

就労選択支援について

- ・ 令和7年10月に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、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ます。
- ・ 厚生労働省の担当者による就労選択支援の説明動画（※）URLを掲載しますので、御覧いただき、就労選択支援の内容について適切に把握されますようお願いします。

厚生労働省説明部分 動画URL

<https://www.youtube.com/watch?v=4ujwm3rv8YM>

- ・ 動画では事業の詳細に関する説明がされていますので、事業の概要から把握される場合は厚生労働省説明資料の31スライド～の概要をみていただいたうえで動画を視聴いただきますようお願いします。
- ・ 動画内で回答されている質問については、参考資料の質問事項（県内7圏域まとめ）を御確認ください。

※ 県が令和7年3月24日「就労選択支援について考える意見交換会」において行われた説明の録画です。

参考資料

- 令和7年3月24日「就労選択支援について考える意見交換会」

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 説明資料

- 令和7年3月24日「就労選択支援について考える意見交換会」

質問事項（県内7圏域まとめ）

就労選択支援事業

令和 6 年度就労移行支援促進事業「就労選択支援について考える意見交換会」

令和 7 年 3 月 24 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

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	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。 (標準利用期間：2年) ※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能	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。 (利用期間：制限なし)	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。 (利用期間：制限なし)	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<u>6月を経過した者</u>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。 (利用期間：3年)
対象者	① 企業等への就労を希望する者 ② <u>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)</u> ※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。	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 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 ③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 ④ <u>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)</u> ※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。	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 ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ③ ①及び②に該当しない者で、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 ④ <u>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)</u>	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
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は結びつかない者や、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)

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
	★		★			★	★					★							
障害者自立支援法								障害者総合支援法											

就労アセスメント開始



(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**



<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 }
- 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

※ 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

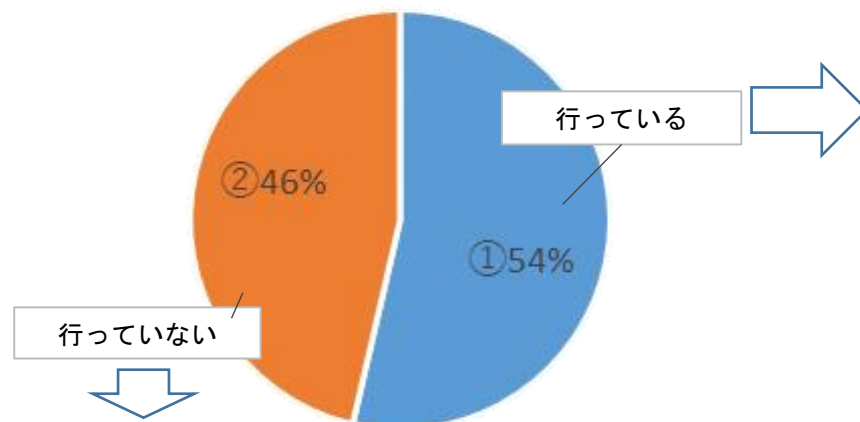
37,473（国保連令和 6 年10月実績）

就労移行支援事業における利用更新等について

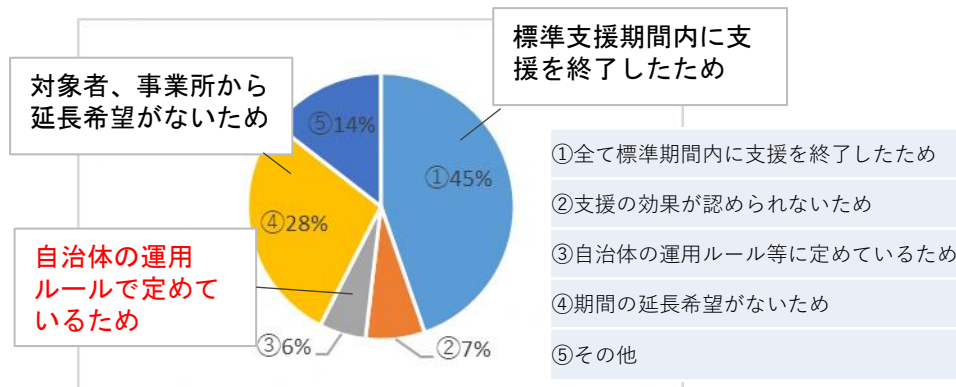
○就労移行支援の標準支援期間(2年間)を超えて就労移行支援の更新を行う際には、対象者の状況にあわせて適切な期間を設定する必要がある。

○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。

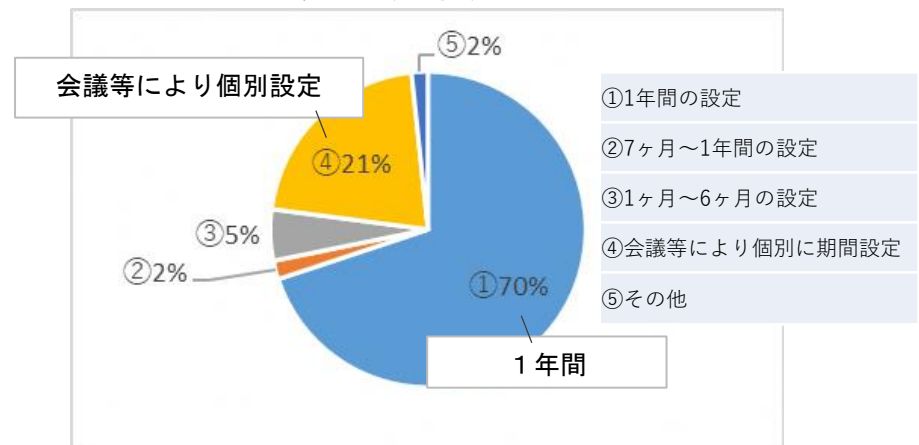
★就労移行支援の標準支援期間(2年間)を超えて就労移行支援の更新を行っているか。(回答数 1, 575自治体)



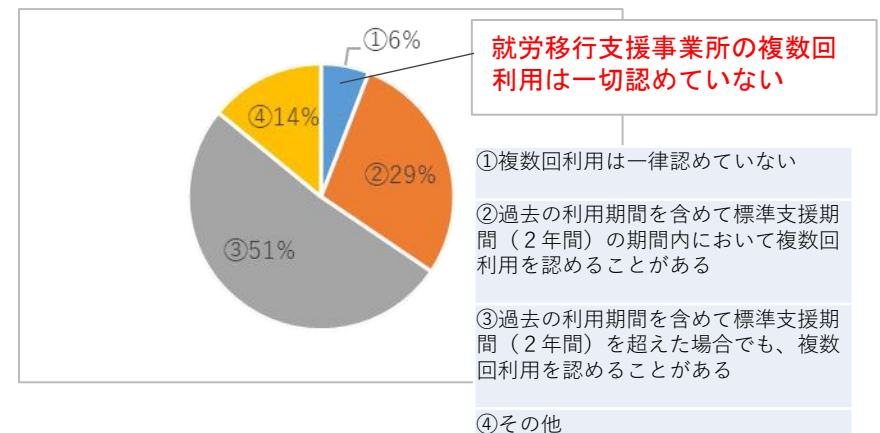
★2年間を超えた利用更新を行わなかった理由



★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、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かったため

＜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

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。

次年度・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. **これまでの経緯と取組**
2. 就労選択支援の概要
3. 参考資料

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議 (令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会)

十 労使、障害者団体等が参画して、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を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議 (令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会)

十三、労使、障害者団体等が参画して、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を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、現状の把握を行うとともに、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること

2040年を展望した社会保障、働き方改革本部 障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム 中間とりまとめ (令和2年9月29日)

3 今後の検討の方向性

○ 上記の課題を踏まえ、障害者就労支援を今後更に進展させていくために、

- ・ 障害者本人の希望や能力・適性を的確に把握し、本人を中心としたシームレスな就労支援を実現していくため、従来の制度の枠組みにとらわれず、雇用施策と福祉施策の両者が共通して利活用できる新たな仕組みを検討するなど、両者の一体的展開を推進し、効果的で、切れ目ない専門的支援体制を構築すること
- ・ 障害者が安心して働き続けられるような環境を整備していくため、両者が一丸となった就労支援に係る専門人材の育成・確保を推進するとともに、障害種別や程度にかかわらず、多様な働き方を支えるための支援を検討するなど、障害者本人や企業等からの新たな支援ニーズに対応することなどが必要となる。また、これらを念頭に置きつつ、雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題についても、その在り方を再確認・再整理し、解消を目指した検討を進めていかななくてはならない

「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」（中間取りまとめ）概要①

令和2年9月29日

第1 基本的な現状認識と今後の検討の方向性

1 障害者就労支援施策の沿革

- 平成18年に、「就労支援」を柱のひとつとした障害者自立支援法（現・障害者総合支援法）が施行されて以降、以下の体系で就労支援を展開。
 - ・ 雇用施策：雇用率制度と納付金制度を基軸に、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターが支援を提供
 - ・ 福祉施策：就労系障害福祉サービスとして、就労移行支援、就労継続支援（A型・B型）、就労定着支援（平成30年4月から新設）を提供
- 両者ともに時勢に応じた制度改正を経て、近年、障害者雇用は着実に進展し、同様に「福祉から雇用」への流れも進展。

2 基本的な現状認識

- 双方に進展している障害者の就労支援であるが、その一方で、昨今、雇用・福祉施策の双方で整理・解決していくべき課題等も顕在化。

【雇用施策と福祉施策の制度が縦割りになっていること等による課題】

- ・ 就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されていないため、支援の利用に当たっての判断が現場に任せられている実態。
- ・ 医療面や生活面の支援が必要な重度障害者等についても就労支援ニーズが増大する中で、障害者就労を支える人材その他資源が質・量ともに限定的。
- ・ 「制度の谷間」が生じ、十分な対応が出来ていない部分がある一方で、支援施策間の役割関係の不明確さや支援内容の重複感の指摘もある。

【就労支援ニーズの増大に対応する必要が生じてきた課題】

- ・ 障害者について、これまで就職や職場定着に重点が置かれてきたところ、中長期的なキャリア形成のニーズが増大。
- ・ 在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の多様な働き方のニーズが増大。
- ・ 技術革新の進展や新型コロナの影響によりオンラインの就労支援やテレワーク等のニーズが増大。ウィズ・ポストコロナ時代には就労の可能性も拡大。

