

世田谷区居宅介護支援事業所等

調査結果報告書

令和8年3月

世田谷区福祉人材育成・研修センター

●調査概要

1. 調査期間：令和7年8月29日～9月15日（リマインド：～9月22日）
2. 調査目的：喫緊の課題である福祉人材不足、特にケアマネジャーの確保・育成・定着支援における課題を把握するため、世田谷区高齢福祉部、世田谷区福祉人材育成・研修センター、世田谷ケアマネジャー連絡会の三者合同で実施
3. 調査対象：世田谷区内の居宅介護支援事業所等 420 事業所
4. 実施機関：世田谷区高齢福祉部、福祉人材育成・研修センター、ケアマネジャー連絡会
5. 調査方法：世田谷区高齢福祉部より FAX 送信
Google フォームにより研修センター受取（一部 FAX 受理）

●調査結果

1. 居宅介護支援事業所等調査回答

		事業所数				
		世田谷地域	北沢地域	玉川地域	砧地域	烏山地域
居宅介護支援事業所 配付 209 (回収率)	143 (68.4%)	38 (26.6%)	25 (17.5%)	34 (23.8%)	31 (21.7%)	15 (10.5%)
あんしんすこやかセンター 配付 28 (回収率)	22 (78.6%)	5 (71.4%)	6 (100%)	3 (42.9%)	5 (100%)	3 (100%)
特定施設入居者生活介護 配付 77 (回収率)	20 (26.0%)	6	1	3	6	4
認知症対応型共同生活介護 配付 46 (回収率)	16 (34.8%)	4	1	2	7	2
看護・小規模多機能 配付 23 (回収率)	10 (43.5%)	1	1	4	3	1
介護老人福祉施設(地密含) 配付 30 (回収率)	9 (30%)	2	1		3	3
介護老人保健施設 配付 7 (回収率)	2 (28.6%)	1	1			
合計 配付 420 (回収率)	222 (52.9%)	57 25.7%	36 16.2%	46 20.7%	55 24.8%	28 12.6%

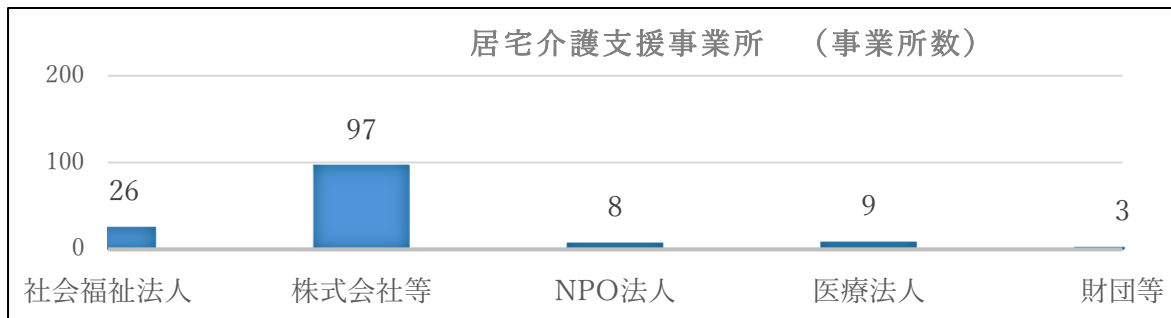
2. 回答者属性

		事業所数	
		管理者	管理者以外
居宅介護支援事業所	143	135/94.4%	8/5.6%
(世田谷地域)	38	35	3
(北沢地域)	25	24	1
(玉川地域)	34	32	2
(砧地域)	31	30	1
(烏山地域)	15	14	1
あんしんすこやかセンター	22	20	2
特定施設入居者生活介護	20	17	3
認知症対応型共同生活介護	16	14	2
看護・小規模多機能	10	7	3
介護老人福祉施設(地密含)	9	6	3
介護老人保健施設	2	2	
合計	222	201/90.5%	21/9.5%

3. 法人種別

事業所数

		社会福祉法人	株式会社等	NPO 法人	医療法人	財団等
居宅介護支援事業所	143	26(18.2%)	97(67.8%)	8(5.6%)	9(6.3%)	3(2.1%)
(世田谷地域)	38	6	25	4	2	1
(北沢地域)	25	1	23			1
(玉川地域)	34	6	25		2	1
(砧地域)	31	11	14	3	3	
(烏山地域)	15	2	10	1	2	
あんしんすこやかセンター	22	22				
特定施設入居者生活介護	20		20			
認知症対応型共同生活介護	16	3	11		2	
看護・小規模多機能	10	6	3		1	
介護老人福祉施設(地密含)	9	9				
介護老人保健施設	2				1	1
合計	222	66/29.7%	131/59%	8/3.6%	13/5.9%	



4. 特定事業所加算

特定事業所加算は、介護支援専門員の人員体制や主任ケアマネの配置、重度者対応、24時間連絡体制などで評価される。取得していない事業者は(58.7%)、取得している事業所(38.5%)の1.5倍。事業所数

		取得している	取得していない	取得準備中	未回答
居宅介護支援事業所	143(100%)	55 (38.5%)	84 (58.7%)	3 (2.1%)	1(0.7%)
(世田谷地域)	38	12(31.6%)	25(65.8%)	1(2.6%)	
(北沢地域)	25	11(44.0%)	13(52.0%)	1(4.0%)	
(玉川地域)	34	19(55.9%)	13(38.2%)	1(2.9%)	1 (2.9%)
(砧地域)	31	11(35.5%)	20(64.5%)		
(烏山地域)	15	2(13.3%)	13(86.7%)		

社会福祉法人の取得割合は他と比べて一番高く、NPO法人は取得していない割合が一番高い。事業所数

		取得している	取得していない	取得準備中	未回答
居宅介護支援事業所	143(100%)	55 (38.5%)	84 (58.7%)	3 (2.1%)	1(0.7%)
社会福祉法人	26	12 (46.2%)	14 (53.8%)		
株式会社等	97	39 (40.2%)	55 (56.7%)	2 (2.1%)	1 (1%)

NPO 法人	8	1 (12.5%)	7 (87.5%)		
医療法人	9	2 (22.2%)	7 (77.8%)		
財団等	3	1 (33.3%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	

ケアマネジャーの人数に応じて取得事業者数は増加。6人以上の事業所は100%となっている。 事業所数

		取得している	取得していない	取得準備中	未回答
居宅介護支援事業所	143(100%)	55 (38.5%)	84 (58.7%)	3 (2.1%)	1(0.7%)
1人	30	0	30 (100%)		
2人	36	0	35 (97.2%)		1(2.8%)
3人	22	12 (54.5%)	9 (40.9%)	1 (4.5%)	
4人	24	14 (63.6%)	8 (33.3%)	2	
5人	18	16 (88.9%)	2 (11.1%)		
6人	6	6 (100%)			
7人～	7	7 (100%)			

5. 事業所の運営年数

11年以上の事業所が6割を超え、2年以下の新規参入事業所は1割足らずとなっている。 事業所数

		1年未満	1～2年	3～5年	6～10年	11～15年	16年以上
居宅介護支援事業所	143	7(4.9%)	8(5.6%)	13(9.1%)	26(18.2%)	29(20.3%)	60(42%)
(世田谷地域)	38	3	3	6	6	3	17
(北沢地域)	25	1		1	6	7	10
(玉川地域)	34	3	1	1	7	10	12
(砧地域)	31		4	3	5	7	12
(烏山地域)	15			2	2	2	9
あんしんすこやかセンター	22	1			1	1	19
特定施設入居者生活介護	20	2			8	5	5
認知症対応型共同生活介護	16			3		11	2
看護・小規模多機能	10	1		2	3	3	1
介護老人福祉施設(地密含)	9				2	1	6
介護老人保健施設	2				1		1

6. 併設事業

居宅介護支援事業所の併設事業は、①訪問介護事業所が60件(42%) ②通所事業が35件(24.5%)

③なしが34件(23.8%) ④訪問看護が27件(18.9%) ⑤入所系が23件(16.1%) 事業所数

		訪介	訪看	通所	短期	入所系	CM・包括	他	なし
居宅介護支援事業所	143	60	27	35	6	23	5	13	34
(世田谷地域)	38	19	6	9		1		2	12
(北沢地域)	25	12	5	6				3	8
(玉川地域)	34	10	7	8		2			7

(砧地域)	31	12	5	8		10		2	5
(烏山地域)	15	7	4	4		3	1	2	2
あんしんすこやかセンター	22								
特定施設入居者生活介護	20			1					
認知症対応型共同生活介護	16					1		3	
看護・小規模多機能	10		1	1		5	1		
介護老人福祉施設(地密含)	9	2	2	5	6	1	3	病院1	
介護老人保健施設	2	1	1	2					

7. ケアマネジャーの年代、ケアマネジャーの人数

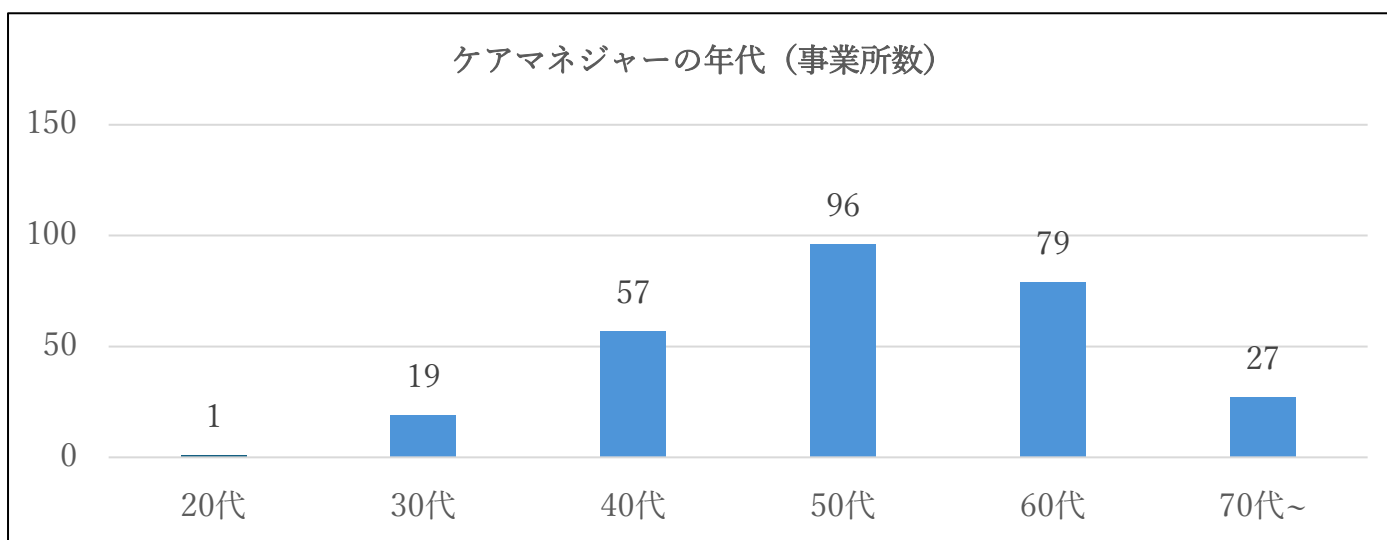
居宅介護支援事業所では、①20代、30代のケアマネジャーがいる事業所は全体の14%と少ない。

