

福祉用具貸与事業者の人材育成に関する調査研究事業

報告書

令和3年3月

一般社団法人日本福祉用具供給協会

はじめに

本事業は令和2年度老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）の補助を得て、一般社団法人日本福祉用具供給協会が実施したものです。

福祉用具貸与事業者は、福祉用具専門相談員の資質向上のために、福祉用具に関する適切な研修の機会を確保しなければならないと運営基準で定められています。また、福祉用具専門相談員は、常に自己研鑽に励み、指定福祉用具貸与の目的を達成するために必要な知識及び技能の習得、維持及び向上に努めなければならないとされているところです。

一方で、昨今の人手不足を受け、福祉用具貸与事業者においても、サービスの質の維持及び向上のため、人材確保や人材育成は重要な課題となっています。

本事業ではこのような背景を踏まえて、福祉用具貸与事業者が現状実施している人材育成策を調査した上で課題を整理し、解決策について啓発することを目的として実施いたしました。また、業界としての将来的な展望を視野に入れ、福祉用具貸与事業者における介護ロボットの取り扱いに必要となる人材育成についても事業の対象といたしました。

調査結果からは、必要とする人材確保が困難であること、及び計画的な人材育成計画や、具体的な取り組みについて多くの福祉用具貸与事業者が課題と認識していることが把握でき、特に小規模事業者ほど顕著な傾向が見受けられました。介護ロボットの取り扱いとしては、1人の利用者を対象とした機器、かつ、既に福祉用具貸与種目となっている機器については現状の福祉用具専門相談員が習得している知識やスキルで対応が可能であることが把握できたものの、それ以外の機器については、新たな知識の習得が必要であることが課題として挙げられました。

このような結果を踏まえて、福祉用具貸与事業者における今後の人材育成に資するよう、「福祉用具貸与・販売事業所 管理者のための人材育成のポイント」を本事業の啓発資料として作成いたしました。この啓発資料では、福祉用具貸与事業者における課題と解決策という形式で、事業者の規模を区分した事例とともに、今後の継続的な研修機会の提供のための情報を掲載しました。

本事業の成果物が、福祉用具貸与事業者の人材育成に対する今後一層の理解促進が図られるとともに、福祉用具サービスの質の維持向上並びに福祉用具サービスの一層の発展に寄与することを期待するものです。

最後に、本事業の企画及び実施にご指導賜りました検討委員の皆様並びに、アンケートやヒアリング調査にご協力をいただきました多くの皆様に心から御礼申し上げます。

令和3年3月
一般社団法人日本福祉用具供給協会

目次

1. 事業概要	1
1-1. 事業実施の目的	1
1-2. 調査の進め方	1
1-3. 委員会の実施	2
2. 先行調査のレビューの実施	3
2-1. 調査概要	3
2-2. 調査結果	4
3. アンケート調査の実施	10
3-1. 調査概要	10
3-2. 調査結果	11
3-3. アンケート調査のまとめ	56
4. ヒアリング調査の実施	61
4-1. 調査概要	61
4-2. ヒアリング調査結果	62
4-3. ヒアリング調査まとめ	66
5. 人材育成の考え方と取組について	68
6. 介護ロボットの取り扱いに向けた人材育成について	69
6-1. 調査概要	69
6-2. ヒアリング調査結果	71
6-3. 介護ロボットの取り扱いに向けた調査のまとめ	76
7. 本調査のまとめ	81
7-1. 福祉用具貸与事業者における人材育成の実態と課題	81
7-2. 介護ロボットの取り扱いに向けた人材育成の在り方	82
8. 参考資料 アンケート調査票	84
9. 【別冊】福祉用具貸与・販売事業所 管理者のための人材育成のポイント	92

1. 事業概要

1-1. 事業実施の目的

福祉用具専門相談員は、常に自己研鑽に励み、指定福祉用具貸与の目的を達成するために必要な知識及び技能の修得、維持及び向上に努めなければならないとされているところであるが、福祉用具貸与事業者においても、福祉用具専門相談員の資質の向上のために、福祉用具に関する適切な研修の機会を確保しなければならないとされており、サービスの質の維持・向上のため、福祉用具貸与事業者にとって人材確保・人材育成は重要な課題である。

本事業はこれを踏まえて、福祉用具貸与事業者が現状実施している人材育成策を調査した上で課題を整理し、解決策について啓発することを目的とした。

また、将来的な人材育成の在り方についても視野に入れ、福祉用具貸与事業者における介護ロボットの取り扱いに必要となる人材育成についても調査対象とし、現状の実態把握を行った。

1-2. 調査の進め方

上記の目的を達成するため、本調査は以下の手順で実施した。

(1) 検討委員会の設置・開催

本事業の推進、成果のとりまとめ等について検討を行うため、検討委員会を3回開催した。

(2) 先行調査のレビュー

本事業における調査を実施するにあたり、これまでに実施されてきた各種調査研究の内容等を整理した。

(3) アンケート調査の実施

福祉用具貸与事業者を対象に、福祉用具専門相談員の資質向上に資するための人材育成の実態および課題を把握することを目的にアンケート調査を実施した。

(4) ヒアリング調査の実施

福祉用具貸与事業者における人材育成の具体的な実施内容を把握することを目的にヒアリング調査を実施した。

また、将来的な人材育成の在り方として、福祉用具貸与事業者における介護ロボットの取り扱いの実態把握を目的としたヒアリング調査も実施した。

(5) 報告書の作成

前記(1)で設置した検討委員会での討議を踏まえ、本調査研究事業における検討結果を報告書としてまとめた。

1-3. 委員会の実施

(1) 委員の構成

委員会の委員は以下のとおりである。

<委員メンバー>

- 岩元 文雄 一般社団法人全国福祉用具専門相談員協会 理事長
株式会社カクイックスウィング 代表取締役社長
- 東 昌 弘子 国際医療福祉大学大学院 教授
- 藤 咲 大輔 一般社団法人福祉用具プランニング あずさわ福祉本舗 所長
- 牧 野 和子 一般社団法人日本介護支援専門員協会 副会長
- 松 原 由美 早稲田大学 人間科学研究科 健康福祉科学研究領域 准教授
- 渡 邊 慎一 横浜市総合リハビリテーションセンター
地域リハビリテーション部長

○委員長 (敬称略・五十音順) (所属は令和3年3月時点)

<オブザーバー>

- 越 田 拓 厚生労働省老健局高齢者支援課 課長補佐
- 長 倉 寿子 厚生労働省老健局高齢者支援課 福祉用具・住宅改修指導官
- 加 藤 浩一 厚生労働省老健局高齢者支援課 福祉用具・住宅改修係長
- 舛 井 健一郎 厚生労働省老健局高齢者支援課 福祉用具・住宅改修係
- 小 野 木 孝二 一般社団法人日本福祉用具供給協会 理事長

(敬称略)

<事務局>

- 本 村 光 節 一般社団法人日本福祉用具供給協会 事務局長
- 伊 藤 広 成 一般社団法人日本福祉用具供給協会 事務局次長
- 淡 路 陽 子 一般社団法人日本福祉用具供給協会 事務局主任
- 江 崎 郁 子 株式会社三菱総合研究所
- 黄 色 大 悲 株式会社三菱総合研究所
- 谷 澤 由 香 理 株式会社三菱総合研究所
- 三 輪 慶 人 株式会社三菱総合研究所

(2) 委員会の開催状況

委員会は下記のとおり、3回開催した。

図表 1 委員会の主な議題

回	開催日	議題
第1回	令和2年8月27日(木)	・ 事業概要について ・ 先行調査について ・ アンケート調査について ・ ヒアリング調査について
第2回	令和2年12月25日(火)	・ アンケート調査(速報)について ・ ヒアリング調査について ・ 研修会・資格制度等の整理について ・ 報告書骨子(案)について
第3回	令和3年3月2日(火)	・ アンケート調査(確報)について ・ 人材育成の考え方と取組について ・ 介護ロボットの取り扱いに向けた人材育成について ・ 報告書(案)について

2. 先行調査のレビューの実施

2-1. 調査概要

(1) 調査の目的

福祉用具貸与事業者を含めた介護人材の育成に関する先行調査を総括し、以下の観点から整理することにより、本事業における効果的な調査方法、調査計画の立案の検討材料とするとともに、先行調査結果から人材育成を体系的に整理し、調査仮説を定義した上で、効果的な調査の方法、設問の設定等について検討を行うことを目的に実施した。

(2) 調査対象

以下の先行調査をレビュー調査の対象とした。

図表 2 調査対象一覧

No.	調査実施主体	調査名	対象
1	(一社) 日本福祉用具供給協会	令和元年度 効果的な福祉用具サービス提供体制等に関する調査研究事業報告書	福祉用具貸与事業者
2	(一社) 日本介護支援専門員協会	令和元年度 居宅介護支援事業所における事業所内での人材育成に資する取組のあり方に関する調査研究事業報告書	介護支援専門員
3	(一社) 全国福祉用具専門相談員協会	平成 28 年度 福祉用具専門相談員の適正配置に関わる養成モデル事業報告書	福祉用具専門相談員
4	(一社) 全国福祉用具専門相談員協会	平成 26 年度 在宅における介護ロボット普及の課題と福祉用具専門相談員の役割に関する調査研究事業	福祉用具専門相談員
5	(一社) シルバーサービス振興会	平成 25 年度 介護職員の資質向上（キャリアパス）におけるスキルの評価等の有効性に関する調査研究事業報告書	介護職員
6	(株) 三菱総合研究所	平成 23 年度 居宅介護支援事業所における介護支援専門員の業務および人材育成の実態に関する調査報告書	介護支援専門員
7	東京都福祉保健局	平成 22 年度 社会福祉施設における人材育成マネジメントガイドライン	社会福祉施設

2-2. 調査結果

(1) 先行調査のレビュー結果

先行調査のレビューから抽出した結果は以下のとおり。

図表 3 調査結果一覧

No.	調査目的	主な調査結果
1	<p>○福祉用具貸与事業所におけるサービスの提供体制の現状を調査し、業務効率化に向けた課題の考察</p> <p>○業務効率化に向けて既に取り組んでいるサービス提供体制の事例集を作成</p> <p>【実施主体：No. 1】</p>	<p>○人材育成の取組（事業所別）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・11事業所以上の法人の事業所は「業務マニュアルを整備している」の割合が76.9%と大きい。 ・<u>単独事業所では、「事業所または法人の本部等に指導担当者を配置している（5.4%）」「本人の育成を考えた人材交流や異動を行っている（9.5%）」の割合が小さい。</u>
2	<p>○質の高い福祉用具専門相談員の適正な配置を行う方策の検討のために、より専門的知識及び経験を有する福祉用具専門相談員を育成するための研修を検討、策定</p> <p>【実施主体：No. 3】</p>	<p>○研修受講者の選定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>新たな研修が実施される際に、「経験年数の多いものを指定する」が47.2%、次いで「保有資格等に基づいて選定する」が多い。</u> <p>○モデル研修感想、改善案</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本研修に参加して役立った、もっと専門性を高める必要性を感じた等の意見を述べており、本研修の有効性が確認された。 ・研修方法はディスカッションだけでなくロールプレイングなど他の形式でもよい、講師からのフィードバックがほしいという意見もあった。
3	<p>○在宅での介護ロボット普及における課題発見</p> <p>○介護ロボット普及における福祉用具専門相談員に求められる役割を整理</p> <p>【実施主体：No. 4】</p>	<p>○介護ロボットへの関心と意向</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉用具専門相談員において、介護ロボットへの関心は「ある」が85.5%、「ない」が13.3%。 <p>○福祉用具の一種として取り扱える見込み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉用具専門相談員において「<u>移動支援（屋内、屋外）」、「見守り支援」「入浴介護」で福祉用具の一種として介護ロボットを取り扱えるとした人は7割以上。</u>

No.	調査目的	主な調査結果
4	<p>○<u>育成人材</u> 介護職員、アセッサー</p> <p>○<u>調査目的</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア段位制度アセッサー講習における「トライアル評価」項目の検討 ・事業所・施設における介護技術評価の介護職員資質向上の有効性の実態把握並びに制度取り入れの際の課題の分析 <p>【実施主体：No. 5】</p>	<p>○<u>介護技術評価と介護キャリア段位制度</u> この1年で新たに介護技術評価を実施した160事業所における利用している評価方法について、「<u>介護キャリア段位制度に基づく評価方法</u>」が63.8%で最も多かった。</p> <p>○<u>介護職員のOJT¹を実施に関する課題、問題</u> 「マニュアル整備や計画などのシステム・枠組みの構築」が254件、「時間不足、人員不足」が272件、「評価者の育成、OJT効果の測定、指導法、評価法の標準化」が290件、「職員の意識の低さ、能力不足、スキルのばらつき等」が205件。</p>
5	<p>○<u>育成人材</u> 介護支援専門員</p> <p>○<u>調査目的</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・居宅介護支援事業所及び介護支援専門員業務の実態を継続的に調査し経年的な変化を把握 ・介護支援専門員の資質向上と今後の在り方に関する検討 <p>【実施主体：No. 6】</p>	<p>○<u>介護支援専門員が実施している教育・研修の内容</u> 新人ケアマネジャーの研修は、「外部の研修・セミナー・講習会・研究会への参加」が59.9%、「居宅介護支援事業所内あるいは併設事業所内での研修」が56.3%、「日常のOJT」が40.1%となっている。一般については、「外部の研修・セミナー・講習会・研究会への参加」が77.2%と最も多い。</p> <p>○<u>介護支援専門員が行う研修のフォローや評価</u> 「外部研修の受講者からの報告、共有の場を設けている」が63.0%、「事業所内で実施した研修について受講者ごとに研修の効果を確認している」が26.4%、「事業所内で実施した研修について事業所全体として研修の効果を確認している」が25.7%となっている。</p>
6	<p>○<u>育成人材</u> 居宅介護支援事業所における介護支援専門員</p> <p>○<u>調査目的</u> OJTの1つの方法として居宅介護支援事業所における人材育成の促進</p> <p>【実施主体：No. 2】</p>	<p>○<u>事業所における人材育成の視点</u> OJTが効果を発揮するには、事業所規模や置かれている状況を考慮したOJTのための環境づくり、必要な指導や支援を組織的に行うための計画性、価値観などに留意する必要がある。</p> <p>○<u>OJTや事例検討会の考え方、まとめ方</u> 居宅介護支援専門員における人材育成、OJTの考え方、具体的な実践方法、事例検討会の意義、方法についてまとめられている。(①居宅介護支援事業所におけるケアマネジメント機能向上に資するOJTの手引き、②居宅介護支援事</p>

¹ OJT (On the Job Training) :実際の業務を通じて、業務に必要とされる実践的な能力を習得するための育成方法

	業所におけるケアマネジメント機能向上に資する事例検討会実践に生かす手引き)
--	---------------------------------------

No.	調査目的	主な調査結果
7	<p>○育成人材 社会福祉事業全体の人材</p> <p>○目的 社会福祉事業所における人材育成・教育の充実のあり方をまとめることで、社会福祉事業者が人材育成・教育の取組を適切に進める際の活用</p> <p>【実施主体：No. 7】</p>	<p>○研修の種類 組織における人材育成の仕組みの構築と活性化の観点から「キャリアパスに応じた役割・職務と能力の設定」「人材育成体系の構築」について示した上で、 研修を大きく、「OJT」「職場内研修」「派遣研修」の3つに分類し、それぞれの研修の概要、特徴（利点）、適した学習内容がまとめられている。</p> <p>○組織の成熟度レベルに応じた人材育成の仕組みづくりの方策 人材育成の仕組み（体制や方法）について現状の組織の状態別に、取り組むべき方策例を示している。</p>

(2) 先行調査レビュー結果を踏まえた課題と仮説

上記(1)を踏まえて整理した人材育成にあたっての課題と調査仮説は以下のとおり。

図表 4 先行調査レビュー結果を踏まえた課題と仮説

No.	スキルアップの機会	先行調査結果	調査仮説
1	事業者としての方針・計画	<p>介護支援専門員において、研修の実施状況や効果を評価しているところは少ない。また、評価していても次年度の計画に反映しているところは少ない。</p> <p>【調査対象 No. 6】</p>	<p>・福祉用具貸与事業者についても同様のことが考えられ、研修の実施状況や効果測定、次年度計画の反映をしていないのには、時間、人員が足りない、やり方がわからないなどの理由があるのではないかと。</p> <p>→実施状況の確認や人事評価等との繋がりについて実態を把握し、参考情報として整理</p>

	スキルアップの機会	先行調査結果	調査仮説
2	事業所内で実施できる取組	<p><事業所数別></p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉用具貸与事業所を持つ法人において、11事業所以上を持つ法人の69.7%が「事業所内、法人内での研修を受講させている」のに対して、単独事業所では34.5%と低い。 <p>【調査対象 No. 1】</p> <p><利用者数別></p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務を通じた指導(OJT)への取組を「特に行っていない」と回答した事業所は、利用者が1000人以上の事業所では2.6%だったのに対して、利用者が300人未満の事業所は24.4%であった。 <p>【調査対象 No. 1】</p>	<p><事業所数別></p> <ul style="list-style-type: none"> ・単独事業所では、事業所内、法人内での研修を企画・開催するための人員・経費・時間的な余裕がなく、多くの事業所を持つ法人と比較して、人材育成の機会を設けることが困難であるのではないか。 <p>→単独事業所が工夫している点や地域等での取組について収集・整理</p> <p><利用者数別></p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者が少ない事業所は、1事業所あたりの福祉用具専門相談員の人数が少なく、新人教育にあたりOJTの時間確保が困難となっているのではないかと。 <p>→アンケート調査から、工夫している点を把握し、効率的な方法等について収集・整理</p>
3	地域の中で多職種と連携して実施できる取組	—	<ul style="list-style-type: none"> ・介護支援専門員等では、地域内の他事業所との合同事例検討会や、多職種合同での事例検討会等を実施している地域の取組が参考になるのではないかと。 <p>→実施主体や内容を把握し、未実施地域への参考情報として整理</p> <p>→単独事業所等、事業所内では研修の機会が確保できない場合でも地域の中で企画・運営するための工夫や参考事例を収集・周知</p>

	スキルアップの機会	先行調査結果	調査仮説
4	各種団体等により実施されている研修会・資格制度等の整理・周知	<p><段位制度></p> <p>・介護職員の職業能力を「わかる（知識）」「できる（実践的スキル）」の両面から評価する仕組みとして「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」が構築されている。</p> <p>【調査対象 No. 5】 （同様の制度が、福祉用具専門相談員にはない。）</p> <p><レベル別の研修></p> <p>「専門性をより高めたい」と考える福祉用具専門相談員がいる一方で、対応する研修が現状少ない。</p> <p>【調査対象 No. 3】</p>	<p>・福祉用具専門相談員の業務において、職務能力のレベル設定や評価の考え方を取り入れることができるのではないかな。</p> <p>・福祉用具専門相談員においても、自身のスキル確認、モチベーションアップのために、取得できる資格等があるのではないかな。</p> <p>→経験年数や取得しているスキル等別に、受講できる研修会や資格制度等について、その目的、レベル、実施内容等を整理・周知</p> <p>→習得したいと考えている知識や技術に対応する研修について、今後検討すべき事項として整理</p>
5	将来的な展望について	<p><介護ロボット></p> <p>・介護人材の不足に伴い、介護ロボットの活用が期待される中、福祉用具専門相談員においては、介護ロボット取り扱いへの意欲が高い。一方で、<u>介護ロボットについて勉強する場がない</u>／周知されていない。</p> <p>【調査対象 No. 4】</p>	<p><介護ロボット></p> <p>・現時点でも、福祉用具貸与事業所と施設との連携や介護ロボットの取り扱いの実績があるのではないかな。</p> <p>・介護ロボットの取り扱いについて積極的な事業所では、在宅での介護ロボットの導入にあたっては、使用の留意点やメンテナンス方法等に関する新たな知識の習得に前向きに取り組んでもらえるのではないかな。</p> <p>→福祉用具貸与事業所において介護ロボットを取り扱うことの可能性、そのために今後必要となる人材育成の必要性について提言</p>

	スキルアップの機会	先行調査結果	調査仮説
5	将来的な展望について	<p><ICT活用した研修について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・（研修参加者）距離的／時間的制約や研修会場のキャパシティによっては、研修に参加できない人がいる。 ・（研修開催者）大規模会場の確保等の費用が発生する。 	<p><ICT活用について></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ビデオ会議ツールを用いてもほとんどの研修は実施することができる。むしろ、講師、受講者の負担が減るのではないか。 ・事業者としても参加機会の提供が容易になるのではないか（時間、費用負担の軽減に繋がる）。 <p>→単独事業所や地方部の事業所等、これまで研修会への参加が困難だった福祉用具専門相談員の参加機会の確保に繋がる、研修会等の効果的な開催方法として周知</p>

上記の結果を踏まえ、「福祉用具専門相談員のスキルアップの機会」を以下のとおり整理した。また、福祉用具専門相談員の人材育成にあたっては、「福祉用具専門相談員に求められる知識・能力」として既に整理されており、調査の参考とした。

図表 5 福祉用具専門相談員のスキルアップの機会

	新人（実務経験：～2年）	中堅（実務経験：～5年）	ベテラン（実務経験：5年以上）
(1)事業者としての方針・計画	採用・育成計画、キャリアパス、人事制度、人材育成の体系、体制の実態を課題を把握		
	自己研鑽に繋がる研修会等の周知・参加推奨、費用補助、人事制度等の実施状況や方針等を把握		
(2)事業所内で実施できる取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修会 ・ 事例検討会 ・ 用具メーカーによる勉強会 ・ OJT 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修会 ・ 事例検討会 ・ 用具メーカーによる勉強会 ・ OJT 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修会 ・ 事例検討会 ・ 用具メーカーによる勉強会
	具体的な取組や工夫および課題を把握		
(3)地域の中で多職種と連携して実施できる取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自治体主催の研修会 ・ 他サービス事業者主催の事例検討会 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自治体主催の研修会 ・ 他サービス事業者主催の事例検討会 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自治体主催の研修会 ・ 他サービス事業者主催の事例検討会
	具体的な取組事例を収集		
(4)各種団体等により実施されている研修会・資格制度等の整理・周知	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉用具専門相談員の研修ポイント制度（全国福祉用具専門相談員協会） ・ 福祉住環境コーディネーター検討試験（東京商工会議所） ・ 福祉用具専門相談員研究大会（日本福祉用具供給協会／全国福祉用具専門相談員協会） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉用具選定士（日本福祉用具供給協会） ・ 福祉用具専門相談員更新研修（ふくせん認定）（全国福祉用具専門相談員協会） ・ 福祉用具プランナー研修（テクノエイド協会） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉用具サービス計画作成SV養成研修（日本福祉用具供給協会） ・ 福祉用具プランナー管理指導者養成研修（テクノエイド協会）
	※研修・資格制度等の目的・内容等については、各団体のホームページ等を参照し、一覧に整理し、参考資料として各事業者に活用してもらうことを想定		

3. アンケート調査の実施

3-1. 調査概要

(1) 調査の目的

福祉用具サービスの質の維持・向上のため、福祉用具貸与事業所にとって福祉用具専門相談員の人材確保・人材育成は重要な課題である。こうした中で、福祉用具専門相談員の資質向上に資するため、福祉用具貸与事業者における人材育成の実態を把握するとともに、実践されている効果的な育成策についてとりまとめることを目的としたアンケート調査を実施した。

(2) 調査対象

福祉用具貸与事業者 800 事業者

※介護情報公表システムに登録されている全国の福祉用具貸与事業所について、事業者（法人）別に整理し、協会会員事業者・非会員事業者を無作為に抽出

(3) 調査方法

郵送による調査票発送・回収 ※WEB 画面での回答も可能とした

(4) 調査期間

令和2年10月20日（火）～令和2年11月11日（水）

(5) 調査項目

主な調査項目は以下のとおり。

図表 6 主な調査項目

問	調査項目
問 1	基本情報 ・ 法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数 ・ 介護保険における福祉用具貸与の利用者数
問 2	人員体制について（福祉用具関連事業のみ） ・ 福祉用具専門相談員の実人数 ・ 新規採用数、退職者数、人材確保の状況
問 3	人材育成の仕組みについて ・ 将来への展望（キャリアパス）および役割・職務と能力の設定 ・ 人材育成体制、方法
問 4	人材の育成方法 ・ 法人・事業所内研修について ・ 事業所外研修について
問 5	介護ロボットに関する人材育成について ・ 現在行っている介護ロボットに関する人材育成について

(6) 回収状況

回収件数：256 件（郵送：134 件、WEB：122 件）

回収率：32.0%

3-2. 調査結果

(1) 単純集計

1) 基本情報

① 回答者の役職

回答者は「法人代表（事業所の管理者等）」が57.8%と最も多かった。

図表 7 回答者の役職

	調査数	法人代表 （事業所の 管理者等）	人材育成 部署代表	その他	無回答
全体	256 100.0	148 57.8	26 10.2	75 29.3	7 2.7

② 開設主体

福祉用具貸与事業者の開設主体は「営利法人」が91.4%と最も多かった。

図表 8 開設主体

	調査数	営利法人	社会福祉法人	医療法人	共同組合	その他	無回答
全体	256 100.0	234 91.4	7 2.7	3 1.2	1 0.4	10 3.9	1 0.4

③ 介護保険の事業所登録年

福祉用具貸与事業所の介護保険の事業所登録年について、「2000年～2004年」が56.3%と最も多かった。

図表 9 介護保険の事業所登録年

	調査数	2000年～2004年	2005年～2009年	2010年～2014年	2015年以降	無回答
全体	256 100.0	144 56.3	21 8.2	29 11.3	31 12.1	31 12.1

④ 法人の事業

法人の事業（福祉用具関連事業以外の事業の有無）について、「他の事業部門あり」が67.6%であり、「他の事業部門あり」と回答した法人のうち、法人全体における福祉用具関連事業の売上比率は、「～10%未満」が最も多く23.1%であった。

図表 10 法人の事業

	調査数	み福祉用具関連事業の	他の事業部門あり	無回答
全体	256 100.0	82 32.0	173 67.6	1 0.4

図表 11 「他の事業部門あり」のうち法人全体における福祉用具関連事業の売上比率

	調査数	0%未満	10%未満	20%未満	30%未満	40%未満	50%未満
全体	173 100.0	40 23.1	30 17.3	10 5.8	17 9.8	10 5.8	10 5.8
	50%未満	60%未満	70%未満	80%未満	90%未満	無回答	
全体	9 5.2	9 5.2	6 3.5	13 7.5	9 5.2	20 11.6	

⑤ 法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数

法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数は、「1か所」が64.5%と最も多かった。

図表 12 法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数

	調査数	1か所	2か所	3か所	4か所以上	無回答
全体	256 100.0	165 64.5	63 24.6	17 6.6	10 3.9	1 0.4

⑥ 介護保険における福祉用具貸与の利用者数（法人全体の合計）

法人全体の介護保険における福祉用具貸与の利用者数について、「～99人」が18.4%と最も多かった。

図表 13 介護保険における福祉用具貸与の利用者数（法人全体の合計）

	調査数	0人	1人	2人	5人	9人	10人以上
全体	256 100.0	47 18.4	30 11.7	45 17.6	37 14.5	34 13.3	13 5.1
	93000人	94000人	95000人	96000人	7000人以上	無回答	
全体	10 3.9	9 3.5	6 2.3	7 2.7	9 3.5	9 3.5	

⑦ 法人における福祉用具のレンタル卸利用比率

法人における福祉用具のレンタル卸利用比率（取扱金額の比率）について、「100%」が28.5%と最も多かった。

図表 14 法人における福祉用具のレンタル卸利用比率

	調査数	0%	10%未満	20%未満	30%未満	40%未満	50%未満
全体	256 100.0	1 0.4	16 6.3	16 6.3	13 5.1	21 8.2	13 5.1
	50000%未満	60000%未満	70000%未満	80000%未満	90000%未満	100%	無回答
全体	15 5.9	11 4.3	11 4.3	22 8.6	35 13.7	73 28.5	9 3.5

⑧ 法人の福祉用具事業部門の経常利益率（令和元年度）

令和元年度の法人の福祉用具事業部門の経常利益率について、「全国平均と同程度である」が 37.9%と最も多かった。

※参考：全国平均：4.2%（令和元年度介護事業経営概況調査）

図表 15 法人の福祉用具事業部門の経常利益率（令和元年度）

	調査数	いる 全国 平均を 上回っ て	あ る 全 国 平 均 と 同 程 度 で	い る 全 国 平 均 を 下 回 っ て	無 回 答
全体	256 100.0	51 19.9	97 37.9	92 35.9	16 6.3

⑨ 常勤の福祉用具専門相談員の平均給与（令和元年度）

令和元年度の常勤の福祉用具専門相談員の平均給与について、「全国平均を下回っている」が 51.2%と最も多かった。

※参考：全国平均：364,568 円（常勤換算 1 人当たり給与費・賞与・退職金積立・法定福利費等も含む）（令和元年度介護事業経営概況調査）

図表 16 常勤の福祉用具専門相談員の平均給与（令和元年度）

	調査数	いる 全国 平均を 上回っ て	あ る 全 国 平 均 と 同 程 度 で	い る 全 国 平 均 を 下 回 っ て	無 回 答
全体	256 100.0	33 12.9	81 31.6	131 51.2	11 4.3

2) 人員体制について

① 福祉用具関連事業の従事者数

福祉用具関連事業の従事者数（事務職員等も含む実人数の合計）について、「～4人」が32.4%と最も多かった。

図表 17 福祉用具関連事業の従事者数

	調査数	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人	10人以上	無回答
全体	256	83	59	24	17	8	7			
	100.0	32.4	23.0	9.4	6.6	3.1	2.7			
	3人	5人	4人	4人	5人	無回答				
	3人	3人	4人	4人	5人以上					
全体	4	5	8	3	30	8				
	1.6	2.0	3.1	1.2	11.7	3.1				

② 取得している資格別人数

法人内の福祉用具関連事業従事者が取得している資格について、福祉用具専門相談員の資格取得者（※指定講習修了者のみ）は「10人以上」が37.9%だった。

他の資格について、「福祉住環境コーディネーター2級」については、法人内で「1人以上取得」が59.3%と最も多かった。

図表 18 取得している資格別人数

	調査数	0人	1人以上取得	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人	10人以上	無回答
				1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人	10人以上	
福祉用具専門相談員(※指定講習修了者のみ)	256	5	247	11	70	33	22	14	97	4				4
	100.0	2.0	96.4	4.3	27.3	12.9	8.6	5.5	37.9	1.6				1.6
理学療法士	256	243	9	8	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4
	100.0	94.9	3.5	3.1	-	-	-	-	-	-	-	-	0.4	1.6
作業療法士	256	243	9	6	3	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	100.0	94.9	3.5	2.3	1.2	-	-	-	-	-	-	-	-	1.6
介護支援専門員	256	189	63	33	17	8	1	-	4	4				4
	100.0	73.8	24.6	12.9	6.6	3.1	0.4	-	1.6	1.6				1.6
介護福祉士	256	144	108	55	32	11	2	3	5	4				4
	100.0	56.3	42.1	21.5	12.5	4.3	0.8	1.2	2.0	1.6				1.6
社会福祉士	256	218	34	22	6	1	-	-	5	4				4
	100.0	85.2	13.2	8.6	2.3	0.4	-	-	2.0	1.6				1.6
福祉用具プランナー	256	147	105	36	32	14	3	2	18	4				4
	100.0	57.4	41	14.1	12.5	5.5	1.2	0.8	7.0	1.6				1.6
福祉用具選定士	256	180	72	17	16	14	5	3	17	4				4
	100.0	70.3	28.1	6.6	6.3	5.5	2.0	1.2	6.6	1.6				1.6
福祉住環境コーディネーター1級	256	243	9	6	3	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	100.0	94.9	3.5	2.3	1.2	-	-	-	-	-	-	-	-	1.6
福祉住環境コーディネーター2級	256	100	152	33	37	23	9	8	42	4				4
	100.0	39.1	59.3	12.9	14.5	9.0	3.5	3.1	16.4	1.6				1.6

③ 福祉用具専門相談員としての経験年数別人数

福祉用具専門相談員の経験年数別の人数割合について、「5～10年未満」「10年以上」の割合が「20～40%未満」である福祉用具貸与事業者は約3割であり、「1年未満」が「0%」である福祉用具貸与事業者が56.9%と多かった。

図表 19 福祉用具専門相談員としての経験年数別人数割合

	調査数	0 %	1 2 0 % 未満	2 0 % 未満	4 0 % 未満	6 0 % 未満	8 0 % 未満	1 0 0 %
1年未満	248	141	69	32	5	1	-	-
	100.0	56.9	27.8	12.9	2.0	0.4	-	-
1～3年未満	248	90	67	58	25	7	-	1
	100.0	36.3	27.0	23.4	10.1	2.8	-	0.4
4～5年未満	248	116	61	46	16	8	-	1
	100.0	46.8	24.6	18.5	6.5	3.2	-	0.4
5～10年未満	248	67	43	86	31	11	2	8
	100.0	27.0	17.3	34.7	12.5	4.4	0.8	3.2
10年以上	248	46	25	70	57	30	5	15
	100.0	18.5	10.1	28.2	23.0	12.1	2.0	6.0

3) 人員確保の状況について（福祉用具関連事業のみ）

① 福祉用具専門相談員の実人数

福祉用具関連事業における福祉用具専門相談員（令和元年9月1日時点）は、「～10人以上」が35.5%と最も多かった。

図表 20 福祉用具専門相談員の実人数

	調査数	0 人	1 人	2 3 人	4 5 人	6 7 人	8 9 人	1 0 人以上	無回答
全体	256	2	1	82	36	22	17	91	5
	100.0	0.8	0.4	32.0	14.1	8.6	6.6	35.5	2.0

② 新規採用数

福祉用具関連事業における新規採用数（令和元年9月～令和2年8月）について、「1人以上採用」している福祉用具貸与事業者が51.9%であった。

新規採用者のうち、最も多かったのは「福祉用具関連業務経験者」「福祉用具関連以外の介護関連業務経験者」以外（未経験者）の63.9%であり、1年間の新規採用率は、0%が4割弱であった。

※1年間の新規採用率＝1年間の新規採用者数÷1年前の在籍者数×100

図表 21 新規採用数

	調査数	0人	1人以上採用	1人	2人	4人	6人	8人	10人以上	無回答
				人	人	人	人	人	人	
3. (2) 新規採用数総数※令和元年9月～令和2年8月(1)	256	108	133	53	38	19	9	3	11	15
	100.0	42.2	51.9	20.7	14.8	7.4	3.5	1.2	4.3	5.9
3. (2)うち、福祉用具関連業務経験者	133	91	42	29	10	-	1	-	2	-
	100.0	68.4	31.6	21.8	7.5	-	0.8	-	1.5	-
3. (2)うち、福祉用具関連以外の介護関連業務経験者	133	77	56	41	9	4	-	-	2	-
	100.0	57.9	42.1	30.8	6.8	3.0	-	-	1.5	-
3. (2)うち、上記以外	133	48	85	32	26	12	7	2	6	-
	100.0	36.1	63.9	24.1	19.5	9.0	5.3	1.5	4.5	-

