

就労選択支援の目的と役割

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」

目次



1. はじめに
2. 働くことの意義
3. 多様な就労形態とその実態
4. 就労選択支援の目的・概要
5. 就労選択支援の役割とポイント
6. まとめ

1. はじめに

獲得目標

- ① 働くことの意義を理解する
- ② 多様な就労形態とその実態について知る
- ③ 就労選択支援の目的・概要を理解する
- ④ 就労選択支援の役割とポイントについて知る

科目概要

- ① 働くことの意義
- ② 多様な就労形態とその実態
- ③ 就労選択支援の目的・概要
- ④ 就労選択支援の役割とポイント

2. 働くことの意義

働くことの意味

【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に努める

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！

国際的な職業リハビリテーションの定義

- 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)

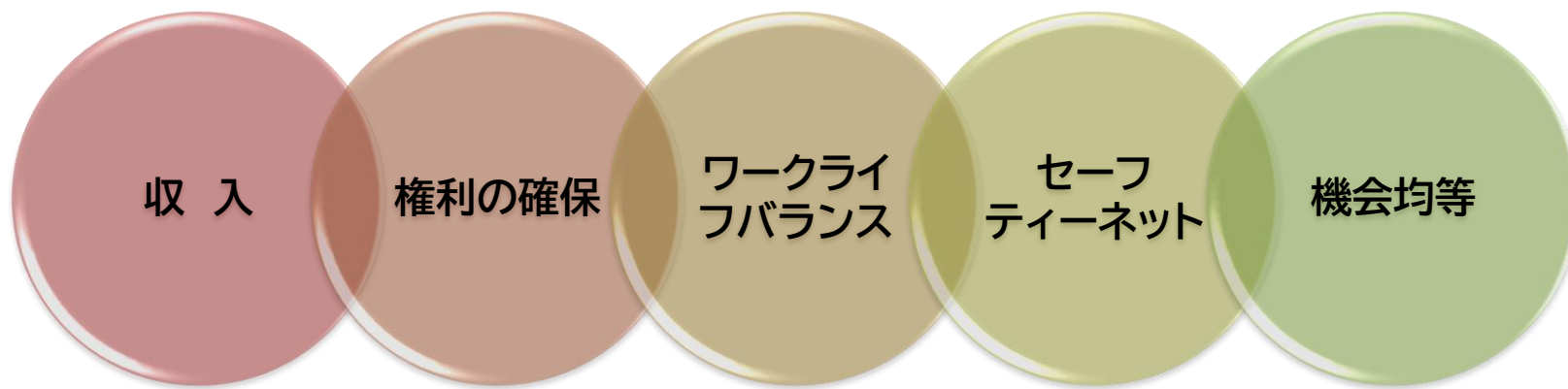
「すべての障害をもつ人々が**適当な雇用に就き**、それを**継続し**、かつ、それにおいて**向上すること**ができるようにすること、ならびに、それにより障害者の**社会への統合又は再統合**を促進すること」

- ① 障害のある人が職業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

ディーセントワーク(Decent Work)

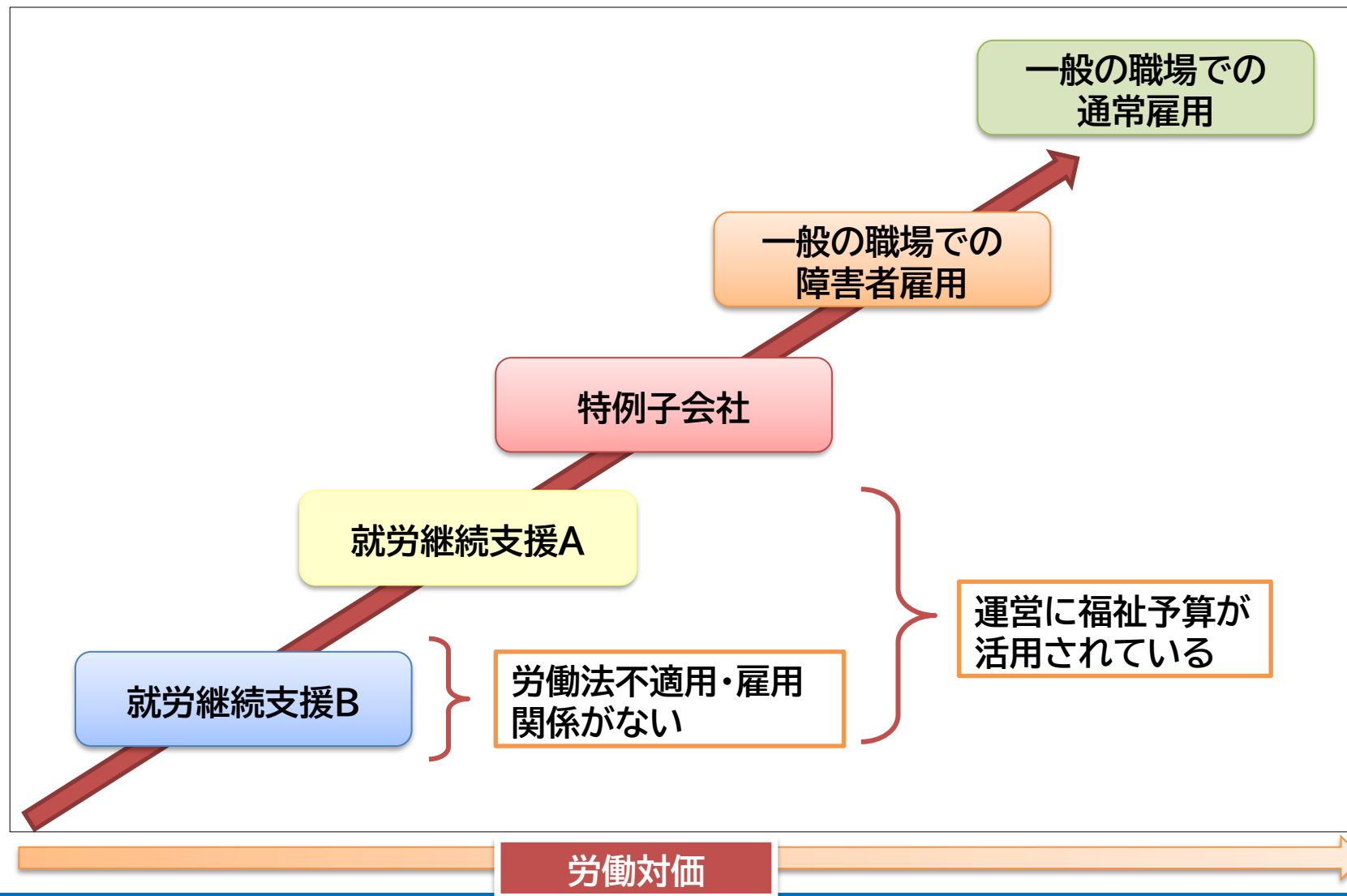
ILO総会事務局長報告で1999年に提唱された理念。働き甲斐のある人間らしい仕事を意味する。