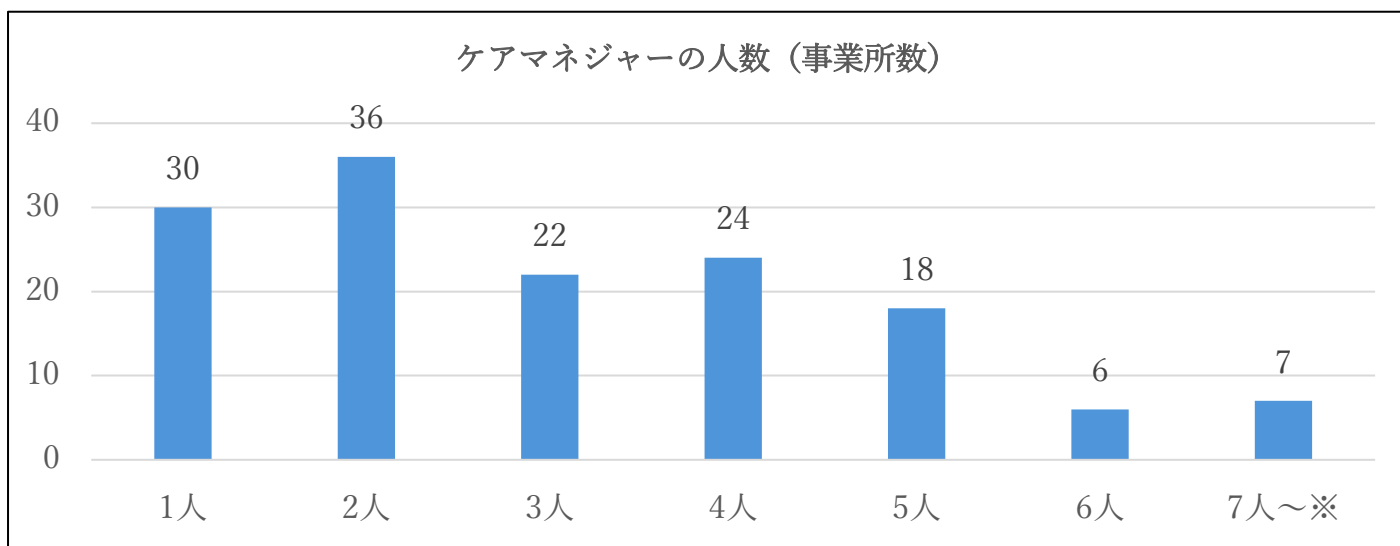
ケアマネジャーの人数は、①1人事業所が30事業所(21%) ②2人事業所が36事業所(25.2%) 事業所数

		ケアマネジャーの年代						ケアマネジャーの人数						
		20代	30代	40代	50代	60代	70代~	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人~※
居宅介護支援事業所	143	1	19	57	96	79	27	30	36	22	24	18	6	7
(世田谷地域)		1	4	11	25	20	8	12	8	3	6	6	2	1
(北沢地域)			6	9	17	15	8	3	5	6	3	4	2	2
(玉川地域)			4	21	28	16	4	4	7	8	8	4		3
(砧地域)			4	11	20	21	3	4	12	4	6	3	2	
(烏山地域)			1	5	6	7	4	7	4	1	1	1		1
あんしんすこやかセンター	22													
特定施設入居者生活介護	20		1	7	8	9		14	6					
認知症対応型共同生活介護	16		3	6	6	4	1	12	4					
看護・小規模多機能	10		1	5	2	1	3	8	2					
介護老人福祉施設(地密含)	9		5	5	5			2	5	1	1			
介護老人保健施設	2				1	1	1	1	1					

※7人~：1か所18人

◎あんしんすこやかセンターは全職員の人数を記載のため未記入





※7人～の事業所のうち1事業のケアマネジャーは18人在籍

3人以下の居宅介護支援事業所で働くケアマネジャーは、168人で4割近い（37.4%）

事業所数

ケアマネ数	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人～※
事業所数	30	36	22	24	18	6	7
ケアマネ計	30人	72人	66人	96人	90人	36人	60人
%	6.7	16	14.7	21.3	20	8	13.3

8 事務専従職員

事業所数

		あり	なし
居宅介護支援事業所	143	39 (27.3%)	104(72.3%)
（世田谷地域）	38	13	25
（北沢地域）	25	4	21
（玉川地域）	34	13	21
（砧地域）	31	6	25
（烏山地域）	15	3	12
あんしんすこやかセンター	22	9	13
特定施設入居者生活介護	20	17	3
認知症対応型共同生活介護	16	5	11
看護・小規模多機能	10	3	7
介護老人福祉施設(地密含)	9	8	1
介護老人保健施設	2	2	
合計	222	83 (37.4%)	139(62.6%)

9. ケアマネジメントの依頼を断ったこと

居宅介護支援事業所では、ケアマネジャー不足で102(71.3%)が依頼を断ったことがある。

あんしんすこやかセンターでは、1(4.5%)となっている。

事業所数

		あり	なし	未記入
居宅介護支援事業所	143	102(71.3%)	41(28.7%)	
(世田谷地域)	38	26(68.4%)	12(31.6%)	
(北沢地域)	25	18(72.0%)	7(28.0%)	
(玉川地域)	34	23(67.6%)	11(32.4%)	
(砧地域)	31	26(83.9%)	5(16.1%)	
(烏山地域)	15	9(60.0%)	6(40.0%)	
あんすこ	22	1	20	1

断ったことがある事業所割合は、6割～8割と事業所規模による差はあまりない。

全体における割合はケアマネジャー数が、1人・2人の事業所が2割を超えている。

事業所数

	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人～
事業所数	30	36	22	24	18	6	7
あり/102	22(21.6%)	25(24.5%)	18(17.6%)	16(15.7%)	11(10.8%)	5(4.9%)	5(4.9%)
事業所割合%	73.3%	69.4%	81.8%	66.7%	61.1%	83.3%	62.5%

10. ケアプランに位置付けられなかったサービス

居宅介護支援事業所では、49(34.3%)がケアプランに位置付けられなかったサービスがある。あんしんすこやかセンターでは、7(31.8%)がケアプランに位置付けられなかったサービスがある。

事業所数

		あり	なし
居宅介護支援事業所	143	49(34.3%)	94(65.7%)
(世田谷地域)	38	11(28.9%)	27(71.1%)
(北沢地域)	25	9(36.0%)	16(64.0%)
(玉川地域)	34	12(35.3%)	22(64.7%)
(砧地域)	31	13(41.9%)	18(58.1%)
(烏山地域)	15	4(26.7%)	11(73.3%)
あんすこ	22	7(31.8%)	15(68.2%)

10-2 ケアプランに位置付けられなかったサービス

ケアプランに位置付けられなかったサービスは ①訪問介護が29(59.2%) ②通所系が22(44.9%)

砧地域において、他地域よりその割合が高い傾向にある。

事業所数

		訪問介護	通所系	訪問看護	短期入所	定期巡回
居宅介護支援事業所	49	29(59.2%)	22(44.9%)	2(4%)	10(20.4%)	8(16.3%)
(世田谷地域)	11	6(54.5)	6(54.5)			
(北沢地域)	9	1(11.1)	2(22.2)		4(44.4)	3(33.3)
(玉川地域)	12	8(66.7)	3(25)	1(8.3)	3(25)	5(41.7)
(砧地域)	13	10(76.9)	10(76.9)	1(7.7)	3(23.1)	

(烏山地域)	4	4 (100)	1		
あんすこ	7	4(18.2%)	1		

11. ケアマネジメント上の課題

居宅介護支援事業所は①業務量が多い 64.3% ②家族の理解 57.3% ③シャドールワーク 55.9%

④精神的負担 53.8%

全体では、①業務量が多い 62.6% ②家族の理解 50.5% ③シャドールワーク 48.2% ④精神的負担 40.1%

事業所数

		サー ビス 調整	医療 との 連携	家族 の理 解	認知 症対 応	資源 情報 不足	運営 基準 情報 不足	業務 量 が 多 い	精神 的 負 担	CM の温 度差	法人 の理 解不 足	シャ ドー ワー ク	サー ビス 量不 足
居宅介護	143	38	25	82	48	40	25	92	77	32	22	80	20
(世田谷)	38	9	8	22	13	7	8	23	13	6	4	23	7
(北沢)	25	3	5	16	6	7	2	19	10	6	3	15	2
(玉川)	34	15	11	19	14	13	6	19	18	13	6	17	8
(砧)	31	8	1	21	12	10	6	23	16	6	7	16	2
(烏山)	15	3		4	3	3	3	8	10	1	2	9	1
あんすこ	22	5	2	11	6		1	18	12	11	4	11	6
特定施設	20	2	1	5	4	5	3	11	2		2	6	3
認知共同	16		1	1	5	5	4	4	1		2	3	
看護小規	10	1	2	6	5	7	2	6	4	3	1	3	2
特養	9	1	3	5	4	1	1	6	3	2	1	4	
老健	2	1		2	1			2		1			1
合計	222	48	34	112	73	58	36	139	89	49	32	107	32

