

- ・アセスメントの研修。
 - ・きちんとアセスメントした CM に対する正しい報酬が必要である。
 - ・3ヶ月に1回にモニタリングの記録を残せとの指示は、何を持って3ヶ月に1回なのか非常に腹が立ってくる。
 - ・アセスメントは常に必要だと思う。アセスメント力を高めたいと思う。
 - ・常に必要なケアが行えるような時間が必要。
 - ・カウンセリングマインドとコンサルティング技術 ・利用者と各事業所への連絡、伝達方法のレベルアップ。
 - ・ケアマネジャーの質の向上、ケアマネジャーは看護師か医療に詳しい人がふさわしい。
 - ・ケアマネジャーの役割をはっきり具体的にさせてほしい。
 - ・仕事の内容について、どこまでやるのか評価もしてほしい。
 - ・ケアマネジャー業務への介護報酬の増額、ケアマネジャー一人当たりにおけるケアプラン数の制限の強化、ケアマネジャーの研修体制の強化、内容の充実を図る必要がある。
 - ・ケアマネジャーだけに質の向上を課さないで、実際にサービスを提供する各事業者一つ一つの質の向上が必要です！！すでに介護支援専門員とサービス提供者の質に対する考え方には差が広がってきている気がする。
 - ・ケースワーク研究（個人レベル、事業所レベル、地域レベル）・医療福祉知識のみでなく、福祉六法や発達心理の知識を学ぶ。今の所は個人で学ぶしかないが本来は専門学校で学ぶのが望ましい。
 - ・ケアマネジメントできる時間を作る→利用者を減らす（20人～30人程度）。
 - ・研修会。・人数を50人から30人に減らすこと。
 - ・研修が効果的だと思います。
 - ・居宅支援事業所が独立した形で行うには1人50人（マネジメント件数）と言う数字は容易なものではありません（もう少し報酬を増やしていただき、1人30人位でケアマネジメント出来たら一番いいと思います）。説明や事務的な面に時間が取られ本来大事なマネジメントが十分出来ているか疑問に思います。今仕事を辞めないでいるのは、利用者の笑顔に支えられている。この一言に尽きると思います。たまにはケアマネジャーにもリフレッシュできる時間が欲しいです（問16に記入してあった物：休日出勤はしないようにしているが、勤務外の夜間や、休日にもお構いなしに電話がかかってくる。場合によっては利用者宅に出て行かなければならないこともある。24時間縛られている気がして疲れる）。
 - ・研修への参加、マンネリしない為にも必要である。他の同業者とのコミュニケーションにより情報交換も必要。
 - ・兼務ではなく専任が良い。スーパーバイズする職員が欲しい。事例検討する必要性がある。
 - ・サービス事業所と居宅介護支援事業所をわけ、独立させること。（必要のないサービス、

医療関係は不必要な訪看などを入れている。)・プラン報酬をかえ、30ケース程度にすること。それ以上もつと皆から期待されるような利用者本意のものはできない。記録も十分できない。

