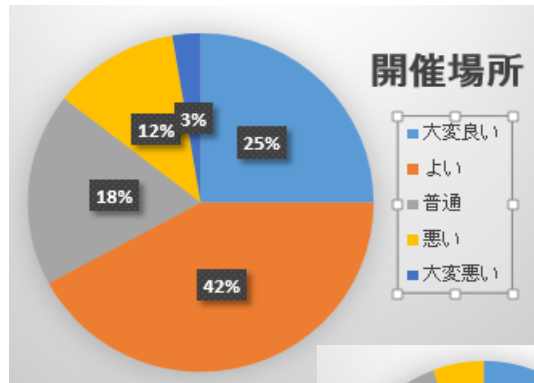


主任ケアマネ研修アンケート

平成29年6月20日 出席103名 回収率93.2%

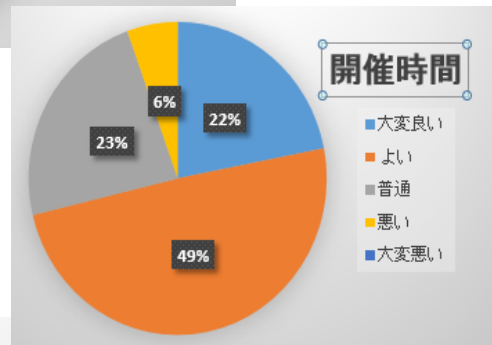
1、開催場所はいかがでしたか

大変良い (19)
よい (32)
普通 (14)
悪い (9)
大変悪い (2)



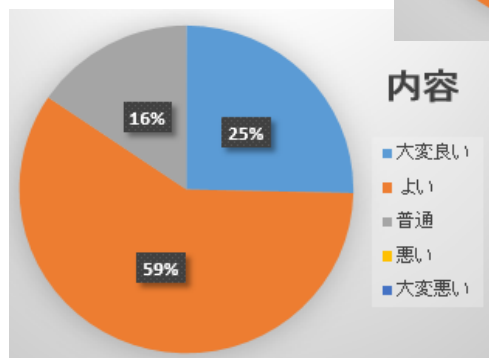
2、開催時間はいかがでしたか

大変良い (16)
よい (36)
普通 (17)
悪い (4)
大変悪い (0)



3、内容はいかがでしたか

大変良い (18)
よい (42)
普通 (11)
悪い (0)
大変悪い (0)



4、今後の活動予定があれば教えてください

※事例検討を企画・実施、参加する(20名)

- ・多職種で(1) ・地区で(2) ・2地区で(1) ・7月(2) ・年3~4回(1)
- ・ファシリテーターなどでの参加(1) ・事例提出(2)
- ・地区-連携医と(1)
- ・あんしんすこやかセンターと(8・12・2月)(1)/毎月(1)

※勉強会・研修会を企画・実施、参加する(17名)

- ・地区で(2) ・地域で(2) ・毎月あんすこと(3)
- ・「虐待」の講和を予定(2) ・平成30年度制度改正について
- ・情報交換(1) ・医療との勉強会(1) ・Drによる講習会(11月)(1)
- ・地域・区の研修への協力 ・訪問看護/薬局による講演予定(1)
- ・スーパーバイザーの能力をつけるため他全国組織の研修に参加していく。

※地域包括ケア会議に参画、参加する(8名)

- ・司会(1) ・合同地区包括ケア会議ファシリテーター(2)
- ・事例報告とファシリテーション・企画の協力(1)
- ・年2回開催/内容の検討、講師依頼(1)

※地域連携構築のための活動

- ・他職種懇談会(1)
- ・CM交流会(4) ・医師との交流会(1) ・あんすこと(3)
- ・多職種医療連携(1) ・医療と福祉の連携懇談会(7月)(2)
- ・他職種との連携(1) ・地区のネットワーク(1)
- ・一人ケアマネ、小規模居宅への支援、相談体制の確立(1)
- ・社協の地域活動への参加(1)
- ・地区でケアマネルーム(地区内ケアマネの会)の企画(1)
- ・地区連携医との意見交換(1) ・地区連携医事業のお手伝い(1)