【現行制度が抱えている課題】

＜雇用施策に内在している課題＞

- ・ 障害者雇用の進展による納付金財政の逼迫、大企業や就労継続支援A型事業所等への障害者雇用調整金の上限のない支給等の課題の指摘。
- ・ 雇用率制度における対象障害者の範囲や在宅就業障害者支援制度等について、福祉施策との連携を進めながら検討する必要。

＜福祉施策に内在している課題＞

- ・ 就労移行支援について、一般就労への移行実績が未だ低調な事業所が一定数存在。
- ・ 就労継続支援A型について、最低賃金を支払えるだけの収益をあげられる生産活動が行われておらず、経営改善が必要な事業所が全体の約7割。
- ・ 就労継続支援B型について、利用者の障害特性や利用ニーズが多様化している実態があり、工賃向上の取組に馴染まない利用者も増えているとの指摘。

3 今後の検討の方向性

- 雇用・福祉施策の両者の一体的展開を推進し、効果的で、切れ目ない専門的支援体制を構築。
- 両者が一丸となった就労支援に係る専門人材の育成・確保を推進するとともに、障害者本人や企業等からの新たな支援ニーズに対応。
- 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題についても、その在り方を再確認・再整理し、解消を目指して検討。

第2 障害者の就労支援に関する当面の方向性

1 効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築

（1）共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設等

- 就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画（就労支援プラン）の共有化を検討。

（2）就労支援人材の育成・確保

- 専門的な支援人材について、雇用・福祉施策を跨がる統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みを構築する等を検討。
- 各就労支援機関の役割の明確化等を図りながら、障害者就労に携わる専門的な支援人材の役割等を整理。

（3）通勤や職場等における支援の充実等

- 令和2年10月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな取組の実施状況等を踏まえながら検討。
- 就労定着支援事業や障害者就業・生活支援センター、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援について、それぞれの役割分担を明確化。

2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応

（1）就労支援人材の育成・確保 ※1（2）と同じ

（2）多様な就労支援ニーズへの対応

- 障害者雇用において業務創出・改善やテレワークの促進を図るとともに、就労支援の現場においてもテレワーク等による在宅就労も想定した支援策を検討。
- 多様なニーズに即した在職者の訓練やオンラインによる訓練を含め、人材開発施策とも連携しながら、今後の対応策を検討。
- 短時間雇用や雇用関係以外の働き方など、多様な働き方への対応も検討。

3. 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題への対応

（1）障害者雇用促進制度の在り方等の見直し

- 障害者雇用率・納付金制度における就労継続支援A型事業所の取扱いを検討。
- 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲について、精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等、障害者手帳を所持していない者に関する取扱いの検討を進めるとともに、1（1）の検討内容を踏まえ、その利活用も視野に、引き続き検討。
- 職業リハビリテーション機関（ハローワークや地域障害者職業センター等）について、福祉施策との連携を更に進めていく中で、その役割や在り方を再確認。

（2）就労系障害福祉サービスの見直し

- 現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、就労系障害福祉サービスの在り方を再確認し、目の前の課題解決に向けた対策を検討。
- 雇用施策との連携にとどまらず、教育・医療などの関連施策との連携や、人材開発施策との関係なども踏まえ検討。

第3 今後について

- 今後、障害当事者や労使を含む雇用・福祉施策双方の関係者を交え、さらに詳細な検討を行う必要。
- 人材開発施策や教育などの関連分野との連携や財源の問題なども含め、様々な観点から検討を深めていくことが重要。新しい在り方を考えていくことも必要。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

[開催状況]

第1回 令和2年11月6日

- ・検討会の開催について
- ・障害者雇用・福祉施策の現状について
- ・今後の検討会の進め方について
- ・意見交換

第2回 令和2年11月17日

- ・関係団体からのヒアリング

第3回 令和2年12月11日

- ・関係団体からのヒアリング

第4回 令和3年3月12日

- ・ワーキンググループでの検討状況について

第5回 令和3年4月26日

- ・ワーキンググループにおける議論などの整理の報告
- ・論点（案）に係る意見交換

第6回 令和3年5月21日

- ・報告書（素案）について

第7回 令和3年6月4日

- ・報告書（案）について

[構成員]

阿部一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長
阿部正浩	中央大学経済学部 教授
阿由葉寛	社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会 会長
池田三知子	一般社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部長
岡田久実子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長
菊池馨実	早稲田大学法学学術院 教授
久保厚子	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長
倉知延章	九州産業大学人間科学部 教授
駒村康平	慶應義塾大学経済学部 教授
酒井京子	NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事
酒井大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
眞保智子	法政大学現代福祉学部 教授
鈴木龍也	福島県立相馬支援学校 校長
竹下義樹	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 会長
永松悟	杵築市長
仁平章	日本労働組合総連合会総合政策推進局 局長
長谷川珠子	福島大学行政政策学類 准教授
山口祥義	佐賀県知事

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書（令和3年6月）

※ 以下のワーキンググループを開催して議論

- ・ 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第1WG）
- ・ 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第2WG）
- ・ 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）

第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

（1）障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

- ・ 将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントの実施が望ましい
- ・ まずは福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメントについて、実効あるものとなるよう仕組みの構築又は機能強化を図る

（2）障害者就労を支える人材の育成・確保

- ・ 雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修を確立する
- ・ 専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度を創設する
- ・ 専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材の確保を図る

（3）障害者の就労支援体系の在り方

- ・ 企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについては、一定のニーズを踏まえて取組として進めることが適当である
- ・ 定着支援について、現行の取扱いに基づく各支援の関係を就労定着支援事業所等の関係者間で十分に理解することが重要である
- ・ 地域の関係機関との連携について、障害者就業・生活支援センターは基幹型の機能として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図ることも必要である。ただし、地域の実情等に応じて個別支援の実施機関としての役割とのバランスにも留意する必要がある。また、地域障害者職業センターとも連携を進めていくことが必要である

- 雇用・福祉施策双方が共通認識としてもつべき、障害者の就労支援における基本的な考え方や支援の方向性については、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、次のとおり、整理する。

「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること

①「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、

- 障害の有無にかかわらず、働くことを希望する人が、その能力や適性にあわせて働くことにチャレンジできる社会を目指すということ。
- その働き方は、いわゆる「一般就労」のみならず、福祉的就労も含むものであり、多様な働き方の中で、社会全体で共に働くことを目指すということ。

② 多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、

- 多様な働き方が広がる中で、障害者本人が希望する働き方を第一に考えるということ。
- このため、就労支援機関をはじめとする関係者については、個々の障害者が働くことに対して、どのような希望があり、それを実現するために、どのような後押しや支援、配慮が必要か等を検討するなど、個別のニーズを丁寧に把握する必要があるということ。

③「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、

- 雇用施策と福祉施策との双方向での行き来を円滑にしていく中で、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、常に「一般就労」の可能性を探りつつ、それを希望する方については、その実現に向けて取り組んでいくということ。
- また、就労支援機関をはじめとする関係者については、障害の有無にかかわらず分け隔て無く働けるインクルーシブな雇用が実現できているか、障害者の希望や能力を活かし、働きがいのある、働き続けられる仕事があるかなど、雇用の質の向上にも取り組んでいくということ。

④ 障害者本人や企業を含むすべての関係者が最大限努力すること

- 「一般就労」の実現とその質の向上には、障害者本人又は関係者のいずれか一方の取組のみで実現されるものでなく、障害者本人もその持てる能力を最大限発揮し、企業を含む全ての関係者がその能力を引き出すための環境整備、合理的配慮等、出来る限りの取組を行うことによって実現されるものであるということ。

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）

就労選択支援の法令事項（新）

法の条文

※ 第13項を新設

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①**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②**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③**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**

公布済みのもの

<障害者総合支援法施行規則> ※令和6年1月25日公布

①主務省令で定める者

- ・ 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

②主務省令で定める事項

- ・ 障害の種類及び程度/就労に関する意向/就労に関する経験/就労するために必要な配慮及び支援/就労するための適切な作業の環境/その他適切な選択のために必要な事項

③主務省令で定める便宜

- ・ 障害福祉サービス事業を行う者その他の関係者との適切な支援の提供のために必要な連絡調整 等

④その他

- ・ 支給決定の有効期間：1か月又は2か月のうち市町村が定める期間 等

<基準省令> ※令和6年1月25日公布

○人員基準

- ・ 就労選択支援員は、常勤換算方法で利用者の数を15で除した数以上
- ・ 就労選択支援員は指定就労選択支援の提供に当たる者として「厚生労働大臣が定めるもの」とする 等

○運営基準

- ・ 実施主体は、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等とする
- ・ 就労選択支援事業者は、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ることとする 等

<報酬告示> ※令和6年3月15日公布

就労選択支援サービス費：1,210単位/日、特定事業所集中減算：200単位/日 等

今後公布予定のもの

<政令> ※令和6年度中に公布予定

施行期日：令和7年10月1日

<告示> ※令和6年度中に公布予定

基準省令において、就労選択支援員の要件を「厚生労働大臣が定めるもの」と規定しており、当該要件を規定する（就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする等。詳細後述）

※ 上記の他、就労選択支援の創設に伴う所要の規定の整備を行うため関係政令・省令・告示を改正予定であり、令和6年度中に公布予定

新たに創設される就労選択支援の円滑な実施①

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定
(一部改変)

- 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を創設する。(令和7年10月1日施行)

対象者

- 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
- ※ 令和7年10月以降、就労継続支援B型の利用申請前に、原則として就労選択支援を利用する。また、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和9年4月以降、原則として就労選択支援を利用する。

基本プロセス

- 短期間の生産活動等を通じて、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等整理(アセスメント)を実施。
- アセスメント結果の作成に当たり、利用者及び関係機関の担当者等を招集して多機関連携会議を開催し、利用者の就労に関する意向確認を行うとともに担当者等に意見を求める。
- アセスメント結果を踏まえ、必要に応じて関係機関等との連絡調整を実施。
- 協議会への参加等による地域の就労支援に係る社会資源や雇用事例等に関する情報収集、利用者への進路選択に資する情報提供を実施。

