

令和 6 年度
就労選択支援に係るマニュアル等の開発
及び研修実施に向けた試行的調査等業務
報告書

令和 7 年 3 月

株式会社インサイト



目 次

1	背景および目的	2
2	事業概要	3
2.1	事業スケジュール	3
2.2	実施体制	3
3	実施内容	6
3.1	モデル事業の実施	6
3.1.1	モデル地域の選定	6
3.1.2	アセスメント等実施に向けた体制整備	6
3.1.3	アセスメント等の実施	9
3.2	アセスメント等実施に係る課題の整理・とりまとめ	11
3.2.1	タイムスタディ	11
3.2.2	利用者調査	14
3.2.3	事業所調査	22
3.2.4	関係機関調査	44
3.3	モデル実施後の課題の整理	49
3.4	就労選択支援実施マニュアルの作成	57
3.4.1	就労選択支援実施マニュアルの内容	57
3.5	就労選択支援員養成研修の研修シラバス、研修教材の作成	58
3.5.1	暫定版研修シラバス及び研修教材の作成	58
3.5.2	就労選択支援員養成研修の試行実施	59
3.6	取組内容の周知、啓発	62
3.6.1	事業報告会の開催	62
4	成果の公表方法	66

1 背景および目的

<背景>

○令和7年10月～開始の就労選択支援事業の円滑な実施を目指して

令和7年10月から施行される就労選択支援事業を円滑に開始させ、実効性あるサービスとするためには、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・選択でき、本人の特性を踏まえた就労支援の提供や就労を通じた知識・能力の発揮・向上につなげることが必要である。そのため、令和5年度には厚生労働省「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」により、就労移行支援事業所等が行う就労アセスメントや就労に関する情報提供などの支援や多機関連携の在り方など、効果的な支援の実施方法等に関して、3 エリアでモデル的な取組を通じてノウハウの収集や課題認識がされたところである。

<目的>

モデル事業実施(6 エリア)、調査・課題整理

本事業では、令和5年度実施したモデル事業の実施を、都道府県を単位として地域ブロックごとに実施するとともに、就労選択支援の実施上の課題とその対応方法、具体的な運用方法等を整理するため、タイムスタディ形式での実践情報収集や、利用者満足度等の計測を行う。

実施マニュアルの作成

上記モデル事業及び調査・課題整理を通じ、実効性の高い就労選択支援実施マニュアル等の資料を作成する。

研修シラバス及び教材の作成、試行研修の実施

また、就労選択支援員養成研修の実施に向けて、研修シラバス及び研修教材の開発等を併せて行い、研修の試行実施及び受講者アンケートの分析・評価を通じて内容の充実・質の向上を図る。

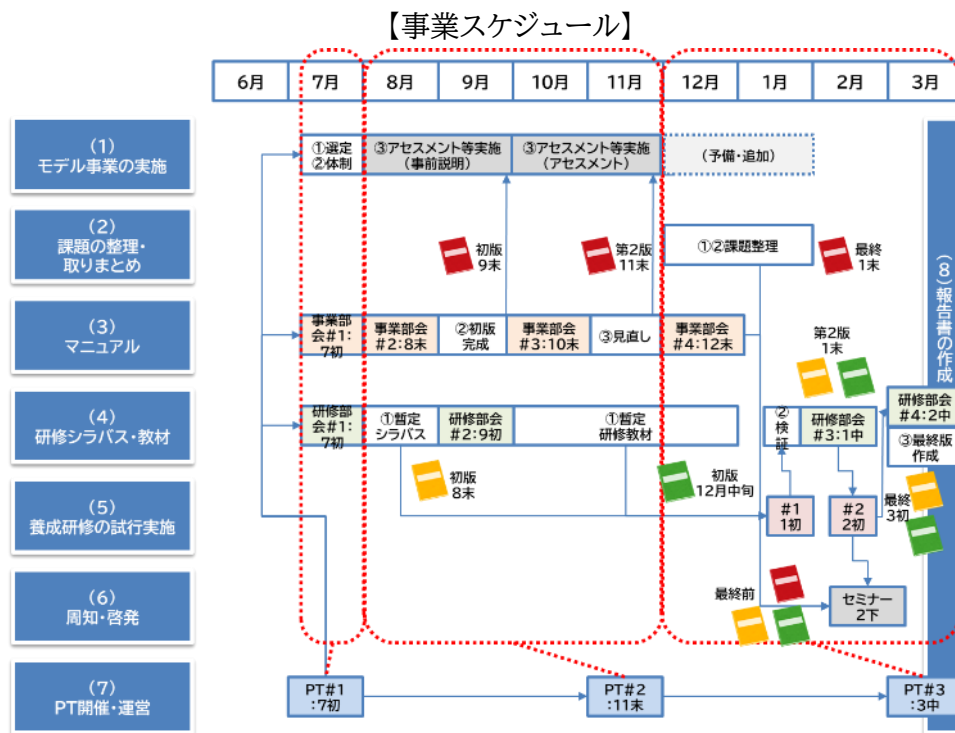
セミナーの開催

就労選択支援員養成研修及び上記マニュアル等の周知啓発を目的としたセミナーを開催し、令和7年度の当該研修の着実な実施及び円滑な制度開始につなげていく。

2 事業概要

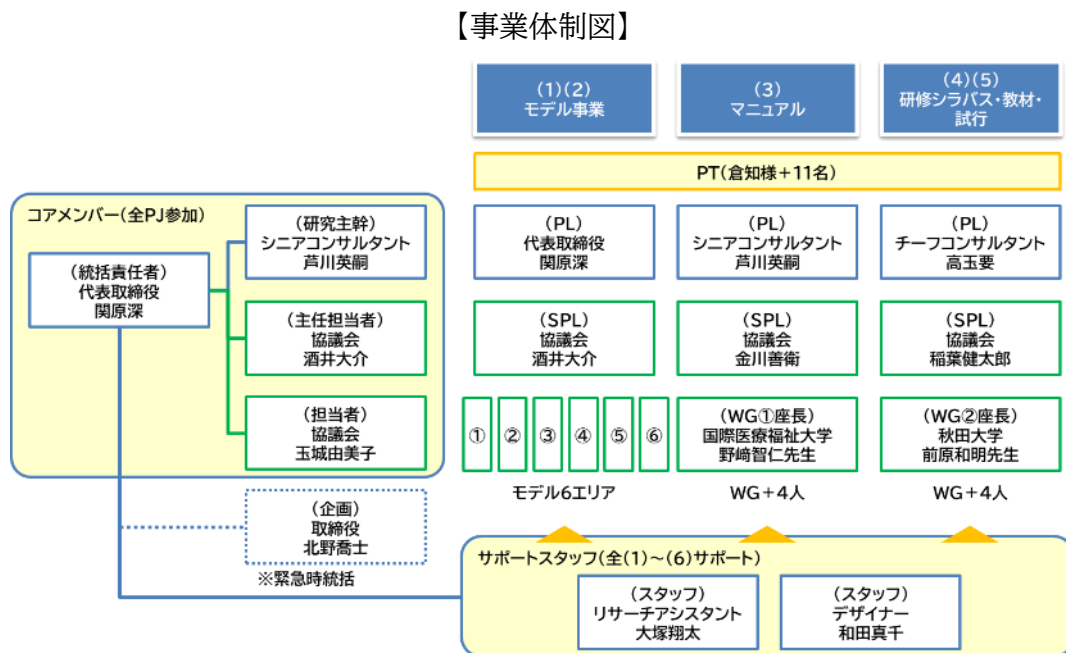
2.1 事業スケジュール

事業の実施スケジュールは下記の通りである。



2.2 実施体制

事業の体制図は下記の通りである。



また、PT およびワーキンググループのメンバーは下記の通りである。

【PT メンバー】

【PTメンバー】

ご所属	ご役職	お名前	(ふりがな)
(一社)福岡IPS普及協会 就労支援センターウィズダム	理事長	倉知 延章	くらち のぶあき
国際医療福祉大学	講師	野崎 智仁	のざき ともひと
(特非)日本学び協会	法人理事	金川 善衛	かながわ ぜんえ
秋田大学大学院 教育学研究科	教授	前原 和明	まえばら かずあき
(特非)全国就労移行支援事業 所連絡協議会	副会長	稲葉 健太郎	いなば けんたろう
(独)高齢・障害・求職者雇用支 援機構 障害者職業総合セン ター 研究部門	シニアリサーチャー	井口 修一	いぐち しゅういち
(特非)全国就労移行支援事業 所連絡協議会	会長	酒井 大介	さかい だいすけ
(特非)日本相談支援専門員協 会	副代表理事	大平 眞太郎	おおひら しんたろう
(特非)全国就業支援ネットワ ーク	監事	城 貴志	しろ たかし
全国社会就労センター協議会	副会長	鈴木 暢	すずき みつる
日本知的障害者福祉協会 生産活動・就労支援部会	委員	今村 健	いまむら けん
あさる野市障がい者就労・生活 支援センターあすく	センター長	原 智彦	はら ともひこ

【WG①】マニュアル

【WG①】マニュアル

ご所属	ご役職	お名前	(ふりがな)
国際医療福祉大学	講師	野崎 智仁	のざき ともひと
(特非)東松山障害者就労支援 センター	代表理事	若尾 勝己	わかお まさき
(社福)南高愛隣会	理事	釣船 一満	つりふね かずみつ
(社福)維雅幸育会	統括管理者	奥西 利江	おくにし としえ
(社福)釧路のぞみ協会	理事	高谷 さふみ	たかや さふみ
(特非)日本相談支援専門員協 会	政策委員	中村 修	なかむら おさむ
足立区 福祉部 障がい援護課 基幹相談・権利擁護係	係長	和田 直子	わだ なおこ
(特非)日本学び協会	法人理事	金川 善衛	かながわ ぜんえ
(医)清風会 就労支援センターオンワーク	サービス管理責任者	池上 聡子	いけがみ さとこ
(医)栄仁会 ワークネットきょうと	所長	金森 翔	かなもり しょう

【WG②】研修

【WG②】研修

ご所属	ご役職	お名前	(ふりがな)
秋田大学大学院 教育学研究科	教授	前原 和明	まえばら かずあき
(独)高齢・障害・求職者雇用支 援機構 障害者職業総合セン ター 研究部門	上席研究員	武澤 友広	たけざわ ともひろ
(社福)大阪市障害者福祉・ス ポーツ協会 大阪市職業リハビリ テーションセンター	所長	酒井 京子	さかい きょうこ
(特非)全国就労移行支援事業 所連絡協議会	副会長	稲葉 健太郎	いなば けんたろう
(社福)北摂杉の子会 就労支援部	部長	星明 聡志	ほしあき さとし
(株)エンカレッジ	統括所長	東 良太郎	あずま りょうたろう
医療法人社団ながやまメンタル クリニック	就労支援担当	千田 若菜	ちだ わかな

3 実施内容

3.1 モデル事業の実施

3.1.1 モデル地域の選定

モデルエリアは、できる限りブロックに1つとなるように、下記を選定した。

【モデルエリア】

ご所属	ご役職	お名前	(ふりがな)	エリア
(特非)きなはれ 就業・生活応援プラザとねっと	センター長	重泉 敏聖	しげいずみ としまさ	北海道
(特非)東松山障害者就労支援 センター	代表理事	若尾 勝己	わかお まさき	埼玉
(社福)舟伏 清流障がい者就業・生活支援セ ンターふなぶせ	所長	森 敏幸	もり としゆき	岐阜
(社福)あしど 障がい者職場定着推進センター あしすと	所長	中島 哲朗	なかじま てつろう	鳥取
(特非)ラシーネ	理事長	川内 崇司	かわうち たかし	鹿児島
(社福)名護学院 障がい者就業・生活支援セン ター ティーダ&チムチム	センター長 兼主任ワーカー	中村 淳子	なかむら じゅんこ	沖縄

3.1.2 アセスメント等実施に向けた体制整備

モデル実施に際し、事前説明会及び現地説明会を実施した。

<事前説明会>

- ・ 7/16(火)16:30～ 沖縄
- ・ 7/29(月)10:00～ 北海道
- ・ 7/29(月)14:00～ 鳥取
- ・ 8/5(月)10:30～ 埼玉
- ・ 8/8(木)10:30～ 岐阜
- ・ 8/8(木)13:30～ 鹿児島

<現地説明会>

- ・ 8/20(火)14:30～ 岐阜
- ・ 8/21(水)14:30～ 埼玉
- ・ 8/29(木)14:30～ 沖縄
- ・ 9/5(木)14:30～ 札幌
- ・ 9/18(水)14:30～ 鳥取
- ・ 9/20(金)14:30～ 鹿児島

※なお、現地説明会とあわせて、関係機関視察も同時期に実施した。

※属性:①就労移行支援、②就労継続支援 A 型、③就労継続支援 B 型、
④障害者就業・生活支援センター、⑤計画相談支援、⑥教育分野(特別支援
等)、⑦労働分野、⑧医療系、⑨行政機関

☐ 岐阜

<現地説明会>

日時:R6.8.20(火)14:30~16:30

場所: 岐阜県立図書館 特別会議室

参加人数:41名 ※オンライン含む

①:8名 ②:1名 ③:7名 ④:14名 ⑤:6名 ⑥:2名 ⑨:6名

未回答:3名 ※重複回答あり

<関係機関視察>

日時:R6.8.20(火)10:15~13:30

場所:清流障がい者就業・生活支援センターふなぶせ、社会福祉法人舟伏「工房はばたき」

☐ 埼玉

<現地説明会>

日時:R6.8.21(水)14:00~16:30

場所: 大宮ソニックシティ 906 会議室

参加人数:8名

③:2名 ④:3名 ⑤:1名 その他:2名(自主事業)

<関係機関視察>

日時:R6.8.20(火)10:30~12:00

場所:NPO 法人めぐみの里「就労継続支援 B 型事業所 めぐみの里」

☐ 沖縄

<現地説明会>

日時:R6.8.29(木)14:00~16:30

場所: 沖縄県総合福祉センター第2・3会議室

参加人数:21名

①:12名 ②:1名 ③:7名 ④:5名 ⑤:1名

未回答:1名 ※重複回答あり

<関係機関視察>

日時:R6.8.30(金)10:00~12:00

場所:NPO 法人ミラソル会「自立サポートセンター ミラソル」、合同会社 BOND[就労支援サービス JOB BOND]

□ 札幌

<現地説明会>

日時:R6.9.5(木)14:00~16:30

場所: 札幌市産業振興センター

参加人数:33 名

①:7 名 ②:1 名 ③:5 名 ④:7 名 ⑤:1 名 ⑥:2 名 ⑨:4 名

未回答:10 名 ※重複回答

<関係機関視察>

日時:R6.9.6(金)

場所: 社会福祉法人みなみ会「リワークあつぷる」、社会福祉法人ともに福祉会「就労移行支援・就労継続支援 B 型事業所 ともに」、NPO 法人きなはれ「白石障がい者就労センター スカイ」、NPO 法人ぱすとらる「障がい者就労サポートセンター ぱすとらる」、社会福祉法人はるにれの里「総合就労支援センターCAP」

□ 鳥取

<現地説明会>

日時:R6.9.18(水)14:00~16:30

場所: 鳥取県西部総合事務所

参加人数:27 名

①:1 名 ③:7 名 ④:4 名 ⑤:6 名 ⑥:2 名 ⑨:4 名

未回答:4 名 ※重複回答

<関係機関視察>

日時:R6.9.19(木)9:30~15:00

場所: 社会福祉法人あしーど「しゅーと」「あしすと」、NPO 法人クロスジョブ「クロスジョブ米子」、社会福祉法人光生会「米子ワークホーム」、社会福祉法人もみの木福祉会「もみの木園」

□ 鹿児島

<現地説明会>

日時:R6.9.20(金)14:00~16:30

場所: 鹿児島県住宅供給公社ビル 小会議室

参加人数:26 名

①:5 名 ②:1 名 ③:2 名 ④:2 名 ⑤:1 名 ⑥:2 名 ⑦:2 名 ⑨:9 名

未回答:3 名 ※重複回答

場所：株式会社渌脇殖産「リバーサル鹿児島」、NPO 法人ラシーネ「就労サポートセンターラシーネ」

各モデルエリアの協力法人に対し、就労選択支援の基本プロセスを想定したアセスメントの実施等を依頼し、あわせて、タイムスタディ形式でその実施に要した時間の記録を取り、就労選択支援で想定している原則 1 か月という支給決定期間の中で、事業がどのように進むか計測を依頼した。

就労選択支援の基本プロセス

本人と協同して作成したアセスメント結果を支給決定等において活用

就労選択支援の支給決定

就労支援サービスの利用希望

障害者本人

就労選択支援の申請

サービス等利用計画書の作成

一連の支給決定プロセス

支給決定

※1 サービス等利用計画書の作成は、市町村、計画相談支援事業所、ハローワーク、障害者就労支援センター、地域障害者職業センター、医療機関、教育機関等のうち必要機関が参加して実施

就労選択支援

障害者本人と協同

① 作業場面等を活用した状況把握

② 多機関連携によるケース会議※2

③ アセスメント結果の作成

④ 事業者等との連絡調整

本人への情報提供等(随時)

※2 就労選択支援事業所が主体となって、市町村、計画相談支援事業所、ハローワーク、障害者就労支援センター、地域障害者職業センター、医療機関、教育機関等のうち必要機関が参加して実施

障害福祉サービス 支給決定※3

サービス等利用計画書の作成(変更)

一連の支給決定プロセス

支援決定の変更

※3 就労選択支援のアセスメント結果が必ずしも、当初の支給決定に必ずしも活用されない。活用している場合は各所であるようにする。

障害者本人への申請

④ 事業者等との連絡調整

就労員具置福祉サービス利用

就労継続支援B型事業所

就労継続支援A型事業所

就労移行支援事業所

個別支援計画の作成

モニタリング

定着支援等を行う時点の把握

障害福祉サービス利用

自立訓練(生活訓練)等

生活介護等

一般就労に向けた支援の利用

ハローワーク※4

障害者就労支援センター

地域障害者職業センター

障害者就労支援センター

※4 アセスメント結果を踏まえて職業訓練等を実施

その他

地域支援センター

教育機関

医療機関等

企業等

各プロセスの実施主体

市町村

※支給決定を行う

計画相談支援事業所

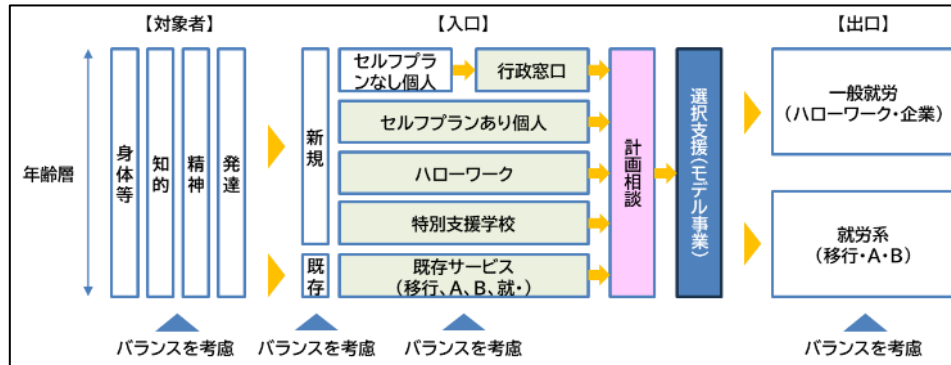
※利用者のためのケアマネジメント支援を行う

就労選択支援事業所

※アセスメント結果および実施の企業等に関する情報提供を通じて、障害者本人の選択を支援する役割を行う

令和6年度モデル事業においては、令和7年10月から原則利用とされている「現行の就労アセスメント対象者」を念頭に、R5年度に取得できたモデル以外の対象者の個人属性(障害種別・年代)等のバランスを鑑みて対象者を選ぶよう、事前説明会において説明・依頼した。

