

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

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

一地域障害者職業センター

一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

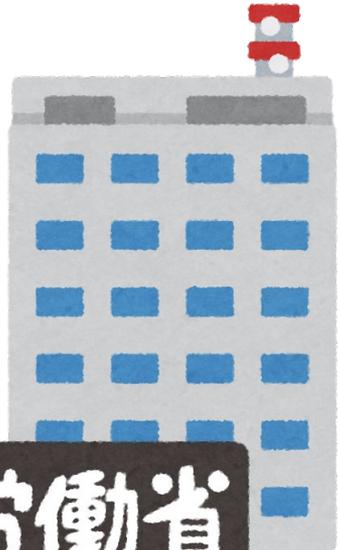
【2021-2022】
就労系障害福祉サービス
の支給決定プロセスにお
ける職業的なアセスメント
を介した多機関連携のあ
り方に関する研究

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

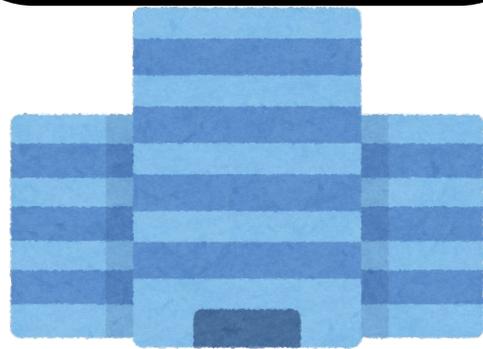
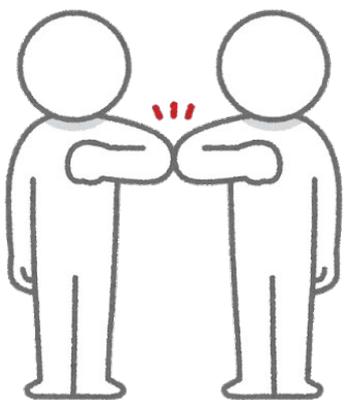
システム

