

5. アンケートおよびヒアリング調査結果（詳細）

5-1. 福祉用具貸与事業所及び指定講習事業者へのアンケート調査概要

（1）調査対象

指定講習事業者	福祉用具専門相談員指定講習事業者 171 件
福祉用具貸与事業所	全国の福祉用具貸与事業所 2000 件 (介護サービス情報公表システムのデータに基づき無作為抽出)

（2）調査方法および調査時期

調査方法：自記式調査票の郵送配布・回収

調査時期：平成 27 年 10 月

（3）調査項目

指定講習事業者	● 団体基本情報 ● 福祉用具専門相談員指定講習の実施状況 ● 専門的な知識・経験を有する福祉用具専門相談員※の養成研修について（知識・能力項目別の実施方法と対応可能性など）
福祉用具貸与事業所 （管理者、福祉用具専門相談員）	● 事業所属性、回答者属性 ● 事業所における研修、人材養成手法について ● 「専門的な知識・経験を有する福祉用具専門相談員」の養成のために必要な研修について（知識・能力項目別の現状の習得方法と今後望ましいと考えられる習得方法、講師要件、受講要件、修了要件、候補者の有無、研修方法に対する意見、受講管理の方法、費用負担、受講支援等）

（4）回収状況

	発送数	有効回答数	有効回収率
指定講習事業者	171	75	43.9%
福祉用具貸与事業所	2000	1627 (管理者 841、一般 786)	(管理者 42.1%)

5-2. 福祉用具貸与事業所へのアンケート調査結果

(1) 基本情報

1) 事業所の所在地

事業所の所在地は、以下のとおりであった。

図表 28 事業所の所在地

全体	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県
841	30	13	17	17	9	9	26	9	8	9	31	15	81	48	19	9	8	9
100.0%	3.6%	1.5%	2.0%	2.0%	1.1%	1.1%	3.1%	1.1%	1.0%	1.1%	3.7%	1.8%	9.2%	5.7%	2.3%	1.1%	1.0%	1.1%

岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県
16	30	47	17	9	12	79	25	9	11	6	7	15	19	8	6	6	13
1.9%	3.6%	5.6%	2.0%	1.1%	1.4%	9.4%	3.0%	1.1%	1.3%	0.7%	0.8%	1.8%	2.3%	1.0%	0.7%	0.7%	1.5%

山梨県	長野県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	無回答
5	21	4	34	8	11	16	5	6	10	15	4
0.6%	2.5%	0.5%	4.0%	1.0%	1.3%	1.9%	0.6%	0.7%	1.2%	1.8%	0.5%

2) 事業所の開設年（西暦）

事業所の開設年は、「2000～2001 年」が 19.9%で最も多い。

図表 29 事業所の開設年

全体	1999年 以前	2000～ 2001年	2002～ 2003年	2004～ 2005年	2006～ 2007年	2008～ 2009年	2010～ 2011年	2012～ 2013年	2014年以降	無回答
841	90	167	102	82	76	55	78	82	66	43
100.0%	10.7%	19.9%	12.1%	9.8%	9.0%	6.5%	9.3%	9.8%	7.8%	5.1%

3) 事業所の福祉用具レンタルの利用者数

事業所の福祉用具レンタルの利用者数は、「100～299 人」が 26.7%で最も多く、次いで、「10～49 人」が 14.7%、「300 人～499 人」が 14.1%であった。

図表 30 事業所の福祉用具レンタルの利用者数

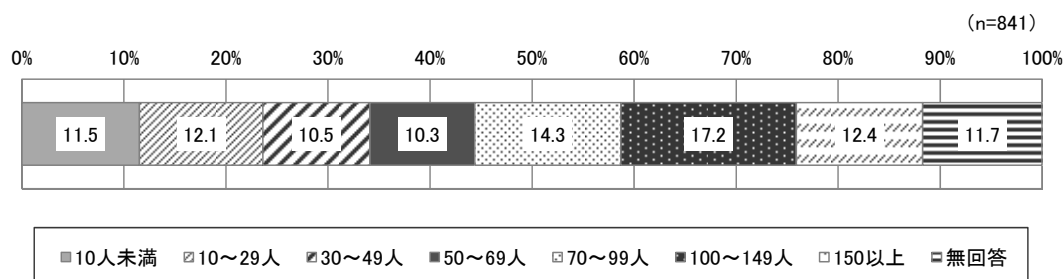
全体	～9人	10～49人	50～99人	100～299 人	300～499 人	500～999 人	1000人以 上	無回答	平均
841	56	124	86	224	119	117	77	38	399.4
100.0%	6.7%	14.7%	10.2%	26.7%	14.1%	13.9%	9.2%	4.5%	—

4) 福祉用具専門相談員 1 人あたりの利用者数

福祉用具専門相談員 1 人あたりの使用者数は、「100～149 人」が 17.2%で最も多く、次い

で、「70～99 人」が 14.3%、「150 人以上」が 12.4 %であった。

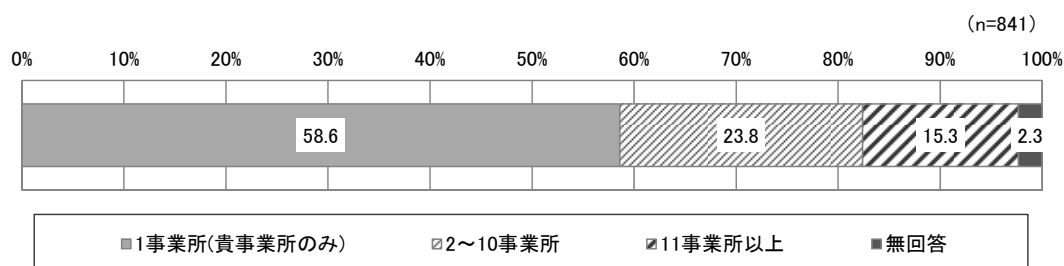
図表 31 福祉用具専門相談員 1 人あたりの利用者数



5) 同一法人の持つ福祉用具貸与事業所数

同一法人の持つ福祉用具貸与事業所数は、「1 事業所」が 58.6%と最も多く、次いで、「2～10 事業所」が 23.8%となっている。

図表 32 同一法人の持つ福祉用具貸与事業所数



6) 事業所に併設しているサービス

事業所に併設しているサービスは、「居宅介護支援事業所」が 31.0%と最も多く、次いで、「訪問介護事業所」が 23.7%、「通所介護事業所」が 14.9%となっている。

図表 33 事業所に併設しているサービス

全体	病院・診療所・歯科診療所	訪問看護事業所	訪問介護事業所	訪問リハビリテーション事業所	通所リハビリテーション事業所	訪問入浴介護事業所	通所介護事業所	介護老人保健施設	居宅介護支援事業所	その他	無回答
841 100.0%	15 1.8%	53 6.3%	199 23.7%	11 1.3%	16 1.9%	26 3.1%	125 14.9%	13 1.5%	261 31.0%	74 8.8%	489 58.1%

7) 事業所における福祉用具の調達方法

事業所における福祉用具の調達方法は、「主に自社で調達・保有している」が 12.5%、「主

にレンタル卸を利用している」が54.7%、「両者を併用している」が30.3%となっている。

図表 34 事業所における福祉用具の調達方法

全体	主に自社 で調達・ 保有して いる	主にレン タル卸を 利用して いる	自社調達 とレンタ ル卸を併 用してい る	無回答
841 100.0%	105 12.5%	460 54.7%	255 30.3%	21 2.5%

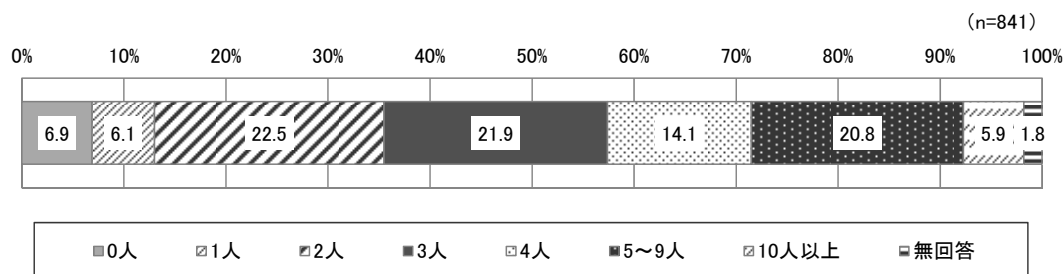
8) 事業所の職員体制

事業所の職員体制は、「現場担当職（営業職）」の常勤実人数においては、「2人」の事業所が、29.5%と最も多く、次いで、「5～9人」が20.2%となっており、1事業所の人数の平均は、4.0人であった。その内、「福祉用具専門相談員資格保有者数」は、「2人」の事業所が22.5%で最も多く、次いで「3人」が21.9%となっており、平均は4.0人であった。

図表 35 事業所の職員体制

		全体	0人	1人	2人	3人	4人	5～9人	10人以上	無回答	平均
現場担当職 (営業職)	常勤実人数	841	21	66	248	168	99	170	54	15	4.0
		100.0%	2.5%	7.8%	29.5%	20.0%	11.8%	20.2%	6.4%	1.8%	—
	非常勤実人数	841	620	128	40	12	13	10	3	15	0.5
		100.0%	73.7%	15.2%	4.8%	1.4%	1.5%	1.2%	0.4%	1.8%	—
事務専門職	うち福祉用具専門 相談員資格保有者 数	841	58	51	189	184	119	175	50	15	4.0
		100.0%	6.9%	6.1%	22.5%	21.9%	14.1%	20.8%	5.9%	1.8%	—
	常勤実人数	841	369	252	105	44	21	28	7	15	1.1
		100.0%	43.9%	30.0%	12.5%	5.2%	2.5%	3.3%	0.8%	1.8%	—
その他	非常勤実人数	841	669	117	29	5	3	1	2	15	0.3
		100.0%	79.6%	13.9%	3.4%	0.6%	0.4%	0.1%	0.2%	1.8%	—
	うち福祉用具専門 相談員資格保有者 数	841	549	182	47	26	11	7	4	15	0.6
		100.0%	65.3%	21.6%	5.6%	3.1%	1.3%	0.8%	0.5%	1.8%	—
福祉用具専門 相談員資格保 有者の経験年 数	常勤実人数	841	650	88	35	18	10	16	9	15	0.6
		100.0%	77.2%	10.5%	4.2%	2.1%	1.2%	1.9%	1.1%	1.8%	—
	非常勤実人数	841	762	35	15	7	4	1	2	15	0.2
		100.0%	90.6%	4.2%	1.8%	0.8%	0.5%	0.1%	0.2%	1.8%	—
	うち福祉用具専門 相談員資格保有者 数	841	693	65	33	12	8	9	6	15	0.4
		100.0%	82.4%	7.7%	3.9%	1.4%	1.0%	1.1%	0.7%	1.8%	—
	5年以上	841	116	156	187	166	63	99	26	28	2.9
		100.0%	13.8%	18.5%	22.3%	19.7%	7.5%	11.8%	3.1%	3.3%	—
	3～5年未満	841	397	201	120	47	18	26	4	28	1.1
		100.0%	47.2%	23.9%	14.3%	5.6%	2.1%	3.1%	0.5%	3.3%	—
	3年未満	841	295	235	133	72	34	38	6	28	1.4
		100.0%	35.2%	27.9%	15.8%	8.6%	4.0%	4.5%	0.7%	3.3%	—

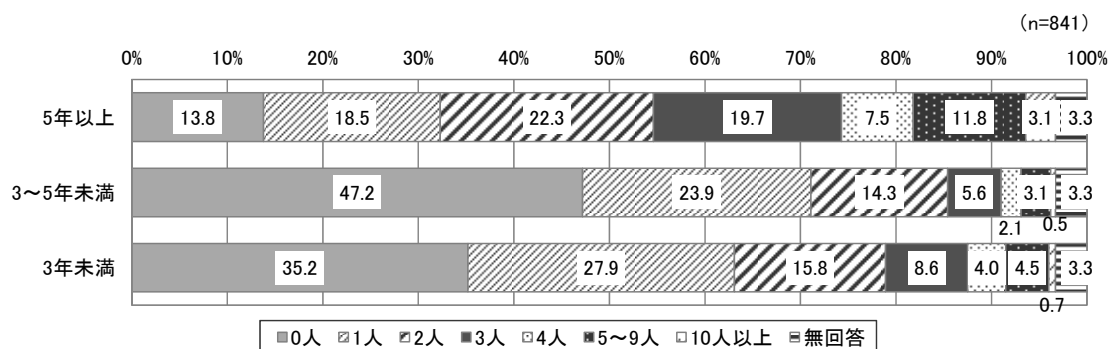
図表 36 事業所の職員体制＜現場担当職（営業職）のうち
福祉用具専門相談員資格保有者数＞



9) 福祉用具専門相談員資格保有者の経験年数別人数

福祉用具専門相談員資格保有者の経験年数別人数は、『5年以上』の経験者が「2人」の事業所が 22.3%と最も多く、次いで、「3人」が 19.7%となっている。『3～5年未満』は、「0人」の事業所が 47.2%、「1人」の事業所が 23.9%となっている。「3年未満」は、「0人」が 35.2%、「1人」が 27.9%となっている。

図表 37 事業所の職員体制＜福祉用具専門相談員資格保有者の経験年数別人数＞



(2) 管理者の属性

1) 福祉用具専門相談員としての業務経験年数

福祉用具専門相談員としての業務経験年数は、「10～15年未満」が 34.0%と最も多く、次いで「5～10年未満」が 25.0%、「15年以上」が 14.7%であり、平均は 9.0年であった。

図表 38 【管理者】福祉用具専門相談員としての業務経験年数

全体	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15年以上	無回答	平均
841 100.0%	43 5.1%	67 8.0%	83 9.9%	210 25.0%	286 34.0%	124 14.7%	28 3.3%	9.0

2) 管理者としての経験年数

管理者としての経験年数は、「1～3年未満」が25.8%で最も多く、次いで「5年～10年未満」が25.7%、「3年～5年未満」が16.9%であり、平均は5.8年であった。

図表 39 【管理者】管理者としての経験年数

全体	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15年以上	無回答	平均
841 100.0%	49 5.8%	218 25.8%	142 16.9%	216 25.7%	135 16.1%	56 6.7%	25 3.0%	5.8

3) 回答者の年齢

回答者の年齢は、「40代」が最も多く、34.0%であった。

図表 40 【管理者】回答者の年齢

全体	20代	30代	40代	50代	60代以上	無回答
841 100.0%	22 2.6%	216 25.7%	286 34.0%	175 20.8%	131 15.6%	11 1.3%

4) 「福祉用具専門相談員」以外に保有している資格

「福祉用具専門相談員」以外に保有している資格は、「ヘルパー1級・2級」が29.6%で最も多く、次いで、「その他」の資格が11.2%、「介護支援専門員」が8.2%、「介護福祉士」が7.5%となっている。

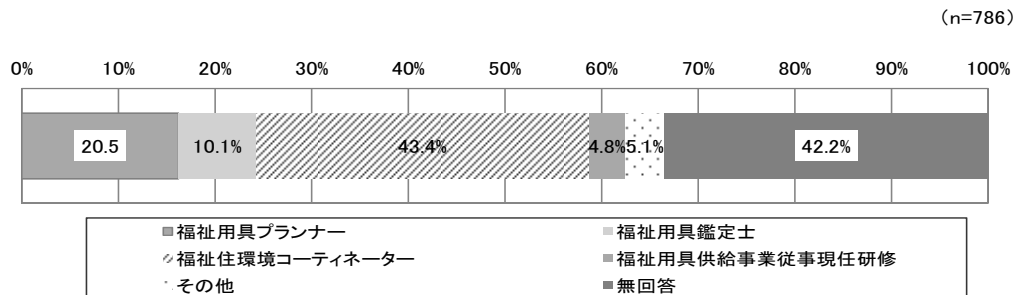
図表 41 【管理者】「福祉用具専門相談員」以外に保有している資格

全体	社会福祉士	介護福祉士	義肢装具士	作業療法士	理学療法士	ヘルパー1級・2級	介護支援専門員	その他	無回答
841 100.0%	22 2.6%	63 7.5%	2 0.2%	2 0.2%	1 0.1%	249 29.6%	69 8.2%	94 11.2%	440 52.3%

5) 現在履修済みの研修や取得している民間資格

現在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」が 43.4%と最も多く、次いで「福祉用具プランナー」が 20.5%となっている。

図表 42 【管理者】現在履修済みの研修や取得している民間資格



6) 管理者としての業務以外に福祉用具専門相談員として行っている業務

管理者として業務以外に、福祉用具専門相談員として行っている業務は、「福祉用具専門相談員として利用者を担当している」が最も多く、67.6%であった。

図表 43 【管理者】管理者として業務以外に福祉用具専門相談員として行っている業務

全体	福祉用具専門相談員として利用者を担当している	個別の利用者を担当していないが福祉用具専門相談員としての業務を行っている	管理者としての業務のみを行っている	無回答
841 100.0%	568 67.6%	107 12.7%	145 17.2%	21 2.5%

