令和9年度介護報酬改定

日本ケアマネジメント推進議員連盟　要望書
参考資料

介護支援専門員・主任介護支援専門員の
～処遇改善、居宅介護支援事業所基本報酬の評価等～
（参考資料）

２０２６（令和８）年１１月　５日

一般社団法人
日本介護支援専門員協会
JCMA　Japan Care Manager Association

日本介護支援専門員連盟

©Japan Care Manager Association

１．介護支援専門員・主任介護支援専門員の人材確保・定着へ向けた処遇改善

※１「令和7年度介護事業経営概況調査」令和7年12月　3日（第249回社会保障審議会　介護給付費分科会　資料1-2）

※２「介護支援専門員にかかる令和７年度の給与調査」令和7年6月　日本介護支援専門員協会（調査結果に法定福利費加え金額補正）

種別	令和7年度介護経営概況調査 常勤換算１人当たり給与費
介護老人福祉施設　有資格介護職員	430,505円（※１）
介護老人保健施設　有資格介護職員	420,227円（※１）
居宅介護支援事業所 介護支援専門員	429,647円（※1） 382,536円（※2） 会員調査と▲47,111円の差

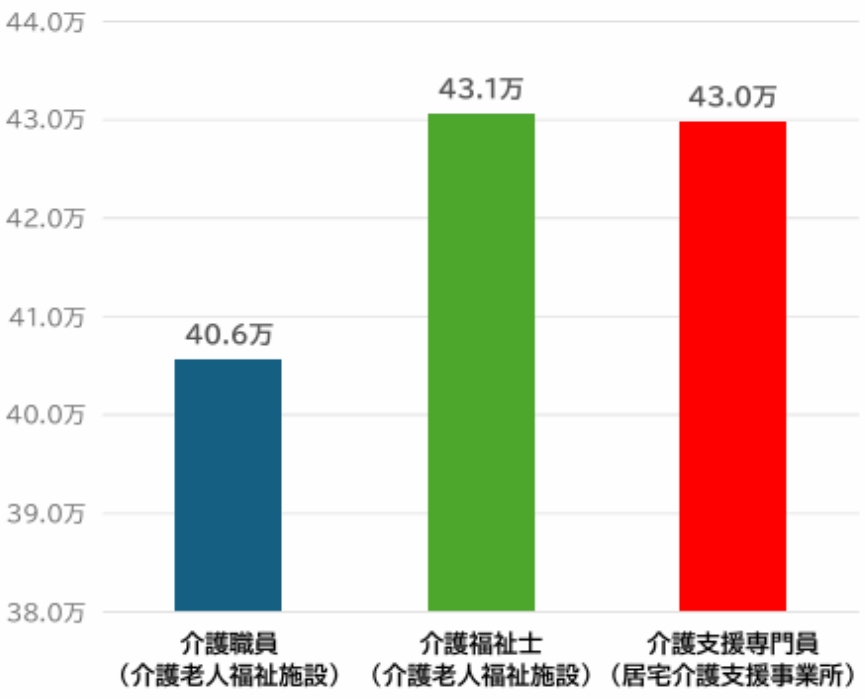
介護福祉士資格等を取得し、関連する法定資格の実務経験を経て、受験資格ができ、近年、合格率 10%から20%程度の試験に合格し（平成30年度10.1%、令和7年度25.6%）実務研修修了後に登録。さらに義務研修がある介護支援専門員の経験技能と、給与費とが一部で逆転している状況です。介護支援専門員、主任介護支援専門員の人材確保がままならない状況です。

©Japan Care Manager Association

介護支援専門員の人材不足＆処遇改善

介護支援専門員の給与

出典：令和7年度 介護事業経営概況調査(厚生労働省)

