

令和5年度 厚生労働行政推進調査事業費補助金  
厚生労働科学特別研究事業

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5年度 総合研究報告書

研究代表者 前原 和明

令和5(2024)年 5月

## 目 次

I. 総括研究報告	1
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（概要）	2
II. 研究報告	4
就労選択支援における従業者の養成研修のための標準プログラムの検討	5
III. 研究成果の刊行に関する一覧表	12
巻末資料	15

### 資料：第1回 標準プログラム検討委員会

- ・第1回 標準プログラム検討委員会 会議資料
- ・第1回 検討委員会 議事録

### 資料：2023 職業リハビリテーション実践研究サミット

- ・開催チラシ
- ・要項
- ・当日資料

### 資料：第2回 標準プログラム検討委員会

- ・第2回 標準プログラム検討委員会 会議資料
- ・第2回 検討委員会 議事録

### 資料：「就労選択支援員養成研修」標準プログラム

- ・「就労選択支援員養成研修」標準プログラム

# I . 総括研究報告

令和5年度 厚生労働行政推進調査事業費補助金  
厚生労働科学特別研究事業  
総括研究報告書

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（概要）

研究代表者 前原 和明（秋田大学）

研究要旨

本研究では、令和7年10月から開始する新たな就労系障害福祉サービスである「就労選択支援」の支援者の養成のための研修の標準プログラムの検討を行った。研究では、非公式的コンセンサス形成法とオープンディスカッションの技法を用いて、就労選択支援に従事する支援者の知識及びスキルについて継続的に議論した。議論を通じて得られた知識及びスキルに基づき、「標準プログラム」を作成した。今後は、この標準プログラムの内容が、「就労選択支援員養成研修」として具体化されることが望まれる。

本研究の研究代表者及び研究分担者は以下の通りである。

○研究代表者：

前原和明（秋田大学大学院・教育学研究科／教授）

○研究分担者：

・山口明乙香（高松大学・発達科学部／教授）

・野崎智仁（国際医療福祉大学・保健医療学部／講師）

縄岡好晴（明星大学・人文学部／准教授）

・西尾香織（帝京平成大学・健康メディカル学部／助教）

・後藤由紀子（筑波技術大学・障害者高等教育研究支援センター／助教）

・藤本優（大妻女子大学・人間関係学部／助教）

A. 研究の目的

令和7（2025）年10月より、新たな障害福祉サービスとなる「就労選択支援」が開始されることとなった。この就労選択支援において、就労アセスメントは、中核的な支援手法として位置づけられている。就労選択支援では、就労アセスメントの手法を用いて得られたアセスメント結果を活用して、対象となった利用者の進路選択を支援するサービスを提供する。今後は、アセスメントの結果に基づく支援の提供という観点ますます重要になっていくであろう。当然のことであるが、就労選択支援は新たに開始するサービスであるため、この就労選択支援に従事する支援者が習得すべき知識やスキルなどについて、依然として明らかになっていない。また、中核的な支援技法となる就労アセスメントの手法について、十分に

理解している支援者が多くいるとも言い難い。その意味で、今後の開始に向けて、習得すべき知識やスキルを明らかにし、適切な研修プログラムを構築していくことが必要である。

就労選択支援が形骸化することなく、適切に実施及び活用されるためには、このように就労選択支援に従事する支援者の支援の質の向上が不可欠である。そのため十分な研修内容の検討が必要であると言える。

このような背景を前提として、本研究では、就労選択支援の従業者の育成に向けた標準プログラムの開発に向けた検討を行うことを目的とする。

## B. 研究の実施経過

### 1. 研究方法論

本研究では、就労選択支援の従業者の育成に向けた研修の標準プログラムの確立に向けて、その従業者に求められる知識やスキルについて検討することを研究目的としている。この研究目的に基づき、「非公式的コンセンサス形成法による知識及びスキルの検討」、「オープンディスカッションによる就労支援の実践者等からのインフォーマル意見集約」の2つの研究を実施する。

### 2. 非公式的コンセンサス形成法

#### (1) 研究手法

本研究では、専門家が意見を交換し、合意形成を目指す非公式的コンセンサス形成法を用いる。①「就労選択支援従業者養成研修（仮称）の標準プログラム検討委員会」（以下、検討委員会とする）での議論、②就労支援及び就労アセスメントに関する理論及び実践に関する専門性を持つ研究代表者及び研究分担者から構成される事務局（研究班）

が担うエビデンスの収集、③標準プログラムの素案作成の3つの枠組みを連関させ、検討する。

#### (2) 検討委員会の構成

この形成法の妥当性を高めるために、検討プロセスの透明性及び検討の偏りの抑止、内容におけるエビデンスの考慮、想定される研修受講者の不利益の予防等に配慮する。そのため、労働（職業リハビリテーション）、障害福祉（就労支援）の研究・実践の専門家を構成員とする。

#### (3) 実施手続き

①事務局（研究班）での素案作り、②対面及びオンラインで検討委員会を開催（9月、1月）、③検討委員会での議論に対する事務局（研究班）での検討の3つの仕組みを連関させていく。

### 3. オープンディスカッション

#### (1) 研究手法

本研究では、就労支援の実践者等からのインフォーマルな形での意見収集をし、知識及びスキルの確定に活かしていくために、オープン開催の研究会でのオープンディスカッションを実施する。

#### (2) オープンディスカッションの詳細

##### 1) テーマ

2023 職業リハビリテーション実践研究サミット「就労選択支援における支援者の人材育成について考える」

##### 2) 趣旨

2025年10月の「就労選択支援」の開始に向けて、このサミットでは、就労選択支援に従事する支援者の就労アセスメントを中心とした支援のスキルや知識について参加者に対して問いかけ、今後の就労選択支援

の従業者の研修制度の内容について参加者で議論していくことを趣旨とする。

### 3) 実施の概要

実施日時は、2023年12月10日（日曜日）13時00分～17時00分とする。実施形態は、対面及びオンラインのハイブリットで実施する。参加対象者は、全国の職業リハビリテーション従業者、就労支援に携わる支援者とする。参加費は、無料とする。

#### （倫理面への配慮）

本研究における倫理的配慮として、研究協力者に対しては、研究目的を十分に説明し、依頼文に基づいて同意を得て専門家として検討委員会への協力を依頼した。

## C. 研究結果の概要

### 1. 第1回検討委員会（2023年9月11日）での検討から

第1回検討委員会を、2023年9月11日に実施した。

検討委員会の中では、これまでの法案等に示された「本人の希望／意向／ニーズの把握」、「就労能力／適性／強み／課題の把握」、「配慮の整理」、「ケース会議の運営」、「社会資源についての知識」、「雇用事例」、「結果票の作成」などの知識とスキルに加えて、「大前提としての就労選択支援の理念を従業者が共有できるということが必要である」、「本人のニーズを把握するためのニーズアセスメントのスキルが不可欠である」、「標準的アセスメントの一つである就労アセスメントシートを活用し、アセスメント、結果表の作成、ケース会議などの具体的な支援スキルを学ぶ必要がある」などの意見を得ることができた。

### 2. オープンディスカッション

2023年12月11日に「2023職業リハビリテーション実践研究サミット」をオープンディスカッションとして実施した。

オープンディスカッション後に実施したアンケートから、これまでの議論の中でも指摘されてきた利用障害者本人との協同に向けたニーズ把握のためのスキル、多機関連携のスキルなどが確認できた。また、就労選択支援の理念を遂行するために必要な情報提供を従業者ができるための知識を学ぶ機会が必要であるとの意見が確認できた。

### 3. 第2回検討委員会（2024年1月18日）での検討から

第2回検討委員会を、2024年1月18日に実施した。

検討委員会の中では、第1回及びオープンディスカッションでの議論等を踏まえて、これまでの内容を標準プログラムにまとめる具体的な議論が行われた。

また、研修効果の向上ということで、「効果的な演習の活用」、「小テスト等の研修後の到達度チェックの仕組み」などの意見も委員から得ることができた。さらに、知識に関する講義等については、「オンラインあるいはオンデマンドを活用する」ことも有効ではないかとの意見があった。これらの工夫については、更なる検討を行い、研修を有用にする観点から、実効性のある形で取り入れることが必要である。

最終的には、「就労選択支援の理念について理解する」、「就労アセスメントの目的と手法」、「ニーズアセスメントの手法」、「就労アセスメントの具体的活用」、「アセスメント結果の整理と活用」、「関係機関との連

携」を骨子として科目が整理された。

育科学部門，79，127－132.

#### D. 考察及び結論

本研究では、就労選択支援に従事する支援者が習得すべき知識とスキルについての検討を行った。検討を通じて、就労選択支援に従事する支援者に求められる知識やスキルが明らかになった。様々な観点からの検討を通じて考えられた幅の広い知識とスキルに基づき、適切な研修プログラムを構築していくことが必要である。これについては、継続的な検討を行っていくこととする。

本研究の成果は、就労選択支援の従業者の育成を検討する際の参考となるであろう。この就労選択支援が形骸化せず、有効な支援サービスとして実施されることを期待したい。

#### E. 健康危険情報

なし

#### F. 研究発表

〈論文発表〉

- 1) 前原和明 (2023) 就労アセスメントを活用した発達障害者の自己理解の支援. 地域ケアリング, 24(13), 56-59.
- 2) 前原和明 (2024) 就労アセスメントを活用した就労支援のあり方について. 地域ケアリング, 26(1), 38-41.
- 3) 前原和明 (2024) 発達障害者の就労支援のためのアセスメントの実践について－就労アセスメントについての基礎的理解－. 令和5年度 発達障害地域生活・就労支援者研修会テキスト, 79-100.
- 4) 前原和明・山口明乙香・野崎智仁・縄岡好晴・後藤由紀子・西尾香織・藤本優 (2024) 就労選択支援における従事者の養成研修のための標準プログラムの検討. 秋田大学教育文化学部研究紀要 教

〈学会発表〉

- 1) 武澤友広・前原和明・青山貴彦・吉田あおき・古野素子 (2023) アセスメントを活用した就労支援の今後のあり方について. 第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会.
- 2) 前原和明 (2024) 本人中心の立場から展開する自己理解の支援. 日本職業リハビリテーション学会島根大会プレカンファレンス.
- 3) 金納健次郎・古田詩織・前原和明・本村達弥・甲斐大地 (2024) 私たち支援者は、人の可能性を捉えることができるのか!? ～就労支援におけるアセスメントとこれから～. 全国障害者就労支援ローカルネットワーク宮崎大会.

#### G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

## II. 研究報告

令和5年度 厚生労働行政推進調査事業費補助金  
厚生労働科学特別研究事業  
分担研究報告書

就労選択支援における従業者の養成研修のための標準プログラムの検討

研究代表者 前原和明（秋田大学）

- ・研究分担者 山口明乙香（高松大学）・野崎智仁（国際医療福祉大学）
- ・縄岡好晴（明星大学）・後藤由紀子（筑波技術大学）
- ・藤本優（大妻女子大学）・西尾香織（帝京平成大学）

研究要旨

本研究では、令和7（2025）年10月の就労選択支援の開始に向けて、このサービスに従事する支援者の養成に必要となる知識及びスキルを明らかにすることを目的とした。研究では、非公式的コンセンサス形成法とオープンディスカッションの技法を用いて、就労選択支援に従事する支援者の知識及びスキルについて継続的に議論した。議論を通じて得られた知識及びスキルは、今後の就労選択支援に従事する支援者の養成のための研修プログラムの検討に活用することが期待される。この研修を通じて、就労選択支援が形骸化することなく、障害者の自己決定を支援するための有用なサービスとなることを望みたい。

A. 研究目的

令和7（2025）年10月より、新たな障害福祉サービスとなる「就労選択支援」が開始されることとなった。当然のことであるが、就労選択支援は新たに開始するサービスであるため、この就労選択支援に従事する支援者が習得すべき知識やスキルなどについて、依然として明らかになっていない。また、中核的な支援技法となる就労アセスメントの手法について、十分に理解している支援者が多くいるとも言い難い。その意味で、今後の開始に向けて、習得すべき知識やスキルを明らかにし、適切な研修プログラムを構築していくことが必要である。

現在、この就労選択支援のサービスに近い制度として、就労アセスメントの制度が

ある。この就労アセスメントの制度は、就労継続支援B型事業所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ある（前原，2021）。特別支援学校の学生などの就労経験が無い人が、就労移行支援事業所を経由せずに、直接B型事業所を利用する場合に実施されることから、「直Bアセスメント」とも呼ばれている。本来的に、この就労アセスメントは、最も適した働く場への円滑な移行、そして、安定して働き続けられ、働く力を伸ばしていくために実施されることを目的としている（前原，2021）。しかし、その一方で、就労アセスメントが的確に実施されず結果を活かした次の支援に繋がっていないこと等の形骸化の現状が指摘されている（鈴木・前

原, 2021 ; 青山・前原, 2022)。

このような背景を前提として、就労選択支援が形骸化することなく、適切に実施及び活用されるためには、このように就労選択支援に従事する支援者の支援の質の向上が不可欠である。そのための十分な研修内容の検討が必要であると言える。

このような背景を前提として、本研究では、就労選択支援の従業者の育成に向けた標準プログラムの開発に向けた検討を行うことを目的とする。

## B. 調査方法

### 1. 研究方法

本研究では、就労選択支援の従業者の育成に向けた研修の標準プログラムの確立に向けて、その従業者に求められる知識やスキルについて検討することを研究目的としている。この研究目的に基づき、「非公式的コンセンサス形成法による知識及びスキルの検討」、「オープンディスカッションによる就労支援の実践者等からのインフォーマル意見集約」の2つの研究を実施する。

### 2. 非公式的コンセンサス形成法

#### (1) 研究手法

本研究では、専門家が意見を交換し、合意形成を目指す非公式的コンセンサス形成法を用いる。①「就労選択支援従業者養成研修(仮称)の標準プログラム検討委員会」(以下、検討委員会とする)での議論、②就労支援及び就労アセスメントに関する理論及び実践に関する専門性を持つ研究代表者及び研究分担者から構成される事務局(研究班)が担うエビデンスの収集、③標準プログラムの素案作成の3つの枠組みを連関させ、

検討する。

#### (2) 検討委員会の構成

この形成法の妥当性を高めるために、検討プロセスの透明性及び検討の偏りの抑止、内容におけるエビデンスの考慮、想定される研修受講者の不利益の予防等に配慮する。そのため、労働(職業リハビリテーション)、障害福祉(就労支援)の研究・実践の専門家を構成員とする。検討委員会の構成員は表1の通りである。

表1 検討委員会の構成員

	氏名	所属
1	倉知 延章	九州産業大学 教授
2	八重田 淳	筑波大学 教授
3	本名 靖	本庄ひまわり福祉会 常務理事
4	小澤 啓洋	社会福祉法人光明会 明朗塾 常務理事
5	酒井 京子	全国就業支援ネットワーク 理事
6	酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長 (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構
7	井口 修一	障害者職業総合センター研究部門 特別研究員
8	若林 功	常磐大学 准教授
9	前原 和明	秋田大学 教授

#### (3) 実施手続き

①事務局(研究班)での素案作り、②対面及びオンラインで検討委員会を開催(9月、1月)、③検討委員会での議論に対する事務局(研究班)での検討の3つの仕組みを連関

させていく。

### 3. オープンディスカッション

#### (1) 研究手法

本研究では、就労支援の実践者等からのインフォーマルな形での意見収集をし、知識及びスキルの確定に活かしていくために、オープン開催の研究会でのオープンディスカッションを実施する。

#### (2) オープンディスカッションの詳細

##### 1) テーマ

**2023 職業リハビリテーション実践研究** サミット「就労選択支援における支援者の人材育成について考える」

##### 2) 趣旨

**2025 年 10 月の「就労選択支援」**の開始に向けて、このサミットでは、就労選択支援に従事する支援者の就労アセスメントを中心とした支援のスキルや知識について参加者に対して問いかけ、今後の就労選択支援の従業者の研修制度の内容について参加者で議論していくことを趣旨とする。

##### 3) 実施形態

実施形態は、対面及びオンラインのハイブリットで実施する。

##### 4) 参加対象

参加対象者は、全国の職業リハビリテーション従業者、就労支援に携わる支援者とする。

##### 5) 参加費

参加費は、無料とする。

##### 6) 日時

実施日時は、**2023 年 12 月 10 日**（日曜日）**13 時 00 分～17 時 00 分**とする。その当日のスケジュールは、表 2 の通り

表 2 当日のスケジュール

時間	内容	
13:00	開会	
～		
13:00	説明	研究説明
～		秋田大学 教授 前原
13:15		和明
13:15	講演 1	行政説明「就労選択支援事業の概要」
～		
14:00		厚生労働省 就労支援専門官 佐藤大作
	休憩	
14:10	講演 2	講演「就労選択支援に期待すること」
～		
14:50		九州産業大学 教授 倉知延章
	休憩	
15:00	パネル	「就労選択支援従事者の人材育成に必要な学びとは」
～	ディス	
16:30	カッシ	・高松大学 教授 山口明乙香
ョン		・国際医療福祉大学 講師 野崎智仁
		・大阪公立大学 客員 研究員 青山貴彦

#### (倫理面への配慮)

本研究における倫理的配慮として、研究協力者に対しては、研究目的を十分に説明し、依頼文に基づいて同意を得て専門家として検討委員会への協力を依頼した。

### C. 結果

#### 1. 就労選択支援に関する記述から

ここでは、提出された法案の基礎となり、

就労選択支援の当初のイメージを示した「第136回社会保障審議会障害者部会（令和5年6月23日）資料1」（厚生労働省，2023）に基づき、就労選択支援の従業者に求められる知識及びスキルについて確認をする。

まず、資料には、就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等に向けた現状と課題として、次のような記述がなされている。

#### 〈現状と課題について〉

障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。

就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

このように、就労能力や適性等を踏まえた働き方や就労先の選択に結びついていない現状や、一人ひとりの希望に沿った細やかな支援の提供の必要性が記述されていることが確認できる。

そして続いて見直し内容の中に次のような記述が確認できる。

#### 〈就労選択支援とは〉

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新たなサービス（就労選択支援）を創設する（障害者総合支援法）。  
ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとする。

このように、就労アセスメントの活用をして、本人の希望、就労能力、適性等に合った選択を支援すること、アセスメント結果は、ハローワークにおける職業指導に役立たせることと記述されている。

そして、就労選択支援の支援内容として、次のような記述が確認できる。

#### 〈支援の内容〉

本人と協同しながら、以下の支援を実施する。

就労に関する本人の意向、適性、能力、強みや課題、就労に当たって必要な支援や配慮等の整理

地域の関係機関を交えたケース会議の開催

地域における就労支援に係る社会資源や雇用事例などに関する情報提供

アセスメント結果の作成

支援後の本人の選択に応じた、地域の関係機関との連絡調整

このように、支援の内容からは、就労選択支援が取り組む必要のある具体的な支援内容が記述されている。

これらの記述からは、表3のような知識とスキルとして整理した。

表3 従業者に求められる知識とスキル

- ・本人の希望／意向／ニーズの把握
- ・就労能力／適性／強み／課題の把握
- ・配慮の整理
- ・ケース会議の運営
- ・社会資源についての知識
- ・雇用事例
- ・結果票の作成、など

2. 第1回検討委員会(2023年9月11日)での検討から

第1回検討委員会を、2023年9月11日に実施した(「資料:第1回 標準プログラム検討委員会 会議資料及び議事録」参照)。

検討委員会の中では、(1)の表3で整理した従業者に求められる知識とスキルに加えて、「大前提としての就労選択支援の理念を従業者が共有できるということが必要である」、「本人のニーズを把握するためのニーズアセスメントのスキルが不可欠である」、「標準的アセスメントの一つである就労アセスメントシートを活用し、アセスメント、結果表の作成、ケース会議などの具体的な支援スキルを学ぶ必要がある」などの意見を得ることができた。これらの議論に基づき整理を行うと、表4のような科目内容として整理できると考えられた。

表4 実施される必要のある科目内容

科目	内容
就労選択支援の理念	・働くことの意義 ・就労選択支援の概要と目的
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な活用	・「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 ・支援の方向性の検討
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

3. オープンディスカッション

2023年12月11日に「2023 職業リハビリテーション実践研究サミット」をオープンディスカッションとして実施した(「資料:2023 職業リハビリテーション実践研究サミット」を参照)。

オープンディスカッション後に実施したアンケートから、表5のような参加者の意見が確認できた。

表5 参加者が必要として挙げた知識やスキル

- 
- ・本人や家族の希望、希望の妨げになっているものを把握するスキル
  - ・地域連携や情報共有するためのコミュニケーションスキル
  - ・対象者とのラポール形成のためのスキル
  - ・職場等の環境のアセスメントのスキル
  - ・環境調整等の環境への働きかけ方に関する知識
  - ・障害者の特性についての知識
  - ・多様な職場での就労状況についての知識
  - ・働く際の受けられる支援（社会資源等）の知識
- 

参加者の意見としては、これまでの議論の中でも指摘されてきた利用障害者本人との協同に向けたニーズ把握のためのスキル、多機関連携のスキルなどが確認できた。また、就労選択支援の理念を遂行するために必要な情報提供を従業者ができるための知識を学ぶ機会が必要であるとの意見が確認できた。

#### 4. 第2回検討委員会(2024年1月18日)での検討から

第2回検討委員会を、2024年1月18日に実施した(「資料:第2回 標準プログラム検討委員会 会議資料及び議事録」参照)。

検討委員会の中では、第1回及びオープンディスカッションでの議論等を踏まえて、これまでの内容を標準プログラムにまとめる具体的な議論が行われた。最終的には標準プログラムのイメージとして整理した

(「資料:「就労選択支援員養成研修」標準プログラム」参照)。

また、研修効果の向上ということで、「効果的な演習の活用」、「小テスト等の研修後の到達度チェックの仕組み」などの意見も委員から得ることができた。さらに、知識に関する講義等については、「オンラインあるいはオンデマンドを活用する」ことも有効ではないかとの意見があった。これらの工夫については、更なる検討を行い、研修を有用にする観点から、実効性のある形で取り入れることが必要である。

#### D. 考察

本研究では、就労選択支援に従事する支援者が習得すべき知識とスキルについての検討を行った。検討を通じて、就労選択支援に従事する支援者に求められる知識やスキルが明らかになった。様々な観点からの検討を通じて考えられた幅の広い知識とスキルに基づき、適切な研修プログラムを構築していくことが必要である。これについては、継続的な検討を行っていくこととする。

#### E. 結論

その上で、そもそも就労選択支援においては、本人との協同という理念があることからわかるように、本人を支援の中心においた支援を提供することが必要とされている。もちろん、この理念を実現するために求められる知識とスキルを習得することが従事する支援者には必要とされるであろう。しかし、そうはいつでもやはり、その大前提としては、この知識とスキルを適切に用いるための理念も重要である。この理

念がどのように支援者に理解してもらうかは、非常に重要であると考えられる。本研究では、このための支援者に求められることを明確化した。本研究の成果は、就労選択支援の従業者の育成を検討する際の参考となるであろう。この就労選択支援が形骸化せず、有効な支援サービスとして実施されることを期待したい。

### (引用文献)

前原和明 (2021b) 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. 令和 2 年度厚生労働科学研究費補助金 (20GC1009) 研究報告書.

青山貴彦・前原和明 (2022) : 松江市における就労アセスメントの充実に向けた一考察 : 相談支援専門員へのアンケート調査をもとに. 秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要, 44, 131-138.

<https://doi.org/10.20569/00005951>

鈴木大樹・前原和明 (2021) : 障害者の社会参加に向けた移行支援の取組みの現状と課題 : 江戸川区立障害者就労支援センターの取組みから. 秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要, 43, 89-95.

<https://doi.org/10.20569/00005672>

## F. 引用文献

なし

## G. 研究発表

### 1. 論文発表

1) 前原和明 (2023) 就労アセスメントを活用した発達障害者の自己理解の支援. 地域ケアリング, 24(13), 56-59.

2) 前原和明 (2024) 就労アセスメントを活用した就労支援のあり方について. 地域ケアリング, 26(1), 38-41.

3) 前原和明 (2024) 発達障害者の就労支援のためのアセスメントの実践について—就労アセスメントについての基礎的理解—. 令和 5 年度 発達障害地域生活・就労支援者研修会テキスト, 79-100.

4) 前原和明・山口明乙香・野崎智仁・縄岡好晴・後藤由紀子・西尾香織・藤本優 (2024) 就労選択支援における従事者の養成研修のための標準プログラムの検討. 秋田大学教育文化学部研究紀要 教育科学部門, 79, 127-132.

## 2. 学会発表

1) 武澤友広・前原和明・青山貴彦・吉田あおき・古野素子 (2023) アセスメントを活用した就労支援の今後のあり方について. 第 31 回職業リハビリテーション研究・実践発表会.

2) 前原和明 (2024) 本人中心の立場から展開する自己理解の支援. 日本職業リハビリテーション学会島根大会プレカンファレンス.

3) 金納健次郎・古田詩織・前原和明・本村達弥・甲斐大地 (2024) 私たち支援者は、人の可能性を捉えることができるのか!?～就労支援におけるアセスメントとこれから～. 全国障害者就労支援ローカルネットワーク宮崎大会.

## H. 知的財産権の出願

なし

### Ⅲ. 研究成果の刊行に関する一覧表

## 1. 書籍等

発表者氏名	タイトル名	出版社等	巻号	ページ	出版年
<u>前原和明</u>	今、なぜアセスメントなのか	松為信雄・宇野京子（編著）「発達障害児者の“働く”を支えるー保護者・専門家によるライフ・キャリア支援ー」クリエイツかもがわ	ー	174ー183	2023
<u>前原和明</u>	就労アセスメントの意義を改めて確認する	日本発達障害連盟（編）「発達障害白書 2024 年版」明石書店	ー	132ー133	2023

## 2. 論文等

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
<u>前原和明</u>	就労アセスメントを活用した発達障害者の自己理解の支援	地域ケアリング	24(13)	56-59	2023
<u>前原和明</u>	就労アセスメントを活用した就労支援のあり方について	地域ケアリング	26(1)	38-41	2024
<u>前原和明</u>	発達障害者の就労支援のためのアセスメントの実践についてー就労アセスメントについての基礎的理解ー	令和5年度 発達障害地域生活・就労支援者研修会テキスト	ー	79-100	2024

前原和明・山口明乙香・野崎智仁・縄岡好晴・後藤由紀子・西尾香織・藤本優	就労選択支援における従事者の養成研修のための標準プログラムの検討	秋田大学教育文化学部研究紀要 教育科学部門	79	127-132	2024
-------------------------------------	----------------------------------	--------------------------	----	---------	------

### 3. 学会発表等

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
武澤友広・前原和明・青山貴彦・吉田あおき・古野素子	アセスメントを活用した就労支援の今後のあり方について	第31回職業リハビリテーション研究・実践発表会	—	—	2023
前原和明	本人中心の立場から展開する自己理解の支援	日本職業リハビリテーション学会島根大会 プレカンファレンス	—	—	2024
金納健次郎・古田詩織・前原和明・本村達弥・甲斐大地	私たち支援者は、人の可能性を捉えることができるのか!?～就労支援におけるアセスメントとこれから～	全国障害者就労支援ローカルネットワーク宮崎大会	—	—	2024

卷 末 資 料

第1回 就労選択支援従事者養成研修の標準プログラム検討委員会  
会議次第

令和5年9月11日（月曜日）  
13:00～15:00  
ハイブリッド

1. 出席者紹介

2. 就労選択支援の概要について

3. 協議：「必要となる知識及びスキルとは何か」

4. その他

委員会

	氏名	所属
1	倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授
2	八重田 淳	筑波大学大学院 人間総合科学学術院 教授
3	本名 靖	本庄ひまわり福祉会 常務理事
4	小澤 啓洋	社会福祉法人光明会明朗塾／就職するなら明朗アカデミ 常務理事
5	酒井 京子	大阪市職業リハビリテーションセンター 所長
6	酒井 大介	社会福祉法人加島友愛会 理事長
7	井口 修一	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター研究部門 特別研究員
8	若林 功	常磐大学人間科学部 准教授
9	前原 和明	秋田大学教育文化学部 教授

事務局

	氏名	所属
	山口 明乙香	高松大学 教授
	縄岡 好晴	明星大学 准教授
	西尾 香織	帝京平成大学 助教
	後藤 由紀子	筑波技術大学 助教
	野崎 智仁	国際医療福祉大学 講師
	藤本 優	大妻女子大学 助教

オブザーバー

	佐藤 大作	厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 就労支援専門官
--	-------	-----------------------------------

# 就労選択支援の概要

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5年9月11日)

厚生労働省 社会・援護局  
障害保健福祉部 障害福祉課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

**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等の一部を改正する法律の概要**

2. 就労選択支援について

3. 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について

4. 関連事項

「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」

# 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】

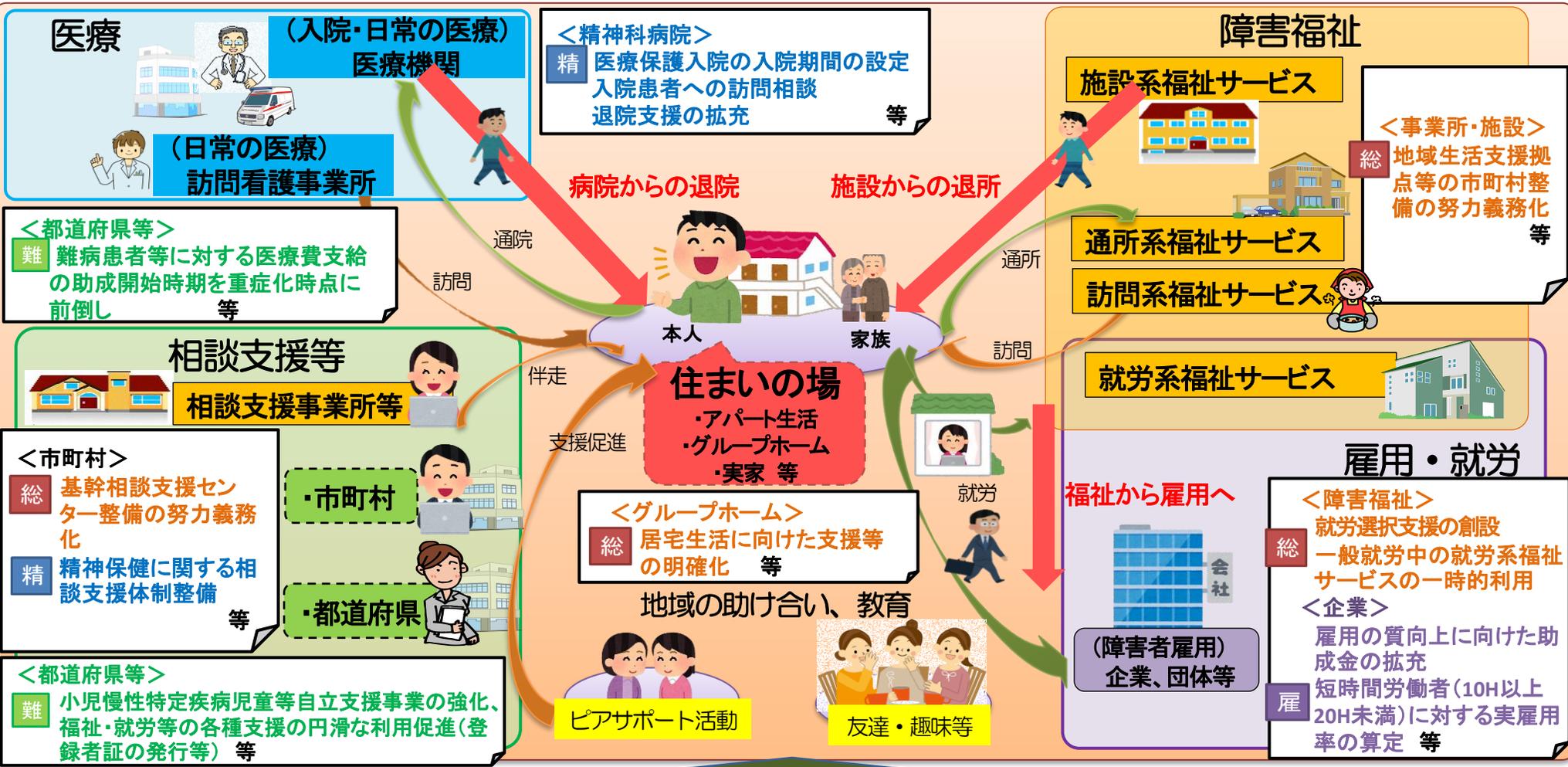
- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。  
このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

## 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）

# 障害者や難病患者等が安心して暮らし続けることができる地域共生社会(イメージ)

- 障害者や難病患者等が地域や職場で生きがい・役割を持ち、医療、福祉、雇用等の各分野の支援を受けながら、その人らしく安心して暮らすことができる体制の構築を目指す。このため、本人の希望に応じて、
    - ・施設や病院からの地域移行、その人らしい居宅生活に向けた支援の充実 (障害者総合支援法関係、精神保健福祉法関係、難病法・児童福祉法関係) 総 精 難
    - ・福祉や雇用が連携した支援、障害者雇用の質の向上 (障害者総合支援法関係、障害者雇用促進法関係) 総 雇
    - ・調査・研究の強化やサービス等の質の確保・向上のためのデータベースの整備 (難病法・児童福祉法関係、障害者総合支援法関係) 難 総
- 等を推進する。



## 基盤整備

<国> データベースの整備 難 総

## 2 - ① 就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等

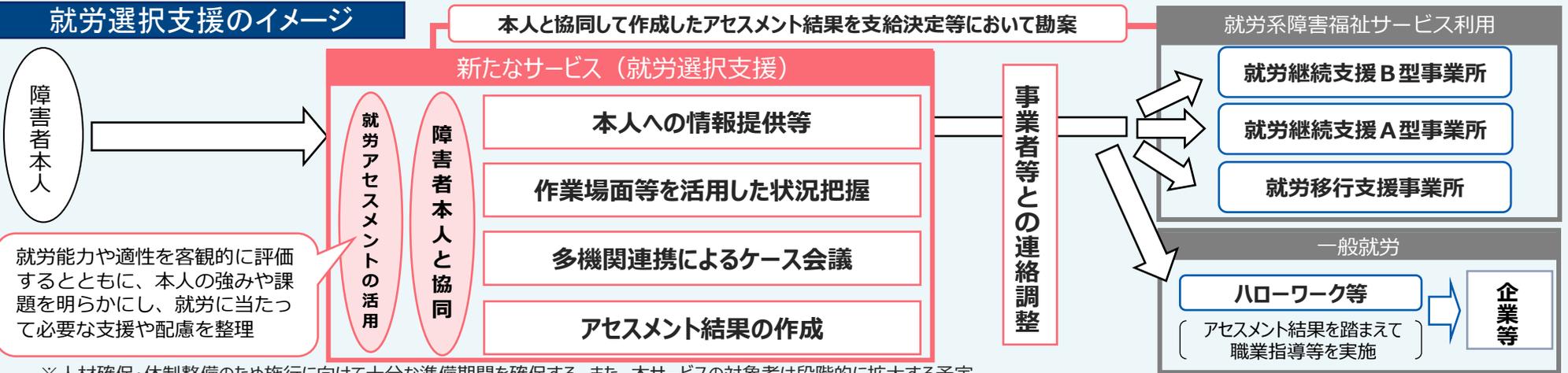
### 現状・課題

- これまで障害者雇用施策と障害福祉施策に基づき就労支援を進めている。※民間企業に約60万人、就労系障害福祉サービス事業所に約40万人が就労
- 障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。
- 就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

### 見直し内容

- 就労選択支援の創設（イメージは下図）
  - ・ 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**（障害者総合支援法）。
  - ・ **ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとする**（障害者雇用促進法）。
- 就労中の就労系障害福祉サービスの一時的利用
  - ・ 企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合（※）に、**その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることを法令上位置づける**（障害者総合支援法）。（※）省令で規定
- 雇用と福祉の連携強化
  - ・ **一般就労への移行・定着支援をより一層推進するため、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として、障害者就業・生活支援センターを明示的に規定する**（障害者総合支援法）。

### 就労選択支援のイメージ



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等の一部を改正する法律の概要
2. 就労選択支援について
3. 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について
4. 関連事項  
「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」

第五条 （略）

2～12 （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。

# 就労系障害福祉サービス事業所による現行の「アセスメント」の状況

- H28年度厚生労働科学研究の報告によれば、就労継続支援B型を希望して就労移行支援事業者による**就労アセスメントを受けた者のうち、1割強の者が一般就労、就労移行支援、就労継続支援A型等の他の進路**に繋がっている。（下図1参照）
- 一方、B型事業所に進むことが利用者・支援者間でほぼ決まっており、B型事業所を利用する前提でアセスメントが行われている可能性があることも指摘されている。
- 就労アセスメントを実施する障害者就業・生活支援センターについては、アセスメント担当者の就労アセスメント技術の向上も重要な要素として捉えられている旨指摘されている。
- 地方自治体からの報告（平成30年度実施）によれば、就労移行支援及び就労継続支援A型について、**暫定支給決定後に支給内容を変更・調整を行った件数が一定数あり**、また、本支給決定に先立って行うべき暫定支給決定が行われていないケースがある。（下表1参照）

