

**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

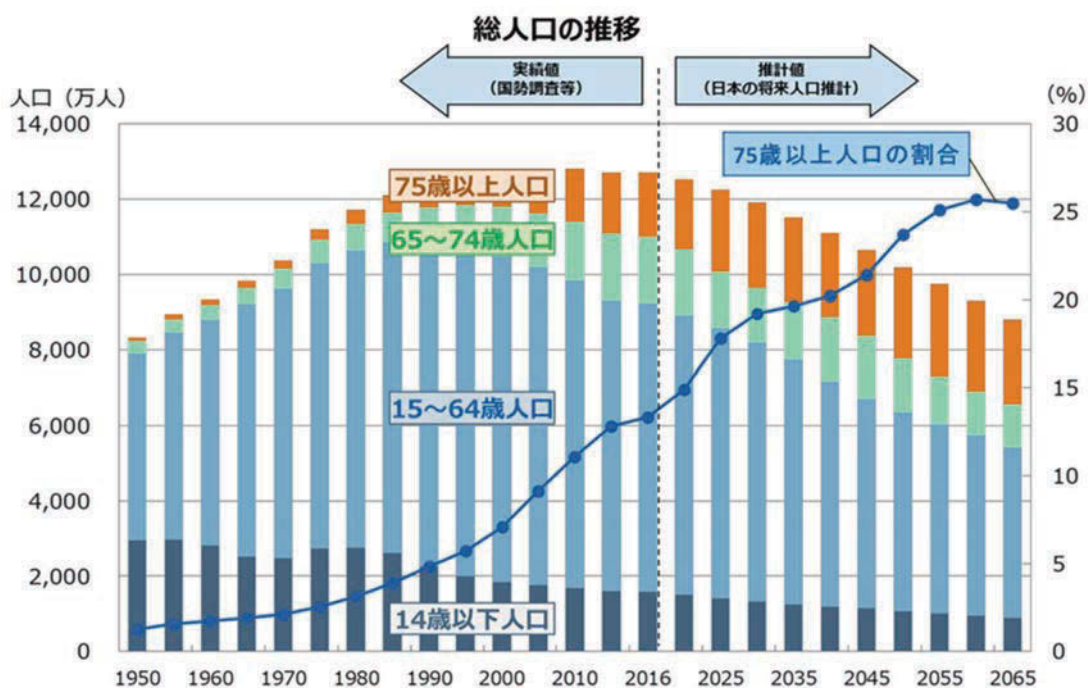
I.	本冊子の作成にあたり.....	1
1.	人材育成に取り組む必要性.....	1
2.	福祉用具専門相談員に求められる知識・能力.....	2
3.	本冊子の構成と使い方.....	4
II.	事業者としての方針・計画の策定の重要性.....	6
III.	福祉用具貸与事業者における課題と解決策.....	9
1.	人材確保・定着に向けた取り組み.....	9
	事例 1：【小規模】大学と連携したインターンシップの受け入れ.....	10
	事例 2：【大規模】ホームページを活用した社内の情報発信を通じたミスマッチの削減.....	10
	事例 3：【中規模】柔軟な働き方を互いにフォローし、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てもらう.....	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きました。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

<p>今後さらに期待される知識・能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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</li> <li>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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>適切に福祉用具の調整・メンテナンスを行う能力</li> <li>チームの他職種の要望に対応したサービス提供</li> <li>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</li> </ul>
<p>専門性の高い知識・能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護保険サービスに関する最新かつ正確な知識</li> <li>多様な福祉用具に関する知識</li> <li>新製品に関する詳細な知識</li> <li>機種別の構造、機能の違い、適用に関する知識</li> <li>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</li> <li>接遇・コミュニケーションに関する豊富な知識</li> <li>認知症の症状や特徴を踏まえた関わり方に関する知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>的確なアセスメント（利用者・環境の評価）能力</li> <li>利用者や環境に応じた適切な用具選定能力</li> <li>搬入・設置・搬出のきめこまかい調整能力</li> <li>利用者や環境の状況に応じた利用指導・適合調整能力</li> <li>状況変化をとらえるフォロー・モニタリング能力</li> <li>状況に応じた利用者・家族とのコミュニケーション能力</li> <li>サービス担当者会議での発言・説明・提案能力</li> <li>ケアマネジャーと円滑に連携する能力</li> </ul>
<p>基本的な知識・能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護保険制度の基本的な知識</li> <li>福祉用具サービスに関する基本的な知識</li> <li>福祉用具の種類・機構・特性等に関する基本的な知識</li> <li>サービス提供の基本的な手順</li> <li>住環境と住宅改修に関する基本的な知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>（基本的な）用具選定能力</li> <li>（基本的な）搬入・設置・搬出の能力</li> <li>（基本的な）利用指導・適合調整の能力</li> <li>（基本的な）フォロー・モニタリング能力</li> <li>（基本的な）利用者・家族とのコミュニケーション能力</li> </ul>
	<p>知識</p>	<p>能力</p>

（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"> <li>研修会</li> <li>事例検討会</li> <li>用具メーカーによる勉強会</li> <li>OJT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修会</li> <li>事例検討会</li> <li>用具メーカーによる勉強会</li> <li>OJT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修会</li> <li>事例検討会</li> <li>用具メーカーによる勉強会</li> </ul>
地域の中での取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>自治体主催の研修会</li> <li>他サービス事業者主催の事例検討会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自治体主催の研修会</li> <li>他サービス事業者主催の事例検討会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自治体主催の研修会</li> <li>他サービス事業者主催の事例検討会</li> </ul>
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"> <li>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）</li> <li>福祉住環境コーディネーター検討試験（東京商工会議所）</li> <li>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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉用具選定士（日本福祉用具供給協会）</li> <li>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）</li> <li>福祉用具プランナー研修（テクノエイド協会）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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）</li> </ul>

