

令和4年度

ケアマネジャーアンケート調査結果

令和4年10月

諏訪広域連合介護保険課

I 調査概要

1 調査名

「ケアマネジャーアンケート調査」

2 調査目的

団塊の世代が後期高齢者となる令和7年(2025)に向けて、ますます介護ニーズが高まることが見込まれる一方で、少子高齢化の影響等により全産業において労働者不足が顕在化してきており、特に介護人材の確保は大変困難な状況となっている。

諏訪広域連合では、令和元年度に本調査を行い介護職員等が抱えている悩みや不満、行政への要望等をお聞きし介護人材の確保・定着に向けた取り組みを行った。

令和4年度においても引き続き、介護に従事する人材の確保・定着を図るため、介護現場で実際に勤務されている介護職員等の方々に個別調査を行い、就労状況や仕事や職場についての考え、今後の働き方に関する意向・希望などを把握することによって課題を探り、今後の施策を検討する基礎資料とするためのアンケート調査を実施する。

3 実施概要

- 調査対象者 諏訪広域内の居宅介護支援事業所ケアマネジャー
- 調査期間 令和4年4月26日から令和4年6月30日
- 基準日 令和4年4月1日
- 配布方法 事業所を通じ対象者へ配布
- 提出方法 Web アンケートを QR コードによって実施した。
- 対象者数及び回答数

	事業所数	対象者数	回答数	回答率
令和4年度	67 件	198 人	86 人	43.4%

4 調査結果参照上の注意点

- 調査結果の単位未満は四捨五入を原則とし、合計と内訳が一致しない場合がある。
- 回答に基づいて計算したため、有効回答数は 86 人を超えることがある。

Ⅱ 調査結果(集計)

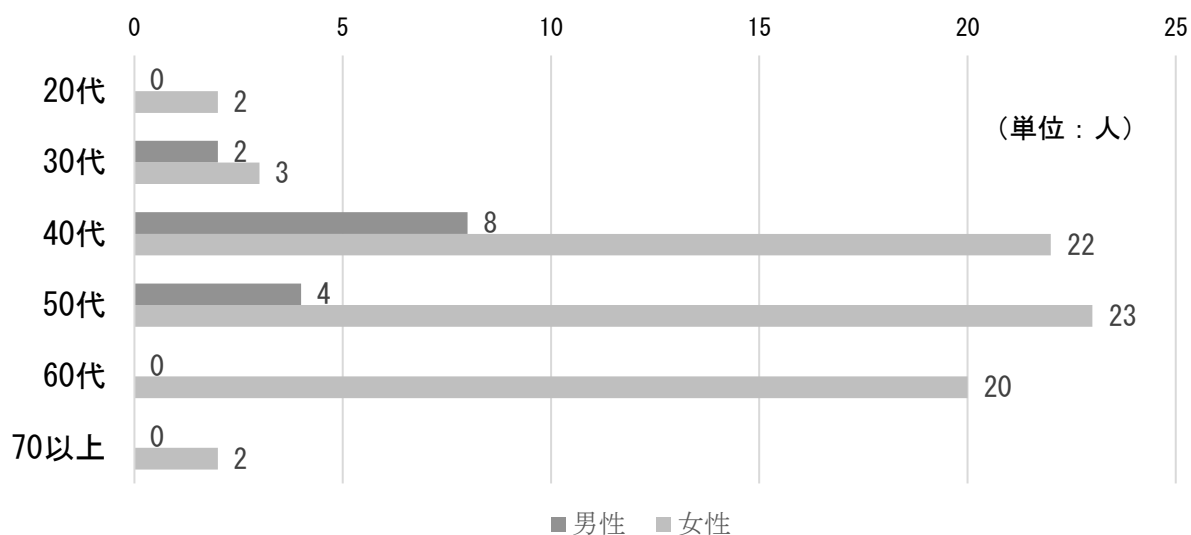
問1 性別 問2 年齢 についてお聞きします

男女別年齢構成

(単位：人)

	20代	30代	40代	50代	60代	70以上	合計
合計	2	5	30	27	20	2	86
構成比	2.3%	5.8%	34.9%	31.4%	23.3%	2.3%	100.0%
男性	0	2	8	4	0	0	14
構成比	0.0%	14.3%	57.1%	28.6%	0.0%	0.0%	100.0%
女性	2	3	22	23	20	2	72
構成比	2.8%	4.2%	30.6%	31.9%	27.8%	2.8%	100.0%

