

3. 福祉用具専門相談員(教育指導担当)向け調査の実施

3.1 アンケート調査の概要

(1) 調査の目的

指定講習カリキュラムを受講した新任の福祉用具専門相談員を教育指導する立場の福祉用具専門相談員(管理者もしくは教育指導経験者)に対し、講習受講後の新任者の実務等での課題や、指定講習に含めて欲しい教育内容等を把握することを目的に実施した。

(2) 調査対象

福祉用具貸与事業所 1,000 事業所

(※介護情報公表システムで公表されている全国の事業所の中から無作為で抽出)

(3) 調査時期

令和5年9月19日(火)～10月13日(金)

(4) 調査方法

郵送配布・郵送回収

(5) 回収結果

回収状況は以下の通りであった。

図表 148 回収状況

調査対象数	回収数(率)
1,000	533 53.3%

(6) 調査項目

調査項目は、本事業の検討委員会での議論を踏まえ、以下のように設定した。

図表 149 主な調査項目

基本情報について	▶ 法人・事業所の基本情報 ▶ 福祉用具専門相談員(回答者)の基本情報
現状の指定講習カリキュラムについて	▶ 現在の福祉用具専門相談員の指定講習受講時間の増減についての見解 ▶ 福祉用具専門相談員指定講習をオンライン化することとなった場合の見解 ▶ 管理者・教育指導担当者として福祉用具専門相談員指定講習で理解してきて欲しい内容
直近の福祉用具専門相談員指定講習受講者に対する法人・事業所内の教育・指導について	▶ 利用者へのサービス提供に関する基礎知識の修得に向けた教育・指導について ▶ 福祉用具専門の相談員としての知識・技術等の向上に向けた教育・指導について ▶ 教育・指導にあたっての課題等について

3.2 アンケート調査結果

3.2.1 法人・事業所の基本情報

1) 法人全体の福祉用具貸与事業所数

法人全体の福祉用具貸与事業所数は、「1事業所」が 61.2%と最も多く、次いで「10 事業所以上」が 15.5%であった(図表 150)。

図表 150 法人全体の福祉用具貸与事業所数

件数	1事業所	2事業所	3～5事業所	6～9事業所	10事業所以上	無回答
534	327	44	43	33	83	4
100.0%	61.2%	8.2%	8.1%	6.2%	15.5%	0.7%

2) 事業所の福祉用具専門相談員数

事業所の福祉用具専門相談員数は、「1～5人」が 68.9%と最も多く、次いで「6～10 人」が 20.6%であり、平均は 5.7 人であった。経験年数別に見ると、「1年未満」、「1～3年未満」、「3～5年未満」では「0人」が最も多く、「5～10 年未満」、「10 年以上」では「1～5人」が最も多かった(図表 151)。

図表 151 事業所の福祉用具専門相談員数

	件数	0人	1～5人	6～10人	11～30人	31人以上	無回答	平均	中央値	最小値	最大値
合計	534	-	368	110	52	3	1	5.7	4.0	1.0	52.0
	100.0%	-	68.9%	20.6%	9.7%	0.6%	0.2%				
1年未満	534	366	166	1	-	-	1	0.5	0.0	0.0	10.0
	100.0%	68.5%	31.1%	0.2%	-	-	0.2%				
1～3年未満	534	296	228	9	-	-	1	0.8	0.0	0.0	10.0
	100.0%	55.4%	42.7%	1.7%	-	-	0.2%				
3～5年未満	534	307	216	10	-	-	1	0.8	0.0	0.0	10.0
	100.0%	57.5%	40.4%	1.9%	-	-	0.2%				
5～10年未満	534	204	318	10	1	-	1	1.4	1.0	0.0	18.0
	100.0%	38.2%	59.6%	1.9%	0.2%	-	0.2%				
10年以上	534	131	360	30	12	-	1	2.3	2.0	0.0	23.0
	100.0%	24.5%	67.4%	5.6%	2.2%	-	0.2%				

3) 事業所における直近の福祉用具専門相談員指定講習の受講時期・人数

a. 受講時期

事業所における直近の福祉用具専門相談員指定講習の受講時期は、「2023年」が最も多く24.2%、次いで「2022年」が12.0%であった。(図表 152)

図表 152 受講時期

件数	2014年以前	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	無回答
534 100.0%	49 9.2%	14 2.6%	13 2.4%	17 3.2%	32 6.0%	24 4.5%	43 8.1%	50 9.4%	64 12.0%	129 24.2%	99 18.5%

b. 受講者数

事業所における直近の福祉用具専門相談員指定講習の受講者数は、「1人」が65.0%と最も多く、次いで「2～3人」が15.0%であり、平均は1.4人、最大は11人であった(図表 153)。

図表 153 受講者数

件数	1人	2 ～ 3人	4 ～ 5人	6 ～ 10人	11人以上	無回答	平均	中央値	最小値	最大値
534 100.0%	347 65.0%	80 15.0%	4 0.7%	4 0.7%	2 0.4%	97 18.2%	1.4	1.0	1.0	11.0

4) 福祉用具専門相談員指定講習費用の負担者

福祉用具専門相談員指定講習費用の負担者は、「法人全額負担」が 79.2%と最も多く、次いで「個人負担」が 13.9%であった(図表 154)。

地域区分別に見ると、規模が小さい地域区分の方が「法人全額負担」と回答した割合がやや高い傾向にあった(図表 155)。

図表 154 福祉用具専門相談員指定講習費用の負担者

件数	個人負担	法人全額負担	法人一部負担	無回答
534	74	423	29	8
100.0%	13.9%	79.2%	5.4%	1.5%

図表 155 福祉用具専門相談員指定講習費用の負担者_地域区分別

	件数	個人負担	法人全額負担	法人一部負担	無回答
合 計	533	74	422	29	8
	100.0%	13.9%	79.2%	5.4%	1.5%
政令指定都市	115	19	84	11	1
	100.0%	16.5%	73.0%	9.6%	0.9%
中核市	124	20	96	5	3
	100.0%	16.1%	77.4%	4.0%	2.4%
その他市区町村	294	35	242	13	4
	100.0%	11.9%	82.3%	4.4%	1.4%

3.2.2 福祉用具専門相談員(回答者)の基本情報

1) 属性

本調査に回答した福祉用具専門相談員の属性は、「管理者」が 69.9%、「両方」が 16.5%、「教育・指導担当者」が 12.2%であった(図表 156)。

図表 156 福祉用具専門相談員(回答者)の属性

件数	管理者	教育・指導担当者	両方	無回答
534	373	65	88	8
100.0%	69.9%	12.2%	16.5%	1.5%

2) 福祉用具専門相談員としての経験年数

本調査に回答した福祉用具専門相談員の経験年数は、「11 年～15 年」が 25.5%と最も多く、次いで「16 年～20 年」が 24.0%、「6～10 年」が 21.9%であり、平均は 13.7 年であった(図表 157)。

図表 157 福祉用具専門相談員としての経験年数

件数	5 年以下	6 ～ 10 年	11 年 ～ 15 年	16 年 ～ 20 年	21 年以上	無回答	平均	中央値	最小値	最大値
534	67	117	136	128	75	11	13.7	14.0	1.0	37.0
100.0%	12.5%	21.9%	25.5%	24.0%	14.0%	2.1%				

3) 保有資格

本調査に回答した福祉用具専門相談員の保有資格は、「特にない」が 56.4%と最も多かった(図表 158)。

「その他」の主な自由記述は図表 159 の通り。

図表 158 保有資格【複数回答】

件数	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	その他	特にない	無回答
534	-	5	-	-	3	13	62	1	58	103	301	30
	-	0.9%	-	-	0.6%	2.4%	11.6%	0.2%	10.9%	19.3%	56.4%	5.6%

図表 159 保有資格「その他」の主な自由記述

▶ 柔道整復師 ▶ 管理栄養士 ▶ 精神保健福祉士 ▶ 言語聴覚士 ▶ 鍼灸あん摩マッサージ指圧師 ▶ 建築士 ▶ 社会福祉主事 ▶ 福祉住環境コーディネーター ▶ 福祉用具プランナー ▶ 福祉用具選定士	▶ 車いす安全整備士 ▶ リフトインストラクター ▶ 認定補聴器技能者 ▶ 介護職員初任者研修修了 ▶ 介護職員実務者研修修了 ▶ ホームヘルパー2級・1級 ▶ 高度管理医療機器等営業所管理者 ▶ 介護事務 ▶ 認知症介護基礎研修修了
---	---

4) 履修済みの研修や取得している民間資格

本調査に回答した福祉用具専門相談員が履修済みの研修や取得している民間資格は、「福祉住環境コーディネーター(東京商工会議所) 3級 2級 1級」が52.4%と最も多かった(図表 160)。

「その他」の主な自由記述は図表 161 の通り。

図表 160 履修済みの研修や取得している民間資格【複数回答】

件数	(福祉用具選定士 (日本福祉用具供給協会))	(福祉用具専門相談員更新研修 (全国福祉用具専門相談員協会))	(福祉用具サービス計画S (全国福祉用具専門相談員協会))	(福祉住環境コーディネーター (東京商工会議所))	(福祉用具ブランド協会 (テクノエイド協会))	(福祉用具ブランド協会 (テクノエイド協会))	その他	特にな	無回答
534	58 10.9%	42 7.9%	9 1.7%	280 52.4%	126 23.6%	2 0.4%	19 3.6%	168 31.5%	30 5.6%

図表 161 履修済みの研修や取得している民間資格「その他」の主な自由記述

▶ 社会福祉主事 ▶ 可搬型階段昇降機安全指導員 ▶ リフトインストラクター上級 ▶ リフトリーダー ▶ 車いす安全整備士 ▶ 福祉用具選定技能士(初代) ▶ 介護職員初任者研修修了	▶ ホームヘルパー1級 ▶ 高度管理医療機器等営業所管理者 ▶ 認知症ケア専門士 ▶ [研修等] ▶ シルバーサービス振興会 ▶ とちぎノーマライゼーション研究会 ▶ 県高齢者センター
---	--

3.2.3 現状の指定講習カリキュラムについて

1) 現在の受講時間(50 時間以上)増減についての見解

現在の受講時間数(50 時間以上)の増減についての見解は、「現在の時間数が良い」が 56.6%と最も多く、次いで「現在の受講時間数は多い」が 21.9%であった。(図表 162)

図表 162 現在の受講時間(50時間以上)増減についての見解

件数	現在の時間数が良い	現在の受講時間数は多い	現在の受講時間数は少ない	わからない	無回答
534	302	117	29	75	11
100.0%	56.6%	21.9%	5.4%	14.0%	2.1%

2) オンライン化することとなった場合の見解

新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、昨今様々な研修や講義等がオンライン化に切り替わったことを踏まえ、福祉用具専門相談員指定講習においてもオンライン化することとなった場合の見解を尋ねたところ、「オンラインが良い」が 49.3%、「集合型が良い」が 35.8%であった(図表 163)。

地域区分別に見ると、規模の小さな地域区分の方が「オンラインが良い」と回答した割合がやや高い傾向にあった(図表 164)。

それぞれについてその理由について、主な自由記述は図表 165 の通り。

図表 163 オンライン化することとなった場合の見解

件数	オンラインが良い	集合型が良い	わからない	無回答
534	263	191	58	22
100.0%	49.3%	35.8%	10.9%	4.1%

図表 164 オンライン化することとなった場合の見解_地域区分別

	件数	オンラインが良い	集合型が良い	わからない	無回答
合 計	533	262 100.0%	191 49.2%	58 35.8%	22 10.9%
政令指定都市	115	50 100.0%	43 43.5%	13 37.4%	9 7.8%
中核市	124	59 100.0%	55 47.6%	10 44.4%	- 8.1%
その他市区町村	294	153 100.0%	93 52.0%	35 31.6%	13 11.9%

