

2 ケアマネジメントの質を高めるために必要なこと

今後、居宅介護支援（ケアマネジメント）の質を高めるために、最も必要なことは何だと思いませんか。

- ・利用者宅への訪問で状態をアセスメントし、人間関係を作ること。又、困っている事を素直に表現できるような場面を作り出す。・勉強会に参加し資質の向上を図る事。・ケアマネジャーの意見交換、ケアマネジメントの第三者評価を受け、レベルアップしていくこと。
- ・アセスメントと情報の共有化。本人の訴えを聞き判断する知識を持つ事。
- ・一に研修、二に研修。価値観が揺さぶられるような体験と研修があれば、質が高まりますね。次に就労条件を整えて楽しく無理なく働けないと、質の向上は困難と思います。
- ・今現在ケアマネジャー一人当たりが担当しているケース数が多いため、十分な処遇が出来ていないように思う。ケアマネジャーの人数の確保が必要。
- ・医療職と福祉職と元々持っている資格により質の差があるので、一定のレベルになる様な勉強会等が必要。
- ・介護支援専門員が相談できる機関を作ること。管理者は介護支援専門員の資格を持ちケアマネジメントを理解している人にすべきである。
- ・介護支援専門員の質の向上と質の高いケアプランの作成。
- ・介護支援専門員に人格と誠実さがありネットワーク化すること。
- ・介護支援専門員の地位の向上。
- ・介護するために家族の負担を考慮しながらケアプランを立てることが必要である。なぜなら家族も介護を受ける状態になりかねないため。
- ・介護保険上のサービスだけでなく、それ以外のサービスやインフォーマルなサービスとのネットワークを作り、より利用者にとって快適な暮らしが出来るようにすること。
- ・各ケアマネジャーとしてのスキルアップ→研修機会の確保。対人援助技術の習得、学習。
- ・各種研修会に参加し、専門技術・知識の学習に努めること。たくさんのケースを担当し、失敗の中から反省をして、次に生かす事。
- ・グループケア。ケアマネジャーは個人で動いていることが多い。
- ・ケアプラン作成の勉強会を行う。訪問調査についての研修会の実施。
- ・高度な知識・技術を身につけてもケアマネジャーとしての立場以前に個性なり、個人としての価値観が人を支援する上で大きな影響を与える。プロであるがゆえに自己覚知が必要。
- ・ケアマネジャーの意識と努力だと思う。ケアマネジャーとしてプライドを持って必要な意見を勇気と自信を持って発していくことですこしずつ評価されてくると思う。すべき事をまじめに行い、結果を出すことでお金は後から付いてくると思います。

- ・ケアマネジャーの質(中身)の向上が求められているので、常に向上心を持って臨む姿勢が必要と思われる。
- ・ケアマネジャーの実習の場もあればいいと思う。もっとじっくりと養成していければよい。
- ・ケアマネジャーの質の向上。ケアマネジャー間の情報交換。
- ・ケアマネジャーの担当する人数を早期に減らし、中立の立場が貫ける居宅支援事業所(公的な)を増やす。
- ・ケアマネジャーが忙しすぎないこと。ゆとりをもった仕事ができること。現任研修の充実。もとの資格がバラバラなので、個人の力にバラツキがある。自分の弱点を指摘してもらい克服方法を知れたらと思う。
- ・ケアマネジャーが公平・中立な立場に立てるよう、公共化することが必要ではないか。
- ・ケアマネジャーが余裕を持って業務を行えること。
- ・ケアマネジメントが、利用者や各サービス提供事業所に必要とされ、求められること。
- ・今ケアマネジメントして作成したケアプランが(1~3票)、あまり活用されていないように思う。
- ・ケアマネジメントにのみ集中できるよう給付管理等の事務的なことをしてくれる人がいてほしい。そのためにも報酬をアップしてほしい。
- ・ケアマネジメントや面接法の勉強をする事だと思います。
- ・ケアマネジャーの質の向上。
- ・ケアマネジャーの社会的位置づけが確立され、その必要性を社会が認識すること。よく学べる機会が有ること。ケアマネジャー同士、話し合う環境があること、スーパービジョンを受ける機会があること。資質的なものとして、志気の高い人。人間性においても、知識においてもそれだけの内容を持った人。
- ・ケアマネジャーのスキルアップ、要介護認定をなくすこと、お金と時間の無駄。
- ・ケアマネジャーだけで組織を作ること。地域でケアマネジャーを振り分け、行政で1ヶ所管理。質も高まるし、公平なサービスの提供ができる。利益優先にならないし、自立支援にもつながる。
- ・ケアマネジャーと事業所の交流。お願いしやすい関係を築いていく機会があれば助かります。
- ・ケアマネジャーの地位の確立。報酬が事業所によって異なる為、移動が激しいので定着率が悪い。資格試験のみで判定するのではなく質を大切にするならば男女を問わず年齢の下限の設定も必要だと思う。適性かどうかの性格判断テストも必要。
- ・ケースカンファレンスや勉強会の開催。
- ・ケースをこなし、他の専門の知識を吸収し、研修等参加すること。
- ・研修。アセスメント方の開発。
- ・研修。他事業者との情報交換。

