

**介護支援専門員の更新制度・法定研修
に関するアンケート
調査報告書**



令和8年3月16日
神奈川県介護支援専門員協会
制度改正・調査研究委員会

介護支援専門員の更新制度・法定研修に関するアンケート 調査報告書

令和 8 年 3 月 16 日
神奈川県介護支援専門員協会
制度改正・調査研究委員会

はじめに(調査要旨)

○ 調査の背景と目的

ケアマネジャー不足が課題となっている中、令和 6 年度介護報酬改定において関連したいくつかの改定がなされた。また、法定研修についても、ケアマネジャーを取り巻く環境の変化に対応すべく見直しがなされ、令和 6 年 4 月から新しいカリキュラムの下で実施されている。

一方で、ケアマネジメントの質の向上と人材確保の観点から包括的な方策を検討する必要があるとして、介護報酬改定後の令和 6 年 4 月 15 日より、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」が開催され、業務の在り方などとともに法定研修の在り方も議題として取り上げられた。この検討会において令和 6 年 12 月に公表された中間整理で「ケアマネジャーの資質の確保・向上を図りつつ、受講者の負担軽減を図るための法定研修の見直し」という観点をもって取りまとめられた。(注)

このような背景のもと、当委員会においても、介護報酬改定を経ての状況とともに、介護支援専門員の資格を取り継続していくための更新制度・法定研修の受講について、県内のケアマネジャーの実情や意識を調査することで、状況を把握し、課題を抽出する必要があるとの考えに至り、アンケートを実施した。

(注) その後、調査報告書作成中の令和 7 年 10 月 27 日、第 127 回社会保障審議会介護保険部会において「ケアマネジャーの更新制・法定研修の見直し」が議論され、「更新研修の受講を要件とした介護支援専門員証の有効期間の更新の仕組みは廃止」の方向性が示された。

○ 調査期間

令和 7 年 5 月 1 日(木)～6 月 10 日(火)

○ 対象

神奈川県内の介護支援専門員
県内の協力団体を経由し、アンケートの依頼を行った。

○ 回答方法

グーグルフォームに入力いただく形で回答を集めた。

○ 集計について

県内各地域の介護支援専門員よりいただいた 817 件の回答をもとに、集計を行った。

1. 回答者の基本属性（問1～問4）

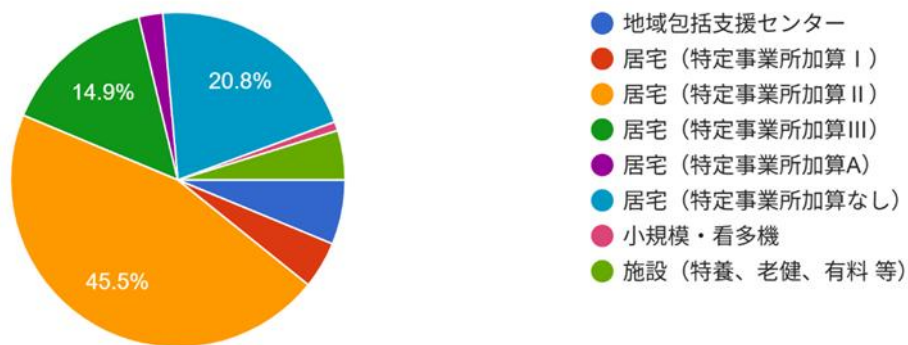
問1：事業所所在地をご回答ください。

817件の回答



問2：所属事業所の形態をご回答ください。

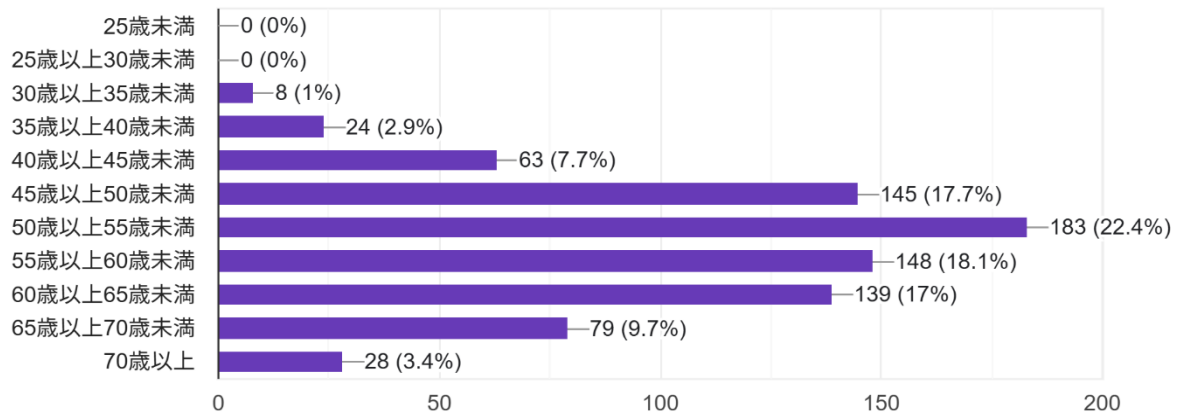
817件の回答



	件数		件数
地域包括支援センター	51 (6.2%)	居宅(特定事業所加算A)	19 (2.3%)
居宅(特定事業所加算Ⅰ)	37 (4.5%)	居宅(特定事業所加算なし)	170 (20.8%)
居宅(特定事業所加算Ⅱ)	372 (45.5%)	小規模多機能型・看護小規模多機能型	7 (0.9%)
居宅(特定事業所加算Ⅲ)	122 (14.9%)	施設(特養、老健、有料等)	39 (4.8%)

問3：差し支えなければ、ご自身の年齢について、あてはまる年代をご回答ください。

817 件の回答



【所在地別年代分布】

所在地	人数 (% 小数点以下第2位を四捨五入)									
	30歳以上 35歳未満	35歳以上 40歳未満	40歳以上 45歳未満	45歳以上 50歳未満	50歳以上 55歳未満	55歳以上 60歳未満	60歳以上 65歳未満	65歳以上 70歳未満	70歳以上	全体
川崎北	1 (2.0)	0 (0.0)	2 (3.9)	13 (25.5)	11 (21.6)	7 (13.7)	9 (17.6)	8 (15.7)	0 (0.0)	51
川崎南	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (6.7)	4 (8.9)	12 (26.7)	7 (15.6)	10 (22.2)	6 (13.3)	3 (6.7)	45
横浜北	2 (1.9)	3 (2.9)	10 (9.5)	26 (24.8)	24 (22.9)	23 (21.9)	9 (8.6)	7 (6.7)	1 (1.0)	105
横浜西	1 (1.5)	5 (7.7)	6 (9.2)	6 (9.2)	22 (33.8)	10 (15.4)	8 (12.3)	6 (9.2)	1 (1.5)	65
横浜南	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (5.9)	11 (21.6)	9 (17.6)	7 (13.7)	13 (25.5)	7 (13.7)	1 (2.0)	51
横須賀 ・三浦	1 (1.0)	3 (3.1)	7 (7.2)	15 (15.5)	26 (26.8)	11 (11.3)	26 (26.8)	4 (4.1)	4 (4.1)	97
相模原	0 (0.0)	4 (2.8)	13 (9.2)	21 (14.9)	19 (13.5)	32 (22.7)	22 (15.6)	21 (14.9)	9 (6.4)	141
湘南東	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.8)	4 (19.0)	5 (23.8)	7 (33.3)	2 (9.5)	2 (9.5)	0 (0.0)	21
湘南西	1 (0.9)	6 (5.3)	4 (3.5)	17 (15.0)	30 (26.5)	19 (16.8)	22 (19.5)	8 (7.1)	6 (5.3)	113
県央	1 (1.9)	2 (3.8)	7 (13.2)	8 (15.1)	12 (22.6)	8 (15.1)	9 (17.0)	5 (9.4)	1 (1.9)	53
県西	1 (1.3)	1 (1.3)	7 (9.3)	20 (26.7)	13 (17.3)	17 (22.7)	9 (12.0)	5 (6.7)	2 (2.7)	75
全体	8 (1.0)	24 (2.9)	63 (7.7)	145 (17.7)	183 (22.4)	148 (18.1)	139 (17.0)	79 (9.7)	28 (3.4)	817

「25歳未満」「25歳以上30歳未満」は回答者ゼロのため表から除外

- ……最も回答数が多かった年代
- ……2番目に回答数が多かった年代
- ……3番目に回答数が多かった年代

コメント

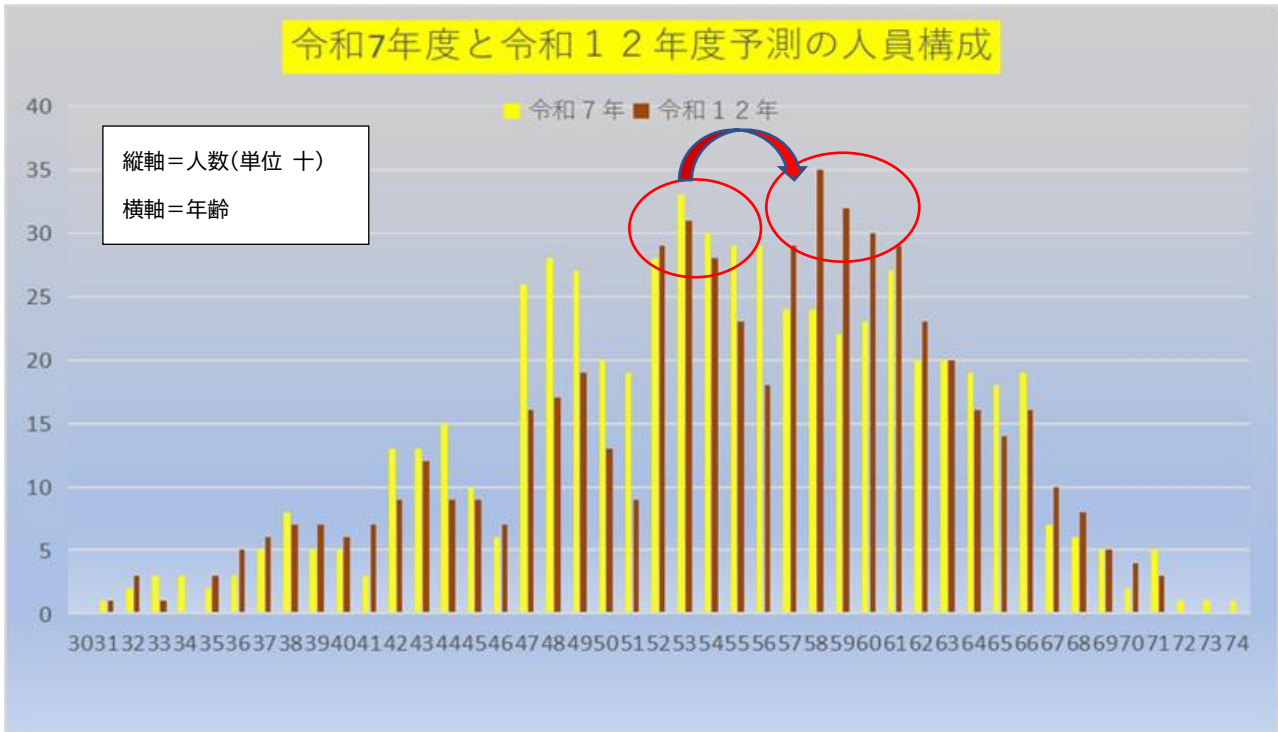
年代の各回答について、所在地別に示してみた。それぞれの項目において、最も回答が多かった年代を赤色、2番目に多かった年代をピンク色、3番目に多かった年代を黄色で示している。

全体でみると、全回答者の中で、「50歳以上55歳未満」の年代が最も多い(22.4%)。また、一般的な定年の年代である65歳以上(「65歳以上70歳未満」および「70歳以上」)の割合が1割を超えている。