- 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



3. 多様な就労形態とその実態

多様な就労形態



一般就労の現状

- ・ ハローワークにおける2023年度の新規求職申込件数は**249,490件**(対前年度比6.9%増)、就職件数は**110,756件**(対前年度比8.0%増)となり、就職件数が過去最高だった令和元年度実績(103,163 件)を上回っている
- ・ 民間企業に対するロクイチ調査(2024年6月1日現在)では、法定雇用率2.5%に対して実雇用率は**2.41%**(2024年6月1日現在)となっており、毎年、右肩上がり実雇用率は上昇している
- ・ 雇用者のうち、身体障害者は368,949.0人(対前年比2.4%増)、知的障害者は157,795.5人(同4.0%増)、精神障害者は150,717.0人(同15.7%増)
- ・ 2023年度障害者雇用実態調査では、平均賃金は身体障害者は23万5千円(前回は21万5千円)、知的障害者は13万7千円(同11万7千円)、精神障害者は14万9千円(同12万5千円)、発達障害者は13万円(同12万7千円)
- ・ 特例子会社は全国で**614社**あり、そこで働いている障害者は身体障害者12,488.5人、知的障害者25,553.5人、精神障害者12,248.5人となっている(厚生労働省障害者雇用状況調査)

就労移行支援の概要

● 対象者像

- ✓ 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、適正に合った職場への就労等が見込まれる者
- ✓ 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

● 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、適正に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援を実施
- ✓ 通所によるサービスを原則としつつ、職場実習等によるサービスを組み合わせた支援を実施
- ✓ 利用者ごとに標準利用期間24ヶ月以内で利用期間を設定(最大1年間の更新可能)

● その他

- ✓ 精神障害者の利用割合が7割を占め、30歳未満の利用者が5割となっている
- ✓ 全国で約3.5万人以上が利用している

就労継続支援A型の概要

- 対象者像

- ✓ 通常の事業所(一般企業)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者

- サービス内容

- ✓ 通所により、雇用契約に基づく就労の機会の提供や一般就労等への移行に向けて支援など
- ✓ 雇用契約に基づく就業であり、労働法規が適応される
- ✓ 利用期間の制限はなし

- その他

- ✓ 精神障害者の利用割合が5割を占め、40歳以上の利用者が5割以上となっている
- ✓ 全国で約8万人以上が利用している
- ✓ 全国の平均賃金月額は81,645円(2021年度)
- ✓ 経営改善が必要な事業所が多く、サービスの質が問題視されており、最近では報酬改定の影響もあり、急な事業所閉鎖等が目立っている

就労継続支援B型の概要

- 対象者像
 - ✓ 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者や、一定の年齢に達している者などであって、就労の機会を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上が期待される者
- サービス内容
 - ✓ 通所により就労や生産活動の機会を提供。一般就労等への移行に向けて支援など
 - ✓ 平均工賃が月額3,000円を上回ることが事業者指定の要件となる
 - ✓ 利用期間の制限はなし
- その他
 - ✓ 知的障害者の利用割合が5割を占め、精神障害者の利用が増加傾向
 - ✓ 全国で約32万人が利用しており、近年著しい利用の伸びがある
 - ✓ 全国の平均工賃月額16,507円(2021年度)

