

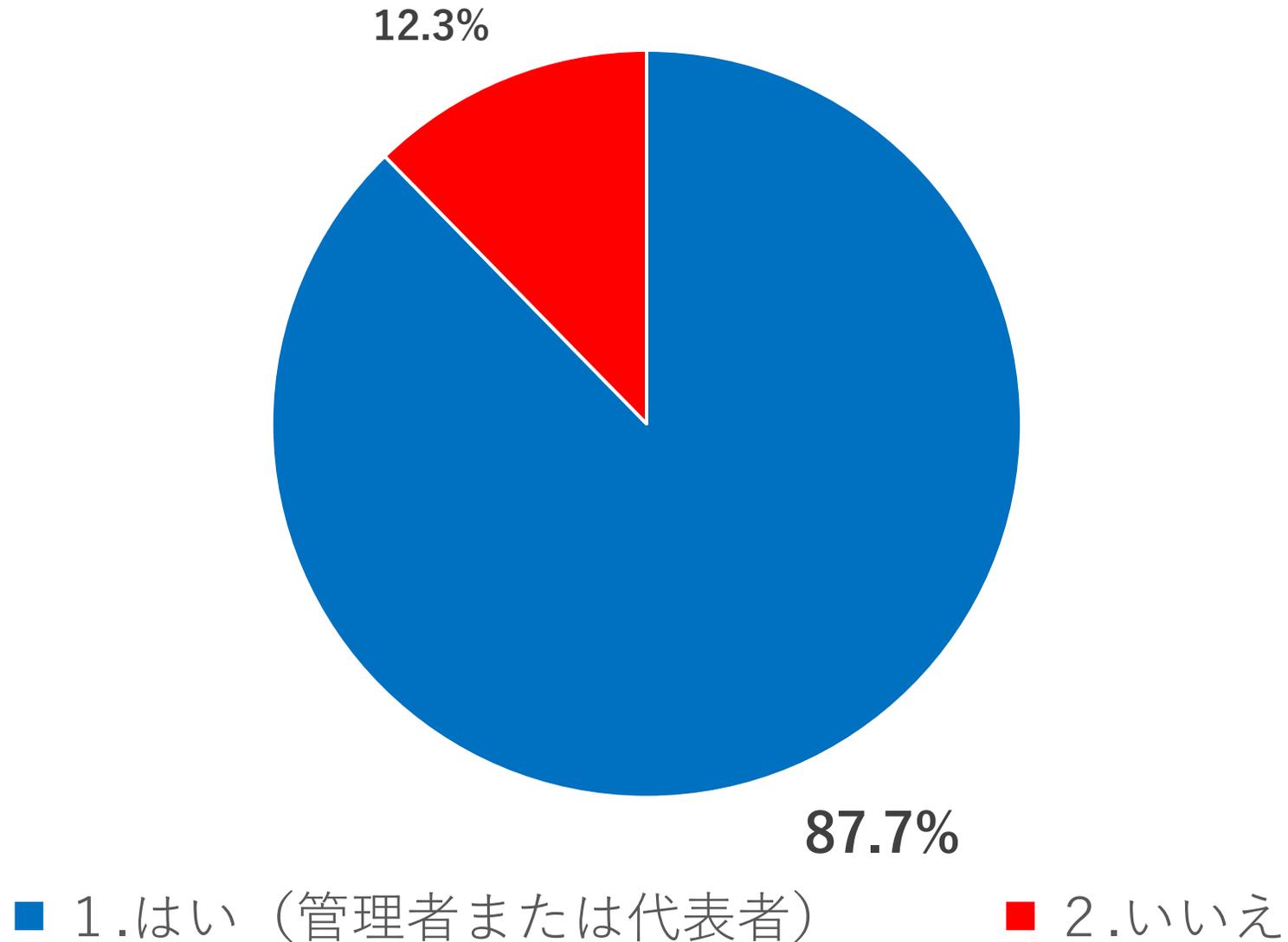
居宅介護支援事業所に勤務する 介護支援専門員の人材確保に 関する実態調査

- 調査対象：居宅介護支援事業所に所属する当協会会員1,867名（無作為抽出）
- 調査期間：令和5年10月20日（金）～11月20日（月）正午まで
- 回答数：1,130件（回答率：60.5%）

