

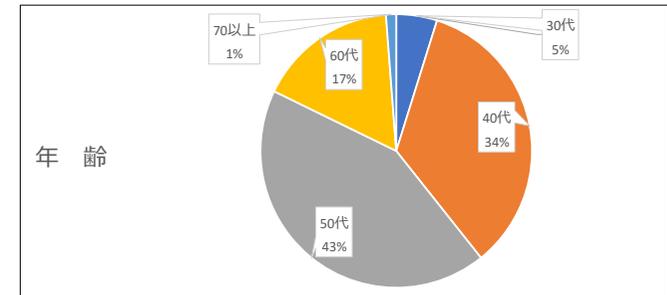
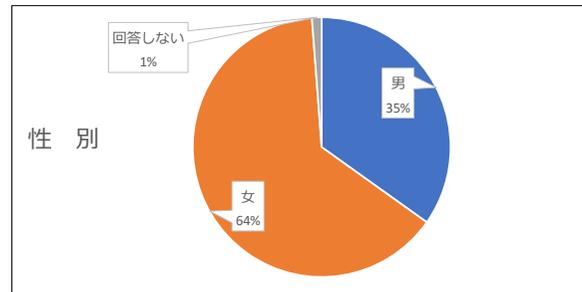
令和6年度 北海道介護支援専門員協会会員アンケート集計結果

このアンケートは会員850名に対し郵送により、協会が設定した設問に対しアンケートフォームより回答してもらう形で7月22日～9月2日までの間に実施した。回答数は248名で回答率は29%であった。

問1 性別・年齢・居住地・基礎資格 総回答者数 248名

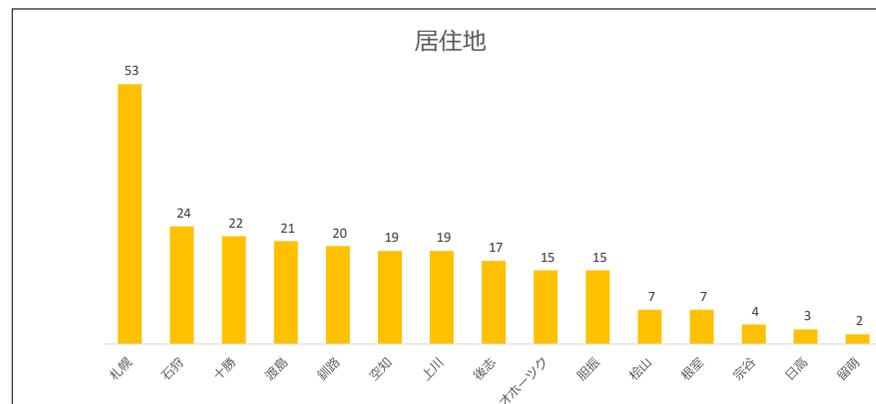
| 性別 | | | | | 年齢 | | | | | | | 計 |
|----|-----|-----|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|
| 男 | 女 | その他 | 回答しない | 無回答 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 70以上 | 無回答 | |
| 86 | 158 | 0 | 3 | 1 | 0 | 12 | 85 | 106 | 41 | 3 | 1 | 248 |

回答者は女性が多く64%を占めており、年齢別では40代、50代で約8割を占めている。



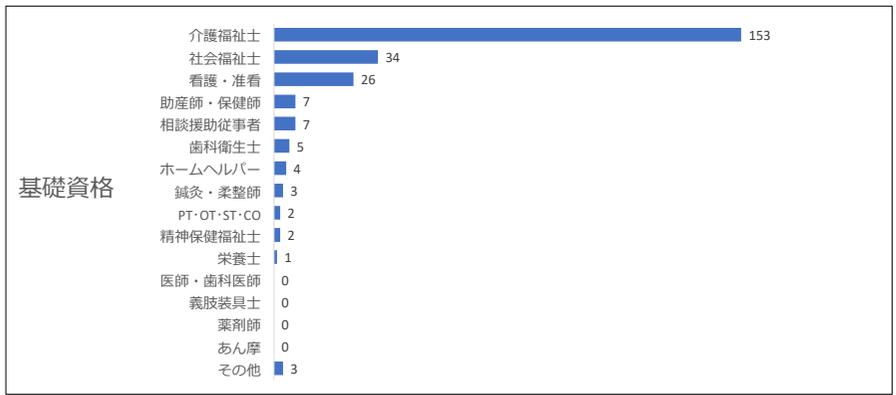
| 居住地 | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|-------|----|----|----|----|----|----|-----|
| 札幌 | 石狩 | 十勝 | 渡島 | 釧路 | 空知 | 上川 | 後志 | オホーツク | 胆振 | 檜山 | 根室 | 宗谷 | 日高 | 留萌 | 計 |
| 53 | 24 | 22 | 21 | 20 | 19 | 19 | 17 | 15 | 15 | 7 | 7 | 4 | 3 | 2 | 248 |

居住地別では、札幌市が53人（21%）と最も多く、次いで石狩24人（10%）、十勝22人（9%）の順となっている。



| 基礎資格 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|---------|---------|-------|---------|--------|-------------|---------|-----|---------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 介護福祉士 | 社会福祉士 | 看護・准看 | 助産師・保健師 | 相談援助従事者 | 歯科衛生士 | ホームヘルパー | 鍼灸・柔整師 | PT・OT・ST・CO | 精神保健福祉士 | 栄養士 | 医師・歯科医師 | 義肢装具士 | 薬剤師 | あん摩 | その他 | 計 | 無回答 |
| 153 | 34 | 26 | 7 | 7 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 244 | 1 |

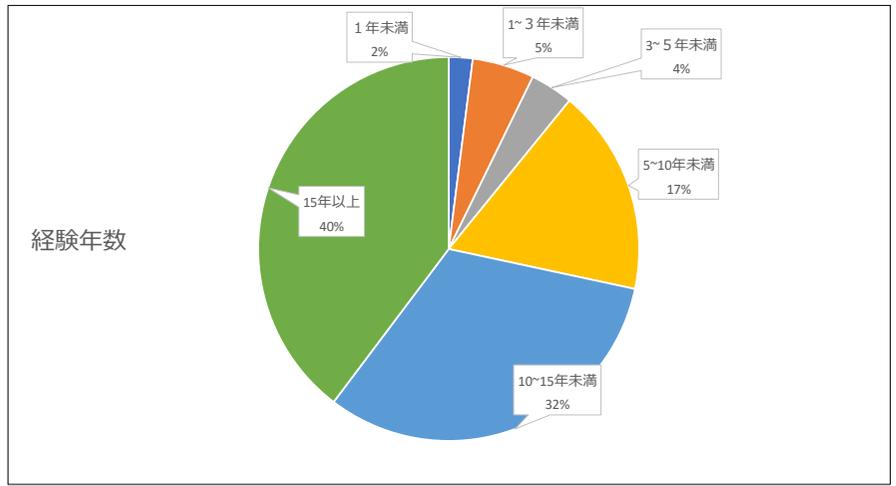
基礎資格では、介護福祉士が153人（63%）で最も多く、次いで社会福祉士34人（14%）、看護師・准看護師26人（11%）の順となっている。
その他の3件は、社会福祉主事任用資格であった。



問2 経験年数 N=247

| 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 | 計 | 無回答 |
|------|--------|--------|---------|----------|-------|-----|-----|
| 5 | 13 | 9 | 43 | 79 | 98 | 247 | 1 |

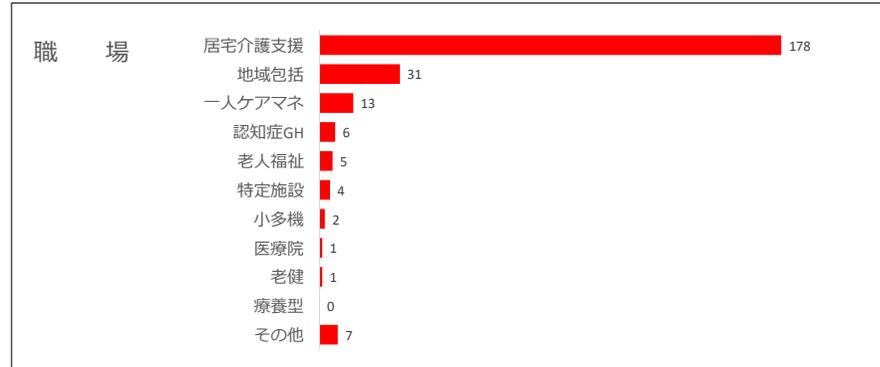
介護支援専門員としての経験年数では、「15年以上」の人が40%と最も多く、次いで「10~15年未満」32%、「5~10年未満」17%となっている。なお、経験年数が5年未満の人は、11%であった。



問3-1 職場

| 居宅介護支援 | 地域包括 | 一人ケアマネ | 認知症GH | 老人福祉 | 特定施設 | 小多機 | 医療院 | 老健 | 療養型 | その他 | 計 |
|--------|------|--------|-------|------|------|-----|-----|----|-----|-----|-----|
| 178 | 31 | 13 | 6 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 0 | 7 | 248 |

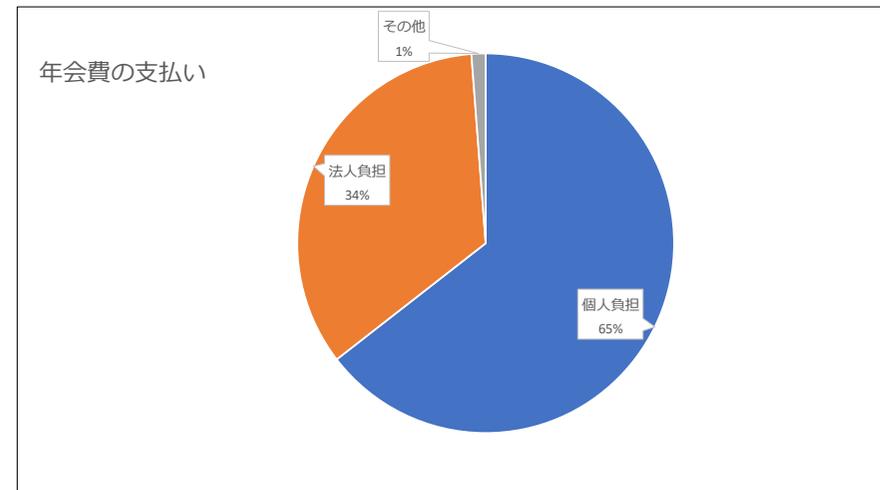
勤務している職場は、居宅介護支援事業所が178人（72%）と最も多く、一人ケアマネ13人（5%）も含めると77%であった。次いで地域包括支援センターが31人（13%）となっている。



