就労選択支援
実施マニュアル

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

目 次

1. 就労選択支援について …… 1

(1) 背景 …… 2
(2) 事業概要 …… 3
(3) 対象者 …… 5
【参考】特別支援学校等の在学者に対する就労選択支援の実施 …… 5
(4) 事業の目的 …… 7
(5) 事業の基本プロセス …… 9
(6) 就労選択支援における各機関の役割 …… 11

2. 就労選択支援開始前の調整 …… 12

(1) サービス利用までの流れ …… 13
(2) 利用検討に当たり実施すべき事項 …… 13
(3) 指定特定相談支援事業所との連携 …… 14

3. 就労選択支援の実施 …… 15

(1) 就労選択支援の法令に定められているもの …… 16
(2) 就労選択支援サービスの流れ …… 19
(3) 就労アセスメントの目的と手法 …… 21
○ 就労アセスメントの手法（全体像） …… 21
① 作業場面等を活用した状況把握（アセスメント） …… 22
② 多機関連携によるケース会議 …… 26
③ 本人との協同によるアセスメントシートの作成 …… 28
④ 事業者等との連絡調整 …… 30

4. 先行事例に学ぶ就労選択支援 …… 32

(1)「圏域ごとの特性を踏まえた県単位の取組」（滋賀県［湖北・湖東・湖南圏域］） …… 33
(2)「地域の心構えと体制づくり」（島根県松江市） …… 38
(3)「官民一体となった仕組みの構築」（北海道釧路市） …… 42

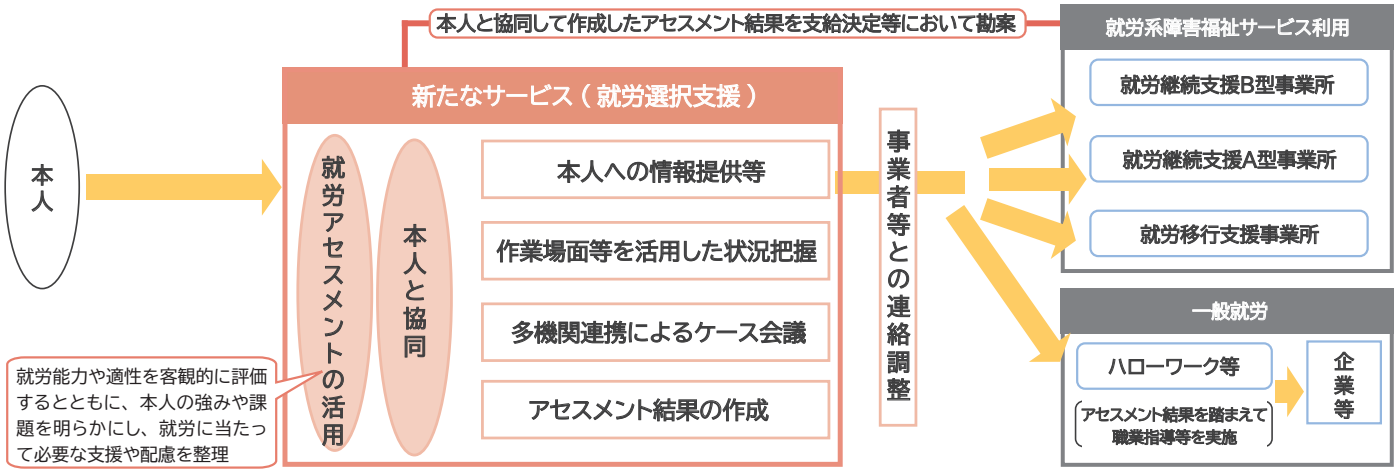
5. 就労選択支援 Q&A …… 46

＜参考資料＞就労選択支援ワークシート …… 49

1. 就労選択支援について

（1）背景

【就労選択支援のイメージ】



「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」（令和元年法律第 36 号）に係る法案審議における衆議院、参議院両院の附帯決議において、「労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること」とされ、「2040 年を展望した社会保障・働き方改革本部」の下の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において検討が開始されました。

その中で、「就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されていない」ことが現状の課題とされたところ、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」（令和 3 年 6 月）においても、具体的な検討の方向性として「福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント（ニーズ把握、就労能力や適性の評価）の仕組みを構築・機能強化」することがあげられました。

このような流れを受け、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及び児童福祉法の一部を改正する法律（平成 28 年法律第 65 号。以下「障害者総合支援法」という。）により、就労選択支援が創設され、新たな障害福祉サービスとして令和 7 年 10 月から実施されることとなります。

就労選択支援では、本人が就労能力や適性を客観的に評価するとともに、本人の強みや課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理します。具体的には就労アセスメントの方法を活用し、本人と協同の上、本人への情報提供等、作業場面等を活用した状況把握、多機関連携によるケース会議、アセスメント結果の作成を実施します。そして、その結果を本人にフィードバックして、本人と一緒に将来の働き方などを考え、必要に応じて事業者等との連絡調整を実施するものです。

（2）事業概要

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。

障害者総合支援法の条文

第五条（略）

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

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つなげられていない。

○ 一旦、就労継続支援Ａ型・Ｂ型の利用が始まると、固定されてしまいやすい。

○ 本人の立場に立ち、次のステップを促す支援者がいるかどうかで、職業生活、人生が大きく左右される。

＜基本方針＞

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や就労に関する意向、就労するために必要な配慮やその他の下記の主務省令で定める事項について整理を行います。アセスメント結果を踏まえ、障害者本人や関係者（家族や学校、支援機関等）を交えた多機関連携によるケース会議を行い、障害者本人の就労に関する意思決定支援を行います。

＜主務省令で定める事項＞

・障害の種類および程度
・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および支援
・就労するための適切な作業の環境
・その他適切な選択のために必要な事項

＜定員＞

・10 人以上

＜従事者の人員配置・要件＞

○ 就労選択支援員の人員配置　15：1 以上

○ 就労選択支援は短期間のサービスであることから、個別支援計画の作成は不要、サービス管理責任者の配置は求めない。

○ 就労選択支援員の要件

・就労選択支援員養成研修を修了していること。

※ 就労選択支援員養成研修の受講要件は、障害者の就労支援に関する基礎的研修を修了していることや障害者の就労支援分野の勤務実績が通算 5 年以上あること。

【令和 9 年度末までの経過措置】

下記の 5 つの研修のうち、いずれかの研修修了者は、就労選択支援員養成研修の受講が可能。

・障害者の就労支援に関する基礎的研修

・就業支援基礎研修（就労支援員対応型）

・訪問型職場適応援助者養成研修

・サービス管理責任者研修専門コース別研修（就労支援コース）

・相談支援従事者研修専門コース別研修（就労支援コース）

＜職員配置＞

・管理者、就労選択支援員

＜実施主体＞

・就労移行支援事業所

・就労継続支援事業所

・障害者就業・生活支援センター事業の受託法人

・自治体設置の就労支援センター

・障害者能力開発助成金による障害者職業能力開発訓練事業を行う機関

※ 要件

就労選択支援の実施主体については、指定基準において、「就労移行支援または就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去 3 年以内に当該事業者の事業所の 3 人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものその他のこれらと同等の障害者に対する就労支援の経験および実績を有すると都道府県知事が認める事業者」と定めています。

就労選択支援事業所は、協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するよう努めなければなりません。

ポイント

就労選択支援は、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サービスです。本人との協同による意思決定を支援するサービスであり、就労の可否を判断したり、どの就労系障害福祉サービスを利用するかの振り分けを行うものではありません。

（3）対象者

就労選択支援の対象者は、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になります。就労選択支援の施行に伴い、就労継続支援B型は、令和７年10月より、「就労選択支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者」が利用対象となることから、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある場合は、就労選択支援を予め利用することになります。（なお、50歳に達している者や障害基礎年金１級受給者、就労経験があり年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者等については、就労選択支援事業者によるアセスメントを行うことなく、就労継続支援B型の利用が可能です。）

ただし、

・最も近い就労選択支援事業所であっても通所することが困難である等、近隣に就労選択支援事業所がない場合
・利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合

は、就労移行支援事業所等による就労アセスメントを経た就労継続支援B型の利用が認められます。

※ 以下に記載する対象者は、障害者本人の希望に応じて就労選択支援を利用することができる。
・新たに就労継続支援A型や就労移行支援を利用する意向がある障害者
・就労経験がある者（年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者に限る。）、50歳に達している者、障害基礎年金１級受給者のいずれかであって、新たに就労継続支援Ｂ型を利用する意向がある障害者
・既に就労移行支援又は就労継続支援を利用しており、支給決定の更新等の意向がある障害者

<table>
<tr><th colspan="2">サービス類型</th><th>新たに利用する意向がある障害者</th><th>既に利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者</th></tr>
<tr><td rowspan="2">就労継続支援B型</td><td>現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）</td><td>令和７年10月から原則利用</td><td rowspan="3">希望に応じて利用</td></tr>
<tr><td>・50歳に達している者または障害基礎年金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）</td><td>希望に応じて利用</td></tr>
<tr><td colspan="2">就労継続支援A型</td><td>令和９年４月から原則利用</td></tr>
<tr><td colspan="2">就労移行支援</td><td>希望に応じて利用</td><td>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</td></tr>
</table>

【参考】特別支援学校等の在学者に対する就労選択支援の実施

特別支援学校等の在学者も就労選択支援の利用が可能です。

卒業後の進路選択を考える上で、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に、特別支援学校高等部の各学年で実施できます。また、在学中に複数回実施することや、職場実習のタイミングでの実施が可能です。

就労選択支援のアセスメントにおける作業観察については、特別支援学校等に在籍する生徒が就労選択支援事業所に通所して行う作業を観察する場合のほか、特別支援学校等の教育課程に位置付けられた校内実習や作業現場等における実習等の場面に就労選択支援事業者が出向いて、当該作業の観察を行うことも可能です。また、特別支援学校等の生徒が就労選択支援事業所に通所する場合、授業日に通所する場合も想定されるため、特別支援学校等の生徒が、就労選択支援を受けるために登校できない日については、当該生徒の出欠の扱いについて、校長の判断により「選抜のための学力検査の受検その他教育上特に必要な場合で、校長が出席しなくてもよいと認めた日数」として「出席停止・忌引等の日数」に計上することが可能です。

＜就労選択支援を円滑に実施するための工夫の例＞

就労選択支援を円滑に実施するための工夫については、以下のようなものが考えられます。
自治体が中心となって、関係機関と事前に調整を行っておく必要があります。

○ 学校等での集団手続き

指定特定相談支援事業所と自治体の担当者が、特別支援学校等に出向き、就労選択支援の利用希望のある生徒等を対象に、集団での事前説明、就労選択支援に係る利用申請、面談、サービス等利用計画案の作成までを行うことができます。

○ 児童相談所長の意見書の一括発出依頼

18 才未満の生徒が就労選択支援を利用する場合に必要となる児童相談所長の意見書について、当該生徒の情報を自治体が特別支援学校等から把握し、一覧名簿を作成して、児童相談所長に対して、一括して意見書を発出してもらうよう依頼することで、当該意見書発出に係る事務負担の軽減を図ることができます。（P 47 Q&A 参照）

特別支援学校高等部における年間スケジュール（例）

※ 矢印（⇔）期間内のいずれかで就労選択支援を実施

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

（4）事業の目的

【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。

○ 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。

○ 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、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の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区町村、ハローワーク等の就労支援機関との連携、連絡調整を行う。

【期待される効果】

○ 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。

就労選択支援の目的は、働く力と希望のある障害者に対して、本人が自分の働き方について考えることをサポートすることにあります。

また､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ことも行います。

具体的には、

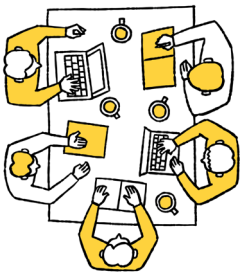
① 本人の強みや課題、特徴を本人と協同して整理し、自己理解を促すこと

② その過程や結果を通じて、本人が進路を選び、決めていくこと

を支援します。

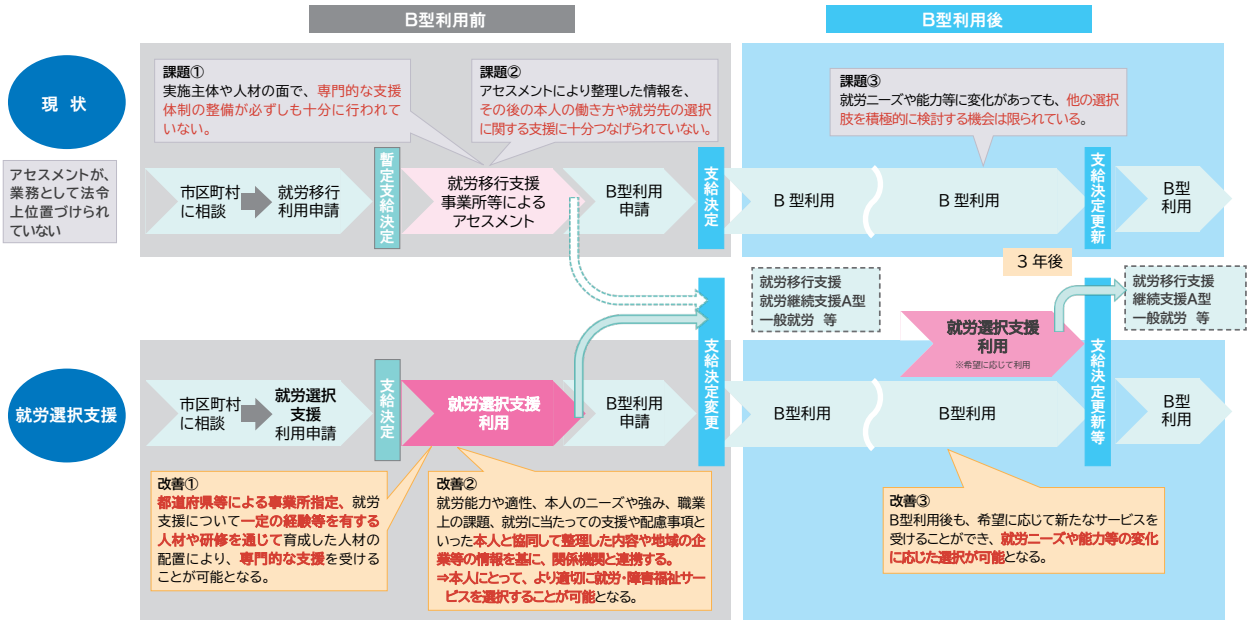
そのため、「就労選択支援は就労の可否を判断したり、どの就労系障害福祉サービスを利用するかの振り分けを行うものではない」ということに留意が必要です。

また、就労選択支援員養成研修を受講した者を配置することにより、質の高いアセスメントに基づいた就労支援を提供できることや、本人の自己理解を促進すること、また、地域の関係機関と連携することにより、より適切な進路選択が可能になります。