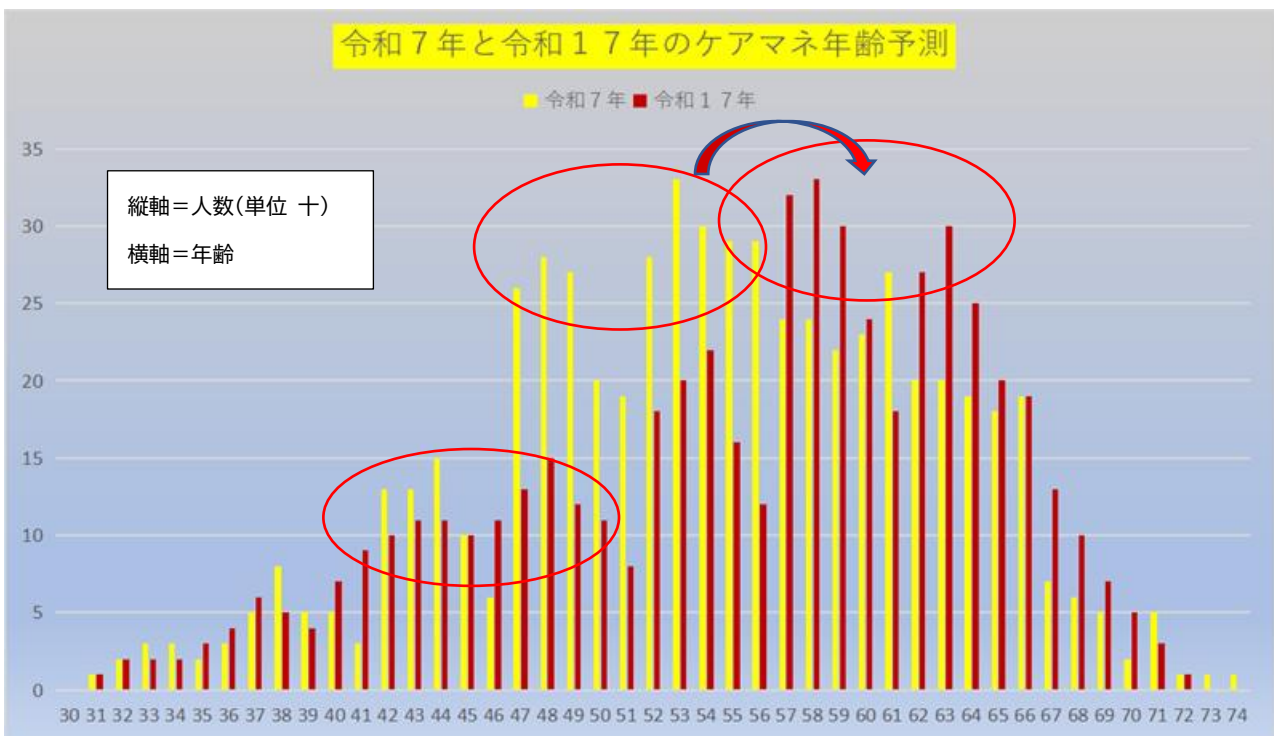
各所在地別にみても、全体と傾向の大きな違いは見られない。

今回のアンケート調査の年齢構成をもとに、神奈川県の居宅介護支援専門員(居宅介護支援事業所のケアマネジャー)の将来の年齢構成を予測してみた。

5年後のケアマネの人員構成予測



10年後のケアマネの人員構成予測



将来の年齢構成を予測するにあたっての前提条件は以下のように設定している。

- ・ 令和 7 年の居宅におけるケアマネの在籍人数は、主に「令和 5 年度老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業 介護支援専門員の養成に関する調査研究事業報告書 令和 6 年 3 月 株式会社日本総合研究所」の資料に基に将来を算定する
- ・ 本来予測する人員数の算出は、現在の人数に新規合格者を加え、離職者(予測)を引き、再就職者(予測)を加えることで次年度の人数を算出するが、離職者及び再就職者の予測は困難なため、その人数については算定していない
- ・ 1 歳単位の細かい年齢構成は不明のため、アンケートによる構成比からその年代の 1 年きざみの年齢サンプルを総合の平均年齢に近くなる形でランダムに設定した
- ・ 現在のケアマネジャーの人数の 10 分の 1 をサンプルとして作成し、そのサンプルを基に毎年の増減を算出する
- ・ 新規合格者の年齢構成は、令和 4 年度の合格者の年齢構成を土台とする

また、離職者の予測については以下のように設定している

- ・ 定年退職及び高齢に伴う退職は 60 歳以上で設定する(60 歳以上の離職率は、別表 1 の通り)
- ・ 家族の介護等の理由による退職は 45 歳から 55 歳の年齢層で設定する(理由:親世代が 80 歳から 85 歳を想定し、介護の必要性が出てくる年齢層を考慮した介護離職)

別表 1

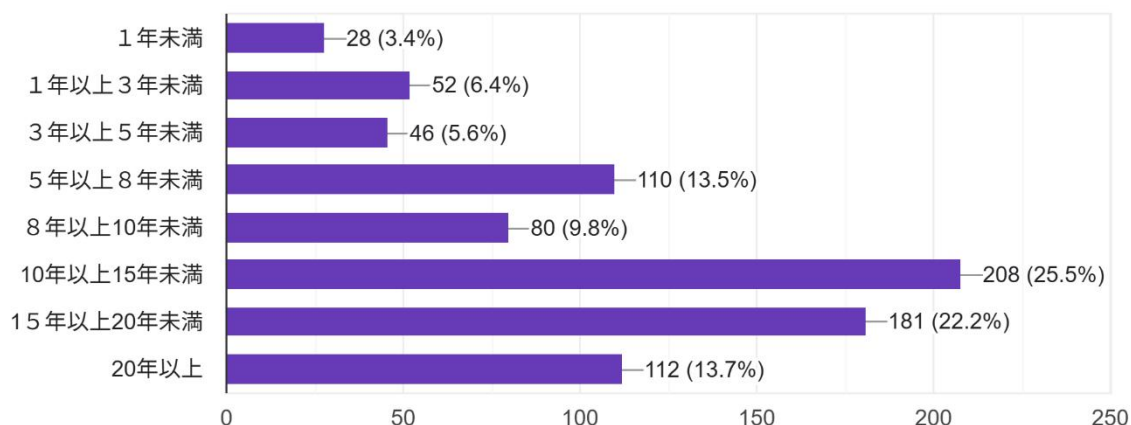
年齢(歳)	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78
当該年齢全体に対する離職率(%)	5	6	7	8	9	10	15	20	25	30	50	55	60	65	70	75	80	90	95

この年齢構成予測の 2 つの表から、神奈川県居宅介護支援事業所のケアマネジャーの体制は、「高齢化した主力世代に依存し、若年層が育っていない非常に不安定な構造」であり、このままでは数年後に急激な人材不足が顕在化することが読み取れる。今後は、人数確保にとどまらず、世代循環を意識した人材育成と定着支援が不可欠であると言える。

尚、ここに紹介した年齢構成の予測については、現在、レポートを作成中であり、分析の詳細等は、その報告を待たれたい。

問4： ケアマネジャーとして従事している年数(通算年数)について、あてはまる期間をご回答ください。

817 件の回答

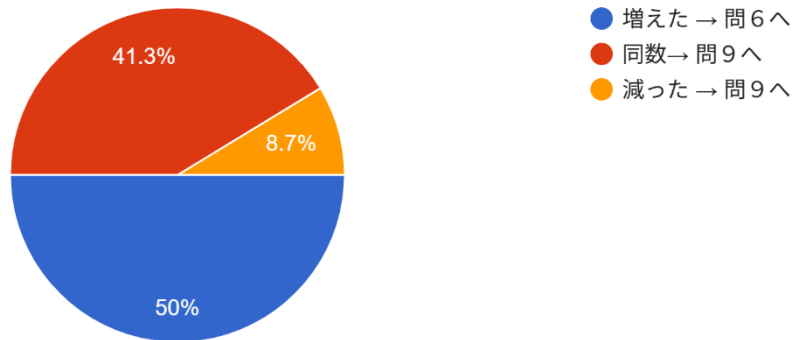


2. 令和6年度介護報酬改定における影響(給与面・業務量) (問5～問8)

問5：問2で、居宅介護支援を選択した方へのご質問です。

令和6年度介護報酬改定において、ケアマネジャー1人当たりの取扱い件数が増えました。報酬改定前の令和6年3月と、一年後の令和7年3月を比べて、担当件数は増えましたか？介護給付管理の件数としてお答えください。

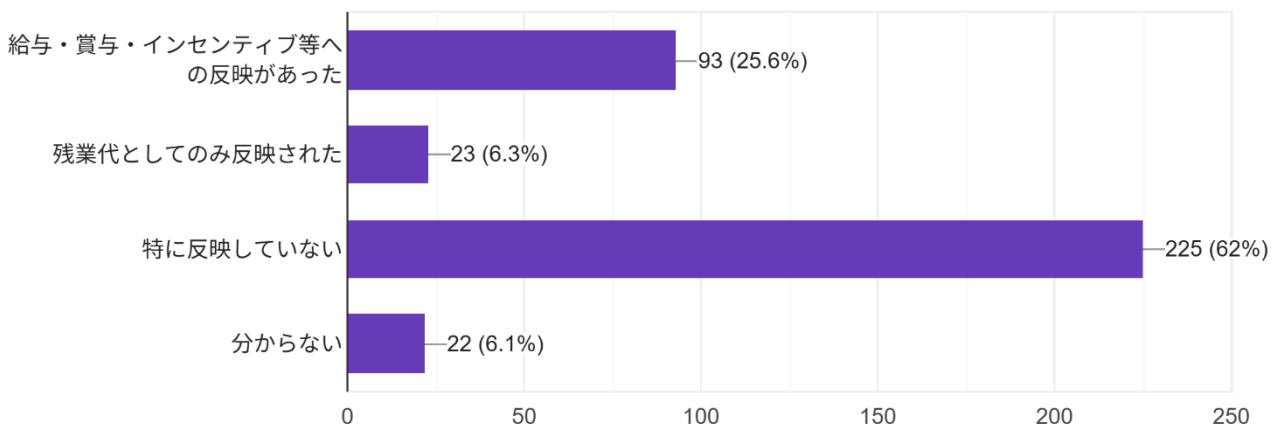
714件の回答



問6：問5で「増えた」と回答された方へのご質問です。

件数が増えたことによる、給与等への反映がありましたか？

363件の回答



【居宅事業所加算状況別給与等反映分布】

居宅事業所加算状況	総数	回答人数	給与等への反映状況（加算状況ごと回答人数に対する％ 小数点以下第2位を四捨五入）			
			反映あり	残業代としてのみ	反映なし	わからない
居宅（特定事業所加算Ⅰ）	37	21 (56.8)	9 (42.9)	2 (9.5)	9 (42.9)	1 (4.8)
居宅（特定事業所加算Ⅱ）	372	189 (50.8)	55 (29.1)	11 (5.8)	108 (57.1)	15 (7.9)
居宅（特定事業所加算Ⅲ）	122	68 (55.7)	15 (22.1)	6 (8.8)	47 (69.1)	0 (0.0)
居宅（特定事業所加算A）	19	9 (47.4)	2 (22.2)	0 (0.0)	5 (55.6)	2 (22.2)
居宅（特定事業所加算なし）	170	76 (44.7)	12 (15.8)	4 (5.3)	56 (73.7)	4 (5.3)
回答計	720	363 (50.4)	93 (25.6)	23 (6.3)	225 (62.0)	22 (6.1)

回答人数の下段()は、加算状況ごと総数に対する％ 小数点以下第2位を四捨五入
 総数・回答人数には、問5無回答の6名を含む

コメント

居宅介護支援事業所の加算取得状況ごとに、給与等への反映状況（加算状況ごとの回答人数に対する回答数とパーセンテージ）を示してみた。「反映あり」「反映なし」それぞれに、いちばんパーセンテージが高い加算状況をピンク、低い加算状況を水色で示している。

加算取得状況としては、特定事業所加算Ⅱを算定している事業所の所属ケアマネジャーが最も多く、次に加算なしという分布となる。加算Ⅰの取得事業所に勤務の回答者は、母数は少ないながらも、他の加算取得状況に比べて「反映あり」のパーセンテージが最も高く、逆に「反映なし」のパーセンテージが最も低い。一方、加算なしでは「反映なし」が73.7%と最も高く、給与面に反映しにくい状況が確認できた。全体的には、特定事業所加算Ⅱ以上を取得することで事業所の収益アップにつながりやすく、ケアマネジャーへの給与面に反映しやすいことを確認できた。

以上から給与面反映において、法人や会社形態によるものの、上位加算を取得することの影響は大きいと考えられる。加算取得に向けて課題となる人材確保、定期的な研修実施、キャリアアップ支援など組織力向上に向けた取り組みが必要と考える。

