

2. 文献調査の実施

2.1 目的

本事業の成果物であるガイドライン・マニュアルの作成にあたり、構成・内容等の参考にする事項、記載すべき事項等の把握・整理を行うことを目的として実施した。

2.2 実施内容

以下の3つの視点で文献調査を実施した。

1. 人材育成・OJT の考え方等の整理

- 福祉用具貸与・販売事業者向けの基本的な指導方針・指導目標の考え方として、ガイドラインに記載する。

2. 過年度調査研究事業等による福祉用具専門相談員における指導内容の整理

- 福祉用具専門相談員及び、介護業界における人材育成・OJT の指導内容等を整理し、指導者向けのマニュアルに記載する。

3. 「福祉用具専門相談員指定講習カリキュラム」において、現場の OJT で学ぶべき事項の整理

- 福祉用具専門相談員指定講習指導要領を基に、現場での振り返りや、OJT で習得する必要がある事項を整理し、指導者向けのマニュアルに記載すべき事項として活用する。

2.3 調査結果

2.3.1 人材育成・OJT の考え方等の整理

(1) 実施概要

文献調査の対象・実施方法は以下の通り。

図表 2 人材育成・OJT の考え方等の整理 文献調査の対象・実施方法

調査内容	人材育成・OJT の考え方等の整理
調査対象	・ OJT・新人教育に関する国内の論文 ・ 公開されている OJT マニュアル 等
調査方法	①文献データベースより、下記の条件を満たす国内論文等を抽出 【主題】OJT または新人教育を中心としている論文等であること (※介護業界以外も含む) 【発行年】2015 年～2025 年であること ②各関連団体ホームページより、新人教育・OJT マニュアルを検索
調査項目	・ OJT の定義・目的 ・ OJT や新人教育における指導目標の決め方 ・ 指導者の役割、指導者の心構え ・ OJT や新人教育におけるポイント・注意点 等
調査結果の活用方法	新人教育における基本的な指導方針・指導目標の考え方として、ガイドラインに記載する

検索した結果、調査対象とした論文・文献は 50 件が該当し、そのうち医療・福祉・その他分野における新人の OJT に関する学術論文から 29 件を分析対象とした。

また、論文のほか、インターネット検索により収集した OJT マニュアル3件、論文内に引用されていた各専門職の OJT・新人職員研修ガイドライン等5件についても分析対象とした(詳細は 6. 参考資料「6.1.1 人材育成・OJT の考え方等の整理」参照)。

図表 3 人材育成・OJT の考え方等の整理 検索結果

文献データベース	検索式	資料種別	検索ヒット数*	分析対象数**
Cinii Research (国立情報学研究所)	(初任者 OR 新人) AND OJT	論文	101	17
J-STAGE (国立研究開発法人科学技術振興機構)	(初任者 OR 新人) AND OJT AND (指導者 OR 指導目標)	ジャーナル	227	9
医中誌 Web (医学中央雑誌刊行会)	(初任者 OR 新人) AND OJT	ジャーナル	53	3

*:検索した文献は重複可能性あり

**:検索式でヒットした文献のうち、抄録の内容から新人教育・OJT の考え方に関する記述があり、本調査の検討対象とみなした文献数

(2) 結果概要

ガイドライン・マニュアル作成の参考とした要点を、太字・下線で示している。

1) OJT の目的・位置づけ

文献調査から抽出された「OJT の目的・位置づけ」に関する要点は以下の通り。

- OJT は、新人職員が実際の業務を通じて必要なスキルや知識を習得する教育手法であり、上司や先輩等の指導者が日常業務の中で個別に指導を行い、具体的・実践的な内容を継続的・反復的に教える点に特徴がある。
- OJT は Off-JT (講義・集合研修・自己学習など) と組み合わせて実施することが重要であり、Off-JT で学んだ知識を OJT で実践し、OJT の経験を Off-JT で整理・深化するという スパイラル型の学習構造が効果的であり、両者は相補的に位置づけられている。
- 効果的な OJT の実施のためには 指導者の育成と教育体制の整備が不可欠であり、個人任せではなく、事業所の特徴に応じた組織的・計画的に運用が求められる。

2) OJT の体制

文献調査から抽出された「OJT の体制」に関する要点は以下の通り。

- OJT の実施には、明確な指導体制と役割分担の整備が重要であり、医療・介護等の専門職育成に関する文献では、「研修責任者」「教育担当者」「実地指導者(OJT 担当者)」など複数の役割を配置し、組織的・体系的に実施する体制が示されている。
- さらに、指導者の配置のみならず、教育検討会を定期的に開催し、研修責任者・実地指導者・所属

長などが情報共有や改善を行う取り組みもみられた。OJT は職場全体で人材育成に取り組む文化づくりを前提とし、実地指導者は育成の責任を共有し、管理者層は計画を策定、新人は主体的な成長を目指すなど、各階層の役割を明確化することが重要である。