- ・自己研鑽、運営基準の改定。
- ・自己研鑽、常に自らを高める意識を持ちアンテナをはること。ケアマネジャー一人一人が自分の仕事にプライドを持ち地位を上げる。その為には、やはり力をつける事が重要。
- ・仕事量に応じた報酬。・定期的な研修。
- ・自己の学習の機会や評価、ケアマネジャーとしての社会的評価（報酬も含めて）。
- ・実践検証の積み上げに尽きる。ケアマネジャーのカウンセリング（燃え尽きないように）。
- ・地域の社会資源をよく知ること、援助技術の向上、面接技術の向上が必要。
- ・受験資格の範囲を狭くする。・現任教育を充実させ、技術チェックを行い、レベルを上げること。
- ・独立して仕事ができるようにし、生活できるように報酬を高くする。
- ・書類（業務内容）の簡略化を図る。心のゆとりや研修の継続が大事。
- ・制度や社会、事業者の熟成、介護保険制度の周知、介護支援専門員の育成、待遇改善、利用者件数の制限とそれに見合う報酬の設定が必要。
- ・接遇等の人間関係の構築が第一だと思う。
- ・ケアマネジャーの質が各人違ってくる事がよくみられる。基礎職は看護師等のある程度の基礎学力のある者がケアマネジャーになるべきだと思う。利用者へのアドバイスも可能であるから。
- ・膨大な業務をかかえ、ケアマネジャーは疲れ果てております。又それに加え現任研修会のプログラムが講師の一方的な講義に終始し、ただ詰め込むだけで嫌気がさすと思います。人間性や感性を磨くと、意欲を沸かせる研修も質を高めると思います。
- ・他業務との兼務は出来ないようにする。事業所によって給料に格差があるのをなくす。
- ・業務独占にして介護報酬を上げる。監査を厳しくする。
- ・利用者数の制限を少人数にする。行政がかかわる部分を密にして欲しい。ケアマネジャー連絡会の充実。
- ・中立公平にできる立場（身分の保証）として介護支援専門員を位置づける。つまり、専門の団体等の新設、そして、業務に見合う待遇の改善を図る。これにより優秀な人材も受験するようになる。さらに、試験の合格ライン、難易度の底上げをして、良質な人材を確保する。
- ・担当する人数を減らす。2. 報酬アップ。50人は多すぎて全員へ満足する対応は不可能。一ヶ月にもっと何度も訪問したい。
- ・報酬の引き上げで、事業として確立を図り、人員増をはかること。そして、行政のサポート（困難事例）体制の確立を図ることが重要。
- ・アセスメンターの力量をつけること。

- ・アセスメント、ニーズ、モニタリング記録など初歩的なことをどのようにしたらいいのかわかりやすく指導していき、勉強会などを開催していくことだと思う。
- ・アセスメント、面接など対人援助者としての質を高める技法を学ぶ。
- ・アセスメント～プラン作成（内容）のとらえ方の研修。ケアマネジャーにゆとりがあった方がよい。
- ・アセスメント・ケアマネジメント能力を身につける。
- ・アセスメントがしっかり出来ているのか。（それ以前に人間関係が出来ている上で）サービス事業者間の連携がとれているか？
- ・アセスメントが十分になされ、それにそってサービスをつなげること。それでよかったかのモニタリングがきちんとできていること。
- ・アセスメントから記録、モニタリングができるための時間の確保。ケアマネジャー報酬のアップ→ケアマネジャーの増員→一人当たりの担当件数の是正。
- ・アセスメントから始まるケアマネジメント課程の見直し。学者の意見が強すぎる!!
- ・アセスメントとモニタリングをすることが大切。一人一人状況をうまくまとめることが難しい。またサービス計画を立てる手法があれば学びたい。
- ・アセスメント能力（文書能力よりも）。
- ・アセスメント能力向上の研修。
- ・アセスメントの強化です。そのためには相談援助技術の能力をつけること。基本の『聞く』能力を見につけるべきです。
- ・アセスメントを簡素化して、訪問時にチェックできる様式にする。評価+チェックができる様式があれば3ヶ月に1回くらい訪問してチェックしていく様にする。困難事例やサービス利用が難しい場合に気軽に相談できる場があれば（基幹型支援センター等）助かります。
- ・アセスメントをきちっとすること。もっとも大切なことと認識すること。
- ・あまりにも4月の改正により、ケアマネジャーの業務が多忙、事務的になってしまい、本来の福祉につながらないような感じである。
- ・ある程度の規制は必要であるが中立、公正性が保てるようにして1人のケアマネジャーに対する負担を軽減して欲しい。時間がない為、自己決算も出来ないのに減算減額項目を増やさないでほしい。減算させないためのプランになってしまっている。
- ・アンケートを書く時間が惜しいくらい忙しいから質など言ってもらえないのが現実。業務量が多いが、しないといけないと言うストレスにどう対応したら良いか。ケアマネジャーを辞めたいと思わないで済む事業所の対応（報酬を含め）が必要。
- ・いかに、利用者本人の立場に立ち、中立に客観的に対応できるか、人間性（思いやり）が選らばれる。
- ・一時在支もやりながら、70ケースを持たされていました。1居宅でケアマネジャーが何人で何ケースではなく、1人のケアマネジャーが何人持っているか。厳重にチェック