【年代別給与等反映分布】

年代	総数	回答人数	給与等への反映状況（年代ごと回答人数に対する% 小数点以下第2位を四捨五入）			
			反映あり	残業代としてのみ	反映なし	わからない
30歳以上	8	6	1	0	3	2
35歳未満		(75.0)	(16.7)	(0.0)	(50.0)	(33.3)
35歳以上	24	8	3	0	4	1
40歳未満		(33.3)	(37.5)	(0.0)	(50.0)	(12.5)
40歳以上	63	32	9	1	21	1
45歳未満		(50.8)	(28.1)	(3.1)	(65.6)	(3.1)
45歳以上	145	64	12	4	43	5
50歳未満		(44.1)	(18.8)	(6.3)	(67.2)	(7.8)
50歳以上	183	96	25	6	60	5
55歳未満		(52.5)	(26.0)	(6.3)	(62.5)	(5.2)
55歳以上	148	65	16	7	40	2
60歳未満		(43.9)	(24.6)	(10.8)	(61.5)	(3.1)
60歳以上	139	63	15	4	41	3
65歳未満		(45.3)	(23.8)	(6.3)	(65.1)	(4.8)
65歳以上	79	26	11	1	12	2
70歳未満		(32.9)	(42.3)	(3.8)	(46.2)	(7.7)
70歳以上	28	3	1	0	1	1
		(10.7)	(33.3)	(0.0)	(33.3)	(33.3)
回答計	817	363	93	23	225	22
		(44.4)	(25.6)	(6.3)	(62.0)	(6.1)

回答人数の下段()は、年代ごと総数に対する% 小数点以下第2位を四捨五入
「25歳未満」「25歳以上30歳未満」は回答者ゼロのため表から除外
回答人数には、問5無回答の6名を含む

【キャリア別給与等反映分布】

従事年数	総数	回答人数	給与等への反映状況（従事年数ごと回答人数に対する% 小数点以下第2位を四捨五入）			
			反映あり	残業代としてのみ	反映なし	わからない
1年以上	52	30	11	1	16	2
3年未満		(57.7)	(36.7)	(3.3)	(53.3)	(6.7)
3年以上	46	24	9	1	12	2
5年未満		(52.2)	(37.5)	(4.2)	(50.0)	(8.3)
5年以上	110	50	11	4	33	2
8年未満		(45.5)	(22.0)	(8.0)	(66.0)	(4.0)
8年以上	80	31	7	1	22	1
10年未満		(38.8)	(22.6)	(3.2)	(71.0)	(3.2)
10年以上	208	100	24	7	65	4
15年未満		(48.1)	(24.0)	(7.0)	(65.0)	(4.0)
15年以上	181	74	18	7	47	2
20年未満		(40.9)	(24.3)	(9.5)	(63.5)	(2.7)
20年以上	112	36	11	2	22	1
		(32.1)	(30.6)	(5.6)	(61.1)	(2.8)
回答計	817	363	93	23	225	22
		(44.4)	(25.6)	(6.3)	(62.0)	(6.1)

回答人数の下段()は、年代ごと総数に対する% 小数点以下第2位を四捨五入
「1年未満」の方はこの分析の対象外であったため表からは除外
回答人数には、問5無回答の6名を含む

コメント

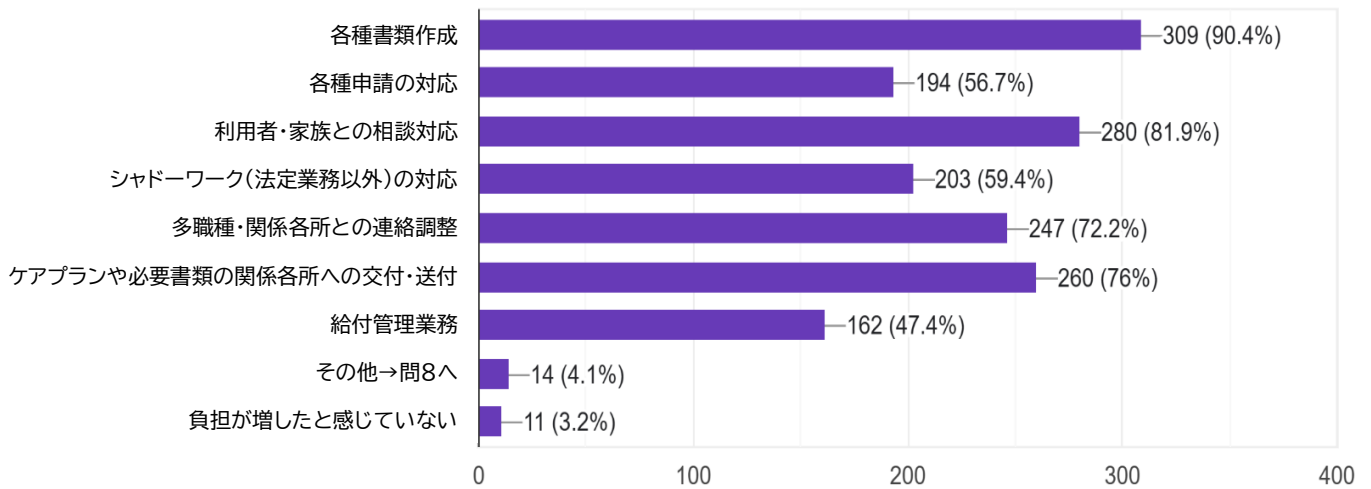
年代ごと、およびキャリア(従事年数)ごとに、給与等への反映状況(年代・従事年数ごとの回答人数に対する回答数とパーセンテージ)を示してみた。

回答数が少ないこともあるが、「65歳以上70歳未満」の年代において給与等への反映のパーセンテージが他より若干高い傾向にあること、従事年数が1年以上から5年未満までのキャリアにおいて反映のパーセンテージが高い傾向にあること以外は、明確な差異は見出しにくい結果となった。

問 7：同じく、問 5 で「増えた」と回答された方へのご質問です。

件数が増えたことで、負担が増したと感じる項目があればお答えください。(複数回答可)

342 件の回答



問 8：問 7 で「その他」を選択された方は、具体的にご記入ください。

14 件の回答

AI を利用した要約

問7の「その他」に寄せられた回答は、主に以下の①～④のカテゴリーに分類できます。

- ① 業務範囲の拡大とシャドーワークの増加
- ② 時間外・無報酬対応の常態化とそれに伴う精神的負担
- ③ 事務作業の増加とそれによるミス
- ④ 特定のケースタイプの増加による負担

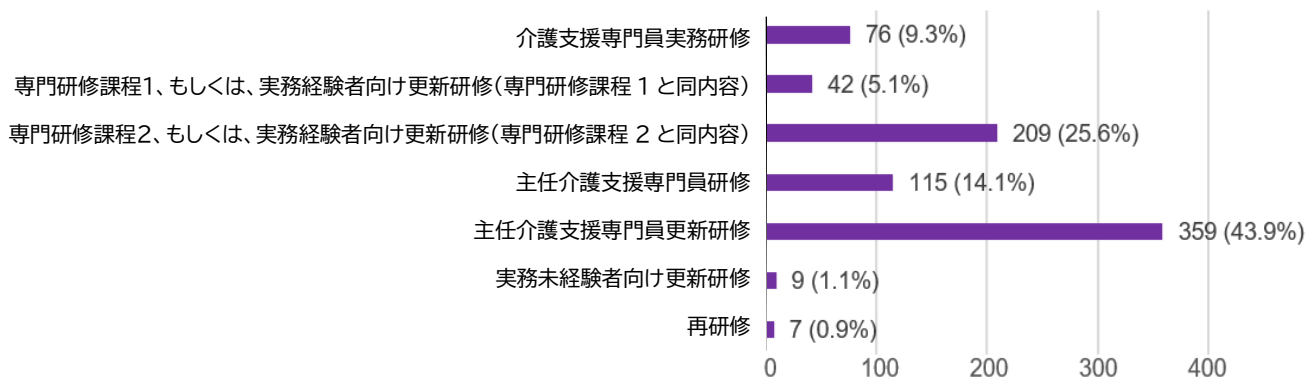
これらの「その他」の回答は、介護報酬改定による担当件数増が、ケアマネジャーの業務に量的な増加だけでなく、質的な変化や新たな種類の負担をもたらしていることを示しています。特に、本来のケアマネジメント業務とは異なる「シャドーワーク」や管理業務への時間的・精神的投資が求められる現状は、ケアマネジャーの専門性を阻害し、疲弊を招く大きな要因となっていると言えるでしょう。また、多忙さからくる個人的な影響(体調不良や家族の都合で休みを取りにくいプレッシャーなど)も深刻な問題として認識されています。

3. 更新制度・法定研修について（問9～問24）

(1) 法定研修の受講状況と負担感について（問9～問12）

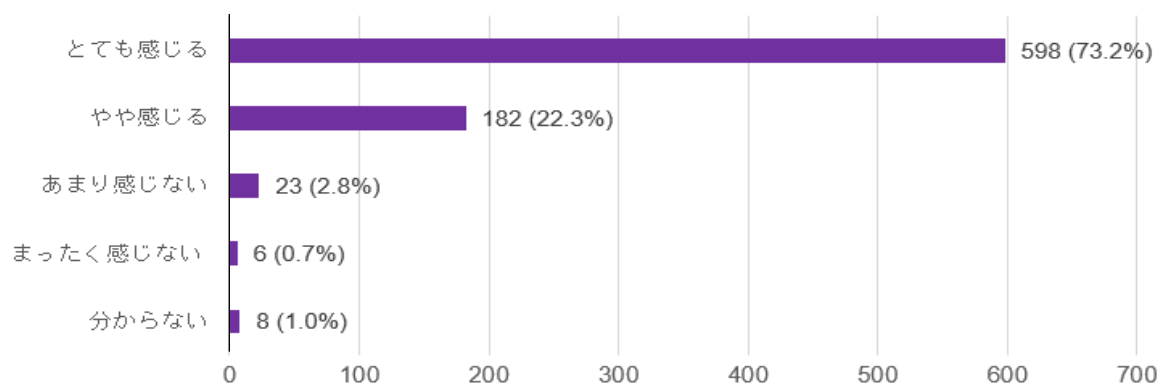
問9：ここからは法定研修について伺います。一番直近に受講した法定研修をご回答ください。