3) 指導者の役割・能力

文献調査から抽出された「指導者の役割・能力」に関する要点は以下の通り。

- OJT の指導者は、新人が実践的能力を身につけ、自立した専門職として成長できるよう支援する役割を担うが、「実地指導者(OJT 担当者)」「教育担当者」「研修責任者」など階層的に構成されることが望ましい。
- 具体的な各担当者の役割(例)
 - ・ 実地指導者(OJT 担当者):現場で実践的な指導や評価を行うために、基本的知識・技術・態度を備えた上で教育的指導力を発揮する。良好な関係構築や評価力が求められ、若手職員が指導を担うことで自身の成長にもつながる。
 - ・ 教育担当者(熟練職員):新人教育の企画・運営、実地指導者への助言・調整を担い、現場教育の質を維持・向上させる。
 - ・ 研修責任者(管理者):組織全体の教育方針のもとで研修計画を策定し、教育担当者・実地指導者を統括する。課題の集約や改善に取り組み、全体的な研修の質を保証する。

4) OJT で実施される評価・到達目標

文献調査から抽出された「OJT で実施される評価・到達目標」に関する要点は以下の通り。

- OJT の評価と到達目標は、新人が専門職として必要な知識・技術・態度を段階的に修得し、自立して業務を遂行できるようになることを目的として設定される。項目は「専門的能力」「組織人としての能力」「自己管理・自己啓発能力」など複数の側面から構成されるが、到達目標は「頑張れば手が届く水準」に設定することが重要である。
- 例として新人看護職員研修ガイドラインでは、「看護職員として必要な基本姿勢と態度」(16 項目)、「技術的側面:看護技術」(70 項目)、「助産技術」(28 項目)、「管理的側面」(18 項目)といった具体的な到達項目が設定され、各項目は4段階で評価されている。文献調査では、医療・リハビリ分野では実践的技能や判断力、企業では社会人・組織人としての自覚や自己啓発意欲などが重視される傾向がみられたが、福祉用具専門相談員は双方の視点を踏まえた目標設定が必要である。
- 評価は OJT(目標管理)シート、チェックリストなどで到達状況を可視化したうえで定期的な面談等を必要に応じて実施することが求められる。

5) OJT や新人教育におけるポイント・注意点

文献調査から抽出された「OJT や新人教育におけるポイント・注意点」に関する要点は以下の通り。

- 新人教育は、知識や技術の習得だけでなく、自ら考え判断・行動できる力の育成を目的とする。そ

のため、OJTとOff-JTを組み合わせ、講義→演習→実践の段階的学習が効果的である。

- 目標到達までの支援方法においては、初期に手本を示して助言し、徐々に自立を促す認知的徒弟性に基づく段階的支援が重視されるほか、新人期は環境変化が大きく、自己効力感が学習意欲を左右するため、自己評価や振り返りを通じた自己主導的学びの支援が必要である。
- 一方で、OJT 担当者にかかる負担や葛藤も課題であり、特に経験の浅い担当者には役割の曖昧さがストレス要因となる。そのため、指導者への支援(指導技術、コミュニケーション力、ストレスマネジメントなど)の整備が求められる。
- 最終的に、新任職員育成の目的は、社会人・組織人・職業人としての自覚を育て、職場理念に基づく自立の実践を促すことである。新人が安心して学び、新たな視点や活力をもたらす存在となる環境づくりが成功の鍵となる。

2.3.2 過年度調査研究事業等による福祉用具専門相談員における指導内容の整理

(1) 実施概要

文献調査の対象・実施方法は以下の通り。

図表 4 過年度調査研究事業等による福祉用具専門相談員における指導内容の整理
文献調査の対象・実施方法

調査内容	過年度調査研究事業等による福祉用具専門相談員における指導内容の整理
調査対象	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉用具専門相談員の育成に関連する調査研究事業等 ・福祉用具事業者の教育体制に関連する調査研究事業等 ・他、専門職の教育体制やキャリアパスに関連する調査研究事業等
調査方法	①文献データベースより、下記の条件を満たす国内論文等を抽出 【主題】OJTまたは新人教育を中心としている論文等であること 【職種】福祉用具専門相談員またはその他介護職員を対象としていること 【発行年】2015年～2025年であること ②各関連団体ホームページより、関連事業報告書等を抽出
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ・法人・事業所における教育体制 ・OJTや新人教育における指導内容 ・OJTや新人教育におけるポイント・注意点 等
調査結果の活用方法	調査結果を踏まえ、福祉用具専門相談員及び、介護業界における人材育成・OJTの指導内容等を整理し、指導者向けのマニュアルに記載する。

