

- ・研修内容の変更、実務研修内容の変更、実務（ほんとうの）を研修する。6ヶ月位は研修期間として給与補助する（雇用制度の訓練生のような）。その間に実務を学ぶ（カリキュラムにそって）。事例をしっかりと検討するような研修がよい。ロールプレイングなどの手法で訓練する。在宅で暮らすということをケアマネジャーが組んでない。又、本当にはSが組めない。サービス量、限度があがらないと在宅はムリ。どんどん施設、デイケアだけ組むケアマネジャーになっていく。まだまだ在宅で暮らせるというプランを知らない。ヘルパーを組まずせいぜいD.Sをたくさん組んで在宅プランと言っているので在宅プランを学ぶ必要がある。
- ・研修に行きたくても時間とお金がない（レベルの高い居宅介護支援事業者のアドバイスを受けたい）。近場で研修があったらよいと思う。
- ・自己学習するのは当然だが、今のケアマネジャーはゆとりがなさ過ぎる。とにかく数をこなさないと給料が出ないという状況が多い。杖一本レンタルしても8,500円、ヘルパー派遣の調整のため毎日のように訪問するケースも8,500円、には矛盾がある。
- ・現任教育と認定制度。CMの業務が何でも屋、丸投げ状態なので、業務範囲をきちんと決めるべき(何をやっているか分からなくなってしまっている)。
- ・現任研修の充実が必要。グループワークなどを積極的に取り入れる。
- ・現任研修の充実と事業所、法人への受講必須、義務付け。
- ・現任者研修、専門職制度の改正によるケアマネジャーの資質向上。報酬アップによる専任化促進、専門職としての裁量の拡大。
- ・現場で働けるだけの資格をもった人のみに資格を与えて欲しい（資格取得条件変更）。現任研修をもっと充実したものにして欲しい。専任できるように単価を上げゆとりを持って出来るようにして欲しい。
- ・兼務を止めて、専従で1人当たり30人以下の担当にすること。スキルアップの為の研修を3~4年くらいにしてほしい。
- ・更新だからといって担当者会議をしたり、1、2、3を作成交付したりいたずらに負担を強いるため、利用者のお話をゆっくり聞く時間が取れなくなっている。必要性に疑問がある業務を撤回してほしい。
- ・厚生労働省の質の改善（しかも過去にさかのぼって）。厚労省の分科会や研究会について、そんな会議を開いている暇があるのならば、「もっと現場の声、国民（特に老人）のお話を直接聞け」と厚生労働省の人に言って下さい。
- ・公的機関としての独立。地方公務員並の待遇。教育（インターン制）の導入…それぞれのケアマネジャーが我流で行っている（学校への入校、業務の流れなどをしっかり教え込む）。
- ・公平・中立な立場でソーシャルワーカーとして資質のある人のみにこの業務・資格を与えるべき。ワーカーに不向きな人間が多すぎる。
- ・コミュニケーションのとり方、面接技法（制度の理解等より、これらの事の方が大事な