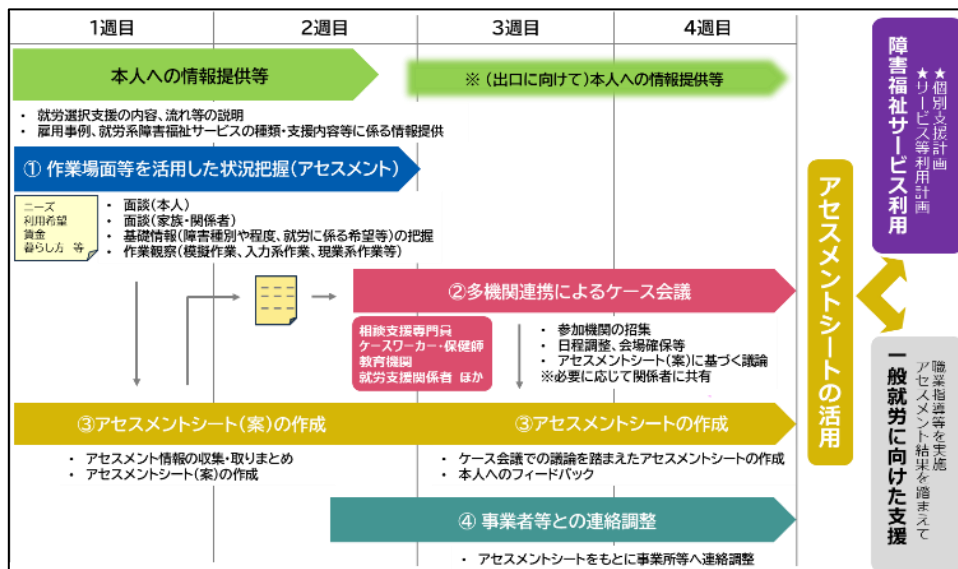
【アセスメント対象者】



● 実施内容

- ・ アセスメントの実施
- ・ 多機関連携によるケース会議等の実施
- ・ アセスメントシートの作成、事業者等との連絡調整
- ・ 本人への情報提供等

【モデル事業(アセスメント等)の実施イメージ】

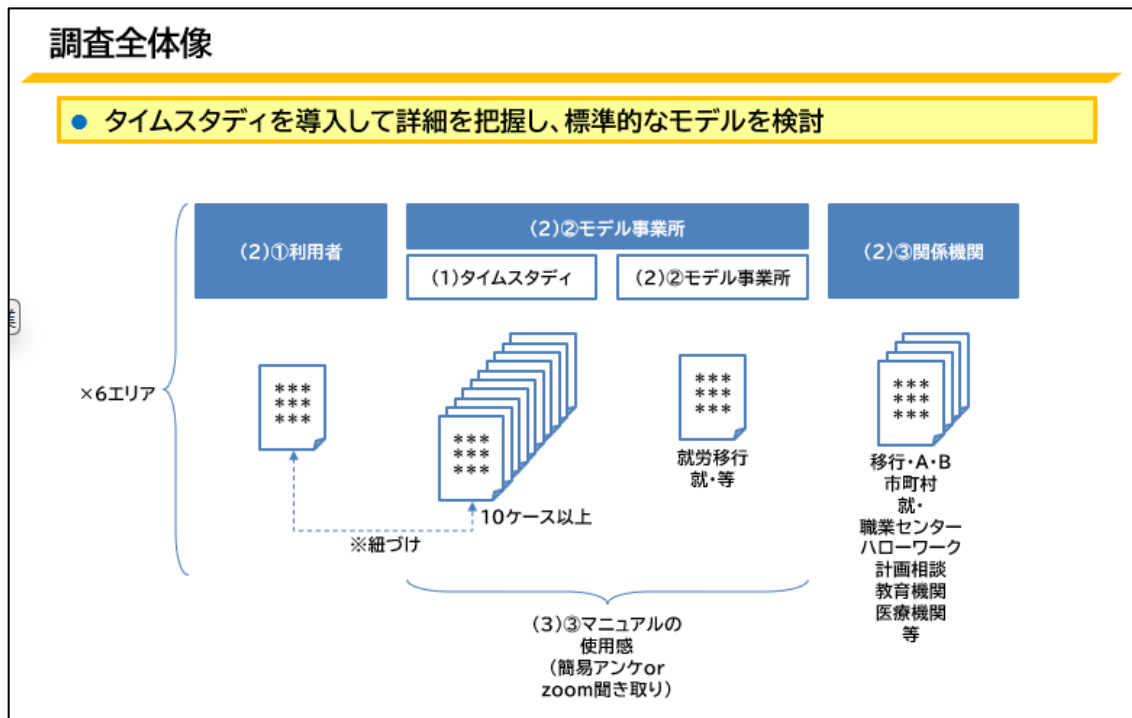


3.2 アセスメント等実施に係る課題の整理・とりまとめ

3.2.1 タイムスタディ

今回モデル事業に取り組んで頂いた 73 名に対し、タイムスタディを実施した。

【調査全体像】



● タイムスタディ概要

<ポイント>

- ・ 「作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)」より前(約 1 か月前程度)から調整を開始している。
- ・ 「作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)」を開始してから、ほとんどが 1 か月以内にモデル事業実施が完了されている。
- ・ 1 か月以降は、多機関連携によるケース会議やアセスメント結果の作成に数日費やしている程度である。

● 各実施内容の回数・所要時間

期間を「～基準日」(基準日＝作業場面等を活用した状況把握の初日)、「基準日～30 日」「31 日以上」の 3 区分に分け、それぞれの実施回数ならびに所要時間を集計した。

基準日～30 日間において、回数ベースでは 71.9%、時間ベースでは 81.6%の活動が終了していることとなっている。

【回数】

	～基準日	基準日～30日	31日以上	計
事前準備①情報提供	67	5	0	72
本人への情報提供等	50	35	5	90
事前準備②状況把握	54	39	1	94
作業場面等を活用した状況把握	0	434	24	458
事前準備③ケース会議	9	33	1	43
他機関連携によるケース会議	7	61	25	93
アセスメント結果の作成	12	175	41	228
事業者等との連絡調整	19	46	9	74
計	218	828	106	1152

【回数】

(構成比)

	～基準日	基準日～30日	31日以上	計
事前準備①情報提供	5.8%	0.4%	0.0%	6.3%
本人への情報提供等	4.3%	3.0%	0.4%	7.8%
事前準備②状況把握	4.7%	3.4%	0.1%	8.2%
作業場面等を活用した状況把握	0.0%	37.7%	2.1%	39.8%
事前準備③ケース会議	0.8%	2.9%	0.1%	3.7%
他機関連携によるケース会議	0.6%	5.3%	2.2%	8.1%
アセスメント結果の作成	1.0%	15.2%	3.6%	19.8%
事業者等との連絡調整	1.6%	4.0%	0.8%	6.4%
計	18.9%	71.9%	9.2%	100.0%

【所要時間】

	～基準日	基準日～30日	31日以上	計
事前準備①情報提供	67:20	4:10	0:00	71:30
本人への情報提供等	55:10	62:12	5:00	122:22
事前準備②状況把握	48:40	45:15	1:00	94:55
作業場面等を活用した状況把握	0:00	1125:20	70:15	1195:35
事前準備③ケース会議	20:45	30:55	2:00	53:40
他機関連携によるケース会議	8:15	77:20	23:35	109:10
アセスメント結果の作成	9:55	242:55	45:47	298:37
事業者等との連絡調整	9:40	49:20	2:35	61:35
計	219:45	1637:27	150:12	2007:24

【所要時間】

	～基準日	基準日～30日	31日以上	計
事前準備①情報提供	3.4%	0.2%	0.0%	3.6%
本人への情報提供等	2.7%	3.1%	0.2%	6.1%
事前準備②状況把握	2.4%	2.3%	0.0%	4.7%
作業場面等を活用した状況把握	0.0%	56.1%	3.5%	59.6%
事前準備③ケース会議	1.0%	1.5%	0.1%	2.7%
他機関連携によるケース会議	0.4%	3.9%	1.2%	5.4%
アセスメント結果の作成	0.5%	12.1%	2.3%	14.9%
事業者等との連絡調整	0.5%	2.5%	0.1%	3.1%
計	10.9%	81.6%	7.5%	100.0%

● 各実施内容の最大・最小値

【各実施内容の最大・最小値】

※左：回数、右：時間

	期間
Max	101日
Min	11日

	事前準備①情報提供		本人への情報提供等	
Max	3	10:30	10	22:00
Min	1	0:10	1	0:10

	事前準備②状況把握		作業場面等を活用した状況把握	
Max	7	5:00	42	13:00
Min	1	0:10	1	0:40

	事前準備③ケース会議		他機関連携によるケース会議	
Max	3	4:30	4	7:30
Min	1	0:15	1	0:20

	アセスメント結果の作成	
Max	14	15:15
Min	1	0:30

	事業者等との連絡調整	
Max	5	15:00
Min	1	0:10

	準備計		本体計	
Max	10	13:00	50	3:00
Min	1	0:15	3	3:20

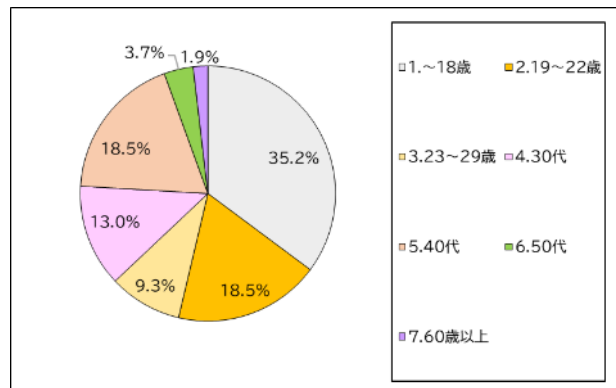
3.2.2 利用者調査

問1. あなたの年齢(歳)

回答者の年齢は、「1.～18歳」が19件(35.2%)と最も多く、次いで「2.19～22歳」、「5.40代」がともに10件(18.5%)となっている。

【問1. あなたの年齢(歳)】(SA, n=54)

回答	件数	構成比
1.～18歳	19	35.2%
2.19～22歳	10	18.5%
3.23～29歳	5	9.3%
4.30代	7	13.0%
5.40代	10	18.5%
6.50代	2	3.7%
7.60歳以上	1	1.9%
計	54	100.0%
無回答	2	

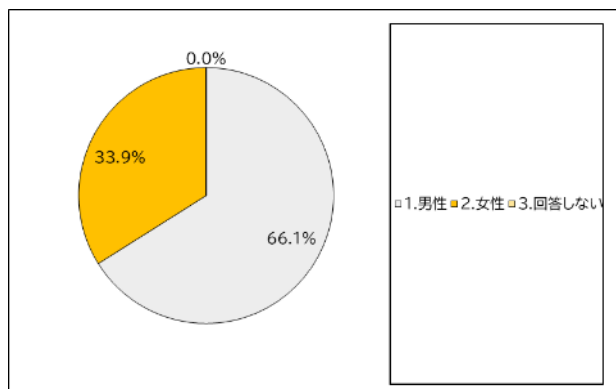


問2. あなたの性別

回答者の性別は、「1.男性」が37件(66.1%)と多く、次いで「2.女性」19件(33.9%)となっている。

【問2. あなたの性別】(SA, n=56)

回答	件数	構成比
1.男性	37	66.1%
2.女性	19	33.9%
3.回答しない	0	0.0%
計	56	100.0%
無回答	0	

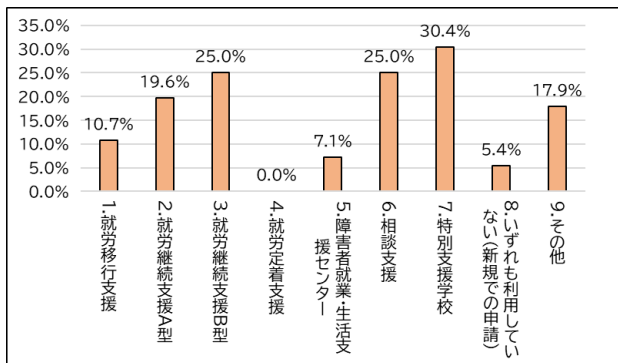


問3. あなたが現在利用している事業種別は何ですか。

回答者が現在利用している事業種別は、「7.特別支援学校」が17件(30.4%)と最も多く、次いで「3.就労継続支援B型」、「6.相談支援」が14件(25.0%)となっている。

【問3. あなたが現在利用している事業種別は何ですか。】(MA, n=56)

回答	全体	
	件数	構成比
1.就労移行支援	6	10.7%
2.就労継続支援A型	11	19.6%
3.就労継続支援B型	14	25.0%
4.就労定着支援	0	0.0%
5.障害者就業・生活支援センター	4	7.1%
6.相談支援	14	25.0%
7.特別支援学校	17	30.4%
8.いずれも利用していない(新規での申請)	3	5.4%
9.その他	10	17.9%
回答者数	56	

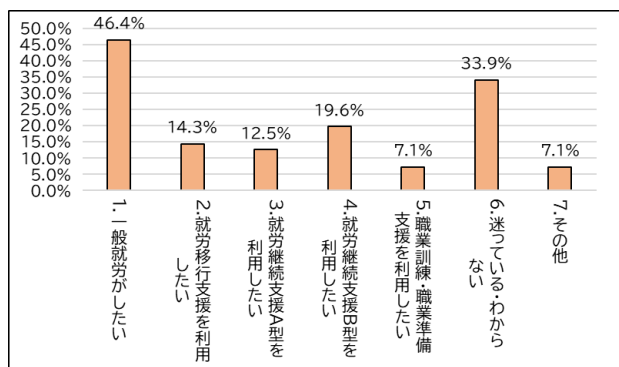


問4. あなたは、本モデル事業における支援を受ける前、就労に関してどのような意向でしたか。

本モデル事業における支援を受ける前、就労に関してどのような意向だったかについては、「1.一般就労がしたい」が26件(46.4%)と最も多く、次いで「6.迷っている・わからない」19件(33.9%)、「4.就労継続支援B型を利用したい」11件(19.6%)となっている。

【問4. あなたは、本モデル事業における支援を受ける前、就労に関してどのような意向でしたか。】(MA, n=56)

回答	全体	
	件数	構成比
1.一般就労がしたい	26	46.4%
2.就労移行支援を利用したい	8	14.3%
3.就労継続支援A型を利用したい	7	12.5%
4.就労継続支援B型を利用したい	11	19.6%
5.職業訓練・職業準備支援を利用したい	4	7.1%
6.迷っている・わからない	19	33.9%
7.その他	4	7.1%
回答者数	56	

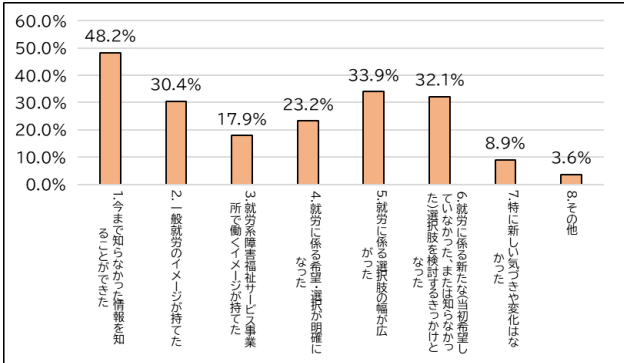


問5. 地域における企業等での雇用事例や就労支援に係る社会資源などの情報提供を受けたことにより、本モデル事業における支援を受ける前と比べて、どのような変化・気づきがありましたか。

情報提供を受けたことにより、本モデル事業における支援を受ける前と比べて、どのような変化・気づきがあったかについては、「1.今まで知らなかった情報を知ることができた」が27件(48.2%)と最も多く、次いで「5.就労に係る選択肢の幅が広がった」19件(33.9%)、「6.就労に係る新たな(当初希望していなかった、または知らなかった)選択肢を検討するきっかけとなった」18件(32.1%)となっている。

【問5. 地域における企業等での雇用事例や就労支援に係る社会資源などの情報提供を受けたことにより、本モデル事業における支援を受ける前と比べて、どのような変化・気づきがありましたか。】(MA, n=56)

回答	全体	
	件数	構成比
1.今まで知らなかった情報を知ることができた	27	48.2%
2.一般就労のイメージが持てた	17	30.4%
3.就労系障害福祉サービス事業所で働くイメージが持てた	10	17.9%
4.就労に係る希望・選択が明確になった	13	23.2%
5.就労に係る選択肢の幅が広がった	19	33.9%
6.就労に係る新たな(当初希望していなかった、または知らなかった)選択肢を検討するきっかけとなった	18	32.1%
7.特に新しい気づきや変化はなかった	5	8.9%
8.その他	2	3.6%
回答者数	56	

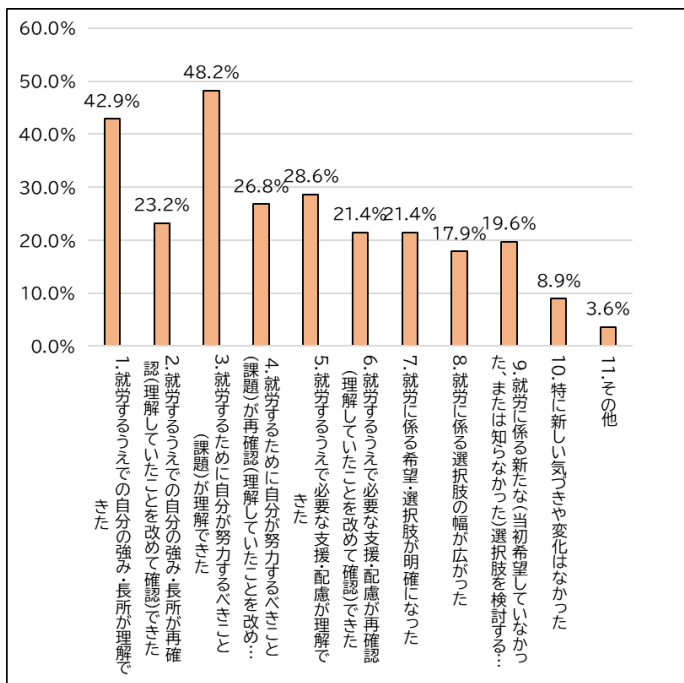


問6. 作業場面等を活用した状況把握(就労アセスメント)の実施により、自身の強みや課題、必要な配慮等を整理することで、本モデル事業における支援を受ける前と比べて、どのような変化・気づきがありましたか。

就労アセスメントの実施により、自身の強みや課題、必要な配慮等を整理することで、本モデル事業における支援を受ける前と比べて、どのような変化・気づきがあったかについては、「3.就労するために自分が努力すべきこと(課題)が理解できた」が27件(48.2%)と最も多く、次いで「1.就労するうえでの自分の強み・長所が理解できた」24件(42.9%)、「5.就労するうえで必要な支援・配慮が理解できた」16件(28.6%)となっている。

【問6. 作業場面等を活用した状況把握(就労アセスメント)の実施により、自身の強みや課題、必要な配慮等を整理することで、本モデル事業における支援を受ける前と比べて、どのような変化・気づきがありましたか。】(MA, n=56)

回答	全体	
	件数	構成比
1.就労するうえでの自分の強み・長所が理解できた	24	42.9%
2.就労するうえでの自分の強み・長所が再確認(理解していたことを改めて確認)できた	13	23.2%
3.就労するために自分が努力すべきこと(課題)が理解できた	27	48.2%
4.就労するために自分が努力すべきこと(課題)が再確認(理解していたことを改めて確認)できた	15	26.8%
5.就労するうえで必要な支援・配慮が理解できた	16	28.6%
6.就労するうえで必要な支援・配慮が再確認(理解していたことを改めて確認)できた	12	21.4%
7.就労に係る希望・選択肢が明確になった	12	21.4%
8.就労に係る選択肢の幅が広がった	10	17.9%
9.就労に係る新たな(当初希望していなかった、または知らなかった)選択肢を検討するきっかけとなった	11	19.6%
10.特に新しい気づきや変化はなかった	5	8.9%
11.その他	2	3.6%
回答者数	56	

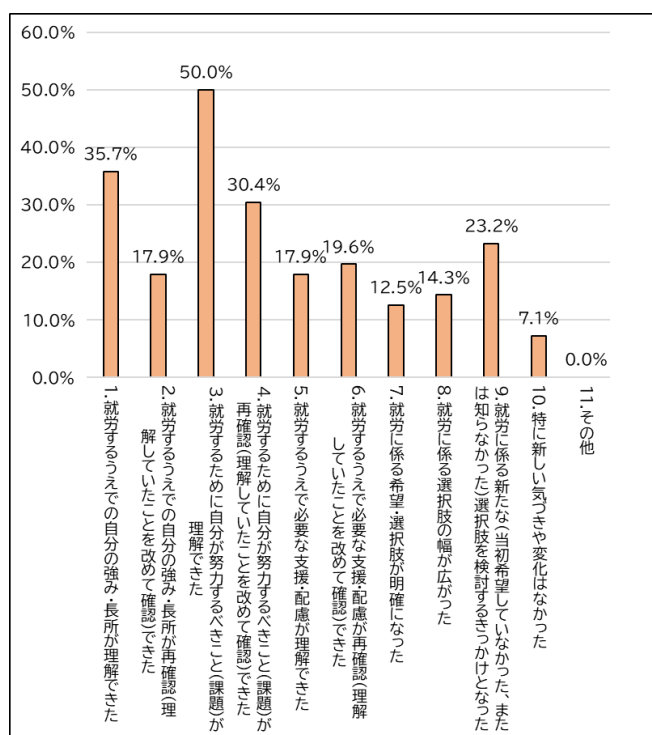


問7. ケース会議の実施後に共有されたアセスメント結果を踏まえて、作業場面等を活用した状況把握(就労アセスメント)を受けた時点と比べて、どのような変化・気づきがありましたか。

アセスメント結果を踏まえて、作業場面等を活用した状況把握(就労アセスメント)を受けた時点と比べて、どのような変化・気づきがあったかについては、「3.就労するために自分が努力すべきこと(課題)が理解できた」が28件(50.0%)と最も多く、次いで「1.就労するうえでの自分の強み・長所が理解できた」(35.7%)、「4.就労するために自分が努力すべきこと(課題)が再確認(理解していたことを改めて確認)できた」17件(30.4%)となっている。

【問7. ケース会議の実施後に共有されたアセスメント結果を踏まえて、作業場面等を活用した状況把握(就労アセスメント)を受けた時点と比べて、どのような変化・気づきがありましたか。】(MA, n=56)

回答	全体	
	件数	構成比
1.就労するうえでの自分の強み・長所が理解できた	20	35.7%
2.就労するうえでの自分の強み・長所が再確認(理解していたことを改めて確認)できた	10	17.9%
3.就労するために自分が努力すべきこと(課題)が理解できた	28	50.0%
4.就労するために自分が努力すべきこと(課題)が再確認(理解していたことを改めて確認)できた	17	30.4%
5.就労するうえで必要な支援・配慮が理解できた	10	17.9%
6.就労するうえで必要な支援・配慮が再確認(理解していたことを改めて確認)できた	11	19.6%
7.就労に係る希望・選択肢が明確になった	7	12.5%
8.就労に係る選択肢の幅が広がった	8	14.3%
9.就労に係る新たな(当初希望していなかった、または知らなかった)選択肢を検討するきっかけとなった	13	23.2%
10.特に新しい気づきや変化はなかった	4	7.1%
11.その他	0	0.0%
回答者数	56	

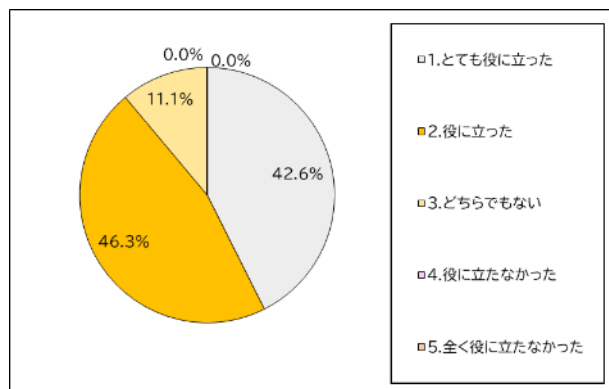


問8. 本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)の内容・流れは、あなたの役に立ちましたか。

本モデル事業における支援の内容・流れが、役に立ったかについては、「2.役に立った」が25件(46.3%)と最も多く、次いで「1.とても役に立った」23件(42.6%)となっている。