男女別年齢分布



年齢は「40歳代」が34.9%と最も多く、次いで「50歳代」が31.4%と続く。

40歳代と50歳代が全体の6割以上を占めている。

男性の主体は40歳代、女性は40歳代から60歳代までが主体。

平均年齢	
全体	52.3歳
男性	45.8歳
女性	53.5歳

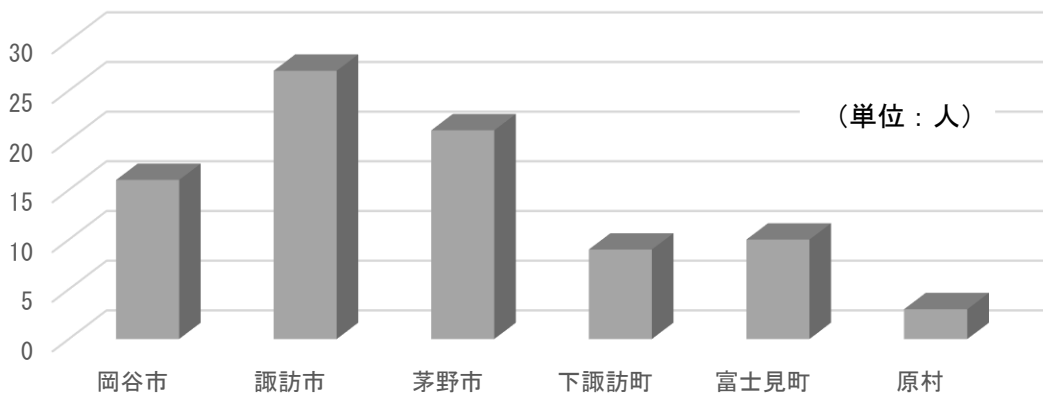
問3 勤務先の事業所所在地

勤務先の事業所所在地

(単位:人)

	岡谷市	諏訪市	茅野市	下諏訪町	富士見町	原村	合計
市町村	16	27	21	9	10	3	86
構成比	18.6%	31.4%	24.4%	10.5%	11.6%	3.5%	100.0%

勤務先の事業所所在地



問4 ご家庭の状況

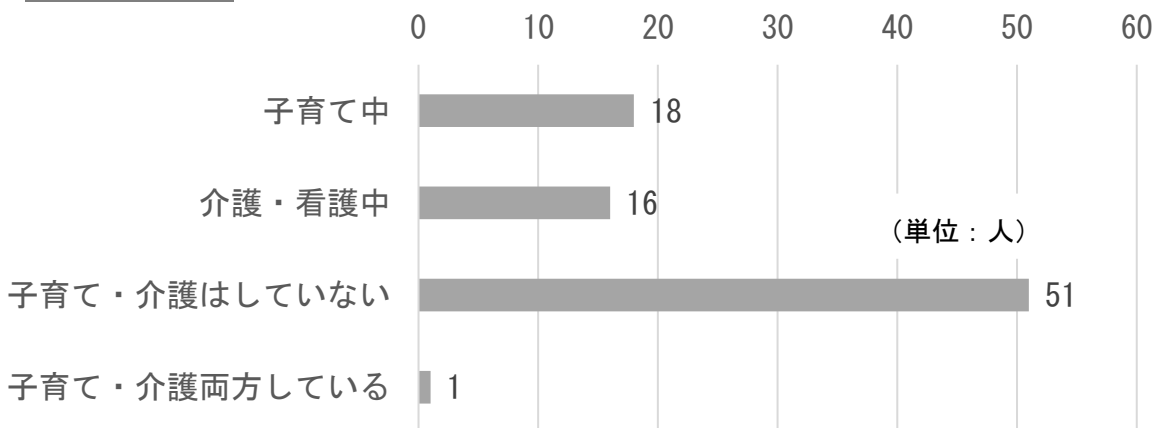
ご家庭の状況

(単位:人)

	子育て中	介護・看護中	子育て・介護はしていない	子育て・介護両方している	合計
人数	18	16	51	1	86
構成比	20.9%	18.6%	59.3%	1.2%	100.0%

※子育て中:本調査では、小学生までの子供を子育てしている場合をいう。

ご家庭の状況



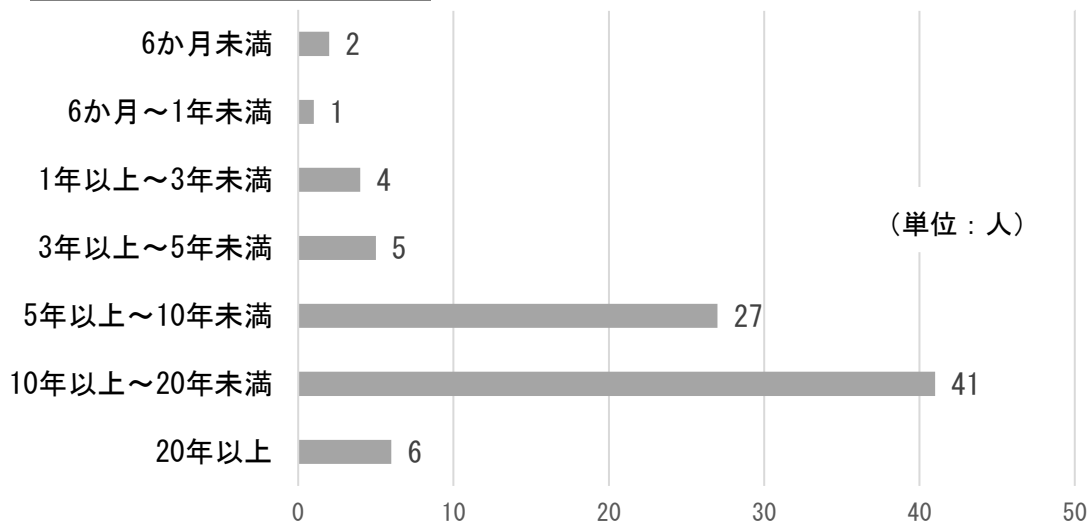
子育て中、介護・看護中である方の割合は、約4割。

問5 ケアマネジャーとしての経験年数はどのくらいですか

(単位：人)

	6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年～20年未満	20年以上	合計
経験年数	2	1	4	5	27	41	6	86
構成比	2.3%	1.2%	4.7%	5.8%	31.4%	47.7%	7.0%	100%

