

就労選択支援 事例集

はじめに 2

第 1 章 全国における就労選択支援の取組 4

(1) 事業指定に地域評価（地域づくり）の視点を取り入れた取組（滋賀県） 5

(2) 事業指定に有識者会議（専門的な知見）を取り入れた取組（大阪府大阪市） 9

(3) 就労選択支援における共通フォーマット（手引書、アセスメントシート）の作成（福島県） 11

(4) 圏域協働による就労選択支援の体制づくり（愛知県・知多圏域） 13

(5) 県全域での「就労選択支援体制づくり検討チーム」の立ち上げと取組（福井県） 15

(6) 県内特別支援学校のネットワークを活用した
就労選択支援を進路指導に有効活用するための機運醸成の取組（新潟県） 19

(7) 特別支援学校生徒への就労選択支援の運用モデル（香川県） 21

(8) 就労移行支援の 3 年目利用に伴う支給決定プロセス構築に向けた取組（大阪府八尾市） 23

(9) 就労選択支援における計画相談支援の役割と連携の視点（滋賀県） 25

(10) 在宅就労を見据えた就労選択支援の取組（香川県） 29

(11) 社会資源が少ないエリアでの就労選択支援の取組（鹿児島県・奄美圏域） 35

第 2 章 個別ケースからみる就労選択支援の取組 36

(1) 新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者に対する実施事例 39

(2) 就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者に対する実施事例 53

(3) 就労選択支援と計画相談支援の連携事例 59

(4) 在宅支援および在宅就労の意向がある者並びに重度障害者に対する実施事例 71

(5) 令和 7 年 10 月以降、実際に就労選択支援を実施した事例 81



はじめに

本事例集は、「就労選択支援に係るマニュアル等の開発・調査業務」(令和7年度委託事業、以下「モデル事業」という。)をとおして、各地域における取組例およびその特徴を整理したものである。

就労選択支援は、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ものである。そのため、就労選択支援では、作業場面等を活用した状況把握(アセスメント)、多機関連携によるケース会議、アセスメントシートの作成、事業者等との連絡調整を実施することになっており、また、サービスの利用開始から終了するまで、本人に必要な情報を提供し、アセスメントの場面では、本人との協同を通じて、本人の意思決定を支援するサービスになっている。

本事例集に掲載した事例は、こうした制度の趣旨を踏まえてモデル事業を実施した各地域における取組であり、今後、就労選択支援を全国の各地域の中でどのように展開していくことができるかを具体的に示唆するものである。

なお、就労選択支援を実施するうえで、特に基本となる事項について、「就労選択支援実施マニュアル」から抜粋するので、改めてご確認いただきたい。

○ 本人への情報提供

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

○ 就労アセスメント

就労アセスメントの目的は「進路の検討」であり、障害者の就労の可否を判断するものではありません。面談や具体的な作業場面の評価手法などを用いて、本人の就労に関する情報を抽象的な状態から具体的な状態へと解像度を高めていきます。それらの情報を用いて、その方に必要な支援を検討する情報提供を行うことが大切になります。

○ 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。ケース会議を通じて、自己理解を促すとともに、本人の主体的な選択を支援していきます。

○ 本人との協同によるアセスメントシートの作成

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

○ 事業者等との連絡調整

アセスメント結果を踏まえ、必要に応じて障害福祉サービス事業、指定特定相談支援事業所、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、地域障害者職業センター、教育機関、医療機関その他の関係機関との適切な支援の提供のために必要な連絡調整を行います。



本事例集は、以下の3つの章で構成している。

第1章 各地域における就労支援および就労選択支援の仕組みづくりの取組例

就労選択支援は、現状の課題を踏まえて、「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」するために、新たに創設された就労系障害福祉サービスであるため（※1）、就労選択支援の導入を契機に、都道府県・障害福祉圏域・市区町村・協議会（※2）単位での就労支援および就労選択支援の仕組みづくりが、それぞれの地域事情などを踏まえながら進められている。

この章では、以下の観点から取組例を整理しているので、今後、各地域において就労選択支援を実施していく際の参考にしていきたい。

具体的には、

- ✔ 統一したフォーマットや手引書の作成
- ✔ 都道府県、障害保健福祉圏域、市区町村における地域づくりおよび仕組みづくり
- ✔ 相談支援事業との連携
- ✔ 教育分野との連携
- ✔ 在宅での働き方を希望する方への就労選択支援の在り方
- ✔ 社会資源が少ない地域での就労選択支援を通じた取組 など