4. 就労選択支援の目的・概要

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。

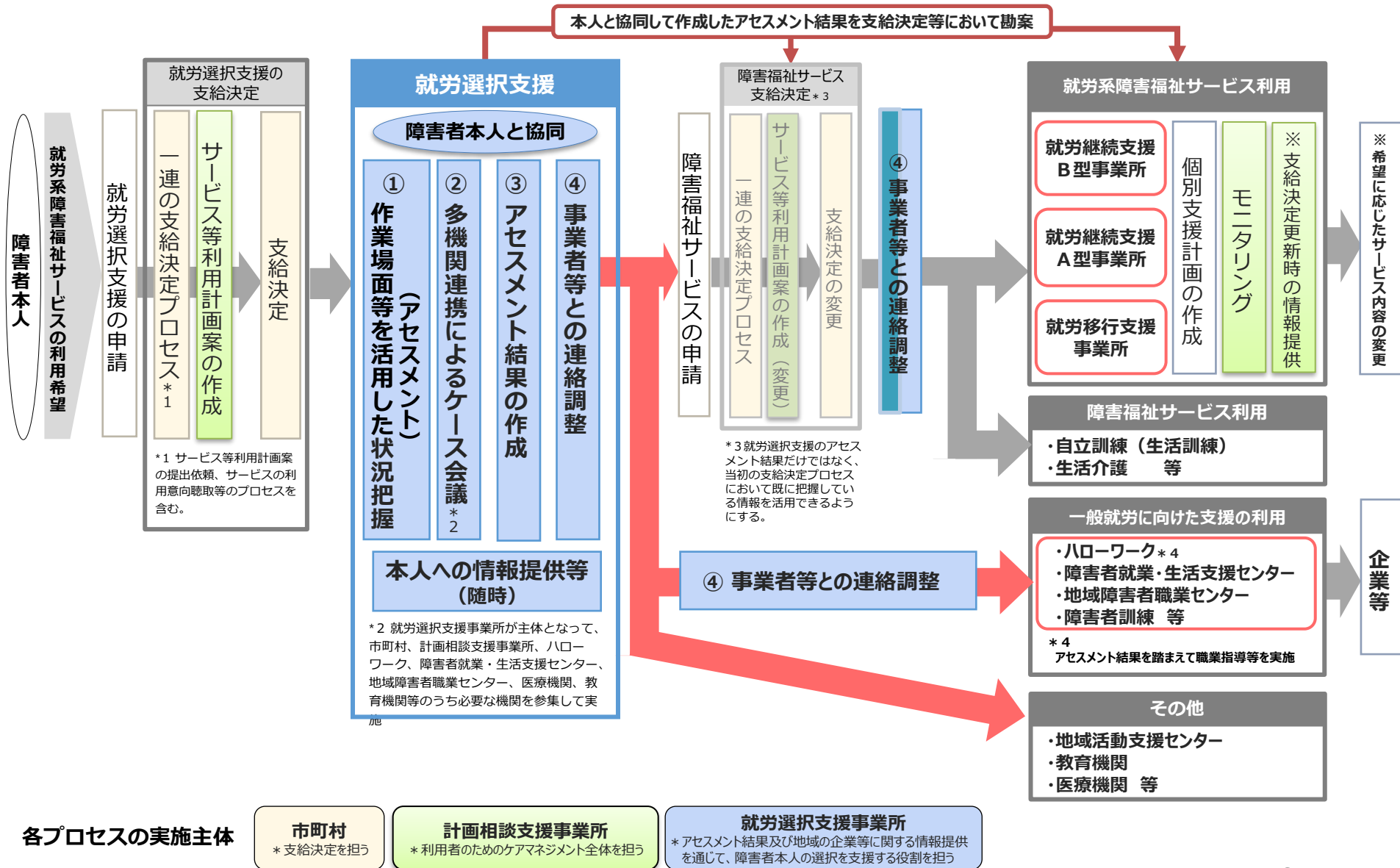
【具体的な内容】