ケアマネジャーの経験年数



「10年～20年未満」が47.7%と最も多く、次いで「5年～10年未満」の31.4%と続く。5年以上の経験者が、全体の約8割を占めている。

問6 主任介護支援専門員の資格をお持ちですか

(単位：人)

	資格あり	資格なし	合計
資格の有無	51	35	86
構成比	59.3%	40.7%	100.0%

※居宅介護支援事業所の管理者は主任介護支援専門員でなければならない。

問6-1 資格がない場合、主任介護支援専門員の資格取得の予定はありますか

(単位：人)

	資格取得の予定あり	資格取得の予定なし	合計
取得の予定	11	24	35
構成比	31.4%	68.6%	100.0%

問7 お勤めしている事業所での雇用形態はどれですか

(単位:人)

	正規職員	非正規職員	合計
雇用形態	66	20	86
構成比	76.7%	23.3%	100.0%

介護従事者等は、正規職員 64.4%だが、ケアマネジャーの正規職員率は 76.7%で約 1 割高い。

雇用別 ご家庭の状況

(単位:人)

		子育て中	介護・看護中	子育て・介護はしていない	子育て・介護両方している	合計
合計	人数	18	16	51	1	153
	構成比	20.9%	18.6%	59.3%	1.2%	100%
正規	人数	13	13	39	1	66
	構成比	19.7%	19.7%	59.1%	1.5%	100%
非正規	人数	5	3	12	0	20
	構成比	25.0%	15.0%	60.0%	0.0%	100%

問5 令和3年度中の超過勤務はありましたか

(単位:人)

	毎月、恒常的に超過勤務(残業)あった	恒常的ではないが超過勤務(残業)あった	超過勤務(残業)はない	合計
超過勤務の有無	18	35	33	86
構成比	20.9%	40.7%	38.4%	100.0%

「恒常的」、「恒常的ではない」合わせて約6割は超過勤務があった。

恒常的に超過勤務があった

(単位:人)

	5h未満	10h未満	20h未満	30h未満	40h未満	50h未満	50h以上	不明	合計
超勤時間	3	3	4	5	2	0	0	1	18
構成比	16.7%	16.7%	22.2%	27.8%	11.1%	0.0%	0.0%	5.6%	100.0%

恒常的ではないが超過勤務があった

(単位:人)

	5h未満	10h未満	20h未満	30h未満	40h未満	50h未満	50h以上	不明	合計
超勤時間	22	6	3	2	0	0	0	2	35
構成比	62.9%	17.1%	8.6%	5.7%	0.0%	0.0%	1.6%	5.7%	100.0%

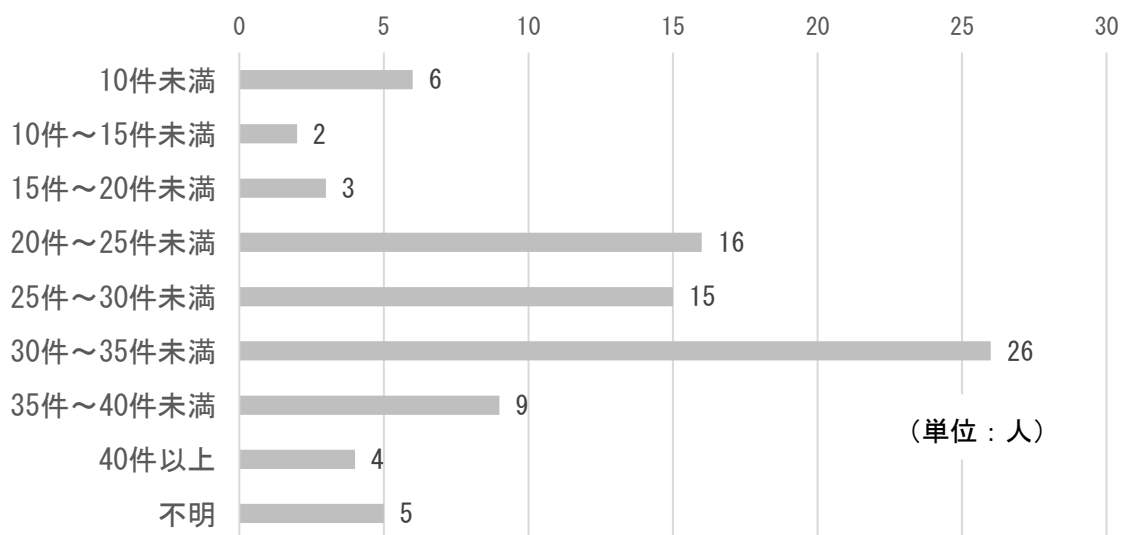
問7 令和4年3月の担当件数

要介護1から要介護5

(単位:人)

	担当件数	構成比
10件未満	6	7.0%
10件～15件未満	2	2.3%
15件～20件未満	3	3.5%
20件～25件未満	16	18.6%
25件～30件未満	15	17.4%
30件～35件未満	26	30.2%
35件～40件未満	9	10.5%
40件以上	4	4.7%
不明	5	5.8%
合計	86	100.0%

要介護1から要介護5担当件数



「30件～35件未満」が30.2%と最も多い。

要支援者・事業対象者

(単位:人)