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。

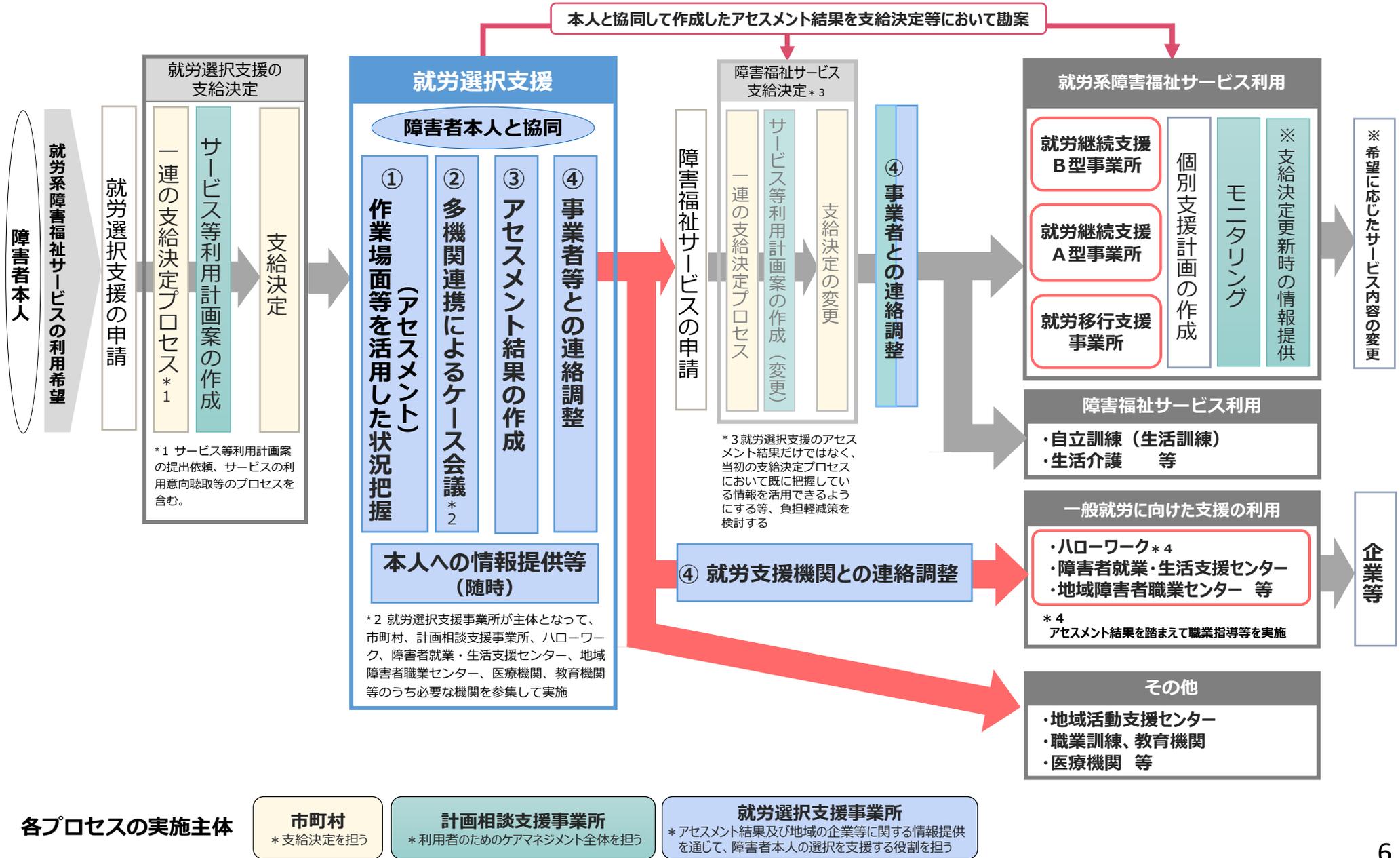
就労選択支援の目的について（続き）

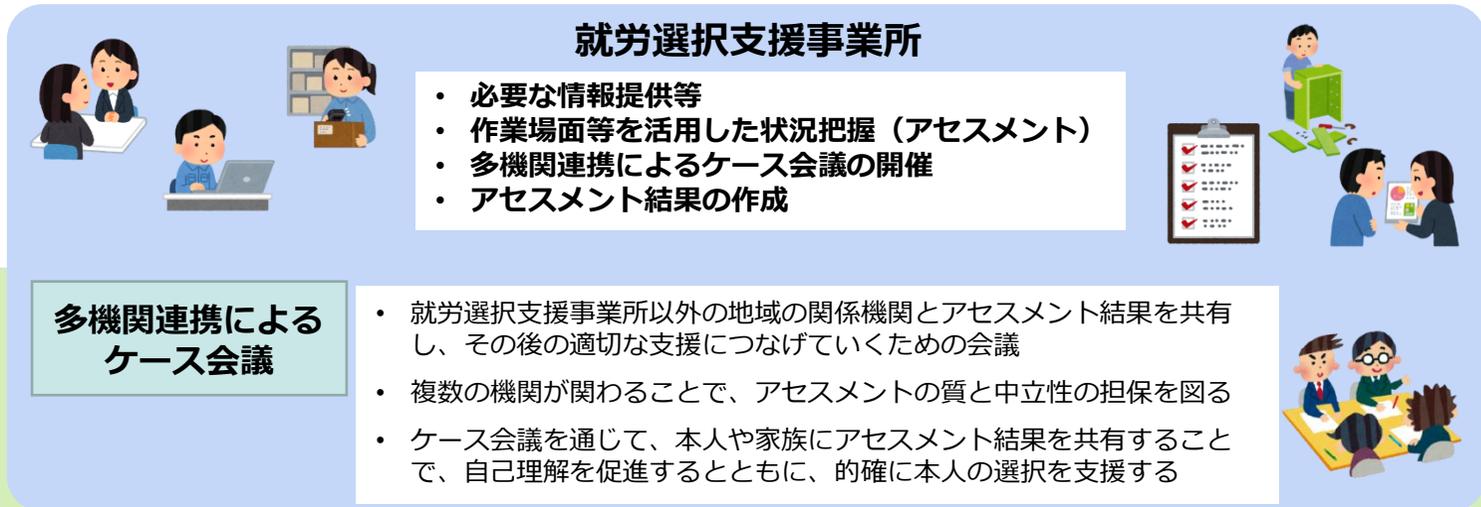
【期待される効果】

- 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。

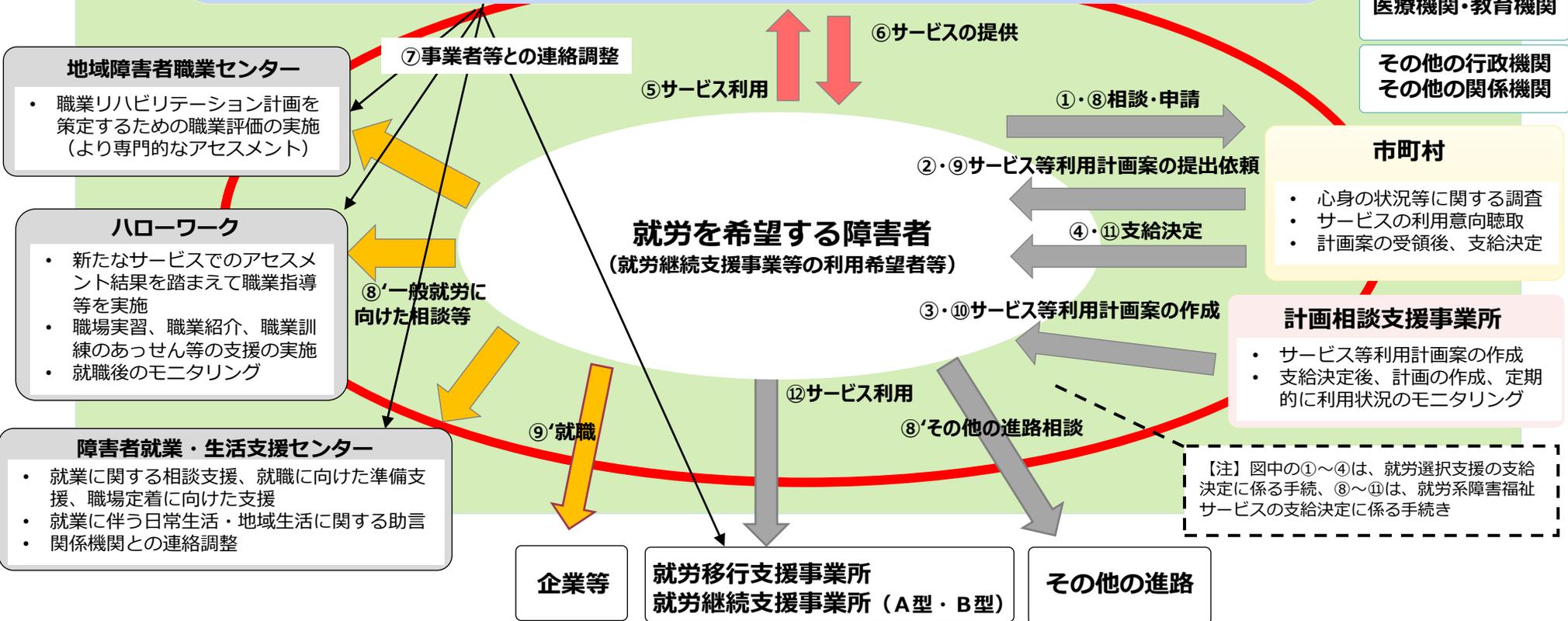
就労選択支援の基本プロセスについて