のでは)を修得する。

- ・ご利用者やご家族とよりよい信頼関係を築くよう努力する。必要な情報や知識を習得し、サービスの向上に努める。
- ・サービス事業所からの独立と思う。
- ・サービス事業所の質の向上、利用者本位のサービス提供をして欲しい。
- ・サービス担当者会議、もしくは事業所間の密な連絡。
- ・サービス担当者会議、モニタリング等記録の書き方などについても研修に加えてほしい。
- ・サービス提供者側と介護支援専門委員の接点を持つこと。モニタリング訪問は義務付けられても仕方が無いと思うが、担当者会議の開催はなかなかできない。
- ・サービスを組み入れるだけでなく、本当の自立とは何かを何度も学ぶ必要があると思う。質を高めるためには研修だけではなく、もっと一人一人のケースに取り組む時間が必要。本来のケアマネジメント能力のあるケアマネジャーは現状では少ないと思う。能力のあるケアマネジャーなら50人担当は可能だと思うが現状では難しい。
- ・最後はケアマネジャー自身の人間性だと思います。研修も事例交換も制度を知ることでも大事ですが、ケアマネジャーの利用者に対する思いがコミュニケーションにつながっているのでは。
- ・最終的にはケアマネジャー一人一人の人間性の問題だと思うので、誠意をもって利用者に向き合うことが出来るかどうかであり、人間性を高めるような研修や実習が必要だと思います。
- ・最低、年一回の研修。利用者にとってよりよいケアプランをつくるためにも必要だと思います。研修はあるが実りある研修に参加したいです。
- ・資格範囲の広さゆえに落ち度があるように思う。また、有資格者の中での常識(自分の事業所の営利等)を疑うような偏りプランが見受けられるように思う。現任指導の義務化が必要かも知れません。
- ・時間に余裕が全くないため質を高める意識はあってもそれにつながらない。仕事に追われている。介護報酬が上がるのは良いがそれがケアマネジャーに反映する訳ではない。
- ・事業所の経営方針に従い過ぎずケアマネジャーとして初心に戻って更に学ぶ気持ちを持ち続ける必要があるが、個人には限界があるので研修の機会を作って参加する。
- ・事業所の業務体制。ケアマネジメントに費やせる時間の確保、ケアマネジメントの業務内容の把握・研修、医療関係者との調整時間の確保。
- ・事業所の中の少数派の業務ではどうしても片寄りのある解釈や自己満足してしまうことが多いので広く、また高い目標設定をした上で、質の高いマネジメントをめざす交流や研修会に参加し、世界を広めたい。
- ・試験に受かったら誰でもなれるのは危険と思う。今後は年単位のカリキュラムでの養成等が必要と思う。そのくらい仕事の内容は厳しい。人の人生に責任を持たなければならないのですから。

- ・試験に受かってでも実践研修し、それから資格をあたえる。管理者のケアマネジメントへの理解が必要。
- ・自己作成が出来る能力のある方にまで何でもかんでもケアマネジャーに、という役所の言葉かけをやめ、必要のある人に支援できるようにすれば質は高まる。
- ・自己資質の向上と思うがなかなか難しい。
- ・市町村レベルでのケアマネジャー間のつながりを深め、事例検討を通して、ケアマネジメントの能力をお互いに高めあっていく必要がある。困難事例に対しては、適切な機関のスーパービジョンを受けられるよう、大学等の研究機関の支援を得られると良いと思う。
- ・実習の期間の延長、又、経験者にはそれに応じた受講や実習の単位を設けその単位数が満たないものはケアマネジメントできないようにする。とにかく最も必要なことは勉強と実践しかないと思います。
- ・質の高いケアマネジメントがどういうものかよく知りませんが、より多くの情報と情報を活かせる能力があればと思います。研修や学習の機会に参加し、より向上したいと思う本人の意欲がまず必要であろうと思います。
- ・質の高いケアマネジャーの位置づけを。誰でもできるケアマネジャーの現状、マネジメントに格差を付けるようにしてはと思う。
- ・実務研修の受講資格試験ではなく「資格」として社会福祉士に限ってしまった方がよいではないか。もしくは相談援助に必要な研修会試験をうけての「資格」にすべき。
- ・実務者研修の開催、参加（経験年数に応じたものを！）。
- ・実務者の資金（収入）を増やせば、優秀なスタッフが集まる。良い人材を得るには良い労働条件を！
- ・質を高めることは重要だと思うが、現在はケアマネジャーが自分の首をしめている状態。減額などという押し付けをするなら現実に出来る内容にして欲しい。色々な研修に出ているが、参加しているケアマネジャーの大部分出来ていない、といっている現状はどうなっているのか。
- ・質を高めることは必要だと考えますが、現行の様に作成書類が多いとその作成に追われそれが出来上がると満足するような状況になることには疑問です。全てを整えていると訪問している時間はなくなります。
- ・指導者もきちんと説明できないような研修会に参加しても仕方がない。もう少し練り上げた研修会にしてから開催して身に付くようにしてほしい。
- ・自分自身についてはもっとアセスメント能力やいろんな人間に対してそれぞれに対応できるような、人間的幅の広さが必要。対話能力も必要と思われる。
- ・自分で事業を行っていくのだという気持ちが重要と思われれます。利用者のみならずその家庭のことまでも考えなければならず、精神的負担がかなりあります。そしてその利用者に合ったプランとは何かと考えるべきだと思います。

