

就労選択支援について

山梨県障害福祉課

目次

1.就労選択支援について	事業の概要・目的	3
	人員配置・要件・対象者等について	4
	就労選択支援ができると変わることに 7	7
2.就労選択支援開始前の調整	サービス利用までの流れ	8
3.就労選択支援の実施	就労選択支援サービスの流れ	9
	就労選択支援の実施	10

事業の概要・目的

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。

➡ 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である「**就労選択支援**」を創設

【実施内容】

- ・ 障害者本人が自分の働き方を考えることをサポート
- ・ 本人の強みや特性、課題等について**本人と協同**して整理
- ・ 地域における雇用や就労支援に関する情報提供、助言・指導等
- ・ 市区町村、ハローワーク等の就労支援機関との連携・調整等

【期待される効果】

- ・ 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、より専門的な支援を受けることが可能となる。
- ・ 本人の能力や適性、強み、課題等を本人と整理することで、**本人の自己理解を促進**する。
- ・ 整理した内容や情報を基に関係機関と連携することで、本人が**より適切な進路を選択することが可能**となる。
- ・ 就労A・B利用開始後も就労選択支援を受けることができ、**能力等の変化に応じた選択が可能**となる。

※就労選択支援員養成研修

人員配置・要件・対象者等について①

<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

就労選択支援員養成研修について(厚労省HPより)

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

**就労選択支援員
養成研修のご案内**

受講料
無料

研修目的

就労を希望する障害者が、就労先や働き方をより適切に検討・選択し、障害特性を助えたサービスの提供や就労を通じた知識・能力の発揮・向上につなげられるよう、就労選択支援に従事する就労選択支援員が専門的知見を習得する必要があります。

令和7年10月から就労選択支援を円滑に開始し、実効性あるサービスとするため、就労選択支援員養成研修が広く周知・理解されるようになることを目的として実施します。

受講対象者

基礎的研修を修了していること、または「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。

ただし、令和9年度末までは、基礎的研修と同等以上の研修(※)の修了者は就労選択支援員養成研修を受講できる。

※基礎的研修と同等以上の研修とは、以下の研修とする。

- ・ 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)

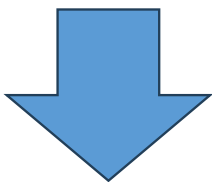
研修内容

内容	オンデマンド講義	対面演習	時間	対面演習(カリキュラム)
1. 就労選択支援の目的と役割	60分	—	9:10~9:30	受付開始
			9:30~9:40	オリエンテーション
2. 就労アセスメントの目的と手法	90分	—	9:40~10:40	ニーズアセスメントの手法
			10:40~10:50	休憩
3. ニーズアセスメントの手法	60分	60分	10:50~11:50	アセスメントシートの具体的な活用(前半)
			11:50~12:50	昼休憩
4. アセスメントシートの具体的な活用	60分	120分	12:50~13:50	アセスメントシートの具体的な活用(後半)
			13:50~14:00	休憩
5. 関係機関との連携	60分	—	14:00~15:00	アセスメント情報の整理と活用(前半)
			15:00~15:10	休憩
6. アセスメント情報の整理と活用	30分	120分	15:10~16:10	アセスメント情報の整理と活用(後半)
計	6時間	5時間	16:00~16:15	インフォメーション・研修終了

人員配置・要件・対象者等について②

【対象】「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」

★就労選択支援の施行に伴い、令和7年10月から、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある場合、就労選択支援を予め利用することになる。