(参考資料①)





- 地域若者サポートステーション
- 発達障害者支援センター
- 医療機関・教育機関
- その他の行政機関
その他の関係機関



就労選択支援ができると変わること

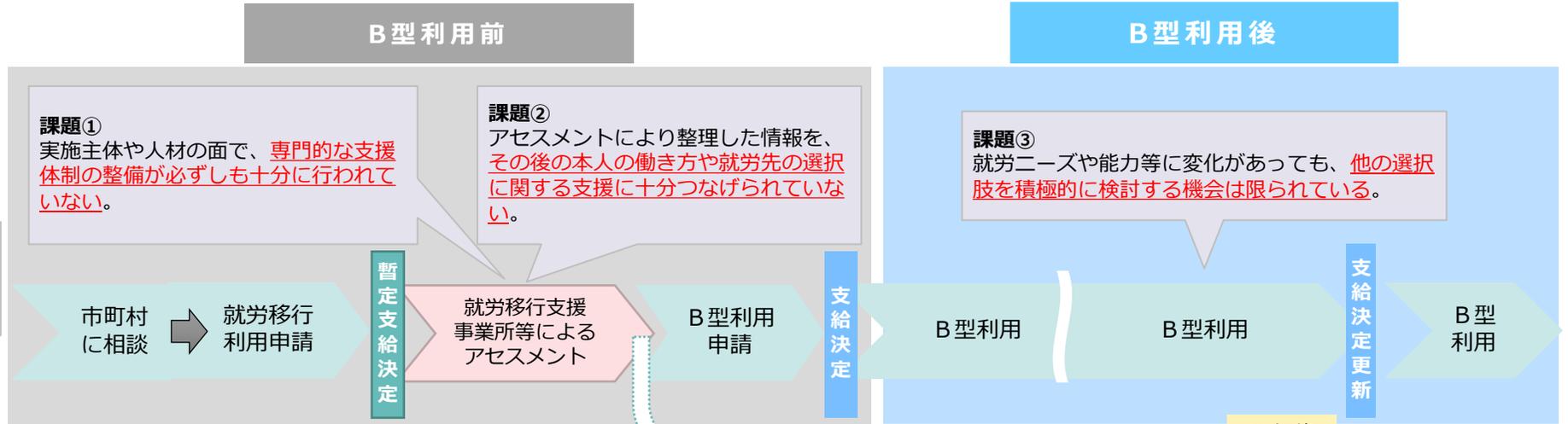
～専門的なアセスメントの提供と本人中心の就労選択の支援～

(参考資料③)

イメージ (就労継続支援B型のケース)

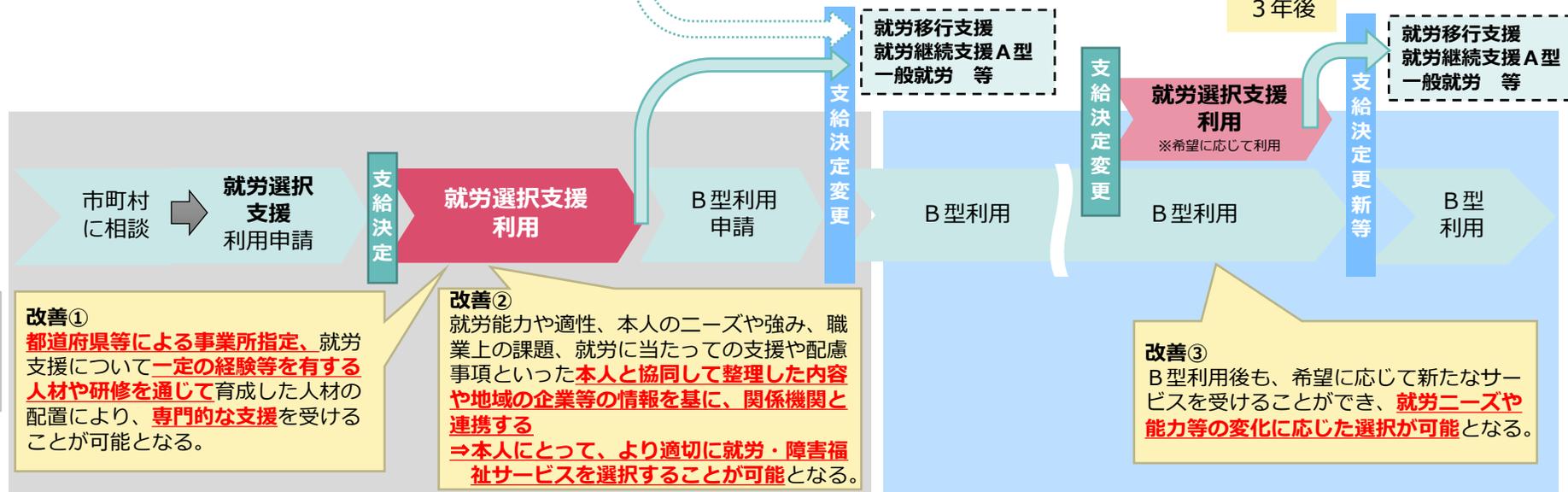
現状

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)