【課題】

- ・金銭的に余裕がない方の対応 ・サービス費未払い ・細かい規定が多い ・介護予防の書類が多い
- ・家族、あんすこ、行政もケアマネジャーは何でもやってくれる存在など、ケアマネジャーの役割の無理解
- ・訪問介護で生活介護を嫌がるようになったと感じる
- ・保険者の対応が遅い。認定結果が遅く暫定プランで対応せざる得ない
- ・介護報酬が低く管理者や主任ケアマネの業務を増やす施策が増えている
- ・法定研修が増えてケアマネジメント業務が2の次になっている
- ・相談業務は収入につながらない
- ・データ連携システムが進まない
- ・給与が安く人材不足 ・管理者業務、職員育成ができるように報酬改定を望む
- ・判断能力低下で金銭管理、書類管理、手続きができない方に対する支援

ケアマネ (世田谷) : ・金銭的な余裕の無い方や、金銭管理ができない方が増えて来ており、必要なサービスを提供できない。サービス費等の未払い

・ケアマネジメントに対する細かい規定が多い。

- ・帳票書類などの解釈に時間を取られてしまう。
- ・シャドーワークが多すぎることはないが、ケアマネがやらざる負えないことがあり負担。
- ・金銭的に余裕がなく、生保までいかない人などの支援ではお金がないので繋げられない為、ケアマネで代行することがある。
- ・ケアマネジャーの仕事の範囲が本人・家族が分かっておらず何でもやってくれると勘違いしていることがある
- ・訪問介護事業所が生活援助を嫌がるようになったと感じています。はっきり言われたわけではないですが他の理由をつけて断ってきたと感じることがある。土日のサービスとなると一層。空き情報では空きありとなっているのに断られたりする。人手不足と報酬減、両方理由ではないかと思う。
- ・介護予防の書類が無駄に多くやる気がしない。
- ・保険者の対応が遅い。認定結果が出ず暫定プラン作成を要する。

ケアマネ（北沢）：・介護報酬が低すぎる。ケアマネ業務をしながら、管理者業務、主任ケアマネ業務を全て行う事など、到底無理。管理者が担当件数を減らしても、事業所が赤字にならない介護報酬にしないまま、管理者や主任ケアマネの業務を増やす施策ばかり増えて、行政や社会に対し、怒りしか感じない。

- ・法定研修などが増えてその準備や実施に迫られ、ケアマネジメント業務が2の次になっている。相談を受けたくてもスケジュールがあげられない。収入にもつながらない。
- ・行政やあんすこの方が何でもケアマネに頼んでくる傾向があると感じています。
- ・データ連携システム
- ・管理者・主任ケアマネに集中する業務負担の軽減、介護報酬の増額。管理者・主任ケアマネの介護報酬は現行の倍にし、担当件数を減らして、その分、管理者業務や職員育成の為の時間を捻出できるよう、報酬面での改善を強く希望する。

ケアマネ（玉川）：・給与が安すぎて人員の募集が来ない。

- ・更新研修等が業務を圧迫している、運営指導ありきの支援に陥りがち
- ・介護度の確定していない、又は「要支援から見込みで介護になる」等の不確定な状況でサービス先行利用されている利用者様を紹介される事が多い。引き継ぎ案件でも前任者の説明が不十分でトラブルになるなど、一件のケースにかかる時間が長い場合に時間を多くとられてしまう。
- ・ケアマネ支援
- ・酷暑の中のモニタリング訪問の負担軽減
- ・法人にケアマネにはケアマネの仕事だけをさせる事と強く言ってほしい
- ・ケアマネ更新研修の廃止、または負担軽減
- ・体が元気な方の認知症対応のサービス

ケアマネ（砧）：作成しなければならない書類が多い

- ・本来の業務ができないわけではないがシャドーワークが多い

ケアマネ（鳥山）：都営住宅に提出する書類の申請等

特養：加算取得のための計画書類が多すぎる

あんすこ：判断能力低下で金銭管理、書類管理、手続きができない方の増加に対する支援先不足

老健：給与が低い

12. 必要なサポート

居宅介護支援事業所	①困難緊急時窓口 103 (72%)	②シャドールワーク支援 89 (62.2%)
	③地域資源情報提供 58 (40.6%)	④法制度などの解説 48 (33.6%)
全体	①困難緊急時窓口 143 (64.4%)	②シャドールワーク支援 113 (50.9%)
	③地域資源情報提供 85 (38.3%)	④法制度などの解説 82 (36.9%)

事業所数

		困難緊急時窓口	連携支援	地域資源情報提供	カンファの場確保	法制度などの解説	シャドールワーク支援	メンタルサポート	法人内支援体制	主マネによる支援
居宅介護	143	103	32	58	13	48	89	37	22	12
(世田谷)	38	27	8	17	3	14	22	7	3	3
(北沢)	25	19	6	9	2	4	16	5	5	
(玉川)	34	24	11	14	2	14	22	10	8	4
(砧)	31	23	6	15	6	11	19	7	5	5
(烏山)	15	10	1	3		5	10	8	1	
あんすこ	22	13	4	5	5	9	15	13	8	4
特定施設	20	8	4	7	2	8	4	2	10	2
認知共同	16	6	4	6	2	5		2	6	
看護小規模	10	9	7	6	2	4	3	5	1	5
特養ホーム	9	2	7	2	1	7	2	3	4	
老健	2	2	1	1		1		1	2	
合計	222	143	59	85	25	82	113	63	53	23

【制度】

- ・介護保険外で利用者支援に係る支援に対する報酬設定
- ・モニタリング頻度の緩和（訪問看護）

【行政への要望】

- ・家族に対する介護保険制度の説明
- ・区の相談対応力の向上
- ・自治体サービス（ゴミの回収、配食サービス等）の柔軟な実施
- ・行政、あんすこが何でもケアマネに頼む傾向がある。保健福祉課にはケアマネ業務を理解して欲しい
- ・シャドールワーク（金銭管理、入院時の対応、介護保険以外の申請書類の作成、未収金の対応等）の支援
- ・介護予防支援を受ける居宅介護支援が少ない

ケアマネ（世田谷）：介護保険外で利用者支援に係る支援に対する報酬設定

・困難ケースに関し、あんすことケアマネとで頑張るという姿が透けて見える。特に介護者の理解力不足には、介護に関しての周知がなされておらず、家族に対する介護保険制度の説明が必要で、理解を得られるまでに時間がかかりすぎる。

- ・区の相談対応力
- ・ゴミ回収など、自治体サービスの柔軟性

ケアマネ（北沢）：行政やあんすこの方が何でもケアマネに頼んでくる傾向があると感じています。

ケアマネ（砧）：サポートは要らないけれど保健福祉課にもケアマネ業務に少しでも理解していただけるとシ

ャドワークが減るように思います。

ケアマネ（烏山）：介護保険以外。お金の管理。入院時の対応。他の申請書類作成。未収金の対応。

・社協あんしん事業を生活保護でも利用した

あんすこ；介護予防支援の委託を受けてくださる居宅介護支援がすくない。（2）

訪問看護：モニタリング頻度の緩和

13. 区の電動アシスト自転車

事業所数

		申請済み	検討中	申請しない	非該当	知らない
居宅介護	143	58	50	28	2	5
（世田谷）	38	18	13	5		2
（北沢）	25	7	10	7	1	
（玉川）	34	14	13	5		2
（砧）	31	13	11	6	1	
（烏山）	15	6	3	5		1
あんすこ	22	14	7	1		
特定施設	20			6	5	9
認知共同	16		2	4	5	5
看護小規模	10	3	3	1		3
特養ホーム	9		1		6	2
老健	2			1	1	

申請しない理由（居宅介護支援事業所 28）：既にある 15 必要ない 7 手続き煩雑 3

14. 都の居住支援特別手当

事業所数

		申請済み	検討中	申請しない	非該当	知らない
居宅介護	143	105	4	18	6	10
（世田谷）	38	28	1	5	1	3
（北沢）	25	16	1	3	2	3
（玉川）	34	25	1	4	2	2
（砧）	31	28	1	2		
（烏山）	15	8		4	1	2
あんすこ	22	14	2	2	4	
特定施設	20	7	1	1	6	5
認知共同	16	1		1	2	2
看護小規模	10	8		1		1
特養ホーム	9	8			1（地密）	
老健	2	2				
合計	222					

申請しない理由（居宅介護支援事業所 18）：手続き煩雑 7、本社の判断 3、必要ない 3

15. 都・区の宿舎借り上げ事業

事業所数

		申請済み	検討中	申請しない	非該当	知らない
居宅介護	143	7	6	41	43	43
(世田谷)	38	1	1	12	12	12
(北沢)	25	3	1	8	5	8
(玉川)	34	1	2	7	5	19
(砧)	31	2	2	9	14	1
(烏山)	15			5	7	3
あんすこ	22	4	3	7	5	3
特定施設	20	2	1	2	7	8
認知共同	16	2	3	4	2	5
看護小規模	10	3	2		3	2
特養ホーム	9	6	1	1	1	
老健	2			1	1	
合計						

申請しない理由 (居宅介護支援事業所 41)：対象者がいない・対象狭い 13、手続き煩雑 11、必要ない 6、
本社の判断 3

16. ケアマネジャーへの必要なサポート

居宅介護支援事業所 ①あんすこの支援 111 (77.6%) ②区の支援 50 (35%)
③法人の支援 45 (31.5%) ④地区の主マネ 41 (28.7%)
全体 ①あんすこの支援 137 (61.7%) ②法人の支援 82 (36.9%)
③区の支援 76 (34.2%) ④地区の主マネ 54 (24.3%)

事業所数

		地区の主マネ	あんすこの支援	区の支援	法人内の支援	ない	他
居宅介護	143	41	111	50	45	6	2
(世田谷)	38	11	33	13	11		1
(北沢)	25	5	19	6	6		
(玉川)	34	10	28	14	13	1	
(砧)	31	7	20	9	8	5	1
(烏山)	15	8	11	8	7		
あんすこ	22	10	8	20	8		
特定施設	20	1	1	1	14	3	
認知共同	16		7	1	8	2	
看護小規模	10	1	6	2	2	3	
特養ホーム	9		3	1	4	3	
老健	2	1	1	1	1		
合計	222	54	137	76	82	17	2

