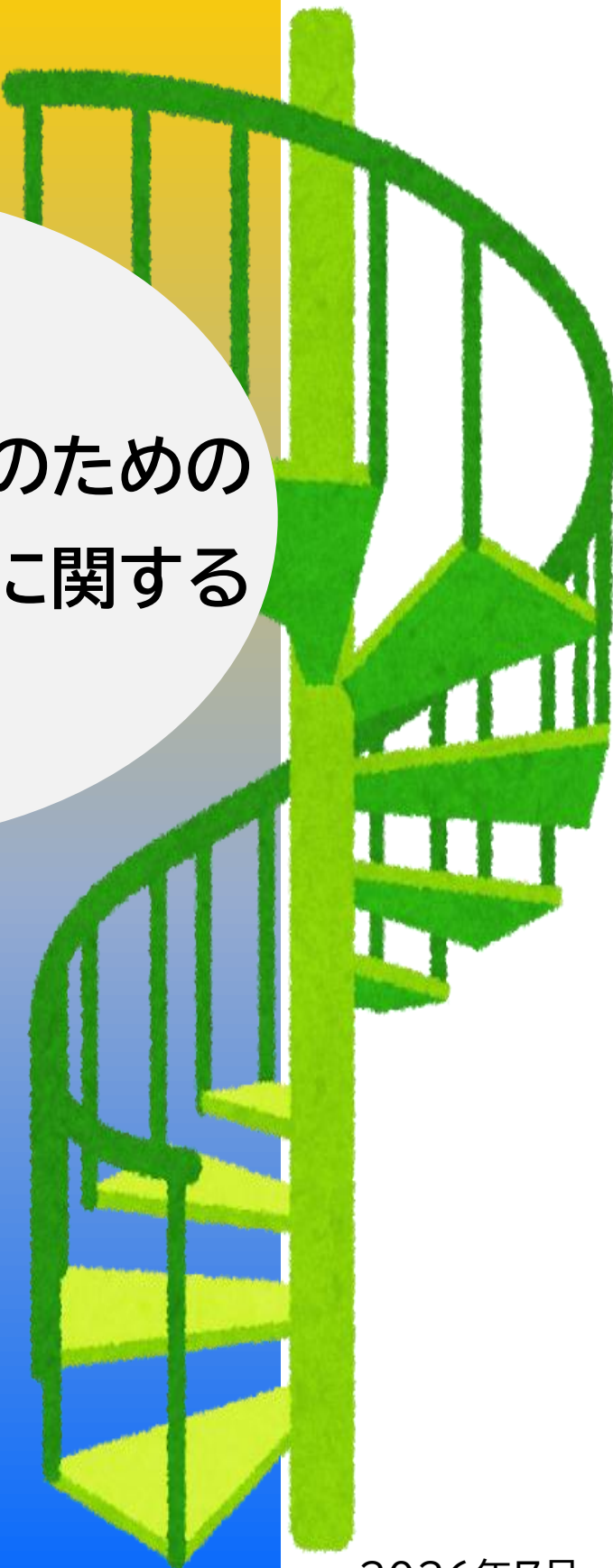




地域支援事業参画のための 士会マネジメントに関する Q & A

一般社団法人 日本作業療法士協会

地域社会振興部 地域事業支援課
地域包括ケア推進班

士会マネジメント事業チーム

2026年7月
ver.1.2

「地域支援事業参画のための 士会マネジメントに関するQ&A」 ご活用の皆様へ

- この度は「地域支援事業参画のための士会マネジメントに関するQ&A」をご覧ください、ありがとうございます。本コンテンツは、全国約1,700の市町村へ作業療法を届けるための具体的な方策集として、2023年から公開しております。2024年10月にVer.1.0を公開し、2025年6月には内容を追加したVer.1.1を公開いたしました。
本コンテンツは、制度や行政の方針に準拠するだけでなく、作業療法の可能性を信じて発信し、新たな取り組みを実行していくための士会活動を支援することを目的としています。
- 全国で活動されている会員の皆様からお寄せいただいた情報をもとに、地域支援事業に関する士会活動のマネジメントについて、協会が推奨する考え方や方針、具体的な方法、実際の活動事例をまとめています。各士会の状況に応じて活用できるよう、課題ごとに段階的に整理するとともに、これまでのアンケートやグループワークで寄せられたよくある質問から検索できる形式で掲載しています。また、『地域包括ケアシステム参画の手引き 第2版』（2023年3月刊行）の関連ページも紹介しています。
- 掲載している内容は、主な活動に共通する事項を中心としています。そのため、士会で実際に活動を進める際には、必要に応じてブロック機能（協会当班事業において2019年より、近隣士会との互助機能として推進・運用している仕組み）を活用し、さらに詳細な情報を補いながら、各士会および市町村の実情に即した方法をご検討ください。
- ブロック内での連絡・連携においては、各士会の地域事業活動を中心的に推進する役職者であり、協会当班主催の地域事業支援会議に参加されている方を「選任者」として位置づけ、連携推進の役割を担っていただいております。連絡や相談の際には、選任者を通じていただくと円滑です。選任者の皆様には、ぜひご協力をお願いいたします。
- 情報提供にご協力いただいた会員の皆様に、心より御礼申し上げます。本書が皆様の活動の一助となれば幸いです。皆様のさらなるご活躍を心よりお祈り申し上げます。

地域社会振興部 地域事業支援課 地域包括ケア推進班
士会マネジメント事業担当者一同

地域支援事業参画のための 士会マネジメントに関するQ&A(一覧)

①市町村担当者配置 ⇒市町村担当者とは(次項参照)

①-Q1. 市町村担当者配置の目的・具体的な役割は何ですか？

(A・B) A:市町村の担当職員と面識を持つ B:市町村の状況把握、士会での共有

(C・D) C:依頼に応じた参加または人員配置 D:継続的な参画または人員調整

(E・F) E:多職種のネットワーク/ F:政策形成 への参画または人員調整

①-Q2. 市町村担当者配置の方法はどのようなものがありますか？

①-Q3. 市町村担当者の役割の周知や、得られた情報の共有は、どのように行えばよいですか？

②地域性

②-Q1. 大都市ゆえに派遣の需要は多いですが、対応できるOTが足りていません。どうすればよいですか？

②-Q2. 大都市ゆえに圏域が多く、事業に関わっているOTの全体把握が難しいです。どのようにすれば把握しやすいでしょうか？

②-Q3. 過疎地、就労しているOTがいない地域にはどのように配置すればよい？

②-Q4. 市町村担当者を配置したが、市町村から声がかからない。どうすればよい？

③士会体制

③-Q1. 派遣依頼に対して士会はどう対応していくとよいですか？

③-Q2. 派遣者に対して士会はどのように対応するとよいですか？

③-Q3. 士会内の人材育成はどのように行うとよいですか？

③-Q4. 士会内の人材育成に、協会の教育システムをどのように活用するとよいですか？

③-Q5. 士会内の人材確保をどのように進めればよいのでしょうか？

④多機関との連動

④-Q1. 所属事業所の理解が得られない。どう対応すればよいですか？

④-Q2. 派遣者が実際に事業に参画する前に、確認することは？

④-Q3. 報酬の取り扱いや金額についての傾向は？

④-Q4. 実際の各地域支援事業への取組み方は？

④-Q5. 地域共生社会の実現に向けた多様な地域事業への対応の現状は？

④-Q6. 士会以外の団体(POS3士会・リハ協議会、広域支援センター等)が地域支援事業の窓口になっている場合、士会独自での市町村担当者配置は必要ですか？

④-Q7. OTの専門性に対して依頼が来るようにするには、どのような取り組みをすればよいですか？

④-Q8. 多職種(ケアマネ、歯科衛生士、栄養士、保健師など)との連携はどのように進めるとよいですか？

市町村担当者とは・・・

市町村担当者(日本作業療法士協会市町村担当者配置事業)とは

全国約1700の市町村それぞれにおいて特定の市町村を担当する会員であり、子供から高齢者まで、障がいのあるなしに関わらず、市町村のニーズに応えるべく様々な場面に作業療法士が専門職として参画しやすい環境をつくるために活動する者を指す。

【配置方法・具体的な役割・その他】

- ・士会の状況を踏まえて独自にマネジメントした結果、士会毎に決まる。
- ・「市町村担当者」が日本作業療法士協会市町村担当者配置事業で使用している名称であることが分かるよう、あるいは誤解がないような配慮をするために「市町村担当者（日本作業療法士協会市町村担当者配置事業）」を基本とする。

2024(R6)年 日本作業療法士協会
市町村担当者配置事業にて提示

◆2026年度 士会マネジメントの具体策例(目次)

市町村担当者の配置方法関連

市町村担当者の役割の周知・情報共有方法

情報収集・状況把握関連(地域・所属事業所)

情報収集・状況把握関連(派遣体制の確認)

情報収集・状況把握関連(報酬について)

所属事業所への対応

士会体制(士会の状況把握)

士会体制(参画方法の検討)

士会体制(派遣に関する士会対応)

士会体制(人材確保)

士会体制(派遣に関するチェックリスト例)

士会体制(啓発活動)

市町村への対応(面識・専門性の提示)

市町村への対応(OTニーズの抽出・対応検討)

①-Q1(A・B). 市町村担当者配置の目的・具体的な役割は何ですか？

A. 作業療法のちからで地域・住民の健康と自立支援に寄与することです。地域での困りごと(作業療法ニーズ)を担当者が吸い上げて、士会関係各所に振り分け、対応に当たるのが最終的なゴールです。

大事な視点

市町村担当者の役割の基本と段階付け

A:市町村の担当職員と面識を持つ

B:市町村の地域支援事業の状況把握、士会での共有

・各事業の実施状況

・作業療法士の参画状況

C:依頼に応じた地域支援事業へ参加または人員調整

D:継続的な地域支援事業への参画または人員調整

E:担当地域の多職種のネットワークへの参画または人員調整

F:担当地域の政策形成への参画または人員調整

段階1 士会の実状を踏まえ、実施可能な役割内容を検討しましょう。

- ・まずは士会の実状を把握しましょう。⇒詳細は[こちら\(士会の状況把握\)](#)[こちら\(派遣体制の確認\)](#)
- ・A～Fのどこから取り組めるか、具体的な活動内容を段階付けて計画します。
- ・士会事業として取り組み、会員の協力を得ながら活動を進めましょう。

⇒詳細は[こちら\(参画方法の検討\)](#)[こちら\(啓発活動\)](#)

段階2 対応可能なところから取り組みましょう。

A:市町村の担当者と面識を持つ

関係構築の第一歩として重要です。 ⇒詳細は[こちら\(市町村との面識\)](#)

B:市町村の地域支援事業の状況把握、士会での共有

士会体制、活動内容などの取り組みを検討する根拠となり、共有する事が重要です。

⇒詳細は[こちら\(地域の状況把握\)](#)