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が
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

暫定支給決定

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

就労選択支援
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

支給決定変更

就労選択支援利用
※希望に応じて利用

A 型利用

支給決定更新等

A 型利用

就労移行支援
就労継続支援 B 型
一般就労 等

就労する事業所とは異なる事業所がアセスメントを実施

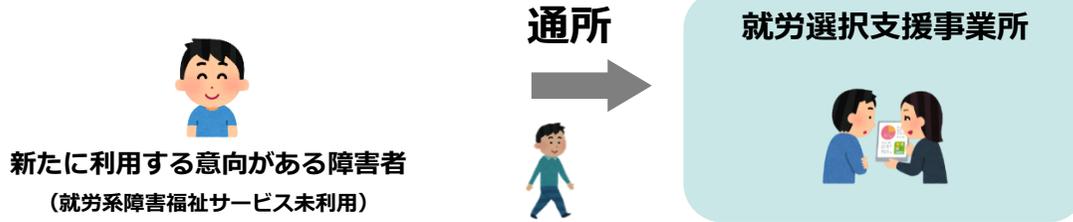
改善①
サービス開始前に、自身の強みや課題、
配慮事項等を整理する機会が得られ、
本人にとってより適切な就労・障害福祉
サービスの選択が可能となる。

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、希望に応じて就労選
択支援を受けることで、
就労ニーズや能力等の変化に応じた選
択が可能となる。

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
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ※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
実施場所等	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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
地域の状況に応じた対応	<p>【就労アセスメントの趣旨】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <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"> ・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。 <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"> ・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。

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。

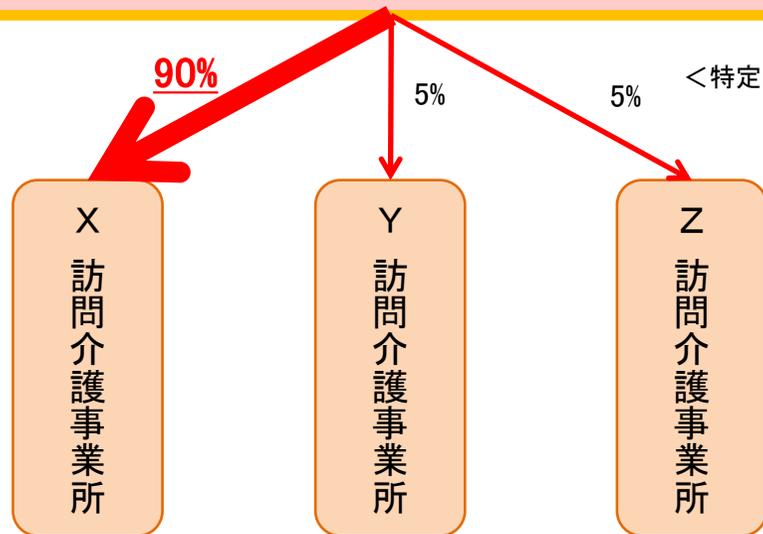
介護保険の居宅介護支援における特定事業所集中減算について（論点5参考資料）

- 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

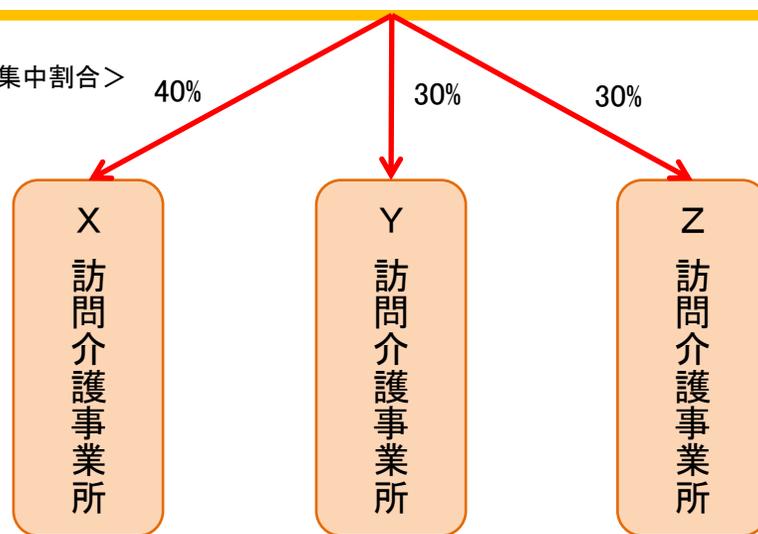


- 上記の場合、X法人への集中割合が90%となり、集中割合が80%を超えているため、特定事業所集中減算が適用される（1月につき200単位を所定単位数から減算）

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ず。
※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

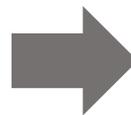
基礎研修と基礎的研修について

(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、暫定支給決定期間に実施している。
- 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