図表 22 新規採用率

	調査数	0%	5%未満	10%未満	15%未満	20%未満	25%未満	無回答
		%	%	%	%	%		
3. (2) 新規採用数総数	249	107	6	19	24	17	16	
	100.0	43.0	2.4	7.6	9.6	6.8	6.4	
3. (2)うち、福祉用具関連業務経験者	131	90	17	8	8	-	2	
	100.0	68.7	13.0	6.1	6.1	-	1.5	
3. (2)うち、福祉用具関連以外の介護関連業務経験者	131	75	15	13	4	6	4	
	100.0	57.3	11.5	9.9	3.1	4.6	3.1	
3. (2)うち、上記以外	131	47	8	19	18	9	7	
	100.0	35.9	6.1	14.5	13.7	6.9	5.3	
	2	3	3	4	4	5	無回答	
	5	0	5	0	5	0		
	3	3	4	4	5	以上		
	0%	5%	0%	5%	0%			
	未満	未満	未満	未満	未満			
3. (2) 新規採用数総数	12	13	2	3	-	19	11	
	4.8	5.2	0.8	1.2	-	7.6	4.4	
3. (2)うち、福祉用具関連業務経験者	2	2	1	-	-	1	-	
	1.5	1.5	0.8	-	-	0.8	-	
3. (2)うち、福祉用具関連以外の介護関連業務経験者	2	4	-	-	-	8	-	
	1.5	3.1	-	-	-	6.1	-	
3. (2)うち、上記以外	6	7	2	2	-	6	-	
	4.6	5.3	1.5	1.5	-	4.6	-	

③ 退職者数

福祉用具関連事業における退職者数は（令和元年9月1日時点）は、「0人」が50.0%と最も多く、1年間の離職率も0%が約5割であった。

※1年間の離職率=1年間の離職者数÷1年前の在籍者数×100

図表 23 退職者数

	調査数	0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人	10人以上	無回答
全体	256	128	63	35	10	6	1	4	9				
	100.0	50.0	24.6	13.7	3.9	2.3	0.4	1.6	3.5				

図表 24 離職率

	調査数	0%	5%未満	10%未満	15%未満	20%未満	25%未満	無回答
全体	249	126	17	30	21	10	9	
	100.0	50.6	6.8	12.0	8.4	4.0	3.6	
	25	3	3	4	4	5	無回答	
	3	3	4	4	5	0%以上		
	0%未満	5%未満	0%未満	5%未満	0%未満			
全体	5	10	-	3	-	12	6	
	2.0	4.0	-	1.2	-	4.8	2.4	

④ 人材確保の状況

現在の充足状況について、「どちらともいえない」が37.9%と最も多かった。「不足している」と回答した法人においては、募集中の人数は「2~3人」が43.2%が最も多かった。

図表 25 現在の充足状況

	調査数	充足している	不足している	どちらともいえない	無回答
全体	256	81	74	97	4
	100.0	31.6	28.9	37.9	1.6

図表 26 「現在充足状況：不足している」うち、募集中の人数

	調査数	0人	1人	2 ~ 3人	4 ~ 5人	6 ~ 7人	8 ~ 9人	10人以上	無回答
全体	74	1	25	32	9	-	2	4	1
	100.0	1.4	33.8	43.2	12.2	-	2.7	5.4	1.4

⑤ 人材確保における課題

人材確保における課題について、「適任者の応募が少ない」が46.9%と最も多く、次いで「募集をしても応募が少ない」が43.8%だった。

図表 27 人材確保における課題（複数回答）

	調査数	人材が定着しにくい	募集をしても応募が少ない	適任者の応募が少ない	人材費の採用したいが困難	その他	特になし	無回答
全体	256	50	112	120	61	9	51	8
	100.0	19.5	43.8	46.9	23.8	3.5	19.9	3.1

⑥ 人材確保における工夫

人材確保における工夫について、「離職を防ぐ取組をしている」が62.1%と最も多かった。「離職を防ぐ取組」のうち、特に重視しているものは、「休暇を取得しやすい」が76.1%、「職場の雰囲気づくり（相談しやすいなど）」が75.5%、「働きやすい（ワークライフバランス）」が67.3%だった。

図表 28 人材確保における工夫（複数回答）

	調査数	育成に力を入れている	離職を防ぐ取組をしている	（ベントサイ）募集に力を入れていない（トイト登録、広告、イ）	募集の際にアピールして仕事や職場の魅力をアピールしている	その他	特になし	無回答
全体	256	125	159	33	45	3	43	4
	100.0	48.8	62.1	12.9	17.6	1.2	16.8	1.6

図表 29 「人材確保における工夫：離職を防ぐ取組あり」うち、特に重視しているもの
(複数回答)

	調査数	(職場の雰囲気づくり 相談しやすいなど)	働きやすい(ワーク ライフバランスなど)	休暇を取得しやすい	やりがいを実感できる	成長を実感できる	将来への展望(キャリア パス)を示している	雇用の安定性を確保し ている	一定水準の処遇を設け ている	その他
全体	159 100.0	120 75.5	107 67.3	121 76.1	75 47.2	41 25.8	26 16.4	60 37.7	39 24.5	5 3.1

4) 人材育成の仕組みについて

① 将来への展望(キャリアパス)および役割・職務と能力の設定

a) 基本理念、法人が求める人材の在り方

法人の基本理念に基づいて、法人が求める人材のあり方を示しているかについて、「示している」は81.3%だった。

図表 30 法人の基本理念に基づいて、法人が求める人材のあり方を示しているか

	調査数	示している	示していない	無回答
全体	256 100.0	208 81.3	46 18.0	2 0.8

b) 将来への展望(キャリアパス)の設定

将来への展望(キャリアパス)を「設定している」が56.3%であり、うち「他部門を含めたもの(を設定している)」が56.3%だった。

図表 31 将来への展望(キャリアパス)の設定

	調査数	設定している	設定していない	無回答
全体	256 100.0	144 56.3	110 43.0	2 0.8

図表 32 「将来への展望（キャリアパス）：設定している」のうち、設定している部門

	調査数	福祉社 も用具 部門に 特化	他部門 も含め たもの	無回答
全体	144 100.0	44 30.6	81 56.3	20 13.9

c) 具体的な役割や求められる能力の設定

職種や職級ごとに具体的な役割や求められる能力を「設定している」が 62.1%だった。

図表 33 職種や職級ごとに具体的な役割や求められる能力の設定

	調査数	設定している	設定していない	無回答
全体	256 100.0	159 62.1	94 36.7	3 1.2

d) 人事制度との連動

将来への展望（キャリアパス）、職種、職級に設定している職務・能力について、人事制度と連動のについて、「連動している」は 49.6%であった。

図表 34 将来への展望（キャリアパス）、職種、職級に設定している職務・能力と人事制度の連動

	調査数	連動している	連動していない	別の職務・能力 （キャリアパス） や職種、職級 に設定しない	将来への展望 （キャリアパス） に設定しない	無回答
全体	256 100.0	127 49.6	74 28.9	53 20.7	2 0.8	

e) 評価する項目

人事考課や昇級において評価する項目について、「経験年数」が66.4%、「担当件数」が43.4%、「業務スキル」が38.7%だった。

図表 35 人事考課や昇級において評価する項目（複数回答）

	調査数	経験年数	担当件数	研修受講状況	資格取得・保有している	講師経験	業務スキル	その他	無回答
全体	256 100.0	170 66.4	111 43.4	22 8.6	83 32.4	5 2.0	99 38.7	32 12.5	3 1.2

f) 育成・適性を考慮した人材交流や人事異動

育成・適性を考慮した人材交流や人事異動について、「本人の能力・適性を考慮して人事交流や異動を行っている」が40.6%と最も多かった。

図表 36 育成・適性を考慮した人材交流や異動（複数回答）

	調査数	育成や異動を計画的に人事交流	本人の能力・適性を考慮して人事交流や異動を行っている	本人の希望に応じて人事交流や異動を行っている	育成・適性を考慮して人事交流や異動を行っていない	単独の事業所であるため、理由がいろいろない	人事交流や異動はない	無回答
全体	256 100.0	49 19.1	104 40.6	66 25.8	18 7.0	53 20.7	49 19.1	4 1.6

② 人材育成体制

【複数事業所がある法人】

法人内で複数の福祉用具貸与事業所を運営している福祉用具貸与事業者では、福祉用具専門相談員の人材育成の体制について、「法人が主導」が40.0%と最も多かった。また、法人の関わり方としては、「全体の計画策定」が64.6%、「事業所内研修の企画・実施」が56.9%、「事業所外研修への派遣」が50.6%だった。

図表 37 【複数事業所がある法人】福祉用具専門相談員の人材育成体制

	調査数	法人が主導	法人の支援のもと事業所主体で実施	各事業所が独自に実施	その他	人材育成体制はないため不明	無回答
全体	90	36	29	15	-	3	7
	100.0	40.0	32.2	16.7	-	3.3	7.8

図表 38 【複数事業所がある法人】人材の育成体制として「法人が主導」「法人の支援のもと事業所主体で実施」のうち、法人の関わり方（複数回答）

	調査数	全体の計画策定	個人別の育成計画策定	管理・JITの計画、進捗	事業所内研修の企画・実施	事業所外研修への派遣	自己研鑽の支援	育成担当者への支援	その他
全体	65	42	22	29	37	33	25	12	-
	100.0	64.6	33.8	44.6	56.9	50.8	38.5	18.5	-

【単独事業所】

法人内に1つの福祉用具貸与事業所のみを持つ法人では、「人材育成を担う担当者を決めている」が64.2%だった。うち、人材育成の担当者は、「管理者」が76.4%であった。

図表 39 【単独事業所】人材育成の担当者の有無

	調査数	人材育成を担う担当者を決めている	人材育成の担当者は決まっていない	無回答
全体	165	106	55	4
	100.0	64.2	33.3	2.4

図表 40 【単独事業所】「人材育成の担当者を決めている」のうち、人材育成の担当者

	調査数	管理者	管理者以外	無回答
全体	106 100.0	81 76.4	22 20.8	3 2.8

③ 運用の仕組み

a) 人材育成や研修の年間計画

人材育成や研修の年間計画について、「ある」が70.7%であった。年間計画があると回答した法人のうち、「毎年ほぼ同じ計画である」が50.8%であり、計画に含まれる項目は、「研修項目」が74.0%、「内容」が55.2%、「目的」が46.4%であった。

図表 41 人材育成や研修の年間計画について

	調査数	ある	ない	無回答
全体	256 100.0	181 70.7	72 28.1	3 1.2

図表 42 「人材育成や研修の年間計画：あり」のうち、年間計画を人材育成や研修の年間計画を見直す頻度

	調査数	毎年見直している	毎年ほぼ同じ計画で	無回答
全体	181 100.0	80 44.2	92 50.8	9 5.0

図表 43 「人材育成や研修の年間計画：あり」うち、計画に含まれるもの（複数回答）

	調査数	研修項目	目的	内容	講師	対象者	時間数
全体	181 100.0	134 74.0	84 46.4	100 55.2	32 17.7	65 35.9	37 20.4
	実施時期	予算	達成目標	評価基準	その他	無回答	
全体	59 32.6	16 8.8	40 22.1	25 13.8	-	-	26 14.4

b) 福祉用具専門相談員ごとの育成計画

個別の福祉用具専門相談員ごとの育成計画について、「作成していない」が50.4%であった。

図表 44 個別の福祉用具専門相談員ごとの育成計画について

	調査数	成門すし相べて談ている員に福祉用具作成	し相新して談任の員に福祉用具作成門	作成していない	無回答
全体	256 100.0	45 17.6	73 28.5	129 50.4	9 3.5

c) 業務の標準化、質の担保の仕組み

業務の標準化、質の担保の仕組みについて、「業務マニュアルを整備している」が52.0%と最も多かった。また、「サービスの質を評価、確認している」方法について、「面談等による確認」「同行訪問等による確認」が69.7%だった。

図表 45 業務の標準化、質の担保の仕組み（複数回答）

	調査数	備業務してマニユアルを整	図導教育つ方て法内容の標準化を指	価サー、サービス確認して質を評	その他	仕組みはない	無回答
全体	256 100.0	133 52.0	67 26.2	132 51.6	7 2.7	36 14.1	4 1.6

図表 46 「業務の標準化、質の担保の仕組み：サービスの質を評価・確認している」うち、サービスの質を評価、確認している方法（複数回答）

	調査数	るチエツクリストによる確認	面談等による確認	認同行訪問等による確	その他	無回答
全体	132 100.0	48 36.4	92 69.7	92 69.7	6 4.5	4 3.0

d) 人材育成の仕組みづくりにおける課題

人材育成の仕組みづくりにおける課題について、「人材育成計画どおりに進まないことが多い」が41.0%と最も多かった。

図表 47 人材育成の仕組みづくりにおける課題（複数回答）

	調査数	人材育成計画を作成しない	人材育成計画の作成方法	人材育成計画が多い	人材育成担当者について配置する計画	その他	特に課題はない	無回答
全体	256 100.0	72 28.1	39 15.2	105 41.0	76 29.7	4 1.6	46 18.0	4 1.6

e) 人材育成の方針

人材育成の方針（福祉用具専門相談員として習得を目指すスキル）について、「福祉用具貸与に係るすべてのサービスプロセスを担当できる人材を育成する」が82.0%と最も多かった。

図表 48 人材育成の方針（福祉用具専門相談員として習得を目指すスキル）（複数回答）

	調査数	すべてを担当する	福祉用具貸与に人材を育成する	福祉用具貸与の業務に特化する	福祉用具貸与の業務に特化する	福祉用具貸与の業務に特化する	その他	無回答
全体	256 100.0	210 82.0	21 8.2	36 14.1	4 1.6	10 3.9		

f) 人材育成の方針や仕組みづくりの工夫

人材育成の方針や仕組みづくりにおいて工夫していることを自由記述にて回答を得た。主な回答は以下のとおり。

図表 49 人材育成の方針や仕組みづくりにおいて工夫 主な自由記述

- ・福祉用具というより介護分野を理解してもらえような方針の下、計画を立てる
- ・新規取扱商品の勉強会等の企画、統括責任者の力でできることを全体に周知し、手配することで管理者の負担を減らしている
- ・各現場を担当させる事により、多くの視点で業務を遂行できるよう習得していく
- ・エリアごとにチームをつくり、地域の特性に合った支援の統一を図っている
- ・福祉用具メーカーに協力頂き、実機での研修部門内で事例検討会を実施し、具体的な商品等を選定、提案しあい、様々な視点を学び合っている
- ・アウトソーシングして外部の判断・評価をもらい、育成の参考にする

5) 人材の育成方法について

① OJT について

a) 育成担当者の配置

OJT の育成担当者について、「配置されている」が 53.9%であった。具体的には、「1 人の育成対象者に 1 人の育成担当者を配置」が 49.3%であった。育成担当者への支援については、「育成担当者からの相談を受ける」が 71.0%、「育成進捗管理のフォロー」が 46.4%であった。

図表 50 育成担当者の配置

	調査数	配置されている	配置されていない	無回答
全体	256 100.0	138 53.9	117 45.7	1 0.4

図表 51 「育成担当者の配置：配置されている」うち、育成担当者の配置人数

	調査数	配置 1 人の育成対象者を	複数 1 人の育成担当者を	その他	無回答
全体	138 100.0	68 49.3	58 42.0	8 5.8	4 2.9

図表 52 「育成担当者の配置：配置されている」うち、育成担当者への支援
(複数回答)

	調査数	育成担当者への研修	引き継ぎの担当者への研修	育成進捗管理のフォロー	育成担当者からの相談を受ける	設けられる意見交換の場	その他	特になし	無回答
全体	138 100.0	46 33.3	18 13.0	64 46.4	98 71.0	55 39.9	1 0.7	11 8.0	1 0.7

b) 新任の福祉用具専門相談員の育成

新任の福祉用具専門相談員の育成内容については、「育成対象者との目標の共有、意識付け」「技術指導」「勉強会等の開催」「利用者宅への同行訪問」「サービス担当者会議への同行」「育成対象者からの報告に対する助言」「サービス計画書の確認、指導」「育成対象者からの相談対応」が80%以上実施されていた。実施者の内訳は以下の表のとおりである。

図表 53 新任の福祉用具専門相談員の育成内容および実施者

	調査数	実施している	(内訳:複数選択)				実施していない	無回答
			育成担当者	社 育 用 成 具 担 専 当 門 者 相 以 談 外 員 福	事 業 所 の 管 理 者	育 所 成 他 担 (法 当 人 部 材 門 等)		
ア. OJT計画・スケジュール作成 実施者	256 100.0	186 72.7	115 61.8	20 10.8	79 42.5	17 9.1	54 21.1	16 6.3
イ. 育成対象者との目標の共有、意識付け	256 100.0	209 81.6	126 60.3	33 15.8	97 46.4	15 7.2	30 11.7	17 6.6
ウ. 技術指導	256 100.0	228 89.1	147 64.5	96 42.1	68 29.8	6 2.6	14 5.5	14 5.5
エ. 勉強会等の開催	256 100.0	217 84.8	103 47.5	61 28.1	95 43.8	28 12.9	25 9.8	14 5.5
オ. 利用者宅への同行訪問	256 100.0	233 91.0	146 62.7	106 45.5	66 28.3	6 2.6	11 4.3	12 4.7
カ. サービス担当者会議への同行	256 100.0	225 87.9	138 61.3	101 44.9	64 28.4	5 2.2	17 6.6	14 5.5
キ. 育成対象者からの報告に対する助言	256 100.0	219 85.5	132 60.3	67 30.6	98 44.7	18 8.2	21 8.2	16 6.3
ク. サービス計画書の確認、指導	256 100.0	234 91.4	150 64.1	79 33.8	82 35.0	9 3.8	13 5.1	9 3.5
ケ. 育成プログラムの進捗管理	256 100.0	161 62.9	86 53.4	17 10.6	94 58.4	11 6.8	70 27.3	25 9.8
コ. 育成対象者からの相談対応	256 100.0	214 83.6	118 55.1	58 27.1	112 52.3	24 11.2	26 10.2	16 6.3
サ. 育成会議等への参加	256 100.0	121 47.3	79 65.3	25 20.7	59 48.8	12 9.9	106 41.4	29 11.3
シ. 習得状況の確認、評価	256 100.0	202 78.9	121 59.9	39 19.3	107 53.0	15 7.4	35 13.7	19 7.4
ス. 習得状況に応じたOJTプログラムの見直し	256 100.0	166 64.8	91 54.8	23 13.9	90 54.2	13 7.8	69 27.0	21 8.2
セ. 育成対象者へのフィードバック	256 100.0	196 76.6	117 59.7	41 20.9	97 49.5	15 7.7	42 16.4	18 7.0
ソ. 事業所内での育成状況や計画、課題の共有	256 100.0	189 73.8	111 58.7	53 28.0	109 57.7	18 9.5	47 18.4	20 7.8
タ. その他	256 100.0	13 5.1	5 38.5	3 23.1	9 69.2	-	29 11.3	214 83.6

c) 福祉用具専門相談員の育成（新任に限定しない）

福祉用具専門相談員の育成、福祉用具貸与サービスにおける質の確保の内容について、「介護ロボットのメンテナンス、モニタリング等を行っている（32.4%）」以外の項目については85%以上実施されていた。実施者については以下の表のとおりである。

図表 54 福祉用具専門相談員の育成、福祉用具貸与サービスにおける質の確保の取組（新任に限定しない）の内容および実施者
（※内訳は「実施している」を母数として割合を計算）

	調査数	実施している	（内訳：複数選択）			実施していない	無回答
			管理者	（管理 者以外 の）福 祉用具 専門 相談 員	その他		
ア. サービス計画書の確認	256 100.0	231 90.2	151 65.4	122 52.8	23 10.0	17 6.6	8 3.1
イ. 個別利用者へのサービスのプロセス進捗状況の確認	256 100.0	228 89.1	134 58.8	124 54.4	16 7.0	19 7.4	9 3.5
ウ. 個別利用者へのプロセス実施内容の確認（質、基準の順守等）	256 100.0	220 85.9	140 63.6	116 52.7	10 4.5	21 8.2	15 5.9
エ. 事業所内で現状報告や情報共有の場があり、必要に応じて議論している	256 100.0	227 88.7	169 74.4	126 55.5	18 7.9	19 7.4	10 3.9
オ. 管理者や経験豊富な福祉用具専門相談員が個別に相談を受け、助言している	256 100.0	235 91.8	160 68.1	137 58.3	14 6.0	10 3.9	11 4.3
カ. 介護ロボットのメンテナンス、モニタリング等を行っている	256 100.0	83 32.4	28 33.7	55 66.3	14 16.9	142 55.5	31 12.1
キ. その他	256 100.0	9 3.5	6 66.7	4 44.4	1 11.1	29 11.3	218 85.2

d) OJT における課題

OJT における課題について、「計画的に実施することが難しい」が 51.2%と最も多かった。

図表 55 OJT における課題（複数回答）

	調査数	と計画的に実施することが難しい	と担当者を配置することが難しい	と担当者を支援することが難しい	が進捗を把握することが難しい	目標が明確な内容となり、担当者に任せにくい	把握状況を客観的に把握することが難しい	その他	特に課題はない	無回答
全体	256 100.0	131 51.2	79 30.9	25 9.8	29 11.3	95 37.1	59 23.0	3 1.2	35 13.7	11 4.3

② 法人・事業所内研修について

a) 研修会の実施状況

法人・事業所内研修の実施の有無について、「実施した」が85.9%であった。法人・事業所内研修を実施した法人における、研修・勉強会の内容と年間の実施回数、講師及び参加者は以下の表のとおりである。

図表 56 研修の実施有無

	調査数	実施した	実施しなかった	無回答
全体	256 100.0	220 85.9	35 13.7	1 0.4

図表 57 「研修の実施：実施した」うち、研究勉強会の年間実施回数

	調査数	0回	1回	2 ～ 3回	4 ～ 5回	6 ～ 7回	8 ～ 9回	10 回以上	無回答
ア. 福祉用具の取り扱い	220 100.0	17 7.7	65 29.5	42 19.1	34 15.5	15 6.8	1 0.5	29 13.2	17 7.7
イ. 福祉用具の保守・点検	220 100.0	36 16.4	72 32.7	46 20.9	17 7.7	7 3.2	-	15 6.8	27 12.3
ウ. 新しい福祉用具	220 100.0	11 5.0	39 17.7	53 24.1	41 18.6	20 9.1	6 2.7	40 18.2	10 4.5
エ. 介護保険制度	220 100.0	51 23.2	91 41.4	32 14.5	4 1.8	2 0.9	-	6 2.7	34 15.5
オ. サービス計画書作成	220 100.0	60 27.3	87 39.5	25 11.4	8 3.6	1 0.5	-	3 1.4	36 16.4
カ. 事例検討会	220 100.0	56 25.5	61 27.7	27 12.3	10 4.5	7 3.2	2 0.9	12 5.5	45 20.5
キ. 接遇・マナー	220 100.0	62 28.2	95 43.2	18 8.2	5 2.3	-	-	4 1.8	36 16.4
ク. 安全・事故防止	220 100.0	33 15.0	113 51.4	32 14.5	5 2.3	4 1.8	-	5 2.3	28 12.7
ケ. 認知症の理解と対応	220 100.0	46 20.9	122 55.5	13 5.9	1 0.5	1 0.5	-	3 1.4	34 15.5

図表 58 「研修の実施：(各項目について) 実施した」うち、研究勉強会の講師

	調査数	法人内	法人外	無回答
ア. 福祉用具の取り扱い	186 100.0	130 69.9	49 26.3	7 3.8
イ. 福祉用具の保守・点検	157 100.0	124 79.0	26 16.6	7 4.5
ウ. 新しい福祉用具	199 100.0	87 43.7	100 50.3	12 6.0
エ. 介護保険制度	135 100.0	113 83.7	10 7.4	12 8.9
オ. サービス計画書作成	124 100.0	108 87.1	6 4.8	10 8.1
カ. 事例検討会	119 100.0	101 84.9	11 9.2	7 5.9
キ. 接遇・マナー	122 100.0	95 77.9	17 13.9	10 8.2
ク. 安全・事故防止	159 100.0	129 81.1	14 8.8	16 10.1
ケ. 認知症の理解と対応	140 100.0	109 77.9	20 14.3	11 7.9

図表 59 「研修の実施：(各項目について) 実施した」うち、研究勉強会の参加者 (必須・任意)

	調査数	新任者のみ (計)		相談員全員 (計)			無回答	
		新任者のみ (必須)	新任者のみ (任意)	相談員全員 (必須)	相談員全員 (任意)	相談員全員 (任意)		
ア. 福祉用具の取り扱い	186 100.0	30 16.1	30 16.1	-	146 78.5	88 47.3	51 27.4	10 5.4
イ. 福祉用具の保守・点検	157 100.0	34 21.7	32 20.4	-	113 72.0	74 47.1	31 19.7	10 6.4
ウ. 新しい福祉用具	199 100.0	6 3.0	5 2.5	-	179 89.9	108 54.3	60 30.2	14 7.0
エ. 介護保険制度	135 100.0	32 23.7	29 21.5	-	92 68.1	62 45.9	22 16.3	11 8.1
オ. サービス計画書作成	124 100.0	28 22.6	26 21.0	-	89 71.8	59 47.6	24 19.4	7 5.6
カ. 事例検討会	119 100.0	6 5.0	5 4.2	-	110 92.4	72 60.5	30 25.2	3 2.5
キ. 接遇・マナー	122 100.0	33 27.0	31 25.4	1 0.8	80 65.6	53 43.4	22 18.0	9 7.4
ク. 安全・事故防止	159 100.0	13 8.2	12 7.5	-	132 83.0	94 59.1	26 16.4	14 8.8
ケ. 認知症の理解と対応	140 100.0	11 7.9	9 6.4	-	120 85.7	85 60.7	26 18.6	9 6.4

※参加者の必須・任意について、「各参加者にチェックがあったものの、参加・必須は未回答」のため、参加者ごとに合計が合わない場合がある

b) 研修の企画

研修の企画について、「法人が主導」は64.5%と最も多かった。

図表 60 「研修の実施：実施した」うち、研修の企画（複数回答）

	調査数	法人が主導	事業所間で連携して企画	事業所単位で企画	その他	無回答
全体	220 100.0	142 64.5	43 19.5	79 35.9	9 4.1	1 0.5

c) 研修の参加率を高める工夫

参加率を高める工夫としては、「参加しやすい時間帯に設定する」が84.1%と最も多く、有効性を高める工夫としては、「目的、目標を明確に示す」が47.3%と最も多かった。

図表 61 「研修の実施：実施した」うち、参加率を高める工夫（複数回答）

	調査数	に参加しやすい時間帯に設定する	複数回開催する	勤務時間扱いとする	評価と連動させる	動画配信など、できる場所を選ぶ	その他	特にない
全体	220 100.0	185 84.1	34 15.5	111 50.5	13 5.9	32 14.5	8 3.6	12 5.5

図表 62 「研修の実施：実施した」うち、有効率を高める工夫（複数回答）

	調査数	事前に資料を配布する	目的、目標を明確に示す	グループワークを取り入れるなど参加型とする	動画等を活用し繰り返し復習できるようにする	定着状況の確認をする	その他	特にない
全体	220 100.0	75 34.1	104 47.3	57 25.9	26 11.8	19 8.6	5 2.3	43 19.5

d) 研修の評価

研修の評価については、「業務の中での定着状況を確認する」が38.2%と最も多かった。

図表 63 「研修の実施：実施した」うち、研修の評価（複数回答）

	調査数	参加者へのアンケート	業務の中での定着状況を確認する	担当者間で反省会、振り返りをする	その他	特にない	無回答
全体	220 100.0	36 16.4	84 38.2	66 30.0	14 6.4	63 28.6	1 0.5

e) 企画の見直し

企画の見直しについては、「以降の研修企画に反映している」が77.3%であり、特に反映していない理由としては、「研修企画見直しのための時間がない」が挙げられた。

図表 64 「研修の実施：実施した」うち、企画の見直し

	調査数	以降の研修企画に反映している	特に反映していない	無回答
全体	220 100.0	170 77.3	43 19.5	7 3.2

f) 法人・事業所内研修の工夫

法人・事業所内研修において工夫していることを自由記述にて回答を得た。主な回答は以下のとおり。

図表 65 法人・事業所内研修の工夫 主な自由記述

- ・業務都合で参加できない場合は、自社の他事業所でも参加可としている
- ・なるべく参加率をあげる為出席確認をとる
- ・外部講師にお願いすることで、緊張感を持って身につけられるようにしている

g) 法人・事業所内研修に関する課題

法人・事業所内研修に関する課題について、「計画的に実施することが難しい」が43.0%、「効果的な研修を企画が難しい」が34.4%、「有効性を把握することが難しい」が32.8%であった。

図表 66 法人・事業所内研修に関する課題（複数回答）

	調査数	と計画的に実施することが難しい	が効果的な研修を企画が難しい	講師の確保、調整が難しい	参加率を高めることが難しい	参加意欲に差がある
全体	256 100.0	110 43.0	88 34.4	57 22.3	23 9.0	69 27.0
	と有効性を把握することが難しい	研修のニーズを把握	研修運営のための準備が	その他	特に課題はない	無回答
全体	84 32.8	24 9.4	52 20.3	10 3.9	31 12.1	9 3.5

③ 事業所外研修について

a) 事業所外研修受講の状況

事業所研修について、「受講させている」は67.6%であった。

福祉用具専門相談員の受講が想定される研修である「福祉用具プランナー研修」「福祉用具選定士認定研修」「福祉用具サービス計画作成SV養成研修」「福祉用具専門相談員更新研修（ふくせん認定）」の受講について、福祉用具貸与事業者としての受講の取り扱いは「任意」とし、受講者の基準等も設けていない福祉用具貸与事業者が多かった。

その他の研修として、「福祉住環境コーディネーター」「リフトリーダー」「可搬型階段昇降機安全指導員」「車いす安全整備士」が挙げられていた。

※福祉用具専門相談員指定講習の受講、②ビジネスマナー研修など福祉用具貸与とは直結しない内容の研修は除く

図表 67 事業所外研修受講の有無

	調査数	受講させている	受講させていない
全体	256	173	83
	100.0	67.6	32.4

図表 68 「事業所外研修受講の有無：受講させている」うち、研修の取り扱い

	調査数	義務	推奨	任意	無回答
福祉用具プランナー研修	173	8	55	57	53
	100.0	4.6	31.8	32.9	30.6
福祉用具選定士認定研修	173	6	39	53	75
	100.0	3.5	22.5	30.6	43.4
福祉用具サービス計画作成SV養成研修	173	-	25	65	83
	100.0	-	14.5	37.6	48.0
福祉用具専門相談員更新研修(ふくせん認定)	173	12	33	59	69
	100.0	6.9	19.1	34.1	39.9

図表 69 「事業所外研修受講の有無：受講させている」うち、受講者の選定、条件、経験年数の目安など

	調査数	基準あり	基準なし	無回答
福祉用具プランナー研修	173	26	75	72
	100.0	15.0	43.4	41.6
福祉用具選定士認定研修	173	12	69	92
	100.0	6.9	39.9	53.2
福祉用具サービス計画作成SV養成研修	173	4	70	99
	100.0	2.3	40.5	57.2
福祉用具専門相談員更新研修(ふくせん認定)	173	5	83	85
	100.0	2.9	48.0	49.1

b) 事業所外研修受講の支援

事業外研修の受講にあたっては、「義務付けている研修」「推奨している研修」については、約4割の福祉用具貸与事業者が費用の補助を行っていると回答した。

勤務時間としての取り扱い「勤務時間とみなす」と回答した福祉用具貸与事業者が多かった。

図表 70 「事業所外研修受講の有無：受講させている」うち、
事業所外研修の取り扱い__費用の補助

	調査数	全額補助	一部補助	補助なし	無回答
ア 義務付けている研修	173 100.0	75 43.4	6 3.5	2 1.2	90 52.0
イ 推奨している研修	173 100.0	73 42.2	16 9.2	12 6.9	72 41.6
ウ 任意で参加させている研修	173 100.0	47 27.2	28 16.2	35 20.2	63 36.4

図表 71 「事業所外研修受講の有無：受講させている」うち、
事業所外研修の取り扱い__勤務時間の取り扱い

	調査数	勤務時間とみなす	勤務時間外	無回答
ア 義務付けている研修	173 100.0	77 44.5	4 2.3	92 53.2
イ 推奨している研修	173 100.0	81 46.8	18 10.4	74 42.8
ウ 任意で参加させている研修	173 100.0	69 39.9	37 21.4	67 38.7

c) 成果報告・確認

事業所外研修を受講した福祉用具専門相談員から成果報告等、福祉用具貸与事業者としての確認を行っているかについて、「報告を求める」が約4割だった。

図表 72 「事業所外研修受講の有無：受講させている」うち、事業所外研修の取り扱い__成果報告、確認

	調査数	報告を求める	成果を確認する	特になし	無回答
ア 義務付けている研修	173 100.0	67 38.7	11 6.4	2 1.2	93 53.8
イ 推奨している研修	173 100.0	69 39.9	17 9.8	12 6.9	75 43.4
ウ 任意で参加させている研修	173 100.0	55 31.8	26 15.0	26 15.0	66 38.2

d) 評価への反映

事業所外研修を受講した結果について、「任意で参加させている研修」は「考慮する」が41.0%と、「義務付けている研修」「推奨している研修」よりも多かった。

図表 73 「事業所外研修受講の有無：受講させている」うち、事業所外研修の取り扱い__評価への反映

	調査数	考慮する	考慮しない	無回答
ア 義務付けている研修	173 100.0	62 35.8	18 10.4	93 53.8
イ 推奨している研修	173 100.0	69 39.9	29 16.8	75 43.4
ウ 任意で参加させている研修	173 100.0	71 41.0	35 20.2	67 38.7

e) 事業所外研修に関する情報収取方法

事業所外研修に関する情報収取方法について、「福祉用具に関する団体のホームページ」が72.3%、「郵送される案内書類」が57.8%であった。

図表 74 「事業所外研修受講の有無：受講させている」うち、
事業所外研修に関する情報収取方法（複数回答）

	調査数	自治体のホームページ	教育機関のホームページ	福祉用具に関する団体	郵送される案内書類	その他	特に収集していない	無回答
全体	173 100.0	66 38.2	41 23.7	125 72.3	100 57.8	20 11.6	9 5.2	5 2.9

f) 地域における事例検討会や多職種との勉強会への参加

地域における事例検討会や多職種との勉強会について、「希望があれば参加させている」が38.3%と最も多かった。

図表 75 地域における事例検討会や多職種との勉強会について

	調査数	積極的に参加を促している	希望があれば参加させている	積極的に企画、運営に関わっている	開催されていない、知らない	参加していない	無回答
全体	256 100.0	62 24.2	98 38.3	20 7.8	32 12.5	41 16.0	36 14.1

g) 事業所外研修に関する課題

事業所外研修に関する課題について、「参加するための時間の確保や人員の調整が難しい」は41.4%と最も多かった。

図表 76 事業所外研修に関する課題（複数回答）

	調査数	適任の受講者の選定が難しい	参加希望者が少ない	参加希望者が多数的に絞られる	研修に関する情報が不足している	開催場所が遠く、参加するに時間がかかる	参加する人員の調整が難しい	把握しにくい、効果がみられない	参加者から事業所全体へのフィードバックされない	参加意欲に差がある	その他	特になし	無回答
全体	256 100.0	29 11.3	50 19.5	8 3.1	31 12.1	65 25.4	106 41.4	42 16.4	18 7.0	44 17.2	10 3.9	33 12.9	35 13.7

h) 事業者外研修に関する工夫

事業者外研修に関する工夫していることを自由記述にて回答を得た。主な回答は以下のとおり。

図表 77 事業者外研修に関する工夫 主な自由記述

<ul style="list-style-type: none"> ・ 行政他からの案内文は回覧し、管理者が適任者を選任し、可能な限り参加を促している ・ 動機づけのために積極的にコミュニケーションをとっている
--

