

**令和5年度 居宅介護支援事業実態調査について**  
**(簡易版)**

**一般社団法人 埼玉県老人福祉施設協議会**

## 質問1「事業所の所在市町村はどこですか？」

埼玉県内の1, 795事業所を対象に、全体の51%（916事業所）から解答を得た。

市町村名	回答事業所数	市町村名	回答事業所数	市町村名	回答事業所数
さいたま市	181	ふじみ野市	12	美里町	4
川口市	70	富士見市	12	日高市	4
川越市	39	戸田市	11	川島町	4
熊谷市	30	八潮市	11	吉見町	4
春日部市	29	坂戸市	10	毛呂山町	4
草加市	27	飯能市	10	和光市	4
深谷市	26	行田市	10	白岡市	4
越谷市	25	蓮田市	9	ときがわ町	3
上尾市	25	吉川市	9	嵐山町	3
新座市	21	杉戸町	9	神川町	3
入間市	18	鶴ヶ島市	9	蓑野町	3
三郷市	17	伊奈町	8	松伏町	3
狭山市	16	三芳町	7	長瀬町	2
加須市	16	北本市	7	横瀬町	2
秩父市	15	羽生市	7	東秩父村	2
朝霞市	15	小川町	6	宮代町	2
本庄市	15	寄居町	6	滑川町	2
東松山市	15	幸手市	6	越生町	1
桶川市	14	志木市	5	小鹿野町	1
鴻巣市	14	蕨市	5		
久喜市	13	上里町	5		

問2「(事業所の)ケアマネジャーの人数は何人ですか」

ケアマネ人数	事業所数	ケアマネ人数	事業所数	ケアマネ人数	事業所数
1人以上2人未満	234	6人以上7人未満	48	11人以上12人未満	5
2人以上3人未満	182	7人以上8人未満	15	12人以上13人未満	1
3人以上4人未満	177	8人以上9人未満	9	13人以上14人未満	1
4人以上5人未満	142	9人以上10人未満	3	14人以上15人未満	0
5人以上6人未満	85	10人以上11人未満	5	15人以上	4

問3「現在、ケアマネジャーは1人あたり何件を担当していますか」(要介護+介護予防)

1人あたりの担当件数	事業所数	1人あたりの担当件数	事業所数
1人以上10人未満	12	50人以上60人未満	38
10人以上20人未満	50	60人以上70人未満	0
20人以上30人未満	50	70人以上80人未満	3
30人以上40人未満	417	80人以上90人未満	0
40人以上50人未満	213	90人以上	0

問4-1 「やむを得ずご利用者様からのケアマネジャーの依頼を断ったことはありますか？」

	事業所数	%
断ったことがある	747	81.82
断ったことはない	166	18.18

問4-2 「断ったときにはどうしましたか？」

	事業所数	%
別の事業所を紹介した	239	32.47
特に紹介していない	168	22.88
行政を紹介した	140	19.02
その他	189	25.68

## 問5「近隣の居宅介護支援事業所で、ご利用者様の依頼を断った事例を知っていますか？」

ここでは「他の事業所から聞いたもの」と「自身が所属している事業所の状況」とが混在した回答結果となっている。

### 【重要ワード】

「定員」「上限」「オーバー」「いっぱい」「空きがない」「超過」「担当件数」

### 【断った主な理由】

- ・受け持ち可能な人数の上限を超えてしまうため。
- ・特定事業所加算を取得している以上、件数オーバーは（加算がとれなくなるので）受けられない。
- ・事例内容で受けられないわけではなく、担当件数が超過してしまう問題があり受けられない。
- ・既に受け持てる人数を超過しているので受けられない。
- ・新規依頼があったが、件数がいっぱい断った。
- ・ケアマネ一人当たりの受け持ち件数を超過してしまうので受けられなかった。
- ・これ以上件数を担当すると日々の業務に影響が出てしまう。
- ・人員オーバー。加算をとっているため人数の制限がある。
- ・運営基準担当件数を超過してしまったので断った。
- ・ケアマネのキャパシティオーバーのため。
- ・どこの居宅も退職者がでるたびに、他の居宅にプランを引き継いでいる。