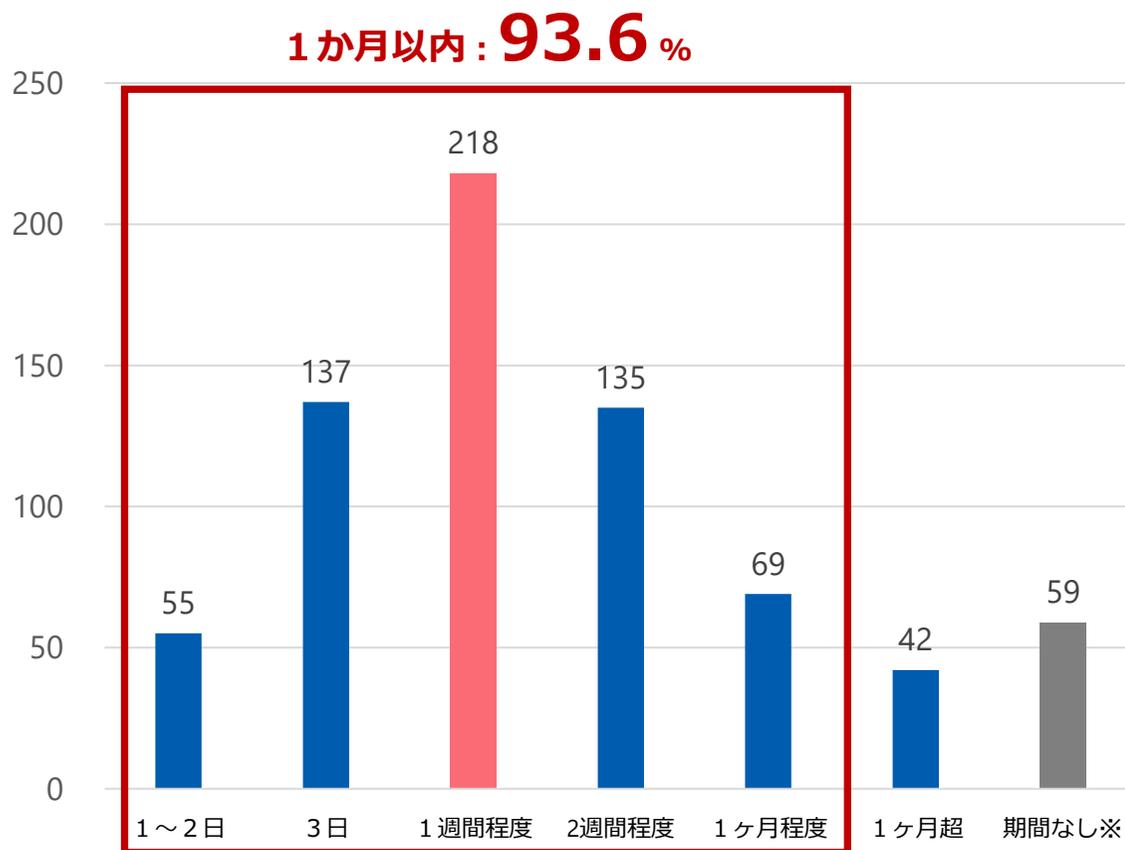
- 障害者部会報告書では、「作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、就労選択支援（仮称）の支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないようにする必要があることから、概ね2週間（最大でも2か月）程度としつつ、利用する障害者のニーズや状況に応じて、柔軟に取り扱うことを検討すべきである。」とされている。
- 作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、就労選択支援の支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないことを考慮する必要がある。

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**。

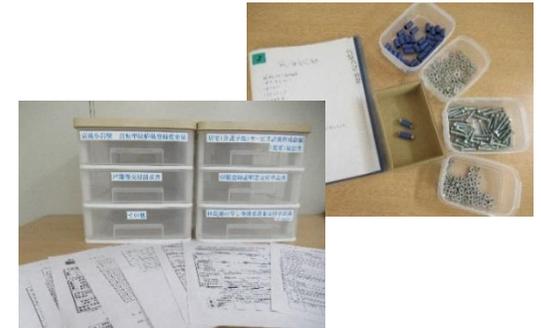
参加者：市、支援学校、相談支援、就労移行支援、就業・生活支援センター

- ・ 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、どうし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

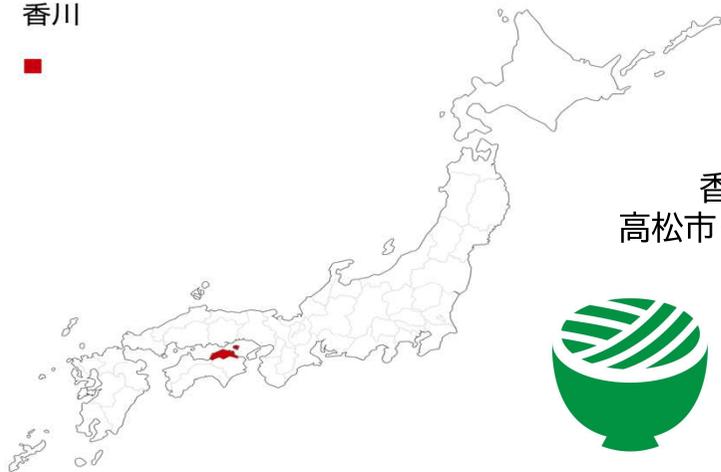
「就労支援のためのアセスメントシート」

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)

