

『就労選択支援事業について』

社会福祉法人加島友愛会
酒井 大介

障害者雇用・就労支援施策見直しの流れ

令和元年 改正障害者雇用促進法 付帯決議(雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制整備)

障害者雇用・福祉連携強化PT 中間取りまとめ

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 報告書

社会保障審議会障害者部会報告書及び労働政策審議会障害者雇用分科会意見書

令和4年 改正障害者総合支援法、改正障害者雇用促進法

障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて ～社会保障審議会 障害者部会 報告書(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

(2) 今後の取組

(就労を希望する障害者への就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化)

<基本的な考え方>

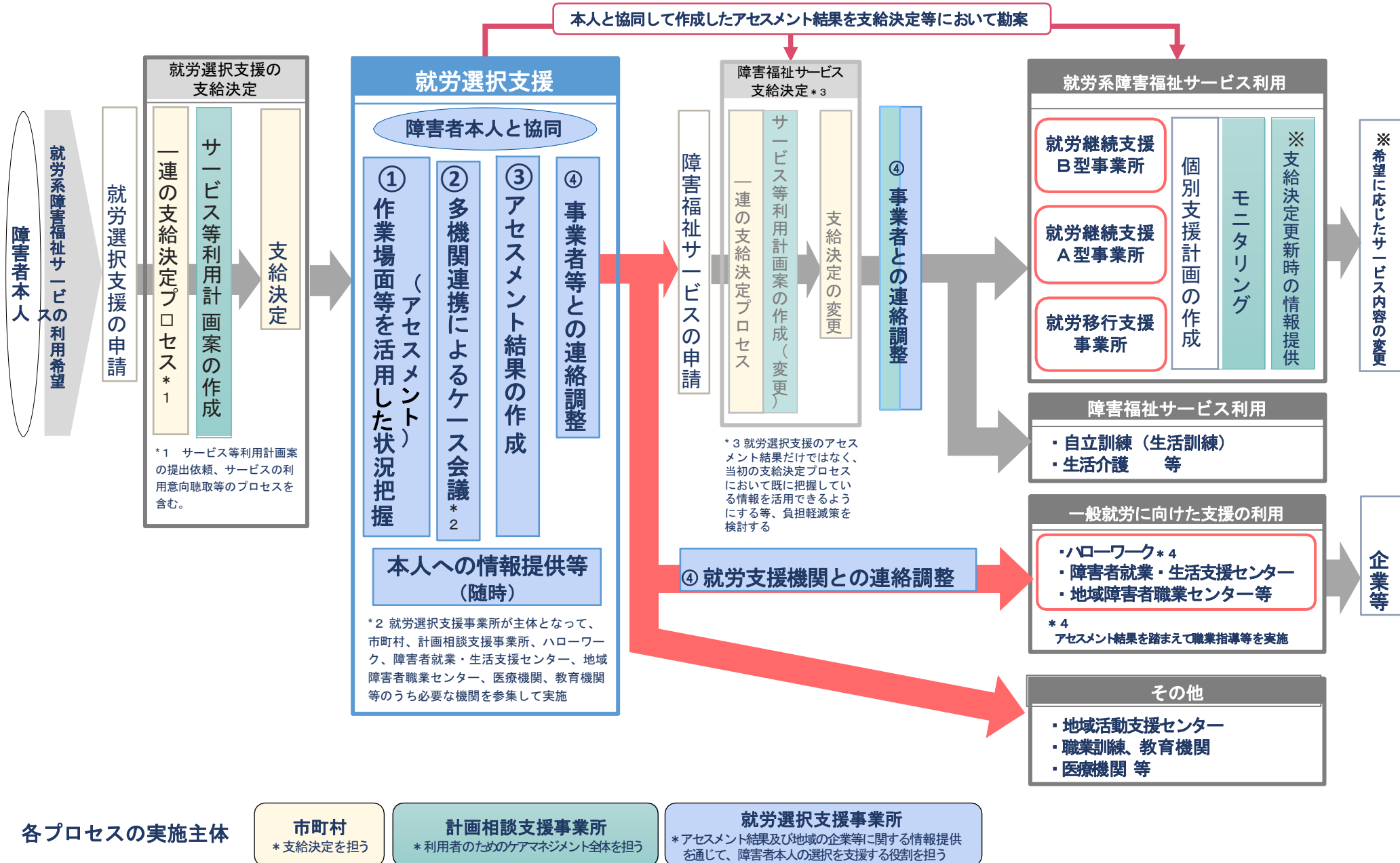
- 就労を希望する障害者が、本人の強みや課題、職場における合理的配慮に関する事項等を整理する機会を得ることで、
 - ・ 就労アセスメントの結果を踏まえて、就労先や働き方をより適切に検討・選択できる
 - ・ 就労開始後は、本人の特性を踏まえた就労支援が受けやすくなり、その結果、知識や能力の発揮・向上につながる
 - ・ 就労開始後の就労ニーズや能力等の変化を客観的に知るため、就労アセスメントの機会を設けることにより、就労先や働き方について改めて検討・選択ができることを目指すべきである。
- 具体的には、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面の作成・提供、関係機関(ハローワーク等の雇用支援機関、計画相談支援事業所、教育や医療などの関係機関等)との意見交換等を行うことにより、障害者本人が一般就労や就労系障害福祉サービス事業所などを自ら選択することや、就労開始後の配慮事項の整理等を通じて本人の能力や適性、地域社会や地域の事業所の状況に合った選択ができることを目指して、必要な支援を行う新たなサービス(就労選択支援(仮称))を創設すべきである。
- このため、就労選択支援(仮称)による「就労アセスメント」は、単に対象者の就労能力や適性を評価するだけのものではなく、本人と協同して、ニーズや強み、職業上の課題等を明らかにし、就労するに当たって必要な支援や配慮を整理することを含むものとして実施すべきである。
- また、市町村が就労系障害福祉サービスの支給要否決定を行う際の勘案事項の1つとして、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面を新たに位置付けることを検討すべきである。
- 就労選択支援(仮称)の創設にあたっては、人材の質及び量の確保を着実に行う必要があるため、実施までに十分な準備期間を確保すべきである。また、必要性が高い者の利用を促進するにあたっては、就労選択支援(仮称)の支援体制の整備状況を踏まえつつ、段階的な実施を検討すべきである。

就労選択支援の基本プロセスについて

障害福祉サービス等報酬改定検討チーム

第42回 (R5.11.15)

資料1



就労選択支援の創設

概 要

障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）※を創設する。

法の条文

第五条 （略）

13 この法律において「就労選択支援」とは、就労を希望する障害者又は就労の継続を希望する障害者であって、就労移行支援若しくは就労継続支援を受けること又は通常の事業所に雇用されることについて、当該者による適切な選択のための支援を必要とするものとして主務省令で定める者につき、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向及び就労するために必要な配慮その他の主務省令で定める事項の整理を行い、又はこれに併せて、当該評価及び当該整理の結果に基づき、適切な支援の提供のために必要な障害福祉サービス事業を行う者等との連絡調整その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