7) 「福祉用具専門相談員として利用者を担当している」担当人数

「福祉用具専門相談員として利用者を担当している」担当人数は、「50～99 件」が 25.8%と最も多く、次いで「1～29 件」及び「100～149 件」が共に 17.8%となっており、平均は 88.7 件であった。

図表 44 【管理者】「福祉用具専門相談員として利用者を担当している」担当人数

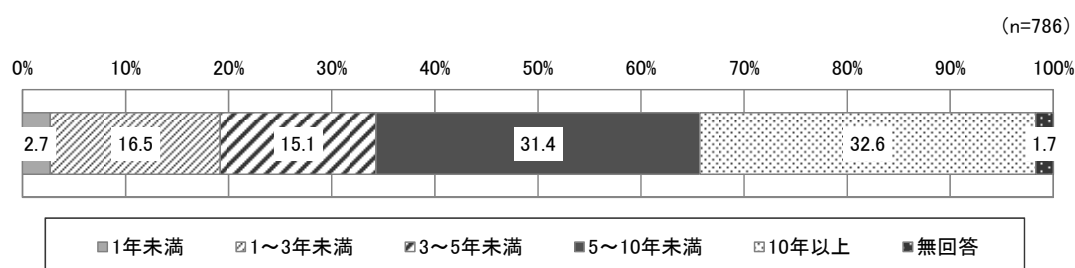
全体	1～29件	30～49件	50～99件	100～149件	150～199件	200件以上	無回答	平均
568 100.0%	101 17.8%	71 12.5%	147 25.8%	101 17.8%	45 7.9%	55 9.7%	48 8.5%	88.7

(3) 福祉用具専門相談員の属性

1) 福祉用具専門相談員としての業務経験年数

福祉用具専門相談員としての業務経験年数は、「10年以上」が32.6%と最も多く、次いで、「5～10年未満」が31.4%、「1～3年未満」が16.5%となっている。

図表 45 【福祉用具専門相談員】福祉用具専門相談員としての業務経験年数



2) (他事業所も含む、通算の)福祉用具貸与事業所での就業経験年数

(他事業所も含む、通算の)福祉用具貸与事業所での就業経験年数は、「10年以上」が33.9%と最も多く、次いで「5～10年未満」が29.3%、「3～5年未満」が15.1%となっており、平均は7.6年であった。

図表 46 【福祉用具専門相談員】(他事業所も含む、通算の)福祉用具貸与事業所での就業経験年数

全体	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上	無回答	平均
786	18	109	119	230	267	43	7.6
100.0%	2.3%	13.9%	15.1%	29.3%	33.9%	5.5%	-

3) 回答者の年齢

回答者の年齢は、「30代」が最も多く、33.6%であった。

図表 47 【福祉用具専門相談員】回答者の年齢

全体	20代	30代	40代	50代	60代以上	無回答
786	80	264	253	123	57	9
100.0%	10.2%	33.6%	32.2%	15.6%	7.3%	1.1%

4) 「福祉用具専門相談員」以外に保有している資格

「福祉用具専門相談員」以外に保有している資格は、「ヘルパー 1 級・2 級」が 29.0%で最も多く、次いで、「介護福祉士」及び「その他」が共に 7.8%、「介護支援専門員」が 6.7%となっている。

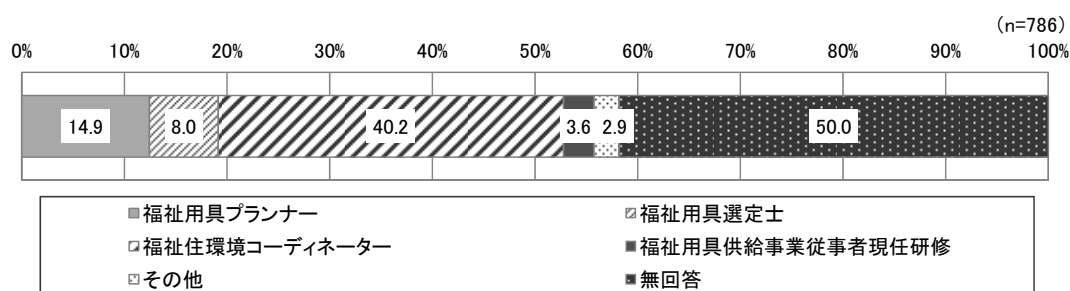
図表 48 【福祉用具専門相談員】「福祉用具専門相談員」以外に保有している資格

全体	社会福祉士	介護福祉士	義肢装具士	作業療法士	理学療法士	ヘルパー 1 級・2 級	介護支援専門員	その他	無回答
786 100.0%	16 2.0%	61 7.8%	0 0.0%	2 0.3%	1 0.1%	228 29.0%	53 6.7%	61 7.8%	441 56.1%

5) 現在履修済みの研修や取得している民間資格

現在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」が 40.2%で最も多く、次いで、「福祉用具プランナー」が 14.9%となっている

図表 49 【福祉用具専門相談員】現在履修済みの研修や取得している民間資格

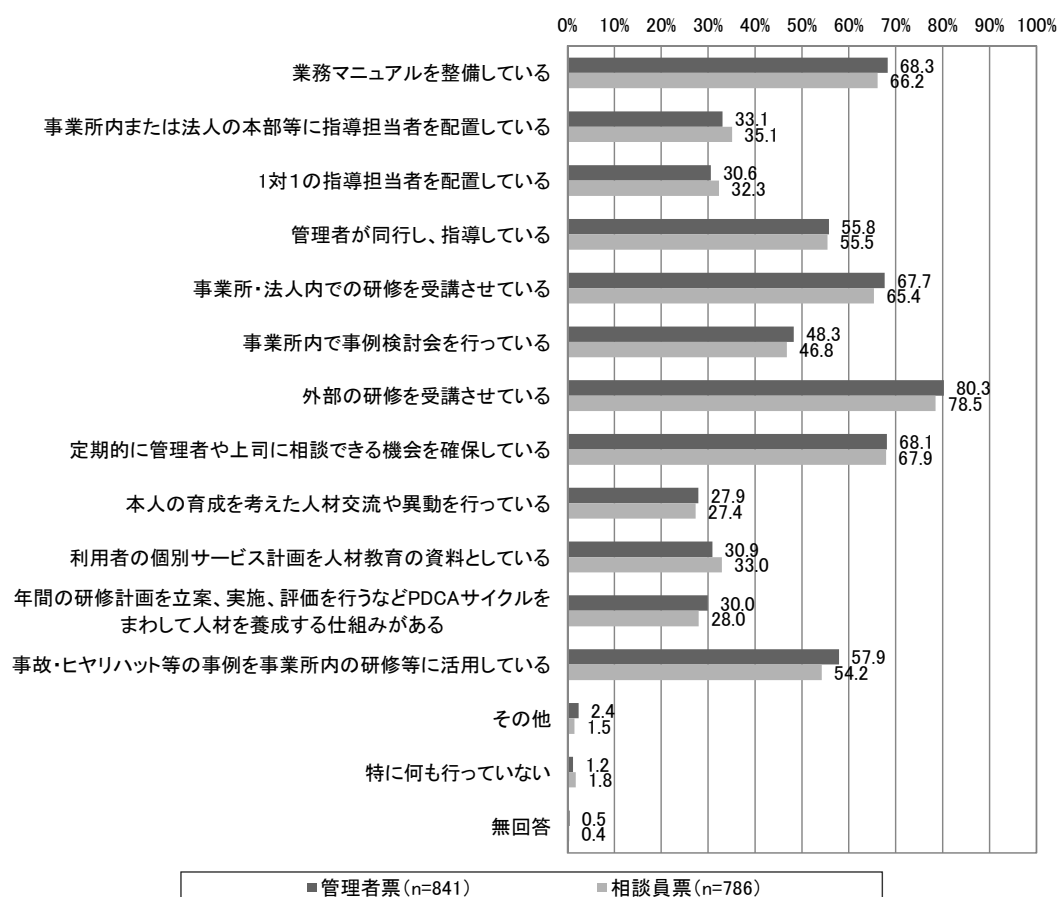


（４）事業所における研修及び、人材養成手法について

１）事業所で行っている職員の能力開発や養成

事業所で行っている職員の能力開発や養成は、管理者及び福祉用具専門相談員共に、「外部の研修を受講させている」が最も多く、管理者が 80.3%、福祉用具専門相談員が 78.5%となっている。

図表 50 【管理者】【福祉用具専門相談員】現状の職員の能力開発や養成の実施状況

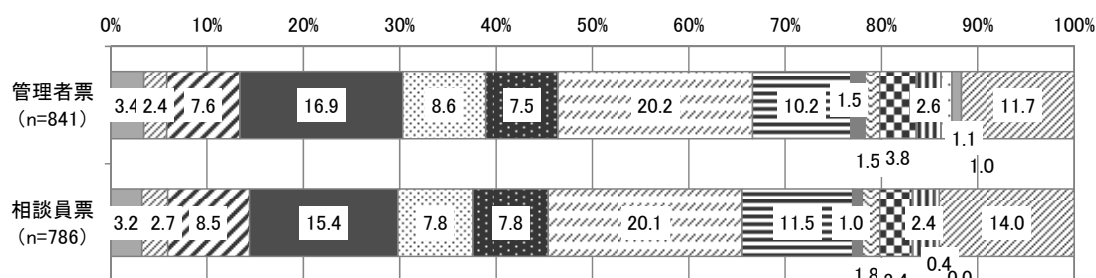


2) 事業所で行っている職員の能力開発や養成のうち、最も効果的なもの

事業所で行っている職員の能力開発や養成のうち、最も効果的なものについては、管理者及び福祉用具専門相談員共に、「外部の研修を受講させている」が最も効果的だという回答が多く、管理者が 20.2%、福祉用具専門相談員が 20.1%となっている。

図表 51 【管理者】【福祉用具専門相談員】

事業所で実施している職員の能力開発や養成の項目のうち最も効果的なもの

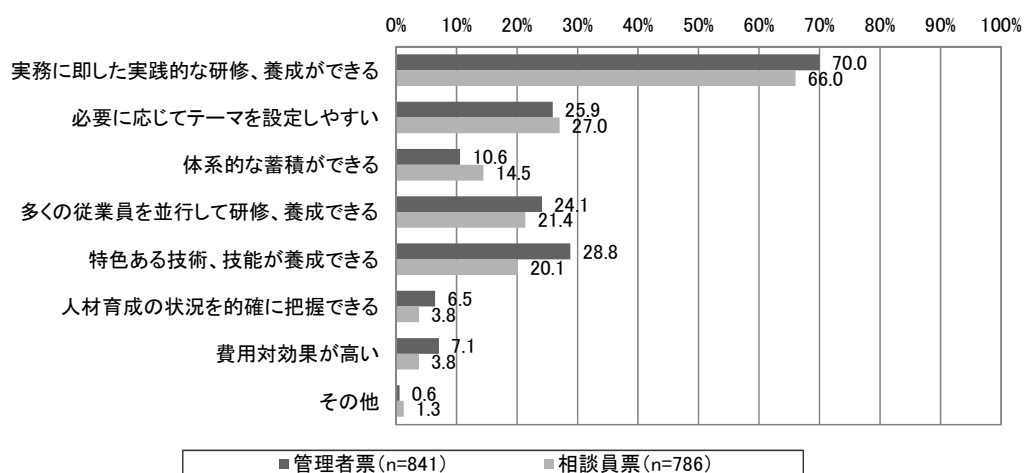


- 業務マニュアルを整備している
- ▣ 事業所内または法人の本部等に指導担当者を配置している
- ▣ 1対1の指導担当者を配置している
- 管理者が同行し、指導している
- ▣ 事業所・法人内での研修を受講させている
- 事業所内で事例検討会を行っている
- 外部の研修を受講させている
- ▣ 定期的に管理者や上司に相談できる機会を確保している
- 本人の育成を考えた人材交流や異動を行っている
- ▣ 利用者の個別サービス計画を人材教育の資料としている
- ▣ 年間の研修計画を立案、実施、評価を行うなどPDCAサイクルをまわして人材を養成する仕組みがある
- ▣ 事故・ヒヤリハット等の事例を事業所内の研修等に活用している
- その他
- 特に何も行っていない
- ▣ 無回答

3) 「外部研修の受講」について最も効果的と評価した理由

「外部研修の受講」について最も効果的と評価した理由は、「実務に即した実践的な研修、養成ができる」が最も多く、管理者 70.0%、福祉用具専門相談員 66.0%となっている。それ以外の理由としては、管理者は、「特色ある技術、技能が養成できる」が 28.8%、「必要に応じてテーマを設定しやすい」が 25.9%、福祉用具専門相談員は、「必要に応じてテーマを設定しやすい」が 27.0%、「多くの従業員を並行して研修、養成できる」が 21.4%となっている。

図表 52 【管理者】【福祉用具専門相談員】「外部研修の受講」について最も効果的とした理由



4) 事業所で行っている職員の能力開発や養成のうち、最も効果的と評価した方法と理由
(管理者)

事業所で行っている職員の能力開発や養成のうち、最も効果的と評価した方法とその理由については、どの方法においても、「実務に即した実践的な研修、養成ができる」が最も多く、『利用者の個別サービス計画を人材教育の資料としている』では 100%、『1対1の指導担当者を配置している』が 89.1%、『事業所内で事例検討会を行っている』が 88.9%、『管理者が同行し、指導している』が 80.3%となっている。

図表 53 【管理者】最も効果的と評価した方法と理由

	全体	実務に即した実践的な研修、養成ができる	必要に応じてテーマを設定しやすい	体系的な蓄積ができる	多くの従業員を並行して研修、養成できる	特色ある技術、技能が養成できる	人材育成の状況を的確に把握できる	費用対効果が高い	その他
全体	841 100.0%	562 66.8%	212 25.2%	114 13.6%	159 18.9%	146 17.4%	261 31.0%	48 5.7%	9 1.1%
業務マニュアルを整備している	29 100.0%	14 48.3%	5 17.2%	8 27.6%	10 34.5%	1 3.4%	4 13.8%	2 6.9%	0 0.0%
事業所内または法人の本部等に指導担当者を配置している	20 100.0%	12 60.0%	3 15.0%	3 15.0%	6 30.0%	0 0.0%	10 50.0%	1 5.0%	0 0.0%
1対1の指導担当者を配置している	64 100.0%	57 89.1%	9 14.1%	7 10.9%	0 0.0%	11 17.2%	29 45.3%	3 4.7%	0 0.0%
管理者が同行し、指導している	142 100.0%	114 80.3%	26 18.3%	17 12.0%	8 5.6%	28 19.7%	79 55.6%	14 9.9%	2 1.4%
事業所・法人内での研修を受講させている	72 100.0%	43 59.7%	30 41.7%	9 12.5%	32 44.4%	14 19.4%	17 23.6%	5 6.9%	0 0.0%
事業所内で事例検討会を行っている	63 100.0%	56 88.9%	23 36.5%	12 19.0%	19 30.2%	7 11.1%	10 15.9%	4 6.3%	0 0.0%
外部の研修を受講させている	170 100.0%	119 70.0%	44 25.9%	18 10.6%	41 24.1%	49 28.8%	11 6.5%	12 7.1%	1 0.6%
定期的に管理者や上司に相談できる機会を確保している	86 100.0%	38 44.2%	21 24.4%	6 7.0%	6 7.0%	9 10.5%	47 54.7%	1 1.2%	2 2.3%
本人の育成を考えた人材交流や異動を行っている	13 100.0%	7 53.8%	1 7.7%	3 23.1%	3 23.1%	2 15.4%	7 53.8%	0 0.0%	1 7.7%
利用者の個別サービス計画を人材教育の資料としている	13 100.0%	13 100.0%	6 46.2%	3 23.1%	2 15.4%	4 30.8%	3 23.1%	1 7.7%	0 0.0%
年間の研修計画を立案、実施、評価を行うなどPDCAサイクルをまわして人材を養成する仕組みがある	32 100.0%	17 53.1%	11 34.4%	6 18.8%	12 37.5%	1 3.1%	16 50.0%	1 3.1%	0 0.0%
事故・ヒヤリハット等の事例を事業所内の研修等に活用している	22 100.0%	16 72.7%	6 27.3%	5 22.7%	5 22.7%	1 4.5%	3 13.6%	1 4.5%	1 4.5%
その他	9 100.0%	5 55.6%	2 22.2%	2 22.2%	2 22.2%	1 11.1%	4 44.4%	1 11.1%	1 11.1%
特に何も行っていない	8 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

5) 事業所で行っている職員の能力開発や養成のうち、最も効果的と評価した方法と理由
(福祉用具専門相談員)