問3-2 年会費の支払い

| 個人負担 | 法人負担 | その他 | 計 |
|------|------|-----|-----|
| 160 | 85 | 3 | 248 |

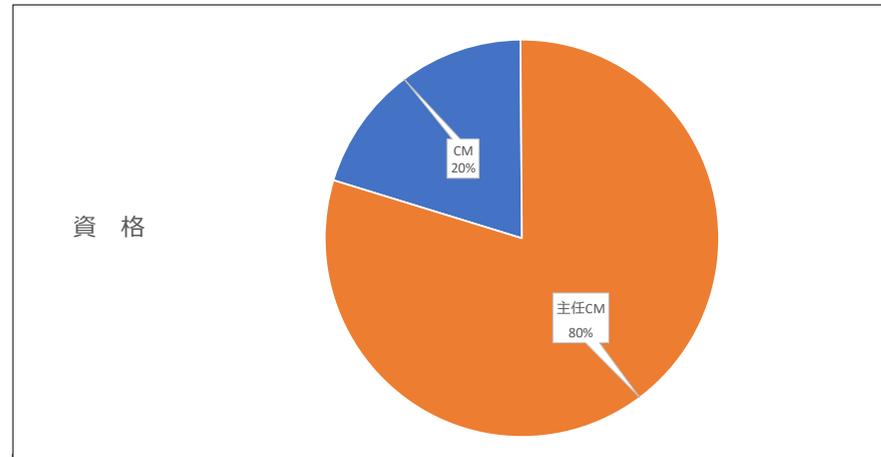
年会費の支払いは、個人負担が65%、法人負担は34%であり、半数以上が個人負担であった。その他3名は個人と法人での折半となっている。



問4-1 資格

| | | |
|----|----------|-----|
| CM | 主任 CM | 計 |
| 50 | 198 | 248 |

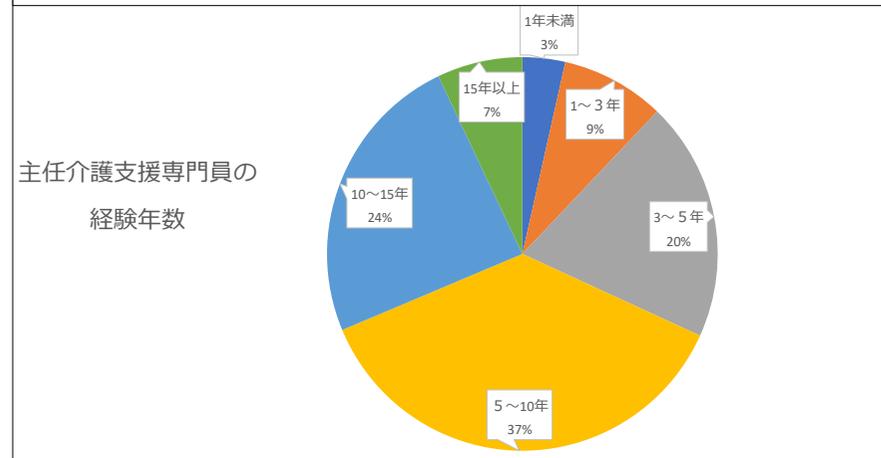
資格では主任介護支援専門員が80%を占めている。



問4-2 主任介護支援専門員の経験年数

| | | | | | | |
|----------|----------|----------|-----------|------------|-----------|-----|
| 1年未 満 | 1～3 年 | 3～5 年 | 5～10 年 | 10～ 15年 | 15年以 上 | 計 |
| 7 | 17 | 39 | 73 | 48 | 14 | 198 |

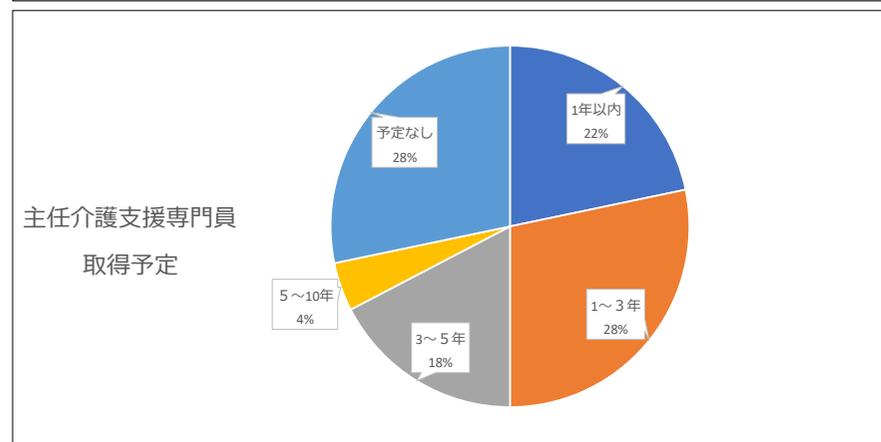
主任介護支援専門員の経験年数は、「5～10年」が最も多く37%を占めており、次いで「10～15年」が24%となっている。



問4-3 主任介護支援専門員取得予定

| | | | | | | |
|----------|----------|----------|-----------|----------|----|-----|
| 1年以 内 | 1～3 年 | 3～5 年 | 5～10 年 | 予定な し | 計 | 無回答 |
| 10 | 13 | 8 | 2 | 13 | 46 | 4 |

将来、主任ケアマネの資格を取得するかの問いには、「1年以内」が22%、「1～3年」28%、「3～5年」が18%と、68%が5年以内に取得予定と回答している。一方、取得予定なしは、28%となっている。



問5-1 入会動機（複数回答）

N = 248

| 介護支援専門員としての質の向上(研修に参加したかったから等) | 法改正など新しい情報を早く知ることができると思ったから | 介護支援専門員の仕事についての理解が深まると思ったから | 介護支援専門員同士の情報交換ができるから | 人脈を作ることができると思ったから | 職場の上司に勧められた | 協会活動に関わりたと思ったから | 友人・知人の勧誘 | 特になし | その他 | 計 |
|--------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------|-------------------|-------------|-----------------|----------|------|-----|-----|
| 197 | 137 | 79 | 65 | 40 | 30 | 19 | 8 | 5 | 13 | 580 |

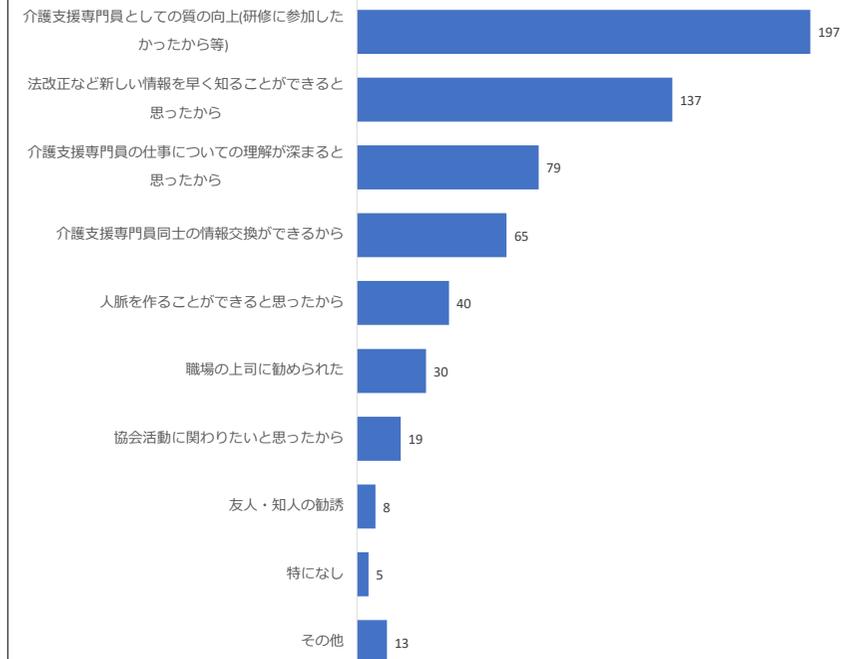
当協会への入会動機では、「介護支援専門員としての質の向上（研修に参加したかったから等）」が最も多く197名（79%）、次いで「法改正など新しい情報を早く知ることができると思ったから」が137名（55%）となっている。

その他の意見としては、次のようなものがあった。

【その他の意見】

- ・ 職能団体に加入することが専門職として当然と思うから。（2名）
- ・ 令和5年度の全道ブロック大会の白樺居宅の実践報告に刺激を受けた
- ・ 主任ケアマネ更新のための研修情報を得るため（2名）
- ・ 職能団体としての人数を増やし世間の中でケアマネに力を持たせたい
- ・ 個人での入会が必要だと感じたから ・ 研修会講師の勧め
- ・ 更新の為の法定外研修情報を得るため
- ・ 職能団体の加入率を上げて国への影響力を高めてほしいから
- ・ 担当地域以外の情報や状況、ローカルルールに惑わされない正しい情報も学習しておきたいと思ったから
- ・ 賠償保障制度の利用ができる

入会動機



問5-2 入会して実現したこと（入会動機以外でも可） N = 244

| 介護支援専門員としての質の向上につながった(研修に参加できる等) | 法改正など新しい情報を早く知ることができた | 介護支援専門員の仕事についての理解が深まった | 介護支援専門員同士の情報交換ができた | 人脈を作ることができた | 協会活動に関わられた | その他 | 計 | 無回答 |
|----------------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------|-------------|------------|-----|-----|-----|
| 176 | 134 | 65 | 62 | 24 | 23 | 15 | 499 | 4 |

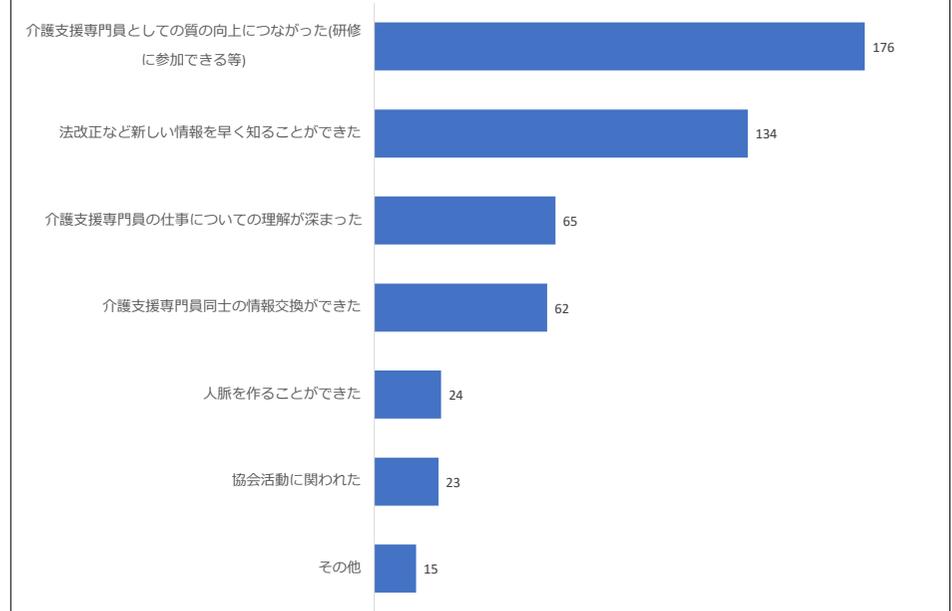
当協会へ入会して実現したことでは、「介護支援専門員としての資の向上（研修参加できる等）」が176名（76%）と最も多く、研修参加等により資質向上につながっていると考えられる。次いで「法改正など新しい情報を早く知ることができた」が134名（55%）となっている。

その他の意見としては、主任ケアマネの更新に必要な法定外研修を受講することができたや、全国大会などに参加できたという意見があった一方で、入会して実現したことが特になしなどの意見も散見された。

