

平成30年度
主任介護支援専門員アンケート集計結果

回答者 介護支援専門員 165名 主任介護支援専門員 49名

合計 214名

介護支援専門員への質問

1 主任介護支援専門員の取得を検討されていますか？

回答	回答数	率
A 3年以内に取得を考えている	27	16%
B 東京都もしくは市の必須要件・推奨要件がクリアできれば取得したい	50	30%
C 現時点で取得をするつもりはない	73	44%
D その他	13	8%
未選択	2	1%
計	165	100%

2 市の必須要件である受講を希望する介護支援専門員の要件のうち、要件を満たすことが 困難と感じるものはありますか？その理由もご記入ください。

(複数回答可)

回答	回答数	率
A 東京都の定める受講要件を満たす。(主に実務経験要件 常勤専従従事期間が5年以上もしくはケアマネジメントリーダー養成研修終了または認定ケアマネであって常勤専従従事期間3年以上)	43	21%
B 地域包括支援センターと連携し、過去1年間において、虐待などの支援困難事例のケアマネジメントを担当したことがある。	85	42%
C 毎年、東京都、市、地域包括支援センター、八介連の開催するケアマネジメント業務に関連する研修を受講している。	34	17%
未選択	40	20%
計	202	100%

選んだ理由

A 東京都の定める受講要件を満たす を選択
1年目なのでどれも難しく感じる。
5年以上の経験が3年以内にクリアできない。
5年に満たない。
Bの担当実績で良いのでは。
会社より待遇面の話はなく、取得してほしいと言われるが、素直にはいという気持ちになれないくらい負担感が大きい。
管理者であるものの「常勤専従期間5年」に満たず、時期が来るのを待つしか無い現在、少々の焦燥感があります。

期間があと3ヶ月足りない。
期間が長い。若い世代が活躍できない。
業務が忙しく研修の時間が取れない。
経験年数による。
現在主任ケアマネの取得を考えていないため。
現在非常勤
現在まだ2年で必須要件を取得することが大変。
研修に出ることが困難
兼任管理者1名、他専任1名体制、管理者は担当実践なし。専任者はH28.4～現任。3年後に5年経験
兼務の為常勤専従期間が満たせない。
兼務の為常勤専従従事期間を満たすことができない。
子供の体調が悪く常勤として働くことができない。
今年度受講を希望し、市より推薦するとの通知あり。主任CMでなければ受講できない会議があるため。
実務経験(5年以上)不足のため。
実務に就いたばかりであり考える余裕なし。
従事期間が不足
受講したい気持ちまでいかない。
受講要件を満たしていない。
常勤専従従事期間が3年未満
常勤専従従事期間が5年以上は長い
常勤でなければ1日も経験期間としてもらえないため、経験があるが申請することもできない。30代、40代世代は子育てもあり、常勤で満たすのは困難な時期とも思う。専従での日数カウントを教えてもらいたい。それにより申請が可能となる可能性がある。
常勤ではない。
他の要件はほぼ満たしているが、経験年数がまだ足りない。(取得できる時に要件を一から満たせるのか不安)
年月が経たなければ要件を満たすことはできないから。
パート勤務3年目
非常勤専従勤務の為
必須要件を取得することが大変。
まだ2年なのでこれから実績をつみたいです。
要件を満たしていないため(常勤ではないため)
養成研修も参加が難しい。
一人ケアマネで管理者の為、必要となるので。

B 過去1年間に支援困難事例を担当 を選択
「連携」の内容に基準があるのか
5年以上介護支援専門員として勤務しているがH27.7～当事業所に勤務させていただき、過去1年間において支援困難事例はない
H30年5月虐待による措置入所を包括と連携する。
以前在籍していた事業所では連携していたが現在の事業所で在籍中担当していない
今は困難事例を担当していないが包括支援センターと積極的に携わりを今後は持っていきたい
今まで10年勤務し1～2例しかなく過去1年間と期間を決めると難しい
今まで依頼がなく受けてなかった

