

1. 障害者の就労支援について
2. 就労選択支援の施行に向けた主な取組
- 3. 就労選択支援の概要について**
4. その他（参考）

就労選択支援の法令事項

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

<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

<整備政令> ※令和7年3月26日公布

政令について、就労選択支援の創設に伴う所要の規定を整備

<整備省令・整備告示> ※令和7年3月31日公布

厚生労働省関係省令・厚生労働省関係告示について、就労選択支援の創設に伴う所要の規定を整備

<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に努めることとする 等

<要件告示> ※令和7年3月31日公布

①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

- 就労選択支援員養成研修を修了したもの
(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。)

②就労選択支援員養成研修の受講要件

- 以下のいずれかを満たすことを要件とする。
- 基礎的研修を修了していること
- 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
(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も受講可能。)

③就労選択支援員養成研修の内容

- 就労選択支援の目的と役割に関する講義
- 就労アセスメントの目的と手法に関する講義

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型利用前

課題①

実施主体や人材の面で、専門的な支援体制の整備が必ずしも十分に行われていない。

課題②

アセスメントにより整理した情報を、その後の本人の働き方や就労先の選択に関する支援に十分つなげられていない。

市町村
に相談

就労移行
利用申請

暫定支給決定

就労移行支援
事業所等による
アセスメント

B型利用
申請

支給決定

B型利用

B型利用

支給決定更新

B型
利用

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。

B型利用後

今後の方向性

就労選択支援を
法令上位置づける

市町村
に相談

就労選択
支援
利用申請

支給決定

就労選択支援
利用

B型利用
申請

支給決定変更

B型利用

B型利用

支給決定更新等

B型
利用

改善①

都道府県等による事業所指定、就労支援について一定の経験等を有する人材や研修を通じて育成した人材の配置により、専門的な支援を受けることが可能となる。

改善②

就労能力や適性、本人のニーズや強み、職業上の課題、就労に当たっての支援や配慮事項といった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
⇒本人にとって、より適切に就労・障害福祉サービスを選択することが可能となる。