817件の回答



問10：法定研修受講について負担を感じます(した)か？

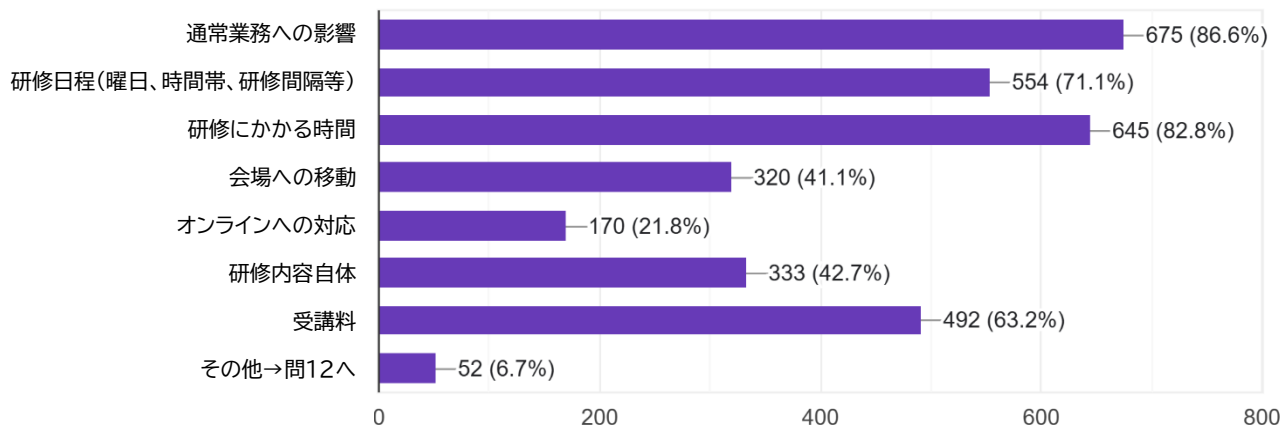
817件の回答



問 11：問 10 で「とても感じる」「やや感じる」と回答された方へのご質問です。

どのようなことに負担を感じます(した)か？

779 件の回答



【年代別負担感分布】

年代	総数	回答人数	人数(回答人数に対する% 小数点以下第2位を四捨五入)							
			通常業務	研修日程	かかる時間	移動	オンライン	内容自体	受講料	その他
30歳以上	8	6	6	6	6	3	0	2	4	0
35歳未満			(100.0)	(100.0)	(100.0)	(50.0)	(0.0)	(33.3)	(66.7)	(0.0)
35歳以上	24	19	16	17	15	11	5	12	16	4
40歳未満			(84.2)	(89.5)	(78.9)	(57.9)	(26.3)	(63.2)	(84.2)	(21.1)
40歳以上	63	62	55	46	56	31	15	29	39	5
45歳未満			(88.7)	(74.2)	(90.3)	(50.0)	(24.2)	(46.8)	(62.9)	(8.1)
45歳以上	145	141	124	104	119	63	19	55	97	10
50歳未満			(87.9)	(73.8)	(84.4)	(44.7)	(13.5)	(39.0)	(68.8)	(7.1)
50歳以上	183	173	155	137	143	73	38	75	115	17
55歳未満			(89.6)	(79.2)	(82.7)	(42.2)	(22.0)	(43.4)	(66.5)	(9.8)
55歳以上	148	143	123	93	116	47	31	66	92	7
60歳未満			(86.0)	(65.0)	(81.1)	(32.9)	(21.7)	(46.2)	(64.3)	(4.9)
60歳以上	139	130	117	89	109	57	32	48	67	3
65歳未満			(90.0)	(68.5)	(83.8)	(43.8)	(24.6)	(36.9)	(51.5)	(2.3)
65歳以上	79	79	60	47	62	25	20	32	43	4
70歳未満			(75.9)	(59.5)	(78.5)	(31.6)	(25.3)	(40.5)	(54.4)	(5.1)
70歳以上	28	26	19	15	19	10	10	14	19	2
			(73.1)	(57.7)	(73.1)	(38.5)	(38.5)	(53.8)	(73.1)	(7.7)
全体	817	779	675	554	645	320	170	333	492	52
			(86.6)	(71.1)	(82.8)	(41.1)	(21.8)	(42.7)	(63.2)	(6.7)

「25歳未満」「25歳以上 30歳未満」は回答者ゼロのため表から除外

【キャリア別負担感分布】

従事年数	総数	回答人数	人数(回答人数に対する% 小数点以下第2位を四捨五入)							
			通常業務	研修日程	かかる時間	移動	オンライン	内容自体	受講料	その他
1年未満	28	24	20	17	16	10	3	6	17	1
			(83.3)	(70.8)	(66.7)	(41.7)	(12.5)	(25.0)	(70.8)	(4.2)
1年以上	52	49	40	39	39	23	5	14	34	4
3年未満			(81.6)	(79.6)	(79.6)	(46.9)	(10.2)	(28.6)	(69.4)	(8.2)
3年以上	46	41	34	32	34	26	3	11	24	3
5年未満			(82.9)	(78.0)	(82.9)	(63.4)	(7.3)	(26.8)	(58.5)	(7.3)
5年以上	110	108	96	71	92	43	23	41	57	5
8年未満			(88.9)	(65.7)	(85.2)	(39.8)	(21.3)	(38.0)	(52.8)	(4.6)
8年以上	80	76	68	54	64	36	12	36	51	4
10年未満			(89.5)	(71.1)	(84.2)	(47.4)	(15.8)	(47.4)	(67.1)	(5.3)
10年以上	208	200	175	143	173	83	51	102	126	19
15年未満			(87.5)	(71.5)	(86.5)	(41.5)	(25.5)	(51.0)	(63.0)	(9.5)
15年以上	181	176	160	129	145	62	44	75	112	10
20年未満			(90.9)	(73.3)	(82.4)	(35.2)	(25.0)	(42.6)	(63.6)	(5.7)
20年以上	112	105	82	69	82	37	29	48	71	6
			(78.1)	(65.7)	(78.1)	(35.2)	(27.6)	(45.7)	(67.6)	(5.7)
全体	817	779	675	554	645	320	170	333	492	52
			(86.6)	(71.1)	(82.8)	(41.1)	(21.8)	(42.7)	(63.2)	(6.7)

コメント

研修への負担感の各回答について、年代ごと、およびキャリア(従事年数)ごとに示してみた。それぞれの項目において、パーセンテージが高い 3 つをピンク、低い 3 つを水色で示したところ、回答数の少なさなどにより明確な特徴とまでは言えないものの、以下の傾向が見えてきた。

- ・ 全体のパーセンテージによると、時間的要素(通常業務への影響、研修日程、かかる時間) > 受講料 > 内容 > 受講方法(会場かオンラインか) という負担感の傾向が見て取れる。
- ・ 65 歳以上の年代においては、時間的要素への負担感が、他の年代に比べて相対的に小さい傾向にある。キャリア別にみても、20 年以上の層は他の層に比べて小さい傾向にある。
- ・ 「会場への移動」に負担を感じている割合は、年代が低い層において相対的に高い傾向にある。一方、「オンラインへの対応」に負担を感じている割合は、全体的にそう高くはないが、65 歳以上の年代においては若干高い傾向にある。
- ・ 上記、受講方法については、キャリア別でも、キャリアの短い層において「会場への移動」に負担を感じ、「オンラインへの対応」には比較的負担を感じていない。一方で、キャリアの長い層においては、その逆の傾向が見て取れる。キャリアの 5 年未満の層は、資格取得時の実務研修が集合研修である一方で、コロナ禍の影響によりキャリア当初から日常的な研修はオンライン中心であったと思われる。また、キャリアの長い層は、従事期間の多くの時期を集合研修への参加という形で受講してきたが、2020 年以降に急激にオンライン研修への対応を余儀なくされた。そうした状況が影響している可能性が考えられる。
- ・ 「受講料」への負担感は、年代が低い層と 70 歳以上の層において比較的大きい。キャリア別でも、3 年未満と 20 年以上で大きくなっていることから、この年代に特有の、例えば給与等との関連が見られるのか検討の余地が考えられる。

問 12 : 問 11 で「その他」を選択された方は、具体的にご記入ください。

52 件の回答

AI を利用した要約

問 11 の「その他」に寄せられた回答を分析すると、法定研修受講に関してケアマネジャーが感じるその他の負担として、主に以下の①～④の点が挙げられます。

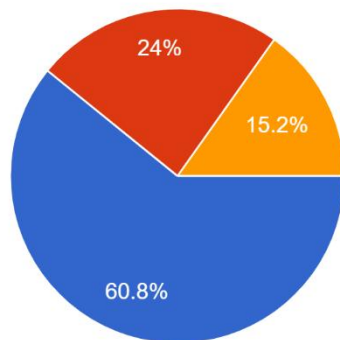
- ① 研修内容の質と関連性への不満
- ② 研修準備・手続きにかかる負担
- ③ 研修制度の柔軟性の欠如
- ④ 資格管理に関する負担

これらの回答から、ケアマネジャーは法定研修に対して、内容への疑問、準備や手続きの煩雑さ、そして制度の柔軟性の欠如に起因する多大な負担を感じていることが明確に読み取れます。特に、緊急時であっても欠席が許されない制度の厳しさは、ケアマネジャーの職務継続意欲を著しく低下させる要因のひとつとなっているようです。

(2)法定研修と離職の関係（問13～問20）

問13：これまで、法定研修受講のタイミングで、ケアマネジャー・主任ケアマネジャーをやめる検討をしたことがありましたか？

817件の回答



- 検討したことがない → 問15へ
- ケアマネジャーをやめる検討をしたことがある → 問14へ
- 主任ケアマネジャーをやめる（ケアマネジャーとしては続ける）検討をしたことがある → 問14へ

問14：どのような理由・事情で検討されましたか？ 具体的にご記入ください。

283件の回答

AIを利用した要約

これまでに、法定研修受講のタイミングでケアマネジャー、あるいは主任ケアマネジャーをやめる検討をしたことがあるかを問うた問13の回答者のうち、「ケアマネジャーをやめる検討をしたことがある」「主任ケアマネジャーをやめる（ケアマネジャーとしては続ける）検討をしたことがある」と回答された方に、その理由を問うた設問です。

回答を分析すると、その理由は多岐にわたりますが、共通するいくつかのテーマが見られ、概ね以下の①～⑦に分類できます。

① 経済的負担（高額な研修費用と低賃金）

- ・ 多くの回答者が、高額な受講費用が自己負担であることに不満を述べています。
- ・ ケアマネジャーの給与が低い、または業務量に見合っていないと感じているため、高額な研修費用を捻出するメリットがないと指摘されています。
- ・ 費用の補助制度があっても、手続きに業務外の時間がかかるため実用的でないという意見もあります。

② 時間的・業務的負担（多忙な業務との両立の困難）

- ・ 研修時間が長く、拘束時間が多いため、通常の業務に大きな支障をきたすという声が多数あります。
- ・ 多忙な業務を抱える中で、研修日程の調整が非常に難しいと感じられています。
- ・ 研修のために有給休暇を使用しなければならないことへの不満や、研修中に利用者の緊急対応ができないことへの懸念、また休日返上での業務対応が増えることへの疲弊が挙げられています。

③ 研修内容への不満(質への疑問、実務との乖離)

- ・ 研修内容と実務との乖離についての批判が多いです。
- ・ グループワークがストレスになったり、形式的で実りが無いと感じられています。
- ・ 講師の質に問題があるという意見も複数見られます。特に、講師が業務の実情を理解していない、高圧的である、または専門性に欠けるといった声があります。

④ 精神的・肉体的負担の蓄積

- ・ 多すぎる業務量に加え、研修による負担が重なり、心身ともに疲弊し、限界を感じているケアマネジャーが多いです。
- ・ 研修を休めないプレッシャーや、病気でも無理して参加しなければならない状況も精神的負担となっています。
- ・ 利用者や家族からのハラスメントや理不尽な要求も、精神的負担を増大させる要因として挙げられています。

⑤ 更新制度の存在意義への疑問と他職種との比較

- ・ 「なぜケアマネジャーだけが更新制度を義務付けられているのか」という根本的な疑問が強く表明されています。
- ・ 医師や看護師、社会福祉士などの国家資格には更新制度がないことを挙げ、ケアマネジャーの資格が国家資格ではないにもかかわらず、高額な費用と長時間の研修を強いられることへの不公平感が示されています。
- ・ 研修による質の向上が実感できず、地域の勉強会など自主的な研鑽の方が有意義だと感じる声もあります。

⑥ 主任ケアマネジャー資格特有の負担

- ・ 主任ケアマネジャー資格の更新に必要な要件が厳しい、または主任ケアマネジャーであることのメリットを感じられない という理由が多く挙げられています。
- ・ 管理者としての役割を担うことへの負担や、管理者業務をさせられることへの不満も大きいです。

⑦ 年齢的な理由

- ・ 高齢になり、体力的・精神的に研修や業務を続けるのが困難だと感じている回答者も複数います。
- ・ この時は資格を更新したものの、年齢を理由に、次回の更新を最後に退職を検討しているという具体的な声も聞かれます。

これらの回答から、ケアマネジャーは法定研修に対して金銭、時間、精神面での大きな負担を感じており、その内容も実務に直結せず、質の向上に寄与しているとは実感されていないことが分かります。また、他の資格との不公平感や、高齢化による身体的限界も離職検討の重要な要因となっています。これらの負担が、ケアマネジャーとしての継続意欲を低下させている現状が浮き彫りになっています。

問 15：これまで、法定研修受講のタイミング以外で、ケアマネジャー・主任ケアマネジャーをやめる検討をしたことがありましたか？

817 件の回答



問 16：どのような理由・事情で検討されましたか？ 具体的にご記入ください。

354 件の回答

AI を利用した要約

これまでに、法定研修受講とは関係なくケアマネジャー、あるいは主任ケアマネジャーをやめる検討をしたことがあるかを問うた問15の回答者のうち、「ケアマネジャーをやめる検討をしたことがある」「主任ケアマネジャーをやめる(ケアマネジャーとしては続ける)検討をしたことがある」と回答された方に、その理由を問うた設問です。

