

介護支援専門員実態調査結果

1 調査の目的

介護支援専門員を配置している事業所（施設）の実態を把握し、人材の確保や定着を支援する施策につなげる。

2 調査方法

ふじのくに電子申請サービスによるオンライン回答

3 調査期間

令和5年3月15日（水）～4月7日（金）

4 調査対象

介護支援専門員が配置されている施設等

5 回答数及び回答率

(1) 事業所種別ごとの回答数及び回答率

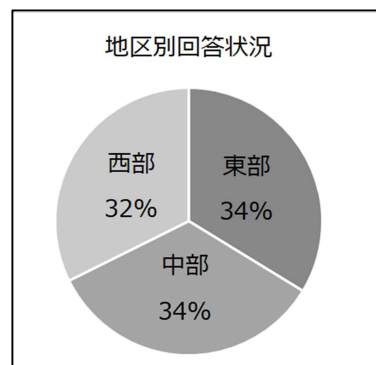
介護支援専門員の主たる勤務先である居宅介護支援事業所からは、50%超の回答を得た。

事業所種別	回答数	事業者数	回答率
居宅介護支援事業所	586	1,129	51.9%
認知症対応型共同生活介護	100	401	24.9%
介護老人福祉施設	83	262	31.7%
地域包括支援センター	74	167	44.3%
特定施設入居者生活介護	43	143	30.1%
小規模多機能型居宅介護	43	163	26.4%
介護老人保健施設	36	126	28.6%
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	17	47	36.2%
看護小規模多機能型居宅介護	8	35	22.9%
介護医療院	8	27	29.6%
地域密着型特定施設入居者生活介護	4	17	23.5%
介護療養型医療施設	0	5	0.0%
合計	1,002	2,522	39.7%

(2) 市町別

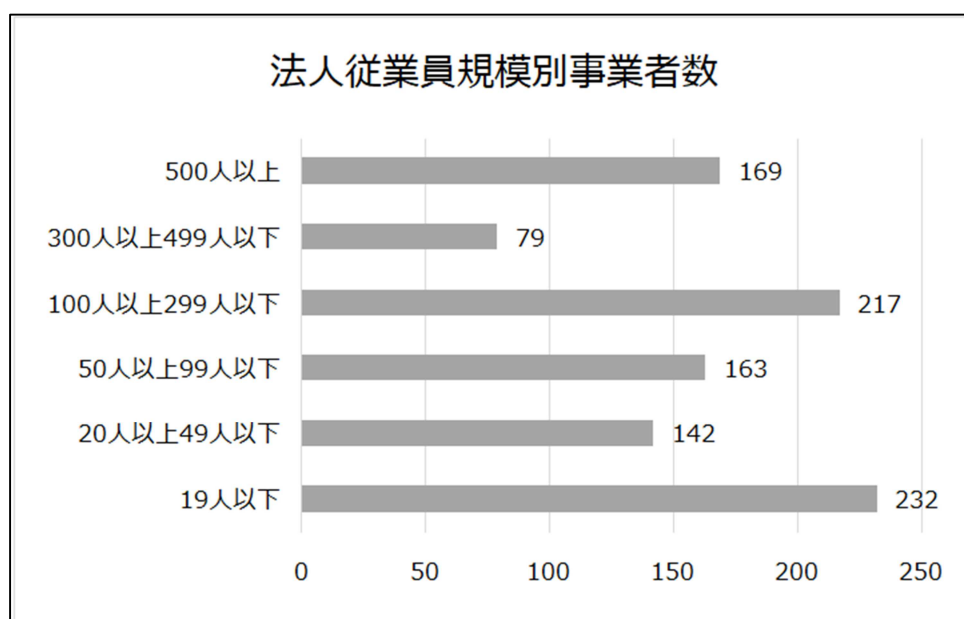
東部・中部・西部地区より、ほぼ均等に回答を得た。

市町名	回答数	市町名	回答数
静岡市	211	伊豆市	18
浜松市	216	御前崎市	10
沼津市	69	菊川市	7
熱海市	11	伊豆の国市	6
三島市	41	牧之原市	17
富士宮市	40	東伊豆町	9
伊東市	28	河津町	5
島田市	38	南伊豆町	1
富士市	36	松崎町	4
磐田市	44	西伊豆町	4
焼津市	40	函南町	10
掛川市	13	清水町	6
藤枝市	24	長泉町	10
御殿場市	25	小山町	6
袋井市	20	吉田町	5
下田市	6	川根本町	5
裾野市	3	森町	5
湖西市	9	合計	1,002