各地域における就労支援の進め方や体制整備などに関する取組を取り上げている。

第2章 個別ケースからみる就労選択支援の支援事例

個別の利用者を対象にして、就労選択支援における支援プロセスやアセスメントの視点等について、

- ✔ どのようなケースが就労選択支援を活用しているのか
- ✔ 就労選択支援を実施していくうえで留意したこと
- ✔ アセスメントしていくうえでの具体的な取組
- ✔ 本人、家族、関係者の気づきや就労への希望
- ✔ 多機関連携における重要性および具体的な展開
- ✔ 本人の進路選択に至るまでの変化 など

を整理している。

対象は、就労継続支援A型・B型への利用希望者、就労移行支援の利用者、在宅での働き方を希望している人、特別支援学校の在校生等、多様なケースを含んでおり、就労選択支援がどのように実践されているかを具体的に示している。

（※1）詳細は「就労選択支援実施マニュアル」P.2～3を参照

（※2）本文中でいう「自立支援協議会」とは、障害者総合支援法第89条の3に規定される「協議会」を指します。



第1章

各地域における就労支援および就労選択支援の 仕組みづくりの取組例

第1章では、就労選択支援を通じた地域づくりやネットワークづくり、指定申請に係る運用、協議会や自治体との連携など、就労選択支援を積極的に実施していくため、地域における体制整備に資する取組事例を紹介する。

就労選択支援におけるアセスメントの実施方法や評価の視点、多機関連携によるケース会議の進め方、支給決定や進路選択に至るまでのプロセスは、地域の資源や体制によって異なり、その運用の在り方には多様性が見られる。

本章では、こうした地域における実践に着目し、本モデル事業を実施した各エリアの取組を通じて、就労選択支援を地域でどのように実装していくかについて、具体的な仕組みや運用の在り方を整理する。

取組内容	掲載ページ
(1) 事業指定に地域評価（地域づくり）の視点を取り入れた取組（滋賀県）	5-8
(2) 事業指定に有識者会議（専門的な知見）を取り入れた取組（大阪府 大阪市）	9-10
(3) 就労選択支援における共通フォーマット（手引書、アセスメントシート）の作成（福島県）	11-12
(4) 圏域協働による就労選択支援の体制づくり（愛知県・知多圏域）	13-14
(5) 県全域での「就労選択支援体制づくり検討チーム」の立ち上げと取組 （福井県全域 および 丹南圏域）	15-18
(6) 県内特別支援学校のネットワークを活用した就労選択支援を進路指導に有効活用するための機運醸成の取組（新潟県）	19-20
(7) 特別支援学校生徒への就労選択支援の運用モデル（香川県）	21-22
(8) 就労移行支援の3年目利用に伴う支給決定プロセス構築に向けた取組（大阪府 八尾市）	23-24
(9) 就労選択支援における計画相談支援の役割と連携の視点（滋賀県）	25-28
(10) 在宅就労を見据えた就労選択支援の取組（香川県）	29-34
(11) 社会資源が少ないエリアでの就労選択支援の取組（鹿児島県・奄美圏域）	35-36

事業指定に地域評価（地域づくり）の視点を取り入れた取組（滋賀県）

1. 基本情報

- 人口 139.6 万人
- 地域資源の状況（令和7年12月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	4	就労継続支援A型	49	障害者就業・生活支援センター	7
就労移行支援	40	就労継続支援B型	226	特別支援学校	17
就労定着支援	21	指定特定相談支援	155		



2. 取組の背景

滋賀県では、令和5年度に国の就労選択支援モデル事業に取り組んだ際、圏域ごとに連携体制や地域資源の状況が大きく異なっており、就労選択支援を有効に活用するためには、各地域が自らの特性を踏まえた形で事業を位置付ける必要があると認識した。

また、就労選択支援は今後、地域における就労系障害福祉サービスの中心的な役割を担うサービスであることから、指定申請前に圏域の自立支援協議会等における評価を設けることで、圏域や行政にとっては事業所の取組状況や考え方を把握することができ、事業者にとっても評価結果を踏まえてサービスの質の向上につながる事が可能となる。

こうした仕組みを通じて、就労選択支援を軸とした、より質の高い就労系障害福祉サービスの提供体制と地域づくりが進むことも見据え、就労選択支援の指定申請においては、事前に各圏域での「地域評価」の実施を位置付けることとした。