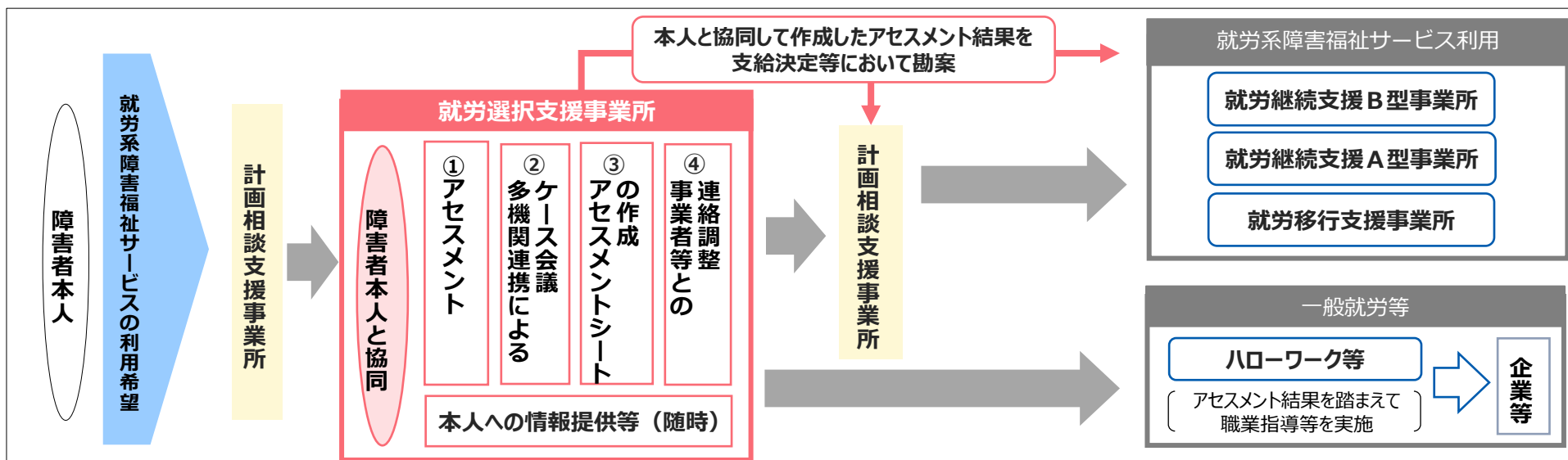
基本報酬の設定等

- 就労選択支援サービス費 1,210単位/日
- 特定事業所集中減算 200単位/日

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型又は指定就労継続支援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ついて、減算する。

支給決定期間

- 原則1か月 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。



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や、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以下のような事業者を実施主体とする。

就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター事業の受託法人、自治体設置の就労支援センター、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等

- 就労選択支援事業者は、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ることとする。

従事者の人員配置・要件

- **就労選択支援員 15 : 1 以上**
 - ・ 就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。
 - ※ 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を就労選択支援員とみなす。
 - ・ 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障害者の就労支援分野の勤務実績（注）が通算5年以上あることを要件とする。
 - ※ 基礎的研修の実施状況を踏まえ、令和9年度末までは、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。
 - ・ 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。

（注）「障害者の就労支援分野の勤務実績」は、直接処遇職員として、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、就労定着支援事業所、障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターにおいて支援を行った実績とする。（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を含む。）



特別支援学校等における取扱い

- 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。

【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

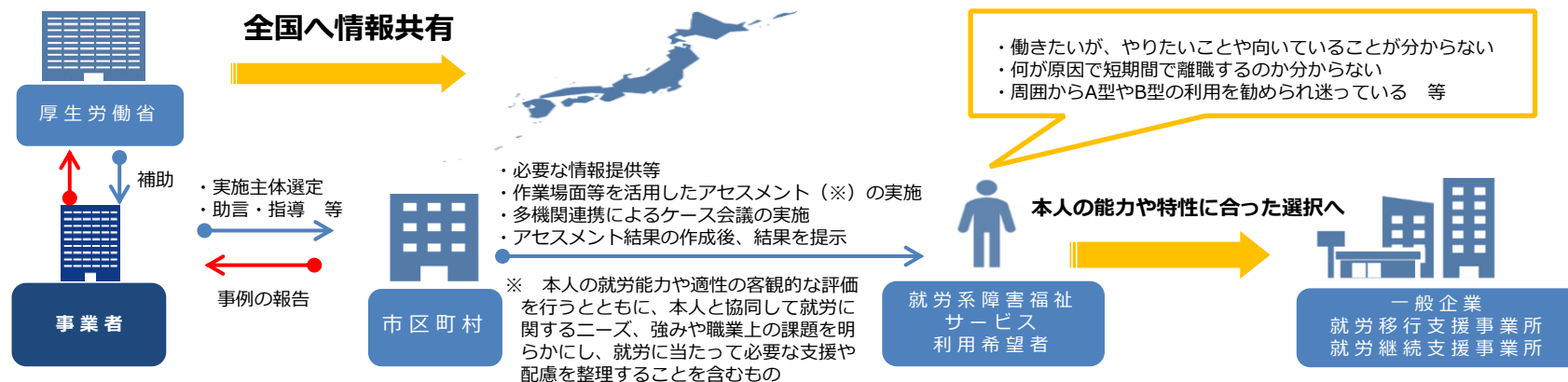
就労系障害福祉サービスの利用を希望する者(既に利用しており支給決定の更新を希望する者を含む)のうち、支援を受けることを希望する者に対して、就労移行支援事業所等が行うアセスメントや就労に関する情報提供などの支援や多機関連携の在り方など各地域の実情に応じた効果的な支援の実施方法等に関して、モデル的な取組を通じて課題やノウハウを収集する。

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】

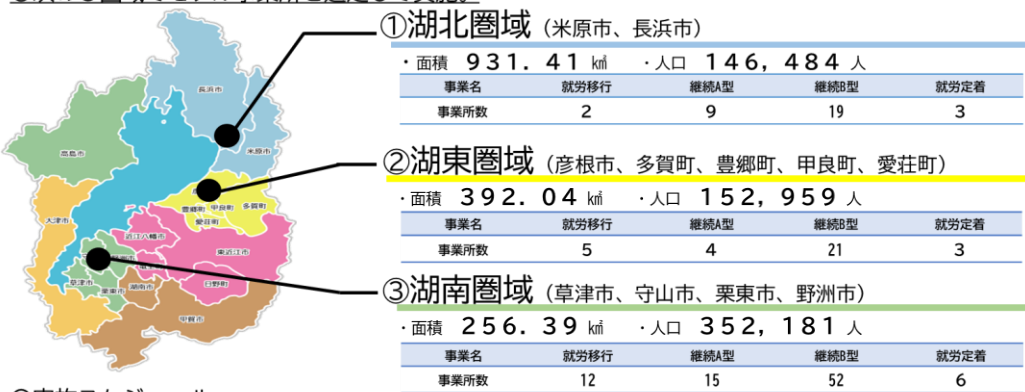


⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

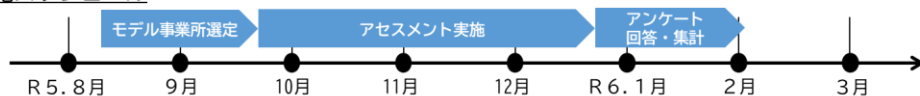
本モデル事業を実施することにより、就労を希望する障害者が、就労先や働き方をより適切に検討・選択でき、本人の特性を踏まえた就労支援の提供や就労を通じた知識・能力の発揮・向上につなげることで、障害者の自立した日常生活又は社会生活の実現に寄与する。

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。



○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

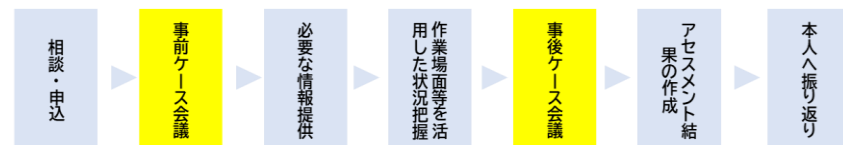
モデル事業所が個別に関係機関（3機関以上）と調整を行いケース会議を実施。
※中立性を担保するため、直接支援に関わりがない機関にも参加を求めた。

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ての説明の実施や、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ボ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(ナカボツ)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 ²
安来市	35,625	420.93 km ²
合計	230,439	993.92 km ²

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)

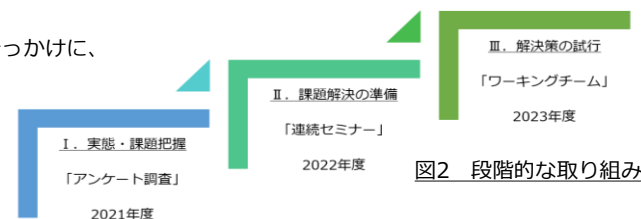


図2 段階的な取り組み

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・機能的 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」

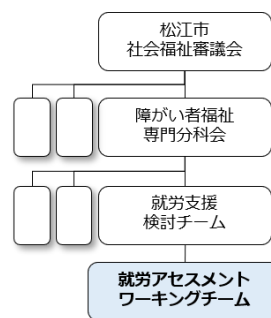
- ・審議会の下部組織として、就労アセスメントワーキングチームを結成(目的や構成員、活動等の概要は表4)

「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	松江市障がい者福祉課、松江障害者就業・生活支援センターばらす
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・生活支援センターば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・生活支援センターばらす担当者
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