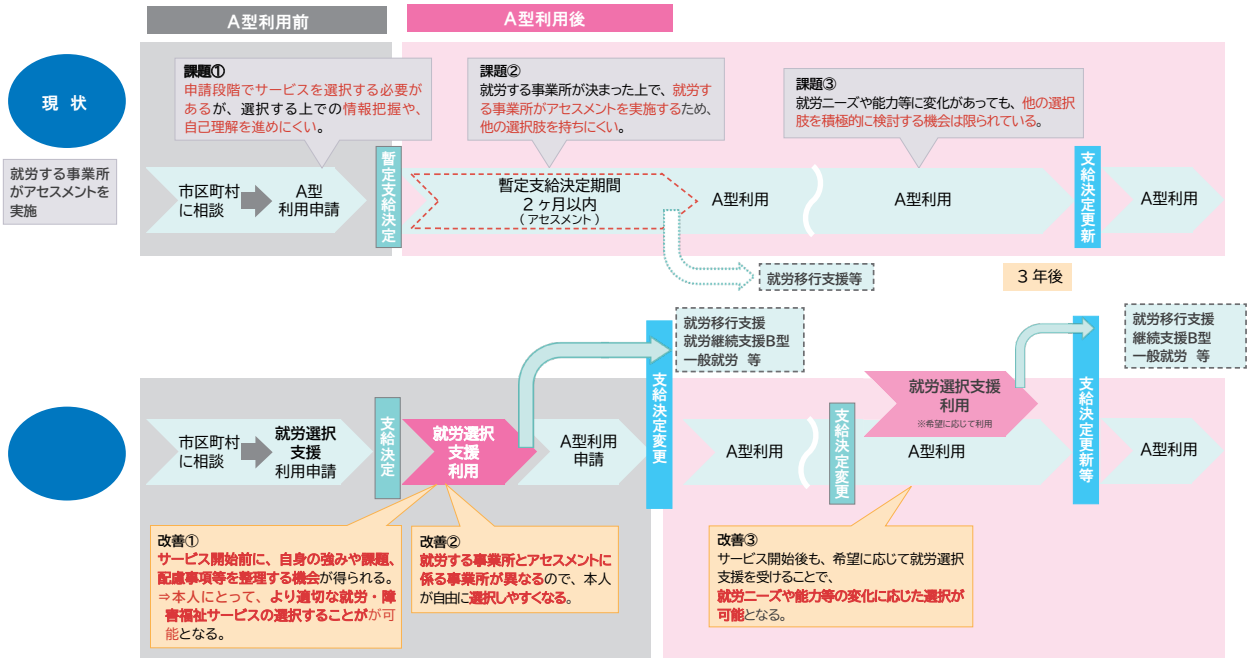


就労選択支援ができると変わること
～専門的なアセスメントの提供と本人中心の就労選択支援～

イメージ（就労継続支援 B 型のケース）



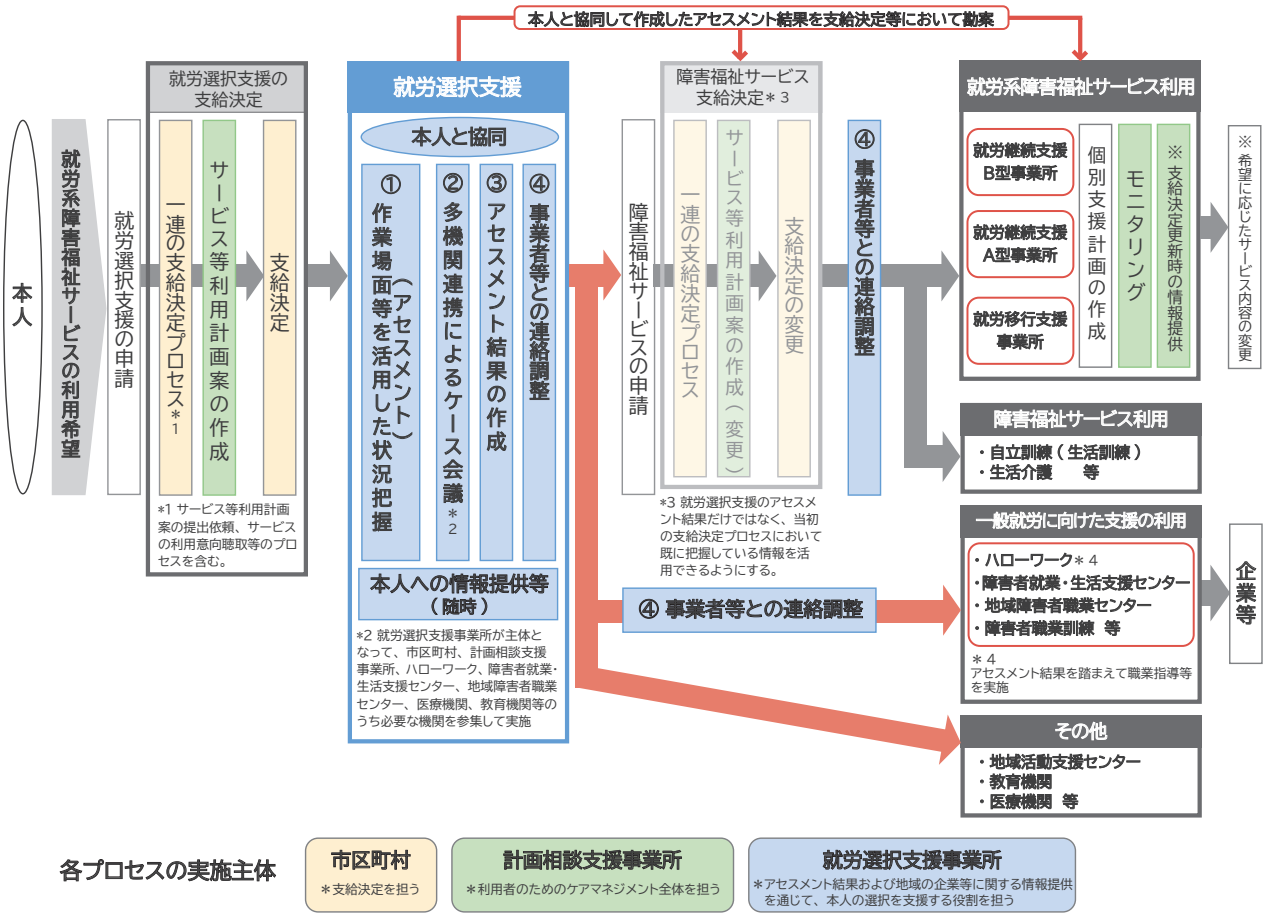
イメージ（就労継続支援 A 型のケース）



就労選択支援が始まることで、就労移行支援や就労継続支援の利用開始後も、本人の就労に対する気持ちの変化や能力の向上等に応じて、就労選択支援を利用することができます。

（5）事業の基本プロセス

基本プロセス



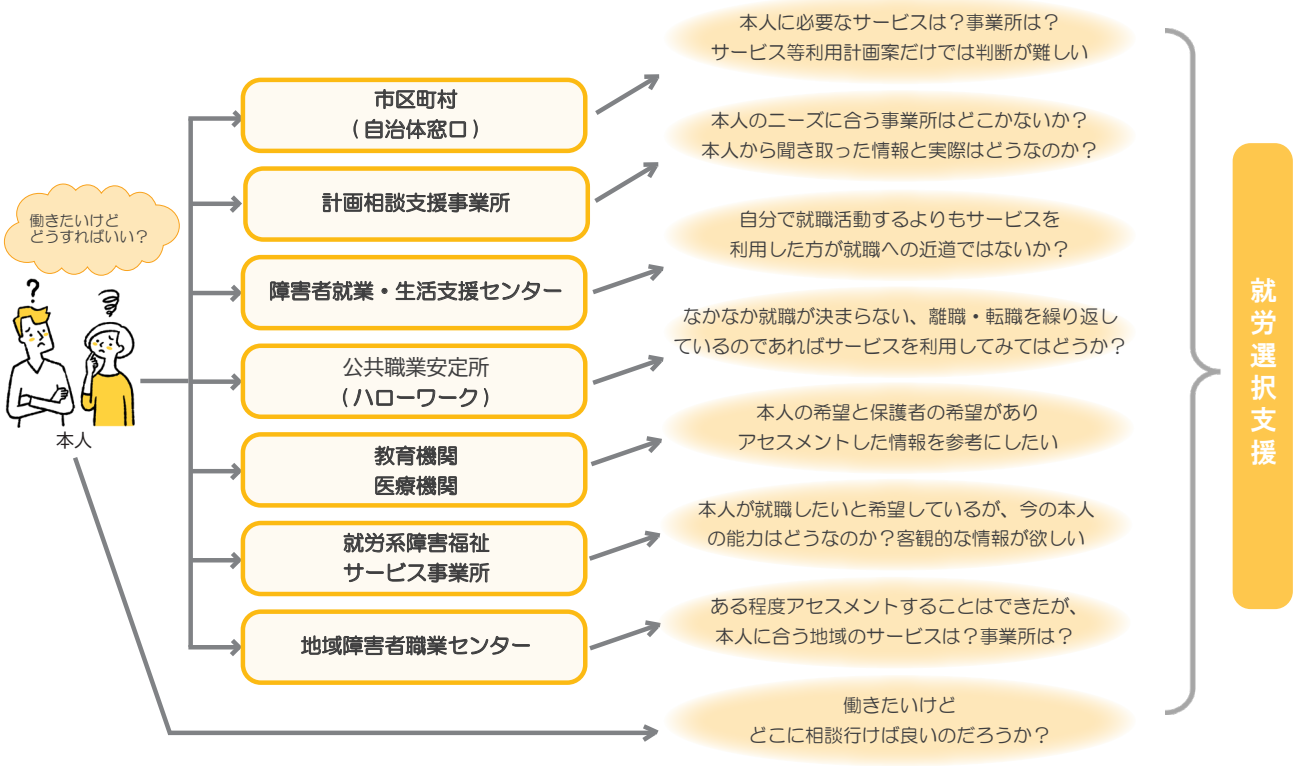
就労選択支援事業所はさまざまな支援機関などから利用の相談を受けることから始まり、作業場面等を通じて、本人の就労に関する状況把握を行い、その結果を踏まえて、本人の選択肢を広げ、的確な進路選択につながるような情報を提供することまで行います。

提供された情報に加えて、家族や関係機関などの意見も必要に応じて加えながら、本人が就労に関する進路を決定することを支援することが、就労選択支援の基本プロセスになります。

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指定特定相談支援事業者や就労系障害福祉サービス事業所、市区町村、ハローワーク等の就労支援機関との連携、連絡調整を行います。

就労選択支援事業所は、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・指導等を行うため、地域事情に精通することが求められます。

サービスの流れ（イメージ）



目的

「はたらく」というキーワードでの相談は多岐に渡り、その相談窓口はさまざまですので、関係機関ごとに「一般就労についての相談なのか」、「就労系障害福祉サービスについての相談なのか」等、本人の状況について丁寧に対応していきながら、相談内容に応じて、就労選択支援への利用につなげていきます。

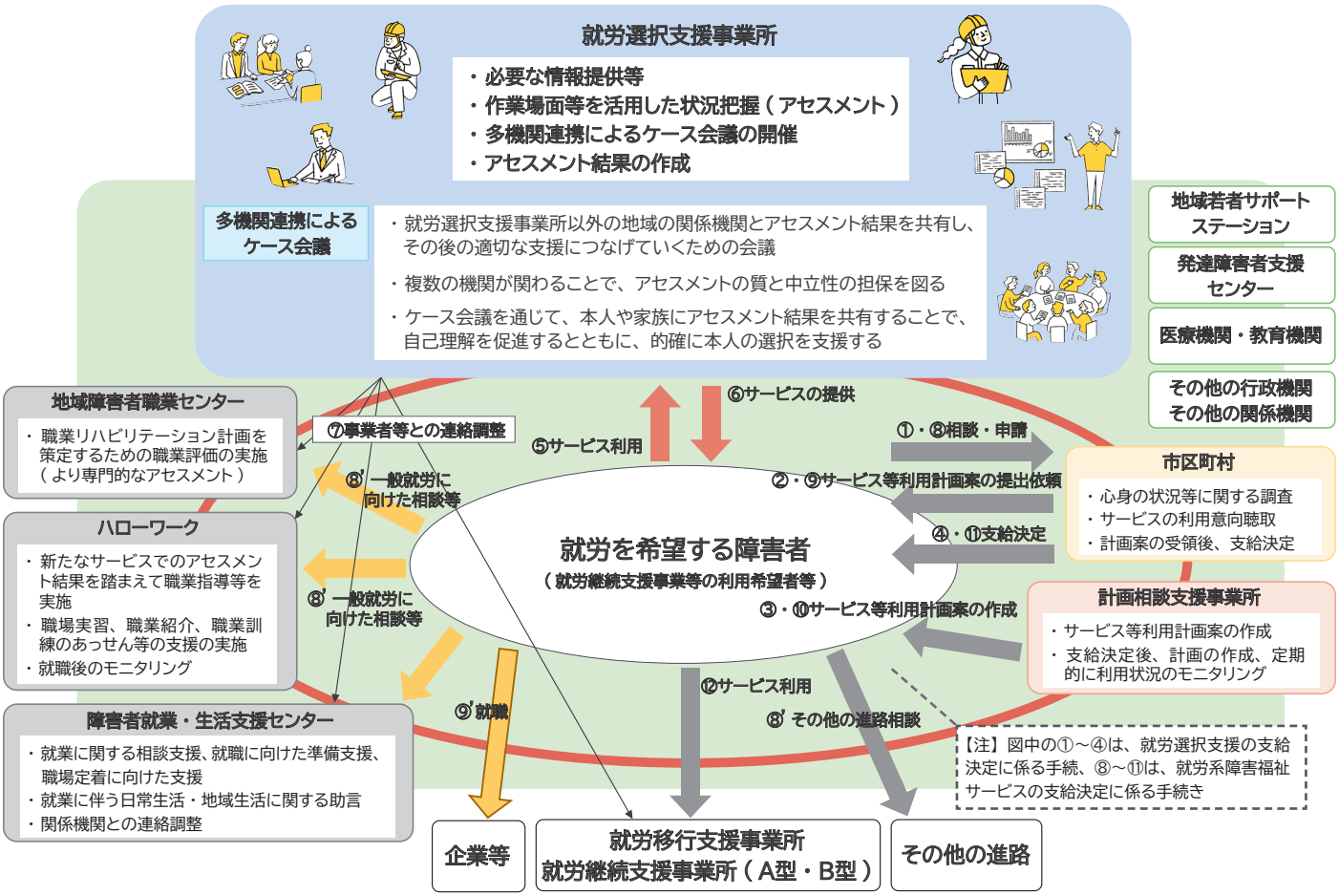
実施内容

本人から相談を受けた各機関は、利用している障害福祉サービスや本人の意向を確認します。その上で、就労選択支援の情報提供を行う際に、本人の困り事や相談事を整理した上で、主訴を大切にしていきながら進めていきます。

留意点

本人からの相談を受けた関係機関の担当者は、就労に関するアセスメントの実施が必要と判断した場合、相談内容や本人の意向、特性等を踏まえ、就労選択支援の利用、障害者就業・生活支援センターのアセスメントの活用、地域障害者職業センターの実施する職業評価等、地域にある進路選択を支援するさまざまな相談窓口およびサービス等について事前に把握しておきましょう。

（6）就労選択支援における各機関の役割

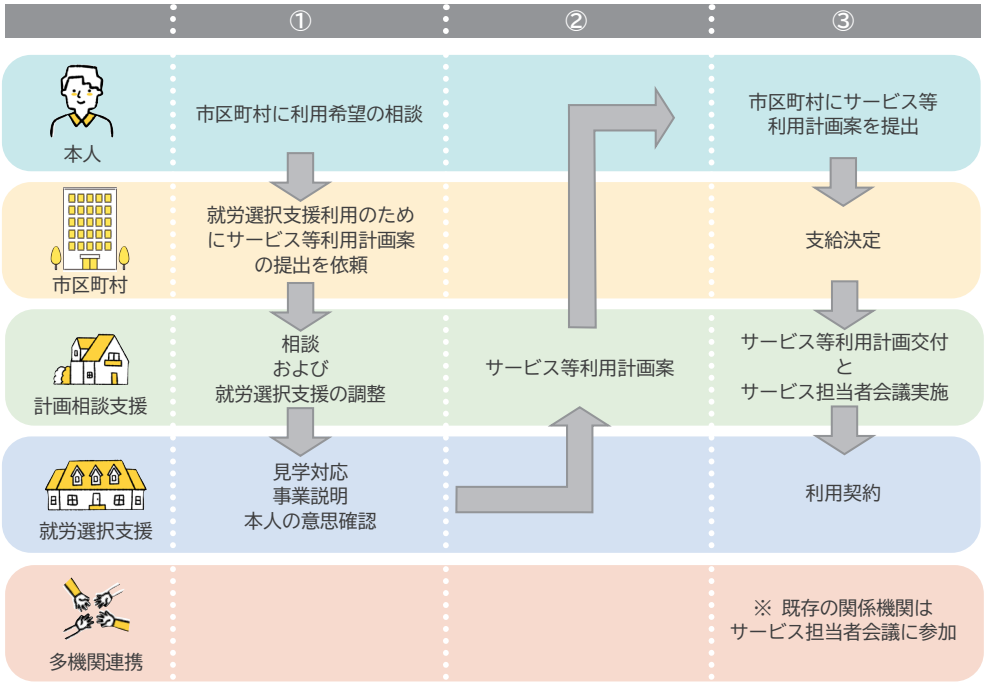


就労選択支援に係る関係機関には、市区町村、指定特定相談支援事業所、就労系障害福祉サービス事業所、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター等があり、就労選択支援事業所は地域の関係機関について広く知っていることが求められます。

就労選択支援事業所においては、さまざまな場面に応じて関係機関と密に連絡を取ることや、複数の関係機関や関係者との協同、アセスメント結果を共有していきながら、それぞれの専門性や資源を活用して支援を行っていくように心掛けていきましょう。

2. 就労選択支援開始前の調整

（1）サービス利用までの流れ



利用開始に向けた手続きの流れは上記のようになります。市区町村や事例によっては、変更となる場合もありますので、どのような流れになるのか、地域の中で確認していくことが望ましいです。

（2）利用検討に当たり実施すべき事項

目的

一般就労も見据えた就労系障害福祉サービスの利用を検討している人や進路選択で悩んでいる人などが、自分の将来を考え、決めていくきっかけになる意思決定のための支援であることや事業概要を理解してもらい、サービスの具体的なイメージを伝えることが重要です。