回答を分析した結果、ケアマネジャーが法定研修とは関係なく離職を検討した理由は多岐にわたりますが、主に以下の①～⑥のカテゴリーに集約できます。

① 業務負担の過大さと多様な問題

- ・ 業務量の増大と多忙さが常に挙げられており、特に介護報酬改定による担当件数の増加に伴う業務過多が日常化しているとの声が多く聞かれます。
- ・ 「シャドーワーク」(法定業務以外の無報酬の業務、例: 携帯電話の契約同行、引っ越し手伝い、ゴミ出し支援など)が多すぎることに不満が集中しています。これらの業務は介護保険サービスとは直接関係がないにもかかわらず、ケアマネジャーに押し付けられる傾向があると感じられています。
- ・ 書類作成業務の煩雑さや量の多さも大きな負担となっており、正確性を求められる中で時間が圧倒的に不足しているという状況が報告されています。
- ・ 24 時間 365 日の対応が求められ、休日や夜間でも利用者や家族からの連絡に追われるため、心身ともに休まる時間が少ないという訴えが多数あります。労働基準法の観点からも不適切であるとの指摘も見られます。
- ・ 仕事の責任の重さも精神的負担につながっています。
- ・ 利用者や家族の質の変化、困難事例の増加も業務の複雑さを増し、精神的な負荷を高めています。
- ・ 「ケアマネはなんでも屋」と見なされ、仕事内容が理解されないことへの不満も頻繁に見られます。

② 給与・待遇への不満

- ・ 給与が仕事量に見合わないという意見が最も多く、生活が成り立たないと感じるほど低いという深刻な状況が報告されています。
- ・ 介護職や看護師など他の基礎資格を持つ職種と比較して給与が低いことや、処遇改善がケアマネジャーには進まないことへの不満が顕著です。
- ・ 所属事業所や行政がケアマネジャーを「大事に思っていない」と感じることも、離職を検討する理由として挙げられています。

③ 法定研修制度への不満と疑問

- ・ 「問 15」は法定研修受講のタイミング「以外」で検討した理由を問うものですが、回答の中には法定研修自体の負担が常にあるため、そのタイミング以外でも影響を及ぼしていると解釈できる意見も散見されます。高額な研修費用が自己負担となる場合が多く、給与が低い中で大きな経済的負担となっています。
- ・ 研修時間の長さや日程調整の困難さが、通常業務に支障をきたし、休暇の取得を困難にしていると多くの回答者が述べています。
- ・ 主任ケアマネジャー資格のメリットを感じないことや、管理者要件に紐づいていることによる負担も挙げられています。

④ 精神的・肉体的負担

- ・ 精神的な疲労、ストレス、心労が極めて頻繁に挙げられており、心身ともに追い込まれる状況が描写されています。中には「燃え尽き症候群」や体調を崩されるといった具体的な状況も報告されています。
- ・ 身体的な負担や体力的な限界も、特に高齢のケアマネジャーにとって深刻な問題です。

⑤ 職場・制度運営上の問題と行政への不満

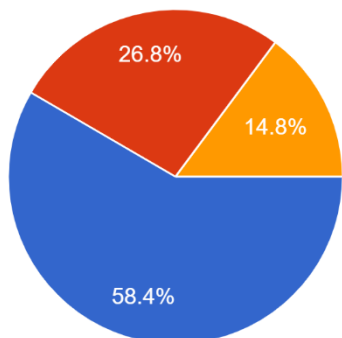
- ・ 利用者や家族からのカスタマーハラスメント(カスハラ)やモラルハラスメント(モラハラ)が頻繁に報告されており、行政や包括支援センターからの支援が得られず孤立無援の状況に置かれることがあります。
- ・ 職場の人間関係の悪さや協力体制のなさも離職を考える要因となります。
- ・ 介護保険制度や運営基準の変更への対応の困難さ、将来性の不透明さなど、行政や制度への不満も多く見られます。「質が低い」と言われ続けることへの反発も強いです。

⑥ 個人的事情とキャリアへの不安

- ・ 自身の年齢による体力低下や限界を感じ、引退を検討したケースが多く見られます。特に 70 歳を機に事業所の閉鎖や、管理職からの引退を考える例もあります。
- ・ ケアマネジャーとしての将来性が見通せないこと、特に待遇改善の期待が持てないことから、現在のキャリアパスに魅力を感じないという意見も多いです。
- ・ 自身の家族の介護や子育てとの両立の困難さも退職を考える大きな要因となっています。
- ・ これらの理由から、他業種への転職を具体的に検討しているケースも複数あり、中には看護師や精神保健福祉士、児童・障害関係の仕事など、より待遇の良い、あるいは自身の興味関心に合う分野への転身を考えていることが示されています。

問 17： 今後の法定研修受講のタイミングで、ケアマネジャー・主任ケアマネジャーをやめる検討をしていますか？

817 件の回答



- 検討していない → 問19へ
- ケアマネジャーをやめる検討をしている → 問18へ
- 主任ケアマネジャーをやめる（ケアマネジャーとしては続ける）検討をしている → 問18へ

【回答別年代分布】

回答	人数（上段:回答全体に対する% 下段:年代別人数に対する% いずれも小数点以下第2位を四捨五入）									
	30歳以上 35歳未満	35歳以上 40歳未満	40歳以上 45歳未満	45歳以上 50歳未満	50歳以上 55歳未満	55歳以上 60歳未満	60歳以上 65歳未満	65歳以上 70歳未満	70歳以上	全体
検討していない	7 (1.5) (87.5)	14 (2.9) (58.3)	42 (8.8) (66.7)	90 (18.9) (62.1)	116 (24.3) (63.4)	91 (19.1) (61.5)	72 (15.1) (51.8)	35 (7.3) (44.3)	10 (2.1) (35.7)	477
やめることを検討している	1 (0.5) (12.5)	9 (4.1) (37.5)	19 (8.7) (30.2)	41 (18.7) (28.3)	39 (17.8) (21.3)	30 (13.7) (20.3)	41 (18.7) (29.5)	24 (11.0) (30.4)	15 (6.8) (53.6)	219
主マネをやめることを検討している	0 (0.0) (0.0)	1 (0.8) (4.2)	2 (1.7) (3.2)	14 (11.6) (9.7)	28 (23.1) (15.3)	27 (22.3) (18.2)	26 (21.5) (18.7)	20 (16.5) (25.3)	3 (2.5) (10.7)	121
年代別人数	8	24	63	145	183	148	139	79	28	817

「25歳未満」「25歳以上30歳未満」は回答者ゼロのため表から除外

【回答別キャリア分布】

回答	人数（上段:回答全体に対する% 下段:キャリア別人数に対する% いずれも小数点以下第2位を四捨五入）								
	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 8年未満	8年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上	全体
検討していない	22 (4.6) (78.6)	39 (8.2) (75.0)	31 (6.5) (67.4)	61 (12.8) (55.5)	48 (10.1) (60.0)	123 (25.8) (59.1)	101 (21.2) (55.8)	52 (10.9) (46.4)	477
やめることを検討している	6 (2.7) (21.4)	13 (5.9) (25.0)	14 (6.4) (30.4)	31 (14.2) (28.2)	22 (10.0) (27.5)	58 (26.5) (27.9)	42 (19.2) (23.2)	33 (15.1) (29.5)	219
主マネをやめることを検討している	0 (0.0) (0.0)	0 (0.0) (0.0)	1 (0.8) (2.2)	18 (14.9) (16.4)	10 (8.3) (12.5)	27 (22.3) (13.0)	38 (31.4) (21.0)	27 (22.3) (24.1)	121
キャリア別人数	28	52	46	110	80	208	181	112	817

コメント

問 17 の各回答について、年代ごと、およびキャリア(従事年数)ごとに示してみた。それぞれの項目の下段に記載した、年代・キャリア(従事年数)ごとの回答人数に対するパーセンテージについて、パーセンテージの高い上位 3 つをピンク、下位 3 つを水色で示したところ、相対的に、年代の高い層・キャリアの長い層の、やめることを検討している割合が高いことが見てきた。

問 18 : どのような理由・事情で検討されましたか？ 具体的にご記入ください。

315 件の回答

AI を利用した要約

今後の法定研修受講のタイミングでケアマネジャー、あるいは主任ケアマネジャーをやめる検討をしているかを問うた問17の回答者のうち、「ケアマネジャーをやめる検討をしている」「主任ケアマネジャーをやめる(ケアマネジャーとしては続ける)検討をしている」と回答された方に、その理由を問うた設問です。

回答者からは、主に以下の①～⑤のテーマに分類できる理由が挙げられています。

① 法定研修そのものの負担。

- ・ **時間・費用・受講料:** 研修に要する時間の長さや、費用が高額であり、それが家計の負担になること、また勤務時間外や有給休暇を使って研修に参加することへの不満が多く挙げられています。
- ・ **業務への影響・日程調整の困難さ:** 研修参加が通常業務に支障をきたし、業務が滞ること、また日程調整が難しいことも大きな負担です。
- ・ **研修内容の質・意味の欠如:** 研修内容が実践的でなく、学びや成長につながっている実感がないという意見が多数あります。同じ内容の繰り返し、講師・ファシリテーターの質への不満も挙げられています。
- ・ **厳格な要件・手続き:** 更新要件が厳しすぎること、研修前の提出書類が多いこと、病欠や家庭の事情を考慮しない柔軟性のない制度への不満が見られます。

② 仕事全般への不満。

- ・ **低報酬・待遇の悪さ:** 仕事量に見合わない低い給与、処遇改善がないこと、他業種との賃金格差などが頻繁に言及されています。
- ・ **業務量過多・シャドーワーク:** 膨大な書類作成、頻繁な法改正への対応、法定業務以外の「シャドーワーク」の多さ、利用者や家族からの過度な要求、休日・夜間を問わない連絡対応による心身の疲弊が挙げられます。
- ・ **精神的・肉体的疲労、ストレス:** 上記の業務負担や待遇の悪さからくる精神的、肉体的な疲労、ストレス、バーンアウト、自信喪失などが多く報告されています。

③ 年齢・体力・能力の限界。

- ・ 年齢による体力・気力の限界、良好なマネジメントが難しくなること、ICT スキルの不足などが挙げられ、定年や退職を検討するきっかけとなっています。

④ ケアマネジャー制度・政策への根本的な不満。

- ・ 国家資格ではないのに更新が義務付けられていることへの矛盾。
- ・ 国の政策が実態と乖離していること、介護保険制度自体への疑問や不満。
- ・ 主任ケアマネジャーの資格の必要性を感じない、管理者としての負担が重すぎるという意見も多く、主任ケアマネジャーを辞めて一般ケアマネジャーとして続けることを検討する理由となっています。

⑤ 他業種への転職や人生の選択。

- ・ ケアマネジャー以外の仕事への転向や、定年後の働き方の見直し、人生の残りの時間を自分のために使いたいという意向が見られます。

これらの回答は、ケアマネジャーが法定研修の更新を機に離職を検討する背景には、研修自体の負担だけでなく、ケアマネジャー業務全般における低い給与、過重な業務量、精神的・肉体的疲労、そして制度に対する深い不満が複合的に絡み合っていることを示唆しています。ただし、その中でも法定研修そのものの負担特に、研修の時間・費用・内容の非効率性などが業務継続へのモチベーションを低下させ、キャリアの見直しや退職につながる重要な要因となっていることは強く示されています。

問 18 については、より詳細な分析のため、問 3『差し支えなければ、ご自身の年齢について、あてはまる年代をご回答ください。』の回答項目ごとに回答の傾向をまとめました。尚、各年代の該当件数を併せて記載することで、AI の要約がどのくらいの母数に対してのものであるかを示しています。

(問 17 で「検討していない」と回答し、問 18 にも記載のあった 3 件を除いた 312 件について)

AI を利用した要約

問 18「今後の法定研修受講のタイミングで、ケアマネジャー・主任ケアマネジャーをやめる検討をしていますか？ その理由・事情は何ですか？」の回答結果を、問 3 の回答年代別に分析すると、以下の傾向が見られます。

