

ケアマネジャー処遇改善のための要望について

記

1. 趣旨

相模原市でも依然としてケアマネジャー不足が問題となっており、数は減り続けています。全国的にもケアマネジャーの処遇改善加算について話題になっていますが、なかなか実現に至りません。

昨年に引き続き、市内ケアマネジャーへアンケートを実施し実情を検証し、考察と要望としてまとめました。

2. アンケート対象者

相模原市内の施設・包括・居宅の介護支援専門員。

3. アンケート実施期間

令和6年10月2日～令和6年10月28日

4. アンケート回答状況

291名

5. アンケート結果からみえる考察と要望。

別紙資料（1）参照。

6. アンケート集計結果

別紙資料（2）参照。

以上

資料(1)

アンケート結果からみる考察と要望

《はじめに》

昨年に引き続き、今年も「ケアマネジャー処遇改善のためのアンケート」を実施しました。今年も、291名のケアマネジャーから、回答を得ることが出来ました。この4月には、「介護保険の報酬改定」が行われ、今年も様々な項目の変更点や追加などがありました。内容は、ほとんどがケアマネジャーにとって大変厳しいものでした。このアンケートはR6年10月に行いましたが、相模原市で働くケアマネジャーの実態や、生の声がリアルに盛り込まれた結果となっています。以下、制度改正・処遇改善委員会による考察を報告いたします。

1) 年代は40代から60代が約9割を占める。20年経たないうちに7割強のケアマネジャーが定年を迎える。

・地域包括支援センターについては担当件数が21~30件が最も多いが、50件以上も存在しており、制度改正で居宅介護支援事業所が指定を受けられるようになったのにも関わらず、地域包括支援センターが受け持つ件数について軽減しているとは言えない。地域包括支援センターの業務は、初期の総合相談から地域事業などの業務を行いながら個別の計画作成が30件程度の受け持ちは業務をひっ迫していることが読み取れる。

・居宅介護支援事業所の担当件数は要介護が30~39件が一番多いが、プラス要支援が1~20件未満が多数を占めていることから、要支援、要介護担当者数の合計が50件前後であるのでは？と読み取れる。

・同一事業所の在籍期間は5~10年が多く次に3~5年、10~15年が同率である。経験年数については、昨年同様10年以上のベテランが半数を占める。

・常勤のおおよその年収は、40代から60代の経験年数から読み取ると、他業種の同世代の年収と比べて低く、居宅介護支援事業所、施設、地域包括支援センターと、事業所の種別により、ばらつきはあるが、301万から450万の割合が高い。経験年数を重ねても給料の上昇は望めない業種である。

・現在勤務しているうち7割強の職員が10年~20年後には定年退職や職員自身が高齢者となる年齢になることが予測できている。20代から30代の担い手を増やしていくためには、給料面などの問題は大きいのではないかと考える。

2)全国的にケアマネジャー不足が深刻化していることなどから、労働条件への関心がさらに高まっている。

・事業所の収入源である介護報酬の等級は、隣接している町田市が2級地、厚木市では3級地だが、相模原市は4級地である。介護報酬が違えば給料事情も変わり、人材流出が考えられる。相模原市の事業所でも、人材確保や処遇改善のため、インセンティブを設けているところもある。

・本アンケートで、「インセンティブ独自の取り組み実施をしている」と答えた人は全体の29%だった。内容として多かったのは①担当件数に関するもの②認定調査実施に対するもの③電話当番(時間外対応に)に対するものだった。報酬内容にはかなり幅があり、各事業所で取り組みに差があることがわかる。

この他「処遇改善加算同等 又は、それに準ずる手当がある」と答えた人が11名いた。併設事業では処遇改善加算がついているが、ケアマネジャーには制度として加算がないことに着目し、対応している法人・会社があることは特筆すべきであろう。しかし、規模の小さい会社や居宅単独の事業所では経営的に困難な面もある。制度として、ケアマネジャーにも処遇改善加算が創設されるべきである。また、インセンティブの取り組みがないと回答した人は56%だった。就職する時点でインセンティブの有無はある程度承知しており、インセンティブがない働き方を選ぶ人もいる。

インセンティブのメリットとデメリットのバランスを取りながら、各ケアマネジャーが働きに見合った収入を得ていると実感でき、一労働者として経済的に不安を感じないような制度や、報酬体系が望まれる。また、このアンケート結果は各ケアマネジャーが雇い主と話し合う材料となり得ると考える。

3)オンラインでのモニタリングについては、令和6年度にケアマネジャーの業務負担軽減として新しく始まった取り組みだが、約9割のケアマネジャーが「実施していない」と答えた。

理由としては「利用者にオンラインの環境が整っていない」が最も多く、高齢者支援での困難性を示している。

・10年~20年先、オンラインに慣れた世代が高齢者となったときには普及していくかもしれない。

・すべての利用者に実施することはできないにしても、オンライン活用に向けての準備や、各ケアマネジャー自身にとっても負担にならないやり方、実施の具体的モデルを探っていきたい。

4)利用者とのオンラインは普及していないが、ケアマネジャーの働き方として、在宅ワークを取り入れている事業所は増えてきている。

・オンラインが取り入れられたことで業務効率は上がっている。通勤負担がないことや、家事が出来るなど、ライフワークに合わせた仕事ができる。

・在宅ワークを考える時、出勤日と在宅ワークの量的なバランスが大切だと感じる。担当制で働くケアマネジャーにとって、ひとりで判断しなくてはならない重責や孤独感は大きな問題である。在宅ワークでも電話や ZOOM で他のスタッフに相談することができるが、相手の忙しさを思っ躊躇することもあるだろう。実際に会うことでコミュニケーションがとれ、OJT や学びの機会が得られることを忘れてはならない。

・また、「管理者判断・状況に応じて実施する」場合が多かったのは、「台風等の悪天候、自然災害、警報があったとき」「家族、本人、事業所等感染症が発生した場合」だった。BCP の観点から、この取り組みは当然である。このような緊急事態でもスムーズに対応できるよう、日頃から在宅ワークが定着していることも重要だろう。

5)回答者の 6 割が、「ケアマネジャーができないことを明確にすること」「不明確な業務範囲を誰が行なうべきか明確に決めること」など、マニュアルを作っていくことが早急の課題だと感じている。

ケアマネジャーのシャドーワークについて、業務範囲ではないと思うものとして、「介護保険では対応できない生活支援、入退院の手続き、ペット・植物の世話」などは8割以上のケアマネが認識していることが明らかになった。その反面、「ケアマネの業務ではない」と認識しているが、対応せざるを得ない場面があることも浮き彫りになった。その理由として、支援できる家族や友人がいないこと、金銭的余裕がないこと、利用者家族の強い要望があったことが挙げられている。

ケアマネジャーの業務範囲外の業務、シャドーワークに費やす労力が非常に大きく、強いストレスになっていることは自由記載欄からもうかがえる。

6)自己研鑽や業務のために研修は必要と考えている一方で、研修費用や研修日数の負担感が強い。

・現状のキャリアアップ制度では、個人で費用負担している場合やケアマネジャーの資格更新時では利用対象外である。そのため、対象範囲の拡大が望まれる。

・研修内容についても、受講したいと思えるようなものにしていく必要がある。

・介護関連職種で更新が必要な資格はケアマネジャーだけであり、有効期限の切れ目で更新をせず、退職を選ぶ人が増えている。更新については、相模原市での議論だけでは解決できないため、神奈川県や国に対しても声を届けていく必要がある。

7)負担を感じてはいるが、続けていきたいと考えているケアマネジャーも多い。

・ケアマネジャーを続けている理由に目を向けると、「事業所のスタッフが協力的」を挙げている人が110人程おり、良好な人間関係の中で働いているケアマネジャーも4割程度いることが推察できる。また「地域のケアマネジャー仲間が助けてくれる」を挙げている人が45人程おり、地域交流会(勉強会、研修)等で知り合った仲間同士、刺激を受けたり、励まし励まされたり、相談にのってもらったり等、個々の自発的な働きかけでケアマネジャーとしてのモチベーションを維持している人も、全体の15%程度いると推察できる。

他方、辞めようと思った理由としては、昨年同様、一番多いのが、精神的負担が大きい(80%)、次に、給料が見合っていない(65%)、業務量が多い(64%)、資格更新が負担(50%)と続く。

資格更新が負担との回答は、昨年比ではやや減少傾向であるも、研修費用の負担が大きいと回答している人は6割に及ぶ。

8)ケアマネジャーが「なりたい職業」や「続けたいと思える職業」になるには。

・処遇改善の見直しや、給与水準の向上について、多くのケアマネジャーが一番望んでいるところに着目したい。

・理由としては、業務内容、業務量に対しての報酬が得られていないこと。仕事内容に求められるレベルが高い割に給料が安すぎる。など、適切な報酬に結び付いてないことが挙げられている。他にも、資格を維持するための更新研修の時間的、経済的、精神的な負担や、シャドーワークなど、ケアマネジャーの業務範囲が明確になっていないことで「なんでも屋」になっている現状があることも挙げられる。

・自由記載で枠を設けたところ、大勢のケアマネジャーの声をもらうことができた。資料の最後に生の声を別紙添付するので、ぜひ見ていただきたい。

【要望のまとめ】

- ① 等級地を変更し、介護報酬のベースアップができるようにする
- ② キャリアアップに関わらず、研修費用助成の対象範囲を広げる
- ③ 予防サービス計画者の担い手を増やすための、相模原市独自の取組みを構築する
- ④ ケアマネジャーの業務範囲について各関係機関へ周知徹底しシャドーワークを撲滅する

《おわりに》

私たちケアマネジャーにとって、処遇改善や報酬の見直しは、介護サービスの質を維持するために、不可欠で最も大切な施策だと考えます。ケアマネジャーが、多くの人に魅力ある職業として認識してもらえるよう、働きやすい環境を整備していくことは急務です。

今後、世帯構成や利用される方の状況も大きく変化していくと予測されています。8050 問題等にあるように既存のサービスだけでは支援困難となるケースが増えていく中では、行政、地域包括支援センター、施設、居宅介護支援事業所で、地域資源の発掘や創設など、共に検討していく事も重要となってきます。

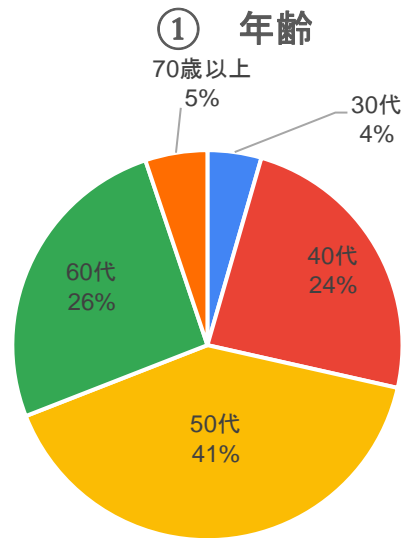
このような改革が、問題となっている「シャドーワークへの解決」にも繋がると考えます。

資料（2）

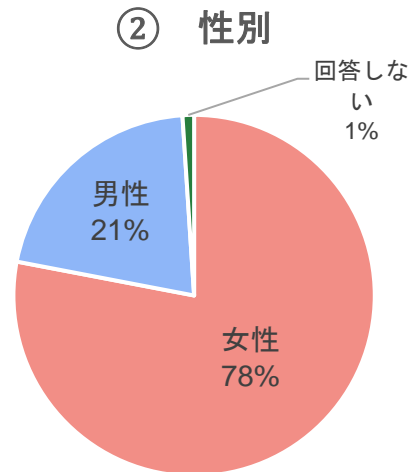
○処遇改善アンケート結果報告

(1)基本情報

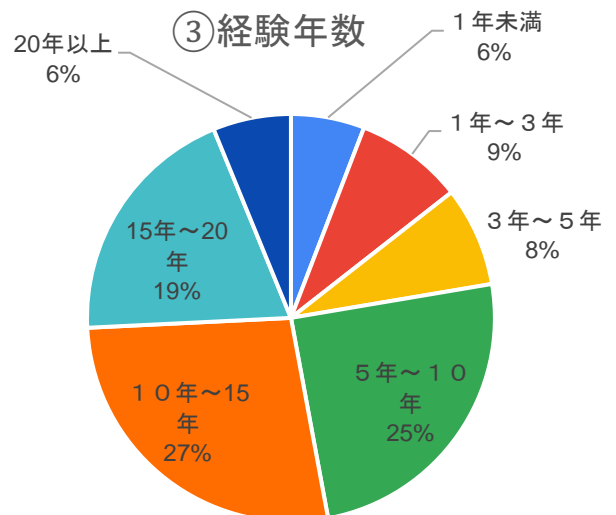
①年齢	291
20代	0
30代	13
40代	70
50代	118
60代	75
70歳以上	15