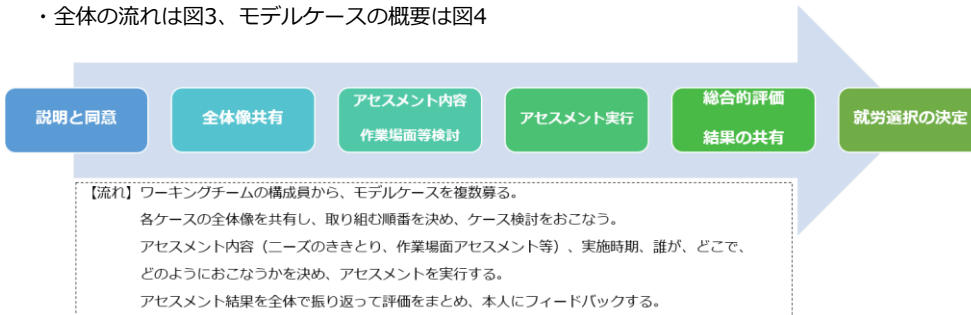


図3 モデルケースの協働（全体の流れ）

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】
テーマ： * ストレngths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	テーマ： * 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	テーマ： * 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
対象者：10代（発達障害） 状況：就労移行利用中 分 担： ・ 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）	対象者：20代（知的・パニック障害） 状況：在宅（数か月バイト経験有） 分 担： ・ ニーズききとり（ナカボツ） ・ 作業場面アセス（移行）	対象者：20代（適応障害等 手帳無） 状況：B型利用中 分 担： ・ 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』」と考えるアセスメントにするためには！？」「相談員が『使おう』」と考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

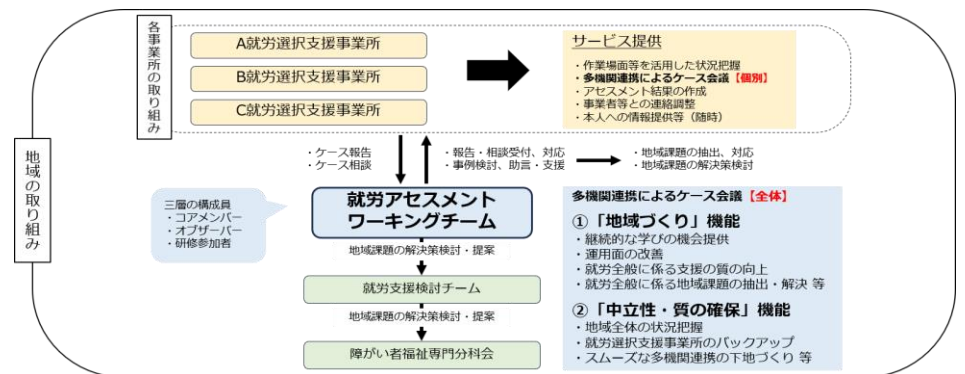


図5 就労選択支援を見据えた連携のイメージ図

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

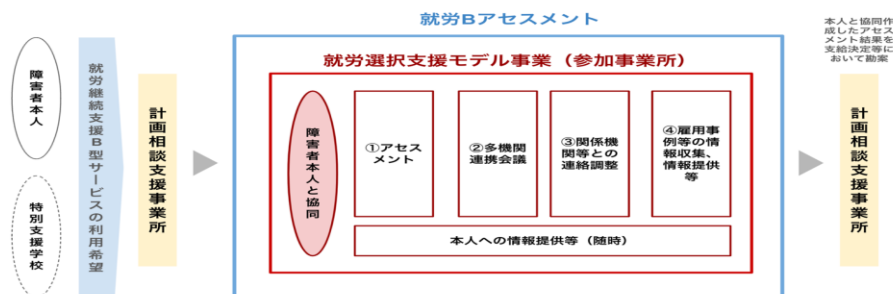
- 専用ポータルサイトを構築することで、モデル事業に参加する各事業所が就労選択支援モデル事業の意義や目的、知識等を共有

※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）

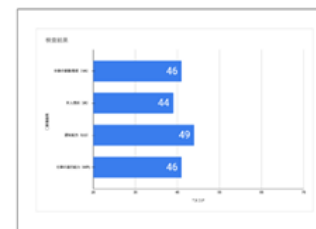
② 事業所独自のワークサンプル

- 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

BWAP2
Becker Work Adjustment Profile2



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

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
		○

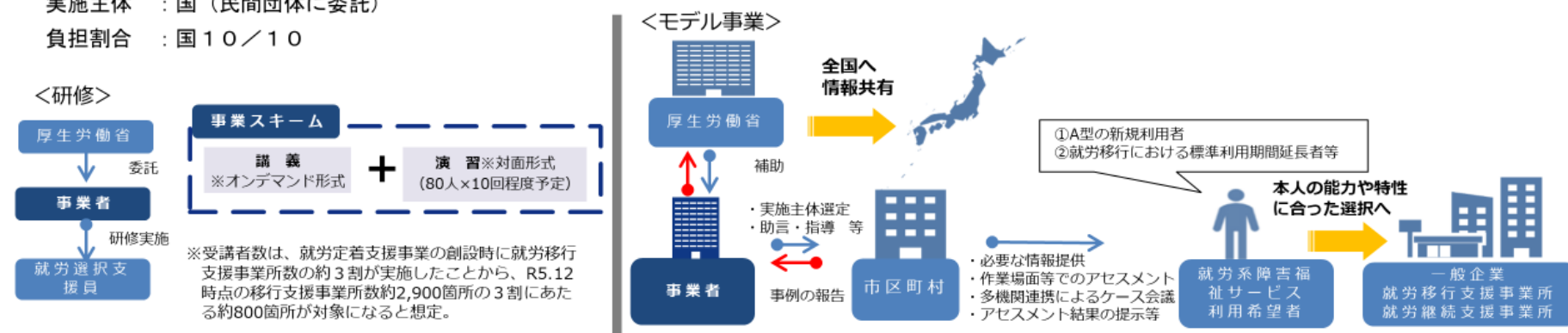
③ 施策の概要

- 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。

1. これまでの経緯と取組
- 2. 就労選択支援の概要**
3. 参考資料

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。

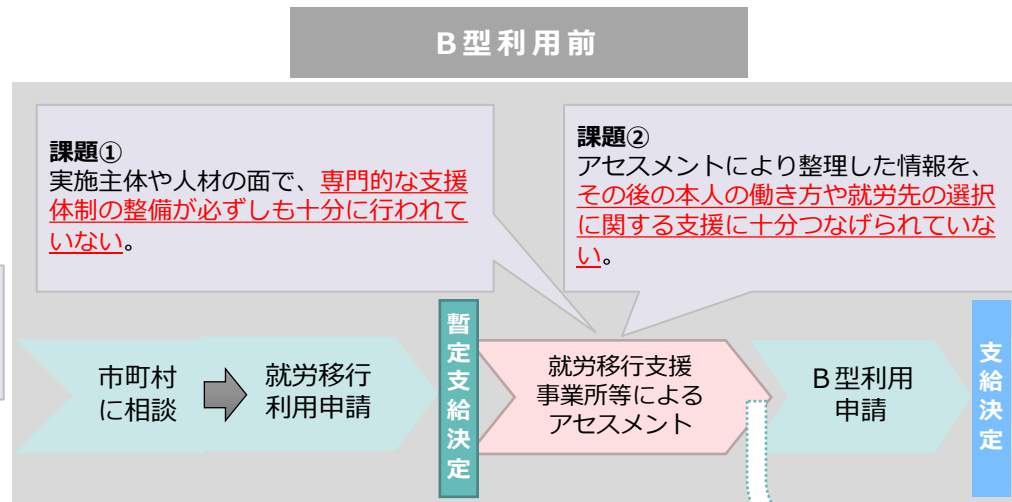
就労選択支援ができると変わること

～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）

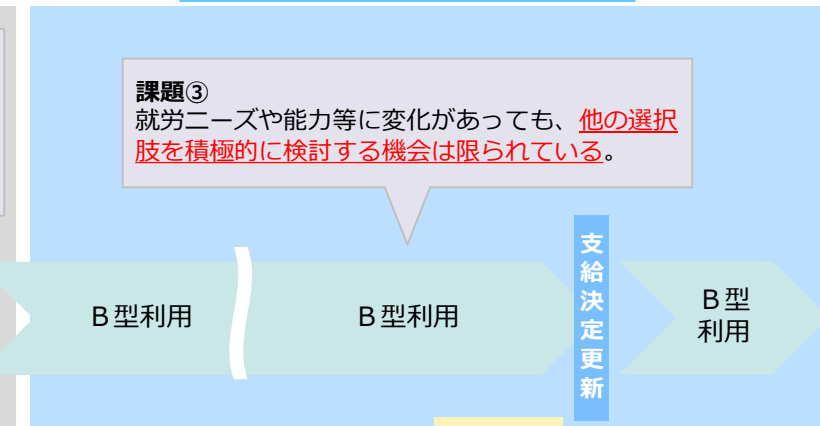
現状

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



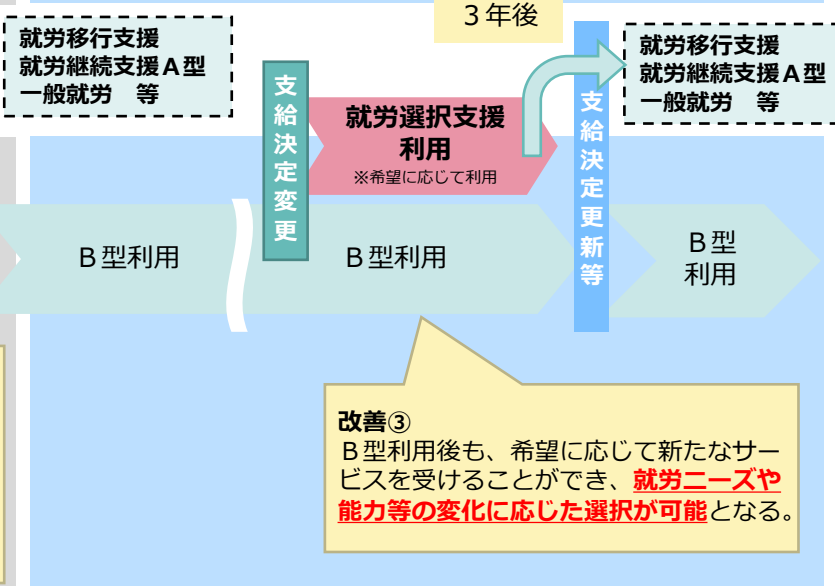
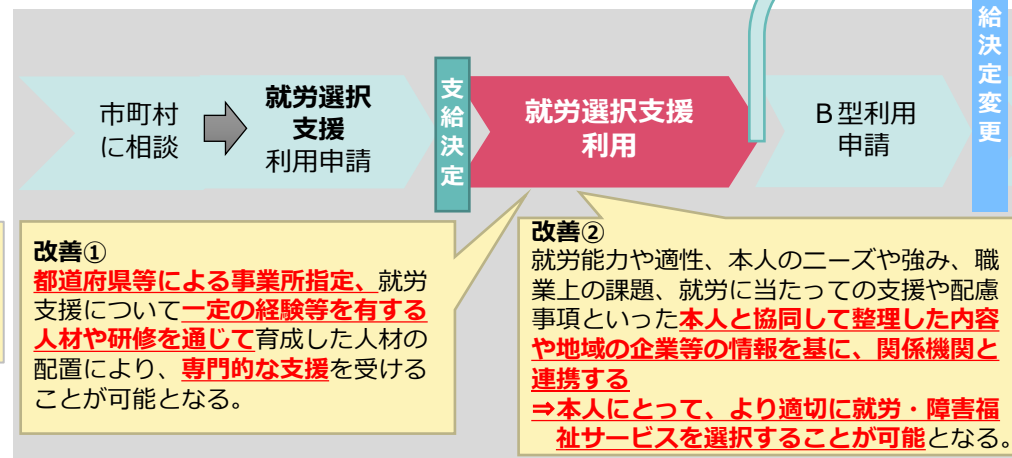
B型利用後