【問8. 本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)の内容・流れは、あなたの役に立ちましたか。】(SA, n=54)

回答	件数	構成比
1.とても役に立った	23	42.6%
2.役に立った	25	46.3%
3.どちらでもない	6	11.1%
4.役に立たなかった	0	0.0%
5.全く役に立たなかった	0	0.0%
計	54	100.0%
無回答	2	

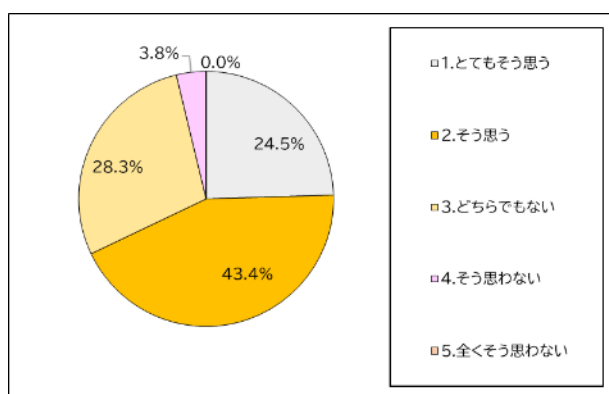


問9. 就労選択支援が実際にサービス開始された際、利用してみたいと思いますか。

就労選択支援が実際にサービス開始された際、利用してみたいと思うかは、「2.そう思う」が23件(43.4%)と最も多く、次いで「3.どちらでもない」15件(28.3%)、「1.とてもそう思う」13件(24.5%)となっている。

【問9. 就労選択支援が実際にサービス開始された際、利用してみたいと思いますか。】(SA, n=53)

回答	件数	構成比
1.とてもそう思う	13	24.5%
2.そう思う	23	43.4%
3.どちらでもない	15	28.3%
4.そう思わない	2	3.8%
5.全くそう思わない	0	0.0%
計	53	100.0%
無回答	3	

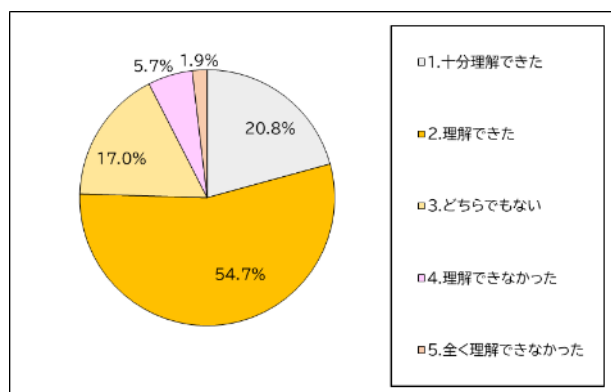


問 10. 本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)について、事業所職員が行う各サービスの内容や流れを理解しながら進めることができましたか。

本モデル事業における支援について、事業所職員が行う各サービスの内容や流れを理解しながら進めることができたかについては、「2.理解できた」が 29 件(54.7%)と最も多く、次いで「1.十分理解できた」11 件(20.8%)となっている。

【問 10. 本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)について、事業所職員が行う各サービスの内容や流れを理解しながら進めることができましたか。】(SA, n=53)

回答	件数	構成比
1.十分理解できた	11	20.8%
2.理解できた	29	54.7%
3.どちらでもない	9	17.0%
4.理解できなかった	3	5.7%
5.全く理解できなかった	1	1.9%
計	53	100.0%
無回答	3	

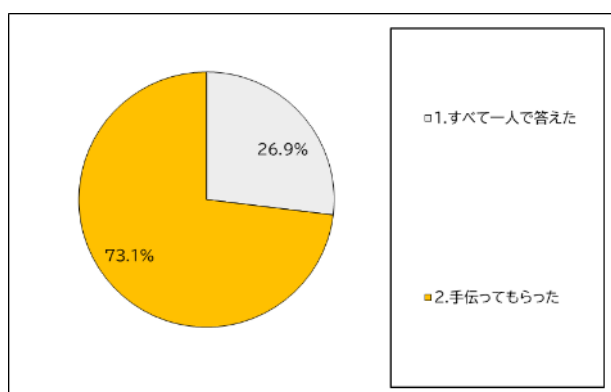


問 11. ①このアンケート調査をどのように回答しましたか。

このアンケート調査をどのように回答したかは、「2.手伝ってもらった」が 38 件(73.1%)と多くなっている。

【問 11. ①このアンケート調査をどのように回答しましたか。】(SA, n=52)

回答	件数	構成比
1.すべて一人で答えた	14	26.9%
2.手伝ってもらった	38	73.1%
計	52	100.0%
無回答	4	



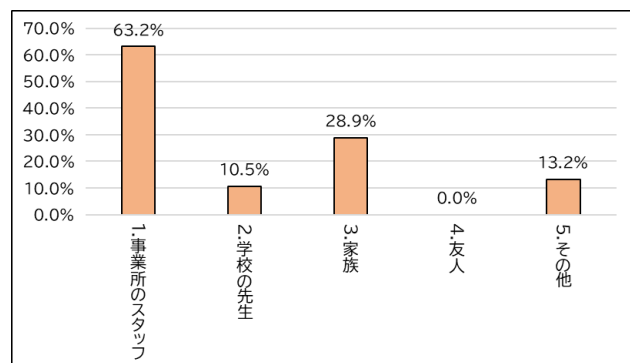
② ①で「2.手伝ってもらった」を選択された場合、誰に手伝ってもらいましたか。

誰に手伝ってもらったかについては、「1.事業所のスタッフ」が24件(63.2%)と最も多く、次いで「3.家族」11件(28.9%)となっている。

【② ①で「2.手伝ってもらった」を選択された場合、誰に手伝ってもらいましたか。】

(MA, n=38)

回答	全体	
	件数	構成比
1.事業所のスタッフ	24	63.2%
2.学校の先生	4	10.5%
3.家族	11	28.9%
4.友人	0	0.0%
5.その他	5	13.2%
回答者数	38	



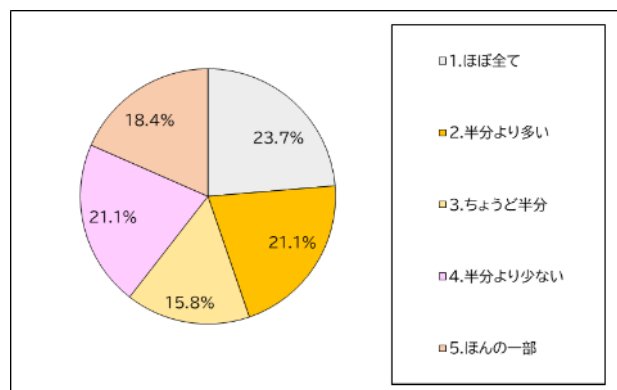
③ ①で「2.手伝ってもらった」を選択された場合、どの程度手伝ってもらいましたか。

どの程度手伝ってもらったかについては、「1.ほぼ全て」が9件(23.7%)と最も多く、次いで「2.半分より多い」、「4.半分より少ない」がともに8件(21.1%)となっている。

【③ ①で「2.手伝ってもらった」を選択された場合、どの程度手伝ってもらいましたか。】

(SA, n=38)

回答	件数	構成比
1.ほぼ全て	9	23.7%
2.半分より多い	8	21.1%
3.ちょうど半分	6	15.8%
4.半分より少ない	8	21.1%
5.ほんの一部	7	18.4%
計	38	100.0%
無回答	18	



3.2.3 事業所調査

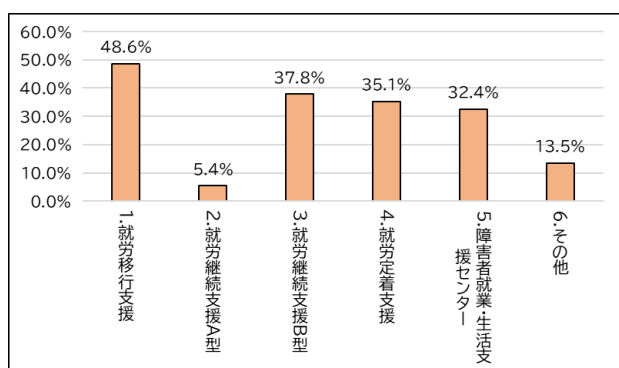
問1. 指定を受けている事業種別を選び(当てはまるすべての選択肢の左のセルに○)、それぞれの利用者定員数(単位:人)を記入してください。

指定を受けている事業種別は、「1.就労移行支援」が18件(48.6%)と最も多く、次いで「3.就労継続支援B型」14件(37.8%)、「4.就労定着支援」13件(35.1%)となっている。

【問1. 指定を受けている事業種別を選び(当てはまるすべての選択肢の左のセルに○)、それぞれの利用者定員数(単位:人)を記入してください。】

(MA, n=37)

回答	全体	
	件数	構成比
1.就労移行支援	18	48.6%
2.就労継続支援A型	2	5.4%
3.就労継続支援B型	14	37.8%
4.就労定着支援	13	35.1%
5.障害者就業・生活支援センター	12	32.4%
6.その他	5	13.5%
回答者数	37	

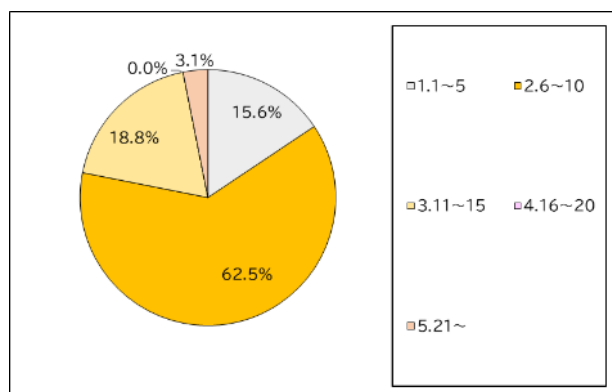


問2. 職員数(常勤換算人数/単位:人)を選択してください。

職員数は、「2.6~10人」が20件(62.5%)と最も多く、次いで「3.11~15人」6件(18.8%)、「1.1~5」5件(15.6%)となっている。

【問2. 職員数(常勤換算人数/単位:人)を選択してください。】(SA, n=32)

回答	件数	構成比
1.1~5	5	15.6%
2.6~10	20	62.5%
3.11~15	6	18.8%
4.16~20	0	0.0%
5.21~	1	3.1%
計	32	100.0%
無回答	5	

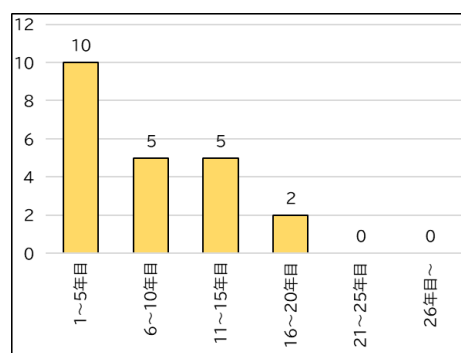


問3. 本モデル事業における支援を担当した者について、それぞれの経験年数に該当する支援担当者の人数を選択してください。各経験年数に該当する支援担当者が0名の場合は、「0」を選択してください。

本モデル事業における支援担当者について、それぞれの経験年数に該当する人数は、「1～5年目」が10人(45.5%)、「6～10年目」と「11～15年目」が5人(22.7%)ずつであった。

【問3. 本モデル事業における支援を担当した者について、それぞれの経験年数に該当する支援担当者の人数を選択してください。】(n=22)

回答	人数	構成比
1～5年目	10	45.5%
6～10年目	5	22.7%
11～15年目	5	22.7%
16～20年目	2	9.1%
21～25年目	0	0.0%
26年目～	0	0.0%
計	22	100.0%

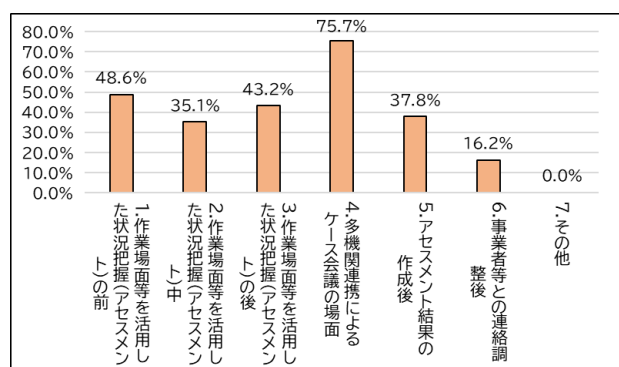


問4. 地域における企業等での雇用事例や就労支援に係る社会資源などの情報提供を行ったタイミングを選択してください。

情報提供を行ったタイミングは、「4.多機関連携によるケース会議の場面」が28件(75.7%)と最も多く、次いで「1.作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)の前」が18件(48.6%)、「3.作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)の後」16件(43.2%)となっている。

【問4. 地域における企業等での雇用事例や就労支援に係る社会資源などの情報提供を行ったタイミングを選択してください。】(MA, n=37)

回答	全体	
	件数	構成比
1.作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)の前	18	48.6%
2.作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)中	13	35.1%
3.作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)の後	16	43.2%
4.多機関連携によるケース会議の場面	28	75.7%
5.アセスメント結果の作成後	14	37.8%
6.事業者等との連絡調整後	6	16.2%
7.その他	0	0.0%
回答者数	37	



問 5. 本人への情報提供等の内容について、障害種別に応じて(特に、知的障害などコミュニケーションに配慮を必要とする利用者を想定)、本人にわかりやすく実施するために行った工夫があれば、記述ください。(自由記述)

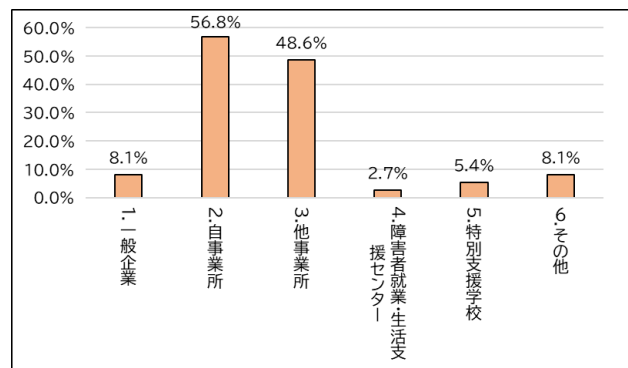
○ 主な意見

わからないことがあれば質問しやすいように対象者が安心できる慣れた環境で、親同席のもと説明、情報提供を実施した。
一般就労を希望している方のため、ハローワークにて情報提供いただいたが、同席して補足説明などを行った。
A 型事業所は、ホームページに掲載されているスコア表も選択する情報の一つとして一緒に確認した。
就労に関する社会資源については、まったく聞いたことがない状態だったため、分かりやすく言葉を言い換えたり、簡単な図を書いて示すなど工夫した。
シートをプリントアウトし、なおかつモニターでも確認できるようにし、一つ一つの項目に対し「大丈夫ですか?」「これでいいですか?」等の声掛けを行いながら進めた。
大型テレビに映し出ししながら、本人と一つずつ確認しながら進めた。途中難しい漢字があった場合は「わかりますか?」「理解できますか?」と確認しながら進めた
パンフレットを利用し説明。選択肢を記して、指さしでの確認。本人に、書き記してもらう。
書面にて整理をして、視覚的に提示をした。マーカーを引くなど工夫をした。
ホワイトボードを使って図示、あらかじめ作成したパワーポイント資料で可視化
家族から分かりやすい言葉で伝えてもらった。ルビをふってある資料でゆっくりと説明した。
口頭での説明時にはゆっくりと話し、相手の反応を見つつお伝えしました。
ご本人用にわかりやすくまとめた説明書や同意書を準備
一般就労するにあたり、訓練を必要とする能力について説明する。
高次脳機能障害の記憶障害があるため、一度の説明では記憶に残りづらいため、面談の度に繰り返しお伝えすることと、メモに残してもらう工夫をした。
実体験で感じたことについて話して頂きながら準じた情報提供を行った
選択支援の資料に沿って説明。理解度に関しては、本人や家族に聞きながら説明を進めた。
直 B アセスメント(※)で使用していた情報を簡単にまとめたプリントを使用した。それでも今回の対象の方では理解は難しかったかもしれない。
(※ 直 B アセスメント:特別支援学校の卒後、就労移行支援を利用せず直接就労継続支援 B 型を利用することを目的とした就労アセスメント)
二者面談においては緊張感が高く、本人自身の話と実際の状況にギャップがあるように感じたため、必要に応じて本人との関係性が良好な担当スタッフに同席してもらった上で、3 者の形で面談を実施している。

問 6. ①作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)を実施した場所を選択してください。
アセスメントを実施した場所は、「2.自事業所」21件(56.8%)と最も多く、次いで「3.他事業所」18件(48.6%)となっている。なお、「一般企業」は3件(8.1%)であった。

【問 6. ①作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)を実施した場所を選択してください。】(MA, n=37)

回答	全体	
	件数	構成比
1.一般企業	3	8.1%
2.自事業所	21	56.8%
3.他事業所	18	48.6%
4.障害者就業・生活支援センター	1	2.7%
5.特別支援学校	2	5.4%
6.その他	3	8.1%
回答者数	37	

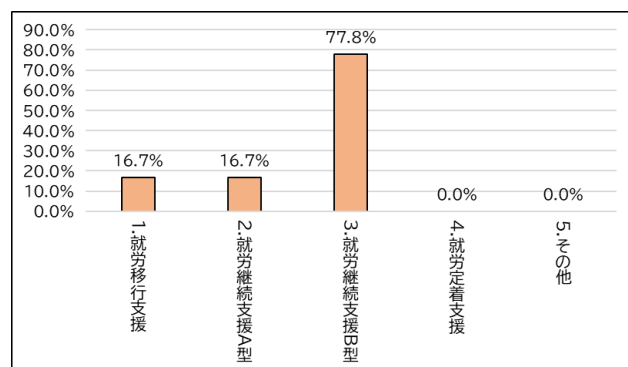


② ①で「3.他事業所」を選択された場合、具体的な事業種別を選択してください。

①で「3.他事業所」を選択した者の具体的な事業種別は、「3.就労継続支援 B 型」が 14 件(77.8%)と最も多く、次いで「1.就労移行支援」「2.就労継続支援 A 型」がともに 3 件(16.7%)となっている。

【② ①で「3.他事業所」を選択された場合、具体的な事業種別を選択してください。】(MA, n=18)

回答	全体	
	件数	構成比
1.就労移行支援	3	16.7%
2.就労継続支援A型	3	16.7%
3.就労継続支援B型	14	77.8%
4.就労定着支援	0	0.0%
5.その他	0	0.0%
回答者数	18	

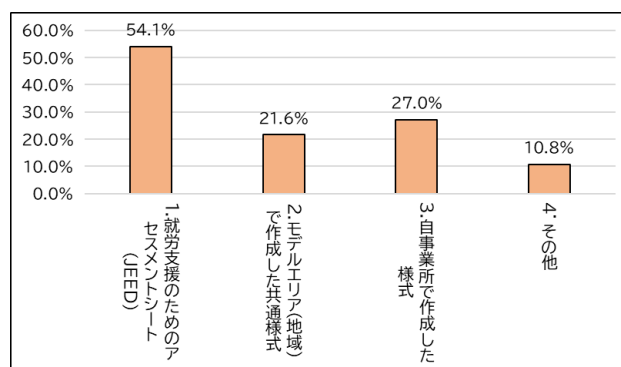


問 7. 作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)の実施の際に使用したアセスメントシートを選択してください。

作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)の実施の際に使用したアセスメントシートについては、「1.就労支援のためのアセスメントシート(JEED)」が 20 件(54.1%)と最も多く、次いで「3.自事業所で作成した様式」10 件(27.0%)となっている。

【問 7. 作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)の実施の際に使用したアセスメントシートを選択してください。】(MA, n=37)

回答	全体	
	件数	構成比
1.就労支援のためのアセスメントシート(JEED)	20	54.1%
2.モデルエリア(地域)で作成した共通様式	8	21.6%
3.自事業所で作成した様式	10	27.0%
4. その他	4	10.8%
回答者数	37	

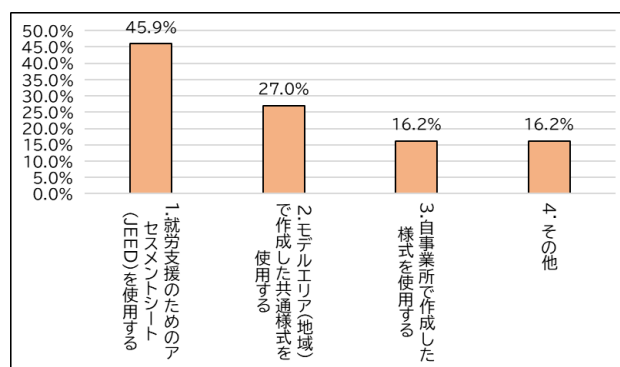


問 8. 就労選択支援の開始後使用するアセスメントシートについて、現在の予定について回答してください。

就労選択支援の開始後使用するアセスメントシートについて、現在の予定については、「1.就労支援のためのアセスメントシート(JEED)を使用する」が 17 件(45.9%)と最も多く、次いで「2.モデルエリア(地域)で作成した共通様式を使用する」10 件(27.0%)となっている。

【問 8. 就労選択支援の開始後使用するアセスメントシートについて、現在の予定について回答してください。】(MA, n=37)

回答	全体	
	件数	構成比
1.就労支援のためのアセスメントシート(JEED)を使用する	17	45.9%
2.モデルエリア(地域)で作成した共通様式を使用する	10	27.0%
3.自事業所で作成した様式を使用する	6	16.2%
4. その他	6	16.2%
回答者数	37	



問 9. 作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)の内容について、障害種別に応じて(特に、知的障害などコミュニケーションに配慮を必要とする利用者を想定)、本人にわかりやすく実施するために行った工夫があれば、記述ください。(自由記述)