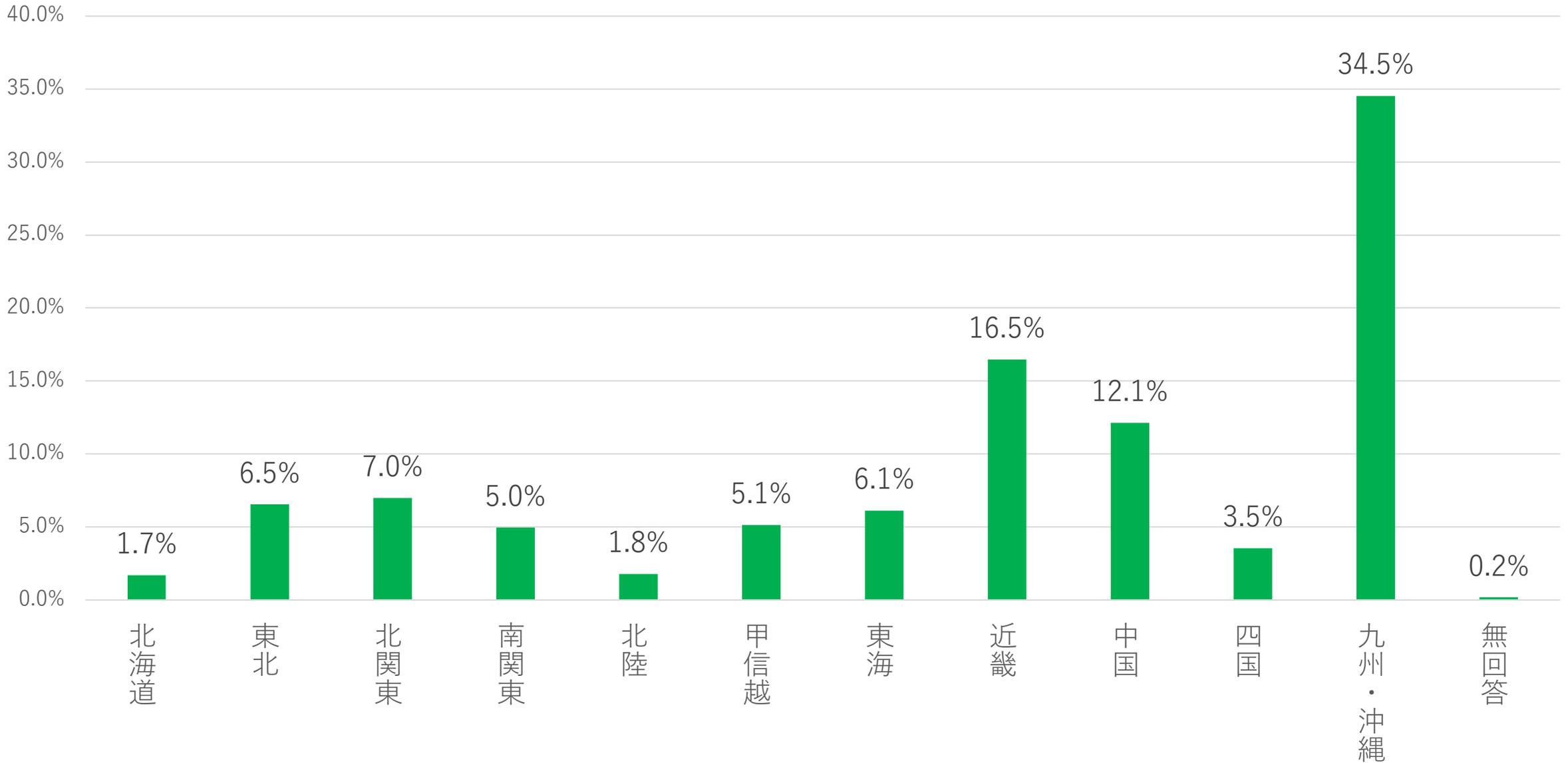


一般社団法人日本介護支援専門員協会
調査研究（シンクタンク）部門

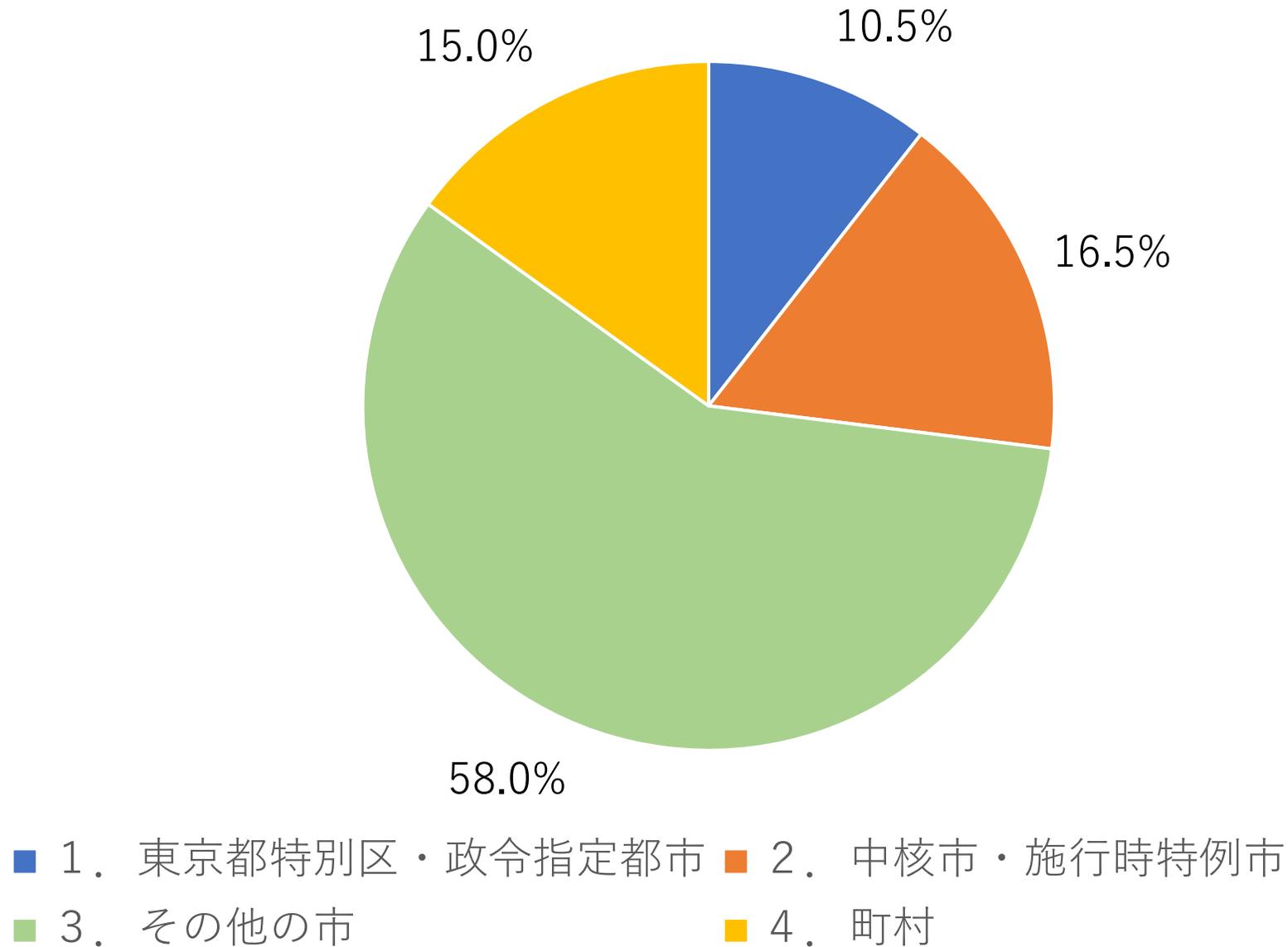
回答者の基礎データ①（管理者または代表者の比率）



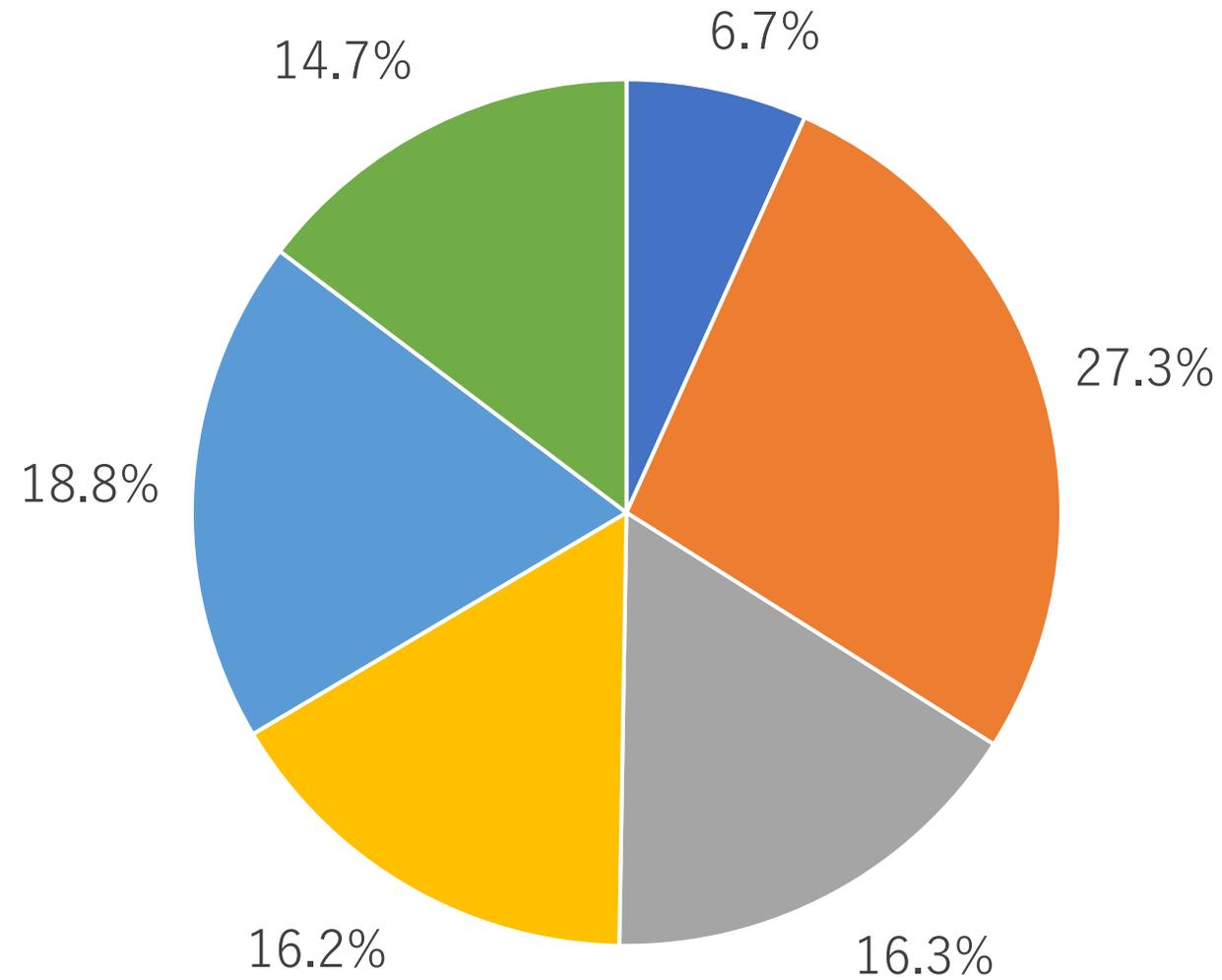
回答者の基礎データ②（地方分布）



回答者の基礎データ③（事業所の所在地の市町村区分）

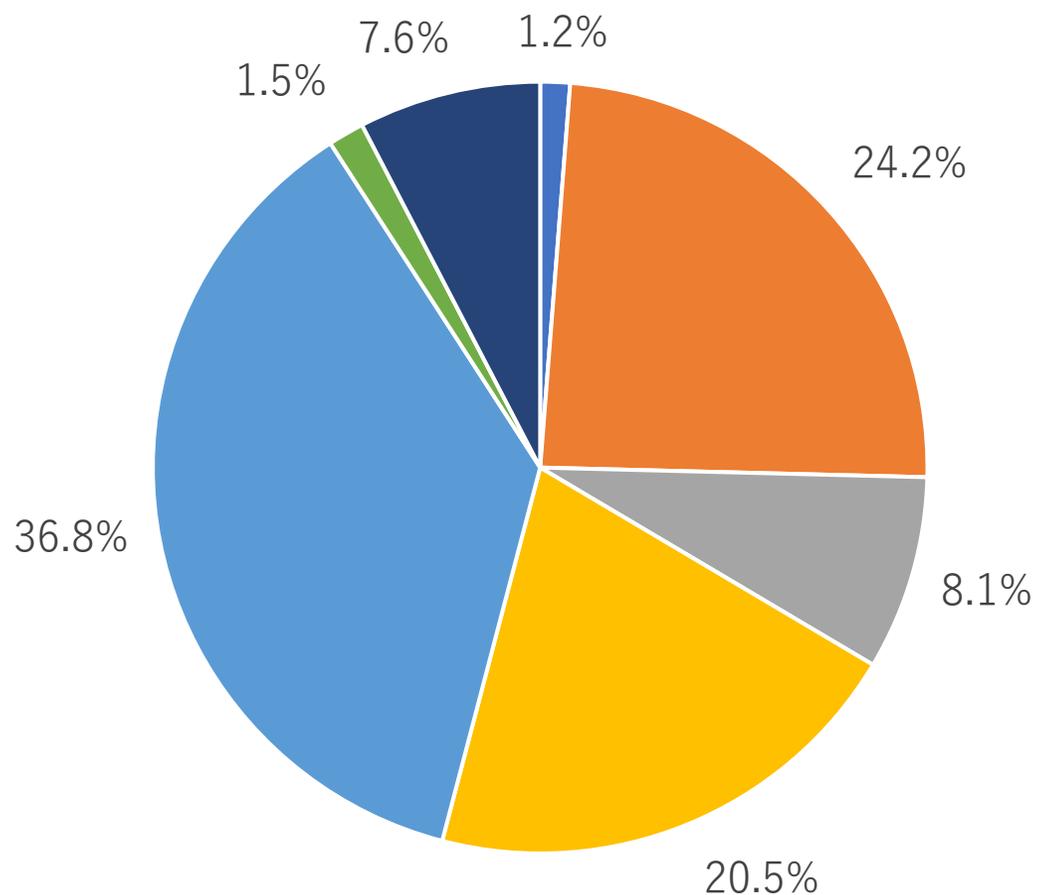


回答者の基礎データ④（事業所の所在地の市町村の人口規模）



- 1. 1万人未満
- 2. 1万人以上5万人未満