④ 自己研鑽の支援と動機付けについて

a) 職員のキャリア開発支援・能力向上への動機付けの状況

職員のキャリア開発支援・能力向上への動機付けについて、「自己研鑽の機会に関する情報提供をしている」が 37.9%と最も多かった。

図表 78 職員のキャリア開発支援・能力向上への動機付け（複数回答）

	調査数	モデルとなるキャリアを示している	自己研鑽の機会に関する情報提供をしていない	自己研鑽の機会に関する情報提供をしている	自己研鑽の機会に関する情報提供をしていない	自己研鑽の機会に関する情報提供をしている	その他	特に行っていない	無回答
全体	256 100.0	24 9.4	97 37.9	82 32.0	49 19.1	2 0.8	83 32.4	4 1.6	

b) 推奨・支援している自己研鑽の内容

福祉用具貸与事業者として推奨・支援している自己研鑽の内容として、「事業所外研修への参加」が 59.0%、「資格取得（講習受講、テキスト購入含む）」が 43.8%であった。

図表 79 推奨・支援している自己研鑽の方法（複数回答）

	調査数	事業所外研修への参加	通信教育の受講	講習（講習受講含む）テキスト購入含む	資格取得（講習受講含む）	学会活動への参加	対外発表	その他	特に行っていない	無回答
全体	256 100.0	151 59.0	40 15.6	112 43.8	17 6.6	20 7.8	4 1.6	67 26.2	5 2.0	

図表 80 推奨・支援している自己研鑽方法_事業所外研修（複数回答）

	調査数	推奨・情報提供	支援・補助	無回答
事業所外研修への参加	151 100.0	89 58.9	104 68.9	10 6.6
通信教育の受講	40 100.0	22 55.0	28 70.0	-
資格取得(講習受講、テキスト購入含む)	112 100.0	52 46.4	86 76.8	4 3.6
学会活動への参加	17 100.0	13 76.5	6 35.3	1 5.9
対外発表	20 100.0	14 70.0	9 45.0	1 5.0
その他	4 100.0	1 25.0	3 75.0	-

c) 自己研鑽の動機付けに関する課題

自己研鑽の動機付けに関する課題について、「職員間で意識に差がある」が37.1%と最も多かった。

図表 81 自己研鑽の動機付けに関する課題（複数回答）

	調査数	動機付けの方法がわからない	動機付けを行わないため	支援・補助するたためとの	職員の意識が高まらない	職員間で意識に差がある	その他	特にな	無回答
全体	256 100.0	29 11.3	36 14.1	35 13.7	45 17.6	95 37.1	3 1.2	82 32.0	10 3.9

6) 介護ロボットに関する人材育成について

① 介護ロボットに関する人材育成の内容

現在行っている介護ロボットに関する人材育成について、「特にない」が45.3%と最も多く、次いで「展示会等への参加を促している」が34.4%、「商品情報等の情報提供をしている」が30.9%であった。

図表 82 現在行っている介護ロボットに関する人材育成について（複数回答）

	調査数	商品情報等の情報提供をしている	展示会等への参加を促している	介護ロボットをテーマとした研修会等への参加を促している	介護ロボットメーカーに頼っている	介護ロボットに関する研修会や勉強会を開催している	介護ロボットに関する法人や事業所内で行っている	その他	特にない	無回答
全体	256	79	88	41	32	22	3	116	5	
	100.0	30.9	34.4	16.0	12.5	8.6	1.2	45.3	2.0	

② 介護ロボットに関する人材育成の要望

介護ロボットに関する知識、取り扱いのスキルを習得するための機会やきっかけ等についての要望などを自由記述にて回答を得た。主な回答は以下のとおり。

図表 83 介護ロボットに関する人材育成の要望など 主な自由記述

- ・ 情報収集や研修会に参加しているが、実際に物に触れる機会が少ないため、なかなか知識の習得につながらない
- ・ 実機に触れる機会を頻繁につくりたい
- ・ 取扱商品自体がまだ少ない。
- ・ 介護ロボットだけを集めた展示会を定期的にまたは地域毎でやってもらいたい
- ・ 各メーカーから勉強会の案内や積極的な提案がほしい
- ・ 無料のお試しを各地方公共団体で管理提供してほしい

(2) クロス集計

1) 基本情報

① 福祉用具関連事業以外の有無と法人規模の関係

法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数が「6か所以上」である法人では「他の事業部門あり」である割合は高かった（85.2%）ものの、「福祉用具関連事業の従事者数」と他部門の有無では明確な関係性は認められなかった。

図表 84 「法人の事業」と「法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数」の関係

		調査数	福祉用具関連	他の事業部門	無回答
全体		255	81	173	1
		100.0	31.8	67.8	0.4
1. (6) 法人 が運営する 福祉用具貸 与事業所の 総数	1か所	165	52	112	1
		100.0	31.5	67.9	0.6
	2～5か所	63	25	38	0
		100.0	39.7	60.3	0.0
	6か所以上	27	4	23	0
		100.0	14.8	85.2	0.0

図表 85 「法人の事業」と「福祉用具関連事業の従事者数」の関係

		調査数	福祉用具関連	他の事業部門	無回答
全体		252	82	169	1
		100.0	32.5	67.1	0.4
2. (1) 福祉 用具関連事 業の従事者 数	4人以下	82	22	60	0
		100.0	26.8	73.2	0.0
	5人～19人	100	35	64	1
		100.0	35.0	64.0	1.0
	20人～99人	55	21	34	0
		100.0	38.2	61.8	0.0
	100人～999人	6	1	5	0
	100.0	16.7	83.3	0.0	
	1000人以上	9	3	6	0
		100.0	33.3	66.7	0.0

② 離職率と法人規模の関係

法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数が「1か所」では、離職率「0%」が63.6%である一方、「6か所以上」では離職率「～5%未満」が33.3%、「5～10%未満」が25.9%だった。また、「福祉用具関連事業の従事者数」が「100～999人」の法人では、離職率「～5%未満」が83.3%だった。

※1年間の離職率=1年間の離職者数÷1年前の在籍者数×100

図表 86 「離職率」と「法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数」の関係

	調査数	0%	～5%未満	5～10%未満	10～15%未満	15～20%未満	20～25%未満	25～30%未満	30～35%未満	35～40%未満	40～45%未満	45～50%未満	50%以上	無回答	
全体	255	126	17	30	21	10	9	5	10	0	3	0	10	14	
	100.0	49.4	6.7	11.8	8.2	3.9	3.5	2.0	3.9	0.0	1.2	0.0	3.9	5.5	
1.(6)法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数	1か所	165	105	1	7	7	6	7	5	10	0	1	0	9	7
		100.0	63.6	0.6	4.2	4.2	3.6	4.2	3.0	6.1	0.0	0.6	0.0	5.5	4.2
	2～5か所	63	18	7	16	9	4	2	0	0	0	2	0	0	5
		100.0	28.6	11.1	25.4	14.3	6.3	3.2	0.0	0.0	0.0	3.2	0.0	0.0	7.9
	6か所以上	27	3	9	7	5	0	0	0	0	0	0	0	1	2
		100.0	11.1	33.3	25.9	18.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.7	7.4

図表 87 「離職率」と「福祉用具関連事業の従事者数」の関係

	調査数	0%	～5%未満	5～10%未満	10～15%未満	15～20%未満	20～25%未満	25～30%未満	30～35%未満	35～40%未満	40～45%未満	45～50%未満	50%以上	無回答	
全体	252	124	17	30	21	10	9	5	10	0	3	0	11	11	
	100.0	49.2	6.7	11.9	8.3	4.0	3.6	2.0	4.0	0.0	1.2	0.0	4.4	4.4	
2.(1)福祉用具関連事業の従事者数	4人以下	82	62	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	8	4
		100.0	75.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.8	0.0	0.0	0.0	9.8	4.9
	5人～19人	100	52	0	8	13	7	4	4	2	0	3	0	2	5
		100.0	52.0	0.0	8.0	13.0	7.0	4.0	4.0	2.0	0.0	3.0	0.0	2.0	5.0
	20人～99人	55	9	11	19	7	3	2	1	0	0	0	0	1	2
		100.0	16.4	20.0	34.5	12.7	5.5	3.6	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	3.6
	100人～999人	6	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
100.0		0.0	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
1000人以上	9	1	1	2	1	0	3	0	0	0	0	0	0	1	
	100.0	11.1	11.1	22.2	11.1	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	

2) 人材育成の仕組み

① 法人の基本理念に基づいた人材の在り方の明示と法人規模の関係

「法人の基本理念に基づいて、法人が求める人材のあり方を示していますか」に対して、「法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数」が「6か所以上」の法人は「示している」が96.3%であったのに対して、「1か所」「2～5か所」の法人ではそれぞれ、77.0%、85.7%であった。また、「福祉用具関連事業の従事者数」が「100人以上」の法人では100%が「示している」であったのに対して、「4人以下」では79.5%、「5人～19人」では78.0%、「20人～99人」では85.5%であった。

図表 88 「基本理念に基づいた人材の在り方を示しているか」と「法人が運営する事業所総数」「福祉用具関連事業の従事者数」の関係

		調査数	示している	示していない	無回答
全体		256 100.0	208 81.3	46 18.0	2 0.8
1. (6) 法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数	1か所	165 100.0	127 77.0	37 22.4	1 0.6
	2～5か所	63 100.0	54 85.7	8 12.7	1 1.6
	6か所以上	27 100.0	26 96.3	1 3.7	-
2. (1) 福祉用具関連事業の従事者数	4人以下	83 100.0	66 79.5	17 20.5	-
	5人～19人	100 100.0	78 78.0	21 21.0	1 1.0
	20人～99人	55 100.0	47 85.5	8 14.5	-
	100人～999人	6 100.0	6 100.0	-	-
	1000人以上	4 100.0	4 100.0	-	-

② 将来への展望（キャリアパス）の設定と法人規模の関係

「将来への展望（キャリアパス）を設定していますか」に対し、「法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数」が「6か所以上」の法人は「設定している」が81.5%であったのに対して、「1か所」「2～5か所」の法人ではそれぞれ、52.7%、55.6%であった。また、「福祉用具関連事業の従事者数」が「1000人以上」の法人では100%が「設定している」であったのに対して、「4人以下」「5人～19人」ではそれぞれ55.4%、51.0%であった。

図表 89 「将来への展望（キャリアパス）を設定しているか」と「法人が運営する事業所総数」「福祉用具関連事業の従事者数」の関係

		調査数	設定している	設定していない	無回答
全体		256	144	110	2
		100.0	56.3	43.0	0.8
1. (6) 法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数	1か所	165	87	78	-
		100.0	52.7	47.3	-
	2～5か所	63	35	26	2
		100.0	55.6	41.3	3.2
	6か所以上	27	22	5	-
		100.0	81.5	18.5	-
2. (1) 福祉用具関連事業の従事者数	4人以下	83	46	37	-
		100.0	55.4	44.6	-
	5人～19人	100	51	49	-
		100.0	51.0	49.0	-
	20人～99人	55	35	19	1
		100.0	63.6	34.5	1.8
	100人～999人	6	5	1	-
		100.0	83.3	16.7	-
	1000人以上	4	4	-	-
		100.0	100.0	-	-

③ 将来への展望（キャリアパス）、職種、職級に設定している職務・能力の人事制度との連動と法人規模の関係

「将来への展望（キャリアパス）や職種、職級に設定している職務・能力が、人事制度と連動していますか。」に対し、「法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数」が「6か所以上」の法人は「連動している」が85.2%であったのに対して、「1か所」「2～5か所」の法人ではそれぞれ、43.0%、52.4%であった。また、「福祉用具関連事業の従事者数」が「100人以上」の法人では100%が「連動している」であったのに対して、「4人以下」「5人～19人」ではそれぞれ43.4%、42.0%であった。

図表 90 「将来への展望（キャリアパス）や職種、職級に設定している職務・能力が、人事制度と連動していますか。」と

「法人が運営する事業所総数」「福祉用具関連事業の従事者数」の関係

		調査数	連動している	連動していない	別設職務・能力のない職種、キャリアパスや展望（職種、職級）	無回答
全体		256	127	74	53	2
		100.0	49.6	28.9	20.7	0.8
1. (6) 法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数	1か所	165	71	48	45	1
		100.0	43.0	29.1	27.3	0.6
	2～5か所	63	33	22	7	1
	100.0	52.4	34.9	11.1	1.6	
	6か所以上	27	23	3	1	-
	100.0	85.2	11.1	3.7	-	
2. (1) 福祉用具関連事業の従事者数	4人以下	83	36	24	23	-
		100.0	43.4	28.9	27.7	-
	5人～19人	100	42	31	26	1
		100.0	42.0	31.0	26.0	1.0
	20人～99人	55	37	14	4	-
	100.0	67.3	25.5	7.3	-	
	100人～999人	6	6	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	
	1000人以上	4	4	-	-	-
	100.0	100.0	-	-	-	

④ 育成・適性を考慮した人材交流や異動と法人規模との関係

「育成・適性を考慮した人材交流や異動」において、「法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数」が「6か所以上」の法人は「育成を考慮して、人事交流や異動を計画的に行っている」「本人の能力・適性を考慮して人事交流や異動を行っている」「本人の希望に応じて人事交流や異動を行っている」がそれぞれ55.6%、74.1%、44.4%であったのに対して、「1か所」の法人では、「(単独の事業所であるためなどの理由により)人事交流や異動が行えない」「人事交流や異動はない」が28.5%、25.5%であった。また、「福祉用具関連事業の従事者数」が、「4人以下」の法人では「(単独の事業所であるためなどの理由により)人事交流や異動が行えない」「人事交流や異動はない」それぞれ26.5%、32.5%であった。

図表 91 「育成・適性を考慮した人材交流や異動」と「法人が運営する事業所総数」「福祉用具関連事業の従事者数」の関係

		調査数	て流育 いや成 る異を 動考 を慮 計し 画的 に人 事交	行し本 つて人 ての い事能 る交力 や適 異性 動考 を慮	交本人 流の やの 異希 動望 を に 行 つ て 人 る事	な事育 い交成 流・適 や性 異動を は考 行慮 つて たい人	事め(単 交な独 流のの やの理 異由に 動がよ が行 えり ない人 た	人事交 流や 異動 は な い	無 回 答
全体		256 100.0	49 19.1	104 40.6	66 25.8	18 7.0	53 20.7	49 19.1	4 1.6
1. (6) 法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数	1か所	165 100.0	21 12.7	49 29.7	33 20.0	8 4.8	47 28.5	42 25.5	2 1.2
	2～5か所	63 100.0	13 20.6	35 55.6	21 33.3	9 14.3	5 7.9	6 9.5	2 3.2
	6か所以上	27 100.0	15 55.6	20 74.1	12 44.4	1 3.7	1 3.7	-	-
2. (1) 福祉用具関連事業の従事者数	4人以下	83 100.0	7 8.4	16 19.3	16 19.3	6 7.2	22 26.5	27 32.5	1 1.2
	5人～19人	100 100.0	16 16.0	38 38.0	23 23.0	6 6.0	26 26.0	21 21.0	2 2.0
	20人～99人	55 100.0	20 36.4	37 67.3	21 38.2	4 7.3	3 5.5	1 1.8	-
	100人～999人	6 100.0	3 50.0	6 100.0	2 33.3	-	-	-	-
	1000人以上	4 100.0	3 75.0	4 100.0	3 75.0	-	-	-	-

⑤ 人材育成や研修の年間計画の有無と法人規模との関係

「人材育成や研修の年間計画について」に対し、「法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数」が「6か所以上」の法人は92.6%が「ある」であったのに対して、「1か所」「2～5か所」の法人ではそれぞれ「ある」は63.6%、81.0%であった。

また、「福祉用具関連事業の従事者数」が、「100人以上」の法人では「ある」が100%であったのに対して、「4人以下」の法人では56.6%であった。

図表 92 「人材育成や研修の年間計画の有無」と
「法人が運営する事業所総数」「福祉用具関連事業の従事者数」の関係

		調査数	ある	ない	無回答
全体		256 100.0	181 70.7	72 28.1	3 1.2
1. (6)法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数	1か所	165 100.0	105 63.6	58 35.2	2 1.2
	2～5か所	63 100.0	51 81.0	11 17.5	1 1.6
	6か所以上	27 100.0	25 92.6	2 7.4	-
2. (1)福祉用具関連事業の従事者数	4人以下	83 100.0	47 56.6	35 42.2	1 1.2
	5人～19人	100 100.0	73 73.0	26 26.0	1 1.0
	20人～99人	55 100.0	45 81.8	10 18.2	-
	100人～999人	6 100.0	6 100.0	-	-
	1000人以上	4 100.0	4 100.0	-	-

⑥ 業務の標準化、質の担保の仕組みと事業所状況との関係

「業務の標準化、質の担保の仕組み」に対し、「法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数」が「6か所以上」の法人は77.8%が、「業務マニュアルを整備している」であったのに対して、「1か所」「2～5か所」の法人ではそれぞれ46.7%、55.6%であった。

また、「法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数」が「6か所以上」の法人は「サービスの質を評価、確認している」が66.7%だったが、「1か所」「2～5か所」の法人ではそれぞれ49.1%、52.4%であった。

令和元年9月～令和2年8月（1年間）の「新規採用人数」別にみると、「4人以上」は、「業務マニュアルを整備している」「サービスの質を評価、確認している」がそれぞれ71.4%、64.3%であった。

図表 93 「業務の標準化、質の担保の仕組み」と事業所状況の関係

		調査数	業務マニュアルを整備している	図導教育内容の標準化と指	サービス質の評価を確認している	その他	仕組みはない	無回答
全体		256	133	67	132	7	36	4
		100.0	52.0	26.2	51.6	2.7	14.1	1.6
1. (6) 法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数	1か所	165	77	39	81	5	29	3
		100.0	46.7	23.6	49.1	3.0	17.6	1.8
	2～5か所	63	35	19	33	1	5	1
	100.0	55.6	30.2	52.4	1.6	7.9	1.6	
	6か所以上	27	21	9	18	1	1	-
		100.0	77.8	33.3	66.7	3.7	3.7	-
3. (2) 新規採用人数	0人	108	50	23	47	5	24	2
		100.0	46.3	21.3	43.5	4.6	22.2	1.9
	1～3人	91	45	23	55	-	9	1
	100.0	49.5	25.3	60.4	-	9.9	1.1	
	4人以上	42	30	18	27	2	1	-
		100.0	71.4	42.9	64.3	4.8	2.4	-

⑦ 人材育成の仕組みづくりにおける課題と法人規模との関係

「人材育成の仕組みづくりにおける課題」について、「法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数」が「1か所」では「人材育成計画を作成する時間がとれない」(31.5%)が、「2～5か所」では「人材育成について計画する担当者を配置することができない」(38.1%)が他の属性と比較しても多かった。

図表 94 「人材育成の仕組みづくりにおける課題」と「法人が運営する事業所総数」の関係

		調査数	人材育成計画を作成する時間がとれない	法人が育成から計画の作成方法	人材育成計画が多おりに	人材育成担当者についで配置する計画	その他	特に課題はない	無回答
全体		256 100.0	72 28.1	39 15.2	105 41.0	76 29.7	4 1.6	46 18.0	4 1.6
1. (6)法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数	1か所	165 100.0	52 31.5	27 16.4	61 37.0	46 27.9	2 1.2	32 19.4	2 1.2
	2～5か所	63 100.0	14 22.2	8 12.7	28 44.4	24 38.1	-	10 15.9	2 3.2
	6か所以上	27 100.0	6 22.2	3 11.1	16 59.3	6 22.2	2 7.4	4 14.8	-

3) 人材育成の方法

① OJT における課題と法人規模との関係

「OJT における課題」について、「福祉用具関連事業の従事者」が「99 人以下」の法人では、「計画的に実施することが難しい」が最も多かったのに対し、「100 人以上」の法人では「担当者任せになり、標準的な内容とすることが難しい」「達成状況を客観的に把握することが難しい」が多かった。また、「法人が運営する事業所数」が「1 か所」の法人では「担当者任せになり、標準的な内容とすることが難しい」「達成状況を客観的に把握することが難しい」が 29.1%、20.0%であるのに対して、「6 か所以上」の法人では、それぞれ 55.6%、33.3%であった。

図表 95 「OJT における課題」と「福祉用具関連事業の従事者数」「法人が運営する事業所総数」の関係

	調査数	と計画的に実施することが難しい	と担当者を配置することが難しい	と担当者を支援することが難しい	が進捗を把握することが難しい	と標準的な内容とすることが難しい	把握状況を客観的に把握することが難しい	その他	特に課題はない	無回答
全体	256	131	79	25	29	95	59	3	35	11
	100.0	51.2	30.9	9.8	11.3	37.1	23.0	1.2	13.7	4.3
1. (6)法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数										
1か所	165	84	53	13	14	48	33	1	29	8
	100.0	50.9	32.1	7.9	8.5	29.1	20.0	0.6	17.6	4.8
2～5か所	63	32	20	10	7	32	17	1	6	2
	100.0	50.8	31.7	15.9	11.1	50.8	27.0	1.6	9.5	3.2
6か所以上	27	15	6	2	8	15	9	1	-	-
	100.0	55.6	22.2	7.4	29.6	55.6	33.3	3.7	-	-
2. (1)福祉用具関連事業の従事者数										
4人以下	83	38	21	6	2	18	10	-	21	8
	100.0	45.8	25.3	7.2	2.4	21.7	12.0	-	25.3	9.6
5人～19人	100	54	40	9	13	42	26	1	10	2
	100.0	54.0	40.0	9.0	13.0	42.0	26.0	1.0	10.0	2.0
20人～99人	55	33	14	6	9	26	17	1	3	-
	100.0	60.0	25.5	10.9	16.4	47.3	30.9	1.8	5.5	-
100人～999人	6	1	-	-	3	5	3	1	-	-
	100.0	16.7	-	-	50.0	83.3	50.0	16.7	-	-
1000人以上	4	2	1	2	-	2	2	-	-	-
	100.0	50.0	25.0	50.0	-	50.0	50.0	-	-	-

② OJT の有効性を高める工夫と法人規模との関係

「(OJTにおける) 有効性を高める工夫」について、法人が運営する福祉用具貸与事業所が1か所の法人は「特に行っていない」が25.4%であり、「6か所以上」の法人では、「グループワークを取り入れるなど参加型とする(55.6%)」「動画等を活用し繰り返し復習できるようにする(25.9%)」が多い傾向にあった。また、法人の従事者数が多くなるに従って、有効性を高める工夫がされている傾向にあった。

図表 96 「(OJTの) 有効性を高める工夫」と
「法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数」の関係

		調査数	事前に資料を配布する	示す、目的、目標を明確に	グループワークなど参加型とする	動画等を活用し繰り返し復習できるようにする	定着状況の確認をする	その他	特になし
全体		220 100.0	75 34.1	104 47.3	57 25.9	26 11.8	19 8.6	5 2.3	43 19.5
1. (6)法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数	1か所	130 100.0	39 30.0	60 46.2	26 20.0	11 8.5	11 8.5	2 1.5	33 25.4
	2～5か所	62 100.0	24 38.7	28 45.2	16 25.8	8 12.9	6 9.7	2 3.2	7 11.3
	6か所以上	27 100.0	12 44.4	16 59.3	15 55.6	7 25.9	2 7.4	1 3.7	2 7.4
2. (1)福祉用具関連事業の従事者数	4人以下	59 100.0	15 25.4	23 39.0	13 22.0	4 6.8	3 5.1	1 1.7	19 32.2
	5人～19人	89 100.0	27 30.3	41 46.1	18 20.2	10 11.2	9 10.1	2 2.2	18 20.2
	20人～99人	55 100.0	26 47.3	29 52.7	19 34.5	10 18.2	5 9.1	-	4 7.3
	100人～999人	6 100.0	3 50.0	4 66.7	2 33.3	-	1 16.7	1 16.7	1 16.7
	1000人以上	4 100.0	2 50.0	3 75.0	4 100.0	2 50.0	1 25.0	-	-

③ 法人事業所内研修の評価と人材育成の仕組みとの関係

法人事業所内研修の評価の各項目について、「将来への展望（キャリアパス）を設定している」「将来への展望（キャリアパス）や職種・職級に設定している能力が人事制度と連動している」「人材育成や研修の年間計画がある」法人の方が実施されている傾向にあった。

図表 97 「法人事業所内研修の評価」と「人材育成の仕組み」の関係

	調査数	ト参加者へのアンケート	業務確認中の定着状況	振り返り担当者間で反省会、	その他	特にない	無回答	
全体	220 100.0	36 16.4	84 38.2	66 30.0	14 6.4	63 28.6	1 0.5	
4. (1)イ. 将来への展望(キャリアパス)を設定していますか。	設定している	125 100.0	26 20.8	55 44.0	43 34.4	11 8.8	23 18.4	-
	設定していない	94 100.0	10 10.6	29 30.9	23 24.5	3 3.2	40 42.6	-
4. (1)エ. 将来への展望(キャリアパス)や職種、職級に設定している職務・能力が、人事制度と連動していますか。	連動している	114 100.0	26 22.8	53 46.5	36 31.6	10 8.8	19 16.7	1 0.9
	連動していない	63 100.0	8 12.7	20 31.7	19 30.2	4 6.3	20 31.7	-
	将来への展望(キャリアパス)や職種、職級別の職務・能力、いずれも設定していない	42 100.0	2 4.8	11 26.2	11 26.2	-	23 54.8	-
4. (4)ア. 人材育成や研修の年間計画について	ある	168 100.0	31 18.5	67 39.9	49 29.2	14 8.3	41 24.4	1 0.6
	ない	50 100.0	5 10.0	17 34.0	17 34.0	-	20 40.0	-

④ 自己研鑽の動機付けに関する課題と法人規模との関係

「自己研鑽の動機付けに関する課題」について、全体としてみると、「職員間で意識に差がある」が37.1%と最も多かったが、法人が運営する事業所数が6か所以上の法人では同項目が63.0%であった。また、法人が運営する事業所が1か所の法人では「支援・補助のための予算を確保することが難しい」が16.4%と、複数事業所と比較して多い傾向があった。

図表 98 「自己研鑽の動機付けに関する課題」と「法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数」の関係

		調査数	か動 ら機 ない 付け の 方法 が わ	の動 時機 間付 けが ない 行 う た め	が予支 難援 しを・ い確補 保助 すの た め と の	な職 員の 意 識 が 高 ま ら	あ職 員 間 で 意 識 に 差 が	そ の 他	特 に ない	無 回 答
全体		256 100.0	29 11.3	36 14.1	35 13.7	45 17.6	95 37.1	3 1.2	82 32.0	10 3.9
1.(6)法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数	1か所	165 100.0	14 8.5	22 13.3	27 16.4	28 17.0	49 29.7	2 1.2	62 37.6	6 3.6
	2～5か所	63 100.0	13 20.6	9 14.3	6 9.5	11 17.5	29 46.0	1 1.6	15 23.8	4 6.3
	6か所以上	27 100.0	2 7.4	5 18.5	2 7.4	6 22.2	17 63.0	-	4 14.8	-

4) 介護ロボットに関する人材育成

① 介護ロボットに関する人材育成と法人規模との関係

介護ロボットに関する人材育成について、全体としてみると「特にない」が45.3%である一方で、「法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数」が「1か所」では、「特にない」が57.0%、「福祉用具関連事業の従事者数」が「4人以下」では67.5%であった。また各項目についても法人・事業所の規模が大きくなるに従い、実施できている割合が増加する傾向があった。

図表 99 「介護ロボットに関する人材育成」と「法人が運営する事業所総数」「福祉用具関連事業の従事者数」の関係

		調査数	商品情報等の情報提供を	展示会等への参加を促し	介護ロボット研修会等への参加を促している	介護ロボット研修会や勉強会を依頼している	介護ロボット研修会や勉強会を開催している	介護ロボットに関する研修会や勉強会を開催している	その他	特にない	無回答
全体		256 100.0	79 30.9	88 34.4	41 16.0	32 12.5	22 8.6	3 1.2	116 45.3	5 2.0	
1. (6) 法人が運営する福祉用具貸与事業所の総数	1か所	165 100.0	37 22.4	41 24.8	18 10.9	8 4.8	5 3.0	2 1.2	94 57.0	1 0.6	
	2～5か所	63 100.0	29 46.0	31 49.2	11 17.5	14 22.2	8 12.7	-	15 23.8	3 4.8	
	6か所以上	27 100.0	13 48.1	16 59.3	12 44.4	10 37.0	9 33.3	1 3.7	7 25.9	-	
2. (1) 福祉用具関連事業の従事者数	4人以下	83 100.0	12 14.5	14 16.9	6 7.2	1 1.2	-	1 1.2	56 67.5	2 2.4	
	5人～19人	100 100.0	33 33.0	39 39.0	17 17.0	9 9.0	7 7.0	1 1.0	41 41.0	-	
	20人～99人	55 100.0	24 43.6	24 43.6	11 20.0	15 27.3	9 16.4	1 1.8	16 29.1	1 1.8	
	100人～999人	6 100.0	5 83.3	5 83.3	5 83.3	5 83.3	5 83.3	-	-	-	
	1000人以上	4 100.0	2 50.0	3 75.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	-	1 25.0	-	

3-3. アンケート調査のまとめ

(1) 人員確保の状況について

- 法人における1年間の新規採用数について、「1人以上」採用を行った法人は、51.9%であり、「1人以上」採用を行った法人のうち、福祉用具関連業務経験者を「1人以上」採用したのは31.6%、福祉用具関連以外の介護関連業務が42.1%、上記以外の採用が63.9%であった（図表 21）。
- 法人における1年間の退職者数について、「0人」が50.0%、「1人」が24.6%であった（図表 23）。
- 「人材確保における課題」として、「適任者の応募が少ない」が46.9%、「募集をしても応募が少ない」が43.8%、「人材を採用したいが人件費の捻出が困難」が23.8%であった（図表 27）。

介護人材の不足が介護業界全体の課題となっており、福祉用具貸与事業者においても人材確保は重要な課題である。本アンケート調査において「適任者の応募が少ない」という回答が最も多い結果だったが、適任者に絞った採用では人員確保が困難になることも想定され、採用後の人材育成を通じて、適任者に育てていくことが重要になると考えられる。

(2) 人材育成の仕組みについて

- 「将来への展望（キャリアパス）を設定していますか。」に対して、「設定している」が56.3%、「設定していない」が43.0%であった（図表 31）。
- 「将来への展望（キャリアパス）や職種、職級に設定している職務・能力が、人事制度と連動していますか」に対して、「連動している」が49.6%、「連動していない」が28.9%、「将来への展望（キャリアパス）や職種、職級別の職務・能力いずれも設定していない」が20.7%であった（図表 34）。
- 「人材育成や研修の年間計画」について、「ある」が70.7%、「ない」が28.1%であった。また、「個別の福祉用具専門相談員ごとの育成計画」について、「すべての福祉用具専門相談員について作成している」が17.6%、「新任の福祉用具専門相談員について作成している」が28.5%、「作成していない」が50.4%であった（図表 41）。
- 「人材育成の仕組みづくりにおける課題」について、「人材育成計画どおりに進まないことが多い」が41.0%、「人材育成について計画する担当者を配置することができない」が29.7%であった（図表 47）。
- 特に、小規模事業者（福祉用具貸与事業所5か所以下、福祉用具関連事業の従事者数99人以下）では、将来への展望（キャリアパス）を「設定していない」が約35%~49%（図表 89）、将来への展望や職種・職級に設定している職務・能力の人事

制度と「連動していない」が約 25%~35% (図表 90)、人材育成や研修の年間計画が「ない」約 18%~42%と回答しており (図表 92)、事業者規模が小さくなるほど人材育成に関する仕組みのない割合が高かった。

複数事業所がある法人では人材育成体制として「法人が主導」または「法人の支援の基事業所主体で実施」しているのに対し (図表 37)、単独事業所においては事業所の管理者がその役割を担っている (図表 40)。人材育成の仕組みづくりにおける課題について、「人材育成計画を作成する時間が取れない」が 31.5%であり、「人材育成計画の作成方法がわからない」は 16.4%であることから (図表 94)、人材育成の計画等が作成できていない福祉用具貸与事業者においては、検討する時間や人員が不足しているということが未作成の要因になっていることがわかった (調査仮説 No.1 の検証結果)。

(3) 人材育成の方法について

① OJT について

- OJT における「人材育成担当者の配置」がある法人は 53.9%であり (図表 50)、配置されている法人のうち「1 人の育成対象者に 1 人の育成担当者を配置」が 49.3%、「1 人の育成担当者が複数名を担当」が 42.0%であった (図表 51)。
- 福祉用具専門相談員の育成、福祉用具貸与サービスにおける質の確保の取組として、「サービス計画書の確認」「個別利用者へのサービスのプロセス進捗状況の確認」「個別利用者へのプロセス実施内容の確認 (質、基準の順守等)」「事業所内で現状報告や情報共有の場があり、必要に応じて議論している」「管理者や経験豊富な福祉用具専門相談員が個別に相談を受け、助言している」は 80%以上の法人で実施されている一方で、「介護ロボットのメンテナンス、モニタリング等を行っている」は 32.4%であった (図表 54)。
- OJT における課題として、「計画的に実施することが難しい」が 51.2%、「担当者任せになり、標準的な内容にすることが難しい」が 37.1%であった (図表 55)。また、より小規模事業者ほど「計画的に実施することが難しい」と回答する傾向があった一方で、大規模事業者では「担当者任せになり、標準的な内容にすることが難しい」と回答する傾向にあった (図表 95)。

OJT についても人材育成の仕組みづくり同様、小規模事業者では事業所の管理者自らが育成担当者になっているために、OJT の時間確保が困難であり、「計画的に実施することが難しい」という回答に繋がっていると考えられる (調査仮説 No.2 の検証結果)。

