

就労選択支援の目的と役割

全国就労移行支援事業所連絡協議会
会長
酒井大介

令和6年度 厚生労働省
「就労選択支援に係るマニュアル等の開発及び研修実施に向けた試行的調査等業務」
(受託:株式会社インサイト)

この時間のねらい

- 働くことの意義を理解する
- 多様な就労形態とその実態について知る
- 就労選択支援の目的・概要を理解する
- 就労選択支援に関わる者の役割と心構えについて知る

障害のある人が雇用就労で働くことの意味

- ① 収入を得て、自分や家族の生活を支え、豊かにする。
- ② 会社等の社会的組織に所属する。
- ③ 他者から存在や能力を認められ、必要とされる。
- ④ 経済的に自立し、所属感、自己効力感等が満たされ、自己実現が図られる。

(小川浩/大妻女子大学)



一般に、職場が統合された環境で、労働に対する報酬が高いほど、①～④の要素は満たされやすい。

障害のある人の働くを支える法律

障害者雇用促進法(1960年)

日本国憲法(1947年)

第27条
すべて国民は、勤労
の権利を有し、義務を
負ふ。

権利

障害者は、経済社会を構成する
労働者の一員として、職業生活
においてその能力を発揮する機
会を与えられる

義務

障害者は、職業人としての自覚を
持ち、自らその能力の開発及び
向上を図り、職業人として自立す
るよう努める

事業主責務

事業主は、**社会連帯の理念**に基
づき、障害者である労働者が有
為な職業人として自立することに
協力する責務を有する

自由な労働市場に障害者雇用を委ねない！

ディーセントワーク(Decent Work)

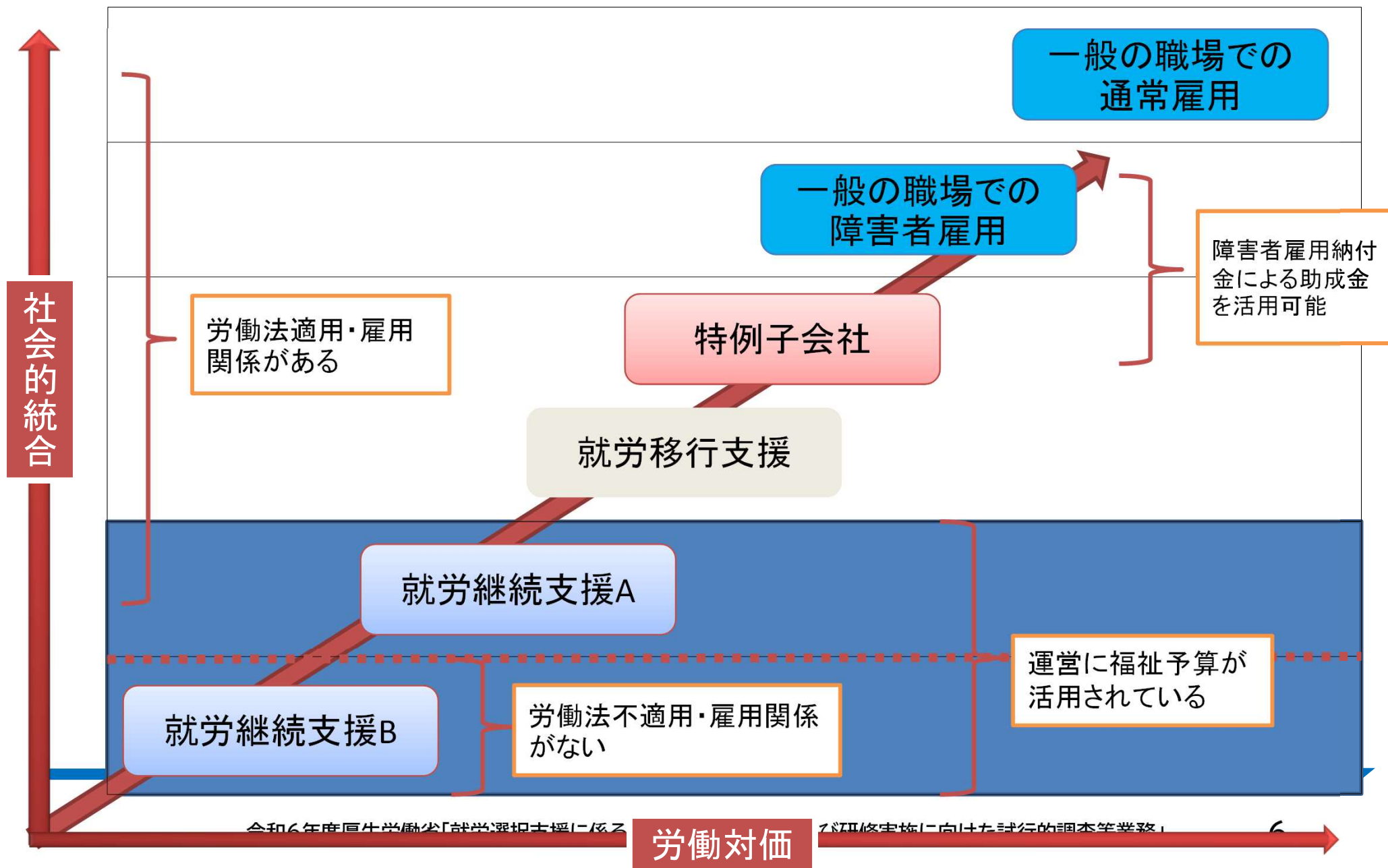
ILO総会事務局長報告で1999年に提唱された理念。働き甲斐のある人間らしい仕事を意味する。