### 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	<a href="https://www.fukushiyogu.or.jp/topics/kenkyutakai/">https://www.fukushiyogu.or.jp/topics/kenkyutakai/</a>

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

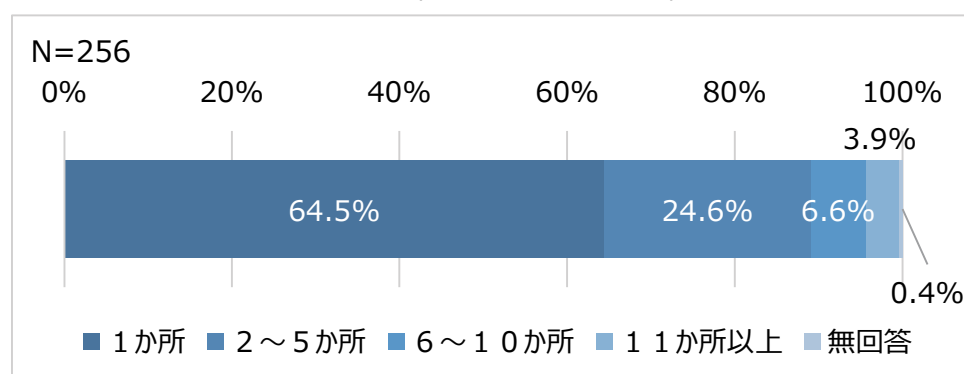
福祉用具貸与事業者の人材育成に関する調査

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

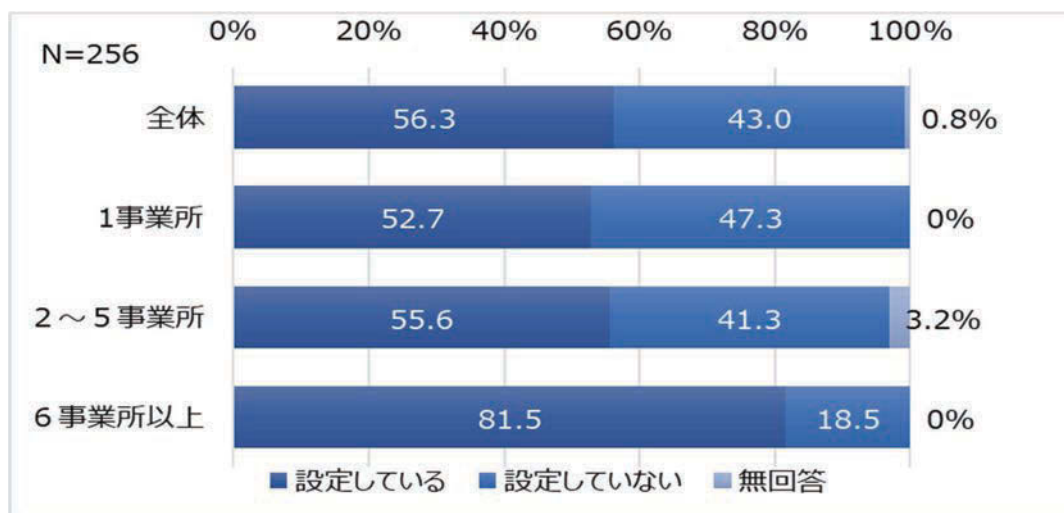
キャリアパスとは人事制度の1つとして、企業が社員に対し「どのような業務経験やスキル」を身に付けることで、今後、どのようなステップアップ（職位や給与等）を目指せるかを示すことです。具体的な道筋を示すことで、個々に将来像を描きやすくなり、日常的な業務へのやりがいや、モチベーションの維持・向上に繋がり、人材定着にも効果があるといわれています。

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。

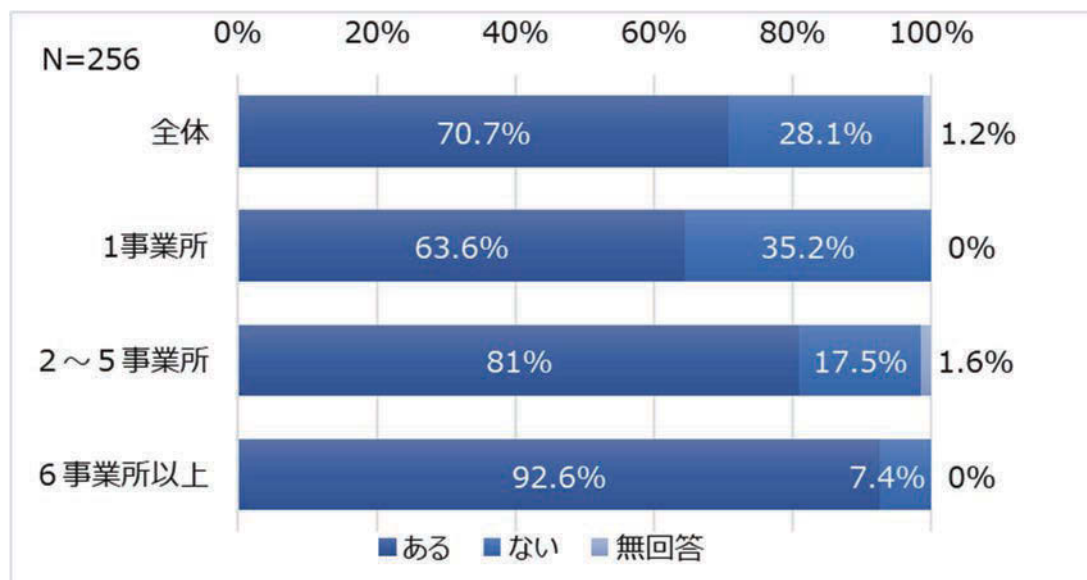
#### ◇ 人材育成の課題

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)	