事業所で行っている職員の能力開発や養成のうち、最も効果的と評価した方法とその理由については、どの方法においても、「実務に即した実践的な研修、養成ができる」が最もおおく、『事故・ヒヤリハット等の事例を事業所内の研修等に活用している』が89.5%、『事業所内で事例検討会を行っている』が86.9%、『利用者の個別サービス計画を人材教育の資料にしている』が85.7%、『1対1の指導担当者を配置している』が85.1%となっている。

図表 54 【福祉用具専門相談員】最も効果的と評価した方法と理由

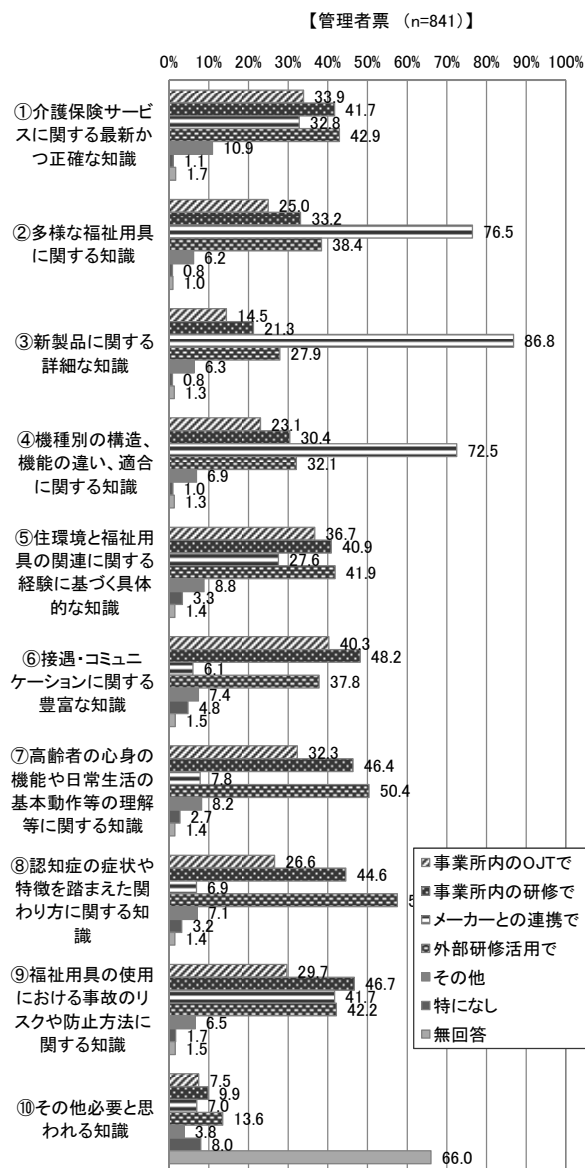
	全体	実務に即した実践的な研修、養成ができる	必要に応じてテーマを設定しやすい	体系的な蓄積ができる	多くの従業員を並行して研修、養成できる	特色ある技術、技能が養成できる	人材育成の状況を的確に把握できる	費用対効果が高い	その他
全体	786 100.0%	520 66.2%	193 24.6%	111 14.1%	138 17.6%	102 13.0%	199 25.3%	28 3.6%	7 0.9%
業務マニュアルを整備している	25 100.0%	13 52.0%	6 24.0%	4 16.0%	6 24.0%	0 0.0%	6 24.0%	1 4.0%	0 0.0%
事業所内または法人の本部等に指導担当者を配置している	21 100.0%	14 66.7%	8 38.1%	3 14.3%	8 38.1%	1 4.8%	9 42.9%	0 0.0%	0 0.0%
1対1の指導担当者を配置している	67 100.0%	57 85.1%	12 17.9%	10 14.9%	1 1.5%	7 10.4%	29 43.3%	1 1.5%	0 0.0%
管理者が同行し、指導している	121 100.0%	96 79.3%	20 16.5%	17 14.0%	6 5.0%	15 12.4%	47 38.8%	6 5.0%	1 0.8%
事業所・法人内での研修を受講させている	61 100.0%	41 67.2%	25 41.0%	9 14.8%	25 41.0%	8 13.1%	10 16.4%	4 6.6%	0 0.0%
事業所内で事例検討会を行っている	61 100.0%	53 86.9%	14 23.0%	8 13.1%	18 29.5%	7 11.5%	10 16.4%	3 4.9%	0 0.0%
外部の研修を受講させている	159 100.0%	105 66.0%	43 27.0%	23 14.5%	34 21.4%	32 20.1%	6 3.8%	6 3.8%	2 1.3%
定期的に管理者や上司に相談できる機会を確保している	90 100.0%	38 42.2%	21 23.3%	9 10.0%	9 10.0%	6 6.7%	44 48.9%	4 4.4%	3 3.3%
本人の育成を考えた人材交流や異動を行っている	8 100.0%	4 50.0%	1 12.5%	2 25.0%	0 0.0%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%
利用者の個別サービス計画を人材教育の資料としている	14 100.0%	12 85.7%	3 21.4%	1 7.1%	1 7.1%	3 21.4%	4 28.6%	0 0.0%	0 0.0%
年間の研修計画を立案、実施、評価を行うなどPDCAサイクルをまわして人材を養成する仕組みがある	27 100.0%	12 44.4%	7 25.9%	6 22.2%	8 29.6%	2 7.4%	13 48.1%	0 0.0%	0 0.0%
事故・ヒヤリハット等の事例を事業所内の研修等に活用している	19 100.0%	17 89.5%	9 47.4%	4 21.1%	6 31.6%	5 26.3%	4 21.1%	0 0.0%	0 0.0%
その他	3 100.0%	3 100.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	1 33.3%	0 0.0%
特に何も行っていない	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%

（５）今後の研修について

１）現状の知識習得方法（管理者）

現状の知識習得方法は、『多様な福祉用具に関する知識』、『新製品に関する詳細な知識』、『機種別の構造、機能の違い、適合に関する知識』については、「メーカーとの連携」が最も多く、72%～86%となっている。『接遇、コミュニケーションに関する豊富な知識』、『高齢者の心身の機能や日常生活の基本動作等の理解等に関する知識』、『認知症の症状や特徴を踏まえた関わり方に関する知識』については、「メーカーとの連携」は、6.1～7.8%と少なく、「事業所内での研修」と「外部研修の活用」が約40～60%となっている。

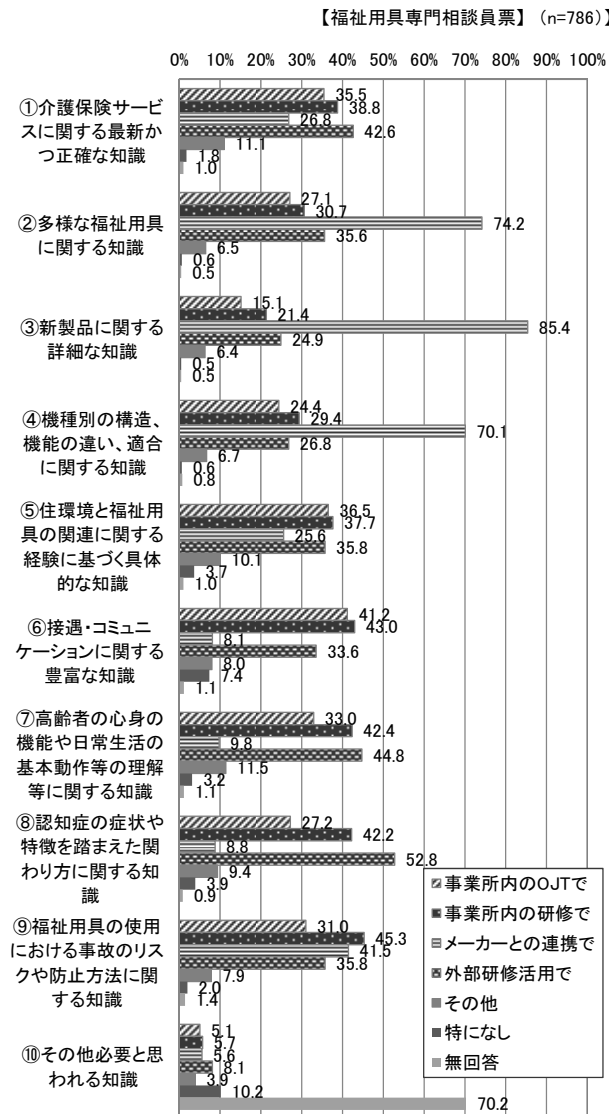
図表 55 【管理者】現状の知識習得方法



2) 現状の知識習得方法（福祉用具専門相談員）

現状の知識習得方法は、『多様な福祉用具に関する知識』、『新製品に関する詳細な知識』、『機種別の構造、機能の違い、適合に関する知識』については、「メーカーとの連携」が最も多く、70.1%～85.4%となっている。『接遇、コミュニケーションに関する豊富な知識』、『高齢者の心身の機能や日常生活の基本動作等の理解等に関する知識』、『認知症の症状や特徴を踏まえた関わり方に関する知識』については、「メーカーとの連携」は、8.1～9.8%と少なく、「事業所内のOJT」、「事業所内での研修」、「外部研修の活用」が約30～50%となっている。

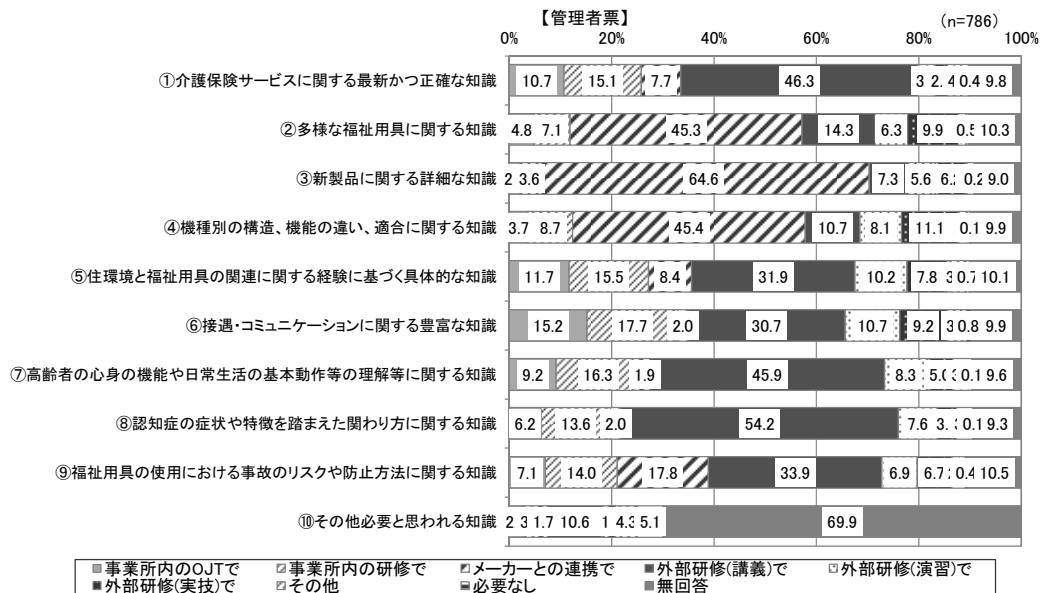
図表 56 【福祉用具専門相談員】現状の知識習得方法



3) 今後の知識習得方法（管理者）

今後の知識習得方法は、『介護サービスに関する最新かつ正確な知識』、『住環境と福祉用具の関連に関する経験に基づく具体的な知識』、『接遇・コミュニケーションに関する豊富な知識』、『高齢者の心身機能や日常生活の基本動作等の理解等に関する知識』、『認知症の症状や特徴を踏まえた関わり方に関する知識』、『福祉用具の使用における事故のリスクや防止方法に関する知識』については、「外部研修（講義）」が最も多く、約30～50%を占めている。それ以外の知識の習得方法については、「メーカーとの連携」が最も多く、『多様な福祉用具に関する知識』が45.3%、『新製品に関する詳細な知識』が64.6%、『機種別の構造、機能の違い、適合に関する知識』が45.4%となっている。

図表 57【管理者】必要な知識を習得するための方法（将来の望ましい知識習得方法）

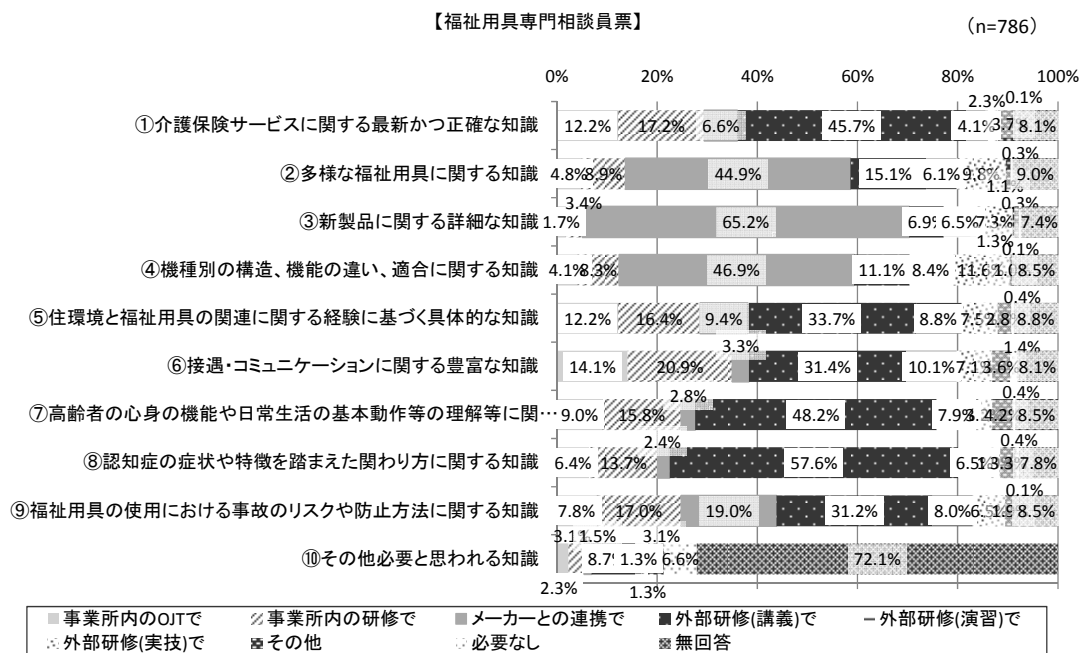


4) 今後の知識習得方法（福祉用具専門相談員）

今後の知識習得方法は、『介護サービスに関する最新かつ正確な知識』、『高齢者の心身機能や日常生活の基本動作等の理解等に関する知識』、『認知症の症状や特徴を踏まえた関わり方に関する知識』については、約 50～60%が「外部研修（講義）」となっており、『住環境と福祉用具の関連に関する経験に基づく具体的な知識』、『接遇・コミュニケーションに関する豊富な知識』、『福祉用具の使用における事故のリスクや防止方法に関する知識』についても、「外部研修（講義）」が最も多く、約 30%を占めている。

それ以外の知識の習得方法については、「メーカーとの連携」が最も多く、『多様な福祉用具に関する知識』が 44.9%、『新製品に関する詳細な知識』が 65.2%、『機種別の構造、機能の違い、適合に関する知識』が 46.9%となっている。

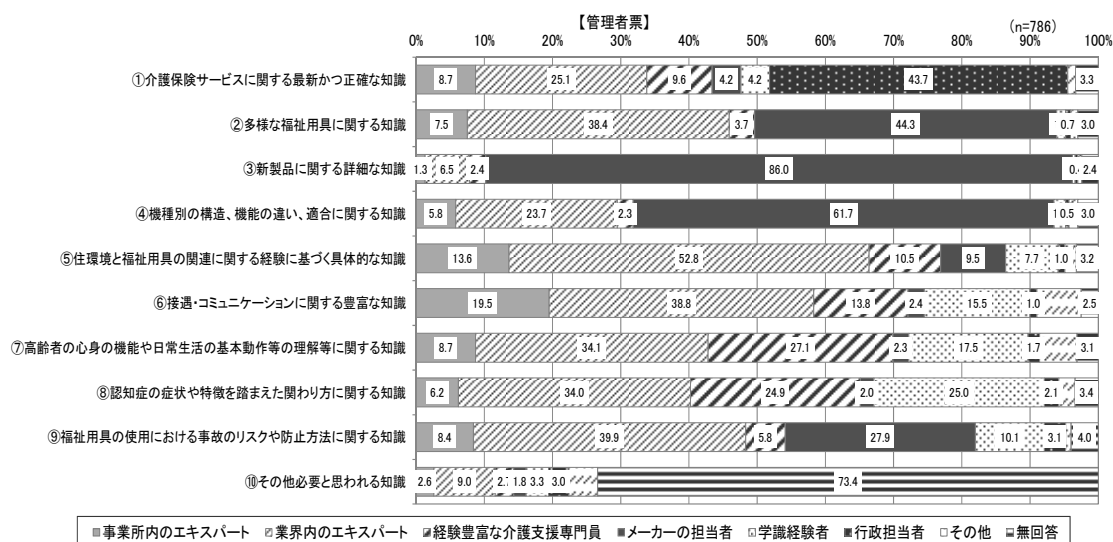
図表 58 【福祉用具専門相談員】必要な知識を習得するための方法（将来の望ましい知識習得方法）



