

# 就労選択支援について

熊本市障がいサービス課

# 1

## これまでの課題

- 障害者の就労能力や適性を客観的に評価・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、障害者本人や支援者が十分に把握できておりらず、適切なサービス等につなげられない。
- 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。

## 2 就労選択支援事業 の概要

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。

### <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等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。

### 3 対象者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
- 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。（なお、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は対象外）

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

### 3 対象者②

ただし、以下に該当する場合は、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型の利用を認めます。

- ・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

## （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。



## 特別支援学校高等部における年間スケジュール（例）

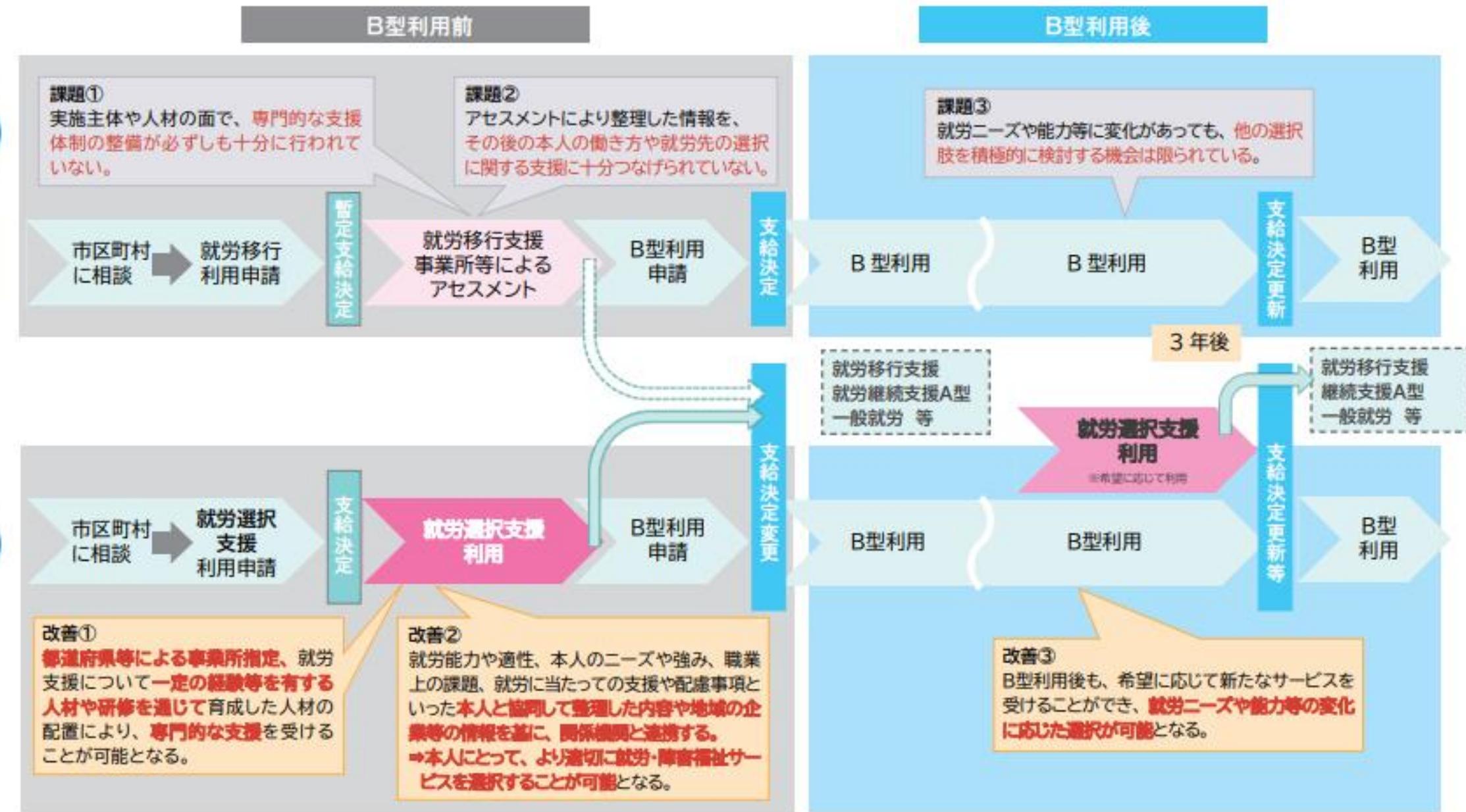
学年	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1年	入学			保護者面談	職業ガイダンス					保護者面談		
2年				保護者面談					保護者面談			
3年				保護者面談					保護者面談			卒業

