

単純集計(ケアマネジャー調査)

問18 1. 1時間いくらで決まっている

回答数	: 10
最高(円)	: 2,000
最低(円)	: 900
平均(円)	: 1,164

問18 2. 1日いくらで決まっている

回答数	: 18
最高(円)	: 13,181
最低(円)	: 3,000
平均(円)	: 8,117

問18 3. 1ヶ月いくらで決まっている

回答数	: 487
最高(円)	: 500,000
最低(円)	: 2,000
平均(円)	: 228,857

4. その他の記入内容

1 ケースプラン料の8割、他の仕事と兼務、担当1件により1000円、年齢、経験別の給与割、公務員給料表により、年報酬、ケアマネとしてもらっていない、件数でいくら、固定給
--

問19 先月(平成14年9月)の税込み月収

回答数	: 659
最高(円)	: 538,535
最低(円)	: 0
平均(円)	: 250,410

問20 労働時間調整の有無

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	調整している	18	2.7%	2.9%
2	調整していない	585	88.2%	93.9%
3	わからない	20	3.0%	3.2%
	不明	40	6.0%	
	全体	663	100%	100.0%

問21 ケアマネジャーとしての仕事に専念しているか

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	ケアマネジャーとしての仕事に専念している	165	24.9%	25.9%
2	ケアマネジャーとしての仕事の他にも、施設や在宅ケアの処遇現業に従事している	142	21.4%	22.3%
3	ケアマネジャーとしての仕事の他にも、病院や訪問の医療現業に従事している	65	9.8%	10.2%
4	ケアマネジャーとしての仕事の他にも、介護事業の管理指導的な仕事をしている	81	12.2%	12.7%
5	ケアマネジャーとしての仕事の他にも、医療事業の管理指導的な仕事をしている	19	2.9%	3.0%
6	2.と4.の両方にあてはまる	37	5.6%	5.8%
7	3.と5.の両方にあてはまる	8	1.2%	1.3%
8	その他	119	17.9%	18.7%
	不明	27	4.1%	
	全体	663	100%	100.0%

8 その他の記入内容

ケアマネの仕事はしていない、地域福祉や在宅福祉の仕事、支援センター相談員、兼務、行政、PT業務に従事
--

問22 業務の範囲(職務分掌)の実態

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	職務分掌票や職務記述書のような文書での決まりがある	192	29.0%	32.3%
2	文書での決まりはないが、口頭説明や慣行による明確なルールがある	161	24.3%	27.1%
3	職務分掌があいまいで、他の兼務している仕事や他人が行うべき仕事と、ケアマネジャーとして自分が行うべき仕事の範囲が、はっきりしない	241	36.3%	40.6%
	不明	69	10.4%	
	全体	663	100%	100.0%

単純集計(ケアマネジャー調査)

問23 ケアプラン作成の体制

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	アセスメントから計画の修正・変更・確認まで、すべてひとりで担当する	419	63.2%	69.6%
2	アセスメントは分担して行い、計画づくりの段階から修正・変更・確認まではひとりで行う	36	5.4%	6.0%
3	アセスメントと計画づくりは分担して行い、修正・変更・確認はひとりで行う	87	13.1%	14.5%
4	その他	60	9.0%	10.0%
	不明	61	9.2%	
	全体	663	100%	100.0%

4 その他の記入内容

上司に相談、全て分担、部屋担当で、2人で、会議で

問24 働く日数や時間についての希望

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	今のままでよい	309	46.6%	50.3%
2	増やしたい	22	3.3%	3.6%
3	減らしたい	221	33.3%	36.0%
4	日数や時間に関する希望はない	62	9.4%	10.1%
	不明	49	7.4%	
	全体	663	100%	100.0%

問25 今後、どのような介護の仕事を経験していきたいか

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	ケアマネジャーの仕事が続けたい	306	46.2%	50.3%
2	ケアマネジャー以外の介護の仕事に従事したい	129	19.5%	21.2%
3	介護の仕事を辞めたい	42	6.3%	6.9%
4	その他	131	19.8%	21.5%
	不明	55	8.3%	
	全体	663	100%	100.0%

4 その他の記入内容

ケアマネに専念したい、保健活動関係、元の仕事、悩み中、看護職、社会福祉士、ケアマネをやめたい、相談業務

問26 (A欄) a. 初任者研修 (採用時の基礎的な訓練)

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	受けていない	186	28.1%	30.0%
2	受けた	433	65.3%	70.0%
	不明	44	6.6%	
	全体	663	100%	100.0%

問26 (A欄) b. 実務の中での上司・同僚からの指導

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	受けていない	222	33.5%	36.0%
2	受けた	394	59.4%	64.0%
	不明	47	7.1%	
	全体	663	100%	100.0%

問26 (A欄) c. 日常の仕事を離れた研修や講習会

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	受けていない	112	16.9%	17.8%
2	受けた	517	78.0%	82.2%
	不明	34	5.1%	
	全体	663	100%	100.0%

問26 (B欄) a. 初任者研修 (採用時の基礎的な訓練)

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	役立っていない	14	2.1%	3.2%
2	あまり役立っていない	50	7.5%	11.5%
3	まあ役立っている	207	31.2%	47.6%
4	役立っている	164	24.7%	37.7%
	不明	228	34.4%	
	全体	663	100%	100.0%

単純集計(ケアマネージャー調査)

問26 (B欄) b.実務の中での上司・同僚からの指導

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	役立っていない	5	0.8%	1.3%
2	あまり役立っていない	15	2.3%	3.8%
3	まあ役立っている	157	23.7%	39.4%
4	役立っている	221	33.3%	55.5%
	不明	265	40.0%	
	全体	663	100%	100.0%

問26 (B欄) c.日常の仕事を離れた研修や講習会

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	役立っていない	7	1.1%	1.3%
2	あまり役立っていない	39	5.9%	7.5%
3	まあ役立っている	275	41.5%	52.9%
4	役立っている	199	30.0%	38.3%
	不明	143	21.6%	
	全体	663	100%	100.0%

問27 (A欄) 研修や講習会が不可欠なもの(すべて)

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	コミュニティ・ケアの技術	406	8.3%	8.3%
2	高齢者・障害者の心理や生理に関する知識	413	8.4%	8.4%
3	高齢者・障害者との接し方に関する知識・技術	423	8.6%	8.6%
4	高齢者・障害者の家族との接し方に関する知識・技術	441	9.0%	9.0%
5	痴呆症状のある利用者への対応に関する知識・技術	495	10.1%	10.1%
6	福祉用具に関する知識	477	9.7%	9.7%
7	医療・保健の知識	460	9.4%	9.4%
8	介護保険とその動向に関する知識	516	10.5%	10.5%
9	勤務する地域の社会資源に関する知識	477	9.7%	9.7%
10	円滑なチームワークのために必要な知識・技術	402	8.2%	8.2%
11	リーダーに求められる知識・技術	351	7.1%	7.1%
12	その他	54	1.1%	1.1%
	不明			
	全体	4915	100%	100.0%

問27 (B欄) 身につけたい知識や技術 (3つまで)

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	コミュニティ・ケアの技術	142	8.0%	8.0%
2	高齢者・障害者の心理や生理に関する知識	83	4.7%	4.7%
3	高齢者・障害者との接し方に関する知識・技術	91	5.2%	5.2%
4	高齢者・障害者の家族との接し方に関する知識・技術	132	7.5%	7.5%
5	痴呆症状のある利用者への対応に関する知識・技術	220	12.5%	12.5%
6	福祉用具に関する知識	171	9.7%	9.7%
7	医療・保健の知識	175	9.9%	9.9%
8	介護保険とその動向に関する知識	248	14.1%	14.1%
9	勤務する地域の社会資源に関する知識	183	10.4%	10.4%
10	円滑なチームワークのために必要な知識・技術	134	7.6%	7.6%
11	リーダーに求められる知識・技術	161	9.1%	9.1%
12	その他	22	1.2%	1.2%
13	特に身につけたい知識や技術はない	3	0.2%	0.2%
	不明			
	全体	1765	100%	100.0%

12 その他の記入内容

保健福祉、医療等制度、サービス内容、モニタリングの学習、苦情処理の対応方法、具体的な事例演習、住宅改修、権利擁護、アセスメントとモニタリング技法、面接技法

単純集計(ケアマネジャー調査)

問28 所属事業者に対する能力開発に関する希望(すべて)

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	ケアマネジメントの能力を適切に評価する仕組みを作ること(能力の違いを賃金に反映させる等)	230	17.3%	17.3%
2	ケアマネジメントの能力に見合ったケースを担当すること	153	11.5%	11.5%
3	働き方や仕事内容について上司と相談する機会を設けること(増やすこと)	240	18.1%	18.1%
4	実務の中で、ベテランから指導を受ける機会を設けること(増やすこと)	242	18.2%	18.2%
5	有料の研修や講習会を開くこと(増やすこと)	124	9.3%	9.3%
6	無料の研修や講習会を開くこと(増やすこと)	288	21.7%	21.7%
7	1~6のような希望は持っていない	52	3.9%	3.9%
	不明			
	全体	1329	100%	100.0%

問30a) ケアマネジャーの資格を取得した理由(あてはまるものすべて)

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	持っている資格を活かすため	312	17.0%	17.0%
2	これまでの仕事の経験を生かすため	436	23.8%	23.8%
3	介護の知識や技術を身につけたかったから	195	10.6%	10.6%
4	介護や福祉の仕事に関心があったから	239	13.0%	13.0%
5	生きがいや社会参加のため	131	7.1%	7.1%
6	社会のために役立ちたいから	155	8.4%	8.4%
7	生活を維持するため	163	8.9%	8.9%
8	家計の足しにするため	36	2.0%	2.0%
9	その他	143	7.8%	7.8%
10	特別な理由はない	25	1.4%	1.4%
	不明			
	全体	1835	100.0%	100.0%

問30b) ケアマネジャーの資格を取得した理由(最も大切な理由1つ)

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	持っている資格を活かすため	62	9.4%	10.0%
2	これまでの仕事の経験を生かすため	176	26.5%	28.3%
3	介護の知識や技術を身につけたかったから	51	7.7%	8.2%
4	介護や福祉の仕事に関心があったから	78	11.8%	12.5%
5	生きがいや社会参加のため	37	5.6%	5.9%
6	社会のために役立ちたいから	42	6.3%	6.7%
7	生活を維持するため	49	7.4%	7.9%
8	家計の足しにするため	5	0.8%	0.8%
9	その他	105	15.8%	16.9%
10	特別な理由はない	18	2.7%	2.9%
	不明	40	6.0%	
	全体	663	100%	100.0%

9 その他の記入内容

上司命令、就職のため、仕事に必要なだから

問31 仕事をしている理由

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	生活を維持するため	189	16.0%	16.0%
2	資格・技能・経験を活かすため	285	24.1%	24.1%
3	勤務先の仕事配置の都合で	334	28.2%	28.2%
4	要介護高齢者や家族の力になりたいから	181	15.3%	15.3%
5	専門性の高い仕事だから	152	12.8%	12.8%
6	その他	42	3.6%	3.6%
	不明			
	全体	1183	100%	100.0%

6 その他の記入内容

充実感、上司命令、現在ケアマネの仕事をしていない、自分のため

問32 事業者を辞めるつもりがあるか

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	近いうちにやめるつもりがある	55	8.3%	8.8%
2	当分やめるつもりはない	263	39.7%	41.9%
3	やめるつもりはまったくない	100	15.1%	15.9%
4	わからない	209	31.5%	33.3%
	不明	36	5.4%	
	全体	663	100%	100.0%

単純集計(ケアマネージャー調査)

問33a) 性別

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	男性	125	18.9%	19.1%
2	女性	531	80.1%	80.9%
	不明	7	1.1%	
	全体	663	100%	100.0%

問33b) 年齢

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	25歳未満	0	0.0%	0.0%
2	25歳以上30歳未満	27	4.1%	4.1%
3	30歳以上35歳未満	65	9.8%	9.9%
4	35歳以上40歳未満	111	16.7%	17.0%
5	40歳以上45歳未満	166	25.0%	25.4%
6	45歳以上50歳未満	107	16.1%	16.4%
7	50歳以上55歳未満	116	17.5%	17.7%
8	55歳以上60歳未満	47	7.1%	7.2%
9	60歳以上	15	2.3%	2.3%
	不明	9	1.4%	
	全体	663	100%	100.0%

問33c) 最終学歴

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	中学卒	8	1.2%	1.2%
2	高校卒	136	20.5%	20.8%
3	専修(専門)学校卒	323	48.7%	49.3%
4	短大・高専卒	90	13.6%	13.7%
5	大学・大学院卒(通信制)	8	1.2%	1.2%
6	大学・大学院卒(通学制)	90	13.6%	13.7%
	不明	8	1.2%	
	全体	663	100%	100.0%

問33d) 福祉関係の大学や専門学校で勉強した経験の有無(通信教育を含む)

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	ある(現在、勉強中を含む)	160	24.1%	24.8%
2	ない	486	73.3%	75.2%
	不明	17	2.6%	
	全体	663	100%	100.0%

問33e) 配偶者

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	いる	499	75.3%	78.0%
2	いない	141	21.3%	22.0%
	不明	23	3.5%	
	全体	663	100%	100.0%

問33f) 世帯で最も生活費を負担している者

No.		回答数	% (全体)	% (除不)
1	あなたご自身	265	40.0%	41.6%
2	あなた以外の方	372	56.1%	58.4%
	不明	26	3.9%	
	全体	663	100%	100.0%