- ・研修・勉強会。本人の姿勢。福祉の報酬は少なくどこの事業所も経営が大変と思う。加算・減算をつけるのはむしろサービス営業の様になってしまうのではと思います。
- ・研修会・勉強会の実施。
- ・研修会の参加。
- ・研修参加や講演を聴いて知識を深める。
- ・研修は多いが、介護報酬は低いし、加えて無理難題と思える MUST 項目をなさないで減額もある。目先のことだけとりあえずこなしていく質の低さは今のままだと増長されると思う。減算ではなく加算方式にして報酬を高くするとか、肩書きに対して手当がつくなどすれば自然と仕事に対する意欲、工夫ができ、質は向上されていくと思う。
- ・研修は必要だと思います。ちゃんと一年目、二年目と出て行くとよいと思う。
- ・研修への参加、他事業者との交流。
- ・研修もしくは同一職種間の交流が必要。
- ・研修やいろんな会合に出席し、自己研鑽を積む、ケアマネジャー同士連携が大切だと思う。
- ・研修や講習により知識を高める。経験をしていく事。
- ・研修を実施して欲しい。
- ・研修を受講しても自己満足で収入 up につながらない点を改善する。やはり資格に伴う収入 up、3級ヘルパーと2級ヘルパーによって違うようにすべき。
- ・件数制限をし、深いかわりを持てるようにする。国が求めていることをするには件数が多いすぎる。事業所、給料を守るためにはプラン料を UP して欲しい。
- ・件数を減らして、1人1人の利用者にもっと時間をかけられるようにする。プランの書き方や内容の変更が多いので、勉強しても役立たないので、基本を確立してください。
- ・現任研修を1年目に行ってほしい。
- ・向上心を持つこと。
- ・公平性と介護保険を使うべきかどうかの判断部分。
- ・公平・中立を維持するためにも、独立した居宅介護支援事業所を増やしていく事で現状の不正請求や、他の問題点も含み、良い方向性を作っていくことが出来るのではないかなと思う。居宅支援費の UP は必ず欲しいと思う。
- ・困難事例、発表、勉強会を開いてほしい。その中で医療、施設関係者との連携をとって欲しい。
- ・事業所間の連携のとり方とケアマネジャー同士の学習会。多くの研修や学習会をすること。
- ・自己研鑽。ケアマネジャー間の交流・情報交換。報酬を上げる。独立できる。専任にできる。
- ・仕事の内容の簡素化。モニタリングは各月を2ヶ月に1回でもよいのではないかな。
- ・仕事量が多いため、研修に参加すると、残業しないと仕事が終わらないので、担当件数、