※C～Fについては、次のページ以降にあります

①-Q1.(A・B)事例をみてる

実際に士会で取り決めている役割内容の例

→[北海道士会](#)、[新潟県士会](#)の取り組み (2022.10.30人材育成研修会 資料)

→[兵庫県士会](#)、[茨城県士会](#)、[山形県士会](#)の取り組み (2024.3.3地域事業支援会議 資料)

→[R6実態調査結果](#)

①-Q1(C・D). 市町村担当者配置の目的・具体的な役割は何ですか？

A. 作業療法のちからで地域・住民の健康と自立支援に寄与することです。地域での困りごと(作業療法ニーズ)を担当者が吸い上げて、士会関係各所に振り分け、対応に当たるのが最終的なゴールです。

大事な視点

市町村担当者の役割の基本と段階付け

A:市町村の担当職員と面識を持つ

B:市町村の地域支援事業の状況把握、士会での共有

- ・各事業の実施状況

- ・作業療法士の参画状況

C:依頼に応じた地域支援事業へ参加または人員調整

D:継続的な地域支援事業への参画または人員調整

E:担当地域の多職種のネットワークへの参画または人員調整

F:担当地域の政策形成への参画または人員調整



段階1 士会の実状を踏まえ、実施可能な役割内容を検討しましょう。

(詳細は①-Q1(A・B)のページ参照)

段階2 対応可能なところから取り組みましょう。

C:依頼に応じた地域支援事業へ参加または人員調整

D:継続的な地域支援事業への参画または人員調整

依頼内容について依頼者と話し合い、ニーズを明確にして対応することが重要です。

人員確保や質の担保を士会で支援できると良いでしょう。

⇒詳細は[こちら\(地域の状況把握\)](#) ⇒詳細は[こちら\(派遣に対する士会対応\)](#)

①-Q1(C・D).事例をみてる

派遣システム → [④-Q7](#)へ

参画状況 → [R6実態調査結果](#)

参画事例 → [地域包括ケアシステム参画の手引き第2版 P48～](#)

→ [介護予防・日常生活支援総合事業 短期集中予防サービス 実践事例集 Vol.1](#)

→ [④-Q4](#)へ

①-Q1(E・F). 市町村担当者配置の目的・具体的な役割は何ですか？

A. 作業療法のちからで地域・住民の健康と自立支援に寄与することです。地域での困りごと(作業療法ニーズ)を担当者が吸い上げて、士会関係各所に振り分け、対応に当たるのが最終的なゴールです。

大事な視点

市町村担当者の役割の基本と段階付け

- A: 市町村の担当職員と面識を持つ
- B: 市町村の地域支援事業の状況把握、士会での共有
 - ・各事業の実施状況
 - ・作業療法士の参画状況
- C: 依頼に応じた地域支援事業へ参加または人員調整
- D: 継続的な地域支援事業への参画または人員調整
- E: 担当地域の多職種のネットワークへの参画または人員調整**
- F: 担当地域の政策形成への参画または人員調整**



段階1 士会の実状を踏まえ、実施可能な役割内容を検討しましょう。
(詳細は前々頁を参照)

段階2 対応可能なところから取り組みましょう。

E: 担当地域の多職種のネットワークへの参画または人員調整 ⇒ [④-Q8](#)

F: 担当地域の政策形成への参画または人員調整 ⇒ [④-Q7](#)

・事業内容に応じて、士会として対応可能な取り組みを検討し、市町村担当者および派遣者の支援を行いましょう。

・すでに活動している会員がいれば協力を得ましょう。

⇒ 詳細は [こちら](#) (派遣に対する士会対応)

[①-Q1\(E・F\).事例をみてる](#)

参画状況 → [R6実態調査結果](#)

参画事例 → [地域包括ケアシステム参画の手引き第2版 P63～](#)

→ [保健事業と介護予防の一体的実施事業 作業療法士参画マニュアル](#)

→ [④-Q7の事例](#)、[④-Q8の事例](#)

①-Q2. 市町村担当者配置の方法はどのようなものがありますか？

A. 配置のカタログを参考に、士会の状況に応じて対応可能な配置主体、区域、担当者の分担を検討します。

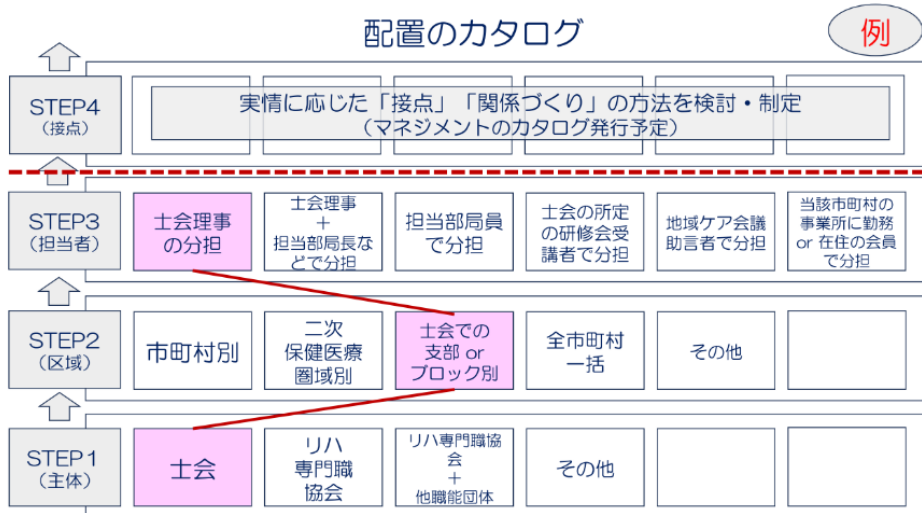
段階1 士会の状況把握 ▶ 詳細は[こちら](#) (士会の状況把握) ▶ 詳細は[こちら](#) (地域・所属事業所) [こちら](#) (派遣体制の確認)

士会の地域支援事業への取り組み、対応可能な人材の状況、リハ専門職協会や広域支援センターとの連携状況について把握します。



段階2 配置カタログ STEP1～3の検討 ▶ 詳細は[こちら](#) (市町村担当者の配置方法)

士会の状況に応じて各ステップ(主体・区域・担当者)の組み合わせを検討します。



①-Q2.事例をみてる

実際に士会で取り決めている配置方法の例

- [北海道士会](#)、[新潟県士会](#)の取り組み (2022.10.30人材育成研修会 資料)
- [茨城県士会](#)、[山形県士会](#)の取り組み (2024.3.3地域事業支援会議 資料)
- [R6実態調査結果](#)、[R7市町村担当者配置関連47士会情報](#)

①-Q3.市町村担当者の役割の周知や、得られた情報の共有は、どのように行えばよいですか？

A. 士会で可能な役割内容を決め、分かりやすい資料として提示しましょう。
士会内では担当者および士会会員へ、士会外では行政や関係団体へ、
提示する対象に応じて、共有の方法を検討しましょう。

大事な視点

必要となる連携が取れるように、役割の内容を伝えます。
受け取りやすい共有方法の検討は、連携の手段の開拓にもなります。

段階1 市町村担当者の役割を明示しましょう。 ⇒参考:[P3「市町村担当者とは」](#)
役割内容を共有することで、協力を得る機会を作り、人材確保につなげます。

- ・一覧表やチェックリストの活用
- ・マニュアルの作成

段階2 士会内で情報交換・情報収集の機会を設けましょう。

実際の活動内容を共有することで、人材確保と質の担保につなげます。

- ・情報交換会や会議の開催
- ・研修会などの場の活用
- ・アンケートの実施

段階3 多職種と情報交換、収集の機会を士会で設けましょう。

士会外の支援者との協働で多様な支援の提供につなげます。

- ・情報交換会、会議の開催
- ・アンケートの実施

①-Q3.事例をみてる

・役割周知 → [三重県士会:チェックリスト](#) [富山県士会:チェックリスト・パンフレット](#)
→ [長崎県士会:マニュアル](#) [和歌山県士会:マニュアル・関連資料・委嘱状](#)

・情報共有の取り組み例（2025.3.9 R6年度第3回地域事業支援会議GWより）

⇒詳細は[こちら](#)（[市町村担当者の役割の周知・情報共有方法](#)）

②-Q1.大都市ゆえに派遣の需要は多いですが、対応できるOTが足りていません。どうすればよいですか？

A. 派遣体制に応じて、対策を練りましょう。

大事な視点

人材の養成か・整理か、協力機関の理解か、問題点を見極める

単に派遣に応じることが出来る人材を養成するだけでなく、人材バンクの整理・把握や、協力機関(病院・施設)の理解・増加に力を入れる必要もあります。

段階1 どのような派遣体制かによって対応が変わります。まずは派遣体制を把握しましょう ⇒詳細は[こちら\(派遣体制の確認\)](#)

体制① 人材バンク(士会・POS団体など)から派遣している。

体制② 協力病院・施設から派遣している。

段階2 人員確保への対策を考えましょう

体制①なら、

研修会を開催し人材バンクの登録人数を増加させることを検討しましょう

- ・士会・POS団体などで研修会を開催し登録数を増やしましょう。
- ・人材バンクに登録している専門職の分野を把握し、不足分野に対応できるようにしましょう。
- ・人材バンクに登録している人員を整理してみましょう。実際に連絡を取り、今後の協力に対する状況を聞きましょう。

体制②なら、

協力施設を増やすことを検討しましょう。

⇒詳細は[こちら\(所属事業所への対応\)\(報酬について\)](#)

②-Q2.大都市ゆえに圏域が多く、事業に関わっているOTの全体把握が難しいです。どのようにしたら把握がしやすいでしょうか？

A. 派遣体制の整理や、情報管理の見直しをすると把握がしやすくなります。

⇒士会の状況把握をするための詳細は[こちら\(士会の状況把握\)](#)

②-Q3. 過疎地、就労しているOTがない地域にはどのように配置すればよいですか？

A. 対象となる地域の地域支援事業のデザインを確認しましょう。

大事な視点

山間部や過疎地域だからこそ、作業療法ニーズがあると考えます。

まずは、行政からの依頼に応えられる体制づくりを行いましょう。

その地域を含むブロック単位、圏域単位で担当者を配置していきましょう。



段階1 まずは、対象となる地域の現状の確認をしましょう

市町村のHP等から、保健事業福祉計画や地域づくり分析等のデータが公開されているので確認してみましょう。

⇒詳細は[こちら\(地域・所属事業所\)](#)

段階2 対象となる地域の作業療法ニーズを考えてみましょう。

山間部や過疎地域の地域づくりにおけるアイディアは、行政側から求められる可能性があります。士会に対応可能なサービスの創出案を整理し、行政へ提案してみましょう。

⇒詳細は[こちら\(ニーズの抽出\)](#)

段階3 作業療法士の配置

士会の実状に応じた方法で担当者を配置しましょう。

⇒詳細は[こちら\(市町村担当者の配置方法\)](#)([人材確保](#))

