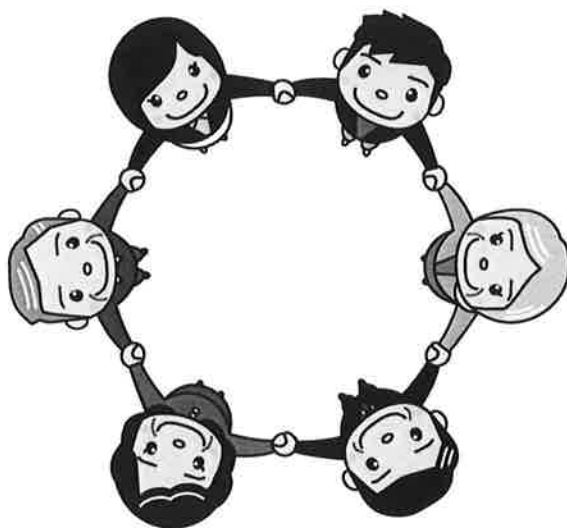


介護支援専門員の人材確保に関する 実態調査報告書



令和7年8月

洲本市主任介護支援専門員連絡会
社会福祉法人 洲本市社会福祉協議会

目 次

はじめに	2
I 調査概要	3
II 調査結果	4
III 調査票	2 2

はじめに

2000 年（平成 12 年）に介護保険制度が開始され、25 年が経過しました。制度開始 6 年後の 2006 年（平成 18 年）に「主任介護支援専門員」制度が創設され、2021 年（令和 3 年）以降、居宅介護支援事業所の管理者は主任介護支援専門員であることが原則とされています。

一方で、本市においては年々、少子高齢過疎化が進行しており、この 25 年間で私たち介護支援専門員を取り巻く環境も大きく変化してきています。私たちは日々、そうした変化や介護保険制度が抱える課題等を目の当たりにしており、今回、実態調査の実施を通じて現状を可視化していくことになりました。

調査結果からは、介護支援専門員の深刻な高齢化やなり手不足、介護保険制度の持続性が危ぶまれている等の大変厳しい意見が寄せられました。今後、結果の分析を適切に行っていくと共に、地域社会へも広く発信していき、官民協働で介護保険制度や高齢者福祉の充実につなげていきたいと考えています。

最後に、本調査にご協力いただいた介護支援専門員の皆様に深く感謝し、厚く御礼申し上げます。

洲本市主任介護支援専門員連絡会
社会福祉法人 洲本市社会福祉協議会

I 調査概要

1. 調査の目的

この調査は、市内の介護支援専門員（ケアマネジャー）の現状を把握し、今後の人材戦略を講じる一助となるよう実施した。

なお、データ化の負担や費用等の観点から、Web 調査（Google フォーム）とした。

2. 実施主体

洲本市主任介護支援専門員連絡会
社会福祉法人 洲本市社会福祉協議会

3. 調査対象

洲本市内の居宅介護支援事業所及び地域包括支援センターに勤務する介護支援専門員

4. 調査期間

令和7年7月1日（火）～令和7年7月31日（木）

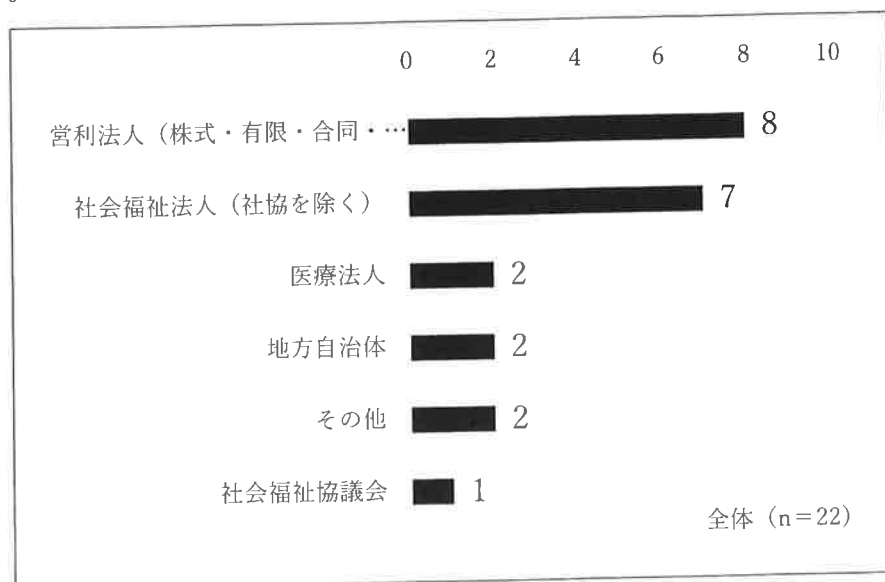
5. 回答率

66%（65名に呼び掛けし、43件の回答があった）

II 調査結果

Q1. 貴事業所の開設主体についてお答えください。【管理者のみ回答】

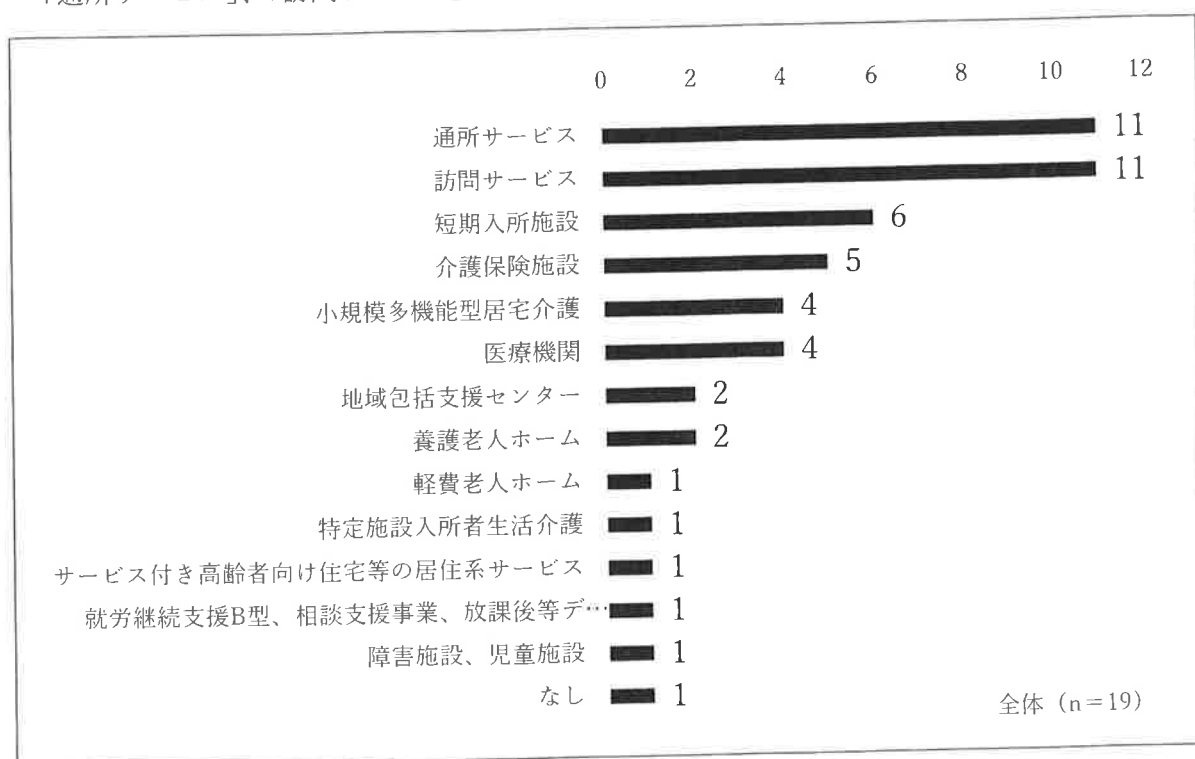
「営利法人（株式・有限・合同・合資・合名会社）」と「社会福祉法人（社協を除く）」で6割強を占める。