② 法人・事業所内研修について

- 研修・勉強会の項目と参加者について、「福祉用具の取り扱い」「福祉用具の保守・点検」「介護保険制度」「サービス計画書作成」「接遇・マナー」については、実施している法人のうち、15%~30%の法人では新任者のみに限定していた。一方で、「新しい福祉用具」「事例検討会」「安全・事故防止」「認知症の理解と対応」については、実施している法人のうち80%以上が相談員全員を対象としていた。また、新任者のみの研修については、ほとんどすべての法人が参加必須としていた一方で、相談員全員を対象とした研修では内容によって約15%~30%は任意参加としていた（図表 59）。
- 研究・勉強会の有効性を高める工夫として、「目的、目標を明確に示す」が47.3%、「事前に資料を配布する」が34.1%、「グループワークを取り入れるなど参加型とする」が25.9%であった（図表 62）。また、研修の評価方法として、「業務の中での定着状況を確認する」が38.2%であった一方で、「特になし」についても28.6%であった（図表 63）。
- 法人・事業所内研修の課題として、「計画的に実施することが難しい」が43.0%、「効果的な研修を企画が難しい」が34.4%であった（図表 66）。

「新しい福祉用具」「事例検討会」「安全・事故防止」「認知症の理解と対応」など、日々の業務に直結する内容や質の向上に繋がる内容については、法人・事業所内で実施されていることがわかった。「計画的に実施することが難しい」ことが課題として挙げられており、事業所内での企画や参加できる時間帯での開催とするなどの調整が難しいものと考えられる。調査仮説 No.5 に将来的な展望として ICT を活用することで、受講者負担の減少や参加機会の提供が容易になる（時間、費用負担の軽減）と想定していたが、今回のアンケート調査においては、動画の配信や活用を行っている事業者は少数だった（図表 61、図表 62）。新型コロナウイルス感染症の発生により、WEB会議の浸透が進んでいるところであり、今後、法人・事業所内の研修会においても動画配信等、ICT の活用が進んでいくものと考えられる。

③ 事業所外研修について

- 事業所外研修について「受講させている」とした法人は67.6%であった（図表 67）。受講させている法人のうち、「福祉用具プランナー研修」「福祉用具選定認定研修」「福祉用具サービス計画作成 SV 養成研修」「福祉用具専門相談員更新研修」は義務が約5%、推奨が約15%~30%、任意が約30%~40%であった。また、そのほかの研修として、「福祉住環境コーディネーター」「リフトリーダー」「可搬型階段昇降機安全指導員」「車いす安全整備士」が挙げられた（図表 68）。
- 事業所外研修を実施している法人のうち、「義務付けしている研修」「推奨している

研修」「任意で参加させている研修」について、「報告を求める」が約40%であった。「任意で参加させている研修」については、「成果を確認する」が15.0%であった。一方で、「義務付けしている研修」「推奨している研修」については、「成果を確認する」が10%以下であった（図表72）。

- 事業所外研修を実施している法人のうち、「義務付けしている研修」「推奨している研修」「任意で参加させている研修」について、「評価への反映を考慮する」が約35%～40%であった（図表73）。
- 地域における事例検討会や多職種との勉強会については、「希望があれば参加させている」が38.3%、「積極的に参加を促している」が24.2%であり、一方「参加していない（16.0%）」、「開催されていない、知らない（12.5%）」という回答もあった（図表75）。
- 事業所外研修に関する課題について、「参加するための時間の確保や人員の調整が難しい」が41.4%、「開催場所が遠く、参加するのに時間がとられる」が25.4%であった（図表76）。

各種資格制度の取得に関する研修の受講については、多くの法人が「推奨」または「任意」とし、法人としての支援（費用の補助や勤務時間の取り扱い）を行っていた。しかし、地域における多職種との勉強会については、福祉用具専門相談員自身の希望によるところが主になっているが、「積極的に参加を促している」事業者もいることから、適切な研修の機会として情報収集及び事業所内での周知が望まれ、具体的な内容や開催状況等の事例について、ヒアリング調査で把握し、本事業で作成する別冊資料において周知する（調査仮説 No.3 の検証結果）。

④ 自己研鑽の支援と動機付けについて

- 自己研鑽の動機付けに関する課題として、「職員間で意識に差がある」が37.1%、「職員の意識が高まらない」が17.6%であった（図表81）。
- 職員のキャリア開発支援・能力向上への動機づけとしては、「自己研鑽の機会に関する情報提供をしている」が37.9%、「自己研鑽のための活動に対して補助や支援をしている」が32.0%だった（図表78）。

福祉用具貸与事業者は、福祉用具専門相談員が自身のスキル確認やモチベーションアップの維持・向上のため、将来への展望（キャリアパス）を示すことや人事制度との連動させるとともに、経験年数や能力に応じた研修会の受講や資格取得を支援する等が必要であることがわかった（調査仮説 No.4 の検証結果）。

(4) 介護ロボットに関する人材育成について

- 介護ロボットに関する人材育成について、「展示会等への参加を促している」は 34.4%、「商品情報等の情報提供をしている」は 30.9%と一定程度の法人で行われている一方で、「特にない」が 45.3%であった。(図表 82)。また、事業者規模が小さいほど「特にない」と回答した割合が高くなり、法人が運営する事業所数が 1 か所では 57.0%、福祉用具関連事業の従事者数が 4 人以下では 67.5%だった (図表 99)。

介護ロボットに関する人材育成については、展示会への参加や商品情報等の提供に留まり、研修会や勉強会を行っている事業所は少数だった。特に小規模事業者については取り組んでいない事業者が多く、日常的な人材育成の取り組みと同様の傾向であることが分かった。しかし、自由記述において「実機に触れる機会を頻繁に作りたい」「介護ロボットだけを集めた展示会を定期的に又は地域ごとでやってもらいたい」など、前向きな要望の回答があり、介護ロボットの取り扱いについて積極的な事業所では、新たな知識の習得に前向きであり、介護ロボット導入支援の一助を担える可能性が考えられる (調査仮説 No.5 の検証結果)。

4. ヒアリング調査の実施

4-1. 調査概要

(1) 調査の目的

福祉用具貸与事業者に対してアンケート調査の結果だけでは把握しきれない、人材育成に関する具体的な取組事例について、他事業者への横展開も意識した情報収集を行うことを目的としたヒアリング調査を実施した。

また、将来的な展望も踏まえ介護ロボットの操作指導やメンテナンスを実施できるための人材育成の可能性についても検討するため、介護ロボットメーカー、介護ロボット導入施設、福祉用具貸与事業者へのヒアリング調査も行い、現状把握と今後の課題等について把握した。

(2) 調査対象

- 福祉用具貸与事業者（4事業者）
 - 株式会社カクイックスウィング
 - 株式会社タマツ
 - 株式会社サンメディカル
 - 株式会社八神製作所
- 介護ロボット導入施設（2施設）
 - 社会福祉法人旭生会 特別養護老人ホーム旭ヶ丘園
 - 社会福祉法人野の花会 介護老人福祉施設アルテンハイム加世田
- 介護ロボット開発メーカー（3事業者）
 - RT.ワークス株式会社
 - 株式会社イノフィス
 - 日本セイフティ株式会社

(3) 調査期間

令和2年8月～令和2年11月

(4) 調査方法

訪問またはWEB会議システムにて実施

(5) 調査内容

福祉用具貸与事業者における人材育成について : 福祉用具貸与事業者
介護ロボットの取り扱いに関する人材育成について : 福祉用具貸与事業者
介護ロボット導入施設
介護ロボット開発メーカー

4-2. ヒアリング調査結果

(1) 福祉用具貸与事業者における人材育成について

主なヒアリング調査結果は以下のとおり。具体的な取組内容は「9. 【別冊】福祉用具貸与・販売事業所 管理者のための人材育成のポイント」に記載。

	A 事業者 事業所 (県内)	B 事業者 事業所 (複数地域)	C 事業者 事業所 (複数地域)	D 事業者 事業所 (複数地域)
事業所数 事業者と しての方 針・計画	<ul style="list-style-type: none"> 2 事業所の説明会、<u>インタベンション</u> 大学への説明会、<u>インタベンション</u> プロを通じて<u>採用活動</u>を実施 毎年新人を採用し、<u>先輩が後輩を育成するサイクルを構築</u> 新人に限らず年間の育成計画に沿って実施 	<ul style="list-style-type: none"> 10 事業所の人事制度・キャリアパスの基準はある 研修等、全社計画はあるが、福祉用具の部署に特化したものはない 	<ul style="list-style-type: none"> 11 事業所の雰囲気等を HP で公開することで<u>採用時のミスマッチを減らす工夫を実施</u> キャリアパスについて今後明確にしていこう予定 	<ul style="list-style-type: none"> 16 事業所 (複数地域) 異業種からの入職が多く、<u>まずは福祉業界並びに当社社員としての倫理教育等</u>を本部主催で実施 キャリアパスは明確に示している
事業所内での取組	<ul style="list-style-type: none"> 【新人の育成】 社会人としてのルール、企業理念、日々の業務について指導 (6 か月) 適性や本人の希望を踏まえ①メンテナンス、配送、②書類 (社内的な書類作成) のいずれかに配属し、OJT を実施 【新人以外】 中堅の相談員は外部のマネジメント研修を受講 社内ですぐ事例紹介を定期的に実施 	<ul style="list-style-type: none"> 【新人の育成】 全社の研修を数日受講し、その後事業所へ配属。半年後に再度参集し、振り返り含めた研修を実施 基本的には各事業所の方針により、個々に OJT で教育を実施 【新人以外】 5 年目以上の社員等には、福祉用具プランナーの資格取得を推奨 福祉用具部門研修としてスキルアップ研修を実施。講師は福祉用具プランナー資格取得者が担当。 講師を担うことでプレゼンテーションの経験等の場を提供 	<ul style="list-style-type: none"> 【新人の育成】 新卒、中途問わず入社後 3 か月で、「会社を知る」、「スタッフとのコミュニケーションをとることを目的として」<u>ジョブローテーションを実施</u> 初期研修後、事業所に配属され同行訪問を通じた OJT を実施 【新人以外】 製品説明会の開催、<u>資格取得の打診・周知 (費用は会社負担)</u> 外部研修の講師を務めることで成長の機会を提供 	<ul style="list-style-type: none"> 【新人の育成】 選任の<u>リーダーを置きその社員が概ね 3 ヶ月間は OJT にて指導を実施</u> 【新人以外】 全拠点の社員を集めた集合研修を開催。「文化・教養講座」と「専門分野講座」を 1 日かけて実施 モニタリング担当者については、2 ヶ月に 1 回、全拠点の担当者を集めてアセスメント、メンテナンス、メーカー担当者を招いての集合研修を開催
地域の中での取組	<ul style="list-style-type: none"> 地元の多職種連携事務所の研修会に参加 テーマは栄養やリハビリ、福祉用具など 	<ul style="list-style-type: none"> 地域での事業所連絡会の立ち上げ当初から関わっており、定期的に研修を開催 他地域でも講習会への参加や病院との連携を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 17 年前より、顧客 (施設長、ケアマネ等) を交えての認知症・職業倫理に関する研修を年一回実施 病院、施設との多職種連携は年一回実施 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉機器展 & セミナーを 13 年前から毎年主催 地域の介護教室、医療・介護系の専門学校等への講師派遣や説明会、福祉用具体験会などを実施
自己研鑽の機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> 本人が希望する研修等の<u>受講費用や旅費は、基本的には全額補助</u> 実務については、<u>本人のやりたいこと、学びたいことを受け入れる</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉用具プランナーについては資格取得の目安 (年数、経験値) を示しているが必須ではない 自己啓発は社員個々に任せており費用補助等はない 	<ul style="list-style-type: none"> 報告を受けたものについては<u>会社として費用を負担</u> 研修参加や資格取得については業務時間内でも可 	<ul style="list-style-type: none"> <u>資格取得を希望する社員には、受講料・旅費等は全額会社支給</u> 会社より推奨している資格はないが、福祉住環境コーディネーター 2 級以上は取得してほしい
人材育成における課題やその他取組	<ul style="list-style-type: none"> 難病など特殊なケースが増えてきているが、人手不足もあり新人への指導が困難 	<ul style="list-style-type: none"> ベテランの教育やスキルアップの機会が足りない。一定の経験を積むと、満足してしまう社員もいる 女性社員が 9 割超。産休や時短勤務を活用しやすい雰囲気を作っている 	<ul style="list-style-type: none"> 自立自走型の組織を目指しており、社員にも自発的に取り組んでもらいたいのが、会社として行いたいことと現実とのギャップがある 	<ul style="list-style-type: none"> 資格取得に意欲的な社員と無関心な社員が存在するため、その偏りを是正する必要がある

(2) 介護ロボットの取り扱いに関する人材育成について

1) 福祉用具貸与事業者へのヒアリング結果

	A 事業者	B 事業者	C 事業者	D 事業者
現在の取り扱い状況	<ul style="list-style-type: none"> 福祉用具貸与としての取り扱いはない 	<ul style="list-style-type: none"> アシスト付き歩行器は貸与しており、ケアマネジャー向けに勉強会も実施している 	<ul style="list-style-type: none"> 介護ロボットの貸与も行ったが、利用者側の受け入れが難しかった 見守り機器については、法人が運営している施設で活用している 	<ul style="list-style-type: none"> 先進的技術を取り入れた在宅向け福祉用具については積極的に取扱を行っている 介護施設向けの各種ロボットの販売にも注力している。
在宅における介護ロボット活用可能性・期待	<ul style="list-style-type: none"> メンテナンスに課題がある。メーカーから話を聞き販売店でできる部分、メーカーでできない部分があり、これらの住み分けが難しい 介護ロボットは Wi-Fi 環境の整備が必要であること、スマートフォン等との連動が導入にあたり困難 利用者ニーズ、職員ニーズ、リスクマネジメントなどを総合して考えていくことが大切である 	<ul style="list-style-type: none"> 移乗支援機器は、排泄介助の場面でも、利用者を一時抱え上げることができるとは、在宅でのニーズはあらないか 見守り機器の場合、スマートフォンでの貸し出しや管理等、どこまで対応すべきか トラブルを防ぐために、機器(福祉用具)の取り扱いと通信環境、ICT機器の取り扱いについては線引きが必要ではないか 	<ul style="list-style-type: none"> 見守り機器については、社内のメンテナンス部門では修理対応が難しい。設置は問題ない 歩行器ならば自社で修理・メンテナンスは可能と思われる 利用者家族の IT リテラシーも課題である 利用者宅での操作説明や使用状況など都度ブローラーできれば活用は進んだかもしれない 	<ul style="list-style-type: none"> 移乗支援機器は、施設だけでなく、在宅においても介護者の負担軽減に有効な用具であり、介護保険給付適応を期待したい センサー系見守り機器の中には呼吸や心拍の異常を早期に検知できるものがあり、在宅向けの開発が進めば重度者の介護、ターミナルケア等において介助者の精神的負担軽減を図るのに有効ではないか
介護施設からのニーズ	<ul style="list-style-type: none"> 介護施設や介護老人保健施設から、見守り機器(センサー系)の問い合わせがあり、卸に依頼して対応している 自社でも取り扱っているのではないかと考えている 	<ul style="list-style-type: none"> 移乗支援機器や見守り機器についても施設への PR を実施 見守り機器の導入を検討している、実際に機器を見てみたいという相談を受けることはある。 	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> 福祉用具専門相談員が在宅で行っているアセスメントからの複数提案プロセスにおいて発揮する能力は施設内の介護ロボット導入にも非常に有効ではないか 適応対象者の選定提案、商品説明と実際試しながらの使用方法指導等を介護施設に対して提供できる 介護ロボットの知識と技術を向上させることで福祉用具専門相談員自らが活躍の場を広げられるとともに社会への貢献度を高めることでより一層の地位の向上が図れる
介護ロボットを取り扱うに当たっての課題	<ul style="list-style-type: none"> 介護ロボットは Wi-Fi 環境を必要とする機器が多いため、そういった環境整備を得意とする企業等と連携する必要性を感じている。 	<ul style="list-style-type: none"> 介護ロボット全体について、現状でも機能としては十分であるが、どう活用していくかが課題である。利用者目線に立った時に、使いやすさを考えるのではなさ落とす必要があるのではないかと感じる 	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> 機器的に複雑なものや先進技術に対して、アフターメンテナンスや修理への対応は福祉用具専門相談員では対応しきれなくなっている。レンタルサービス上の製品安全性をどのような形で担保していくかは課題と考える

2) 介護ロボットメーカーへのヒアリング結果

	【移動支援】	【移乗支援】	【排泄支援】
在宅での利用状況 (販売・流通)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 機器 A は施設が購入するケースが半数程度ある (補助金を活用した導入が多い) ・ 機器 B (福祉用具貸与の対象) は、レンタル卸への販売が主である ・ 自立支援を目的とした製品のため、使用者はほぼ在宅利用者である 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 通販サイト、家電量販店等を通して個人での購入も可能であり、顧客が個人なのか法人なのか把握できていない ・ 把握している販売先内訳は、介護現場 6 割、物流・製造 3 割、農業・建設 1 割程度であり、一般家庭でも多様な用途が想定されるため、購入しやすい価格設定としている 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 卸業者を通じて全国の福祉用具貸与事業所経由で、施設・在宅いずれにも販売 ・ 在宅の利用者へ直接販売することはない。 ・ 施設の場合には直接問い合わせの連絡があり、定期的なメンテナンスが必要になるため、整備担当の職員にメンテナンス方法を周知した上で直接販売
メンテナンスの頻度・内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特殊なメンテナンスは不要 ・ 通常の歩行器と同様に、ブレーキや車輪、フレームのがたつきを補正 ・ モーター部分には自己診断機能を搭載しており、異常がある場合エラーコードが提示され、対応方法を予め事業所に配布している ・ 現場での対応が困難な場合には、メーカーでの対応となる (機器を送付) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 電気を動力として用いず、素材や構造に耐久性があるため、基本的にはメンテナンスが不要 ・ カバーなど手で触れる部分は販売店で購入し、交換可能である ・ 接続部に油を差すことが必要になる場合もあるが、特殊な用具は必要なく、簡単な作業のため、基本的には利用者に任せている ・ 故障はコールセンターで対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 排泄処理ユニットには袋の口を塞ぐためのシール機があり、その部分の圧着ゴムとヒーターが消耗部品である ・ 圧着ゴムは福祉用具貸与事業所の担当者が対応可能。またはマニュアルを同封しているため、在宅では家族等でも対応可能である ・ ヒーター部分は基盤交換が必要になるため、メンテナンス工場で対応
メンテナンスに必要な知識・スキル、その習得方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者向けと業者向けの取扱説明書を作成し、両方を事業所に配布 ・ 福祉用具貸与事業所向けのエキスパートバイブルとして細かな Q&A も用意している ・ 対応方法については HP で動画も公開 	<p>特になし</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 在宅で使用しているケースが多く、機器と一緒に日常的な手入れに使用するクロスも同封。フィルム交換時に拭いてもらうなど、ご家族等が対応 ・ フィルム交換の仕方やお手入れの仕方についての説明書も同封 ・ フィルム交換の仕方など動画も公開
施設への導入時の説明・研修等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 販売当初、介護ロボットだからといって機器に過信することがないよう、丁寧に説明することが求められていた ・ 利用者や施設職員への説明等を福祉用具貸与事業所に担っていただけとよい 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 導入担当者が、導入の目的 (腰痛対策) を明確に意識することや、現場の関係者に対して明示することの重要性を強調して説明 ・ 業務手順の標準化、ルール化をするよう説明 ・ 使用方法の紹介動画も公開 	<ul style="list-style-type: none"> ・ フィルムの交換方法、基本的な使い方、手入れの仕方、使用時の留意事項を説明 ・ 現状でも、販売店は当社の動画を確認し、導入時の説明に伺っていると聞いている
福祉用具貸与事業所との交流・連携	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場の声を把握し、次の開発に繋げるため、できるだけ説明会等に同席 ・ 病院や介護老人保健施設でのリハビリに活用されることも多いが、導入しても全く使わないケースもあり、福祉用具専門相談員にサポートいただけたとありがたい 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 営業担当部署の人数が少数であるため、今後、製品が普及した場合に、すべての販売店や利用者に個別対応することは難しい ・ 福祉用具貸与事業所との交流や連携は現状ではあまりないが、今後、施設への導入など任せられるところは任せていきたい 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 卸業者が主催する展示会などの場で、メンテナンス方法や使用状況の情報共有 ・ 福祉用具貸与事業所に新人が入った際に説明会などを依頼されることもある
その他 (在宅への意欲、要望等)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 複数提案の際、1種は介護ロボットを含めてもらいたい、他製品と比較すると高額になるが、高い理由をきちんと説明してもらいたい 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 在宅介護を行う家庭からの問い合わせについては、普段相談している福祉用具専門相談員から提案・説明した方が効果的だろう 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市のモデル事業として貸与事業所で行っており、月 60 名程度在宅で使用いただいている

3) 介護ロボット導入施設へのヒアリング調査結果

	介護老人福祉施設 H	介護老人福祉施設 I
1.施設概要	<p>【介護度平均】 4.4 【介護ロボット導入のきっかけ】 ・ 平成25年よりスライディングシート、リフト等の介護機器を導入し、移乗動作等の負担軽減に努めていた ・ 介護現場のイメージチェンジにも繋がるのではないかと考え、介護ロボットを購入した</p>	<p>【介護度平均】 特養多床 4.5、併設シヨート 2.5、特養ユニット型 4.5 【介護ロボット導入のきっかけ】 ・ 最初のきっかけは補助金の活用であり、当初は現場ニーズとのミスマッチがあり、なかなか普段のオペレーションに組み込むことができなかった</p>
2.使用している介護ロボット	<p>【使用している介護ロボット】 ・ 移乗支援（装着）機器 1台（2015年5月～） ・ コミュニケーション機器 1台（2017年5月～） ※レンタル ・ 見守り機器 6台（2017年8月～） ・ 移乗支援（非装着）機器 1台（2019年1月～） 【メーカーからの導入支援等】 ・ 導入時にメーカーによる説明会に介護ロボットを担当職員が参加し、他職員へ伝達することで全職員が操作方法を習得 ・ <u>機器使用の応用編など、メーカーから定期的に勉強会等を実施してもらいたい</u> ・ 操作方法が容易な機器の場合は、納品後の連絡が特にならないメーカーもある</p>	<p>【使用している介護ロボット】 ・ 移動用リフト 5台（2018年2月～） ・ 排泄支援（トイレ誘導） 2台（2020年6月～） ・ 歩行状態を評価するアプリ（2020年7月～） 【メーカーからの導入支援等】 ・ 導入初期はメーカーによるリモート研修の開催、動画共有プラットフォームフォームの確認で使用方法を把握 ・ 利用者の選定についても支援あり ・ 他施設の活用状況等の情報提供あり ・ <u>メーカーによっては、導入時は手厚く対応してくれるが、その後、メンテナンスやフオロー等がないケースもあり、定期的に声掛けしてもらえらると機器使用が定着するのではないかと</u></p>
3.介護ロボットの導入検討について	<p>【重要視するポイント】 ・ 現場職員からの要望を踏まえ、デモの実施（1週間程度）、機能・金額・操作の容易性を確認した上で導入を検討 ・ 一番のポイントは、日常業務の中で違和感なく運営できるロボットであるか否かである。 【レンタルによる活用の可能性】 ・ 故障した際に無償で修理・交換ができ、修理中も代替の機器を用意してもらえらる。また、改良された場合は最新の機器と交換してもらえらる ・ レンタルの方が定期的にメーカーと交流を持つ機会がある ・ 機器の導入だけでは使いこなすことが難しいため、<u>販売だけでなく、導入後に使用できているかの確認や、勉強会の開催等を行ってもらえらるとよい</u> ・ 施設利用者に対しては、<u>対象者にあった福祉用具の提案がほしい</u>と感じている。</p>	<p>【重要視するポイント】 ・ 現場ニーズ、オペレーションにフィットしているか ・ 幅広い年代の職員が使用できるか ・ 費用対効果が得られそうか ・ メンテナンスや機器の移動が簡単か ・ 利用者やご家族にもメリットがあるか 【レンタルによる活用の可能性】 ・ 10年前に購入したものは現在の利用者に適さないケースもある ・ 在宅でも施設でも、適切なものを適切な場所で使用できることが重要である ・ 福祉用具は購入のため、導入時の関与は密にあるが、在宅と比べると薄い。 ・ 福祉用具のアドバンスやメンテナンスについての委託サービス、<u>現場負担の軽減や業務効率化のための福祉用具やロボットを使用したオペレーションのコンサルディングも実施いただけるとよい。</u></p>
4.福祉用具貸与事業所の関与について		

4-3. ヒアリング調査まとめ

(1) 福祉用具貸与事業者における人材育成について

【事業者としての方針・計画等】

- ヒアリング調査を行った4事業者において、キャリアパス設定している事業者は2事業者であったが、未設定の2事業者についてもその必要性を感じているところだった。
- 人材確保・定着の観点から、採用時のミスマッチを減らす工夫として、社内の雰囲気や業務内容を積極的に情報発信することや、大学等の説明会への参加やインターンシップの受け入れを行うなどの取組みが把握できた。

【事業所内での取組】

- いずれの事業者においても、新卒者や異業種からの転職者を対象とした研修内容は決められており、まずは福祉業界や業務全般および会社のことを知るための研修を行い、その後、配属先となる福祉用具貸与事業所でのOJTを中心とした育成を実施していた。
- 事業所内でのOJTについては、先輩社員とともに利用者宅へ訪問する、実際にサービス計画書等の書類を作成し、先輩や上司が確認する方法がとられていた。
- 複数の事業所を持つ事業者においては、半年後に再度本社に参集し、事業所で学んだ内容を共有・振り返る機会を設けることや、事業所間での育成状況のばらつきを是正するために、チェックリストを用いた進捗管理を行っていた。
- 経験を積んだ福祉用具専門相談員の育成については、事業所内での勉強会や事例検討会、メーカー担当者による製品説明会を開催していた。社内外の研修の講師を任せることもプレゼンテーションの経験や知識の整理になるため、成長の機会としている事業者もあった。
- また、管理職候補については、福祉用具関連の研修会だけでなく、マネジメントに関する研修を受講させている事業者もあった。

【地域の中での取組】

- いずれの事業者も地域の中での研修会や事例検討会等、多職種との勉強会に参加する機会を設けることや、事業所内の勉強会に医療職を招聘するなど、多職種との連携も意識した取組が行われていた。
- 事業者が中心となり、多職種も参加する展示会や勉強会を企画・運営するケースもあった。

【自己研鑽の機会の提供】

- いずれの事業者も、福祉用具専門相談員指定講習の受講以外には必須としている研修会や資格取得は決められていなかった。しかし、更なる知識習得の機会として、福祉用具プランナー等の資格取得を打診している事業者があった。
- 自己研鑽については、本人から希望があれば会社として支援（費用や勤務時間）していた。

【人材育成における課題】

- 一定の経験を積んだ福祉用具専門相談員については、更なる知識・能力の習得に向けた意識の差やスキルアップの機会が不足していることが課題として挙げられた。
- また、多様な疾病や障害を持つ利用者など、特殊ケースが増えてきたことにより、事業者内だけでは新人含め、育成していくことが困難であることも意見として挙げられた。

(2) 介護ロボットの取り扱いに関する人材育成について

- 介護ロボット導入施設のヒアリング調査結果では、介護ロボットを安全に使用してもらうために、操作説明や設置・メンテナンス等、地域の貸与事業者が対応することが望まれていた。
- 今回ヒアリング調査を実施した介護ロボット開発メーカーからも、日常的なメンテナンスについては、利用者・家族が実施しているケースもあるが、センサーや基盤等、特殊なメンテナンス等もありメーカー対応が必要なこともあるため、福祉用具専門相談員が対応できる機器の実態を調査する必要があることが分かった。
- 福祉用具貸与事業者からも、現状取り扱っている福祉用具の延長線上にあるような移動支援については、歩行器のメンテナンスと類似しているため、対応していくことは可能ではないかとの声があった。
- よって、将来的な人材育成の在り方として、既に、介護施設等への介護ロボットの導入支援を積極的に実施している福祉用具貸与事業者を対象に、より具体的な対応状況や、人材育成に関する課題を把握するため、更なるヒアリング調査を行うこととした。（「6. 介護ロボットの取り扱いに向けた人材育成について」参照）

5. 人材育成の考え方と取組について

アンケート調査で把握した福祉用具貸与事業者の人材育成の実態と合わせ、ヒアリング調査で把握した具体的な取組を参考情報として掲載した別冊「福祉用具貸与・販売事業所管理者のための人材育成のポイント」を作成した。

本冊子は、福祉用具貸与事業者として参考に取り組んでいただくことや、福祉用具専門相談員に対する自己研鑽の機会等の情報提供に活用いただくことを想定している。

詳細は9.【別冊】福祉用具貸与・販売事業所 管理者のための人材育成のポイントを参照いただきたい。

図表 100 福祉用具貸与・販売事業所管理者のための人材育成のポイント【目次】

福祉用具貸与・販売事業所管理者のための人材育成のポイント

【目次】

- I. 本冊子の作成にあたり
 - 1. 人材育成に取り組む必要性
 - 2. 福祉用具専門相談員に求められる知識・能力
 - 3. 本冊子の構成と使い方
- II. 事業者としての方針・計画の策定の重要性
- III. 福祉用具貸与事業者における課題と解決策
 - 1. 人材確保・定着に向けた取り組み
 - 2. 事業所内での人材育成の取り組み
 - (1) 新卒者・異業種からの転職者の育成
 - (2) 新人以外の福祉用具専門相談員の育成
 - 3. 地域の中での取組
 - 4. 自己研鑽の機会の提供
- IV. 研修、資格・認定制度の紹介
 - 1. 研修会
 - 2. 資格・認定制度

6. 介護ロボットの取り扱いに向けた人材育成について

6-1. 調査概要

(1) 調査の目的

将来的な人材育成の在り方についても視野に入れ、福祉用具貸与事業者における介護ロボットの取り扱いに必要となる人材育成についても調査対象とし、現状の取り扱い状況、介護施設への介護ロボットに関する導入支援の実態把握を行うことを目的にヒアリング調査を行い、今後の課題について整理した。

(2) 調査対象

「4. ヒアリング調査の実施」に追加して、現時点で介護施設への介護ロボットの導入支援を積極的に実施している福祉用具貸与事業者を対象にヒアリング調査を行った。

- 日本基準寝具株式会社
- 株式会社マルベリー

(3) 調査期間

令和3年1月～2月

(4) 調査方法

訪問またはWEB会議システムにて実施

(5) 調査項目

介護施設における介護ロボット導入プロセスにおいて、現状、介護ロボットメーカーが実施している対応内容に対し、福祉用具専門相談員による対応の可能性について、以下のとおり仮説を設定し、「福祉用具専門相談員に求められる知識・能力」において現時点で対応している具体例や今後の課題を把握することとした。

1. 介護ロボットの導入支援について
 - (1) 介護施設への導入支援を開始したきっかけ、経緯
 - (2) 介護施設への導入実績（施設数、介護ロボットの種類）
 - (3) 導入支援に関する人材育成
2. 具体的な導入支援について
 - (1) 導入検討
 - (2) 設置・操作習得
 - (3) 運用
3. 介護ロボットの導入支援を行うにあたっての課題について

【本調査の仮説】

福祉用具の使用法や留意事項の説明、メンテナンスを行っている福祉用具専門相談員は、介護ロボットの操作法の指導やメンテナンス等についても対応できる部分があるのではないかと考えられる。

図表 101 介護施設における介護ロボットの導入プロセスにおける、福祉用具専門相談員による役割の可能性（仮説）

介護施設	検討段階	準備段階・試用段階	運用段階
<p>介護施設の課題・要望 ⇒福祉用具専門相談員による役割の可能性</p> <p>「福祉用具専門相談員に求められる知識・能力」</p> <p>太字：専門性の高い知識・能力</p> <p>下線：今後さらに期待される知識・能力</p> <p>斜体：地域の福祉用具貸与事業所が対応することによる施設のメリット</p>	<ul style="list-style-type: none"> どこに相談すればよいかわからない ⇒地域の福祉用具貸与事業所への声掛けや事業所からの製品情報等の発信 どのような機器があるのかわからない ⇒「多様な福祉用具や新製品に関する詳細な知識」による提案 試しに使ってみたい ⇒複数機器メーカーとの窓口・試用調整 利用者にあった機器を選定したい ⇒「利用者や環境に応じた適切な用具選定能力」の発揮 	<ul style="list-style-type: none"> メーカー設置後の微調整等が困難、設置したがセンサーが上手く作動しない ⇒「当該機器の利用者や業務に応じた調整能力」の発揮 ⇒「搬入・搬出のきめこまかい調整能力」の発揮 職員が操作を覚えるまで指導してもらいたい ⇒「利用者や環境の状況に応じた利用指導・適合調整能力」の発揮 どのようにオペレーションを変更したらよいかわからない ⇒地域の他施設・事業所での活用状況等を踏まえた提案 	<ul style="list-style-type: none"> 活用状況の確認や利用者変更時の再調整等の対応をしてもらいたい ⇒「当該機器の利用者や業務に応じた調整能力」の発揮 定期的なメンテナンスを実施してもらいたい ⇒「適切に福祉用具の調整・メンテナンスを行う能力」の発揮 不具合発生時に直ぐに対応（修理・交換等）してもらいたい ⇒「福祉用具に関わる事故の防止に努め、問題発生時に迅速・適切な対応を行う能力」の発揮 機器活用に関する勉強会等を定期的実施してもらいたい ⇒地域の福祉用具専門相談員が講師となる、地域の他施設との合同で勉強会開催の声掛け等を実施
開発メーカー 販売代理店	<ul style="list-style-type: none"> 問合せ対応 機器説明 試用貸出 	<ul style="list-style-type: none"> 問合せ対応 施設の環境整備 機器の設置・調整 操作法の説明 	<ul style="list-style-type: none"> 問合せ対応 機器のメンテナンス 機器の交換 操作法の指導

※介護施設における介護ロボットの導入プロセスは、「介護ロボットの効果的な活用のための手引き」（平成30年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）介護ロボットの効果的な活用方法に関する研究事業 株式会社三菱総合研究所）P58を参考に作成