- 3. 5万人以上10万人未満
- 4. 10万人以上20万人未満
- 5. 20万人50万未満
- 6. 50万人以上

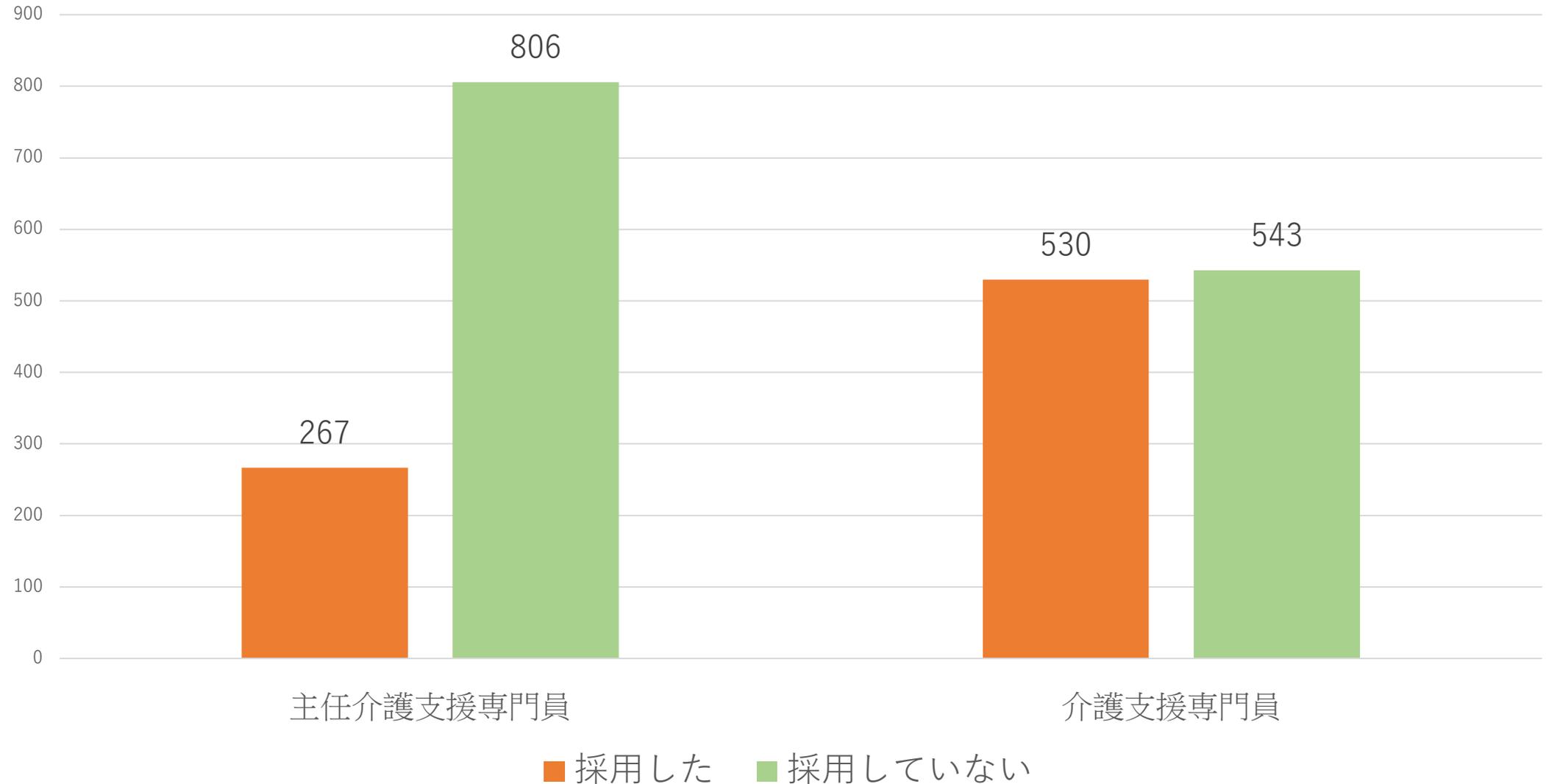
回答者の基礎データ⑤（事業所の法人種別）



- 1. 都道府県・市町村・広域連合・一部事務組合
- 2. 社会福祉法人（社会福祉協議会を除く）
- 3. 社会福祉協議会
- 4. 医療法人
- 5. 営利法人（株式・有限・合同・合資・合名会社）
- 6. 特定非営利法人（NPO法人）
- 7. その他の法人

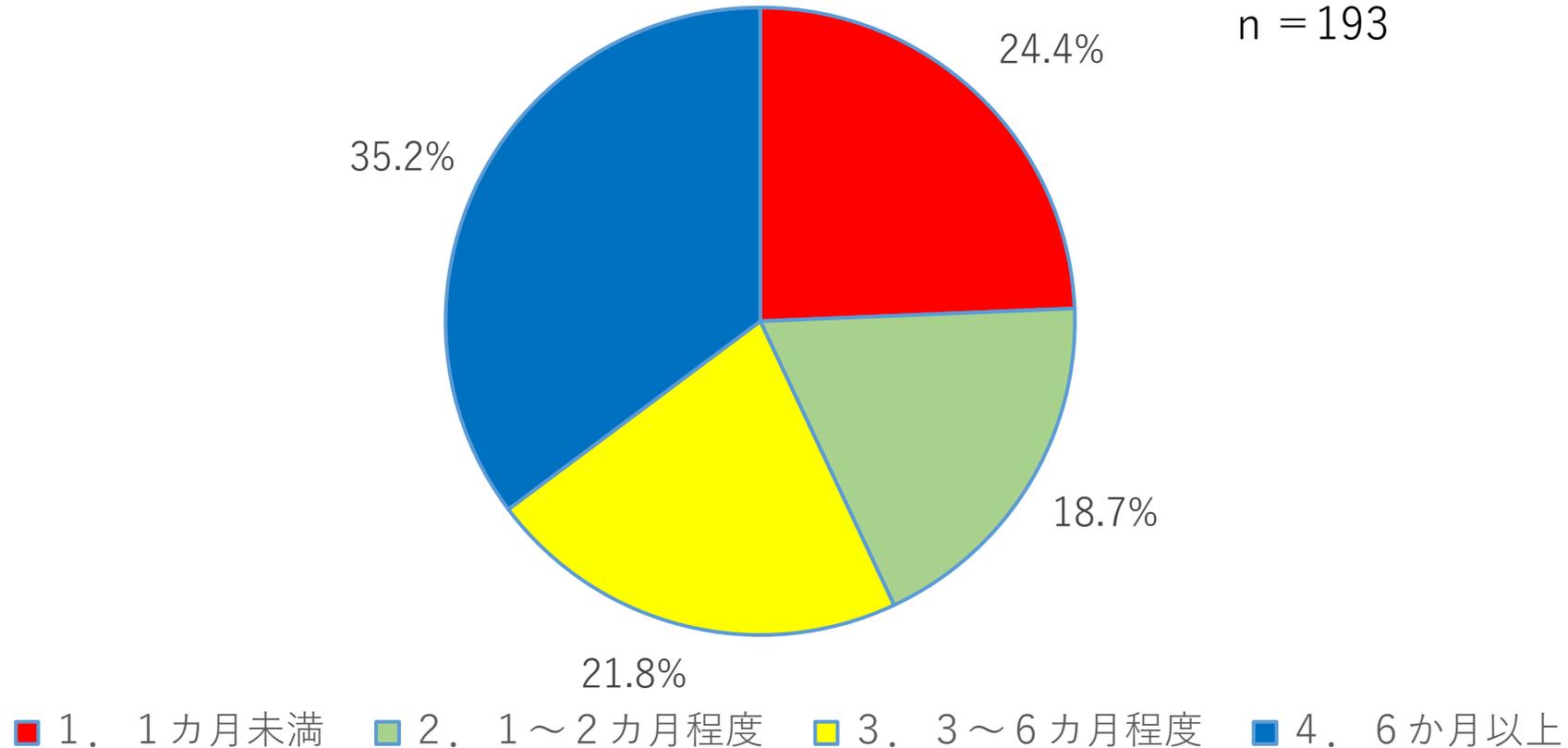
回答者の基礎データ⑥

(過去3年間の主任介護支援専門員・介護支援専門員の採用状況)