年代別の傾向

1. 30 歳以上 35 歳未満 **該当 1 件**

- ・ 研修費用、日頃の負担業務の多さについての記載がありました。

2. 35 歳以上 40 歳未満 **該当 9 件**

- ・ 研修内容の質に対する批判が目立ちます。
- ・ 高額な研修費や報酬と業務の不均衡、キャリアの将来性の不安が、仕事への魅力喪失や他業種への転職検討に繋がっています。
- ・ ケアマネジャーという職業自体の不適切な地位や介護保険制度への不満を、若手ながらも根本的な問題として捉えています。
- ・ 心身的な負担や職場でのハラスメントも、この年代で言及されています。
- ・ 主任ケアマネジャー資格の不要性や、資格維持の負担も理由に挙げられています。

3. 40 歳以上 45 歳未満 **該当 21 件**

- ・ 日程調整の難しさや体力・精神的疲労といった現実的な業務遂行上の負担が挙げられます。
- ・ 報酬・待遇への不満や社会的評価の低さは引き続き大きな理由です。
- ・ 「ケアマネ業務自体が負担で、休みの日も気が休まらない」といった仕事からの解放を求める声が見られます。
- ・ 研修費用や業務負担が理由で「更新のタイミングが節目」と考える人もいます。
- ・ 主任ケアマネジャー資格維持の負担や不要性も指摘されています。
- ・ 研修受講前の書類作成、受講時間など、研修そのものの手間が負担となっています。

4. 45 歳以上 50 歳未満 **該当 47 件**

- ・ 「負担が変わらないなら他職種への転向を検討する」という、キャリアを見直す意向が明確です。
- ・ 「60 歳を超えた際の心身の不安」など、年齢による将来の業務継続への懸念が出始めます。
- ・ 「未来がない」という将来への絶望感を表明する意見もみられます。
- ・ 低い待遇、業務範囲の拡大に見合わない処遇改善といった、待遇面への強い不満があります。
- ・ 更新要件の厳しさや、研修による業務の圧迫、費用負担が主な理由として挙がっています。
- ・ 主任ケアマネジャー資格の不要性や、管理者要件の見直しを求める声も複数あります。
- ・ 「仕事内容が合わない」と感じる人もいます。

5. 50 歳以上 55 歳未満 **該当 59 件**

- ・ 「辞めるタイミングがあればすぐにでも辞めたいが、引き継ぎ先がない」という、辞めたくても辞められない現実的な問題が浮上します。
- ・ 「年齢的にもいいタイミング」と捉え、自身のキャリアの節目として退職を検討する人が増えます。
- ・ 低給与に対する不満が非常に強く、研修費用捻出の困難さや仕事の魅力喪失に直結しています。

- ・研修内容や質への不満、非国家資格なのに強制更新であることへの矛盾感が強く表明されます。
- ・業務の多忙さ、時間外対応による精神的・肉体的負担が強調され、「もえつき症候群」のような状況を訴える声もあります。
- ・主任ケアマネジャーであることの負担(管理者要件、プレッシャーなど)を理由に挙げる人もいます。

6. 55歳以上 60歳未満 **該当 52件**

- ・年齢的な負担(体力的、精神的)が顕著になり、年齢を理由に辞職を検討する人が増えます。
- ・研修の負担(費用、時間、内容)は依然として大きな理由です。
- ・給与が見合わないことへの不満も継続しています。
- ・主任ケアマネジャー資格の必要性への疑問や「受講要件を満たせるか不安」という声も目立ちます。

7. 60歳以上 65歳未満 **該当 64件**

- ・年齢的理由での引退検討が明確な傾向です。
- ・研修の負担(内容、時間、無意味さ)は、この年代でも依然として強く感じられています。
- ・管理者業務の負担や「若い世代に頑張ってほしい」という世代交代の意識も理由として挙げられます。
- ・「相談援助の仕事をやりたい」「健康なうちに好きなことをやりたい」といった、達成感と人生の質の追求への移行が見られます。
- ・主任ケアマネジャー資格が「特に必要な資格ではない」と感じる人もいます。

8. 65歳以上 70歳未満 **該当 42件**

- ・年齢的な限界(70歳超え、体力・理解力、良いマネジメントが難しくなる)が最も大きな理由です。
- ・研修の負担は依然として大きく、特に「研修内容が無意味」「提出物が多い」といった具体的な不満が挙げられています。
- ・「負担が多く、認められていない」という不満も継続してあります。
- ・主任ケアマネジャー資格の必要性を感じないという意見も多いです。
- ・事業所閉鎖のタイミングでの退職や、健康不安を理由にする人もいます。

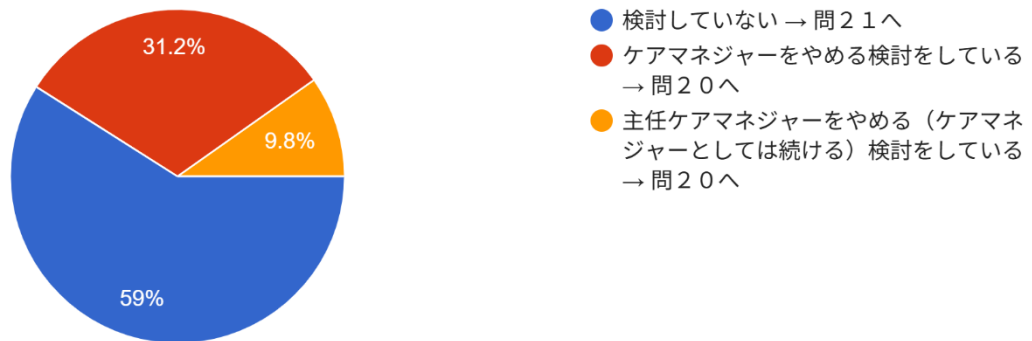
9. 70歳以上 **該当 17件**

- ・「残りの人生を自分のしたいことに使いたい」という、キャリア終焉と自己実現への強い願望が示されます。
- ・「年齢と後任のケアマネがない」という現実的な問題、「82歳になるのもう仕事は継続しない」といった明確な引退意思があります。
- ・研修内容やファシリテーターの質への不満が、特にこの年代で強く表現される傾向があります。
- ・体力的な負担や事業所閉鎖を理由に挙げる人もいます。
- ・「本来のケアマネ業務外のことが多く、業務に支障が出る」という業務内容への不満も継続しています。

法定研修受講のタイミングでケアマネジャーを辞める検討をする理由は、年代が上がるにつれて「年齢・体力的な限界」が主たる要因となる傾向が明確です。一方で、若手から中堅層では、「研修内容の質」「研修費用」「業務量と報酬の不均衡」「資格制度への不満」といった、より構造的な問題や、仕事への魅力喪失が強く挙げられています。これらの課題は、ケアマネジャーという職種全体の持続可能性に関わる深刻な問題であることが示唆されます。

問 19： 今後、法定研修受講のタイミングとは関係なく、ケアマネジャー・主任ケアマネジャーをやめる検討をしていますか？

817 件の回答



問 20： どのような理由・事情で検討されましたか？ 具体的にご記入ください。

315 件の回答

AI を利用した要約

今後の法定研修受講とは関係なくケアマネジャー、あるいは主任ケアマネジャーをやめる検討をしているかを問うた問19の回答者のうち、「ケアマネジャーをやめる検討をしている」「主任ケアマネジャーをやめる（ケアマネジャーとしては続ける）検討をしている」と回答された方に、その理由を問うた設問です。

回答結果を分析すると、ケアマネジャーや主任ケアマネジャーが離職を検討する理由は多岐にわたりますが、主に以下の①～⑤のカテゴリーに集約できます。

① 業務量と精神的負担

- ・ 業務量、特にシャドーワーク（法定業務以外）の増加と認識の欠如。シャドーワークが理解されていないことや働き方改革が進まないことへの不満が挙げられています。
- ・ 書類作成の多さや煩雑さ。
- ・ 休日や時間外でも利用者や関係者からの連絡が入り、気が休まらないこと。
- ・ 精神的な苦痛やストレスが許容量を超えること。
- ・ 「なんでも屋」のように扱われることへの不満。
- ・ 管理者としての責任の重さや、管理職業務が辛いと感じるケースも複数見られます。
- ・ 利用者や家族からのハラスメントや理不尽な要求への対応が精神的負担となっていること。

② 給与・待遇への不満

- ・ 業務量に見合わない低い給与。
- ・ 他の職種（介護職、看護師、医療系国家資格など）の方が給与が良い、または処遇改善が進んでいることへの不満。
- ・ 資格や責任の重さに対して、社会的評価や地位が低いと感じていること。

③ 法定研修・更新制度への不満

- ・ 「問 19」は法定研修受講のタイミングとは関係なく検討している理由を問うものですが、回答の中には法定研修自体への意見も散見されます。

- ・ 研修内容が無意味、実務に役立たないと感じること。毎回同じような内容で、学びがないと感じる意見が多数です。
- ・ 研修時間・日数の長さ、およびそれに伴う業務への支障。
- ・ 研修費用が高額で、経済的な負担が大きいこと。
- ・ ケアマネジャーにのみ更新制度があることへの不公平感。教員免許の更新制廃止を例に出す意見もあります。
- ・ 研修の質(講師の質、グループワークの有効性など)への疑問。
- ・ 更新制度そのものが不要という意見が多数見られます。代替案として、法定研修以外の研修や地域での自己研鑽で質は担保できるという意見が多く見られます。

④ 年齢・体力的な限界

- ・ 年齢を理由に引退を検討している回答が非常に多くみられます。
- ・ 体力的な限界を感じることに。
- ・ 親の介護や家族の高齢化を理由にしているケースもあります。

⑤ キャリアパス・仕事内容への不満

- ・ 他の相談援助職や別の資格を活かした仕事への転職を検討していること。
- ・ ケアマネジャーとしての仕事にやりがいを感じられなくなったこと。
- ・ 介護保険制度自体への疑問や不満。
- ・ 現在の制度設計が矛盾していると感じていること。
- ・ 自分の身を守れないと感じること。
- ・ 将来性が見通せないこと。
- ・ 人員不足により業務継続が困難。

問 20 の回答にも理由として挙がっていることから、ケアマネジャーが離職を検討する背景には、法定研修・更新制度がもたらす時間的、経済的、精神的な負担が非常に大きいことが浮き彫りになっています。特に、研修内容の質への不満や、それが業務に直結しないと感じる意見が多数見られます。

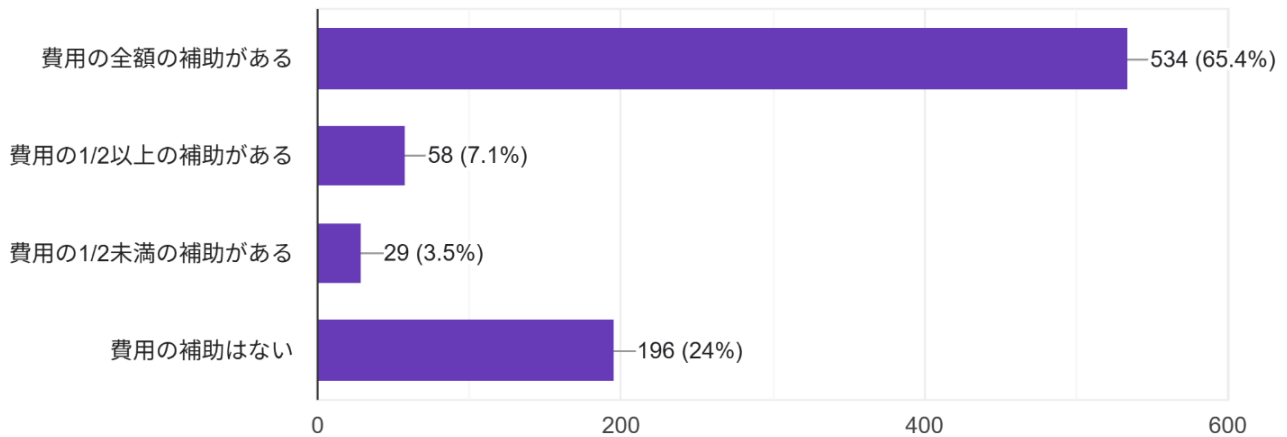
業務量の過多、シャドーワークの横行、そしてそれに見合わない低い給与といった構造的な問題も、ケアマネジャーのモチベーションを低下させ、離職を促す大きな要因となっています。

また、年齢的な理由や体力的な限界を挙げる回答も多く、これらの要因が複合的に作用し、ケアマネジャーがこの職務を続ける意義を見失い、他職種への転職や引退を検討する状況に繋がっていることが伺えます。

