

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 4 人	5 9 人	1 0 4 人	1 5 9 人	2 0 4 人	2 5 9 人
全体	256 100.0	83 32.4	59 23.0	24 9.4	17 6.6	8 3.1	7 2.7
	3 4 人	3 3 人	4 0 4 人	4 5 4 9 人	5 0 人 以上	無 回 答	
全体	4 1.6	5 2.0	8 3.1	3 1.2	30 11.7	8 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 3 人	4 5 人	6 7 人	8 9 人	1 0 人 以上	無 回 答
福祉用具専門相談員(※ 指定講習修了者のみ)	256 100.0	5 2.0	247 96.4	11 4.3	70 27.3	33 12.9	22 8.6	14 5.5	97 37.9	4 1.6
理学療法士	256 100.0	243 94.9	9 3.5	8 3.1	-	-	-	-	1 0.4	4 1.6
作業療法士	256 100.0	243 94.9	9 3.5	6 2.3	3 1.2	-	-	-	-	4 1.6
介護支援専門員	256 100.0	189 73.8	63 24.6	33 12.9	17 6.6	8 3.1	1 0.4	-	4 1.6	4 1.6
介護福祉士	256 100.0	144 56.3	108 42.1	55 21.5	32 12.5	11 4.3	2 0.8	3 1.2	5 2.0	4 1.6
社会福祉士	256 100.0	218 85.2	34 13.2	22 8.6	6 2.3	1 0.4	-	-	5 2.0	4 1.6
福祉用具プランナー	256 100.0	147 57.4	105 41	36 14.1	32 12.5	14 5.5	3 1.2	2 0.8	18 7.0	4 1.6
福祉用具選定士	256 100.0	180 70.3	72 28.1	17 6.6	16 6.3	14 5.5	5 2.0	3 1.2	17 6.6	4 1.6
福祉住環境コーディネー ター1級	256 100.0	243 94.9	9 3.5	6 2.3	3 1.2	-	-	-	-	4 1.6
福祉住環境コーディネー ター2級	256 100.0	100 39.1	152 59.3	33 12.9	37 14.5	23 9.0	9 3.5	8 3.1	42 16.4	4 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	%以上	
	3	3	4	4	5	0	%未満	
	0	5	0	5	0	0	%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	4人	6人	8人	10人以上	無回答
全体	256 100.0	128 50.0	63 24.6	35 13.7	10 3.9	6 2.3	1 0.4	4 1.6	9 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	249 100.0	126 50.6	17 6.8	30 12.0	21 8.4	10 4.0	9 3.6	
		30%未満	35%未満	40%未満	45%未満	50%以上		
全体	5 2.0	10 4.0	-	3 1.2	-	12 4.8	6 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	256 100.0	81 31.6	74 28.9	97 37.9	4 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	別の設定している職務・能力がない	キャリアパスへの展望（職種、職級）	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	単独の事業所で行えない	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	人材育成のための明確な体制はない	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 員 の 福 つ い 用 て 具 作 専	し相新 て談任 い員の るに福 るに福 つ社 い用 て具 作専 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 い る マ ニ ユ ア ル を 整	図導教 つ方育 て法内 いる容 るの標 る準統 化一 を指	価サ 、ー 確ビ 認ス し て い 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	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 認	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	福祉用具貸与に係る人材を育成する	福祉用具貸与に係る人材を育成する	福祉用具貸与に係る人材を育成する	福祉用具貸与に係る人材を育成する	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 人 門 材 な 等 ど)		
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	目標が明確で内容となり、標準的な内容とする	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	参加したことの効果が把握できない	研修参加者から事業所全体へのフィードバックがされない	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	自己研鑽の補助や支援	自己研鑽の取り組みの取組を評価	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	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律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）や職種の展望（キャリアパス）の連動性	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 的 に 人 事 交	行し本 つて人 ての い事能 交力 流や や適 異性 動を 考 慮	交本 流の やの 異希 動望 を に 行 つ て 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 交な 流の やの 異理 動由 がに 行よ えり ない 人	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を指している	サービスの質を評価、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	45.0	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、目標を明確にする	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)。