図表 165 オンライン化することとなった場合の見解_主な自由記述

オンラインが良い	
時間的、金銭的負担の軽減のため	▶ 対面が望ましいがそれ以上に地方は交通費・宿泊費がかからないメリットの方が大きい ▶ 他県での講習が多く、開催期間によっては、移動費だけでなく宿泊費もかかり、負担が大きい。オンラインであれば受講しやすくなると思われる ▶ 都市部は常に講義が行われているが地方は少なく受講するにも出張費等が多額になる。講義料金プラス10万位(交通費、宿泊費) ▶ ヘキ地の為、講習を受ける場合、集合型だと移動時間、交通費、宿泊費がかかる為 ▶ 移動の負担が大きいので、オンラインが助かります。当社の事業者はすべて地方にあるため、オンラインを進めてほしいです ▶ 会場までの交通手段が不便な為、数日間通うのが大変である ▶ 現地へ赴かずとも研修に参加できるのは時間短縮にもなり業務がはかどるから ▶ 時間の使い方が以前に比べてやりやすい・参加しやすい ▶ 好きな時間に自由に受講ができ、効率が良い ▶ 連続受講ができる為、短期間での取得が可能、交通費等の抑制が期待できます ▶ 少数で事業所を運営しているので時間調整、日程がとれないのでオンラインが良い ▶ 子育て中でも、オンラインである事で受講しやすくなった ▶ 現代の働き方に合うと思う。シングルマザー等は、出張がむずかしいのでオンラインが望ましい ▶ 効率や時間調整を行いやすいのはオンラインです。ただ集合型の方が知識を深めたり、同業者との交流が持て意見交換ができることは魅力です ▶ オンラインは業務の都合もつけやすくよいが、動作等はリアルな集合型をしてほしい ▶ 移動や費用を考えるとオンラインの方が良いが、知識修得と考えると集合型の方が頭に入りやすいと思います ▶ 業務日程に合わせた調整がしやすいため ▶ 宿泊費や交通費等の費用削減となる ▶ 集合型になると現地に行く時間がなく研修を受講させづらい ▶ 新型コロナのこともあるが、講座の振替等でかなり遠方に受講せざるを得なかったことがあった。オンライン+実地研修が望ましいと思う ▶ 移動や講習場所の制約がなくなる事で受講しやすい ▶ 開催場所が近くになく、受講にあたり移動費や宿泊費が必要なことがある。研修費以外での負担が大きい
感染拡大防止のため	▶ 高齢者と関わる職務内容のため、感染リスクは抑えられる方が良い ▶ 万が一に感染のリスクを考慮しオンラインが良いと思う ▶ 感染対策ならびに受講状況が確認しやすい

	▶ 感染症拡大防止も大事ですし、研修等へ参加する際の移動時間を考えるとオンラインが望ましい ▶ 会場への訪問の時間的ロスと、現在の感染症対策への疑問がある為 ▶ 感染症自体が無くなったわけではなく、集合型で感染者が出た後の事業所の運営に支障が出るため
座学が多いため	▶ 座学が多い為、オンラインで良い ▶ 座学がメインであり、実技は動画配信で対応できるため ▶ 得られる情報量が集合型と変わらないため。また、交通費等の経費も削減できる ▶ 集合型で行うメリットがない様に思われる為 ▶ 実機使用の場合は集合型が望ましいが、基本的にはオンラインのみで良い ▶ 特別な実技講習がほとんどない為 ▶ 座学はオンライン、実習は集合型 ▶ 全てが集合である必要はない。福祉用具を実物に触れての場合は集合で。併用が良い ▶ 座学であれば、オンラインでも問題ないとする為
その他	▶ 場所を問わず参加が可能な為 ▶ オンラインにすることで、場所(開催地)の制限が無くなり、講習を受けるタイミングが増えるから ▶ 研修修了までの期間が短く済むことで、早い段階で現場のOJT研修に移行できる ▶ 実際に用具にさわれないので体感しにくいことが不安 ▶ すでにオンラインになっており受講者の声も聞いて良いと思います ▶ オンラインであれば状況把握ができる ▶ 理解度が確認できる ▶ 時間の制限のない物にしてほしい ▶ オンライン、集合型どちらも出来る様にして欲しい ▶ オンラインと集合型のハイブリッドが望ましい(業務との両立を考えて)
集合型が良い	
実技・演習等が必要なため	▶ 実際に福祉用具に触れる機会が必要と考えます ▶ 実機に触れる機会を増やしてほしい ▶ 実際に福祉用具をさわっての実技講習が必要だと思うから ▶ 福祉用具に触れて、調整等を行ってみる事が必要 ▶ 商品説明の場合、商品を現実に見ないと解らない事が多い ▶ 福祉用具に触れる機会が無いまま、資格がとれてしまうことに不安を感じるため ▶ 会場で実際に用具にさわったり、見たりした方が良い。用具を使っただけの体の動きを体験できる ▶ 機能説明や技術的な説明が多いので集合型が良い ▶ 実物にふれる機会が必要、それ以外はオンラインで良い ▶ 座学はオンラインで良いと思うが実際に手に触れた方が良いので集合型にし、触れる機会を増やす ▶ 実技が重要な部分もあるので、そこだけは集合型が良い ▶ 座学だけでは不十分だと思うから。実技も織り交ぜないと実につかない ▶ シーティングやスリングシート(リフト)など実技スキルが必要であるため ▶ 実技があることでより理解力が深まるため ▶ 福祉用具は実際に商品にふれてみないと解らない事が多い。オンラインでは不十分であると思う。 ▶ オンラインで座学を行うことはよいと思うが、商品を触って、操作する、体感することは集合で行うべき。体験を通じた学びにこしたことはない ▶ 福祉用具貸与計画の作成などグループワークをすることでより理解が深まる内容もあるから ▶ ワーク形式のグループでやる学習がすごく勉強になったので、そういった体験はオンラインでは得にくいと思うから ▶ 介護ヘルパーもそうですが、人とのコミュニケーションの中の仕事であり福祉用具相談員の仕事は、1+1=2ではないので、ケースbyケースの時間が多く、実務で教えるほうが良い。グループごとに発表する等(オンラインでは伝わりにくいことが多いので。)介護保険とかは、オンラインでもOKだが、選定となると、オ

	ンラインではムリです
オンラインでの理解が難しいため	▶ 介護初心者ばかりなのでオンラインだと伝わりづらい ▶ 新人職員がオンライン講習で理解できるか疑問なためです ▶ オンラインで、伝わらない事があるので、集合型が望ましい ▶ オンライン上では理解出来ない事案もあるのであるのではと思う ▶ 集合型でなければ修得しづらい内容もある。(修得したとは言えない) ▶ オンラインでは修得は難しい ▶ オンラインだけでは分かりにくいと思います。両方がよいと思います
受講者の集中力・意欲向上のため	▶ 皆で講習した方がやる気になるのではない ▶ 人の目が有るとしっかりと受講するから ▶ オンラインだと、本人の意識が低くなる。(専門家)まわりに人がいて一緒に学べるほうがよい ▶ オンラインでは資格取得に対する緊張感や意気込みに不足を感じます ▶ オンラインでの講習では、実質の受講時間が減ったり、緊張感がないと思うため ▶ 忙しい時に時間数(研修等)をかせぐのにはよいがオンラインでは頭にはいらな ▶ ない ▶ オンラインだと聞き流すだけになりがち ▶ オンラインと、集合型とでは、集中力の持続に差がある ▶ 50時間以上PCに向き合う型は、非常に苦痛だと思います また緊張感を持続することが出来ないと思います ▶ それぞれ良い点もあると思うが、講習に対する自己モチベーションの低下や、実機を見ての研修など、オンラインでは対応できないと考える為 ▶ 学ぶべき場所へ行き、講習を受ける方がより身近に感じ、考え、今後に役立つことが修得できそう ▶ オンラインでは、集中して受講するには自己管理が必要。実際の用具に触れたり、対面で話し合ったりの方が力になる ▶ 刺激しあえるためモチベーションアップ
他受講者との交流ができるため	▶ 他受講者との意見交換や、実物に触れる機会はオンラインでは得られないため ▶ 集合型にする事により、他者との交流を行いやすいと感じている ▶ 他事業所との交流、意見交換ができ、知識幅が広がる ▶ 研修時に受講者同志の意見交換・交流があることを望んでいる ▶ 同業者と関わる機会が少ないので知り合いを作してほしい ▶ 色々な人達と出会い、人脈の構築が行える為 ▶ 相談できる仲間ができる為 ▶ 外部との交流、福祉用具実物の確認・体験 ▶ 参加者とのディスカッションすることで視点の違いや相談員としての役割を考 ▶ えることができると思う
その他	▶ オンラインだとコミュニケーションが取りづらい ▶ 不明な事等、集合型は聞きやすい。実技でも集合型は、やりやすいと思う ▶ 担当講師より生の声を聞けるのでよい ▶ 不明な点があったり、疑問があった場合、すぐその場で質問できる ▶ 講師からのフィードバックで気づきが得られる ▶ オンラインではちゃんと受講しているかわからない ▶ 感染症拡大傾向の際は、オンライン併用のスタイルも維持しつつも実技研修が行える集合研修のほうがより効果的と思う ▶ オンラインの手軽さは良い。対面での温度や肌感も感じて欲しい
わからない	
併用が良い・どちらとも言えない	▶ 座学はオンライン 実際には用具をみて体験したいのでオンラインと集合型の併用が良い ▶ オンラインと集合型を併用したら良いと思う ▶ どちらにもメリット、デメリットがあり、質という事では集合型が良いと思います ▶ 両方、メリット・デメリットがあると思いますので回答は“わからない”を選択。オンラインの場合、交通等のアクセスは不要と思いますが、実際に物に触れたり、介助方法など実務的な部分が身に付きにくいと感じます ▶ オンラインにはオンラインの集合型には集合型の良さがあるのでどちらとも言えない

	▶ 感染対策の面ではオンラインが好ましいが、実務研修の場合は分散して部屋を分けるなどの工夫は必要かと思う ▶ オンラインも良いが少人数でされるのが良いのでは ▶ 集合型が良いが、開催場所が近くにならない場合はオンラインで早く受講させたいため ▶ 感染のリスクを考えるとオンラインの方が良いと思われそうですが他の方と一緒にみてさわって考える様な事が出来ないし、他の意見も聞きづらいからオンラインの方が良いとも思える ▶ オンラインでも良いが集合型の方が集中できるので良い ▶ 講義についてはオンラインが有効だと感じますが実技は集合型の方がいいと思うため ▶ 知識の伝達ならオンラインが参加させやすいと思う反面、実技など目の前で体験するなら集合型かと思う。集中させるなら集合型とも考える ▶ オンラインで説明できるような内容であればオンラインでも良いが用具を体験する必要もあるのでその場合は集合型の方が良い
その他	▶ 利用者の身体状況及び住環境、利用者(家族含む)が何を希望しているか、とにかく現場で教えるのが一番良い

3) 管理者・教育指導者として福祉用具専門相談員指定講習で理解してきて欲しい内容

管理者・教育指導者として福祉用具専門相談員指定講習で理解してきて欲しい内容は、「介護保険制度に関する基礎知識」が 91.4%と最も多く、次いで「福祉用具と福祉用具専門相談員の役割・職業倫理」が 86.5%、「事故防止・リスクマネジメントに関する基礎知識」が 86.0%であった。

管理者・教育指導者として福祉用具専門相談員指定講習で理解してきて欲しい内容のうち、特に重視する内容は、「介護保険制度に関する基礎知識」が 53.0%と最も多く、次いで「福祉用具と福祉用具専門相談員の役割・職業倫理」が 52.2%、「福祉用具専門貸与計画等の作成に関する基礎知識」が 30.5%であった(図表 166)。

「その他」の主な自由記述は図表 167 の通り。

図表 166 管理者・教育指導者として福祉用具専門相談員指定講習で理解してきて欲しい内容【複数回答】

	件数	福祉用具と福祉用具専門相談員の役割・職業倫理	介護保険制度に関する基礎知識	高齢者と介護に関する基礎知識	高齢者と医療に関する基礎知識	障害者と日常生活用具・補装具についての基礎知識	福祉用具による支援の手順(サービス提供フロー)	福祉用具貸与計画等の作成に関する基礎知識	住環境と住宅改修に関する基礎知識	個別の福祉用具(介護ロボット・ICT機器を含む)に関する基礎知識	相談業務・対人援助に関する基礎知識(利用者とのコミュニケーション)	事故防止・リスクマネジメントに関する基礎知識	その他	無回答
理解してきて欲しい内容	534	462 86.5%	488 91.4%	444 83.1%	374 70.0%	370 69.3%	426 79.8%	450 84.3%	420 78.7%	299 56.0%	403 75.5%	459 86.0%	34 6.4%	6 1.1%
そのうち、特に重視する内容(最大3つまで)	534	279 52.2%	283 53.0%	141 26.4%	47 8.8%	31 5.8%	145 27.2%	163 30.5%	115 21.5%	45 8.4%	124 23.2%	128 24.0%	10 1.9%	18 3.4%