※施行期日は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

現状・課題

- 就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、それを本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する手法等が確立されていないため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がられていない。
- 一旦、就労継続支援 A 型・B 型の利用が始まると、固定されてしまいやすい。
- 本人の立場に立ち、次のステップを促す支援者がいるかどうかで、職業生活、人生が大きく左右される。

就労選択支援の目的

目 的

働く力と希望のある障害者に対して、障害者本人が自分の働き方について考えることをサポート（考える機会の提供含む）するとともに、就労継続支援を利用しながら就労に関する知識や能力が向上した障害者には、本人の希望も重視しながら、就労移行支援の利用や一般就労等への選択の機会を適切に提供する。

【具体的な内容】

- 作業場面等を活用し、本人の強みや特性、本人が望む方向に進む上で課題となること等について、本人と協同して整理し、利用者本人の自己理解を促すことを支援する。
- 自分に合った働き方を実現したり、働く上での課題改善等に向けて、どんな方法で、何に取り組むのか、どこで取り組むかについて本人と協同して考える。
- ※ その過程の結果として、就労系障害福祉サービスの活用を含めた進路について本人が選び、決定していくことを支援する。そのため、就労選択支援は就労の可否を判断したり、どの就労系障害福祉サービスを利用するか振り分けを行うものではない。
- 本人の選択肢を広げ、本人の的確な選択につながるよう、支援の実施前後において、本人に対して、地域における雇用事例や就労支援に係る社会資源等に関する情報提供、助言・指導等を行う。
- アセスメント結果は、本人や家族、関係者等と共有し、その後の就労支援等に活用できるようにする。
- 就労選択支援利用後の就労支援等において、アセスメント結果が効果的に活用されるよう、就労選択支援事業所は計画相談支援事業所や市町村、ハローワーク等の就労支援機関との連携、連絡調整を行う。

【期待される効果】

- アセスメントに関する専門的な研修を修了した人材を配置することにより、質の高いアセスメントに基づいた就労支援を受けることが可能となる。
- 本人の就労能力や適性、ニーズ、強み、職業上の課題、本人が力を発揮しやすい環境要因、就労に当たっての支援や配慮事項等を本人と協同して整理することで、本人の自己理解を促進することが可能となる。
- 本人と協同して整理した内容や地域の企業等の情報を基に、関係機関と連携することにより、本人にとって、より適切な進路を選択することが可能となる。また、就労継続支援 A 型・B 型利用中も、本人の希望に応じて就労選択支援を受けることができ、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となる。

就労選択支援のポイント①

■ 就労選択支援の対象者

- B型新規利用者(2025年10月)
- ※その他50歳以上や障害年金一級、支給決定更新者は希望に応じて
- A型新規利用者(2027年4月)
- 就労移行支援標準利用期間越え利用者(2027年4月)

※近隣に就労選択支援事業所がない場合や、利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合は、現行の就労アセスメントや暫定支給決定を経た利用を認める

■ 報酬の設定方法

- 日割り(利用した日やケース会議を実施した日)1210単位/日

■ サービスの利用期間

- 原則1ヶ月で支給決定で(アセスメントを行う期間は)2週間程度を想定→事情によりさらに1ヶ月支給延長をすることが可能

■ 実施主体

- 就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に当該事業者の事業所の3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたもの
- 就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター、自治体設置の就労支援センター、人材開発支援助成金(障害者職業能力開発コース)による障害者職業能力開発訓練事業を行う機関、これらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県等が認める事業者

就労選択支援のポイント②

■ 人員配置 就労選択支援員15:1以上

※就労移行支援または就労継続支援と一体的に就労選択支援を実施する場合、就労移行支援等の職員(就労移行支援等の利用定員の枠内に限る)及び管理者が兼務できる

※就労選択支援は短時間のサービスであることから、個別支援計画の作成は不要とし、サービス管理責任者の配置は求めないこととする

※就労選択支援員養成研修を受講すること。(経過措置:就労選択支援員養成研修開始から令和9年度末までに研修を修了していること)

※就労選択支援員養成研修の受講要件としては、基礎的研修を修了していることや就労支援に関して一定の経験(実務実績通算5年)を有していることを要件とする

※令和9年度末までは基礎的研修と同等以上の研修修了者でも受講が可能とする

■ 中立性の担保

①自法人が運営する就労系障害福祉サービス等へ利用者を誘導しない仕組み(特定事業所集中減算の仕組み)200単位/日

②不必要に就労選択支援を実施しない仕組み(本来の主旨と異なるサービス提供の禁止)

③本人へ提供する情報に偏りや誤りがないようにするための仕組み(他の就労支援機関参集の仕組み)

④障害福祉サービス事業者等からの利益収受を禁止すること

⑤また、中立性を確保するため、以下のような複数の関係機関が関わる仕組みを導入

■ 多機関連携によるケース会議(協議会の就労支援部会等の場やオンライン会議等の活用を含む)

①ケース会議に就労選択支援事業所以外の関係機関の参集を必須とする

②関係機関にアセスメント結果を共有し、その結果を踏まえてその後の方向性を検討する

■ 本人参加

①多機関連携によるケース会議では、障害者本人や家族等ともアセスメント結果を共有し、自己理解を促進するとともに、障害者本人が自分自身で就職活動の方法や方向性等を検討しやすくなるための情報提供を行う

■ アセスメント結果の取りまとめ

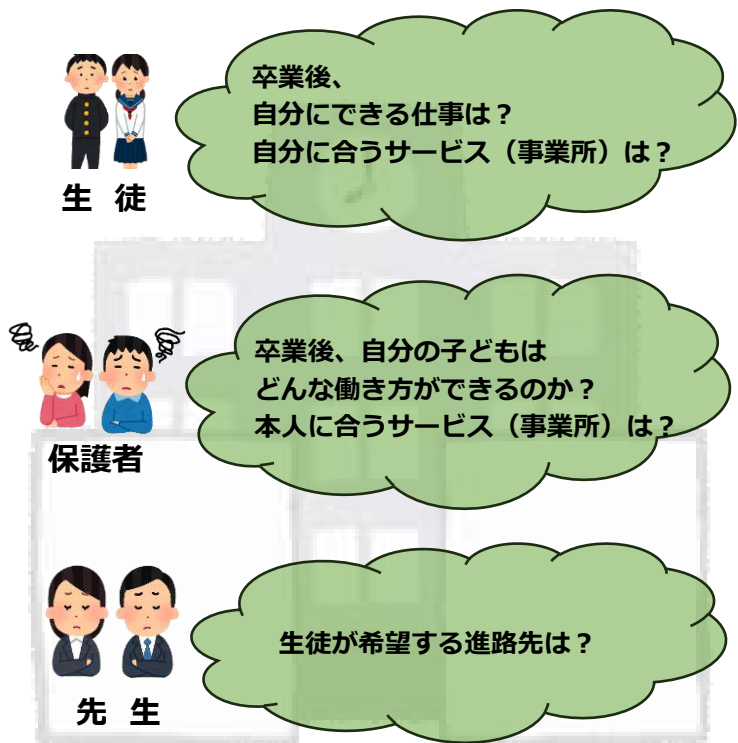
就労選択支援事業者がアセスメント結果を作成する際、本人の意向、関係機関の見解等を踏まえて作成する