受け持ち件数が少なく、虐待などの支援困難事例を担当した経験がないため
各地域包括支援センターで取り組みが違う。差がある。
過去1年間というのは直近1年間を指していると思われるがその時々で支援困難ケースの有無があると思われる
過去1年間と限定のため、要件を満たしていない。
過去1年間に置いては虐待などの支援困難事例はなかった
過去1年間に限らなければ虐待事例もあり、他の支援困難はどの程度のことを指すのか不明。
過去1年においてが短い。2、3年なら困難事例での包括と連携したことがある。
過去1年に限定しなくても良いのでは。それが1年以上前でも経験として残っているのでは。
過去にはあったがここ1年間はない
かならずしも支援困難事例を担当するわけではないため
可能であれば取得し、業務に活かしたい。
虐待が主とされているが、ない事例もある。常にそのような事例があるとは限らない。
虐待ケースが過去1年間でない。
虐待ケースなどない場合もあり、困難かと思われず。
虐待事例に対応できるスキル(自信)がない
虐待でないと支援困難と言わないのか、もし困難ケースがない場合、包括等に相談して受けられないといけないのか、困難の基準はどこ？
虐待当の困難事例を行う機会が少ない。
虐待など困難事例を担当したことがまだない
虐待など支援困難事例のケアマネジメント担当があまりない。
虐待などの支援困難ケースがない
虐待の困難事例を対応したことがなく、対応方法に自信がない
虐待のプランが必ずあるとは限らない
警察沙汰等大袈裟な話しにならないと包括は動かない
ケース数が極めて数少ないため支援困難事例を過去1年担当していない。
困難事例がなければ担当することができない。
困難ケースで包括センターと連携するとは限らないので。
困難事例がない時がある
困難事例の担当がは実力的に難しい。
困難事例の連携経験がない
困難事例は極力やりたくない
困難事例を担当したことがない
困難事例を担当しないことがある
困難事例を担当しない年(過去1年)もある
困難という事が不明瞭であり、包括の対応もバラバラである
サ高住のCMとして1人CM体制故に、外部の案件を担当することがないため。
サ高住のケアマネなので、虐待はレアケース。
サ高住の為、事例があまりない(虐待)
支援困難事例を担当できる自信がない。
支援困難事例がそうそうあるわけではない。
支援困難ケースを担当すれば行えるが、担当でないと困難だと思う。
支援困難事例でも包括が積極的に連携を取ってくれるとは限らないため、困難事例の担当は極力避けたい。
支援困難事例に当たらない。現在担当している方には問題なしの為。

支援困難事例に該当するケースが必ずしもあるとは限らない
支援困難事例のケアマネジメントを担当した経験がないため。
支援困難事例を担当していない
支援困難として包括と連携した事例がない。
支援困難な事例がない。時間調整ができない。
支援困難事例にあたる事例とする判断が難しい。経験の中心が1年間という期間が短い。
事業所は市内にあるが担当する利用者が他市の場合が多いため及び支援困難事例と限定された要件のため
自身の力量がないことを痛感しながらも包括の支援をいただきながら担当している。
施設のため、自分が担当することがない。
住宅型有料老人ホームの虐待ケースがない
事例が該当しないケースもあると思われるため
事例が必ずあるとは限らない。
事例検討を出せる利用者がいない事と現在担当がいない為
スキルアップを目指したい
そのような実績を作ろうとするのが大変
担当させてもらったが失敗した
担当しているケースに虐待など困難事例があるとは限らない。
常に支援困難事例を担当しているとは限らない
どこまでが困難ケースとなるのかわからない。年によって要件ケースがあるかわからない
何を困難とするか、判断に悩む。虐待以外の他の例示もしてほしい。
包括と連携しているが、「困難事例」とはなかなか言っていない
包括と連携する支援困難ケースが毎年あるのでしょうか。
包括より紹介を受けてプランを受けているが虐待案件ではない
毎年虐待などの困難事例に関わるとは限らないので1年の期間は難しい。
まだ業務について日が浅く、どのように対応したらいいのかわかっていないため。
虐待などの支援困難事例は頻繁にあるものではなく実際に支援したこともないから

C 毎年ケアマネ業務に関連する研修を受講 を選択
3年ごとに受講がリセットされるのでやる気が失せる
忙しいことを理由に受講できていない。できるだけ参加したいとは思っている。
遠距離通勤をしており、勤務終了後の研修受講は厳しい。
介護支援専門員以外にも研修が多く、参加できない。
家族の事情で夜の研修の参加が困難。
業務が忙しく、研修を毎回受講するのは難しい。
業務に追われ、なかなか参加できていない
ケアマネを始めてまだ半年で仕事をこなすことで精一杯
現在の業務により、時間調整ができない。
研修が多すぎる
研修内容によって、受講数にならないものもある。
研修に参加する余裕がない
研修の数が多く、日々の業務に追われてしまうため
研修への参加、日程調整が難しいと感じる
子供がまだ小さく夜の勉強会に頻繁に出られない

昨年、今年度は、社会福祉士、精神保健福祉士の資格取得のため、市の研修等ほとんど参加できていない為。
時間が遅く、参加できないことが多い。
時間が取れず参加することが難しい
時間がないため。
時間的に受講が難しい。
時間に余裕がなく、研修に出席にできない。
実際に困難とは感じていませんが、研修の多さは負担になるだろうと考えています。
通常業務により、参加がなかなか難しい。
通常の業務をこなしながらの研修は時間と費用の問題もあり困難。事業所の都合で集中減算しても自社サービスを入れるよう強要、脅迫してくることがあるため、市の必須要件を満たすのは不可能に近い。
年で取得するのが大変。研修を億劫に感じるので
日程調整が難しい
毎年の参加はない。
夜の研修が多く、受講できないときが多い。
業務優先で研修が後回しになっている

