

# 就労選択支援事業について

令和7年度 山形県就労選択支援に係る説明会

令和7年8月8日

厚生労働省 社会・援護局

障害保健福祉部 障害福祉課

就労選択支援専門官 鈴木 大樹

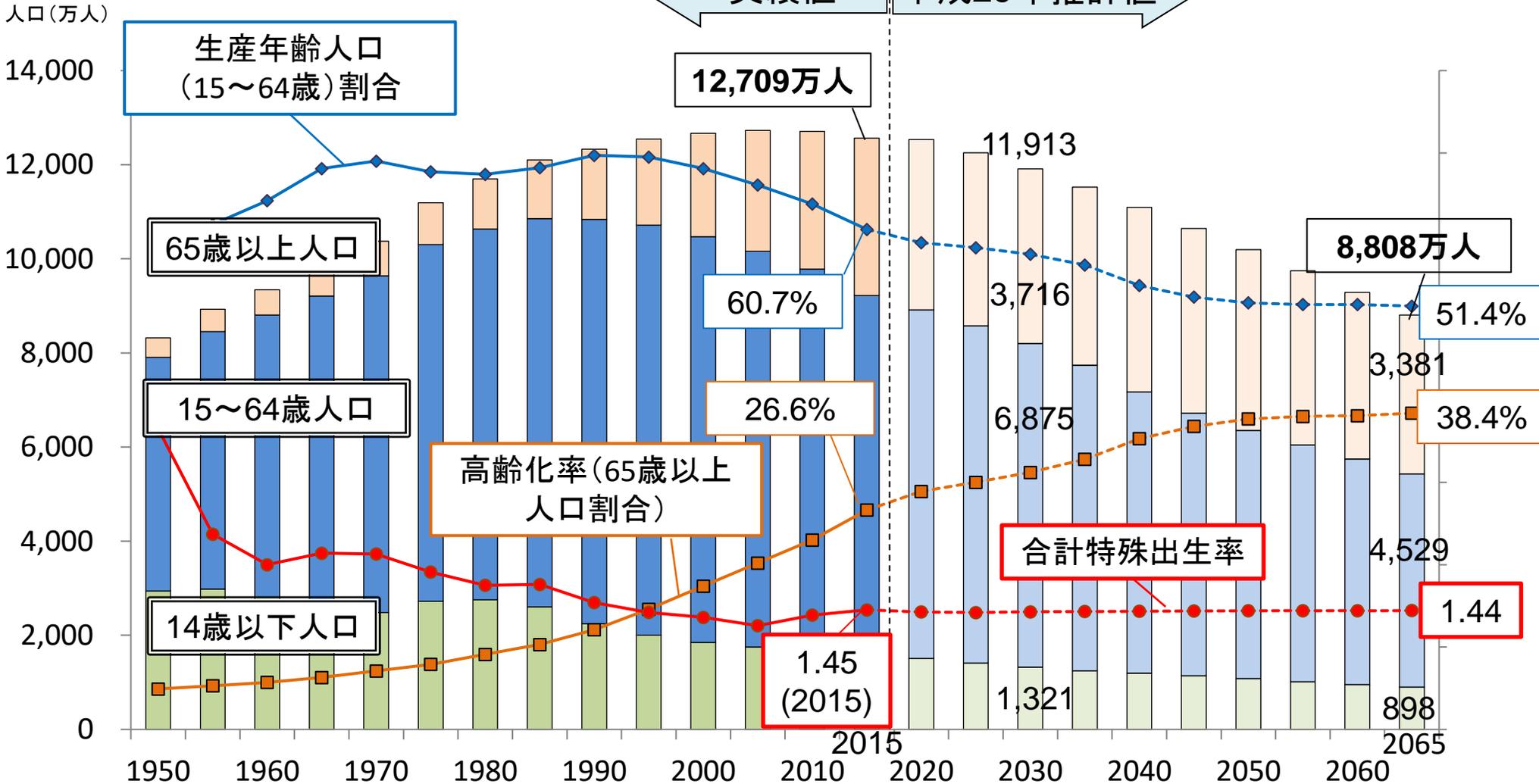
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 将来人口推計

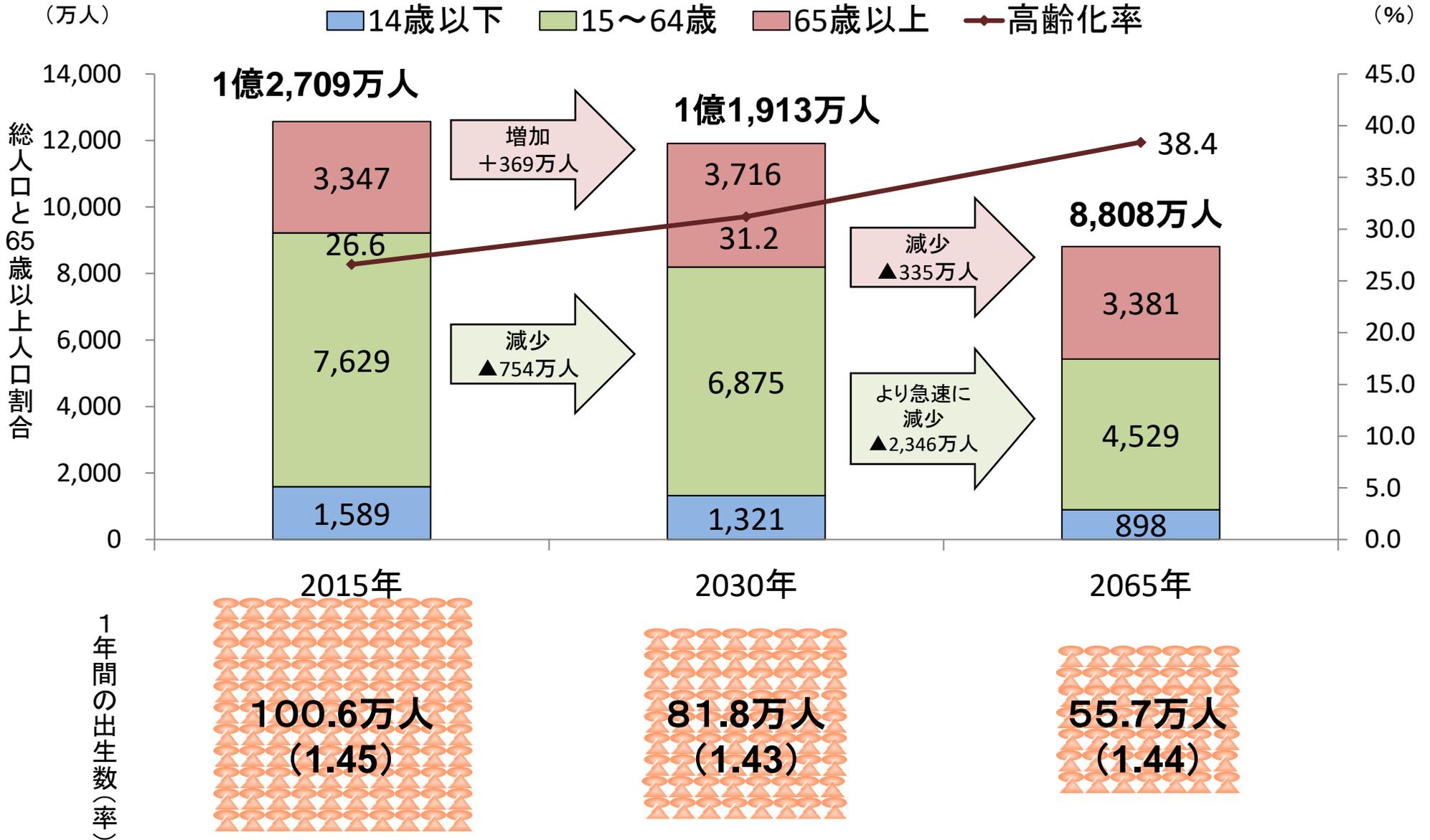
○ 日本の人口は近年減少局面

○ 2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になる

実績値 ← | → 平成29年推計値



# 人口構造の急速な変化

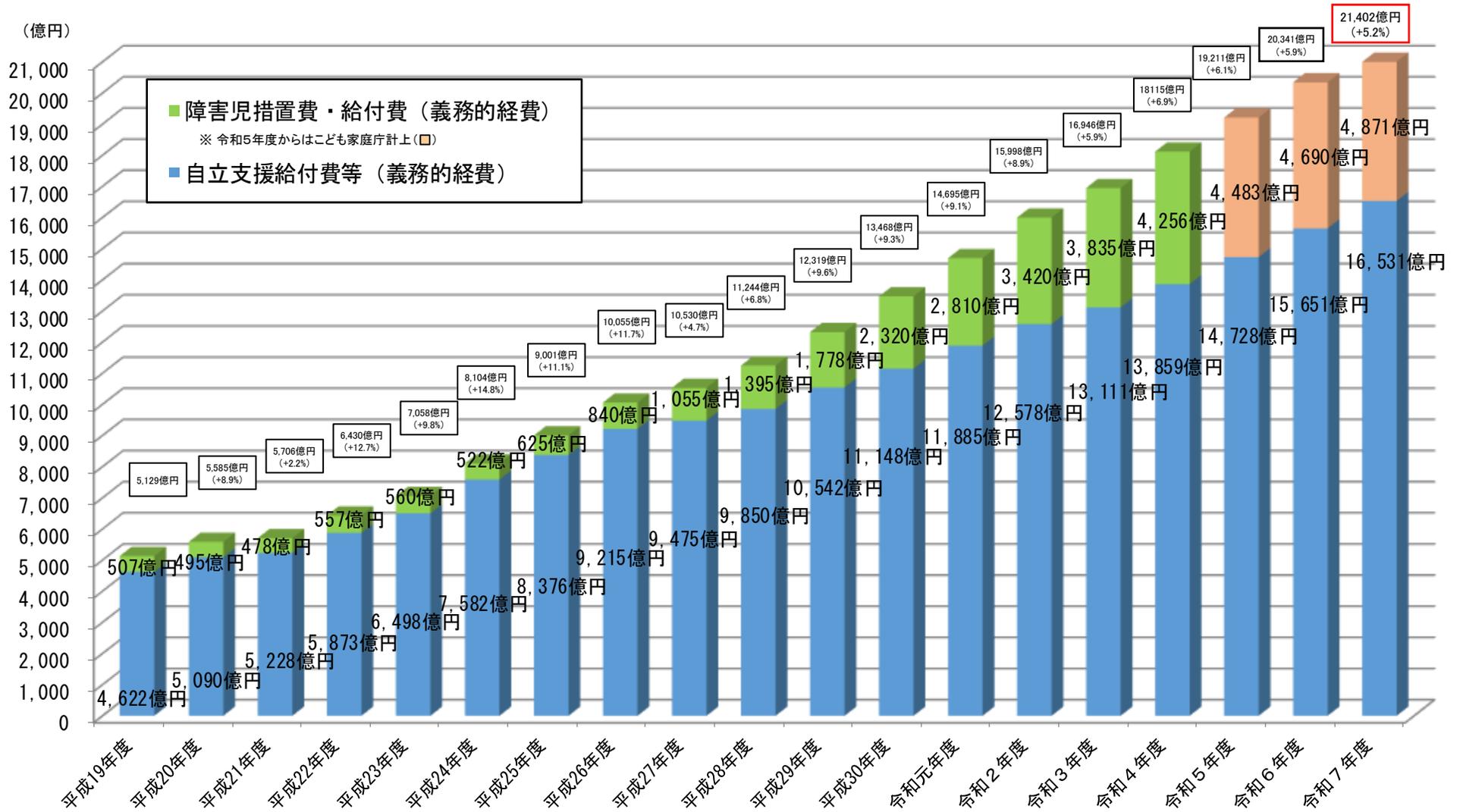


# 1

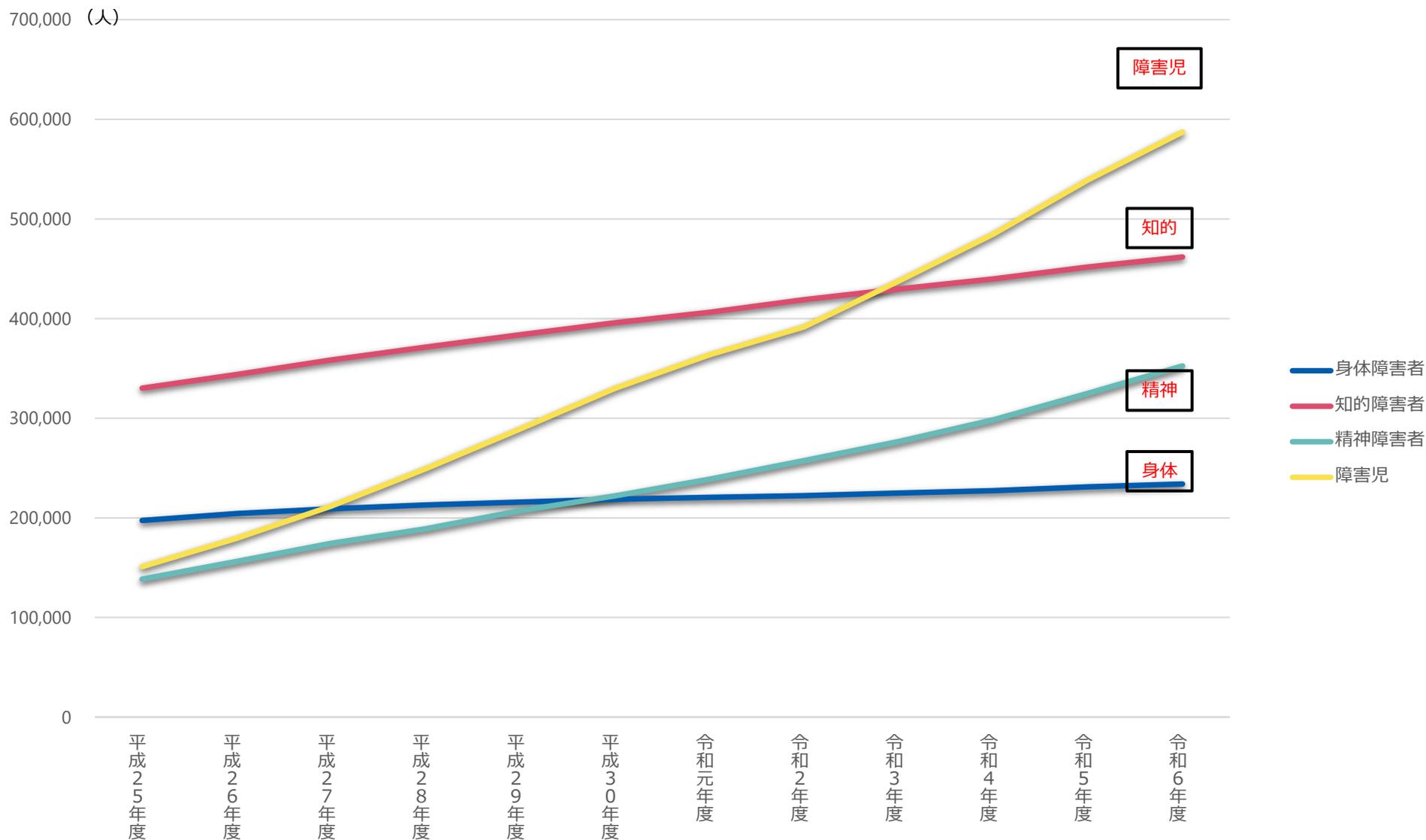
- 1. 障害福祉サービスを取り巻く状況**
2. 障害者の就労支援について
3. 就労選択支援の施行に向けた主な取組
4. 就労選択支援の概要について
5. 参考

# 障害福祉サービス等予算の推移

障害福祉サービス関係予算額は18年間で約4倍に増加している。



# 障害福祉サービス等の利用者数の推移



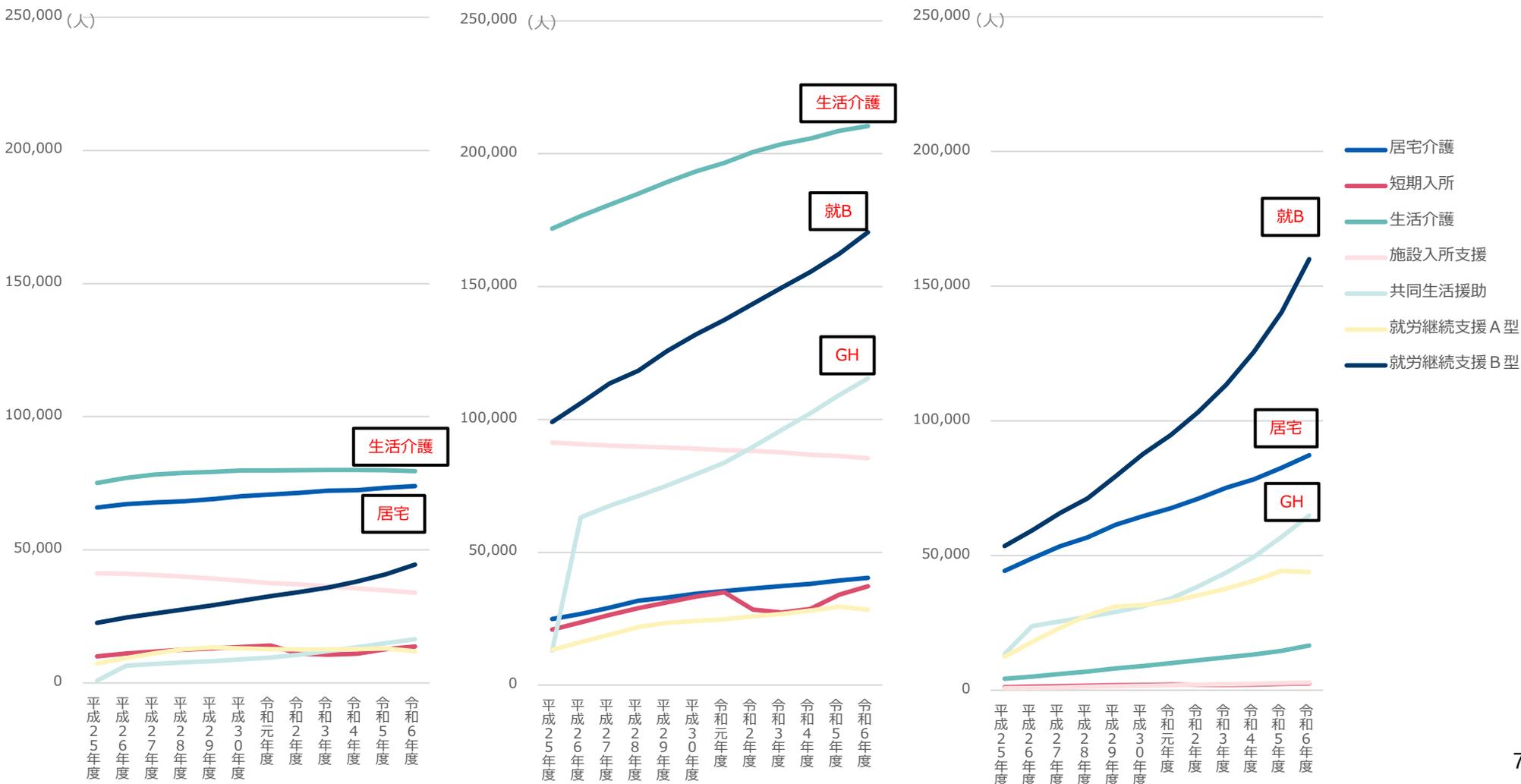
※ 国保連データから作成。各年度10月の利用者数。

# 身体・知的・精神障害者のサービス種類ごとの利用者数の推移

## 身体障害者

## 知的障害者

## 精神障害者



※ 国保連データから作成。各年度10月の利用者数。(平成25年度については、共同生活介護の利用者は含まれない。)

# 2

1. 障害福祉サービスを取り巻く状況
- 2. 障害者の就労支援について**
3. 就労選択支援の施行に向けた主な取組
4. 就労選択支援の概要について
5. 参考

# 就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数約**1,165万人**(※1)中、18歳～64歳の在宅者数約**487万人**(※2)

(内訳: 身体423.0万人、知的 126.8万人、精神614.8万人)

(内訳: 身体99.5万人、知的 66.9万人、精神320.7万人)

※1 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

※2 身体障害者数及び知的障害者数については18歳～65歳未満、精神障害者数については20歳～65歳未満。

一般就労への  
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が約**29.6%** 就労系障害福祉サービスの利用が約**33.3%**
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、令和5年は約**2.7万人**が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

## 障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.6万人
  - ・就労継続支援A型 約 9.0万人
  - ・就労継続支援B型 約35.3万人
- (令和6年3月)

就労系障害福祉サービス  
から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍
10,001人/ H25	7.8 倍
10,920人/ H26	8.5 倍
11,928人/ H27	9.3 倍
13,517人/ H28	10.5倍
14,845人/ H29	11.5倍
19,963人/ H30	15.5倍
21,919人/ R1	17.0倍
18,599人/ R2	14.4倍
21,380人/ R3	16.6倍
24,426人/ R4	19.0倍

**26,586人/ R5 20.6倍**

## 企業等

雇用者数

約**67.7万人**

(令和6年6月1日)

※40.0人以上企業

※身体、知的、精神の  
手帳所持者

ハローワークからの  
紹介就職件数

**110,756件**

※A型: 29,081件

(令和5年度)

12,809人/年

(うち就労系障害福祉サービス **6,881人**)