※連絡会の運営、参加

- ・地区ケアマネ連絡会(3) ・主マネ連絡会(1)
- ・地域合同主任ケアマネジャー連絡会
- ・ケアマネ連絡会の実施内容をあんすこと検討
- ・毎月の連絡会(隔月:事例検討、隔月:何でも相談会)スキルアップ班、アウトリーチ班に分かれ、会議等で成果を発表

※地域住民向けの相談会

※地区連携医と主マネとの共同で区民向け講座をする

※地域課題の抽出に向けた取り組み

※その他

- ・本年度もいろいろと予定しています
- ・全体的な底上げを行う
- ・地域の困りごとに対応できる、地域づくりができる力量育成が大事
- ・18:30くらいから実施される「交流会」の参加が少ない。
- ・CMが地域になじんでいく

5. そこで感じている課題があれば教えて下さい

※参加する人に関するもの

- ・参加したい方がすべて参加できるようであれば(2) ・参加してもらうにはどうすれば良いか(2)
- ・他の主マネやケアマネと顔が見える関係づくりが出来ている
- ・参加型開催への工夫 ・参加人数が少ない ・主体性がない・なるべく皆さんに参加してほしい
- ・主任ケアマネも決まったメンバーで固定しがち ・身内ばかりの集まりな気がする
- ・参加者の固定化
- ・主任ケアマネとそうでないケアマネ実力のレベルは差がない ・主任ケアマネの質にばらつきがある
- ・地区の境にいるので区切られるのも困る。
- ・地区のケアマネだけでなくもう少し広く声をかけたいがケアマネに負担にならないようにしたい。

※研修会・勉強会のための予算がない(2)

※場所に限りがあり、各事業所1名ずつの参加のみ

※地域のケアマネが参加しやすい内容や時間帯(2)

※その他

- ・価値観のずれ ・現場ケアマネの知りたい情報、隣の地区の情報が入らない(4)
- ・方法について ・何が求められているか(2)
- ・活動が地区地域に定着するかどうか(2)
- ・研修の企画運営が大変。講師の依頼ができない(2)
- ・管理者としての通常業務との両立/今回は砧保健師さんからの申し出だったので活動が認め

られてきた感じがあります

- ・多職種でと考えているがデイなど参加しづらい ・医師との連携
 - ・地区主任ケアマネ同志が顔を見て集まる機会がないので集まる会が必要と思った
 - ・ケアマネ以外の職種の積極的な参加が出来る関係づくり。
 - ・運営基準も大切だが、相談業務をきちんと振り返る事。
 - ・参加者(ケアマネ)が話しやすい雰囲気作りが出来るか
 - ・事業所数が少ない
 - ・隔月の何でも相談会がマンネリにならないようにすること
 - ・あんすこと協力しながらも地区内で働くケアマネジャーとして意見を伝えていく事
 - ・内容をいかに充実したものにするか日々の悩みです。
 - ・医師会の医師等を招いての研修となるため、また参加人数も多いので準備が大変
 - ・企画について他ケアマネジャーが興味を持って参加できる内容をどう企画していくか
 - ・アウトリーチについては地域情報をどのように入手していけばよいのか、また集約した情報発信の方法。
 - ・ケアマネはプランの理解は出来ているがサービス事業所がプランを理解出来ていない。
 - ・地域の底上げを行うのであればその部分の支援が必要なのではないか。
 - ・会議や検討会に参加しない人たちのレベルアップが出来ない。思いを知ることが出来ない
 - ・事例に基づいた社会資源や関連機関の方に来ていただきアドバイスを頂くケースもある。
- ケアマネにとって気づきの事例検討会にしていく
- ・今年度主マネになったばかりでこれから見えてくるものがあると思う