- 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。

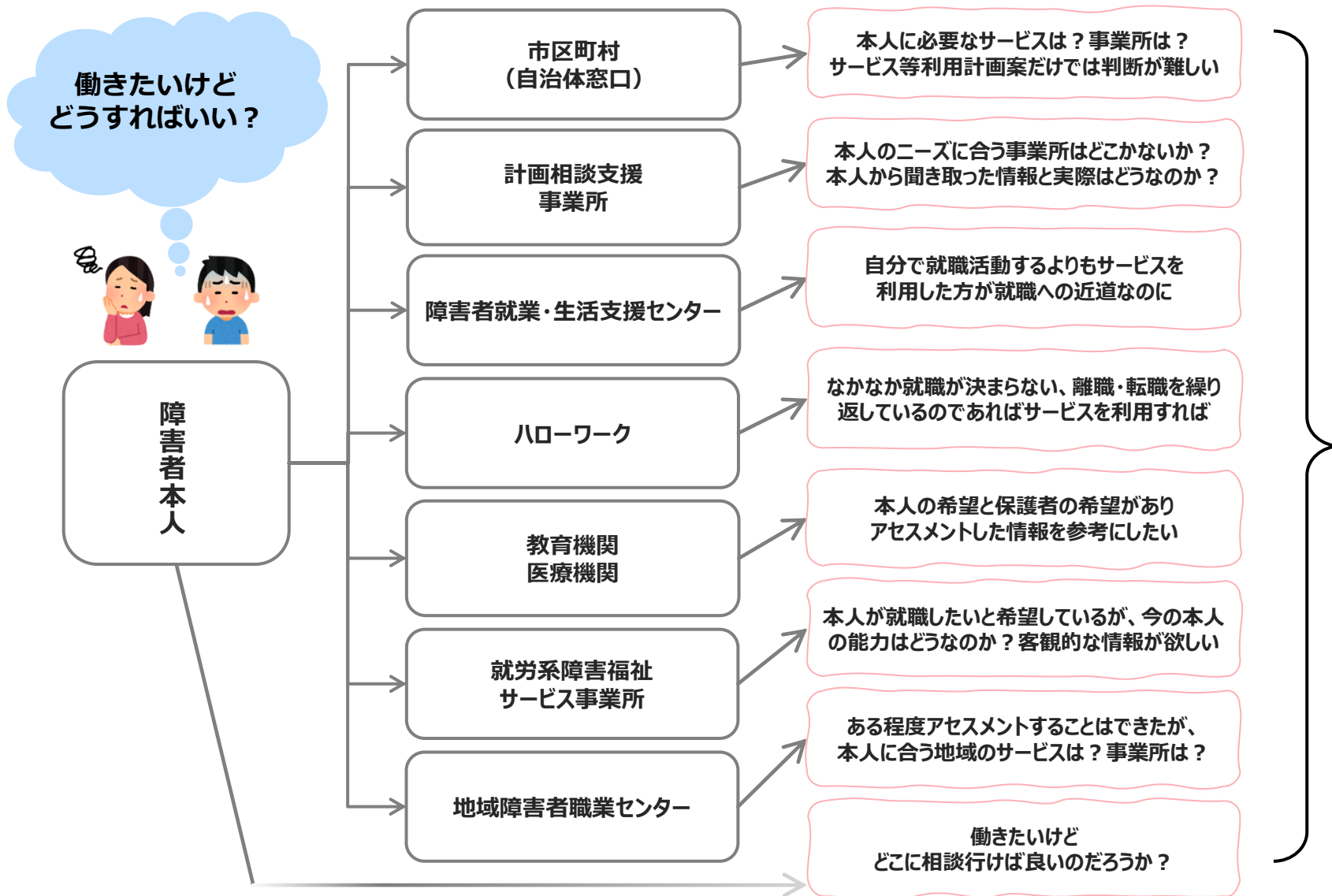
【期待される効果】

- 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