○ 主な意見

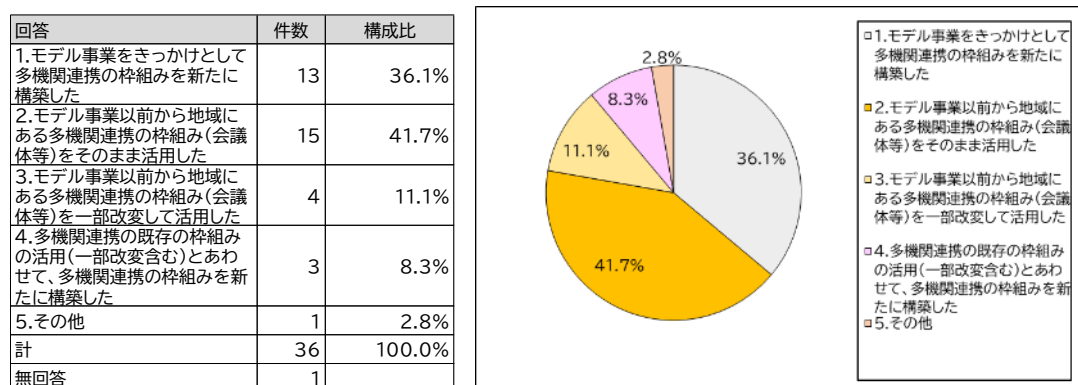
新しい作業に取り組んでもらう際には、何のために行うのかを理解していただいてから作業に取り組んでもらいました。
作業指示の際、指示の四階層を使い分ける、複数日来所してもらい、作業参加の環境を日によって変える。複数日来所してもらい、その日の体調によってパフォーマンスが変わるか確認する
事前に検査について丁寧に説明を行った。周囲の様子が気になるようだったため、個室で実施した。
今回の方は普通級でありある程度の言語化ができておりました。理解の難しい点につきましては視覚化を図りながら伝達しています。
自己評価と他者評価の差異の受け入れが難しかったため、各項目について具体的な内容を示し、理解へとつなげた。
地域のアセスメントシートを一緒に読みながら、ご本人自身の自己への気づきを拾い、同時にスタッフから見た客観的な見え方を一緒につき合わせた。
安全面を考えながら取り組みやすい作業を行ってもらう
作業実施事業所様にご本人の特性と配慮事項について、情報提供共有をさせてもらいました。
知的障害の方へ説明するときに、資料にはすべてルビを振り説明を行った。
今回使用した+JEEDのアセスメントシートは、どちらかというと一般就労を意識したアセスメントシートであると感じた。また知的障害の方に対してはサポートがないと理解するまでが難しい表現もあると感じた。表情をみながら難しい単語等はよりわかりやすい言葉を選び対応した。
JEEDのアセスメントシートは、どちらかというと一般就労を意識したアセスメントシートであると感じた。例えば生活介護とB型の境界であったり、B型とA型の境界であるような場合には、内容を少し検討する必要があるのではないかと感じた。該当しない部分に関しては「ここは該当しませんので次に進みます」という形で説明を行ないながら進めた
知的に配慮すべき点は特になかったため、口頭指示や見本、手本を示すことで説明は十分であった。
知的に配慮すべき点は特になかったため、口頭指示や見本、手本を示すことで説明は十分であった。
理解力に注意し、表情を見ながら説明した。

システマティックインストラクションを用いて課題分析。または、視覚優位・聴覚優位を把握するためどちらもパターンも試して優位性を把握した。
面談してフィードバックとしてアセスメント結果を伝えるときに、本人が考える自分と、支援者が捉えた結果について項目ごとに一つひとつ確認した。 またアセスメント全体が分かり易いように、1枚に表形式でまとめてから説明を行った。
作業に入る時間、作業内容などを口頭説明した後に、実際の作業をやってもらい確認。コミュニケーションは白板を使う。メモをするなどの工夫を行った。
通常の作業場面で使用している言葉やモデリング等を行い、ご本人へ分かりやすく説明した。
軽作業シミュレーション(名刺数え、封入作業ほか、モデリングや、10単位で数える。また、時間を計りながら繰り返し実施した。

問 10. 多機関連携によるケース会議について、モデル事業をきっかけとして多機関連携の新たな枠組みを構築しましたか、既存の枠組みを活用しましたか。

多機関連携によるケース会議について、モデル事業をきっかけとして多機関連携の新たな枠組みを構築したか、既存の枠組みを活用したかについては、「2.モデル事業以前から地域にある多機関連携の枠組み(会議体等)をそのまま活用した」が15件(41.7%)と最も多く、次いで「1.モデル事業をきっかけとして多機関連携の枠組みを新たに構築した」13件(36.1%)となっている。

【問 10. 多機関連携によるケース会議について、モデル事業をきっかけとして多機関連携の新たな枠組みを構築しましたか、既存の枠組みを活用しましたか。】(SA, n=36)

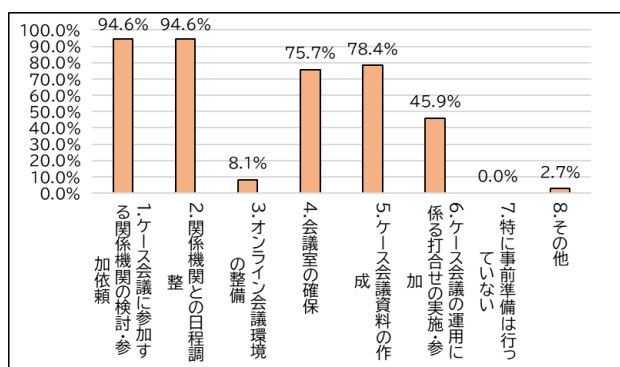


問 11. 多機関連携によるケース会議に向けた事前準備として、どのような内容に取り組みましたか。

ケース会議に向けた事前準備として、どのような内容に取り組んだかについては、「1. ケース会議に参加する関係機関の検討・参加依頼」、「2. 関係機関との日程調整」が 35 件 (94.6%) でともに最も多くなっている。

【問 11. 多機関連携によるケース会議に向けた事前準備として、どのような内容に取り組みましたか。】(MA, n=37)

回答	全体	
	件数	構成比
1. ケース会議に参加する関係機関の検討・参加依頼	35	94.6%
2. 関係機関との日程調整	35	94.6%
3. オンライン会議環境の整備	3	8.1%
4. 会議室の確保	28	75.7%
5. ケース会議資料の作成	29	78.4%
6. ケース会議の運用に係る打合せの実施・参加	17	45.9%
7. 特に事前準備は行っていない	0	0.0%
8. その他	1	2.7%
回答者数	37	

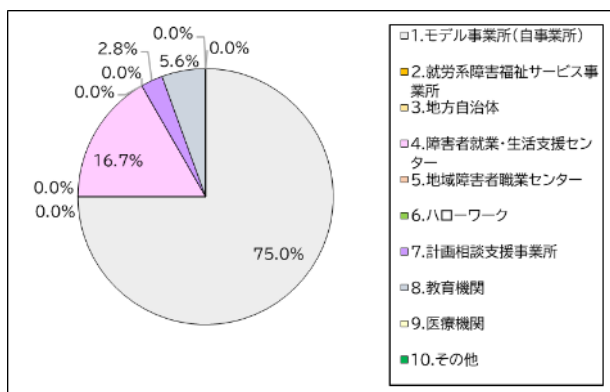


問 12. ケース会議の運営において、中核を担った機関を選択してください。

ケース会議の運営において、中核を担った機関は、「1. モデル事業所(自事業所)」が 27 件 (75.0%) と最も多く、次いで「4. 障害者就業・生活支援センター」6 件 (16.7%) となっている。

【問 12. ケース会議の運営において、中核を担った機関を選択してください。】(SA, n=36)

回答	件数	構成比
1. モデル事業所(自事業所)	27	75.0%
2. 就労系障害福祉サービス事業所	0	0.0%
3. 地方自治体	0	0.0%
4. 障害者就業・生活支援センター	6	16.7%
5. 地域障害者職業センター	0	0.0%
6. ハローワーク	0	0.0%
7. 計画相談支援事業所	1	2.8%
8. 教育機関	2	5.6%
9. 医療機関	0	0.0%
10. その他	0	0.0%
計	36	100.0%
無回答	1	

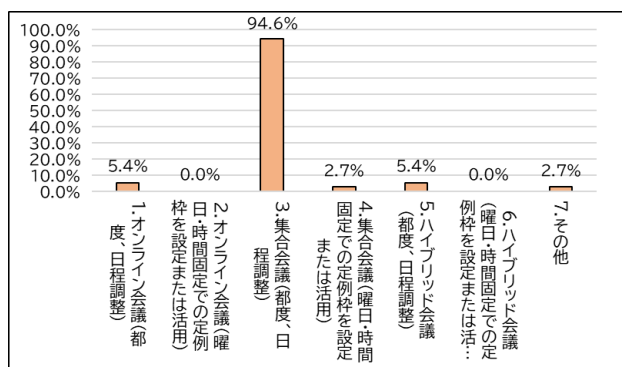


問 13. ①ケース会議の開催手法を選択してください。

ケース会議の開催手法は、「3.集合会議(都度、日程調整)」が 35 件(94.6%)と最も多い。なお、「1.オンライン会議(都度、日程調整)」「5.ハイブリッド会議(都度、日程調整)」は 2 件(5.4%)となっている。

【問 13. ①ケース会議の開催手法を選択してください。】(MA, n=37)

回答	全体	
	件数	構成比
1.オンライン会議(都度、日程調整)	2	5.4%
2.オンライン会議(曜日・時間固定での定例枠を設定または活用)	0	0.0%
3.集合会議(都度、日程調整)	35	94.6%
4.集合会議(曜日・時間固定での定例枠を設定または活用)	1	2.7%
5.ハイブリッド会議(都度、日程調整)	2	5.4%
6.ハイブリッド会議(曜日・時間固定での定例枠を設定または活用)	0	0.0%
7.その他	1	2.7%
回答者数	37	

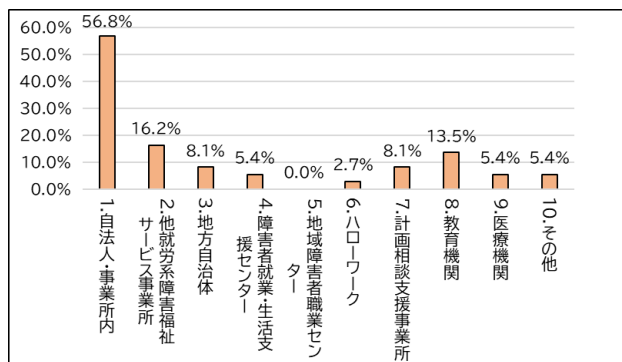


② ①で「集合会議」または「ハイブリッド会議」を選択された場合、ケース会議の実施場所(どの関係機関が管理する建物・会議室で実施したか)を選択してください。

①で「集合会議」または「ハイブリッド会議」を選択した者のケース会議の実施場所は、「1.自法人・事業所内」が 21 件(56.8%)と最も多く、次いで「2.他就労系障害福祉サービス事業所」6 件(16.2%)、「8.教育機関」5 件(13.5%)となっている。

【② ①で「集合会議」または「ハイブリッド会議」を選択された場合、ケース会議の実施場所(どの関係機関が管理する建物・会議室で実施したか)を選択してください。】(MA, n=37)

回答	全体	
	件数	構成比
1.自法人・事業所内	21	56.8%
2.他就労系障害福祉サービス事業所	6	16.2%
3.地方自治体	3	8.1%
4.障害者就業・生活支援センター	2	5.4%
5.地域障害者職業センター	0	0.0%
6.ハローワーク	1	2.7%
7.計画相談支援事業所	3	8.1%
8.教育機関	5	13.5%
9.医療機関	2	5.4%
10.その他	2	5.4%
回答者数	37	

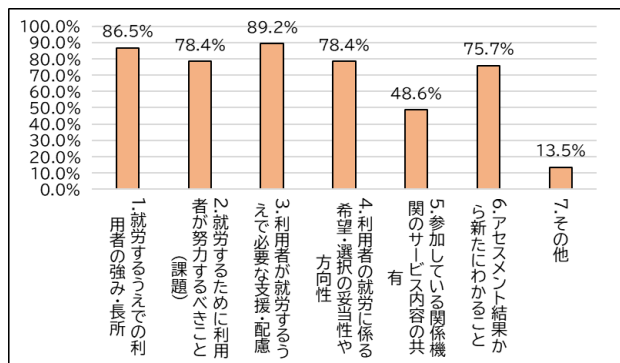


問 14. ケース会議における議論内容を選択してください。

ケース会議における議論内容は、「3.利用者が就労するうえで必要な支援・配慮」が 33 件 (89.2%)と最も多く、次いで「1.就労するうえでの利用者の強み・長所」32 件(86.5%)、「2.就労するために利用者が努力すべきこと(課題)」4.利用者の就労に係る希望・選択の妥当性や方向性」29 件(78.4%)となっている。

【問 14. ケース会議における議論内容を選択してください。】(MA, n=37)

回答	全体	
	件数	構成比
1.就労するうえでの利用者の強み・長所	32	86.5%
2.就労するために利用者が努力すべきこと(課題)	29	78.4%
3.利用者が就労するうえで必要な支援・配慮	33	89.2%
4.利用者の就労に係る希望・選択の妥当性や方向性	29	78.4%
5.参加している関係機関のサービス内容の共有	18	48.6%
6.アセスメント結果から新たにわかること	28	75.7%
7.その他	5	13.5%
回答者数	37	

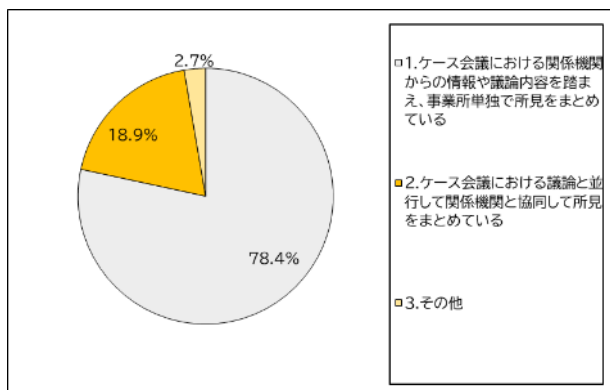


問 15. アセスメント結果の取りまとめ方法について、プルダウンから選択してください。

アセスメント結果の取りまとめ方法は、「1.ケース会議における関係機関からの情報や議論内容を踏まえ、事業所単独で所見をまとめている」が 29 件(78.4%)と最も多く、次いで「2.ケース会議における議論と並行して関係機関と協同して所見をまとめている」7 件(18.9%)となっている。

【問 15. アセスメント結果の取りまとめ方法について、プルダウンから選択してください。】(SA, n=37)

回答	件数	構成比
1.ケース会議における関係機関からの情報や議論内容を踏まえ、事業所単独で所見をまとめている	29	78.4%
2.ケース会議における議論と並行して関係機関と協同して所見をまとめている	7	18.9%
3.その他	1	2.7%
計	37	100.0%
無回答	0	

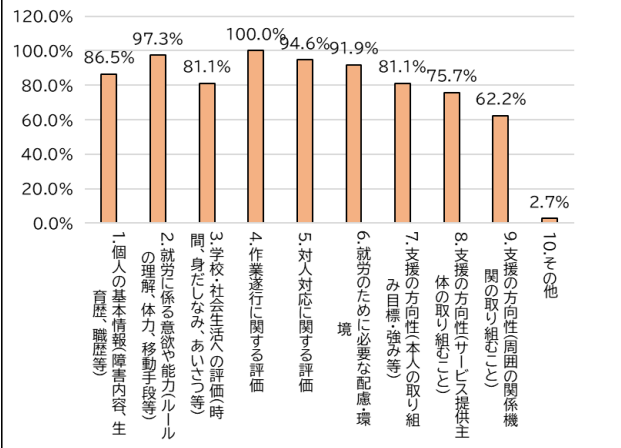


問 16. アセスメント結果として、どのような内容を取りまとめましたか。

アセスメント結果として、どのような内容を取りまとめたかは、「4.作業遂行に関する評価」が 37 件(100.0%)と最も多く、次いで「2.就労に係る意欲や能力(ルールの理解、体力、移動手段等)」が 36 件(97.3%)、「5.対人対応に関する評価」35 件(94.6%)となっている。

【問 16. アセスメント結果として、どのような内容を取りまとめましたか。】(MA, n=37)

回答	全体	
	件数	構成比
1.個人の基本情報(障害内容、生育歴、職歴等)	32	86.5%
2.就労に係る意欲や能力(ルールの理解、体力、移動手段等)	36	97.3%
3.学校・社会生活への評価(時間、身だしなみ、あいさつ等)	30	81.1%
4.作業遂行に関する評価	37	100.0%
5.対人対応に関する評価	35	94.6%
6.就労のために必要な配慮・環境	34	91.9%
7.支援の方向性(本人の取り組み目標・強み等)	30	81.1%
8.支援の方向性(サービス提供主体の取り組みこと)	28	75.7%
9.支援の方向性(周囲の関係機関の取り組みこと)	23	62.2%
10.その他	1	2.7%
回答者数	37	

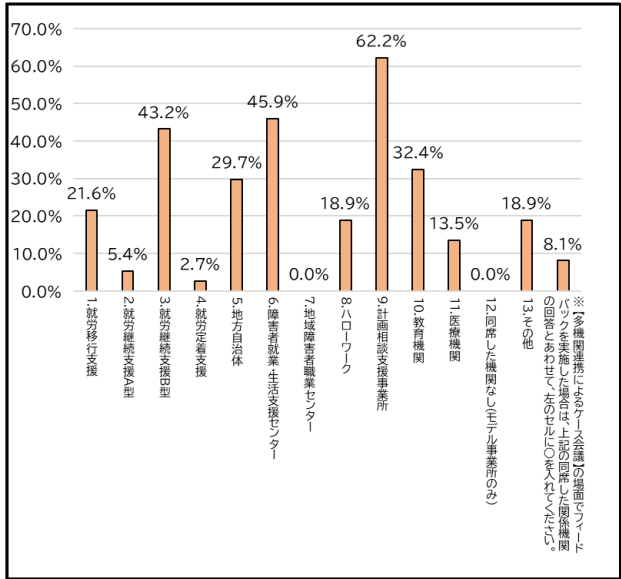


問 17. アセスメント結果の利用者へのフィードバックに同席した関係機関を選択してください。

フィードバックに同席した関係機関は、「9.計画相談支援事業所」が 23 件(62.2%)と最も多く、次いで「6.障害者就業・生活支援センター」17 件(45.9%)となっている。

【問 17. アセスメント結果の利用者へのフィードバックに同席した関係機関を選択してください。】(MA, n=37)

回答	全体	
	件数	構成比
1.就労移行支援	8	21.6%
2.就労継続支援A型	2	5.4%
3.就労継続支援B型	16	43.2%
4.就労定着支援	1	2.7%
5.地方自治体	11	29.7%
6.障害者就業・生活支援センター	17	45.9%
7.地域障害者職業センター	0	0.0%
8.ハローワーク	7	18.9%
9.計画相談支援事業所	23	62.2%
10.教育機関	12	32.4%
11.医療機関	5	13.5%
12.同席した機関なし(モデル事業所のみ)	0	0.0%
13.その他	7	18.9%
※【多機関連携によるケース会議】の場面でフィードバックを実施した場合は、上記の同席した関係機関の回答とあわせて、左のセルに○を入れてください。	3	8.1%
回答者数	37	

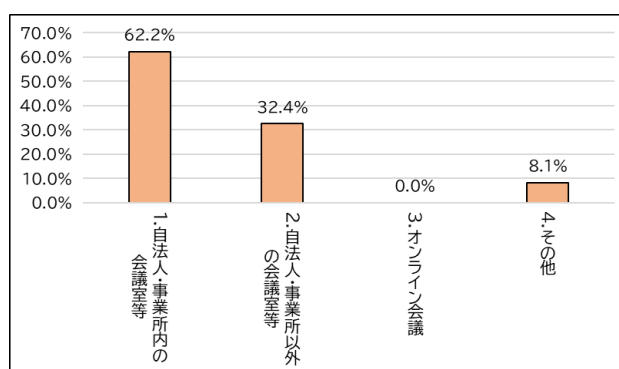


問 18. アセスメント結果の利用者へのフィードバックについて、実施した場所を選択してください。

フィードバックを実施した場所は、「1.自法人・事業所内の会議室等」が 23 件(62.2%)と最も多く、次いで「2.自法人・事業所以外の会議室等」12 件(32.4%)となっている。

【問 18. アセスメント結果の利用者へのフィードバックについて、実施した場所を選択してください。】(MA, n=37)

回答	全体	
	件数	構成比
1.自法人・事業所内の会議室等	23	62.2%
2.自法人・事業所以外の会議室等	12	32.4%
3.オンライン会議	0	0.0%
4.その他	3	8.1%
回答者数	37	

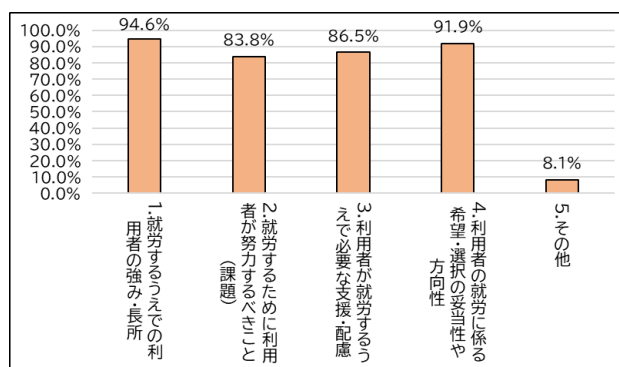


問 19. アセスメント結果として利用者へフィードバックした内容について、選択してください。

アセスメント結果として利用者へフィードバックした内容は、「1.就労するうえでの利用者の強み・長所」35 件(94.6%)と最も多く、次いで「4.利用者の就労に係る希望・選択の妥当性や方向性」34 件(91.9%)となっている。

【問 19. アセスメント結果として利用者へフィードバックした内容について、選択してください。】(MA, n=37)

回答	全体	
	件数	構成比
1.就労するうえでの利用者の強み・長所	35	94.6%
2.就労するために利用者が努力すべきこと(課題)	31	83.8%
3.利用者が就労するうえで必要な支援・配慮	32	86.5%
4.利用者の就労に係る希望・選択の妥当性や方向性	34	91.9%
5.その他	3	8.1%
回答者数	37	



