

介護支援専門員（ケアマネジャー）の状況

ケアマネジャーとは

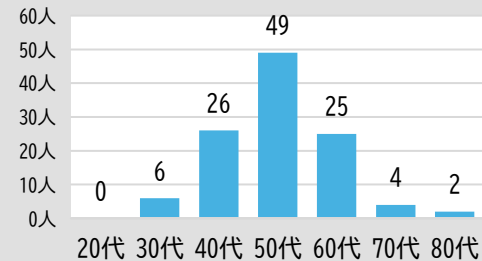
介護の知識を広く持った専門職です。介護サービスの利用者や家族の相談に応じ、利用者の心身の状況などに応じた適切な介護サービスを提供するため、介護サービスを行う事業者などと連絡調整を取りながら、介護サービス計画の作成などを行います。

事業所アンケート結果からみるケアマネジャーの状況

ケアマネジャーの年齢

ケアマネジャーの年代別の人数をみると、50代が49人と最も多く、次いで40代が26人となっています。

◆ケアマネの年代別の人数



事業所におけるケアマネジャーの配置状況

ケアマネジャーの配置状況は、4～6人の事業所が43.6%と最も高く、次いで1人の事業所が33.3%となっています。

◆ケアマネ配置人数別の事業所分布

配置人数	事業所数	構成比	ケアマネ総数
1人	13	33.3%	13人
2人	3	7.7%	6人
3人	5	12.8%	15人
4～6人	17	43.6%	67人
10人以上	1	2.6%	11人
合計	39	100.0%	112人

ケアプラン作成の状況

1人あたりが担当しているケアプラン作成の件数をケアマネジャーの配置状況別にみると、1人の事業所で36.5件と最も高くなっています。

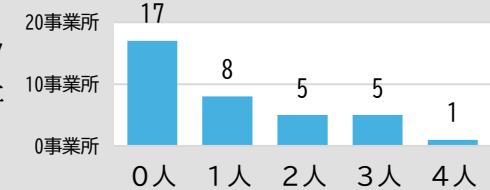
◆ケアマネ配置人数別ケアマネ1人あたりのケアプラン担当件数

配置人数	1人あたりの担当件数平均
1人	36.5件
2人	28.7件
3人	29.4件
4～6人	30.8件
10人以上	28.0件

ケアマネジャーの離職状況

過去3年以内に離職したケアマネの人数別事業所数をみると、0人が17事業所と最も多く、次いで1人が8事業所となっています。

◆過去3年以内に離職したケアマネの人数別事業所数



ケアマネジャーの離職を防ぐために工夫していること

勤務体制

【在宅・テレワーク】

- ・在宅ワークなど柔軟な体制を整備
- ・件数に応じた在宅勤務、直行直帰の許可

【時間・休暇】

- ・フレックスタイム制の導入
- ・有給休暇を取得しやすい雰囲気づくり
- ・生活に合わせて無理なく働ける配慮

待遇・設備

【費用補助】

- ・研修参加費、更新研修費用の会社負担

【物品貸与】

- ・車、PC、携帯電話の個人貸与
- ・ガソリンカードの支給

【その他】

- ・健康管理への取り組み

コミュニケーション

【会議・面談】

- ・週1回以上のミーティングで情報交換
- ・定期的な面談で悩みを聞く時間の確保
- ・会議時に困難事例の状況を質問し、孤立を防ぐ

【雰囲気づくり】

- ・人間関係を重視し、積極的に話しかける
- ・職員が安心して業務に取り組める環境づくり

教育・意識

【研修・交流】

- ・社内研修会の開催
- ・他事業所との合同研修や交流

【意識共有】

- ・仕事のやりがい、達成感の共有
- ・採用面接時の丁寧な方針説明（ミスマッチ防止）

業務サポート

【業務調整】

- ・管理者によるケース数や業務の偏り調整
- ・病欠欠勤時に相互フォローのできる体制

【同行・代行】

- ・初回訪問や困難事例への管理者同行（チーム支援）
- ・代表者による不在時・休日・時間外の対応代行

ケアマネジャーの年齢及び経験年数

ケアマネジャーの平均年齢をケアマネジャーの配置人数別にみると、1人の事業所が57.5歳と最も高くなっています。一方で、6人の事業所が50.7歳と最も低くなっています。

平均経験年数をみると、2人の事業所が15.2年と最も高くなっています。一方、10人以上の事業所が7.2年と最も低くなっています。

◆ケアマネ配置人数別のケアマネの年齢及び経験年数の平均

	1人	2人	3人	4人	5人	6人	10人以上
平均年齢	57.5歳	55.8歳	51.1歳	54.0歳	55.6歳	50.7歳	55.6歳
平均経験年数	10.5年	15.2年	10.7年	12.2年	8.8年	9.4年	7.2年

ケアマネジャーの資格取得要件の見直しとして実務経験を「5年」から「3年」に縮める方向に関する議論に対する意見

○ 賛成（肯定的）

人材不足の解消や、門戸を広げることへの期待が多くあがっています。

【人材確保・若返り】

- ・ケアマネの人材不足が深刻化しており、取得者が増えることに期待
- ・少しでも資格を取得しやすくすることで、若返りと人材確保につながる
- ・ケアマネが増えることには大賛成

【期間の妥当性】

- ・基礎資格を保有していることから賛成
- ・3年で妥当と考える
- ・質が担保されるのであれば3年でも問題はない

【その他】

- ・門戸開放になり良いと思う

✕ 反対・慎重（否定的）

質の低下への懸念や、期間短縮だけでは根本解決にならないという意見があがっています。

【質の確保への懸念】

- ・実務経験は豊富なほうが良いと思うので、縮める必要は感じない
- ・ケアマネジャーとしての質の確保ができるかどうか不安がある
- ・とりあえず資格だけ取るという人が多くなり、資格の重みなくなる