### III. 福祉用具貸与事業者における課題と解決策

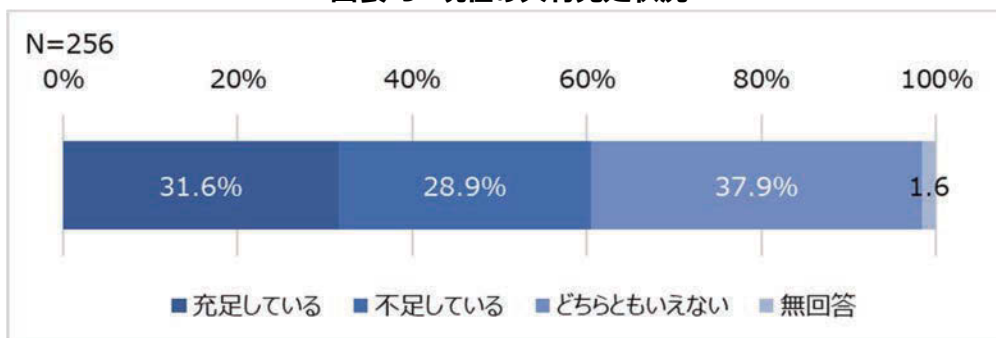
以降、当協会の調査で把握した福祉用具貸与事業者における人材育成に関する課題と、解決策となる具体的な取組事例を紹介します。

#### 1. 人材確保・定着に向けた取り組み

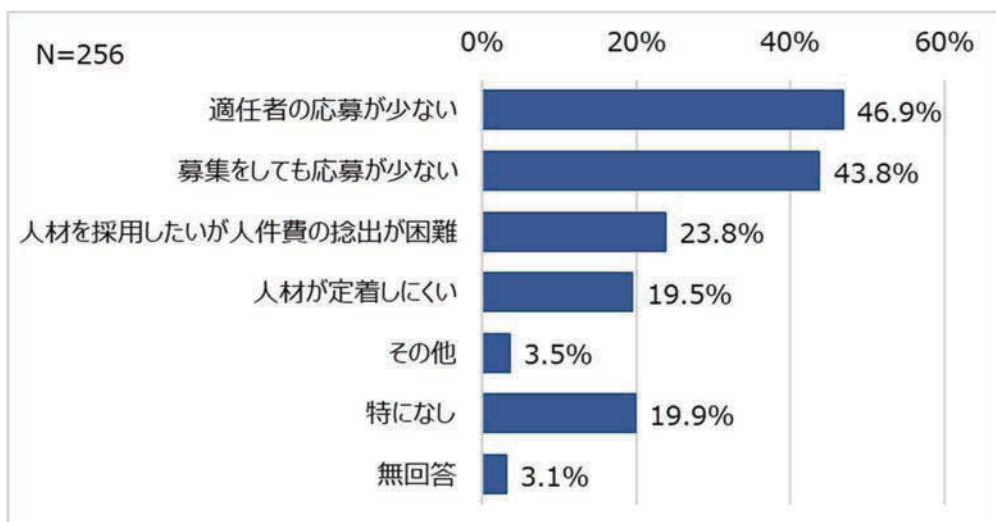
##### ◇ 人材確保の課題

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。

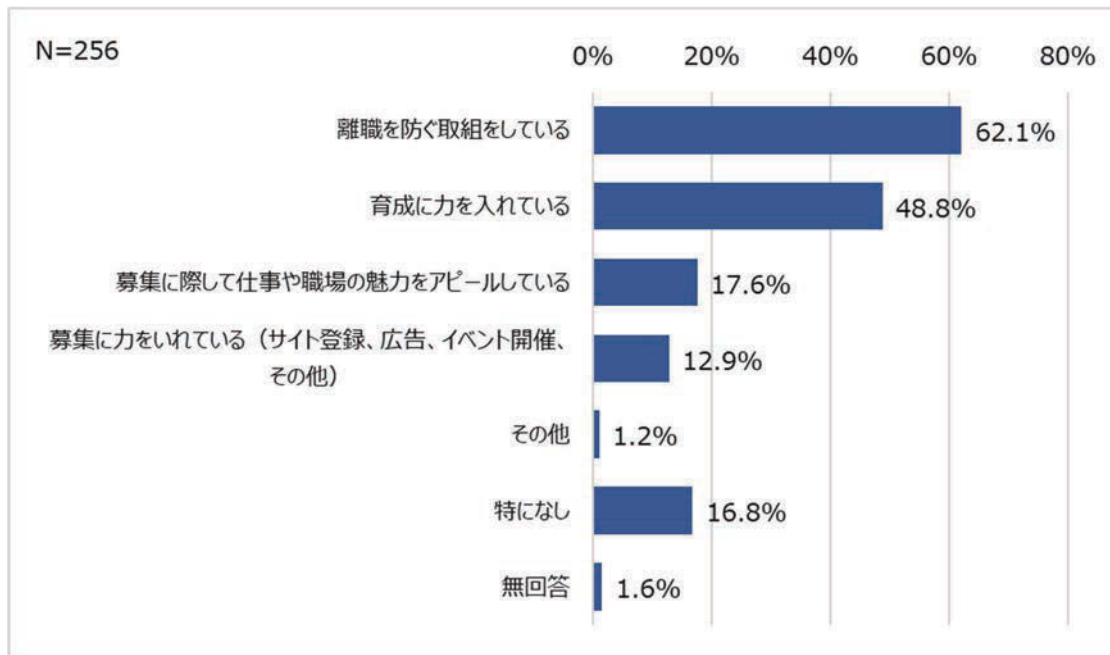
図表 9 現在の人材充足状況



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、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。