図1：当初就労継続支援B型を希望した者のアセスメント後の進路

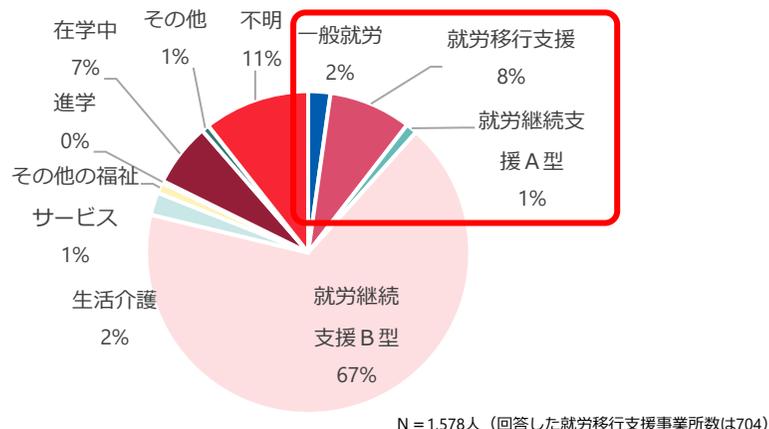


表1：就労移行支援と就労継続支援A型の利用に係る暫定支給決定等の実施状況

		本支給決定を行った件数（新規利用）	うち暫定支給決定した件数	うち変更・調整を行った件数
就労移行支援	件数	32,263	21,572	867
	市町村数	1,307	936	217
就労継続支援A型	件数	29,509	14,030	210
	市町村数	1,254	892	98

## 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。

※ 障害者部会報告書（令和4年6月）を踏まえ、サービスの利用期間は、概ね2週間（最大でも2か月）程度とする

## 法の条文

### 第五条（略）

※ 第13項を新設

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**

## 施行期日（案）

令和7年10月1日

## 省令の具体的内容（案）①

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

## 省令の具体的内容（案）②

①本人と協同して確認した就労選択支援を利用する障害者の

- ・ 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

②その他適切な選択のために必要な事項

## 省令の具体的内容（案）③

- ・ 障害福祉サービス事業を行う者、特定相談支援事業を行う者、公共職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、教育機関、医療機関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
- ・ 地域における障害者の就労に係る社会資源、障害者の雇用に関する事例等に関する情報の提供及び助言
- ・ その他の必要な支援

※ 支給決定期間は1か月又は2か月で市町村が定める期間とする

※ 市町村は、支給要否の決定に当たり、当該申請に係る障害者が就労選択支援を利用している場合には、その評価及び整理の結果について、勘案する

※ 就労継続支援B型を利用する意向を有する者は、令和7年10月以降、利用申請前に、原則として、就労選択支援を利用することとする。ただし、同様のアセスメントが実施されている場合や本人の事情（障害特性や病状など）等により就労選択支援の利用に困難を伴う場合を考慮する。

# 就労選択支援の概要 ～検討の方向性～

- 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。※施行時期：公布後3年以内の政令で定める日
- 社会保障審議会障害者部会の報告書や法律の条文等を踏まえ、現段階で想定される本事業の概要をまとめると以下のとおり。

## 対象者

- ・ **新たに就労継続支援（B型・A型）又は就労移行支援を利用する意向がある障害者**
- ・ **既に当該サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者**

※上記のうち、新たに就労継続支援を利用する意向の者及び標準利用期間を超えて就労移行支援を更新する意向の者については、支援体制の整備状況を踏まえつつ、利用を段階的に促進

※特別支援学校の生徒は、在学中に利用することを基本とした上で、現行の取組を参考に、地域の状況に応じた対応も可能とする。

※同様のアセスメントが実施されている場合、実施状況を考慮して、重複しない範囲で支援する。

## 支援内容

本人と協同しながら、以下の支援を実施する。

- ・ 就労に関する**本人の意向、適性、能力、強みや課題、就労に当たって必要な支援や配慮等の整理**
- ・ 地域の関係機関を交えた**ケース会議の開催**
- ・ 地域における**就労支援に係る社会資源や雇用事例**などに関する**情報提供**
- ・ **アセスメント結果の作成**
- ・ 支援後の本人の選択に応じた、**地域の関係機関との連絡調整**

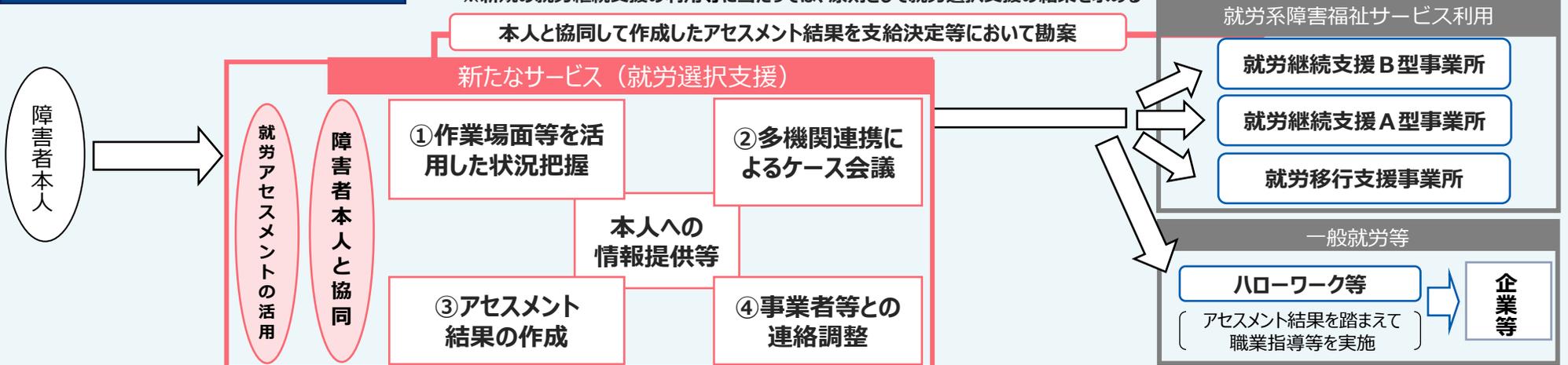
## 実施主体

- ・ 障害者**就労支援に一定の経験・実績**を有する
- ・ 地域における**就労支援に係る社会資源や雇用事例**などに関する**情報提供が適切にできる**等を満たす**事業者を指定**することを検討。

※就労系障害福祉サービス事業や障害者・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等を行う法人を想定。

※その他、全国共通の**研修の受講**や、**利益收受の禁止**をはじめとした中立性の確保、**市町村の協議会への参画**等を実施主体に求めることを検討。

## 就労選択支援のイメージ



※人材確保・体制整備のため施行に向けて十分な準備期間を確保。

※就労選択支援の支援全体を実施する期間は、概ね2週間（最大でも2か月程度）を想定

# 就労選択支援の対象者

## 対象者の概要

- **新たに就労継続支援（B型・A型）又は就労移行支援を利用する意向がある障害者**
- **既に当該サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者**

※上記のうち、以下の橙色（新たに就労継続支援を利用する意向の者及び標準利用期間を超えて就労移行支援を更新する意向の者）については、就労先や働き方を選択するに当たって、支援の必要性が高いと考えられることから、支援体制の整備状況を踏まえつつ、以下の順（①、②）で利用を段階的に促進する（支給決定の勘案事項とし、原則として就労選択支援の結果を求める）ことを検討

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）	①	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	②		
就労移行支援		希望に応じて利用	②標準利用期間を超えて更新を希望する者

## 利用者の事情を踏まえた実施に関する事項

※下記の事項等を考慮する方向で検討

### 新たなA型利用

- 一定の例外的な場合（※1）に、A型利用開始後の一定期間のうち（※2）に就労選択支援を利用することも可能とする。

※1 例：A型利用開始後も一般就労に向けた就職活動を継続する場合

※2 例：半年や1年以内など

### 同様のアセスメント実施済

- 同様のアセスメントが実施されている場合、実施状況を考慮して、重複しない範囲で支援する。

### 特別支援学校在学者

- 在学中に就労選択支援を利用することを基本的な考え方とする。
- 現行の取組を参考に、特別支援学校による進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について、地域の状況に応じた対応も可能とする。

### 就労選択支援の利用に困難を伴うケース

- 障害特性や病状等の本人の事情や、経済的に困窮しており早期の就労収入の確保が必要等の事情により、就労選択支援の利用に困難を伴う場合を考慮する。

# 就労選択支援の内容

障害者本人と協同



- ・ **個人と環境の相互作用の視点**※から、**強みや合理的配慮**を踏まえた状況なども含めて、**本人と協同**して状況を整理する。

※障害者がどの程度の能力を発揮できるかは、**個人の要因だけでなく**、職場の人の理解・配慮などの**人的環境**、労働条件や職務内容などの**職務環境等の影響を相互に受ける**、という前提に立った視点。



個人と環境の相互作用の視点

## ① 作業場面等を活用した状況把握



ニーズの把握



作業場面での状況把握



ツールの活用

- ・ **相談等**により就労に関する**本人のニーズ**を把握する。
- ・ **実際の作業場面等**を活用し、**就労に必要な能力の整理**を行う。
- ・ 必要な視点が網羅された項目立てに沿って整理が進められる**ツールを活用**する。

## ③ アセスメント結果の作成



## 本人への情報提供等（随時）



- ・ 就労に係る**選択肢の幅を広げ**、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、**地域における企業等での雇用事例**や**就労支援に係る社会資源**などに関する**情報提供、助言・指導**等を行う。

## ② 多機関連携によるケース会議



- ・ **支援の質と中立性の確保**を図るため、**地域の関係機関とケース会議を開催**（※1）すること等により、支援を通じて把握した情報や関係機関が有している**情報を相互に共有**（※2）する。

※1 オンライン会議等の活用や、協議会の就労支援部会等の場を含む。  
※2 例えば、就労面以外の支援に関する情報や主治医からの情報など。

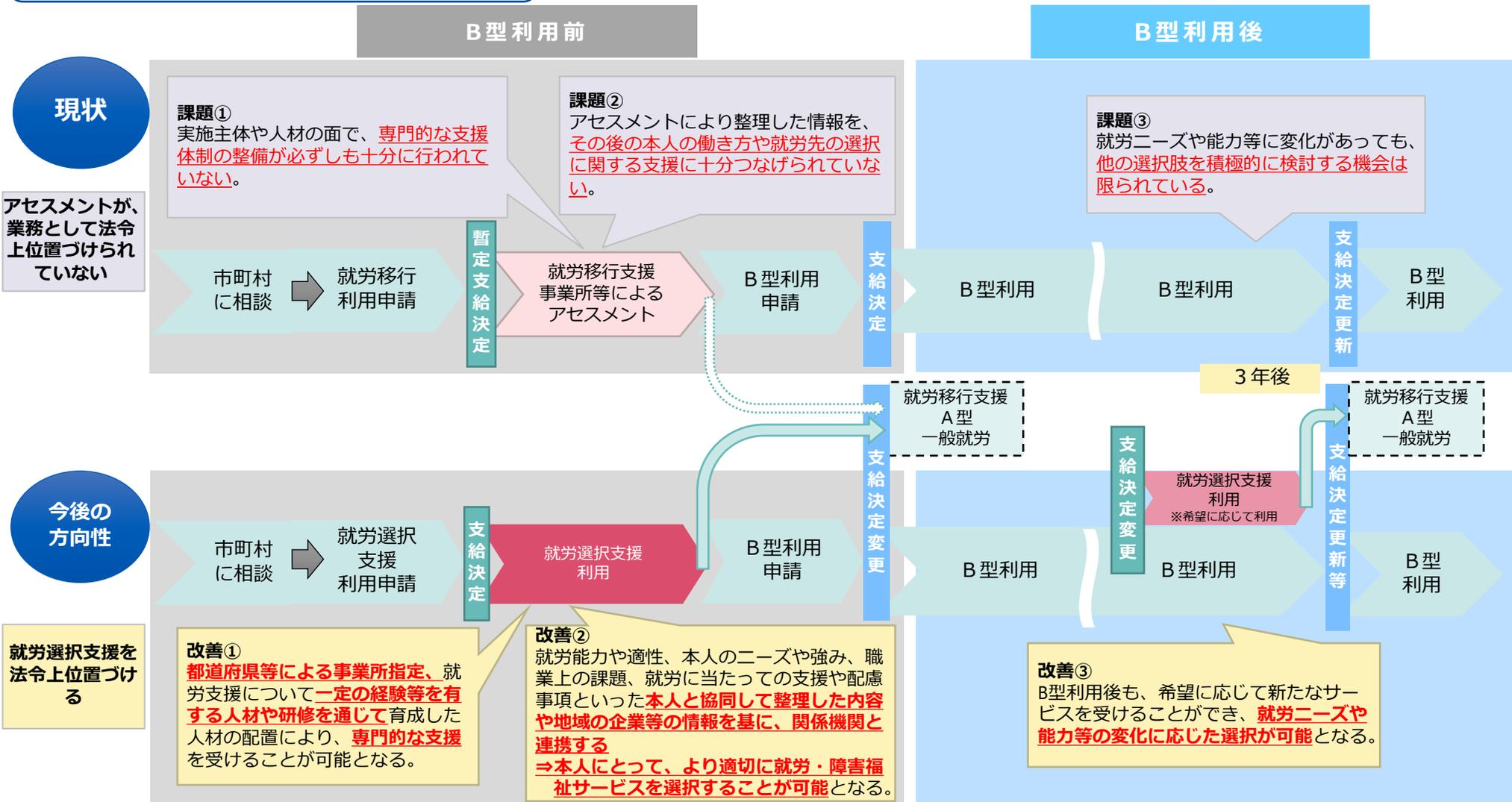
## ④ 事業者等との連絡調整



- ・ 支援後の本人の選択に応じて、**計画相談支援事業所やハローワーク等の雇用支援機関との連携、連絡調整**等を行う。
- ・ 支援を通じて整理した情報が**その後の就労支援において効果的に活用されるよう**に取り組む。

# 就労を希望する障害者の就労・障害福祉サービスの選択に係る支援の創設 ～専門的なアセスメントと本人中心の就労選択の支援（就労選択支援）～

## 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。

# 就労を希望する障害者の就労・障害福祉サービスの選択に係る支援の創設 ～専門的なアセスメントと本人中心の就労選択の支援（就労選択支援）～

## イメージ（就労継続支援A型のケース）

### 現状

A型利用前

A型利用後

課題①  
申請段階でサービスを選択する必要があるが、選択する上での情報把握や、自己理解を進めにくい。

課題②  
就労する事業所が決まった上で、就労する事業所がアセスメントを実施するため、他の選択肢を持ちにくい。

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に限られている。

就労する事業所がアセスメントを実施

市町村に相談

A型利用申請

支給決定

暫定支給決定期間  
2ヶ月以内  
(アセスメント)

A型利用

A型利用

支給決定更新

A型利用

就労移行支援等

3年後

### 今後の方向性

市町村に相談

新たなサービス利用申請

支給決定

就労選択支援利用

A型利用申請

支給決定変更

A型利用

A型利用

支給決定更新等

A型利用

就労移行支援  
B型  
一般就労

支給決定変更

就労選択支援利用  
※希望に応じて利用

就労移行支援  
B型  
一般就労

改善①  
サービス開始前に、自身の強みや課題、配慮事項等を整理する機会が得られ、本人にとってより適切な就労・障害福祉サービスの選択が可能となる。

改善②  
就労する事業所とアセスメントに係る事業所が異なるので、本人が自由に選択しやすくなる。

改善③  
サービス開始後も、希望に応じて新たなサービスを受けることで、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となる。

一定の例外的なケース

市町村に相談

A型及び新たなサービス利用申請

支給決定

就労選択支援利用※

A型利用

※A型の利用開始後（例えば半年や一年以内など）に、新たなサービスを利用

# 就労選択支援における支援内容・流れの具体的なイメージ

## 例 1：診断を受けて間もない方への支援を想定した事例

イメージ  
(就労選択支援を就労開始時に利用する場合)

発達障害  
の事例

ニーズの把握

必要な情報提供等

作業場面での  
状況把握

協同して状況  
を整理

多機関連携  
ケース会議

就労系サービス事業者等との連絡調整

●経緯：20代大卒男性、発達障害、職歴無し。診断を受けたばかりで、発達障害者支援センターより紹介。

○実施形式：就労移行支援の作業場面を活用（1週間）

●希望：一般の学卒の就職活動が上手くいかず、診断を受けたばかり。働きたいが、これからどうしたら良いか全く分からない。強いこだわりはなく、無理なくできる仕事が良い。

○情報提供（就労選択支援事業所）：就労系サービスの詳細と、雇用施策の就労支援機関について情報提供。

○作業内容：PC入力作業／事務作業／ピッキング作業 ※本人の希望、障害特性等を踏まえ作業内容を設定

日々の作業終了時・最終日に振り返りを実施し、以下の点について確認（本人、就労選択支援事業所）

- 強み：丁寧な説明が必要だが、一度理解すればスピード・正確性あり。
- 課題：自身なりに納得がいけないと指示を受け入れにくい。臨機応変な対応は苦手。
- 必要な配慮：作業手順について、本人が理解・納得するよう、背景も含めて説明があると良い。

○参加者：本人、市町村、就労選択支援、計画相談支援、発達障害者支援センター、ハローワーク

○方向性の提案（就労選択支援事業所）：臨機応変な対応を求められなければ、一般就労の可能性有り。ただし、自身の苦手な点・必要な配慮が十分整理し切れておらず、就活も不安なため、就労支援機関を活用（地域障害者職業センターの職業準備支援・ジョブコーチ）して、確実な定着を目指す方法もあり。

○意見交換：本人「もう少し自分のことを理解して、支援を受けて就活したい」との希望があり、地域障害者職業センターの利用へ。

○本人からの求めに応じて、地域障害者職業センターへ連絡調整を実施（就労選択支援事業所）  
→相談実施→地域障害者職業センターの職業準備支援の利用とハローワークでの就職活動の並行へ。

就労選択支援（仮称）事業所に1週間通所

概ね1ヶ月程度

# 就労選択支援における支援内容・流れの具体的なイメージ

## 例 2：離転職を繰り返しており、課題等の整理が必要な方への支援を想定した事例

イメージ  
(就労選択支援を就労開始時に利用する場合)

精神障害  
の事例

ニーズの把握

必要な情報提供等

作業場面での  
状況把握

協同して状況  
を整理

多機関連携  
ケース会議

就労系サービス事業者等との連絡調整

●経緯：20代大卒女性、統合失調症。離転職を繰り返している。家族などから就労系サービスの利用を勧奨。

○実施形式：就労移行支援の作業場面・施設外就労場面を活用（4週間）

●希望：体調を崩して短期間で離職することが続き、何が原因になっているのか自分でも分からない。次は失敗しないよう、時間を掛けても慎重に検討したい。一般就労を希望するが、周囲からはA型やB型を含めて福祉サービスの利用も勧められており、迷っている。

○情報提供（就労選択支援事業所）：就労系サービスの詳細と、雇用施策の就労支援機関について情報提供。

○作業内容：（事業所内 2週間）PC入力作業／事務作業／製菓作業  
：（施設外就労2週間）介護施設での清掃作業

日々の作業終了時・最終日に振り返りを実施し、以下の点について確認（本人、就労選択支援事業所）。課題は本人にとって指摘されて初めて気づき、これが続かなかった要因の一つと思い至ったとのこと。

- 強み：作業理解スムーズ、スピード・正確性あり。
- 課題：判断を求められると混乱して不安が強くなる。不安・緊張が強まった際などに通算3日欠席。
- 必要な配慮：短時間から段階的な時間延長、慣れるまでの声かけ・作業の定型化等の配慮が必要。

○参加者：本人、市町村、就労選択支援、計画相談支援、精神科ソーシャルワーカー

○方向性の提案（就労選択支援事業所）：配慮が得やすく、判断が求められにくい環境なら一般就労の可能性有り。ただし、不安が強く自信がないなら、就労移行支援で一定期間訓練の上で、就職を目指す方法もあり。

○意見交換：本人「失敗を避けたい思いが強い」。ソーシャルワーカー・相談支援の勧めもあり、就労移行支援を利用する方向に。

○支給決定（市町村）：就労移行支援

○本人からの求めに応じて、複数の就労移行支援事業所を情報提供し、連絡調整を実施（就労選択支援事業所）→見学実施→就労移行支援事業所の利用へ。

概ね2ヶ月程度

就労選択支援事業所に4週間通所

# 就労選択支援における支援内容・流れの具体的なイメージ

## 例3：就労継続支援利用中で、一般就労の希望がある方への支援を想定した事例

イメージ

知的障害の事例

ニーズの把握

必要な情報提供等

作業場面での  
状況把握

協同して状況  
を整理

多機関連携  
ケース会議

就労系サービス事業者等との連絡調整

●経緯：20代男性、知的障害。特別支援学校卒業後、A型を3年間利用中（週5日5時間）。当初から将来的な一般就労を希望し、アセスメントを希望。

○実施形式：事前の情報収集を経て、就労選択支援・A型事業所等で3日間※  
※A型での詳細な作業状況把握を目的に新たなサービスが訪問して実施

○事前情報収集（就労選択支援事業所）：本人・家族、A型事業所から情報収集（書面+電話）  
○ニーズ把握相談（就労選択支援事業所）：A型支援員や家族には早いと言われるが、自信もついたため、A型退所の上で就職活動希望。（半日就労選択支援にて）

○A型作業場面：箱折り等の作業状況確認+A型支援員より聞き取り（半日A型にて）  
○施設外就労場面：農作業の作業状況確認（半日A型にて）

作業終了後の時間を活用して、以下の点を確認。（本人、就労選択支援事業所、A型事業所）

●強み：どの作業も手を抜かず一生懸命、覚えも早い。農作業では気が利いて積極的に動く。  
●課題：協働作業などで自分のペースを乱されるのが負担との訴え。A型からは箱折り作業など座って行う作業では気が散りがちとの評。

○参加者：本人、家族、市町村、就労選択支援、A型、計画相談支援、障害者就業・生活支援センター

○方向性の提案（就労選択支援事業所）：課題もあるが、強みを活かせる職場なら、一般就労の可能性有り。ただし、A型を辞めるデメリット（※就活中の日中活動・収入等）も有り。  
○意見交換：障害者就業・生活支援センターより、単独で行う倉庫作業等なら実習受入可能な事業所もあること、A型に在籍しながらの就職活動も可能な旨情報提供。本人・家族もその方向ならと納得。

○サービス等利用計画の変更（計画相談支援事業所）：A型継続+就職活動に重点を置いた支援

○雇用支援機関との連絡調整（就労選択支援事業所）：ハローワークへの登録の際に本人・A型事業所に同行し、アセスメント結果を伝達。ハローワーク・A型で実習先の調整へ。

概ね2週間程度

在籍するA型事業所等3日間

# 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）

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等の一部を改正する法律の概要
2. 就労選択支援について
3. **令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について**
4. 関連事項  
「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」

# 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた検討の進め方(案)

○ 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定に向けた検討については、以下のスケジュールを進めてはどうか。

令和5年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	令和6年 1月	2月	3月	4月
	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度報酬改定の検討開始</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>関係団体ヒアリング</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係団体ヒアリングの意見まとめ、論点整理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各サービスの報酬等の在り方について検討</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス横断的な報酬等の在り方について検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>報酬・基準に関する基本的な考え方の整理・取りまとめ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和6年度政府予算編成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害福祉サービス等報酬改定案のとりまとめ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>関係告示の改正、通知等の発出</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>改定後の障害福祉サービス等報酬の適用</li> </ul>

※ 議論の状況については、適宜、障害者部会に報告する。

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等の一部を改正する法律の概要
2. 就労選択支援について
3. 令和6年度障害福祉サービス等報酬改定について
4. **関連事項**  
**「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」**

# 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

令和4年度第二次補正予算額 40百万円

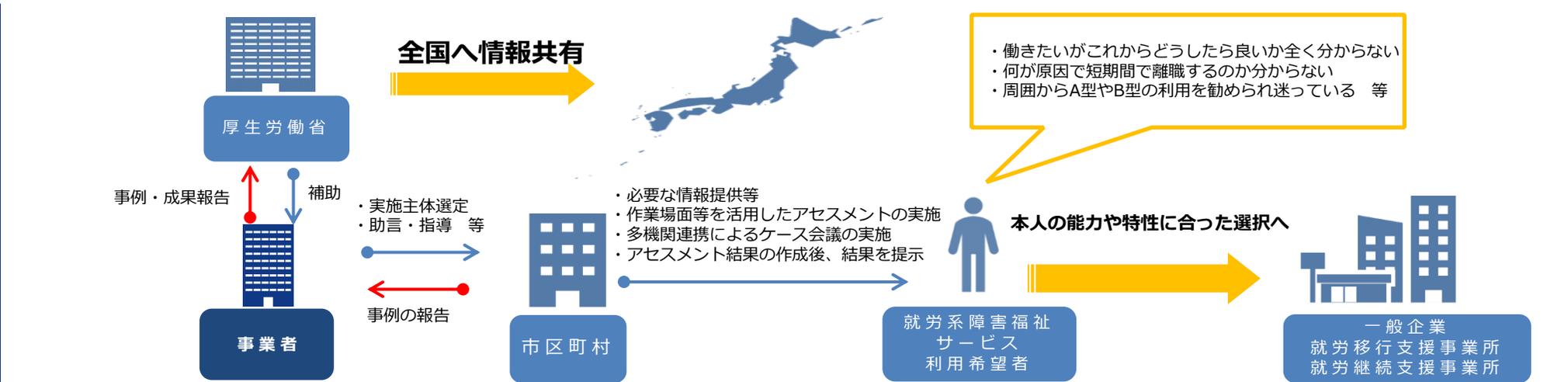
## 1 事業の目的

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）が創設される。※施行時期：公布後3年以内の政令で定める日

今後の円滑な制度の運用に資するよう、多機関連携の在り方などをはじめとして、各地域の実情に応じた効果的な実施方法等の構築に向けて、モデル的な取組を通じて課題やノウハウを収集する。

※就労アセスメント：本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理することを含むもの

## 2 事業のスキーム



## 3 事業の概要

- 人口規模の異なるモデル地域を選定し、就労系障害福祉サービスを新たに利用する意向のある者及び就労系障害福祉サービスを利用中の者のうち、就労アセスメントの実施を希望する者に対して、就労移行支援事業所等が就労アセスメントや就労に関する情報提供などの支援を実施。
- 支援を受けた本人と協同してアセスメント結果をまとめるため、多機関連携によるケース会議の実施。
- 支援を受けた本人について、支援を受ける前及び支援を受けた後の変化の分析。
- 就労アセスメントの実施方法やケース会議の持ち方など、運用面での課題を把握。
- 各モデル地域の就労支援機関に対し、就労アセスメント及びケース会議などの多機関連携に係る意識調査の実施。
- 各モデル地域において、各モデル地域の就労系障害福祉サービス事業所の職員その他就労支援機関の職員、自治体職員を対象としたセミナー等における取組内容の周知、啓発の実施。
- 就労アセスメント及びケース会議などの多機関連携に係る効果・課題・ノウハウを整理し、事例や成果をまとめ、国に報告し、自治体に周知。

## 4 実施主体・補助率

- ◆ 実施主体：民間事業者
- ◆ 補助率：国 10 / 10

## 参考資料



### 3. 障害者の就労支援について

#### (1) 現状・課題

- 障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策がそれぞれの政策体系や政策目的を持ちつつ、連携も図りながら進めてきており、就労系障害福祉サービスから民間企業等への就職が増加するとともに【令和2年:約1.9万人】、民間企業等における雇用者数【令和3年6月1日時点:約59.8万人】も着実に増加している。
- 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場合があるのではないかと指摘がある。
- 就労系障害福祉サービスについては、企業等で雇用されることを目指す者や、直ちに企業等で雇用されることが難しい者に対して、知識や能力の向上のための訓練等を実施するという趣旨・目的から、原則、一般就労中の利用は想定していない。一方、障害者の多様な就労ニーズを踏まえ、一般就労への移行の促進や雇用の継続を図るためには、一般就労中企業における支援と就労系障害福祉サービス事業所による支援の連携を強化する必要がある。
- 障害者の就労支援に携わる人材について、雇用・福祉分野の基礎的な知識やスキルが不十分である、実践的な研修の機会が限られている、専門人材の質・量ともに不足しているといった状況がある。また、一般就労への移行の促進や関係機関の機能・役割を踏まえた地域における一般就労後の定着支援の円滑な実施のためには、雇用・福祉施策それぞれの分野における地域の支援機関の連携を強化する必要がある。

(2) 今後の取組

(就労を希望する障害者への就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化)

<基本的な考え方>

- 就労を希望する障害者が、本人の強みや課題、職場における合理的配慮に関する事項等を整理する機会を得ることで、
  - ・ 就労アセスメントの結果を踏まえて、就労先や働き方をより適切に検討・選択できる
  - ・ 就労開始後は、本人の特性を踏まえた就労支援が受けやすくなり、その結果、知識や能力の発揮・向上につながる
  - ・ 就労開始後の就労ニーズや能力等の変化を客観的に知るため、就労アセスメントの機会を設けることにより、就労先や働き方について改めて検討・選択ができることを目指すべきである。
  
- 具体的には、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面の作成・提供、関係機関(ハローワーク等の雇用支援機関、計画相談支援事業所、教育や医療などの関係機関等)との意見交換等を行うことにより、障害者本人が一般就労や就労系障害福祉サービス事業所などを自ら選択することや、就労開始後の配慮事項の整理等を通じて本人の能力や適性、地域社会や地域の事業所の状況に合った選択ができることを目指して、必要な支援を行う新たなサービス(就労選択支援(仮称))を創設すべきである。
  
- このため、就労選択支援(仮称)による「就労アセスメント」は、単に対象者の就労能力や適性を評価するだけのものではなく、本人と協同して、ニーズや強み、職業上の課題等を明らかにし、就労するに当たって必要な支援や配慮を整理することを含むものとして実施すべきである。
  
- また、市町村が就労系障害福祉サービスの支給要否決定を行う際の勘案事項の1つとして、就労アセスメントの手法を活用して整理した情報に係る書面を新たに位置付けることを検討すべきである。
  
- 就労選択支援(仮称)の創設にあたっては、人材の質及び量の確保を着実に行う必要があるため、実施までに十分な準備期間を確保すべきである。また、必要性が高い者の利用を促進するにあたっては、就労選択支援(仮称)の支援体制の整備状況を踏まえつつ、段階的な実施を検討すべきである。

# 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(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

### <就労選択支援(仮称)の対象者>

- 就労系障害福祉サービスを利用する意向のある(就労系障害福祉サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある場合を含む。)障害者を対象とし、年齢や障害種別等にかかわらず、就労アセスメントの手法を活用した支援を希望する障害者が利用できることとすべきである。
- その上で、以下の者については、就労先や働き方を選択するに当たって就労選択支援(仮称)の利用の必要性が高いと考えられることから、就労選択支援(仮称)を就労開始時に利用することについて、支援体制の整備の状況を踏まえつつ、以下の順で段階的な促進を検討すべきである。
  - ① 新たに就労継続支援B型を利用する意向の者
  - ② 新たに就労継続支援A型を利用する意向の者及び標準利用期間を超えて就労移行支援を更新する意向の者
- また、就労開始前に就労選択支援(仮称)を利用することを原則としつつ、制度の円滑な実施を図る観点から、
  - ・ 新たにB型を利用する意向の者については、現行の取組を参考に就労経験のない者を中心に就労選択支援(仮称)の利用を促進すること
  - ・ 新たにA型を利用する意向の者については、一定の例外的な場合(例えば、A型利用開始後も一般就労に向けた就職活動を継続する場合)にはA型の利用開始後の一定期間のうち(例:半年や1年以内など)に就労アセスメントの手法を活用した支援を利用することも可能とすること
  - ・ 特別支援学校の生徒について、卒業後の円滑な就労の開始に支障が生じないよう、在学中に就労選択支援(仮称)を利用することを基本とした上で、現行の取組を参考に、特別支援学校による進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について地域の状況に応じた対応も可能とすること
  - ・ 同様のアセスメントが実施されている場合、重複しない範囲で支援すること
  - ・ 本人の事情(障害特性や病状等)その他の合理的な事情(経済的に困窮しており早期の就労収入の確保が必要等)により、就労選択支援(仮称)の利用に困難を伴う場合を考慮することについて検討すべきである。

# 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(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

### <就労選択支援(仮称)の内容について>

- 就労選択支援(仮称)について、利用者が就労先や働き方をより適切に検討・選択できるよう支援する観点から、
  - ・ 就労に関する本人のニーズを相談等により把握するとともに、実際の作業場面等を活用し、相談場面等では把握しにくい、就労に必要な能力の整理を行うこと
  - ・ 必要な情報の整理がスムーズに行えるよう、必要な視点が網羅された項目立てに沿って整理が進められるツールを活用することや、一般就労に向けた課題に留まらず、強みや合理的配慮を踏まえた状況なども含めて、本人と協同して状況を整理すること
  - ・ 支援の質と中立性の確保を図るため、地域の関係機関とケース会議(協議会の就労支援部会等の場やオンライン会議等の活用を含む。)を開催すること等により、支援を通じて把握した情報や関係機関が有している情報(例えば、就労面以外の支援に関する情報や主治医からの情報など)を相互に共有すること
  - ・ 就労に係る選択肢の幅を広げ、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、地域における企業等での雇用事例や就労支援に係る社会資源などに関する情報提供、助言・指導等を行うこと
  - ・ 支援後の本人の選択に応じて、計画相談支援事業所やハローワーク等の雇用支援機関との連携、連絡調整等を行い、支援を通じて整理した情報がその後の就労支援において効果的に活用されるように取り組むこととすべきであるとともに、各地域の実情を踏まえた実施が図られるよう留意する必要がある。
- また、作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、就労選択支援(仮称)の支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないことを考慮する必要があることから、概ね2週間(最大でも2か月)程度としつつ、利用する障害者のニーズや状況に応じて、柔軟に取り扱うことを検討すべきである。
- なお、就労系障害福祉サービス事業所を現に利用している者が就労選択支援(仮称)を利用する場合、当該事業所が支援を通じて把握している情報について就労選択支援(仮称)の実施主体が提供を受けるなどの必要な連携を図るとともに、本人が働きながら就労選択支援(仮称)を利用することもできるよう、今後、具体的な実施方法等についても検討する必要がある。

# 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(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

<就労選択支援(仮称)の実施主体等について>

○ 就労選択支援(仮称)の内容を踏まえれば、一般就労中の者や一般就労に移行する者を含めた障害者に対する就労支援について一定の経験・実績を有していること(注)のほか、

- ・ 地域における就労系障害福祉サービス事業所を含めた就労支援機関等の状況
- ・ 地域における企業等の障害者雇用の状況

等について、適切に対象者へ情報提供できることを、実施主体に求めることを検討すべきである。

注 例えば、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等。

○ また、適切かつ効果的な事業運営を確保するため、

- ・ 就労支援に関する一定の経験を有する人材の配置
  - ・ 相談や作業場面等を活用したアセスメントを行うことができる設備の確保
  - ・ 障害福祉サービス事業者等からの利益收受の禁止をはじめとした中立性の確保
- 等の観点から、地域における一定の支援体制の確保に留意しつつ検討すべきである。

○ さらに、就労選択支援(仮称)を担う人材の養成や支援体制の整備については、現在、就労アセスメントに携わっている支援機関や人材の活用も図りながら、専門的なスキルに基づいた支援を行うことができるよう、既存の就労支援に関する研修等を活用するとともに、就労選択支援(仮称)の実施に向けて、今後、国による独自の研修の構築等に向けた調査研究、地域の関係機関の連携による支援体制の整備やスキルアップに関する取組のモデル的な実施を進めることが必要である。

# 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(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

<就労選択支援(仮称)を含めた就労支援に関する手続き等について>

- 就労選択支援(仮称)の利用を含めた就労支援に関する手続きについては、本人の円滑な就労の開始に支障が生じることのないよう、十分に配慮して運用していく必要がある。例えば、就労選択支援(仮称)の利用を経た上で、就労系障害福祉サービスの利用申請を行う際の支給決定(変更)に関する手続きについては、就労選択支援(仮称)を利用するための支給決定の手続きにおいて既に把握されている情報を活用するなどして、本人の負担が軽減されるように取り扱うなどの工夫を検討する必要がある。
- また、本人が円滑に就労を開始できるよう、
  - ・ 就労選択支援(仮称)の実施主体は、就労面のアセスメント及び地域の企業等に関する情報の提供を通じて、障害者本人の選択を支援する役割を担うものであること
  - ・ 就労系以外の障害福祉サービスを併せて利用する者もいることなどを踏まえ、就労選択支援(仮称)を含めたサービス等利用計画案の作成から、就労系障害福祉サービスの支給決定後のモニタリング等までを含めた一連の流れにおいて、計画相談支援事業所が利用者のためのケアマネジメント全体を担う役割を果たすものであることを踏まえた上での連携の在り方として、就労選択支援(仮称)において本人と協同して作成するアセスメント結果等の情報を、その後の計画相談支援においてサービス等利用計画案の作成にあたって踏まえることや、就労選択支援(仮称)の実施主体からの助言等を参考にすることを検討すべきである。
- なお、就労選択支援(仮称)を利用した時点で把握・整理された本人の状況は、その後に変化する可能性もあることを踏まえつつ、
  - ・ 就労選択支援(仮称)の利用を経て本人が利用する就労系障害福祉サービス事業所やハローワーク等の雇用支援機関において、就労選択支援(仮称)の実施主体から共有された情報を活用するとともに、その後の本人の状況に応じて就労支援を進めること
  - ・ 就労系障害福祉サービスを利用する場合には、本人に改めて就労選択支援(仮称)を利用する意向があるか、計画相談支援事業所による定期的なモニタリングにおいて留意すること
  - ・ 一般就労する場合には、企業等においても職場環境の整備や合理的配慮の提供を検討する際に、就労選択支援(仮称)やその後の支援(産業医や衛生管理者との連携を含む。)を通じて得られた情報を活用することが重要であることから、就労選択支援(仮称)の創設の趣旨・目的や支援の内容について、就労選択支援(仮称)の実施主体だけではなく、障害者の就労支援を担う者への幅広い周知を検討する必要がある。

