

「ケアプラン作成業務に従事していない介護支援専門員に
関する実態調査」

～現在介護保険サービス以外の他の業種に勤務している者調査～

とりまとめ報告書

令和6（2024）年3月

一般財団法人 長寿社会開発センター

はじめに

介護支援専門員実務受講試験の合格者は、介護保険制度施行前の平成10（1998）年度の第1回試験から令和4（2022）年度の第25回試験までで延べ739,215人となっている。

しかしながら、令和4年度版厚生労働白書によると、従事者数は188,170人（令和2〔2020〕年10月1日現在）であり、令和元（2019）年度までの合格者数（708,025人）から算出すると従事者率は26.6%にとどまっている。

また、中央福祉人材センターが公表している「福祉分野の求人求職動向」の年度統計をみると、介護支援専門員の有効求人倍率は、令和2（2020）年度は2.54倍、令和3（2021）年度は3.04倍、令和4（2022）年度は3.69倍と年々上昇している。なお、直近の四半期統計（令和5（2023）年4～6月）結果では、4.11倍（前年同期有効求人倍率は3.28倍）となっており、いずれの数値からも介護支援専門員不足を推察することができる。

加えて、これから高齢者人口がピークを迎える2040年に向けて、利用者数だけでなく利用者の課題も重層化し、質も変化してくることが予想される。利用者の自立支援に資する適切なサービスを引き続き提供し介護保険制度を維持するためには、介護支援専門員の役割はますます重要になってくる。これらを鑑みると介護支援専門員の確保はもとより離職を防ぐことも喫緊の課題といえる。

そこで、当センターでは、介護支援専門員実務研修受講試験に合格し、かつては介護支援専門員として従事していたにも関わらずケアプラン作成業務を離れた者であって、現在介護保険サービス以外の他の業種に勤務する者に対し、「介護支援専門員になった動機や転職・退職理由」、「介護支援専門員として従事していたときと現職の比較」を調査を通じ明らかにすると同時に、ケアマネジメント業務での課題を把握することを目的に実態調査（Web調査）を行った。

本調査結果は、介護支援専門員としての経験を有し介護支援専門員業務を離れ

・ 「現在介護保険サービス以外の他の業種に転職し勤務している者」

に対し行った結果であるが、これとは別に

・ 「現在介護保険サービスを提供する事業所・施設に勤務している者（ケアプラン作成業務に従事する者は除く）」

を対象に類似の調査も行っている。

詳細はそれぞれの報告書をご覧ください。回答の傾向として同じようなものもあれば、労働時間など調査対象者によって多少の違いがみられるものもあった。ただし、いずれの調査も対象者を確保することが困難であることから回答数が少数であることに留意いただいた上でお読みいただきたい。

令和6（2024）年3月

一般財団法人 長寿社会開発センター

目次

(1) 調査概要	1
1. 背景と目的	1
2. 実施方法等	1
1) 調査対象	1
2) 調査方法	1
3. 調査結果（総括）	2
(2) 調査結果	11
1. 調査協力者の同意等	11
2. 年齢	12
3. 介護支援専門員として従事していた年数（合算）	13
4. 介護支援専門員実務研修受講試験の受験時に 実務経験証明書で用いた資格	14
5. 現在の業種	15
6. 現在の職場での雇用形態	16
7. 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較 【労働時間（1週間あたり）】	17
8. 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較 【年収（総支給額）】	18
9. 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較 【仕事のやりがいの程度】	19
10. 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較 【ストレスの程度】	20
11. 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較 【ワーク・ライフ・バランスの充実度】	21
12. 現在の仕事を選んだ理由	22
13. 介護支援専門員になった理由・動機	23
14. 介護支援専門員として従事していた 直近の事業所・施設での雇用形態	28
15. 介護支援専門員として従事していた 直近の事業所・施設の法人種別	29
16. ケアプラン作成業務の実績のある事業所数	30
17. 介護支援専門員として従事していた 直近の事業所・施設で感じていた負担	31
18. 他の職業に転職した理由	36
19. Q18で回答した理由	37
20. 介護支援専門員としての業務復帰意向	38
21. Q20で回答した理由	39
22. 介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合に もっとも重要視する取組	40
23. 介護支援専門員としての経験を踏まえ、 ケアマネジメント業務で改善すべき課題	45
(3) 調査票	46

(1) 調査概要

1. 背景と目的

介護支援専門員の合格者は、第1回試験から第25回試験までで延べ739,215人となっている。

しかしながら、令和4年度版厚生労働白書によると、従事者数は188,170人（令和2〔2020〕年10月1日現在）であり、令和元（2019）年度までの合格者数（708,025人）から算出するとその従事者率は26.6%にとどまっており、合格者の多くが介護支援専門員として就労していないことが推測される。

現在、介護支援専門員不足が指摘されているが、団塊ジュニア世代が65歳以上となり、高齢者人口がピークを迎える2040年にむけ、要介護認定者（支援者）の増加やサービス需要の増加は避けられず、居宅介護支援事業所や地域包括支援センター等で勤務する介護支援専門員の確保が、今後、介護保険サービスの質の向上並びに介護保険制度の維持・存続のために重要と考えられる。

そこで、以前、介護支援専門員としてケアプラン作成業務に従事していたが、現在は介護保険サービス以外の他の業種に転職し勤務している者を対象に、魅力ある就労環境・制度を導き出すことを目的に実態調査を行った。

2. 実施方法等

1) 調査対象

以下の全てに該当する者。

- ・ 都道府県知事の登録を受けた者。
- ・ 過去にケアプラン（居宅、施設、予防等は問わない）を作成した経験のある者。なお、居宅介護支援事業所で作成する介護予防サービス計画の確認のみの経験を有する者は調査対象外。
- ・ 自らの意思で介護保険施設、居宅サービス事業所（予防含む）、地域密着型サービス事業所（予防含む）、居宅介護支援事業所、介護予防支援事業所（地域包括支援センター）以外の他の業種に勤務している者。
- ・ 正社員、正社員以外（契約社員、嘱託社員、パートタイム労働者）の別は問わない。
- ・ 本調査に関し、調査協力者自身の同意が得られる者。
- ・ 回答後の同意の撤回は難しいことにも承諾いただける者。

2) 調査方法

- ・ Web会社に登録している調査対象者を対象に、Web調査で実施。
- ・ 調査期間は、令和5（2023）年8月1日～8月8日
- ・ 有効回答数148件（回収数155件）

3. 調査結果（総括）

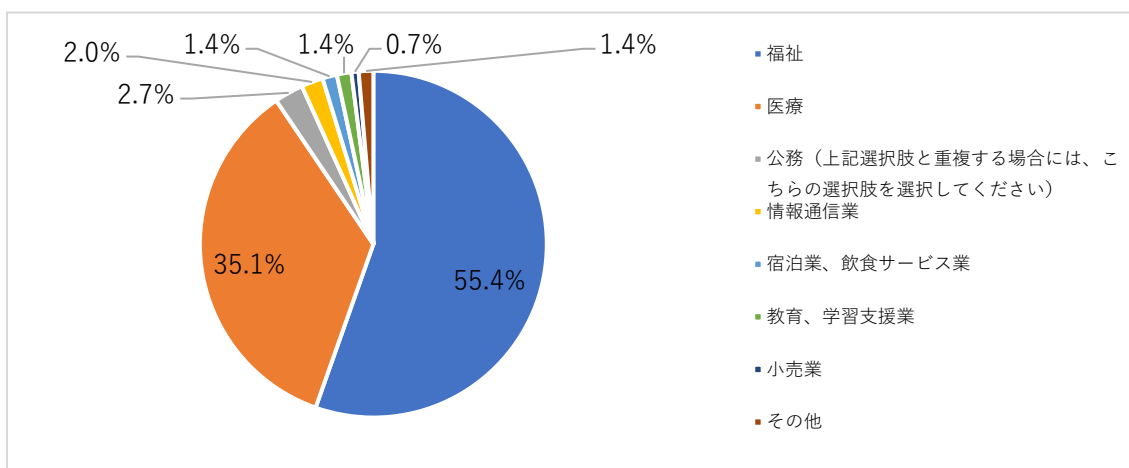
○ 年齢

40代、50代で約6割を占めている。また、これまで介護支援専門員として従事していた年数（合算）をみると、「3～5年未満」が多く4分の1を占めていた。また、「15年以上」の経験を有する者が1割みられた。〔設問2～3〕

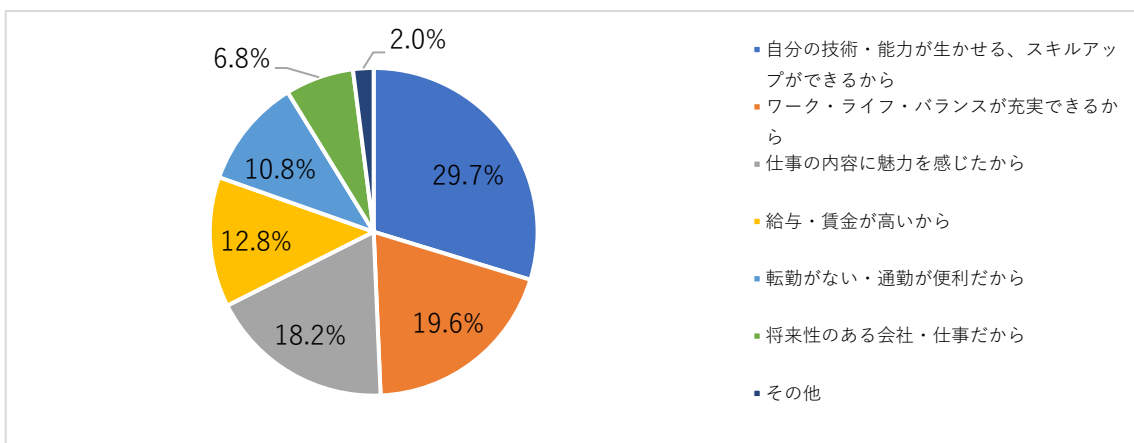
○ 現在の勤務先の業種と現在の仕事を選んだ理由

「福祉」や「医療」系で90.5%を占め、介護支援専門員を辞した後も福祉（介護保険サービス事業所除く）、医療業界で従事している者が多かった。また、雇用形態でみると正社員が多かった（79.1%）。さらに現在の仕事を選んだ理由として、「自分の技術・能力が活かせる、スキルアップができるから」（29.7%）が多かった。〔設問5～6, 12〕

図表 1 現在の勤務先の業種



図表 2 現在の仕事を選んだ理由



○ 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較

【労働時間】：

「変わらない」の回答が多く40.5%であった。「増加」に類する回答は31.8%であり、「減少」の回答を多少上回っていた。[設問7]

図表 3 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較

【労働時間】

	N	%
大いに増加した（3割以上）	18	12.2%
増加した	29	19.6%
変わらない（同程度）	<u>60</u>	<u>40.5%</u>
減少した	31	20.9%
大いに減少した（3割以上）	10	6.8%
合計	148	100.0%

【年収】：

「増額」に類する回答が多く（46.0%）、約半数近くの者が介護支援専門員の年収より増額していることがわかった。 [設問8]

図表 4 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較

【年収】

	N	%
大いに増額した（年収で2割以上）	17	11.5%
増額した	51	34.5%
変わらない（同程度）	<u>54</u>	<u>36.5%</u>
減額した	15	10.1%
大いに減額した（年収で2割以上）	11	7.4%
合計	148	100.0%

【仕事のやりがい】：

「感じる」に類する回答と「変わらない」と回答した者が43.2%であった。なお、「やりがいをまったく感じない」と回答する者が6.1%みられた。 [設問9]

図表 5 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較
【仕事のやりがい】

	N	%
大いに感じる	23	15.5%
感じる	41	27.7%
変わらない（同程度）	64	43.2%
感じない	11	7.4%
まったく感じない	9	6.1%
合計	148	100.0%

【ストレス】：

「増えた」に類する回答が38.5%であった。 「大いにストレスが減った」と回答する者が9.5%みられた。 [設問10]

図表 6 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較
【ストレス】

	N	%
大いに増えた	23	15.5%
増えた	34	23.0%
変わらない（同程度）	55	37.2%
減った	22	14.9%
大いに減った	14	9.5%
合計	148	100.0%

【ワーク・ライフ・バランス】：

「充実している」に類する回答が約半数の48.7%であった。 [設問11]

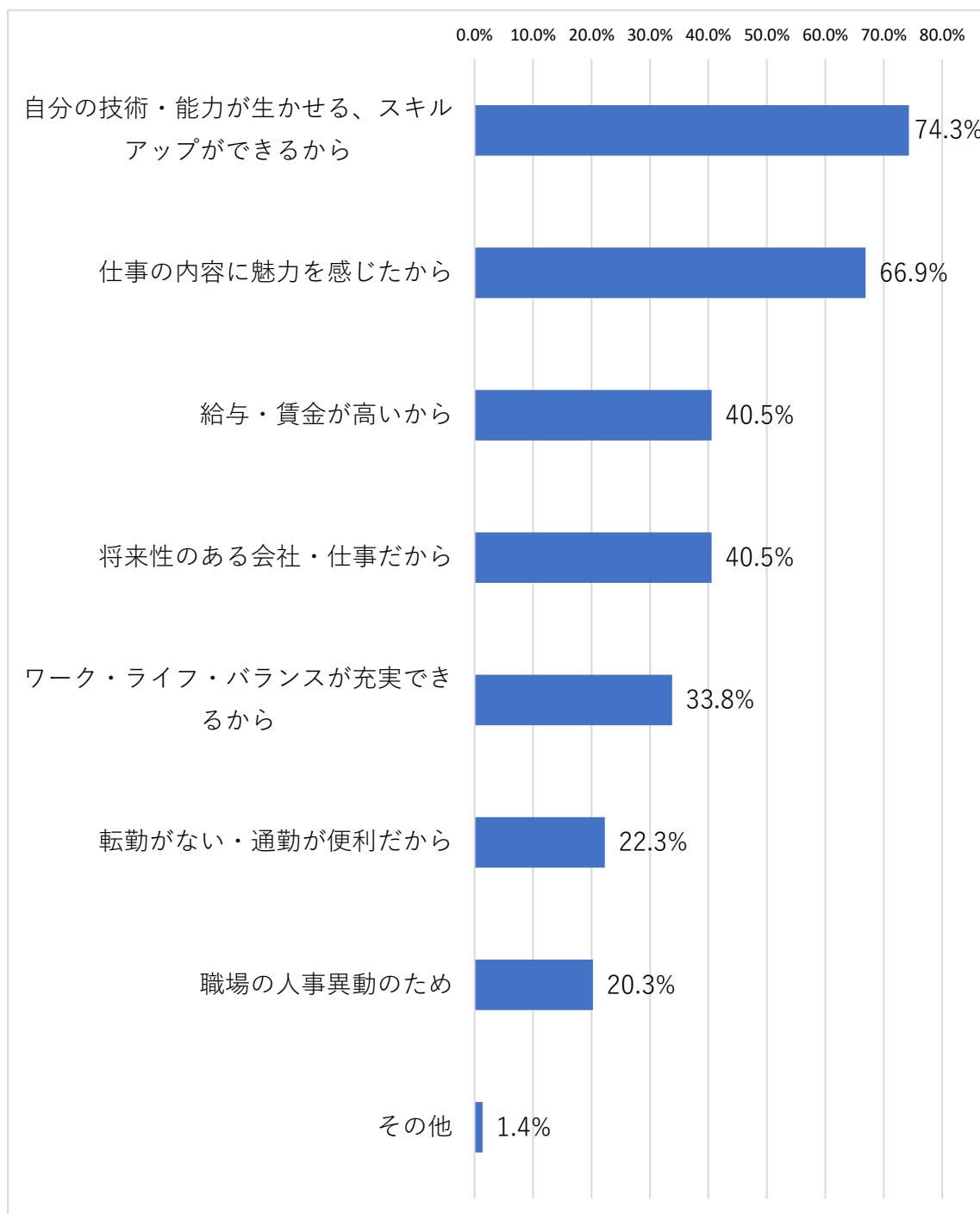
図表 7 現在の仕事と介護支援専門員として従事していたときの比較
【ワーク・ライフ・バランス】

	N	%
大いに充実している	18	12.2%
充実している	54	36.5%
変わらない（同程度）	59	39.9%
充実していない	13	8.8%
まったく充実していない	4	2.7%
合計	148	100.0%

○ 介護支援専門員になった理由・動機（上位3つ）

「自分の技術・能力が生かせる、スキルアップができるから」（74.3%）、「仕事の内容に魅力を感じたから」（66.9%）が多かった。 [設問13]