してほしい。制限してほしい。

- ・今の受験資格・養成を変える。4年制大学できっちりと基礎を学んだ人がすべき。にわか養成しているのは大いに問題があると思う。他学部の人向けに大学院で養成する教育が大事。
- ・色々な職種のため見方が違う。もっとこういうサービスを、と思うケースもたくさんある。事例検討会などを開催していくことが必要。
- ・ウィリングの研修等を受けているが、件数を減らしてもやっていけるような報酬をもらえれば、もっと質は高められると思う。時間に追われ、減算にならないようにするのが精一杯という人が多い。
- ・受け持ち件数を50件から30、40件へ減らす。そうすることできちんと介護サービス計画の作成が出来るようになる。50件だと管理が出来ず無理である。
- ・受け持ち利用者を30人位にしても、もっとゆとりを持って利用者の相談に乗ったり、プランを考えたりする必要がある。
- ・大きな規模での研修会もさることながらケアマネジャー同士がケアプランを互いに評価しあい、適正なケアプラン作成につなげていくこと。行政とのかかわりを持ってケアマネジャーのレベルを同等に引き上げ、介護保険を考えていく必要あり。
- ・多くの情報を収集し、事業所間での意見交換、情報交換が必要だと思います。
- ・介護支援事業所として機能していくためには独立した事業所として行うべきだと思うが、それには支援事業所のみでは経済的に成り立たない。
- ・介護支援専門員が日々自己研鑽を積み、またそれが出来るような環境、教育環境の場があること。
- ・介護支援専門員としての自覚。サービス優先の事業者が多すぎる。
- ・介護支援専門員の援助技術を向上させる為の研修を行う。
- ・介護支援専門員の基礎教育を行った上での資格制度にする（①国家資格にする②誰でも取得できるという今のやり方はおかしい）。
- ・介護支援専門員の資質向上は言うまでもないが、日々の業務の中で介護支援専門員が業務に追われてマネジメントするのではなく、心にゆとりを持ち利用者のペースに合わせたマネジメントが可能となるような体制、職場環境、業務内容等を見直す必要があると思う。
- ・介護支援専門員の資質の向上があるが、気持ちにゆとりを持ってケースに取り組める職場環境が大事。雑務に追われ一つ一つのケースのアセスメント、モニタリング記録に時間を作れない現実があり、その改善が必要。
- ・介護支援専門員の質の向上もさることながら、介護保険制度を一般に正しく理解して頂き、必要時に必要なサービスが提供できるシステム作りが必要かと思います。
- ・介護支援専門員の社会的地位を確立することにあると思われる。まずは市町村の職員として立場、報酬を保障し、全て利用者のために働ける環境にする。

- ・介護支援専門員の専門学校を創ること！資格取得後の研修が役に立っていない。
- ・介護支援専門員の専門性を高めるためには適切な学習の場が多く必要。と同時にゆとりの持てる業務体制（1人当たりの担当数を減らす、介護報酬を高く算定）。
- ・介護支援専門員の地位の確立（国家資格）。数年おきに試験を行い、スキルアップをはかる（ペーパードライバーの介護支援専門員は役に立たない）。
- ・介護支援専門員の二極化が起きているように思います。質を高めようとするケアマネジャーは実践できないことに能力の限界やストレスを感じ職場を離れていくし、研修にもなかなか参加しようとしめないケアマネジャーは介護報酬のためにプラン作成に終始している現状です。当事者主権の視点で利用者本人がケアプランを自己作成してはどうかと思います。
- ・介護報酬単価のアップと研修の徹底。経済的な保証がなければダメ。今のようなケアマネジャーの大量生産ではレベルアップは難しい。
- ・介護報酬を上げて、担当者数を減らし、精神面でもう少しゆとりを持って業務にあたれるようになれば、質の向上につながると思っている。
- ・介護報酬を上げて事業所を独立させた上で、利用者本意の支援についての研修を定期で、管理者、法人代表にも理解してもらう事。
- ・介護報酬を高める。利用者負担を付ける。利用者の権利意識が高まり優秀なケアマネジャーが選ばれやすくなる。全体の質の向上につながる。
- ・介護保険がスタートして4年目になり、ケアマネジャーの業務内容においても改善すべき必要がある。担当者会議等日々やるべき業務であり、集合会議を義務にする必要性を感じない。しかしモニタリングや訪問相談は重視すべきだ。
- ・介護保険制度の目的を果たせる居宅介護支援事業が事業として成り立つシステムを作ること（現制度の見直し）。
- ・介護保険制度は規則に沿って行っていく業務であることをスタッフ責任者がきちんと認識してほしい。担当する利用者の人数的問題など。
- ・介護保険制度を地域住民にもっと浸透していただきたい。地域での横のつながりが密になれば、質も上がると思う。業務分担して専門に従事することが必要（雑務が多い）。
- ・介護保険内のサービスや情報はもちろんの事、インフォーマルなサービスや他の福祉法、年金制度等色々な情報を身につけること。対人援助、介護技術を身につけること。
- ・介護保険の正しい理解を介護保険に関わる全ての人をもつこと、そのための研修を行うこと。
- ・介護保険のみならず福祉の幅広い知識を持ち、時流を知る。
- ・介護保険の理念を徹底させる。研修会への積極的参加。事例検討。
- ・介護保険法が本当に高齢者の社会参加や、自立支援の為のものになっているとは考えにくい。例えば利用料や時間限度額の問題、法そのものの改善がベースになると考えます。その上で、ケアマネジャーを福祉職として、位置づけるのであれば資格を高めること。