# 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(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

(障害者の就労を支えるための雇用・福祉施策の連携強化等に関する取組)

＜障害者の就労支援に携わる人材の育成＞

- 基礎的研修については、「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の構築に関する作業部会」(令和3年9月～12月)において、その実施にあたっての具体的な事項(カリキュラムのイメージや受講対象者、実施主体、実施手法等)に関する一定の整理がなされていることを踏まえ、引き続き、両分野が連携して開始に向けた準備を進めていく必要がある。
  - 特に、受講を必須とする者に含まれている就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業所の就労定着支援員及び障害者就業・生活支援センターの生活支援担当者について、まずは確実な受講が図られるよう取り組むとともに、更なる専門性の向上を図るため、職場適応援助者養成研修などの専門的な研修等の受講の促進について検討すべきである。(※)
- また、基礎的研修の運用開始後の状況や限られた財源状況等も踏まえながら就労継続支援A型及びB型事業所を含む就労系障害福祉サービス事業所の全ての支援員の受講を必須とすること等について、今後、検討を進めていく必要がある。
- 専門人材の高度化に向けた階層的な研修の確立については、基礎的研修が新たに実施されることに伴う現行の研修の見直しなどについて、福祉分野における人材が、それぞれの立場や役割に応じて必要な専門性を身につけて活躍することができるよう、今後、両分野が連携して具体的に検討を進めていく必要がある。

＜企業等で雇用される障害者の定着支援の充実＞

- 企業等で雇用される障害者の定着を図る観点から、
  - ・ 就労定着支援事業においては、最大3年間の支援期間内における就労定着を図るだけでなく、この事業による生活面の支援がなくても一人の職業人として就労定着できる状態を目指して、本人や企業等と現状や方向性を確認しながら、本人が課題解決のスキルを徐々に習得できるように、本人の主体的な取組を支える姿勢で支援するとともに、支援の状況を企業等に共有することを通じて、本人の障害特性に応じた合理的配慮の検討など、企業等における雇用管理に役立つものとなるよう取り組むこと
  - ・ 就労定着支援事業の利用前後の期間等において定着に向けた支援を担う就労移行支援事業所等や障害者就業・生活支援センター事業との役割の違いを踏まえて連携することや、現行の仕組みでは就労移行支援事業等が支援することとしている一般就労移行からの6か月間において、本人や地域の状況などを踏まえて、就労定着支援事業を活用することなどに関する方策について、就労定着支援事業の支援の実態について把握を進めた上で検討すべきである。(※)

# 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(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

- また、就労定着支援事業の提供体制の現状を踏まえ、就労移行支援事業等の障害福祉サービスを経て企業等に雇用された者が、就職後の定着に向けて地域において必要な支援を受けられる環境整備を図る観点から、就労定着支援事業の実施主体に、障害者就業・生活支援センター事業を行う者を加えることを検討すべきである。(※)
- その検討にあたっては、地域の中で補助的な役割を果たすものとするのが適当であるため、
  - ・ 既存の就労定着支援事業所の状況や今後の新設の見込み等の地域における実情やニーズを踏まえて連携を図ること
  - ・ 障害者就業・生活支援センター事業の実施により蓄積されているノウハウ等を十分に活用できるよう配慮すること
  - ・ 障害者就業・生活支援センター事業本体の運営に支障が生じることがないように配慮することなどの観点に十分に留意して検討すべきである。(※)

### <地域の就労支援に関するネットワークの強化>

- 多様な障害特性のある方の就労が進展するとともに、特別支援学校卒業時に一般就労を選択する方が増えるなど、働く障害者が増加する中で、福祉分野のみならず、企業を含めた雇用分野、学校等の教育分野等の幅広い関係者の連携による支援を充実させる必要がある。このため、必要な財源の確保について検討しつつ、障害者就業・生活支援センターにおいて必要な支援体制の確保を図るとともに、地域の実情に応じて、地域の就労支援機関に対するスーパーバイズ(個別の支援事例に対する専門的見地からの助言及びそれを通じた支援の質の向上に係る援助)や困難事例の対応といった基幹型の機能も担う地域の拠点としての体制の整備を進めていく必要がある。
- まずは、先進事例の収集やモデル的な取り組みを通じて、地域の就労支援機関からの具体的なニーズや効果的な手法について整理を進め、今後、各地域における支援の質の向上を図るために必要な取組が実施できるよう、具体的な方策を検討する必要がある。

# 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(Ⅲ各論点について 3. 障害者の就労支援)～

### <就労継続支援A型の在り方や役割の整理>

- これまでの経緯や、就労継続支援A型の利用者・事業所や支援内容が多様であることを踏まえれば、就労継続支援A型の在り方や役割としては、障害者の稼得能力だけでなく、障害特性等を含め、一般就労が難しい障害者に就労や訓練の機会を適切に確保するための事業であることが求められるものである。今後、さらに実態の把握を進めながら、一般就労への移行も含めた利用者のニーズに沿った支援の提供や十分な生産活動の実施が図られるように、具体的な方策を講じていくことを検討すべきである。(※)
- その際、A型における支援の質の向上や生産活動の活性化を促す観点から、
  - ・ スコア方式の導入後の状況を検証・分析した上で、より充実した支援や生産活動に取り組む事業所を的確に評価できるようにするために、どのような評価項目や評価点を設定することが考えられるか
  - ・ 経営改善計画の作成等の措置によっても早期の改善にはつながっていない事業所があることを踏まえて、特に、複数年にわたって経営改善計画の対象となっている事業所に対して、どのような実効性のある対応を図ることが考えられるか等について検討すべきである。(※)

### <重度障害者等に対する職場や通勤等における支援>

- 「雇用施策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」については、令和2年度においては2市で8人、令和3年度(令和4年1月1日時点)においては11市区町村で27人が利用しているが、使いづらさや実施する自治体の少なさが課題となっている。重度障害者等の就労の促進を図るため、職場や通勤等における支援を必要とする方の利用がさらに広がるよう、事業の利用が進まない背景の検証や利用事例に関する情報収集などを含めて、その実施状況を踏まえながら、特別事業の周知や必要な運用改善を行うことにより、重度障害者等に対する職場や通勤等における支援を推進していく必要がある。

## 1. 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

障害者の活躍促進のため、事業主に対し、キャリア形成の支援を含め、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求める。

## 2. 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化

### ○ アセスメントの強化

- ✓ ハローワークは、障害者総合支援法の就労選択支援（仮称）（就労アセスメント（※1）の手法を活用した新たな障害福祉サービス）を利用した障害者に対し、その結果を参考に職業指導等を実施する。

（※1）就労系福祉サービスの利用意向のある障害者を対象とした、就労アセスメント（本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理すること）を実施するもの

### ○ 障害者就労を支える人材の育成・確保等

- ✓ 障害者の就労支援（就労系福祉サービスを含む）に従事する人材に対して、福祉分野と雇用分野（※2）の知識・スキルを横断的に付与する基礎的研修を実施するなど、専門人材の育成を強化する。

（※2）労働関係法規、企業に対する支援、雇用管理・定着支援等に関する知識・スキル

- ✓ 地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するなど、これまで以上に障害者就労を支える人材の育成に努め、地域の就労支援の基盤整備を図ることとするなど、地域の就労支援機関の役割分担を整理する。

## 3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

### ○ 障害者雇用率制度における週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の扱い

- ✓ 雇用義務の対象となっていない週所定労働時間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、精神障害者の就労機会の拡大のため、これらの障害者を事業主が雇用した場合に、特例的な扱いとして、実雇用率において算定できるようにする。
- ✓ 当該措置により、週所定労働時間20時間以上の就業が困難な者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となるため、特例給付金（※3）は廃止する。

（※3）週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対して、その雇用障害者数に応じて、1人当たり月額7千円（常用労働者100人以下の事業主にあっては月額5千円）を支給するもの。

## 3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

### ○ 障害者雇用率制度における精神障害者の算定特例の延長

✓ 精神障害者の雇用促進のため、週所定労働時間20～30時間未満の精神障害者の算定特例を延長する。

※ 障害者雇用率制度における障害者の範囲等（障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者・難病患者の取扱い、就労継続支援A型の利用者の扱い、精神障害者に係る重度の扱い）は、引き続き検討。

## 4. 障害者雇用の質の向上の推進

障害者雇用納付金財政について、財政の安定的運営を図るとともに障害者雇用の質の向上を推進するため、障害者の数で評価する障害者雇用調整金等による支出増加を抑制し、その分を助成金に充て、企業が実施する職場定着等の取組を支援する。

### ○ 障害者雇用調整金、報奨金による対応

✓ 調整金を受給している企業が一定の人数（10人）を超えて、調整金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の調整金について単価を引き下げる。（1人当たり月額2万7千円を半額）

✓ また、報奨金（※4）を受給している企業が一定の人数（35人）を超えて、報奨金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の報奨金について支給しないこととする。

（※4）納付金の納付義務のない常用労働者100人以下の事業主が、法定雇用率を超えて障害者を雇用しており、かつ、一定の要件を満たす場合、障害者雇用を奨励等することを目的に、その超過している雇用障害者数に応じて、1人当たり月額2万1千円を支給するもの。

### ○ 障害者雇用を推進する企業の取組に対する支援

✓ 中小企業のノウハウ不足という課題に対処するため、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する企業に対して助成する。

✓ 中高年齢者の障害者の雇用継続のために企業が実施する取組に対して助成する。

※ 常用労働者100人以下の企業に対する納付金の適用範囲拡大は、これらの企業における障害者雇用の進展等を踏まえ、引き続き検討。

## 5. その他

### ○ 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- ✓ 在宅就業障害者支援制度（※5）の更なる活用を促進するため、在宅就業支援団体の新規登録が促進されるよう、登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる）等を行う。

（※5）在宅就業障害者に仕事を発注する企業に対し、発注額に応じて特例的な調整金（発注額等／35万円×2万1千円）を支給するもの。

### ○ 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- ✓ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる算定特例については、現在、国家戦略特区内においてのみ有限責任事業組合（LLP）（※6）が対象として認められているが、これを全国においても認める。

（※6）有限責任組合契約に関する法律により認められる事業体。

### ○ 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- ✓ 平成14年の障害者雇用促進法改正で廃止されたものの、当分の間存置されている除外率について、一律に10ポイント引き下げる。



## これまでの研究

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会  
JEED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】  
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

職業的アセスメントハンドブック

改訂版・就労アセスメント実施マニュアル

職業的アセスメントから始める

アセスメントを活用した多機関連携の九つの実践事例集

職業的アセスメントの活用促進のための研究プロジェクト  
Project-VA

<https://sites.google.com/view/project-va>

## 充実に向けて

従来の支援の仕組み

↓ 多機関連携による改善

「就労選択支援」の充実

【委託事業】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

【厚労科研】障害福祉サービスに携わる就労支援者のための職業的アセスメント研修プログラムの開発（2023年度）

均一化

ばらつきの解消

就労支援者の認識・知識・スキルのばらつき

## 今年度の研究の動向

### 人材の養成、支援体制の整備

- ・支援手法を習得するためのカリキュラムや教材の開発
- ・全国共通の研修を実施する体制を整備

【厚労科研】障害福祉サービスに携わる就労支援者のための職業的アセスメント研修プログラムの開発（2023年度）

- ・地域の関係機関の連携による支援体制の整備等に関する取組のモデル的な実施

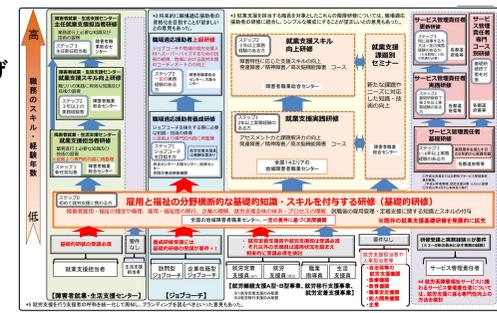
【委託事業】就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業

## 「充実」と知識・スキルと充実

- ・就労選択支援従事者の専門性とは何か？

- ・支援についての説明責任

- ・就労支援全体の底上げ



## ポイント①

### 〈現状と課題について〉

- 障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。
- 就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

## ポイント②

### 〈就労選択支援とは〉

- 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新たなサービス(就労選択支援)を創設する(障害者総合支援法)。
- ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとする。

## ポイント③

### 〈支援の内容〉

- 本人と協同しながら、以下の支援を実施する。
- 就労に関する本人の意向、適性、能力、強みや課題、就労に当たって必要な支援や配慮等の整理
- 地域の関係機関を交えたケース会議の開催
- 地域における就労支援に係る社会資源や雇用事例などに関する情報提供
- アセスメント結果の作成
- 支援後の本人の選択に応じた、地域の関係機関との連絡調整

## キーワード

- 本人の希望／意向／ニーズの把握
- 就労能力／適性／強み／課題の把握
- 配慮の整理
- ケース会議の運営
- 社会資源についての知識
- 雇用事例
- 結果票の作成、など

### 想定される知識とスキルとは①

必要となる科目内容として、以下のことが必要か？

- 就労アセスメントの手法と演習（観察評価）
- 就労アセスメントチェックリスト（JEED作成）の演習
- 結果票の作成指導
- インテーク、ニーズ把握のための手法
- ケース会議運営のスキル
- 障害者雇用事例、配慮などについての情報
- 労働系を中心とした社会資源について知識

### 想定される知識とスキルとは②

その他、気になる内容として・・・

- 個人情報保護（集団守秘とか、コンプライアンスとか、説明と同意とか・・・）
- スーパーバイズ、など

### ご意見いただきたいこと

- 就労選択支援において必要となるカリキュラム（知識・スキル）としてどのようなものが必要か？
- 他のカリキュラムと同一あるいは異なる内容とは何か？
- 現場に対してどのような配慮（カリキュラム構成、日数、時間、開催方法）が必要か？

## 第1回 検討委員会 議事録

前原：それでは、本日はお忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。

私、秋田大学の前原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

今日は、オンラインと対面のハイブリッドという形で会議をさせていただいております。そのため、少しやりとりにスムーズさが欠ける部分はあるかもしれませんが、また、いろいろ十分なお配慮ができないところがあるかと思いますが、ご容赦いただけますと大変助かります。どうぞよろしくお願いいたします。

この検討委員会は、「就労選択支援従事者の養成研修の標準プログラムの検討委員会」であり、今後開始される就労選択支援の従事者に対する研修プログラムを開発していく者です。検討では、「どういう内容がいいのか」、「就労選択支援に求められることは何か」ということを、さまざまに議論していくことができればと思っておりますのでどうぞよろしくお願いいたします。今回は、第1回目ということで、会議とはいいつつも、少し、いろいろお話を聞きながら、ブレインストーミング的に意見を出し合って進めていくことができればいいと思っております。ご協力いただけますと幸いです。

(委員の自己紹介については省略)

前原：ここからは進行として、国の審議会の委員等も担っており、就労選択支援に対する見識の深い倉知延章先生に、座長をお願いしたいのですが、よろしいでしょうか。

倉知：はい、了解いたしました。

前原：それでは、倉知先生、どうぞよろしくお願いいたします。

(厚労省の佐藤大作氏からの行政説明については省略)

倉知：それでは、次の協議に進んでいきます。まず今回の検討の内容について、事務局を代表して前原委員のから御説明をよろしくお願いいたします。

前原：ありがとうございます。改めまして、秋田大学の前原でございます。私のからは、就労選択支援の概要を踏まえまして、ここで議論していきたい内容について、提案させていただきます。よろしくお願いいたします。

まず、この研究のタイトルは、厚労科学特別研究事業の「就労選択支援従事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」になります。この研究では、今日、事務局という形で研究班のメンバーもそろっているところでございますが、私を研究代表としまして、この研究の研究分担者が事務局を担っております。その上で、具体的な議論を行っていくのは、ここの場に集まっただいでいる先生方

と、事務局の前原を加えて検討委員会というのを構成させていただいております。

この図は研究計画を立案する際のイメージ図ですが、検討委員会と事務局の活動は基本的に平行に、並行して動いていく形になっておりまして。まず検討委員会は、予定上は3回行いたいというふうに考えております。

それに並行する形で、事務局のほうでは会議をしまして、いわゆる検討委員会の中でもんできたこととか、いろいろ議論してきたことを整理したりとか、まとめていったりとかを行っていきます。また、その他のところでまたご説明させていただく予定ではございますが、実践現場の皆さんの意見を集約するための「サミット」と呼ぶ会議も開催することも予定しております。事務局では、研修の標準プログラムに必要な要素であるとか、ポイントであるとか、科目みたいなものを整理する作業を担います。随時、検討委員会にお諮りをかけながら、最終的に、標準的なプログラムを作っていくことを計画しています。

さて、これまで、私、前原は、就労選択支援の前進となる就労アセスメントに関する研究に、2019年から行ってきています。これまでの研究では、例えば、現行の就労アセスメントを実施するためのマニュアルやハンドブックを作成しています。また、昨年度の研究では、アセスメントを介した多機関連携のための実践事例集として、今後の多機関連携の在り方について研究してきたという経緯があります。

現在、就労選択支援に関連する今年度の研究動向としては、私のこの特別研究としての全国共通の研修の検討と、全国3カ所でのモデル事業、地域の関係機関の連携による、支援体制の整備等に関する研究が動いています。私のイメージとしましては、いわゆる従来の仕組みを、いわゆる多機関連携によって改善していこうというのが、いわゆる就労の開始・継続に関するモデル事業であり、この特別研究での研修プログラムの開発は、いわゆる支援者の知識とかスキルのばらつきを均一化していくという形に位置付けられていると理解しているところです。

この検討委員会の中で、特に本日ご議論して欲しいと考えていることは、この充実すべき知識やスキルっていうのは何かということになります。例えば、「就労選択支援従事者の専門性とはどのようなものか」、「就労選択支援に従事する人が、自分自身の支援について説明をする際に、どういうふうなことを私たちはしているのか、学んだのか、スキル持っているのかをどう言うことができるのか」といったことを明確にしていくことになります。こういったことが明確にならないと、研修に必要な科目や内容が定義できないのと考えております。この委員会では、今日、この点を議論できればと考えております。

その上で、今後の就労支援者の人材育成の議論を踏まえると、就労選択支援の従事者が持つておく基礎的なものは何であり、発展的なものは何かみたいなことも、少し意識しながら検討していくことができれば良いと考えております。

ここからは、就労選択支援の概要として提示されている資料をベースとして、就労選

択支援の従事者に必要と考えられる知識やスキルについて整理しましたので、提示させていただきます。

例えば、資料では、「いわゆる障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方とか、就労選択支援、就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。それで、就労を希望する障害者のニーズや、社会的経済状況が多様化している中で、障害者本人が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている」ということが書かれています。これらのことが恐らく、就労選択支援の中に求められていくことの要素の1つではないかと捉えることができます。つまり、これらの点を知識やスキルとして整理していくことが必要と考えています。

また、他のカ所には、「より良い選択ができること」とか、「就労アセスメントの手法を活用すること」、「本人の希望、能力や適性等に合った選択を支援すること」が書かれています。また、「アセスメントの結果を参考に、職業指導等につなげていく」ということも書かれています。これらに関連するスキルとか技能、知識みたいなものも必要であると考えられます。

就労選択支援に求められる支援の内容の中からは、「本人と共同すること」、「本人の意向、適性、能力、強みや課題、就労に当たって必要な支援や配慮等を整理すること」と書かれています。また、「地域の関係機関を交えたケース会議の開催」とか、「地域における就労支援に係る社会資源や、雇用事例に関する情報提供をすること」、「アセスメントの結果の作成、支援後の本人の選択に応じた、地域の関係機関との連絡・調整」も支援の内容として、就労選択支援の従事者には求められていることが分かります。

これらの文言からは、就労選択支援における従事者に必要な知識とかスキルっていうことのキーワードとしては、例えば、本人の希望、意向、ニーズの把握であるとか、就労能力、適性、強み、課題の把握であるとか、配慮を整理することとか、ケース会議を運営することとか、社会資源についての知識があることとか、雇用事例を知っていること、場合によっては結果表を作成することなどが含まれると考えられます。

以上から、必要となる科目内容としては、想定されるわけです。そうすると、例えば、科目としては、就労アセスメントの手法と演習、観察評価とかも考えられますし、就労アセスメントチェックリストが標準的なアセスメントツールになっていますので、そういったものを使うための演習みたいなものも必要ではないかと考えられます。場合によっては、結果表は作成が書かれているので、プランニングまではいかないかもしれないのですが、結果表の作成、指導に関する科目みたいなものも必要かもしれません。

さらに、インターク、ニーズ把握のための手法とか、ケース会議の運営のスキルは必

要であろうかとか。あと、障害者の雇用事例であるとか、配慮などについての情報を持ってないといけないのではないかなど。また、労働系を中心とした社会資源についての知識、地域障害者職業センターとか、障害者就業・生活支援センターとか、職業リハビリテーション機関に関する知識も必要ではないかと考えられます。また、その他、もしかしたら、思慮の中で明確に書かれていないのですが、個人情報保護であるとか、集団の守秘であるとか、集団で、やはり個人情報を扱うので、そこら辺の知識って必要かもしれません。

あと、就労選択支援の中立性を考えれば、例えばコンプライアンスに関する知識は必要ではないだろうか。場合によっては、本人と協同ということを考えれば、説明と同意といったことに関連する知識も関係してくるかもしれない。

それで、就労選択支援の従事者と一緒にとともに働く職員に対する、例えば事業所内でスーパーバイズをしていくような体制とか、もしかしたら必要になるかもしれない、スーパーバイズに関連するような知識とかスキルみたいなものは必要かもしれない。これらのような知識やスキルが必要ではないかと考えているところです。

本日の検討委員会の中では、就労選択支援において必要となるカリキュラムにおける知識、スキルについてご意見を頂きたいと思っております。また、基礎的なものとして、他の研修カリキュラムの中で、基礎的なものとしてやるものがあつた場合、これは就労選択支援の研修の中で、改めてもっと時間をかけてやるべきこととか、就労選択支援の研修だからこそ学ぶべき内容は何かなど、いろいろご意見をいただきたいと考えております。

最後に、最終的には、ここまでいけるかどうかは分からないのですが、現場に対してどのような配慮をしながらカリキュラムを運営していくのか。例えば、いろんなことを学ばないといけないっていうことは確かなのですが、やっぱり有限な時間の中で、1週間の研修であれば、どの程度学びが必要なのかなども確認したいと考えております。仮に実施形態がオンラインじゃなくて、対面で1週間となると、結構大変な研修になります。この研修の日数や時間、そしてオンライン、対面の開催形式についてもご意見を頂けると幸いです。以上でございます。

倉知：ありがとうございました。では、少し自由な形で、就労選択支援を担当する人には、こういう知識や技術が必要ではないかというのを、ざっと並べていきたいと思っております。できれば、絶対これは必要ということと、これ、あつたほうがよいことの2つぐらいに、少し重みを付けて分けて、いろいろ意見もらえたらなと考えております。では、八重田委員はいかがでしょう。

八重田：ブレーストーミング的に考えると、ジョブマッチングスキルが挙げられます。職業カウンセリングの基本中の基本だと思いますので。それは、障害者職業カウンセラーも、ジョブコーチも、みんな持って置くべきスキルとして。ベーシックとして、マッチングができるかどうかというスキルになります。ジョブマッチングスキル、ど

れだけ適性を把握できるのかというのは、今までの職業評価の中で、新たにそれを探していくっていうスキルになります。

倉知：その人の持つ、例えば強みであるとか、そういうことも引き出すようなということでしょうか。

八重田：はい。引き出すような時と、それとあと、広大な職業の種類っていうのを、自分のリソースの中で、どうやって合わせていくかなっていうことをするためのものです。スキル。知識、経験も必要です。それと、あと、それに関連するのは、動機付けですね。動機付け面接のスキルで、話していく相手に、例えば強みとか弱みとかを話していく中で、それをする事によって、その人の本当にやりたいこととか、好きなこと、得意なこと、嫌いなこと。本当はやりたいということを、だんだんモチベーションを上げていくっていうようなことで、本当のその人のやりたいこと、好きなことっていうのを探していけるような動機付けのスキルになります。

倉知：いわゆるニーズを引き出すスキルということですかね。例えば、多いパターンとして、君はもう就労継続支援 B 型事業所しか行けないよとか言われ続けるとか、働くことを無理だよって言われ続ける人がいらっしゃると思います。そういう人たちって、自分、働けないと思いついて入っていることが多いです。だからこそ、働きたいって、言えなくなっていますと思うのです。その人の、やっぱり、でも働けるのではないかなというようなニーズを引き出していくっていうことですよ。要するに、口で言うだけでなく、本当はどう思っているかということですよ、ニーズとして。引き出す力ですよ。分かりました。ニーズを引き出す。

前原：いいですか。

倉知：いいですよ。

前原：八重田委員、ご意見ありがとうございます。質問ですが、今の話、いわゆる職業リハビリテーションにおいて、リハビリテーションカウンセリング的なものが、就労選択支援のアセスメントに特化したものだとしても、カウンセリング的なスキルであるとか、人の話を聞くとか、そのような技能を学んでおくとよいということでしょうか。

八重田：そういうことです。ご存じのように、障害者職業カウンセラーも、また、インタークスペシャリストっているじゃないですか。インタークを専門にするスペシャリスト。そのような人たちのスキルとか見ていくと、やっぱりモチベーションスキルとか、ジョブマッチングスキルが非常に高いと言えます。障害の知識も大切だけれども、やはり、心理、カウンセリングのスキルが必要と考えます。カウンセリングは、本当に支援の基本中の基本で、やはり、そこを一回改めて学ぶ必要があると考えます。

倉知：まずは第 1 に、本人の潜在的なニーズを引き出すためのモチベーションインタビューだとか、そういう技術を使いながら、その人の持つ本来のニーズっていうのをどう引き出すかっていうのが、まず大事ですよ。

倉知：次に、アセスメントのところで、就労支援のためのアセスメントシートが、挙げられ

ていました。これは、標準的に使うっていうのがあったと思います。このシートに関連して、開発を担当された井口委員からお話をしてもらっていいですか。

井口： JEED の井口です。今、倉知座長からご紹介のあった、就労支援のためのアセスメントシートは、大きく 3 つの特徴があります。1 つは協同評価という考え方です。本人と支援者が協同でアセスメントをする。これについては、先ほど八重田委員のお話にもあったカウンセリング的なスキルっていうか、そういうことが非常に重要だと思います。特に自己理解を促して、できれば自己効力感につなげるような、あるいは問題解決につながるような、そういうための職業カウンセリングの基本的な技法は学んでおくべき必要があると考えています。これが 1 つ目です。

2 つ目の特徴が、個人と環境との相互作用に注目するということです。この考え方には、障害構造論の社会モデルは知っておく必要があるのではないかと考えています。個人と環境との相互作用でいろんな行動が生まれる。その障害特性の表れ方についても、そういう視点からきちんと理解することが必要です。これが 2 つ目になります。3 つ目は、ストレングスに注目をするということです。その意味で、IPS の考え方も非常に重要で参考になると考えています。

この 3 つの特徴以外で確認しておきたいことは、今後の人材育成として実施が予定されている基礎的研修との関係についてです。この基礎的研修とこの就労選択支援の研修の関係性をきちんと整理をしていかないといけないと考えています。例えば障害者雇用について知らないといけないとか、あるいは、職場についても、やっぱりいろいろ知らないといけないということになりますが、そういう知識の広い部分ではできるだけ基礎的研修で学んでもらって、就労選択支援に特化するような内容を、この研修に入れるという考え方が必要だと思います。以上です。

倉知：ありがとうございます。あと、就労アセスメントシートを活用することで、こんなことが得られる、こんな情報が得られるとかっていうことについても、追加で教えてもらってもよろしいでしょうか。

井口：このシートは、大きく 3 部構成になっています。1 つ目は、個人の希望ニーズを把握するツールがあるということです。これは今まで、ありそうであまりなかったもので、ひととおり希望ニーズを把握するための質問項目をそろえて、どういう情報を集めたらいいかっていうのが分かるというのが 1 つ目。

2 つ目が、就労のための基本的な能力をアセスメントするということで、従来の言い方ですと職業準備性と言ってもいいのかも分かりませんが、その辺をアセスメントできるというのが 2 つ目。

3 つ目が、就労継続のために必要な環境を考えることができるということです。さきほども言いましたが、個人と環境、環境というのは職場のことになりますけども、個人と職場との関係を想定して、必要な支援を検討できる。そういう、大きくは 3 つの情報が導き出せるというシートになっています。

倉知：ありがとうございます。今の話だと、就労アセスメントシートをしっかりとやれば、かなり就労選択支援が必要としている点を明らかにすることができると思います。また、むしろこのシートをどう使うのかという、技術的なスキルの学びが、求められてくるように思いました。この就労アセスメントシートを使うということを、まず一つ前提に置きながら、じゃあどんな知識やスキルがいるかっていうところを、ご意見頂きたいのですが、酒井京子委員はいかがでしょう。

酒井（京）：酒井です。この就労選択支援事業は、雇用と福祉の連携強化の会議の場でも、私も意見として伝えましたが、やはり、「働ける」、「働けない」を決めるためのアセスメントをするわけではないということです。これは、雇用と福祉の連携強化の会議の場で構成員全員で確認を取りました。であるならば、今まで支援者側で、その人の可能性を限定してしまった可能性がありましたが、そうではなく、本来、ご本人が持つ可能性を広げるためのアセスメントにすべきと考えています。

例えば、私の組織である能力開発施設は4月スタートですが、この4月に訓練者の人が入ってきた時には、「皆さんの中に眠っている力をこの1年間でたくさん見つけましょう」、「お互い宝物を一緒に探しましょう」といった声かけをします。やはり、本人もまだ分かってないし、もしかしたら支援者自身も気づけていない、いろいろな力が眠っているはずなんです。それを、支援する側が見つけようとするならば、支援する側がやはり幅広いことを知っていないといけません。一般就労のための支援もそうだし、福祉的就労、就労継続支援A型、B型の支援の良さみたいなのところも全て知った上で、最終、先ほどあったジョブマッチングのための支援になると思います。この就労選択支援事業に従事する人は、やっぱりそれなりの経験値が求められるのかなと、今、お話を聞きながら改めて思いました。

倉知：今、経験値とありましたが、この経験値とは、どんな経験値でしょうか。

酒井（京）：少し曖昧ですが……。やはり、少なくとも一般就労の支援の経験はすごく必要かと考えます。やはりその経験がないと、狭い可能性でしか見ることができないと日々思っています。また、企業は、本当に様々な環境を整えることによって、幅広く雇用受け入れをしてくださいます。このような企業側の力もありますので、それも含めて、よく知っている人が必要です。

酒井（京）：あともう1つ、この研修の位置付けが気になります。先ほどから話題にある基礎的研修の上にある形になるとしたら、おそらくこの研修は、基礎的研修を受けた人が受けるようになります。この研修は、大変大事な研修だと思います。その意味で、この研修に、悉皆研修として、この研修を受けなければ就労選択支援事業をできないというぐらいの強制力を持たせるのか、それとも、今回の就労選択支援事業の研修を受けることが望ましいって言うのにするのかによっても、だいぶ研修のあり方が変わってくると思っています。私はとしては、悉皆研修にして、「この研修を受けてないと、就労選択支援事業所として開設できません」程度の指示が必要だと考えています。

倉知：なるほど。悉皆ですね。そうしないと何のために研修をするのか分からなくなってしまいますものね。どうですか、他の方。酒井大介委員は、何かありますでしょうか？

酒井(大)：前原委員の資料で示された想定される知識とスキルについて書かれていますが、これらの知識とスキルは、事前に頭の中で考えていた内容が具体的に網羅されているものだと思います。私の言葉で言うと、インテーク、ニーズ把握のための手法というふうに書いてあることは面談技法という言葉で整理していました。共に進めるという意味合いで、面談技法は大事であろうと考えていました。

こうやって、委員の皆さんの意見を聞いていくと、どんどん就労選択支援のハードルがあがって行ってしまい、そのような制度だったろうかと考え込んでしまいます。これ、逆に言うと、大丈夫かと心配になります。こん制度の担い手は存在するのかというような不安も感じていました。

基礎的研修との関係で缶変えたときに、懸念されることがあります。基礎的研修は、就労移行支援の就労支援員と定着支援の定着支援員は悉皆で行うことになっています。そうしたときに、開始時期が一緒で、就労選択支援を目指す者が、基礎的研修を受講できることが可能なのかということをお心配しています。

もし、それが大丈夫だという前提であれば、その上で議論を進める必要があります。想定されるスキルもかなり多いですし。その中で、基礎的研修を受けるってことベースなら、障害者雇用事例とか、地域のネットワークとか、そんなところは基礎的研修で吸収できるので、少し時間的にも短縮できるかなというふうに考えています。仮に、悉皆研修として、就労選択支援の要件とすることができるのであれば、知識とスキルに関する議論も必要ですが、研修の時間や期間についても検討が必要ではないかと考えます。

倉知：ありがとうございます。では、他の方、本名委員はいかがでしょう。

本名：現在、厚労省では、様々な研修がありますので、研修だらけになってしまうことをまず心配しています。一応、就労支援には、サービス管理責任者っていう研修制度があります。この研修で一般的なことをやっていますので、その上に、この就労選択支援の研修が上積みであってもいいのかなっていうふうに単純に思っていたところです。アセスメント、アセスメントって言いますがけれども、私は今、重度の知的障害の施設におりますので、その人たちのアセスメントって、本当にこのアセスメントシートで把握できるのかということをお心配しています。やっぱり、ある程度能力がないと就業できないというような認識で、この研究が進むことは心配です。やはり、全ての人の可能性とか、そういったところまで考えるような研修の制度になっていけばいいと考えています。重なり合うところがあれば、どちらかで受ければいいのか、相互的に利用できるような研修制度でもいいのかなというふうに感じていました。以上です。

倉知：ありがとうございます。就労支援の基礎的研修との絡みは、これから検討していくことが必要ですが、ここは影響がありそうと考えられました。

あと、今、本名委員がおっしゃられたように、アセスメントの目的とか理念っていうところを、やっぱりしっかりやらないとまずいなという認識を持ちました。いかにも分類的に、働けるか働けないかを決めつけるようなこと、一番心配されていることがあり得るので、この点は非常に大事なことだと捉えました。ありがとうございます。それでは、小澤委員、どうぞ。

小澤：ありがとうございます。現在、千葉県の中で、千葉県社会就労センター協議会、県のセルフ協と、障害者就業・生活支援センターの連絡協議会、知的障害者福祉協会、この福祉協の就労系の皆さんとワーキンググループをつくって、就労選択支援については勉強会をしてきています。その中で、JEEDさんがお作りになられた就労アセスメントシートの使用も行ってみました。

実際に使用してみて、一番課題になったのが、知的障害の方との間で、協同評価の視点がなかなか取り込みづらいということです。知的障害の方に、いわゆる項目内容の理解を頂くのが難しいということがありました。ですので、このシートを活用することを前提としたときに、このアセスメントシートの項目を、かみ砕いて説明していくスキルというのが非常に重要だと感じています。だいたい、集中してやって3時間ぐらいかかりましたが、その3時間ぐらいのアセスメントを、2週間とか1カ月とやっていう中で、どのようにして作成していくのか、どのようにアセスメントを場面、場面、切り取って把握しているのか。アセスメントだけだと1カ月とか必要がないでしょうから、それをどのように事業中で取り組んでいくのかというのは、非常に大きな課題と感じています。

アセスメントをする中で、個人と環境の相互作用、職場環境は非常に重要であると思います。その上で、お一人お一人の家庭環境というか、生活基盤によってもだいぶ大きく左右されていくことが想定されますので、その部分についてのアセスメントも大切だと思います。計画相談と連携してとか、就労選択支援の中で、生活環境のところ、いわゆるパーソナルな支援者は誰であるかということ、家庭以外にもあるかと思えますけれども、その辺をしっかりと把握していく、スキルではないのですが、要素としては必要だなというふうには感じているところです。

倉知：就労アセスメントシートの中にも、項目的にはありましたよね。それをどうやるかと思えます。

小澤：そう。どうやるかなんですね。

小澤：はい。あと、やはり先ほどから議論されていたように、事業にかかる期待が非常に大きいことから、就労選択支援の指定要件がどうなるかによって、大きく今後が変わってくると思っています。就労選択支援の指定を受ける事業者には、障害者就業・生活支援センターとか、就労移行支援事業所とか、就労継続支援事業などを通じて、1年間に何人かの就職者を出したことがある、いわゆる就労定着支援事業が出てきた時のような指定で出てくるのであれば、ある程度の経験っていう辺りは担保できるのかな

と考えました。

個人に質の担保を求めていくことは限界があるかと思しますので、事業所に対してどのように質を求めていくのかという視点が非常に重要なのではないかなというところは思っています。特定相談支援のように、複数体制で相談支援事業所をやっている場合、研修を受けてない者も計画相談しても、その分、加算がもらえるとかがという制度に、立て付けになってらっしゃるかと思うのですが、そのように、制度を作っていく中で、質の担保も考えていかないといけないと感じました。

最後に、前原委員がおっしゃられていた、自分のところへの誘導っていうところについては、これは非常に危惧するところはあると思っています。介護保険制度である、居宅介護支援事業所の、特定集中減算のような、ある程度の枠組みなど、いわゆる客観性と公平性を、運営規定含めてどのように担保していくのかというところは、非常に重要になってくる視点かなと。そういう、選択支援事業そのものの理解というのが、従事者にはやっぱり求められるのではないかなというところを感じた次第です。以上です。

倉知：ありがとうございます。就労選択支援そのものの、狙いがどういうものであるとか、特にコンプライアンスのところですよね。

小澤：はい。

倉知：大事ですよ。ありがとうございます。他は、若林委員はいかがでしょう。

若林：委員の先生方が既に議論いただいていることもありますので、これまでの議論で触れられてない点について提案させていただきます。アセスメントの結果を、本人にフィードバックしたりとか、関係機関にきちんと伝えるという段階が、アセスメントが終わった後、必要になってくると考えられます。そのためのフィードバックの方法であるとか、あと、プレゼンテーション、場合によっては、ちょっと認識が凝り固まってしまっているような事業所の方に対して、「客観的に見るとこうなんですよ」と的確に伝えるっていう力っていうのも必要になってくると思います。

あと、そうなってくると、これも非常に細かい点ですが、JEEDの作成した就労アセスメントシートのExcelの書式に「総合協同所見」という欄があります。この欄に、ストレングスと課題、必要な支援と配慮を自由記述形式で書くことになっています。この欄を的確に書くことができることが必要と思っています。もちろん、シートにおける各項目は大事、ソーシャルスキルだとか、正確に作業するだとか、個々の項目を評価できることは大事だと思っているのですが、最終的な所見をきちんとまとめる力っていうのは、とても大事になってくるのかなというふうに思いました。以上です。

倉知：ありがとうございます。一応、ひととおり、皆さん意見頂きましたかね。

倉知：ここで、今までの議論を整理したいと思います。

まず、一つ目が、まず就労支援の基礎的研修で、まずやれる研修を行った上で、2階建てとして、就労選択支援の従事者が必要な研修内容を取り入れていくというのがあ

りました。

次に、二つ目が、就労アセスメントシートに関してです。このシートを研修の中での標準的なアセスメントシートとして活用することが想定されます。おそらく、この就労アセスメントシートの使い方などについてしっかりと研修することができれば、アセスメントの力がつくことが期待できます。特に、このアセスメントシートは、ニーズのアセスメントやニーズを引き出すためのスキルを身につけることに寄与すると考えています。このスキルは、おそらく研修でしっかりと身につけるべきスキルであると思っています。それから、能力等のアセスメントにおいて、支援を必要とする点についてのみならず、特にストレングスを把握する力がつくと考えています。

それから、三つ目、これは大事なことになりましたが、アセスメントの目的や理念を学ぶことがあります。これは非常に重要です。特に支援者のアセスメントに対する認識を変えてもらうことは、一番重要ではないかと思っています。

四つ目が支援プランを作ることができるということです。これはアセスメントシートを使う場合には、最後に必ずしないといけません。よって、しっかりと研修しないといけないと考えています。特に、どのように、就労アセスメントシートの活用と支援プランの策定に結びつけていくのかということが重要ではないかの意見がありました。

最後に、五つ目が、就労選択支援の制度や理念についての理解です。「何のために就労選択支援をやるのか?」、支援実施におけるコンプライアンスも含めて、研修の中で理解してもらう必要があります。

大きくは、これらの5つのようなことが意見としてあったと思います。

これらの意見を受けて、前原委員からは何かコメントがありますでしょうか?