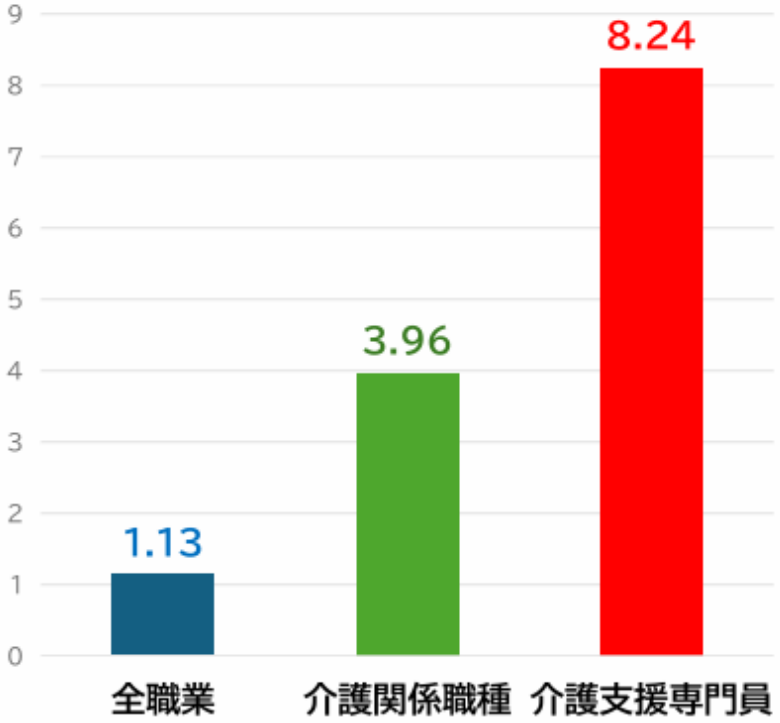


必要な資格	なし	介護福祉士	介護福祉士 等 ＋（プラス） 介護支援専門員

介護支援専門員は高いハードル（法定資格＋実務経験、研修等）を経て資格を取得しているにも関わらず、給与面での評価があまりない。（人材不足に拍車がかかっている）

有効求人倍率（令和8年2月）

出典：一般職業紹介状況（厚生労働省）
：福祉分野の求人・求職動向（中央福祉人材センター）



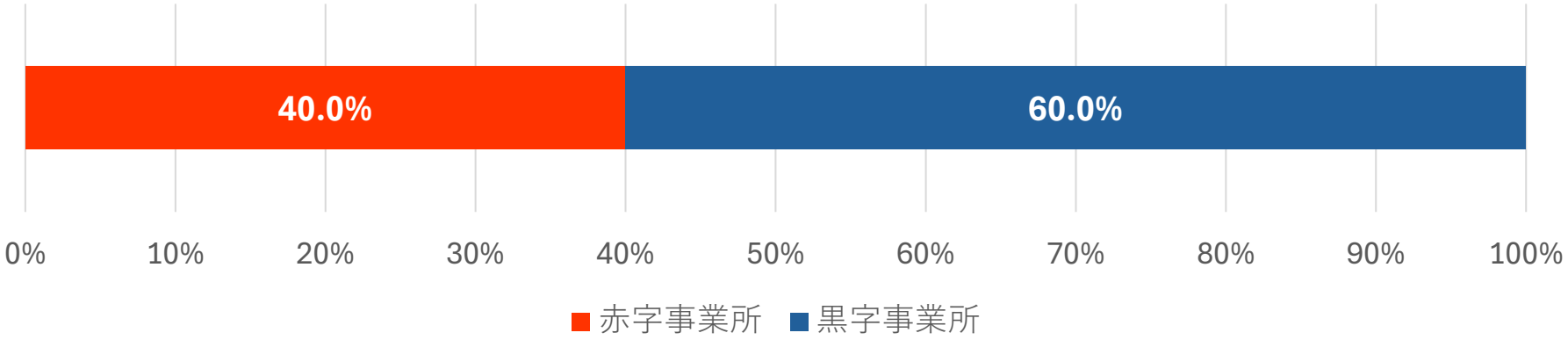
介護関係職種の有効求人倍率は、全産業より高い水準で推移している。
そのなかでも介護支援専門員の有効求人倍率は、飛びぬけており、人材確保が厳しい。