そのための質、教育課程の見直しが必要と考えます。

- ・介護支援専門員を公務員化して、公平・中立な業務をするべき。
- ・カウンセリング技術等相談援助技術。保険外サービスの技術、困難事例に対するバックアップ。
- ・各サービスの内容を良く知り、適切なサービスを利用者に提供できるよう、知識を得るための研修が必要。
- ・学習会や事例検討会などの機会を増やし常に向上心をもっていくこと。
- ・学習の機会を作る。管理者もケアマネジャーの資格を取るようにする。
- ・各種研修。専門職になるための手続きが現状では不十分。もっと厳しく養成する。
- ・教育、情報、時間の余裕、報酬。一人当たりの持ち件数 35 件程度で認定調査は保険者の自営でやってください。サービスを利用しなくても退院前後の訪問回数時間は多くを要する。利用件数だけで評価しないで。
- ・教育・研修の充実。基本的資質・経験年数の見直し。ケアマネジャーの身分保障、社会的な位置づけを見直す。
- ・教育機関、養成機関を設け、今の合格後の講習期間や内容をもっと深める必要があると思います。私達の講習はあまり身にならないものばかりだった。正直、ケアマネジャーは本来”保健師”がよかったのでは？ と思います。
- ・教育制度の確立。1つの専門職として一貫した教育システムが必要。今のように基礎教育がばらばらで、かつ働いてきた過程、内容が違ふところに高い専門性が必要とされる仕事をさせていくことが無理なことだと思う。
- ・居宅介護支援事業所が独立すること。それができる報酬を確保できる仕組み。
- ・居宅介護支援事業所とケアマネジャーの独立性の確保。
- ・居宅介護支援事業所のマネジメントだけにとどまらず、各事業所のマネジメントも確立され、居宅の大きなマネジメントと事業所の小さなマネジメントが一体になる事が、お互いの質を高めるものと考えます。
- ・居宅介護支援事業所には必ず事務員を 1 名つける事を義務付ける。兼務の勤務内容を明確にすること。インフォーマルなサービスを増やし、コーディネートが自由に行えるとよい。
- ・居宅介護支援の中軸であるケアマネジャー自身がスキルアップし、現状の介護報酬が妥当ではないと思われる仕事をしていけるようにする。それぞれのケアマネジャーの仕事内容に差がありすぎる。
- ・居宅介護支援事業所の独立。
- ・居宅サービス計画、モニタリングの演習を重ね、ケアマネジャー一人一人のレベルアップが必要だと思います。マネジメントに個人差があると思いますのでケアマネジャーの教育をして頂きたい。
- ・居宅事業所の報酬の見直し。利用者数を 30 名にする。勉強や横のつながりを多くする。