Q2. 貴事業所の開設主体が運営する介護・医療サービスをお答えください（複数選択可）。

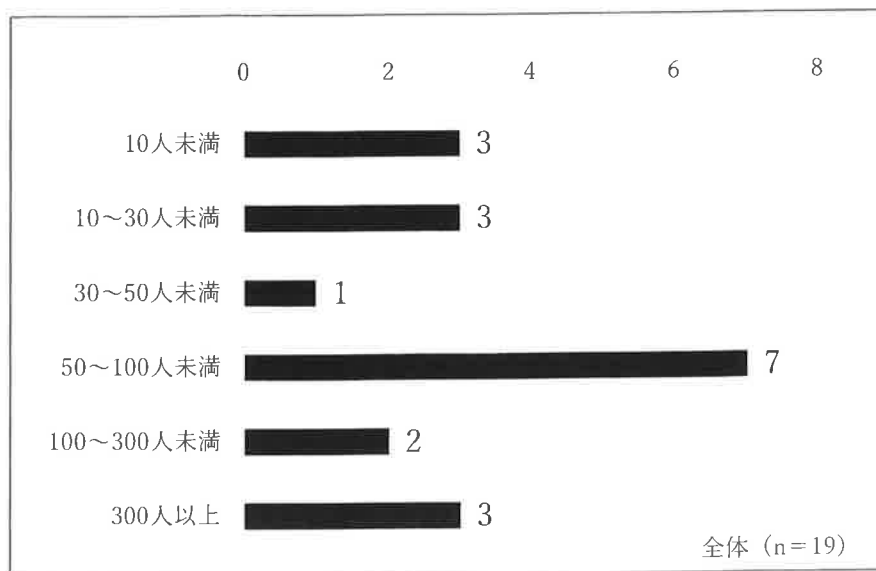
【管理者のみ回答】

「通所サービス」、「訪問サービス」が多い。



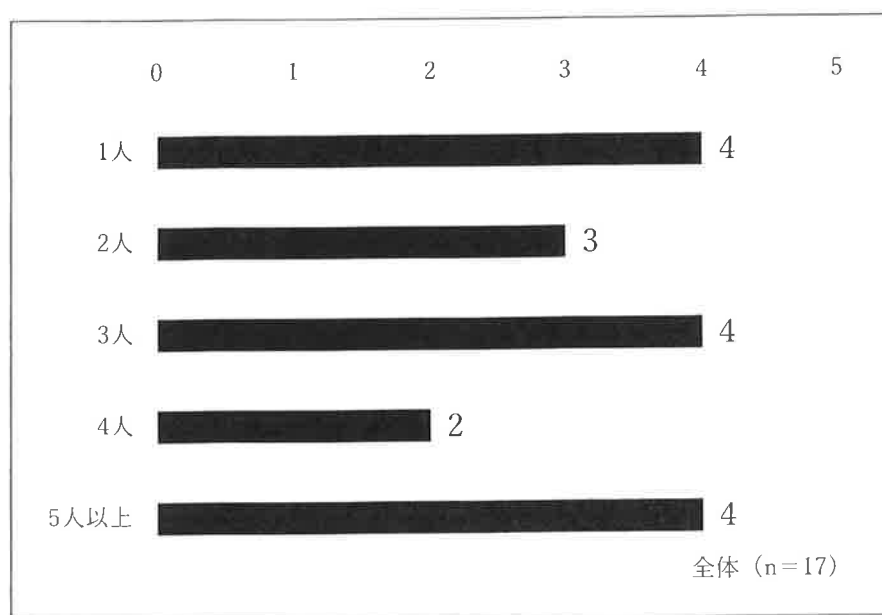
Q3. 貴事業所の開設主体全体の職員数をお答えください。【管理者のみ回答】

100人未満が7割強を占める。



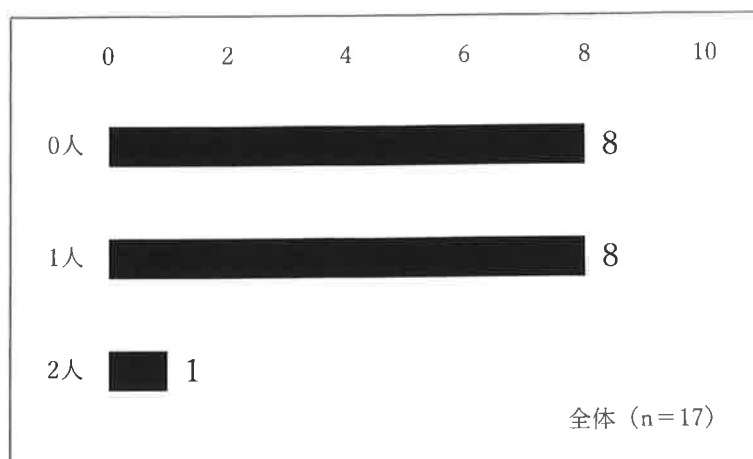
Q4. 貴事業所の常勤介護支援専門員数をお答えください。【管理者のみ回答】

「3人以下」の事業所が6割強を占める。



Q5. 貴事業所の非常勤介護支援専門員数をお答えください。【管理者のみ回答】

非常勤介護支援専門員は、5割強の事業所に所属している。

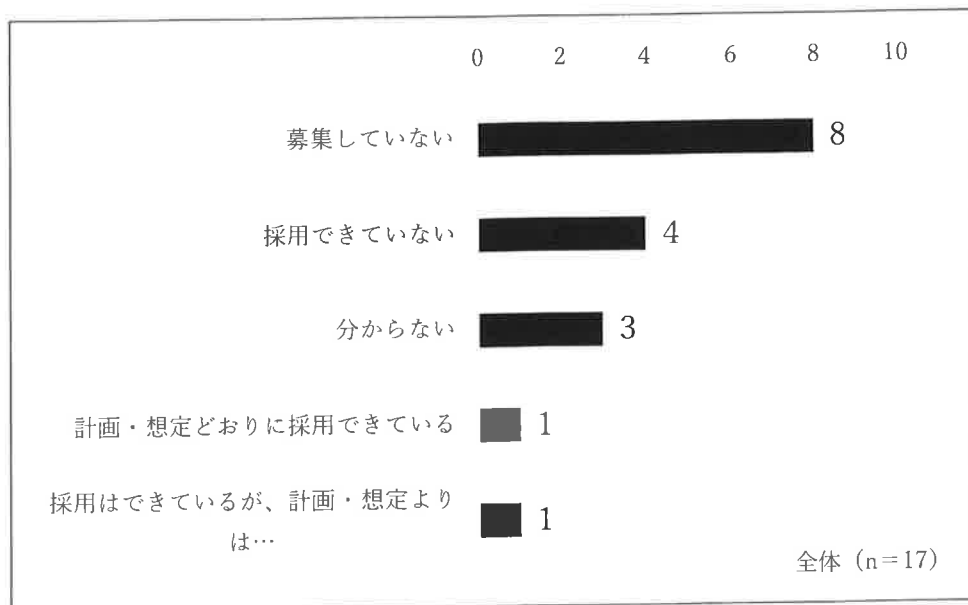


Q6. 貴事業所における、直近3か年の介護支援専門員の採用者数をお答えください。【管理者のみ回答】

直近3か年の採用者数は、1人以上が5割強を占める。

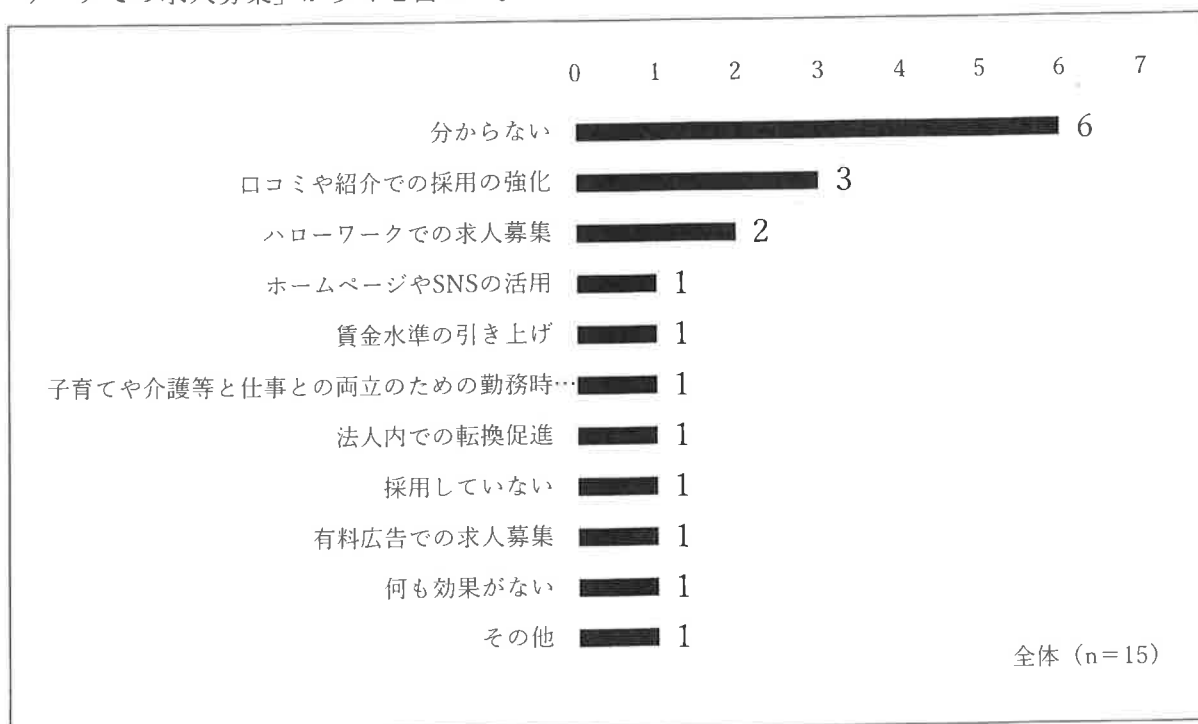


Q7. 貴事業所における、介護支援専門員の採用状況をお答えください。【管理者のみ回答】
事業所によって様々であるが、「採用できていない」と回答した事業所が4か所ある。