前原: 様々なご意見を頂きましてありがとうございます。倉知座長のとりまとめを聞く中で、重要性を再認識したことは、「就労選択支援とは何か?」、「アセスメントは何のためにやるのか?」といったことです。支援者の意識変革は非常に重要かと考えました。可能性として、多くの支援者が、「アセスメントという判定するために行うもの」、「できる、できないを分けること」というように理解していると思っています。また、もしかしたら、「アセスメントなんて簡単である」とか、「就労選択支援としてやらないといけないから、やるだけ」と思う可能性もあり得ます。

私としては、就労アセスメントは、絶対的な正しさを見つけるためのものではないと考えています。むしろ、ご本人さんのニーズに基づいて、「どこが、何がどのくらいできるのか」とか、「どういうふうな支援があったらできるのか」ということ、そして、「就労継続支援 B 型事業の訓練ではどのようなことをすれば良いのか」といったことにつなげていかないといけないと捉えています。このような意識への変革が重要で、そのための研修時間を取ることが大切であると思いました。

加えて、就労アセスメントシートは、あくまでも標準的なアセスメントツールであり、必ず使うものではありません。しかし、このシートを用いてアセスメントの本質や実

践のあり方について学ぶことは有効であると考えました。おそらく、このアセスメントシートを苑主などで使う中で、「アセスメントでは何を見ればよいのか」や「アセスメントをする際のポイントは何か」を学ことができると思います。このアセスメントシートを一つの演習教材として使うことができればよいと考えました。この演習を通じて、講師からアセスメントのノウハウやスキルを学ぶことができればよいと考えています。

倉知：ありがとうございます。今後の就労選択支援の研修の対象が悉皆なのかについては、今後の厚労省のイメージもあると思いますので、まずは、標準プログラムとしてどのような内容にするのかに絞って検討できればと思います。また、就労選択支援の研修だけで全てを学ぶことは難しいため、その前提として、就労支援の基礎的研修は受講した人というイメージを前提に考えていく形で良いでしょうか。

倉知：次に考えているのは、では各内容についてどのぐらいの時間をかけて研修することが必要なかということを考えています。

井口委員、現在、この就労アセスメントシートの研修は、行っているのでしょうか？

井口：制度としての研修はもちろんありませんが、様々なところからご依頼を受けて、オンラインで研修をさせていただいているのが実際です。また、日本職業リハビリテーション学会の基礎講座や私どもの機構が開催する職業リハビリテーション研究・実践発表会の基礎講座でも行っています。

倉知：この研修では、どれぐらい時間を取っていますか？

井口：概ね 90 分程度の説明の後に演習を行っています。なので、90 分から 2 時間程度です。もちろん、依頼側の都合に応じて、時間を変更していますので、違いはありますが、90 分から 2 時間ぐらいの講義及び演習となっています。

倉知：演習も入れて、だいたい 120 分ぐらいで、研修としては成立する感じでしょうか？

井口：そうですね。演習にもう少し時間取って行う研修もありますが、概ねそのぐらいです。

倉知：私としては、演習が結構大事と捉えています。私の感覚ですと、アセスメントシートの説明だけで、90 分程度係ってしまうように思います。そうすると、演習を丁寧に行うとなると、場合によっては、1 日近くかかってしまうかなと思ったりしています。

井口：そうですね。我々も、シートの内容構成について、もちろん説明するのですが、それ以上に、アセスメントの基本的な考え方が重要だと捉えています。「なぜこういうアセスメントシートを作ったのか」という点は非常に大事な部分として捉えており、この点は強調して説明するようにしています。

倉知：これまでの議論を踏まえて考えると、例えば、まず「就労選択支援とはどういうものか」ということについて講義をした後に、例えば、「アセスメントの目的及び理念」という講義をして、それから、「ニーズのアセスメントとはどのようなことか」ということを講義し、それから、「能力などのアセスメントの手法」について講義する。それから、「支援プランの策定」という講義をして、「就労アセスメントシートの全般的な説

明」と「演習」という講義の構成を何となくイメージしています。委員の皆さん、どのように思われますでしょうか。そうすると、2日間程度必要かもしれません。

委員の皆様、意見はありますでしょうか。

酒井（京）：昨年度から、サビ管研修の専門研修として、就労支援が始まっています。この研修期間が2日間です。

この研修とも何らかの形でつなげるとよいかも考えました。特に、アセスメントに関して、サビ管研修の就労支援の中でも、アセスメントという講義があります。このサビ管研修の就労支援の中のアセスメントの講義を変えていき、つながりをもたせてもいいかと思いました。

倉知：サビ管研修の就労支援のアセスメントの講義は、今日の検討委員会で議論している内容と同じようなものでしょうか？

酒井（京）：サビ管研修の就労支援のアセスメントの講義は、どちらかというと、主に「いかに生産性を上げるか」という観点が強いので、ちょっと違う視点が入っています。とはいえ、アセスメントは、非常に重要な部分ですので、共通できればという思いはあります。

倉知：重要ですよ。就労移行支援事業所で考えると、「どのような支援が利用者にとって必要なのか」ということにつながっていきます。また、「このぐらいの能力であれば、職場で働くことができる」や「この人が希望する仕事で働くとしたら、こんな支援をしなきゃいけない」、「こんなふうに職場環境を作らないといけない」など、おそらく、支援プランとして役立つと思っています。

八重田：よろしいでしょうか。

倉知：八重田委員、よろしくお願ひします。

八重田：就労選択支援が、就労以降支援事業、就労継続支援 A 型、あるいは就労継続支援 B 型といったサービスの選択肢を振り分けるものではないと考えています。また、一般雇用できるかどうか振り分けるわけではありません。就労選択支援の従事者が主観的に、利用者の選択肢を決めてしまうことは違うと思いますし、振り分ける能力だけでは、全然駄目だと思います。

故に就労選択支援の目的を研修の中で理解することは、非常に重要です。研修する側もこれを理解しないとイケません。その意味で、誰がこの研修の講師をするのかという点は、大きく考えないとイケないと思っています。

また、今後に向けては、我々が想定しているとおりに上手くいくのか、この研修の試行実施みたいなことも考えないとイケないかもしれません。

倉知：プログラムの案を作って、実際やってみてはどうかという提案ですね。

八重田：はい。実際に試行してみることで、さらに、こんな講義が必要であるとか、このような伝え方が必要だということが分かると思いました。

倉知：これまでの議論でもあったように、例えば、「働けないだろう」と思い込んでいる支

援者が多くいる可能性がありますよね。

八重田：そうだと思います。なので、まずは、「全員が働ける」ということを始点にして、どのような障害程度であろうとも、サービスを受給する資格があるとの認識が必要です。振り分けではないと思うのです。

このような本質の関する講義があることや、この種の視点を根本に置いていかないと、様々な講師が担う中で違う方向に流れていっちゃう可能性があると思います。誤った認識を持つ人が講義してしまうのは、我々の責任になると思います。

倉知：そうですね。まずは、カリキュラムはきちんと作る必要があります。その上で、おそらくテキストも作る必要があると思います。

また、研修を通じて、支援者が、例えば、「アセスメントにより、あなたの今の希望する仕事で、十分働けると思う。働くためには、こんな支援が必要です。企業でも働ける可能性がありますよ」といった提案もできる必要があります。また、例えば、「就労移行支援事業所に行くことができれば、この点を伸ばせることが期待できます。これを伸ばすことで、もっと働く可能性が広がりますよ」といった助言ができようになる必要があります。

八重田：そう思います。先ほどもいったように、「動機付け」という、利用者に何か希望を持たせることができるような、前に向かせることができるような力を、研修を通じて培って欲しいのです。

倉知：本当にそうですね。「あなたのやりたいことを実現するために、このアセスメントをするんですよ」という観点が非常に重要だと思っています。

八重田：そう思います。そこを研修しなきゃいけないですよね。

倉知：他の委員からもいかがでしょうか。

本名：本名です。研修の形ができれば、試行研修をすることはできますでしょうか。試行研修の結果から、研修プログラムの内容について検証することができればと考えました。

ぜひ、一般の支援者を対象として試行実施をし、意見を聞くことが良いと思いました。スケジュールを考えると、今年、ある程度の研修プログラムの形を作り、例えば、来年の前半に、試行実施することを考えても良いと思いました。

前原：この点についてよろしいでしょうか。この検討委員会の研究期間は、1年間となっていますので、来年以降の予定が立っていないというのが実情です。

ただ、開始までの3年間を想定して研究を運営する場合においては、試行実施を行い、研修内容が適当であるかなどを確認するということが必要と考えていたところでした。例えば、今後、本研究の後継研究が開始するのであれば、例えば、試行実施を行ってもよいのではないかと考えます。

倉知：やはり、この標準プログラムを作った差異には、研修講師を行う人のためのテキストはしっかりと作る必要があると感じました。特に、研修講師を行う人の考えや解釈で、研修講義が行われたら元も子もありません。最終的な研究成果としてテキストを作り

上げる必要があると考えています。

酒井（大）：倉知座長。この研修ですが、誰がどのように行うのかという具体的な方向性はあるのでしょうか？

倉知：おそらくこれについては、まだだと思えます。

前原：この点について、例えば他の研修のように、各県単位でやるのか、全国集合型にするのかなど、まだ明確な方向性はないように聞いております。今後の検討の中で方向性が決まっていくと思えます。おそらく、今後の議論と並行して、厚生労働省とも摺り合わせながらすすめていくことが必要だと思っています。

倉知：いずれにしろ、やはり研修講師が、内容を理解していないと大変なことになると思っています。

酒井（大）：議論の流れから、どういう人が講師を担うのかということも、ある程度想定しながら議論することも必要と思った次第です。

倉知：その意味で、テキストは必要不可欠と思えます。

酒井（大）：そうですね。

前原：倉知座長、よろしいでしょうか。今、酒井委員がおっしゃたようなご心配は、ごもつとも思っています。おそらく、この検討委員会で作成した「標準」を提示したとしても、おそらく、講師を担う人によって、この「標準」の解釈が異なる可能性があります。就労選択支援のこれまでの議論を踏まえると、やはり、サービスに従事する支援者の質の高さを、全国一律で達成していくためには、テキストというものが不可欠と考えます。必ず、就労選択支援の原点に戻れるようなテキストがないと、難しいと思えます。

既に研修制度が確立した、例えば「職場適応援助者」においても、テキストがあり、このテキストで標準的なものがある程度共通理解できた上で研修が進んでいるように思うのです。就労選択支援については、もちろん、就労アセスメントという既存の制度があったと思えますが、新たに始まるサービスなので、サービスの形が不明確です。やはり、その形を明確に示すということをしないと、質の担保は難しく、個々の支援者でバラバラな運用になってしまうリスクが非常に大きくあると思えます。このテキストの作成については検討できればと考えています。

倉知：テキストを作って、このテキストに基づき、研修を的確に実施するということをしないと、非常にまずいと思えます。

倉知：最後に、その他何かありますでしょうか？

酒井（大）：次回の時ぐらいいまでに、就労支援の基礎的研修とのつながりについて情報が欲しいと思えます。この点の見通しをもって議論をしたいと考えますがいかがでしょうか。

倉知：その点は確認できるといいですね。この情報によって、内容が大きく変わると思えますので。やってもらえるとありがたいね。それによって変わってくるからね、やるべ

きことが。

八重田：これ、前原委員にお伺いしたいのですが、海外において、モデルとなるような研修プログラムというものはあるのでしょうか？

前原：海外となると、米国の職業評価者に関する学会である「**Vocational Evaluation & Career Assessment Professionals**」が関連すると考えています。2年に一回のスパンで、国際会議を開催していますので、次年度におそらく開催されると思います。この学会の情報を収集することもできればとは考えています。

また、このような米国では、単に能力を評価するだけではなく、キャリアアセスメントといったように、キャリア発達についての関係もあるかもしれないと考えています。この点は、日本の職業リハビリテーションでは、もしかしたらまだあまり馴染みがないかもかもしれません。

八重田：おっしゃるとおりですね。確かにキャリア発達の関連は重要かもしれません。キャリア発達という関連での情報を得ることも有用かもしれませんね。

倉知：まず、個々人にとってのキャリア発達について明確にした上で、今あるサービスを、どのように活用していくのかという話につながるのかもかもしれませんね。

八重田：何かそのような先行事例があると、参考になるかと考えました。もちろん、日本では難しいとか、提供できないとかはあると思いますが、その種の参考があると良いと思いました。

前原：ありがとうございます。

倉知：ありがとうございました。次回以降の予定などについて、前原委員お願いします。

前原：本日の資料として、「職業リハビリテーション実践研究サミット」のチラシを配付させていただきました。この12月10日に、福岡対面とオンラインのハイブリッドで、就労選択支援に関するセミナーを開催することとしております。

この目的としましては、今日の議論のような内容を、就労支援の現場からも意見としてお聞きしたいということです。様々なことを情報収集したいと考えております。この意見も参考にしながら、検討を進めていきたいと思っております。そのため、次回開催は、12月10日以降を想定しています。

次回の検討会では、今回の意見を事務局として整理したものを提案します。

また、12月10日の現場からの意見も報告させていただきます。

2023

# 職業リハビリテーション 実践研究サミット

就労選択支援における支援者  
の人材育成について考える

ハイブリッド開催  
対面：福岡(博多)  
& オンライン

対面会場（70名定員）：  
TKP博多駅前シティセンター  
ホールA  
福岡県福岡市博多区博多駅前3-2-1  
日本生命博多駅前ビル8階  
[HTTPS://WWW.KASHIKAIGISHITSU.N  
ET/FACILITYS/CC-HAKATA-  
EKIMAE/ACCESS/](https://www.kashikaigishitsu.net/facilitys/cc-hakata-ekimae/access/)

参加費  
無料



2023年12月10日  
SUN  
13:00 - 17:00

## SPEAKER

佐藤 大作（厚生労働省）

就労選択支援の概要

倉知 延章（九州産業大学）

就労選択支援に期待すること

前原 和明（秋田大学）

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  
の研究について

申込はQRコードから

[HTTPS://JP.SURVEYMONKEY.  
COM/R/NFHFCBW](https://jp.surveymonkey.com/r/nfhfcbw)



締切：11月26日 17:00まで

## PANEL DISCUSSION

就労選択支援従業者の人材育成に必要な学びとは

山口 明乙香（高松大学）

野崎 智仁（国際医療福祉大学／NPO法人那須フロンティア）

青山 貴彦（大阪公立大学客員研究員／社会福祉法人桑友）

## NETWORKING

チャットング（名刺交換・コミュニケーション）

**【対面限定】** ネットワークを広げましょう！

研究代表者：前原和明

✉ [project.vocational.assessment@gmail.com](mailto:project.vocational.assessment@gmail.com)

（主催）厚労科研特別研究「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」（代表：前原和明）  
・（後援）日本職業リハビリテーション学会

令和7年（2025年）10月には、「就労選択支援」と呼ばれる新たな福祉サービスがスタートします。この就労選択支援では、就労アセスメントの手法を中核においた支援サービスが提供されることになっています。

今年度にスタートした厚労科研特別研究「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」（代表：前原和明）では、就労選択支援に従事する支援者を対象とした研修制度の標準プログラムの検討を行っています。そこで、このサミットでは、就労選択支援に従事する支援者に求められる就労アセスメントを中心とした支援のスキルや知識について問い、今後の就労支援者の人材育成に向けた議論を行います。

## SCHEDULE

2023年12月10日(日)13:00~17:00（オンライン：~16:30）

12:30~受付開始

13:00~13:15 前原 和明（秋田大学）  
研究説明

13:15~14:00 佐藤 大作（厚生労働省）  
就労選択支援の概要

14:10~14:50 倉知 延章（九州産業大学）  
就労選択支援に期待すること

15:00~16:30 パネルディスカッション  
就労選択支援従事者の人材育成に必要な学びとは  
山口 明乙香（高松大学）  
・野崎 智仁（国際医療福祉大学／NPO法人 那須フロンティア）  
・青山 貴彦（大阪公立大学 客員研究員／社会福祉法人 桑友）

16:30~17:00 ネットワーキング【対面限定】  
チャットティング（名刺交換・コミュニケーション）

## 2023 職業リハビリテーション実践研究サミット

### 1 テーマ

就労選択支援における支援者の人材育成について考える

### 2 趣旨

令和7年(2025年)10月には、「就労選択支援」と呼ばれる新たな福祉サービスがスタートする。この就労選択支援では、就労アセスメントの手法を中核においた支援サービスが提供されることになっている。今年度スタートした厚労科研特別研究「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」(代表:前原和明)では、就労選択支援に従事する支援者を対象とした研修制度の標準プログラムの検討を行っている。そこで、このサミットでは、就労選択支援に従事する支援者の就労アセスメントを中心とした支援のスキルや知識について問い、今後の就労選択支援の従事者の研修制度の内容について議論をしていくことを目的とする。

### 3 実施

厚労科研(特別研究)「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」(代表:前原和明)

・【後援】日本職業リハビリテーション学会

### 4 実施形態

対面(50名定員)及びオンラインのハイブリット

対面会場:TKP博多駅前シティセンター「ホールA」

福岡県福岡市博多区博多駅前3-2-1 日本生命博多駅前ビル8階

<https://www.kashikaigishitsu.net/facilitys/cc-hakata-ekimae/access/>

### 5 参加対象

全国の職業リハビリテーション従事者、就労支援に携わる支援者など

### 6 参加費

無料

### 7 申し込み方法

URL等に入力し、メール等で詳細を通知する。

### 8 日程・会場

2023年12月10日(日曜日)13時00分~17時00分

対面及びZoomを用いたハイブリッド実施

時間	内容
前泊	
2023年12月10日(日)	
10:30~	会場借り上げ開始(前原)
11:00~12:00	集合・打合せ→資料を机上に置く
12:00~13:00	準備+昼食(交代)
受付	12:30~13:00 オンライン受付係 対面受付係
開会	13:00~ 司会(前原)
説明	13:00~13:15 研究説明「「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」について」 (15分) 秋田大学大学院教育学研究科 教授 前原和明先生
講演1	13:15~13:45 行政説明「就労選択支援事業の概要」(30分) 厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 就労支援専門官 佐藤 大作氏 13:45~14:00 質疑応答(15分)(司会:前原)
休憩	14:00~14:10
講演2	14:10~14:40 講演「就労選択支援に期待すること」(30分) 九州産業大学人間科学部 教授 倉知 延章先生 14:40~14:50 質疑応答(司会:前原)
休憩	14:50~15:00
パネルディスカッション	15:00~15:50 「就労選択支援従事者の人材育成に必要な学びとは」 目的説明:秋田大学 前原和明(5分) 話題提供3名(各15分、計45分) ①山口明乙香(高松大学) ②野崎智仁(国際医療福祉大学) ③青山貴彦(大阪公立大学客員研究員) 15:50~16:20 討議(30分) 司会:秋田大学教育文化学部 教授 前原 和明先生 16:20~16:30 倉知先生より(5分) 佐藤さんより(5分)
閉会	16:30~17:00 ネットワーキング

## 9 問い合わせ先

秋田大学教育文化学部 / 前原和明  
010-8502 秋田県秋田市手形学園町1-1  
018-889-2548  
maebara-kazuaki@ed.akita-u.ac.jp

2023 職業リハビリテーション実践研究サミット  
就労選択支援における支援者の人材育成について考える

2023 年 12 月 10 日（日曜日）  
13 時 00 分～17 時 00 分

1. 開会

2. 研究説明

秋田大学大学院 前原和明

3. 行政説明「就労選択支援事業の概要」

厚生労働省 佐藤 大作氏

4. 講演「就労選択支援に期待すること」

九州産業大学人間科学部 教授 倉知 延章先生

5. パネルディスカッション

「就労選択支援従事者の人材育成に必要な学びとは」

山口明乙香（高松大学）

野崎智仁（国際医療福祉大学）

青山貴彦（大阪公立大学客員研究員）

6. 閉会

7. ネットワーキング

今後の就労選択支援従事者に必要な知識やスキルには  
どのようなものがあると思いますか？

オンラインアンケートでお答えください。

<https://jp.surveymonkey.com/r/SZC968Z>



2023職リハ実践研究サミット  
2023年12月10日@ハイブリット

# 研究説明

前原和明（秋田大学大学院）

[maebara-kazuaki@ed.akita-u.ac.jp](mailto:maebara-kazuaki@ed.akita-u.ac.jp)

# 自己紹介①

- 所属

秋田大学大学院教育学研究科

教職実践専攻 発達教育・特別支援教育コース

教授 前原和明

- 専門分野

特別支援教育、職業リハビリテーション

# 自己紹介②

## ・ 職歴

独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構

ー地域障害者職業センター

ー障害者職業総合センター研究部門

2019年4月～秋田大学教育文化学部



# 経過①

## 研究経過

【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

厚生労働省科学研究費補助金

# 経過②

## 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会

【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

# 検討会

- 3つのWG

**【アセスメント】**障害者の就労能力等の評価の在り方

**【人材育成】**障害者就労を支える人材の育成・確保

**【支援体系】**障害者の就労支援体系の在り方

- 一つの直線上に、労働と福祉が置かれて議論

# 経過③

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】  
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

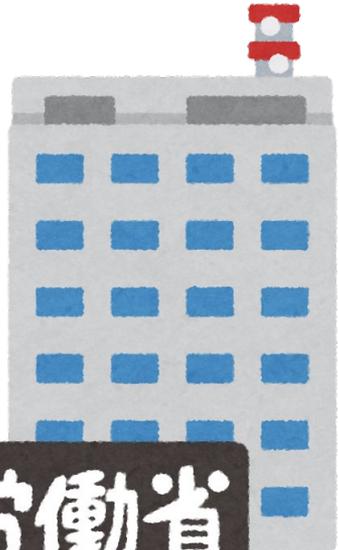
【2021-2022】  
就労系障害福祉サービス  
の支給決定プロセスにお  
ける職業的なアセスメント  
を介した多機関連携のあ  
り方に関する研究

# 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>

# 関連性



**厚生労働省**

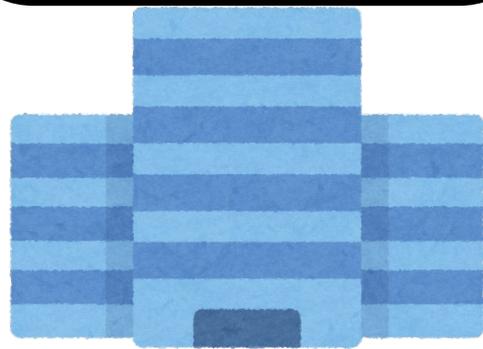
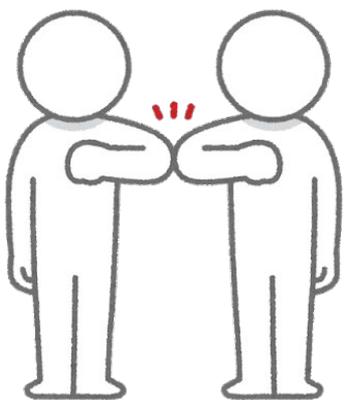
システム

ツール

社会・援護局  
(障害者福祉)

職業安定局  
(障害者雇用対策)

両側面から  
アプローチ



厚労科研の研究

NIVRの研究

# 経過④

## ・ 成果物

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会  
JEED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】  
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

就労系障害福祉サービスにおける  
職業的なアセスメント  
ハンドブック

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/co  
ntent/12200000/00082224  
0.pdf](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

# 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

# 経過⑤

【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

職業的なアセスメントから進める  
就 労 支 援

本書の内容は、「就労系障害福祉サービスにおける職業的なアセスメントハンドブック」及び「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」に基づいて作成されました。  
なお、これらは、以下の厚生労働省ホームページからPDFで無料ダウンロードすることができます。

厚生労働省ホームページ「障害者の就労支援対策の状況」

📖 **ハンドブック**  
「就労系障害福祉サービスにおける職業的なアセスメントハンドブック」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000822240.pdf>

📖 **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>

# ブックレット

## 職業的アセスメント から進める就労支援

<http://doi.org/10.20569/00005866>



### 〈著者〉

- 前原 和明 (秋田大学教育文化学部)
- 今井 彩 (秋田大学大学院)
- 秋田市障がい者総合支援協議会就労部会:
  - 牧野 真悟 (部長・ウェルビュー障害者就業・生活支援センター)
  - 石橋 知子 (秋田県立医療療育センター)
  - 神原 音子 (ウェルビュー障害者就業・生活支援センター)
  - 佐藤 大作 (秋田障害者職業センター)
  - 古谷 篤志 (秋田公共職業安定所 専門支援部門)
  - 石山 貴大 (秋田県精神保健福祉士協会)
  - 黒木 良介 (秋田大学教育文化学部附属胡弓支援学校)
  - 渋谷 真二 (秋田県立栗田支援学校)

前原和明・今井彩・秋田市障がい者総合支援協議会就労部会・  
著

「職業的アセスメントから進める就労支援」

2022年1月28日

令和3年度 厚生労働科学研究費補助金 (21GC1009) 研究成果物

職業的アセスメントから進める  
**就 労 支 援**

本冊子の内容は、「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」及び「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」に基づいて作成されました。

なお、これらは、以下の厚生労働省ホームページから PDF で無料ダウンロードすることができます。

厚生労働省ホームページ「障害者の就労支援対策の状況」

**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>

**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>

# 経過⑥

2022年12月「就労選択支援事業」の可決

【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

アセスメントを介した  
多機関連携のための実践事例集

2022年度  
厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)  
研究成果物

# 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

職業的アセスメントの活用促進のための研究プロジェクト Project-VA



<https://sites.google.com/view/project-va>

アセスメントを介した  
多機関連携のための実践事例集

2022年度

厚生労働科学研究費補助金(障害者政策総合研究事業)  
研究成果物

# 今年度の研究の動向

## 人材の養成、支援体制の整備

- 支援手法を習得するためのカリキュラムや教材の開発
- 全国共通の研修を実施する体制を整備

【厚労科研】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（2023年度）

- 地域の関係機関の連携による支援体制の整備等に関する取組のモデル的な実施

【委託事業】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

# 充実に向けて

従来の支援の仕組み

多機関連携による  
改善

「就労選択支援」の充実

均一化

ばらつきの解消

就労支援者の認識・知識・スキルのばらつき

【委託事業】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

【厚労科研】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（2023年度）

よろしく願いいたします。

# 行政説明「就労選択支援の概要」

2023職業リハビリテーション実践研究サミット

－就労選択支援における支援者の人材育成について考える－

厚生労働省 社会・援護局  
障害保健福祉部 障害福祉課  
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

## 就労選択支援に係る報酬・基準について「論点等」

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

こども家庭庁 支援局 障害児支援課

# 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。等  
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）

## 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。

※ 障害者部会報告書（令和4年6月）を踏まえ、サービスの利用期間は、概ね2週間（最大でも2か月）程度とする

## 法の条文

### 第五条（略）

※ 第13項を新設

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**

## 施行期日（案）

令和7年10月1日

## 省令の具体的内容（案）①

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

## 省令の具体的内容（案）②

①本人と協同して確認した就労選択支援を利用する障害者の

- 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

②その他適切な選択のために必要な事項

## 省令の具体的内容（案）③

- 障害福祉サービス事業を行う者、特定相談支援事業を行う者、公共職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、教育機関、医療機関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
- 地域における障害者の就労に係る社会資源、障害者の雇用に関する事例等に関する情報の提供及び助言
- その他の必要な支援

※ 支給決定期間は1か月又は2か月で市町村が定める期間とする

※ 市町村は、支給要否の決定に当たり、当該申請に係る障害者が就労選択支援を利用している場合には、その評価及び整理の結果について、勘案する。

※ 就労継続支援B型を利用する意向を有する者は、令和7年10月以降、利用申請前に、原則として、就労選択支援を利用することとする。ただし、同様のアセスメントが実施されている場合や本人の事情（障害特性や病状など）等により就労選択支援の利用に困難を伴う場合を考慮する。

# 就労選択支援の目的について

## 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っていない。
- 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について

### 【目的】

働く力と意欲のある障害者に対して、障害者本人が自分の働き方を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た状況把握を行い、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する。
- 利用者本人と協同して、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、利用者本人の自己理解を促すことを支援する。
- 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。
- ※ 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。
- 本人の選択肢の幅を広げ、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。
- 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、ハローワーク等の雇用支援機関との連携、連絡調整を行う。

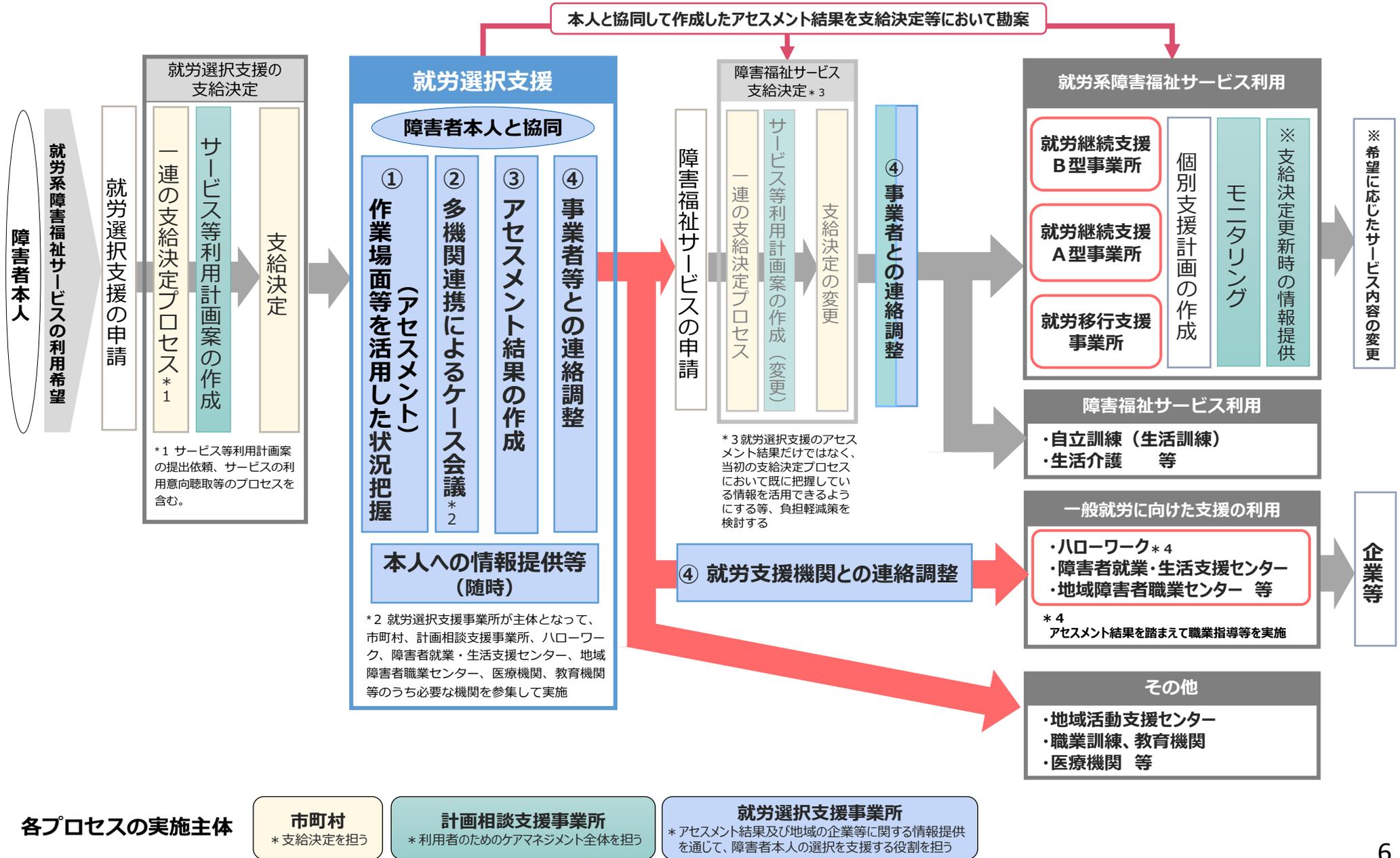
## 就労選択支援の目的について（続き）

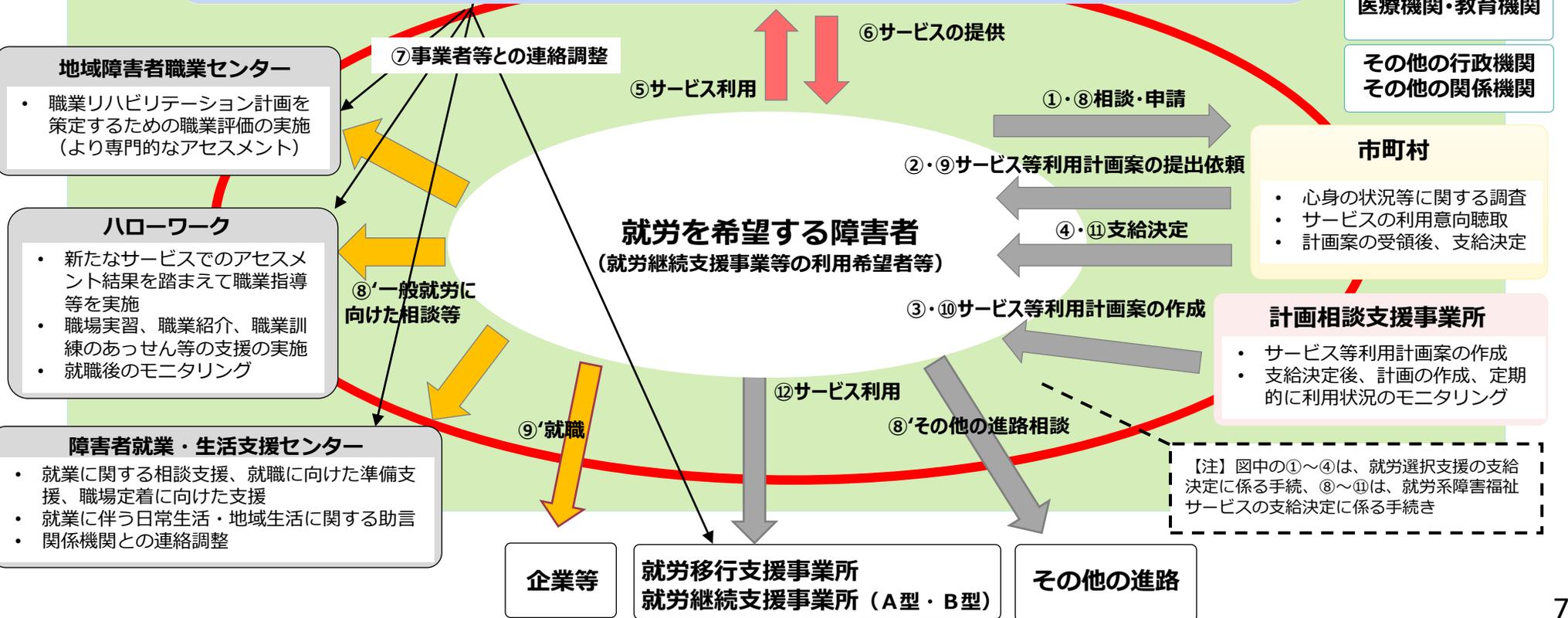
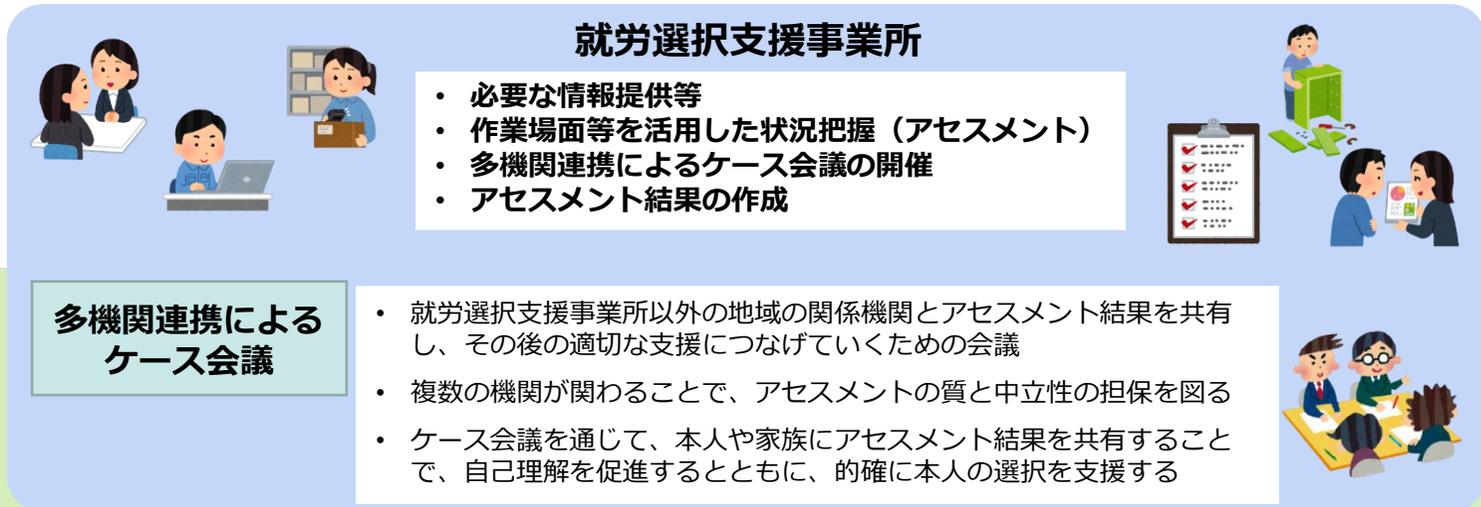
### 【期待される効果】