図表 167 管理者・教育指導者として福祉用具専門相談員指定講習で理解してきて欲しい内容
「その他」の主な自由記述

▶ 選定方法など ▶ ケアマネの業務の理解。国保連請求の流れ(返戻など) ▶ 他の介護サービスについても簡単でいいので学んでほしい(通所介護、短期入所、訪問介護、訪問リハビリテーション) ▶ モニタリングの基礎知識 ▶ モニタリングなど、用具だけでなく利用者を評価する為の知識 ▶ 福祉用具や住環境整備の重要性や利用者のニーズを実現できること ▶ 難しいと思いますが、担当者会議などの現場視察研修 ▶ 行政による運営指導に関する知識修得 ▶ コンプライアンス、服務規程、接遇、言葉遣い ▶ 社会人としてのマナー教育 ▶ 個人情報取り扱いについて特別要る物 ▶ 家族のこと ▶ 誰もが迎える老後を体験するべき ▶ 地域・多職種連携 ▶ 移乗等の実技 ▶ パソコンスキル
--

3.2.4 直近の福祉用具専門相談員指定講習受講者に対する法人・事業所内の教育・指導について

1) 利用者へのサービス提供に関する基礎知識の修得に向けた教育・指導について

直近の福祉用具専門相談員指定講習受講者に対する法人・事業所内の教育・指導のうち、利用者へのサービス提供に関する基礎知識の修得に向けた教育・指導については、いずれの項目も「法人内研修を実施」が最も多く6割以上であったが、「個々の福祉用具の機能・特徴等の理解」、「福祉用具の組立・調整に関する知識」、「福祉用具の点検・メンテナンスに関する知識」などについては、「外部研修へ参加」も3～4割程度あった(図表 168)。

「その他」の主な自由記述は図表 169 の通り。

図表 168 利用者へのサービス提供に関する基礎知識の修得に向けた教育・指導について【複数回答】

	件数	法人内研修を実施	外部研修へ参加	実施していない	無回答
福祉用具に関する相談対応	534	417 78.1%	67 12.5%	65 12.2%	18 3.4%
利用者へのアセスメント(情報収集)に関する知識	534	388 72.7%	49 9.2%	91 17.0%	26 4.9%
個々の福祉用具の機能・特徴等の理解	534	366 68.5%	226 42.3%	34 6.4%	13 2.4%
福祉用具の複数提案・選定の考え方	534	400 74.9%	89 16.7%	71 13.3%	19 3.6%
福祉用具貸与・販売計画の作成方法	534	403 75.5%	49 9.2%	87 16.3%	21 3.9%
福祉用具貸与・販売計画に基づく利用者・家族への説明・同意の取得に関する知識	534	399 74.7%	34 6.4%	91 17.0%	24 4.5%
福祉用具の組立・調整に関する知識	534	369 69.1%	209 39.1%	50 9.4%	18 3.4%
福祉用具の操作方法に関する利用者・家族への説明の仕方	534	414 77.5%	103 19.3%	58 10.9%	19 3.6%
福祉用具の点検・メンテナンスに関する知識	534	402 75.3%	158 29.6%	45 8.4%	16 3.0%
モニタリングの実施に関する知識	534	425 79.6%	38 7.1%	69 12.9%	19 3.6%
モニタリングの結果を踏まえた福祉用具の継続・見直しの判断に関する知識	534	401 75.1%	30 5.6%	93 17.4%	22 4.1%
介護支援専門員等、多職種連携(チームアプローチ)の必要性・実施方法	534	341 63.9%	64 12.0%	124 23.2%	27 5.1%
その他	534	11 2.1%	3 0.6%	23 4.3%	499 93.4%

図表 169 利用者へのサービス提供に関する基礎知識の修得に向けた教育・指導について

「その他」の主な自由記述

▶ 接遇研修 ▶ 認知症の基本的知識を説明・確認 ▶ 担当者会議での提案、報告 ▶ 消毒の工程・卸のメンテ方法 ▶ 経験は現場で完結する	▶ 情報共有ツールの使い方 ▶ 取り扱い件数が少ないので、その都度課題ごとに知識を深め対応・処理etc. 研修する ▶ 感染対策・虐待防止(身体拘束禁止)・個人情報保護 ▶ 商品勉強会等への積極的参加
--	---

2) 福祉用具専門相談員としての知識・技術等の向上に向けた教育・指導について

直近の福祉用具専門相談員指定講習受講者に対する法人・事業所内の教育・指導のうち、福祉用具専門相談員としての知識・技術等の向上に向けた教育・指導については、「介護保険法等、制度改正に関する知識」、「新商品に関する点検・メンテナンスの実施方法」、「事故・ヒヤリハット等の把握、リスクマネジメントの知識・実践方法」については「法人内研修を実施」が最も多かったが、「新商品（介護ロボット・ICT 機器等を含む）の機能・特徴等の理解」については「外部研修へ参加」が最も多かった（図表 170）。

「その他」の主な自由記述は図表 171 の通り。

図表 170 福祉用具専門相談員としての知識・技術等の向上に向けた教育・指導について【複数回答】

	件数	法人内研修を実施	外部研修へ参加	実施していない	無回答
介護保険法等、制度改正に関する知識	534	392 73.4%	112 21.0%	63 11.8%	16 3.0%
新商品（介護ロボット・ICT機器等を含む）の機能・特徴等の理解	534	185 34.6%	265 49.6%	141 26.4%	20 3.7%
新商品に関する点検・メンテナンスの実施方法	534	280 52.4%	233 43.6%	84 15.7%	18 3.4%
事故・ヒヤリハット等の把握、リスクマネジメントの知識・実践方法	534	408 76.4%	84 15.7%	59 11.0%	18 3.4%
その他	534	4 0.7%	-	26 4.9%	504 94.4%

図表 171 福祉用具専門相談員としての知識・技術等の向上に向けた教育・指導について
「その他」の主な自由記述

▶ 高齢者の特性と相談技術 ▶ 契約等ロールプレイ ▶ BCPに関して相談員の動き

3) 教育・指導にあたっての課題等について

a. 福祉用具専門相談員指定講習受講者への基礎的な学び、実務に就くための指導など、福祉用具貸与事業所(管理者、教育・指導担当者)として工夫していること

福祉用具専門相談員指定講習受講者への基礎的な学び、実務に就くための指導など、福祉用具貸与事業所(管理者、教育・指導担当者)として工夫していることを回答いただいた自由記述は図表 172 の通り。

図表 172 福祉用具専門相談員指定講習受講者への基礎的な学び、実務に就くための指導など、福祉用具貸与事業所(管理者、教育・指導担当者)として工夫していること 主な自由記述

OJT の実施	▶ 講習を受講する前から福祉用具専門相談員との同行を繰り返し、現場を体験することで、講習中にイメージしやすくする ▶ 現場業務を6ヵ月～10ヵ月程、経験して福祉用具が少しわかる様になった時に指定講習を受ける。社内のPT、OTとの日頃からのOJTで身体的な方面からの知識をつけていく ▶ 福祉用具や保険制度への理解度・経験に応じた専任職員の同行研修を実施しています ▶ 同行をして、対応をする際のアフターフォロー、現場での指導。ロープレ ▶ 社内研修後、教育係と利用者宅へ訪問同行及び自社の介護支援専門員と同行 ▶ 営業トレーニー制度を設けています。(若手のみ)約一年は座学や先輩社員との同行研修を実施し、エリア担当後の不安を可能な限り解消する工夫をしております ▶ 実際の現場を同行しその場での指導を心がけている。場数をふむことで覚えてもらう ▶ 店舗間で協力をし同行を行う。1人が教えると考え方や対応などがかたよってしまう為 ▶ 複数人の先輩の専門相談員と同行させ、多角的な物事の見方、考え方を理解してもらう ▶ 現場での同伴、一連の業務を何度も行うことで覚える。複数のスタッフと同伴し違い、良し悪しを新人目線からも確認し、一定以上のサービスの質の向上を図っている ▶ 実際に利用者宅に同伴し、経験をつむ事が、大事だと思います。利用者は、身体状況も、必要な用具も個々によって違い、利用する人に、合った物を、選定する。満足して頂くには、机の上での勉強よりも、自分達で、出向いて場数を増やす方が、良いと考えます ▶ 1年間は先輩に同行し、福祉用具専門相談員の知識を身に付けられるようにしている ▶ 先輩社員についていき、現場での実際のやり取りや各利用者様、それぞれの在宅環境に合った提案が行っていきけるように同行訪問を行っています。また一緒に行動する中でメインで動いてもらい足りない所は補助しながら自分で考える力を身につけさせます ▶ 他の相談員との同行訪問を行い、疑問等を帰社後に営業所内でミーティングを行っている ▶ 研修等は基礎的なことの修得にはよいが、やはり現場実務を数多くこなし、新たな経験をする度に学び担当者会議等の出席によって顔を広くする、これが大切だと思います ▶ 独り立ちの目標はあるが、修得できていない業務は、同行する。ロープレができそうな業務内容があれば、ロープレで身につける ▶ 実践、経験、体験を重視、他メンバーとの実例を共有する事 ▶ 経験談や実体験にもとづいて現場での対応を実践的に指導する ▶ OJT役を選任し、専門相談員が日常的に行っている業務と照らし合わせながら教育している ▶ とにかく現場指導、来店、TEL対応を含めて何度も試してもらい、見合うものにたどり着く様親身に対応する。十人十色の利用者様は一人一様であることに気づか
---------	--

	せる ▶ 色々な現場に同行させ、福祉用具メーカー、卸元さんの協力のもと、実践に重きをおいています。他支店とのzoomやチャットでの情報交換も行い、できるだけ肌で感じさせる様にしています ▶ 新任者には必ず実務経験のあるスタッフと一緒に動いてもらい、その都度、指導する方法をとっている。また、利用者への用具の選定等は、事業所内スタッフ同士でディスカッションし、利用者に合った用具を提供できる様にしている ▶ 所属する職員数が少ないため、業務をしながらの指導となることも多いので単純な対応でも繰り返し経験することで身につくようにしている。指導担当をつけるが訪問には担当者でなくとも連れて歩くようにしている ▶ 同行・教育の期間を長く取り、独り立ちまでに多くの現場を経験させる。卸業者・メーカー等が開催する展示会や勉強会はなるべく参加できるようにしている ▶ (語弊がありますが)簡単な歩行器のみ、手すりのみなどの方から担当をまかせた ▶ 商品の特性などの理解をしてもらう為、メンテナンス業務にまずは就いてもらう ▶ 福祉機器の機種別の用途及び取り扱いについて現場(在宅)での研修を実施している ▶ チューター制度にて基礎から実務まで1対1の関係で指導・教育を実施。必要に応じて、まわりもサポート ▶ 個別のレアなケースを含め、実際に経験した成功例・失敗例を継承している ▶ アセスメント～選定や実際の商品説明については、実務の経験でしか得る事ができないので、そこは重点的に行っています ▶ 書類作成など事務所内で指導できる業務と平行しながら同行訪問で現場を数多く見てもらうようにする。当事務所は個人成績での評価がない非担当制の為、全体で収益向上を図れる
福祉用具を用いた練習・体験等の実施	▶ できるだけ福祉用具の実物を見て、触って組み立てる練習をしてもらう ▶ 実際に用具にふれ合いながら使い方や細かな説明をする ▶ 実際に福祉用具を体験する機会を設ける ▶ 新入社員研修での実機体験(ショールームにて)・動画研修 ▶ 座学での教養よりも福祉用具の実具を用いての教養を優先して、即戦力となるようにしています ▶ まずは、ベッド等の組立、分解、車への積み込み手順、用具の特徴、機能、操作方法、実際に商品を使う、新規現場での私の対応をしっかりとみせています ▶ できる限り商品に触れる事で、利用者の状態に適した商品選定、提案が出来るようにしている ▶ まずは用具の基本を知る必要があるため、ベッドの組み立てや車イスの分解等のが出来るよう、繰り返し行わせている。そして、モニタリング業務のみを最初に取り組ませモニタリングの重要性を理解してから担当を持つようにしている
社外研修等の活用	▶ 定期的にセミナー等に参加し、そこで得た知識を共有できるようにして、実務に活かせるようにする ▶ 社外の勉強会等なるべく参加するようにしている ▶ 社内に限らず、外部研修への参加への取組 ▶ Webなどのセミナーを活用 ▶ 多職種を含む講習会や展示会への積極参加 社内での情報共有 ▶ 新商品の説明会を社内・社外問わず積極的に参加し利用者様に合った商品を提案できるように商品知識を深めている ▶ 福祉用具の商品知識や、接遇など実務に役立つ内容を個別に指導しています。従業者が少ない為、外部研修に頼っています ▶ メーカーより新商品の案内や勉強会、又、展示会等には積極的に参加させるようにしている ▶ メーカーの研修、勉強会の開催 他店舗との勉強会実施等 ▶ 外部(メーカーさんなど)の展示会や研修に参加させる
社内研修等の実施	▶ 社内研修を定期的に行ったり、日頃の業務の中で情報共有を行い、「このケースの場合、どういう対応法があるのか？」などを考え、答えてもらうように工夫している ▶ 社内研修時間を作り、中途社員も同じ研修を行っています ▶ 事務所内で職員がご家族様、ご利用者様役になり応酬話法(相談業務、契約等)を行っている ▶ 商品説明のロープレ・選定する為のポイント