問29	ケアマネジャーの仕事に必要な能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素	問34 利用者本人や家族、介護保険事業者やケアワーカー、主治医、行政、地域などとの関係で悩んでいること、困っていること、あるいは努力していること	問35 ケアマネジャーの本来の役割、あり方についての考え
01001	利用者の立場になって考えること。	現在には調査のみの仕事をしていますが、調査直後に対象者の状態変化があり、認定された結果が届く頃には、今の状況は結果にあてはまらないのでは、・・・と思うことがあり、私達がそのように感じるといことは、対象者の方やその家族の方はもつと感してのことです。そのようなスレをできるだけ少なくするための向らかの仕組みが必要と思われ、何か手だてはあるのでしょうか。	介護支援の必要な方や必要とされる方々(市町村)や行政のバイパス役でしようか対象者やその家族の方々への介護知識の提供等
01003	○多種多様な知識があり、それを必要とされる場所、人等に提供することができること。 ○適切なアセスメントができること	主治医の意見書を参考にさせていただいておりましたが、もう少し詳細がほしいと思っ	利用者の事は1~10まで全て把握していただければケアマネジャーではないと思われがちですが、やはり踏み込みがない、聞いてはくれない事もあります。そのため、利用者、家族からの受け身の姿勢となってしまう事もありますが、その家庭を指導するのがケアマネジャーではないと思えますので、踏み込みは気をつけるときと思います。
01004	介護保険の制度、しくみを理解した上で、利用者を通じて適切な支援(介護者世帯の経済状態も含めて)をすることだと思えます。そして何でも話し合える関係を築くことが、よいプランを作成できると思えます。	いつ連絡すればよいか等考え、相談しにくい時があります。	病気で勤務している、入院していないでも施設、家庭のレベルでもよい患者さんがいるが、身
01005	総合的なマネージメントの能力	○何度訪問し相談・分析・ケアプランの調整等の業務をしても1回/月のみのケア	庭での生活を重要視していると思うが、現在の社会では、どうかとかなり困難な問題があると思う。元気なうちには良いが、病気になると思ってしまう。
01006	ケアマネ発見 ○相談、分析、アセスメント、モニタリング ○連絡、調整	○サードパーティ担当者会議が持たない。 ○地域でサードパーティ・ケア会議はあるが、ほとんどがが施設関係のため、自分が所属している、介護職型関係(間の会議)で参考となる事例がない。もう少しほしい。	○利用者自身が生きがいを持って、在宅生活を送ることが出来る様、援助すること。 ○問題解決の為に努力すること。 ○予防的ケアをすすめること。 ○利用者の人生(生き方、死に方)を大切にしたい。 ○利用者本人だけでなく、家族を含めた、適切なケアプランを作成すること。
01007	相談者と家族が必要とするニーズに発展するようコミュニケーションを通してアセスメントすること。	○介護認定を受けている、近隣の家族や親戚が、頻り過ぎて、あまりめんどろを見な	○機関や、施設に所属していないと、動きづらいつらいつがあるが、ケアの為に努力しようとする
01008	利用者の自立を促し、毎日の生活に生きがいがあるよう、ケアプランを立て、適切な業務を遂行していくこと。 ○つづけ、整理を希望され、本来の介護支援以外の要請が多く困る。 ○行政の行う研修を月例修社会的な連絡会議に頼る様なものは止めて欲しい。出来れば、制度や法改正、県、市町村主催で、しっかりとメリメリの有る研修会を年3回位企画して頂きたい。	○介護認定を受けている、近隣の家族や親戚が、頻り過ぎて、あまりめんどろを見な	○高齢者、障害者の方々が、本心に希望する援助を(1割負担等)にせざるに、プラン通りに実施してあげられれば良いと思う。 ○希望に届く、生き生きと、独居の方でも、障害を伴った方でも、介護保険制度のお陰で、暮らして行けるように支援することが、大切だと思っていて、ケースを沢山担当する良い計画は出来ないと、取入との関係で、ケースを待たざるに、配慮し仕事をしなくてはならないと思う。(信念を持つ事)
01009	ニーズを発見できる能力と、そのニーズをサービスにむすびつける能力だと思ふ。	○通所介護事業所に勤務しながらケアマネも兼務していますが、各事業所のケアマネ	本人、家族が困っている時、誠意をもって話し、解決の糸口を早く見つけ出し、安心できるような援助する事。
01010	やりくりのテクニック(各種の知識、技能をふるに活用し、本人、家族に満足してもらえる様にすること)	○通所介護事業所に勤務しながらケアマネも兼務していますが、各事業所のケアマネ	利用者との立場に立つて、親身になり、よりよそって、一緒に考えている。ただ今の現状は報酬が安いので、たくさんケースをこなさないと、自分の人件費もでない状態。今はよりよいという余裕もない。ケアマネは消耗品という人さえいます。やりがいを感じ、生き生きとした仕事をしたいと望んでいます。
01011	短い時間でアセスメントし、対応していく。制度も常に頭に入っていて、利用者に提供できる事など。	主治医の先生に気軽に連絡をとれない、負担になっている。	
01012	利用者の立場になり、お話をよく伺うこと。		

<p>問29 ケアマネジャーの仕事に必要な能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素</p>	<p>問34 利用者本人や家族、介護保険事業者やケアワーカー、主治医、行政、地域などとの関係で悩んでいること、困っていること、あるいは努力していること、事業所、地域などとの連携がうまくいかない、情報不足、一定の書式をつくり情報収集に努めている。</p>	<p>問35 ケアマネジャーの本来の役割、あり方についての考え</p>
<p>01017</p>	<p>対人交渉力、面接の技法</p>	<p>○ケアマネジメンタやケアマネジメンタの教科書のようなものか。○現状は、福祉系行政書士みたいな役割が大きいような気がする。事務処理の進捗に個人を確保するためには、時間がかけて利用者と関わる必要があるが、その上で完成度の高い書類一式を整えること、さらには時間を費やされてしまう。しかし、我々事業者も、日本国の経済社会で生きていかなければならぬのだから、ケアマネジメンタと称する仕事の経過が、どのようなものか、現状が一つの答えとなるでしょう。行政制度や関連法規、相談援助に関する業人の感想と受け流して下さい。</p>
<p>01018</p>	<p>個々各々に合った最高のプランを判断できる能力</p>	<p>○ケアマネジメンタやケアマネジメンタの教科書のようなものか。○現状は、福祉系行政書士みたいな役割が大きいような気がする。事務処理の進捗に個人を確保するためには、時間がかけて利用者と関わる必要があるが、その上で完成度の高い書類一式を整えること、さらには時間を費やされてしまう。しかし、我々事業者も、日本国の経済社会で生きていかなければならぬのだから、ケアマネジメンタと称する仕事の経過が、どのようなものか、現状が一つの答えとなるでしょう。行政制度や関連法規、相談援助に関する業人の感想と受け流して下さい。</p>
<p>01019</p>	<p>1. 人間性 2. 職業人としてのモラル 3. 幅広い視野、知識 4. それぞれの顧客、それぞれ別の個人状況を理解しながらも、その方達がどんなケアマネジャーなら安心して、安全に在宅で過せるかの判断と説明能力 5. 地域の中でより良い連携が出来る能力 6. おしなない行動力と実行力</p>	<p>○ケアマネジメンタやケアマネジメンタの教科書のようなものか。○現状は、福祉系行政書士みたいな役割が大きいような気がする。事務処理の進捗に個人を確保するためには、時間がかけて利用者と関わる必要があるが、その上で完成度の高い書類一式を整えること、さらには時間を費やされてしまう。しかし、我々事業者も、日本国の経済社会で生きていかなければならぬのだから、ケアマネジメンタと称する仕事の経過が、どのようなものか、現状が一つの答えとなるでしょう。行政制度や関連法規、相談援助に関する業人の感想と受け流して下さい。</p>
<p>01020</p>	<p>○ケアマネジメンタやケアマネジメンタの教科書のようなものか。○現状は、福祉系行政書士みたいな役割が大きいような気がする。事務処理の進捗に個人を確保するためには、時間がかけて利用者と関わる必要があるが、その上で完成度の高い書類一式を整えること、さらには時間を費やされてしまう。しかし、我々事業者も、日本国の経済社会で生きていかなければならぬのだから、ケアマネジメンタと称する仕事の経過が、どのようなものか、現状が一つの答えとなるでしょう。行政制度や関連法規、相談援助に関する業人の感想と受け流して下さい。</p>	<p>○ケアマネジメンタやケアマネジメンタの教科書のようなものか。○現状は、福祉系行政書士みたいな役割が大きいような気がする。事務処理の進捗に個人を確保するためには、時間がかけて利用者と関わる必要があるが、その上で完成度の高い書類一式を整えること、さらには時間を費やされてしまう。しかし、我々事業者も、日本国の経済社会で生きていかなければならぬのだから、ケアマネジメンタと称する仕事の経過が、どのようなものか、現状が一つの答えとなるでしょう。行政制度や関連法規、相談援助に関する業人の感想と受け流して下さい。</p>
<p>01021</p>	<p>○面接技術 (表には出てこない、かくれた問題を発見することなど) ②必要とされるケアマネジャーの職種、地域での支援など適切なサービスの内容の選定 ③モニタリングが充分にできるゆとりある時間</p>	<p>○ケアマネジメンタやケアマネジメンタの教科書のようなものか。○現状は、福祉系行政書士みたいな役割が大きいような気がする。事務処理の進捗に個人を確保するためには、時間がかけて利用者と関わる必要があるが、その上で完成度の高い書類一式を整えること、さらには時間を費やされてしまう。しかし、我々事業者も、日本国の経済社会で生きていかなければならぬのだから、ケアマネジメンタと称する仕事の経過が、どのようなものか、現状が一つの答えとなるでしょう。行政制度や関連法規、相談援助に関する業人の感想と受け流して下さい。</p>
<p>01022</p>	<p>①面接技術 (表には出てこない、かくれた問題を発見することなど) ②必要とされるケアマネジャーの職種、地域での支援など適切なサービスの内容の選定 ③モニタリングが充分にできるゆとりある時間</p>	<p>○ケアマネジメンタやケアマネジメンタの教科書のようなものか。○現状は、福祉系行政書士みたいな役割が大きいような気がする。事務処理の進捗に個人を確保するためには、時間がかけて利用者と関わる必要があるが、その上で完成度の高い書類一式を整えること、さらには時間を費やされてしまう。しかし、我々事業者も、日本国の経済社会で生きていかなければならぬのだから、ケアマネジメンタと称する仕事の経過が、どのようなものか、現状が一つの答えとなるでしょう。行政制度や関連法規、相談援助に関する業人の感想と受け流して下さい。</p>
<p>01023</p>	<p>面接技術</p>	<p>○ケアマネジメンタやケアマネジメンタの教科書のようなものか。○現状は、福祉系行政書士みたいな役割が大きいような気がする。事務処理の進捗に個人を確保するためには、時間がかけて利用者と関わる必要があるが、その上で完成度の高い書類一式を整えること、さらには時間を費やされてしまう。しかし、我々事業者も、日本国の経済社会で生きていかなければならぬのだから、ケアマネジメンタと称する仕事の経過が、どのようなものか、現状が一つの答えとなるでしょう。行政制度や関連法規、相談援助に関する業人の感想と受け流して下さい。</p>