- 専門的な研修を修了した就労支援の経験・知識を有する人材の配置により、就労に関するアセスメントに関し、専門的な支援を受けることが可能となる。
- 本人の就労能力や適性、ニーズや強み、本人が力を発揮しやすい環境要因、職業上の課題、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型利用開始後も、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

(参考資料①)





# 就労選択支援ができると変わること

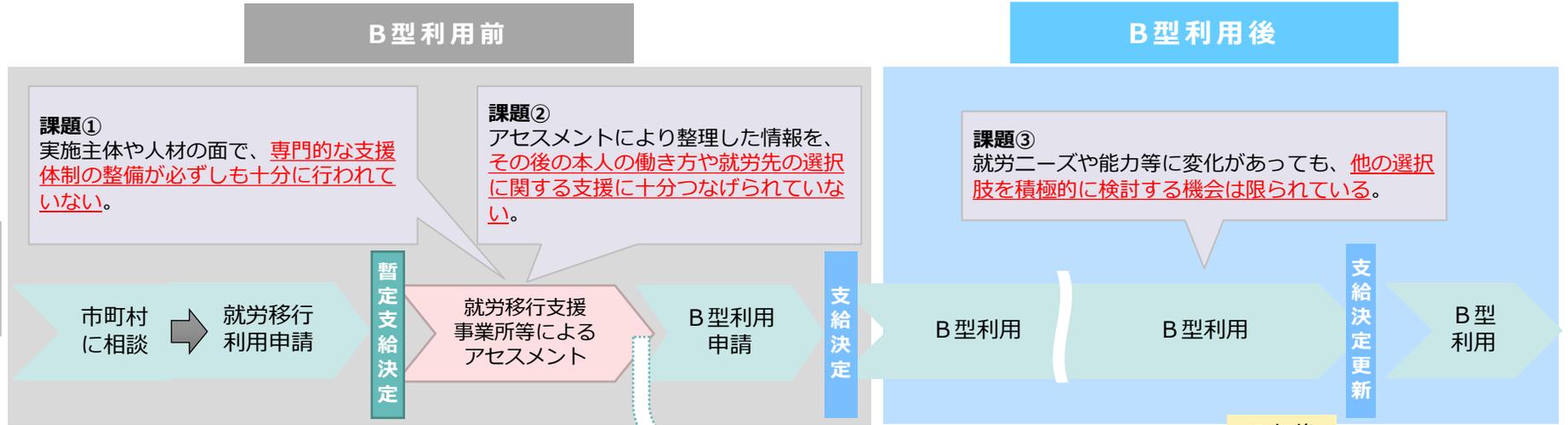
～専門的なアセスメントの提供と本人中心の就労選択の支援～

(参考資料③)

## イメージ (就労継続支援B型のケース)

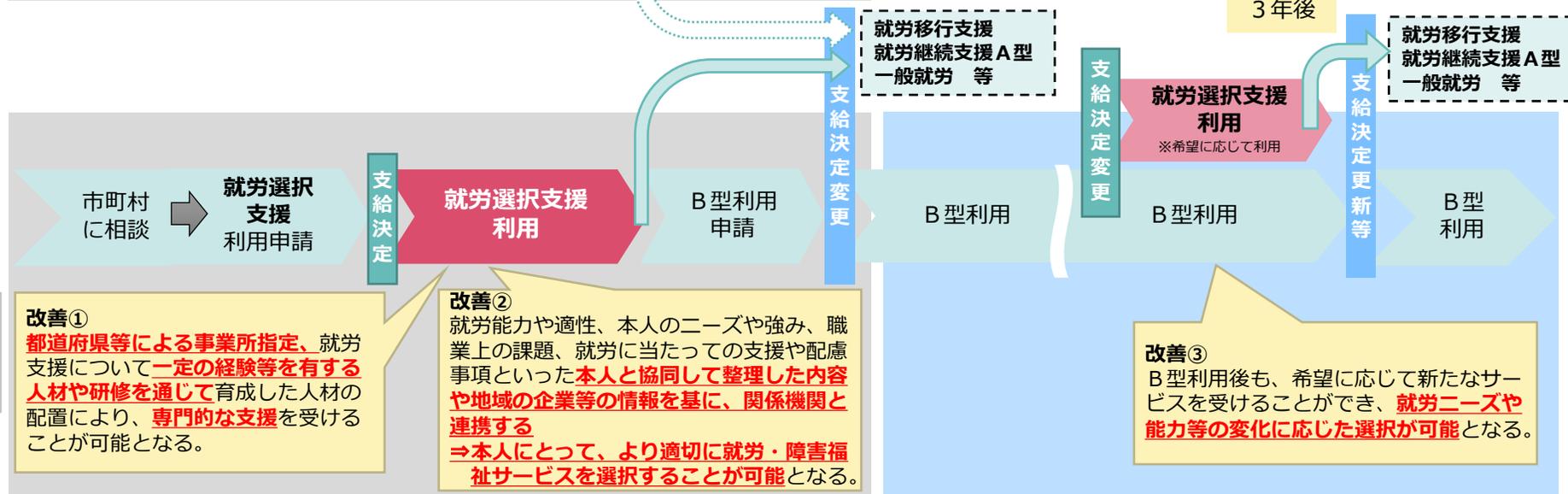
### 現状

アセスメントが、  
業務として法令上  
位置づけられてい  
ない



### 今後の方向性

就労選択支援を  
法令上位置づける



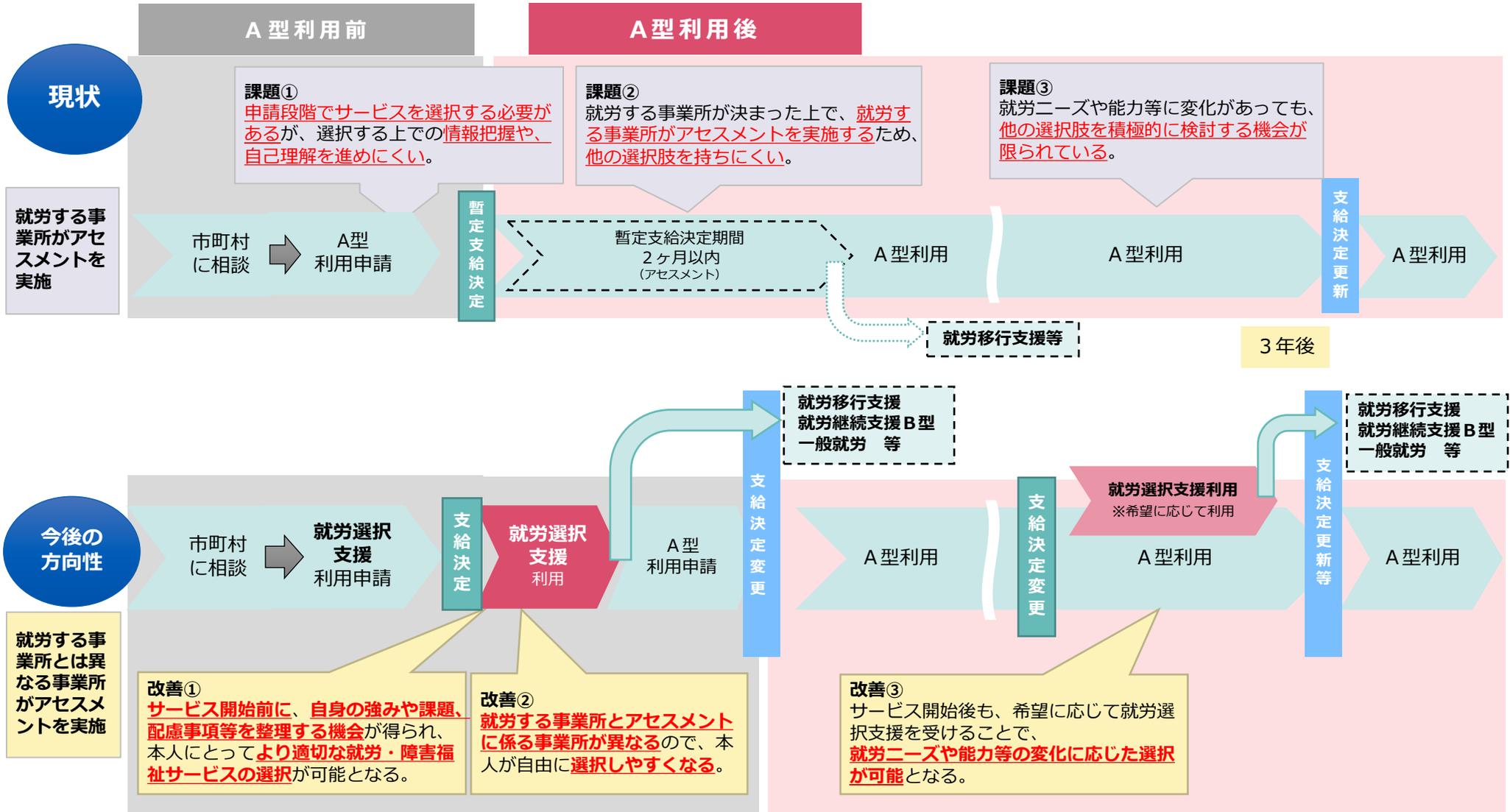
※現行の就労アセスメントでは  
 ・50歳に達している者又は障害基礎年金1級の受給者  
 ・就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者を対象としていない。

# 就労選択支援ができると変わること

## ～専門的なアセスメントの提供と本人中心の就労選択の支援～

(参考資料④)

### イメージ (就労継続支援 A 型のケース)



# 就労選択支援の利用方法のイメージ

(参考資料⑤)



# 就労選択支援に係る論点

- 論点1 就労選択支援の対象者について
- 論点2 特別支援学校における取扱いについて
- 論点3 他機関が実施した同様のアセスメントの取扱いについて
- 論点4 実施主体の要件について
- 論点5 中立性の確保について
- 論点6 従事者の人員配置・要件について
- 論点7 計画相談事業との連携・役割分担について
- 論点8 就労選択支援の報酬体系について
- 論点9 支給決定期間について

## 【論点1】 就労選択支援の対象者について①

### 現状・課題

- 障害者部会報告書では、「就労系障害福祉サービスを利用する意向のある（就労系障害福祉サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある場合を含む。）障害者を対象とし、年齢や障害種別等にかかわらず、就労アセスメントの手法を活用した支援を希望する障害者が利用できることとすべきである。」とされている。
- 本年6月の障害者部会で示された省令の具体的内容案において、就労選択支援の対象者は以下のとおりとされている。
  - ・ 新たに就労継続支援又は就労移行支援を利用する意向がある障害者
  - ・ 既に就労継続支援または就労移行支援を利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者

### 検討の方向性

- 就労選択支援の対象者のうち、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある者は、就労先や働き方を選択するに当たって、支援の必要性が高いと考えられることから、施行当初の令和7年10月以降から、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ことを検討してはどうか。
  - 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、利用申請前に、原則として就労選択支援を利用することを検討してはどうか。
  - ※ ハローワークから就労継続支援A型を紹介された者、すぐに稼ぎたいという意向がある者や経済的に困窮している者、ひきこもりの状態にある者についても、的確で合理的な進路選択に資するアセスメント結果に基づき、適切なサービスにつなげる必要があることから就労選択支援の対象となる。
  - ※ 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ことを検討してはどうか。

## 【論点1】 就労選択支援の対象者について②

### 現状・課題

- 就労継続支援は、就労や生産活動の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識及び能力が高まった者に対して、一般就労等への移行に向けて支援することとされている。
- 現状では、就労継続支援の利用を通じて本人の就労能力が向上し、一般就労等の可能性が向上したにもかかわらず、就労継続支援の利用を続けているとの指摘がある。
- 就労に向けた次のステップについて考える機会や自分に合った就職活動の進め方を相談する機会、身につけた就労能力を活かして働く機会の創出が必要との指摘がある。

### 検討の方向性

- 本人が利用している就労継続支援事業所が、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ことを検討してはどうか。
- 相談支援や就労継続支援において、本人の知識、能力の向上が明らかに認められる場合には、支給決定更新の前であっても、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ことを検討してはどうか。
- 少なくとも3年に1回の支給決定更新の際には、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ことを検討してはどうか。

# 就労選択支援の対象者のイメージ

(論点1参考資料①)

- 就労選択支援の対象者のうち、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある者は、就労先や働き方を選択するに当たって、支援の必要性が高いと考えられることから、施行当初の令和7年10月以降から、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。
- 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支給決定の更新の意向のある者は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和9年4月以降、利用申請前に、原則として就労選択支援を利用する。

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	

※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。

## 【論点2】 特別支援学校における取扱いについて

### 現状・課題

- 障害者部会報告書では、「特別支援学校の生徒について、卒業後の円滑な就労の開始に支障が生じないよう、在学中に就労選択支援（仮称）を利用することを基本とした上で、現行の取組を参考に、特別支援学校による進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について地域の状況に応じた対応も可能とすること」とされている。
- 現行、本人及び関係者等において就労継続支援B型の利用の意向が決まった後に、就労アセスメントを実施する事例が一定程度あるため、就労選択支援の実施の際には、形骸化を防止する仕組みが必要との指摘がある。

### 検討の方向性

- 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、3年生以外の特別支援学校高等部の各学年で実施することを可能とすることを検討してはどうか。また、在学中に複数回実施することを可能とすることを検討してはどうか。
- また、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ことを検討してはどうか。
  - ※ 特別支援学校以外の高校及び大学等の在学生も同様に、在学中の利用を可能とすることを検討してはどうか。

# 特別支援学校在学者の就労選択支援について

(論点2参考資料①)

- 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、3年生以外の特別支援学校高等部の各学年で実施することを可能とする。また、在学中に複数回実施することを可能とする。
- また、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。

特別支援学校高等部における年間スケジュール（例）

## 職場実習の 主な狙い

- 【職業学習の開始】
- ・興味関心の育成
  - ・作業体験の実施
  - ・職業準備の開始

- 【職業体験の拡大】
- ・職業準備の本格化
  - ・業種の模索と整理
  - ・具体的課題の整理

- 【進路決定前提の実習】
- ・課題改善への練習
  - ・卒後の支援体制検討
  - ・雇用条件の検討
  - ・福祉サービス利用の検討

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	就労選択支援				職場実習	保護者面談		
2年			職場実習	保護者面談	就労選択支援			職場実習	保護者面談			
3年			職場実習	保護者面談	職場実習	就労選択支援		職場実習	保護者面談			卒業

	具体的な取組内容
<b>対象者</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援学校等在学者が卒業後すぐに就労継続支援B型利用する場合には、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を対象とする</li> <li>※就労アセスメントは就労継続支援B型の利用の適否を判断するものではない</li> </ul>
<b>実施場所等</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労アセスメント実施機関は、就労移行支援事業所及び障害者就業・生活支援センター</li> <li>・就労移行支援事業所に通所が困難など負担となる場合には、就労移行支援の施設外支援を活用して、特別支援学校等の校内等通所しやすい場所を実施することを可能している</li> </ul>
<b>地域の状況に応じた対応</b>	<p>【就労アセスメントの趣旨】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アセスメントを必要とする対象者が多い自治体があること、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターがない障害保健福祉圏域もあることから、平成29年度から実施機関の拡大を図ることとし、自治体が認める就労支援機関（自治体設置の障害者就労支援センター等や一般就労を支援する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）において、就労アセスメントを行える体制が整っている場合は、就労アセスメント実施機関とすることができるとした。</li> </ul> <p>【特別支援学校等における実習によるアセスメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成29年度から、特別支援学校等の高等部等の在学中に、一般企業や就労移行支援事業所における実習が行われ、特別支援学校等から本人、保護者、自治体や相談支援事業所にアセスメント結果が提供された場合、就労アセスメントを受けたとみなすことができることとした。</li> </ul> <p>【特別支援学校等における就労アセスメントの取扱い】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労アセスメントについては、例えば、特別支援学校の高等部における作業学習や校内実習を行動観察する場合のように、学習指導要領に定める各教科等の目標に基づき学校の定める指導計画に沿って、学校の教員の指導の下に行われるなど、学校の教育課程の中に位置づけられる場合には、同一の活動を授業及び就労アセスメントの双方として実施することも可能。</li> </ul>

出典：平成29年4月25日付事務連絡「就労系障害福祉サービスにおける教育と福祉の連携の一層の推進について」

## 【論点3】他機関が実施した同様のアセスメントの取扱いについて

### 現状・課題

- 現状、就労移行支援以外の障害者就業・生活支援センターや特別支援学校等においても同様のアセスメントが実施されている場合がある。

### 検討の方向性

- 障害者本人の負担を軽減する観点から、就労選択支援で行う作業場面等を活用した状況把握と同様のアセスメントが、既に実施されている場合、就労選択支援事業者は、同様のアセスメントを活用できることとし、新たに作業場面等を活用した状況把握を実施せずともよいということを検討してはどうか。
  - 同様のアセスメント結果の中に、障害の種類及び程度、就労に関する意向及び経験、就労するために必要な配慮及び支援、適切な作業の環境等の項目が含まれている場合は、就労選択支援事業所は、同様のアセスメントを活用して下記①～③の取組を実施できることを検討してはどうか。その際、同様のアセスメントを実施した関係機関に対し、「多機関連携によるケース会議」への参加等の協力を要請することを検討してはどうか。
    - ①多機関連携によるケース会議      ②アセスメント結果の作成      ③事業者等との連絡調整
  - 同様のアセスメントとは、以下に掲げるもののうち、原則1年以内に実施したものとすることを検討してはどうか。
    - ・ 障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、就労系障害福祉サービス事業所等が直近に実施した職業的なアセスメント
    - ・ 特別支援学校によるアセスメントや実習評価
- ※ 本人の置かれている環境に変化があった場合、疾病、事故等による本人自身の能力や機能が大きく変化した場合、障害福祉サービスの利用を経て、就労能力や就労に関する意向等が大きく変化した場合は、同様のアセスメントから1年経過してない場合でも改めてアセスメントを実施する。

## 【論点4】実施主体の要件について

### 現状・課題

- 障害者部会報告書では、就労選択支援の実施主体は以下のとおりとされている。

就労選択支援（仮称）の内容を踏まえれば、一般就労中の者や一般就労に移行する者を含めた障害者に対する就労支援について一定の経験・実績を有していること（注）のほか、

- ・ 地域における就労系障害福祉サービス事業所を含めた就労支援機関等の状況
- ・ 地域における企業等の障害者雇用の状況

等について、適切に対象者へ情報提供できることを、実施主体に求めることを検討すべきである。

（注）例えば、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等

### 検討の方向性

- 障害者就労支援に一定の経験・実績を有し、地域における就労支援に係る社会資源や雇用事例などに関する情報提供が適切にでき、過去3年間において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以下の事業者を実施主体とすることを検討してはどうか。

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、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

- 指定基準において、「就労選択支援事業者は、定期的に（自立支援）協議会に参画することとし、また、ハローワークへ訪問するなどして、地域における就労支援に係る社会資源や雇用事例などに関する情報収集に努め、収集した情報を利用者に提供することで、よりの確な進路選択を行いやすくするように努めなければならない。」ことを規定することを検討してはどうか。

(就労定着支援の実施主体)

- 過去3年間において平均1人以上、通常の事業所に新たに障害者を雇用させている生活介護等に係る指定障害福祉サービス事業者でなければならない。

(自立生活援助の実施主体)

- 指定障害福祉サービス事業者（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、宿泊型自立訓練又は共同生活援助の事業を行うものに限る。）、指定障害者支援施設又は指定相談支援事業者でなければならない。

## 【論点5】中立性の確保について

### 現状・課題

- 障害者部会報告書では、中立性の確保について以下のとおりとされている。
  - 就労選択支援（仮称）の実施主体等については、適切かつ効果的な事業運営を確保するため、以下の観点から地域における一定の支援体制の確保に留意しつつ検討すべきである。
    - ・ 就労支援に関する一定の経験を有する人材の配置
    - ・ 相談や作業場面等を活用したアセスメントを行うことができる設備の確保
    - ・ 障害福祉サービス事業者等からの利益收受の禁止をはじめとした中立性の確保
  - 支援の質と中立性の確保を図るため、地域の関係機関とケース会議（協議会の就労支援部会等の場やオンライン会議等の活用を含む。）を開催すること等により、支援を通じて把握した情報や関係機関が有している情報（例えば、就労面以外の支援に関する情報や主治医からの情報など）を相互に共有することとすべきである。

### 検討の方向性

- 就労選択支援の中立性を確保するため、以下の点について報酬告示や指定基準に規定することを検討してはどうか。
  - ・ 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（介護保険の居宅介護支援における特定事業所集中減算等を参考とした仕組み）
  - ・ 必要以上に就労選択支援サービスを実施しない仕組み（本来の主旨と異なるサービス提供の禁止）
  - ・ 障害福祉サービス事業者等からの利益收受の禁止
  - ・ 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】

- ・ 多機関連携によるケース会議において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。

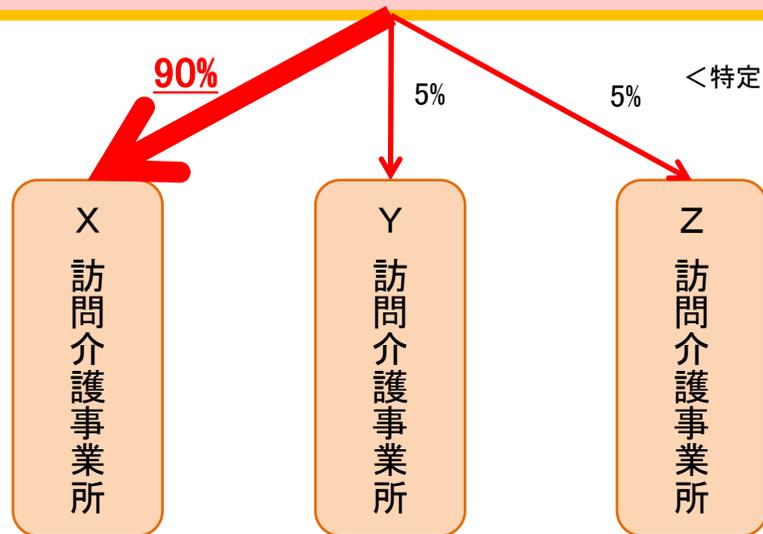
# 介護保険の居宅介護支援における特定事業所集中減算について（論点5参考資料）

- ケアマネ事業所が作成するケアプランは、サービスが特定の事業者に不当に偏ることのないようにすることが求められている。特定事業所集中減算は、ケアマネ事業所がその事業所の利用者に対して作成するケアプランにおいて、特定のサービス事業所に集中する正当な理由なく、集中割合が80%を超える場合に報酬を減算する仕組み。
- 令和5年5月審査分で特定事業所集中減算の適用を受けている請求事業所数は1,356事業所（全体の約3.7%）。

減算適用あり

## A ケアマネ事業所

（訪問介護を位置付けたケアプランの合計：100件）  
X法人／90件 Y法人／5件 Z法人／5件

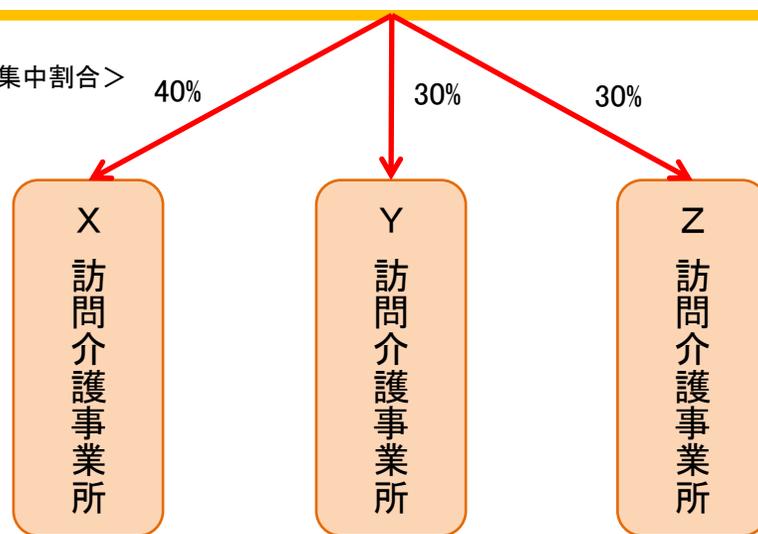


- 上記の場合、X法人への集中割合が90%となり、集中割合が80%を超えているため、特定事業所集中減算が適用される（1月につき200単位を所定単位数から減算）

減算適用なし

## B ケアマネ事業所

（訪問介護を位置付けたケアプランの合計：100件）  
X法人／40件 Y法人／30件 Z法人／30件



- 上記の場合、いずれの法人も集中割合が80%を超えていないため、特定事業所集中減算は適用されない。

※サービスが特定の事業所に集中することにつき正当な理由（地域にサービス事業所が少ないこと等）がある場合は、減算の適用は行われぬ。  
※居宅介護支援費（ケアマネ事業所への基本報酬）は、要介護度別に、1月につき1,076～1,398単位。

## 【論点6】 従事者の人員配置・要件について①

### 現状・課題

- 現行、アセスメントの主な担い手である就労移行支援事業所には就労支援員を配置している。
- 就労移行支援における就労支援員の人員配置基準は、その員数の総数が、常勤換算方式により、利用者の数を15で除した数以上でなければならないとされている。

### 検討の方向性

- 就労選択支援事業所には、就労選択支援員を配置することとし、就労選択支援の利用者に対するサービス提供時間に応じた配置とすることを検討してはどうか。また、その際、就労移行支援事業所における就労支援員の人員配置基準等を参考に検討してはどうか。
- 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は、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ことを検討してはどうか。
- 就労選択支援は短期間のサービスであり、個別支援計画の作成は不要であるため、サービス管理責任者の配置は求めないことを検討してはどうか。

## 【論点6】 従事者の人員配置・要件について②

### 現状・課題

- 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、就労選択支援の質を担保する必要がある。
- 就労選択支援員養成研修は、令和7年度からの開始に向けて、現在検討を進めている。

### 検討の方向性

- 支援の質を担保する観点から、就労選択支援員養成研修の修了を就労選択支援員の要件とすることを検討してはどうか。ただし、養成研修開始当初は十分な研修機会が得られない可能性があることを踏まえ、経過措置として養成研修開始から2年以内に受講を修了すればよいこととすることを検討してはどうか。
  - ※ 就労選択支援員養成研修開始から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。
- また、就労選択支援員養成研修の受講要件としては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構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や就労支援に関して一定の経験を有していることを要件とすることを検討してはどうか。
- なお、基礎的研修の実施状況を踏まえ、当面の間（令和9年度末までを想定）は、現行の就労アセスメントの実施等について一定の経験を有し、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ことを検討してはどうか。
  - \* 基礎的研修と同等以上の研修については、以下を想定している。
    - ・ 就業支援基礎研修
    - ・ 就業支援実践研修
    - ・ 就業支援スキル向上研修
    - ・ 職場適応援助者養成研修
    - ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修
    - ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修
    - ・ 障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修
    - ・ 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）

※ 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

- 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書では、就労移行支援事業所の就労移行支援員及び就労定着支援事業所の就労定着支援員は基礎的研修の受講が必須であると記載された。

## (基礎的研修の対象者や研修体系・内容)

基礎的研修の対象者や研修体系・内容については、

- ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者について受講を必須とするべきである。また、職場適応援助者養成研修を受講するには、基礎的研修の受講を要件とするべきである。
- ・ 就労系障害福祉サービスのうち、就労移行支援事業の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員について受講を必須とすべきである。就労継続支援 A 型及び B 型事業所の支援員を含むそれ以外のすべての支援員については、将来的に受講必須を検討する
- ・ 講習の質を確保しながら、オンライン方式の研修も検討し、必要に応じてハイブリッドでの研修を行うなど実施方法を工夫することで、より多くの受講枠を確保する等、さらに検討を進めていくことが必要である
- ・ 就労支援の目的や理念等のほか、一般就労への移行、雇用から福祉への移行、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキルの付与に焦点を当てた内容とすべきである
- ・ 座学だけではなく実践的な内容を取り入れる等の実施方法の工夫をする他、対人援助スキルだけではなく対企業への支援スキルに関する内容を入れるべきである

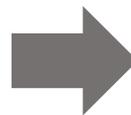
# 基礎研修と基礎的研修について

(論点6参考資料③)

- 基礎研修は就労移行支援事業所の就労支援員を対象とし、就労移行を行うために必要な基礎的知識及び技能を習得させることを目的として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という）の各地域センターで実施されている。
- この研修を受講することにより、就労移行支援事業所は、就労支援関係研修修了加算を算定することができる。
- 令和7年度からは基礎研修に替わり、就労移行支援事業所の就労支援員と就労定着支援事業所の就労定着支援員なども対象とした基礎的研修がJEED等にて実施される予定である。

## 【基礎研修】

No	科目	形態	時間(分)
①	障害者雇用の現状と障害者雇用施策	講義	60
②	就業支援のプロセスⅠ（インターク～職業準備性の向上のための支援）	講義・演習	120
③	就業支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）	講義・意見交換	120
④	就労支援機関の役割と連携	講義・意見交換	120
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、高次脳機能障害）	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑨	ケーススタディ・意見交換	ケーススタディ・意見交換	150
⑩	企業における障害者雇用の実際	講義（見学）	90
合計時間			900分



## 【基礎的研修】

No	科目	形態	時間(分)目安
①	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	80
②	就労支援のプロセスⅠ（インターク～職業準備性の向上のための支援）	講義	50
③	就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）	講義	50
④	就労支援機関の役割と連携	講義	60
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、高次脳機能障害、難病）	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑨	企業に対する支援の基礎	講義	60
⑩	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	60
⑪	アセスメントの基礎	講義 演習	100
⑫	企業における障害者雇用の実際	講義	60
⑬	地域における就労支援の取組	意見交換・事例検討	90
⑭	オンライン形式での講義の振り返り	講義	50
合計時間			900分

## 【論点7】 計画相談事業との連携・役割分担について

### 現状・課題

- 障害者部会報告書では、「就労系以外の障害福祉サービスを併せて利用する者もいることなどを踏まえ、就労選択支援（仮称）を含めたサービス等利用計画案の作成から、就労系障害福祉サービスの支給決定後のモニタリング等までを含めた一連の流れにおいて、計画相談支援事業所が利用者のためのケアマネジメント全体を担う役割を果たすものであることを踏まえた上での連携の在り方として、就労選択支援（仮称）において本人と協同して作成するアセスメント結果等の情報を、その後の計画相談支援においてサービス等利用計画案の作成にあたって踏まえることや、就労選択支援（仮称）の実施主体からの助言等を参考にすることを検討すべきである。」とされている。

### 検討の方向性

- 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ことを求めることを検討してはどうか。

#### 【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）

#### 【就労選択支援利用期間中】

- ・ 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）

## 【論点 8】 就労選択支援の報酬体系について

### 現状・課題

- 現行の就労アセスメントは暫定支給決定期間中に実施し、サービス提供日に就労移行支援の基本報酬を算定することとなっている。
- 就労移行支援事業所が行う、現行の就労アセスメントの基本報酬は、就労アセスメントを実施する就労移行支援事業の報酬区分を日額報酬として算定している。

### 検討の方向性

- 就労選択支援の基本報酬も就労移行支援事業と同様に、サービス提供日に応じた日額報酬とすることを検討してはどうか

- 就労移行支援事業所における就労アセスメントは、暫定支給決定期間を実施している。
- 就労アセスメントを実施した際、就労移行支援の基本報酬が算定される。

## ○ 就労移行支援の基本報酬及び主な加算

### 基本報酬

<定員20人以下の場合>

報酬区分		基本報酬
就職後6月 以上定着率	5割以上	1,128単位/日
	4割以上5割未満	959単位/日
	3割以上4割未満	820単位/日
	2割以上3割未満	690単位/日
	1割以上2割未満	557単位/日
	0割超1割未満	507単位/日
	0	468単位/日

### 主な加算

**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

**支援計画会議等実施加算 583単位**  
⇒ 支援計画の策定にあたり他機関を招いたケース会議を実施した場合

**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)

## 【論点9】支給決定期間について

### 現状・課題

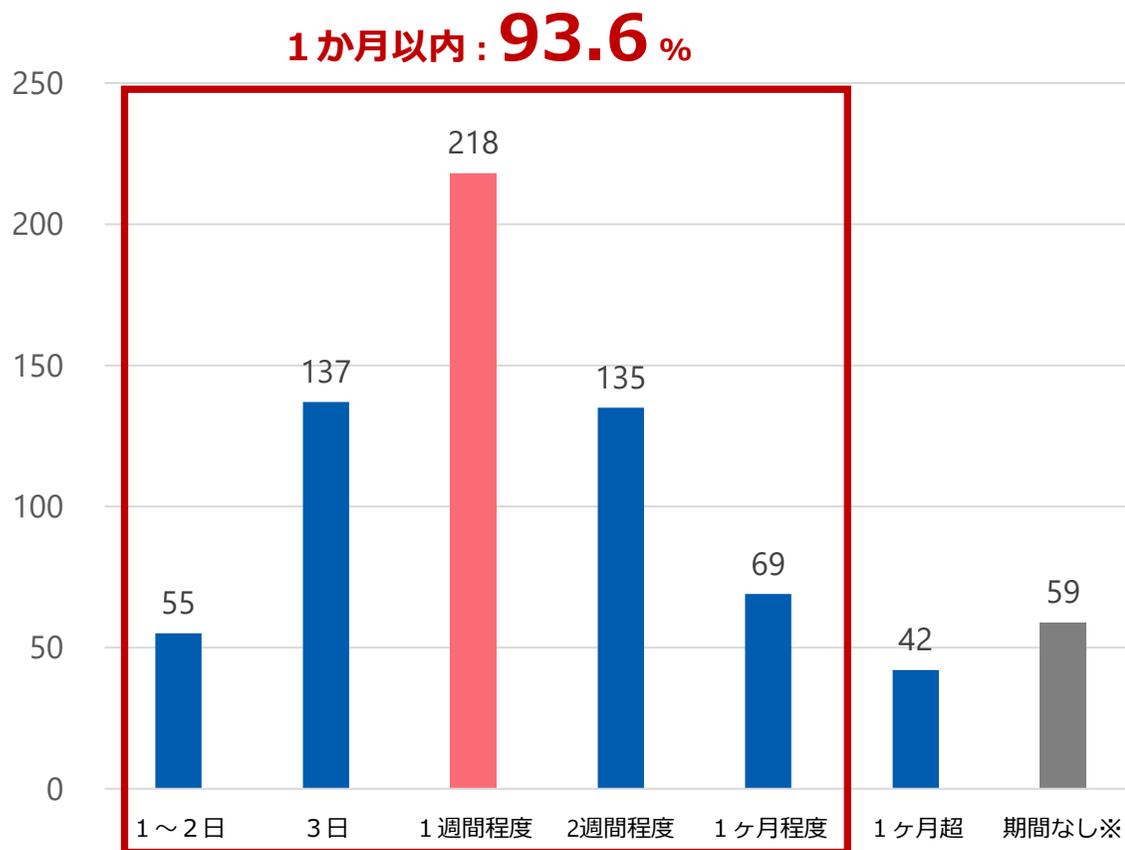
- 障害者部会報告書では、「作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、就労選択支援（仮称）の支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないようにする必要があることから、概ね2週間（最大でも2か月）程度としつつ、利用する障害者のニーズや状況に応じて、柔軟に取り扱うことを検討すべきである。」とされている。
- 作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、就労選択支援の支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないことを考慮する必要がある。