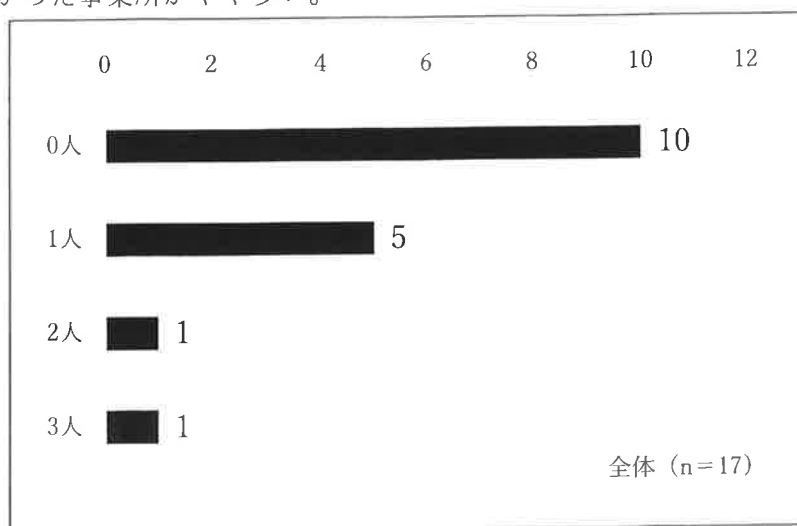
Q8. 介護支援専門員の採用における、効果があった取り組みをお答えください（複数選択可）。【管理者のみ回答】

「分からない」の回答が最多であったが、次に「口コミや紹介での採用の強化」や「ハローワークでの求人募集」が多くを占める。



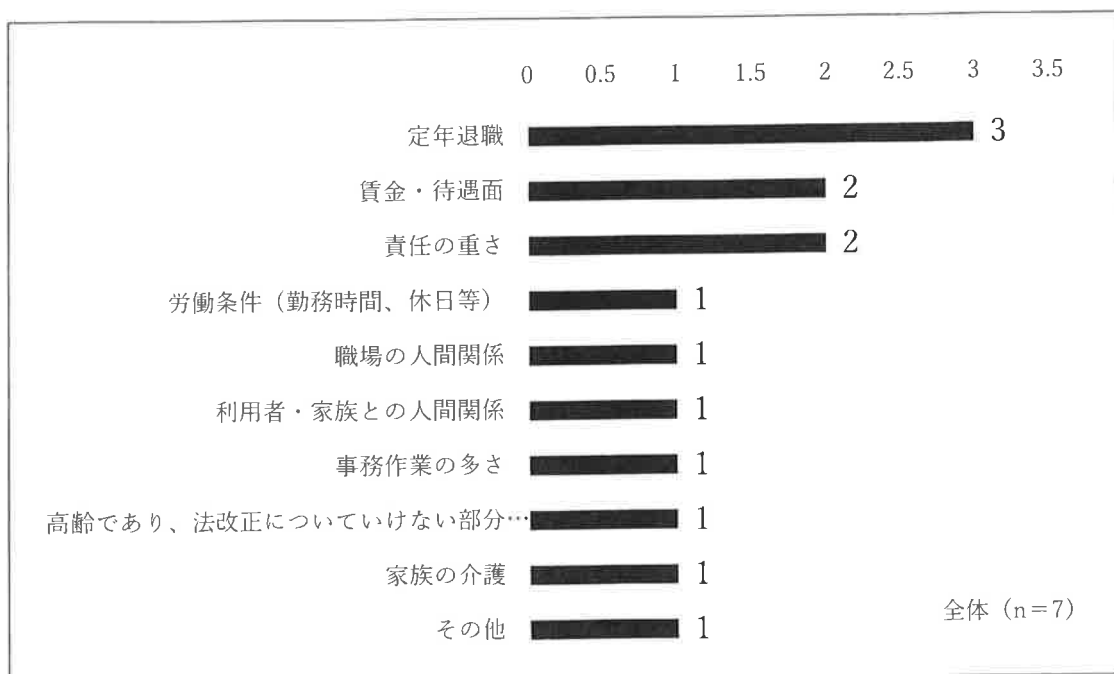
Q9. 貴事業所における、直近3か年の介護支援専門員の離職者数をお答えください。【管理者のみ回答】

離職のなかった事業所がやや多い。



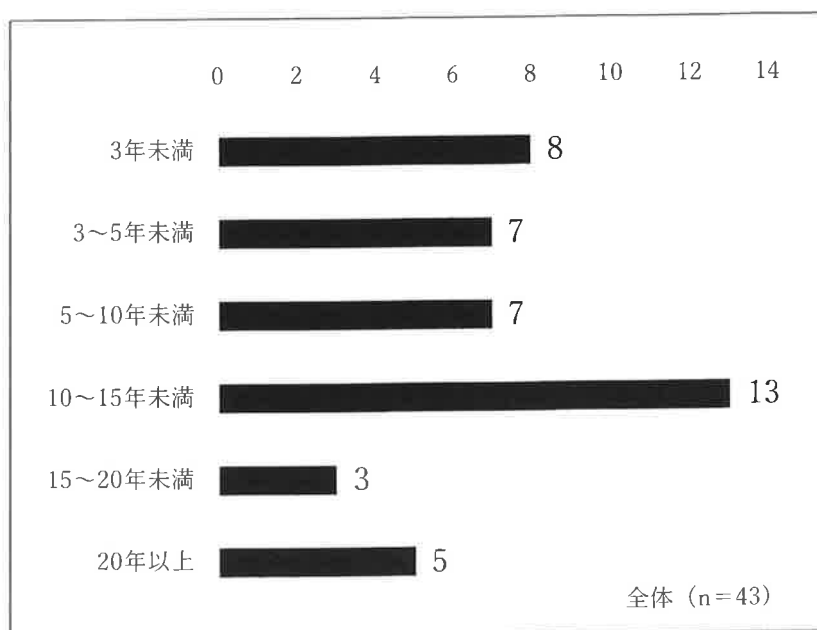
Q10. 貴事業所における、直近3か年の介護支援専門員の離職要因として考えられるものをお答えください（複数選択可）。【管理者のみ回答】