3. 制度導入プロセス

● 「地域評価表」の導入

滋賀県障害福祉課にて評価表サンプルを作成。サンプルを基に、各圏域が必要性に応じた「地域評価表」を作成し、事業者は地域評価を受けた後に指定申請を行う流れとしている。

● 中核都市との認識の共有

滋賀県障害福祉課の所轄外圏域である大津市（中核市）においては、指定基準の解釈のすり合わせや、指定申請の進め方等について、進捗確認を含めて定期的に担当者間でやりとりを行いながら、県内全域で足並みを揃えて事業開始に向けて準備を整えている。



就労選択支援事業 評価シート

・就労選択支援事業の事業申請については、「協議会や市町村等に対し、運営方針や活動内容を説明し、当該協議会等による評価を受け、その内容を指定種者（滋賀県）へ提出する」ことになっており、●地域においては▲評価前にて評価を行います。

<評価シートについて>

・この地域評価シートは、事業申請に係る基礎情報をまとめた「基礎シート」と、加点式で事業評価を行う「評価シート」で構成されています。事業申請を行うためには、まずこの2つのシートに必要な事項を記入し、事業所指定予定の市町村福祉課へ提出ください。その後、▲評価前にて評価されたものを受け取り、事業申請書等に添付する資料として指定申請書とあわせて指定種者へご提出ください。

・このシートの記入については、事業所に配置予定の管理者および就労選択支援員の2名で行ってください。評価については評価評価を基本としますが、場合によっては適時聞き取りなどを行う場合がありますのでご了承ください。

<small>申請者名</small>	<small>シート行政者</small>	<small>配置予定の管理者名</small>
<small>申請事業所名</small>		<small>配置予定の市町村福祉課担当者名</small>

【基礎シート】

- 就労選択支援事業を行う目的（事業申請することになった理由）を、●●圏域の現状も踏まえて記入してください。
- 就労選択支援事業に関する基礎情報
就労選択支援事業が創設されることになった背景および就労選択支援事業が目指す方向性などについて記入してください。
- サービス提供内容について
予定しているサービス提供内容について、できるだけ詳しく記入してください。
(1) 地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する情報提供について
(2) 作業場等を活用したアセスメント手法について
(3) 抱機連携によるケース会議の実施について
(4) 事業所等との連絡調整について
- 就労選択支援事業を実施・提供することでどういった●●圏域を目指していきたいと考えているか記入してください。
- 事業を実施することになった場合、●●圏域の自立支援協議会の就労選択支援の検討会に参加することができますか？
参加することが

<参考> 滋賀県作成「就労選択支援評価表サンプル」より一部抜粋
基本的な項目に加え、「協議会等との連携」「地域づくり」に関する設問を設けている。

4. 取組の特徴

(1) 自立支援協議会を中心とした「議論の土壌」の形成

滋賀県では昭和56年に「福祉圏構想」を掲げ、社会福祉施策を地域に根ざして推進する方針を示してきた。この方針に基づき、複数の市町村が共同して圏域単位で障害福祉サービスのニーズの受け皿として機能する体制が構築されてきた。

こうした経緯を踏まえ、県内では、地域ごとの自立支援協議会を中核的な協議の場として位置付け、適切に運営していく方針が共有されてきた。自立支援協議会には就労部会が設置され、就労に関する地域課題や、個別ケースから抽出された共通課題について、「圏域における課題」としての議論が行われている。

また、各福祉圏域においては「サービス調整会議」を開催し、個々のケースでは解決が困難な課題について、圏域全体の課題として整理・検討する取組が行われており、地域および圏域における課題を継続的に議論する文化・基盤が形成されてきた。さらに、こうしたケースを通じて整理された課題は、各圏域の課題として県の自立支援協議会において共有され、県の施策や方針と結び付けて検討されてきた。

このように、各圏域と行政が相互に連携しながら課題を積み上げる仕組みが機能しており、ボトムアップ型の施策形成を支える土壌が醸成されている。その結果、指定申請における「地域評価表」の作成においても、各圏域での十分な議論を踏まえ、県全体として状況を把握したうえで施策に反映させることができた点が、本取組の重要なポイントである。

(2) 県障害福祉課による取組

就労選択支援の事業実施にあたり、就労選択支援の趣旨や経緯を関係機関が正しく理解することが重要であると考えた。前提として、本人が希望や能力に応じたより良い就労先や働き方を選択できる支援を実現するためには、地域全体でサービスの目的や趣旨を十分に理解したうえで取り組むことが不可欠であり、本サービスが機能する地域をいかに形成していくかが非常に重要である。

