

居宅介護支援事業所状況調査  
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

# 居宅介護支援事業所状況調査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

令和 6 年度介護報酬改定を経た居宅介護支援事業所における人員・担当件数の変化を調査し、県内の実態を把握するとともに、増加の要因・増加した事による負担の有無・増加できない要因等を抽出する。その結果を根拠よして、人員や件数を無理なく増やし、居宅ケアマネジャーの収益(収入)アップや、ケアマネ不足の緩和につながる施策への提言を神奈川県等に対しておこない、現在みられているケアマネジャー不足を原因とした、利用者の不利益の解消に資する事を目的にアンケート調査を実施した。

### ○ 調査期間

令和 7 年 5 月 1(木)～6 月 10 日(火)

### ○ 対象

神奈川県内の居宅介護支援事業所(令和 6 年 3 月以前に開設)の管理者とする。  
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。

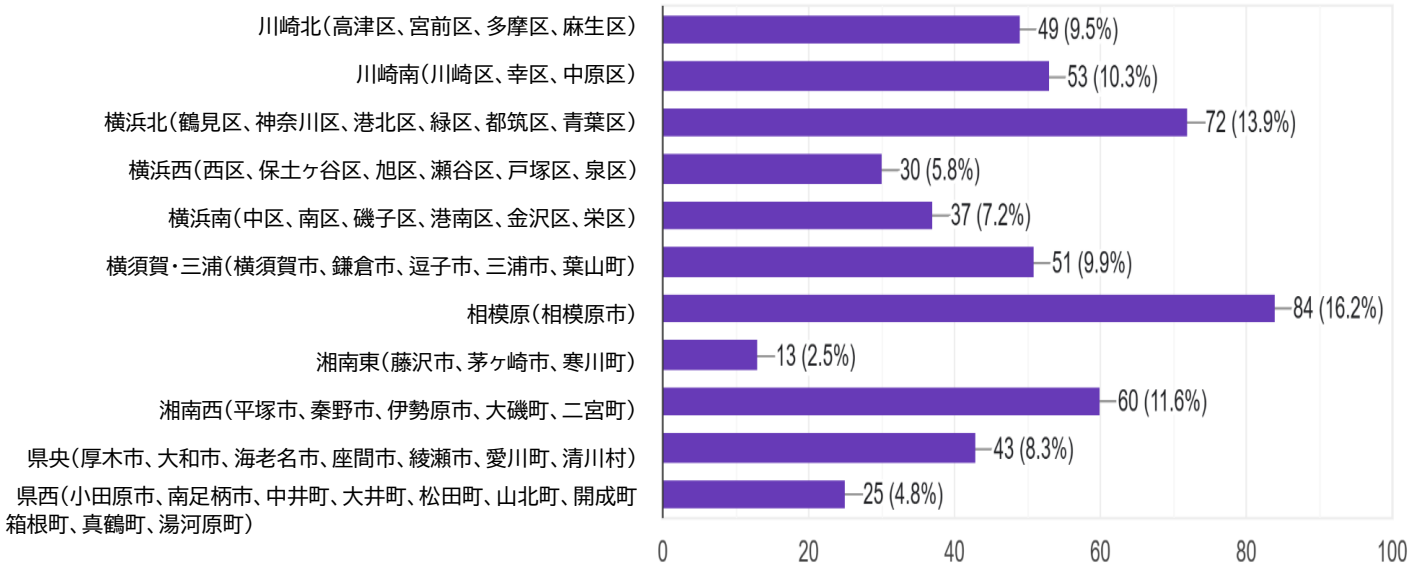
### ○ 集計について

県内各地域の居宅介護支援事業所の管理者よりいただいた 517 件の回答をもとに、集計を行った。

# 1. 回答事業所の基本属性(問1～問3)

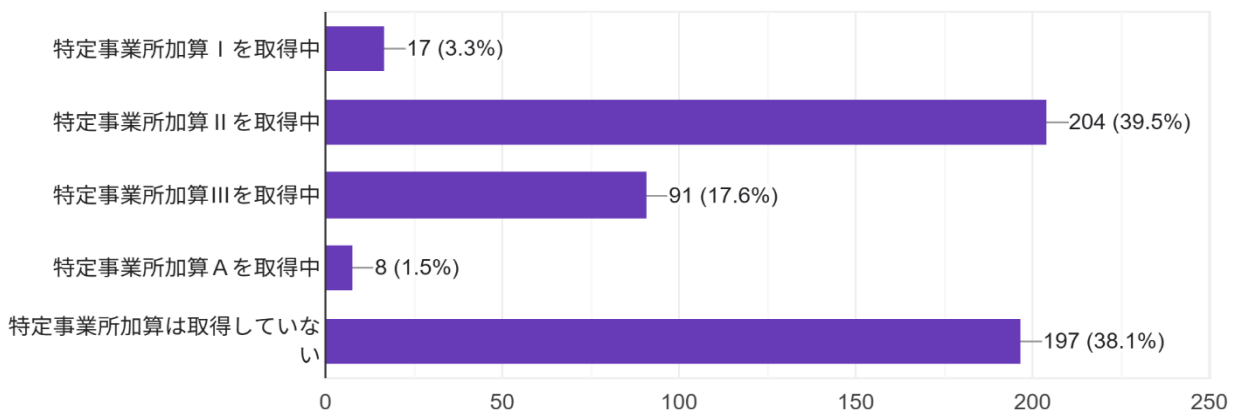
問1:事業所所在地をご回答ください。

517件の回答



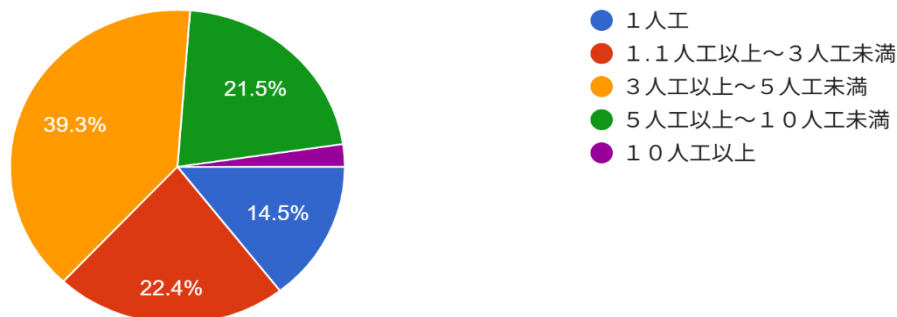
問2:令和7年3月時点での特定事業所加算の取得状況についてご回答ください。

517件の回答



問3：令和7年3月時点での事業所の人員数（人員換算）についてご回答ください。

517 件の回答



### AIを利用した要約

#### 1. 特定事業所加算の未取得と小規模人員体制の関連性

- 。「特定事業所加算は取得していない」と回答した事業所の多くは、人員数において「1 人工」または「1.1 人工以上～3 人工未満」といった比較的小規模な体制であることが確認されます。
- 。これらの小規模事業所からは、「個人事業所のため増員の余地がない」、「一人ケアマネ単独事業所では負担が大きく閉鎖を検討している」、「人件費を支払うのに精いっぱい収益が出ない」といった、加算取得に必要な人員配置や体制整備が困難である現状を訴えるコメントが多く見られます。また、「これ以上、事務処理を増やしたくない」といった、加算取得に伴う業務負担増加への懸念も背景にあると考えられます。

#### 2. 特定事業所加算の取得と中・大規模人員体制の関連性

- 。「特定事業所加算Ⅱ」や「特定事業所加算Ⅲ」といった加算を取得している事業所は、人員数において「3 人工以上～5 人工未満」や「5 人工以上～10 人工未満」といった、中規模から比較的規模の大きな事業所であることが多数を占めています。
- 。これらの加算は、主任ケアマネジャーの配置や常勤換算での人員要件、会議体の設置、研修体制、BCP 策定など、組織的な対応が求められるため、ある程度の規模を持つ事業所が取得しやすいと考えられます。特に、「10 人工以上」の事業所は、回答で確認できる限りすべて何らかの特定事業所加算を取得しています。