### 検討の方向性

- 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ことを検討してはどうか。
  - ・ 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
- また、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、原則1か月の支給決定期間を踏まえ、2週間以内を基本とすることを検討してはどうか。

# 作業場面等を活用した状況把握にかかる実施日数 (論点9参考資料)

- 現在行われている就労アセスメントにおいて作業場面等を活用した状況把握にかかる実施日数は93.6%※が「1か月以内」である。
- そのうち、「1週間程度」が最も多い。



※ 「期間なし」は特別支援学校よりアセスメント結果が提供され、アセスメントを実施したとみなしものであるため、実施日数の計算から除外している

【出典】「市町村における就労アセスメントの実施実態調査」(令和4(2022)年度厚生労働科学研究「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」の一環として実施)

# 関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見の内容	団体名
1	○新たに創設される就労選択支援事業で実施する就労アセスメントの結果は、本人の意向を踏まえた選択と決定を尊重することが重要。就労選択支援事業の制度設計にあたっては、一般就労を前提とするのではなく、障害者自身が就労アセスメントの結果を活用し、障害者自身で最適な選択ができる仕組みを検討して頂きたい。	全国社会就労センター協議会
2	○障害者本人が就労先、働き方について、本人の希望、就労能力や適性等に合ったより良い選択ができるよう支援する就労アセスメントを行うべき。新たな就労選択支援サービス、就労アセスメントにあたっては、かかりつけ医との連携による医療面のアセスメント、また事業者等との産業医の連携が重要であり、評価を行っていただきたい。	日本医師会
3	○アセスメント事業が地域において障害者就業・生活支援センター等が担ってきたアセスメント機能をより強化するためとの事業となるため、例えばB型で継続利用をされ続けている方は3年に1回はアセスメント事業を受けることの一定程度の義務化や、アセスメントの質を担保するために障害者就業・生活支援センター等のキャリア経験のあるスタッフが選択支援事業に異動できるような財源的裏付けのある事業としていただきたい。	全国就業支援ネットワーク
4	○事業創設により、本来一般企業で働ける方が福祉サービスに滞留していることを回避できる可能性に期待。モデル事業を通じて課題の対応、研修プログラムの構築などしっかり準備して頂きたい。既存の就労移行支援事業との一体的な実施を想定し、職員配置や設置基準など現場の実態にあった形になるようお願いしたい。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
5	○就労選択支援（新設予定）においては働くことへのハードルを高くすることがないように実施し、障害者の社会参加が増進するような検討をお願いしたい。	全国精神障害者地域生活支援協議会
6	○令和7年10月に創設が検討されている「就労選択支援（仮称）において、就労アセスメントを行う職種の一つとして、作業療法士を配置を要望。	日本発達障害ネットワーク

**(参考資料)**

# 就労選択支援におけるアセスメントで活用するツールの概要

J E E Dにて開発された以下のアセスメントツール（就労支援のためのアセスメントシート）を標準的なツールとして活用することを想定している。

## ツールの特徴

- 支援者が一方的に評価をするのではなく、本人と支援者が協同でアセスメントを行う。
- 課題点に留まらず、ストレングス（強み）を併せて整理する。
- 本人の状況に留まらず、本人と環境との相互作用の視点から必要な支援や配慮を整理する（支援・配慮がある場合の状況のチェック、就労継続のための望ましい環境の検討、等）。

## ツールの構成

### 就労に関する希望・ニーズ

例：「一般就職を希望していますか、一般就職以外の就労や訓練で希望するものがありますか。」、「どのような働き方（労働日数・労働時間・休日）を希望しますか。」、「職場で希望する配慮やお願いしたいことはどのようなことですか。」

### 就労のための作業遂行・職業生活・対人関係の現状

#### 作業遂行

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

#### 職業生活

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

## ツールの使用方法

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

#### 対人関係

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

### 就労継続のための環境（必要な支援や配慮）

例：10.職場の人間関係

以下の項目について支援・配慮が必要であるかを検討する。

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

上記☑について、望ましい（避けた方がよい）環境や必要な支援・配慮について記載する。（自由記述）

# アセスメントを活用した本人支援の取組例

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

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

アセスメント結果シート

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

### 就労継続支援B型を希望する特別支援学校在学生（知的障害）の事例

#### 事前ケース会議の実施

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

#### アセスメントの実施

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

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

#### 事後ケース会議の実施

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

#### アセスメント結果の伝達

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

#### その後の経過

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

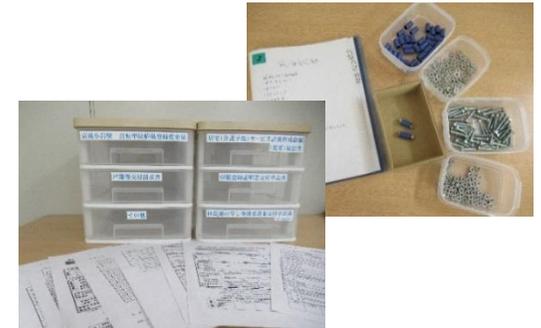
参加者：市、支援学校、相談支援、就労移行支援、就業・生活支援センター

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

# アセスメントを活用した本人支援の取組例

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

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



### 一般就労を検討する就労継続支援B型利用中（精神障害）の事例

#### 事前相談

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

#### アセスメントの実施

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

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

#### アセスメント結果の伝達

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

#### その後の経過

- ・ 事業所内・ハローワークで相談を行い、**障害者求人の状況や、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、求人への検討や、職場見学を経て、職場実習を複数回実施。事業所が思うほど企業の評価は悪くなく、生活面の意識付けにもつながった。
- 職場実習の際には就業・生活支援センターも協力し、職場における支援をサポート
- 更新後半年ほどで就職。

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

# 就労選択支援に期待 すること

倉知延章(九州産業大学 人間科学部)

# 就労選択支援導入の経緯

---

- 障がい者の雇用と福祉の連携強化に関する検討会および同検討会ワーキンググループ(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)において検討され、報告書にまとめる

# 現状の課題

---

- 就労系福祉サービスおよびハローワーク等の職業リハビリテーションサービスの利用にあたって、どのようなサービスがふさわしいのかの判断が現場の個々の担当者に任せられているのではないか
- 就労能力や一般就労の可能性について、十分に把握できていないのではないか
- 現状の「就労アセスメント」は就労継続支援事業B型の利用を前提とした形式的なアセスメントになっているのではないか
- 就労継続支援事業A型や就労移行支援事業利用にあたり、客観的判断を行うための暫定支給を実施していない場合があるのではないか
- ハローワークにおいても、統一的な評価に基づく支援が行われていないのではないか
- 一度就労継続支援事業を利用すると、一般就労が可能になってもそこに留まりやすいのではないか

# アセスメントの目的

---

- 障害者本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて、納得感のあるサービスを提供するために実施する
- 十分なアセスメントを行い、障害者本人と関係者がその内容を共有する
- 働くにあたり、障害者の能力だけでなく、必要な職場環境を明らかにする
- アセスメントを通じて、対象者の就労能力や適性、可能性等を一方的に決めつけたり、特定のサービス等への振り分けにしないように留意が必要
- 「どうすれば希望を達成できるか、そのためにどのような支援を行えば良いのか」を明らかにするために行うものである

# 人が働く意味

---

「人は働くことを通して社会への参加や集団への所属欲求を満たし、自己実現の場や自己成長の場としての要素をより強く職業に求める。働くことを通じて自己の存在意義を確認する」

役に立つことで自己の存在意義を確認する

収入が得られる

生活リズムができて健康が増進する

適度な労働は人間を成長・発達させる

**障がいのある人も同様である**

# 障がいのある人が働く意味

---

- 役に立つことで自己の存在意義を確認する

障がいがあるために、サポートを受けることばかりで、他の人の役に立つ経験をほとんどもっていない。自信や自尊心を高めるには効果的

- 収入が得られる

自分で働いた給料で自分の生活を成り立たせることの嬉しさは生活保護、障害年金、家族からの扶養による収入では味わえない

- 生活リズムができて健康が増進する

睡眠薬の処方量を軽減させる効果

- 適度な労働は人間を成長・発達させる

過度な労働は心身の健康を害するため、「適度」の実現が重要

# 職業発達の見点から考える

---

- 幼少時になりたかった仕事
- 小学校高学年から中学生時代になりたかった仕事
- 高校生時代になりたかった仕事
- 大学生時代になりたかった仕事
- 現在の仕事

\* なぜこのように変化したか。その理由は。これが職業発達理論

仕事の外見・近くにいたモデル→仕事の本質や難易度の理解、自分の適性、仕事の社会的評価などを総合的に考え、チャレンジするか避けるかを決定する、試行錯誤を繰り返していたはず

対象者はこの過程を経ているか。経ていなければこの過程は必要。これを支援するのが就労支援(職業リハビリテーション)

# 一番の懸念は試行錯誤経験をさせてもらえないこと

- 児童生徒の頃から「〇〇は無理、できない」と親、教員、支援者から追われ続けてきた人
- 成人になって障がい者となり、「自分は何もできない人になってしまった」と思う人
- 精神疾患に罹り、医療関係者から「まだ働くのは無理(いつになったら、どうになったら働けるとは言わない)」と言われている人
- 希望も聞かれない、希望がない、諦めている(実は諦めさせられている)人たち、自分の可能性に対してチャレンジし、試行錯誤した経験をもたない場合が多い
- チャレンジしてうまくいかなかった場合「ほらやっぱり無理だといったでしょう」と、支援者等からチャレンジしたことを否定されてしまう。
- 「失敗＝思い通りにならない経験」から「失敗した」ということ以外学べない。
- 本当は、思い通りにならない経験(失敗)から学べたことを伝え、生かす方法を考えることが支援である
- 「現実を分からせるため敢えてに失敗させる」ことを支援と考えて平気で行う支援者もいる

# この人たちはどこにいるか

---

- 諦めた人、諦めさせられた人、働くことなど考えたことがない(支援者等から話題にすらされない)人たちは以下の場所に多数いる

就労継続支援事業所

地域活動支援センター

医療機関の精神科デイケア

生活介護事業所

自宅(ひきこもり状態)

# 就労選択支援に期待すること

---

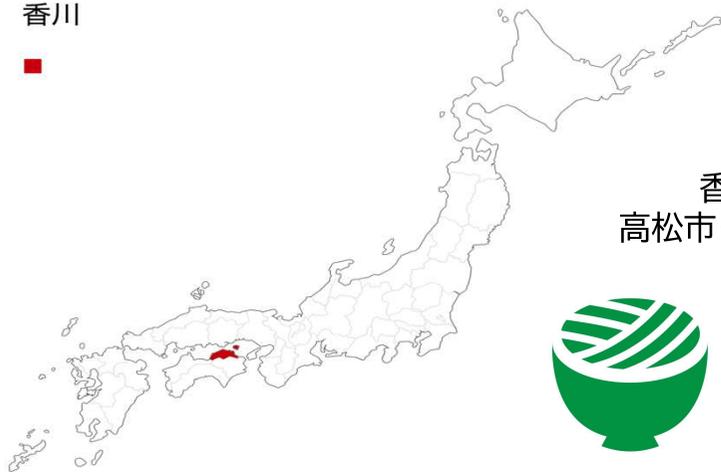
- まずは精一杯チャレンジする機会を与えられないか
- 支援者は真剣に希望を達成するための支援をしてみないか
- 事業所や医療機関の経営よりも障がいのある人の人生を第一に考えてみないか
- そのためには、ストレングスをアセスメントし、それを活用しながら支援を検討してみないか
- 私たちと同じように希望は変化する、それが成長・発達。これを伴走型で支援できないか
- その入り口が就労選択支援です。
- そのためのツールも開発した  
「就労支援のためのアセスメントシート」

私たち支援者が本当に彼らにとって役に立つ存在になれるか、が試されている

# 「就労選択支援」サービス開始を 見越した地域づくりからみる人材育成

高松大学 山口明乙香

香川



香川県人口 約92.5万人  
高松市・三木町・直島町 計約44万人



うどん県  
それだけ  
じゃない  
香川県



	特別支援学校等	就労移行支援	B型	A型
高松圏域	4	10	67	14
東讃圏域	1	1	10	0
中讃圏域	3	2	35	11
西讃圏域	1	1	13	2
小豆圏域	1	0	2	0

<R5.11.1時点>

# 香川県下就労系事業所におけるアセスメントの現状と課題

アセスメント実施における課題や困り感	回答数	割合
(1)課題なし	30	56.6%
(2)課題あり	14	26.4%
(3)無回答	9	17.0%

アセスメントの見直し頻度	回答数	割合
(1) 3ヶ月に1回程度	4	7.5%
(2) 6ヶ月に1回程度	35	66.0%
(3) 年に1回程度	6	11.3%
(4) 2年に1回程度	0	0.0%
(5) 頻度は決めず適宜必要だと感じた際に実施している	6	11.3%
(6) その他(具体的に)	2	3.8%

アセスメントの実施時期	回答数	割合
(1) 利用前	34	45.9%
(2) 利用開始後2週間以内	20	27.0%
(3) 利用開始後2週間以上1ヶ月以内	4	5.4%
(4) 利用開始後1ヶ月以上3ヶ月以内	7	9.5%
(5) 利用開始後3ヶ月以上6ヶ月以内	6	8.1%
(6) その他(具体的に)	3	4.1%

(複数回答)

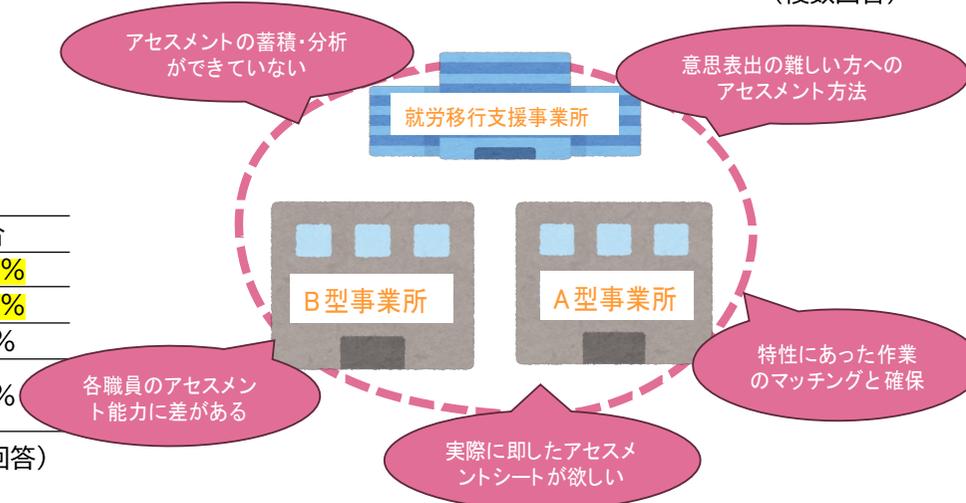
使用しているアセスメントシート	回答数	割合
(1)事業所で独自に作成したアセスメントのシート	40	67.8%
(2)事業所の地域で利用されている他の事業所や行政等が作成したアセスメントシート	13	22.0%
(3)市販されている就労系サービスの利用を想定されたアセスメントシート	4	6.8%
(4)アセスメントシートとしての様式はなく、利用者やその家族からのヒアリングの情報を所定の様式へ整理している	2	3.4%

(複数回答)

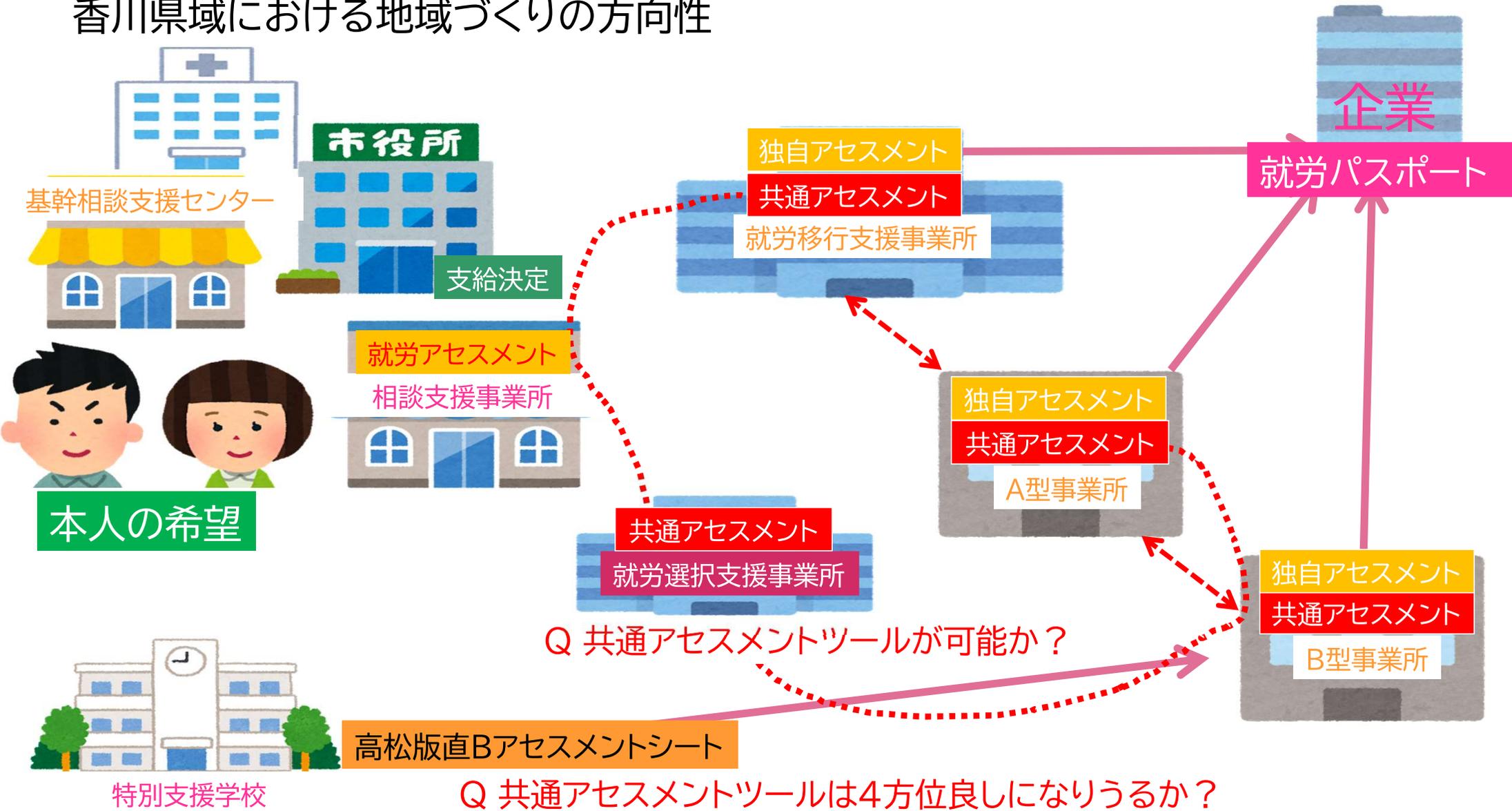
アセスメントデータの収集方法	回答数	割合
(1)ケース担当者が作業の様子やアセスメントツールを用いて、アセスメントのデータを収集している。	8	15.1%
(2)アセスメント担当をする職員が決められており、その職員が作業の様子やアセスメントツールを用いてデータを収集している。	4	7.5%
(3)サービス管理者が直接一人ひとりについて、作業の様子やアセスメントツールを用いてデータを収集している。	22	41.5%
(4)ケース担当者や特定のアセスメント担当者が収集したデータを、サービス管理者がその結果を確認しながらデータを収集している。	19	35.8%

アセスメント実施の方法	回答数	割合
(1)ワークサンプル幕張版を用いて、その作業の様子や作業成果を確認している	3	5.3%
(2)独自に作成したアセスメントのためのツール(道具)や作業課題を設定して、その様子や作業成果を確認している	8	14.0%
(3)特別なツールや作業は設定せず、日々行なっている作業を実際に体験してもらい、その様子や作業成果を確認している	42	73.7%
(4)その他(具体的に)	4	7.0%

(複数回答)



# 香川県域における地域づくりの方向性



地域で準備する

## 「就労選択支援」サービス開始を見越した地域づくり

「就労選択支援」は、既存の就労サービスの利用開始前に配置され、就労サービス事業所種別に関わらず、全体にその影響と役割分担が求められる。

地域のなかで、「就労選択支援」をどのように機能させていくのか、準備をすすめていくことが重要になる。

### 「就労アセスメント」の課題

- ・香川県下の就労アセスメントの取り組みは、事業所でそれぞれの実態
- ・就労選択支援事業所が採用する就労アセスメントの種類
- ・作業場面の種類と中身の選定
- ・地域で相互に納得感のある就労アセスメントの検討

### 多機関連携の課題

- ・就労選択支援では、その結果のフィードバックにあたり、「多機関連携」による意見交換を前提としている
- ・多機関連携の実施の仕方
- ・日程調整や役割分担のコンセンサスの形成
- ・支給決定から、次の就労サービス利用までのフローと当事者へ不利益を最小化する期間の検討

就労選択支援を担う人材には、

多様なルートによる職業自立の道筋を大局的に理解していること  
関わる関係者の「相互の違い」を前提とした、連携の実現ができること  
多様な特性やコミュニケーション力に対応してアセスメントがとれること  
自事業所のアセスメント力の強み弱みを前提に、他の事業所と連携して地域資源の有効活用ができること

2023職業リハビリテーション実践研究サミットPD  
～就労選択支援従事者の人材育成に必要な学びとは～

# 多機関連携を軸とした 地域のアセスメント力向上の試み

2023年12月10日  
大阪公立大学/桑友  
青山 貴彦

# 自己紹介

生 年：1979年〔43歳〕 住 所：島根県松江市

活 動：社会福祉法人 桑友 理事長

2005年入職→ 主に就労支援〔ナカポツ、就労移行、B型〕に携わる

大阪公立大学 生活科学研究科 客員研究員

日本職業リハビリテーション学会 中国ブロック理事

学会誌編集委員会、研究・倫理委員会 委員

島根大学 人間科学部 非常勤講師

資 格：精神保健福祉士、博士〔学術〕

# 法人紹介



法人HP・SNS



開設：1988年（創業35年）

所在地：島根県松江市天神町93番地

事業：① 障害者福祉事業（就労支援・生活支援・相談支援）

ナカポツ1、移行1（定着）、多機能〔移行+B型〕1（定着）、B型2

② 生産事業（パン・焼菓子の製造販売）

③ 地域ネットワークづくり

職員：70名（ジョブコーチ有資格者10名以上）

規模：サービス活動収益 4億～5億円（全国平均よりやや小さい）

# 現状・問題意識

- ・ アセスメントは何かしらの形で一定程度行われているが、十分とは言い難い
- ・ アセスメントは難しい

情報収集... 幅広く、多面的にポイントをおさえていくことの難しさ

分析・統合... 本質的な理解には「俯瞰する力」「批判的思考態度」が必要

整理・活用... 的確に言語化、文章化することの難しさ

- ・ 「個人」「事業所・組織」「地域」... それぞれの学びが求められる

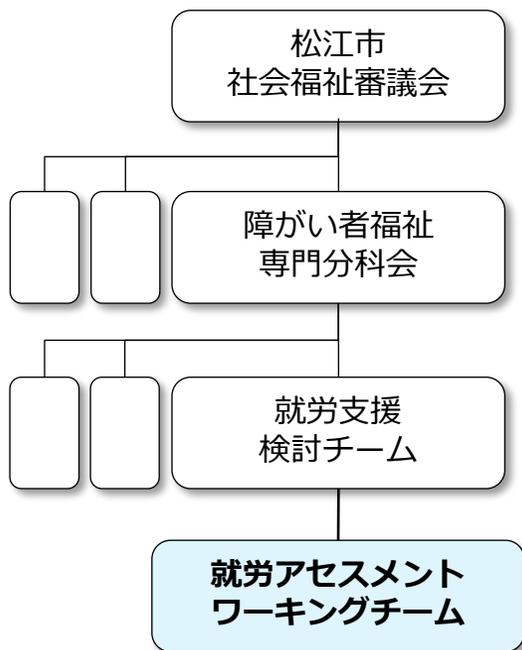
⇒ 地域ぐるみでアセスメント力、支援力の向上を図りたい

⇒ 研究事業をきっかけに行政、多機関を巻き込んだ「新たな仕組み」を試行中

# 課題 ⇒ 求められる変化 (研究事業を踏まえて)

課題	求められる変化
① 属人的、属事業所・機関的 相談先、所属先、担当者によってアセスメントの質が異なる	① 標準的、地域的 どこに、誰に相談しても質の高いアセスメントが受けられる
② 一面的 限られた人や手法による一面的なアセスメント	② 多面的 様々な手法や資源を活用した多面的なアセスメント
③ 制度にしばられる 直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

# 就労アセスメントワーキングチーム



目的	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 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的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。</li><li>・ 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。</li></ul>
実施主体	松江市障がい者福祉課、松江障害者就業・生活支援センターぷらす
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・生活支援センターぷ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・生活支援センターぷらす担当者
活動	<ul style="list-style-type: none"><li>・ ①モデルケースの協働、②仕組みづくりの議論</li><li>・ 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</li></ul>

# 活動内容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」という取り組み。
  - ・ 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。
  - ・ 「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。

説明と同意

全体像共有

アセスメント内容  
作業場面等検討

アセスメント実行

総合的評価  
結果の共有

就労選択の決定

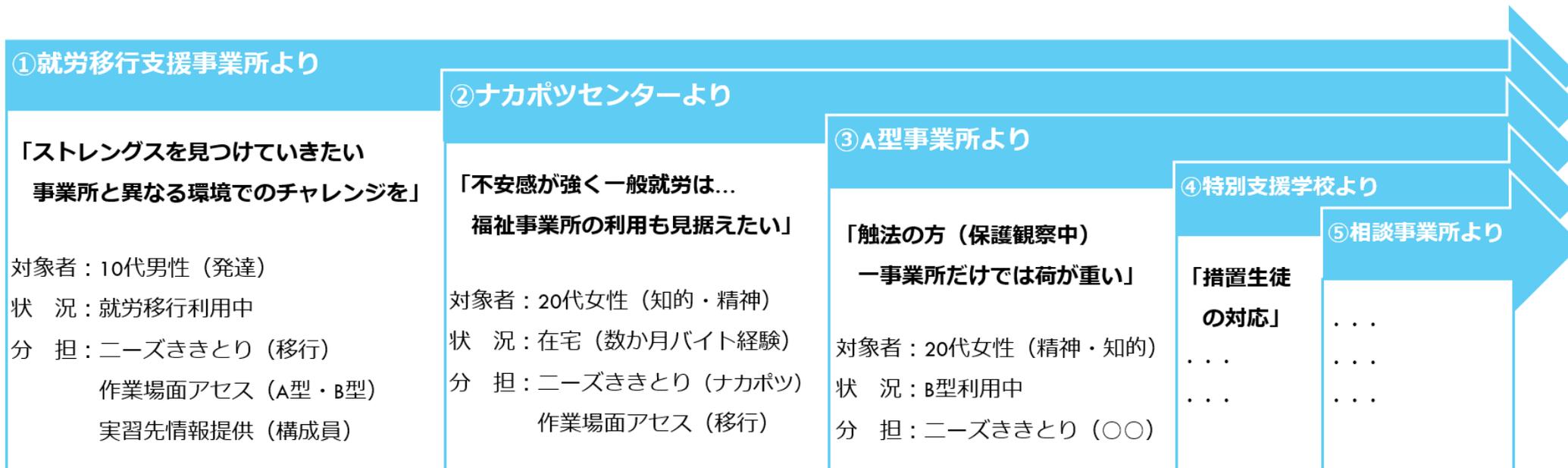
【流れ】 ワーキングチームの構成員から、モデルケースを複数募る。

各ケースの全体像を共有し、取り組む順番を決め、ケース検討をおこなう。

アセスメント内容（ニーズのききとり、作業場面アセスメント等）、実施時期、誰が、どこで、どのようにおこなうかを決め、アセスメントを実行する。

アセスメント結果を全体で振り返って評価をまとめ、本人にフィードバックする。

# モデルケースの実際

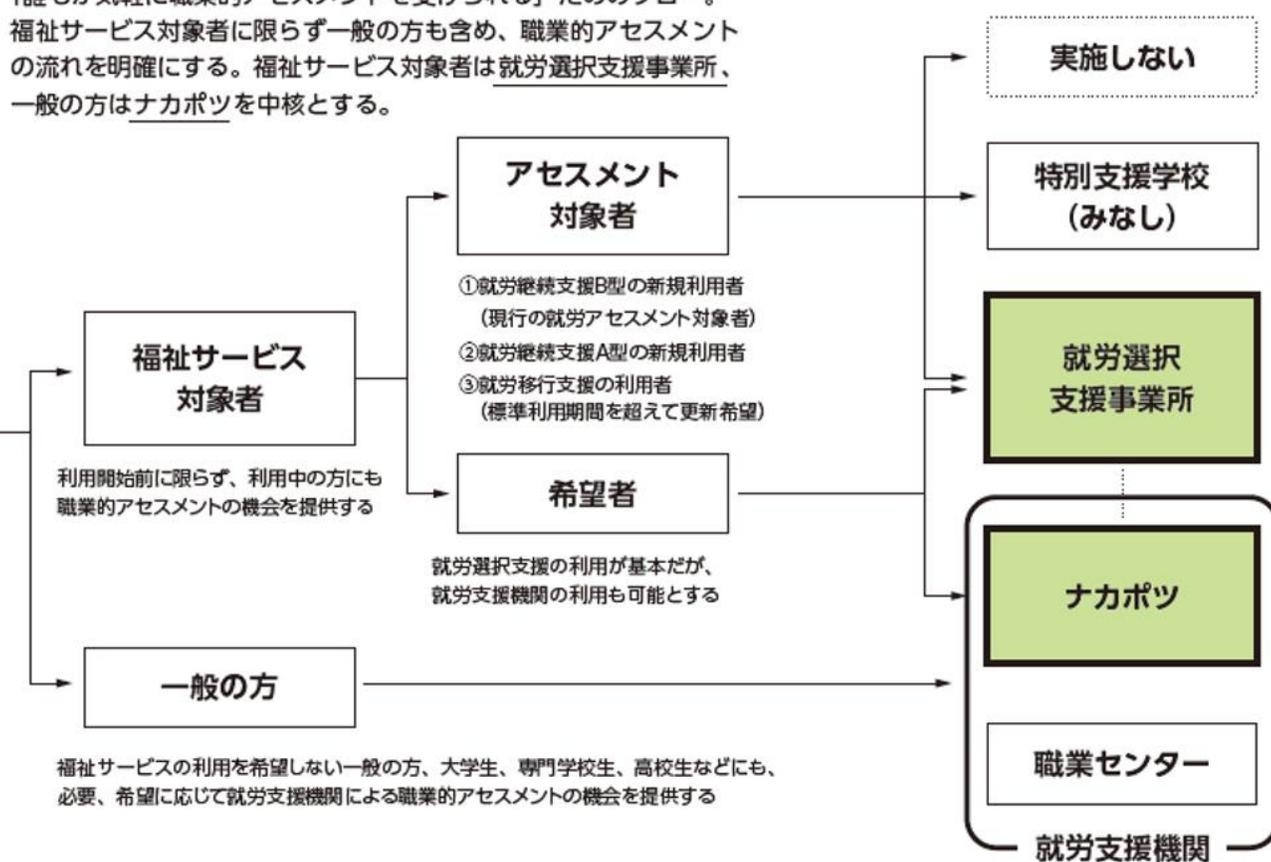


- ・一人で、一事業所、一機関で悩まなくても良い。
  - ・全体で質疑、意見交換すること、さまざまな視点や場面でみることで、アセスメントを深めることができる。
  - ・基幹相談支援センター、職業センターを中心に、各方面のエキスパートからアドバイスがもらえる。
- ⇒ 事例検討、スーパービジョン的な機能により、アセスメント力、支援力向上を図ることができる。
- ⇒ 事例検討、困難事例の対応を中心に活動していくことを想定（将来的には就労選択支援事業所の参画を検討）。

# 活動内容② 「仕組みづくりの議論」

働きたい・力を試してみたい・適性を見極めたい…

「誰もが気軽に職業的アセスメントを受けられる」ためのフロー。  
 福祉サービス対象者に限らず一般の方も含め、職業的アセスメントの流れを明確にする。福祉サービス対象者は就労選択支援事業所、一般の方はナカポツを中核とする。



## ※就労選択支援を利用しない場合の判断基準・方法

「同様のアセスメントが実施されている場合、重複しない範囲で支援すること、本人の事情その他の合理的な事情により利用に困難を伴う場合を考慮すること」(障害者部会報告書より一部抜粋)

## ※「みなし」の判断基準・方法

「進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について地域の状況に応じた対応も可能」(障害者部会報告書より一部抜粋)

## ※多様な選択肢の確保

障害種別…身体、知的、精神、発達… 作業種目…製造、清掃、事務、パソコン、サービス…

## ※アセスメントの向上

## ※共通ツールの導入

## ※「職業的アセスメント実施機関」として位置づけ・明示

面談、観察・評価、企業実習(インターンシップ事業)等を組み合わせた多面的なアセスメント

## ※就労選択支援事業所との連携

## ※全体的なバックアップ

職業的アセスメントに関する助言・援助  
 代替的アセスメント(職業評価、職業準備支援)

アセスメントのフロー図(案)と論点

# 理想イメージ

- ① 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 様々な手法や資源を活用した多面的なアセスメントが行える
  - ③ 就労選択支援を有効に活用する
- ⇒ 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たい  
(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」ように)
- ⇒ 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」に発展させたい  
(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)
- ⇒ 地域全体でアセスメント力、支援力を向上させたい

2023職業リハビリテーション実践研究サミット

# 栃木県那須地域における就労・職業アセスメント ～作業療法士として考えるアセスメント～

国際医療福祉大学 保健医療学部作業療法学科 講師

NPO法人那須フロンティア 理事

認定作業療法士、精神保健福祉士、職場適応援助者

博士（保健医療学） 野崎 智仁

# 栃木県那須塩原市就労系障害福祉サービスにおける就労・職業アセスメントの実践状況と考え

	移行 (n=1)	A型 (n=1)	B型 (n=10)
就労・職業アセスメントの実施状況			
よく実施している	0	1	0
時々実施している	1	0	4
あまり実施していない	0	0	3
全く実施していない	0	0	3

就労移行、就労継続A型においては、アセスメントは何等か「実施している」。  
**就労継続B型においては、「実施している～全く実施していない」と、ばらつきがみられる。**

## 「あまり実施していない」「全く実施してない」理由（自由記載）

- ・ 請負作業が中心となり、ひとりひとりの持つスキルをアップするにもなかなか難しい。
- ・ **就労対象の利用者がいない。**
- ・ 他事業所からの情報や相談支援専門員さんからいただいた情報を基にしている。
- ・ 利用者の年齢と障害、及び本人の希望で**一般就労が目標ではなく**、工賃収入と生活リズムの安定が利用目的のため。
- ・ **考えたこともなかった。普段の関わりの中から利用者の適性を見極め**、それに応じて作業の割り振りを行っている。
- ・ **スタッフの勉強不足（知識不足）**や、勝手な思い込みで進んでしまう部分がある。
- ・ 一般職に業務が偏っている。**業務に追われており、アセスメントの実施に至っていない。**理解している職員も少ない。
- ・ 利用者様に作業のマッチングをすることまでが精一杯。
- ・ **利用者の技術や能力を改めて把握して**、個々のアセスメントを話し合う時間を作りたい。

# 第1回情報交換会（移行支援）、第2回情報交換会（継続A型） 第3回情報交換会

- ◆ 開催日：2023年2月22日
- ◆ 報告事業所：  
一般社団法人心桜福祉会（**就労継続B型・生活介護**）
- ◆ 会場：  
黒磯駅前交流センターくるる
- ◆ 開催内容：  
前半・・・支援内容の報告、ホリデーとコラボで実施した**試験的職業アセスメントの実施報告**。  
後半・・・参加者間によるディスカッション。  
**那須地域における対象者像とアセスメント**など。  
(参加者の一部はオンラインより参加)



## 試験的職業アセスメント

### 【対象者選定】

就労継続B型を利用開始、**今後の支援計画を検討していく上で、アセスメント実施の必要性**があった。

また、それを通じて**本人の能力に応じた作業選択**ができ、今後の就労の可能性も広がると思い選定。

### 【アセスメント計画】

日時	内容		場所
1月18日 15:40~17:00	面接	職業適性検査 (器具検査)	ゆずり葉 面談室
1月19日 15:40~16:30	作業遂行評価	就労レディネス チェックリスト	喫茶店 ホリデー
1月18日 15:40~16:30	職業適性検査 (紙筆検査)	VPI職業興味検査	ゆずり葉 面談室