課題③
就労ニーズや能力等に変化があっても、他の選択肢を積極的に検討する機会は限られている。



今後の方向性

就労選択支援を
法令上位置づける



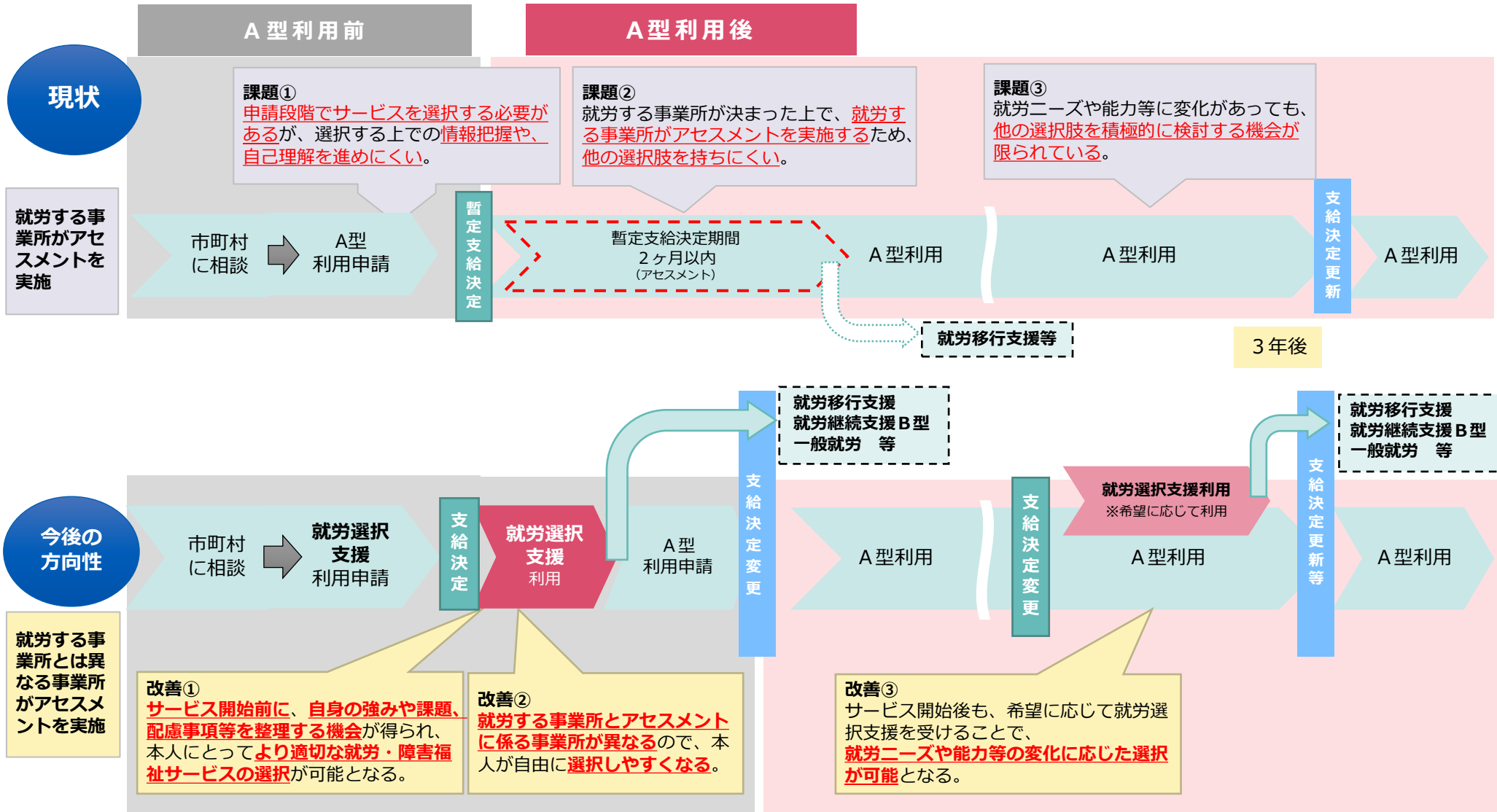
※現行の就労アセスメントでは

- ・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）



指定特定相談支援事業者との連携について（新）

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）

方向性

- 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。

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

就労選択支援 利用前

就労選択支援 利用中

就労選択支援 利用後

サービス利用支援費
(基本報酬)

サービス利用支援費
(基本報酬)

継続サービス利用支援費
(基本報酬)

指定特定相談支援事業者が「多機関によるケース会議」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」を算定