実施内容

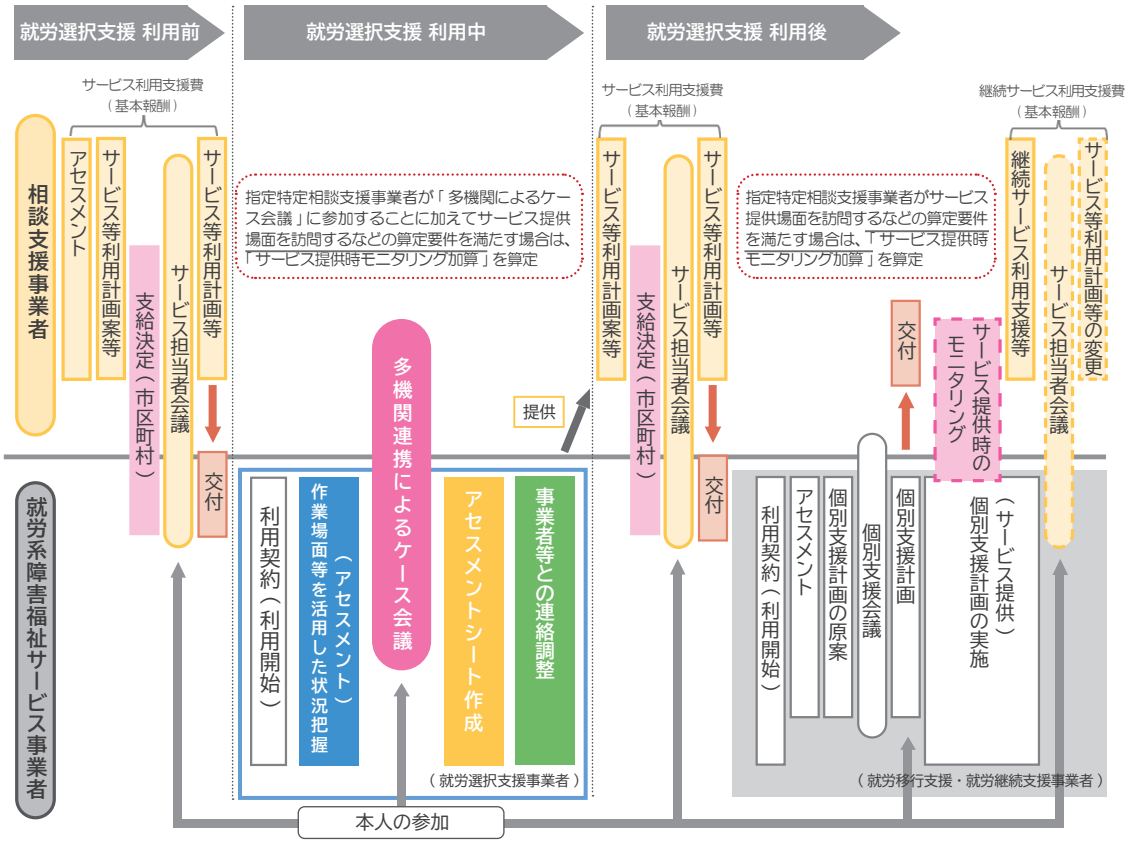
・事業の概要説明を行い、利用にあたっての具体的な計画をたてます。
・意思決定支援を行うサービスであり、アセスメント内容が本人の将来を決めるものではないことを伝えます。
・事業の目的および内容、利用期間の説明を行います。（開始時期等）
・本人を取り巻く環境の確認を行います。（利用しているサービスや生活状況）
・本人の生活や就労等に係る希望を確認します。
・希望する配慮事項を確認します。

留意点

・就労選択支援の評価が進路の決定事項ではないこと（本人の希望が尊重されること）
・利用期間の定めについて明確に伝えること
・主たる支援機関を定めること
・本人と関係機関の間での理解の共有を行うこと

（3）指定特定相談支援事業所との連携

【指定特定相談支援事業所（計画作成担当）と就労選択支援事業者の関係】　※ 指定特定相談支援事業者を利用する場合の一例



目的

就労選択支援の利用前に、本人に対してサービス内容（目的や期間等）について、一時的な相談を受けた関係機関から丁寧に説明を行います。また、サービス利用に伴い、サービス等利用計画案等の作成が必要になるため、就労選択支援事業者と指定特定相談支援事業所は積極的に連携していくことが必要です。

指定特定相談支援事業所の役割

他のサービス利用時と同様に指定特定相談支援事業所が中心となり、以下の手順で利用手続きを進めていきます。

① 指定特定相談支援事業所がアセスメントを基にサービス等利用計画案を作成し市区町村に提出する。

② 市区町村はサービス等利用計画案を勘案し就労選択支援の支給決定を行う。

③ 指定特定相談支援事業所の調整により本人、就労選択支援事業者を含めた関係者によるサービス担当者会議を開催する。

④ サービス担当者会議を受けて、指定特定相談支援事業所がサービス等利用計画を作成し本人および就労選択支援事業者等に交付する。

留意点

就労選択支援事業所にはサービス管理責任者がいないため、指定特定相談支援事業所は管理者または就労選択支援員に必要な連絡を行いましょう。

・セルフプランでサービス利用を行う場合は、就労選択支援事業者は市区町村等と積極的な連携を行いながら、必要に応じて、依頼元の関係機関や、他の就労支援機関等とも連携し、情報共有を行いましょう。

３．就労選択支援の実施

（1）就労選択支援の法令に定められているもの

障害者総合支援法の条文

第五条（略）

13　この法律において「就労選択支援」とは、就労を希望する障害者又は就労の継続を希望する障害者であって、就労移行支援若しくは就労継続支援を受けること又は通常の事業所に雇用されることについて、当該者による適切な選択のための支援を必要とするものとして主務省令で定める者につき、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価[※1]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[※2]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[※3]をいう。

【就労に関する適性、知識及び能力の評価】[※1]

○ 就労に関する適性

・本人と作業内容・職場環境の関係性（環境との相互作用）をそれぞれ調査した上で、安定的、効率的にその業務（タスク）を遂行できるかを調べること
・具体的にはある作業、ある活動に対する得意、不得意の情報　等

○ 就労に関する知識（本人の持っている就労に関する知識を評価する）

・仕事の種類（職種・業務等）、労働条件
・就職活動の進め方、公共職業安定所（ハローワーク）の使い方、求人票の見方
・就労支援機関等、就労系障害福祉サービスの役割と使い方等のこと
・地域の産業、労働市場の状況（障害者の求人、就職状況等）、就職可能性がある職業、業界等のこと　等

○ 就労に関する能力

（1）身体機能・運動能力
・視覚、聴覚、感覚特性、その他
・上肢機能、下肢機能、関節可動域、移動機能
・手指、手腕、座位、立位、歩行、階段昇降の動作
・基礎疾患の有無　等

（2）知的・精神的な特徴
・障害に対する自己認識
・知的能力（言語能力、数的能力等）、認知機能（注意、記憶、遂行機能等）
・性格傾向、ストレス要因・対処　等

（3）社会生活能力
・日常生活の自立度、日常生活上の特徴・課題
・コミュニケーション能力、職場におけるビジネスマナー・スキル　等

（4）作業・職業能力
・指示の理解度、学習速度、応用力
・作業の正確さ、スピード、持続性、道具の使用、安全への配慮
・作業時の態度、単独作業 / 集団作業の実施状況
・職業適性（特定の職務、職種に関する知識技能等）
・職業生活に対して障害特性が与える影響　等

※2
【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】

○ 一般就労への意向の有無

・希望の勤務形態（どんな働き方をしたいか）
・希望の労働条件（業務内容、勤務時間、勤務地、給与等）
・就労系障害福祉サービスや障害福祉サービス、職業訓練等の活用の意向の有無
・就労上の課題改善に向けた取組への意向の有無　等

○ 就労するために必要な配慮および支援

・本人が希望する合理的配慮事項（関係機関からの引継ぎ情報を含む）
・アセスメント結果を踏まえた配慮事項
・アセスメント結果を踏まえた補完手段
・本人が安定的な職業生活を送り、持っている力を発揮するための具体的な環境調整、個別的な支援方法
・一般就労を目指す際の就職活動期間の具体的な支援計画
・一般就労に向けた具体的な訓練内容と効果的と思われる関係機関の情報
・関係機関に対する協力依頼内容、調整状況　等

○ 障害の種類および程度

・障害者手帳等級、障害支援区分、聞き取り調査
・医師の診断書
・知的障害者判定、重度知的障害者判定
（その他参考情報）
・知能検査等の各種心理検査
・障害名、障害特性（障害別の特徴）に関する各種資料　等

○ 就労に関する経験

・職歴、実習経験、資格、実技経験
・特別支援学校等で行った職場実習
・就労系障害福祉サービス等の利用経験
・就労支援機関の利用経験　等

○ 就労するための適切な作業の環境

・職場環境（光、音、視覚刺激、におい、触覚、気温、人の動き等の周囲からの刺激、屋内 / 屋外、単独業務 / 集団業務等）
・業務内容
・人的環境（受入れ部署や従事する職務等に関する情報収集）
・職場の支援体制（ナチュラルサポートの形成に向けた企業や周囲で働く社員等への理解促進、一緒に働く社員が行う支援内容）　等

○ その他適切な選択のために必要な事項

・家庭環境（家族の協力体制、家族の課題等の確認）
・社会資源（活用可能な社会資源の情報収集）
・その他

※3
【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】

○ 障害福祉サービス事業を行う者、指定特定相談支援事業を行う者、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、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

・連絡調整とは、就労選択支援を利用した者が、アセスメント結果を踏まえ、面談、見学、実習その他の支援等により、その後の進路選択を支援すること。

・連絡調整を行う際には、進路選択と進路決定が円滑に進むように指定特定相談支援事業所と連携し、綿密な情報共有すること。

○ 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および助言

・社会資源とは、地域の就労支援機関、企業、市区町村、福祉、医療、教育等

・雇用事例とは、地域の障害者雇用事例、求人情報、その他障害者雇用に関する情報

・地域における各種社会資源について、本人の関係者に対して、公平に情報提供を行うもの

・テレワーク等の意向を有する利用者も想定されることから地域の関係機関の情報だけではなく、特色ある就労系障害福祉サービス、職業訓練等に関する情報収集も含まれる。

○ その他の必要な支援

【一例】

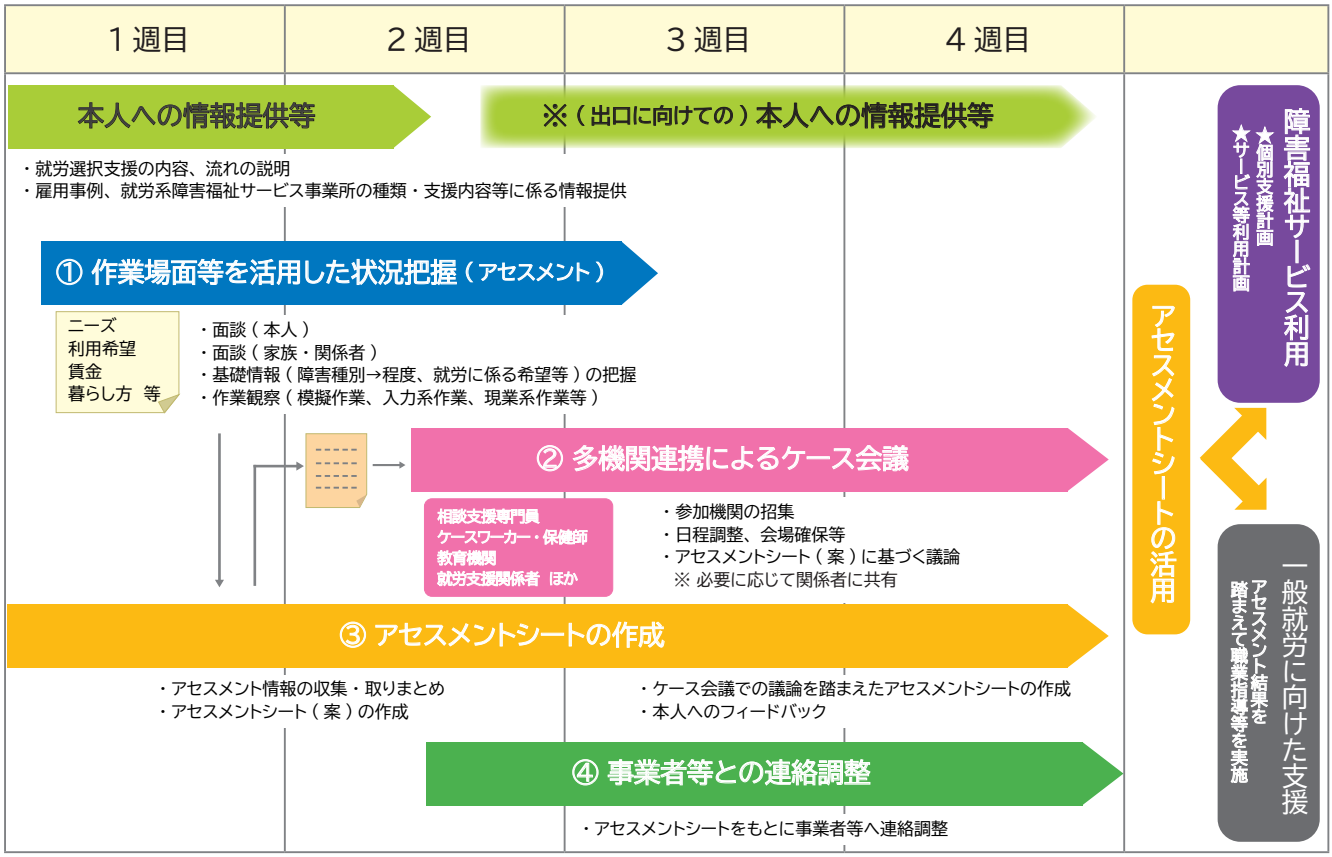
・障害に特化したアセスメントの実施

・個別具体的な検査の実施

（2）就労選択支援サービスの流れ

就労選択支援サービスの流れ（標準１か月イメージ）

～ 本人との協同を通じて本人の意思決定を支援する ～



就労選択支援において実施すべき主な内容としては、以下になります。

○ 本人への情報提供

①作業場面等を活用した状況把握（アセスメント）

②多機関連携によるケース会議

③アセスメントシートの作成

④事業者等との連絡調整

就労選択支援では、サービスの利用開始から終了するまで、本人に必要な情報を提供し、アセスメントの場面では、本人との協同を通じて、本人の意思決定を支援するサービスになります。そのため就労選択支援事業所は、協議会への定期的な参加や、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するよう努めることとされています。

（1）就労選択支援の留意事項

就労選択支援の実施に関し、以下の点を留意しながら、事業実施に努めるようにしましょう。

○ 就労選択支援として、利用者に対して、直接支援を行った場合が報酬算定の対象となります。

※ 利用者が同席する多機関連携によるケース会議や企業訪問は算定対象となりますが、関係機関との連絡調整等のみ行うなど、利用者の参加を伴わない場合は算定対象になりません。

○ 就労選択支援では、指定基準において、

① 短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性等の評価や意向等整理（アセスメント）

② アセスメント結果の作成に当たって、利用者および関係機関等を招集して多機関連携によるケース会議を開催

③ アセスメント結果を作成し、利用者等へ情報提供

④ 利用者への適切な支援に向け、必要に応じて事業所など関係機関との連絡調整を行うことが規定されています（①～④を総称して、以下「事業内容」という。）

○ また、指定基準において、アセスメント結果の作成に当たり、開催する会議については「テレビ電話装置等を活用して行うことができるもの」とされています。

（2）本人への情報提供

目的

就労選択支援を何のために利用するのか、どのようなサービス内容（方法やスケジュールなど）であるか、本人がわかりやすく理解できるように情報提供を行います。また、就労系障害福祉サービス、公共職業安定所（ハローワーク）等の就労支援機関による支援、一般就労（事例、産業、企業情報等）等に関する情報提供を行い、本人が就労選択支援を受けた後の進路選択をする上で参考とすることができるようにします。

実施内容

1）就労系障害福祉サービス、職業リハビリテーションサービスの情報提供

各サービスの内容について説明をします。ここでは、具体的な個別事業所の情報ではなく、各サービスの概要や利用目的などを中心に説明します。

2）雇用事例の情報提供

一般就労で働く様子がわかるように説明をします。この際、説明用の資料を準備しておくと本人は理解しやすくなります。本人が一般就労を希望しない場合でも、将来的に一般就労を希望することも想定して情報提供を行います。