このため、圏域単位で就労選択支援に関する正しい理解や認識を共有する必要があり、研修会や会議を実施。各圏域と連携し、就労選択支援の目的周知および知識の底上げを図るとともに、事業開始に向けた検討を促進した。

● 就労選択支援プロジェクトチームの設置

圏域ごとの自立支援協議会にて就労選択支援に関するプロジェクトチームを設置し、事業開始に向けての課題の抽出・検討を実施

● 就労選択支援に関する研修会および会議の開催（令和6年6月）

「障害者就労ネットワーク事業に係る第一回会議」として、厚生労働省より就労選択支援専門官を招聘し、制度の概要説明および前年度のモデル事業の実践報告を実施。会議には障害福祉サービス事業所をはじめ、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校、労働局、ハローワーク、行政などが参加

● 各圏域における検討状況調査（令和6年10月～令和7年2月）

各圏域における就労選択支援の事業開始に向けての検討事項や課題について調査。調査結果を関係機関と共有し、課題の解決方法について検討を促す

● 意見交換会の実施（令和7年3月）

各圏域での検討をさらに深めるため、県事業である就労移行支援促進事業における意見交換会を実施。就労選択支援を始めるにあたっての説明および圏域ごとの意見交換を実施

● その他

必要に応じて各圏域の自立支援協議会等へ出席。制度説明や情報共有を実施

(3) 県と自立支援協議会における「連携」と「協働」

県が主導した取組に加え、就労選択支援の実施を推進するうえでは、県と自立支援協議会との連携が不可欠であった。県職員は各圏域の就労選択支援の検討部会を巡回し、議論に加わりながら課題の共有を行った。課題を抱える圏域に対しては、県が「障害者就労ネットワーク事業」として講師派遣を事業化し、自立支援協議会等との連携のもと、他圏域で中心的役割を果たすメンバーを講師として派遣する協働的取組を実施した。この取組により、就労選択支援の機運を高める推進力が生まれた。

さらに、自立支援協議会には複数の部会が存在し、県および協議会メンバーがさまざまな場面で顔を合わせ、日常的にコミュニケーションを図る機会が多くあった。このようなコミュニケーション基盤があったことで、地域評価表の議論においても意識や認識を共有しやすく、実施に向けた取組を円滑に進めることができた。

(4) 圏域独自の「地域評価表」の作成

県が作成した地域評価表サンプルを基に、圏域ごとの地域評価表を作成。就労選択支援を実施する圏域事情に関する理解促進、地域づくりの観点や自立支援協議会におけるネットワーク形成促進等の共通項目に加え、圏域によっては地域特性を踏まえ、独自の視点で地域評価表を作成している。

湖南圏域

草津市、守山市、栗東市、野洲市

【面積】256.39 km²

【人口】353,649人（令和7年12月時点）

【シートの特徴】

圏域の就労支援における実情や課題を追加し、就労選択支援を実施する目的を明確化。また、運営の懸念点としてあげられる「利用者誘導」に関して注意喚起を行うとともに、公平性、中立性の意識を高める項目を設定

湖西圏域

高島市

【面積】693.05 km²

【人口】43,191人（令和7年12月時点）

【シートの特徴】

「本人の選択可能性を拡げるアプローチ」と明記し、実施の目的や手段を具体化。また、「地域との連携体制」の項目を追加し、少ない資源下における地域連携の具体的方法について検討

令和7年度障害者就労ネットワーク事業（滋賀県委託事業）

就労選択支援の開始に向けた各圏域での検討促進のための講師派遣について

概要
今年度より就労選択支援が開始されることに伴い、本事業では県内7圏域で更なる就労選択支援に関わる各圏域での課題解決、検討促進を目的とし先進的な取組みや同様の課題に対して取組を行っている講師を選定し派遣させていただきます。

対象：県内7圏域において、就労選択支援に関わる検討を行っている会議体
費用：無料
相談内容：就労選択支援に関する課題、他圏域の状況が知りたいなど、就労選択支援に係る検討全般について


お申込み・研修実施の流れ

- ① 下記お問合せ先のQRコードより必要事項の記載をお願いします。
- ② お問合せ内容を確認、検討し講師を選定させていただきます。
- ③ 実施に向け講師との打合せ、研修の日程調整を行います。
- ④ 研修実施
- ⑤ 研修実施を経て圏域での課題等に対する今後の方向性を確認させていただきます。

