

5. 本事業のまとめ

5.1 本事業のまとめ

本事業のまとめは以下の通り。

(1) 新人教育の基本的な考え方と福祉用具貸与事業所において必要な支援

本事業では、まず、文献調査を通じて人材育成・OJT の考え方等の整理や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や他職種における指導内容等の整理を実施した。

人材育成・OJT の考え方の基本として、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 OJT と、講義・集合研修・自己学習などの Off-JT を組み合わせて実施することが重要である。さらに、組織の体制として「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おり、OJT は職場全体で人材育成に取り組むものであるということが要点として抽出された。これらについては、本事業で作成した「福祉用具専門相談員の資質向上に向けた指導ガイドライン・OJT マニュアル」において、特に、「1. 教育・指導体制ガイドライン(事業所における新人教育の体制づくり)」の章にて、明確に記載することで、法人・事業所の管理者向けにその重要性を伝えることとした。

また、新人職員の多くは入社後、事業所の方針に基づき、指定講習を受講し、福祉用具専門相談員としての基礎知識・スキルを学ぶが、指定講習の修了後すぐに現場でのサービス提供が実施できるとはいえない。過年度に実施したカリキュラム見直しの検討においても「指定講習の修了はあくまで福祉用具専門相談員としてのファーストステップである」とされており、事業所に戻ってから OJT を通じて学んでいくことが期待されている。本事業において、指定講習カリキュラムで示されている科目別に、OJT を通じて学ぶべき事項を整理したが、各種制度の理解や福祉用具の種目、種類などの基礎知識の復習や、実機を用いた福祉用具の理解や組立・メンテナンス等スキルの習得が必要であることが改めて認識された。

上記のことから、指定講習を修了した新人職員が概ね1年程度をかけて独り立ちすることを想定して作成した「福祉用具専門相談員の資質向上に向けた指導ガイドライン・OJT マニュアル」の第2章「2. 教育・指導マニュアル(新人職員育成のための OJT マニュアル)」では、日々の業務を通じ、知識・スキルを反復的に学習していくことが重要であることや、座学、ロールプレイング、OJT など指導方法別に具体例を示すなど、法人・事業所規模によらず、育成担当者で実践できる内容を整理した。さらに、参考資料として新人職員・育成担当者の双方で知識・スキルの習得状況や指導状況の進捗を確認・管理するためのチェックリストも作成した。チェックリストを用いることで、指導項目や進捗確認の視点を共通化することができ、法人・事業所として標準的な目標設定や習得期間の設定が可能になると考えられる。

(2) 福祉用具貸与事業所等における新人教育の実態

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」については、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

ことがわかった。さらに法人規模によらず指導者への支援として研修の実施や指導の手引き等を作成・配布等している事業所は一部に留まることがわかった。

実際に福祉用具貸与・販売事業者へのヒアリング調査では、中小規模の事業所から法人全体で数百名を超える福祉用具専門相談員が在籍する大規模事業者まで幅広く調査したが、いずれの事業所でも新人職員入社時にはOJT担当者が専任され、現場同行・現場指導・関連業務の指導等、福祉用具専門相談員としての実務を包括的に指導している実態が把握された。また、OJT担当者の選定基準は、事業所によって差がみられたが、複数の事業所で入社後3年前後の若手職員が選定され、育成を通じたOJT担当者自身の成長も期待されていた。新人教育はOJT担当者等教育担当者が与える影響が大きく、統一された教育プログラムがないため、属人的な教育となるリスクがあることが複数の事業所から課題として挙げられた。法人・事業所の規模によっては、OJT担当者のほか、熟練の福祉用具専門相談員が教育担当者として実施するOJTや事業所管理者によるOJT担当者・新人双方への指導、事業所外の法人人事担当者等によるフォローも組み合わせられ、組織的な教育体制を敷いているケースもあったが、全ての事業所が実施しているとはいえないことが明らかになった。

新人教育については、一部の福祉用具メーカーやレンタル卸事業者が研修会等を実施していることが明らかとなった。研修の内容の多くは、各社が取り扱っている製品説明やメンテナンス等の実施方法が多いものの、介護保険制度や利用者に関する基礎知識、福祉用具の選定方法などの知識についても指導しているケースがあった。中小規模の事業所では、事業所内に福祉用具の在庫を持たないことも想像されるため、福祉用具メーカーやレンタル卸事業者が実施する研修会等へ新人職員を参加させ、知識・スキルを習得してもらうことも一案である。

また、他専門職における新人教育・研修体制について把握するため、訪問介護、訪問看護、居宅介護支援の事業者を対象にヒアリング調査を実施した。本事業ではサービス事業所へのヒアリング調査であったため、職能団体としての指導マニュアル等の把握には至らなかったが、調査対象の法人・事業所においては、指導方針や方法、新人向けの教育ツール等が整備されていた。特に訪問看護事業者では、日本看護協会版クリニカルラダーを基に新人・中途採用者を対象に指導を進めており、共通項目を用いた指導と習得状況の確認が実施できるようになっており、段階的にステップアップしていく仕組みが明確になっていた。