問 20. アセスメント結果の内容について、障害種別に応じて(特に、知的障害などコミュニケーションに配慮を必要とする利用者を想定)、本人にわかりやすく実施するために行った工夫があれば、記述ください。(自由記述)

○ 主な意見

文章は漢字を少なくし、本人にわかりやすくなるよう工夫しました。
資料を用いながら、要点を読み上げて伝えた。
書面にて整理をして、視覚的に提示をした。マーカーを引くなど工夫をした。
活動内容等を振り返りながら変更ポイントをもとに伝達した。
不安を与えないよう強みの部分に重点を置いた振り返りを行った。
例示をしながら状況を想像しやすいよう取り組みを行った。
わからないことがあれば質問しやすいように対象者が安心できる慣れた環境で、親同席のもと説明を行った。
図で示す。具体的な数字。
結果を具体的に説明した。
本人にわかりやすい言葉で伝えるようにした。
アセスメント結果の内容に関しては、ご本人が理解しやすい言い回しで作成。 誰が見てもご本人の強みや課題がしっかりわかるように作成。
文章にまとめたものをもとに、ご本人にわかりやすくエピソードや説明を加えながら説明を行った。
分かりやすい言葉で簡潔に伝えました
本人の今後の方向性について様々な選択肢があることをわかりやすく説明した。
就労に係る事業所(B 型事業所・A 型事業所・就労移行支援事業所・障害福祉サービス)を説明させていただきました。
知的障害の方へ説明するときに、資料にはすべてルビを振り説明を行った。
結果をプリントアウトし本人に渡し、モニターにも映し出しながら、本人と一つずつ確認しながら進めた。途中難しい言葉があった場合は「わかりますか?」「これはこういう意味ですよ」などと確認しながら進めた。
大型テレビに映し出しながら、本人と一つずつ確認しながら進めた。途中難しい漢字があった場合は「わかりますか?」「理解できますか?」と確認しながら進めた
分かりやすい言葉に置き換えて伝えたりした。
双極性障害の抑うつ傾向が強く、客観的な良い評価を受け入れにくいところがある為、事象に基づいて説明を行った。
前向きな検討が出来る様に、強みについて集中的に話をした。(本人が落ち込まない様に)

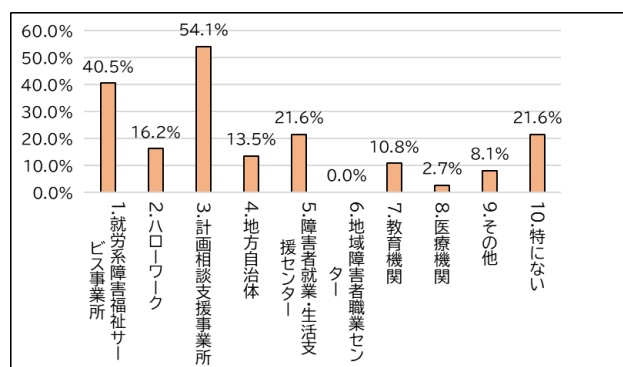
評価結果を紙面で可視化。ケース会議の場面で関係機関へ共有し説明。 ※本人・保護者がみてもわかるように評価項目も含めて共有。
説明が必要な際には、面談し顔をあわせて話をする機会をつくった。 説明する際には、言葉や文面がわかりづらいのではと感じるときには質問しやすいように、こちらから確認するようにした。
大切な部分を単語で伝えられるようにした。対面して伝える時間を長くなりすぎないようにした。
上記同様、二者面談においては緊張感が高いことから疎通の面に課題がみられたため、本人との関係性が良好な担当スタッフに同席してもらった上で、3者の形で面談を実施している。
アセスメントシートの項目をわかりやすく説明。それでも難しい時は作業場面から例をあげたり、クローズクエスチョン、もしくは選択肢を限定し返答してもらいやすいように工夫している。
ご本人がイメージしやすいよう具体的に口頭で伝えた。
母親の同席をお願いして、ご本人の理解しやすい声掛けをお願いした。支援者側も、短い言葉でゆっくりと伝えた。

問 21. ①アセスメント結果の利用者へのフィードバック後、連絡調整を行った具体的な事業者等を選択してください。

フィードバック後、連絡調整を行った具体的な事業者等は、「3.計画相談支援事業所」が20件(54.1%)と最も多く、次いで「1.就労系障害福祉サービス事業所」15件(40.5%)、「5.障害者就業・生活支援センター」8件(21.6%)となっている。

【問 21. ①アセスメント結果の利用者へのフィードバック後、連絡調整を行った具体的な事業者等を選択してください。】(MA, n=37)

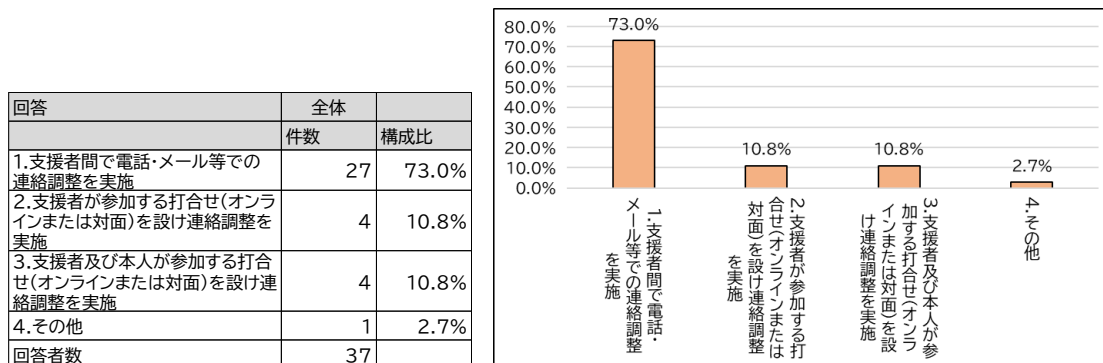
回答	全体	
	件数	構成比
1.就労系障害福祉サービス事業所	15	40.5%
2.ハローワーク	6	16.2%
3.計画相談支援事業所	20	54.1%
4.地方自治体	5	13.5%
5.障害者就業・生活支援センター	8	21.6%
6.地域障害者職業センター	0	0.0%
7.教育機関	4	10.8%
8.医療機関	1	2.7%
9.その他	3	8.1%
10.特にない	8	21.6%
回答者数	37	



②連絡調整の具体的な実施方法を選択してください。

連絡調整の具体的な実施方法は、「1.支援者間で電話・メール等での連絡調整を実施」が27件(73.0%)と最も多い。なお、「2.支援者が参加する打合せ(オンラインまたは対面)を設け連絡調整を実施」、「3.支援者及び本人が参加する打合せ(オンラインまたは対面)を設け連絡調整を実施」は4件とともに(10.8%)となっている。

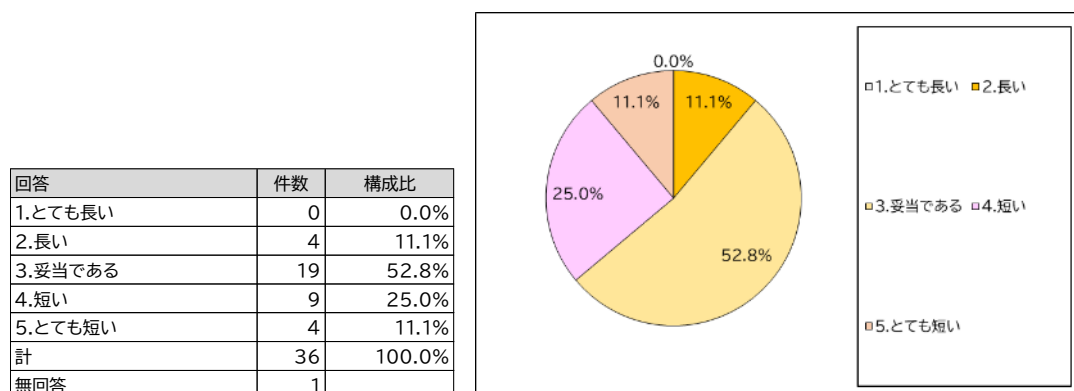
【②連絡調整の具体的な実施方法を選択してください。】(MA, n=37)



問 22. 本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)に要した、利用者一人当たりの期間に対する受け止めを選択してください。

本モデル事業における支援に要した、利用者一人当たりの期間に対する受け止め方は、「3.妥当である」が19件(52.8%)と最も多く、次いで「4.短い」9件(25.0%)となっている。

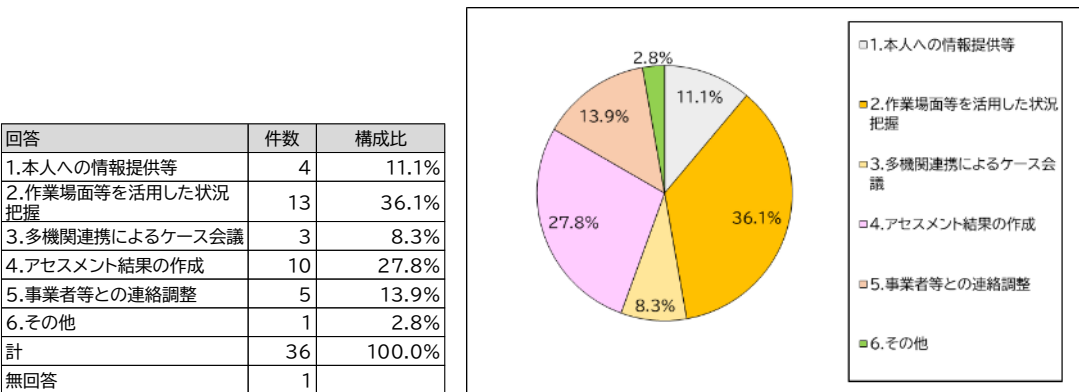
【問 22. 本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)に要した、利用者一人当たりの期間に対する受け止めを選択してください。】(SA, n=37)



問 23. 本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)の実施において、どのステップ(準備段階を含む)に最も手間を要しましたか。

本モデル事業における支援の実施において、どのステップに最も手間を要したかについては、「2.作業場面等を活用した状況把握」が13件(36.1%)と最も多く、次いで「4.アセスメント結果の作成」10件(27.8%)、「5.事業者等との連絡調整」5件(13.9%)となっている。

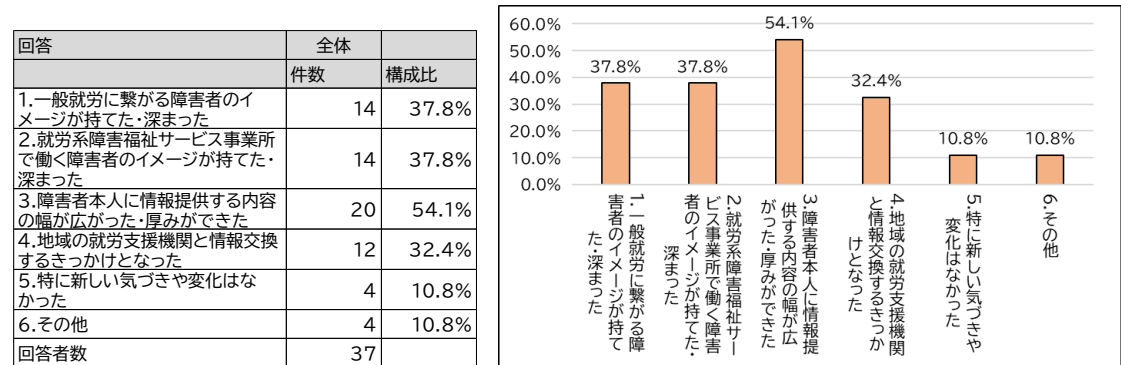
【問 23. 本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)の実施において、どのステップ(準備段階を含む)に最も手間を要しましたか。】(SA, n=37)



問 24. 地域における企業等での雇用事例や就労支援に係る社会資源などの情報提供をするにあたり、どのような気づきや影響がありましたか。

情報提供をするにあたり、どのような気づきや影響があったかについては、「3.障害者本人に情報提供する内容の幅が広がった・厚みができた」が20件(54.1%)と最も多く、次いで「1.一般就労に繋がる障害者のイメージが持てた・深まった」「2.就労系障害福祉サービス事業所で働く障害者のイメージが持てた・深まった」が14件(37.8%)となっている。

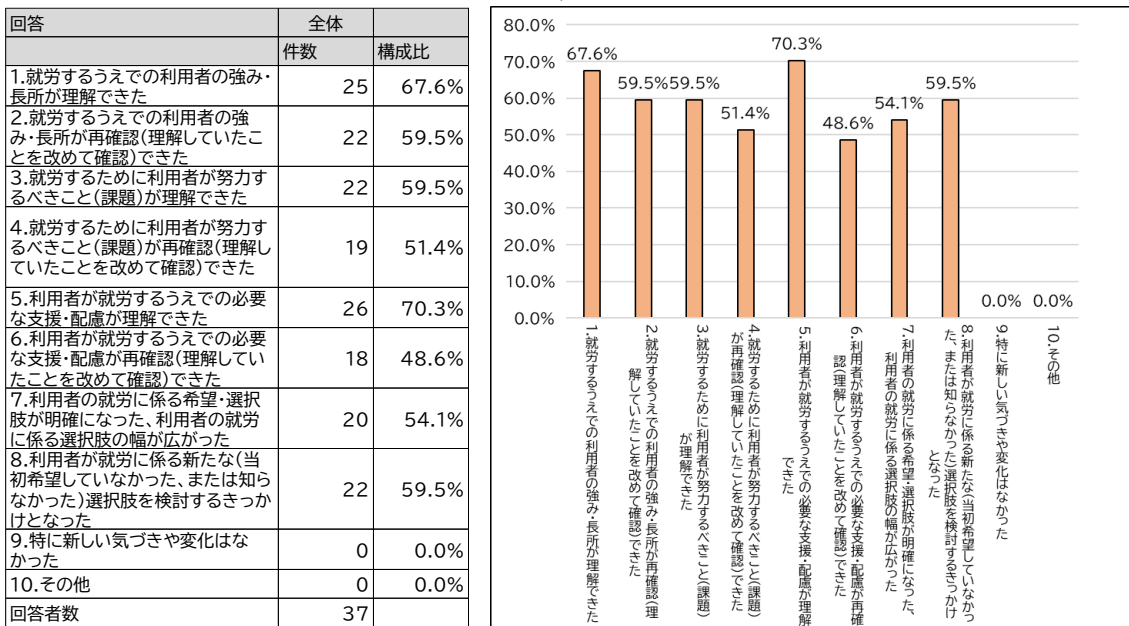
【問 24. 地域における企業等での雇用事例や就労支援に係る社会資源などの情報提供をするにあたり、どのような気づきや影響がありましたか。】(MA, n=37)



問 25. 利用者と協同して作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)を実施することで、どのような気づきや影響がありましたか。

アセスメントを実施することで、どのような気づきや影響があったかについては、「5.利用者が就労するうえでの必要な支援・配慮が理解できた」が 26 件(70.3%)と最も多く、次いで「1.就労するうえでの利用者の強み・長所が理解できた」25 件(67.6%)となっている。

【問 25. 本人と協同して作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)を実施することで、どのような気づきや影響がありましたか。】(MA, n=37)

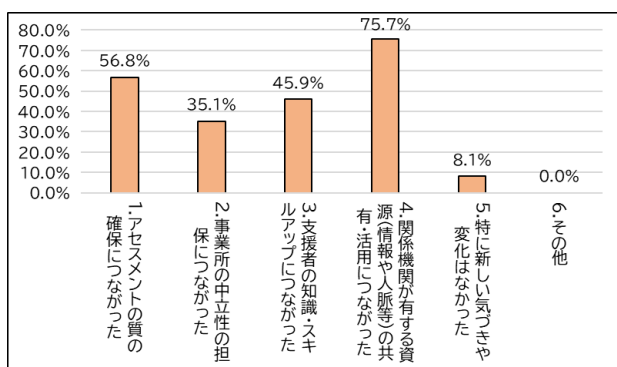


問 26. 複数の関係機関が集まりケース会議を実施することで、どのような気づきや影響がありましたか。

複数の関係機関が集まりケース会議を実施することで、どのような気づきや影響があったかについては、「4.関係機関が有する資源(情報や人脈等)の共有・活用につながった」が28件(75.7%)と最も多く、次いで「1.アセスメントの質の確保につながった」21件(56.8%)、「3.支援者の知識・スキルアップにつながった」17件(45.9%)となっている。

【問 26. 複数の関係機関が集まりケース会議を実施することで、どのような気づきや影響がありましたか。】(MA, n=37)

回答	全体	
	件数	構成比
1.アセスメントの質の確保につながった	21	56.8%
2.事業所の中立性の担保につながった	13	35.1%
3.支援者の知識・スキルアップにつながった	17	45.9%
4.関係機関が有する資源(情報や人脈等)の共有・活用につながった	28	75.7%
5.特に新しい気づきや変化はなかった	3	8.1%
6.その他	0	0.0%
回答者数	37	

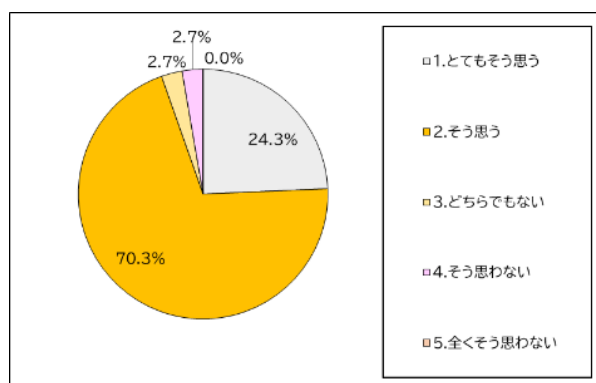


問 27. ①本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)の内容・流れについて、利用者が自己理解を深める機会になり得と感じますか。

本モデル事業における支援の内容・流れが、利用者が自己理解を深める機会になり得と感じたかは、「2.そう思う」が26件(70.3%)と最も多く、次いで「1.とてもそう思う」9件(24.3%)となっている。

【問 27. ①本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)の内容・流れについて、利用者が自己理解を深める機会になり得と感じますか。】(SA, n=37)

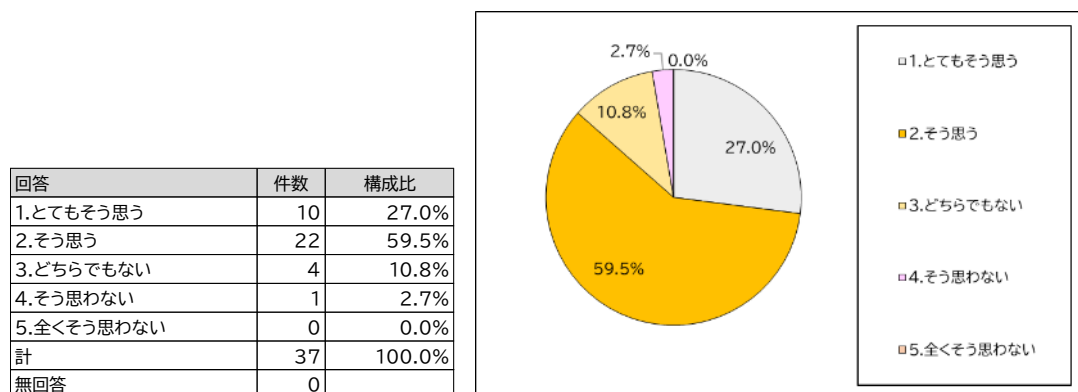
回答	件数	構成比
1.とてもそう思う	9	24.3%
2.そう思う	26	70.3%
3.どちらでもない	1	2.7%
4.そう思わない	1	2.7%
5.全くそう思わない	0	0.0%
計	37	100.0%
無回答	0	



②本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)の内容・流れについて、利用者が新たな選択肢を検討する機会になり得ると感じますか。

本モデル事業における支援の内容・流れが、利用者が新たな選択肢を検討する機会になり得ると感じたかについては、「2.そう思う」が22件(59.5%)と最も多く、次いで「1.とてもそう思う」10件(27.0%)となっている。

【②本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)の内容・流れについて、利用者が新たな選択肢を検討する機会になり得ると感じますか。】(SA, n=37)



問 28. 就労選択支援が目的に適うサービスとなるために、必要だと思うこと、工夫が必要なことについて、以下に記述ください。(自由記述)

○ 主な意見

就労選択支援員の質。事業所の中立性。
就労系サービス事業所が本来担うべき役割が担えているのか点検できること、単一の視点のみでなく、将来性、可能性を広く考えたアセスメントができる事業所が就労選択支援を実施すること。
主導的な役割の明確化、各関係機関の共通意識、評価の標準化や支援の質の確保、移行後のフォローアップ
学生時期には自己選択する機会が少ないので他者の影響を受けやすい状況にある。自己選択することでのメリットやデメリットを伝えることと、最終目標に向けての必要な準備期間を共有していく必要がある
アセスメントから評価結果まで作成者の経験値などに依存してしまうように感じました。難しいとは思いますが、どんな方でもある程度一定の基準でのアセスメントや作成ができるようなマニュアルの整備があるといいように思います。