就職

639人/年

## 特別支援学校

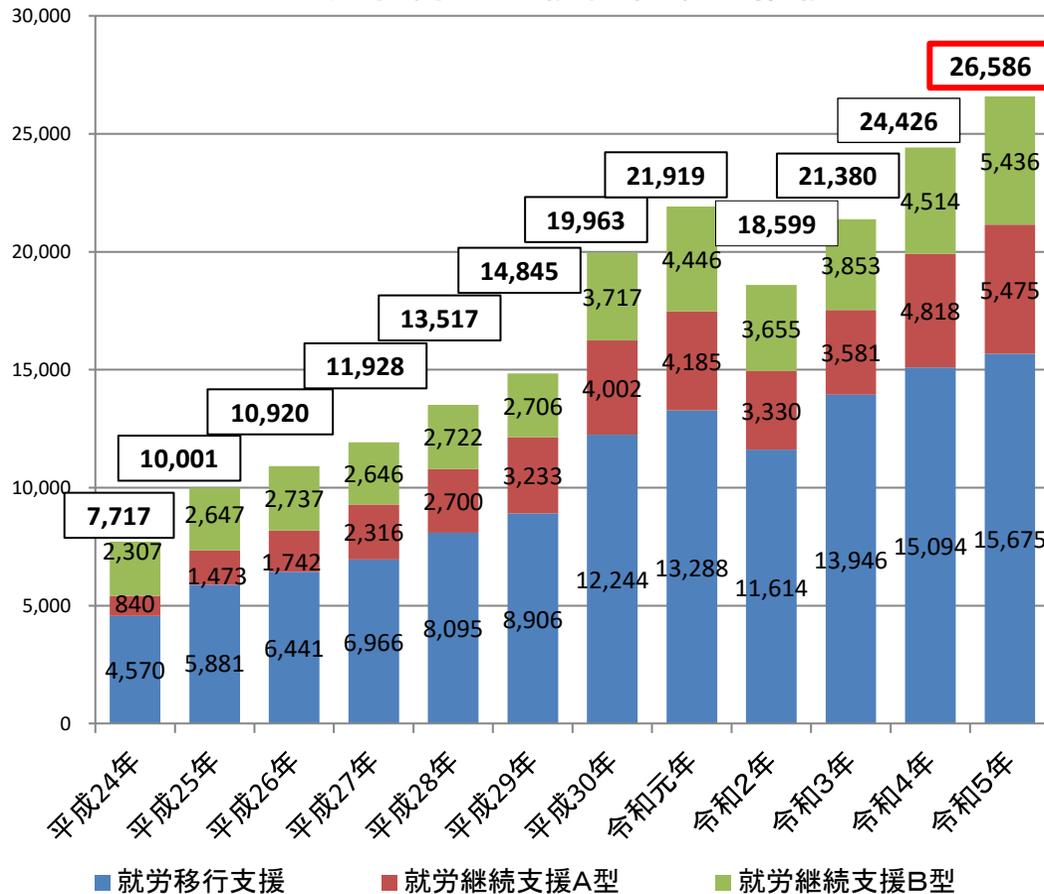
卒業生20,641人(令和6年3月卒)

就職 **6,115人/年**

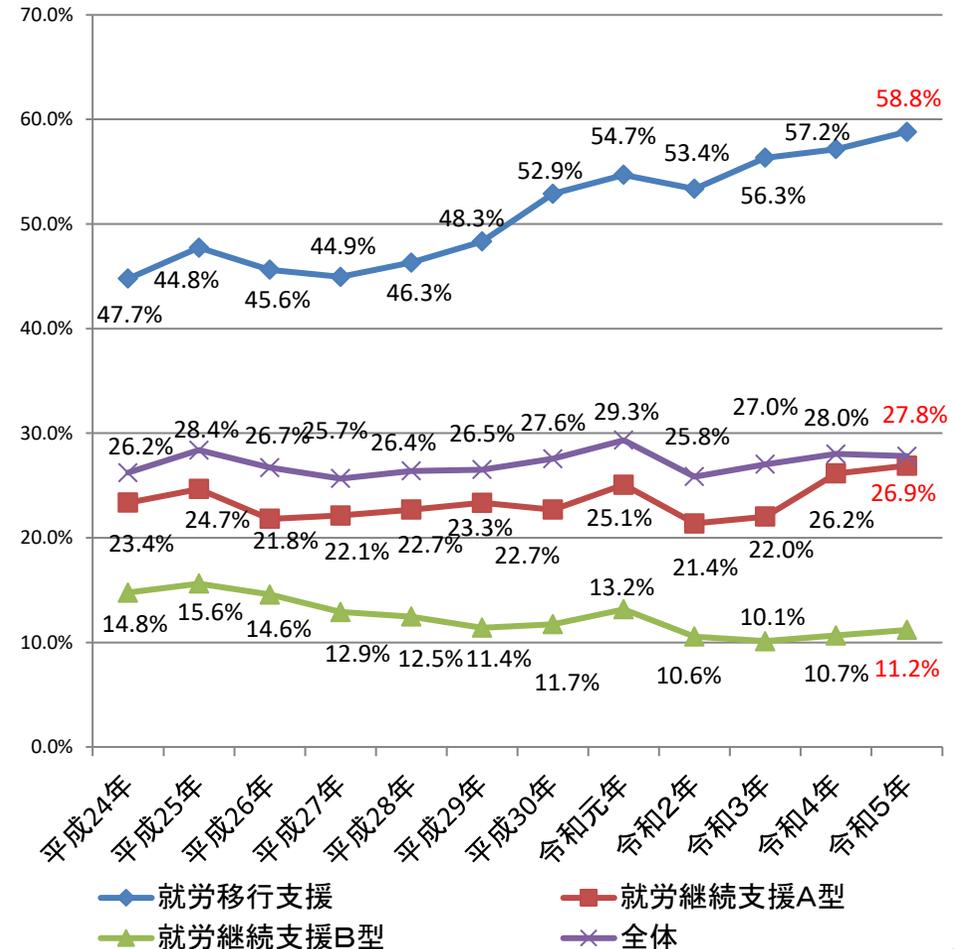
# 一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和5年においては前年比約9%増となり、約2.6万人であった。
- 令和5年におけるサービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合は、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型において前年より増加している。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移＞



【出典】社会福祉施設等調査(各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績)

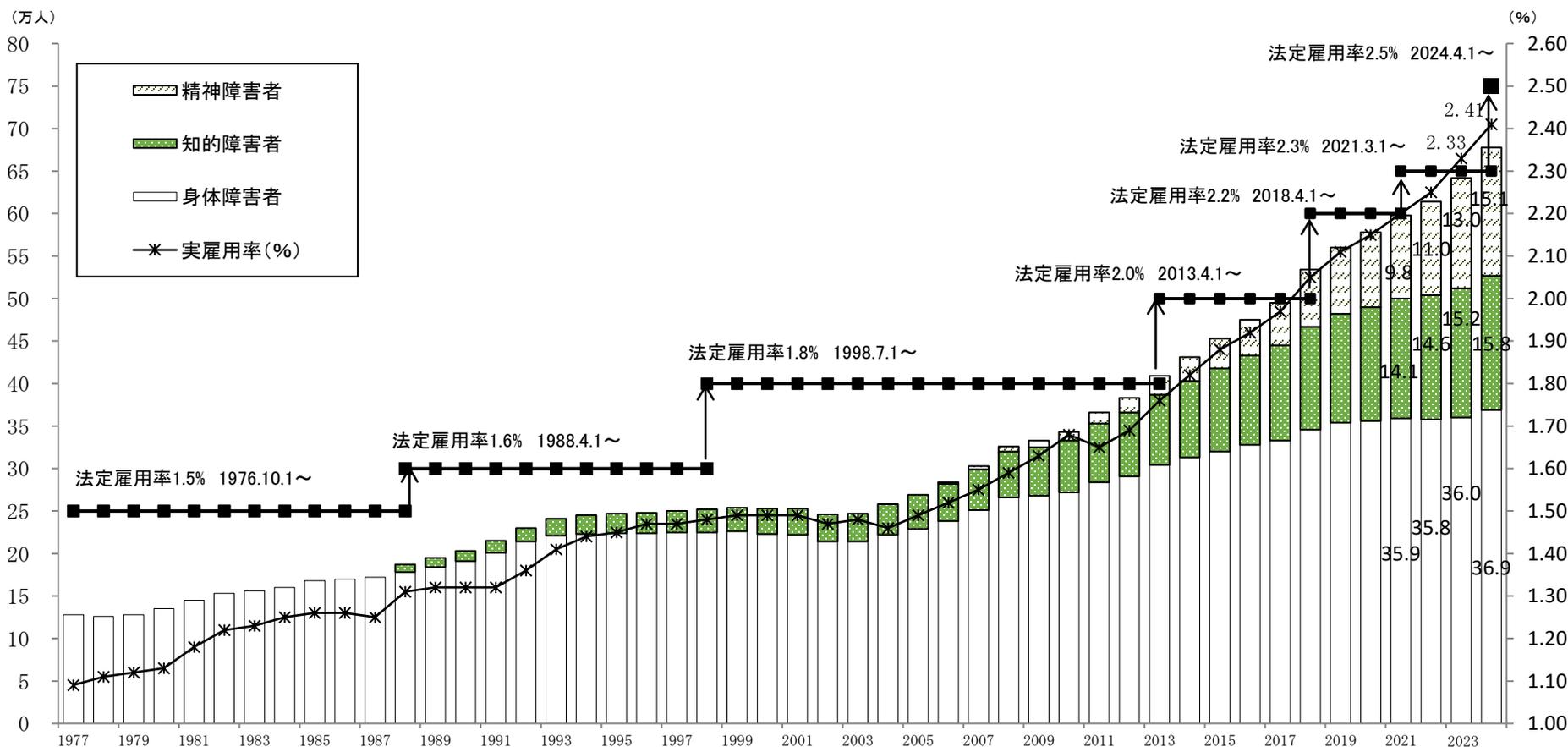
# 障害者雇用の状況

○民間企業の雇用状況（2024年6月1日現在）

雇用者数 67.7万人（身体障害者36.9万人、知的障害者15.8万人、精神障害者15.1万人）

実雇用率 2.41% 法定雇用率達成企業割合 46.0%

○ 雇用者数は21年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



# 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10の4)
事業概要	<p>通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。</p> <p>(標準利用期間: 2年)</p> <p>※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。</p> <p>(利用期間: 制限なし)</p>	<p>通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間: 制限なし)</p>	<p>就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。</p> <p>(利用期間: 3年)</p>
対象者	<p>① 企業等への就労を希望する者</p> <p>② <b>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者 (R4障害者総合支援法改正法により新設)</b></p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者</p> <p>③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者</p> <p>④ <b>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者 (R4障害者総合支援法改正法により新設)</b></p> <p>※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。</p>	<p>① 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者</p> <p>② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者</p> <p>③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者</p> <p>④ <b>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者 (R4障害者総合支援法改正法により新設)</b></p>	<p>① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により日常生活又は社会生活上の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者</p>
事業所数	2,856事業所 (国保連データ令和6年10月)	4,401事業所 (国保連データ令和6年10月)	18,211事業所 (国保連データ令和6年10月)	1,671事業所 (国保連データ令和6年10月)
利用者数	37,473人 (国保連データ令和6年10月)	85,069人 (国保連データ令和6年10月)	376,332人 (国保連データ令和6年10月)	18,114人 (国保連データ令和6年10月)

# 就労継続支援B型

## ○ 対象者

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者
- ① 企業等や就労継続支援事業(A型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
- ② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
- ③ ①及び②に該当しない者であって、就労移行支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者
- ④ 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者

## ○ サービス内容

- 通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援
- 平均工賃が工賃控除程度の水準(月額3,000円程度)を上回ることを事業者指定の要件とする
- 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
- 利用期間の制限なし

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員  
生活支援員 } 10:1以上

## ○ 報酬単価 (令和3年報酬改定以降、2種類の報酬体系)

### 基本報酬の体系(いずれかを選択)

#### (1) 「平均工賃月額」に応じた報酬体系

平均工賃月額	基本報酬
4.5万円以上	837単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	805単位/日
3万円以上3.5万円未満	758単位/日
2.5万円以上3万円未満	738単位/日
2万円以上2.5万円未満	726単位/日
1.5万円以上2万円未満	703単位/日
1万円以上1.5万円未満	673単位/日
1万円未満	590単位/日

※ 定員20人以下、人員配置6:1の場合

#### (2) 「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系

定員	基本報酬
20人以下	584単位/日

※ 人員配置6:1の場合

#### 【独自の加算】

- **地域協働加算 30単位/日**  
就労や生産活動の実施にあたり、地域や地域住民と協働した取組を実施する事業所を評価。
- **ピアサポート実施加算 100単位/月**  
利用者に対し、一定の支援体制のもと、就労や生産活動等への参加等に係るピアサポートを実施した場合に、当該支援を受けた利用者の数に応じ、各月単位で所定単位数を加算。

### (1)及び(2)共通の主な加算

**就労移行支援体制加算 5~93単位/日**  
※ 基本報酬の区分等に応じ、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数にごとに加算

#### 福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位

- ⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
- ⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
- ⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

#### 食事提供体制加算、送迎加算等

- ⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

## ○ 事業所数

18,211 (国保連令和 6 年10月実績)

## ○ 利用者数

376,332 (国保連令和 6 年10月実績) 13

# 就労継続支援 B 型の対象者について（変遷）

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
就労系サービス創設												就労定着支援創設								就労選択支援創設
	★		★			★	★					★ 就労アセスメント開始								
障害者自立支援法							障害者総合支援法													

**障害者自立支援法**

**障害者自立支援給付費早見表**

- (一) 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- (二) 就労移行支援事業を利用（暫定支給決定における利用を含む）した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- (三) (一) 及び (二) のいずれにも該当しない者であって、50歳に達している者又は障害基礎年金Ⅰ級受給者
- (四) 平成21年3月31日までの間に限り、(一) から (三) までのいずれにも該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業所が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者

**障害者自立支援法 事業者ハンドブック**

**<留意事項通知より>**

- (一) 就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者
- (二) 就労移行支援事業を利用（暫定支給決定における利用を含む）した結果、本事業の利用が適当と判断された者
- (三) (一) 及び (二) のいずれにも該当しない者であって、50歳に達している者又は障害基礎年金Ⅰ級受給者
- (四) 平成24年3月31日までの間に限り、(一) から (三) までのいずれにも該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業所が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者

**<平成24年3月21日 事務連絡より>**

就労継続支援B型の利用対象者については、原則として、就労移行支援事業等の利用により、本人の能力・適性についてアセスメントを経た上で「就労継続支援B型の利用が適当と判断された者」が同事業を利用することができることとしているところですが、地域に就労移行支援事業所等が少なく、利用することが困難であると市町村が判断した場合には、平成24年3月31日までの経過措置として、就労移行支援事業を経ずに直接就労継続支援B型の利用を認める扱いとしてきたところです。

本経過措置の取扱いについては、「障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う留意事項について（平成18年10月31日障発第1031001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）」の改正によりお示しをすることになりますが、昨年実施したアンケートで**就労移行支援事業によるアセスメントの体制が未だ十分ではない**ことが明らかとなったこと等を踏まえ、当該経過措置を**1年間延長**する方向とすることいたしました。

**<平成25年4月4日 内翰より>**

就労移行支援事業所がない等により適切にアセスメントが行えない地域において、既存の枠組を活用することでアセスメントが実施可能となる場合もあることから、具体的な取組方法を下記の第2としてお示しするので、適切なアセスメントを行えない現状にある地域においては、これらの取組につき検討を行い、実施が可能な地域ではできるだけ早期に対応をいただくようお願いしたい。

また、就労継続支援B型事業の利用に係る経過措置の取扱いについては、今般、一定の要件を加えた上で**平成26年度末（平成27年3月末）まで経過措置を延長**する。

# 就労移行支援

## ○対象者

- 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる障害者
  - 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする障害者
- ※ 休職者については、所定の要件を満たす場合に利用が可能であり、復職した場合に一般就労への移行者として取り扱う。
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労移行支援の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能

## ○サービス内容

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内での作業等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施
  - 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場実習等によるサービスを組み合わせた支援を実施
  - 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内で利用期間を設定
- ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能

## ○主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 6:1以上
- 生活支援員 } 6:1以上
- 就労支援員 → 15:1以上

## ○報酬単価 (平成30年報酬改定以降、定員規模別に加え、就職後6月以上定着した割合が高いほど高い基本報酬)

### 基本報酬

<定員20人以下の場合>

### 主な加算

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

⇒他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能



- 移行準備支援体制加算 41単位  
⇒ 施設外支援として職員が同行し、企業実習等の支援を行った場合
- 地域連携会議実施加算 583単位/回  
⇒ 支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間(最大3年間)を通じ、所定単位数を加算する。  
※ R3年新設  
※サービス管理責任者が会議に参加せず、職業指導員、生活支援員又は就労支援員が会議に参加し、前後にサービス管理責任者に情報共有する場合は、408単位/回
- 就労支援関係研修修了加算 6単位  
⇒ 就労支援関係の研修修了者を就労支援員として配置した場合
- 福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位  
⇒ Ⅰ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合  
⇒ Ⅱ:社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合  
※ H30~資格保有者に公認心理師、作業療法士を追加  
⇒ Ⅲ:常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

報酬区分	基本報酬
5割以上	1,210単位/日
4割以上5割未満	1,020単位/日
3割以上4割未満	879単位/日
2割以上3割未満	719単位/日
1割以上2割未満	569単位/日
0割超1割未満	519単位/日
0	479単位/日

※ 上表以外に、あん摩等養成事業所である場合の設定、定員に応じた設定あり  
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

## ○事業所数

2,856 (国保連令和 6年10月実績)

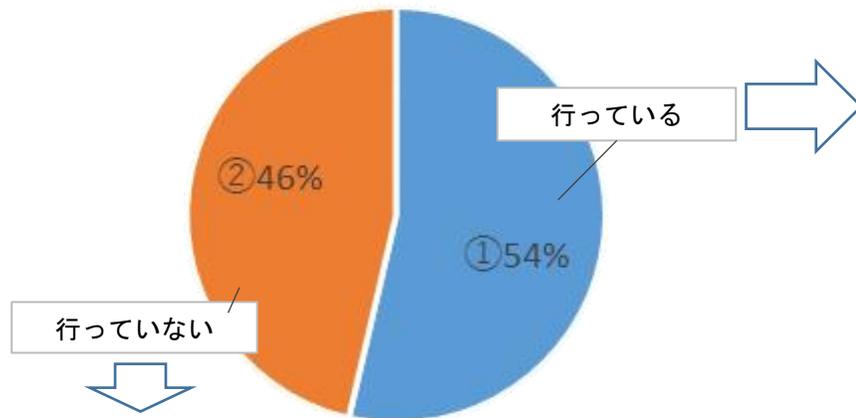
## ○利用者数

37,473 (国保連令和 6年10月実績) 15

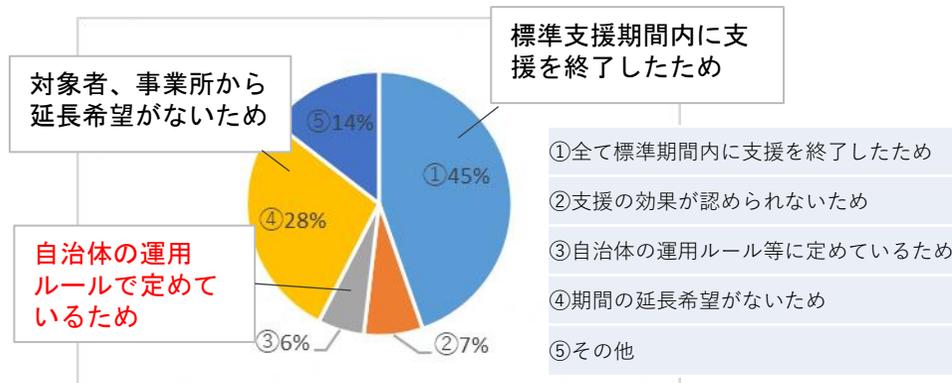
# 就労移行支援事業における利用更新等について

- 就労移行支援の標準支援期間(2年間)を超えて就労移行支援の更新を行う際には、対象者の状況にあわせて適切な期間を設定する必要がある。
- 就労移行支援を複数回利用する場合の可否については個々の対象者の状況にあわせて適切に判断する必要がある。

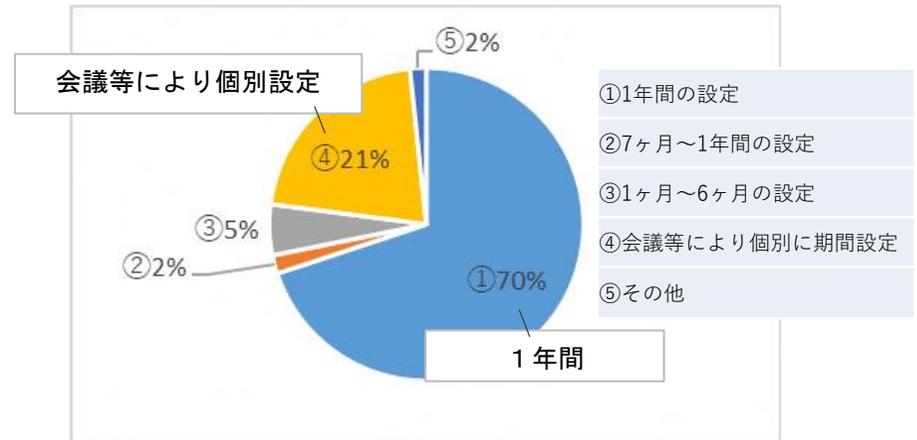
★就労移行支援の標準支援期間(2年間)を超えて就労移行支援の更新を行っているか。(回答数 1, 575自治体)