(3)法定研修費用の補助について（問21）

問21：所属事業所において、法定研修費用についての補助はありますか？

817 件の回答



【所属事業所形態別費用補助分布】

所属事業所形態	法定研修費用の補助（形態ごと総数に対する% 小数点以下第2位を四捨五入）				総数
	全額	1/2以上	1/2未満	なし	
地域包括支援センター	33 (64.7)	2 (3.9)	3 (5.9)	13 (25.5)	51
居宅（特定事業所加算Ⅰ）	20 (54.1)	8 (21.6)	2 (5.4)	7 (18.9)	37
居宅（特定事業所加算Ⅱ）	273 (73.4)	22 (5.9)	17 (4.6)	60 (16.1)	372
居宅（特定事業所加算Ⅲ）	76 (62.3)	13 (10.7)	2 (1.6)	31 (25.4)	122
居宅（特定事業所加算A）	12 (63.2)	1 (5.3)	0 (0.0)	6 (31.6)	19
居宅（特定事業所加算なし）	98 (57.6)	12 (7.1)	3 (1.8)	57 (33.5)	170
小多機・看多機	2 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (71.4)	7
施設（特養、老健、有料 等）	20 (51.3)	0 (0.0)	2 (5.1)	17 (43.6)	39
回答計	534 (65.4)	58 (7.1)	29 (3.5)	196 (24.0)	817

コメント

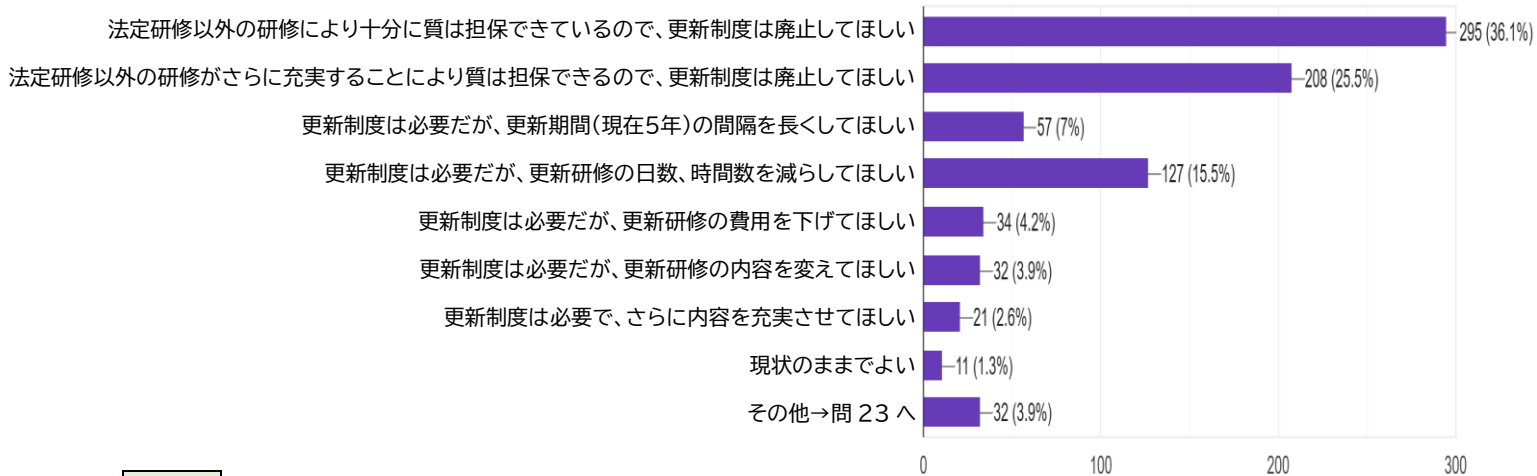
所属事業所の形態ごとに、法定研修費用の補助の状況(事業所形態ごとの回答総数に対する回答数とパーセンテージ)を示してみた。「1/2 未満」を除くそれぞれの項目の、パーセンテージの高い上位 3 つをピンク、下位 3 つを水色で示している。

全体で見ると、「全額」の補助は 65.4%と半数以上にのぼり、「1/2 以上」「1/2 未満」も含めて 4 分の 3 以上は補助を受けている。事業所形態で見ると、居宅の特定事業所加算取得事業所においては、補助のパーセンテージが高く、加算なしの居宅や施設系事業所において「補助なし」とするパーセンテージが相対的に高くなっている。

(4)現在の更新制度について（問22～問24）

問 22：現在の更新制度についてどのようにお考えですか？ 最も思い当たるもの1つをご回答ください。

817 件の回答



コメント

「法定研修以外の研修により十分に質は担保できているので、更新制度は廃止してほしい」の回答が、3分の1強(36.1%)と最も多く、次点として「法定研修以外の研修がさらに充実することにより質は担保できるので、更新制度は廃止してほしい」の回答が約4分の1(25.5%)であった。一方で、3番目に回答数の多かった「更新制度は必要だが、更新研修の日数、時間数を減らしてほしい」(15.5%)をはじめとした、改善の余地はあれど更新制度自体は必要とする回答もトータルで約3分の1(33.2%)にのぼった。

問 23：問 22 で「その他」を選択された方は、具体的にご記入ください。

32 件の回答

AI を利用した要約

問 23 の回答からは、現行の更新制度や法定研修に対する多様な意見が見られましたが、多くは負担感と制度の見直しを求める声でした。主な分析は以下の通りです。

① 更新制度・法定研修の必要性に対する意見

- ・多くの回答者が、現行の更新制度や法定研修の「廃止」を強く求めています。特に主任ケアマネジャーの更新研修については、時期に関わらず不要との声も複数ありました。
- ・研修内容自体の質向上への寄与に疑問を呈しています。
- ・一部の回答者は、研修自体の必要性は認めつつも、その内容や実施方法、制度運営の大幅な見直しを求めています。

② 現行制度への具体的な不満点

- ・費用負担の大きさ: 研修費用が高額であり、自己負担が重いと感じている声が多いです。研修費用を無料にすべきという意見もあります。
- ・時間的拘束と業務への影響: 研修期間が長く、通常業務(モニタリング訪問、書類作成など)に支障が出ること、個人的な時間(家族の介護や子どもの学校行事など)が犠牲になることへの不満が顕著です。研修の事前準備も業務外で行う負担を指摘する声もありました。

- ・ **研修内容の質と関連性:** 同じ内容の繰り返しや、形式的なグループワークへの不満が多く見られます。講師やファシリテーターの質への不満もありました。
- ・ **不公平感と他職種との比較:** 医師や看護師などの国家資格には更新制度がないのに、ケアマネジャーにのみ更新が義務付けられていることへの不満や、賃金が低い状況で高額な研修が課せられることへの疑問が挙げられています。

③ 制度改善のための具体的な提案

- ・ **単位制・ポイント制の導入:** 決められた期間内に必要な単位を取得する形式の研修制度を望む声が多く、これにより個々のペースや事情に合わせた学習が可能になると期待されています。
- ・ **研修期間の短縮・更新間隔の延長:** 研修の日数や時間数を減らすこと、または更新期間を長くすること(例: 5年から7~10年へ)を求める意見が多数ありました。
- ・ **研修内容の改善:** 法改正など時宜に沿った内容や、より実践的で業務に直結する内容への変更が求められています。汎用的なグループワークではなく、実務経験年数に応じたレベル別の研修や、多職種連携を意識した講師陣の登用も提案されています。
- ・ **事業所の費用負担・勤務時間内の受講:** 研修費用を事業所が全額負担し、勤務時間内に受講を義務付ける制度の必要性が指摘されています。
- ・ **柔軟な受講体制:** 体調不良や緊急時の欠席に対する補講制度や、オンライン受講の充実、自宅や勤務地に近い場所での研修会場の設置など、受講者の事情に配慮した柔軟な対応が求められています。
- ・ **実務経験の評価:** 日々の実務経験や自己研鑽を質の向上に十分繋がるものとみなし、更新制度を不要とする意見もありました。
- ・ **資格制度の見直し:** ケアマネジャーを国家資格化すべきとの提案や、主任ケアマネジャーの管理者要件を見直すべきとの意見もありました。
- ・ **給与・待遇の改善:** 更新制度の負担軽減だけでなく、ケアマネジャー全体の低賃金問題や業務量の増加に対する報酬の反映を求める声も多く、これが離職を検討する大きな要因となっています。

④ その他のコメント

- ・ 「現状のままでよい」という回答もありました。
- ・ 一部の経営者は、高い給与水準を維持している事業所では、更新研修への不満が少ないと指摘しています。
- ・ 高齢のケアマネジャーからは、ICTへの移行が負担であるとの意見もありました。

全体として、問 23 への回答からは、ケアマネジャーの更新制度と法定研修が、多くの現場従事者にとって大きな負担となっており、その実効性や運営方法に対する不満が根強いことが明らかになりました。特に、金銭的・時間的負担、研修内容の質への不満感、そして他職種との比較による不公平感が、離職や資格継続の意欲低下に繋がっている現状が浮き彫りになっています。

問 24：更新制度・法定研修について、思うところがありましたらご記入ください。(自由記載)

問 24 については、様々なご意見をいただきましたが、ここでも年代ごとの傾向を把握したく、問 3『差し支えなければ、ご自身の年齢について、あてはまる年代をご回答ください。』の回答項目ごとに回答の傾向を AI を利用した要約によりまとめました。

尚、各年代の該当件数を併せて記載することで、AI の要約がどのくらいの母数に対してのものであるかを示しています。

AI を利用した要約

回答全体を通じて、ケアマネジャーの更新制度と法定研修に対しては、全年代にわたって強い不満や改善を求める声が共通して見られます。多くの回答者が Q22 で「法定研修以外の研修により十分に質は担保できているので、更新制度は廃止してほしい」を選択しているほか、Q23 や Q24 の自由記述欄にも多数の意見が寄せられています。特に、経済的負担、時間的負担、研修内容の質への疑問が主な課題として挙げられています。

以下に、年代ごとの傾向と特徴をまとめます。

30 歳以上 35 歳未満 **該当 3 件**

この年代の回答者は、法定研修や更新制度に対して、時間と費用、特に高額な受講料に対する不満を強く表明しています。

(以下、AI がまとめたキーワード)

- ・ 経済的負担と不公平感
- ・ 時間的負担と業務への影響
- ・ 研修内容への不満
- ・ 制度への疑問

35 歳以上 40 歳未満 **該当 12 件**

この年代も、法定研修や更新制度が業務負担や精神的負担を増大させ、離職を検討する主な要因となっていることを指摘しています。

(以下、AI がまとめたキーワード)

- ・ 過剰な業務と処遇改善の欠如
- ・ 研修内容と実務の乖離
- ・ 精神的・肉体的負担
- ・ 制度への強い批判

40 歳以上 45 歳未満 **該当 38 件**

この年代の回答者も、制度への不満や負担感を強く感じており、特にシャドーワークやハラスメントへの対応が目立ちます。

(以下、AI がまとめたキーワード)

- ・ 費用対効果の低さ
- ・ 研修による業務逼迫
- ・ 理不尽な要求と孤立感
- ・ 制度の信頼性への疑問

45 歳以上 50 歳未満 **該当 74 件**

この年齢層は、更新制度・法定研修に対し、費用対効果の低さ、業務との両立の困難さ、そして資格制度の矛盾に関する具体的な不満を強く表明しています。

(以下、AI がまとめたキーワード)

- ・ 業務の多忙さとの衝突
- ・ 家庭・私生活への影響
- ・ 費用負担の大きさ
- ・ 内容への低評価
- ・ 制度の矛盾
- ・ 講師の質への懸念

50 歳以上 55 歳未満 **該当 99 件**

この年代は、研修の反復性や資格そのものの妥当性への疑問を深く感じています。

(以下、AI がまとめたキーワード)

- ・ 研修内容の反復性への疑問
- ・ 主任ケアマネジャー資格への不満
- ・ 離職の検討と年齢的要因
- ・ 制度改善への具体的な提言

55 歳以上 60 歳未満 **該当 78 件**

この年代は、長年の経験と現在の制度との乖離に苦しんでいる様子が見て取れます。

(以下、AI がまとめたキーワード)

- ・ 負担の蓄積と燃え尽き
- ・ 制度の信頼性の喪失
- ・ キャリアの終わりと後継者問題
- ・ 抜本的改革の要求

60 歳以上 65 歳未満 **該当 66 件**

この年代は、更新制度の意義や妥当性そのものへの批判が特に強くなっています。

(以下、AI がまとめたキーワード)

