

令和7年11月14日

自由民主党 政務調査会 会長
小林 鷹之 先生
同 政務調査会 会長代行
田村 憲久 先生
同 政務調査会 厚生労働部会 部会長
鬼木 誠 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
日本介護支援専門員連盟
会 長 初山 昌平

質の高いケアマネジメントの維持継続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、意志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、介護支援専門員が本来の業務以外の支援でありながら、必要に迫られて、やむを得ず無報酬で対応する場面も増加しております。

このように様々な課題が拡大している中で、処遇の問題や過剰な業務負担が顕在化するとともに、離職や介護支援専門員実務研修受講試験の受験者および合格者の減少、資格更新制および関連する法定研修受講に際し時間的・経済的負担の大きさにより、介護支援専門員および主任介護支援専門員の人材確保については、より深刻化しております。

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に比して弱く、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、介護支援専門員がより質の高いケアマネジメントができる環境作りと介護支援専門員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。

○令和 8 年度予算に関する要望事項

令和 8 年度予算に関する要望事項につきまして、以下の通り意見を具申いたします。格別のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

記

1. 介護支援専門員の人材確保・定着に向けて、居宅介護支援事業所においても介護関係 13 団体の要望にある「介護従事者処遇改善加算（介護職員処遇改善加算）」の対象に含めていただくこと、あわせて基本報酬の引き上げにより処遇改善の実現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・定着に向けて居宅介護支援事業所においても介護関係 13 団体要望にある「介護従事者処遇改善加算（介護職員処遇改善加算）」の対象に含めていただくこと、あわせて基本報酬の引き上げにより処遇改善の実現をお願いいたします。

2. 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。

【要望理由】

介護支援専門員（ケアマネジャー）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

3. 介護支援専門員の資格の更新制は廃止し、研修受講の義務とは切り離していただくようお願いいたします。

【要望理由】

介護支援専門員にとっての研修は、利用者の尊厳の保持と自立支援を図る観点から必要不可欠なものと考えますが、5年ごとの資格の更新制については廃止すべきと考えます。固定された研修日程にやむを得ず受講できなかった場合等に即座に資格失効する仕組みのため、担当者の急な変更や事業所閉鎖等が生じ利用者の不利益にもつながります。

一方で、新たな知見の修得や資質の向上のための定期的な研修は必要かつ重要であると考えますので、研修の質の向上とともに、一定期間内に柔軟に受講できる定期研修とする制度に見直すべきと考えます。研修の機会を確保するため、介護支援専門員本人に対して義務を課すだけでなく、就業時間内における時間の確保や業務調整等、所属事業所にさらに配慮していただける仕組みを構築すべきと考えます。

4. 介護支援専門員（ケアマネジャー）の資質向上・従事者確保と、若者が直接介護支援専門員資格を取得することが可能となるように、大学教育等を視野に入れた資格取得制度について検討をお願いします。

【要望理由】

介護保険制度のケアマネジャーである介護支援専門員の資格については、介護保険制度創設時に多くの従事者確保が急がれた関係もあり、医療・福祉に関する他の法定資格を取得後に、5年以上関連する法定資格の実務経験を経て、試験に合格後、実務研修を修了・登録により業務に従事する仕組みです。介護人材不足による影響もあり、

介護支援専門員、主任介護支援専門員の確保が困難となっております。

一方、介護保険制度、要介護者への専門的なケアマネジメント、介護保険サービスの普及にあたり、近年、ケアマネジャーを志望する若者の声を耳にいたしますが、現在、医療・福祉に関する他の法定資格を取得してからの取得となっており、他の資格・免許のように直接、大学等受験により介護支援専門員を目指すことはできておりません。このため、介護支援専門員の資質向上・従事者確保、また、希望する若者が直接、ケアマネジャーである介護支援専門員を目指すことができるように、大学教育等を視野に入れた資格取得制度について検討をお願いいたします。

○令和８年度税制改正に関する要望事項

居宅介護支援事業所、介護予防支援事業所に関する法人税等の取扱いについて、以下の通り意見を具申いたします。格別のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

１．居宅介護支援事業所や地域包括支援センターにおける、居宅介護支援費・介護予防支援費に得る所得に対する法人税等の非課税措置（特別措置）の検討をお願いします。

【要望理由】

ケアマネジメントにおいて介護支援専門員は、非常災害時支援はもちろん、他法の医療連携や福祉申請はじめ、多くは民間事業者でありながらも各種の公的支援を行っています。現在法人類型によって一部では非課税扱いとなっておりますが、法人類型に関わらず、居宅介護支援費・介護予防支援費に関しては、法人税等の非課税としての取扱いを要望いたします。

以上