改善③

B型利用後も、希望に応じて新たなサービス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。

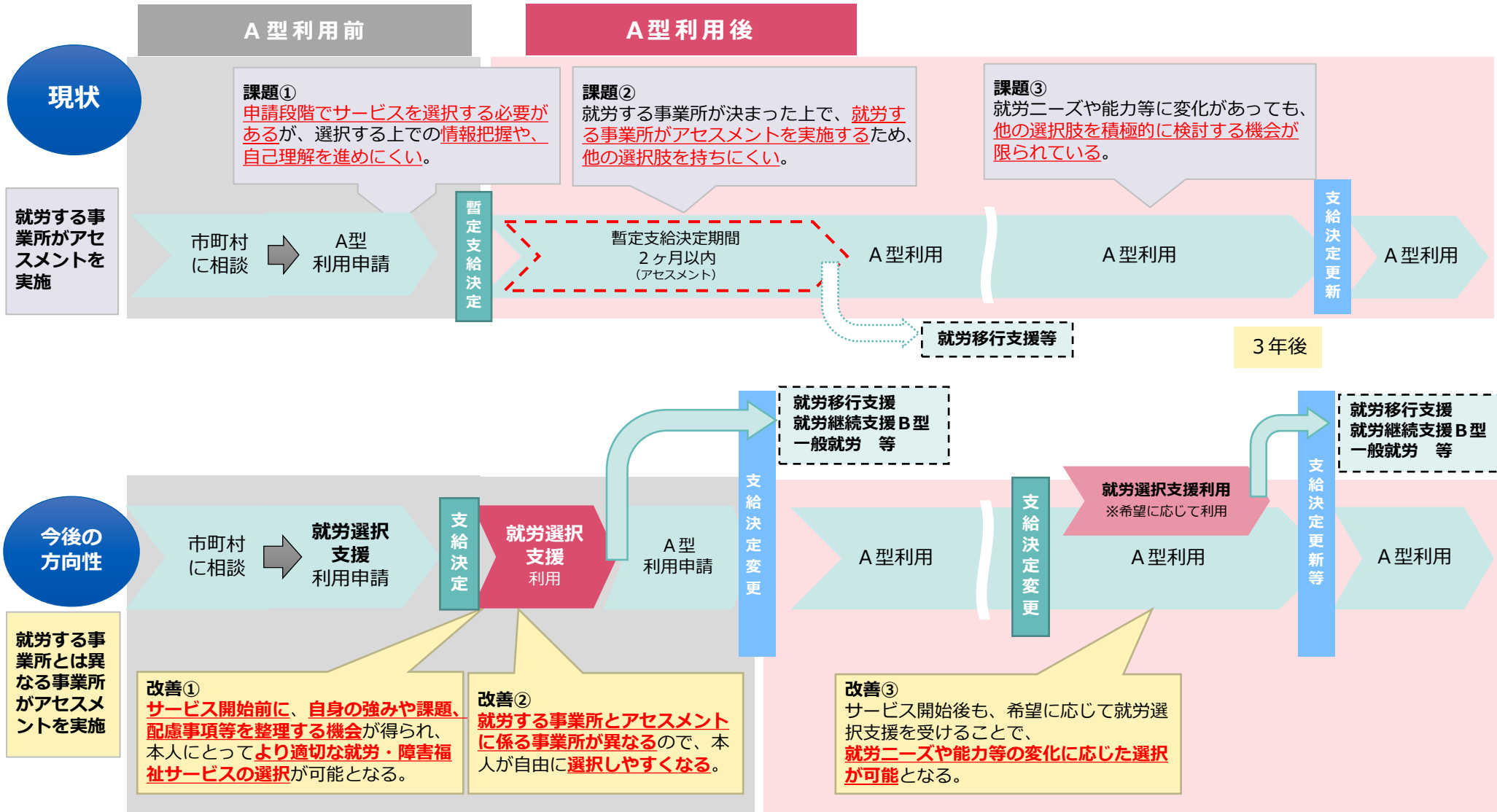
※現行の就労アセスメントでは

- ・ 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。