過去3年間に採用した**主任介護支援専門員**で求人開始から就業までの期間は、以下のどれに該当しますか。
各採用者について回答してください。

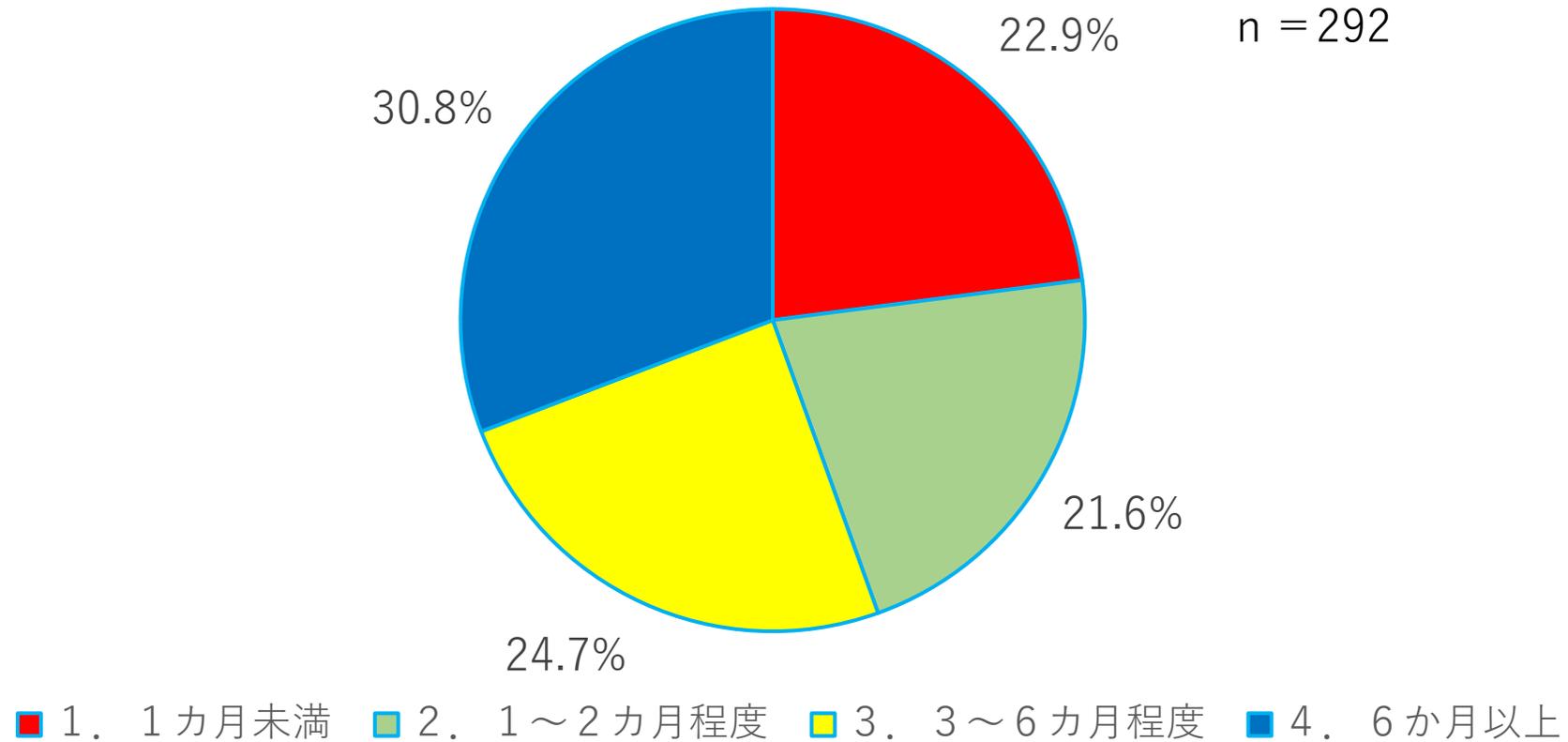
※1名採用したという回答者を抽出
n = 193



※3か月以上、採用に要したという回答者は**57%**

過去3年間に採用した**介護支援専門員**で求人開始から就業までの期間は、以下のどれに該当しますか。
各採用者について回答してください。

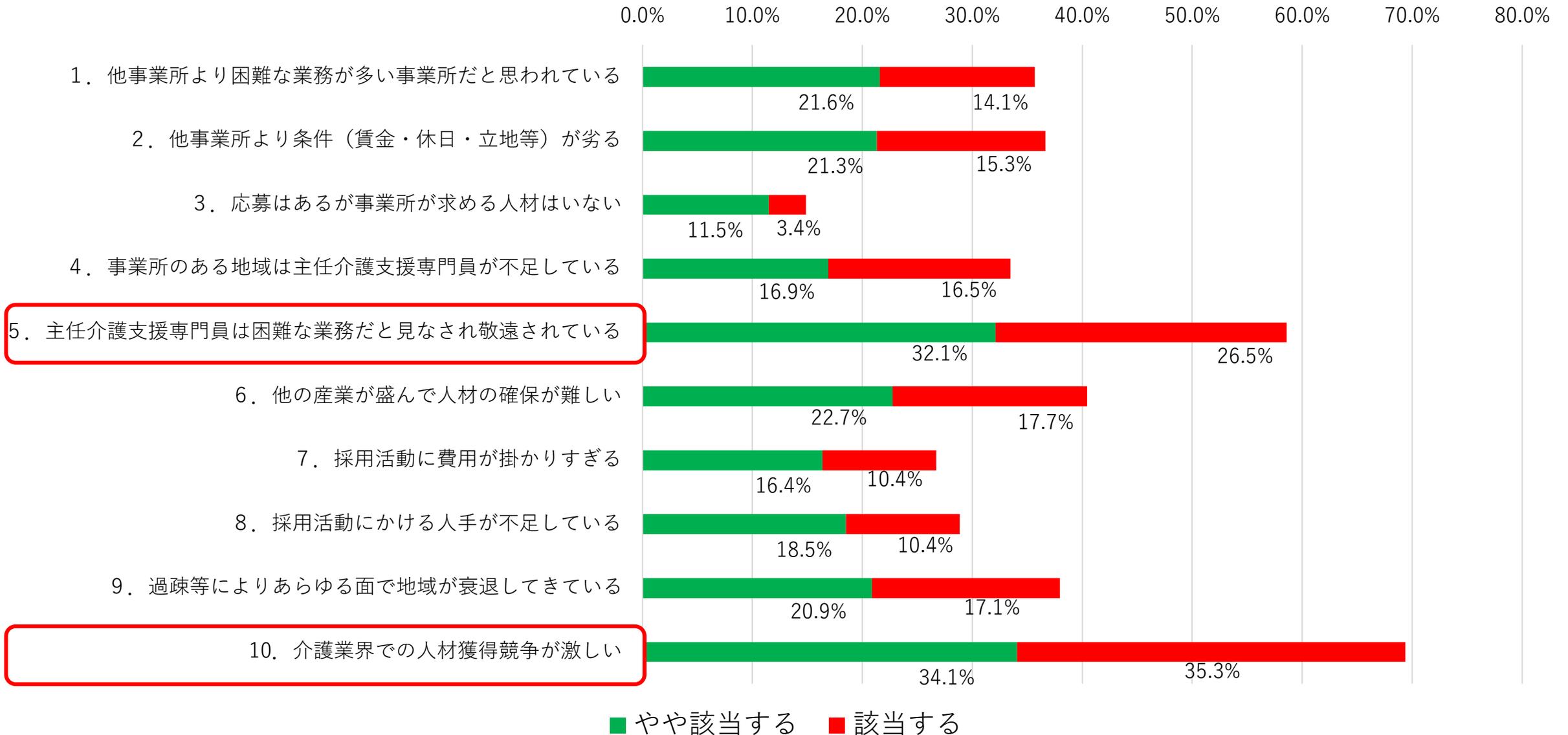
※1名採用したという回答者を抽出
n = 292



※3か月以上、採用に要したという回答者は**55.5%**

主任介護支援専門員の採用が困難な理由

n = 1,130



■ やや該当する ■ 該当する

©Japan Care Manager Association

介護支援専門員の採用が困難な理由

n = 1,130

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0%

1. 他事業所より困難な業務が多い事業所だと思われる



2. 他事業所より条件（賃金・休日・立地等）が劣る



3. 応募はあるが事業所が求める人材はいない



4. 事業所のある地域は介護支援専門員が不足している



5. 介護支援専門員は困難な業務だと見なされ敬遠されている



6. 他産業が盛んで人材の確保が難しい



7. 採用活動に費用が掛かりすぎる



8. 採用活動にかける人手が不足している