「定年退職」、「賃金・待遇面」、「責任の重さ」の回答が多かった。



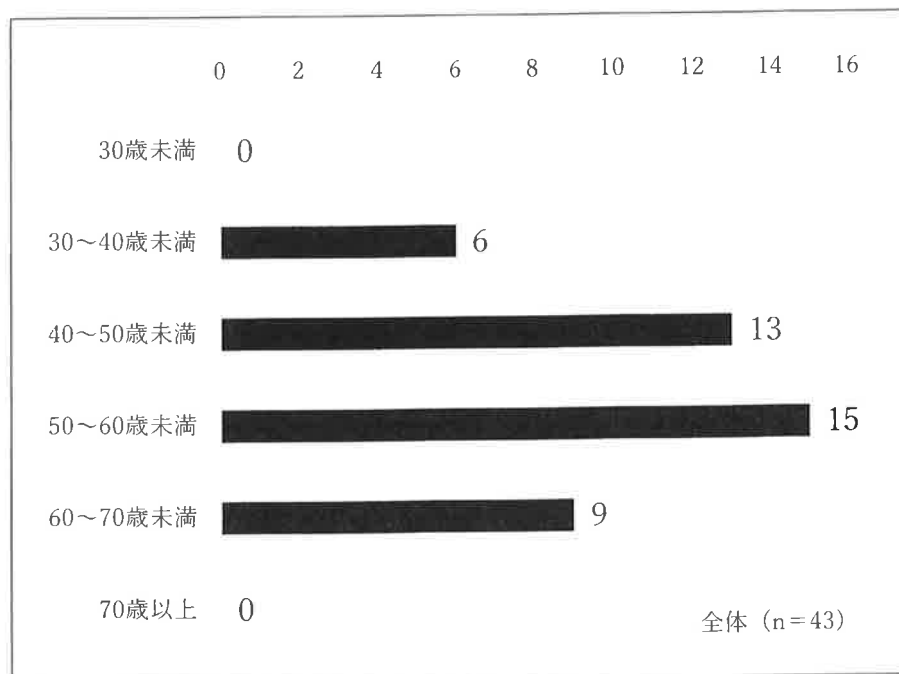
Q 1 1. あなたの介護支援専門員の経験年数をお答えください。

5 割弱の介護支援専門員が 10 年以上の経験を有している。



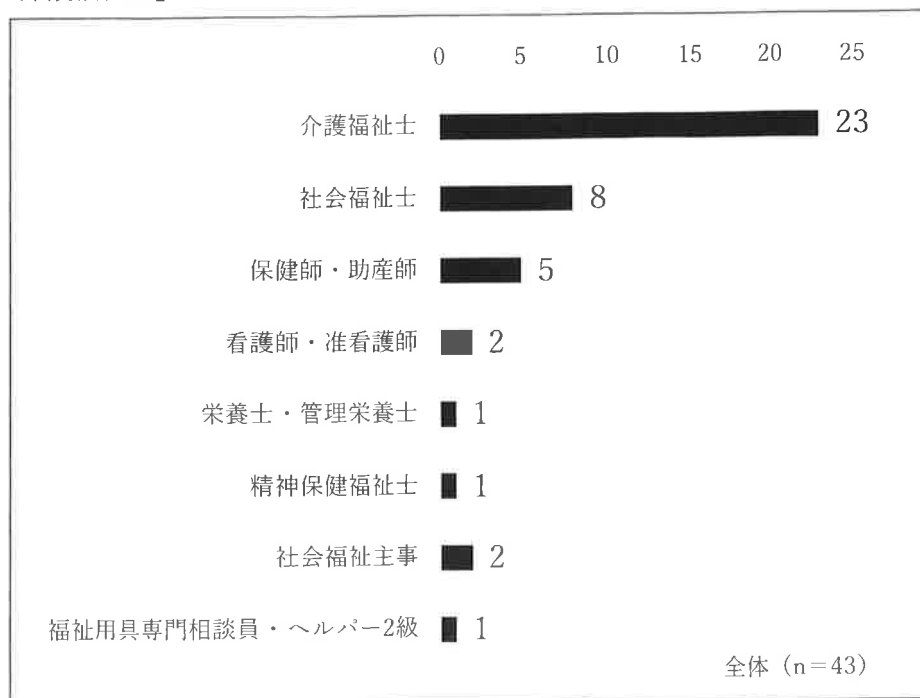
Q 1 2. あなたの年齢をお答えください。

40 歳以上が 8 割強を占める。



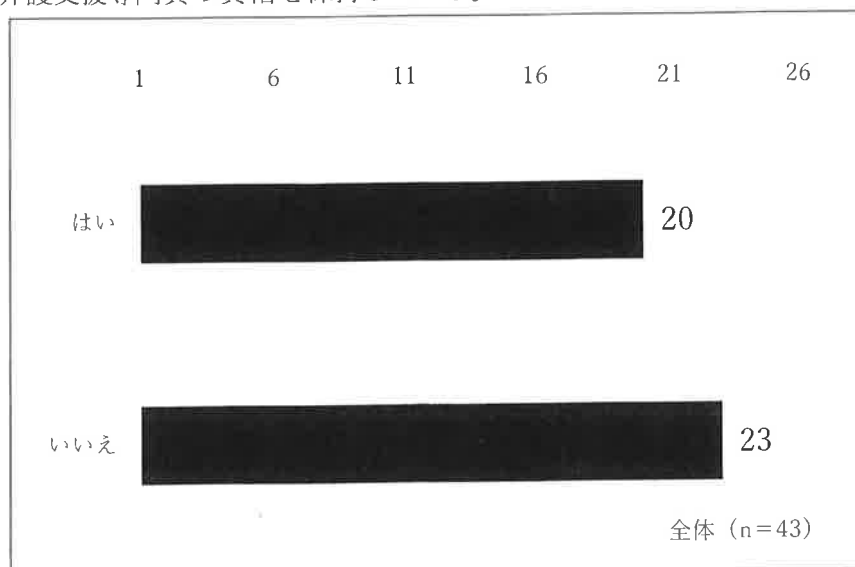
Q13. あなたの基礎資格をお答えください。

5割強が「介護福祉士」であり、次に「社会福祉士」が多い。

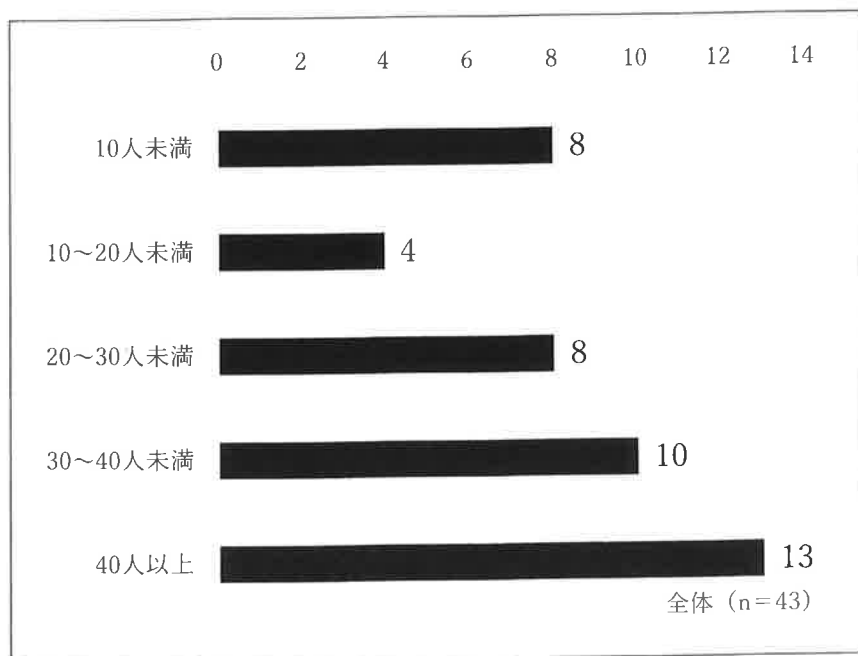


Q14. あなたは主任介護支援専門員の資格をお持ちですか？

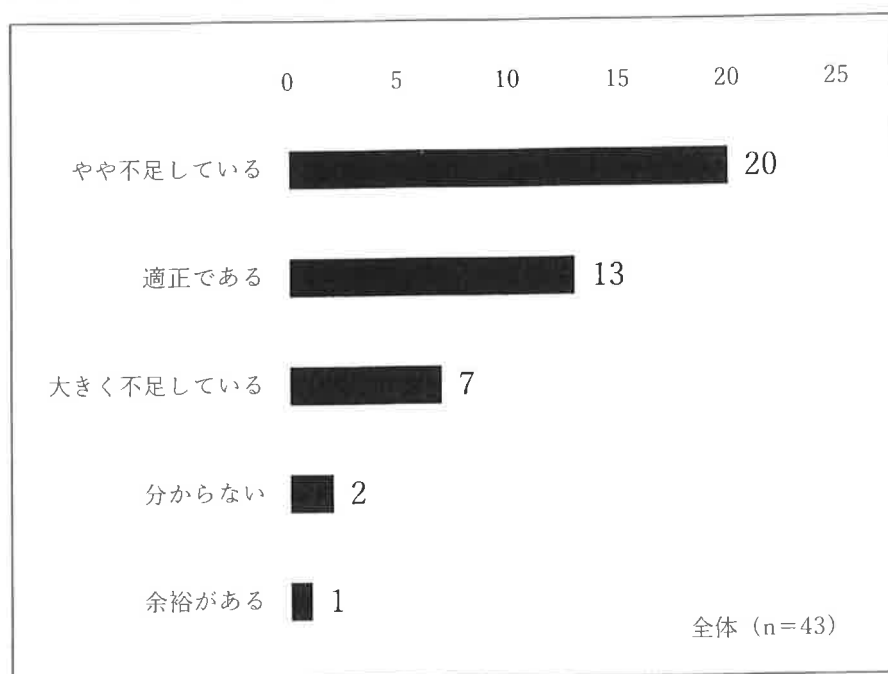
5割強が主任介護支援専門員の資格を保持している。



Q15. あなたが現在担当している利用者数をお答えください（要支援、要介護の合計）。
5割強が30人以上の利用者を担当している。

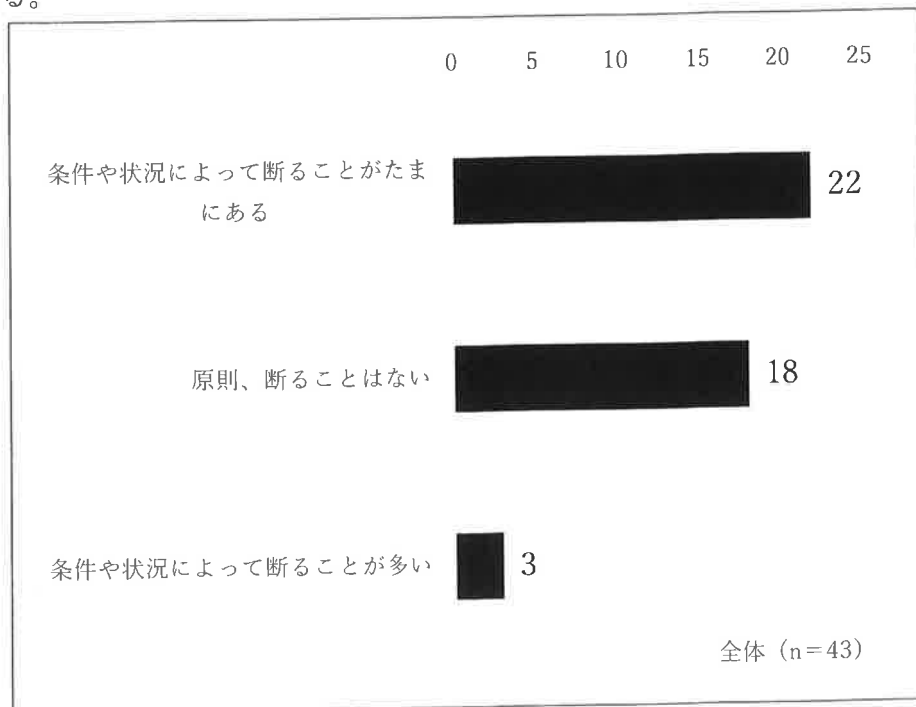


