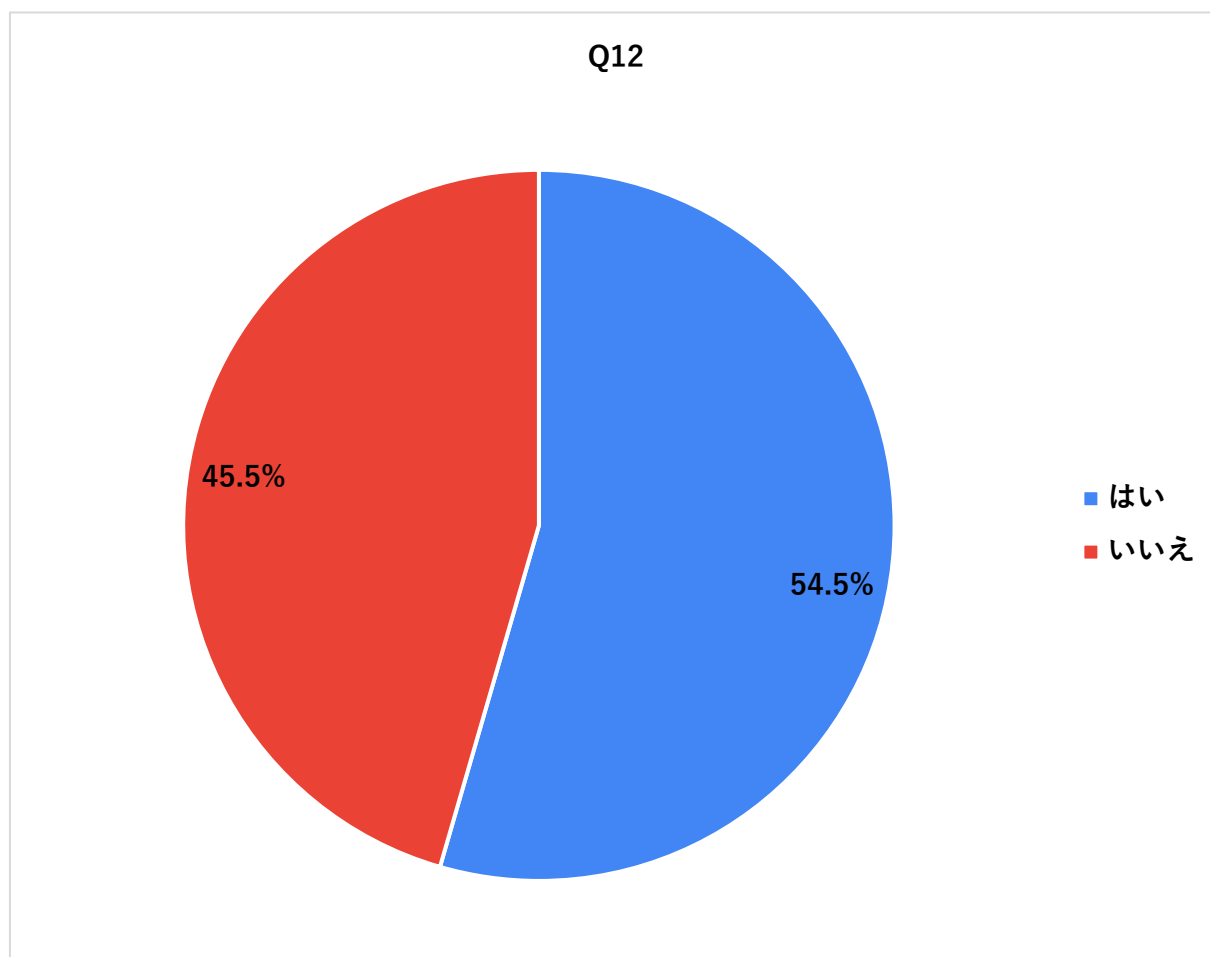
Q5「介護支援専門員の数」×Q11「Q9で「適切な人数である」「十分足りている」と回答した理由」(N=327)



Q12.令和7年1月1日以降、勤務している居宅介護支援事業所では、新規のケアプラン（予防プランを除く要介護1～5）作成の依頼を断ったことがありますか。[SA]（N=780）

・「はい」が54.5%、「いいえ」が45.5%であった。

	N	%
はい	425	54.5%
いいえ	355	45.5%
合計	780	100.0%



【クロス集計】

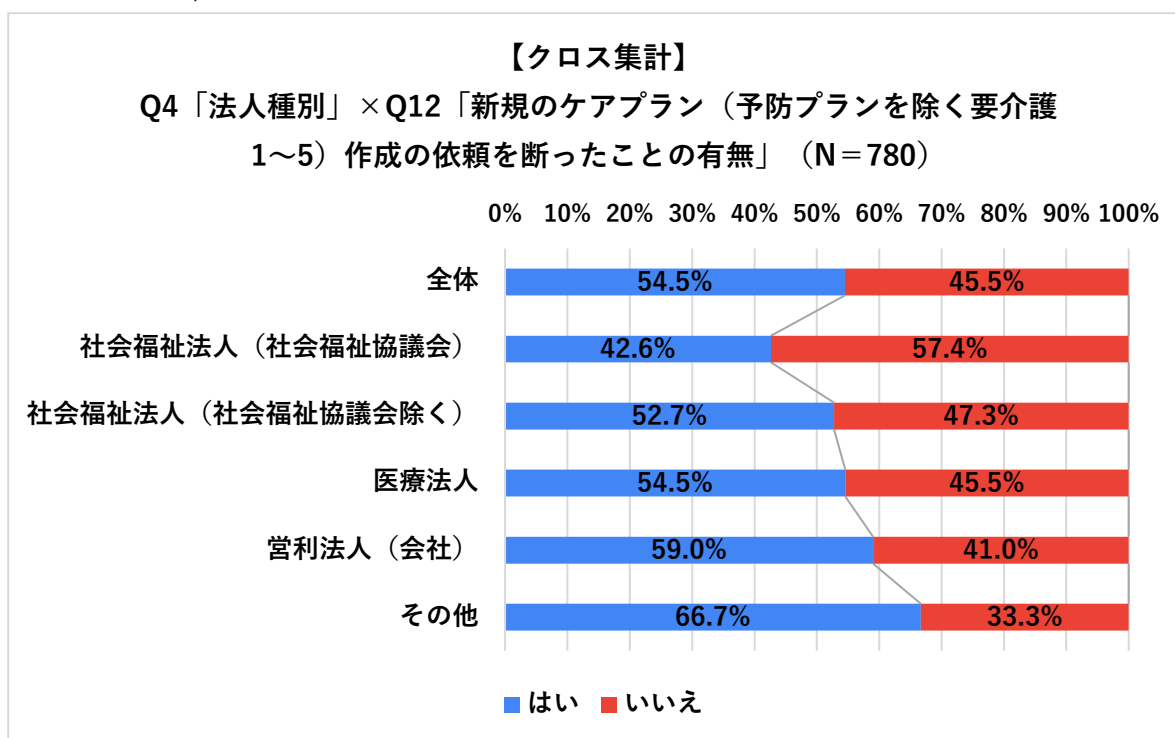
Q4「法人種別」×Q12「新規のケアプラン（予防プランを除く要介護1～5）作成の依頼を断ったことの有無」（N=780）

・法人種別に新規のケアプラン（予防プランを除く要介護1～5）作成の依頼を断ったことの有無をみると、

「社会福祉法人（社会福祉協議会）」においては「いいえ」の回答が多く、それ以外では「はい」の回答が多い。

	全体	はい	いいえ
全体	780	425	355
	100.0%	54.5%	45.5%
社会福祉法人（社会福祉協議会）	122	52	70
	100.0%	42.6%	57.4%
社会福祉法人（社会福祉協議会除く）	201	106	95
	100.0%	52.7%	47.3%
医療法人	154	84	70
	100.0%	54.5%	45.5%
営利法人（会社）	249	147	102
	100.0%	59.0%	41.0%
その他	54	36	18
	100.0%	66.7%	33.3%

カイ2乗検定： $p < .05$



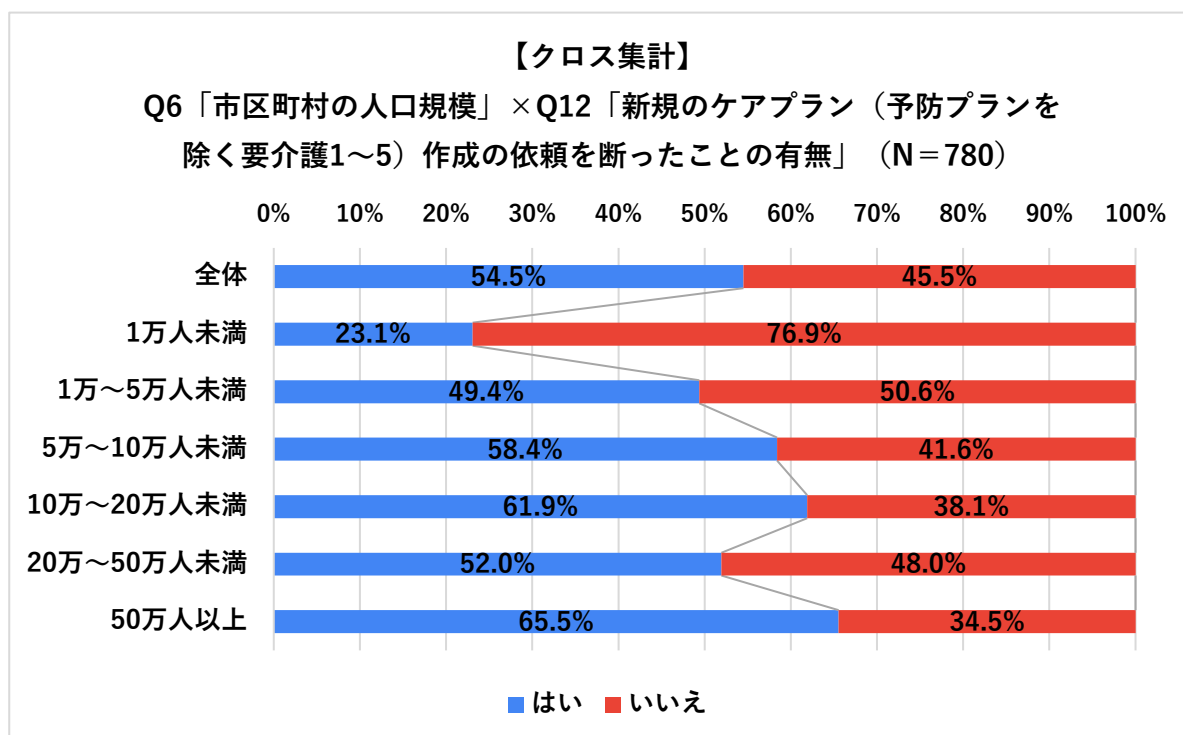
【クロス集計】

Q6「市区町村の人口規模」×Q12「新規のケアプラン（予防プランを除く要介護1～5）作成の依頼を断ったことの有無」（N=780）

- ・市区町村の人口規模別に新規のケアプラン（予防プランを除く要介護1～5）作成の依頼を断ったことの有無をみると、  
「5万人未満」では、50.6%以上が「いいえ」と回答しており、特に「1万人未満」では76.9%と、他の人口規模と比較して最も高い割合となっている。
- ・一方、「5万人以上」では、52.0%以上が「はい」と回答しており、なかでも「50万人以上」では65.5%と、他の人口規模と比較して最も高い割合となっている。

	全体	はい	いいえ
全体	780 100.0%	425 54.5%	355 45.5%
1万人未満	52 100.0%	12 23.1%	40 76.9%
1万～5万人未満	158 100.0%	78 49.4%	80 50.6%
5万～10万人未満	125 100.0%	73 58.4%	52 41.6%
10万～20万人未満	147 100.0%	91 61.9%	56 38.1%
20万～50万人未満	179 100.0%	93 52.0%	86 48.0%
50万人以上	119 100.0%	78 65.5%	41 34.5%

カイ2乗検定： $p < .05$



Q13.Q12で新規のケアプラン（予防プランを除く要介護1～5）作成の依頼を断ったことはありませんか、**「はい」**と回答した方に伺います。

その理由はどのようなことですか。可能な範囲でお答えください。[FA]（N＝397）

- ・「新規のケアプラン（予防プランを除く要介護1～5）作成の依頼を断った理由」として回答した内容（自由記述（任意回答）/N＝397）を類型化してみると、  
「事業所全体としても受け入れ件数や目標件数に達していたため」が最も多く、31.0%であった。次いで、「新規の依頼が相次いだため」17.9%、「退職者（予定含む）や人事異動、休職等による人員不足の影響で、受け入れ体制が整わなかったため」15.9%、「業務が立て込んでおり、現利用者への影響や現困難事例への対応を優先したため」15.6%が多い。

（※事務局で自由記述を類型化）

	N	%
新規の依頼が相次いだため	71	17.9%
事業所全体としても受け入れ件数や目標件数に達していたため	123	31.0%
退職者（予定含む）や人事異動、休職等による人員不足の影響で、受け入れ体制が整わなかったため	63	15.9%
業務が立て込んでおり、現利用者への影響や現困難事例への対応を優先したため	62	15.6%
依頼内容が困難事例に該当し、現体制では対応が難しいと判断したため	12	3.0%
担当エリア外の依頼であったため	12	3.0%
急な依頼により、すぐに対応できる体制ではなかったため	15	3.8%
介護支援専門員の力量や体調、メンタル面等を考慮したため	10	2.5%
面談等の希望日が土日や休業日に重なったため、日程調整が難しかったため	8	2.0%
依頼内容が法人および事業所の方針と一致しなかったため	13	3.3%
その他	8	2.0%
合計	397	100.0%

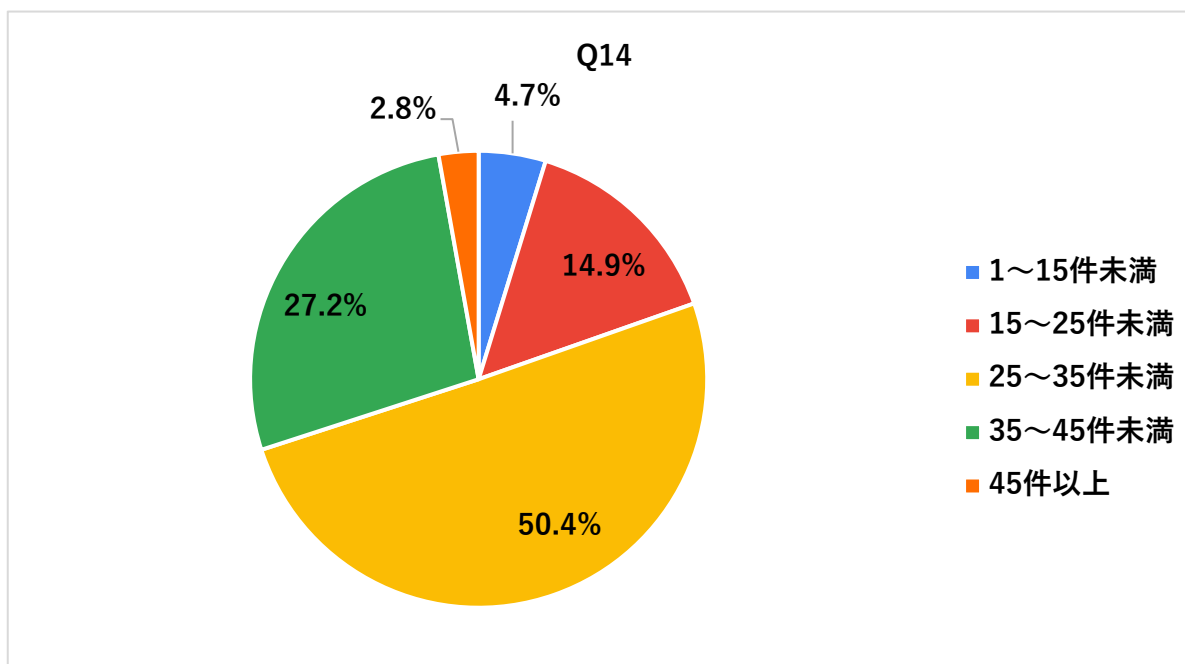
Q14.現在勤務している居宅介護支援事業所で、令和6年3月1日～3月31日の間にあなたがケアプランを担当し、給付管理対象となった件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）をお答えください。