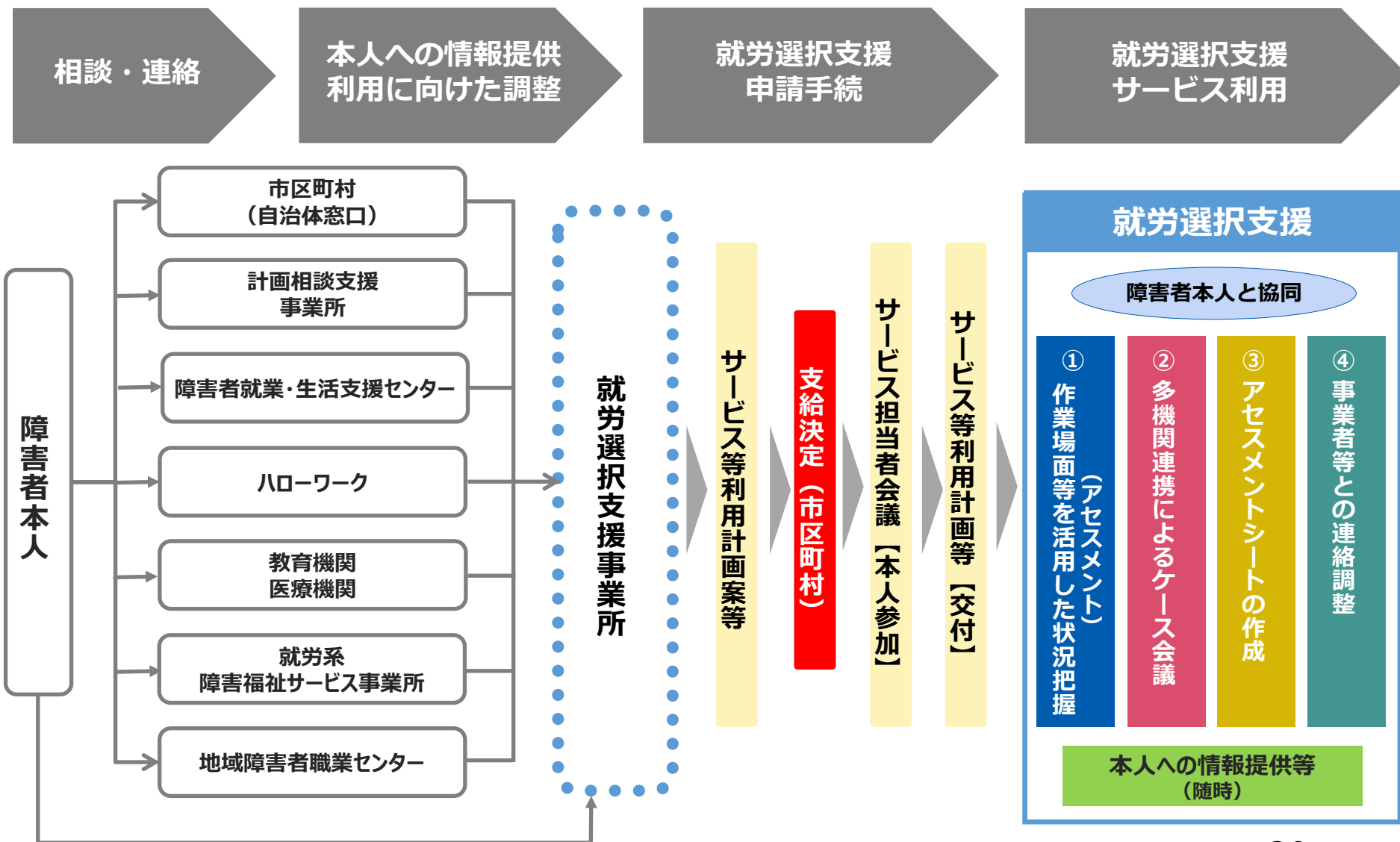


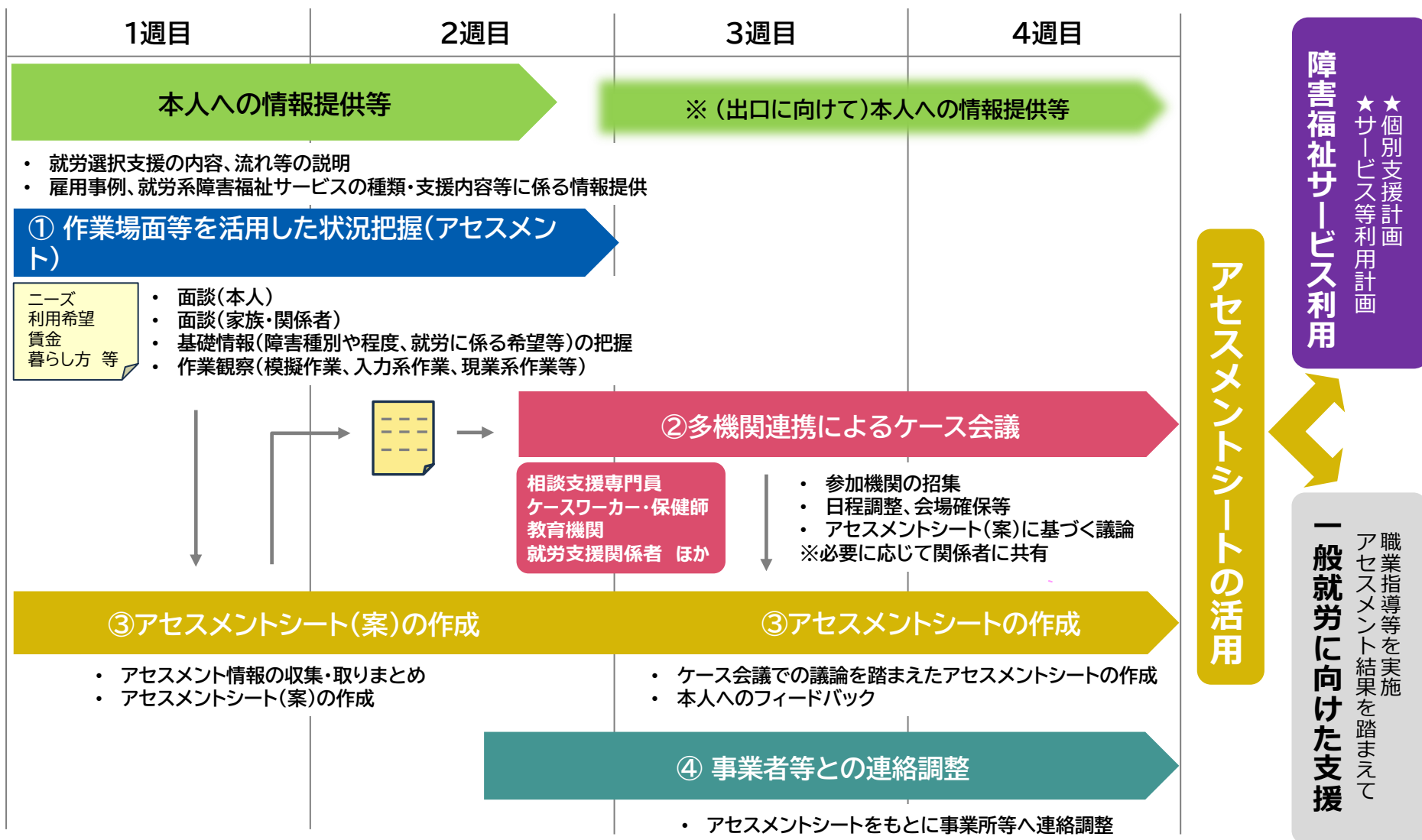
就労選択支援サービスの流れ（イメージ）

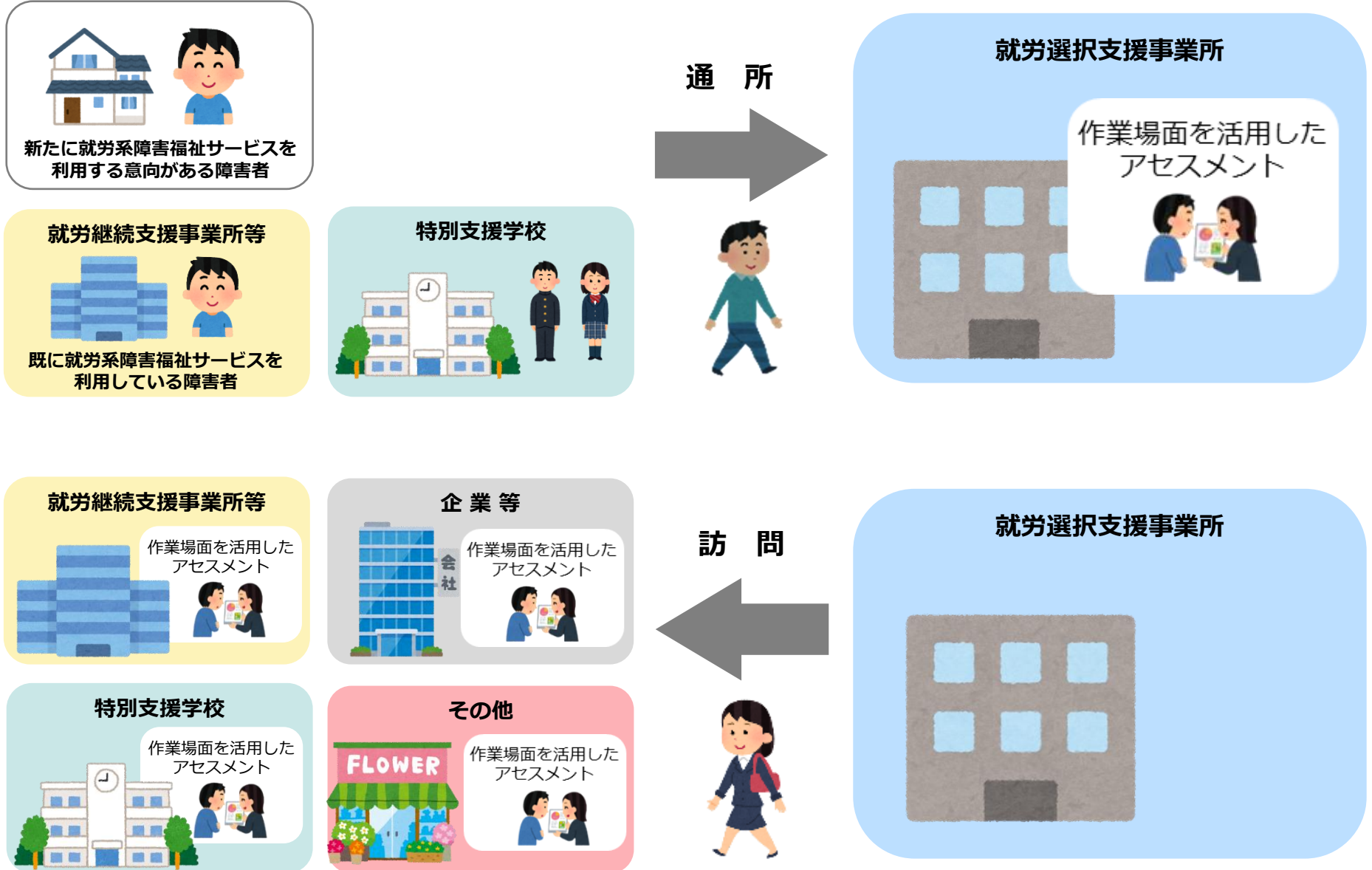


就労選択支援

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がありますか。」、「どのような働き方（労働日数・労働時間・休日）を希望しますか。」、「職場で希望する配慮やお願いしたいことはどのようなことですか。」