問29	ケアマネジャーの仕事に必要な能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素	問34	利用者本人や家族、介護保険事業者やケアワーカー、主治医、行政、地域などとの関係で悩んでいること、困っていること、あるいは努力していること	問35	ケアマネジャーの本来の役割、あり方についての考え
01024	利用者の立場に立つて充分に話を聴くこと。Yes、Noの判断が難しい場面においても的確な判断するためには、十分な経験が必要と思う。	問34	職場内でケアマネジャーの仕事は必要であると思われ、家に持ち帰ってやらざるを得ない時もある。	問35	先入感を持つことなく利用者の実態を把握する。利用者との信頼関係がきちんとしておける。なれ合いになり事なかれにならない。状態に応じてケアプランの修正ができる。等。一連の役割があるが家で最後まで希望される利用者が在宅で安心して生き生きと生活を送れるようにサポートが受けられ、淋しい思いをしない毎日送れるプランを立てることができ、それを確実に実現することのできるケアマネジャーをめざしたい。
01025	面接技術（聴取と説明） ○知識（アセスメントからプラン作成まで） ○協調性を待ち他職種や事業所との連携が取れる	問34	○療養型病床の対象者は、医療介護で明確な区別がないため、利用者またはその家族の負担額と、病院の収益を考慮して、利用に至っていない。（もちろん最終決定は家族又は本人）医療の必要性は、殆ど条件となっている。○施設サービスへのニーズが家族のみならず本人にも多く、退院後の転機先へスムーズに入所できない。家族関係のあり方という社会問題がそのまま介護の問題となっている。以上がマネジメントする際に特に悩む点である。	問35	ケアマネジャー業務は、問1に挙げられている事を全て、ベストに行う事と思うが、内容は幅広く、深い、個々の能力に求める面が多くあり、職種としては大変難しいものです。2年経過しても、まだまだ努力を要する状況が続く、スタート時から、フルスピードで走ってきている。ケアマネジャーが多くいると思えますが、待遇について、もう少し考えていただかないと、ペーパーアウトしてしまいたいと思います。
01026	利用者本人の意思、希望を第一に考慮したサービスの提供をする事と思っています。アセスメントを大事にしたいと思っています。	問34	○療養型病床の対象者は、医療介護で明確な区別がないため、利用者またはその家族の負担額と、病院の収益を考慮して、利用に至っていない。（もちろん最終決定は家族又は本人）医療の必要性は、殆ど条件となっている。○施設サービスへのニーズが家族のみならず本人にも多く、退院後の転機先へスムーズに入所できない。家族関係のあり方という社会問題がそのまま介護の問題となっている。以上がマネジメントする際に特に悩む点である。	問35	ケアマネジャー業務は、問1に挙げられている事を全て、ベストに行う事と思うが、内容は幅広く、深い、個々の能力に求める面が多くあり、職種としては大変難しいものです。2年経過しても、まだまだ努力を要する状況が続く、スタート時から、フルスピードで走ってきている。ケアマネジャーが多くいると思えますが、待遇について、もう少し考えていただかないと、ペーパーアウトしてしまいたいと思います。
01027	判断力	問34	訪問看護と兼務しており、忙しすぎ居宅支援の仕事が後、後になってしまいう。もう少しゆつたりと働きたいと思う。	問35	対象者の方が望む生き方を支援し、問題を解決し、少しでも生活の質を良くする事。
01030	利用者本人との信頼関係	問34	民生委員さんとの関係でも良い関係をもて、良い方向に進んでいるケースもあるが、その反対のケースもあり、いくらかお願いしても協力してもらえないケースがあった。	問35	利用者や家族の御用聞きプランをたてるのではなく、本当に必要なプランを利用者とともにたて、できるとき自力で生活ができる様にする事。そしてサービス事業所だけでなく、地域の人をできるだけ巻きこんでいきたい。
01035	相手（利用者）の話をよく聞くこと。それに対する支援をすること。	問34	関係機関と連携を密にとる	問35	在宅生活のながめになれたら良いと思う
01037	正確な課題分析と利用者の立場に立ったケアマネジメント	問34	ケアマネ協会の運営を通して職種や各団体がうまく連携できるよう制度的支援をすることで現場マネジャーが仕事をしやすくする。（トータル対応も含めて）	問35	利用者の望む生き様、死に様の実現可能性を本人、家族と一緒に探る。つまり、「権利」と「目
01038	職域をつなぐコミュニケーション力	問34	ケアマネ協会の運営を通して職種や各団体がうまく連携できるよう制度的支援をすることで現場マネジャーが仕事をしやすくする。（トータル対応も含めて）	問35	「目
01039	おもしろやり	問34	介護保険施設でのケアマネジャーの立場と相談員としての立場があり、兼任のむずかしさがある。H15年度より法改正によりどうなるかわかりませんが、相談員の仕事とケアマネの仕事の両立には限界がある。人員配置の改正が必要だ！！	問35	利用者と一緒に働きこなさきわらいが出来る人
01040	面接技術により信頼関係を得る事と思う。	問34	1. 住宅改修の際、施行者が制度を理解できてなく、スムーズに申請までいかない所が多く、忙しい業務の中なかの時間がとられて困っている。 2. 主治医が勝手に認定要介護度を介護度にするからサービス計画を増やせるなど利用者によって困ります。 3. 感染症のある方の訪問入浴を断られたり困ったケースの対応	問35	給付管理業務に時間が要し、負担を感じる。ケアマネの役割ではないのではと思う。居宅介護支援事業所のケアマネは兼務者で、利用者にとっても信頼関係が時間とられず難しいと思う。利用者に合うサービス事業者をと思いつながら依頼している。自分の職場のサービスの質に利用者が合わないと思えば他の所へとお願ひしている。
01041	ケアの妥当性と評価、修正（本人 本位だけでもダメなことで修正さ）	問34	実際に業務していないのでわかりません	問35	介護上必要なケアをプランニングする。しかし、現状はケアコーディネーター業務も含まれて
01042		問34	利用者や家族と「思い」の違いをいかに調整しおろきをつけていくかが結構大変です。また専門職として必要だと思っていることとあてずいり（サービスは受けたい）方も多いです。通所系でもどこも似ている感じがあるので、利用者が本来の意味で使える時代が来ればいいなと思います。また、病室介護について保険以外のサービスとかが増えればいいです。サービスを調整しつつも現在のサービスでは十分な支援ができないので・・・。	問35	ケアマネジャーの本来の姿。①制度についてきちんと正しく理解している。②新しい情報を得る努力、介護保険制度以外の知識を合わせてもっている。③本人のことに伝えることができる。④サービス事業者を調整する時と利用者にとつて良い方向にいくよう努力している。⑤その時々々の課題を抽出する視点をもっている。あたり前のことですが、自分としては以上のことを気にし
01043	本人と家族の意志をどうバランス良く処理し、自立への機会を見つけてくれるか？ 家族も本人も美事しか考えない傾向にあり、今、一番大切な業務は説明と理解を得る事だと思ふ。	問34	本人、家族の自己中心的な考えが強い為、方向性がズレてしまふ	問35	ケアマネジャーの本来の姿。①制度についてきちんと正しく理解している。②新しい情報を得る努力、介護保険制度以外の知識を合わせてもっている。③本人のことに伝えることができる。④サービス事業者を調整する時と利用者にとつて良い方向にいくよう努力している。⑤その時々々の課題を抽出する視点をもっている。あたり前のことですが、自分としては以上のことを気にし
01044	ケアマネの状況と評価を的確に判断し、利用者のニーズに合ったサービスを提供出来る様、知識を身につけて活用する。	問34	職員の配置上、質を有した時点で、ケアマネの仕事をしなけれれば、月ならはじめての業務の入り方をパソコンに入力するのみで終わっている。今年の4月からのケアマネ業務という事でまだ未だ未完成状態で、皆にアドバイスをもらえる状況で仕事が出来ているの	問35	ただ回数多く、自宅へ訪問し家族の話を聞いてあげ問題を解決していききたい。またケアマネの時間をとる為には少なからずいいと思う。時に兼務である時間も上手くとれない、その為にはケアマネの両立分を考えたほうがいいと思う。まだまだ新米ケアマネなので何事も勉強中です。

01045	<p>問29 ケアマネジャーの仕事に必要な能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素も大切な仕事と思われる。</p>	<p>問34 利用者本人や家族、介護保険事業者やケアワーカー、主治医、行政、地域などとの関係で悩んでいること、困っていること、あるいは努力していること</p>	<p>問35 ケアマネジャーの本来の役割、あり方についての考え</p>
01046	<p>適切なケアプランを作成し、モニタリングしていくこと。</p>	<p>ケアマネジャーの仕事はしていません。一般病院に勤務して思っていることは社会的入院が多い！また自宅生活する為に家族が不安、老人施設へのケアイメージがまだ残っている。があるのもケアマネが多くなり支援指導をしていかないと増えなれないのかと思うこの頃です。派遣にもケアマネの勉強をした方々が増えなるとも変わっていく感じがします。</p>	<p>要介護者や家族からの相談に応じて要介護者の心身の状況や求められている介護を把握し適切な居宅サービスや福祉サービスを利用してできる様に市町村、居宅サービス事業者、介護保険施設などと連絡調整を行うものであり要介護者等が自立した日常生活を営むのに必要な援助に関する専門的知識と技術を有する者として厚生省省令で定める者。この様な事を忘れずに頑張りたいと思います。</p>
01047	<p>どんな高齢者の方でも理論を通してお話を聞ける、話せる能力</p>	<p>1. 行政、ケアマネの住居地以外の事業開成なので自分の住居地に挨拶に行つたが、受け入れがなく、その地域の利用者さんの利用料を6ヶ月も引き延ばされた(請求の間違いもなく、数回の交渉にも係が違つたとははかかされた) 2. 知居老人のケアマネとしてこの老人がヤクザ経営をしていたので現生活も環境(友人や私生活)も普通で生活では考えられない状況において、ケアマネとしてはお断りしたいが..... それも出来ず、悩んでいる。行政(介護保険課)とは相談、アドバイスを受けている。</p>	<p>・高齢者本人は体の自由が効かなくなるので養育用代行の他に便利居みために頼まれらる.....断れない事から本来の仕事に集中出来ない。その事で忙しい事がある。・高齢者本人と家族の相談に家族は入らないで「そつちで好きな様に本人と相談してプラン作成.....訪問」と無感感家系族が有り、本人の遠慮もあり、真意がつかぬない事が時々有る。</p>
01048	<p>相手(本人、家族)の立場に立って、自立支援ができる心と技</p>	<p>とくに悩んでいるという程でもない。要介護度5と3の両面をみている県さんが自分も多忙な身でプラン変更が月5、6回かそれ以上ある。1人の利用票4枚、提供票8枚+事業所分、もう1人も同じ位、月に何十枚プラン変更による提供票作成の時間と費用(連絡調整を含めれば)を考えれば8400円は妥当でしょう。</p>	<p>その人がその人らしく生活できるよう 第1に健康面(心身)、第2に機能面、第3に社会面からみて現在を維持し、向上させるにはどうすればよいか共に考え、共にためてみる。うまくいったときは共に喜び、失敗したときは別の方法を考えよう。本人と家族の幸せづくりをお手伝いしたいと思つている。私は看護職で訪問看護ステーションも運営している中でケースの最期を看とつたとき、家族から「あるがとう」といわれ家族も看とつた喜び、満足感をもって話されたときうれしく仕事に誇りをもてる。私のプログラムのお客様で一人も施設入所を希望している人がいない。将来はわかからないが、末期がんなの方、現在3人自宅療養している(本人の希望で)。</p>
01051	<p>高齢者が人生の最終段階をその人らしく、社会的に精神的に充足される援助が見える。援助の方法が充分に知れていること。</p>	<p>現在は居宅立ち上げ業務中。訪問看護の経験から、多数の居宅ケアマネに接することが出てきた。この中で、それぞれのプランは無難な範囲でありますが、利用者との直感的な接点で非常に少ないことに驚きました。上すべり状態が現実ではないので、その意味で毎日なりに接しているヘルパーさん達の方が、多くを把握して、よい援助をしていくことが多い。ケアマネも多忙なのでせめて各業者に頻りに情報交換し、より理解と接近が必要なることを実感いたしました。</p>	<p>①利用者のかゆい所に手が届く種の心身ともに安定した生活ができる支援が目的ですが、現実にはほぼ2~3割位の密度ではないでしょうか。制度面や活用できる資源の面では、まずはいきまてきたように思いますが、より深めた接点の中でニーズの把握が真の課題ではないか。②ケのずと面会、談話が多くなると深いニーズがくみとれるのですが、その時間の保障がない。③ケアマネが専門性を要求されている割に非常に身に保障がない！5年の経験後の任務ですが、15~16万(月)というようにも珍しくはない。行政からのインテークが必要で、それぞれの事業所単位のとりあつかいにて、非常に低賃金である。</p>
01052	<p>全て金に換算して仕事をしていくのではなく、内面にはボランティア意識が強くないこと。この仕事は成り立たないと思える。</p>	<p>資格、学歴、経験.....など全てを越えた生命が要求されると思っています。心の頭を下げて、有資格者、力のある人.....などの協力を得るには人格的にも高度なものが要求される。小さな自分の感情を越えないと介護にはよいサービスは提供できないと考える。</p>	<p>資格、学歴、経験.....など全てを越えた生命が要求されると思っています。心の頭を下げて、有資格者、力のある人.....などの協力を得るには人格的にも高度なものが要求される。小さな自分の感情を越えないと介護にはよいサービスは提供できないと考える。</p>
01053			<p>＜意見、要望＞ ●私は専業主婦で仕事をしています。障害児がいるのでフルタイムは無理です。でも、パートのケアマネの仕事はないようです。(9.~16.くらいならあると聞きますが.....)住んでいる地域にもよりますが、午前中3~4時間という仕事の仕方、選択ができるようにしてほしいと思つています。フルタイムのケアマネの方の補助(電話処理など)という形は無理でしょう。仕事の内容が特殊なのは分かっていますが、是非お願い致します。●障害者のケアマネジメメントに後るといふ方法はありますか。老人介護についてしか学んでいませんが、本当はそちらの方に興味があります。</p>
01054	<p>利用者、家族のニーズを正確にとらえることができること。</p>	<p>＜利用者、ご家族との関係＞ 信頼関係を築いていくことが、とても大切と思つていて。困った事がきたら、どんな細かな事でも聞いてあげられる姿勢をいつも持つていたい。利用者や家族のニーズを細格にとらえられるようにしたい。＜事業所等との関係＞ 情報交換はまめにしている。行政は、なかなか現場の声が届きにくい。</p>	<p>ケアマネの仕事は幅広い範囲をつくるのはとても難しいと思うが、あまり利用者に対して近寄りすぎるとなると、いいケアマネジメメントはできなれないと思う。近い存在でありながら専門的に物事をとらえ、冷静な判断をする必要もあると感じている。時に、利用者や家族、そして事業者間との間に板ばさみとなり、やりきれぬ思いをすることがある。何かあったらケアマネではなく、事業者各自、サービスを担当する者がそれぞれ自覚と責任をもつて、動いてもらいたい。ケアマネジャーの本来の役割は一言では言い表せないが、それだけ範囲が広く、内容が濃く、やってみないと苦勞がわからなれない職種だと思つている。同じケアマネ仲間同士互いに悩みをわかちあひ、賢く向上できるような場があつてもいいのではと思つている。</p>