	10件未満	10～15件 未満	15～20件 未満	20～25件 未満	25件以上	不明	合計
担当件数	66	13	1	0	4	2	86
構成比	76.7%	15.1%	1.2%	0.0%	4.7%	2.3%	100.0%

問8 ケアプラン作成の際に、困っている、負担と感ずることは(複数回答)

(単位:人)

	回答数	回答率
アセスメント結果を容易にケアプランへ反映できないケースがある	42	48.8%
ケアプランの短期、長期目標の設定が難しい	30	34.9%
認知症の利用者、医療行為が必要な利用者等へのケアプラン作成が難しい	24	27.9%
認定結果が出るのが遅い	33	38.4%
インフォーマルサービスについての情報がない	21	24.4%
担当している利用者数が多く、ケアプランの作成が目一杯	14	16.3%
基準省令、基準条例の解釈が難しい	28	32.6%
総合事業についての説明が難しい	13	15.1%
ケアプラン原案に対する利用者・家族の合意	4	4.7%
ケアプランの交付(書類の作成など)	18	20.9%
その他	7	8.1%

問8-1 ケアマネ業務に際して、困っている、負担と感ずることは(複数回答)

(単位:人)

	回答数	回答率
利用者本人と家族との意見が異なる時の調整が難しい	39	45.3%
利用者や家族から必要以上のサービス提供を求められる	29	33.7%
サービス提供事業者との調整が難しい	15	17.4%
サービス提供体制が不十分で、利用者のニーズに対応できない	10	11.6%
医療機関との連携が確立できない	8	9.3%
ケアマネジャー業務以外の業務量が多く、業務範囲が不明確	34	39.5%
利用者や家族に対する業務内容の説明と同意	3	3.4%
アセスメントのための訪問・面接など	7	8.1%
サービス担当者会議の開催・調整	28	32.6%
モニタリングのための訪問・面接など	10	11.6%
主治医や医療機関との連絡調整	17	19.8%
利用者や事業者の苦情対応	19	22.1%
介護報酬請求事務	6	7.0%
夜間や休日の相談対応	34	39.5%
その他	5	5.8%

その他として、「ケアマネは何でもしてくれると思って言ってくる本人、家族、事業所が多い」、「経済的な問題を抱えている方の支援」などの意見があった。

問9 ケアマネジャーとして仕事の継続意向について

(単位:人)

	今後もケアマネジャーとして働きたい	ケアマネジャーとして別の事業所で働きたい	介護業界でケアマネジャー以外の仕事をしたい	介護業界以外の仕事がしたい	その他	合計
継続意向	58	0	6	12	10	86
構成比	67.4%	0.0%	7.0%	14.0%	11.6%	100%

「今後もケアマネジャーとして働きたい」67.4%と、多くはケアマネジャーとして働きたい意向がある。

その他として、「働きがいはあるが休日や夜間の対応があり、自分のペースで生活ができない」、「責任がありすぎるが得るものがなさすぎる」などの意見があった。

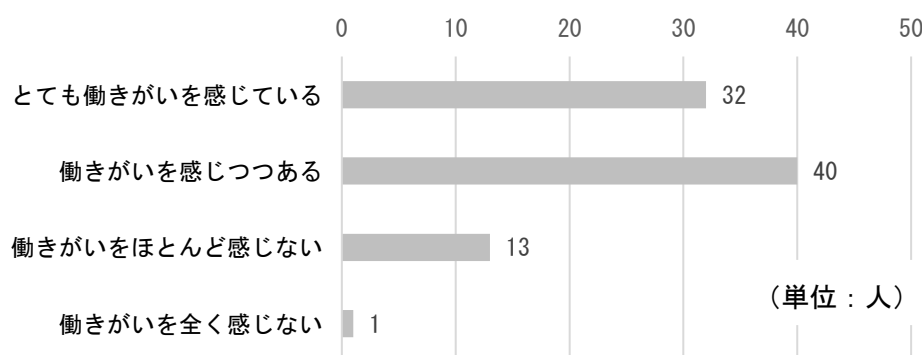
問11 ケアマネジャーの仕事に働きがいを感じるか

(単位:人)

	とても働きがいを感じている	働きがいを感じつつある	働きがいをほとんど感じない	働きがいを全く感じない	合計
働きがい	32	40	13	1	86
構成比	37.2%	46.5%	15.1%	1.2%	100.0%

「とても働きがいを感じている」37.2%、「働きがいを感じつつある」46.5%を合わせて約8割は、ケアマネジャーとして働きがいを感じている。

働きがいを感じるか



年齢別 働きがいをほとんど(全く)感じない

(単位:人)

年代	30代	40代	50代	60代	合計
人数	1	8	4	1	14

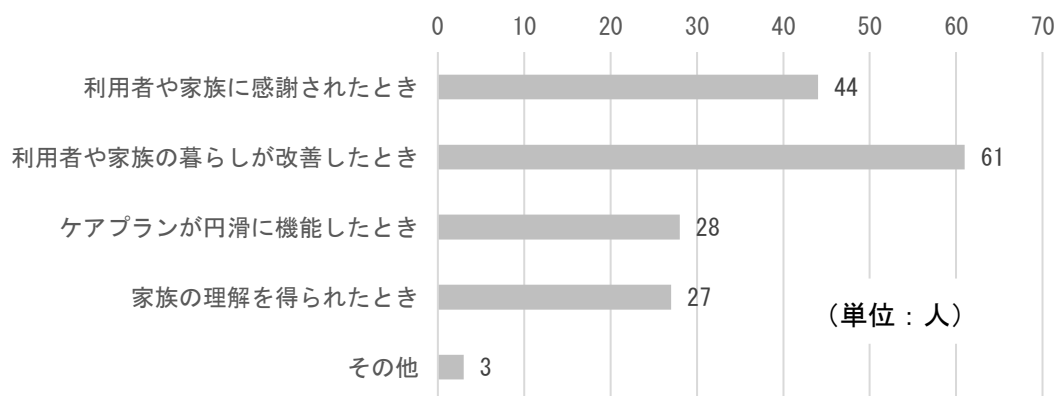
40代の中心世代に、働きがいを感じないとの回答が多い。

問11-1 どのような時に働きがいを感じますか (複数回答)