- 報酬額の見直しが必要であるとする（落ち着いて研修に参加できるようにするため）。
- ・仕事を始めて 3 ヶ月であるが、現場では知識不足を痛感している。新米ケアマネジャーに対して更に多くの知識を与える書籍、あるいは研修の充実を願う。
 - ・資質向上。
 - ・市町村での使える制度を再度講習してもらうことや新しい情報の（確実な）把握だと思ふ。又実際にサービスを使う時の間違い（制度上のもの）の起きやすい点を教えてもらうこと。
 - ・実践的な研修を増やす。
 - ・質の高い人材の確保とケアマネジャーの人間性（資質）を高めること。
 - ・自分自身の資質向上と考え方。
 - ・事務処理の簡素化を望む。事務処理能力が低いと不安にかられる。
 - ・社会資源を理解、把握し利用者に提供できる。そのためにはケアマネジャー自身が地域社会を見ながら活用と思われるもの、又、市、社協などに聞く。自己研鑽。
 - ・社協のケアマネジャーの人的資質が低すぎる。又、バラツキがある。社協内の傲慢すぎるケアマネジャーを更生させる仕組みが出来ていない。組織の長が組織の一員であるケアマネジャーに注意、指導する力を持っていない。組織が管理状態になっていない。従って組織を正しい管理状態にする事が急務である。一部の傲慢で間違ったケアマネジャーに手を打つこと。間違ったケアマネジャーを顕在化すること。その為には利用者の満足度の調査を正しく行うこと。またサービス事業所の意見等にも積極的に耳を傾けること。要は社協のケアマネジャーは事務的な自己満足をやめ利用者の優先を強く認識自覚してもらいたい。
 - ・視野の拡大。キャパシティの確立。ケアマネジャーとして？という方が人間性としておられる方を見ることがあります。
 - ・情報交換。
 - ・症例検討会。
 - ・書類は最小限に思う。書類が多ければ利用者本位が難しくなる。
 - ・事例検討の機会をたくさんもつ。
 - ・事例検討の研修。
 - ・人員の確保。約 50 名の利用者につきケアマネジャー一人ではなく 30 名前後とし、訪問や記録の時間もしっかりと取れるようにするためにもケアマネジャーは大勢いたほうが良い。
 - ・人格の研修・育成をしてほしい（性格の悪い人を治してほしい）。
 - ・新人教育。
 - ・スーパーバイザーの存在が大きいと思う。
 - ・少なくとも、専任で業務ができるように、法律で規定してほしい。
 - ・全国一律のアセスメントシート、モニタリング表を使った研修。

- ・専門性、知識を増やす。仲間との連携。一番はケアマネジャーの人間性。利用者の信頼を得ることと、それを踏まえての自立支援。
- ・総合的な知識。
- ・対人援助、いかに本人の希望を聞き出すことができるか。課題を読み取る力、見抜く力、対人援助組織としての自己研鑽。
- ・他職種との情報交換。利用者との関わりを持つ為の時間的ゆとり。
- ・担当者会議は必要だがケアマネジャーだけに必要性が課せられている。
- ・担当者数の制限。事業者の内容を知り検討。利用者の言いなりにならない。
- ・担当の利用者数を少なくすること。じっくりと対応する時間が取れないこと。
- ・地域の介護支援専門員連絡会との関係を密にし、情報交換することにより自己研鑽を積む研修が必要。
- ・地域の連携。
- ・中立、公正な業務遂行のため、同一法人の複数経営施設の一部として機能しないこと。
- ・定期的な勉強会やQ&A等の配布の回数を増やす。
- ・適切な人数をケアマネジャーに担当させること（35名程度）。
- ・独立性を高める手段を講じる。ケアマネジャーの全国組織のレベルアップと、それによる第三者評価による個々のケアマネジャーとのつながり。
- ・なるべく相談に乗りたいと思うが、叶わないことが出て来ると如何したら良いか解らなくなる。質を高めるものについては本当に必要とされているもので全ての人に同意されなければならない。利用者と家族の意見の違いが大きすぎると優先となるものを見失ってしまう。
- ・なんらかの医療を受けている方、慢性疾患を持っている方が多いため、医療との連携はもっと必要であると考え。
- ・人間性と実績（実数）に伴う報酬の見直し。余りにも職種が多く、ケアマネジャーとして常識を疑うような発言（家族でサービス提供先を探して下さい等）を受けたとして相談に来られる方がおられ、手間のかかる人やサービス調整を軽んじる事業所もある。
- ・配置基準を減らすこと。
- ・煩雑な書類作りよりもっと利用者とのふれあう（かかわれる）時間を作り、何を求めておられるのか、何が必要なのかを確かめる事が大切で、それが質につながります。
- ・一つ一つの事例を通して行き詰まった時に（困った時）相談したり悩んだりして一つ一つ考えていく本人に寄り添っていく。
- ・病気に対する知識やモニタリング、サービス担当者会議の実施についての進行や、報告・記録の仕方などを再度行い、定期的に行い身体で覚えていき、利用者へのケアに結びつけるように働きかけるやり方をする。
- ・プラン作成検討会や勉強会の実施。
- ・ケアマネジャーの倫理観の向上・保険者のプラン監督。

