

令和 7 年 9 月 3 0 日（火）

16時～17時

新制度 説明会

2025年10月施行 就労選択支援

草加市 障がい福祉課

目次

1. 創設の背景

2. 就労選択支援とは

3. サービスの概要

4. 就労系サービス等、事業所への影響

5. 草加市での就労選択支援

6. 質問集

1.創設の背景

創設の背景

「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、参議院両院の付帯決議において、「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「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。

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。**

障害者就労支援の現状・課題

- ・ 就労系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ものが十分に把握しきれておらず**、適切なサービスにつなげられていないのではないか。

- ・ 就労継続支援 A 型・B 型の利用が始まると、**固定化**しやすい。

- ・ 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。

<厚労省：就労選択支援実施マニュアル>より抜粋

参考：サービス種類ごとの利用者数の傾向

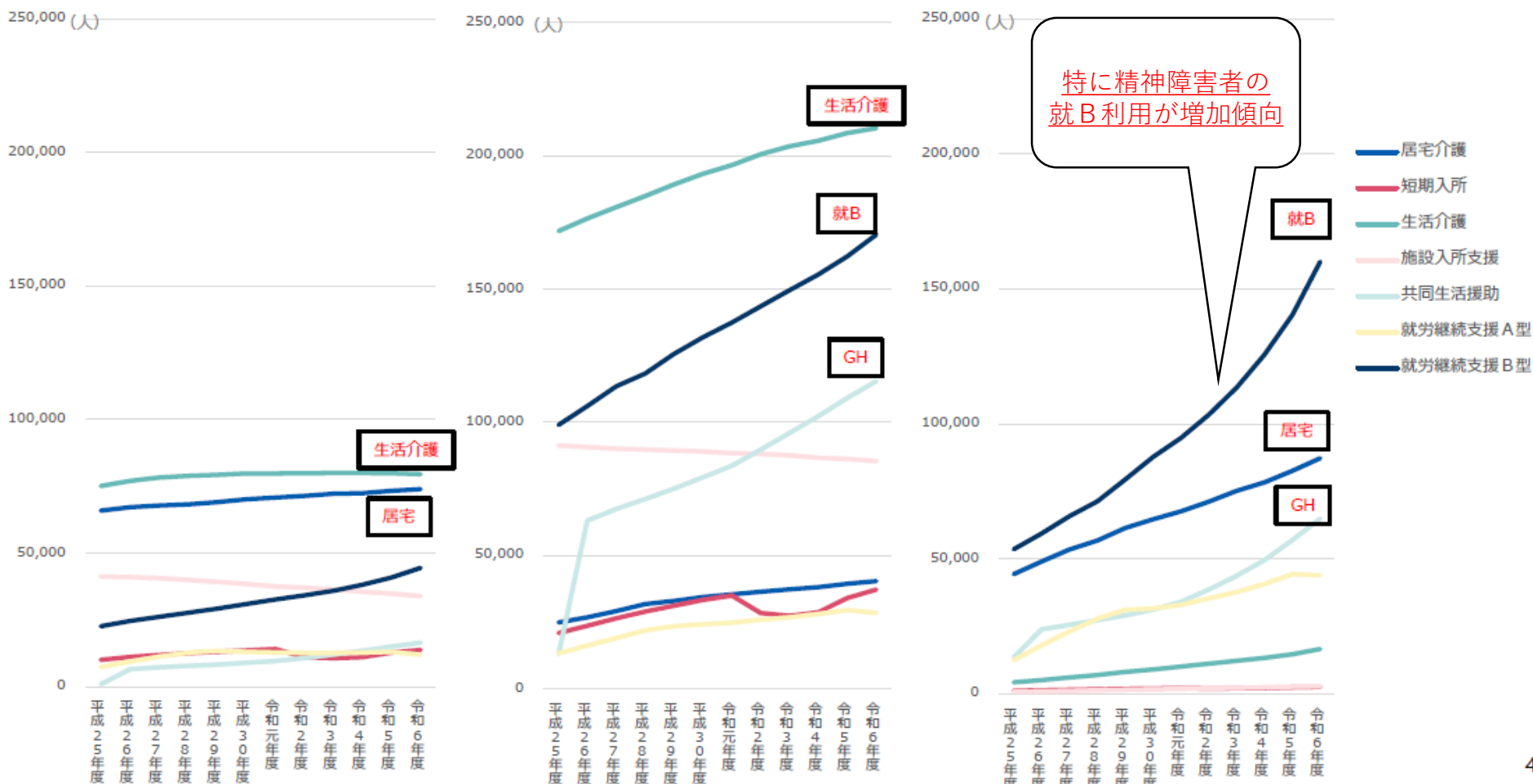
<厚労省：課題共有カンファレンス2025資料>より抜粋

身体・知的・精神障害者のサービス種類ごとの利用者数の推移

身体障害者

知的障害者

精神障害者



※ 国保連データから作成。各年度10月の利用者数。（平成25年度については、共同生活介護の利用者は含まれない。）

2.就労選択支援とは

就労選択支援とは①

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

<厚労省：就労選択支援実施マニュアル>より抜粋

就労選択支援とは②

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

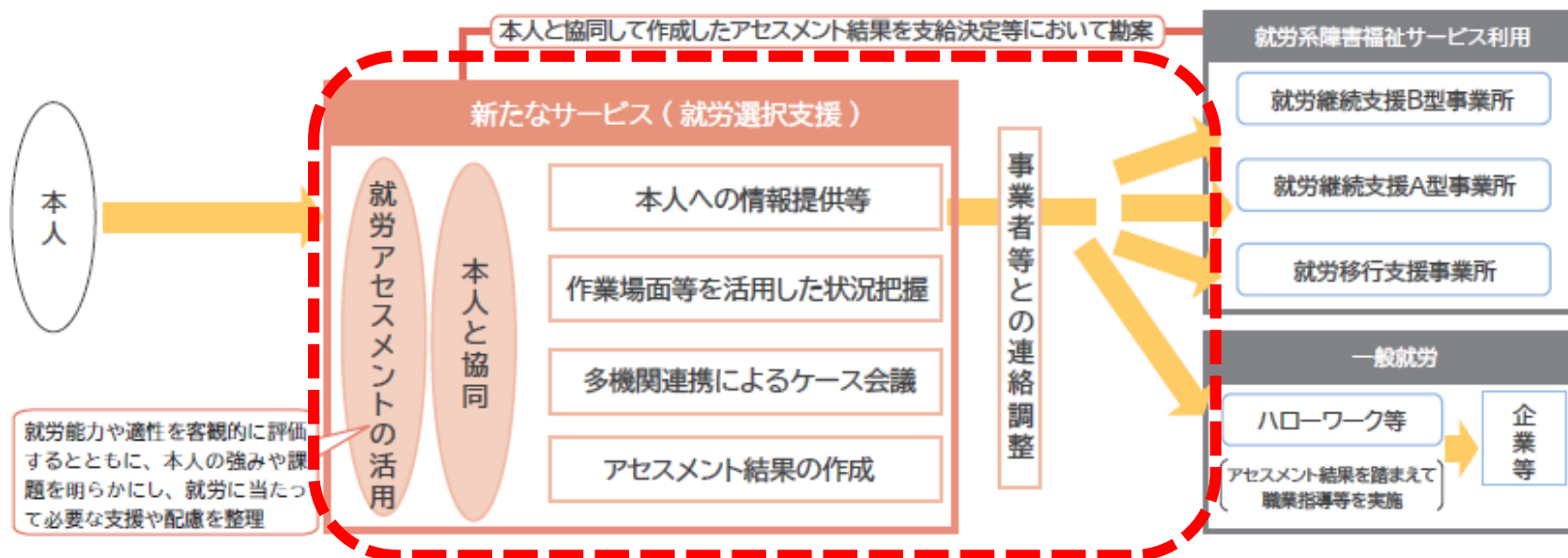
- ①本人の強みや課題、特徴を本人と協同して整理し、自己理解を促すこと
- ②その過程や結果を通じて、本人が進路を選び、決めていくこと

「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。

就労選択支援とは③

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 → アセスメント結果を作成 アセスメント結果を本人へフィードバックし、本人と一緒に将来の働き方などを考える → 必要に応じて、事業者等との連絡調整を実施

【就労選択支援のイメージ】



<厚労省：就労選択支援実施マニュアル>より抜粋

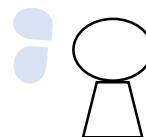
**本人が主体的に働き方を選択できるよう
自己理解から進路選択までをサポート**

3.サービスの概要

対象者

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 （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	

（※）ただし、以下の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て就労継続支援B型の利用が認められます。