【その他意見】

- ・特になし（7名）
- ・特に何もありません。職能団体として地位向上のために会費をお支払しています。
- ・何もメリットがなかった ・入会して間もないためわからない ・感じられない（3名）
- ・全国大会や全国のブロック大会に参加できた
- ・今年度の法定外研修を規定数受講する目処がたった ・法定外研修を受講できた

入会して実現したこと



問6 会員のメリット（複数回答可） N=246

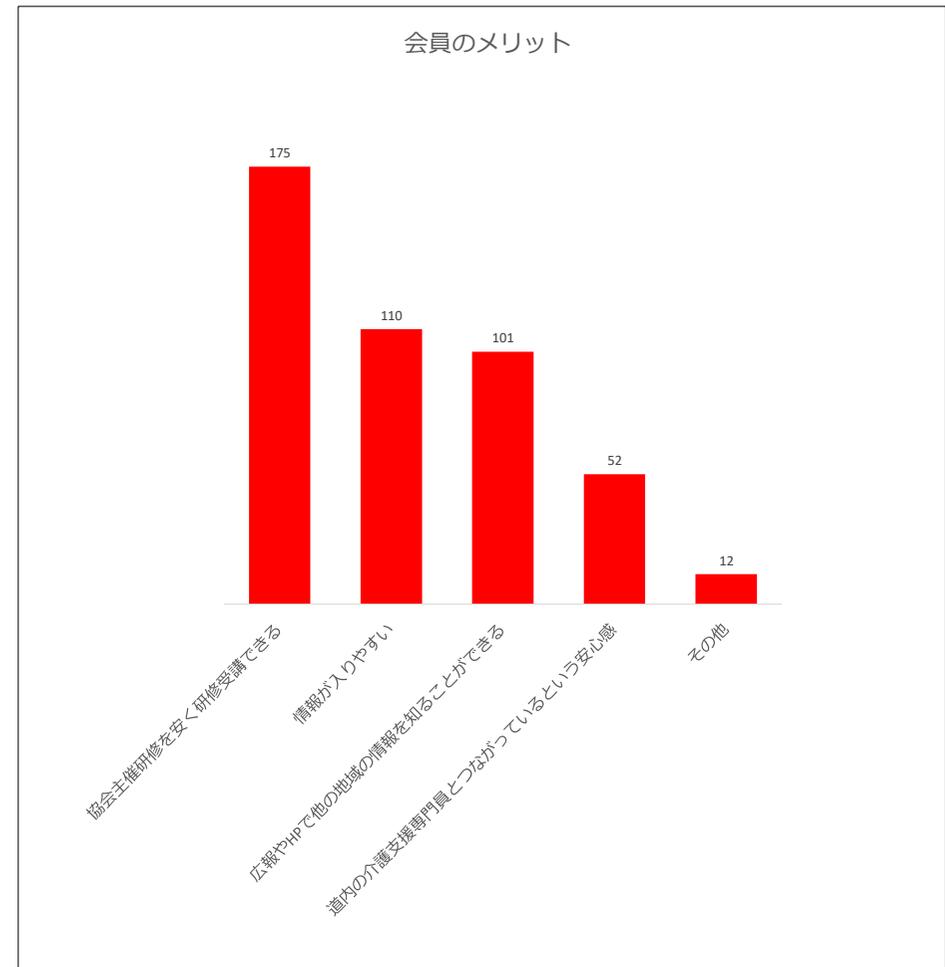
| 協会主催研修を安く研修受講できる | 情報が入りやすい | 広報やHPで他の地域の情報を知ることができる | 道内の介護支援専門員とつながっているという安心感 | その他 | 計 | 無回答 |
|------------------|----------|------------------------|--------------------------|-----|-----|-----|
| 175 | 110 | 101 | 52 | 12 | 450 | 2 |

当協会の会員メリットとしては、「協会主催の研修を一般より安く受講できる」が175名（71%）と最も多かった。次いで「情報が入りやすい」が110名（45%）、「広報やHPで他地域の情報が知ることができる」が101名（41%）となっている。その他の意見としては、損害賠償保険制度や災害ケアマネ、ワークサポートケアマネなどの情報が入手できることという意見があった。

一方で、メリットが感じられない、少ないという意見もあった。

【その他意見】

- ・メリットが少なくなったように感じる
- ・専門職としての自覚と向上心を強く意識できる ・特になし（5名）
- ・組織の強化に役立つ ・地区担当が研修会を開催してくれる
- ・賠償保障制度の利用ができる
- ・災害支援ケアマネジャーやワークサポートケアマネジャー、認定ケアマネジャー等の情報をいただいたこと



問7-1 現在業務で困っていること（複数回答可）

N = 246

| 自分の専門分野以外の知識不足 | 他の介護支援専門員の業務対応の情報が得られない | スキルアップができない | 保険者に対して現場の意見が言えない | 気軽に相談できる相手がない | 厚生労働省の情報が入りにくい | 厚生労働省の最新情報をゆっくり読んで理解する時間がない | 特になし | その他 | 計 | 無回答 |
|----------------|-------------------------|-------------|-------------------|---------------|----------------|-----------------------------|------|-----|-----|-----|
| 121 | 62 | 61 | 43 | 37 | 24 | 24 | 19 | 11 | 402 | 2 |

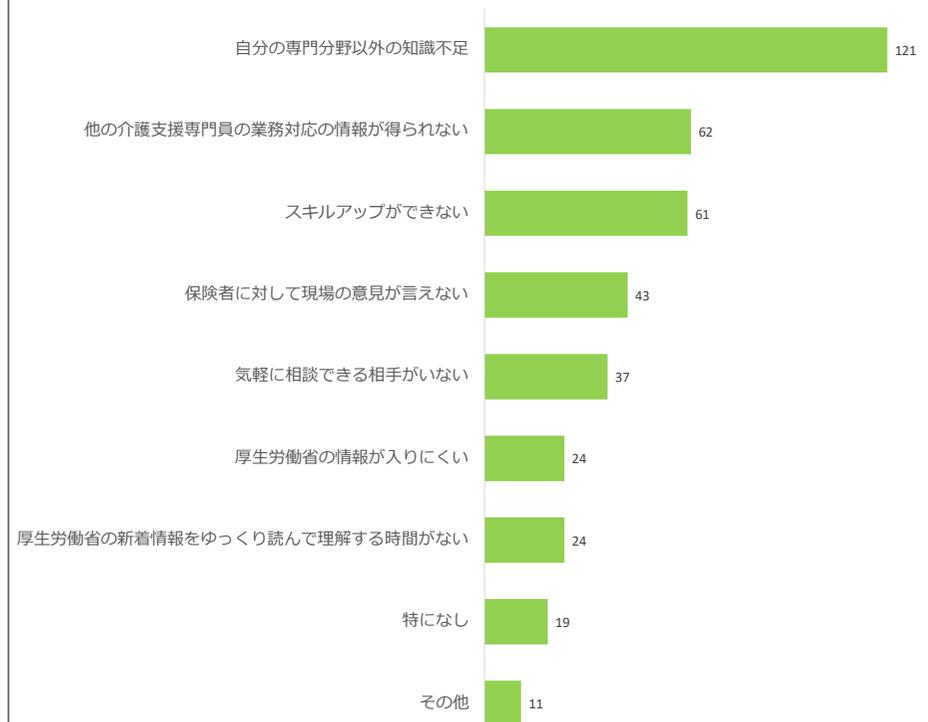
業務で困っていることは、「自分の専門分野以外の知識不足」が最も多く121名（49%）となっており、次いで「他の介護支援専門員の業務対応の情報が得られない」が62名（25%）、「スキルアップを図りたいと思うができない」61名（25%）となっている。他職種との連携や介護支援専門員同士の横のつながりが困難と感じている方が多いことがわかった。

その他の意見としては、次のようなものがあった。

【その他の意見】

- ・ケアマネ資格更新研修に対する不安
- ・時間管理(法人会議記録や学生指導や評価など) ・書類が多い事
- ・制度変更やIT化へついていけない ・地域のケアマネを束ねることが難しい
- ・リアルで研鑽していく仲間がない ・ロールモデルがない
- ・上司に研修参加の有無を決められてしまう ・ICTに理解がある人がいない
- ・職場の方向によりケアマネ業務が休止している ・身寄りなし問題

現在業務で困っていること



問7-2 困ったときの対処方法（複数回答可）

N = 246

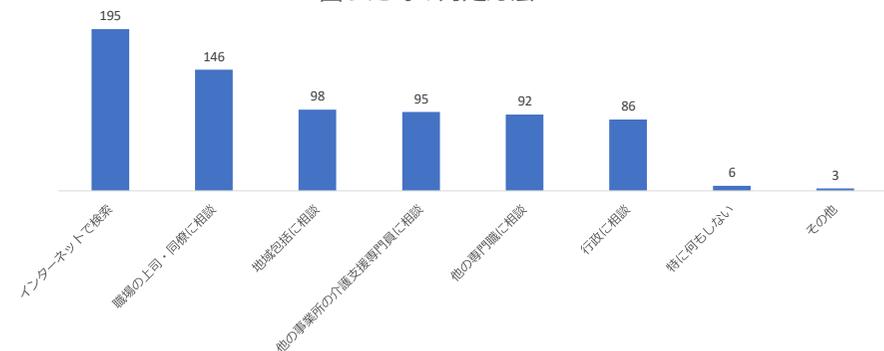
| インターネットで検索 | 職場の上司・同僚に相談 | 地域包括に相談 | 他の事業所の介護支援専門員に相談 | 他の専門職に相談 | 行政に相談 | 特に何もしない | その他 | 計 | 無回答 |
|------------|-------------|---------|------------------|----------|-------|---------|-----|-----|-----|
| 195 | 146 | 98 | 95 | 92 | 86 | 6 | 3 | 721 | 2 |

困ったときの対処方法では、「インターネット検索」が195人（79%）と最も多く、次いで「職場の上司・同僚に相談」146人（59%）となっている。その他の意見としては、外部のバイザーに相談、赤本青本で検索、法令の再確認などの意見があった。

【その他の意見】

- ・外部のバイザーに相談
- ・赤本青本で検索
- ・法令の再確認

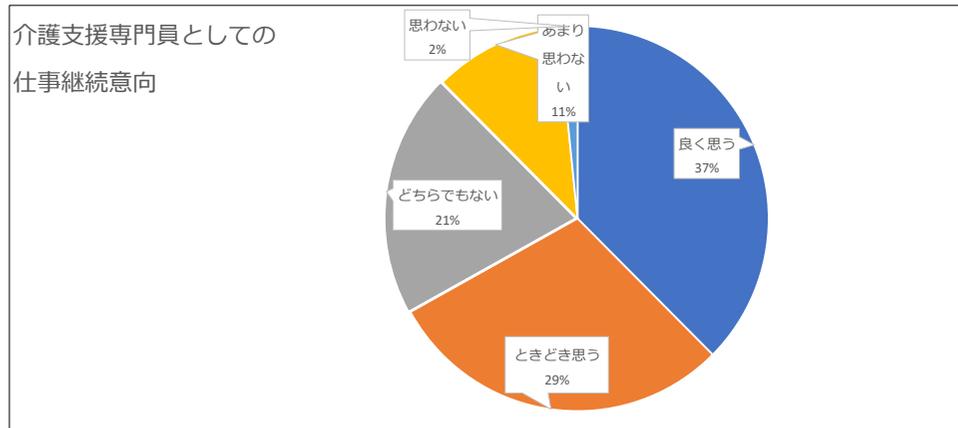
困った時の対処方法



問8 介護支援専門員としての仕事継続意向（続けたいと思う）

| 良く思う | ときどき思う | どちらでもない | あまり思わない | 思わない | 計 | N = 248 |
|------|--------|---------|---------|------|-----|---------|
| 93 | 73 | 51 | 27 | 4 | 248 | |