マニュアルの整備という点にもつながりますが、担当者会議を行う際にどんな面でどんな機関へ相談するのが妥当なのかといった経験則から来るものだと、経験の浅い担当者が想定してつないでいくことに難しさを感じました。
今回の対象者は理解力があるため、本人に伝わるように特別な配慮は必要がなかったが、対象者によっては工夫が必要にある。
会議参加者の日程調整
上記と同じく、つなぐ役割の職種の方々の理解が必要。また、就労選択支援事業所ごとの評価のばらつきを少なくするためにも、マニュアルやアセスメントツール、評価の指標など統一したものとより良いと思われる。
まず1か月の支給では日程調整などを考えると難しいと思う。2か月は必要であると思う。また特別支援学校の生徒については実習に時期に合わせて行くと集中してしまう。また人数が多い学校は生徒一人一人に先生が対応出来ない。他機関連携によるケース会議についても1日に複数人行うなど工夫が必要である。
状況把握のための自前の事業所が必要。サテライト的に実施する場合、アセスメントできる内容を絞る工夫が必要。工夫したとしても作業能力以外のコミュニケーション能力や、場面転換時の対応能力など幅広い状況把握ができない為、十分な効果を発揮できない可能性があるように感じる。
利用者を理解するために時間を使い、アセスメントの形を残すために時間を使うべきではない。利用者の能力に合わない統一したアセスメントは利用者にも支援者にも負担。
就労アセスメントは、利用者と支援者をつなぐ手段。就労アセスメントを完成させることが目的ではない。
様々な状況の方がいるので、標準支援期間は1か月では短いのではないかな。 選択支援員は高いスキルを求められるので、支援の質の担保が不可欠と思う。
多機関連携会議の日程調整についてスムーズに出来るものがあればありがたいです。
ご本人の強みや苦手だけでなく、それを通してどんな工夫をすればよいか？どんな環境であれば力を発揮できるか？さらに今必要なことと次のステップで必要なことなどを見通しを持ちながら一緒に話し合うことで、様々な情報提供もでき、ご本人と支援機関が共通のロードマップを描くことが出来る。その為のスキルアップを支援者が図ることが必要だと感じた。
今回のモデル事業をするにあたり自分自身制度の説明を受けたりネットで調べたりしましたが今後連携するであろう関係機関への国からの具体的な説明が少ないように感じました。今後についてはモデル事業を実施する予定の機関のみならず関係機関への説明も必要ではないかと感じました
現状では何が必要でどこに工夫が必要なのかはわからない。

アセスメントをしっかり行うことと、実習作業を通じて、ご本人の特性を理解し、強み、弱み、配慮が必要なところを整理することがまづは大切だと思います。その上で、就労形態に関する情報を提供して、ご本人の希望する就労へつなげることが必要だと思います。
最低でも1ヶ月ぐらいの期間を設けていただきたいと思います。2週間とか短い期間での評価では本人の状況を評価できないことも出てくると考えられます。
対象となる各関係機関との連携や就労選択支援への理解をしていただき、各事業所や相談支援専門員の理解や協力が必要不可欠であると感じた 実施事業所のカウンセリングスキル
特に関係機関との連携、就労選択支援への理解、各事業所や相談支援専門員の理解。実施事業所のカウンセリングスキル
様々な働き方(選択肢)があること、自分がどうなりたいか、本人の意思決定支援につながるアセスメント力を身につける必要があると感じた。
アセスメントの見立てによって一般就労の可能性が大きくても、本人や家族の意向に沿い進め、将来的な選択として検討してもらえるように丁寧な情報提供が必要と感じた。ケース会議が結果報告会にならないような会議前の工夫が必要と感じた。
選択支援を受ける前に、将来利用する事業所が決まっている状態という状態を、いかに変えていくかが必要だと思う。「B型事業所〇〇に行くために、選択支援を受けたい」、といった希望から、選択支援を利用する流れを無くすシステムを構築してほしい。
選択支援事業が選択支援事業として、本人の選択肢の可能性を伝えることができるような、結果の使い方や、事前の説明について、支援者のスキルも必要になってくると感じた。
それぞれの福祉サービス事業所が、利用者さんのためには何が必要か真摯に寄り添い、人生の設計図を書く気が前で進めて欲しい。
①自法人・事業所内を想定した場合であれば、アセスメント場面などの調整はしやすく支給期間内で開催もできそうだが他事業所や企業であれば調整に難航すると感じた。支給期間の柔軟さは必要と感じる。 ②他事業所や企業場面の受け入れは環境が異なる点でもアセスメントが取れるため有効と感じる。一方で、受け入れ先のインセンティブがないと提案がしづらいため、その場合の何かしらのインセンティブを提供できる何かしらは合ったほうが良いと感じる。
アセスメントの結果を踏まえて本人、保護者、関係機関の意向が違う時のお互いが納得した方向へ進むような調整。
サービスを利用した方が目的に敵うとすることができるまでの取組みが大切に思いますが、目的に敵うと感じるには、就労選択支援員のスキル(結果をフィードバックできる力)、就労選択支援員の進め方の容易さ、就労選択支援員が配置されている事業所がまずサービス開設したいと感じるかどうかが(魅力的か、負担にならない内容か、どんなサービスなの

か理解する機会があるか:事業書に周知できているか)、まずサービスがあると利用者が知る機会があるか等、たくさんあると思います。
多職種で連携するうえで、連絡調整の方法を検討する。
実施者のみでなく、就労選択支援事業に関わる就労系サービス、計画相談、特別支援学校、市町村障害福祉課が事前に、当該サービスに対する制度的な知識、サービスの意義などを有する必要があり、その上で本人に対してのアプローチを開始する必要性があるものと感じた。
就労系障害福祉サービス関係者や計画相談員、特別支援学校等、当事者と関わる方が就労選択支援開始に伴う背景とアセスメントに関する知見の周知が求められる。
事業所側の課題:専門性及び中立性、人員(就労選択支援員)の確保等
本人が事務に向き合い、働き方を選ぶことができるように、支援に携わる人たちが、丁寧に情報を伝え、やってみようという気持ちになるような工夫が求められる。

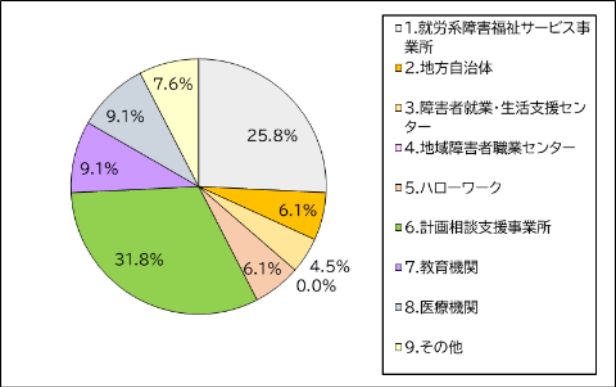
3.2.4 関係機関調査

問1. 機関種別を選択してください。

回答者の機関種別は、「6.計画相談支援事業所」が 21 件(31.8%)と最も多く、次いで「1.就労系障害福祉サービス事業所」17 件(25.8%)となっている。

【問1. 機関種別を選択してください。】(SA, n=66)

回答	件数	構成比
1.就労系障害福祉サービス事業所	17	25.8%
2.地方自治体	4	6.1%
3.障害者就業・生活支援センター	3	4.5%
4.地域障害者職業センター	0	0.0%
5.ハローワーク	4	6.1%
6.計画相談支援事業所	21	31.8%
7.教育機関	6	9.1%
8.医療機関	6	9.1%
9.その他	5	7.6%
計	66	100.0%
無回答	3	

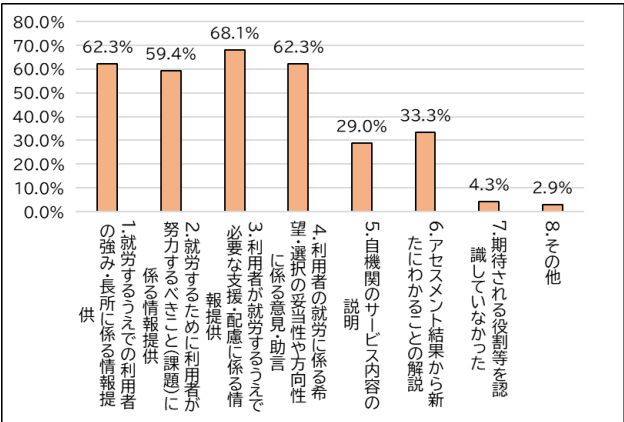


問2. 本モデル事業におけるケース会議に参加するにあたり、自機関に期待される役割・機能について、どのような認識でしたか。

本モデル事業におけるケース会議に参加するにあたり、自機関に期待される役割・機能についての認識は、「3.利用者が就労するうえで必要な支援・配慮に係る情報提供」が 47 件(68.1%)と最も多く、次いで「1.就労するうえでの利用者の強み・長所に係る情報提供」「4.利用者の就労に係る希望・選択の妥当性や方向性に係る意見・助言」が 43 件(62.3%)となっている。

【問2. 本モデル事業におけるケース会議に参加するにあたり、自機関に期待される役割・機能について、どのような認識でしたか。】(MA, n=69)

回答	全体	
	件数	構成比
1.就労するうえでの利用者の強み・長所に係る情報提供	43	62.3%
2.就労するために利用者が努力すべきこと(課題)に係る情報提供	41	59.4%
3.利用者が就労するうえで必要な支援・配慮に係る情報提供	47	68.1%
4.利用者の就労に係る希望・選択の妥当性や方向性に係る意見・助言	43	62.3%
5.自機関のサービス内容の説明	20	29.0%
6.アセスメント結果から新たにわかることの解説	23	33.3%
7.期待される役割等を認識していなかった	3	4.3%
8.その他	2	2.9%
回答者数	69	

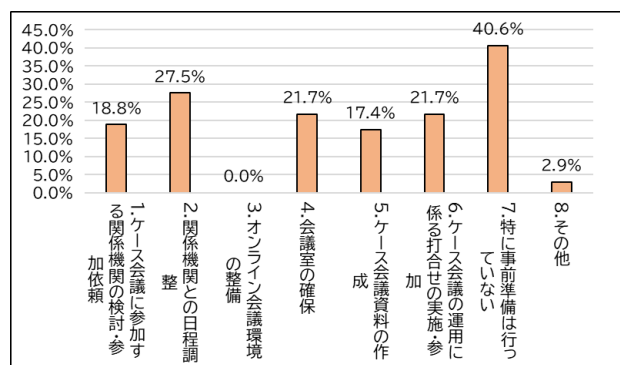


問3. 本モデル事業におけるケース会議への参加にあたり、どのようなことを実施しましたか。

本モデル事業におけるケース会議への参加にあたり、どのようなことを実施したかは、「7.特に事前準備は行っていない」が28件(40.6%)と最も多く、次いで「2.関係機関との日程調整」19件(27.5%)となっている。

【問3. 本モデル事業におけるケース会議への参加にあたり、どのようなことを実施しましたか。】(MA, n=69)

回答	全体	
	件数	構成比
1.ケース会議に参加する関係機関の検討・参加依頼	13	18.8%
2.関係機関との日程調整	19	27.5%
3.オンライン会議環境の整備	0	0.0%
4.会議室の確保	15	21.7%
5.ケース会議資料の作成	12	17.4%
6.ケース会議の運用に係る打合せの実施・参加	15	21.7%
7.特に事前準備は行っていない	28	40.6%
8.その他	2	2.9%
回答者数	69	

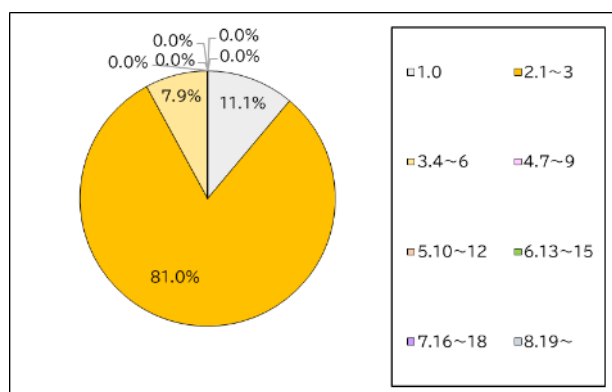


問4. (モデル事業実施期間中に)本モデル事業におけるケース会議に参加した回数(単位:回)を選択してください。

本モデル事業におけるケース会議に参加した回数は、「1～3回」が51件(81.0%)と最も多く、次いで「0回」7件(11.1%)、「4～6回」5件(7.9%)となっている。

【問4. (モデル事業実施期間中に)本モデル事業におけるケース会議に参加した回数(単位:回)を選択してください。】(SA, n=63)

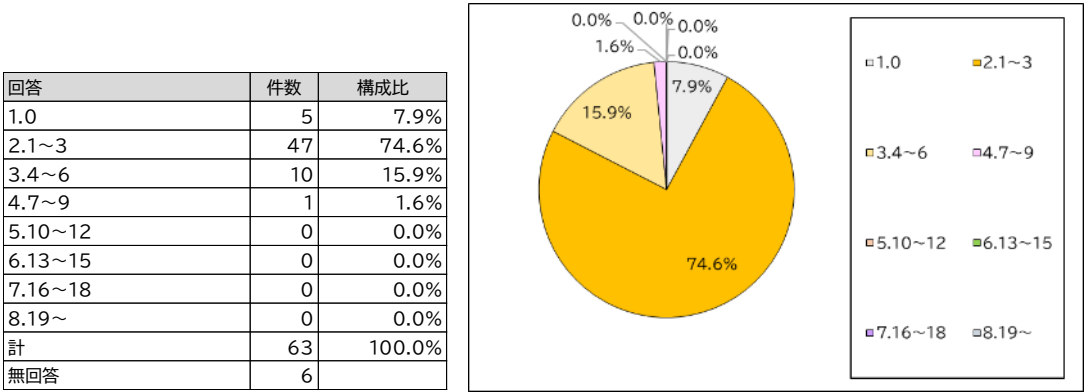
回答	件数	構成比
1.0	7	11.1%
2.1～3	51	81.0%
3.4～6	5	7.9%
4.7～9	0	0.0%
5.10～12	0	0.0%
6.13～15	0	0.0%
7.16～18	0	0.0%
8.19～	0	0.0%
計	63	100.0%
無回答	6	



問5. (モデル事業実施期間中に)本モデル事業におけるケース会議で検討したケース数(単位:人)を選択してください。

本モデル事業におけるケース会議で検討したケース数は、「1～3 人」が 47 件(74.6%)と最も多く、次いで「4～6人」10 件(15.9%)となっている。

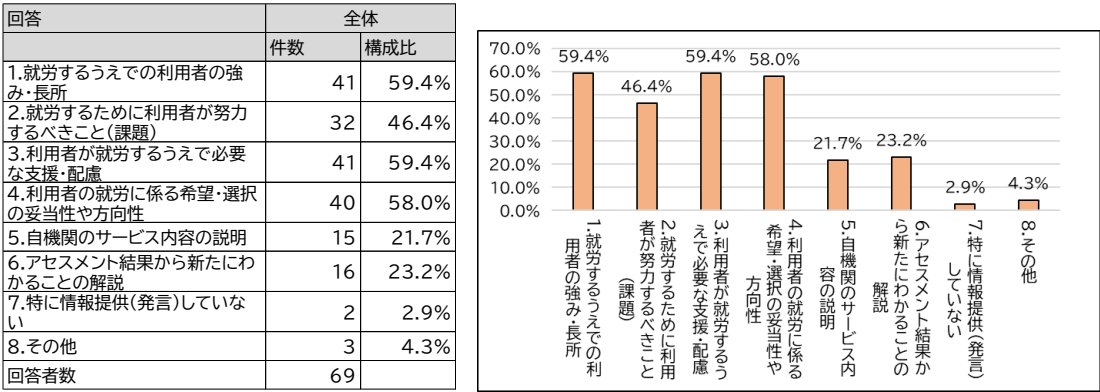
【問5. (モデル事業実施期間中に)本モデル事業におけるケース会議で検討したケース数(単位:人)を選択してください。】(SA, n=63)



問6. 本モデル事業におけるケース会議における情報提供(発言)の内容を選択してください。

ケース会議における情報提供(発言)の内容は、「1.就労するうえでの利用者の強み・長所」「3.利用者が就労するうえで必要な支援・配慮」が 41 件(59.4%)と最も多く、次いで「4.利用者の就労に係る希望・選択の妥当性や方向性」40 件(58.0%)となっている。

【問6. 本モデル事業におけるケース会議における情報提供(発言)の内容を選択してください。】(MA, n=69)

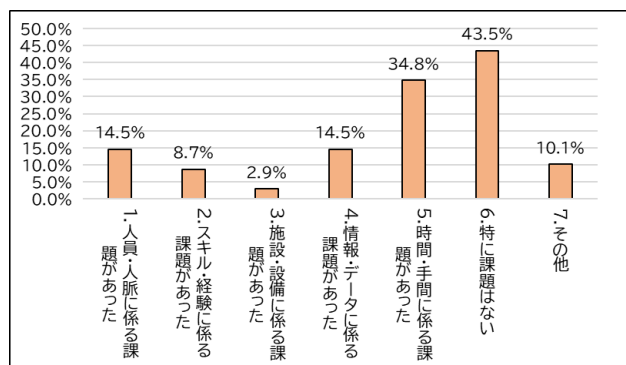


問 7. ケース会議に参加した際に、ケース会議の運営上どのような課題があったか以下の選択肢から選び、選択に基づく具体的な内容を回答欄に記述してください。

ケース会議に参加した際に、ケース会議の運営上どのような課題があったかは、「6.特に課題はない」が 30 件(43.5%)と最も多く、次いで「5.時間・手間に係る課題があった」24 件(34.8%)となっている。

【問 7. ケース会議に参加した際に、ケース会議の運営上どのような課題があったか以下の選択肢から選び、選択に基づく具体的な内容を回答欄に記述してください。】(MA, n=69)

回答	全体	
	件数	構成比
1.人員・人脈に係る課題があった	10	14.5%
2.スキル・経験に係る課題があった	6	8.7%
3.施設・設備に係る課題があった	2	2.9%
4.情報・データに係る課題があった	10	14.5%
5.時間・手間に係る課題があった	24	34.8%
6.特に課題はない	30	43.5%
7.その他	7	10.1%
回答者数	69	

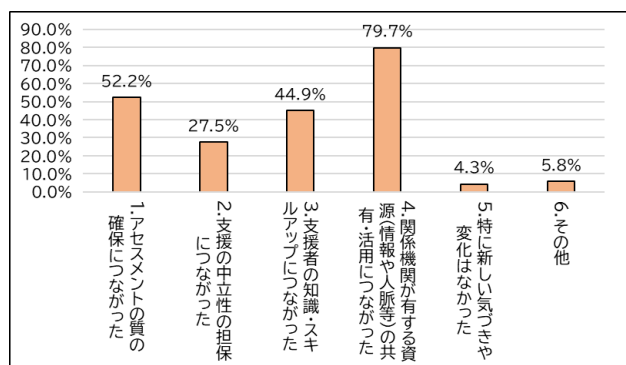


問 8. 複数の関係機関が集まりケース会議を実施することで、どのような気づきや影響がありましたか。

複数の関係機関が集まりケース会議を実施することで、どのような気づきや影響があったかについては、「4.関係機関が有する資源(情報や人脈等)の共有・活用につながった」が 55 件(79.7%)と最も多く、次いで「1.アセスメントの質の確保につながった」36 件(52.2%)、「3.支援者の知識・スキルアップにつながった」31 件(44.9%)となっている。

【問 8. 複数の関係機関が集まりケース会議を実施することで、どのような気づきや影響がありましたか。】(MA, n=69)

回答	全体	
	件数	構成比
1.アセスメントの質の確保につながった	36	52.2%
2.支援の中立性の担保につながった	19	27.5%
3.支援者の知識・スキルアップにつながった	31	44.9%
4.関係機関が有する資源(情報や人脈等)の共有・活用につながった	55	79.7%
5.特に新しい気づきや変化はなかった	3	4.3%
6.その他	4	5.8%
回答者数	69	

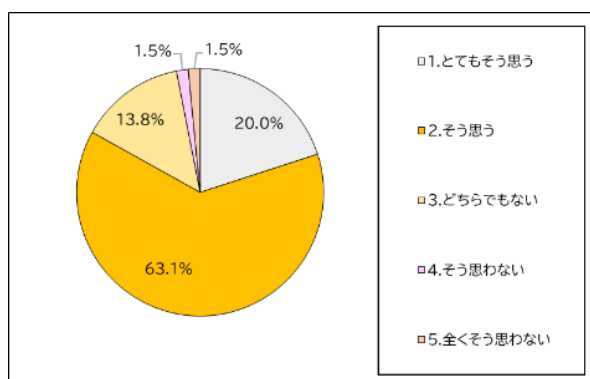


問 9. ①本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)の内容・流れについて、利用者が自己理解を深める機会になり得と感じますか。

本モデル事業における支援の内容・流れが、利用者が自己理解を深める機会になり得と感じたかは、「2.そう思う」が41件(63.1%)と最も多く、次いで「1.とてもそう思う」13件(20.0%)となっている。

【問 9. ①本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)の内容・流れについて、利用者が自己理解を深める機会になり得と感じますか。】(SA, n=65)

回答	件数	構成比
1.とてもそう思う	13	20.0%
2.そう思う	41	63.1%
3.どちらでもない	9	13.8%
4.そう思わない	1	1.5%
5.全くそう思わない	1	1.5%
計	65	100.0%
無回答	4	

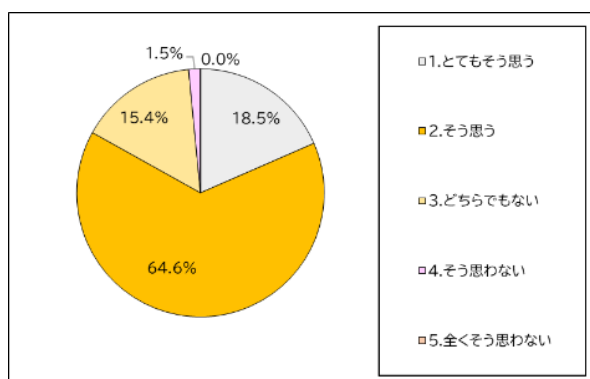


問 10. ②本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)の内容・流れについて、利用者が新たな選択肢を検討する機会になり得と感じますか。

本モデル事業における支援の内容・流れが、利用者が新たな選択肢を検討する機会になり得と感じたかは、「2.そう思う」が42件(64.6%)と最も多く、次いで「1.とてもそう思う」12件(18.5%)となっている。

【問 10. ②本モデル事業における支援(就労選択支援で想定されている一連のサービス)の内容・流れについて、利用者が新たな選択肢を検討する機会になり得と感じますか。】
(SA, n=65)

回答	件数	構成比
1.とてもそう思う	12	18.5%
2.そう思う	42	64.6%
3.どちらでもない	10	15.4%
4.そう思わない	1	1.5%
5.全くそう思わない	0	0.0%
計	65	100.0%
無回答	4	