3 市の推奨要件のうち、要件を満たすことが困難と感じるものは何ですか？

その理由もご記入ください。

(複数回答可)

回答	回答数	率
A 地域の介護支援専門員を対象とした勉強会等の企画・運営に携わった経験がある	90	40%
B ケアマネジメントの実施に当たり、医師・看護師・理学療法士等、様々な職種と連携し支援方法を検討	18	8%
C 利用者支援の手段としてインフォーマルサポートを位置づけたこと又は位置づけようとしたことがある	17	8%
D 地域会議に参加したことがある(事例提供者としての参加も含む)	58	26%
未選択	41	18%
計	224	100%

選んだ理由

A 勉強会等の企画・運営に携わった経験 を選択
CMが企画運営するような勉強会は難しいと思うが、機会があれば協力したい。ただしその程度の関わりなのか不明。
CM業務が忙しい為
CM対象とした勉強会には参加するが企画運営には携わらない
ある程度の経験、知識、実績があってできる事なのでこの要件を満たすのはハードルが高い(経験2年なのでそう感じたのかもしれない)
以前勉強会等の企画のアシスタントでお手伝いし大変だった
忙しくて出れない
機会がなかった。
企画、運営に関しては主任ケアマネが行って開催する事が多いため。
企画、運営に携わる機会がない

企画、運営をするチャンスが少ない
企画・運営に携わる機会がない
企画・運営に携わる機会がない
企画運営するには忙しすぎる
企画運営にかかわる機会を得る事がないと思う。
企画運営にかかわる機会をどのように作ればよいかわからない。
企画運営に携わったことがない
企画運営に携わる機会がない
企画運営に携わる機会がない。
企画運営に携わることをどうすればよいかわからない。
企画運営に携わるには組織的な取り組みが必要。個人ではできない。
企画運営の経験がない
企画する事等なかなか難しい。
企画運営に携わった経験がない。
企画や運営に携わる為のツテがない
企画を行うことが多いのが包括センターの主任だったりするため、チャンスが少ないと思う。
勤務2年目のため。
経験が浅い
経験がないので今は勉強をしているところです
経験不足の為
研修時間を作るのが難しい。
昨年までは携わっていない。今年度からは携わっている。
サ高住の1人ケアマネにはなかなか携われません。
時価が中々取れず参加することが難しい
仕事以外に勉強会等の企画運営に携わるのは難しい
仕事と家庭の両立で精一杯なのに、日頃の業務の他に勉強会等の企画運営に携わるまで余裕がない。
自社業務が多く、企画運営等の時間と機会がないため。
自主的に企画運営に携わるのが難しい
実際に携わることは不可。
実力不足
実力不足により、企画、運営に携わったことがありません。
主任でないと地域への提案、発信が困難
主マネでもないのに地域のケアマネを集めての研修を企画はできない。社内研修の企画は常に行っている。
準備等に時間がかかるため、参加が困難。
専従5年について。子育てや介護のため時短勤務をしているものには10経っても受講資格がない(社福等の資格を持っていても多問題家族等の対応をしても担当件数30超えても)
そのような機会がない。
携わったことがない。
携わる機会がない
携わる機会を得ることが難しい。時間の捻出も困難。
多忙で出席困難。
担当しているケースのことで精いっぱいのところがある。
地域差もあり、要件としては難しい場合もある

地域の研修も受けられていないのに、企画運営に携わるのは困難。
地域の勉強会に参加しても企画、運営に携わる機会がない
地域への勉強会へ参加する機会を持てなかった
どのようなきっかけで運営に関われるのかわからない。また関わったとして、業務との両立が可能火不安もある。
人の前に出たりしなければいけないのですか？準備も大変ですし。
一人ケアマネの為時間的な余裕がない
勉強会、研修会などに参加することを事業主に嫌な顔をされることが多く、「参加しないでいい！」など言われてしまうこともあり、参加しづらい環境にあるため。
勉強会等に参加する時間がない
勉強会等の企画運営に携わりたいと思っておりますがなかなかチャンスがありません。
勉強会などの企画運営に係る時間の確保ができない
勉強会に参加しているだけで企画に携わったことがない
勉強会に参加は積極的にしているが企画運営には携わったことはない
勉強会には参加しているが、企画運営には経験不足。
勉強会には参加するが、企画などは決まった人がされている。
勉強会の企画・運営までは難しい。
勉強会の企画運営に携われる機会は少ないと思う。
勉強会に参加している。企画運営に携わる時間を作れない。
勉強会を開催する場が少ない。
勉強会等の企画運営の携わり方がわからない。
勉強させていただいている段階
包括が開催する勉強会等に参加することはあるが、主催者側に立つことがない。
包括などにいない場合、なかなか地域のケアマネの勉強会の企画運営は難しい。
包括の立場でないと、企画屋運営にかかわるのがむずかしいのではないかと？
方法論がわからない。
毎日の業務が忙しく仕事に追われている
まだ経験がない。
まだそれだけの能力がない。
要件となる機会が得られるのか自身での調整と努力で行えるものではないと感じる。
実務に就いたばかりであり考える余裕なし

