

令和7年10月17日

自由民主党 政務調査会
会 長 小林 鷹之 先生
社会保障制度調査会
会 長 田村 憲久 先生

一般社団法人
日本介護支援専門員協会
会 長 柴口 里則

介護保険制度改正、介護分野の物価賃金対応に関する要望について

日頃より、当協会の活動にご理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

介護支援専門員（ケアマネジャー）は、利用者の「その人らしい生活」を支えるために、その家族を含め、幅広い支援を行っております。また、介護保険法において、ケアマネジメント専門職として、その重責を認識して、その役割を果たしてきました。利用者の自立支援に資するケアマネジメントの実践はもちろんのこと、医療・介護連携の促進や介護保険以外のサービスへの対応、家族介護者の介護離職防止のための相談支援、生活に必要な市町村独自サービスの開発、災害時の被災者支援等、年々高い専門性が求められてきています。

また、公正中立なケアマネジメントに資するため、利用者等が納得できるまで各種サービスの提示と説明をし、利用者の状態に応じ、意思決定を支援しております。

さらに、近年、ひとり暮らし高齢者の増加に伴う、家族機能の低下や認知症等に起因する通院や入院時のサポート等、多様な支援ニーズが増え、厚生労働省の「ケアマネジメントに係る諸課題に関する検討会」でも指摘されている、介護支援専門員の本来の業務ではないにもかかわらず、必要に迫られて、やむを得ず無報酬で対応する場面が増加しております。

このように様々な課題が顕在化している中で、処遇の問題や過剰な業務負担が問題視され、離職や介護支援専門員実務研修受講試験の受験者の減少が進み、さらに資格更新制および関連する法定研修受講の時間的・経済的負担等により、介護支援専門員および主任介護支援専門員の人材確保は、非常に深刻化しています。

居宅介護支援事業所は人員規模も小さく、経営基盤は他の介護保険サービスと比較して弱く、ケアマネジメントに関する報酬・基準を検討するにあたっては、居宅介護支援事業所において、介護支援専門員が、業務に見合った処遇を確保し、より質の高いケアマネジメントができる環境作りを実現し、介護支援専門員という対人援助専門職としての仕事の魅力を高めていくため、下記の通り、より適切に評価していただくことに格別のご配慮を賜りますよう強く要望いたします。

1. 介護支援専門員の人材確保・定着に向けて処遇改善の実現のため、基本報酬の引き上げをお願いいたします

【要望理由】

介護支援専門員の人材確保は、近年急速に困難になってきており、直近の有効求人倍率（中央福祉人材センター「福祉分野の求人・求職動向 令和7年7月暫定版」）は8.77倍で、同じ調査による介護職員（6.46倍）を大きく超える状況となっています。

これまで、介護職員をはじめ同職員が配置される施設や事業所等に対しては、処遇改善加算等を原資として、介護支援専門員に対しても、一部の施設や事業所において配分による賃金改善が行われていますが、居宅介護支援事業所は、処遇改善加算の対象となっていないため、他の事業所や施設と比して処遇改善が行われにくい環境にあります。

令和5年度介護事業経営実態調査では、介護老人福祉施設の介護福祉士の1人当たり月額賃金が420,009円（介護老人保健施設405,016円）に対し、同調査における居宅介護支援事業所の介護支援専門員の賃金は389,196円と下回っている状況にあります。介護支援専門員は、介護福祉士等の実務経験5年を経て受験が可能となり、そのうえで実務研修を修了した後に登録を受けて資格を取得、さらに5年ごとの更新研修制度があります。このように経験技能が求められる中、介護福祉士との給与費が逆転しており、介護支援専門員、主任介護支援専門員の人材確保がままならない状況になってきており、居宅介護支援事業所の休止廃止数（令和6年332事業所廃止、283事業所休止）は他の介護保険サービスに比べ最も多い状況にあります。

また、介護事業所の現場では、日常の業務に加えて、新型コロナウイルス感染者の対応や感染症対策に迫られるとともに、物価高騰の影響から、過去にないほどの厳しい経営状況に追い込まれています。一般企業と違い国で定める公定価格（介護報酬）により経営するため、その改定を待たなければ賃金が上げられない状況です。

このため、介護支援専門員の人材確保・定着に向けて処遇改善の実現のため、基本報酬の引き上げをお願いいたします。

2. 介護支援専門員の離職防止および業務負担軽減のため、資格更新制度ならびに法定研修の在り方についての検討をお願いします

【要望理由】

介護支援専門員は5年ごとに法定研修を受け、資格を更新することが義務付けられています。研修費用や研修に割く時間的な負担が課題として挙げられていますが、その背景には、受講費が自己負担であったり、研修には有給休暇を使って参加するなど所属事業所の協力が得られない場合があることがあげられます。

また、所属事業所の理解を得て研修を受講できたとしても、カリキュラムの一部であっても、やむを得ない理由で研修に参加できなかった場合、未受講と判定されると資格更新ができず、利用者や事業所に不利益や損失を与えてしまうという精神的な重圧を抱

えています。また、5年ごとの資格更新は、そのタイミングで離職を選択する要因ともなっています。当協会が実施した調査では、経済的・時間的負担の一方で、90%以上の回答者が質の向上のための研修は必要であるという結果も得られています。

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、介護支援専門員の質の確保・向上が重要ですが、介護支援専門員不足も課題であることから、資格更新のための法定研修をきっかけに離職を選択することのないようにする必要があります。

そのため、資格としての更新制度と質の確保としての法定研修を切り分けて考えることとし、更新制度の廃止、法定研修を分割受講とするような時間的な負担の軽減策など、法定研修の在り方についての検討をお願いいたします。

3. 居宅介護支援費・介護予防支援費に関して、現行給付の維持を希望します

【要望理由】

介護支援専門員は、利用者の自立支援に資するケアマネジメントの実践はもちろんのこと、医療・介護連携の促進や、介護保険以外のサービスへの対応、家族介護者の介護離職防止やヤングケアラーのための相談支援や 8050 問題などの世帯全体への支援、生活に必要な市町村の独自サービスの開発、災害時の被災者支援、地域福祉の増進など、その役割は年々大きくなっています。

さらに、近年、ひとり暮らしによる家族機能低下や認知症等に起因する生活課題の顕在化に伴い、入院時のサポートや見守り、介護保険以外の相談支援の機会が増えており、介護支援専門員が必要に迫られて対応するケースも増加しております。

このため、誰でも公平にケアマネジメントの支援が受けられ、要介護状態等となっても安心して生活ができるように、居宅介護支援費・介護予防支援費に関しては、現行給付の維持を希望します。何卒ご配慮をお願いいたします。

以上