・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

支給決定について

就労選択支援の支給決定期間・・・原則 1 か月

ただし、以下のケースに当てはまる場合は最長 2 か月利用可能

- ・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。

ケース 1

上記要件に該当し、2か月で決定した場合

支給期間：2 か月

更新不可

ケース 2

1か月で決定後、上記要件に該当するとして、さらに1か月更新する場合

支給期間：1 か月

+ 1 か月の更新

最大1か月（1回）更新可能

特別支援学校の在学者について

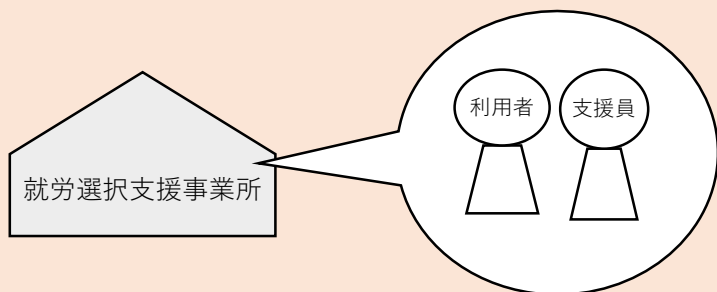
特別支援学校等の在学者も就労選択支援の利用が可能

- ・ 特別支援学校高等部の各学年で実施可能
- ・ 在学中に複数回の実施可能
- ・ 職場実習のタイミングでの実施可能

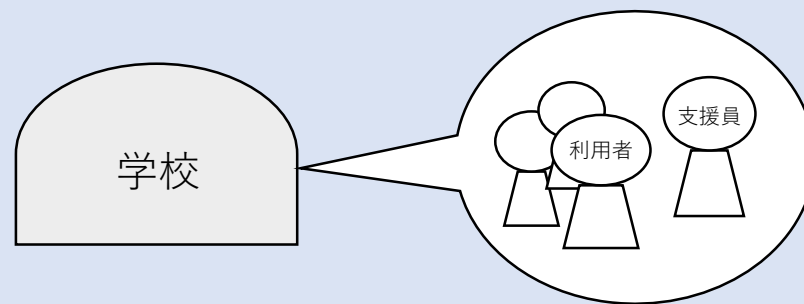
【参考】 就労選択支援のアセスメントにおける作業観察

以下のような方法で実施が可能

就労選択支援事業所に通所して行う作業を観察する



校内実習等の場面に就労選択支援事業所が出向いて、作業を観察する



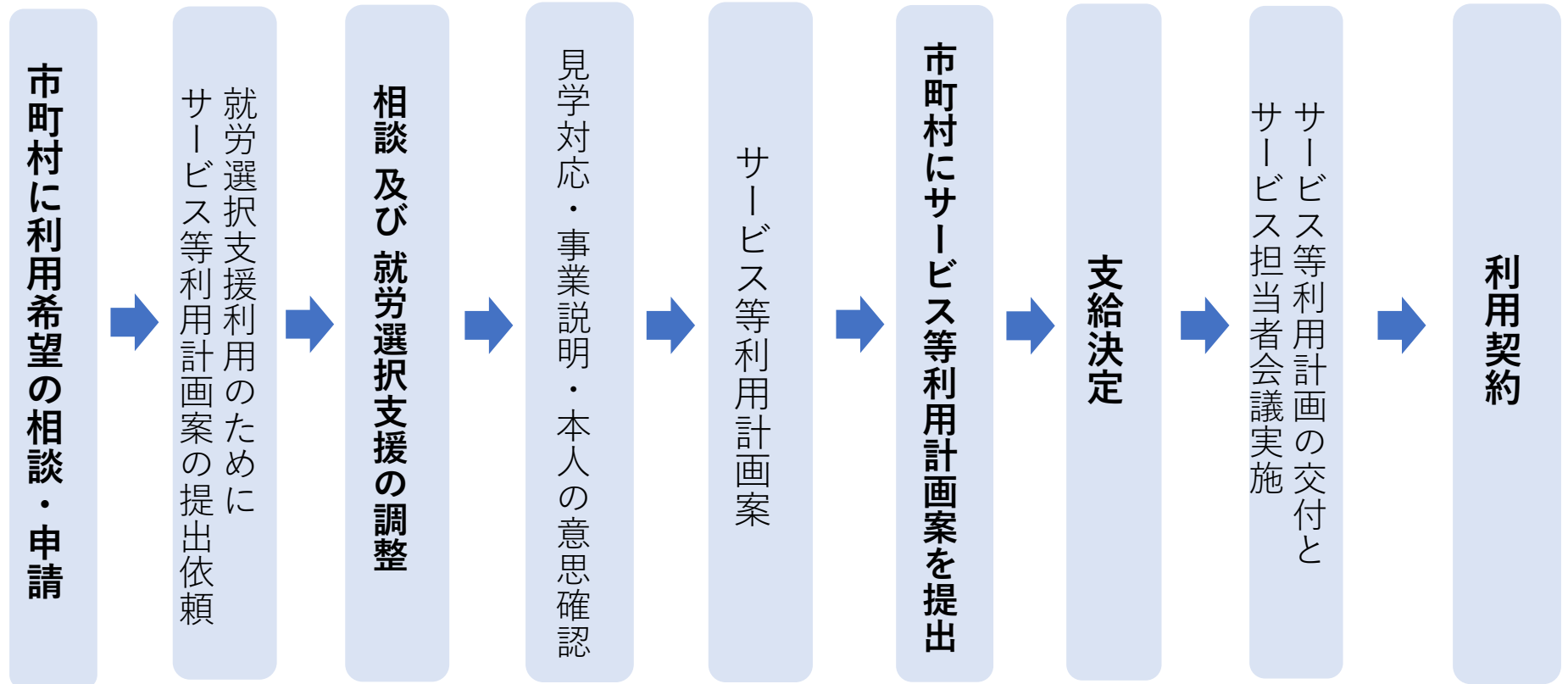
就労選択支援を受けるために登校できない日の出欠の扱いについては、校長の判断により「選抜のための学力検査の受検その他教育上特に必要な場合で、校長が出席しなくてもよいと認めた日数」として「出席停止・忌引等の日数」に計上可能。

みなし決定について

障がい児が、障がい者のみを対象とするサービスを利用する場合、15歳以上18歳未満の障がい児であれば、児童相談所又は精神保健福祉センターの意見に基づき、**障がい者とみなして決定**します。

比較項目	障がい児の決定	みなし決定
利用できる 障害福祉サービス	居宅介護、短期入所、同行援護、 行動援護、重度障害者包括支援 (障がい児の対象者要件を満たす必要があります)	全てのサービス ※障がい児として決定できる左記サービスを 併せて利用する場合、当該サービスについて も障がい者とみなして決定します。 (障がい児の対象者要件を満たす必要があります)
申請者	保護者	本人
利用者負担の 世帯の範囲	保護者及び保護者と同一の世帯に属する者	本人＋配偶者 (施設入所・療養介護については、保護者 及び保護者と同一の世帯に属するもの)