②-Q3.事例をみる

過疎地、就労しているOTがない地域の例

- [地域包括ケアシステム参画の手引き 第2版 P11～](#)
- [県アドバイザーとの連携](#) (2019.8.3 地域支援事業に資する人材育成研修会 資料)
- [北海道士会の取り組み](#) (2022.10.30 地域支援事業に資する人材育成研修会 資料)
- [高知県士会の取り組み](#)
(2023.11.10 令和5年度老人健康増進等事業 地域包括ケア推進に向けた
地域リハビリテーション専門職等研修会 広島 資料)

②-Q4.市町村担当者配置したが、市町村から声がかからない。 どうすればよいですか？

A. 作業療法士が地域でどのようなことができるかについて、
市町村の理解を得るための活動が必要かもしれません。

大事な視点

市町村の事業内容を具体的に把握し、情報を得ることがとても重要です。

地域ケア会議や地域支援事業に参加している会員がいれば、ぜひ情報を共有しましょう！
そのうえで参画の方法を検討し、市町村の事業に士会でどのような対応ができるかを
伝えていきましょう。

段階1 市町村の地域支援事業の実施状況を把握しましょう。

- ・市町村が実施する各事業について、担当する団体や事業所がどこなのか、具体的な内容は何か、そして実施の規模や頻度を把握することが重要です。

⇒詳細は[こちら\(地域の状況把握\)](#)[こちら\(派遣体制の確認\)](#)

段階2 事業へ参画する具体的な方法を検討しましょう。

- ・収集した地域の情報をもとに、士会として参画可能な事業を検討し、その参画チームの体制を整えましょう。
- ・参画方法を検討し、行政担当者にも理解しやすい資料を作成しましょう。

⇒詳細はこちら[\(参画方法の検討\)](#)・[\(啓発活動\)](#)

段階3 市町村の担当者に士会で対応可能な内容を伝えましょう。

- ・市町村の事業の担当課に連絡を取り、時間を確保して対話の機会を設定しましょう。
- ・地域ケア会議等で市町村事業の行政担当者の紹介を受けることもよいでしょう。
- ・会長や理事にも協力を得ながら進めましょう。⇒詳細は[こちら\(市町村への対応\)](#)

②-Q4.事例をみる

担当者配置後の取り組みの例

→ [地域包括ケアシステム参画の手引き 第2版 P11～](#)

→ [大阪府士会の取り組み](#) (2022.10.30 地域支援事業に資する人材育成研修会 資料)

→ [長崎県士会の取り組み](#)

(2023.2.12 地域支援事業への参画推進のためのWEB研修会資料)

③-Q1. 派遣依頼に対して士会はどう対応していくとよいですか？

A. 派遣依頼で、求められている役割をしっかりと聞き取り、適切なニーズを導き出し、依頼元との関係構築に努めましょう。

大事な視点

地域の実情に応じた士会の体制整備

士会の状況把握と体制整備

⇒詳細は[こちら\(士会の状況把握\)](#) [こちら\(派遣に関する士会対応\)](#) [こちら\(人材確保\)](#)

1. 市町村との関係構築

⇒詳細は[こちら](#)(参画の手引きP14)

- 定期的な交流、行政の事業担当者とOTが定期的に意見交換できるフォーラムの開催など
市町村や関係機関に向けた活動報告会の開催するなど、OTの社会貢献や支援実績を示す

2. 人材育成と若手支援の強化

- ベテランと若手の「ペアリング制度」、業務や地域支援での悩み相談ができる体制
- 地域支援の重要性と実践を学べる研修、フォローアップ体制の構築

3. 情報共有と活動報告

- 全体の活動進捗や派遣者状況が一目で分かる管理システムの構築
- 派遣業務の報告を依頼者・依頼先の双方で情報を共有できるシステム

4. 地域ごとの人材配置と柔軟な派遣体制

- 各エリアでの人材育成の状況を定期的に確認し、不足している地域への補完体制を強化
- 人材バンクを活用、エリアごとに人材を補充する。足りないエリアには周辺地域から派遣する
- 複数の団体と協力し、負担の分散を図る

5. 士会の活動内容と知名度の向上

- 行政向けの活動フォームを作成し、定期的に情報発信を行う
- 役員や理事が多団体に向けて、活動報告を行い、地域連携の強化を図る

③-Q2. 派遣者に対して士会はどのように対応するとよいですか？

A.地域の実情に合わせた地域支援事業を把握して、作業療法士が活躍できる共通項を共有しましょう

大事な視点

仲間づくり ・ 情報共有 ・ スキルアップの展開

1. 多様な学びの機会提供

⇒関連は[こちら](#)(④-Q8多職種連携)

- ・作業療法士独自の研修に加え、3士会共同や多職種との共催で学びの機会を設ける

2. 身近でのフォローアップ研修

- ・初心者・中級者別の研修: 初級、中級などレベルに応じた研修内容で段階的にスキルアップ
- ・ハイブリッド形式、オンラインと対面を組み合わせた研修で受講者の利便性を高める

3. 地域OTのつながり強化

- ・単なる派遣で終わらず、地域でのOT協働を目指す
- ・市町村担当者と派遣者の協働
- ・メールやSNS等を活用し、迅速な情報共有と効率的な協働を図る

4. 研修プログラムの構築と資料提供

⇒関連は[こちら](#)(③-Q5人材確保)

5. 若手OTの発掘と育成

⇒関連は[こちら](#)(**派遣に関する士会対応**)

- ・若手OTを積極的に発掘し、育成の場を提供する
- ・新人や初級者には熟練者と同行する機会を設け、実務の学びを深める

6. 定期的な登録状況の確認

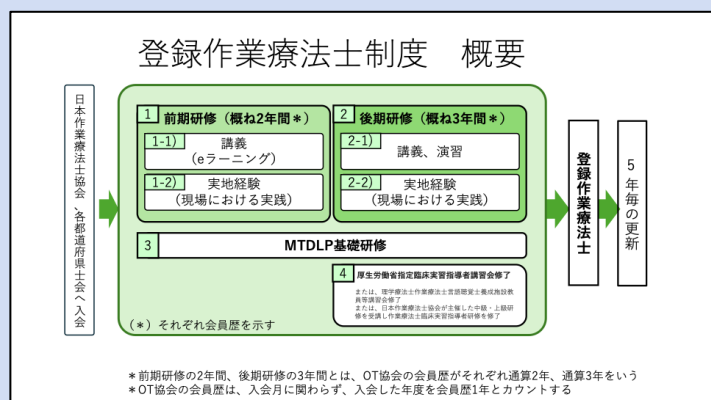
- ・出務可能な人材の状況を定期的に確認し、派遣や支援に対応できるかどうかを把握する

③-Q3.士会内の人材育成はどのように行えばよいですか？

A.生涯学修制度e-ラーニングの利用、地域包括ケアシステム参画の手引きの活用、地域事業支援会議への参加等行うとよいでしょう。

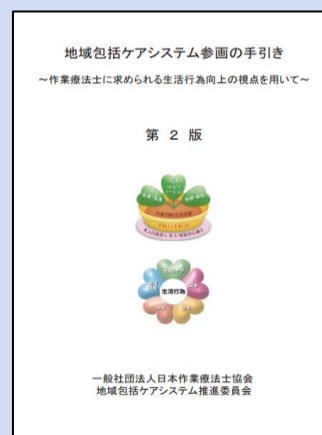
生涯学修制度 e-ラーニングの利用

- ・保健・医療・福祉と地域支援①【地域包括ケアシステム】
 - ・保健・医療・福祉と地域支援②【共助、互助】など
- ⇒詳細は[こちら](#)



地域包括ケアシステム参画の手引き第2版の活用

- ・地域包括ケアシステム参画に必要な生活行為向上
 - ・多様な人々への支援と生活行為向上など
- ⇒詳細は[こちら](#)



地域事業支援会議への参加とニュースレターの活用

- ・年3回、Webや現地開催のハイブリッド形式で地域事業支援会議を開催しております。会議後は、各士会にニュースレターを配信しておりますので情報共有にご活用ください。



各士会には、地域支援事業のOT参画推進者である選任者を1名以上配置しております。選任者から情報を得たり、地域ケア会議、通いの場支援への同行等を依頼し、人材育成を取り組んでいる士会もあります。

③-Q4.士会内の人材育成に関して、協会の教育システムをどのように活用すればよいですか？

A.地域で活躍できる作業療法士を育成するための研修システムを構築中です。

2025年、2026年度 重点活動項目(地域共生社会5ヵ年戦略関連)では、

「地域で活躍できる作業療法士を育成するための研修システムの構築」を掲げており、現在、教育部と地域社会振興部で研修システムを構築中です。

協会中心＋士会中心の2階建て構造になる予定です。修了者には修了証の発行を予定しております。2026年度中の運用に向けて鋭意準備中です。詳細は今後の情報をお待ちください。

2025年度重点活動項目

地域共生社会の構築に寄与する作業療法の実現に向けた さらなる取り組みの推進と会員の参画促進

I. 地域共生社会 5 ヲ年戦略関連

1. 作業療法士による都道府県地域事業参画に必要なマネジメント手法の定着・運用と市町村担当者の活動支援と配置促進(地域社会振興部)
2. 地域で活躍できる作業療法士を育成するための研修システムの構築(教育部・地域社会振興部)
3. 療養・就労両立支援指導料の相談支援加算における作業療法士の職名追記の要望(制度対策部)
4. 精神科入退院支援加算における作業療法士の職名追記の要望(制度対策部)
5. 認知症のリハビリテーションにおける作業療法士の実践の推進(制度対策部)
6. 疾患別作業療法の評価及びプログラムの ICF による可視化と実践の推進(学術部)

2026年度重点活動項目

地域共生社会の構築に寄与する人材育成の推進と組織基盤の強化

I. 地域共生社会 5 ヲ年戦略関連

全国での実施が推進されている5歳児健診と注目を浴びている学校教育への作業療法士の参画とその普及に注力する。また、社会保障領域の医療・介護サービスから地域への移行参画、および地域で暮らす対象者への直接的な支援や自治体事業への参画を推進するための人材育成の仕組みを策定・実行する。新たな地域医療構想に対しては、作業療法の方針を示し、対策に取り組むための元年とする。

1. 5 歳児健診および学校教育における作業療法士の実態把握と支援方法に関する教育・参画者育成を、都道府県士会と協働で実施(制度対策部、教育部、地域社会振興部)
2. 地域で活躍できる作業療法士の卒前・卒後一貫した育成システムの一部となる地域事業参画者向け認定制度の運用を都道府県士会と協働で実施(教育部、地域社会振興部)
3. 新たな地域医療構想に対応した作業療法の方針の策定および都道府県士会・会員への周知(制度対策部、地域社会振興部)

③-Q5. 士会内の人材確保をどのように進めればよいでしょうか？

A. ファーストステップは、市町村別の士会員の活動状況確認です。

大事な視点

- ・士会の状況や取り組みを共有し、士会内の啓発を推進しましょう。
- ・すでに活動している会員の協力を得ましょう。派遣者、市町村担当者1人に全てを任せるのではなく、複数人で関わる体制を作りましょう。
- ・研修会にて、人材育成システムを構築しましょう。