6. ご自身で（個人的に）感じている課題があれば教えて下さい

※今後の主マネとしての活動について

- ・もう少し調べたり相談する中で知恵を絞っていききたい
- ・事例検討を行う中で地域の問題をしっかりと把握したい
- ・「指示的なスーパーバイズ」になりがち
- ・地域包括ケアの推進を行うためにどうしたら良いのか理解不足な点が多い事
- ・主マネとしてステップアップしていけるように色々な活動に参加していきたい
- ・所属している地区ではなかなか活動内容が決まらず、そのための時間を設けて集まっても時間を取られるだけでというのが現状。
- ・主マネがやらなければならないことが多くやや負担 ・そもそもの主任ケアマネの役割・・・
- ・主マネとして活動するには力量不足を実感しています ・主マネとして何が出来るか不安

※業務について

- ・ケアマネ・管理者としての通常業務との両立 ・事業所(法人)内の活動との両立
- ・他の地域の活動が見えてよかった ・日常の業務が忙しく大変です(2)
- ・4月育休明けで追いつくのが大変、研修参加や活動についていけるのか、そもそもサ責として配属。

※ケアマネジャー・主任ケアマネジャーの質について

- ・1人ケアマネ事業所のサポートができれば地域の質が上がる
- ・日々の仕事に追われ主任ケアマネの技術力が少ないのではと思う
- ・<レベルアップ、統率力、指導力(3)、能力不足、マネジメントプロセスの質>
- ・自身の質の向上のために研修に出席したいが、業務の忙しさに追われてしまっているのが現実
- ・殆どあんしんすこやかセンターで主導してもらって良いのかな
- ・障害に関しての情報(制度やいろいろなこと)が弱い。経験が少ない

※地区のケアマネが相談しやすい雰囲気をつくるためにはどうしていくか
他事業所のケアマネからの相談を受ける機会はない

※その他

- ・各地域で行っている研修に他地区の主マネも参加できるといい/地区を超えた関係(4)
- ・スキルアップも大事だが、地域の高齢者の課題把握を行う事
- ・研修費(2) ・医療地域の習得 ・主任ケアマネの意義がわからない ・団体が困っている。

- ・居宅のCMになって日が浅いので経験知識を深めたい。

7、主任ケアマネとしての活動を継続するにあたり、区としてどのようなサポートが必要だと感じますか

- ・会場の確保/提供(5) ・研修/勉強会(6) ・講師の提供(2)
- ・予算化(外部講師への謝礼)(4) ・講師料ください
- ・活動に対する支援/補助金(2)
- ・活動方法を指導 ・活動の周知に協力(2)
- ・困難事例への向き合い方
- ・情報の発信(2) ・地域のケアマネ情報提供窓口の設置計画
- ・全体的に公平な参加ができるようなサポート
- ・主任ケアマネの目指すべき指針を示してほしい。
- ・主マネが地域で相談を受けるにあたり相談窓口を設け、主マネを紹介したり派遣したりする仕組みがあってもいい
- ・主任ケアマネと管理者兼務している場合、常勤換算1.0の割り振りを0.1、0.1、0.8くらいに定められたらいい
- ・更新要件をわかりやすい形で携帯できるものを作ってもら
- ・主マネに負担がかかり過ぎないようにしてほしい
- ・保健福祉課の地域支援担当だけではなく、他の課(生活支援課・障害担当等)の担当者も巻き込んでサポート体制を明確にしていければよい。
- ・コアメンバーが強いので、新任や一人居宅のケアマネの役割を得ることは難しい。区が 人選をフォローしてほしい。
- ・あんすこ職員の变化(転勤・移動)が多い、新人の配置も多いのは課題では？
- ・あんすこによって事業所とつながりが有る所少ないところの差が有る。
- ・活動が盛んな地区、地域はポイントに差をつける ・他県での活動履歴の考慮
- ・ケアプラン点検はリアセスを元を実施するのか？手法も方針も発信されているのか？
- ・法人理解、上司の理解 ・事務処理の簡素化
- ・ケアマネジャーの意見を伝えられる場所の提供/いろいろな事務所の意見を取り入れる
- ・担当をもっての活動は大変
- ・個人情報や勤務している事業所のしぼり
- ・ファシリテーターは主任CMが順番にできるようにしてほしい。
毎年同じ人ばかりのような気がします
- ・顔をもっと知ってもら。ケアマネの仕事をもっと知ってもら