- ① 働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること
- ② 労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること
- ③ 家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティーネットが確保され、自己の鍛錬もできること
- ④ 公正な扱い、男女平等な扱いを受けること



- ILOとは: **国際労働機関(International Labor Organization)**
- ILO第159号条約「障害者の職業リハビリテーション及び雇用(障害者)に関する条約」(1983年)
「すべての障害をもつ人々が**適当な雇用に就き、それを継続し、かつ、それにおいて向上することができるよう**にすること、ならびに、それにより障害者の**社会への統合又は再統合を促進すること**」
 - ① 障害のある人が雇用に就くことを支援する
 - ② 雇用が一時的なものではなく継続されるよう支援する
 - ③ 仕事の内容、身分、待遇などが向上されるよう支援する
 - ④ これらの職業的支援を社会的統合の手段として位置づける

多様な就労形態



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し新たなサービス（就労選択支援）※を創設する。

法の条文

第五条 （略）

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

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

現状・課題

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

就労選択支援の目的

目 的

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

【具体的な内容】

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

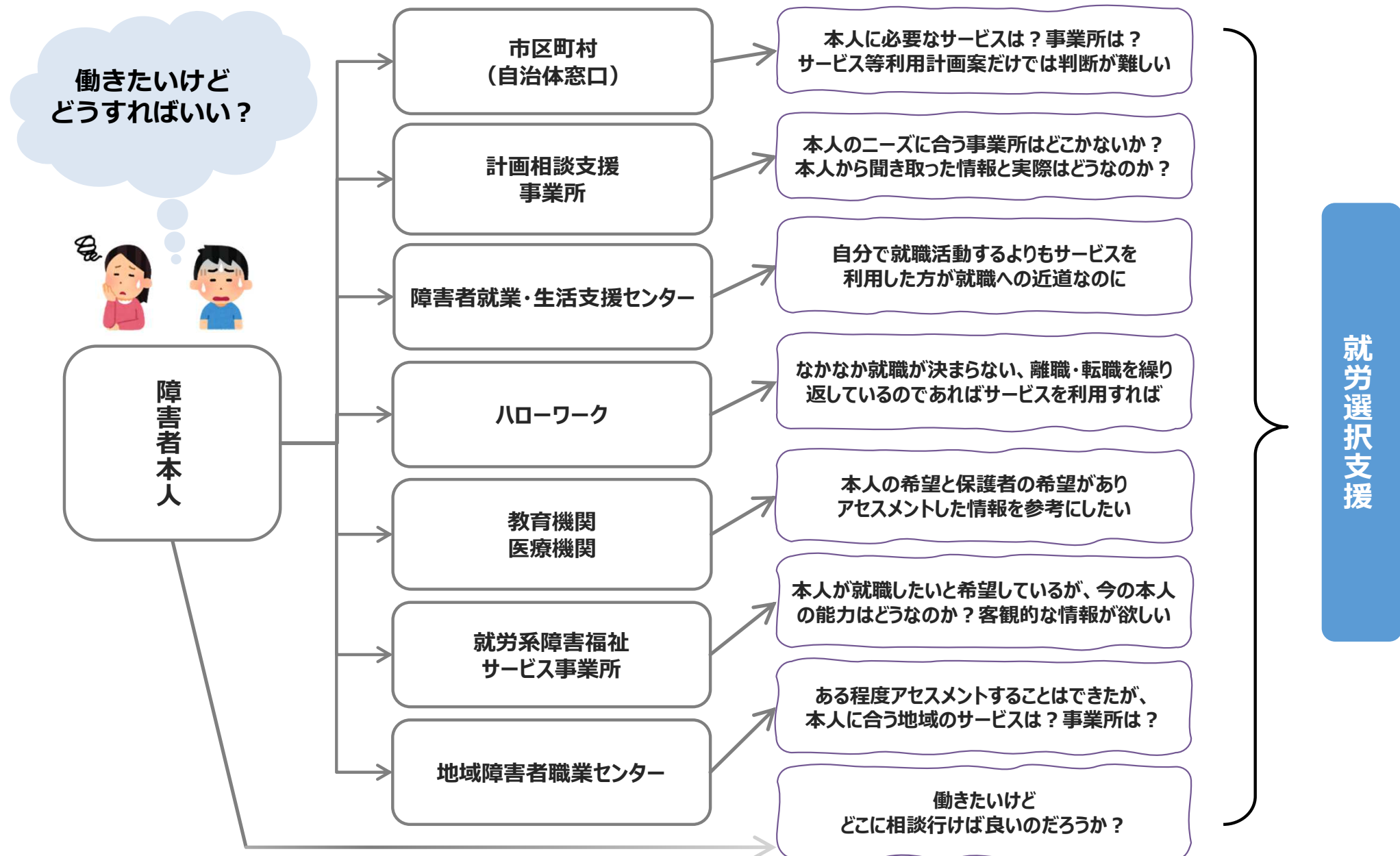
【期待される効果】

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

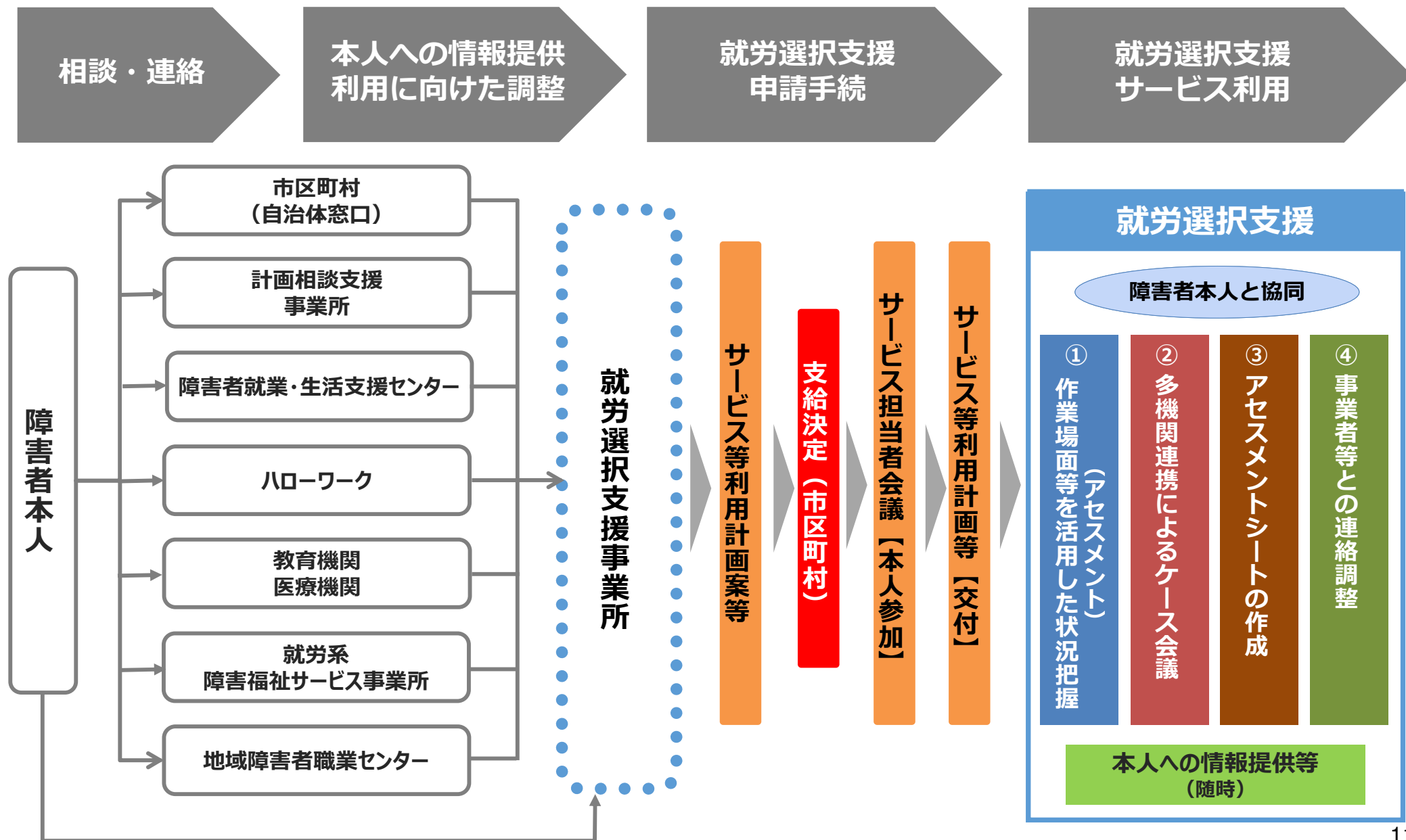
就労選択支援の基本プロセスについて



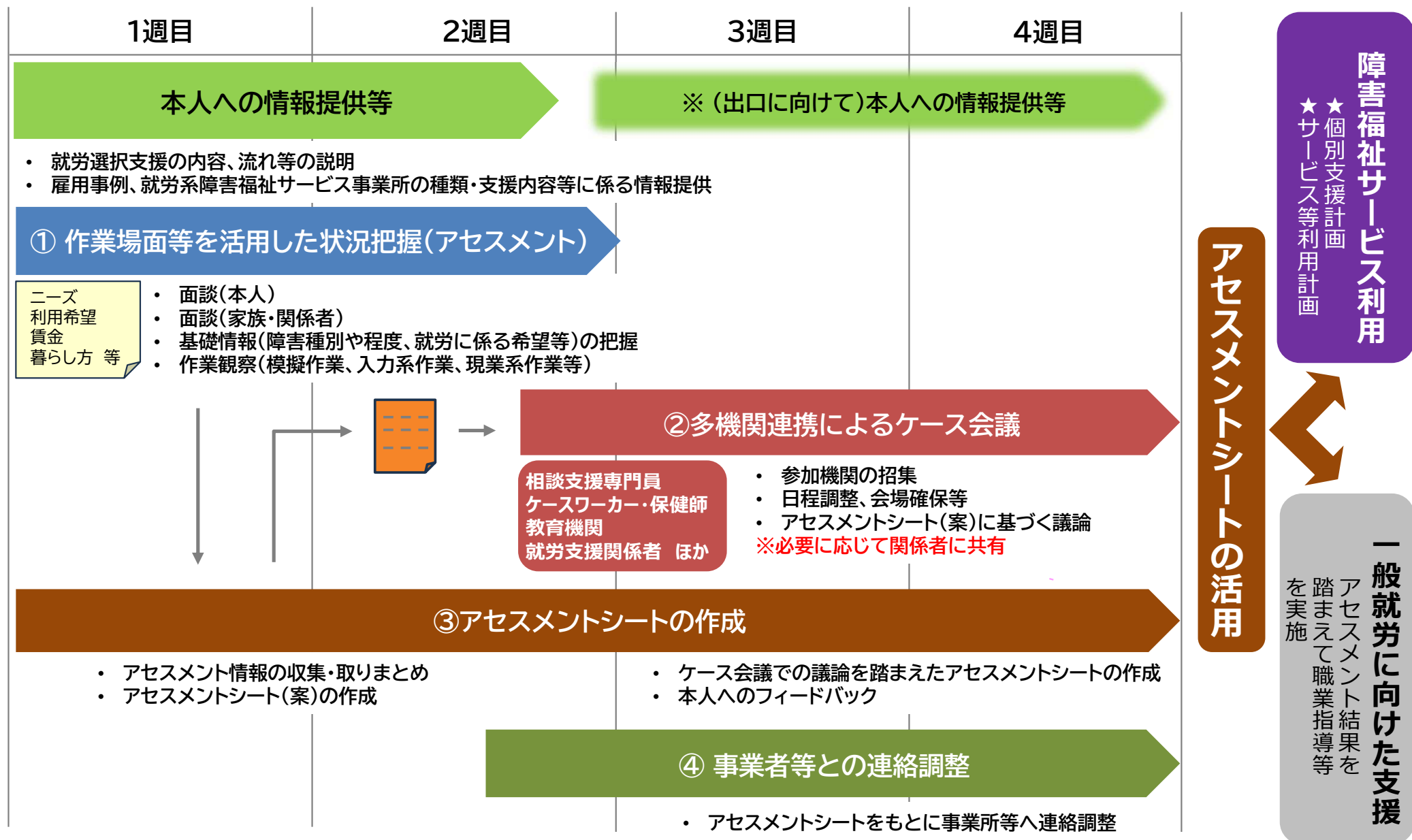