特別支援学校在学者に対する就労選択支援の実施

- 卒業後の進路選択を考える上で、アセスメントした情報を活用できるように、各学年での利用が可能
- 必要に応じて、在学中に複数回利用することも可能
- 従来の職場実習・施設実習を、就労選択支援のアセスメント場面に活用することも可能

特別支援学校高等部における年間スケジュール（例）

※矢印（⇒）期間内のいずれかで就労選択支援を実施



学年	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1年	入学		保護者面談	職業ガイダンス						保護者面談		
2年				保護者面談					保護者面談			
3年				保護者面談					保護者面談			卒業

特別支援学校等における取扱いについて（新）

概 要

- 令和7年10月以降、新たに就労継続支援B型を利用する場合は、就労継続支援B型の利用支援前に、原則として就労選択支援を利用することとなるが、特別支援学校等の卒業後に就労継続支援B型を利用する意向がある場合は、在学中に就労選択支援を受ける必要がある。
- 令和6年度報酬改定の概要では、特別支援学校における取扱いについて、以下の内容を示している。
より効果的な就労選択に資するアセスメントを実施するため、特別支援学校高等部の3年生以外の各学年で実施できること、また、在学中に複数回実施することを可能とする。加えて、職場実習のタイミングでの就労選択支援も実施可能とする。
- 特別支援学校等の生徒が就労選択支援を受ける場合には、生徒が就労選択支援事業所に通所する場合と、教育課程における職場実習の場面等に就労選択支援事業所が出向いて支援を行う場合がある。また、特別支援学校等の生徒が就労選択支援事業所に通所する場合、長期休業期間中のほか、授業日に通所する場合も想定される。

方向性

- 特別支援学校等の生徒が就労選択支援の利用を希望する場合に、学校においても理解・配慮いただきたいこと、学校と就労選択支援事業所等との連携を図ること等を依頼する。（厚労省・文科省連名通知において教育委員会等あて通知予定）
- 特別支援学校等の生徒が、就労選択支援を受けるために登校できない日については、校長の判断により「選抜のための学力検査の受検その他教育上特に必要な場合で、校長が出席しなくてもよいと認めた日数」として「出席停止・忌引等の日数」に計上することが可能であることを示す。（厚労省・文科省連名通知において教育委員会等あて通知予定）

就労選択支援と他のサービスとの同一日の利用について（新）

概 要

- 障害福祉サービスは、報酬が重複しない利用形態であるならば、市町村がその必要性について適切に判断し、特に必要と認める場合は併給を妨げないものとしている。（介護給付費等の支給決定等について（平成19年障発第0323002号部長通知））

方向性

- 就労選択支援も、他のサービスを同一日に利用することが想定され、例えば、以下のようなサービスについて支援内容・報酬に重なりはなく、同一日に併給できる。

①放課後等デイサービスとの同日利用

（例）満18歳未満の障害児が、日中に特別支援学校に出席する代わりに就労選択支援を利用した後、夕方に放課後等デイサービスを利用する。

- ・就労選択支援は、授業の時間帯も活用して、卒業後の就労に向けて客観的かつ専門的なアセスメント等を行うサービスである一方、放課後等デイサービスは、授業の終了後等に生活能力の向上のために必要な支援等を行うサービスであって、就労に向けたアセスメント等の支援は含まれない。そのため、支援内容・報酬に重なりはなく、同一日に併給できる。

②障害児入所施設との同日利用

（例）障害児入所施設の入所児童が、日中に特別支援学校に出席する代わりに就労選択支援を利用する。

- ・就労選択支援は、就労に関する客観的かつ専門的なアセスメントを行うサービスである一方、障害児入所支援は、保護や日常生活における基本的な動作及び独立自活に必要な知識技能の習得のための支援を行うサービスであるが、就労に向けたアセスメント等の支援は含まれない。そのため、支援内容・報酬に重なりはなく、同一日に併給できる。

（参考）障害福祉サービスの日中活動サービス（※）については、どちらも日額報酬であり、日中のまとまった時間帯の支援が想定されていること、就労移行支援体制加算が算定でき、就労に向けた支援が想定されていることから支援の重なりがあると考えられ、就労選択支援の報酬を算定した場合には、同一日に他の日中活動サービスの報酬は算定できない。（相互の合議による報酬の配分により、両サービスを同一日に利用することを妨げるものではない。）

（例）午前に就労継続支援B型を利用し、午後に就労選択支援を利用する

※日中活動サービス…生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練を含み、宿泊型自立訓練を除く）、就労移行支援及び就労継続支援（A型・B型）

支給決定について（新）

概 要

- 施行規則において、支給決定の有効期間は「1 月間又は2 月間のうち市町村が定める期間」としている。
- 令和6 年度報酬改定の概要においては、支給決定の期間について、以下のとおりとしている。
 - ・ 支給決定期間は1 か月を原則とし、自己理解等の改善に向け、1 か月以上の時間をかけた継続的な作業体験を行う必要がある場合は、2 か月の支給決定を行う。
 - ・ 市町村が、必要以上に就労選択支援を支給決定しないよう、支給決定事務処理要領において示す。
- さらに、令和6 年度報酬改定検討チームにおいて、2 か月の支給決定を行う場合としては、以下のような事由（以下「例外事由」という）が示されている。
 - ・ 自分自身に対して過小評価、過大評価を有していたり、自分自身の特性に対する知識等の不足等、進路に関する自己理解に大きな課題があり、自己理解等の改善に向け、1 か月以上の時間をかけた継続的な作業体験を行う必要がある場合
 - ・ 作業に対する集中力や体力の持続、意欲・作業態度の持続に加え、体調や精神面の安定等に課題があり、進路を確定するに当たり、1 か月以上の時間をかけた観察が必要な場合

方向性

- 支給決定事務処理要領において、市区町村が適切に支給決定を行うことができるよう、以下の内容を示す。
 - ・ 支給決定期間は原則1 か月とし、例外事由に該当する場合のみ2 か月の支給決定を行う
 - ・ 支給決定期間を延長することは原則想定していないが、1 か月の支給決定を行い、支援開始後に例外事由に該当することが明らかになった場合に限り、一度のみ、再度1 か月の支給決定を行う
- ※ 再度1 か月の支給決定を行う場合や、就労選択支援利用後に就労系サービスの支給決定を行う場合には、市区町村が短期間で複数の支給決定を行う必要があるが、障害支援区分の認定を要しない場合の調査については、事務処理要領において、「例えば、認定調査の調査項目を活用しつつ本人や家族、相談支援専門員等からの聞き取りを行うなど、市区町村において必要と考える調査を行い障害の程度を含めた心身の状況を把握する」旨を示しており、支給決定に当たって勘案すべき項目の中で、短期間で変化が想定されない調査項目を簡略化する等、工夫して差し支えないこととする。
- なお、就労選択支援を経た後の就労系障害福祉サービス利用に係る支給決定においては、就労選択支援で作成されたアセスメント結果を勘案することで、利用者本人の希望や能力、適正等に応じて、就労に必要な知識及び能力の向上に資するサービスの利用が促進されるよう留意すること。