5) 知識を習得する講師の適任者（管理者）

知識を習得する講師の適任者は、『介護保険サービスに関する最新かつ正確な知識』については、「行政担当者」が 43.7%と最も多かった。『多様な福祉用具に関する知識』は、「メーカーの担当者」が 44.3%、『新製品に関する詳細な知識』は「メーカーの担当者」が 86.0%、『機種別の構造、機能の違い適合に関する知識』は、「メーカーの担当者」が 61.7%となっている。『住環境と福祉用具関連に関する経験に基づく具体的な知識』については、「業界内のエキスパート」が 52.8%と最も多く、『接遇・コミュニケーションに関する豊富な知識』、『高齢者の心身機能や日常生活の基本動作等の理解等に関する知識』、『認知症の症状や特徴を踏まえた関わり方に関する知識』、『福祉用具の使用における事故のリスクや防止方法に関する知識』についても、「業界内のエキスパート」が最も多く、約 40%となっている。

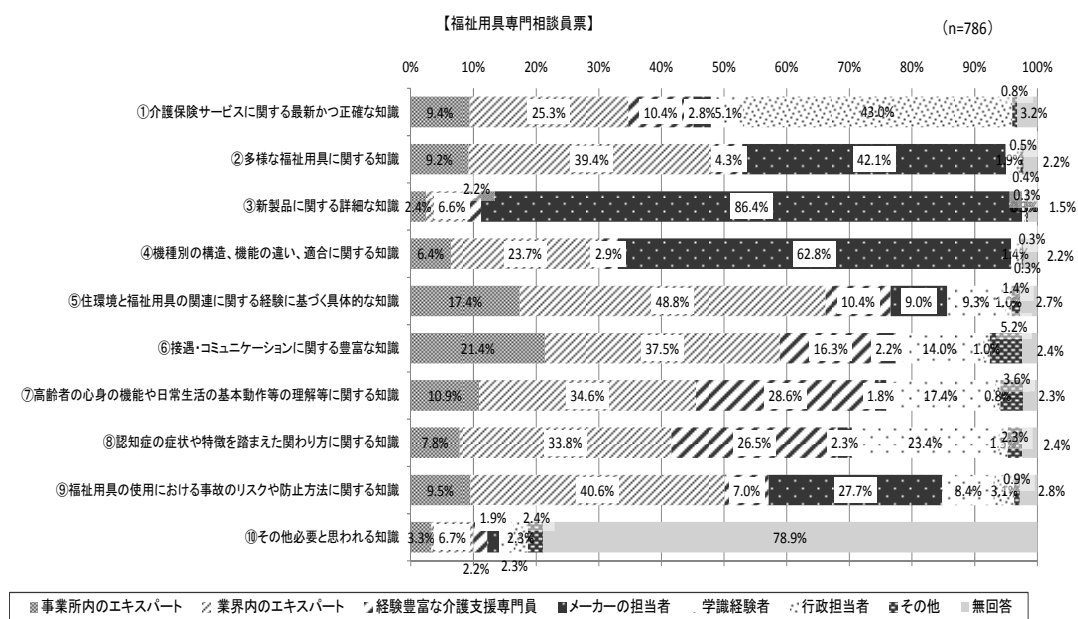
図表 59 【管理者】知識を習得する講師の適任者



6) 知識を習得する講師の適任者（福祉用具専門相談員）

知識を習得する講師の適任者は、『介護保険サービスに関する最新かつ正確な知識』については、「行政担当者」が43.0%と最も多かった。『新製品に関する詳細な知識』は「メーカーの担当者」が86.4%、『機種別の構造、機能の違い、適合に関する知識』は、「メーカーの担当者」が62.8%となっている。『住環境と福祉用具関連に関する経験に基づく具体的な知識』は、「業界内のエキスパート」が48.8%と最も多く、『多様な福祉用具に関する知識』、『接遇・コミュニケーションに関する豊富な知識』、『福祉用具の使用における事故のリスクや防止方法に関する知識』についても「業界内のエキスパート」が最も多く、約40%、『高齢者の心身機能や日常生活の基本動作等の理解等に関する知識』、『認知症の症状や特徴を踏まえた関わり方に関する知識』についても、「業界内のエキスパート」が最も多く、約30%となっている。

図表 60 【福祉用具専門相談員】知識を習得する講師の適任者

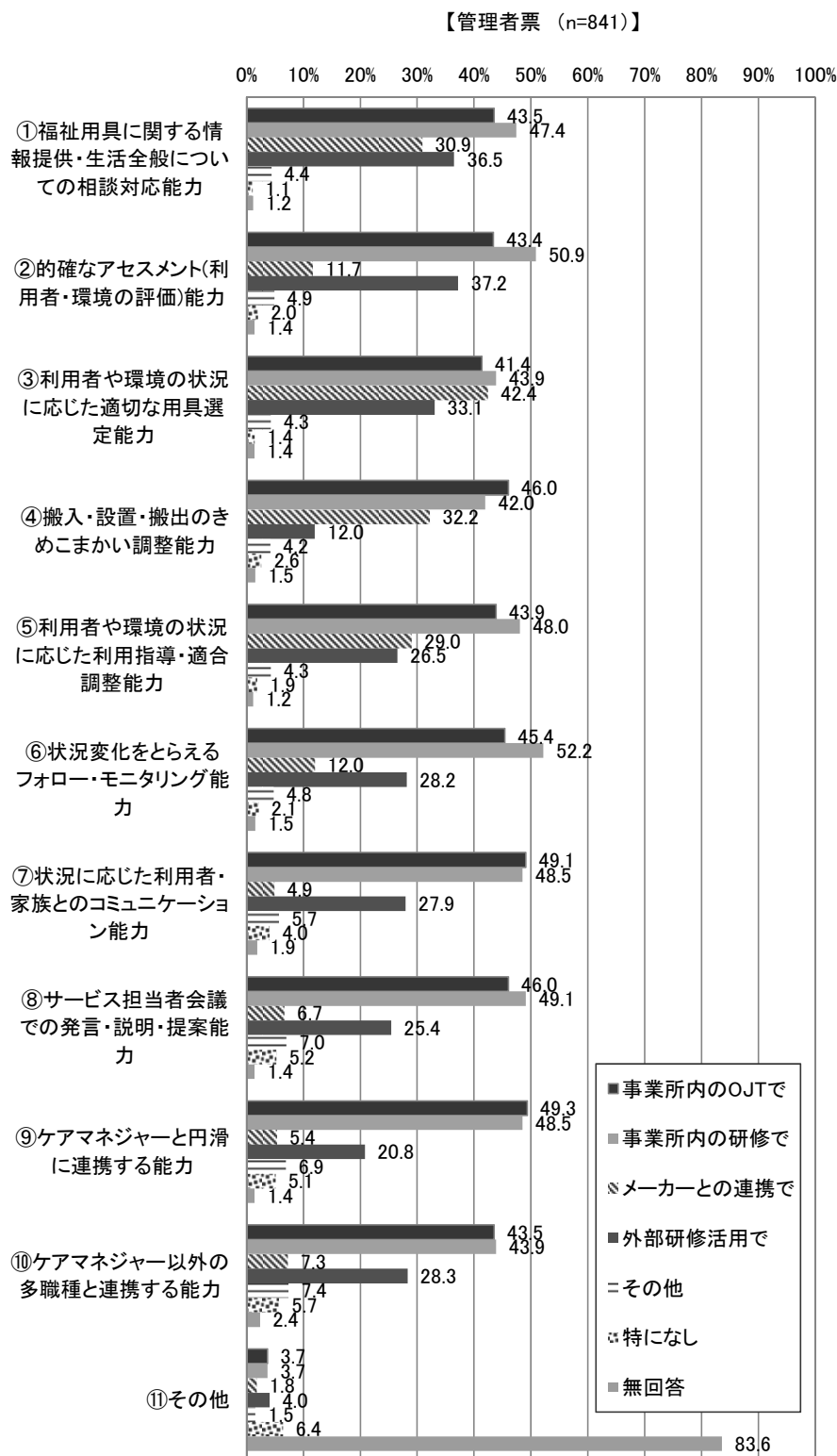


7) 現状の能力習得方法（管理者）

現状の能力習得方法は、『福祉用具に関する情報提供・生活全般についての相談対応能力』、『的確なアセスメント（利用者・環境の評価）能力』、『利用者や環境の状況に応じた適切な用具選定能力』、『利用者や環境の状況に応じた利用者指導・適合調整能力』、『状況変化をとらえるフォロー・モニタリング能力』、『サービス担当者会議での発言・説明・提案能力』、『ケアマネジャー以外の多職種と連携する能力』については、「事業所内の研修」が最も多く約 50%、次いで、「事業所内のOJT」が約 45%となっている。

『状況に応じた利用者・家族とのコミュニケーション能力』、『ケアマネジャーと円滑に連携する能力』については、「事業所内のOJT」と「事業所内の研修」が約 50%とほぼ同じ割合となっており、『搬入・設置・搬出のきめこまかい調整能力』については、「事業所内のOJT」が 46.0%、「事業所内の研修」42.0%となっている。

図表 61 【管理者】現状の能力習得方法

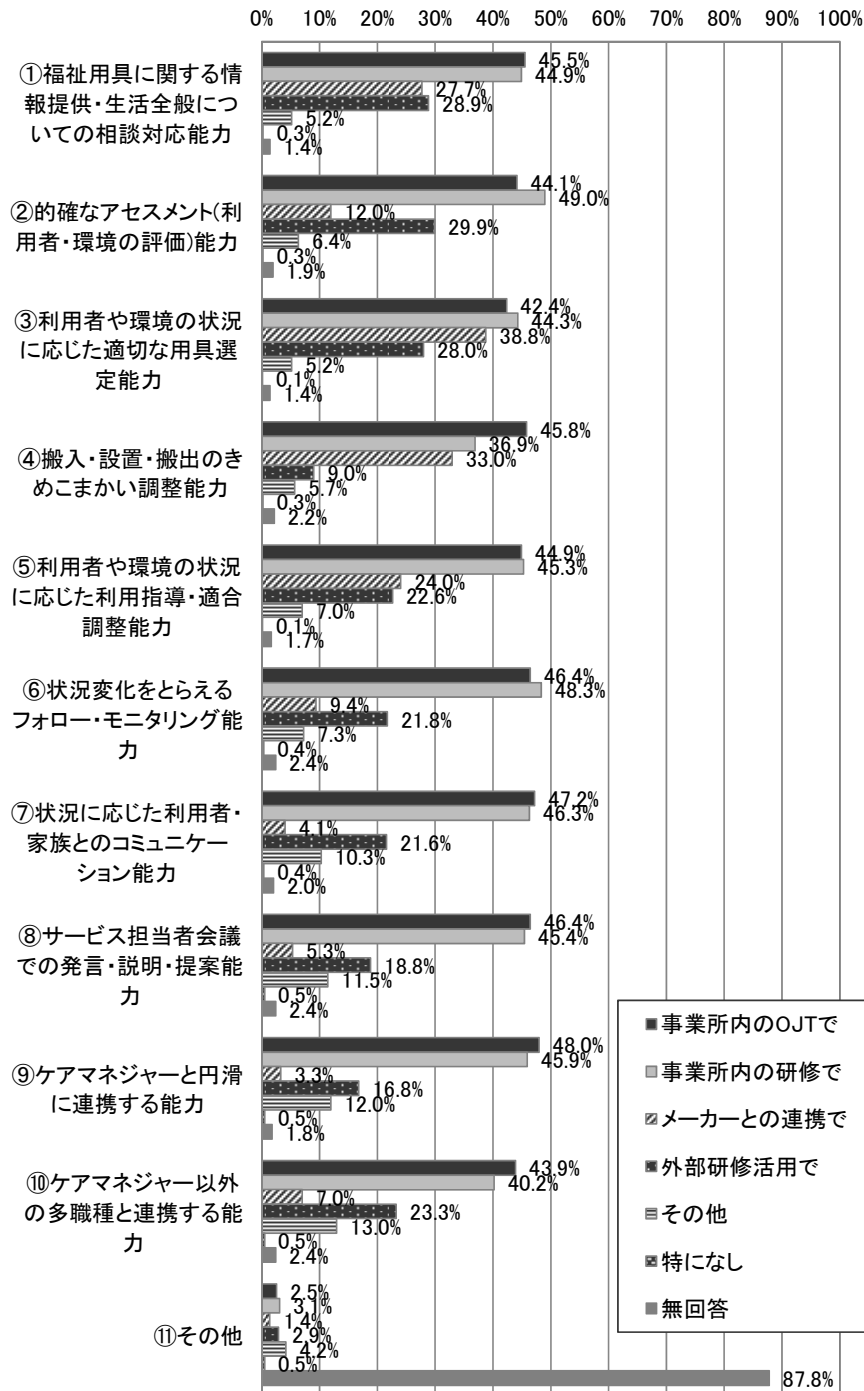


8) 現状の能力習得方法（福祉用具専門相談員）

現状の能力習得方法は、『福祉用具に関する情報提供・生活全般についての相談対応能力』、『的確なアセスメント（利用者・環境の評価）能力』、『利用者や環境の状況に応じた適切な用具選定能力』、『利用者や環境の状況に応じた利用者指導・適合調整能力』、『状況変化をとらえるフォロー・モニタリング能力』、『状況に応じた利用者・家族とのコミュニケーション能力』、『サービス担当者会議での発言・説明・提案能力』、『ケアマネジャーと円滑に連携する能力』、『ケアマネジャー以外の多職種と連携する能力』については、「事業所内のOJT」と「事業所内の研修」が45%前後とほぼ同じ割合となっている。『搬入・設置・搬出のきめこまかい調整能力』については、「事業所内のOJT」が45.8%、「事業所内の研修」が36.9%となっている。

図表 62 【福祉用具専門相談員】現状の能力習得方法

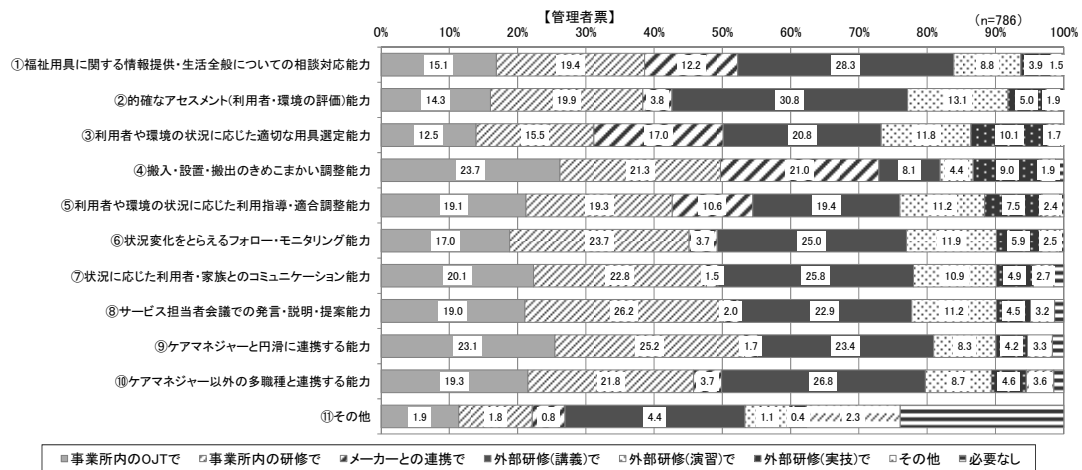
【福祉用具専門相談員票】（n=786）



9) 今後の能力習得方法（管理者）

今後の能力習得方法は、「事業所内のOJT」は、『搬入・設置・搬出のきめこまかい調整能力』、『利用者や環境の状況に応じた利用者指導・適合調整能力』、『状況に応じた利用者・家族とのコミュニケーション能力』、『ケアマネジャーと円滑に連携する能力』、『ケアマネジャー以外の多職種と連携する能力』について、約20%となっている。「事業所内の研修」は、『利用者や環境の状況に応じた適切な用具選定能力』については15.5%とやや低い、それ以外の能力習得方法については約20～25%となっている。「外部研修（講義）」は、『搬入・設置・搬出のきめこまかい調整能力』については8.1%だが、その他の能力習得方法については約20～30%となっている。また、『搬入・設置・搬出のきめこまかい調整能力』については、「メーカーとの連携」が21.0%となっている。