就労選択支援サービスの流れ（イメージ）



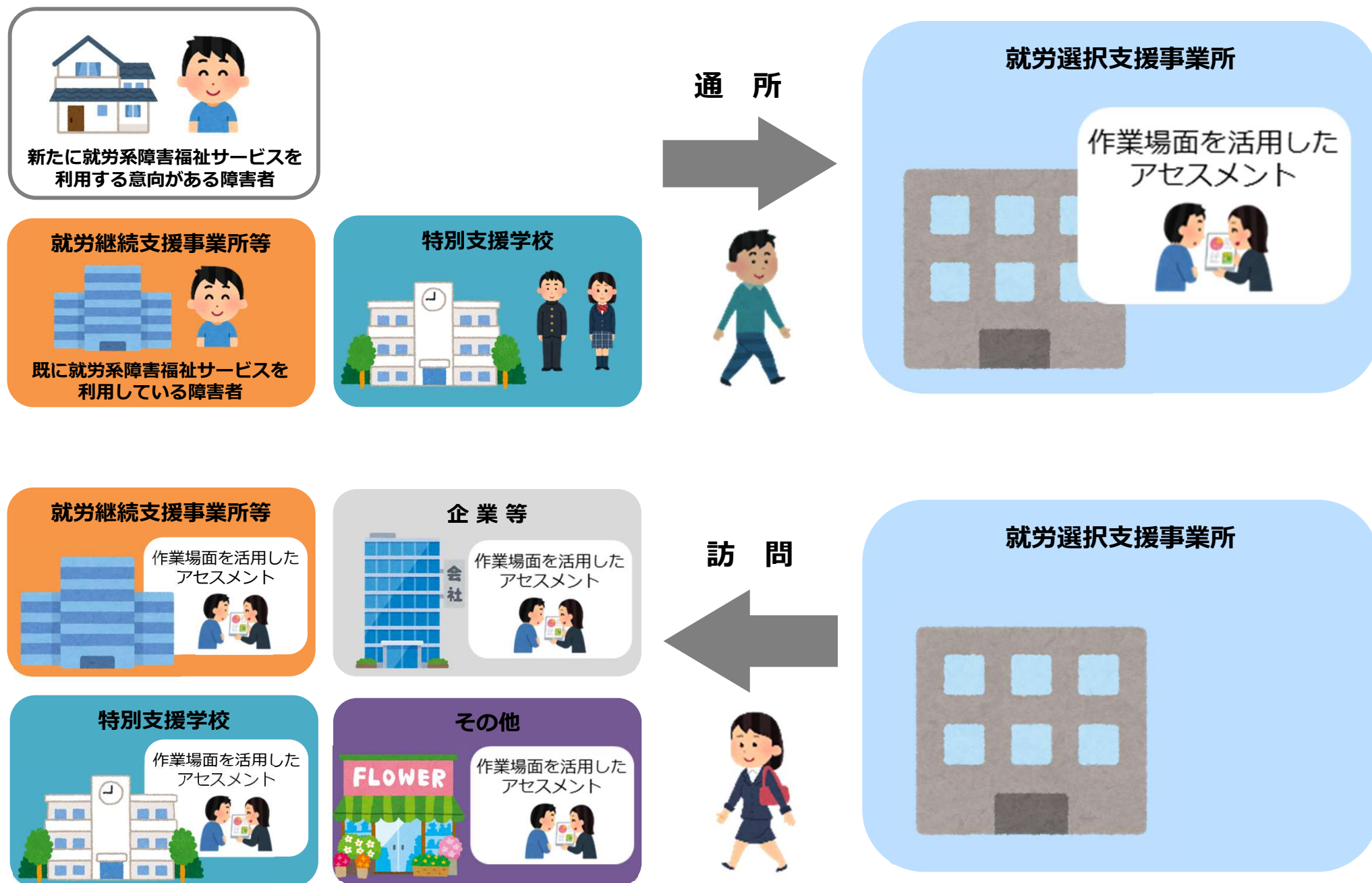
就労選択支援サービス利用までの流れ（イメージ）



就労選択支援サービスの流れ（標準1か月イメージ）



就労選択支援サービス（利用方法イメージ）



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

JEED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。

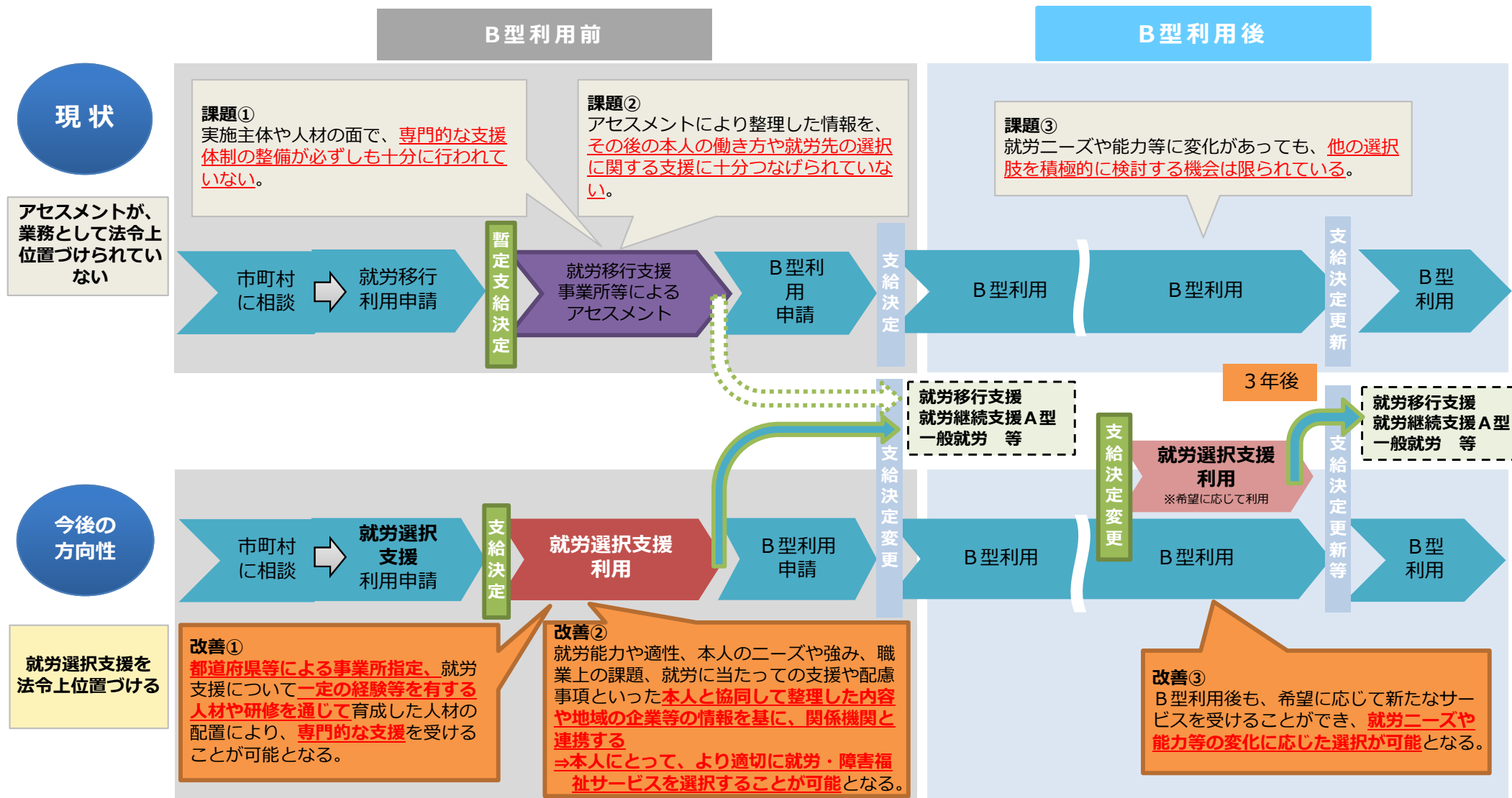
- ☐ 職場の人間関係の維持
- ☐ 上司・同僚や職場の支援者の異動時の引継ぎ
- ☐ 苦手とする職場の対人コミュニケーションや対人マナー 等