9. 過疎等によりあらゆる面で地域が衰退してきている



10. 介護業界での人材獲得競争が激しい

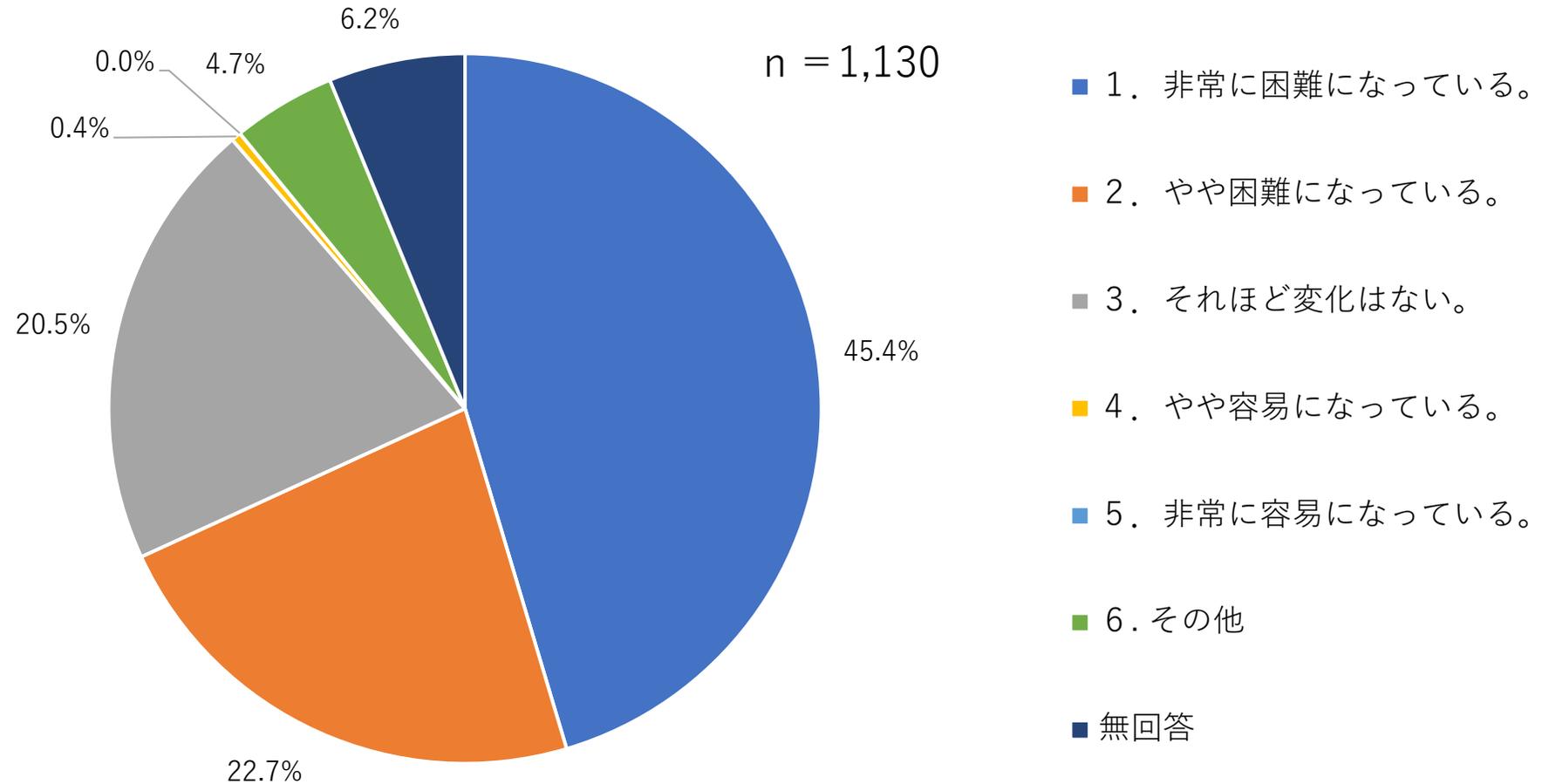


■ やや該当する ■ 該当する

主任介護支援専門員・介護支援専門員の採用を困難にしている 最も大きな影響その他の主な内容

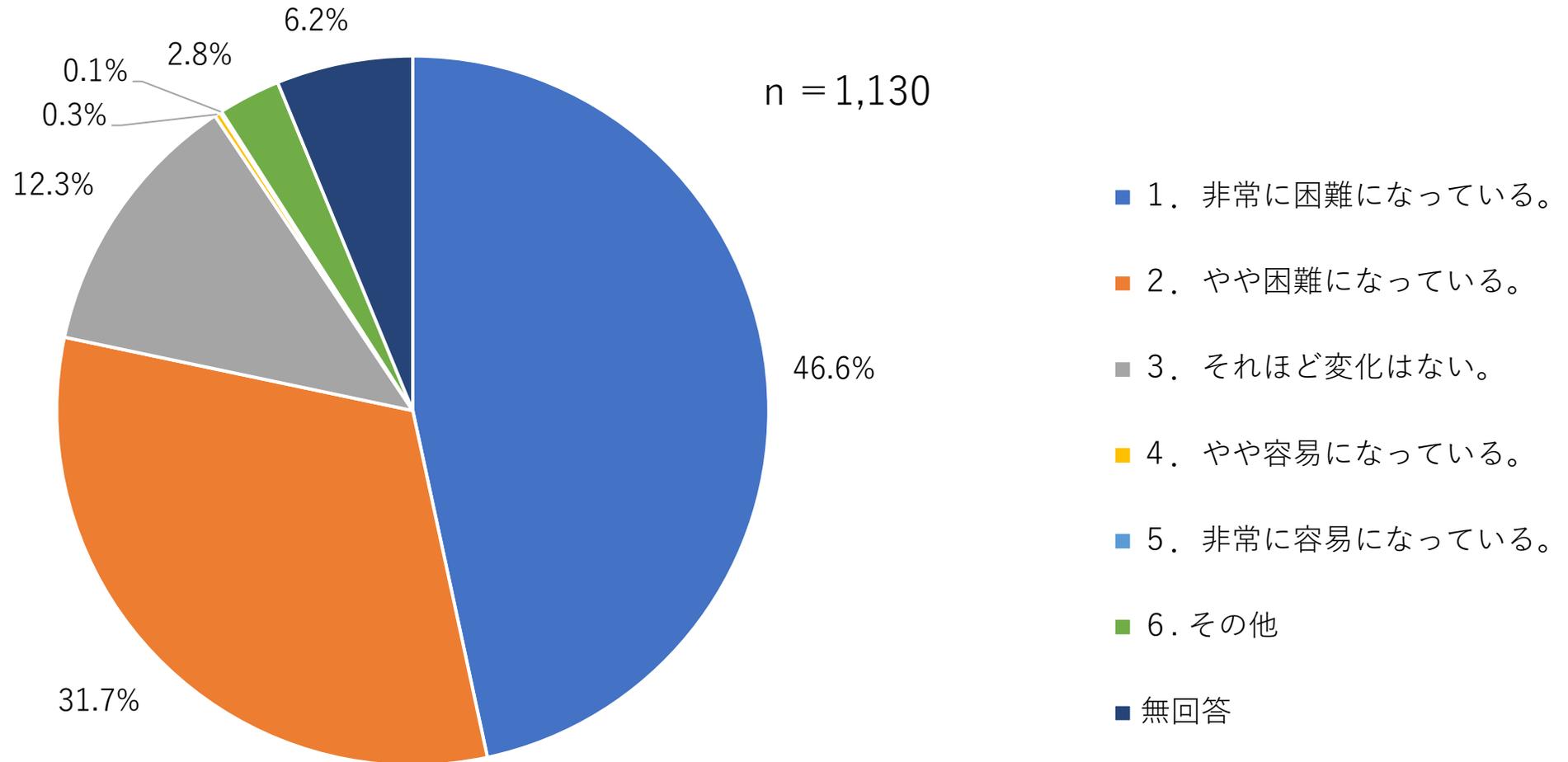
主任介護支援専門員	介護支援専門員
<ul style="list-style-type: none"> • 賃金が低いこと。 • 介護支援専門員そのものが高齡化し、減ってきている。 • 全体的に人員不足。介護支援専門員の資格を持っていても、給与面や業務の面からもしたいと言う人がいない。 • 休日でも対応しなければならないことがストレス。対人援助職として重責がある。 • 他の介護職に比べ、処遇改善なく賃金低いが、責任が重いと感じられている • 介護支援専門員の業務の大変さに比べ待遇が悪い。介護職の方が賃金が良い為介護支援専門員のなり手が不足している • 精神的負担が大きい業務である。 	<ul style="list-style-type: none"> • 他の職種より賃金が安い。 • ケアマネの仕事が大変だと認識されている風潮 • 介護支援専門員の仕事を希望する方がいない • どの業種(介護以外)も人手不足なので、ケアマネに限らず介護関係に従事したいという方が減っている。 • 職種の特性に収入が見合わない。 • 現任者の高齡化による退職。 • 介護職員の方が賃金待遇が良くなっている。 • 業務は増える一方で賃金が安い。仕事がきつい。