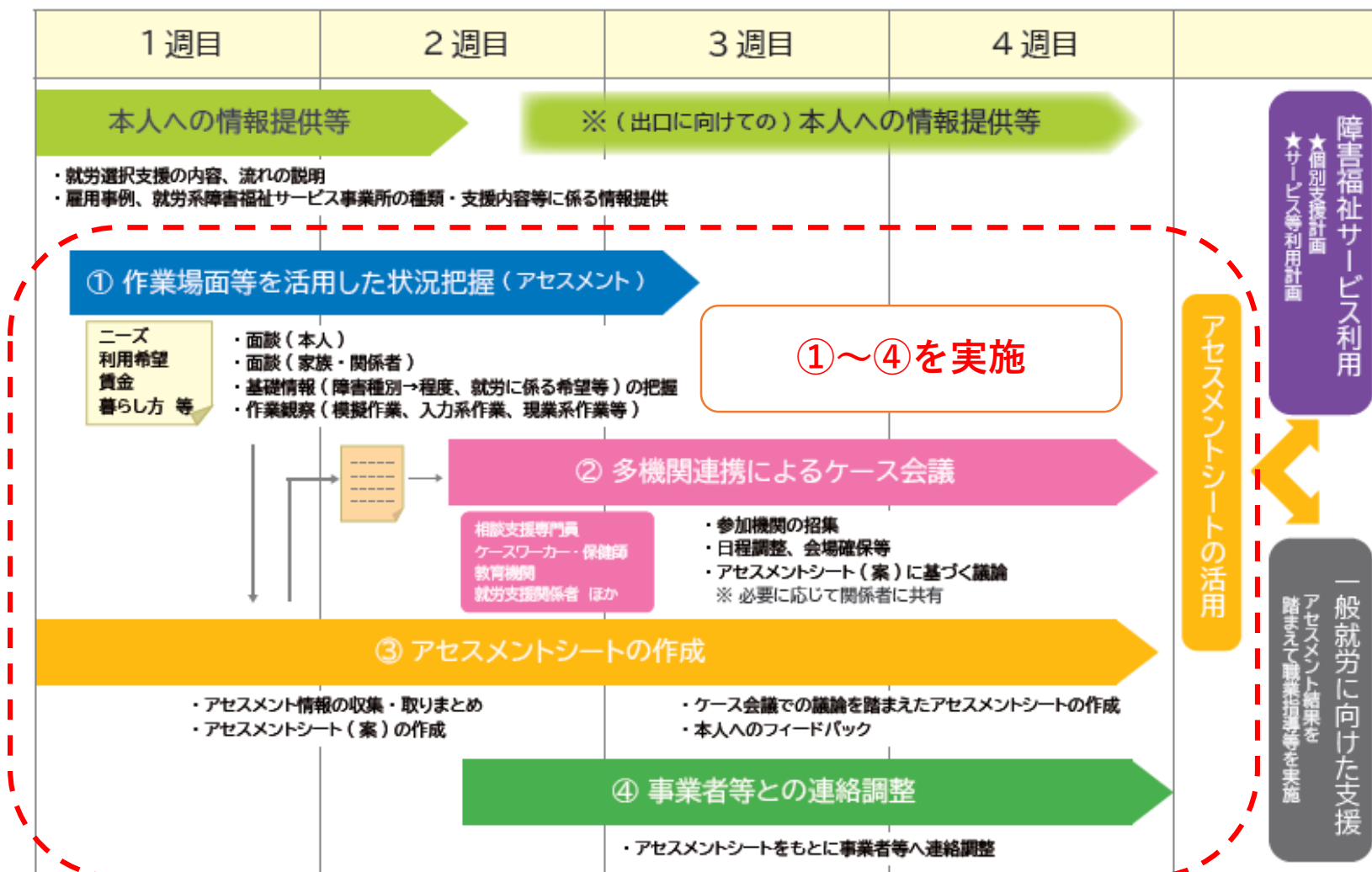
サービス利用開始に向けた手続きの流れ



他の就労系サービスと同様の支給決定プロセス
区分認定は不要

サービスの流れ（標準1か月）

～ 本人との協同を通じて本人の意思決定を支援する ～



①作業場面等を活用した状況把握（アセスメント）

アセスメントは、個々の障害のある方のニーズに応じた働き方を検討することや個々人の能力を最大限発揮するための環境を把握するために実施します。実施内容は以下の通り。

面談

模擬的就労場面

標準化検査

職務分析

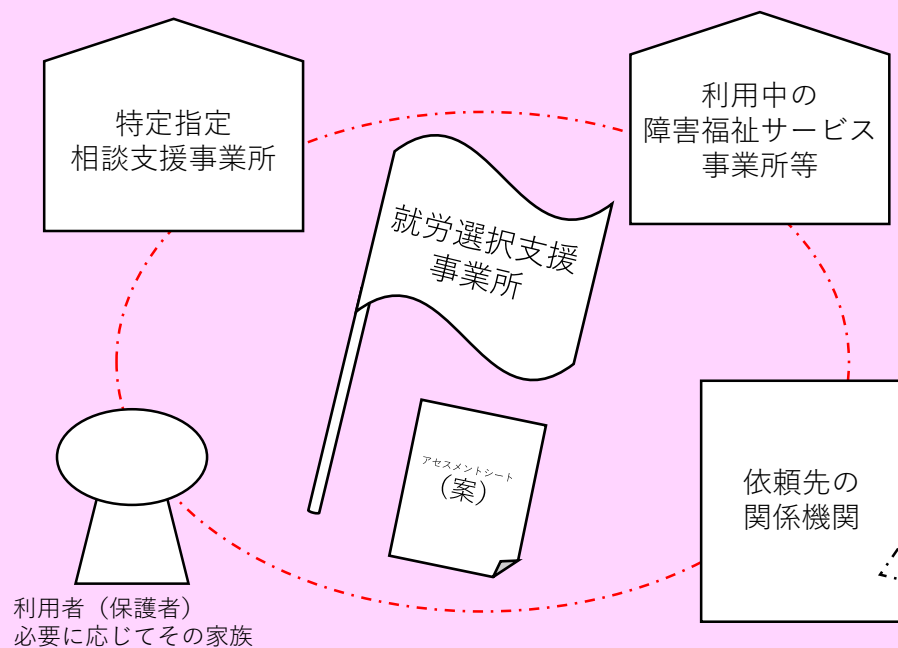
ワークサンプル

職場実習

②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。

ケース会議の構成機関



就労支援

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

地域生活

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

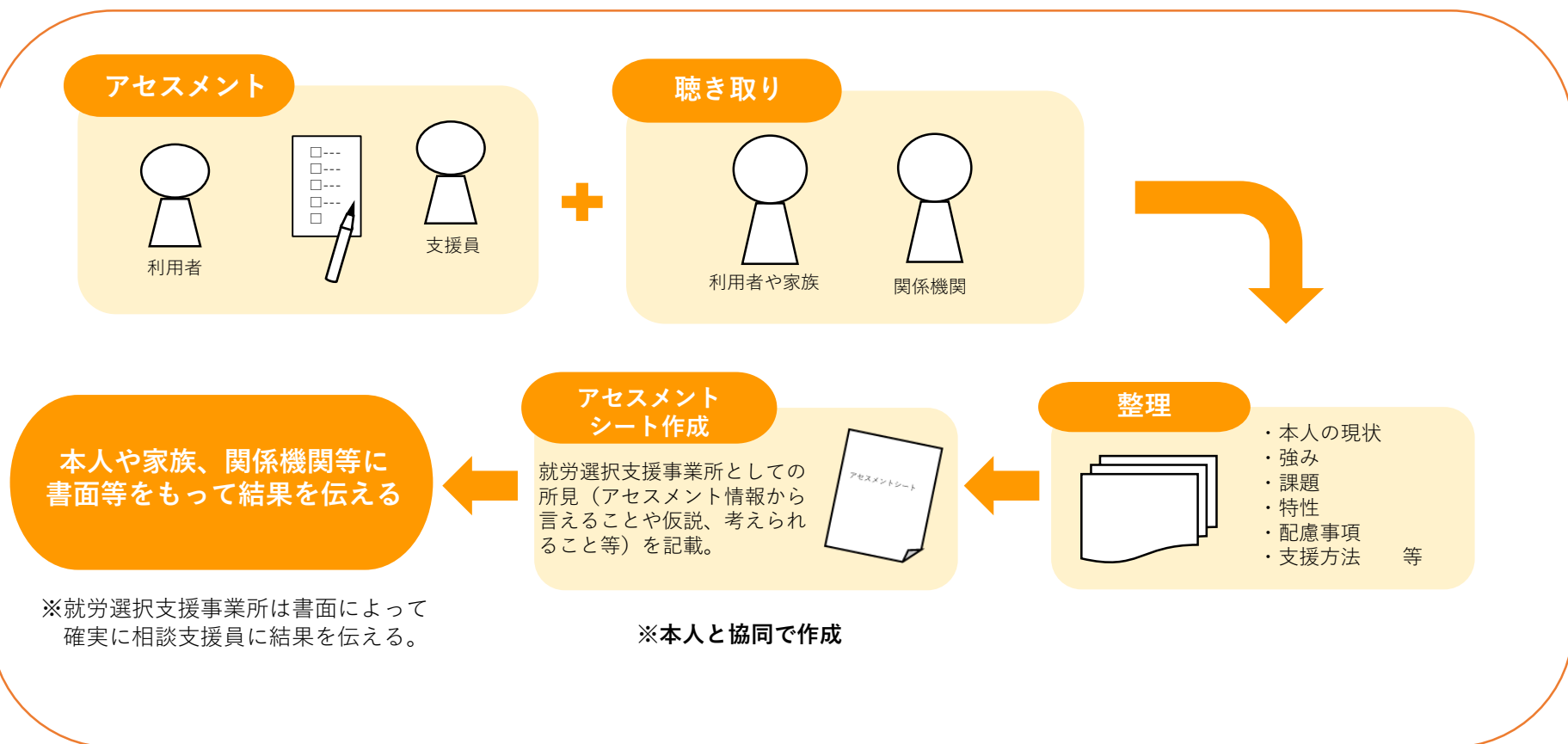
行政・学校

- ・市町村
- ・高等学校
- ・専門学校 等
- ・特別支援学校
- ・大学

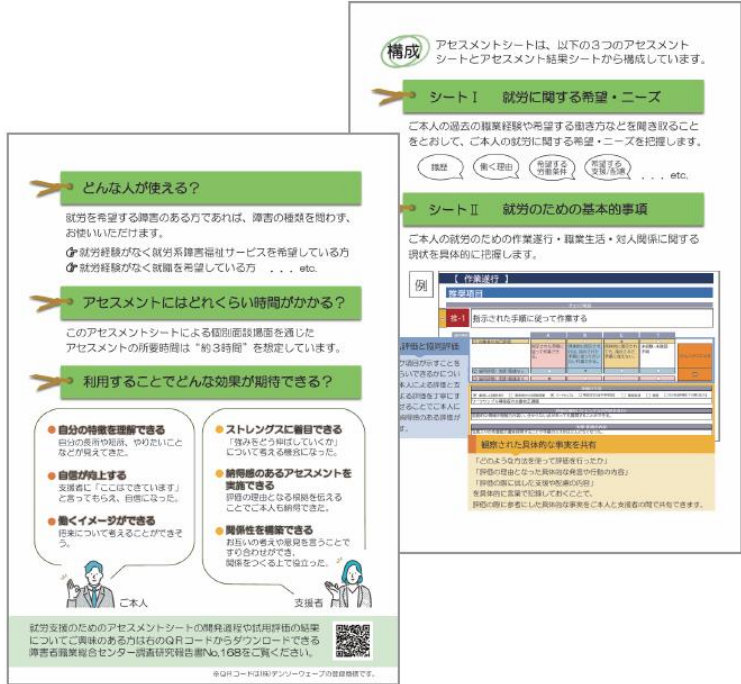
※ 会議には**本人の参加**が必須。
対面での実施が困難である場合は**テレビ電話装置等**を活用した支援も可能。

③アセスメントシートの作成

アセスメントシートは作業場面等による状況把握（アセスメント）や本人、家族、関係機関等から聴き取り、その他本人に関する情報等を総合的にまとめ、本人の希望する就労支援を検討する際に活用します。