Q16. 貴事業所の介護支援専門員の不足感についてお答えください。
「やや不足している」と「大きく不足している」で6割強を占める。



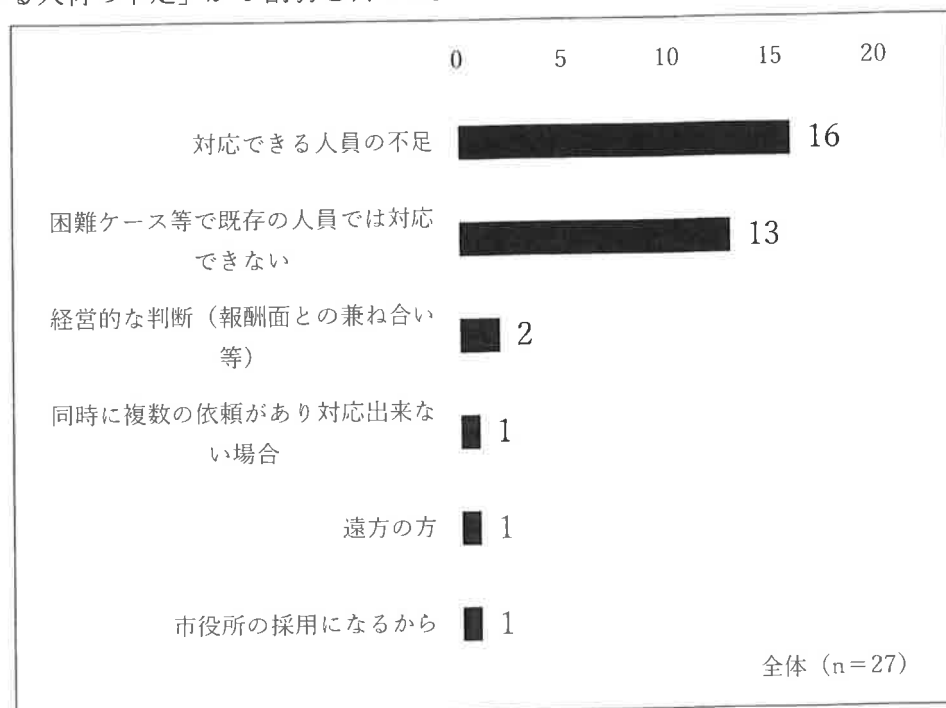
Q17. 貴事業所の現在の体制下での新規利用者受け入れ状況をお答えください。

「条件や状況によって断ることがたまにある」と「条件や状況によって断ることが多い」で6割弱を占める。



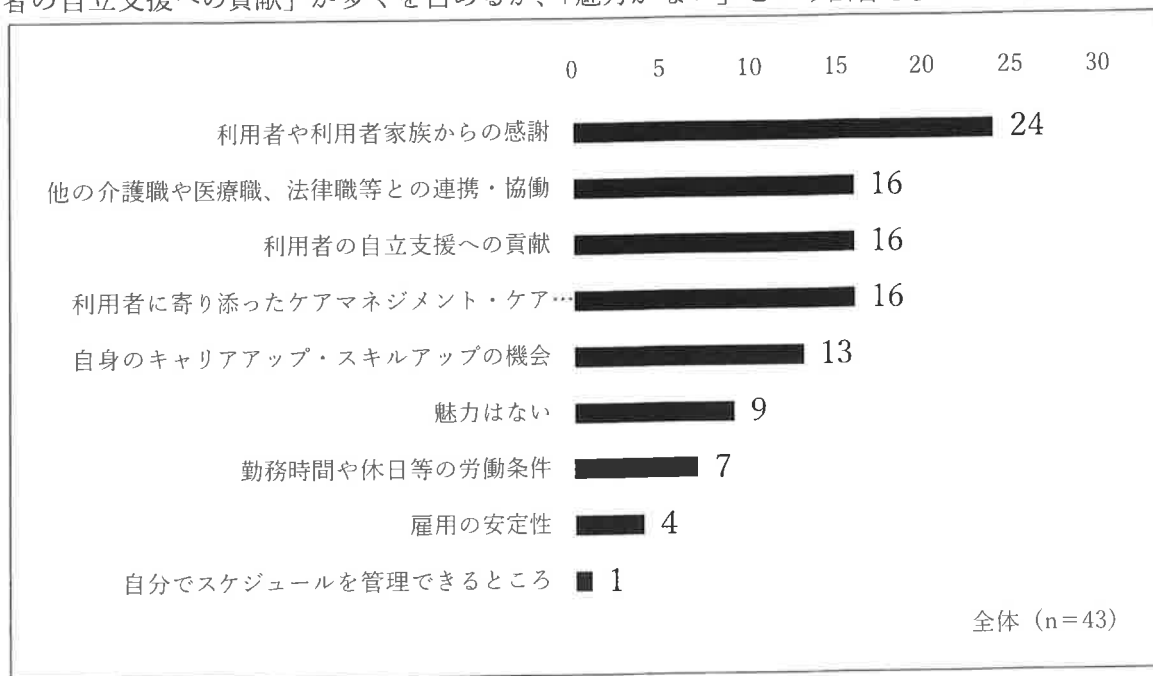
Q18. 利用受け入れを断る理由をお答えください（複数選択可）。

「対応できる人材の不足」が6割弱を占める。



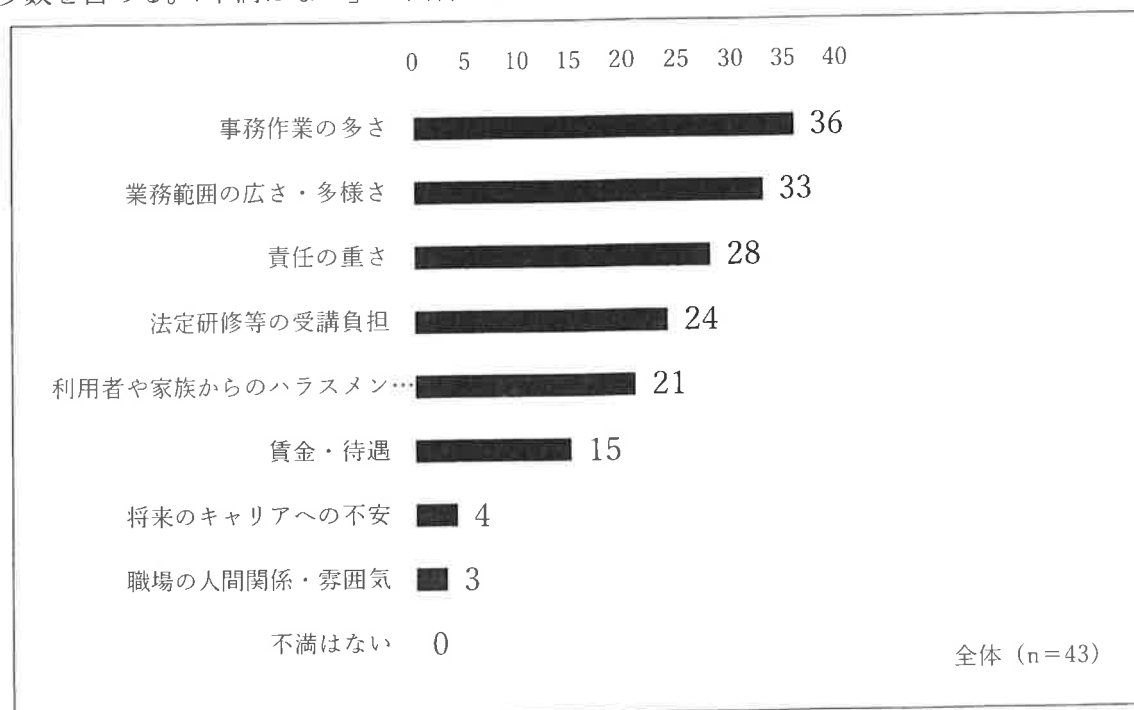
Q19. あなたが、介護支援専門員の仕事にどのような魅力を感じるかを教えてください(複数選択可)。

「利用者や利用者家族からの感謝」、「他の介護職や医療職、法律職との連携・協働」、「利用者の自立支援への貢献」が多くを占めるが、「魅力がない」という回答も多かった。



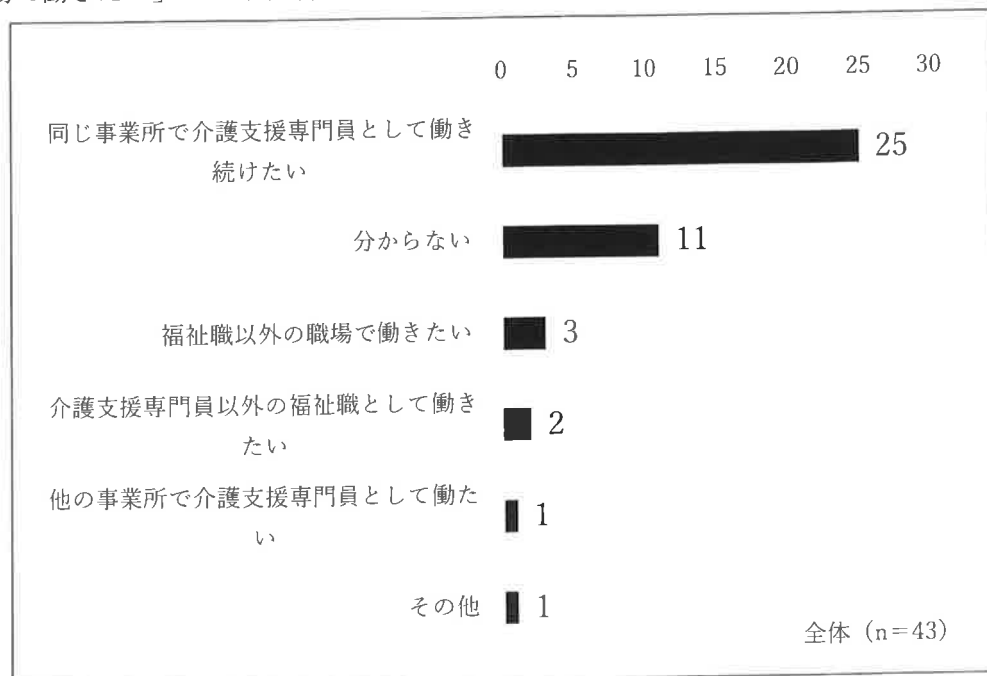
Q20. あなたが、介護支援専門員の仕事にどのような不満を感じるかを教えてください(複数選択可)。