質の向上。

- ・国・県が現場の声をもっと知る、聞く必要があるのではないか。机上で決めたことに現場で働く私たちは振りまわされ、利用者と話をする時間を取り上げられ、書類・書類では質を高めるよりパソコンを覚えろといっているようなもの。
- ・国で言っている仕事を完璧にこなすのに何時間もかかり、それには何人が限度でその人数をこなすことで生活できる報酬が貰えるよう逆算して欲しい。そうしたら一人一人のケアマネジャーが良い仕事出来る。
- ・国の方針と現場の仕事の矛盾点を整理すること。
- ・国は何でも書面上そろっていればやれていると勘違いしているようだが、それだけ事務所にこもって仕事をしていることだろう。私の近くにも一年半も訪問していないケアマネジャーがいる。利用表も交付されていない。この人もきっと事務所にこもっている口だろう。どんなに決まりごとを作ってもしない人はしない、する人はする。
- ・ケアプラン作成について、市の研修や別研修で講師がまちまち。これでは混乱を招きます。一人の専任講師にきちんと学ぶ方がよいと思います。
- ・ケアプラン作成にもっと時間を取るよう練習が必要に思う。
- ・ケアマネジメント技法の研鑽と情報伝達の充実。
- ・ケアマネジャーが色々な制度や社会資源を把握すると共に多くの知識を身に付けて幅のあるケアマネジメントが出来ること。
- ・ケアマネジャーが心身ともに良好な状態で業務に従事できるよう、環境を整える。それぞれの部署の担当者が自分の役割を自覚し、全てケアマネジャーに丸投げという形にならないようにすべき。
- ・ケアマネジャーが担当するケースにじっくりと取り組めるようにすること。研修を行っても介護報酬の絡みもあり、実践できないジレンマがある。50 ケースを担当するのは無理である。
- ・ケアマネジャーがやる気を起こすような制度（報酬含む）の見直し。それによりおのずとマネジメントの質も向上するのではないか。
- ・ケアマネジャー資格を更新制度にする。1割負担にする。素質もあると思います。
- ・ケアマネジャー事務業務のシンプル化（これがあるため訪問時間をけずるしかない現状があるので）。
- ・ケアマネジャー同志の意見交流。一つ一つの症例を大切にすること。
- ・ケアマネジャーにもさまざまな人がいます（知識、力量）。ケアマネジャーの差別化が必要と考える。
- ・ケアマネジャーの基礎資格をもっと制限する。実務経験 10 年以上にする。ソーシャルワークが出来ると高いケアマネジャーを育成する。
- ・ケアマネジャーの教育と報酬のアップ。担当者会議が確実に開催できるような環境。
- ・ケアマネジャーの研修実施が必要なことは言うまでもない。ただ、現状でケアマネジャー

一のみ奮闘しても限界がある。

- ・ケアマネジャーの資格習得の基準をもっと厳しくするべきだと思う。実務経験 5 年だけでは、とてもではないがケアマネジャー業務をこなすことは無理だと思う。
- ・ケアマネジャーの仕事に対する考え方の程度が低すぎる。もっと試験も困難にするなどの対応が必要と考える。
- ・ケアマネジャーの質の向上が叫ばれていますが、土台を支えて悩んでいるケアマネジャーがたくさんいる事を考えて支援してほしい。
- ・ケアマネジャーの質の向上はよく言われるが多くの利用者に対応していると時間なくゆっくりアセスメント、考える時間が取れない。ケアマネジャーが情報収集、把握、アセスメント利用調整をするには多くの時間がかかる。質を高めるには利用者の人数制限 30 人は必要。
- ・ケアマネジャーの質を高めることはもちろんであるが、ケアマネジャーの業務の煩雑さを国でもわかってもらいたい。ケアマネジャー一人あたりの担当を制限すること。
- ・ケアマネジャーの職能団体の基盤が整うこと。生活の質に関わるこだわりを世の中の人たちみんなが考えられるような活動をしていかなければいけないと思う。
- ・ケアマネジャーの適正試験が必要なのではないか。いくら試験で合格しても性格的に向かない人もいると思う。
- ・ケアマネジャーの倫理観、利用者への自立支援への公平中立という重要な役目を負わずにはあまりに便利に使われすぎている。又、認定調査を行うケアマネジャーとしては医学の基礎知識は絶対に必要と考える。受験資格を厳しくするべきだと思う。保健師程度以上の有資格者にすべきだ。現ケアマネジャー資格保有者には教育を定期的に行い、ケアマネジャーをきちんと位置づけ、待遇をよくすることで介護保険制度は生きてくると思う。
- ・ケアマネジャー一人当たりの受け持ち利用者数の見直しを必要とする。十分な課題分析からプラン作成、評価、モニタリングが行える人数とはどのくらいか。
- ・ケアマネジャー一人が抱える利用者の数の制限。定期的な介護支援専門員としてのスキルアップを認定制などにして義務付ける。介護報酬のアップ。
- ・ケアマネジャーもそうですが、他職種の方にも介護保険について勉強してほしい。
- ・ケアマネジャーをサポートするシステム作りが必要では。ケアマネジャーの仕事をもっと楽に楽しくできるようにサポートすべきでは。
- ・ケアマネジャーが制度の要になっていると話されているが、実際は施設のしがらみがあり、質を高めていくには困難な状況にあると思う。
- ・質の悪いケアマネジャーが淘汰されていく制度が必要。報酬の引き上げ。デマンドとニーズの区別を行えるトレーニングを行うこと。
- ・ケアマネジャーを必須事務でがんじがらめにしないで、ケアマネジャーが考える時間や余裕がなければ向上していけない。