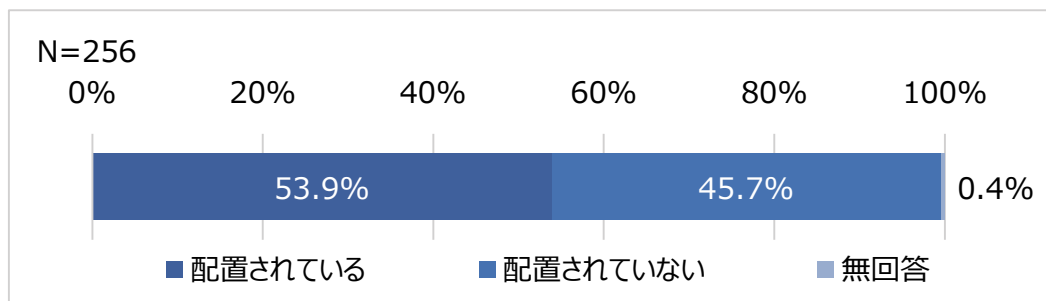
### （1）新卒者・異業種からの転職者の育成

#### ◇ 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。

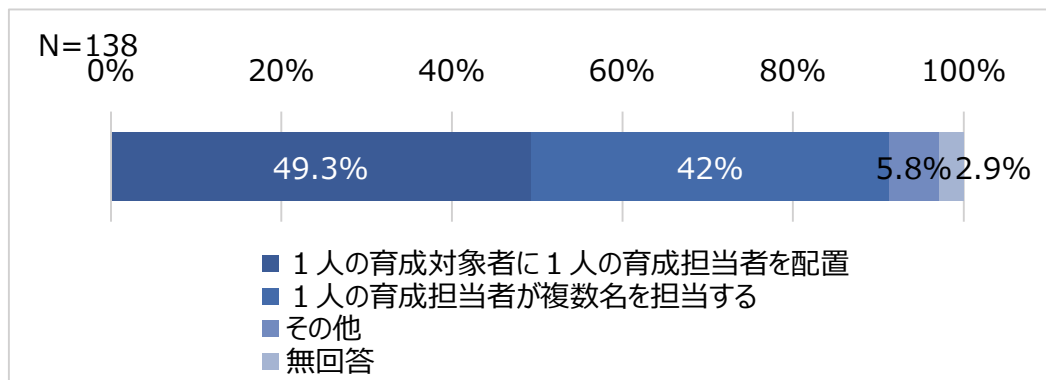
新任の福祉用具専門相談員への育成内容としては、「サービス計画書の確認、指導（91.4%）」、「利用者宅への同行訪問（91.0%）」、「技術指導（89.1%）」という順に多いという結果でした。