01064	<p>問29 ケアマネージャーの仕事に必要な能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素</p> <p>コミュニケーション能力が最も必要。特に面接のしかたが大切だと思う。他には、福祉法をよく理解している事が必要。</p>	<p>問34 利用者本人や家族、介護保険事業者やケアワーカー、主治医、行政、地域などとの関係で悩んでいること、困っていること、あるいは努力していること</p> <p>現在、療養型病院に就いて、看護師としてもはたらいているので、ケアマネージャー業務に専念できない。どうしても看護士の仕事の方がウエイトが大きくなる。また、2交代制の夜勤も行っている。なかなか家族の方と会う機会がなく、家族の方の訴えをきく事ができない。また、福祉関係の勉強をした事がないので、とても大変。</p>	<p>問35 ケアマネージャーの本来の役割、あり方についての考え</p> <p>ケアマネージャーは、専任すべきであり、他の仕事と一緒にやるべきものではない。また、現在在のケアマネージャーの資格のとおり方には問題があると思う。福祉、医療、介護などの専門的な学習がたりないと思う。もっと研修期間を長くし、よりよいケアマネージャーをつくるべきだと思う。今の状態ではケアマネージャーの質にバラツキがでてしまっている。</p>
01065	1. コミュニケーション能力 1. 誠心誠意	<p>介護の業務と兼任して、ほとんど介護中心で仕事が終わる。ケアマネとしての仕事は休みの日や業務終了後に行うしかない。(一その為かなり家庭をきかせないにしてしまっている。) 施設内のケアプランしか担当しない為、在宅にいる方へのケアプランに関する知識とほしい。</p>	<p>利用者、ご家族より信頼され、頼りになる人。不安な事、分からない事について教えてくれたり、助言してくれたりする人。</p>
01066	1. コミュニケーション能力 1. 誠心誠意	<p>1. 利用者家族が、ケアマネを通じて事業所を選び、決まってから報告あり。(ショートステイ) 1. ショートステイを計画的ではなく、自分たちの仕事のため突発的に申し込まれること。 1. ご利用者の数が少ないこと。介護保険制度が始まる以前の在介が利用者を確保しているため。</p>	<p>利用者の立場に立ち、計画を立て、必要なサービスを本人、家族の同意の元で手配し、定期的に計画を立て直しを計り、在宅で長期療養生活を通わせるように支援していく。</p>
01067	利用者のニーズを探索し、専門的に計画を立てていく。(利用者のいいなりにはならないように注意していく)	<p>現在は訪問看護婦として働いていますので、コメント出来ません。</p>	<p>正確に実態をつかみ、かつサービスを知っている専門家。そして当事者間の調整役。</p>
01068	相談者の悩みをよく聞き(時には積極)的提案アセスメントをすること。	<p>主治医に無責任な方が多い。自分勝手なホームヘルパー、しかも能力が低い。</p>	<p>「介護者」への明確な道筋を押し与えたい!</p>
01069	利用者を大切に思う心。(但し、その人の言いなりになる事ではない)	<p>パソコン!!!</p>	<p>問いかげはケアマネージャーでしようか? ケアマネージャーと介護支援専門員を同じものと考えています。ケアマネージャーという職種は日本にまだ存在していないと思います。介護支援専門員は介護保険のために創られた職種で平成10年9月27日受検して平成12年4月の支援開始して定かたも「御用聞き」介護報酬の計算のようでした。ケアマネージャーといふのは要介護認定という基準をクリアした人々ではなく、生活上ならからの問題をかかえ、その人らしく生きることができなくなつた人に対して様々な社会資源をかかえ、その方法をプロデュースしたり、コンサルテーションマネージャーすることである。介護保険という狭い領域で終わらせてはいけない。ケアマネージャーは各方面の情報を持っているか、待つていないか、ケアマネージャーのニーズの矛盾が違ってくる。現実でも、実務において権利擁護の問題や老人医療費助成制度など、高齢者施策、地域保健福祉システム、介護保険法だけでは足りない部分が多くあつた。ケアマネージャーの育成(養成ではなく)は、保健、福祉、医療のかなりコミュニティを構築し、実務経験を積んでいく必要がある。そうしていかねば介護支援専門員に今後なる人がいなくなるという危惧もある。がんばつてもむなしさだけが残つていた時期もあつたので...</p>
01070	予知、予防能力	<p>現在、一番に頭を痛めているのは、生活保護者、痴呆程度、親族なし、(孫の精神的虐待を受けている)の状況の方の入所先がない。また、サービスの介護度が確く支えられない。</p>	<p>問いかげはケアマネージャーでしようか? ケアマネージャーと介護支援専門員を同じものと考えています。ケアマネージャーという職種は日本にまだ存在していないと思います。介護支援専門員は介護保険のために創られた職種で平成10年9月27日受検して平成12年4月の支援開始して定かたも「御用聞き」介護報酬の計算のようでした。ケアマネージャーといふのは要介護認定という基準をクリアした人々ではなく、生活上ならからの問題をかかえ、その人らしく生きることができなくなつた人に対して様々な社会資源をかかえ、その方法をプロデュースしたり、コンサルテーションマネージャーすることである。介護保険という狭い領域で終わらせてはいけない。ケアマネージャーは各方面の情報を持っているか、待つていないか、ケアマネージャーのニーズの矛盾が違ってくる。現実でも、実務において権利擁護の問題や老人医療費助成制度など、高齢者施策、地域保健福祉システム、介護保険法だけでは足りない部分が多くあつた。ケアマネージャーの育成(養成ではなく)は、保健、福祉、医療のかなりコミュニティを構築し、実務経験を積んでいく必要がある。そうしていかねば介護支援専門員に今後なる人がいなくなるという危惧もある。がんばつてもむなしさだけが残つていた時期もあつたので...</p>
01071	相談、援助、面接の技術がもっとも大切な要素であると思う。なんらかの問題をもつた対象者のニーズを探り引き出すのも人と人との面談の中からお互いの訴えを聞き合ひ合ひを知らせていくことからケアマネジメンが始まっていると考える。ニーズから要求にまつた時、初めて社会資源との結びつきが生まれてくると考える。	<p>プランを作成する上で情報交換を多く待たなければならぬと思つているが、時間的に難しくどのようなように対応して良いか困っている。</p>	<p>問いかげはケアマネージャーでしようか? ケアマネージャーと介護支援専門員を同じものと考えています。ケアマネージャーという職種は日本にまだ存在していないと思います。介護支援専門員は介護保険のために創られた職種で平成10年9月27日受検して平成12年4月の支援開始して定かたも「御用聞き」介護報酬の計算のようでした。ケアマネージャーといふのは要介護認定という基準をクリアした人々ではなく、生活上ならからの問題をかかえ、その人らしく生きることができなくなつた人に対して様々な社会資源をかかえ、その方法をプロデュースしたり、コンサルテーションマネージャーすることである。介護保険という狭い領域で終わらせてはいけない。ケアマネージャーは各方面の情報を持っているか、待つていないか、ケアマネージャーのニーズの矛盾が違ってくる。現実でも、実務において権利擁護の問題や老人医療費助成制度など、高齢者施策、地域保健福祉システム、介護保険法だけでは足りない部分が多くあつた。ケアマネージャーの育成(養成ではなく)は、保健、福祉、医療のかなりコミュニティを構築し、実務経験を積んでいく必要がある。そうしていかねば介護支援専門員に今後なる人がいなくなるという危惧もある。がんばつてもむなしさだけが残つていた時期もあつたので...</p>
01072	相談、援助、面接の技術がもっとも大切な要素であると思う。なんらかの問題をもつた対象者のニーズを探り引き出すのも人と人との面談の中からお互いの訴えを聞き合ひ合ひを知らせていくことからケアマネジメンが始まっていると考える。ニーズから要求にまつた時、初めて社会資源との結びつきが生まれてくると考える。	<p>現在、老人ホームに勤務し、介護職と兼務しております。利用者の日常の状況を理解するためには、兼務していることは、プラスになっていると思つています。ただ、介護職員が少なく、ケアマネの業務時間が確保されず、介護業務から抜けにくいことが多くあります。サービス担当者会議(カンファレンス)は、在宅にくらぶ、開催しやすく、ご家族の協力もあり、半年に一度は、ご家族(本人)参加(約8割)で開催することができております。(当日参加できないご家族も近日常には来所いただき説明しております。)</p>	<p>問いかげはケアマネージャーでしようか? ケアマネージャーと介護支援専門員を同じものと考えています。ケアマネージャーという職種は日本にまだ存在していないと思います。介護支援専門員は介護保険のために創られた職種で平成10年9月27日受検して平成12年4月の支援開始して定かたも「御用聞き」介護報酬の計算のようでした。ケアマネージャーといふのは要介護認定という基準をクリアした人々ではなく、生活上ならからの問題をかかえ、その人らしく生きることができなくなつた人に対して様々な社会資源をかかえ、その方法をプロデュースしたり、コンサルテーションマネージャーすることである。介護保険という狭い領域で終わらせてはいけない。ケアマネージャーは各方面の情報を持っているか、待つていないか、ケアマネージャーのニーズの矛盾が違ってくる。現実でも、実務において権利擁護の問題や老人医療費助成制度など、高齢者施策、地域保健福祉システム、介護保険法だけでは足りない部分が多くあつた。ケアマネージャーの育成(養成ではなく)は、保健、福祉、医療のかなりコミュニティを構築し、実務経験を積んでいく必要がある。そうしていかねば介護支援専門員に今後なる人がいなくなるという危惧もある。がんばつてもむなしさだけが残つていた時期もあつたので...</p>
02002	課題分析し、その方のQDL向上につながる問題点、可能性を判断すること。サービスが課題解決につながっているかきちんと評価し、修正していくこと。	<p>現在、老人ホームに勤務し、介護職と兼務しております。利用者の日常の状況を理解するためには、兼務していることは、プラスになっていると思つています。ただ、介護職員が少なく、ケアマネの業務時間が確保されず、介護業務から抜けにくいことが多くあります。サービス担当者会議(カンファレンス)は、在宅にくらぶ、開催しやすく、ご家族の協力もあり、半年に一度は、ご家族(本人)参加(約8割)で開催することができております。(当日参加できないご家族も近日常には来所いただき説明しております。)</p>	<p>問いかげはケアマネージャーでしようか? ケアマネージャーと介護支援専門員を同じものと考えています。ケアマネージャーという職種は日本にまだ存在していないと思います。介護支援専門員は介護保険のために創られた職種で平成10年9月27日受検して平成12年4月の支援開始して定かたも「御用聞き」介護報酬の計算のようでした。ケアマネージャーといふのは要介護認定という基準をクリアした人々ではなく、生活上ならからの問題をかかえ、その人らしく生きることができなくなつた人に対して様々な社会資源をかかえ、その方法をプロデュースしたり、コンサルテーションマネージャーすることである。介護保険という狭い領域で終わらせてはいけない。ケアマネージャーは各方面の情報を持っているか、待つていないか、ケアマネージャーのニーズの矛盾が違ってくる。現実でも、実務において権利擁護の問題や老人医療費助成制度など、高齢者施策、地域保健福祉システム、介護保険法だけでは足りない部分が多くあつた。ケアマネージャーの育成(養成ではなく)は、保健、福祉、医療のかなりコミュニティを構築し、実務経験を積んでいく必要がある。そうしていかねば介護支援専門員に今後なる人がいなくなるという危惧もある。がんばつてもむなしさだけが残つていた時期もあつたので...</p>
02004	課題分析し、その方のQDL向上につながる問題点、可能性を判断すること。サービスが課題解決につながっているかきちんと評価し、修正していくこと。	<p>現在、老人ホームに勤務し、介護職と兼務しております。利用者の日常の状況を理解するためには、兼務していることは、プラスになっていると思つています。ただ、介護職員が少なく、ケアマネの業務時間が確保されず、介護業務から抜けにくいことが多くあります。サービス担当者会議(カンファレンス)は、在宅にくらぶ、開催しやすく、ご家族の協力もあり、半年に一度は、ご家族(本人)参加(約8割)で開催することができております。(当日参加できないご家族も近日常には来所いただき説明しております。)</p>	<p>問いかげはケアマネージャーでしようか? ケアマネージャーと介護支援専門員を同じものと考えています。ケアマネージャーという職種は日本にまだ存在していないと思います。介護支援専門員は介護保険のために創られた職種で平成10年9月27日受検して平成12年4月の支援開始して定かたも「御用聞き」介護報酬の計算のようでした。ケアマネージャーといふのは要介護認定という基準をクリアした人々ではなく、生活上ならからの問題をかかえ、その人らしく生きることができなくなつた人に対して様々な社会資源をかかえ、その方法をプロデュースしたり、コンサルテーションマネージャーすることである。介護保険という狭い領域で終わらせてはいけない。ケアマネージャーは各方面の情報を持っているか、待つていないか、ケアマネージャーのニーズの矛盾が違ってくる。現実でも、実務において権利擁護の問題や老人医療費助成制度など、高齢者施策、地域保健福祉システム、介護保険法だけでは足りない部分が多くあつた。ケアマネージャーの育成(養成ではなく)は、保健、福祉、医療のかなりコミュニティを構築し、実務経験を積んでいく必要がある。そうしていかねば介護支援専門員に今後なる人がいなくなるという危惧もある。がんばつてもむなしさだけが残つていた時期もあつたので...</p>
02005	課題分析し、その方のQDL向上につながる問題点、可能性を判断すること。サービスが課題解決につながっているかきちんと評価し、修正していくこと。	<p>現在、老人ホームに勤務し、介護職と兼務しております。利用者の日常の状況を理解するためには、兼務していることは、プラスになっていると思つています。ただ、介護職員が少なく、ケアマネの業務時間が確保されず、介護業務から抜けにくいことが多くあります。サービス担当者会議(カンファレンス)は、在宅にくらぶ、開催しやすく、ご家族の協力もあり、半年に一度は、ご家族(本人)参加(約8割)で開催することができております。(当日参加できないご家族も近日常には来所いただき説明しております。)</p>	<p>問いかげはケアマネージャーでしようか? ケアマネージャーと介護支援専門員を同じものと考えています。ケアマネージャーという職種は日本にまだ存在していないと思います。介護支援専門員は介護保険のために創られた職種で平成10年9月27日受検して平成12年4月の支援開始して定かたも「御用聞き」介護報酬の計算のようでした。ケアマネージャーといふのは要介護認定という基準をクリアした人々ではなく、生活上ならからの問題をかかえ、その人らしく生きることができなくなつた人に対して様々な社会資源をかかえ、その方法をプロデュースしたり、コンサルテーションマネージャーすることである。介護保険という狭い領域で終わらせてはいけない。ケアマネージャーは各方面の情報を持っているか、待つていないか、ケアマネージャーのニーズの矛盾が違ってくる。現実でも、実務において権利擁護の問題や老人医療費助成制度など、高齢者施策、地域保健福祉システム、介護保険法だけでは足りない部分が多くあつた。ケアマネージャーの育成(養成ではなく)は、保健、福祉、医療のかなりコミュニティを構築し、実務経験を積んでいく必要がある。そうしていかねば介護支援専門員に今後なる人がいなくなるという危惧もある。がんばつてもむなしさだけが残つていた時期もあつたので...</p>
02005	課題分析し、その方のQDL向上につながる問題点、可能性を判断すること。サービスが課題解決につながっているかきちんと評価し、修正していくこと。	<p>現在、老人ホームに勤務し、介護職と兼務しております。利用者の日常の状況を理解するためには、兼務していることは、プラスになっていると思つています。ただ、介護職員が少なく、ケアマネの業務時間が確保されず、介護業務から抜けにくいことが多くあります。サービス担当者会議(カンファレンス)は、在宅にくらぶ、開催しやすく、ご家族の協力もあり、半年に一度は、ご家族(本人)参加(約8割)で開催することができております。(当日参加できないご家族も近日常には来所いただき説明しております。)</p>	<p>問いかげはケアマネージャーでしようか? ケアマネージャーと介護支援専門員を同じものと考えています。ケアマネージャーという職種は日本にまだ存在していないと思います。介護支援専門員は介護保険のために創られた職種で平成10年9月27日受検して平成12年4月の支援開始して定かたも「御用聞き」介護報酬の計算のようでした。ケアマネージャーといふのは要介護認定という基準をクリアした人々ではなく、生活上ならからの問題をかかえ、その人らしく生きることができなくなつた人に対して様々な社会資源をかかえ、その方法をプロデュースしたり、コンサルテーションマネージャーすることである。介護保険という狭い領域で終わらせてはいけない。ケアマネージャーは各方面の情報を持っているか、待つていないか、ケアマネージャーのニーズの矛盾が違ってくる。現実でも、実務において権利擁護の問題や老人医療費助成制度など、高齢者施策、地域保健福祉システム、介護保険法だけでは足りない部分が多くあつた。ケアマネージャーの育成(養成ではなく)は、保健、福祉、医療のかなりコミュニティを構築し、実務経験を積んでいく必要がある。そうしていかねば介護支援専門員に今後なる人がいなくなるという危惧もある。がんばつてもむなしさだけが残つていた時期もあつたので...</p>