研修内容例

- ・令和5年度に国のモデル事業を実施した事業所からの報告や各圏域の現状の検討状況の共有。
- ・就労選択支援実施に係る他圏域での活動の共有、ならびに課題解決に向けた取組み。

※上記内容以外でも、お問い合わせにより研修内容を検討させていただきます。




お問い合わせ

NPO法人滋賀県社会就労事業振興センター 担当：深津・中村

TEL 077-566-8266 FAX 077-566-8277

mailto:takenaka@hataraku-shiga.net

※手話通訳等が必要な方はご連絡ください。



基本シート	
<p>1.【基礎情報】 就労選択支援事業が創設されたことになった背景および就労選択支援事業が目指す方向性について記入してください(400文字以上)</p>	<p>3.【他機関連携によるケース会議の実施について】</p>
<p>2.【地域情報】 事業所として把握している圏域地域の就労支援の実情・課題を記入ください</p>	<p>4.【事業所等との連絡調整について】</p>
<p>3.【目的】 就労選択支援事業を行う目的（事業申請することになった理由）と運営方針を記入ください</p>	<p>5.【公平性・中立性の担保】 就労選択支援事業所は、サービスの質の確保はもとより、公平で中立性の高い事業運営を行う必要があり、有するべきの事業所としての責任も果たす必要があります。就労選択支援事業を実施するにあたって、公平性・中立性の確保は、極めて重要であると考えています。同一法人が運営する事業所への利用有無等を避けるとともに、具体的ことにも配慮し、取組の妨げを記入ください(600文字以上)</p>
<p>4.【サービス提供内容の確認】 予定しているサービス内容について以下の項目について記入ください (1) 地域における就労支援にかかわる社会資源、雇用に関する情報提供について</p>	<p>6.【地域づくりに関した活動】 就労選択支援事業を実施・提供することでどういった圏域を目標にしていきたいと考えているか、また、事業所として、どのような取り組みを考えているか記入ください</p>
<p>(2) 作業場面等を活用したアセスメント手法について</p>	<p>7.【検討会の参加】 就労選択支援事業を実施・提供することになった場合、湖南圏域の自立支援協議会のプロジェクト「就労選択支援事業に向けた検討」の構成機関として活動することが望めます。参加することが出来ますか？ <input type="checkbox"/> 参加する <input type="checkbox"/> 参加できない ※（参加できない）チェックした場合、お答えください ・参加できない理由を記入ください</p>

就労選択支援事業 地域評価シート	
<p>【事業計画シート】</p> <p>1. 就労選択支援事業に関する基礎情報 就労選択支援事業が創設されたことになった背景および就労選択支援事業が目指す方向性について記入してください。</p>	<p>(4) 就労先や事業所等との連絡調整について（本人の選択可能性を拡げるアプローチ）</p>
<p>2. 就労選択支援事業を行う目的（事業申請することになった理由）や運営方針、湖南圏域の現状も踏まえ記入してください。</p>	<p>(5) 地域との連携体制について (学校、医療との連携、自立支援協議会への参加状況、民間関係機関等)</p>
<p>3. サービス提供内容について 予定しているサービス提供内容について、できるだけ詳しく記入してください。 (1) 地域における就労支援にかかわる社会資源、雇用に関する情報提供について</p>	<p>(6) 圏域の特色や工夫等について</p>
<p>(2) 作業場面等を活用したアセスメント手法について（場所・手段・ツール等）</p>	<p>4. 就労選択支援事業を実施・提供する中でどういった湖南圏域を目標にしていきたいと考えているか記入してください。</p>
<p>(3) 多機関連携によるケース会議の実施について（会議メンバー調整、開催にあたっての方針等）</p>	<p>5. 事業を実施することになった場合、高島市圏域の自立支援協議会の就労選択支援会議に参加することが出来ますか？ <input type="checkbox"/> 参加できる <input type="checkbox"/> 参加できない</p>

事業指定に有識者会議（専門的な知見）を取り入れた取組（大阪府 大阪市）

1. 基本情報

■ 人口 281.4 万人

■ 地域資源の状況（令和 8 年 2 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	32	就労継続支援A型	292	障害者就業・生活支援センター	7
就労移行支援	211	就労継続支援B型	1,221	特別支援学校	20
就労定着支援	122	指定特定相談支援	667		