参考：JEEDアセスメントシート



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>

④事業者等との連絡調整

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所、指定特定相談支援事業所、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、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。

①準備

- ・ **地域の社会資源等を把握し、地域をアセスメント**することが必要
- ・ 事業者等にスムーズにつなぐため、**関係機関とのつながり**も必要。

<主な事業者等>

- ・ 指定特定相談支援事業所
- ・ 障害者就業・生活支援センター
- ・ 公共安定職業所（ハローワーク）
- ・ 企業 等

②情報を伝える

- ・ 次につなげる事業者等に、**アセスメント結果等の情報**を伝える。
- ・ 情報を伝える際は、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。

③継続的に状況を把握

サービス利用終了後も、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ることが大切。

<指定基準>

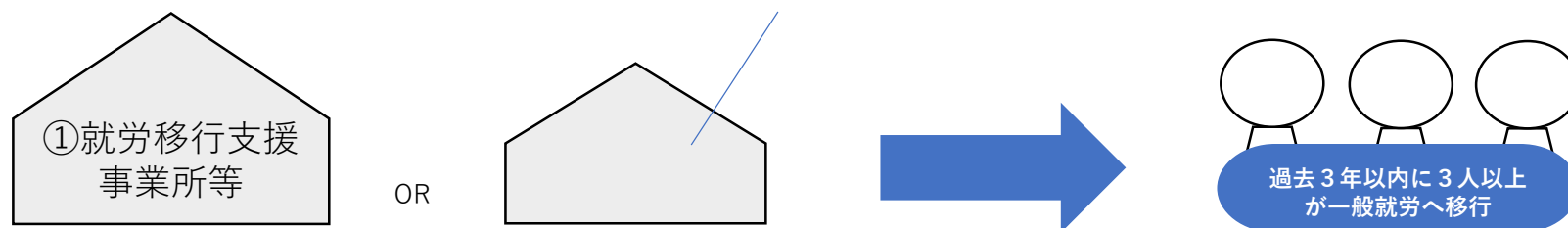
「協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するよう努めなければならない」

実施主体について

就労選択支援事業者は、①就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に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又は②その他のこれらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県が認める事業者と定められています。

②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が認める事業者

- ・ 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又は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



- ・ 同一市町村内に就労選択支援事業所が存在しない場合、例えば就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、指定申請前の過去10年間の任意の連続する3年間に合計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についても、認定して差し支えないとなっている。
- ・ また、就労移行支援事業所等の事業運営が3年に満たない場合であっても、就労移行支援事業所等の利用を経て新たに通常の事業所に雇用されたものが合計3人以上いる場合には、指定就労選択支援の実施主体としての要件を満たしているとみなすことが可能です。

※上記要件による指定に関しては次期更新の際まで有効なものであり、指定更新時に必要となる要件については別途定められています。

配置基準について

	管理者	就労選択支援員
配置基準	<u>原則専従</u> 以下の場合、管理業務に支障がないときは、他の職務を兼ねることができます。 ①当該事業者のサービス管理責任者又は従業者としての職務に従事する場合 ②当該事業所以外の管理者又はサービス管理責任者若しくは従業者としての職務に従事する場合に、その時間帯も、当該事業所の利用者へのサービス提供の場面等で生じる事象を適時かつ適切に把握し、職員及び兼務の一元的な管理・指揮命令を支障なく行うことができ、また、事故発生時等の緊急時の対応について、あらかじめ対応の流れを定め、必要に応じて管理者自身が速やかに出勤できる場合	<u>15：1以上（常勤換算方法により計算）</u> 一体的に運営している生活介護事業所等に配置された以下の常勤の従業者が、サービス提供に支障がない場合、兼務している勤務時間を常勤換算上の勤務時間に参入することができます。 ・ 職業指導員、生活支援員、就労移行支援員等の直接処遇に係る職員
要件		<u>就労選択支援員養成研修修了者が行う。</u> ※令和10年3月31日まで経過措置あり

- ・ サービス管理責任者の配置は求められていません。
- ・ 短期間のサービスであるため、個別支援計画の作成は不要です。
- ・ 「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に努めなければならない」と規定されています。

基本報酬について

サービスを提供した場合、1日につき **1,210単位** を算定します

・指定基準第173条の7及び第173条の8第1項に定めるもののうち未実施の事項がある場合は就労選択支援サービスを適切に提供しておらず、就労選択支援の基本報酬は算定できません。

・ただし、利用者の責めに帰すべき事由により未実施の事項がある場合には、実施できたところまで基本報酬を算定して差し支えありません。

指定基準第173条の7

アセスメント結果等



指定基準第173条の8第1項

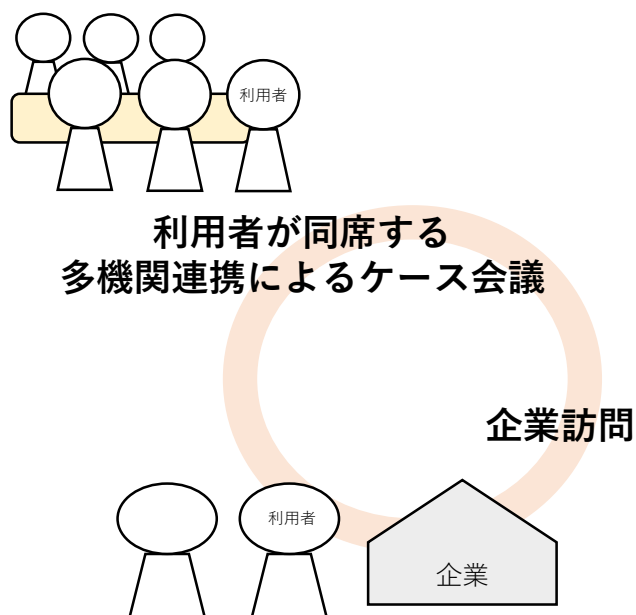
アセスメント結果の
関係機関との連絡調整

- ・ アセスメント
- ・ アセスメントシートの作成
- ・ 多機関連携ケース会議
- ・ アセスメントシートの共有

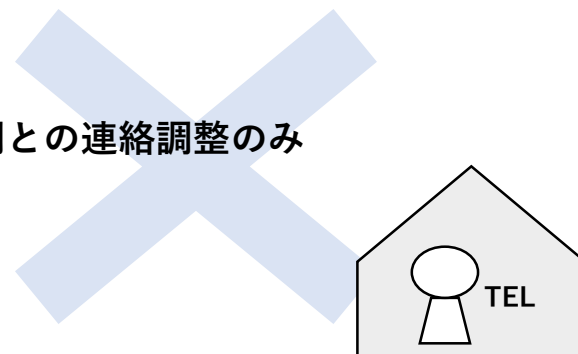
- ・ 障害者就業・生活支援センター
- ・ 公共職業安定所
- ・ その他の関係機関

基本報酬について

利用者に対して、**直接支援を行った場合**に報酬算定の対象となります。



関係機関との連絡調整のみ



利用者の参加を伴わない場合は報酬対象としません。

参考：研修の案内



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、障害特性を踏ま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している必要があります。

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活用	60分	120分	12:50~13:50	アセスメントシートの具体的活用(後半)
5. 関係機関との連携	60分	—	13:50~14:00	休憩
			14:00~15:00	アセスメント情報の整理と活用(前半)
6. アセスメント情報の整理と活用	30分	120分	15:00~15:10	休憩
			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

研修受講の流れ



- 1 「研修申込」をいただいた方、当該研修への受講可否をメールにて通知します。
- 2 大変形態ですが、「受講不可」となった場合は、別の日程に再選考申し込みください。なお、受講可否に係るお問合せはお答えしかねますので、あらかじめご了承ください。
- 3 「受講可」となった場合は、動画(オンデマンド講義)を各回の期間内に視聴の上、対面演習にご参加ください。
- 4 オンデマンド講義において、すべての「課題テスト」で満点であることが受講修了の要件になっております。
- 5 期間内までに動画視聴等が滞りない場合は、「対面演習」を受講できませんのでご注意ください。
- 6 「対面演習」は選別、早退、途中離席などは一切認められません。その場合は未修了となり、再度申込からしていただくこととなりますのでご注意ください。
- 7 演習研修受講から2週間以内に、受講システム(LeafLighting)から「受講アンケート」にご回答ください。
- 8 動画視聴、演習参加、アンケート回答状況を精査した後、修了証がダウンロードできるようになります。なお、修了証のダウンロードは令和8年3月末まで可能です。紛失やダウンロード忘れ等にはご注意ください。

研修スケジュール

※各回の定員：80～100人(予定)