「事務作業の多さ」、「業務範囲の広さ・多様さ」、「責任の重さ」、「法定研修等の受講負担」が多数を占める。「不満はない」の回答はなかった。



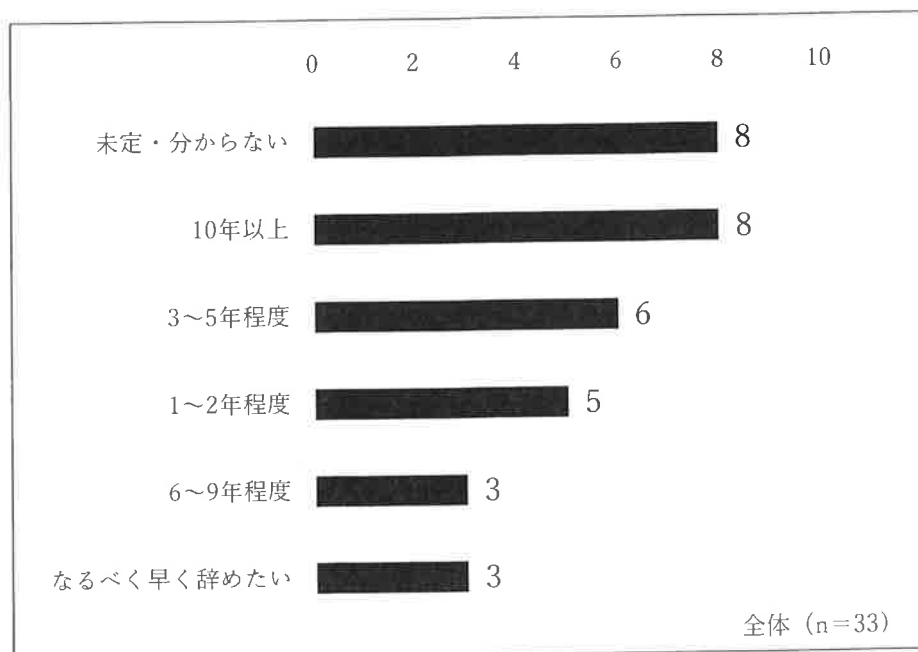
Q2 1. あなたは、今後も介護支援専門員として従事される予定かどうかをお答えください。

「同じ事業所で介護支援専門員として働きたい」が5割強を占めるものの、「福祉職以外の職場で働きたい」という回答もあった。



Q2 2. あなたは、今後、どの程度の期間、介護支援専門員として働きたいと思っているかをお答えください。

「未定・分からない」という回答が最多であったが、今後10年以内に一定数の減少が見込まれている。



Q23. 介護保険制度の施行から25年目を迎えていますが、人材確保の面から制度全般に関して感じていることをご記入ください（本市における人材不足の現状や地域課題等）。

【AIによる要約】

介護・福祉制度が開始して25年が経ち、社会の変化に応じて人材確保が難しくなっています。新たな介護職員の採用が進まず、特に若い世代の参入が減少しています。給料が低く、業務負担が大きいことから、介護職は魅力的ではなくなっています。また、地域におけるサービスの減少や家族の支援が得にくい状況が続いています。ICT化が進んでも、実際には導入が難しい場所も多く、業務が煩雑化しています。これらの課題を解決するために、官民共同での取り組みが必要とされています。

制度開始から25年が経過し、開始時とは社会の状況が大きく変化している。

制度開始時は、他分野からも多くの人が介護・福祉分野に転職してきていたと共に、新卒の学生も多く採用されていたように思う。

しかし、今となってはどちらも期待することができず、頼みの綱であった外国人にも見放されようとしている（日本経済の低迷）。

今からでも遅くないので、官民一体となって洲本市における介護・福祉人材の確保策を講じていかなければ、介護難民が後を絶たなくなってくると思われる。

業務範囲の広さ

他業種と比べ給与水準が低い事が良い人材が集まりにくいと思われます

事例検討や地域ケア会議、自立支援会議等を通じて、すでに明確になっている地域課題があります。明確なことからだけでも、急ぎ、処方箋を示していきたいものだと思っています。

高齢者のみの世帯も多く家族の支援も得づらい。サービス事業所の減少もあり、サービスの調整に難航する。ICT化進められるが、電波の届かない家屋も多く、効率よく業務が進まない。ケアプランチェックにて年毎に指摘内容が異なると、書面作成時に悩み時間を要する。全般的に業務量が増えて来ており、ケアマネの負担は大きい。

募集があっても中々応募してくれる人がいないと感じる。若い人は勿論、その上の年代の人においても介護の仕事に入ってこられる人がおられず、介護職員の高齢化を感じる。

負担が大きい面があり、かつ処遇の改善が見込まれない部分もあり、介護支援専門員になる方の人材不足があるかと思います。

介護保険事業である事を考えると安易に待遇は改善できない事は理解できますですが働く人達にも生活がある事を考えるとやはり介護の仕事は魅力的とは言い難いと思います

社会福祉協議会における役割は大きいと思います今後の躍進を期待しております

ケアマネの仕事量と収入が見合っていない。責任が重すぎる。

誰でもできる仕事と捉えられてるので賃金が上がらない。現状の待遇が続くならしたい人は今後も増えないだろう。

給料が安い

全体的なことと思いますが、家族の関係性・地域との関係性も希薄化しているため、互助・共助の力も低下している分、サービス頼りになっておりますが、サービスを提供する人材が減少しておりますので、今後より厳しい時代になってくるのかなと感じております。

ケアマネの研修が時間を取られるのが大変です。

まず更新研修の見直しが重要。主任者は、主任者研修だけで十分。費用も高額。オンラインも Wi-Fi では、対応できない。結局、有線なら費用がかかり、どんどん研修のハードルが上がる。この辺り、とても大きいと感じる。

成り手の不足。年も重ね、体力的にも精神的にも負担が大きい。本来の業務以外で動かないといけなことがすごく増えている。家族のサポートが希薄になってきた。対応の難しい利用者や家族が増えている。（カスハラ的な…）

業務内容が多すぎる 提出書類を簡素化してほしい

業務の煩雑さや資格の更新性など個人の負担が大きい上に低賃金なので人材確保が困難
介護人材の不足。特に訪問介護

五色地域の資源が少ない。若い 30.40 歳代のケアマネが少ない。人材確保の将来性が心配。人材育成も成り立っていないのではないかと思います。

若い世代がいない。

賃金が安いためなり手が減っている

認定の判定が甘いと感じることがあります。申請すれば何らかの認定がおりる。自立の範囲であっても、対象外になる人はあまりいないのではないのでしょうか。

新しくケアマネを始める人が少ない

法改正が多く、報酬等下がる一方で、人員換算や責任者等資格が必要であったり、うんざりしている。

賃金が安い。介護支援専門員の高齢化。

処遇改善がケアマネに適応されない。

年齢層の高いケアマネが多くなっている。若い世代のケアマネが定着してほしいがどのようにすればよいのか課題だと思う。

仕事量の多さ、調整の困難さが大きい。

ケアマネジャーの高齢化

人材不足による他業務との兼務

徐々にルールが増え、サービスの利用制限が本人の状態に合わず、必要なサービスが利用出来なかったり、手続きが必要で迅速に対応できない事がある。全体的に事務仕事が増えている。

ICT化も推奨され、担当できる人数が増えたが、設備を整えられる事業所も少なく、高齢者が対応できない事もあり、バランスが取れていないように思える。

居宅事業所の介護支援専門員の負担軽減の意味でも、更新調査の依頼を介護支援専門員に限定していることを緩和したほうがいいと思う

書類や研修が多く準備に時間がかかり、また困難事例等でサービス残業や休日に仕事をしている、件数が増え、精神的負担も大きい。

ケアマネの高齢化により負担に耐えかねたり、報酬や加算の取りづらさから一人ケアマネや小規模のケアマネ事業所が休止したりなどを聞きます。特に五色のケアマネが少なくなっていると聞きます。

介護支援専門員の5年ごとの更新制度や研修期間の長さ、研修費用の面で資格取得しても更新しない方も多いと思う。そもそも資格を取得しようと思う方も少ないと思うので、市や各職場で勧めて欲しい。

25年前からケアマネの業務内容が同じでないとは思いますが 近年のようにケアマネが減って利用が増える状況下で 現在のような市独自の介護予防のシステム(例→契約が市包括で予防ケアプランの作成を委託する等)要介護の人はご自身やご家族でケアマネを見つけないといけないから事業所としては断りにくいから どうしても支援の人を断らざるをえないかと思います