指定特定相談支援事業者が、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」を算定

利用契約（利用開始）

（アセスメント）
作業場面等を活用した状況把握

多機関連携によるケース会議

事業者等との連絡調整

アセスメントシート作成

（就労選択支援事業者）

利用者本人の参加

提供

利用契約（利用開始）

アセスメント

個別支援計画の原案

個別支援計画

交付

サービス提供時の
モニタリング

（サービス提供）
個別支援計画の実施

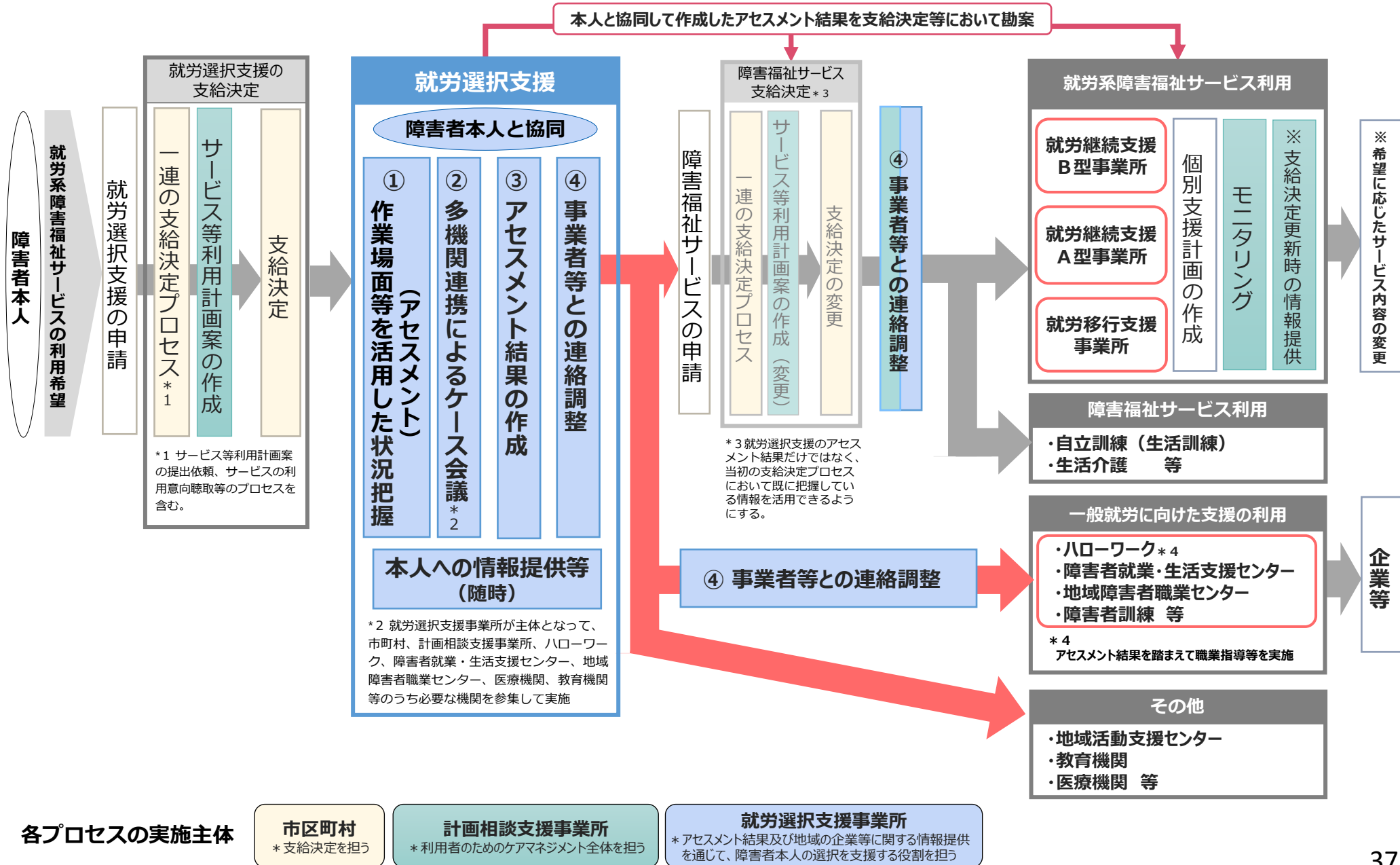
（就労移行支援・就労継続支援事業者）

継続サービス利用支援等

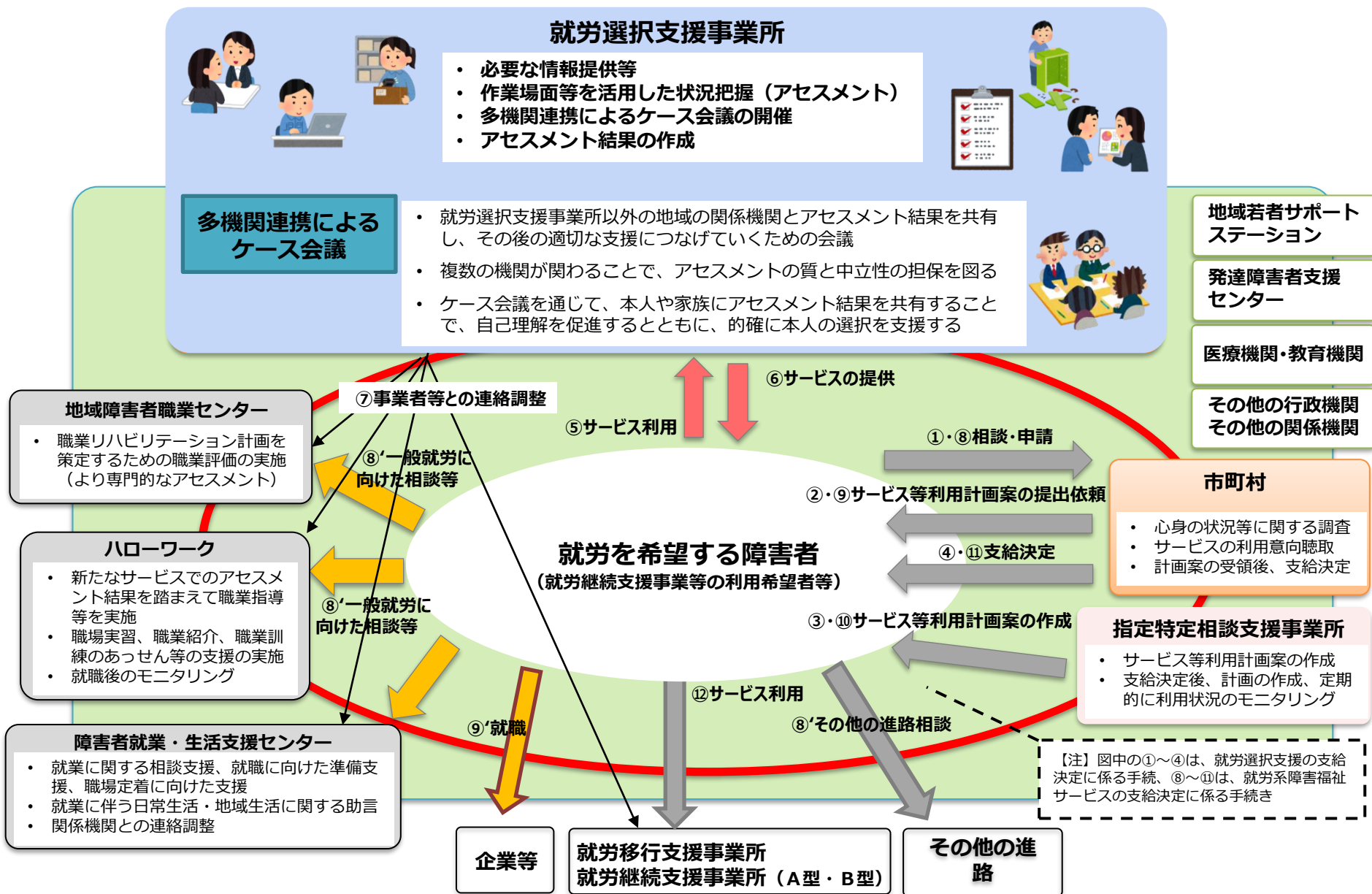
サービス等利用計画等の変更

サービス担当者会議

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



就労選択支援の対象者について①

対象者

- 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
- ※ 令和7年10月以降、就労継続支援B型の利用申請前に、原則として就労選択支援を利用する。また、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和9年4月以降、原則として就労選択支援を利用する。
 - ・ 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。
 - ・ 既に就労移行支援を利用しており、標準利用期間を超えて利用する意向のある者のうち、面接や職場実習といった一般就労に向けた具体的な予定がある者等、就労移行支援事業所が明らかに就職可能性があると判断した者については、標準利用期間を超えて利用する場合であっても、就労選択支援の利用を原則としない。

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
	・ 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ・ 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）	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	

就労選択支援の対象者について②（新）

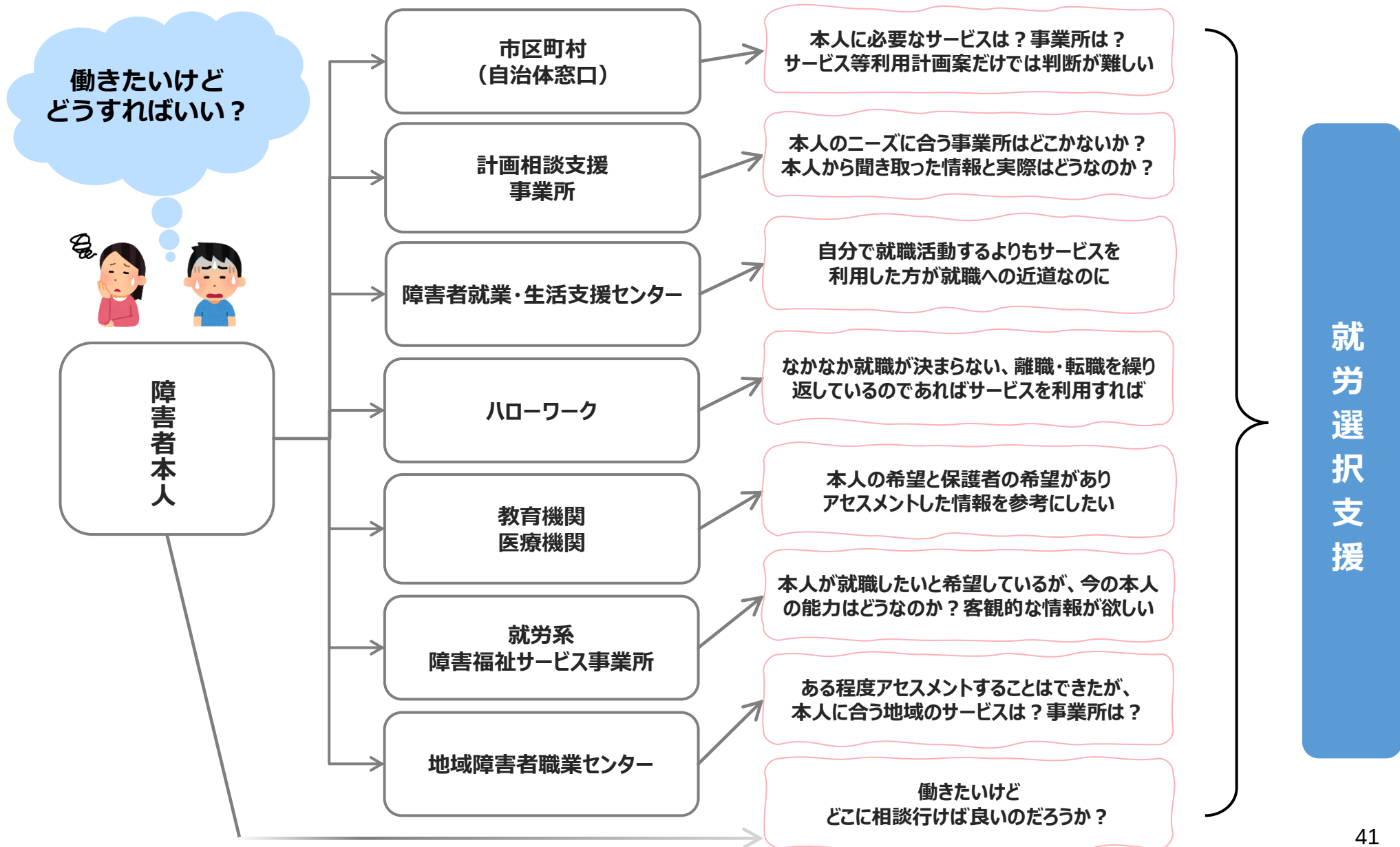
概 要

- 令和 6 年度報酬改定の概要において、以下に該当する者は、原則として就労選択支援を利用することとしている。
 - ・ 令和 7 年10月以降、新たに就労継続支援 B 型を利用する意向のある者
 - ・ 令和 9 年 4 月以降、新たに就労継続支援 A 型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者
- さらに、令和 6 年度報酬改定検討チームにおいて、例外的に、就労移行支援等による就労アセスメントや暫定支給決定を経た就労継続支援 A 型等の利用が認められる場合として、以下のような事由（以下「例外事由」という）が示されている。
 - ・ 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

方向性

- 例外事由に該当する場合は、就労移行支援等による就労アセスメントを経た就労継続支援 B 型の利用や、暫定支給決定を経た就労継続支援 A 型の利用、市町村審査会の個別審査を経た就労移行支援の標準利用期間を超えた利用を認める。
- ※ なお、就労選択支援を原則利用することとした趣旨は、利用者が就労先や働き方を適切に選択できるよう支援するためである。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。