6-2. ヒアリング調査結果

(1) 介護ロボットの導入支援（人材育成）について

- ・ 5～6 年前より実証開発事業や普及事業に携わったことが、介護ロボットの導入支援のきっかけである。現在は介護ロボットのすべての重点分野について、導入支援を行っている。
 - ・ 60～70 名の専門相談員がおり、介護ロボットに関与する職員は 15～20 名程度である。
 - ・ 見守り機器については、相手施設の状況にもよるが、機器の選定からセンサーの設置までメーカーと共同で行っている。
 - ・ 見守り機器は通信関係の専門的な知識が必要となるため、自社の福祉用具専門相談員のみで対応することが難しいが、移乗支援機器は福祉用具専門相談員でも対応可能である。
 - ・ 社内での介護ロボットに関する勉強会や地域での展示会を行っており、介護ロボットメーカーに参加をお願いし、そういった場で情報収集している。
-
- ・ 2016 年より介護ロボットの取り扱いを始め、翌年から介護ロボット普及推進事業の採択を受け、本格的に介護ロボットの導入支援を開始した（今年度も実施中）。見守り機器が一番多く導入支援しているが、移乗支援（装着／非装着）の導入にも力を入れている。他の分野についても導入支援を行っている。
 - ・ 介護ロボットを担当する部署を昨年 4 月より発足した（現在 3 名体制）。内 2 名は関連会社で医療部品を担当していた社員である。地域によっては、事業所の福祉用具専門相談員が現在も対応している。
 - ・ 介護ロボットに関する補助金等も確認しつつ、介護ロボットの使い方・注意点をスタッフ各自で学んでいる。介護ロボットの知識習得が大変ではあったが、施設から感謝されることもあり、今では積極的に学ぶようになっている。近年はメーカーによる動画配信もあり、時間・場所を問わず使用方法を学ぶことができるようになった。
 - ・ 見守り機器に必要な通信環境の整備については当社では対応できない部分であり、工事業者を施設に紹介した。
 - ・ 機器の初期導入時はメーカーにも対応いただいているが、メーカーも人員が限られているため、自社で一定程度の知識とスキルを習得し、地域内の展示会での介護ロボットの展示を行えるようにしている。

(2) 具体的な導入支援について

施設からの相談や要望等、介護ロボットの導入支援の各段階別に、現在の支援の実施状況を伺った。

※「施設からの要望（例）」は事務局にて予め想定した要望である。「その他」はヒアリングの際に追加で挙げられた要望への対応状況である。

1) 導入段階

施設からの要望 (例)	実施状況
どこに相談すればよいか わからない	<ul style="list-style-type: none"> 支援開始当初は、補助金の活用や働き方改革を絡め、積極的に介護ロボットの導入に関して施設への営業を行った。最近では営業の効果もあり、逆に施設から相談されることも増えてきた。 介護ロボット導入支援事業における問い合わせ先として記載されており、対応している。
施設からの要望 (例)	実施状況
どのような機器があるの かわからない	<ul style="list-style-type: none"> 機器の提案も行っているものの、課題解決のための相談よりは、「何かいい商品があるか」など漠然とした相談が多い印象である。※2社共通で回答あり 介護ロボット普及推進センターに介護ロボットを展示し、どのような機器があるのか紹介できるようにしている。 <u>限られた予算のうちで、最適な使用方法を一緒に考えることが多い。</u> 相談があった際、導入したい機器を決めている施設は実際に導入に繋がる一方で、漠然とした相談をしてくる施設においては導入に至らないことが多い。
試しに使ってみたい	<ul style="list-style-type: none"> 全ての介護ロボットの試用貸し出しを行っている。見守り機器ではメーカーとの調整役を担っている。<u>移乗支援や排泄支援については自社で製品を保持しているため、施設での動作確認等の対応も行っている。</u> 1施設につき9か月間、無償で貸し出しを行っており、来年度の導入につながればと考えている。以前は貸し出し期間3か月としていたが、施設から「期間が短く、効果検証ができない」と指摘を受け、貸し出し期間を延長した。
利用者にあった機器を選 定したい	<ul style="list-style-type: none"> 現地で相談内容を伺い、介護ロボットの提案を行っている。<u>施設種別や利用者別でも状況や課題が異なるため、注意して話を伺い機器の選定を行っている。</u>
<u>通信環境を整備したい</u>	<ul style="list-style-type: none"> <u>見守り機器に関する通信環境の整備について自社のみで行うことは難しい。</u>通信環境の整備から必要となる施設の場合は、機器メーカーに工事業者を紹介いただいている。通信環境が整備されている場合には、施設とメーカー、システム関連の企業の3社で調整が必要であり負担が大きい。
その他	<ul style="list-style-type: none"> 施設の状況を考慮して福祉用具専門相談員が介護ロボットの選定を行っているものの、例えば「見守り機器を3台導入したことで、施設業務が大きく改善した」という報告はなく、他施設へ機器の効果の説明することが難しい。 介護ロボットの導入を検討施設でも、機器の価格が下がる、今よりも性能があがることを見越して、導入のタイミングを計っている様子を感じる。

2) 準備段階・試用段階

施設の課題・要望（例）	実施状況
メーカー設置後の微調整等が困難、設置したがセンサーが上手く作動しない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 機器の微調整や微修正は福祉用具専門相談員が行っている。<u>知識を持った福祉用具専門相談員であれば一定程度の初期対応が可能</u>である。 ・ 導入後の微調整について対応しているが、機器自体の設置場所の変更をしたい等の相談はあまりない。 ・ 遠隔で設定調整等の操作ができる見守り機器もあるためID、パスワードを施設に教えてもらい、福祉用具専門相談員が遠隔で機器の調整を行うこともある。
職員が操作を覚えるまで指導してもらいたい	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>施設職員向けに操作説明を行っている</u>。日勤と夜勤の職人がいるため、核となる職員を中心に説明を行い、その職員が他の職員に指導していくことが多い。 ・ ユニット型の施設ではユニットリーダーに操作方法を説明し、ユニットリーダーから他の職員に伝えるようにしている。今後、メーカーと共同で、オンラインで操作方法を説明することも検討している。 ・ <u>機器の導入後、1か月から10か月間は意識的に導入施設に訪問し、適切に使用されているか確認</u>するようにしている。導入後、職員の入れ替り等により使用しなくなるケースもあるためである。
どのようにオペレーションを変更したらよいかわからない	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設からの関心が一番大きい点であり、他施設でどのようなオペレーション変更を行っているかという質問が多い。オペレーション変更については、自社で培った知見以外にも都内の有料老人ホーム等の情報を参考にしている。 ・ オペレーションの変更までの相談はないが、<u>介護ロボットの効果的な活用方法に関する相談が多い</u>。その際、<u>現地に行き、実際の使用環境で操作方法の説明を行うようにしている</u>。 ・ <u>他施設の事例やメーカーから活用事例の情報を収集し、施設に提供している</u>。

3) 運用段階

施設の課題・要望（例）	実施状況
活用状況の確認や利用者変更時の再調整等の対応をしてもらいたい	<ul style="list-style-type: none"> 定期的ではないが、日頃から訪問している施設では、その際に機器の確認を行っている。 事例としては現状ないが、「いつでも連絡・相談をしてほしい」と声を掛けている。
定期的なメンテナンスを実施してもらいたい	<ul style="list-style-type: none"> メンテナンスが必要な機器は見守り機器が多く、福祉用具専門相談員が仲介に入り、メーカーに対応を依頼している。 移乗支援（非装着）はリフトと近い機器であり、従来の専門相談員のスキルや知識で、ある程度対応が可能である。 移乗支援（装着）についても、積極的に勉強しており、福祉用具専門相談員でも対応できるようになっている。 排泄支援機器は、導入した機器の多くは自動ラップの機器であり、福祉用具専門相談員のみで対応可能である。
不具合発生時に直ぐに対応（修理・交換等）してもらいたい	<ul style="list-style-type: none"> メーカーからマニュアルを受領し確認しているが、機器自体には問題がなく、センサーや通信系に問題があることが多い。不具合・修理が必要な場合、メーカー・施設から報告をもらい、状況把握は行っている。 見守り機器は福祉用具専門相談員のみで対応が難しいものの、移乗支援や移動支援の介護ロボットは通常取り扱っている福祉用具の延長と捉えられるため、既存の福祉用具専門相談員のスキルで対応可能である。 現時点では不具合事例は発生していない。
機器活用に関する勉強会等を定期的実施してもらいたい	<ul style="list-style-type: none"> テクノエイド協会の介護ロボットフォーラムなどの展示会や研修会の情報を施設に提供している。 県主体の「ICT及び介護ロボットのセミナー」では、補助の仕組みの説明を行った。介護ロボットの勉強会で、製品に関する説明まではまだ行っていない。
(その他)	<ul style="list-style-type: none"> 今年度は新型コロナウイルスの影響で施設への出入りが難しく、相談内容も感染症対策関連が多かった。他には、補助金関連の相談が多くあった。 他社を通じて導入した介護ロボットについて、不具合発生時等、どこに相談すべきかわからないということがある。 導入後に使用していない機器の効果的な活用方法を再度教えてほしいと依頼があり、再度説明に行ったことで、効果的な活用に繋がり、追加導入に繋がったケースがある。

(3) 介護ロボットの導入支援を行うにあたっての課題について

<p>知識・技術の習得について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ <u>知識の習得は介護ロボットフォーラムや展示会での情報収集が主である。今年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、情報収集の機会が非常に少なかった。</u> ・ <u>介護ロボットのメンテナンス技術は当社の課題と感じている。介護保険による福祉用具貸与の対象となっている移乗支援機器については対応できるが、他の機器については当社のみでは対応できない状況にある。排泄支援機器については施設からの要望は多いが、利用者との適合や機器の運用、福祉用具専門相談員によるメンテナンスが難しいなどの理由により導入に至っていない。</u> ・ <u>知識の習得は大きな課題である。今年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、メーカーの担当者に来てもらうことができず、HPでの新商品紹介の情報だけでは情報不足と感じる。特に通信関係は知識の習得が難しい。現状は介護ロボットの導入支援を積極的に行う福祉用具専門相談員の熱意により、知識やスキルを身につけている。</u> ・ <u>現在販売されている介護ロボットの一覧が把握できるようなHPがあるとよい。現在は介護ロボットポータルサイトやテクノエイド協会のHPで情報収集を行っている。</u>
<p>制度面の整備について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護施設での介護ロボットの普及にあたっては、導入時の支援だけでなく、導入後の支援も必要である。 ・ 介護関連の教育機関における教育内容について、介護ロボットへの理解を含めることも重要である。 ・ 介護報酬による介護ロボットの導入支援もあると、介護施設へ更に普及していくのではないか。
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事務作業の多さやサービス担当者会議への出席など、本業の福祉用具貸与で手一杯になっており、介護ロボットの導入支援までは対応できない福祉用具貸与事業所が多いのではないか。 ・ 本社と各事業所との介護ロボットに関する導入事例の共有が課題である。施設別の導入事例の収集ができているため、今後共有できるようにしていきたい。 ・ 経産省と厚労省でロボットへの考え方が違うため、現場が混乱している。 ・ <u>HPも更新されておらず廃番になった機器が未だにあり、新しい製品の情報も入っていない。現在販売されている商品名の一覧が把握できるようなHPがあるとよいと思う。</u> ・ 現在、介護ロボットのポータルサイトやテクノエイド協会のHPで情報収集を行っている。

6-3. 介護ロボットの取り扱いに向けた調査のまとめ

(1) 積極的に介護ロボットを取り扱っている福祉用具貸与事業者の実態

- 介護ロボット導入施設のヒアリング調査結果では、介護ロボットを安全かつ効果的に使用するために、操作説明や設置・メンテナンス等、定期的な活用状況のフォローアップが望まれている。(4-3.(2) 介護ロボットの取り扱いに関する人材育成について、参照)
- 現時点においても、一部の福祉用具貸与事業者においては、介護ロボットの導入にあたり、介護施設から相談を受け、施設の課題を踏まえた機器の提案(製品情報の提供)やメーカーとの調整等を実施していることが本ヒアリング調査の結果から把握できた。
- また、導入だけでなく、設置や職員への操作説明も実施しているとともに、導入後、継続的に使用できているかの確認も行っており、本調査開始時点に仮説として、「福祉用具の使用方法や留意事項の説明、メンテナンスを行っている福祉用具専門相談員は、介護ロボットの操作方法の指導やメンテナンス等についても対応できる部分があるのではないか」と想定していた事項については、福祉用具貸与事業所と福祉用具専門相談員が有する専門性を発揮した支援が行われていることが把握できた。
- しかし、移乗支援(非装着)のように、通常取り扱っているリフト等と同様の機能の機器については、福祉用具のメンテナンスの知識やスキルの延長として対応することが可能とのことだったが、見守り機器については、導入時のインターネット環境の構築やセンサー部分のメンテナンス等については、対応が困難であるとのことだった。
- また、介護ロボットに関する知識やスキルの習得については、福祉用具専門相談員個々の熱意や積極性に委ねられている状況であるとともに、機器情報や取り扱いにあたっての知識・スキルの習得は展示会やメーカーからの製品説明(事業者としてメーカー担当者に依頼)、メーカーのホームページや動画の閲覧に留まっている。

(2) 具体的な実践例を踏まえた課題と今後必要となる対応

- 本調査開始時点に検討した仮説をもとに、施設の課題・要望に対する実践例(ヒアリング調査結果)を整理し、現状の課題と今後必要となる対応について検討した。

図表 102 施設の課題・要望に対する実践例と今後必要となる対応（案）

	施設の課題・要望	実践例 (ヒアリング調査結果)	現状の課題と 今後必要となる対応（案）
導入段階	どこに相談すればよいかわからない	積極的に介護ロボットの導入に関して施設への営業を行った。介護ロボットの取り扱いが可能であることを周知していることで、施設からの相談がある。	福祉用具貸与事業者による施設への積極的な営業・周知が必要 ⇒福祉用具貸与事業所が相談役として対応できる <u>役割の明確化</u>
	試しに使ってみたい	試用貸し出しの対応やメーカーとの調整役を担っている。機器によっては施設での動作確認等の対応も行っている。	通信環境の整備が必要な場合には、福祉用具貸与事業者のみでの対応が困難 ⇒福祉用具貸与事業者が対応する <u>範囲や役割の整理</u>
	どのような機器があるのかわからない	機器の提案を行っている。最適な使用方法も施設と一緒に検討している。	展示会や個々のメーカーHPでの情報収集に留まる ⇒介護ロボットの製品情報が集約されたホームページ等の <u>情報収集先の整備</u>
	利用者にあった機器を選定したい	施設種別や利用者別でも状況や課題が異なるため、現地で相談内容を伺い、機器の選定を行っている。	
準備段階・試用段階	どのようにオペレーションを変更したらよいかわからない	他施設の事例やメーカーから活用事例の情報を収集し、施設に提供している。現地に行き、実際の使用環境で操作方法の説明を行っている。	福祉用具貸与事業者が蓄積した個々の事例やメーカーからの事例の提供に留まる ⇒介護ロボットの効果的な活用事例が集約されたホームページ等の <u>情報収集先の整備</u>
	メーカー設置後の微調整等が困難、設置したがセンサーが上手く作動しない	知識を持った福祉用具専門相談員であれば一定程度の初期対応が可能である。	製品情報、設置、調整、操作方法等の知識・スキルの習得は、個々の福祉用具専門相談員の熱意による（組織的な習得支援や機会がない） ⇒必要な知識・能力としての <u>明確化</u> ⇒ <u>知識・能力の習得の機会を整備</u> (研修カリキュラムの見直しやガイドライン、マニュアル等の作成)
	職員が操作を覚えるまで指導してもらいたい	施設職員へ操作説明を行っている。導入後も意識的に施設訪問し、適切に使用されているか確認している。	
運用段階	定期的なメンテナンスを実施してもらいたい	メンテナンスが必要な機器は見守り機器が多く、福祉用具専門相談員がメーカーに対応を依頼している。移乗支援（非装着）はリフトと近い機器であり、従来のスキルや知識で、ある程度対応が可能である。	
	不具合発生時に直ぐに対応（修理・交換等）してもらいたい		
	活用状況の確認や利用者変更時の再調整等の対応をしてもらいたい	日頃から訪問している施設では、その際に機器の確認を行っている。「いつでも連絡・相談をしてほしい」と声を掛けている。	福祉用具専門相談員個々の情報収集や対応に留まる ⇒活用状況を踏まえたケア方法の変更や機器利用場面、対象利用者の変更等、ケアの質の向上及び施設職員の負担軽減に向けた提案するための知識習得の <u>機会の整備</u> ⇒展示会や研修会等の <u>情報収集先の整備</u>
	機器活用に関する勉強会等を定期的実施してもらいたい	介護ロボットフォーラムなどの展示会や研修会の情報を施設に提供している。	

- 現在、介護施設への介護ロボットの導入支援を積極的に実施している福祉用具貸与事業者における導入プロセス別の実践例と課題及び今後必要となる対応（案）を前頁の図表 102 のとおりである。また、介護ロボットの取り扱いにあたっては、機器の活用場面、特性によっても異なることがヒアリング調査結果から分かった。
- 自立支援に繋がる機器（移乗支援、移動支援、排泄支援等）については、既に福祉用具貸与種目において取り扱いが可能となっている介護ロボットもあり、施設においても1利用者対1介護者という関係で使用する場合などがあることから、在宅利用者への機器選定及び、利用者・介護者への取り扱い・操作方法の説明においては大きな違いはなく、既に福祉用具専門相談員に求められる知識・能力として備えている部分である。
- しかし、見守り機器のように複数利用者対1介護者という関係で使用される介護ロボットについては、対象とする利用者の選定や施設におけるケアの方針・対応方法等により、その機器の活用場面やニーズが異なり、既存の知識・能力に加えて、更なる対応スキルが必要となる。
- 介護ロボットは、機種等によっては高額な機器もあり、導入を検討している福祉施設に対し、補助金の活用等、財政面での支援策についても提案することが有益であり、介護ロボットの機器情報だけでなく、制度面についても理解し、説明できる必要がある。
- 上記を前提に、以下に今後必要となる対応について提言する。

◇ 福祉用具貸与事業者の役割を明確化

- 福祉用具貸与事業者の役割として、福祉用具の貸与・販売および住宅改修が主な役割として認知されている状況と考えられ、主なサービス提供対象は在宅利用者であることから、現状、介護ロボットの導入支援を行うことができる点については、福祉用具貸与事業者個々の対応（営業活動等）に委ねられている。
- よって、福祉用具貸与事業者の役割として、介護ロボットの導入支援等を明確にし、展開を図ることで、介護施設における介護ロボットの積極的な取組みに繋がるものと考えられる。
- 現状は、メーカーによる個々の機器に関する提案・導入支援に留まっており、かつ、遠方の場合にはフォローアップが行き届かないケースもある。介護施設の近隣に所在している福祉用具貸与事業者が介護ロボット導入にあたっての相談役となり、機器の提案や通信環境の整備（自社で対応できずとも、専門業者に繋ぐ等）、機器の設置及び操作説明等を担うことが可能となれば、全国の福祉用具貸与事業者が各地域の中で迅速な対応ができ、かつ、複数メーカーの機器の中から介護施設の

導入目的に応じた機器を中立的な立場から提案・選定することができると考えられる。

- 介護施設では、導入後、効果的な機器の使用が上手くできず、使用されなくなるケースもあり、。地域の福祉用具貸与事業者が介護施設へのフォローアップを行うことで、継続的かつ効果的に機器を活用していくにあたっての支援や、安全性担保のための定期的なメンテナンス等の対応を行うことができるようになれば、介護施設も安心して介護ロボットの導入を検討することができるのではないかと考えられる。また、介護ロボットの普及による介護現場の負担軽減にも寄与するためには、福祉用具専門相談員は、現状不足している知識・能力を習得する必要がある、かつ、介護施設への介護ロボット導入支援においてどのような役割が期待されているのか理解を深めることが重要である。

◇ 知識・能力の習得の機会を整備

- 現在、福祉用具専門相談員は「福祉用具専門相談員に求められる知識・能力」を基本とし、主に在宅利用者への福祉用具貸与サービスの提供にあたって必要とされる知識・能力の習得を目的とした福祉用具専門相談員指定講習や更新研修のカリキュラムが構築されており（図表 103 下線部分が該当すると想定される）、その知識・能力を活かし、移乗支援、移動支援、排泄支援等の介護ロボットへの対応を行っており、介護施設においても、同様にその能力を担っていくことが考えられる。
- しかしながら、見守り機器の取り扱いについては、介護施設やケアの方法等も把握し、質を維持した上での効率的なケアに寄与する機器の提案が必要となる。更に新たに介護ロボットを導入することによって生じる介護業務のオペレーションの変化についても理解しておく必要がある。
- よって、現状の福祉用具専門相談員としての知識・能力に加え、介護施設における福祉用具・介護ロボットの製品知識や提案力を学ぶ必要があることから、研修カリキュラムの見直しやガイドライン、マニュアル等の整備・周知が求められる。

図表 103 福祉用具専門相談員に求められる知識・能力

<p>今後さらに期待される知識・能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門性や経験に基づく積極的な選定、提案、アドバイスの提供（状況を読んだプラスアルファの提案、先を見越した提案、複数の選択肢、自立に向けたアドバイスなど） ・ 利用者の気持ちを汲み取る姿勢や制度等に関する相手に合わせたわかりやすく丁寧な説明など ・ チームの一員としての主体的な参加（担当者会議出席、発言、熱意、一緒に取り組む姿勢） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉用具に関わる事故の防止に努め、問題発生時に迅速・適切な対応を行う能力 ・ 福祉用具の選定理由、想定される効果やできること、生活のイメージを利用者・家族やケアチームに対してわかりやすく説明する能力 ・ 適切に福祉用具の調整・メンテナンスを行う能力 ・ チームの他職種の要望に対応したサービス提供 ・ 事業所や地域内で、経験の浅い福祉用具専門相談員に対する育成・指導、業務におけるスーパービジョンを行う能力
<p>専門性の高い知識・能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護保険サービスに関する最新かつ正確な知識 ・ 多様な福祉用具に関する知識 ・ 新製品に関する詳細な知識 ・ 機種別の構造、機能の違い、適用に関する知識 ・ 住環境と福祉用具の関連に関する経験に基づく具体的な知識 ・ 接遇・コミュニケーションに関する豊富な知識 ・ 認知症の症状や特徴を踏まえた関わり方に関する知識 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉用具に関する情報提供・生活全般についての相談対応能力 ・ 的確なアセスメント（利用者・環境の評価）能力 ・ 利用者や環境に応じた適切な用具選定能力 ・ 搬入・設置・搬出のきめこまかい調整能力 ・ 利用者や環境の状況に応じた利用指導・適合調整能力 ・ 状況変化をとらえるフォロー・モニタリング能力 ・ 状況に応じた利用者・家族とのコミュニケーション能力 ・ サービス担当者会議での発言・説明・提案能力 ・ ケアマネジャーと円滑に連携する能力
<p>基本的な知識・能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護保険制度の基本的な知識 ・ 福祉用具サービスに関する基本的な知識 ・ 福祉用具の種類・機構・特性等に関する基本的な知識 ・ サービス提供の基本的な手順 ・ 住環境と住宅改修に関する基本的な知識 	<ul style="list-style-type: none"> ・ (基本的な) 用具選定能力 ・ (基本的な) 搬入・設置・搬出の能力 ・ (基本的な) 利用指導・適合調整の能力 ・ (基本的な) フォロー・モニタリング能力 ・ (基本的な) 利用者・家族とのコミュニケーション能力
	<p>知識</p>	<p>能力</p>

(出所)「専門的知識を有する福祉用具専門相談員の養成に向けた研修内容に関する調査研究事業」

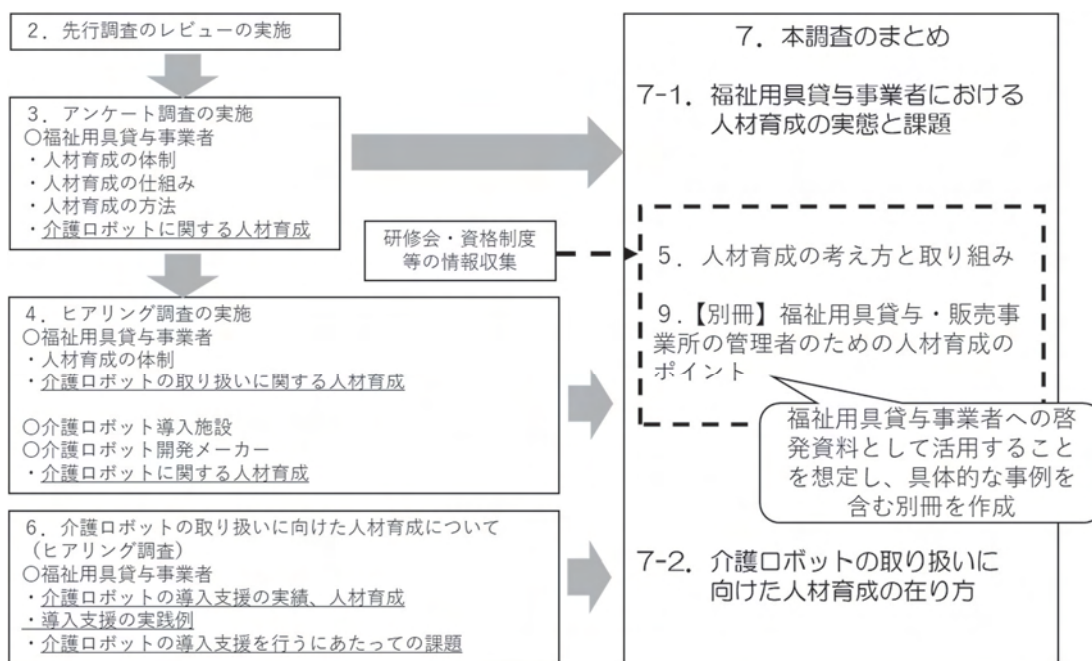
(平成 26 年度老健事業 一般社団法人日本福祉用具供給協会) より抜粋

※下線部分は、介護ロボットの取り扱いに関連すると想定される項目

7. 本調査のまとめ

本調査では、福祉用具貸与事業者が現状実施している人材育成の実態と課題、及び将来的な人材育成の在り方として介護ロボットの取り扱いに関する実態と今後の課題について把握した。これらの結果を踏まえ、今後に向けたまとめを以下に記載する。

図表 104 本調査の全体像



※1：記載されている番号は本報告書内の章番号
 ※2：下線は介護ロボットの取り扱いに関する調査項目

7-1. 福祉用具貸与事業者における人材育成の実態と課題

- アンケート調査において、必要とする人員確保が困難であること、及び計画的な人材育成計画や、具体的な取組について課題と感じている福祉用具貸与事業者が多く存在していることが把握できた。
- 特に小規模事業者では、人材育成のしくみや考え方として、将来への展望（キャリアパス）の設定や職務・能力の人事制度との連動、年間計画の作成について実施できている割合が低く、更に小規模（単独）事業者のために事業所内での人事交流や異動を行うことができていなかった。
- これら小規模な事業所において単独での取組は困難な環境であるが、人材育成が重要であるとの認識に立って、地域における複数事業所と連携し、合同で研修会や事例検討会等を企画・開催することは効果的である。また、地域全体のサービスの質の向上に向けて、自治体が開催する研修会等に業界団体・職能団体が連携、参画していくことは重要である。

- 課題の解決策として、ヒアリング調査を通じ、人材の採用、育成について工夫して取り組んでいる点などの具体的な事例を収集し、啓発資料として「福祉用具貸与・販売事業所管理者のための人材育成のポイント」を作成した。事業者の管理者に対する人材育成の計画や実施方法の検討の参考にしていただくことを想定している。本資料を広く周知し、現場の方々に活用されることで、福祉用具専門相談員の資質向上に繋げることが重要である。
- 近年、福祉用具貸与事業者では介護保険における福祉用具貸与・販売及び住宅改修のみならず、幅広い疾病や障害を持つ方々へのサービス提供を行っており、資質の向上に向けた人材育成の取組は必要である。
- 介護業界全体の課題ともなっている人材不足については、福祉用具貸与事業者においても同様に課題となっているところであり、適正人材の採用と採用後の人材育成については注力すべきところである。人材育成は短期的には費用的・時間的な負担となり生産性向上の観点ではマイナスに思われるところであるが、長期的な視点では人材定着にも寄与するところである。このことから、本調査を通じて作成した別冊資料も参考に、福祉用具貸与事業者として福祉用具専門相談員の資質向上のために、福祉用具に関する適切な研修の機会を継続的に確保していくことが重要と考えられる。
- なお、人材確保・定着については、福祉用具専門相談員にとって働きやすい職場環境づくりも重要である。ヒアリング調査では、女性比率が高い事業者では、産休や育児休暇を取得し、退職せずに復職している事例も把握できた。令和3年度介護報酬改定では、介護職員の処遇改善や職場環境の改善に向けた取組の推進として、職員が育児・介護休業法による短時間勤務制度を利用する場合について明示されたことも踏まえ、福祉用具貸与事業者においても、働き方改革の一環として、柔軟な働き方等の検討も必要と考えられる。

7-2. 介護ロボットの取り扱いに向けた人材育成の在り方

- 将来的な人材育成の在り方として、福祉用具貸与事業者における介護ロボットの取り扱いの実態を把握し、現状の福祉用具専門相談員の知識・スキルで対応可能な範囲や今後の課題について整理した。
- 介護ロボットの中でも、在宅同様に1人の利用者を対象とした機器、かつ、既に福祉用具貸与種目となっている機器（移乗支援、移動支援、排泄支援）については、現状の福祉用具専門相談員が習得している知識・スキルで対応が可能であることが把握できた。
- しかしながら、見守り機器のように介護施設の中で複数の利用者を対象に活用する機器については、介護施設のサービス種別や施設のケアの方針・対応方法等により、そ

の機器の活用場面やニーズが異なることから、新たな知識の習得が必要であることが課題として挙げられた。見守り機器については、機器によって感知方法が異なるものがあるなど、多様な商品知識が必要になるとともに、機器を活用した効率的なオペレーションの変更についても、介護施設とともに検討し、提案することが期待されることである。

- 令和3年度介護報酬改定において、これまで以上に介護ロボット・ICTの導入・活用による効率的なケアの実施体制を整備することでの人員配置基準の緩和等、介護施設への介護ロボットの導入・効果的な活用が推奨されており、福祉用具専門相談員が持つ知識やスキルにより果たすことができる役割や今後期待される役割もある（図表105参照）。よって、福祉用具専門相談員が介護ロボットに関する必要な知識・スキルを習得し、介護施設への介護ロボット導入支援やメンテナンス、効果的な活用方法のフォローなどを行うことで、施設職員の負担軽減や生産性の向上、ケアの質の向上に繋がり、利用者の自立支援にも資するものと推察される。

図表 105 介護施設への介護ロボットの導入支援における、福祉用具専門相談員が果たすことができる役割と今後期待される役割

介護施設	検討段階	準備段階・試用段階	運用段階
福祉用具専門相談員が果たすことができる役割	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 問合せへの迅速な対応 ▶ 複数メーカーの機器の中から介護施設の導入目的に一致した機器の複数提案 ▶ 複数メーカーとの試用貸出の調整 ▶ 対象となる利用者の選定支援 ▶ 国や都道府県等の各種導入支援事業等の情報提供・活用支援 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 問合せへの迅速な対応 ▶ 機器導入・設置後の安定稼働までの継続的なサポート ▶ 施設職員のシフト等を踏まえた説明会の複数開催 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 問合せへの迅速な対応 ▶ 不具合発生時の迅速な対応（修理、交換等） ▶ 対象となる利用者の変更による機器の調整、再設置 ▶ 安全に使用するための定期的なメンテナンス ▶ 継続的な使用に向けた定期的な訪問・フォローアップ ▶ 事故防止のための安全管理、リスクマネジメントの取組への支援
福祉用具専門相談員に今後期待される役割	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 介護施設における課題の抽出と効果的な介護ロボット選定等、機器選定プロセスの提案・実施支援 ▶ 人員配置基準等、介護保険制度を踏まえた、効果的な機器の選定・導入台数、活用方法の提案 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 地域の事業者と連携した施設環境整備の支援 ▶ 利用者の状態像や施設特性を踏まえた機器導入後の効果的なケア方法の提案 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 地域の複数施設による効果的な導入事例の共有・勉強会等の開催 ▶ 活用状況を踏まえたケア方法の変更や機器利用場面、対象利用者の変更等、ケアの質の向上及び施設職員の負担軽減に向けた提案
開発メーカー販売代理店で実施している内容と現状の課題	<ul style="list-style-type: none"> • 問合せ対応 • 機器説明 • 試用貸出 	<ul style="list-style-type: none"> • 問合せ対応 • 施設の環境整備 • 機器の設置・調整 • 操作方法の説明 	<ul style="list-style-type: none"> • 問合せ対応 • 機器のメンテナンス • 機器の交換 • 操作方法の指導
<p>【現状の課題】 人員体制や拠点数により、全国の介護施設への迅速な対応（訪問等による機器の説明・設置、導入後のフォローアップ等）が困難である。</p>			

※介護施設における介護ロボットの導入プロセスは、「介護ロボットの効果的な活用のための手引き」（平成30年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）介護ロボットの効果的な活用方法に関する研究事業 株式会社三菱総合研究所）P58を参考に作成

(10) 常勤の福祉用具専門相談員の平均給与 (令和元年度)	1. 全国平均を上回っている 2. 全国平均と同程度である 3. 全国平均を下回っている	全国平均：364,568円 (常勤換算1人当たり給与費・賞与・退職金積立・法定福利費等も含む) ※令和元年度介護事業経営概況調査より
-----------------------------------	--	--

2. 人員体制について(福祉用具関連事業のみ) ※令和2年9月1日現在

(1) 福祉用具関連事業の従事者	()人 ※事務職員等も含む合計の実人数				
(2) 取得している資格別人数(実人数) ※複数の資格を有する場合は、重複して回答してください。					
福祉用具専門相談員 (※指定講習修了者のみ)	()人	介護支援専門員	()人	福祉用具プランナー	()人
理学療法士	()人	介護福祉士	()人	福祉用具選定士	()人
作業療法士	()人	社会福祉士	()人	福祉住環境コーディネーター	1級()人 2級()人
(3) 福祉用具専門相談員としての経験年数別人数					
1年未満	()人	4～5年未満	()人	10年以上	()人
1～3年未満	()人	5～10年未満	()人		

以降の設問は、福祉用具関連事業に従事する福祉用具専門相談員を対象として回答してください。

3. 人員確保の状況について(福祉用具関連事業のみ)

(1) 福祉用具専門相談員の実人数※正規・非正規問わず	()人 ※令和元年9月1日時点	ここでは、1年間の人数の増減を把握するため、1年前の状況をお聞きしています。
(2) 新規採用数 ※正規・非正規問わず	総数 ()人 ※令和元年9月～令和2年8月(1年間) うち、福祉用具関連業務経験者 ()人 福祉用具関連以外の介護関連業務経験者 ()人 上記以外 ()人	
(3) 退職者数	()人 ※令和元年9月～令和2年8月(1年間)	
(4) 人材確保の状況		
ア 現在の充足状況	1. 充足している 2. 不足している → ()人募集中 3. どちらともいえない	
イ 人材確保における課題 (複数回答)	1. 人材が定着しにくい 2. 募集をしても応募が少ない 3. 適任者の応募が少ない 4. 人材を採用したいが人件費の捻出が困難 5. その他 () 6. 特になし	
ウ 人材確保における工夫 (複数回答)	1. 育成に力を入れている 2. 離職を防ぐ取組をしている ↳ 特に重視しているものに○をつけてください。 1. 職場の雰囲気づくり(相談しやすいなど) 2. 働きやすい(ワークライフバランスなど) 3. 休暇を取得しやすい 4. やりがいが実感できる 5. 成長を実感できる 6. 将来への展望(キャリアパス)を示している 7. 雇用の安定性を確保している 8. 一定水準の処遇を設けている 9. その他 () 3. 募集に力を入れている(サイト登録、広告、イベント開催、その他) 4. 募集に際して仕事や職場の魅力をアピールしている 5. その他 () 6. 特になし	