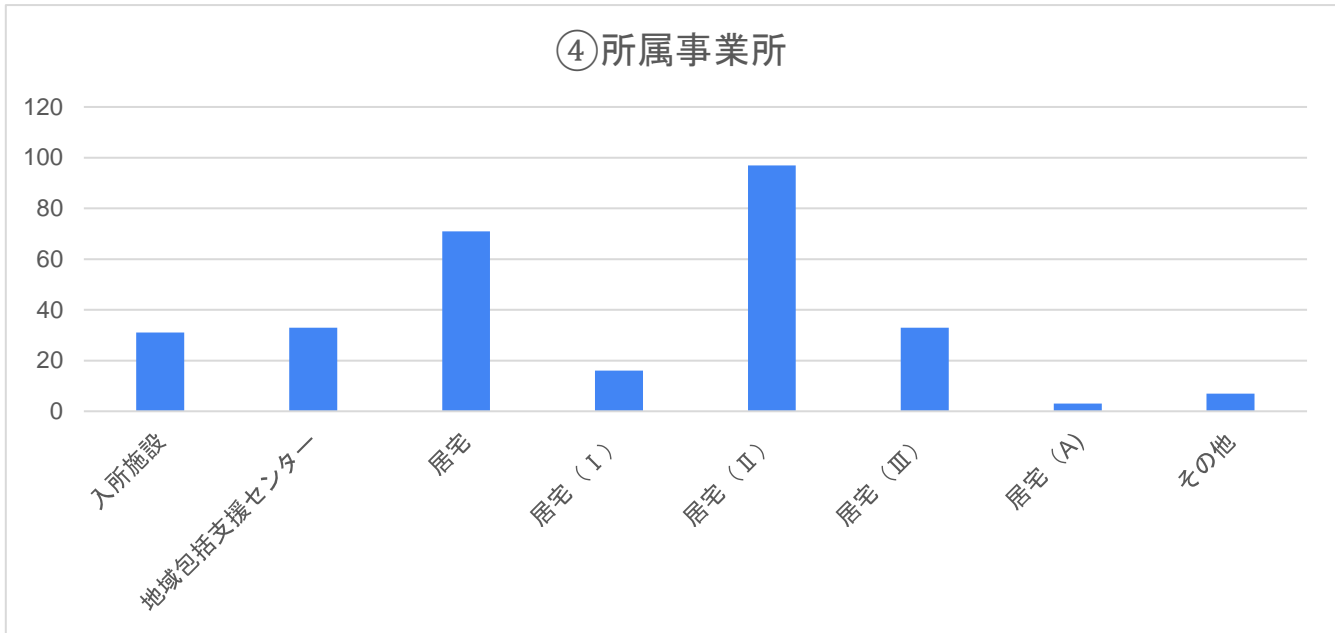


②性別	291
女性	227
男性	61
回答しない	3



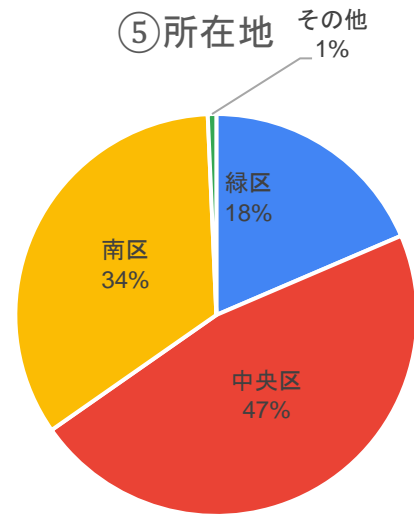
③経験年数	
1年未満	17
1年～3年	25
3年～5年	23
5年～10年	72
10年～15年	79
15年～20年	57
20年以上	18





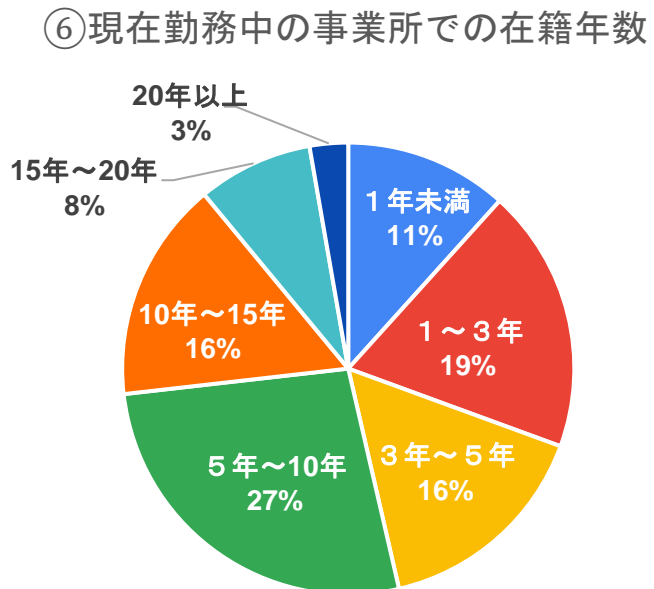
⑤ 事業所の所在地

緑区	54
中央区	136
南区	99
その他	2

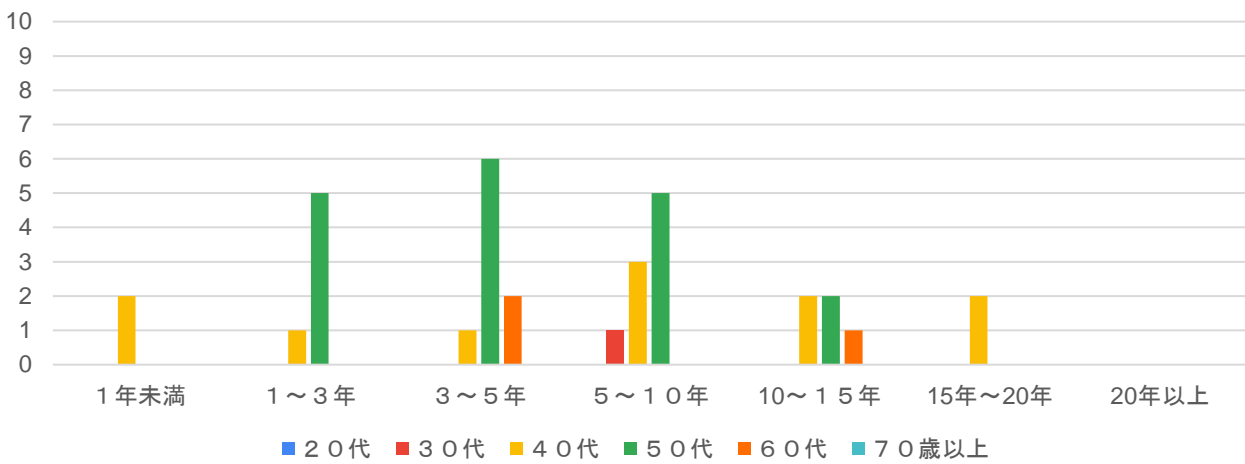


⑥ 現在勤務中の事業所での在籍年数

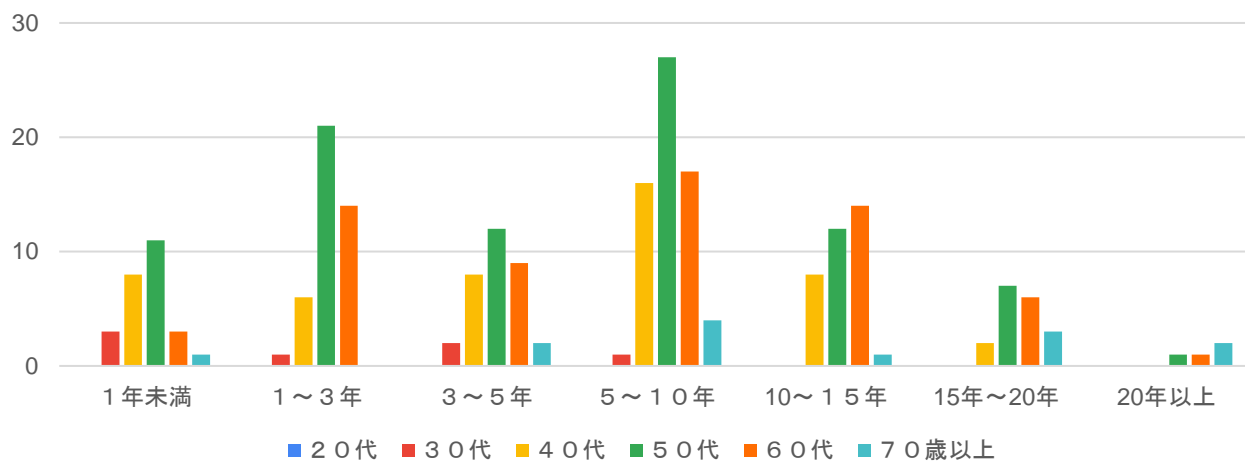
1年未満	34
1年～3年	55
3年～5年	46
5年～10年	78
10年～15年	46
15年～20年	24
20年以上	8



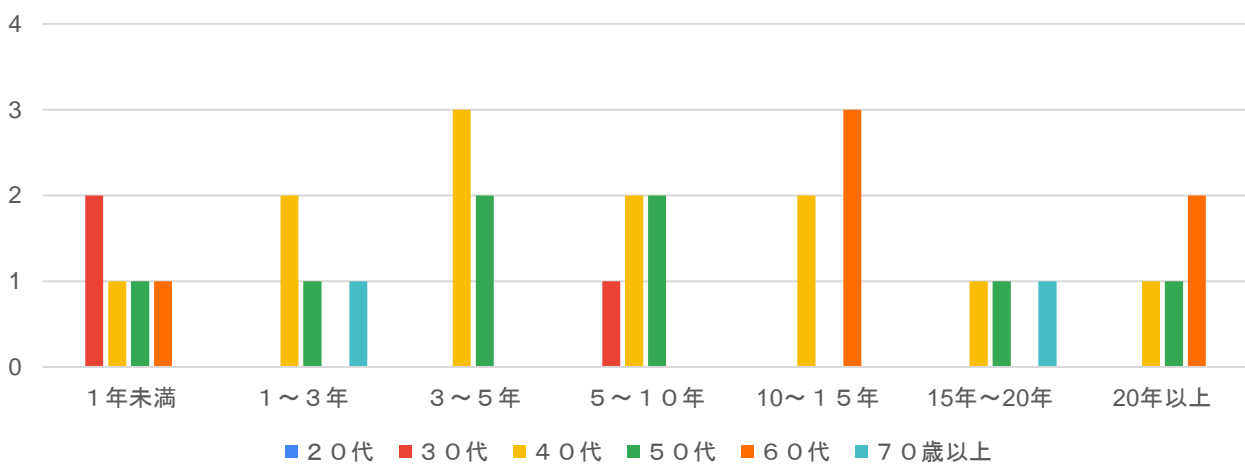
包括 在籍年数

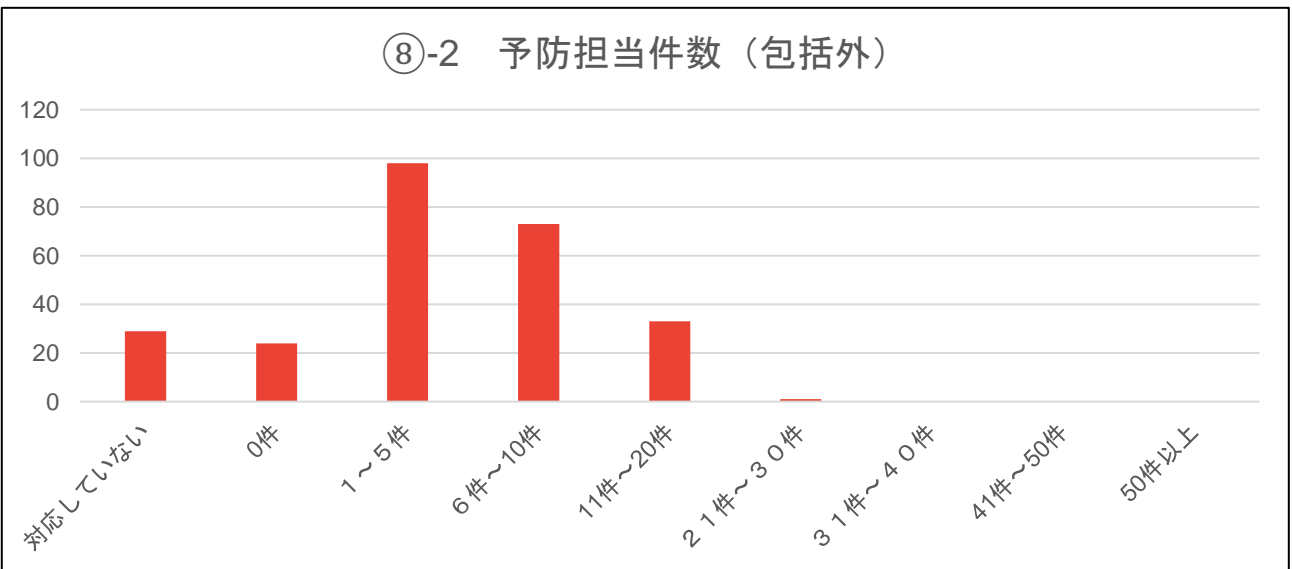
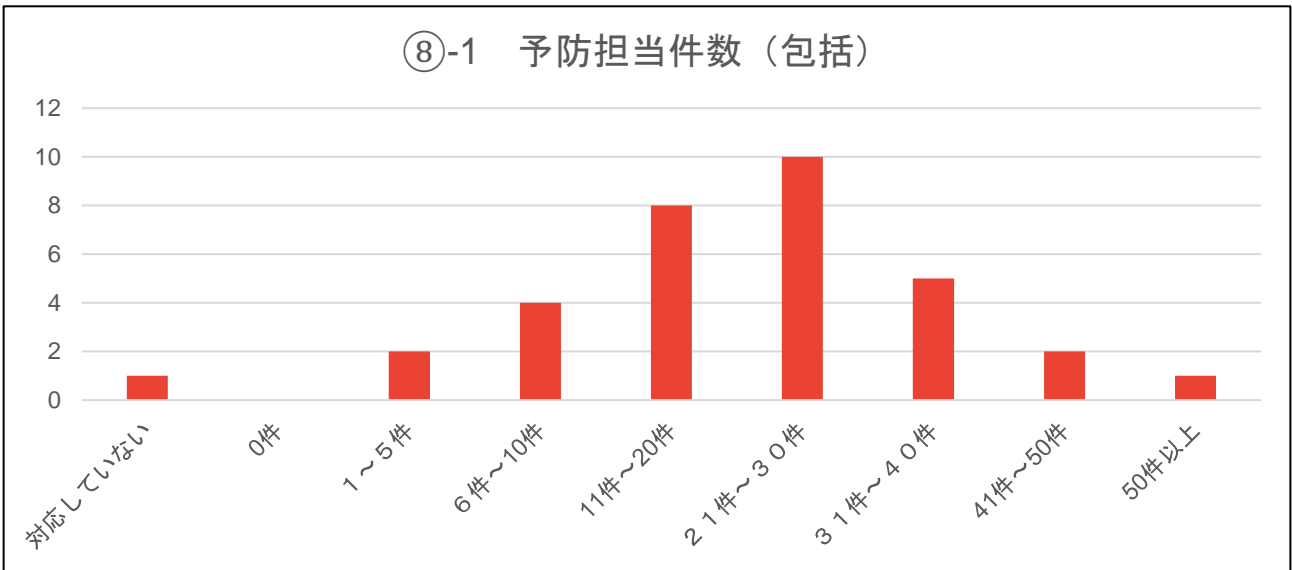
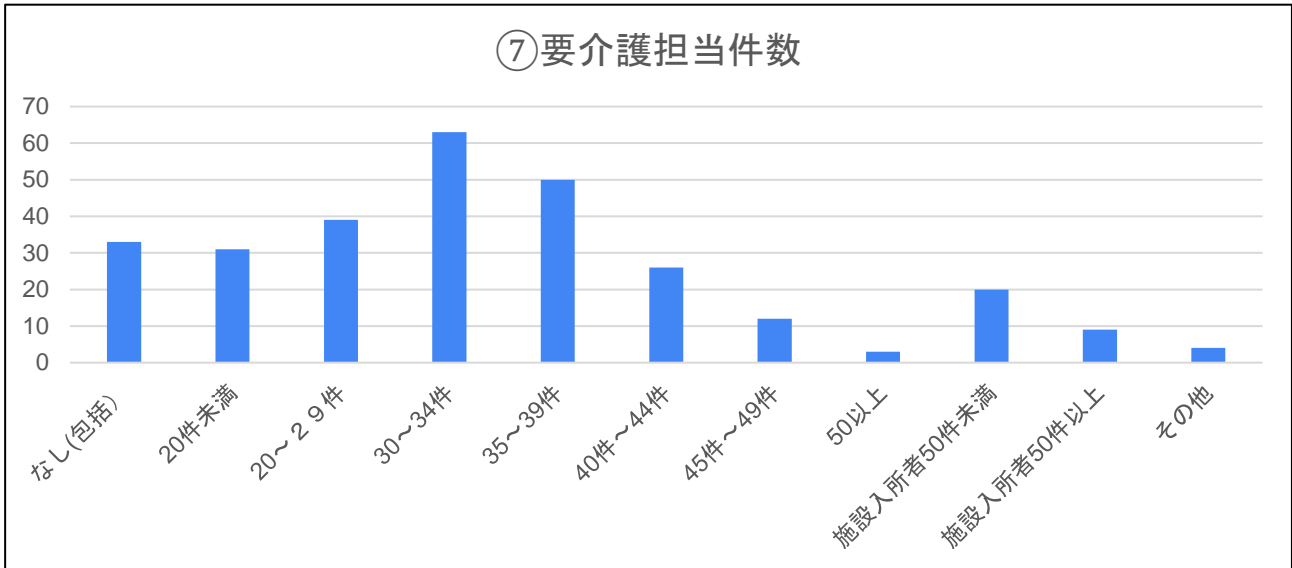