(単位:人)

	利用者や家族に感謝されたとき	利用者や家族の暮らしが改善したとき	ケアプランが円滑に機能したとき	家族の理解を得られたとき	その他
働きがいを感じる時	44	61	28	27	3
回答率	51.2%	70.9%	32.6%	31.4%	3.5%

働きがいを感じる時



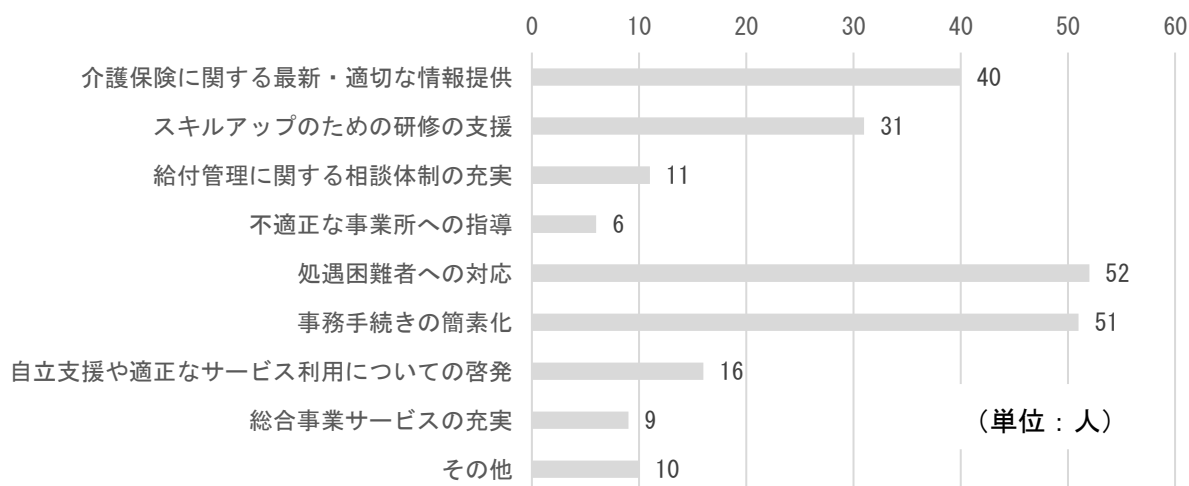
「利用者や家族の暮らしが改善したとき」が70.9%と最も多く、次いで「利用者や家族に感謝されたとき」が51.2%と続く。

問14 ケアマネジャーであるあなたが行政に望むことは (複数回答)

(単位:人)

	回答数	回答率
介護保険に関する最新・適切な情報提供	40	35.3%
スキルアップのための研修の支援	31	17.6
給付管理に関する相談体制の充実	11	5.2%
不適正な事業所への指導	6	10.5%
処遇困難者への対応	52	51.0%
事務手続きの簡素化	51	50.3%
自立支援や適正なサービス利用についての啓発	16	17.6%
総合事業サービスの充実	9	5.2%
その他	10	3.9%

行政に望むこと



「処遇困難者への対応」が51.0%と最も多く、次いで「事務手続きの簡素化」が50.3%、「介護保険に関する最新・適切な情報提供」が35.3%と続く。

その他として、「新規・更新時の介護度がすぐに出ず、サービス量に悩む」、「広域がケアマネに寄り添ってくれることを望む」などがあった。

問15 労働条件・仕事の負担について感じることはなんですか (複数回答)

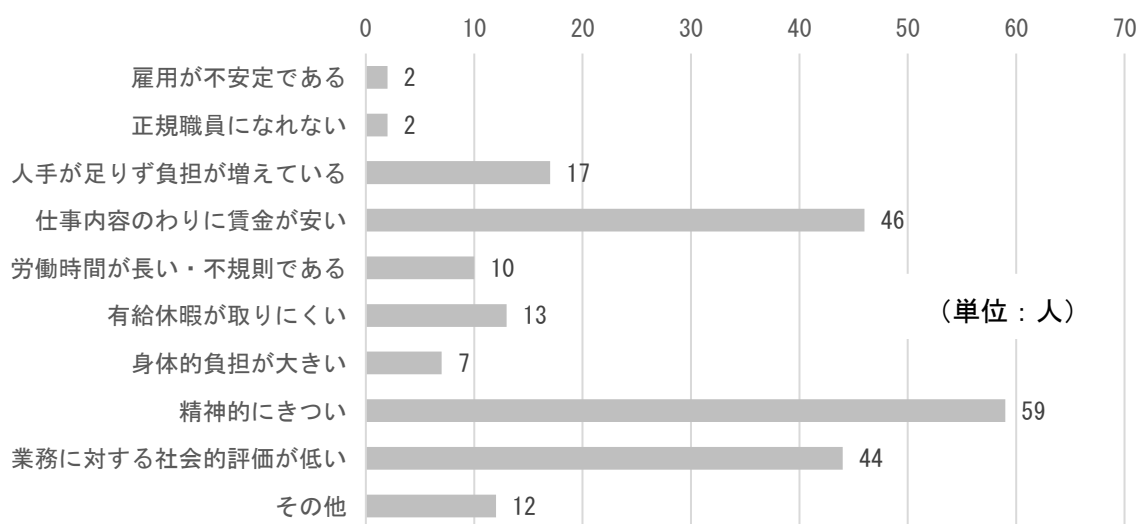
(単位:人)