(3) 法人規模別

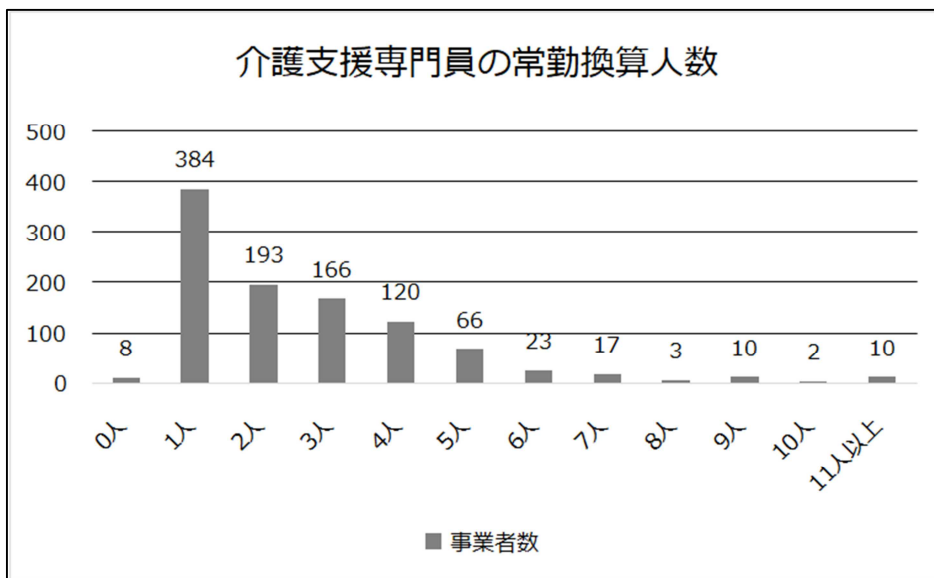
所属する法人の規模は19人以下の小規模法人が最も多い。



6 調査結果

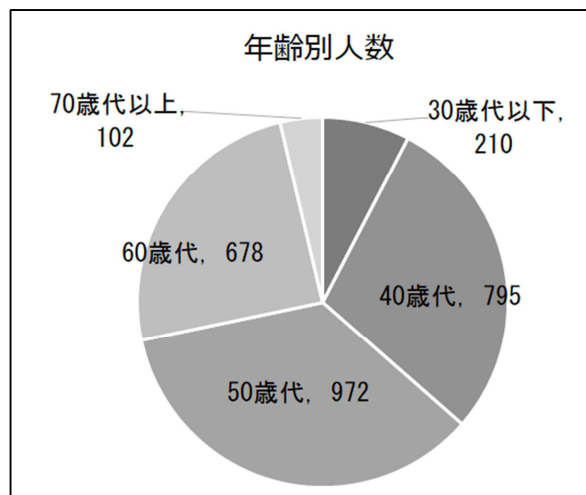
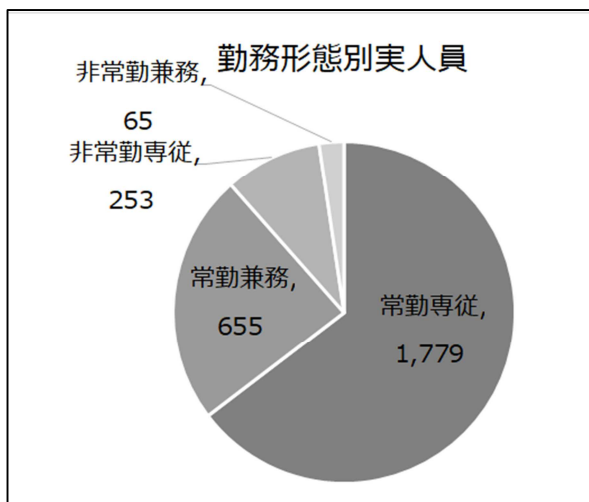
(1) 介護支援専門員の勤務状況

常勤換算人数は、1人とする事業所が最も多い。



勤務形態は常勤専従が半数以上を占め、兼務を合わせれば90%近くが常勤で勤務している。

年齢は50歳代が最も多く、全体の60%以上が50歳以上である。



(2) 介護支援専門員の活動状況

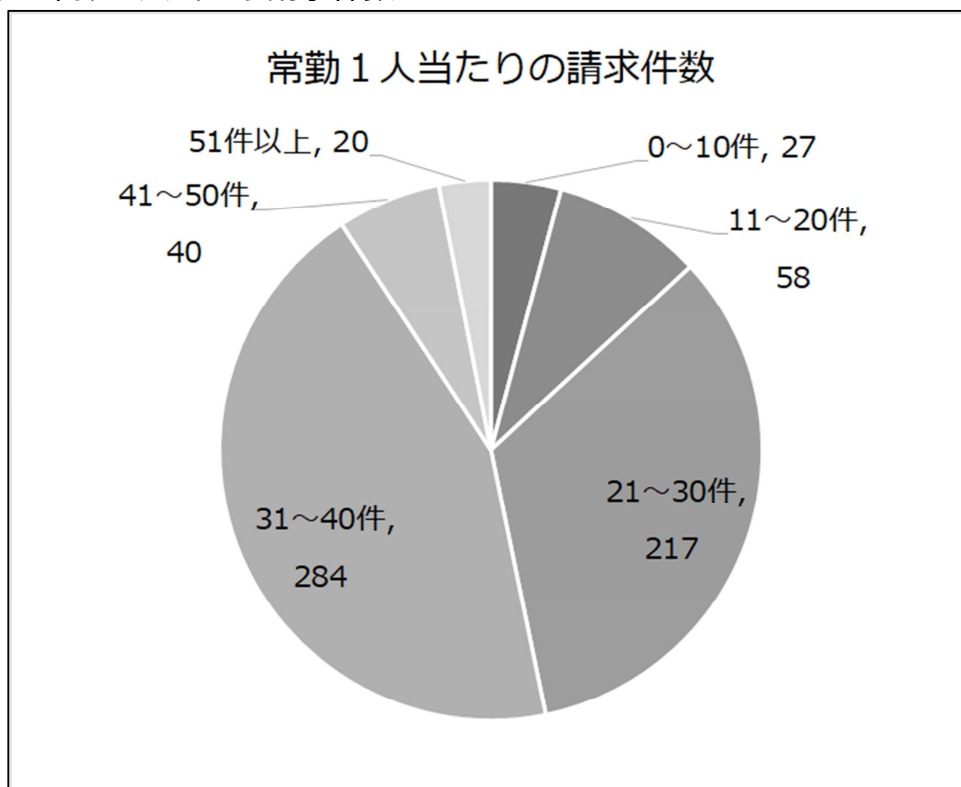
令和5年2月分の居宅介護支援に係る請求実績は、1事業所平均で介護91.0件、予防33.9件だった。