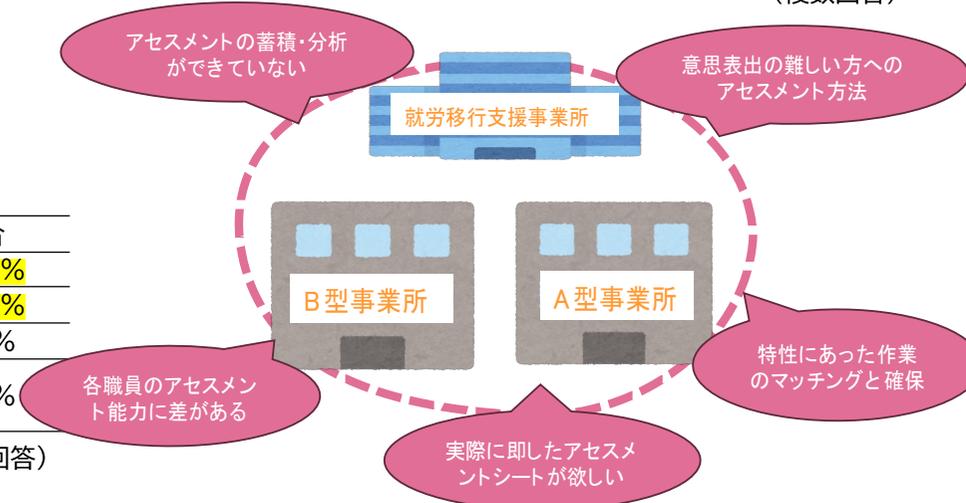
使用しているアセスメントシート	回答数	割合
(1)事業所で独自に作成したアセスメントのシート	40	67.8%
(2)事業所の地域で利用されている他の事業所や行政等が作成したアセスメントシート	13	22.0%
(3)市販されている就労系サービスの利用を想定されたアセスメントシート	4	6.8%
(4)アセスメントシートとしての様式はなく、利用者やその家族からのヒアリングの情報を所定の様式へ整理している	2	3.4%

(複数回答)

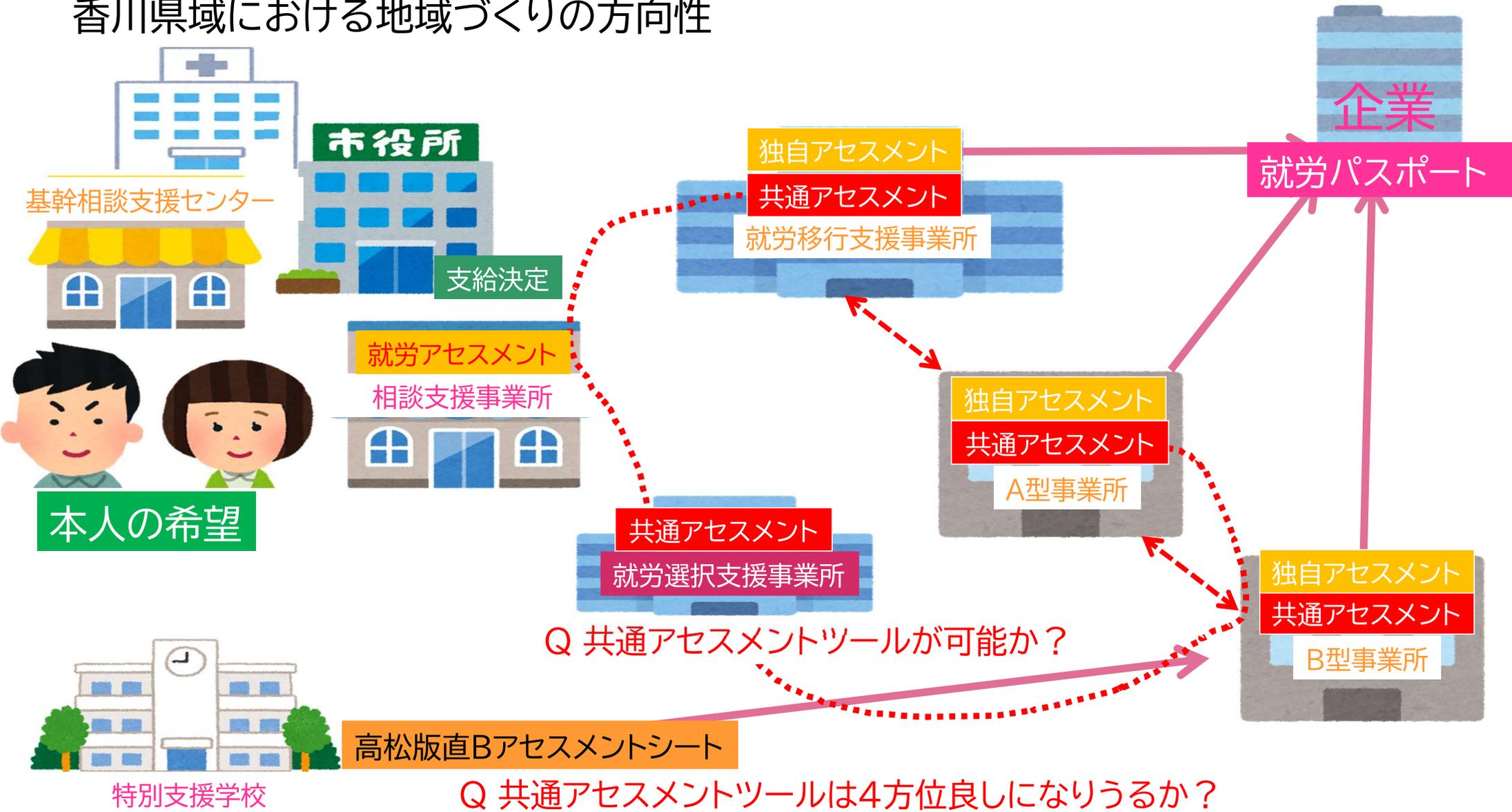
アセスメントデータの収集方法	回答数	割合
(1)ケース担当者が作業の様子やアセスメントツールを用いて、アセスメントのデータを収集している。	8	15.1%
(2)アセスメント担当をする職員が決められており、その職員が作業の様子やアセスメントツールを用いてデータを収集している。	4	7.5%
(3)サービス管理者が直接一人ひとりについて、作業の様子やアセスメントツールを用いてデータを収集している。	22	41.5%
(4)ケース担当者や特定のアセスメント担当者が収集したデータを、サービス管理者がその結果を確認しながらデータを収集している。	19	35.8%

