

- ・一人のケアマネジャーに対して担当者数を30人にしてほしい。介護報酬を上げて欲しい。
- ・一人のケアマネジャーの担当者を40人位までと制限し、介護報酬を決めれば無理なく質があがる。仕事の量が多くなりすぎてケアマネジャーのQOLが低くなっている。残業してこなせる仕事量で済むようにしてほしい。家族も続かなくなってしまう。
- ・不正防止は大事だが、全てマニュアル通りではなく各ケアマネジャーの能力、個性に応じた自由なケアプランが出来るようになること。
- ・プランの見直し等を行う為には一人で行う件数を少なくし報酬の引き上げを考えてほしい。
- ・勉強会の回数が少ない。地域、支部的に研修や研究会を開いてもスーパーバイザー的な人がおらず、質の向上にならない。県や市町村単位でも良いから研修会を多くとって欲しい。
- ・勉強して、情報を知る。
- ・報酬のアップ。
- ・他の事業所のケアマネジャーと連携をとってお互いに協力し合っていく。
- ・まず何をもって質が高まったと評価するのか聞きたい。質を高める＝書類がきっちり整うことがそうではないことは確かです。
- ・面接技法、地域の情報、社会資源の把握、家族調整の面接技法、各種制度の知識を高めること。
- ・やはり自分の所属事業所のヘルパーを活用したいのはわかるが、在宅酸素治療中等医療面で支援が必要な方には是非訪問看護サービスを「ありますが・・・」ではなく、「受けたほうがよい」の言い方にして、利用者の支援強化が必要。
- ・ゆとりと学習と連携の時間が欲しい。
- ・良い人材の輩出。
- ・余裕のある業務。ケアマネジャーの業務だけで十分に採算がとれ成り立つようにしてほしい。
- ・利用者にとって必要なこと、希望される事を十分に聞き、把握してサービスにつなげていくこと。また、介護者や全体に目をむけてそのためには出来るだけ勉強できる研修にも参加していく必要がある。
- ・利用者の自立した日常生活を営むことが出来るように支援する。
- ・利用者が本当に必要としていることは何なのか、見極めることであると思うが、見極めるのが難しい。利用者の言いなりになってしまいがち。
- ・利用者さんの自立支援と、精神ケア（独居・同居でも、家族共働きで、日中1人、母屋・別棟生活、コミュニケーションがない）がもっとも大事だと思う。加算にならないことの方が多。本当に利用者本位なら、加算・減算を言わないで欲しい。
- ・利用者数を制限すること。

- ・利用者に対する接し方（相談援助技術）を向上させる事。ソーシャルワーカー面を学習することが重要ではないか。
- ・利用者の声だけを重視せず、事業所（サービス）の内容や特徴をきちんと把握してプラン作成しなければいけないと思います。
- ・利用者一人一人とじっくり向き合える十分な時間。
- ・介護保険から切り離して、専門性を持たせること。
- ・カウンセリングの技法の習得、定期的な保険者との意見交換会の実施・強制的な研修、スーパーバイザーを増やす、資格更新制度を創設する。
- ・家族と同居している利用者の訪問介護の利用制約が多い。例えば掃除とかは家族が休日にすれば良いなどと言うが、家族も仕事を持っておりその精神的な負担感は大きい、と思う。
- ・介護保険では自立支援と言うことを大きな柱にしているが、生活の質を大事にするのも自立支援だと思う。お金がかからないようにコスト削減のため、自立支援と行政は言っているように感じる。沖縄県の家族介護の負担が軽減しないと言うことが認められないのは一人一人の生活の質を考えていないからである。ただ訪問介護にコストがかかりすぎたために今度は通所のサービスを増やそうと政策を変更しているように思われる。外に出て行くのが好きな人もいれば、静かに家で過ごして欲しいと言う人もいる。それぞれの生き方、ライフスタイルに合わせたケアプランが作れる為にもケアマネジャーの質を上げるための研修等は必須でしょうね。
- ・私は介護職のマネジャーですが、医療面でのケアプラン反映のためのリスクについての必要な知識を学習する場があればいいと思います。（もちろん専門の職種につないでいくことも行いますが。）
- ・面接などの援助技術の向上 ・アセスメントなどの適確な技術の向上 ・居宅が不足して一人のかかえこむ利用者数が多いと思うので、支援担当員の業務環境の改善を図ってほしい（報酬や担当件数など）。
- ・個々の自己研鑽 ・管理者や同僚との学習、計画、指導。
- ・専門職としてしっかりケアマネジャー自身が勉強して確立（自立）すること。
- ・周りの環境、特に管理者をなんとかしてほしい。・無駄な介護報酬は始末すべきで適正化を図るべき。第三者評価をきびしく。
- ・本当に必要と思われるサービスをすること。 ・家族との関わりを深めること。
- ・持ち件数を 30 から 40 にすれば質を高められると思う。・試験だけで合格するのでは人格まで見られないので人にもよる。
- ・1.事例を検討した研修の充実。 2.事例を分析した学習的・学際的な参考図書がありません。高齢者心理（痴呆その他）、介護者の心理や欲求などとその対応。
- ・①1人30件までを原則にすべき、②公平性維持のために独立すべき、③研修事業特にソーシャルワークの視点が重要、その資格により研修で補う必要がある。