### 【まとめ】

- ①「加算をとるためにはケアマネの人数や1名あたりの上限人数が定められており、人数を超過すると加算がとれなくなってしまう。よって新規利用者を受け入れたくてもこの人数を超えてしまうので受け入れられない」
- ②「既に1名のケアマネで受け持ちできる人数を超えている」
- ③「業務過多になり普通の業務に支障が出てしまう」

## 問6「ケアマネジャーの人数は足りていますか？」

	事業所数	%
ケアマネは足りている	389	42.51
ケアマネは足りない	526	57.49

## 問7「ケアマネジャーの人数が足りていない原因は何ですか？」

### 【重要ワード】

「応募がない」「給与」「責任に合う報酬設定」「業務量が多い」「現状介護職」との賃金の格差」

### 【足りない理由】

- ・他職種からケアマネへのキャリアアップを望む職員がいない（介護職からケアマネになれば給与が下がるうえ、多忙になる）
- ・ケアマネをやりたいと思う人がいない。ケアマネに求められる仕事が多岐に渡りすぎていて、業務量が多い。処遇改善加算等がないため、介護職からケアマネに転向するメリットが少ない。
- ・求人を出しているが応募がない。反応がない。近隣事業所も求人を出しているが応募が来ない。
- ・応募は来ないし、現行のケアマネも更新研修が負担すぎて更新したくないから退職した。退職後の補充がつかない。

- ・ケアマネは仕事に対して給料が安いので、求人をかけても応募がない。
- ・就業希望者がいない。負担と報酬が見合っていないのが理由ではないか。
- ・ケアマネは更新制でしかも高いお金がかかる。給与は安くヘルパーや介護士をしていたほうが給与もよく更新もないため、ケアマネになる人がいないのでは？
- ・定年や自己都合で退職者が出て、新たなケアマネが来ない。給与の割には業務が大変。国家資格でもなく、権限はないのに何でも「ケアマネに」と言われ、負担が大きい。
- ・現役介護職の方が給与が高い。ケアマネ資格を取得した介護職もいるが、処遇改善加算のある介護職の方が給与面でも良いという話はよく聞く。
- ・人材紹介のケアマネは紹介料が高すぎて支払いができない。通常の求人では応募がない。
- ・子育て世代や非常勤では働きづらい業務内容であることも原因と思われる。
- ・ケアマネの更新が日常業務プラス費用もかかり大変だからと辞めてしまう。
- ・書類が多い。仕事量が多い。賃金は低い。
- ・給与が安くやりがいがない。国の政策として負担ばかり押し付けられている感じがする。
- ・休日でも（自分の受け持ちケースは）対応しなければならないことから敬遠されているように感じる。
- ・研修にかかる費用と時間・業務内容に伴わない賃金の低さ。
- ・ハラスメントなど問題のある利用者や家族への対応が困難に対して賃金が低い。
- ・介護支援専門員になるためのハードルが高いのに、それに見合う収入が得られないため。
- ・報酬の少なさ・仕事量の多さ・介護保険の複雑さ・ケアマネに何でもやらせる（認定調査・予防プラン）行政のしくみ。
- ・介護職員の処遇改善金が出されるようになってからケアマネと現場職員（介護職）の給与が逆転してしまった。

#### 【まとめ】

介護職員には国の施策（処遇改善手当）があることから、ケアマネとの給与の開きが大きく、せっかく資格をとってもケアマネにならない人も多いようである。

また、これらが根底にあるうえで「行政からの認定調査や予防プランの委託、国の施策（マイナンバーカードの単身者の取得）等」何かとケアマネに任されるしくみを問題視する声もあった。

このままでは「自分のキャリアアップのためにケアマネになる」と言う人が増えるとは言い難い。

①介護職員と比べて賃金に開きがある（求職者に「介護職と100万の開きがある」と言われたこともある）

介護職には国の処遇改善手当があり、年収ベースで考えるとケアマネより遥かに給与が高い。

②更新研修が金額、日数的にも負担。

③仕事量に対して給与が見合っていない。

④報酬が少ない割にケアマネが請け負う仕事が多い。請け負うしくみになっている。

#### 問8「今後、ケアマネを増員する予定はありますか？」

	事業所数	%
増員する予定はない	353	38.71
増員する予定がある	285	31.25
未定	274	30.04