報酬算定について（新）

概 要

- 就労選択支援では、指定基準において、
 - ①短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性等の評価や意向等整理（アセスメント）
 - ②アセスメント結果の作成に当たって、利用者及び関係機関等を招集して多機関連携によるケース会議を開催
 - ③アセスメント結果を作成し、利用者等へ情報提供
 - ④利用者への適切な支援に向け、必要に応じて事業所など関係機関との連絡調整を行うことが規定されている（①～④を総称して、以下「事業内容」という）。
- また、指定基準において、アセスメント結果の作成に当たり、開催する会議については「テレビ電話装置等を活用して行うことができるもの」とされている。
- 就労選択支援の報酬算定については、報酬告示において、「指定障害福祉サービス基準第173条の2に規定する指定就労選択支援を行った場合」に「1日につき1,210単位」と定められている。

方向性

- 就労選択支援の実施に関し、以下の点を留意事項として示す。
 - ・ 事業者においては、サービス提供記録の中で1日単位の支援内容を記録するものとし、事業内容のうち未実施の事項がある場合は、就労選択支援サービスを適切に提供しておらず、全体として報酬算定の対象とならない。
 - ・ 報酬算定の対象となるのは、就労選択支援として、利用者に対して、直接支援を行った場合とする。
※ 利用者が同席する多機関連携によるケース会議や企業訪問は算定対象とするが、関係機関との連絡調整等のみ行うなど、利用者の参加を伴わない場合は算定対象としない。
 - ・ 事業内容のうち、①アセスメントについては、作業やコミュニケーション等に関する行動観察が極めて重要であることから、対面での実施を基本とする。一方で、②多機関連携によるケース会議や③利用者等へのアセスメント結果の提供、④事業者等との連絡調整については、対面での実施が難しい場合等、必要に応じて、テレビ電話装置等を活用した支援（オンラインによる支援）としても差し支えない。
 - ・ 1月当たりの利用日数は、就労移行支援等と同様、原則として各月の日数から8日を控除した日数を限度とする。

実施主体について（新）

概 要

- 就労選択支援の実施主体については、指定基準において、「就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に当該事業者の事業所の3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものその他のこれらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県知事が認める事業者」と定めている。
- 地域によっては「過去3年以内に当該事業者の事業所の3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたもの」（要件①）を満たす事業者が存在しない場合もあるが、地域の実情に応じて就労選択支援事業者を確保するため、「その他のこれらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県知事が認める事業者」（要件②）についても、実施主体として認めている。
- 指定基準において、「就労選択支援事業者は、法第89条の3第1項に規定する協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するように努めなければならない」ことが規定されている。

方向性

- 要件②については、例えば、以下のような事業者について都道府県知事が認めることを想定している。
 - ・ 障害者就業・生活支援センター事業の受託法人、自治体設置の就労支援センター又は障害者能力開発助成金による障害者能力開発訓練事業を行う機関であって、要件①を満たすもの
- また、同一市区町村内に就労選択支援事業所が存在しない場合には、例えば以下のような事業者についても、都道府県知事が認めることを想定している。
 - ・ 就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去10年間の連続する3年間に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたもの

就労選択支援の流れと事例① 新規B型利用



【例1】精神障害のケース。これまで福祉サービスの利用歴なし。一般就労を希望しているが、離転職を繰り返し、体調も悪化。精神科クリニックから相談支援事業所と就労継続支援B型を勧められる。

【Aさん】20代女性。大学卒業時にうつ病と発達障害の診断を受ける。精神保健福祉手帳2級。これまで事務職や派遣業等を転々とする。相談支援から就労選択支援についての説明を受ける。一般就労への希望はあるものの、アセスメントや就労系福祉サービスについても知りたいと思っている。

原則1か月間

○実施形式

就労移行支援の作業場面・施設外就労場面を活用（2週間）

ニーズの把握 情報提供等



作業場面での 状況把握



アセスメントの 整理・ 本人との振り返り



多機関連携 ケース会議



就労系サービス等との 連絡調整



●希望：体調を崩して短期間で離職することが続き、何が原因になっているのか自分でも分からない。次は失敗しないよう、時間を掛けても慎重に検討したい。一般就労を希望するが、周囲からはA型やB型を含めて福祉サービスの利用も勧められており、迷っている。

○情報提供（就労選択支援事業所）
就労系サービスの詳細と、雇用施策の就労支援機関について情報提供。

○作業内容
（事業所内 6日間）
P C入力作業／軽作業／清掃作業
（施設外就労 4日間）
弁当屋での調理補助と簡単な接客

○日報
身体面・心理面のセルフチェックシートを毎日記入

日々の作業終了時・最終日に振り返りを実施し、以下の点について確認（本人、就労選択支援事業所）。課題は本人にとって指摘されて初めて気づき、これが続かなかった要因の一つと思い至ったとのこと。

●強み：作業理解スムーズ、丁寧でややゆっくりであるが正確性あり。

●課題：現在は体調や服薬管理が優先。判断を求められると混乱して不安が強くなる。施設外就労では初日に欠席。不安・緊張が強まったためと振り返る。

●必要な配慮：事前の見学や下見ができるとよい。短時間から段階的な時間延長、慣れるまでの声かけ・作業の定型化等の配慮が必要。

○参加者：本人、家族、市町村、就労選択支援、計画相談支援、

○方向性の提案（就労選択支援事業所）：配慮が得やすく、指示を仰ぎやすい環境なら一般就労の可能性有り。ただし、現時点では体調も安定せず、働く準備を整えることが優先。職場実習などの経験を積むことも目標に安定した通所と体調管理を行うことを提案。○意見交換：本人「失敗を避けたい思いが強い」。相談支援の勧めもあり、就労移行支援を利用する方向に。

○支給決定
就労移行支援
○本人からの求めに応じて、複数の就労移行支援事業所を情報提供し、連絡調整を実施。
（相談支援事業所）
→見学実施→就労移行支援事業所の利用へ。

就労選択支援の流れと事例② A型の更新



【例2】現在、就労継続支援A型事業所を利用3年目。サービス更新時の相談支援事業所での面談で、『そろそろ会社に就職がしたい。』と聞き取る。本人やA型事業所とも相談の上、就職の適性や今後の福祉サービスについて検討するため、就労選択支援の利用に至る。

【Bさん】20代男性。知的障害。特別支援学校卒業後、A型を3年間利用中（週5日5時間）。当初から将来的な一般就労を希望し、アセスメントを希望。担当スタッフと相談のうえ、就労選択支援を利用することにした。本格的に色々な作業体験やフィードバックを受けることは今回が初めて。