検索した結果、調査対象とした論文・文献は55件が該当し、そのうち福祉用具専門相談員または介護職員の新人教育・OJTに関連する論文から6件を分析対象とした。

また、インターネット検索等により収集した調査研究事業報告書や新卒・新人育成プログラム等、計32件も分析対象とした(詳細は6. 参考資料「6.1.2 過年度調査研究事業等による福祉用具専門相談員における指導内容の整理」参照)。

- 当会及び日本福祉用具供給協会が実施した人材育成に関連する老健事業の報告書
- 各都道府県の看護協会等が作成する新卒・新人訪問看護師育成プログラム
- 検討委員会委員から紹介を受けた各専門職の新人職員研修ガイドライン 等

図表 5 過年度調査研究事業等による福祉用具専門相談員における指導内容の整理 検索結果

文献データベース	検索式	資料種別	検索ヒット数*	分析対象数**
Cinii Research (国立情報学研究所)	(福祉用具専門相談員 OR 福祉用具貸与事業所) AND (OJT OR 教育 OR 育成 OR 指導)	論文	11	6
J-STAGE (国立研究開発法人科学技術振興機構)	("福祉用具専門相談員" OR "福祉用具貸与事業所") AND ("OJT" OR "教育" OR "育成" OR "指導")	ジャーナル	51	0

*:検索した文献は重複可能性あり

**:検索式でヒットした文献のうち、抄録の内容から新人教育・OJT の考え方に関する記述があり、本調査の検討対象とみなした文献数

(2) 結果概要

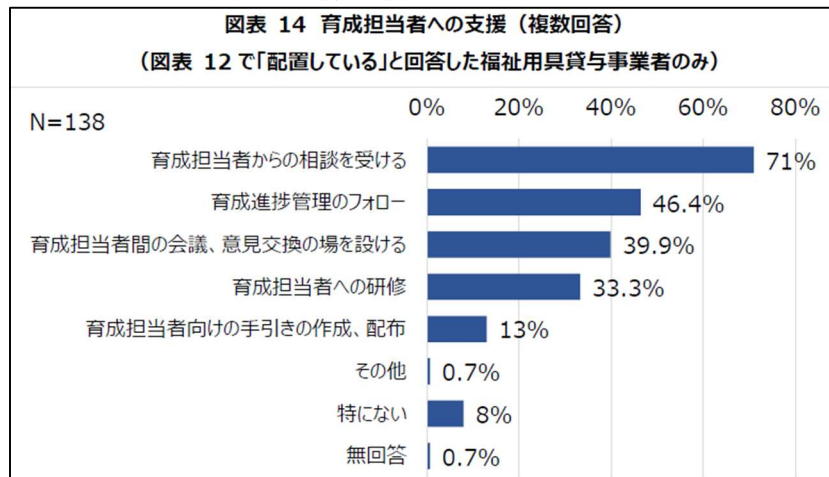
ガイドライン・マニュアル作成の参考とした要点を、太字・下線で示している。

1) 法人・事業所における教育体制

福祉用具専門相談員に関する文献から抽出された「法人・事業所における教育体制」に関する要点は以下の通り。

- 複数事業所を持つ法人では、法人が主導、あるいは法人の支援のもと事業所主体で実施しており、法人が全体の計画策定、事業所内研修の企画・実施、事業所外研修の企画・実施等を行っている。一方、単独事業所においては事業所の管理者自身が育成担当を担っており、独自の研修は難しい状況にある。
- OJT における実地指導者(OJT 担当者)を配置している法人は半数程度であり、1人につき1人の OJT 担当者を配置している場合と、教育担当者(管理者)が複数名を担当する場合に二極化している。
- 指導者への支援について、OJT 担当者からの相談対応は多くの事業所で行われているが、OJT 担当者への研修や OJT 担当者向けの手引きの作成・配布等を実施している事業所は一部に留まる(図表 6)。

図表 6 【参考】育成担当者への支援



出典)一般社団法人日本福祉用具供給協会(2021)「福祉用具貸与・販売事業所管理者のための人材育成のポイント」P.13

2) OJT における指導内容

福祉用具専門相談員に関する文献から抽出された「OJT における指導内容」に関する要点は以下の通り。

- 福祉用具専門相談員の育成は、集合やオンラインにより座学や実技を学ぶ Off-JT と、配属先の事業所での OJT に分かれる。新入社員の育成においては、まずは福祉用具業界や業務全般および会社のことを知るための集合研修等を行い、その後、配属先での OJT を中心とした育成が行われることが多いが、Off-JT と OJT を1週間ごとの短いスパンで繰り返し、研修での学びを現場で実践することで学習効果を高めている例もあった。
- 事業所内での OJT については、先輩社員とともに利用者宅へ訪問する、実際にサービス計画書等の書類を作成し、先輩や上司が確認する等の方法が取られていた。
- 複数の事業所を持つ事業者においては、半年後に再度本社に参集し、事業所で学んだ内容を共有・振り返る機会を設けることや、事業所間での育成状況のばらつきを是正するために、チェックリストを用いた進捗管理を行っていた。

