



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

2025年6月
ver.1.1

「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」をご覧いただきありがとうございます。このコンテンツは、全国約1700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ver1.0を、2025年6月に内容を追加しver1.1を公開しました。

●全国で活動されている会員の皆さん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、協会の推奨する考え方や方針、具体的な方法、実際の活動例を、これまでのアンケートやグループワークで出されたよくある質問から検索できるようにして提示しています。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。

●提示内容は、主な活動に共通する事項となっています。そのため、士会での実動においては、必要に応じてブロック機能（協会当班事業にて2019年より、近隣士会との互助機能として推進、活動中）を活用して、さらに詳細な情報を補っていただき士会及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の方で、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」とし連携推進の役割を担って頂いておりますので、選任者の方を通して頂くとスムーズです。選任者の皆様にはぜひご協力をお願いします。

●情報提供を頂きました会員の皆様、お忙しい中、ご協力いただき誠にありがとうございます。今後も、皆様の日々の活動成果を共有し、各士会活動の推進につなげていけるよう、コンテンツの充実を図ってまいります。皆様のさらなるご活躍をご期待申し上げます。

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市町村担当者配置状況の把握

- ①-Q1. 市町村担当者配置の目的・具体的な役割は何ですか？
- 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？

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良いですか？
- ③-Q2. 派遣者に対して士会はどのように対応すると良いですか？
- ③-Q3.Q4 人材育成 準備中
- 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？

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,Q5 事業対応 準備中
- 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？

◆2024年度 士会マネジメントの具体策例(目次)

⇒詳細は[こちら](#)(目次は下記参照)

市町村担当者の配置方法関連

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(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. 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(OT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、会員の協力を得て活動しましょう。

⇒詳細は[こちら\(参画方法の検討\)\(啓発活動\)](#)

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

関係性の始まりとなる活動として重要です。 ⇒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。

※C以降は準備中

⇒詳細は[こちら\(地域の状況把握\)](#)

①-Q1.事例をみる

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-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。

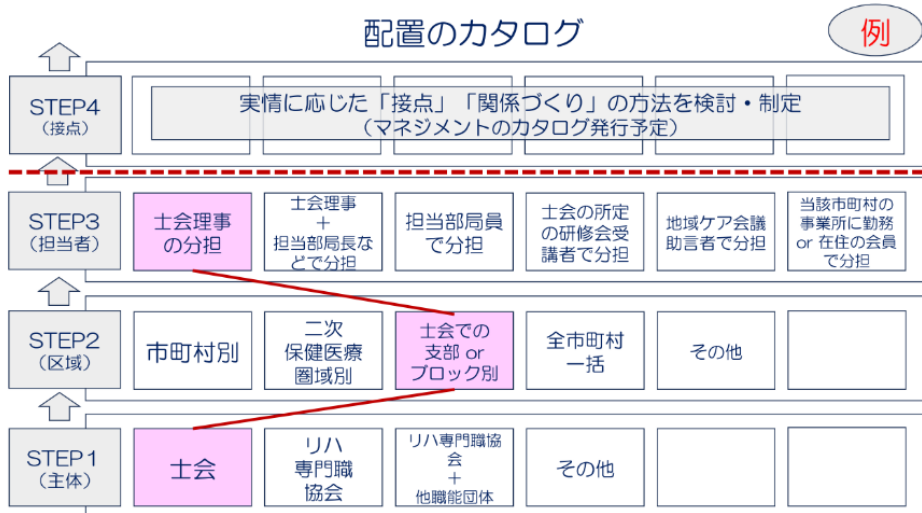
段階1 士会の状況把握 ▶ 詳細は[こちら](#) (士会の状況把握) ▶ 詳細は[こちら](#) (地域・所属事業所) [こちら](#) (派遣体制の確認)

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)

→ [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-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の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がい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。

⇒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\(市町村担当者の配置方法\)](#)

②-Q3.事例をみる

過疎地、就労しているOTがいない地域の例

→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構築しましょう。

・参画方法を検討し、行政担当者が理解しやすいよう具体的で分かり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。また、地域ケア会議などを活用し、市町村事業の行政担当者を紹介してもらうのも有効です。

・会長や理事にも協力を得ましょう。 ⇒詳細は[こちら\(市町村対応\)](#)

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良いですか？

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](#))・([派遣に関する士会対応](#))

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良いですか？

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 ・ インセンティブ

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
- 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-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、市町村別の士会の状況確認です。

大事な視点

まずは、士会の状況把握を行いましょう

- ・士会内の啓発を推進し、士会の状況や取り組みを共有しましょう
- ・市町村担当者1人に全てを任せるのではなく、できる限り複数人に関す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