○実施形式

就労移行支援の作業場面・施設外就労場面を活用（2週間）

原則1か月間

ニーズの把握
情報提供等

作業場面での
状況把握

アセスメントの
整理・
本人との振り返り

多機関連携
ケース会議

就労系サービス等との
連絡調整



○事前情報収集
本人・家族、A型事業所、相談支援から情報収集（書面＋ケース会議）
○ニーズ把握相談
（就労選択支援事業所）：
A型支援員や家族には早いと言われるが、意欲があるため、アセスメントで強みや配慮を確認し、本人はA型退所の上で就職活動希望。

○施設内作業場面（3日間）
クリーニング業務においての、仕分け・たたみ・運搬等の作業（3日間）
○ワークサンプル（2日間）
封入、データ入力、ピッキング業務（2日間）
○施設外就労（3日間）
公園清掃（トイレ、ゴミ拾い）
○日報
本人評価を記入

作業終了後の時間を活用して、本人評価と就労選択支援員の評価をすり合わせ。（本人、就労選択支援事業所、A型事業所）
●強み：どの作業も手を抜かず一生懸命。周囲の仲間に声をかけることもできる。静かな環境では照合作業も正確。ペースは慣れると早くなる。
●課題：声掛けだけでなく、見本や一緒に行うことで理解するため、習得まで時間を要する。座って長時間の作業は気が散りがち。
●配慮：模範的な人やリーダーから指示を受けることができるとよい。集中力が必要な場合は静かで人が少ない環境が良い。

○参加者：本人、家族、市町村、就労選択支援、A型、計画相談支援、障害者就業・生活支援センター
○方向性の提案（就労選択支援事業所）：課題もあるが、強みを活かせる職場なら、一般就労の可能性有り。ただし、A型を辞めるデメリット（※就活中の日中活動・収入等）も有り。
○意見交換：障害者就業・生活支援センターより、単独で行う倉庫作業等なら実習受入可能な事業所もあること、A型に在籍しながらの就職活動も可能な旨情報提供。本人・家族もその方向なら納得。

○サービス等利用計画の変更（計画相談支援事業所）：A型継続＋就職活動に重点を置いた支援
○雇用支援機関との連絡調整（就労選択支援事業所）：ハローワークへの登録の際に本人・A型事業所に同行し、アセスメント結果を伝達。ハローワーク・A型で実習先の調整へ。

作業場面等を活用した状況把握 ～アセスメント～

①

面談

基本情報

- ・氏名、住所、連絡先、障がいの種類・程度、
家族関係、手当、年金、医療歴

これまで
(過去)

- ・成育歴、学歴、職歴、仕事内容、
退職理由

現在

- ・職業スキル、生活スキル、利用している
社会資源、健康状態

これから
(未来)

- ・将来の夢や目標
- ・希望する職種、労働条件、給料、環境
- ・希望するサービス、生活形態



作業場面等を活用した状況把握 ～アセスメント～

②

作業
場面

理解力

指示の程度、記憶力の程度、視覚化等の配慮の必要性、

集中力

集中の程度と継続時間、作業環境の配慮の必要性、休憩との切り替え

職業適性

手先の巧緻性、PC操作の精度、数の管理、体力の有無、作業ペース、正確性の程度

働く動機

働くことに対する意識・意欲、働く理由、仕事への興味・関心

社会性

挨拶・返事の習慣、ハウレンソウの実践、日常会話力の程度、他者への感謝・思いやり、謝罪と反省

ストレス

ストレス要因、ストレス耐久性、ストレス回避・解消の能力

認知力

自己覚知の程度、他者評価との差異、コミュニケーションへの影響、フィードバックの効果



アセスメントの視点とポイント

基礎情報を集める・整理する

- ・相談支援事業所等からの情報を基に面談にて情報を補足する
- ・現時点で把握できている情報とできていない情報を整理し、アセスメントの計画を考える

職業スキルを知る

- ・多様な作業場面を設定し、体力、集中力、巧緻性など把握すべきポイントを設ける
- ・本人の自己評価も重要なポイント

作業課題以外の行動観察

- ・作業態度や利用者との関わり、職員への態度も観察し、コミュニケーションの力をみる
- ・身だしなみや休憩時間の過ごし方も観察する

企業など就労支援事業所とは違う環境を設定する

- ・環境によって変化するポイントを知る(人・音・におい・暑さなど)
- ・就職意欲の向上にも効果がある

就労選択支援におけるアセスメントで活用するツールの概要

J E E Dにて開発された以下のアセスメントツール（就労支援のためのアセスメントシート）を標準的なツールとして活用することを想定している。

ツールの特徴

- 支援者が一方的に評価をするのではなく、本人と支援者が協同でアセスメントを行う。
- 課題点に留まらず、ストレングス（強み）を併せて整理する。
- 本人の状況に留まらず、本人と環境との相互作用の視点から必要な支援や配慮を整理する（支援・配慮がある場合の状況のチェック、就労継続のための望ましい環境の検討、等）。

ツールの構成

就労に関する希望・ニーズ

例：「一般就職を希望していますか、一般就職以外の就労や訓練で希望するものがありますか。」、「どのような働き方（労働日数・労働時間・休日）を希望しますか。」、「職場で希望する配慮やお願いしたいことはどのようなことですか。」

就労のための作業遂行・職業生活・対人関係の現状

作業 遂行

例：「指示された手順に従って作業する」、「安全に作業する」、「決められた時間内に与えられた仕事を仕上げる」

職業 生活

例：「職場の規則を守る」、「やむを得ない理由（通院、体調不良、電車の遅れ等）以外の遅刻・早退・欠席（欠勤）がない」、「体調に気をつける」

ツールの使用方法

- ① 個別面談を通じて、就労に関する希望・ニーズを整理（33項目）
- ② 作業場面や職場実習により確認された情報等に基づき、就労のための作業遂行・職業生活・対人関係の現状について本人が自己評価した上で、支援者と協議して協同評価を実施（必須17項目、選択27項目）
- ③ 就労継続のための望ましい環境をさまざまな角度からチェックし、必要な支援や配慮について本人と支援者と協議して取りまとめ（53項目）

対人 関係

例：「相手や場に応じた挨拶や返事をする」、「同僚や上司と会話する」、「質問・報告（作業の終了、失敗等）・連絡・相談をする」

就労継続のための環境（必要な支援や配慮）

例：10.職場の人間関係

以下の項目について支援・配慮が必要であるかを検討する。

- ☐ 職場の人間関係の維持
- ☐ 上司・同僚や職場の支援者の異動時の引継ぎ
- ☐ 苦手とする職場の対人コミュニケーションや対人マナー 等

上記☑について、望ましい（避けた方がよい）環境や必要な支援・配慮について記載する。（自由記述）

多機関連携によるケース会議の目的と流れ

多機関連携の必要性

- 多機関連携による支援が一般的だから
- 就業支援のサービスが多様化し、サービスの調整が必要だから
- 想定される職業面の課題に加え、生活支援もセットで考える必要があるから
- 就業支援と生活支援の両ネットワークをコーディネートする必要があるから
- 手続きの問題から、中立性と第三者性を担保する必要があるから

会議での検討事項と流れ(例)