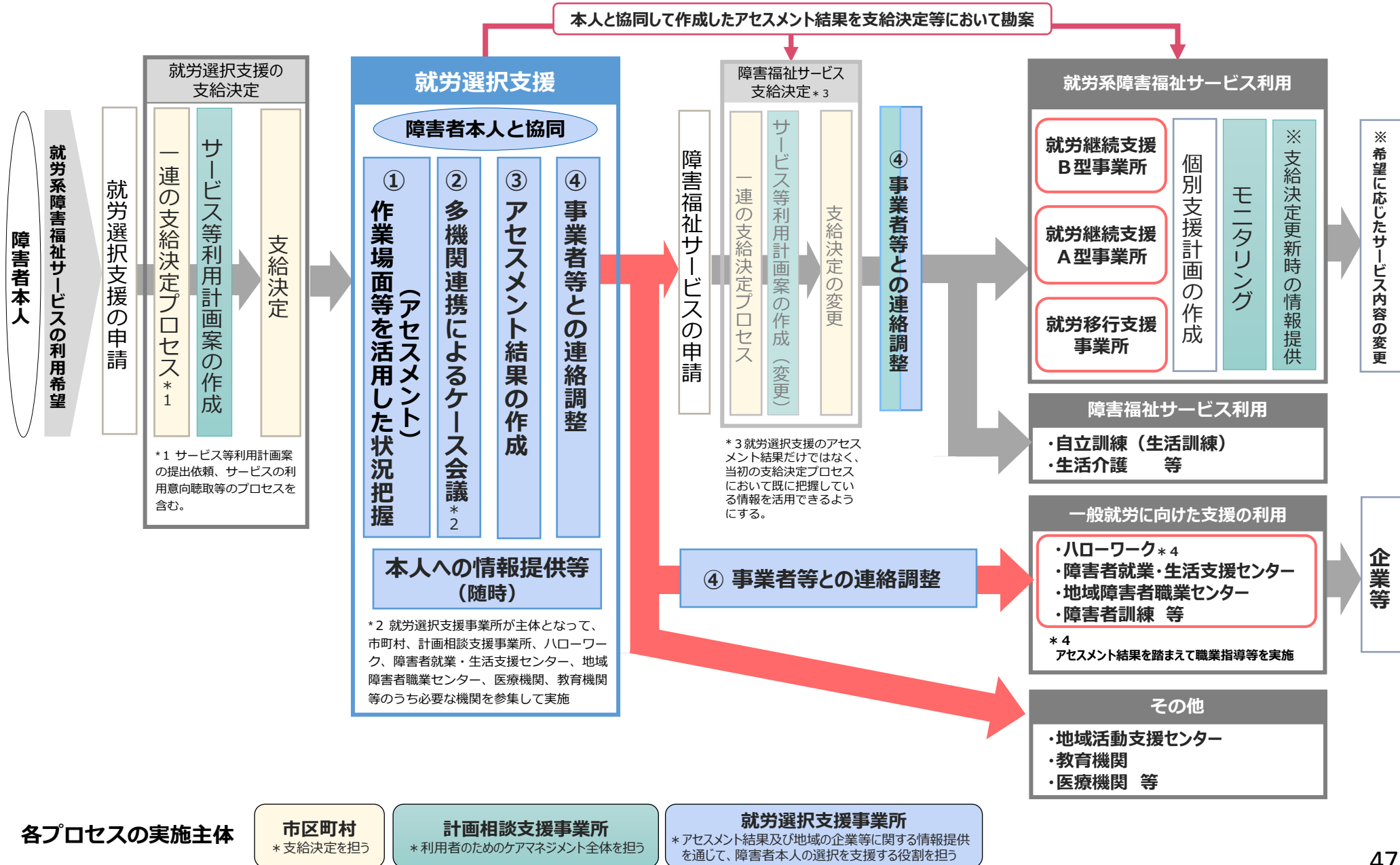
就労選択支援ができると変わること

～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～

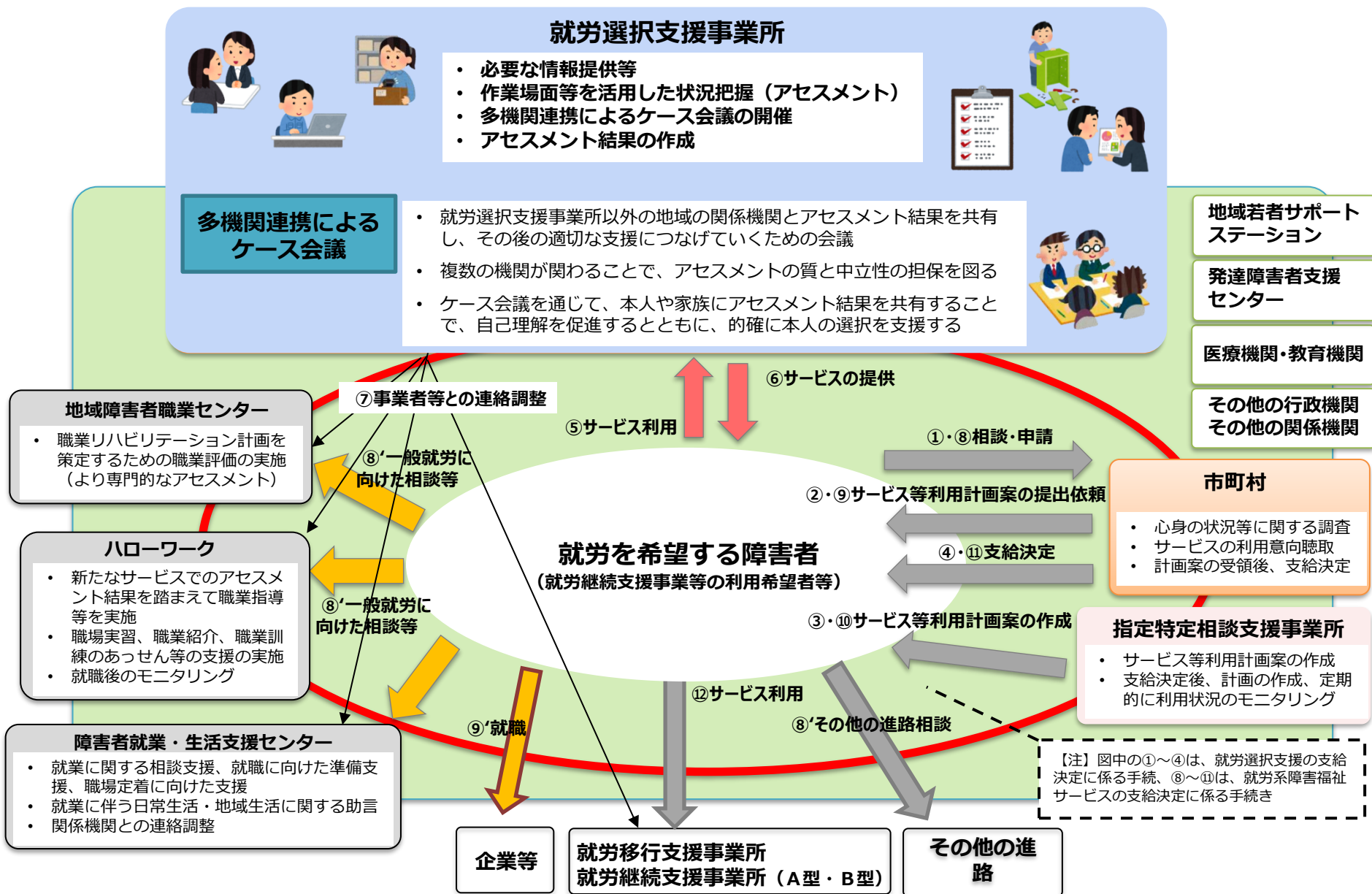