就労のための作業遂行・職業生活・対人関係の現状

作業
遂行

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

職業
生活

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

ツールの使用方法

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

対
人
関
係

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

就労継続のための環境（必要な支援や配慮）

例：10.職場の人間関係

以下の項目について支援・配慮が必要であるかを検討する。

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

上記④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。

支給決定更新

B型利用

B型利用

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

支給決定変更

就労選択支援
利用
※希望に応じて利用

B型利用

支給決定更新等

3年後

就労移行支援
就労継続支援A型
一般就労 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。

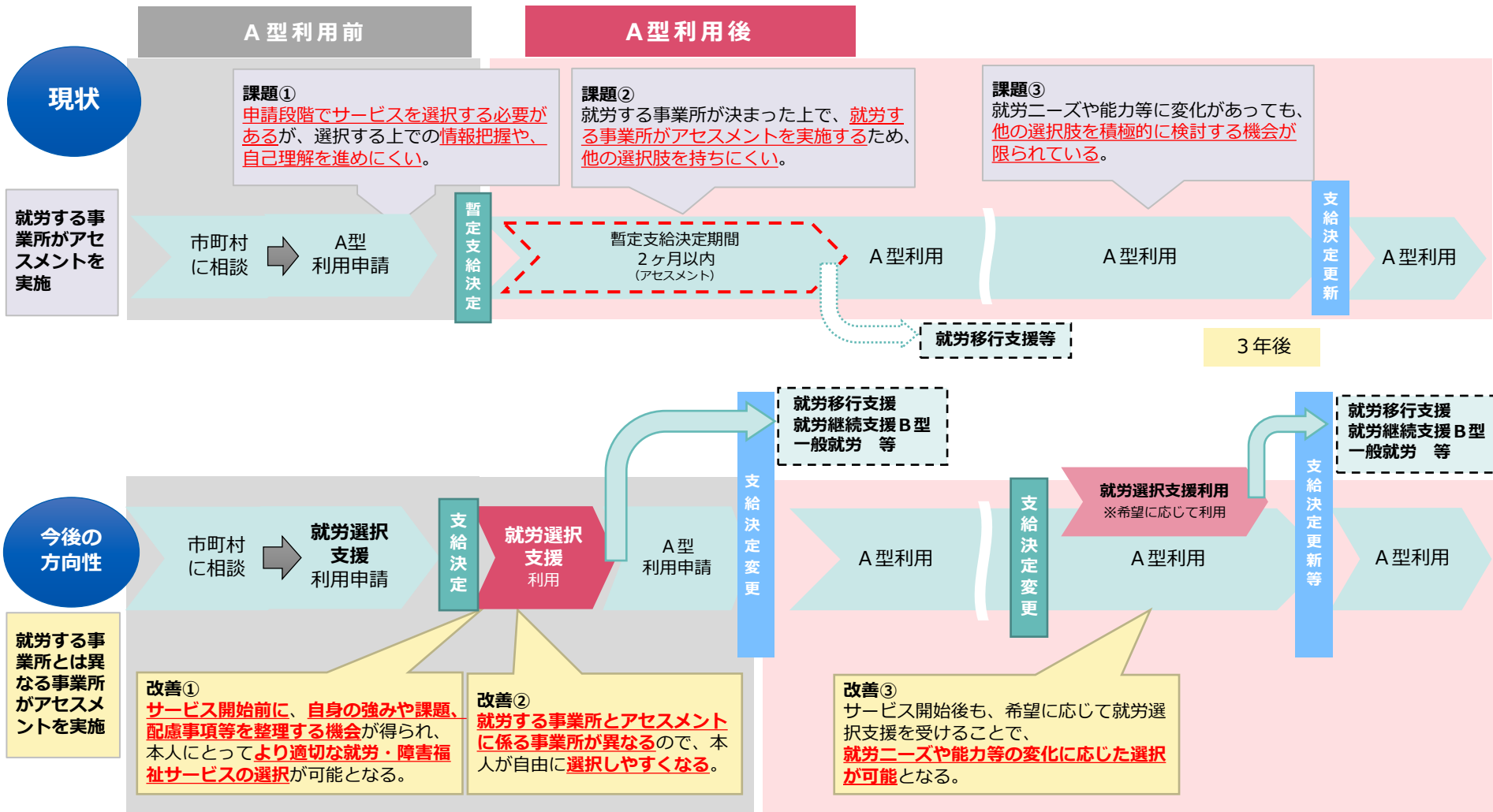
※現行の就労アセスメントでは

- ・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。

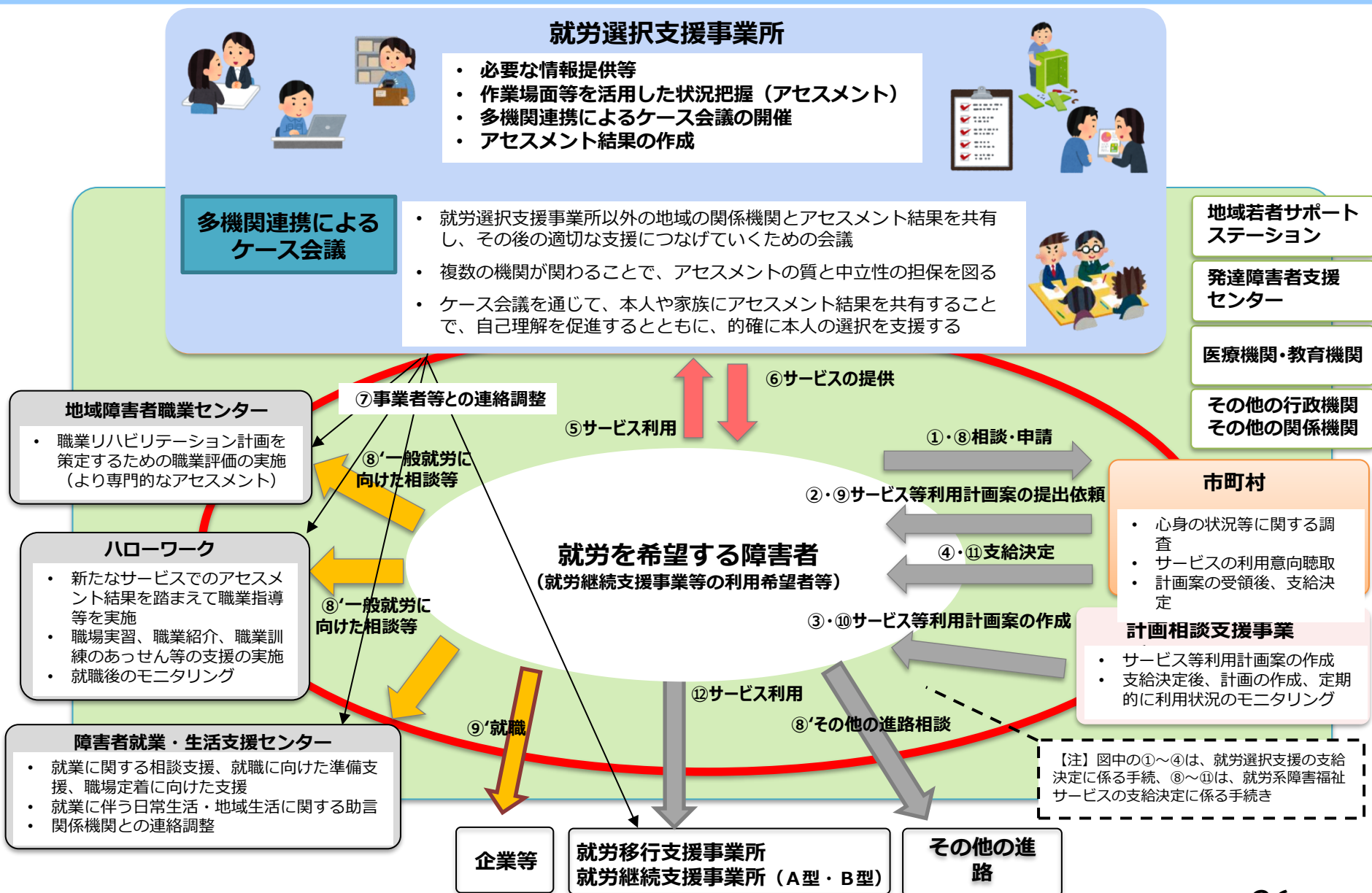
就労選択支援ができると変わること

～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

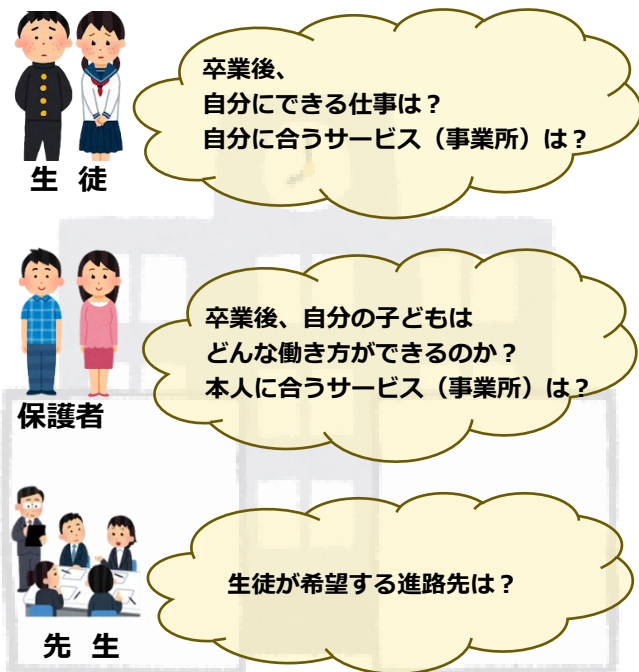
- 就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者
- ※ 令和7年10月以降、就労継続支援B型の利用申請前に、原則として就労選択支援を利用する。また、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和9年4月以降、原則として就労選択支援を利用する。
 - ・ 近隣に就労選択支援事業所がない場合や、利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合は、現行の就労アセスメントや暫定支給決定を経た利用を認める。
 - ・ 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

- 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



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

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