ケアマネ (世田谷)：困りごとなどは、保健福祉課に相談や区へ質問票で回答を得るなどの支援をうける

ケアマネ (北沢)：支援が無い訳ではないが、経験のある主任ケアマネから見ると、自分が支援する側になり、業務負担が大きいと感じる。

・何とか事業所内で対応している。

ケアマネ（玉川）：孤立はしていないが、支援体制は少ないと感じる

17. 研修の参加状況

居宅介護支援事業所 ①研修センター研修 117 ②法定研修 115 ③区の研修 98 事業所数

		法定研修	区の研修	研修C研修	連絡会の研修	多忙で不参加	他
居宅介護	143	115	98	117	90	2	6
(世田谷)	38	30	26	32	22	1	1
(北沢)	25	20	20	19	13		3
(玉川)	34	31	24	28	25	1	
(砧)	31	24	21	26	18		2
(烏山)	15	10	7	12	12		
あんすこ	22	20	18	22	13		1都
特定施設	20	7	2			13	1
認知共同	16	9	1	3	1	4	
看護小規模	10	6	4	4	4	1	
特養ホーム	9	6	2	2	1	2	
老健	2	2		1			
合計	222	165	125	149	109	22	8

ケアマネ（北沢）：医療機関による研修（2）、日本ケアマネジメント学会

ケアマネ（砧）：日本ケアマネジメント学会や統合ケアマネジメント、自主事例検討会他に参加している

・CMATの研修に参加

18. 研修参加を促すため必要なこと

居宅介護支援事業所 ①実務に直結 91(63.6%) ②柔軟な開催 67(46.9%) 事業所数

		実務に直結	柔軟な開催	法人の理解	地区のサポート	参加しやすい雰囲気	内容や情報発信	他
居宅介護	143	91	67	3	15	30	35	4
(世田谷)	38	22	15		3	4	10	1
(北沢)	25	19	11			3	4	
(玉川)	34	22	15		5	10	11	2
(砧)	31	22	16	1	4	5	6	1
(烏山)	15	6	10	2	3	8	4	
あんすこ	22	16	19	6	5	8	7	
特定施設	20	12	10	5	1	5	4	基本研修
認知共同	16	5	12	4	1	4	1	
看護小規模	10	7	7	3	1	4	3	
特養ホーム	9	5	6	1		3	1	
老健	2	2	1		1	1		
合計	222	138	122	22	24	55	51	4

ケアマネ（世田谷）：夜間は介護や子育てがあるCMは参加できません。ライフワークバランスを支援するために、一般的な就業時間帯で研修を計画頂くか、動画研修を増加希望です。

ケアマネ（北沢）：惰性的に開催され、内容が薄い研修が多すぎる。一番、役に立つのは、実務経験豊富な現場ケアマネ同士のグループワークを用いた事例検討会。

ケアマネ（玉川）：地域の研修の開催が業務終了後になっていることが多く、参加しやすい時間ということで設定されていると思うが、この時代に夜間沢山の人を集めるのはどうか

ケアマネ（砧）：医療知識、支援に関する知識、その他人生について学ぶことが、より高いケアマネジメントに繋がる喜び、自己実現ができる実感を増やすこと。支援の楽しさを共有すること。

あんすこ；会場開催など時間が指定されている研修は1日の半分を費やすことが多いので参加が難しい。また、グループワークがあると参加したくないというケアマネジャーが多いと聞いている。

特養：基本業務の簡略化

19. 都法定研修費助成

居宅介護支援事業所 ①活用、活用予定が 99 (69.2%) ②検討中 26(18.2%) 事業所数

		活用	活用予定	検討中	活用しない	非該当	知らない
居宅介護	143	51	48	26	11		7
(世田谷)	38	12	14	9	2		1
(北沢)	25	9	7	4	3		2
(玉川)	34	15	8	5	3		3
(砧)	31	10	11	6	3		1
(烏山)	15	5	8	2			
あんすこ	22	20					2
特定施設	20	2	2	2	3		11
認知共同	16	1	2	5	4		4
看護小規模	10	2	3	2	1		1
特養ホーム	9	1		2	2		4
老健	2	1			1		
合計	222	78	55	37	22	0	29

区、研修センター、ケアマネ連絡会に望むこと

●区への意見

【区に望むこと】

- ・報酬改定の説明会の実施
- ・法令解釈のサポート
- ・福祉の現場が判る行政職員の配置 ・困難ケースの対応力向上
- ・行政の縦割り、連携の強化 ・社会資源の充実
- ・緊急時 災害時の土日祭日、夜間等の区の窓口対応の実施 ・災害時の対応の明確化
- ・給付管理業務など分からないことなど質問へのタイムリーな対応
- ・利用者・家族への介護保険制度の周知
- ・ケアマネジャーの業務と役割を明確化したリーフレット等の作成
- ・福祉サービスの柔軟な実施 ・外出支援や低所得者への食事代助成の実施
- ・身寄りがいない人の支援策の充実、高齢者のみ世帯、ひとり暮らし高齢者施策の充実
- ・インフォーマルサービスの評価
- ・小規模事業所への支援
- ・地域包括支援センターの公平な案件振分の実施
- ・手続きの受付窓口の柔軟化 ・代行申請の電子化
- ・介護保険認定のスピードアップ
- ・事業所の高齢化問題、事業所の閉鎖などへの対応
- ・あんしんすこやかセンターの在宅医療介護連携推進事業（特に地区連携医事業）など事業評価、見直し
- ・成年後見制度申立で中核機関である成年後見センターでの協力が得にくい

【制度】

- ・要介護1の6カ月の認定期間の改善 ・3カ月前の更新認定の実施
- ・書類の簡素化など業務負担の軽減
- ・実施指導で重箱の端をつつくような細かい指摘（文章の文言の書き方）の改善
- ・介護報酬のUPと業務負担の軽減

ケアマネ（世田谷）：

- ・要介護者に今後なりうる高齢者を親にもつ世帯への介護保険制度の周知
- ・報酬改定等の際に、説明会があると嬉しいです。
- ・福祉サービスの控除に関して、介護度が限られてしまうと、利用しにくいと感じます。ゴミの個別収集が要介護2のみ、等。申請と許可にて、介護度関係なく利用出来ると思います。
- ・認定結果が出るのが遅く、暫定プランばかりになり、業務が倍増している。
- ・ご利用者逝去後によりやく認定結果がわかる事もままある。
- ・負担割合証の内容をケアマネにはお知らせいただきにくく、認知症独居や高齢のみ世帯での把握に時間を要する
- ・身寄りの無い人の支援策
- ・特定事業所加算がとれない1～2人ケアマネ事業所に対しての金銭的支援をお願いいたします。前年度の事業所支援金は助かりました。事業所存続のためにも助成金を今年もお願いいたします。

・地域包括支援センターの案件振分に不公平さを感じる。集中減算のように、センターごとに事業所別案件実績を公表できないか？

・地域包括ケアシステムの構築、インフォーマルサービスに対する評価を高めて欲しい。

・主任ケアマネとして地域活動、地域づくりに参画する事を評価して欲しい。

・書類の簡素化、ケアプラン作成、記録についてポイントなど、明確にしていきたい。書類などの残し方に悩むことが、本来の相談支援業務に取り組めない大きな理由と感じる。また、法令などの解釈にもっと積極的にサポートしてもらいたい。

・手続きをどの支所でもできるようにして欲しい。

・更新認定に関する審査および被保険者証の発送のスピードアップを希望します。利用者宅到着が審査会開催日から10日程度経過していることも多く、暫定プランに関わる手間が居宅介護支援事業所、サービス事業所にとって負担です。

・契約すると「介護保険」のことを知らない人が沢山います、利用して初めて知ることばかり、と言われます。高齢者に近づく人々に向けて、介護保険のことを理解してもらう機会があると良いかと思います。高齢者とか障害者が小さい子供や学生、若い人などと、多世代交流できる場を設けてほしいです。

・他の自治体で行っている、「外出支援サービス」や、「低所得者や生活保護の方が利用できるお弁当の助成や、デイサービスでの食事代の助成」があるとよいと思います。前者は、通院や床屋さんに行くときに、介護保険外で利用できるものです。

・介護認定要介護1の6ヶ月期間は短すぎます。最短1年にしていきたいです。半年ごとに更新申請のメリットはどこにあるのでしょうか？

・何でもケアマネに相談してくる。何処まで相談に乗らなければいけないのかハッキリしない。区等へ相談する様に伝えても、解決しなかったと苦情を言われる。窓口対応に差がある。

・シャドーワークを条文化してほしい

・ケアマネジメント、困難ケース支援をしっかりサポート。区・保健福祉課の事務対応の親切さを

・うちの地域ではケアマネが不足しています。

・周りの事業所も高齢化であり、閉鎖している事業所もあります。今後は不安です。

・いまのところ満足しています

ケアマネ（北沢）：玉川地区のケアマネが参加しやすい場所での開催

・世田谷区に限らず、行政に対しては、安い介護報酬で、国が決めた方針を、無報酬で現場のケアマネに丸投げする姿勢に怒りしか感じない。まだ、世田谷区の実施指導を受けた事は無いが、他の自治体での実施指導では、重箱の端をつつくような細かい指摘（文章の文言の書き方）を受ける一方、住宅型ホスピスでの不正請求問題等は放置される等、まっとうな事業所に対しては必要以上の締め付けを行い、指導を行うべき事業所は放任されている、正義のない社会の有り様に、ひたすら怒りしか感じない。一度、全てのケアマネがボイコットで集団退職し、行政職員だけで、介護の問題に取り組んでみれば良いと思う。

・福祉の現場が判る、正規行政職員がいない事が問題なのではないか？

・時期、介護報酬改定で、居宅介護支援事業に対する、大幅な報酬UPが無ければ、確実の介護保険制度は崩壊すると思う。

・現場の怒りを真摯に受け止め、介護報酬のUPと業務負担の軽減に取り組んで欲しい。"