- ・自分に自信を持っていけるよう、常日頃勉強し研修等に参加していく。
- ・自分の人間としての質を高める事（幅を広げる）。
- ・自分は栄養士からケアマネジャーになったが、福祉系の仕事についておらず仕事開始時とても面食らった。試験合格後の研修をもっときめ細かいものにしてほしい。現在（3年経ったが）も福祉の何たるか、ケアマネジメントとは何か、相談援助の方法について本、研修に参加し勉強している。情報収集し、経験をつみ継続的なかわりを持って利用者に接する。
- ・地道にでも事例をまとめ、対応が良かったのか不適切だったのか周囲からの評価を受けていくことだと思う（独り善がりにならないこと）。
- ・事務処理の時間が長くなり、加算、減算と言う言葉も出てきている。担当者数、利用者状況によって関わる時間が非常に多く取られることもあり、居宅費が安すぎる。ゆとりのある時間で利用者に関わりモニタリングを大事にする。
- ・事務書類の簡素化。
- ・事務的業務の分離、限度枠の管理的役割をはずす。
- ・事務の簡素化。研修が多く、どれを自分に取り入れたらよいか悩む。アセスメント等を簡単に出来る方法。
- ・事務量の簡素化。
- ・社会資源の豊かさと利用者や家族がサービスの必要性をもっと認識して使いこなすこと。そうするとおのずとケアマネジメントを効果的に行えるようになり、色々なサービスの種類を入れることで質は高まると思われる。
- ・十分な研修（事例検討、制度上、技術的）を行い、質を高める。業務量を少なくする。
- ・職業意識（倫理）を高める事。じっくり対応できる時間の確保（現在は事務量が多くアセスメント・プラン作成・訪問・担当者会議・支援経過記録等に時間がかかりすぎる）。
- ・職種の制限。あんま、指圧師、准看護師等、疑問に感じるが、独自に勉強してとれる資格のケアマネジャーもよく理解できないと思うことが度々ある。（例）看護福祉士を取るのにケアワーカーをしていて資格取得の人等、先入観が強く、自分の思い込みでプランを立てることがある（根拠が無い）。
- ・職種の違いでケアマネジャーの問題の捉え方が様々。個々のレベルアップにはやはりどう課題をとらえるかにかかっているので、研修が必要。
- ・職種を専門性の高いものとして認めてもらい、それに伴った資格性を考えていく。定期的な研修を受けていき質を高めていく。
- ・初年度から引き続き同じ条件でケアマネジャーの試験をしていくと、経験も一般的教養も偏っていきお年寄りに合致しなくなる人達も多くなっていくような気がする。知識だけでなくほかの試験（面接とか）も必要と思う。できれば養成校のようなものを作って徹底的に教育してから送り出すことも検討してほしい。
- ・書類がそろっているかの指導ではなく、ケアプランの質の指導、評価が必要。