- ・プラン数と質のバランスを継続する為にはある程度の数で設定することと、サービス事業所との連携を図る。書類面を簡素化すべき。
- ・報酬単位を上げること。
- ・報酬を一件あたり¥12,500~15,000に上げないかぎり、件数を多く持たなければならない。質を上げる為に量を減らしていくべき！
- ・訪問を重視し、書類を簡素化する事。勉強会や意見会を行い、質の向上にあてる。
- ・他のサービスと切り離れた業務の独立。
- ・本当に国はケアマネジャーが大切とってくれているのでしょうか？正直に介護計画を作成し、日々残業に明け暮れている私達は開設半年の事業所です。3年前に開設された他のケアマネジャーさんは6時に電話すると帰宅されています。それで良いのですか？目を開いてください。がんばっている事業所を見てください。誰か目を開いてください。
- ・本人の価値、人間としての心を鍛えること。
- ・本音を言い合える場。時間的余裕があり、研修の質が高いこと。
- ・まだ介護保険が始まって3年。これからも研究会や研修を通じて連携をとりながら質を高めて行く必要がある。
- ・面接、面談などを行い、人格的に職種にむいているか、いないかある程度把握する。研修などに参加する人はいつも決まっている。
- ・もっと簡単に分かりやすい研修が必要。いくらグループワークで研修しても、実際の仕事には利用できていない気がする。
- ・やはり在宅の実務経験が必要だと思う。接遇の研修を受ける等も要すると思う。書類ばかりの仕事ではないことを研修で指導すべきでは。
- ・よき指導者の下で指導を受けるのが一番いいと思う。はじめからあいまいに教えられないのが一番だと思う。何かあったら的確な判断をいただける上司がいれば安心できる。忙しいで済まさないのが一番だと思う。
- ・利用者との情報交換。コミュニケーションの重要性、及びケアマネジャーとして個別の把握。
- ・利用者、家族、各種専門職が皆で協力すること、ではないかと思う。
- ・利用者との信頼関係を築くために必要な面接技法や対人援助法を身につける。
- ・利用者の人間性に対する理解。幅広い知識、総合的な判断力を身につける。
- ・利用者の把握、アセスメント、幅広い視野で利用者を看られる能力、技術ケアプラン作成のための研修を行う。
- ・利用者の理解、一つ一つのケースの中身を評価できる人材、担当者の減(50→30)。
- ・利用者を理解するため訪問し話し合うゆとりが必要。
- ・私自身の問題なのですが、いろんなケースに対する、いろんなサービスや制度をよく勉強して、職種にこだわらず意見や情報を集めて、仕事に役立てて行くことだと思います。