図表 12 育成担当者の配置の有無

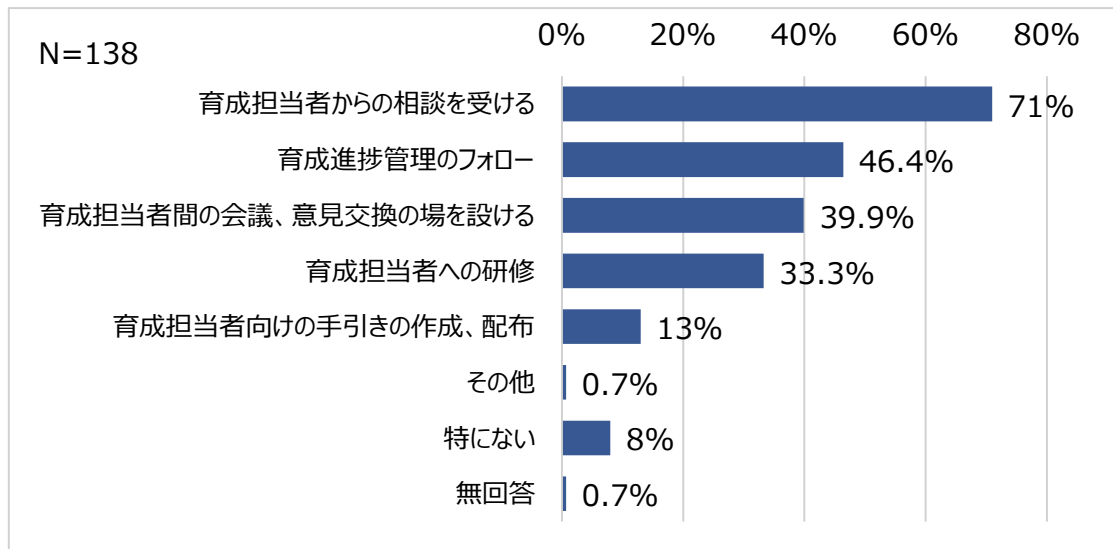


図表 13 育成担当者の配置状況

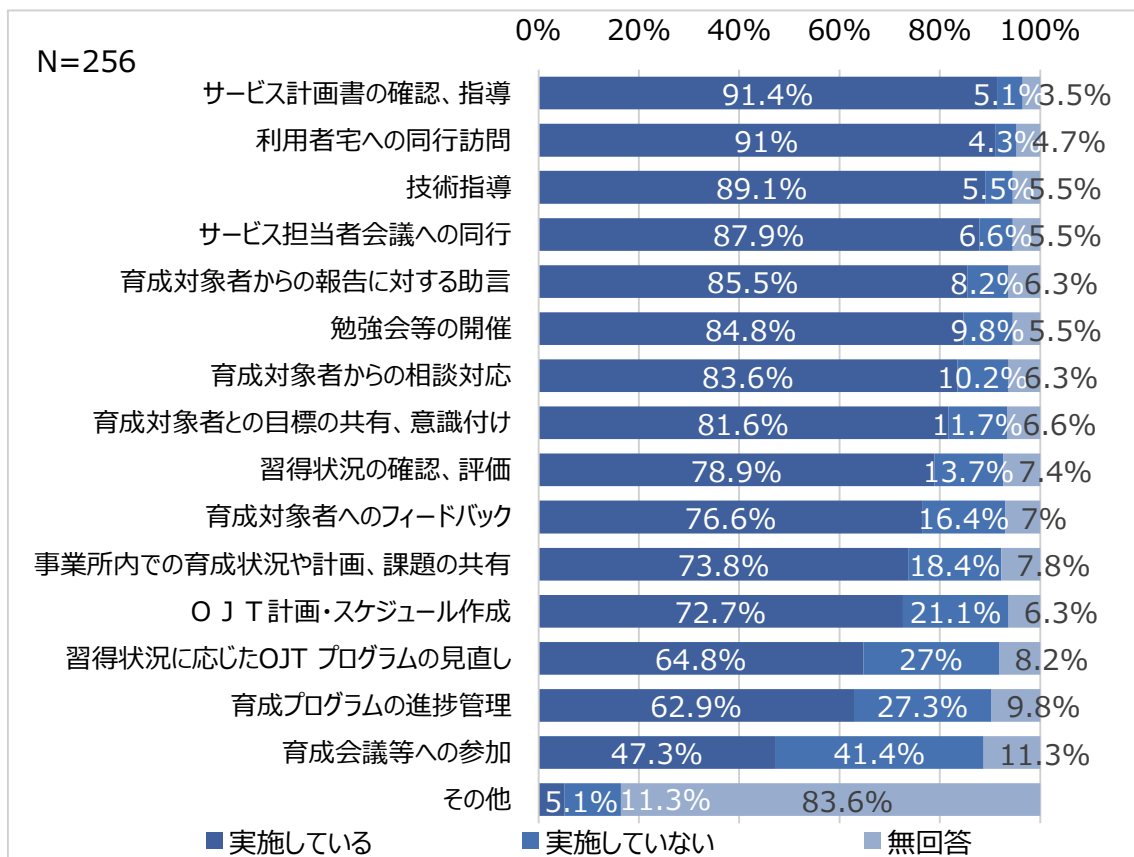
（図表 12 で「配置している」と回答した福祉用具貸与事業者のみ）



**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。

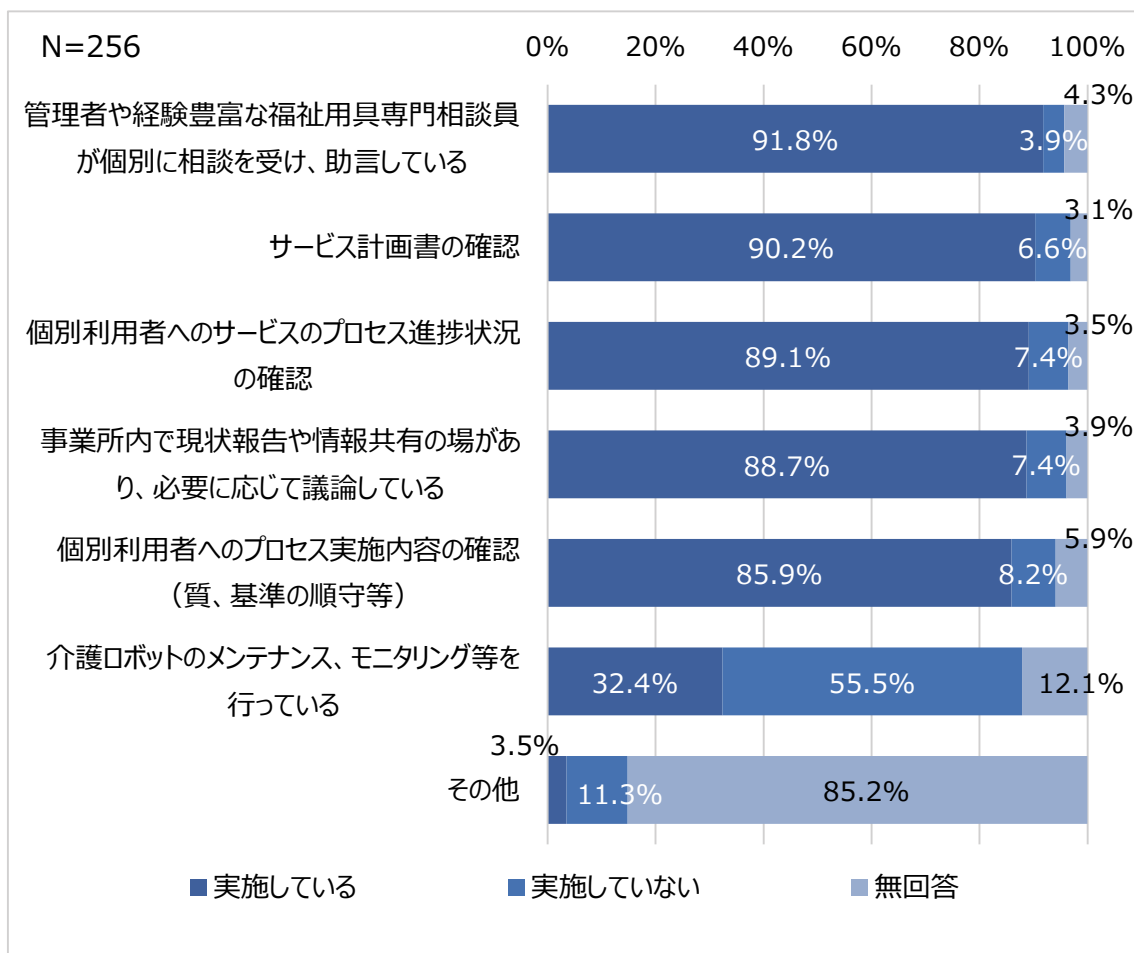
## （２）新人以外の福祉用具専門相談員の育成

### ◇ 人材育成の課題

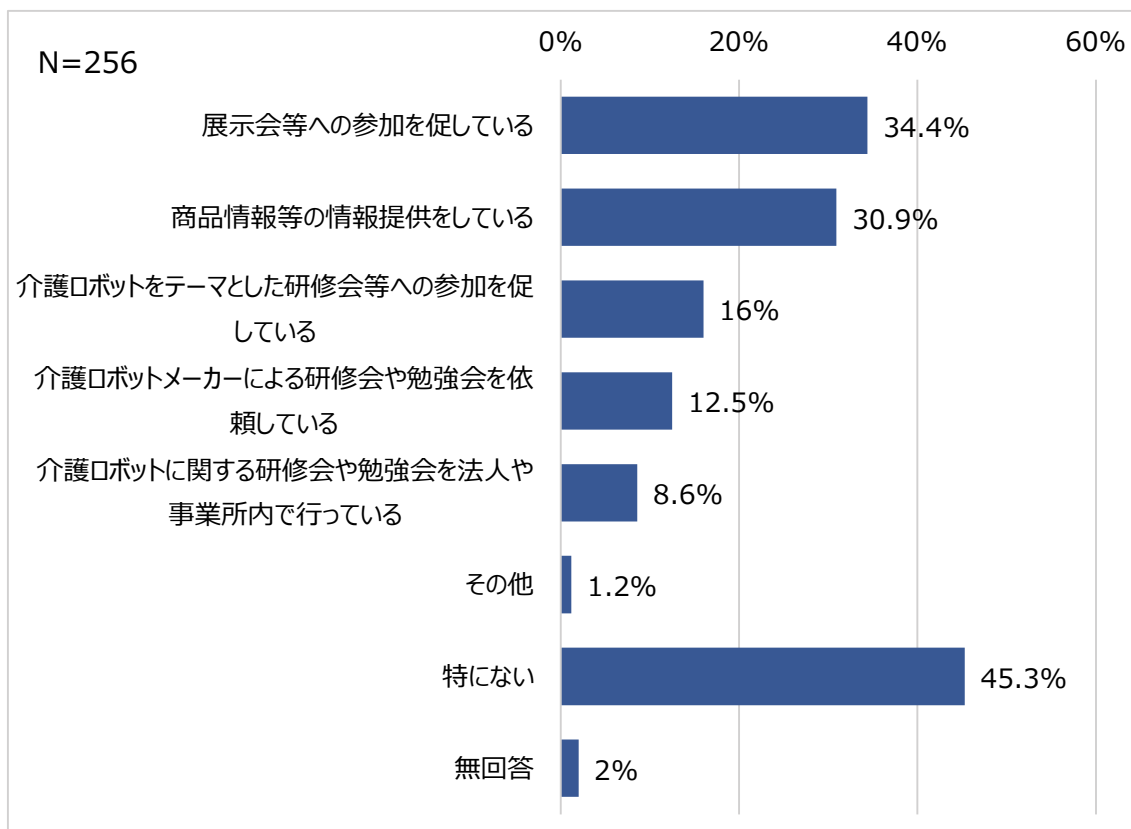
アンケート調査では、福祉用具専門相談員の育成、福祉用具貸与サービスにおける質の確保の取組内容として、「管理者や経験豊富な福祉用具専門相談員が個別に相談を受け、助言している（91.8%）」、「サービス計画書の確認（90.2%）」、「個別利用者のサービスのプロセス進捗状況の確認（89.1%）」の順で多くの福祉用具貸与事業者が「実施している」と回答しています。福祉用具貸与事業者の規模によらず、その取組の内容に大きな差はありませんでした。

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](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