3) OJT や新人教育におけるポイント・注意点

福祉用具専門相談員に関する文献から抽出された「OJT や新人教育におけるポイント・注意点」に関する要点は以下の通り。

- 効果的な育成をするためには、指導する側とされる側でのコミュニケーションが重要であり、OJT を行う以前に意図的に接触機会や対話量を増やしお互いを理解し、相手の考えを引き出し傾聴し、指導者の話を素直に受け入れてもらえる関係を作ることが必要である。これらを軽んじると、命令や指示と受け取られ、主体性が奪われるため、学びの定着にも繋がりにくい。
- 指導される側のやりたいという動機がなければ、定着につながらず再現性がなく、指導者からの評価を得ることが目的になってしまうこともあるため、サービスにどんな意味があるのかを OJT の各

場面で一緒に考えることが重要である。

- 主体性を持たせるためには教えるより気づかせるという考え方も大切だが、利用者への礼儀作法や高齢者への気遣いなど、内容によっては指導者が率先垂範し見せてしまうことも重要である。
- 学んだ知識や技術を利用者宅で再現できるように、自分の言葉で発信する機会を作る。(場面を設定したロールプレイ、本人が講師となり社内の同僚や先輩に研修をしてもらう等)
- 指導者は業務に優先順位をつけ、利用者の情報を事前に確認するための事前準備の時間を確保してあげる必要がある。また、サービス担当者会議で主体的に参加してもらうために、状況に合わせた発言を事前に準備しておく。議論に参加できれば本人の成功体験となり、その後単独で参加した際の再現にもつながる。
- 人材育成について、新人が成長する過程に『先輩や上司の力を借りながらここまで来た』と実感してもらうことが大切であるのに対して、中途採用者に関しては「価値観や知識を必要に応じて捨てるかどうか」が要点で、「業界独自の価値観を教育すること」が新人と異なる課題になる。

4) 他職種に関する文献から抽出された要点

他職種に関する文献から抽出された要点は以下の通り。

- 他職種においても、新人研修等の Off-JT と同行訪問等を通じた OJT を組み合わせた教育が実施されており、訪問看護師の場合、1～2年間の育成プログラムを組まれている場合が多い。
- 新人看護職員を支える組織体制の例としては、「プリセプターシップ」、「チューターシップ(エルダー制)」、「メンターシップ」、「チーム支援型」などの方法がある(図表 7)。
- 訪問看護師の場合、同行訪問から単独訪問に向けては、見本型同行訪問→並走型同行訪問→時間差型同行訪問→フォローアップ単独訪問→単独訪問の順にステップアップしていく(図表 8)。また、訪問形態だけでなく、事例内容や看護過程等も進度に合わせて段階的に修得していく。
- 評価は、到達評価表や技術チェックリスト等に基づき、定期的(3か月ごと等)に、自己評価と指導者等の他者評価により行うことが求められる。評価基準の例としては、「未経験→指導者と共にできる→見守りでできる→一人のできる」、「知識としてわかる→演習のできる→指導の下でできる」などの段階が挙げられる。

図表 7 新人看護職員を支える組織体制の例

名称	定義	適用
プリセプターシップ	新人看護職員1人に対して決められた経験のある先輩看護職員(プリセプター)がマンツーマン(同じ勤務を一緒に行う)で、ある一定期間新人研修を担当する方法。この方法の理念は、新人のペースに合わせて(self-paced)、新人自らが主体に学習する(self-directed)よう、プリセプターが	新人看護職員が臨床現場に出るすぐなど、ごく初期の段階で用いるのが効果的である。プリセプターは自分の担当する患者の看護ケアを、担当の新人看護職員(プリセプティー)とともに提供しながら、仕事を通してアセスメント、看護技術、対人関係、医療や看護サービスを提供する仕組み、看護職としての自己管理、就業諸規則など、広

名称	定義	適用
	関わることである。	範囲にわたって手本を示す。
チューターシップ (エルダー制)	各新人看護職員に決まった相談相手（チューター）を配置し、仕事の仕方、学習方法、悩みごとなどの精神面、生活 など広範囲にわたり相談や支援を行う。	決められた相談相手がいることは新人看護職員にとって心強いとの評価であり、新人看護職員研修期間を通じてチューターを配置することが望ましい。この方法では、日々の業務における実践的指導ができないため、新人と先輩がペアで患者を受け持つ方法と組み合わせることが多い。
メンターシップ	メンターは、新人看護職員を援助し、味方となり、指導し、助言し、相談にのる役割である。通常、直接的な実地指導者として関わることはなく、支援者的役割を果たす。	メンターは中長期的なキャリア支援、動機付け、よき理解者として関わりながら、人間的な成長を支援する役割であるので、新人看護職員研修後期以降の支援者としてふさわしい。
チーム支援型	特定の指導係を置くのではなく、チームで新人看護職員を教育・支援する方法	新人看護職員1人に1人の指導者をつけず、チームに参画しながら新人を教育・支援する。チーム内でそれぞれのメンバーが得意分野を指導するように役割の分担がなされている。