4. 人材育成の仕組みについて

(1) 将来への展望（キャリアパス）および役割・職務と能力の設定	
ア 法人の基本理念に基づいて、法人が求める人材のあり方を示していますか	1. 示している 2. 示していない
イ 将来への展望（キャリアパス）を設定していますか	1. 設定している → 1. 福祉用具部門に特化したもの 2. 設定していない 2. 他部門も含めたもの
ウ 職種や職級ごとに具体的な役割や求められる能力を設定していますか	1. 設定している 2. 設定していない
エ 将来への展望（キャリアパス）や職種、職級に設定している職務・能力が、人事制度と連動していますか	1. 連動している 2. 連動していない 3. 将来への展望（キャリアパス）や職種、職級別の職務・能力、いずれも設定していない
オ 人事考課や昇級において評価する項目（複数回答）	1. 経験年数 2. 担当件数 3. 研修受講状況 4. 取得・保有している資格 5. 講師経験 6. 業務スキル（評価方法： ） 7. その他（ ）
カ 育成・適性を考慮した人材交流や異動（複数回答）	1. 育成を考慮して、人事交流や異動を計画的に行っている 2. 本人の能力・適性を考慮して人事交流や異動を行っている 3. 本人の希望に応じて人事交流や異動を行っている 4. 育成・適性を考慮した人事交流や異動は行っていない 5. （単独の事業所であるためなどの理由により）人事交流や異動が行えない 6. 人事交流や異動はない
(2) 人材育成体制（法人に複数事業所がある場合のみ、単独事業所の場合は（3）へ）	
ア 福祉用具専門相談員の人材育成は、どのような体制で実施していますか	1. 法人が主導 2. 法人の支援のもと事業所主体で実施 3. 各事業所が独自に実施 4. その他（ ） 5. 人材育成のための明確な体制はない
イ （アで1または2と回答した場合） 法人の関わり （複数回答）	1. 全体の計画策定 2. 個人別の育成計画策定 3. OJTの計画、進捗管理 4. 事業所内研修の企画・実施 5. 事業所外研修への派遣 6. 自己研鑽の支援 7. 育成担当者への支援 8. その他（ ）
(3) 人材育成の方法（単独事業所の場合のみお答えください）	
ア 人材育成の担当者について	1. 人材育成を担う担当者を決めている → 1. 管理者 2. 管理者以外（ ） 2. 人材育成の担当者は決めていない
(4) 運用の仕組み（全ての方がご回答ください）	
ア 人材育成や研修の年間計画について	1. ある → 1. 毎年見直している 2. ない → ウへ 2. 毎年ほぼ同じ計画である
イ （アで1と回答した場合） 計画に含まれるもの （複数回答）	1. 研修項目 2. 目的 3. 内容 4. 講師 5. 対象者 6. 時間数 7. 実施時期 8. 予算 9. 達成目標 10. 評価基準 11. その他（ ）
ウ 個別の福祉用具専門相談員ごとの育成計画について	1. すべての福祉用具専門相談員について作成している 2. 新任の福祉用具専門相談員について作成している 3. 作成していない

<p>エ 業務の標準化、質の担保の仕組み (複数回答)</p>	<p>1. 業務マニュアルを整備している 2. 教育内容の統一と指導方法の標準化を図っている 3. サービスの質を評価、確認している →方法： 1. チェックリストによる確認 2. 面談等による確認 3. 同行訪問等による確認 4. その他 () 4. その他 () 5. 仕組みはない</p>
<p>オ 人材育成の仕組みづくりにおける課題 (複数回答)</p>	<p>1. 人材育成計画を作成する時間がとれない 2. 人材育成計画の作成方法がわからない 3. 人材育成計画どおりに進まないことが多い 4. 人材育成について計画する担当者を配置することができない 5. その他 () 6. 特に課題はない</p>
<p>カ 人材育成の方針 (福祉用具専門相談員として習得を目指すスキル) (複数回答)</p>	<p>1. 福祉用具貸与に係るすべてのサービスプロセスを担当できる人材を育成する 2. 福祉用具貸与のサービスプロセスの一部に特化して対応する人材を育成する (具体的に：) 3. 福祉用具貸与サービスに限定しない業務を担当できる人材を育成する (具体的に：) 4. その他 ()</p>
<p>キ 人材育成の方針や仕組みづくりにおいて工夫していること (自由記述)</p>	

5. 人材の育成方法

以下では、次の4つの人材育成方法についてお聞きます。

- (1) OJT (On the Job Training) :実際の業務を通じて、業務に必要とされる実践的な能力を習得するための育成方法
- (2) 法人・事業所内研修 : 法人内の職員に限られた研修を通じた育成方法
- (3) 事業所外研修 : 外部の研修機関等の研修や勉強会等への参加を通じた育成方法
- (4) 自己研鑽 : 個々に知識・能力の向上に努めること (外部研修への参加、資格取得、学会等での発表等)

(1) OJT について	
1) 育成の体制	
<p>ア 育成担当者の配置 「育成担当者」等の呼称の有無によらず、実質的に個々の福祉用具専門相談員の育成や指導の役割を担う方についてお答えください。</p>	<p>1. 配置されている 2. 配置されていない →2)へ → 具体的に教えてください。 1. 1人の育成対象者に1人の育成担当者を配置 2. 1人の育成担当者が複数名を担当する 3. その他 ()</p>
<p>イ 育成担当者への支援 (複数回答)</p>	<p>1. 育成担当者への研修 2. 育成担当者向けの手引きの作成、配布 3. 育成進捗管理のフォロー 4. 育成担当者からの相談を受ける 5. 育成担当者間の会議、意見交換の場を設ける 6. その他 () 7. 特にない</p>

2) 新任の福祉用具専門相談員の育成内容および実施者 ※実施項目ごとに、実施者の欄に○をつけてください。 ※ただし、育成担当者と事業所の管理者が同じである場合は育成担当者のみ○をつけてください。					
実施項目	実施者				
	育成担当者	育成担当者以外の福祉用具専門相談員	事業所の管理者	その他(法人の人材育成担当部門など)	実施していない
ア OJT 計画・スケジュール作成					
イ 育成対象者との目標の共有、意識付け					
ウ 技術指導					
エ 勉強会等の開催					
オ 利用者宅への同行訪問					
カ サービス担当者会議への同行					
キ 育成対象者からの報告に対する助言					
ク サービス計画書の確認、指導					
ケ 育成プログラムの進捗管理					
コ 育成対象者からの相談対応					
サ 育成会議等への参加					
シ 習得状況の確認、評価					
ス 習得状況に応じたOJTプログラムの見直し					
セ 育成対象者へのフィードバック					
ソ 事業所内での育成状況や計画、課題の共有					
タ その他 ()					
3) 福祉用具専門相談員の育成、福祉用具貸与サービスにおける質の確保の取組(新任に限定しない)の内容および実施者 ※実施項目ごとに、実施者の欄に○をつけてください。					
実施内容	実施者				
	管理者	(管理者以外の)福祉用具専門相談員	その他	実施していない	
ア サービス計画書の確認					
イ 個別利用者へのサービスのプロセス進捗状況の確認					
ウ 個別利用者へのプロセス実施内容の確認(質、基準の順守等)					
エ 事業所内で現状報告や情報共有の場があり、必要に応じて議論している					
オ 管理者や経験豊富な福祉用具専門相談員が個別に相談を受け、助言している					
カ 介護ロボットのメンテナンス、モニタリング等を行っている					
キ その他 ()					
4) OJT における課題(複数回答)	1. 計画的に実施することが難しい 2. 担当者を配置することが難しい 3. 担当者を支援することが難しい 4. 進捗を把握することが難しい 5. 担当者任せになり、標準的な内容とすることが難しい 6. 達成状況を客観的に把握することが難しい 7. その他 () 8. 特に課題はない				
5) OJT において工夫していること(自由記述)					

(2) 法人・事業所内研修 ※平成31年4月～令和2年3月(1年間)			
1) 研修の実施有無	1. 実施した 2. 実施しなかった → 3) キへ		
2) 研修・勉強会の内容			
研修・勉強会の内容	年間の 実施回数	講師 (法人外の場合、団体名・肩書等を記入)	参加者 (該当に○)
ア 福祉用具の取り扱い	回	1. 法人内 2. 法人外 → ()	1. 新任者のみ → 必須・任意 2. 相談員全員 → 必須・任意
イ 福祉用具の保守・点検	回	1. 法人内 2. 法人外 → ()	1. 新任者のみ → 必須・任意 2. 相談員全員 → 必須・任意
ウ 新しい福祉用具	回	1. 法人内 2. 法人外 → ()	1. 新任者のみ → 必須・任意 2. 相談員全員 → 必須・任意
エ 介護保険制度	回	1. 法人内 2. 法人外 → ()	1. 新任者のみ → 必須・任意 2. 相談員全員 → 必須・任意
オ サービス計画書作成	回	1. 法人内 2. 法人外 → ()	1. 新任者のみ → 必須・任意 2. 相談員全員 → 必須・任意
カ 事例検討会	回	1. 法人内 2. 法人外 → ()	1. 新任者のみ → 必須・任意 2. 相談員全員 → 必須・任意
キ 接遇・マナー	回	1. 法人内 2. 法人外 → ()	1. 新任者のみ → 必須・任意 2. 相談員全員 → 必須・任意
ク 安全・事故防止	回	1. 法人内 2. 法人外 → ()	1. 新任者のみ → 必須・任意 2. 相談員全員 → 必須・任意
ケ 認知症の理解と対応	回	1. 法人内 2. 法人外 → ()	1. 新任者のみ → 必須・任意 2. 相談員全員 → 必須・任意
コ その他 ()	回	1. 法人内 2. 法人外 → ()	1. 新任者のみ → 必須・任意 2. 相談員全員 → 必須・任意
サ その他 ()	回	1. 法人内 2. 法人外 → ()	1. 新任者のみ → 必須・任意 2. 相談員全員 → 必須・任意
シ その他 ()	回	1. 法人内 2. 法人外 → ()	1. 新任者のみ → 必須・任意 2. 相談員全員 → 必須・任意
3) 研修の運営について			
ア 研修の企画 (複数回答)	1. 法人が主導 2. 事業所間で連携して企画 3. 事業所単位で企画 4. その他 ()		
イ 参加率を高める工夫 (複数回答)	1. 参加しやすい時間帯に設定する 2. 複数回開催する 3. 勤務時間扱いとする 4. 評価と連動させる 5. 動画配信など、時間と場所を選ばず受講できるようにする 6. その他 () 7. 特にない		
ウ 有効性を高める工夫 (複数回答)	1. 事前に資料を配布する 2. 目的、目標を明確に示す 3. グループワークを取り入れるなど参加型とする 4. 動画等を活用し繰り返し復習できるようにする 5. 定着状況の確認をする 6. その他 () 7. 特にない		
エ 研修の評価 (複数回答)	1. 参加者へのアンケートを取る 2. 業務の中での定着状況を確認する 3. 担当者間で反省会、振り返りをする 4. その他 () 5. 特にない		
オ 企画の見直し	1. 以降の研修企画に反映している 2. 特に反映していない → その理由 ()		
カ 法人・事業所内研修において工夫していること (自由記述)			

キ 法人・事業所内研修に関する課題 (複数回答)	1. 計画的に実施することが難しい 3. 講師の確保、調整が難しい 5. 参加意欲に差がある 7. 研修のニーズを把握することが難しい 8. 研修開催のための準備、運営に手間がかかる 9. その他 () 10. 特に課題はない	2. 効果的な研修を企画が難しい 4. 参加率を高めることが難しい 6. 有効性を把握することが難しい
-----------------------------	--	---

(3) 事業所外研修 ※平成 31 年 4 月～令和 2 年 3 月 (1 年間)

※①福祉用具専門相談員指定講習の受講、②ビジネスマナー研修など福祉用具貸与とは直結しない内容の研修は除く

1) 事業所外研修の種類と受講状況

※福祉用具プランナー研修、福祉用具選定士認定研修、福祉用具サービス計画作成 SV 養成研修、福祉用具専門相談員更新研修 (ふくせん認定) を含め、年間の受講者数が多い順に最大 6 つお答えください。

※事業所外研修を受講させていない場合は右欄に☑をつけ、4) に進んでください。 □ 受講なし

研修名	取り扱い	受講者の選定、条件 経験年数の目安など	年間の 受講者数
福祉用具プランナー研修	1. 義務 2. 推奨 3. 任意	1. 基準あり→ () 2. 基準なし	人
福祉用具選定士認定研修	1. 義務 2. 推奨 3. 任意	1. 基準あり→ () 2. 基準なし	人
福祉用具サービス計画作成 SV 養成研修	1. 義務 2. 推奨 3. 任意	1. 基準あり→ () 2. 基準なし	人
福祉用具専門相談員更新研修 (ふくせん認定)	1. 義務 2. 推奨 3. 任意	1. 基準あり→ () 2. 基準なし	人
	1. 義務 2. 推奨 3. 任意	1. 基準あり→ () 2. 基準なし	人
	1. 義務 2. 推奨 3. 任意	1. 基準あり→ () 2. 基準なし	人

2) 事業所外研修の取り扱い

	費用の補助	勤務時間の取り扱い	成果報告、確認	評価への反映
ア 義務付けている研修	1. 全額補助 2. 一部補助 3. 補助なし	1. 勤務時間とみなす 2. 勤務時間外	1. 報告を求める 2. 成果を確認する 3. 特になし	1. 考慮する 2. 考慮しない
イ 推奨している研修	1. 全額補助 2. 一部補助 3. 補助なし	1. 勤務時間とみなす 2. 勤務時間外	1. 報告を求める 2. 成果を確認する 3. 特になし	1. 考慮する 2. 考慮しない
ウ 任意で参加させている研修	1. 全額補助 2. 一部補助 3. 補助なし	1. 勤務時間とみなす 2. 勤務時間外	1. 報告を求める 2. 成果を確認する 3. 特になし	1. 考慮する 2. 考慮しない

3) 事業所外研修に関する情報収集方法
(複数回答)

1. 自治体のホームページ
3. 福祉用具に関する団体のホームページ
5. その他 ()
2. 教育機関のホームページ
4. 郵送される案内書類
6. 特に収集していない

4) 地域における事例検討会や多職種との勉強会について
(複数回答)

1. 積極的に参加を促している
3. 積極的に企画、運営に関わっている
5. 参加していない
2. 希望があれば参加させている
4. 開催されていない、知らない

5) 4) で 1 または 2 と回答した場合の参加状況
※参加人数の多い順に最大 3 つまで回答してください

内容	主催	参加職種	年間の回数	年間の参加人数
			回程度	人程度
			回程度	人程度
			回程度	人程度

6) 事業所外研修に関する課題 (複数回答)	1. 適任の受講者の選定が難しい 2. 参加希望者が少ない 3. 参加希望者が多数の場合に絞り込むことが難しい 4. 研修に関する情報が不足している、収集方法がわからない 5. 開催場所が遠く、参加するのに時間がとられる 6. 参加するための時間の確保や人員の調整が難しい 7. 参加したことの効果が把握しにくい、効果がみられない 8. 研修参加者から事業所全体へフィードバックされない 9. 参加意欲に差がある 10. その他 () 11. 特にない
7) 事業所外研修に関する工夫(自由記述)	

(4) 自己研鑽の支援と動機付け			
1) 職員のキャリア開発支援・能力向上への動機づけを行っていますか (複数回答)	1. モデルとなるキャリアパスを示している 2. 自己研鑽の機会に関する情報提供をしている 3. 自己研鑽のための活動に対して補助や支援をしている 4. 自己研鑽の取組を評価や処遇に連動させている 5. その他 () 6. 特に行っていない		
2) どのような自己研鑽の方法を推奨、支援していますか (複数回答) ※推奨、支援している自己啓発の方法に○をつけてください。○をつけた方法について、「推奨・情報提供」、「支援・補助」のうちあてはまるものに○をつけてください。 (複数回答)	方法	あてはまるものに○	
		推奨・情報提供	支援・補助
	1. 事業所外研修への参加		
	2. 通信教育の受講		
	3. 資格取得 (講習受講、テキスト購入含む)		
	4. 学会活動への参加		
	5. 对外発表		
	6. その他 ()		
7. 特にない			
3) 自己研鑽の動機付けに関する課題 (複数回答)	1. 動機付けの方法がわからない 2. 動機付けを行うための時間がない 3. 支援・補助のための予算を確保することが難しい 4. 職員の意識が高まらない 5. 職員間で意識に差がある 6. その他 () 7. 特にない		
4) 自己研鑽の動機付けに関する工夫(自由記述)			

6. 介護ロボットに関する人材育成について

(1) 現在行っている介護ロボットに関する人材育成について (複数回答)	1. 商品情報等の情報提供をしている 2. 展示会等への参加を促している 3. 介護ロボットをテーマとした研修会等への参加を促している 4. 介護ロボットメーカーによる研修会や勉強会を依頼している 5. 介護ロボットに関する研修会や勉強会を法人や事業所内で行っている 6. その他 () 7. 特にない
(2) 介護ロボットに関する知識、取り扱いのスキルを習得するための機会やきっかけ等についての要望など (自由記述)	

以上で調査は終了です。お忙しいところご協力ありがとうございました。

**福祉用具貸与・販売事業所
管理者のための人材育成のポイント**

令和3年3月

一般社団法人日本福祉用具供給協会

はじめに

本冊子は令和2年度老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）の補助を得て、一般社団法人日本福祉用具供給協会が実施した「福祉用具貸与事業者の人材育成に関する調査研究事業」の成果物の一つに位置付け作成したものです。

福祉用具貸与事業者は、福祉用具専門相談員の資質向上のために、福祉用具に関する適切な研修の機会を確保しなければならないと運営基準で定められています。また、福祉用具専門相談員は、常に自己研鑽に励み、指定福祉用具貸与の目的を達成するために必要な知識及び技能の習得、維持及び向上に努めなければならないとされているところです。

一方で、昨今の人手不足を受け、福祉用具貸与事業者においても、サービスの質の維持及び向上のため、人材確保や人材育成は重要な課題となっています。

人材育成を短期的な視点で見た場合、費用や時間的な側面から負担に感じてしまいマイナスに考えがちですが、長期的な視点では人材定着による質の向上にも寄与するところであるため、人材育成は福祉用具貸与・販売事業所を長期的に運営する上で重要な取り組みであると言えます。

このような問題意識に立ち本冊子を作成し、この中では福祉用具貸与事業者（事業所）における課題と解決策という形式で、事業者の規模を区分した事例とともに、今後の継続的な研修機会の提供のための情報を掲載しました。

本冊子が、福祉用具貸与事業者の人材育成に対する今後一層の理解促進が図られるとともに、福祉用具サービスの質の維持向上並びに福祉用具サービスの一層の発展に寄与することを期待しています。

令和3年3月
一般社団法人 日本福祉用具供給協会

目次

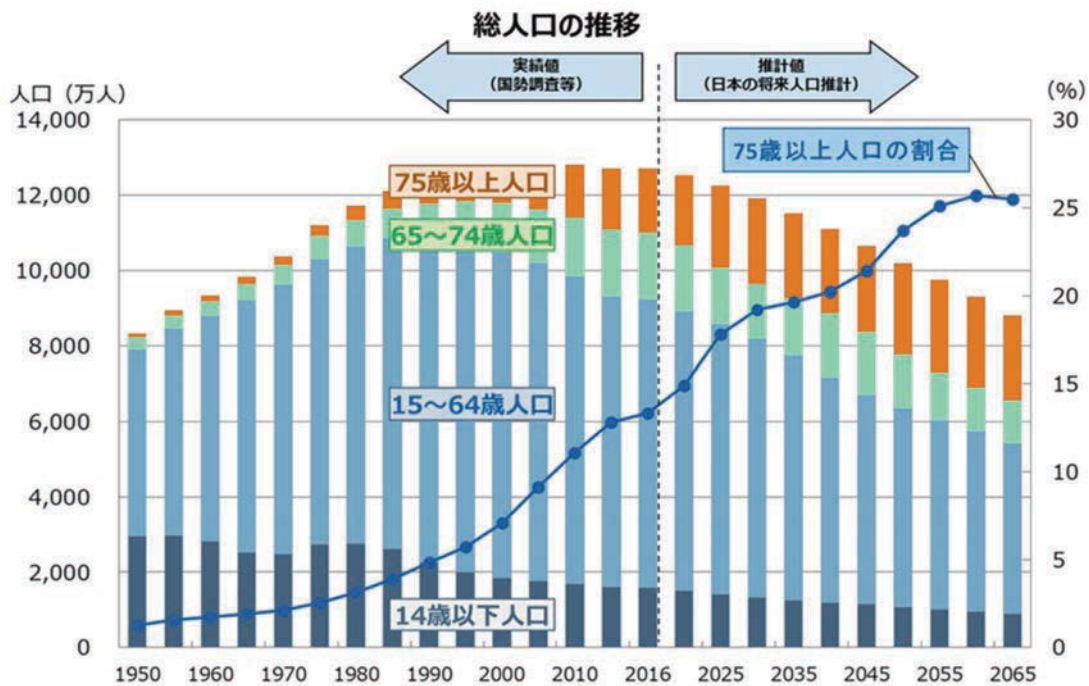
I.	本冊子の作成にあたり.....	1
1.	人材育成に取り組む必要性.....	1
2.	福祉用具専門相談員に求められる知識・能力.....	2
3.	本冊子の構成と使い方.....	4
II.	事業者としての方針・計画の策定の重要性.....	6
III.	福祉用具貸与事業者における課題と解決策.....	9
1.	人材確保・定着に向けた取り組み.....	9
	事例 1：【小規模】大学と連携したインターンシップの受け入れ.....	10
	事例 2：【大規模】ホームページを活用した社内の情報発信を通じたミスマッチの削減.....	10
	事例 3：【中規模】柔軟な働き方を互いにフォローし、人材定着に向けた取り組みを実施.....	11
2.	事業所内での人材育成の取り組み.....	12
	(1) 新卒者・異業種からの転職者の育成.....	12
	事例 4：【小規模】OJTを通じて自分の得意分野を見つけよう.....	14
	事例 5：【中規模】フォローアップ研修を設け、振り返りと今後の課題を整理する機会をつくる.....	14
	事例 6：【大規模】プレ計画書の作成を通じ、作成ノウハウを指導.....	14
	事例 7：【大規模】拠点間の教育課程のばらつきをチェックリストで是正.....	15
	(2) 新人以外の福祉用具専門相談員の育成.....	16
	事例 8：【小規模】社内での事例紹介を通じた勉強会の実施.....	17
	事例 9：【中規模】資格取得や外部研修の講師を務めることで成長の機会を提供.....	17
	事例 10：【大規模】介護ロボットフォーラム等での新たな製品情報・知識の習得.....	18
	コラム：将来的な人材育成の在り方～介護ロボットの取り扱いに必要な人材育成～.....	18
3.	地域の中での取組.....	19
	事例 10：【小規模】多職種との研修会に参加、他職種との会話も勉強のひとつ.....	20
	事例 11：【中規模】地域の連絡会が開催する研修会に参加.....	20
	事例 12：【大規模】展示会や勉強会の開催等を行い資質向上の機会として活用.....	20
	事例 13：【大規模】多職種を交えた研修会を開催し、地域全体でのレベルの底上げ、情報共有を図る.....	21
4.	自己研鑽の機会の提供.....	22
	事例 14：【小規模】本人のやりたいこと、学びたいことを受容し、チャレンジすることを評価.....	23
	事例 15：【中規模】事業所内での勉強会開催や個々の資質等を踏まえた資格取得の打診.....	23
	事例 16：【大規模】自己研鑽の結果は人事制度とも連携.....	23
IV.	研修、資格・認定制度の紹介.....	24
1.	研修会.....	24
2.	資格・認定制度.....	27

I. 本冊子の作成にあたり

1. 人材育成に取り組む必要性

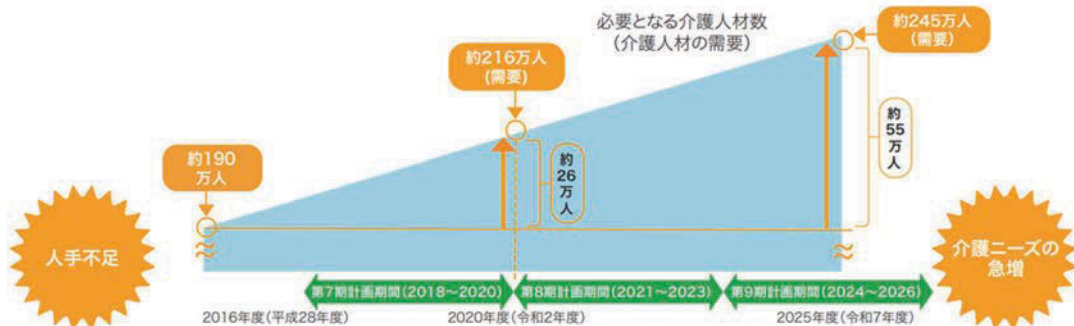
日本の人口は年々減少しているところですが、2025年には団塊の世代が全て75歳以上となり、介護が必要な高齢者は増えていくことが予測されています。しかしながら、生産年齢人口は減少しており、介護人材の確保は困難になっており、介護業界全体の課題となっているところであり、福祉用具貸与事業者においても同様であるといえます。

図表 1 総人口の推移



（出所）厚生労働省「居宅サービス分 介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン 改訂版」（令和2年3月発行）

図表 2 今後必要となる介護人材数



（出所）厚生労働省「居宅サービス分 介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン 改訂版」（令和2年3月発行）

介護人材の確保が困難になっている状況において、介護業界の知識のない新社会人や他業界からの転職者等を採用し、育成していかなければならないとともに、サービスの質の維持・向上のためには、一定経験を積んだ福祉用具専門相談員への継続的なスキルアップの機会を提供するなど、人材定着に向けた人材育成も必要です。

また、介護保険制度において、福祉用具専門相談員は、常に自己研鑽に励み、指定福祉用具貸与の目的を達成するために必要な知識及び技能の修得、維持及び向上に努めなければならないとされており、福祉用具貸与事業者においても、福祉用具専門相談員の資質の向上のために、適切な研修の機会を確保しなければならないとされています。

2. 福祉用具専門相談員に求められる知識・能力

福祉用具専門相談員は介護支援専門員等とともに居宅介護サービスを提供するチームの一員として、福祉用具や住宅改修等を含めた住環境整備の専門性を発揮することが求められています。

福祉用具専門相談員に求められている知識や能力については、図表 3 のとおり整理されており、これに基づき、「基本的な知識・能力」に関する知識は「福祉用具専門相談員指定講習（50 時間研修）」、「専門性の高い知識・能力」は「福祉用具専門相談員更新研修（ふくせん認定）」の研修カリキュラムにおいて習得することができるようになっていきます。こういった知識を基に、福祉用具貸与事業者及び、福祉用具専門相談員は、日々の業務を通じた多職種との連携や利用者との関わりから、より専門的な知識や能力を高めていくことが期待されています。

図表 3 福祉用具専門相談員に求められる知識・能力

今後さらに期待される知識・能力	<ul style="list-style-type: none"> 専門性や経験に基づく積極的な選定、提案、アドバイスの提供（状況を読んだプラスアルファの提案、先を見越した提案、複数の選択肢、自立に向けたアドバイスなど） 利用者の気持ちを汲み取ろうとする姿勢や制度等に関する相手に合わせたわかりやすく丁寧な説明など チームの一員としての主体的な参加（担当者会議出席、発言、熱意、一緒に取り組む姿勢） 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉用具に関わる事故の防止に努め、問題発生時に迅速・適切な対応を行う能力 福祉用具の選定理由、想定される効果やできること、生活のイメージを利用者・家族やケアチームに対してわかりやすく説明する能力 適切に福祉用具の調整・メンテナンスを行う能力 チームの他職種の要望に対応したサービス提供 事業所や地域内で、経験の浅い福祉用具専門相談員に対する育成・指導、業務におけるスーパービジョンを行う能力
	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者の心身の機能や変化の特徴に関する経験に基づいた幅広く具体的な知識 高齢者の日常生活の基本的動作、個性、生活リズム等についての経験に基づく具体的な知識 リハビリテーションの考え方や福祉用具との関係に関する知識 高齢者に多い疾患・疫病とその症状・進行に関する知識 チームケアに関する知識 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉用具に関する情報提供・生活全般についての相談対応能力 的確なアセスメント（利用者・環境の評価）能力 利用者や環境に応じた適切な用具選定能力 搬入・設置・搬出のきめこまかい調整能力 利用者や環境の状況に応じた利用指導・適合調整能力 状況変化をとらえるフォロー・モニタリング能力 状況に応じた利用者・家族とのコミュニケーション能力 サービス担当者会議での発言・説明・提案能力 ケアマネジャーと円滑に連携する能力
	<ul style="list-style-type: none"> 介護保険サービスに関する最新かつ正確な知識 多様な福祉用具に関する知識 新製品に関する詳細な知識 機種別の構造、機能の違い、適用に関する知識 住環境と福祉用具の関連に関する経験に基づく具体的な知識 接遇・コミュニケーションに関する豊富な知識 認知症の症状や特徴を踏まえた関わり方に関する知識 	<ul style="list-style-type: none"> （基本的な）用具選定能力 （基本的な）搬入・設置・搬出の能力 （基本的な）利用指導・適合調整の能力 （基本的な）フォロー・モニタリング能力 （基本的な）利用者・家族とのコミュニケーション能力
基本的な知識・能力	<ul style="list-style-type: none"> 介護保険制度の基本的な知識 福祉用具サービスに関する基本的な知識 福祉用具の種類・機構・特性等に関する基本的な知識 サービス提供の基本的な手順 住環境と住宅改修に関する基本的な知識 	<ul style="list-style-type: none"> （基本的な）用具選定能力 （基本的な）搬入・設置・搬出の能力 （基本的な）利用指導・適合調整の能力 （基本的な）フォロー・モニタリング能力 （基本的な）利用者・家族とのコミュニケーション能力
	知識	能力

（出所）一般社団法人日本福祉用具供給協会「専門的知識を有する福祉用具専門相談員の養成に向けた研修内容に関する調査研究事業」（平成 26 年度）

本冊子では、福祉用具貸与事業者及び、福祉用具専門相談員に求められる知識・能力の習得に向けたスキルアップの機会について、想定される福祉用具専門相談員の実務経験年数に応じて「新人」「中堅」「ベテラン」の3つに区分し、図表 4 に整理しました。福祉用具貸与事業者においては、事業者としての方針や研修計画の検討や、福祉用具専門相談員への適切な研修機会の提供の参考にさせていただきたいと思います。

図表 4 福祉用具貸与事業者・福祉用具専門相談員におけるスキルアップの機会

	新人（実務経験：～2年）	中堅（実務経験：～5年）	ベテラン（実務経験：5年以上）
事業者としての方針・計画			
事業所内での取組	<ul style="list-style-type: none"> 研修会 事例検討会 用具メーカーによる勉強会 OJT 	<ul style="list-style-type: none"> 研修会 事例検討会 用具メーカーによる勉強会 OJT 	<ul style="list-style-type: none"> 研修会 事例検討会 用具メーカーによる勉強会
地域の中での取組	<ul style="list-style-type: none"> 自治体主催の研修会 他サービス事業者主催の事例検討会 	<ul style="list-style-type: none"> 自治体主催の研修会 他サービス事業者主催の事例検討会 	<ul style="list-style-type: none"> 自治体主催の研修会 他サービス事業者主催の事例検討会
自己研鑽の機会の提供 ※一部の研修等のみ例として記載	<ul style="list-style-type: none"> 福祉用具専門相談員の研修ポイント制度（全国福祉用具専門相談員協会） 福祉住環境コーディネーター検討試験（東京商工会議所） 福祉用具専門相談員研究大会（日本福祉用具供給協会／全国福祉用具専門相談員協会） 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉用具選定士（日本福祉用具供給協会） 福祉用具専門相談員更新研修（ふくぜん認定）（全国福祉用具専門相談員協会） 福祉用具プランナー研修（テクノエイド協会） 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉用具サービス計画作成SV養成研修（日本福祉用具供給協会） 福祉用具プランナー管理指導者養成研修（テクノエイド協会）

3. 本冊子の構成と使い方

本冊子では、当協会の調査で把握した人材育成に関する課題に対し、その解決策として取組事例を紹介しています。取組事例は福祉用具貸与事業者の規模や地域性等により、取り組みにあたっての課題は異なるかと思いますが、紹介している事例を参考に、できるところから人材育成に取り組んでください。各事例については、参考としてヒアリング調査で伺った事業者の事業者規模を記載しています。事業者規模はヒアリング調査でお伺いした事業者の規模を記載していますので、大規模事業者の取り組みだからといって、小規模事業者が取り組めない内容とは限りません。あくまで目安として活用いただき、事例については広く参考にいただければと思います。

※参考の目安となる事業者規模を示しています **図表 5 事例紹介の例**

事例 1 : **【小規模】**大学と連携したインターンシップの受入

地域内の3つの大学と連携し、インターンシップの受入を継続的に実施しています。大学の説明会に参加し、当社の事業に関心があった大学生にインターンシップの案内を送付しています。

福祉系の大学を卒業しても福祉業界に入職する学生は少なく、福祉系以外の大学で福祉用具や地域の福祉に関する課題等も含め、福祉の仕事の魅力や地元に戻り、地域福祉を担ってほしいことを伝えています。現在、当社の職員の多くは地元出身者であり、「地域に貢献したい」などの志望動機とした応募が多くなっており、毎年1～2名の新卒採用を行っています。

※事業者の規模目安は以下の3区分で示しています。

小規模	中規模	大規模
法人内1～5事業所 福祉用具関連事業の従事者数 19人以下	法人内6～10事業所 福祉用具関連事業の従事者数 20～99人	法人内11事業所以上 福祉用具関連事業の従事者数 100人以上

また、「IV 研修、資格・認定制度の紹介」（24 ページ以降）では、上記の課題と解決策（事例紹介）と合わせて、定期的に行われている研修会や資格・認定制度について表にまとめています。本章のみ抜粋することで、福祉用具専門相談員の方々への情報提供にも活用いただけます。