### コメント

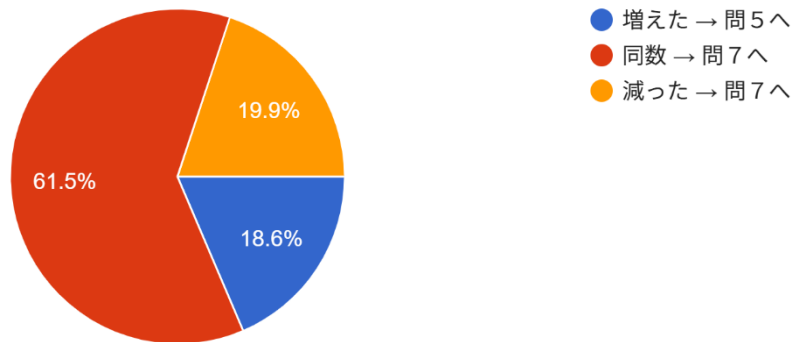
問 2 と問 3 の結果からは、事業所の規模（人員数）と特定事業所加算の取得状況には、明確な相関関係があることが示唆されます。具体的には、人員数が少ない事業所ほど特定事業所加算を未取得である傾向が強く、人員数が多い事業所ほど特定事業所加算（特にⅡやⅢ）を取得している傾向が強いです。これは、特定事業所加算の取得要件が、人員体制や組織的な取り組みを求めるものであるためと推測されます。

## 2. 令和6年度介護報酬改定における影響(問4～問18)

### (1)事業所の報酬改定前後の人員の増減について(問4～問8)

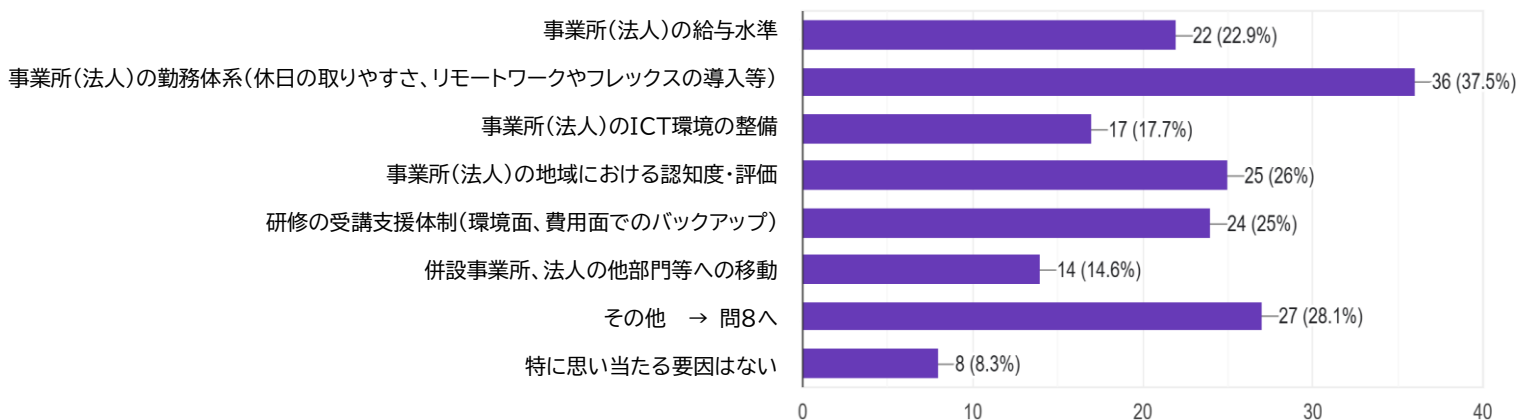
問4:報酬改定前の令和6年3月と、1年後の令和7年3月と比べて、事業所に属するケアマネジャーの人員の増減についてご回答ください。

517件の回答



問5:問4で「増えた」と回答された方へのご質問です。人員が増えた(増やすことが出来た)要因として考えられるものをお答えください。

96件の回答



#### AIを利用した要約

「人員が増えた」事業所(問4で「増えた」と回答)の主な要因(問5)は、積極的な職場環境の整備と評価に集中しています。

- ・柔軟な勤務体系(休日の取りやすさ、リモートワークやフレックスの導入など)
- ・事業所の地域における認知度・評価の高さ
- ・研修受講支援体制の充実
- ・給与水準の高さ
- ・ICT環境の整備

## コメント

問5の結果から、ケアマネジャーにとって働きがいのある環境が整っていることが、人員増加に直接つながっていることを示唆し、決して給与水準やICT環境の整備だけが増えた要因ではない事が分かります。

ケアマネが増えた背景には、単一の理由ではなく、「制度改革×事業所の努力×労働環境改善」など、複合効果があると考えられます。

人員が増えた要因(増やすことが出来た)要因で、その他の意見としては、「知人の紹介や勧誘」が入職に至る経緯として読み取れます。また、職場の人間関係の良さや、OJT制度・フォローアップ体制が整っていることも意見としてありました。

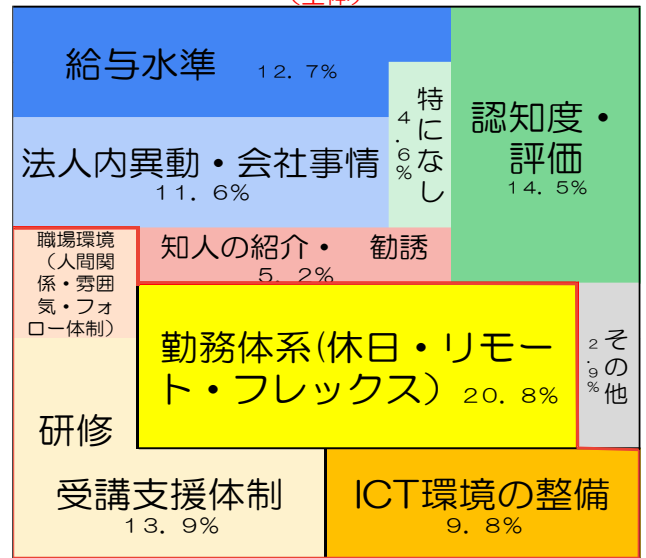
### 問6:その他意見のみ

問6 人員が増えた(増やすことが出来た)要因  
(その他の意見)



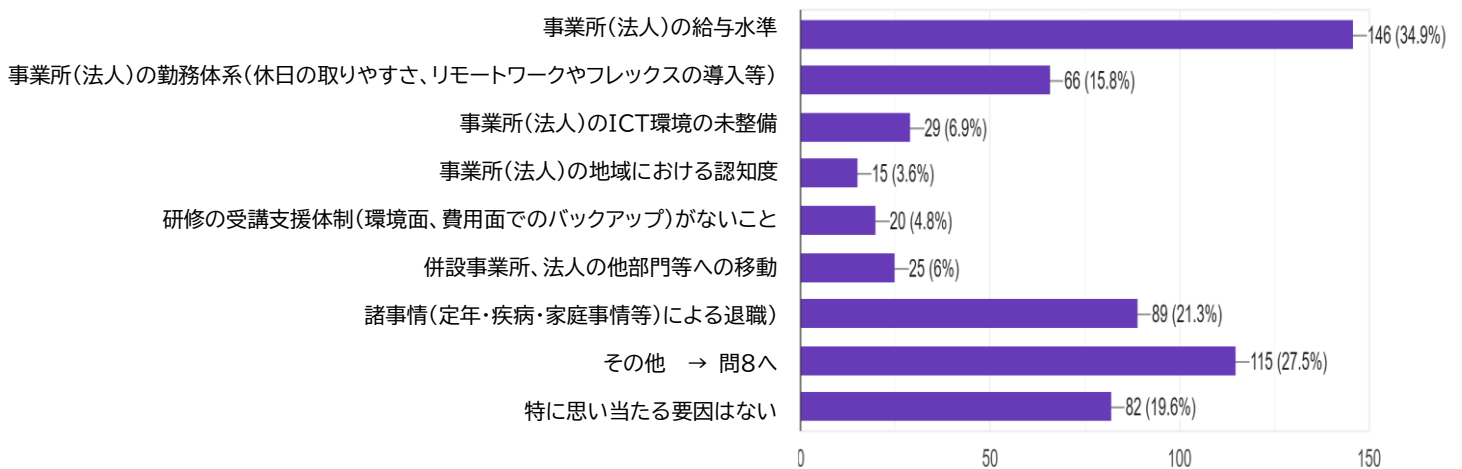
### 問5:まとめ

問6 人員が増えた(増やすことが出来た)要因  
(全体)