常勤1人当たりの請求件数は31件～40件が最も多かった。

① 居宅介護支援実績（令和5年2月）

種別	件数	事業所数	平均
介護	53,299	586	91.0
予防	19,843	586	33.9

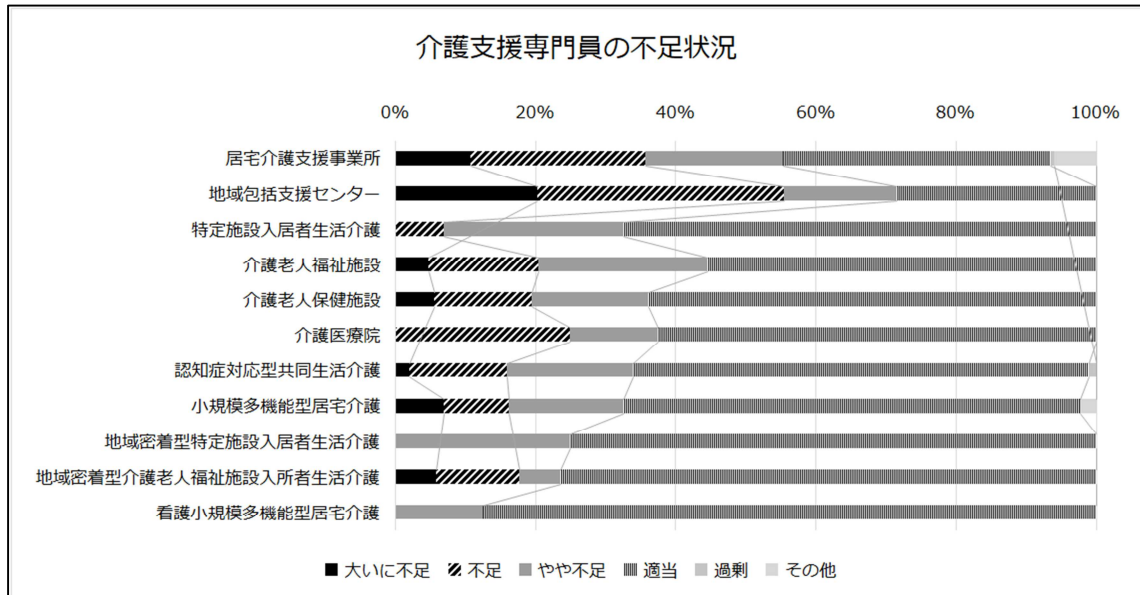
② 常勤1人当たり請求件数



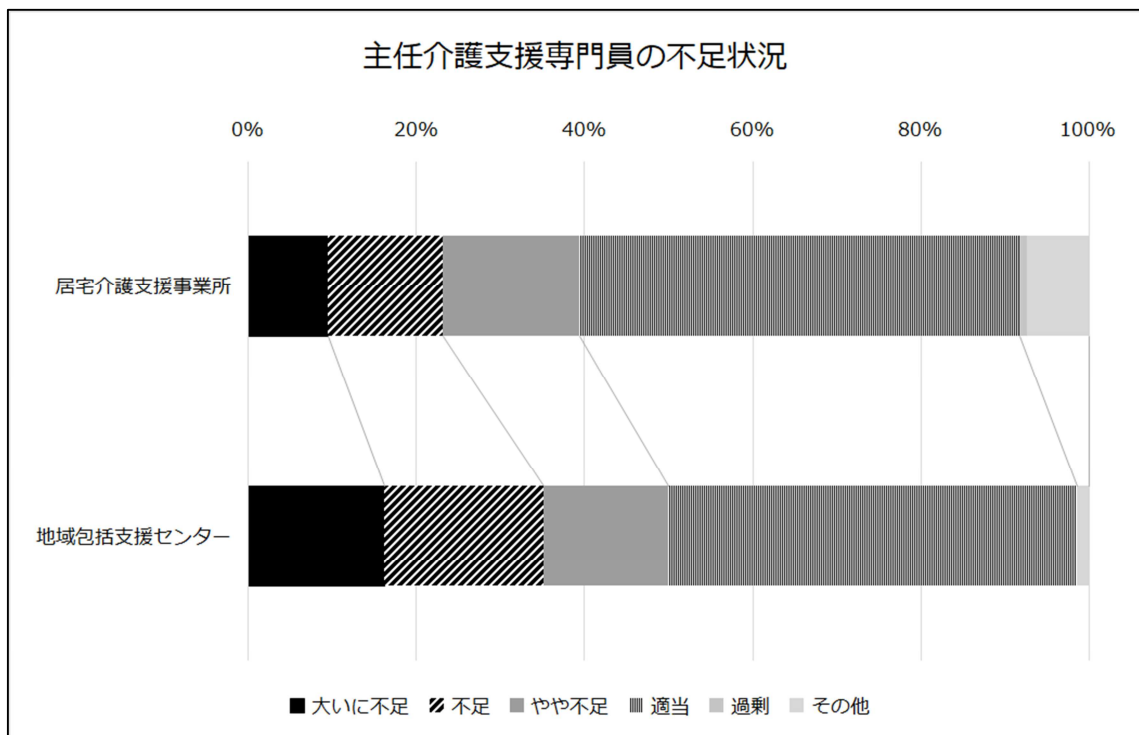
(3) 介護支援専門員の不足状況

事業所（施設）種別では、地域包括支援センターが最も不足感が大きく、約20%が「大いに不足」と回答した。