02007	問29 ケアマネジャーの仕事に必要な能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素	問34 利用者本人や家族、介護保険事業者やケアワーカー、主治医、行政、地域などとの関係で悩んでいること、困っていること、あるいは努力していること (業務に悩んでいる時の事ですが) 行政によって同じ事業でも差があり(当然ですが) 手続き等ですめる上でとまどった事がありました。	問35 ケアマネジャーの本来の役割、あり方についての考え
02008	感性とすばやい判断力	当事者や介護者からできるだけの話を聴くようにしている。又、インホームなサービスであるボランティアの協力を得てケアプランを作成している。	
02009	共感する気持ちをもつこと。そして、この利用者様にとって、どういうサービスが求められているかということがわかる粘着な気持ちをもつことだと思ふ。	看護婦として働いています。いろいろなケアマネジャーの仕事は診療の合間とか、自分の休みの時、あるいは時間外におこなっています。自分としては日中の時間中にやれるようにしたいと思っていますが、今の状況では難しいです。利用者様の家族間とか家の中をのぞくわけですが、・・・そうしないといけないという面もあります。自分1人で受けもつには、重荷というケースもあります。仲間に相談し、自分1人でかかえこまないようにしています。	ケアマネジャー専任として利用者様の対応をしていきたいと思つています。自分の病所のことしかわからなないので他の人がどのようになっているのか知りたいと思つてました。
02011		今までのたてわり行政の中で、組み込まれたケアマネジャーを受け入れていない。名前が先行しており、役割だけが目立っている。	ケアプランを立てる立場上、PT、OTのように、ある程度達成可能な目標が達成出来るよう、どこに(地域の差なく)いても同じようにサービスが受けられなければならない。
02013	社会資源の活用方法		
02014	ケース発見 アセスメント ケアプランの作成	利用者や介護者との意向調整。 サービス利用各機関との連絡調整しながらその人なりの文意欲?低下にならないよう提供援助できる事。負担額の上でサービス利用減や休止(中止)状況になる事。	
02015			
02017	○利用者や家族の状況を把握出来ること又断えを分析出来ること。○客観的に冷静に物事を判断、指示出来ること。○社会資源の知識		
02019	実際に行えるケアプラン作成	新しい利用者が出た場合、自分が必要と思われるサービス事業所さんへ、ほとんど電話での依頼となり、利用者を多角度(専門的な)からみられる機会がないことが不満(私が担当者会議の招集を出来る立場だと思うが、ある事業所などは”そんな事している所今時ありませんよ”と卑下された。)	利用者の体調、家庭の事情はあるが計画が実績で変わってしまうことに不満がある。
02020			
02021	○ケアプランの本人確認出来ず困ることがあり ○本人の生命、生活、人生を尊重したつもりでも、サービスを実施になると拒否したり、変更することが多くあり、無駄のようになってしまうケースが多い。ケアマネジャーの情婦交換の会と、ざつとばらんに話せる機会を合を設けてほしい。	介護保険が施行になり、償れない部分も多々あるとは思いますが実際は記録等に関わり実際の介護のお金やサービスが低下したように思われてなりません。私は歴史はないですが、この仕事に生きがいをもつて笑顔をいただきたき幸福と思つています。仲々時間がなく業務に追われている感じがしています。	○色々な地域の社会資源を活用して、この地域に自分の老後は託せるように自分の地域のサービスの充実を図り調整していく。○”自分だったら”と相互理解を持って、一番大切なことは密保持と介護の専門職をもっと身につけて貢献していきたい。
02022	対象者の問題点を見つけ出し、よりその人個人にとつて必要と思われる支援を考える姿勢。		
02023	心です。高齢者、障害者が大好きであるという性格、心構えです。	○日本では在宅はなまじないで、・・・○関連職種間の連携を持つ機会を行政はつくっていただきたい。○地域全体が高齢者、障害者に対して、一般の人と同じ目の高さで見られるような日本、日本人を夢見しています。	対象者の心々にそれぞれの「自立」のお手伝いをことを自戒して欲しい。
02024	福祉理念	ケースワークの理解不足	
02025	利用者や家族の主訴を把握し、ケアプラン調製業務をするが、本人家族は勿論、事業者やスタッフ等とのコミュニケーションが必要である。社交性が必須である。	家族の協力が得られない。一旦入所するとほとんど在宅を考えてはくれない。	ケース毎で活動すべき 前例、制度、常識を超越する勇気を持ち続けて欲しい 利用者の立場に立つて支援できること。利用者1人1人が平等にサービスが受けられること。

02026	問29 ケアマネジャーの仕事に必要な能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素を把握すること。	問34 利用者と家族、介護保険事業者やケアワーカー、主治医、行政、地域などとの関係で悩んでいること、あるいは努力していること一人の人間が、クライアントとそれを取り巻く人達等の情報を得て、認識、判断、そして記載するには、仕事量が多すぎて、迷い込んでしまう。改善を願う。関連して、介護認定審査会の決定事項と回転率に、高齢者の状態変化とニーズの差、常に差がある事、それに答えなければならぬ。ケアマネジャーが権を行使し、情報を上げて、その後が速く不正確だと意味がない。クライアントは、命の時間が残り少ない方々に、どうして？介護保険制度は、そこで働く職員や委員の為に少くないことを忘れないで欲しい。又、地位や名譽だけの選人は(委員)問題があるのでは？	問35 ケアマネジャーの本来の役割、あり方についての考え 24日対応は素晴らしい事だが、ケアマネも生活がある。制度でそれを守れるように出来ないものか。ケアマネになると、子供や家族、そして自分の趣味活動等に問題が発生して大変だ！！又、その報酬も各専門単位であって、確約がない。専門所によっては、自分の生活の為、やめにもやめられず、泣き泣き仕事をしているケアマネも少なくないであろう。制度そのものは良いが、運用する点で、せめてケアマネに対しての待遇向上、(人員配置基準や報酬等)を法的に改善出来ないだろうか？
02027	一人一人異なる状態にある利用者に対してサービスを提供する為、サービスの調整、選択をする。	○ジョイントステイ希望があってもなかなか空床がない為、あきらめてもらう。○必要サービスを提供しても、経済的な面で拒否される。訪問調査は期限守って行っている。	在宅介護支援センター業務と兼務している、尚1人のケアマネジャーが多数のケースをもっている為、利用者、家族が抱えている問題を解決できない状態。時間にゆとりがない。人員基準40人応がベストではないかと思っています。ケアマネジャーとしての手当がなく、残業しては腹がたつ。給料UPを望む。
02028	チームミーティングの必要。○自分の専門分野の他に知識を幅広く持っているか、それらをうまく引き出して展開出来るかだと思えます。○自分より上りではないか、いかに利用者の話を聞く事が出来るか。	○主治医との関わりが多い割には、D.J.の中には介護保険制度を理解出来ない方も多いため、D.J.の理解を促す。○文句言う割には家族の協力を要する。○在宅改修に際して、関わる事業者(サービス)も、もっと在宅改修の勉強をしていただいて、スムーズに申請等が出来る様になれば良い。	入口は介護保険制度であるが、人と人との関係、それと総合的な支援だと感じます。その人にとって、困っている事、悩んでいる事、などを的確に判断し、必要な援助に対して介護保険制度だけだけでなく、何が出来るかを考え、調整及び支援をしていく事。私もそうですが、大半が何かは願っている為、事業所の運営なども考慮しなければならぬので、結果として現れないと評価になります。経営者サイドや管理者にとっても現物の細かい所までは把握出来ないと思います。居宅の件数だけではなく、その一人一人のかかわり方の重要性和その費やす時間、現場とそれ以外の方との認識の差は歴然としています。そのギャップにもがきながらもケアマネージャーとしての役割を
02029	正確な物事の処理。 誠実な対応。 相手の状況への共感。	○医者(病院関係のプライドの高さ、無理解、協調性のなさ)	所属する法人などの意向に関係なく、それらに左右されないで利用者の立場に立つて、相談に乗れる、ひとが望ましいと考えます。現実はそのようではないことも多々ある。
02031	ケアプラン原案の作成に当たって、課題の取り上げ方が不十分だと感じている。→ケアプランの原案作成です。	1. 介護保険になっても、制度を理解せず、従ってケアマネジャーの役割も理解しない人達がいる。(ケアマネでない人、看護師長とかD.J) そのため利用者の意向に関係なくサービスを調整して混乱をまねいていくケースが時々見られる。 2. 在宅入居施設の入所者が時季や稼働型の入所者と区別がなくなりつつある。 3. 在宅で十分やっつけている利用者が入所している。居宅はもっと努力しなければならぬ。市町村が自分たちの役割をもっと本腰を入れて取り組んでほしい。	現在は、看護とケアマネの業務であり、ケアマネ業務に係る時間が少ない。入所前→入所後のアセスメントがしっかりと出来、プラン作成に係る事が大事かと思う。本人、家族の良き相談、助言の出来る様な関係作りが、信頼へつながるものかと思う。それには日々業務に追われる様な状態での出来果たす事は出来ない。施設相談員とケアマネージャーの仕事が重なり合う事もあり、大変さを感じています。
02032	本人、家族との良い関係を作り上げていく事。そして本人の立場に立って考えてみる。施設ケアプランは指導者によって、内容が変わってしまっている。	施設医師が介護保険を理解していない事でカンファレンスで手聞取る。ケアプラン作成を施設現場職員が1人3名の担当制としておられますが、何の手当も出頂けない。強制的にも出来ず困る。施設ケアマネージャーの情報交換が出来れば良いと思う。施設介護専門員	ケアプランの原案作成 ○コミュニケーション ○問題点をうまく引き出せる様にする能力 相手の内にある本当の気持ちをつかみ、アセスメントや分析すること、相手が自分の問題を自分で気づき、問題解決のために行動をできること。
02033	ケアプランの原案作成	短期入所や施設入所を希望される家族が多く、ケアマネとして力不足を感じる。	利用者に役にたたる様、手助けする。利用者の話を聞く。
02035	コミュニケーション 問題点をうまく引き出せる様にする能力	日常業務内に担当する家族が増え、もろむかしの時間が取れない。	
02036	相手の内にある本当の気持ちをつかみ、アセスメントや分析すること、相手が自分の問題を自分で気づき、問題解決のために行動をできること。	療養型病床群の施設ですが、一般病床に入院した患者が数ヶ月するとそちらに移る例が多い。病棟の医師は在宅復帰させることを大事に考えていないと感じる。家族が在宅で看れないというすぐ療養型へ入所させている。在宅介護が基本」といわれていても、施設入所者が増えているのは、病院のせいでもあると思う。	
02038	利用者や家族の主張を把握し、利用者のための適切なケアプランを構築できること。	療養型病床群の施設ですが、一般病床に入院した患者が数ヶ月するとそちらに移る例が多い。病棟の医師は在宅復帰させることを大事に考えていないと感じる。家族が在宅で看れないというすぐ療養型へ入所させている。在宅介護が基本」といわれていても、施設入所者が増えているのは、病院のせいでもあると思う。	
02039		療養型病床群の施設ですが、一般病床に入院した患者が数ヶ月するとそちらに移る例が多い。病棟の医師は在宅復帰させることを大事に考えていないと感じる。家族が在宅で看れないというすぐ療養型へ入所させている。在宅介護が基本」といわれていても、施設入所者が増えているのは、病院のせいでもあると思う。	
03001	○利用者の訴え(思い)を聞けること。アセスメント能力	ケアマネジャーをしていないため記入できない。	私は施設でのケアマネジャーであり、老健施設の為、在宅復帰支援をめぐっています。併設病院との連携も難しいものがあり、状況では突然入所の受け入れを恐れない時もあります。ある程度、予定を組んでいる事を恐れない時もあります。