問7:問4で「同数」または「減った」と回答された方へのご質問です。人員が増えなかった要因として考えられるものをお答えください。

418 件の回答



### AIを利用した要約

1. 「人員が同数」または「減った」事業所(問4で「同数」または「減った」と回答)の主な要因(問7)は、給与面の不満が顕著です。

- 事業所(法人)の給与水準の低さが、最も頻繁に挙げられる要因です。多くの回答が、介護報酬が低いことや、諸事情(定年・疾病・家庭事情など)による退職も人員が減る大きな要因です。
- ICT環境の未整備や研修支援体制の不足も、人員確保を困難にする要因として挙げられています。人材確保の難しさが共通の課題であること。
- 人員が増えた事業所は、給与や勤務体系、研修支援、ICT環境など、様々な側面でケアマネジャーにとって有利な条件(職場環境)を揃えている傾向があります。これは、人材が限られた中で、より良い条件を提示できる事業所に集まるといった状況を反映していると考えられます。

一方で、人員が増えなかった、あるいは減った事業所は、これらの要因が不足していると認識していない傾向にあり、もっぱら給与水準が低いことが原因と思っている管理者が多い。実際に「求人を出しても応募がない」「なり手が見つからない」といった声も見られます。これは、ケアマネジャーの絶対的な不足が背景にあることを示唆しています。特に、一人ケアマネ事業所や小規模事業所では、増員の余地が物理的・経営的にない、あるいは人員を増やす意向がない、という回答も見られ、事業規模による人材戦略の違いも示唆されています。

### コメント

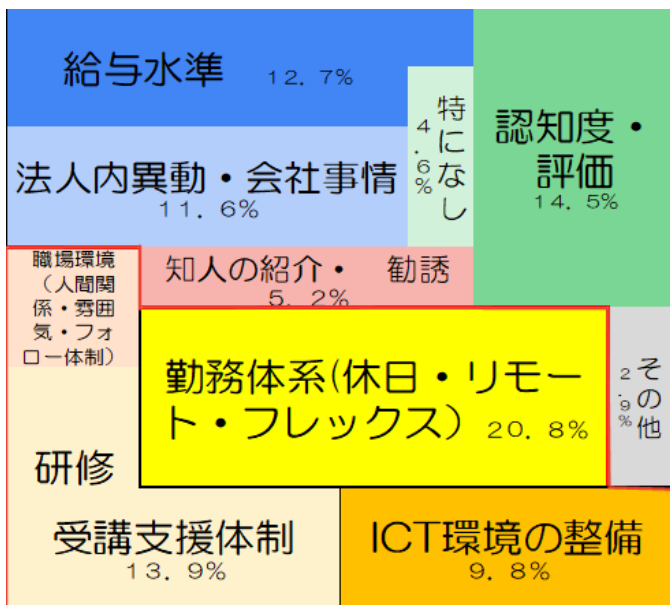
問6・問7の結果から人員が同数または減少した要因について主な要因として、給与水準が34.9%と最も高く、次いで諸事情(定年・疾病・家庭事情等)によるが21.3%で、次に勤務体系が15.8%となっている。特に思い当たる要因がないという回答も19.6%あった。その他の要因として、増員予定がないと会社方針で増員しないので27.5%などが挙げられた。環境整備に関する要因(勤務体系、受講支援体制、ICT環境の未整備など)は合計で11.7%となっている。

一方、人員が増加した要因としては、勤務体系(休日、リモート、フレックス等)が20.8%と最も高く、次いで認知度評価が14.5%、研修受講支援体制が13.9%となっている。これらの環境整備に関する要因(勤務体系、職場環境、人間関係、雰囲気、フォロー体制、研修実行支援体制、ICT環境の整備)を合計すると約48.5%に達す

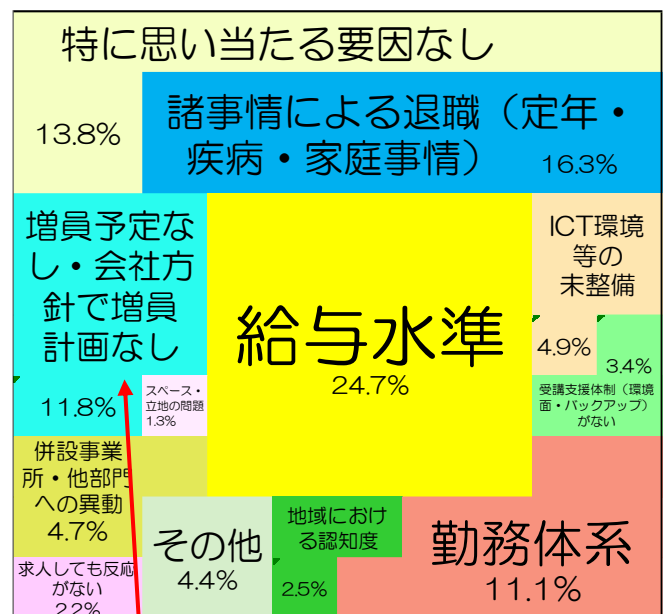
る。給与水準は12.7%で、必ずしも給与の高さが人員増加の主因ではないことが示唆された。人員が増加した事業所の管理者の理解によると、給与水準の高さよりも働く環境の整備が人員増加に寄与していることが明らかになった。

具体的には、勤務体系の柔軟性(休日、リモートワーク、フレックスタイム等)、職場の雰囲気や人間関係、フォロー体制の充実、研修支援体制の整備、ICT環境の改善などが挙げられる。これらの要因が総合的に作用し、人材の確保・定着につながっていると考えられる。また、その他の増員要因として、知人の紹介や勧誘が5.2%を占めており、口コミによる人材獲得も一定の効果があることが示された。さらに、職場環境の良さや他の事業所の閉鎖に伴う転職者の受け入れなども増員の要因として挙げられている。