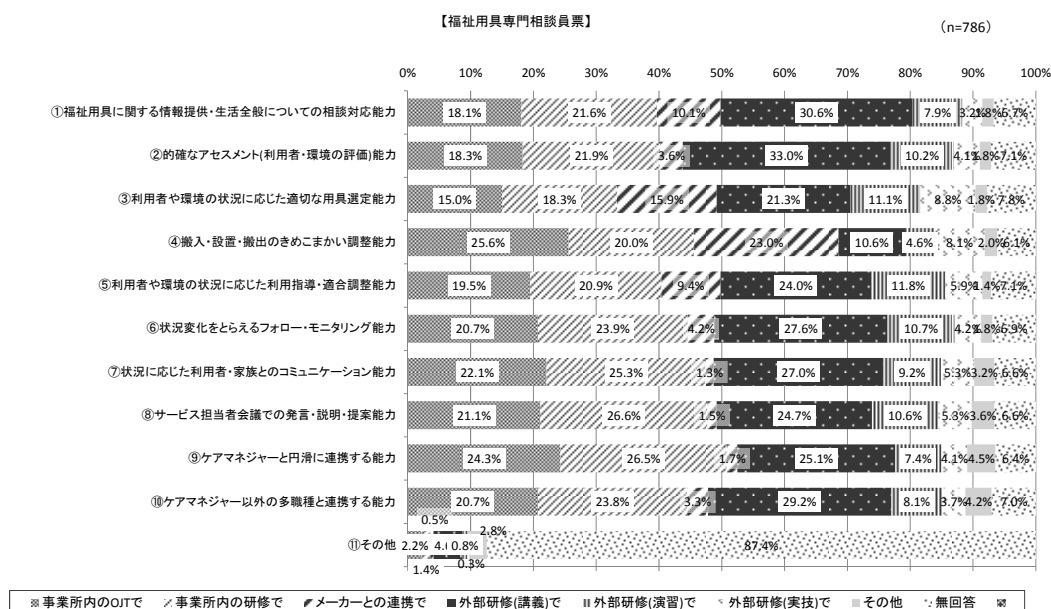
図表 63 【管理者】必要な能力を習得するための方法（将来の望ましい能力習得方法）



10) 今後の能力習得方法（福祉用具専門相談員）

今後の能力習得方法は、「外部研修（講義）」が『搬入・設置・搬出のきめこまかい調整能力』については10.6%だが、その他の能力習得方法については約30%となっている。また、『搬入・設置・搬出のきめこまかい調整能力』については、「事業所内のOJT」が25.6%、「メーカーとの連携」が23.0%となっている。『状況に応じた利用者・家族とのコミュニケーション能力』については、「事業所内の研修」が25.3%となっている。『サービス担当者会議での発言・説明・提案能力』については、「事業所内の研修」が26.6%となっている。『ケアマネジャーと円滑に連携する能力』については、「事業所内のOJT」が24.3%、「事業所内の研修」が26.5%となっている。

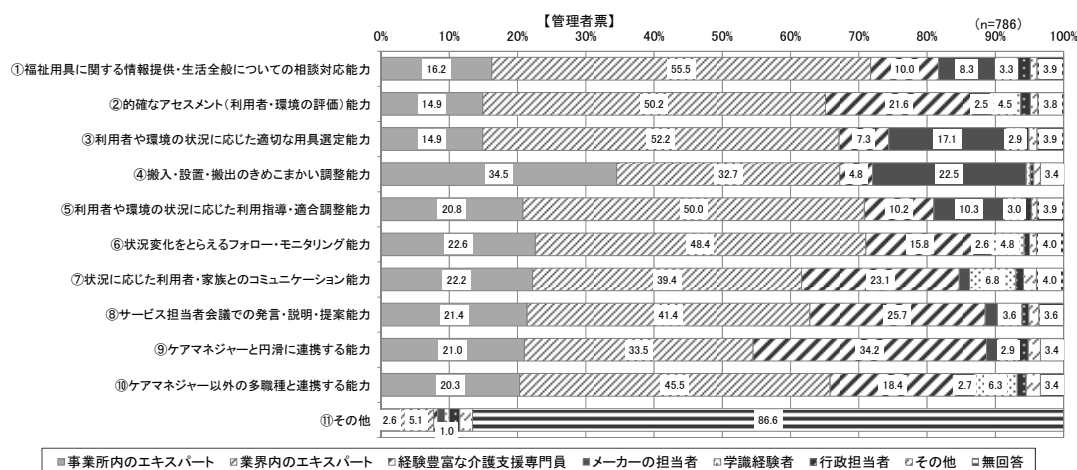
図表 64 【福祉用具専門相談員】必要な能力を習得するための方法
（将来の望ましい能力習得方法）



1 1) 能力を習得する講師の適任者（管理者）

能力を習得する講師の適任者は、全ての適任者について、「業界内のエキスパート」が最も多く約 30～55%となっている。『搬入・設置・搬出のきめこまかい調整能力』については、「事業所内のエキスパート」も 34.5%となっている。

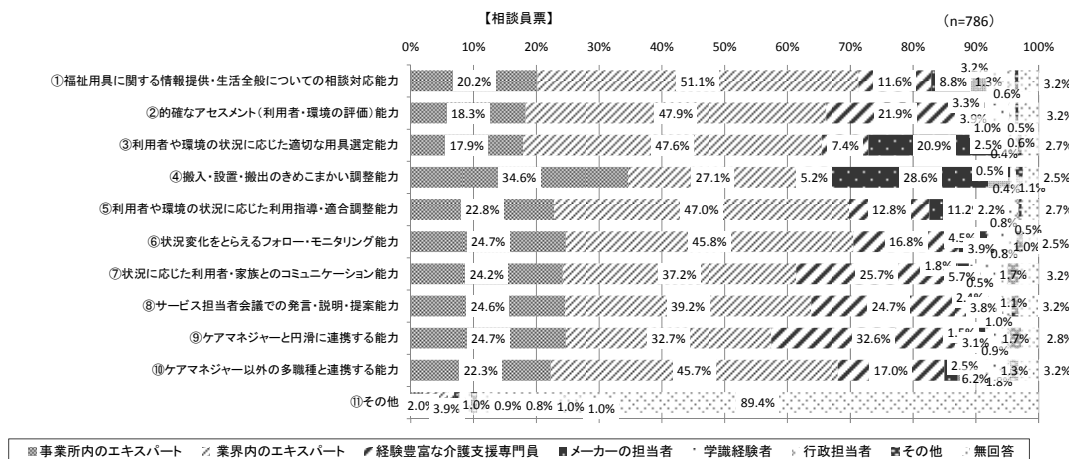
図表 65 【管理者】能力を習得する講師の適任者



1 2) 能力を習得する講師の適任者（福祉用具専門相談員）

能力を習得する講師の適任者は、『搬入・設置・搬出のきめこまかい調整能力』については、「事業所内のエキスパート」が 34.6%と最も多い。それ以外科目の講師の適任者については、「業界内のエキスパート」が最も多く約 40～50%となっている。『ケアマネジャー以外の多職種との連携能力』については、「経験豊富な介護支援専門員」も 32.7%と多い。

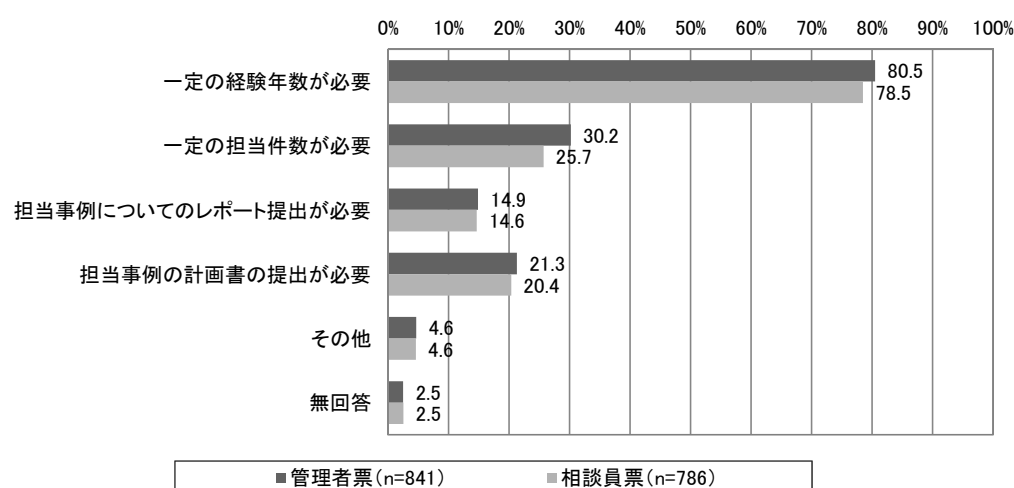
図表 66 【福祉用具専門相談員】能力を習得する講師の適任者



13) 「専門的知識・経験を有する福祉用具専門相談員」の養成研修を行う受講要件

「専門的知識・経験を有する福祉用具専門相談員」の養成研修を行う受講要件は、「一定の経験年数が必要」が最も多く、管理者が 80.5%、福祉用具専門相談員が 78.5%、次いで「一定の担当件数が必要」が管理者 30.2%、福祉用具専門相談員 25.7%となっている。

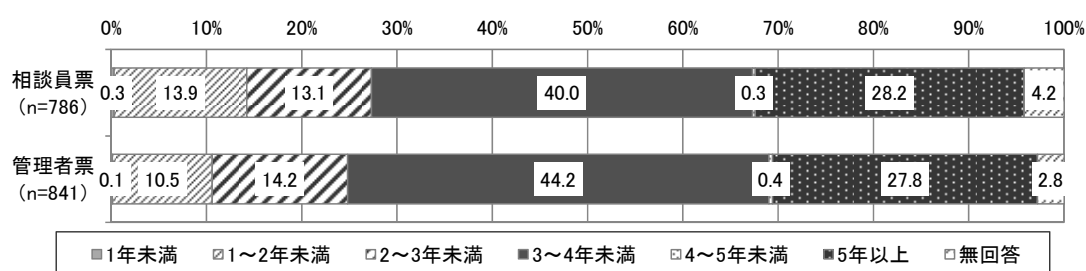
図表 67 【管理者】【福祉用具専門相談員】「専門的知識・経験を有する福祉用具専門相談員」の養成研修を行う受講要件



14) 必要な経験年数

必要な経験年数は、「3～4年未満」が最も多く、管理者 44.2%、福祉用具専門相談員 40.0%、次いで、「5年以上」が、管理者 27.8%、福祉用具専門相談員 28.2%となっている。

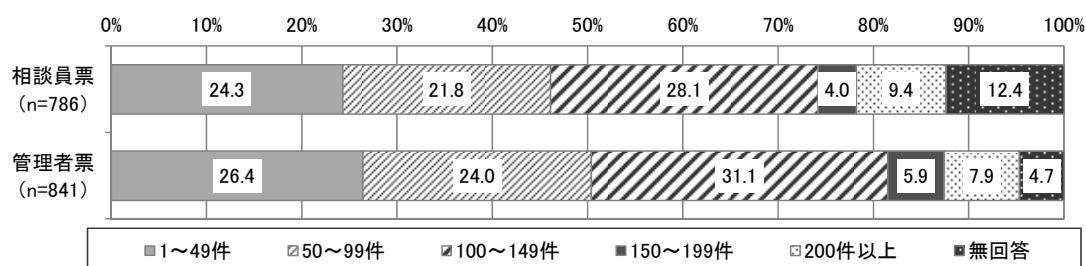
図表 68 【管理者】【福祉用具専門相談員】受講要件 (必要な経験年数)



15) 必要な担当件数

必要な担当件数は「100～149 件」が最も多く、管理者が 31.1%、福祉用具専門相談員が 28.1%、次いで、「1～49 件」が管理者 26.4%、福祉用具専門相談員 24.3%、「50～99 件」が管理者 24.0%、福祉用具専門相談員 21.8%となっている。

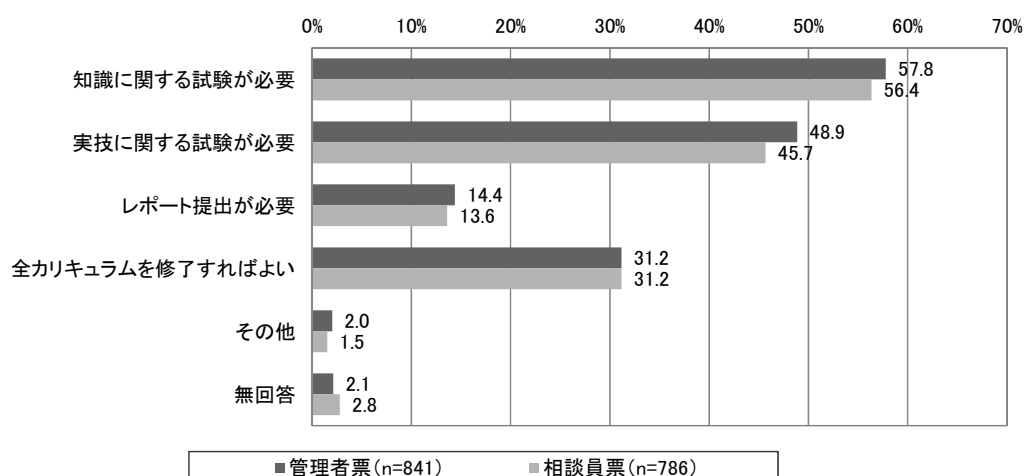
図表 69 【管理者】【福祉用具専門相談員】受講要件（必要な担当件数）



16) 「より専門的知識・経験を有する福祉用具専門相談員」の養成研修を行う修了要件

「より専門的知識・経験を有する福祉用具専門相談員」の養成研修を行う修了要件は、「知識に関する試験が必要」が最も多く、管理者が 57.8%、福祉用具専門相談員が 56.4%、次いで「実技に関する試験が必要」が管理者 48.9%、福祉用具専門相談員 45.7%、「全カリキュラムを修了すればよい」が管理者、福祉用具専門相談員共に 31.2%となっている。

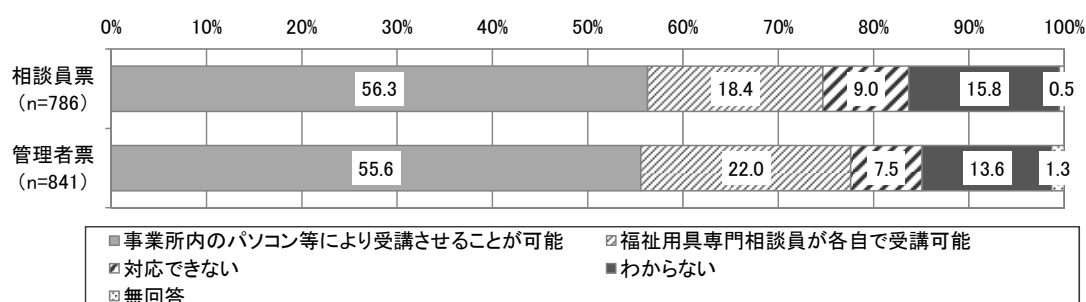
図表 70 【管理者】【福祉用具専門相談員】「より専門的知識・経験を有する福祉用具専門相談員」の養成研修を行う修了要件



17) e-ラーニングの受講_対応可否

e-ラーニングの受講に対する対応可否について、「事業所内のパソコン等により受講させることが可能」が、管理者 56.3%、福祉用具専門相談員 55.6%、また、「福祉用具専門相談員が各自で受講可能」が管理者 22.0%、福祉用具専門相談員 18.4%であった。一方で、「対応できない」が管理者 7.5%、福祉用具専門相談員 9.0%、「わからない」が管理者 13.6%、福祉用具専門相談員 15.8%となっている。

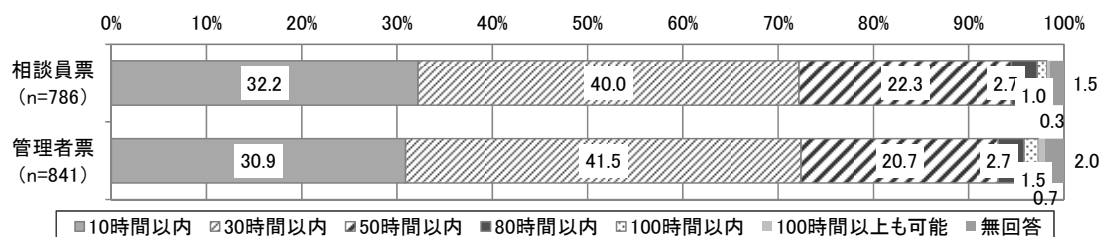
図表 71 【管理者】【福祉用具専門相談員】(e-ラーニングの対応可否)