・制度改正時の内容周知、運営指導に対する研修を実施してほしい

・介護人材の確保

・ケアマネジャーの処遇改善をしてほしい

・認定結果を早めにして欲しい。負担割合証等の送付先を柔軟に変更できる様にして貰いたい。

- ・普段から丁寧な指導をお願いします。
- ・細やかに情報発信をしていただいで感謝しています。

ケアマネ（玉川）：ケアマネの記録内容の細かさの指摘が負担です。利用者への支援より記録ありきになっている実情が。

- ・ケアマネジャーの業務負担を減らすための方策を考えてほしい
- ・ケアマネに丸投げで協力してくれない。
- ・介護保険の認定結果の早期発送。
- ・緊急時 災害時の土日祭日、夜間等の対応を、ケアマネジャーだけに押し付けず、区でも窓口を作って対応してほしい。
- ・いつもありがとうございます
- ・独居や高齢世帯への対策
- ・開催場所の工夫、オンラインの併用を検討してほしい。
- ・近年難しいケースが多くなっているため、ケアマネジャーも対応に疲弊していると思います。
- ・今年「重層的支援体制整備事業」の研修が一度ありましたが、今後はより専門的な機関がそれぞれの力を出していただく事が必要と思いますが、時々杓子定規な対応でモヤモヤとする事もあります。重層的支援事業は合
同で研修を行っても互いに忖度して本音が言えません。まずはケアマネジャーが意見を伝えられる窓口が必要
と思います。
- ・運営指導もう少しお手柔らかになりませんか？
- ・性悪説で仕事しているケアマネなんていないと思います。
- ・障害、生保、健康づくり課など連携を取っていく中で、ものすごく縦割りだと感じる事が多々あります。区
役所の中ではどこまでの「連携」が可能なのを知りたいです。
- ・ケアマネジャーの業務のスリム化として、介護保険給付係からの提言・提案等
- ・ケアマネジャーの業務の支援（更新月前に認定が届き、ケアプランが立てられる）
- ・区の職員様やサポートには日々お世話になり、大変助かっております。現行を維持して頂けたら幸いです。
- ・あんすこさんによって、支援体制が違うので困惑することがある。あんすこさんは職員が替わりすぎる、顔
が見えない
- ・地区に事業所が少ない為、誘致や家賃などの補助が必要。
- ・いつも相談に乗っていただいでます。引き続き現状のサポート体制を維持していただきたいです。

ケアマネ（砧）：ケースワーカーの数を増やして欲しい

- ・ケアマネが行う代行申請は電子化して欲しい
- ・困難ケースの対応をもっとしっかりして欲しい
- ・社会資源の充実
- ・あんしんすこやかセンターが手一杯なのは承知していますが、困難ケースについて虐待ケース以外でも関わ
ってほしい
- ・介護保険に直結した内容の研修で日々の業務につながるもの
- ・1人暮らし高齢者、身寄りのない人への支援について、CMの裁量では対応出来ない事があります。これらに
ついての具体的な支援、制度を早急にご検討していただくと業務や精神的負担が軽減出来ると思います。どう
ぞよろしくお願い致します。
- ・包括の育成
- ・困難ケースに対する柔軟な支援介入、ケアマネのシャドーワークについての支援
- ・まだ災害時の対応などがあまり明確でないため、他の居宅との連携、地域包括や、保健福祉課の対応、シュ

ミレーションなどもう一歩進んだ対策を知りたい。電話が通じない場合も含めて。

- ・ケアマネジャーの高齢化に歯止めがかかりません。前年代のケアマネ（とりわけ50代・60代のシニアケアマネ）が少しでも長くケアマネとして勤務しつづけられるよう、物心両面での支援を望みます。
- ・都の居住支援手当だけでなく、世田谷区としてもなんらかの手当拡充をお願いします。
- ・横浜市のように、ケアマネジャーの業務と役割を明確化したリーフレット等を作成し、ケアマネジャーの本来業務と、行うべきでない業務を説明しやすくしていただければ助かります。
- ・2次アセスメントシートの作成が負担になり、予防支援の委託を考えるとすることがあります。
- ・あんしんすこやかセンターからの丸投げ業務への指導 ケアマネサポートの具体的な提示 職員の入れ替わりが多すぎるのでそのサポート
- ・ホームページの検索がし難い。
- ・介護認定結果について、申請から60日以内で介護又は支援だけでも担当ケアマネに教えて欲しい、サービス事業所により支援だと契約継続できず、自費が発生する可能性がある 介護や福祉用具
- ・ケアマネのシャドーワークの改善
- ・若いケアマネの育成
- ・潜在ケアマネの発掘
- ・世田谷区のケアマネ同士が顔を合わせる機会がない
- ・虐待対応や会議の中身。区や包括としての対応方針を示してほしい。ケアマネ任せになっている事が心配です。参加型より24時間オンデマンド型研修を中心に充実してほしい

ケアマネ（烏山）：生活保護者への扶助が多く贅沢三昧、税金を納めている人より高額な施設に入所できる医療、介護でも扶助を思考してほしい。（通院のタクシー代、介護保険負担金、医療費扶助）

- ・情報提供、窓口の柔軟な対応など
- ・今年度実施されたテキスト資料による集団指導は、参加しやすく（何度も読み返せるから）とてもありがたかったです。反面、解釈違いなどが起きていることはないのか、不安になる場面はあります。大変と思いますが、例えば烏山なら主マネ連絡会開催のケアマネカフェなどに、本庁より指導係の方にお越し頂いて、法改正時に肩の力を抜いた場面・対面でご説明を頂けると安心して業務に臨めます。
- ・区から依頼されたことに参加や協力した場合は手当てが欲しい。
- ・ケアマネよりにサポート希望
- ・ケアマネジャーの職種を明確に
- ・お盆や正月やゴールデンウィークなどは介護認定がおくれます。
- ・先日、区から介護請求の多い利用者についてのケアプラン点検を受けましたが、そのうちの一人は年末に認定がおられる方です。本人も娘さんも介護サービスへの依存心がつよく、介護度が出てから他のサービスなどの提案もしますが（普段もお話しますが、本人にとって聞きたくないことなので、そのときしかちゃんと聞いてもらうことができません）、本人や娘さんにとって深く考える時間もなく、担当者会議をしないといけません。
- ・介護保険更新認定は、3ヶ月前に提出できると助かるのですが、国に意見してもらえませんか？
- ・あんすこ職員のインテーク力低下により、詳細わからずに居宅にケースを割り振るが蓋を開けてみれば要支援ケースだったり、そもそもサービスにつながらないケースがたくさんある。なんとかならないか？"

あんすこ；同じような種類の研修は内容を統一して開催してほしい(介護予防マネジメントなど)

- ・地域包括ケアは法人理解がないと一向に進まない、その点についての協力やアプローチがあると良い。
- ・地域の支援事業所・あんしんすこやかセンター・役所の継続した連携体制
- ・区民から、ケアマネジャーさんは忙しくしているので相談しにくいといった声が聞かれます。また、要介護認定者でケアマネジャーさんを探す際も「件数いっぱい受けられません」となる場合もあります。研修などは

充実していると思いますが、ケアマネジャーさんが他区などに流出しない制度や取組みがあればいいと思う

- ・業務環境の整備（PC やサーバーの性能強化、熱中症対策）
- ・ケアマネのシャドーワーク、身寄りのない方への（自立支援含む）サポート体制の整備
- ・ケアマネジャーの人材確保 要支援のケアプランの外部化
- ・CM、包括職員の介護保険認定前、暫定期間のシャドーワークは現在の制度の中では発生せざる得ない。介護保険サービスが必要になる前の生活支援・介護予防の基盤整備にかかわる「生活支援コーディネーター」による影響が大きいと考えられるため、他市、他区などと比較してはどうか。
- ・身寄りのない方の支援やハラスメントへの対応など、ケアマネジャーが実際どのような困難さの中で日々動いているのかを直接聞くような場を持って頂きたい。そこには介護保険課や保健福祉課ではなく、生活福祉課、高齢福祉課、保健医療福祉推進課といった現場の温度感が日常業務で伝わりにくい（のではないかと）考えられる部署の方々に参加して頂きたい。
- ・やはり身寄りのない方が増えていることで、成年後見制度申し立てについてケアマネジャーからの相談が多くなっていると感じているが、中核機関である成年後見センターでの協力が得にくいと感じる。具体的には本人申し立ての場合に保健福祉課やあんすこと一緒に動いて頂けなかったり、必要性はあるが利用意向が出ない方への関わりを一緒にして頂けておらず、どうしても保健福祉課のケースワーカー頼みになってしまう。
- ・中核機関が果たす役割を果たしているのかの現状を、委託元である所管から現場にヒアリングして欲しい
- ・あんしんすこやかセンターの対応している事業が多く、在宅医療介護連携推進事業（特に地区連携医事業）など、ケアマネジャーにも力添えして頂いているような事業は本当に継続が望ましいのか、一旦事業評価をした上でもう少し整理して現場に下ろしてほしい。
- ・現場のケアマネジャーも「あんすこが大変だから」相談自体を遠慮されていたり、なかなか動けないだろうという中で相談をして下さっているのではないかと感じている。"

認知共同：介護職員採用単価が軒並み上がっており、人材確保が他区や他県に比べて困難に思います。法人としていろんな手法を取っていますが改善案に辿り着いておらず、世田谷区の方からもご支援をお願いしたい

- ・現物おむつ支給を介護度別にし要介護4・5の負担を減らして欲しい
- ・連絡会の後押し

特養：第9期介護保険計画の中で地域住民の方へ向けた健康寿命延伸のために啓発活動の一環で機器の貸し出しやコンテンツの提供等の支援を頂きたいです。例）認知症予防のためのセルフチェック、認知症 VR 体験等をイベント等で貸し出しを行っていただき、地域住民へ向けた啓発活動を行いたいと考えており、ご支援を頂けると大変助かります。

- ・人材の確保

看護・多機能：ZOOM 等オンラインの研修を進めて欲しい。

- ・世田谷区独自の賃金、処遇改善の為の加算や待遇改善策をお願いしたい。
- ・世田谷区、地域の人口に合わせた福祉職の職員数を示して足りてたないところに人材支援をしてほしい。
- ・給付管理業務など分からない事があって問い合わせしても、タイムリーに返答してもらえない（問い合わせフォームから問い合わせしなくてはいけない）