※初回、変更に関係なく、「介護給付（要介護1～5）」のこととしてお答えください。[FA]（N = 780）

- ・令和6年3月の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）は、「25～35件未満」が最も多く、50.4%であった。次いで、「35～45件未満」27.2%、「15～25件未満」14.9%が多い。
- ・平均値は、29.82件であった。

※平均値は、回答者が直接入力した数値（1～60）を合算し、回答者数で割って算出。

	N	%
1～15件未満	37	4.7%
15～25件未満	116	14.9%
25～35件未満	393	50.4%
35～45件未満	212	27.2%
45件以上	22	2.8%
合計	780	100.0%



	回答数（件）	合計数（件）	平均値（件）	標準偏差（件）
令和6年3月	780	23,258	29.82	8.58

※平均値とは、収集したデータの合計をデータの個数で割った値のことである。

※標準偏差とは、データのバラツキを示す指標の一つである。

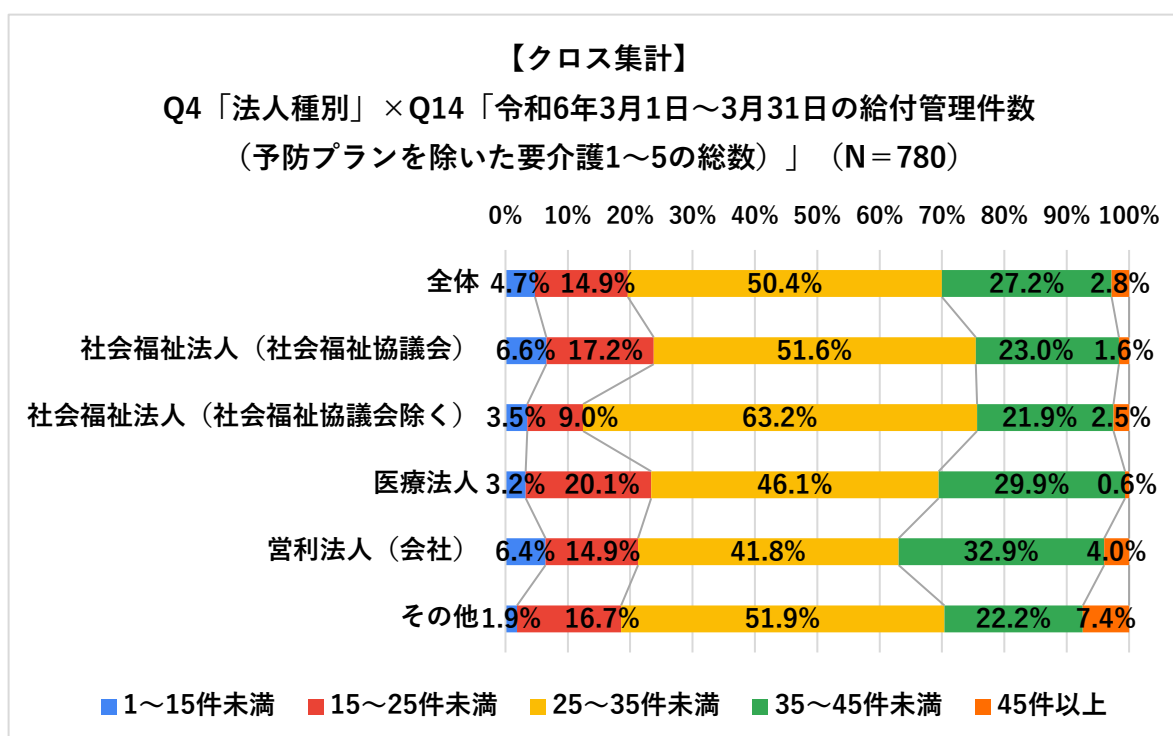
【クロス集計】

Q4「法人種別」×Q14「令和6年3月1日～3月31日の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）」（N=780）

- ・法人種別に令和6年3月の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）をみると、すべての法人種別において「25～35件未満」の回答が最も多い。
- ・「35～45件未満」の回答に着目してみると、「営利法人（会社）」の割合は32.9%で、他の法人種別と比較して最も高い。

	全体	1～15件 未満	15～25件 未満	25～35件 未満	35～45件 未満	45件以上
全体	780	37	116	393	212	22
	100.0%	4.7%	14.9%	50.4%	27.2%	2.8%
社会福祉法人（社会福祉協議会）	122	8	21	63	28	2
	100.0%	6.6%	17.2%	51.6%	23.0%	1.6%
社会福祉法人（社会福祉協議会除く）	201	7	18	127	44	5
	100.0%	3.5%	9.0%	63.2%	21.9%	2.5%
医療法人	154	5	31	71	46	1
	100.0%	3.2%	20.1%	46.1%	29.9%	0.6%
営利法人（会社）	249	16	37	104	82	10
	100.0%	6.4%	14.9%	41.8%	32.9%	4.0%
その他	54	1	9	28	12	4
	100.0%	1.9%	16.7%	51.9%	22.2%	7.4%

カイ2乗検定：p<.05



【クロス集計】

Q6「市区町村の人口規模」×Q14「令和6年3月1日～3月31日の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）」（N=780）

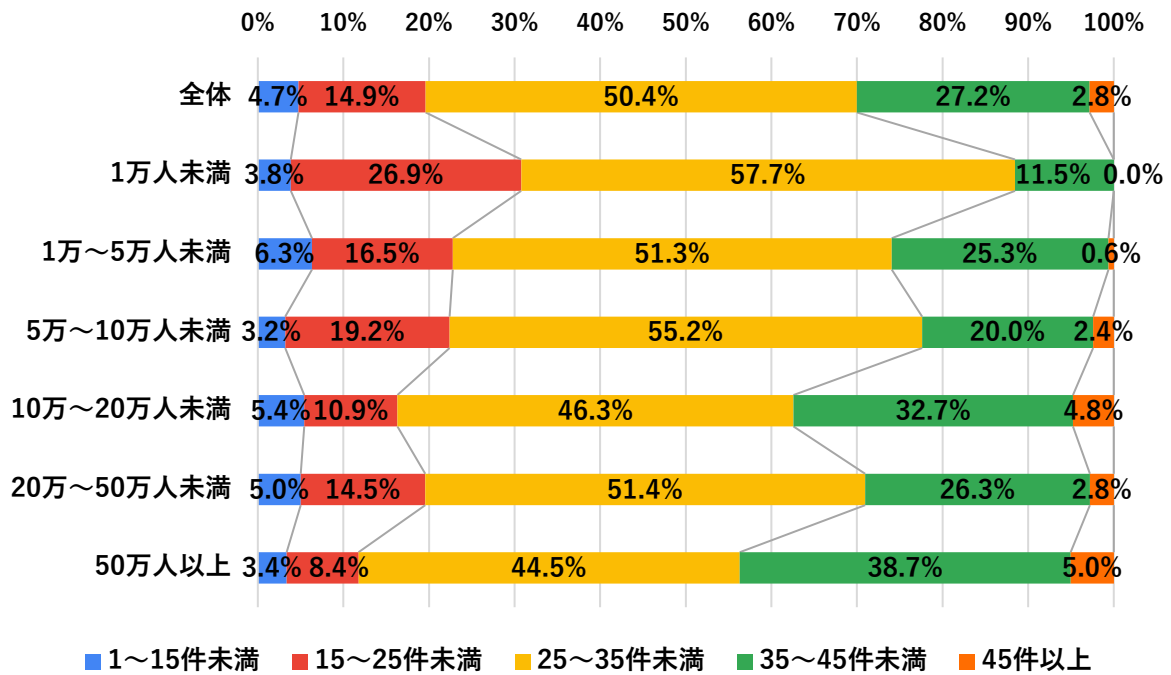
- ・市区町村の人口規模別に令和6年3月の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）をみると、すべての人口規模において「25～35件未満」の回答が最も多い。
- ・「15～25件未満」の回答に着目してみると、「1万人未満」の割合は26.9%で、他の人口規模と比較すると最も高い。
- ・「35～45件未満」の回答に着目してみると、「50万人以上」の割合は38.7%で、他の人口規模と比較すると最も高い。
- ・給付管理件数の平均値は 29.82 であり、人口規模別にみると、「1万人未満」が26.79で最も低く、「50万人以上」が32.09で最も高い。

	全体	1～15件 未満	15～25件 未満	25～35件 未満	35～45件 未満	45件以上	平均
全体	780	37	116	393	212	22	29.82
	100.0%	4.7%	14.9%	50.4%	27.2%	2.8%	
1万人未満	52	2	14	30	6	0	26.79
	100.0%	3.8%	26.9%	57.7%	11.5%	0.0%	
1万～5万人未満	158	10	26	81	40	1	28.63
	100.0%	6.3%	16.5%	51.3%	25.3%	0.6%	
5万～10万人未満	125	4	24	69	25	3	28.94
	100.0%	3.2%	19.2%	55.2%	20.0%	2.4%	
10万～20万人未満	147	8	16	68	48	7	31.03
	100.0%	5.4%	10.9%	46.3%	32.7%	4.8%	
20万～50万人未満	179	9	26	92	47	5	29.85
	100.0%	5.0%	14.5%	51.4%	26.3%	2.8%	
50万人以上	119	4	10	53	46	6	32.09
	100.0%	3.4%	8.4%	44.5%	38.7%	5.0%	

カイ2乗検定：p<.05

【クロス集計】

Q6「市区町村の人口規模」×Q14「令和6年3月1日～3月31日の給付  
管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）」（N=780）



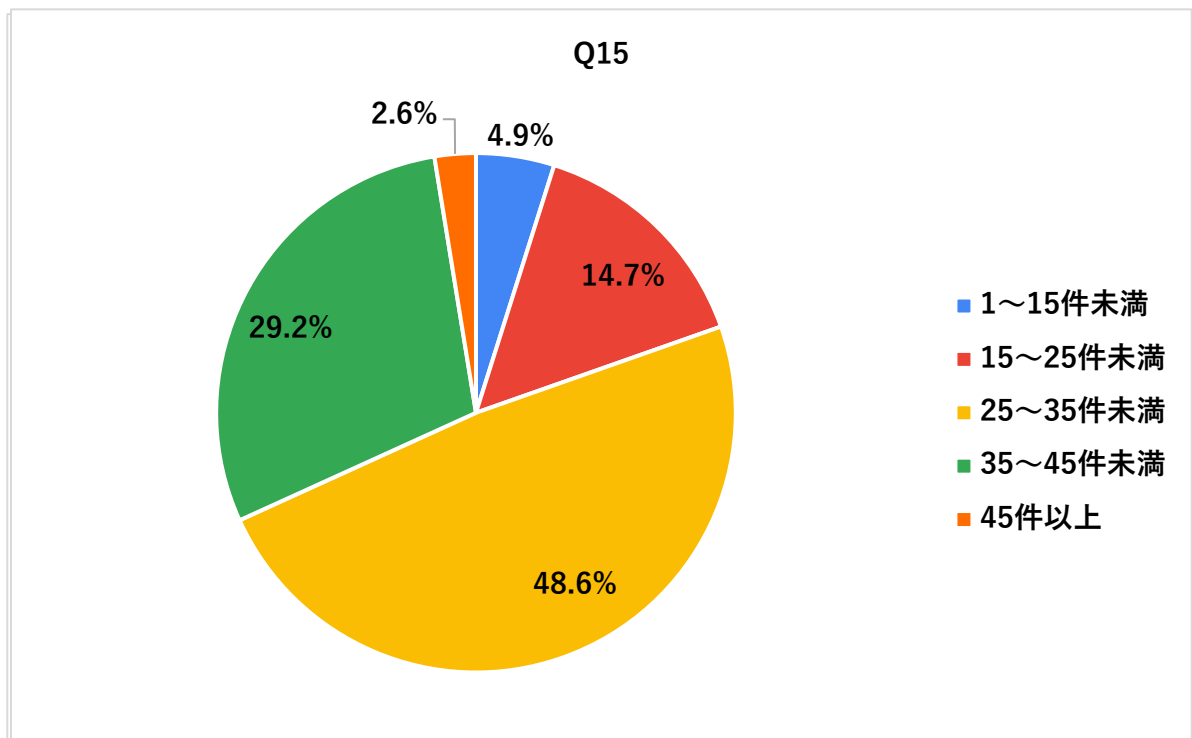
Q15.現在勤務している居宅介護支援事業所で、令和7年7月1日～7月31日の間にあなたがケアプランを担当し、給付管理対象となった件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）をお答えください。

※初回、変更に関係なく、「介護給付（要介護1～5）」のこととしてお答えください。[FA]（N = 780）

- ・令和7年7月の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）は、「25～35件未満」が最も多く、48.6%であった。次いで、「35～45件未満」29.2%、「15～25件未満」14.7%が多い。
- ・平均値は、30.17件であった。

※平均値は、回答者が直接入力した数値（1～63）を合算し、回答者数で割って算出。

	N	%
1～15件未満	38	4.9%
15～25件未満	115	14.7%
25～35件未満	379	48.6%
35～45件未満	228	29.2%
45件以上	20	2.6%
合計	780	100.0%



	回答数（件）	合計数（件）	平均値（件）	標準偏差（件）
令和7年7月	780	23,530	30.17	8.66

※平均値とは、収集したデータの合計をデータの個数で割った値のことである。

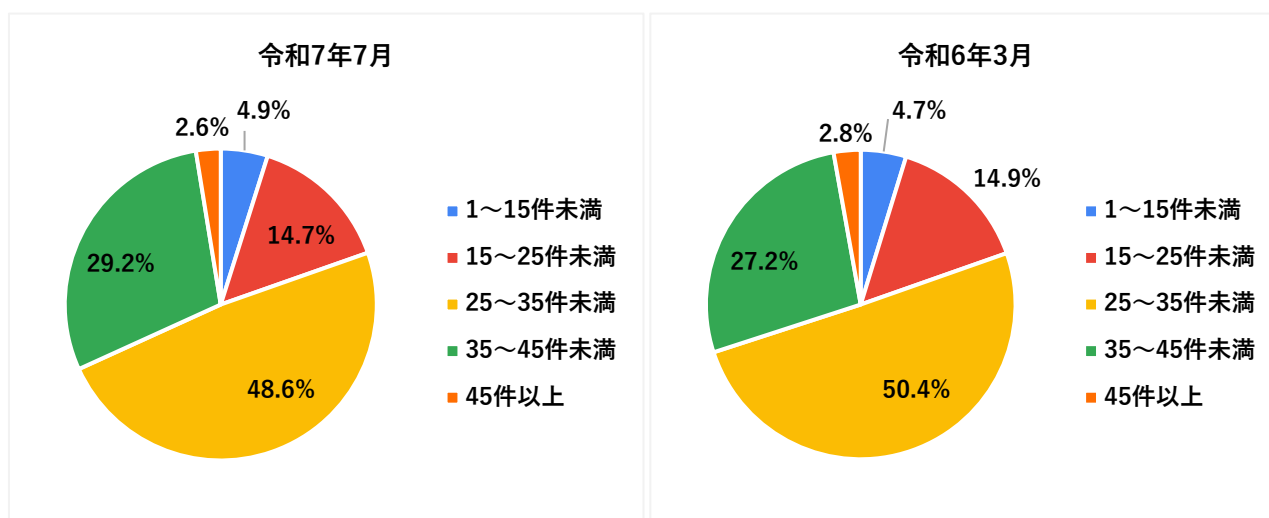
※標準偏差とは、データのバラツキを示す指標の一つである。

「Q15.令和7年7月1日～7月31日の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）」と「Q14.令和6年3月1日～3月31日の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）」の比較。[FA]（N=780）

- ・「令和7年7月の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）」は「令和6年3月の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）」に比べ、「1～15件未満」が2.7%、特に「35～45件未満」が7.5%増えており、それ以外では減っていた。なお、全体の平均件数は、0.35件増えている。

	令和7年7月		令和6年3月		対令和6年3月	
	N	%	N	%	増減数	増減率
1～15件未満	38	4.9%	37	4.7%	1	2.7%
15～25件未満	115	14.7%	116	14.9%	△ 1	△0.9%
25～35件未満	379	48.6%	393	50.4%	△ 14	△3.6%
35～45件未満	228	29.2%	212	27.2%	16	7.5%
45件以上	20	2.6%	22	2.8%	△ 2	△9.1%
合計	780	100.0%	780	100.0%		