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）

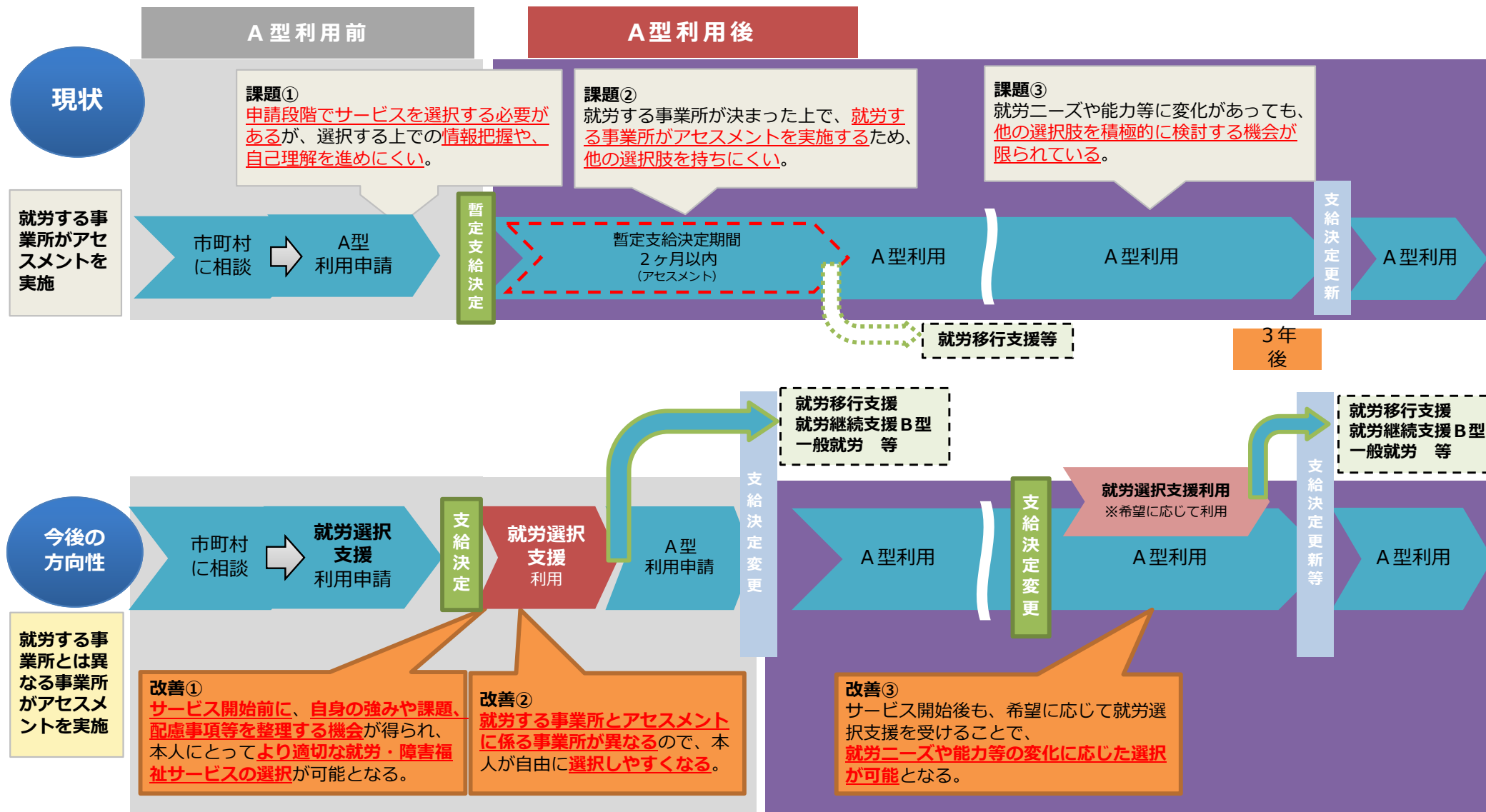


※現行の就労アセスメントでは
 ・50歳に達している者又は障害基礎年金1級の受給者
 ・就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者を対象としていない。