B 様々な職種と連携し支援方法を検討 を選択
CM5年やっっていて虐待ケースの担当を依頼されない方が主任CMになるべきではない。改めてしなけれならぬというのが嫌
医師との連携が取りづらい。
医療依存度の高い利用者を担当しているため
医療従事者は時間を作るのがずかしいので
過去1年間に症例がない(虐待等)
勤務2年目のため。
ケアプランの多職種連携やインフォーマルの位置づけ等は、新規依頼を選び好みして受けているわけではないので、必ずそういったケースを受け持っていない場合難しいのではと思います。
検討する時間を設定するのが困難と思われる
様々な職種の連携は大事であり、検討も行っているが、積極的におこなっているかと問われると頷けない。今後課題として向上していきたい。

他職種との連携は難しい
難病で進行する不安に対応で変化が多い。
話し合いの場を設けることに困難さを感じる
まだそれだけの能力がない。
要件となる機会が得られるのか自身での調整と努力で行えるものではないと感じる。

C インフォーマルサポートを位置づけ を選択
移送サービス、配食サービス、訪問マッサージの他には保険外サービスが少なく、また有償団体は年会費等登録の時点(サービスを利用しなくても)で発生するため、利用が困難なことが多い。
インフォーマルサポートの位置づけがと主任ケアマネの要件とがどのような関わりがあるのか不明。
インフォーマルサポートの位置づけが難しい。
インフォーマルサポートを位置付けたことがない
インフォーマルを結びつけるのは難しい。インフォーマルの種類も少ない
勤務2年目のため。
近隣の方などの協力を得て支援を行っている先もあります。位置づけることで、負担とならないようにしています。
傾聴ボランティアで精神安定になる。
研修に参加するのみならずケアマネジメント技術の向上のために何が必要か提言できない方は主任とは言えない。夜間の研修は小さい子供を持つ場合が出にくいので保育士をつけるか、日中に同じ内容の研修をがあると尚よい。)
サ高住の1人ケアマネにはなかなか携われません。
地域にインフォーマルサポートが少ない
まだそれだけの能力がない。
要件となる機会が得られるのか自身での調整と努力で行えるものではないと感じる。

D 地域会議に参加 を選択
いつあるのか分からない
会議に参加したことがない
機会がない場合もある
業務の中時間が取れない。約束が確約できない
勤務2年目のため。
こちらが望んでも参加できない
今後は行う予定があるが過去には参加したことがない
今年度に入り、参加を始めているが去年までは未参加
参加する機会がない(いつ開催しているのか不明)
参加できる機会が少ない。
参加の機会、方法等がわからない。また資格の有無がわからないため。
参加の機会がなかなか持てない
サ高住の1人ケアマネにはなかなか携われません。
出席したことがなかった
主任でないと会議への参加依頼は入らないと思う
準備等に時間がかかるため、参加が困難。
事例検討を行うような地域ケア会議がない・・・？
事例提供する準備の時間がない。
事例提供者にまだなっていない。

事例を持っていない。
地域会議がない。
地域会議とは、と思う。
地域会議に参加したい思いはありますがチャンスがありません
地域会議に参加したことがなく、また参加自体が難しい
地域会議に参加する機会がない
地域会議に参加する機会がない
地域会議に参加することはない。
地域会議に参加の機会がない
地域会議に結びつかない。大変と感じる事例が少ない
地域会議の開催があまりないため参加困難。
地域会議の開催がない。少ない。
地域会議の機会が少ないので参加するチャンスがない
地域会議を行うまでの事例が少ない。
地域ケア会議参加の機会がない
地域ケア会議に参加するにはどうしたらいいのか、包括に相談すればいいのか？基準がわからない
地域ケア会議に呼ばれていない
地域ケア会議の開催が少なく、同事業所でも参加した人が少ない。
地域ケア会議は包括支援センターが行うもので、その声がかかりがないと出席できない。
地域ケア会議の開催がほぼない。
提供できる事例がない場合もある。
手を挙げて参加するものなのかわからない。
日程がなかなか合わない
包括からの参加の依頼がないと難しい
包括支援センターの方々との交流はあるが地域ケア会議に参加したことはない為
まだ参加する機会がありません
まだそれだけの能力がない。
要件となる機会が得られるのか自身での調整と努力で行えるものではないと感じる。
夜の会議が多い