# 4 どう変わる？

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

就労選択支援



## 就労選択支援事業所

<定員> 10人以上

<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。

<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、ほか

※ 要件

「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

## 5

# 就労選択支援事業所

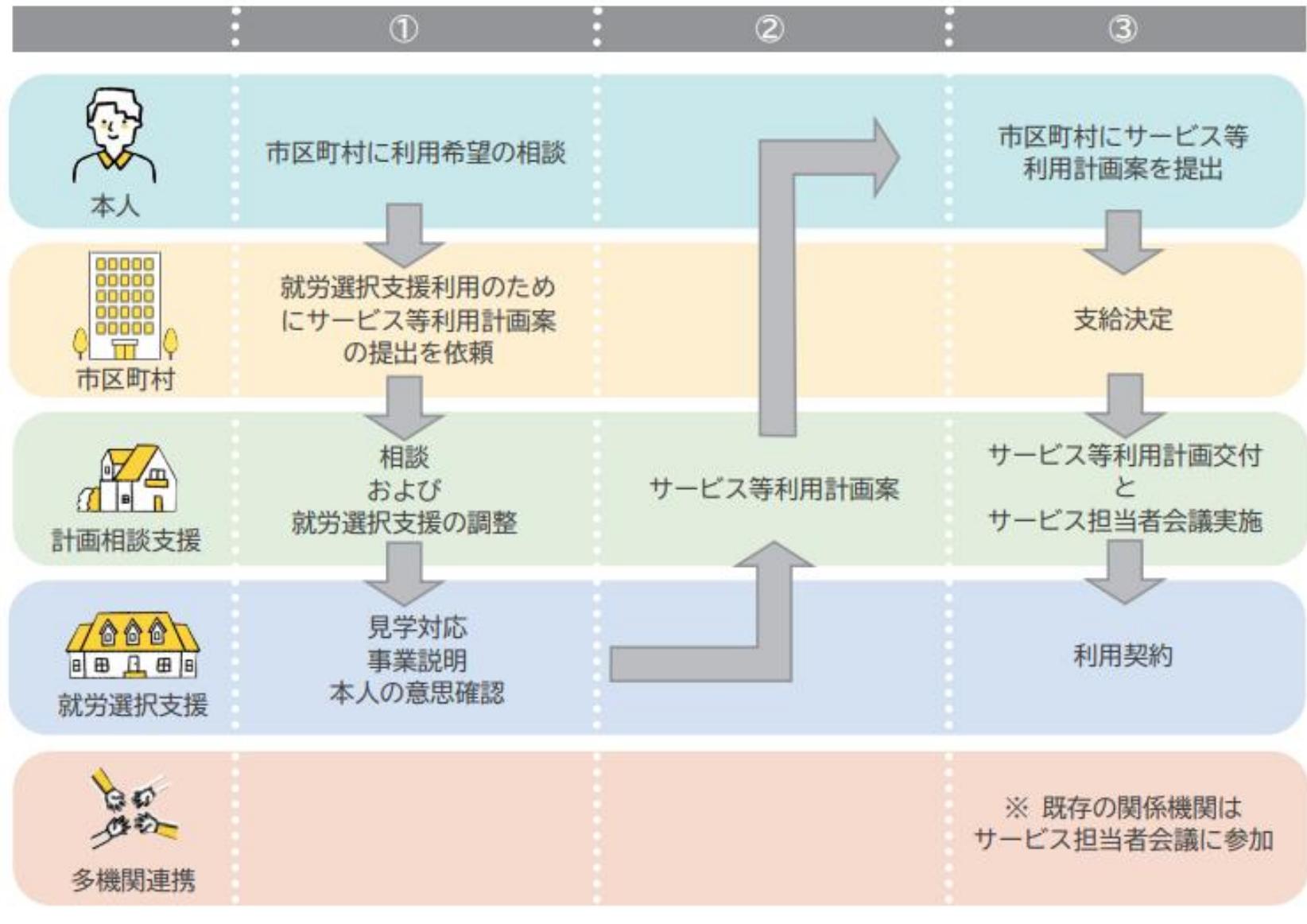
就労選択支援事業所はさまざまな支援機関などから利用の相談を受けることから始まり、作業場面等を通じて、本人の就労に関する状況把握を行い、その結果を踏まえて、本人の選択肢を広げ、的確な進路選択につながるような情報を提供することまで行います。