研修実施回	申込開始日	申込終了日	動画(オンデマンド)視聴期間	対面演習実施日	会場
第1回	令和7年5月26日(月)	令和7年6月4日(水)	令和7年6月9日(月)～令和7年6月30日(月)	令和7年7月4日(金)	芦山サンライズ
第2回	令和7年5月26日(月)	令和7年6月4日(水)	令和7年6月9日(月)～令和7年6月30日(月)	令和7年7月5日(土)	芦山サンライズ
第3回	令和7年6月19日(木)	令和7年7月5日(土)	令和7年7月9日(水)～令和7年7月30日(水)	令和7年8月3日(日)	芦山サンライズ
第4回	令和7年6月19日(木)	令和7年7月5日(土)	令和7年7月9日(水)～令和7年7月30日(水)	令和7年8月4日(月)	芦山サンライズ
第5回	令和7年9月12日(金)	令和7年9月29日(月)	令和7年10月3日(金)～令和7年10月24日(金)	令和7年10月30日(木)	芦山サンライズ
第6回	令和7年9月12日(金)	令和7年9月29日(月)	令和7年10月3日(金)～令和7年10月24日(金)	令和7年10月31日(金)	芦山サンライズ
第7回	令和7年10月28日(火)	令和7年11月13日(木)	令和7年11月17日(月)～令和7年12月8日(月)	令和7年12月12日(金)	専売ビル
第8回	令和7年10月28日(火)	令和7年11月13日(木)	令和7年11月17日(月)～令和7年12月8日(月)	令和7年12月13日(土)	専売ビル
第9回	令和8年1月6日(火)	令和8年1月22日(木)	令和8年1月26日(月)～令和8年2月16日(月)	令和8年2月20日(金)	芦山サンライズ
第10回	令和8年1月6日(火)	令和8年1月22日(木)	令和8年1月26日(月)～令和8年2月16日(月)	令和8年2月21日(土)	芦山サンライズ

お申込み方法



こちらの二次元バーコードからお申込みください
https://sentaku-yousei.mhlw.go.jp/open_seminars

お問合せ先 情報

就労選択支援員養成研修ヘルプデスク(株式会社インソース)

✉ メールアドレス: sentaku-yousei@insource.co.jp ☎ 電話番号: 03-5577-2051
 月～金 10:00～17:00(祝日を除く) ※年末年始(12月27日～1月4日)を除く

対面演習のお問合せ先 ☎ 電話番号: 03-5763-5210 対面演習当日は、左に記載の電話番号におかけください。

特定事業所集中減算について

就労選択支援の利用終了後に就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型につながった件数を元に、3サービスそれぞれが移行した人数が多い法人（＝「移行率最高法人」）が占める割合を計算し、3サービスのうちいずれかが**80%を超えた場合**に所定単位数から**200単位が減算**されます。