介護支援専門員の仕事の継続意向（続けたいと思うか）について「良く思う」93人（37%）と「ときどき思う」73人（29%）を合わせると66%が継続したいと考えている。一方、「あまり思わない」27人（11%）と「思わない」4人（2%）を合わせると13%の人が継続意向に消極的な回答であった。



問9-1 介護支援専門員の仕事に働きがいを感じているか

| とても感じている | やや感じている | 殆ど感じない | 全く感じない | 計 | 無回答 | N = 247 |
|----------|---------|--------|--------|-----|-----|---------|
| 78 | 139 | 26 | 4 | 247 | 1 | |

介護支援専門員の仕事に働きがいを感じているかについて「とても感じている」78人（32%）、「やや感じている」139人（56%）を合わせると、88%が働きがいを感じている。一方で、「殆ど感じない」「全く感じない」と回答する人も12%いた。

問9-2 どのようなとき働きがいを感じているか

※問9-1で「とても感じている」・「やや感じている」と回答した方のみ回答

| 利用者・家族に感謝された時 | 利用者・家族の暮らしが改善した時 | ケアプランが円滑に機能した時 | 家族の理解が得られた時 | その他 | 計 | N = 217 |
|---------------|------------------|----------------|-------------|-----|-----|---------|
| 52 | 139 | 13 | 4 | 9 | 217 | |

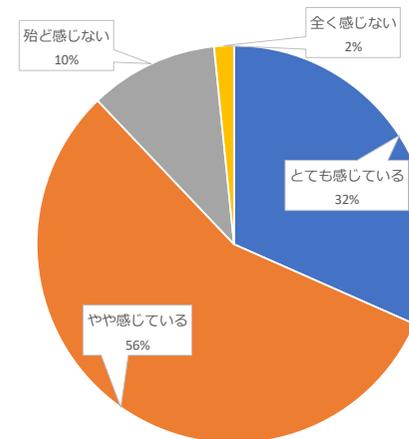
どのようなときに仕事に働きがいを感じているかについては、139人（64%）が「利用者・家族の暮らしが改善したとき」と答えており、次いで「利用者・家族に感謝された時」が52人（24%）と答えている。

その他の意見としては、看取りに携わったとき、在宅生活を続けてられている事などの意見があった。

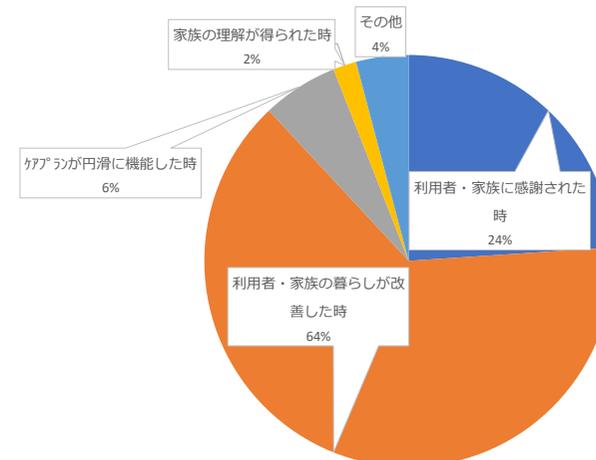
【その他の意見】

- ・看取りに携わったとき ・最期の満足度 ・在宅生活を続けていられる事
- ・業務の中で役割を果たせたとき ・給料日 ・仕事だから
- ・資格保有者であり、ケアマネとしての業務歴なし
- ・自分のペースで働けるから。時間がコントロールしやすく副業との相性もいい。
- ・周囲との連携を図れた時 ・利用者様や家族が誰かに相談できる習慣がついたとき

介護支援専門員として
仕事に働きがいを感じるか



働きがいを感じるような
ときに感じるか

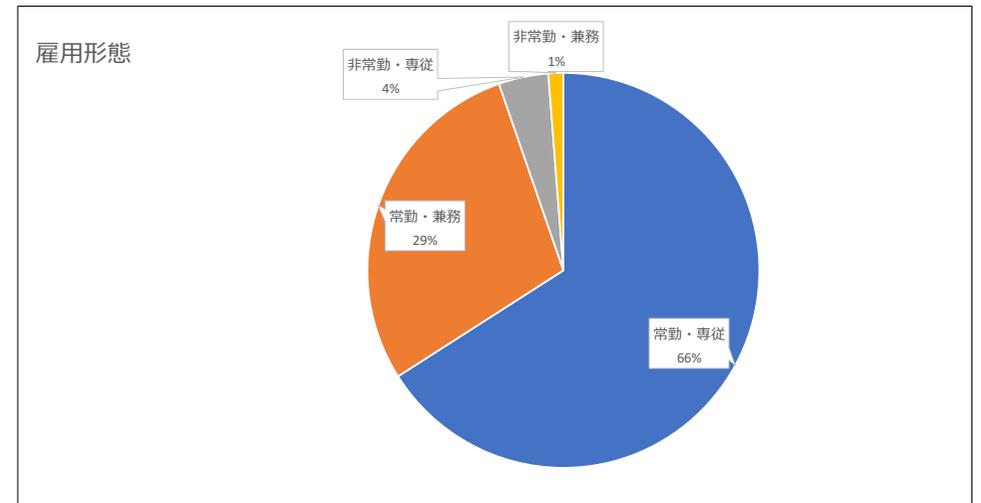


問10 雇用形態

N = 244

| 常勤・専従 | 常勤・兼務 | 非常勤・専従 | 非常勤・兼務 | 計 | 無回答 |
|-------|-------|--------|--------|-----|-----|
| 161 | 70 | 10 | 3 | 244 | 4 |

雇用形態は「常勤・専従」が66%であり、次いで「常勤・兼務」が29%であった。両方を合わせると95%が常勤雇用となっている。一方、非常勤雇用は「非常勤・専従」4%と、「非常勤・兼務」1%となっている。

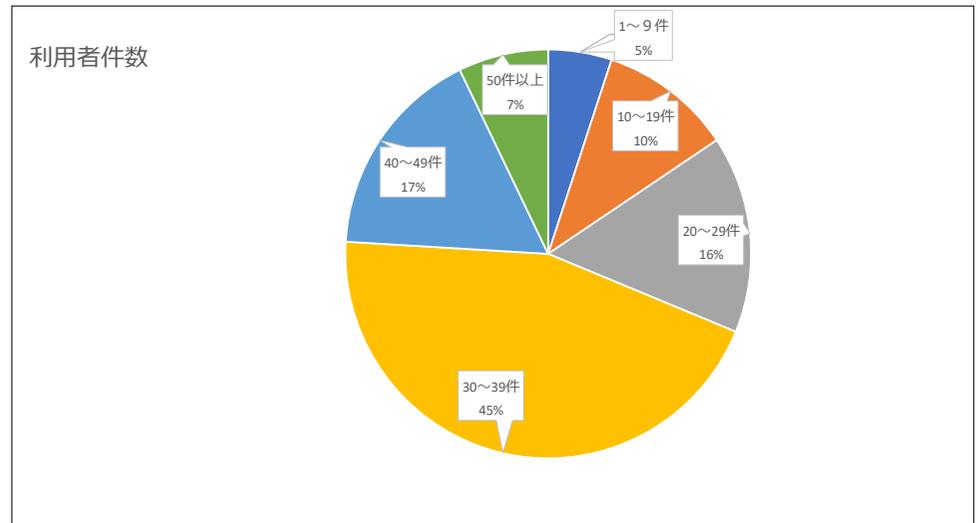


問11-1 担当利用者件数

N = 237

| 0件 | 1～9件 | 10～19件 | 20～29件 | 30～39件 | 40～49件 | 50件以上 | 計 |
|----|------|--------|--------|--------|--------|-------|-----|
| 0 | 12 | 25 | 37 | 106 | 40 | 17 | 237 |

担当利用者件数は「30～39件」が106人（45%）が最も多く、次いで「40～49件」が40人（17%）となっている。
 なお、担当利用者件数が50件以上と回答した人は、17人（7%）いた。

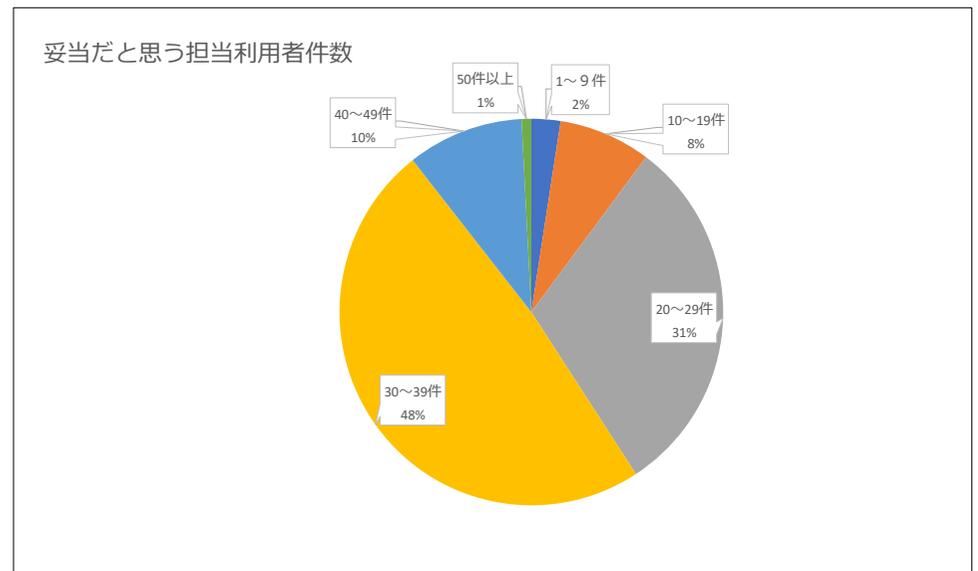


問11-2 妥当だと思う担当利用者件数

N = 245

| 0件 | 1～9件 | 10～19件 | 20～29件 | 30～39件 | 40～49件 | 50件以上 | 計 | 無回答 |
|----|------|--------|--------|--------|--------|-------|-----|-----|
| 0 | 6 | 19 | 75 | 119 | 24 | 2 | 245 | 3 |

妥当だと思う担当利用者件数は「30～39件」と答えた人は119人（48%）と最も多く、次いで「20～29件」は75人（31%）、「1～19件」は10%となっており、妥当だと思う担当利用者件数は「39件未満」と回答した人が全体の約90%を占める結果となった。