居宅 在籍年数



施設 在籍年数

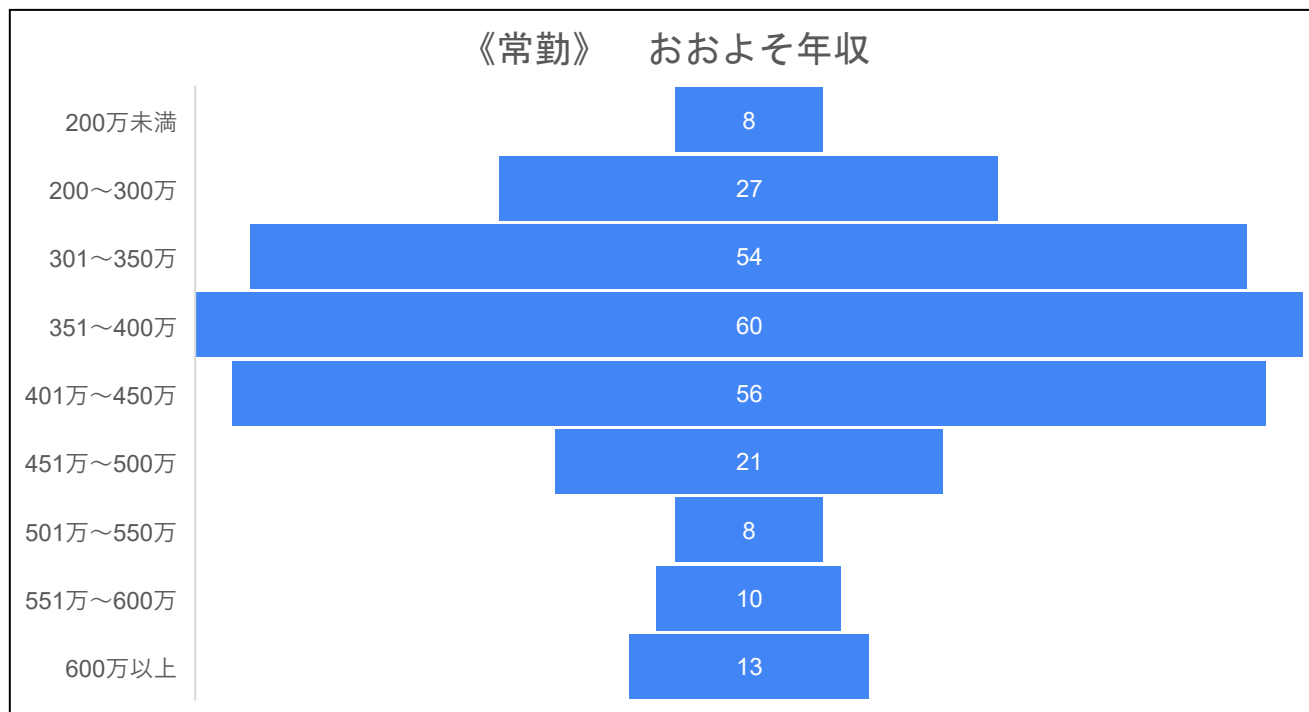
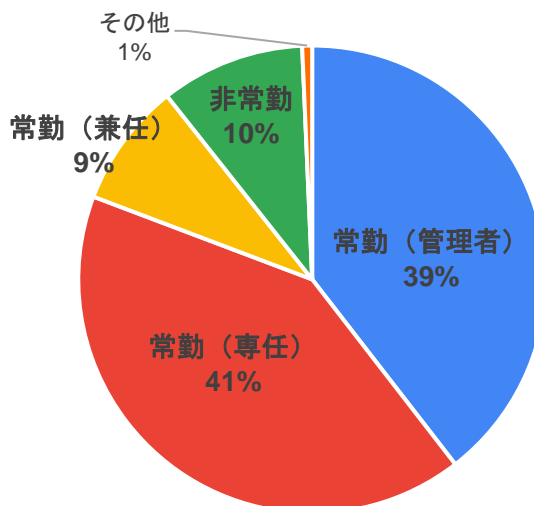




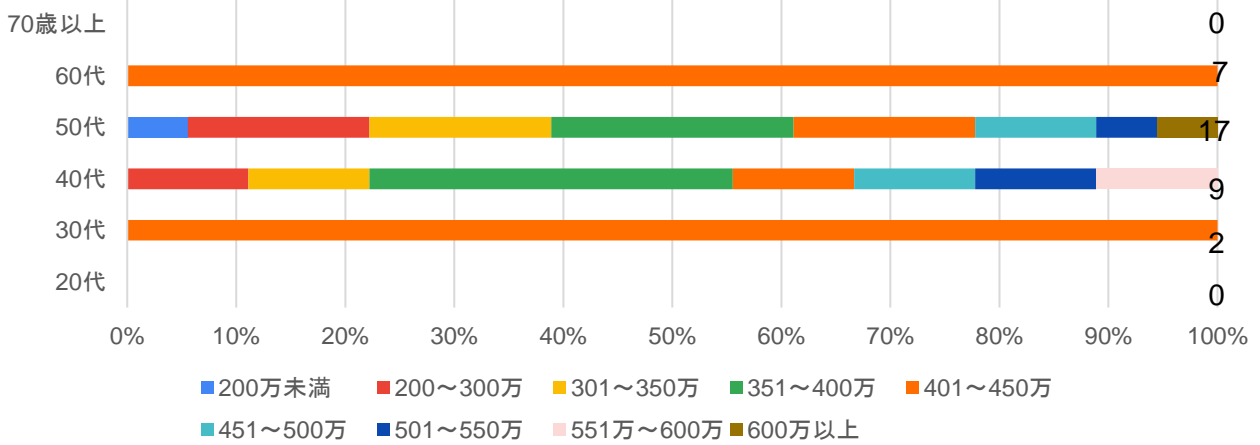
⑨勤務形態
 常勤(管理者) 115
 常勤(専任) 120
 常勤(兼任) 25
 非常勤 29
 その他 2

115
 120
 25
 29
 2

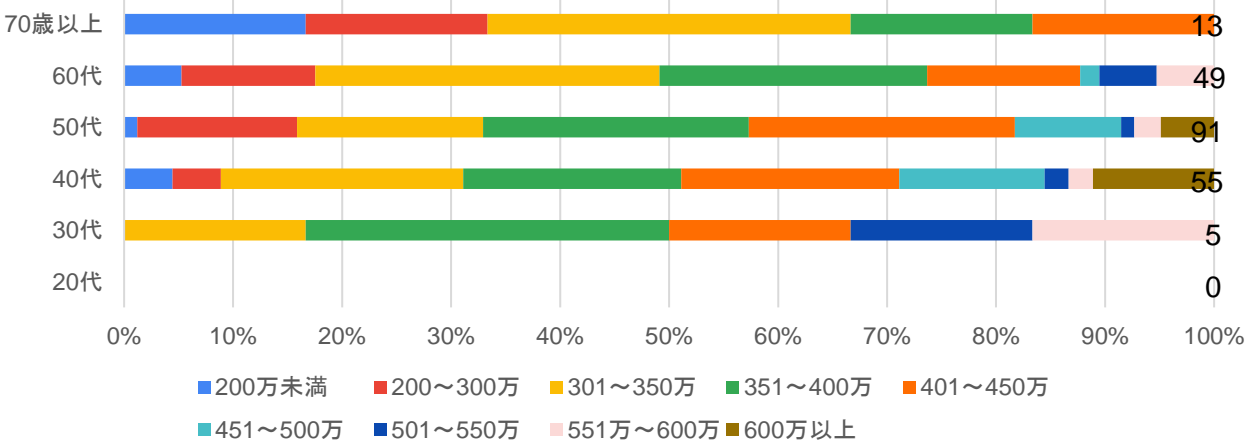
⑨勤務体系



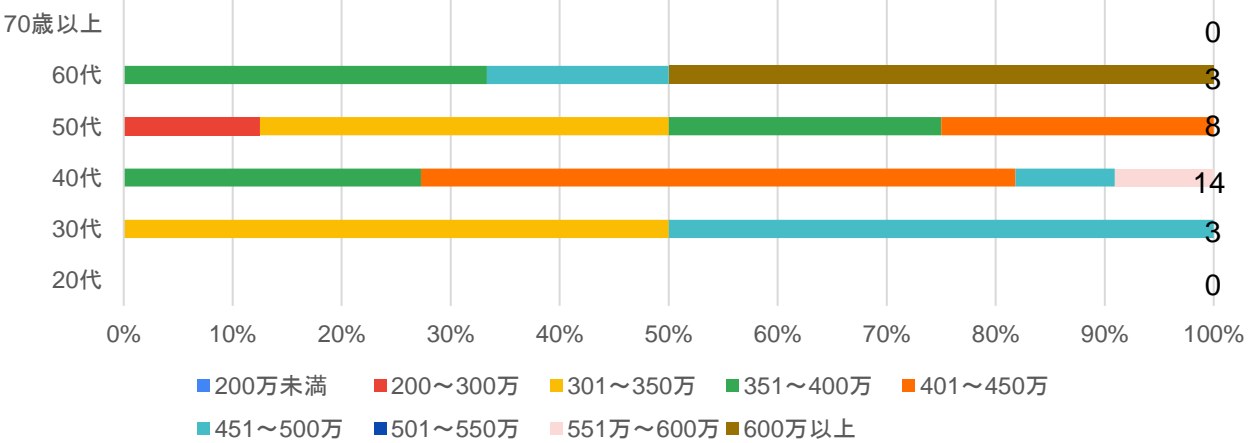
包括 年収（世代別）



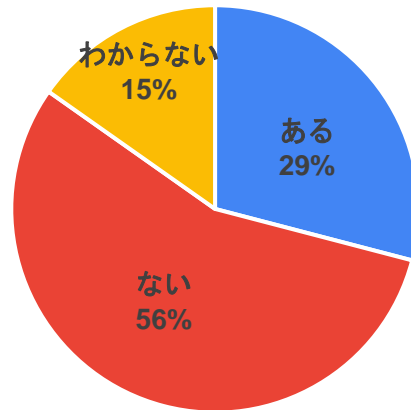
居宅介護支援 年収（世代別）



施設 年収（世代別）



⑩ インセンティブ独自の取り組みの実施



◎ インセンティブ等、独自の取り組みについて

① 電話当番(時間外対応に)に対する手当(24人)

- ・輪番制(当番日、当番月がある)
- ・1回につき手当(対応した場合は別途支給)
- ・当番月に手当
- ・夜間、休日の電話対応手当があるがスズメの涙程度

② 認定調査実施に対するインセンティブ(27人)

- ・個人支給
- ・調査件数により手当であり
- ・調査料の半分支給
- ・調査料の70%支給
- ・認定調査の実施が賞与に反
- ・認定調査1件につきインセンティブ

③ 各加算算定(初回加算、入院時加算、退院退所加算、通院時加算等)に対するインセンティブ(8人)

- ・加算算定した場合は単位数の10倍支給
- ・過去半年間で取得した各加算金額から一定割合支給
- ・各加算ごとに手当

④ 特定事業所加算に対するインセンティブ(3人)

- ・特定事業所加算増額分から一定割合を支給

⑤ 担当件数に関するインセンティブ(28人)

- ・一定件数超過分(30件超、35件超、40件超)に対してインセンティブ
- ・件数に対してインセンティブ
- ・担当件数1件につき1,500円支給
- ・担当件数1件超につき5,000円支給

⑥ 処遇改善加算同等又は、それに準ずる手当(11人)

- ・介護職の処遇改善加算と同等金額支給(法人持ち出し)
- ・処遇改善加算費は介護職のみだが会社独自でそれ以外の職種に給付
- ・処遇改善加算同等ではないが少し手当がつく
- ・処遇改善加算に準ずる手当
- ・法人全体の利益に応じて処遇改善加算対象外職員に一律支給
- ・処遇改善加算を手当として各職員に支給
- ・処遇改善加算分として手当が支給される予定