地域包括支援センター、居宅介護介護支援事業所以外の種別では、半数以上が「適当」と回答した。

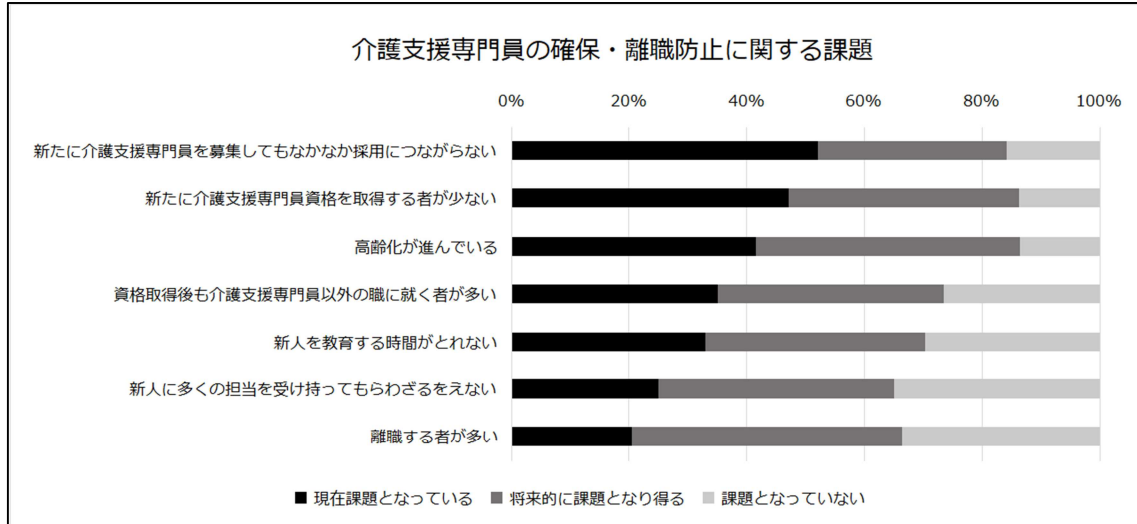


主任介護支援専門員についても、地域包括支援センターの不足感が大きい。

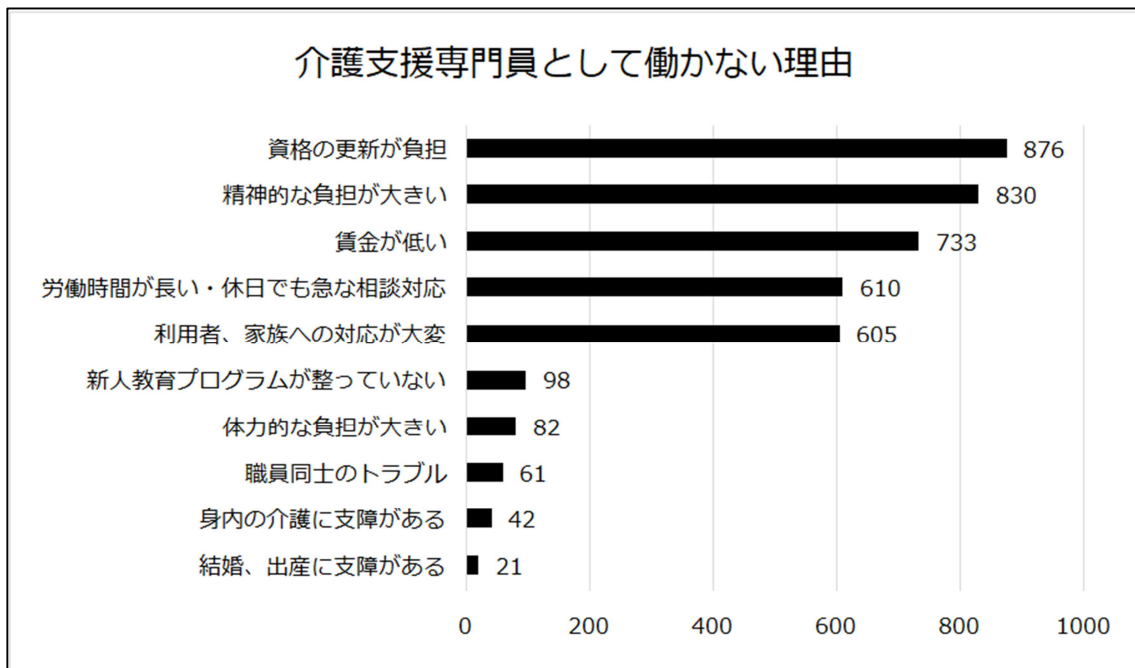


(4) 介護支援専門員の確保・離職防止に関する課題

現在課題となっているものとしては、「新たに介護支援専門員を募集してもなかなか採用につながらない」が最も多く、将来的な課題も含めると「高齢化が進んでいる」が最も多かった。