就労選択支援サービス利用までの流れ①（イメージ）



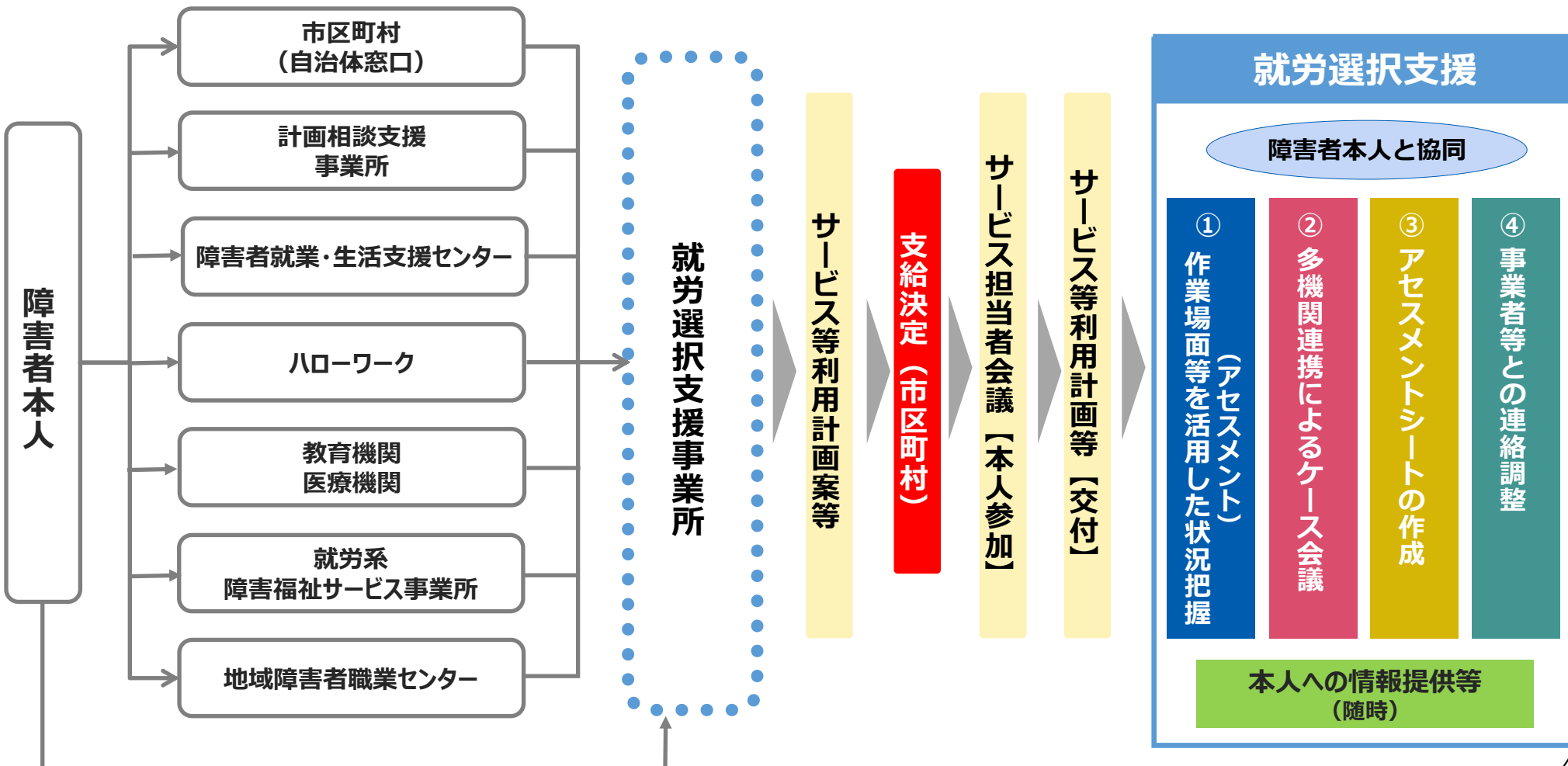
就労選択支援サービス利用までの流れ②（イメージ）

相談・連絡

本人への情報提供
利用に向けた調整

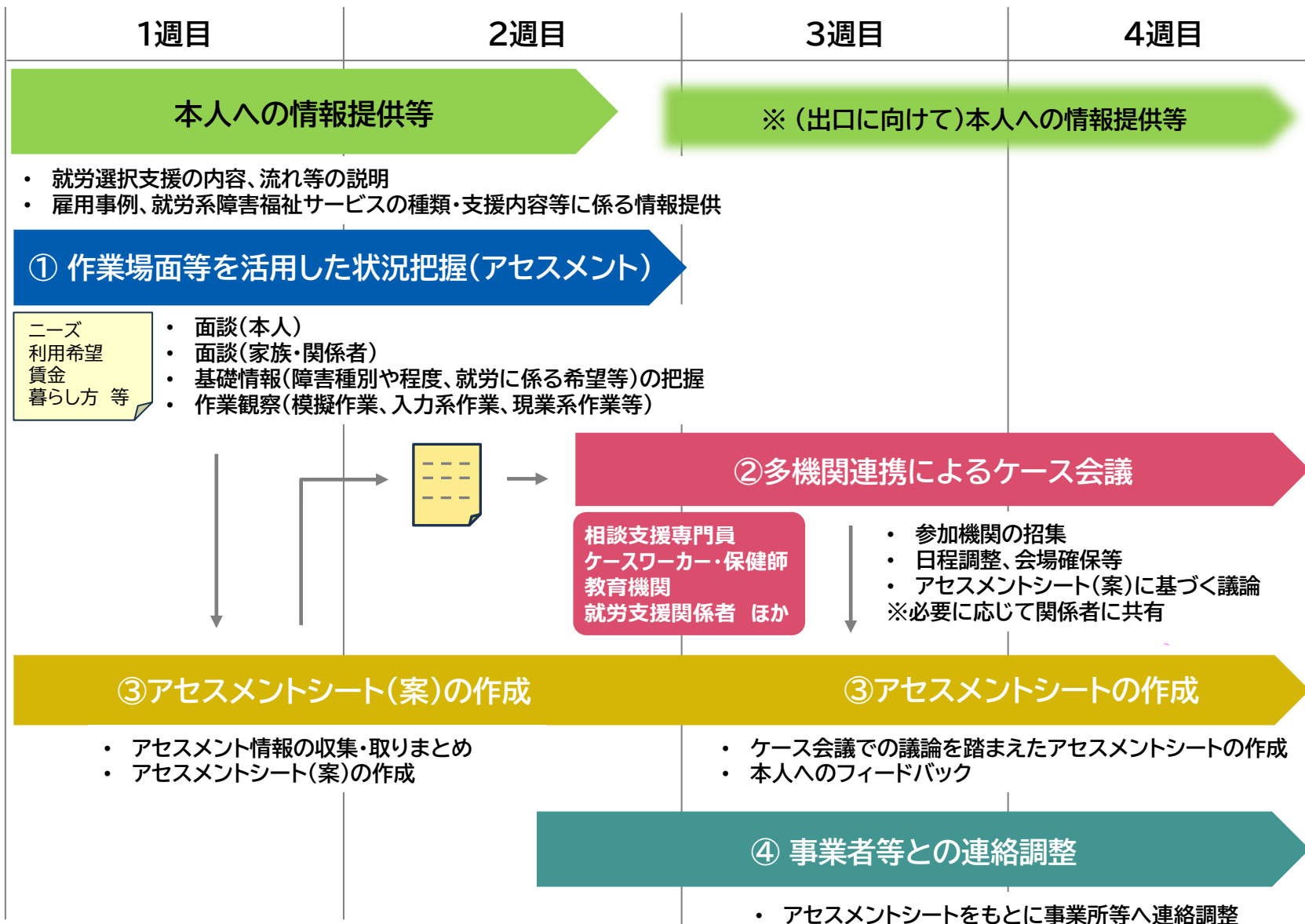
就労選択支援
申請手続

就労選択支援
サービス利用



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はありますか。」、「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）

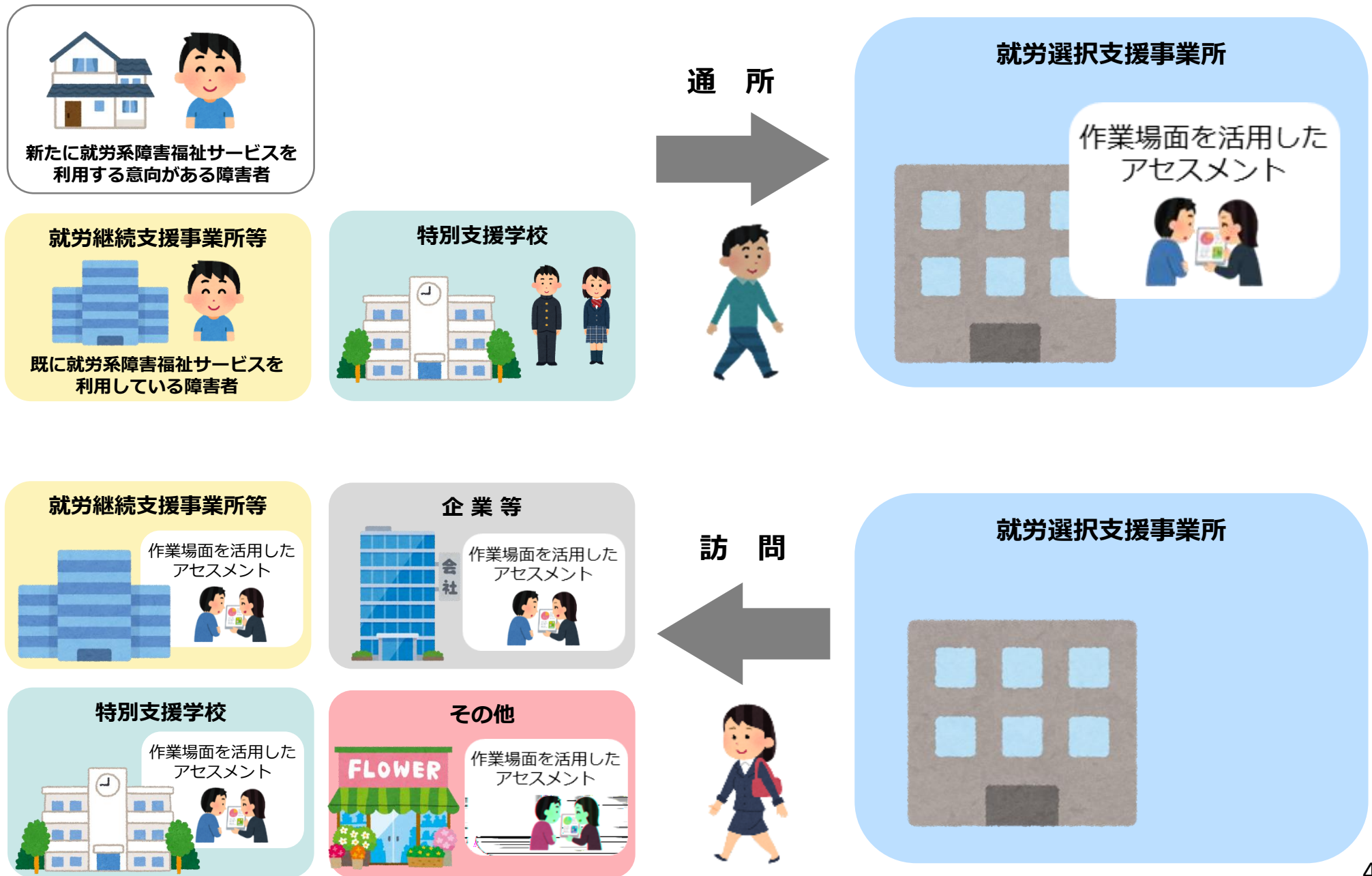
例：10.職場の人間関係

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）



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（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自立生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）