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。**

# 6 サービス利用の流れ



## 就労に関する 適性、知識 及び能力の評価

### ○ 就労に関する適性

- ・ 作業内容、職場環境、作業や活動に対する得意／不得意の情報 等

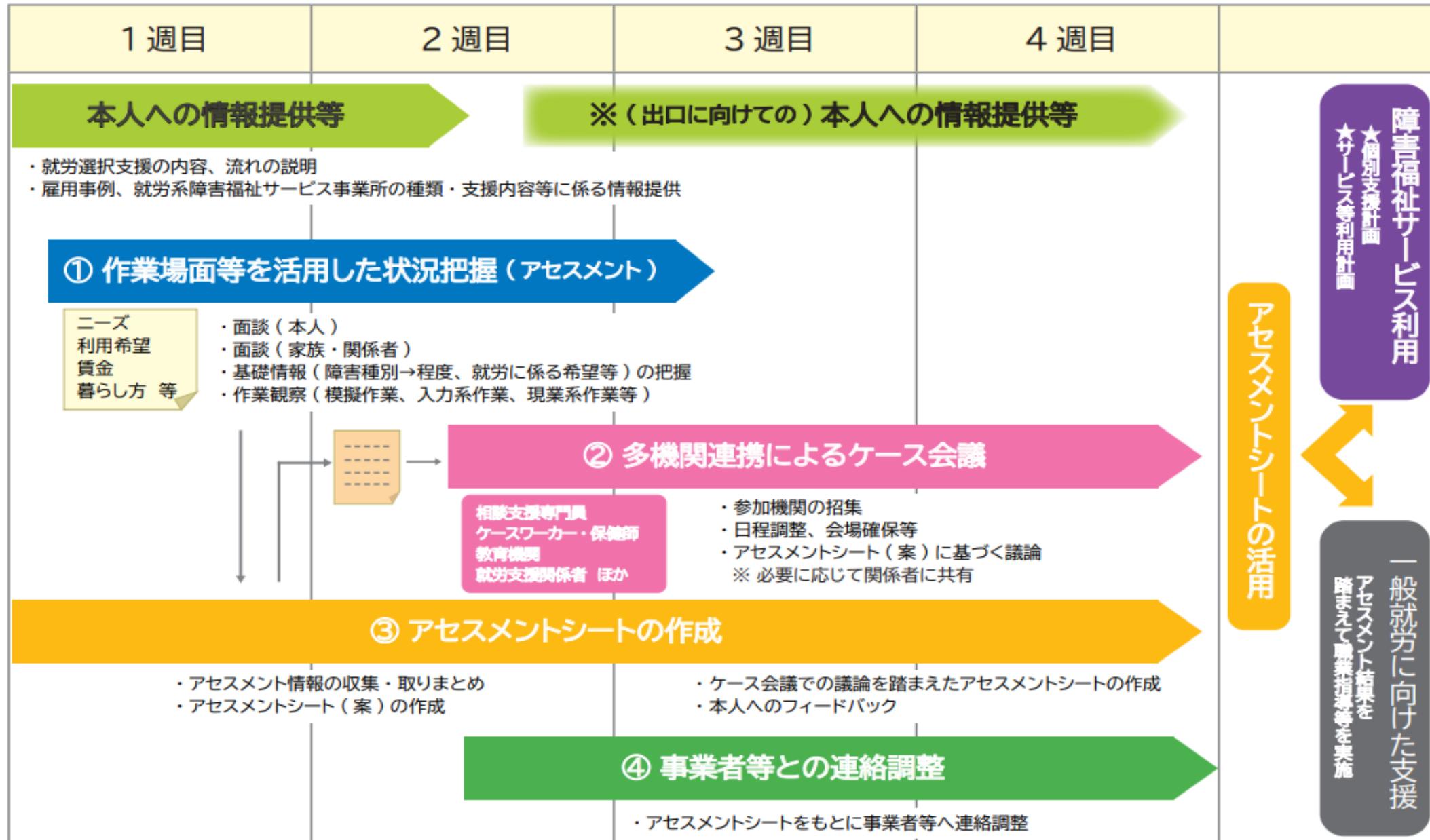
### ○ 就労に関する能力

- ・ 「身体機能・運動能力」「知的・精神的な特徴」「社会生活能力」「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） 等