留意点

1）わかりやすい資料を事前に準備する

説明内容が伝わるような資料を準備します。一般就労の理解促進のための資料は、働く様子や支援内容がわかるような映像資料（DVD 等）、一般就労した事例等を紹介するとよいです。

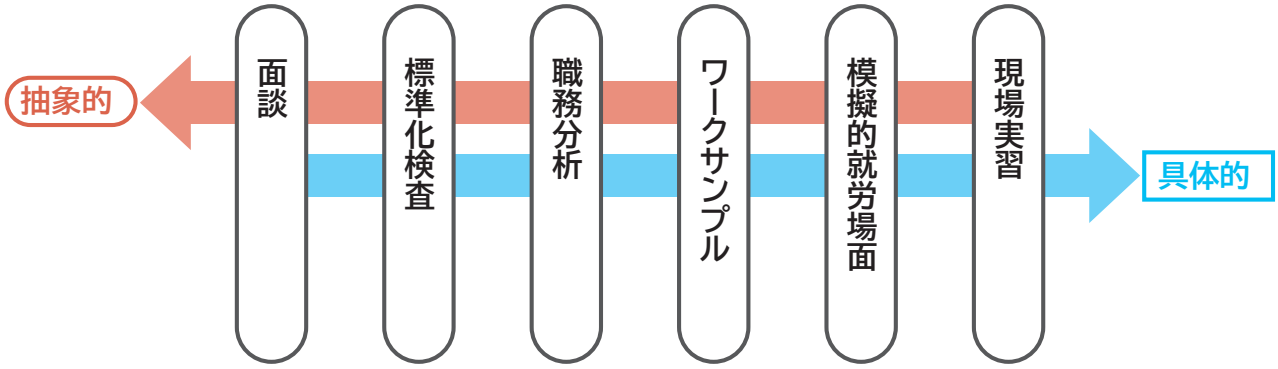
情報提供を行う場面だけでなく、自宅等でも振り返り、考えることができるよう、就労選択支援の内容のみならず、各サービスの概要が示された資料（一覧）などを提供できるとよいです。

2）必要に応じて繰り返し情報提供を行う

本人の思いや希望は、支援内容や経験の積み重ね、時間経過等の影響によって変化するものです。また、本人の理解状況によっては情報量を調整する必要があります。一度で情報提供を終えるのではなく、繰り返し情報提供を行うことや、一度に伝える情報量を調整し、何回かに分けて情報提供を行うといった工夫が必要です。

（3）就労アセスメントの目的と手法

○ 就労アセスメントの手法（全体像）



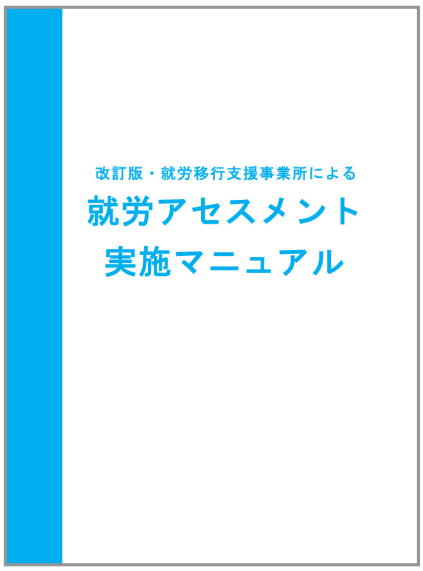
日々の支援に関連する支援内容から構成されている

就労選択支援では、就労アセスメントの手法を活用しながらサービスを提供します。

就労アセスメントの目的は「進路の検討」であり、障害者の就労の可否を判断するものではありません。

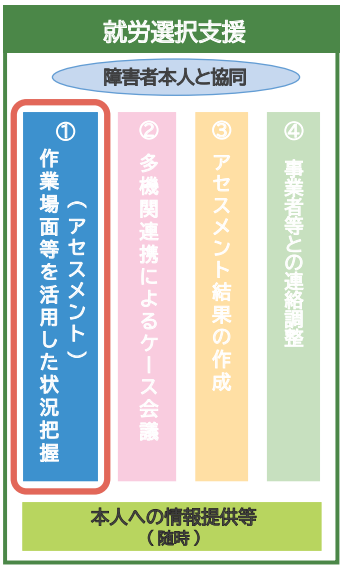
面談や具体的な作業場面の評価手法などを用いて、本人の就労に関する情報を抽象的な状態から具体的な状態へと解像度を高めていきます。それらの情報を用いて、その方に必要な支援を検討する情報提供を行うことが大切になります。

アセスメントの目的と手法を理解する際には、下記参考資料もご活用ください。



＜参考資料＞
「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」

① 作業場面等を活用した状況把握（アセスメント）



（a）事前準備

1）アセスメント（面談、標準化検査、職務分析、ワークサンプル、模擬的就労場面、職場実習等）を実施するに当たり、効率良く進めるために、アセスメント開始前に各種資料や物品、実施場所の準備を行います。

2）記録の準備

アセスメントシートや総合記録票等を準備します。基本的な情報やアセスメント結果を整理し、本人や家族、支援機関等に対して情報を共有する際に活用します。

3）日程調整等の準備

アセスメント実施前に決めておくこととして、アセスメントの日程や実施期間について、市区町村、指定特定相談支援事業者、支援機関（特別支援学校等）との調整が必要です。

事前に決めておくことで、保護者や関係機関の職員の参集が容易になります。各地域で就労選択支援実施に係る日程調整等が円滑に行われるようにするためには、自治体・協議会が中心となり、各関係機関の連携体制の構築を検討、推進していくことも考えられます。

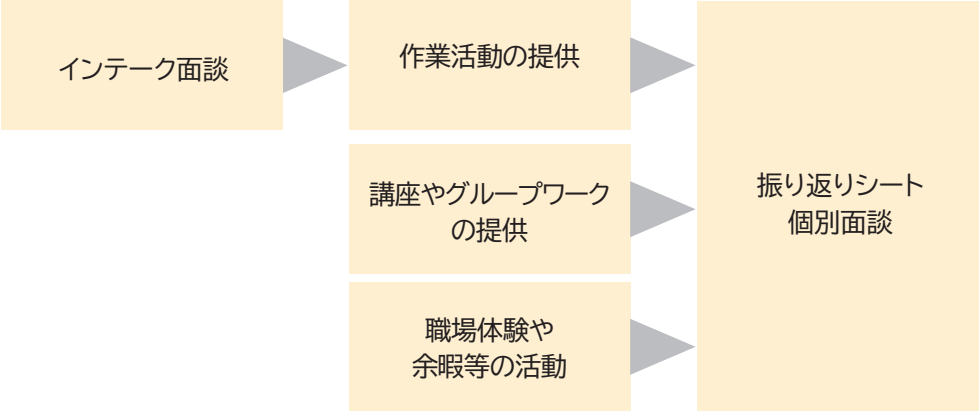
また、オンラインでの開催が効果的な場合もあります。

就労支援のためのアセスメントシート＜ご案内＞

＜参考資料＞

参考資料：（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）「就労支援のためのアセスメントシート」
https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai79.html

（b）ニーズアセスメントの手法



＜引用資料＞　研修「ニーズアセスメントの手法」

就労選択支援では、自分に合った働き方を実現したり、働く上での課題の改善に向けて、どのような方法で、どこで取り組むかといったことについて、本人と協同して考えます。「自分のことは自分で選んだり決めたりして良い」という前提で、ニーズアセスメントに臨みます。

○ 面接におけるニーズ把握

就労に関する希望・ニーズを把握します。具体的には、就労等の希望、働く動機・目的、障害開示の希望、希望する職種・仕事内容、希望する労働日数・労働時間・休日などを確認します。また、生活面や余暇におけるニーズとして、例えば、休日の過ごし方、友人とのつながりや関係性、趣味や好きなことに没頭できる時間などを確認します。

○ 面接以外の方法によるニーズ把握

インテーク（初回面談）で得られる情報には限界があり、不確かなことも少なくありません。周囲（環境）との相互作用において発言内容が変化することも多く、さまざまな場面でのニーズアセスメントが必要です。経験できる場面を設定し、作業活動やグループワーク、レクリエーションや余暇活動等のさまざまな機会を提供します。

○ 関係者や家族からの聴き取り

電話連絡や訪問により直接確認する方法もありますが、基礎調査票、スケジュール調査、アンケートなど、書類に書いてもらうことで情報収集する方法もあります。

(c) アセスメントの実施

具体的な作業場面での観察方法として、就労系障害福祉サービスにおける模擬的就労場面での観察、施設実習先での作業場面での観察、企業等での作業場面での観察を通じて、アセスメントをすることができます。

○ 面談

ニーズ、一般就労に向けた能力の把握や本人の全体像を理解するために、本人とのやり取りにより行われます。本人の希望等を傾聴することが大切です。

○ 模擬的就労場面

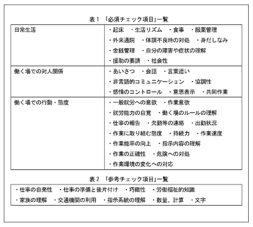
模擬的に職場環境を想定した就労場面を設定し、就労上のスキルや適応的行動の有無などを把握することに特徴があります。模擬的就労場面において、職場の同僚や上司等と円滑にコミュニケーションするためのスキルを持っているか、また、適切なやり取りをしているか、相手の状況や都合に合わせる必要がある場面においてどのように行動するか、疲れてきた際にどう行動が変化するかなど、模擬的就労場面のさまざまな状況を通じて、アセスメントをすることができます。

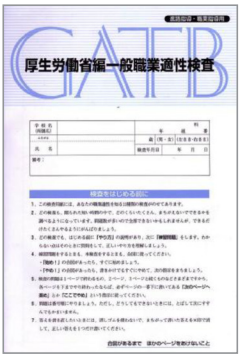
<参考資料>
就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック

○ 標準化検査

標準化検査は、実施手続が定まっており、簡便かつ短期間で実施することができますが、検査の実施方法や解釈に関する知識と技術が求められます。

標準化検査の中には、速さ、抽象的な思考、集中力が必要とされるものもあるため、本人の障害特性等を十分に考慮した上で、検査を選択することが必要です。





<参考資料>

(左)「就労移行支援のためのチェックリスト」
https://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/08/dl/h0823-1a.pdf

(中)「幕張ストレス・疲労アセスメントシート(MSFAS)」
https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/p8ocur0000000yfq-att/kyouzai33-2.pdf

(右)「厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)」
https://www.jil.go.jp/institute/seika/tools/GATB.html

○ 職務分析

本人の障害特性などを顕在化させる環境面（職務）に焦点を置くアセスメントです。実際には、一般就労の希望先の状況を聴取した上で、就労支援における支援の観点にすることや職務分析を用いて職務とのマッチングを検討するなどの支援が想定されます。前述した面談や、後述するワークサンプル、模擬的就労場面などのアセスメントと関連づけて実施すると有効です。

○ ワークサンプル

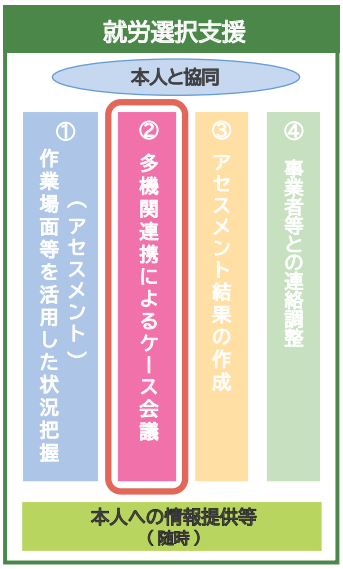
ワークサンプルは、仕事のサンプルという意味の造語です。複雑な作業における取組状況を観察できること、学力や知的能力に焦点を当てていないこと、ワークサンプル単独で本人の全体像を把握しやすいといった特徴があります。本人がうまく力を発揮できるようにするための支援のあり方（例えば補完手段）などを検討することができます。

＜参考資料＞
ワークサンプル幕張版
https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/21_2_MWS.html

○ 職場実習

職業選択、働く上で求められるスキル、職場における具体的な配慮や支援方法等について検討することができます。職場実習を行う上では、支援者が本人のニーズや希望などをしっかりと把握し、適切な職場で実習していくことが大切になります。支援者が本人のニーズや希望を十分に考慮して、職場実習を単なる体験とするのではなく、アセスメントの場として活用することで支援が有効なものとなります。

② 多機関連携によるケース会議



目的

多機関連携によるケース会議は、本人や家族、地域の関係機関とアセスメント結果を共有し、就労選択支援利用後の適切な支援につなげていくための会議です。ケース会議を通じて、自己理解を促すとともに、本人の主体的な選択を支援していきます。

基本的な姿勢・連携の考え方

・本人中心の姿勢：ケース会議の中心はあくまで「本人」であり、本人が主体的に選択し、意思決定できる環境を整えます。

・中立性等の確保：アセスメントや支援方針の検討において、偏りが出ないよう複数の視点を取り入れ、中立性・客観性を担保します。

・アセスメント結果の共有と活用：専門的な用語を避け、本人（保護者）や家族が理解しやすい形で共有します。

・情報共有とプライバシー保護：本人や家族のプライバシーを保護し、個人情報等の漏洩がないよう留意します。

・連携の姿勢と信頼関係の構築：関係機関同士が上下関係なく対等な立場で意見を出し合い、協力し合う姿勢が重要となります。

ケース会議の構成機関

就労選択支援事業所が主体となって会議に必要な関係機関を参集して実施します。

（ケース会議の参集者）

・本人（保護者）、必要に応じてその家族

・依頼先の関係機関

・指定特定相談支援事業所

・現在利用している障害福祉サービス事業所等

（ケース会議に関わる関係機関の例）

【就労支援】ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、障害者職業能力開発校、就労移行支援事業所、就労継続支援A型・B型事業所、就労定着支援事業所、企業　等

【地域生活】福祉事務所、指定特定相談支援事業所、医療機関、訪問看護ステーション、ヘルパーステーション、グループホーム、社会福祉協議会、地域若者サポートステーション、生活困窮者自立支援事業、児童相談所　等

【行政、学校】市役所、特別支援学校、高等学校・大学・専門学校　等

開催のタイミング

ケース会議は本人の利用状況等に合わせて随時開催します。

（一例）

・利用初期には、本人の意思、利用経緯や生育歴・生活歴等の情報把握を行い、想定される現状の課題を見立てたり、アセスメント場面や利用期間中のスケジュールを共有します。

・利用中期には、作業場面等を活用した状況把握（アセスメント）の結果等を共有し、就労選択支援後半に向けてアセスメント項目の追加や修正を行い、今後に向けた課題等を共有します。

・利用後期には、アセスメント状況をもとに今後の進路の方向性を共有します。就労選択支援事業所はスムーズな移行ができるようにアセスメント情報を次の支援機関に提供し、連携を図ります。

会議の進め方

多機関連携によるケース会議では、以下のようなテーマについて共有や検討を行います。

このような検討を通じて、本人が希望する就労に向けた支援の方向性や意思決定を行い、検討した内容を基にアセスメントシート作成へとつなげます。

（次第例）

1. 本人に関する基礎情報の共有
2. 本人の希望や考え
3. 作業場面でのアセスメント結果の共有
4. 就労選択支援事業所としての所見の共有
5. 考えられる今後の方向性の検討
6. 各機関の役割分担の確認

留意点

・この会議では、本人が参加するものとし、本人の就労等に対する希望等を改めて確認しましょう。

・本人、家族にわかりやすい情報提供を心掛け、本人の希望を尊重することが大切です。

・アセスメント結果が本人（保護者）・家族、指定特定相談支援事業所をはじめ参加する関係機関の参考となるようとりまとめ、本人の希望、意思決定がなされるように十分留意して進めていくことが求められます。

・自ら意思を決定することが困難な方に対する支援については、「障害福祉サービスの利用等にあたっての意思決定支援ガイドライン」をご参照ください。

・多機関連携によるケース会議については、対面での実施が難しい場合等、必要に応じて、テレビ電話装置等を活用した支援（オンラインによる支援）としても差し支えありません。

＜参考資料＞

「障害福祉サービスの利用等にあたっての意思決定支援ガイドライン」
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/0000159854.pdf

③ 本人との協同によるアセスメントシートの作成

目的

アセスメントシートは、本人が希望する就労支援を検討するために活用するものです。

作業場面等による状況把握（アセスメント）などを基に得られた情報をシートに落とし込み、本人の情報をわかりやすく整理し、「就労に向けた今後のプラン」を考えていくために必要なものです。就労における利用者の現状と課題について、本人・家族、各関係機関に客観的に伝えるために有効です。

実施内容

○ アセスメントシートの作成は、作業場面等による状況把握（アセスメント）や本人、家族、関係機関等からの聞き取り、その他本人に関する情報等を総合的にまとめる作業です。