- ・私たちにもう少し時間が与えられれば、足繁くお客様宅へ訪問でき、コンタクトが取れ、満足されると思う（今は省略して必要な時だけ訪問）。
- ・もっと国のしっかりした方針が欲しいです。良いところだけ説明している為、GAPも大きいようです。アバウトな制度でケアマネジャーに任せるといいながら、精一杯ケアしても減算等でやる気をなくしてしまいます。減算よりも加算が良いと思います。
- ・ケアマネジャー同士の研究会・研修会への参加が必要。
- ・住宅改修は事業者にしてもらう方が良いのではと思う。・痴呆（重度）者へのサービス利用範囲の選択が困難。・個別リハ、機能訓練等について何処まで把握しておくべきか。・ターミナルの人に対しては要1であれば拒否することはおかしい。・支援をどこまでしていくかわからない。細かいことまで事業所が言ってくる。・身体介護（ヘルパー）の内容の理由が不明確な部分が多い。これでいいのかといつも思う。
- ・他の居宅サービス事業者との会合。提供者からのケアマネジャーの対する意見が言える場があれば聞いてみたい。
- ・研修などに参加していないケアマネジャーの減算制度をつくる。
- ・1人のケアマネジャーの担当数をへらすこと、Drが介護保険を理解しておらず相談できない現状を改善すること、ゆとりをもって仕事ができる環境をつくること。
- ・ゆとりをもって利用者さんを訪問し、担当者会議も開けること。
- ・必要な研修をやればいい、受ければいい、形式でなく受けられること。
- ・①地域を良く知る。②自分自身の面接技術を向上させる、③人間を好きになること。
- ・1つの事業者がいくつもの事業所を持っている（訪問介護、福祉用具等）場合、事業所の売上を上げる為に、自機関のサービスを使う事が多い。その利用者に合ったものを勧める為にケアマネジャーは勉強すべきであり、自機関でのサービスを増やすことは、ケアマネジャーそのものの質を低下させることを知るべき。
- ・50人の担当を管理していくのは難しい。もっとゆとりを持って仕事をするべきである。
- ・Q&Aのような具体的に対応が見える資料、研修会が必要ではないか。
- ・一律のサービスを限定的にするよりも、利用者に合ったサービスをする為に、市の専門職が認定に行き、CMにも一通りの研修より実際に体験し困難だった事や、こんな場合の考え方、応用を教えて欲しい。
- ・いったい、質の高いとは何をもって意味するのでしょうか？ 書面上のものでしょうか？ 足しげく利用者を訪問し話しを聞くと書類が山積みとなる。質の求める基準を示して欲しい。
- ・色々な事（ケアマネジメントについての）を学べる機会がこれからも必要だと思います。
- ・多くの研修会に望むこと。
- ・多くの研修と交流。二人以上のケアマネジャーが関わること。二人で80人の担当。
- ・各々ケアマネジャーの研修会（勉強会）への積極的な参加と、専門職としての知識を蓄え、それを利用者、家族にきちんと伝えていくことがもっとも重要だと思う。