	令和7年7月	令和6年3月	増数
平均件数	30.17	29.82	0.35



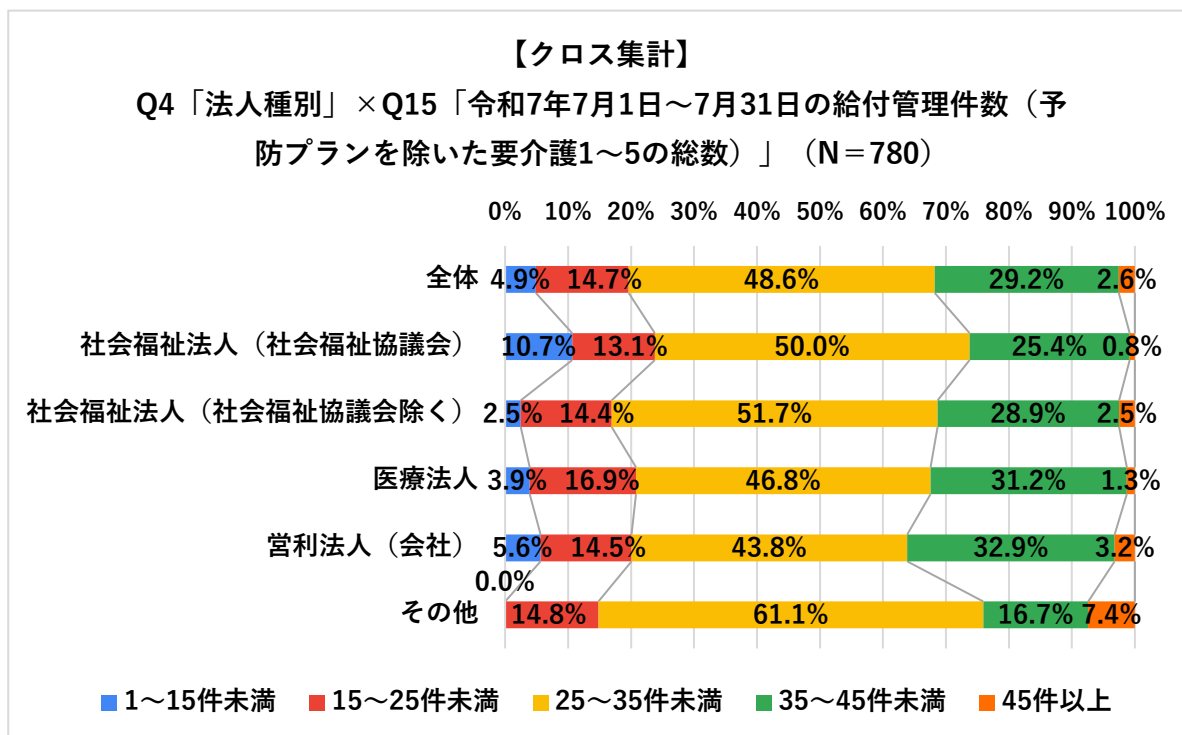
【クロス集計】

Q4「法人種別」×Q15「令和7年7月1日～7月31日の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）」（N=780）

- ・法人種別に令和7年7月の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）をみると、すべての法人種別において「25～35件未満」の回答が最も多い。
- ・「社会福祉法人（社会福祉協議会）」に着目してみると、「1～15件未満」の割合は10.7%で他の法人種別と比較して最も高い。一方、「45件以上」の割合は0.8%と、1%を下回っていた。

	全体	1～15件 未満	15～25件 未満	25～35件 未満	35～45件 未満	45件以上
全体	780	38	115	379	228	20
	100.0%	4.9%	14.7%	48.6%	29.2%	2.6%
社会福祉法人（社会福祉協議会）	122	13	16	61	31	1
	100.0%	10.7%	13.1%	50.0%	25.4%	0.8%
社会福祉法人（社会福祉協議会除く）	201	5	29	104	58	5
	100.0%	2.5%	14.4%	51.7%	28.9%	2.5%
医療法人	154	6	26	72	48	2
	100.0%	3.9%	16.9%	46.8%	31.2%	1.3%
営利法人（会社）	249	14	36	109	82	8
	100.0%	5.6%	14.5%	43.8%	32.9%	3.2%
その他	54	0	8	33	9	4
	100.0%	0.0%	14.8%	61.1%	16.7%	7.4%

カイ2乗検定：p<.05



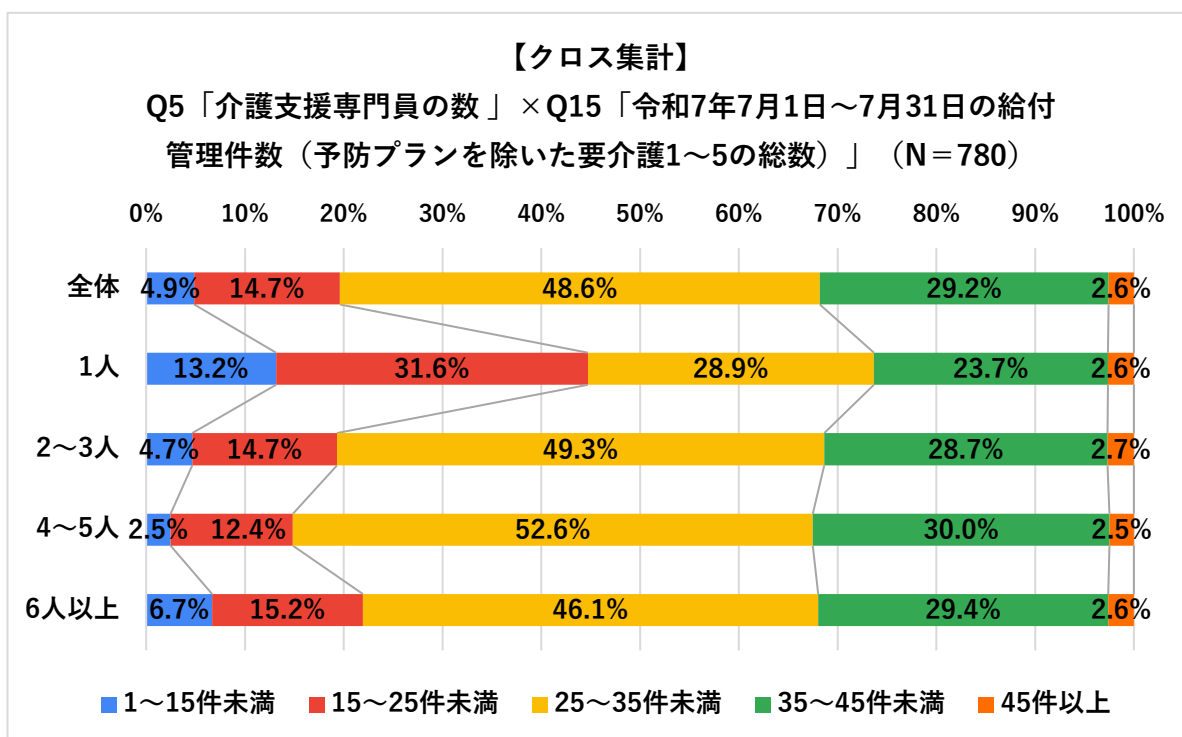
【クロス集計】

Q5「介護支援専門員の数」×Q15「令和7年7月1日～7月31日の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）」（N=780）

- ・介護支援専門員の数別に令和7年7月の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）をみると、  
「1人」では、「15～25件未満」の回答が最も多く、それ以外では「25～35件未満」の回答が最も多い。
- ・「25件未満」の回答に着目してみると、「1人」の割合は44.8%で、他の介護支援専門員の数と比較すると最も高い。

	全体	1～15件 未満	15～25件 未満	25～35件 未満	35～45件 未満	45件以上
全体	780	38	115	379	228	20
	100.0%	4.9%	14.7%	48.6%	29.2%	2.6%
1人	38	5	12	11	9	1
	100.0%	13.2%	31.6%	28.9%	23.7%	2.6%
2～3人	150	7	22	74	43	4
	100.0%	4.7%	14.7%	49.3%	28.7%	2.7%
4～5人	323	8	40	170	97	8
	100.0%	2.5%	12.4%	52.6%	30.0%	2.5%
6人以上	269	18	41	124	79	7
	100.0%	6.7%	15.2%	46.1%	29.4%	2.6%

カイ2乗検定：p<.05



【クロス集計】

Q6「市区町村の人口規模」×Q15「令和7年7月1日～7月31日の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）」（N=780）

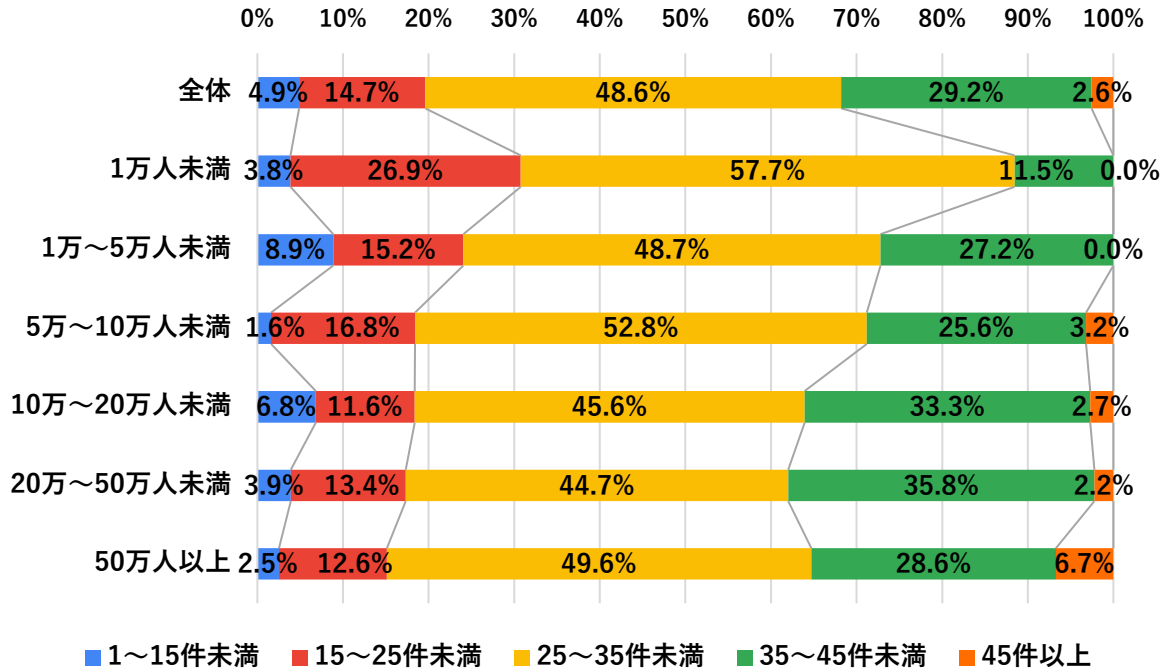
- ・市区町村の人口規模別に令和7年7月の給付管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）をみると、すべての人口規模において「25～35件未満」の回答が最も多い。
- ・「15～25件未満」の回答に着目してみると、「1万人未満」の割合は26.9%で、他の人口規模と比較すると最も高い。
- ・「35～45件未満」の回答に着目してみると、「20万～50万人未満」の割合は35.8%で、他の人口規模と比較すると最も高い。
- ・「45件以上」の回答に着目してみると、「50万人以上」の割合は6.7%で、他の人口規模と比較すると最も高い。
- ・給付管理件数の平均値は 30.17であり、人口規模別にみると、「1万人未満」が27.50で最も低く、「50万人以上」が31.88で最も高い。

	全体	1～15件 未満	15～25件 未満	25～35件 未満	35～45件 未満	45件以上	平均
全体	780	38	115	379	228	20	30.17
	100.0%	4.9%	14.7%	48.6%	29.2%	2.6%	
1万人未満	52	2	14	30	6	0	27.50
	100.0%	3.8%	26.9%	57.7%	11.5%	0.0%	
1万～5万人未満	158	14	24	77	43	0	28.75
	100.0%	8.9%	15.2%	48.7%	27.2%	0.0%	
5万～10万人未満	125	2	21	66	32	4	30.42
	100.0%	1.6%	16.8%	52.8%	25.6%	3.2%	
10万～20万人未満	147	10	17	67	49	4	30.03
	100.0%	6.8%	11.6%	45.6%	33.3%	2.7%	
20万～50万人未満	179	7	24	80	64	4	30.98
	100.0%	3.9%	13.4%	44.7%	35.8%	2.2%	
50万人以上	119	3	15	59	34	8	31.88
	100.0%	2.5%	12.6%	49.6%	28.6%	6.7%	

カイ2乗検定：p<.05

【クロス集計】

Q6「市区町村の人口規模」×Q15「令和7年7月1日～7月31日の給付  
管理件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）」（N=780）

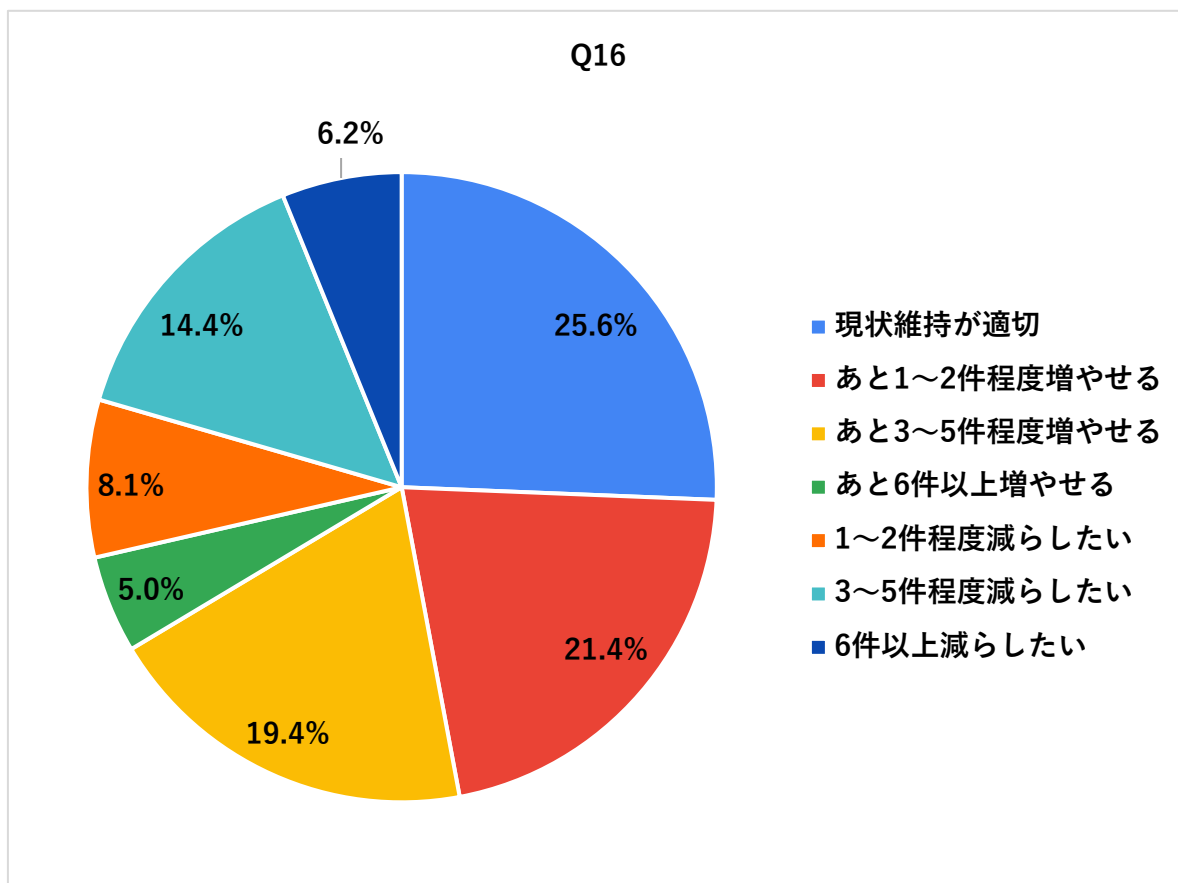


Q16.あなたが無理なく給付管理ができる件数を、Q15で回答した件数を基準に、どの程度増減が可能かお答えください。

※初回、変更に関係なく、「介護給付（要介護1～5）」のこととしてお答えください。[SA]（N = 780）

- ・ 給付管理可能な増減の程度は、「現状維持が適切」が最も多く、25.6%であった。
- ・ 「増やせる」「現状維持が適切」「減らしたい」の3類型でみると、「増やせる」が45.8%と最も多く、「減らしたい」は28.7%であった。