⇒詳細は[こちら](#)(人材確保)

段階1 士会の現状把握

⇒詳細は[こちら](#)(士会の状況把握)

- ・派遣体制、人材、情報管理などについて、士会の状況を把握しましょう。

段階2 作業療法士の配置

⇒詳細は[こちら](#)(市町村担当者の配置方法)

- ・市町村に核となるOT(市町村担当者)を配置し、役割を共有しましょう。⇒①-Q3へ

段階3 啓発活動

⇒詳細は[こちら](#)(啓発活動)

- ・士会内啓発はとても重要です。士会員向けの活動や成功事例についてニュースレターやリーフレットを作成し、配信してみましょう。
- ・士会外への啓発は、士会の取り組みを明示することが大切です。その内容を士会でも共有しましょう。養成校との連携も重要です。

段階4 研修会の開催

⇒詳細は[こちら](#)(派遣に関する士会対応)

- ・研修会の開催は、士会が行っている事業を内外に示すチャンスとなります。協会の人材育成システムも活用しましょう。⇒詳細は[③-Q3](#),[③-Q4](#)参照
- ・士会内向けの研修会は、小規模単位で行ったり、対象者別の内容で企画したり、いろいろな工夫が必要です。理事・ブロック長の参加も促してみましょう。
- ・士会外向けの研修会は、目的をしっかり立てましょう。作業療法の啓発目的なのか、スキルアップの研修会なのかなど、参加者・対象者に合わせて、啓発をしましょう。

段階5 派遣者へのフォロー ⇒ [③-Q2](#)へ ⇒詳細は[こちら](#)(派遣に対する士会対応)

③-Q5.事例をみる

- 人材確保:[栃木県士会の取り組み](#)(2022.10.30人材育成研修会資料)
- 人材育成:[山口県士会](#)、[大分県士会](#)の取り組み(2022.10.30 人材育成研修会 資料)
- リーフレット:[新潟県作業療法士会](#) [リーフレット](#) ～作業療法士にできること～

④-Q1. 所属事業所の理解が得られない。どう対応すればよいですか？

A. 事業所の現状と課題に応じて派遣が可能となる対応を検討しましょう。

大事な視点

事業所で派遣が困難な理由を明確にし、解決策を考えましょう。

事業所で派遣することによるメリットがあれば提案してみることも重要です。派遣者の負担も考慮し、継続性のある方法を検討しましょう。



段階1 まずは、所属事業所の現状の確認をしましょう

- ・事業所のサービス提供内容や分野の違いなどによる傾向を把握のうえ、所属事業所からの派遣が難しい理由を確認しましょう。
- ⇒詳細は[こちら\(地域・所属事業所\)](#)

段階2 派遣におけるメリット・デメリットを確認しましょう。

- ・事業所について
 - ・派遣者個人について
- ⇒詳細は[こちら\(所属事業所への対応\)](#)

段階3 派遣を可能にする解決策を多方面から検討しましょう。

- ・許可を得る場合、所属事業所にとってのメリットを提示するなど、理解を得るための方法を検討しましょう。
 - ・派遣が可能となる条件や体制についても複数の視点から整理してみましょう。
- ⇒詳細は[こちら\(ニーズの抽出\)](#)[\(所属事業所への対応\)](#)[\(参画方法の検討\)](#)

④-Q1.参考資料

- 地域貢献活動:地方公務員の社会貢献活動に関する兼業については[こちら](#)(総務省資料)
- 回復期リハの加算算定要件新設:令和6年度診療報酬改定資料([全文はこちら](#))

④-Q2. 派遣者が実際に事業に参画する前に、確認することは？

A. 派遣形態、必要な事務手続き、報酬の受け取り方などです。

大事な視点

- ・所属事業所や派遣元と良好な関係性を保つため、齟齬が生じないように必ず事前に相談しましょう。

- ・所属事業所、派遣元となる団体や士会の規定に基づいた対応ができるように派遣者をサポートしましょう。



段階1 派遣形態の把握

- ・依頼元からの依頼経路を確認しましょう。

⇒詳細は[こちら](#)(派遣体制の確認)

段階2 必要な事務手続きを確認しましょう。

- ・依頼元の市町村や団体：事前の申請情報(個人情報や振り込み依頼など)

- ・所属事業所または派遣元団体や士会：派遣依頼文書、報告書の要・不要

⇒詳細はこちら([参画方法の検討](#))・([チェックリスト例](#))

段階3 報酬額と取り扱いについて確認しましょう。

- ・市町村や所属事業所それぞれに確認して対応しましょう。

⇒詳細は[こちら](#)(報酬について)

[④-Q2.事例をみる](#)

市町村への対応の例

→ [地域包括ケアシステム参画の手引き 第2版 P11](#)

④-Q3. 報酬の取り扱いや金額についての傾向は？

A. 取り扱いは派遣形態により異なります。

金額は依頼元の規定によりますが、相談による場合もあり様々です。

大事な視点

・市町村や所属事業所と行き違いがないように、事前に取り扱いの方法や金額を確認しましょう。

・まずは依頼元の市町村からの提示に応じて事業に参画し、関係性の構築を図ることが重要です。必要に応じてボランティアから入っていく場合も、まず事業に参画する機会として、士会で派遣者を支援できるとよいでしょう。



段階1 派遣形態に応じたの取り扱いや必要な事務手続きを確認しましょう。

- ・派遣形態について⇒詳細はこちら(派遣から依頼までの流れ)
- ・必要な手続きについて ⇒詳細は[こちら\(④-Q2へ\)](#)

段階2 報酬額について、状況把握と検討を行いましょう。

- ・派遣先での活動内容と報酬額について、情報収集を行いましょう。
⇒詳細は[こちら\(士会の状況把握\)](#)
- ・報酬額については、市町村の事情もありますので、基本的に市町村の依頼に応じざるを得ない場合もあります。
- ・ボランティアから入る場合も士会として支援し、市町村との関係性を構築しながら、事業を恒常化できるよう予算を獲得していくような対応が必要です。
⇒詳細は[こちら\(報酬について\)](#)
⇒委託事業について([R7年度実態調査結果](#))

[④-Q3.事例をみてる](#)

市町村への対応の例

→[地域包括ケアシステム参画の手引き 第2版 P11～](#)

④-Q4.実際の各地域支援事業への取り組み方は？

A.士会事情に応じた様々な取り組み事例があります。

日本作業療法士協会がまとめた士会の事例をご参照ください。

大事な視点

下記表に、事例のリンク先がない事業でも作業療法士は活躍しています。
地域に役立つ作業療法の可能性を、考え・行動するヒントにしてください。

地域支援事業

介護予防・日常生活支援総合事業

(要支援1～2、それ以外の者)

○ サービス・活動事業

・[訪問型サービス](#)

・[通所型サービス](#)

・生活支援サービス(配食等)

・[介護予防支援事業\(ケアマネジメント\)](#)

○ [一般介護予防事業](#)

→[こちら](#)もClick！

介護予防・日常生活支援総合事業

短期集中予防サービス(サービス・活動C)

実践事例集 Vol.1

[④-Q4.事例をみる](#)

→ [一般介護予防事業:福岡県士会の取り組み](#)

(2025.12.14 介護予防推進指導者養成研修会 資料)

※閲覧のみ 印刷不可

包括的支援事業

○ 地域包括支援センターの運営

(介護予防ケアマネジメント、総合相談支援業務、権利擁護業務、ケアマネジメント支援、地域ケア会議の充実)

○ 在宅医療・介護連携推進事業

○ 認知症総合支援事業

(認知症初期集中支援チーム、認知症地域支援推進員等)

○ 生活支援体制整備事業

(コーディネーターの配置、協議体の設置等)

包括的支援事業

○ 介護給付費適正事業

○ 家族介護支援事業

○ その他の事業

出典:厚労省ホームページ PDF「介護予防・日常生活総合事業について(令和7年8月更新)」

④-Q5.地域共生社会の実現に向けた多様な地域事業(④-Q4以外)への対応の現状は？

A. ニーズに応じて作業療法の視点や支援を活かし、様々な職種・専門家・支援者と協働しながら、対象者や団体、さらには地域づくりの支援が行われています。

また、各士会においては、各種事業や質の担保や人材育成、実情に応じた作業療法士の派遣など、実動面での支援が展開されています。

大事な視点

作業療法の力を地域へ、協働の力で支援をつなぐ

作業療法だけでは解決できない。だからこそ、多職種と力を合わせて専門性を発揮しましょう。また、日本作業療法士協会や各都道府県士会では、様々な取り組みを行っています。

段階1 日本作業療法士協会では、様々な取り組みを行っています。
まずは、事業内容について確認してみましょう。

段階2 関連する部門の成果物やデータで現状を確認しましょう。

◆保健事業と介護予防の一体的実施事業について(地域事業支援課 地域包括ケア推進班)

⇒[「保健事業と介護予防の一体的実施事業 作業療法士参画マニュアル」](#)

作業療法士が地域の保健事業と介護予防に参画するための実践の手引きです。

◆自動車運転関連について (地域事業支援課 運転と地域移動推進班)

⇒[「押さえておきたい！運転再開支援の基礎」](#)

運転再開の可否を、身体・認知・実車など多面的に評価し、法律に基づいて安全な再開と生活の継続を支援するための作業療法士向けガイドです。

⇒[「自動車運転と地域での移動手段に関する作業療法の事例集」](#)

作業療法士が安全運転支援に関わった全国の実践事例をまとめた事例集です。

◆認知症関連について(地域事業支援課 認知症対策班)

⇒[「認知症に関する都道府県士会報告書」](#)

各士会が行ってきた認知症関連の活動報告(2018年度から継続して公開中)です。

*本資料に掲載している自動車運転および認知症に関する内容は、一例であり、今後の事業展開に応じて順次追加していきます。

④-Q6.士会以外の団体(POS・3士会・リハ協議会、広域支援センター等)が窓口の場合、士会独自での市町村担当者の配置は必要ですか？

A. OTが関わっていない市町村があれば、それを解決するシステム作りが必要かもしれません。

大事な視点

該当市町村の特性に応じた作業療法ニーズの吸い上げを行いましょう
OTの強みを活かした地域への関わり方を他団体や行政と検討する
役割として、OTを配置してはいかがでしょうか



段階1 まずは状況を把握しましょう

把握① 団体の中でのOTの配置状況

把握② 実働の派遣体制 ⇒詳細は[こちら\(派遣体制の確認\)](#)

把握③ 団体が担っている地域支援事業

⇒詳細は[こちら\(地域・所属事業所\)](#)

段階2 状況を把握したら体制を整えましょう⇒詳細は[こちら\(参画方法の検討\)](#)

体制① OTが関与していない市町村があった場合は、関与できる体制を団体内や士会内で整えましょう ⇒詳細は[こちら\(市町村担当者の配置方法\)](#)