「【緊急！】介護分野の幅広い職種の賃上げ及び介護事業所の経営調査（速報）２０２６(令和８)年１０月２日」より抜粋

©Japan Care Manager Association

1．（1）介護報酬における処遇改善の原資となる基本報酬等の引き上げ

居宅介護支援　赤字事業所・黒字事業所の割合（令和6年度決算）



「令和7年度介護事業経営概況調査」令和7年12月3日（第249回社会保障審議会　介護給付費分科会　資料1-1）より

居宅介護支援事業所は数名単位の小規模事業所が多く、このため収支差額も少額になり（令和7年11月26日第42回介護経営調査委員会）、処遇改善はじめ生産性向上のための設備費等への充当も難しい状況があります。
また、令和7年度介護事業経営概況調査では赤字事業所の割合が40%になっており、経営状況が厳しい事業所も少なくありません。

©Japan Care Manager Association

1．（2）生産性向上等を要件とした処遇改善加算上乗せ分への対象化

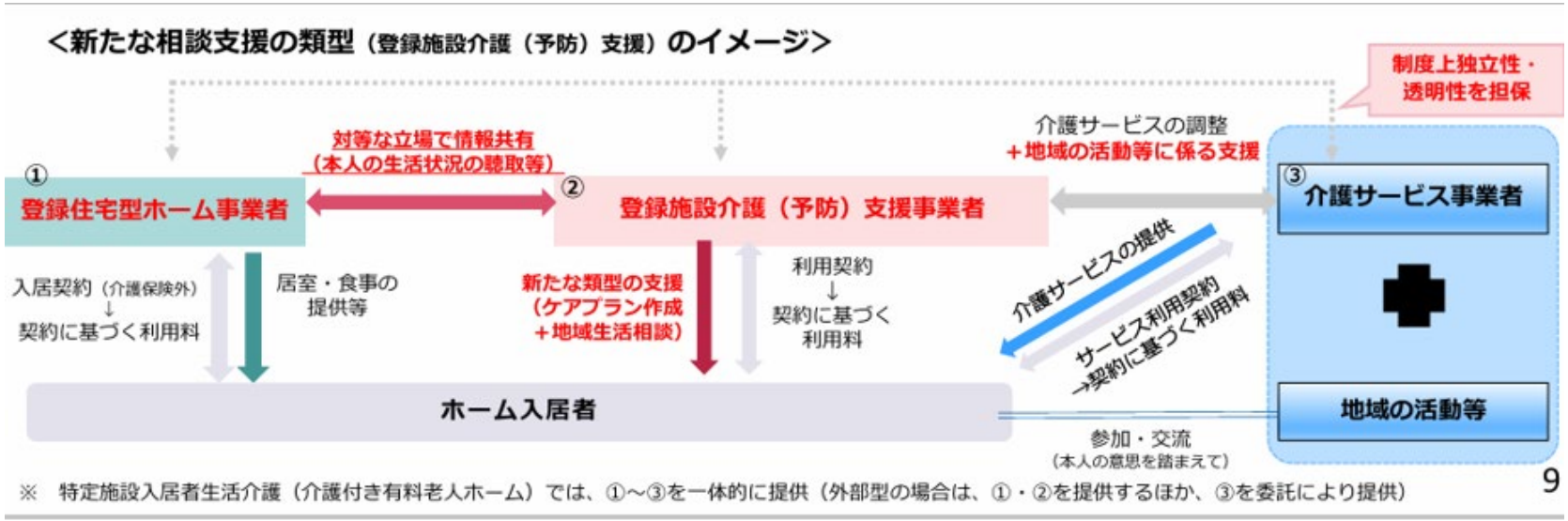
中央福祉人材センター「福祉分野の求人・求職動向　令和８年２月暫定版」

	有効求人数（複数回答）		有効求職者数（希望・複数回答）		有効求人倍率	有効求職者数（第一希望）		有効求人倍率
	人数	対合計比	人数	対合計比		人数	対合計比	
介護職（ヘルパー以外）	24,015	37.0%	4,522	35.6%	*5.31*	3,942	31.0%	*6.09*
介護補助（介護助手）	798	1.2%	1,362	10.7%	*0.59*	628	4.9%	*1.27*
相談･支援･指導員（施設）	11,005	17.0%	3,000	23.6%	*3.67*	1,734	13.6%	*6.35*