段階1 士会の現状把握

- ・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。

⇒詳細は[こちら](#)(士会の状況把握)

段階2 作業療法士の配置

- ・その市町村に核となるOT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)

段階3 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。 ⇒詳細は[こちら](#)(啓発活動)
- ・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。→参考資料:事例へのリンク一覧ページ(Q5 リーフレット)をご参照ください。

段階4 研修会の開催

⇒詳細は[こちら](#)(派遣に対する士会対応)

- ・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。
- ・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、目的をしっかりと立てましょう。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。

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](#)、[太分県士会](#)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

- ・事業所の分野による違いなど、傾向を把握の上、所属事業所で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。

- ・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。

⇒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 派遣形態に応じて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、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ましょう。
- ・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結果を示し、事業を恒常化して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\(報酬について\)](#)

[④-Q3.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-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OT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](#))

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されてしまう場合

- ・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、参画が必要な事業へつなぐ

取り組み② 保健所(行政)勤務のOTと繋がり、地域課題に向けてOTができる事をアピールする

⇒詳細は[こちら](#)(市町村への対応・専門性の提示)

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) 地域ケア会議に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.事例をみてる

- 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)

◆①-Q1～③-Q5 事例へのリンク 一覧

①-Q1.事例をみる

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-Q2.事例をみる

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.事例をみる

過疎地、就労しているOTがいない地域の例

- 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.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・事例へのリンク 一覧

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）

◆2024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

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(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

・その市町村に核となるOTを配置しましょう。

・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(Q5 リーフレット)をご参照ください。

[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atalog([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、他団体との協働を参照ください。

⇒次ページからの([情報収集・状況把握関連](#))および(派遣体制 POS団体が窓口の場合)は

[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でも、派遣調整や窓口担当をしている員でもよく、両方を兼ねている会員でも構いません。

・担当者が恒久的にその市町村に関わるかはわかりません。2人以上のペアで「主担当」・「副担当」を配置するといいいでしょう。「窓口担当」・「実働担当」でも構いません。

・いない場合は、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](#) リーフレット)をご参照ください。

⇒([啓発活動](#))ページおよび([市町村対応](#))ページをご参照ください。

[Q一覧に戻る](#)

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

・事業所の分野による違いなど、傾向を把握の上、所属事業所で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良いでしょう。
→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

●所属事業所の状況の例

- ・事業所の理解が得られない(特に医療機関)
- ・協力事業所が不足
- ・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)
- ・事業所としては、臨床収入に比べて、地域支援事業での収入(1万円前後)が少ない。施設としては出しにくい(費用対効果)。
- ・病院では単位重視の業務。職場の理解はあるが、業務の時間を使用することは認められない場合が多い。
- ・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。
- ・老健はマンパワー不足。事業所の規模が小さいと地域に出る余裕がない。それでも老健局は地域に貢献するものとされている。

情報収集・状況把握関連(派遣体制の確認)

①-Q1－段階1 土会の実状を踏まえ、実施可能な役割内容を検討しましょう。

まずは土会の実状を把握しましょう。

①-Q2－段階1 土会の状況把握

- ・土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

土会、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。

■土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

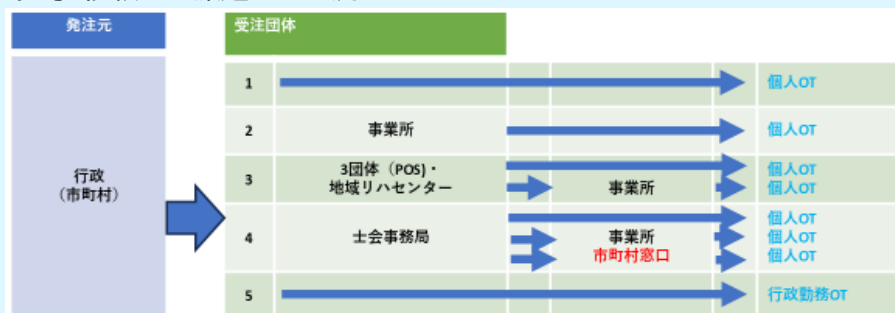
把握① 団体の中でのOTの配置状況を把握しましょう

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」「土会」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）はそのままに、土会内で市町村窓口を配置し地域支援事業の参画を目指す

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。
- ・結果を土会員に情報提供し、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参画実態調査の土会別結果報告もご活用ください。

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、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ましょう。
- ・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、事業を恒常化して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、休暇を利用した出務となる
- ・業務中に出務するには事業所（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、仕様書を提示することが大事。
- ・インセンティブ交付金制度を使い、予算段階で市町村と相談が出来るので確認してみるとよい。
- ・「お金」と「志」の両輪で走らないと事業自体が先細りしてしまう。地域リハビリテーション活動支援事業として包括に予算計上してもらう。