◆本人に関する基礎情報の共有

◆作業場面でのアセスメントと結果の共有

◆就労選択支援事業所としての見立ての共有

◆地域で考えられる今後の方向性の検討

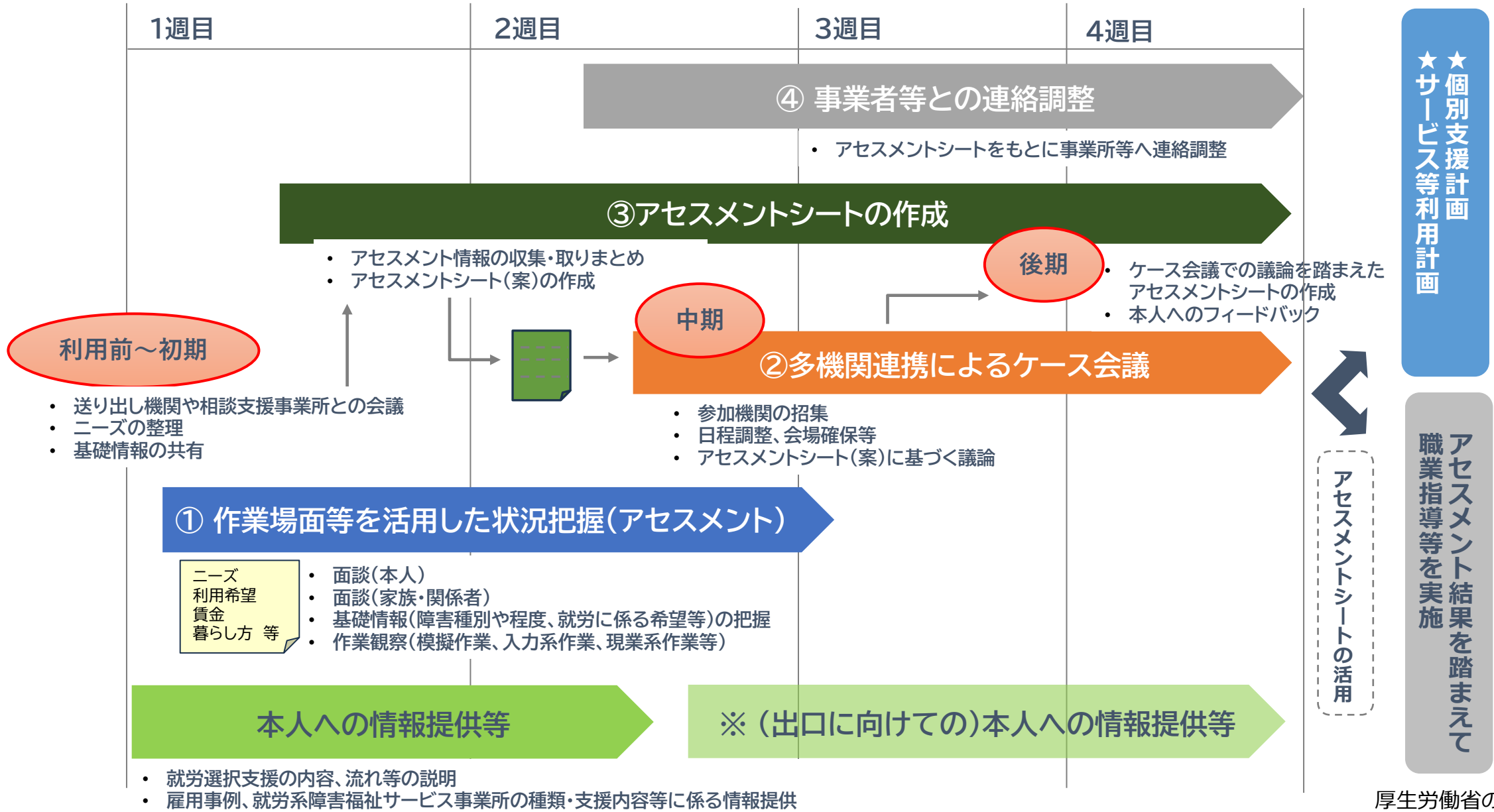
◆各機関の役割分担の確認

初期

中期

後期

多機関連携によるケース会議のタイミング

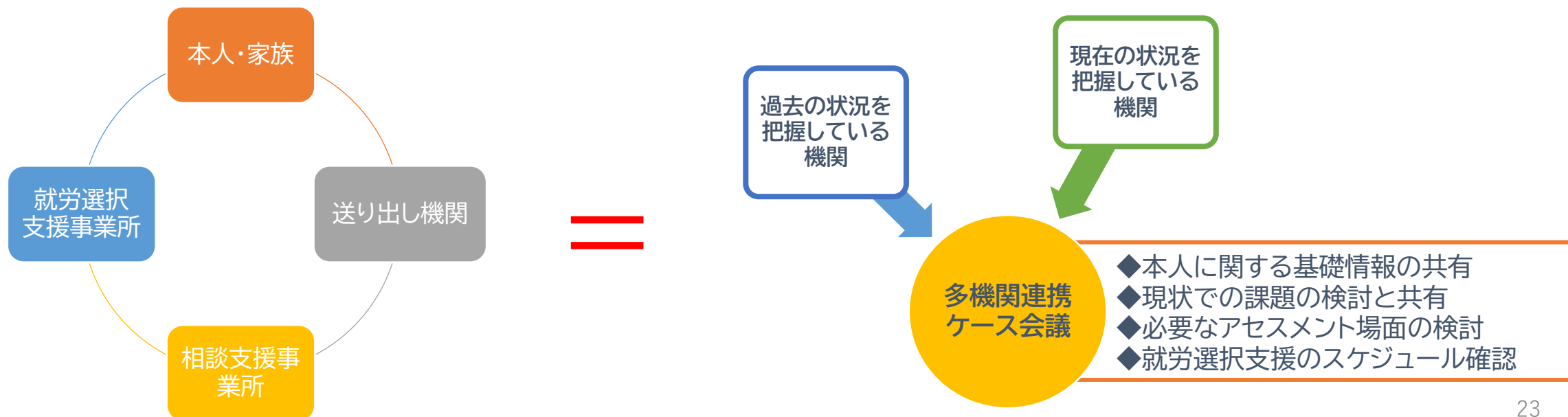


多機関連携によるケース会議【利用前～利用初期】

就労選択支援事業の利用前の多機関連携によるケース会議は、まずは利用経緯を含めたケース概要を把握することや、本人に関する過去の生育歴・生活歴を把握する必要があるため、それらの情報を得ることができる人や機関とケース会議を開催しましょう。利用初期では本人に関する過去の情報から想定される現状の課題を見立てたり、利用期間中に行うアセスメント場面の検討や利用期間中のスケジュールを共有したりしましょう。

想定される構成員・構成機関(例)

ケース会議の構成要素と検討内容



多機関連携によるケース会議【中期～後期①】

就労選択支援事業の利用中期～後期での多機関連携によるケース会議は、作業場面等でのアセスメント状況から概ねの支援の見立てを前提にアセスメントシート(案)を作成し、『これから関わりが必要な機関』を新たに召集し、会議を開催しましょう。