18) 1人の福祉用具専門相談員が1年間に受講する外部研修（集合研修）について、妥当と思われる受講時間

1人の福祉用具専門相談員が1年間に受講する外部研修について、妥当と思われる受講時間は、「30時間以内」が最も多く、管理者 41.5%、福祉用具専門相談員 40.0%、次いで「10時間以内」が管理者 30.9%、福祉用具専門相談員 32.2%、「50時間以内」が管理者 20.7%、福祉用具専門相談員 22.3%となっている。

図表 72 【管理者】【福祉用具専門相談員】(1年間に受講する外部研修の妥当な受講時間)



19) 50 時間程度の研修（集合研修）を受講させる場合の望ましい日程

50 時間程度の研修を受講させる場合の望ましい日程は、管理者については、「平日（月～金）のみで何か月かにわたって分散させた日程」が 37.6%と最も多く、次いで、「土日のみで一定期間に集中させた日程」が 20.1%となっている。福祉用具専門相談員については、「平日（月～金）のみで何か月かにわたって分散させた日程」が 40.1%と最も多く、次いで「平日（月～金）のみで一定期間に集中させた日程」が 21.1%となっており、全体では、「平日（月～金）のみで何か月かにわたって分散させた日程」が 38.7%、次いで「平日（月～金）のみで一定期間に集中させた日程」が 19.5%、「土日のみで一定期間に集中させた日程」が 19.3%であった。

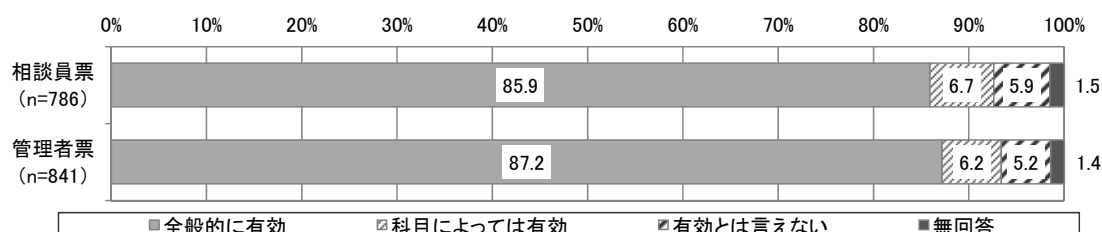
図表 73 【管理者】【福祉用具専門相談員】集合研修への参加_50 時間程度の研修を受講させる場合の望ましい日程

	全体	平日(月～金)のみで一定期間に集中させた日程	平日(月～金)のみで何か月かにわたって分散させた日程	土日のみで一定期間に集中させた日程	土日のみで何か月かにわたって分散させた日程	その他	無回答
全体	1627 100.0%	317 19.5%	631 38.7%	314 19.3%	289 17.8%	41 2.5%	35 2.2%
調査票種別							
管理者票	841 100.0%	151 18.0%	317 37.6%	169 20.1%	160 19.0%	25 3.0%	19 2.3%
相談員票	786 100.0%	166 21.1%	314 40.1%	145 18.4%	129 16.4%	16 2.0%	16 2.0%

20) 事例を用いた演習の有効性

事例を用いた演習の有効性については、「全般的に有効」が管理者 87.2%、福祉用具専門相談員 85.9%となっている。

図表 74 【管理者】【福祉用具専門相談員】事例を用いた演習



2 1) 教材となる事例提供の可否

教材となる事例提供の可否は、「可能」が 16.9%、「難しい」が 37.4%、「わからない」が 44.4%となっている。

図表 75 【管理者】【福祉用具専門相談員】教材となる事例提供の可否

		全体	可能	難しい	わからな い	無回答
全体		1627 100.0%	275 16.9%	608 37.4%	723 44.4%	21 1.3%
調査票種別	管理者票	841 100.0%	152 18.1%	328 39.0%	348 41.4%	13 1.5%
	相談員票	786 100.0%	123 15.6%	280 35.6%	375 47.8%	8 1.0%

2 2) 事業所に所属する福祉用具専門相談員の研修受講状況の管理方法

事業所に所属する福祉用具専門相談員の研修受講状況の管理方法は、管理者については、「事業所が研修ごとに受講者を管理している」が 31.3%と最も多く、次いで、「事業所が個別の福祉用具専門相談員ごとの受講状況を管理している」が 31.2%となっている。福祉用具専門相談員については、「事業所が個別の福祉用具専門相談員ごとの受講状況を管理している」が 34.0%と最も多く、次いで、「事業所が研修ごとに受講者を管理している」が 28.8%、全体では、「事業所が研修ごとに受講者を管理している」が 32.6%、「事業所が研修ごとに受講者を管理している」が 30.1%となっている。

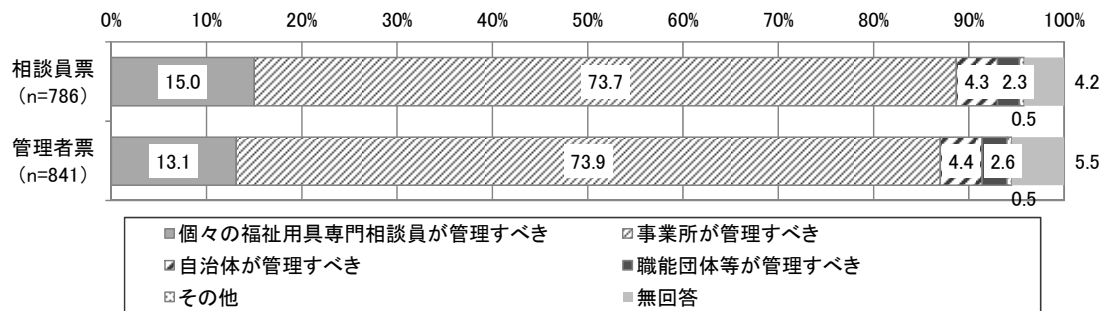
図表 76 【管理者】【福祉用具専門相談員】事業所に所属する福祉用具専門相談員の研修受講状況の管理方法

		全体	個々の福 祉用具専 門相談員 が自分で 受講状況 を管理し ている	事業所が 個別の福 祉用具専 門相談員 ごとの受 講状況を 管理して いる	事業所 が、研修 ごとに受 講者を管 理してい る	その他	特に管理 していな い	無回答
全体		1627 100.0%	368 22.6%	530 32.6%	490 30.1%	15 0.9%	145 8.9%	79 4.9%
調査票種別	管理者票	841 100.0%	183 21.8%	263 31.2%	264 31.3%	8 1.0%	82 9.8%	41 4.9%
	相談員票	786 100.0%	185 23.5%	267 34.0%	226 28.8%	7 0.9%	63 8.0%	38 4.8%

2 3) 福祉用具専門相談員の研修受講状況の今後の管理方法

福祉用具専門相談員の研修受講状況は今後の管理については、「事業所が管理すべき」が最も多く、管理者 73.9%、福祉用具専門相談員 73.7%、次いで「個々の福祉用具専門相談員が管理すべき」が、管理者 13.1%、福祉用具専門相談員 15.0%となっている。

図表 77 【管理者】【福祉用具専門相談員】研究受講状況の今後の望ましい管理方法



2 4) 研修費用として妥当と考える金額(円)

研修費用として妥当と考える金額(円)は、管理者については、「4 万円以上」が 21.0%と最も多く、次いで、「1 万円～2 万円」が 13.8%となっている。福祉用具専門相談員については、「1 万円～2 万円未満」が 22.9%と最も多く、次いで、「1 万円未満」が 19.0%となっている。全体としては、「1 万円～2 万円未満」が 18.3%と最も多く、次いで、「4 万円以上」が 17.2%、「3 万円～4 万円未満」が 15.4%でとなっており、平均は、管理者が 29,381 円、福祉用具専門相談員が 22,140 円、全体では 24,674 円(小数点以下切捨)であった。

図表 78 【管理者】【福祉用具専門相談員】研修費用として妥当と考える金額(円)

	合計	0円	1～1万円未満	1万円～2万円未満	2万円～3万円未満	3万円～4万円未満	4万円以上	無回答	平均
全体	1627	84	248	297	161	250	280	307	24674.9
	100.0%	5.2%	15.2%	18.3%	9.9%	15.4%	17.2%	18.8%	-
調査票種別									
管理者票	841	18	99	116	104	141	177	186	29381.7
	100.0%	2.1%	11.8%	13.8%	12.4%	16.8%	21.0%	22.1%	-
相談員票	786	66	149	181	57	109	103	121	20038.9
	100.0%	8.4%	19.0%	22.9%	7.3%	13.9%	13.1%	15.4%	-

25) 想定研修期間(日)

想定研修期間(日)については、「～10日」が22.2%と最も多く、次いで「～3日」が19.2%となっており、平均は7.4日であった。

図表 79 【管理者】【福祉用具専門相談員】想定研修期間(日)

		合計	1日以内	～3日	～5日	～10日	11日以上	無回答	平均
全体		1627 100.0%	162 10.0%	313 19.2%	262 16.1%	361 22.2%	93 5.7%	436 26.8%	7.4
調査票種別	管理者票	841 100.0%	74 8.8%	156 18.5%	144 17.1%	199 23.7%	42 5.0%	226 26.9%	7.4
	相談員票	786 100.0%	88 11.2%	157 20.0%	118 15.0%	162 20.6%	51 6.5%	210 26.7%	7.4

26) 1日あたりの研修費用(円/日)

1日あたりの研修費用(円/日)について、管理者は、「5千～7千円/日未満」が20.1%と最も多く、次いで、「1万円/日以上」が14.1%となっている。福祉用具専門相談員は、「1千～3千円/日未満」が20.9%と最も多く、次いで、「5千円～7千円/日未満」が17.0%となっている。全体では、「5千円～7千円/日未満」が18.6%と最も多く、次いで、「1千～3千円/日未満」が16.2%、「3千円～5千円/日未満」が14.6%となっており、平均は、管理者が8,074円、福祉用具専門相談員が4,553円、全体では5,438円(小数点以下切捨)であった。

図表 80 【管理者】【福祉用具専門相談員】1日あたりの研修費用(円/日)

		合計	1千円/日 未満	1千～3千 円/日未 ***	3千～5千 円/日未 ***	5千～7千 円/日未 ***	7千～1万 円/日未 ***	1万円/日 以上	無回答	平均
全体		1627 100.0%	77 4.7%	264 16.2%	237 14.6%	303 18.6%	109 6.7%	189 11.6%	448 27.6%	5438.2
調査票種別	管理者票	841 100.0%	26 3.1%	100 11.9%	117 13.9%	169 20.1%	76 9.0%	119 14.1%	234 27.9%	6271.7
	相談員票	786 100.0%	51 6.5%	164 20.9%	120 15.3%	134 17.0%	33 4.2%	70 8.9%	214 27.2%	4553.6

27) 研修費用の負担者

研修費用を誰が負担すべきかについては、「事業所が負担すべき」が 67.5%で最も多く、次いで「事業所が一部負担すべき（残りは受講者）」が 19.3%となっている。

図表 81 【管理者】【福祉用具専門相談員】研修費用の負担者

		全体	事業所が負担すべき	受講者(福祉用具専門相談員)が負担すべき	事業所が一部負担すべき(残りは受講者)	その他	無回答
全体		1627 100.0%	1098 67.5%	116 7.1%	314 19.3%	51 3.1%	48 3.0%
調査票種別	管理者票	841 100.0%	557 66.2%	67 8.0%	167 19.9%	23 2.7%	27 3.2%
	相談員票	786 100.0%	541 68.8%	49 6.2%	147 18.7%	28 3.6%	21 2.7%

28) 事業所として福祉用具専門相談員の研修受講のためにしたい支援

事業所として福祉用具専門相談員の研修受講のためにしたい支援について、管理者は、「業務の一環としての研修受講を認める」が 62.1%と最も多く、次いで、「受講のために業務スケジュールを調整する」が 52.0%となっている。福祉用具専門相談員は、「業務の一環としての研修受講を認める」が 41.5%と最も多く、次いで「受講費用を補助する」が 39.8%となっている。全体としては、「業務の一環としての研修受講を認める」が 52.1%と最も多く、「受講費用を補助する」が 45.1%、「受講のために業務スケジュールを調整する」が 42.0%となっている。

図表 82 【管理者】【福祉用具専門相談員】福祉用具専門相談員の研修受講支援

		全体	受講の案内、推薦をする	業務の一環としての研修受講を認める	受講費用を補助する	受講のために業務スケジュールを調整する	特に支援はしない	その他	無回答
全体		1627 100.0%	552 33.9%	848 52.1%	734 45.1%	684 42.0%	24 1.5%	9 0.6%	308 18.9%
調査票種別	管理者票	841 100.0%	349 41.5%	522 62.1%	421 50.1%	437 52.0%	16 1.9%	6 0.7%	18 2.1%
	相談員票	786 100.0%	203 25.8%	326 41.5%	313 39.8%	247 31.4%	8 1.0%	3 0.4%	290 36.9%

29) 福祉用具専門相談員の研修受講のためにしたい支援（組み合わせパターン）

事業所として福祉用具専門相談員の研修受講のためにしたい支援（組み合わせ）は、「1、2、3、4」の組み合わせが最も多く、13.1%となっている。

図表 83 【管理者】【福祉用具専門相談員】福祉用具専門相談員の研修受講のためにしたい支援（組み合わせパターン）

	全体	1	1.2	1.2.3	1.2.3.4	1.2.3.4.5	1.2.3.4.6	1.2.3.4	1.2.4	1.2.6	1.3	1.3.4	1.3.6	1.4	1.5
全体	1627	100	29	72	213	1	1	1	34	1	37	34	1	27	1
	100.0%	6.1%	1.8%	4.4%	13.1%	0.1%	0.1%	0.1%	2.1%	0.1%	2.3%	2.1%	0.1%	1.7%	0.1%
調査票種別	管理者票	841	68	18	40	130	1	0	1	24	1	19	23	1	22
		100.0%	8.1%	2.1%	4.8%	15.4%	0.1%	0.0%	0.1%	2.9%	0.1%	2.3%	2.7%	0.1%	2.6%
	相談員票	786	32	11	32	83	0	1	0	10	0	18	11	0	5
	100.0%	4.1%	1.4%	4.1%	10.6%	0.0%	0.1%	0.0%	1.3%	0.0%	2.3%	1.4%	0.0%	0.6%	0.0%

	全体	2	2.3	2.3.4	2.4	3	3.4	4	5	6
全体	1627	195	92	152	57	79	52	112	22	6
	100.0%	12.0%	5.7%	9.3%	3.5%	4.9%	3.2%	6.9%	1.4%	0.4%
調査票種別	管理者票	841	127	46	90	44	47	24	76	14
		100.0%	15.1%	5.5%	10.7%	5.2%	5.6%	2.9%	9.3%	1.7%
	相談員票	786	68	46	62	13	32	28	34	8
	100.0%	8.7%	5.9%	7.9%	1.7%	4.1%	3.6%	4.3%	1.0%	0.3%

1. 受講の案内、推薦をする
2. 業務の一環としての研修受講を認める
3. 受講費用を補助する
4. 受講のために業務スケジュールを調整する
5. 特に支援はしない
6. その他

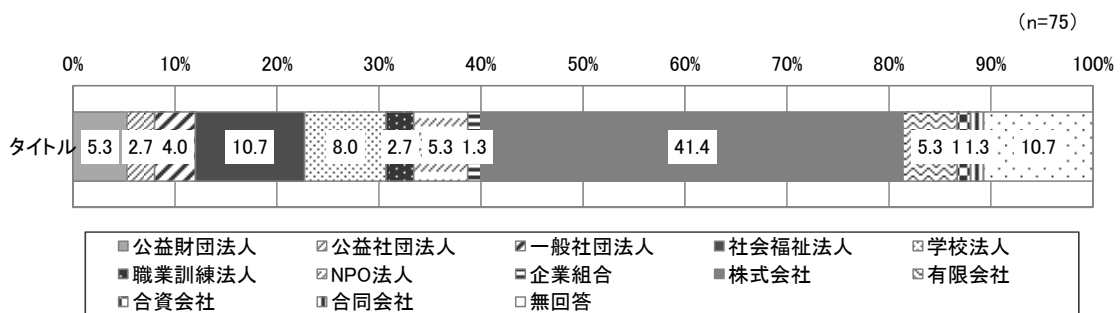
5-3. 指定講習実施機関へのアンケート調査結果

(1) 基本情報

1) 法人種別

法人種別は、「株式会社」が41.4%と最も多く、次いで、「社会福祉法人」が10.7%、「学校法人」が8.0%となっている。

図表 84 法人種別



2) 事業所の所在地(都道府県)

事業所の所在地は、以下のとおりであった。

図表 85 事業所の所在地(都道府県)