- ・ 障害者能力開発助成金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。

5. 就労選択支援の役割とポイント

就労選択支援の役割とポイント ①アセスメントの視点

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

就労選択支援の役割とポイント ②多機関連携によるケース会議

- 
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るなど、最適なサービスを調整する視点を持つ
 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、広く社会資源を活用する発想をもつ
 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

就労選択支援の役割とポイント ③アセスメント結果の作成とフィードバック



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を心がける

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. 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. 支援者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重要

就労選択支援の役割とポイント ④事業所等との連絡調整

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

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

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

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

5. 利用者本人がその後の自分の姿や目標に期待とモチベーションが持てるように支援を工夫することも、就労選択支援者の役割のひとつである

6. まとめ

就労選択支援に期待すること

①就労能力や適性の客観的評価の機会提供

障害者本人の就労能力や適性を客観的に評価する手法が確立されることで、就労に関する適切な支援を見立てたり実施することができる。

②障害者本人への選択肢の提供

障害者本人の就労能力や可能性を十分に把握するとともに、地域の社会資源の状況や特徴を踏まえ、就労に向けた選択肢を提供することができる。

③障害者自身の自己理解の促進や自信の獲得

就労に関する様々なアセスメントを受けることで、障害者本人が自分のことを理解でき、働くことに向けて自信をつけることができる。

④支援者の専門性の発揮

就労選択支援の利用者にとって今後の進路に向けた希望やヒントをくれる『道しるべ』のような存在になることを目指し、多角的な視点からアプローチする。

⑤就労選択支援の意義の浸透

障害者本人が社会で活躍できるよう、成長を促し、次のステップへ導く支援が提供され、障害者本人が自分に合った豊かな生活を送ることの一助となる。