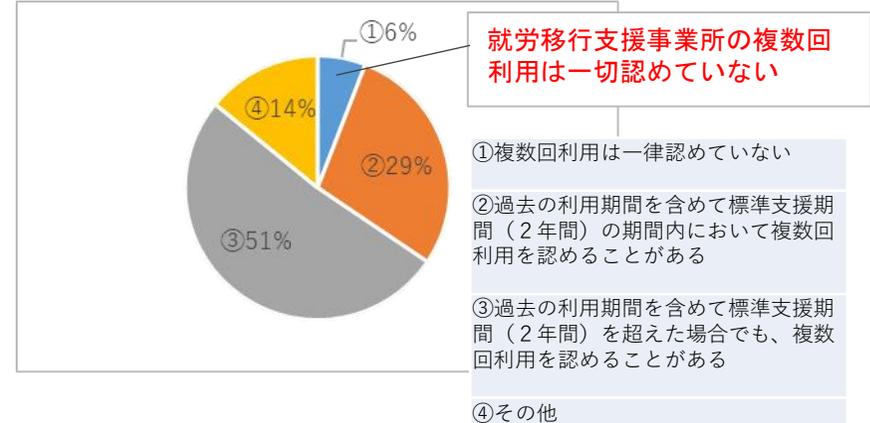
★2年間を超えた利用更新を行わなかった理由



★2年間を超えた場合の期間設定



★就労移行支援を複数回利用を行っているか



# 就労継続支援A型

## ○ 対象者

- 通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者
  - 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする障害者
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

## ○ サービス内容

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 指定就労継続支援A型事業者は、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない。
- 最低賃金含め、労働関係法令の適用あり
- 利用期間の制限なし

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員  
生活支援員 } 10:1以上

## ○ 報酬単価（令和3年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、算定されるスコアによって基本報酬を算定）

### 基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

報酬区分		基本報酬
スコア	170点以上	791単位/日
	150点以上170点未満	733単位/日
	130点以上150点未満	701単位/日
	105点以上130点未満	666単位/日
	80点以上105点未満	533単位/日
	60点以上80点未満	419単位/日
	60点未満	325単位/日

### 主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位/日

※ 定員規模に応じた設定

就労移行支援体制加算 50～93単位/日

※ 定員、職員配置、基本報酬の報酬区分、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定 ※ R3～見直し

就労移行連携加算 1,000単位(1回に限り)

※ 就労移行支援に移行した者について、連絡調整等を行うとともに、支援の状況等の情報を相談支援事業者に対して提供している場合に加算 ※ R3～新設

福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位

⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合

⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合

※ H30～資格保有者に公認心理師を追加

⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は常勤3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能



## ○ 事業所数

4,401 (国保連令和 6 年 10月実績)

## ○ 利用者数

85,069 (国保連令和 6 年 10月実績)

# 暫定支給決定の適切な実施について

○本支給決定に先立って本来行うべき暫定支給決定によるアセスメントが実施されていないケースが見られる。アセスメントと同等と認められる情報収集が行われていない場合は、暫定支給決定によってアセスメントを的確に行う必要がある。

○暫定支給後にサービスの変更・調整を行うケースは少ない。暫定支給決定期間中の利用状況を踏まえて、サービス利用による支援効果が見込まれるか、適切に判断する必要がある。

## ★就労移行支援と就労継続支援A型の利用の際に必要な暫定支給決定の実施状況

		平成30年度に本支給決定した件数(新規利用のみ)	本支給決定に先立ち暫定支給決定した件数	そのうち変更・調整を行った件数
就労移行支援	件数	32,263件	21,572件	867件
	市町村数	1,307	936	217
就労継続支援A型	件数	29,509件	14,030件	210件
	市町村数	1,254	892	98

＜暫定支給しない理由等＞

- ・既にアセスメントと同等と認められるアセスメントが行われているため
- ・既に本人と事業者間で本契約が進んでいる場合
- ・暫定支給決定を実施していない

＜暫定支給しない理由等＞

- ・転入の場合
- ・事前に就労移行支援を利用している場合
- ・既に本人と事業者間で本契約が進んでいる場合
- ・暫定支給決定を実施していない

## ★暫定支給決定によってサービスの変更調整を行わない理由等

### ＜変更調整を行われない理由＞

- 暫定支給期間によって利用サービスの変更・調整の必要がないと判断したため
- サービス内容の変更・調整を利用者が望まないため

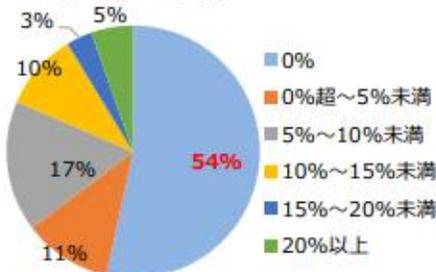
### ＜どのような変更調整を行ったか＞

- 他の就労系障害福祉サービスの利用につなげた
- 特に他のサービスの利用につながらなかった
- 当該サービスの利用を延期した

# 就労継続支援①（A型）

- 就労継続支援A型（利用者と雇用契約を締結）は一般就労への移行支援が含まれるサービス。しかし、一般就労への移行割合が0%の事業所が半数以上。加えて、一般就労を希望する者の割合が2割未満であることや、サービスの利用申請にあたり一般就労を検討していない自治体の割合が4割強であることを踏まえれば、利用者は適切なサービス選択を行うことができていない可能性。
- 就労継続支援A型は、助成金等を目当てにした事業所開設が行われているとの指摘もあるところ、事業活動収入として計上されておらず、経営実態調査において勘案されていない可能性がある助成金等を加味すると収支差が改善。

## ◆一般就労への移行割合（注）（有効回答数：1,028か所）



(出所) 財務省「予算執行調査」(令和6年10月公表)  
(注) 令和5年度中の一般就労への移行人数を事業所の登録人数で割って算出している。

## ◆一般就労への希望割合及び令和5年度における一般就労への移行割合(注) (有効回答数：1,028か所)

一般就労への希望割合	18.7%
一般就労への移行割合	5.1%

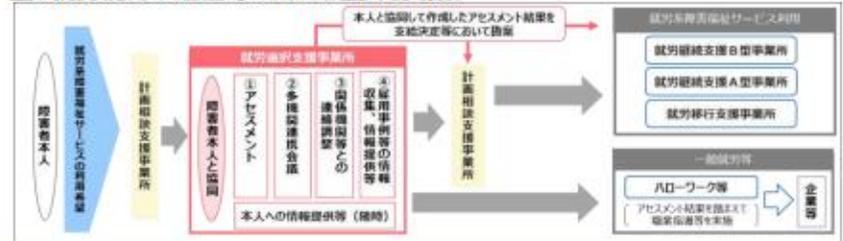
(注) 全事業所（1,028か所）の一般就労への希望人数及び移行人数の総合計を利用者数の総合計で割って算出している。

## ◆市区町村における利用者から就労系新規サービス利用の申請がされた際の一般就労検討状況 (有効回答数：1,173か所)

一般就労への移行を検討している	665 (56.7%)
一般就労への移行を検討していない	508 (43.3%)

## ◆就労選択支援サービス（令和7年10月1日施行）の概要

- 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、就労継続支援を利用する意向を有する者等を対象に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。



## 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（抄） 第5条

14 この法律において「就労継続支援」とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものにつき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

## 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（抄）

第194条 指定就労継続支援A型事業者は、公共職業安定所での求職の登録その他の利用者が行う求職活動の支援に努めなければならない。

2 指定就労継続支援A型事業者は、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の就労に関する意向及び適性に応じた求人の開拓に努めなければならない。

福祉事業で公費（自立支援給付費、特開金等）という安定した収入があるため、金融機関からの融資が受けやすかった。また、別法人を立ち上げれば、融資を受けやすく、新たな法人で事業所を開設していった。

※特開金とは、ハローワーク等の紹介により障害者等を継続して雇用する事業主に対して支給される「特定求職者雇用開発助成金」のこと。

(出所) 就労継続支援A型事業所に係る検証報告書（2019年6月 倉敷市）

厚生労働省によると、導入当初から企業が運営する事業所を中心に、給付金や助成金を目当てにろくに事業を行わないケースが横行。閉鎖と開設を繰り返して障害者1人につき数百万円の助成金を不正に得ていた事業者も確認されたという。

(出所) 2018年6月22日 読売新聞 障害者雇用事業所「火の車」

## ◆経営実態調査に含まれていない可能性がある助成金等を考慮した令和5年度の事業活動収支差率（有効回答数：1,028か所）



(出所) 財務省「予算執行調査」(令和6年10月公表)

## 【改革の方向性】（案）

- 障害者の方々の雇用の受け皿となっていることにも留意しつつ、次期報酬改定に向けて一般就労への移行をより一層加味したメリハリのある報酬体系となるよう検討すべき。加えて、来年10月施行の就労選択支援サービスの適切な利用がなされるようにすべき。
- 次期報酬改定に向けて、経営実態調査における助成金等の取扱いについて、同調査における記載要領において明示的に示すなど、助成金等が適切に勘案されるようにすべき。

# 就労定着支援

## ○ 対象者

- 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により日常生活又は社会生活上の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者

## ○ サービス内容

- 障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施
- 利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上は障害者との対面相当の支援
- 月1回以上は企業訪問を行うよう努める
- 利用期間は3年間(経過後は必要に応じて、就労支援等の関係機関等へ引き継ぐ)

## ○ 主な人員配置

- サービス管理責任者 60:1
- 就労定着支援員 40:1  
(常勤換算)

## ○ 報酬単価(令和6年4月～) 就労定着率(過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数)が高いほど高い基本報酬

### 基本報酬

就労定着率	基本報酬
9割5分以上	3,512単位/月
9割以上9割5分未満	3,348単位/月
8割以上9割未満	2,768単位/月
7割以上8割未満	2,234単位/月
5割以上7割未満	1,690単位/月
3割以上5割未満	1,433単位/月
3割未満	1,074単位/月



### 主な加算

職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算 120単位/月  
※職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を修了した者を就労定着支援員として配置している場合

特別地域加算 240単位/月  
※中山間地域等の居住する利用者に支援した場合

初期加算 900単位/月(1回限り)  
⇒ 一体的に運営する移行支援事業所等以外の事業所から利用者を受け入れた場合

地域連携会議実施加算 579単位/回  
⇒ 支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間(最大3年間)を通じ、所定単位数を加算する。  
※ R3年新設  
※サービス管理責任者が会議に参加せず、就労定着支援員が会議に参加し、前後にサービス管理責任者に情報共有する場合は、405単位/回

就労定着実績体制加算 300単位/月  
⇒ 就労定着支援利用終了者のうち、雇用された事業所に3年6月以上6年6月未満の期間継続して就労している者の割合が7割以上の事業所を評価する

- ※ 自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。
- ※ 職場適応援助者に係る助成金との併給調整を行う。

## ○ 事業所数

1,671 (国保連令和 6 年 10月実績)

## ○ 利用者数

18,114 (国保連令和 6 年 10月実績)

# 就労支援におけるアセスメント

## ① アセスメント

アセスメント (assessment) とは、「査定する」や「評価する」といった意味を持つ言葉です。**対人支援の領域では、支援対象者の情報収集をする**場合に、アセスメントという言葉が使用されています。

## ② 職業的アセスメント

職業的アセスメントは、**職業という観点から包括的に実施されるアセスメント**になります。アセスメントした結果を職業的な探求活動などにつなげることができるように、**具体的な作業または模擬的作業を系統的に実施する一連のプロセスから構成**されています。

また、このアセスメントは、**医学的、心理的、社会的、職業的、教育的、文化的、経済的などの包括的な側面から実施**されます。

就労支援福祉サービスにおける  
職業的アセスメント  
ハンドブック

## ③ 就労アセスメント

就労系障害福祉サービスの領域では、「就労アセスメント」という言葉の方が馴染み深いかもしれません。

この就労アセスメントは、**主に就労継続支援 B 型事業の利用希望者に対して就労移行支援事業所などが行う就労面のアセスメント**のことです。

改訂版・就労移行支援事業所による  
就労アセスメント  
実施マニュアル

## ④ 職業評価

職業評価は、**就職の可否判定、適職判定を行うものではありません**。**働く上でのセールスポイント**や**ご本人が十分に力を発揮できる職場環境を理解**したり、**どのような支援があったら職場で安定して働いていけるのか（支援ポイント）を整理**したりするために**実施**します。生活歴や職業経験をお聞きするほか、専門・専用のツールやキットを用いた検査、職業適性検査、心理検査など個別に設定した内容で実施します。

※ 「就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究（20GC1009）」引用

※ 厚生労働省ホームページ；障害者の就労支援対策の状況「5. テーマ別資料」

1. 障害福祉サービスを取り巻く状況
2. 障害者の就労支援について
- 3. 就労選択支援の施行に向けた主な取組**
4. 就労選択支援の概要について
5. 参考

# 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律の概要

## 改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

- ① 共同生活援助（グループホーム）の支援内容として、一人暮らし等を希望する者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。
- ② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。
- ③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

### 2. 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

- ① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施する。
- ② 雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。
- ③ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化する。

### 3. 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

- ① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。
- ② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。
- ③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

### 4. 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

- ① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。
- ② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

### 5. 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（DB）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害DB、難病DB及び小慢DBについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

### 6. その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。  
このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

## 施行期日

令和6年4月1日（ただし、2①及び5の一部は公布後3年以内の政令で定める日、3②の一部、5の一部及び6②は令和5年4月1日、4①及び②の一部は令和5年10月1日）

# 【V. 安心できる暮らしと包摂社会の実現】

令和4年度第二次補正予算案 40百万円

障害保健福祉部  
障害福祉課  
(内線3044)

施策名: 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

## ① 施策の目的

就労を希望する障害者が、就労先や働き方をより適切に検討・選択でき、本人の特性を踏まえた就労支援の提供や就労を通じた知識・能力の発揮・向上につなげることが必要であるため。

※ 「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(令和4年6月13日)において、就労アセスメントの手法を活用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))について記述されている。

## ② 対策の柱との関係

1	2	3	4
		○	

## ③ 施策の概要

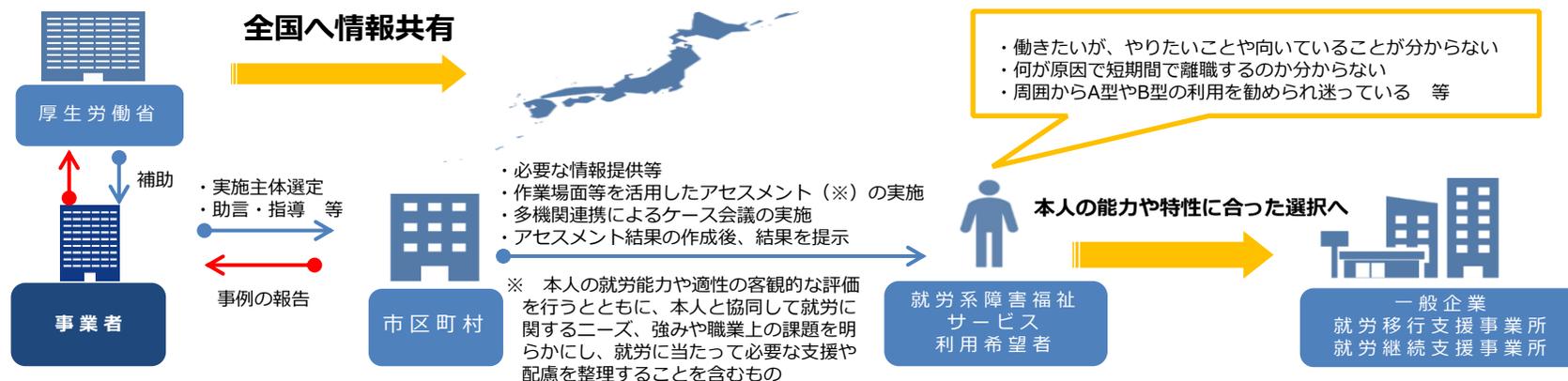
就労系障害福祉サービスの利用を希望する者(既に利用しており支給決定の更新を希望する者を含む)のうち、支援を受けることを希望する者に対して、就労移行支援事業所等が行うアセスメントや就労に関する情報提供などの支援や多機関連携の在り方など各地域の実情に応じた効果的な支援の実施方法等に関して、モデル的な取組を通じて課題やノウハウを収集する。

## ④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

【実施主体】 民間事業者

【補助率】 国 10/10

### 【事業スキーム】

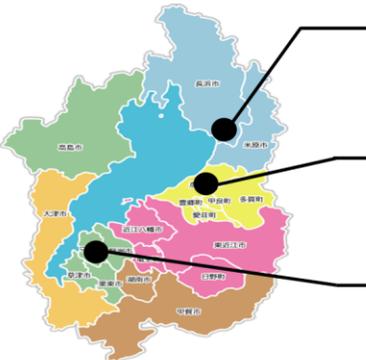


## ⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

本モデル事業を実施することにより、就労を希望する障害者が、就労先や働き方をより適切に検討・選択でき、本人の特性を踏まえた就労支援の提供や就労を通じた知識・能力の発揮・向上につなげることで、障害者の自立した日常生活又は社会生活の実現に寄与する。

# 滋賀県におけるモデル事業の実施 ～県が関わり3つの圏域がそれぞれのテーマをもって実施～

○次の3圏域でモデル事業所を選定して実施。



## ①湖北圏域 (米原市、長浜市)

・面積 931.41 km<sup>2</sup> ・人口 146,484 人

事業名	就労移行	継続A型	継続B型	就労定着
事業所数	2	9	19	3

## ②湖東圏域 (彦根市、多賀町、豊郷町、甲良町、愛荘町)

・面積 392.04 km<sup>2</sup> ・人口 152,959 人

事業名	就労移行	継続A型	継続B型	就労定着
事業所数	5	4	21	3

## ③湖南圏域 (草津市、守山市、栗東市、野洲市)

・面積 256.39 km<sup>2</sup> ・人口 352,181 人

事業名	就労移行	継続A型	継続B型	就労定着
事業所数	12	15	52	6

○実施スケジュール



## ケース会議の持ち方の違いを検証

### ①湖北圏域 (米原市、長浜市)

○実施ケースの概要

・個別のケース会議

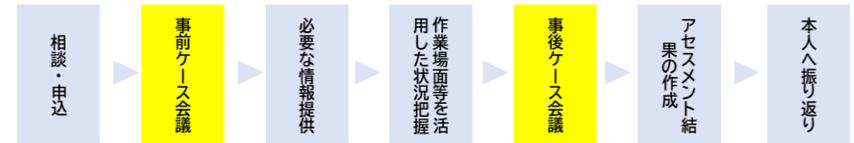
モデル事業所が個別に関係機関(3機関以上)と調整を行いケース会議を実施。  
※中立性を担保するため、直接支援に関わりがない機関にも参加を求めた。

対象者：就労移行支援利用者、就労継続支援B型利用者、特別支援学校生徒、行政への相談者  
活用シート：従来のシート、就労支援のためのアセスメントシート(JEED)  
会議参加機関：ナカボツ、計画相談支援、特別支援学校、職業センター、行政、本人、家族  
(ケースごとに参加機関は異なる)

・全体のケース会議

圏域全体の関係機関が集まりケース会議を実施。

対象者：ナカボツへの相談者、就労移行支援利用者、就労継続支援B型利用者  
活用シート：従来のシート、就労支援のためのアセスメントシート(JEED)  
会議参加機関：就労定着支援、ナカボツ、計画相談支援、基幹相談支援、ハローワーク、職業センター、行政



### ②湖東圏域 (彦根市、多賀町、豊郷町、甲良町、愛荘町)

## 福祉サービスとつながりのない相談者へのアセスメント

○実施ケースの概要

- ・実施ケース：8ケース  
※うち6ケースは、過去に障害福祉サービスを利用した経験のない方。
- ・対象者：ナカボツへ相談のあった知的・精神・発達障害者等
- ・活用シート：従来のシート、職業評価結果
- ・部会構成員：就労系障害福祉サービス事業所、計画相談支援、特別支援学校、ハローワーク、行政 など
- ・その他：「作業場面等を活用した状況把握」について、就労移行支援事業所でのアセスメントだけでなく、障害者職業センターでの職業評価や企業での実習を活用した。

ナカボツにて  
相談受付

部会構成員の就労  
移行支援事業所・  
ナカボツにてアセ  
スメント実施

部会にてケースの  
状況・結果を報告

本人への振り返り

### ③湖南圏域 (草津市、守山市、栗東市、野洲市)

## 様々な生活状況・障害種別の 人に様々なシートを用いて アセスメント

○実施ケースの概要

・実施ケース：14ケース

・対象者：下記表のとおり。

対象者所属	就労移行支援	就労継続A型	自立訓練	特別支援学校	ナカボツ	新規相談
人数	2	1	1	7	1	2

主たる障害種別	身体	知的	精神障害	発達障害
人数	1	9	1	3

・活用シート：従来のシート、従来のシート+JEEDの一部、従来のシート+MWS・MSFAS、JEED

・会議参加機関：就労移行支援、就労継続支援A型、ナカボツ、計画相談支援、委託相談支援、自立訓練、特別支援学校、行政、本人、家族(ケースごとに参加機関は異なる)

・その他：聴覚障害者に対してタブレット等を使用した説明の実施や、知的障害者に対して結果シート自体をわかりやすい形で作成するなど、意思疎通に係る工夫を行った。

# 滋賀県におけるモデル事業の実施 ～県が関わり3つの圏域がそれぞれのテーマをもって実施～

## ①湖北圏域

### ○個別のケース会議

・本人と関係する機関や今後つながる可能性のある機関が参加するため、意見交換を行いやすい。

・本人が会議に参加することで本人の希望を聞きながら意見交換ができるが、これまで本人と関わりのない機関が参加することで本人が過度に緊張し発言が少なくなった。

・3機関以上を集めるための日程調整に時間がかかるなど事業所の負担が大きい。また、関係機関がこれまで以上に多くの会議に参加する必要があるため負担となる。

・多機関が各々の視点で意見を言うことで中立性の担保につながるが、事前情報なく関係機関が意見を言うことが難しいため、事前共有する資料、アセスメントシートの書き方を統一させるなどの工夫が必要。