※一部例外あり

〈参考〉

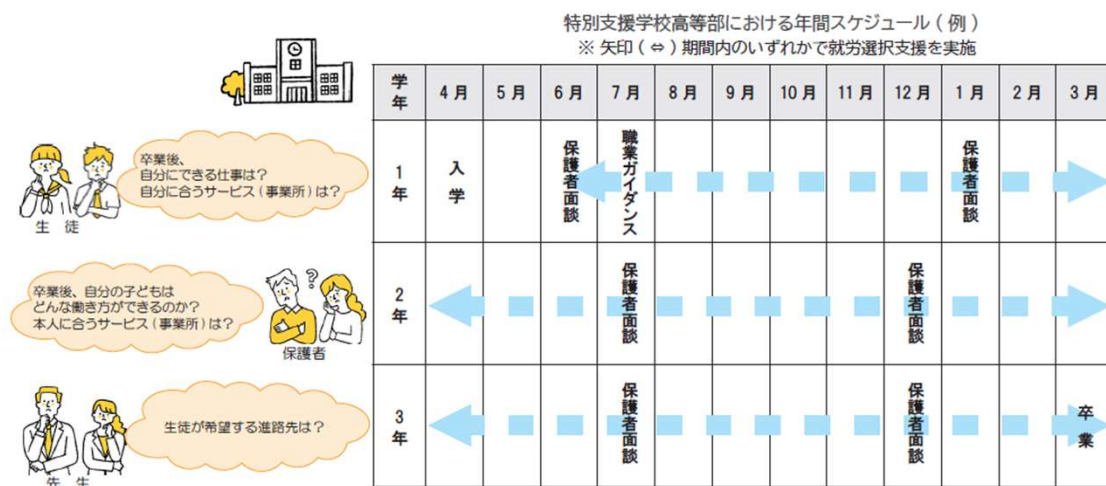
サービス類型		新たに利用する意向がある 障害者	既に利用しており、 支給決定の更新の意向がある障害者
就労継続支援B型	現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）	令和7年10月から原則利用	希望に応じて利用
	・50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者 ・就労経験ありの者（就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者）	希望に応じて利用	
就労継続支援A型		令和9年4月から原則利用	
就労移行支援		希望に応じて利用	令和9年4月から原則利用 ※標準利用期間を超えて更新を希望する者

人員配置・要件・対象者等について③

【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

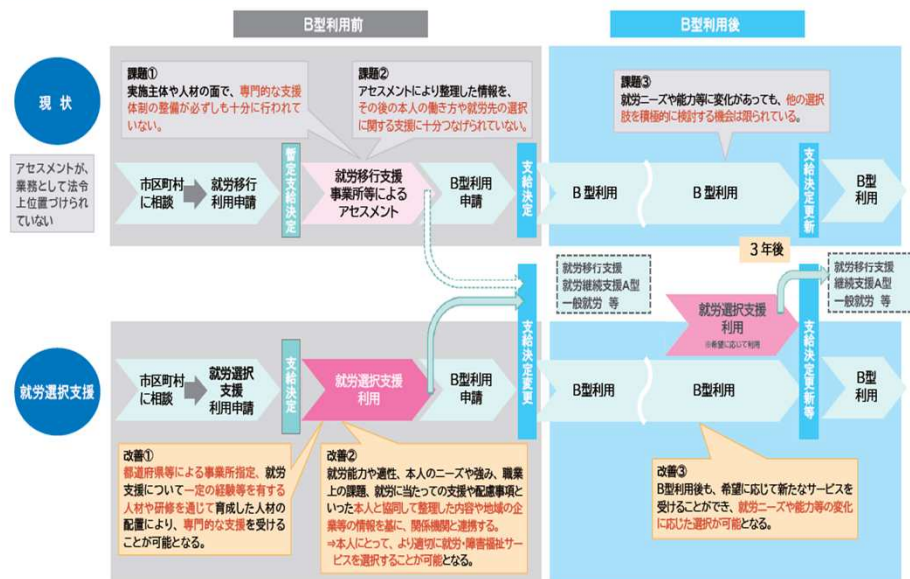
→ 特別支援学校等の在学者も就労選択支援の利用が可能。

※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可。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。