- ・書類などより、利用者・その家族・サービス事業者の声をきいていくこと。
- ・書類ばかり作成するのではなく利用者本位。よく相談に乗ってあげる時間が必要。
- ・自立評価と行政や関係団体からの日常的なサポート体制。専門職としてのスキルアップ（現状の認定制度の見直しと専門ケアマネジャーに居宅区分支給限度額の裁量権を与えること）。
- ・事例研修会や福祉の理念、自立支援についての講義を受講すること。自主参加が望ましいが、できない人もあるため、研修会参加をポイント等で点数加算として評価する。ケアマネジャーの質の向上なくして介護保険制度の継続は困難である。
- ・事例検討会などで困難事例について学び共有していく。
- ・事例検討会の学習と自己の業務の振り返り。
- ・数字のみで評価されている今、やはり現場からの声、現場だから分かることを言っていかなければいけないと思います。そうしなければ制度は変わらないと思います。本当にこの介護保険制度の意味を考えなければならないでしょう！ そうでないと部分だけの評価、判断がされてしまうように思います。
- ・スーパーバイザーへの期待が高く、近くに配置してもらいたい。いつでも指導が得られるようにしてほしい。
- ・少ないケースでもっと中身の充実したものにしなくてはいけないと思う。
- ・請求業務や無駄な訪問を本来の業務より外し、研修や担当者会議開催にむけた連絡網作りなどケアマネジャーの質の向上を目指したい。
- ・制度、福祉を理解し活用する知識、技術、マネジメントできる能力を兼ねそなえる事が出来るように自己研鑽していくこと。
- ・制度が度々変更されることなく落ち着いた環境の中で情報を提供できるようにすることや、サービスの調整が出来る様にして欲しい。
- ・制度でがんじがらめにするのはかえって逆効果。利用者への聞き取り調査を保険者等が直接行ってその声で評価することが必要。
- ・制度で細かくしぼりつけるのではなく人間教育をしていただきたい。
- ・制度について分からないことが多い。高齢福祉や支援制度、現任研修における事例検討も大切とは思いますが、もっと制度面の研修をしてほしい。
- ・制度の中でモニタリング訪問の回数等が決められていると言う事はケアマネジャー個人と利用者の関係付けを形でしか認めないと言う事であり、もっと自由に利用者の意見を反映する事で評価して欲しい。
- ・専任で一人20～30件を限度とするならばよい仕事ができると思われるので、その環境作り。ケアマネジャー以外の人の認識を深めてほしい。
- ・専任で一人のケアマネジャーの抱えるケースの量が多いと思います。
- ・専任として十分な時間をさいて利用者に関われるようになること。専門研修の受講。
- ・専門員として常にレベルアップ、勉強を心がける。いつまでも基本に忠実に、応用の利

く人が必要。

- ・専門職としての地位と報酬の確立。専門職としての個人のスキルアップ。事業所法人等の評価。
- ・専門にして、担当者人数を少なくして、一つの事業所として成り立つようにして欲しい。
- ・増員等で一人当たりの担当を減らせば必然的に時間・手間をかけられる。サービス事業所よりケアマネジャーへの報告・連絡・相談がなされる事。
- ・大学院等の高等教育を受けるようにして、ケアマネジャーを独立した専門職とする。
- ・対人援助職という自覚をもつ。研修中でもそのところについて学ぶべきだと思います。
- ・対人援助のプロであること。価値観の違いを深く、広く受容できる力。
- ・対人関係を作ってゆく技術。
- ・担当件数を30人と法で決めて経営者に守らせた上で運営基準を厳しくチェックする。
- ・担当者会議のデモやシュミレーション等がなければ、どういう感じでしたら良いか不安。行政は押し付けるだけでなく、その方法等も考えたほうが質の向上につながる。
- ・担当者会議を開き、各担当者が同じ意識をもってケアできるようにする。研修会を開く。
- ・担当者数の一定化。50人が標準といわれているが事業所でまちまち。ケアマネジャーの専従化が必要。
- ・担当者数を30名以内とし必要な支援が出来るようにすれば、能率も上がると思われる。ケアマネジャー自身の体調が良いことも一番である。今の状態は病気をしても仕事を休めない状況となっている。それでは質も能率も上がらない。同事業所内にリーダー的な存在の方がいるのは、質を上げる上でもっとも重要。
- ・担当者の数をもっと少なくし、20名程度以内に抑え、1人一人の関わりがもっと取れるようにする。今は業務に追われすぎていてゆとりがないケースが多い。
- ・担当者の利用者数を1人50→1人が30人程度にし、1人に対してゆとりのある密度の濃いケアの提供、ケアマネジャーの知識の向上を図ること。
- ・担当者を減らし、一件一件に時間にゆとりをもって支援できるようにする。
- ・担当人数を少なくして専任でじっくりと利用者向き合い、アセスメント～モニタリングをきっちり行える体制が必要だと思う。
- ・担当人数を少なくして本人をもっと知る時間、関わる時間を多くしたい。書類も多すぎる。
- ・担当人数を減らし、記録ばかりに追われず、余裕のある状況にして欲しい。みんな自分を削って仕事をしている状態で、良いケアプランが作れない(思いやれない)。
- ・担当のケースを30程度としケアプランの作成、訪問、課題分析、記録整備、調整業務、担当者会議等を確実にやっていくこと又その体制作りだと思います。研修会への参加も困難な状況です。人的配置も欲しい。
- ・担当利用者が多すぎて評価項目をこなすだけで精一杯の状態。家族の方とゆっくり話をする時間もなかなか持てない。20~30人くらいであればもう少し関わられる時間が作れる。