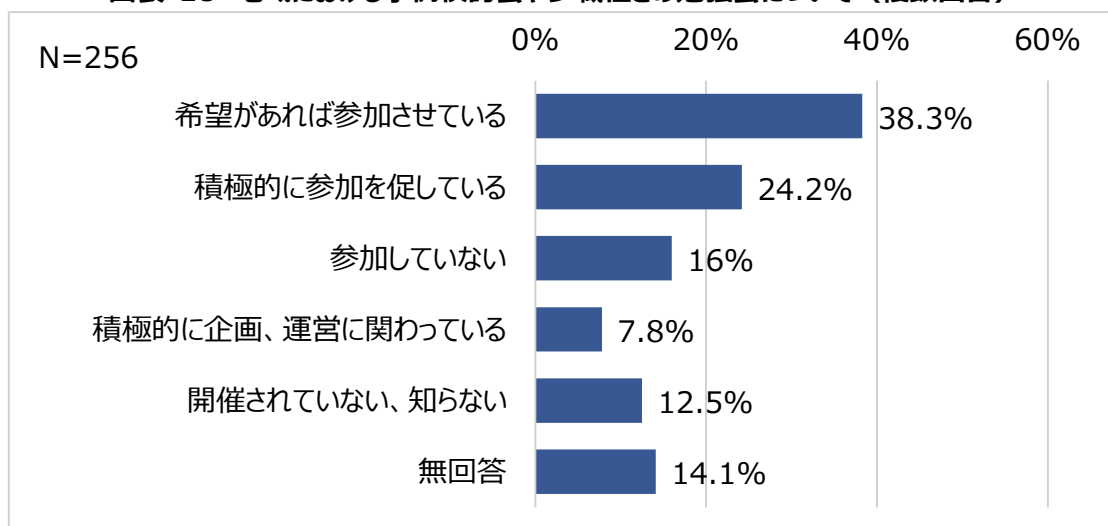
### 3. 地域の中での取組

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。

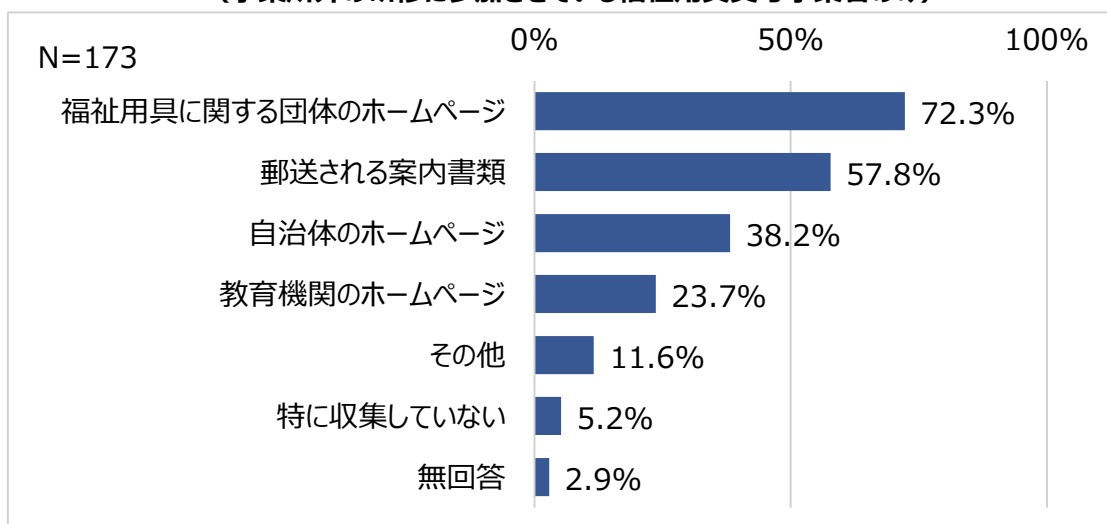
#### ◇ 人材育成の課題

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<sup>※1</sup>」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。



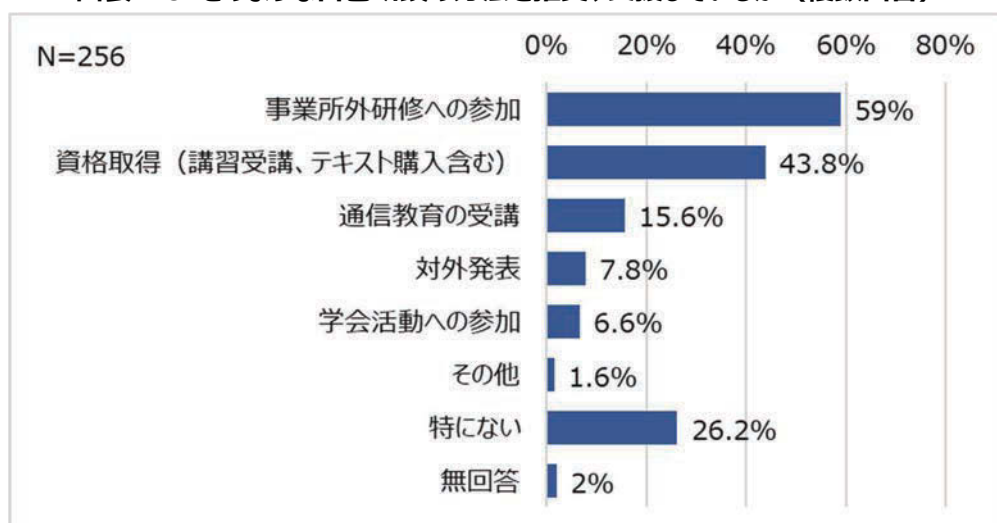
## 4. 自己研鑽の機会の提供

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。

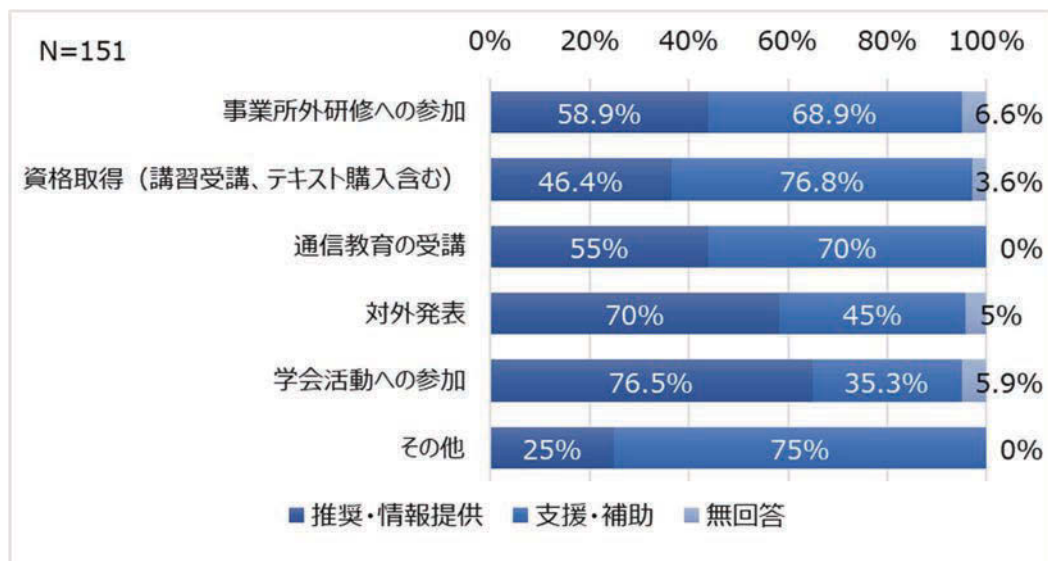
### ◇ 人材育成の課題

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）

<b>福祉用具専門相談員研究大会</b>	
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	<a href="https://www.fukushiyogu.or.jp/topics/kenkyutaiikai/">https://www.fukushiyogu.or.jp/topics/kenkyutaiikai/</a>

<b>国際福祉機器展 H.C.R（福祉機器 Web2020）</b>	
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	<a href="https://www.hcr.or.jp/">https://www.hcr.or.jp/</a>

<b>バリアフリー2021</b>	
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	<a href="http://www.tvoe.co.jp/bmk/">http://www.tvoe.co.jp/bmk/</a>