4 要件以外で取得を検討するにあたりハードルとなるものはありますか？

(複数回答可)

E・Fを選択した場合は理由をご記入下さい。

回答	回答数	率
A 受講費用(52,600円)が高く、自己負担しなければならない	66	23%
B 受講期間(約4ヶ月の期間で12日間)が長く、業務に支障が出る	87	31%
C 受講期間は勤務扱いにならず、公休、有給を使わなければならない	31	11%
D 主任介護支援専門員を取得したとしても魅力を感じない	46	16%
E 特になし	21	7%
F その他	13	5%

未選択	17	6%
計	281	100%

E、Fを選択した理由	
事業所で主マネが多い。 リーダー的に力を入れていきたい方向性が定まらない。	
12日間は長い	
1ヶ月で3回の受講日は多い。介護支援専門員の研修は月2回。	
1人ケアマネのため。	
4か月12日間以外の提出書類作成にも時間が必要なため。 目標となる主任ケアマネがない。	
Aコースについて、費用は高額だと思う。Bについて少人数のケアマネの居宅はフォローが大変重いです。	
Dは勉強になるが仕事業務に支障をきたす。	
今行っている業務の他に、様々な仕事や役割が増え、ただでさえ時間のない中、実際にできるとは思えない。負担が大きい。	
今の主マネの方達の業務を見ていてやりたいと思わない	
会社の方から受けるように今年4月からあるが、管理者でないと落とされると思うから受けなかった。	
加算等、向上に繋がるものがないとネット上で聞くのか。	
給料がそんなに高くないので、自己負担が大変。	
業務多忙のため	
金額は高すぎる。受講時間も長すぎる。	
金銭的、時間などを費やしても仕事の内容が変わらず魅力を感じない	
経済的に厳しい。	
現在取得している人の様子を見ていると必ずしもそれを生かしている感じがしない。魅力のある人材が少ない。通常業務以外で要件を満たさないといけないので負担が多い。	
研修(夜間)が多いように感じ子供に手がかかる自分には負担が大きい	
研修会場が多摩地区であれば尚良いとおもいます。	
研修は更新(専門研)だけでも業務に支障をきたすのに、さらに長期間はとても困難。大手の事業所ではなく、ケース数も少ない中で、3年後に主任介護支援専門員にならなければ事業継続も不可能となるという脅し?とも取れる規定に合わせて主任を取るのをおかしいと思う。	
現状施設で勤務のため、将来的に選択肢の一つと考えている。	
現状日々の業務でいっぱい입니다	
更新研修の実践要件が大変になるだけ。その他は何も変わらない。	
更新を続けていかねばならず費用の負担が大きい。	
今後ともケアマネとしての質の向上のために有意義な企画、研修等宜しくお願いします。	
時間とお金をかけても受講内容に満足できないような気がする。	
事業所にケアマネ一人なので不在中に任せるなど含め時間的に余裕がない	
事業所により対応は異なると思うがA、Cが当てはまる事業所はかなりのハードル。取得をあきらめるまでは行かないが正直きつと感じる	
仕事上プラスになる資格、また管理者には必須の資格なのに、勤務扱いにはならないのは疑問。主マネさんたちの活躍には頭が下がるが、日常の業務+主マネとしても仕事の負担が大きすぎるのではと危惧している。	
仕事の合間に研修を通うことにより体調をキープするのが難しい	
自身にはメリットがなく、多忙となるだけのように感じてしまう。勤務先の管理により、主任ケアマネへの配慮や活動管理が行われない場合は、体調や支援の質の低下が心配。	