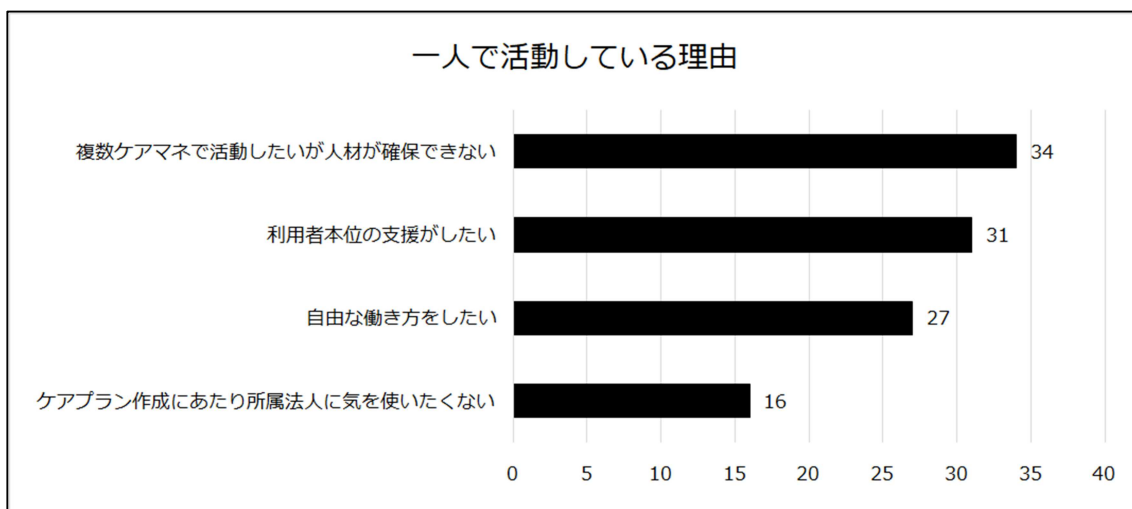


資格を取得していても、介護支援専門員として働かない理由として考えられるものを尋ねたところ（複数回答）、「資格の更新が負担」が最も多く（約87%）、次いで「精神的な負担が大きい」、「賃金が低い」が続いた。



(5) 一人で居宅介護支援事業所を経営している理由

いわゆる「一人ケアマネ」として活動している理由としては、「複数ケアマネで活動したいが人材が確保できない」が最も多かった。



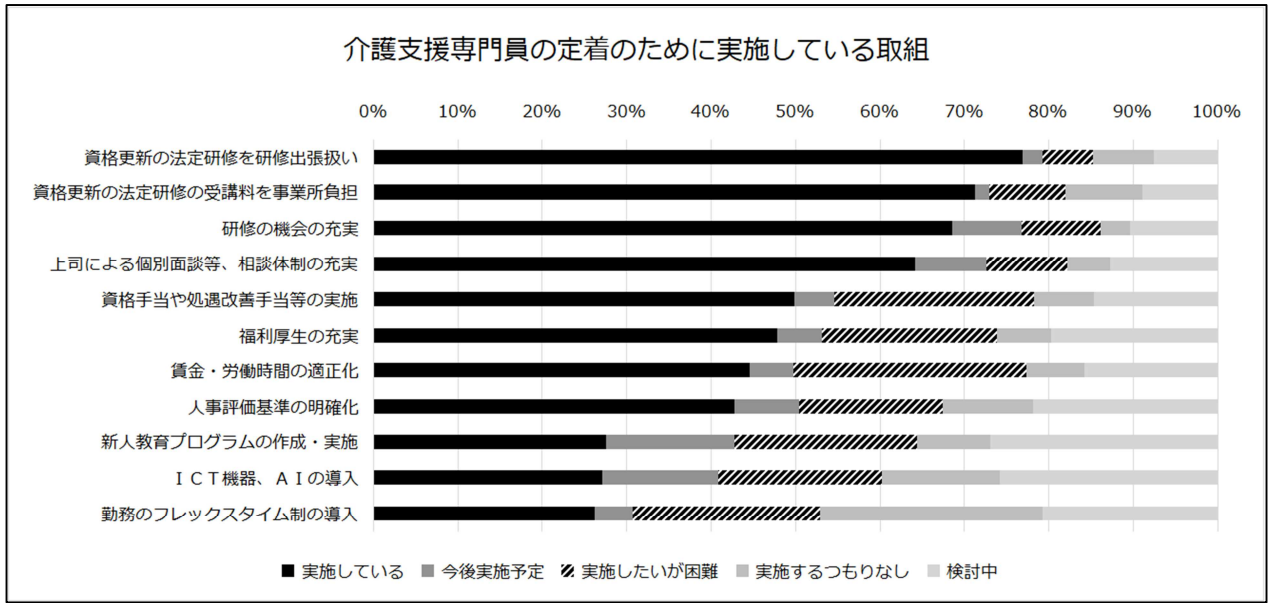
「その他」自由記載

- ・ 収入が見込めないため、複数人の配置ができない
- ・ 担当件数が少なく、複数人の配置は必要ない
- ・ 法人のルールに縛られる事なく子育て・家事等の両立をしたい