出所)厚生労働省(2014)「新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】」P.6

図表 8 単独訪問に向けた同行訪問のステップアップ

ステップ	概要
見本型同行訪問	指導者、スタッフが訪問看護のロールモデルを示し、学習するための同行訪問。
並走型同行訪問	新卒看護師が主となり訪問看護を実施、指導者やスタッフがサポートし見守り、伴走しながら学習する同行訪問。
時間差型同行訪問	新卒看護師が受け持ち利用者の単独訪問できる前々段階の同行訪問。新卒看護師が先に訪問し訪問時間内に指導者が合流し、利用者・家族の状態のアセスメントやケアの実施、家族への説明などを確認し単独訪問内容を支持する。
フォローアップ 単独訪問	新卒看護師が受け持ち利用者を単独訪問できる前段階の同行訪問。新卒看護師が先に単独訪問し、学習支援者は訪問時間後に訪問または、電話等で利用者・家族の状態を確認する。学習支援者は、新卒看護師に利用者・家族の状態のアセスメントやケアの実施、家族への説明などを確認し、訪問後のフォローを行う。
単独訪問	一人で訪問を行い、訪問後に報告する。単独訪問後も必要に応じて同行訪問を行う。

出所)公益社団法人福井県看護協会(2021)「新卒訪問看護師育成プログラム」

2.3.3 「福祉用具専門相談員指定講習カリキュラム」において、現場の OJT で学ぶべき事項の整理

(1) 実施概要

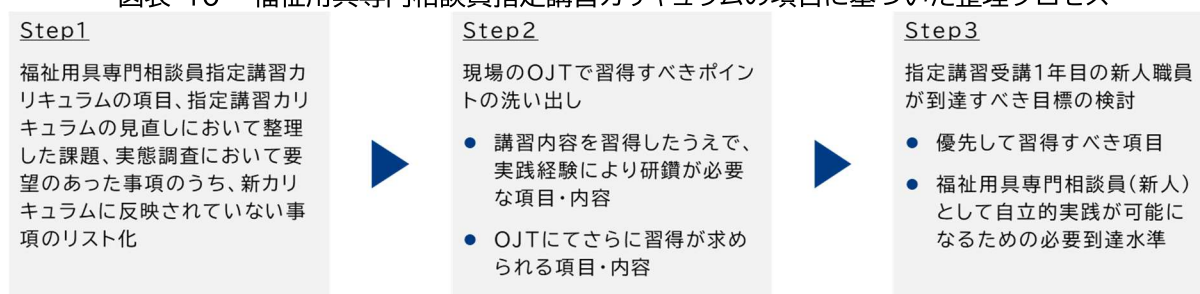
文献調査の対象・実施方法は以下の通り。

図表 9 「福祉用具専門相談員指定講習カリキュラム」において、現場の OJT で学ぶべき事項の整理
文献調査の対象・実施方法

調査内容	「福祉用具専門相談員指定講習カリキュラム」において、現場の OJT で学ぶべき事項の整理
調査対象	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年度老健事業「福祉用具専門相談員指定講習カリキュラムの見直しに向けた調査研究事業 報告書」 令和6年度老健事業「福祉用具専門相談員指定講習カリキュラムの適切な実施に向けた調査研究事業 報告書」および指導要領等の参考資料 令和5年度、令和6年度の検討委員会議事録 等
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> 指定講習カリキュラムの指導内容のうち、修了後に現場での振り返りやOJTを行う必要がある事項 指定講習カリキュラムの見直しにおいて整理した課題や、実態調査において要望のあった事項のうち、新カリキュラムに反映されていない事項 (※ファーストステップである指定講習において教えるべきレベルを超えている等の理由により対象外とした事項等)
調査結果の活用方法	調査結果を踏まえ、福祉用具専門相談員指定講習受講後に現場で振り返るべき事項、OJT で習得する必要がある事項を整理し、指導者向けのマニュアルに記載すべき事項として活用する。

福祉用具専門相談員指定講習カリキュラムから実践・OJT によって習得が求められる事項について以下のプロセスで整理した。なお、Step3はヒアリング調査結果も踏まえて検討することとした。

図表 10 福祉用具専門相談員指定講習カリキュラムの項目に基づいた整理プロセス



(2) 結果概要

上記(図表 10)、Step1・2の整理結果について、指定講習カリキュラムの項目別に、修了後に OJT を通じて学ぶべき事項及び、修了後1年程度での新人職員の到達目標(例)として以下の通り取りまとめ、ガイドライン・マニュアル作成の参考とした。