	回答数	回答率
雇用が不安定である	2	2.3%
正規職員になれない	2	2.3%
人手が足りず負担が増えている	17	19.8%
仕事内容のわりに賃金が安い	46	53.5%
労働時間が長い・不規則である	10	11.6%
有給休暇が取りにくい	13	15.1%
身体的負担が大きい	7	8.1%
精神的にきつい	59	68.6%
業務に対する社会的評価が低い	44	51.2%
その他	12	14.0%

「精神的にきつい」が68.6%と最も多く、次いで「仕事内容のわりに賃金が安い」が53.5%と続く。

その他として、「報酬が増えるのは現場のみでケアマネは増えない。報酬改定のたびに事務量が増えるばかりだ」、「時間外の対応が不可欠」などがあつた。

労働条件・仕事の負担

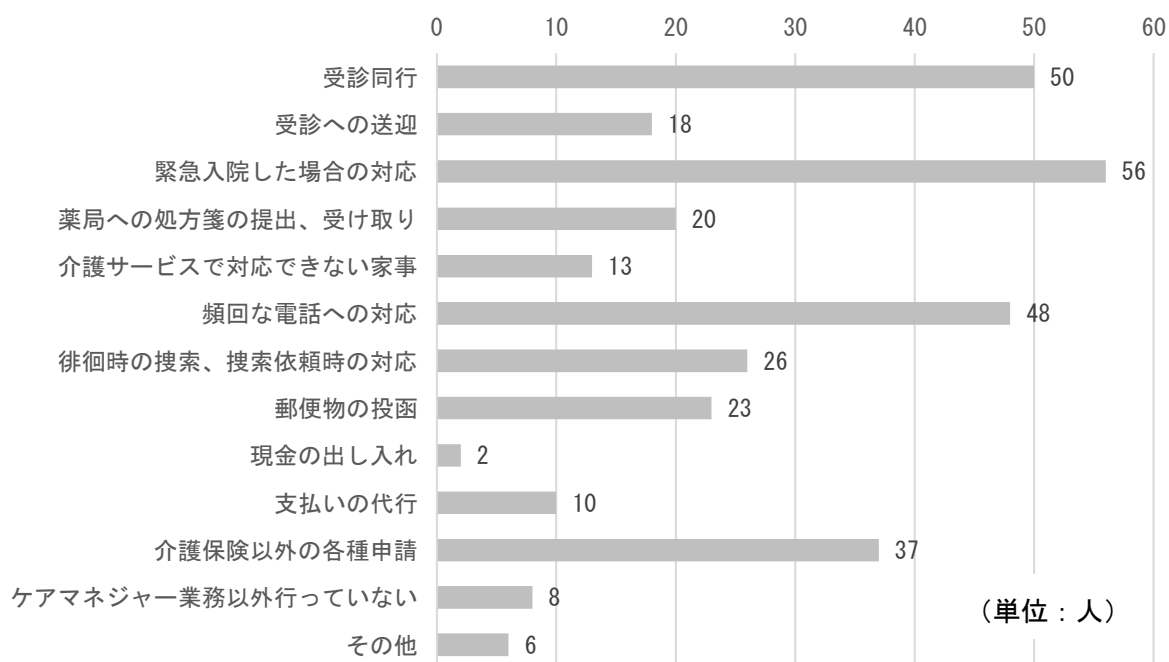


問16 ケアマネジャー業務以外に行っている支援はありますか (複数回答)

(単位:人)

	回答数	回答率
受診同行	50	58.1%
受診への送迎	18	20.9%
緊急入院した場合の対応	56	65.1%
薬局への処方箋の提出、受け取り	20	23.3%
介護サービスで対応できない家事	13	15.1%
頻回な電話への対応	48	55.8%
徘徊時の搜索、搜索依頼時の対応	26	30.2%
郵便物の投函	23	26.7%
現金の出し入れ	2	2.3%
支払いの代行	10	11.6%
介護保険以外の各種申請	37	43.0%
ケアマネジャー業務以外行っていない	8	9.3%
その他	6	7.0%