作業の選択、支援のヒント→遂行能力向上・安定通所へ



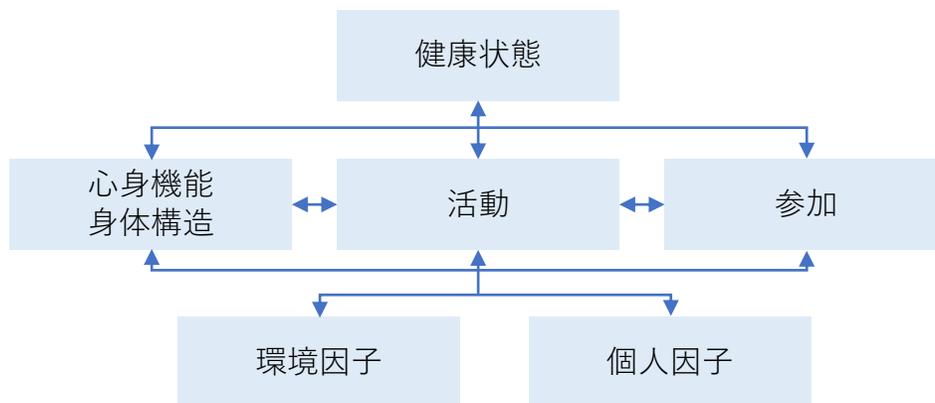
## OTの治療・支援プログラムを決定するうえで必要なエビデンス

### ①評価手段について

- ・ 面接、観察：  
その構造の理解と活用、自身の与える影響など
- ・ 検査・測定：  
その定量の範囲の結果  
マニュアル通りに実施することでの精度確保 等

### ②対象者一人一人に合わせた評価計画立案

計画に基づき実施することで同等の評価結果を導く



国際生活機能分類：ICF

### ③全体像の理解について

- ・ 一つ一つの評価結果を導くだけでは十分でない
- ・ 結果と結果を、整理・統合・分析・解釈する
- ・ 一つの因子のみで、治療支援の方針を決定するのではない

医療現場で活用される記録方法「SOAP」

**S** : Subjective Data : 主観的情報

主訴、患者・家族の訴え

**O** : Objective Data : 客観的情報

観察から得られた情報、バイタルサイン、検査所見 等

**A** : Assessment : **アセスメント**

SやOのデータに基づくアセスメントの結果

**P** : Plan : 計画

問題解決のための計画

- ※ O : 観察、情報収集は事実のみを記載。解釈を加えない。
- ※ A : 問題点、治療目標、あるいはそれらを理論的に関連付けた **考察・解釈** を記載。

第2回 就労選択支援従事者養成研修の標準プログラム検討委員会  
会議次第

令和6年1月18日（木曜日）  
13:00～15:00  
ハイブリッド

1. 出席者紹介

2. 就労選択支援に関する情報提供

3. 協議：「標準カリキュラム案について」

4. 協議：「研修の方式などについて」

5. その他

委員会

	氏名	所属	出欠
1	倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授	対面 (旅費)
2	八重田 淳	筑波大学大学院 人間総合科学学術院 教授	オンライン
3	本名 靖	本庄ひまわり福祉会 常務理事	オンライン
4	小澤 啓洋	社会福祉法人光明会明朗塾／就職するなら明朗アカデミ 常務理事	対面 (旅費)
5	酒井 京子	大阪市職業リハビリテーションセンター 所長	対面 (旅費)
6	酒井 大介	社会福祉法人加島友愛会 理事長	対面 (旅費)
7	井口 修一	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター研究部門 特別研究員	オンライン (謝金辞退)
8	若林 功	常磐大学人間科学部 准教授	オンライン
9	前原 和明	秋田大学教育文化学部 教授	対面 (旅費)

事務局

	氏名	所属	出欠
	山口 明乙香	高松大学 教授	オンライン
	縄岡 好晴	明星大学 准教授	オンライン
	西尾 香織	帝京平成大学 助教	—
	後藤 由紀子	筑波技術大学 助教	対面
	野崎 智仁	国際医療福祉大学 講師	対面
	藤本 優	大妻女子大学 助教	オンライン

オブザーバー

	佐藤 大作	厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 就労支援専門官	オンライン
	鈴木 大樹	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	オンライン

## 就労選択支援従事者養成研修（案）

### 【研修の目的】

就労選択支援の理念を学ぶとともに、業務に必要となる就労アセスメントの手法をはじめとして、利用者のニーズ把握、支援計画を用いた関係機関との連携に関する基本的なノウハウを習得する。

### 【対象者】

新任の就労選択支援従事者（なお、本就労選択支援従事者養成研修の受講要件として、「基礎的研修」を受講した者とする）

### 【カリキュラム骨子（案）】

#### （1）就労選択支援の理念について理解する

- ・就労選択支援の概要と目的：就労選択支援の趣旨について理解し、趣旨に沿った支援を提供できることを目指す
- ・働くことの意義：人にとって働くことの意義について知り、就労選択支援の実施に活かす

#### （2）就労アセスメントの目的と手法

- ・アセスメントの目的：就労支援において、アセスメントを実施する目的について理解する
- ・就労アセスメントの手法：就労アセスメントの手法について理解する

#### （3）ニーズアセスメントの手法

- ・ニーズ把握の目的と視点：障害者の多様な支援ニーズについて理解し、ニーズ把握のための視点について学ぶ
- ・職業カウンセリングの方法：対象者との信頼関係の構築、聞き取りと支援に向けたコミュニケーション手法について学ぶ

#### （4）就労アセスメントの具体的活用

- ・JEED「就労アセスメントシート」の演習（解説及び作成）：  
就労アセスメントシートを用いて、就労アセスメントにおけるアセスメント項目の把握、アセスメントの実施、アセスメントの説明などの手法を具体的に学ぶ

#### （5）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
- ・支援計画の策定

#### （6）関係機関との連携

- ・社会資源と地域アセスメント：社会資源について学び、地域の社会資源について分析する
- ・ケース会議の方法：ケース会議の目的を知り、日程調整及び実施の手続き等について学ぶ

## 【カリキュラムイメージ】

(案1：1日版)

科目	内容	ポイント	形態	時間
1 就労選択支援の理念と就労アセスメント	①就労選択支援の概要と目的 ②アセスメントの目的 ③就労アセスメントの手法	・働くことの意義 ・就労選択支援の制度 ・就労選択支援の成立背景 ・就労アセスメントの目的 ・就労アセスメントの手法	講義	1
2 ニーズアセスメントと多機関連携	①ニーズ把握の目的と視点 ②職業カウンセリングの方法 ③関係機関との連携	・ニーズの定義 ・ニーズ把握の方法 ・カウンセリング技法 ・関係機関との連携	講義	1
3 就労アセスメントの実施方法	①「就労アセスメントシート」の解説 ②「就労アセスメントシート」の作成演習 ③「就労アセスメントシート」の結果表作成 ④「就労アセスメントシート」を用いた会議	・「就労アセスメント」講義 ・事例に基づく作成、結果表作成、会議の演習	講義 演習	5
計				7

1日目	
8:50～9:50	就労選択支援の理念と就労アセスメント
10	休憩
10:00～11:00	ニーズアセスメントと多機関連携
10	休憩
11:10～12:10	就労アセスメントの実施方法（前）
50	休憩
13:00～15:00	就労アセスメントの実施方法（中）
10	休憩
15:10～17:10	就労アセスメントの実施方法（後）

(案2：2日版)

科目	内容	形態	時間
1 就労選択支援の理念	①働くことの意義 ②就労選択支援の概要と目的	講義	1
2 就労アセスメントの目的と手法	①アセスメントの目的 ②就労アセスメントの手法	講義	1. 5
3 ニーズアセスメントの手法	①ニーズ把握の目的と視点 ②職業カウンセリングの方法	講義	1. 5
4 就労アセスメントの具体的活用	①JEED「就労アセスメントシート」の解説講義 ②JEED「就労アセスメントシート」の作成演習	講義 演習	3
5 アセスメント結果の整理と活用	①アセスメント結果表の書き方 ②支援計画の策定	講義 演習	2
6 関係機関との連携	①地域の社会資源と役割 ②ケース会議の方法	講義	1
計			10

1日目		2日目	
9：30～10：30	就労選択支援の理念	9：30～11：00	ニーズアセスメントの手法
10	休憩	10	休憩
10：40～12：10	就労アセスメントの目的と手法	11：10～12：10	関係機関との連携
60	休憩	60	休憩
13：10～14：40	就労アセスメントの具体的活用（前半）	13：10～15：10	アセスメント結果の整理と活用
20	休憩		
15：00～16：30	就労アセスメントの具体的活用（後半）		

【参考】基礎的研修カリキュラムイメージ (案)

No	科目	形態	内容	時間(分)の目安	就業支援基礎研修からの主な変更内容等
①	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就労支援の理念と目的（支援者としての共通した目的、福祉的就労と一般就労）</li> <li>○障害者福祉施策（就労系障害福祉サービス）の体系や概要</li> <li>○国の障害者雇用施策の体系や各種制度</li> <li>○国の障害者雇用の状況</li> <li>○雇用施策と福祉施策との連携（福祉・教育・医療から雇用への流れ）</li> <li>○就労支援の基本的な考え方（働くことの意義の理解、就労支援の視点、支援者の役割と資質、企業の視点の理解）</li> </ul>	80	<ul style="list-style-type: none"> <li>○職場適応援助者養成研修（以下「養成研修」という。）の導入の科目「職業リハビリテーションの理念」の内容を追加。</li> <li>○「障害者福祉施策（就労系障害福祉サービス）の体系や概要」において、障害者総合支援法及び就労系障害福祉サービスの概要について解説。</li> <li>○各項目の内容を精査し、時間を短縮。</li> </ul>
②	就労支援のプロセスⅠ（インテーク～職業準備性の向上のための支援）	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就労支援のプロセスと手法（支援の基本的姿勢、アセスメントから一般就労への移行の過程）</li> <li>○インテーク、アセスメント、プランニング</li> <li>○職業準備性の考え方、職業準備性の向上のための支援</li> </ul>	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「就労支援の基本的な考え方」は科目①に移動。</li> <li>○「演習」は新規科目⑩「アセスメントの基礎」に移動。</li> <li>○一部の内容（支援事例）を削除し、時間を短縮。</li> </ul>
③	就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就職のための支援（ハローワークの活用、企業開拓、企業へのアプローチ等）</li> <li>○職場定着・雇用継続のための支援（障害者・企業双方への支援、実施方法、留意事項、福祉施策の活用や連携）</li> <li>○加齢等に伴う雇用から福祉への移行</li> </ul>	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「福祉施策の活用や連携」において、就労系福祉サービスに加え、グループホームなどの福祉サービスについても解説。</li> <li>○「加齢等に伴う雇用から福祉への移行」において、雇用から福祉または福祉から雇用への行き来について解説。</li> <li>○【意見交換】は新規科目⑩「地域における就労支援の取組」に移動。</li> <li>○一部の内容（支援事例）を削除し、時間を短縮。</li> </ul>
④	就労支援機関の役割と連携	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就労支援を実施している機関の役割と業務内容（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、就労系障害福祉サービス（就労移行支援事業所等）、医療機関、教育機関等）</li> <li>○就労支援ネットワークについて（ネットワークの重要性、ネットワークの構造・構築の手順等）</li> </ul>	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就労系福祉サービスや医療機関、教育機関についても、その役割や業務内容を具体的に解説。</li> <li>○【意見交換】は新規科目⑩「地域における就労支援の取組」に移動。</li> <li>○一部の内容（支援事例）を削除し、時間を短縮。</li> </ul>
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、高次脳機能障害、難病）	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○身体障害、高次脳機能障害・難病の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例</li> </ul>	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「難病」を追加し、取り扱う範囲を拡大。</li> <li>○ICTツールや就労支援機器の活用について、障害特性に即して解説。</li> </ul>
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○知的障害、発達障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例</li> </ul>	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>※養成研修、障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修（以下「担当者研修」という。）においては、本科目の内容を踏まえ、より高度な専門性を要するケースの対応方法などについて解説。</li> </ul>
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○精神障害の職業的課題、特性に即した支援方法、留意事項、合理的配慮の事例</li> </ul>	60	
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○労働契約上の留意点（労働契約の締結、労働時間、休憩、休日、賃金、解雇等）</li> <li>○法律上企業等に加入が義務づけられている労働保険・社会保険</li> </ul>	60	
⑨	企業に対する支援の基礎	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業で働くとは</li> <li>○企業を支援することの重要性</li> <li>○障害者雇用をめぐる企業を取り巻く状況（障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務等）</li> <li>○企業支援のプロセス及び支援手法（企業情報・ニーズの把握、企業内での理解促進への支援、職務の切り出し、地域資源の活用）</li> <li>○企業支援の留意点（企業との信頼関係の構築、企業担当者のメンタルヘルスに関する支援等）</li> </ul>	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新規科目として設定。</li> <li>○企業支援に必要な心構えや支援のプロセス、基本的なスキルを解説。</li> <li>※養成研修、担当者研修においては、本科目の内容を踏まえ、職務分析や職務創出などのより実践的な内容について解説。</li> </ul>

No	科目	形態	内容	時間(分)の目安	就業支援基礎研修からの主な変更内容等
⑩	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○就労支援におけるケースマネジメントの重要性</li> <li>○生活支援・家族支援の進め方（支援方法、対応例）</li> <li>○生活支援・家族支援における企業と支援機関の役割分担と連携</li> <li>○ライフステージや生活の変化に対応した支援の必要性</li> </ul>	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新規科目として、養成研修の科目「ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援」の内容を追加。</li> <li>○福祉サービスの活用を含む、職場定着に向けた生活支援・家族支援について解説。</li> </ul>
⑪	アセスメントの基礎	講義 演習	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○相談を行う上での基本的態度や傾聴等の相談技法等</li> <li>○アセスメントの目的と心構え</li> <li>○実施方法と留意事項</li> <li>○結果の分析ポイントと活用の仕方</li> </ul> <p>【演習】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○グループワーク。</li> <li>○モデル事例に即して、アセスメントにおける対象者への聞き取りや観察の内容について検討。</li> <li>また、把握した情報に基づき、対象者の就労に向けた課題や支援のポイント・方法について整理。</li> </ul>	100	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新規科目として設定。</li> <li>※養成研修においては、本科目の内容を踏まえ、アセスメントの結果を踏まえた支援計画の作成方法などについて解説。</li> </ul>
⑫	企業における障害者雇用の実際	講義	<ul style="list-style-type: none"> <li>○企業の障害者雇用の担当者からの講義。</li> <li>・企業における障害者雇用の考え方や実際（障害者である社員が従事している職務の内容、雇用管理の方法、職場内支援体制、合理的配慮の内容等）。</li> <li>・企業が求める人材（採用時に重視すること、雇用継続に向けて重視すること等）。</li> <li>・支援者に求めること。</li> </ul>	60	<ul style="list-style-type: none"> <li>○地域における、企業の障害者雇用の実際について理解を深められるようにする。</li> <li>○合理的配慮の内容を追加するとともに、各項目の内容を精査することで、時間を短縮。</li> </ul>
⑬	地域における就労支援の取組	意見交換 事例検討	<p>【意見交換】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○グループワーク。</li> <li>①受講者の所属機関における各種支援の取組</li> <li>②関係機関との連携、ネットワークの活用状況</li> <li>・①②に関連するテーマについて意見交換。</li> </ul> <p>【ケーススタディ】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○グループワーク。</li> <li>○モデル事例の内容に基づき、対象者や企業、家族への支援の内容や関係機関との連携などについて検討。</li> </ul>	90	<ul style="list-style-type: none"> <li>○旧科目「ケーススタディ」や意見交換を集約・統合し、新規科目として設定。</li> <li>○地域ネットワークの形成に向けた相互の交流・意見交換の機会にするとともに、事例検討を通じて就労支援の理解を深める。</li> <li>○地域における、社会資源やその活用の方法などについて理解を深める。</li> </ul>
⑭	オンライン形式での講義の振り返り	講義	<p>【講義】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○オンライン形式の講義のポイントの復習。</li> <li>○オンライン形式の講義の質疑応答。</li> </ul>	50	<ul style="list-style-type: none"> <li>○新規科目として設定。</li> </ul>

合計時間の目安 900分

【その他の検討事項】

・開催方式

対面、オンライン、オンデマンド、ハイブリッド

→それぞれのメリットとデメリットがあるかどうか？

演習があること、研修の創設ということを考えると最初は対面からか？

・実施主体

中央集合研修、集合から地方開催

## 第2回 検討委員会 議事録

前原：ありがとうございます。前原でございます。どうぞよろしくお願いたします。皆さま、聞こえてますかね。私のほうから少し今日ご協議いただきたいことのたたき台として少し前回の議論を踏まえた内容を整理したものがございますので、そちらのほうをご提示させていただいていろいろカリキュラム内容とかどんなことを学んだらいいかっていうのを具体的に協議できればいいかなというふうに思っておりますので、よろしくお願いたします。共有をさせていただきます。

まず、これ、先日、私、12月10日に福岡で就労選択支援に関するサミットを行っております、オンラインも含めてかなり多くの方が参加していただいたということ、少しだけご報告したくて載せております。オンラインが登録上で98名で対面が20名という形でトータル120ぐらいは来ておまして、かなり皆さん関心を持って参加していただいたんだというふうに思っております。その中で20名から一応アンケートのほうを頂いております、議論を受けてどういうことが必要かということ、いろいろご意見を頂いているんですが、ここに出てこないですね。ちょっと待ってください、共有を変えますね。

いろいろご意見を頂いてるところなんですが、例えば就労選択支援の知識があってもアセスメントの公平性が保たれないリスクがありますとか、そういう意味ではアセスメント力、何を希望するのか、希望がかなわない妨げになっているものは何かみたいなものとか、そういったものをきちんと聞き取ることが重要であるとか、地域連携や情報共有の際のコミュニケーションスキルとか「ラポール」の形成、認知能力に合わせて解説するスキルとか、チェックシート以外でアセスメントの項目を頭の中で組み立てるような力、場合によってはスーパーバイズしていくような力も必要なんじゃないか。多機関連携、ケース会議の開催に関する力とか、そういうふうなさまざまご意見というのを頂いてるところでございます。

恐らく、参加していただいた皆さま方の考えていることっていうのをこれまで委員会のほうで議論してきた内容と恐らく近いものなんじゃないかなというふうに思っていることだけ少しご報告させていただいた上で、今日、少しご提示したい資料のほうに移っていきたいと思っております。

事前に配布資料としては流していたりするので、そちらもオンラインの方についてはご確認いただければいいかなというふうに思っているんですが。一応、先ほど名前が違うっていう形になりますが、就労選択支援に従事した養成研修の案という形で資料のほうを作らせていただきまして、研修の目的としては就労選択支援の理念を学ぶとともに業務に必要な就労アセスメントの手法をはじめとして、利用者ニーズの把握、支援計画を用いた関係機関との連携に関する基本的なノウハウを習得することというのが目的で、対象者としては就労選択支援従事者という形にな

ります。

そして、カリキュラムの骨子案という形でこういった項目が少しも研修の中で扱うことができればいいんじゃないかという項目を柱立てとして挙げておまして、まず1つ目が、就労選択支援の理念について理解することという形で、これまでの技能の中でも結局就労選択支援というのが始まったとしても、趣旨を理解していないと結局形骸化してしまう可能性がありますし、公平性・中立性ということにかかわらず振り分けのための支援になってしまうというリスクを考えれば、やはり目的というのをしっかり学ぶことが必要なんじゃないかということ、場合によっては、これはなぜ例えば働かないといけないのか、働くことってというのがどういうふうなことが本質的な意味があるのかってということも含めて、理念について理解するというのが柱立ての1つ目としては重要なんじゃないかって形でまとめております。

2つ目が就労アセスメントの目的と手法という形で、これに関しましてはやはり骨子としてはアセスメント手法を用いてってということがベースになっておりますので、就労支援においてアセスメントを実施する目的について理解するとともに、就労アセスメントの手法について理解していただくってことを柱立てとして入れているというのが2つ目になります。

3つ目はニーズアセスメントの手法という形になりまして、まずは、障害のある方の多様な支援ニーズについて理解をしてニーズ把握をするための視点について学ぶということで、もしかしたらこれはアセスメント全部ということをやる前の前提としてはいわゆる来談された方、来所された方のニーズをうまく整理して、そのニーズに基づいてある程度やりとりすることから始まるってことを考えますと、やはりこの理解ってというのが重要なんじゃないかなというふうに思っておまして柱として入っております。

また、先ほどのサミットのアンケートにもありましたように、対象となる方の信頼関係の構築であるとか、場合によっては聞き取り、これ、認知面を配慮したっていうお話もありましたが、聞き取りであるとか支援に向けたコミュニケーションの手法っていうのを「職業的カウンセリング」って言い方にしていますけども、そういう形で入れているというのが柱の3つ目になっています。

柱の4つ目は、就労アセスメントの具体的活用というところで就労アセスメントシート、JEEDさんのほうで作成されています就労アセスメントシートを用いて、これを学ぶっていう形でじゃなくて、これを活用しながら就労アセスメントにおいてこういった項目を把握すればいいのか、アセスメントの具体的な方法であるとか、場合によっては把握された情報を整理してそれを利用者の方に返していく、説明していくみたいな演習形式の知識っていうものがあつたらいいんじゃないかってことで4つ目の柱にしています。それで、5つ目がアセスメントの結果の整理と活用ということで、やはり解釈をしてアセスメントの結果表をどういうふうにまとめてい

くのか、場合によってはそれに基づいて支援計画であるとか、具体的な支援にどうつなげていくのかについて考えていただくような研修内容を柱として入れたらどうかということで5項目、5柱目に入れています。

そして、最後の柱が関係機関との連携という形で、社会資源と地域アセスメントというところで、まず、地域の社会資源について学び、地域の社会資源について分析すること。この「地域アセスメント」というのが非常にいろんなところに出てきているワードではありますが、やはりこれについても理解して、関係機関であるとか場合によっては企業も含めて社会資源が何かを知らないという情報提供も難しいんじゃないかというところに入れております。

また、それに基づいてケース会議ってことをベースにして、日程調整とか実施とか、そういったところも含めてケース会議をすることによって多機関連携を進めていくっていうことを学んでいただくようなものも必要なんじゃないかっていう形で6つ目の柱として挙げさせていただいております。

一応、これらの1から6の柱っていうものが基本的ないわゆるカリキュラムの骨子となるような柱ではないかという形で整理させていただいているところです。

例えば、こういうふうな6つの柱をどういうふうなイメージとしてカリキュラムになるのかなっていうと、これはあくまでもイメージなんでこうすればいいっていう話ではないんですけども、例えば、一日っていう形であればこういうふうな、一日だと結構タイトだなと思いつつ見ているんですけども、8時50分から5時10分までの間でどちらかというと就労アセスメントシートみたいなものを用いながら先ほどの骨子の部分を演習的に知識的に学びながらやっていくというのが一日版のイメージになります。

例えば、二日ぐらいだったらどうかなっていう感じになりますと、いわゆる1日目は9時から4時半、2日目は9時から3時10分ぐらいまでの形でいわゆるアセスメントシートの学びの他に講座みたいなもの、講義みたいなものを含めながらやっていくというのが2日目のパターンという形になるのかなというふうに思いながら少し具体的なイメージを持ってもらうために骨子の具体的なものとして示させていただいているところです。

委員の先生方には、今、お示しさせていただいた骨子みたいなものもご参考にさせていただきながらもっとこういうふうなことを広げて具体的にやっていったらいいんじゃないかとか、場合によってはカリキュラムに反映する際にはこれはもっと入れたほうがいいのかみたいな、具体的なご提案、ご意見みたいなものを頂きますともう少し具体的にカリキュラムの検討につながっていくのかなというふうに思っております。

一応、私からの情報提供としては、以上でございます。

倉知：ありがとうございました。今までの前回の議論を踏まえて、こちらの事務局のほうで整理していただいた内容、カリキュラムのイメージということかと思えます。

皆さんのほうでご質問なりご意見なりを頂ければと思いますが、いかがでしょうか。井口委員。

井口：JEED の井口です。カリキュラム骨子案の（1）と（5）について意見と質問があります。まず（1）で2つ目のポツ「働くことの意義」とありますが、この内容というのは資料にも添付されています基礎的研修にも含まれている内容なので、あえてやる必要があるのかどうかというのが1つ目です。次に、よろしいですか、続けて。

倉知：どうぞ。

井口：次に（5）の内容なんですけど、1つは、最初のポツにアセスメント結果表の書き方あって、この結果表というのがアセスメントの結果シートのことを指すのか、あるいは別物なのかちょっとはつきりしないんですが、もしアセスメントシートの結果シートであればわざわざ（4）とは別にする必要がなくて、（4）の中で通常私どもも説明をさせていただいてますので、別にする必要がないんじゃないかということが1つと、それから、（5）の2つ目のポツで「支援計画」とありますが、この支援計画というのは何なのかというのがイメージがつかめないの、ここで独立させる必要があるのかも含めてこれはどっちかという質問ですが、お聞きしたいと思っています。以上です。

倉知：では、前原委員、お願いします。

前原：ありがとうございます。まず、働くことの意義に関しましては、もちろん基礎的研修の中での内容と重複しても構わないというところで全く別にする必要性はないってことがまず大前提になっておりますが、これはどちらかというやはり就労選択支援という形になっていく時に必ず就労選択支援を通してどこどこに行きましょうって話ではなくて、やはり就労選択支援の理念っていうところに関連してなぜ就労選択支援を使って自分の自己中心的というか、自己主体的にっていうんですかね。

就労を決めていくのかということを考える際にどうしても支援者のほうでなぜその人が、例えば、一般企業で働くっていうことはどんな意味があるのかみたいなことをやはり具体的にっていうんですかね、より深く学んでいただくとか理解していただいて支援につなげていただくっていうことが必要かなというふうに思いましたので、そういう意味では就労選択支援の理念をもうちょっと深く理解していただくというか、本質を理解していくために再度働くことの意義っていうところの項目立てとしては入れているっていう形になります。

ただ、もちろん、それは既に就労選択支援の理念の中に含まれていることであれば、あえて項目立てをする必要性はないのかもしれませんが、ただ、方向性としてはこんなことを話したらいいですよっていうことをお示しする際にはより詳細なほ

うが分かったほうがいいかなというふうに思っておりまして、働くことの意義みたいなことを項目立てとして、目出しっていうんですかね、文字として書かせていただいてというものがまず1点目になっております。

次の(5)に関しましては、いわゆるこれはアセスメント結果表の書き方という形で書いておりますが、私たちのイメージとしましては、どちらかというといわゆるアセスメントシートみたいなものをまとめてきて、それで結果表っていうのを整理できましたよといった後に、恐らくそれで終わりではなくて、では、どこにどういふふうに支援が繋がっていけばいいのかとか、どこを次に利用していきましようかとか、どういうステップで何を考えていけばいいでしょうかみたいなことをやはり解釈として支援につなげて行ってほしいという思いがございまして、そういう意味ではいわゆる支援計画のようなものを立てて、いわゆるその場でアセスメントして終わりではなくて、きちんとインテイクして結果を見て、それをどう支援につなげていくのかというところまでも考えていただければいいかなということの意味を込めまして、支援計画の策定という言葉になっています。

そういう意味では、もう少し別の言い方のほうが分かりやすいのであれば別の表現でもいいと思うんですが、本質的にはそういうのが重要なのかなっていうふうに思っ入れてさせていただいているところです。以上です。

倉知：ありがとうございます。井口委員、いかがでしょうか。

井口：ありがとうございます。

倉知：よろしいですか。

井口：はい。大丈夫です。

倉知：ありがとうございます。他の委員の方は。若林委員、どうぞ。

若林：職業カウンセリングのところで、ニーズアセスメント手法って(3)であるんですけども、カウンセリングは情報の聞き取りっていうふうに力点があるような書きぶりだと思んですけど、今のアセスメント結果の話とも関係するかと思んですけども、結果のフィードバックも、ある種、カウンセリングでとても大事なことかなと思んですけど、そういったことについてはこの研修では扱わないんでしょうか。

倉知：では、前原委員、お願いします。

前原：結果のフィードバックにつきましても、もちろん入っていいかなというふうに思います。ただ、今の現状の柱の中で考えると恐らくそれは就労アセスメントの具体的な活用というところで、アセスメントシートを用いて、例えば演習の中とかでこういう結果ですよとかどういふふうに伝えるっていうところまで広げて伝えることができればより具体的だなというふうには思ったりしてますので、もちろん目出しとして3のニーズアセスメント表のカウンセリングの中にフィードバックの方法っていうのを入れてもいいかなというふうに思っておりますが、要素としては(4)のほうに入ってみるほうが面白いのかなというふうに、面白いという、良いのかなとい

うふうな形でイメージしておりました。

倉知：若林委員。

若林：分かりました。ありがとうございます。

倉知：大丈夫ですか。この「職業カウンセリング」という言葉で大丈夫ですかね。

若林：はい。

倉知：ありがとうございます。

前原：いい提案があれば言ってください。

倉知：少し多義、もっといろんな意味があるんじゃないなというご意見かなと思ったんで。

ありがとうございます。他。では、酒井大介さんのほうから。

酒井（大）：酒井ですけども、先ほど井口さんもお話しされていましたが、支援計画の策定のところ、この表現がどうかということも、これから検討されるかもしれないんですけども、そもそもこの就労選択支援の制度はアセスメントを行ってフィードバックする。それらをフィードバックして、本人さんが自己理解につなげて今後の進路を検討するというような、簡単に言えば、大ざっぱに言えばそういう制度だと思うんですけども、求められてるのはその支援であって、その支援の計画を策定するっていうことはこの事業所、求めてるもんなのかどうなのかっていうのをこの時点でちょっと整理しておく必要があるんじゃないかなと思うんですけど、いかがでしょうか。

倉知：前原委員、どうぞ。

前原：私のイメージとしているところとしましては、アセスメント手法を用いて地域資源を情報提供したりとかいろいろそういったこともするってことになっていて、恐らくイメージとしては、アセスメントの結果ってこんなことでしたよ、じゃあ、例えば地域の中ではそういうことになうような、こういう社会資源、これは地域分析の話も絡んでくると思うんですが、社会資源とかがあるので、まずそういうところを見てみたらどうでしょうかという形で単発のアセスメントでは終わらずにその後の例えば具体的な自己理解のための行動であるとか活動がセットになるのかなと思った時に、そこら辺がいわゆる支援のアセスメントの支援だけではなくて、ちょっと支援計画的な流れになるんじゃないかなっていうイメージを持っているところでした。

酒井（大）：そこは。

前原：そこら辺は佐藤さんはどう思うかですね。

酒井（大）：佐藤さん、これはそこまでこの選択支援事業者は責任を負うの？支援の現場は。

佐藤：ありがとうございます。こちらで基本的に。イメージというか、基本的には酒井さんおっしゃっていただいたように、ご本人に対してアセスメントをして多機関連携でのケース会議で方向性についても検討してその結果をアセスメントにまとめて、その先については例えば基本的なプロセスではお示ししますが、計画相談、具体的

な計画作りですね。どういうプランを作っていくかっていう具体化の部分については計画相談にバトンタッチするということで構想をしているものになります。

当然、そこの支援計画っていう文言は、前原先生のご説明のようにその方の支援プランという意味のものと、あと、個別支援計画を指し示すような意味合いとちょっと混同しちゃう部分があるかもしれませんが、就労選択についてはそのバトンタッチまで、あと、ただバトンタッチについても書類を渡して終わりじゃなくて、必要があればやはり引き継ぎのためのケース会議をやるとか、求められればアセスメントがどういう状況だったかを詳しい解説をしてもらうとか、つなぎのところはもらうような部分は担っていただきたいなと思うんですが、ずっと伴走し続けるみたいなイメージではないかなというところかなと考えてます。

倉知：あくまでもオーバーラップする部分はあるけれども、これをまた計画相談に引き継いでもらって発展させてもらうってことですね、考え方としては。

佐藤：おっしゃるとおりですね。就労に関する専門的なアセスメントの結果を踏まえて計画相談の方により本人の相談に役立てていただいて使っていただくというところを想定しているというところになります。

前原：それだと今の話で言うとどちらかというと支援のフィードバックとかそういうふうな言葉に近いという理解でよろしいですか。

倉知：うん。そうですね。僕もそう思った。計画相談と混同しちゃうので、計画相談は今度の計画を作るからそういうフィードバックのほうがいいかもしれないですね。

前原：結果表の整理と支援のフィードバックみたいな感じですかね。

倉知：支援のフィードバック。

前原：何でしょう、支援プロセスの検討。

倉知：まあ、そうだな。ちょっと考えようか。

前原：ちょっと考えましょう。

倉知：支援計画っていう名称だと混同する可能性があるっていうことですね。

前原：混乱するということですね。

酒井（大）：あくまでもサービス管理責任者を置かないっていう設定、今のは。

前原：そうですね。

倉知：では、酒井京子委員、お願いします。

酒井（京）：酒井です。先ほどの若林さんの意見とほぼほぼ一緒に、今の意見とも重なるんですが、やっぱり就労選択支援の肝っていうのは目的のところでも書いているように、本人と協働して実施で、本人が今の自分のことをきちんと知って今後自分がどんな働く人生を歩んでいくかっていうのを決めるっていうところで、アセスメントそのものとともにフィードバックがすごい大事だになっていうふうに思ってますので、このフィードバックの要素がもうちょっと浮かび上がってきたらいいなっていうのと、例えば、サービス管理研修では個別支援計画を策定してきちんと本人に伝わる

ように個別支援計画の説明をするっていう演習、ロールプレーをするっていうのがあります。先ほどのアンケートの中でも解説する力が必要だなという感想もありましたが、そういう演習はぜひ入れていただいたらいいかなと思いますし、ジョブコーチ研修も新しいカリキュラムになって面談技法っていう、そういう要素も取り入れられていますので、伝える力みたいなところをもうちょっと強調するものがあるのもいいのかと。それがフィードバックというところになると思うんですが。というふうに感じました。

倉知：フィードバックだとより分かりやすいかもしれないですね、言葉としてね。

酒井（京）：そうですね。

倉知：前原委員、何かございますか。

前原：解説みたいなものも言葉としては、僕、面白いなというふうに聞かせていただきまして、場合によっては結果がこうですよって紙を渡すだけではなくて、やっぱりこれこれこういう意味なんですよねとか、先ほど酒井大介委員のほうから言われたように社会資源とかこんなのあるんですよとかって説明する、それが解説に含まれるのかなと思いましたので、フィードバックとか解説っていうキーワードが少し入ってきてもいいのかなと思いながら聞かせていただきました。

倉知：ありがとうございます。

本名：すみません。いいですか。

倉知：鈴木委員ですか。

本名：就労選択支援者のイメージが湧かないんですけど、要するに利用者のアセスメントを通じて、どういった就労が適切かっていうふうなところを事業者につなぐんじゃなくて、要するに相談支援員につなげていく。どこにつなぐんですか。

前原：サービスの骨子というか、流れみたいなイメージですかね。

本名：そう。全体の流れとしてこの研修を受けた人が具体的にどんなことをどういうふうにするのかっていうイメージがすごく湧かないんですよ、中間的で。厚労省としてはどんなふうを考えていらっしゃるのか、そこをまずお聞きしたいなっていうふうに思っています。

倉知：これ多様ですもんね。障害福祉サービスに行くとは決まってるわけではないから、なかなか決めづらいと思いますが、佐藤委員さん、何かございますか。

佐藤：ありがとうございます。ちょっとだけ画面共有をさせていただきたいと思います。

今、お示しさせていただいています。これも報酬改定の検討チームでお示しさせてもらった資料となります。先ほどご質問いただいたところ、就労選択をまず担うところはどこかというところになりますと青枠で囲んでいる部分が養成研修を受けていただいた方に担っていただきたいところになっています。大きく4つ、ご本人を目の前にして作業場面等を使ってアセスメントしていただくということが1つと、その結果を踏まえて地域の多機関を集めてのケース会議を開いていただきたいとい

うところと、その結果を踏まえてアセスメントの結果を取りまとめていただく、作成していただくということ、その技能、ご本人の希望であったり、その結果を踏まえてどういう方向に進むかはその結果次第だと思うんですが、赤色の矢印のように、一人一人、ここの進み方は異なると思います。それに沿って次にボタンタッチしていただくというところまで、4番の事業者等との連絡調整というところがこの就労選択の支援の方に担っていただくということになります。

こちらはもともと今の時点では就労系サービスをおおよそ希望したいなっていう方を念頭には置いてますが、当然、就労選択の過程を通じて一般就労に一回ちょっとチャレンジしてみようかみたいな結果が出てくる方の、そういうような方向に考えていく方も当然いらっしゃると思いますから、下段のほうには一般就労に向けた方向性の矢印であったり、あるいは長期的に時間をかけて練習していきたいなというような方については、就労系じゃない障害福祉サービスであったりとかその他の職業訓練のほうに進むであったりとか、そういう進路もあるかなと思っています。

そういった方向に進む、人によってはそういう方向性によってはばらばらになるかと思うんですけども、まず、ご質問にあった就労選択をやっていただきたいところはこの青枠のところになるということになります。

いかがでしょうか。大丈夫でしょうか。

本名：ありがとうございます。例えば、本人の意思と作業能力が合わない、本人は一般就労を希望しているのに作業能力としては合わないといった場合に、そういった時には前段階としてどういうところに本人のアセスメント結果を持ちながら連携していったらいいかというふうなことも含めて考えていく。

佐藤：おっしゃるとおり、当然、本人と一致しないという状況はよくあることだと考えますが、もちろんその多機関連携でいろんな視点からアドバイスを頂くっていうところも一つですし。

ご本人とそのずれを、そこは多分私の考える協働っていうのはそこも含まれていて、本人は一般就労って言うんだけども選択支援の事業者がアセスメントした時にまだまだちょっと力としてはもう少し準備が必要なんじゃないかっていう結果が出た時にご本人に対して、ただこっちがあなたできませんよじゃなくて、根拠を示しながら、こういう理由だから少し、例えば就労移行で準備をしていきましょうとか近隣のB型からスタートしたらどうでしょうか、あるいはハローワークでやっていましょうとか、今回のアセスメントの結果を踏まえて本人に何でこういう提案をしているのかっていうところを納得していただくのも先ほどの伝える力に含まれていくんじゃないかなと思っています。無理やり行かせるというよりは本人が自分で納得した上で確かにそうだなと思っていただくというふうなところも求められていくのかなと基本的には思っています。