- ・ケアマネジャーが一人で悩む事なくアドバイスを与えられるリーダーが必要。また事務所内でのケアマネジャー同士の連携が必要。
- ・ケアマネジャーが本当に必要な人に介護給付が絞られるべき（要支援は介護保険から外す）。
- ・ケアマネジャー協議会の政治力をつけケアマネジャーの報酬を高くすること。現報酬ではなにもできない（他のサービス事業者とのバランスがとれていない）。
- ・ケアマネジャー個人個人の力が向上していき、本来の中立公平な業務として利用者に接し、自立支援をすること。個人個人の研鑽と努力、技術等の向上。
- ・ケアマネジャー個人は皆、一生懸命やっています。施設の長の方々にもっと教育した方が良いと思います。
- ・ケアマネジャー自身の研鑽と社会の介護保険への理解。
- ・ケアマネジャー自身の研鑽と少人数受け持ちでも成り立つ報酬 UP。
- ・ケアマネジャー自身の研修、ケアマネジャーの資格の見直し、ケアマネジャーの報酬、利用者様の意識の向上。
- ・ケアマネジャー自身の研修と意見交換の場をもっと設定してほしい。
- ・ケアマネジャー自身の資質を磨く必要がある。どうしても資質が伴わない人がいると思います。
- ・ケアマネジャー自身の質と技術の向上・ネットワークづくり。医師の介護保険制度に関する理解。利用者・サービス事業者の介護保険制度の再認識。
- ・ケアマネジメント業務は独立した半公的な職種にすべきです。
- ・ケアマネジメントに関っている全ての人達が個々に自覚を持ち、利用者のことを考えつつ、行っていくという自覚をもってほしい。
- ・ケアマネジメントに携わるものとしての信念とスキルアップ。
- ・ケアマネジメントの業務内容も必要ですが、ケアマネジャーとしての人格、性格、たとえばケアマネジャーとして合うか合わないかも問題があると思います。それを決めるのはかなり難しいことですが・・・。
- ・ケアマネジメントの質というより、人間の質の向上をすべきだと思う。
- ・ケアマネジメントの料金を増やし、一人のケアマネジャーが少数の人と十分関わることができると思います。
- ・ケアマネジャーが抑え込みをせず適切な助言を多くの専門職から求めること。サービスを受ける側の立場、気持ちを知ること。
- ・ケアマネジャーが利用者のニーズを的確に捉え、効率的なサービス提供を図る為の実践的研修が多く必要である。
- ・ケアマネジャー同士の意見交換の場を持つ。協議会活動の活発化。
- ・ケアマネジャーとしての仕事の確立。相談窓口の充実。勉強する時間の確保。
- ・ケアマネジャーにも経験年数、基本職種の違い等様々の要素から能力の違いがあり、各々