- ・担当を30人ほどとし、働きやすい環境を作る。公正中立を保てるようにする。研修を通して研鑽する。
- ・単独でも独立できる業態にして欲しい。余裕がなく要求がこなせない。
- ・単にサービスをつなげるだけのプランではなく、本人又その家族及び地域の状況を十分に考慮したものにする必要がある。
- ・知識の集約と整理、行動力、課題や不安を共有する姿勢、連携する意識は必要なのだが、否定的なものへの連携に甘んじることなく、批判的な姿勢を持てること。場当たりの合意は利用者の課題解決には結びつかないと思っている。
- ・福祉についての理念も重要であるが、それ以上に経験も必要である。長くケアマネジャーをすれば、それだけ知識も増え、対処法も分かってくる。自分なりの意見も言うことができる。自信を持つことがケアマネジメントの質の向上につながると思う。
- ・常に介護保険制度を把握し、利用者・家族が安心できる生活を援助して行く事を考える。
- ・常に知識、援助技術方法について学ぶ機会を増やし、積極的に研修等に参加するよう義務付けて欲しい。
- ・常に利用者と家族の意向を汲み取り、信頼関係を持ちながら体験を重ねる。ケース検討会や事例研修の中から自分を振り返りつつ学んでいく。
- ・常日頃からどれだけ利用者および家族のニーズを細かく把握しているかが重要。
- ・定期的なケアカンファレンス、実務者研修が必要となる。
- ・定期的な研修（グループディスカッション）により、自分に何が不足しているか考えること。
- ・定期訪問を欠かさない。モニタリングを行い、タイムリーに把握し、業者間等で話し合いの場を持ち、情報を共有し、ご本人の生活の質を高める為の努力姿勢をおこたらない。介護について常に自分に問いかける、ケアマネジャー自身が学ぶ姿勢が必要。
- ・当事業所はケアプラン作成に関することや、ケアマネジャーの会の参加やいろんな機会に出席させていただきありがたく思っています。今回の現任研修も質疑応答が活発に行われ、意義のあるものでした。かかえている問題の解決については、やはり研修会が一番意義のあるように思います。その中で質疑応答は特に良い。グループワークも良いです。
- ・独立した専門職にしていく事。資格取得職種制限（誰でも取れる事はどうかと思う）、倫理観の低い職種は制限してほしい。
- ・独立して働ける待遇が必要。確立していないので、兼務、専従、また利用者数など各事業所ではばらばらであり、体制からして求める水準が不明。このような状況で質を高めるとは何を指しているのか分からない。
- ・突貫工事のように専門職を要請し、経営者の考え方（方針）もまちまち。ケアマネジャー自身、利用者も制度を十分理解しないまま今にいたっている。ある程度制度的にも落ち着いてきたので、そこでいったんケアマネジャーの件数を減らす。

