

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

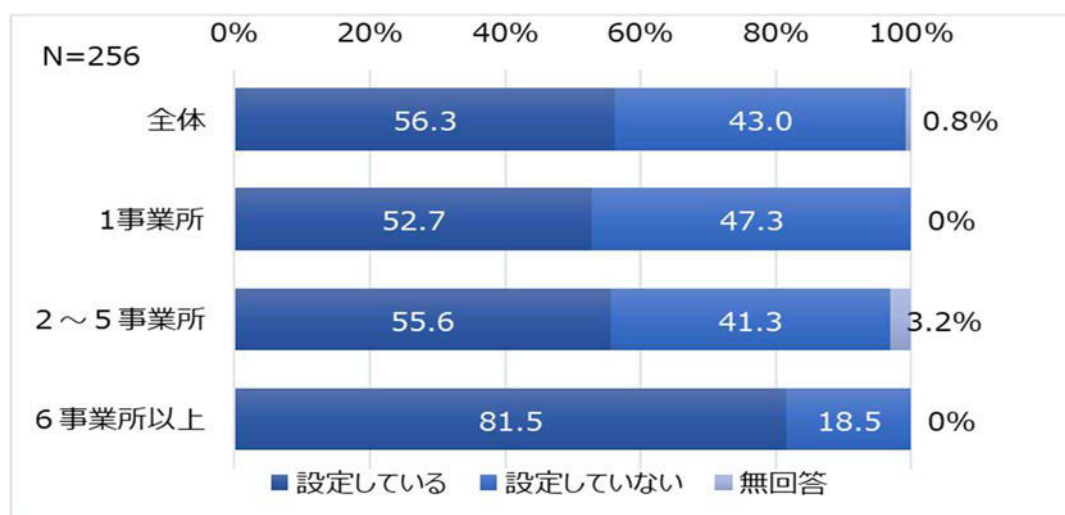
キャリアパスとは人事制度の1つとして、企業が社員に対し「どのような業務経験やスキル」を身に付けることで、今後、どのようなステップアップ（職位や給与等）を目指せるかを示すことです。具体的な道筋を示すことで、個々に将来像を描きやすくなり、日常的な業務へのやりがいや、モチベーションの維持・向上に繋がり、人材定着にも効果があるといわれています。

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・向上に繋がることが期待できます。

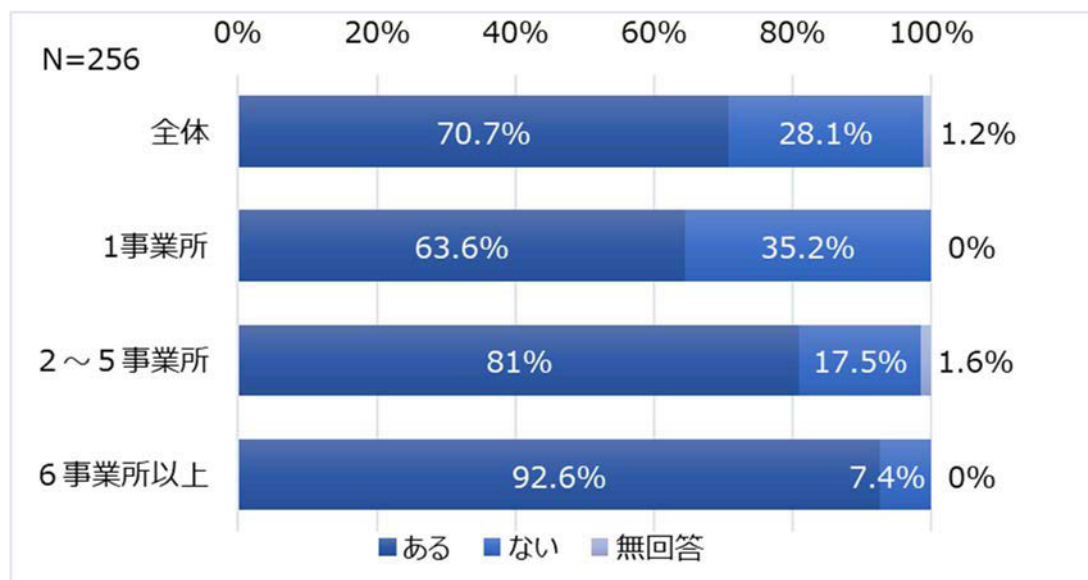
◇ 人材育成の課題

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）	