### ○全体のケース会議

・1度の会議で複数のケース会議を実施することが出来るため、日程調整にかかる負担及び参加する機関の負担が少ない。

・圏域全体の関係機関が集まることで、アセスメント実施事業所の主観にとらわれることなく多機関の意見や視点を入れることができる。

・会議の開催時期が限られるため、支給決定期間内に会議を設定することが難しく、1度に複数のケースを扱うことで1ケースあたりの検討時間が短くなる。

## ②湖東圏域

### ○良かった点

・「とにかくお金を稼がない」という思いで企業就職を希望される方に、現在の自分の状態を知っていただく機会になった。

・障害福祉サービスの情報を知らずに困っておられた本人および家族に対して、本人の状況を踏まえた情報提供ができた。

・企業就職を希望するナカポツへの相談者の中にも、就労選択支援事業のアセスメントが必要な方がいることを実感した。

### ○課題となる点

・交通費の自己負担、障害福祉サービス利用における手続の複雑さなどにより本人がサービス利用を敬遠してしまう。

・アセスメントを受ける期間の所得が確保できないと本人が安心できず、適切な選択支援につながらない。

・短期間で就職したいと考える対象者に、本人の適性や課題・必要な配慮等を整理するアセスメントの目的を理解してもらうことが難しい。(アセスメント結果を共有する前に一人で就職をしたことで、その後の支援につながらなかった。)

・障害福祉サービスにつながっていない方に対して、ハローワーク等においても当該サービスの紹介ができるよう、雇用と福祉が連携する必要がある。

## ③湖南圏域

### ○良かった点

・新たな様式等を活用してアセスメントを実施し、従来のアセスメントとの違い等を検証することで、自事業所のアセスメント能力について見直す機会になった。

・普段過ごしていない場所でアセスメントを受けることで、本人が客観的に自分を考えることができる機会となった。

・企業就職を希望されている相談者に、障害福祉サービスを含めた選択支援を行うことができた。

・中立的な立場にいる機関(ナカポツ)が実施することでより客観的な視点で本人を見ることができた。また、障害福祉サービス事業所などに対して中立的な立場でアセスメント結果を共有することができた。

### ○課題となる点

・モデル事業所として実施することでフラットに新たな選択肢を検討する機会になったが、就労移行支援事業所が実施した場合、アセスメントを恣意的に行う余地があることを危惧している。

・サービスの質を担保するためには、選択支援事業所のアセスメント能力や地域資源の把握能力が必要となる。

・学生以外へのアセスメントについて、圏域内でB型アセス(B型を利用するためにアセスメントを行う)という認識が一般化しており、今後その認識を変えていく必要がある。(学生については従来から本来の目的の共有に取り組んでいる。)

・既存の就労アセスメントが単に事業化されるだけにとどまる可能性を危惧している。

# 松江市における多機関連携を軸とした就労アセスメントの新たな仕組みづくりの試み ～多様な「働きたい」を地域で支えるために～

## 1. 松江市の概況

- ・島根県東部、山陰のほぼ中央  
県庁所在地、中核市
- ・松江圏域=松江市/安来市(図1)
- ・人口、面積、障害者数、  
雇用率対象企業数等は表1



図1 松江市・松江圏域

表1 概況情報

①	人口	面積
松江市	194,814	572.99 km <sup>2</sup>
安来市	35,625	420.93 km <sup>2</sup>
合計	230,439	993.92 km <sup>2</sup>

- ①…2024年3月末時点
- ②…2023年3月末時点
- ③…2023年6月1日時点

②	身体障がい者手帳	療育手帳	精神保健福祉手帳	自立支援医療
松江市	7,887	2,334	2,888	6,668
安来市	1,614	396	433	911
合計	9,501	2,730	3,321	7,579

③	雇用率対象企業数	実雇用率	達成割合
松江市	246	2.72%	69.9%
安来市	30	2.52%	63.3%
合計	276	2.70%	69.2%

## 2. 就労支援に関する現状、課題

### (1) 社会資源の状況

- ・障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、  
障害者職業センターが1か所ずつ設置
- ・就労系障害福祉サービス、計画相談、特別支援学校の  
箇所数、福祉からの一般就労実績の推移は表2

### (2) 課題

- ・B型が顕著に増加傾向、就労移行は縮小傾向
- ・福祉からの一般就労実績は横ばい
- ・就労支援の機運低下 ⇒ **機運向上、支援力の底上げが必要**

表2 社会資源・福祉からの一般就労実績

松江市	就労系障害福祉サービス			計画相談	特別支援学校
	移行	A型	B型		
2014年	6	10	30	13	5
2024年	5	12	46	24	5

福祉からの一般就労実績	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
松江市	29	39	41	41	32	32	29	40	36

## 3. これまでの経過

- ・松江市では、就労アセスメントに関する「研究事業」への参画をきっかけに、  
2021年度から、就労選択支援を見据えた新たな仕組みづくりを  
段階的に進めてきた(図2)

### I. 実態・課題調査(2021)「相談支援専門員へのアンケート調査」

「就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的な  
アセスメントを介した多機関連携のあり方に関する研究」報告書  
<https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/158017>

### II. 課題解決の準備(2022)「就労アセスメント連続セミナー」

「アセスメントを介した多機関連携のための実践事例集」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001119574.pdf>

⇒ 研究事業で明らかになった課題と求められる変化(表3)



表3 課題と求められる変化

課題	求められる変化
① 属人的、属事業所・機関的 相談先、所属先、担当者によって アセスメントの質が異なる	① 標準的、地域的 どこに、誰に相談しても質の高い アセスメントが受けられる
② 一面的 限られた人や手法による一面的なアセスメント	② 多面的 様々な手法や資源を活用した多面的なアセスメント
③ 制度にしばられる 画Bのために形式的に行われるアセスメント	③ 制度を活用する 就労選択支援を有効に活用したアセスメント

## 4. 2023年度の取組(モデル事業)

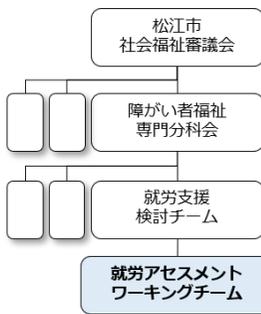
### III. 解決策の試行(2023)「就労アセスメントワーキングチーム」

- ・審議会の下部組織として、就労アセスメントワーキングチームを結成(目的や構成員、活動等の概要は表4)

「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」報告書  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001248314.pdf>

表4 就労アセスメントワーキングチームの概要

目的	・就労選択支援サービス導入を見据え、サービスの基盤を支える就労アセスメントが有効な手段として活用できるよう、関係機関のアセスメント力の向上とその普及を図る。 ・就労アセスメントを通して、障害のある人が自己理解を深め、自らのもつ力を発揮して、適職とのマッチングへと導くことができるようなノウハウをシステム化する。
実施主体	松江市障がい福祉課、松江障害者就業・生活支援センターがらす
構成員	相談支援専門員、移行支援事業所管理者、A型事業所管理者、B型事業所管理者、 特別支援学校進路指導主事、精神科クリニックPSW、島根障害者職業センターカウンセラー、 松江障害者就業・生活支援センターがらす主任職場定着支援担当者 ※ 公募と運営事務局からの推薦により決定
オブザーバー	ハローワーク松江雇用指導官、中小企業家同友会障がい者問題委員会委員長、 松江市相談支援事業所連絡協議会はたらく委員会
運営事務局	松江市健康福祉部障がい者福祉課課長、係長、副主任、基幹相談支援センター所長、 社会福祉法人桑友理事長、松江障害者就業・生活支援センターがらす担当者
活動	・①モデルケースの協働、②仕組みづくりの議論 ・定例会(1回/月)の他、随時モデルケースのアセスメントに参画



# 松江市における多機関連携を軸とした就労アセスメントの新たな仕組みづくりの試み ～多様な「働きたい」を地域で支えるために～

## 5. 2023年度の具体的な取り組み（モデル事業）

### (1) モデルケースの協働

- ・職業的なアセスメントを、試行的に「ワーキングチーム全体で、協働でおこなう」
- ・JEED「就労支援のためのアセスメントシート」を共通ツールとして活用（事前に研修会を実施）
- ・「説明と同意」から「就労選択の決定」までのプロセスを経験（実践）する
- ・経験（実践）を積み重ね、各プロセスの手法や多機関連携の方法等のノウハウを集約
- ・全体の流れは図3、モデルケースの概要は図4

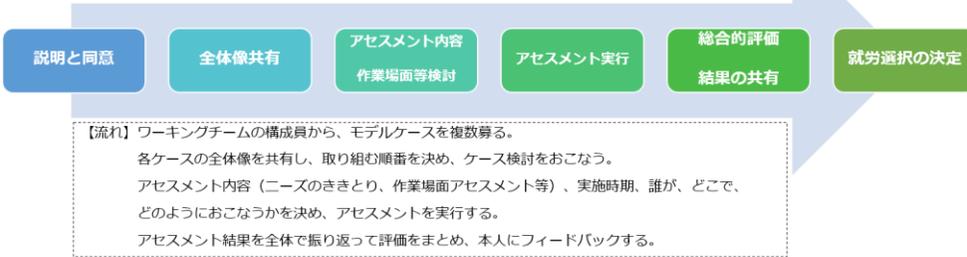


図3 モデルケースの協働（全体の流れ）

ケースA 【就労移行支援利用者】	ケースB 【ナカボツセンター登録者】	ケースC 【就労継続支援B型利用者】
<b>テーマ：</b> ＊ストレングスを見つけた ＊通所事業所とは異なる環境でチャレンジしたい	<b>テーマ：</b> ＊不安感が強く一般就労を望んでいるが、福祉事業所の利用も見据えたい	<b>テーマ：</b> ＊抱える課題が大きすぎて、一事業所で抱えるのは荷が重い
<b>対象者：</b> 10代（発達障害） <b>状況：</b> 就労移行利用中 <b>分担：</b> ・ニーズききとり（移行） ・作業場面アセス（A型・移行・ナカボツ） ・実習先情報提供（構成員）	<b>対象者：</b> 20代（知的・パニック障害） <b>状況：</b> 在宅（数か月バイト経験有） <b>分担：</b> ・ニーズききとり（ナカボツ） ・作業場面アセス（移行）	<b>対象者：</b> 20代（適応障害等 手帳無し） <b>状況：</b> B型利用中 <b>分担：</b> ・ニーズききとり（HW） ・作業場面アセス（移行、ナカボツのJC有資格者）

図4 モデルケースの協働（ケース概要）

### (2) 仕組みづくりの議論

- ・就労選択支援事業について、就労支援専門官を招いて研修会を行ったほか、事業概要に関する情報が更新された都度、定例会において情報共有、勉強会を行った
- ・松江市における、現行の就労アセスメントの実施状況を共有し、「本人さんが『やってみたい』と思えるアセスメントにするためには！？」「相談員が『使おう』と思えるアセスメントにするためには！？」について意見交換を行った
- ・直Bアセスメントのケース報告をもとに、運用面の共通認識づくり、改善策についての意見交換を行った

## 6. 成果と課題

### (1) モデルケースの協働

- ◎ 一人で、一事業所、一機関で悩まなくても良く、全体で質疑、意見交換したり、様々な視点や場面でみたりすることで、アセスメントを深めることができた
- ◎ 基幹相談支援センター、職業センターなど、各方面のエキスパートからアドバイスがもらえ、スーパービジョン的な機能により、アセスメント力、支援力の向上を図れた
- △ タイムリーさ、対応できるケース数に限界があった  
⇒ 事例検討、困難事例の対応を中心とした活動にシフトしていくことを想定

### (2) 仕組みづくりの議論

- ◎ 就労選択支援に関する認識が高まり、準備を進めていく必要性について共通認識がもてた
- ◎ 現行の直Bアセスメントについて、有効活用している事例、具体的なノウハウを共有できた
- ◎ ワーキングの活動と協議会の機能が合致しており、「地域づくり」に繋がる可能性を見出した（表5）

表5 協議会の6つの機能

機能	内容
① 情報機能	困難事例や地域の現状、課題等の情報提供と情報発信
② 調整機能	地域の間関係機関によるネットワーク構築 困難事例への対応の協議、調整
③ 開発機能	地域の社会資源の開発、改善
④ 教育機能	構成員の資質向上
⑤ 権利擁護機能	権利擁護に関する取り組み
⑥ 評価機能	サービス等利用計画作成員対象者、重度包括支援事業等の評価

## 7. 2024年度の取組

- ・就労選択支援開始後の連携イメージ（図5）を見据えてワーキングチームの活動を継続
- ・①「地域づくり」機能、②「中立性・質の確保」機能に整理
- ・従来の活動に加え、各種の研修会、事例検討、リーフレットの作成等を予定

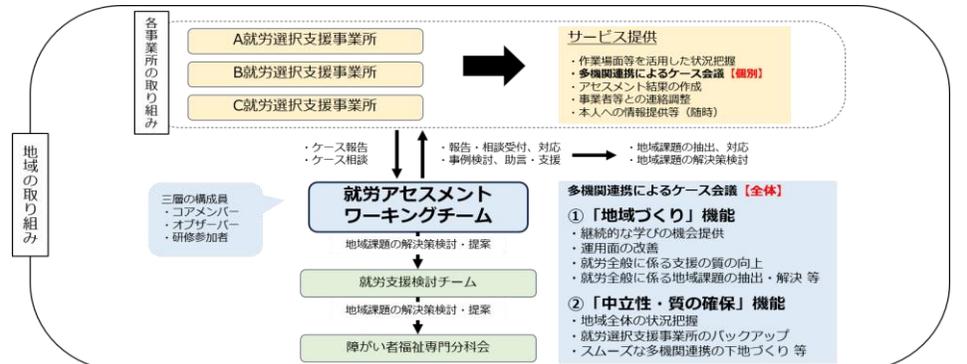


図5 就労選択支援を見据えた連携のイメージ図

## 8. 理想イメージ

- ・アセスメントに基づいて、本人がより力を発揮できる環境への移行を促進させる（B⇒B、B⇒A、B⇒移行、B⇒一般、A⇒A、A⇒一般、移行⇒A、移行⇒一般等）  
（多様な働き方の実現…「より高い工賃が得られる」「より働きがいをもって働ける」）
- ・モデルケースの協働は「アセスメントアドバイザー・お助け隊」に発展させる  
（アセスメントに困ったときに、エキスパートからアドバイスがもらえる、一緒に動いてくれる）

# 熊本県熊本市・合志市におけるモデル事業の実施

～就労移行支援事業所を中心に「就労支援のためのアセスメントシート」を活用～

## 1. モデル事業に取り組むために地域で準備したこと

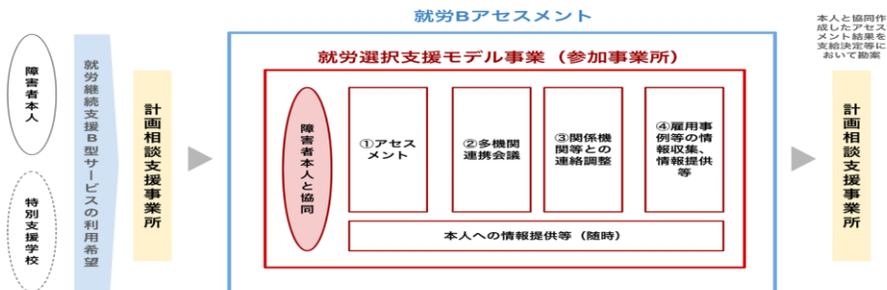
### 専用ポータルサイト構築による情報共有

- 専用ポータルサイトを構築することで、モデル事業に参加する各事業所が就労選択支援モデル事業の意義や目的、知識等を共有
- ※R5年度モデル事業に参加した4事業所は「くまもと就労移行支援協議会」の参加事業所。新人研修会の開催、就職等実績調査、来所経路調査を実施



## 2. 地域の特徴

- モデル事業所全体として、対象者の属性としては特別支援学校の生徒が多い傾向となった
- 就労アセスメントや多機関連携会議（関係機関によるアセスメントの振り返り）については、これまでの取組を延長して、多機関連携によるケース会議も同様に実施



- 就労アセスメントについては、各事業所で使用していた既存アセスメントシートに加え、「就労支援のためのアセスメントシート（JEED）」を新たに導入。これにより、より詳細かつ効果的なアセスメントが可能となり、就労支援の質を向上させることに貢献

## 3. 就労アセスメントの強化と多彩なアセスメント実施手法

### ① 就労支援のためのアセスメントシート（JEED）

### ② 事業所独自のワークサンプル

- 簡易的模擬作業で取り組んだ内容を時系列に可視化（グラフ化）
- 対象者の能力や興味関心を把握

### ③ BWAP2

- 本人へのヒアリングや訓練中の様子、関係者から収集した情報等を元に職業コンピテンシーを可視化し、総合的職場適応能力を確認



実際のBWAP2の結果

### ④ 職業興味・キャリアインサイト・体力テスト・職場体験など

- 本人の潜在的な職業興味・関心等の顕在化
- 適切な就職先へのマッチングに活用
- 就労に必要な体力レベルを評価
- 実際の職場環境（施設外就労先など）でアセスメントを実施

### ⑤ 多様な実施手法による個別支援

- 事業所独自のワークサンプル、職業興味検査、体力テスト、職場実習などを活用
- 対象者の特性に合わせた個別支援を実施
- 本人の自己理解を促し、就労意欲の向上、働く選択肢の気づきに貢献

### ⑥ 多機関連携による支援体制の構築

- 相談支援事業所、教育機関（特別支援学校）、家族などが参画
- 関係機関との情報共有と連携を強化
- 継続的な支援体制の構築に貢献

# 就労選択支援に係るモデル事業（令和6年度実施）

令和6年度厚生労働省委託事業において、以下の3つの柱を中心に、令和7年10月の就労選択支援の円滑な施行に向けたモデル事業を実施。

## 1. モデル事業の実施

6つのモデル地域で、就労選択支援の試行的な取組を実施

- 実施期間  
令和6年7月～令和7年3月末  
(各ケースについて、原則としてアセスメント期間を含め概ね1か月間以内で実施)

- モデル地域  
都道府県単位で選定  
(一つのモデル地域につき10ケース以上実施)



## 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係る業務を行う際に活用する実施マニュアルを作成

- 実施スケジュール  
検討委員会（計4回） 令和6年7月～12月  
マニュアル完成 令和7年3月末  
マニュアル公表 令和7年4月以降

### ■実施マニュアルの内容（案）

1. 就労選択支援について
  - i. 背景
  - ii. 事業概要
  - iii. 対象者
  - iv. 事業の目的
  - v. 事業の基本プロセス
  - vi. 就労選択支援における各機関の役割
2. 就労選択支援サービス開始前の調整
  - i. サービス開始までの流れ
  - ii. 利用検討にあたり実施すべき事項
  - iii. 計画相談支援事業との連携
3. 就労選択支援の実施
  - i. 本人への情報提供
  - ii. 作業場面等を活用した情報把握（アセスメント）
  - iii. 多機関連携によるケース会議
  - iv. アセスメントシートの作成
  - v. 事業者等との連絡調整
4. 先行事例に学ぶ就労選択支援
5. 参考資料集



## 3. 就労選択支援員養成研修シラバス・研修教材の作成

研修シラバス・講義資料等の開発及び実施方法の整理

- 実施スケジュール  
検討委員会（計4回） 令和6年7月～令和7年3月  
試行研修の実施 令和7年1月～2月  
シラバス等完成 令和7年3月末  
シラバス等公表 令和7年4月以降

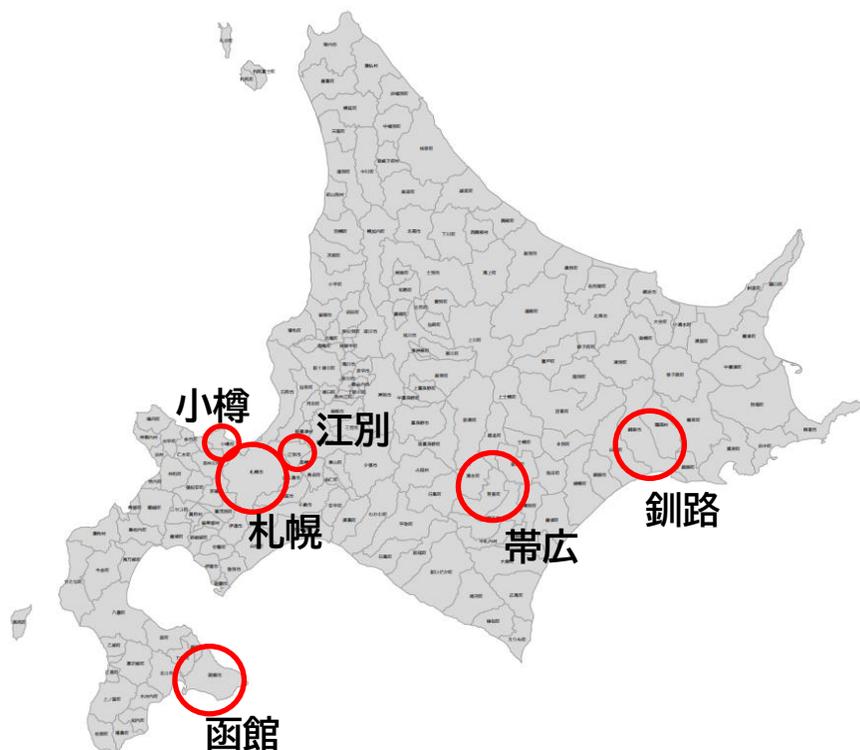
### ■研修の内容

- ① 形式：講義（動画視聴）+演習【計2日間】
- ② 内容

内容	1日目 (オンデマンド視聴)	2日目 (演習)
1. 就労選択支援の目的と役割	60分	-
2. 就労アセスメントの目的と手法	90分	-
3. ニーズアセスメントの手法	60分	60分
4. アセスメントシートの具体的活用	60分	120分
5. 関係機関との連携	60分	-
6. アセスメント情報の整理と活用	30分	120分
計	6時間	5時間