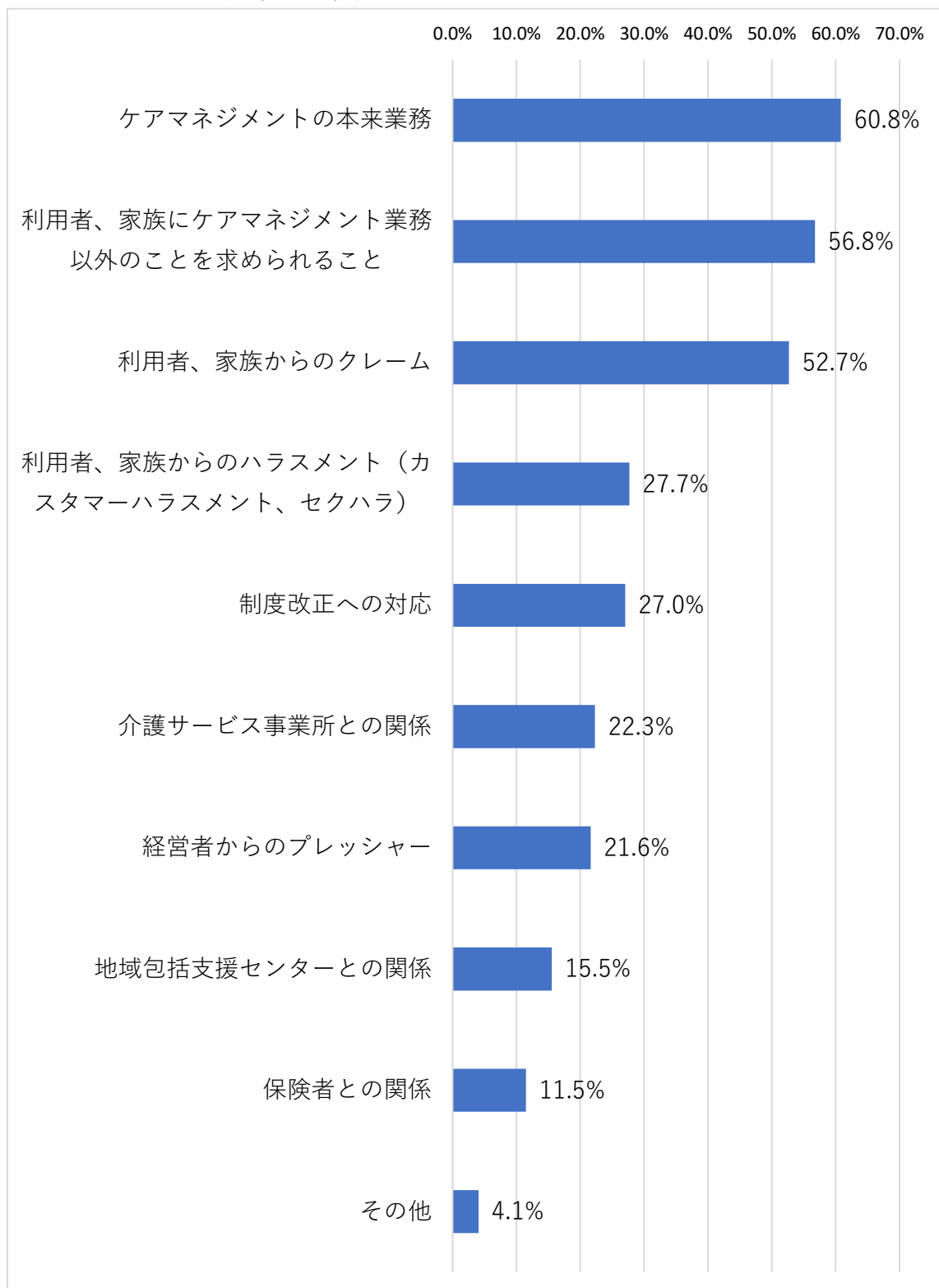
図表 8 介護支援専門員になった理由・動機(上位1～3位)



○ 介護支援専門員として従事していたときに感じていた負担（上位3つ）

「ケアマネジメントの本来業務」（60.8%）、「利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること」（56.8%）、「利用者・家族からのクレーム」（52.7%）が多かった。〔設問17〕

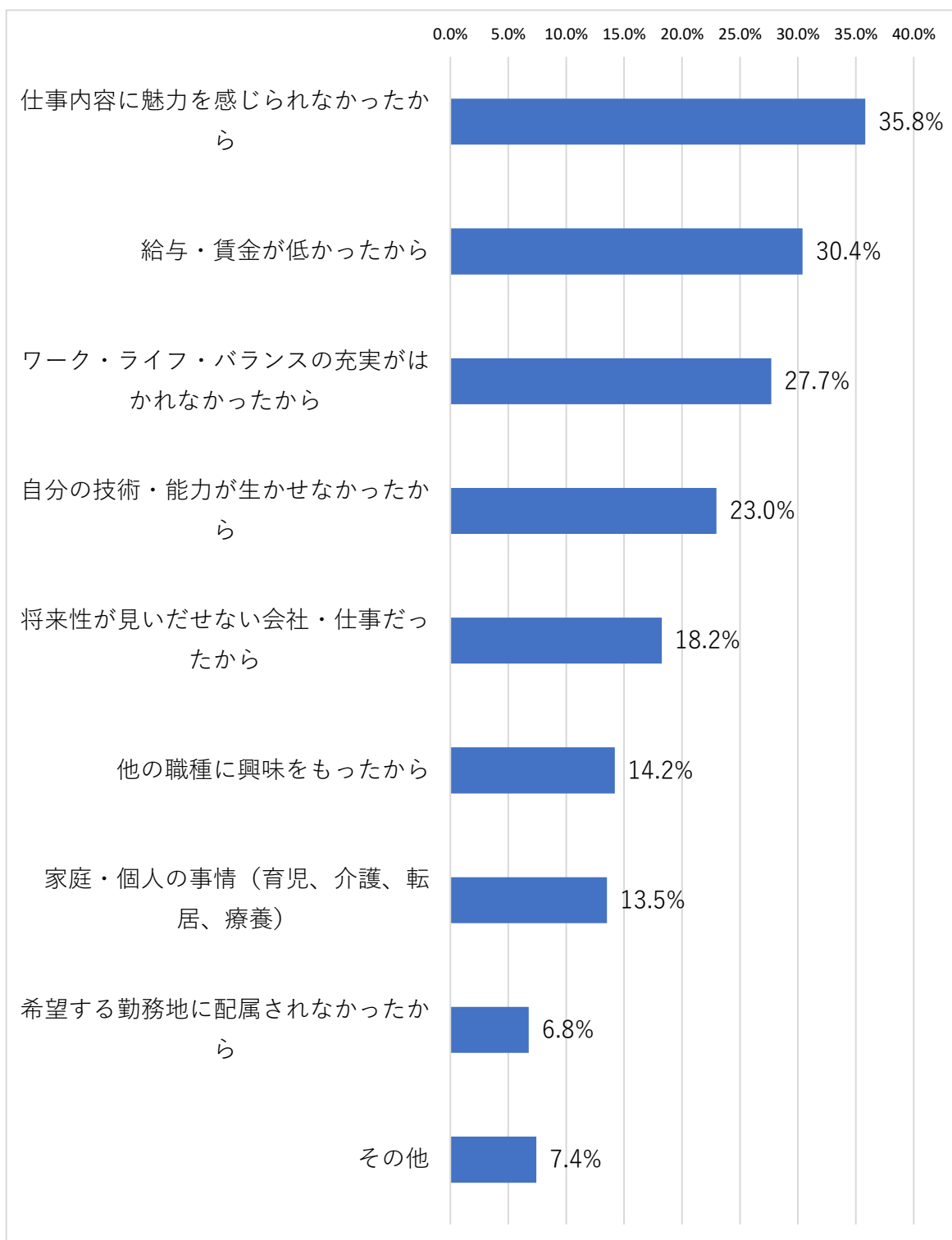
図表 9 介護支援専門員として従事していたときに感じていた負担
（上位1～3位）



○ 介護支援専門員として従事することを辞め、他の職業に転職した理由（最大3つ）

「仕事内容に魅力を感じられなかったから」が多く35.8%を占め、およそ3人にひとりが回答している。ほかに、「給与・賃金が低かったから」（30.4%）、「ワーク・ライフ・バランスの充実がはかれなかったから」（27.7%）、「自分の技術・能力が生かせなかったから」（23.0%）が上位を占めている。〔設問18〕

図表 10 他の職業への転職理由(最大3つ)



○ **介護支援専門員を辞めた理由（※事務局で自由記述を類型化）**

「業務の負担」に起因するものが多く14.2%を占めていた。ほかに、「金銭的理由」（12.2%）、「介護支援専門員以外の業務に就きたい、興味をもった」（10.1%）といった理由がみられた。〔設問19〕

図表 11 介護支援専門員を辞めた理由(自由記述の類型結果)

	N	%
業務の負担	21	14.2%
金銭的理由	18	12.2%
介護支援専門員以外の業務に就きたい、興味をもった	15	10.1%
自身の都合	10	6.8%
ストレス	10	6.8%
やりがいを感じられないから	8	5.4%
会社の方針等と合わないから	7	4.7%
疲弊	6	4.1%
特になし	21	14.2%
その他	15	10.1%
合計	148	100.0%

○ **今後の復帰・復職意向**

「復帰したいと思わない」の回答が多く（44.6%）、「復帰したいと思う」と回答した者は14.2%であった。なお、「復帰したいと思う」と回答した理由をみると、「やりがいがある」、「好きな仕事だから」という意見がみられた。〔設問20～21〕

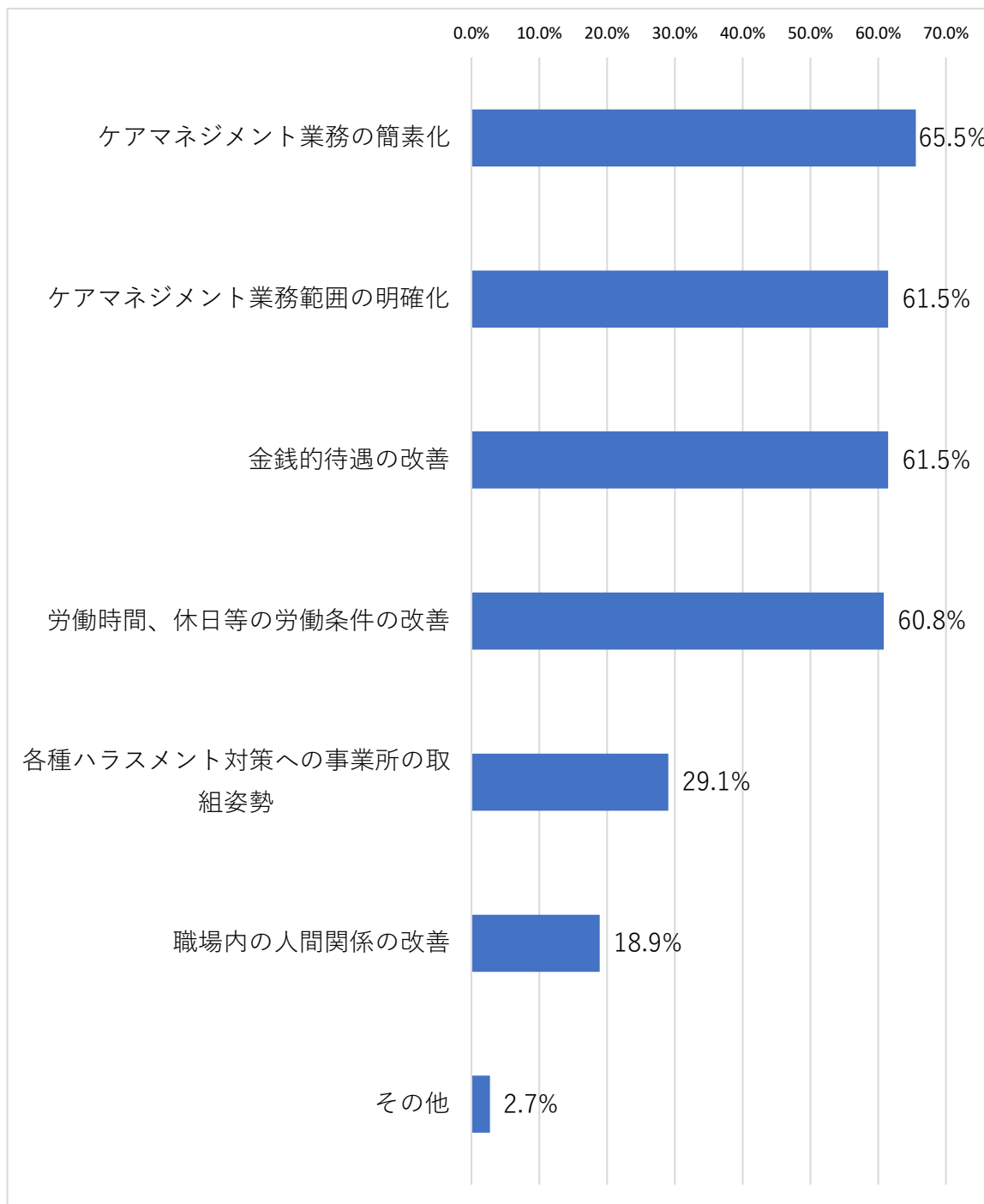
図表 12 復帰・復職意向

	N	%
復帰したいと思わない	66	44.6%
どちらともいえない	61	41.2%
復帰したいと思う	21	14.2%
合計	148	100.0%

○ 介護支援専門員に復帰すると仮定した場合に重要視する取り組み（上位3つ）

「ケアマネジメント業務の簡素化」（65.5%）、「ケアマネジメント業務範囲の明確化」（61.5%）、「金銭的待遇の改善」（61.5%）、「労働時間、休日等の労働条件の改善」（60.8%）が多かった。〔設問22〕

図表 13 復帰する場合に重要視する取り組み(上位3つ)



○ ケアマネジメント業務で改善すべき課題（※事務局で自由記述を類型化）

「給与・金銭的評価（処遇改善含む）に関すること」（14.2%）、「簡素化・効率化に関すること」（9.5%）、「業務内容・業務量、業務負担に関すること」（8.1%）、「簡素化・効率化（事務書類）に関すること」（7.4%）、「介護支援専門員の業務範囲の明確化に関すること」（6.8%）が多くみられた。〔設問23〕

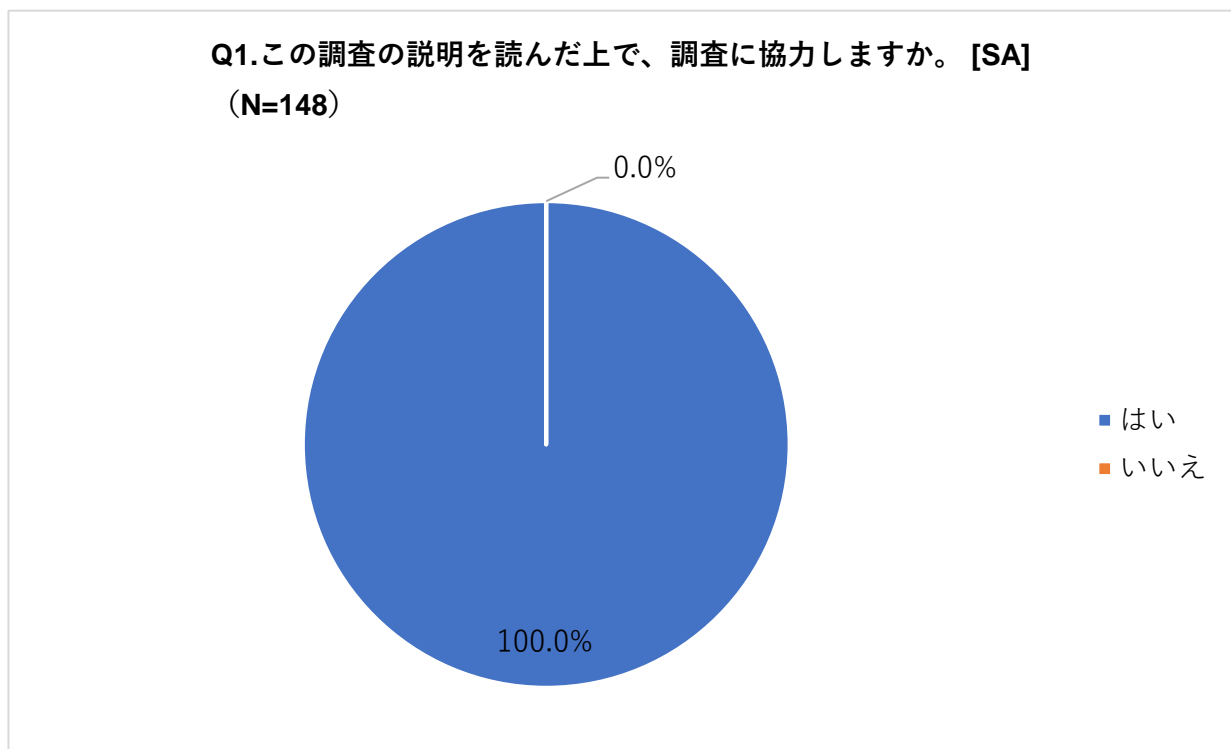
図表 14 ケアマネジメント業務で改善すべき課題(自由記述の類型結果)