体制② ニーズに応じて作業療法士が参画できる仕組みを作ってみましょう

体制③-1 団体が担っていない地域支援事業へのOTの関与について士会内の体制を整えてみましょう

体制③-2 専門性を活かした人選ができるような体制を団体内で整えると良いでしょう

段階3 体制が整ったらアプローチの仕方を考える

OTの強みを活かせる新規事業の開拓への可能性の視点に立ち、士会内の体制を整えてみましょう。

➡OTの専門性に対して依頼が来るような取り組みについては([④-Q7](#)へ)

④-Q7. OTの専門性に対して依頼が来るようにするためにはどのような取り組みをすればよいですか？

A1. 地域支援事業の取り組みに消極的な市町村の場合

- ・地域の状況に応じて士会ができる取り組みを提案しましょう。

⇒詳細は[こちら](#)(**ニーズの抽出・対応検討**)

A2. 行政側からリハ職を一括りに扱われてしまう場合

- ・OTの専門性に対して依頼が来るような取り組みをしてみましょう。

取り組み1) 団体や行政に対し、地域支援におけるPOSの視点の違いや、士会として対応可能な事業内容を提示し、OTの参画が必要な事業へつなげる。

取り組み2) 保健所(行政)勤務のOTと連携し、地域課題に対してOTが提供できる支援をアピールする。

⇒詳細は[こちら](#)(**市町村への対応・専門性の提示**)

(**市町村担当者の役割の周知・情報共有方法**)

[④-Q7.事例をみる](#)

→派遣体制:[宮城県士会の取り組み](#) (2024.10.30 人材育成研修会 資料)

→他団体との協力体制:[東京都士会の取り組み](#) (2024.10.30 人材育成研修会 資料)

④-Q8.多職種(ケアマネ、歯科衛生士、栄養士、保健師等)との連携はどのように進めるとよいですか？

A. 新たなネットワークの構築だけでなく、既存のネットワークも活用しましょう

大事な視点

連携を図るには、顔の見える関係性を築くことが効果的です。

会合などを積極的に活用し、情報の交換や共有だけでなく、OTのもつ視点やできることを伝えて理解してもらいましょう。



会合やICTを活用しましょう

- A) リハ連絡会を活用し情報収集をする。
- B) 地域ケア会議の場面を通して顔の見える関係性を築く。
- C) 地域ケア会議のフィードバック会の開催を行政に依頼し、顔なじみの関係性を強める。
- D) 多職種地区別研修会(意見交換会)を共催、または士会主催の研修会に多職種を招き顔の見える関係性を築く。
- E) LINEなどのICTを活用し、多職種と繋がる。 など

④-Q8.事例をみる

- 多様なネットワーク構築:[静岡県士会の取組み](#) (2024.10.30 人材育成研修会 資料)
- 多様なネットワーク構築:[広島県士会の取組み](#) (2024.10.30 人材育成研修会 資料)
- 情報共有の取り組み例 (2025.3.9 R6年度第3回地域事業支援会議GWより) ⇒詳細は[こちら](#)

◆①-Q1～②-Q4 事例へのリンク 一覧

①-Q1(A・B).事例をみてる

実際に士会で取り決めている役割内容の例

- [北海道士会、新潟県士会](#)の取り組み (2022.10.30人材育成研修会 資料)
- [兵庫県士会、茨城県士会、山形県士会](#)の取り組み (2024.3.3地域事業支援会議 資料)

①-Q1(C・D).事例をみてる

派遣システム → [④-Q7](#)へ

参画状況 → [R6実態調査結果](#)

- 参画事例 → [地域包括ケアシステム参画の手引き第2版 P48～](#)
→ [介護予防・日常生活支援総合事業 短期集中予防サービス 実践事例集 Vol.1](#)
→ [④-Q4](#)へ

①-Q1(E・F).事例をみてる

参画状況 → [R6実態調査結果](#)

- 参画事例 → [地域包括ケアシステム参画の手引き第2版 P63～](#)
→ [保健事業と介護予防の一体的実施事業 作業療法士参画マニュアル](#)
→ [④-Q7, ④-Q8](#)へ

①-Q2.事例をみてる

実際に士会で取り決めている役割内容の例

- [北海道士会、新潟県士会](#)の取り組み (2022.10.30人材育成研修会 資料)
- [兵庫県士会、茨城県士会、山形県士会](#)の取り組み (2024.3.3地域事業支援会議 資料)

②-Q3.事例をみてる

過疎地、就労しているOTがない地域の例

- [地域包括ケアシステム参画の手引き 第2版 P11～](#) (全文は[こちら](#))
- [県アドバイザーとの連携](#) (2019.8.3 地域支援事業に資する人材育成研修会 資料)
- [北海道士会の取り組み](#) (2022.10.30 地域支援事業に資する人材育成研修会 資料)
- [高知県士会の取り組み](#) (2023.11.10 令和5年度老人健康増進等事業 地域包括ケア推進に向けた地域リハビリテーション専門職等研修会 広島 資料)

②-Q4.事例をみてる

担当者配置後の取り組みの例

- [地域包括ケアシステム参画の手引き 第2版 P11～](#) (全文は[こちら](#))
- [大阪府士会](#)の取り組み (2022.10.30 地域支援事業に資する人材育成研修会 資料)
- [長崎県士会](#)の取り組み (2023.2.12 地域支援事業への参画推進のためのWEB研修会資料)

◆③-Q5～ 参考資料・事例へのリンク 一覧

③-Q5.事例をみる

- 人材確保:[栃木県士会の取り組み](#) (2022.10.30人材育成研修会資料)
- 人材育成:[山口県士会](#)、[大分県士会](#)の取り組み (2022.10.30 人材育成研修会 資料)
- リーフレット:新潟県作業療法士会 [リーフレット](#) ～作業療法士にできること～

④-Q1.参考資料

- 地域貢献活動:地方公務員の社会貢献活動に関する兼業について ([総務省資料](#))
- 回復期リハの加算算定要件新設:令和6年度診療報酬改定資料 (全文は[こちら](#))

④-Q2・Q3.参考資料

- [地域包括ケアシステム参画の手引き 第2版 P11～](#) (全文は[こちら](#))

④-Q7.事例をみる

- 派遣体制:[宮城県士会](#)の取り組み (2024.10.30 人材育成研修会 資料)
- 他団体との協力体制:[東京都士会](#)の取り組み (2024.10.30 人材育成研修会 資料)

④-Q8.事例をみる

- 多様なネットワーク構築:[静岡県士会](#)の取組み (2024.10.30 人材育成研修会 資料)
- 多様なネットワーク構築:[広島県士会](#)の取組み (2024.10.30 人材育成研修会 資料)
- 情報共有の取り組み例 (2025.3.9 R6年度第3回地域事業支援会議GWより) ⇒詳細は[こちら](#)

◆2026年度 士会マネジメントの具体策例(目次)

市町村担当者の配置方法関連

市町村担当者の役割の周知・情報共有方法

情報収集・状況把握関連(地域・所属事業所)

情報収集・状況把握関連(派遣体制の確認)

情報収集・状況把握関連(報酬について)

所属事業所への対応

士会体制(士会の状況把握)

士会体制(参画方法の検討)

士会体制(派遣に関する士会対応)

士会体制(人材確保)

士会体制(派遣に関するチェックリスト例)

士会体制(啓発活動)

市町村への対応(面識・専門性の提示)

市町村への対応(OTニーズの抽出・対応検討)

市町村担当者の配置方法関連

[①-Q2](#). - 段階2 士会の状況に応じて各ステップ(主体・区域・担当者)の組み合わせを検討します

[②-Q3](#). - 段階3 作業療法士の配置

・士会の実状に応じた方法で担当者を配置しましょう。

[③-Q5](#). - 段階2 作業療法士の配置

・市町村に核となるOT(市町村担当者)を配置し、役割を共有しましょう。

[④-Q6](#). - 段階2 状況を把握したら体制を整えましょう

体制① OTが関与していない市町村があった場合は、関与できる体制を団体内や士会内で整えましょう。



市町村担当者の配置方法 ※配置のカタログ([①-Q2](#)ページ)をご参照ください。

●士会の状況に応じて各ステップ(主体・区域・担当者)の組み合わせを検討します。

○主体の選定について

・地域支援事業への参画・派遣主体が士会以外の場合は、次ページ以降の

[情報収集・状況把握関連\(地域・所属事業所\)\(派遣体制の確認\)](#)および

[④-Q6](#)ページをご参照ください。

○区域の選定について

・士会の実状に応じて、まずは圏域ごとの配置からでも構いません。配置が可能な市町村から 配置し、不在の市町村を圏域でフォローするなど、実現可能な方法でご検討ください。

●担当者の選定について

・参画して実働している会員、また、派遣調整や窓口担当をしている会員、両方を兼ねている会員どなたでも構いません。

・可能であれば、担当者は、2人以上のペアで「主担当」・「副担当」を配置するとよいでしょう。「窓口担当」・「実働担当」などが理想的と言えます。

・適切な人材が配置できない場合は、士会内の会長や理事に相談してみてください。

・市町村の担当者であることを内外に示しましょう。

→参考資料:事例へのリンク一覧ページ([③-Q5 リフレット](#))をご参照ください。

⇒[士会体制\(啓発活動\)](#)ページおよび[市町村への対応](#)ページをご参照ください。

・役割内容を共有しましょう。⇒共有方法について、[①-Q3](#)を参照ください。

市町村担当者の役割の周知・情報共有方法

①-Q3. 一段階2、段階3 士会内および多職種と情報交換、収集の機会を士会で設けましょう。

③-Q5. 一段階2 作業療法士の配置

④-Q8. 会合やICTを活用しましょう

役割周知の方法例⇒資料は①-Q3.事例を見てもよい。および下表のリンクから確認していただけます ※:多職種への対応

三重県	役割 チェックリスト を作成し、市町村担当者の行動目標をToDoとして明確化した。これにより担当者変更時にも活動の方向性が継続的に共有できる体制を整備した。また 塗り絵はがきや川柳カルタ を作成し、訪問時の挨拶ツールとして活用した。さらに 市町村担当者の名刺 を作成し、対外的な活動の円滑化を図った。
長崎県	県士会独自の マニュアル および協会のマニュアルを共有。各市町の現状に即して担当者の変更や増員を行うとともに、担当窓口のみに負担が集中しないよう、地区理事と連携して役割の明確化を図っている。
和歌山県	市町村担当者を引き受けてもらいやすいように、書面で大まかに役割を提示した マニュアル (毎年更新予定)を作り、 委嘱状 とともに配布している。 関連する資料 (地域ケア会議への派遣について)にも役割について記載している。
富山県	各地区に市町村担当者と地区代表者がおり、それぞれの役割を明確にし、引継ぎが円滑に行えるよう、役割を見える化して チェックリスト を作成(参考:三重県士会)。 パンフレット を作成し、行政や住民向けに配布。市町村担当者は、 毎年年度始めにOTPRパンフレットと住民向けパンフレットを持参して行政に挨拶回りを行っている 。顔の見える関係作りを目的に継続予定。