また 認定調査も更新時に区分変更の申し立てがあった時だけ調査を行うようにすれば審査会等の数が減るのではないかと思います

余談ですが 50年前位に自動車が爆発的に増えて民間車検場が整備されたように 介護保険でも法整備されケアマネの信頼度が増すといいですね(自動車の検査員は試験に受かったら1年毎講習会のみだと思います)

待遇の改善、業務量の多さ、煩雑さの改善

人口減や財務の関係でこの先は期待できないのではないのでしょうか。

ベテランの方が引退、新たな成り手は少なく、介護人材は不足。住民の自立支援は進んでいない。

どの職業より条件が低い。福祉＝お金じゃないが未だ国にはある

介護支援専門員の実務と現状、報酬改定があっても見合っていない、むしろ負担が増える

Q24. 近年、様々な職種で人材不足が叫ばれていますが、私たち介護支援専門員を始め、福祉職全般における今後の展望をご記入ください(処遇改善や業務の効率化、人材確保・育

成・定着方法等)。

【AI による要約】

介護保険制度の全国一律運用を見直し、地域の実情に応じたシステム構築が必要である。介護・福祉職の魅力を向上させ、特に若い世代に対してその価値を伝える取り組みが求められている。業務範囲の広さや書類作成の負担が人材確保の障害となっており、賃金の改善や業務の効率化が急務だ。また、ボランティア活動や地域の協力の重要性も強調され、制度の見直しや職場環境の改善が必要とされている。全体として、介護職の処遇改善と人材定着が将来の福祉サービスの質に関わるとされている。

国レベルでも議論され始めてきているが、介護保険制度を全国一律に進めていくのではなく、都市部、郡部、中間部等、地域の実情にあったシステムを構築していくべきである（介護事業所が溢れかえっている地域がある一方で、どんどんなくなり、事業所ゼロという地域もある）。

また、介護・福祉職は住み慣れた地域で働き続けられるという大きな魅力を持っているが、世間からは魅力的な仕事ではあるとは認識されていない（いつでも U ターンできる）。

その辺りの価値観を変容していくことと、小中学生、高校生への働き掛けも求められていると思う。

業務範囲の広さ、責任の重さを解消していかなければ、人材が定着せず、今後の展望も望めない。

大変は時代ではありますが社会福祉協議会や社会福祉法人様には社会におけるセフティーネットとしての役割を全うしていただければと思います

福祉分野はもちろん、「消滅市町」に挙げられるほど深刻な状況なのだと思います。暮らし続けることができる地域でなければ、人材の確保や定着も期待できません。地域福祉推進計画が実践につながるためには、より多くの住民の「我が事」としての参加が不可欠です。行政、社協には、その「仕掛け」をより強力に進めてもらいたいと願っています。介護保険事業所としての参画はできると思います。

どの事業所においても記録や計画書等の書面作成は必要ですが、より効率化し利用者への関わる時間が増やせればより魅力的な職業になるのでは。個人情報やトラブル回避等により地域の人の協力が得にくくなっていますが、専門職だけでなく地域の力は必要。慰問のボランティアではなく、人を支援していく力を持ったボランティアの育成も必要では。

介護支援専門員の業務が多様化になっている為、仕事の効率化が出来れば良いなと思います。若い人達が働きやすい介護の職場(賃金、待遇)になれば良いと思います。

書類作成の効率化が図れることや、訪問方法の改善、処遇改善などが見込まれるようになればいいかと思います。

未来を創造できる職業になる事ができれば自然と良い人材が集まり良いサービスができると
思います

若い世代に魅力ある職業と認識してもらう事ができ、優れた人材が集まれば未来は明るい
と思います。

世間一般並みの処遇を保障して欲しい。

そもそも国が決める報酬、制度に振り回されてるだけなので展望はなし。国が考えるこ
と。

給料が安い

福祉職で働くことの魅力が伝わればと思いますが、低賃金・カスハラなどの課題もありま
すし、そもそもの人材が不足していますので、どうなっていくのでしょうか。

若い方の人材確保、助成制度が充実

まず、賃金が上がらなければ、人材確保は出来ないと思う。施設は、AI と外国人に移行
し、在宅は今後はサービスも徐々になくなり、自費に移行。医療保険になるのでは。

ケアマネ独自の処遇改善加算をお願いしたい

業務範囲ではないこともすることが多い。行政ももっと動いてもらいたい

賃金アップ・作成書類のスリム化・資格更新研修の廃止

処遇改善をもっと行わないと、人材不足はどんどん進み、サービスが提供できなくなると
思います。

官民連関係や AI により、業務の効率化の必要性があると思う。

ボランティアの活用。

まだまだ働ける世代の活用。

ケアマネの処遇改善を願います

- ・自分たちの業務範囲を明確にして、シャドウワークを減らす。救急搬送時の付き添いなど
は医療機関の言い分もあると思うが、強要されては困ることを理解してもらう。
- ・制度の利用が適切かどうかを考える。住民の方々にも考えてもらう機会をつくる。安易
な利用をなくす。

業務量、人材確保

あきらめている。

研修の費用が高い。介護福祉士等現場の職員には処遇改善手当が付くが介護支援専門員に
はつかないのはなぜなのか？事務的作業が多い。

人員が不足しているのに求められることが多く、負担が大きくなっているため業務の効率
化が必要。

賃金だけでなく、職場環境や業務内容特に記録の多さで時間をとられている。業務内容の改善を国レベルから検討してほしい。

作成書類を少なく、給料アップ

介護保険制度の見直ししないと、制度がうまく使えていかない

事務量の負担大きい

ケアマネジャーがへると困難事例対応の圧がかかり、疲弊

処遇改善などの対策はあるが、まだまだ福祉職全般に対応できていないように思われる。

介護支援専門員の資格所得や更新での講義などの時間の減少や相談業務を行ったことへの報酬が得られるような改正（シャドーワークを有料化するという意味ではない）

人材不足やシフト制であり現場の人は休みを取りづらい環境であると考えます。また賃金の魅力もあまり無いように感じます

ケアマネも時間外で動く事が多々ありますが時間外もつかず、提出書類におわれている毎日で、あまり魅力を感じていません。もう少し働き安い環境であればと感じます。

賃金をあげる(やみくもにではなく、きちんとした評価を受けた職員に)

若い世代の給料があがるようにして、モチベーションと定着率に繋げる。

年齢や継続年数だけで給料があがると仕事をしなくても給料があがっていくし、人材不足のためそういった職員でも辞めさせられないため。

外国人スタッフの育成をすすめる。

日本人が外国人だからという理由で、仕事の制限やキャリアアップを邪魔してしまわないようにする。

業務内容を明確化、簡素化する。賃金を上げる。介護支援専門員の資格取得に向けて働きかける。

学校で看護や介護の勉強をしたら5年間の経験がなくても資格がとれるようにする

働いている人は経験年数1年で試験が受けられるようにする(介護職として働き始めるのが遅い人もいるし 何度でも挑戦できるように)

施設側は適材適所の人員配置をするとともに 職員のモチベーションが向上するよう資格取得を目指すことが出来る環境を整える

子どもの頃からの福祉教育、専門職としての教育の充実

生き残ることを最優先にすると、ケアマネジメントのAI化やスケールメリットによる合併等しか方法はないかと思われます。

業務の効率化と処遇改善

報酬単価の見直し

特にない

Q25. その他（自由記入欄）

【AI による要約】

介護保険制度が人材不足により危機に直面しており、近い将来維持が困難になるかもしれないとの懸念が示されています。利用者や被保険者が現状を理解し、様々なステークホルダー間での議論が必要とされています。また、介護ニーズの変化やケアマネジャーの負担増、利用者の孤立化などの問題も指摘されており、地域全体での支援策の検討が求められています。全体的に、制度やサービスの見直しと迅速な対応が望まれています。

このままいけば、近い将来、介護保険制度が維持できなくなるのではないかと危機感を持っている（人材不足により）。

今の利用者や被保険者にも現状を知っていただき、様々なステークホルダー間で議論していく時期に差し掛かっていると思われる。

素早く行動でしめして欲しい

介護保険制度自体が危機に直面している。

25年過ぎ、昔とはニーズも様変わりし、笑ってデイだけ利用する時代は終わった。CMも基礎資格が介護福祉士だけでは、対応出来ない時代に入っている。施設CMと在宅CMの差別化必要。施設CMは、夜勤をする為、賃金が高いのは、在宅CMからすると全く理解できない。離職の原因は、この辺りにもあると思う。

ケアマネを長く続けると、利用者担当期間も長くなり、家族以上の要求も増えてくる。受け持ちの期間の制限を設けて欲しい。5年以上は担当できない…など。

身寄りのない人のケースが増えています。緊急連絡先がなくサービスに繋がらないこともあります。後見の対象でなかったり、身元保証サービスの利用は金銭的に難しい方もいます。1人の支援であってもかなり疲弊しますが、今後さらに増えていくので、地域全体で考えていきたいです。どう支援していけば良いか、将来何が必要になるか、何を備える必要があるか…