## 意向及び 必要な配慮等 の整理

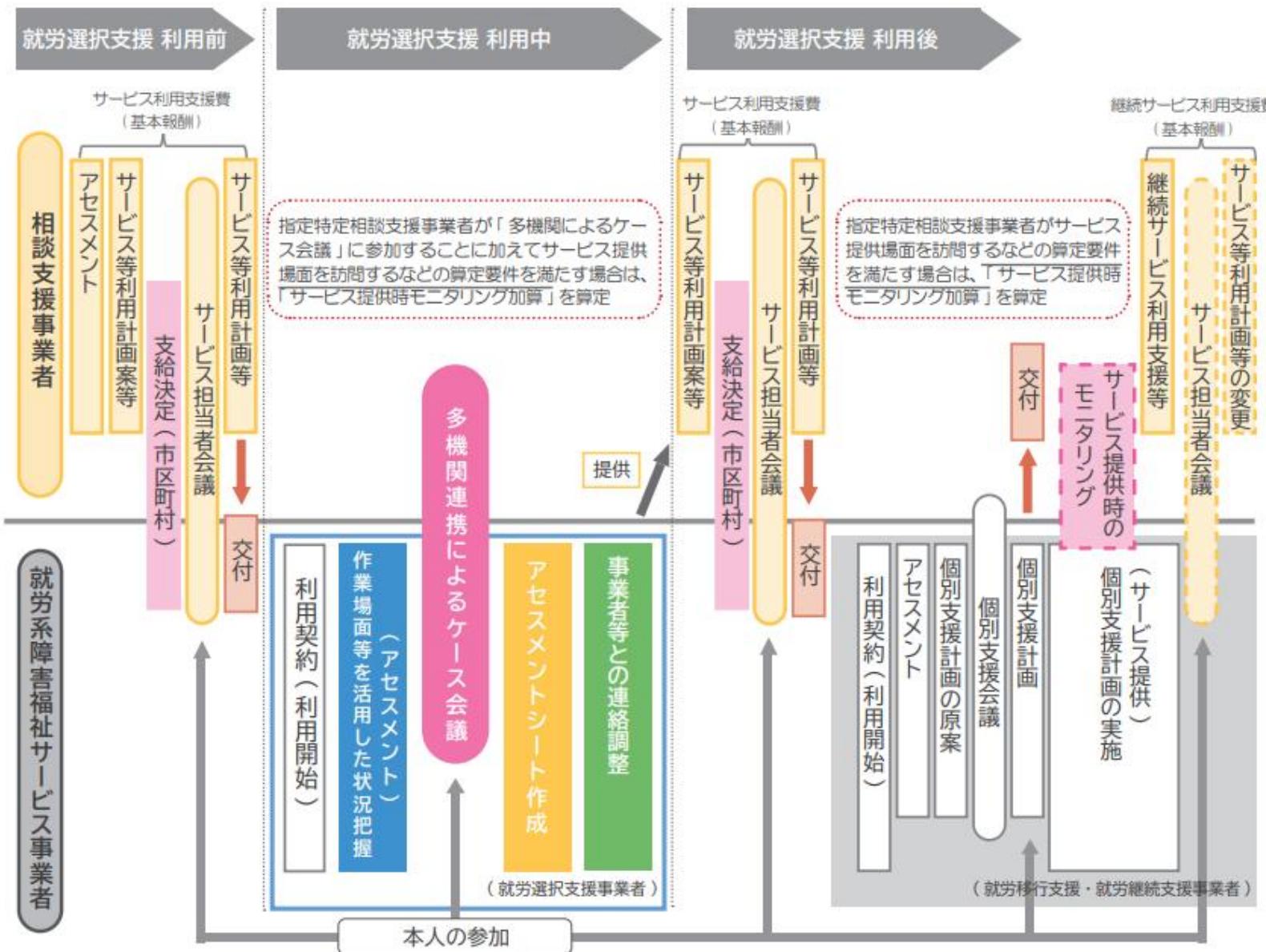
- 一般就労への意向の有無  
希望の勤務形態／労働条件、就労上の課題改善に向けた取組への意向の有無 等
- 就労するために必要な配慮および支援  
本人が希望する合理的配慮事項、アセスメント結果を踏まえた配慮事項 等
- 障害の種類および程度  
障害者手帳等級、障害支援区分、医師の診断書 等
- 就労に関する経験  
職歴、実習経験、資格、実技経験
- 就労するための適切な作業の環境  
職場環境、業務内容、人的環境、職場の支援体制 等
- その他適切な選択のために必要な事項  
家庭環境（家族の協力体制、家族の課題等の確認）、社会資源 等