- ・人数だけでプラン料を決めるのではなく、内容、かかわりの頻度で考慮して欲しい。
- ・任用資格ではなく、国家資格にして質の向上を目指す。
- ・年々、ケアマネジャーに対する要望業務内容が厳しくなっている割には処遇が改善されていない。一人30人が担任人数の限度。
- ・バラツキがあるのはあまりにも多くの職種に門戸を広げた厚労省の責任。いまさらどうにもなりません。基本的に勉強してきた専門職の知識と感性が必要。
- ・必要な研修の機会を多く作り、それに参加できる体制作りを応援してほしい。マネジャーが同じレベルで話し合える場、悩みを語り合える場、そこからまたやる気が出る。意欲を高めるような組織作りが大切と思う。
- ・必要なサービスを利用者に理解してもらい、本当に必要なサービスを必要な人に利用してもらおう。
- ・必要人数はいるはずなので資格をもっていない仕事をしていない人（他の仕事をしている）と切り離して、必ず全員参加が必要という研修を続けていく。ケアマネジャーの仕事はきついというイメージを取り去る事。ケアマネジャーには自分を守る事が出来る権利を与えて欲しい。
- ・一人当たりの担当が少なくなれば、ケアマネジメントもきちんとでき、相談などにも時間をかけられるが、書類を義務付けてもそれをこなせばいいだけで、利用者のためにはならないと思います。
- ・一人のケアマネジャーが抱えているケースを制限し、モニタリング、ケアカンファレンスが充分に行える体制に持っていく事が大切だと思います。
- ・一人のケアマネジャーが担当すべき利用者の人数は30人と制限することで、十分なマネジメントができ、研修を重ねて、質を高め、その成果を実践できること。
- ・一人のケアマネジャーが1人の利用者に関して行う業務が多すぎて質を高めるどころか、仕事に追われてそれをこなすだけで大変です（利用者のことを考えると、一人のケアマネジャーが担当するケースは20名が限界です）。
- ・一人のケアマネジャーに対し50人の利用者は多すぎると感じます。またケアマネジャーの絶対数も不足していると思われます。質を高める条件に時間的余裕は必要だと思います。
- ・一人のケアマネジャーのコストを高くし、時間をかけ、採算が取れるようにすべきである。
- ・一人のケアマネジャーの質が高くなっても仕方がないので、ケアマネジャー全体の質が底上げされるように地域でケアマネジャーの講習を開くなり、事業所に行き一人一人のケアマネジャーの実施状況を確認する。出来ていない部分を指導していく。
- ・1人の担当件数を30件にして、報酬を1万5千円位にする。
- ・一人の利用者さんとじっくり向き合える時間と職場の環境、ケアマネジャー業務に対する職場の人達や上司の理解が必要。



- ・一人一人の利用者、家族、地域の実態を丁寧に大切に見ていき、ケースを通して各関係機関との検討を重ねていく。この地道な体験と積み重ねが必要（このために研修会等に参加することはもちろん）。
- ・一人一人の意識向上、情報交換、勉強会。
- ・一人一人の介護支援専門員が仕事だけにとらわれず、やさしさと思いやり、本当に利用者にとって何が一番必要かを考えれば良いのではないかと思う。接遇だけはきちんと身に付けて欲しい。
- ・ケアマネジャーやソーシャルワーカーの価値・理念を頭だけではなく身体で理解すべき。報酬を高く設定すること（社会的責任、重要性）。
- ・一人一人の自覚が大事だと思います。あのケアマネジャーに頼めば間違いないという信頼感ある人材を選び、また育てることが重要。
- ・一人一人の質の向上はもちろん複数事業所等での管理者の研修もして欲しい。選択できるくらい事業所（サービス）があれば良いが、痴呆の方等行く所がない方々がまだまだ多く、制度における適応者をもっともっと広げられる様に事業所の対応に力を入れる事。
- ・1人一人の自立支援、ADLの向上の為にはじっくり関わることが必要だと思う。支援費単価をもっとあげることで担当する対象者を減らし大切に時間をかけてかかわっていくことで質が向上していくものと思う。
- ・プラン作成にはアセスメントが大切。アセスメントを高める為には面接技術が重要となってくると思う。
- ・プランの内容を評価するのは難しいことだとは思いますが、何らかの形で第三者の評価は必要と思われる。又、利用者に対して調査しケアマネジャーの評価をしても良いと思う。
- ・文書のみを要求するのではなく、ケアマネジャーとしての姿勢、考え方等を研修等に組み入れて欲しい。
- ・報酬を上げることにより一人当たりのケアマネジャーが受け持つ利用者数をへらす。それが優秀な人材の確保につながりそこでの競争が質への向上とつながる。安い報酬で使い捨ての待遇では良い人材は育たない。
- ・報酬を高くし利用者数を35 - 40に限定したらいいと思う。
- ・報酬を高くする。ケアマネジャーの身分を確立させる。
- ・訪問の基礎、問題の分析力がないまま、ケアプラン作り、スタンプラリーといわれる所以の訪問、件数獲得をこなすことが優先になっているのが実態だと思う。ケアマネジャーの質の向上と利用者の立場にたってゆっくり考えていける制度の見直しが必要。
- ・保険者にできる業務は保険者でして欲しい（データはケアマネジャーに流して欲しい）。主治医の意見書回収、送付。保険証はケアマネジャーに渡す。また書類書きが多すぎます。利用者の状態の変化によりプランは変化します。それに書類が追いつかず結局は紙を書くことに追われ質があがりません。
- ・細やかな研修会の開催。日常のケアマネジメントに対する、指導助言者の育成（身近な存

