

3 人材育成部会 *開催日：令和8年1月16日（金）

（1）議題

- 各種人材育成に係る研修の実績報告及び課題検討
- 相談支援専門員の量・質の向上
- サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修に係る現状と所感

（2）協議の主な内容

- 各種人材育成に係る研修の実績報告及び課題検討
 - ・ 高次脳機能障害者支援体制加算の要件を満たす研修を令和7年度に岡山県で初めて実施し、来年度以降も引き続き実施する予定である。
 - ・ 人材の確保、育成、定着は一体的である。研修への参加により自分自身の将来像や現在地を確認できるので、積極的に職員を研修に送り出してほしい。
 - ・ ライフステージを通じた発達障害者支援には高い需要がある。卒業後の進路について、先生、現在及び将来の支援者が地域で顔を合わせるような研修もある。
 - ・ 相談支援従事者研修は研修期間が長く、感染症等で欠席すると修了できない。修了できなかった者が他の都道府県研修に流れている懸念がある。
 - ・ 女性が出産育児休暇により離職すると更新研修の受講要件を満たすことが難しいことがあるので、国の制度ではあるがどうにかならないか。
 - ・ 近年は開催される研修が多い。施設では配置基準により支援を行っているが、職員が受講者や講師等として研修に参加し、現場から抜けると大変である。
- 相談支援専門員の量・質の向上
 - ・ 主任研修は受講者少数により開催を中止した。隔年開催や他の都道府県との合同開催を視野に入れる必要がある。一方で、主任研修修了者の質の向上を目的とする主任フォローアップ研修は開催予定である。
 - ・ 令和7年度障害者相談支援アドバイザー事業では基幹相談支援センターや地域生活支援拠点等の設置等に係る助言を目的として多くのアドバイザー等を市町村に派遣した。基幹相談支援センターの設置により支援者支援が進んでいる。
 - ・ 特に障害児において受給者の割合やセルフプラン率は市町村間の差が大きく、地域の実情によって相談支援従事者の必要量も異なる。
- サービス管理責任者及び児童発達支援管理責任者研修に係る現状と所感
 - ・ 事業所の安定的な運営のためには適切な定員を確保しなければならない。一方で、受講者の間口を広げれば広げるほど事業所数は増え、淘汰される事業所も増え、その利用者が異動に困るおそれもある。
 - ・ 全国では70%が指定方式、25%が委託方式、5%が直営方式で運営されている。岡山県は委託方式だが、長年地域の実践者が実践者を育成するという循環を大切にしてきた。