	N	%
給与・金銭的評価（処遇改善含む）に関すること	21	14.2%
簡素化・効率化に関すること	14	9.5%
業務内容・業務量、業務負担に関すること	12	8.1%
簡素化・効率化（事務書類）に関すること	11	7.4%
介護支援専門員の業務範囲の明確化に関すること	10	6.8%
~~~~~		
特になし	39	26.4%
その他	11	7.4%
合計	148	100.0%

## (2) 調査結果

Q1.この調査の説明を読んだ上で、調査に協力しますか。[SA] (N=148)

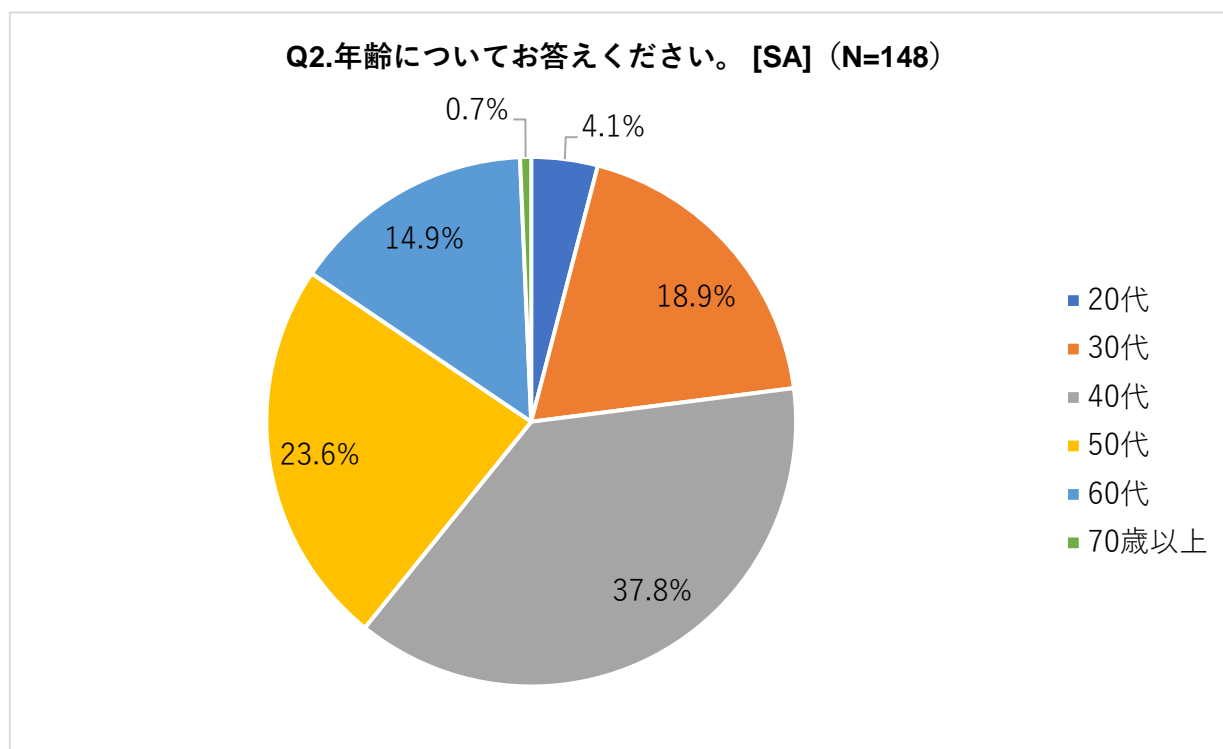
	N	%
はい	148	100.0%
いいえ	0	0.0%
合計	148	100.0%



Q2.年齢についてお答えください。[SA] (N=148)

40代、50代で61.4%を占めている。

	N	%
20代	6	4.1%
30代	28	18.9%
40代	56	37.8%
50代	35	23.6%
60代	22	14.9%
70歳以上	1	0.7%
合計	148	100.0%





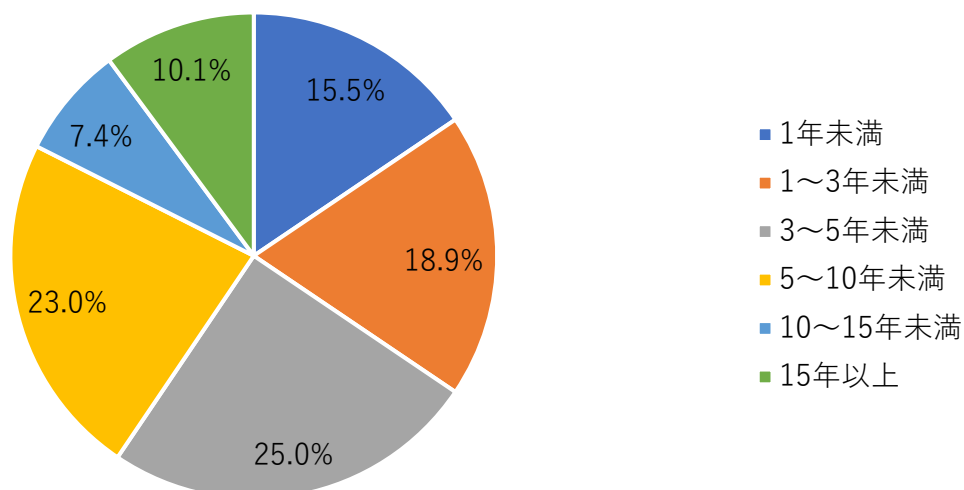
**Q3.これまで介護支援専門員として従事した年数（合算）をお答えください。[SA]（N=148）**

「3～5年未満」がもっとも多く25.0%を占めている。

また、「1年未満」の者は15.5%、「15年以上」の経験を有する者は10.1%であった。

	N	%
1年未満	23	15.5%
1～3年未満	28	18.9%
3～5年未満	37	25.0%
5～10年未満	34	23.0%
10～15年未満	11	7.4%
15年以上	15	10.1%
合計	148	100.0%

**Q3.これまで介護支援専門員として従事した年数（合算）をお答えください。[SA]（N=148）**



**Q4.介護支援専門員実務研修受講試験を受験する際に実務経験証明書で用いた資格をお答えください。[SA] (N=148)**

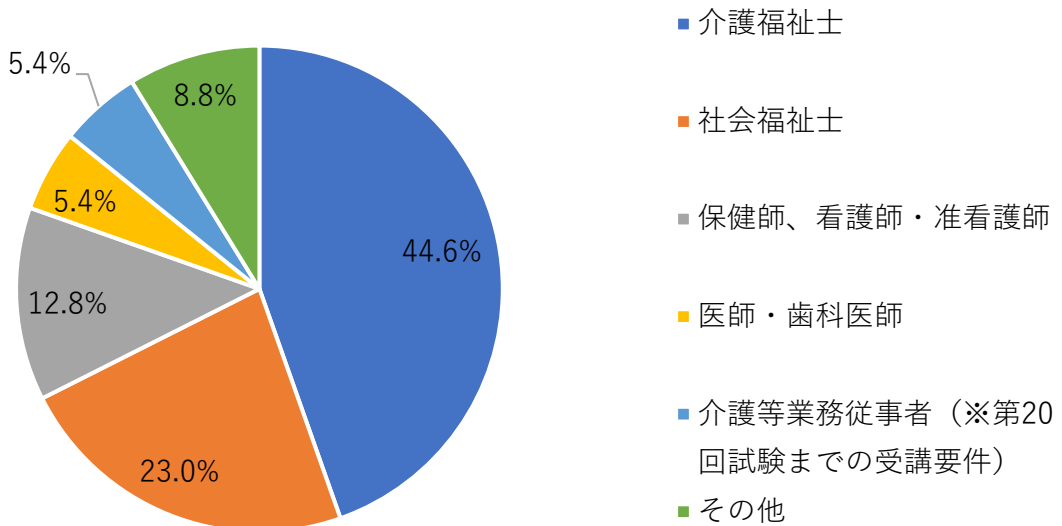
「介護福祉士」が多く、44.6%であった。

次いで、「社会福祉士」(23.0%)、「保健師、看護師・准看護師」(12.8%)の順に多い。

「その他」としては、薬剤師、理学療法士等の回答がみられた。

	N	%
介護福祉士	66	44.6%
社会福祉士	34	23.0%
保健師、看護師・准看護師	19	12.8%
医師・歯科医師	8	5.4%
介護等業務従事者(※第20回試験までの受講要件)	8	5.4%
その他	13	8.8%
合計	148	100.0%

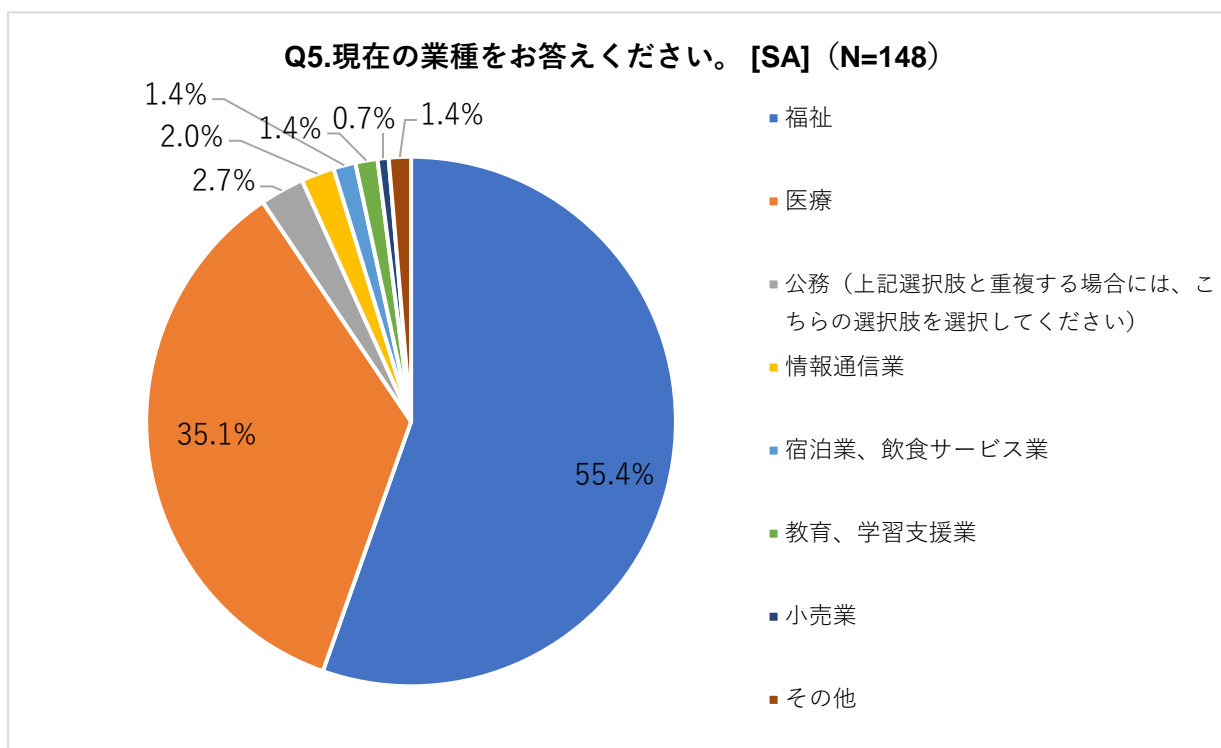
**Q4.介護支援専門員実務研修受講試験を受験する際に実務経験証明書で用いた資格をお答えください。[SA] (N=148)**



**Q5.現在の業種をお答えください。[SA] (N=148)**

福祉、医療で90.5%を占め、介護支援専門員を辞した後も、福祉（介護保険サービス事業所除く）、医療業界で従事している者が多いことがみてとれる。

	N	%
福祉	82	55.4%
医療	52	35.1%
公務（上記選択肢と重複する場合には、こちらの選択肢を選択してください）	4	2.7%
情報通信業	3	2.0%
宿泊業、飲食サービス業	2	1.4%
教育、学習支援業	2	1.4%
小売業	1	0.7%
その他	2	1.4%
合計	148	100.0%



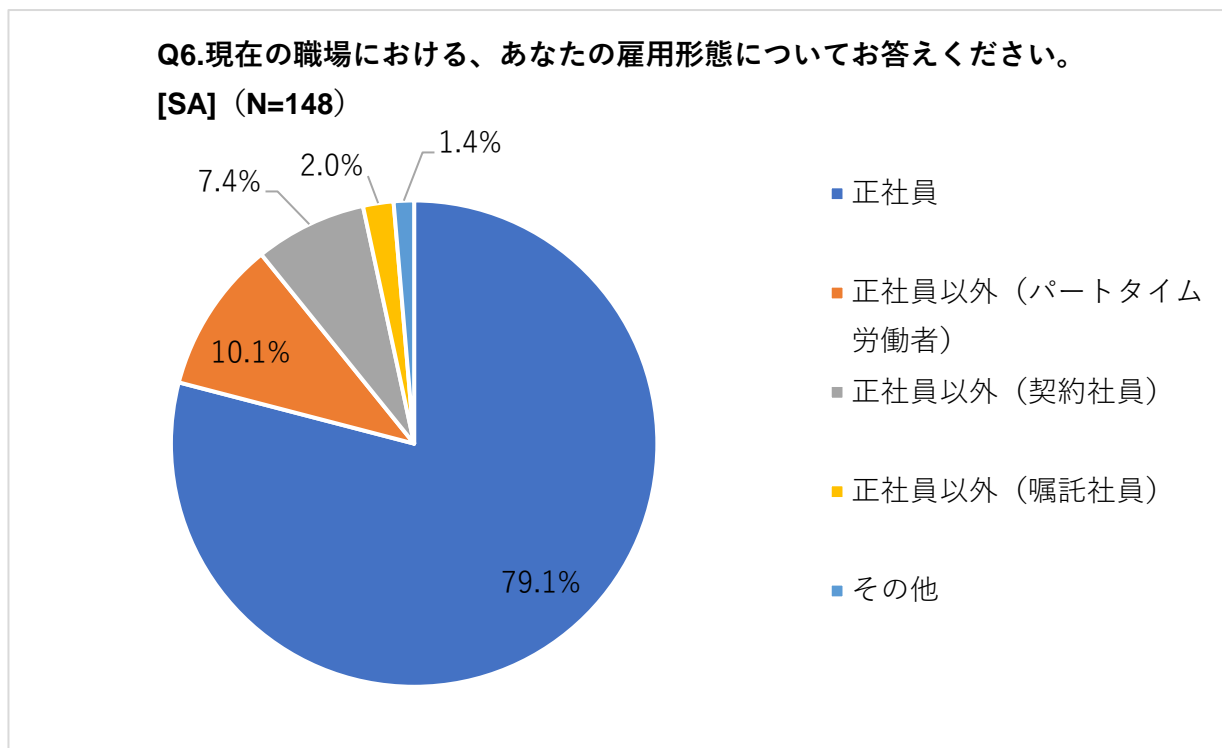
**Q6.現在の職場における、あなたの雇用形態についてお答えください。 [SA] (N=148)**

※「契約社員」とは雇用期間が定められている者、「嘱託社員」とは定年退職者等一定期間再雇用する目的で雇用される者、「パートタイム労働者」とは、正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者をいいます。

「正社員」がもっとも多く79.1%を占めている。

「正社員以外（パートタイム労働者）」の者は、約1割の10.1%であった。

	N	%
正社員	<u>117</u>	<u>79.1%</u>
正社員以外（パートタイム労働者）	15	10.1%
正社員以外（契約社員）	11	7.4%
正社員以外（嘱託社員）	3	2.0%
その他	2	1.4%
合計	148	100.0%



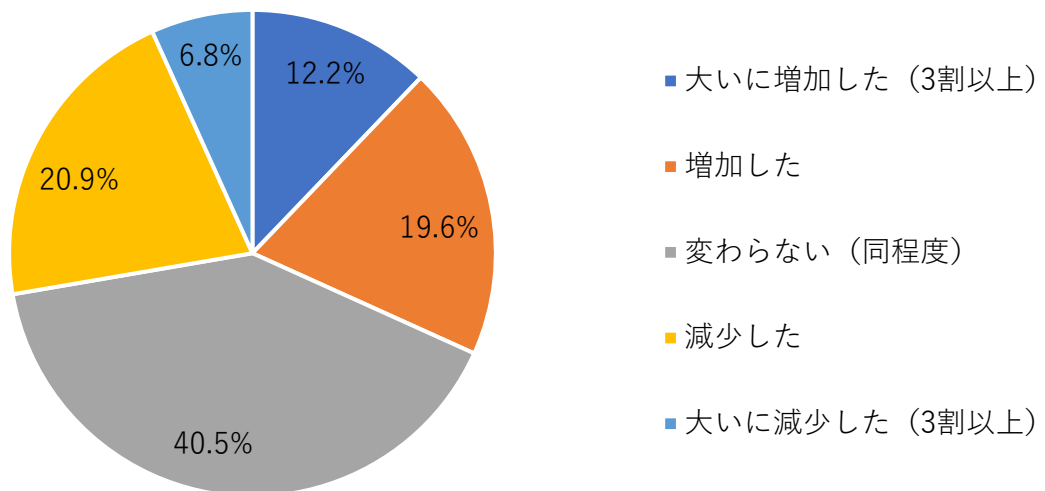
**Q7.現在の仕事の労働時間（1週間あたり）は、介護支援専門員として従事していたときと比べてどうですか。[SA]（N=148）**

介護支援専門員として従事していたときの労働時間と比較した結果を、増加（増加した、大いに増加した）、変わらない、減少（減少した、大いに減少した）の3類型でみると、もっとも多い回答は「変わらない」の40.5%であった。

なお、「増加した」「大いに増加した」の計は31.8%であり、「減少した」「大いに減少した」の計の27.7%を上回っている。

	N	%
大いに増加した（3割以上）	18	12.2%
増加した	29	19.6%
変わらない（同程度）	60	40.5%
減少した	31	20.9%
大いに減少した（3割以上）	10	6.8%
合計	148	100.0%

**Q7.現在の仕事の労働時間（1週間あたり）は、介護支援専門員として従事していたときと比べてどうですか。[SA]（N=148）**

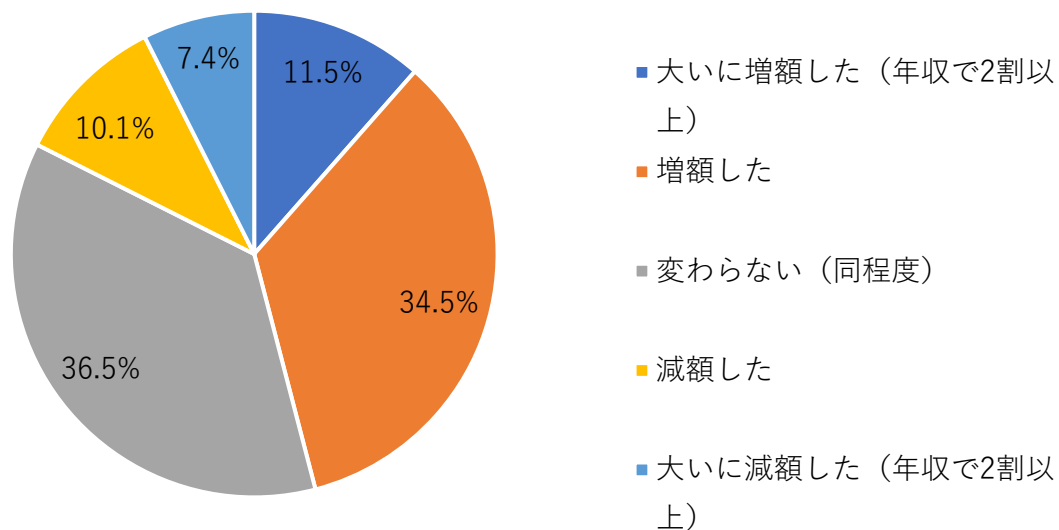


**Q8.現在の仕事の年収（総支給額）は、介護支援専門員として従事していたときと比べてどうですか。[SA]（N=148）**

介護支援専門員として従事していたときの年収と比較した結果を、増額（増額した、大いに増額した）、変わらない、減額（減額した、大いに減額した）の3類型でみると、もっとも多い回答は「増額した」の46.0%であり、約半数近くの者が、介護支援専門員としての年収より増額していることが分かった。

	N	%
大いに増額した（年収で2割以上）	17	11.5%
増額した	51	34.5%
変わらない（同程度）	54	36.5%
減額した	15	10.1%
大いに減額した（年収で2割以上）	11	7.4%
合計	148	100.0%

**Q8.現在の仕事の年収（総支給額）は、介護支援専門員として従事していたときと比べてどうですか。[SA]（N=148）**



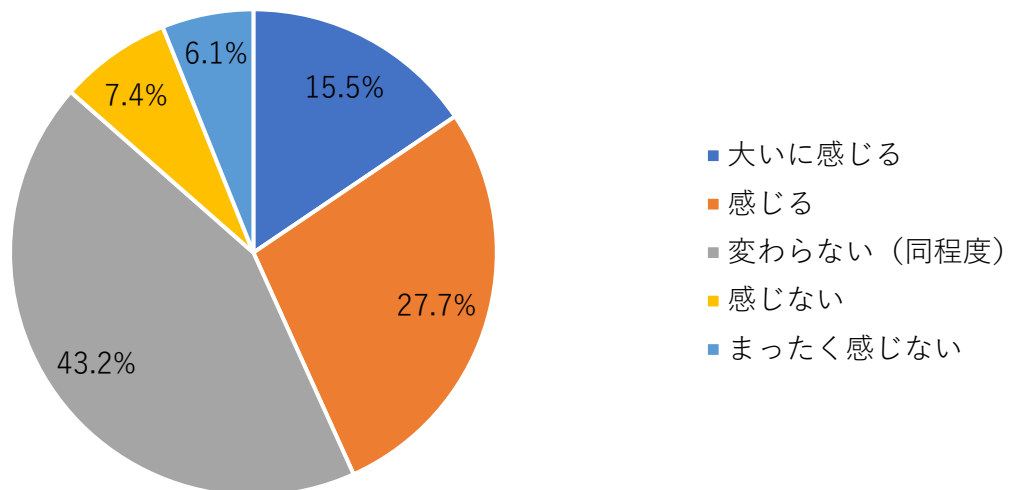
**Q9.現在の仕事は、介護支援専門員として従事していたときと比べて、仕事のやりがいの程度はどうですか。[SA] (N=148)**

介護支援専門員として従事していたときの仕事のやりがいの程度と比較した結果を、感じる（感じる、大いに感じる）、変わらない、感じない（感じない、まったく感じない）の3類型でみると、「感じる」と「変わらない」が同率の43.2%であった。

また、介護支援専門員として従事していたときよりも、やりがいを「まったく感じない」と回答する者が6.1%みられた。

	N	%
大いに感じる	23	15.5%
感じる	41	27.7%
変わらない（同程度）	64	43.2%
感じない	11	7.4%
まったく感じない	9	6.1%
合計	148	100.0%

**Q9.現在の仕事は、介護支援専門員として従事していたときと比べて、仕事のやりがいの程度はどうですか。[SA] (N=148)**



**Q10.現在の仕事は、介護支援専門員として従事していたときと比べて、ストレス（身体的ストレス、精神的ストレス）の程度はどうか。[SA]（N=148）**

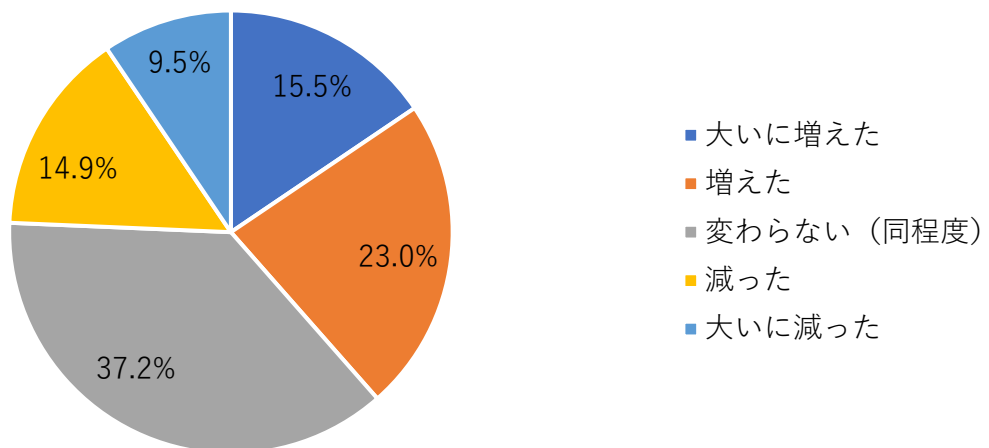