(6) 介護支援専門員の定着のために実施している取組

既に実施している取組としては、法定研修の受講負担軽減のための取組が上位を占め、今後実施予定では、「新人教育プログラムの作成・実施」が最も多かった。

一方、実施したいが困難な取組では、「賃金・労働時間の適正化」、「資格手当や処遇改善手当等の実施」等処遇改善に関する回答が多かった。

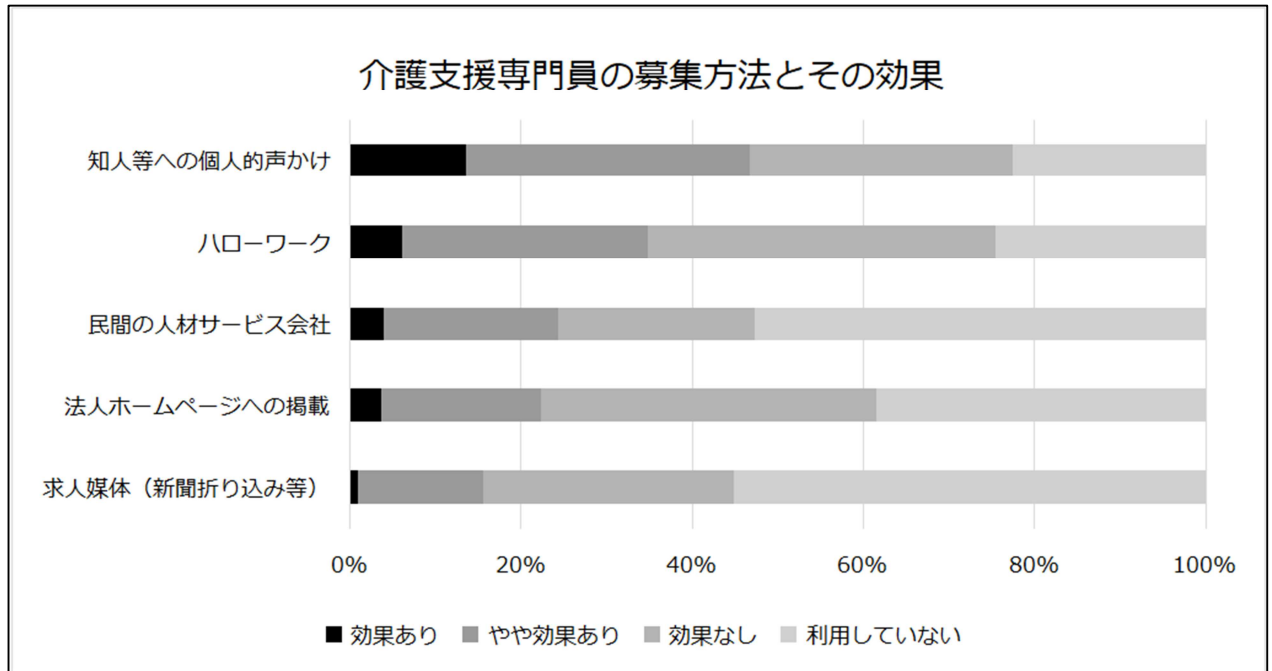


「その他」自由記載

- ・ 在宅勤務の実施
- ・ 新人職員については、丁寧に対応、指導
- ・ 毎月1回事例検討会を実施
- ・ スーパービジョンの実施
- ・ プリセプター・プリセプティーフ制度の実施
- ・ 人員基準+1名を社内標準として配置

(7) 介護支援専門員の募集方法とその効果

効果ありとする回答が少ない中、最も効果があるとされたのは「知人等への個人的声かけ」だった。

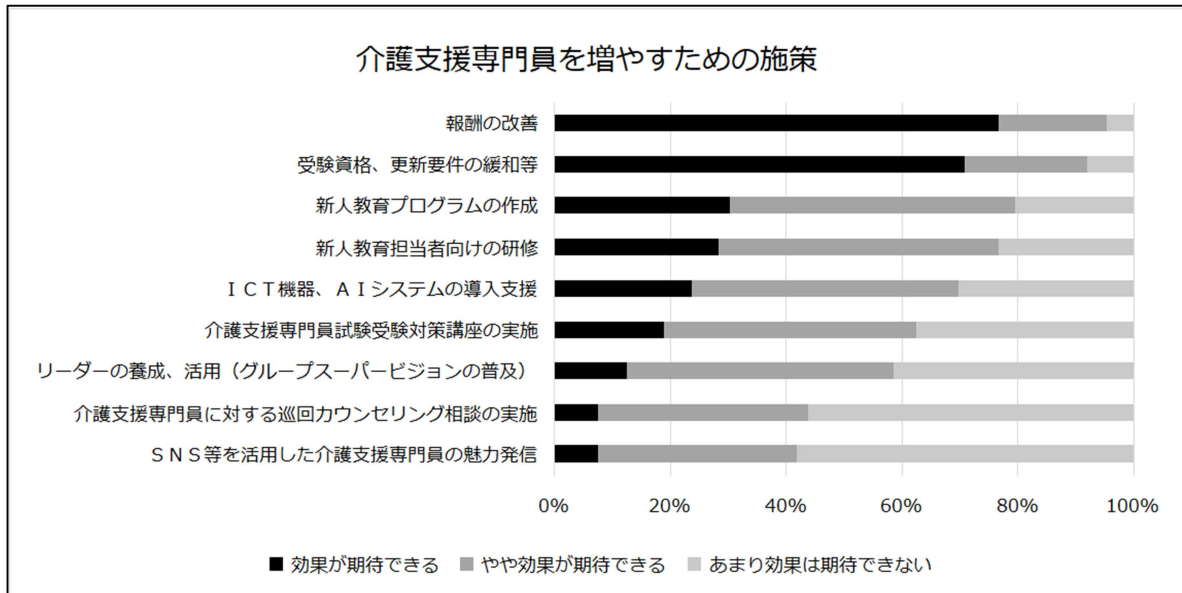


「その他」自由記載

- ・ 実務者研修の実習生等に声掛け
- ・ 以前従業していた職員への声掛け（ブーメラン採用）
- ・ 職員による紹介制度（報奨金の支給）
- ・ 法人内の資格保持者を社内異動でケアマネになってもらう
- ・ 社会福祉協議会運営の福祉人材センターを通じた募集
- ・ インターンシップやリクルートフェアにブースを開く