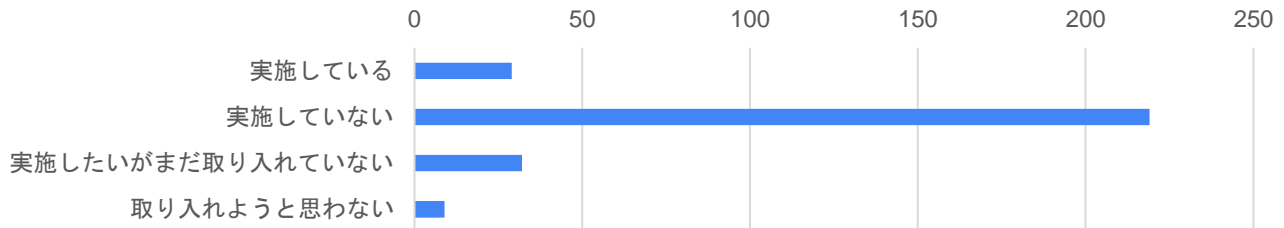
⑦ 資格、職歴による手当(3人)

⑧ その他、事業所内研修講師担当月に手当(1人)、時間外会議出席手当(1人)

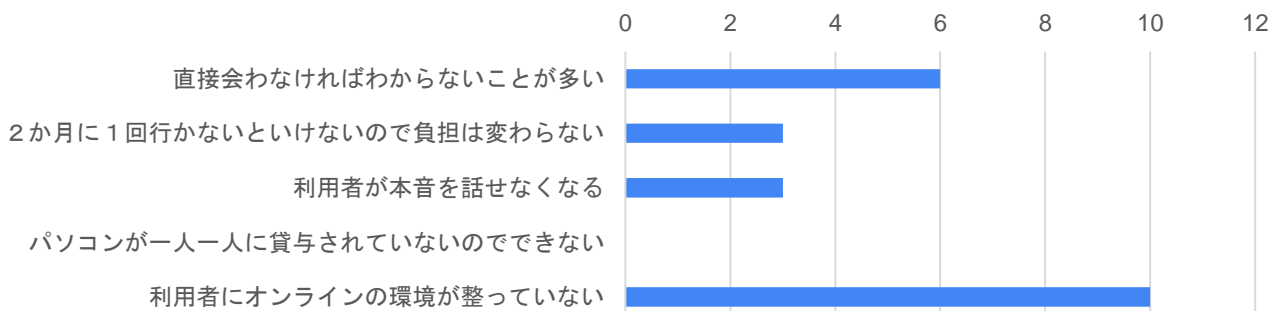
- ・事業所内研修講師担当月に3,000円支給

(2) 業務

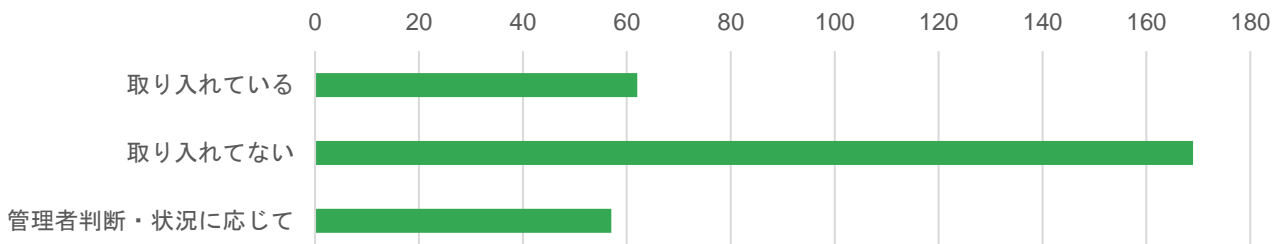
①通信機器を取り入れたモニタリングの実施



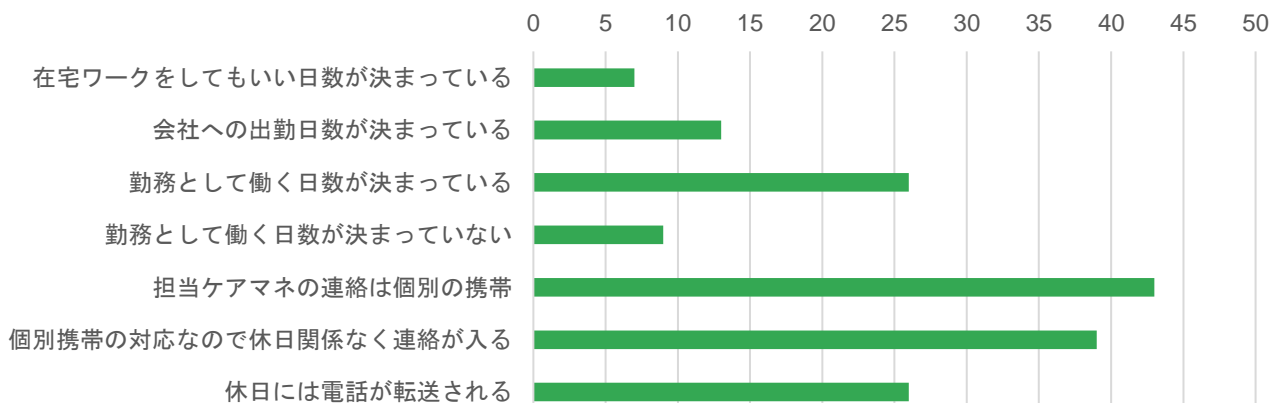
取り入れようと思わない理由について（複数回答）



②在宅ワークの実施



在宅ワークの状況（複数回答）



◎在宅ワークを取り入れて「良かったこと」「悪かったこと」

【良かったこと】

- ・通勤時間が省ける(無駄な時間を省ける) (9人)
- ・自分で時間のやりくりができ、効率的に仕事ができる (11人)
- ・事務作業、帳票作成業務に集中できる (7人)
- ・自分のペースで仕事ができる(自分の都合の良い時間で仕事ができる) (5人)
- ・悪天候の日に自宅で仕事ができる (2人)
- ・体調が悪い時でも自宅で仕事ができると助かる (2人)
- ・子どもの体調不良や家族の都合等があっても臨機応変に対応できる (1人)
- ・家族の感染症で出勤出来ない時、在宅に切り替えることができる (1人)
- ・精神的にゆとりが出来た (2人)
- ・対人関係のストレスがない (1人)
- ・利用者の要求に合わせた訪問が可能になる (1人)

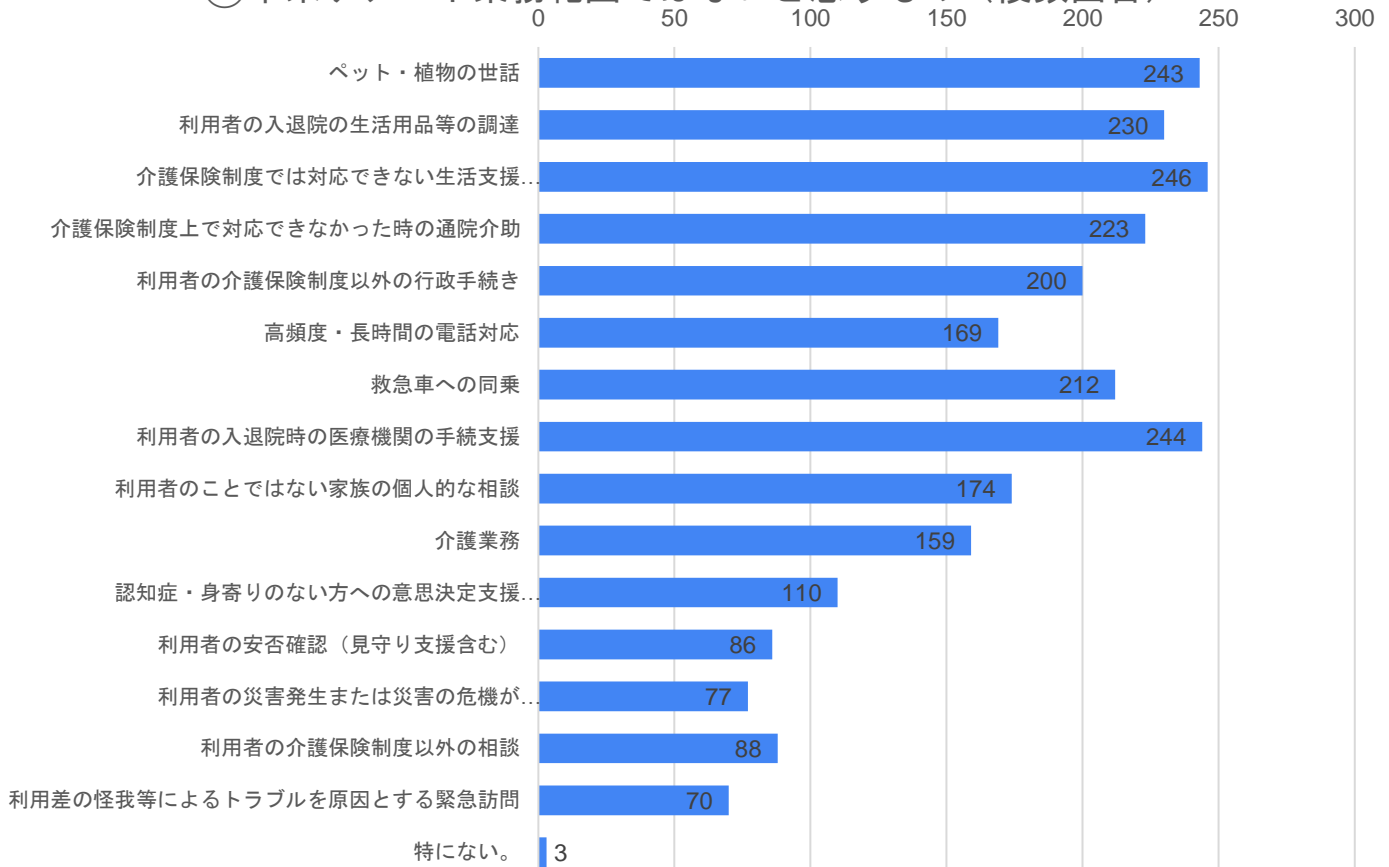
【悪かったこと】

- ・FAX等、在宅ワークの環境が整っていない (2人)
- ・自宅で仕事をするとオン、オフの切り替えが負担 (3人)
- ・家族に気を遣う (1人)
- ・仕事に集中できないことがある (1人)
- ・自宅でできる仕事に限界がある (1人)
- ・事務所に届く郵便物の確認ができない (1人)
- ・光熱費は自己負担 (1人)
- ・スタッフ同士のコミュニケーションが取れない、少なくなる (5人)
- ・同僚に気軽に相談出来ない (3人)
- ・同僚の仕事を見聞き出来ないため、自分の学びにならない (1人)
- ・個人の車で訪問(保証なし) (1人)

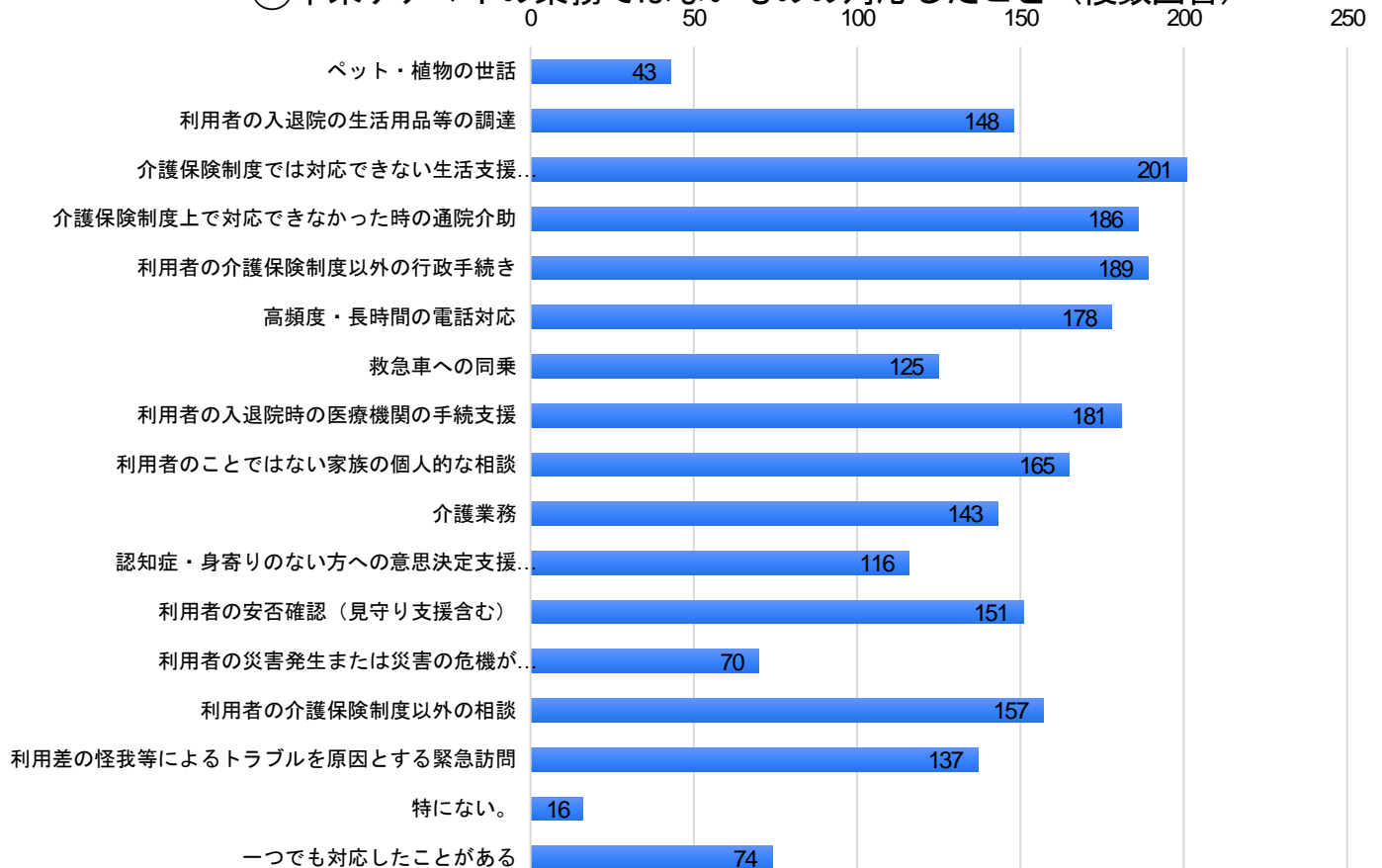
◎管理者判断・状況に応じてはどのようなときですか。

- ・台風等の悪天候、自然災害、警報があったとき (31人)
- ・家族、本人、事業所等感染症が発生した場合 (37人)
- ・事前に申請 (2人)
- ・オンライン研修の受講 (3人)
- ・時間外での仕事 (1人)
- ・移動の効率化 (1人)
- ・わからない (1人)