※「身体的ストレス」とは、疲労感、身体愁訴（頭痛や首・肩こり、腰痛など含む）のことを指し、「精神的ストレス」とは、活気、イライラ感（怒り含む）、不安感、抑うつ感、食欲不振のことを指します。

介護支援専門員として従事していたときのストレスの程度と比較した結果を、増えた（増えた、大いに増えた）、変わらない、減った（減った、大いに減った）の3類型で見ると、「増えた」と回答した者が38.5%を占めている。

ストレスが「減った」とする者は24.4%であった。また、「大いに減った」とする者は全体の9.5%であった。

	N	%
大いに増えた	23	15.5%
増えた	34	23.0%
変わらない（同程度）	55	37.2%
減った	22	14.9%
大いに減った	14	9.5%
合計	148	100.0%

**Q10.現在の仕事は、介護支援専門員として従事していたときと比べて、ストレス（身体的ストレス、精神的ストレス）の程度はどうか。[SA]（N=148）**



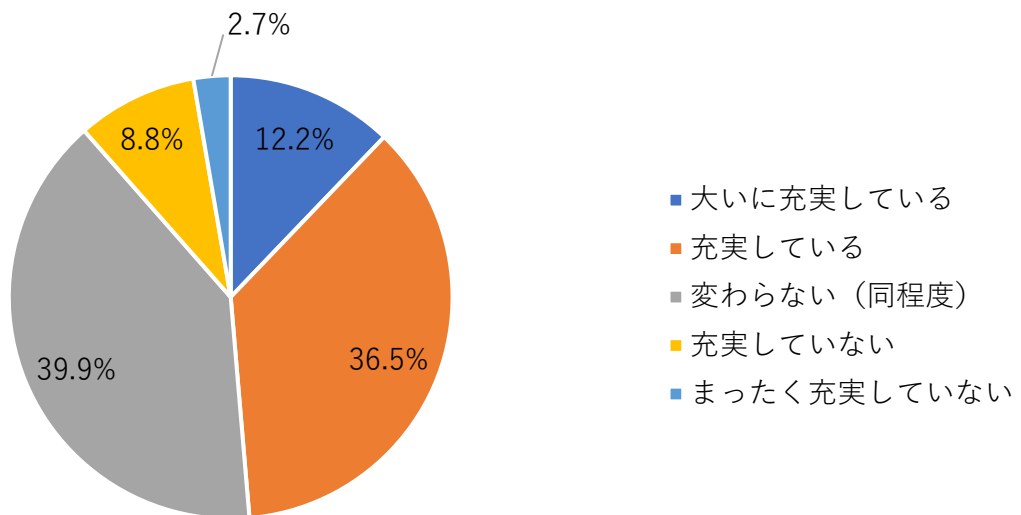


**Q11.現在の仕事は、介護支援専門員として従事していたときと比べて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の充実度はどうですか。 [SA] (N=148)**

介護支援専門員として従事していたときのワーク・ライフ・バランスの充実度と比較した結果を、充実している（充実している、大いに充実している）、変わらない、充実していない（充実していない、まったく充実していない）の3類型でみると、「充実している」と回答した者が半数近くの48.7%を占めている。

	N	%
大いに充実している	18	12.2%
充実している	54	36.5%
変わらない（同程度）	59	39.9%
充実していない	13	8.8%
まったく充実していない	4	2.7%
合計	148	100.0%

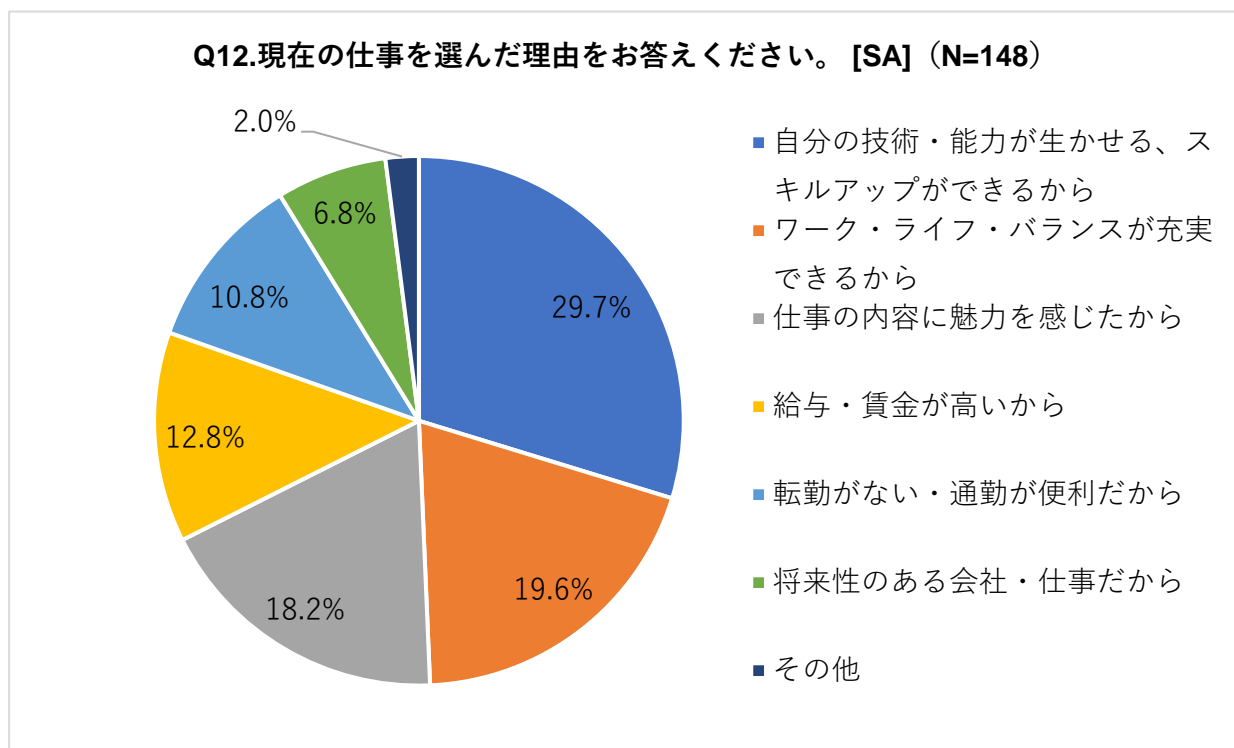
**Q11.現在の仕事は、介護支援専門員として従事していたときと比べて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の充実度はどうですか。 [SA] (N=148)**



## Q12.現在の仕事を選んだ理由をお答えください。[SA] (N=148)

現在の仕事を選んだ理由として、「自分の技術・能力が生かせる、スキルアップができるから」が多く29.7%であった。次いで「ワーク・ライフ・バランスが充実できるから」(19.6%)、「仕事の内容に魅力を感じたから」(18.2%)とつづく。

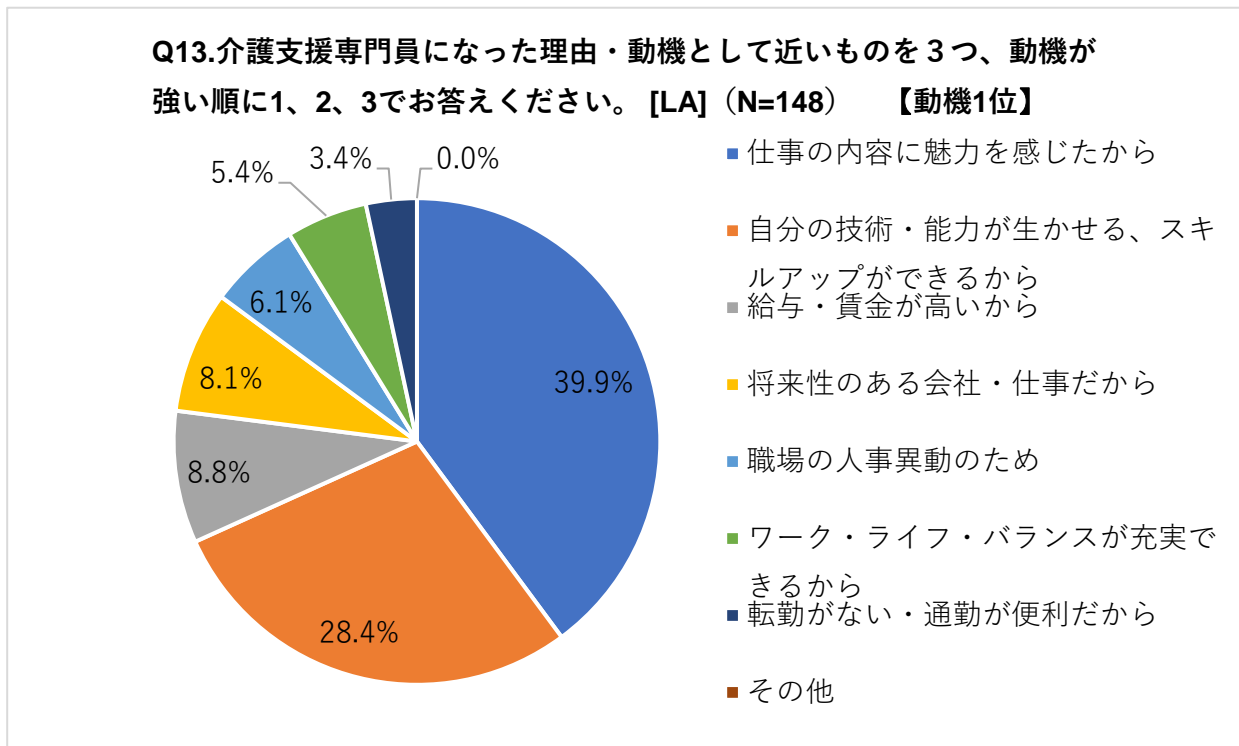
	N	%
自分の技術・能力が生かせる、スキルアップができるから	44	29.7%
ワーク・ライフ・バランスが充実できるから	29	19.6%
仕事の内容に魅力を感じたから	27	18.2%
給与・賃金が高いから	19	12.8%
転勤がない・通勤が便利だから	16	10.8%
将来性のある会社・仕事だから	10	6.8%
その他	3	2.0%
合計	148	100.0%



**Q13.介護支援専門員になった理由・動機として近いものを3つ、動機が強い順に1、2、3でお答えください。[LA] (N=148) 【動機1位】**

介護支援専門員になった理由・動機の第1位は、「仕事の内容に魅力を感じたから」(39.9%)、「自分の技術・能力が生かせる、スキルアップができるから」(28.4%)が多い。

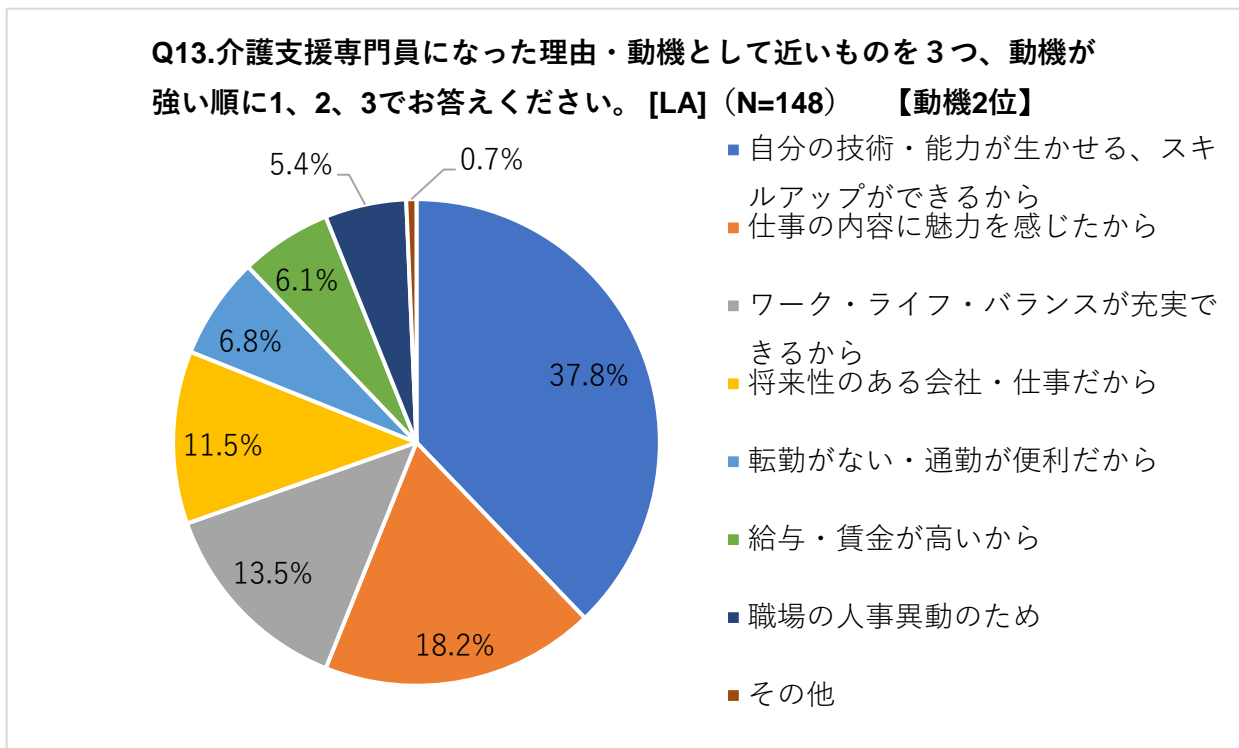
	N	%
仕事の内容に魅力を感じたから	59	39.9%
自分の技術・能力が生かせる、スキルアップができるから	42	28.4%
給与・賃金が高いから	13	8.8%
将来性のある会社・仕事だから	12	8.1%
職場の人事異動のため	9	6.1%
ワーク・ライフ・バランスが充実できるから	8	5.4%
転勤がない・通勤が便利だから	5	3.4%
その他	0	0.0%
合計	148	100.0%



**Q13.介護支援専門員になった理由・動機として近いものを3つ、動機が強い順に1、2、3でお答えください。[LA] (N=148) 【動機2位】**

介護支援専門員になった理由・動機の第2位は、「自分の技術・能力が生かせる、スキルアップができるから」(37.8%)、「仕事の内容に魅力を感じたから」(18.2%)が多い。

	N	%
自分の技術・能力が生かせる、スキルアップができるから	56	37.8%
仕事の内容に魅力を感じたから	27	18.2%
ワーク・ライフ・バランスが充実できるから	20	13.5%
将来性のある会社・仕事だから	17	11.5%
転勤がない・通勤が便利だから	10	6.8%
給与・賃金が高いから	9	6.1%
職場の人事異動のため	8	5.4%
その他	1	0.7%
合計	148	100.0%

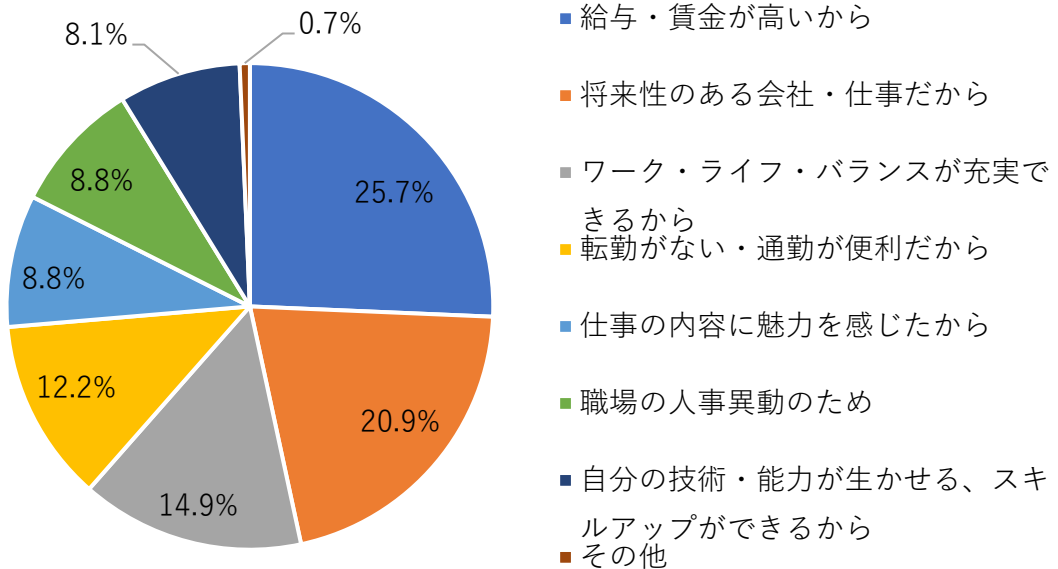


**Q13.介護支援専門員になった理由・動機として近いものを3つ、動機が強い順に1、2、3でお答えください。[LA] (N=148) 【動機3位】**

介護支援専門員になった理由・動機の第3位は、「給与・賃金が高いから」(25.7%)、「将来性のある会社・仕事だから」(20.9%)が多い。

	N	%
給与・賃金が高いから	38	25.7%
将来性のある会社・仕事だから	31	20.9%
ワーク・ライフ・バランスが充実できるから	22	14.9%
転勤がない・通勤が便利だから	18	12.2%
仕事の内容に魅力を感じたから	13	8.8%
職場の人事異動のため	13	8.8%
自分の技術・能力が活かせる、スキルアップができるから	12	8.1%
その他	1	0.7%
合計	148	100.0%

**Q13.介護支援専門員になった理由・動機として近いものを3つ、動機が強い順に1、2、3でお答えください。[LA] (N=148) 【動機3位】**

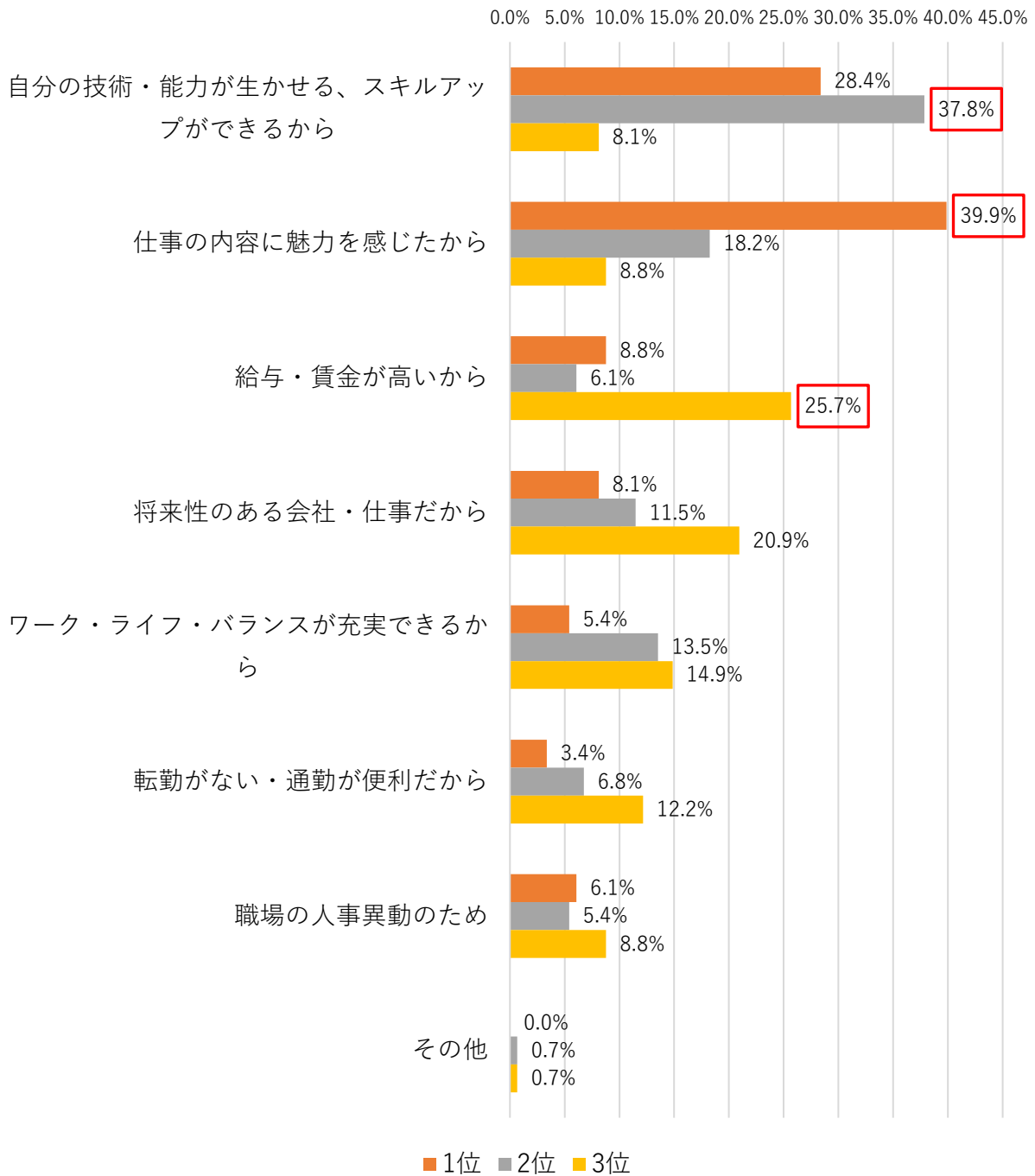


**Q13.介護支援専門員になった理由・動機として近いものを3つ、動機が強い順に1、2、3でお答えください。[LA] (N=148) 【動機1～3位】**

介護支援専門員になった理由・動機を1～3位の計でみると、「自分の技術・能力が活かせる、スキルアップができるから」(24.8%)、「仕事の内容に魅力を感じたから」(22.3%)と回答する者が多い。

	計		1位		2位		3位	
	N	%	N	%	N	%	N	%
自分の技術・能力が活かせる、スキルアップができるから	110	24.8%	42	28.4%	56	37.8%	12	8.1%
仕事の内容に魅力を感じたから	99	22.3%	59	39.9%	27	18.2%	13	8.8%
給与・賃金が高いから	60	13.5%	13	8.8%	9	6.1%	38	25.7%
将来性のある会社・仕事だから	60	13.5%	12	8.1%	17	11.5%	31	20.9%
ワーク・ライフ・バランスが充実できるから	50	11.3%	8	5.4%	20	13.5%	22	14.9%
転勤がない・通勤が便利だから	33	7.4%	5	3.4%	10	6.8%	18	12.2%
職場の人事異動のため	30	6.8%	9	6.1%	8	5.4%	13	8.8%
その他	2	0.5%	0	0.0%	1	0.7%	1	0.7%