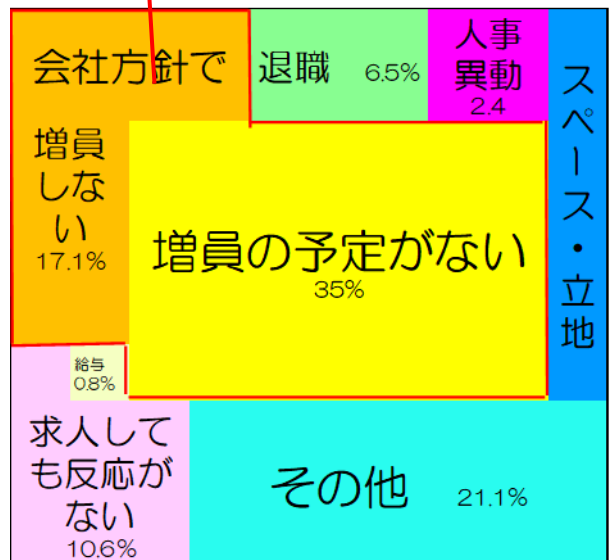
問5:人員が増えた要因



問7:人員が「同数」または「減った」要因



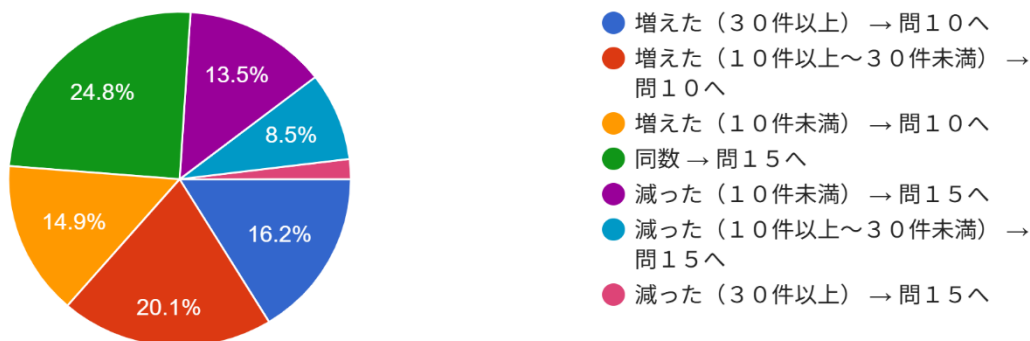
問8:問8で「その他」を選択された方は、具体的にご記入ください。



## (2)事業所の報酬改定前後の給付管理の増減について(問9～問11)

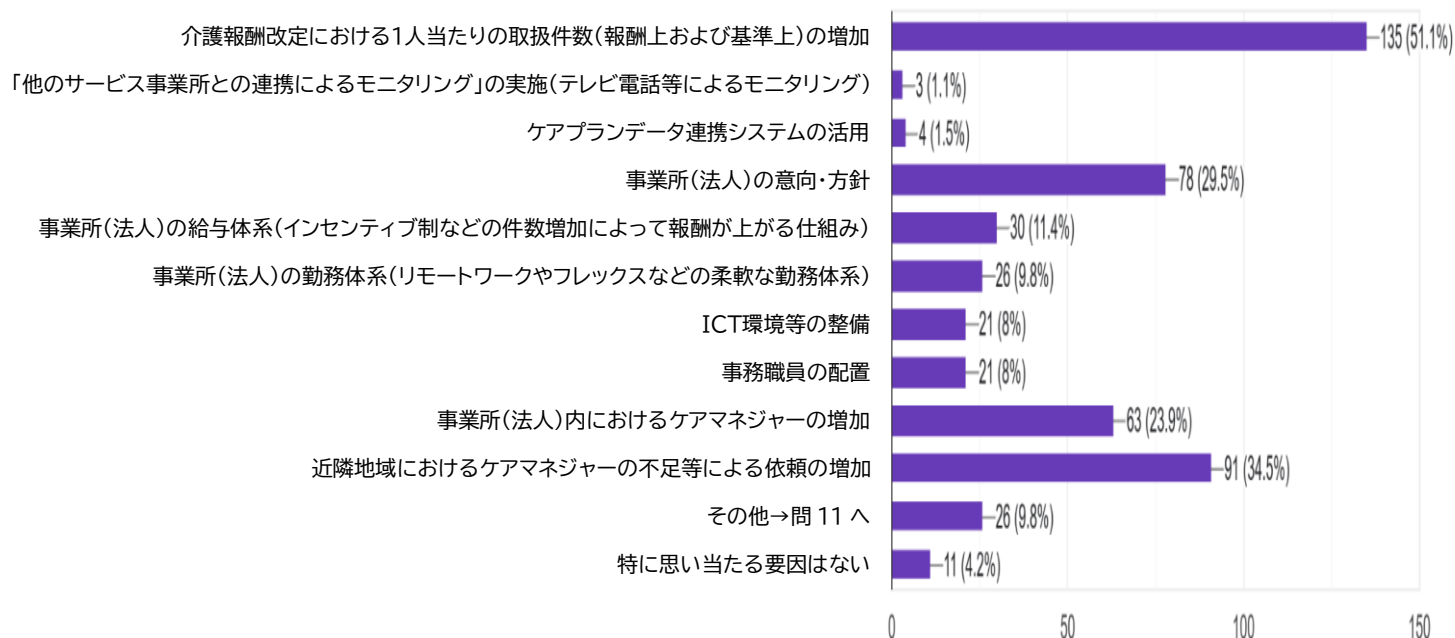
問9:報酬改定前の令和6年3月と、一年後の令和7年3月と比べて、事業所の介護給付管理の件数の増減について、該当する項目をお答えください。

517件の回答



問10:問9で「増えた」と回答された方へのご質問です。件数が増えた(増やすことが出来た)要因として考えられるものをお答えください。

264件の回答



### コメント

問10の結果から、「給付管理の件数が増えた」と答えた事業所は報酬改定における1人当たりの取り扱い件数の増加で264件中135件(51.1%)でした。次いで地域におけるケアマネジャーの不足等による依頼の増加で91件(34.5%)、事業所(法人)の意向・方針が78件(29.5%)でした。

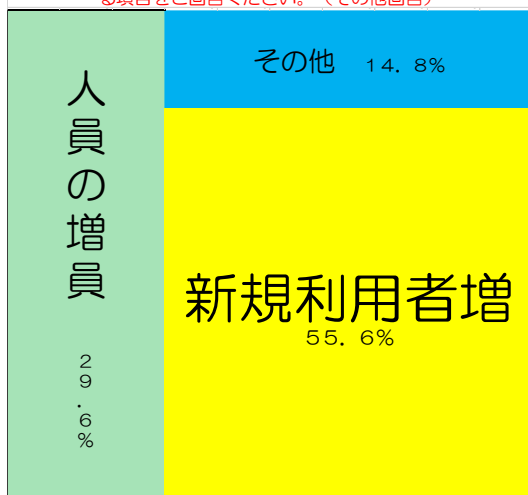
増えた理由がケアマネ一人当たりの当たりの取扱件数が増えたからが最も多い状況であり、その背景には、ケアマネ不足による依頼増や事業所の意向により、致し方なく増えた事が要因と上げられている。

また、結果からICT環境の整備や事務員の配置がケアマネの件数増の要因には至っていない状況が明らかになっている。また、給付管理の件数が増えたが給与が上がらないという逆転の現象も見て取れる。

ケアマネの担当件数上限が引き上げられた背景には、ケアマネ不足や高齢化による要介護者の増加がある。件数が増えれば報酬も上がる事を期待したと思われるが、報酬改定が事業所収入の増加に直結しても、それが必ずしも個人の賃金に還元されていないと考えられる。

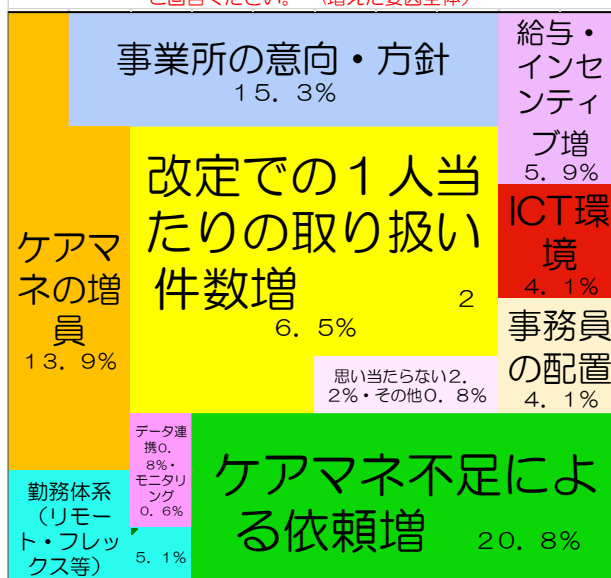
### 問 11:その他意見のみ

問9 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、事業所の介護給付管理の件数の増減について、該当する項目をご回答ください。(その他回答)