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
・有給が余っている方は、参加を希望するケースもある

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
・士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に不安
・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

収入減の例) 業務中にOTを通いの場への派遣すると

・・・1.5H = 12000円の業務+往復の移動1.5H = 拘束時間3H

リハ20分 = 250点 (2500円) ⇒3Hで22500円

本来事業所(病院)には22500円入るところが12000円の収入となり10500円の損失

事業所の理解を得るには

●事前の対応が望ましいこと

・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を発行して貰う
・事業所に副業(謝金受取)を認めて貰う

●説明し理解を得られると協力が得られやすい事項

・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\(④-Q1参考資料を参照下さい\)](#)
・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

●理解を得るための士会活動

・所属長(病院長、施設長、理事長、事務局長、リハビリ課長など)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、士会理事、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事が大切

士会体制(士会の状況把握)

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、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良いですか？

③-Q5－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.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
- ・リハ専門職協会や支援センターとの連携状況

●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
- ・士会での地域支援事業への取り組み

●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。その市町村に所属する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、できればいきなり情報提供を求めず、まずは士会の役職者と一緒に顔合わせをしてから、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。⇒(市町村との面識)ページをご参照ください。

●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もご活用ください。

士会体制(参画方法の検討)

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。

- ・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-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. 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-段階2

必要な事務手続きを確認しましょう。

④-Q6. 段階2

状況を把握したら体制を整えましょう

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、役割について(→①-Q1, 2詳細はこちら→[\(市町村担当者の配置方法\)](#))

- ・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へ繋げ、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、また所属事業所に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\(所属事業所\)](#)・[士会体制\(派遣に関するチェックリスト例\)](#))

- ・POS団体には、参画できるOTの名簿、OTが対応可能なニーズと活動内容を明示し共有する

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をし易い環境を整える

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良いでしょう

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良いですか？

[③-Q2](#) 若手OTの発掘と育成

[③-Q5](#) 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良い

依頼者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[士会体制\(チェックリスト例\)](#)を参照)

若手の発掘と育成

(詳細は[③-Q5.事例をみる](#)を参照)

- ・ **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。

介護予防ケアマネジメントに関する研修

(詳細は[④-Q8の詳細](#)を参照)

多職種・地区別研修会(意見交換会)等を開催する
ケアマネー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。

地域支援事業の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、出来ること等の認知を図る
- ・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

士会体制(派遣に関するチェックリスト例)

④-Q2 一段階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？許可を得ましたか？
☐	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ょう。(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？
☐	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、より良い支援活動を実現できます。

士会体制(啓発活動)

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。

- ・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－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。

③-Q5－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

- 啓発活動には士会内への啓発と士会外への啓発が必要です。
- 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、その参画チームの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
 - 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。
- 士会内啓発・情報共有
 - ・士会員向けの活動はとても重要です。
 - ・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。
- 士会外啓発・体制検討
 - ・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。作業療法士のできること、実際に士会で取り組み可能な内容、担当者が誰なのかが分かるようにすることが大切です。
 - ・市町村や多職種に理解を得るための活動を士会長・理事の協力を得て行いましょう。
 - ⇒([市町村への対応](#))ページおよび([多職種との協働](#))④-Q8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:市町村の担当者との面識を持つ
関係性の始まりとなる活動として重要です。

2-Q4－段階3 市町村の担当者に土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、時間を取ってお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ましょう。

4-Q7－A2 行政側からリハ職を一括りにされてしまう場合

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

- A)団体や行政に対し、地域支援におけるPOSの視点の違いや、土会として対応可能な事業内容を提示し参画が必要な事業へつなぐ
- B)保健所(行政)勤務のOTと繋がり、地域課題に向けてOTができる事をアピールする



市町村との面識・専門性の提示

- 担当者が直接電話して、介入しているOTはいないか確認することも最初の接点としてよいでしょう。
 - 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行きましょう。まずは会長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、実際に土会ではどんな対応ができるか、依頼窓口はだれか、などをリーフレットなどで示しましょう。
 - 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れば、そういった事業を通じて、行政担当者の紹介を受け、連絡を取り、時間を取ってお話を聞いていただく機会を設定しましょう。できれば会長や理事にも同席していただきましょう。

市町村への対応(OTニーズの抽出・対応検討)

②-Q3 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. 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-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、具体的な自立支援の考え方を伝える場となり、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していけると良いでしょう。
- 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、具体的な対応の提案や実際の提供を行っていけると良いでしょう。