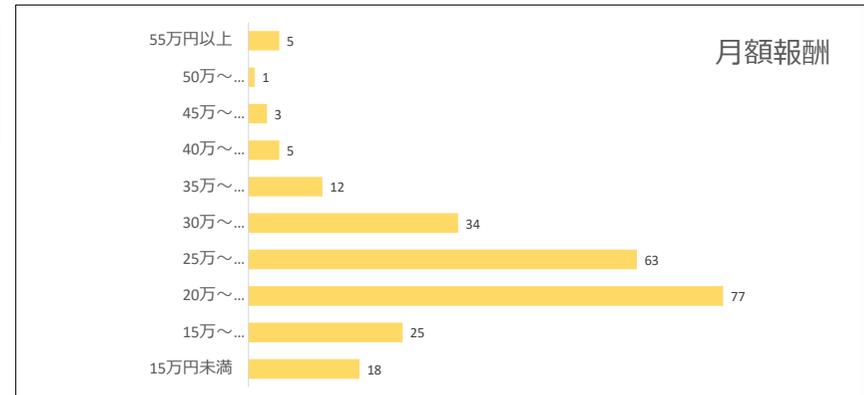


問12-1 月額報酬

N = 243

| 15万円未満 | 15万～20万円 | 20万～25万円 | 25万～30万円 | 30万～35万円 | 35万～40万円 | 40万～45万円 | 45万～50万円 | 50万～55万円 | 55万円以上 | 計 | 無回答 |
|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|-----|-----|
| 18 | 25 | 77 | 63 | 34 | 12 | 5 | 3 | 1 | 5 | 243 | 5 |

月額報酬は、20万～25万円が77人（32%）、次いで25万～30万が63人（26%）となっており、月額報酬が30万円以下と回答した方が、全体の75%であった。

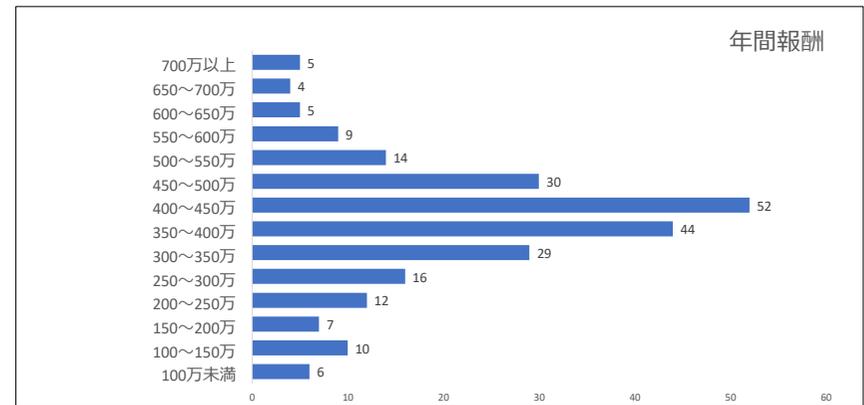


問12-2 年間報酬

N = 243

| 100万未満 | 100～150万 | 150～200万 | 200～250万 | 250～300万 | 300～350万 | 350～400万 | 400～450万 | 計 | 無回答 |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----|-----|
| 6 | 10 | 7 | 12 | 16 | 29 | 44 | 52 | 243 | 5 |
| 450～500万 | 500～550万 | 550～600万 | 600～650万 | 650～700万 | 700万以上 | | | | |
| 30 | 14 | 9 | 5 | 4 | 5 | | | 243 | 5 |

年間報酬は、400万～450万円が52人（21%）で最も多いが、全体の半数以上の人は年間報酬400万以下となっている。

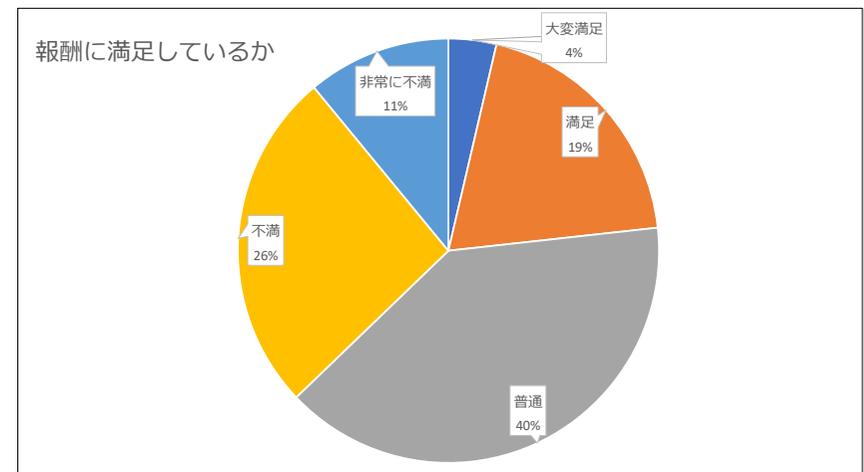


問12-3 報酬に満足しているか

N = 245

| 大変満足 | 満足 | 普通 | 不満 | 非常に不満 | 計 | 無回答 |
|------|----|----|----|-------|-----|-----|
| 9 | 48 | 97 | 64 | 27 | 245 | 3 |

報酬に満足しているかは、「普通」と回答した人が97人（40%）と最も多く、次いで「不満」が64人（26%）、「満足」（19%）の順となっている。
 なお、「不満」と「非常に不満」を合わせると91名であり全体の37%が報酬に満足していないと回答している。

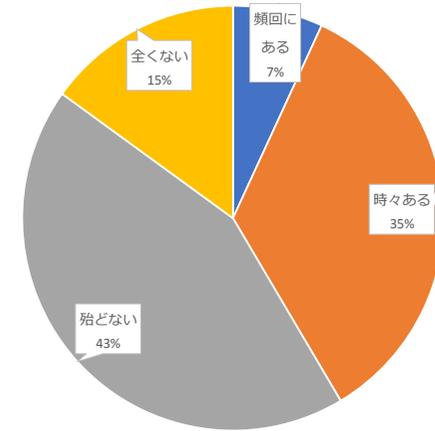


問13-1 休日出勤の状況 N = 246

| 頻回にある | 時々ある | 殆どない | 全くない | 計 | 無回答 |
|-------|------|------|------|-----|-----|
| 17 | 85 | 107 | 37 | 246 | 4 |

休日出勤は、「殆どない」（43%）と回答した人が最も多く、「全くない」（15%）と合わせると58%であり、半数以上がほぼ休日出勤はないと回答している。一方、「頻回にある」（7%）、「時々ある」（35%）を合わせると41%であり、休日出勤がない人がある人よりもやや多い結果となった。

休日出勤の状況



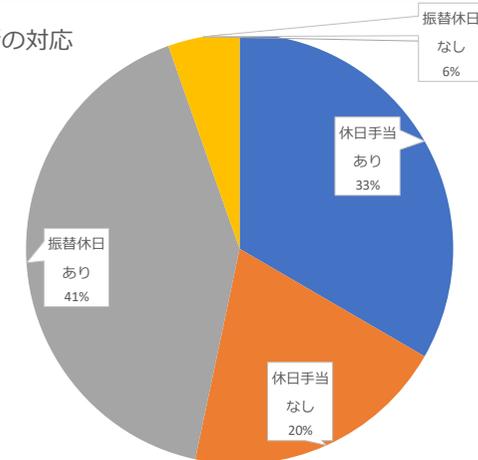
問13-2 休日勤務に関する事業所の対応

| 休日手当あり | 休日手当なし | 振替休日あり | 振替休日なし | 計 | 無回答 |
|--------|--------|--------|--------|-----|-----|
| 80 | 48 | 99 | 13 | 240 | 8 |

N = 240

休日出勤に対する事業所の対応では、「振替休日あり」が99人（41%）と最も多く、次いで「休日手当あり」80人（33%）となっており、74%が振替休日もしくは休日手当があると回答した。

休日勤務に対する事業所の対応

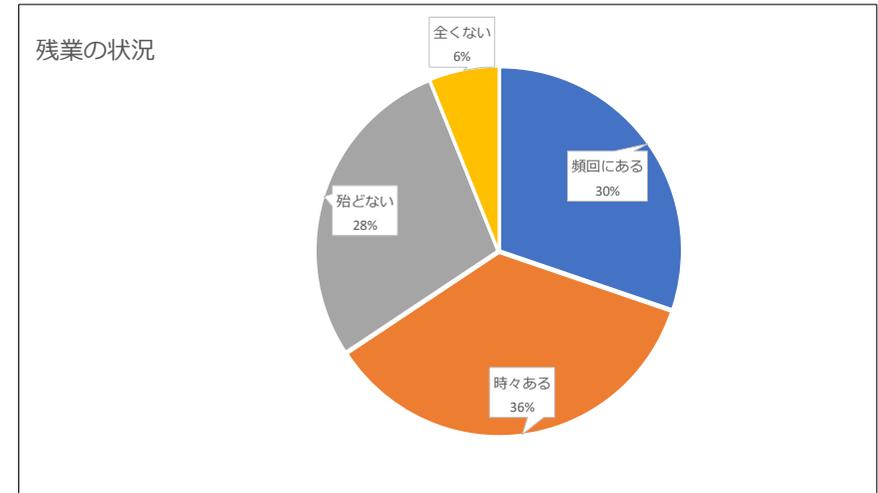


問14 残業の状況

N = 245

| 頻回にある | 時々ある | 殆どない | 全くない | 計 | 無回答 |
|-------|------|------|------|-----|-----|
| 74 | 87 | 69 | 15 | 245 | 3 |

残業は、「頻回にある」が74人（30%）、「時々ある」87人（36%）で合わせて161人（66%）であり半数以上が残業があると回答した。一方、「殆どない」69人（28%）、「全くない」15人（6%）で、84人（34%）の人は残業がないと回答した。



問15 労働条件・仕事に関して負担に感じていること（複数回答可）

N = 246

| 精神的負担が大きい | 社会的評価が低い | 賃金が安い | 人手が足りず負担が増えている | 身体的負担が大きい | 労働時間が長く・不規則 | 負担を感じない | 有給休暇を取りづらい | 雇用が不安定 | 正規職員になれない | 計 |
|-----------|----------|-------|----------------|-----------|-------------|---------|------------|--------|-----------|-----|
| 159 | 107 | 90 | 65 | 30 | 28 | 21 | 20 | 7 | 5 | 532 |

仕事上の負担で最も多く回答があったのは、「精神的負担が大きい」で159人（65%）、次いで「社会的評価が低い」が107人（43%）、「賃金が安い」が90人（37%）の順となっている。