2. 取組の特徴

(1) 新規事業所指定における大阪市の現状と課題

《現状》

大阪市では、障害福祉サービスの事業所の指定にあたり、関係法令および条例・要綱等に基づき、審査・指定事務を行っており、事業所の負担軽減の観点から、「事前協議」というプロセスを設け、書類提出・審査・面談等により法令等への適合性を確認したうえで、指定申請を受理している。

《課題》

現行では法令等に基づく人員配置・設備基準等の適合性についての審査は実施しているものの、適正な運営等に関する具体的な定めがなく、事業所数の増加に伴い、サービスの質を確保していくことが課題となっている。

(2) 就労選択支援事業所の指定にかかる大阪市の取組と結果

《取組内容》

これらの課題の解決に向け、大阪市では、就労選択支援事業所の新規指定にあたり、国の実施通知「就労選択支援の実施について」における技術的助言を踏まえ、申請様式の不備のみならず、就労選択支援に期待される役割を果たせるかを確認すべく、これまでのプロセスに加え、「大阪市就労選択支援の指定に関する審査基準」を策定し、外部有識者で構成された有識者会議において同基準との適合性について、事業の目的・理念やアセスメント環境、地域との連携体制の構築等の観点から意見聴取をしたうえで事業所を指定する新たな仕組みを導入した。

図のとおり「指定申請時の面談」→「有識者会議での意見聴取」→「指定申請書類の審査」と指定の流れを構造化することで、申請数が多い大阪市においても運用が滞らないよう工夫している。

また、会議は年 4 回の開催とし、申請受付から 2 ～ 4 か月後の指定にかかる申請について意見聴取を行い、指定までの見通しを立てやすくすることで、事業者・行政双方のスケジュール管理と質の確保を両立を図っている。

《結果》

新たな仕組みの導入以降、有識者の専門的な知見からの意見も踏まえて法令等の適合性があるとして、令和 8 年 1 月時点において 32 事業所の新規指定を行った。

就労選択支援事業所の指定申請の流れ



サービスの質・中立性確保に向けた新たな取組

○ 指定申請時における取組

- ・ 指定申請受付後、当該事業者の運営方針や活動内容等に関し事業計画等をもとに面談で聞き取りを行い、その内容を面談結果として取りまとめ、外部有識者より専門的な知見からの意見を踏まえて、本市において指定の可否を決断



<参考> 令和7～8年度の就労選択支援事業所新規指定にかかるスケジュール

指定日	事前協議		会議の開催	審査結果のお知らせ	補正書類提出期限	指定時研修・指定書交付
	提出期限	面談期限※ 指定申請書提出				
令和7年 10月1日	令和7年 7月25日	8月8日	8月下旬	8月下旬	9月10日	9月25日頃
11月1日					10月10日	10月25日頃
12月1日					11月10日	11月25日頃
令和8年 1月1日	10月15日	10月30日	11月中旬	11月下旬	12月10日	12月25日頃
2月1日					1月10日	1月25日頃
3月1日					2月10日	2月25日頃
4月1日	令和8年 1月15日	1月31日	2月中旬	2月下旬	3月10日	3月25日頃
5月1日					4月10日	4月25日頃
6月1日					5月10日	5月25日頃

就労選択支援における共通フォーマット（手引書、アセスメントシート）の作成（福島県）

1. 基本情報

■ 人口 171 万人

■ 地域資源の状況（令和 8 年 2 月末時点の事業所等の数※ 県指定数（中核市除く））

就労選択支援	0	就労継続支援A型	24	障害者就業・生活支援センター	6
就労移行支援	8	就労継続支援B型	148	特別支援学校	27
就労定着支援	6	指定特定相談支援	102		



2. 取組の背景

● 就労選択支援ワーキンググループの設置と位置付け

福島県において令和 7 年 10 月から新たに開始された就労選択支援の円滑な実施に向け、福島県自立支援協議会 就労支援部会（事務局：福島就業支援ネットワークが受託）として、就労選択支援ワーキンググループを設置した。本ワーキンググループは、制度開始前の令和 6 年 12 月から令和 7 年 9 月にかけて、計 7 回の対面による検討会を実施し、県や中核市との意見交換を重ねながら、福島県内における就労選択支援の実践に向けた体制整備を進めてきた。