	N	%	
現状維持が適切	200	25.6%	
あと1～2件程度増やせる	167	21.4%	45.8%
あと3～5件程度増やせる	151	19.4%	
あと6件以上増やせる	39	5.0%	
1～2件程度減らしたい	63	8.1%	28.7%
3～5件程度減らしたい	112	14.4%	
6件以上減らしたい	48	6.2%	
合計	780	100.0%	



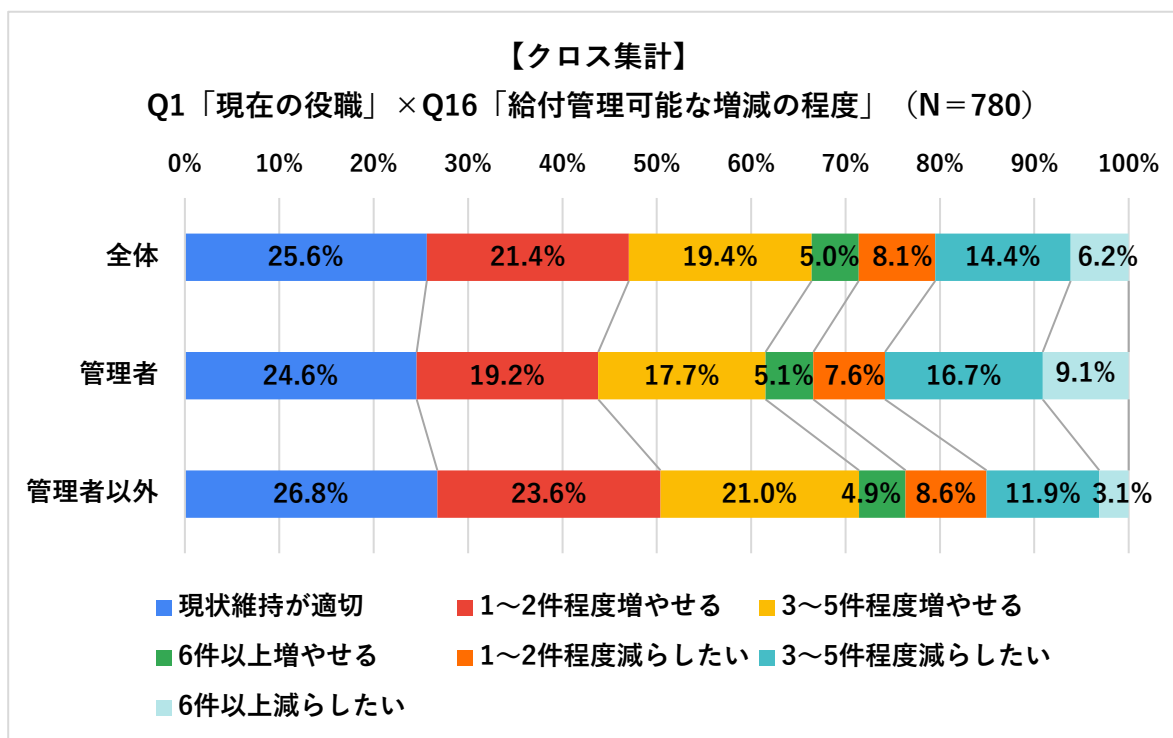
【クロス集計】

Q1「現在の役職」×Q16「給付管理可能な増減の程度」 (N=780)

- ・現在の役職別に給付管理可能な増減の程度をみると、いずれにおいて「現状維持が適切」の回答が最も多い。
- ・「6件以上減らしたい」と回答した割合は、「管理者」は9.1%と、「管理者以外」の3.1%と比較して高い。
- ・「増やせる」と回答した計に着目してみると、「管理者以外」は49.5%と、「管理者」の42.0%と比較して高い。
- ・一方、「減らしたい」と回答した計に着目してみると、「管理者」が33.4%と、「管理者以外」の23.6%と比較して高い。

	全体	現状維持が適切	1～2件程度増やせる	3～5件程度増やせる	6件以上増やせる	1～2件程度減らしたい	3～5件程度減らしたい	6件以上減らしたい
全体	780	200	167	151	39	63	112	48
	100.0%	25.6%	21.4%	19.4%	5.0%	8.1%	14.4%	6.2%
管理者	395	97	76	70	20	30	66	36
	100.0%	24.6%	19.2%	17.7%	5.1%	7.6%	16.7%	9.1%
管理者以外	385	103	91	81	19	33	46	12
	100.0%	26.8%	23.6%	21.0%	4.9%	8.6%	11.9%	3.1%

カイ2乗検定： $p < .05$



【クロス集計】

Q5「介護支援専門員の数」×Q16「給付管理可能な増減の程度」(N=780)

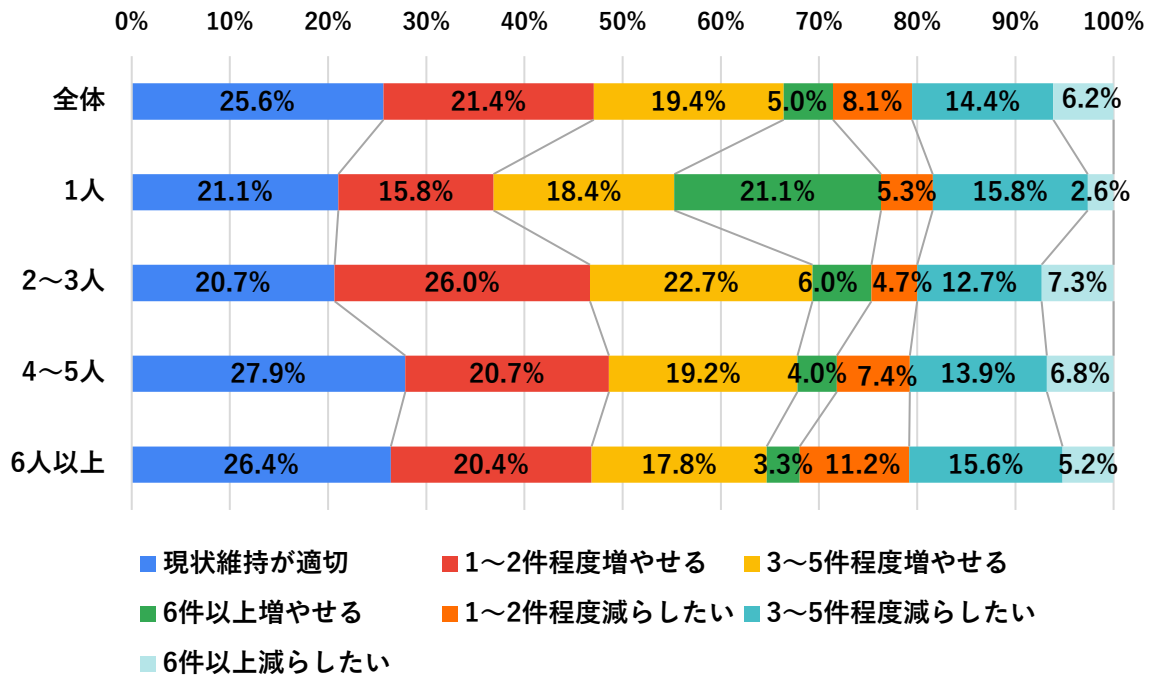
- ・介護支援専門員の数別に給付管理可能な増減の程度をみると、  
「1人」では、「現状維持が適切」と「6件以上増やせる」が、「2～3人」では、「1～2件程度増やせる」が、「4人以上」では、「現状維持が適切」の回答が最も多い。
- ・また、「増やせる」の回答の計に着目してみると、介護支援専門員の数が増えるにつれて、その回答の割合が低下している。
- ・「6件以上増やせる」の回答に着目してみると、「1人」の割合は21.1%で、他の介護支援専門員の数と比較すると最も高い。
- ・一方、「1～2件程度減らしたい」に着目してみると、「6人以上」の割合は11.2%で、他の介護支援専門員の数と比較すると最も高い。

	全体	現状維持が適切	1～2件程度増やせる	3～5件程度増やせる	6件以上増やせる	1～2件程度減らしたい	3～5件程度減らしたい	6件以上減らしたい
全体	780	200	167	151	39	63	112	48
	100.0%	25.6%	21.4%	19.4%	5.0%	8.1%	14.4%	6.2%
1人	38	8	6	7	8	2	6	1
	100.0%	21.1%	15.8%	18.4%	21.1%	5.3%	15.8%	2.6%
2～3人	150	31	39	34	9	7	19	11
	100.0%	20.7%	26.0%	22.7%	6.0%	4.7%	12.7%	7.3%
4～5人	323	90	67	62	13	24	45	22
	100.0%	27.9%	20.7%	19.2%	4.0%	7.4%	13.9%	6.8%
6人以上	269	71	55	48	9	30	42	14
	100.0%	26.4%	20.4%	17.8%	3.3%	11.2%	15.6%	5.2%

カイ2乗検定： $p < .05$

【クロス集計】

Q5「介護支援専門員の数」×Q16「給付管理可能な増減の程度」(N=780)

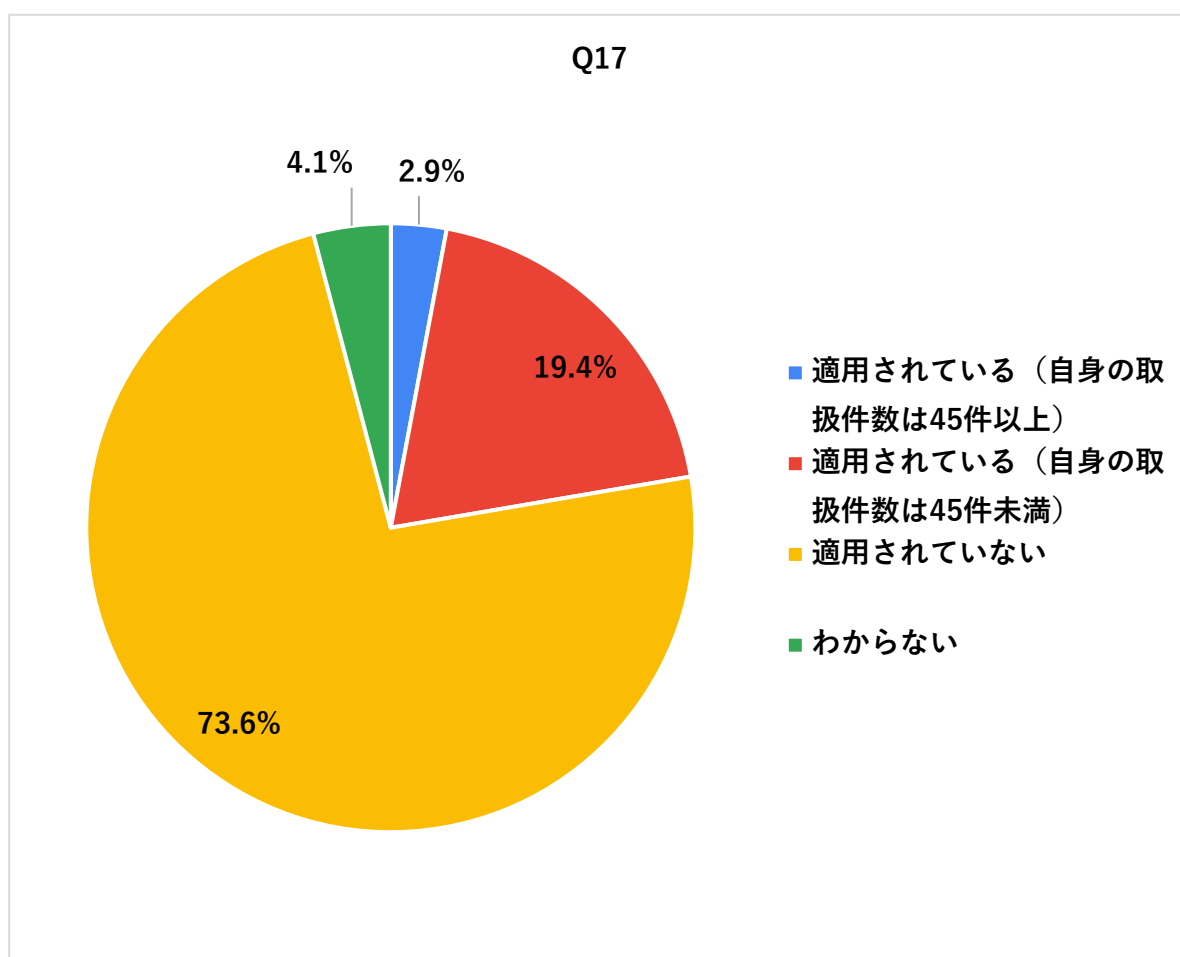


Q17.あなたの現在勤務している居宅介護支援事業所では、介護報酬の逓減制（担当件数に応じて介護報酬が減額される制度）が適用されていますか。

※介護支援専門員1人当たりの取扱件数が、居宅介護支援費（Ⅰ）を算定する場合は45件を超えた部分から、居宅介護支援費（Ⅱ）を算定する場合は50件を超えた部分から、それぞれ逓減制が適用されます。[SA]（N=780）

・介護報酬の逓減制は、「適用されていない」が最も多く、73.6%であった。

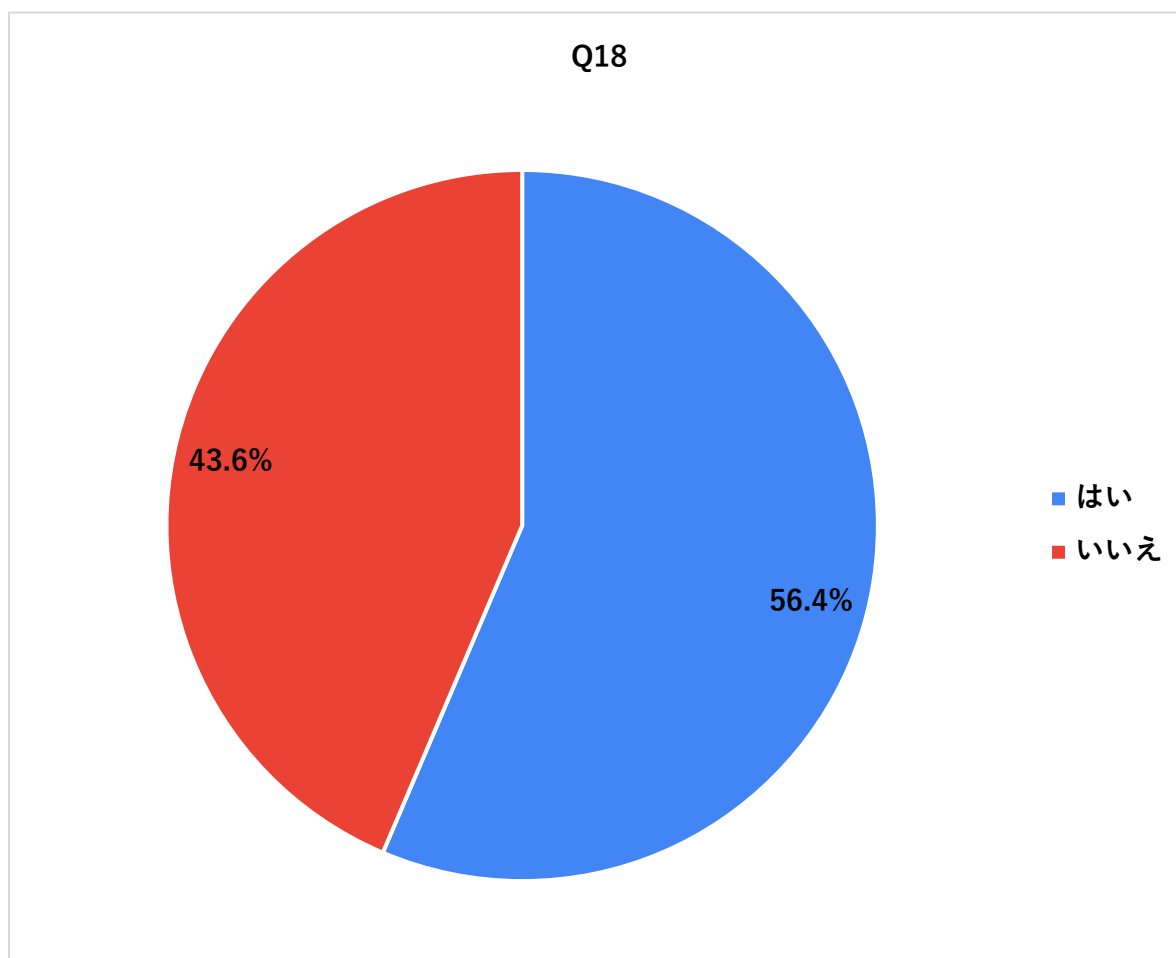
	N	%
適用されている（自身の取扱件数は45件以上）	23	2.9%
適用されている（自身の取扱件数は45件未満）	151	19.4%
適用されていない	574	73.6%
わからない	32	4.1%
合計	780	100.0%