# 就労選択支援サービスの流れ



(参考)

# 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



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。

# (参考) 指定特定相談支援事業所の役割

就労選択支援実施マニュアルP14

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。

# 10　まとめ

就労選択支援事業は、障害のある方が自らの希望や能力に応じた就労支援サービスを選択できるよう、客観的な評価と意思決定支援を提供する新たな制度です。

**利用者**にとっては、自分に合った働き方を見つけるための入口支援として、

**事業者**にとっては、適切なサービス提供につなげるための重要なアセスメント機会として、

**行政**にとっては、支援の質と効率の向上を図る制度的基盤として機能します。

本制度の円滑な運用には、関係機関の連携と、利用者一人ひとりの意思を尊重した支援体制の構築が不可欠です。

すべての障害者が、自分らしく働ける社会の実現に向けて。

就労選択支援事業の活用と定着に、皆さまのご理解とご協力を願いいたします。

# 1 1 質問事項

- ①指定状況
- ②基本方針
- ③人員配置基準
- ④設備基準
- ⑤就労選択支援養成研修
- ⑥就労系サービス利用者への周知
- ⑦就労継続支援 A型希望者の利用
- ⑧利用回数
- ⑨他機関連携会議
- ⑩他機関連携会議 2
- ⑪就労系サービスとの併給
- ⑫他のサービスとの併給
- ⑬利用申請から就労継続支援B型利用までの期間
- ⑭近隣、待機期間
- ⑮評価結果報告書
- ⑯就労移行支援事業との違い