日々苦悩していると思う。教育システム（講習会）を確立していく必要がある。

- ・ケアマネジャーの研修。ケアマネジメントリーダーがきちんと機能すること（私のいる所ではあまり機能していない）。ケアマネジャーがケアマネジャーの業務に専念できるように報酬改正を含めた業務の改善を行うこと。
- ・ケアマネジャーの研修と国家資格。
- ・ケアマネジャーの資質向上。指導者の育成。
- ・ケアマネジャーの質を高めることが必要で、まず国家資格を有する人の多くがケアマネジャーの試験を受ける事が出来る事に問題があると思います。本来の国家試験のみでは相談や苦情等に対しての知識もない人にケアプランが作成できるとは思われません。
- ・ケアマネジャーの人選、社会的地位の確立→医療、保健、福祉方面においてきちんと意見が言える、フットワーク、デスクワーク両面に対応できるようにする。
- ・ケアマネジャーの地位の確立。業務の整理。
- ・ケアマネジャーの地位を認めてもらうことで、各自がレベルアップにつながると思います。
- ・ケアマネジャーのみならず、他サービス事業者との交流。
- ・ケアマネジャーの負担軽減・制約の緩和（制度としてケアマネジャーをもっと信用して欲しい）。
- ・ケアマネジャーは兼務ではなく完全に独立した専従にして仕事をしないと減算を言われる中では大変だと思う。また、事例困難な利用者は役場等で取り扱ってもらわないと月何度も訪問しているのにサービスも使わず、相談だけで2時間もかかっている利用者もいる。また、サービスを利用しているが家族が疎遠状態となって月に何度も利用しないと機嫌の悪いような利用者は加算をつけてもらうか、ケアマネジメントリーダーで受けてもらうか、役場で扱ってもらわないと困る。
- ・ケアマネジャーとしての実務研修も大事だがそれ以外の幅広い研修（痴呆、ターゲッパブリ、福祉用具、対人関係の保ち方、接遇など）への参加を呼びかけポイント制として自己を磨いて貰う。きちんとした人間性、幅広い知識を持ったケアマネジャーを育てること。
- ・ケアマネジャーとして必要な研修を積み重ねていくことや、ケアマネジャー自身も他のケアマネジャーとの交流をすることで切磋琢磨していく。
- ・ケアマネジャーに十分な仕事のできる制度を確立すること。
- ・ケアマネジャーについて知らない人が多い。質を高める前に知名度を上げたほうが良い。
- ・ケアマネジャーの技術向上(特にアセスメントの技術向上)。
- ・ケアマネジャーの基本的な教育。社会福祉士と同等の技量が必要。
- ・ケアマネジャーの権利をもっと高い位置にして発言権を与えて欲しい。準公務員扱いにしてケアマネジャーに正当な報酬を与えて欲しい。本当に困ったケースは自治体に協力して欲しいので、窓口が欲しい。
- ・ケアマネジャーの質の向上は勿論のこと、制度改正して、もっとケアマネジャーがやり

がいを感じて仕事ができるようにして欲しい。現状のままなら皆、燃えつきてしまう。誰のための、何のためのサービスなのか今一度考えていただきたい。ボランティアではない。