○ 具体的には、就労に関する適性、知識および能力の評価、就労に関する意向および就労するために必要な配慮に関する情報について、例えば、本人の現状、強み、課題、特性、配慮事項、支援方法等、必要な項目を整理し、就労選択支援事業所としての所見（アセスメント情報から言えることや仮説、考えられること等）を記載します。

○ 結果の整理は、アセスメント結果を列挙せずに、集めた情報を踏まえて、言えること（所見）を整理して書くようにしてください。この際、客観的事実と就労選択支援員の見解を分けて書くようにしましょう。

○ 結果は、文字やグラフ、図解など、わかりやすく伝える工夫をしましょう。

○ 情報量が多くなるとわかりづらくなるため、本人の意向や進路選択等の方向性等に応じて、盛り込む情報の優先順位をつけ、取捨選択して、シートを作成しましょう。

＜ケース会議等でのシートの説明上の留意事項＞

○ 本人や家族、関係機関は、アセスメントで実施した取組内容について詳しくないこともありますので、状況に応じて、そのアセスメントを実施した理由やアセスメントの取組内容等について解説しましょう。

○ 本人や家族、関係機関がアセスメント結果を理解できるよう、状況に応じて、結果から読み取れること、複数の検査結果から推測できること等、結果の読み取り方について解説することも大切になります。

○ 場合によっては、検査や作業の道具、作業の成果物等、実物を用いて、家族や関係機関等がアセスメントの実施内容を理解できるよう工夫しましょう。

＜就労選択支援事業者に求められること＞

アセスメント結果は、その後の支援において有効な情報となりますので、本人（保護者）や家族、関係機関等に書面等をもって結果を伝えましょう。特に、相談支援専門員はアセスメント結果を踏まえて、サービス等利用計画の見直しや関係機関との連絡調整等を行う必要があるため、就労選択支援事業所は書面によって確実に相談支援専門員に伝えましょう。

※ 相談支援専門員は、利用者が就労選択支援を利用している場合には、就労選択支援における評価および整理の結果等を踏まえてサービス等利用計画の見直しを行うとともに、就労選択支援事業者と連携し、必要な情報の提供および助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行わなければならない（計画相談指定基準第15条３項７号）

留意点

作成に当たっては本人と協同で作成し、項目について本人の意見と就労支援の専門家の助言を織り交ぜて、本人（保護者）や家族、関係機関等にとってわかりやすい内容となるよう心がけましょう。

アセスメントの情報が「就労の可否の判断」ではなく、「就労に向けた今後のプラン」を考えるためのものであることを本人に伝えていく必要があります。

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）開発「就労支援のためのアセスメントシート」

目的

このシートは、特定の能力等を測るツールではなく、アセスメントに必要な情報を収集、整理、評価して、本人に必要な支援や配慮を検討するための「情報の収集・整理・評価・検討」用ツールです。以下の①から③までの情報を支援者と本人が協同で収集、整理することにより、両者が本人のストレングス（長所）や成長の可能性、就労する上での課題等を適切に理解し、就職に向けた必要な支援や配慮を検討します。

① 本人の就労に関する希望・ニーズ

② 本人の就労のための作業遂行・職業生活・対人関係に関する現状（就労のための基本的事項）

③ 本人と環境との相互作用の視点による就労継続のための望ましい環境（就労継続のための環境）

実施内容

本アセスメントシートは以下の内容で構成されています。

1. 就労に関する希望・ニーズ（33 項目実施）

   職歴 / 就労等の希望 / 働く動機・目的 / 就職活動 / 職種・仕事の内容 / 一般就職する際の労働条件・通勤 / 職場環境 / 合理的配慮 / ストレングス（長所）/ 支援サービス

2. 就労のための基本的事項（44 項目選択実施）

   作業遂行 / 職業生活 / 対人関係

3. 就労継続のための環境（10 領域 53 項目、領域を選択実施）

   職務への適応 / 労働条件の設定・変更 / 職場の人に障害のことを理解し配慮してもらうこと / 職場の設備・機器等 / 職場のルールや指示を理解し守ること / 職場での適応行動・態度 / 体調、疲労・ストレス、不安、感情コントロール等 / 症状の悪化・再発、二次障害 / 家族のサポート、家庭環境の変化、友人等との関係性 / 職場の人間関係

4. アセスメントシート

   就労に関する希望・ニーズ / 就労のための基本的事項 / 就労継続のための環境、総合協同所見

実施手順は、以下のようになります。

1. 本人への説明と同意の確認
2. 就労に関する希望・ニーズの確認
3. 就労のための基本的事項の確認
   1）本人と支援者による項目の選択
   2）本人による自己評価
   3）本人と支援者による協同評価
4. 就労継続のための環境の確認
   1）本人と支援者による領域の選択

2）本人と支援者による協同評価

5. アセスメント結果シート総合協同所見の作成

留意点

・個別面談を通じたアセスメントの所要時間は約 3 時間程度を想定しています。
・本人の集中力や疲労を考慮して複数日に分けて実施することを検討します。
・就労に関する希望・ニーズなど本人自身で質問を理解して回答できる場合は、個別面談前に記入してもらうこともできます。

ダウンロード

下記の URL より、ダウンロードできます。（本シート活用の手引、講習動画あり）
https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai78.html

Ⅰ. 就労に関する希望・ニーズ

就労等の希望	一般就職
職種・仕事の内容に関する希望	最も興味があるのはライターや編集者などだが、難しければデータ入力などの事務職を希望。
希望する配慮等	定期的な通院のための休暇取得を希望。人間関係でのストレスを感じやすいため、可能であればテレワークを希望。
希望する支援	仕事の進め方など気になる点についてこまめに相談に乗っていただけると安心して職務に取り組める。

Ⅱ. 就労のための基本的事項

支援・配慮なし　支援・配慮あり

【作業遂行】

	S	協同評価前の自己評価	協同評価 C	協同評価 B	協同評価 A
指示理解	●	B			
安全な作業		C			
仕事への責任感		B			
正確な作業		A			
作業スピード		A			
作業の上達（※）		A			
作業への集中		A			
変更への対応		A			
ミスへの気付づき		B			

【職業生活】

	S	協同評価前の自己評価	協同評価 C	協同評価 B	協同評価 A
規則の理解		A			
出勤状況	●	A			
欠勤等の連絡		A			
日常生活動作		A			
身だしなみ		A			
体調管理		A			
体調不良時の対応		A			
交通機関の利用		A			
書類手続き		A			
労働条件の理解		B			

④ 事業者等との連絡調整

目的

就労選択支援事業所は、アセスメント結果を踏まえ、必要に応じて障害福祉サービス事業、指定特定相談支援事業、公共職業安定所（ハローワーク）、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、教育機関、医療機関その他の関係機関との適切な支援の提供のために必要な連絡調整を行います。

実施内容

事業者等との連絡調整では、就労選択支援を利用した本人が、アセスメント結果を踏まえ、面談、見学、実習その他の支援等により、その後の進路選択を支援することです。以下のポイントを踏まえながら行いましょう。

＜連絡調整＞

1. 準備

事業者等へつなげるためには、就労選択支援事業所は地域の社会資源等を把握し、地域をアセスメントしておく必要があります。そして、就労選択支援サービス利用後、事業者等にスムーズにつなぐためには、

関係機関とのつながりも必要になってきます。主な事業者等は、指定特定相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、公共職業安定所（ハローワーク）、企業等が挙げられます。

2. 情報を伝える

次につなげる事業者等が決まれば、アセスメント結果等の情報を伝えます。その際、就労選択支援事業所の評価結果だけではなく、今後継続的に関わる事業者等の立場になって、事業者等が具体的な支援方法を検討する際に参考になる情報について説明できることが望ましいです。

3. 継続的に状況を把握する

就労選択支援事業所はサービス利用終了後においても、本人がどのような状況になっているか、関係機関とも連携して、また、自身の支援を振り返ったり、地域の事業者等を知ったりすることが大切になります。

※ 指定基準においても、就労選択支援事業者は、「協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するよう努めなければならない」ことが規定されている。

将来を見据え、どのようにしていったら成長していけるかを考えて、長期的なプランを考えます。その際には、以下の点が重要となります。

1）今後つなげる事業者等を選んだ理由を伝える（本人にとって必要な環境）
2）今後つなげる事業者等に期待する関わり等を具体的に伝える
3）事業者等の状況を理解した上で、最終的な今後のプランを考える

留意点

＜本人・家族に対する留意点＞

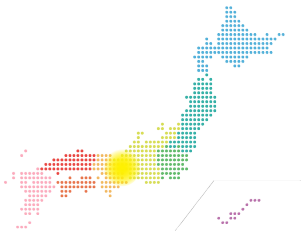
・本人の希望とアセスメント結果を踏まえ、本人が働き方についてより良い選択ができるよう、進路先が適切にマッチングするように留意します。
・事業者ごとに強みや特徴等、特色があるため、それらも理解した上で、本人に適切な選択肢を提示することが必要です。
・複数の選択肢がある場合は、本人・家族が選択しやすいようにそれぞれの事業者ごとの特色や支援内容をわかりやすく伝えましょう。

＜関係機関に対する留意点＞

・就労選択支援事業所が中心となり、関係機関との連携を図り、連絡調整を進めていくことが求められます。
・福祉、教育、労働、医療、行政等、異なる関係機関との連携となるため、各関係機関に対して「連携が必要な事項を明確にすること」「本人の全体像の共通認識が持てるような配慮や工夫」が必要となります。
・進路先の事業者等の支援内容や進め方、必要な手続等を理解した上で進めていきます。
・就労選択支援利用から次への進路がスムーズに進むよう、アセスメントの実施と並行して進路候補先の情報収集や連絡調整を行いましょう。
・進路先の事業者等には、本人の希望や目標、将来的な見通しなども含めた総合的なアセスメント結果について情報提供を行います。本人に関わる関係機関の情報も合わせて伝えます。

4. 先行事例に学ぶ就労選択支援

（1）「圏域ごとの特性を踏まえた県単位の取組」
（滋賀県［湖北・湖東・湖南圏域］）



1. 基本情報（2024 年 1 月時点）

○ 人口　湖北 146,484 人　湖東 152,959 人　湖南 352,181 人

○ 面積　湖北 931.41 ㎢　湖東 392.04 ㎢　湖南 256.39 ㎢

○ 資源　（事業所数を 湖北 / 湖東 / 湖南 の順で記載）

就労移行支援事業所　2/5/12 か所　　就労継続支援 A 型事業所　9/4/15 か所

就労継続支援 B 型事業所　19/21/52 か所　　就労定着支援事業所　3/3/6 か所

○ 地域の特徴

- 日本のほぼ中央にあり、北は福井県、東は岐阜県、南東は三重県、西は京都府と接している。
- 近畿地方に所属。県全体の人口は 140 万人と全国 26 番目となり、平均的な県。
- 滋賀県の中心には琵琶湖があり、その琵琶湖を囲む形で 7 つの福祉圏域に分かれている。

2. 取組の特徴

（1）県の調整によるモデル事業の実施

令和 5 年度に厚生労働省で実施された「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」におけるモデル地域の一つとして滋賀県が取組を行った。

県が県内 3 圏域から計 5 事業所をモデル事業所に選定し、実施内容は県で指定せずに、各圏域において地域の特徴にあわせた取組方法を検討・実施。

県は、国事業受託事業者との調整や、各圏域で開催されるモデル事業に係る会議への参加等により県内のモデル事業の実施状況を把握できるよう努めた。

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

取組内容

県が県内 3 圏域から計 5 事業所をモデル事業所に選定。

各圏域において、圏域の特徴にあわせた取組方法を検討・実施。

県は、国事業受託事業者との調整や各圏域で開催されるモデル事業に係る会議への参加等により県内のモデル事業の実施状況を把握できるよう努め「第 10 回障害者就業・生活支援センター事業をより深く考えるための全国フォーラム」（令和 6 年 2 月 23 日）にて滋賀県のモデル事業の取組を報告した。

湖北圏域

- 長浜市、米原市
- 面積　931．41 ㎢　・人口　146，484 人（R6.1 時点）
- アセスメント後のケース会議の持ち方について 2 パターンの方法を実施し、それぞれの課題や効果を検証。

湖東圏域

- 彦根市、愛荘町、豊郷町、甲良町、多賀町
- 面積　392．04 ㎢　・人口　152，959 人（R6.1 時点）
- これまで障害福祉サービスとつながりのない相談者に対して就労アセスメントを行うことでの効果や課題等を検証。

湖南圏域

- 草津市、守山市、栗東市、野洲市
- 面積　256．39 ㎢　・人口　352，181 人（R6.1 時点）
- さまざまな生活状況、障害種別の方を対象に就労アセスメントを実施するほか、アセスメントシートを複数使用することで、就労選択支援事業の課題や効果を検証する。

（2）地域性を考慮した各圏域の取組

＜ケース会議の開催形態を 2 パターンに分けて検証（湖北圏域）＞

アセスメント後のケース会議の持ち方について、各モデル事業所が個別に必要な関係機関を 3 機関以上集め、本人やその家族も加えてケース会議を行うパターン（個別のケース会議）と、モデル事業所 3 か所をはじめとする圏域全体の関係機関が集まりケース会議を行うパターン（全体のケース会議）の 2 パターンを実施してケース会議の開催形態による違いを検証した。

実施ケースの概要

● **個別のケース会議**

モデル事業所が個別に関係機関（3 機関以上）の調整を行いケース会議を実施。
※ 中立性を担保するため、直接支援に関わりのない機関にも参加を求めた。

対　象　者：就労移行支援利用者、就労継続支援 B 型利用者、特別支援学校等生徒、市町への相談者

活用シート：従来のシート、就労支援のためのアセスメントシート（JEED）

会議参加機関：障害者就業・生活支援センター、計画相談支援、特別支援学校、地域障害者職業センター、市町、本人、家族
※ ケースごとに参加機関は異なる。

● **全体のケース会議**

圏域全体の関係機関が集まりケース会議を実施

対　象　者：障害者就業・生活支援センターへの相談者、就労意向支援利用者、就労継続支援 B 型利用者

活用シート：従来のシート、就労支援のためのアセスメントシート（JEED）

会議参加機関：就労定着支援事業所、障害者就業・生活支援センターへの相談者、就労移行支援利用者、就労継続支援 B 型利用者、計画相談支援、基幹相談支援センター、ハローワーク、地域障害者職業センター、市町

相談・申込 ▶ 事前ケース会議 ▶ 必要な情報提供 ▶ 作業場面等を活用した状況把握 ▶ 事後ケース会議 ▶ アセスメント結果の作成 ▶ 本人との振り返り

＜障害福祉サービスとつながりのない相談者に対する就労アセスメント実施（湖東圏域）＞

障害者就業・生活支援センターへの相談者について、湖東地域障害者自立支援協議会労働部会構成員の就労移行支援事業所および障害者就業・生活支援センターがアセスメントを実施。これまで障害福祉サービスとつながりのない相談者に就労アセスメントを行うことの効果や課題、それらを踏まえた地域連携のあり方等を検証した。

実施ケースの概要

実施ケース：8 ケース　※ うち 6 ケースは、過去に障害福祉サービスを利用した経験のない方

対　象　者：障害者就業・生活支援センターに相談のあった知的・精神・発達障害者　等

活用シート：従来のシート、職業評価結果

部会構成員：就労系障害福祉サービス事業所、計画相談支援、特別支援学校、ハローワーク、市町　等

そ　の　他：「作業場面等を活用した状況把握」について、就労移行支援事業所でのアセスメントだけでなく、地域障害者職業センターでの職業評価や企業での実習を活用した。

障害者就業・生活支援センターにて相談受付 ▶ 部会構成員の就労移行支援事業所・障害者就業・生活支援センターにてアセスメント実施 ▶ 部会にてケースの状況・結果を報告 ▶ 本人との振り返り

＜いろいろなパターンを想定、就労アセスメントと就労選択支援事業を検証（湖南圏域）＞

さまざまな生活状況（就労系障害福祉サービス利用者、特別支援学校生徒、障害者就業・生活支援センター登録者、行政窓口相談者）、さまざまな障害種別（身体、知的、精神、発達障害等）の方を対象にモデル事業を実施 。また、圏域で活用されてきたこれまでのアセスメントシートとあわせて、一部ケースで（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）「就労支援のためのアセスメントシート」を活用するなど、アセスメントシートの検証をモデルケースにて実施、就労選択支援の課題や効果を検証した。

