

## 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"> <li>・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。</li> <li>・<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%）」</u>「<u>本人の育成を考えた人材交流や異動を行っている（9.5%）」</u>の割合が小さい。</li> </ul>
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"> <li>・<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></li> </ul> <p>○モデル研修感想、改善案</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
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"> <li>・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%。</li> </ul> <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"> <li>・福祉用具専門相談員において「<u>移動支援（屋内、屋外）」</u>、「<u>見守り支援</u>」「<u>入浴介護</u>」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。</li> </ul>

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"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <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OJT<sup>1</sup>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"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <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>

<sup>1</sup> 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>&lt;事業所数別&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>【調査対象 No. 1】</p> <p>&lt;利用者数別&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <p>【調査対象 No. 1】</p>	<p>&lt;事業所数別&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <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>&lt;利用者数別&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul> <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"> <li>・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。</li> </ul> <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>&lt;段位制度&gt;</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>&lt;レベル別の研修&gt;</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>&lt;介護ロボット&gt;</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>&lt;介護ロボット&gt;</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、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>&lt;ICT活用した研修について&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・（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。</li> <li>・（研修開催者）大規模会場の確保等の費用が発生する。</li> </ul>	<p>&lt;ICT活用について&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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）。</li> </ul> <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"> <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>
	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"> <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>
	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"> <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（ふくせん認定）（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>
	※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おうことを想定		