イメージ（就労継続支援 A 型のケース）



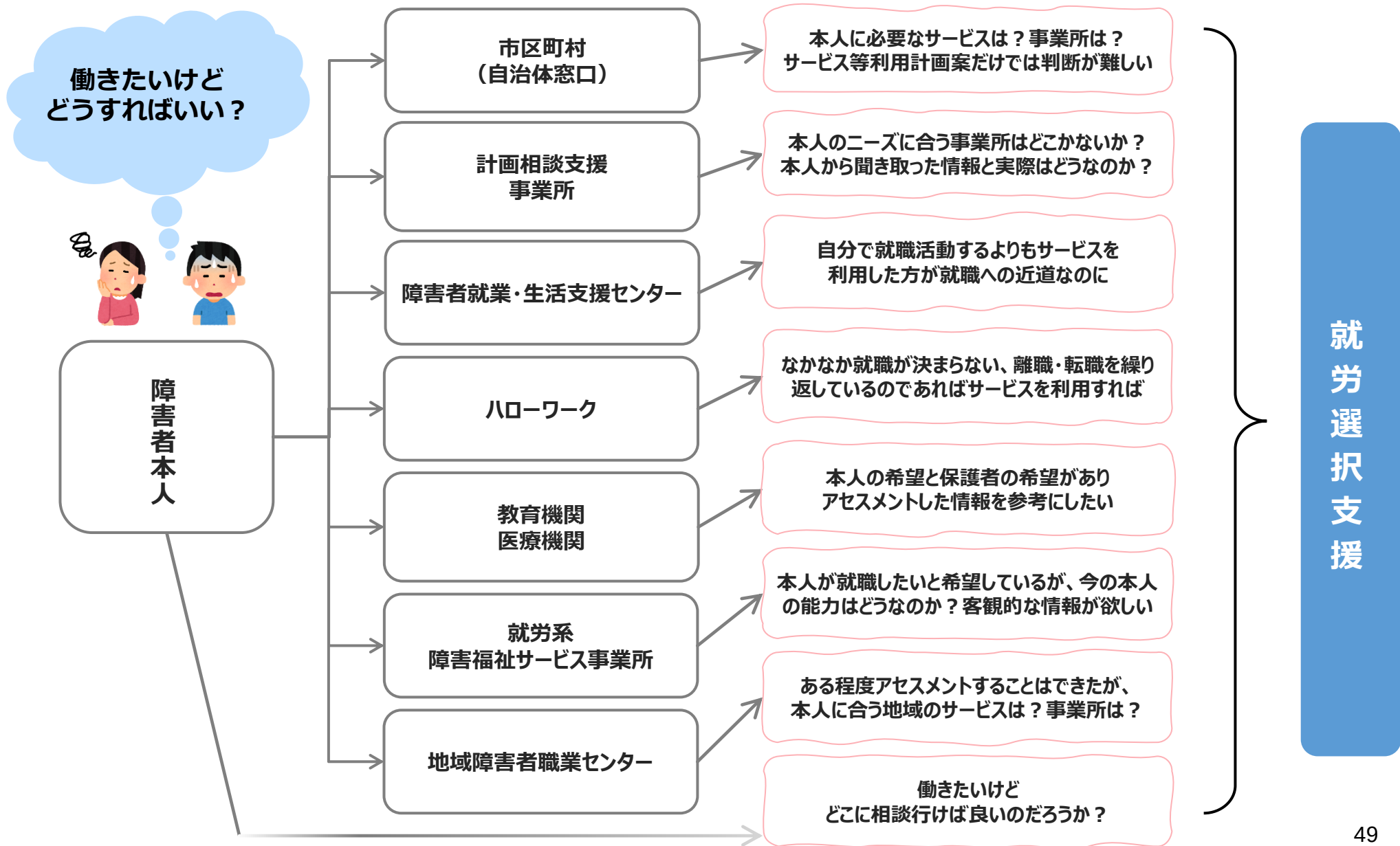
就労選択支援の基本プロセスについて



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）



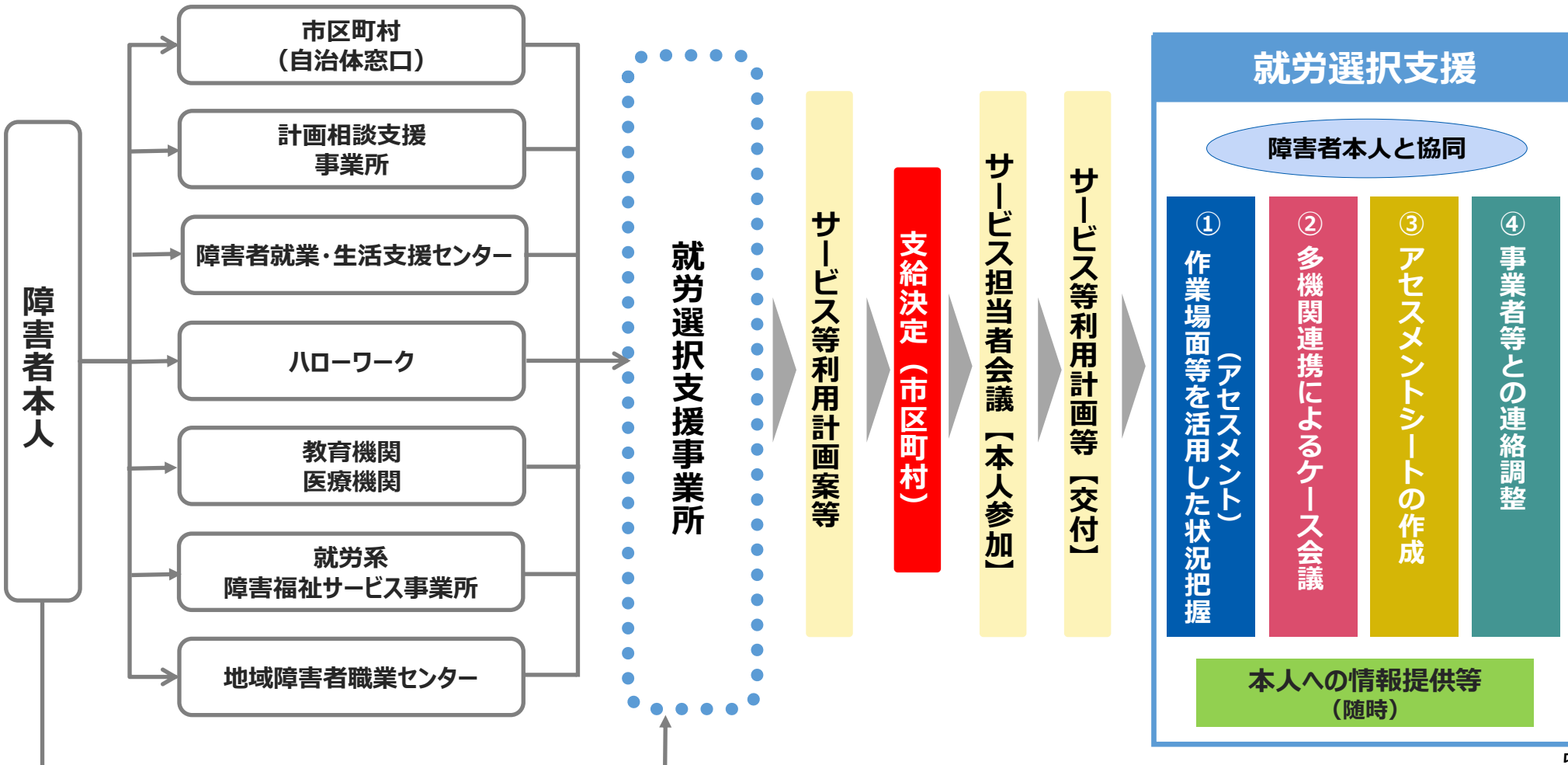