	▶ 自社に福祉用具の消毒・メンテナンスを行う施設を設けているのでそこで約3週間、研修を行っている ▶ 極力用具にふれる体験型の講習カリキュラムを受けている。外部講師として、理学療法士とコンサル契約を結び、より専門的な知識を新人の頃からえられる様にしている ▶ 新人研修として取り引きしているレンタル御事業所で取り扱っている福祉用具の組み立て・解体・調整及び故障しやすい部品の修理方法・ヒヤリハット事例等の研修をしています ▶ 各ベッド、車イス、手すり、床ずれ防止メーカーさんもしくは、レンタル卸会社さんに来ていただき、商品の特徴、組み立てなどの勉強会を定期的に行う ▶ 実際に用具を用いての指導、勉強を経験が無いちは積ませる。レンタルメーカーに問い合わせて個別に勉強会の実施をしている ▶ 福祉用具の知識を深めるため、メーカーや業者様の協力を得て福祉用具の使い方や注意事項を教わっている。また、業務での相談が受けやすいような体制を整え協議する場を設けている ▶ 福祉用具卸・メーカーに協力してもらい、1日、商品のメンテナンス・組立・修理等、研修させてもらっています。非常に役に立つので受講者は、大変喜んでます ▶ それぞれの用具についてなどは外部の業者と連携をとり学ぶようにしている。社内での情報共有を密におこなうことで、個人プレーにならないようにしている ▶ ウェブツールを利用することで一斉に研修を受けられるようになった。これにより、事業所ごとに指導の差は減ったのではないかと思います。プラスアルファ実技面の指導の充実が当事業所においての課題に感じる ▶ 一般企業と同じ内容の指導などをとりいれ教育しています ▶ 福祉用具の機能・構造また、基本的動作、日常生活の場面に応じた特徴を動画などを利用して理解していく ▶ 実際にあった事例等、事業所で営業会議等を通じスタッフへ周知しています ▶ 特に日々のお客様対応でのヒヤリハット等を日々伝えるようにしている ▶ 日常の会話から事例の話、相談をするようにし、日々学びの向上に意識をしております ▶ 研修を専門的に行うチームを組織として持っている ▶ 1. 福祉用具使用事の事故事例の教育、2. 利用者の状況にマッチした福祉用具の選定 ▶ 福祉用具と共に医療、介護の基礎知識技術等 ▶ 用具の取り扱いの注意点の周知・研修の実施 ▶ オンラインにて月に1度営業員(事務員を含む)むけに研修を行っている ▶ 営業所内にて事例検討会を行っている
利用者等とのコミュニケーションに関する指導	▶ 利用者様、介護関係者様とのコミュニケーションの重要性 ▶ 高齢者とのコミュニケーションの取り方。高齢等の介護技術。異業種との連携 ▶ お客様への接遇をメインに、お客様が困らないようにどうするか、という事を、指導している ▶ 対人職種が初めての場合もあるので、接遇・マナーの研修も重要としている ▶ 対人援助の基本となる「バイスティックの7原則」を実行し、利用者様、他事業所様とより良い関係を築く指導を心掛けている ▶ コミュニケーション能力が必要で利用者のニーズなど困っている事を聞き出す事や商品知識など反復の継続が必要 ▶ 利用者が何を必要としているか、気が付き提案する事 ▶ 利用者さんCMさんが必要と言っている事が正解ではなく、なぜ必要なのかまで把握する為の聞き取り方の指導 ▶ 相手(利用者)本位で対応することであり、自己満足にならないこと。利用者の変化に気付けるように、導入時と導入後と比較し、気付くようにしていくように指導しています ▶ モニタリングへの重要性の周知・利用者様、ケアマネジャー、福祉用具専門相談員、この三者の円滑なコミュニケーション力の向上 ▶ 福祉用具専門相談員として、利用者家族と接する際にあまり専門用語は使わずに相手の知識や経験に合わせた対応をするように心掛けている ▶ 自分自身が利用者様になった事を思い、選定、定案、説明、点検を行う様に指導しています ▶ 福祉用具の機能や必要性判断を主とするのではなく、利用者の生活環境などへの

	理解を深めた上で必要となる用具の選定が出来る様進めている ▶ ご利用者様の住環境を踏まえた上で、ご利用者様のニーズをどこまで引き出せるか？ご利用者様に寄り添いご利用者様の声を傾聴していくか？を大切にしています ▶ 専門用語を覚える一方で、御利用者様、御家族様には、一般的な言葉で説明をする事、ケアマネ方々と言い方を分ける ▶ 現場で利用者や家族の表情をよく見て、話すトーンからニーズを掘起こすよう指導
マニュアル等の作成	▶ 指導もれがないよう指導マニュアルを作成し、それに沿って繰り返し実施している ▶ 指導担当者に対しての指導スキルの研修を受けてもらう ▶ 当社でのマニュアルを参考に全ての項目に対して理解・実行ができるかをOJTでチェックしている ▶ マニュアル作成し、マニュアルを見てもらいながら指導。具体的に事例を通して説明 ▶ 様々なマニュアルを作成し、個々にいつでも学習できるようにしている ▶ 新人教育カリキュラムを作成して実施 同行研修や外部研修の積極的な活用
最新情報の周知・共有	▶ 次から次へとでてくる商品や法律の改正はすぐ全員に周知、徹底している ▶ 法改正による注意すべき点などを早めに共有し、変更が必要になったときに備えている ▶ 医療や、多職種との連携を密にし、また、常に新しい情報(法や制度)を入手し、周知する事に工夫をしている
その他	▶ 毎日の報告書(研修)を提出することで覚えていること不安に感じていることを把握し、指導していきます ▶ 何が理解していて、何が理解できていないかを互いに確認する為に研修中の学び、理解、今後の活用を書面にして、苦手箇所、得意箇所の把握を行っている ▶ 日々の業務においてわからないことは、指導しています。業務で時間に追われてしまうのでパンフレットなど渡して、目を通してもらうようにしています ▶ 他業種から入社してきたスタッフは受講したとしても、実務において理解する事に時間がかかっている。一度伝えたからと安心せずに、都度声かけをし、状況を確認している ▶ 商品知識及び説明方法、モニタリング時の点検、書類作等の日常業務に欠かせないスキルを優先して指導しております。個々の能力に合わせた指導を意識しております ▶ 様々な福祉用具があり、利用者もそれぞれ違いがあるため機器の選択の方法 ▶ 業務ルーティンを可視化する事で内容への理解度を高めている ▶ 指導担当者を決め指導担当者を中心にセンター全体で育成しております ▶ 新任者に対しては、特に高齢者・認知症への正しい知識を教えている。出来るだけ家族を含めて説明が行える事。不可能ならば、ヘルパーさんの居る時間に訪問出来る様に工夫することを伝えている ▶ 定期的に情報交換や問題共有の機会を設けコンプライアンスチェックを行っている ▶ 新商品の知識向上だけでなく、旧商品の知識も同時に勉強する事、メンテナンスやクレーム対応能力の向上の為 ▶ 介護保険制度の理解向上・福祉用具毎の特徴とメンテナンス技術・利用者への関わり方の指導

b. 福祉用具専門相談員指定講習受講者への教育・指導にあたり、福祉用具貸与事業所(管理者、教育・指導担当者)としての課題

福祉用具専門相談員指定講習受講者への教育・指導にあたり、福祉用具貸与事業所(管理者、教育・指導担当者)としての課題を回答いただいた自由記述は図表 173 の通り。

図表 173 福祉用具専門相談員指定講習受講者への教育・指導にあたり、福祉用具貸与事業所(管理者、教育・指導担当者)としての課題 主な自由記述

指導者側のスキルに関する課題	▶ 指導する側のスキルアップ ▶ 教育・指導者によって、伝える内容に相違があり、新人スタッフが混乱する場合があります、一貫した指導の難しさ ▶ 研修の為に講師役を、社員で行っているが、属人化になりつつある ▶ 講習を実施する団体や講師によってレベルが違う。(教える内容)個人の資質にもよるが受講者のレベルにも影響があるのでもう少し平均化してほしい ▶ 一人の社員が教えた方が良いのか、複数の社員が関わった方が良いのか悩む ▶ 教育、指導の教育を受けていないため新人に対して正しい教育、指導が出来ていないのではないかという不安がある
教育・指導時間の確保に関する課題	▶ 業務が多忙かつ、法令への対応、研修が多く人手が足りない、人手を増やす余裕もない。求められるものばかり多く、処遇の改善が難しい中で、やる気を持って取り組んでもらうのが大変 ▶ 人数が少ないため、時間がある時に相談、勉強会を実施している。(多くの時間をとれない) ▶ 業務上時間調整が難しい 世の中の働き方改革と相反した感じである ▶ 知識・スキル定着のための時間の確保 ▶ 十分な実習、教育の時間が確保できていない ▶ 仕事優先の為に教育の時間にバラつきが出来やすい ▶ 担当者会議への参加や福祉用具サービス計画書の作成、モニタリングに忙殺され社員教育やきちんとした顧客対応が出来ない点 ▶ 教育しなければならない事が多いが、時間の確保が困難。他事業所と連携できない。自社のやり方をより良くする情報が入らない ▶ 通常業務の量が多すぎてなかなか指導する時間がないので福祉用具業界の運営方法なども課題があると思う ▶ 日々の業務に追われ、制度の改正などを早めに把握し、事業所としてどのように対応していくかなどが充分にできていないと言えないので、スタッフへも情報をスムーズに伝えられていないと思う ▶ 一方的に研修で学ぶだけではなくワーク学習のようなことももっとやっていきたい ▶ 教育担当者がいないので、営業が同行して教えているが、しっかり教える時間がない状況 ▶ 私自身も現場で動いているので指導する時間が限られてしまう事と、教育できる人間の人材不足 ▶ 人員不足で、丁寧に指導する時間のない時あり、なかなか定着が難しい現状があります ▶ 多忙なため、定期的に研修会を実施できていない ▶ 管理書類や役場、ケアマネジャー等の提供書類が多すぎるため、実務関係の指導に時間がさけない ▶ 相談員の資格を取得する時にもう少し社内で研修時間を作り送り出す事で受講時間を有意義に利用できると考えます ▶ 有資格者との現場同行と並行して受講できれば理解が深まると考えるが実現できていない ▶ チューター制度による、教育指導担当者も、担当業務を受け持っており、日々の業務に追われている。十分に教育時間がとれず、育成に時間をかなり要する ▶ 少人数の為に、複数の業務を行う為に時間をかけて、教育する事が難しい ▶ 各事業所の配置スタッフが少数の所は、同行や指導にける時間の確保が難しい。またカンファレンスなど病院によっては参加人数を制限している所もあり、経験を積みせにくい