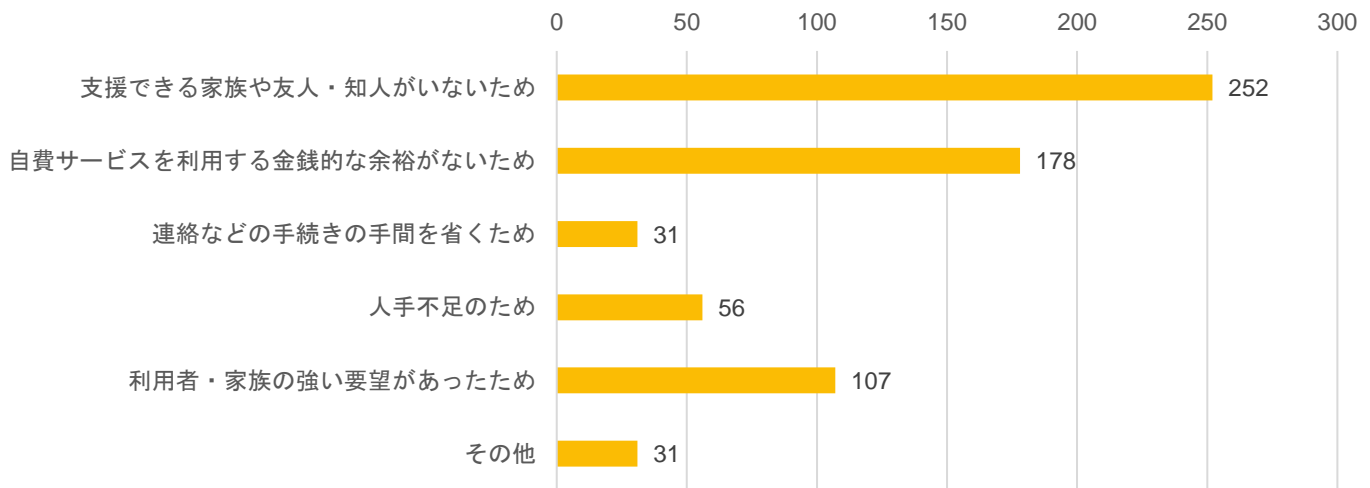
③ 本来ケアマネ業務範囲ではないと思うもの（複数回答）



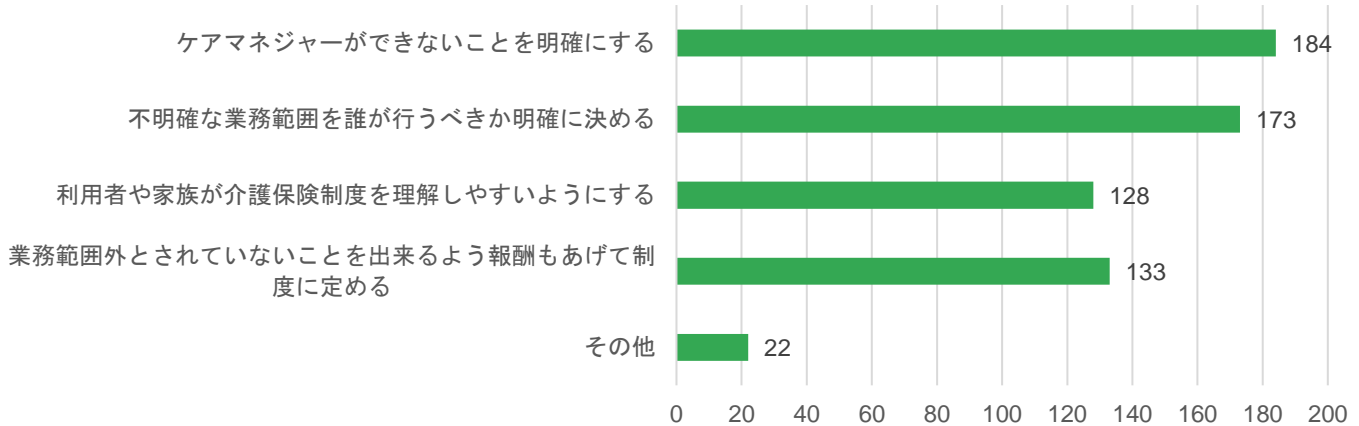
④ 本来ケアマネの業務ではないものの対応したこと（複数回答）



⑤ ケアマネ業務ではないと思うのに対応したのはなぜですか



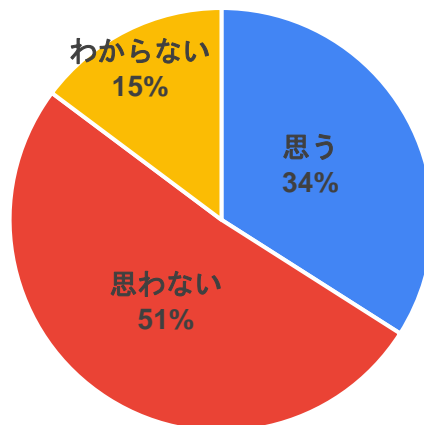
⑥ どうしたら業務範囲外のことを対応しなくても良くなるか



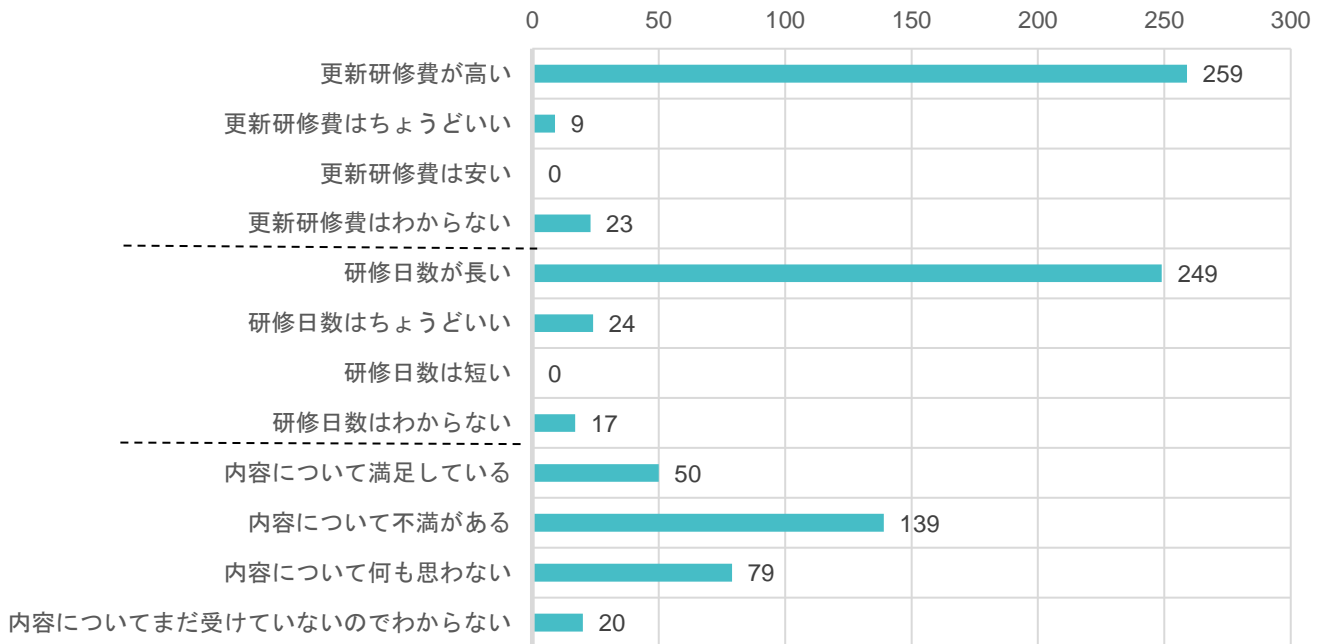
(4) 更新研修

① 更新研修は必要と思うか

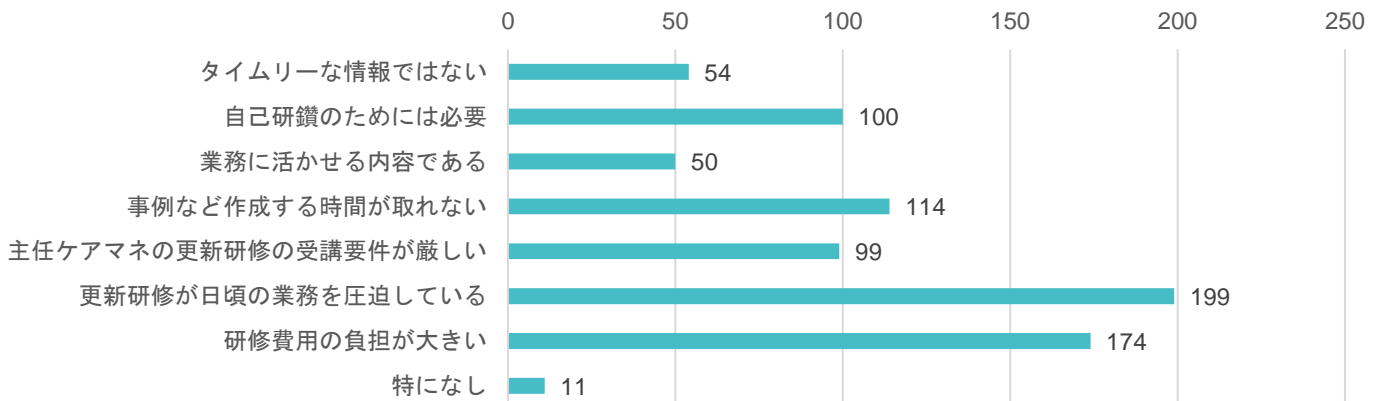
思う 99
 思わない 149
 わからない 43



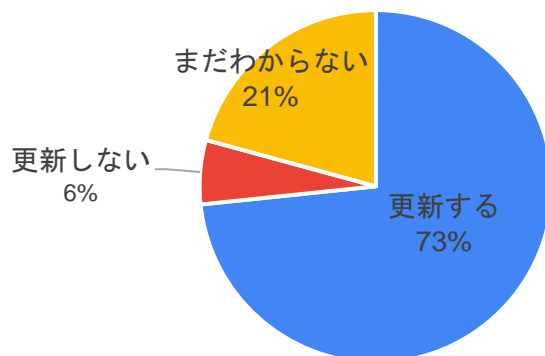
更新研修について



その他（複数回答）

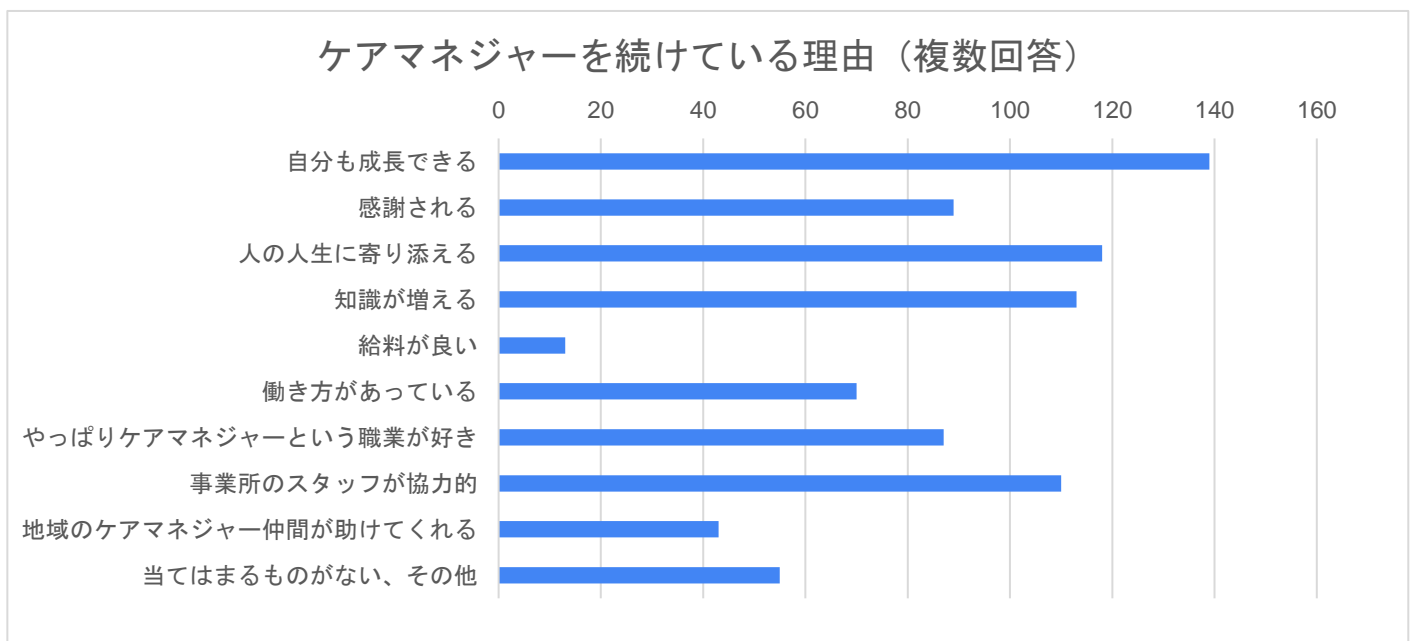
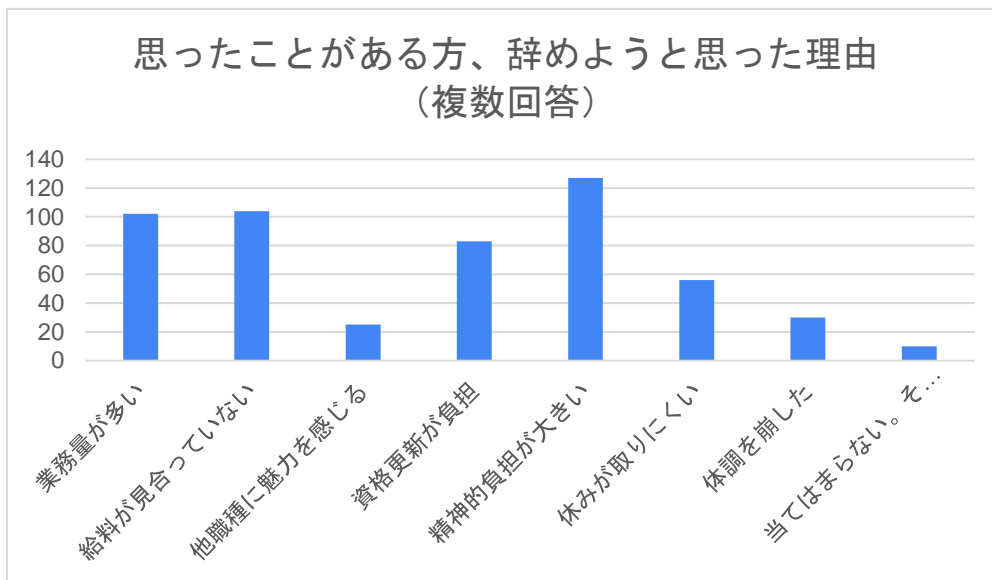
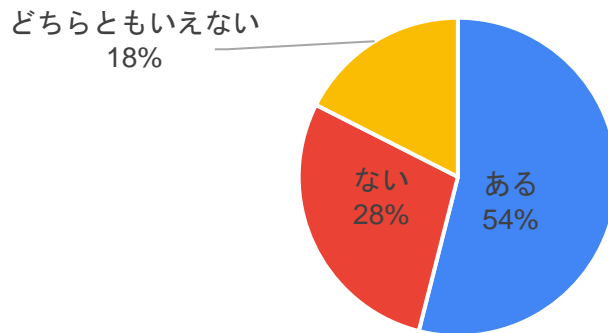