合計	444	100.0%	148	100.0%	148	100.0%	148	100.0%

**Q13.介護支援専門員になった理由・動機として近いものを3つ、動機が強い順に1、2、3でお答えください。 [LA] (N=148) 【動機1~3位】**

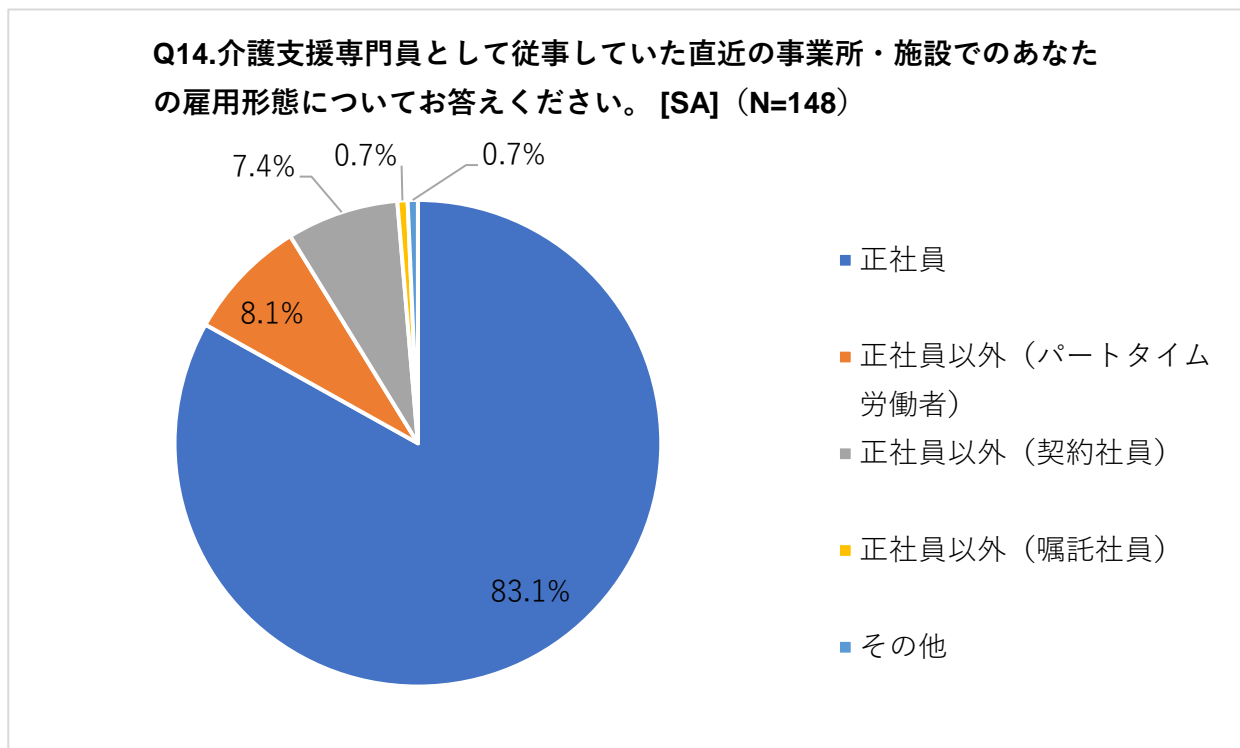


**Q14.介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設でのあなたの雇用形態についてお答えください。[SA] (N=148)**

※「契約社員」とは雇用期間が定められている者、「嘱託社員」とは定年退職者等一定期間再雇用する目的で雇用される者、「パートタイム労働者」とは、正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者をいいます。

「正社員」がもっとも多く83.1%を占めている。

	N	%
正社員	123	83.1%
正社員以外（パートタイム労働者）	12	8.1%
正社員以外（契約社員）	11	7.4%
正社員以外（嘱託社員）	1	0.7%
その他	1	0.7%
合計	148	100.0%



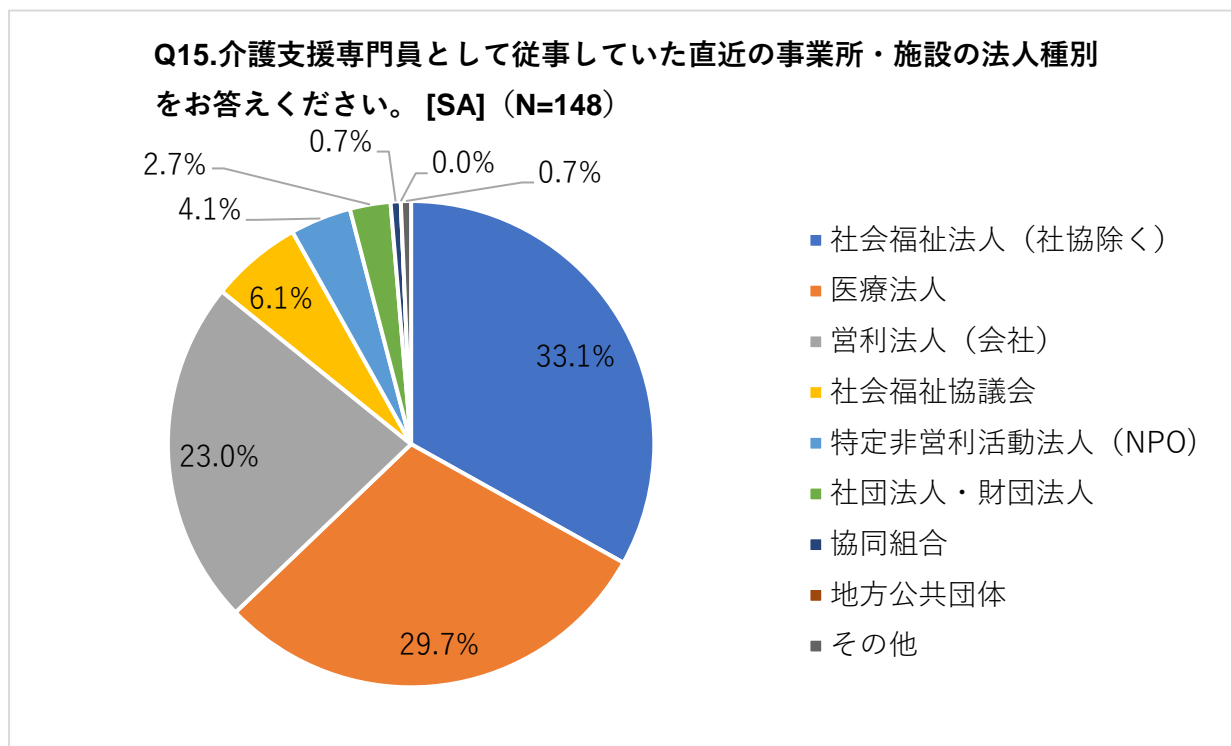


**Q15.介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設の法人種別をお答えください。[SA]**  
**(N=148)**

「社会福祉法人（社協除く）」が多く、33.1%を占めている。

「医療法人」（29.7%）、「営利法人」（23.0%）とつづく。

	N	%
社会福祉法人（社協除く）	49	33.1%
医療法人	44	29.7%
営利法人（会社）	34	23.0%
社会福祉協議会	9	6.1%
特定非営利活動法人（NPO）	6	4.1%
社団法人・財団法人	4	2.7%
協同組合	1	0.7%
地方公共団体	0	0.0%
その他	1	0.7%
合計	148	100.0%



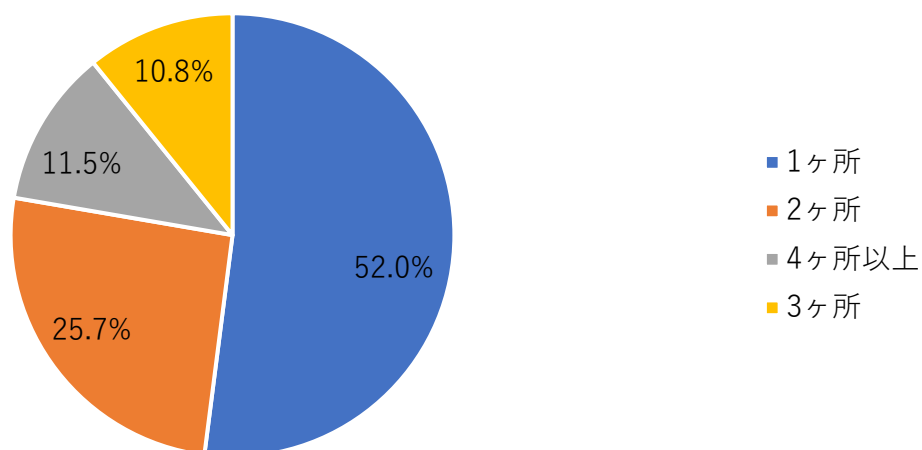
**Q16.これまでに何ヶ所の事業所でケアプラン作成業務を行ったことがあるかお答えください。なお、同一法人内の複数の事業所で経験がある場合は、1ヶ所として数えてください。[SA] (N=148)**

「1ヶ所」が多く52.0%を占めている。

「4ヶ所以上」と回答する者は、11.5%であった。

	N	%
1ヶ所	77	52.0%
2ヶ所	38	25.7%
4ヶ所以上	17	11.5%
3ヶ所	16	10.8%
合計	148	100.0%

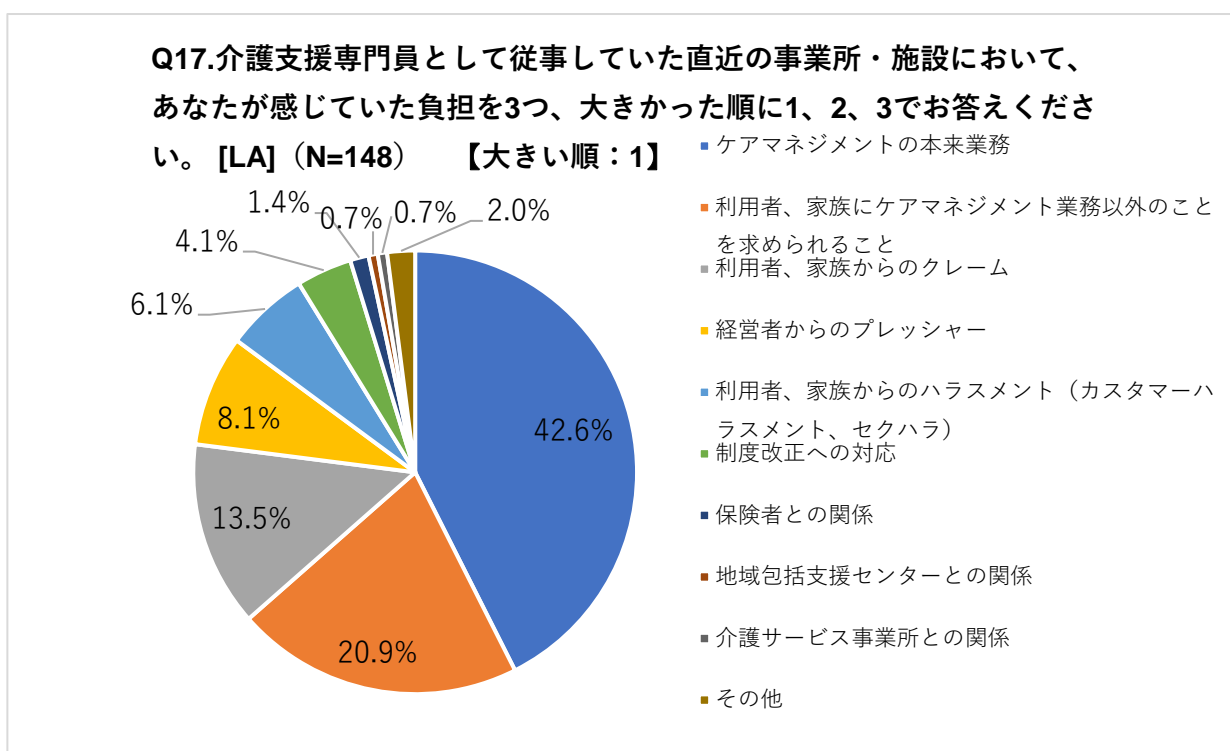
**Q16.これまでに何ヶ所の事業所でケアプラン作成業務を行ったことがあるかお答えください。なお、同一法人内の複数の事業所で経験がある場合は、1ヶ所として数えてください。[SA] (N=148)**



**Q17.介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設において、あなたが感じていた負担を3つ、大きかった順に1、2、3でお答えください。[LA] (N=148) 【大きい順：1】**

介護支援専門員として従事していたときに感じた負担のうち、一番目に負担が大きいものとして、「ケアマネジメントの本来業務」が多い(42.6%)。

	N	%
ケアマネジメントの本来業務	63	42.6%
利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること	31	20.9%
利用者、家族からのクレーム	20	13.5%
経営者からのプレッシャー	12	8.1%
利用者、家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント、セクハラ）	9	6.1%
制度改正への対応	6	4.1%
保険者との関係	2	1.4%
地域包括支援センターとの関係	1	0.7%
介護サービス事業所との関係	1	0.7%
その他	3	2.0%
合計	148	100.0%

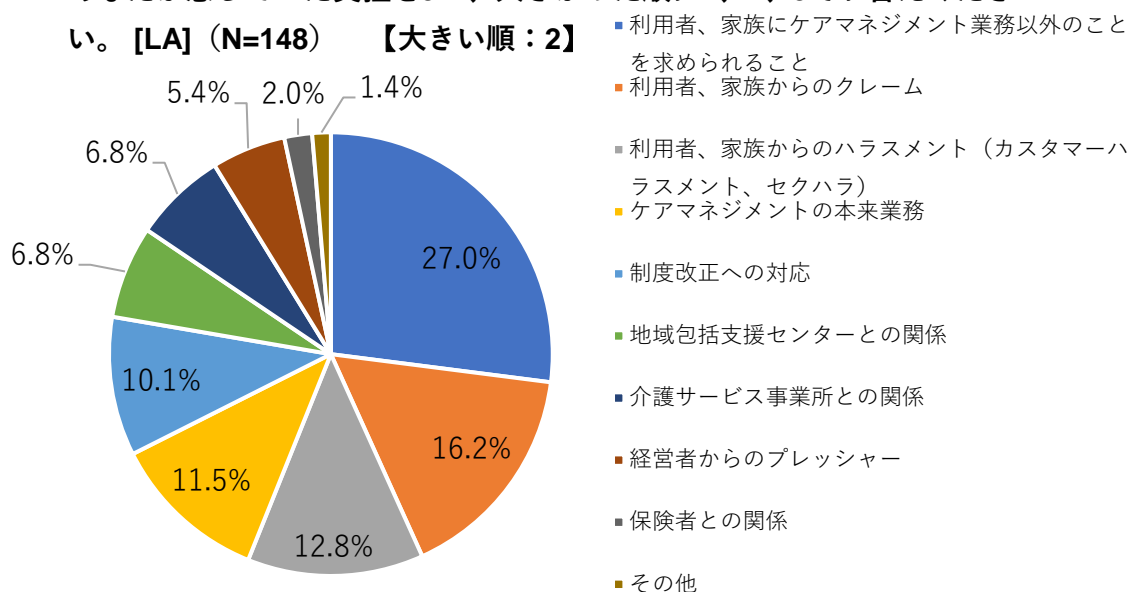


Q17.介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設において、あなたが感じていた負担を3つ、大きかった順に1、2、3でお答えください。[LA] (N=148) 【大きい順：2】

介護支援専門員として従事していたときに感じた負担のうち、二番目に負担が大きいものとして、「利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること」が多い(27.0%)。

	N	%
利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること	40	27.0%
利用者、家族からのクレーム	24	16.2%
利用者、家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント、セクハラ）	19	12.8%
ケアマネジメントの本来業務	17	11.5%
制度改正への対応	15	10.1%
地域包括支援センターとの関係	10	6.8%
介護サービス事業所との関係	10	6.8%
経営者からのプレッシャー	8	5.4%
保険者との関係	3	2.0%
その他	2	1.4%
合計	148	100.0%

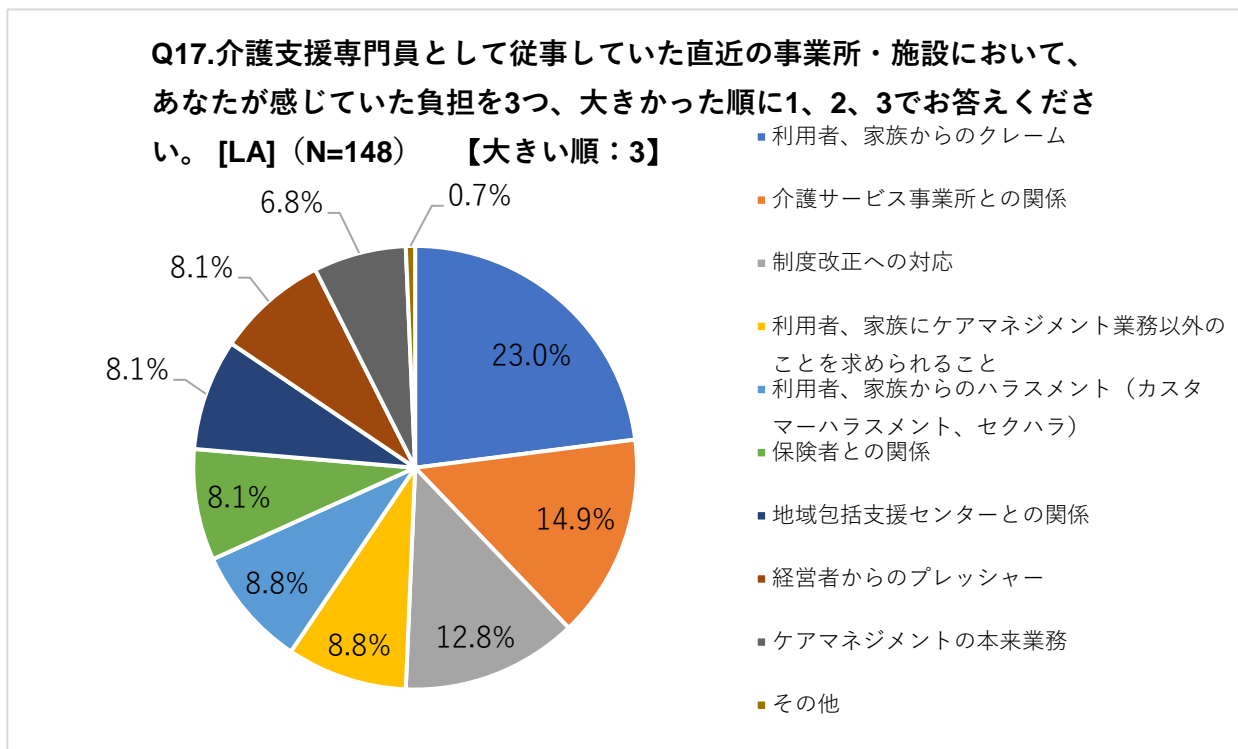
Q17.介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設において、あなたが感じていた負担を3つ、大きかった順に1、2、3でお答えください。[LA] (N=148) 【大きい順：2】



Q17.介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設において、あなたが感じていた負担を3つ、大きかった順に1、2、3でお答えください。[LA] (N=148) 【大きい順：3】

介護支援専門員として従事していたときに感じた負担のうち、三番目に負担が大きいものとして、「利用者、家族からのクレーム」が多い(23.0%)。

	N	%
利用者、家族からのクレーム	34	23.0%
介護サービス事業所との関係	22	14.9%
制度改正への対応	19	12.8%
利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること	13	8.8%
利用者、家族からのハラスメント（カスタマーハラスメント、セクハラ）	13	8.8%
保険者との関係	12	8.1%
地域包括支援センターとの関係	12	8.1%
経営者からのプレッシャー	12	8.1%
ケアマネジメントの本来業務	10	6.8%
その他	1	0.7%
合計	148	100.0%



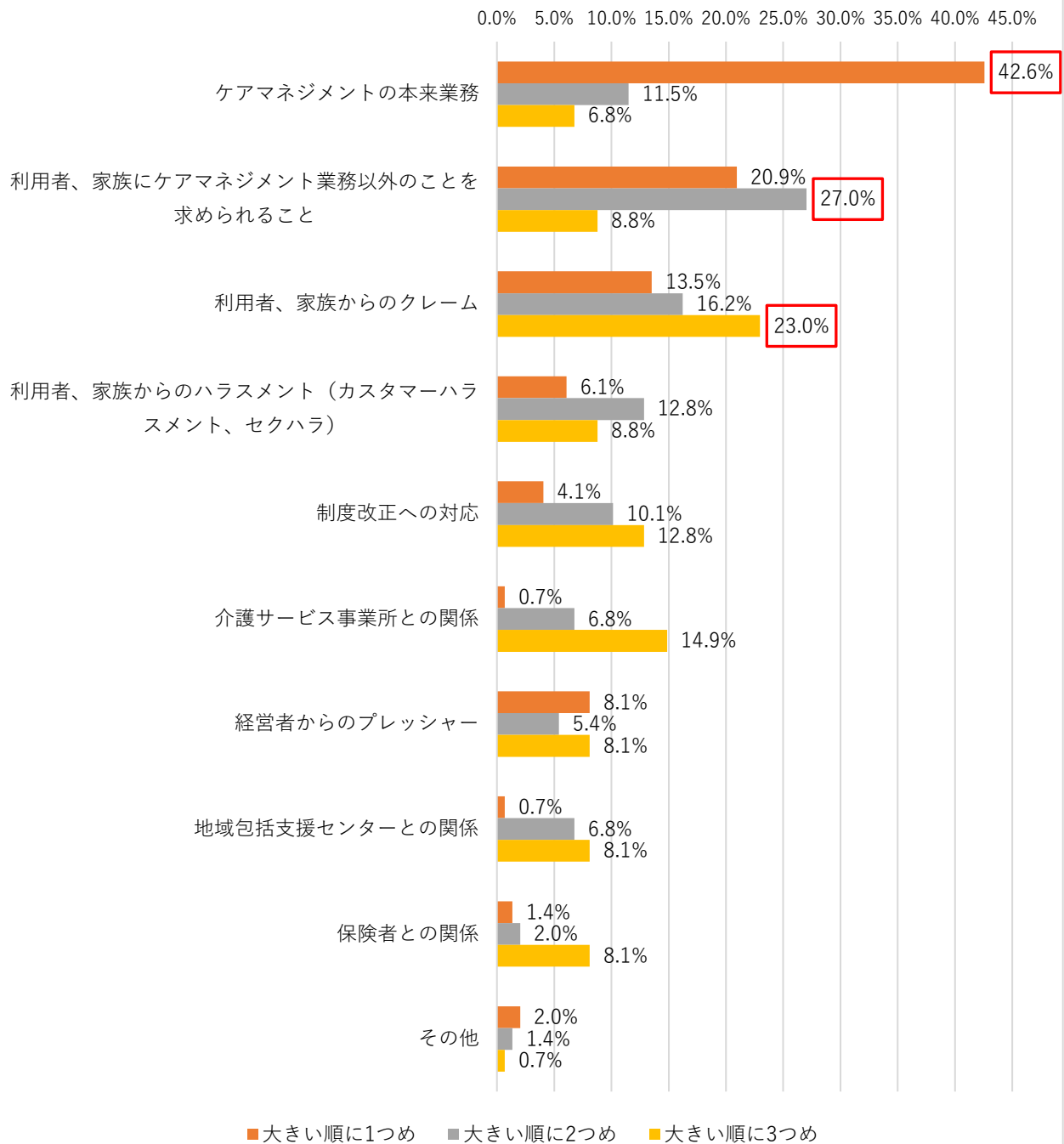
**Q17.介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設において、あなたが感じていた負担を3つ、大きかった順に1、2、3でお答えください。[LA] (N=148) 【大きい順に1～3】**

介護支援専門員として従事していたときに感じた負担を1～3位の計でみると、「ケアマネジメントの本来業務」(20.3%)、「利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること」(18.9%)、「利用者、家族からのクレーム」(17.6%)と回答する者が多い。