図表 6 研修会、資格・認定制度の例

福祉用具専門相談員研究大会	
共催：一般社団法人日本福祉用具供給協会／一般社団法人全国福祉用具専門相談員協会	
概要	令和元年度に第1回福祉用具専門相談員研究大会が開催された（参加者約350名）。有識者による講演や、福祉用具専門相談員による具体的な取組事例の発表（口述、ポスター）等によるプログラムが構成されている。 第2回についても、令和3年6月に開催が予定されている。
対象者	全国の福祉用具専門相談員、等
実施時期	第2回 福祉用具専門相談員研究大会 2021年6月21日（月）11:00～17:40 会場：日本教育会館（一ツ橋ホール） ※オンライン併用
費用	※事前申込の場合 日福協、ふくせんいずれかの正会員および賛助会員：1名3,000円（税込） 非会員：1名5,000円（税込）
ホームページ URL	https://www.fukushiyogu.or.jp/topics/kenkyutakai/

本冊子は、以下の情報を基に作成しています。

○ アンケート調査

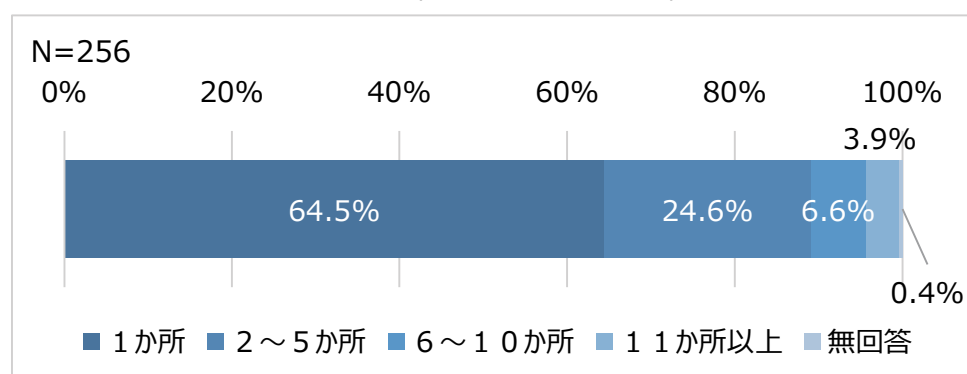
福祉用具貸与事業者の人材育成に関する調査

調査対象 全国の福祉用具貸与事業者 800 事業者

(回収数：256 件、回収率：32.0%)

調査期間 令和2年10月20日(火)～令和2年11月11日(水)

【法人の基本情報：福祉用具貸与事業所数】



○ 取組事例

令和2年度老人保健健康増進等事業

「福祉用具貸与事業者の人材育成に関する調査研究事業」

ヒアリング調査

調査対象 福祉用具貸与事業者 4事業者 調査期間 令和2年8月～令和2年11月

○ 参考としたガイドライン

➤ 「専門的知識を有する福祉用具専門相談員の養成に向けた研修内容に関する調査研究事業」(平成26年度老人保健健康増進等事業 一般社団法人日本福祉用具供給協会)

II. 事業者としての方針・計画の策定の重要性

福祉用具貸与事業者は、福祉用具専門相談員の資質の向上のために、適切な研修の機会を確保しなければならないとされています。まずは、福祉用具貸与事業者としての方針を検討し、必要な体制等を検討します。日々の人材育成については、事業所内で取り組むところですが、研修の機会については法人規模や地域によって、法人内で開催ができる場合や地域の中で開催される研修や各種団体が開催している研修等への参加など、様々な方法がありますが、まずは、事業者としての方針・計画を策定することが重要です。

具体的には、将来への展望（キャリアパス）を福祉用具専門相談員に示し、その目標に向けて福祉用具貸与事業者としての人材育成の計画や福祉用具専門相談員個々の目標設定を行うことが望まれます。

福祉用具専門相談員におけるキャリアパスとは

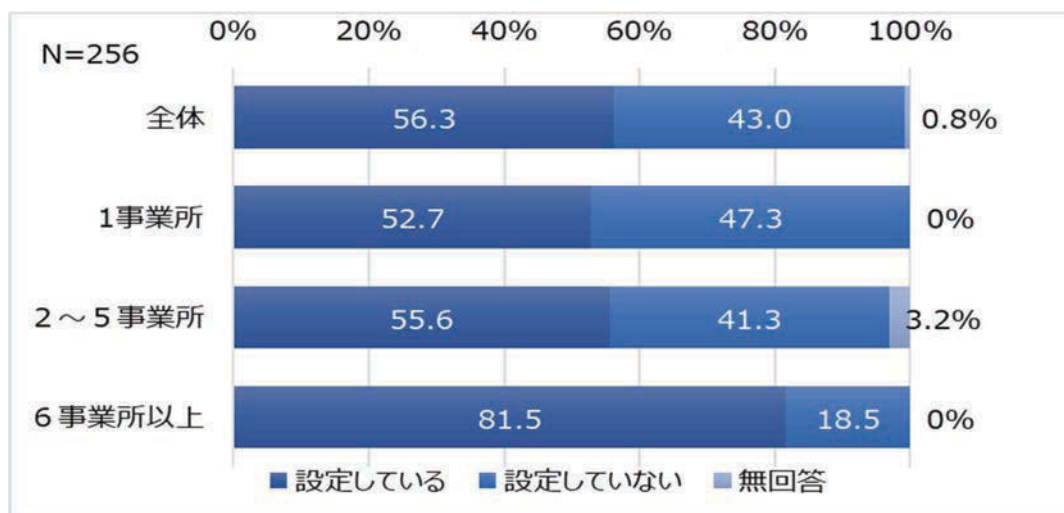
キャリアパスとは人事制度の1つとして、企業が社員に対し「どのような業務経験やスキル」を身に付けることで、今後、どのようなステップアップ（職位や給与等）を目指せるかを示すことです。具体的な道筋を示すことで、個々に将来像を描きやすくなり、日常的な業務へのやりがいや、モチベーションの維持・向上に繋がり、人材定着にも効果があるといわれています。

福祉用具専門相談員におけるキャリアパスとは、図表 3「福祉用具専門相談員に求められる知識・能力」の段階的な修得と考えられます。具体的なキャリアパスを示すことで、事業者として適切な研修の機会を確保し、福祉用具専門相談員も必要な知識及び技能の修得、維持及び向上に努めることで、利用者へのサービス提供の質の維持・向上に繋がること期待できます。

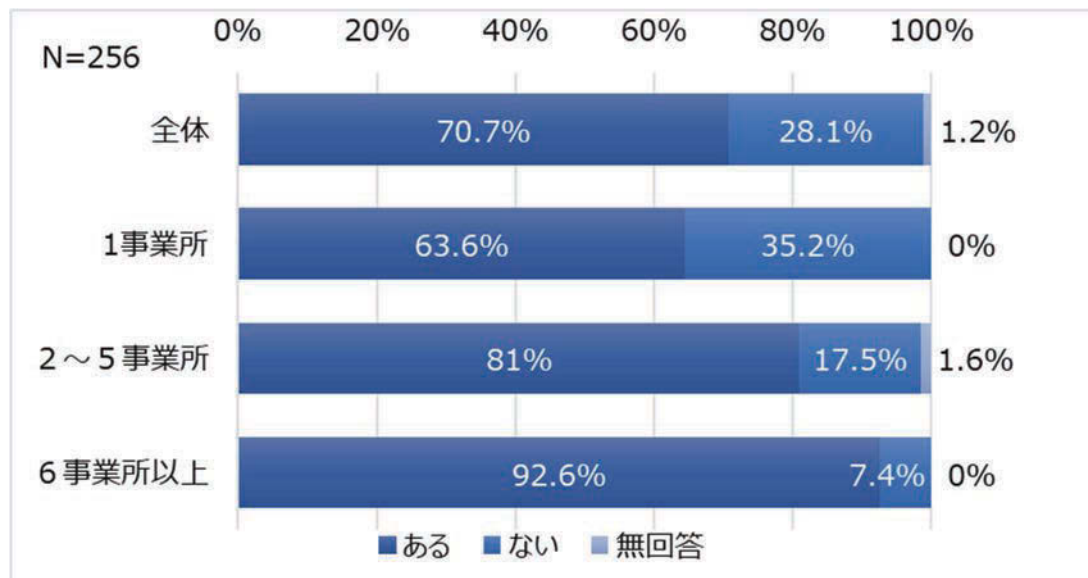
◇ 人材育成の課題

アンケート調査では、将来への展望（キャリアパス）の設定状況について、6事業所以上の法人では「設定している」が81.5%という結果でしたが、1法人1事業所の福祉用具貸与事業者でも52.7%が「設定している」と回答しており、小規模事業者であっても「キャリアパスを示すこと」は困難ではないことがわかります。また、人材育成の年間計画についても、1法人1事業所の福祉用具貸与事業者でも63.6%で年間計画が「ある」と回答しています。

図表 7 将来への展望（キャリアパス）の設定状況



図表 8 人材育成の年間計画



◇ 人材育成の方法

人材育成といっても多様な方法があり、本冊子では以下の4つに区分し、それぞれの課題と解決策（取組事例）を紹介していきます。

人材育成方法	概要	本冊子での紹介 (Ⅱ章)
OJT (On the Job Training)	実際の業務を通じて、業務に必要とされる実践的な能力を習得するための育成方法	2. 事業所内での取組
法人・事業所内研修	法人内の職員に限られた研修を通じた育成方法	
事業所外研修	外部の研修機関等の研修や勉強会等への参加を通じた育成方法	3. 地域の中での取組 4. 自己研鑽の機会の提供
自己研鑽	個々に知識・能力の向上に努めること (外部研修への参加、資格取得、学会等での発表等)	

III. 福祉用具貸与事業者における課題と解決策

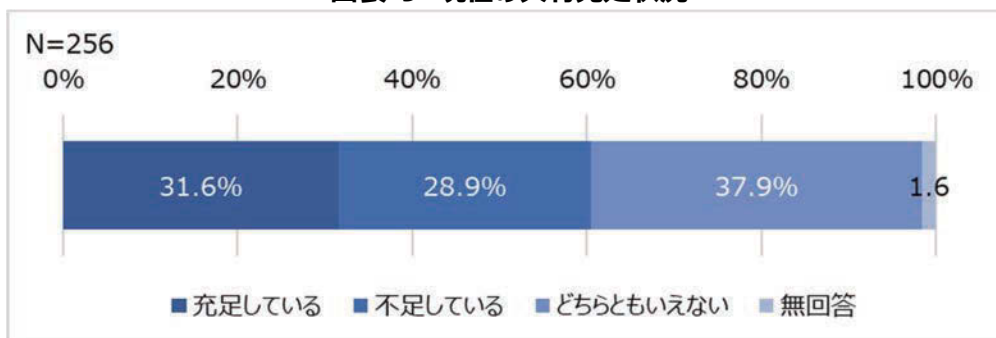
以降、当協会の調査で把握した福祉用具貸与事業者における人材育成に関する課題と、解決策となる具体的な取組事例を紹介します。

1. 人材確保・定着に向けた取り組み

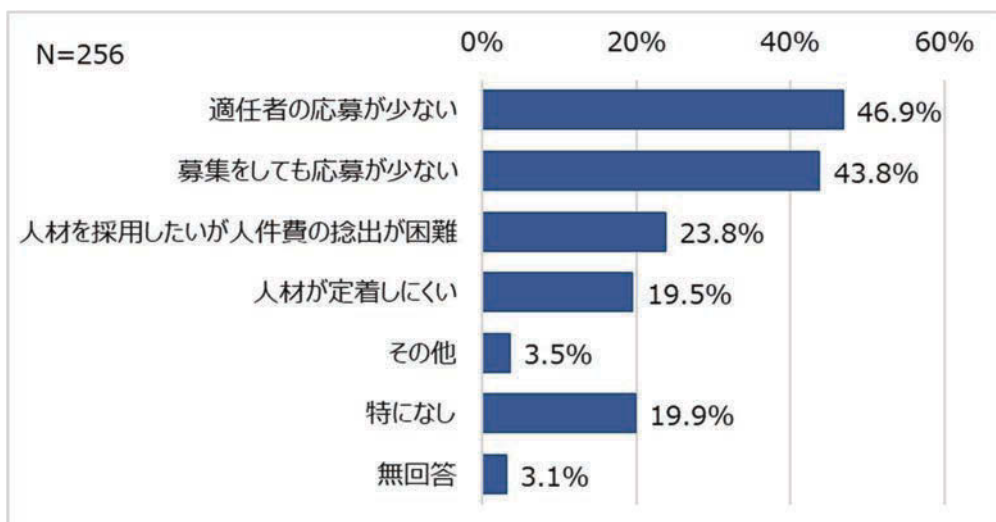
◇ 人材確保の課題

アンケート調査の結果では、現在（令和2年9月1日時点）の人材が「不足している」と回答した事業者は約3割でした。人材確保における課題としては「適任者の応募が少ない（46.9%）」、「募集をしても応募がない（43.8%）」が上位に挙がりました。人材確保に向けた取り組みとしては、「離職を防ぐ取組をしている（62.1%）」、「育成に力を入れている（48.8%）」という結果であり、福祉用具貸与事業者においては人材確保・定着の上でも重要な取組として位置付けられていることがわかりました。

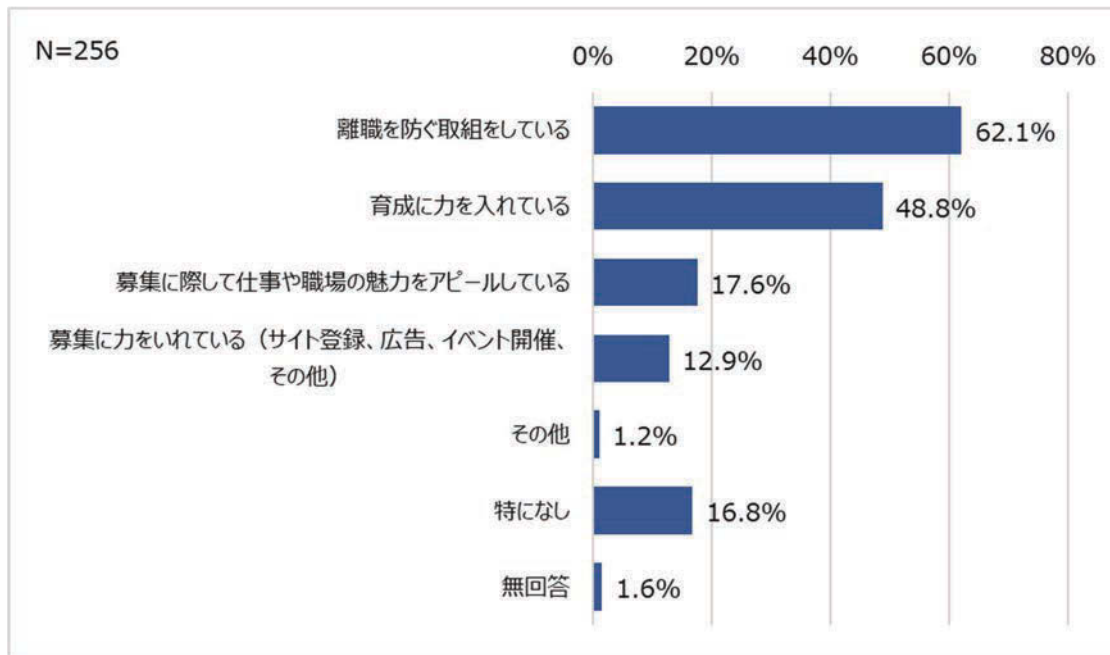
図表 9 現在の人材充足状況



図表 10 人材確保における課題（複数回答）



図表 11 人材確保における工夫（複数回答）



◇ 人材確保の解決策

福祉用具貸与事業者での事例を紹介します。

事例 1：【小規模】大学と連携したインターンシップの受け入れ

地域内の 3 つの大学と連携し、インターンシップの受け入れを継続的に実施しています。大学の説明会に参加し、当社の事業に関心があった大学生にインターンシップの案内を送付しています。

福祉系の大学を卒業しても福祉業界に入職する学生は少なく、福祉系以外の大学で福祉用具や地域の福祉に関する課題等も含め、福祉の仕事の魅力や地元に戻り、地域福祉を担ってほしいことを伝えています。現在、当社の職員の多くは地元出身者であり、「地域に貢献したい」などの志望動機とした応募が多くなっており、毎年 1 ～ 2 名の新卒採用を行っています。

事例 2：【大規模】ホームページを活用した社内の情報発信を通じたミスマッチの削減

人材定着が課題でした。2 年前から当社ホームページ上で「当社ではどのような人が働いているか」、「どのような人材を求めているのか」などの情報を発信し、人材募集を行ったところ、徐々に人材のミスマッチが減ってきました。

ホームページを見て応募してくる方が多くなってきた印象です。また、ホームページを見ていない方に対しても、ホームページや会社見学を通じて、会社の雰囲気、事業内容を理解いただいてから、採用面接に進んでいただくようにし、人材の定着に向けて、採用後のミスマッチを減らすようにしています。

事例 3 : 【中規模】柔軟な働き方を互いにフォローし、人材定着に向けた取り組みを実施

当社では、女性社員の割合は 9 割を超えており、20 代～30 代が多く、結婚し育児をしながら就業している社員が多くいます。産休・育休や時短勤務を活用する社員も多く、時短勤務は 3 年間取得可能としています。現在も育児のための時短勤務を利用している社員は複数おり、連続で 9 年間時短勤務をしている社員もいます。

時短勤務や産休・育休中の職員の欠員については、基本的には事業所内の他の職員でカバーするようにしていますが、小規模事業所では人員不足となる場合もあり、事業所の窓口対応は派遣社員にお願いし、これまで窓口対応行っていた社員が、販売や営業（福祉用具専門相談員としての業務）を担当するなど、事業所ごとに互いにフォローアップしています。

利用者・家族の都合に合わせての対応が多く、夜遅い時間や土日祝日の出勤もありますが、基本的には事業所内の他の社員が代替し、育児中の社員のフォローをしています。

福祉用具業界は労働集約型であり、労働時間が人に依存しているため、今後チーム制にしてフォローし合うことができないか人事制度等、事業者としての対応の見直しを考えているところです。

2. 事業所内での人材育成の取り組み

まずは事業所内での人材育成の取組について紹介します。人材育成といっても、新卒者や異業種からの転職者（介護業界や福祉用具貸与サービスの知識がない方）と一定の経験を積んだ中堅やベテランの福祉用具専門相談員に必要な支援は異なるため、それぞれについてアンケート結果、ヒアリング結果を踏まえ、ご紹介していきます。

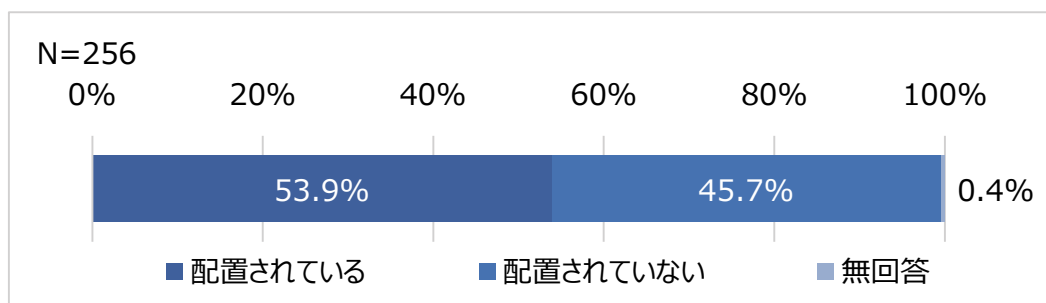
（1）新卒者・異業種からの転職者の育成

◇ 人材育成の課題

アンケート調査では、新任の福祉用具専門相談員の育成内容としては、育成担当者を明確に「配置されている」と回答した福祉用具貸与事業者は 53.9%でした。育成担当者の配置状況としては、「1人の育成対象者に1人の育成担当者を配置」が 49.3%、「1人の育成担当者が複数名を担当する」が 42.0%と 2 極化していました。育成担当者を配置している福祉用具貸与事業者では、全てを育成担当者だけに任せるのではなく、福祉用具貸与事業者として、育成担当者の支援も行っていました。「育成担当者からの相談を受ける（71.0%）」、「育成進捗フォロー（46.4%）」、「育成担当者間の会議、意見交換の場を設ける（39.9%）」でした。

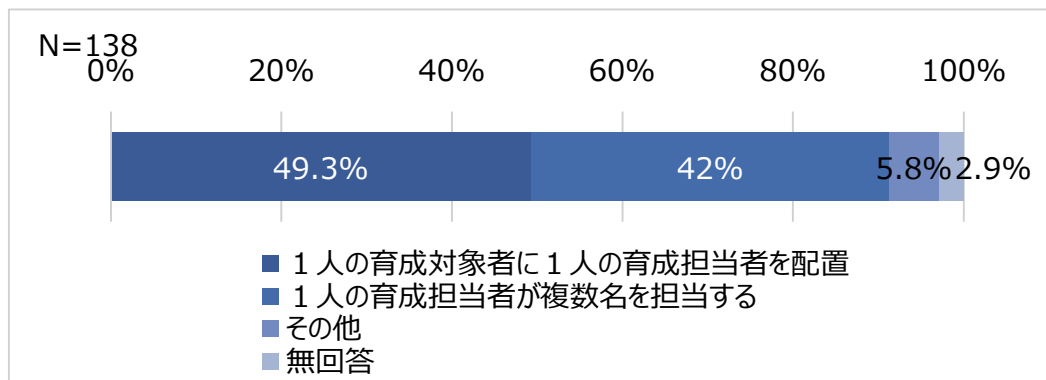
新任の福祉用具専門相談員への育成内容としては、「サービス計画書の確認、指導（91.4%）」、「利用者宅への同行訪問（91.0%）」、「技術指導（89.1%）」という順に多いという結果でした。

図表 12 育成担当者の配置の有無

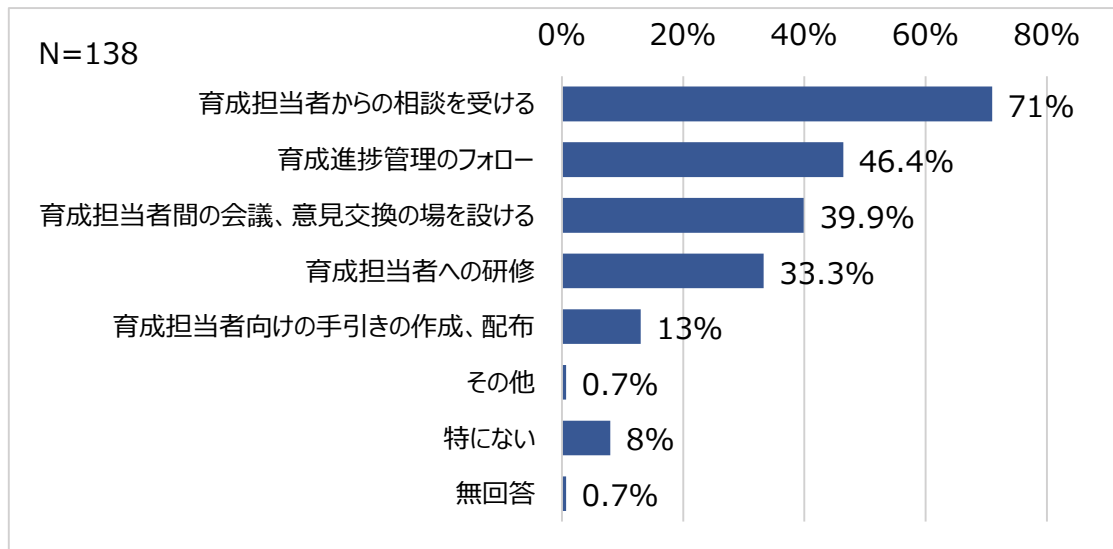


図表 13 育成担当者の配置状況

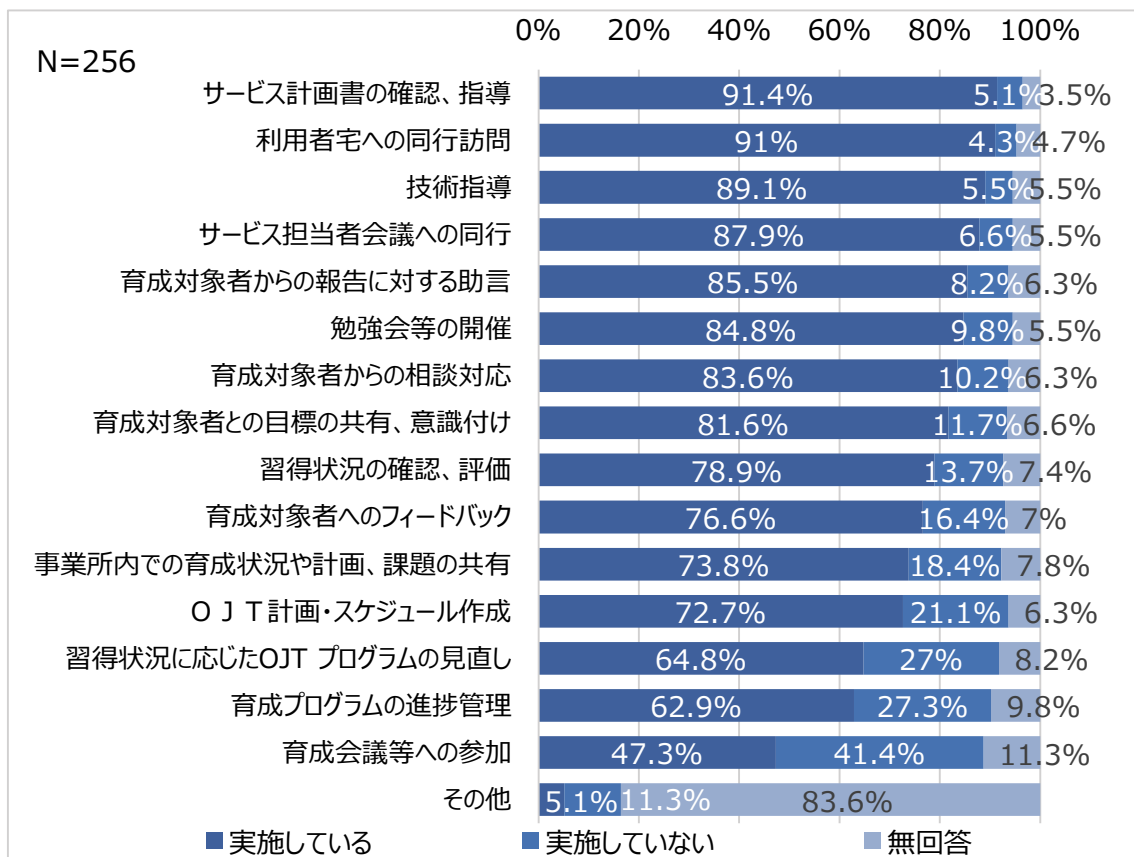
（図表 12 で「配置している」と回答した福祉用具貸与事業者のみ）



図表 14 育成担当者への支援（複数回答）
 （図表 12 で「配置している」と回答した福祉用具貸与事業者のみ）



図表 15 新任の福祉用具専門相談員の育成内容



◇ 人材育成の解決策

福祉用具貸与事業者での事例を紹介します。

事例 4 : 【小規模】OJT を通じて自分の得意分野を見つけてもらう

入社後最初の 6 か月は人事担当者から社会人としてのルール、企業理念を中心に日々の業務などを教えています。その後、各部署のローテーションを行い、業務への適性や本人の希望を聞きつつ、①メンテナンス、配送、②書類（社内的な書類作成）のどちらかに配属しています。

実務面では、モニタリングや点検業務などを経験させており、作成したモニタリング記録等を上司に報告・確認し、上司が報告内容から適切な判断が下せていること、記載内容に問題がないことを確認してから、介護支援専門員へ報告させています。

モニタリングにおける利用者へのヒアリングのポイント等は 3 ～ 4 年目の先輩社員に同行して学んでもらっています。指導のために同行するペアは、基本的には同一の組み合わせで行っていますが、シーティングや住宅改修など、指導内容によって、その分野を得意とする社員が指導役となるケースもあります。新人教育の方針として、まずは自分の得意なものを見つけることを本人に意識させています。

同業種からの転職者であっても、本人のスキルがわからないため、まずは先輩社員に同行してもらい、本人の知識やスキルを把握し、その上で、足りないところを補うように育成計画を立て指導しています。

事例 5 : 【中規模】フォローアップ研修を設け、振り返りと今後の課題を整理する機会をつくる

法人内の研修が数日集中して行われた後に配属先となる福祉用具貸与事業所に配属され、先輩社員の同行など、実務を体験します。配属半年後に、フォローアップ研修として再び参集する機会をつくっています。福祉用具貸与事業所に配属される前に、予め個々に課題を与え、フォローアップ研修の際、採用者同士で、自分が経験してきたこと、得た知識等をすり合わせ、今後自分が福祉用具専門相談員として従事していくにあたっての課題やポイントを認識してもらうようにしています。

福祉用具貸与事業所では上司や先輩から指導を受けることになっていますが、新任者については、入社後 1 年間の研修計画を福祉用具貸与事業者として作成しています。

事例 6 : 【大規模】プレ計画書の作成を通じ、作成ノウハウを指導

新卒、中途問わず入社後 3 か月、「会社を知る」、「スタッフとのコミュニケーションをとる」を目的としたジョブローテーションを実施しています。福祉用具貸与だけでなく、法人として運営している福祉施設やリフォーム部門など各部署 1 週間程度現場業務を経験します。特にメンテナンス部門については、福祉用具貸与事業所に配属されてからも関わる場面が多いため 1 か月ほど実地研修を実施しています。

福祉用具サービス計画書の書き方や利用者との接し方は先輩との同行訪問で学んでいますが、その際、新人にも実際には提出しないプレ計画書を作成してもらうことで、サービス計画書の書き方や商品知識の習得に繋がり、プレ計画書を基に上司が計画書作成のノウハウについて指導しています。問題ないサービス計画書が作成できるようになると 1 人立ちです。

事例 7 : 【大規模】拠点間の教育課程のばらつきをチェックリストで是正

新任が福祉用具貸与事業所に配属される際、選任の専任教育担当者を決め、その社員が概ね 3 ヶ月間 OJT による指導を行なっています。入社後 3 ヶ月間は日報を作成し、毎月レポートを提出してもらい、日々の業務の習得状況の確認を行っています。

以前は 3 ヶ月の研修期間で概ね業務を習得できていましたが、近年は業務も複雑になっており、覚えることが多いため、配属先の福祉用具貸与事業所によっては、営業職で入職した社員も顧客サービス業務や配送業務を経て営業職へキャリアアップしていくパターンをとることもあります。

採用後すぐに各拠点へ配属となるため、各拠点長及び専任教育担当者に任せていますが、拠点間による教育課程のばらつきを是正するため、新入社員の成長度合いを同じ項目、同じ目線で評価するために「目標設定シート（チェックリスト）」を作成し、運用を開始したところです。

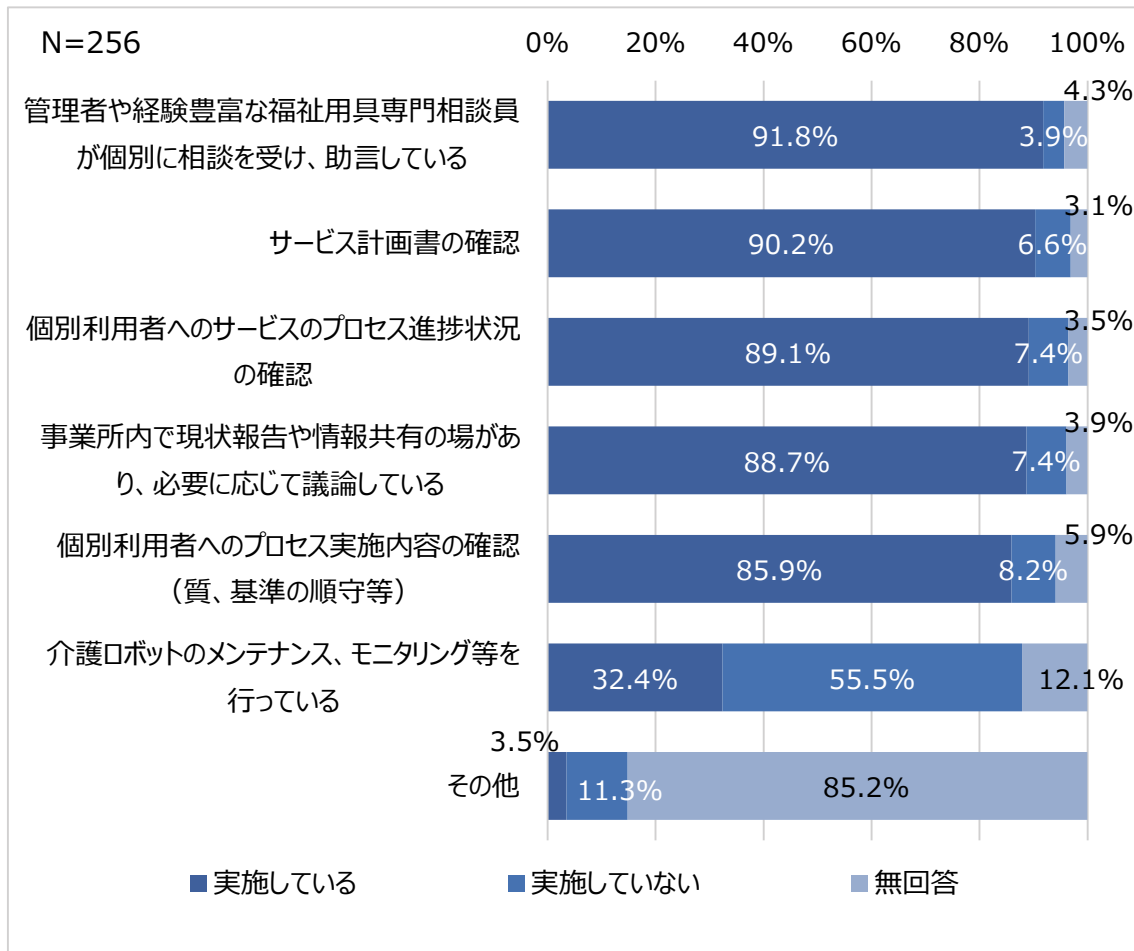
(2) 新人以外の福祉用具専門相談員の育成

◇ 人材育成の課題

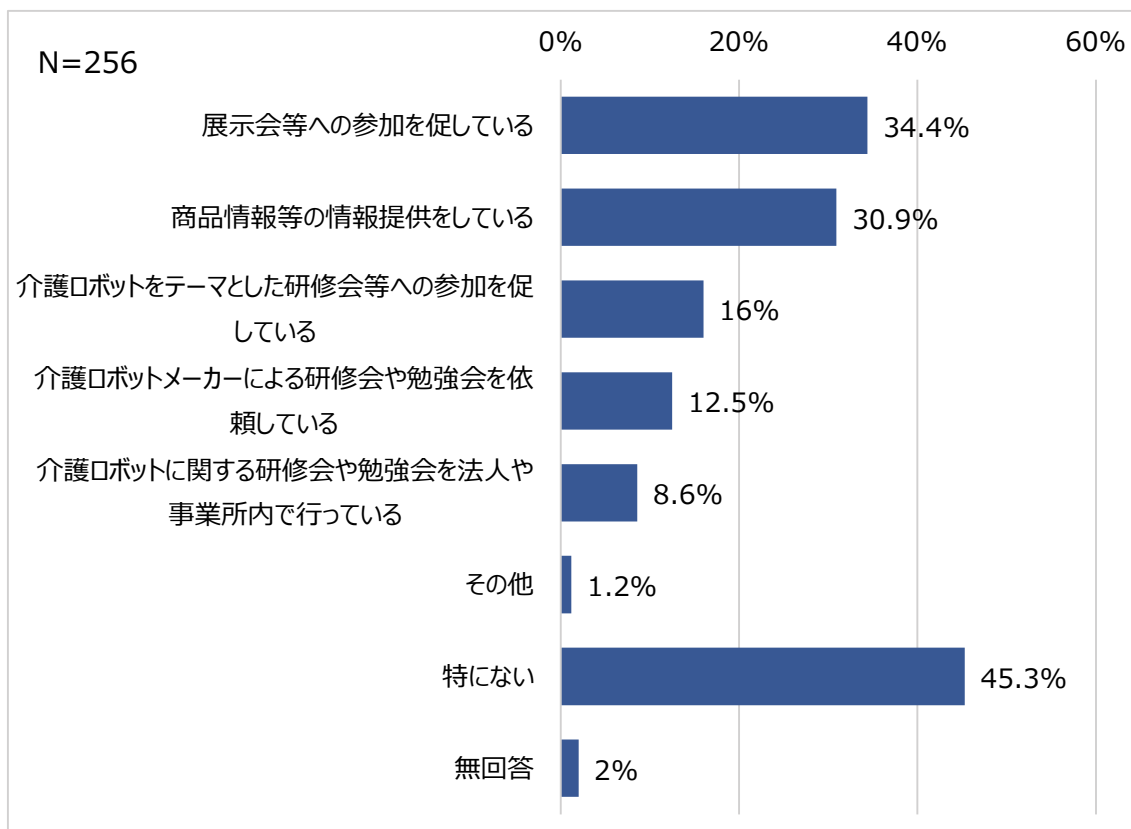
アンケート調査では、福祉用具専門相談員の育成、福祉用具貸与サービスにおける質の確保の取組内容として、「管理者や経験豊富な福祉用具専門相談員が個別に相談を受け、助言している（91.8%）」、「サービス計画書の確認（90.2%）」、「個別利用者のサービスのプロセス進捗状況の確認（89.1%）」の順で多くの福祉用具貸与事業者が「実施している」と回答しています。福祉用具貸与事業者の規模によらず、その取組の内容に大きな差はありませんでした。