8、世田谷区で定めている主任介護支援専門員更新研修の推薦要件について、ご意見、ご要望がありましたら、教えて下さい

※推薦要件についてもっとわかりやすく提示や説明をしてほしい。(4)

- ・作文について ・都で選定するのはどのような順番か
- ・研修受講(質の向上)年4回以上ということは、いつからいつまでなのか

※要件について

- ・推薦要件は何が具体的に該当するのか判断しにくい
- ・講師とか、ファシリテーターになれるチャンスがない ・感想文は負担
- ・地域包括ケア会議、地区合同ケア会議などへの参加は難しい、参加したくても機会がない
- ・地域活動、研修参加も推薦要件に入れるべき。
- ・地区での活躍も認めてほしい。「認知症の相談窓口」で月1回程度行っている
- ・医療との連携も認めてほしい ・講師歴の認定をもっと広げてほしい。
- ・ケアマネの救済処置は研修してもらいたい(2)
- ・推薦要件が厳しい、日常業務を優先せざる終えない。 ・推薦の定義の枠を広げてほしい
- ・地域の困難事例の取り組みを評価してほしい
- ・世田谷福祉学会の発表、参加も資質向上要件として認めてほしい

- ・神奈川より転職、世田谷で就労、更新は神奈川、他県でのファシリテーターは推薦 要件になる？今後検討してほしい。
- ・区が主マネを紹介したり派遣したりする仕組みを作り、相談を受け活動したケアマネ にポイントがつくか
- ・地域ケア連絡会(保健福祉課主催)の活動も、主任ケアマネ連絡会以外の活動としてイ(Ⅰ)の推薦要件としてほしい。
- ・会費の事もあり)。区や地域の行動をもっと評価していただけるようにしてもらいたい

※その他

- ・毎年出席する最低限の研修がわからなくなる
- ・あまり厳しいと続かないと思います
- ・更新研修はケアマネと主マネとも研修料金が高すぎます。更新できません。
- ・法人移動すると不利になる。
- ・推薦の為に研修に出る…いかがなものか…準備が大変そうに感じる。
- ・CMATに入会したが、より地域や地区での活動に力を入れるため退会した
- ・書類の作成。特に研修がかなり大変。もっと簡易にしてほしい。

9、世田谷ケアマネジャー連絡会に対するご要望がありましたら、ご自由にお書きください

- ・非常に貴重な会だと思えます。お手配などありがとうございます。早めに開催通知いただけるとよりよかったです。
- ・烏山地域はどうしても研修場所が遠い ・玉川地域でも開催してほしい
- ・研修や講演会の内容は大変興味深くこれからも是非参加していきたいです。
- ・認知症研修
- ・医療連携グループワーク
- ・困難事例検討
- ・会場が遠くて参加できない、区民会館や三軒茶屋などでも開催してほしい。
- ・会場、成城ホールや世田谷区役所
- ・障害者の65歳問題、事例検討
- ・「安心してケアマネの仕事ができる」質の高い、いいケアマネ(アセスもしっかり出来利用者の声を聞けるなど)をたくさん育てられるように会が盛り上がればと思う
- ・ピンからキリまでいる主任ケアマネ/長いだけの主任ケアマネ(自分自身も)も多いので
- ・個人会員と事業所会員の内容の違い。会費が違うのはわかりましたがその他に何が違うのでしょうか