就労選択支援の報酬体系・支給決定期間

基本報酬の設定等

- 就労選択支援サービス費 1,210単位/日
- 特定事業所集中減算 200単位/日

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型又は指定就労継続支援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ついて、減算する。

支給決定期間

- 原則1か月
1か月以上の期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。
- 支給決定期間が原則1か月であることに鑑み、就労選択支援の内容のうち「①作業場面等を活用した状況把握」については、2週間以内の実施を基本とする。
- 支給決定期間は1か月を原則とするが、2か月の支給決定を行う場合は以下のとおりとする。
 - ・ 障害者本人が自身の能力を過小評価、過大評価していたり、障害特性に対する知識の不足等、進路に関する自己理解に大きな課題があり、1か月以上の時間をかけた継続的な作業体験等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、進路を決定するに当たり、1か月以上の期間をかけた観察が必要な場合

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（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

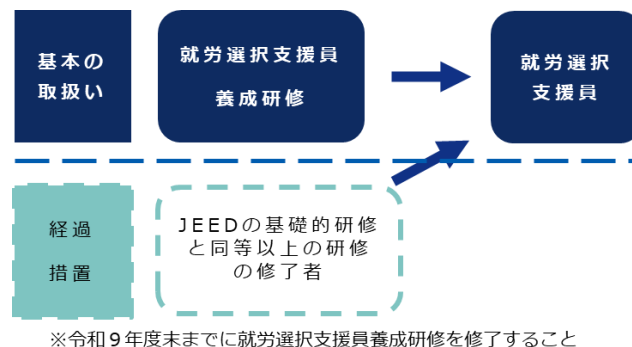
就労選択支援の人員配置・要件について

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。
- サービス管理責任者の配置は不要（個別支援計画の作成は不要）

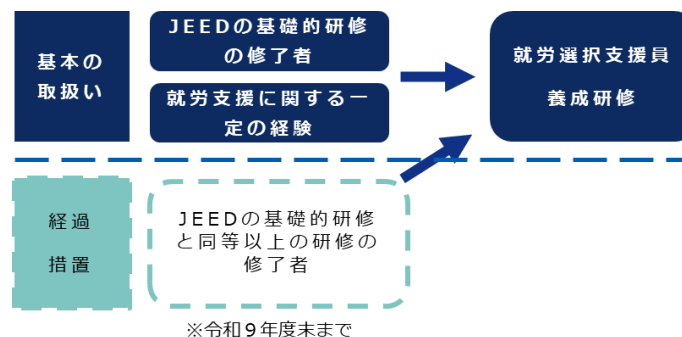
就労選択支援員の要件

- 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。



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
- 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。



就労選択支援員の要件・養成・兼務について（新）

概 要

- 就労選択支援を行う事業所が配置すべき就労選択支援員については、指定基準において、「指定就労選択支援の提供に当たる者として厚生労働大臣が定めるもの」としている。

方向性

- 上記の「厚労大臣が定めるもの」については、以下の内容を令和6年度中に告示で示す。
 - ・ 就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。
 - ・ 経過措置として、令和9年度末まで（※1）は、基礎的研修（※2）又は基礎的研修と同等以上の研修（※3）の修了者を就労選択支援員とみなす。
 - ・ 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年以上あることとする（※4）。なお、基礎的研修の実施状況を踏まえ、令和9年度末までは、基礎的研修と同等以上の研修（※3）の修了者でも受講可能とする。
- 令和7年度の就労選択支援員養成研修については、研修の質を担保する観点から、国において実施する。具体的には、令和7年6月頃から、定員約80人規模の研修を年に10回程度実施予定。具体的な実施時期や申込方法等は令和7年4月以降、順次、案内予定。
- 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。（現行の就労定着支援員と同様の取扱い）

※1 令和6年度報酬改定の概要において、「就労選択支援員養成研修開始から2年間」と示した要件について、「令和9年度末まで」とする。

※2 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等が行う「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修」

※3 基礎的研修と同等以上の研修については、以下の研修とする。

・ 就業支援基礎研修 ・ 職場適応援助者養成研修

・ 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） ・ 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 「障害者の就労支援分野の勤務実績」とは、直接処遇職員として、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、就労定着支援事業所、障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターにおいて支援を行った実績とする。（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を含む。）

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収受の禁止
- 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（新）

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。

方向性

- 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、就労選択支援を行おうとする者は、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。

1. これまでの経緯と取組
2. 就労選択支援の概要
- 3. 参考資料**

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/12200000/000822241.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/12200000/000822240.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

就労選択支援に係る取組 ～厚生労働省科学研究など～

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

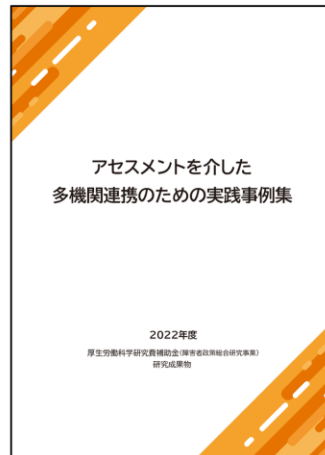
【2020】
就労アセスメントの実施
促進に向けた多機関連携
による就労支援モデル整
備のための調査研究

【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					
ふりがな 姓	電話 ()					
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	作業内容	日数				
事業所		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、障害者求人の状況や、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	・就労選択支援の概要と目的 ・働くことの意義
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
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
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 ・「就労アセスメントシート」の作成演習
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
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

【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

令和6年度就労移行支援促進事業「就労選択支援について考える意見交換会」
質問事項（県内7圏域まとめ）

#	分類	質問
1	事業所指定・実施主体の要件について	事業所指定に係る技術的助言として、「都道府県知事が必要と認める場合には、就労選択支援を行おうとする者は、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」という内容が示されているところ、特に協議会での評価について、評価の責任をどの機関が負うのかなど、その責任の所在が不明瞭になることを懸念している。 そこで、この技術的助言について全国的にはどのような反応がでているかを教えていただきたい。また、協議会の評価に係る責任についてどのように考えればよいか御助言いただきたい。
2	事業所指定・実施主体の要件について	「過去3年間に於いて3人以上、通常の事業所に新たに障害者を雇用させている事業者」という要件における就職人数は、事業所単位で算定するのか法人単位で算定するのか？また、多機能型事業所（例：移行とB）の場合の取り扱いについてもあわせてお聞きしたい。
3	事業所指定・実施主体の要件について	就労移行支援事業と就労定着支援事業を一体的に行っている事業所で就労選択支援事業を行う場合、移行支援事業所の就労支援員と就労定着支援事業の就労定着支援員、就労選択支援事業の就労選択支援員の三職の兼務は可能か。
4	利用対象者について	・就労継続支援B型の対象者について、B型利用を希望する50歳以上や年金1級の方、就労経験がある方についても就労選択支援事業の利用が原則必要となるのか。また、ここでいう「就労経験がある方」について、数年前の就労や短期間の就労であっても就労経験があるとみてよいのか、それとも就労経験から本人の就労に係る課題が把握できて初めて「就労経験がある方」と判断するのか。
5	利用対象者について	精神科等の病院に入院中もしくは外泊中に就労選択支援事業を利用することは可能か。
6	利用対象者について	企業に雇用されている方（休職中を含む）が就労選択支援を利用することは可能か。
7	支給決定事務・利用に向けた調整について	学齢期に就労選択支援を利用する際は、今までどおり児童相談所を通じた者みなしの手続きが必要になるのか？ 学生（特別支援学校だけでなく通常の高等学校なども含め）については、就労選択支援の利用にあたり児童相談所を通じた手続きが必要になると思われるが、現在の就労アセスメントにおいて児童相談所での手続きに時間がかかってしまうことが課題となっている。今回、この手続きの省略や、手続きに係る事務の簡略化に向けた取組を検討されているのであれば教えていただきたい。

#	分類	質問
8	支給決定事務・利用に向けた調整について	2ヵ月の支給決定を行う場合の「例外事由」について、より具体的な例があればお聞きたい。また、「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」という記載はこういった目的で記載されているかをお聞きたい。
9	サービス報酬について	同一日の他の日中活動サービスについて、「相互の合議による報酬の配分」という方向性であるが、具体的にこういった形をイメージされているのか（合議の取り方・報酬の配分方法など）。別法人となると現実的に機能しないと想定されるが何か検討している手立てがあれば教えていただきたい。
10	事業内容について (アセスメントについて)	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）については「対面実施」と示されている。地域ではひきこもりや重度障害者の方が在宅訓練という形で家から出ることなく就労継続支援B型を利用しているケースもある（良い悪いはさておき）。今後、在宅訓練で就労継続支援B型を利用するケースがあることも想定し、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）について、オンラインなどでも実施可とする考えはあるのか？もしないということであれば、そういったケース（自宅から出ることが困難な方）について、どのような方法で実施すればよいか。
11	事業内容について (事業者等との連絡調整について)	「事業者等との連絡調整」とは具体的にどことどういう連絡調整を想定しているのか？ 就労選択支援事業所が今後利用する福祉サービス調整まで行うとなると計画相談支援事業所と役割が重なってしまうことが懸念される。
12	その他	「出席停止・忌引き等の日数」に計上することが可能という取り扱いについて、特別支援学校だけでなく一般高校も同様の取り扱いになるのか。 一般の高校の生徒がこのサービス利用を受ける際の取り扱いについて、欠席扱いとなるのであれば、夏休みに集中することが予想されるため、特別支援学校と同様の取り扱いにしていきたい。
13	その他	「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」において、まずは福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメントの仕組みを構築・機能強化することが決められ、福祉側の取組として就労選択支援の創設があると思うが、雇用側のアセスメントに係る取組がどのように進んでいるかについて教えていただきたい。