修了後に学ぶべき事項の概要	修了後1年後の新人職員の到達目標の概要(例)
1.1 福祉用具の役割	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護予防と自立支援の考え方の理解。 ・ 利用者の自立支援・安全確保、介護者の負担軽減、社会参加の促進、生活の質(QOL)向上等を踏まえた福祉用具の提案と検証の実施。 ・ 介護保険や障害者総合支援法の対象種目の理解、住環境整備やリスクマネジメント、医療職との連携、安全使用指導の重要性の理解。 ・ 心身や環境の変化に応じた適切な福祉用具の選定・モニタリング・継続的支援の実践。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 福祉用具の定義を理解したうえで、介護予防と自立支援の観点から「なぜ福祉用具が必要なのか」「生活にどう寄与するのか」などの具体例を挙げて説明ができる。 ✓ 福祉用具の主な種類、介護保険・障害者総合支援法の対象種目の概要の説明ができる。 ✓ 高齢者の生活場面を具体的にイメージしながら、福祉用具が「どの場面で」「どのような効果を生むのか」を説明できる。 ✓ 利用者宅において必要となる住環境整備と福祉用具の導入について知識を有し、提案ができる。 ✓ 福祉用具は利用者の生活を支える一方で、誤った選定・使用・環境条件によって事故につながるリスクがあることを理解し、そのリスクを軽減するための説明ができる。
1.2 福祉用具専門相談員の役割と職業倫理	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉用具個別援助計画書や事業所の運営基準を理解した業務の遂行。 ・ 個人情報保護やインフォームドコンセントへの対応。 ・ 福祉用具専門相談員としての職業倫理および社会的責任の理解及び実践。 ・ 地域の事業所・行政・医療機関や地域包括支援センター、介護支援専門員等との関係性の構築や連携を重視した提案。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 福祉用具支援の一連の手順(アセスメント→選定→計画→導入→指導→点検・フォロー)に沿って、各段階で福祉用具専門相談員が担う役割について説明ができる。 ✓ 介護保険制度を支える専門職として、職業倫理の重要性を理解し、果たすべき社会的責任と留意点を具体的に説明できる。 ✓ 運営基準における「福祉用具貸与」「特定福祉用具販売」の具体的な取り扱いを理解し、福祉用具専門相談員が担う業務内容を具体的に説明できる。 ✓ 法令順守・守秘義務・説明責任・安全配慮・利用者本位等の留意点を理解している。
2.1 介護保険制度等の考え方と仕組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護保険法の理念、制度の仕組み、要介護認定の流れ、介護サービスの種類・内容、テクノロジー活用動向の理解。 ・ 障害者総合支援法、行政独自サービス、後期高齢者医療制度等の関連制度の理解。 ・ 地域包括ケアシステムの理念・構成要素、地域ケア会議の役割・機能や福祉用具専門相談員を含む各専門職の役割の理解。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 介護保険制度の理念、要介護認定、給付の仕組みおよび介護サービスの種類と内容を体系的に説明できる。 ✓ 地域包括ケアシステムの理念(目的、背景、5つの構成要素)、利用者を中心とした地域づくりについて理解している。 ✓ 地域包括支援センターの役割、地域包括ケアシステムに関わる専門職および福祉用具専門相談員の役割を説明できる。 ✓ 福祉用具の活用による自立支援・重度化予防