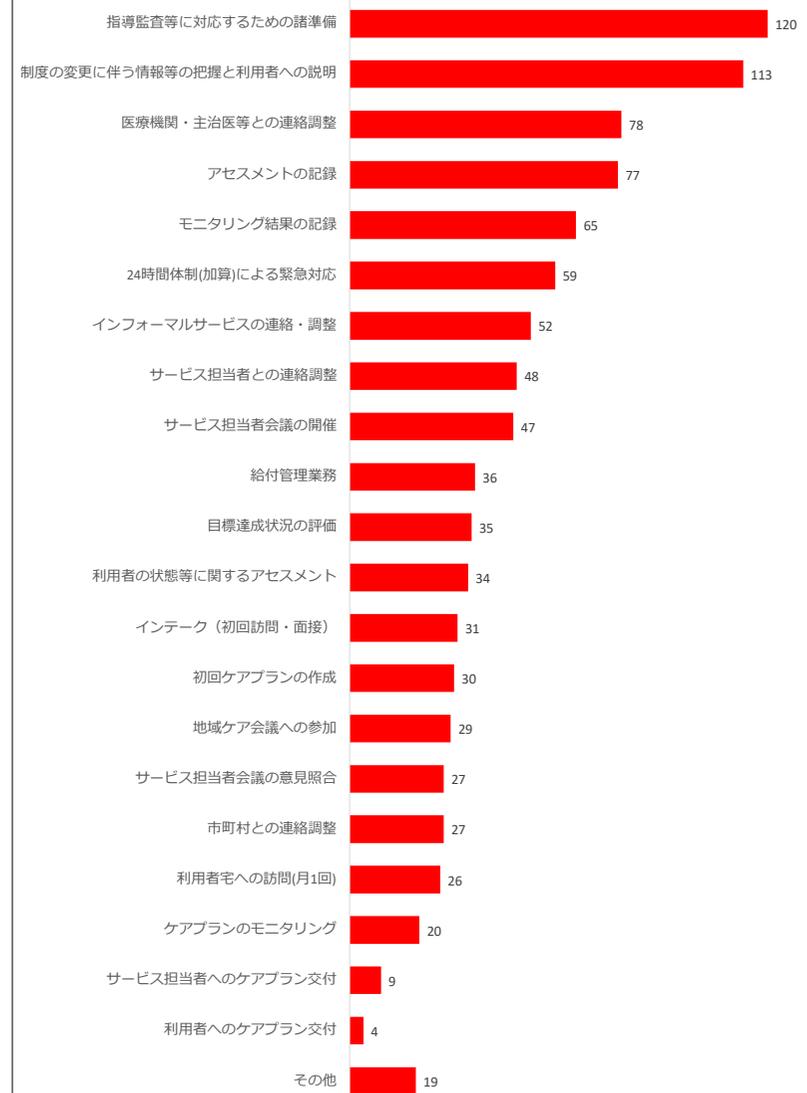


問16 ケアマネジメントプロセスで負担に感じている業務（複数回答可）

N = 244

| 指導監査等に対応するための諸準備 | 制度の変更に伴う情報等の把握と利用者への説明 | 医療機関・主治医等との連絡調整 | アセスメントの記録 | モニタリング結果の記録 | 24時間体制(加算)による緊急対応 | インフォーマルサービスの連絡・調整 | サービス担当者との連絡調整 | サービス担当者会議の開催 | 給付管理業務 | 目標達成状況の評価 | 利用者の状態等に関するアセスメント |
|------------------|------------------------|-----------------|----------------|-------------|-------------------|-------------------|------------------|--------------|--------|-----------|-------------------|
| 120 | 113 | 78 | 77 | 65 | 59 | 52 | 48 | 47 | 36 | 35 | 34 |
| インテーク(初回訪問・面接) | 初回ケアプランの作成 | 地域ケア会議への参加 | サービス担当者会議の意見照合 | 市町村との連絡調整 | 利用者宅への訪問(月1回) | ケアプランのモニタリング | サービス担当者へのケアプラン交付 | 利用者へのケアプラン交付 | その他 | 計 | 無回答 |
| 31 | 30 | 29 | 27 | 27 | 26 | 20 | 9 | 4 | 19 | 986 | 4 |

ケアマネジメントプロセスで負担に感じていること



ケアマネジメントプロセスで負担に感じている業務について、最も多かったのは「指導監査等に対応するための諸準備」が120人（49%）、次いで、「制度の変更に伴う情報等の把握と利用者への説明」が113人（46%）、「医療機関・主治医等との連絡調整」78人（32%）、「アセスメントの記録」77人（32%）の順となっている。

その他の意見としては、次のようなものがあった。

【その他の記述】

- ・CMとして必要とされている業務全ての書類作成の煩雑さ ・いわゆるシャドーワーク
- ・ケアプラン作成頻度が非常に頻繁、細かなルールが多い
- ・ケアマネとして業務をしていない・記録全般・業務の範疇を超えた仕事が多い
- ・更新研修 ・行っていない
- ・困難ケースへの対応、行政ですら何でもケアマネにさせればよいと業務量が増加していること(マイナカードの手伝いなど)、権限はないのに負担や心労や精神的な疲弊がある業務(権利擁護や貧困の対応、すぐに成年後見をつけられずやむなくケアマネがするしかない業務)、利用者家族のケアマネの業務範囲の誤解を解くための業務
- ・困難事例のマネジメント・市町村によって異なる書類とルール ・支援経過
- ・支援経過の記録、施設探し等・支援困難ケースの対応
- ・主介護者不在の利用者支援、BCP ・他科受診の送迎と付き添い
- ・入院等の特変時対応 ・利用事業所数が多い際の会議日程調整
- ・利用票提供票など紙書類の作成、再作成、郵送等

問17 協会に行きたく活動（複数回答可）

N = 247

| 介護支援専門員のためのスキルアップ研修の開催 | 制度改正や報酬改定に向けての提言活動 | 制度等の情報提供 | 介護支援専門員のための相談窓口の開設 | 介護支援専門員同士のつながりの強化 | 他団体との連携強化 | 一般道民に向けた啓発運動や研修会の開催 | 研究・調査の実施 | 介護支援専門員向けホームページ掲載の運営 | 介護支援専門員のための研修事業等の受託 | 生涯研修体系の検討 | 研究大会の開催 | 施設介護支援専門員を対象とした各種活動（研修、研究等） | 会報の発行 | その他 | 計 | 無回答 |
|------------------------|--------------------|----------|--------------------|-------------------|-----------|---------------------|----------|----------------------|---------------------|-----------|---------|-----------------------------|-------|-----|-----|-----|
| 140 | 111 | 107 | 97 | 75 | 58 | 50 | 35 | 34 | 30 | 22 | 19 | 19 | 14 | 16 | 827 | 1 |

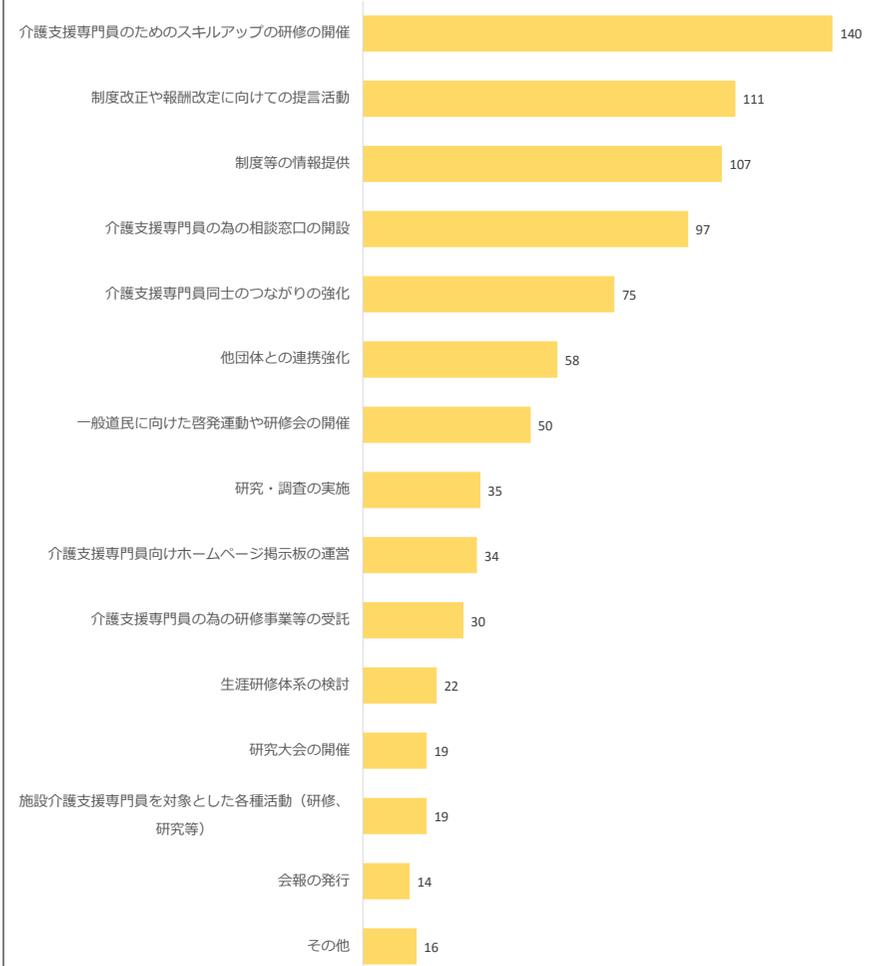
協会に行きたく活動（複数回答可）では、「介護支援専門員のためのスキルアップ研修」が140人（57%）で最も多く、次いで「制度改正や報酬改定に向けての提言活動」111人（45%）、「制度等の情報提供」107人（43%）、「介護支援専門員のための相談窓口の開設」が、97人（39%）となっている。

その他の意見としては、次のようなものがあった。

【その他の記述】

- ・ICTシステム利用の促進 ・理解拡大・もっと現場に役に立つ研修
 - ・ケアマネを国家資格にしてほしい、更新研修の料金を下げてほしい、zoomにしたり印刷物を廃止して電子データの配布にして料金負担を減らしてほしい、更新研修で集めたお金がどのように使われているか明細を教えてください
 - ・ケアマネ資格更新研修の撤廃又は大幅な負担軽減への取組(費用・所要時間の改善)
 - ・介護支援専門員がよりよく働くために、政治などへの働きかけ
 - ・介護支援専門員の処遇改善 ・会員名簿の作成・認知症についての研修会
 - ・各自治体のルール共有及び簡素化への橋わたし
 - ・求人・斡旋・具体的な業務に活かせるICT技術 ・更新研修簡略化の働きかけ
 - ・更新研修の廃止の提言をしてほしい ・更新研修廃止の訴え
 - ・実務に合わせた講習、分かりやすいQ&Aのような物があると大変助かります。調べたい事の正しい答えを見つけるのにいつも時間がかかってしまいます。
 - ・保険者単位での制度解釈の相違や担当者が替わることで考え方の違い等、現場の混乱や不安が生じる部分へ、もっと一貫性や透明性を持てる様に行政に言及してほしい。
- ケースバイケースなのは仕方が無いと思うが、行政も明確な言及を避ける傾向にあるのは否めない。ただし運営基準減算という明確なペナルティがある以上、現場のストレスは大きい。我々も法令違反をしたいわけではないが、必ずしも運営に関する基準の通りに行かないことも多々ある。