<p>実務に就いたばかりであり考える余裕なし</p>
<p>指導者になりたいという思いがない。</p>
<p>自分自身のケアマネとしての向上を図っている、利用者・家族との連携も取り、介護保険を理解して仕事をしている主任ケアマネだからと、いつも上目線の方がいるので、特に魅力を感じない。常に自分も利用者さんとの勉強はしているので、向上はそれなりにしていくつもりです。</p>
<p>自分の年齢のことを考えると自信も無く難しいと思われる。</p>
<p>受講中に依頼があったサービス調整などが多くなると思われ支障が出ると思われる</p>
<p>受講場所も遠く、日数も多いため通常業務が忙しくなる。</p>
<p>受講費用の自己負担は結構厳しい。普段の業務で手いっぱいのため余裕がない</p>
<p>取得してからの継続する要件を満たすことが難しい。業務的に負担が大きくなすが収入に変化ない</p>
<p>主任ケアマネがなくても自分のやりたい方向、やってみたい方向へは進めるので、主任ケアマネを取る必要性が今のところ無いですし、今後も取る理由がないため考えておりません。</p>
<p>主任介護支援専門員として市や地域の業務に参加するとすると、現業務(管理者、担当件数多数)の継続は難しくなると予想される。担当件数を減らさざるを得ないのは心残りに思う)</p>
<p>主任ケアマネが一人の事業所では実習生、ファシリテーター等やる事が多すぎる。割に合わない。</p>
<p>主任ケアマネを取得しても更新時のファシリテーター等忙しい思いをしなければならない</p>
<p>主任を希望していない</p>
<p>主任介護支援専門員を取得したとしても魅力を感じない。主任介護支援専門員の中には力量のばらつきがある。</p>
<p>主マネの役割がよくわからないので。</p>
<p>主マネをもっていないなくても、いろいろ教えてくれる先輩ケアマネが回りにいる。主マネをもっているケアマネより主マネらしいと感じる。威力を感じない。</p>
<p>既に主マネが配置されている事業所と配置されていない事業所を同等に扱い、個人の脂質で評価してほしい。量産は避けたい。</p>
<p>制度そのものに疑問を感じているため</p>
<p>責任のみが増すように思われる</p>
<p>責任ばかり増えて、大変そうだから。</p>
<p>そこまでの労力を使って更新しなければならぬし、普通にケアマネジャーができれば良いので。</p>
<p>待遇面で何も変わらない。年齢的に今から取ってもねえ。</p>
<p>高い</p>
<p>他の業務との両立が大変そう。</p>
<p>多忙になるだけではないかという不安</p>
<p>提出資料が膨大と聞いています</p>
<p>とにかく高い。</p>
<p>年齢的に無理</p>
<p>働いている会社で費用を負担してもらうには負担してもらってから3年勤めなければならないという規則がある。自己負担は給料も安く負担となる。主任介護支援専門員を取得したとしても給料が上がる訳でもなく、仕事の負担感だけが増える。主任介護支援専門員が担当されていると思われる利用者が「忙しそうで話を聞いてくれない」と言っているのを聞くと取得に魅力を感じない。</p>
<p>日々業務に追われており。お休みもなかなか取得できない中、研修期間も長く、研修場所も都内が多く遠方となるため、負担が大きい。主任ケアマネ研修を受講し、スキルアップに繋がりが、質も向上も望めるだろうが、どんな事業等協力することなどが増えるのか不安もある。管理者として主任ケアマネでなければ後は要件を満たさないため必要と考えているが、負担増と捉えるのではなく、質も向上と捉えるように気持ちを切り替える必要があります。</p>
<p>病欠なども認められない為、精神的にも負担となる</p>
<p>負担感が増しているように感じる</p>

毎日の業務に精一杯な為
メリットを感じない。主任と呼ばれるほどのスキルと意識などが無い。
約4か月の期間で12日は実際に担当件数を多く持っている為業務に支障が出る。また研修場所も都内が多い為、拘束時間も長く、精神的、体力的にもきつい。
居宅介護支援事業所の管理者要件として主任ケアマネが位置づけられて、主任ケアマネの資格が必要という以上の魅力を感じない。
業務に支障があり八王子での研修なら考えられるが、研修の場所が遠い
業務や責務が増えると思うが、仮に取得しても給与は変わらないため。
主任介護支援専門員を取得後に、どのように連携体制等の構築に関わっていけばよいのかわからない。どう役割を果たしていけばよいのかわからない。
貧乏人にはつらい金額だと思う。
不在になることが多く、他の者に負担がかかってしまうため。
勉強会の企画、運営に携わっていない。
要件を満たしているが、特に魅力を感じていないので主マネは取得しない。

5 当会の活動について、希望することがあれば、ご記入下さい。

<ul style="list-style-type: none"> ・地域の一員として、共に高めあい支えあい誰もが幸せに暮らせる町、八王子をめざし、歩み続ける会。 ・市のいいなりではなく、市民のアドボケーターとして提言できる会。 ・ケアマネジメントの実績の積み上げ。データ収集と分析。
3年の期間を延長してくれないと業務できなくなる。
介護支援専門員の常に味方になり正しい事を言う勇気のある会であって欲しい。
可能な限りのご協力や研修受講もしていきたいと思えます。
ケアマネ業務全般において理解把握できていないことが多々あるため、研修や情報交換できる場がほしい。
ケアマネジャーの仕事のバックアップやレベルアップにご尽力いただき、感謝しております。今後ますますケアマネの立ち位置が問われると思います。その中で八介連の存在は心強く、大きいと思っております。
ケアマネの業務内容を見直し、行政に働きかけられる組織になって欲しい。
ケアマネの業務について書類整理に追われてしまっている。書類よりも実際の支援業務に力を入れられる制度に変えるような方向で進めていただきたい。
研修場所が八王子市内だと良いと思えます
研修をはじめ、様々な活動ありがとうございます。地域包括ケアを推進していく上で、八介連は重要だと思います。
このようなケアマネの立場に立ったバックアップをうれしく思います。
今後共よろしくお願ひいたします。
今後も情報発信をお願いしたい
取得したい人材を集めて市の要件を満たせるようバックアップして欲しい。管理者をしていて取得したい人以外でもやる気のある人は積極的にバックアップして欲しい。
主任CM取得のアドバイス、援助がほしい。
主任介護支援専門員が取得しやすくなるような働きかけを行って頂きたい
主任を取らなくても月1、2回又は週1回の出勤で他は自宅仕事ができるような機関や組織ができると助かります
主マネを取りたい人向けに地域のケアマネを対象とした勉強会の企画や運営をサポートしてくれるような活動をしていただけると携わりやすいかと思えます
初任者向けの研修機会を増やしてほしいです。(実務的な内容、ケアマネガイドラインに書いてあるような内容のもの)
入会して赤字ということに驚きました。認定調査費から300円も連絡協議会に納めるという、何とかならないものかと思えます。