- ・ケアマネジャーの社会的、経済的立場の保証。
- ・ケアマネジャーの待遇をよくする。研修に出ないケアマネジャーを公表する。ポイント制を使うなどして、ケアマネジャーのランクをつけることが必要。学会の認定制度は必要ない。
- ・ケアマネジャーの担当件数を減らし、研修会にも参加できる時間を確保して欲しい。
- ・ケアマネジャーの地位向上。つまりマネジメント料の単価を上げることです。
- ・ケアマネジャーの地位の確立と報酬をあげること。
- ・ケアマネジャーの適性を見極めること(合わない人や能力のない人がいる)。広い視野を伴う研修をする。リーダー養成されているが、リーダーが頼りにならない。指導者をきちんと育てていく必要あり。また町に指導者や相談の窓口が必要。
- ・ケアマネジャーの報酬と地位を確立すること。アセスメントの視点について実になる研修が必要。
- ・ケアマネジャーの質を高めることは必須だ。しかしあまりにも評価が低すぎる。会社の中では不採算部門の位置づけしかない。ケアマネジャーがどうしても必要な職種なら、せめて看護師なみに評価を上げていく必要がある。
- ・ケアマネジャーは一定期間の教育期間が必要(実習等も)。業務はマネジメント業務とし介護事務や直接の生活支援はしない。自施設の兼務をさせず研修も定期的に義務づける。
- ・ケアマネジャーは精神的にまいっている。仕事量を減らして成り立つくらいの報酬を設定して欲しい。ケアマネジャーを何でも屋にしなないで欲しい(色々な仕事を押し付けられる)。
- ・ケアマネジャー一人が担当する利用者の数を少なくして、時間外に余裕のある支援が出来るような体制が必要。
- ・継続性・体制的な研修制度(単発で関連性に限る)。常に指導、助言、教育できる体制を作ること。
- ・継続的な研修や実践、自己研鑽が必要だと思うがケアマネジャーに質の向上を求めるだけでなく、仕事内容を分散し自己研鑽の機会や時間を持てるゆとりがほしい。
- ・契約書だとか、書式に関するチェックだけでなく、的確なケアプラン作成に対して、チェック、指導できる立場の機関が必要と思う。
- ・ケース1人30件。頻繁な事務処理の整理。マネジャーの質、基本職種の検討が必要。
- ・ケースカンファレンス(事業所内外を問わず)を行うことでマネジメントの実際を学んでいくことが重要。
- ・ケースの状態を把握するための時間を十分に確保する。
- ・ケースワーク技術を個々が磨くべき。

- ・ケアマネの仕事の整理、または仕事に対する評価の報酬。ケアマネジャーリーダーを行政がきちんと整備すべきである。
- ・現在、事務処理に追われる事が多く以前、平成15年3月までに比べ利用者の方とゆっくり話をする時間が少しずつ減少しているように感じています。本来の基本が4月からの一部改正で見失われているように感じています。もっと利用者と向き合える時間がほしい。
- ・現在、どこの事業所も兼務でこの仕事についている人が多いと思われるし、ケースをたくさん持っている人もあるので、専任で人数制限をきちんと決めて頂いたら上司も仕方なくそれに従ってくれると思う。働きやすい環境にして頂くのが一番かと思う。
- ・現在自分に対してマイナスだと思っているのですが、看護・医療などの知識がなく有効なマネジメントができないことがあったので、今後はこれらの知識も必要になるかと思う。
- ・現在の介護支援専門員が継続して仕事を続けていく事が出来るような環境作りを国の方でも考えて欲しい。疲れきって仕事をし、後任も出てこない。報契のわりに事務が困難だから経営も成り立たない。
- ・現在の資格取得の方法について、2年間の教育期間を学校教育とし専門的に実習を行い国家試験に合格する必要があると思います。研修は盛んに行われていますが、基礎が大事だと思います。
- ・現在の制度で一人のケアマネジャーにつき50人をケアマネジメントすることは困難であり、このままでは質を高めるのは難しいと思う。
- ・現在一人当たり50件といわれているが、業務内容からとても無理だと思う。まずは件数を減らしてアセスメント、ケアプラン作成、モニタリングの機能をフル活用させること。
- ・減算でケアマネジャーを脅かし、書類書きにだけやたらと時間を費やさなくてもよいように記録の簡素化、減算をなくしできたところに増をつけるだけにしてほしい。給付請求の専門事業が入ればいい。
- ・県や市での研修会は行われているが忙しい中参加しても現実の仕事につながる様な研修はあまりない。もっと具体的な研修が欲しい。現場で仕事をしている者同士の情報交換の方が役に立つ。
- ・研修。外部評価。がんばっている所に見合う報酬。自由に介護サービスを選べる制度。
- ・研修。自主的なものも含め。
- ・研修会の実施(特に実務研修をもっときちんとした内容で時間も十分取ってほしい。十分な研修も受けず、現場に出ると困難なことが多く、仕事に行き詰まる。相談業務の経験があまりない人は大変だと思う。ノウハウをきちんと身につけて現場に出るべき)。
- ・研修会への参加。参考資料、月刊誌を読んで勉強していく必要あり。
- ・研修会や勉強会に参加することや、情報収集をすることで知識を深め、常に自己研鑽に努める事。