- ・思いやりと自己研鑽をつむこと。
- ・介護報酬が少ないので経営上ケアマネジャーの担当数が多くなる。多くなると時間的、精神的負担が多くなり充実した仕事が出来ない。勉強会などに参加したいが時間・気持ちのゆとりがない。
- ・介護報酬と給料の値上げ（ケアマネジャーを優遇すること）。
- ・介護保険外のサービス、地域、近隣の援助の活用をプランに入れることが出来る。
- ・介護保険制度の中で重要な役割を担っているという自覚を促すと同時にそれに見合う報酬、社会的地位の向上が必要である。
- ・介護保険制度の矛盾を是正すべきである。
- ・介護保険と医療保険との間の隙間をなくすこと。医療ニーズを抱えたまま在宅にもどらなければならない独居の高齢者が増加している。痴呆老人の認定評価が適切におこなわれること、老人介護の多岐にわたる問題はケアマネジャーだけで解決できるものではないので行政も医療も家族も一緒に関わられるようにしていくべきだと思う。
- ・各ケアマネジャーの意識、業務内容の検討、もしくは件数の検討が必要。
- ・各事業所との連携・学習会を開催する。
- ・加算、減算で質の維持を図ることは一つの有効な手立てだとは思いますが、報酬額を上げ、事業所でケアマネジャーを専任、常勤で雇用できるようにすることで、一人30人程度の利用者に対する支援の質を高めることができると思う。
- ・家族も含めて介護保険以外のサービスももっと有効に活用し、地域で利用者を支えること、がんばったらがんばっただけの報酬があること。
- ・管理者によるケアマネジャーの仕事内容のチェックと評価を行うこと。
- ・技術を磨くこと、どんな相談にも対応できること、流されないしっかりとした信念をもって仕事をすること。
- ・基本理念の徹底周知と自己研鑽。「みきわめ」ができる力をつけること。
- ・居宅介護支援事業所として独立できるような体制作りであり、そのために介護保険制度や他の各種サービスについても理解を深めケアマネジャー自身の知識を向上させ、専門性を図ること。
- ・居宅介護支援の必要性が利用者に理解して貰いにくい。
- ・ケアマネジャーの立場、業務の見直し制度の見直し。
- ・ケアマネジャーのレベルに格差がある。教育システムの検討が必要。
- ・ケアマネジャー一人あたりのケースの持ち数を少なくする事。50ケース隔々まで見ようとするととても大変です。
- ・ケアマネジャー資格者の地位の向上。世間一般の人がケアマネジャーの仕事を当然に知っていてほしい。
- ・ケアマネジャー自身の自己研鑽。
- ・ケアマネジメントがやりがいのあるものだと思うこと。そこから学習する意欲がわく。

そう思えるためにはケアマネジャー同志、事業者と助け合うこと。

- ・ケアマネジメント機能の明確化。
- ・ケアマネジメントに加えてICF、覚えるだけで大変。
- ・ケアマネジメントの勉強会。面接技法の勉強会。
- ・ケアマネジメントを中心とした研修会をもっとほしい。
- ・ケアマネジャーが確立し、研修を実施し、レベルアップをしていくこと。
- ・ケアマネジャー自身が勉強していくこと。
- ・ケアマネジャー同士の意見交換。また、現場の実態を行政にもっと知って頂きたい。
- ・ケアマネジャーの研修を定期的に行う。
- ・ケアマネジャーの仕事の見直し。経営者への教育。ヘルパーの教育(今は簡単に資格が取れすぎ、制度を理解し切れてない)。
- ・経験と事例等研修とケアマネジャー同士の情報交換。
- ・経験を積むこと。情報交換を密に。
- ・研修および経験かな。自覚。
- ・研修会等で色々な情報交換が必要だと思う。
- ・研修会等で皆さんの意見を聞く。
- ・研修会などに参加して知識を深めること。
- ・研修会に出かけ、意見交換する。
- ・研修参加の必要性は高い。記録や書類を減らせば訪問を多くできて、より良いプランができると思う。
- ・研修等に参加できる時間がない。利用者を長く担当することで慣れも生じるため視点を変えることも大切である。
- ・研修等を通して、情報を取り入れていく必要があると思います。
- ・研修に参加し知識を深める。
- ・研修に参加し知識を深める。
- ・研修の継続。
- ・研修の参加、自分自身の意識の問題。
- ・研修を多く持ちそれに参加できること。ケースの枠を50人は大変、減らす。量より質を重視。
- ・研修を重ねながら多くの利用者と接すること。なんでも体験することだと思います。
- ・研修を通じての情報収集。
- ・現状の件数では無理。報酬が低いことにより兼務で行うか、多くの件数を持つのかは問題である。
- ・件数(50件)をもう少し制限して、細かな対応が出来るようにする。
- ・現任研修はとても大切だと思います。広い視野で知識を深めていくことが大事です。研修を受けなければ仕事が出来ないというくらい強い姿勢で計画して欲しいと思います。