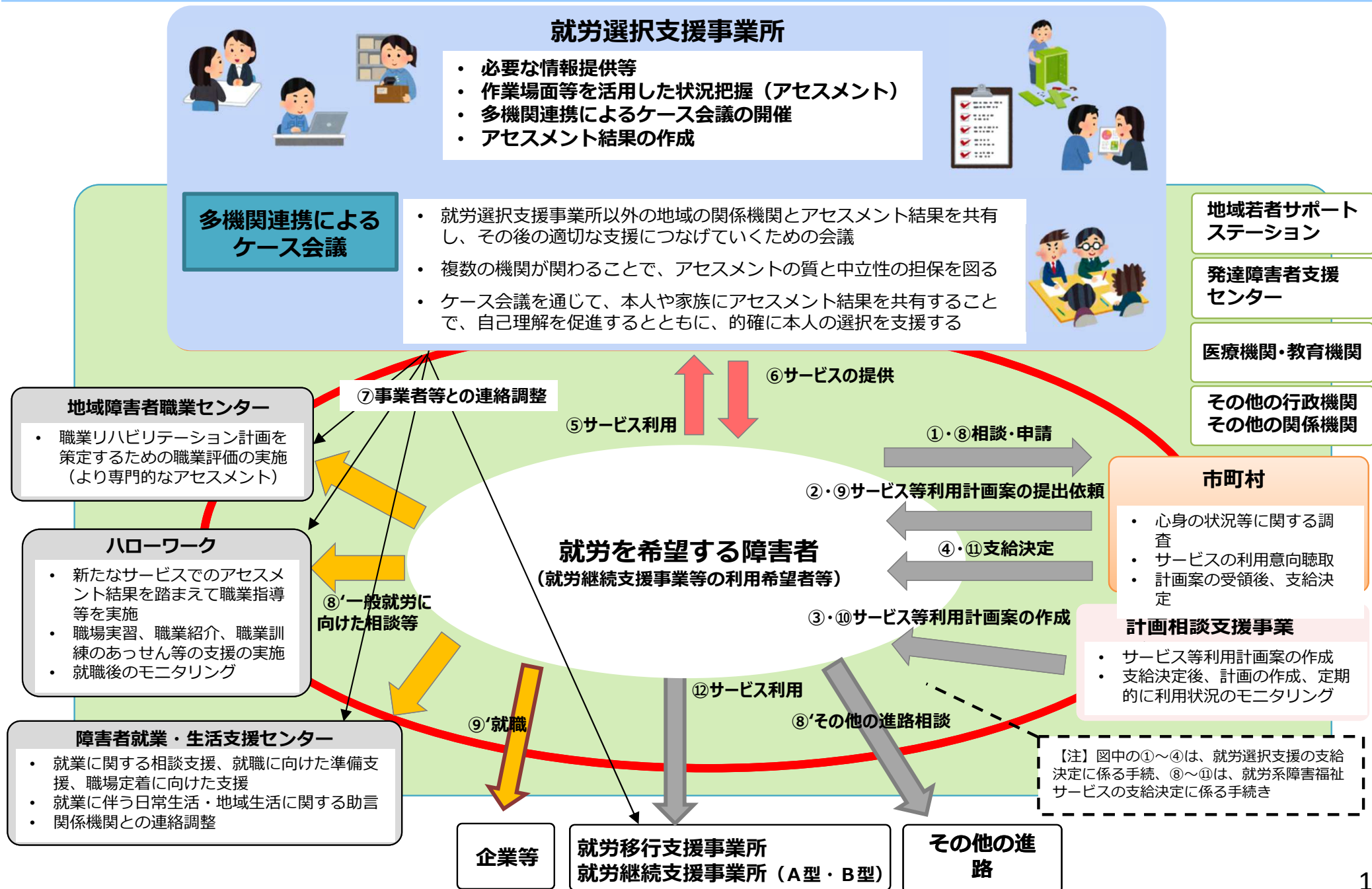
就労選択支援ができると変わること

～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）



就労選択支援における各機関の役割



就労選択支援の対象者について

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	
就労移行支援		希望に応じて利用	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

特別支援学校在学者に対する就労選択支援の実施

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

特別支援学校高等部における年間スケジュール（例）

※矢印（⇔）期間内のいずれかで就労選択支援を実施

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



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？

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／月

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。
- 就労選択支援の内容のうち、「作業場面等を活用した状況把握」は、支給決定期間が原則1か月を踏まえ、2週間以内を基本とする。
- 支給決定期間は1か月を原則とし、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、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、自己理解に向け、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

実施主体の要件について

実施主体

- ・ 就労移行支援事業所
- ・ 就労継続支援事業所
- ・ 障害者就業・生活支援センター
- ・ 自治体設置の就労支援センター
- ・ 人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）による障害者職業能力開発訓練事業を行う機関
- ・ これらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県等が認める事業者

実施主体の要件

- 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（指定都市及び中核市にあっては、指定都市又は中核市の市長）が認める事業者でなければならない。
- 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」ことを規定されている。

就労選択支援の人員配置・要件について

人員配置

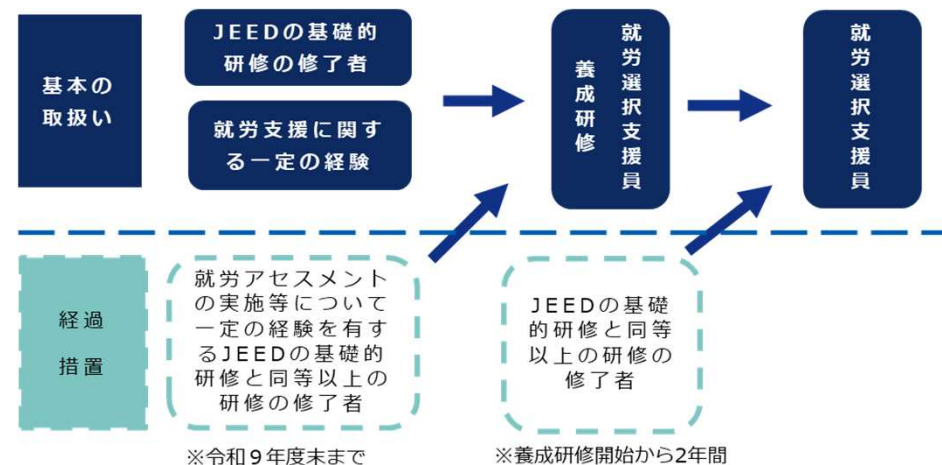
- 就労選択支援員を配置する（常勤換算で利用数を15で除した数以上）
- 就労移行支援または就労継続支援と一体的に就労選択支援を実施する場合、就労移行支援等の職員（就労移行支援等の利用定員の枠内に限る）及び管理者が兼務できる。
- サービス管理責任者の配置は不要（個別支援計画の作成は不要）

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2年以内に当該研修を修了していること。
 - ※ 当該研修開始2年間は、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。