就労選択支援サービス利用までの流れ②（イメージ）

相談・連絡

本人への情報提供
利用に向けた調整

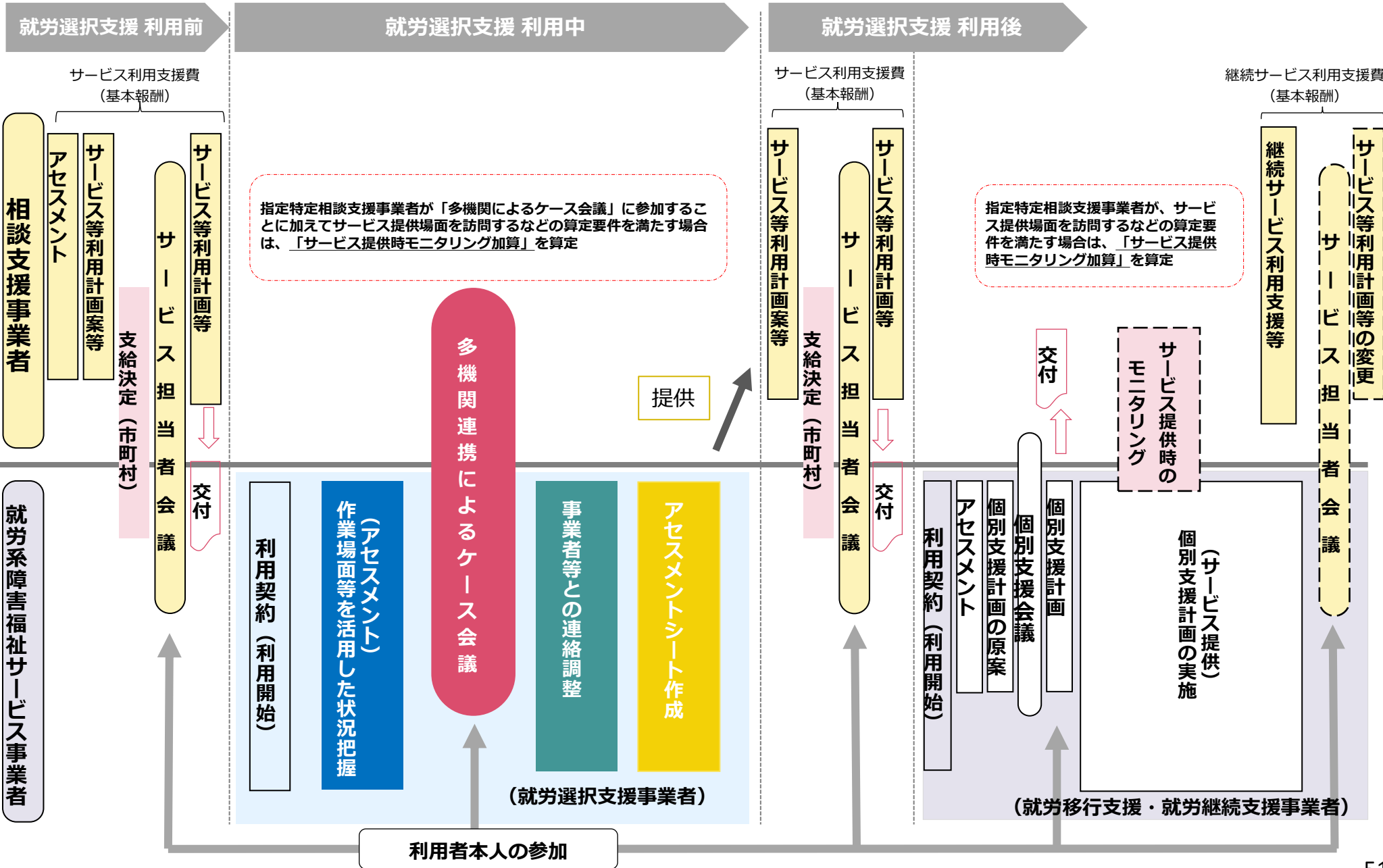
就労選択支援
申請手続

就労選択支援
サービス利用



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