- ・①事業所や利用者の言いなりのプランを立てるのではなく、本当に必要と思われるプランを計画することによって利用者本人のためや、強いては将来の介護保険制度のためになるのではないかと思う。②研修に参加し、自らスキルアップを図ること。
- ・50件のケースを持ちながらでは時間がなく、ノルマをこなすだけで質は高まらない（ケアマネジャーになる人がいない・すぐやめる現実では、なかなか質は高まらない）。モニタリングを行い、ケース担当者会議を通して力をつけたい。
- ・50人以上のプランを立てないと事業所が赤字だと言われるが、40人でも1ヶ月訪問し、現状把握するのは困難である。30人程度で十分な報酬となればもっと時間をかけて良いケアプランや利用者宅の訪問が出来ると思われる。
- ・CMが職業として認められるように社会的認識を高めること。仕事内容と報酬が見合わずやりたくない者が多い。
- ・CMの質の向上（個人差がありすぎる）。
- ・Dr.の協力。医師の介護に関する関心度を高める。介護と医療の連携。
- ・相手の生き方、生きてきた今までの経過を受け止めこれからを一緒に考えて行ける気持ち、誠実な態度で接することだと思う。
- ・アセスメントをしっかり行う！
- ・アセスメント、ケアプランの作成、交付、モニタリングをしっかりと実施していくには担当利用者を減らさないとできないと思う。
- ・アセスメント・プランの研修。担当者会議の記録の仕方。
- ・意見交換しながら自分自身のマネジメントを見直す。
- ・医師からの情報提供。
- ・忙しい事を理由になかなか研修会等に出席できないが、出来る限り出席し質を高める。
- ・いろいろな研修に参加したいと考えています。
- ・色んなケースを実践すること。現状では在宅介護支援センターと居宅介護支援業務が煩雑している中で質の高いマネジメントを行う為には件数を見直す事が必要である。
- ・色んなケースを持って勉強すること。在支でも居宅介護支援でもサービス残業して当たり前と言う心構えでないとやっていられない。基本的倫理の理解。
- ・大阪市（区単位）で勉強会、交流、会議は限界があります。現任研修以外に勉強、研修の場を多く設けてほしい。
- ・介護支援専門員などの研修は義務付けることが必要でないだろうか。人数制限を設けることや自由参加では個々の力量に格差が生じ易い。又定期的な意見交流会などがあれば悩みや思い、情報の収集に役立つものと思われる。
- ・介護支援専門員の質の向上。経験も大切だが、知識も大切だと思う。全国のケアマネジャーの人数もかなり増加しており、定期的に試験を義務付ける等で、常に新しい情報を持った向上心のあるケアマネジャーが従事する様な仕組みが必要ではないか。
- ・介護支援専門員の生活の安定と、身分の保証。