<b>福祉用具機器展 in さっぽろ 2020</b>	
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	<a href="https://www.sapporo-shakyo.or.jp/service/general_center/display_hall/20201106.html">https://www.sapporo-shakyo.or.jp/service/general_center/display_hall/20201106.html</a>

<b>第22回西日本国際福祉機器展 (Web)</b>	
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	<a href="https://www.ppc-fukushi.net/exhibition/">https://www.ppc-fukushi.net/exhibition/</a>

<b>第 24 回国際福祉健康産業展～ウェルフェア 2021～</b>	
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	<a href="http://www.nagoya-trade-expo.jp/welfare/outline/index.html">http://www.nagoya-trade-expo.jp/welfare/outline/index.html</a>

<b>福祉用具プランナー研究ネットワーク研究大会</b>	
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	<a href="http://fukushiyougu-plannet.com/">http://fukushiyougu-plannet.com/</a>

<b>介護ロボット地域フォーラム</b>	
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	<a href="https://ws.seedplanning.co.jp/kaigo-robotforum2020/Homes/search_forum/contoller:Homes">https://ws.seedplanning.co.jp/kaigo-robotforum2020/Homes/search_forum/contoller:Homes</a>

<b>介護ロボット全国フォーラム</b>	
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	<a href="http://www.techno-aids.or.jp/robot/jigyo.shtml#tab40_detial">http://www.techno-aids.or.jp/robot/jigyo.shtml#tab40_detial</a>

## 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）

<b>福祉用具選定士</b> (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、 <b>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</b> 。（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	<a href="https://fukushiyogu.or.jp/ginoushi/index.html">https://fukushiyogu.or.jp/ginoushi/index.html</a>

<b>福祉用具専門相談員更新研修(ふくせん認定)</b> (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、 <b>3 年程度の福祉用具選定等の実務経験者</b> ・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	<a href="http://www.zfssk.com/">http://www.zfssk.com/</a>

<b>福祉用具サービス計画作成 SV 養成研修</b> (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>&lt;研修の受講要件&gt;</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<b>実務経験が5年以上あること</b></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	<a href="https://www.zfssk.com/sp/1411_sv/index.html">https://www.zfssk.com/sp/1411_sv/index.html</a>

<b>福祉用具専門相談員の研修ポイント制度</b> (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"> <li>・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）</li> <li>・現在、福祉用具専門相談員として業務に従事している方</li> <li>・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</li> </ul>
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	<a href="http://kensyu-point.zfssk.com/">http://kensyu-point.zfssk.com/</a>

<b>福祉用具プランナー</b> (公益財団法人テクノエイド協会)	
概要	福祉用具を必要とする高齢者や障害者に対し、必要な福祉用具の選定を援助、適切な使用計画を作成、利用の支援、及び適用状況をモニター・評価まで行うことのできる専門家として、公益財団法人テクノエイド協会が提唱したもの。
対象者	【受講資格条件】 ・指定福祉用具貸与事業所の福祉用具専門相談員として、その業務に従事している者又は従事した経験のある者 ・福祉用具関連業務に従事している又は従事した経験のある下記の者 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、介護福祉士、義肢装具士、介護支援専門員、建築士 ・その他、特に認定講習受講の有効性があると当協会が認める者
資格取得までの流れ	履修時間 100.5 時間のカリキュラム（認定試験 1.5 時間含む）を受講する。 「座学」(48.0 時間)については、「e ラーニング」による学習 「実技・演習・認定試験」(52.5 時間)については、集合講習とし、実施機関が定める期間内に集合講習のカリキュラムを履修
費用	e ラーニング受講料・福祉用具プランナーテキスト代 21,000 円 集合講習受講料：実施機関により異なる
ホームページ URL	<a href="https://www6.techno-aids.or.jp/html/planner.html">https://www6.techno-aids.or.jp/html/planner.html</a>

<b>福祉用具プランナー管理指導者</b> (公益財団法人テクノエイド協会)	
概要	(1)福祉用具プランナーの更なる質の向上、(2)福祉用具プランナー研修の指導者(講師)養成、(3)福祉用具レンタル事業者等の管理者養成を目的とした福祉用具プランナーの上級的位置付けとしての資格。 【修了時に取得可能な他の資格】いずれも試験等、条件を満たした方に交付 ・可搬型階段昇降機安全指導員(公益財団法人テクノエイド協会) ・リフトリーダー養成研修修了証(公益財団法人テクノエイド協会) ・車いす安全整備士(一般社団法人日本福祉用具評価センター)
対象者	福祉用具プランナーの資格を有する者
資格取得までの流れ	偶数年度に①、②を、奇数年度に③、④を実施予定。コース単位のみでも受講は可能。但し、管理指導者資格取得には4コース全ての履修が必須※各コースとも全過程の80%以上の出席が修了条件となる。 ①起居移乗コース(48.0時間)                      ③福祉用具工学コース(51.0時間) ②車いすシーティングコース(49.5時間)      ④管理・指導コース(54.0時間) 【社会人向け大学院での資格取得】 国際医療福祉大学大学院の修士課程による取得も可能 <a href="https://www.iuhw.ac.jp/daigakuin/faculty/health_welfare/shien/">https://www.iuhw.ac.jp/daigakuin/faculty/health_welfare/shien/</a>
費用	上記①～④各 85,000 円(税込) 全コースを受講 340,000 円(税込)
ホームページ URL	<a href="http://www.techno-aids.or.jp/senmon/manager.shtml">http://www.techno-aids.or.jp/senmon/manager.shtml</a>



<b>福祉住環境コーディネーター 2 級<sup>※</sup></b> (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	<a href="https://www.kentei.org/fukushi/">https://www.kentei.org/fukushi/</a>

※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。

<b>福祉住環境コーディネーター 1 級</b> (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	<a href="https://www.kentei.org/fukushi/guideline.html">https://www.kentei.org/fukushi/guideline.html</a>



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。