情報共有の取り組み例 (2025.3.9 R6年度第3回地域事業支援会議GWのまとめ)

情報交換、会議、研修会	
青森県	地域支援事業別の情報交換会や座談会を定期的に開催:参画者が経験を話し、参加者間でざっくばらんに情報や意見の交換、経験豊富な者からのアドバイス。 地域支援事業別の研修会を頻回に開催:人材育成や情報共有。 多職種連携ミーティングを年4回主催 :他職種や市町村職員との情報交換、作業療法の啓発等を実施。 担当部内の会議(月1回以上)や懇親会:様々な情報交換や会を背負える人材の育成を行う。 理事会報告:情報は理事会に随時報告し、会としての方向性を協議・確認している。
栃木県	部会の開催(オンライン):3圏域のエリア長・副エリア長が参加し、協会・県士会の方針や取り組みについて共有(2回/年)。また、エリア長を中心に各市町村担当者が参加し、地域支援事業の参画状況と課題について共有(3回/年)。各部会の内容は、議事録を通して全部員と共有を図っている(メール配信)。 他職種交流会の開催(対面) :3圏域において他職種(行政や地域包括支援センター職員等)と部員が交流する機会を設け、意見交換を行っている(1回/年)。
新潟県	7つの2次医療圏にブロック長と担当理事を配置し、その中に市町村担当者を設置。 Googleフォームの活用:取り組み状況把握(各月)、1年ごとに情報を集約。行政の情報と比較検証。 トップからのメール配信:ブロック長を通じて市町村担当者へ情報配信。リアクションで状況を判断。 ブロックごとに予算があり共有や勉強会を活発に開催:特に多い地域では1回/2月のペースで開催。
大阪府	市町村担当者とオンラインで意見交換会を毎年開催:地域事業支援会議の内容を活用。
福井県	研修会の場を活用して市町村担当者に情報共有を図った:今後も継続予定。
山口県	地域別の特性に応じた研修会の企画・実施:取り組みを通じて担当者間のつながりや横のつながりが深まった。 市町の状況とOTの関りを視覚化し共有:フォーマットを作成し報告内容を統一したものを共有。研修時にも共有。 (今後は他職種との合同研修も検討中。YouTubeでの配信、公開も検討している)
大分県	情報交換会を年1回開催:市町の情報を共有している。
山形県	市町村担当者への説明会を年2回開催:会議として会議費を支給している。 派遣調整委員の配置:派遣調整委員を通じ各担当のブロックへ連絡が取れる形を作っている。
兵庫県	多職種と圏域ごとの意見交換会、事業別の意見交換会(オンライン)を開催。
広島県	地域リハ支援体制 をとっている。 ・県士会の部内の会議で情報共有:各圏域の広域支援センターが窓口になっているが、OTが主の窓口ではない場合もある。そのため県士会の部内の会議で情報共有をしている。 ・各市町の状況を一覧表にする:一覧表を用いて定期的に見直し、把握するようにしている。
アドバイザー、出向	
東京都	アドバイザー配置(13/52市町)。市町村担当者配置は30市区町村。 LINEのオープンチャットはルーム参加者28名(内市町村担当者26名)。事務局との連動性も課題。
高知県	適時状況把握に出向くことあり(状況把握はできている)。
アンケート	
三重県	チェックリストを元にアンケートを年1回実施し、全体会議で情報を共有。
愛知県	OTの参画実態調査をベースで実施。オンライン会議を通じて情報を共有。

情報収集・状況把握関連(地域・所属事業所)

①-Q1ー段階2 対応可能なところから取り組みましょう。

B:市町村の地域事業の状況把握、士会での共有 について

士会体制、活動内容など取り組みの検討の根拠となる情報であり、共有する事が重要です。

①-Q2ー段階1 士会の状況把握

- ・士会の地域支援事業への取り組み、対応可能な人材の状況、リハ専門職協会や支援センターとの連携状況について把握します。

②-Q3ー段階1 まずは、その地域の現状の確認をしましょう

- ・市町村のHP等から、保健事業福祉計画や地域づくり分析等のデータが公開されているので確認してみましょう。

②-Q4ー段階1 市町村事業の地域支援事業の実施状況を把握しましょう

- ・まずは、市町村で地域支援事業のそれぞれの事業を、どこの団体または事業所が行い、どのような内容で、どの程度実施しているか知ることが重要です。

④-Q1ー段階1 まずは、所属事業所の現状の確認をしましょう

- ・事業所のサービス提供内容や分野の違いなどによる傾向を把握のうえ、所属事業所からの派遣が難しい理由を確認しましょう。

④-Q6ー段階1 まずは、状況を把握しましょう

把握③ 団体が担っている地域支援事業



地域の状況把握

● 市町村での実際の事業実施状況

その地域の地域支援事業がどのようにデザインされているかを見ていきましょう。

○事業内容、頻度、場所、参加者数、参画職種・団体・事業所 など

- ・作業療法士以外の職種の参画についても確認しましょう。
- ・市町村への問い合わせの他、HP等から、保健事業福祉計画や地域づくり分析等のデータが公開されているので確認してみましょう。
- ・県アドバイザーと連携して、情報収集することもよいでしょう。
→参考資料:事例へのリンク一覧ページ([Q3. 県アドバイザーとの連携](#))をご参照ください。
- ・実際に地域支援事業や地域ケア会議に参加している会員がいれば、その会員から情報を得ましょう。

● 作業療法士の参画状況

○事業分類、内容、頻度、参画人数、事業における役割 など

- ・会員または非会員の参画状況についても把握しましょう。

所属事業所の状況把握

●地域支援事業へのOT派遣に関する所属事業所の状況の例

- ・事業所の理解が得られにくい。(特に医療機関)
- ・事業所の人員が不足(事業所の規模が小さいと地域に出る余裕がない)
- ・診療報酬等による臨床収入に比べて、地域支援事業での収入(1万円前後)が少なく設定されている場合、事業所としては協力しづらい。
- ・公的病院は、地域貢献活動として説明すれば理解が得られる場合が多い。
- ・職場が「地域貢献」に対する一定の理解を示している場合でも、病院では通常、単位取得が重視されることが多い。業務の時間を割いて地域で活動することを歓迎しない現実もある。
- ・介護老人保健施設では、地域貢献活動をもとめられているが、事業所の規模が小さいと地域に出る余裕がない場合が多い。

情報収集・状況把握関連(派遣体制の確認)

①-Q1－段階1 士会の実状を踏まえ、実施可能な役割内容を検討しましょう。

まずは士会の実状を把握しましょう。

①-Q2－段階1 士会の状況把握

- ・士会の地域支援事業への取り組み、対応可能な人材の状況、リハ専門職協会や支援センターとの連携状況について把握します。

②-Q1.段階1 どのような派遣体制かによって対応が変わります。まずは派遣体制を把握しましょう。

②-Q4－段階1 市町村事業の地域支援事業の実施状況を把握しましょう。

- ・市町村が実施する各事業について、担当する団体や事業所がどこなのか、具体的な内容は何か、そして実施の規模や頻度を把握することが重要です。

④-Q2－段階1 派遣形態の把握

- ・依頼元からの依頼経路を確認しましょう。

④-Q6－段階1 まずは状況を把握しましょう

把握③ 団体が担っている地域支援事業

派遣体制の確認

● 派遣体制の状況

士会、POS団体、広域支援センター、その他の団体など派遣主体と体制を把握しましょう。

■士会が主体となって派遣している場合

窓口担当者、調整担当者、対応可能な人材など

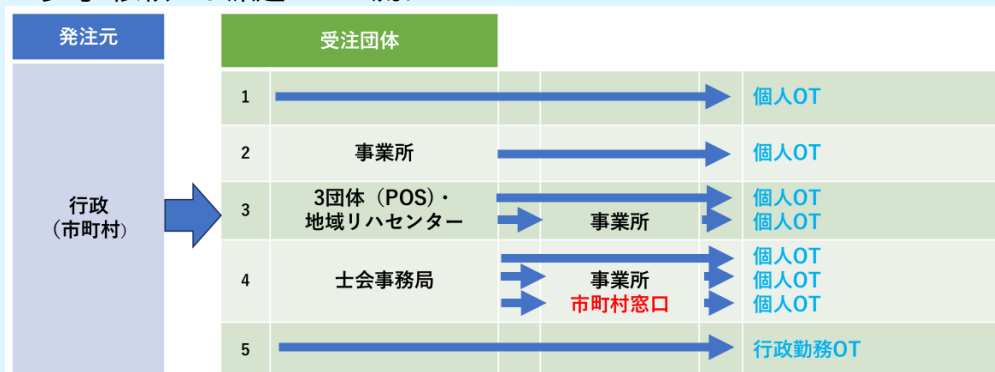
■POS団体、広域センター、その他が主体となって派遣している場合

把握① 団体の中でのOTの配置状況を把握しましょう

OTが配置されていない、または関わっていない市町村がないか

把握② 実働の派遣体制を把握しましょう(人選方法、派遣ルート)

参考:依頼から派遣までの流れ



・受注団体は主として「事業所」「3団体」「士会」の3パターン

・既に機能している事業所ルート・3団体ルート(地域ケア会議への派遣など)はそのまま継続し、新たに士会内で市町村窓口担当者も配置して、地域支援事業全体への参画を目指す

把握③ 団体が担っている地域支援事業を把握しましょう

市町村が展開する地域支援事業と、団体が担う事業の把握

● 情報収集を効率的に行う方法を検討しましょう。

- ・アンケートや報告書の作成では、精度、回収率を上げるため、情報収集の目的と必要項目を明確にし、回答の予想が立てられる場合は選択肢を用意しましょう。
- ・Googleフォーム、LINE、メーリングリスト等の活用も回答・集約ともに負担軽減になり有用です。
- ・結果を士会員に情報提供し、共有しましょう。
- ・協会地域社会振興部(地域事業支援課地域包括ケア推進班)によるOT参画実態調査の士会別結果報告(各士会に結果を配信しています)もご活用ください。

情報収集・状況把握関連(報酬について)

②-Q1. 段階2 人員確保への対策を考えましょう

体制②なら、協力施設を増やすことを検討しましょう。

④-Q2. 段階3 報酬額と取り扱いについて確認しましょう。

・市町村や所属事業所それぞれに確認して対応しましょう。

④-Q3. 段階2 報酬額について、状況把握と検討を行いましょう。

- ・報酬額については、市町村の事情もありますので、基本的に市町村の依頼に応じざるを得ない場合もあります。
- ・ボランティアから入る場合も士会として支援し、市町村との関係性を構築しながら、事業を恒常化できるよう予算を獲得していくような対応が必要です。