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

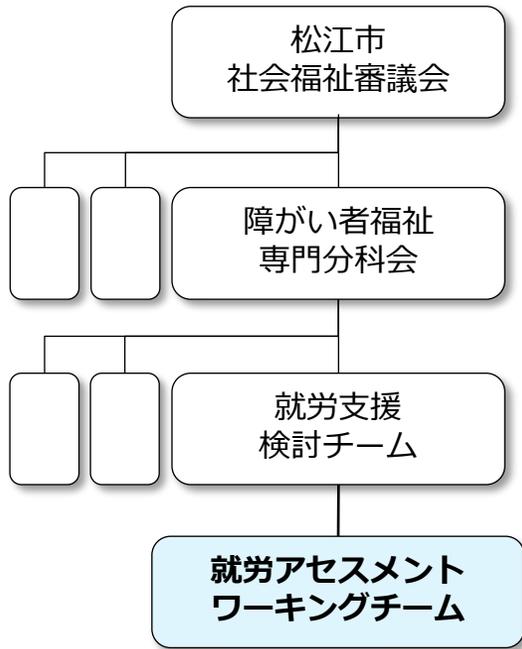
⇒ 地域ぐるみでアセスメント力、支援力の向上を図りたい

⇒ 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">・ 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。・ 就労アセスメントを通して、障害のある人が自己理解を深め、自らのもつ力を発揮して、適職とのマッチングへと導くことができるようなノウハウをシステム化する。
実施主体	松江市障がい者福祉課、松江障害者就業・生活支援センターぷらす
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">・ ①モデルケースの協働、②仕組みづくりの議論・ 定例会（1回/月）の他、随時モデルケースのアセスメントに参画