3. 制度導入プロセス

● 多職種・多機関協働による共通フォーマットを検討

ワーキンググループの構成メンバーは、相談支援事業所、就労系障害福祉サービス事業所、障害者就業・生活支援センター、特別支援教育課、障害者職業センター、行政担当者（福島県・中核市）など、多職種・多機関で構成した。就労選択支援は、特定の機関のみで完結するサービスではなく、本人を中心に複数の機関が関わることから、早期より共通認識を持つことが重要であるとの考えのもと、就労選択支援に関する手引書やアセスメントシートなどの共通フォーマットの作成を軸に協働的な検討を行った。

また、検討にあたっては、特定の社会資源が整った地域のみで試行するのではなく、都市部から中山間地域まで、多様な地域特性を有する福島県全域で実施可能な仕組みとすることを重視した。地域間で社会資源や人材に差がある中においても、一定の支援の質を確保し、本人主体の選択を支えるためには、県内全体で共有できる共通の考え方やプロセスが不可欠であるとの認識のもと、検討を行った。

4. 取組の特徴

(1) 多機関協働による県内共通フォーマットの作成

【シート3】就労のための基本的事項Ⅰ（作業遂行能力）				就労選択支援プロセスチェックシート				
評価（3でできる、2でできる）	実施状況	担当部署	実施時期	実施内容	実施状況	実施日	担当部署	備考
1	実施済	就業支援課	2023.10	就業支援課・就業支援センター・特別支援教育課・障害者職業センター・行政担当者（福島県・中核市）など、多職種・多機関で構成した。	1			
2	実施済	就業支援課	2023.10	就業支援課・就業支援センター・特別支援教育課・障害者職業センター・行政担当者（福島県・中核市）など、多職種・多機関で構成した。	2			
3	実施済	就業支援課	2023.10	就業支援課・就業支援センター・特別支援教育課・障害者職業センター・行政担当者（福島県・中核市）など、多職種・多機関で構成した。	3			
4	実施済	就業支援課	2023.10	就業支援課・就業支援センター・特別支援教育課・障害者職業センター・行政担当者（福島県・中核市）など、多職種・多機関で構成した。	4			
5	実施済	就業支援課	2023.10	就業支援課・就業支援センター・特別支援教育課・障害者職業センター・行政担当者（福島県・中核市）など、多職種・多機関で構成した。	5			
6	実施済	就業支援課	2023.10	就業支援課・就業支援センター・特別支援教育課・障害者職業センター・行政担当者（福島県・中核市）など、多職種・多機関で構成した。	6			
7	実施済	就業支援課	2023.10	就業支援課・就業支援センター・特別支援教育課・障害者職業センター・行政担当者（福島県・中核市）など、多職種・多機関で構成した。	7			
8	実施済	就業支援課	2023.10	就業支援課・就業支援センター・特別支援教育課・障害者職業センター・行政担当者（福島県・中核市）など、多職種・多機関で構成した。	8			

※ JEED のアセスメントシートを参考に作成。またシートの中にはプロセスのチェックシートも追加した。「福島就業支援ネットワーク」のHPにて、共通フォーマットをダウンロードできるようにしている。



<https://fukushima-shunet.jp/>

(2) 共通フォーマットによる意識と質の引き上げ

● モデル事業の実施状況と効果

モデル事業として、県内各圏域において計6ケースの就労選択支援を実施した。共通フォーマットの一つである「手引書」と「アセスメントシート」を活用することで、以下の点において円滑な支援が行われた。

①支援者間での共通理解が形成され、安心して取り組むことができた。②アセスメントの視点が整理され、抜けや漏れの防止につながった。③本人理解が深まり、支援の方向性を共有しやすくなった。④支援プロセスの全体像を関係機関で見通すことができた。

特に、就労選択支援という新しいサービスについて、関係機関が具体的なイメージを持つことができた点は大きな成果であり、多くの機関から評価を得ている。

また、サービス開始後も支援の質を一定水準に保つという観点において、手引書の存在は非常に重要であると考えている。



5. 今後の課題・取組の方向性

● ワーキンググループで制作された共通フォーマットの位置付けと課題

ワーキンググループでは、国の「就業選択支援実施マニュアル」を補完する形で、就業選択支援の実務を具体的にイメージできる「就業選択支援の手引書」を作成した。本手引書は、福島県独自の指定要件や運用基準を設けるものではなく、あくまで国の実施マニュアルを踏まえた実務上の参考資料として、ワーキンググループが任意で作成したものである。

