

## 第5章 今後検討すべき課題と方向性

研修ポイント制度は、福祉用具専門相談員の職業能力開発を支援する仕組みだが、福祉用具専門相談員自身が専門職として研鑽に努めることが前提にあって初めて成り立つ。福祉用具専門相談員は、経験年数に関わらず継続的な学習に対する心構えを持つことが求められる。

また各事業所は、介護保険制度の担い手として福祉用具専門相談員の職業能力開発を行う責務があると同時に、専門性の高い福祉用具専門相談員に支えられた質の高いサービスの提供によって経営力の向上を目指すことが期待される。

このような前提に立った上で、研修ポイント制度の普及・定着に向けて、今後検討すべき課題を整理すると、以下の5点が挙げられる。

### ① 福祉用具専門相談員、事業所への普及・利活用の促進

- ・ 職種全体で見ると、外部研修の受講率が低い現状がある。本制度のウェブサイトにおける研修情報等の発信を通じて、研修情報に触れる機会を増やし、研修の受講を促していく必要がある。そのためには、福祉関連団体や研修実施機関との連携を通じた情報の交流も必要であろう。
- ・ また、福祉用具専門相談員や事業所に対して、実務経験や職場内研修との組み合わせを考慮した、外部研修受講のモデルパターンを提示することも検討に値する。
- ・ 併せて、ウェブサイトやセミナーにおいて、研修と実務経験をうまく組み合わせる専門性を身に付けている福祉用具専門相談員の経験談を紹介し、他の福祉用具専門相談員の学習方法の参考にしてもらうなどの工夫も考えられる。
- ・ 学習の実績が可視化されるという特徴を活かし、能力評価と直結しないことに留意しつつ、人事制度の指標としての活用(例. 事業所としての推奨ポイントの設定、受講機会の提供時の考慮)も期待される。

### ② 利用者や家族、介護支援専門員、自治体への周知

- ・ 利用者や家族、介護支援専門員、自治体がサービス選択や多職種連携を行う際に情報を入手しやすいよう、主体の特性に応じて情報の内容や量、見せ方を考慮する必要がある。
- ・ 具体的には、公表する情報の絞り込みを行う、あるいはインターネット環境が整っていない場合も情報を得やすいよう、サイト画面を簡便に印刷できる機能を付与し、福祉用具専門相談員等が持ち運ぶなどして周知・活用を促す方法が考えられる。
- ・ なお、周知・利活用促進の方法は、閲覧した人へのアンケート調査やアクセスログの解析等を通じて検証し、必要に応じて見直すことが望まれる。

### ③ 研修の充実に向けた研修実施機関との連携

- ・ 本制度の魅力を高めるには、対象となる研修が福祉用具専門相談員にとって受講したい内容で、かつ受講しやすいことが要件となる。運営側としては、要件を満たす研修を提供している研修実施機関に対して、本制度の認証申請を働きかける必要がある。
- ・ 一方、研修実施機関側にとっても認証は受講者を集めるインセンティブになると考えられる。本会が本事業とは別に実施した、福祉用具専門相談員の指定講習事業者を対象としたアンケート結果でも、研修実施機関の本制度への関心が高いことが伺えた。インセンティブをより活かすため、研修実施機関が受講者を募集する時に本制度の認証を受けている旨の明記を認める方法が考えられる。
- ・ また、認証申請を働きかける際は、研修内容や地域毎の開催状況の偏りを出来る限り小さくする配慮が必要である。
- ・ 加えて、既存の研修に留まらず、福祉用具専門相談員の実践力を高める研修をより充実させるため、本制度のカリキュラムに準じた科目の設定や、実技・演習・事例検討の重視、修了試験の導入、e ラーニングの活用、多職種に参加など、本制度として外部研修に望む実施上の工夫を整理し、指針として示すことも考えられる。
- ・ その一環として、職能団体である本会自身による研修のあり方、また研修実施機関との連携による研修のあり方を検討することも必要であろう。

### ④ 学習の意欲・効果を高めるための、本制度の設計の改善

- ・ 福祉用具専門相談員の学習への意欲や効果を高めるため、中長期的には、本制度の仕組みをさらに工夫することも検討する必要がある。
- ・ まず、福祉用具専門相談員に求められる様々な領域・科目の学習を促すため、本制度ではカリキュラムという仕掛けを導入した。それを活かすため、各領域や科目に関して取得を推奨するポイントの水準を提示する、あるいは重点を置くべき科目に対してポイント付与の際に重み付けするといった方法が考えられる。
- ・ また学習の効果を高めるため、修了試験を導入している研修に対してポイント付与の際に重み付けする方法も考えられる。
- ・ さらに福祉用具専門相談員自身の継続学習へのモチベーションを高める上で、更新制の導入、ポイントに応じたグレード設定・上位資格創設なども将来的には検討が望まれる。