日頃よりご尽力感謝しております。今後とも困りごとの相談を含め、市や多職種との橋渡し、情報提供等よろしく願います。

主任介護支援専門員への質問

6 市の推薦要件で満たすことが困難と思われる要件をお答えください。

(複数回答可)

回答	回答数	率
A (必須要件)勤務する事業所の他の介護支援専門員または他事業所の介護支援専門員に指導	7	10%
B (推奨要件)地域の介護支援専門員の支援	22	31%
C (推奨要件)地域の介護支援専門員、主任介護支援専門員を対象にした勉強会等の企画または運営	10	14%
D (推奨要件)地域の介護支援専門員または主任介護支援専門員との連携もしくは連携体制の構築	6	8%
E 現時点で更新研修を受講することを考えていない	10	14%
F 特に困難と思われる要件はない	12	17%
未選択	4	6%
計	71	100%

7 主任介護支援専門員としての実践要件の中で満たしている要件、または満たす予定の要件はなんですか？

(複数回答可)

回答	回答数	率
A 東京都介護支援専門員研修の講師又はファシリテーターを行った実績がある者	15	13%
B 東京都介護支援専門員実務研修の「ケアマネジメントの基礎技術に関する実習」において、研修受講者を受入れ、実習指導者として受講者の指導をした実績がある者	25	21%
C 都内の地域包括支援センターにおいて、包括的・継続的ケアマネジメント支援業務に従事している者又は従事した実績がある者	2	2%
D 都内の居宅介護支援事業所において管理者の職に従事している者、または従事した経験がある者	27	23%
E 都内の区市町村又は地域包括支援センターが開催する地域ケア会議に参画した実績がある者(事例提供者として参加した場合は除く。)	22	18%
F 都内の区市町村又は地域包括支援センターが実施するケアプラン点検の協力者として、ケアプラン点検を行った実績がある者(事例提供者は除く。)	5	4%
G 都内の区市町村又は地域包括支援センター主催の介護支援専門員向け研修の講師又はファシリテーターを行った実績がある者	20	17%

H いずれの要件にも現時点で当てはまらない	3	3%
未選択	1	1%
計	120	100%

- 8 主任介護支援専門員としての資質向上要件の中で現在満たしている、または今後満たす予定の要件は何ですか？
(複数回答可)

回答	回答数	率
A 東京都、都内の区市町村、都内の地域包括支援センター又は介護支援専門員等の職能団体が開催する介護支援専門員の業務に関連のある研修等に年平均4回以上参加した者	38	69%
B 日本ケアマネジメント学会が開催する研究大会、日本介護支援専門員協会が開催する全国大会、東京都介護支援専門員研究協議会が開催する研究大会又は東京都社会福祉協議会が開催するアクティブ福祉において、ケアマネジメントに関する研究の演習発表等の経験がある者	3	5%
C 日本ケアマネジメント学会が認定する認定ケアマネジャー	4	7%
F いずれの要件にも現時点で当てはまらない	7	13%
未選択	3	5%
計	55	100%

- 9 要件以外で更新を検討するにあたり、ハードルとなるものはありますか？
(複数回答可)

E・Fを選択した場合は理由をご記入下さい。

回答	回答数	率
A 受講費用(38,000円)が高く、自己負担しなければならない	8	13%
B 受講期間(約3ヶ月の期間で8日間)が長く、業務に支障が出る	16	26%
C 受講期間は勤務扱いにならず、公休、有給を使わなければならない	4	7%
D 主任介護支援専門員を更新することに魅力を感じない。	10	16%
E 特になし	18	30%
F その他	2	3%
未選択	3	5%