	▶ 貸与に関わる一連の業務以外に事務処理が膨大な量であるため、物理的に時間が不足している状況にある ▶ 現時点では必要人数のみで対応を行っている為、人員や時間を、教育・指導等に充てられる余裕がもてていない ▶ 管理者兼専門相談員として活動しているが実務が多く、新人等の指導に時間を割けないのが現実としてある。専門相談員の業務が増えすぎていると感じる
人材不足に関する課題	▶ 受講後の退職 ▶ 離職率の高さ ▶ 入社1～3年未満のスタッフの定着 ▶ 人材が集まらない・受講後数ヶ月で辞める等、あり、人間関係を構築するまでが時間がかかる ▶ 介護保険制度内における業務にて記録(書類、計画書、その他シート類)の多さにより実務と相まって多忙を極め、新人担当者にとっては負担の多い仕事であり、離職率が高い ▶ 人員の確保・維持が難しくなりつつある。個々の業務が年々増加する ▶ 教える側の人材不足。景気回復とともに大手を除く福祉業界は新卒・中途を含め採用に苦しんでいる実情があると思います ▶ どの産業も人手不足だと思いますが、福祉用具貸与事業所も特に不足しています。福祉用具専門相談員の魅力を若い方に伝えきれていない ▶ 転職などによる人材不足、社内において日常的なマンパワー不足 ▶ 教育・指導により前に、求人を出しても応募者がいないのが一番の問題です
講習後のフォロー等に関する課題	▶ 独り立ちした後の継続的なバックアップ ▶ どの程度の知識が付いているのか、福祉用具専門相談員としての確かな提案や対応ができていないのかを見極めることが課題かと思っています ▶ 資格を取っても一人前とは言えないため、業務経験や社内教育を積んでいくことが大切だと感じています ▶ 受講を完了することが目的ではなく、この仕事への興味を持たせてあげること ▶ 新人さんが働きがいのある事業所の環境を作っていく ▶ 介護保険未経験での入社した場合の教育に個人差が大きい。又年齢によるICT活用への習熟度合がかなり異なる ▶ 学びの後の実務にどれだけ活かしているのかの実績が取りづらい事 ▶ 継続的な学習意欲の確保 ▶ サービスを提供する過程で介護保険制度の説明を理解されず、理不尽な要求や感情的に威圧されるケースもあり、精神的な不安を抱え込まないよう、配慮を必要とする ▶ 現場に出る数を増やし、ケアマネジャーやレンタル卸の人からも学ぶ。学んだことから、また勉強する、お客様のお困り事を解消する、ただそのために精神的ストレスが増える、そのケアに腐心している ▶ 新人に教育していく事は多くあり、何を教えたか、どこまで理解できているのか、など見えない部分も多い事が課題で、教育不足の福祉用具専門相談員が増える事で、事故やクレームなども多くなり、最終的にはご利用者様が被害に遭う事や、質の低いサービスしか受けられなくなる事を心配しております。教育の見える化、定期的な試験なども必要だと思います ▶ 講習で学ぶ相談員の業務内容と事業所の相談員として働く業務とに差があり、聞いてきたこと、思っていたことと違うと感じる者がみられる。用具や介護の知識とは別に、営業職としての役割も多く、そこに重圧を感じる者も多い
福祉用具専門相談員の質の向上に関する課題	▶ 提供先の状況が毎回違う為、相談員の質を統一することが難しい ▶ 個々の意欲やスキルに違いがあることから、現場への出場数に偏りが生まれ、差が出てくる ▶ 計画書やモニタリング等の書類作成は、経験がないと個別のニーズに沿った書類作成が困難です。また、実務経験の多い営業員と内容に差が出やすいのが現状です ▶ 経験の少ない営業員でも内容の充実した対応及び書類作成が行える体制を整える事が課題です ▶ 利用者様に適切な提案ができるまでの時間がかかり相談員としての質を上げていくことが難しい ▶ 入社してきた年齢や、経歴で価値観が異なり、意思の統一が難しい ▶ 経験年数による差が生じてしまうので、できるだけ共有し、福祉用具専門相談員と

	しての質の確保と向上を目指します
内容・知識面 に関する課題	▶ 人材育成をするにあたっては地方での資格取得はだいたいリモートになってしま う。実際の福祉器具に触れる時間を持っていないため、会社独自で勉強会が必要 になり、人材育成時間が長くなる ▶ 最近ではウェブツールも発達し、法人内事業所において一斉に研修ができるとい う利便性は感じている。その一方で実務以外で実技的な指導をする場が減ったよ うに思う ▶ 介護保険制度の理解や、福祉用具への機能の理解を指導、教育するのがむずかし い ▶ 介護保険の制度が複雑で、何も知らない方がほとんどなので、せめて制度はしっ かり頭に入れた状態だと、現場でも役立つので、福祉用具専門相談員講習でも しっかり指導してもらえると助かります ▶ 介護保険の制度については、講習だけで理解できない。内容が少ない為。介護保 険とは、の部分事業所全体で確認する必要がある ▶ 事業所の売上も大事だが、前提として、介護保険サービス上でのサービスを行っ ているということを職員全体に理解してもらうこと ▶ リフトなど触る機会が少ない商品をおこなうことができない ▶ 福祉用具を使用した介護技術について時間を設けられず行えていない ▶ 移乗・移動支援での用具の提案及び選定(リフト等)の実力をつける ▶ 要介護4～5のマネジメント能力。身体状況が悪化するにつれてスキルの向上が必要 になるので ▶ 商品知識がない中で、選定提案の内容や比較する商品が決まってしまうことが課 題 ▶ 実務的な福祉用具の導入の流れ。在宅からか、退院のときなどパターンは、決まっ ているので実務の流れや具体的な例を紹介してもよいと思う。制度の話ばかりな ので ▶ 商品の相談だけでなく、生活全般に対する、相談を受ける事が多いので、そう言っ た教育が難しいと思っています ▶ 福祉用具の歴史 特に廃番商品→後継機種の伝え方 ▶ 様々な知識を身につけてもらうことに時間が要する ▶ 商品が多い為、一つ一つ特長をおしえるのが大変、人員不足も課題です ▶ 自分達ではあたり前と思っていても、受講者にとっては分からないことが多くある ため、基礎的な部分の知識や技術の取得をしっかりと行わせることが課題です ▶ 人数が少ない為社内での研修では取り入れられる情報に限界がある ▶ 専門相談員の仕事の幅が多岐にわたる為なかなか成長しない ▶ 業務において不足する専門外の知識や情報、技術等を修得 ▶ する手段や機会が少ない事 ▶ (利用者さんの対応について)正確な答えがないケースもあるので1人1人の対応 について頭を悩ます事も多いです ▶ 客観的な判断ではなく、この人の個人レベルでより良い有効的手段や方法で提案 できる実力の開拓方法 ▶ 利用者の身体的な面と住宅環境を踏まえた用具等の選定 ▶ 福祉用具の性能、特長について理解させ、利用者象とどう結びつかせるかを説明 と経験から学ばせるか ▶ 生活環境や身体状況なども理解したうえで適切な福祉用具をお届けする事を課題 としています。きめ細やかな対応 ▶ 知識や、アセスメントが不足し、適していない福祉用具を提案しないようにする必 要があります。情報共有、モニタリングを行うことが大事だと思います ▶ 特殊な事例や特殊な環境で、福祉用具の選定に迷った場合、相談できる所がなく、 お試し利用での良いか悪いかでの判断になっており、決定するまで時間が掛かっ てしまう ▶ 選定が難しい場合(場数を踏んでいないと、商品知識が少ないと難しい) ▶ 現場で実際に介護、介助など実技研修などがあれば、提案などしやすいと思う ▶ 国保連関係(請求等)についての理解、知識が不足しているため、CMとの対応が 苦手 ▶ ケアマネや居宅事業所次第で、ケアマネの業務も依頼されたり、値引きを要求され る事もあり、その都度の対応や、ケアマネとの信頼関係の継続や維持を考えると、 そういった場合の教育や指導方法が難しい

	▶ ケアマネ及びその他事業者との付き合い方 ▶ ケアマネ等、個々のニーズの違いによるサービス内容のバラツキ、(保険外自費による、福祉用具貸与)→負担割合によって生じる価格設定がケアマネによって理解のバラツキがある ▶ 社会人としてのマナー教育 ▶ 事業所内の業務だけでなく、個人宅への訪問もあるため、あいさつ・マナー等にも気を配り声かけしている。訪問先での困りごとを社内でフィードバックして、今後に活かせるようにしている ▶ 周囲に気遣いや声掛け等の人として、社会人としての立ち居振る舞いの指導 ▶ 専門性への比重が高くなりすぎる(専門性が高い=選ばれていると思っている)ニーズを把握する為に必要なコミュニケーション能力を向上させる事が課題 ▶ 新商品の機能と特徴等の把握に時間が掛かる 福祉用具専門相談員としての業務が多岐にわたる為、修得し独り立ちまでに時間が掛かる ▶ 修得すべき内容が多岐にわたり、ひと通りのカリキュラムを終えるのに時間を要する事 ▶ 知識や技術はもちろんのこと利用者が安心して相談できるような接遇を行うこと ▶ 福祉用具への知識の収集はさることながら、基本的な、社会に対応する貢献意識、ご利用者様に対する感謝の念、CMや関係会社に対する協力意識などからお伝えしていくことが苦なくできるようになること ▶ 福祉用具の知識は徐々にでも、時間経過と共に身についていくが、対人援助職としてのコミュニケーションで躓くケースが多々ある ▶ 福祉用具専門相談員に必要な知識や技能、また業務フロー等、通常業務に差し支えない程度の育成についての教育体制を構築できたとしても、現場レベルで必要な対人援助スキルや臨機応変な対応能力の向上については、現場での経験値に委ねる傾向にあるため、このあたりを教育段階で底上げできる育成計画を構築できたらと思う
最新情報の把握・共有等に関する課題	▶ 新制度等の把握が早急にできず、伝え遅れがある ▶ 日々更新される制度や商品知識の修得 ▶ 新商品が毎年出る為、覚える事が多い ▶ 新商品の福祉用具に対応できるようにするには、どのようにすればいいか ▶ 取扱商品が年々増加してきているため、商品知識を補うことが、課題になってきている ▶ 最新の情報など入手する方法が限られている。機器の知識よりも価格や納品の早さなどに力を入れている業者が多く、教育が思う様に進みにくい ▶ 次々と新しい福祉用具がレンタルされる中常にその機能に注視し利用者への選定に役立てたい ▶ 管理者も含めてですが新商品が出た場合は、メーカー及びレンタル御事業所の社員に来て頂き当社職員全員で勉強会をしております ▶ 法改正や、新商品、製品情報、価格変更が、近年では特に多く対応力や業務をこなしながらの研修や、教育がスムーズに出来ない ▶ 新しい知識を取得する時間がない ▶ 制度改正時の理解度の向上、今後様々な機器へ導入されるIT技術、介護ロボット・ICTを活用した福祉用具の理解と指導 ▶ 今と昔との制度などの違いが大きく、自分達も勉強しているが、分からない内容等があり、指導者として憤りを感じることがあります
その他	▶ 地方での研修の機会が少ない ▶ 研修に使用する資料が欲しい ▶ マニュアルがない・指導時のわかりやすい資料がなく、いつもバラバラ ▶ 各ハラスメントへの注意・放置しない、常に声をかける ▶ 講習・研修会等、社員の参加意志の低さから、日程調整をしても急な不参加などがある。オンライン動画等により、いつでも受けられる教材が必要 ▶ 福祉用具専門相談員としてスキルアップをするために研修に積極的に参加すること ▶ 福祉用具専門相談員としてチームアプローチに参加できているかを日々の中で全て把握できていないこと ▶ いまでもケアマネ主導の所も多く、専門家としての立場が確立されていない。技術等の再講習や福祉業界での地位の向上が必要 ▶ コロナ等により、御利用者様宅又病院又リハビリ施設に行けず、身体状況の確認が

	取れず、商品の選定等に時間が掛かってしまいました。又メーカー等の研修の機会も減ってしまった ▶ 事業の地域性や福祉用具相談員としての比較対象が何もない為自分のスタイルが福祉用具専門相談員として正しいものなのかを確認するすべがない ▶ 同業種の他事業との連携、情報収集 他業種との連携
--	---

c. 新任者への教育・指導に関する職能団体等への要望

新任者への教育・指導に関する職能団体等への要望は、「福祉用具専門相談員としてのスキルアップを図るための研修・資格等の案内」が 45.7%と最も多く、次いで「法改正・製品情報等に関する情報提供」が42.3%であった(図表 174)。

「その他」の自由記述は図表 175 の通り。

図表 174 新任者への教育・指導に関する職能団体等への要望【複数回答】

件数	現場実務に関する研修会等の開催	の法人派遣・事業所内での研修会講師等	用法人・事業所内での研修会等に活用できる資料等の提供	情報提供機関等で実施する研修会等の	法改正・製品情報等に関する情報提供	等福祉用具専門相談員としての研修・資格等の案内	その他	特になし	無回答
534	199 37.3%	106 19.9%	199 37.3%	131 24.5%	226 42.3%	244 45.7%	12 2.2%	50 9.4%	58 10.9%

図表 175 新任者への教育・指導に関する職能団体等への要望 主な自由記述

▶ ヒヤリハット、利用者の特性などが分かりやすい映像の提供 ▶ 法人・事業所内での研修会等に活用できる資料等の提供→DVDなど ▶ 負担増となる活動や書類ではなく現場に時間をよりかけられる効率化を行える、情報提供を頂きたい ▶ 廃番商品のカタログ ▶ メーカー等による研修会 ▶ 目標となる資格がほしい。プランナーや住環境コーディネーターだけでなくもっとレベルの高い資格 ▶ 協会への入会を事業所単位で行えるようにして頂きたい ▶ ユーチューブ等、いつでも見られる研修会があればと思います ▶ 対人援助に関する研修や専門職との連携に必要な基礎知識修得の為の研修
--

3.3 ヒアリング調査の概要

(1) 調査の目的

検討委員会において検討中の指定講習カリキュラム見直しの具体案と付随する諸要件等の変更点について提示を行い、教育・指導担当者からの意見を収集し、カリキュラム見直し等の検討に繋げることを目的に実施した。