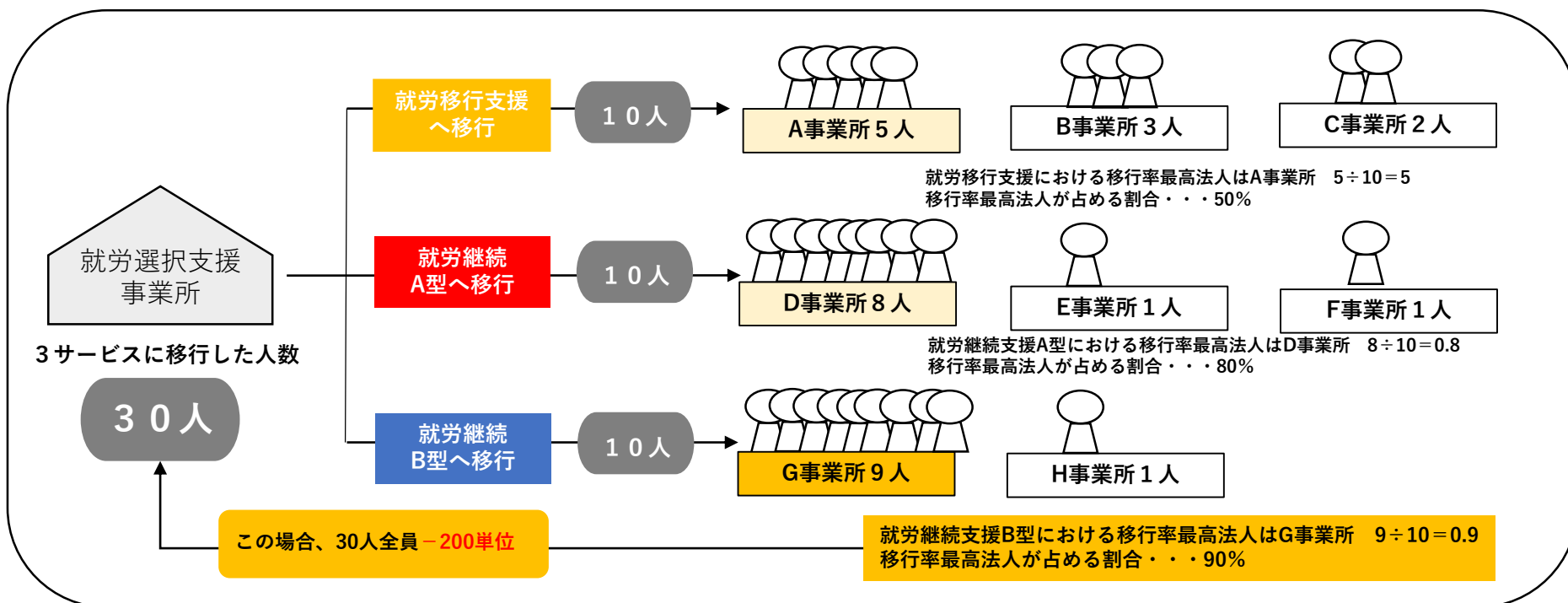
移行率最高法人が
占める割合

=

当該サービスに係る
移行率最高法人に
つながった利用者数

÷

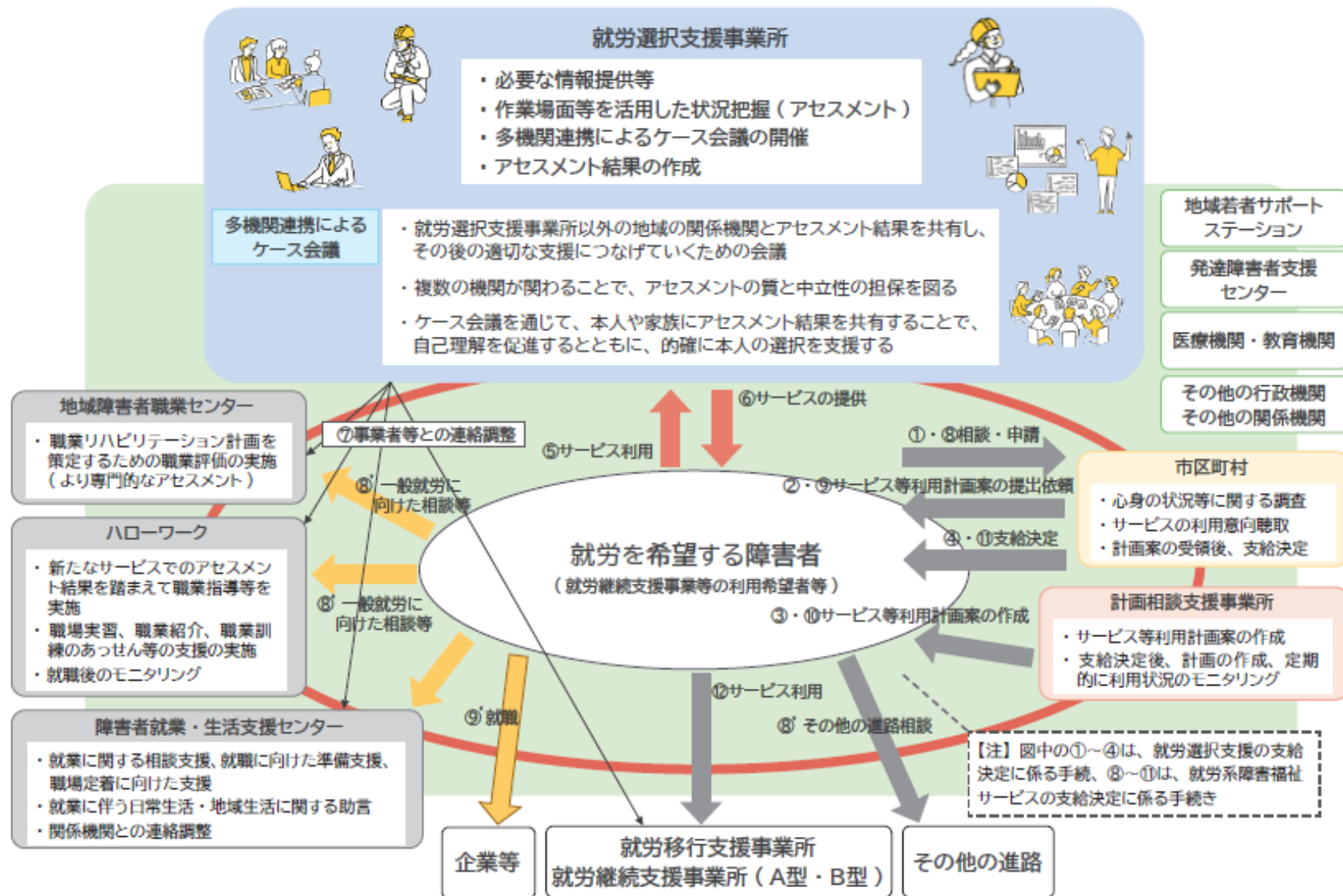
当該サービスに
つながった利用者数



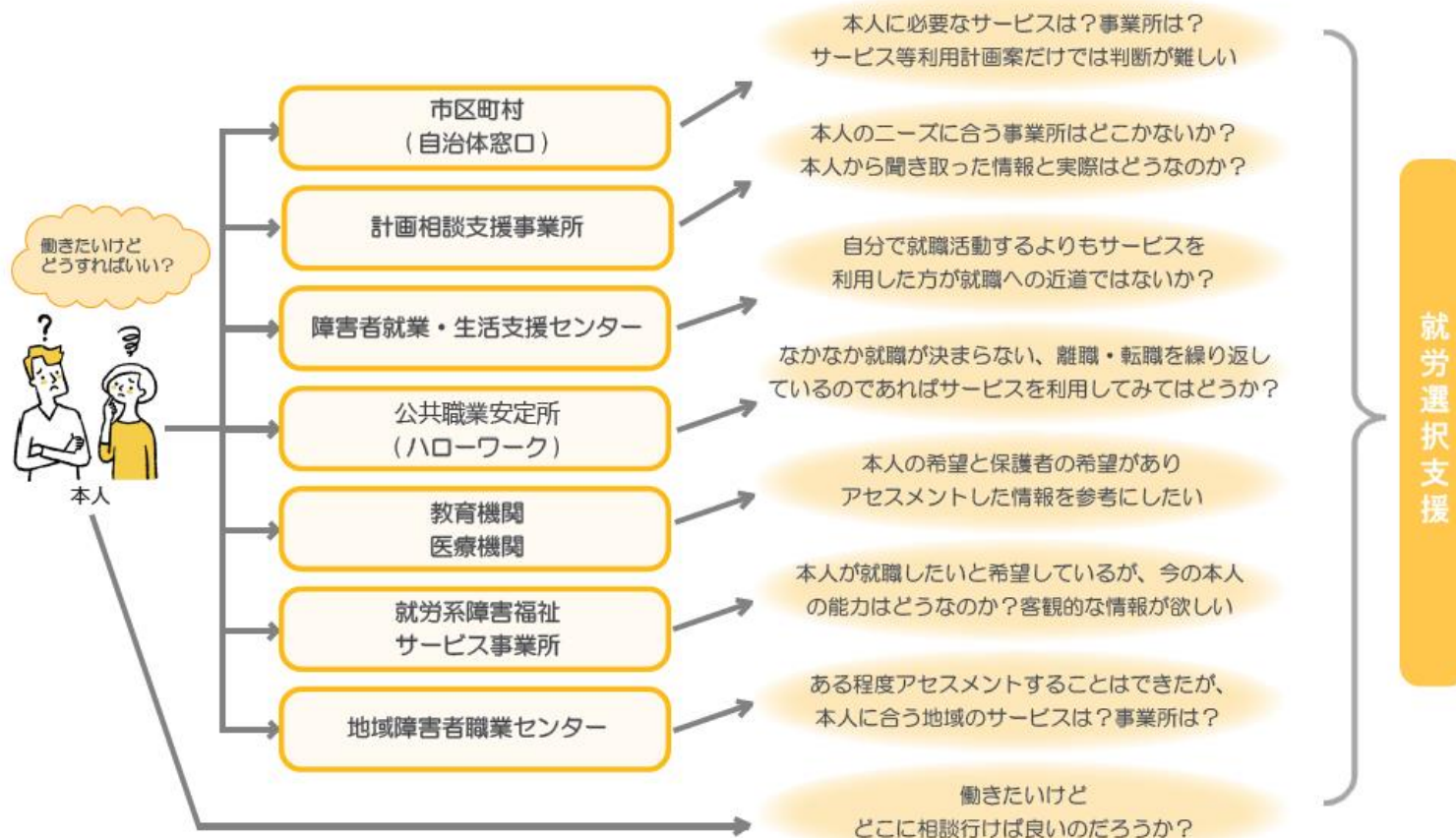
3サービスのうち、1つでも80%を超えれば減算となります。

4.就労系サービス等、 事業所への影響

全体像：各機関の役割



想定される相談経路



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。

就労継続支援B型

障発0331第2号 令和7年3月31日 就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について

< 前文 >

令和7年10月1日より、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就労選択支援が開始されます。**就労移行支援事業や就労継続支援事業（A型、B型）においても、就労選択支援を適切にご活用いただき、利用者本人の希望や能力、適性等に応じた、就労に必要な知識及び能力の向上に資するサービスの利用につながるよう御留意いただきますようお願いします。**

・令和7年10月からは就労選択支援事業者によるアセスメントにより、就労面の課題等を把握した上で就労継続支援B型を利用することとしている。ただし、**近隣に就労選択支援事業所がない場合や利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合は、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型の利用を認めることとしている。**

・サービス利用の定期的な見直しについて

令和7年10月以降は、就労継続支援B型を利用する中で、本人の就労に関する意向や知識、能力等に変化が見られる場合があり、**客観的なアセスメントを受けることが本人にとって就労に向けて効果的である場合があることから、計画相談支援を行う者等と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行うこと。**

<障発0331第2号 令和7年3月31日就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について>より抜粋

就労継続支援B型の利用にあたって

- ※ 50歳に達している者
- ※ 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

現 状

就労継続支援B型の利用希望者（※以外）

就労移行支援事業所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を行う

令和7年10月～

就労継続支援B型の利用希望者（※以外）

原則、就労選択支援事業所によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握を行う

就労継続支援B型の利用希望者（※）

既に利用しており支給決定の更新の意向がある者

希望に応じて、就労選択支援事業所を利用

就労継続支援A型

障発0331第2号 令和7年3月31日 就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について

< 前文 >

令和7年10月1日より、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就労選択支援が開始されます。就労移行支援事業や就労継続支援事業（A型、B型）においても、就労選択支援を適切にご活用いただき、利用者本人の希望や能力、適性等に応じた、就労に必要な知識及び能力の向上に資するサービスの利用につながるよう御留意いただきますようお願いいたします。

・令和7年10月から就労選択支援が開始されるが、当面の間は、就労継続支援A型の利用に当たって就労選択支援を利用することは必須ではない。そのため、公共職業安定所において、就労継続支援A型の利用を希望する障害者から相談があった場合には、利用者に対して必要な支援を速やかに行う観点から、就労選択支援を利用せずに公共職業安定所の判断で就労継続支援A型の求人を紹介する場合があることを市町村においても留意されたい。

・サービス利用の定期的な見直しについて

令和7年10月以降は、就労継続支援A型を利用する中で、利用者本人の就労に関する意向や知識、能力等に変化が見られる場合があり、客観的なアセスメントを受けることが利用者本人にとって就労に向けて効果的である場合があることから、計画相談支援を行う者等と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行うこと。

<障発0331第2号 令和7年3月31日就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について>より抜粋

就労継続支援A型の利用にあたって

現 状

暫定支給期間（2か月）アセスメント

就労継続支援A型の利用希望者

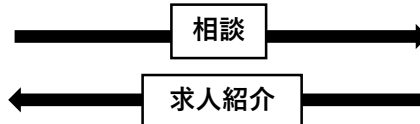
令和7年10月～

希望に応じて、就労選択支援事業所を利用

就労継続支援A型の利用希望者

当面の間、就労継続支援A型の利用にあたって就労選択支援を利用することは必須ではありません。
公共職業安定所（ハローワーク）において、就労継続支援A型の利用を希望する障害者から相談があった場合には、利用者に対して必要な支援を速やかに行う観点から、就労選択支援を利用せずに公共職業安定所の判断で就労継続支援A型の求人を紹介する場合があります。

当面の間



公共職業
安定所

令和9年4月～

原則は、就労選択支援事業所を利用

就労継続支援A型の利用希望者

（新たに就労継続支援A型利用する意向がある）

就労移行支援

障発0331第2号 令和7年3月31日 就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について

<前文>

令和7年10月1日より、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就労選択支援が開始されます。**就労移行支援事業や就労継続支援事業（A型、B型）においても、就労選択支援を適切にご活用いただき、利用者本人の希望や能力、適性等に応じた、就労に必要な知識及び能力の向上に資するサービスの利用につながるよう御留意いただきますようお願いします。**

・令和7年10月以降は、就労移行支援を利用する中で、利用者本人の就労に関する意向や知識、能力等に変化が見られる場合があり、客観的なアセスメントを受けることが利用者本人にとって就労に向けて効果的である場合があることから、**計画相談支援を行う者等と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行うこと。**

<障発0331第2号 令和7年3月31日就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について>より抜粋

就労移行支援の利用にあたって

令和7年10月～

就労移行支援の利用希望者

希望に応じて、就労選択支援事業所を利用

令和9年4月～

就労移行支援の利用希望者

原則、就労選択支援事業所を利用

標準利用期間（2年）を超えて、
就労移行支援の更新を希望する

就労移行支援の標準利用期間について

就労移行支援は、サービスの長期化を回避するため、標準利用期間が設定されています。
また1年間の利用期間では、十分な成果が得られず、かつ、引き続きサービスを提供することによる改善効果が具体的に見込まれる場合には、標準利用期間の範囲内で1年ごとに支給決定期間の更新が可能です。

なお、標準利用期間を超えて、さらにサービスの利用が必要な場合、市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間（原則1回）の更新が可能です。

令和9年3月まで

標準利用期間 2 年間

審査会

市町村審査会の個別審査を経て、
必要性が認められた場合

+ 最大 1 年間

令和9年4月以降

標準利用期間 2 年間

**就労選択支援による
アセスメント**

就労定着支援

（１）就労定着支援の円滑な利用について

職場への定着支援は、障害者が就労に伴う日常生活又は社会生活上の環境変化に対応していく上で重要であるだけでなく、その**職場定着の成果により共生社会の実現に資するもの**である。このため、一般就労を目指す障害者には、市町村又は相談支援員から、あらかじめ就職後の就労定着支援サービスの利用について説明し、その**目的や必要性等を障害者本人と共有することが重要**である。