	計		大きい順に1つめ		大きい順に2つめ		大きい順に3つめ	
	N	%	N	%	N	%	N	%
ケアマネジメントの本来業務	90	20.3%	63	42.6%	17	11.5%	10	6.8%
利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること	84	18.9%	31	20.9%	40	27.0%	13	8.8%
利用者、家族からのクレーム	78	17.6%	20	13.5%	24	16.2%	34	23.0%
利用者、家族からのハラスメント(カスタマーハラスメント、セクハラ)	41	9.2%	9	6.1%	19	12.8%	13	8.8%
制度改正への対応	40	9.0%	6	4.1%	15	10.1%	19	12.8%
介護サービス事業所との関係	33	7.4%	1	0.7%	10	6.8%	22	14.9%
経営者からのプレッシャー	32	7.2%	12	8.1%	8	5.4%	12	8.1%
地域包括支援センターとの関係	23	5.2%	1	0.7%	10	6.8%	12	8.1%
保険者との関係	17	3.8%	2	1.4%	3	2.0%	12	8.1%
その他	6	1.4%	3	2.0%	2	1.4%	1	0.7%
合計	444	100.0%	148	100.0%	148	100.0%	148	100.0%

**Q17.介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設において、あなたが感じていた負担を3つ、大きかった順に1、2、3でお答えください。**

**【LA】(N=148) 【大きい順に1~3】**

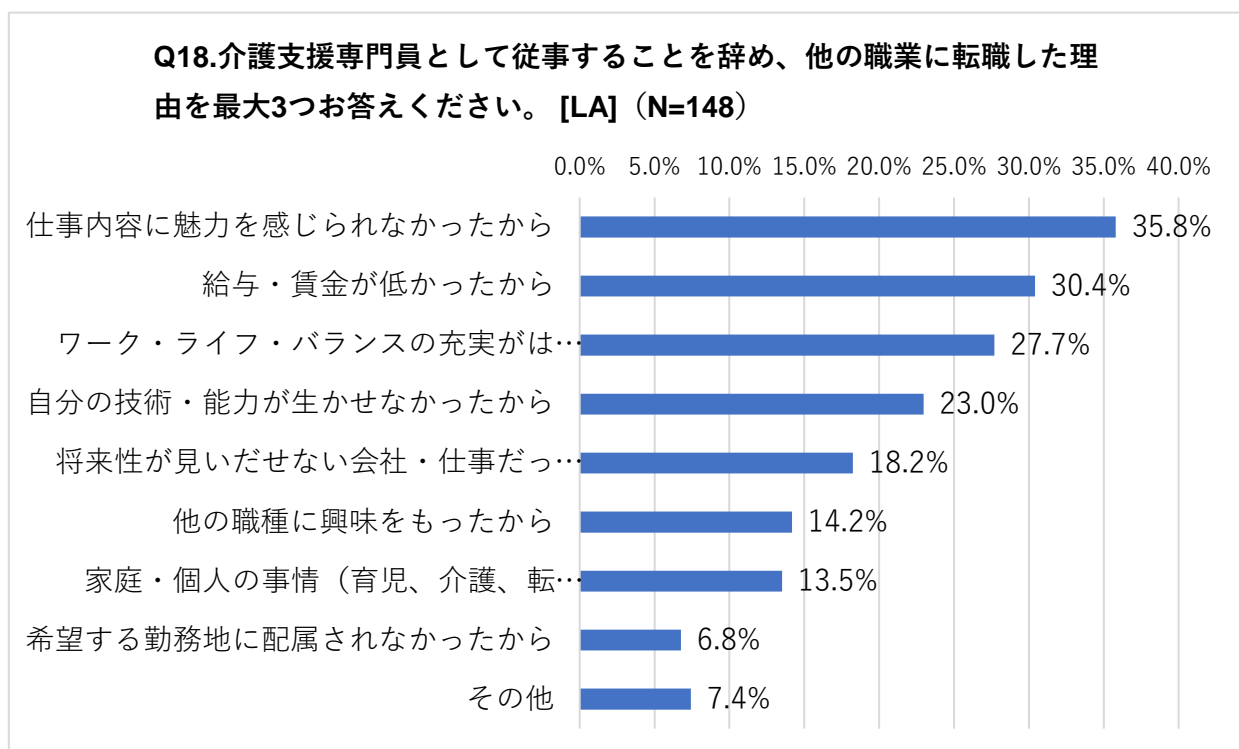


**Q18.介護支援専門員として従事することを辞め、他の職業に転職した理由を最大3つお答えください。 [LA] (N=148)**

介護支援専門員として従事することを辞めた理由として、「仕事内容に魅力を感じられなかったから」が多く35.8%を占め、3人にひとりが回答している。

ほかに、「給与・賃金が低かったから」(30.4%)、「ワーク・ライフ・バランスの充実がはかれなかったから」(27.7%)、「自分の技術・能力が生かせなかったから」(23.0%)が上位を占めている。

	N	%
仕事内容に魅力を感じられなかったから	53	35.8%
給与・賃金が低かったから	45	30.4%
ワーク・ライフ・バランスの充実がはかれなかったから	41	27.7%
自分の技術・能力が生かせなかったから	34	23.0%
将来性が見いだせない会社・仕事だったから	27	18.2%
他の職種に興味をもったから	21	14.2%
家庭・個人の事情（育児、介護、転居、療養）	20	13.5%
希望する勤務地に配属されなかったから	10	6.8%
その他	11	7.4%
合計	148	100.0%





**Q19.Q18で回答した介護支援専門員を辞めた理由を、具体的にお答えください。 [FA] (N=148)**

介護支援専門員を辞めた理由（自由記述）を類型化してみると、業務量、忙しい、時間外・休日勤務等の「業務の負担」に起因するものが多く、14.2%（N=21）を占めている。

ほかに、「金銭的理由」（12.2%，N= 18）や、「介護支援専門員以外の業務に就きたい、興味をもった」（10.1%，N=15）といった理由がみられた。

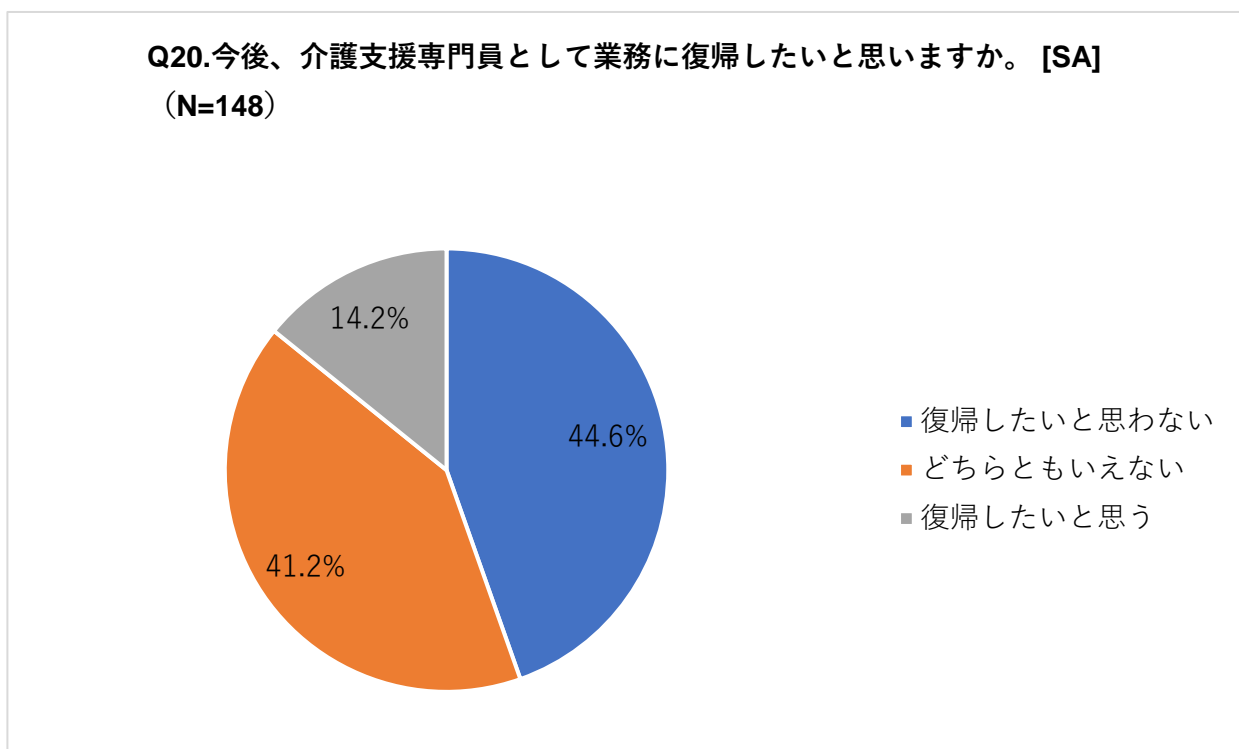
	N	%
業務の負担	21	14.2%
金銭的理由	18	12.2%
介護支援専門員以外の業務に就きたい、興味をもった	15	10.1%
自身の都合	10	6.8%
ストレス	10	6.8%
やりがいを感じられないから	8	5.4%
会社の方針等と合わないから	7	4.7%
疲弊	6	4.1%
人間関係	4	2.7%
将来性が見いだせないから	4	2.7%
他の資格を活かしたい、スキルアップしたいから	4	2.7%
ハラスメント	3	2.0%
健康状態が悪化したから	2	1.4%
特になし	21	14.2%
その他	15	10.1%
合計	148	100.0%

**Q20.今後、介護支援専門員として業務に復帰したいと思いますか。 [SA] (N=148)**

「復帰したいと思わない」が多く44.6%を占めている。

「どちらともいえない」と回答した者は41.2%、「復帰したいと思う」と回答した者は14.2%であった。

	N	%
復帰したいと思わない	66	44.6%
どちらともいえない	61	41.2%
復帰したいと思う	21	14.2%
合計	148	100.0%



**Q21.Q20で回答した理由を具体的にお答えください。 [FA] (N=148)**

Q20の回答理由それぞれの自由記述をみると、次のとおりであった。

「復帰したいと思わない」 (N=66)

「金銭的理由」、「ストレス」、「業務の負担」に類型化される意見がみられた。

「どちらともいえない」 (N=61)

「今の仕事に満足している」、「自信がない」、「復帰するには研修を受けなければいけないため」、「よい条件や職場の環境次第ではやっても（復職しても）よい」といった意見がみられた。

「復帰したいと思う」 (N=21)

「やりがいがある」、「またケアマネをしたい」、「好きな仕事だから」等の意見がみられ、なかでも「やりがい」を記述している回答が6件みられた。

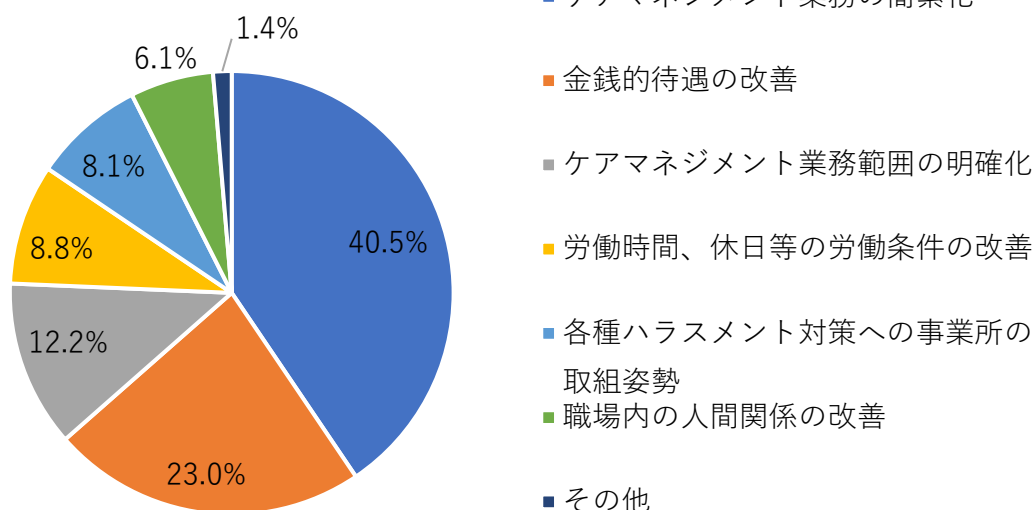
**Q22.介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合、もっとも重要視する取組を1、2、3の順で3つお答えください。[LA] (N=148) 【重要視する取組：1】**

介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合に重要視する取組のうち、もっとも重要視するものとして、「ケアマネジメント業務の簡素化」が多い(40.5%)。

	N	%
ケアマネジメント業務の簡素化	60	40.5%
金銭的待遇の改善	34	23.0%
ケアマネジメント業務範囲の明確化	18	12.2%
労働時間、休日等の労働条件の改善	13	8.8%
各種ハラスメント対策への事業所の取組姿勢	12	8.1%
職場内の人間関係の改善	9	6.1%
その他	2	1.4%
合計	148	100.0%

**Q22.介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合、もっとも重要視する取組を1、2、3の順で3つお答えください。[LA] (N=148)**

**【重要視する取組：1】**



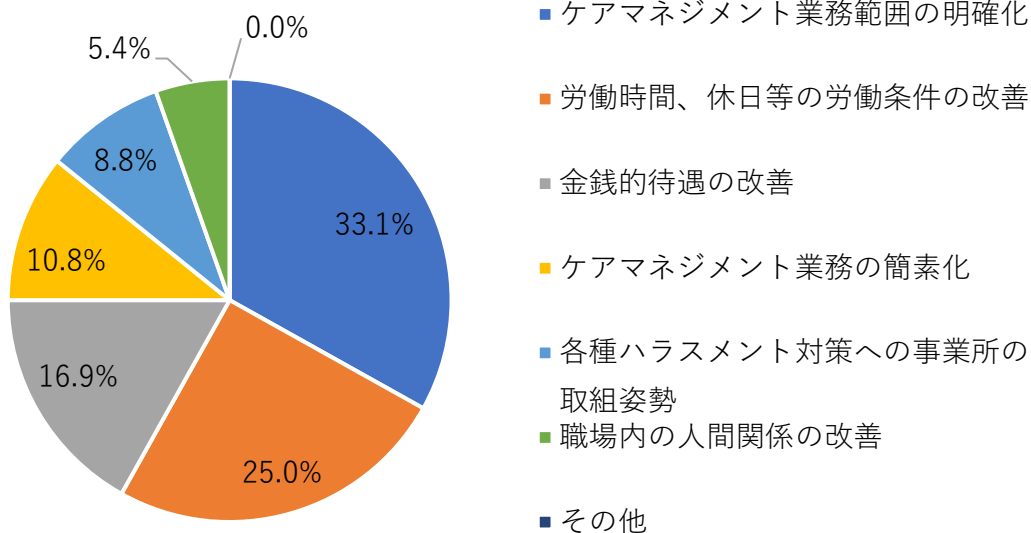
Q22.介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合、もっとも重要視する取組を1、2、3の順で3つお答えください。[LA] (N=148) 【重要視する取組：2】

介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合に二番目に重要視する取組として、「ケアマネジメント業務範囲の明確化」が多い(33.1%)。

	N	%
ケアマネジメント業務範囲の明確化	49	33.1%
労働時間、休日等の労働条件の改善	37	25.0%
金銭的待遇の改善	25	16.9%
ケアマネジメント業務の簡素化	16	10.8%