本名：ありがとうございます。やっぱり意思をきちんと示せる人にとってはアセスメント

もしやすいし、でも、そうじゃない人たちがいっぱいいて、その人たちをどうしていかってというふうなところにも少し力点を置かないと意思の確認をどうしようかとか、そういったところをやっぱりきちんとできて、なおかつ、意思とアセスメントの結果がずれてた場合にはどうしようかっていうふうな、その辺のところをもし研修の中に入るんでしたらどういう形の研修になるか分かりませんが少し入れておかないとアセスメントの結果でみんな進んでいってしまうっていうふうな方向に流れてるのはちょっとおかしいかなというふうに思いますので、ぜひその辺のところも考えていただければというふうに思います。

倉知：ありがとうございます。

アセスメント結果が就労選択支援員が適切に判断できるかっていう、その問題もありますので、しっかり話し合って、関係機関も含めて極力本人の意向に沿えるように支援していこうっていうのが今回の流れかと思っていますけども、それでよろしいですか。

他、いかがでしょうか。

小澤：すみません。

倉知：はい。どうぞ。

小澤：小澤です。6番の関係機関との連携、全体的にカリキュラム骨子案については特段ないんですけども、ケース会議の方法というところでして、ここの就労選択支援で求められる多機関連携によるケース会議、先ほど佐藤さんが基本プロセスでも示してくださいましたけれども、通常、何らかの課題があって、その課題解決に向けて関係機関が集まって、それに対する意見をして役割分担するっていうところになるかと思うんですけども、この場合には大きな課題というのが最初に特段なくて、アセスメントした結果のある意味情報共有にとどまらざるを得ない場合も多く想定されるのではないかなと感じておまして、そうなった場合には通常のケース会議という辺りをしっかりと理解するというのも大切であるかと思うんですが、就労選択支援としてのケース会議の開催の在り方、進め方とあっていうのは、ここは詰めておかないとこのケース会議が行われずに就労選択支援事業が終わってしまっ

て。ここは佐藤さんにもお伺いしたいところなんですけど、支給決定期間の中でケース会議の日程調整ができなくて、いわゆる大体1カ月、最長2カ月というようになると関係機関、ちょっとごめんなさいなんていうことになってしまうので結果として本人と就労選択支援事業者と計画相談で終わるのかっていうとこれって本当に形骸化してしまうなと思うんですけども、この就労選択支援事業におけるケース会議っていう辺りについては詰めておく必要があるかなっていうところを感じております。この内容についてどうこうというわけではないですけども、ここのところには少し懸念が潜んでいるのではないかなということで意見をさせていただきました。

倉知：ありがとうございます。

要するにどういうメンバーに集まってもらって、どういうふうにケース会議を進めていくのかっていうことですよ。佐藤さん、何かあれば。

佐藤：ありがとうございます。とても大事な視点だと認識してます。ちょうど今就労選択のモデル事業もモデル地域の方にご協力いただきながらそういったところを試しにやっていただいて、実際に地域の多機関連携のケース会議を開こうとしたらどういふふうな課題が出てくるのか、あるいは、当然メリットもあると思うんですが、出てくるのか、今、情報を集めているところになります。

なので、今回、そのモデル事業を進める中でもちょっと私も気付いたんですが、特定のお1人の方、例えば、Aさんという方に対してのケース会議開く時に地域のどの機関を呼ぶのかっていうのを判断するのも就労選択のスキルの一つだなというふうに考えています。

地域のあらゆる機関が一堂に会して毎回集まっていたくっていうのは当然現実的ではないですし、必要がない。その必要性もないかと思っています。その方のアセスメントをした時の見立てに応じて、この方の場合、ハローワークのなかぼつと、例えば移行の方にもとか、この方の場合だったらこの期間かなみたいに見定めていくところもスキルの中に含まれるのかなというふうに考えています。

おっしゃるとおり、どういうふうに関るか。たくさん呼べばいいかっていうのも正解ではないですし、じゃあ、決まったメンバーだけで閉じられた世界で進路を決めていくっていうのも中立性っていう観点からは懸念が残る部分になりますので、今回はモデル事業の結果を見ながらおっしゃるような課題も出てくると思いますので、そこを踏まえて具体的な仕組みを考えていきたいなというふうに考えています。

モデル事業の中でも同じようなご質問を頂いたところです。「どれぐらい集めればいいのか」「全員集めるってできないじゃないか」とかそういうのも頂いたので、そこについてはうまくいくような仕組みを考えていきたいなと思っています。

その中には先ほどご提示いただいた支給決定期間の中でどうしてもいろいろな業務上の都合で集まらなかった場合どうするのかも当然含まれてくるのかと思います。また、整理を進めていきたいと思っています。ありがとうございます。

倉知：特に障害福祉サービスの方向に行こうという時に個別の事業所を勝手に決めて呼ぶっていうのもなかなか難しいですもんね。それはまた検討いただくということで、それに沿ってこのケース会議の方法については詰めていくということになりますかね。

前原：そうですね。

倉知：何か、前原さん、ありますか。

前原：いいですか。今のお話を聞いてなかなか個々の支援者の人がこういう結果だからあの人を呼べばいいって、選ぶという、非常に実践的なスキルとか経験があつて難し

い内容だなというふうに思っていて。ただ、それができたらいいなというふうに思うんですが難しいと思っっているので、そういう意味では就労選択支援が回ってけばそういうノウハウとか地域分析をして、こういう事例が蓄積してきているのでこんな感じっていうのが形が定まってく部分があるかなと思っった時に、最初の辺りは少し非常に難しいので、そういう意味では例えばモデル事業で行われていたような地域の方々具体的な事例を見せながら、こういう場合はこういうケース会議でこういう人を集めてやりましたよみたいな形で、こんなアジェンダでやりましたよみたいなことを情報提供していただくようなことをしていくと参加される方も少しイメージが湧いて分かりやすいのかなとなんて思いながら聞かせていただきました。

倉知：ありがとうございます。

本名：すみません。今の件でいいですか。

倉知：どうぞ。本名委員。

本名：本名です。障害福祉系のサービスを使う場合にこの選択支援員がケース会議を開くってというのはちょっと僕には理解ができなくて、それは相談支援と連携しながら相談支援の力を借りるとかっていうふうなことがないといろいろなところでケース会議が開かれてしまって、どこがケース会議を主導するのか、障害福祉系のサービスだったらそれがサービス利用計画を作っている相談支援員がそこ協力しながらやっていくようなスキルをきちんと身に付けたほうがいいのかなど。

ただし、それ以外のところ、例えば、一般就労とかっていうところはサービス外ですので、そこはきちんとケース会議っていう名前がいいんでしょうか、その人の就職に関する会議みたいところをきちんと開けるような形になっていかないと、全部、選択支援員がケースに関する事業所をまとめてそれで会議を開くっていう力を持つ必要があるのかなと。単純に思っっているんですけど。

倉知：計画相談との要するに役割分担ですよ。

本名：そうですね。

倉知：はい。それは私もよく分かって、障害福祉サービスを利用しようとなった時に窓口になるのは計画相談であって、そこからどう広めていくのかっていうのは慎重にやらないと難しいですよ。そこはこの制度の話なので、それがあつ程度固まった段階で養成研修のほうも固めていくということでもよろしいですか。

本名：はい。

倉知：ありがとうございます。他、いかがでしょうか。井口委員。

井口：JEEDの井口です。カリキュラム案が示されるとわれわれとしては誰が講師をやるんだろうっていうのは非常に興味関心のあるところなんですけど、そもそもこの研究の中で例えば講師の要件あるいは想定、そこまで踏み込んで最終的に示されるのか、いや、それも別の問題だというふうにされるのか、どちらなんだろうかっていうのが質問です。

倉知：前原委員、どうぞ。

前原：ありがとうございます。今回の研究、1年研究になっておりますのでなかなか講師の要件を詳細に決めるっていうところまではちょっとしんどいかなっていうふうに思っております、もし可能であれば前回1回目でもお話があったように、実際、試行実施みたいなのところを経て具体的に講師の要件みたいなものが、場合によっては内容も含めてだと思えるんですけども、要件みたいなものを具体的に詰めていくようなステップがあってもいいのかなんていうふうに思ったりしてましたので、今現段階ではそこまで詳細に決めなくてもいいのかなんていうふうには思ったりしています。

ただ、その一方で、就労アセスメントシートみたいなもの名前が入ってきた時に、例えばこれは研究開発された JEED さんがいいのか、場合によってはモデル事業なんかで実際使っているところが具体例も含めながら講師を担えるのかとか、そういったところはイメージが湧いてくるんですが、講師の要件まで絞れるかなっていうところはちょっと難しいかなと。そこまでは行かないかなというふうには思っているところなんです。

以上です。

倉知：井口委員として一番心配なのはこの就労アセスメントシートのやつ誰がやるんだってところですよ。

井口：心配ではなくて。われわれのところには話があるんじゃないかという想定もしてますが、そこはそれ以上勘弁してください。

倉知：いろんな話は聞こえてくるんですけど。ありがとうございます。そこはここまでは詰めないということよろしいですか。他はいかがでしょうか。

小澤：すみません。

倉知：どうぞ。

小澤：小澤です。カリキュラムイメージのところなんですけども、この研修を進めるに当たって事前課題や事前準備などの辺りも想定をしてされていらっしゃるか、その辺り、お考えを伺えればと思いました。

前原：現段階ではそこまではまだ考えられていないというところがあります。

ただ、おっしゃるように、就労選択支援やられているところであれば、例えば事例とか報告したいことがあれば挙げて下さいみたいなことが言えるのかなと思える反面、初めてやりますといった時に何か事前に提出してもらおうとかがっていうのはなかなか難しいかなんて思ったりはしますが、なので、なかなか事前課題っていうのは難しいかなんて思ったりしますが、場合によっては事後とかにこういったようなことについて何かフォローアップ研修みたいなもののイメージになるのかもしれないんですが、将来的にはそういうのもあってもいいのかもしれないと思いました。

以上です。

小澤：ありがとうございます。アセスメント練習がおありでしたので、具体的に対象者の方がイメージできて行うとより効果的かなと思いましたので質問させていただきました。

前原：はい。

倉知：ありがとうございます。若林委員、どうぞ。

若林：これもまだ先の話かもしれませんが、研修の内容を標準化するというふうになった場合にはテキストみたいなものを作るということも恐らく考えられるんじゃないかと思いますので、これは厚労省さんかもしれませんが、そういった方向性とかっていうのはあるものでしょうか。よろしく願いいたします。

倉知：それは厚労省ですかね、それとも前原さんですか。

若林：ですかね。それともこの研究でこれが望ましいみたいなことを出していくのか、どうなのかと。

倉知：では、前原さんからお願いします。

前原：一応、私としては何らかのテキストというようなものがあつたほうがいいんじゃないかなというふうに思っております、これは、今日、ご意見を伺いたいと思つているいわゆる研修の方式等を考えた際にやはり講師による伝え方の部分つていうのが非常に大きな影響を与えるんだなということ考えた時に、やはりテキストのようなもので方向性を示しておかないと結構形が乱れていくんじゃないかなという懸念がやっぱり大きいので、何らかの形でテキストというものを。これは有償、無償なのかは議論の必要性があると思いますが、作らないといけないんじゃないかなというふうには思っているところです。

倉知：佐藤さん、何かありますか。

佐藤：ありがとうございます。補足いたします。1個前の研修のご質問も含めてになりますが、今回、前原先生にお願いしているこの研究については、今、カリキュラムイメージで示していただいているような形のこの養成研修の標準的な形の枠組みをつくるまで一つのゴールとしてさせていただいているところになります。この後、肉付けですとか、皆さまから頂いたような、誰に講師を目指していただくのか、具体的なシラバス、どの講義にどれぐらいの時間と内容を込めていくのか、こういったものについては、次年度の中に引き継いでいけるように、次年度の中に取り組めるような形で7年度を迎えるような方向、おおよその流れをつくっていきたいと思つています。

今のところ、なので、まさにこの本研究の中で講師陣であったり、具体的な単位数、時間数であったり、そこまでは時間的にも難しいんじゃないかなと思つてます。

倉知：ありがとうございます。若林委員、よろしいですか。

若林：はい。ありがとうございました。

倉知：まだ就労選択支援そのものがかっちり固まっていないので、その段階で就労選択支援員の養成研修の標準プログラムってのは本当に骨子をつくるまでが限度かなという感じはしていますので、この後、また7年度、これからどうしていくのかという議論になっていくんですかね。取りあえず今回はこういう形で報告書にさせていただくという、そういう流れでよろしいでしょうかね。皆さん、委員の方。

ありがとうございます。では、そういう形で今後進めていきたいなというふうに思います。

前原委員のほうで何かございますか。

前原：いろいろ貴重なご意見頂いてありがとうございました。やはり私の課題なんですけど、うまい言葉を見つけるっていうのは非常に読む人とか参加する人がイメージ湧きやすいっていうところでそこら辺でうまい言葉を見つけるってことの大切さっていうのをお話の中から聞かせていただきました。ご意見ありがとうございました。

倉知：それで、研修の方式なんですけど、これはどういうふうに議論しましょうか。

前原：では、よろしいでしょうか。

倉知：どうぞ。

前原：再度、資料のほうを共有させていただきますが、私のほうでぜひ報告書の中で全部メインには入れないにしてもちょっとは触れることができればいいなと思っていますが、いわゆる研修の方式っていうところで、近年どうしてもオンラインとかそういうものも増えてきておりますので、ぜひ委員の先生方からご意見を頂きたいなと思っております。対面方式がいいのかとか、オンラインの方式が可能性としてあり得るのか。場合によってはあまり望ましくないかもしれませんが、オンデマンドっていう形で動画を見てもらうとか、さらにそれらのハイブリッドの形がいいのかっていうところのご意見というところを頂きたいなというふうに思います。演習があるっていうことと、やはり研修の創設って初めてのところなので最初からオンラインというのはなかなかハードルが高いなと思うとまずは対面からやっていくのが無難なのかなというところを考えたりしたところです。

あと、先ほど最初の話でもございましたが、研修の実施主体っていう形で集合型なのか、集合を踏まえて、国、地方のほうで分割してやっていくのかとか、どういう形でやるのがこの就労選択支援にとって効果的であるというふうに思われるかというところについても少しご意見を頂ければ今後につながっていくかなというふうに思っておりますのでご意見を頂ければと思っております。

倉知：1つが開催方式で、1つが実施主体。

前原：実施方式。

倉知：実施方式というか、実施方式だね。

前原：実施方式ですかね。

倉知：実施方式ということで、思い付くままということでいいかなと思いますが。どうで

しょうか。では、酒井大介委員から。ちょっとだけ考える時間があつたほうがいい。

酒井（大）：まず、そうしたら。

倉知：まず。

酒井（大）：それはやはり対面の研修に勝るものは基本的にはないと思うんですけども、あとはどれだけリソースを用意できるかとか、そういういろんな要素があるので一概にこうっていうのもなかなか言えないなと思うんですけども。

例えば負担感ということも一つの要素として考えるとお示しいただいてるプログラムはもうちょっと整理し直す必要があるかもしれませんが、1日目は講義集中でオンライン、2日目は演習で対面でっていうことも考えられますし、その時の1日目の講義をオンラインですることのメリットというのは、例えばオンデマンドみたいな形ですると演習、講義の中身は安定するような気がするんですよ。

前原：そうですね。

酒井（大）：その辺も一つのメリットなのかなと。

前原：全国一律みたいなイメージにはなりますよね。

酒井（大）：なって。

前原：オンデマンドの場合はっていうことですよ。

酒井（大）：うん。その場合の効果測定というか、その辺をどう考えるかっていうのもちょっと課題なのかなと。

倉知：今のだと要するに講義形式はオンデマンドでやることで同じ質を担保できるんじゃないかっていうことと、あとは、演習は集合方式でやることで参加者の負担も減るんじゃないかと。負担はあんまり変わらないかもしれないね。そういうご意見だったかなと思いますが、他、どうぞ。酒井京子委員。

酒井（京）：酒井です。どれぐらいの規模感っていうのが今の時点ではなかなかつかめないものであれですけども、オンラインでやるメリットって十分あると思うんですが、ただ、特にこの就労の分野については雇用も含めて地域格差がすごく大きいなというふうに思ってます。特に就労系サービスの事業者数も都市部と地方では全然違って社会資源も全然違うので、できれば地域地域で開催、自分の地域の実情に応じた研修をつくっていくっていうことがすごく大事になってくるかなというふうには思ってます。講義の部分で全国一律で変わらない部分はオンラインでもいいでしょうけども。あとは、関係機関の関わりとかっていうのはやっぱり地域のベースを踏まえた講義、演習っていうのがすごく必要に、大事になってくるかなと思います。

前原：例えば、ジョブコーチ養成研修とかは本部研修があつた後に地域研修みたいなイメージっていう感じですかね。

酒井（京）：そうですね。はい。養成というか。

倉知：全国一律でやってる内容はオンライン、オンデマンドでもいいかもしれないねと。

ただ、少し地域性が絡んでくるものについては集合方式でやる、演習も集合方式で

やるというのはどうかというご意見ですね。ありがとうございます。もう今日は意見を聞くだけでまとめはしませんので。井口委員、お願いします。

井口：研修方式を考える上で受講者数の規模っていうのが気になるところで、それによっても多少やり方も考えないといけないのかなと思うんですが、なかなか今すぐ大体の規模感っていうのは言いにくいでしょうけど、もし何か参考になることあったら教えていただきたいなと思って質問しました。

倉知：佐藤さん、何かイメージするものはありますか。

酒井（大）：佐藤さん、障害福祉計画ってどのぐらいの数を見込んでいましたっけ。

佐藤：すいません。ちょっと今すぐどのぐらいかってぱっと出せなくて恐縮です。

倉知：なるほど。分かりました。

佐藤：すいません。申し訳ないです。

倉知：いえいえ。分かりました。ありがとうございます。

佐藤：お答えできなくて。

倉知：井口さん、何かそれはよく分かんないけどもということを前提で何かありますか。非常に厳しい、言いにくいと思うんですが。

井口：国で中央で集まってやるか地方でやるかにもよるとは思いますけども、大規模になった場合の演習をどうするかとか、この辺は多少気になるころではあります。できないという意味ではありませんけど、ちょっと気になるという話。以上です。

倉知：オンラインでは、どうか、気になるということですかね。

井口：対面でも規模が大きくなったらやれなくはないと思うんですが、どうやってまとめるんだろうと。

倉知：人数が多い時ですよ。ありがとうございます。

倉知：では、若林委員、お願いします。

若林：ありがとうございます。まず、対面に関してなんですけども、あと、多分これもすごい細かい話なんですけども、時間数、別に集中で一日とかって拘束するというでなくてもいいのかなというふうに思いまして、例えば地域によっては2〜3時間ぐらいのやつを薄く長くとか、あと、分散してやるみたいなほうがやりやすい場合もあるかと思しますので、そういった方法も一ついいのかなというところですかね。

あともう一つが、これも資格ではないので国家試験とかではないのであれなんですけども、学習の進捗とかっていうので確認するための小テストみたいなものとかっていうのを導入するかどうかっていうのも気になるころが一つです。

それから、あと、福祉系の学校の先生方はご存じかもしれませんが、社会福祉士の演習とかですと、演習のほうは20人以内で1クラスとかっていうのが決まっているっていうのは参考までに情報提供します。以上です。

倉知：国家資格の授業は20人っていうのはありますよね、1クラスでね。でも、他の研修

はどうしていくか分からないので。他の研修、酒井さん、分かる？ いろんなサビ管の研修とかあるじゃない？

酒井（京）：サビ管は。

倉知：決まってないですよ。

酒井（京）：決まってないです。

倉知：決まってないですよ。ありがとうございます。他、ざっくばらんにいかがでしょうか。

八重田委員とか何かございますか。

八重田：私も小テストを大学なんかでも教えてるからオンラインでも対面でも小テストを四択かなんかで 10 問あって 8 割以上いったらオーケーみたいな感じでやってるんです。それは一回作っちゃえば情報さえ流れなければそれをアップデートすればいいので、そういうオンラインにしても対面にしてもそういう評価できるものがあつたほうがいいのかかなんていうふうには思っていました。あと、倉知先生が言ったようにオンラインと対面の併用っていうのは基本的にはそれでいいのかなと思っていました。評価はどう●。

倉知：今の八重田委員の話だと受けたことで修了ではなくて、受けてある程度理解できたことが修了要件だよという話ですよ。

八重田：本当に簡単なのというか、さすがにこれは間違えないだろうみたいな、ちょっと確認的なものでそういうテストを始めれば、あと、それをアップデートしていけばいいので、最初っからそういう感じでやったほうが目標達成というんですか、研修でこれを学習できるっていう目標達成が明確になるんで、そうすると講師もやりやすいんですよ、こういったスキルを身に付けるというような目標の講義ができるので。それをちょっと考えてやる場所でした。

倉知：ありがとうございます。

他、本名委員、ございますか。

本名：ありがとうございます。サビ管の全国研修はコロナの期間はオンラインでやったんですけども、やっぱりオンラインでやることのメリットって結構あって、例えば演習でも作ったものをそのまま画面で共有できますので、それを使ったほうが集合でやるよりもずっと分かりやすいというふうなこともありますので、うまくオンラインと集合を合わせてっていうふうなことが一番いいのかなっていうふうには感じていました。以上です。

倉知：例えば、集合だったらこういうやつだとより集合がいいっていうのはございますか。

本名：集合は話をする時にグループのまとまりみたいなのが全然違いますよね。今年、サビ管は全部集まってやったんですけども、全国から集まってやったんですけどもやっぱり顔色を見ながらお互いに演習でも詰めていくっていう作業がそのほうが良かったのかなというふうにも感じましたので、それぞれメリットはあるのかなとい

うふうには思っています。

倉知：研修の定着というか、そういうことを考えたら集合のほうがちょっと分があったかなという感じですかね。

本名：はい。

倉知：ありがとうございます。

本名：そのほうがいいと思います。

倉知：はい。小澤委員、ございますか。

小澤：ありがとうございます。基本的にはオンラインと対面のほうが今ご意見が上がっていらっしゃるかと思しますので私もそのとおりにかなと思っておりまして、やる側と受ける側のそれぞれの事情がとおりかと思えます。私のほうとしては、受ける側の事情というか、やれなければしょうがない。就労アセスメントの力が付けられるというのが制度創設において地域によってかなりばらついてしまう部分があるかと思えますので、基本的には全国共通のものにはオンラインで、酒井先生もおっしゃっていましたが、地域の事情を踏まえた障害者の雇用の状況については地域地域でやられるのが理想なんではないかなと思います。

さらに、今、本名委員もおっしゃっていましたが、制度創設の時にみんなよく分からん状況の中で全国走りますので、横のつながりをどうつくっていくのかってところで、同じグループになったものたちと名刺交換をして情報交換ができるような人的ネットワークの形成を意図した集合教育ってことでまとめていけるとよろしいかなというふうに思ったところです。以上です。

倉知：ありがとうございました。

大体、皆さんのご意見だと講義の質を考えて例えば理念とかその辺りはオンラインまたはオンデマンドで一定保てるんじゃないかと。ただ、演習とかになるとやはり横のつながりもあるし、落とし込んでいく、定着のことを考えると集合のほうがいいんじゃないか。そこをどう組み合わせていくかというところが大体の皆さんのご意見かなというふうに思いました。何か前原さん、あれば。

前原：例えば、地域アセスメントとか社会資源とならない地域もあると思いますので、他の地域の情報を聞けるといいんだろうなというふうには。就労アセスメントについても分からないことなのでこんなこと分かりませんということが共有できることが習得につながるってことを考えれば対面の部分もある程度担保しないといけないんだろうなというところが思ったところなので、そういう意味では便利を考えればオンラインと対面という形が。そうすると、じゃあ、規模感はどうなるのかっていうことを次に考えていけないなという話になるかなと思いました。

倉知：以上でよろしいですかね。

前原：はい。

倉知：その他、今日は最後になりますが、検討しておきたいこととかございますか。本体

の選択支援が固まってないからなかなか難しいんですけども。井口委員、お願いします。

井口：これは佐藤専門官にお願いなんですけど、この研究、今年度いっぱい終わらして、次年度はさらに具体化、あるいは就労選択支援の導入の準備に入ると思うんですが、次年度にどういう動きがあるのか、あるいはどういう準備をどういう形でされるのか、可能な範囲で次回あたりお話しいただくとありがたいなと思ってます。あくまでもお願い事です。

倉知：今日が最後なので、佐藤さん、何か言える範囲で何かございますか。

佐藤：ありがとうございます。確定してはないのですが、何らかの形でというか、今回取りまとめた結果を引き継いで来年度シラバス作りであったりとかそのようなテキスト、教材作りであったりとかの取り組みにつなげていけるように今考えています。どの形でそれを担っていけるのは今検討しているところではありますが、いずれにせよ何らかの形で具体化をしていくというのが必要になりますので、引き継いでいく形を採りたいと思っているということになります。すいません。具体的にこれでききますというのはお示しできないんですけど、今はそのようなところになります。

倉知：少なくともテキストぐらいは考えないといけないですもんね。

佐藤：それもそのとおりですね。テキストとか。そうですね。おっしゃるとおりです。

井口：ありがとうございます。次回もあると思ってました。申し訳ありません。ありがとうございます。

倉知：他、いかがでしょうか。何でも結構です、最後に。どうぞ、酒井大介さん。

酒井（大）：今回、このプログラムも整理していただいていたわけですけども、このプログラム、テキストを作ることが先なのかどうかっていうのはありますけども、佐藤専門官に質問なんですけど、これを1回来年度中に試す、試行的にやってみるという可能性もあるんですか。そんなこと言ってもらえない？

佐藤：できることならば、来年度の中で試行的に実施できる形も検討できたらなと思ってます。これの結果を踏まえてもう少し修正が必要なんじゃないかとか、こうしたらいいんじゃないかっていう議論ができたらなと思っているので、今の時点で絶対やりますとは確約できるものではないんですけど、できることならそういう試行実施みたいな、試してみたいなところとかを盛り込めるとすごく個人的にもよりいいものができるんじゃないかなと思ってます。以上です。

酒井（大）：スケジュール感の問題があるんでなかなか難しいかもしれませんが、例えば、来年度分の事業としても委託事業も今ところ一応上げてるじゃないですか。挙げて？

佐藤：委託……。

酒井（大）：就労選択支援の委託事業、夏の概算要求の時に上げていたでしょうか？

佐藤：おっしゃるとおりです。そうです。上がっていますね。

酒井（大）：そういうことにこのモデル検証を絡ませるとか、何かそういうこともあったらいいのかなと思ったので。

佐藤：ありがとうございます。

酒井（大）：意見ですけど。

佐藤：そこも含めて考えていきたいなと思います。ありがとうございます。

倉知：佐藤さん、前向きにやっていきたいという。

佐藤：それは、そうですね、できることなら。

倉知：できればですね。ということで、意見は大体出尽くしたかなと思いますが、私のほうからはこれで終わりたいと思いますが、あと、事務局のほうにお返ししたいと思います。

前原：倉知先生、ありがとうございました。今回で検討委員会 2 回になりますが、日程的になかなか厳しいのでこれで終了という形になってきます。

研究班の活動としましては、今年度末から来年の 5 月ぐらいまでの間に報告書のほうを作成して、今回の議論にあった内容等を報告させていただく、あくまでもこういう議論がありましたよっていう報告なので、これをベースに今後具体化していくっていう流れになると思いますので、また随時ご相談に乗っていただければというふうに思っております。

今日は本当にありがとうございました。以上で終わりにさせていただきます。ありがとうございました。

倉知：どうもありがとうございました。

一同：ありがとうございました。

## 【研修の目的】

就労選択支援の理念を学ぶとともに、業務に必要となる就労アセスメントの手法をはじめとして、利用者のニーズ把握、支援計画を用いた関係機関との連携に関する基本的なノウハウを習得する。

## 【対象者】

新任の就労選択支援従事者（なお、本就労選択支援従事者養成研修の受講要件として、「基礎的研修」を受講した者とする）

## 【カリキュラム骨子（案）】

### （1）就労選択支援の理念について理解する

- ・就労選択支援の概要と目的：就労選択支援の趣旨について理解し、趣旨に沿った支援を提供できることを目指す
- ・働くことの意義：人にとって働くことの意義について知り、就労選択支援の実施に活かす

### （2）就労アセスメントの目的と手法

- ・アセスメントの目的：就労支援において、アセスメントを実施する目的について理解する
- ・就労アセスメントの手法：就労アセスメントの手法について理解する

### （3）ニーズアセスメントの手法

- ・ニーズ把握の目的と視点：障害者の多様な支援ニーズについて理解し、ニーズ把握のための視点について学ぶ
- ・職業カウンセリングの方法：対象者との信頼関係の構築、聞き取りと支援に向けたコミュニケーション手法について学ぶ

### （4）就労アセスメントの具体的活用

- ・JEED「就労アセスメントシート」の演習（解説及び作成）：  
就労アセスメントシートを用いて、就労アセスメントにおけるアセスメント項目の把握、アセスメントの実施、アセスメントの説明などの手法を具体的に学ぶ

### （5）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
- ・支援計画の策定

### （6）関係機関との連携

- ・社会資源と地域アセスメント：社会資源について学び、地域の社会資源について分析する
- ・ケース会議の方法：ケース会議の目的を知り、日程調整及び実施の手続き等について学ぶ

## 【カリキュラムイメージ】

(案1：1日版)

	科目	内容	ポイント	形態	時間
1	就労選択支援の理念と就労アセスメント	①就労選択支援の概要と目的 ②アセスメントの目的 ③就労アセスメントの手法	<ul style="list-style-type: none"> <li>働くことの意義</li> <li>就労選択支援の制度</li> <li>就労選択支援の成立背景</li> <li>就労アセスメントの目的</li> <li>就労アセスメントの手法</li> </ul>	講義	1
2	ニーズアセスメントと多機関連携	①ニーズ把握の目的と視点 ②職業カウンセリングの方法 ③関係機関との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズの定義</li> <li>ニーズ把握の方法</li> <li>カウンセリング技法</li> <li>関係機関との連携</li> </ul>	講義	1
3	就労アセスメントの実施方法	①「就労アセスメントシート」の解説 ②「就労アセスメントシート」の作成演習 ③「就労アセスメントシート」の結果表作成 ④「就労アセスメントシート」を用いた会議	<ul style="list-style-type: none"> <li>「就労アセスメント」講義</li> <li>事例に基づく作成、結果表作成、会議の演習</li> </ul>	講義 演習	5
計					7

1日目	
8:50～9:50	就労選択支援の理念と就労アセスメント
10	休憩
10:00～11:00	ニーズアセスメントと多機関連携
10	休憩
11:10～12:10	就労アセスメントの実施方法（前）
50	休憩
13:00～15:00	就労アセスメントの実施方法（中）
10	休憩
15:10～17:10	就労アセスメントの実施方法（後）

(案2：2日版)

科目	内容	形態	時間
1 就労選択支援の理念	①働くことの意義 ②就労選択支援の概要と目的	講義	1
2 就労アセスメントの目的と手法	①アセスメントの目的 ②就労アセスメントの手法	講義	1. 5
3 ニーズアセスメントの手法	①ニーズ把握の目的と視点 ②職業カウンセリングの方法	講義	1. 5
4 就労アセスメントの具体的活用	①JEED「就労アセスメントシート」の解説講義 ②JEED「就労アセスメントシート」の作成演習	講義 演習	3
5 アセスメント結果の整理と活用	①アセスメント結果表の書き方 ②支援計画の策定	講義 演習	2
6 関係機関との連携	①地域の社会資源と役割 ②ケース会議の方法	講義	1
計			10

1日目		2日目	
9：30～10：30	就労選択支援の理念	9：30～11：00	ニーズアセスメントの手法
10	休憩	10	休憩
10：40～12：10	就労アセスメントの目的と手法	11：10～12：10	関係機関との連携
60	休憩	60	休憩
13：10～14：40	就労アセスメントの具体的活用（前半）	13：10～15：10	アセスメント結果の整理と活用
20	休憩		
15：00～16：30	就労アセスメントの具体的活用（後半）		

厚生労働大臣  
—(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
—(国立保健医療科学院長) —

機関名 国立大学法人 秋田大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 山本 文雄

次の職員の令和5年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）
2. 研究課題名 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  
(23CA2011)
3. 研究者名 (所属部署・職名) 教育文化学部・教授  
(氏名・フリガナ) 前原 和明 (マエバラ カズアキ)

## 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称： )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

## その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

## 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---------------------------------------------------------------------

## 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

- (留意事項)
- ・該当する□にチェックを入れること。
  - ・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和6年3月29日

厚生労働大臣  
—(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 高松大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 佃 昌道

次の職員の令和5年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学特別研究事業

2. 研究課題名 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

3. 研究者名 (所属部署・職名) 発達科学部 子ども発達学科 教授

(氏名・フリガナ) 山口 明乙香 ヤマガチ アスカ

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	高松大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

#### その他 (特記事項)

(※2) 未審査に場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---------------------------------------------------------------------

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

令和 6年 3月 4日

厚生労働大臣  
—(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
—(国立保健医療科学院長) —

機関名 国際医療福祉大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 鈴木 康裕

次の職員の令和6年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 令和5年度厚生労働行政推進調査事業費補助金(厚生労働科学特別研究事業)

2. 研究課題名 就労アセスメントの専門性向上のための研修の開発についての研究

3. 研究者名 (所属部署・職名) 保健医療学部作業療法学科・講師

(氏名・フリガナ) 野崎 智仁・ノザキ トモヒト

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入(※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査(※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

#### その他(特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---------------------------------------------------------------------

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣  
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
(国立保健医療科学院長)

機関名 明星大学

所属研究機関長 職 名 学長

氏 名 落合 一泰

次の職員の2023年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）
2. 研究課題名 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
3. 研究者名 (所属部署・職名) 明星大学 人文学部 福祉実践学科 准教授  
(氏名・フリガナ) 縄岡 好晴 (ナワオカコウセイ)

## 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

## その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

## 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---------------------------------------------------------------------

## 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

2024年3月28日

厚生労働大臣  
—(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
—(国立保健医療科学院長)—

機関名 帝京平成大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 沖永 寛子

次の職員の令和5年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 厚生労働科学特別研究事業

2. 研究課題名 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

3. 研究者名 (所属部署・職名) 健康メディカル学部 助教

(氏名・フリガナ) 西尾 香織 (ニシオ カオリ)

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入 (※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査 (※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針 (※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

#### その他 (特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---------------------------------------------------------------------

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣

殿

機関名 筑波技術大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 石原保志

次の職員の令和5年度生労働行政推進調査事業費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

1. 研究事業名 令和5年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）
2. 研究課題名 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
3. 研究者名 （所属部署・職名）障害者高等教育研究支援センター 助教  
（氏名・フリガナ）後藤 由紀子 ゴトウ ユキコ

## 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入（※1）		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査（※2）
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（※3）	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	筑波技術大学	<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること （指針の名称： ）	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

（※1）当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

## その他（特記事項）

（※2）未審査の場合は、その理由を記載すること。

（※3）廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

## 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---------------------------------------------------------------------

## 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> （無の場合はその理由： ）
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> （無の場合は委託先機関： ）
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/>
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> （有の場合はその内容： ）

（留意事項） ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。

厚生労働大臣  
(国立医薬品食品衛生研究所長) 殿  
(国立保健医療科学院長)

機関名 大妻女子大学

所属研究機関長 職名 学長

氏名 伊藤 正直

次の職員の(元号) 年度厚生労働科学研究費の調査研究における、倫理審査状況及び利益相反等の管理については以下のとおりです。

- 研究事業名 令和5年度厚生労働行政推進調査事業費補助金(厚生労働科学特別研究事業)
- 研究課題名 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
- 研究者名 (所属部署・職名) 人間関係学部・助教(実習担当)  
(氏名・フリガナ) 藤本 優・フジモト ユウ

#### 4. 倫理審査の状況

	該当性の有無		左記で該当がある場合のみ記入(※1)		
	有	無	審査済み	審査した機関	未審査(※2)
人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針(※3)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
遺伝子治療等臨床研究に関する指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
厚生労働省の所管する実施機関における動物実験等の実施に関する基本指針	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
その他、該当する倫理指針があれば記入すること (指針の名称: )	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

(※1) 当該研究者が当該研究を実施するに当たり遵守すべき倫理指針に関する倫理委員会の審査が済んでいる場合は、「審査済み」にチェックし一部若しくは全部の審査が完了していない場合は、「未審査」にチェックすること。

#### その他(特記事項)

(※2) 未審査の場合は、その理由を記載すること。

(※3) 廃止前の「疫学研究に関する倫理指針」、「臨床研究に関する倫理指針」、「ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針」、「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠する場合は、当該項目に記入すること。

#### 5. 厚生労働分野の研究活動における不正行為への対応について

研究倫理教育の受講状況	受講 <input checked="" type="checkbox"/> 未受講 <input type="checkbox"/>
-------------	---------------------------------------------------------------------

#### 6. 利益相反の管理

当研究機関におけるCOIの管理に関する規定の策定	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合はその理由: )
当研究機関におけるCOI委員会設置の有無	有 <input checked="" type="checkbox"/> 無 <input type="checkbox"/> (無の場合は委託先機関: )
当研究に係るCOIについての報告・審査の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (無の場合はその理由: 当研究機関の規定による報告・審査対象外)
当研究に係るCOIについての指導・管理の有無	有 <input type="checkbox"/> 無 <input checked="" type="checkbox"/> (有の場合はその内容: )

(留意事項) ・該当する□にチェックを入れること。  
・分担研究者の所属する機関の長も作成すること。