全体	北海道	青森県	岩手県	宮城県	秋田県	山形県	福島県	茨城県	栃木県	群馬県	埼玉県	千葉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県
75 100.0%	1 1.3%	0 0.0%	1 1.3%	4 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.0%	1 1.3%	2 2.7%	1 1.3%	2 2.7%	4 5.3%	4 5.3%	1 1.3%	0 0.0%	3 4.0%
石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	鳥取県	島根県	
2 2.7%	0 0.0%	1 1.3%	3 4.0%	0 0.0%	1 1.3%	6 8.4%	0 0.0%	2 2.7%	0 0.0%	4 5.3%	0 0.0%	1 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.3%	
岡山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	高知県	福岡県	佐賀県	長崎県	熊本県	大分県	宮崎県	鹿児島県	沖縄県	無回答	
0 0.0%	4 5.3%	1 1.3%	1 1.3%	2 2.7%	1 1.3%	0 0.0%	3 4.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 4.0%	2 2.7%	0 0.0%	0 0.0%	4 5.3%	6 8.0%	

3) 事業所の開設年

事業所の開設年は、「1989 年以前」が 17.3%と最も多く、次いで、「2000～2004 年」及び「2010 年以降」が共に 16.0%であった。

図表 86 事業所の開設年

全体	1989年以前	1990～1994年	1995～1999年	2000～2004年	2005～2009年	2010年～	無回答
75 100.0%	13 17.3%	2 2.7%	8 10.7%	12 16.0%	7 9.3%	12 16.0%	21 28.0%

4) 福祉用具に関連する研修の実施状況

福祉用具に関する研修の実施状況は、「その他」が 26.7%、次いで、「福祉住環境コーディネーター」が 8.0%、「福祉用具供給事業従事者現任研修」が 6.7%となっている。

図表 87 福祉用具に関連する研修の実施状況

全体	福祉用具プランナー	福祉用具選定士	福祉住環境コーディネーター	福祉用具供給事業従事者現任研修	その他	無回答
75 100.0%	2 2.7%	0 0.0%	6 8.0%	5 6.7%	20 26.7%	43 57.3%

(2) 福祉用具専門相談員指定講習の実施状況

1) 平成 26 年度の福祉用具専門相談員指定講習の実施実績

平成 26 年度の福祉用具専門相談員指定講習の実施実績は、「1 回」が 22.8%で最も多く、次いで、「0 回」及び、「5 回以上」が 21.3%となっており、平均は 5.5 回であった。

図表 88 平成 26 年度の福祉用具専門相談員指定講習の実施実績

全体	0回	1回	2回	3回	4回	5回以上	無回答	平均
75 100.0%	16 21.3%	17 22.8%	9 12.0%	4 5.3%	7 9.3%	16 21.3%	6 8.0%	5.5

2) 平成 26 年度の福祉用具専門相談員指定講習受講者数(合計)

平成 26 年度の福祉用具専門相談員指定講習受講者数の合計は、「0 人」が 19.9%で最も多く、次いで「40～59 人」が 18.7%、「100 人以上」が 11%となっており、平均は 120.1 人であった。

図表 89 平成 26 年度の福祉用具専門相談員指定講習受講者数(合計)

全体	0人	1～19人	20～39人	40～59人	60～99人	100人以上	無回答	平均
75 100.0%	15 19.9%	8 10.7%	9 12.0%	14 18.7%	9 12.0%	11 14.7%	9 12.0%	120.1

3) 独自のカリキュラムの有無

独自のカリキュラムの有無は、「あり」が 12.0%、「なし」が 81.3%であった。

図表 90 独自のカリキュラムの有無

全体	あり	なし	無回答
75 100.0%	9 12.0%	61 81.3%	5 6.7%

4) 「筆記による修了評価」の方法

「筆記による修了評価」の方法は、「試験形式」が 88.0%、「その他」が 8.0%であった。

図表 91 「筆記による修了評価」の方法

全体	試験形式	その他	無回答
75 100.0%	66 88.0%	6 8.0%	3 4.0%

5) 目標に達しない人

目標に達しない人については、「達しない人はいない」が53.3%、「達しない人はいる」が40.0%となっている。

図表 92 「目標に達しない人」への対応

全体	「達しない人」はいる	「達しない人」はいない	無回答
75 100.0%	30 40.0%	40 53.3%	5 6.7%

(3) 指定講習以外の福祉用具専門相談員を対象とする研修の実施状況

1) 形態別時間数

形態別時間数は、以下のとおりであった。

図表 93 形態別時間数

	全体（※記載されている研修数ベース）	0時間	～3時間未満	3～5時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50時間以上	無回答	平均
講義	59 100.0%	2 3.4%	4 6.8%	17 28.7%	9 15.3%	2 3.4%	3 5.1%	3 5.1%	14 23.7%	5 8.5%	36.6
演習	59 100.0%	14 23.7%	7 11.9%	12 20.3%	5 8.5%	2 3.4%	0 0.0%	3 5.1%	11 18.6%	5 8.5%	21.4
実習	59 100.0%	38 64.3%	2 3.4%	7 11.9%	4 6.8%	1 1.7%	1 1.7%	1 1.7%	0 0.0%	5 8.5%	3.8
その他	59 100.0%	37 62.6%	9 15.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 3.4%	4 6.8%	2 3.4%	5 8.5%	19.9

2) 修了認定の方法

修了認定の方法は、「出席」が79%と最も多く、次いで「試験」が39.0%となっている。

図表 94 修了認定の方法

全体（※記載されている研修数ベース）	出席	試験	レポート提出	その他	無回答
59 100.0%	47 79.7%	23 39.0%	15 25.4%	12 20.3%	0 0.0%

3) 平成 26 年度開催回数

平成 26 年度開催回数は、「1 回」が 25.4%で最も多く、次いで「10～14 回」が 20.3%、「2 回」が 16.9%となっており、平均は 11.5 回であった。

図表 95 平成 26 年度開催回数

全体（※記載されている研修数ベース）	1回	2回	3～4回	5～9回	10～14回	15回以上	無回答	平均
59 100.0%	15 25.4%	10 16.9%	9 15.3%	7 11.9%	12 20.3%	5 8.5%	1 1.7%	11.5

4) 平成 26 年度受講者数

平成 26 年度受講者数は、「10～29 人」が 23.5%と最も多く、次いで「100～149 人」が 16.9%、「50～99 人」が 15.3%となっており、平均は、107.7 人であった。

図表 96 平成 26 年度受講者数

全体（※記載されている研修数ベース）	9人以下	10～29人	30～49人	50～99人	100～149人	150～199人	200人以上	無回答	平均
59 100.0%	5 8.5%	14 23.6%	8 13.6%	9 15.3%	10 16.9%	4 6.8%	7 11.9%	2 3.4%	107.7

5) 研修を実施する上での課題

研修を実施する上での課題は、「受講生が確認できない」が 65.3%と最も多く、次いで「受講生の質にばらつきがある」が 26.7%、「適切な講師が確保できない」が 20.0%となっている。

図表 97 研修を実施する上での課題

全体（※記載されている研修数ベース）	受講生が確保できない	受講生の質にばらつきがある	受講生が時間をとることが困難である	適切な講師が確保できない	内容の充実がはかれない	会場の確保が困難である	採算が合わない	その他	無回答
75 100.0%	49 65.3%	20 26.7%	7 9.3%	15 20.0%	2 2.7%	3 4.0%	14 18.7%	2 2.7%	19 25.3%

6) 今後の展開意向

今後の展開意向は、「研修の内容を充実させたい」が 26.7%と最も多く、次いで「より多くの会場で実施したい」が 25.3%、「講師のレベルを向上させたい」が 24.0%となっている。

図表 98 今後の展開意向

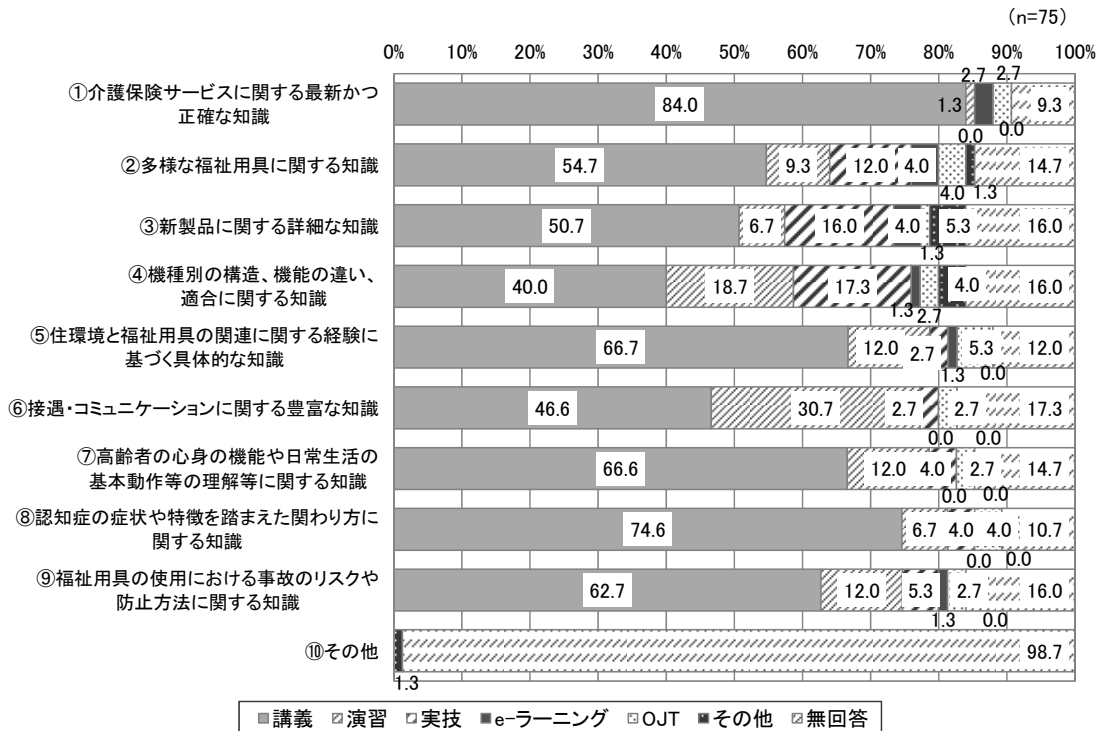
全体	研修の種類を充実させたい	研修の内容を充実させたい	講師のレベルを向上させたい	より回数を増やしたい	より多くの会場で実施したい	現状維持でよい	規模を縮小したい	無回答
75 100.0%	14 18.7%	20 26.7%	18 24.0%	8 10.7%	19 25.3%	12 16.0%	5 6.7%	19 25.3%

(4) より専門的な知識・経験を有する福祉用具専門相談員の養成研修について

1) 知識を修得するための研修と方法

どの知識を修得する研修についても、「講義」の割合が最も多く、特に『介護保険サービスに関する最新かつ正確な知識』では 84.0%、「認知症の症状や特徴を踏まえた関わり方に関する知識」で 74.6%となっている。

図表 99 知識を修得するための研修と方法（実施可能で最も妥当と考える方法）



2) 知識を修得するための研修についての対応の可能性

知識を修得するための研修についての対応の可能性は、『介護保険サービスに関する最新
 かる性格な知識』、『多様な福祉用具に関する知識』、『接遇・コミュニケーションに関する知
 識』、『高齢者の心身の機能や日常生活の基本動作等の理解等に関する知識』、『認知症の症状
 や特徴を踏まえた関わり方に関する知識』について約 50%が「対応可能」となっている。ま
 た、「検討可能」を含めると、全ての研修について 70～80%となっている。

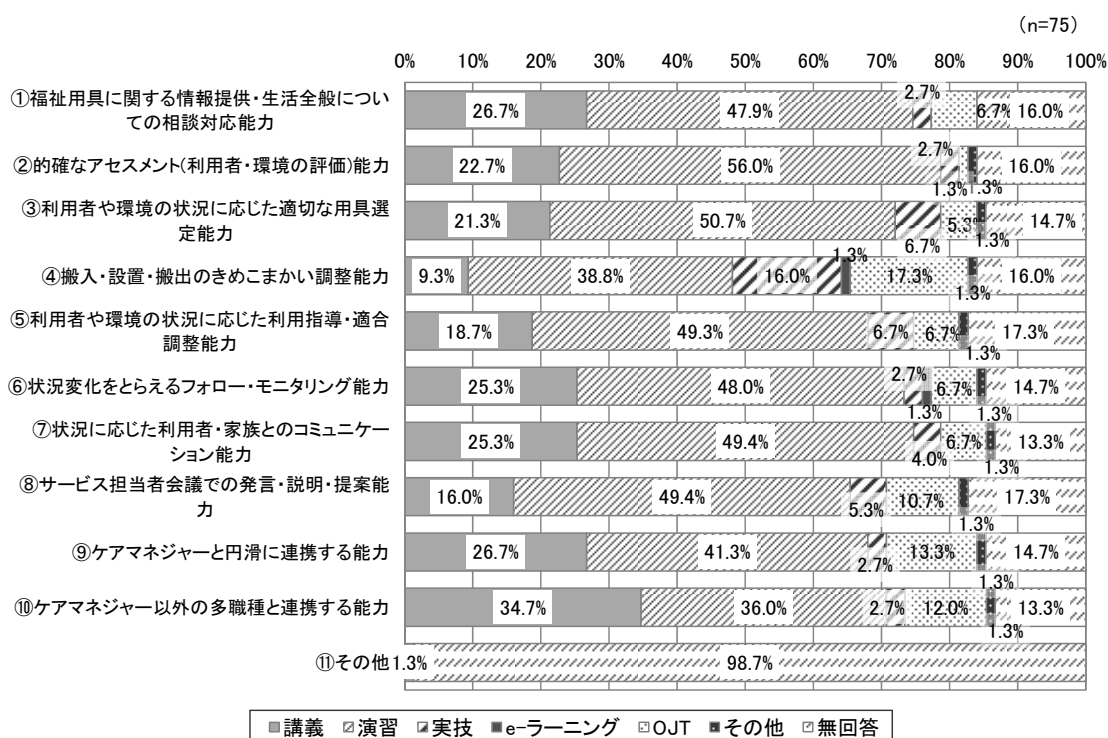
図表 100 知識を修得するための研修についての対応可能性

	全体	対応可能	検討可能	対応不可	無回答
①介護保険サービスに関する最新かつ正確な知識	75	38	24	1	12
	100.0%	50.7%	32.0%	1.3%	16.0%
②多様な福祉用具に関する知識	75	38	22	3	12
	100.0%	50.7%	29.3%	4.0%	16.0%
③新製品に関する詳細な知識	75	22	30	10	13
	100.0%	29.3%	40.1%	13.3%	17.3%
④機種別の構造、機能の違い、適合に関する知識	75	26	32	5	12
	100.0%	34.7%	42.6%	6.7%	16.0%
⑤住環境と福祉用具の関連に関する経験に基づく具体的な知識	75	30	29	4	12
	100.0%	40.0%	38.7%	5.3%	16.0%
⑥接遇・コミュニケーションに関する豊富な知識	75	37	24	2	12
	100.0%	49.3%	32.0%	2.7%	16.0%
⑦高齢者の心身の機能や日常生活の基本動作等の理解等に関する知識	75	39	20	3	13
	100.0%	52.0%	26.7%	4.0%	17.3%
⑧認知症の症状や特徴を踏まえた関わり方に関する知識	75	38	20	3	14
	100.0%	50.6%	26.7%	4.0%	18.7%
⑨福祉用具の使用における事故のリスクや防止方法に関する知識	75	31	22	6	16
	100.0%	41.4%	29.3%	8.0%	21.3%
⑩その他	75	1	0	0	74
	100.0%	1.3%	0.0%	0.0%	98.7%

3) 能力を修得するための研修方法

能力を修得するための研修方法は、全ての能力について、「演習」が最も多く約 40～50%を占めている。

図表 101 能力を修得するための研修と方法（実施可能で最も妥当と考える方法）



4) 能力を修得するための研修の対応の可能性

能力を修得するための研修の対応可能性については、『福祉用具に関する情報提供・生活全般についての相談対応能力』、『的確なアセスメント（利用者・環境の評価）能力』、『利用者や環境の状況に応じた適切な用具選定能力』については、「対応可能」が約 40%となっており、「検討可能」を含めると、『搬入・設置・搬出のきめこまかい調整能力』の 61.3%を除いた全ての研修について 70～80%となっている。