### 問 9:まとめ

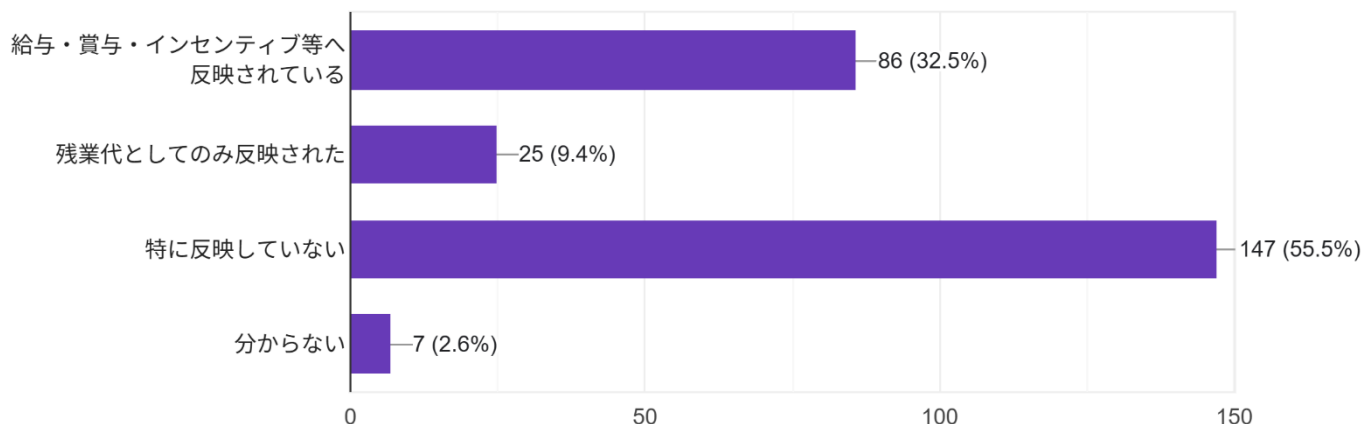
問9 報酬改定前の令和6年3月と、一年後の令和7年3月を比べて、事業所の介護給付管理の件数の増減について、該当する項目をご回答ください。(増えた要因全体)



### (3) 事業所の報酬改定前後の給与等への影響について(問 12)

問12:問9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、給与等への反映はありましたか？

265 件



問 2 と問 12 のクロス集計表 (単位:件)

| 特定事業所加算の取得状況     | 分からない | 残業代としてのみ反映された | 特に反映していない | 給与・賞与・インセンティブ等へ反映されている | 合計  |
|------------------|-------|---------------|-----------|------------------------|-----|
| 特定事業所加算 I を取得中   | 0     | 0             | 4         | 5                      | 9   |
| 特定事業所加算 II を取得中  | 4     | 12            | 52        | 47                     | 115 |
| 特定事業所加算 III を取得中 | 0     | 6             | 30        | 17                     | 53  |
| 特定事業所加算 A を取得中   | 1     | 0             | 2         | 0                      | 3   |
| 特定事業所加算は取得していない  | 2     | 7             | 59        | 17                     | 85  |
| 合計               | 7     | 25            | 147       | 86                     | 265 |

#### コメント

問 12 の結果から、件数が増加したにもかかわらず、「特に反映していない」と回答した事業所が最も多く(265 件中 147 件、55.5%)を占め、報酬改定による件数拡大が必ずしも給与や賞与の増加に結びついていない実態が明らかになりました。「特定事業所加算は取得していない」事業所ではこの傾向がより顕著であり、69.4%が給与等への反映なしと回答しています。一方で、「特定事業所加算 II を取得中」の事業所においても、「反映なし」52 件、「反映あり」47 件とほぼ同数であり、加算の取得が直接的な処遇改善を保障するものではな

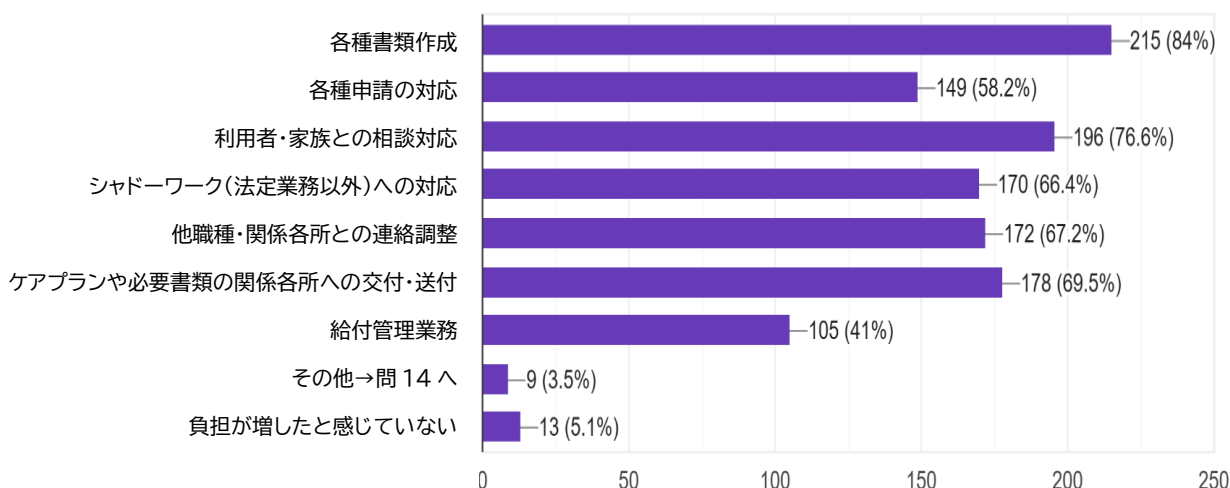
いことが示唆されます。さらに、「残業代としてのみ反映された」との回答も 19 件確認されており、業務量の増加が恒常的な給与改善ではなく、一時的な労働時間増加への対価として処理されている側面もうかがえます。

自由記述のコメントでは、「件数が増えても業務負担が軽減されず、報酬が業務量に見合っていない」「介護職員との給与格差が広がっている」「処遇改善加算の対象外である」といった不満が多く寄せられ、特定事業所加算の有無にかかわらず報酬への不満が広く見られました。これらの結果から、特定事業所加算の取得状況と給与等への反映との間には明確な正の相関は確認されず、制度改革による件数増加が実質的には業務負担の増大として現れていることが示唆されます。

#### (4)事業所の報酬改定前後の各ケアマネジャーの負担について(問 13～問 17)

問13:問9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、ケアマネジャーの負担が増えたと感じる項目があればお答えください。特に思い当たる要因はない

256 件の回答



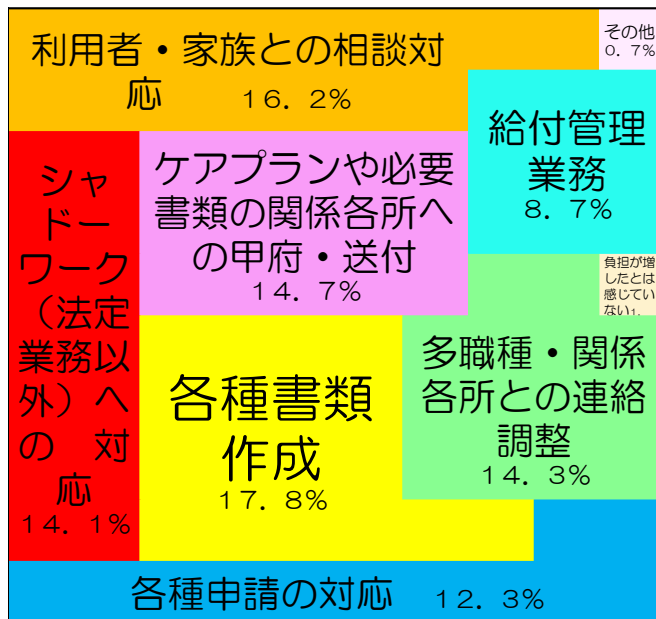
#### コメント

問 13 の結果から、報酬改定後に業務負担の増大を実感しているケアマネジャーが多数を占めていることが明らかになった。複数回答による分析では、「各種書類作成」(215 件)、「利用者・家族との相談対応」(196 件)、「ケアプランや必要書類の関係各所への交付・送付」(178 件)、「他職種・関係各所との連絡調整」(172 件)、「シャドーワーク(法定業務以外)への対応」(170 件)などが上位に挙がり、書類業務や対人支援、調整といったケアマネジメントの中心的業務がいずれも負担増となっていることがうかがえる。