Q18.現在勤務している居宅介護支援事業所では、令和6年度の介護報酬改定（令和6年4月1日）前と比べて、多くの件数を担当するよう求められていますか。[SA]（N=780）

・「はい」が56.4%、「いいえ」が43.6%であった。

	N	%
はい	440	56.4%
いいえ	340	43.6%
合計	780	100.0%



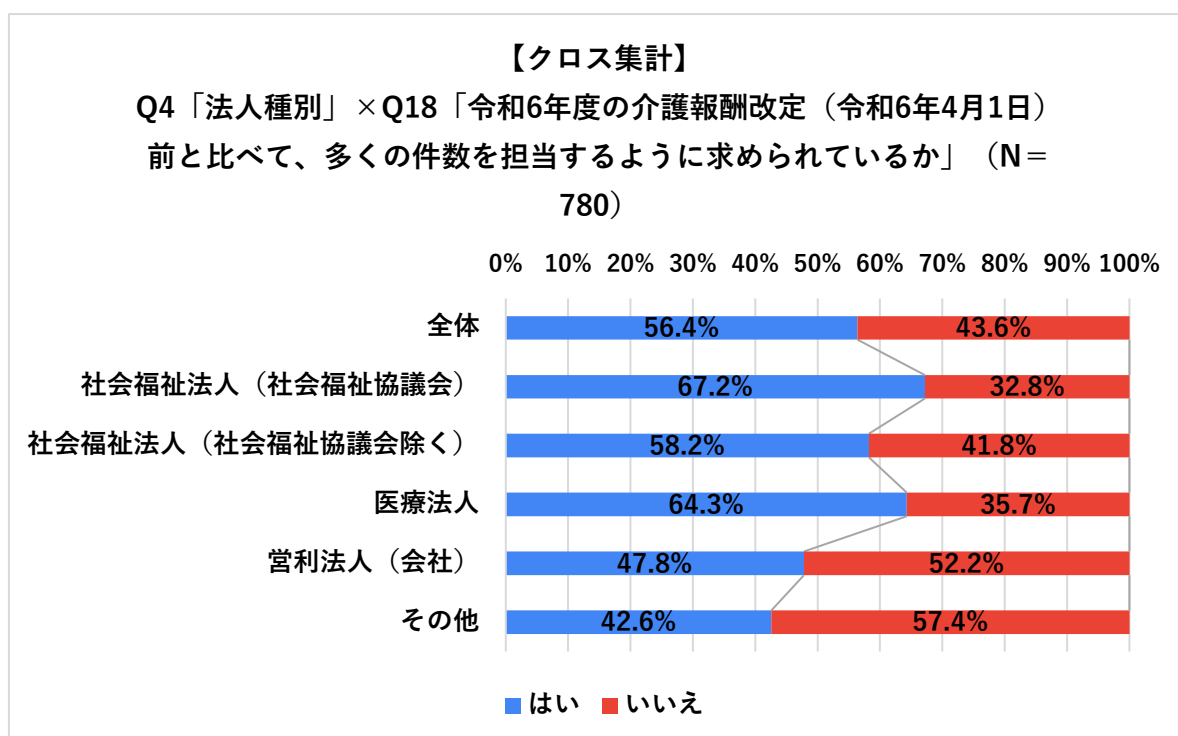
【クロス集計】

Q4「法人種別」×Q18「令和6年度の介護報酬改定（令和6年4月1日）前と比べて、多くの件数を担当するように求められているか」（N=780）

- ・法人種別に令和6年度の介護報酬改定（令和6年4月1日）前と比べて、多くの件数を担当するように求められているかをみると、  
「社会福祉法人（社会福祉協議会）」「社会福祉法人（社会福祉協議会除く）」「医療法人」においては「はい」の回答が多く、それ以外では「いいえ」の回答が多い。
- ・「はい」の回答に着目してみると、「社会福祉法人（社会福祉協議会）」の割合は67.2%で、他の法人種別と比較すると最も高い。

	全体	はい	いいえ
全体	780 100.0%	440 56.4%	340 43.6%
社会福祉法人（社会福祉協議会）	122 100.0%	82 67.2%	40 32.8%
社会福祉法人（社会福祉協議会除く）	201 100.0%	117 58.2%	84 41.8%
医療法人	154 100.0%	99 64.3%	55 35.7%
営利法人（会社）	249 100.0%	119 47.8%	130 52.2%
その他	54 100.0%	23 42.6%	31 57.4%

カイ2乗検定：p<.05



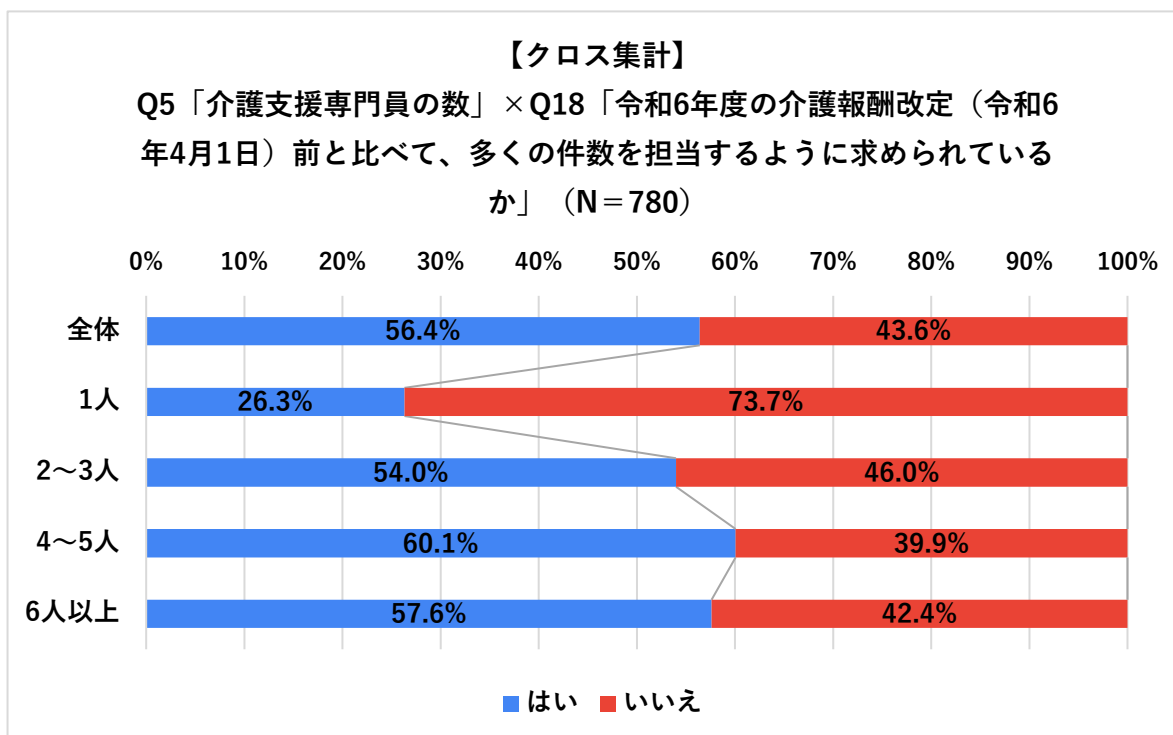
【クロス集計】

Q5「介護支援専門員の数」×Q18「令和6年度の介護報酬改定（令和6年4月1日）前と比べて、多くの件数を担当するように求められているか」（N=780）

- ・介護支援専門員の数別に令和6年度の介護報酬改定（令和6年4月1日）前と比べて、多くの件数を担当するように求められているかをみると、  
「1人」においては「いいえ」の回答が多く、それ以外では「はい」の回答が多い。

	全体	はい	いいえ
全体	780	440	340
	100.0%	56.4%	43.6%
1人	38	10	28
	100.0%	26.3%	73.7%
2～3人	150	81	69
	100.0%	54.0%	46.0%
4～5人	323	194	129
	100.0%	60.1%	39.9%
6人以上	269	155	114
	100.0%	57.6%	42.4%

カイ2乗検定： $p < .05$

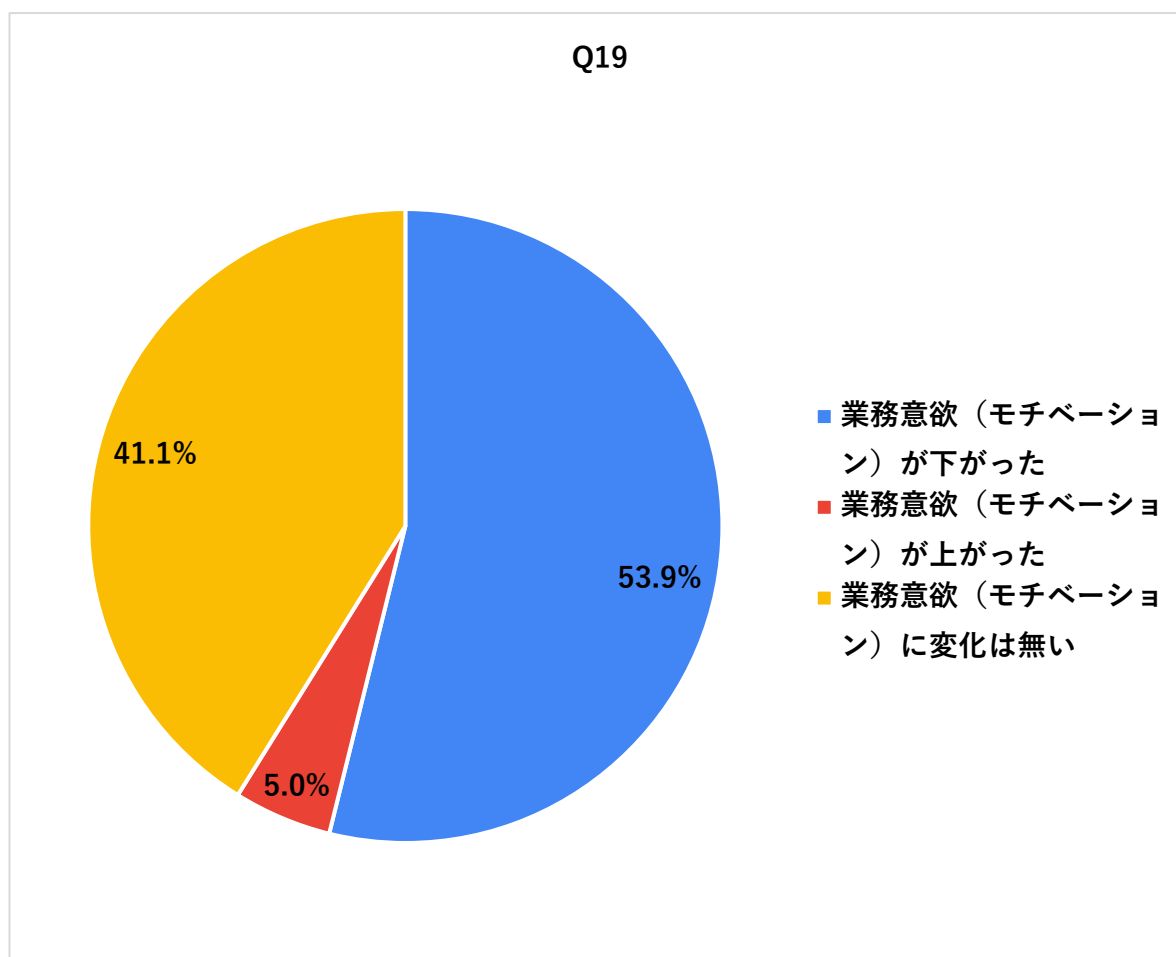


Q19.Q18で「はい」と回答した方に伺います。

「多くの件数を担当するよう求められる」ことによって、あなたの業務意欲（モチベーション）にどのような影響がみられましたか。[SA] (N=440)

- ・「業務意欲（モチベーション）が下がった」が最も多く53.9%であった。

	N	%
業務意欲（モチベーション）が下がった	237	53.9%
業務意欲（モチベーション）が上がった	22	5.0%
業務意欲（モチベーション）に変化は無い	181	41.1%
合計	440	100.0%



Q20.Q19で業務意欲（モチベーション）が「下がった」と回答した方に伺います。  
その理由はどのようなことですか。可能な範囲でお答えください。[FA]（N=226）

- ・「業務意欲（モチベーション）が「下がった」理由」として回答した内容（自由記述（任意回答）/N=226）を類型化してみると、  
「これ以上の件数は物理的にも精神的にも限界」が最も多く、49.6%であった。次いで、「給与が変わらない、減った」27.9%が多い。

（※事務局で自由記述を類型化）

	N	%
給与が変わらない、減った	63	27.9%
質の高い支援ができない、利用者のために十分な時間が確保できない	16	7.1%
会社の方針（収益重視等）に納得できない、大変さを理解してもらえない	22	9.7%
これ以上の件数は物理的にも精神的にも限界	<u>112</u>	<u>49.6%</u>
その他	13	5.8%
合計	226	100.0%

Q21.Q19で業務意欲（モチベーション）が「上がった」と回答した方に伺います。  
その理由はどのようなことですか。可能な範囲でお答えください。[FA]（N=19）

- ・「業務意欲（モチベーション）が「上がった」理由」として回答した内容（自由記述（任意回答）/N=19）は以下のとおりであった。

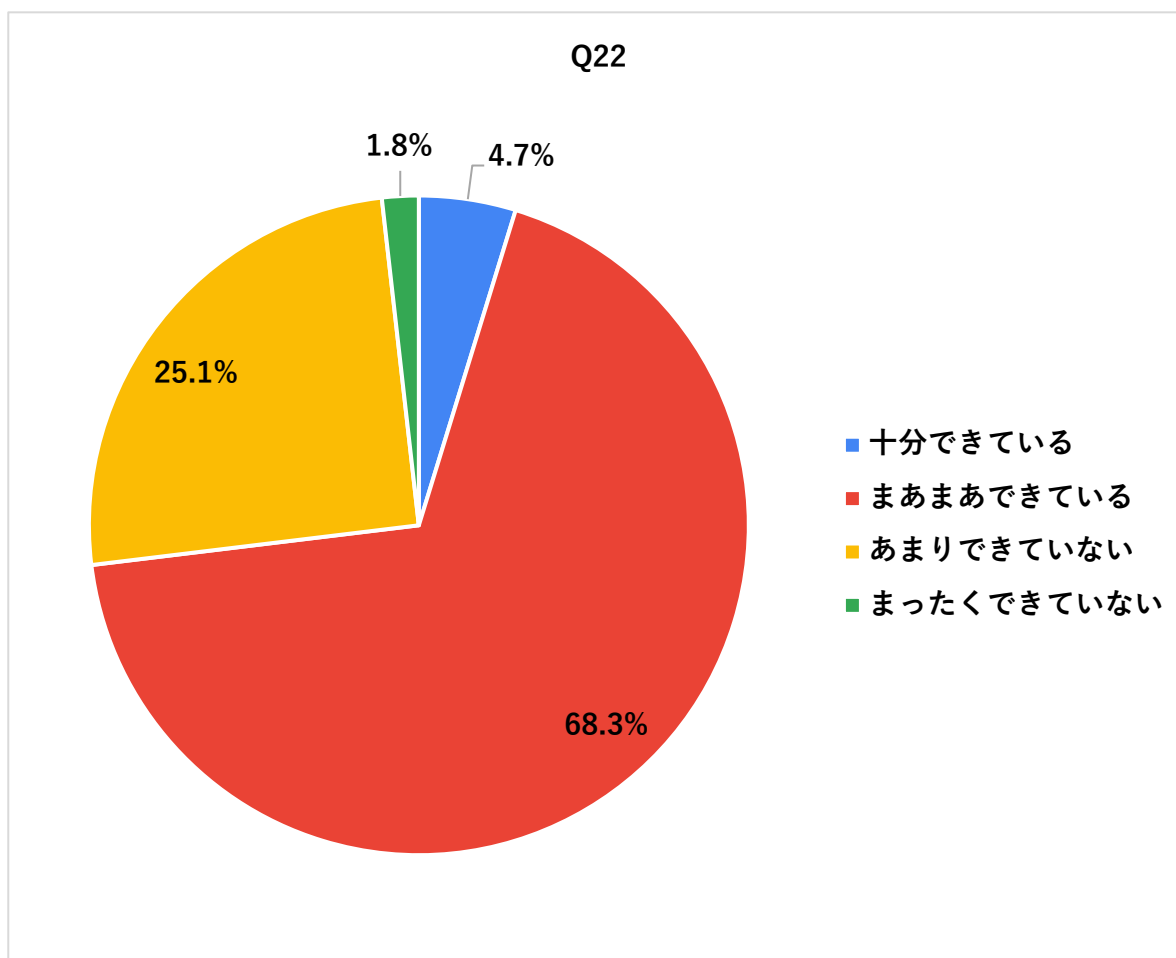
ICTの活用など業務効率化に取り組んでいる。
件数を持つと言うより新規利用者への対応が大切と考えています。
多様なケースに対応できるようになった。
事業所としてはまだまだ余力はあると思っています。ただ、人事異動などで人数調整していたこともあり、低い数値となっています。まだまだ頑張れます。
収益が増加。
ケースを担当することで学ぶことが出来るから。
ノルマを達成する為頑張る。
まだ業務に余裕があるので。
給与形態上、一部歩合制を採用することにより、頑張ったら頑張った分だけ給料が増えるため。
より業務の効率化が必要になり、研鑽できるため。
収入が増える。
新規3件担当で新規対応手当がつくため。
件数が給料反映される。
自身の成長につながった。
能力を評価した上でのことだから。
やりがいに感じるために。
インセンティブの部分はしっかりと還元されている。
忙しくはなるが、頑張らないとという気持ちになるため。
受けている方が特に問題のない方が多かったので、新しい方に対して難しく考えなかった。