- ・介護支援専門員の定期的な研修を実施して欲しい。特に事業所ケースと言う設定ではなく全員出席できるようにして欲しい
- ・介護支援専門員の保障をしてもらいたいことへの意見はありますが、他にはありません。
- ・介護報酬が少ないので、受ける件数を増やさなくてはならない。委託先を民間にするのであれば、考えて欲しい。
- ・介護保険サービス利用について家族や地域の理解がまだまだということを痛感します。座談会をたくさんする必要があると思います。一方的なサービスの押し付けにならないよう地域の人や家族から学ぶことが大切な気がします。
- ・学習、ケアマネジャー間の交流事例検討。
- ・各種の記録を簡略してサービス提供事業所や利用者と面談を設けること。保険者のCMサポート体制を確立し困難事例の早期回復を図る。
- ・課題分析能力の向上と関連制度の知識やインフォーマルサービス、フォーマルサービスへの連携、ケアマネジャー、利用者などの意識の向上。
- ・環境作り、ケアマネジャーのオアシス的なものがあればよいと思う。
- ・完全に独立してもやっていける程度の介護報酬が得られる事により、わずらわしい関係がなくなる。
- ・管理者・事業者の指導を行って欲しい。
- ・基礎資格をもっと限定すべきかと思います。やはりヨーロッパやアメリカ、オーストラリアなどのように Dr、Ns、ソーシャルワーカー、リハビリの専門家などが資格を習得し、連携を図っていくことを学んで実践していくこと（病態生理が理解できる人）。
- ・きちんとした業務範囲の認定（とくに、役所の方々の意識・ケアマネジャーを便利に使いすぎ。自分達の仕事・責任をこちらに負わせないでほしい）・こまめな研修・介護報酬のup。何より心身共のゆとり。
- ・研修を義務づけること。
- ・給付管理等事務処理、記録等に手間がかかり過ぎる事。その割に経費がかかりすぎる。共生関係ではなくてもっと別な意味でどれだけ利用者のことをあらゆる面で理解できるかがポイント。
- ・行政サイドの研修、教育、現在の方針。
- ・行政による講習および研修会の実施。
- ・業務内容の分散化。請求業務は事務職にお願いしたい。
- ・業務に対する環境。管理者の理解。ケアマネジャー自身の持続した向上心。
- ・居宅介護支援業務と他の業務を兼務させないこと。そのために報酬も必要と思われる。
- ・居宅介護支援事業所を第3セクターで一括雇用し社会的、経済的に安定させる。利用者にも安定的にケアプランが提供できる。サービス事業所は民間経営で競争の原理を働かせた方がよい。ケアマネジャーは民間で雇用されるとプランに対するサービス給付が適正に行われない。全ての利用者が同一レベルで行われない。