各種ハラスメント対策への事業所の取組姿勢	13	8.8%
職場内の人間関係の改善	8	5.4%
その他	0	0.0%
合計	148	100.0%

Q22.介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合、もっとも重要視する取組を1、2、3の順で3つお答えください。[LA] (N=148)

【重要視する取組：2】

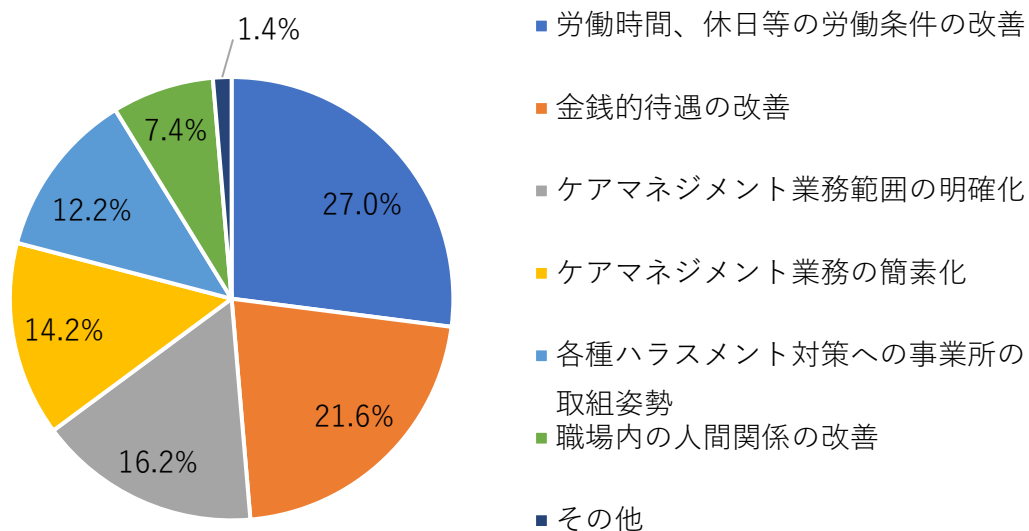


**Q22.介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合、もっとも重要視する取組を1、2、3の順で3つお答えください。[LA] (N=148) 【重要視する取組：3】**

介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合に三番目に重要視する取組として、「労働時間、休日等の労働条件の改善」が多い(27.0%)。

	N	%
労働時間、休日等の労働条件の改善	40	27.0%
金銭的待遇の改善	32	21.6%
ケアマネジメント業務範囲の明確化	24	16.2%
ケアマネジメント業務の簡素化	21	14.2%
各種ハラスメント対策への事業所の取組姿勢	18	12.2%
職場内の人間関係の改善	11	7.4%
その他	2	1.4%
合計	148	100.0%

**Q22.介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合、もっとも重要視する取組を1、2、3の順で3つお答えください。[LA] (N=148) 【重要視する取組：3】**



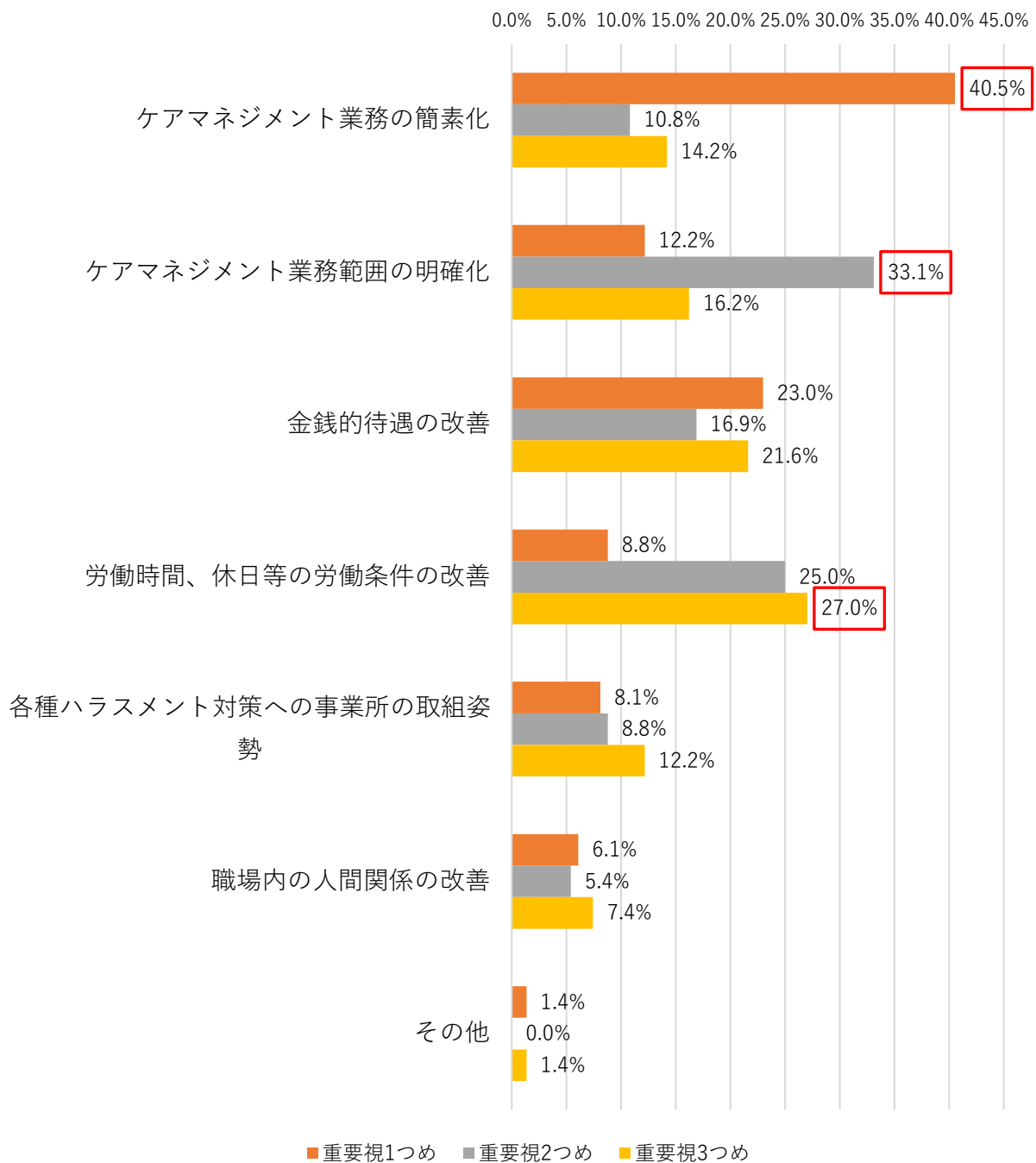
**Q22.介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合、もっとも重要視する取組を1、2、3の順で3つお答えください。[SA] (N=148) 【重要視する取組：1～3】**

介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合に重要視する取組を1～3位の計でみると、「ケアマネジメント業務の簡素化」(21.8%)、「ケアマネジメント業務範囲の明確化」(20.5%)、「金銭的待遇の改善」(20.5%)、「労働時間、休日等の労働条件の改善」(20.3%)と回答する者が多い。

	計		重要視1つめ		重要視2つめ		重要視3つめ	
	N	%	N	%	N	%	N	%
ケアマネジメント業務の簡素化	97	21.8%	60	40.5%	16	10.8%	21	14.2%
ケアマネジメント業務範囲の明確化	91	20.5%	18	12.2%	49	33.1%	24	16.2%
金銭的待遇の改善	91	20.5%	34	23.0%	25	16.9%	32	21.6%
労働時間、休日等の労働条件の改善	90	20.3%	13	8.8%	37	25.0%	40	27.0%
各種ハラスメント対策への事業所の取組姿勢	43	9.7%	12	8.1%	13	8.8%	18	12.2%
職場内の人間関係の改善	28	6.3%	9	6.1%	8	5.4%	11	7.4%
その他	4	0.9%	2	1.4%	0	0.0%	2	1.4%
合計	444	100.0%	148	100.0%	148	100.0%	148	100.0%

**Q22.介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合、もっとも重要視する取組を1、2、3の順で3つお答えください。【SA】（N=148）**

**【重要視する取組：1～3】**





**Q23.これまでの介護支援専門員としての経験を踏まえ、ケアマネジメント業務で改善すべき課題をお答えください。[FA] (N=148)**

これまでの介護支援専門員としての経験を踏まえケアマネジメント業務で改善すべき課題（自由記述）を類型化してみると、「給与・金銭的評価（処遇改善含む）に関すること」（14.2%、N=21）、「簡素化・効率化に関すること」（9.5%、N=14）、「業務内容・業務量、業務負担に関すること」（8.1%、N=12）、「簡素化・効率化（事務書類）に関すること」（7.4%、N=11）、「介護支援専門員の業務範囲の明確化に関すること」（6.8%、N=10）が多い。

	N	%
給与・金銭的評価（処遇改善含む）に関すること	21	14.2%
簡素化・効率化に関すること	14	9.5%
業務内容・業務量、業務負担に関すること	12	8.1%
簡素化・効率化（事務書類）に関すること	11	7.4%
介護支援専門員の業務範囲の明確化に関すること	10	6.8%
制度（介護支援専門員の研修含む）に関すること	6	4.1%
利用者側の意識に関すること	6	4.1%
時間外労働、休日勤務に関すること	5	3.4%
介護支援専門員の質に関すること	3	2.0%
人材不足に関すること	2	1.4%
職場内の人間関係に関すること	2	1.4%
保険者との関係に関すること	1	0.7%
分からない	5	3.4%
特になし	39	26.4%
その他	11	7.4%
合計	148	100.0%

### (3) 調査票

Q	設問内容	回答形式	選択肢等
1	この調査の説明を読んだ上で、調査に協力しますか。	SA	はい いいえ

※1 令和5年7月1日時点のあなた自身に関する情報をご回答ください。

Q	設問内容	回答形式	選択肢等
2	年齢についてお答えください。 【必須/該当するものをひとつ選択】	SA	20代 30代 40代 50代 60代 70歳以上
3	これまで介護支援専門員として従事した年数（合算）をお答えください。 【必須/該当するものをひとつ選択】	SA	1年未満 1～3年未満 3～5年未満 5～10年未満 10～15年未満 15年以上
4	介護支援専門員実務研修受講試験を受験する際に実務経験証明書で用いた資格をお答えください。 【必須/該当するものをひとつ選択】	SA	医師・歯科医師 保健師、看護師・准看護師 社会福祉士 介護福祉士 介護等業務従事者（※第20回試験までの受講要件） その他（ ）

※Q5～Q12は、令和5年7月1日時点であなたが勤務している現在の職場についてお答えください。

Q	設問内容	回答形式	選択肢等
5	現在の業種をお答えください。 【必須/該当するものをひとつ選択】	SA	情報通信業 小売業 宿泊業、飲食サービス業 教育、学習支援業 医療 福祉 公務（上記選択肢と重複する場合には、こちらの選択肢を選択してください） その他（ ）
6	現在の職場における、あなたの雇用形態についてお答えください。 ※「契約社員」とは雇用期間が定められている者、「嘱託社員」とは定年退職者等一定期間再雇用する目的で雇用される者、「パートタイム労働者」とは、正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者をいいます。 【必須/該当するものをひとつ選択】	SA	正社員 正社員以外（契約社員） 正社員以外（嘱託社員） 正社員以外（パートタイム労働者） その他（ ）
7	現在の仕事の労働時間（1週間あたり）は、介護支援専門員として従事していたときと比べてどうですか。 【必須/該当するものをひとつ選択】	SA	大いに増加した（3割以上） 増加した 変わらない（同程度） 減少した 大いに減少した（3割以上）
8	現在の仕事の年収（総支給額）は、介護支援専門員として従事していたときと比べてどうですか。 【必須/該当するものをひとつ選択】	SA	大いに増額した（年収で2割以上） 増額した 変わらない（同程度） 減額した 大いに減額した（年収で2割以上）