## 1 1 質問事項

- ① 令和7年10月より就労選択支援事業が開始されました  
が最新の情報について教えてください。

令和7年10月1日に3事業所（中央区1、東区1、北区1）を指定しました。

最新情報は熊本市のHPをご確認ください。

11月以降の指定については、指定予定日の1か月半前までの期限で隨時、受付を行います。

## 11 質問事項

② 就労選択支援はどこかに行きなさいといった強制力があるものではなく、本人が意思決定するためのサポートをする機会を提供するものであるとの理解でよろしいでしょうか。

そのとおりです。

就労選択支援 実施マニュアルP3より  
<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。**

# 11 質問事項

③ 就労選択支援員については、就労継続支援事業などの兼務も可能との事ですが、配置基準はどのようにになりますか。また、管理者と就労選択支援員のみの配置でよろしいのでしょうか。

そのとおりです。

職種	資格要件	必要員数
管理者	<p>(1)～(3)のいずれかに該当する者であること。</p> <p>(1) 社会福祉法 第19条第1項各号のいずれかに該当する者</p> <ul style="list-style-type: none"><li>ア 厚生労働大臣の指定する社会福祉に関する科目を修めて卒業した者</li><li>イ 厚生労働大臣の指定する養成機関又は講習会の課程を修了した者</li><li>ウ 社会福祉士</li><li>エ 厚生労働大臣の指定する社会福祉事業従事者試験に合格した者</li><li>オ ア～エと同等以上の能力を有すると認められる者として省令で定めるもの</li></ul> <p>(2) 社会福祉事業に2年以上従事した者</p> <p>(3) (1) 又は (2) と同等以上の能力を有すると認められる者</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>●1人</li><li>●業務に支障がない場合、他の職種を兼務可</li></ul>
就労選択支援員	<ul style="list-style-type: none"><li>●就労選択支援員養成研修を修了していること 【令和9年度末までの経過措置として認められるもの】</li><li>○障害者の就労支援に関する基礎的研修</li><li>○就業支援基礎研修（就労支援員対応型）</li><li>○訪問型職場適応援助者養成研修</li><li>○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）</li><li>○相談支援従事者研修専門コース別研修（就労支援コース）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>●1人以上</li><li>●常勤換算で利用者数を15で除した数以上</li></ul>

# 11 質問事項

④ 就労選択支援事業は、既存の障害者向け就労系サービスを運営する事業所が実施するとの方針だと思われますが、就労継続支援事業と一体的に就労選択支援事業を実施する場合には、専用の作業場等のスペースを確保する必要があるのでしょうか。

はい。活動に適した設備と広さの確保が必要です。

設備	内容
訓練・作業室	利用者の障害の特性や機能訓練又は生産活動の内容等に応じて適切な就労選択支援が提供されるよう、適當な広さ又は数の設備を確保すること。（ <u>複数種類の生産活動等を行う場合には、当該活動の種類ごとに訓練・作業室を区分するとともに、それぞれの活動に適した設備と広さを確保する等。</u> ）
相談室	間仕切り等を設けること
便所・洗面所	利用者の特性に応じたものであること
多目的室その他運営に必要な設備	

## 1 1 質問事項

⑤ 就労選択支援員養成研修については、国により実施されますが、その後は各都道府県や熊本市においても実施されるようになるのでしょうか。

現時点では未定です。

隨時、情報は共有・通知させていただきます。

## 1 1 質問事項

- ⑥ 既に就労系サービスを利用されている方への周知についてはどのような手順で進められることになりますか。

10月1日より、ホームページに掲載しています。

## 1 1 質問事項

⑦ 就労継続支援A型を利用したいと申し出た場合、就労選択支援は必ず受ける必要がありますか。

現時点では、必須ではありません。R9年4月以降からは、原則利用となっていますが、取扱いについては、改めて国から通知等がある予定です。

## 1 1 質問事項

### ⑧ 就労選択支援は1年間に複数回利用できますか。

1年に1回程度の支給決定を想定しています。ただし、疾病や事故、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年経過しない場合でも改めて就労選択支援の利用が可能な場合もあると考えます。