<p>問29 ケアマネジャーの仕事に必要な能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素</p>	<p>問34 利用者本人や家族、介護保険事業者やケアワーカー、主治医、行政、地域などとの関係で悩んでいること、困っていること、あるいは努力していること</p>	<p>問35 ケアマネジャーの本来の役割、あり方についての考え</p>
<p>03003</p>	<p>主に施設内だけの仕事であるため、様々な職種との連携をとり、調整すること。</p>	<p>施設から離れ、独立し、介護施設利用者、療養のためのケアマネになっていて現在の現任を見直した方が良いのでは？</p>
<p>03006</p>	<p>事務処理的な仕事ではなく、人間性を問われりる仕事だと思えます。利用者本人はもとよよと家族、関係機関等ときちんとした信頼関係を構築する人である人であれば続けられない仕事だと思えます。周囲の声を聞きながら人になっていなければならないと思えます。</p>	<p>利用者本人その家族、利用関係機関との連絡をとり利用者本人とその家族が一番いい方法で利用できる介護保険のあり方を見つければいいのではないかと考えています。私にはなるべく多く介護保険についての理解をしてももらいたい知識を得てもらいために情報提供をしましんと納得した上でサービスの利用をしてみたいと思っています。</p>
<p>03007</p>	<p>介護保険については利用者本人、又家族に情報提供し、よりよいサービスを受けていただけだと努力していくのが介護保険に関わる仕事をしていく関係者にとっては大事なことだと思えます。しかしながら調査員は情報提供はしないことだと思えます。ただ本人の状態さえよければいいんだ、などという考えをお持ちのケアマネジャーやD1などについて調査員の仕事は今ではしていない私にはいいやな思いをしたことがありました。各種のサービスの紹介説明しその中から自分にあつた受けたサービスを選択できる保険なので私から私は「上手に利用してほしい」と利用者には話しています。</p>	<p>利用者、家族が、自宅安心して介護をする事が出来るかを考える為にも、対人援助の技術、知識、又社会資源の活用等についても身につけて行く事。</p>
<p>03010</p>	<p>知識、技術、又対象者、介護者との信頼関係構築</p>	<p>ケアマネジャーは本来ヒューマンケア的業務が中心になるべきもの。給付管理のような数字や金額に神経をすりへらすのはおかしい。</p>
<p>03012</p>	<p>家族間の意見がくいちがいがい、どのようにすすめて行ったら良いかわからなくなることがある。</p>	<p>現在のケアマネジャーはどこの組織に属している方がほとんどであり、公平な立場（フリーな立場）での発言が難しいのではないだろうか。ケアマネジャーとしての報酬が改正され独立した立場で行動することができると、ケアマネジャーとしてさらに充実した仕事ができるのではないかと思えます。</p>
<p>03013</p>	<p>洞察力和ケアマネジメント能力</p>	<p>ケアマネジャーは本来ヒューマンケア的業務が中心になるべきもの。給付管理のような数字や金額に神経をすりへらすのはおかしい。</p>
<p>03016</p>	<p>苦情解決（家族間、対象者本人の苦情悩みを）</p>	<p>ケアマネジャーは本来ヒューマンケア的業務が中心になるべきもの。給付管理のような数字や金額に神経をすりへらすのはおかしい。</p>
<p>03017</p>	<p>○相手（サービス利用者とその家族、医療機関、サービス提供事業所など）とのコミュニケーションを取る（相手をよく理解すること）。○調整能力 ○リーダーシップ</p>	<p>現在のケアマネジャーはどこの組織に属している方がほとんどであり、公平な立場（フリーな立場）での発言が難しいのではないだろうか。ケアマネジャーとしての報酬が改正され独立した立場で行動することができると、ケアマネジャーとしてさらに充実した仕事ができるのではないかと思えます。</p>
<p>03018</p>	<p>カウンセリング技術、相談しただけでも安心感を得られるような様方。</p>	<p>ケアマネジャーは本来ヒューマンケア的業務が中心になるべきもの。給付管理のような数字や金額に神経をすりへらすのはおかしい。</p>
<p>03020</p>	<p>やさしい気持ちで接する事。指示的な発言はしない。</p>	<p>ケアマネジャーは本来ヒューマンケア的業務が中心になるべきもの。給付管理のような数字や金額に神経をすりへらすのはおかしい。</p>
<p>03021</p>	<p>人間性、判断力、行動力、忍耐力、心の広さ</p>	<p>利用者、利用者本人との信頼に基いた適切なサービスを利用できるよう市町村、サービス事業者等との連絡調整を行うことがケアマネの役割であり専門職種である。その為には今迄で介護の仕事にたつた事がある者でなく、福祉関係の勉強を修得し、相談業務にたつた事がある者に資格を与え、制度的にも身分を保証する必要があると思う。</p>
<p>03022</p>	<p>利用者、家族の立場に立って「今何を必要としているのか」を聞き出すこと。</p>	<p>ケアマネジャーは本来ヒューマンケア的業務が中心になるべきもの。給付管理のような数字や金額に神経をすりへらすのはおかしい。</p>
<p>03025</p>	<p>要介護者を社会生活上の全体的な観点からとらえ、生活に困っている諸問題やニーズを特定することと関係機関との連絡調整ができること。</p>	<p>利用者、利用者本人との信頼に基いた適切なサービスを利用できるよう市町村、サービス事業者等との連絡調整を行うことがケアマネの役割であり専門職種である。その為には今迄で介護の仕事にたつた事がある者でなく、福祉関係の勉強を修得し、相談業務にたつた事がある者に資格を与え、制度的にも身分を保証する必要があると思う。</p>

03026	<p>問29 ケアマネジャーの仕事に必要な能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素</p> <p>モニタリング、何度かかわっていく上で、見えなかつたニーズがみつかった時、すみやかに対応、説明、プラン作成、変更調整の中で、いつでも対応できる能力。連絡調整が、各サービス事業者とのトラブルがなく、スムーズにできること。苦情のしかたに問題は場合、原因、理由、対応のしかたに問題はないか、処理できる能力。一番、利用者、家族にケアマネジャーの仕事をきちんと理解してもらおう説明が必要と思う。</p>	<p>問34 利用者本人や家族、介護保険事業者やケアワーカー、主治医、行政、地域などとの関係で悩んでいること、困っていること、あるいは努力していること</p> <p>ケアマネジャーとしての位置づけを頭で理解しているつもりでも、気がつかないうちに、介護保険外の手続き（障害者の申請や生活保護等福祉関係）のかかわりが多いと、家族が手続きすことでもかわらなくなることが多い。利用者が家族に何でも話して聞いてくれないかと思うことがある。きちんと説明できない。きいてくれないことに気づくのがいつか遅い。医師からケアプラン上の助言をされるのは当然と思うが、すでにサービス決定は利用者からの希望があったり、家族や周囲のかかわる方の意見を聞いて、ニーズを解決できるよりケアプランを作成するようにしているが、結果を医師が気にいらなないこと、と思うことがある。</p>	<p>問35 ケアマネジャーの本来の役割、あり方についての考え</p>
03027	<p>○常に中立であり、利用者本人、家族が在宅でがんばっているように、情報を提供し、サービス機関や地域との連携をとり、本人が地域で住みやすいように援助する姿勢が必要と思われまます。○本人や家族がサービス事業者に対して、いえない苦情等をケアマネジャーが中に入っている姿勢が必要だと思います。</p>	<p>○ケアプランのケースが多く、もう少しモニタリングに時間をかけて、1人のケースを充実したいが、時間がない状況である。○本人、家族が利用したい時、曜日に、事業所の体制などにより提供できなく、事業所の都合によって、ヘルパー派遣される場合があり、地域でのサービスの充実を望んでいる。○サービス導入により、まだ施設入所しない、在宅でがんばっているケースもあるが、サービス不足により、支障できないケースもあり、行政に相談しても、ヘルパー、通所サービス不足の充実や配車サービスなども年々毎年もお休みの体制であり、サービス不足を感じている。</p>	<p>○利用者やサービスユーザーに利用できるように、利用者の意向を尊重し、地域の中で安心して生活していくように、地域、サービス事業者等の調整を行うことが必要と思われまます。ケアマネジャーの能力も個々に違つたため一定の水準を保つために、研修などもどんどん行って、能力の向上に努めなければならぬと思います。○ケアマネ1人に対し、ケアプランのケースが50件では、多く30件程度であれば、モニタリングも含めて、各個人個人に対し、もっと深くかかわれるのではないかとと思われまます。</p>
03030	<p>対象者との面談で状態把握や課題分析が出来ること。サービスに絡む為の情報ネットワークの活用、連携</p>		
03031	<p>心身の健康 担当ケース制なので、愚の輩のケアマネへの対応は応急処置程度はできるが、結局かわりはない！（全体を総合的に把握し、指導するくらいの人員体制はとれていない）</p>	<p>サービス提供事業者の調整や情報収集、提供、利用票、提供票の印刷など業務に追われる時間が多い。3年経過しても、いまだに満足できる仕事が行えていない。その事柄がケアマネジャーのストレスになっていく。</p>	
03033	<p>適切な判断力（ある程度の経験が必要とは思わうが・・・） 人間性</p>		
03034	<p>○親身になって接することができる。○気持ちの切り替えができる。</p>	<p>本人、家族とはこまめに連絡をとるよう努力しているが、サービス担当者会議の時間まで全く取れない。</p>	<p>利用者本人、又は、その「介護者と事業所の橋渡し」のようなもの。あまり出すぎず、場面、場面で力になり、親密になりすぎない。</p>
03035	<p>相手の話を傾聴できる。</p>	<p>○主治医の連携がうまくとれない。○行政機関（基幹型）がうまく機能できておらず、その相談、対応もまかされることがある。もつと互いの立場を理解し、対応すればよいのではないかとと思うし、行政は係を作り、そこに人を配置したから終了ではなく、その後の内容の充実がはかれるように研修をするなり、資格のある人を配置し、きちんと対応できるようにして欲しい。</p>	<p>利用者、介護する家族の立場にたち、いかにしたら利用者のニーズにあったサービスを提供できるか、専門家としての意見、考えももちながら対応する。他の仕事と兼務できる仕事ではないと思われまますし、ましては一人ですべての業務をこなすということも負担が大きいのと思う。しかしケアマネを配置する時、在宅は50ケースに一人、又、業務に支障がなければ兼務可とのこと。で、ほとんどの場合、業務の形態である。業務の内容もさまざまですが、私の場合、老健施設の看護士と居宅のケアマネの兼務であり、夜勤、遅番、早番と、不規則勤務で、実際にケアマネとして利用者と接する時間はかまされませんが、規則、業務上は問題のないことになっていると思われまます。（？）（とても疑問ですが）人が不足だから兼務、そして求めることの結果は欲求する。ケアマネの職種ができていく日か。あまよりに、理想と現実がかけはなれていくと思われまます。ケアマネの心身の状態がベストでないのに、よい仕事ができるでしょうか。長くは続けられない仕事だと思われまます。（F aの負担も大きいので）</p>
03037	<p>利用者及び家族の視点でケアマネージメントをする事</p>	<p>主治医が自分の考えを押し通すことがあるが、他のスタッフとの考えが違い、感情的になってしまふことがある。</p>	<p>各個人が適した場所や環境で安心して生活していきけるように手助けすること。決して、でしゃばらないこと。</p>
03040	<p>いろいろな職種の人達との連携を円滑に運ぶために、柔軟な姿勢を持っていくこと。又、細かなききりができることも必要なのとの一つと考えられる。</p>		
03041	<p>コミュニケーション技術</p>	<p>施設においては、自立支援、在宅重視のケアプランは難しい。もつと、ケアプラン事例がほしい。（コンピュータ等の操作があまり出来なくもつくられるようなソフト等あればよい。） どうしても書面上の計画的になってしまふ。</p>	<p>利用者本位のケアプランを作るためには、より多くの知識、経験が必要だと思われまます。実際に、ケアマネの仕事に専念できるような体制が出来なければ、技術向上は難しいと思われまます。</p>

問29	ケアマネジャーの仕事に必要な能力で肝心の、あるいは最も大切な要素	問34	利用者本人や家族、介護保険事業者やケアワーカー、主治医、行政、地域などとの関係で悩んでいること、困っていること、あるいは努力していること
03043	全ての判断に人間性が現れると思います。豊かな発想力と包容力が大切と思っております。	問35	ケアマネジャーの本来の役割、あり方についての考え
03044	利用者、家族から本当のニーズを引き出し、適切なサービスプランを提供し、終了まできちんと見守り続ける事		利用者のポイントをつかみ、感性を生かして、物事の解釈をし、判断をする。ケアマネそのものがケアマネジメンツの材料であり、種々創意工夫が大切であると思います。
03045	公平性	問29で書いた事	
03046	人間性 どんな方でも受容できる包容力、コミュニケーション能力をもっている。本人と家族の声に耳を傾け要望に添ったケアマネジメンツ能力を有している。		自立支援の視点を強調しながら、利用者とその家族へのソーシャルサポートを行うための社会資源の有効活用を目指した調整を行う。
03047	自分の価値観でなく、人それぞれの立場、考え方をきちんと理解して、マネージメントで家族の声を耳を傾け要望に添ったケアマネジメンツ能力を有している。		介護保険対象外の多様なサービスを含まれたマネージメントが必要になってきており、社会福祉士の資格、能力も問われます。公平中立な立場を貫くことも考えられると思います。
04001			本人の自立支援、家族の支援、そのために何をどうすればいいのか？身体精神状況、経済的問題、家族関係、社会とのつながり、医療との連携、他にもたくさん調整して立派に自立を支援すること。理想はあるが、現実のケースの中では全然やれていない。
04002			本来のあり方では、利用者側に立った考え方を進めるべきだと思いますが、事業所の中に配置されているため、利用推進が仕事の中心となってしまふ。
04003	ケアマネジャー自身の人間性が最も大切		
04004			アセスメントを繰り返すことにより、何を希望されているかを組み取って適切なケアプラン(経済的にも)を立てられるようにしたい。
04005	○ケアマネジャーの価値感を考える。○他職種、他事業所等と連携をとる能力、チームワーク ○何事にも即対応する事		ケアマネに対して介護保険施行以前から興味があり、研修会等がある程度参加してきていた。介護保険の為にケアマネであったらと思う。それにはいつか視点も利用者、家族に向けていなければならないと思う。ケアマネの価値感、考え方の質が大事だと思う。
04007	職業への自信と勤務先での事業者等に対して確信をもって意見が言えること。		公平中立で、きつちりとした最低賃金のラインを保障されるようあり方になってほしい。
04008			利用者が自立していく為に(現在の状態より上向き)必要なサービスを調整支援していく事が大切。利用者、家族希望も考慮に入れていくが、自立支援できるサービスを相談調整していくべきものだと思います。他の業者と兼務では、必要時間もとれないので、専門の立場で支援できる環境が必要だと思います。
04009	相談者の話をよく聞き、どうしてほしいか(どうなりたいか)を見極める能力が大事であると思う。(相談、分析)		高齢者、障害者など介護を必要としている方々のよき相談者となり動いてくれる人
04010	適切な問題解決		
04012	人と関わっていく事への感性		