相談･支援員（相談支援機関等）	677	1.0%	1,400	11.0%	*0.48*	623	4.9%	*1.09*
介護支援専門員	1,822	2.8%	434	3.4%	*4.20*	221	1.7%	*8.24*

直近である令和８年２月の統計調査によれば、介護支援専門員の職種別有効求人倍率は８．２４倍となっており、引き続き、介護職の６．０９倍を大きく上回る状況となってきています。居宅介護支援事業所数の減少も見られ、介護支援専門員の人材確保のため、介護職員同様、処遇改善加算の上乗せ対象となるようお願いいたします。

©Japan Care Manager Association

１．（３）新たな相談支援類型創設における介護報酬上の加算も含めた現行相当の評価



今般、介護保険制度改正により住宅型ホーム等の利用者に、新たな相談支援（登録施設介護支援）の導入が予定されております。対象となる利用者は現在、居宅介護支援、介護予防支援を利用されています。制度施行時、事業所・利用者は　新たな相談支援へ移行されることが想定されますが、継続的に利用できますよう、新たな相談支援類型においても、現行の居宅介護支援における報酬相当分は引き続き評価するなど、新サービスへの円滑な移行が可能となるような報酬体系とすることをお願いいたします。

©Japan Care Manager Association

４．大学教育等を視野に入れた資格制度の確立

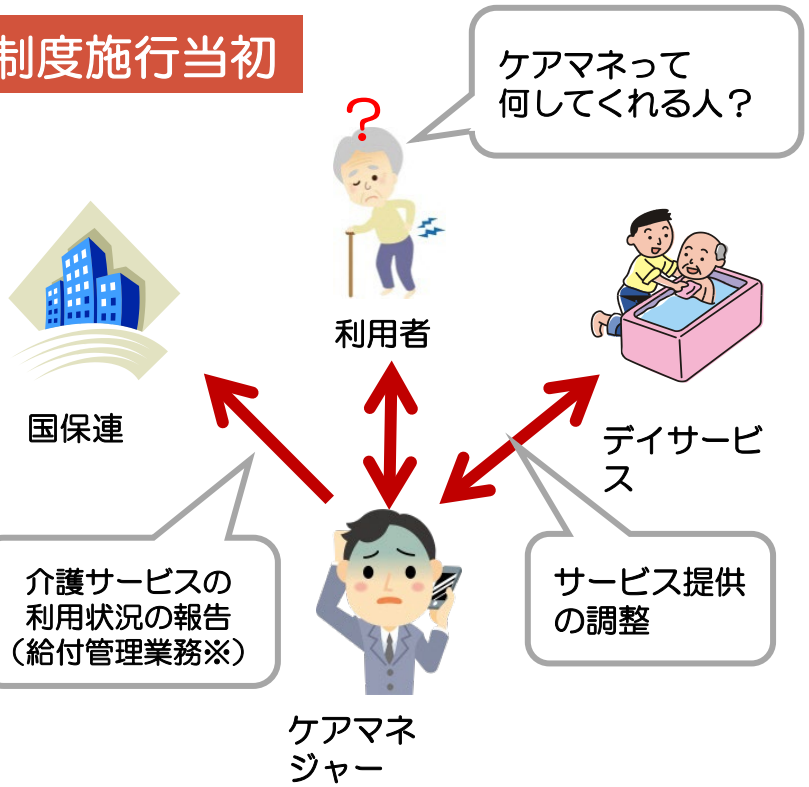
〇介護支援専門員資格については、医療・福祉に関する他の法定資格を取得後に、関連する法定資格の実務経験を経て、介護支援専門員実務研修受講試験に合格後、実務研修を修了し登録する仕組みとなっております。