この度このようなアンケートで現状を知る機会となりありがたく思います。

サービス量の不足 地域格差（人材不足も起因している）

ケアマネジャーの高齢化

独居もしくは同居家族の希薄や多様化

ありがとうございました

色々準備ありがとうございました

Ⅲ 調査票

介護支援専門員の人材確保に関する実態調査

介護支援専門員の現状を把握し、今後の人材戦略を講じる一助にしていきたいと考えています。
調査へのご協力をよろしくお願いいたします（調査期間：令和7年7月1日～31日）。

※管理者の方は、全ての質問にご回答ください。管理者以外の方は、Q1 1.以降をご回答ください。

【回答目安時間：10分】

* 必須の質問です

1. Q1. 貴事業所の開設主体についてお答えください。【管理者のみ回答】

1つだけマークしてください。

- ☐ 社会福祉法人（社協を除く）
- ☐ 社会福祉協議会
- ☐ 医療法人
- ☐ 営利法人（株式・有限・合同・合資・合名会社）
- ☐ その他:

2. Q2. 貴事業所の開設主体が運営する介護・医療サービスをお答えください（複数選択可）。【管理者のみ回答】

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 介護保険施設
- ☐ 短期入所施設
- ☐ 通所サービス
- ☐ 訪問サービス
- ☐ 小規模多機能型居宅介護
- ☐ 医療機関
- ☐ 養護老人ホーム・経費老人ホーム・特定施設入所者生活介護
- ☐ サービス付き高齢者向け住宅等の居住系サービス
- ☐ なし
- ☐ その他:

3。 Q3．貴事業所の開設主体全体の職員数をお答えください。【管理者のみ回答】

1 つだけマークしてください。

- ☐ 10人未満
- ☐ 10～30人未満
- ☐ 30～50人未満
- ☐ 50～100人未満
- ☐ 100～300人未満
- ☐ 300人以上

4。 Q4．貴事業所の常勤介護支援専門員数をお答えください。【管理者のみ回答】

1 つだけマークしてください。

- ☐ 1人
- ☐ 2人
- ☐ 3人
- ☐ 4人
- ☐ 5人以上

5。 Q5．貴事業所の非常勤介護支援専門員数をお答えください。【管理者のみ回答】

1 つだけマークしてください。

- ☐ 0人
- ☐ 1人
- ☐ 2人
- ☐ 3人以上

6。 Q6．貴事業所における、直近3か年の介護支援専門員の採用者数をお答えください。
【管理者のみ回答】

1 つだけマークしてください。

- ☐ 0人
- ☐ 1人
- ☐ 2人
- ☐ 3人以上

- 7。 Q7. 貴事業所における、介護支援専門員の採用状況をお答えください。【管理者のみ回答）

1 つだけマークしてください。

- ☐ 計画・想定どおりに採用できている
- ☐ 採用はできているが、計画・想定よりは少ない
- ☐ 採用できていない
- ☐ 募集していない
- ☐ 分からない

- 8。 Q8. 介護支援専門員の採用における、効果があった取り組みをお答えください（複数選択可）。【管理者のみ回答】

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ ハローワークでの求人募集
- ☐ 有料広告での求人募集
- ☐ 口コミや紹介での採用の強化
- ☐ ホームページやSNSの活用
- ☐ 賃金水準の引き上げ
- ☐ 福利厚生充実
- ☐ 子育てや介護等と仕事との両立のための勤務時間、休暇制度等の整備
- ☐ 法人内での転換促進
- ☐ 分からない
- ☐ その他:

- 9。 Q9. 貴事業所における、直近3か年の介護支援専門員の離職者数をお答えください。【管理者のみ回答】

1 つだけマークしてください。

- ☐ 0人⇒Q11.以降へ
- ☐ 1人⇒Q10.以降へ
- ☐ 2人⇒Q10.以降へ
- ☐ 3人⇒Q10.以降へ

10. Q10. 貴事業所における、直近3か年の介護支援専門員の離職要因として考えられるものをお答えください（複数選択可）。【管理者のみ回答】

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 定年退職
- ☐ 賃金・処遇面
- ☐ 労働条件（勤務時間・休日等）
- ☐ 職場の人間関係
- ☐ 利用者・家族との人間関係
- ☐ 事務作業の多さ
- ☐ 責任の重さ
- ☐ 本来業務以外の対応
- ☐ 分からない
- ☐ その他: _____

11. Q11. あなたの介護支援専門員の経験年数をお答えください。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ 3年未満
- ☐ 3～5年未満
- ☐ 5～10年未満
- ☐ 10～15年未満
- ☐ 15～20年未満
- ☐ 20年以上

12. Q12. あなたの年齢をお答えください。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ 30歳未満
- ☐ 30～40歳未満
- ☐ 40～50歳未満
- ☐ 50～60歳未満
- ☐ 60～70歳未満
- ☐ 70歳以上

13。 Q13. あなたの基礎資格をお答えください。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ 医師・歯科医師
- ☐ 看護師・准看護師
- ☐ 保健師・助産師
- ☐ 薬剤師
- ☐ 理学療法士・作業療法士・言語聴覚士
- ☐ 社会福祉士
- ☐ 介護福祉士
- ☐ 精神保健福祉士
- ☐ 栄養士・管理栄養士
- ☐ 歯科衛生士
- ☐ あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師
- ☐ 柔道整復師
- ☐ 視覚訓練師
- ☐ 義肢装具士
- ☐ 公認心理師・臨床心理士
- ☐ その他: _____

14。 Q14. あなたは主任介護支援専門員の資格をお持ちですか？ *

1つだけマークしてください。

- ☐ はい
- ☐ いいえ

15。 Q15. あなたが現在担当している利用者数をお答えください（要支援、要介護の合計）。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ 10人未満
- ☐ 10～20人未満
- ☐ 20～30人未満
- ☐ 30～40人未満
- ☐ 40人以上

16. Q16. 貴事業所の介護支援専門員の不足感についてお答えください。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ 余裕がある
- ☐ 適正である
- ☐ やや不足している
- ☐ 大きく不足している
- ☐ 分からない

17. Q17. 貴事業所の現在の体制下での新規利用者受け入れ状況をお答えください。 *

1つだけマークしてください。

- ☐ 原則、断ることはない⇒Q19.以降へ
- ☐ 条件や状況によって断ることがたまにある⇒Q.18.以降へ
- ☐ 条件や状況によって断ることが多い⇒Q18.以降へ
- ☐ 多くの新規利用を断っている⇒Q18.以降へ

18. Q18. 利用受け入れを断る理由をお答えください（複数選択可）。

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 対応できる人員の不足
- ☐ 経営的な判断（報酬面との兼ね合い等）
- ☐ 困難ケース等で既存の人員では対応できない
- ☐ その他:

19. Q19. あなたが、介護支援専門員の仕事にどのような魅力を感じるかをお答えください *
い（複数選択可）。

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 利用者や利用者家族からの感謝
- ☐ 利用者に寄り添ったケアマネジメント・ケアプランの提供
- ☐ 利用者の自立支援への貢献
- ☐ 他の介護職や医療職、法律職等との連携・協働
- ☐ 自身のキャリアアップ・スキルアップの機会
- ☐ 賃金・処遇
- ☐ 勤務時間や休日等の労働条件
- ☐ 雇用の安定性
- ☐ 魅力はない
- ☐ その他: _____

20. Q20. あなたが、介護支援専門員の仕事にどのような不満を感じるかをお答えください *
い（複数選択可）。

当てはまるものをすべて選択してください。

- ☐ 業務範囲の広さ・多様さ
- ☐ 事務作業の多さ
- ☐ 職場の人間関係・雰囲気
- ☐ 法定研修等の受講負担
- ☐ 賃金・待遇
- ☐ 将来のキャリアへの不安
- ☐ 責任の重さ
- ☐ 利用者や家族からのハラスメント・過度の要求
- ☐ 不満はない
- ☐ その他: _____

21. Q21. あなたは、今後も介護支援専門員として従事される予定かどうかをお答えください（1つだけ選択）。

1つだけマークしてください。

- ☐ 同じ事業所で介護支援専門員として働きたい⇒Q22.以降へ
- ☐ 他の事業所で介護支援専門員として働きたい⇒Q22.以降へ
- ☐ 介護支援専門員以外の福祉職として働きたい⇒Q23.以降へ
- ☐ 福祉職以外の職場で働きたい⇒Q23.以降へ
- ☐ リタイヤ・仕事自体を続けたくない⇒Q23.以降へ
- ☐ 分からない⇒Q23.以降へ
- ☐ その他: _____

22. Q22. あなたは、今後、どの程度の期間、介護支援専門員として働きたいと思っているかをお答えください。

1つだけマークしてください。

- ☐ 10年以上
- ☐ 6～9年程度
- ☐ 3～5年程度
- ☐ 1～2年程度
- ☐ なるべく早く辞めたい
- ☐ 未定・分からない

23. Q23. 介護保険制度の施行から25年目を迎えていますが、人材確保の面から制度全般に関して感じていることをご記入ください（本市における人材不足の現状や地域課題等）。

- 24。 Q24. 近年、様々な職種で人材不足が叫ばれていますが、私たち介護支援専門員を始め、福祉職全般における今後の展望をご記入ください（処遇改善や業務の効率化、人材確保・育成・定着方法等）。

- 25。 Q25. その他（自由記入欄）

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。

Google フォーム