04013	ケアマナーの仕事を必要能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素	問29 ケアマナーの仕事を必要能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素を知りたくし、なおかつニーズを見きわめる能力。	問34 利用者本人や家族、介護保険事業者やケアワーカー、主治医、行政、地域などとの関係で悩んでいること、困っていること、あるいは努力していること 主治医との連絡に時間がとれない。ご家族との面談がとりずらい。	問35 ケアマナーの本来の役割、あり方についての考え
04015	情報収集を日常的に行い、積極的に訪問し、ケアの意見を述べていく。	問30 情報収集を日常的に行い、積極的に訪問し、ケアの意見を述べていく。	特別養護老人ホームで主任ケアマネがアロマをしていますが、毎日の業務の流れの中で、仕事でアロマを自分で使う暇も無い。仕事に振り回され、お年寄りに振り回されているのが現状です。54人定員ですが、ケアプランの作成は入所と同時に努力していますが、全員の見直し、定期的なモニタリング等、なかなかできていきませんが現状です。ただ問題が起きた時、変化が生じた時は随時見直しをしています。問題、変化の生じない人の場合、プランを見直すことがなく、年月がすぎます。	目的を在宅環境に置き、介護力不足をどうフォローするか、どこでフォローするか、無理なく実施できるような役割。 老後を住み慣れた自宅で楽に過ごすことができればいいと思います。でも若い人という事には不安もありません。元気で健康ならいいのですが、もし、何らかの手助けが必要としたら、自分はどうなるか、何人もおくれるようになったらどうすればいいのかわからない。ケアマネの手続き、押つけのようなサービスの提供、サービスの種類、ケアマネを選ぶ時、自分で選んで下さいと言われてもね。用紙を話むのもめんどくさいと思ってしまう。めんどうくさいからまあいいやと思ってしまう。やっぱり会って話をして、話を聞いてもらって、始めて理解できたり、気持ちも動いたり、あつぱりがいい。積極的に訪問をし、話を聞くことから始まるのだと思います。
04016	アセスメント能力。(アセスメントツールを知りたくし、なおかつニーズを見きわめる能力。)	問31 アセスメント能力。(アセスメントツールを知りたくし、なおかつニーズを見きわめる能力。)	○サービス担当者会議を思うように開催できない。(出席者が少ない。)	○現状でいいと思うが、評価の部分で自己満足で終わっているような気がしてならない。事業所内でのサービス提供が必要と思う。○受給資格、建築資格によるケースがある。本来利用者が特定できればニーズが同じなのにもかかわらず、作成するケアマネージャーによって変化している。(木を見て森を見ないケアプランが多い一方、逆の森を見て木を見ないケアプランも多い)人間の生活を大局で見ることが必要がある。
04017	利用者の立場に立った、利用者ができるだけ、在宅で自立した生活ができる自立支援に立った、マネージメントができる能力	問32 利用者の立場に立った、利用者ができるだけ、在宅で自立した生活ができる自立支援に立った、マネージメントができる能力	○同様にケアマネージメントの必要性が理解されず、ケアプランがただの紙きれとなったり、評価する所まで至っていないこと。○インフォーマルな社会資源がどこにあり、どのくらいあるのか知る機会がないこと。	利用者の生活を支援する人。足りない部分を補うよう、サービス事業者、関係機関と連携し、利用者の自立を支援する人。
04018	面接技術と体力!	問33 面接技術と体力!	施設プラン作成に専任したいが、業務の幅が広い。	施設と利用者(家族)との調整役か?
04020	人間の持つアセスメント能力を評価できること。一時的な能力を見放さず、引き出すこと	問34 人間の持つアセスメント能力を評価できること。一時的な能力を見放さず、引き出すこと	「在宅で自立した生活が出来るように」という介護保険の主旨は立派だが、地域全体がまだそういう考えを持っていない。私自身はケアマネージャーの業務をおこなってはいないが(職場が指定をうけていない)現在の仕事をしながらケアマネージャーとの連携が必須である。ここ2年ケアマネージャーとの連携をおこなっていき、業務が必ずしも「在宅」で生活が計画するというところであった。私の勤務する病院から自宅へ帰っていただくことがいかに困難となったか。地域での生活のむずかしさはひととえに、その地域での受け入れられない限りケアマネージャー達のようになった。障害でも、高齢でも地域で受け入れられない限りケアマネージャー達は初軍奮闘するしかないのではと思う。病院のワーカーとしてはできる限り、早期からケアマネージャーと連携するようにとめていくつもりだが...	①介護を要する状態になった(高齢、障害を問わず)場合に、その人が安心して自宅や施設で暮らせるようにすること。こちらは第1と思う。自分自身がソーシャルワーカーなのでどうしてもそのように立場で考えてしまいがちだが「その人(あるいは家族の)力を引き出すように側面援助をする」ということを常に考える必要があると思う。そこにアセスメント能力等すべてを含める。②自分のケースだけでなく地域全体のバランスがとれるようにしておくこと。
04022		問35 ケアマナーの仕事を必要能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素を知りたくし、なおかつニーズを見きわめる能力。	ケアマナーとして働いていないため、アセスメントの解説になっていないかと思いがちです。御協力できなくて申し訳ございません。1度ケアマネージャーとして半年ほど働きましたが、午前パートという勤務体制では仕事に無理があり、結局事務手続きの命懸け強し身につけたものが、今では忘れられることばかりで残念です。	
04024		問36 ケアマナーの仕事を必要能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素を知りたくし、なおかつニーズを見きわめる能力。	ケアマナーの仕事はしていないが、高齢者の看護をしていると、痴呆老人の施設が不足している、長期入院の患者が多い状況である。	高齢者が望む生活をどのような社会資源を使ってサポートして行くか、家族の調整も考え、利用者が生き生きと生活できるように努力して行くべきではないかと考えます。
04025		問37 ケアマナーの仕事を必要能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素を知りたくし、なおかつニーズを見きわめる能力。	○主治医との連携が必ずしもいい。○主治医が介護保険制度理解していない。説明も面倒がる。	役割が広く家族もあまりにもケアマネに依存しすぎるような気がしています。
04027		問38 ケアマナーの仕事を必要能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素を知りたくし、なおかつニーズを見きわめる能力。	○療、姑の関係の中で、サポートの援助、ひどくむずかしい。○ショートステイの利用が多すぎています。本日の在宅とは？というところなのか。○介護保険の意味を考えた時、あまりにも介護者中心になってしまっているのでは...と思うこともある。	利用者、介護者が在宅を続けるために、誰が、どこで、どう支えてあげられるだろうか。サービス事業者、家族、インフォーマルな部分を含め、相手の立場に立ちながら望んでいる在宅の生活に近づけてあげたい。それをマネージメントするお仕事です。とっても私はハードが必要なのは仕事だと思ったり、マニュアル通りや相手に言われただけのプランを作っているというのはいやなんです。頭だけのケアマネはいらないと思うのです。
04028		問39 ケアマナーの仕事を必要能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素を知りたくし、なおかつニーズを見きわめる能力。	ケアプランを作成するうえで、利用者本人よりも家族の意見が強く出されている。経済的な理由がほとんどであるが、ケアマネージャーである私の能力不足が大きく、必要性をうまく説明出来ていない様に思う。	
04029		問40 ケアマナーの仕事を必要能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素を知りたくし、なおかつニーズを見きわめる能力。	人柄、言葉づかい、昔の習慣等を知る事、はつきりした意志...	

問29	ケアマナージャーの必要な能力や肝心のもの、あるいは最も大切な要素	問34	利用者が本人や家族、介護保険事業者やケアワーカー、主治医、行政、地域などとの関係で悩んでいること、困っていること、あるいは努力していること	問35	ケアマナージャーの本来の役割、あり方についての考え
04031	アセスメントとモニタリング		○担当ケース60人を専ら、相談業務〜請求業務まで、すべての業務を行っているけれど、一ヶ月のうち全額の利用者とゆっくりに話す時間がとれず、モニタリングが充分に行われていない為、ケアプランに本人や家族の意向が充分反映されていないケースがある。		自立支援を目標に援助するには、ひとりひとりに関する時間が全く足りない為、担当するケースを30件くらいにするのがベストと思われ、ケアマナーは、ひとりの人に対しては、専門の援助者として考えるべきだと思う。その役割が充分果たせるような社会の仕組みを考えたい。
04032	利用者本人、及び家族のニーズに沿って援助		療養型施設にケアマネジャー(1人)だったが、Nsと兼務であり、来客、電話、Pや家族の相談やケアマネの仕事を一時離れる時、主治医やまわりのスタッフの理解がなく、冷遇されたり、プライベートな時間にケアマネの仕事が続き、職務の上司(婦長)に相談しても理解がない為、ストレスにより体調も悪く、通院も必要となり、9月30日で仕事をやめました。		介護保険制度が理解できていない人達が意外に多いので、説明と利用の仕方等普及させていきたい。利用所及び家族の理解が大切。ニーズに沿ったケアサービスを提供し、本人、家族の問題を緩和出来ればと思う。
04033	面接技法と、援助のみでなく、原因の追及と解決できるモニタリングのしたくなるプラン		利用者、家族の都合に合わせて訪問したり、急な相談などで予定通りの業務を行う事が困難で、自分の仕事を見直したり、整理することが難しい。株式会社であることで、地域の受け入れが、他施設に比べうまく進まない。		高度な専門性をもち、真のニーズを引き出し実行できる能力を持つ。
04034	対象者、家族の真のニーズを引き出すこと。		○要介護者に必要と思われるサービスが、利益のことで、利用できなくなったりすること。○サービス事業所によって、必要でないと思われるサービスまで入っていること。○サービス事業所によって、必要でないと思われるサービスまで入っていること。○サービスの受け入れが、他施設に比べうまく進まない。		利用者がかかわって、サービス事業者との連絡調整とか、を計りサービスが自立支援のために計画されること。
04035	要介護者の状況を正確に判断できること。		1. 利用者本位で、サービス提供すべき事業者の対応に困っている。例えば、ショート、デイケア等、利用者を連れて受け入れ可否をされる。2. ケアプラン原案や計画等をメンバーを入れる等)事業所の都合におかれる。3. 無意味なものになっていること。4. デイ利用に提示しても内部職員まで通じておらず、無意味なものになっていること。5. 時から話にならない。結局あきらめてしまふ。理屈と現実のギャップを感じる。3. 時間がない為、連絡調整が大変(事業所の時間があわないと玉われ)。4. 行政がまったく援助しない。すべてケアマナーにまかされている。相談してもわからない。(担当が2~3年に1回変わる為、行政担当が介護保険の知識がなく、困っている。)		利用者のQOLが向上したり、在宅生活が継続できた時は、ケアマネをしていて良かったと、うれしく感じる時があります。しかし、それは数ヶ月に数回です。本来のケアマネ業務って何かしらと思うことが常々あります。認定調査、大事なことだと思いますが、行政は事業者にまかせたが、認定調査は遠のいてる様です。すべてをケアマナーにまかせたが、現在のシステムは、疑問があります。①認定調査は、行政が主に行う。(認定調査にとられる時間が長い)②ケアマナー本来のアセスメント、相談業務に専念できるシステムを、おねがいしたいと思う。③一人のケースに一人のケアマナー、相談業務に専念できるシステムを、おねがいしたいと思う。④一人のケースに一人のケアマナー、相談業務に専念できるシステムを、おねがいしたいと思う。⑤一人のケースに一人のケアマナー、相談業務に専念できるシステムを、おねがいしたいと思う。⑥一人のケースに一人のケアマナー、相談業務に専念できるシステムを、おねがいしたいと思う。⑦一人のケースに一人のケアマナー、相談業務に専念できるシステムを、おねがいしたいと思う。⑧一人のケースに一人のケアマナー、相談業務に専念できるシステムを、おねがいしたいと思う。⑨一人のケースに一人のケアマナー、相談業務に専念できるシステムを、おねがいしたいと思う。⑩一人のケースに一人のケアマナー、相談業務に専念できるシステムを、おねがいしたいと思う。
04036	利用者・家族との信頼関係。				
06001	○面接技術やチームワークをつくれる技術。 ○思いやりと忍耐力				
06002	医療従事者なため、介護・福祉からの強点を兼ねないと、ケアマナーはできないと思っています。		勤務先にケアマナーとして、私一人のみで、指導者がいないこと。		利用者が自分の持てる力を充分生かしながら、現在の生活をより、快適に過ごすために援助の手だてを行うこと。自己能力・活力の維持と社会資源の活用を有効的に行うこと。
06003	1. 利用者のニーズを正確に判断する能力。 2. 利用者の心身の状態を分析する知識能力		ケース担当者会議の開催が難しい。一サービス事業者間の調整、時間、場所を決めるのに手間がかかる。		現在、私の仕事は、月に8人位のケアカンファレンスを行い、コンピュータ入力が大変なケアマネとしての仕事です。毎月、雑務(ショートの送迎や、HP通院の介助や、徘徊者対応)に追われてケアマネとは名ばかりで、雑役係のようです。介護職が「助かる」と言ってくれているので「すくわれていますが、若い人たちがケアマナーの試験が受ければ、交代したい」と思っています。
06005	利用者と家族のギャップが有る時に、どちらの話しも上手に聞き、親身になり、相談していく、温かい、ぬくもりのある話術。		○介護保険制度の内容の理解が得られるようになりたくて、(サービス等)2. サービスを利用して、ある程度の良い結果が得られると、家族や本人も納得してくる。そのためにもサービス担当者会議を活用し、自立支援に向けた取り組みをすすめていきたい。		家族の相談役だと思われている。本人をとりまく環境をみて、どうしていききたいか、皆と考えてサービスが必要ならすすめるのが仕事だと思っています。これまで、家族から依頼されるかたと思っています。
06008			○もし会議をひらいたら、上手に内容を伝えられるか、心配している。又、利用者に対するみかたや、今後どうなるかという見通しがないことや、これで良かったのかという不安がある。○時間がない。連絡や、会議がなかなかひかひかないし、じつくり、アセスメント出来ない。		ケアマナーになってまだ日が浅いのでわかりません。
06009	相手の立場に立って考えられる様な、知識・技術を身につけること。		特養(おじいちゃん)は継続できないことから)		利用者の立場にたって物事を考え支援していく
06010	○利用者にとっても必要と思われるサービスを選択し、提供できること。				
06011	利用者(家族も含め)のニーズをきちんと把握する				