主任介護支援専門員の採用の困難度は、過去の採用時と比較して変化しましたか。



68.1%が採用が困難になっていると回答

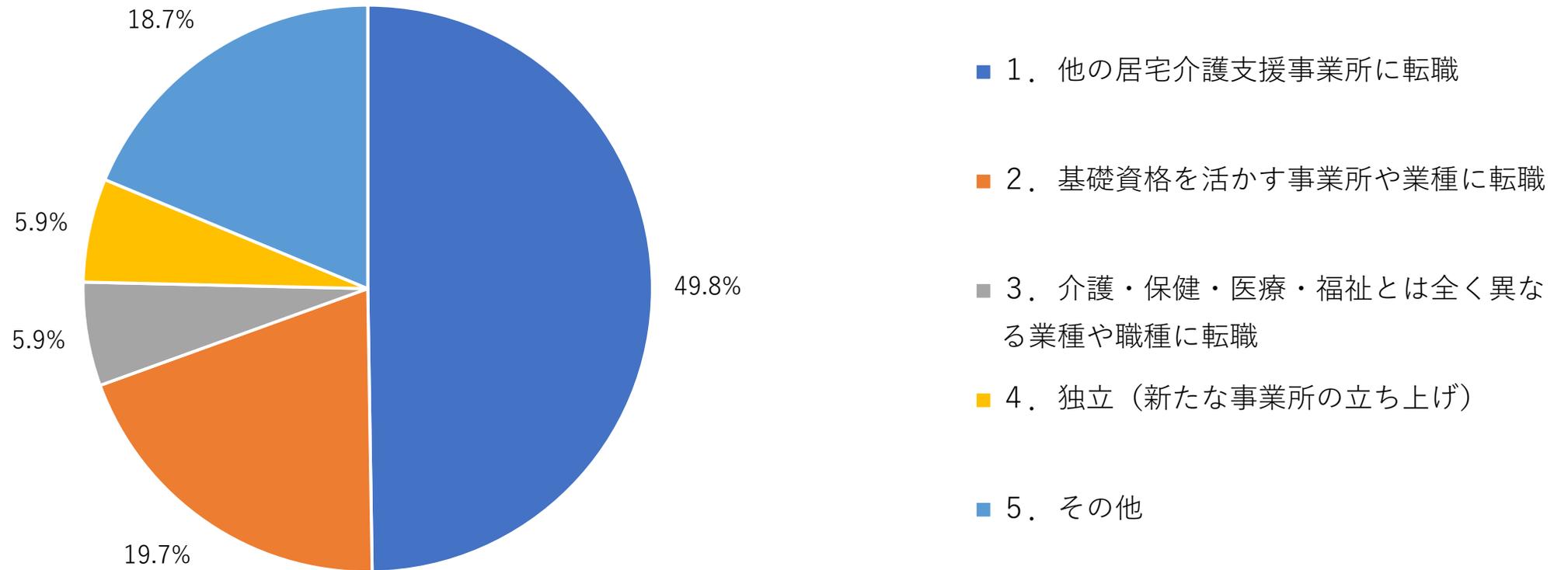
介護支援専門員の採用の困難度は、過去の採用時と比較して変化しましたか。



78.3%が採用が困難になっていると回答

主任介護支援専門員の退職後の状況

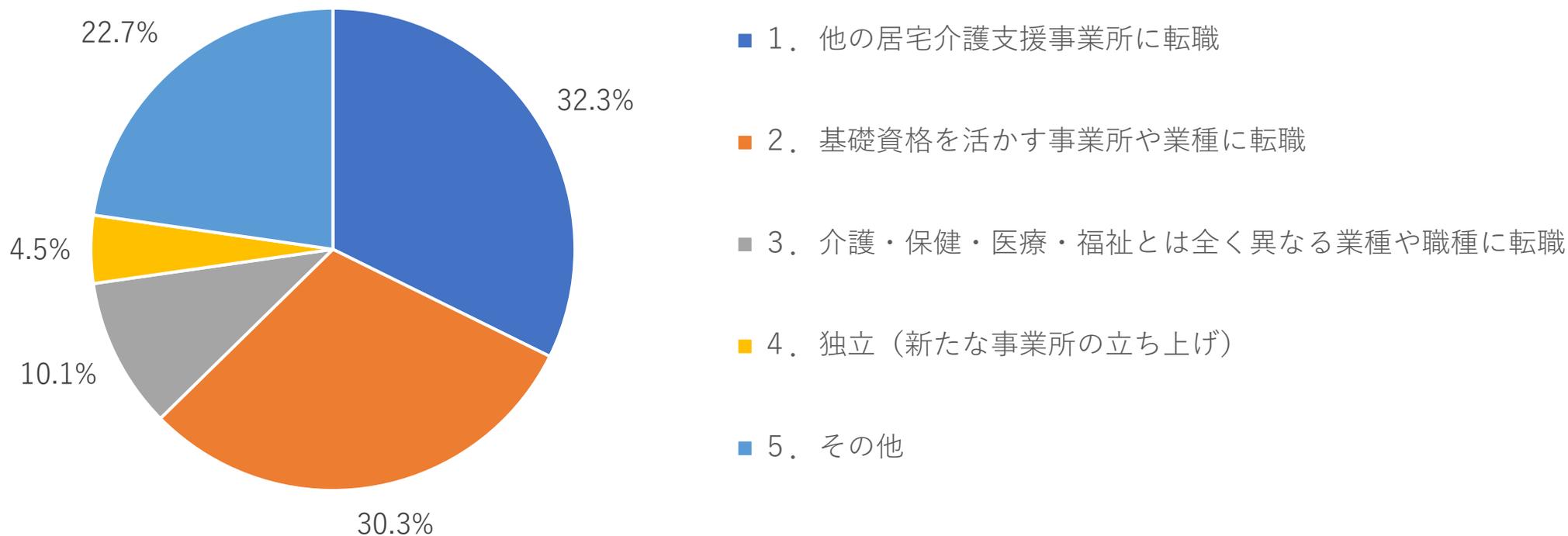
n = 203 (過去3年以内で退職者が出たと回答したのは1130件中254件)



- ※1 退職すると**半数近く**は介護支援専門員の仕事をしない。
- ※2 その他は定年退職が主に多い

介護支援専門員の退職後の状況

n = 198 (過去3年以内で退職者が出たと回答したのは764件中251件)