協会に行きたく活動



問18-1 興味がある研修事業（複数回答可）

N = 247

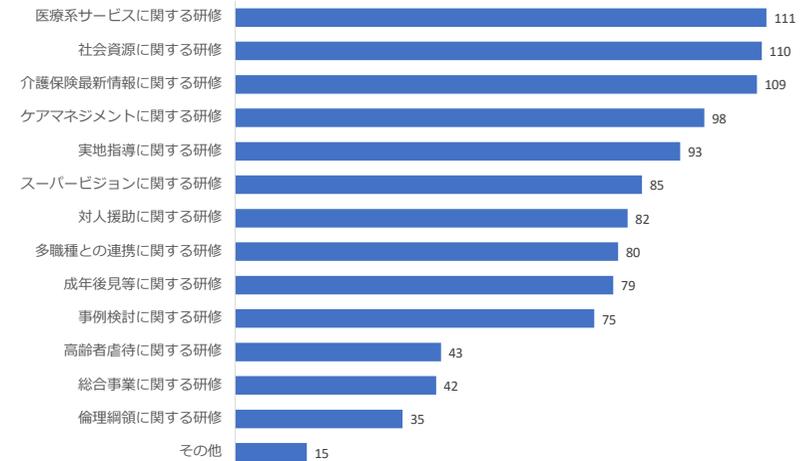
| 医療系サービスに関する研修 | 社会資源に関する研修 | 介護保険最新情報に関する研修 | ケアマネジメントに関する研修 | 実地指導に関する研修 | スーパービジョンに関する研修 | 対人援助に関する研修 | 多職種との連携に関する研修 | 成年後見等に関する研修 | 事例検討に関する研修 | 高齢者虐待に関する研修 | 総合事業に関する研修 | 倫理綱領に関する研修 | その他 | 計 | 無回答 |
|---------------|------------|----------------|----------------|------------|----------------|------------|---------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|-----|------|-----|
| 111 | 110 | 109 | 98 | 93 | 85 | 82 | 80 | 79 | 75 | 43 | 42 | 35 | 15 | 1057 | 1 |

興味がある研修では、「医療系サービスに関する研修」111人（45%）、「社会資源に関する研修」110人（45%）、「介護保険最新情報に関する研修」109人（44%）となっており、ほぼ横並びで分散した結果になった。その他の意見としては、次のようなものがあった。

【その他の記述】

- ・BCP運用の事例発表 ・ICTによる業務効率化 ・ICT導入 ・ケアラー支援
- ・介護事業の経営について ・関わる法律についての知識。年金制度についての知識。
- ・計画書作成について ・災害支援に関する研修 ・身寄りのない方への対応
- ・施設の介護支援専門員の仕事の流れや内容 ・生活保護制度に関する研修
- ・実務的知識、実地指導（運営指導）対策
- ・先日の身寄りなし研修はとても良かった ・薬に関する研修
- ・認知症の人への接し方やベテランの困難事例の対処など知りたい

興味がある研修事業



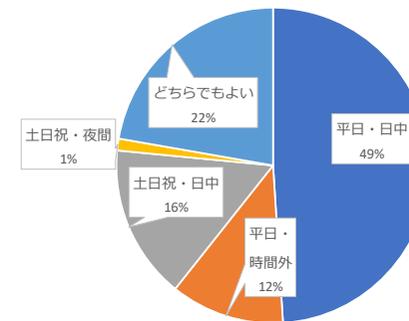
問18-2 研修開催希望曜日等

N = 247

| 平日・日中 | 平日・時間外 | 土日祝・日中 | 土日祝・夜間 | どちらでもよい | 計 | 無回答 |
|-------|--------|--------|--------|---------|-----|-----|
| 121 | 29 | 39 | 3 | 55 | 247 | 1 |

研修開催希望曜日等は、「平日・日中」が121人（49%）と約半数を占め、「平日・時間外」の29人（12%）と合わせ61%が平日を希望している。

研修開催希望日

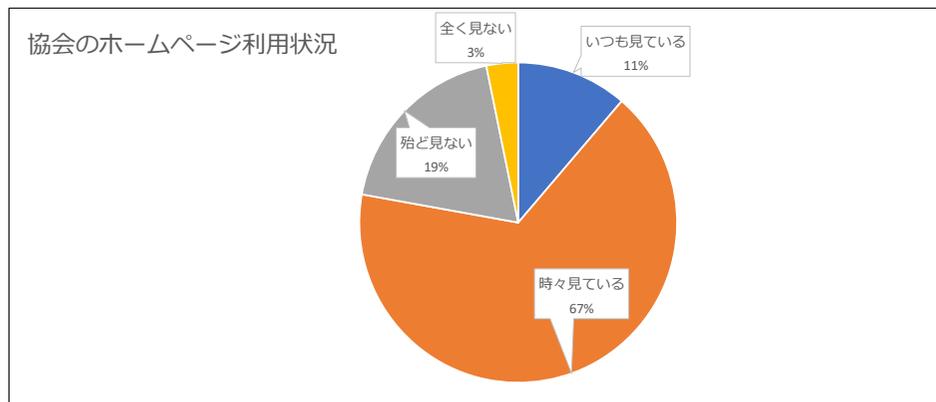


問19 協会のホームページの利用状況

| いつも見ている | 時々見ている | 殆ど見ない | 全く見ない | 計 | 無回答 |
|---------|--------|-------|-------|-----|-----|
| 28 | 165 | 47 | 8 | 248 | 0 |

N = 248

協会のホームページの利用状況は、「時々見ている」が165人（67%）と最も多く、「いつも見ている」が28人（11%）で合わせると78%が見ていると回答した。一方、「ほとんど見ない」が47人（19%）、「全く見ない」が8人（3%）で合わせると22%の人が見ないと回答した。



問20 協会に関する意見（自由記載）

| カテゴリー | 意見 | | |
|-------|---------|-----|--|
| 1 | 研修費用 | 1-1 | 会員のための無料の研修の増加、というより会員からは研修費を集金しないでいただきたい。 |
| | | 1-2 | 決まりきったことばかりせず研修料金の負担を減らすような努力をしてほしい。 |
| | | 1-3 | 会員の研修費用は無料に戻してほしい。 ベテランほど協会に入っても意味がないと話す。新人に声掛けし入会される人もいるが、もっと入っていてプラスになるようなことがあればよいと思う。また、何より介護支援専門員の処遇改善に力を入れてほしい。管理者をしていても月収手取り20万円いかないのが現状。とても好きな仕事なのに「ケアマネなんて」という思いがどうしてもついて回るのがつらい。 |
| | | 1-4 | 年会費を払っているのに研修でさらに費用が掛かるので、協会の研修には参加したことがありません。行政、包括、医師会、ケア連、ケアマネ連協の研修は無料で参加できるので、そちらで十分だと感じます。お金を払ってまで協会の研修に参加するメリットを感じません。 |
| | | 1-5 | 協会員の研修費用は無料にしてほしい。 |
| 2 | シャドーワーク | 2-1 | ケアマネの仕事の区切りの明確性。ケアマネだからどんな事でもしなくてはいけない風潮？ |
| | | 2-2 | 日本介護支援専門員協会と省庁でシャドーワーク等に関して調査をしているようなので注目しています。 |
| 3 | ICT | 3-1 | 情報連携システム等のICT利用について、利用につながらない、いわゆる“お見合い”状態になっていると思う。LIFEのようにインセンティブをつけるか、制度等で義務化するくらいでないといけないと思う。また、補助金もあると思うがそれが全然表に出てこないの、研修・説明会等で理解促進してほしい |
| | | 3-2 | さまざまな学びの時間を業務の隙間にとっているが、身体は一つなので、業務に活かすことができない。時代の波に乗って、業務を効率的に行うためにICTをどのように活用していけると良いのか、アイデアなどを提供してほしい。 |

| | | | |
|---|------|------|---|
| 4 | 協会運営 | 4-1 | 協会・役員・代議員の活動が末端会員にはまったく不明なくらいなので、協会の活動を会員非会員問わず、わかるような啓発が必要だと感じます。支部内で地域の情報交換会等もしていただきたい。 |
| | | 4-2 | 定時社員総会が開かれましたが、代議員が担当エリアの会員の意見を吸い上げる案内をしておらず、意見を吸い上げようともしていませんでした。これは私自身だけでなく、私の周りの多くの会員も同様の状況です。これは問題ではないでしょうか？ |
| | | 4-3 | ホームページが見づらいと思っていましたが、今回のお便りで、リニューアルするとのこと、楽しみにしております。 |
| | | 4-4 | <p>新たな会員獲得の為に、協会の役割として、「ケアマネジャーのサポートや指導」があると良いと思います。事業所の研修のアウトソーシング的な役割です。</p> <p>新人ケアマネへの指導、教育が課題にあります。新人の研修が少なく、すぐ現場に入るので不安が大きいと思います。</p> <p>早めの交流により横のつながりを作れるメリットがあり、話せる仲間がいる事や、方法を知る事で新人ケアマネジャーも安心して仕事ができるのではないのでしょうか。新人ケアマネに限らず、業務効率化や生産性向上と言われる中、状況を整理してより良い方法を一緒に考えて頂ける機関として存在して頂けると心強いと思います。</p> <p>事業所の新人ケアマネのサポートをすることが事業所のメリットとしてあるので、事業所会員を作り、新たな会費設定をしてはどうでしょうか。とにかく広める事が出来ると、もっと必要な機関として認知され、そのあとに会員増加が見えてくるといいなと思います。</p> <p>またローカルルールがある中、北海道としてどういう解釈なのかをまとめて頂いたり、整理して頂くこともお願いしたいです。いろいろな解釈があり、現場の新人、中堅ケアマネは混乱している状況があります。日々情報がアップデートされていますが、それを個人の力で追っていくのもしんどい状況です。勝手なことを言って申し訳ありません。</p> |
| | | 4-5 | ケアマネに対する丁寧、真摯な対応をしてほしい。 |
| | | 4-6 | 代議員制にしてからの効果や会員の声を聞いてみたいです。 |
| | | 4-7 | いつも感謝しております。役員等任務に当たられる皆様に感謝申し上げます。 |
| | | 4-8 | 研修や試験の業務に立ち会いたい。 |
| | | 4-9 | ケアマネ資格更新研修の負担が大きい事は、各種メディア等である程度周知されていると思われるが、この手のアンケートでは一切この話題が出ない。更新研修を撤廃するか大幅な負担軽減を道協会としても日本協会へ働きかけると同時に、収益を研修に依存しない体制を模索すべきでは。この点が改善されない限り、今後も協会の組織率改善は期待できないと思うし、ケアマネの仕事に対する魅力を大幅に減退させている原因と思う。 |
| | | 4-10 | 更新のための研修案内があるので入会しているが正直メリットやお得感は感じられない。すみません。 |
| | | 4-11 | 金銭的負担が大きい。 |
| | | 4-12 | 高い会費の割に大したメリットが無い。 |
| | | 4-13 | ケアプラン作成にあたって迷った時に気軽に相談出来るところがほしいです。監査時に指摘されないようなアドバイスがほしいです。 |
| | | 4-14 | 研修以外でも会員同士が交流できる場があるとありがたい。 |
| | | 4-15 | ホームページは必要なときしか閲覧しない。いろいろな情報提供はLINEなどで配信してもらえると良いと思う。 |
| | | 4-16 | これ以上、年会費が増額しない事を祈ります。 |
| | | 4-17 | 協会の会費が高い感じがします。何度も意見させて頂いておりますが、法人会員など検討して頂ければと思います。法人が会費を出してくれていますが、個人なら入会しません。 |