# モデル地域① 北海道

- モデルケースの実施：計24名  
札幌市(10)・江別市(2)・釧路市(2)・小樽市(1)・帯広市(2)・函館市(7)
- 札幌市：政令指定都市→セルフプラン多いエリア
- 特別支援学校・就労継続支援A型事業所に在籍中のケースが多い



No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	江別	知的・精神	20代	男性	B型事業所
2	江別	療育	10代	女性	相談支援員
3	小樽	知的	30代	男性	B型
4	帯広	知的	20代	女性	一般就労先
5	帯広	発達	20代	男性	ハローワーク
6	釧路	発達	30代	男性	行政
7	釧路	知的	10代	男性	就・
8	札幌	精神	30代	男性	B型
9	札幌	知的	10代	女性	高等支援学校
10	札幌	知的	20代	男性	就労継続B型利用中
11	札幌	知的	10代	男性	特別支援学校
12	札幌	知的	10代	女性	特別支援学校
13	札幌	知的	10代	女性	特別支援学校
14	札幌	知的	10代	男性	特別支援学校
15	札幌	知的	10代	男性	特別支援学校
16	札幌	発達	10代	男性	特別支援学校
17	札幌	発達	20代	女性	計画相談
18	函館	発達	40代	男性	就労A型
19	函館	知的	40代	男性	就労A型
20	函館	知的	20代	男性	就労A型
21	函館	知的	50代	男性	就労A型
22	函館	精神	50代	男性	就労A型
23	函館	身体	50代	男性	就労A型
24	函館	知的	10代	男性	就労A型

# モデル地域① 北海道

## <各地域の中での動き出し>

- (江別)出前講座を実施し、就労支援部会・こども部会・相談部会が参加
- (札幌)「就労支援のためのアセスメントシート」を活用し、札幌市内の複数事業所で協議
- (釧路)就労移行支援事業所がないので障害者就業・生活支援センターが実施予定&アウトリーチが中心
- (小樽)計画相談支援による計画作成率が100%。障害者就業・生活支援センターと連携して実施。地域では自立支援協議会就労支援部会、行政と集まる定例会議を利用
- (帯広)説明会を実施。市町村の自立支援協議会、地域連携会議を実施
- (函館)自立支援協議会就労部会で実施、全体勉強会は3月実施予定

## <モデルケースを通じて>

- (江別)普通高校1年生で就職か障害福祉サービスで悩んでいた。結果、選択の幅を広げることができた。
- (札幌)特別支援学校の2年生4人を対象に実施したが、学校と福祉のノウハウが違う。進路選択の幅が広がったと共に、教職員の理解も深まった。
- (釧路)企業を休職中の方に実施。辞めたい気持ちもあったが、アセスメント後働きたくなった(企業も配慮必要)。あわせて生活にも課題があるので自治体も見守りが必要。
- (函館)就労継続支援A型利用者がこのままでいいのか？自己理解についてこられるのか？が疑問のままであった。

## <今後の動き>

- (札幌)都市部での就労選択支援事業所の乱立に対する懸念。
- (札幌)就労選択支援実施後、また戻ってきた場合への対応のあり方。
- (江別)地域で運営する際のガイドラインの必要性や、利用想定数の予測が必要。
- (小樽)特別支援学校の児童相談と就労移行支援3年目の更新時の利用方法が課題。
- (帯広)計画相談支援事業所との連携方法(役割分担)。
- (釧路)計画相談支援の対応力の差。
- (釧路)就労選択支援の質の担保とそのチェック機能。報告義務が必要ではないか。
- (函館)地域が広く、移動で片道3時間かかるとして、物理的にどこまで対応できるのか。

# モデル地域② 埼玉県

- モデルケースの実施：計9名  
 埼葛北地区(2)、県央地域(2)、比企群(5)
- 一般就労も想定に入れた対象者が多い
- 市区町村、計画相談支援からの難しいケース相談でも実施



No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	県央	精神	40代	女	就労B
2	県央	知的	10代	男	特支
3	埼葛北	知的	20代	男	移行
4	埼葛北	知的	30代	男	就労B
5	比企	精神	20代	女	委託相談
6	比企	なし (アルツハイマー型認知症)	50代	男	行政
7	比企	なし (うつ病)	30代	男	行政
8	比企	精神	50代	男	計画相談
9	比企	知的	10代	女	自立(生活)訓練

## モデル地域② 埼玉県

### <各地域の中での動き出し>

- 中核になる機関があるエリアを選択してモデル実施。具体的には就労支援だけでなく、相談支援の体制やネットワークがあるエリアを選定した。

### <モデルケースを通じて>

- (中部)就労移行支援利用者のアセスメントを実施。自事業所で見られない客観性や細かい作業のデータを見られるようにする必要。
- (中部)アルツハイマー型認知症の50代を対象。認知症サポートセンターからの紹介。退職になったがその後も働きたいとの希望。通勤はできるが、記憶が残らない／忘れるところがあった。これから手帳取得する方向性につながった。
- (西部)不安障害・うつ病、働きたい願望あり。就労移行支援、自立訓練、就労継続支援B型を見据えて見学開始。

### <モデルケースを通じて>

- (西部)自立訓練利用者で手帳なし(申請希望なし)、うつ病の診断があるケース。本人は一般就労希望で、作業スキルは十分あるが、アセスメント結果を受け、もう少し自立訓練を継続利用する選択となった。
- (西部)自立訓練利用者で特別支援学校卒業後就職したが、短期間で退職し、心理的ストレスから家を出られず。まだ若く、仕事のイメージが持てていないことから、就職を目指して自立訓練の継続に繋がった。
- (東部)特別支援学校卒→就労継続支援B型→就労移行支援利用者。新しい環境でどの程度対応できるかと、スピードを意識しがちなところへの対応を実施。幕張版ワークサンプルとGATB器具検査を実施。
- (東部)事務的な作業も未経験ながら取り組めたので、今後の選択肢が増えた。

### <今後の動き>

- (中部)事務作業のアセスメントが取れる場所の確保。
- (中部)生活面での課題に対する評価と就労選択支援への反映度合いの調整。
- (全体)指定権者がどのような事業所を指定するか、の判断基準。
- (全体)セルフプランが多いエリアでの対応。
- (全体)アセスメントを実施する支援者の能力向上、養成研修と他トレーニング検討の必要性。
- (全体)県と政令指定都市の動きの調整。
- (全体)リソースがないエリアでの対応(近隣の市町村活用しか方法がない)。
- (全体)自立支援協議会就労部会に加えて、特別支援学校・計画相談支援との連携。

# モデル地域③ 岐阜県

- モデルケースの実施：計11名
  - 岐阜地域北部(2)、岐阜市(2)、各務原市(1)、中濃地域(4)、飛騨地域(2)
- 精神障害者が比較的多い、高次脳機能障害のあるケースも実施
- 精神科病院からのケースにおいても実施



No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	各務原	高次脳	40代	男	B型
2	岐阜	知的	30代	女	B型
3	岐阜	精神・発達	10代	女	特定相談所
4	岐阜北	精神	40代	男	B型
5	岐阜北	知的	20代	男	B型
6	中濃	発達	40代	女	A型
7	中濃	知的	20代	女	B型
8	中濃	知的	10代	男	特別支援学校
9	中濃	知的	10代	女	特別支援学校
10	飛騨	精神	20代	女	精神科病院
11	飛騨	知的	10代	男	特別支援学校

## モデル地域③ 岐阜県

### <各地域の中での動き出し>

- 当初は県全域での活動をしようと働きかけた。福祉圏域は5つあるが、最終的に東濃・西濃は参加できなかった。特に東濃は就労系障害福祉サービスが少ない。
- 就労移行支援が少ないこともあり、障害者就業・生活支援センターが中心となりモデル事業を運営していくことになった。
- 自立支援協議会の場で説明し、参加者を募った。
- 県とは指定申請のあり方について意見交換を行った。
- 市区町村は支給決定にも関わるため今後の連携が必要。

### <モデルケースを通じて>

- (岐阜北)就労継続支援B型利用者が、利用先の事業所でアセスメントを実施した。作業に慣れていることもあり、アセスメント結果が高く出ることに良し悪しがあると思われる。
- (岐阜北)職務遂行能力はあるが、他要素(欠席・早退)の部分が一般就労には必要になる。
- (岐阜)就労選択支援実施後のサービス開始までのつなぎをどこが担うのか不明瞭に感じた。
- (岐阜)統合失調症と知的障害のある利用者に対し、医療的な関わりが必要だが、医療機関の参画が難しかった。
- (各務ヶ原)高次脳機能障害で、障害者雇用2年後、状態が悪くなり就労移行支援を利用。自己理解が進み、当面就労移行支援でトレーニングを続けることに繋がった。

### <モデルケースを通じて>

- (中濃)特別支援学校2年生。フィードバックには市も参加するが、対象人数が多く、全員分の会議に参加する負担が大きい。
- (中濃)利用予定だった就労継続支援A型事業所が廃止になり、次の進路先を検討するあたり、アセスメントを通じて作業の課題が明確になった。
- (飛騨)他県児童養護施設から企業就労したが、精神病院から相談あり。障害福祉サービス自体を知らず、結果、就労継続支援B型利用となった。

### <今後の動き>

- (全体)アセスメント方法を統一するかどうかにについて議論が必要。
- (全体)圏域全体の地域アセスメントが必要。
- (全体)方法論としての来所／アウトリーチの手法(場所確認)の検討が必要。

# モデル地域④ 鳥取県

- モデルケースの実施：計9名  
米子市(5)、境港市(2)、南部町(1)、日吉津村(1)
- もともと米子地域で開発したアセスメントシートや各種手法を共通で持っているエリア
- 特別支援学校と多く連携



No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	境港	知的	10代	男性	特別支援学校
2	境港	知的	10代	男性	特別支援学校
3	南部	統合失調症 強迫性障害	30代	女性	B型
4	日吉津	身体、知的	10代	女性	特別支援学校
5	米子	社交不安障害	19歳	女性	県立ハローワーク
6	米子	知的障がい 自閉症	10代	女性	特別支援学校
7	米子	自閉症	10代	男性	特別支援学校
8	米子	身体	10代	男性	特別支援学校
9	米子	知的	10代	男性	特別支援学校

## モデル地域④ 鳥取県

### <各地域の中での動き出し>

- モデル実施時に該当者がいなかったため、学校の卒業生も含めて対象者を検討した。
- これまで実施してきた特別支援学校生に対する就労アセスメントについて、就労選択支援を機に学校と連携しながら再検討し、アセスメントの質を高めるための取り組みを行った。
- 課題と感じているのは、地域の中で就労選択支援を行う事業者の質の問題、地域アセスメントの重要性と共通理解、雇用・労働との調整等。
- 就労選択支援における県内での指定申請のあり方。

### <モデルケースを通じて>

- (米子1)特別支援学校生に対するアセスメントを通じて、事前に障害特性などを共有することで、適切な進路選択に向けて有用と思われる。
- (米子2)離職し就労移行支援を再利用しているケース。可能性への気づきがあり、自己理解が進んでいない人や進路選択に迷っている人には良いサービス。また関係者間で共有ながら振り返ることができるのが有用。
- (米子3)生活介護と就労継続支援B型への利用で進路選択を考えているケース。ご家族は就労継続支援B型への利用希望が強く、その可能性について検討した。
- (米子3)今までの就労アセスメントと何が違うのかを整理する必要がある。

### <今後の動き>

- (米子)地域をまとめていくきっかけになる。
- (東部)東部でもアセスメント研修を実施予定。
- (全体)R7年度に鳥取県内で別途モデル事業を継続予定。
- (米子)標準的な作業評価メニューの作り込み。作業種別が異なると評価の視点も変わってしまうため、統一すべきか検討が必要。
- (米子)学校の評価との調整。教育と福祉では見る視点が少し異なる。
- (米子)アウトリーチ以外での方法と、作業場所を提供できる企業・事業所との受入体制構築が必要。

# モデル地域⑤ 鹿児島県

- モデルケースの実施：計10名  
鹿児島市(8)、出水市(2)
- 就労継続支援B型の利用を想定している人が多い
- 病院からのケースにおいても実施



No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	出水	知的	10代	男性	特別支援学校
2	出水	発達	20代	男性	ハローワーク
3	鹿児島	精神	40代	女性	B型
4	鹿児島	精神	40代	女性	B型
5	鹿児島	身体	20代	女性	移行
6	鹿児島	知的	10代	男性	特別支援学校
7	鹿児島	身体	10代	女性	特別支援学校
8	鹿児島	発達(精神手帳)	20代	男性	病院
9	鹿児島	精神障害	30代	男性	病院
10	鹿児島	精神	20代	男性	病院

離島  
(屋久島・奄美・与論 等)

# モデル地域⑤ 鹿児島県

## <各地域の中での動き出し>

- (鹿児島)就労移行支援協議会で参加者を募った。  
※鹿児島市は自立支援協議会就労部会がないため。
- (鹿児島)どの評価票を使うかを議論した。昨年度に「就労支援のためのアセスメントシート」研修を実施していたため共通のイメージを持ち合わせていた。基本は「就労支援のためのアセスメントシート」を用いて、あわせて事業所ごとのアセスメントシートを補助的に利用した。
- (出水)自立支援協議会の相談部会、行政、学校に相談して事業を進めていった。

## <モデルケースを通じて>

- (鹿児島1)本人・家族・学校・計画相談支援に対する就労選択支援の概要説明は難しかったが、アセスメント自体は問題なかった。
- (出水)特別支援学校2年生を対象に実施した。仕事という概念の理解が乏しく、「仕事とは何か?」「面白さは何か?」を伝え、今できること、学校で取り組めることを検討した。
- (出水)就労経験なしの20代で引きこもり状態にあった。自信を持てずにいたが、モデル事業を経てまずは就労継続支援B型を利用し、一般就労を目指す方向性でまとまった。利用者の気づかない強みを見つけてどう生きるかを選択できると感じた。
- (鹿児島2)本人も「足りないものは何か」「どこで働きたいか」という課題が見えてきた。

## <モデルケースを通じて>

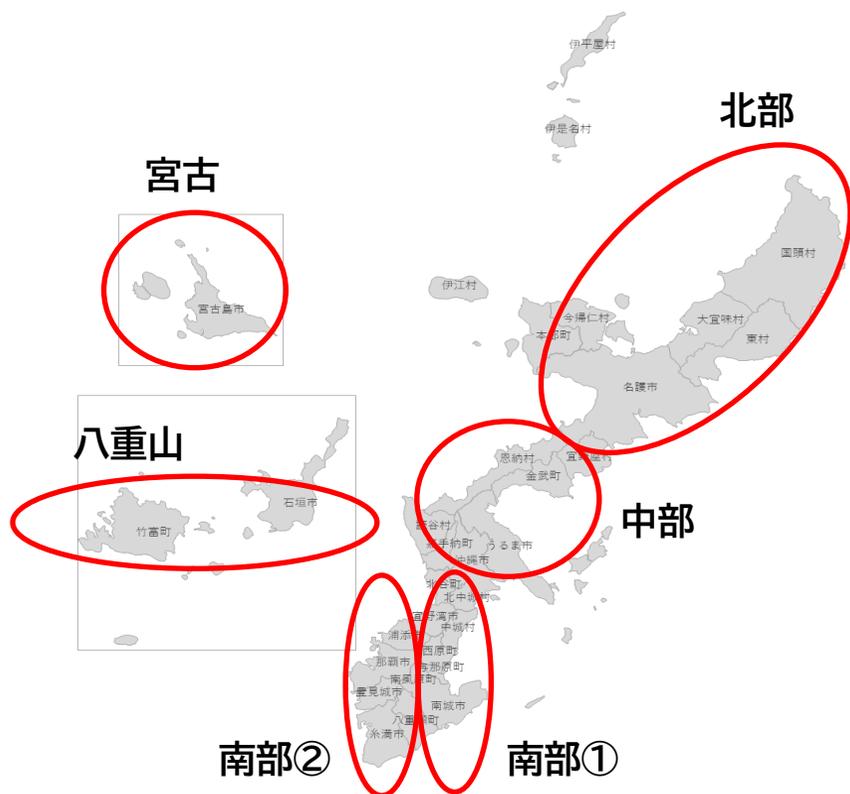
- (鹿児島3)生活面の演習まで取り組めてよかった。
- (鹿児島3)自殺願望が強い方に対してカウンセリングの医師と共に実施。本人の良さを見つめ直すことができて、本人の意思で働く意欲が湧いた。また病院も付き添ってくれたことが良かった。
- (鹿児島4)「就労支援のためのアセスメントシート」を活用したが、自己評価が低かった。時間はかかったが、協同評価によってすり合わせができた。

## <今後の動き>

- (県全体)就労アセスメントは各市町村でやり方が異なることは把握できているため、モデル地域で取り組んだことを展開していく予定(南鹿児島、大隅半島、離島等)

# モデル地域⑥ 沖縄県

- モデルケースの実施：計10名  
 沖縄本島北部(2)、中部(2)、南部①(2)、南部②(2)、宮古島市(1)、八重山郡(1)
- 各圏域で条件が大幅に異なる
- 離島は事業所数がかなり少ない



No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	中部	知的	10代	男性	計画相談
2	中部	知的	10代	男性	特別支援学校
3	南部①	精神	20代	男性	B型
4	南部①	知的	10代	男性	特別支援学校
5	南部②	精神	40代	女性	B型
6	南部②	知的	40代	男性	B型
7	北部	知的	40代	男性	B型
8	北部	精神	30代	男性	B型
9	宮古	身体	30代	女性	就労A
10	八重山	知的	30代	女性	就・

## モデル地域⑥ 沖縄県

### <各地域の中での動き出し>

- (中部)特別支援学校と、アセスメントシートを共有して実施。
- (中部)引きこもりの方を対象に、計画相談支援・保護者・市役所・特別支援学校・障害者就業・生活支援センターと就労移行支援が連携。
- (北部)就労継続支援B型3年目の利用者を対象に、今後の支援方針を検討するために、計画相談支援、障害者就業・生活支援センター、グループホームが連携。
- (八重山)石垣市に就労系障害福祉サービスが集まっている状態。就労移行支援が取り組むことが難しかったため、障害者就業・生活支援センターが実施主体となった。
- (宮古)障害者就業・生活支援センターから相談があり、障害福祉課と相談と連携した。
- (南部)利用頻度の少ない就労継続支援B型利用者を対象に、障害者就業・生活支援センター、計画相談支援(基幹)と連携。

### <モデルケースを通じて>

- (中部)特別支援学校2年生で生活介護利用をイメージしていたが、就労という選択肢があるかを確認。学校や家族から生活面含めたアセスメント情報を収集した。
- (中部)自閉傾向B2。一般就労を見据え、MSFASとワークサンプル幕張版を使用。
- (北部)40代男性で、生活面と職場での人間関係に課題があった。就労継続支援B型利用となったがいずれは一般就労を目指す。「就労支援のためのアセスメントシート」が良かった。
- (八重山)モデル事業で用意された説明資料(動画)が良かった。アセスメントは就労継続支援B型の作業場を借りた。
- (南部)最終的には就労継続支援B型利用となったが、本人が「こんなことがしたい」というものが見えてきた。

### <今後の動き>

- (全体)地域として何をどう準備していくのか検討が必要(県単位、協議会単位、事業所中心等)。
- (中部)社会資源はまだある方なので、申請から開始までのスピード感が懸念される(市町村への事務処理基準)。
- (北部)まだ地域の中で最初の一步をどうするかを画策中。圏域で研修を実施し、まずは制度の理解から始めたい。
- (八重山)石垣市が中心となって、市役所に情報提供をして進めていく。
- (宮古)市役所、特別支援学校、就労継続支援B型、計画相談支援で、自エリアでどのように進めていくのかを検討する。
- (南部)5市5町あるので、圏域での就労部会で情報共有し、支援学校との連携を検討する。

# 令和6年度モデル事業 全エリアを通じて

内容	詳細
①サービス等の周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労選択支援に繋がるまでの見立て(一次アセスメント)が必要。</li> <li>・ ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、障害者職業能力開発校、医療機関(精神科等)、行政等とも共通の認識が必要。</li> <li>・ 事業の理念やスキームについて理解しておく必要がある。</li> </ul>
②1か月という期間の中での進め方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 効果的・効率的に進めていくためには、事前の情報収集・情報提供が重要。</li> <li>・ 事前にケース会議の日程調整や段取りをしておくことがポイント。</li> </ul>
③作業課題の設定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域のなかでアセスメント評価を統一する必要があるかの議論が必要。</li> <li>・ 難易度別に作業課題をどうするのか、設定しておくことが望ましい。</li> <li>・ 作業種別と難易度のクロス表も準備。</li> </ul>
④アセスメントシートの使い方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「就労支援のためのアセスメントシート」に準拠、地域で統一、バラバラに運用するなど分かれる。</li> <li>・ 障害種別によっては、「就労移行支援チェックリスト」の活用が適当となる場合がある。</li> <li>・ 「視点の統一」が重要視される。</li> </ul>
⑤アセスメント結果の伝え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自己理解を促すための強み／弱みの説明と、行政向けの説明をどうするかが大切。</li> <li>・ 特に「可能性の伝え方」が重要で、最初のニーズアセスメントから繋がっている。</li> <li>・ アセスメント結果でサービスの振り分けになってしまわないような留意が必要。</li> </ul>
⑥計画相談支援との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ケース検討及び次の進路に向けた役割分担の整理が必要。</li> <li>・ 事業所選定・アセスメント内容の引継ぎと役割分担を決めることが肝要。</li> </ul>