(8) 介護支援専門員を増やすための施策

「報酬の改善」と「受験資格、更新要件の緩和」は、ほとんどの事業所が効果が期待できると回答した。次いで、新人教育に関する支援に期待が高くなっている。



(9) 介護支援専門員の人材確保・離職防止のため、県に実施してほしい支援
(自由記載)

○ 処遇の改善

- ・ 処遇改善加算を介護支援専門員にも導入
- ・ 処遇改善につながる介護報酬の改善
- ・ 介護予防プランの報酬改善

○ 人材確保・離職防止

- ・ 介護支援専門員の魅力発信
- ・ 介護支援専門員の社会的地位の向上
- ・ 初級ケアマネ用の体系的な研修の実施

○ 相談支援

- ・ ICTの活用支援
- ・ カスタマーハラスメントへの対応支援
- ・ 困難事例に対する相談支援
- ・ 国保連への請求事務に関しての支援

○ 負担軽減

- ・ 何でもケアマネに押しつける風潮の改善
- ・ 介護支援専門員がすべき業務、しなくてもよい業務の整理
- ・ 行政に提出する書類の簡素化
- ・ 市町独自のルール（ローカルルール）の廃止

○ 研修の見直し

- ・ 更新研修の見直し・廃止
- ・ 介護支援専門員の国家資格化

調査票及び回答データ

Q 1 貴事業所（施設）の種別を選択してください。

- 居宅介護支援事業所
- 地域包括支援センター
- 特定施設入居者生活介護
- 介護老人福祉施設
- 介護老人保健施設
- 介護療養型医療施設
- 介護医療院
- 認知症対応型共同生活介護
- 小規模多機能型居宅介護
- 地域密着型特定施設入居者生活介護
- 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
- 看護小規模多機能型居宅介護

Q 2 貴事業所（施設）が所在する市町を選択してください。

Q 3 貴事業所（施設）が属する法人全体の従業員規模を選択してください。

- 19 人以下
- 20 人以上 49 人以下
- 50 人以上 99 人以下
- 100 人以上 299 人以下
- 300 人以上 499 人以下
- 500 人以上

Q 4 貴事業所（施設）の介護支援専門員の常勤換算人数を入力してください。

Q 5 貴事業所（施設）の介護支援専門員の常勤及び非常勤職員の実人数を入力してください。

- 常勤専従
- 常勤兼務
- 非常勤専従
- 非常勤兼務

Q 6 貴事業所（施設）の介護支援専門員の年齢構成ごとの人数を入力してください。

- 30 代以下
- 40 代
- 50 代
- 60 代
- 70 代以上

Q 7 居宅介護支援についてのみお答えください。令和 5 年 2 月分実績として給付請求した、事業所全体の件数を入力してください。（予防の 1 件は、0.5 件ではなく 1 件として入力）

- 予防 件
- 介護 件

Q 7 - 2 居宅介護支援についてのみお答えください。令和 5 年 2 月分実績として給付請求した、常勤一人当たりの請求件数を入力してください。（小数第一位を四捨五入して整数で入力）
件

Q 8 貴事業所（施設）における介護支援専門員の過不足状況をお答えください。

- 大いに不足している
- 不足している
- やや不足している
- 適当である
- 過剰である
- 一人で居宅介護支援事業所を経営しているため過不足はない

	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	その他
居宅介護支援事業所	63	146	115	224	3	35
地域包括支援センター	15	26	12	21		
特定施設入居者生活介護		3	11	29		
介護老人福祉施設	4	13	20	46		
介護老人保健施設	2	5	6	23		
介護医療院		2	1	5		
認知症対応型共同生活介護	2	14	18	65	1	
小規模多機能型居宅介護	3	4	7	28		1
地域密着型特定施設入居者生活介護			1	3		
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	1	2	1	13		
看護小規模多機能型居宅介護			1	7		

Q9 貴事業所（施設）における主任介護支援専門員の過不足状況をお答えください。

- 大いに不足している
- 不足している
- やや不足している
- 適当である
- 過剰である
- 主任ケアマネは必置ではない
- 一人で居宅介護支援事業所を経営しているため過不足はない

	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	その他
居宅介護支援事業所	56	80	95	307	5	43
地域包括支援センター	12	14	11	36		1

Q10 貴事業所（施設）における介護支援専門員の確保・離職防止に関する課題をお答えください。（一人で居宅介護支援事業所を経営されている方は回答不要です）

- 新たに介護支援専門員資格を取得する者が少ない
- 資格取得後も介護支援専門員以外の職に就く者が多い
- 高齢化が進んでいる
- 離職する者が多い
- 新たに介護支援専門員を募集してもなかなか採用につながらない
- 新人を教育する時間がとれない
- 新人に多くの担当を受け持ってもらわざるをえない（前任者の担当引継ぎ等）