| | | | |
|---|------|------|--|
| | | 4-18 | いつも充実した内容の研修会なので、参加を楽しみにしています。研修を通してケアマネ同士の意見交換や交流ができるのでありがたいです。今後もよろしくお願いします。 |
| | | 4-19 | 多くの道民に介護支援専門員の仕事について、現状についてを知っていただく広報などをお願いします。若手のなり手不足で、このままではいつまでも辞める事も出来ないです。 |
| | | 4-20 | 介護支援専門員の資質向上、また人材の確保についての情報がほしいです。 |
| 5 | 研修会 | 5-1 | 認知症についての理解を深めるために研修会を開いてほしいです。 |
| | | 5-2 | 研修をいつも開催して頂き勉強になっています。しかし認知症にはアルツハイマー型やレビー小体型があります。みたいな入口の知識はあるので、それなら認知症の方への声のかけ方やパニックになった方にどう声をかけたらいいのか？など現場に必要なベテランさんの講義が聞きたいです。以前集合研修をやった時代に主たる講義より、たまに脱線するベテラン講師の現場で経験した話の方が勉強になったし参加者もそっこのほうが真剣に話を聞いてました。表面上の学習よりもそういう話が聞きたいです。 |
| | | 5-3 | 介護保険制度、事例検討、スーパービジョン等確かに大事な事ですが、経営に視点をあてた研修も必要かと思います。 |
| | | 5-4 | 研修会への参加について、申し込み初日の午前でいっぱいになるような人気の内容については、後日再開催やYouTube配信による視聴が可能となるようご配慮いただきたい。 |
| | | 5-5 | 問18-1「興味がある研修事業」の中に実務的な知識の習得が一切入っておらず、例えば軽微変更の場合の取扱いや、入退院時の各種加算等について、実務で取扱の多いサービスに関する留意すべき事項等、実務上で頻度の高めな業務知識についてポイントを押さえた知識の習得の場があっても良いのでは？そもそも、実務研修でこの点がお粗末すぎると思う。また、問18-2「研修開催希望曜日等」において、今後もZoomによるLive研修を前提としてくれているのか気になりました。移動も考慮すると土日祝の方が担当利用者さんにも迷惑がかからないと思ったが、Live形式であればむしろ平日の方が助かると思います。 |
| | | 5-6 | 法改正研修を受講したかったが定員が決まってお申し込みが遅く受講できなかった。協会に入っている意味はあったのかなと残念に思った。 |
| | | 5-7 | 【人生会議】についての研修をしてもらいたいです。 |
| | | 5-8 | 忙しいのもありなかなかホームページを見れません。研修で得た物が監査で不足と指摘される事があり、研修内容に不安を感じる面もありました。 |
| | | 5-9 | 研修内容はいいとおもいます。勉強になっています。 |
| | | 5-10 | 法律改正など施設編も詳しく載せてほしい。 |
| | | 5-11 | 特に無料研修の際、ほとんど申し込みが間に合わない状態でした。協会員と一般の方と申し込みの日程を別にする事は難しいでしょうか。（病院受診介助などが多く、9時から受付には間に合わず、11時ころには申し込み受付終了していました。同じ研修3回とも受けられませんでした。） |
| | | 5-12 | 研修の曜日ですが、土日なら参加しやすいのですが、平日だと難しいのが現状です。 |
| 6 | 法定研修 | 6-1 | 更新研修廃止に向けた活動を期待します。 |
| | | 6-2 | 更新研修費用をもっと下げてほしい。 |
| | | 6-3 | 更新研修等の参加費が高すぎ低収入のケアマネには相当苦しい。更新制度の廃止を協会としても国等に働きかけられないのか。 |
| | | 6-4 | 更新研修の内容がいつも居宅ばかりで、施設のケアマネには関係ない内容ばかりで高い研修費を払っているのに全く現場で活用出来ません。もっと色々な現場に即した内容にしてほしい。 |
| | | 6-5 | 更新研修の廃止をすすめてほしい。 |
| | | 6-6 | 主任ケアマネの研修は増えているが、主任以外のケアマネの研修が少ないと感じている。生涯学習体系を更新研修に当ててほしい。 |

| | | | |
|---|-----------|-----|---|
| 7 | 地位向上・処遇改善 | 7-1 | 看護師の職能団体のように国の政策にもっと積極的に改訂を促してほしい。地位向上の活動をしてほしい。 |
| | | 7-2 | 介護支援専門員が足りない状況でありながら、やるべきことがどんどん増えている状況で今後不安しかありません。AIでケアプランを作成するような話も出ているにも関わらず、個別性のあるケアプランが良いなどと矛盾しか感じていません。業務範囲も明確ではなく、地域状況等を考慮すると介護支援専門員の業務範囲外だと感じながらもやらなければいけない事が多くあります。介護職員に対する処遇改善が進む中、介護支援専門員の処遇改善は進んでいるのでしょうか？こういったアンケートや協会に対して訴える事で何か変わるとは全く思いませんが、今後定年まで介護支援専門員の仕事ができるのか、とても不安が強いです。 |
| | | 7-3 | 職能団体として、ケアマネの処遇がよくなるよう、きちんとケアマネの意見を拾って行政に働きかけてほしい。 そういう活動が、あまり見えて来ない。 研修なら、協会以外でも有意義な研修はたくさんあります。 |
| 8 | その他 | 8-1 | いつも参考にさせていただき助かっています。今後ともよろしく願いいたします。 |
| | | 8-2 | 活動は大変かと思いますが、今後ともよろしくお願いします。 |
| | | 8-3 | 主マネ更新の要件のためだけに研修に参加するという声を伺うこともあり、心から残念だと感じる。 |
| | | 8-4 | いつもお世話になってます。 会員数が増えるよう私も入会していないケアマネに声かけをしてみます。 |
| | | 8-5 | いろいろな機関がいろいろな研修会を開催しており、とても勉強になるとは思いますが、現場においてはなかなか実践できない内容も多くあると思います。特に適切なケアマネジメントの手法は、良いとは思いますが、アセスメントするには時間がかかるし（ケアマネが聞きたい事と、利用者さんが話したい事はイコールではないので時間がかかる）、利用者さんからの聞き取りも真実でない事も多いので、どの程度有効か？疑問にも思います。 |
| | | 8-6 | いつもお世話になっております。今後ともよろしく願いいたします。 |
| | | 8-7 | 研修の書類など郵送して下さったり大変ありがたいです。ネットでも確認出来たり、できるので、大変助かっています。 |
| | | 8-8 | 情報の入手にいつも利用しております。いつもいつもありがとうございます。 |

*アンケート結果の考察

アンケートの回収率は29%であり令和3年度におこなった会員向けアンケート調査の回収率43%を下回る結果となりました。その要因として回答方法を郵送からWEBに変更したことが考えられます。WEB回答はスピーディーに回答できるといったメリットがある反面、パソコン操作が不得手で回答しないなど回答者に偏りが出るデメリットがあり、そのことが回収率の低下に影響を及ぼした可能性が考えられます。なお、アンケートの回収期間は前回調査時よりも約2週間延長していますが回収期間の長短については、回収率にさほど影響しないことが今回の調査で明らかになりました。

問2「介護支援専門員としての経験年数」については、「15年以上」の人の割合が40%と最も多く、次いで「10～15年未満」が32%でした。前回の調査では「10～15年未満」の人が最も多かったことから、3年前に比べ経験年数15年以上のベテラン層が増加していることが確認できます。なお、経験年数が10年未満の割合は26%で、前回の調査時と比べると減少しており介護支援専門員の成り手不足が影響していると推察されます。

問7-1「現在、業務を行う上で困っていること」については、令和3年度の調査では「厚生労働省の新着情報をゆっくり読んで理解する時間がない」と回答した人が最も多かったことに比べ、今年度は「自分の専門分野以外での知識不足」と回答した人が最も多く、次いで「他の介護支援専門員の業務対応の情報が得られない」、「スキルアップを図りたいと思うができない」といった回答が多く、ケアマネジメント業務における知識やスキルの向上を求める回答が多くありました。

問11-1「担当利用者件数」については、令和3年度の調査時と比べ40件以上の利用者を担当している割合が7%上昇しており、これは令和6年度の介護報酬改定による介護支援専門員1人当たりの取扱件数の見直し（※）が影響していると考えられます。

問18-1「興味のある研修事業」については、「医療系サービスに関する研修」が45%、「社会資源に関する研修」が45%、「介護保険最新情報に関する研修」が45%とほぼ横並びで分散した結果となりました。その他の記述として「ケアラー支援」「身寄りのない方への対応」「災害支援に関する研修」「介護事業の経営」などがあり、これらの回答は前回調査時にはなかったものであり、特に「ケアラー支援」や「身寄りのない方への対応」、「災害支援」については、介護支援専門員の業務が多岐にわたってきていることが推察されます。

問20「協会に関しての意見」では、『研修会』や『協会運営』に関する意見が多くあり前回の調査の時と同様の結果でありました。

『研修会』については、令和3年度はコロナ禍であったことも影響し移動のないオンライン研修を希望する意見がありましたが、今年度は研修内容に関する意見が最も多く「認知症」「人生会議」「経営」「法改正の施設編」「新人介護支援専門員の人材育成」といった内容の研修を希望する意見や学術的知識を学ぶだけではなく実際の現場で必要なスキルや対応方法などを学びたいという意見がありました。協会に対し研修会に関する意見が多いことは研修ニーズが高いということであり、また、問5「入会動機」においても「ケアマネの資質向上（研修に参加したい）」が最も多いことにも裏付けされているところです。会員価格で研修会に参加できることや研修会の情報が優先的に届くことは会員としての大きなメリットであることから、今後も会員のニーズを反映した研修会を開催していくことが当協会の重要な役割であると考えます。

『協会運営』については、令和3年度は介護支援専門員が気軽に情報共有できる場を望む意見がありましたが、今年度も地域の情報交換会や研修以外で会員同士が交流できる場を希望する意見があり、ブロックごとにおこなっている「ケアマネカフェ」などにおける情報発信や協会活動の見える化をさらに推進する必要があるといえます。また、協会に入会したメリットや会費との費用対効果あまり感じられないといった意見をいただいていることについては、真摯に受け止めなければならないと考えており、今以上に会員の声を広く聞き、会員のための協会運営をさらに充実させ取り組む必要があります。

昨今、介護支援専門員のシャドーワークの問題や成り手不足、処遇の改善、ICTの導入促進など介護支援専門員を取り巻く環境の変化は著しく課題は山積されています。今回のアンケート結果を踏まえ北海道介護支援専門員協会は、介護支援専門員が働きやすい環境を整備し、質の高いケアマネジメントの提供を支えるための取り組みを積極的に推進していきたいと考えておりますので、会員の皆様にはより一層のご支援とご協力をお願いいたします。

※居宅介護支援費（Ⅰ）（ⅰ）の取扱件数について、現行の「40 未満」を「45未満」に改めるとともに、居宅介護支援費（Ⅰ）（ⅱ）の取扱件数について、現行の「40 以上 60 未満」を「45 以上 60 未満」に改正された。また、居宅介護支援費（Ⅱ）の要件について、ケアプランデータ連携システムを活用し、かつ、事務職員を配置している場合に改めるとともに、居宅介護支援費（Ⅱ）（ⅰ）の取扱件数について、現行の「45 未満」を「50 未満」に改め、居宅介護支援費（Ⅱ）（ⅱ）の取扱件数について、現行の「45 以上 60 未満」から「50 以上 60 未満」に改正。