報酬について

個人向けの報酬についての傾向

受注先	出務形態	報酬（謝金）
個人	①個人の休暇	①謝金有（金額設定ばらばら）、 謝金無（無償ボランティア）
事業所	①個人の休暇 ②業務時間内	①謝金有（規定金額） ②業務内につき受取先は事業所
3団体	①個人の休暇 ②業務時間内	①謝金有（規定金額） ②業務内につき受取先は事業所
士会	①個人の休暇 ②業務時間内	①謝金有（規定金額） ②業務内につき受取先は事業所

- ・団体を通さず受注する場合は無償ボランティアの場合もある
- ・謝金を個人で受け取るには、休暇を利用しての出務となる
- ・業務中に出勤するには事業所（職場）の理解が不可欠

行政への対応(参考)

- ・定期的に士会の活動状況を伝えていく。
- ・行政に対して事業の提案をする場合、謝金の交渉と同時に、仕様書(行政が事業を実施する際に作成される。具体的な事業内容を記載。)を提示する。可能であれば作成段階から情報交換を行う。
- ・「志」だけでは事業が存続できないので、必要な費用確保について、地域リハビリテーション活動支援事業を中心に予算計上の相談を行う。
- ・積極的な取り組みに対するインセンティブ交付金制度(介護保険保険者努力支援交付金)などの申請の余地も含め、予算確保の視点から相談を行う。
- ・市町村の予算建ての前段階(9月頃)までに相談できると効果的である。

所属事業所への対応

②-Q1.段階2 人員確保への対策を考えましょう

体制②なら、協力施設を増やすことを検討しましょう。

④-Q1. 段階2 派遣におけるメリット・デメリットを確認しましょう。

- ・事業所について
- ・派遣者個人について

段階3 派遣を可能にする解決策を多方面から検討しましょう。

- ・所属事業所にメリットを提示するなど理解を得る方法、派遣が可能となる解決策を検討しましょう。

地域支援事業参画のメリット・デメリット

●派遣者個人

- メリット
- ・地域での作業療法の展開の実践ができる
(地域住民への支援、市町村・包括職員や関係職種、多様な支援者との協働)
 - ・急性期勤務のOTも、対象者の退院後の流れ、支援を知ることができる
 - ・対象者の支援を包括的に考えることができる(MTDLPの実践そのもの)
 - ・対象者の生活環境へのアプローチになる
 - ・作業療法の業務内容の理解を得る機会になる
 - ・後進の職域拡充につながる
 - ・有休の活用方法のひとつとして、参加を希望するOTもいる

- デメリット
- ・勤務で対応できない場合に個人の時間と労力、プライベートへの負担が大きい
 - ・土会の事業に充てる時間やモチベーションの継続が困難
 - ・依頼に沿った内容や良い雰囲気のできるか不安など精神的な不安
 - ・派遣者が偏ることで個人の負担が増

●所属事業所

- メリット
- ・地域貢献活動になる

- デメリット
- ・収入が減る

例) 業務中にOTを通いの場への派遣した場合のシミュレーション

- ・出務**1.5H**を**12,000円**として契約+往復移動時間に**1.5H**要した場合
⇒拘束時間は**3H**となる

- ・本来業務でリハ20分実施は250点(2,500円)であるので、
⇒**3H**リハ実施した場合は、2250点(22,500円)

つまり…

派遣なしの場合、22,500円の収入

派遣した場合、12,000円の収入となり **10,500円の収入減**

事業所の理解を得るには…

●事前の対応が望ましい

- ・受注団体の派遣名簿へ登録する際に、所属事業所の承諾を得る
- ・行政又は受注団体に派遣依頼の公文書の発行を依頼する
- ・事業所に副業(謝金受取)申請をして許可を得る

●理解を得られるよう説明根拠となる資料なども活用しよう

- ・派遣が地域貢献活動になること **参考⇒地方公務員の社会貢献活動に関する兼業について(総務省資料)**
- ・回復期リハの加算算定要件新設 **参考⇒令和6年度診療報酬改定資料)**
- ・地域で活躍できる人材の育成は、有能な人材の長期的な育成に繋がること
- ・地域貢献に資する事業所であることをアピールすることでのイメージ効果があること
- ・広域支援センターとしての役割を果たすためにという大義名分
- ・市町村から時間単位で報酬がでること など

●理解を得るための土会活動

- ・所属長(病院長、施設長、理事長、事務局長、リハ課長など)を対象とした意見交換会・情報提供・マネジメント研修会、トップミーティング(所属長、土会理事、行政)、職場向け事業説明会
- ・一つの施設ではなく、地域全体(地域にある複数の施設)で課題を解決していくことが大切

士会体制(士会の状況把握)

①-Q1. 一段階1 士会の実状を踏まえ、実施可能な役割内容を検討しましょう。

まずは士会の実状を把握しましょう。

①-Q2. 一段階1 士会の状況把握

士会の地域支援事業への取り組み、リハ専門職協会や支援センターとの連携状況、対応可能な人材の状況について把握します。

②-Q2. A 派遣体制の整理や、情報管理の見直しをすると把握がしやすくなります。

③-Q1. 派遣依頼に対して士会はどう対応していくとよいですか？

③-Q5. 一段階1 士会の状況把握

派遣体制、人材、情報管理などについて、士会の状況を把握しましょう。

④-Q3. 一段階2 報酬額について、状況把握と検討を行いましょう。

・派遣先での活動内容と報酬額について、情報収集を行いましょう。

士会の状況把握

●派遣体制

- ・士会の窓口担当者と調整担当者を決める
- ・リハ専門職協会や支援センターとの連携状況を整理する

●人材と活動内容

- ・若手OTを積極的に発掘し、育成の場を提供する
- ・新規参加者を発掘するため、研修会・学会等で会員同士の対話の機会をつくる
- ・出務可能な人材の状況を定期的に確認し、派遣や支援に対応できるかどうかを把握する
- ・参画している会員と市町村名、活動内容、事業における役割をまとめる
- ・士会での地域支援事業への取り組みを集約する

●情報管理

- ・士会内にある地域支援事業の参加者のデータの一元化を図りましょう(事務局やブロック・部局内情報)。
- ・データの情報漏洩に注意してください。データの統合作業は、士会の事務局を中心に行うなど士会の協力が得られると安心です。
- ・一元化した情報の中に特定の情報のない市町村があるかもしれません。その市町村に所在する事業所に所属しているOT、多職種、地域包括支援センターなどに確認してみてください。
- ・面識のない市町村や地域包括支援センターに問い合わせる時は、まずは、士会の役職者と一緒にご挨拶に伺い、面識をつくってから、情報提供をお願いすることをお勧めします。その後の地域支援事業への参画にも役立ちます。⇒ [市町村への対応\(市町村との面識・専門性の提示\)](#)をご参照ください。

●情報収集を効率的に行う方法を検討しましょう。

- ・会員向けのアンケートや報告書の作成では、精度、回収率を上げるため、情報収集の目的と必要項目を明確にし、回答の予想が立てられる場合は選択肢を用意しましょう。
- ・Googleフォーム、LINE、メーリングリスト等の活用も回答・集約ともに負担軽減になり有用です。
- ・結果を士会員に情報提供し、共有しましょう。
- ・協会地域社会振興部(地域事業支援課地域包括ケア推進班)によるOT参画実態調査の士会別結果報告(各士会へ結果を配信しています)もご活用ください。

士会体制(参画方法の検討)

①-Q1. 一段階1 士会の実状を踏まえ、実施可能な役割内容を検討しましょう。

- ・士会事業として取り組み、会員の協力を得て活動しましょう。

②-Q4. 一段階2 事業へ参画する具体的な方法を検討しましょう。

- ・収集した情報より、士会として参画していくことが可能な事業を検討し、その参画チームの体制を作りましょう。
- ・参画する方法を検討し、行政担当者にもわかりやすい具体的な資料を作成しましょう。

④-Q1. 一段階2 派遣を可能にする解決策を多方面から検討しましょう。

④-Q2. 一段階2

必要な事務手続きを確認しましょう。

④-Q6. 一段階2

状況を把握したら、体制を整えましょう。

派遣体制の調整

段階2 状況を把握したら体制を整えましょう

体制例① OTが関与していない市町村の場合は、関与できる体制を団体内や士会内で整えましょう

- ・市町村担当者を配置して面識を持つ。

市町村担当の配置方法 詳細はこちら → [市町村担当者の配置方法関連](#)

役割について 詳細はこちら → [市町村担当者の役割の周知・情報共有方法](#)

- ・士会の方針や作業療法士ができることを提示する 詳細はこちら → [士会体制\(啓発活動\)](#)
- ・市町村とのやり取りの中でニーズの把握につなげ、必要時対応できる体制を検討する。

体制例② ニーズに応じて作業療法士が参画しやすい仕組みを作ってみましょう。

- ・派遣依頼を受けて調整する場合、士会は市町村と会員をつなぐ橋渡しの役割を担う。
- ・市町村には作業療法士が参画しやすい派遣事業のかたちを作ってもらえるような例を提示する。
- ・派遣者には、実際の派遣の際に市町村とのやり取りがスムーズに行えるよう、また、所属事業所の承諾を得られるよう、手順や確認事項を提示する。

参考⇒ [情報収集・状況把握関連\(地域・所属事業所\)](#)・[士会体制\(派遣に関するチェックリスト例\)](#)

体制③-1 POS団体が担っていない地域支援事業へのOTの関与について、士会内の体制を整えてみましょう。

例1) 士会3役、POS3団体協議体と関わり、事業提案しやすい環境を整える

例2) POS団体で研修会を共催し、互いの視点や人材の登録情報を共有する

体制③-2 POS団体が十分に地域支援事業を展開している場合は、各専門性を活かした人選ができるような体制を団体内で整えるとよいでしょう。

例) 研修会などを通して、作業療法士ができること、多職種ができることを各々が明示し、共有する

士会体制(派遣に関する士会対応)

③-Q1. 派遣依頼に対して士会はどう対応していくとよいですか？

③-Q2. 派遣者に対して士会はどのように対応するとよいですか？ 5. 若手OTの発掘と育成

③-Q3. 士会内の人材育成はどのように行えばよいですか？

③-Q4. 士会内の人材育成に関して、協会の教育システムをどのように活用すればよいですか？

③-Q5. 士会内の人材確保をどのように進めればよいでしょうか？ 段階4 研修会の開催

会員が派遣の依頼を受けた際に確認することのリストがあるとよい

依頼先から求められているニーズや実施内容、報酬の受け取り方、出務形態等を事前に確認しておくことで、所属先や依頼者との行き違いを防ぎ、円滑に対応できます。

詳細はこちら → [士会体制\(派遣に関するチェックリスト例\)](#)

若手の発掘と育成

(詳細は③-Q5.事例をみても参照)

- ・ メンター制度:
ベテランと若手の「ペアリング制度」、業務や地域支援での悩み相談ができる体制
新人や初級者には熟練者と同行する機会を設け、実務の学びを深めます。
- ・ キャリアアップ研修プログラムの充実
地域支援の重要性と実践を学べる研修、フォローアップで質の担保を図ります。

中堅・リーダーの育成

(詳細は③-Q4.を参照)