# 就労選択支援員養成研修等事業（令和6年度補正予算）

施策名：就労選択支援員養成研修等の実施

令和6年度補正予算額 70百万円

## ① 施策の目的

令和7年10月から開始される就労選択支援サービスが、全国で円滑に実施されるよう、国において就労選択支援員の養成研修等を実施する。

## ② 対策の柱との関係

I	II	III
		○

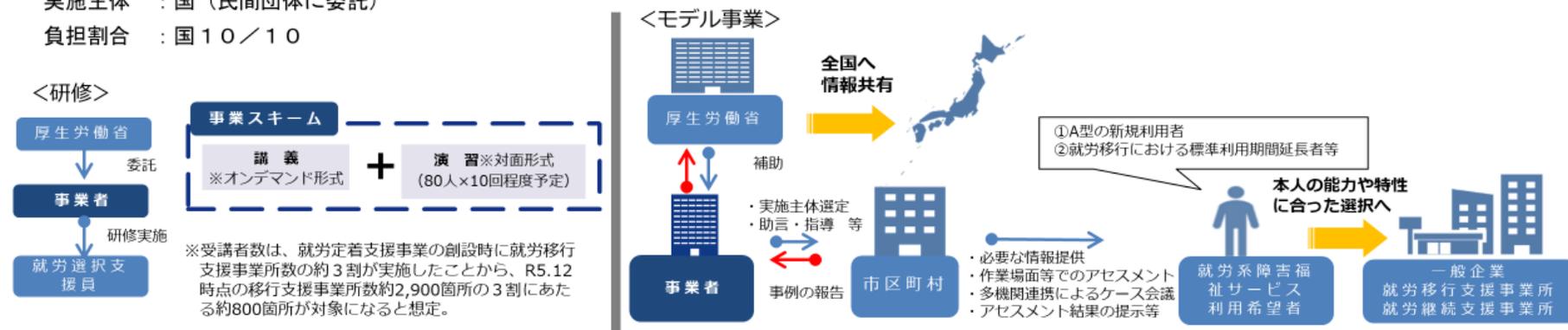
## ③ 施策の概要

- 令和7年10月から、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就労選択支援が開始される。
- 就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了が要件となっているところ、令和7年10月から事業が円滑に開始されるよう、また、全国均一の質を確保できるよう、国が実施主体となって研修を実施する。
- また、順次、就労選択支援の対象となる①就労継続支援A型の新規利用者、②就労移行支援事業における標準利用期間延長者を中心に、アセスメントや就労に関する情報提供などの支援、多機関連携の在り方など各地域の実情に応じた効果的な支援の実施方法等に関して、モデル的な取組を通じて課題やノウハウを収集し、マニュアル等を作成する。

## ④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

実施主体：国（民間団体に委託）

負担割合：国10/10



## ⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

本事業を実施することにより、就労を希望する障害者が、就労先や働き方をより適切に検討・選択でき、本人の障害特性を踏まえた就労支援の提供や就労を通じた知識・能力の発揮・向上につなげることができ、障害者の自立した日常生活や社会生活の実現に寄与する。

## 施行に向けて

- 就労選択支援に係る関係政令・省令・告示や、事業の実施上の留意事項などを定めた通知等について、令和7年3月に公布・発出。主な通知等は、厚生労働省のホームページに掲載。  
(掲載先：ホーム>政策について>分野別の政策一覧>福祉・介護>障害者福祉  
>障害福祉サービス等>障害者の就労支援対策の状況>就労選択支援について)
- 就労選択支援の指定申請について、改正法施行前においても就労選択支援に係る指定の手続きを行うことはできることから、**指定権者である都道府県・指定都市・中核市におかれては、通知等をご確認の上、順次指定事務の準備をお願いしたい。**
- 令和6年度補正予算において「就労選択支援員養成研修等事業」(予算額0.7億円)を計上。  
就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了が要件(※)となることから、令和7年度は、研修の質を担保する観点から、本事業において国が研修を実施。  
具体的には、**令和7年6月から、定員約80人規模の研修を年に10回実施。**実施時期や申込方法等は**令和7年5月に案内。**

※ 経過措置として、令和9年度末までは、基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修の修了者についても就労選択支援員とみなす。

<スケジュール(見込み)>

時期	内容
令和7年3月	実施上の留意事項等の通知類発出
4月	
5月	
6月	研修実施(※)
7月	
8月	研修実施(※)
9月	
10月	<b>【1日から施行】</b> 研修実施(※)
11月	
12月	研修実施(※)
令和8年1月	
2月	研修実施(※)
3月	

指定事務の準備、着手

※研修実施月は平日及び休日に2回開催予定(2回×5月)

1. 障害福祉サービスを取り巻く状況
2. 障害者の就労支援について
3. 就労選択支援の施行に向けた主な取組
- 4. 就労選択支援の概要について**
5. 参考

# 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つて、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の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。

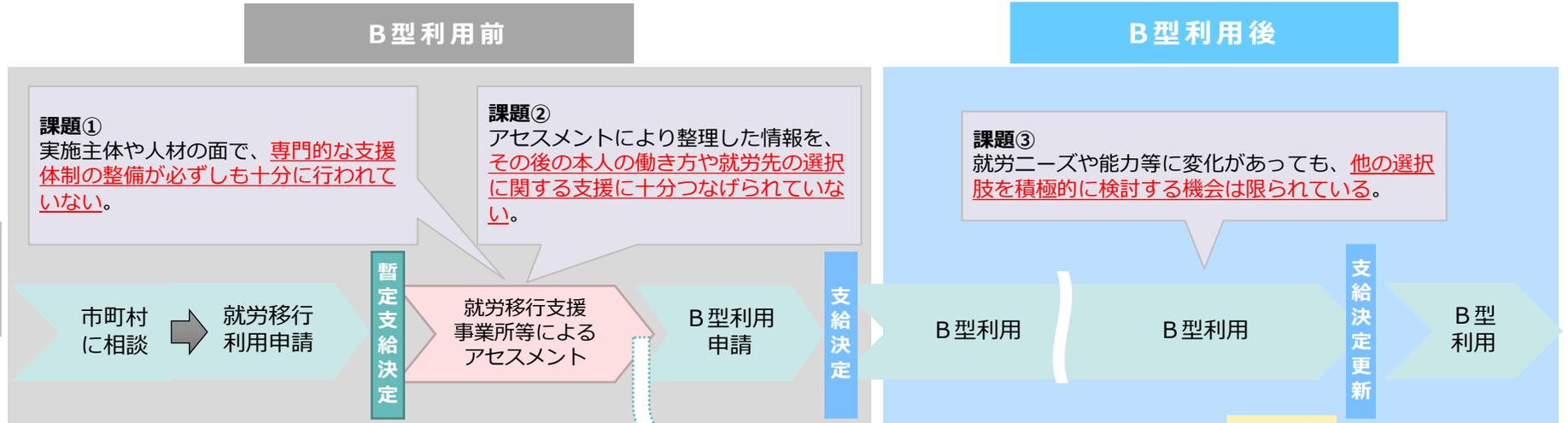
# 就労選択支援ができると変わること

## ～専門的なアセスメントの提供と本人中心の就労選択の支援～

### イメージ（就労継続支援B型のケース）

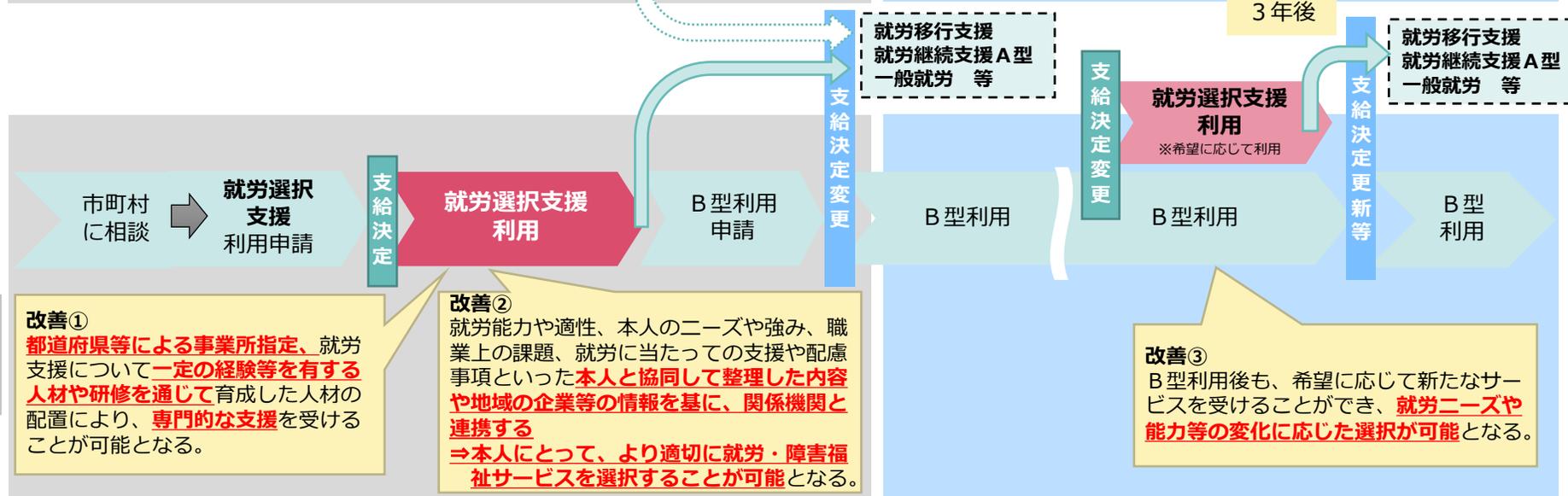
#### 現状

アセスメントが、  
業務として法令上  
位置づけられてい  
ない



#### 今後の方向性

就労選択支援を  
法令上位置づける



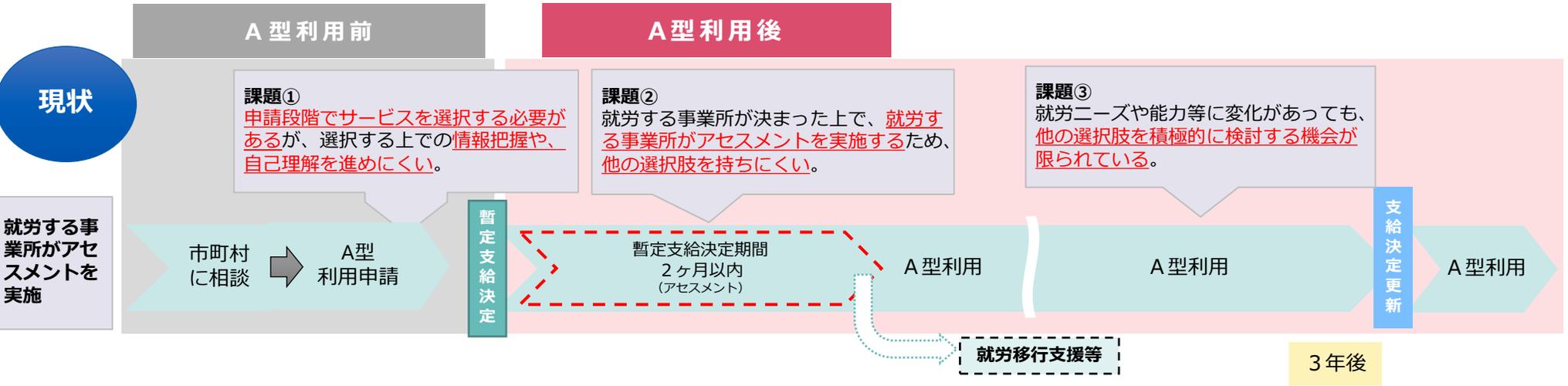
※現行の就労アセスメントでは  
 ・50歳に達している者又は障害基礎年金1級の受給者  
 ・就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者を対象としていない。

# 就労選択支援ができると変わること

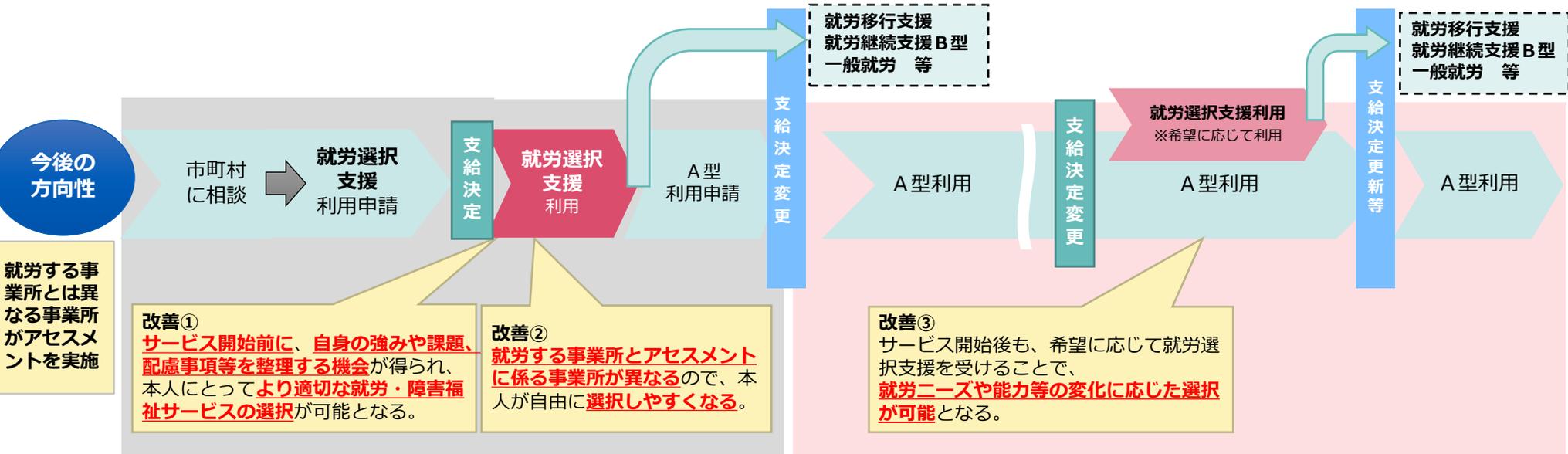
## ～専門的なアセスメントの提供と本人中心の就労選択の支援～

### イメージ（就労継続支援A型のケース）

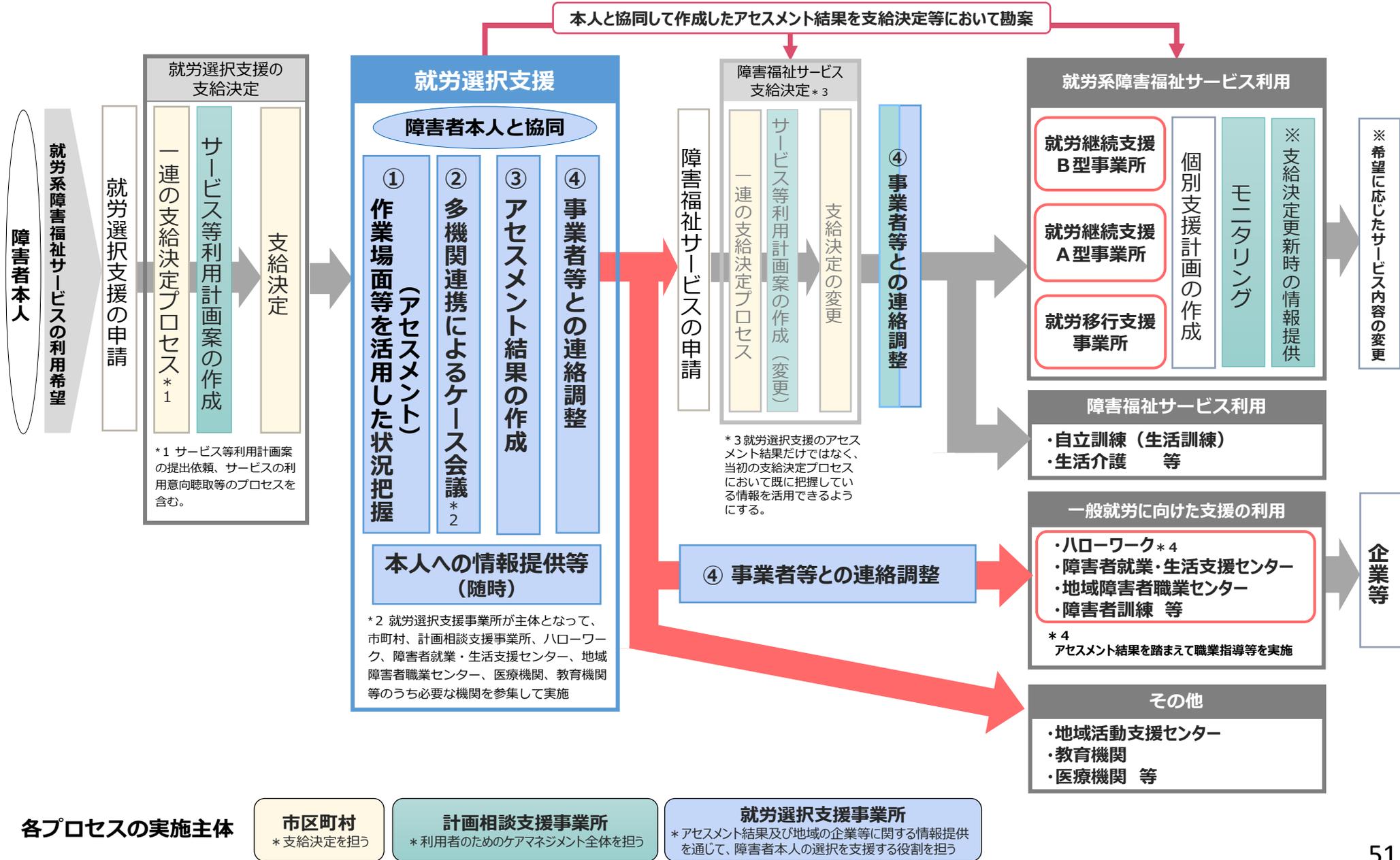
#### 現状



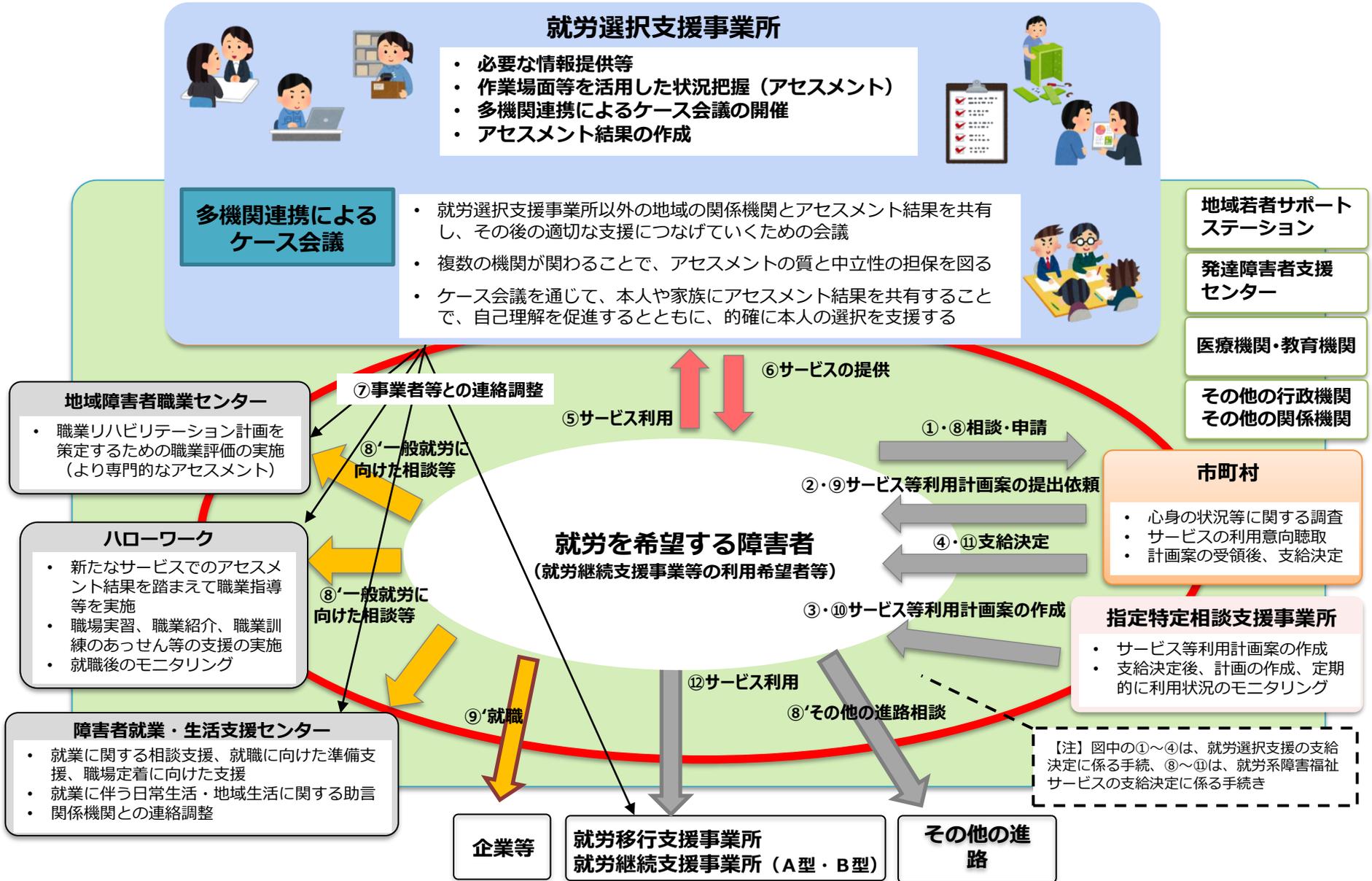
#### 今後の方向性



# 就労選択支援の基本プロセスについて



# 就労選択支援における各機関の役割



# 就労選択支援サービス利用までの流れ①（イメージ）

働きたいけど  
どうすればいい？



障害者本人

市区町村  
(自治体窓口)