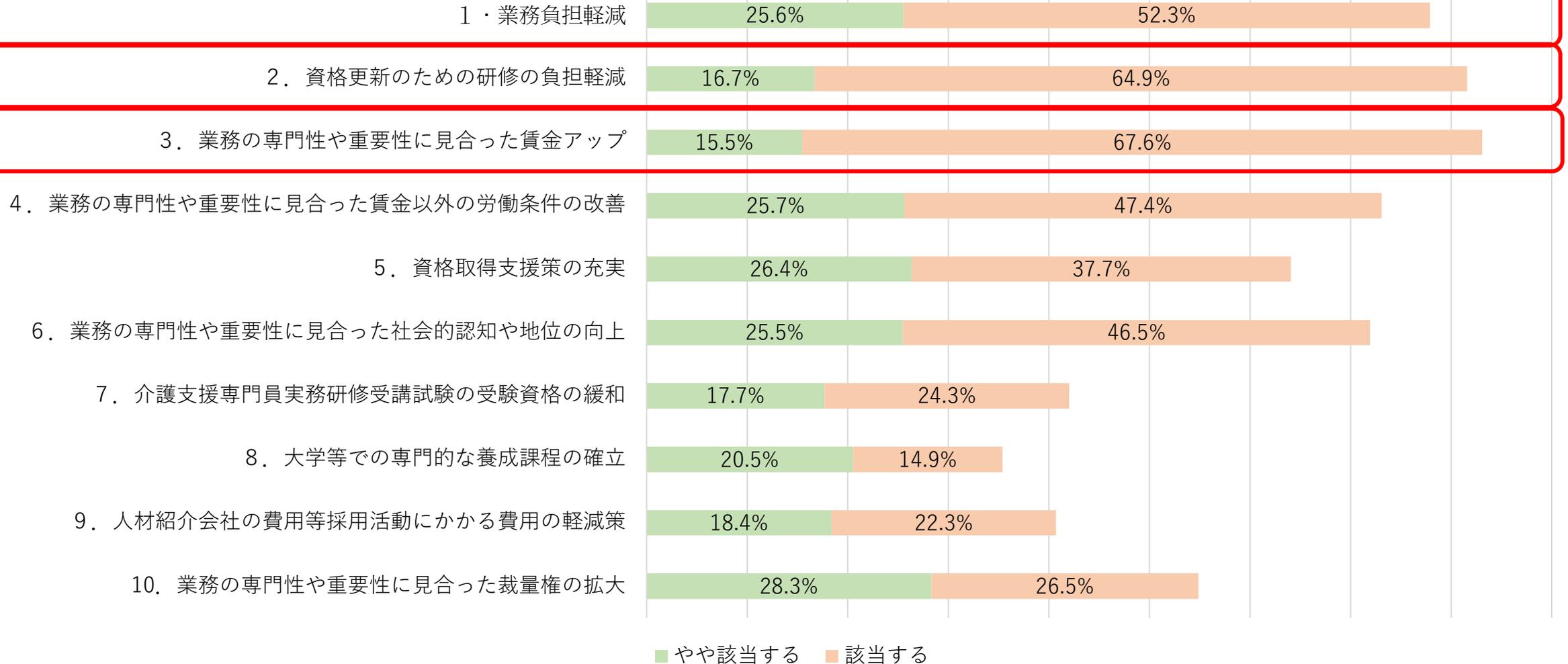


- ※1 退職すると**60%以上**は介護支援専門員の仕事をしない。
- ※2 その他は定年退職が主に多い

主任介護支援専門員の採用の促進に最も大きな影響を及ぼしていると思われるもの

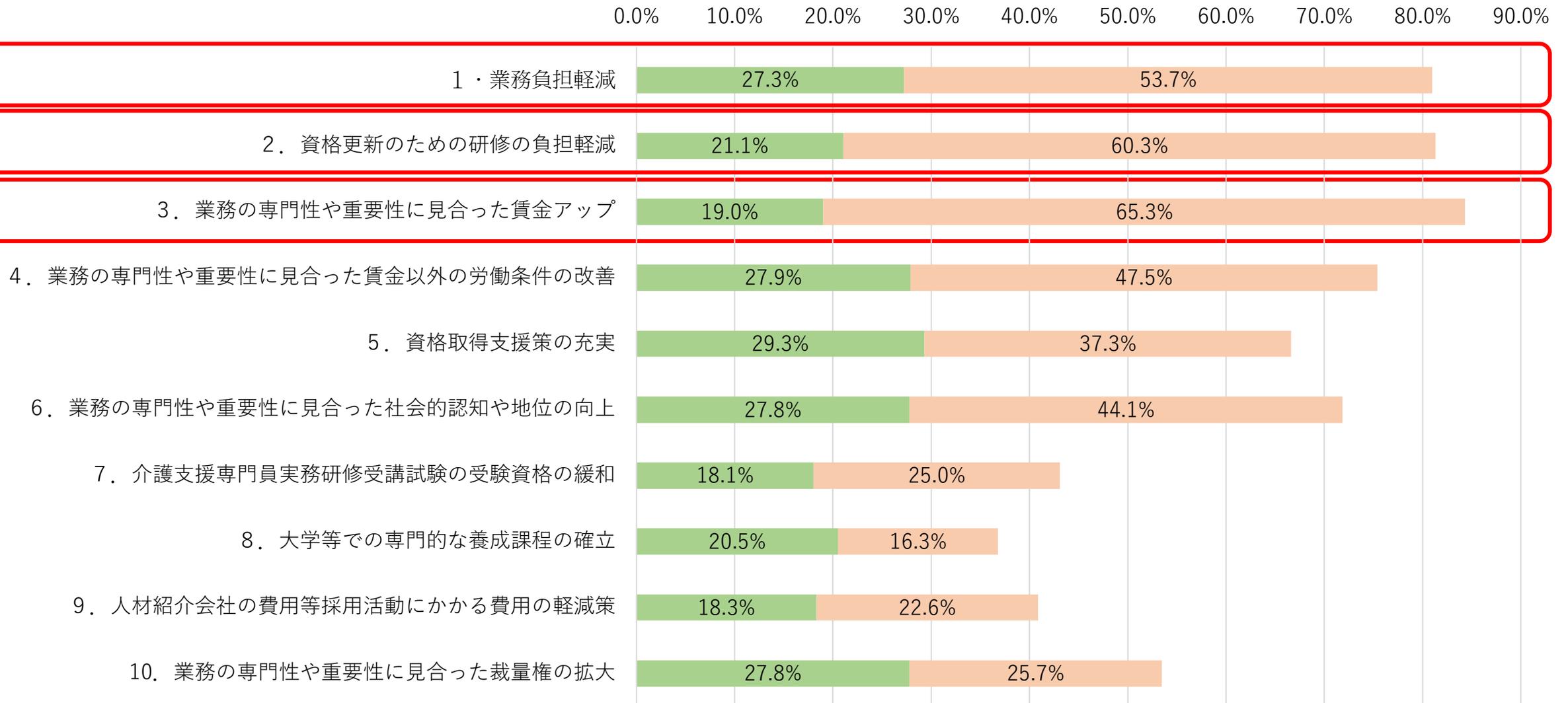
n = 1,130

0.0% 10.0% 20.0% 30.0% 40.0% 50.0% 60.0% 70.0% 80.0% 90.0%



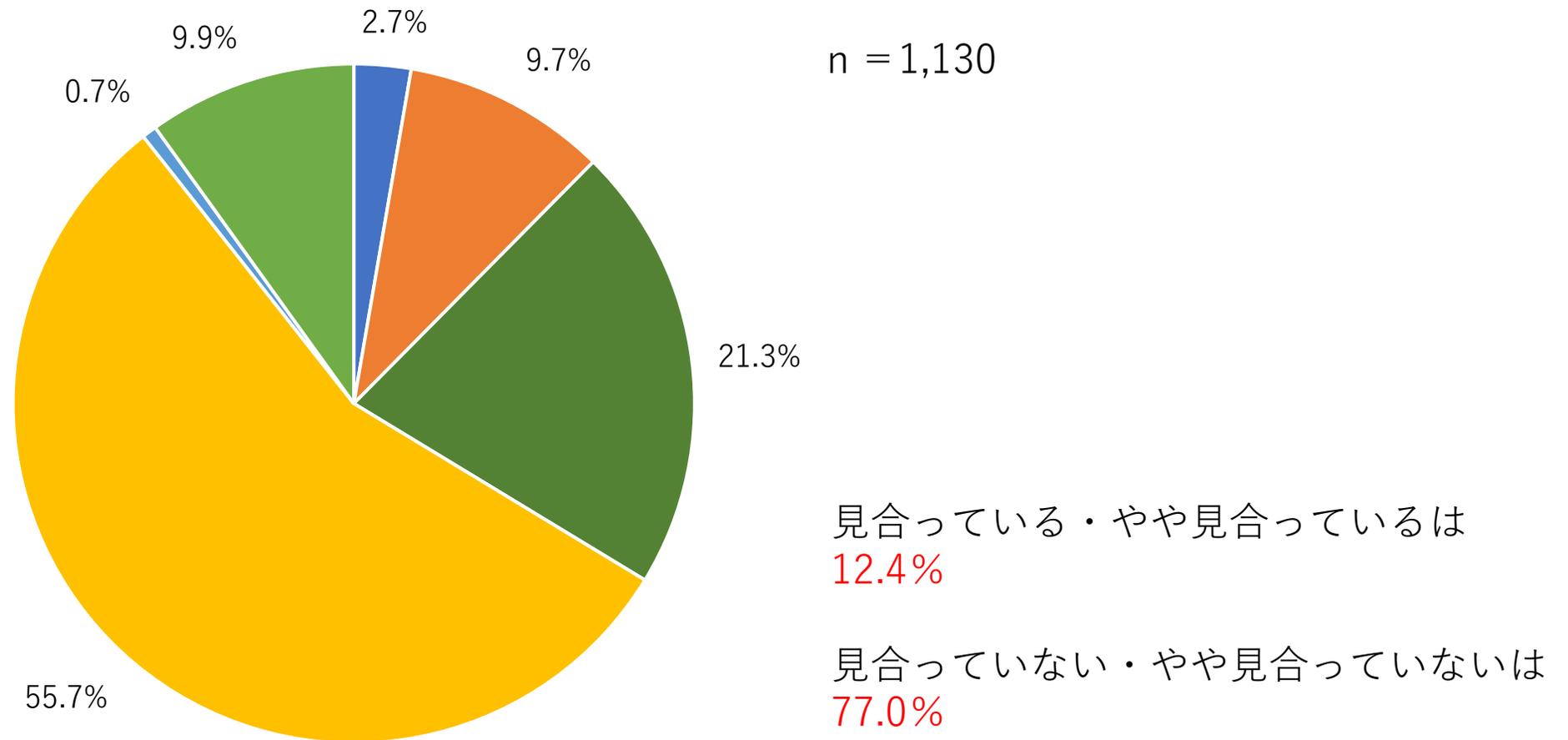
介護支援専門員の採用の促進に最も大きな影響を及ぼしていると思われるもの

n = 1,130



■ やや該当する ■ 該当する
©Japan Care Manager Association

介護支援専門員（主任も含む）の賃金は 専門性や重要性に見合った賃金か

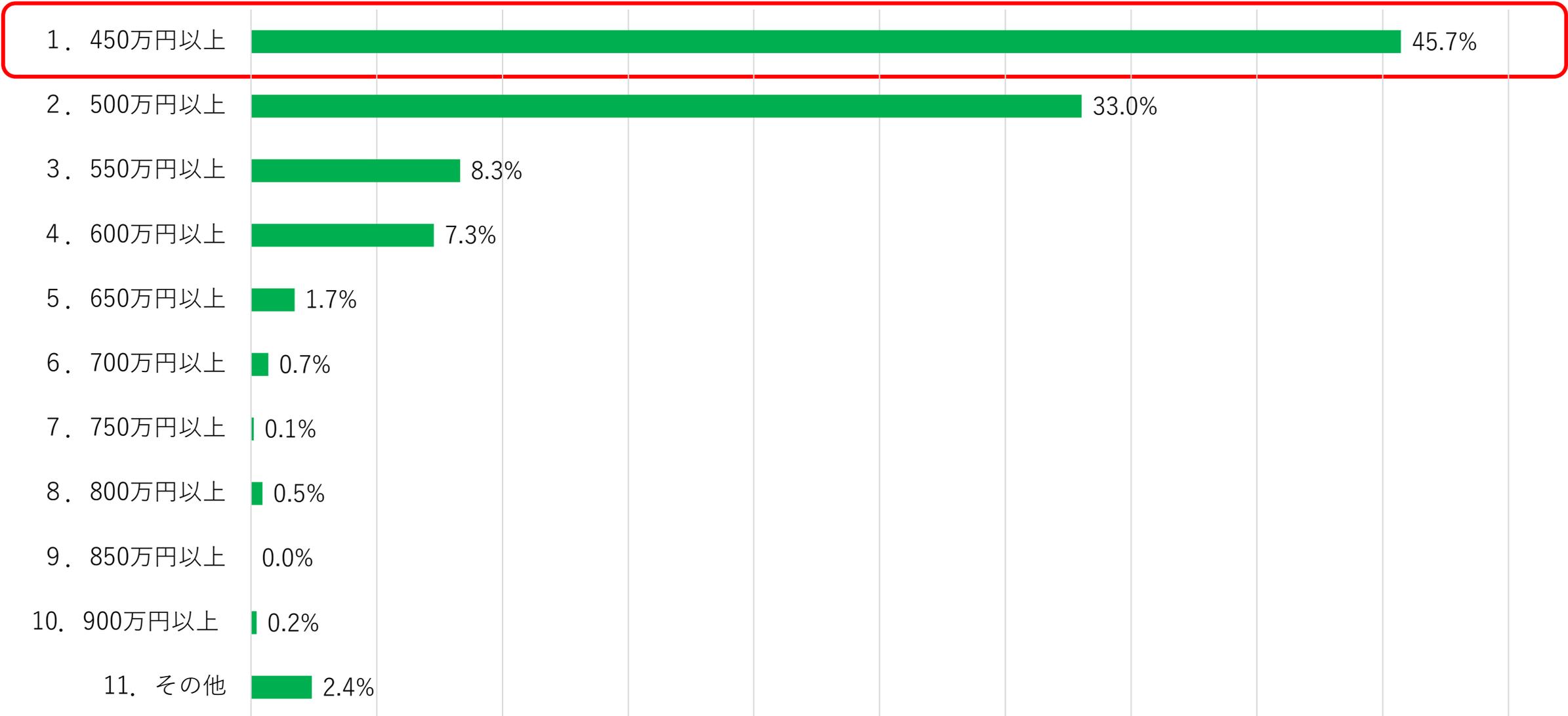


■ 1. 見合っている ■ 2. やや見合っている ■ 3. やや見合っていない ■ 4. 見合っていない ■ 5. その他 ■ 無回答

常勤専従の介護支援専門員（主任も含む）の業務の専門性や重要性に見合う平均年収は

n = 866

0.0% 5.0% 10.0% 15.0% 20.0% 25.0% 30.0% 35.0% 40.0% 45.0% 50.0%



主任介護支援専門員・介護支援専門員の確保に向けて

- 主任介護支援専門員・介護支援専門員の採用には、半数以上が3か月以上を要している現状であり、その理由として、「業務の困難さ」や「介護業界内での人材獲得競争の激化」が挙げられている。
- その中において賃金問題があるという声も多く寄せられた。
- 過去と比較しても採用が困難になっているという意見も、主任介護支援専門員では68.1%、介護支援専門員では78.3%になっており、介護職員等と同様に介護支援専門員の確保が厳しい現状を示している
- 離職してしまうと主任介護支援専門員、介護支援専門員ともに半数以上は異なる業務に就業している実態もあり、いかに現職の主任介護支援専門員等を離職させないかも、非常に重要な課題となっている。
- 採用促進を図るために、もっとも大きな影響を及ぼすというのは「業務負担軽減」も多く出ているが、それ以上に「業務の専門性や重要性に見合った賃金アップ」であり、今回の調査結果では、回答者の77%が「見合っていない。やや見合っていない」と回答している。
- では見合う金額という事では、450万円以上が最も多く次いで500万円以上である。