Q22.あなたが作成するケアプランについて伺います。

現在作成しているケアプランは、令和6年度の介護報酬改定（令和6年4月1日）前と比べて、納得できるケアプランを作成できていますか。[SA]（N=780）

- ・現在作成しているケアプランの自己評価としては、「まあまあできている」が最も多く、68.3%であった。次いで、「あまりできていない」25.1%が多い。

	N	%
十分できている	37	4.7%
まあまあできている	533	68.3%
あまりできていない	196	25.1%
まったくできていない	14	1.8%
合計	780	100.0%



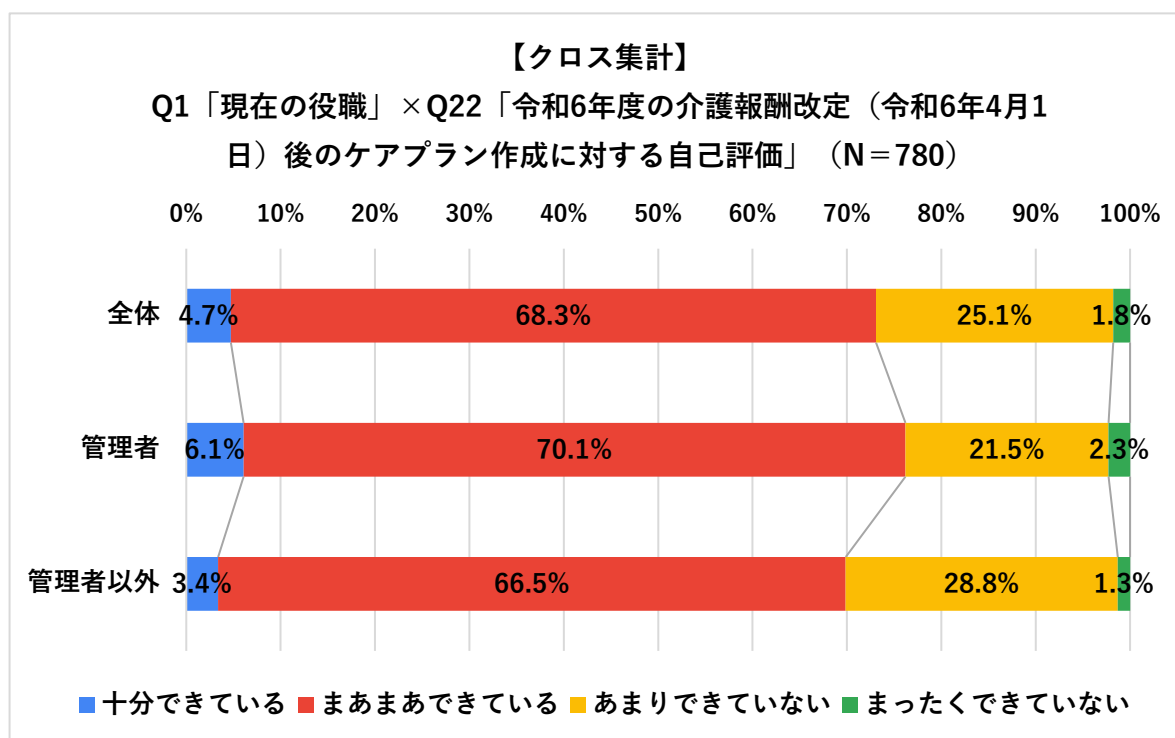
【クロス集計】

Q1「現在の役職」×Q22「令和6年度の介護報酬改定（令和6年4月1日）後のケアプラン作成に対する自己評価」（N=780）

- ・現在の役職別に令和6年度の介護報酬改定（令和6年4月1日）後のケアプラン作成に対する自己評価をみると、いずれにおいて「まあまあできている」の回答が最も多い。
- ・「できている」と回答した計に着目してみると、「管理者」は76.2%と、「管理者以外」の69.9%と比較すると高い。

	全体	十分できている	まあまあできている	あまりできていない	まったくできていない
全体	780	37	533	196	14
	100.0%	4.7%	68.3%	25.1%	1.8%
管理者	395	24	277	85	9
	100.0%	6.1%	70.1%	21.5%	2.3%
管理者以外	385	13	256	111	5
	100.0%	3.4%	66.5%	28.8%	1.3%

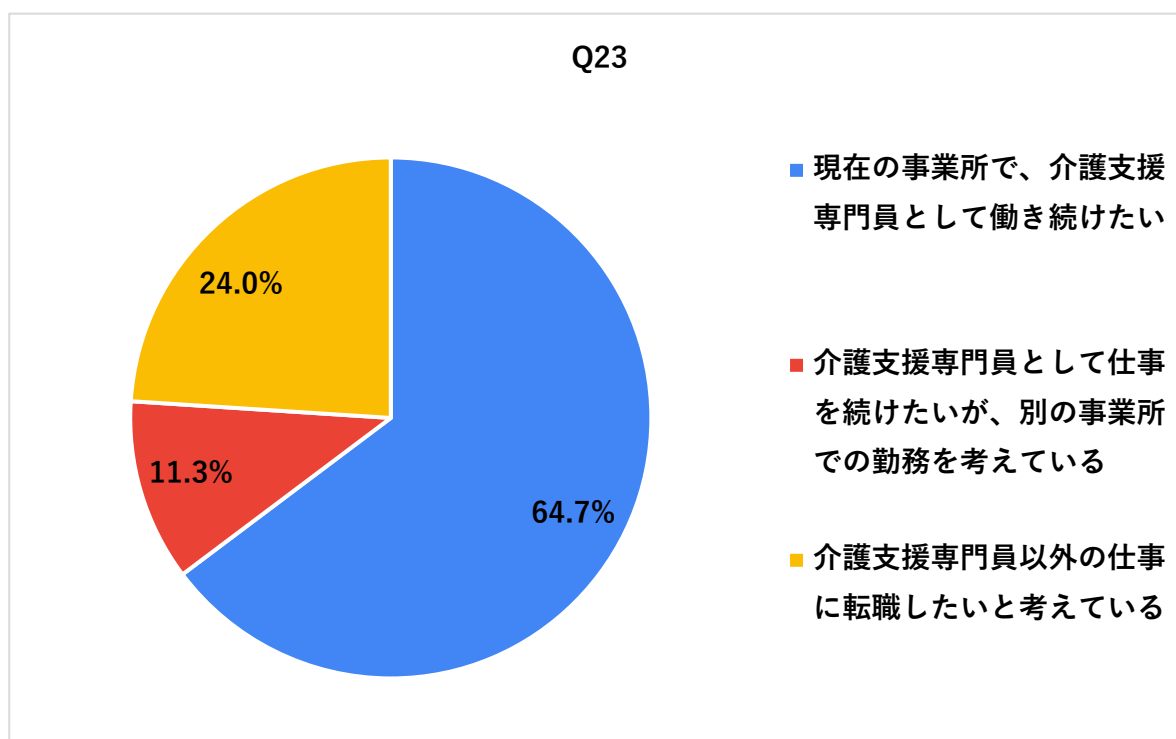
カイ2乗検定：p<.05



Q23.あなたは今後も介護支援専門員として仕事を続けていきたいと思いませんか。[SA] (N=780)

- ・「現在の事業所で、介護支援専門員として働きたい」が最も多く、64.7%であった。次いで、「介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている」24.0%、「介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている」11.3%であった。

	N	%
現在の事業所で、介護支援専門員として働きたい	505	64.7%
介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている	88	11.3%
介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている	187	24.0%
合計	780	100.0%



(参考) 公益財団法人 日本生産性本部が実施した『第14回 働く人の意識に関する調査 調査結果レポート』(2024年2月7日)の「業種別・転職に対する考え」によると、医療・福祉では「転職をしたいと考えており、現在転職活動をしている」と「いずれ転職をしたいと思っている」と回答した人の合計は39.8%となっている。

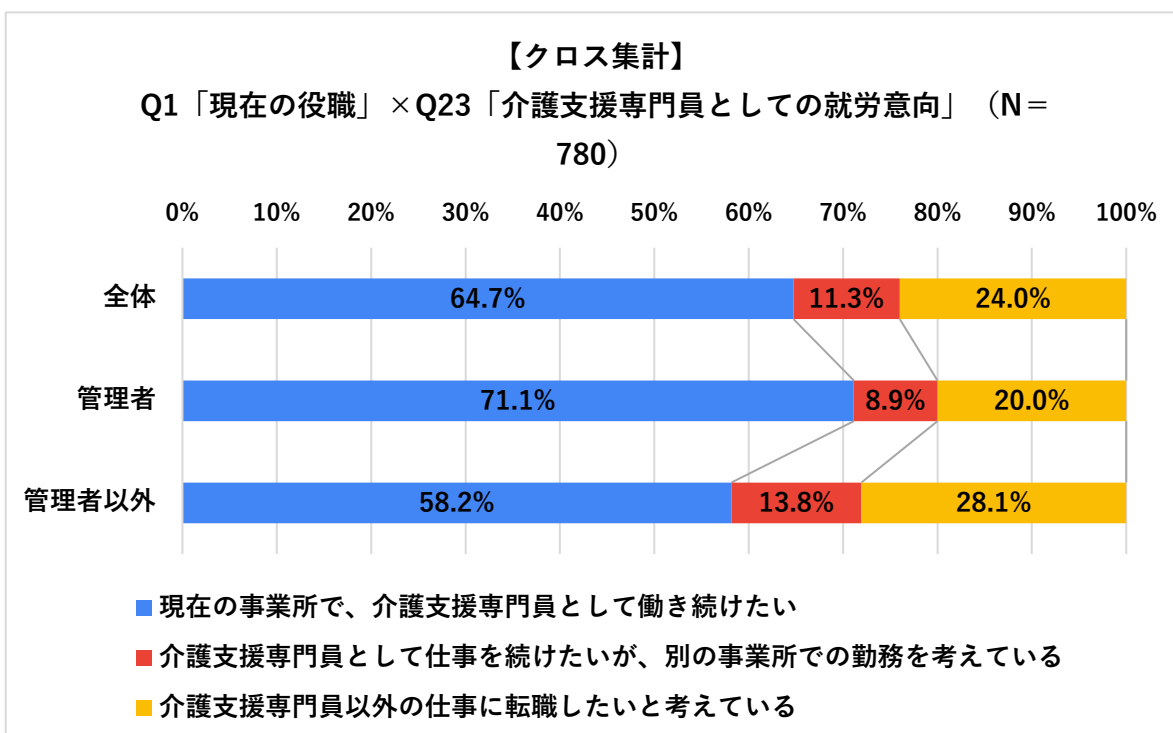
【クロス集計】

Q1「現在の役職」×Q23「介護支援専門員としての就労意向」 (N=780)

- ・現在の役職別に介護支援専門員としての就労意向をみると、  
「管理者」「管理者以外」ともに、「現在の事業所で、介護支援専門員として働きたい」の回答が最も多く、「管理者」は71.1%と、「管理者以外」の58.2%と比較すると高い。
- ・「介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている」の回答に着目してみると、「管理者以外」は13.8%と、「管理者」の8.9%と比較すると高い。
- ・同様に、「介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている」の回答に着目してみると、「管理者以外」は28.1%と、「管理者」の20.0%と比較すると高い。

	全体	現在の事業所で、介護支援専門員として働きたい	介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている	介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている
全体	780 100.0%	505 64.7%	88 11.3%	187 24.0%
管理者	395 100.0%	281 71.1%	35 8.9%	79 20.0%
管理者以外	385 100.0%	224 58.2%	53 13.8%	108 28.1%

カイ2乗検定：p<.05



【クロス集計】

Q2「年齢」×Q23「介護支援専門員としての就労意向」（N=780）

- ・年齢別に介護支援専門員としての就労意向をみると、すべての年齢において「現在の事業所で、介護支援専門員として働きたい」の回答が最も多い。
- ・年齢が上がるにつれて、「現在の事業所で、介護支援専門員として働きたい」と回答する割合が高くなっている。
- ・一方、「介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている」と回答する割合は、年齢が上がるにつれて、低くなっている。
- ・「介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている」の回答に着目してみると、「30～39歳」の割合は25.0%で、他の年齢と比較すると最も高い。

	全体	現在の事業所で、介護支援専門員として働きたい	介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている	介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている
全体	780 100.0%	505 64.7%	88 11.3%	187 24.0%
20～29歳	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
30～39歳	24 100.0%	10 41.7%	6 25.0%	8 33.3%
40～49歳	218 100.0%	133 61.0%	25 11.5%	60 27.5%
50～59歳	333 100.0%	206 61.9%	44 13.2%	83 24.9%
60～69歳	191 100.0%	144 75.4%	13 6.8%	34 17.8%
70歳以上	14 100.0%	12 85.7%	0 0.0%	2 14.3%

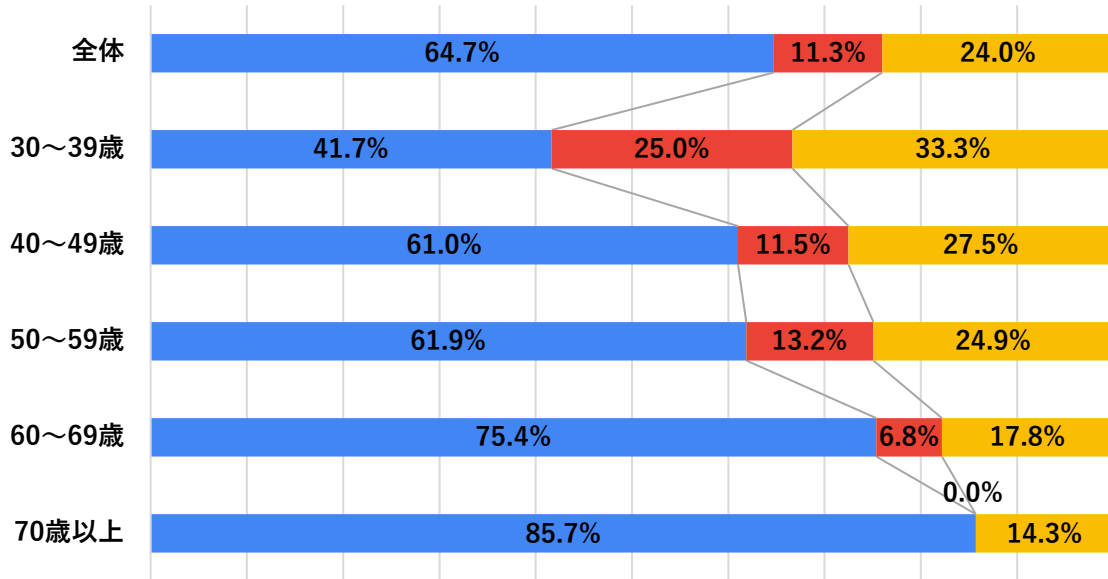
カイ2乗検定： $p < .05$

（参考）公益財団法人 日本生産性本部が実施した『第14回 働く人の意識に関する調査 調査結果レポート』（2024年2月7日）の「年代別・転職に対する考え」によると、50代では「転職をしたいと考えており、現在転職活動をしている」と「いずれ転職をしたいと思っている」と回答した人の合計は37.1%となっている。