- ・ 経験者免除の要求
- ・ 研修の反復性と質への疑問
- ・ 年齢と体力的な限界
- ・ 他職種との制度の比較と不公平感

65 歳以上 70 歳未満 **該当 43 件**

この年代は、「辞め時」としての更新制度を強く意識しています。

(以下、AI がまとめたキーワード)

- ・ 引退への意向
- ・ 制度への諦めと強い批判
- ・ 研修内容への強い疑問
- ・ 柔軟な制度運用への要望

70 歳以上 **該当 18 件**

この年齢層は、肉体的・精神的な負担と、長年変わり映えしない研修内容への不満が中心的なテーマとなっています。

(以下、AI がまとめたキーワード)

- ・ 年齢的な限界と引退
- ・ 主任ケアマネジャーからの引退
- ・ 業務の過重さ
- ・ 研修内容のマンネリ感
- ・ 制度への強い批判
- ・ 代替案の提案
- ・ 研修の必要性(一部肯定派)

全年代を通じて、ケアマネジャーの更新制度と法定研修は、高額な費用、過大な時間と業務負担、そして実務に即さないと感じられる研修内容により、多くの現役ケアマネジャーにとって負担と感じられています。この負担が、仕事へのモチベーションを低下させ、離職や新規参入者の減少を招き、結果として介護支援専門員の人材不足という社会問題に拍車をかけている現状が浮き彫りになっています。

また、他の国家資格と比較した際の「不公平感」など制度設計そのものへの強い不信感も示されています。経験豊富なベテラン層からは「経験年数に応じた免除」や「内容の選択制」を求める声が大きく、若手・中堅層からは「家庭生活との両立の困難さ」や「報酬と業務の不均衡」に対する不満が強く表明されており、各年代のライフステージやキャリア段階に応じた制度見直しの必要性が示唆されます。

多くの回答者が、現在の更新制度を見直し、より実務に役立つ、費用負担の少ない、柔軟な研修への移行を強く望んでいます。

まとめ

本アンケートにおいては、回答者の基本属性として、所属する事業所の所在地(保健医療圏域の二次医療圏域をベース)の他、所属事業所形態、5歳ごとに区切った年代、ケアマネジャーとしての従事年数を回答いただいた。この基本属性の集計から見てきたことは、あくまで回答者ベースではあるが、年代としては45歳以上～65歳未満が大多数を占め、且つ、一般的には定年以降とされる65歳以上の割合が全体の1割を超えていることである。所在地別にみても、各所概ねこの傾向となっており、年齢構成の推移予測を見ても、今後のケアマネジャー不足の加速が十分に懸念される状況ではないかと思われる。

また、アンケートの主たる目的からは逸れてはいるが、令和6年度介護報酬改定における影響として、担当件数の増減と、増加の場合の給与面への反映状況や業務負担についても回答いただいた。集計からは、件数の増加に対して給与面への反映の少なさや、負担感の増大が見て取れるが、本題となる法定研修への言及における比較対象としての、あるいは参考とすべき貴重なデータが得られた。

本題となる更新制度・法定研修に対しては、受講状況と負担感、費用補助についての回答を求め、実状を把握するとともに、法定研修の受講と離職の関係についても調査を試みた。また、現在の更新制度についての意識調査や「思うところ」についての自由記載により、県内のケアマネジャーの忌憚のない思いを収集することに努めた。

直近で受講した法定研修を問う問 9 への回答については、「主任介護支援専門員更新研修」が 43.9%と最も多く、次いで「専門研修過程 2、もしくは、実務経験者向け更新研修(専門研修課程 2 と同内容)」が 25.6%、「主任介護支援専門員研修」が 14.1%の順となっている。これは年代やキャリアとの相関から、妥当な回答結果であると思われる。一方で、「介護支援専門員実務研修」との回答も 9.3%(76 名)であり、約 1 割弱は資格の更新を経験していない層であった。

法定研修受講の負担感の有無を問う問 10 への回答については、73.2%にあたる 598 名が「とても感じる」と回答しており、「やや感じる」と回答した 22.3%(182 名)と合わせて、実に 95.5%が負担感を感じている。この負担感を感じている層に対しては、どのようなことに負担を感じるのかを問うた(問 11、複数回答可)が、「通常業務への影響」(86.6%)、「研修にかかる時間」(82.8%)の順で回答数が多く、いずれも 8 割を超えていた。三番目に多かった「研修日程(曜日、時間帯、研修間隔等)」も 71.1%となっており、利用者対応の滞り等の通常業務への影響をはじめとした時間的要素が他の要素(受講料、研修内容、受講方法等)に比べて負担感が大きいことが明らかとなった。ただし、受講料の負担を感じるとの回答も 63.2%と、回答者の半数以上に及んでおり、特に年代の低い層と 70 歳以上の層で比較的負担感が大きい傾向が見て取れる。

法定研修費用の補助の有無を問う問 21 への回答については、事業所より「全額の補助がある」との回答が 65.4%であり、「費用の 1/2 以上の補助がある」7.1%、「費用の 1/2 未満の補助がある」3.5%と合わせると、全体の 3/4 以上の事業所において、何らかの形の補助があることが分かった。問 6 において、件数の増加に伴う給与面への反映が少なかった結果と比べて、研修費用については多くの事業者が費用補助の対策を行なっていることは興味深く、今回のアンケートでは踏み込んではいないが、その背景については調査の余地があると思われる。尚、問 6 においても、問 21 においても、給与への反映や費用の補助を行っている事業所形態としては、特定事業所加算を取得している事業所のほうが、未取得の事業所に比べて多い傾向が見て取れた。

問 13～問 20 にかけては、資格更新のタイミングと離職の関連を明らかにすべく、法定研修受講のタイミングでケアマネジャーや主任ケアマネジャーを辞める検討をしたことがあるか、また、今後検討しているかを、その理由とともに問い、法定研修受講以外のタイミングとの比較を試みた。これらの回答群においては、法定研修受講のタイミングでの回答に研修受講に関すること以外の理由も述べられていたり、逆に受講以外のタイミングでの回答に法定研修受講に関する負担感や不満が述べられていたり、資格継続の断念には、更新制度の影響だけではなく、ケアマネジャー業務全般における低い給与、過重な業務量、精神的・肉体的疲労、制度に対する不満等

が複雑に絡み合っている理由となっていることが見て取れた。とはいえ、問 17「今後の法定研修受講のタイミングで、ケアマネジャー・主任ケアマネジャーをやめる検討をしていますか？」の回答にみられるように、4割強の回答者が資格継続の断念を検討している事実は、基本属性で見えてきたケアマネ不足の加速の懸念と合わせて考えても、更新制度やその条件となる法定研修受講について改善を検討する要素としては十分であると考えられる。

折しも、本アンケートを集計中の令和 7 年 10 月 27 日、第 127 回社会保障審議会介護保険部会において、「ケアマネジャーの更新制・法定研修の見直し」が議論され、「更新研修の受講を要件とした介護支援専門員証の有効期間の更新の仕組みは廃止」つまり更新制度の廃止の方向性が示された。この議論における課題としても挙げられていた「(更新研修を含めた法定研修について)時間的・経済的負担が大きいの声があるところ。ケアマネジャーの資質の確保・向上を前提としつつ、利用者への支援に充当する時間の増加につなげる観点から、可能な限りこうした負担の軽減を図ることが重要」との指摘についても、これまでに見てきた本アンケートの結果からも同様の指摘につなげることができると思われた。

一方で、この議論においては「利用者にとって適切な介護サービスを提供するためには、研修を通じたケアマネジャーの資質の確保・向上が重要であり、更新研修を含めた法定研修の意義は今後も変わるものではない」との指摘もされており、「更新の仕組みを廃止したとしても、専門職として、新たな知識と技能の修得に継続的に取り組んでいくことの重要性は変わるものではなく、定期的な研修の受講を行うことを求める」との方向性が示されている。本アンケートにおいても、問 22 で現在の更新制度についてどのように考えるか、考えに最も近い選択肢を回答いただいたが、更新制度の是非はともかく、資質の確保・向上のための研修受講の必要性が多くのケアマネジャーに浸透していることが見えてくる。

ただし、前述の介護保険部会の資料では、「柔軟に受講できる環境整備を行う」ことにも触れられており、例として「一定期間(例えば5年間)に分割して受講する」といった案の記載も見られる。この「柔軟に受講できる環境整備」においては、講義部分の縮減や「都道府県が実施する研修の内容の改善を図る取組」などにも触れていることから、国が一元的に示したカリキュラム・ガイドラインを踏まえる形で行われてきたこれまでの法定研修のあり方を見直しつつ、今後様々な案の検討がなされていくと思われる。

本アンケートを集計する中で回答者の基本属性により改めて明らかとなった年代分布の特徴からも、ケアマネジャー不足の流れを断ち切るためには、若い世代の参入やベテラン層の資格継続に向けた取り組みが急務であると言える。アンケート集計段階において、そうした観点も含めた法定研修のあり方への言及の参考とすべく、問 6 や問 11、問 17、問 18、問 24 において、問 3 で問うた年代ごとの回答の傾向・特徴の抽出を試みた。

結果としては、一部の年代の回答数の少なさもあって、年代ごとの明確な特徴を明らかにするまでには至っていないと思われる。ただ、問 24 への回答に対して年代ごとの特徴を AI がまとめたキーワードによると、50歳未満の各年代においては、「費用」「経済的負担」といったワードが目につき、法定研修の受講費用への負担感が50歳以上の世代よりも意識されていることが伺える。ただしこれは、「法定研修受講の費用負担の軽減」という問題だけでなく、ケアマネジャー不足の要因のひとつとして昨今取り上げられている、ケアマネジャーの給与面の問題とも関連していると考えられ、そのことも含めて議論すべき課題と思われた。また、「45歳以上50歳未満」の年代のキーワードとして挙がっている、「家庭・私生活への影響」というワードも興味深く、本アンケートにおいてはその詳細の分析までには至っていないが、このような、ある年代に特有の負担感の抽出やそのことへの対応は、法定研修のあり方の議論を超えて、ケアマネジャーとして就労することそのものにおいても重要な課題のひとつとなると思われた。

問 24 においては、研修内容についても多くの言及が寄せられている。これらの言及においても、個人的な意向の違いもあって、年代ごとの明確な特徴を明らかにできたとは言い難いが、50歳以上の年代において、(研修内容の)「反復性」「マンネリ感」といったキーワードが表れてくることには注目できる。50歳以上の年代の方の多くは、これまでに資格の更新を複数回に渡って行っている。その間、研修時間数の変更や「適切なケアマネジメント手法」の反映など、カリキュラムの変更はあったものの、定期的に「法定」の研修を受けるといった仕組みが、

「重ねてきたキャリアに対するリスペクトを感じにくい」ということが、この背景にはあると考えられ、キャリアに応じた研修受講のあり方を検討していく必要性を感じた。

以上、本アンケートにおける回答結果とその分析により見えてきたことを記述してきたが、前述した、更新制度・法定研修の見直しの方向性が示された今、新たに構築される研修受講の仕組みの検討に対して意見を上げていくためにも、本アンケートによって得られた貴重なデータを活かしていきたい。

編集委員

委員長	小藪 基司	横浜市神之木地域ケアプラザ
副委員長	今田 義昭	居宅介護支援事業所みずのと
委員	小川 奈緒美	合同会社おかげさま
委員	神矢 孝之	社会福祉法人 小田原福祉会 潤生園
委員	樹神 武行	ツクイ平塚中原
委員	須山 暢彦	株式会社ケアネット ケアステーション幸
委員	高城 勇太	渚野辺総合病院居宅介護支援センター
委員	鶴松 一美	ケアプランセンターイーケアーズ
委員	樋山 祐子	グリーンフォレストケアプランセンター
委員	三堀 浩二	太田和湘南ホーム 居宅介護支援センター
委員	渡會 祥子	はればれ

令和7年度 神奈川県介護支援専門員協会
制度改正・調査研究委員会事業

介護支援専門員の更新制度・法定研修に関するアンケート 調査報告書

令和8年3月16日
神奈川県介護支援専門員協会 制度改正・調査研究委員会
〒231-0023 神奈川県横浜市中区山下町2-3
日土地山下町ビル9階