この点においては「令和5年度介護事業経営実態調査結果」で示された居宅介護支援事業所の介護支援専門員の給与費が384,870円/月（年換算すると4,618,440円）という数字との違和感を感じてしまう。

主任介護支援専門員・介護支援専門員の処遇の改善を

令和5年度介護事業経営実態調査結果から居宅介護支援事業所のデータを抜粋

	月額	年額（月額×12ヶ月）
介護支援専門員（常勤換算） 1人あたり給与費	384,870円	4,618,440円

日本介護支援専門員協会「令和6年度介護報酬改定に向けた介護支援専門員の給与調査結果（速報版）」令和5年10月（n=433）

調査対象	月収 （年給与総額÷12ヶ月）	年額
全体の平均	313,951円	3,767,412円
うち勤務先が居宅介護支援事業所かつ、 常勤専従かつ、役職が介護支援専門員	285,464円	3,425,568円

令和5年度介護事業経営実態調査結果とは全体で年額換算で約85万円、常勤専従の介護支援専門員で約120万円の差異がある。

介護労働安定センター「令和4年度介護労働実態調査」より居宅介護支援事業所の月給の者のみ抜粋

	平均賃金（n=1194）	賞与（n=1385）	合計 （平均賃金×12ヶ月+賞与）
居宅介護支援	259,036円	572137円	3,680,569円

令和5年度介護事業経営実態調査結果とは全体で年額換算で約94万円の差異がある。

居宅介護支援従事者の平均年齢は「51.6歳」である

(社会保障審議会 第223回介護給付費分科会 (令和5年9月8日) 資料より)

全産業の50歳～54歳の賃金の例

所定内給与額 (※1) … … … … … 315,000円 (A)

年間賞与その他特別給与額 (※2) … 844,700円 (B)

上記を年収に換算すると、50歳～54歳の平均年収は

4,624,700円となる。【(A) × 12ヶ月 + (B)】

※1：きまって支給する現金給与額 (※3) のうち、超過労働給与額を差し引いた額

※2：1年間 (原則として1月から12月までの1年間) における賞与、期末手当等特別給与額

※3：1ヶ月で支払われた現金給与額。手取り額でなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額で、現金給与額には、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額も含まれる。

令和4年賃金構造基本統計調査における

「役職第1表 役職、年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」の非役職者」の結果より抜粋

他産業との格差解消に向けた賃金の改善が介護支援専門員には必要です。

介護報酬改定による事業所の収入増と、
事業所側の十分な人件費確保への更なる取り組みが必要