3.3 モデル実施後の課題の整理

本事業を実施後、各モデルエリアでの振り返りを実施し、また 3.6.1 で掲載している事業報告会の開催を経て、課題を取りまとめた。

【エリア別情報(全体像)】

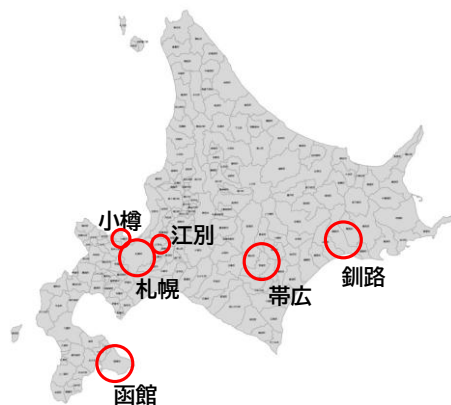
	北海道	埼玉	岐阜	鳥取	鹿児島	沖縄
基礎情報						
対象者数	24	9	11	9	10	10
実施エリア	6エリア(札幌、江別、釧路、小樽、帯広、函館)	3エリア(中部、東部、西部)	3エリア(岐阜市近辺、中濃、飛騨)	1エリア(米子市近辺)	2エリア(鹿児島市、出水市)	6エリア(北部、中部、南部東、南部西、宮古、八重山)
特長	・政令市、地方双方の事例 ・アウトリーチ ・A型事例	・自立訓練利用者 ・認知症・高次脳 ・対象者によるアセスメントの使い分け	・精神障害多数実施	・特別支援多数実施	・B型利用想定者多数実施 ・病院連携	・エリアによる特性の差大きい
課題	・選択支援と計画相談の連携 ・質の高いチェック機能 ・(政令)アセスメント基盤の共有、選択支援の乱立 ・(地方)選択支援の担い手	・支給決定権者による認可 ・アセスメンターの能力開発	・アセスメント方法の統一化を図るのか？ ・地域資源の洗い出し ・来所型／アウトリーチ型の開発 ・精神科病院と就労選択	・他エリアでの実施(鳥取、倉吉) ・事業所の指定基準(県) ・標準的な作業設定 ・学校での評価との調整 ・アウトリーチ以外の方法確立	・他エリアへの展開(大隅半島、南鹿児島、離島等)	・アセスメントの質を揃える
運用面での課題と対応方法						
アセスメントの実施方法	JEEDアセスメントシートが基本 ＋各事業所で持っているシートを補助的に	GATB	JEEDアセスメントシートが基本 ＋各事業所で持っているシートを補助的に	とっとり方式	JEEDアセスメントシートが基本 ＋各事業所で持っているシートを補助的に	JEEDアセスメントシートが基本 ＋各事業所で持っているシートを補助的に
ケース会議の持ち方	3～5か所／人 計画相談 特別支援 就・行政 GH 一般企業	2～3か所／人 計画相談 特別支援 病院 就・行政	2～3か所／人 計画相談 特別支援 ハローワーク 病院 就・行政 GH	2～3か所／人 計画相談 特別支援 病院 就・行政	2～3か所／人 計画相談 特別支援 ハローワーク 病院 就・行政	2～3か所／人 計画相談 特別支援 就・行政 地活
関係機関との連携方法	・自立支援協議会 ・行政と集まる定例会議 ・就労支援部会		・自立支援協議会就労部会			
手法						
アセスメントに用いた方法や用具	現場	ワークサンプル幕張版	現場	ワークサンプル幕張版	現場	ワークサンプル幕張版 現場
整理に用いた様式	事業所ごとのシート	事業所ごとのシート	事業所ごとのシート	とっとり方式	事業所ごとのシート	事業所ごとのシート
実施場所	自事業所 アウトリーチ	自事業所 アウトリーチ	自事業所 アウトリーチ	自事業所 アウトリーチ	自事業所	自事業所 企業実習

【エリアごとの特徴】

エリアの特徴 ①北海道

- 計24名:札幌市10・江別市2・釧路市2・小樽市1・帯広市2・函館市7
- 札幌市:政令指定都市→セルフプラン多いエリア
- 特別支援学校・就労継続支援A型事業所に在籍中のケース多い

【①北海道】



No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	江別	知的・精神	20代	男性	B型事業所
2	江別	療育	10代	女性	相談支援員
3	小樽	知的	30代	男性	B型
4	帯広	知的	20代	女性	一般就労先
5	帯広	発達	20代	男性	ハローワーク
6	釧路	発達	30代	男性	行政
7	釧路	知的	10代	男性	就・
8	札幌	精神	30代	男性	B型
9	札幌	知的	10代	女性	高等支援学校
10	札幌	知的	20代	男性	就労継続B型利用中
11	札幌	知的	10代	男性	特別支援学校
12	札幌	知的	10代	女性	特別支援学校
13	札幌	知的	10代	女性	特別支援学校
14	札幌	知的	10代	男性	特別支援学校
15	札幌	知的	10代	男性	特別支援学校
16	札幌	発達	10代	男性	特別支援学校
17	札幌	発達	20代	女性	計画相談
18	函館	発達	40代	男性	就労A型
19	函館	知的	40代	男性	就労A型
20	函館	知的	20代	男性	就労A型
21	函館	知的	50代	男性	就労A型
22	函館	精神	50代	男性	就労A型
23	函館	身体	50代	男性	就労A型
24	函館	知的	10代	男性	就労A型

エリアの特徴 ①北海道

<各地域の中での動き出し>

- (江別)出前講座を実施し、就労支援部会・こども部会・相談部会が参加
- (札幌)「就労支援のためのアセスメントシート」を活用し、札幌市内の複数事業所で協議
- (釧路)就労移行支援事業所がないので障害者就業・生活支援センターが実施予定&アウトリーチが中心
- (小樽)計画相談支援による計画作成率が100%。障害者就業・生活支援センターと連携して実施。地域では自立支援協議会就労支援部会、行政と集まる定例会議を利用
- (帯広)説明会を実施。市町村の自立支援協議会、地域連携会議を実施
- (函館)自立支援協議会就労部会で実施、全体勉強会は3月実施予定

<モデルケースを通じて>

- (江別)普通高校1年生で就職が障害福祉サービスで悩んでいた。結果、選択の幅を広げることができた。
- (札幌)特別支援学校の2年生4人を対象に実施したが、学校と福祉のノウハウが違う。進路選択の幅が広がったと共に、教職員の理解も深まった。
- (釧路)企業を休職中の方に実施。辞めたい気持ちもあったが、アセスメント後働きやすくなった(企業も配慮必要)。あわせて生活にも課題があるので自治体も見守りが必要。
- (函館)就労継続支援A型利用者がこのままいいのか？自己理解についてこられるのか？が疑問のままであった。

<今後の動き>

- (札幌)都市部での就労選択支援事業所の乱立に対する懸念。
- (札幌)就労選択支援実施後、また戻ってきた場合への対応のあり方。
- (江別)地域で運営する際のガイドラインの必要性や、利用想定数の予測が必要。
- (小樽)特別支援学校の児童相談と就労移行支援3年目の更新時の利用方法が課題。
- (帯広)計画相談支援事業所との連携方法(役割分担)。
- (釧路)計画相談支援の対応力の差。
- (釧路)就労選択支援の質の担保とそのチェック機能。報告義務が必要ではないか。
- (函館)地域が広く、移動で片道3時間かかるとして、物理的にどこまで対応できるのか。

エリアの特徴 ②埼玉

- 計9名:埼玉北地区2、県央地域2、比企群5
- 一般就労も想定に入れた対象者が多い
- 市区町村、計画相談支援からの難しいケース相談でも実施

【②埼玉】



No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	県央	精神	40代	女	就労B
2	県央	知的	10代	男	特支
3	埼玉北	知的	20代	男	移行
4	埼玉北	知的	30代	男	就労B
5	比企	精神	20代	女	委託相談
6	比企	なし (アルツハイマー型認知症)	50代	男	行政
7	比企	なし (うつ病)	30代	男	行政
8	比企	精神	50代	男	計画相談
9	比企	知的	10代	女	自立(生活)訓練

エリアの特徴 ②埼玉

- | | | |
|--|--|--|
| <p><各地域の中での動き出し></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 中核になる機関があるエリアを選択してモデル実施。具体的には就労支援だけでなく、相談支援の体制やネットワークがあるエリアを選定した。 <p><モデルケースを通じて></p> <ul style="list-style-type: none"> ● (中部)就労移行支援利用者のアセスメントを実施。自事業所で見られない客観性や細かい作業のデータを見られるようにする必要。 ● (中部)アルツハイマー型認知症の50代を対象。認知症サポートセンターからの紹介。退職になったがその後も働きたいとの希望。通勤はできるが、記憶が残らない／忘れるところがあった。これから手帳取得する方向性につながった。 ● (西部)不安障害・うつ病、働きたい願望あり。就労移行支援、自立訓練、就労継続支援B型を見据えて見学開始。 | <ul style="list-style-type: none"> ● (西部)自立訓練利用者で手帳なし(申請希望なし)、うつ病の診断があるケース。本人は一般就労希望で、作業スキルは十分あるが、アセスメント結果を受け、もう少し自立訓練を継続利用する選択となった。 ● (西部)自立訓練利用者で特別支援学校卒業後就職したが、短期間で退職し、心理的ストレスから家を出られず。まだ若く、仕事のイメージが持てないことから、就職を目指して自立訓練の継続に繋がった。 ● (東部)特別支援学校卒→就労継続支援B型→就労移行支援利用者。新しい環境でどの程度対応できるかと、スピードを意識しがちなところへの対応を実施。幕張版ワークサンプルとGATB器具検査を実施。 ● (東部)事務的な作業も未経験ながら取り組めたので、今後の選択肢が増えた。 | <p><今後の動き></p> <ul style="list-style-type: none"> ● (中部)事務作業のアセスメントが取れる場所の確保。 ● (中部)生活面での課題に対する評価と就労選択支援への反映度合いの調整。 ● (全体)指定権者がどのような事業所を指定するか、の判断基準。 ● (全体)セルフプランが多いエリアでの対応。 ● (全体)アセスメントを実施する支援者の能力向上、養成研修と他トレーニング検討の必要性。 ● (全体)県と政令指定都市の動きの調整。 ● (全体)リソースがないエリアでの対応(近隣の市町村活用しか方法がない)。 ● (全体)自立支援協議会就労部会に加えて、特別支援学校・計画相談支援との連携。 |
|--|--|--|

エリアの特徴 ③岐阜

- 計11名：岐阜地域北部2、岐阜市2、各務原市1、中濃地域4、飛騨地域2
- 精神障害者が比較的多い、高次脳機能障害のあるケースも実施
- 精神科病院からのケースにおいても実施

【③岐阜】



No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	各務原	高次脳	40代	男	B型
2	岐阜	知的	30代	女	B型
3	岐阜	精神・発達	10代	女	特定相談所
4	岐阜北	精神	40代	男	B型
5	岐阜北	知的	20代	男	B型
6	中濃	発達	40代	女	A型
7	中濃	知的	20代	女	B型
8	中濃	知的	10代	男	特別支援学校
9	中濃	知的	10代	女	特別支援学校
10	飛騨	精神	20代	女	精神科病院
11	飛騨	知的	10代	男	特別支援学校

エリアの特徴 ③岐阜

<各地域の中での動き出し>

- 当初は県全域での活動をしように働かされた。福祉圏域は5つあるが、最終的に東濃・西濃は参加できなかった。特に東濃は就労系障害福祉サービスが少ない。
- 就労移行支援が少ないこともあり、障害者就業・生活支援センターが中心となりモデル事業を運営していくことになった。
- 自立支援協議会の場で説明し、参加者を募った。
- 県とは指定申請のあり方について意見交換を行った。
- 市区町村は支給決定にも関わらため今後の連携が必要。

<モデルケースを通じて>

- (岐阜北)就労継続支援B型利用者が、利用先の事業所でアセスメントを実施した。作業に慣れていることもあり、アセスメント結果が高く出ることに良い悪しがあると思われる。
- (岐阜北)職務遂行能力はあるが、他要素(欠席・早退)の部分が一般就労には必要になる。
- (岐阜)就労選択支援実施後のサービス開始までのつながりをどこが担うのか不明瞭に感じた。
- (岐阜)統合失調症と知的障害のある利用者に対し、医療的な関わりが必要だが、医療機関の参画が難しかった。
- (各務ヶ原)高次脳機能障害で、障害者雇用2年後、状態が悪くなり就労移行支援を利用。自己理解が進み、当面就労移行支援でトレーニングを続けることに繋がった。

- (中濃)特別支援学校2年生。フィードバックには市も参加するが、対象人数が多く、全員分の会議に参加する負担が大きい。
- (中濃)利用予定だった就労継続支援A型事業所が廃止になり、次の進路先を検討するあたり、アセスメントを通じて作業の課題が明確になった。
- (飛騨)他県児童養護施設から企業就労したが、精神病院から相談あり。障害福祉サービス自体を知らず、結果、就労継続支援B型利用となった。

<今後の動き>

- (全体)アセスメント方法を統一するかどうかに議論が必要。
- (全体)圏域全体の地域アセスメントが必要。
- (全体)方法論としての来所／アウトリーチの手法(場所確認)の検討が必要。

エリアの特徴 ④鳥取

- 計9名:米子エリア9(米子市5、境港市2、南部町1、日吉津村1)
- もともと米子地域で開発したアセスメントシートや各種手法を共通で持っているエリア
- 特別支援学校と多く連携

【④鳥取】

No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	境港	知的	10代	男性	特別支援学校
2	境港	知的	10代	男性	特別支援学校
3	南部	統合失調症 強迫性障害	30代	女性	B型
4	日吉津	身体、知的	10代	女性	特別支援学校
5	米子	社交不安障害	19歳	女性	県立ハローワーク
6	米子	知的障がい 自閉症	10代	女性	特別支援学校
7	米子	自閉症	10代	男性	特別支援学校
8	米子	身体	10代	男性	特別支援学校
9	米子	知的	10代	男性	特別支援学校

INSIGHT
I'm always there for you.

Copyright Insight Co., LTD. All Rights Reserved

エリアの特徴 ④鳥取

<各地域の中での動き出し>	<モデルケースを通じて>	<今後の動き>
● モデル実施時に該当者がいなかったため、学校の卒業生も含めて対象者を検討した。 ● これまで実施してきた特別支援学校生に対する就労アセスメントについて、就労選択支援を機に学校と連携しながら再検討し、アセスメントの質を高めるための取り組みを行った。 ● 課題と感じているのは、地域の中で就労選択支援を行う事業者の質の問題、地域アセスメントの重要性と共通理解、雇用・労働との調整等。 ● 就労選択支援における県内での指定申請のあり方。	● (米子1)特別支援学校生に対するアセスメントを通じて、事前に障害特性などを共有することで、適切な進路選択に向けて有用と思われる。 ● (米子2)離職し就労移行支援を再利用しているケース。可能性への気づきがあり、自己理解が進んでいない人や進路選択に迷っている人には良いサービス。また関係者間で共有しながら振り返ることができるのが有用。 ● (米子3)生活介護と就労継続支援B型への利用で進路選択を考えているケース。ご家族は就労継続支援B型への利用希望が強く、その可能性について検討した。 ● (米子3)今までの就労アセスメントと何が違うのかを整理する必要がある。	● (米子)地域をまとめていくきっかけになる。 ● (東部)東部でもアセスメント研修を実施予定。 ● (全体)R7年度に鳥取県内で別途モデル事業を継続予定。 ● (米子)標準的な作業評価メニューの作り込み。作業種別が異なると評価の視点も変わってしまうため、統一すべきか検討が必要。 ● (米子)学校の評価との調整。教育と福祉では見る視点が少し異なる。 ● (米子)アウトリーチ以外での方法と、作業場所を提供できる企業・事業所との受入体制構築が必要。

INSIGHT
I'm always there for you.

Copyright Insight Co., LTD. All Rights Reserved

エリアの特徴 ⑤鹿児島

- 計10名:鹿児島市8、出水市2
- 就労継続支援B型の利用を想定している人が多い
- 病院からのケースにおいても実施

【⑤鹿児島】



離島
(屋久島・奄美・与論 等)

No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	出水	知的	10代	男性	特別支援学校
2	出水	発達	20代	男性	ハローワーク
3	鹿児島	精神	40代	女性	B型
4	鹿児島	精神	40代	女性	B型
5	鹿児島	身体	20代	女性	移行
6	鹿児島	知的	10代	男性	特別支援学校
7	鹿児島	身体	10代	女性	特別支援学校
8	鹿児島	発達(精神手帳)	20代	男性	病院
9	鹿児島	精神障害	30代	男性	病院
10	鹿児島	精神	20代	男性	病院



Copyright Insight Co., LTD. All Rights Reserved

エリアの特徴 ⑤鹿児島

<各地域の中での動き出し>

- (鹿児島)就労移行支援協議会で参加者を募った。
※鹿児島市は自立支援協議会就労部会がないため。
- (鹿児島)どの評価票を使うかを議論した。昨年度に「就労支援のためのアセスメントシート」研修を実施していたため共通のイメージを持ち合わせていた。基本は「就労支援のためのアセスメントシート」を用いて、あわせて事業所ごとのアセスメントシートを補助的に利用した。
- (出水)自立支援協議会の相談部会、行政、学校に相談して事業を進めていった。

<モデルケースを通じて>

- (鹿児島1)本人・家族・学校・計画相談支援に対する就労選択支援の概要説明は難しかったが、アセスメント自体は問題なかった。
- (出水)特別支援学校2年生を対象に実施した。仕事という概念の理解が乏しく、「仕事とは何か?」「面白さは何か?」を伝え、今できること、学校で取り組めることを検討した。
- (出水)就労経験なしの20代で引きこもり状態にあった。自信を持てずにいたが、モデル事業を経てまずは就労継続支援B型を利用し、一般就労を目指す方向性でまとまった。利用者の気づかない強みを見つけてどう生かせるかを選択できたと感じた。
- (鹿児島2)本人も「足りないものは何か」「どこで働きたいか」という課題が見えてきた。

- (鹿児島3)生活面の演習まで取り組めてよかった。
- (鹿児島3)自殺願望が強い方に対してカウンセリングの医師と共に実施。本人の良さを見つめ直すことができ、本人の意思で働く意欲が湧いた。また病院も付き添ってくれたことが良かった。
- (鹿児島4)「就労支援のためのアセスメントシート」を活用したが、自己評価が低かった。時間はかかったが、協同評価によってすり合わせができた。

<今後の動き>

- (県全体)就労アセスメントは各市町村でやり方が異なることは把握できているため、モデル地域で取り組んだことを展開していく予定(南鹿児島、大隅半島、離島等)



Copyright Insight Co., LTD. All Rights Reserved

エリアの特徴 ⑥沖縄

- 計10名:沖縄本島北部2、中部2、南部①2、南部②2、宮古島市1、八重山郡1
- 各圏域で条件が大幅に異なる
- 離島は事業所数がかなり少ない

【⑥沖縄】



No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	中部	知的	10代	男性	計画相談
2	中部	知的	10代	男性	特別支援学校
3	南部①	精神	20代	男性	B型
4	南部①	知的	10代	男性	特別支援学校
5	南部②	精神	40代	女性	B型
6	南部②	知的	40代	男性	B型
7	北部	知的	40代	男性	B型
8	北部	精神	30代	男性	B型
9	宮古	身体	30代	女性	就労A
10	八重山	知的	30代	女性	就・

エリアの特徴 ⑥沖縄

<各地域の中での動き出し>

- (中部)特別支援学校と、アセスメントシートを共有して実施。
- (中部)引きこもりの方を対象に、計画相談支援・保護者・市役所・特別支援学校・障害者就業・生活支援センターと就労移行支援が連携。
- (北部)就労継続支援B型3年目の利用者を対象に、今後の支援方針を検討するために、計画相談支援、障害者就業・生活支援センター、グループホームが連携。
- (八重山)石垣市に就労系障害福祉サービスが集まっている状態。就労移行支援が取り組むことが難しかったため、障害者就業・生活支援センターが実施主体となった。
- (宮古)障害者就業・生活支援センターから相談があり、障害福祉課と相談と連携した。
- (南部)利用頻度の少ない就労継続支援B型利用者を対象に、障害者就業・生活支援センター、計画相談支援(基幹)と連携。

<モデルケースを通じて>

- (中部)特別支援学校2年生で生活介護利用をイメージしていたが、就労という選択肢があるかを確認。学校や家族から生活面を含めたアセスメント情報を収集した。
- (中部)自閉傾向B2。一般就労を見据え、MSFASとワークサンプル幕張版を使用。
- (北部)40代男性で、生活面と職場での人間関係に課題があった。就労継続支援B型利用となったがいずれは一般就労を目指す。「就労支援のためのアセスメントシート」が良かった。
- (八重山)モデル事業で用意された説明資料(動画)が良かった。アセスメントは就労継続支援B型の作業場を借りた。
- (南部)最終的には就労継続支援B型利用となったが、本人が「こんなことがしたい」というものが見えてきた。

<今後の動き>

- (全体)地域として何をどう準備していくのか検討が必要(県単位、協議会単位、事業所中心等)。
- (中部)社会資源はまだある方なので、申請から開始までのスピード感が懸念される(市町村への事務処理基準)。
- (北部)まだ地域の中で最初の一步をどうするかを画策中。圏域で研修を実施し、まずは制度の理解から始めたい。
- (八重山)石垣市が中心となって、市役所に情報提供をして進めていく。
- (宮古)市役所、特別支援学校、就労継続支援B型、計画相談支援で、自エリアでどのように進めていくのかを検討する。
- (南部)5市5町あるので、圏域での就労部会で情報共有し、支援学校との連携を検討する。