基礎的研修と同等以上の研修について

※ 同等以上の研修については、以下を想定している。

研修名	概 要	実施主体
就業支援基礎研修	職業リハビリテーションの基礎的な知識・技術の修得を目的とした研修	JEED
就業支援実践研修	2年以上の実務経験を有する就業支援担当者に対して、障害別（精神障害、発達障害、高次脳機能障害）の就業支援にかかる実践力の修得を図るための研修	JEED
就業支援スキル向上研修	3年程度以上の実務経験を有する就業支援担当者に対して、障害別のコースを設定し、障害者職業総合センターにおける研究及び実践の成果を踏まえた就業支援技術のさらなる向上等を図るための研修	JEED
職場適応援助者養成研修	職場適応援助者を養成するため、職場適応援助者に必要となる専門的知識及び支援技術の修得を図るための研修	JEED 等
障害者就業・生活支援センター 就業支援担当者研修	障害特性や事業主支援、地域ネットワークの形成など就業支援担当者が担う業務に必要な知識及び技術の習得を図る	JEED
障害者就業・生活支援センター 就業支援スキル向上研修	職業カウンセリングやプレゼンテーション技術など、一定程度の経験を有する就業支援担当者が、さらなる支援スキルの向上を図る	JEED
障害者就業・生活支援センター 主任就業支援担当者研修	センターの業務運営や職員のスーパーバイズなど主任就業支援担当者として必要な知識及び技術の習得を図る研修	JEED
サービス管理責任者指導者 養成研修 専門コース別研修 (就労支援コース)	都道府県が実施する「サービス管理責任者研修」及び「児童発達支援管理責任者研修」並びに専門コース別研修（意思決定支援・障害児支援・就労支援）において、企画立案・運営又は講師の役割を担う指導者を養成する研修	国立障害者リハビリテーションセンター学院

- 就労選択支援事業所と計画相談支援事業所は、本人の知識能力や希望も踏まえつつ、本人の自立した生活や将来の能力の向上を図るため、以下の場面で連携する。

【就労選択支援利用前】

- ・ 就労選択支援の支給決定に係るサービス等利用計画案の作成（計画相談）
- ・ 就労選択支援利用までに把握している情報の提供（計画相談→就労選択）

【就労選択支援利用中】

- ・ 多機関連携によるケース会議への参加（計画相談側の参加）
- ・ アセスメント結果等の情報の伝達（就労選択→計画相談）

【就労選択支援利用後】

- ・ アセスメント結果を踏まえたサービス等利用計画案の作成（計画相談）
- ・ モニタリング実施時及び支給決定更新時における就労選択支援の情報提供及び意向確認（計画相談）

- 本人が利用している就労継続支援事業所が、計画相談支援事業所等と連携し定期的に就労選択支援に関する情報提供を本人に対して行う。
- 計画相談支援事業所や就労継続支援事業所において、本人の知識、能力の向上が明らかに認められる場合には、受給者証更新の前であっても、計画相談支援事業所又は就労継続支援事業所が本人に対し、就労選択支援の情報提供を行い、本人が希望する場合には利用することを可能とする。
- 少なくとも3年に1回の受給者証更新の際には、相談支援事業所又は本人が利用している就労継続支援事業所が本人に対し、就労選択支援が利用できることを説明し、本人が希望する場合には利用することを可能とする。

アセスメントのポイント

基礎情報を集める・整理する

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

職業的スキルを知る

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

作業課題以外の行動観察

- ・ 作業態度や職員、利用者間との関わりや態度も観察し、コミュニケーションの力をみる
- ・ 身だしなみや休憩時間の過ごし方など多角的に観察する発想をもつ

企業など就労支援事業所とは違う環境を設定する

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

②多機関連携によるケース会議のポイント

- 1 召集・検討内容・方向性の発信など、就労選択支援事業者が主体的に取り組む
- 2 医療的な支援、福祉的なサービス、生活の場の確保、所得保障など、多角的に本人像を捉えた発想を持つ
- 3 複数のサービスを組み合わせたり、最適なサービスを調整することの視点を持つ
- 4 関係機関の役割を超えた課題対応や必要な支援については、広く社会資源の活用をする発想をもつ
- 5 どうしても補えない支援内容については、地域でどのような取り組みができるか知恵を絞る
- 6 このプロセスが利用者の意思決定や意思選択支援を強化しうる手段となることを忘れてはならない

③アセスメント結果の作成と フィードバックにおけるポイント

1

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

2

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

3

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

4

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

5

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

④事業所等との連絡調整でのポイント

- 1 連絡調整のカウンターパートは、送り出し機関、相談支援事業所、今後利用する事業所・機関、支給決定権者などが想定される
- 2 これらの機関は、福祉、教育、労働、地方自治体等の様々な施策が連携している機関であり、文化や物事の進め方が異なる相手であることを理解しておく必要がある
- 3 それらを踏まえ、各機関に対して連携が必要な事項を明確にしておくことと、各機関がケースの全体像の共通認識が持てるように配慮や工夫が必要である
- 4 多機関連携によるケース会議やアセスメント結果の作成、事業所等との連絡調整は、同時並行で進めていくものであり、プロセスを一体的に捉え今後の方向性を見出していく視点が必要である
- 5 このプロセスでは、利用者本人がその後の自分の安や目標に期待としてアサーションが持てるような情報開示の方法や伝え方を工夫することも、就労選択支援者の役割のひとつである