これらの傾向は、制度改革により件数の拡大が可能となった一方で、実務上は記録・連携・申請対応といった事務的負担が増し、利用者支援の質的対応にかかる時間が圧迫されている現状を反映している。「負担が増したと感じていない」との回答はわずか 13 件にとどまり、件数増加が多くのケアマネにとって実質的な労働強化となっていることを裏づけている。総じて、今回の制度改革は、処遇改善を意図したものの、現場レベルでは労働量の増大と時間的余裕の喪失を招き、真の働きやすさや専門職としての持続性には十分結びついていない実態が示唆されます。

### 問13まとめ

問13：問9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、各ケアマネジャーの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）（全件）

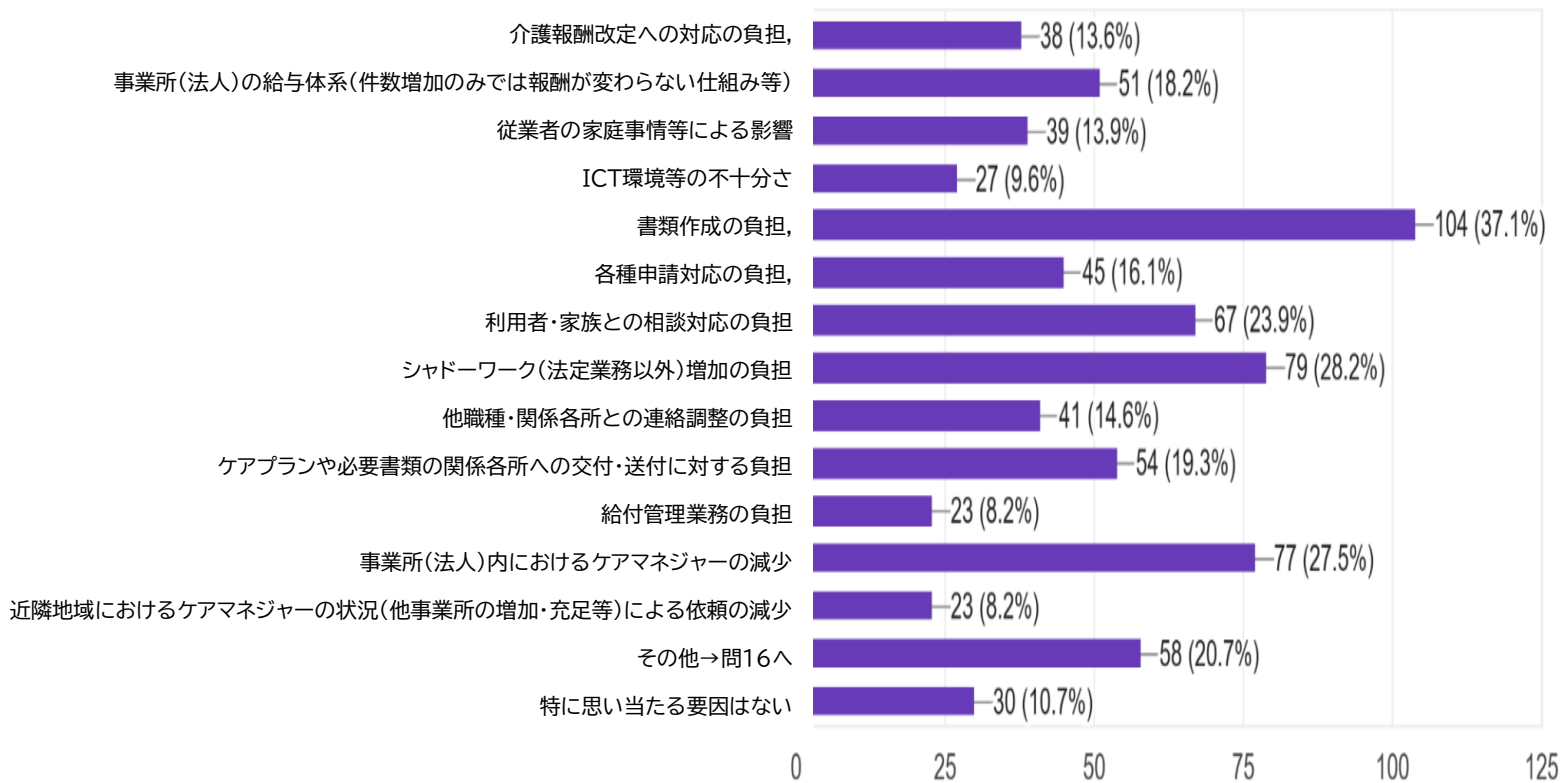


### 問14:その他

少数であるが、更新研修や内部での必須研修の負担や事業所閉鎖増による困難事例依頼の増加や事業所内のケアマネへの連絡業務が増えたことや事業所からのモニタリング記録等の書類整理、保管に負担が大きいなどの意見が挙げられた。

問15:問9で「同数」または「減った」と回答された方へのご質問です。件数が増えなかった要因として考えられるものをお答えください。

280 件の回答

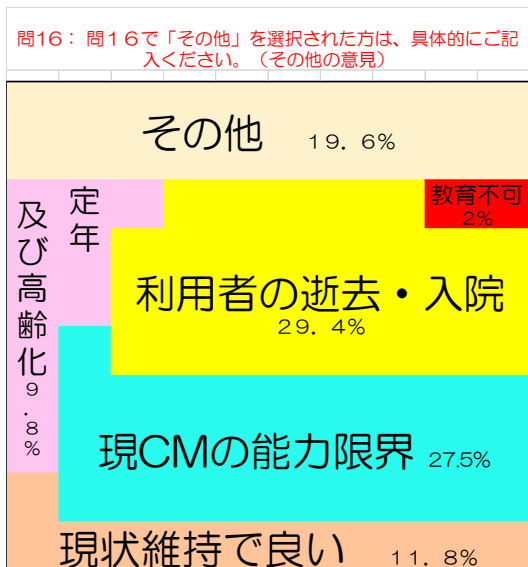


### コメント

問15の結果から、280 件/517 件の回答があり、報酬改定前後でも業務負担における「書類作成」(104 件)が最も多く次に「シャドーワーク」(79 件)が多く、「事業所(法人)内におけるケアマネジャーの減少」(77 件)、「利用者・家族との相談対応の負担」(67 件)と続き、事業所の管理者としては、「書類作成」・「シャドーワーク」が問題と感じていることが示されている。

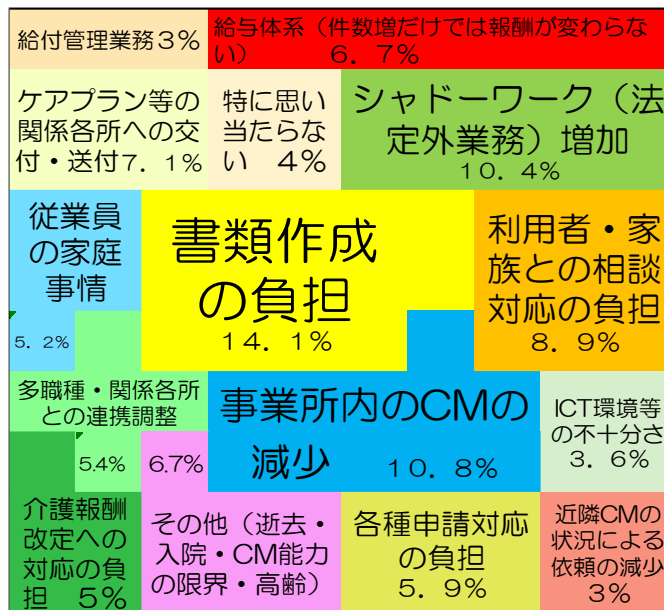
本来の法定業務に加え、法定外業務のシャドーワークに時間を割いていることが明確になっている。担当件数の増減に関わらず、管理者として業務が重荷になっている現状があり、これらは本来の業務範囲内を超えて多岐にわたる調整や書類作成やシャドーワークなどの業務負担が浮き彫りになっている。この管理業務への時間的・精神的な負担がケアマネジャーの専門性を阻害し、疲弊を招く大きな要因となりケアマネジャー不足にも影響している現状が考えられます。