【根本的な問題】

- ・実務経験の5年が問題ではなく、仕事内容や給料面が問題
- ・3年に縮めてもケアマネになる人は多くならないと思う
- ・ケアマネの賃金が介護職と逆転している現状では意味がない

【研修制度への不満】

- ・研修が増えるだけなので、より負担が増える
- ・管理者要件の主任ケアマネを即刻撤廃してほしい
- ・高額な研修費負担や強要的な制度こそ問題である

△ どちらともいえない・条件付き

期間短縮自体は否定しないものの、それ以外の課題解決が必要という意見があがっています。

【他の要因が重要】

- ・どちらでも構わないが、選択される方が少ない理由はその他の要因も多い
- ・3年で資格取得可能は問題ないが、課題は「働きたい魅力ある仕事」にすること
- ・シャドーワークに頼るのはやめて欲しい
- ・ケアマネ試験合格後はケアマネ業務自体は未経験になるため、5年や3年の実務経験はあまり意味を持たない
- ・短くすることは賛成だが、更新研修の簡略化なども必要

【研修内容の改善】

- ・実務経験は必要とは思いますが、それより研修で学ぶべきことを検討して欲しい
- ・試験を受ける気にならない人が多いので、取得後の研修費用や業務内容をもう少し緩くしてほしい

事業所等におけるケアマネジャーが働き続けられる環境づくり

◆ケアマネが働き続けられる環境づくりに向けて配慮していること（ケアマネが2人以上の事業所）

◎：配慮している、○：やや配慮している、×：配慮していない

取組 事業所	高給水準を 設定している	給与水準を 高めに設定 している	時差出勤を 認めている	リモートワ ークを認め ている	取得しやす くしている	有給休暇を 取得しやす くしている	研修費を助 成している	メンタルケ アに努めて いる	新人や経験の少 ないケアマネジ ャーへの指導に 力を入れている	残業をなく している	スーパービジ ネスの体制を 整えている	充実させて いる	福利厚生を 充実させて いる	長期休暇を 取得するよう にしている	研修の機会 を充実させ ている	◎	○	×
事業所A	○	○	×	×	◎	×	◎	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	7	2	3
事業所B	○	○	○	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	8	3	1
事業所C	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	8	4	0
事業所D	○	◎	◎	◎	◎	◎	×	◎	◎	◎	◎	×	◎	◎	◎	5	5	2
事業所E	×	×	×	×	◎	×	×	◎	◎	◎	◎	×	◎	◎	◎	3	4	5
事業所F	○	○	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	9	3	0
事業所G	◎	×	×	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	6	4	2
事業所H	○	×	×	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	6	4	2
事業所I	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	12	0	0
事業所J	○	×	×	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	8	2	2
事業所K	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	6	6	0
事業所L	○	×	○	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	5	6	1
事業所M	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	×	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	5	5	2
事業所N	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	7	5	0
事業所O	×	○	×	×	◎	◎	◎	◎	◎	×	◎	◎	◎	×	◎	1	7	4
事業所P	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	9	3	0
事業所Q	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	11	1	0
事業所R	×	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	6	4	2
事業所S	○	×	◎	◎	◎	◎	◎	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	5	5	2
事業所T	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	11	1	0
事業所U	○	×	×	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	4	6	2
事業所V	○	◎	×	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	×	×	◎	◎	◎	4	5	3
事業所W	○	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	3	9	0
包括1	○	×	×	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	×	◎	3	6	3
包括2	×	×	×	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	×	×	◎	◎	2	5	5
包括3	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	9	3	0
包括4	×	×	×	×	◎	×	×	×	◎	×	◎	×	×	◎	◎	2	2	8
包括5	×	◎	×	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	7	3	2
包括6	×	×	×	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	7	2	3
包括7	×	×	×	×	◎	◎	◎	×	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	4	3	5
包括8	×	◎	×	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	4	6	2

働き続けられる環境づくり・離職防止のために行政に求めるもの

🔗 報酬・処遇の改善

【基本報酬・賃金】

- ・介護報酬（基本単価）の引き上げ
- ・賃金アップ、人件費で赤字にならない報酬設定
- ・経験年数で昇給や評価ができる仕組みづくり

【加算・手当】

- ・処遇改善加算の充実
- ・負担が増える条件なしでの「ケアマネ手当」の検討

📄 研修制度の見直し

【費用の助成】

- ・更新研修費用の助成（均一な助成）、費用の削減

【制度のあり方】

- ・更新研修の早期廃止、または国家資格化
- ・研修時間の短縮（業務への支障軽減）

🗒️ 業務負担の軽減

【書類・基準】

- ・書類の簡素化、運営基準の緩和
- ・シャドーワーク（サービス残業）の禁止・廃止

【DX・AI】

- ・データ連携の簡易化、AI化の推進

🏢 行政対応・連携

【窓口対応】

- ・部署間の情報共有徹底（担当者による回答のバラつき解消）
- ・土日の窓口対応（閉庁日対応の要望）

【独自ルール】

- ・市役所の都合による細かなローカルルールの見直し

🧠 メンタル・地位向上

【メンタルヘルス】

- ・メンタルケア支援の仕組みや窓口の設置
- ・管理者やケアマネがバーンアウトしないための負担軽減

【権利擁護・広報】

- ・ケアマネを守る指針の策定（対 雇用主・対 世間）
- ・「何でも屋」にならないよう、役割を世間に広報する

■ その他の重要な意見

【人材確保】

- ・人員確保への協力
- ・なり手不足の要因（多大な要求）の解消