(2) 調査対象

アンケート調査の回答を踏まえ、以下5事業者の福祉用具専門相談員をヒアリング調査対象とした。

図表 176 ヒアリング調査の対象(福祉用具貸与事業所)

調査対象	法人全体の福祉用具貸与事業所数	ヒアリング調査事業所の福祉用具専門相談員数 (経験年数別)					
		合計	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上
A 事業所	10 事業所以上	45 人	3人	6人	10 人	6人	20 人
B 事業所	10 事業所以上	17 人	1人	1人	0人	1人	14 人
C 事業所	3～5事業所	22 人 ※2	3人	4人	5人	5人	5人
D 事業所	1事業所	5人	0人	2人	0人	0人	3人
E 事業所	10 事業所以上	11 人	1人	3人	2人	2人	3人

※1 調査対象の概要はアンケート調査票への回答内容

※2 5 事業所合計の福祉用具専門相談員数

(3) 調査時期

令和5年 11 月～令和6年1月(予定)

(4) 調査方法

訪問またはオンラインにより実施した。

(5) 主なヒアリング項目

主なヒアリング項目は以下の通り。

図表 177 主なヒアリング項目(福祉用具専門相談員)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 基本情報<ol style="list-style-type: none">(1) 法人・事業所の概要(事業所数、営業エリア、福祉用具専門相談員数等)(2) 指定講習受講者の概要(年間受講者数、受講者の背景(新卒・中途採用等)等)2. 新任者を対象とした教育について<ol style="list-style-type: none">(1) 指定講習カリキュラムを修了した新任者の習熟度に対する教育・指導担当者の評価(2) 指定講習カリキュラム修了後の法人・事業所としての教育体制(3) 新任者への教育に対する課題3. 指定講習カリキュラム見直し(案)に対するご意見・ご要望<ol style="list-style-type: none">(1) 追加・修正予定の内容(科目・内容等)(2) 全体構成・時間配分(3) その他4. 現行の指定講習カリキュラムでの開催にあたってのご意見・ご要望<ol style="list-style-type: none">(1) カリキュラムについて(2) 講師要件について(3) 開催方法について(4) その他5. その他 |
|--|

3.4 ヒアリング調査結果

3.4.1 基本情報

1) 指定講習受講者の概要

指定講習受講者である新卒者、中途入社(介護業界経験者/未経験者)いずれの場合にも、入社後すぐ、または一定期間現場経験をした上で指定講習を受講するなど事業所の方針によって異なっていた。また、多くは事業所近隣の指定講習事業者が開催する研修を受講していたが、一部、遠方の指定講習事業者が開催するオンライン研修を受講するなど、即戦力として現場で活躍いただくための受講を促していた。

図表 178 ヒアリング調査結果(年間受講者数、受講者の背景(新卒・中途採用等)等)

事業所	主なヒアリング調査結果
A 事業所	- 今年の指定講習受講者は3名。1名は新卒入社、1名は異業種を定年退職後に中途入社、1名は内勤から外勤に職種変更のため受講した。毎年2～3名程度は受講者がいる。 - 他県で受講することはあまりない。3名のうち新卒入社の1名は県内の指定講習事業者が主催する集合型の指定講習を、残りの2名は全科目オンライン形式の指定講習を受講した。
B 事業所	2022年に指定講習を受講したのは中途入社の社員である。2023年に入社した社員はいない。 - 新卒入社の場合は、指定講習を受講した後に営業所に配属される場合と、営業所に配属されてから指定講習を受講する場合があり、期によって異なる。 - 中途入社の場合の受講時期は、指定講習の開催時期によっても異なるが、直近で受講した社員は、<u>入社後3～4か月現場を経験した後に指定講習を受講した</u>。介護業界からの転職ではなく、未経験の方である。 - 直近の指定講習受講者は、オンライン形式で、平日のみの日程で受講した。
C 事業所	- 直近の指定講習受講者は中途採用者3名であり、1名は訪問入浴関連からの転職であり介護業界経験者だったが、他の2名は未経験者である。年間2～3人受講している。退職や増員により新規採用しているため毎年受講者がいる。 - 直近受講者の3名全員 Zoom によるオンライン研修を受講した。1名は東京の指定講習事業者が開催したもの、2名は隣県の指定講習事業者が開催したものだった。いずれも全科目オンラインでの受講だった。 <u>以前はある程度現場経験を積んだうえで受講していたが、今は入社後翌月または翌々月には受講するように指示している</u>。退職者の発生により、人材が不足しているため即戦力が必要になっているためである。

D 事業所	・ 直近(2021 年)の指定講習受講者は 1 名で、異業種からの中途採用入社である。 ・ 当社の場合は市内の指定講習事業者が開催する指定講習(集合型)しか受講させておらず、年1回の開催である。 ・ 入社時期にもよるが<u>一定期間現場に同行して雰囲気を感じてから受講しているため、何も知らない状態から学ぶより知識を修得しやすいのではないかと思います。</u>指定講習開催時期の直前に入社した場合には受講を見送って翌年の指定講習を受講させている。 ・ 受講料は全額会社負担であるため、受講後すぐに退職してしまうことに対する懸念も入社後すぐに指定講習を受講させない理由の一つである。
E 事業所	・ 新卒の採用の場合、4月に入社し1カ月後に事業所に配属され、<u>3～4カ月をかけて先輩社員に同行し、自分たちが今後どのように仕事をしていくのかをイメージしてから指定講習の受講計画を立てる。</u>新卒以外の中途採用のケースでも一定期間現場を知ってから受講してもらっているようにしている。 ・ 自分の業務をイメージしながら講習を受講する場合と、現場を知らずに漠然と聞くのとでは差があるのではないかと推測する。

3.4.2 新任者を対象とした教育について

1) 指定講習カリキュラムを修了した新任者の習熟度に対する教育・指導担当者の評価

いずれの事業所も指定講習に対し、介護保険の制度の理解や疾病等、基礎的な知識の修得を期待していた。受講後の新任者については、基礎的な知識は修得できているように感じている事業者が多く、特に、受講前に一定の現場経験をした上で受講すると、現場のイメージを持ちながら各科目の内容を理解できているとの声があった。

また、集合型研修において実際に福祉用具に触れて「福祉用具貸与計画書等の作成に関する基礎知識」を学んだことで、受講前よりも幅広い品目を候補に入れて選定ができるようになった、福祉用具の特徴が理解でき、選定理由等の記載内容にも反映されるようになったとの声もあった。

図表 179 ヒアリング調査結果(指定講習カリキュラムを修了した新任者の習熟度等)

事業所	主なヒアリング調査結果
A 事業所	・ 中途入社の場合は、同行訪問をしながら現場の流れをある程度理解したうえで指定講習を受講するが、<u>受講後は制度に関する内容を全て理解しなければならないのかと不安に思う声があった。</u>また、集合型の場合は実技があるためある程度福祉用具の扱い方を学べるが、実際の現場で行う「分解する」「組み立てる」といった実務までは落とし込めていないため、現場経験に頼らざるを得ない。 ・ <u>1～2か月間現場に同行してから指定講習を受講することにより、点と点がつながるようなイメージで受講内容を理解でき、全く経験のない場合よりは理解がしやすいのではないかと。</u>
B 事業所	・ 受講前は介護保険制度の基礎も知らない状態であったため、<u>基礎的な知識は修得できていたように感じた。</u>指定講習受講前に現場で伝えていたことを指定講習の中で復習でき、介護

	保険制度については詳しくなって戻ってきたと思う。
C 事業所	- 介護保険の基本的な流れや疾病に関する部分は学んできて欲しいという思いがある。しかし福祉用具に関する知識も必要な業務であるため、戻ってきた際には外部研修でベッドの組み立て方、車いすの調整の仕方を学ぶ必要があると思っている。 - 福祉用具専門相談員として、福祉用具とその役割について法人内でも伝えているが、第三者からきちんと説明してもらおうと取り組みやすいと思う。 - 住環境と住宅改修に関する基礎知識について、福祉用具専門相談員にとって最も難しい業務として住環境整備だと思っている。大切にしている住宅に手すりをつけるということは、クレームに繋がることも多いと感じている。プランナー研修等で学ぶべきことかもしれないが、住宅改修に関する基礎知識を建築関係の方にしっかり説明してもらえると安心すると思う。新人にとっては住宅改修の案件が発生するととても不安に感じる人が多い。よって、住宅改修はもっと体系的に学べるようにしてもらえるとよい。
D 事業所	- 多少実務を学んだうえで受講しているため、基礎的な知識と照らし合わせて受講することで知識を深められている印象はある。 「福祉用具貸与計画書等の作成に関する基礎知識」について、指定講習(集合型)受講後は、品目に関する知識を修得することで、受講前よりも幅広い品目を候補に入れて選定ができるようになってきていると感じる。実際に触れることで特徴も理解でき、選定理由等の記載内容にも反映されていると思う。
E 事業所	- 現行の研修内容で概ね必要な知識は網羅されていると思っている。 - 実際に現場で利用者対応をしていくなか、新人の福祉用具専門相談員の場合、利用者の家庭の事情や業務に直接関与しないことまで対応しているケースが見受けられる。よって、介護保険制度を理解してもらい、その範疇で対応してもらおうように心がけている。

2) 指定講習カリキュラム修了後の法人・事業所としての教育体制

いずれの事業所においても指定講習受講後、現場での OJT や外部研修等の受講を通じて、新人教育を実施していた。個々の習熟度に合わせて、数カ月～1年程度かけて指導していることがわかった。

また、指定講習受講後のステップアップとして、福祉用具選定士、福祉用具プランナー、福祉用具サービス計画 SV 養成研修等、会社として様々な研修を受講するように促しているという事業所もあった。

図表 180 ヒアリング調査結果(法人・事業所としての教育体制等)

事業所	主なヒアリング調査結果
A 事業所	- 入社後は教育担当者を決めて3か月間のカリキュラムを組む。1～2か月目は順番で同行し、3か月目は専任の教育担当者に同行して OJT を行っている。 - 外部研修としては、メーカーの実機を使った研修に参加している。コロナ以前は様々な講習会・研修会があったため参加を促していた。 - 会社の取組として、営業担当者研修会で介護支援専門員やセラピストの方等を招いてチームアプローチに関する講習を企画している。

	・「事故・ヒヤリハット等の把握、リスクマネジメントの知識・実践方法」は、営業担当者が集まる合同研修で学ぶ機会がある。また、月に1度管理者が集まる会議で事故情報を共有しており、その後に各事業所の従業員に対して周知している。 ・管理者・教育指導者として理解してきて欲しい内容として「福祉用具と福祉用具専門相談員の役割・職業倫理」を重視している。現在は専門職としてどのような倫理観や役割を持つべきかというのが一番重要と考えているためである。さらに「介護保険制度に関する基礎知識」についても、介護保険制度は都度改定があり、新人にとっては現在の介護保険制度が標準となるが、歴史的な経緯も含めて理解したほうが新しい制度や改定についても理解しやすいと考えている。 ・独り立ちするまでの期間は、理想は6か月と考えているが、実際は 10～12 か月程度は要している。新卒入社と中途入社でも多少の違いはある。
B 事業所	・法人として新人の指導・成長を支援する仕組みがある。研修期間は人によって異なり、習熟度を所長やリーダーが確認したうえで終了となる。 ・独り立ちの程度にもよるが、利用者と話してその場で選定・納品等の対応ができるようになるまでは、本人のスキルや事業所側の育成・支援の体制にもよるが早くて 3 か月、遅くとも 1 年以内と考えている。 ・外部研修にも任意で参加しても良いと伝えている。また、メーカーによっては会社に来て研修をしてくれる場合もあり、そういった機会に研修を受けてもらったり実機を触ってもらったりしている。 ・指定講習受講後のステップアップのため、会社として様々な研修を受講するように促している。<u>福祉用具選定士、福祉用具プランナー、福祉用具サービス計画作成 SV 養成研修等、本人が持っている資格などを踏まえて相談しながら決めている。</u> ・管理者・教育指導者として理解してきて欲しい内容のうち、「福祉用具と福祉用具専門相談員の役割・職業倫理」、「介護保険制度に関する基礎知識」、「高齢者と介護に関する基礎知識」を特に重視する。これらは現場でも培ってほしい内容ではあるが、根幹として重要な知識であり、それらの内容が理解できてからそれ以降の内容が補完されていくものとするためである。福祉用具専門相談員としての役割や福祉用具専門相談員として関わる人に対してどのように関わっていくのかといった基礎の部分をしっかり理解して欲しいと考えている。
C 事業所	・本来は1年間の期間を設けて指導していく必要があると思うが、人手不足もある。<u>指定講習受講後、福祉用具卸事業者の商品の組み立て方などの研修を開催してもらい、参加してもらっている。</u>その後、習熟度が高い人には3か月後目途に独り立ちしてもらう。 ・独り立ちとはいっても少ない利用者・少ない居宅介護支援事業所を担当し、少しずつ増やしていくようにしている。計画に基づいた指導というよりは、個人の能力に応じて OJT にて対応している。
D 事業所	・法人内での研修体制は、基本的には OJT で実施しているが、外部研修があれば参加させている。また、毎週水曜日に全社員での勉強会を開催している。1 か月(4週)を 1 テーマとして<u>担当者を決め開催している。</u> ・管理者・教育指導者として理解してきて欲しい内容のうち、特に重視する内容は「福祉用具と福祉用具専門相談員の役割・職業倫理」である。倫理観や尊厳は重要であり、わかっていた