5.2 今後の課題

今後の課題は以下の通り。

(1) 現場でのOJTを通じた、福祉用具専門相談員のキャリアラダーの整備

福祉用具貸与事業所で実施されるOJTについては、現場の指導担当者に任される部分が多く、統一された教育プログラムがないため、属人的な教育となることが懸念されていることが明らかとなった。本事業では、「福祉用具専門相談員の資質向上に向けた指導ガイドライン・OJTマニュアル」を作成し、法人・事業所としての組織的な体制整備の重要性や、現場でのOJTの実施方法など、福祉用具貸与・販売のサービス提供フロー(PDCA)に基づき、場面別に概要を整理・掲載したところである。今後は、本事業で作成したマニュアルを多くの事業所で活用いただき、現場でのOJTを通じた指導の参考にしていただきたい。また、新人職員のOJT担当者は入社後3年前後の若手職員が選定されることが多い

ことも踏まえ、本マニュアルの周知だけでなく、さらに詳細な指導方法やその手順等をまとめた OJT 担当者及び指導を担当する先輩職員向けのマニュアル、教育・研修の機会の提供も必要である。指導者の質が向上することで、新人職員がより適切な指導を受けることが可能となり、新人職員の意欲向上や、知識・スキルの習得速度の向上につながることを期待される。新人教育においては、知識・スキルの習得だけでなく、新人職員のモチベーションの維持や日々の相談対応、フォローアップなども離職防止・人材定着において有益な取組であるため、指導者向けの教育において重要なポイントであると思料する。

加えて、新人職員が福祉用具専門相談員として独り立ちし、専門性を高めていくことと同時に、先輩職員・指導者といった教育的な立場を担っていくなどの福祉用具専門相談員としてのキャリア発達が求められる。そのため、福祉用具専門相談員としてのキャリアのパターンや、各段階で求められる知識・技能・役割などの達成項目を整理し、職員が段階的に成長していくことを支援するキャリアラダーの整備も重要であり、今後の検討課題の一つと考える。

(2) 住宅改修に関するガイドライン等の必要性

本事業で作成した「福祉用具専門相談員の資質向上に向けた指導ガイドライン・OJT マニュアル」は、福祉用具貸与・販売における PDCA サイクルを特に意識して作成したものであるが、学ぶべき詳細な知識等は、既存のガイドライン等を参照するよう明示している。例えば、福祉用具貸与計画の作成については、当会が作成した「福祉用具サービス計画書ガイドライン」において、ふくせん様式を基に、記載項目別にその具体的な記載内容等をまとめており、体系的に学びやすいものとなっている。

一方、福祉用具専門相談員として対応することも多い住宅改修については、「福祉用具サービス計画書ガイドライン」に類するものが現時点では作成されていない。指定講習においても基礎知識の習得に留まっており、実務に必要な詳細な知識・スキルの習得は事業所での OJT に委ねられているところであり、その指導内容も事業所によって様々であると推察される。

よって、住宅改修を対象に、基本的なアセスメントの内容や施工にあたっての留意事項、住宅改修が必要な理由書等の書き方などを整理したガイドライン等の作成・周知を通じ、住宅改修の質の標準化を行うことも必要である。

(3) 継続的な自己研鑽を通じた福祉用具専門相談員としての資質向上

指定基準¹の第 201 条において、福祉用具専門相談員は、継続的な自己研鑽が求められており、福祉用具貸与・販売事業所としても、資質向上に向けた研修機会を設けることが義務づけられている。これを踏まえ指定講習カリキュラムの見直しにおいても、継続的な自己研鑽の重要性を丁寧に説明いただくよう、指定講習事業者向けの指導要領にも明記したところである。

本事業で作成した「福祉用具専門相談員の資質向上に向けた指導ガイドライン・OJT マニュアル」は、指定講習受講後1年間を対象としたものであるが、福祉用具専門相談員としての資質向上に向けては、その後も日々の自己研鑽や継続的な知識・スキルの習得を行うことが重要である。また、近年の介護テクノロジー分野では、センサー、アシスト機能、通信機能、AIなどを搭載した福祉用具の開発・普及も進展しており、商品知識を拡充し、常に最新の情報を基に、利用者へ最適な福祉用具を提案していくこと

¹ 指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準

が求められている。そのため、福祉用具貸与・販売事業所においても、最新情報の共有や社内・社外研修の受講、資格取得の促進等、学びの機会の提供を行うことが求められる。加えて、職能団体や関係団体等が実施する継続研修や指導者育成に関する研修等の活用を通じ、専門職としての知識・技能の更新および実践力の向上を図ることも重要である。当会としても、福祉用具専門相談員一人ひとりが、日々の自己研鑽や継続的な知識・スキルの習得を通じて専門性を高め、福祉用具専門相談員としての資質向上に取り組む必要性や重要性について、引き続き理解を促していくとともに、各福祉用具貸与・販売事業所においても自己研鑽による資質向上に向けた取組が実施されることを期待する。