実施ケースの概要

実施ケース：14 ケース

対　象　者：下記表のとおり。

対象者所属	就労移行支援	就労継続支援 A 型	自立訓練	特別支援学校	障害者就業・生活支援センター	新規相談
人数	2	1	1	7	1	2

主たる障害種別	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害
人数	2	9	1	3

活用シート：従来のシート、従来のシート＋ JEED の一部、従来のシート＋ MWS・MSFAS、JEED

会議参加機関：就労移行支援、就労継続支援 A 型、障害者就業・生活支援センター、計画相談支援、委託相談支援、自立訓練、特別支援学校、市町、本人、家族
※ ケースごとに参加機関は異なる。

そ　の　他：聴覚障害者に対して、タブレット等を使用しての説明の実施や、知的障害者に対して、結果シート自体をわかりやすい形で作成するなど、意思疎通にかかる工夫を行った。

3. モデル事業実施後の動き

（1）湖北圏域

＜就労選択支援プロジェクトの設置＞

湖北圏域では、地域の多様なニーズに応じた支援の提供と、関係機関の連携強化のため、圏域自立支援協議会に就労選択支援サービスプロジェクトを設置している。プロジェクトは、就労継続支援Ａ型・Ｂ型、就労移行支援、基幹相談支援センター、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、行政機関などのメンバーで構成され、広域での体制整備を進めている。サービス開始後は本プロジェクトをモニタリングの場として活用し、圏域におけるサービスの運用状況の確認、必要な改善策を講じることで、支援の質を高めることを目指している。

＜手引書の作成に向けた協議＞

今後、就労選択支援の実施に必要な情報を網羅した手引書を作成することを考えており、プロジェクトの発足の経緯や、圏域自立支援協議会と連動していく必要性、アセスメントの共通認識を持ち、どこでも同じアセスメントを実施・フィードバックできる仕組み等を議論している。

＜２つのモニタリングを実施予定＞

現在、就労選択支援がうまく進むように圏域の枠組みをつくっているが、それがしっかりと機能するよう、サービス開始後にモニタリングを実施していく。

加えて、就労選択支援を受けて就労系障害福祉サービスを利用し始めた方が、なかなか次のステップにつながっていかない場合を想定し、特にセルフプランの方に対しての就労選択支援利用終了後のモニタリングを圏域自立支援協議会が担っていくことを考えている。

（2）湖東圏域

＜地域の就労支援の方向性と課題の共有＞

令和６年度から、湖東地域就労選択支援会議を立ち上げ、圏域の就労課題を協議する場を設けている。この会議には、就労移行支援、計画相談支援、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、行政機関などが参加し、地域の就労支援の方向性を明確にし、課題を共有する取組を進めている。具体的には、地域のニーズに応じた支援プログラムの開発や、関係機関との連携を通じて、より効果的な支援体制の構築を目指している。

＜特別支援学校との連携強化＞

湖東圏域では、特別支援学校の在校生に対するアセスメントを強化する取組を進めている。会議には特別支援学校の教員も参加しており、在校生の就労準備やアセスメントの方法について議論を深めている。この連携により、在校生が卒業後にスムーズに就労に移行できるような支援体制を整備していく。

＜アセスメントの流れの整理と改善＞

アセスメントの共通化を図り、関係機関が同じ基準で評価を行えるようにすることで、支援対象者がどの機関を利用しても、同じ質の支援を受けられるようになることを目指している。また、就労選択支援の中立性を担保するため、第三者機関による評価やフィードバックの仕組みを検討し、支援対象者がより良いキャリアを築けるよう、地域全体で支援の質を向上させることを目指していく。

＜計画相談支援の役割と責任の明確化＞

就労選択支援においては、支援対象者の就労意欲や能力を正確に評価し、適切な支援を提供することが求められるが、計画相談支援の役割と責任が明確でないと、支援の方向性が定まらず、支援の質がばらつく可能性が生じる。しかしながら、湖東圏域では相談支援専門員が就労系障害福祉サービスに関する十分な知識を持っていないことが課題となっている。このため、計画相談支援の役割と責任を明確にすることや、相談支援専門員に対する就労系障害福祉サービスの研修や教育プログラムの充実が必要だと考えている。

（3）湖南圏域

＜地域で仕組みを創る＞

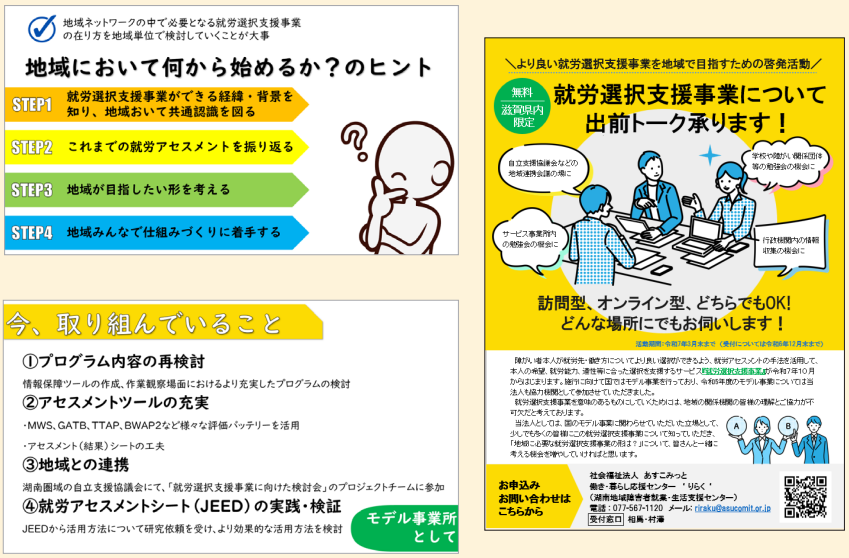
令和６年度より湖南圏域障害児（者）自立支援協議会のプロジェクトチームとして「就労選択支援事業に向けた検討会」を立ち上げた。平成 27 年度の就労アセスメント本格実施の際に、圏域において同様の検討が行われていることから、就労選択支援の開始に向けて、改めて地域の関係機関で目指すべき方向性を共有し、障害のある人の働く可能性を応援していける地域を目指すことを目的としている。現行の就労アセスメント（学生期・成人期）の課題整理および実態把握を行ったで、今後、就労選択支援が開始となった際に想定される利用者数（各市の過去３年間の実績より想定者数を抽出）を見ながら、具体的な仕組みづくりに展開していく予定。

＜より良い就労選択支援事業を地域で目指すための啓発活動の実施＞

令和５年度モデル事業実施事業所において、就労選択支援の開始に向けた論点を整理したシートの作成や、モデル事業で得た経験を広く共有し、「それぞれの地域で必要なカタチは何か」を考える機会となるよう、県内の関係機関（労働局、各市の障害福祉課、県内就労系障害福祉サービス事業所、障害者就業・生活支援センター等）を対象に出前トークを法人独自事業として実施している。

各圏域の自立支援協議会や滋賀県相談支援専門員協会、障害児入所施設、就労系障害福祉サービス事業所等から申込みがあり、関心の高さを感じている。

湖南圏域モデル事業実施事業所による取組（例）



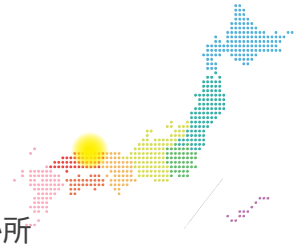
（4）総括および県の関わり

各圏域において、圏域自立支援協議会内で会議やプロジェクトを立ち上げ、具体的な仕組みづくりが始まっている。制度目的の共有、現行のアセスメントの課題整理と実態把握、事業開始後の定期的なモニタリングの実施方法、アセスメントシートや流れの共通化などの検討が行われており、あらためて地域をアセスメントする視点で、就労系障害福祉サービス事業所だけではなく、市区町村、指定特定相談支援事業所、特別支援学校との連携や会議参画も積極的に意識されている。

県では、就労選択支援が有効に活用されることにより、障害のある方がその能力を最大限に発揮して働き、活躍できるよう、令和６年度、県内の関係機関が就労選択支援の目的を適切に理解するための説明会を開催している。また、各圏域において地域資源等に差があることから、圏域単位での検討を促しており、サービス開始に向けた各圏域の検討状況等を把握するための調査を圏域自立支援協議会を対象に実施し、各圏域における方向性や課題を集約するとともに、結果を各圏域へ共有することで、サービス開始に向けた更なる検討促進を図っている。

（2）「地域の心構えと体制づくり」（島根県松江市）

1. 基本情報（2024 年 3 月時点）



○ 人口　194,814 人
○ 面積　572.99 ㎢
○ 資源　就労移行支援事業所　5 か所　　就労継続支援 A 型事業所　12 か所
　　就労継続支援 B 型事業所　46 か所　　指定特定相談支援事業所　24 か所
　　特別支援学校　5 か所
○ 地域の特徴
・ 県庁所在地、中核市
・ 島根県東部、山陰のほぼ中央に位置する
・ 障害者雇用状況：実雇用率 2.72%　達成割合 69.9%（2023 年 6 月時点）

2. 取組の特徴

（1）体制づくり「就労アセスメントワーキングチーム」

＜市の社会福祉審議会の中に設置＞

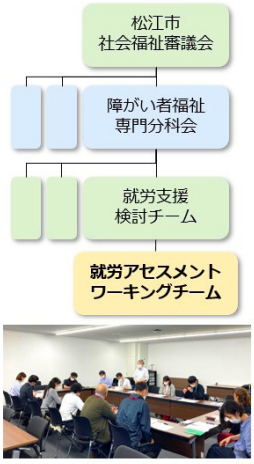
就労選択支援事業の導入を見据え、市社会福祉審議会内にあった就労支援検討チームの下部組織として、関係機関の就労アセスメント力の向上とその普及を図ることを目的としたワーキングチームを設置した。

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、自らの持つ力を発揮して、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のシステム化を目指している。

＜多分野の関係機関が参加＞

実施主体は市と障害者就業・生活支援センターだが、事務局に基幹相談支援センター、構成員には就労系障害福祉サービス事業所、指定特定相談支援事業者、精神科クリニック、ハローワーク、中小企業家同友会など、実際の就労選択支援の実施に関わるさまざまな機関が幅広く参画している。

就労アセスメントワーキングチーム

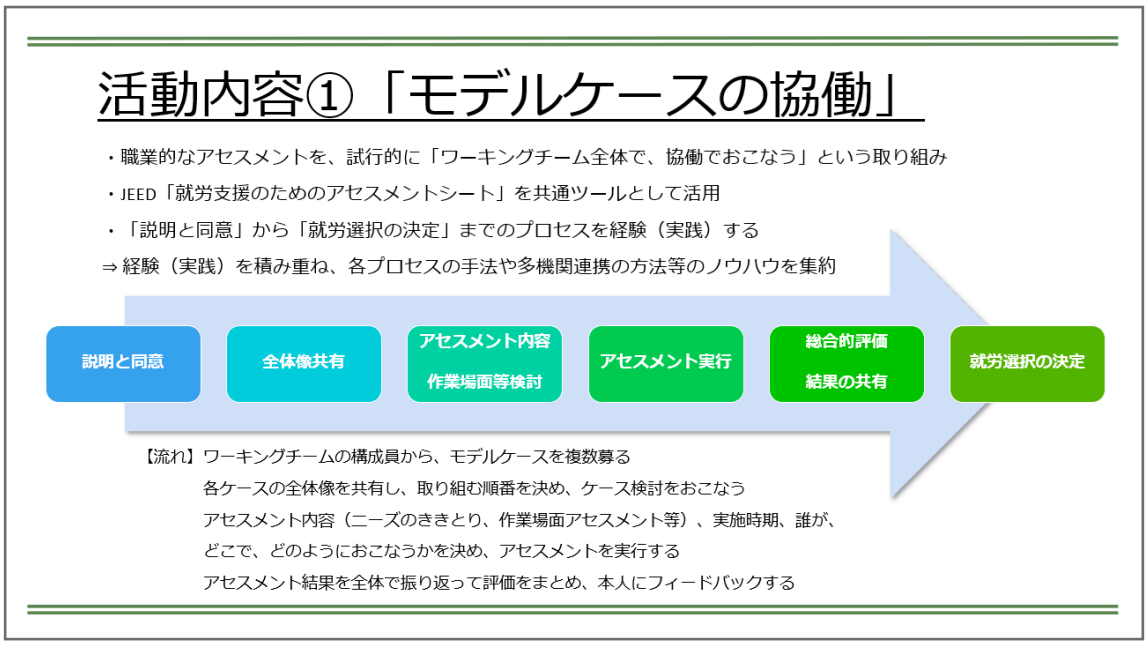


目的	・就労選択支援サービス導入を見据え、サービスの基盤を支える就労アセスメントが有効的な手段として活用できるよう、関係機関のアセスメント力の向上とその普及を図る。 ・就労アセスメントを通して、障害のある人が自己理解を深め、自らのもつ力を発揮して、適職とのマッチングへと導くことができるようなノウハウをシステム化する。
実施主体	松江市障がい者福祉課、松江障害者就業・生活支援センターぷらす
構成員	相談支援専門員、移行支援事業所管理者、A型事業所管理者、B型事業所管理者、特別支援学校進路指導主事、精神科クリニックPSW、島根障害者職業センターカウンセラー、松江障害者就業・生活支援センターぷらす主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　等
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所長・副所長
活動	・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

（2）モデルケースの協働と仕組みづくり

＜モデルケースの協働＞

職業的なアセスメントを、事業所・機関の枠を超えて、ワーキングチーム全体で協働で行うという取組を試行的に実施している。共通ツールは（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）「就労支援のためのアセスメントシート」を活用。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することを目的としている。



＜仕組みづくりは動き出しが重要＞

仕組みづくりやネットワークの形成においては、障害者就業・生活支援センターや就労支援センターのような機関が核になって働きかけ、最も動きが出づらい部分に少し労力をかけて動かし始めることが重要である。一度動き出すと、徐々に参加者が主体性を帯びてくるようになる。松江市では現在、市が事業導入工程や制度周知のチラシの作成、事業者向け説明会を企画等行い、ワーキングチームメンバーが自主的に理解促進のための資料を作成したりするなど、熱量のある動きが出はじめている。

今後もそれぞれの主体が就労選択支援の理念や必要性、事業の趣旨・目的を忘れないように、伝え続けていくことが重要だと考えている。

（3）「地域づくり」「中立性・質の確保」機能

＜モデルケースの協働・仕組みづくりの議論を経て＞

これまでの仕組みづくりの議論では、就労選択支援に関する情報共有、勉強会のほか、「本人にとってやってみたいと思えるアセスメント」「相談支援専門員にとって使おうと思えるアセスメント」にするための意見交換、現行の就労アセスメントの事例をとおした運用面の共通認識づくりや改善策の意見交換等を行ってきた。これらのことが、協議会の 6 つの機能に合致していることを確認し、地域づくりにつながる可能性、意義を見い出している。

主な議論

・就労選択支援事業について、情報が更新された都度、定例会において情報共有、勉強会を行った
・松江市の就労アセスメントの実施状況を共有し、「本人さんが『やってみたい』と思えるアセスメントにするためには？」「相談員が『使おう』と思えるアセスメントにするためには？」について意見交換を行った
・直Bアセスメントのケース報告をもとに、運用面の共通認識づくり、改善策についての意見交換を行った
⇒ 就労選択支援に関する認識が高まり、準備を進めていく必要性について共通認識がもてた
⇒ 現行の直Bアセスメントについて、有効活用している事例、具体的なノウハウを共有できた
⇒ ワーキングの活動と協議会の6つの機能が合致しており「地域づくり」に繋がる可能性を見出した

機　能	内　容
① 情報機能	困難事例や地域の現状、課題等の情報提供と情報発信
② 調整機能	地域の関係機関によるネットワーク構築困難事例への対応の協議、調整
③ 開発機能	地域の社会資源の開発、改善
④ 教育機能	構成員の資質向上
⑤ 権利擁護機能	権利擁護に関する取り組み
⑥ 評価機能	サービス等利用計画作成費対象者、重度包括支援事業等の評価

＜「地域づくり」「中立性・質の確保」に向けた活動内容＞

「地域づくり」「中立性･質の確保」の両機能を念頭におき、2024 年度は各種研修会や意見･情報交換、ケース検討、地域全体の状況把握、地域課題の抽出・解決策の検討等に取り組んでいる。就労選択支援の有効活用や、スムーズな多機関連携の下地づくりが進んでいる。

さらに、就労選択支援の開始を見据え、ワーキングチーム全体での情報共有、意見交換のほか、「チラシ」「評価ツール」「企業活用」「運用面改善」の 4 チームに分かれて具体的な検討、具体策の実行を進めているところである。