※生活介護、自立訓練、就労移行支援又は就労継続支援（以下「就労移行支援等」という。）を行う事業者は、就労移行支援等を利用した後、①通常の事業所に新たに雇用された障害者の**就労定着支援に係る利用の意向を確認するとともに**、②当該障害者に就労定着支援に係る利用の希望があるときは、職場定着のための支援の義務（・努力義務）期間である**就職後６月経過するまでの間に就労定着支援事業者、特定相談支援事業者その他関係機関との連絡調整に努めなければならないとされている。**

（２）就労定着支援の趣旨

就労定着支援については、就労移行支援等の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着のための支援の義務（・努力義務）期間である６月を経過した後、引き続き就労の継続を図るために、企業、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整や就労に伴う環境変化により生じた日常生活又は社会生活上の課題解決等に向けて必要な支援を行う障害福祉サービスである。

また、就労定着支援は通常の事業所で雇用された障害者を対象に行う障害福祉サービスであることから、就労定着支援事業者は障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）の基本理念についても理解した上で、適切なサービスを提供することが望ましい。

障害者雇用促進法第４条の基本理念において、「障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない」と定められている。

これらを踏まえ、就労定着支援の個別支援計画においては、支援期間において、**障害者の職業人としての自立に関する課題を明確にした上で**、課題を解決するための具体的な支援方針・内容を整理するとともに、例えば、当該企業における雇用管理の課題への対応、障害者の疾病管理の課題に関する対応など、**就業面や健康面の支援が必要である場合等においては、他の関係機関と連携して支援する等、計画的に支援に取り組むことが重要**である。

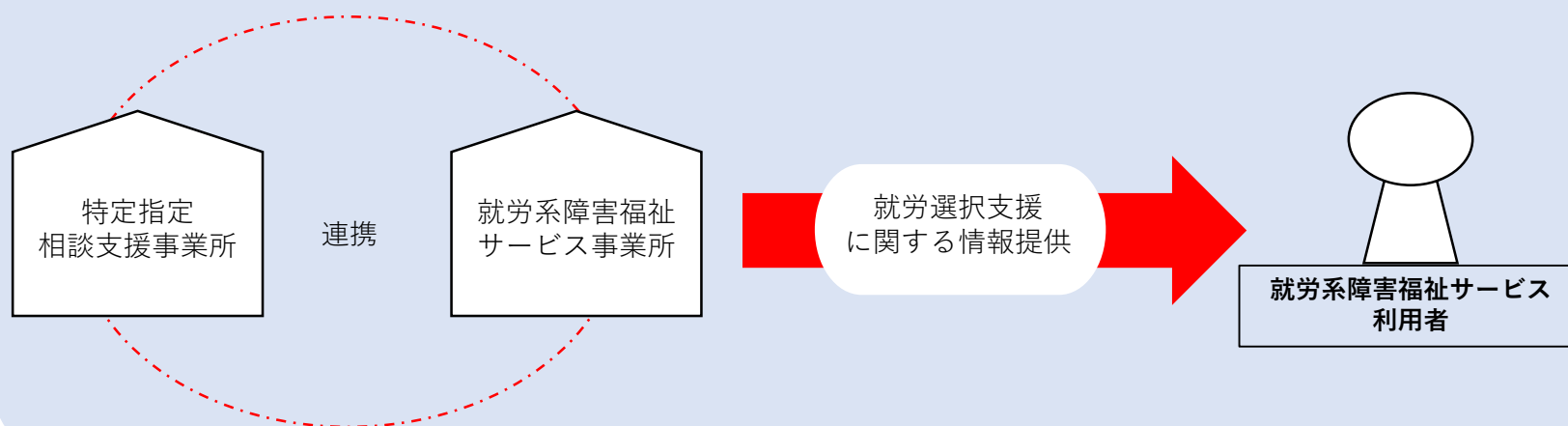
＜障障発0329第6号 令和6年3月29日 就労定着支援の実施について＞より抜粋

計画相談支援

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必要があります。

令和7年10月以降

就労系障害福祉サービスを利用する中で、利用者本人の就労に関する意向や知識、能力等に変化がみられる場合があり、客観的なアセスメントを受けることが本人にとって就労に向けて効果的である場合があることから、令和7年10月以降は、計画相談支援を行う者等と連携し、定期的に就労選択支援に関する情報提供を行います。



就労選択支援と計画相談支援との関係

就労選択支援利用前

サービス等利用計画（案）を作成

支給決定

サービス担当者会議実施後、サービス等利用計画を作成

利用中

指定特定相談支援事業所が就労選択支援事業所がアセスメントの結果の作成にあたって開催する会議（多機関連携によるケース会議）に参加することに加え、サービス提供場面を訪問するなどの算定要件を満たす場合は、**「サービス提供時モニタリング加算」を算定可**