- ・ 居宅介護支援費が介護保険料から支払われていることを利用者が知ること。利用票に含まれないのでプランが有料である認識がない。
- ・ 居宅サービス計画書の作り方の研修。ケアマネジャー間の意見交換。他の事業所への研修居宅支援事業を行っていない為全回答不能です。
- ・ 記録、困難事例等の対応の仕方、ふさい（地区）単位の研修を増やしてほしい。地域ごとの研修会（グループワークでなく）を細目に開いてほしい。
- ・ 国として一人あたりの管理者数を明確に定めていく事。介護支援専門員としての業務範囲を明確に位置づける。
- ・ 国のしっかりした介護保険の方向付け、納得できる説明。
- ・ ケアプラン作成時の記録物の多さ、時間が足りません。
- ・ ケアプランの見直し、評価については作成する本人だけでは向上しないので、実際のプランを見てアドバイスする仕組みがほしい。
- ・ ケアマネジャーが独立開業できる環境をつくること。研修を充実させること。
- ・ ケアマネジャー1人が受け持つ利用者数の検討。
- ・ ケアマネジャー1人が持てる利用者数を制限する。専従の人は何人迄、兼務の人は何人迄とする。出来れば兼務は無しとする。
- ・ ケアマネジャーとしての知識を高める。
- ・ ケアマネジャーになるための受験資格要件を厳しくすること。現在のケアマネジャー自身の質を上げる為の研修をシステム化し強制力を持たせると同時に、報酬単価をあげることに。
- ・ ケアマネジャーの資格取得後の継続研修をして、力をつけていく必要がある。
- ・ ケアマネジャーの人材育成。研修の質の向上。
- ・ ケアマネジャーの地位向上と働きやすい環境の整備。
- ・ ケアマネジャー一人一人のレベルを高めるため、研修への参加、研修の開催。
- ・ ケアマネジャー間の交流。
- ・ ケアマネジャー個々のレベルアップ。
- ・ ケアマネジャー自身の質の向上を図ることが重要である。現行研修等で国も支援しているが勤務の都合で出席できないケアマネジャーも多い。早急に4年制大学に専門課程を設置し、卒業後国家試験を受けてから資格を得られる様な制度にすべきである。現在合格率は30%台であるが、もう少し合格率を下げ、選別する必要がある。
- ・ ケアマネジメントの研修。
- ・ ケアマネジメントの質を高めるといいますがケアマネジメントの質だけを高めても、利用者が置いてきぼりにされつつあるのではとも思う。受ける側の要求やもろもろのこと（サービスの選択が少ない、ヘルパーの規制が多いなど）に対してケアマネジャーの質を高めることが何につながるのか明確にわからない部分が自分の中にある。
- ・ ケアマネジメントを行う者の人間性を高める。最終的に利用者が評価するときはサービ

スを希望通り利用できるときであるが、いかに人間として良い人かが判断されると思うから。

- ・ケアマネジャーが医療機関・行政事務所と対等に渡り合える力量を持つこと。利用者や家族に信頼してもらえる仕事をして、ケアマネジャーをもっと世間に知っていただくこと。
- ・ケアマネジャー個々の質を向上させるための行政支援。ケアマネジャーの社会的地位の向上。
- ・ケアマネジャーの仕事内容が4月の介護報酬改定より忙しくなっている。忙しさの中で本当のアセスメントなど出来るのか疑問に思う。仕事の余裕が必要と感じる。
- ・ケアマネジャーの専門性を高める。学習や市町村のケアマネジャーに対するフォロー、協力は必要である。
- ・ケアマネジャーの幅広い知識と経験。
- ・ケアマネジャー一人一人の質の向上。
- ・ケアマネジャーの経験と社会資源の情報を得る事。
- ・ケアマネジャーの仕事がもう少し整理されることが必要。専門の事務業務をやってくれる職員が必要。書類の作成、入力業務、コンピュータ上の作業は代行できると思う。そうすればもっとケアマネジャーが利用者さんの生の声を聞くために外に出て現場に出られると思う。
- ・ケアマネジャーの質の向上(誰でも合格できる試験だけでなく、適正試験も必要)。ケアマネジャーの地位の保障(報酬も含めて)。
- ・ケアマネジャーの質の向上。
- ・ケアマネジャーの質はもちろん大事ですが、サービス事業所の質がもっと高まってほしいと思う。ケアマネジャーの研修はある程度行われていると思いますが、サービス事業所の研修はどの程度行われているのか疑問です。
- ・ケアマネジャーの職種を絞り込むことが大切。
- ・ケアマネジャーの立場(権利、etc)。
- ・ケアマネジャーの地位を上げる。
- ・ケアマネジャーの人数が少ないため、抱える利用者が多く突き詰めたプラン、相談援助ができない事例がある。少数の利用者にもっと深く関わることができると良い。
- ・ケアマネジャーの能力が一番問われると思う。
- ・ケアマネジャーは連絡調整役だと思っています。深い知識はまだありませんがその利用者を取りまく関係職種の方々との横のつながりがうまくいけば自立支援は成功するのでは。そのためには各職種合同の研修会等が必要なのではないかと思います。
- ・ケアマネジャーを必要人数そろえる。それにより、ゆとりを持ってマネジメントできると考える。
- ・傾聴して本人、家族との信頼関係を築き、真のニーズを引き出せるような人間性、社会