想定される関係機関(例)

相談支援事業所

自治体

障害者就業・
生活支援センター

就労系福祉
サービス事業所

特別支援学校

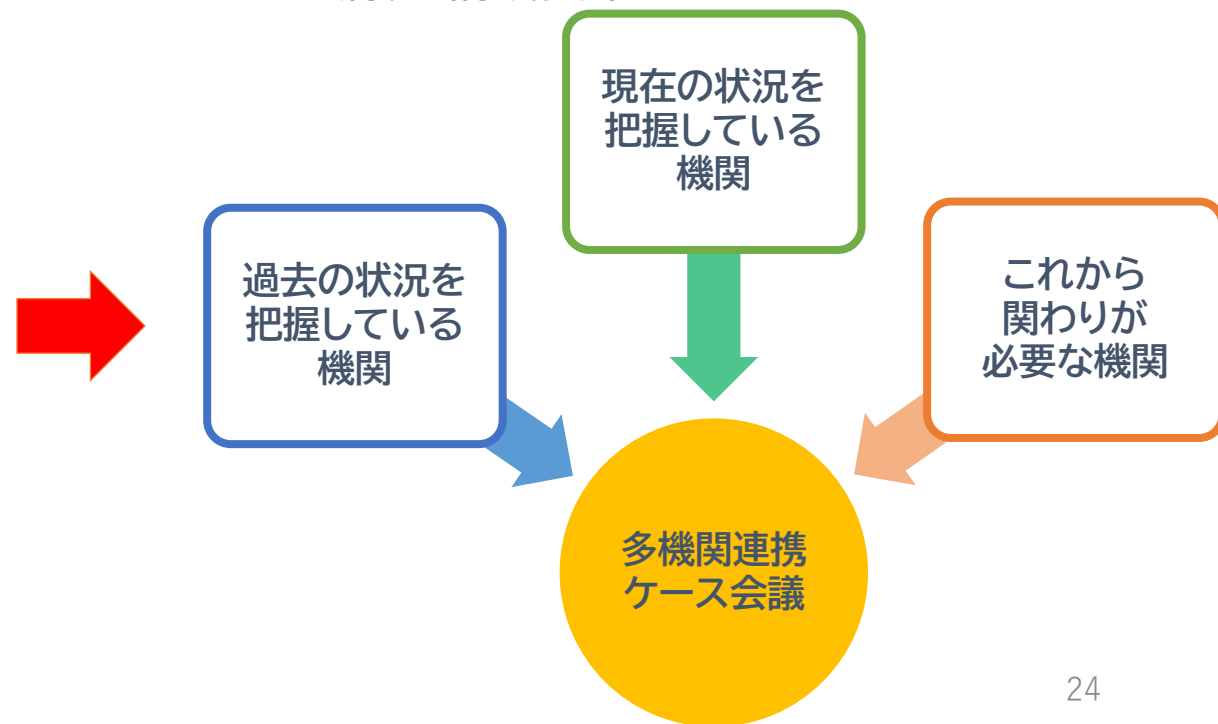
医療機関

ハローワーク

障害者職業
センター

障害者雇用企業

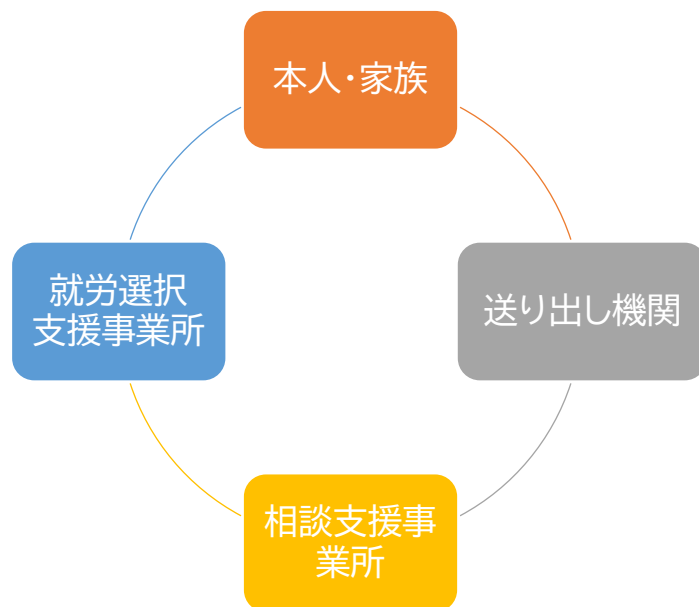
ケース会議の構成要素



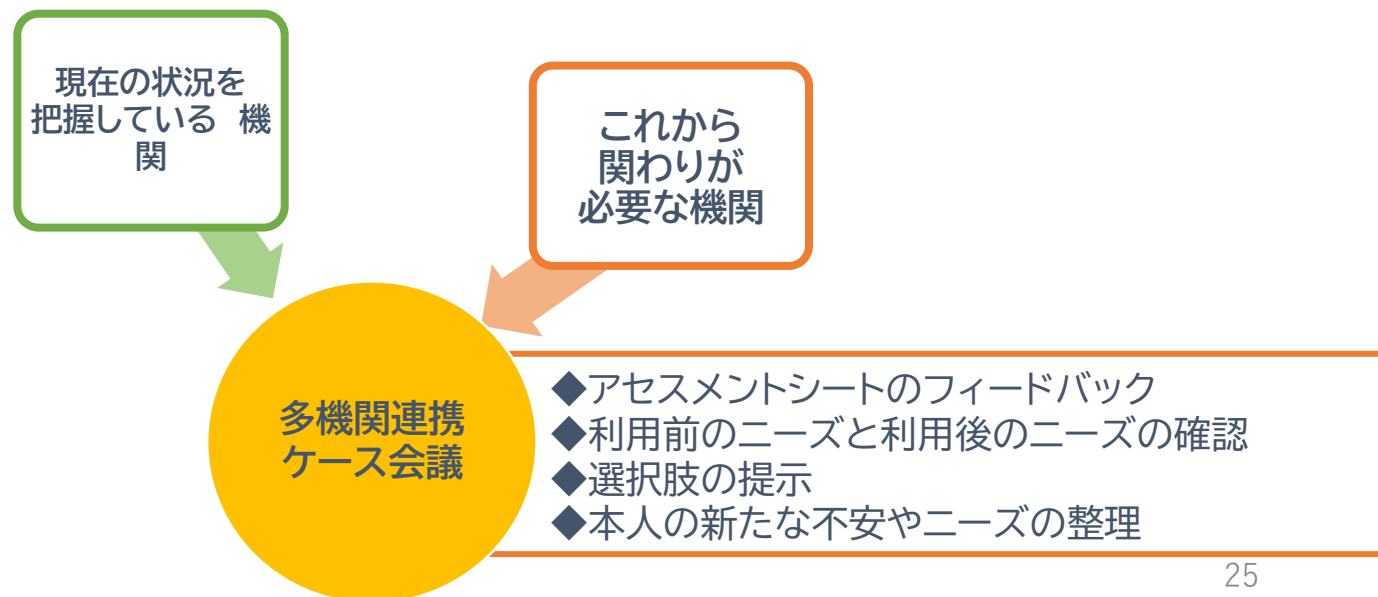
多機関連携によるケース会議【中期～後期②】

アセスメントシート(案)から修正や進路の変更を余儀なくされる場合など、再検討が必要な場合もあるでしょう。他機関連携によるケース会議は、個別の状況に応じてケース会議を重ねることや、また合議体の形式にこだわらず、個別で関係機関とやり取りを進めながら、今後の方向性の合意やアセスメントシートの完成に努めていきましょう。