利用後

サービス等利用計画（案）を作成

支給決定

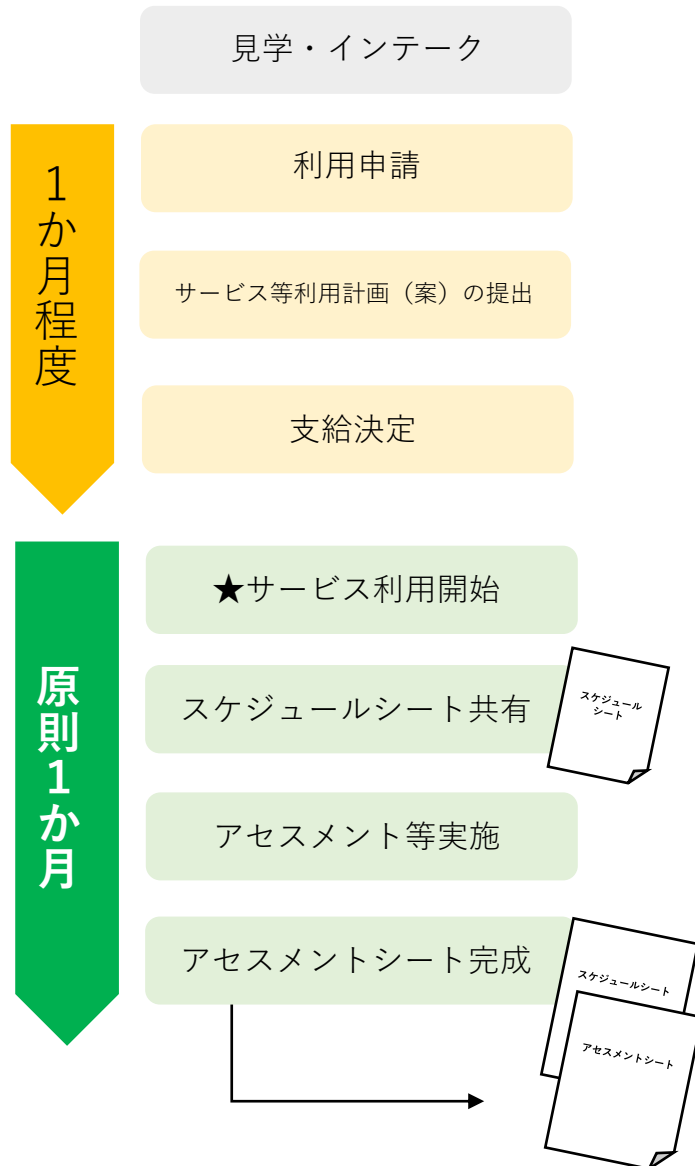
サービス担当者会議実施後、サービス等利用計画を作成

就労選択支援にはサービス管理責任者がいないため、指定相談支援事業所は管理者又は就労選択支援員に必要な連絡を行います。

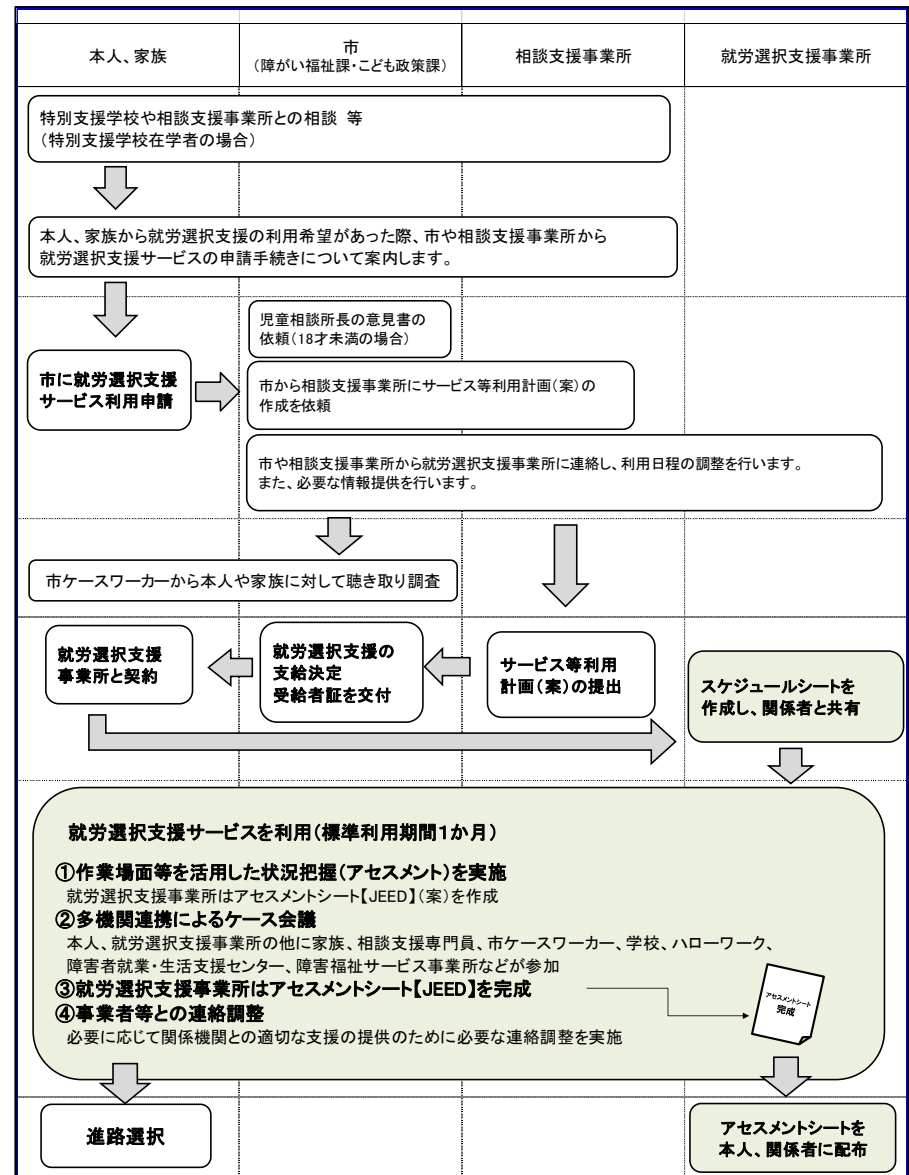
5.草加市での就労選択支援

基本プロセス

※卒業生（18歳未満）の方はみなし給付の事務処理の都合上、**2カ月程度**

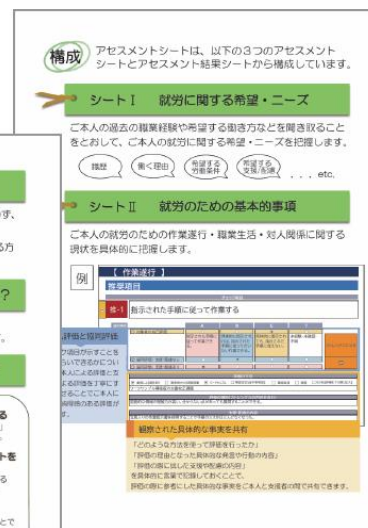
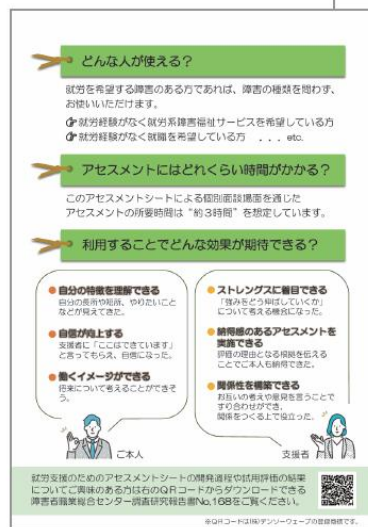


アセスメントシートを本人、関係者に共有し今後の支援に活用



アセスメントシート

厚労省推奨の様式(JEED)を使用します



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)高年齢・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>

スケジュールシート

短期間で本人および関係機関と
協同でアセスメントシートを作成するため、
支援プロセスの共有が重要と考え、
スケジュールシートを使用することにしました。

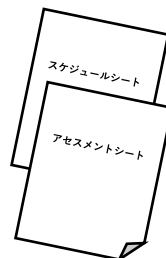
サービス開始初期

就労選択支援事業所がスケジュールシート
を作成し、関係者へ共有



サービス終期

就労選択支援事業所が完成したアセスメントシート
と支援実績が記載されたスケジュールシートを共有



就労選択支援 スケジュールシート（1か月想定）		作成者：	
利用者	保護者 ※18歳未満の場合		
支給決定期間	令和●●年●●月●●日～令和●●年●●月●●日		
関係機関	事業所／担当者 等	役割	
	●●事業所 ●●氏		
	●●市役所 ●●課 ●●氏		
	●●福祉支援事業所 ●●氏		
	●●特別支援学校 ●●氏		
	●●障害者就業・生活支援センター ●●氏		
ハローワーク ●●氏			
1週目	2週目	3週目	4週目
☐ 就労選択支援の内容、流れの説明／スケジュールの作成・共有／就労に関する情報提供等			
☐ ④作業場面等を活用した状況把握（アセスメント）			
予定日	内容	備考	
●●日	本人と面接・基礎情報の把握、内容の説明		
●●日	●●にて●●作業		
●●日	●●にて●●作業		
●●日	●●にて●●作業		
●●日	●●にて●●作業		
●●日	●●にて●●作業	利用者都合で未実施	
●●日	●●にて●●作業		
●●日	●●にて●●作業		
●●日	●●にて●●作業		
●●日	本人と協同でアセスメントシート（案）作成		
●●日	本人と協同でアセスメントシート（案）作成		
●●日	本人と協同でアセスメントシート（案）作成		
●●日	多機関ケース会議		
●●日	本人へのフィードバック面談		
●●日	本人と協同でアセスメントシート作成		
●●日	本人と協同でアセスメントシート作成		
●●日	本人と協同でアセスメントシート作成		
☐ ②多機関連携によるケース会議			
日時等	参加者		
●●月●●日●●時 場所：●●事業所	●●事業所 ●●氏		
	●●市役所 ●●課 ●●氏		
	●●福祉支援事業所 ●●氏		
	●●特別支援学校 ●●氏		
	●●障害者就業・生活支援センター ●●氏		
	ハローワーク ●●氏		
備考			
☐ ③アセスメントシートの作成			
☐ ④事業者等との連絡調整			

特別支援学校の 在学者について

高校2年の5月～7月頃の利用を原則とします

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	必要に応じて利用				保護者説明会 進路希望調査	必要に応じて利用				サービス 申請	
2年	サービス 申請	原則利用				必要に応じて利用						
3年	必要に応じて利用											

※運用の都合上、利用期間を設定することにしました。状況に合わせて柔軟に対応していきます。

※各学年で複数回利用することは制度上可能ですが、利用希望がある場合とします。

対象者

特別支援学校の在校生

卒業後、就労継続支援B型の
利用希望がある

必須

卒業後、就労継続支援A型の
利用希望がある

必須

卒業後、一般就労か福祉的
就労をするか悩んでいる

希望に応じて

特別支援学校の 在学者について

原則、高校2年時の5月～7月頃に就労選択支援を利用するサイクルへ

現在1年生（来年2年生）の対応

高校2年時（令和8年5月～7月頃）に実施予定

現在2年生（来年3年生）の対応

高校3年時（令和8年5月～7月頃）に実施予定

現在3年生（令和8年3月卒業）の対応

従来の直Bアセスメントを実施済み

質問集

Q	A
就労選択支援は一度に2か月支給決定できますか。	原則1か月ですが、要件に当てはまれば最大2か月の支給決定が可能。なお、その場合は更新することができません。
就労選択支援と併給できないサービスはありますか。	明確に記載がある国の資料等はございません。 「報酬が重複しない利用形態であるならば、障害者の自立を効果的に支援する観点から、市町村が支給決定時にその必要性について適切に判断し、特に必要と認める場合は併給を妨げないものとする。（事務処理要領P75～P76より）」
就労選択支援はセルフプランでサービス利用できますか。	利用できます。セルフプランの場合は、就労選択支援事業所は市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、情報共有を行うこととされています。
現在就労継続支援B型利用中の方が就労選択支援を利用する場合、同一法人の就労選択支援は利用できますか。	利用できません。ただし、近隣に別の法人が運営する就労選択支援事業所や就労移行支援事業所がない場合、同一法人が運営する就労選択支援の利用を認めることとされています。
就労継続支援B型を利用している障害者が就労選択支援を同日に利用できますか。	利用できます。ただし、請求は一方しかできません。

質問集

Q	A
放課後等デイサービスを利用する障害児がアセスメントのために就労選択支援を利用する場合、放課後等デイサービスと就労選択支援の報酬を同日に算定できますか。	算定できます。
就労選択支援事業所が利用者不在の多機関連携によるケース会議を行った場合、基本報酬は算定できますか。	算定できません。 利用者の参加を伴わない場合は算定対象外です。
アセスメントの作成について、支給期間中に実施できないものがある場合、基本報酬は算定できますか。	算定できません。ただし、利用者の責めに帰すべき事由がある場合、実施できたところまで基本報酬を算定できます。

参考資料・通知等

- ・【通知】障障発0331第3号令和7年3月31日 就労選択支援の実施について
- ・【資料】就労選択支援実施マニュアル
- ・【通知】「就労移行支援事業、就労継続支援事業（A型、B型）における留意事項について」の一部改正について
- ・【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（令和2年度）
- ・【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（令和2年度）
- ・【資料】就労支援のためのアセスメントシート＜ご案内＞ JEED（NIVR 障害者職業総合センター）