●研修センターへの意見

【講師】

- ・定期的に講師は入れ替え、評価が低い講師は外すなど見直しが必要

【内容】

- ・毎年同じ研修をすることに意味があると思う
- ・ケース会議や実務に直結したグループワークなどでの意見交換の機会が欲しい
- ・スーパービジョンだけでなく、事例検討の機会を増やす
- ・高次脳機能障害の方のプランの立て方の研修
- ・ヤングケアラーや障害者、生活困窮者など、高齢者以外の対象者への支援に関する研修回数の増
- ・業務を効率化できるスキルアップ研修
- ・実務に役立つ連携の在り方に焦点を当てて欲しい
- ・事例検討の機会が少ない。俯瞰して見る支援、自分自身の支援の癖の気づき、利用者の思いを認識する機会が多く欲しい
- ・主マネを活かす研修、包括と居宅の連携とは？の研修、地域ケア会議の成果発表
- ・予防プランの立て方の研修を実施
- ・国や東京都と連動したケアマネジメント手法の研修
- ・職種間の交流が取れる研修があるといい
- ・高齢福祉課と実施している虐待対応研修は現場の連携に役立っているか見直しが必要
- ・厚生労働省策定の課題整理総括表が有効なので多職種のグループワークなどで検討するような研修
- ・ケアマネを支援する包括職員が介護保険を主としたケアマネジメントを学ぶ機会を増やす
- ・消費者被害防止に対する研修の企画をお願いしたい
- ・同じ様な研修ばかり。新しい発見があまりない

【開催方法】

- ・開催場所（地域）を増やしてほしい
- ・夜の研修は残業で出られない。オンライン研修の実施
- ・主任ケアマネ連絡会、地区連携医会議での研修の実施
- ・有志が参加する事例検討会があるとよい。Zoomだと意見が出しにくいので対面が良い。

【その他】

- ・アンケート調査は無記名にして頂きたい
- ・タイトルと内容がマッチしてない時がある

ケアマネ（世田谷）：様々な研修で、いつも勉強になり、感謝いたします。望む事としましたら、違う講師の先生で聞かせて頂くと、また違った視点も気付けるような気がします。

- ・魅力的な研修が多いのにも関わらず、受講生が少ないので、受けた人の感想など載せると良いのでは。
- ・毎年同じ事をする事に意味があると思うのでこのままで良いと思います。
- ・同じ様な研修ばかり。新しい発見があまりない
- ・世田谷区が広いので三軒茶屋付近でもうめとぴあのような機関が欲しい
- ・障害者総合支援法など、今後関わっていく可能性があるものについてのケース会議などの機会や実務に直結するようなグループワークなどで色々な意見が聞ける機会が欲しい。
- ・主任ケアマネ対象の意見交換、研修
- ・今まで通りに加えて、医療・介護連携の研修や関わり

- ・高次脳機能障害の方のプランの立て方の研修をぜひお願いしたいです。
- ・ケアマネジャーが行うのはとても難しく、何人か担当しても満足にスムーズに行くことはありません。障害、介護、生保、復職、就労、複雑にからんできます。ぜひご検討ください。

・ヤングケアラーや障害者、生活困窮者など、高齢者以外の対象者への支援に関する研修回数を増やして頂きたい。

・とても充実した研修体制と思っております、このままの体制で継続して頂きたいです。

・いまのところ満足しています

・いつも色々研修を企画して下さいありがとうございます。これからも宜しくお願い申し上げます。

・いつもたくさんの研修を立案くださりありがとうございます。

ケアマネ（北沢）：現在はありません

・惰性的に毎年、同じ講師を呼ぶ事は止めませんか？定期的に講師は入れ替え、受講者の評価が低い講師は外していった方が良くと思う。

・アンケート調査は無記名にして頂きたい。

・介護人材の育成

・タイトルと内容がマッチしてない時がある

・いつも良い研修をありがとうございます。夜の研修は仕事に追われ残業が多いので出れません。オンラインでいつも見れるようにしてほしい。

・当日研修に参加ができなくても、動画配信もありますと後日視聴ができますので助かります。

・研修の案内ありがとうございます。

ケアマネ（玉川）：梅丘エリアの開催ばかりで行けない。

・有意義な研修の開催

・ウェブでの参加、しかも受講期間に余裕ある内容の場合は、研修参加を検討出来ます。

・研修内容がつまらない。

・いつもありがとうございます

・引き続き充実した研修をお願いしたい。職種間の交流が取れる研修があるといいです。

・研修へ出向く移動で時間が取られ、疲労する事が多々あります。それだけ通常の業務の時間が必要です。できるだけ視聴やオンラインで出来ると助かります。

・集合の研修は、開催場所を増やしてほしい。

・玉川地域からだ、梅が丘は遠く時間がかかり負担。"

・集合研修の場所が遠いため参加しにくい。

・梅ヶ丘が遠く、研修に参加できないことが多いです。

・主マネを活かす研修、包括と居宅の連携とは？の研修、地域ケア会議の成果発表

・いつも感心あるテーマを取り上げてくださっています。参加も動画視聴やオンラインを取り入れて下さり参加しやすいです。

・Zoom やオンライン研修を拡充

・Web にするなど参加しやすくしてほしい。

・具体的な困りごとに対応したケースの検討

・主任介護支援専門員更新要件向けの研修の開催を増やしてほしい。優先的に受講したい。

・毎回とても勉強になり、楽しみにもしています。

・今後も参加できる研修は時間を作り参加させていただきたいと思っています。

・世田谷区のケアマネジャーは研修に参加する機会が多く、うらやましいとさえ言われています。

- ・オンラインの研修、ありがたいです。
- ・緊急対応や、介護者の急な都合で対応が必要な際も、勉強できるので大変助かっております。
- ・主任ケアマネの更新要件研修が数年間講師もスライドも同じです。
- ・WEB研修の継続をお願いしたいです。集合研修は業務時間内となり、とても負担が大きいのでWEB研修は大変助かります。

ケアマネ（砧）：企画してらっしゃる研修が、とても沢山になっているので、その調整や手配できると大変だと思います。もう少し厳選してもよいのかとも思います。

- ・大変お世話になっています。
- ・ありがとうございます。
- ・予防プランの立て方の研修を実施してほしい
- ・細やかなサポートや業務に活かせる内容の研修なので勉強になっております
- ・受講した研修内容を現場で活かしきれませんが、受講内容等が豊富で有り難いです。
- ・内容の充実
- ・国や東京都と連動したケアマネジメント手法の研修
- ・スーパービジョンだけでなく、事例検討の機会が少ないと思います。俯瞰して見る支援、自分自身の支援の癖の気づき、利用者の思いを認識する機会はたくさんあった方がいいと思います。地域でカフェ方式に行うようになりました。色々な方式で機会を作れないでしょうか。
- ・オンライン研修が増えて、参加がしやすくなりました
- ・研修内容が分かりづらい
- ・求人
- ・研修を引き続きしてほしい
- ・有志が参加する事例検討会があるとよい。Zoomだと意見が出しにくいので対面が良い。
- ・参加型より24時間オンデマンド型研修を中心に充実して欲しい。参加率が上がり受講しやすいのではないのでしょうか？

ケアマネ（烏山）：動画研修を続けてほしい。

- ・参加しやすい日程で、時間が長く業務が滞ることが懸念材料
- ・主任ケアマネ連絡会とか、地区連携医会議には毎月出ないといけなくて、結構これだけでも大変でこれにくっつけて研修をしてくれたらすごく助かる。
- ・オンライン研修があることが、有り難いです。
- ・オンライン研修が良い
- ・オンラインや動画研修を実施頂けるのは、本当に助かります。子育て中なので業務を回すのに精一杯のところもあり、時間と場所に融通が利くと学ぶことも両立出来ます。これからも実施をお願い致します。
- ・いつも、研修の案内感謝

あんすこ；特に、高齢福祉課と毎年実施されている虐待対応研修について、毎年3回実施を踏襲するのではなく本当に現場の連携に役立っている手法なのか、一度考え直して頂きたい。

- ・現場が困っているのは保健福祉課との連携（受理の所から）や役割分担の不明確さ、事例により形骸化している虐待ケア会議の所である。実務に役立つ連携の在り方に焦点を当てて頂きたい。
- ・多職種連携において厚生労働省策定の課題整理総括表が有効かと思われるので多職種のグループワークなどで検討してみれるような研修会。
- ・ケアマネの後方支援をする包括職員がケアマネ業務の理解が薄いため、包括職員が介護保険を主としたケアマネジメントを学ぶ機会を増やしてほしい。

- ・世田谷区の研修は充実しているので特にありません。
- ・消費者被害防止に対する研修の企画をお願いしたい
- ・今までとおりの
- ・業務を効率化できるスキルアップ研修

認知共同：研修のお知らせ FAX をいただくのが、シフトが固まってからで参加出来ない状況がありますので、先月の上旬くらいにお知らせがあると助かります。

- ・研修内容のイメージをわかりやすくしてほしい

特養：コンスタントにいろいろな研修を企画開催して頂き大変助かっています。人材確保

看護・多機能：ZOOM 等、オンラインの研修を進めて欲しい。

・過去に何度か研修に参加しましたが、参加しづらい雰囲気があります（仲の良いグループができてしまっており、入っていきにくい）

・沢山の研修案内を頂いていますが、なかなか参加できない状況にあり残念だと感じています。

特定：参加させていただきたいので、情報を提供いただければと思います。

●ケアマネ連絡会

【役割】

- ・区や地域包括へ提言をもっとできないか。相談機会や意見を伝える会の実施
- ・利用者の尊厳を保持することも大切。ケアマネが気持ち良く働けるような連絡会であって欲しい
- ・職能団体として、もっと発信をしてほしい
- ・ケアマネがたくさん参加できる場になればと思う。
- ・活動内容が分かりにくい
- ・報酬や主任ケアマネ手当などの要望を上げて欲しい
- ・役所の職員を呼び情報を直接聞ける情報交換の場を増やしてほしい
- ・主任ケアマネジャー制度、ケアマネ更新制度をなくす提言をして欲しい
- ・新人職員に対して、ケアマネジメントプロセスについて繰り返し実施
- ・次世代が CM になりたいと思えるように職能団体としての専門性の追求
- ・ケアマネ事業所の横の繋がり
- ・活動の内容が曖昧。活動の内容や開催日を分かりやすく知るフォーマットが欲しい

【開催】

- ・連絡会の開催時間を日中にしてほしい

【研修】

- ・集合の研修は、開催場所を増やしてほしい
- ・研修企画は研修センターに任せて、ケアマネが働きやすい環境を作っていただきたい。
- ・職種間の交流が取れる研修があるといい

ケアマネ（世田谷）：

- ・ケアマネジメントに関する実践的な研修。よりマニアックな研修。
- ・異動してきたばかりなので状況が分からない
- ・特にない。
- ・区やあんすこへ提言をもっと皆でできないなか。相談機会や意見を伝える会 等