06012	問29 ケアマネージャーの仕事に必要な能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素	問34 利用者本人や家族、介護保険事業者やケアワーカー、主治医、行欧、地域などとの関係で悩んでいること、困っていること、あるいは努力していること	問35 ケアマネージャーの本来の役割、あり方についての考え
06013	信用 利用者が家族の訴えをよく聞いてやり、何が一番必要な事なのか、落ちついて自分で情報を収集できる能力と判断力、そして自分サービス調整がスムーズにできるケアマネージャー又利用者家族から信頼される資質を持つこと。	○利用者さん、事業者、行欧、地域と常に関係を築く為連絡調整取っているが、主治医とは、時間の調整（医師側が都合きにくい）が取れにくい。	ケアマネの仕事は、介護保険以外、利用者さんの生活支援に関わるすべてのことに携わっています。又、家族に関してもケアマネにあらゆることを相談してきます。通常の仕事以外に時間を費やすことが多いので、どこまでケアマネが携わって良いものか、線を引き調整できないものかと考え中です。
06015	肝心一誠意を持って相手の立場に立って物事を考え、適切な要案一心が第一です。ケアマネとしてののあらゆる知識を修得していること	・医療関係者（特に病院）からは、モニタリングや認定調査等で訪問しても、制度理解に乏しく、同じ説明を何度も聞かなくてはならないなど協力を得ることが困難な場合が多く、ケアマネに対し機能的である。忙しいのは理解出来るが、医学生ももう少し医療との連携について検討して欲しい。・サービス事業所により質の落差が大きい、安心して依頼できない状況である。	あくまで黒子に徹し、影の存在であることが必要と考える。
06017	世間一般の常識を持ち、いい意味で気を使うことが可能であり、且つ物事を一たけでなく、×時に÷が出来る人	私は老健で介護の仕事に従事しており、ケアマネの仕事としては時々与えられる要介護認定訪問のみです。（入所している方だけなので家庭に訪問などはしません）ケアアプラマの資格がなくても介護士・看護士で分担して1人4人ずつ担当しています。調査も多めに持ち帰ってやっております。みなさんも時間外でやっているのでしょよよか？毎月5000円手当てがつきますが、5000円いらないからやりたくないと思う時もあります。	ケアマネの仕事に専念できる人がたくさんいると思います。
07001	適切な判断力！！	主治医が意見書の提出期日を守らずルーズすぎ、ケアマネとしての仕事に影響を受けている。	給料が下り等、事務処理にさかかればならない時間が多すぎて、実際は、事務屋的業務を行っているが、本来は、それはケアマネの仕事の範囲外と思っている。そうした仕事も担わされた上専門職としての質の向上を・・・ととなえられても、ままならぬ。質の向上を可能とする業務環境にないと感じている。
07002	問題点を明らかにする力、問題に対処するたためのコマをあらかじめ自分が持っているか、又、それをどのように組み合わせるか、という力。問題に対して適切なコマを選択する力。	本人、介護者の立場に立って、何事もいっしよに考えてあげられること。又、サービス関係機関との連絡調整等、関係がうまくいっていることが大切だと思います。	本人、家族とかかわられる時間を多く持つ環境が出来れば、少しでも本人、家族の希望に近い生活への支援が可能かと思う。そのためには、受け持ち件数を出来るだけ少なくしないことと難しいと思われ。受け持ち制について、住宅事業所内に職員が何名かいても、細かな点については、担当でなければならぬことも多い。・担当が休み等不在であっても対応できるような、複数のケアマネが関わってほしい。より良いと思う。・私のようなケアマネが担当された方には申し訳ない点も多々ある。質を問われる職業でありながら、1:1であることへの不安も大きい。
07003	本人、介護者の立場に立って、何事もいっしよに考えてあげられること。又、サービス関係機関との連絡調整等、関係がうまくいっていることが大切だと思います。	・本人、家族からサービス希望があっても、事業所で受け入れられなかった場合、希望に答えるためにケアマネで対応しなければならないことが多い。・独居老人の場合、何かあった場合に連絡先が違ったり、はつきりしないケースも多く不安がある。・他の住宅支援事業所より希望していないのに居宅外とのトラブルも多く、トラブルになったケースが何例かある。その事業所は当居宅以外のトラブルも多く、役所からも指導していただいているが変化なく、市でも困ってしまっている。受け持ち件数も多く、十分な対応出来ないケアケースもある。介護者がしつかりしていても状態の変化の少ない利用者への訪問回数がどうしても少なくなってしまう。受け持ち制以外にも兼務職員分のケアケースや母体ショート調整などの対応も必要。受け持ち制であるため、責任が重なる。どこまで関係すべきか？・ケアマネに対してははつきりした受け持ち定員がないのも疑問→件数ではなく内容にもよると思われるが十分な対応、困難であり、利用者に申し訳ないと思っている。	○ケアプランを通して、サービス事業者との連絡調整をうまくすることで、利用者や介護者が希望や元気がとり戻せること。○「あなたのほかにおかげで身体や気持ち楽になった」と言われるようなケアマネージャーになること。こんな人をめざして日々仕事をしています。
07004	利用者がいかに住みやすく、生活しやすく暮らすためには、希望にかなえながら、どのようなプランを組みたいか、他機関やインフォマーシャルなサービスもまじえながら、プランを組めること。	介護度が軽くてきている（支援、介護1等）中で、服薬すら満足にできない利用者にサービス不足を感じながら、限度額でそれ以上サービスでまざる、なかなか細やかから援助も望めないような利用者へのプランの組み方で悩む時がこの頃増えてきたように感じます。	
07006	訴えを聞き、ニーズ・問題点をそとそれを解決するための方法を提案、説得できる能力		
07007	受容の心と冷静な判断力		
07008	相談者が表現していることとの裏にある、解決すべきニーズを確実に把握し、ケアプランを通して問題解決をはかれる能力を身につけること。	他の住宅介護支援事業所のケアマネージャーで、自分中心のトラブルメーカーの人がいる。利用者や、サービス事業所は迷惑していることが多いが、そうしたことへの指導する立場としての保険者が、しつかり解決していけるような機構が必要と思う。	

問29	ケアマネジャーの仕事に必要な能力で肝心なもの、あるいは最も大切な要素	利用者本人や家族、介護保険事業者やケアワーカー、主治医、行政、地域などとの関係で悩んでいること、あるいは努力していること	問35	ケアマネジャーの本来の役割、あり方についての考え
07009	実務的な知識、技術と、利用者に対しての最大限の細心を持つこと。	主治医が患者の病状を見るだけで、主治医意見書を書きながらいない。		ケアマネジャーとしての仕事はほとんどしていないので、実感がありません。専門性の高い仕事なので、他の仕事との兼務はしない方がよいと思います。
07010	人柄、人間性	難しいケースを押しつけ合う傾向があるように思われます。		
07011	○相手を感じやすい心(気持ち) ○受容・共感性 ETC ○子供の頃から育った、人間性(その人なり) ○教育	○利用者に対するチームワークの難しさを感じている。保健、福祉、医療の職員が同じ土台に立ち、自由にカンファレンスをやる場所がない。又、有ったとしても、共有する事の難しさを感じる。○主導権を握る人、又は医療関係の人の意見が強くなり、上手く問題解決に結びつかない。○意見交換等は、とても重要と思えるが、うまくまとめ上げることができない。		○利用者から、信頼され、各サービス事業者と連絡調整をする。又は、サービス調整会議の開催など、とても重要な立場にいるものと思える。現実には本来の業務から遠く、ただだんにそこにあり、ケアマネ(施設のサービス)を結びつけ、ケアプランの作成業務や給付管理業務に追われていく毎日の様である。直接業務を重点にし(常に訪問する交際も大事)、給付業務等は、事務職等に兼務していただくなどの業務改善等を行わなければ、質の向上はありえないと思える。資格は取ったとしても、誰でも出来る仕事とは思えない。資格を取った時がスタートでありゴールではないと思う。○利用者をいくどとなく訪問し、信頼されなければ、ケアプランは、絵に書いた餅と同じではないだろうかと。○ケアマネの資質向上を期待します。
07012	適切な判断力と人に対する熱い思い。	○サービスの必要性を感じても、経済的な理由や世間体や周囲に拒否することがあり、思うように援助できない。		○ケアプランの在宅生活が、安心して送れるように援助すること。
07014	○クライアントとの信頼関係を築くような話術 ○会話上での洞察力 ○社会賞賛の最新情報把握	○介護保険も2年が経過してやると、利用者、行政、各サービス事業者間の関係が良好になり、業務がし易くなるように思われる。しかし、介護保険の目的が在宅生活の維持にあるのに、実際は施設入所希望者が多い。(本人以上に家族の希望が多い) それは在宅で支えるための基盤がまだまだ弱いからだと考える。在宅で支えるだけの基盤整備を整えて行かなければ、さらに施設相向が強くなってしまふ。		要介護者や家族の代わりとなり、介護保険をより良く利用できるように調整する役割を担うことが本来の姿であるため、あまり専門性ばかり強調すると要介護者や家族から敬遠されてしまう。要介護者や家族と対等の立場(上から物申すという態度ではなく)で、様々な相談や悩みにも対応できるように調整が求められるのではないかと。事故も少なく、命令口調でこうしなさい、あしなさいと言ってくるのと、良く話も聞かず自分の考えや方法を押し付けて来るとかの苦情を聞くことがあるからである。こうした苦情はケアマネの地位や位置付けをはき違えているケアマネがいるからだと考えてならない。
07015	要介護者や家族から信頼されるような接遇技術を持つこと。お互いに信頼関係が築かれなければ良いケアマネジメンという出来な(どんなに素晴らしいケアマネジメンが出来ても、信頼が出来れば、その能力を発揮することは出来ない。あくまでも人と人とのつながりが基本)	○主治医との連絡調整が出来ないでいる。		○他の職とは業務でできない様にしている。仕事をやればやるほど専門的な知識が必要となり、6日間位で実務研修では、やっつけられない。専門に習得して行く学校等が必要であるの考えマネジメン能力等が必要だと思います。
07016	○アセスメントとして実施、修正できる能力(モニタリングし再プラン作成できる能力。サービスに合わせたプランを作っているため)	世の中、思い通りになることの方が少ないものだと自分に言い聞かせている。		まだ、わかりません。
07017	受容の精神	○主治医との関係が密にとれば... ○表面的な問題をいかに把握するか... 困難である。○単に事務的に終わらせたくはない... ○常に頭から、担当のケースが離れず、休日でも休んだ気がしなく、つかれる事が多くなった。○仕事の終わりがなく、自分でコントロールする必要あり。		
07018	相手の立場になれるるか。暖かい心と、冷静な判断(プラン) 事務的にならない事	○認定が遅く、給付にも支障あり。		
07019	分析、アセスメントが肝心だと思います。現在、施設に入所されている方を担当しておられる、入所が長期化し、家庭、家族、在宅との距離がどんどん遠くなっていくように思います。	依頼等もあり、家族の希望、意向が確認できない。カンファレンスに家族の参加が少くない。看護師との兼務であり、職務分掌があまりないで、動きにくい。		利用者が、その地域で、その人らしく生活していくための援助を行う、調整役だと思います。
07021	ケースを客観的にみて、必要と思われれることではなく、ケアマネが希望していることを見極めて、プランを立てること。			
07022	ケアプランの立て方で、利用者、家族が言うことをそのまま、うのみにするのではなく、本当に必要とするサービスを提供できること。	現在 ケアマネジャーの仕事をして行っていないが、勤務変更で急にケアマネジャーにされても 実務の経験が少なく、できらかどうか不安です。		給付管理に時間があまりかかっているのでは、それがないかと思う。時間が少ないかと思うが、本来であれば、利用者や家族、地域のサービス等と密接に、連携する方に時間が必要なのではないでしょうか。ケアマネも1人2人30件くらいがいいと思います。