〇前述の通り、介護支援専門員・主任介護支援専門員の確保が困難となりつつあります。一方で近年は、介護支援専門員を志望する児童や学生等の若年者層からの声を耳にいたしますが、他の資格・免許のように直接に介護支援専門員を目指すことはできません。
このため、希望する若者がダイレクトに介護支援専門員を目指すことができるためにも、大学教育等を視野に入れた資格取得制度が必要です。

©Japan Care Manager Association

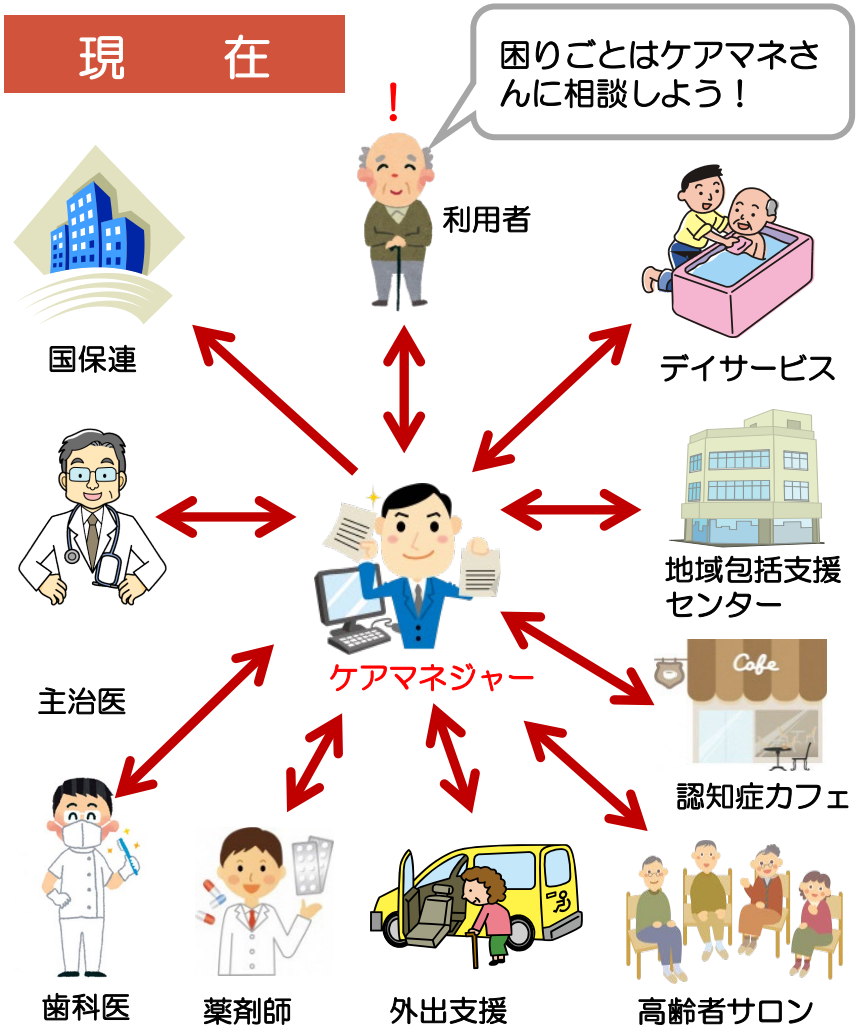
広がる関係職種との連携

制度施行当初



※ 給付管理業務･･･ケアマネジャーは、区分支給限度額の確認と、各サービス事業者への介護報酬の的確な支払いを実現する観点から、サービスの利用状況を国民健康保険連合会に報告している。