	としても改めて学び直してきて欲しいと考えるためである。また、「相談業務・対人援助に関する基礎知識」は、高齢の方にわかりやすいコミュニケーションの取り方、説明の仕方などを理解できると良いと考える。 「介護保険法等、制度改正に関する知識」は都度事業所内に情報発信をしている。「新商品の機能・特徴等の理解」はメーカーや協会等の研修に参加してもらっている。「事故・ヒヤリハット等の把握、リスクマネジメントの知識・実践方法」は勉強会での事例検討だけでなく、見直しが必要なものは都度対応している。
E 事業所	- 受講後も先輩社員の指導が継続される。また、<u>事業所配属後も本社で新入社員研修の予定が計画されている</u>。1年目、2年目、3年目の研修が法人として設けられている。社内の研修カリキュラムは毎年異なり、時間も異なる(1日、半日など)。1年目は外部講師を招いて、社会人の基礎を学ぶカリキュラムが含まれている。2年目は経営やコミュニケーション、3年目は各支店との交換研修を行っている。毎年実施する期間は決まっているが、内容等は決まっていない(毎年異なる)。 - 外部研修は、メーカーに依頼して開催してもらい、外部の展示会・セミナーに参加する、WEB上で開催されるセミナー等を受講するなどである。<u>自己研鑽のため、法人として各自で積極的に参加するように促している</u>。あくまで任意での受講である。 - 認知症、身体拘束、法令順守に関するテーマは、各種団体が開催している研修に参加する。 - 研修受講後、実際の利用者とのコミュニケーションにおいて、新人の福祉用具専門相談員がわからないままに回答してしまう、言った・言わないという認識齟齬が発生するなどがあり、管理者として注意が必要と感じている。

3) 新任者への教育に対する課題

新任者への教育に対する課題として、認知症やターミナルの方などへの対応に関する教育の必要性や、介護業界としての DX 等の新たな取組に関する教え方が挙げられた。

また、書類作成や他職種との連携について、現場の実務として新人では対応が難しい点も課題として挙げられた。

図表 181 ヒアリング調査結果(新任者への教育に対する課題等)

事業所	主なヒアリング調査結果
A 事業所	基礎的な研修・教育は事業所で担う部分だが、業界的に様々な方と関わる。<u>認知症の方、ターミナルの方に対する対応は失敗があってはならないため、そういった点はしっかり伝えるようにしている</u>。
B 事業所	<u>認知症の方に触れる機会が多くなってきているため、そういった内容の研修を手厚くしたほうが良いのではないか</u>。現場でも教える必要があるのではないかと思っている。また、<u>DX 等が進んできた際にどのように取り入れていくかといった考え方なども、伝え方、教え方が今後の課題</u>と感じる。

C 事業所	- 介護保険制度では書類の作成が多くあり、これまで退職した人の中には<u>書類作成が遅く、業務についていけない方もいた。</u> - 各自治体で内容も異なるが、基本的な申請資料や添付資料(写真・図面)の準備や書き方、申請フロー(事前申請が必要)や受領委任払い・償還払いなども理解できると嬉しい。
D 事業所	介護保険では介護支援専門員経由で仕事が発生するが、介護支援専門員も福祉用具に関する知識があまりないため、カタログ等を見て福祉用具を決めることが多い。福祉用具専門相談員としての業務の幅があまりなく、複数提案もあまりできていないと感じる。本来は介護支援専門員と家族と福祉用具専門相談員が相談し、福祉用具専門相談員のアドバイスで決められるとよい。<u>新人では介護支援専門員へ提案していくことが難しい。</u>
E 事業所	- 多岐にわたり研修を実施するが、それぞれの現場(行政区)の対応、介護保険の流れの中での書類等が異なっているため、<u>基本的な流れを講習の中でしっかり学んでもらいたい。</u> - 事故防止・リスクマネジメントについては、事故を防ぐということだけでなく、事故が起こった際にどういったペナルティがあるのか、どういった責任が問われるのかなども理解した上で対応してもらいたいと思っているところである。

3.4.3 指定講習カリキュラム見直し(案)に対する意見・要望

第2回検討委員会に提示した「指定講習カリキュラム見直し(案)」を基に、福祉用具貸与事業所から意見や要望についてヒアリングを行った。

1) 追加・修正予定の内容(科目・内容等)について

追加・修正予定の内容について、認知症への理解やリスクマネジメント、介護予防に関するテーマは重要な内容であり、指定講習において学んでもらいたいという意見があった。さらに、介護保険制度における福祉用具と障害給付制度の日常生活用具給付等事業や補装具費支給制度との関係のほか、介護施設や高齢者住宅の種類によって介護保険の福祉用具サービス提供が認められているか否かについて、福祉用具専門相談員が理解できていない点や理解しておくべき点として、指定講習カリキュラムへの追加の意見があった。

一方、対人援助は、指定講習において基礎的な内容は学んで欲しいという意見と、現場の事業所で指導することであるという意見に分かれた。

図表 182 ヒアリング調査結果(追加・修正予定の内容等)

事業所	主なヒアリング調査結果
A 事業所	「1. 福祉用具専門相談員の役割と職業倫理・介護の基本的視点」は、福祉用具貸与事業所は4～5年に一回運営指導・実地指導を受けるが、その際に必要な情報が含まれている。管理者だけでなく現場もどういった運営指導・実地指導を受けるかは知っておくべきであり、必須の知識と思う。どこまで深掘りするかにもよるが、存在は知っておくべきと思う。 「2. 介護保険制度等に関する基礎知識」のケアマネジメントの考え方は、利用者が介護保険サービスを利用するプロセスを理解するために重要な知識と思う。また、実際サービスを利

	用するまでの流れやそれに対する相談の受け方、計画作成の仕方等の仕組みを理解していれば、業務としてアプローチをする際にPRすべきポイントがわかるため、ぜひ学んでほしい。 ・「3. 高齢者と介護・医療に関する基礎知識」について、ヒヤリハットはサービス計画書作成の教育の際に留意点は十分に伝えるようにしている。これまでの事例を学べれば勉強になり、事故発生防止にもつながる。また、軽微な事故であっても行政に報告しなければならないことを知って欲しいと思う。 ・<u>信頼関係を築くための基本的なコミュニケーション技術も非常に重要である。全てを網羅することは難しいと思うが、基礎的な知識は修得してほしい。新卒採用の場合は外部研修等で学ぶ機会があるが、中途採用の場合はあまり機会がない。指定講習の中で学べると良い。</u> ・「福祉用具貸与計画等による支援プロセスの理解・作成と活用」は、あまり福祉用具に触った経験のないまま受講するため、福祉用具の具体的な内容よりは、PDCA の一連の流れを重視し、多くの事例を経験してほしいと感じる。
B 事業所	・<u>リスクマネジメントについても非常に重要と思う。認知症の方が増えていることもあり、福祉用具を使用する上での注意点をきちんと伝えておかなければ、重大事故につながってしまう可能性もある。福祉用具専門相談員としては新人もベテランも一個人として対応しなければならないため、経験年数に関わらず同じことを伝えられるよう、指定講習の中でも伝えることは重要であると思う。</u> ・「介護保険制度等の考え方と仕組み」に介護におけるテクノロジー活用推進の動向に関する内容が追加されていたが、テクノロジーの活用推進は今後進んでくる部分であり、LIFEについても介護支援専門員や施設担当者と話すうえで知識をもっておくことは重要と思う。今後新たな環境の中で福祉用具専門相談員として国の流れに沿って相談・説明を行っていく必要があるため、新たな情報を追加していただけるのは有り難い。現場でこのような内容を伝えるのは難しい印象を受ける。若手の職員が新たな情報に触れる機会があれば良い。 ・<u>今後認知症の方が増えてくるため、認知症の方への対応において現場の担当者が困る部分に関しての知識を手厚く教えてもらえると有り難い。</u>また、介護予防の考え方についても、今後認知症の初期段階のような方が増えることが想定されるため、そういった方の症状がより進行しないようにするためには介護予防の考え方が重要であると考え。介護給付費のことを考えても介護予防の段階で食い止めることが重要と考えるため、福祉用具専門相談員として知識を持っておく必要があると考える。
C 事業所	・<u>以前より福祉用具専門相談員が知らなければならないことが増えている。また、人権や認知症の方への対応の仕方など、現場職員が苦手な部分であるため、カリキュラムに入れていただいているのは良いと感じた。</u> ・「安全利用・リスクマネジメント」は、現場がわかっていないと理解できないかもしれない。しかし、<u>福祉用具の利用が増えていくと事故の危険性も増えると思うため、福祉用具専門相談員指定講習の中でも危機感を伝えるために指導してもらおうとよいのではないか。</u>可能であれば、福祉用具に関する実例や裁判になった例など、自分たちがしっかりやらないとこんなことになる、ということをきちんと伝えてもらえると助かる。 ・<u>介護施設の形態が増えている。施設サービス形態によって介護保険の福祉用具サービスが利用できるか否かが決まっているが、初任者が理解できておらず現場に出てから困ることが</u>

	<u>多い。指定講習で教えるべき内容ではないか。</u> • <u>現場に出れば介護保険サービスの相談だけでなく補装具や日常生活用具の相談も多いが、制度に関する内容だけは初任者も理解しておいてほしい。利用者の条件によって福祉用具に関する制度の優先順位がどのようになるのか、障害給付制度と介護保険サービスとの関係性について、指定講習の段階で確りと教えてもらいたい。</u> • <u>対人援助に関する教育は事業所内でやるべきことだと思う。接遇は人による部分でもあるため、カリキュラムに含める必要はないのではないか。</u>
D 事業所	• 虐待防止に関する内容は、関連する研修も増えてきており受講した経験もあるため、指定講習の中でも取り上げたほうが良いと感じた。また、<u>認知症は介護支援専門員や他サービス事業所との差を感じる部分があるため、業界として知識を向上できるのであれば取り上げて良いのではないかと感じた。</u> • 感覚ではあるが、福祉用具は事故・ヒヤリハットはあまり把握していないように思う。指定講習で聞いても実際に発生した時に対応できるものか。しかし、必要な知識ではあるため、まずは触れて事業所で継続的に教える必要があるのだと思う。事業所の視点では、土台を指定講習で学んでくれたほうが教えやすい。
E 事業所	• 制度の流れについて手厚くなっていること、基本的に知っておかなければならない介護の視点など、必要な点が掘り下げられている。また、福祉用具貸与計画の作成については、最も指導が大変なところであるため、大変よいものになっていると感じる。 • <u>福祉用具貸与計画の意義や作成方法を詳しく説明してもらい、しっかり理解してもらえると現場としてはありがたい。実際に現場で OJT を通じて更に学んでいくが、初めに意義をしっかり知っておくと、理解も早いのではないか。</u> • 研修内容は、幅広い内容になっているため、テキストを配布されて読むだけではなく、テキストの内容を踏まえて講師に補足いただければよいと思う。指定講習受講後に全て理解できるものではなく、現場でのフォローも必要なことは当然である。よって、項目として今回の見直し(案)でよいのではないか。 • <u>リスクマネジメントは質の向上にも繋がる部分であるため、新たに追加してもらい、詳しく説明してもらえるとよい。</u>

2) 講師要件・開催方法について

「リスクマネジメント」についての講師要件は、現場の経験も踏まえ、福祉用具専門相談員が良いのではないかと意見があった。

また、開催方法は対面形式とオンライン開催を希望する意見に分かれた。対面形式は、オンラインではあまり質問等もできないのではないかと、知識だけでなく同業者との関係性の構築等の付加価値があるなどの意見が挙げられた。一方、オンライン開催を希望する声では、受講者の移動負担や感染症に対する心理的負担軽減の効果、また、福祉用具貸与事業所としての現場業務への負担軽減(人材不足)を踏まえた意見だった。

図表 183 ヒアリング調査結果(講師要件・開催方法等)