在にする)。

- ・ほとんどの場合、利用者の意見はおいといて、家族の希望が通ってしまうことが多い。利用者さんが本当に自宅で暮らしたいなら介護度が低くてもヘルパーを多く利用して暮らせる様、限度額をもう少し自由に使える様にして欲しい。
- ・本当に必要な利用者の方への訪問が先決。安定した状態の利用者の方への訪問のために、必要な訪問が出来ない状態になっている。優先順位を考慮して欲しい。
- ・まず一件あたりの報酬を上げて 30 人程度の収入で独立できるようにする。それがあってこそ書類も揃うしケアプランも整い無理に自社のサービスを誘導したりしない。介護保険の財源を適切なところに適当な分だけ使うことになりよくなるとおもう。安い報酬、沢山の利用者を抱える、ケアプラン書類が出来ない、ケアマネジャーのバーンアウト、質の低下、の悪循環を断ち切ること。
- ・まずは介護支援専門員の勤務体制と報酬が満足できる状況にして頂く事だと思います。余裕のない仕事は全てに於いて良い結果は得られません。質の向上については常に考えてはおります。
- ・まずは専任として仕事に集中できること。サービスが十分にあること。
- ・まずは専門職としての教育。ケアマネジャーをしている自分らの力量に対し求められているもの（制度上で）が高すぎる。資格のあり方、教育を考え直した方がよい。国家資格にしていくとか。
- ・まずは報酬や事務内容を見直してもらい、理想的に仕事出来る余裕が出来ること。ケアマネジャーが継続的に学習できる機会を整備すること。
- ・面接試験を行い、人柄、考え方等の試験を行う。少人数での実務者研修を実施し、必須とする。
- ・もう少し市町村単位での研修をして現場で働いているケアマネジャーの質を向上させるべきだと思う。
- ・利用者・家族と信頼関係を築く面接技法・ニーズを把握するアセスメント力の向上・解決方法の引き出しを多く持つ。情報を知る。社会資源を活用し作り出す。
- ・利用者数を 30 名までにすること。報酬を引き上げると共に実績の発生しない利用者でかわりを持ったケースに対しても報酬を設定すること。質を高める為の時間が必要。
- ・利用者への訪問とニーズをつかむために話をゆっくり聞くことが必要と思われる（新任なので今まではゆっくり出来たが、40 人を過ぎるとそれは不可能と思われる）。
- ・利用者本位ということと、研修で学んだポジティブな形のケアプラン作成。これから心がけていきたいと思う。
- ・利用者、家族の希望、ニーズを把握できる能力を高めること。医療的な管理ができるための発想をもつこと。
- ・利用者・家族、他機関の意見に耳を傾けること。地域支援を知り可能なことは取り入れること。