性、ケアマネジメントの専門性を身に付けること。

- ・決して慣れで事務的なケアマネジメントはしない。あくまでも個別化のケアマネジメントを心がける。
- ・現在ケアマネジャー業務を行っている人たちはある程度出来ているように思う。15年度の法改正で書類に記載する部分が増えたが、それで質が高まるとは思えない。逆に事務量が増し、質の低下につながる恐れあり。又、ある程度の資格を有していれば、誰にも受験させるのも質の低下につながると思う。ケアマネジメントには正解がなくていいもの！数をこなさないととても出来ない。厚労省が考える机上の理論の研修では何も向上しない。質を高めるには相談援助の数をこなすほかにはない！！
- ・現在兼務でケアマネジャーを行っているが専任で行って行きたい。
- ・現在のケアマネジャーの仕事内容を見直し働く環境を整えていかなければ有望な人もやりがい失う恐れあり。
- ・現在の研修を積み重ねケアマネジャーとしての知識を高める。
- ・現在は利用者のお宅に訪問するより、事務処理に時間を費やしている。利用者宅へ訪問していくことを主にしたい。今は忙しくて満足に出来ない。
- ・研修会に参加して勉強することが大切である。協議会での連携をとることも大切と思っている。
- ・研修会に参加しよく勉強すること。
- ・研修会によるレベル向上。特に制度改革時、新しい情報提供を早くして行ってほしい。
- ・担当件数を少なく設定して欲しい。
- ・研修会の開催、参加。例えば課題のあげ方など今までと違って来る場合は、全員が研修を受けるよう必須にしてもらいたい。本も買うのではなく配布という形で全員が統一できるようにしてもらいたい。
- ・研修しかないのかな、と考える。
- ・研修等により他のケアマネジャーとの意見や情報交換の場を確保する。またそれらに参加できる時間的余裕を作る。
- ・研修とケアマネジャーと提供者との連携が必要と思う。
- ・研修と地域の連帯によるインフォーマルな支援を増やす。
- ・研修と適切な仕事が行われるための環境整備。
- ・研修に参加し自己研鑽に努めること。更新手続き（研修も含む）があり、一定基準の報酬が保障されている。
- ・研修の機会を増やし、絶えず学ぶ場があること。
- ・研修の参加、交流会。ケアプラン作成のための内容だけでなく、利用者との関係作り等、事例を通して質の高い介護支援専門員の経験を聞きたい。
- ・研修の内容についてもアンケートをとってほしい。
- ・研修への参加、知識の蓄積。困難事例を相談できる公的機関の設置。