本人に必要なサービスは？事業所は？  
サービス等利用計画案だけでは判断が難しい

計画相談支援  
事業所

本人のニーズに合う事業所はどこかないか？  
本人から聞き取った情報と実際はどうか？

障害者就業・生活支援センター

自分で就職活動するよりもサービス  
を利用した方が就職への近道なのに

ハローワーク

なかなか就職が決まらない、離職・転職を繰り返しているのであればサービスを利用すれば

教育機関  
医療機関

本人の希望と保護者の希望があり  
アセスメントした情報を参考にしたい

就労系  
障害福祉サービス事業所

本人が就職したいと希望しているが、今の本人  
の能力はどうか？客観的な情報が欲しい

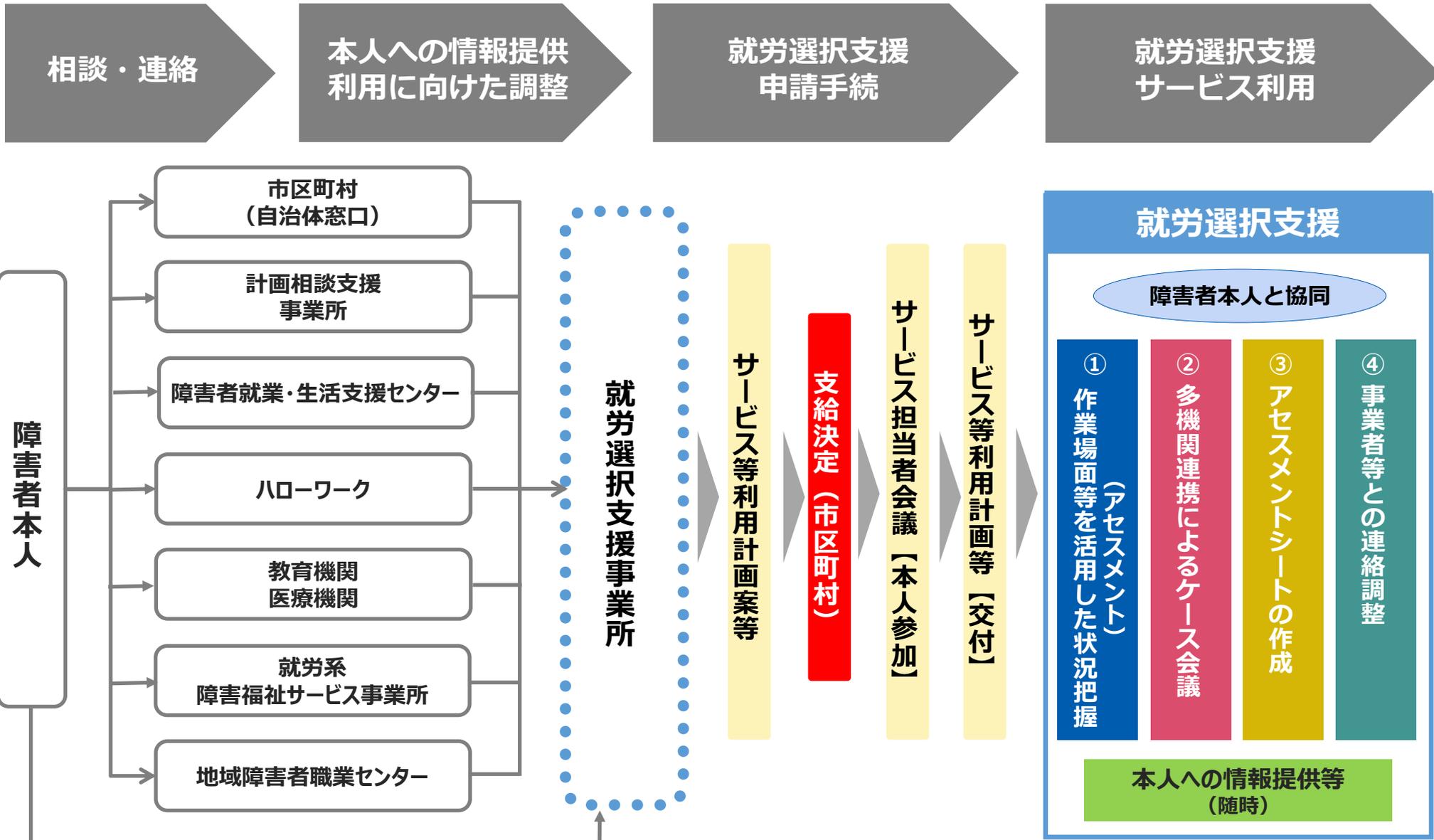
地域障害者職業センター

ある程度アセスメントすることはできたが、  
本人に合う地域のサービスは？事業所は？

働きたいけど  
どこに相談行けば良いのだろうか？

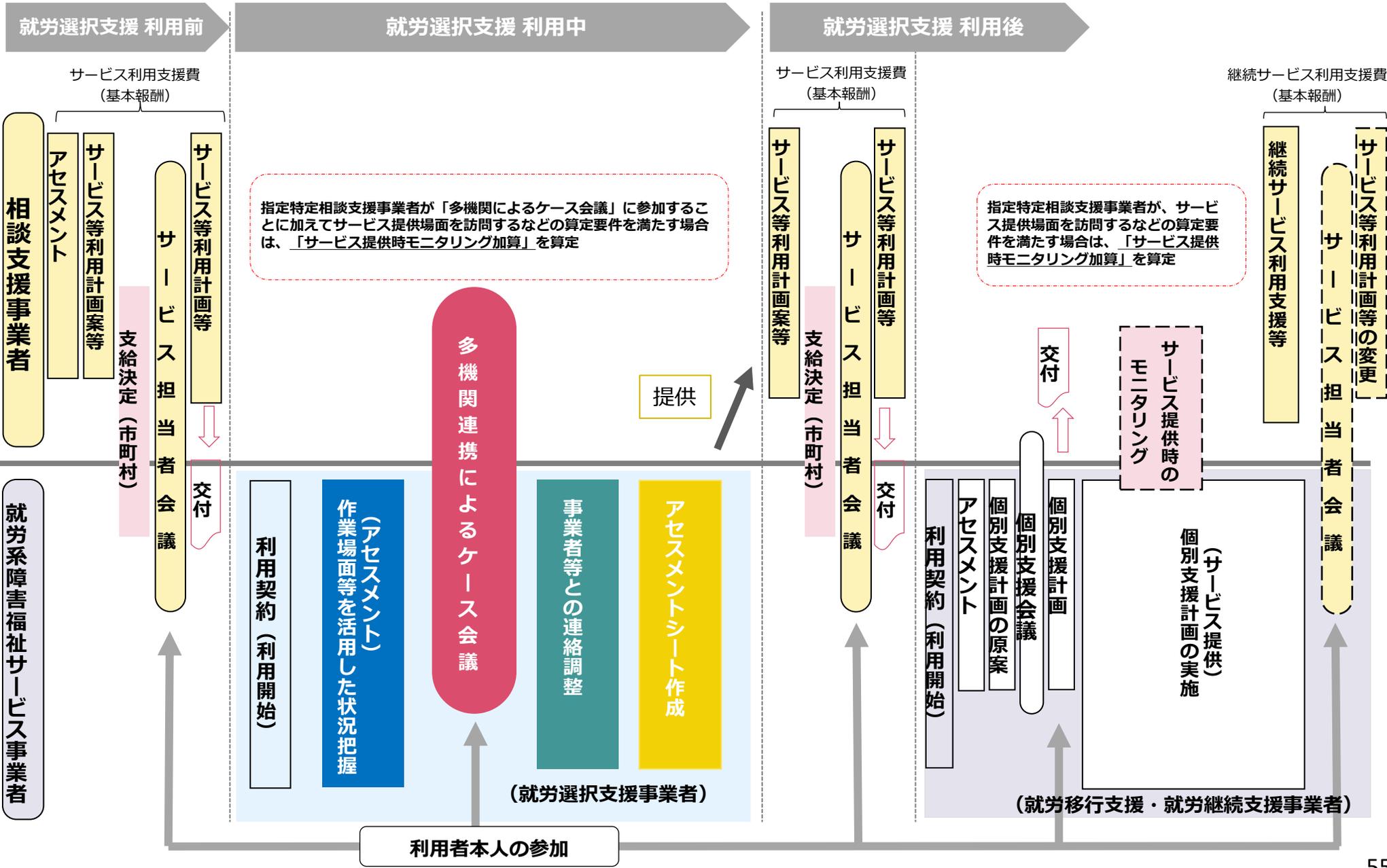
就  
労  
選  
択  
支  
援

# 就労選択支援サービス利用までの流れ②（イメージ）



# 指定特定相談支援事業者（計画作成担当）と就労選択支援事業者の関係

※指定特定相談支援事業者を利用する場合の一例



# 指定特定相談支援事業者等との連携について

## 概要

- 指定基準において、就労選択支援に関する計画相談支援事業者の役割及び連携について、以下のとおり定めている。
  - ・ 就労選択支援事業者は、アセスメントの結果の作成に当たり、利用者及び市町村、特定相談支援事業者等、公共職業安定所その他の関係機関の担当者等を招集して会議を開催し、当該利用者の就労に関する意向を改めて確認するとともに、当該担当者等に意見を求める（指定基準第173条の7）
  - ・ 就労系サービス事業者は、利用者に対し、計画相談支援を行う者と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行う（指定基準第183条の2等）
  - ・ 相談支援専門員は、利用者が現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している場合であって、モニタリングの結果等を踏まえて就労選択支援の利用が必要と認められるときは、就労移行支援の事業を行う者又は就労継続支援の事業を行う者と連携し、就労選択支援に関する情報の提供その他必要な援助を行う（計画相談指定基準第15条3項6号）
  - ・ 相談支援専門員は、利用者が就労選択支援を利用している場合には、就労選択支援における評価及び整理の結果等を踏まえてサービス等利用計画の見直しを行うとともに、就労選択支援事業者と連携し、必要な情報の提供及び助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行わなければならない（計画相談指定基準第15条3項7号）

## 主な内容

- 就労選択支援の実施にあたっては、特にアセスメント結果の中立性の確保や、就労選択支援の利用に関する必要な情報提供等の観点から、計画相談支援事業者との連携は非常に重要であり、指定特定相談支援事業者が、就労選択支援事業者がアセスメントの結果の作成に当たって開催する会議に参加することに加えてサービス提供場面を訪問するなどの算定要件を満たす場合は、「サービス提供時モニタリング加算」（100単位/月）の算定を可能とする。

# 就労選択支援の対象者について

## ○ 就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者

就労選択支援の施行に伴い、就労継続支援 B 型は、令和 7 年 10 月より、「就労選択支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者」が利用対象となることから、新たに就労継続支援 B 型を利用する意向がある場合は、就労選択支援を予め利用すること。（なお、50 歳に達している者や障害基礎年金 1 級受給者、就労経験があり年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者等については、就労選択支援事業者によるアセスメントを行うことなく、就労継続支援 B 型の利用が可能。）

ただし、

- ・ 最も近い就労選択支援事業所であっても通所することが困難である等、近隣に就労選択支援事業所がない場合
- ・ 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、就労移行支援事業所等による就労アセスメントを経た就労継続支援 B 型の利用を認める。

※以下に記載する対象者は、障害者本人の希望に応じて就労選択支援を利用することができる。

- ・ 新たに就労継続支援 A 型や就労移行支援を利用する意向がある障害者
- ・ 就労経験がある者（年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者に限る。）、50 歳に達している者、障害基礎年金 1 級受給者のいずれかであって、新たに就労継続支援 B 型を利用する意向がある障害者
- ・ 既に就労移行支援又は就労継続支援を利用しており、支給決定の更新等の意向がある障害者

就労選択支援事業所においては、利用者に対して、就労に必要な知識や能力の向上に資する事業所等を適切に情報提供できるよう、日頃から地域の社会資源等に関する情報収集に努めるとともに、利用者の希望や能力、適性等に応じた事業所等を見極めて情報提供すること。

サービス類型		新たに利用する意向がある障害者	既に利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者
就労継続支援 B 型	現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）	令和 7 年 10 月から原則利用	希望に応じて利用
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 50 歳に達している者又は障害基礎年金 1 級受給者</li> <li>・ 就労経験ありの者（就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者）</li> </ul>	希望に応じて利用	
就労継続支援 A 型		令和 9 年 4 月から原則利用	令和 9 年 4 月から原則利用 ※標準利用期間を超えて更新を希望する者
就労移行支援		希望に応じて利用	

# 特別支援学校等の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、3年生以外の各学年でも利用が可能
- 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（⇔）期間内のいずれでも実施可能とし、状況等に応じた柔軟な実施ができる

**生徒**  
卒業後、自分にできる仕事は？  
自分に合うサービス（事業所）は？

**保護者**  
卒業後、自分の子どもはどんな働き方ができるのか？  
本人に合うサービス（事業所）は？

**先生**  
生徒が希望する進路先は？

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

## 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。

## 主な内容

- 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）
- 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）

# 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

## 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））

## 主な内容

- 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。

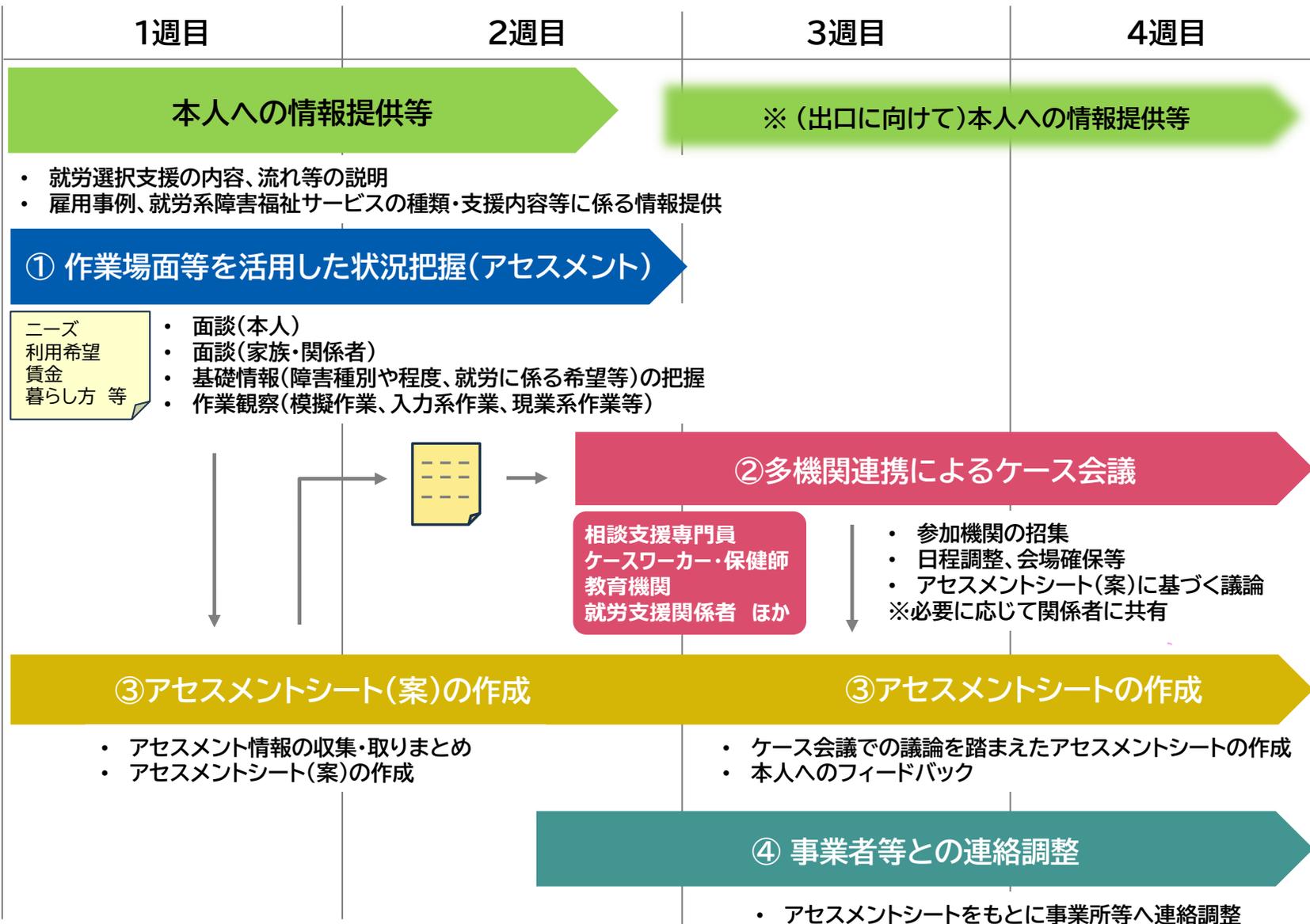
（参考）障害福祉サービスの日中活動サービス（※）については、どちらも日額報酬であり、日中のまとまった時間帯の支援が想定されていること、就労移行支援体制加算が算定でき、就労に向けた支援が想定されていることから支援の重なりがあると考えられ、就労選択支援の報酬を算定した場合には、同一日に他の日中活動サービスの報酬は算定できない。（相互の合議による報酬の配分により、両サービスを同一日に利用することを妨げるものではない。）

（例）午前中就労継続支援B型を利用し、午後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）

# 就労選択支援サービスの流れ（標準1か月イメージ）

～ 本人との協同を通じて本人の意思決定を支援する ～



アセスメントシートの活用

障害福祉サービス利用

- ★個別支援計画
- ★サービス等利用計画

一般就労に向けた支援

職業指導等を実施  
アセスメント結果を踏まえて

# 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）

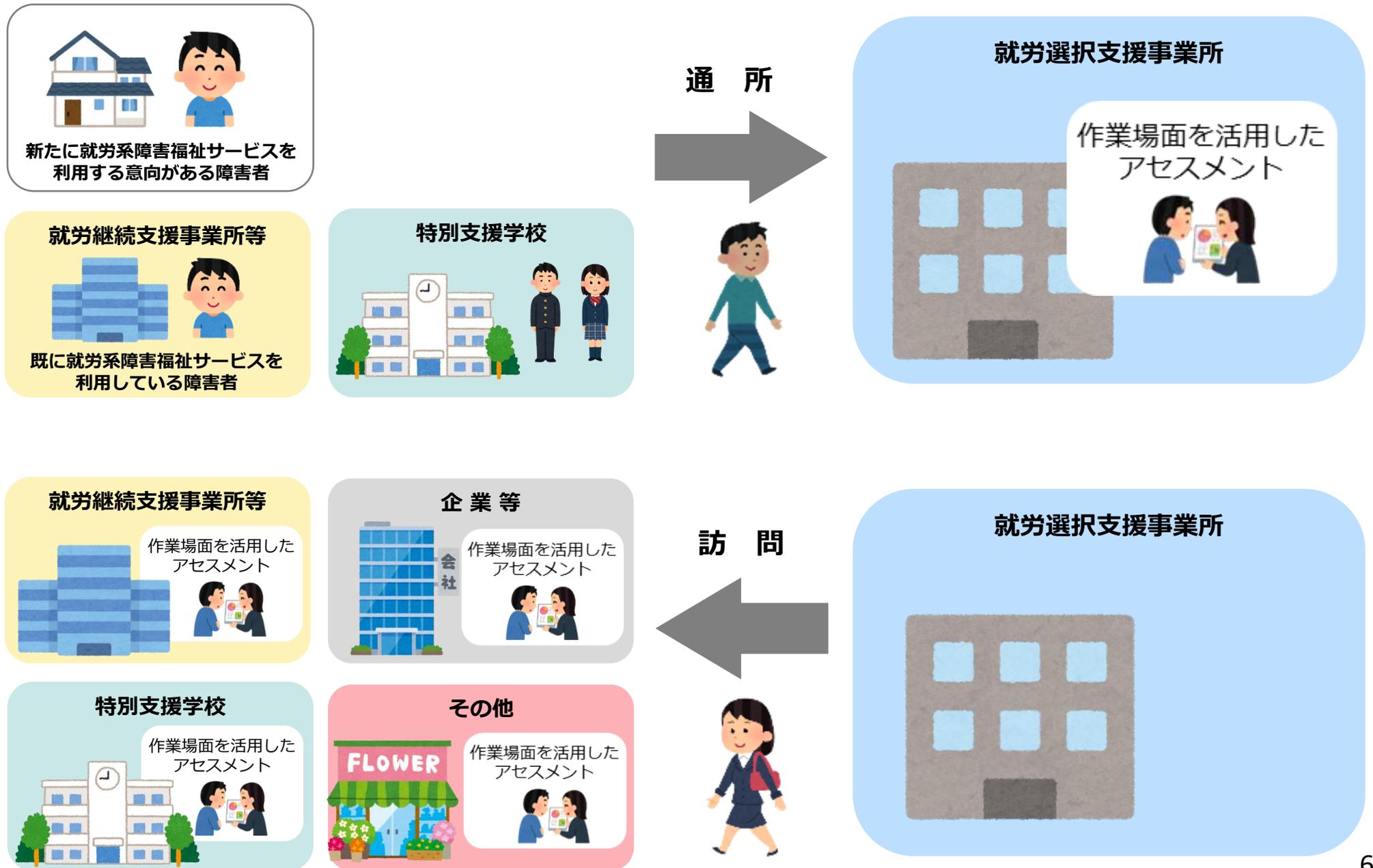
例：10.職場の人間関係

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）

# 就労選択支援サービス（利用方法イメージ）



# 支給決定について

## 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

## 主な内容

- 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ことが必要になるが、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