しかし、「介護ロボットのメンテナンス、モニタリング等を行っている」について、「実施した福祉用具貸与事業者は 32.4%に留まっています。福祉用具貸与種目の一部に介護ロボットの範囲に含まれる用具もあり、将来的には在宅利用者向けの介護ロボットも増えてくると推察されます。展示会等への参加や製品情報の収集等の機会を提供することで、更なる専門性の知識の習得に繋がるはずです。

図表 16 福祉用具専門相談員の育成、福祉用具貸与サービスにおける質の確保の取組内容



図表 17 現在行っている介護ロボットに関する人材育成について（複数回答）



◇ 人材育成の解決策

福祉用具貸与事業者での事例を紹介します。

事例 8：【小規模】社内での事例紹介を通じた勉強会の実施

当社では作業療法士の有資格者を採用したことをきっかけに、リハビリテーション場面や介護支援専門員など多職種の視点を含めた社内での事例紹介を行い、事例を通じた勉強会を月に1回、1時間程度開催しています。また、市立病院の看護師に来訪いただき、社内で話を聞く機会を設けるなどの機会もつくっています。

事例 9：【中規模】資格取得や外部研修の講師を務めることで成長の機会を提供

一定の経験を積んだ福祉用具専門相談員には、福祉用具選定士、福祉用具プランナー、リフトリーダー等の資格取得を促しています。資格取得は会社として強制ではないものの資格情報を周知し、希望した福祉用具専門相談員には、費用等を会社として支援しています。資格以外にも福祉用具専門相談員から受講したいと申し出があった外部研修には積極的に参加してもらい、その場合の費用の支援も行っています。外部研修など受講後には事業所内でのフィードバックや会社への報告を求めており、事業所内での知識の共有を行うようにしています。

また、受講だけでなく、外部研修や福祉用具専門相談員の指定講習の講師として説明を行う機会もあり、福祉用具専門相談員としての成長に繋がると考えています。

事例 10 : 【大規模】介護ロボットフォーラム等での新たな製品情報・知識の習得

介護ロボットに関する新たな製品情報等は、厚生労働省が推進している介護ロボットフォーラム（地域フォーラム、全国フォーラム）などの展示会や研修会に参加することで、最新機器の情報や、施設での効果的な活用状況などの情報収集を行うことで、介護ロボットに関する知識の習得の場として活用しています。

コラム

将来的な人材育成の在り方

～介護ロボットの取り扱いに必要な人材育成～

既に福祉用具貸与の貸与種目においても、一部、介護ロボットと呼ばれる機器も含まれており、在宅利用者への介護ロボットの提案・サービス提供が実施されているところと思います。福祉用具の一部である介護ロボットについて、介護施設への導入・利活用の支援について、福祉用具専門相談員が持つ、知見・能力で対応できる部分も多々あると考えており、既に、介護施設における課題の把握から、効果的な介護ロボットの提案、機器の操作説明等の施設への支援を積極的に行っている福祉用具貸与事業者もあります。

全国でサービス提供を行っている福祉用具貸与事業者が、介護施設への介護ロボット等の導入支援の役割も担えれば、福祉用具専門相談員の活躍の場が広がり、介護業界全体の人材不足への対応、施設職員の負担軽減、利用者へのサービスの質の向上にも繋がるものと考えられます。将来的には介護ロボットの取り扱いに向けて、商品知識の習得や、介護保険制度及び介護施設におけるケアの方法、各種補助金等制度面の知識など、幅広い知識や能力が求められる可能性が考えられます。介護ロボットに関する情報は各種メーカーのホームページや動画サイト、厚生労働省等のホームページで収集可能となっていますので、是非、積極的に活用いただければと思います。

◇ 介護ロボットに関する参考情報

▶ 厚生労働省：介護ロボットの開発・普及の促進

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000209634.html>)

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 福祉・介護 > 介護・高齢者福祉 > 介護ロボットの開発・普及の促進

▶ 公益財団法人テクノエイド協会：福祉用具・介護ロボット実用化支援事業（平成 30 年度）

(<http://www.techno-aids.or.jp/robot/jigyo.shtml>)

ホーム > 福祉用具・介護ロボット実用化支援事業（平成 30 年度）

▶ 国立研究開発法人日本医療研究開発機構：ロボット介護機器開発・標準化事業

(<https://www.amed.go.jp/program/list/02/01/009.html>)

トップ > 事業紹介 > 産学連携部 > 医療機器研究課 > ロボット介護機器開発・標準化事業

▶ 介護ロボットポータルサイト (<http://robotcare.jp/>)

▶ 経済産業省：ロボット

(http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/mono/robot/index.html)

ホーム > 政策について > 政策一覧 > ものづくり / 情報 / 流通・サービス > ロボット

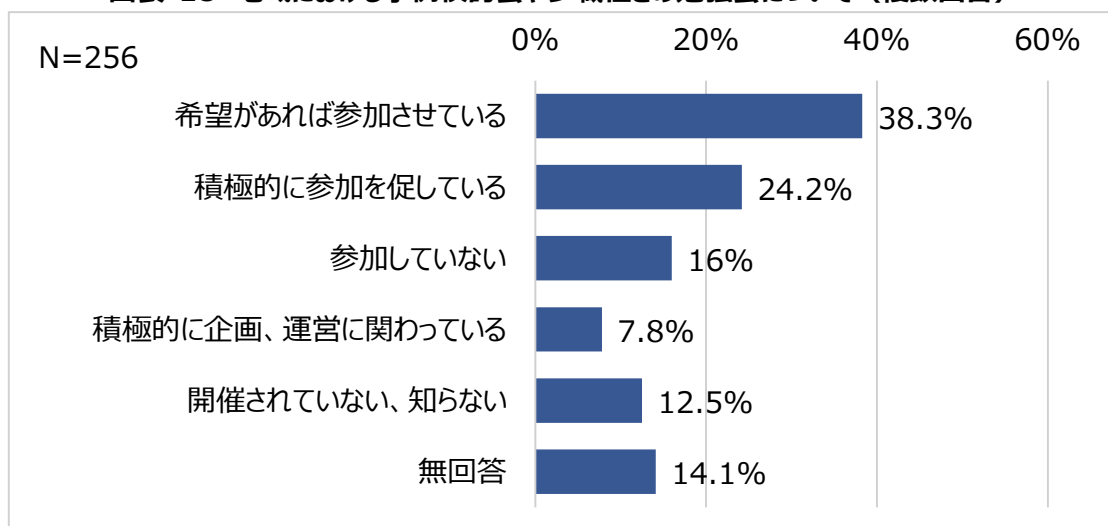
3. 地域の中での取組

福祉用具専門相談員は居宅サービスを提供するチームの一員であり、多職種との連携はサービスの質の維持・向上に向けて欠かせない取組です。よって、地域の中で開催されている事例検討会や多職種との勉強会に参加し、多職種の専門性や考え方等を知ること、また、顔の見える関係をつくることは、福祉用具専門相談員に求められる知識・能力の1つです。福祉用具貸与事業者は、そういった地域の中で開催される多職種連携の機会について情報収集し、参加を支援することも人材育成の取組の1つといえます。

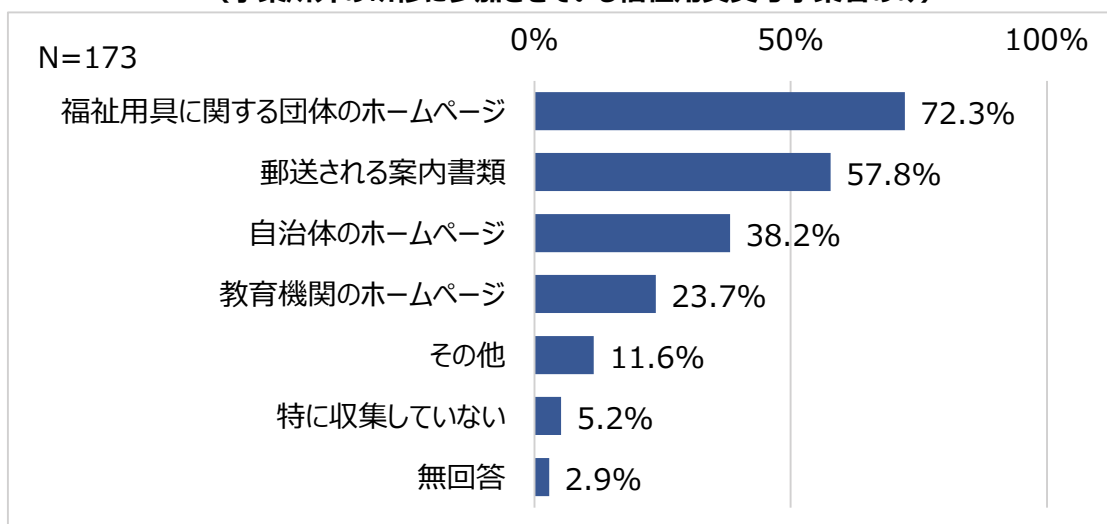
◇ 人材育成の課題

アンケート調査では、約4割の福祉用具貸与事業者が「希望があれば参加させている」と回答しています。勉強会等の開催情報は、「福祉用具に関する団体のホームページ（72.3%）」、「郵送される案内書類（57.8%）」、「自治体のホームページ（38.2%）」が上位に挙げられています。

図表 18 地域における事例検討会や多職種との勉強会について（複数回答）



図表 19 事業所外の研修会の情報収集方法方法（複数回答）
（事業所外の研修に参加させている福祉用具貸与事業者のみ）



◇ 人材育成の解決策

福祉用具貸与事業者での事例を紹介します。

事例 10 : 【小規模】多職種との研修会に参加、他職種との会話も勉強のひとつ

地域にある多職種連携事務所の会員になっています（会員 100 人以上）。研修会のテーマは、栄養学やリハビリテーションなど多岐にわたり、福祉用具もテーマとなることがあります。研修会は多職種で学びあうことを目的とされています。当社からも毎回複数名参加しており、他職種と会話することも勉強のひとつであると考えています。

事例 11 : 【中規模】地域の連絡会が開催する研修会に参加

地域の連絡会において定期的に研修を開催したり、他地域の講習会等に福祉用具専門相談員が参加したりし、病院等の多職種との連携に繋がっています。講習会のテーマは疾患に関わるもの、事例検討（困難事例をグループで検討、発表）、理学療法士からの事例共有などがあります。講習会の中では、福祉用具関連のテーマも設定し、福祉用具専門相談員が講師を務めることもあります。

事例 12 : 【大規模】展示会や勉強会の開催等を行い資質向上の機会として活用

地域における福祉機器展&セミナーを 13 年前から毎年開催しています。県社会福祉協議会、日本福祉用具供給協会（県内ブロック）、県福祉用具協会と共同で主催しており、当社が開催事務局を担っています。昨年は全国 64 の出展者による福祉用具展示説明会と介護保険制度講演会、公開事例検討会、褥瘡対策、認知症ケア対策のセミナーなど 2 日間で 40 のセミナーを開催しました。医療・介護の専門職、学生、一般の方々 3,250 名来場されました。同時に厚生労働省「介護ロボットの普及拠点事業」として「介護ロボットの地域フォーラム」を併催しました。これらのイベントにおけるセミナーの中から内容に応じて、「全国福祉用具専門相談員研修ポイント制度^{※1}」の対象とすることで福祉用具専門相談員の資質向上の機会として活用しています。

また、当社主催ではない研修会についても研修会場として貸し出しを行うこともあります。経験豊富なリハビリテーション専門職が講師を務める研修については、実技研修であるため技術を習得したい社員は参加するようにしています。

※ 1 : 福祉用具専門相談員がスキルを習得していく過程のうち、研修を受講した実績をポイントに換算して公表し、利用者や介護支援専門員等に、サービス選択の判断材料のひとつとして活用していただくことを想定した制度であり、専門職としてのキャリア形成を支援する制度です。詳細は本冊子「IV. 2. 資格・認定制度」を参照してください。

事例 13 : 【大規模】多職種を交えた研修会を開催し、地域全体でのレベルの底上げ、情報共有を図る

17 年前より、福祉施設の職員や介護支援専門員等を交えての認知症・職業倫理に関する研修会を年 1 回、1 日かけて行っています。研修会では最新の介護保険情報や最新の福祉用具などの情報も提供し、多職種と一緒に学ぶ機会を創り、地域全体として各職種のレベルの底上げや情報共有を図っています。

これまでは県をまたいで研修を行うこともありましたが、今年度は新型コロナウイルスの影響で参集した研修会を開催することができていませんが、今後オンラインでの開催も予定しています。

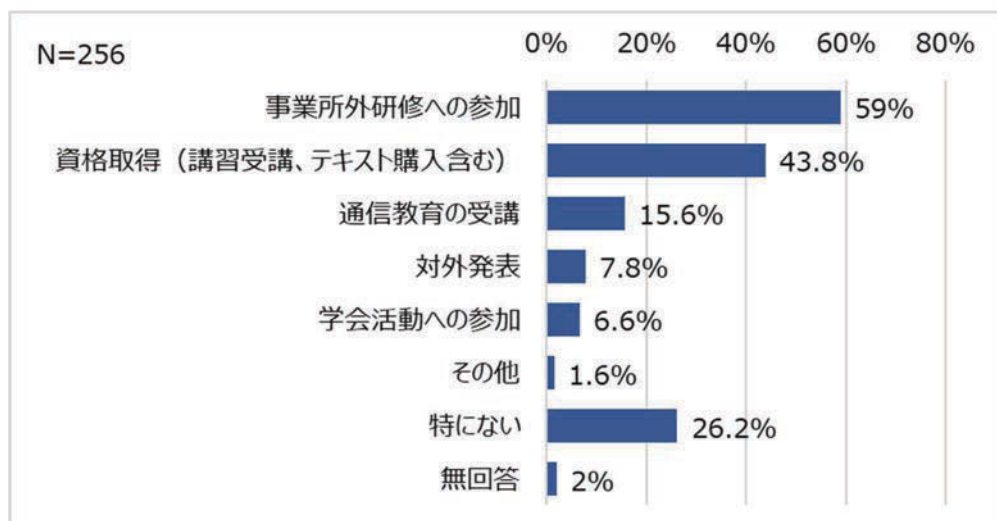
4. 自己研鑽の機会の提供

本章では、各種団体等で開催・運営されている研修会や資格制度についてご紹介します。福祉用具貸与事業者の皆さんには、キャリアパスや人事制度・研修計画立案の参考にさせていただくとともに、福祉用具専門相談員に対し、更なる自己成長の機会として受講を促す等に活用いただくことを期待します。

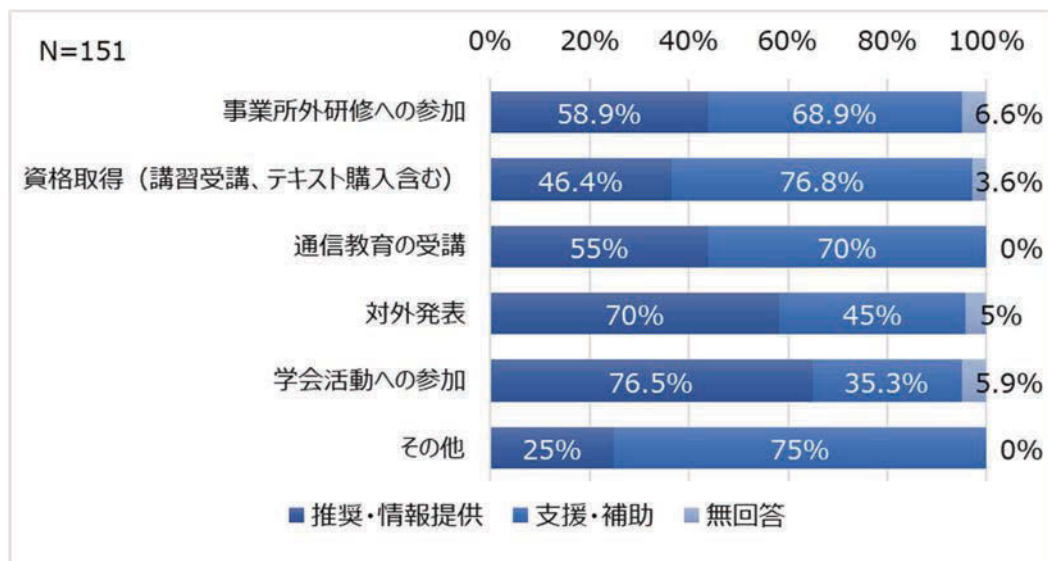
◇ 人材育成の課題

アンケート調査では「事業所外研修への参加（59%）」、「資格取得（講習受講、テキスト購入含む）（43.8%）」が上位に挙げられ、「推奨・情報提供」又は「支援・補助」が行われていることもわかりました。「支援・補助」については、受講費用の支援や勤務時間中の参加を認めるなど、その方法は様々と推察されますが、福祉用具専門相談員は、そもそもこういった研修や資格があることを知らないケースもあるため、取り組んでいない福祉用具貸与事業者においては、本冊子も活用し、まずは情報提供から取り組んでいただければと思います。

図表 20 どのような自己研鑽の方法を推奨、支援しているか（複数回答）



図表 21 福祉用具貸与事業者としての支援（図表 20 で支援を行っている福祉用具貸与事業者）



◇ 人材育成の解決策

福祉用具貸与事業者での事例を紹介します。

事例 14 : 【小規模】本人のやりたいこと、学びたいことを受容し、チャレンジすることを評価

新卒採用者の志望動機として共通して多いのは、「地域に貢献したい」などやりがいに関する部分であり、業務を行う上でのスキルの習得だけでなく、本人の自主的なチャレンジすることも評価の対象としています。よって、自己研鑽に繋がる研修等、基本的に本人が希望するものについては全額、会社として補助（受講費用、旅費等）を行っています。本人のやりたいこと、学びたいことを受け入れ、やりがいを感じられるようにしています。

事例 15 : 【中規模】事業所内での勉強会開催や個々の資質等を踏まえた資格取得の打診

福祉用具事業所ごとに、メーカーに講師を依頼して実施する勉強会や地域の他職種（病院や在宅医療関連の部署）と行う勉強会を開催し、学ぶ機会をつくっています。

資格の取得などの自己研鑽については、基本的には福祉用具専門相談員個々に任せているところですが、福祉用具貸与事業者として福祉用具プランナーは資格取得の目安（年数、経験値）を示し、個々の資質やキャリアアップ等を踏まえて取得を打診しています。介護支援専門員や販売士などの資格取得に向けた勉強をしている福祉用具専門相談員もいます。

事例 16 : 【大規模】自己研鑽の結果は人事制度とも連携

基本的に業務に関係する資格取得の費用は全額、会社で支援しています。但し、業務に関係する全ての資格取得の費用支援をしているのではなく、福祉用具専門相談員には「研修参加申請書」を事前に提出してもらい、会社としてその必要性の可否を判断しています。また、年 1 回の人事考課では「知識・技能」の評価において自己研鑽意欲の高い福祉用具専門相談員は高評価となることも多く、更に、資格取得等で得た知識・技能が日々の職務に活かされているかといった点についても評価し、その結果は給与に反映される仕組みとしています。

IV. 研修、資格・認定制度の紹介

1. 研修会

定期的に開催されている福祉用具等に関する研修会・展示会に関する情報を参考情報として整理しました。令和2年度は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から中止、延期又はオンライン開催となっています。令和3年度以降の開催状況については、各主催者のホームページ等で最新の情報を確認してください。（ホームページ URL は 2021 年 3 月 23 日時点の情報です）

福祉用具専門相談員研究大会	
共催：一般社団法人日本福祉用具供給協会／一般社団法人全国福祉用具専門相談員協会	
概要	令和元年度に第1回福祉用具専門相談員研究大会が開催された（参加者約350名）。有識者による講演や、福祉用具専門相談員による具体的な取組事例の発表（口述、ポスター）等によるプログラムが構成されている。 第2回についても、令和3年6月に開催が予定されている。
対象者	全国の福祉用具専門相談員、等
実施時期	第2回 福祉用具専門相談員研究大会 2021年6月21日（月）11:00～17:40 会場：日本教育会館（一ツ橋ホール） ※オンライン併用
費用	※事前申込の場合 日福協、ふくせんいずれかの正会員および賛助会員：1名 3,000円（税込） 非会員：1名 5,000円（税込）
ホームページ URL	https://www.fukushiyogu.or.jp/topics/kenkyutaiikai/

国際福祉機器展 H.C.R（福祉機器 Web2020）	
主催：全国社会福祉協議会 保健福祉広報協会	
概要	例年は「国際福祉機器展 H.C.R」として開催され、福祉用具の展示やセミナー等を開催。令和2年度は「国際福祉機器展 H.C.R」を基盤にオンラインイベント「福祉機器 Web2020」を開催。最新の福祉機器や福祉関連情報、福祉機器や福祉・介護に関わる最新レポートを公開するとともに、Web上でセミナーを開催。 2021年についても11月に開催を予定している。
対象者	－
実施時期	会期：2021/11/10(水)～2021年11/13(金)
費用	閲覧・参加無料
ホームページ URL	https://www.hcr.or.jp/

バリアフリー2021	
主催：社会福祉法人大阪府社会福祉協議会／テレビ大阪／テレビエクスプロ	
概要	西日本最大級の介護・福祉・医療・看護の総合展示会 地域包括ケアの推進にあたって、介護と医療の更なる連携が求められている。 2021年についても、8月に開催を予定している。
対象者	介護・福祉業界関係者及び一般
実施時期	会期：2021年8月25日(水)～27日(金)10:00～17:00 会場：インテックス大阪 ※2021年度はオンライン展示会を同時開催 バリアフリーONLINE 2021年9月6日(月)12:00～9月21日(火)17:00
費用	無料(登録制) ※バリアフリーONLINEも同様
ホームページ URL	http://www.tvoe.co.jp/bmk/

福祉用具機器展 in さっぽろ 2020	
事務局：社会福祉法人札幌市社会福祉協議会	
概要	2020年度の開催は中止。2019年度の開催においては、福祉機器の展示、セミナー等を実施。 2021年については開催を予定している。(時期未定)
対象者	－
実施時期	例年、秋頃開催
費用	無料
ホームページ URL	https://www.sapporo-shakyo.or.jp/service/general_center/display_hall/20201106.html

第22回西日本国際福祉機器展 (Web)	
主催：西日本国際福祉機器展実行委員会	
概要	福祉用具、福祉車両、住宅設備、福祉関連の機器、装置、システムが一堂に集う福祉の総合展。 2020年は新型コロナウイルス感染症の拡大リスクを考慮し、誰もが気軽にインターネット上で参加できるオンライン展示会として開催。
対象者	九州・山口地域の高齢者福祉に係わる施設関係者(介護専門職、施設管理等)や、福祉用具販売店、一般向け個人ユーザー
実施時期	配信期間：2020年10月15日(木)～2021年2月12日(金) ※例年、秋頃開催
費用	－
ホームページ URL	https://www.ppc-fukushi.net/exhibition/

第 24 回国際福祉健康産業展～ウェルフェア 2021～	
主催：名古屋国際見本市委員会/(公財)名古屋産業振興公社/(社福)名古屋市総合リハビリテーション事業団	
概要	中部地区最大規模の福祉・健康産業に関する専門展示会。医療・福祉関連従事者が多数来場。多彩な講師陣によるビジネスセミナー等多数開講。 2021 年度の開催は中止。
対象者	—
実施時期	例年、春頃開催 会場：ポートメッセなごや（名古屋市国際展示場）第 3 展示館
費用	無料
ホームページ URL	http://www.nagoya-trade-expo.jp/welfare/outline/index.html

福祉用具プランナー研究ネットワーク研究大会	
主催：福祉用具プランナー研究ネットワーク（プラネット）	
概要	2015 年から毎年 1 回開催し、会員による研究発表が行われている。2020 年は新型コロナウイルス感染症の影響で中止になったが 2021 年は開催予定。
対象者	福祉用具プランナー
実施時期	夏～秋頃
費用	—
ホームページ URL	http://fukushiyougu-plannet.com/

介護ロボット地域フォーラム	
主催：厚生労働省	
概要	厚生労働省が推進する介護ロボットの開発・普及促進の取り組みの一環として、全国 47 都道府県で開催されているもの。介護ロボットの活用事例や機器紹介を実施。2020 年度はコロナ禍であり、オンライン開催での実施。
対象者	介護事業者・介護現場で働く方、一般の方
実施時期	※開催地域ごとに異なるため、最新情報を確認してください
費用	無料
ホームページ URL	https://ws.seedplanning.co.jp/kaigo-robotforum2020/Homes/search_forum/contoller:Homes

介護ロボット全国フォーラム	
主催：厚生労働省（事務局：公益財団法人テクノエイド協会）	
概要	既に商品化あるいは、近々商品化を予定している介護ロボット等のデモンストレーションや厚生労働省と経済産業省が連携して行う介護ロボットに係る各種事業の進捗報告、先駆的な取組事例の紹介等を実施。
対象者	介護事業者・介護現場で働く方、行政、一般の方
実施時期	※2020 年度は 1 月 29 日オンライン配信
費用	無料
ホームページ URL	http://www.techno-aids.or.jp/robot/jigyo.shtml#tab40_detial

2. 資格・認定制度

当協会の調査結果から、福祉用具貸与事業者がキャリアアップ・人事制度に紐づけている資格・認定制度等について整理しました。資格・認定制度によっては、経験年数等により受講要件が決められているものもありますので、実施主体のホームページ等で最新の情報を確認してください。（ホームページ URL は 2021 年 3 月 23 日時点の情報です）

福祉用具選定士 (一般社団法人日本福祉用具供給協会)	
概要	福祉用具専門相談員の資質の向上を図り、利用者やケアマネジャーに対して適切な福祉用具の選定・利用に関する情報提供を行うことのできる、より専門性の高い福祉用具専門相談員を育成することを目的とした協会独自資格。
対象者	福祉用具専門相談員の資格を有し、 福祉用具専門相談員として 2 年以上の実務経験を有する方 。（保健師、看護師、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、介護福祉士、義肢装具士も含む）
資格取得までの流れ	協会独自のカリキュラムによる、「福祉用具選定士認定研修会」（A 研修ならびに B 研修）を受講し、それぞれの研修受講後に行う、筆記試験において合格された方が※認定される。 A 研修（ベッド・車いす編） 3 日間 B 研修（歩行器、床ずれ防止、リフト編） 2 日間研修
費用	※ A・B 研修合計費用 日福協会員：48,000 円(税込) 一般：56,000 円(税込)
ホームページ URL	https://fukushiyogu.or.jp/ginoushi/index.html

福祉用具専門相談員更新研修(ふくせん認定) (一般社団法人全国福祉用具専門相談員協会)	
概要	一定の経験を有する福祉用具専門相談員が、「より専門的知識及び経験を有する福祉用具専門相談員」として、実践の場で専門性を発揮するために必要な知識・スキルを定期的に確認、習得、更新することを目的とし、能力維持と新たな知識のキャッチアップのため、3 年ごとの更新制の研修制度。
対象者	原則として、福祉用具専門相談員取得後、 3 年程度の福祉用具選定等の実務経験者 ・実務経験 福祉用具選定等の 3 年程度を有すること ・研修初日までに自身が担当した事例（福祉用具サービス計画書等）の提出が可能な方
資格取得までの流れ	講義、演習、修了評価を含む数日間の研修を受講（実施機関により受講日数が異なる）
費用	実施機関により異なる
ホームページ URL	http://www.zfssk.com/

福祉用具サービス計画作成 SV 養成研修 (一般社団法人全国福祉用具専門相談員協会)	
概要	「福祉用具サービス計画作成ガイドライン」に基づいた、計画作成の意義や作成プロセス、作成の方法等の、指導方法について学習するとともに、後輩となる福祉用具専門相談員を育てるという観点から、「スーパービジョン」について学習するカリキュラムになっており、本研修の受講を通じ、「福祉用具専門相談員指定講習制度」の一部科目において講師を務めることができるようになる。
対象者	<p><研修の受講要件></p> <p>①日本福祉用具供給協会会員であること</p> <p>②現在福祉用具専門相談員として従事していること</p> <p>③実務経験が5年以上あること</p> <p>④事業所の管理者の推薦があること</p> <p>⑤講師依頼などに真摯に対応してくださる意思があること</p> <p>⑥本会ウェブサイトで「氏名」「活動エリア」「所属」を公表することに同意すること</p>
資格取得までの流れ	協会独自のカリキュラム（講義演習）を受講することで認定（2日間程度）
費用	—
ホームページ URL	https://www.zfssk.com/sp/1411_sv/index.html

福祉用具専門相談員の研修ポイント制度 (一般社団法人全国福祉用具専門相談員協会)	
概要	<p>福祉用具専門相談員がスキルを習得していく過程のうち、研修を受講した実績をポイントに換算して公表し、利用者や介護支援専門員等に、サービス選択の判断材料のひとつとして活用していただくことを想定した制度。</p> <p>福祉用具専門相談員としてのキャリアパスと、それに基づく研修体系を提示することで、福祉用具専門相談員がスキルアップを図り、専門職としてのキャリアを形成することを支援するもの。</p>
対象者	<p>以下の全ての項目に該当する方。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉用具専門相談員の資格保持者として位置付けられている方（福祉用具専門相談員指定講習修了者／介護福祉士／義肢装具士／保健師／看護師／准看護師／理学療法士／作業療法士／社会福祉士） ・現在、福祉用具専門相談員として業務に従事している方 ・本制度のウェブサイト上で、氏名、会社名、研修ポイント実績等が公表されることに同意いただける方
資格取得までの流れ	本制度で認証されている研修を受講し、証明書類とともに事務局に申請すると、審査のうえ、ウェブサイトポイントが反映される。（原則 60 分に対して 1.0pt）。
費用	ふくせん会員の場合：初期登録料（初年度のみ）3,000 円
ホームページ URL	http://kensyu-point.zfssk.com/

福祉住環境コーディネーター 2 級 [※] (東京商工会議所)	
概要	高齢者や障がい者に対して住みやすい住環境を提案するアドバイザーとして、医療・福祉・建築について体系的で幅広い知識を身に付け、各種の専門職と連携をとりながら適切な福祉用具や住宅改修プランを提示することを目的とした資格。
対象者	学歴・年齢・性別・国籍による制限なし
資格取得までの流れ	マークシート方式 2 時間 100 点満点とし、70 点以上をもって合格
費用	6,600 円
ホームページ URL	https://www.kentei.org/fukushi/

※福祉住環境コーディネーター 2 級以上を取得していることで、介護保険による住宅改修を行う場合に必要となる理由書の作成が可能になります。

福祉住環境コーディネーター 1 級 (東京商工会議所)	
概要	高齢者や障害者に対して住みやすい住環境を提案するアドバイザーとして、医療・福祉・建築について体系的で幅広い知識を身に付け、各種の専門職と連携をとりながら適切な福祉用具や住宅改修プランを提示することを目的とした資格。 記述式試験においては、実務能力（課題に対する提案力）などの、実践力、応用力、総合的判断力が問われる。
対象者	学歴・年齢・性別・国籍による制限なし 1 級は 2 級合格者のみ受験可能
資格取得までの流れ	制限時間はマークシート方式 2 時間（前半）・記述式 2 時間（後半） マークシート方式・記述式各 100 点満点とし、それぞれ 70 点以上をもって合格
費用	11,000 円
ホームページ URL	https://www.kentei.org/fukushi/guideline.html



福祉用具貸与・販売事業所
管理者のための人材育成のポイント

令和3年3月発行

発行者：一般社団法人日本福祉用具供給協会
〒105-0013 東京都港区浜松町2-7-15 三電舎ビル4F
TEL. 03-6721-5222(代表) FAX. 03-3434-3414

本事業は、令和2年度老人保健事業推進費等補助金の助成を受け行ったものです。

福祉用具貸与事業者の人材育成に関する調査研究事業

報告書

令和3年3月発行

発行者 一般社団法人日本福祉用具供給協会
〒105-0013 東京都港区浜松町 2-7-15 三電舎ビル 4F
TEL 03-6721-5222
FAX 03-3434-3414

本事業は、令和2年度老人保健事業推進費等補助金の助成を受け行ったものです。