	・ 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	

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。

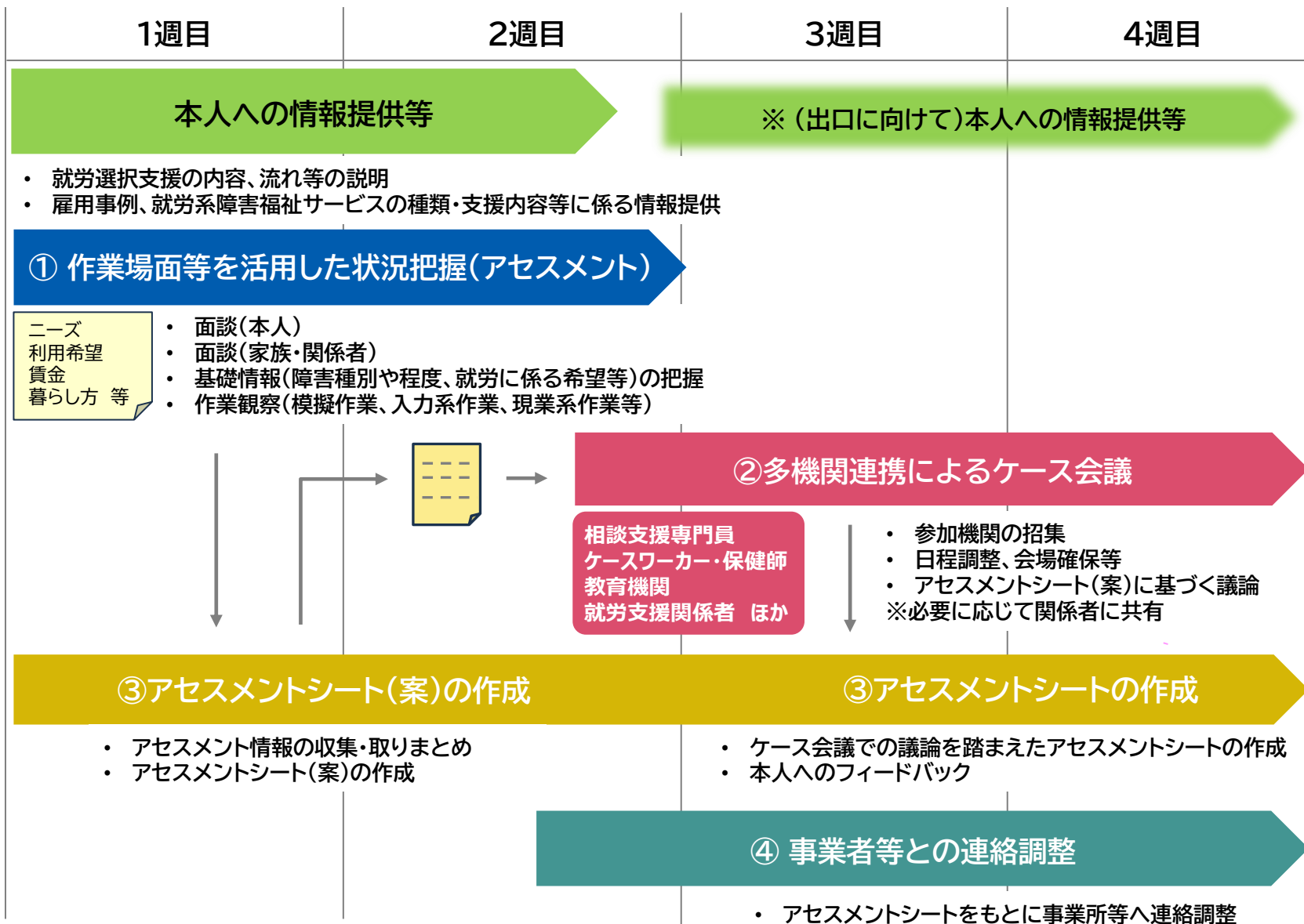
（参考）障害福祉サービスの日中活動サービス（※）については、どちらも日額報酬であり、日中のまとまった時間帯の支援が想定されていること、就労移行支援体制加算が算定でき、就労に向けた支援が想定されていることから支援の重なりがあると考えられ、就労選択支援の報酬を算定した場合には、同一日に他の日中活動サービスの報酬は算定できない。（相互の合議による報酬の配分により、両サービスを同一日に利用することを妨げるものではない。）