想定される構成員・構成機関(例)



ケース会議の構成要素と検討内容



多機関連携によるケース会議のポイント

1 召集・検討内容・方向性の発信など、就労選択支援事業者が主体的に取り組む

2 医療的な支援、福祉的なサービス、生活の場の確保、所得保障など、多角的に本人像を捉えた発想を持つ

3 複数のサービスを組み合わせたり、最適なサービスを調整することの視点を持つ

4 関係機関の役割を超えた課題対応や必要な支援については、広く社会資源の活用をする発想をもつ

5 どうしても補えない支援内容については、地域でどのような取り組みができるか知恵を絞る

6 このプロセスが利用者の意思決定や意思選択支援を強化しうる手段となることを忘れてはならない

アセスメント結果の作成と フィードバックにおけるポイント

1

本人の自己評価も重要であるため、作成する際には本人評価と客観的な評価の差異の見える化も心がける

2

客観性を持たせるために明確な基準を設定する、あるいは複数ですり合わせるなどの工夫が必要

3

アセスメント結果を文章で提示する場合は、できるだけ簡潔に記載するなど、障害特性に応じた方法を取り入れる

4

さらに、アセスメント結果は関係機関等と共有する場合もあるため、第三者が見てもイメージできるよう、整理・加工できるとよい

5

そのため、就労選択支援員は障害者雇用の実態や地域の就労系福祉サービスの実態などの見識を持つことが大切

事業所等との連絡調整でのポイント

1

連絡調整のカウンターパートは、送り出し機関、相談支援事業所、今後利用する事業所・機関、支給決定権者などが想定される

2

それらの機関は、福祉、教育、労働、地方自治体等の様々な施策から成り立っている機関であり、それぞれの立場に立って調整を進める必要がある

3

各機関に対して連携が必要な事項を明確にしておくことと、各機関がケースの全体像の共通認識が持てるように配慮や工夫が必要である

4

就労選択支援で求められる4つの役割は、同時並行で進めていくものであり、役割を一体的に捉え、今後の方向性を見出していく視点が必要である

5

サービス調整の他、就労選択支援利用中のアセスメント結果、今後の支援の方向性についてすり合わせを行うことも役割のひとつである

R6年度就労選択支援に係るモデル事業

3つの柱を中心に就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業を実施

1. モデル事業の実施

令和7年10月に創設される就労選択支援を見据え、モデル地域ごとに以下の取組を実施。

《モデル地域》

原則として都道府県単位で選定する

《事例数》

一つのモデル地域につき10名以上

《アセスメント等の期間》

原則として概ね1か月間以内

アセスメントの実施

多機関連携によるケース会議等の実施

アセスメント結果の作成、事業者等との調整

就労に関する情報提供等

そのほかアセスメント等実施に係る課題整理

✓ 就労選択支援実施マニュアルを活用

✓ 一部モデル地域において試行的な研修を実施

2. 就労選択支援 実施マニュアルの作成

事業所や自治体等が就労選択支援に関する業務を行う際に活用する実施マニュアルを作成。

① 実施マニュアルの内容

- 作業場面等を活用した状況把握（アセスメント）の基本的な考え方、実施内容、実施方法、活用方法
- 多機関連携によるケース会議の開催目的、関係機関の基本的な役割、ケース会議実施上の留意点
- アセスメント結果の基本項目
- 本人への情報提供の実施方法
- 事業者等との連絡調整の実施方法
- 計画相談支援事業との連携する上での留意事項
- 就労選択支援事業者としての中立性の確保の考え方
- 就労選択支援の利用に伴う一般就労に向けての関係機関との連携方法等

② 実施マニュアル（初版）の作成

初版を令和6年9月末までに作成
アセスメント等の実施の際に活用し、就労選択支援において想定している支援プロセスや内容等と齟齬がないか検証し、追加でマニュアルに盛り込むべき点等を抽出。

③ 実施マニュアルの見直し

令和6年11月末を目途に、第2版の実施マニュアルを作成し、モデル事業において活用、その中から得られた課題等をもとに、さらに実施マニュアルに必要な修正を加えた上で、実施マニュアル（最終版）を取りまとめる。

3. 就労選択支援員養成研修 シラバス・研修教材の作成

令和5年度特別研究事業により開発された「就労選択支援員養成研修標準プログラム（案）」に基づき、暫定版の研修シラバス及び研修教材の開発、実施方法の整理等を行う。

《標準プログラム（案）》

(1) 就労選択支援の理念

働くことの意義、就労選択支援の概要と目的

(2) 就労アセスメントの目的と手法

アセスメントの目的、就労アセスメントの手法

(3) ニーズアセスメントの手法

ニーズ把握の目的と視点、職業カウンセリングの方法

(4) 就労アセスメントの具体的活用

就労アセスメントシート」の解説講義と作成演習

(5) アセスメント結果の整理と活用

アセスメント結果表の書き方、支援プロセスの検討

(6) 関係機関との連携

地域の社会資源と役割、ケース会議の方法

地域で就労選択支援が機能するために…

- 入口のアセスメントを強化することには意義を感じる。
- 就労能力の適性を客観的に評価し、見立てていく難しさを理解しておく必要がある。
- 同時に一般就労の可能性を一方向的に判断してしまう危険性もあることを理解しておく必要がある。
- あくまでも、就労に向けての可能性や課題整理をする視点が重要であり、単なるサービスの振り分けにならないよう留意する必要がある。
- 成功への鍵はアセスメントをする人材につきる。地域で人材の養成をどのように進めていくのかが大切。
- 合わせて、相談支援員の役割も非常に重要。相談支援員がその後の進路にどのように向き合い、伴走できるかも鍵。
- この制度を形骸化させないためには就労選択支援従事者や関係機関が制度本来の目的や意味を十分に理解しておく必要がある。

就労選択支援がスタートするまでに検討すべきこと

- 地域の社会資源はどのような状態になっているか？
 - 就労選択支援の実施予定事業所は？
 - 就労系福祉サービスの状況とそれぞれ事業所の特徴は？
 - 障害者雇用の状況は？
 - 今後関係が必要な機関は？
- アセスメントはどのように実施するのか？（内容・手法・評価の視点）
- アセスメントシートは何を使うのか？（地域で取り決め？）
- 多機関連携によるケース会議はどのように進めていくのか？