ケアマネ業務以外の支援



「緊急入院した場合の対応」が 65.1%と最も多く、次いで「受診同行」が 58.1%、「頻回な電話への対応」が 55.8%と続く。

その他として、「独居宅の雪かき、家の修繕」、「コロナ予防接種の付き添い」などがあった。

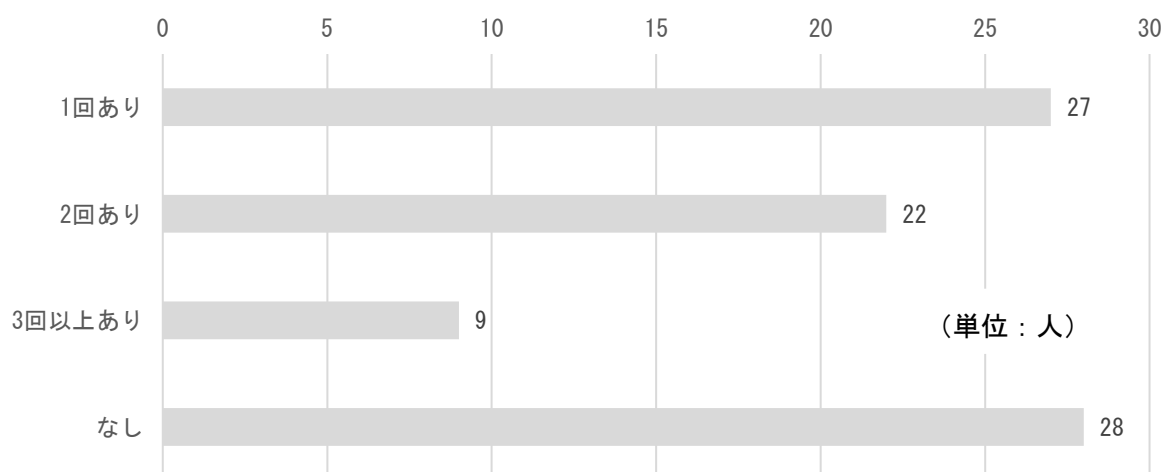
問17 あなたは介護業界内の転職経験がありますか

(単位:人)

	あり				なし	合計
	1回	2回	3回以上	合計		
転職の回数	27	22	9	58	28	86
構成比	31.4%	25.6%	10.5%	67.5%	32.5%	100.0%

転職の経験がある方は、67.5%。3人に2人は転職の経験あり。

転職の回数



問17-1 転職したのは主にどのような理由からですか (複数回答)

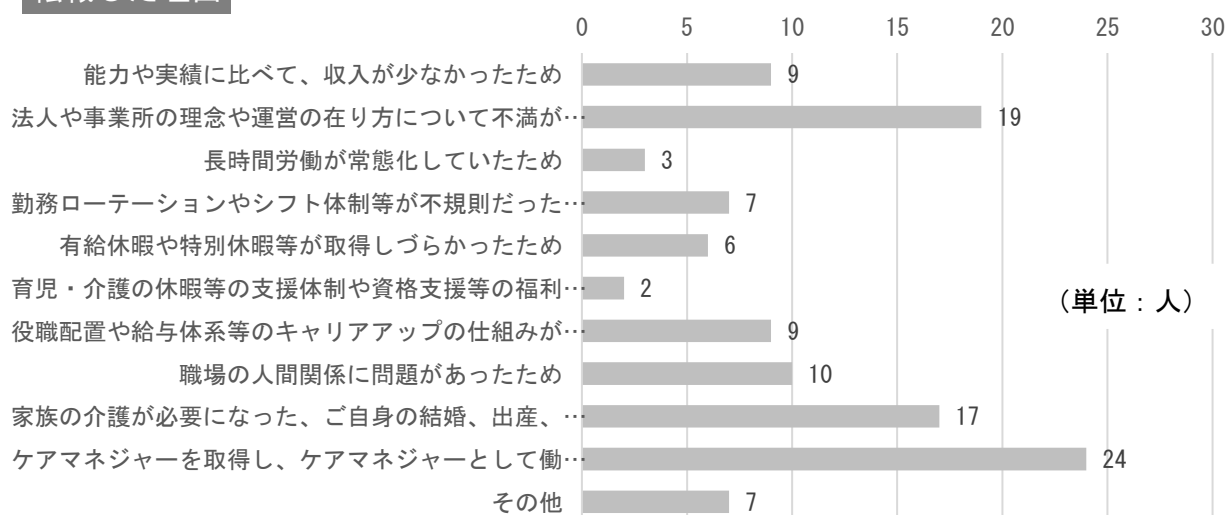
(単位:人)

	回答数	回答率
能力や実績に比べて、収入が少なかったため	9	10.5%
法人や事業所の理念や運営の在り方について不満があったため	19	22.1%
長時間労働が常態化していたため	3	3.5%
勤務ローテーションやシフト体制等が不規則だったため	7	8.1%
有給休暇や特別休暇等が取得しづらかったため	6	7.0%
育児・介護の休暇等の支援体制や資格支援等の福利厚生が充実していなかったため	2	2.3%
役職配置や給与体系等のキャリアアップの仕組みがなかったため	9	10.5%
職場の人間関係に問題があったため	10	11.6%
家族の介護が必要になった、ご自身の結婚、出産、転居、病気のため	17	19.8%
ケアマネジャーを取得し、ケアマネジャーとして働くため	24	27.9%
その他	7	8.1%

「ケアマネジャーを取得し、ケアマネジャーとして働くため」が27.9%と最も多く、次いで「法人や事業所の理念や運営の在り方について不満があったため」が22.1%と続く。