【全エリアを通しての課題】

課題	説明
①対象者の受入とサービスの周知	・ 就労選択支援事業に繋がるまでの見立て(第一次のアセスメント)が必要。 ・ 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、医療機関(精神科等)、行政等とも共通の認識・知識レベルが必要とされる。 ・ あわせて、本事業の理念やスキームについても理解しておく必要がある。
②1 か月という期間の中での進め方	・ 効果的・効率的に進めるにあたっては、事前の情報収集・情報提供が重要。 ・ あわせて、事前にケース会議の日程調整や段取りをしておくことがポイント。
③作業課題の設定	・ 地域でアセスメント評価自体を統一化する必要があるかの議論が必要。 ・ 難易度別に作業課題をどうするのかを設定しておくことが望ましい。 ・ 作業種別と難易度のクロス表も適宜準備。
④アセスメントシートの使い方	・ JEED「就労支援のためのアセスメントシート」準拠、地域統一、バラバラと運用は分かれる。 ・ 障害種別によっては JEED「就労移行支援チェックリスト」の活用が適当となる場合がある。 ・ あわせて「視点の統一」が重要視される。
⑤アセスメント結果の伝え方	・ 自己理解を促すための強み／弱みの説明と、行政向けの説明をどうするかが大切。 ・ 特に「可能性の伝え方」が重要で、最初のニーズアセスメントから繋がっている。 ・ アセスメント結果でサービスの振り分けになってしまわないような留意が必要。
⑥計画相談支援との連携	・ ケース検討及び次の進路に向けた役割分担の整理が必要。 ・ 事業所選定・アセスメント内容の引継ぎと役割分担を決めることが肝要。

3.4 就労選択支援実施マニュアルの作成

本事業では、令和7年10月の事業開始に向け、就労選択支援の指定を受けようとする事業者、及び教育機関や計画相談支援等の関係機関が、就労選択支援の制度を正しく理解し、事業を円滑に開始・運営するための一助となる、就労選択支援実施マニュアルを作成した。

作成にあたっては、p.5 掲載のWG②にて内容の協議及び作成を担当した。

○ マニュアル作成プロセス

R6.7.22 第1回 WG①会議 10:00～12:00

↓ 作業チームによるコンテンツ作成

R6.8.27 第2回 WG①会議

↓ 作業チームによるコンテンツ修正

R6.11.11 第3回 WG①会議

↓ 作業チームによるコンテンツ修正

R6.12.2 第2回 PT 会議への提出・意見聴取

↓ 作業チームによるコンテンツ修正

R6.12.23 第4回 WG①会議

↓ 作業チームによるコンテンツ修正

《実施マニュアル(初版)の完成》



3.4.1 就労選択支援実施マニュアルの内容

前項のプロセスを経て完成したマニュアル(初版)の構成については、以下のとおりとなっている。

<マニュアル目次>

1.就労選択支援について

(1) 背景

(2) 事業概要

(3) 対象者

【参考】特別支援学校等の在校生に対する就労選択支援の実施

(4) 事業の目的

(5) 事業の基本プロセス

(6) 就労選択支援における各機関の役割

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

(2) 利用検討に当たり実施すべき事項

(3) 指定特定相談支援事業所との連携

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
- (2) 就労選択支援サービスの流れ
- (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)
 - 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 本人との協同によるアセスメントシートの作成
 - ④ 事業者等との連絡調整

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り組み」滋賀県(湖南・湖東・湖北圏域)
- (2)「地域の心構えと体制づくり」島根県松江市
- (3)「官民一体となった仕組みの構築」北海道釧路市

5.就労選択支援 Q&A

<参考資料> 就労選択支援ワークシート

3.5 就労選択支援員養成研修の研修シラバス、研修教材の作成

令和7年度就労選択支援員養成研修の実施に向けて、研修シラバス及び研修教材の開発等を行い、研修の試行実施及び受講者アンケートの分析・評価を通じて内容の充実・質の向上を図った上で、令和7年度の当該研修の着実な実施及び円滑な制度開始につなげていくことを目的に、養成研修シラバス及び研修教材を作成した。

3.5.1 暫定版研修シラバス及び研修教材の作成

研修シラバス及び研修教材の作成にあたっては、p.6 掲載のWG②にて内容の協議及び作成を担当した。

作成のプロセスとしては、第1回WG会議において、令和5年度の特別研究事業の成果を元に作成方針を決定し、科目ごとに担当者を中心に作成を進めることとなった。第2回以降の会議では、各担当が作成したシラバス及び研修コンテンツ等について、意見聴取及び内容の協議によりブラッシュアップが行われた。

その後、令和7年1月に埼玉、2月に沖縄で、モデル事業参加事業所を対象に試行研修を行い、参加者からアンケート、PT 会議からのフィードバックを得て再度内容の調整を実施、最終版の完成となった。

○ 研修シラバス及び研修教材作成プロセス

R6.7.31 第1回 WG②会議
↓ 各担当によるコンテンツ作成
R6.9.2 第2回 WG②会議
↓ 各担当によるコンテンツ修正
R6.12.2 第2回 PT 会議への提出・意見聴取
↓ 各担当によるコンテンツ修正
R7.1.14 試行研修@埼玉
↓ 各担当によるコンテンツ修正
R7.1.22 第3回 WG②会議
↓ 各担当によるコンテンツ修正
R7.1.14 試行研修@沖縄
↓ 各担当によるコンテンツ修正
R7.3.3 第4回 WG②会議
↓ 各担当によるコンテンツ修正
《研修シラバス及び研修教材(最終版)の作成》

3.5.2 就労選択支援員養成研修の試行実施

前項のプロセスで作成した研修教材を用いた試行研修を実施し、参加者からのアンケート等より研修内容や実施方法に関する問題点をあぶり出し、研修教材のブラッシュアップを行った。

<試行研修日時>

① 埼玉

日時:R7.1.14(火)13:30~17:30

場所: 大宮ソニックシティ会議室

参加人数:15名



② 沖縄

日時:R7.2.25(火)13:30~17:30

場所: 沖縄県教職員共済会館八汐荘中会議室

※ オンラインとのハイブリッド開催

参加人数:(現地会場)15名

(オンライン)28名



<試行研修プログラム>

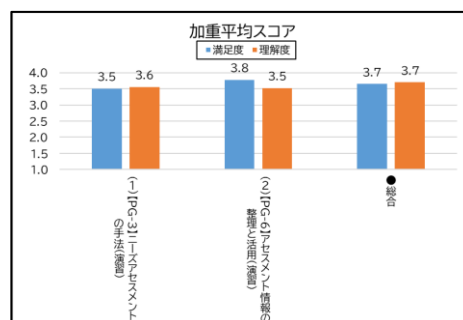
時刻	時間	内容	講師
13:00～		開場(リアル)	
13:15～		開場(オンライン)	
13:30～14:30	60分	3. ニーズアセスメントの手法	千田(・星明)
(14:30～14:40)	(10分)	休憩	
14:40～15:40	60分	6.アセスメント結果の整理と活用(前半)	稲葉(・東)
(15:40～15:50)	(10分)	休憩	
15:50～16:50	60分	6.アセスメント結果の整理と活用(後半)	稲葉(・東)
16:50～17:20	30分	研修に対するフィードバック(良い点・改善点)	ファシリ:関原
17:20～17:30		アンケート回答(+後片付け)	

<参加者アンケート結果>

○ 参加者の満足度・理解度(加重平均スコア:5 点満点)

参加者の満足度・理解度を加重平均でスコア化したところ、(1)(2)ともに3.5～3.8 のスコアとなっており、一定の評価を得たものと考えられる。

内容	満足度	理解度
(1)【PG-3】ニーズアセスメントの手法(演習)	3.5	3.6
(2)【PG-6】アセスメント情報の整理と活用(演習)	3.8	3.5
●総合	3.7	3.7

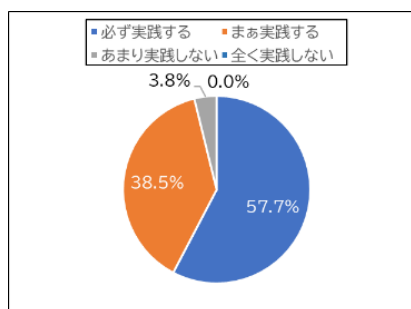


○ 研修内容の実践

参加者のうち、この試行研修の内容を実践してみようと思うか尋ねたところ、「必ず実践する」15 件(57.7%)、「まあ実践する」10 件(38.5%)と、9割を超える参加者が研修内容を実践しようという意向を示している。

【本日の研修で学んだ内容を、実践してみようと思いますか?】(SA, n=26)

内容	件数	構成比
必ず実践する	15	57.7%
まあ実践する	10	38.5%
あまり実践しない	1	3.8%
全く実践しない	0	0.0%
計	26	100.0%
加重平均	3.5	

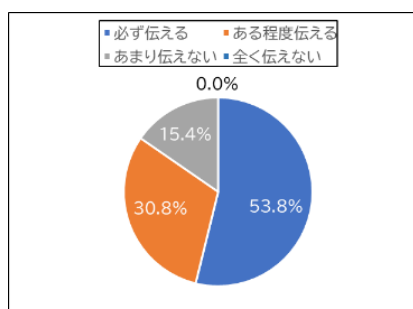


○ 所属組織への情報共有

参加者のうち、試行研修で得られた内容を、所属組織の他メンバーに伝えるかを尋ねたところ、「必ず伝える」14件(53.8%)、「ある程度伝える」8件(30.8%)と、8割を超える参加者が所属内での情報共有を行う意向を示している。

【本日の研修で学んだ内容を、ご所属組織の他メンバーに伝えますか？】
(SA, n=26)

内容	件数	構成比
必ず伝える	14	53.8%
ある程度伝える	8	30.8%
あまり伝えない	4	15.4%
全く伝えない	0	0.0%
計	26	100.0%
加重平均	3.4	

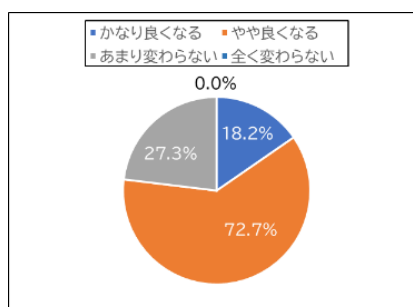


○ 所属組織への影響

参加者のうち、この試行研修を受けて、自事業所全体はどうなると思うかを尋ねたところ、「やや良くなる」16件(72.7%)が最も多く、次いで「あまり変わらない」6件(27.3%)「かなり良くなる」4件(18.2%)となっており、9割を超える参加者が研修受講により所属組織への良い影響を感じたという結果となった。

【本日の研修を受けて、事業所全体はどうなると思いますか？】(SA, n=22)

内容	件数	構成比
かなり良くなる	4	18.2%
やや良くなる	16	72.7%
あまり変わらない	6	27.3%
全く変わらない	0	0.0%
計	22	100.0%
加重平均	2.9	



3.6 取組内容の周知、啓発

3.6.1 事業報告会の開催

本事業における取組(マニュアル、研修)が一定の成果としてまとまったことから、就労選択支援事業の制度周知・啓発を目的とした行政説明を含めた事業報告会を実施した。

参加者の募集にあたっては、厚生労働省から各都道府県を通じて広く周知したところ、当日参加 3,033 名(現地 84+オンライン 2,949)、後日動画配信希望者 1,600 名、合計 4,633 名の応募があり、就労選択支援事業への関心の高さが際立って見られた結果となった。



【開催内容】

日時: R7.3.13(木)10:30~16:00

場所: 全水道会館大会議室

<プログラム>

時間	内容	発表者
10:00	《開場》	
10:30	開会・挨拶	酒井 大介 (特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長)
10:35	行政説明	鈴木 大樹 (厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 就労選択支援専門官)
12:00	休憩	
13:00	モデル事業概要報告	関原 深 (株式会社インサイト 代表取締役)
13:20	モデルエリア実践報告	若尾 勝己 (特定非営利活動法人東松山障害者就労支援センター 代表理事) 川内 崇司 (特定非営利活動法人ラシーネ 理事長)
14:20	休憩	
14:40	パネルディスカッション	倉知 延章 (一般社団法人福岡IPS普及協会 就労支援センターウィズダム 理事長) 前原 和明 (秋田大学大学院 教育学研究科 教授) 野崎 智仁 (国際医療福祉大学 講師) 重泉 敏聖 (特定非営利活動法人さなはれ就業・生活応援プラザとねっとセンター長) 森 敏幸 (社会福祉法人舟伏清流障がい者就業・生活支援センターふなげせ 所長) 中島 哲朗 (社会福祉法人あしーど障がい者職場定着推進センターあしすと 所長) 酒井 大介 (特定非営利活動法人全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長) 鈴木 大樹 (厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部 障害福祉課 就労選択支援専門官)
15:50	連絡等	
16:00	終了	

<参考> 後日動画視聴者数(単位:件、R7.3.31 午前 11 時現在)

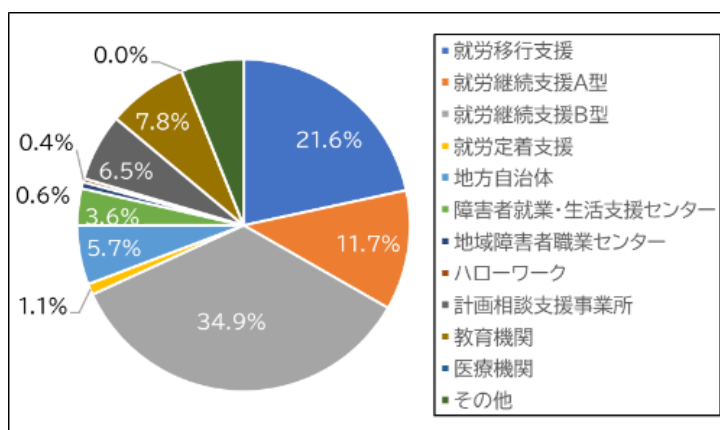
就労移行支援	237	地域障害者職業センター	21
就労継続支援 A 型	137	ハローワーク	3
就労継続支援 B 型	633	計画相談支援事業所	182
就労定着支援	9	教育機関	211
地方自治体	148	医療機関	7
障害者就業・生活支援…	0	その他	634
		合計	2,222

<参加者アンケート結果>

○ 参加者の主な所属（SA, n=1,115）

参加者の主な所属(事業所・機関)は、「就労継続支援 B 型」389 件(34.9%)が最も多く、次いで「就労移行支援」241 件(21.6%)、「就労継続支援 A 型」130 件(11.7%)となっている。

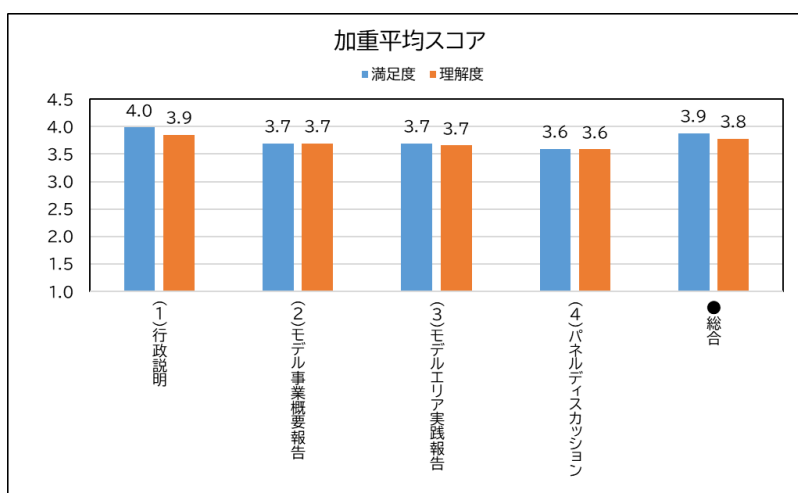
内容	件数	構成比
就労移行支援	241	21.6%
就労継続支援A型	130	11.7%
就労継続支援B型	389	34.9%
就労定着支援	12	1.1%
地方自治体	64	5.7%
障害者就業・生活支援センター	40	3.6%
地域障害者職業センター	7	0.6%
ハローワーク	4	0.4%
計画相談支援事業所	73	6.5%
教育機関	87	7.8%
医療機関	0	0.0%
その他	68	6.1%
計	1,115	100.0%
無回答	2	



○ 参加者の満足度・理解度（加重平均スコア:5 点満点）

参加者の満足度・理解度を加重平均でスコア化したところ、各内容・総合満足度ともに 3.6～4.0pt のスコアとなっており、一定の評価を得たものと考えられる。

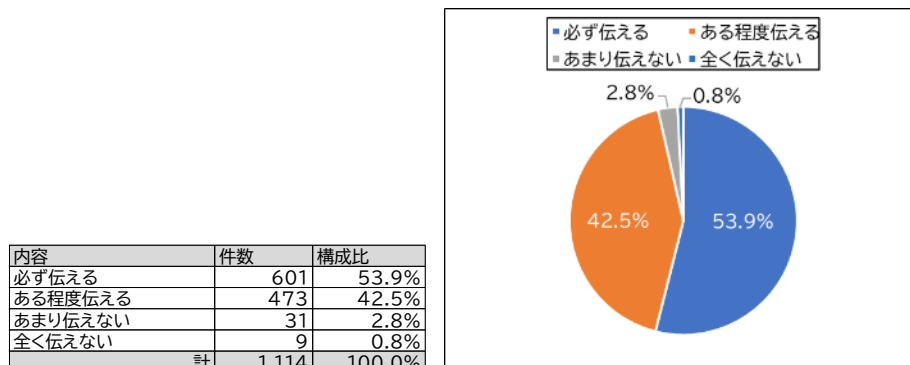
内容	満足度	理解度
(1)行政説明	4.0	3.9
(2)モデル事業概要報告	3.7	3.7
(3)モデルエリア実践報告	3.7	3.7
(4)パネルディスカッション	3.6	3.6
●総合	3.9	3.8



○ 所属組織への情報共有

参加者のうち、事業報告会で得られた内容を、所属組織の他メンバーに伝えるかを尋ねたところ、「必ず伝える」601件(53.9%)、「ある程度伝える」473件(42.5%)と、95%を超える参加者が所属内での情報共有を行う意向を示している。

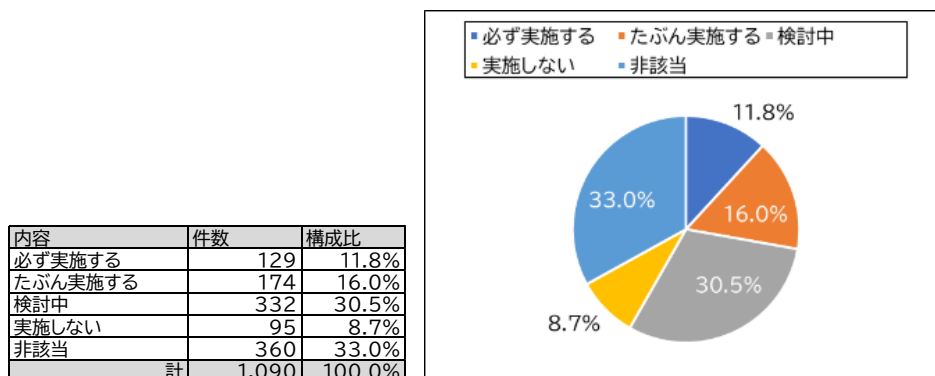
【本日の事業報告会で学んだ内容を、ご所属組織の他メンバーに伝えますか？】(SA, n=1,114)



○ 就労選択支援事業の実施予定

参加者のうち、今後の就労選択支援事業の実施予定を尋ねたところ、非該当の機関を除くと、「検討中」332件(30.5%)が最も多く、次いで「たぶん実施する」174件(16.0%)、「必ず実施する」129件(11.8%)となっており、全体の27.8%が実施に前向きであるという結果となった。

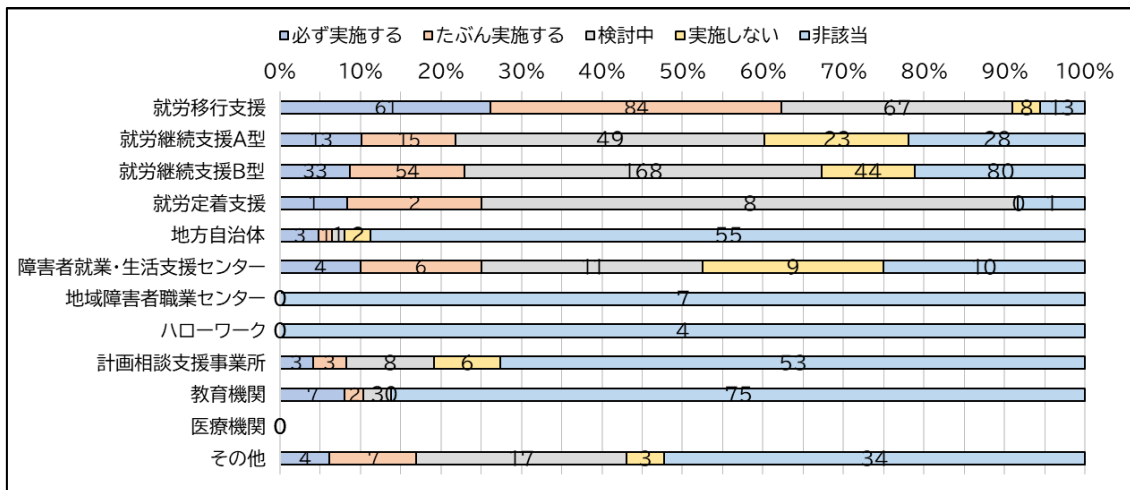
【あなたは就労選択支援事業を実施する予定ですか？ ※立場上当てはまらない場合は「非該当」を選択してください】(SA, n=1,090)



【属性クロス】

「参加者の主な所属」×「就労選択支援事業の実施予定」

	必ず実施する	たぶん実施する	検討中	実施しない	非該当
就労移行支援	61	84	67	8	13
就労継続支援A型	13	15	49	23	28
就労継続支援B型	33	54	168	44	80
就労定着支援	1	2	8	0	1
地方自治体	3	1	1	2	55
障害者就業・生活支援センター	4	6	11	9	10
地域障害者職業センター	0	0	0	0	7
ハローワーク	0	0	0	0	4
計画相談支援事業所	3	3	8	6	53
教育機関	7	2	3	0	75
医療機関	0	0	0	0	0
その他	4	7	17	3	34
計	129	174	332	95	360



4 成果の公表方法

本報告書を、弊社ウェブサイト(<https://insweb.jp/>)で一般公開する。

また、貴省ウェブサイトでも成果物一覧として公表するとともに、ご活用頂ける場面でのPDF 配布に協力する。

以上