- ・研修や自己研鑽。専門員の擁護。兼任廃止、担当者人数基準の見直し。
- ・研修を重ね、横のつながりを持ち、地域一体となって利用者を支える意識をもてば、質が高まっていくのではないかと最近思う。
- ・現任研修のように半強制的に参加できる研修が増えると良い。
- ・兼務的業務が多すぎると思うので、まず利用者宅やサービスの実態を自分の目で見て聞いて、利用者が求めているケアプランを作成することではないでしょうか。
- ・今後ケアマネジャーと言う仕事ができる人をふやさない限り現在の人数では質の高いケアマネジメントは出来ない。ケアマネジャーの資格を取っても大変ということでケアマネジャーをしない人が殆どだ。
- ・サービス担当者会議がスムーズに行えること。
- ・サービス担当者会議も必要とは思われるが実際には時間の調整がつかず、サービス担当者への意見を聞いたりサービス利用日に訪ねてみたりしているが、本当にこれで良いのかと悩む事がある。現在の状態を踏まえて長い目でみて最終目的に達するようにケアプラン作りにおいて本人、家族共に相談すること。
- ・時間に追われ一番大切な利用者との時間が削られている。担当人数を少なくしもっと時間をかけ利用者の立場になって共に考えていけるようにしたい。
- ・時間のゆとりを持つこと。
- ・事業所内でのスーパービジョン形式による質の向上。
- ・事業所に所属せず独立した立場で、また1人のケアマネジャーではなく、数人でマネジメント出来る立場の確保が大切でないかと思う。
- ・事業所に属さないこと。専門性のある職種、保健婦レベルが担うべき。
- ・事業所の管理者の理解が必要。
- ・試験からの見直しと業務内容の統一。市町村でばらばらなことが多い。研修の実体、制度の見直しは必要。件数の制限と報酬のアップ。
- ・自己学習。研修参加。演習。制度等の情報。
- ・自己学習しかないのではと思う。
- ・自己学習と集団学習。相談者がいる体制を作ること。契約という制度になじまない方の支援は大変。
- ・適格者があるのではと思います。誰にでもできるものではないので・・・。今は誰でもしている。
- ・自己研修。横のつながりを広める。住民の意識改革。どうすれば在宅での生活が可能か。仕事場におけるしがらみから抜け、ゆとりを持って一人一人の利用者と向き合う。
- ・自己努力。
- ・質とは何か、誰が高まっていると判断するのはわからないが、自分としてはできるだけ多くの人と関わって、常に何がこの人にとってベストなのかを考えていくようにしたいと思っている。

- ・実務研修の充実。
- ・自分自身の人間性を高めることが必要。研修に参加して他のケアマネジャーの声を聞くことも必要と考える。
- ・自分自身の能力の向上(色々なことを情報収集し何かにつなげていける力を養う)。
- ・社会資源（地域近隣住民を含め）の最新情報の把握。
- ・社会資源の充実（フォーマル、インフォーマル）。現状の事業所、配置職員を増やし、個々に対応できるようになれば良い。
- ・社会資源の不足を解消すること。子供達の親に対する介護が出来ていない。（若い時の親自身の責任？）ボランティアが少ない。
- ・集中的に一定の期間研修をしてほしい。事業所に時間保障してもらいたい。特に福祉の学習と面接技法などの習得。実務研修は一年くらい行って専門職としての自覚と技術を磨くべきです。
- ・重度の利用者のマネジメント、私自身不安がある。
- ・熟練したケアマネジャーによるマネジメントリーダーの配置。良いケアマネジメントには良いサービスが必要であるがサービス事業所の質の向上、医師のモラルの向上も重要。
- ・受験資格の整備。根本的に考えないと個々の能力の違いは取得してからの現任講習では埋められない。責任ばかりあり、地位や位は全く向上しない。なにが介護保険の要だ・・・。
- ・受験資格の幅が広すぎる。相談業務等の経験がないまま支援にあたること自体、無理がある。根本的な改善が必要と思う。
- ・情報収集。自分で抱えない体制作り。
- ・書類を減らし内容充実。
- ・事例検査等の研修で情報交換が必要と思います。が、その事により業務多忙へとつながる。
- ・スキルアップの研修、情報交換（他のケアマネジャーと）。
- ・生活への真の要望をとらえること（人生の終末）。
- ・生活をどう見るかの視点、利用者ができることに着目して行くこと。できる事から支援を開始する。
- ・制度、相談業務等、個人で研修に参加すべきであると思う。
- ・制度に締付けられない。
- ・制度の熟知も必要と思いますが、利用者のニーズをどれだけ引き上げて、課題分析と照らし合わせてケアプランに盛り込み、サービスに反映できるかの作業を徹底してできること。アセスメントとモニタリングのテクニックの向上が望まれると思います。
- ・制度の内容、変更後の内容の徹底把握と自己研鑽（学習）。
- ・制度の理解・現在あるサービスが何処で提供され、また利用者が希望されている施設などの内容を提供してあげられる（遠いところでも）。 カウンセリングを学ぶ。
- ・制度の理解や方法論ばかりでなく、人間としての常識や福祉的意識を向上させるような