【クロス集計】

Q2「年齢」×Q23「介護支援専門員としての就労意向」 (N=780)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



- 現在の事業所で、介護支援専門員として働きたい
- 介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている
- 介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている

【クロス集計】

Q6「市区町村の人口規模」×Q23「介護支援専門員としての就労意向」(N=780)

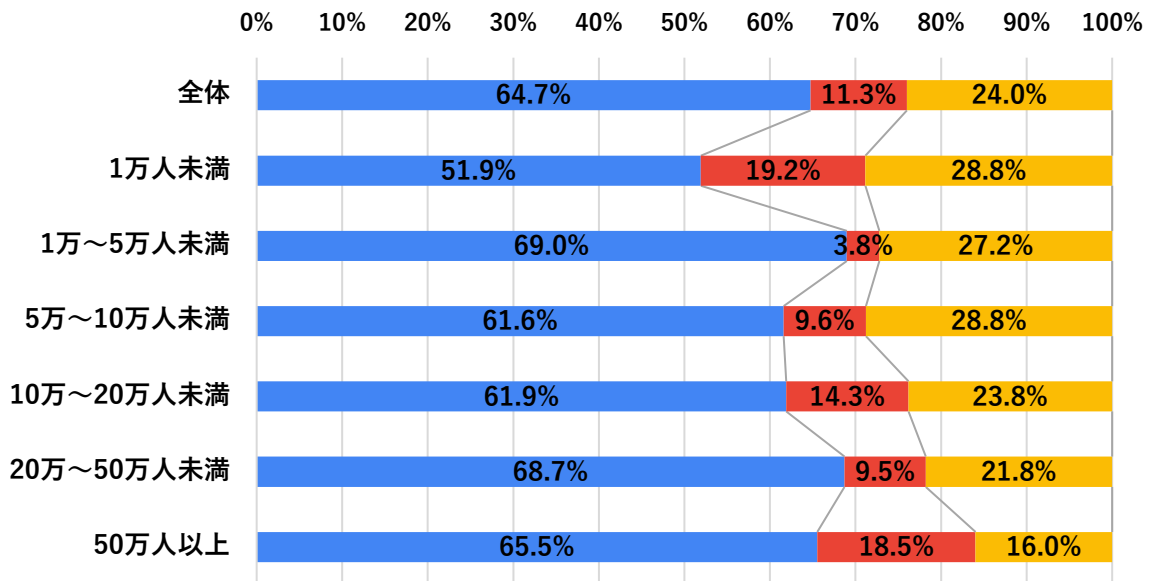
- ・市区町村の人口規模別に介護支援専門員としての就労意向をみると、すべての人口規模において「現在の事業所で、介護支援専門員として働きたい」の回答が最も多い。
- ・「現在の事業所で、介護支援専門員として働きたい」の回答に着目してみると、「1万人未満」の割合は51.9%で、他の人口規模と比較して低い。
- ・また、「介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている」と回答した割合は、「10万人未満」の各人口規模はそれぞれ約3割に達しているが、「10万人以上」の各人口規模でそれぞれ約2割にとどまっている。特に「50万人以上」の規模では16.0%と、最も低い割合となっている。

	全体	現在の事業所で、介護支援専門員として働きたい	介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている	介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている
全体	780 100.0%	505 64.7%	88 11.3%	187 24.0%
1万人未満	52 100.0%	27 51.9%	10 19.2%	15 28.8%
1万～5万人未満	158 100.0%	109 69.0%	6 3.8%	43 27.2%
5万～10万人未満	125 100.0%	77 61.6%	12 9.6%	36 28.8%
10万～20万人未満	147 100.0%	91 61.9%	21 14.3%	35 23.8%
20万～50万人未満	179 100.0%	123 68.7%	17 9.5%	39 21.8%
50万人以上	119 100.0%	78 65.5%	22 18.5%	19 16.0%

カイ2乗検定：p<.05

【クロス集計】

Q6「市区町村の人口規模」×Q23「介護支援専門員としての就労意向」 (N=780)



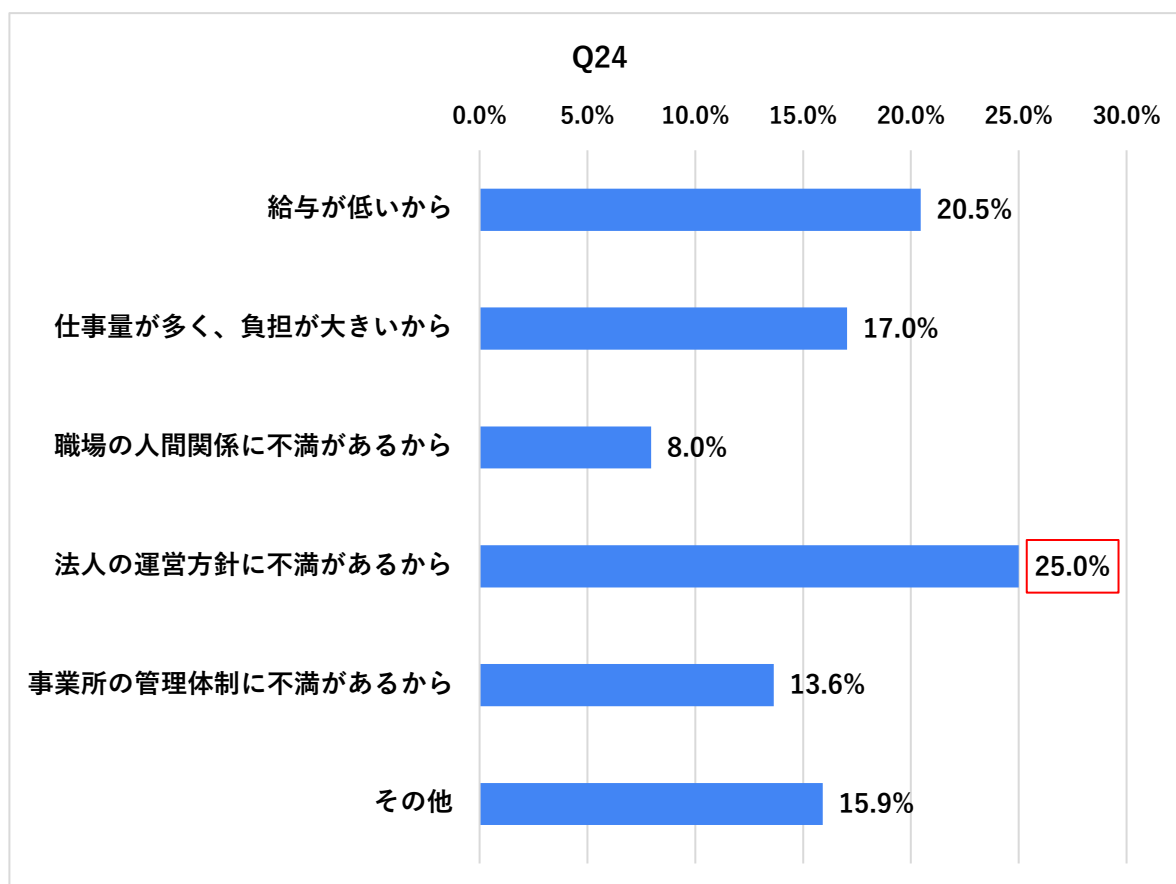
- 現在の事業所で、介護支援専門員として働きたい
- 介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている
- 介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている

Q24.Q23で「介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている」と回答した方に伺います。

理由として最も近いものをひとつお答えください。[SA] (N=88)

- ・「介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている」と回答した理由は、「法人の運営方針に不満があるから」が最も多く、25.0%であった。次いで、「給与が低いから」20.5%、「仕事量が多く、負担が大きいから」17.0%が多い。

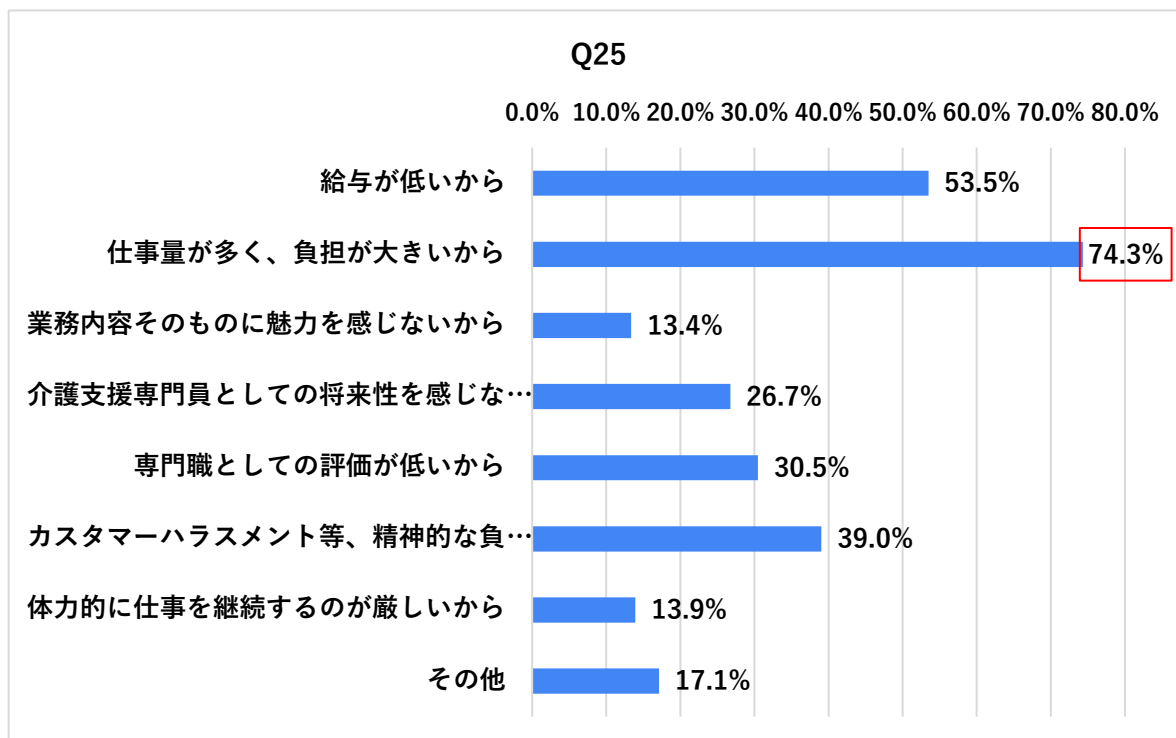
	N	%
給与が低いから	18	20.5%
仕事量が多く、負担が大きいから	15	17.0%
職場の人間関係に不満があるから	7	8.0%
法人の運営方針に不満があるから	22	25.0%
事業所の管理体制に不満があるから	12	13.6%
その他	14	15.9%
合計	88	100.0%



Q25.Q23で「介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている」と回答した方に伺います。理由として近いものを最大3つお答えください。[LA] (N=187)

- ・「介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている」と回答した理由は、「仕事量が多く、負担が大きいから」が最も多く、74.3%であった。次いで、「給与が低いから」53.5%、「カスタマーハラスメント等、精神的な負担が大きいから」39.0%、「専門職としての評価が低いから」30.5%、「介護支援専門員としての将来性を感じないから」26.7%が多い。

	N	%
給与が低いから	100	53.5%
仕事量が多く、負担が大きいから	139	74.3%
業務内容そのものに魅力を感じないから	25	13.4%
介護支援専門員としての将来性を感じないから	50	26.7%
専門職としての評価が低いから	57	30.5%
カスタマーハラスメント等、精神的な負担が大きいから	73	39.0%
体力的に仕事を継続するのが厳しいから	26	13.9%
その他	32	17.1%
合計	187	100.0%



【クロス集計】

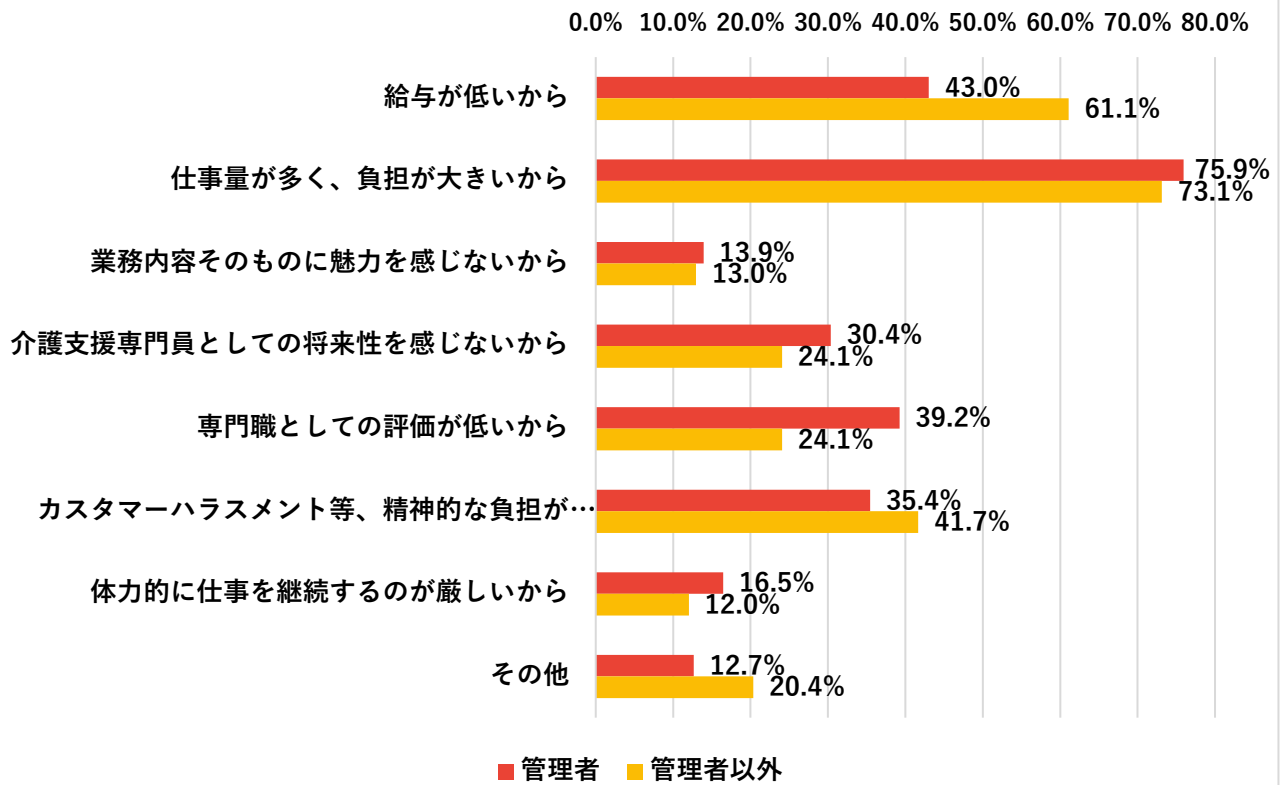
Q1「現在の役職」×Q25「Q23で「介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている」と回答した理由」（N=187）

- ・現在の役職別に介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えていると回答した理由をみると、  
いずれにおいて「仕事量が多く、負担が大きいから」の回答が最も多い。
- ・「介護支援専門員としての将来性を感じないから」と「専門職としての評価が低いから」と回答した割合は、いずれも「管理者」の方が高く、それぞれ30.4%と39.2%であり、「管理者以外」の24.1%と比較して差が大きい。
- ・一方、「給与が低いから」と「カスタマーハラスメント等、精神的な負担が大きいから」と回答した割合は、いずれも「管理者以外」の方が高く、それぞれ61.1%と41.7%であり、「管理者」の43.0%と35.4%と比較して差が大きい。