2024年度の活動内容

①「地域づくり」機能
・継続的な学びの機会提供：継続的な圏域向け就労選択支援に関する研修会の開催等
・運用面の改善：就労選択支援事業候補事業所を交えての意見・情報交換
・就労全般に係る支援の質の向上：ケース検討（前年度残り2件、直Bケース等
・就労全般に係る地域課題の抽出・解決：上記全般を通し、適宜、課題の抽出
②「中立性・質の確保」機能
・地域全体の状況把握：研修会参加者へのアンケート、ワーキングチームでの
・就労選択支援事業所のバックアップ：就労選択支援事業候補事業所を交えて
・スムーズな多機関連携の下地づくり：就労選択支援の周知、リーフレット等

チームによる具体的な検討

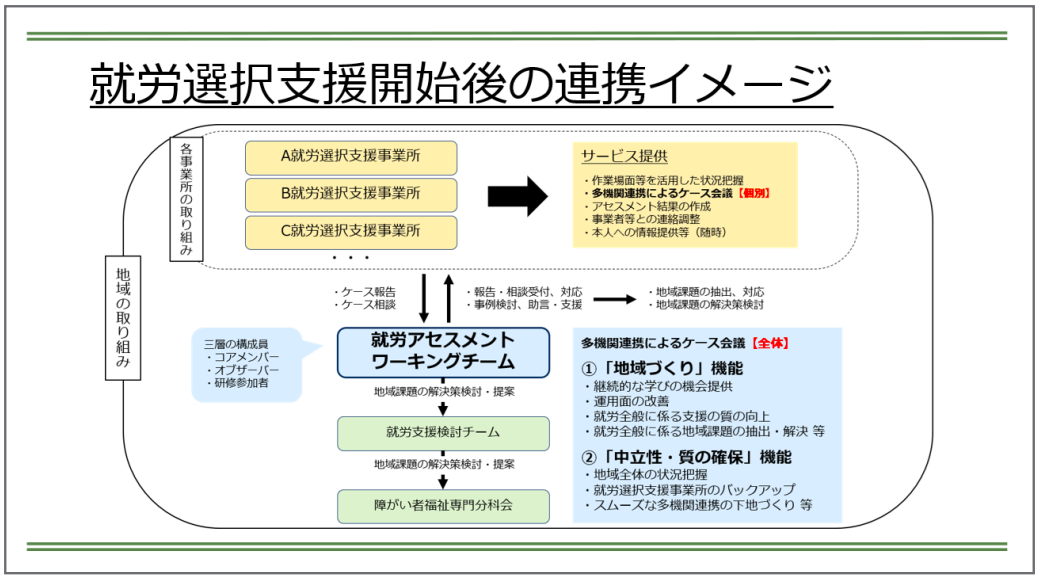
1 チラシチーム：対象者をイメージしたうえで、主として本人向けに、就労選択支援の趣旨や内容、メリット等をわかりやすく伝えるチラシを作成、活用する。
2 評価ツールチーム：有効性、実効性、効率等を踏まえ、どのようにアセスメント結果を取りまとめるかについて、方向性を見い出したい。
3 企業活用チーム：作業場面のアセスメントをとる場として、企業を有効活用したい。受入事業所（企業に限らずA型B型等を含む）への助成についても検討したい。
4 運用面改善チーム：現状や課題点をより詳細に、明確にしたうえで、少しでもスムーズに（効率化・迅速化）運用できるようにするための具体的な方策を見い出し、実行したい。

3. モデル事業実施後の動き

＜中立性・質の確保＞

中立性・質の確保に向けて、就労選択支援開始後もワーキングチームを継続したいと考えている。就労選択支援事業所からケースを報告、相談してもらい、事例検討や助言、支援を行うことで、ワーキングチームが核となりサポート・アシストするといった連携を検討している。

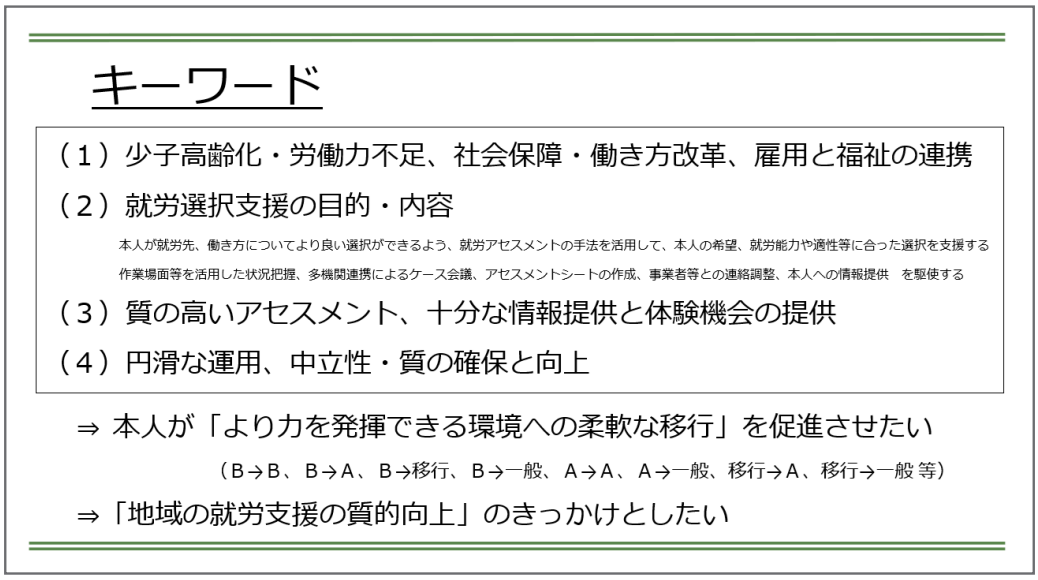
制度の悪用防止には、就労選択支援事業所の実施したアセスメント内容や結果を、公の場へ報告する仕組みをつくるだけでも、一定程度の抑止力につながるのではないかと考えられる。さらには、アセスメントが適切なのか、本人にとってベストな提案なのか、などを検証する視点や仕組みも必要になってくると考えている。



＜就労選択支援事業の有効活用＞

就労系障害福祉サービス事業所では、受動的に同じ事業所に居続けてしまうことも多いのではないだろうか。十分な情報提供と体験機会の提供が重要で、本人が受けてみたいと言えるようなアセスメント、就労選択支援にしていくという視点が重要となる。

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が促進されていくことが期待される。就労選択支援が機能すれば、人材の掘り起こしや就労支援の質的向上につながり、地域が良くなる起爆剤となる可能性を秘めている。



(3)「官民一体となった仕組みの構築」(北海道釧路市)

1. 基本情報(2024年3月時点)

○ 人口　154,271人
○ 面積　1,363㎢
○ 資源　就労移行支援事業所　3か所(釧路市内)　就労継続支援A型事業所　17か所
就労継続支援B型事業所　65か所　指定特定相談支援事業所　22か所
特別支援学校　2か所
○ 地域の特徴
・道東に位置する中核市
・国内有数の水揚げ量を誇る漁港など、ひがし北海道の産業経済の中心

2. 取組の特徴

(1) 市の積極的な関わりによる体制整備

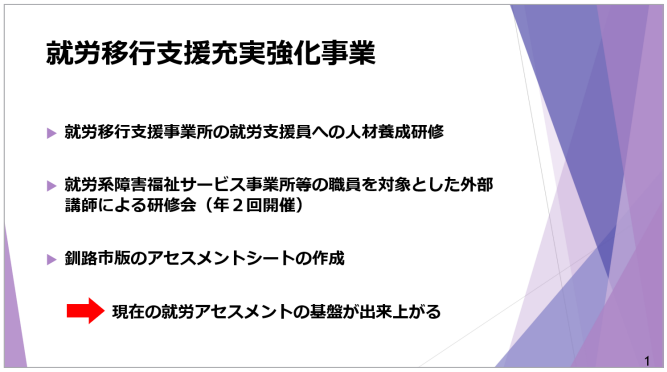
＜就労移行支援充実強化事業(市)＞

平成25年4月、厚生労働省より就労系障害福祉サービスの利用に係るアセスメントの取り扱い等についての通知が発出され、障害福祉サービス利用者数の増加と特別支援学校の開校に伴い、支援体制の整備が課題となっていた釧路市では、市の事業として就労移行支援充実強化事業を開始することとなった。

この事業では、

・就労移行支援事業所の就労支援員への人材養成研修
・就労系障害福祉サービス事業所等の職員を対象とした外部講師による研修会(年2回開催)
・釧路市版のアセスメントシートの作成

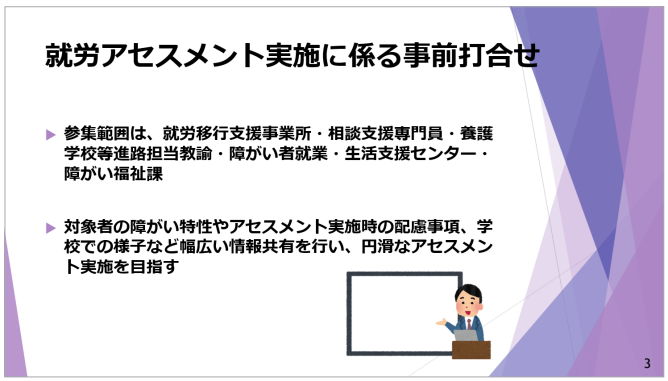
などを実施し、現在の釧路市における現在の就労アセスメントの基盤が出来上がった。



＜適切な役割分担と協働＞

実施主体は市と障害者就業・生活支援センターだが、事務局に基幹相談支援センター、構成員には就労系障害福祉サービス事業所、指定特定相談支援事業所、精神科クリニック、ハローワーク、中小企業など、実際の就労選択支援の実施過程に関わってくるさまざまな機関が、幅広く参画している。

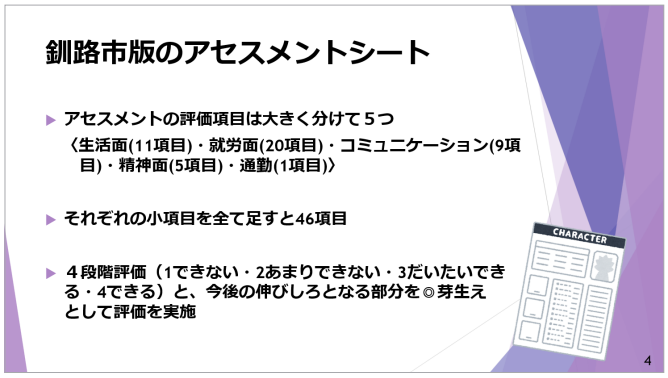
市作成の「就労アセスメントフロー図」を事前打ち合わせ会議時に毎回配布し、各関係機関がどのタイミングで何をすべきか、確認できるようにしている。



（2）就労アセスメントフローの確立

＜釧路市版アセスメントシート＞

就労を希望する方に実施してきた障害者就業・生活支援センターの職業的アセスメント事例を 100 名程度精査し、就労に必要とされるスキルを考慮して（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）やジョブコーチのアセスメントの視点等を参考にした「釧路市版アセスメントシート」を作成し、共通ツールとしている。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することを目的としている。



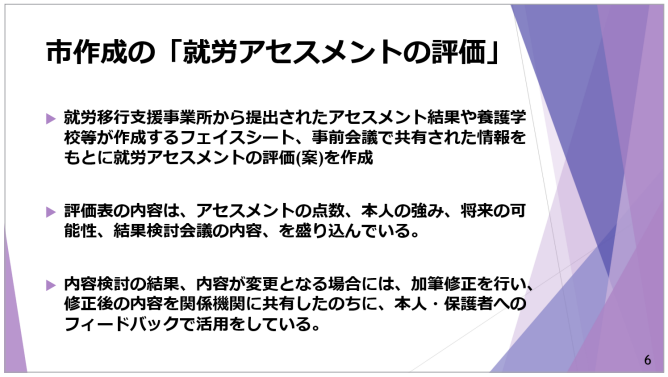
就労系サービス利用に係るアセスメントシート（釧路版）

記載者（　　）

記入年月日	令和　年　月　日（　）		
アセスメント機関		担当者名	
アセスメント期間:	令和　年　月　日 ～ 令和　年　月　日		
ふりがな 本人氏名	男・女	平成　年　月　日生（　歳） 電話　（　）	
ふりがな 住所	〒		
ふりがな 保護者氏名		続柄（　） 同居 別居（住所　）	
障害名		家族状況	
重複障害			
手帳種類 等級			
学校名	科	担任（　）	
住所	電話　（　）		
希望事業所			
住所		担当（　）	
備考			

＜アセスメント結果の評価と妥当性＞

複数の評価者による内容の差は、就労アセスメント結果検討会議において、評価表内の評価の理由を確認し協議して決めている。複数の目が入ることで、評価の妥当性を担保している。



就労アセスメントの評価

アセスメント結果会議実施日　令和　年　月　日

ふりがな 本人氏名	男・女	生年月日　平成　年　月　日生
アセスメント実施機関:		
アセスメント期間		

アセスメント実施場所	作業内容	日数
事業所		日 （　時間）
協力事業所名		日 （　時間）
協力事業所名		日 （　時間）

就労アセスメント項目	評価 1	評価 2	評価 3	評価 4	評価 ◎	評価基準
生活面（11項目）						評価 1⇒できていない 評価 2⇒あまりできない（あまりできていない） 評価 3⇒だいたいできる（だいたいできている） 評価 4⇒できる（できている） 評価◎⇒今後の成長によって、評価3～4となる可能性がある。
就労面（20項目）						
コミュニケーション（9項目）						
精神面（5項目）						
通勤（1項目）						
合計数						

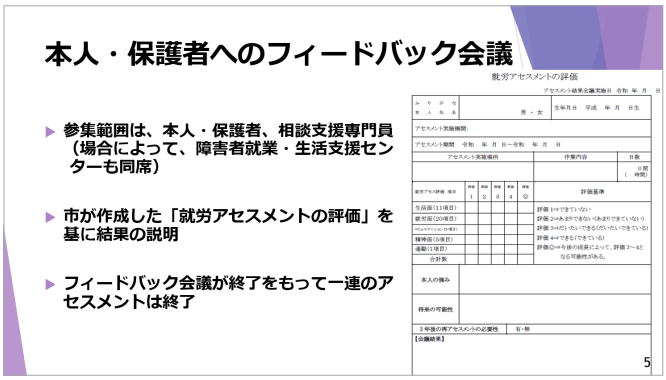
本人の強み	
将来の可能性	
再アセスメントの必要性	有・無
会議結果	

(3) フィードバックと可能性の提示

＜フィードバック会議の開催＞

市が作成した「就労アセスメントの評価」を基に結果の説明をするフィードバック会議を開催している。参集範囲は、本人、保護者、相談支援専門員（場合によって、障害者就業・生活支援センターも同席）としている。

このフィードバック会議の終了をもって、一連のアセスメントは終了としている。



＜本人の可能性の提示＞

本人の可能性をつぶすような提案をしてはならないという考えのもと、フィードバック時には、仮に本人等が希望する行き先がある場合でも、アセスメントの結果、あなたにはこういう力がある、という可能性をしっかりと伝えることを重要視している。

現在のアセスメントシートは、事業者、市町、相談支援、特別支援学校が連携してブラッシュアップしたシートであり、具体的にどのように評価するかの説明まで入っているため、評価の質の統一につながっている。

一方で、アセスメントを行ったことで、即サービス利用ができるお墨付きを得た、という風にならないようにしないと、アセスメントが形骸化してしまう可能性がある。

アセスメント結果シート

記入者氏名（　　）

記入年月日	令和　年　月　日（　）		
ふりがな 本人氏名	男・女	平成　年　月　日生（　歳）	
		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:	令和　年　月　日 ～ 令和　年　月　日		
アセスメント実施場所		作業内容	日数
事業所			日 （時間）
企業			日 （時間）
協力事業所名			日 （時間）

項目	1	2	3	4	◎	備考
生活面（11項目）						
就労面（20項目）						
コミュニケーション（9項目）						
精神面（5項目）						
通勤（1項目）						
合計数						