教育が必要。利用者に対して上から発言するような人も多い。

- ・セカンドオピニオン制度等の活用。希望者が実施できてケアマネジャーは介護報酬がある。
- ・専門的知識を一人ひとりが勉強し、全体のレベルが上がっていくこと。やりがいを感じるよう、自分達の立場・地位を確立していく事。
- ・相対的なケアプランや記録の作成の研修会。サービス事業所や社会資源のルールの取得（何が出来る。できない。特色など）。
- ・対人援助のレベルをアップする。
- ・他事業所のケアマネジャーとの交流、研修会、介護保険以外のインフォーマルなサービスの勉強会。
- ・担当ケースの基準、継続した研修。
- ・担当件数を30人以下にすべき。事務作業が多すぎてマネジメントの時間が取れない。
- ・担当者会議やケアマネジャー同士の研修、スーパービジョンをうけることを積極的に行うことは視野が広まり、アセスメントUPにつながる。その時間を捻出する為にケースの抱えすぎは不当。30ケースくらいをしっかりとケアマネジメントできる報酬などの見直しが必要。
- ・担当者件数を明確にしてほしい（上限が50人だと経営者は50人出来るとの考え方になるのでは）。
- ・担当数を一人30人程度にして、ゆとりのあるケアマネジメントをしたい。時間に終われる毎日ではよい支援はできない。
- ・担当利用者を少なくし気持ちに余裕が持てて一人一人の利用者に対応できるようにする。地域の福祉等との連携。地域の医療との連携。
- ・月に1～2回他の居宅事業所との情報交換、ネットワーク作りで得た事を兼務の方にも共有するような体制を作る。
- ・定期的な研修に参加し、仕事の見直しを図ること。
- ・定期的な講習会。ケアマネジャーの業務範囲の明確化(種々の問題をケアマネジャーにふってくる、独居の高齢者もしくは夫婦に関しての責任 etc)。
- ・手を抜いて件数をこなすと儲かる仕組みは止めて欲しいが、ニーズに合わせたプラン作りをしないように国は推進しているのだろうか？ 利用者のことを十分考え介護保険外のサービスや色々な事をしていると時間がかかり採算が合わなくなる。自分はそれでいいと思うが、事業主には他の事業所は50件以上こなしているのに何故出来ないかと言われてしまう。
- ・遠まわしの言い方や書き方ではなく、居宅介護支援経過表の記入の仕方等を早期のケアマネジャー研修等で考えるべきだと思う。現場に出てない役人が何を言っても良くはならない。現場の声を反映して行き一人一人がケアマネジャーの仕事を好きで生き甲斐とを感じる様になっていく事だと思う。