	全体	給与が低いから	仕事量が多く、負担が大きいから	業務内容そのものに魅力を感じないから	介護支援専門員としての将来性を感じないから	専門職としての評価が低いから	カスタマーハラスメント等、精神的な負担が大きいから	体力的に仕事を継続するのが厳しいから	その他
全体	187	100	139	25	50	57	73	26	32
	100.0%	53.5%	74.3%	13.4%	26.7%	30.5%	39.0%	13.9%	17.1%
管理者	79	34	60	11	24	31	28	13	10
	100.0%	43.0%	75.9%	13.9%	30.4%	39.2%	35.4%	16.5%	12.7%
管理者以外	108	66	79	14	26	26	45	13	22
	100.0%	61.1%	73.1%	13.0%	24.1%	24.1%	41.7%	12.0%	20.4%

【クロス集計】

Q1「現在の役職」×Q25「Q23で「介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている」と回答した理由」 (N=187)



【クロス集計】

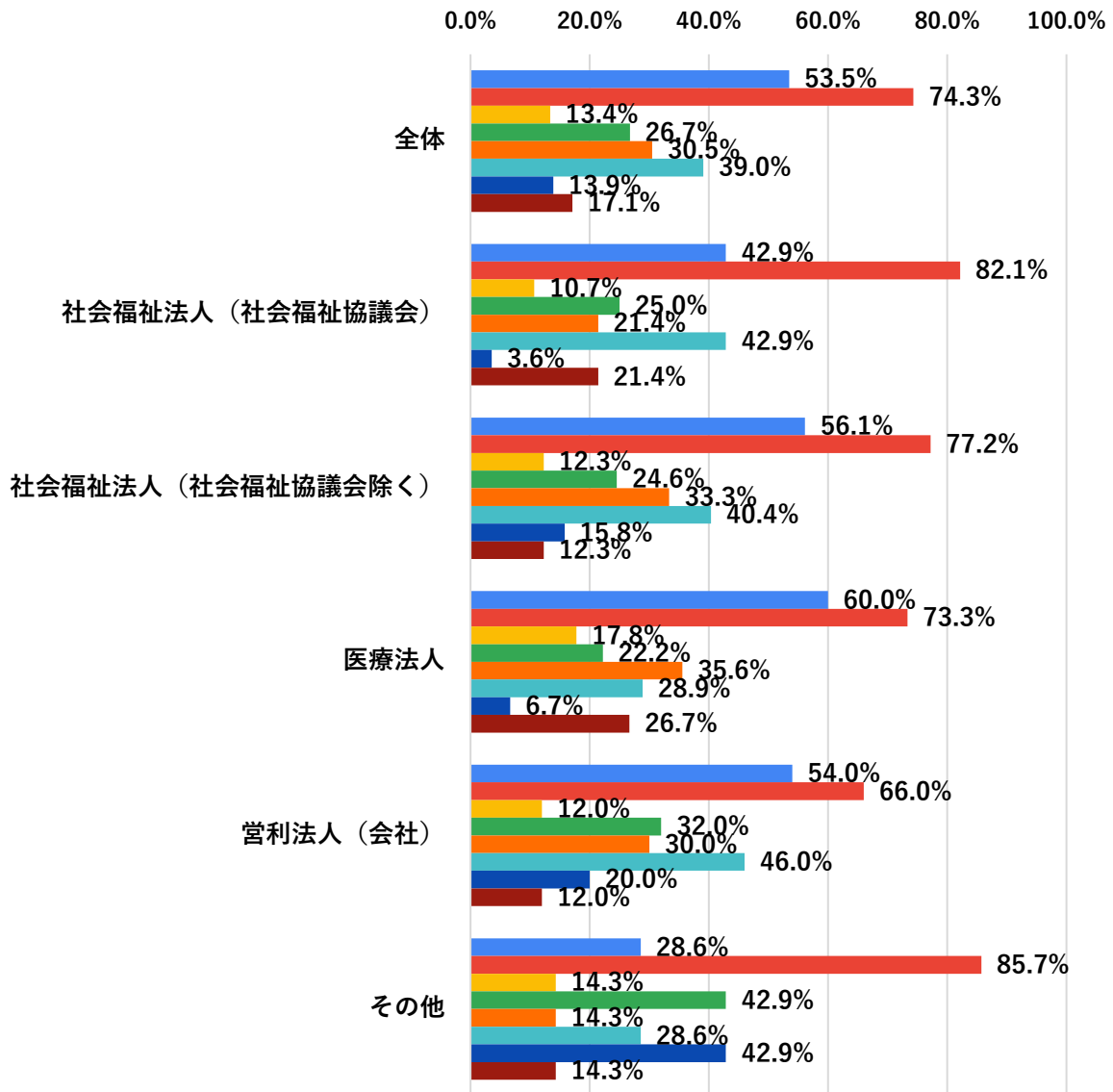
Q4「法人種別」×Q25「Q23で「介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている」と回答した理由」（N=187）

- ・法人種別に介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えていると回答した理由をみると、すべての法人種別において「仕事が多く、負担が大きいから」の回答が最も多い。
- ・なかでも「社会福祉法人（社会福祉協議会）」では、その割合が82.1%と他の法人種別と比較して最も高い。
- ・「専門職としての評価が低いから」の回答に着目してみると、「医療法人」の割合は35.6%で、他の法人種別と比較すると最も高い。
- ・「カスタマーハラスメント等、精神的な負担が大きいから」の回答に着目してみると、「営利法人（会社）」の割合は46.0%で、他の法人種別と比較すると最も高い。

	全体	給与が低いから	仕事が多く、負担が大きいから	業務内容そのものに魅力を感じないから	介護支援専門員としての将来性を感じないから	専門職としての評価が低いから	カスタマーハラスメント等、精神的な負担が大きいから	体力的に仕事を継続するのが厳しいから	その他
全体	187	100	139	25	50	57	73	26	32
	100.0%	53.5%	74.3%	13.4%	26.7%	30.5%	39.0%	13.9%	17.1%
社会福祉法人（社会福祉協議会）	28	12	23	3	7	6	12	1	6
	100.0%	42.9%	82.1%	10.7%	25.0%	21.4%	42.9%	3.6%	21.4%
社会福祉法人（社会福祉協議会除く）	57	32	44	7	14	19	23	9	7
	100.0%	56.1%	77.2%	12.3%	24.6%	33.3%	40.4%	15.8%	12.3%
医療法人	45	27	33	8	10	16	13	3	12
	100.0%	60.0%	73.3%	17.8%	22.2%	35.6%	28.9%	6.7%	26.7%
営利法人（会社）	50	27	33	6	16	15	23	10	6
	100.0%	54.0%	66.0%	12.0%	32.0%	30.0%	46.0%	20.0%	12.0%
その他	7	2	6	1	3	1	2	3	1
	100.0%	28.6%	85.7%	14.3%	42.9%	14.3%	28.6%	42.9%	14.3%

【クロス集計】

Q4「法人種別」×Q25「Q23で「介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている」と回答した理由」(N=187)



- 給与が低いから
- 仕事量が多く、負担が大きいから
- 業務内容そのものに魅力を感じないから
- 介護支援専門員としての将来性を感じないから
- 専門職としての評価が低いから
- カスタマーハラスメント等、精神的な負担が大きいから
- 体力的に仕事を継続するのが厳しいから
- その他

## (4) 調査票

※Q1～Q6は、令和7年8月1日時点のあなた自身のことと勤務先に関する情報をご回答ください。

Q	設問内容	回答形式	選択肢等
1	あなたの現在の役職として最も当てはまるものをお答えください。 【必須/該当するものをひとつ選択】	S A	管理者 _____ 管理者以外
2	あなたの年齢をお答えください。 【必須/該当するものをひとつ選択】	S A	20～29歳 _____ 30～39歳 _____ 40～49歳 _____ 50～59歳 _____ 60～69歳 _____ 70歳以上

- 3 介護支援専門員としての実務経験年数  
(通算年数)について伺います。
- 以下、
- ①『居宅介護支援事業所』
- ②『居宅介護支援事業所【以外】（介護保険施設や認知症対応型共同生活介護等）』
- それぞれについてお答えください。
- 【必須/項目毎に該当するものをひとつ選択】

	1年未満	1～3年 未満	3～5年 未満	5～10年 未満	10～15年 未満	15年以上
①『居宅介護支援事業所』での実務経験年数（通算年数）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②『居宅介護支援事業所【以外】（介護保険施設や認知症対応型共同生活介護等）』での実務経験年数（通算年数）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p>4 あなたが現在勤務している居宅介護支援事業所の法人種別をお答えください。 【必須/該当するものをひとつ選択】</p>	S A	社会福祉法人（社会福祉協議会）
		社会福祉法人（社会福祉協議会除く）
		医療法人
		営利法人（会社）
		その他（ ）
<p>5 あなたが現在勤務している居宅介護支援事業所の介護支援専門員数（常勤・非常勤の別は問わない）をお答えください。 【必須/該当するものをひとつ選択】</p>	S A	1人
		2～3人
		4～5人
		6人以上
<p>6 あなたが現在勤務している居宅介護支援事業所が所在する市区町村の人口規模をお答えください。 【必須/該当するものをひとつ選択】</p>	S A	1万人未満
		1万～5万人未満
		5万～10万人未満
		10万～20万人未満
		20万～50万人未満
		50万人以上

※Q7～Q25は、指示がない限り、令和7年8月1日時点でお答えください。

※Q14～Q16でお答えいただくケアプランは、

①初回、変更に関係なくお答えください。

②「介護給付（要介護1～5）」のこととしてお答えください。

Q	設問内容	回答形式	選択肢等
7	現在勤務している居宅介護支援事業所で働く介護支援専門員の、この <u>一年間</u> （令和6年8月1日～令和7年7月31日）での「 <u>新規採用者数</u> 」をお答えください。 【必須/数字を直接入力】	FA	
8	現在勤務している居宅介護支援事業所で働く介護支援専門員の、この <u>一年間</u> （令和6年8月1日～令和7年7月31日）での「 <u>退職者数</u> 」をお答えください。 【必須/数字を直接入力】	FA	
9	現在勤務している居宅介護支援事業所のこととして、お答えください。 事業所全体の業務量（全給付管理とそれらに付随する業務を含む）に対する介護支援専門員の充足度をお答えください。 【必須/該当するものをひとつ選択】	S A	<hr/> Q10へ 大いに不足している <hr/> Q10へ 不足している <hr/> Q10へ やや不足している <hr/> Q11へ 適切な人数である <hr/> Q11へ 十分足りている
10	Q9で「不足している」と回答した方に伺います。 理由として最も近いものをひとつお答えください。 【必須/該当するものをひとつ選択】	S A	<hr/> 新規のケースが増加しているため <hr/> 退職者が出てても採用されないため <hr/> 採用しても、すぐに離職する介護支援専門員が多いため <hr/> 自ら担当件数を制限している介護支援専門員がいるため <hr/> 手間と時間を要する対応が難しいケースが増加しているため <hr/> その他（ ）

---

11 Q9で「適切な人数である」「十分足りている」と回答した方に伺います。理由として最も近いものをひとつお答えください。

【必須/該当するものをひとつ選択】

S A

事業所で総ケース数を調整しているため

---

新規のケースが減っているため

---

退職者が出てても採用されるため

---

介護支援専門員が定着しているため

---

個人の要望に応じたケース数を割り当てているため

---

IOT・ICTの活用によって業務が効率化されたため

---

その他（ ）

---

12 令和7年1月1日以降、勤務している居宅介護支援事業所では、新規のケアプラン（予防プランを除く要介護1～5）作成の依頼を断ったことがありますか。

【必須/該当するものをひとつ選択】

S A

Q13へ はい

---

Q14へ いいえ

---

13 Q12で「はい」と回答した方に伺います。

その理由はどのようなことですか。可能な範囲でお答えください。

【任意/直接入力】

FA

---

**14** 現在勤務している居宅介護支援事業所で、令和6年3月1日～3月31日の間にあなたがケアプランを担当し、給付管理対象となった件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）をお答えください。

FA

※初回、変更に関係なく、「介護給付（要介護1～5）」のこととしてお答えください。

【必須/数字を直接入力】

---

**15** 現在勤務している居宅介護支援事業所で、令和7年7月1日～7月31日の間にあなたがケアプランを担当し、給付管理対象となった件数（予防プランを除いた要介護1～5の総数）をお答えください。

FA

※初回、変更に関係なく、「介護給付（要介護1～5）」のこととしてお答えください。

【必須/数字を直接入力】

---

**16** あなたが無理なく給付管理ができる件数を、Q15で回答した件数を基準に、どの程度増減が可能かお答えください。

S A

現状維持が適切

---

あと1～2件程度増やせる

---

あと3～5件程度増やせる

---

あと6件以上増やせる

---

1～2件程度減らしたい

---

3～5件程度減らしたい

---

6件以上減らしたい

---

※初回、変更に関係なく、「介護給付（要介護1～5）」のこととしてお答えください。

【必須/該当するものをひとつ選択】

<p><b>17</b> あなたの現在勤務している居宅介護支援事業所では、介護報酬の逓減制（担当件数に応じて介護報酬が減額される制度）が適用されていますか。</p>	<p>S A</p>	<p>適用されている（自身の取扱件数は45件以上）</p>
<p>※介護支援専門員1人当たりの取扱件数が、居宅介護支援費（Ⅰ）を算定する場合は45件を超えた部分から、居宅介護支援費（Ⅱ）を算定する場合は50件を超えた部分から、それぞれ逓減制が適用されます。</p>		<p>適用されている（自身の取扱件数は45件未満）</p>
<p>【必須/該当するものをひとつ選択】</p>		<p>適用されていない</p>
		<p>わからない</p>
<p><b>18</b> 現在勤務している居宅介護支援事業所では、<u>令和6年度の介護報酬改定（令和6年4月1日）前</u>と比べて、多くの件数を担当するよう求められていますか。 【必須/該当するものをひとつ選択】</p>	<p>S A</p>	<p>Q19へ はい</p>
		<p>Q22へ いいえ</p>
<p><b>19</b> Q18で「はい」と回答した方に伺います。 「多くの件数を担当するよう求められる」ことによって、あなたの業務意欲（モチベーション）にどのような影響がみられましたか。 【必須/該当するものをひとつ選択】</p>	<p>S A</p>	<p>Q20へ 業務意欲（モチベーション）が下がった</p>
		<p>Q21へ 業務意欲（モチベーション）が上がった</p>
		<p>Q22へ 業務意欲（モチベーション）に変化は無い</p>

<p><b>20</b> Q19で業務意欲（モチベーション）が「下がった」と回答した方に伺います。 その理由はどのようなことですか。可能な範囲でお答えください。 【任意/直接入力】</p>	FA
<p><b>21</b> Q19で業務意欲（モチベーション）が「上がった」と回答した方に伺います。 その理由はどのようなことですか。可能な範囲でお答えください。 【任意/直接入力】</p>	FA
<p><b>22</b> あなたが作成するケアプランについて伺います。 現在作成しているケアプランは、<u>令和6年度の介護報酬改定（令和6年4月1日）前</u>と比べて、納得できるケアプランを作成できていますか。 【必須/該当するものをひとつ選択】</p>	<p>S A 十分できている</p> <hr/> <p>まあまあできている</p> <hr/> <p>あまりできていない</p> <hr/> <p>まったくできていない</p>
<p><b>23</b> あなたは今後も介護支援専門員として仕事を続けていきたいと思いませんか。 【必須/該当するものをひとつ選択】</p>	<p>S A</p> <hr/> <p>現在の事業所で、介護支援専門員として働きたい</p> <hr/> <p>Q24へ 介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている</p> <hr/> <p>Q25へ 介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている</p>

24 Q23で「介護支援専門員として仕事を続けたいが、別の事業所での勤務を考えている」と回答した方に伺います。理由として最も近いものをひとつお答えください。

【必須/該当するものをひとつ選択】

S A

給与が低いから

仕事量が多く、負担が大きいから

職場の人間関係に不満があるから

法人の運営方針に不満があるから

事業所の管理体制に不満があるから

その他（ ）

25 Q23で「介護支援専門員以外の仕事に転職したいと考えている」と回答した方に伺います。理由として近いものを最大3つお答えください。

【必須/該当するものを最大3つ選択】

LA

給与が低いから

仕事量が多く、負担が大きいから

業務内容そのものに魅力を感じないから

介護支援専門員としての将来性を感じないから

専門職としての評価が低いから

カスタマーハラスメント等、精神的な負担が大きいから

体力的に仕事を継続するのが厳しいから

その他（ ）

「介護支援専門員の人材不足の実態と要因に関する調査」

とりまとめ報告書

---

令和8（2026）年1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