計	61	100%
---	----	------

E、Fを選択した理由	
「主任」になったからと言って業務が変わる訳ではない。日々担当する利用者の支援について深めたい。	
休日出勤をして業務をカバーしている	
居宅のケアマネジャーは主マネとしての業務や活動よりも一人のケアマネジャーとして利用者さんを支援することが主なので時間的余裕がない。特定事業所加算を取るとなると、実習生の受け入れも行うので、本当に主任介護支援専門員で何だろうと思うことが多いです。	
研修費は所属事業所が負担してくれる。日程においては「学び」の場ととらえ、妥当であるという認識	
研修を受け資質向上と言われる勉強はしたいがその後に課せられる(期待される)内容を考えると一歩が出難い	
後進に譲るつもりでしたが、管理者に必要とのことで仕方なく受講する。一部の包括の主任の行動が目にとり余りとも嫌な気分	
更新の要件のハードルが高く、必須要件を満たすのが困難	
昨年度更新したが次の更新までに様々な活動をしようと思っている。今年度地域が訪問型Bを立ち上げるなどして、地域で不足している社会資源の発足等に取り組んでいるが、更新の時期に「前年度に行ったことで・・・」と期間を区切られると困る	
事業所内で主任CMを頼ることが多く、なんでも面倒なケースや対応を任せられCMの指導どころではない。逆に主任CM不在の方がどんどんスキルを上げていく	
常勤専任になれない	
なぜ、受講費や公休、有給を使用しなければならないのか、管理者に対して研修して欲しい	
普段のケアマネ業務だけで手一杯の所に主任ケアマネの業務が重なり忙しすぎて魅力を感じる余裕がない	

10 当会の活動について、希望することがあれば、ご記入下さい。

いつもありがとうございます。
いつもお世話になっております。ありがとうございます
お疲れ様です。いつもありがとうございます
介護支援専門員の意見を吸い上げて介護支援専門員の代表として市に働きかけていってほしい。個々の事業所よりも影響力が強い
介護保険改正で事業所会入りが主任介護支援専門員とする旨決定されたが現実的には両者の役割や業務については別物であり、負担が増大することが必至である。きついので主任介護支援専門員更新をしないという声も聞かれる。現場の声を集めて行政に見直しの提案をはかる等の力になっていただきたいと思う。
活動の取りまとめお疲れ様です。まずは「地域で顔の見える関係」を目指して包括を巻き込み(これが難しい)主マネの存在意義を高めることが必要だと思います。今の取り組みは継続するべきだし、課題としては①ケアプラン点検を主マネが行うシステム作り②事業所内での主マネに対する報酬の見直し(これは難しいかな)以上になります。
ケアマネジャーのさまざまな意見などを吸い上げ、集約するためにルート作り、最近いろいろアンケートに答えておりますが、それ以外の事でもなんとかならないかと思うことがあります。主任CM連絡協議会が発足したこともありこちらがその集約をし八介連へ伝えていく形になるのでしょうか？
研修や認定調査等市の下請けといったイメージが強い。現場のケアマネの困りごとについて実態調査をし職能団体として市と交渉するなど具体的な行動をしてほしい。八介連の会員でないと何か困ることがあるのかを見るため今年は会員登録をしていない
今回の制度改正のQ&Aの発信などは助かります。
今後新たに取得されるケアマネジャーの指導やフォローをお願いしたり又、既に取得されているケアマネジャーに対しても育成等をしていただきたい。

今後管理者は主任CMという位置づけが疑問です。主任CMという特別感は全くなくなり管理者で要件を満たせば市は推薦せざるを得ないのではなにか、、、そうなると主任CMの資質向上そのものが問われるのではないかと思います。現状の主任CM自らが資質向上に貢献していくしか方法はないと思われます。そのためにもぜひ包括の主任さんにも活動にご協力いただきたいです。

主任ケアマネの活動が地域割りをし、数回話し合いが行われています。地域の活動に力を入れたいとは思いますが、通常業務をこなしながらという仕事量の多さに夜遅くまでの残業をすることも多くあり、大変です。地域包括職員と社協の地域福祉の担当者との連携が重要であると感じています。(事業所の収益をも考え、持ち件数を少なくしたいと思いつながらなかなかできない現状です)

職能団体として行政に対して要望を伝える窓口になっていけるとよいと考えています。

八介連の活動には関わりたい気持ちがあります。事業所と八介連の事務所との距離が離れており、移動にも時間がかかることがネックになっています。

包括を中心にまとまっている所(よく言えば)他者を受け入れない、最初からの人たちが牛耳る。主任が偉そうで逆らうことができない実態を八介連はわかっていますか？主任の更新に魅力なし。管理者に必要なので仕方なく受講する

発足1年にならないが効果があると考えている。いかに細く長く会を継続していけるか。人材発掘や人材教育等が課題。各地域ごとの丁寧な取り組み、コミュニケーションが大切。

もっと地域に根付くような現場に入っていけるような行動が出来るヒントが欲しい