図表 102 能力を修得するための研修の対応の可能性

	全体	対応可能	検討可能	対応不可	無回答
①福祉用具に関する情報提供・生活全般についての相談対応能力	75	29	28	4	14
	100.0%	38.7%	37.3%	5.3%	18.7%
②的確なアセスメント(利用者・環境の評価)能力	75	31	25	4	15
	100.0%	41.4%	33.3%	5.3%	20.0%
③利用者や環境の状況に応じた適切な用具選定能力	75	29	28	4	14
	100.0%	38.7%	37.3%	5.3%	18.7%
④搬入・設置・搬出のきめこまかい調整能力	75	20	26	15	14
	100.0%	26.7%	34.6%	20.0%	18.7%
⑤利用者や環境の状況に応じた利用指導・適合調整能力	75	24	31	4	16
	100.0%	32.0%	41.4%	5.3%	21.3%
⑥状況変化をとらえるフォロー・モニタリング能力	75	23	31	6	15
	100.0%	30.7%	41.3%	8.0%	20.0%
⑦状況に応じた利用者・家族とのコミュニケーション能力	75	27	28	5	15
	100.0%	36.0%	37.3%	6.7%	20.0%
⑧サービス担当者会議での発言・説明・提案能力	75	23	29	8	15
	100.0%	30.7%	38.6%	10.7%	20.0%
⑨ケアマネジャーと円滑に連携する能力	75	25	26	9	15
	100.0%	33.3%	34.7%	12.0%	20.0%
⑩ケアマネジャー以外の多職種と連携する能力	75	26	25	9	15
	100.0%	34.7%	33.3%	12.0%	20.0%
⑪その他	75	1	0	0	74
	100.0%	1.3%	0.0%	0.0%	98.7%

5) 知識習得の研修をする場合の講師・スタッフの確保についての懸念

知識習得の研修をする場合の講師・スタッフの確保についての懸念は、「おおむね目途がつく」が 48.0%、「一部の科目には懸念がある」が 40.0%となっている。

図表 103 知識習得の研修をする場合の講師・スタッフの確保についての懸念

全体	おおむね 目途がつく	一部の科 目には懸 念がある	多くの科 目に懸念 がある	無回答
75	36	30	5	4
100.0%	48.0%	40.0%	6.7%	5.3%

6) 能力習得の研修をする場合の講師・スタッフの確保についての懸念

能力習得の研修をする場合の講師・スタッフの確保についての懸念は、「おおむね目途がつく」が 44.0%、「一部の科目には懸念がある」が 38.7%となっている。

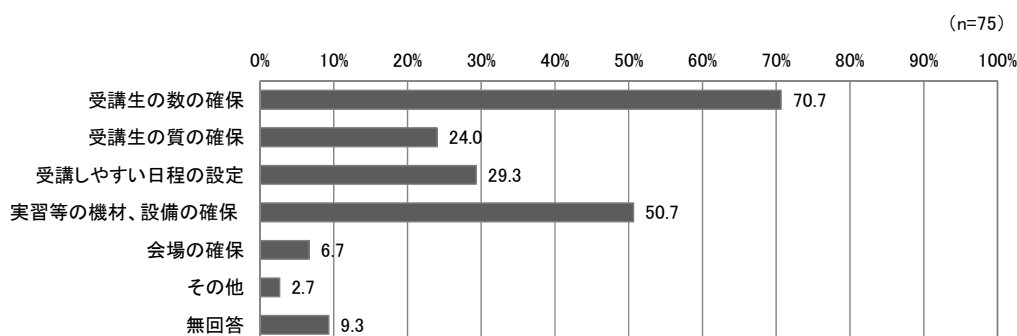
図表 104 能力習得の研修をする場合の講師・スタッフの確保についての懸念

全体	おおむね 目途がつく	一部の科 目には懸 念がある	多くの科 目に懸念 がある	無回答
75	33	29	9	4
100.0%	44.0%	38.7%	12.0%	5.3%

7) 「専門的知識・経験を有する福祉用具専門相談員」養成研修をする場合の講師の確保以外の課題

養成研修をする場合の講師の確保以外の課題は、「受講生の数の確保」が 70.7%と最も多く、次いで「自習等の機材、設備の確保」が 50.7%、「受講しやすい日程の設定」が 29.3%となっている。

図表 105 「専門的知識・経験を有する福祉用具専門相談員」養成研修をする場合の講師の確保以外の課題



5-4. 他の研修制度等のカリキュラム、運用方法等の把握

より専門的知識及び経験を有する者の養成に向けて、介護福祉士（ファーストステップ研修、認定介護福祉士）、主任介護支援専門員研修の制度概要、カリキュラム、運用方法、運用上の課題等について調査を行った。以下に結果の概要を示す。

（１）介護福祉士

１）資格の位置付け

研修名	ファーストステップ研修	認定介護福祉士養成研修(検討中)
キャリアパスにおける資格の位置づけ	施設におけるユニットリーダー	施設内：ユニットリーダーを指導 施設外：多職種連携、地域包括支援の実現 【備考】 ・「上級資格」とは言えない →介護福祉士のキャリアアップ研修の１つとしての位置づけ。
受講要件とその考え方		「一定のレベル」 →受講歴などで判断 ファーストステップ研修を受けたユニットリーダーの指導的役割を期待されている→ファーストステップ研修の受講を要件にすべきという意見も ※しかしⅠ、Ⅱ合わせて400-500時間を要する＋ファーストステップ（200時間）を必須化→負担大 →ファーストステップ研修の受講、その他の団体の研修の受講、学会発表経験 などを判断基準に検討中。 【備考】 経験値の客観的判断基準は年数が適切か？ →事業所の規模によって役職の付きやすさ異なる →年数が客観的

研修名	ファーストステップ研修	認定介護福祉士養成研修(検討中)
		今後経験の浅い研修性も増える見込み→妥当な長さ ファーストステップ研修の1,2年後、現場経験浅くても認定になりうる。 →業界全体として広めていきたい
修了・認定の要件	福祉士会実施:最終レポートを役員が査読→修了認定 他団体実施:実施時に申請書類(講師の履歴、カリキュラムなど)→質の担保を判断、団体により独自の+αも →修了認定を独自に出すことができる 他団体認定の質の維持は→申請書類に修了認定法のチェックもある、不十分なら助言。	今秋新たに立ち上げる別機構(一般社団法人)で行う。

2) 研修プログラムの内容とその考え方

研修名	ファーストステップ研修	認定介護福祉士養成研修(検討中)
カリキュラムの構成と特徴	スクーリング 100 時間 事前自己課題 100 時間 支部により+αあり(ex. コミュニケーション、総合学習など追加 →全 232 時間)	I 類: 345 時間 II 類: 255 時間 (他資料より)
事前課題の設定や提出・評価方法	ファーストステップ研修では全ての項目に課題あり。(本を読む、レポートを書く、など)	ファーストステップ研修同様に、すべての項目に課題を課す予定。
研修における演習方法、指導に関する項目	グループワーク (受講者の満足感、上司の成長実感から) →すべての科目で知識の講義+グループワークでの実践を課す	
受講者の負担軽減	福祉士会・他団体:1年かける	

研修名	ファーストステップ研修	認定介護福祉士養成研修(検討中)
減のための配慮	(講義 100 時間＝1 回/月、土日利用) ＋事前レポート課題はあるが、負担感はさほど大きくない。 (特に意見は上がっていないということ?) ファーストステップ研修受講者の広まり →事業所などの理解 →業務の一環、費用の支給 費用面で負担が大きい可能性。 (研修費：75,000-80,000 円)	

(2) 研修の実施、運営の仕組みについて

研修名	ファーストステップ研修	認定介護福祉士養成研修(検討中)
講師要件	講師養成： 福祉士会が行う。 (300人、年1回講習実施) 養成校や大学教員を講師に送る場合も 講師調達： 福祉士会が支援。全国に派遣することもある。 【備考】 将来→支部で人材を育成&地域ごとに学校などと連携 →派遣しなくてもよくなる	
研修実施団体の要件、指定方法	県介護福祉士会、県社協、県社労士協会など 地域により受講しやすさに偏りあり(東北・四国は会場が無い) (※他団体実施の場合：介護福祉士会に入会してもらう＝表向きにも見える化) 【備考】 地域ごとに各協会や養成校、事業所の連携を密にすることにより、全都道府県での実施を目指している。 広めていく方法：核になる支部の存在(背景：事務局体制に差) 近県・ブロック合同実施(2,3年) →他支部にもノウハウ浸透→全支部での独自実施が可能になる	今秋設立の新しい一般社団法人が管理・運営(介護福祉士会とは別団体)
研修の質の担保の仕組み	テキストなし。 (実施主体の独自性を生かすため)	研修時間が長い＝e-ラーニングの有効性高い →テキスト作成の方向(ファーストステップ研修も)
研修の実施回数、	全国でおよそ3,000名が修了。	2025年度までに福祉士の1割を

研修名	ファーストステップ研修	認定介護福祉士養成研修(検討中)
育成人数	受講者数は上限なし（他団体に対しても） 【備考】 全体の底上げを重視。	目指す 【備考】 地域包括支援センター、施設、事業所における配置を必須にしたい →12万人ほどの需要創生 →制度による引っ張り上げへの要求 ⇔他の研修認定との兼ね合いにより困難が予想
知識等の維持の方法 (キャリアパス)		5年更新制を予定。 更新管理は秋設立の別法人が行う。
実務要件	実務2, 3年	実施団体が領域・科目ごとに定める（要別団体による検証） リーダー経験は欲しい（リーダーを育成する役割を担うため）
科目評価方法	レポート（多）、面接、職場で研修内容についての報告会→報告書、など 講師らによる到達度チェック。	
その他	ユニットリーダー研修と違い制度上必然ではない →費用に見合う効果が出せるか。 →理解の広がり実感としてある（6-7年かかった）	H23-25 厚労省の補助金でカリキュラム検討、モデル研修を実施
	入口は広く、修了は厳しく →誰もが目指せる、質を保てる ⇔インセンティブなど明確な指標の不足 ・・・他でも役立つ知識を得られるなど	

(3) 介護支援専門員

1) 資格の位置づけについて

研修名	主任介護支援専門員研修
キャリアパスにおける資格の位置づけ	地域包括ケアシステムの構築に向けて、地域課題の把握から社会資源の開発等の地域づくりや地域の介護支援専門員の人材育成等の役割を果たすことができる専門職の養成を図る
研修のねらい	主任介護支援専門員研修は、他の介護支援専門員に適切な指導・助言、さらに事業所における人材育成及び業務管理を行うことが出来、また、地域包括ケアシステムを構築していくために必要な情報の収集・発信、事業所・職種間の調整を行うことにより地域課題を把握し、地域に必要な社会資源の開発やネットワークの構築など、個別支援を通じた地域づくりを行うことができる者を養成するための研修。
受講要件とその考え方	十分な知識と経験を有する介護支援専門員。以下①～④のいずれかに該当し、かつ「介護支援専門員専門研修実施要項」に基づく専門研修課程Ⅰ及びⅡまたは「介護支援専門員更新研修実施要項」の3の(3)に基づく実務経験者に対する更新研修を修了した者。 ① 専任の介護支援専門員として従事した期間が通算して5年(60か月)以上である者(ただし、管理者との兼務は期間として算定できる) ② 「ケアマネリーダー活動等支援事業の実施及び推進について」(H14年4月24日厚労省通知)に基づくケアマネジメントリーダー養成研修を修了した者または日本ケアマネジメント学会が認定する認定ケアマネジャーであって、専任の介護支援専門員として従事した期間が通算3年以上である者(ただし、管理者との兼務は期間として算定できる) ③ 施行規則第140条の66第1号イの(3)に規定する主任介護支援専門員に準ずる者として、現に地域包括支援センターに配置されている者 ④ その他、介護支援専門員の業務に関し十分な知識と経験を有する者であり、都道府県が適当と認める者 また、受講対象者の選定にあたっては、上記の要件以外に、<u>都道府県において実情に応じた受講要件を設定することは差支えない。</u> ⇒【東京都】では、保険者による推薦制度を設け、保険者から推薦された者(推薦者名と推薦順位)。保険者によって推薦の考え方は異なり、面接を行う保険者もある。

研修名	主任介護支援専門員研修
修了・認定の要件	平成 28 年度からは研修の実施に当たって、各科目における到達目標を達成しているかについて終了評価を実施することが厚労省通知の実施上の留意点に示されている。 【都】では、平成 27 年度までは研修が終了すれば修了認定。

2) 研修プログラムの内容とその考え方

研修名	主任ケアマネ研修
カリキュラムの構成と特徴	カリキュラムは国が定めている。特徴としては、リスクマネジメント、指導に関するもの。科目と時間数は以下。 ○主任介護支援専門員の役割と視点（講義 5 時間） ○ケアマネジメントの実践における倫理的な課題に対する支援（講義 5 時間） ○ターミナルケア（講義 2 時間） ●人材育成及び業務管理（講義 3 時間） ●運営管理におけるリスクマネジメント（講義 3 時間） ○地域援助技術（講義及び演習 6 時間） ○ケアマネジメントに必要な医療との連携及び多職種協同の実現（講義及び演習 6 時間） ●対人援助者監督指導（講義及び演習 18 時間） ●個別事例を通じた介護支援専門員に対する指導・支援の展開（講義及び演習 24 時間） （●：他のケアマネ研修には入っていない項目）
事前課題の設定や提出・評価方法	2 つの課題を事前に提出する（それぞれ異なる利用者の事例で作成）。課題は研修で用いる。 課題説明会（任意参加）、1 次提出（全員参加、課題自己チェックを得て提出）あり。 【課題 1】対人援助者監督指導【スーパービジョン】 【課題 2】事例研究及び事例指導方法について ※課題についての事前評価は行わない。事務局として事前チェックを行う。
研修における演習方法、指導	演習は基本的に 8 人 1 グループのグループワーク。個別事例では、1 グループに 1 人ファシリテーターを配置（ファシリテーターはベテラン主任ケ

研修名	主任ケアマネ研修
に関する項目	アマネジャー)。他グループワークでは2グループに1人のファシリテーター。
時間と日程	日程は11日間。 都では、平成27年度は250人規模で研修のため昨年はA日程、B日程あり。
受講者の負担軽減のための配慮	特になし（講師や会場等の都合により土日開催もあり）。 振替は日程が複数あれば病気等の理由があれば可。ただし、平成27年度は複数日程開催がないため、演習科目は振替が困難。講義科目はビデオで補講。 費用は都道府県によって異なる。都では5万円弱。受講者負担。

3) 研修の実施。運営の仕組みについて

研修名	主任ケアマネ研修
講師要件	厚労省通知に講師について、原則アからエのとおり。 ア 「主任介護支援専門員の役割と視点」他の講師については、相当の実務経験のある主任介護支援員、大学教員または法人内における研修の責任者として指導に従事している者を充てること。 イ 「ケアマネジメントの実践における倫理的な課題に対する支援」の講師については相当の実務経験のある現認の主任介護支援専門員を充てること。 ウ 「ターミナルケア」の講師については、知見のある医療関係者または病院等において医療連携業務に従事している者を充てること。 エ 「ケアマネジメントに必要な医療との連携及び多職種協働の実現」の講師については、在宅介護に知見のある医療関係者または病院等において医療連携業務に従事している者を充てること。 ※東京都では、講師を固定していない。
研修実施団体の要件、指定方法	指定について、現状は、厚労省通知により、介護保険法、介護保険法施行令（H10年政令第412号）及び施工規則で定める要件による。 研修の実施機関に係る要件は、①研修事業を継続的に毎年1回以上実施すること、②研修受講者に研修内容等を明示するため、少なくとも次に掲げる事項を明らかにした規定を定めること（開講目的、研修事業の名称、実施場所、等）、③研修の出席状況等研修受講者に関する状況を把握し保存すること、④事業運営上知りえた研修受講者に係る秘密の保持については厳格に行うこと、⑤演習等において知りえた個人の秘密の保持について、厳格に行うとともに研修受講者が十分に留意するよう指導すること。

研修名	主任ケアマネ研修
	通常は、社会福祉協議会、職能団体が実施している。
研修の質 の担保の 仕組み	テキストは特に作っていない。国のガイドラインに沿って、各科目の講師に依頼している。(他の複数コース開催する 2000 人規模の研修では同じ講師が講義できないのでテキストを用意している) ファシリテーターは、事前に集まって打ち合わせを実施。
研修の実 施回数、 育成人数	東京都では、2015 年度は 1 回開催 (2014 年度までは年 2 回) 定員は 260 名 (過去の平均、および保険者にきいた必要な人数の値をふまえ決めている) ※現時点では主任ケアマネが足りないという声は少ない。
知識等の 維持の 方法 (キャ リアパス)	来年度から「主任介護支援専門員更新研修」制度が始まる。5 年に 1 度更新。 更新研修の目的は、研修の受講を課すことにより、継続的な資質向上を図るための定期的な研修受講の機会を確保し、主任介護支援専門員の役割を果たしていくために必要な能力の維持・向上を図ること。
受講実績 の管理 方法	有効期限の 2 年前より更新研修は受けられる。 基本的に個人管理。更新制度が始まるため、今後は管理が課題。 都道府県間の出入りがあり、管理が難しい。 保険者による管理は保険者によって異なる。
運用にお ける課題 とその 対応方法	受講者を確保できないことはない。