・いつも大変ありがとうございます。日々の業務もありながらの会の運営は、さぞかし大変な事と想像します。感謝申し上げます。

・再度、適切なケアマネジメント手法に沿った研修、事例検討会を希望いたします。

・なし

・今後もタイムリーな話題を挙げてもらい、ケアマネを支援してもらえるような、あくまで、ケアマネの側に立っての研修をお願いしたいです。いつも有難うございます。

・利用者の尊厳を保持することも大切なことであると同時に私たちケアマネが気持ち良く働けるような連絡会であってほしいです。

・いまのところ満足しています

・連絡会で企画して下さる研修は、企画して下さる方も実務についていらっしゃると思うので、実務に即し、知りたいことを知ることができる研修です。ありがとうございます。色々問題はあるかと思いますが、一部でもいいので、オンライン(ライブ以外)でも参加できると嬉しいです。夜間でも時間を作ることが難しいことが多いので…。

・いつもお世話になっております。

・日中の時間での研修実施

ケアマネ（北沢）：内容の明確化

・現在はありません

・行政の言いなりになるのは止めませんか？ケアマネ同士で連帯し、必要とあればボイコットをしたり、行政に圧力を掛けたりして、ケアマネの地位向上を図る、攻撃的な職能団体に変革していても良いのでは？受け身のケアマネはもう止めて、戦うケアマネになろう！

・特になし

・活動内容が分かりにくい

・特になし

・ケアマネジャーの報酬を上げてもらえるように申請してほしい。主任ケアマネジャーの手当てを付けてもらえるように申請して欲しい。

・特にありません。いつも有難うございます。

ケアマネ（玉川）：梅が丘エリアの開催ばかりで行けない。

・有意義な研修の開催

・ウェブでの参加、しかも受講期間に余裕ある内容の場合は、研修参加を検討出来ます。

・研修内容がつまらない。

・いつもありがとうございます

・引き続き充実した研修をお願いしたい。職種間の交流が取れる研修があるといいです。

・研修へ出向く移動で時間が取られ、疲労する事何が多々あります。それだけ通常の業務の時間が必要です。できるだけ視聴やオンラインで出来ると助かります。

・集合の研修は、開催場所を増やしてほしい。

・玉川地域からだと、梅が丘は遠く時間がかかり負担。

・集合研修の場所が遠いため参加しにくい。

・梅ヶ丘が遠く、研修に参加できないことが多いです。

・主マネ活かす研修、包括と居宅の連携とは？の研修、地域ケア会議の成果発表

・具体的な困りごとに対応したケースの検討

・主任介護支援専門員更新要件向けの研修の開催を増やして欲しい。優先的に受講したい。

- ・主任ケアマネの更新要件研修が数年間講師もスライドも同じです。
- ・WEB研修の継続をお願いしたいです。集合研修は業務時間内となり、とても負担が大きいのでWEB研修は大変助かります。

ケアマネ（砧）：職能団体として、もっと発信をしてほしい。

- ・連絡会の開催時間を日中にしてほしい
- ・時間外の研修は参加しにくい
- ・いつも充実した研修内容で感謝しています
- ・連携の透明化
- ・ケアマネジャーの処遇改善についての提言
- ・双方向の勉強会に参加したい。
- ・会場が遠いので、行く機会が減ってしまいました
- ・ケアマネ事業所の横の繋がり
- ・家族支援の対応について。認知症対応など。
- ・研修企画は研修センターに任せて、ケアマネが働きやすい環境を作っていただきたい。例えば世田谷区と協議し災害時のケアマネ行動参集やマニュアル作成等々。やるべきことはたくさんあると思います。講義のケアマネジメントの促進を図ることが本来の連絡会の使命だと考えます。その他にケアマネが働きやすい環境づくりをミクロ・メゾ・マクロ領域の視点でサポートして欲しい。

ケアマネ（烏山）：役所の職員を呼び情報を直接聞ける情報交換の場がもう少し増えればと思います。

- ・主任ケアマネジャー制度、ケアマネ更新制度もなくなってほしいことについて、意見してほしい
- ・ケアマネがたくさん参加できる場になればと思う。

あんすこ；特にありません。

- ・世話人の方々がご多忙な中で、実務に役立つ研修会を企画、運営して下さっていると感じている。
- ・研修内容の希望になるが、災害時におけるケアマネジャー、あんすこ、拠点隊での安否確認情報の共有の法的な解釈、必要とされる安否確認情報の項目、実際に地域ごとに机上で意見交換してみてどうか、といった所を取り上げて頂けると有難い。あんすこでも行いつつあるが、ケアマネジャー連絡会でも取り上げて頂けたらと思う。
- ・新人職員に対して、ケアマネジメントプロセスについて繰り返し実施していただきたいです。
- ・次世代がCMになりたいと思えるように職能団体としての専門性の追求
- ・今までとおろ

認知共同：連絡会を増やし参加できる機会を多くして欲しい

- ・オンラインの実施

特養：人材確保

看護・多機能：活動の内容が曖昧。活動の内容や開催日を分かりやすく知るフォーマットが欲しい。

- ・参加しづらい雰囲気があります（仲の良いグループができてしまっており、入っていきにくい）
- ・インフォーマルサービスについての発信がほしい

【要望】

- ・カスハラ対策、入院中の対応などは無報酬。待遇面の改善が望まれる。
- ・休みなく働いて報酬はわずか、業務負担軽減か報酬改善を望む
- ・運営指導は減点評価で、書類を完璧にすることが、離職の一因。証拠書類だがケアマネが意欲、やりがいをもって仕事ができるシステムづくりを望む
- ・地区の地域ケア会議 B の事例は主マネに共有していくべき
- ・有益なケアマネ業務を行うために運営指導後の情報共有してほしい
- ・地域によってあんすこの対応のばらつきなくしてほしい
- ・ケアマネへの依頼等は要支援時のプラン提供等が欲しい。ケアプラン算定に至らないケースや関わりのみの委託はシャドーワークに通じるので予防プラン依頼時はていねいに対応してほしい
- ・ケアマネにも処遇改善加算をつけてほしい（現状ヘルパーがケアマネを目指してくれない）
- ・何でもかんでも、ケアマネという考えの人が多くて先行き不安。業務内容に見合った報酬であるべき
- ・あんすこから困難ケースのみ振られて事業所職員が疲弊している。不公平感が強いので可視化してほしい。
- ・何でもケアマネに振らないで欲しいと思っています。
- ・更新研修制度は形骸化し意味がない。更新制度を辞める等、大きな緩和策で潜在ケアマネを復職させる
- ・ケアマネを国家資格にして更新研修は廃止する・ケアマネの処遇改善制度創設
- ・シャドーワークで関係性を作るきっかけはできるが、継続しないような社会資源の開発も大切
- ・資格更新が楽になると取得希望者がもう少し増えることを訴えていただきたい
- ・研修に参加したいが、子育て中なので、17時以降の対面の参加は難しい。ZOOM等、オンラインの活用を推進してほしい

【その他】

- ・アンケートに答えても何も改善しない
- ・AI活用や業務効率化という言葉が非常に多く飛びかっているがケアマネ業務の本質は外さない様にしたい
- ・カスタマーハラスメントでメンタルがズタズタで仕事辞めようと思った。都のカスタマーハラスメント相談の答えは教科書通り。ケアマネ連絡会に参加しスーパービジョンを行いもう少しやってみようと復帰した
- ・ケアマネジャーやヘルパーの人材が不足していると感じる

ケアマネ（世田谷）：特にありません

- ・困難ケース？に対象者で10数カ所変わっている家族、キーバソンとコミュニケーションとれず、カスハラとおもうケースがありかかわった2か月あって居宅支援費無し、大奉仕しました。原因をあきらかにし、区の方、あんすこに積極的に対策を講じてほしい"
- ・もっと、本人も家族も自分のことなのだから興味を持ち学ぶべき。人に聞いて文句ばかり。家族も他人事の様丸投げ。労力も使わなければ、お金がないという。独居の高齢者も多く、家庭にそもそも問題が多い家も多い。そこから対応していくのは正直大変。何でもケアマネという風潮はやめて欲しい。サービスに結びつかないが、無視もできない家も多く、シャドーワークが多い。サービス無くても、入院中だって対応している。そこは、ボランティアなのは如何なのか？事業所の維持は大変。人を頑張らせて入れてまで教育しようと感じない。やりがいだけでは続けられない。
- ・いつまでも支援者自身が心も身体も時間も金銭的にも余裕がない状態ではいけないと思います。初期の混沌から少し成熟していければ地位の向上や仕事の範囲の確立、それに伴う待遇面の見直しもできると考えてきま

した。でも、きちんとした待遇を得るには、まだまだ力不足ということなのでしょう。いつも、ご支援ありがとうございます。

・1人ケアマネ1人事業所を初めてみて、会社経営、事業所運営、ケアマネとして40件以上担当。休みなく働いていても利益はごくわずかな状態。業務負担軽減か利益upを望みます。

ケアマネ（北沢）：今後とも宜しくお願いします。

・日々の業務で手一杯です。研修は必要だと思いますが、減らしてほしいです。

ケアマネ（玉川）：広範囲の自転車移動であり、帰所が遅くなりやすく、時間に追われています。帰宅通勤時間が1時間半近くとなり、調整が難しい。

・アンケートに答えても何か良くなったことがない。

・これまでケアマネ更新研修を受けてきましたが、研修内容は不変なままで、研修制度として形だけを保つだけで本当に意味がないと思っています。更新制度は一旦不要にする等、一度大きな緩和策を取って潜在ケアマネを復職させやすくした方が良いのかなと思います。

・介護保険制度全体に望むことかもしれないですが、日々お客様支援のために奔走していることについて、評価してもらえないことが、ケアマネのやる気を失せさせていると思います。運営指導では減点法でしか評価されず、運営指導のために書類を完璧にしなければならないというプレッシャーが一番のストレスで、離職の一因と考えます。証拠書類とは言え、それでケアマネ業務がつまらないと離職するのであれば、本末転倒ではないでしょうか？ケアマネが意欲、やりがいをもって仕事ができるシステムづくりを望みます。