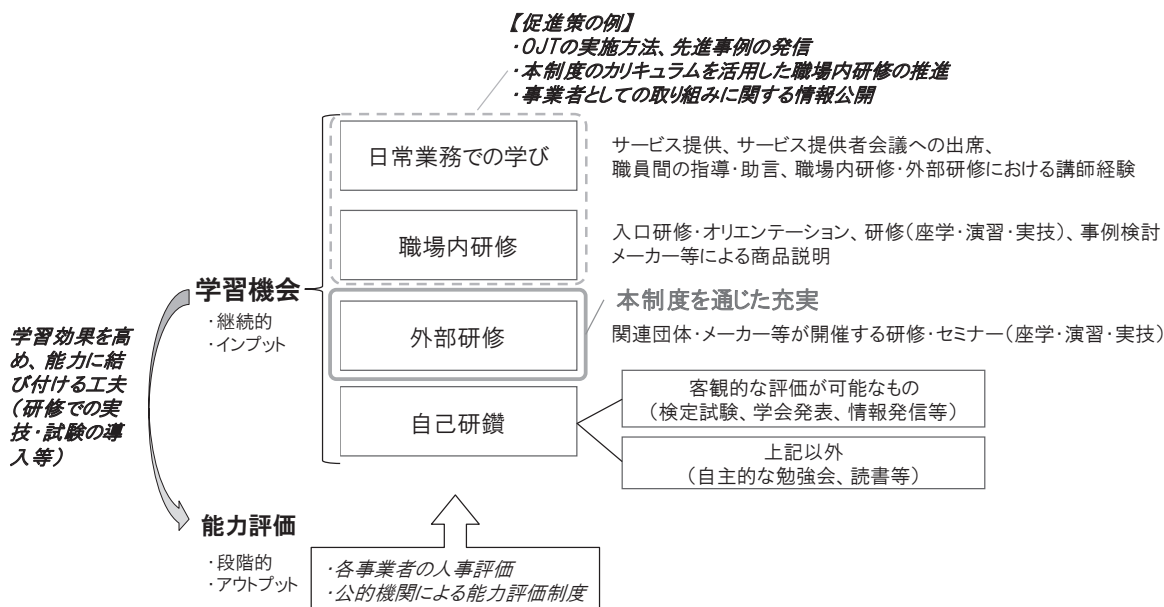
### ⑤ 人材養成の取り組み全体の促進

- ・ 本制度は専門職としての養成体系を構築する第一歩として、外部研修の受講実績に焦点を当てている。ただし、人材養成においては外部研修に加え、日常業務での学びや

職場内研修、自己研鑽も並行して行ってこそ能力向上につながる。そのため、事業者には、本制度の活用と合わせて、日常業務での学びや職場内研修の促進を図ることが求められる。

- それを支援するため、OJT の実施方法や先進事例の発信、本制度のカリキュラムを活用した職場内研修の推進、事業者としての取り組みに関する情報公開といった促進策を検討する必要がある。
- なお、福祉用具専門相談員に必要な要件を「見える化」し、他産業から人材を招き入れる、もしくは学生のうちから福祉用具専門相談員を目指すインセンティブを働かせる意味での本制度の活用を検討していくことも、将来的には必要であろう。

図表96 人材養成の取り組み全体の促進(イメージ)



## ⑥ 安定的な運営基盤の確立

- 本制度は対外的な情報提供を軸としており、また長期的視野の必要な人材養成の仕組みである以上、継続的な運営が求められる。そのためには安定した収入源の確保が重要となる。
- 本制度の定着段階においては、認証料や利用料の設定、あるいは能力開発を促す研修事業や出版事業との連動、研修実施機関や事業所からの広告費収入など、本制度のコンテンツやウェブサイトを活用した収入源の多様化を検討する必要がある。
- また、前記④で検討課題として挙げた更新制についても、上述の通り継続的な学習を促す効果に加え、本制度の収益面への影響にも考慮して検討する必要がある。