

人材育成部会 議事要旨 *開催日：令和7年1月9日（木）

（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課題
- 全国における資格研修のオンライン化の増加
- 強度行動障害支援に係る人材育成

（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
 - ・5年に一度受講しなければならないサービス管理責任者等更新研修の受講者が定員よりも大幅に少なかった。今年受けなかった人が来年に受講することになると定員を増やさないといけないかもしれない。また、更新研修の周知に力を入れないといけない。
 - ・サービス管理責任者等基礎研修について、障害児の事業所は人員の異動が多く、業務経験に乏しい状況で、受講に臨む者が多い傾向がある。
 - ・サービス管理責任者等養成研修について、ファシリテーターの質を担保するためにファシリテーター向けの研修が求められる。
 - ・相談支援専門員協会では介護支援専門員との合同研修会を毎年開催している。圏域や市町村単位でも相談支援専門員と介護支援専門員との連携が進みつつあると聞いている。
 - ・要望が多かった精神障害者支援体制加算の対象となる研修を令和6年度は5年度ぶりに実施する。また、高次脳機能障害支援体制加算の対象となる研修は令和6年度に実施できなかったが、令和7年度には実施する予定である。
 - ・岡山県医療的ケア児支援センターでは、令和5年度から医療的ケア児等コーディネーター研修を修了した人に向けたフォローアップ研修会を開催しており、その中でも好評だったのは、支援の状況等の事例を紹介するものであり、自身の支援の参考になっていたようだ。
 - ・おかやま発達障害者支援センターでは、家族支援、ライフステージを通した切れ目のない支援、それぞれの地域で支援を受けられる、という3点に方針に沿って研修を行っている。発達障害者支援においては、義務教育と義務教育後との連携に課題があるのではないかと。
 - ・看護協会では看護職員を対象として、小児看護の現状と家族への支援、発達障害を理解しよう、家族看護などの研修を実施している。
 - ・離職はどの事業所でも頭を痛めている問題だ。経験年数の浅い人が、この仕事の魅力を実感できないまま辞めていってしまっている。その解決のためには、研修や交流の場を設けることが必要だ。

○相談支援専門員の量・質の向上

- ・相談支援従事者初任者研修を修了した者が、更新研修である相談支援従事者現任研修を修了する割合を調査したところ、それは2～3割程度である。残りは何らかの事情で更新研修を修了せず、相談支援専門員の資格が失効している。
- ・その理由を推察すると、相談支援事業所では相談支援専門員を多数配置しないと収益が改善されない仕組みであり、運営が難しいことが考えられる。人材育成に時間がかかるという理由もある。また、相談支援専門員は女性の割合も高く、研修を受講するタイミングと結婚出産などのイベントとが重なりやすい。

○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課題

- ・単に有資格者を増やすだけでなく、実際にその職で活躍する人材を増やしたい。受講者が多くなると研修の質が確保できないおそれがある。
- ・サービス管理責任者等養成研修について、複数の委託先の間で情報を共有する必要があるし、基礎から更新研修までの研修を連動させる必要がある。

○全国における資格研修のオンライン化の増加

- ・資格研修について、県外の研修機関でオンライン受講できるところが現れている。研修の質が担保されているか定かではない。また、カリキュラムの中に地域での実習がある場合、この実習だけ岡山県内で受講するのでそのときの対応を考えないといけない。

○強度行動障害支援に係る人材育成

- ・強度行動障害の人を受け入れるとなると、ソフト（人材）の面でもハード（施設）の面でも対応を考えなければならず、法人の管理者等に対する研修は価値がある。また、特にソフト（人材）の確保は課題だ。