問16:その他意見のみ



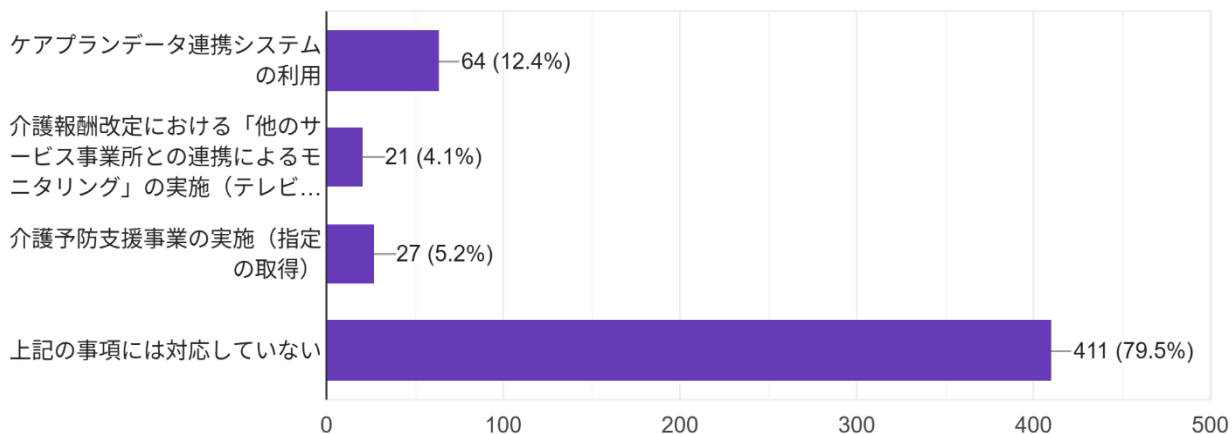
問15:まとめ

問15: 問9で「同数」または「減った」と回答された方へのご質問です。件数が増えなかった要因として考えられるものをお答えください。(複数回答可) (全体)



問17:介護報酬改定に関連する以下の事項について、対応されたものがございましたらお答えください。

517件



## (5)報酬改定後の現状について(問 18)

問 18:介護報酬改定後の現在の状況について、思うところがありましたらご記入ください。(自由記載)

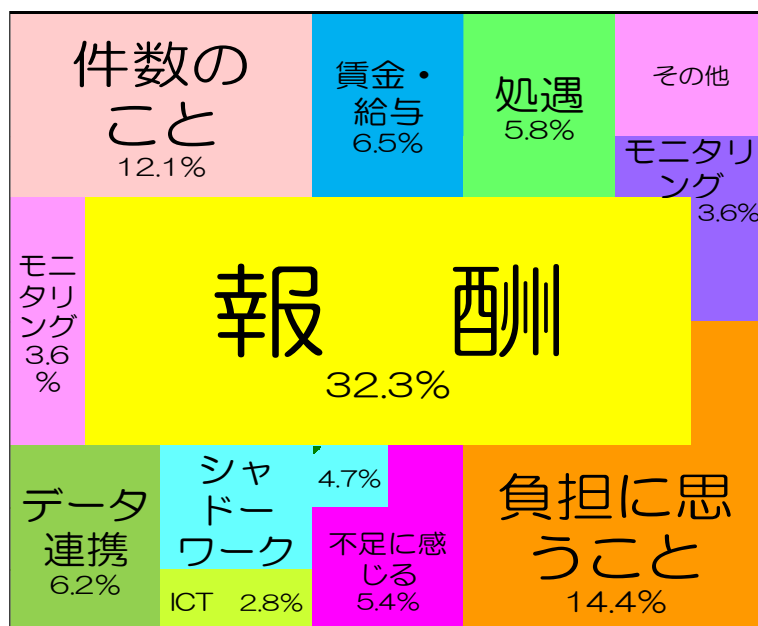
### コメント

その他意見は411件ありましたが、内容をまとめると以下のように要約できます。

1. **業務負担の増加:** ケアマネジャーの担当件数が増加し、業務量が増えた結果、残業や休日出勤が増え、精神的・身体的負担が大きくなっている。
2. **報酬の低さ:** 介護職員には処遇改善加算があるが、ケアマネジャーには適用されず、給与が低いままであるため、職業としての魅力が低下している。
3. **制度の複雑化:** 介護保険制度や報酬改定により業務が煩雑化し、新人教育や業務効率化が困難になっている。
4. **更新研修の負担:** 更新研修が業務に支障をきたし、費用面でも負担が大きい。これが退職の要因となるケースも多い。
5. **ICT 導入の課題:** ケアプランデータ連携システムやテレビ電話モニタリングなどの ICT 活用が推奨されているが、導入が進まず、現場での負担軽減にはつながっていない。
6. **シャドーワークの増加:** 法定業務以外の支援(シャドーワーク)が増え、ケアマネジャーの負担がさらに増している。
7. **ケアマネ不足:** ケアマネジャーの高齢化や担い手不足が深刻化しており、制度の見直しや報酬改善が求められる。

全体として、ケアマネジャーの業務負担軽減、報酬改善、制度の簡素化が急務であることが強調されています。

問18：問17で「その他」を選択された方は、具体的にご記入ください。



## まとめ

本アンケートにおいては、回答事業者の基本属性として、事業所の所在地(保健医療圏域の二次医療圏域をベース)の特定事業所加算の取得状況、事業所の人員数(人員換算)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、特定事業所加算の取得・未取得、中・大規模人員体制・小規模人員体制の関連性から事業所の規模(人員数)と特定事業所加算の取得状況には、明確な相関関係があると示唆されている。特定事業所加算の取得状況においては、特定事業所加算Ⅱ・Ⅲを取得中の事業所は、517件/295件(57.1%)で、特定事業所加算は取得していない事業者は、517件/197件(38.1%)だった。特定事業所加算Ⅱ・Ⅲの加算取得をしている事業所は、人員数においても「3人工以上～5人工未満」や「5人工以上～10人工未満」といった、中規模から比較的規模の大きな事業所が多数を占めている。特定事業所加算は取得していない事業所の多くは、人員数において「1人工」や「1.1人工以上～3人工未満」といった比較的小規模の事業所である。

特定事業所加算の未取得の事業所においては、特定事業所加算の加算取得に必要な人員要件(主任ケアマネジャーの配置など)、会議体の設置、研修体制など組織的な対応が求められるため、加算取得に伴う業務負担増加への懸念があり、ある程度の規模を持つ事業所が取得しやすいと考えられる。

これは、安定した事業所の運営していくうえで特定事業所加算の取得(特にⅡやⅢ)をしていかないと立ち行かない現状が見て取れる。

本題となる令和6年度介護報酬改定における影響に対しては、まず事業所の報酬改定前後の人員の増減について回答を求め、実情を把握するとともに、報酬改定前後の給付管理の増減や給与等への影響や各ケアマネジャーの負担や報酬改定前後の事業所の現状についても調査を試みた。また、給付管理の増減等からくる業務負担についても自由記載により、県内の事業所管理者の忌憚らない思いを収集することに努めた。