次回の更新をしますか



(5) やりがい

ケアマネジャーを辞めようと思ったことがある



どうすればケアマネジャーが『なりたい職業』『続けたいと思える職業』になっていくと思いますか。

家族を養ってゆける程度の年収がなければ、なり手は増えないと思う。

長く続けるのには向き不向きがあると思います。

業務が減り、条件なく報酬が増えれば。

仕事内容の明確化もしくは収入を上げる

ケアマネジャーと自己研鑽は常に必要だと考えている。経験や知識、人格やコミュニケーション力、業務調整力と多岐に渡る。世間では介護福祉士（介護職員）の処遇改善ばかり話題になり、ケアマネジャーと介護福祉士の給料が逆転している。ケアマネジャーの主資格は介護福祉士だと思う。介護福祉士としてキャリアアップの先がケアマネジャーだと思う。私以外でも同じ考えだと思う。一つ一つのキャリアアップ先にケアマネジャーである。そう考えると処遇待遇改善が早急の課題だと思う。【続けたいと思える職業】ではあるが、生活（人生設計）ができる職業にしてほしい。更新研修代も負担である。良心的な事業所なら事業所負担で研修に励めるが、そればかりではない。給料も安い上に研修費用まで自己責任。酷い話です。超高齢化社会を迎える日本でケアマネジャー地位は高いと感じています。【なりたい職業】に繋がっていない。福祉・介護業界の従事者が目指す目標がケアマネジャーあってほしい。例：ケアマネジャー歴10年 年収500万 と 更新研修やそれ相当の研修を行い、資質向上を図り、長年高齢者福祉に貢献した方々に、更新回数と比例して年収が上がるシステム等抜本的な改革を求めます。

ケアマネ経験が浅い時期は、ケアマネがなんでも行わなくてはという思いで、私自身も動き過ぎていた。現在は、契約時にケアマネジャーの業務内容をしっかり伝える。加算を取っていないため、電話対応の時間を伝える。携帯電話やラインで情報共有という事業所も多くなっているが、本人の持っている力も取り上げて、依存的になる利用者も増えるのでは、、、時間が解決することも多いと思っております。

他の介護職との違いが大きく、ケアマネの試験に合格し、研修を終わり、実際、ケアマネを行えない方も多いと思っております。

ケアマネだけでなく、今後大変な仕事と思われることは、誰も行わなくなる時代になるのでしょうかね。

更新研修の改善。業務以外の支援の負担を軽減できる。

楽しく働いている姿、知識があり頼れる姿を見せていく

報酬が上がる仕組みがある。介護保険業務以外の負担が減る。社会の認識の変化（なんでもケアマネという思い込み）等

何でも屋になっている為なんでも「ケアマネジャーに相談」と言う行政や包括、家族の支援も求められる（利用者よりも大変、難しい事も）、できない事の要求など

ケアマネジャー業務以外で時間や労力を費やしている。

各窓口の支援がないとケアマネジャー一人ではつぶれてしまう。

行政や包括相談をしても何も解決、ケアマネジャーの負担が減らない事が現状

又更新研修、主任ケアの管理者要件の撤廃

ケアマネジャーを国家資格と認定される

報酬は担当件数によって法人で評価されればいい

国からの評価は処遇改善加算をケアマネジャーにも適応してもらいたい。

実際に東京都はケアマネジャーへの報酬補助金を出している。

一人ケアマネジャーへの支援も必要。

周りのスタッフ、人間関係が良ければ続けられる。

国の問題だと思います。法改定のたびに書類や義務が雪だるま式に増え、効率化を図る方向にはならない。孤立高齢者は増え、法定後見制度や生活保護制度を利用する高齢者が増えている一方で、個人情報やコンプライアンス等は締付けが強くなり、20年前より使いづらい制度になっています。たしか5月頃に厚労省でケアマネの「何でも屋」負担増に対する議論がありましたが、その後の経過が気になります。ケアマネになるとうつになるとか子どもとの時間がとれないために家庭に影響があるとか、ケアマネの闇が社会で大きく取り上げられ、ケアマネ人口が激減すれば行政も動かざるを得ないのかもしれないかもしれません。それまでに自分が健康でいられるかどうか不安です。

給料が良く、押し付けられる業務が少ない(業務範囲外の業務など)。

報酬を上げる。更新研修をなくす。利用者の人生を背負ってしまう重責を感じる。

給与水準の向上

困難ケース等については以前、行政側も積極的に参加されていましたが、現在はケアマネ任せになっているので疲弊してしまう。また、給料面も一家を養うほどの給料は出ません。

介護保険については医療保険に比べると基本単価が安すぎると思います。人の命に向きあいがら奮闘しています。

給与面が改善すれば良いだけだと思います。
①更新について：教師は更新手続きがないのになぜ介護支援専門員には更新手続きがあるのでしょうか？更新制度を廃止すればもう少し希望者が増えるのでは・・・
②介護報酬について：基本報酬をもっと上げて、シングルマザーでも安心して生活ができるような報酬が必要だと思う。
③書類作成について：住宅改修理由書作成、主治医意見書作成のための問診票作成、後見人申し立て書に添付するCMからの書類作成などを無報酬で行っているのが役割の見直しが必要と思う。CMが行うのであれば報酬を付けてほしい。
純粋に、ケアマネジャー・包括職員の地位向上と処遇の大幅改善
賃金を上げる
報酬を上げること、ケアマネと名前がダサいので、変えた方がいいと思う。
賃金があがる。家族を犠牲にしない労働体制になれば。
日本の平均年収程度になれば、長く働こうと思います。
ケアマネジャーの地位向上が必要。なんでも「ケアマネに相談」となっており、保険外のことで無償で対応することが当然とわかってしまっている。たとえば、弁護士に買い物は頼まない。ちょっとした相談にも費用がかかることは当然と、社会的に認識されている。
・ケアマネを題材にしたドラマ等で一般の方にも役割を認知してもらう。
・病院、役所の方にもケアマネに依頼できることを理解してもらう。
特に入院時に、CMIに「身元保証人」の記載を求めたりしないように、「身寄りのない人の入退院時のガイドライン」等を病院側で決める等必要ではないか。
・生活保護のCWの方等から、介護保険外の仕事を頼まれることがある。
・虐待ケース時のCMの負担が大きい。CMIに通報、協力義務があることは理解しているが、高齢者虐待防止法によると、本来、市民の保護は、市町村に第一義的責任があると明記されている。以前は、市の方が、直接自宅に訪問して状況確認したり、家族等に説明をしており、ケアマネはあくまで協力者であったように思う。現在は、法的な根拠も乏しい中で、被虐待者を保護のために訪問したり、金銭管理への介入等、トラブルになるリスクにCMがさらされることもある。
なりたい職業→まずはケアマネになるための要件や合格率と報酬が釣り合うこと。要件も難しく、合格率が低いのに、給与が...という状態で「なりたい職業」の選択肢には入りにくい。
続けたいと思える職業→能力(単に件数だけでなく)に見合った報酬の継続。結婚、子供がいる状態で経済的に余裕があること。
見合った給料 職域全体の知識、技術、能力の向上 ケアマネジメントしてのやりがい 喜びがあれば大変でも続けていきたいと思えるだろう。職場の人間関係が良い
○業務内容・業務量に見合った報酬が得られれば...。お金が全てではないが、あまりにも社会的地位・評価が低すぎると思う。
○ケアマネを続けたいと思っても、更新研修がネックになっている人は少なからずいると思う。時間的・経済的・精神的負担が大きい割に、中身がない研修...。廃止を求む。
国家資格にして更新研修をなくし、業務を明確化して報酬単価をあげる。
CMIは楽そうだと思っていたがやってみたら違った・・・というギャップの解消。制度面もあるが仕事に対する個々の考え方等も大きいのかなと感じる事が多々ある、早い段階での人材教育も必要なのかなと思います。
給料が良くなる。
給料引き上げ、書類の簡素化、
当法人としては担い手確保の為に介護の現場などからキャリアパスで資格を取る流れを作りたいので、現場と比べ給与（夜勤手当や電話手当、処遇改善手当なども含めた）が下がらない事が最低限必要な事だと思う。現在は上記手当分下がる為、研修費用が法人持ち等の制度はあるも資格を取りたいと言う職員が少ない。
またケアマネジャーという職業自体に、業務が広範に渡り、責任が重く、シャドーワークも多い（給与に見合わない、精神的負担が大きい）という認識を持たれている為、アンケート項目にあった様に実施業務の整理、チームケアとしての役割分担による負担の分散も必要だと考える。
介護職より出世したと感ずることが出来る。給料と業務時間が見合う等
業務外の仕事の軽減。給料のアップ。
業務に見合った賃金に上げる。社会全体がケアマネに求めることが大きくなりすぎている。現状をしっかりと理解した上でケアマネの役割をもう一度見つめ直す必要がある。利用者負担がなく一律の報酬しかえられないためかいいように使われている。（社会全体、利用者とも）かといって、利用者負担にするとケアマネ変更等が多発しそうな不安はある。
もっと年収が上がれば
報酬アップと研修の廃止

負担の軽減により周囲の職員が大変に感じないようにすることで周囲の職員もケアマネに興味をもてるようになるのではないかとと思う
難関試験であるのに国家資格でない。更新研修を1日～2日間で短くしてほしい。更新料の見直し
「一人ではない」という事を分かてもらふ必要がある。仲間がいる事を知ってもらふ必要がある。
給料面での優遇、処遇改善加算の算定
待遇の改善
なりたい職業： 給与面の改善と件数の制限。介護保険上で活動するケアマネであることは大前提で、ケアマネ以外業務のこのアンケートの本アンケートと理解しておりますが、ケアマネが地域や社会に貢献できているイメージを見せてポジティブにとらえてもらうようにするのはどうかと思います。
続けたい： 給与面の改善と、今後、複合化する支援課題の負担が大きくなるような支援を考えていければと思います。なりたい職業としてイメージがついてけば続けたいにもつながるかとも思います。
更新研修廃止。給与アップ。介護保険申請時、利用開始時、更新申請時等こまめに 介護保険の範囲でない業務は請け負えない事を利用者に周知する事を法律で定める。毎月の状況確認は電話で実施、モニタリング訪問は半年に一回。書類の簡素化、特に要支援の計画書。利用票の交付は任意にする。計画書の目標は長期目標のみにする。担当者会議は全て書面開催、本当に必要な時のみ集まる。訪問時は駐禁等の罰則を受けない。デイの曜日変更は軽微な変更にする。
給料をあげる ケアマネジャーがその道のプロとして、自己肯定感を持って業務にあたるよう、法人若しくは事業所は十分な業務への理解と報酬を以って遇する必要がある。 今のケアマネはノルマのケアプラン件数に対応することに汲々としている。にもかかわらず介護士の方が手取り給与は高額であれば、ケアマネが「なりたい職業」にはなりえない。 現実問題として新たにケアマネジャーとして働きたいという人材が乏しく、募集をかけてもなかなか応募がないのは、仕事としての魅力を見出せないからであると考える。 介護保険は「走りながら考える」制度であると言われるが、その場しのぎの施策や対応が現状を生んでいると思えば、より長期的な視点に立って人生設計（働き方や金銭収支を含む）を考えられるような仕組みを整えなければならない。
資格維持のための負担軽減、業務範囲の明確化と業務に見合った処遇改善を行う
収入を増やす
周囲からの理解が十分得られるようにする ケアマネ試験をわかりやすい問題にして、合格率を上げてほしい。介護福祉士合格の5年後にならないとケアマネ試験が受けられない事がケアマネが少なくなっているのでは？ 介護報酬が上がり給料が上がる。業務に対してのインセンティブがつく。自己犠牲の少ない職業になる。ケアマネで発信力、影響力があり、魅力を伝えられる人がいれば... ICTの活用により業務の簡略化ができれば... ケアマネ業務について正しい認識を世間に周知されたら...社会的地位が向上すれば...と思います。
ソーシャルワークの重要性が社会に浸透する。給与が上がる。所属する会社、法人がケアマネジャーの重要性を理解する。
専門職としての地位確立。介護、福祉、看護の上位資格として位置付け。それに見合う待遇を得ること。
給料を上げること。仲間とつながること。
社会的にケアマネジャーの役割が重要で周知されると良い
資格更新の義務や管理者の主任ケアマネ要件等が今の時代にはあっていない、業務内容の他に担い手が減少する理由があるから改正するべき。
給料と待遇と環境の向上 現在の業務負担の軽減を図る（業務の中のグレー部分を無くし、できる事とできない事を明確にする事（法に定める等））。その上で業務に見合った報酬を受けられれば現状のケアマネ不足と言われる状況の改善が図れると考えている。 ケアマネの業務内容を明確にし、労力に見合った収入が得られるようにする。
試験より適正検査にウエイトを置くべき。 入職しても向いておらず辞めていくスタッフが多い。 ・煩雑、大量の事務書類を少なくする ・事業所内の働きやすい環境を作る。 ・周辺機器の整備をする
給料が安すぎる。 給与水準が上がらないと、今後選ばれる職業にはならないと思う
給料の底上げ。国家資格
更新研修をなくす。ケアマネの業務範囲を明確に。給料アップ。