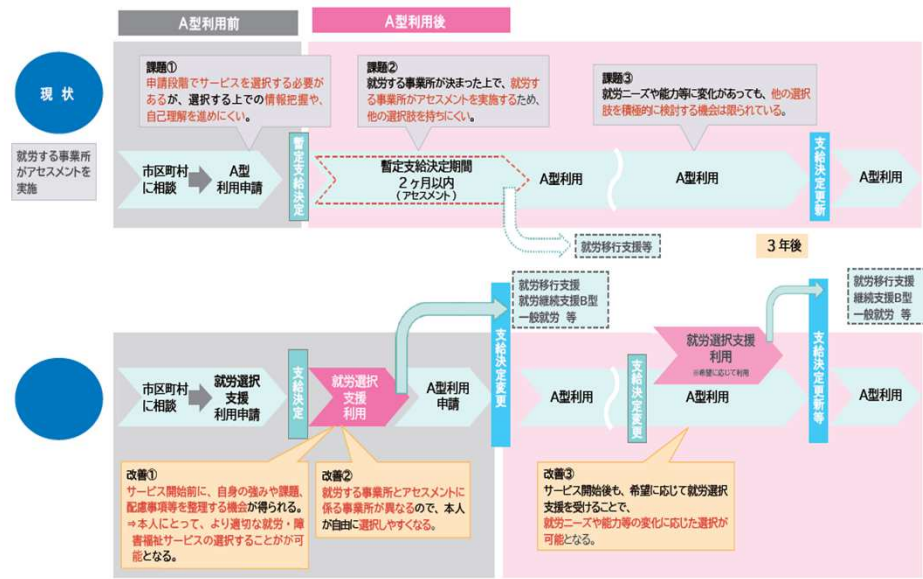


就労選択支援ができると変わること

イメージ（就労継続支援 B 型のケース）

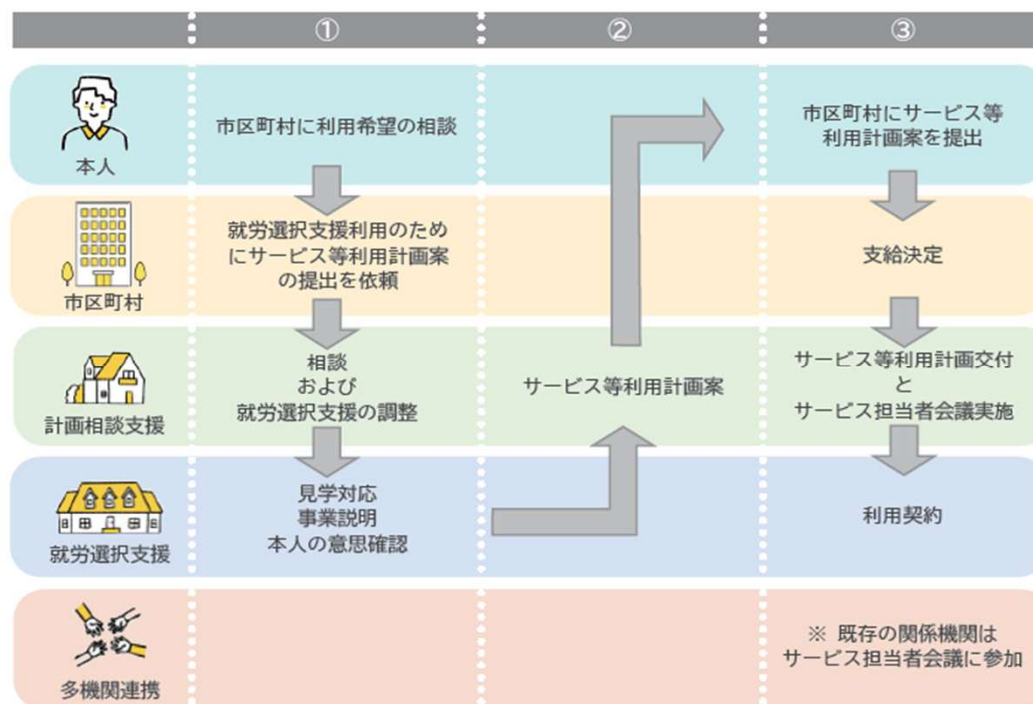


イメージ（就労継続支援 A 型のケース）



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、就労選択支援を使用することが可能。

サービス利用までの流れ

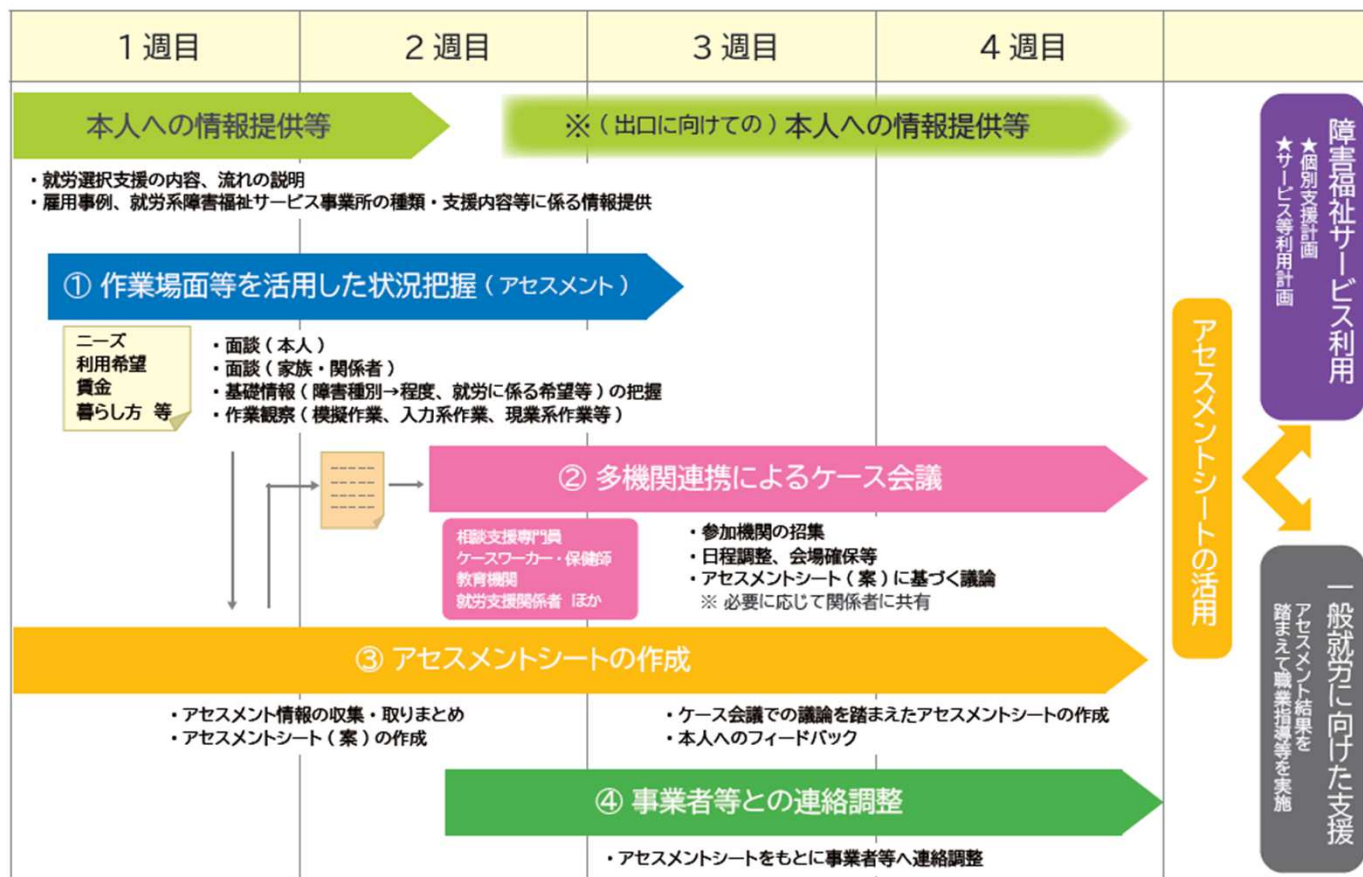


一般就労も見据えた就労系障害福祉サービスの利用を検討している人や、進路選択で悩んでいる人などが、自分の将来を考え、決めていくきっかけになる意思決定のための支援であることや事業概要を理解してもらい、サービスの具体的なイメージを伝えることが重要

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 ～



就労選択支援の実施①



○面接におけるニーズ把握

→就労等の希望、希望する職種・仕事内容、労働日数・時間等を確認

○面接以外の方法によるニーズ把握

→作業活動やグループワーク、レクリエーション等の様々な機会を提供

○関係者や家族からの聞き取り

→電話連絡や訪問による他、基礎調査票、スケジュール調査等の書面調査も含む



○利用初期

→本人の意思や生活歴等を把握し、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

○利用中期

→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、後半に向けてアセスメント項目の追加や修正を実施

○利用後期

→今後の進路の方向性を共有。スムーズな移行ができるようアセスメント情報を次の支援機関に提供し、連携を図る

就労選択支援の実施②



○本人との協同によるアセスメントシートの作成

I. 就労に関する希望・ニーズ	
就労等の希望	一般就労
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	
実現・配慮なし 実現・配慮あり	

【作業遂行】

	協同評価前の自己評価	協同評価	協同評価後の自己評価
	S	C	B
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	
作業の進捗（※）		A	
作業への集中		A	
変更への対応		A	
ミスへの気づき		B	

【職業生活】

	協同評価前の自己評価	協同評価	協同評価後の自己評価
	S	C	B
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	

(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」

→本人の就労に関する希望・ニーズ、就労のための基本的事項、就労継続のための環境について整理できる。

<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/kyouzai/kyouzai78.html>
(本シート活用の手引、講習動画あり)

○アセスメント結果を踏まえ、各機関との連絡調整を実施

- ・次に繋がる事業者等が決まった場合、アセスメント結果等の情報を共有する。
(評価結果だけでなく、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を説明する。)
- ・就労選択支援事業所はサービス終了後においても、本人がどのような状況になっているか、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る。