事業所	主なヒアリング調査結果
A 事業所	企業体力にもよると思うが、<u>時間数が増えたとしてもできれば対面で行ってほしい。集合型のほうが同じ志を持った仲間が受講しており、実技もあるため集中して受講できると思う。</u>
B 事業所	<u>リスクマネジメントに関する内容は、様々な重大事故の情報、事故の経緯等の情報提供をしてもらえるのであれば福祉用具専門相談員から伝えたほうがよいかもしれない。</u>現場で一番福祉用具のことを知っているのは福祉用具専門相談員であるため、現場目線でも注意したほうが良いことなどを伝えられた方が納得感があると感じた。 - 開催形式についてアンケートでは「<u>オンラインのほうが良い</u>」と回答した。その理由としては、<u>移動負担や新型コロナウイルス等感染症流行時の受講者本人の心理的負担が軽減される</u>と考えた。また、<u>現場での仕事もあるため、事業所の人員としての負担</u>という観点も含めて回答した。
C 事業所	- 以前受講していた際は土日開催・対面受講であり、1か月、土日休みがつぶれてしまっていたため負担だった。今は平日開催であり、業務時間中に受講できるようになった。 - 会場まで片道1～2時間かかる事業所もあり、毎日通うのは負担のため宿泊が必要になる。事業所としても宿泊費の負担が発生する。かつ、受講者にも負担が大きい。<u>都市部と地方部では受講のしやすさや負担感も異なる。</u> - 演習は対面で受講できた方が良いと思う。しかし、最近はYouTubeなどで福祉用具の選定方法が発信されていたり、当社でもWEB上で選定が検討できる仕組みを構築している。演習を対面で実施しても福祉用具専門相談員指定講習は学ぶことが多く、その場では理解しきれないと思う。車いすからベッドへの移乗方法など実務に関する部分は現場に戻ってからのOJTの方が理解できるのではないかな。
D 事業所	<u>リスクマネジメントの講師は、最初の段階では損保系の保険会社なども想定されるかもしれないが、ある程度慣れてきた段階では福祉用具貸与事業所の福祉用具専門相談員でも良いかもしれない。</u> - 基本的には集合型で実施するほうが良いと考える。オンラインの場合は修得できたかを把握するのが難しいと考える。<u>わからないことがあってもオンラインではあまり質問等もできないのではないかな。</u>当社社員が受講する指定講習は比較的少人数であるため、講師には質問できなくても受講者同士で相談できる。<u>集合型のほうが知識だけでなく同業者との関係性の構築等の付加価値がある</u>と考える。
E 事業所	<u>オンラインではなかなか質問がしにくいのではないかな。</u>研修を受講する際には、<u>質問し、内容を理解してきて欲しい</u>と思っている。

3) 全体構成・時間配分について

全体構成・時間配分について、合計時間が増加する点については懸念の声もあったが、新たに追加した科目・内容はどれも重要であり、必要であるとの意見があった。特に、住宅改修、高齢者介護・医療に関する基礎知識、介護保険制度に関する内容等は、現行よりも内容・時間をより拡充してもらいたいとの意見もあった。

時間が増加する点については、現場で教えづらい点を体系的に教えていただけることで、現場で教える時間が減り相殺できるかもしれない、よって、より中身の濃いものにして欲しいと要望があった。

図表 184 ヒアリング調査結果(全体構成・時間配分等)

事業所	主なヒアリング調査結果
A 事業所	・ 合計 55 時間となることに対して、<u>各界の高名な先生方の講義を聴くことの出来る貴重な機会であるため、重要なものであると理解して送り出せば、55 時間は長いとは思わない。</u> ・ 現行のカリキュラム見直し(案)では住宅改修の時間が2時間となっている。住宅改修を受注できる人は福祉用具貸与の受注にもつながると感じているため、住宅改修に関する内容により時間を割きたい。住宅改修に特化した研修もあまり多くないため、初期教育の段階でもう少し知識が修得できると良い。 ・ 「3. 高齢者と介護・医療に関する基礎知識」は、高齢者特有の病気、廃用・フレイル等の基礎知識を修得できるとより良いと考える。 ・ 「介護保険制度等の考え方と仕組み」は、2時間のままであれば、福祉用具に関する部分に焦点を絞ったほうがよい。一方で全体像が理解できていないのも不安であるため、増やせるのであれば、全体的に増やしたほうが良いと考える。 ・ 時間数は増えることによって受講ハードルが高くなる側面は勿論あるだろう。事業所が受講料を負担するか、個人が負担するかとの兼ね合いによっても納得感が違うのではないかな。
B 事業所	・ アンケート調査では 50 時間で良いと回答したが、見直し案を見ると<u>追加されている内容はどれも必要と感じた。本当は 50 時間がよいが、他を削ることが難しそうであるため 55 時間となってもやむを得ない</u>と考える。 ・ 時間数が増えることによる負担は開催方法等によっても異なるが、いずれも重要な内容であるためそれに見合ったものとなるのではないかな。<u>現場で教えづらい点を体系的に教えていただけることで、現場で教える時間が減り相殺できるかもしれない。</u>
C 事業所	・ 理想としては月～金まで9時間×5日=45 時間程度で完了できると嬉しい。
D 事業所	・ 時間数は、経営者の立場では、従業員を研修に出したうえで研修費用も会社が負担するため、<u>5時間増やすのであればその分中身の濃いものにしてほしい。</u>
E 事業所	・ 以前は月～土曜日に連続して受講してもらったことや、最近では週1回、10 日間受講してもらっている。<u>それが1日または半日増える程度であれば、時間が増える点は特に問題はない</u>と思っている。

3.4.4 現行の指定講習カリキュラムでの開催にあたっての意見・要望

現行の指定講習カリキュラムでの開催にあたっての意見・要望として、現役の福祉用具専門相談員が講師として関わると良いという声があった。また、講師をすることで福祉用具専門相談員自身も勉強し直す機会になるとの意見もあった。

図表 185 ヒアリング調査結果(現行の指定講習カリキュラムでの開催にあたっての意見・要望)

事業所	主なヒアリング調査結果
A 事業所	- 講師は、<u>現役の福祉用具専門相談員が何らかの形で関わると良い</u>のではないかと。講師となる福祉用具専門相談員自身も勉強し直す機会になるであろう。以前「福祉用具による支援の手順と福祉用具貸与計画等の作成」のアシスタントとして入った経験があり、自身も復習の機会になった。 - 開催方法は、オンラインを完全になくすと実務に携わることの出来ない期間が長くなってしまいうため、方法としてはあったほうが良いと思うが、可能な限り集合型が良いと考える。
B 事業所	個人の資質にもよるが、福祉用具や利用安全に関する内容は現場の経験も踏まえて教えることはできると思う。<u>福祉用具貸与計画書の作成は書き方、考え方も含めて教えることになる</u>と思うため、実際に福祉用具に携わる方が講師をしたほうがよいと考える。
C 事業所	<u>住環境を整える住宅改修について、介護支援専門員などの講義を受けた記憶がある</u>。しかし、以前より制度等も変わってきているため、<u>現場感のある方、建築系の方などから深掘した内容での指導を受けられると助かる</u>。
D 事業所	現在受講している指定講習は、地元の状況が分かっている講師ばかりであるというのも有効と感じている。あまりないとは思いますが、受講後も講師に相談に行ける関係になれば非常に良いと思う。
E 事業所	指定講習事業者によって異なると思うが、以前は受講者が、<u>がっかりして帰ってくるようなケースがあったと聞いている</u>。質の高い内容で講義をしていただける講師から説明をしてもらった方が理解度も高い。よって、<u>講師の質の担保をお願いしたい</u>。

3.4.5 その他

その他、以下のような意見があった。

図表 186 ヒアリング調査結果(その他)

事業所	主なヒアリング調査結果
A 事業所	医療職との連携について、退院前カンファレンスは直近3～4年間はコロナ禍で無かった。以前は最初の家屋調査や退院前カンファレンスの際に関わっていた。しかし、更新・変更の際にはセラピストが出席していない場合はある。最初は関わっていても、経過が経つにつれて連携が薄くなっていく印象を受ける。家屋調査やカンファレンスの機会があれば OJT の中で同行させることができるが、各職種の業務や役割等に関する生の声を指定講習の段階で勉強できると、OJT でも理解がしやすいと感じる。

3.5 福祉用具専門相談員(教育指導担当)向け調査のまとめ

3.5.1 新任者を対象とした教育の現状について

新任者が指定講習を受講する時期については、新卒者、中途入社(介護業界経験者/未経験者)いずれの場合にも、入社後すぐ、または一定期間現場経験をした上で指定講習を受講するなど事業所の方針によって異なることがヒアリング調査を通じて把握された。特に、受講前に一定期間現場経験をした上で受講している場合、現場のイメージを持ちながら各科目の内容を理解できているといった声もあった。

指定講習受講後の法人・事業所内での教育・指導体制については、基本的にはいずれの内容においても法人内研修により教育を実施している場合が多かったが、「個々の福祉用具の機能・特徴等の理解」、「福祉用具の組立・調整に関する知識」、「福祉用具の点検・メンテナンスに関する知識」や「新商品(介護ロボット・ICT機器等を含む)の機能・特徴等の理解」、「新商品に関する点検・メンテナンスの実施方法」等、個別の福祉用具に関する知識の修得を目的とした教育については、メーカーやレンタル卸業者等が開催する外部研修等を活用している場合もあった。ヒアリング調査においても、いずれの事業所でも、指定講習受講後、現場での OJT や外部研修等の受講を通じ、個々の習熟度に応じて数カ月～1年程度かけて新人教育を実施している実態が把握された。

福祉用具専門相談員指定講習受講者への教育・指導における福祉用具貸与事業所(管理者、教育・指導担当者)としての課題としては、通常業務と並行して教育・指導時間を確保することの難しさや、指導者側のスキルに関する課題、現場で求められる様々な知識・スキルを教えることの難しさや負担の大きさ、最新情報の把握・共有等に関する課題などがアンケート調査を通じて挙げられた。ヒアリング調査においては、認知症やターミナルの方などへの対応に関する教育の必要性や、介護業界としての DX 等の新たな取組に関する教え方、書類作成や他職種との連携の難しさ等が挙げられた。

3.5.2 指定講習カリキュラム見直し(案)に対する意見・要望について

アンケート調査においては、管理者・教育指導者として福祉用具専門相談員指定講習で理解してきて欲しい内容として、「介護保険制度に関する基礎知識」が最も多く、次いで「福祉用具と福祉用具専門相談員の役割・職業倫理」、「事故防止・リスクマネジメントに関する基礎知識」が多く挙げられた。また、ヒアリング調査においては、認知症への理解やリスクマネジメント、介護予防に関するテーマは重要な内容であるとして、新たに設けた福祉用具の安全利用とリスクマネジメントの科目をはじめ、見直し(案)で追加・修正予定の内容について賛同する意見があった。さらに、介護保険制度における福祉用具と障害給付制度の日常生活用具給付等事業や補装具費支給制度との関係のほか、介護施設や高齢者住宅の種類によって介護保険の福祉用具サービス提供が認められているか否かについて、福祉用具専門相談員が理解できていない点や理解しておくべき点として、指定講習カリキュラムへの追加の意見があった。一方、対人援助は、指定講習において基礎的な内容は学んで欲しいという意見と、現場の事業所で指導することであるという意見に分かれた。

講師については、ヒアリング調査において現役の福祉用具専門相談員が講師として関わると良いという声があり、特に今回新たに追加することが想定される「リスクマネジメント」については、現場の経験を踏まえて福祉用具専門相談員が講師を務めるのが良いのではないかと意見があった。

指定講習の時間数については、アンケート調査では約8割が「現在の時間数が良い」あるいは「現在

の受講時間数が多い」と回答していた。一方、ヒアリング調査で見直し(案)の内容を踏まえた上で受講時間数の増加について見解を伺ったところ、受講時間数の増加に対する懸念はありつつも、新たに追加した科目・内容はどれも重要であり、必要であるとの意見や、現場で教えずらい点を体系的に教えていただけることで、現場で教える時間が減り相殺できるかもしれないといった肯定的な意見もあった。

開催方法については、アンケート調査において約半数が「オンラインが良い」と回答しており、その理由としては受講に伴う移動や宿泊等も含めた時間的・金銭的負担や感染拡大防止、福祉用具貸与事業所としての現場業務の負担軽減等が挙げられた。一方で、実際に福祉用具に触れた実技・演習の必要性や、受講者同士の交流を通じた同業者との関係性の構築、講師とのコミュニケーションの取りやすさ等の観点から、集合型を重視する声も本調査を通じて把握された。