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

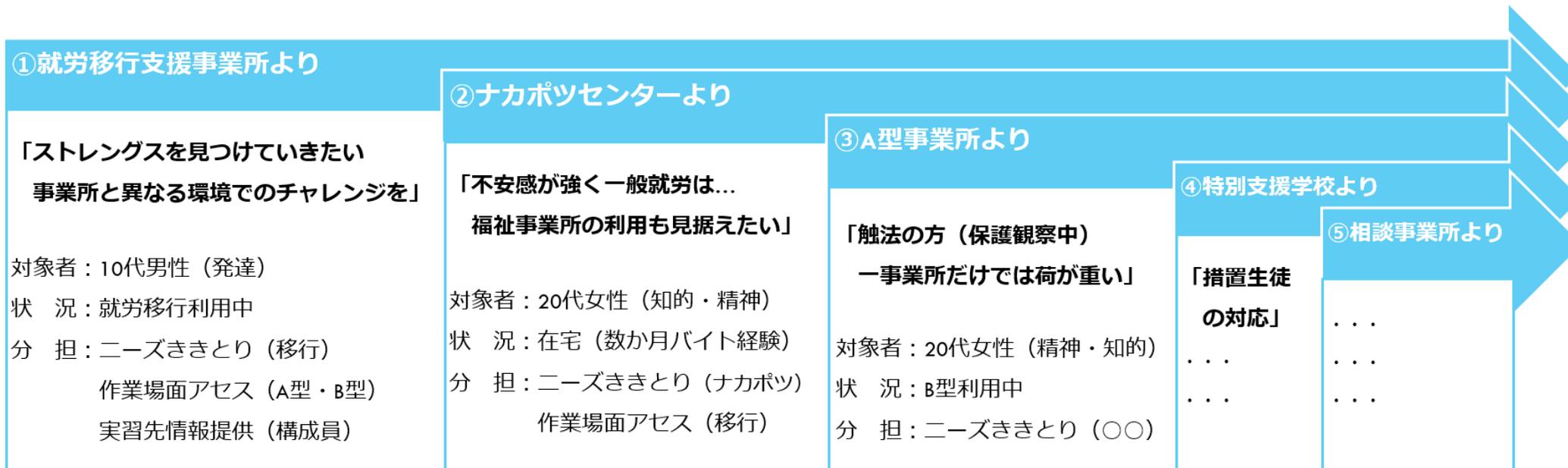
【流れ】 ワーキングチームの構成員から、モデルケースを複数募る。

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

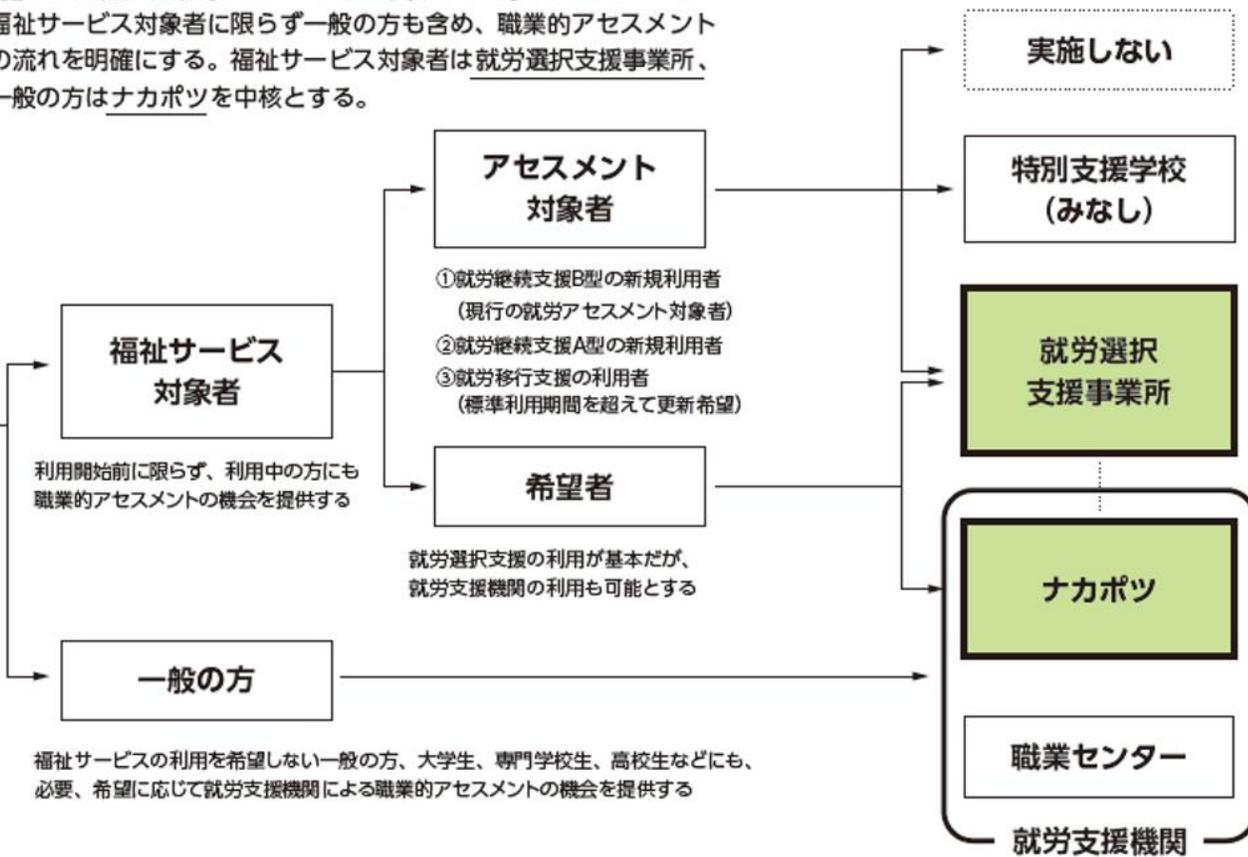


- ・一人で、一事業所、一機関で悩まなくても良い。
 - ・全体で質疑、意見交換すること、さまざまな視点や場面でみることで、アセスメントを深めることができる。
 - ・基幹相談支援センター、職業センターを中心に、各方面のエキスパートからアドバイスがもらえる。
- ⇒ 事例検討、スーパービジョン的な機能により、アセスメント力、支援力向上を図ることができる。
- ⇒ 事例検討、困難事例の対応を中心に活動していくことを想定（将来的には就労選択支援事業所の参画を検討）。

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



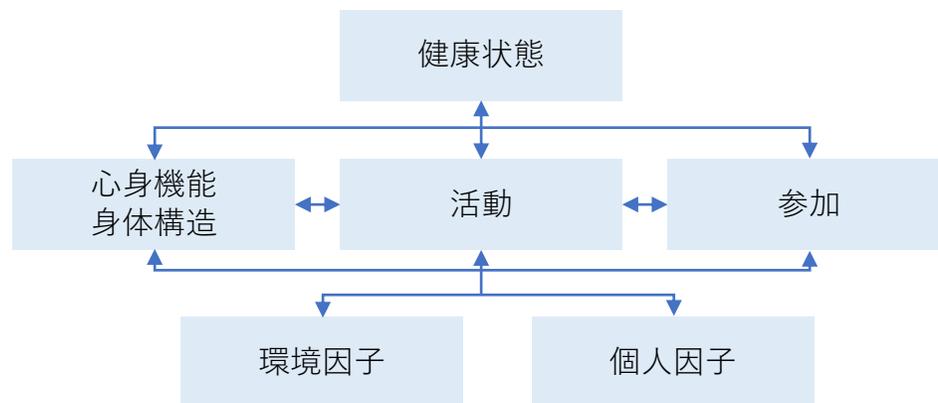
OTの治療・支援プログラムを決定するうえで必要なエビデンス

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。