- ・現任講習と共に、ケアマネジャーとしての適正も今後必要ではないかと思えます
- ・個々（ケアマネジャー）の自覚・認識とは思うが、それを常に忘れず高めていくには勉強会や他サービス担当者との連携や話し合い、又国や市からの指導等が必要となる。
- ・心と体の休養。健康管理。
- ・今回受けたような研修のようなものが、年にもう一回開き、スタッフ全員が受けるぐらいの回数にして欲しい。
- ・サービス事業者の質の向上。家族、利用者の介護に関する考え方。自立に向けての援助、リハビリについて。
- ・サービスの内容を知らないケアマネジャーがまだいると思う。特に訪問看護が必要な方はたくさんいると思うが、状態が悪くなってからのサービス導入が多いと思うので、その前の段階でのサービス導入の必要性があると思う。
- ・在宅生活を行う為に一件一件の生活のイメージを持ち、利用者や家族の希望ばかり聞くのではなく、ソーシャルな視点でニーズを早期発見していく。
- ・時間がほしい。
- ・事業所間の色々な交流をもち専門ごとに知らない部分等の知識を補う事。
- ・自己研鑽が大切と思うが時間に追われている現状ではとても「よりよく」とまでは行かない。効率のよい帳票作りなど、事務的な事を少し少なくする。報酬を上げることも大切な要素かもしれません。
- ・自己研鑽（広い知識の習得が必要だと思う）と、制度学習の充実、保障。
- ・自己を客観的に知る。
- ・しっかりした計画を立てる。
- ・質の高い研修会を身近な会場で多く開催して欲しい。
- ・実務面の指導。医師会(医師)との話し合い(認知)。他職種に対し、業務内容等の公開(無関心な方が多い)。
- ・自動車免許ではないが2年に1回位更新のような研修を行い、義務付ける。担当件数を減らしコンピュータ的なツツ等も統一すればいいと思います。
- ・市の協力、ケアマネジャーが動きやすいようにして欲しい。市が出来ないことは、ケアマネジャーが無償で行っている。この時間帯は会社も仕事としては認めてくれない。
- ・自分自身の研鑽。他事業所のケアマネジャーとの交流。連絡会への出席…（一人で行えることは知れているので）。
- ・自分で向上しようと思う気持ちを持つこと。
- ・社会情勢が様々に変化する中であって地域も色々と様変わりしています。より良い研修の場に出席し、色々な情報を正しく理解し自分自身を高めていくことがケアマネジャーの質を高めるための近道のような気がする。
- ・社会的地位の向上。
- ・社会的地位を確保し、ケアマネジャーを一つのステータスにする。厳しい選任制は必要。

- ・受験できる職種を制限する、担当件数を減らす、賃金を上げる。
- ・上司がケアマネジャーの資格を取ること。書式を記入しやすくすること。短時間で記入できるようにしたい（モニタリング、課題分析票、アセスメント等）。
- ・情報をいかに多く得られるか（フォーマル、インフォーマル的なもの）、人生経験が多くなると様々な立場に立ちづらいかも。
- ・処遇の向上。事務の簡略化。
- ・書類と受け持ちの人数、業務等を減らしてほしい。疲れきってじつくりと物事が考えられない。自分の心に余裕があってこそ、勉強の内容も頭に入ってくる。
- ・自立支援介護度を下げる事を常に意識する。
- ・事例演習の研修を積み重ねていきたい。
- ・事例研修を行う。
- ・事例検討会などでのスキルアップ。
- ・事例等でお互い勉強しあいたいと思います。学習会に参加できなくとも報告を受けるだけでも参考になると期待します。
- ・市レベル、県レベルでの研修とケアマネジャーの交流。
- ・制度の変更があるたびに細かい対応をして欲しい。
- ・積極的に情報収集し、研修会等に積極的に参加する。
- ・その人の環境、背景を考えながら自分、または自分の家族だったらと考えれば、自然に良い解決策が見出せると思います。しかし、のめり込むのは危険であり疲れる。
- ・大規模な勉強会の必要性もあるが、ケアマネジャー、リーダーを配置し、現場に沿った小規模レベルでの勉強会を頻繁に行うことのほうが必要。
- ・他職種を知る。
- ・担当者の数を多くしないと事業所の運営が成り立たないのでは。また質の高いケアマネジメントはできないのでは。イギリス方式のように数の多寡でない方式を目標としてはどうですか。
- ・担当数を適正にすること。ケアマネジャーが自己研鑽に努める。事業所としては、ケアマネジメントの幅があまりに広いため、ケアマネジャーのチーム体制の確立(住宅改修や福祉用具、障害者、老人一般等専門分野の確立)に取り組み、チームとして機能するべき。
- ・担当する利用者の人数(自分の能力に応じて)。書類の簡素化。研修への参加、ケアマネジャーの人間性の向上を図る。
- ・担当の利用者数を減らし、余裕のある仕事の体制を整えること。
- ・担当利用者数を減らす、保険者の相談窓口をもっと利用し易い様にする。
- ・地域、地区がかりで教育していく。事例集の討論会。
- ・地域に（それも小規模の）ネットワークが必要（事業所、支援センター、ボランティア、民生員、福祉用具等の業者 e t c.）。ケアマネジャーがいかに地域に密着した「情報」を持っているかにより、サービスの内容がグンと変わってくる。利用者の満足度や無駄