9	<p>現在の仕事は、介護支援専門員として従事していたときと比べて、<u>仕事のやりがい</u>の程度はどうか。</p> <p>【必須/該当するものをひとつ選択】</p>	SA	<p>大いに感じる</p> <hr/> <p>感じる</p> <hr/> <p>変わらない（同程度）</p> <hr/> <p>感じない</p> <hr/> <p>まったく感じない</p>
10	<p>現在の仕事は、介護支援専門員として従事していたときと比べて、<u>ストレス（身体的ストレス、精神的ストレス）</u>の程度はどうか。</p> <p>※「身体的ストレス」とは、疲労感、身体愁訴（頭痛や首・肩こり、腰痛など含む）のことを指し、「精神的ストレス」とは、活気、イライラ感（怒り含む）、不安感、抑うつ感、食欲不振のことを指します。</p> <p>【必須/該当するものをひとつ選択】</p>	SA	<p>大いに増えた</p> <hr/> <p>増えた</p> <hr/> <p>変わらない（同程度）</p> <hr/> <p>減った</p> <hr/> <p>大いに減った</p>
11	<p>現在の仕事は、介護支援専門員として従事していたときと比べて、<u>ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）</u>の充実度はどうか。</p> <p>【必須/該当するものをひとつ選択】</p>	SA	<p>大いに充実している</p> <hr/> <p>充実している</p> <hr/> <p>変わらない（同程度）</p> <hr/> <p>充実していない</p> <hr/> <p>まったく充実していない</p>
12	<p>現在の仕事を選んだ理由をお答えください。</p> <p>【必須/該当するものをひとつ選択】</p>	SA	<p>仕事の内容に魅力を感じたから</p> <hr/> <p>自分の技術・能力が生かせる、スキルアップができるから</p> <hr/> <p>給与・賃金が高いから</p> <hr/> <p>ワーク・ライフ・バランスが充実できるから</p> <hr/> <p>将来性のある会社・仕事だから</p> <hr/> <p>転勤がない・通勤が便利だから</p> <hr/> <p>その他（      ）</p>

※Q13～Q23は、指示がある設問以外は、直近に介護支援専門員（ケアプラン作成者）として従事していたときのことについてお答えください。

Q	設問内容	回答形式	選択肢等
13	介護支援専門員になった理由・動機として近いものを3つ、 <u>動機が強い順に1、2、3</u> でお答えください。 【必須/該当するもの3つに、1、2、3の番号で回答】	LA	仕事の内容に魅力を感じたから 自分技術・能力が生かせる、スキルアップができるから 給与・賃金が高いから ワーク・ライフ・バランスが充実できるから 将来性のある会社・仕事だから 転勤がない・通勤が便利だから 職場の人事異動のため その他（ ）
14	介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設でのあなたの雇用形態についてお答えください。 ※「契約社員」とは雇用期間が定められている者、「嘱託社員」とは定年退職者等一定期間再雇用する目的で雇用される者、「パートタイム労働者」とは、正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者をいいます。 【必須/該当するものをひとつ選択】	SA	正社員 正社員以外（契約社員） 正社員以外（嘱託社員） 正社員以外（パートタイム労働者） その他（ ）
15	介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設の法人種別をお答えください。 【必須/該当するものをひとつ選択】	SA	営利法人（会社） 社会福祉協議会 社会福祉法人（社協除く） 医療法人 特定非営利活動法人（NPO） 協同組合 社団法人・財団法人 地方公共団体 その他（ ）

<p><b>16</b> これまでに何ヶ所の事業所でケアプラン作成業務を行ったことがあるかお答えください。なお、同一法人内の複数の事業所で経験がある場合は、1ヶ所として数えてください。</p>	SA	<p>1ヶ所</p> <hr/> <p>2ヶ所</p> <hr/> <p>3ヶ所</p> <hr/> <p>4ヶ所以上</p>
<p><b>17</b> 介護支援専門員として従事していた直近の事業所・施設において、あなたが感じていた負担を3つ、<u>大きかった順に1、2、3</u>でお答えください。</p> <p>【必須/該当するもの3つに、1、2、3の番号で回答】</p>	LA	<p>ケアマネジメントの本来業務</p> <hr/> <p>利用者、家族にケアマネジメント業務以外のことを求められること</p> <hr/> <p>利用者、家族からのクレーム</p> <hr/> <p>利用者、家族からのハラスメント (カスタマーハラスメント、セクハラ)</p> <hr/> <p>制度改正への対応</p> <hr/> <p>保険者との関係</p> <hr/> <p>地域包括支援センターとの関係</p> <hr/> <p>介護サービス事業所との関係</p> <hr/> <p>経営者からのプレッシャー</p> <hr/> <p>その他 ( )</p>
<p><b>18</b> 介護支援専門員として従事することを辞め、他の職業に転職した理由を最大3つお答えください。</p> <p>【必須/該当するもの最大3つ選択】</p>	LA	<p>仕事内容に魅力を感じられなかったから</p> <hr/> <p>自分の技術・能力が生かせなかったから</p> <hr/> <p>給与・賃金が低かったから</p> <hr/> <p>ワーク・ライフ・バランスの充実がはかれなかったから</p> <hr/> <p>将来性が見いだせない会社・仕事だったから</p> <hr/> <p>希望する勤務地に配属されなかったから</p> <hr/> <p>家庭・個人の事情(育児、介護、転居、療養)</p> <hr/> <p>他の職種に興味をもったから</p> <hr/> <p>その他 ( )</p>

19	Q18で回答した介護支援専門員を辞めた理由を、具体的にお答えください。 【必須/自由記述】	FA	
20	今後、介護支援専門員として業務に復帰したいと思いませんか。 【必須/該当するものをひとつ選択】	SA	復帰したいと思う どちらともいえない 復帰したいと思わない
21	Q20で回答した理由をお答えください。 【必須/直接入力】	FA	
22	介護支援専門員の業務に復帰すると仮定した場合、 <u>もっとも重要視する取組</u> を1、2、3の順で3つお答えください。 【必須/該当するもの3つに、1、2、3の番号で回答】	LA	ケアマネジメント業務の簡素化 ケアマネジメント業務範囲の明確化 労働時間、休日等の労働条件の改善 金銭的待遇の改善 各種ハラスメント対策への事業所の取組姿勢 職場内の人間関係の改善 その他（      ）
23	これまでの介護支援専門員としての経験を踏まえ、ケアマネジメント業務で改善すべき課題をお答えください。 【必須/直接入力】	FA	

「ケアプラン作成業務に従事していない介護支援専門員に関する実態調査」  
～現在介護保険サービス以外の他の業種に勤務している者調査～  
とりまとめ報告書

---

令和6（2024）年3月発行

発行 一般財団法人 長寿社会開発センター

〒105-8446 東京都港区西新橋3-3-1 KDX西新橋ビル6階

TEL：03-5470-6751 FAX：03-5470-6762

---

不許複製