選択肢

1 現在課題となっている 2 将来的に課題となり得る 3 課題となっていない

	現在課題となっている	将来的に課題となり得る	課題となっていない
新たに介護支援専門員を募集してもなかなか採用につながらない	472	291	143
新たに介護支援専門員資格を取得する者が少ない	426	355	123
高齢化が進んでいる	376	407	122
資格取得後も介護支援専門員以外の職に就く者が多い	316	346	238
新人を教育する時間がとれない	297	336	266
新人に多くの担当を受け持ってもらわざるをえない	223	357	310
離職する者が多い	184	412	301

Q11 介護支援専門員の資格を持っていても介護支援専門員として働かない主な理由として考えられるものを5つまでお答えください。

- 賃金が低い
- 労働時間が長い・休日でも急な相談対応
- 体力的な負担が大きい
- 精神的な負担が大きい
- 資格の更新が負担
- 結婚、出産に支障がある
- 身内の介護に支障がある
- 利用者、家族への対応が大変
- 新人教育プログラムが整っていない
- 職員同士のトラブル
- その他

	回答数
資格の更新が負担	876
精神的な負担が大きい	830
賃金が低い	733
労働時間が長い・休日でも急な相談対応	610
利用者、家族への対応が大変	605
新人教育プログラムが整っていない	98
体力的な負担が大きい	82
職員同士のトラブル	61
身内の介護に支障がある	42
結婚、出産に支障がある	21

Q12 一人で居宅介護支援事業所を経営されている方に伺います。一人で活動している理由をお答えください。

- 利用者本位の支援がしたい
- 自由な働き方をしたい
- ケアプラン作成にあたり所属法人に気を使いたくない
- 複数ケアマネで活動したいが人材が確保できない
- その他

	回答数
利用者本位の支援がしたい	31
複数ケアマネで活動したいが人材が確保できない	34
自由な働き方をしたい	27
ケアプラン作成にあたり所属法人に気を使いたくない	16

Q13 介護支援専門員を定着させるために、貴事業所が実施している取り組みについてお答えください。

- 賃金・労働時間の適正化
- 資格手当や処遇改善手当等の実施
- 勤務のフレックスタイム制の導入
- 人事評価基準の明確化
- 上司による個別面談等、相談体制の充実
- ICT機器、AIの導入
- 福利厚生の充実
- 研修の機会の充実
- 新人教育プログラムの作成・実施
- 資格更新の法定研修の受講料を事業所負担
- 資格更新の法定研修を研修出張扱い
- その他

選択肢

- 1 実施している 2 今後実施予定 3 実施したいが困難
4 実施するつもりはない 5 検討中

	実施している	今後実施予定	実施したいが困難	実施するつもりなし	検討中
資格更新の法定研修を研修出張扱い	771	24	59	73	75
資格更新の法定研修の受講料を事業所負担	714	18	90	91	89
研修の機会の充実	687	83	93	36	103
上司による個別面談等、相談体制の充実	644	84	96	51	127
資格手当や処遇改善手当等の実施	500	48	236	72	146
福利厚生 of 充実	480	53	207	65	197
賃金・労働時間の適正化	447	52	277	68	158
人事評価基準の明確化	429	77	170	107	219
新人教育プログラムの作成・実施	277	152	217	87	269
ICT機器、AIの導入	272	138	194	140	258
勤務のフレックスタイム制の導入	263	45	223	264	207

Q14 貴事業所が介護支援専門員を採用するために利用している募集方法とその効果について
お答えください。

- 法人ホームページへの掲載
- ハローワーク
- 民間の人材サービス会社
- 求人媒体（新聞折り込み等）
- 知人等への個人的声かけ
- その他

選択肢

1 効果あり 2 やや効果あり 3 効果なし 4 利用していない

	効果あり	やや効果あり	効果なし	利用していない
知人等への個人的声かけ	137	332	308	225
ハローワーク	62	288	407	245
民間の人材サービス会社	40	204	231	527
法人ホームページへの掲載	37	188	392	385
求人媒体（新聞折り込み等）	10	147	293	552

Q15 介護支援専門員を増やすための施策についてお考えをお答えください。

- SNS等を活用した介護支援専門員の魅力発信
- 介護支援専門員に対する巡回カウンセリング相談の実施
- リーダーの養成、活用（グループスーパービジョンの普及）
- 介護支援専門員試験受験対策講座の実施
- ICT機器、AIシステムの導入支援
- 報酬の改善
- 受験資格、更新要件の緩和等
- 新人教育プログラムの作成
- 新人教育担当者向けの研修

選択肢

1 効果が期待できる 2 やや効果が期待できる 3 あまり効果は期待できない

	効果が期待できる	やや効果が期待できる	あまり効果は期待できない
報酬の改善	770	186	46
受験資格、更新要件の緩和等	711	211	80
新人教育プログラムの作成	304	494	204
新人教育担当者向けの研修	285	485	232
ICT機器、AIシステムの導入支援	239	461	302
介護支援専門員試験受験対策講座の実施	191	436	375
リーダーの養成、活用（グループスーパービジョンの普及）	126	462	414
SNS等を活用した介護支援専門員の魅力発信	76	344	582
介護支援専門員に対する巡回カウンセリング相談の実施	76	363	563

Q16 その他介護支援専門員の人材確保・離職防止のため、県に実施してほしい支援がありましたら、記入してください。