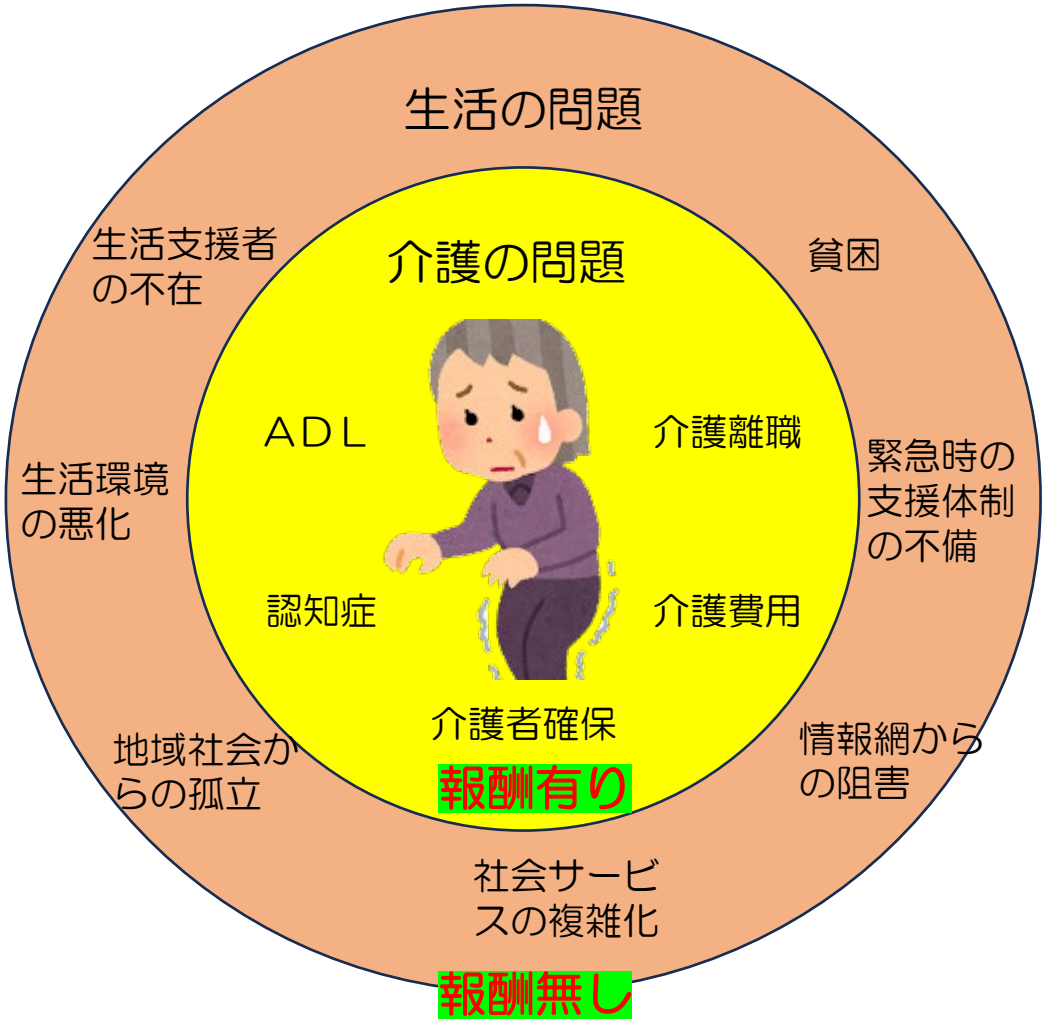
現　　在



©Japan Care Manager Association

トータルケアマネジメントの実現を

高齢者の生活を脅かす要因



ケアマネジメントは
「多様なサービス提供主体により総合的かつ効率的に提供される」ためのセーフティネット

↓

地域包括ケアシステム実現のための地域づくりに必要な要素

↓

高齢者の自立した生活を確保するためには、介護保険の枠を超えた社会資源の存在と、そこにつなぐ総合的なケアマネジメントが必要

自立した生活の実現というケアマネジメントの本質に適した環境整備を

©Japan Care Manager Association