（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）

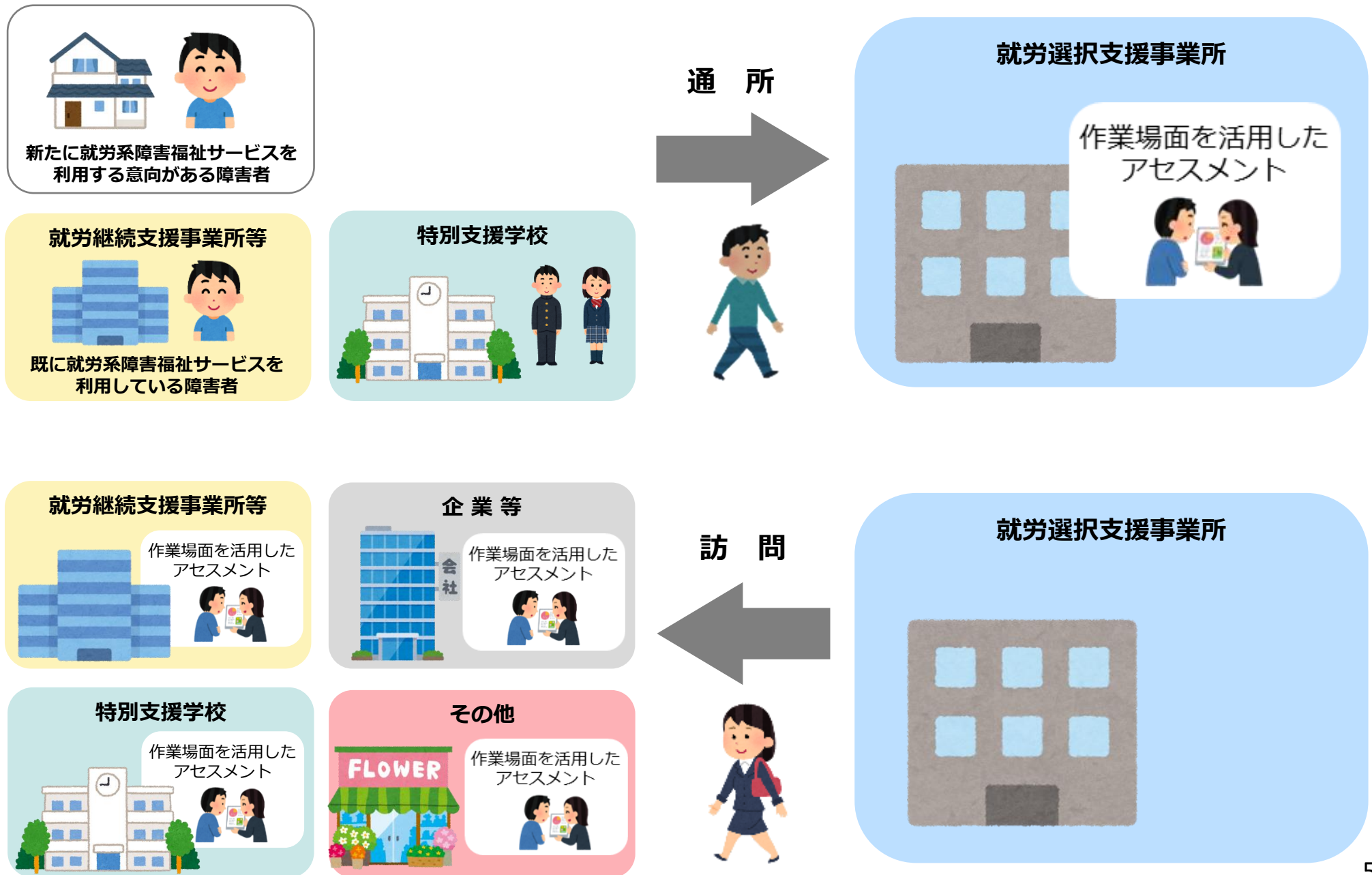
例：10.職場の人間関係

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）



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。

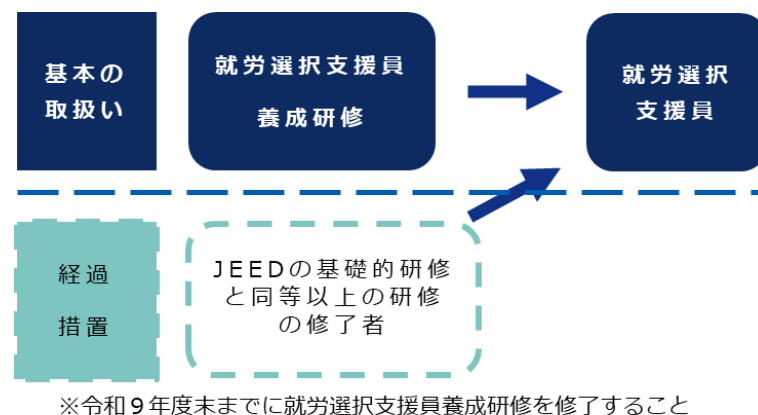
就労選択支援員の要件

- 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）

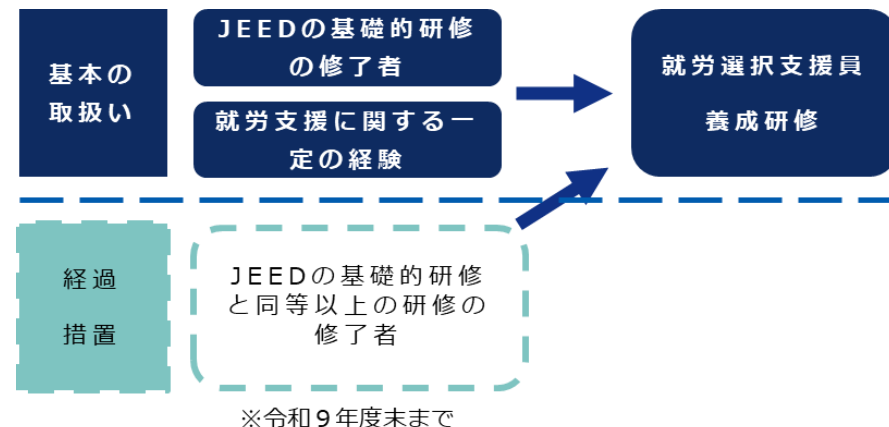
- ※1 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準に基づき厚生労働大臣が定める研修（平成21年厚生労働省告示第178号）第1号イに規定する研修
- ※2 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号。以下「雇保則」という。）第20条の2第2項第1号の訪問型職場適応援助者の養成のための研修及び促進則第20条の2第2項第2号に規定する厚生労働大臣が定める研修
- ※3 「サービス管理責任者研修事業の実施について」（平成18年8月30日障発08300004こども家庭庁支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



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

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。

4

1. 障害者の就労支援について
2. 就労選択支援の施行に向けた主な取組
3. 就労選択支援の概要について
- 4. その他（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/12200000/000822241.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

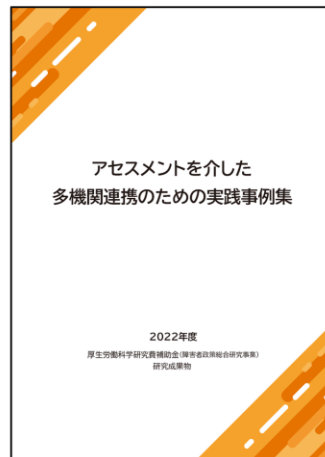
【2020】
就労アセスメントの実施
促進に向けた多機関連携
による就労支援モデル整
備のための調査研究

【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 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	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（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