報酬改定前後の人員の増減を問う問4～5への回答については、「人員が増えた」事業所では積極的な職場環境の整備と評価に集中していた。具体的には、柔軟な勤務体系(休日の取りやすさ、リモートワークやフレックスの導入など)(37.5%)や事業所の地域における認知度・評価の高さ(26%)や研修受講支援体制の充実(25%)や給与水準の高さ(22.9%)やICT環境の整備(17.7%)やなどが挙げられている。これらは、ケアマネジャーにとって働きがいのある職場環境が整っていることが人員増加に直接つながっていることが考えられ、決して給与水準の高さやICT環境の整備だけではないことがうかがえる。問7への回答の人員が「同数」または「減った」事業所では「事業所(法人)の給与水準の低さ」が34.6%と最も多く、「介護報酬が低いこと」や「諸事情(定年・疾病・家庭事情など)による退職」も21.3%で人員が減る大きな要因になっている。特に一人ケアマネ事業所や小規模事業所では、加算取得をしていない事業所が圧倒的に多く、その背景には人員確保の困難さ、報酬の低さ、業務負担の増大、個人事業所ゆえの限界と構造的な問題が深く関わっていることが明らかになった。この分析の結果は、介護報酬改定が、事業所規模によって異なる影響を与えており、特に小規模事業所においてはケアマネジャーの確保と定着、ひいては事業継続そのものが厳しい状況にあることが見て取れる。

報酬改定前後の給付管理の増減を問う問9～10への回答については、「増えた」事業所では、「報酬改定での一人当たりの取り扱い件数増(51.1%)」が最も多く、次いで「近隣地域におけるケアマネジャーの不足による依頼増(34.5%)」、「事業所(法人)の意向・方針(29.5%)」の順となっている。これは、介護報酬改定で取扱件数増により担当件数を増やし事業所の事業安定を図るための結果であるとともに、近隣地域におけるケアマネジャーの不足が給付管理の件数が増えた要因の一つとして見て取れる。問15への回答の給付管理が「同数」または「減った」事業所では、「書類作成の負担(37.1%)」で最も多く、次いで「シャドーワーク(法定外業務)(28.2%)」、「事業所(法人)におけるケアマネジャーの減少(27.5%)」、「利用者・家族との相談対応の負担(23.9%)」の順になっている。より多くの担当件数を持つことへの動機は少ない。給付管理の件数増減に関わらず、事業所の管理者と

しては書類作成の負担やシャドーワークを問題として捉えている傾向があると見て取れる。本来のケアマネジメントの法定業務に加え、法定外業務のシャドーワークに時間を割いていることが明らかであり、本来の業務範囲を超えて多岐にわたる連絡調整や書類作成やシャドーワークなどの業務負担が時間的・精神的にケアマネジャーの専門性を阻害し、(ケアマネジャーの年齢が上がるほど負担感が強くなり)疲弊を招く大きな要因となりケアマネジャーの不足にも影響している現状が浮き彫りになっている。

報酬改定前後の給与等への増減を問う問12への回答については、「増えた」事業所では、「特に反映していない(55.5%)」で最も多く、次いで「給与・賞与・インセンティブ等へ反映されている(32.5%)」、「残業代としてのみ反映された(9.4%)」、の順で回答数が多く、介護報酬改定による件数拡大が必ずしも給与や賞与の増加に反映されていない実態が明らかとなった。特定事業所加算の取得していない事業所ではこの傾向が特に強く「反映なし」の回答が69.4%である。一方で特定事業所加算Ⅱを取得中の事業所では「反映なし」52件、「反映あり」47件とほぼ同数であり、特定事業所加算の取得が直接的なケアマネジャーの処遇改善につながるものではないことが見て取れる。給付管理の件数が増えても業務負担は軽減されず、介護報酬が実際の業務量に見合っていない現状が考えられる。

事業所の報酬改定前後のケアマネジャーの負担を問う問13への回答については、「増えた」項目で「各種書類作成(84%)」で最も多く、次いで「利用者・家族との相談対応(76.6%)」、ケアプランや必要書類の関係各所への交付・送付(69.5%)、「多職種・関係各所との連絡調整(67.2%)」、「シャドーワーク(法定外業務)への対応(66.4%)」、の順で回答数が多く、いずれも6割を超えていた。「各種申請の対応(58.2%)」や給付管理業務(41%)も4割を超えての回答となった。書類業務や利用者・家族の対人支援や多職種・関係各所の連絡調整といったケアマネジメントの中心的な業務がいずれも負担増となっていることが見て取れる。介護報酬改定後に業務負担の増大を実感しているケアマネジャーが多数を占めていることが明らかとなった。給付管理の件数の拡大が多くのケアマネジャーにとって実質的な労働量の増加となっていることを裏付けている。問16のその他の意見から本来業務以外の利用者・家族の対応や利用者の緊急時の入退院やケアマネジャー自身の年齢や能力・体力の問題も挙げられている。介護報酬改定に関する対応項目について問う問17への回答については、「ケアプランデータ連携システムの利用(12.4%)」、「介護報酬改定における「他のサービス事業所との連携によるモニタリング」の実施(テレビ電話などによるモニタリング)(4.1%)」、「介護予防支援事業の実施(指定の取得)(5.2%)」と回答数が低く、「上記の事項には対応していない(79.5%)」と全体の8割近くを超えていた。

報酬改定前後の現状について問う問18の回答は、様々な意見がありましたが、やはり業務負担が多くなったが給与に反映していない現状があるの意見が多く、ケアマネジャーに処遇改善加算をつけてほしいとの意見も多かったです。シャドーワークについても独居高齢者や高齢者世帯が増えて、キーパーソンとなりえる家族が遠方にいる、関係性が悪いといった要因で、家族が行うべきことをケアマネジャーが代行することが増えている現状がシャドーワークと表れているとの意見もありました。ケアマネジャーの高齢化による事業所の継続の困難さや特定事業所加算を取れない小規模事業所や一人ケアマネジャー事業所では思うように報酬が伸びない状況があるとの意見もあり、ケアマネジャーの離職予防と人材育成、業務量の簡素化への取り組みへの要望もありました。

また、令和7年12月23日第252回社会保障審議会介護給付費分科会において「令和8年度介護報酬改定に関する審議報告が提示されて、令和8年度介護報酬改定において「介護分野の職員の処遇改善については、累次の取組を講じてきた結果、介護職員の賃金は改善してきたものの、他産業とはまだ差があり、人材不足が厳しい状況にあるため、他職種と遜色のない処遇改善に向けて、令和8年度介護報酬改定において、必要な対応を行う」とされた。その中で加算の対象も介護職員のみならず、介護支援専門員等の専門職の人材不足の深刻である状況や、現行の介護職員等処遇改善加算が介護職員以外にも配分されている実態等を踏まえ、介護支援専門員も処遇改善対象とされることとなった。アンケート調査でもケアマネジャーも処遇改善の対象にてほしいとの意見が多く、国もケアマネジャーの賃金の安さの問題に理解を示してくれたことが伺える。

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、介護保険事業所とし

てケアマネジャーの安定した就業に向けて「賃金・処遇面」「業務と賃金・処遇のバランス」「事務作業・事務負担の大きさ」「業務範囲の広さ」「身体的・精神的な責任の大きさ」などの負担感を軽減していけるようにし、少しでもケアマネジャーの不足問題が改善できるように業務範囲の明確化・役割分担などに対して意見を上げていくためにも、アンケート調査にご協力頂いた事業所の皆様に感謝するとともに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。

今後についても、日本介護支援専門員協会や介護支援専門員連盟のロビー活動の成果によりケアマネジャーも令和8年度介護報酬改定において処遇改善加算の対象となり賃金の改善が見込まれる方向性になるが、シャドーワークの実態と影響や介護支援専門員の高齢化と長期就労の傾向や AI や ICT の活用による業務改善の可能性に向けて様々な課題があります。ケアマネジャー一人一人の声を上げることが大切であり引き続き課題解決に向けた調査を継続していきます。

## 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 小田原福社会 潤生園         |
| 委員   | 樹神 武行  | ツクイ平塚中原                   |
| 委員   | 須山 暢彦  | ケアネット川崎サービスセンター 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

## 居宅介護支援事業所状況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