その他として、「正規職員になれなかったため」、「通勤距離、休みの取りやすさなど、家族との時間や家事の時間をとれるような場所をさがしたため」などがあつた。

転職した理由



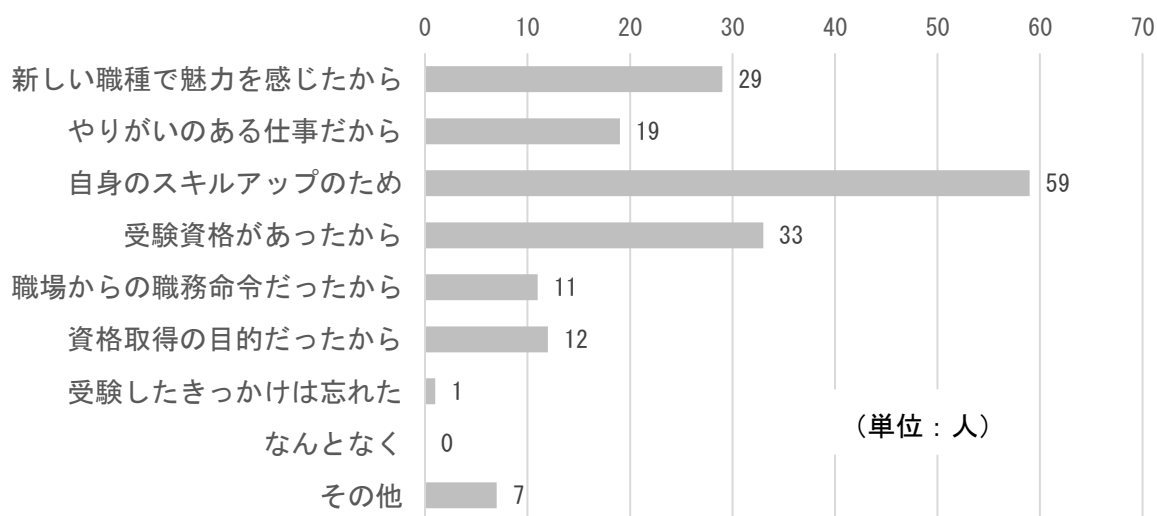
問18 ケアマネジャー試験を受験した理由はなんですか (複数回答)

(単位:人)

	回答数	回答率
新しい職種で魅力を感じたから	29	33.7%
やりがいのある仕事だから	19	22.1%
自身のスキルアップのため	59	68.6%
受験資格があったから	33	38.4%
職場からの職務命令だったから	11	12.8%
資格取得の目的だったから	12	14.0%
受験したきっかけは忘れた	1	1.2%
なんとなく	0	0.0%
その他	7	8.1%

「自身のスキルアップのため」が68.6%と最も多く、回答者の約7割を占める。その他として、「夜勤がないため」、「年齢的にこの先はケアマネがいいのかなと周りから勧められた」などがあつた。

ケアマネを受験した理由

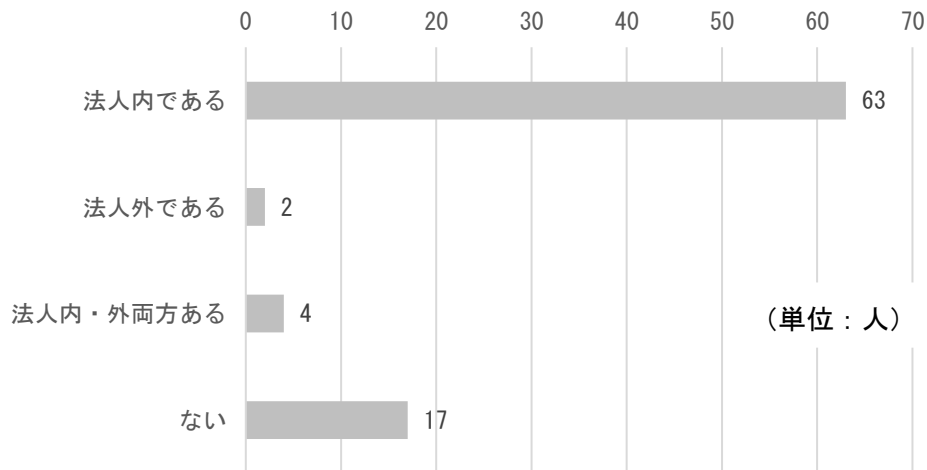


問19 災害時や緊急時における応援体制はありますか

(単位:人)

	回答数	回答率
法人内である	63	73.3%
法人外である	2	2.3%
法人内・外両方ある	4	4.7%
ない	17	19.8%
合計	86	100.0%

応援体制の有無



問20 応援体制があっても不安に感じるか

(単位:人)

	回答数	回答率
不安に感じる	68	79.1%
不安に感じない	18	20.9%
合計	86	100.0%

問21 事業所同士の応援体制の組織への加入

(単位:人)

	回答数	回答率
加入したい	80	93.0%
加入したくない	6	7.0%
合計	86	100.0%

問22 介護のお仕事のホント 知っていますか

(単位:人)

	回答数	回答率
知っている	57	66.3%
知らない	27	31.4%
自事業所が掲載された	2	2.3%
合計	86	100.0%

介護のお仕事のホントへの意見として、「夢を持って入ってきてもやめる人が多い」、「介護の仕事も職場によって仕事の内容が違うことや、やりがいを持って働いていることがわかっていいと思う」などの意見があった。

諏訪広域連合 介護保険課

〒391-8501

長野県茅野市塚原二丁目6番1号（茅野市役所内）

TEL 0266-82-8161

FAX 0266-71-2071

Mail kaigo@union.suwa.lg.jp