- ・ 士会や都道府県の実状に応じた研修会を士会で開催
「地域で活躍できる作業療法士を育成するための研修システム(2026年度運用予定)」を活用し、実践者として地域で活動し、後進育成を担う人材を育成します。

介護予防ケアマネジメントに関する研修

(詳細は④-Q8.を参照)

多職種・地区別研修会(意見交換会)等を開催する。
ケアマネジャーとの同行訪問に必要な研修を開始し、地域ケアの実践力を向上させます。

マニュアルや参考文献等の情報提供

「[地域包括ケア参画の手引き～第2版～](#)」をはじめ、参考文献について情報共有しましょう。

地域支援事業に係る行政担当者との協働

- ・ 行政の担当者に勉強会等へ参加してもらい、作業療法士の思考やできること等への理解を促進し、協業のベースをつくる。
- ・ 代表者会議や意見交換会、エリアごとの交流会を通じて、関係構築を図る。
- ・ 窓口となる市町村担当者との協働、関係資料・リーフレットを配布する。
- ・ 市町村の情報更新、担当職員の異動に応じ、必要な情報共有を図る。

士会体制(人材確保)

[②-Q3](#). 過疎地、就労しているOTがいない地域にはどのように配置すればよいですか？

[③-Q1](#). 派遣依頼に対して士会はどう対応していくとよいですか？

[③-Q5](#). 士会内の人材確保をどのように進めればよいでしょうか？



●共通する取り組み

- ・研修会の開催:若手育成・実務者向け・ステップアップ型など多様な研修会や情報交換会を開催する。
- ・養成校との連携:学生の段階から、地域支援に関心を持つことができる取り組みをする。
- ・名簿管理・リスト化:研修修了者や推進リーダーをリスト化し、派遣調整に活用する。
- ・OJT・同行支援:新人に実践者と同行してもらい、段階的に独り立ちできるようにする。
- ・SNS・LINE活用:情報発信や連絡手段としてSNSを活用する。
- ・所属先への働きかけ:所属長、リハのトップへの理解を求める文書、説明会など行政・広域支援センターとの協働での働きかけを行う。

●取り組みの違いと課題

- ・市町村との連携体制:行政の取り組み、多職種との連携の兼ね合いにより違いがある。
- ・研修の実務連動性:研修受講者が実務に参画できているかどうかには差がある。
- ・派遣報酬の有無:一部地域では報酬制度があるが、ボランティア的要素が強い地域もある。

●効果的な人材確保の方法の工夫 実績・継続性・仕組み化が鍵

1. 実績ある人材の協力を得る+OJT

- ・実績のある人材によるOJTを通して、質を担保した人材育成を図る。

2. 研修後の即時フォロー・声掛け

- ・モチベーションの維持に繋がりやすいよう研修後に声をかける。

3. 地域特性に応じた研修設計

- ・圏域別・ブロック別に研修内容を調整する。

4. 情報共有の仕組み化

- ・エリア長・ブロック長などによる定期会議を開催する。
- ・派遣者間の情報交換会を開催する。 → [①-Q3](#)をご参照ください。

士会体制(派遣に関するチェックリスト例)

④-Q2.-段階2
必要な事務手続きを確認しましょう。

派遣に関するチェックリスト(例)

地域支援事業に参加する前に、以下の点に留意して準備をしましょう。

	地域支援事業に参加するために必要なこと
	1. 目的の確認
☐	参加を希望する地域支援事業の内容や目的を十分に理解していますか？
	2. 勤務先との調整
☐	勤務先と相談する必要がありますか？許可は得ていますか？
☐	勤務先の就業規則を確認し、賃金を伴う地域貢献(副業)が禁止されていないかを確認しましたか？(禁止されている場合でも、勤務先の許可を得られる可能性があります。)
	3. スケジュール・安全対策
☐	参加する事業のスケジュールや期間を事前に確認し、業務との調整を行いましたか？
☐	参加する事業に関連する保険に加入していますか？ (※OT協会の作業療法士賠償責任保険は、市町村の予防事業に対応可能です。)
☐	参加する事業に関連する安全対策や緊急連絡先を確認しましたか？
☐	事業参加に関する契約書や同意書の内容を確認し、署名しましたか？
	4. 公文書の確認
☐	事業への参加に公文書が必要ですか？
☐	公文書の宛先(発送先)は適切ですか？必要な部数を確保しましたか？
	5. 報酬に関する確認
☐	報酬の振込先(勤務先経由か個人か)を確認しましたか？
☐	確定申告の必要性を理解していますか？ (報酬が個人に振り込まれる場合は、確定申告が必要となることがあります。)
	6. 活動日の取り扱い
☐	参加参加日は有休扱いですか？勤務扱いですか？
☐	職務免除願などの勤務先への届け出は必要ですか？
☐	勤務先が休みの場合(土日祝など)の活動であっても、勤務先への報告義務があるか確認しましたか？
	7. 士会活動に関する確認
☐	士会に活動報告する必要がありますか？ (士会では情報集約を行っているため、可能な限り士会事務局に連絡してください。)

以上の点を踏まえて、地域支援事業に参加する準備を進めましょう。
目的意識を持ち、地域との連携を大切にすることで、よりよい支援活動を実現できます。

士会体制(啓発活動)

①-Q1 ー 段階1 士会の実状を踏まえ、実施可能な役割内容を検討しましょう。

- ・士会事業として取り組み、会員の協力を得ながら活動を進めましょう。

②-Q4 ー 段階2 事業へ参画する具体的な方法を検討しましょう。

- ・収集した地域の情報をもとに、士会として参画可能な事業を検討し、その参画チームの体制を整えましょう。
- ・参画する方法を検討し、行政担当者にも理解しやすい具体的な資料を作成しましょう。

③-Q5 ー 段階3 啓発活動

- ・士会の取り組みを明確化して内外に示しましょう。

啓発活動・士会の取り組みの明示

- 啓発活動は、士会内と士会外、両方の啓発が必要です。
- 収集した地域の情報より、士会として参画していくことが可能な事業を検討し、体制を作りましょう。
 - ⇒参考は[こちら](#):地域包括ケアシステム参画の手引き 第2版
 - Ⅱ 多(他)職種、行政、地域との連携のための関係づくり
 - Ⅲ 地域ケア会議と生活行為向上
 - Ⅳ 介護予防・日常生活支援総合事業と生活行為向上支援
- 参画する方法、具体的な活動内容を検討しましょう。
- 士会内への啓発・情報共有
 - ・会員同士の情報共有は非常に重要です。
 - ・士会で参画する事業や参画体制、活動内容について、ニュースレターやリーフレットを作成し、配信してみましょう。→参考資料:事例へのリンク一覧ページ([③-Q5.リーフレット](#))をご参照ください。
 - ・積極的にかかわっている市町村(重点支援市町村)を作り、成功事例を会員に啓発しましょう。
 - ・市町村担当者の役割を共有しましょう。⇒共有方法については、[①-Q3.](#)をご参照ください。
- 士会外への啓発・体制検討
 - ・行政担当者にも理解しやすい具体的な資料を作成しましょう。作業療法士ができること、士会で取り組み可能な内容、担当者が誰かを明確に示すことが大切です。専用の名刺を作成してもよいでしょう。
 - ・市町村や多職種に理解を得るための活動は、士会長・理事の協力を得て行いましょう。
 - ⇒市町村への対応([市町村との面識・専門性の提示](#))([OTニーズの抽出・対応検討](#))および[④-Q8.](#)(多職種との協働)ページをご参照ください。

市町村への対応(市町村との面識・専門性の提示)

①-Q1. - 段階2 対応可能なところから取り組みましょう。

A:市町村の担当者と面識を持つ
関係構築の第一歩として重要です。

②-Q4. - 段階3 市町村の担当者に士会に対応可能な内容を伝えましょう。

- ・市町村の事業の担当課に連絡を取り、時間を確保して話を聞いていただく機会を設定しましょう。
- ・地域ケア会議等で市町村事業の行政担当者の紹介を受けることもよいでしょう。
- ・会長や理事にも協力を得ながら進めましょう。

④-Q7. - A2 行政側からリハ職を一括りに扱われてしまう場合

OTの専門性に対して依頼が来るような取り組みをしてみましょう

- 1)団体や行政に対し、地域支援におけるPOSの視点の違いや、士会として対応可能な事業内容を提示し、OTの参画が必要な事業へつなげる
- 2)保健所(行政)勤務のOTと連携し、地域課題に対してOTが提供できる支援をアピールする



市町村との面識・専門性の提示

- 最初の接点として、市町村担当者が、市町村(担当窓口)に電話して、介入しているOTがいるかどうか確認することも有効です。
 - これまで関わりがなかった市町村には、会長、理事とともに挨拶に伺いましょう。まずは、会長や理事から担当課の課長にアポイントを取ってもらいましょう。
 - 作業療法士は地域支援事業で何ができるか、実際に士会ではどんな対応ができるか、依頼窓口はだれ(連絡先)か、などをリーフレットなどで明確に示しましょう。
 - 市町村の事業計画を広報誌やHPなどで確認し、事業内容に関して、また地域住民の方の幸せな生活の実現に向けて、OTは何ができるかを具体的に伝えましょう。
- 参考資料:事例へのリンク一覧ページ([③-Q5.リーフレット](#))をご参照ください。
- 自立支援型地域ケア会議や地域支援事業に参加している場合は、そこで行政担当者を紹介してもらい、話を聞いていただく機会を設定しましょう。可能であれば、会長や理事にも同席していただくとういでしょう。

市町村への対応(OTニーズの抽出・対応検討)

②-Q3. ー 段階2 その地域の作業療法ニーズを考えてみましょう。

- ・山間部や過疎地域の地域づくりにおけるアイディアは、行政側から求められる可能性があります。土会で対応可能なサービスの創出案を行政へ提案してみましょう。

④-Q1. ー 段階3 派遣を可能にする解決策を多方面から検討しましょう。

- ・所属事業所にメリットを提示するなど理解を得る方法、派遣が可能となる解決策を検討しましょう。

④-Q7. ー A1 地域支援事業の取り組みに消極的な市町村の場合

- ・地域の状況に応じて土会でどのような取り組みが可能か提案しましょう。



作業療法ニーズの抽出・対応の検討

- 表面化している課題に対して、どのように困っているかのアセスメントを深めることで作業療法ニーズを考えることができます。
- 地域支援事業への取り組みに消極的な市町村に対し、作業療法の視点や土会で可能な対応を提案して、どのような取り組みができるか検討してみましょう。
- 自立支援型地域ケア会議は、行政と関わるチャンスです。事例を通して、OTの自立支援についての具体的な考え方を伝える場として、地域資源の活用や活動・参加の可能性を広げていく提案を含めて提案していけるとよいでしょう。
- 地域支援事業を通して、「活動と参加」への働きかけ、対象者の生活行為向上の取り組み、認知症や精神障害への支援などについて、具体的な対応やプランの提案や実際の支援につながるとうよいでしょう。