・それぞれの地区で行われた地域ケア会議Bがどんな事例が挙げられているんだろうかと気になる。これらはせめて主マネに共有していくべきじゃないかなと思う。

・有益なケアマネ業務を行うために運営指導後の情報共有・学び。

・各あんしんすこやかセンター（地域包括支援センター）様からの依頼等は一定の申し込み、依頼書、要支援時のプラン提供等を持って相談が欲しいです。ケアプラン算定に至らないケースの共有や関わりのみの委託はシャドーワークに通じております。

・日頃からあんしんすこやかセンターにはお世話になってます。地域によって対応にばらつきがあることが悩ましいところです。それぞれ方針があるので致し方がないのですが。

ケアマネ（砧）：昨今Ai活用や業務効率化という言葉が非常に多く飛びかっているように感じます。それはそれとして、ケアマネジャーの仕事の本質は外さない様にしていきたいです。

・ケアマネにも処遇改善加算をつけてほしい（現状ヘルパーがケアマネを目指してくれない）

・何でもかんでも、ケアマネに、の考えの人が多過ぎて先行き不安です。業務内容に見合った報酬でもないし。いつも大変ありがとうございます。

・各あんすこから困難ケースのみ振られて事業所職員が疲弊しています。不公平感が強いので可視化して欲しい。

・何でもケアマネに振らないで欲しいと思っています。

ケアマネ（烏山）：困難ケースが同じケアマネジャーに偏る傾向

・カスタマーハラスメントにあいました、メンタルがズタズタ、もう仕事辞めようと思った。都のカスタマーハラスメント相談のチラシがあったのでの電話をしましたが????現場を知らない人に言っても答えは教科書通り それぐらいわかっています言いたかった。でもケアマネ連絡会参加しスーパービジョンを行った。もう少しやってみようと復帰しました。

・1)ケアマネを国家資格にして更新研修は廃止する 2)ケアマネの処遇改善制度創設

あんすこ；ケアマネジャーやヘルパーの人材が不足していると感じます。

・ケアマネジャーのシャドーワークが必要な場合もあると思います。(関係性を作るきっかけづくり)
ただしそれが継続しないような社会資源の開発も大切だと思っています。"

特養：資格更新が楽になると取得希望者がもう少し増えると思います。そういったことを訴えていただきたいです。

看護・多機能：研修に参加したいと考えていますが、子育て中なので、17時以降の対面の参加は、難しいのが現状です。ZOOM等、オンラインの活用を推進して欲しいです。(以前、働いていた目黒区はコロナ以降もケアマネの研修は全てオンラインになりました。気持ちがあっても参加できないのが現状です。

居宅支援事業所等

管理者様

世田谷区高齢福祉部
世田谷区福祉人材育成・研修センター
世田谷ケアマネジャー連絡会世田谷区居宅介護支援事業所等調査ご協力のお願い

日頃より、世田谷区の介護保険事業・地域包括ケアシステムの推進にご尽力いただきありがとうございます。この度、世田谷区内の居宅介護支援事業所等におけるケアマネジャーの確保・育成に関する課題について現状を把握し、今後の施策検討の参考とするため、本調査を実施することになりました。調査は、統計的に処理いたしますので、忌憚のないご意見をお寄せください。ご多忙と存じますが、次の回答期限までに、ご回答いただければ幸いです。

●回答期限● 令和7年9月15日(月)※1 事業所あたり 1 回限りとしてください。

●回答方法●

方法:1 Googleフォームで回答



左記QRコードをスマートフォン、タブレット、パソコンカメラで読み取っていただき、ご入力をお願いいたします。

[os://forms.gle/rnyYHEtS9vHpPihA6](https://forms.gle/rnyYHEtS9vHpPihA6)

※Google フォームでの回答が難しい方は

方法:2 調査票のダウンロード、FAX・メールで回答

福祉人材育成・研修センターホームページ > 重要なお知らせ > 居宅介護事業所等調査
ダウンロード後FAXもしくはメールにてお送りください。

送付先 世田谷区福祉人材育成・研修センター

FAX:03-6379-4281

e-mail: fukushijinzei@setagaya-jinzai.jp

<お問合せ>

世田谷区福祉人材育成・研修センター

世田谷区松原6-37-10

世田谷区立保健医療福祉総合プラザ1階

谷 見市

TEL:03-6379-4280

FAX:03-6379-4281

【基本情報】

1. ご所属事業所名(_____)
2. ご所属事業所のサービス種別
居宅介護支援事業所 あんしんすこやかセンター
看護・小規模多機能居宅介護支援 認知症対応型共同生活介護 特定施設入居者生活介護
特別養護老人ホーム 介護老人保健施設
3. 回答者の属性(1つ選択) 管理者 管理者以外
4. 事業所所在地(地区) (1つ選択)
 世田谷地域 池尻 太子堂 若林 上町 経堂 下馬 上馬
 北沢地域 梅丘 代沢 新代田 北沢 松原 松沢
 玉川地域 奥沢 九品仏 等々力 上野毛 用賀 二子玉川 深沢
 砧地域 祖師谷 成城 船橋 喜多見 砧
 烏山地域 上北沢 上祖師谷 烏山
5. 法人種別 (1つ選択)
社会福祉法人 株式会社等 NPO 法人 医療法人 その他(_____)
6. 居宅介護支援事業所の方:特定事業所加算取得状況(令和7年4月現在) (1つ選択)
取得している 取得していない 取得に向け準備中
7. 事業所の運営年数 (1つ選択)
1年未満 1~2年 3~5年 6~10年 11年~15年 16年以上
8. 同一敷地内で実施している事業(複数回答)
訪問介護 訪問看護 通所介護 特別養護老人ホーム・老健・認知症対応型共同生活介護
 等入所系
その他(_____)
9. 年代別ケアマネジャーの人数
20代(_____ 人) 30代(_____ 人) 40代(_____ 人) 50代(_____ 人)
60代(_____ 人) 70代以上(_____ 人) 合計(_____ 人)
10. 事務の専従職員の有無 (1つ選択)
有 無

【ケアマネジメントを行う上での課題】

11. 居宅介護支援事業所 あんしんすこやかセンターの方:
 令和6年度以降、ケアマネジャー不足で依頼を断ったこと
ある
ない
12. 居宅介護支援事業所 あんしんすこやかセンターの方:
 令和6年度以降、供給不足等によりケアプランに位置付けできなかった介護サービスの有無
ある ⇒ケアプランに位置付けることができなかったサービスの種類(複数回答)
訪問介護 通所介護・地域密着型通所介護 訪問看護 短期入所生活介護
定期巡回・随時対応型訪問介護看護 その他(サービス種別名を記入: _____)
ない
13. ケアマネジメント業務の課題(複数回答)
介護サービスの調整が難しい 医療との連携が取りづらい
家族支援・家族の理解が得にくい 認知症対応に苦慮している
社会資源・サービスの情報が得にくい 法制度や運営基準の情報が得にくい
業務量が多く時間的余裕がない 精神的負担やバーンアウトの懸念
ケアマネジャー同士の温度差や意識の違い 法人(所属事業所)のサポートや理解不足
シャドーワークが多く本来業務ができない サービス量が不足している

□その他(具体的に: _____)

【日々の業務の中で必要なサポート】

14. 日々の業務の中で、特に必要だと感じるサポート(複数回答)

- 困難ケースや緊急対応時の相談窓口の充実
- 医療機関・多職種との具体的な連携支援
- 地域資源やサービス情報のタイムリーな提供
- ケース検討やカンファレンスの場の確保
- 法制度や報酬改定のわかりやすい解説・資料提供
- シャドーワークの支援策
- 精神的負担軽減のためのメンタルサポート
- 法人内での相談体制や業務調整の仕組み
- 地区の主任ケアマネジャーによる積極的な声かけ・サポート
- その他(具体的に: _____)

【都・区の施策について】

15. 区の電動アシスト自転車等購入費用助成について(12月31日〆切)(1つ選択)

- 申請済み
- 検討中
- 非該当
- 知らない
- 申請しない ⇒理由(複数回答)
- 手続きが煩雑
- 対象が狭い
- その他(_____)

16. 都の居住支援特別手当について(1つ選択)

- 申請済み
- 検討中
- 非該当
- 知らない
- 申請しない ⇒理由(複数回答)
- 手続きが煩雑
- 対象が狭い
- その他(_____)

17. 都や区の宿舍借り上げ事業について(1つ選択)

- 申請済み
- 検討中
- 非該当
- 知らない
- 申請しない ⇒理由(複数回答)
- 手続きが煩雑
- 対象が狭い
- その他(_____)

【地区における主任ケアマネジャーのサポート状況】

18. ケアマネジャーのサポート体制(複数回答)

- 地区の主任ケアマネジャーの支援がある
- あんしんすこやかセンターの支援がある
- 区(保健福祉課等)の支援がある
- 法人(所属事業所)内の支援がある
- 支援体制がなく孤立している
- その他(_____)

【研修の課題】

19. 研修の参加状況(複数回答)

- 法定研修に参加
- 区の研修に参加
- 研修センターの研修に参加
- 連絡会の研修に参加
- 忙しくて参加できない
- その他(_____)

20. 研修の参加を促すために必要だと感じること(複数回答)

- 内容を実務に直結するものにする
- 日程や時間の柔軟な設定(夜間・オンライン等)
- 法人・管理者への理解促進
- 地区ごとのサポート体制の強化
- 参加しやすい雰囲気づくり
- 研修案内の工夫や情報発信の充実
- その他(具体的に: _____)

21. 令和6年度より実施されている東京都法定研修費助成について(1つ選択)

- 活用予定
- 検討中
- 活用しない
- 知らない

【区・研修センター・職能団体に望むこと】

22. 世田谷区、研修センター、ケアマネジャー連絡会等に望むことがあればご記入ください。

【区に望むこと】

→ _____

【研修センターに望むこと】

→ _____

【ケアマネジャー連絡会に望むこと】

→ _____

【自由記載】

23. その他、自由にご意見をお寄せください。

→ _____

ご協力ありがとうございました。

世田谷区居宅介護支援事業所等調査報告書

令和8年3月発行

発行 世田谷区福祉人材育成・研修センター

〒156-0043

東京都世田谷区松原6-37-10 世田谷区立保健医療福祉総合プラザ1階

電話：03-6379-4280 FAX：03-6379-4281

ホームページ：<https://www.setagaya-jinzai.jp>