- ①業務範囲を明確化する。
- ②業務以外の作業には、サービス料として給料に追加するか、事前に見越してのサービス料を給料に附帯させる。
- ③ケアマネの給料を全体的に上げる。
- ④国民全体的に、介護保険のしくみをもっと知ってもらい、実際に日頃から体験や見学をしてもらう。周知の徹底。例として、義務教育での履修、体験授業。自治会の高齢者や40歳以上の国民に対して研修を義務づける等。
- ⑤相模原市民全員にボランティアの登録をしてもらい、マッチングアプリで、地域の高齢者や支援を必要とする人や子ども等をサポートとしていく体制を整える。
- ⑥業務をIT化し、簡素化する。また、悩み相談や介護保険のこと以外は、コールセンターで対応する等の業務を分担化する。

ケアマネが出来ることできないことを明確にし業務以外での負担をなくし報酬を上げる検討をする。

お局等いる場合の業務量不均衡の是正。精神的労働が多いのでパワハラ等の一掃

相談支援業務に対する評価、書類の簡素化、研修内容や費用の見直しなど

・業務範囲の明確化。・他部署のとの調整時、サンドバックの様な事態にならなければいいとは感じる。指示命令の職務権限が低い、負う責任の大きさに重圧は感じます。

きちんと休みがとれて、適切な報酬がもらえること（休みの日でも連絡がとれて対応できるのが良いケアマネという人がいなくなる） 更新研修がなくなる

担当人数が20～25人程度までで、介護現場の職員給料より高ければ

まず、「あるべきケアマネの姿」の具体像が一度も示されたことがない。これがしっかりと示されないと、何を指しているのか分からず、また自分の事業所の先輩が「何点ケアマネ」なのかも分からない。「理想像」は絶対に必要。あと、「お金」か「やりがい」かと言ったら、「やりがい」が大事。楽しく稼ぎたい人は別の業界に行けばいい。やりがいを得るには、仕事の意義や達成感を感じる必要がある。型通りの無意味な書面や定時訪問をなくし、本当に意味のある時間の使い方ができるようにする。あと「シャドーワーク」については、ケアマネにとって意義ある「支援」なのか、意義のない「作業」なのかに分類する。そして意義ある「支援」であれば、介護保険と関係あろうがなかろうが、労働の対価である報酬をしっかりと付ける。「作業」の方は、制度上これができるように手当すればいい。ケアマネは何でも屋ではないが、「何でも断り屋」にもなっちゃいけない。これまで先人が築いてきたケアマネへの市民からの信頼を、少しずつ壊していくことになる。そうなったら本当に、ケアマネは不要になる。

国家資格を取得後、経験年数も受験要件に入った中で、ケアマネは受験し、就く職業です。ケアマネの仕事に就く時点で、年齢も上がっているのに、介護職よりも給料が低いのはおかしいです。また、何でもケアマネに、と行政も考えているのでは、いくら訴えても変わらないと思います。役所では、困難ケースの対応を担当ケアマネにやってもらおう、という発言が平気で出てきます。まずは、そこから考えを変えてもらわなければ、なくすし的にこのままずっとケアマネの業務は増えていき、ケアマネの職に就きたいと思う人は居なくなるでしょう。それは、仕事出来る人ほど、他の職種に流れていくということです。更新研修も県によって内容や受講料も様々で統一されていないことや、内容もケアプランの作り方に終始し、本当に必要な業務の明確な指導が行われていないのにも疑問があります。配られるテキストも研修期間中、一度も開きません。何のための研修でしょうか？また、各包括でケアマネ連絡会も開かれます。新しい知識の習得はそこでも可能です。長い時間行う、ケアマネ協会と繋がりのある講師が行う研修は必要ないと思います。世の中は変わっていきます。ケアマネに就く人が居なくなれば、自ずと報酬は上がらざるおえないでしょうが、健全に変わっていくことを願います。

仕事の仕分けをして欲しい

収入を上げて資格にあった差別化が必要

毎日辞めたいと思っているので、残念ですが他人様がどう思うかを考えられません

業務量の簡素化を図る事で、個々の利用者様に向き合う事が出来る。

ケアマネの業務範囲を明確にし、見合った（生活が送れる）報酬が得られるようになる。

社会的地位を上げる。給料を全産業平均より上げる。ケアマネジャーの業務内容や必要性を世間にアピールする。

処遇改善。給料もそうですが、しっかり休みの日は休めるようにする（休みでも電話対応、緊急対応が必要なことがある）。

ケアマネを続けている理由として、介護職を長く務めてきた自分が、誰かの役に立つ職業として、ケアマネの仕事が一番適していると思うので、続けている。

更新研修など、意味のない研修を減らしてケアマネの負担を減らしてほしい。

給料を上げる

大幅な収入アップ

・わからない事を相談できる環境がある事。
 ・ヘルパー 介護福祉士 その次はいずれ介護支援専門員になる！と頑張ってきて給料が下がるのがあり得ない。頑張ってきて給料が上がる仕組みが良いと思う。
 ・資格を取る為に積み上げてきた努力、経験が反映されている事が大事だと思う

対人関係は難しいので向き不向きがあると思う。

少なくとも介護職員よりは給与水準が高くなるような報酬制度にした方が良いと思う
ケアマネジャーの仕事が何でも屋になっており、利用者様やご家族以外、医師や看護師等の医療職、各サービス事業所も、取り敢えずケアマネに依頼という流れができています。特に医師はケアマネが通院に連れてくるよう指示する事が多い。記録を含め業務が多すぎる。サービス残業無しでは業務が追いつかない。そういった流れが変わる事。
ケアマネジャーがやすべきことと、出来ないことを ご利用者様に知っていただくこと。また、事務作業が多く、時間内では終わらないことが多い。
国家資格にする。
活動に見合った介護保険にからめない報酬が得られる、利用者や利用者家族にケアマネ業務の範囲をしっかりと理解してもらう（家族に迷惑をかけたくないからとケアマネに何かを依頼される、または家族が遠方で頼れないからと依頼される、断りづらいので対応するが結果自業務が進まない現状がある。自分でもケアマネ業務に明確な範囲はあるのだろうか？と思う。休みや旅行中でも利用者や家族からのメールや電話対応しており、かなり疲労する。）
手当や給料が良かったらなりたい職業になっていくのではないかと思います。
ケアマネは実務に携わっていないため家族からは役に立たないと思われている。ケアマネの業務の大切さを家族にわかっていただけよう行政がアピールしてもらいたい。最近是他職種の方が給料が良いので何かとひがみっぽくなります。ケアマネが本当に必要な業務であるなら他職と同じように処遇改善加算をつけて給料を上げてもらいたい。
件数をこなすことがよしということにならないようにする。件数が増えれば、一人ひとりへの対応がおろそかになり、やっつけ仕事になるだけ。会社は件数を増やし、それで利益を得ようとする。全て当たり前のこと。まず、会社への報酬を適切にし、ケアマネ個人へ負担を強いなくても経営が安定する制度にしなければ何も解決しない。そのうえで、余裕のある業務をケアマネが出来るようになれば、やりがいを持ち続けながら出来るのでは。賃金が高くなっても、件数が多いままでは意味がない。賃金も大幅に上げるなら別だが、どうせ微々たるものでごまかされるだけ。結局、全て利用者の不利益に繋がっている。
ケアマネの業務の内容整備、処遇改善加算、研修の簡素化
「大のケアマネブヤー」が国の財源をどのくらい動かしているのかを考えると少し引いてしまふくらい額であるからこそ、ケアマネジャーに対する締め付けが大きいのも理解はできる。しかし、ケアマネジャーに課せられている事（減算にならないための要件や、各種書類の管理、定期的な資格更新、その他研修）が重過ぎる。ケアマネジャーに夢を描いていた頃は純粋に『困った方々をサポートしたい。』『加齢や病気で1人で自立した生活を送れなくなってしまった方々を（家族を）助けたい』など「誰かの為に...力になりたい」と思っていたが、実際業務をすればするほど書類や必須の記録、担当者会議...（開催の要件やその他の細かい算定ルールの数々...）。それに加えて、更新研修。続けていくためには更新しないとケアマネができない...（職を失う）実際、利用者様のために動く時間がどんどんなくなり、書類ややらねばならない業務に追われてる時間が8割、利用者さんに関わる時間は2割くらいにしないとこなせない。
初めの頃の純粋な気持ちを維持出来るくらいの業務量であれば、離職率も減ると思うし、ケアマネやりたい！と思う人が増えるかも。これだけやらねばならない業務があり、チェックも厳しく、資格更新もしなければならぬのに報酬と見合っているのか...と考えてしまう事もある。
ケアマネって何する人？と大概の人は思うと思う。ケアマネって曖昧だから、仕事内容も境界線がないのではないかな？医師は誰に聞いても何する人かわかる。だから、憧れの対象にもなる。ケアマネって単なるプランナーではいけないと思うが、プランナーである事は間違いなく...世にもっとわかりやすくケアマネ=〇〇する人と周知できたらと思う。社会的地位も上げていかないと...尊い仕事してるんだから。
不祥事を起こした芸能人が懺悔している事の証明として介護の仕事に就いたりした事も、ボランティアレベル（低賃金でも当然。だって奉仕の精神でしょ。お金取るの?!）と世間に浸透してしまったようにも思う。
介護は尊い仕事なんだと言いたい！
看護師も医者も資格更新はない。国の膨大なお金を動かす職種だから、正しく理解して適正な運用をする為に研修をするのは理解できるが、やらねばならない事が多過ぎ。どうしてケアマネばかりが厳しいの？といつも思う。
仕事の内容については感謝される良い仕事であるが、業務量が多すぎる。とにかく業務量を減らさないことには人には勧められない。
業務量の整理。報酬の改定
魅力的な報酬、ケアマネの業務の明確化
賃金をあげ、更新研修を全てリモートにする
給料上昇 カスタマーハラスメントの軽減
職場の環境、相談できる環境が整っている、精神的に追い詰められないようにする

業務を行う上で、時間的・精神的に余裕があることと、報酬が上がれば続けていきたいと思える。
業務量の負担の軽減。更新研修の廃止。給与アップ。
給料アップ。増大な書類の軽減。
研修を減らすこと。報酬を上げること。ケアマネはただでなんでもやってくれるという利用者の意識を変えること。利用者や家族のパワハラに対して行政が対応してくれること。
<ul style="list-style-type: none"> ・収入の適正化が絶対必要。業務に全く見合わない。 ・他の福祉支援者やらない事は現状ケアマネがボランティアでやっている。 ・徘徊する利用者や救急搬送時に当然のように、身元引受・病院入院手続きをするように、警察署員や救命士より求められる。すべて無償で対応している（業務範囲をしっかりと決めてくれないからこういうことになっていると思う） ・特定事業所加算の24時間電話対応とは？担当制を引いている為、結局休みでも夜間でも電話対応している為、気の休まる事がない。 ・ケアマネになる前は素晴らしい仕事だと思っていたが、今はケアマネになった事を後悔している。他業種に転職する為に、ある国家試験の勉強に励んでいます。 ・もう更新研修は受けなかつもりです。
ケアマネジャーも相談できる場所があることが必要と考える。
給料の改善
業務負担の軽減と精神的ストレス軽減、給料が良くなればなりたい職業になるのではないのでしょうか。
給料を上げる。インセンティブをつける。シャドーワークをなくす
業務の負担を減らす。重責を軽減する。複数で同じ仕事ができるようにする。人数を増やす
人間が好きなこと。
自分のことに生かされる仕事である。
仕事に対する報酬もアップされる。
仕事内容に値する報酬がもらえるようにする。
●収入増（生活困窮の解消） ●ほぼ便利屋の業態を法令で改革
精神面の負担を減らすこと
なんでもケアマネにお願いして・・・をやめること
現場の介護職は処遇手当があるのにケアマネには処遇手当がない。
利用者の入退院や初回、サービスの変更が多い利用者、独居の方の支援など、対応に忙しくすることも多いのに、仕事量に見合った給料がもらえていない。給料が上がれば続けられると思う。
仕事量に対しての賃金が見合っていないことと多忙な中での更新研修、その費用の負担さを考慮してもらえると続けていきたいと思える職種になると思う。また、資格所有の職業になっているのにも関わらず国家資格になっていないこと。その他、オンコール対応の負担もケアマネジャーになりたい職業に通じてこないように思われます（プライベートがなくなる）。
価値ある、感動できる職業。専門性を高め処遇を改善する必要がある。
わかりません。
更新研修の無償化、内容も主マネは終始グルーメプワークばかりで主催者側の手抜きとしか思えない。また、手抜きなのに研修代が高い。ケアマネがモンスター家族に訴えられたなどした時に誰がケアマネを助けてくれるのか？明確にしてほしい。最近は重層的な支援やモンスター家族が多くケアマネ業務で心を病む人も出てくると思う。
給料を上げる
適切な業務量。精神的な負担を分かち合える状況。更新などに関わる業務外の時間と費用の負担が大きい。
次世代に引き継ぐには、普通に家族を養っていける収入を得られるようにする事が必要。
余裕のある働き方が出来、報酬も良くなる必要がある。
賃金アップ
ケアマネ情報をもっと世間に告知する
給与改善
報酬単価を上げて、収入を高くし、やりがいが増えられる働き方や講習研修のあり方を変える。
給料などの待遇を良くし、業務範囲外の場合には別途報酬を設ける。
もっと業務の簡素が必要だと思います
加算ではなく介護報酬のベースを上げ給料を上げる。行政も含めたICT化。業務の簡素化。
明確に「ケアマネとは」というところを知ってもらえるといいのでは？
もっと待遇面を改善しないと厳しいと思う。
高い専門性と好待遇
業務の明確化 無駄な書類や業務の削減 金銭的な安心感
給料を上げる。
給料アップ