修了後に学ぶべき事項の概要	修了後1年後の新人職員の到達目標の概要(例)
	<p>の観点から、住環境整備の提案や介護支援専門員への適切な情報共有ができる。</p> <p>✓ ユニバーサルデザインの原則を理解し、介護保険以外の障害者総合支援法に基づく日常生活用具給付事業、補装具交付事業の説明ができる。</p>
<h3>2.2 介護サービスにおける視点</h3>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者の人権および尊厳の保持、プライバシー保護、虐待防止、身体拘束の禁止等に対する理解。 ・ ケアマネジメント、介護予防、多職種連携の目的・手順の理解。 ・ ICF の基本理念(構成要素・モデルの特徴)の理解と、生活機能との関連を踏まえた福祉用具活用の実践。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 利用者一人ひとりの人権と尊厳を尊重し、その意向・価値観・生活歴に配慮した上で、適切かつ安全な支援を提供できる。 ✓ 利用者が住み慣れた地域で自立した生活を継続できるよう、ケアマネジメント・介護予防・多職種連携の目的を理解している。 ✓ 福祉用具専門相談員として、居宅サービス計画書と福祉用具貸与計画の関係を理解し、整合性を踏まえた福祉用具選定・提案・評価ができる。 ✓ 介護支援専門員と福祉用具の適合状況や課題が共有できる。 ✓ ICF の基本的な考え方を理解し、利用者の生活の質(QOL)向上につながる支援の考え方を説明できるようになる。
<h3>3.1 からだとこころの理解</h3>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 加齢に伴う心身機能の変化や個人差、高齢者に多い疾病の特徴、加齢に伴う生活動作への影響の理解。 ・ 認知症の種類・症状・行動心理的特徴の理解と、尊厳を尊重した関わり方の実践。 ・ 感染症の種類・感染経路・標準予防策を含む感染対策の理解と実践。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 加齢に伴う心身機能の変化の特徴やその変化による生活や動作への影響を理解している。 ✓ 高齢者に多い疾病と代表的な症状を挙げ、それらの疾病が日常生活動作に与える影響を説明できる。 ✓ 認知症の主な症状を理解し、安全面に配慮した選定ができる。 ✓ 認知症の人の尊厳を守りながら信頼関係を築くための基本的な関わり方の重要性を理解し、実践できる。 ✓ 代表的な感染症について、感染源・感染経路、標準予防策を理解し、手洗い・マスク・手袋等の基本的対策と汚染時の対応が実践できる。
<h3>3.2 リハビリテーション</h3>	
<ul style="list-style-type: none"> ・ リハビリテーションの定義・目的および基礎知識の理解。 ・ リハビリテーション専門職の役割と専門性の理解および多職種連携の必要性の認識。 ・ 専門職の意見を踏まえた、ADL・QOL の向上に向けた福祉用具の最適な活用方法の提案。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ リハビリテーションの定義・目的と内容の説明ができる。 ✓ リハビリテーションにおける福祉用具の役割と、専門職との連携のポイントを理解している。 ✓ リハビリテーションの評価結果の概要を聞き、福祉用具選定の条件に落とし込むことができる。 ✓ 理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・義肢装具士・ソーシャルワーカーなどの専門職名

修了後に学ぶべき事項の概要	修了後1年後の新人職員の到達目標の概要(例)
	<p>と、その役割を理解している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ リハビリテーションで目指している動作に合わせて、福祉用具の種類や設定を調整する必要性を理解し、訓練内容と矛盾しない提案ができる。
3.3 高齢者の日常生活の理解	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者の生活歴・ライフスタイル・家族や地域との関わり等の個別性を尊重した提案。 ・ 基本的動作の種類とポイント、ADL・手段的ADLの内容の理解。 ・ 在宅および地域での介護予防や保険外サービスの内容の理解。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 利用者の生活歴・意向・家族構成・地域等の状況から個別性を把握し、福祉用具の選定に反映できる。 ✓ 基本的動作・ADL・手段的ADL等の代表的な項目を理解し、どの動作がどの生活行為につながるか理解している。 ✓ 自宅・地域で行う代表的な介護予防の取組を挙げ、地域資源に関する情報収集の必要性を理解し、利用者の生活状況に合わせて紹介できる。 ✓ 「日常生活そのものが介護予防につながる」という視点を持ち、自立支援の考え方に基づいた福祉用具の提案ができる。
3.4 介護技術	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者のADLを可能な限り活かすという介護の目的と、それを支える介護技術の理解。 ・ 各介護場面における福祉用具の役割および使用ポイントの理解と、利用者の生活環境・身体状況等を踏まえた提案。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 食事・排泄・入浴など生活場面での介護の目的と基本手順を理解し、代表的な福祉用具を挙げることができる。 ✓ 主要な介護場面ごとに、動作のポイントとリスク、支援に役立つ福祉用具の役割を説明できる。 ✓ 要介護度別の状態像を理解しており、アセスメント情報から利用者の状態像を簡潔にまとめられる。 ✓ 体位変換・移乗などの基本技術の流れを理解しており、必要に応じて専門職に確認を依頼できる。
3.5 住環境と住宅改修	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 住宅内の危険箇所や家屋構造の特徴の理解。 ・ 生活動線・身体状況・生活歴等を踏まえたアセスメントに基づく住環境整備および福祉用具を含めた総合的提案。 ・ 介護保険における住宅改修の制度・種類・申請方法の理解と説明。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 高齢者の住まいに見られる代表的な課題を挙げ、玄関・廊下・トイレ・浴室など各場所で起こりやすい事故や困難を説明できる。 ✓ 生活動線と身体状況を踏まえて、トイレ・浴室・玄関・居室等の整備ポイントを挙げ、複数の改善案を検討できる。 ✓ 介護保険住宅改修の対象範囲・支給限度額・手続きの流れの概要が説明でき、申請～工事～完成後申請までの大まかな業務の流れを説明できる。 ✓ 現地訪問時に家屋構造と利用者の動線を確認しながらリスクを把握でき、他職種と情報共有ができる。 ✓ 住宅改修で対応できる内容と制度外対応が必要なケースの違いを理解し、判断に迷う場