一般就労を希望しない理由	
本人の良好な力	
将来の可能性	
再アセスメントの必要性	有・無（　）
総合所見	

3. モデル事業実施後の動き

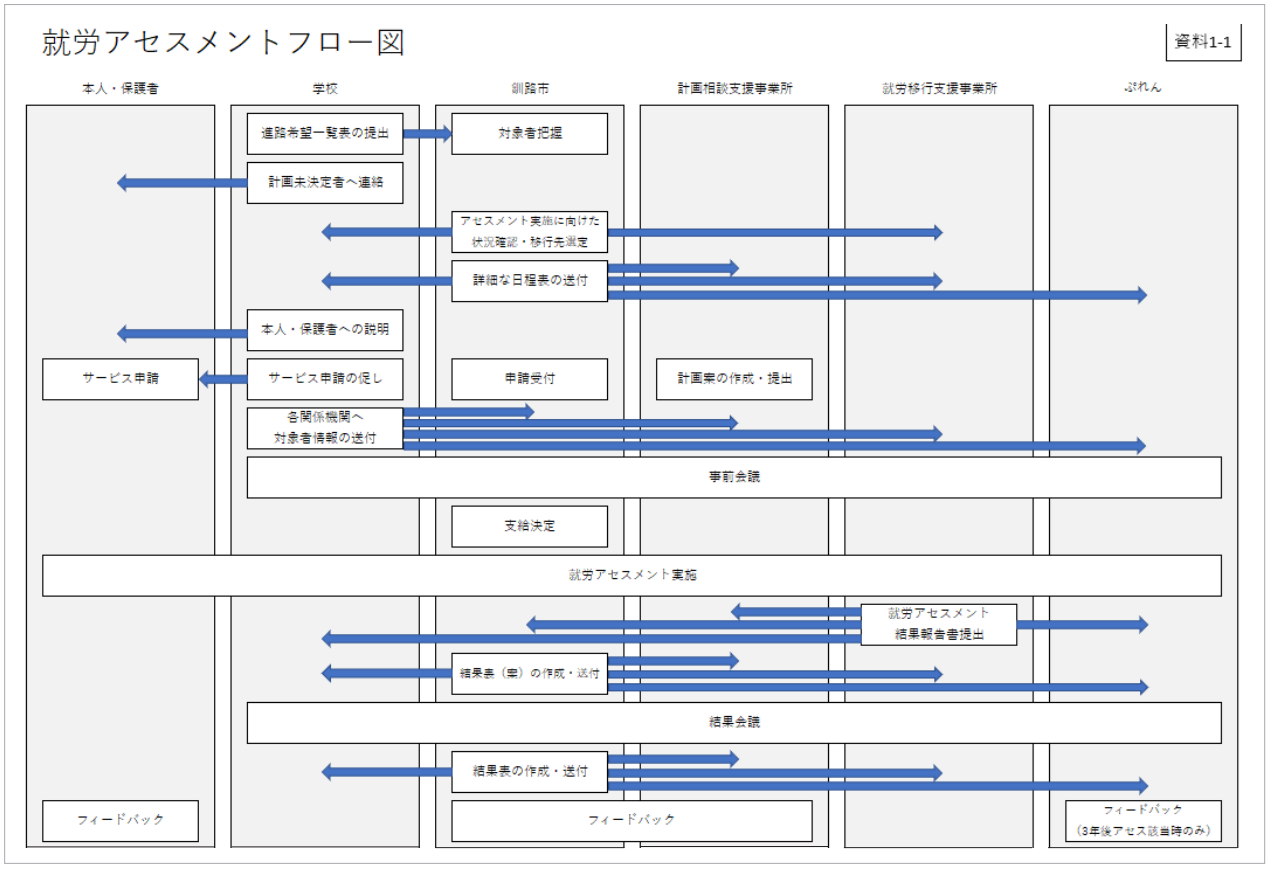
＜対象者の多様化への対応＞

従来の就労アセスメントシートは主に知的障害・特別支援学校向けの内容だったため、他の障害の場合に対応できるよう、アセスメントシート自体を変更・修正していく必要があること、アセスメントシートを地域内で統一していくことを検討している。

＜業務範囲の明確化の必要性＞

就労選択支援事業所と関係機関とが、どこからどこまでやるのかを明確にしておくことが重要。各主体がそれぞれの役割をしっかりと認識して動ける形を整えておかないと、エリアによって運用にバラツキが出てしまう可能性がある。

釧路市では、これまで市が積極的に地域内関係機関の調整等を行ってきたが、今後は市と就労選択支援事業所との機能や役割の整理が必要になる。一方で、地域全体で、それぞれの機関が主体性と自覚をもって事業に関わる体制・システムづくりを早期から地道に積み重ねてきた効果が出ている。



5. 就労選択支援　Q&A

Q

特別支援学校等の生徒が就労選択支援を利用する場合、学校は欠席扱いになるのでしょうか？

A 特別支援学校等の生徒が、学校の授業日に就労選択支援を受けるために登校できない日については、当該生徒の出欠の扱いについて、校長の判断により「選抜のための学力検査の受検その他教育上特に必要な場合で、校長が出席しなくてもよいと認めた日数」として「出席停止・忌引等の日数」に計上することが可能です。

Q 15 歳以上 18 歳未満の者が就労選択支援を利用する場合、どのような手続が必要でしょうか？

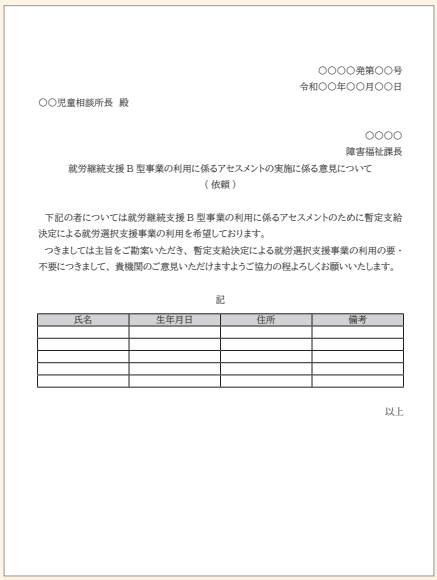
A 15 歳以上 18 歳未満の者が就労選択支援を利用する場合、児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）附則第 63 条の 2 及び第 63 条の 3 に基づき、児童相談所長から市区町村長に対して、当該者が就労選択支援を利用することが適当と認める旨の意見書（通知）を発出してもらう必要があります（※）。

（※）15 歳以上（満 15 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまでの者を除く。）の障害児については、児童相談所長が障害者のサービスを受けることが適当と認め、その旨を市区町村長に通知した場合は、この通知に係る障害児を障害者とみなして訓練等給付費等の対象とすることとなっています。

【通知の発出に係る工夫】

自治体が、18 歳未満で就労選択支援の利用を希望する生徒の情報を特別支援学校等から把握し、児童相談所長に対して就労選択支援の利用を適当と認める通知を一括して発出してもらうよう依頼する方法も有効と考えられます。

児童相談所長への依頼文について、参考様式を添付しましたので参考にしてください。



○○○○発第○○号
令和○○年○○月○○日

○○児童相談所長　殿

○○○○
障害福祉課長

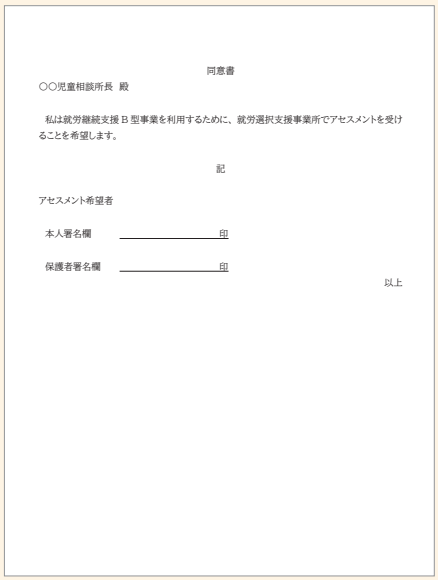
就労継続支援 B 型事業の利用に係るアセスメントの実施に係る意見について
（依頼）

下記の者については就労継続支援 B 型事業の利用に係るアセスメントのために暫定支給決定による就労選択支援事業の利用を希望しております。
つきましては主旨をご勘案いただき、暫定支給決定による就労選択支援事業の利用の要・不要につきまして、貴機関のご意見いただけますようご協力の程よろしくお願いいたします。

記

氏名	生年月日	住所	備考

以上



同意書

○○児童相談所長　殿

私は就労継続支援 B 型事業を利用するために、就労選択支援事業所でアセスメントを受けることを希望します。

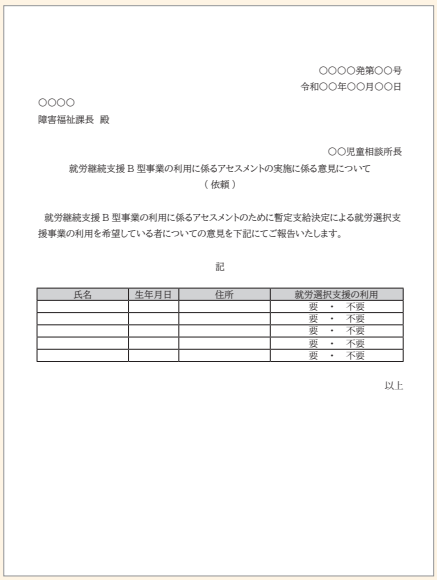
記

アセスメント希望者

本人署名欄　＿＿＿＿＿＿＿＿印

保護者署名欄　＿＿＿＿＿＿＿＿印

以上



○○○○発第○○号
令和○○年○○月○○日

○○○○
障害福祉課長　殿

○○児童相談所長

就労継続支援 B 型事業の利用に係るアセスメントの実施に係る意見について
（依頼）

就労継続支援 B 型事業の利用に係るアセスメントのために暫定支給決定による就労選択支援事業の利用を希望している者についての意見を下記にてご報告いたします。

記

氏名	生年月日	住所	就労選択支援の利用
			要　・　不要
			要　・　不要
			要　・　不要
			要　・　不要
			要　・　不要

以上

Q 放課後等デイサービスを利用している児童を 47 ページ記載のように（18 歳以上の）障害者とみなして、同一日に就労選択支援を利用した場合、放課後等デイサービスに係る給付費と就労選択支援に係る給付費を同一日に算定することは可能でしょうか？

例）15 歳以上 18 歳未満の障害児が、日中に就労選択支援を利用した後、夕方に放課後等デイサービスを利用する。

A 可能です。

就労選択支援は、授業の時間帯も活用して、卒業後の就労に向けて客観的かつ専門的なアセスメント等を行うサービスである一方、放課後等デイサービスは、授業の終了後等に生活能力の向上のために必要な支援等を行うサービスであって就労に向けたアセスメント等の支援は含まれません。そのため、支援内容・報酬に重なりはなく、放課後等デイサービスに係る給付費と就労選択支援に係る給付費を同一日に算定することができます。

Q 障害児入所施設に入所している児童を 47 ページの記載のように（18 歳以上の）障害者とみなして、入所支援が提供される日に就労選択支援を利用した場合、障害児入所支援に係る給付費と就労選択支援に係る給付費を同一日に算定することは可能でしょうか？

例）障害児入所施設に入所する 15 歳以上 18 歳未満の児童が、日中に就労選択支援を利用する。

A 可能です。

就労選択支援は、就労に関する客観的かつ専門的なアセスメントを行うサービスである一方、障害児入所支援は、保護や日常生活における基本的な動作および独立自活に必要な知識技能の習得のための支援を行うサービスであって就労に向けたアセスメント等の支援は含まれません。そのため、支援内容・報酬に重なりはなく、障害児入所支援に係る給付費と就労選択支援に係る給付費を同一日に算定できます。

Q 障害福祉サービスの日中活動サービスと就労選択支援を同一日に利用し、併給することは可能でしょうか？

A 障害福祉サービスの日中活動サービス（※）と就労選択支援については、どちらも日額報酬であり、日中のまとまった時間帯の支援が想定されていることや、支援の重なりがあると考えられ、就労選択支援の報酬を算定した場合には、同一日に他の日中活動サービスの報酬は算定できません。（相互の合議による報酬の按分により、両サービスを同一日に利用することを妨げるものではありません。）

（※）日中活動サービス
生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練を含み、宿泊型自立訓練を除く。）、
就労移行支援および就労継続支援（A型・B型）

＜参考資料＞

就労選択支援ワークシート

＜ワークシート＞地域全体向け　※ 就労選択支援実施事業所は Step2. ～ 4 を深堀

Step1. 地域資源はどのような状態になっていますか？

- 就労選択支援を実施する事業所はどこですか？ ➡ リストアップして、縦軸に整理します。
- あわせて、どういう関係機関がありますか？ ➡ リストアップして、縦軸に追加してください。
- 各機関の役割と関わるタイミングを設計します。

プレイヤー（地域資源）	入口	就労選択支援説明	支給決定	アセスメント実施	ケース会議	連絡調整	サービス調整
＜就労選択支援事業所＞							
移行 111	●	●		●	●	●	
移行 222	●	●		●	●	●	
・・・							
＜関係機関＞							
AAA 就労継続支援	●			●	●		
BBB 就労継続支援	●			●	●		
CCC 特別支援学校	●				●		
DDD 自立支援協議会	●				●		
DDD 市役所	●		●		（●）		
・・・							
＜相談支援＞							
計画相談支援 BBB	●		●		●		●
・・・							

ワークシート

プレイヤー（地域資源）	入口	就労選択支援説明	支給決定	アセスメント実施	ケース会議	連絡調整	サービス調整
＜就労選択支援事業所＞							
＜関係機関＞							
＜相談支援＞							

Step2. アセスメントをどう実施しますか？

- 地域にアセスメントができるところがどこにどの程度あるのかを調べます。
- 内容 × 場所：(事務処理 × 移行、B、企業、特別支援)・・・通所 or アウトリーチ ？
- 方法：心理検査、評価キット、現場

内容	場所	方法
事務処理	移行〇〇	ワークサンプル（MWS）
コミュニケーション	移行〇▲	訓練プログラム体験
部品組み立て	A 型〇〇、B 型▲▲	作業 (訓練) 体験
ピッキング	株式会社■■　××倉庫	職場体験

ワークシート

内容	場所	方法

Step3. アセスメントシートは何を使いますか？

名称、特徴、エリアでの決定事項を記入します。

名称	特徴	決定事項
○○市就労アセスメントシート	自立支援協議会就労支援部会で作成。20 項目を 5 段階で評価。○○市の事情も反映している	エリアで共通のフォーマットを使用する
JEED 就労支援のためのアセスメントシート	就労に関する希望・ニーズ、就労のための基本的事項、就労継続のための環境、個人と環境との相互作用、協同評価、ストレングスにて構成	○○市で網羅できていない箇所を補完する際に用いる

ワークシート

名称	特徴	決定事項

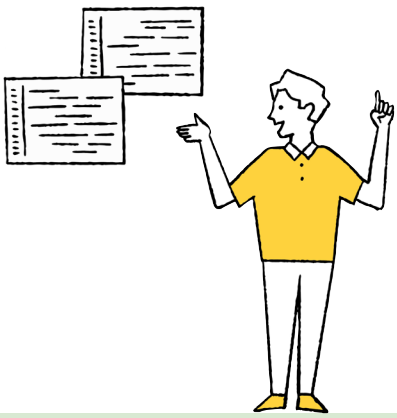
Step4. ケース会議はどう進めますか？

以下の内容について、地域の関係者と話し合って、決めていきます。

項目	説明	決定事項
会議のタイミング、議論内容	就労選択支援事業の目的の共有と今後の進路選択や支援の役割分担を検討する際に実施が必要	就労選択支援事業開始前と終了段階の２回実施する
既存の会議利用（自立支援協議会就労部会？）or 個別（都度開催）	就労部会は２ヵ月１回の定期開催のためタイミングが合いにくい	個別で開催する
本人へのフィードバックの方法（含：フォーマット）	視覚的な理解がしやすい方も多いので、シートを用いて行うことが望ましい。就労可否のように伝わらないようにする	地域で共通シートを作成し、それを用いて説明を行う
就労選択支援の評価内容の「質の担保」「中立性」をどのように決めるか？→ 研修、ケース共有	研修を実施し、事例を通じて、質や中立性理解を深める。何が良くて何が誤っているのかを、地域内で共通認識にしたい	定期勉強会を開催する

ワークシート

項目	説明	決定事項
会議のタイミング、議論内容		
既存の会議利用（自立支援協議会就労部会？）or 個別（都度開催）		
本人へのフィードバックの方法（含：フォーマット）		
就労選択支援の評価内容の「質の担保」「中立性」をどのように決めるか？→ 研修、ケース共有		



Step5. 地域でのワークフローを確認しましょう

①～④を整理して、ワークフローとして共有

➡ １か月という期間を考えると、支給決定までの流れと計画性がカギ

プレイヤー（地域資源）	入口	就労選択支援説明	サービス等利用計画	支給決定	担当者会議開催	アセスメント実施	ケース会議	連絡調整	サービス
支援学校	相談をする								
就労選択支援		オリエンテーション				実施	会議開催	アセスメントシート作成	
○○相談支援センター		相談	計画作成		感機関日程調整				必要に応じてサービス調整
○○市障害福祉課				認知調査など					
就労移行○○						訓練機会提供			

ワークシート

プレイヤー（地域資源）	入口	就労選択支援説明	サービス等利用計画	支給決定	担当者会議開催	アセスメント実施	ケース会議	連絡調整	サービス