介護業界に居れば一度は『なりたい職業』と憧れもあるが、いざ、業務に着くと『続けたいと思える職業』とは言えないと思う。理由は、ケアマネジャーの仕事に線引きが曖昧で、あるようで無いからだと思う。

処遇改善一択

国家資格にする

給料アップ

金銭面の改善、精神的負担が軽減されたら良いと思う。

報酬

処遇改善（給与、休日）、教育制度の充実（放任を止める）

ケアマネ業務に線引きを行い、ケアマネがやらなくても良い仕事を他の事業所などに頼めれば良いと思います。

処遇待遇をよくする。

ケアマネ自身がケアマネ業務は、チームケアのハブであり、実行する役割ではないことを理解し、実践する姿を見せていくことが必要だと思います。「そんなこと言っても」と忙しく身を削っている姿では「なりたい職業」にはならないのではないのでしょうか。プライベート時間をしっかり取り、休みの日にも連絡が来るような仕事の仕方ではつづけるだけです。

待遇をよくすること。業務内容の見直し。業務外の仕事は正当な報酬を受けられるようにする。

給料を高く、CMIはハードではあるが、社会に必要な仕事と社会的な認知度をあげていく。

労働に見合った給料体制にする。

なんでも屋とかではなく、ケアマネジャーが在ることの意義を世間も認知してくれること
多職種やとくに医療、先生方が理解してくれ協力しやすい環境を整えてくれること
正解がないと言われているが一定の質が担保されたケアプランや支援経過などの書き方などが分かりやすいこと
とにかく行政へだす書類や揃えなければならない帳票なども多いため、事務作業等が簡素化されること
不要な担当者会議の開催をなくしてくれること
基本報酬が少なくサービスが始まらないと報酬として発生しないこと、サービスが始まる前こそ経費や時間も労力もかかるのでそこを考えてもらいたい
ケアマネはあらゆることを求められる分、研修や勉強会、交流会など頻度が多く、理にかなわないことも多い。本分とは必要以上のことは求めないこと。
グレーゾーン（誰が担当するか、身寄りがない、金銭的に厳しい等）の方についてはケアマネになでも投げられることがあるがそれはやめてほしい。
更新講習やケアプラン点検も用意する帳票がやたら多い。日頃の業務でさえ訪問や調整に時間を割くのでせめて実施するなら必要最低限にしてもらいたい。そして重箱の隅をつつくような指導はやめてもらいたい。
ケアマネは個人商店になりやすく指導や助言が難しいこともあるのでなりたての管理者や主任ケアマネ向けの実践に則した研修などがあると有難い。
ケアマネそれぞれの解釈も多く年配の方が多業界なので価値観が前時代的なこともある。一定年齢達したら世代交代していかないと未来は無い気がする。

給与・社会的地位

収入アップ

業務に見合った待遇

ケアマネの資格が国家資格でなく、研修が多く、書類作成などの作業が大変になっている
このような状況の改善を望みます。

社会的な専門性が認知していけるように業務範囲の明確化と業務量の応じた給料

給料面でワーカーより確実に劣る。見合った給料が必要。

給与を上げる。ケアマネはなんでも屋ではないので、そこを明確にする。

ケアマネだけではなく介護の仕事全般が魅力のある仕事だと思われるようにならないと難しいと思う。ケアマネの仕事量の多さは見直す必要があると思う。

仕事量に応じた給料体制。

業務内容にあった収入が得られること。同じように働いているケアマネ（施設や居宅等）と繋がりがもてて情報共有が出来る環境の整備。

困難ケースを一人で抱え込まない体制ができること。

業務量の見直しとご家族の協力

給与面のアップ

・なんでも便利屋ではなく、介護保険制度を担う専門家として業務の明確化をすること。行政も「なんでもケアマネへ」という考え方になっている。
・業務量に見合った給料にする。困ったときに相談してくる介護職のほうがよっぽど給料がいい。
・日頃の業務をしながら短期間に集中しておこなう更新研修は非常に負担。自分の休みが取れなくなる。休んだからと言って誰かが変わりにやってくれているような仕事ではない。

国家資格化、雑用業務を無くす、資格取得までの年数を短くする（若者の活躍）。

特定事業所でなくてもキャリアがあれば加算してほしい

ケアマネというより、介護職全体がなりたい職業になっていない。介護は国が何とかしてくれる、私には関係ないと思っている人が大多数だと思います。まずは高齢化社会を身近な問題として感じて欲しい。でなければ地域資源もインフォーマルサービスも充実しません。またケアマネ資格も国家資格にして欲しい。またスキルアップが出来なければ胸を張って報酬アップ、自己負担導入は出来ないと思います。人を増やすより一人一人のスキルアップが必要だと思います。

業務外の仕事をする必要が無くなれば良いと思います

お給料が増えれば良いと思います

給料をあげてほしい

仕事量に見合った報酬が貰える

特にいい案が思い浮かびません。

分からない

夜間の転送電話当番。給与が発生して欲しい。

認定調査受けても給与に反映は少ない。時給分くらいは欲しい。

新規を受けたり加算要件の対応をしても給与には反映無い。

時給にすると常勤の方が安く割に合わない。介護職の時の方が賞与も良かった。退職金も無くなった。

有給中でも責任者から個人の電話にかかってきて対応を迫られる。拒否しても。

顔写真や名前をネット上に公表させられる。拒否しても。

担当範囲が広く、移動時間が長い。移動中にも電話が鳴りやまない。移動は課税交通費に含まれる。

無難なケースは非常勤に引き継がされ、常勤は大変なケースばかり担当させられる。

本人家族の理不尽な要求や罵声。責任者に相談してもねざらい無く、こちらに非がある様にヒステリックに問い詰められ、人格まで否定される。相談などできない。

入浴介助の腰の痛みが無くなった以外の利点はない。ストレスで頭や心臓が痛くなる。楽しいと思える瞬間は無い。

やって当たり前と思われ感謝される事もほぼ無い。

試験に合格すれば誰でもなれる職業でしょうか。向き不向きあり、いろんなケアマネがいてそれぞれ個性を活かして利用者に寄り添い頑張っています。人材育成に力を入れて対応していますが、試験に合格したからなれる職業ではなく、相談援助、対人援助技術が求められる専門職だと思っています。

給与面の待遇が良くなるとよい。報酬増。更新研修が無くなること または 簡素化。

1か月に1回以上のモニタリング訪問をなくし、休養をしっかりとれるようにする。

病気になっても休めない状況や、多職員に迷惑が掛かるから無理をしなければいけない状況、昼休みもなく働く状況、休みなのに電話や訪問をしなければいけない状況をなくす。

あいまいな部分が多すぎて、手探り状態で業務や書類をこなさなければいけないため、

あいまいな表現をやめ、誰もがわかりやすいようにし、新人が働きやすい環境を作っていく。

昼夜・日曜祝日を問わない仕事量と精神的負担が大きい割に収入が少ない。又、書類作成が多く滞ってしまうので、まずは書類の削減が必要と思います。

給料アップ 役所のバックアップ

運営指導が厳しすぎてストレスになっているので多少のミスは許してほしい。

給料を上げる

報酬の改善、感情労働や隙間を埋めることが負担になりすぎないようになればと思います。

業務内容と給与が見合うようになる

休みを取りやすくする

業務内容を明確にして負担を軽減する（何でもケアマネに振るのは変）

社会資源が無くてケアマネが動くならそこに給与が支払われる必要がある（有料支援）

他業種のような働き方改革（フレックス・複数事業所への登録ケアマネなど働きやすさ）

ケアマネジャーの資格のあり方

※国家資格として社会的に認められる職業になる事

（相談援助職としての相談が無料なのは弁護士等と違う）

社会的な地位を上げるしかない

個人負担を軽減してほしい。担当制であっても非常勤の休みを優先してほしい

業務の簡素化と高年収

ケアマネへの処遇改善

若い人たちがやりたいと思えるよう収入面の増加

給料を上げる

ケアマネジャーの魅力を発信し続ける。

地域の高齢者を支える支援者がサービス事業所だけでなく多くいて協力体制を取れると

ケアマネも抱え込み自分一人で動く事が少なくなり助かると思う。

給料が高くなれば...

介護報酬を上げること。せめて、全国の平均給与程度まで上げてほしい。やりがいをアピールでなく、報酬が高ければ、成り手が増えると思います。高齢者が増える以上、ヘルパーなど含め、ケアマネも少なくなると、現任ケアマネが疲弊しさらに少なくなると思います。

処遇改善など報酬の見直しがされること。更新制度もネックになっているような気がします

業務の簡素化、CMIに課せられる業務が多すぎる 報酬の向上、

国家資格として、社会に認められる職業となれば良いと思う。

業務内容の負担軽減

子育て世代でも働ける様、給料をあげる
給料が良い。
こちらが教えてほしいくらいです
研修面と、給料面
書類業務の負担の軽減。ケアマネ業務ではない部分の引き受け手の明確化。
給料を上げる
高収入であることが必須
給与の向上。
施設の協力体制が必要。明確な仕事内容が分からないまま自身で過去の資料を基に1対100の入所者を引き受ける。実地は入り改めて何が重要化が分かる。
国家資格ではないため更新時の研修の負担がある。年間に必要な研修を受けるようにしていれば負担がへるのでは。更新時研修負担は大きいと思う。
受診の付き添い等のシャドウワークになっている仕事に加算を付けて欲しい。更新研修は介護保険改正の時期に1~2日で良い。
給料アップ
給料アップが必要かとおもわれる。
なりたい職業：学生たちへのアピール、続けたい職業：給料を上げる
待遇の改善
収入の大幅アップ
お給料を増やす。更新の期間を10年に延ばす。
本来の業務でない仕事をしなくて済めば。
更新研修をなくせばいいと思う。正直、国家資格扱いでいいと思う。
定時で上げられ、休日が保証され、お給料が良ければ若い方達がやりたいと思ってくれると思う
報酬の増加と資格の世間一般の認知度
質の悪いケアマネジャーの締め出し
給料を上げる
仕事量に見合った報酬が必要
判りやすく、楽しく、様々な人に仕事の内容を知ってもらう。また処遇を改善し、就きたいと感じる給料に引き上げる。
全体の報酬（単価）を上げる。更新研修の負担（日数、事前課題等）の軽減。
自己研鑽の必要性はあるが、担当件数が多くケアマネ業務に時間を取られ、研修の計画が立てにくい時がある。研修を予定しても緊急で担当者会議が入る事もある。5年に1回は更新研修、受けないとケアマネ業務に着けないため業務多忙の中での研修はきつい時がある。看護師等は資格を取得すると休職してもすぐに復帰できるが、家庭の事情等で仕事が続けられなくなる場合があり特に1人ケアマネ等、ケアマネの人員不足で担当の引き継ぎも難しい。休職する事も難しい。業務以外に研修。会議。複数の市町村に担当者がいるがいる場合はそれぞれの市町村の研修や会議等に出席するのきつい。
デいに勤務するほうが、処遇改善が入るためあえてケアマネになりたくない人が多い。
ケアマネは直接身体的な介護のかかわりはないが、家族関係・虐待のケースなど精神的な負担を抱え業務を行っている。担当件数を抑え、利用者様に寄り添える時間を多く取れるようにする事も重要。処遇改善手当等で収入が上げればやりたいと思う人がいるのでは？
給与面等の待遇、更新研修の頻度の見直し（もう少し有効期間を長くする等）、在宅ワークやフレックス等時間に融通ができる勤務形態の事業所が増えると介護、子育て中等の方も継続出来、魅力になると思います。
介護職員と比べ、給料が上がる
業務負担の軽減と給料の引き上げ
お給料を上げる
資格そのものが不安定だと思います。国家資格にして、現在の様な更新研修は廃止した方がいいと思います。
事業所により、給料が違うようなので、全体的に給料が上がればいいと思う。義務付けられている計画書や担当者会議、が内容のあるものになっていかなくて、形式的になっている。
実地指導の時に求められるものをそろえるために時間を取られて、利用者さんへの本当に必要な支援ができにくい。高齢者の実態と介護保険制度のケアマネのやらなければならないことが合っていない。（100歳近い寝たきりの人に半年ごとに違った目標作れない）
当事業所は小規模多機能型事業所で、毎月1回以上、利用者さんの自宅を訪問する決まりになっているが、毎日のように通いで顔を合わせている利用者さんのご自宅をなぜ訪問する必要があるのか、意味がわからない。
結果的に、ケアマネに無駄な業務をさせて、報酬を与えて、利用者さんへの実のある支援が出来ていない。そういうことを改善出来ればもっとケアマネを目指す人が増えて、やめる人も少なくなると思います。
給料が上がれば。
専門性が高く、多くの知識が求められるのに対し、給料が見合わない。給料は上げてほしい。
更新をなくす。ケアマネの国家資格。

現場のケアマネ業務にマッチした資格取得要件と給与面含む待遇の見直し
理想論の研修と現場業務のギャップが大きい
専門性が確立しないまま求められる理想像ばかりが拡大し報酬が見合わない
上記のような理由で若い世代が目指す職業にならないと思う
業務の範囲が広すぎやることが多く仕事量が多い。そこを考えてほしい
事業所の中で、地域の中で一人一人のケアマネがもっと評価されるべき。
就労に見合った安定した収入。事務作業の簡素化・更新研修の実施の必要性と内容の再検討