修了後に学ぶべき事項の概要	修了後1年後の新人職員の到達目標の概要(例)
合は上司や介護支援専門員に相談ができる。	
4.1 福祉用具の特徴	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉用具の概念、種類、機能、構造の理解。 ・ 利用者の基本的動作や生活場面に応じた福祉用具の活用方法の理解と提案。 ・ 福祉用具ごとの取扱説明・注意事項・事故事例を踏まえた安全使用の説明および適切な使用支援の実践。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 主要な福祉用具の種類と基本的な機能・構造を説明でき、起居・移乗・移動・排泄・入浴等、領域ごとの代表的な用具を列挙し、その役割について説明ができる。 ✓ カタログや取扱説明書、実製品を活用した福祉用具の機能・構造を把握するための基本的な調べ方が身についている。 ✓ 取扱説明書・警告表示の内容が理解でき、事故事例を把握している。 ✓ 福祉用具の使用上のリスクを理解し、注意喚起ができる。
4.2 福祉用具の活用	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用者の状態像に応じた福祉用具の選定・提案・適合確認。 ・ 福祉用具の組み立て・使用方法の理解および身体状況や住環境に合わせた調整。 ・ 留意事項や事故事例の理解と、適切かつ安全な使用方法の指導。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 上司や先輩の助言を得ながら、アセスメント情報(身体機能・生活動線・住環境等)から候補となる用具を挙げることができる。 ✓ 基本的な適合確認(サイズ・高さ・角度等)を実施し、必要に応じて再調整ができる。 ✓ 利用者の状態像に応じて、同じ用具でも設定や使い方が変わる例を挙げられる。
4.3 福祉用具の安全利用とリスクマネジメント	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉用具に関する重大事故・ヒヤリハット事例の収集と内容把握および発生要因と対応策の理解。 ・ 事故情報の継続的な収集と、事業所内報告やモニタリングを通じた再発防止・適切使用確認の実践。 ・ 重大事故リスクを踏まえた説明力の習得と、実演を交えた安全な使用指導。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 代表的なリスク(転倒・転落・挟み込み・誤操作等)とその要因、ヒヤリハットと重大事故の違いが説明できる。 ✓ 事故を未然に防ぐためのチェック・改善策を実施できる。 ✓ 重大事故・ヒヤリハットの典型例を具体的に挙げ、利用者要因・用具要因・環境要因等の原因を整理できる。 ✓ リスクを減らすために、不適合や誤使用を見つけた時の調整・説明、環境改善、代替案の提示ができる。 ✓ 事故発生時の初期対応と再発防止策の提示、他職種への共有ができる。 ✓ 主要な事故情報の公表機関(NITE、消費者庁事故情報データベース、国民生活センター、厚生労働省)を理解し、事故情報を自ら検索・整理し、予防策や利用者支援に活かそうとする。
5.1 福祉用具の供給とサービスの仕組み	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 自社の供給体制および福祉用具サービスの実務フローの理解と、契約・重要事項説明等事務手続きを含む適切な提供。 ・ 貸与・販売の選択制、付帯商品の取扱い、例外給付要件等の制度内容の理解と説明。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ サービスの流れ、介護保険における福祉用具貸与・販売の仕組みを理解している。 ✓ 福祉用具サービス計画書・モニタリング記録・アセスメントシート等各文書の役割を理解している。 ✓ 例外的な取り扱いが必要な福祉用具、例外給付の条件、貸与・販売選択制の対象種目、貸与と販売のメリット・デメリット、制度根拠と

修了後に学ぶべき事項の概要	修了後1年後の新人職員の到達目標の概要(例)
<ul style="list-style-type: none"> ・ 適切な点検整備・消毒および定期モニタリングの重要性の理解と、安全利用に向けた継続的な確認・説明。 	<p>実務の流れ、説明・共有・記録に関する知識を有する。</p>
5.2 福祉用具による支援プロセスの理解・福祉用具貸与計画等の作成と活用	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 選定根拠と目標を明確にした PDCA サイクルに基づく福祉用具サービス計画書の作成。 ・ モニタリングによる心身・生活状況の変化や安全確認、目標達成状況の評価と再提案を通じた継続的見直しの実施。 ・ 自立支援等の目的を踏まえた多職種連携と権利保護の視点の理解。 ・ 自己研鑽によるサービスの質向上。 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 福祉用具貸与計画書の全項目について、それぞれの意味と必要な記載内容を理解している。 ✓ 利用者の心身の状況・生活上の希望・住環境など多面的な情報を整理し、適切な利用目標を設定することができる。 ✓ モニタリングの意義と方法を理解し、実施ができる。 ✓ モニタリング結果を踏まえて用具の調整・見直し・計画の修正を提案することができる。 ✓ 計画書の交付義務を理解し、説明を添えた交付、記録の保管・管理ができる。