また、高校1年生時に就労選択支援を利用していて、卒業後B型への進路に進む場合、1年生時のアセスメントについて認められます。

## 11 質問事項

⑨ 就労選択支援事業は、1つの機関ではできず多機関での連携が必要であり、連携によるケース会議の実施（本人への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）が必要と思われますが、熊本市としてはどのような多機関との連携を想定されていますか。

### 【会議の参集者（原則必須）】

- ・本人（保護者）、必要に応じてその家族
- ・指定特定相談支援事業所
- ・特別支援学校（※特別支援学校等在学中の場合）
- ・現在利用している就労系障害福祉サービス事業所  
(※再アセスメントの場合)

他関係機関は必要に応じて参加。

## 11 質問事項

- ⑩ 多機関連携によるケース会議の日程調整が難しく、支給期間内に開催できなかった場合の対応方法について。

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招集して実施。

支給決定期間内での会議を開催する必要があります。

会議開催にあたっては、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。

## 11 質問事項

- ⑪ 就労系サービス受給中の利用者が就労選択支援を利用することを申し出た場合、併給は可能ですか。

(国の事務処理マニュアルP78)

日中活動サービスについては、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、日中活動サービスは就労移行支援体制加算が算定でき、就労に向けた支援が想定されていることから、就労選択支援と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ない。ただし、相互の合議による報酬の配分により、両サービスを同一日に利用することを妨げるものではない。

# 11 質問事項

## ⑫ 他のサービスとの併給は？

報酬が重複しない利用形態であるならば、市町村が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ません。

- ・放課後等デイサービスとの同日利用（満18歳未満の障害児が、日中に特別支援学校に出席する代わり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等）
- ・障害児入所施設との同日利用（障害児入所施設の入所児童が日中に特別支援学校に出席する代わりに就労選択支援を利用する等）

また、令和7年10月以降、就労アセスメントのために就労移行支援を利用する場合に限り、就労移行支援と放課後等デイサービス・障害児入所施設を同一日に利用できます。

（就労アセスメント以外の就労移行支援は、従来どおり放課後等デイサービス・障害児入所施設と同一日の利用はできません）。

## 1 1 質問事項

- ⑬ 新たに就労B型利用を希望する場合などにおいて、支給決定に至るまでの想定される流れとしては、「就労選択支援の利用申請」→「調査」→「支給決定」となり就労選択支援を利用、その後に「B型の利用申請」→「調査」→「支給決定」となるが、この場合、就労選択支援の利用申請からB型の利用開始までの期間は、どれくらいが想定されるか？

連続で申請する場合、おおよそ4か月（選択支援事業の申請から調査・支給まで約2か月、選択支援1か月、その後1か月以内でB型の申請・調査・支給決定）を想定しています。

## 11 質問事項

- ⑯ 「近隣に就労選択支援事業所が無い場合」の「近隣」及び「就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合」の「待機期間」について誰がどのように判断を行いますか？

市区町村が判断します。

本人に意向を確認し、申請時に各区福祉課にご相談ください。

まずは就労選択支援の利用を検討し、状況やご意向に応じ、就労移行支援の利用が可能です。

## 11 質問事項

### ⑯ 就労選択支援事業に係る評価結果報告書の提出について

就労選択支援事業所のみが提出し、相談支援事業所が提出する必要はありません。

# 11 質問事項

## ⑯ 就労移行支援事業と就労選択支援事業の違いは？

### ○就労移行支援事業…

- ・障害のある方が、就労に必要なスキルや習慣を身につけ、一般企業へ就労することを目的としている。
- ・アセスメントは「どの職種・職場に適応できるか」を判断し、訓練計画に反映するために行う。

### ○就労選択支援事業…

- ・障害のある方が、自分に合った就労系サービス（移行支援・継続支援A/B型・一般就労）を選べるように支援することを目的としている。
- ・アセスメントは「どのサービスを選ぶか」を決めるための情報整理・意思決定支援。