## 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。

## 主な内容

- 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

## 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努めなければならない」ことが規定されている。

## 主な内容

- 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

# 就労選択支援の人員配置・要件について①

## 人員配置

- 就労選択支援員を配置する（常勤換算で利用数を15で除した数以上）
- 就労選択支援員の兼務について、一体的に運営する就労移行支援事業所等の職業指導員等の直接処遇に係る職員は、利用者に対するサービス提供に支障が無い場合は、就労選択支援員に従事することができ、兼務を行う勤務時間について、就労選択支援員に係る常勤換算上の勤務時間に算入できるものとする。

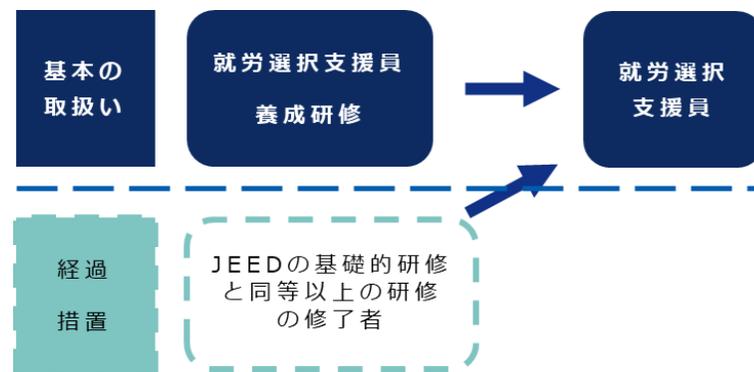
## 就労選択支援員の要件

- 就労選択支援員養成研修を修了すること
- 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。
  - ※ 令和9年度末までは、基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修の修了者を就労選択支援員とみなす。

なお、基礎的研修と同等以上の研修とは、以下の研修とする。

- ・ 就業支援基礎研修（就労支援員対応型）（※1）
- ・ 訪問型職場適応援助者養成研修（※2）
- ・ サービス管理責任者研修専門コース別研修（就労支援コース）（※3）
- ・ 相談支援従事者研修専門コース別研修（就労支援コース）（※4）

- ※1 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準に基づき厚生労働大臣が定める研修（平成21年厚生労働省告示第178号）第1号イに規定する研修
- ※2 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号。以下「雇保則」という。）第20条の2第2項第1号の訪問型職場適応援助者の養成のための研修及び促進則第20条の2第2項第2号に規定する厚生労働大臣が定める研修
- ※3 「サービス管理責任者研修事業の実施について」（平成18年8月30日障発08300004こども家庭庁支援局長・厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長連名通知）別添「サービス管理責任者研修事業実施要綱」3（4）に規定するサービス管理責任者専門コースの就労支援コース
- ※4 「相談支援従事者研修事業について」（平成18年4月21日障発0421001こども家庭庁支援局長・厚生労働省社会・援護局保健福祉部長連名通知）別紙「相談支援従事者研修事業実施要綱」3に規定する専門コース別研修の就労支援研修

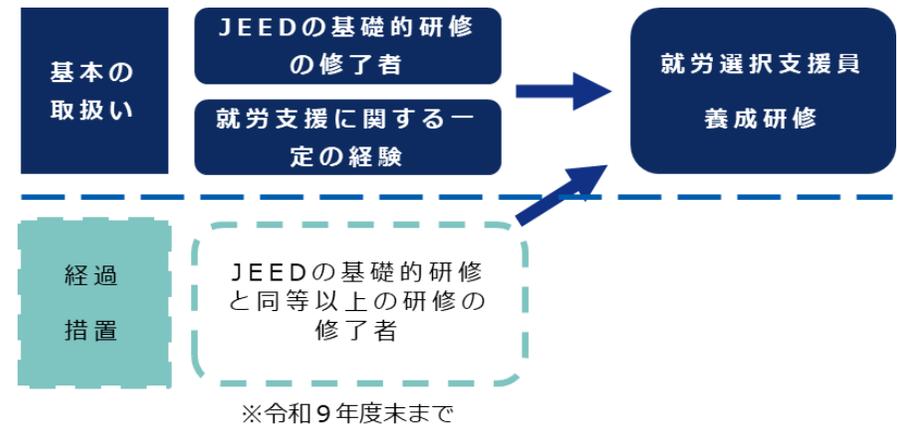


※令和9年度末までに就労選択支援員養成研修を修了すること

## 就労選択支援の人員配置・要件について②

### 就労選択支援員養成研修の受講要件

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）等が実施する基礎的研修（令和7年度開始予定）を修了していること
- 就労支援に関して一定の経験を有していること  
「障害者の就労支援分野の勤務実績」が通算5年以上あること
- 経過措置：令和9年度末まで基礎的研修と同等以上の研修の修了者でも受講可能とする。



なお、「障害者の就労支援分野の勤務実績」とは、以下の実績を指す。

- ・ 就労移行支援事業所、就労継続支援事業所及び就労定着支援事業所における管理者、サービス管理責任者、職業指導員、生活支援員、就労支援員及び就労定着支援員
- ・ 障害者職業センターにおける職業カウンセラー、職場適応援助者（企業在籍型を除く。）
- ・ 障害者就業・生活支援センターにおける生活支援担当者、就業支援担当者
- ・ 障害者職業能力開発助成金による能力開発訓練事業を行う機関における就職支援責任者、訓練担当者
- ・ 令和9年度末までに基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修を修了していることを以て就労選択支援員として勤務した実績

令和7年度の就労選択支援員養成研修は、研修の質を担保する観点から、当面の間、国において実施する。具体的には、令和7年6月下旬以降、定員約80人～100人規模の研修を年に10回程度実施予定であるが、具体的な実施時期や申込方法等は令和7年5月以降に順次案内予定。

# 中立性の確保について①

## 中立性の確保

- 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
- 必要以上に就労選択支援サービス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)
- 障害福祉サービス事業者等からの利益收受の禁止
- 多機関連携によるケース会議の実施  
(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)

## 多機関連携によるケース会議

- 多機関連携によるケース会議で把握した本人の意向、関係機関の見解等を踏まえてアセスメント結果を作成する。
- (自立支援) 協議会の就労支援部会等を定期的に活用する。
- オンライン会議等の活用も可能とする。

## 中立性の確保について②

### 概要

- 就労選択支援の趣旨は、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ことであり、そのためには、中立性を確保し、客観的な視点から事業が実施されることが重要。
- 令和6年度報酬改定の概要では、中立性の確保について、以下の内容を示している。
  - ・ 正当な理由なく、就労選択支援事業所において前6月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が利用した指定就労移行支援、指定就労継続支援A型又は就労継続支援B型のそれぞれの提供総数のうち、同一の事業者によって提供されたものの占める割合が100分の80を超えている場合には、200単位を所定単位数から減算する。ただし、地域において、利用者が利用可能な就労移行支援、就労継続支援A型又は就労継続支援B型事業所が1か所しか存在していない等、特定の事業所を利用することについて、正当な理由がある場合は減算しない。（特定事業所集中減算）
  - ・ 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。
  - ・ 事業者は、他の障害福祉サービスの事業を行う者等又はその従業者から、利用者又はその家族を紹介することの対償として、金品その他の財産上の利益を収受してはならないこととする。
  - ・ 本人へ提供する情報に誤りや偏りがないよう多機関連携会議を開催することとする。

### 主な内容

- 事業の中立性の確保の観点から、上記の内容に加え、以下の内容を技術的助言として示す。
  - ・ 就労選択支援事業は地域の連携が重要であることから、都道府県知事が必要と認める場合には、就労選択支援を行うおとする者は、事業指定の申請にあたり、協議会や市町村等に対し、運営方針や活動内容等を説明し、当該協議会等による評価を受け、その内容を都道府県知事に提出する。
  - ・ 就労継続支援や就労移行支援を利用中の者が、当該サービスに係る受給者証の更新や事業所の変更を検討するに当たって就労選択支援を利用する場合、アセスメントや情報提供の客観性を担保するため、当該サービスを提供している事業所と同一の法人が運営する就労選択支援は利用できないものとする。ただし、近隣に別の法人が運営する就労選択支援事業所や就労移行支援事業所がない場合は、同一法人が運営する就労選択支援の利用を認める。

# 5

1. 障害福祉サービスを取り巻く状況
2. 障害者の就労支援について
3. 就労選択支援の施行に向けた主な取組
4. 就労選択支援の概要について
- 5. 参考**

# 就労選択支援に係る取組 ～厚生労働省科学研究など～

## 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

### JEED (NIVR)の研究

【2019】  
就労に関するアセスメント  
ツールや手法の活用実態  
と課題についての研究

【2020(R2)】  
就労アセスメントの実施  
促進に向けた多機関連携  
による就労支援モデル整  
備のための調査研究

【2021-2022】  
就労系障害福祉サービスの支給  
決定プロセスにおける職業的な  
アセスメントを介した多機関連携  
のあり方に関する研究

### マニュアル

改訂版・就労移行支援事業  
所による就労アセスメント実施  
マニュアル

[https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/00082224\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/00082224_1.pdf)

改訂版・  
就労アセスメント  
実施マニュアル

### ハンドブック

就労系障害福祉サービスに  
おける職業的アセスメントハン  
ドブック

[https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/00082224\\_0.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/00082224_0.pdf)

就労系障害福祉サービスにおける  
職業的アセスメント  
ハンドブック

2022年12月「就労選択支援事業」の成立

【2019】  
就労に関するアセスメント  
ツールや手法の活用実態  
と課題についての研究

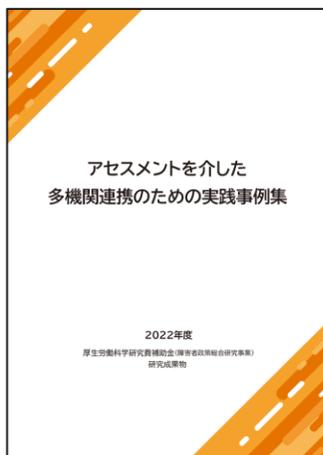
【2020】  
就労アセスメントの実施  
促進に向けた多機関連携  
による就労支援モデル整  
備のための調査研究

【2021(R3)-2022(R4)】  
就労系障害福祉サービスの支給  
決定プロセスにおける職業的な  
アセスメントを介した多機関連携  
のあり方に関する研究

## 事例集

アセスメントを介した多機関  
連携のための実践事例集

<https://doi.org/10.20569/00006199>



## NIVRの研究

調査研究名	就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価に関する調査研究
趣旨・内容	障害者の就労(就労系障害福祉サービスを含む。)への移行に当たっては、移行前の相談支援において障害者本人の現状に適した就労の場や必要な支援サービスを相談するため、就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価を実施することが必要であり、就労移行前の相談支援等(就労移行後に就労困難性に直面し、必要な支援を検討する場面も想定。)の現場において障害者本人に適切な就労の場や必要な支援サービスに繋ぐ際に役立つ就労困難性(職業準備性と就労困難性)評価ツールを開発する。また、関係施策の企画立案に資するものとする。
研究期間	令和2～4年度
担当部門	障害者支援、事業主支援

<https://www.nivr.jeed.go.jp/r4kenkyu.html>

# アセスメントを活用した本人支援の取組例

## 釧路市（市、障害者就業生活支援センターを中心に就労アセスメントの実施体制を構築した実践例）

- ・ **釧路市、障害者就業・生活支援センターが中心**となり、地域の関係機関と密に連携を取り、体制を構築。
- ・ アセスメントの際には、**就労支援機関や一般就労の実態について情報提供**し、**事前・事後にケース会議**を実施の上、アセスメント結果として**就労可能性を伝達**。
- ・ 以上の取り組みにより、**就労移行支援の利用に前向きになる事例**があり、**当初B型を希望した生徒のうち、2割程度が卒業後に就労移行支援の利用**に至っている他、能力の向上が見込める利用者には**3年後再アセスメント**を実施している。

アセスメント結果シート

記入者氏名( )		
記入年月日	平成 年 月 日( )	
ふりがな 本人氏名	平成 年 月 日生( 歳) 男・女 電話 ( )	
ふりがな 住所		
アセスメント実施機関:		
アセスメント期間: 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日		
アセスメント実施場所		
事業所	作業内容	日数 日 (時間)
企業		日 (時間)
協力事業所名		日 (時間)
項目	1 2 3 4 ⑤	備考

### 就労継続支援B型を希望する特別支援学校在学生（知的障害）の事例

#### 事前ケース会議の実施

- ・ **市主催で事前ケース会議**を実施
- ・ 学校は、就労移行支援を経ての就職も可能と見るが、**家族は期限なく利用できるB型希望**、本人は**漠然と働きたい**。
- ・ アセスメント実施上の留意点を確認

#### アセスメントの実施

- ・ 場所：自宅近くの就労移行支援事業所
- ・ 内容：組立作業、仕分け作業
- ・ 期間：高等部2年次春休みの1週間

本人・家族に、**一般就労の実態や、地域の就労支援機関に関する情報を伝達**。一般就労に向けて手厚い支援があること、離職してもその後のフォローもあることを説明。

#### 事後ケース会議の実施

- ・ 事前ケース会議と同様のメンバーで、**アセスメント状況を共有**
- ・ アセスメントを実施した事業所より、挨拶・職場のルール面での課題はあるが、**集中力・理解力はますますで、伸びしろはある**旨報告。

#### アセスメント結果の伝達

- ・ 市よりアセスメント結果を伝達。今後の伸びしろを踏まえると、**就労移行支援を利用する事で一般就労の可能性もある旨伝達**
- ・ 相談支援より**B型・就労移行支援のメリットデメリット**を、就業・生活支援センターより**一般就労の現状を情報提供**。
- ・ 本人・家族より、**将来的な一般就労も踏まえて、就労移行支援も考えてみたい**。
- ・ 支援学校より、**次回の現場実習を就労移行支援で調整する旨提案**。

#### その後の経過

- ・ **就労移行支援事業所で現場実習**を実施。
- ・ 本人も卒業後の**就労移行支援の利用や、その後の就職に前向き**に。
- ・ 卒業後、当該**就労移行支援事業所の利用へ**。

参加者：市、支援学校、相談支援、就労移行支援、就業・生活支援センター

- ・ アセスメント時に一般就労の現状や、就労支援機関について情報提供し、家族等の不安を払拭
- ・ 複数回関係者間でケース会議を行い、アセスメントの質の担保を図っている。

# アセスメントを活用した本人支援の取組例

## 江戸川区（区障害者就労支援センターが中心に、アセスメントを利用しやすい体制を構築した事例）

- ・ **区障害者就労支援センターが中心**となり、**共通評価キットの開発や、研修の実施**を通じて、地域の就労移行支援事業所のアセスメントの**標準化と質の底上げ**を図っている。
- ・ **A型・B型利用者の一般就労に向けたアセスメントを積極的に受け入れる**ことで、A型・B型利用者に対しても、客観的なアセスメントの視点をもとにした、**一般就労も含めた幅広い進路選択の機会**を保障している。



### 一般就労を検討する就労継続支援B型利用中（精神障害）の事例

#### 事前相談

- ・ 所属するB型事業所職員と本人が、区障害者就労支援センターに来所。
- ・ B型利用を通じて力がつき、経済的な理由もあり、**本人が一般就労を希望**。
- ・ B型事業所は**一般就労に向けたノウハウがなく、本人が一般就労を目指す上での現状の課題や、必要な配慮・支援等について情報が欲しい**。
- ・ アセスメントを実施して検討することとする。

#### アセスメントの実施

- ・ 場所：就労移行支援事業所（区障害者就労支援センターと同法人）
- ・ 内容：共通評価キット（書類整理等）、ワークサンプル（ピッキング等）、集団による作業・訓練ほか
- ・ 期間：2週間

※ B型事業所支援員も**導入や振り返り等の面談機会に同席し、アセスメントの視点や、一般就労に向けたノウハウ等について適宜伝達**。

#### アセスメント結果の伝達

- ・ 本人、B型事業所、相談支援事業所、区障害者就労支援センターで、**ケース会議を実施**。
- ・ 体調が良い時には、**理解力が高く安定した作業遂行が可能。不調時には不安が強くなり、頻回に確認が発生する様子がある**ことを確認。
- ・ 一方で、**不安への対処を試行錯誤しながら工夫**しており、**徐々に改善傾向**。
- ・ 将来的な自立を望んでおり、**課題への対処の目的が立ちそうな見込みを踏まえ、就労移行支援の利用**を経て一般就労を目指すことを提案。
- ・ 本人としては、**一般就労の実態が分からない**とのことであったため、**ハローワークでの相談**を勧める

#### その後の経過

- ・ 事業所内・ハローワークで相談を行い、**障害者求人状況や、職場で求められる力等**について確認。
- ・ 併せて、相談支援事業所と**就労移行支援事業所を見学**。
- ・ 最終的に、本人の特性や課題とマッチしそうな、**就労移行支援事業所の利用**へ繋がった。

- ・ 一般就労を希望する本人や、一般就労に向けたノウハウが十分でない事業所のニーズに応じて、就労系障害福祉サービスを利用中の者も含めて、今後の支援方針の検討を目的としたアセスメントを実施している。
- ・ それを通じて本人の就労の可能性が広がり、適切なサービス選択やジョブマッチング等につながっている。

# アセスメントを活用した本人支援の取組例

## 鳴門市（就労移行支援の利用の更新時にケース会議を実施した事例）

- 就労移行支援の利用の更新時に、市協議会就労支援部会において多機関連携によるケース会議を実施し、これまでの状況報告と今後の一般就労に向けた取組について、本人・就労移行支援事業所のプレゼンに対して、必要な助言を行う。
- このような取組を通じて、今後の支援計画の再検討など、より具体的な一般就労に向けた方策の検討につながり、就労移行支援の利用を3年に延長した者の就職実績の増加につながっている。



### 就労移行支援を利用中（発達障害）で3年目の利用に向けた更新時アセスメントの事例

#### 3年目利用に向けた更新申請

- 就労移行支援の2年間の支給決定の期限を迎え、本人より支給決定更新の申請
- 支給決定の更新の審査の参考とするため、市がケース会議の開催へ。

#### 多機関連携によるケース会議の実施

【参集者】本人、就労移行支援事業所、市、就労支援部会コアメンバー（相談支援、他の就労移行支援事業所、ハローワーク、就業・生活支援センター）、職業センター

【本人よりプレゼン】就労移行支援事業所で取組んできた内容、引き続き一般就労に向けて継続したい意向を説明

【就労移行支援事業所よりプレゼン】これまでの支援内容、今後の一般就労に向けた支援計画について説明。スマホの使いすぎ等生活面の課題も大きく、一般就労はまだ早いと考え、これまで職場実習等は未実施。

#### 【意見交換】

- 現状の生活面の課題への対処について、参加者より助言。
- 一方、通所が安定しており、作業面等でも大きな問題はない。実習を行い企業の評価も受けながら、課題への対処を並行してはどうか。
- まずはハローワークに求職登録を行い、障害者求人も踏まえて実習先の開拓を行ってはどうか。

#### その後の経過

- ケース会議での検討を踏まえて、支給決定を更新し、就労移行支援を継続
- ケース会議を経て、本人も一般就労への意欲が増し、早速ハローワークで求職登録。
- 障害者求人を中心に、求人への検討や、職場見学を経て、職場実習を複数回実施。事業所が思うほど企業の評価は悪くなく、生活面の意識付けにもつながった。
- 職場実習の際には就業・生活支援センターも協力し、職場における支援をサポート
- 更新後半年ほどで就職。

- ケース会議で事業所等がプレゼンを行う過程で、これまでの振り返りや今後の支援のあり方の見直しができ、本人の意欲にも繋がる。
- ケース会議において、多機関連携による多様な視点から今後の支援のあり方が検討され、今後の支援の選択肢の幅が広がる。
- ケース会議に参加する他の就労移行支援事業所・相談支援事業所にとっても、各事業所での支援の参考や振り返りに繋がる。

# 就労選択支援に係る取組 ～厚生労働省科学研究など～

**【2019】**  
就労に関するアセスメント  
ツールや手法の活用実態  
と課題についての研究

**【2020】**  
就労アセスメントの実施  
促進に向けた多機関連携  
による就労支援モデル整  
備のための調査研究

**【2021-2022】**  
就労系障害福祉サービ  
スの支給決定プロセスにお  
ける職業的なアセスメント  
を介した多機関連携のあ  
り方に関する研究

## ・カリキュラム内容

科目	内容
就労選択支援の理念	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労選択支援の概要と目的</li> <li>・働くことの意義</li> </ul>
就労アセスメントの目的 と手法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アセスメントの目的</li> <li>・就労アセスメントの手法</li> </ul>
ニーズアセスメントの手 法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ニーズ把握の目的と視点</li> <li>・職業カウンセリングの方法</li> </ul>
就労アセスメントの具体 的活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「就労アセスメントシート」の解説講義</li> <li>・「就労アセスメントシート」の作成演習</li> </ul>
アセスメント結果の整理 と活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アセスメント結果表の書き方</li> <li>・支援プロセスの検討</li> </ul>
関係機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の社会資源と役割</li> <li>・ケース会議の方法</li> </ul>

**【2023(R5)】**  
就労選択支援従業者の養  
成のための研修における  
標準プログラムの開発に  
ついての研究