- ・利用者・家族の状況を把握し、何かあればすぐにでも調節できるようなゆとりがなければ良いマネジメントは困難。
- ・利用者・家族は介護保険の認識を深めて欲しい。またサービス事業者及びケアマネジャー自身の質の向上を目指すべきでは。研修の場をもう少し増やして欲しい。
- ・利用者1人1人についてじっくりかかわれる時間が取れるようになると、ケアプランについても、その人にとって本当に適切であるかを考えられるようになると思う。どんなに研修を受けても日々の忙しさに追われてケアプランについてゆっくり考えられないと思います。時間が欲しいです。
- ・利用者及び国民への制度の周知しかない。ケアマネジメント能力は家族、本人に対して高めていく必要がある。給付費用の1割をいただき、評価する事を考えられるのはまずは利用者の理解である。
- ・利用者数50人は多すぎる。30人の時は丁寧に出来た。契約したら相談に乗り動き始めるので、何らかの報酬が欲しい。時間とガソリン代を使っても1円にもならない仕事はしたくない。
- ・利用者数を25件位にしてゆっくりと利用者向き合える時間を確保し、その上で研修を重ね勉強していくことが必要と思う。不正なケアマネジャーについては利用者が徐々に選ばなくなってくるのではないだろうか？ スーパービジョンやセカンドオピニオンを受けられる余裕が必要だと思う。
- ・利用者それぞれに対してゆとりをもってケアプランを作成できるような件数でなければ難しいと思う。
- ・利用者と事業者が対等の立場になること。居宅介護支援事業所をいつでも自由に変更することが出来ると言う環境作り。利用者が満足していないのに遠慮している。
- ・利用者に担当ケアマネジャーの良否を直接聞くこと。悪ければ何度か繰り返し実施して注意または評価検討証明書を出すこと。
- ・利用者の立場にたってマネジメントし、必要な情報を取り入れる。そして医療、住環境コーディネーター的な知識の充実を図ること。
- ・利用者の話を聞くこと、思いを感じ取ること。流して仕事をしていても、分からないことは多いと思います。制度的にも求めることばかり増やすのではなく、もう少しゆとりがほしいと思います。
- ・利用者のマイナス部分を拾い出すことでなく、一つでも多くの夢を現実のものにしていく努力をすること。
- ・利用者一人に対するケアマネジメントの時間を多く取ることにより、高められるのである。幸いに事業所には10人のケアマネジャーがいる為お互いに相談しながら進められる。
- ・利用者本人の個性を尊重し、希望にそった援助を行うよう努力する事。質のよいサービス提供事業者を利用者に提案し、その事業者との連携を密にする事。
- ・利用者本人を良く知り何を求めているかを知ること。

- ・利用者や介護者との人間関係。コミュニケーションエラーを無くす。書類作成時間を短縮する。頻繁な利用者宅への訪問、連絡。専用電話などによる利用者とのホットラインを築く。
- ・利用者宅を訪問したり医師との連携を積極的に取っていく。又地域の連絡協議会の運営報酬に関係ないことでも、在宅支援作りのためになんでもやっていくという姿勢をもち続ける。
- ・レベルの高い研修プログラムの構築と、現場の人がそれに参加できるための支援体制連携が必要である。
- ・わが町の担当者は保険者が町であることすら知らない現状。介護保険法を知らないにも程があると腹立たしく感じます。こんなことだから利用者も都合のいい使い方（家族介護、軽度の方の遊び場としての通所利用）をし、保険料が高くなるはずだと考えます。
- ・援助技術も大切だが、対等の立場で在宅生活が出来るように援助していくこと。
- ・個々人に合ったケアプランの作成。
- ・繁雑な業務のスリム化が必要。
- ・報酬単価の見直しにより、1人1人のケアマネジャーが少人数のプランを作成できることで内容の充実が図れると思う。
- ・アセスメント能力は必要ですが、本来のケアマネジャーの業務ができる体制ではないし、今のままでは質を高める余裕がありません。
- ・公平・中立であるためには、やはり独立したケアマネジャーである必要があると思いますが、経営の面からは介護報酬が国保連から来る3ヶ月間は大変で、認定調査をしながらの担当50人は厳しいと思います。
- ・在宅支援事業と、居宅介護支援事業の区別ができてない。制度を総合的に見ていない結果だと思う。ケアプラン、ケアマネジメントを独立させないと、質を高めることはできない。自立支援ではなく、客取りサービス制度になってしまう。
- ・資格取得基準をもっと厳しくする。特に経験業務の内容が不適切。本当に対人援助を学んだ人間が相手すべし（社会福祉士のみか）。にわかケアマネジャーが多すぎる為、学術的にも成長できないでいるのが問題。
- ・事業所に属さず、独立すべきである。ケアマネジャーの組織に登録し自分で出来る範囲でケースを持つ。持っただけの報酬をもらう。その中で淘汰されていくと思う。