- ・努力が報酬につながらない。市町村域のケアマネジャーの意思疎通が不十分な点を改善すること。
- ・何よりも自分自身の意識かな？と思っています。またよりよい社会資源(インフォーマルも含む)の開発をし、うまく連携を取ることができればさらにいいかなと思います。
- ・何種類もプランを重ねると加算がなくなることは分かるが、自立支援を目標としているなら少ないプランで自立支援ができるほうが有効だと思う。
- ・何の資格でもケアマネジャーが取れるという体制がおかしい。なぜ看護師が多いのか。資格をとっても働かない。
- ・ニーズ解決のプランではなく自立を保つプランを作成し、実践すること。立って歩けなくてもはってできることもある。
- ・人間性の向上と知識の向上。
- ・人間の尊厳に深く思いを致すこと。医療知識を吸収すること。
- ・一人当たりのケアマネジャーの受持ち人数を減らし、一人の利用者に十分な時間をかけられる環境を整えることが重要(しなくてはならないことがあまりに多い)。
- ・一人当たりの件数を少なくする。
- ・一人で50人の利用者のプランを立て、サービス担当者会議を行い、記録し、交付し、細やかな説明を行っていくのは難しい。書類の簡素化を図っていく必要がある。
- ・1人で担当するケース数を少なくする。8,500円を増額する。
- ・一人一人のケアマネジャーの自己啓発と多くの研修会参加、不明な点は調べたり県に確認したりしていく姿勢を持つこと。
- ・報酬の引き上げ、業務内容の見直し。
- ・報酬を上げる。
- ・訪問、記録、他機関との会議など一連の流れを先ずしっかり出来るようにし、その上で勉強会などに参加していくこと。
- ・保険者或いは保険者より委託された第三者機関によるケアプランの中身についての精査、及び向上に向けての指導が必要と思います。
- ・本当に必要な人に必要なサービスが出来るように状況をしっかり把握する。もっと研修をしっかりとっていただきたい。誰が見ても同じ判断が出来るぐらいになれば良いのではと思います。
- ・まずは1つ1つのケースに丁寧にあたる事が大切だと思う。数が多くなると書類仕事に追われ、上辺だけでしか出来ないようになってしまう。
- ・身近なところに高度な技術を持ったスーパーアドバイザーが必要と思います。
- ・やはりケアマネジャーの質の向上で、面接から、アセスメント、ニーズの導き出し方、対人援助技術をマスターすること。
- ・やらなければならないことが多すぎる。時間に追われすぎてしっかり利用者に向き合うことが出来ない。又、法人のしがらみが強い、中立性のなさが業務を混乱させる。

- ・やりがいのある仕事だという意識をもてるようにレベルの統一とバックアップ体制の強化を図ること。
- ・横のつながりを大事にして、孤立しない環境を作り、お互いに向上できるような組織、または参加しやすい職場環境、労働のゆとり。
- ・余裕（精神的にも、時間的にも）。
- ・利用者の立場に立って思う心をもつ事。
- ・利用者、家族と常に同じ目線でお話できる、自分自身の人格形成の向上にある、と思います。
- ・利用者、家族との信頼関係を深める。
- ・利用者・家族が介護保険に対し正しい認識を持つことが不可欠。その上で担当者とサービス導入に関し良く話し合いを持つこと。担当CMもそれに応えるべく知識を高める必要あり。
- ・利用者が在宅生活を充実するには何のサービスを提供すればよいか、状況を把握し、サービス内容を理解していただき、スタッフとの検討や調整が必要と思う。
- ・利用者側にもある程度制度について知っていただく。ケアマネジャーのみでなく、利用者を取り巻く人たちも介護保険について知る。
- ・利用者宅を訪問し、早期の問題解決を見つけ、プランに生かせる様にする。独立した事業所であり公平・中立である事が重要。
- ・利用者を取り巻く家族といかにうまく付き合えるか？ それにはよりたくさんの時間を費やす必要があるかと思う。
- ・利用者との信頼関係をつくっていくこと。利用者にとってよいケアができているか考えていくこと。
- ・利用者の意見をよく聞き課題分析の視点を高める自己学習。
- ・利用者の希望するサービスが増えること。
- ・利用者の状況判断ができ、その人のADL、医療、生活がイメージできる事でサービスが後追いにならず、的確に導入できる能力が必要だと思います。
- ・利用者の立場に立って考え、よく話を伺い、ともに考えていくことがもっとも必要なことだと思います。そのことにより、必要な知識や情報などをおのずと積み重ねていくことができるのではないのでしょうか？
- ・利用者本意のサービスが行われるよう幅広い知識と利用者の立場で考えられる姿勢を持ち続けること。
- ・倫理意識の向上。
- ・連絡協議会等での研修が頻繁に行われケアマネジャー同志の意見交換などが行われていること。
- ・労働条件の改善。
- ・労働に見合ったお金とやる気を引き出す為の研修。