な介護保険を利用させることもなくなる。

- ・地域のサービス事業所の内容、空き状況などを把握していること。
- ・知識を得るために研修を重ねること。基本になる教材などを作成、配布してほしい。
- ・調査研究機関による、より客観的・具体的な評価とケアマネジャー自身の勉強する時間的・精神的な余裕の確保が絶対必要。Dr 達のように歴史が長くないから無理もないのかな、とも思いますが。
- ・定期的・継続的な学習機会の確保。
- ・定期的な研修が必要かと思います。
- ・定期的な勉強会の開催。
- ・定期的にスキルアップを図る研修を持つこと。また居宅介護支援専門員としての誇りを持つことができるよう、経験年数のみならず科学的根拠をもつこと。常に向上心をもつこと（さらには学会なども開催できるようになれば・・）。
- ・定期的に適性検査を取り入れるべきだと思う。又、管理者のすべき事を明確にし、ケアマネジャーをきちんと指導、管理する研修をするべきだと思います。
- ・できるだけ多くの情報を知って利用者に言って選んでもらう。選んでもらうだけでは駄目でアドバイスができるようにする。
- ・統一した教育。
- ・同業者、関係事業者間による定期的な勉強、研修会等。
- ・件数を減らすこと。いやし、個別指導。
- ・認定・調査に関しての公平・はっきりしない情報の流出、特に住改に対して。
- ・話を聞くことがとても多いので、カウンセリングのような知識も必要だと思う。
- ・人に見合った報酬制度を作る。市町村でなく国の負担にする。
- ・一人当たりの担当数の減少をしてきめ細かい対応を可能にすることで質を高めていける。事例にあたる事により資質の向上が見られるので研修会も多く開催されると良い。業務に余裕が持てて初めて質の高い業務が出来るのではないのでしょうか。
- ・一人の受持ち人数を減らし十分なアセスメントからプランニングができモニタリング作業ができる余裕を持たせて欲しい。
- ・一人の受持ち利用者の数を減らす（1人25人前後）。
- ・一人のケアマネジャーが抱えるケースを30件程度にする。
- ・一人のケアマネジャーが担当する件数を40件以下にすべき。報酬を上げるべき。
- ・一人のケアマネジャーが担当できる上限を設定し、利用者一人一人に十分関れるようにする（現在の運営基準であれば、30名程度が妥当と感じる）。事業所ごとにスーパーバイザー的なケアマネジメントリーダーを配置し、ケアプラン作成の責任者とし、内容の助言や吟味を行う役割を担う。市町村レベルにおける地域の介護サービス、保健福祉サービス、インフォーマルサービス等に関する情報収集と一元的な情報の提供。介護支援専門員がネットワーク構築のための活動やその後の活動に参加できる支援体制整備。