作成した共通フォーマットについては、国の制度とは異なる独自の要件や運用を定めていると受け取られてしまう懸念もあるため、現時点においては福島県自立支援協議会就労支援部会推奨という形にとどめ、共通フォーマットは県内事業所に対して強制力を持つものではなく、あくまで推奨として位置づけ、今後は運用していく中で実績を積み重ねていきながら、必要に応じて内容の見直し・改善を図り、関係機関との協議を継続していく予定である。

● 標準化と柔軟性の両立に向けて

本ワーキンググループを通じて、就業選択支援において「標準化による質の底上げ」と「地域実情に応じた柔軟な運用」を両立させることが不可欠であると整理した。共通フォーマットは、支援の共通基盤としての役割を担う一方で、個々の事例や地域特性に応じた判断を妨げるものではなく、あくまで支援の質を担保するための土台として活用することを想定している。

今回の取組を通じ、就業選択支援の質を高めるためには、現場主体のネットワークによる検討と、行政との継続的な協議・連携が不可欠であることを再認識した。

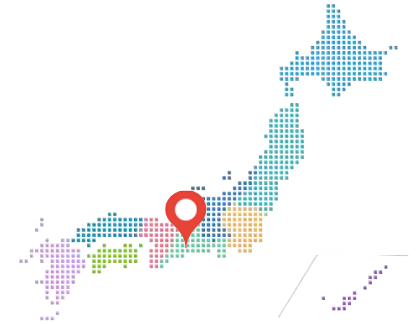
圏域協働による就労選択支援の体制づくり（愛知県・知多圏域）

1. 基本情報

■ 人口 62 万人

■ 地域資源の状況（令和 7 年 11 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	5	就労継続支援A型	5	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	6	就労継続支援B型	92	特別支援学校	5
就労定着支援	6	指定特定相談支援	40		



2. 取組の背景

知多圏域の障害者就業・生活支援センターに、制度開始前から各市町より就労選択支援についての問い合わせが多く寄せられていたこともあり、令和 7 年 4 月に知多圏域の就労支援担当者を対象に、障害者就業・生活支援センターと障害児等療育支援事業・圏域アドバイザーが主催し「就労選択支援研修」を開催した。研修には、学校、就労系障害福祉サービス事業所、基幹相談支援センター、指定特定相談支援事業所、行政、ハローワーク、企業、医療機関等のさまざまな機関が参加し、圏域での協働した仕組みづくりの必要性を確認する機会となった。

3. 制度導入プロセス

● 協働の仕組みづくりを目指した研修の開催

圏域内の仕組みづくりが進んだポイントの一つとして、障害者就業・生活支援センターと圏域アドバイザーを同一法人が県から受託しており、協働しやすい環境であったことが挙げられる。圏域内で足並みを揃えやすいことで現在の形が実現できた。各地域における体制づくりについては、そのような特徴を地域ごとに検討していくことが重要だと考えている。

● 就労選択支援検討会の実施

研修開催後、知多地域 5 市 5 町の特別支援学校、就労選択支援（事業実施予定）事業所、基幹相談支援センター、行政が集まる就労選択支援検討会を開催し、そこで統一した仕組み（アセスメントシート）づくりを行った。

4. 取組の特徴

(1) 統一した取組およびアセスメントシートの作成

① 支援者マニュアル

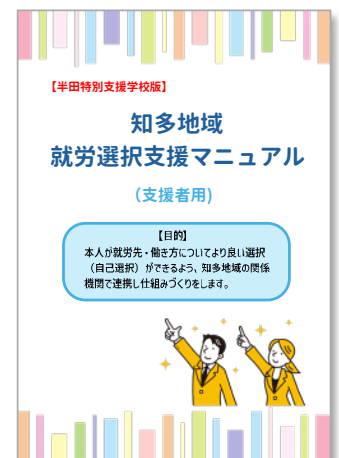
- ・各機関がそれぞれの役割を明確にできるようにした
- ・Q & A の共有により、必要項目を統一する

② ご本人説明用

- ・対象者別に作成

③ アセスメントシート

- ・検討段階から就労選択支援事業所を中心としたワーキングチームをつくる
- ・まずは特別支援学校在学中の生徒向けに作成した
- ・①知多地域就労選択支援アセスメントシート ②相談支援専門員用アセスメントシート ③保護者・学校が記入する情報共有シートを活用していく



【支援者用 知多地域就労選択支援マニュアル】

(2) 特別支援学校との連携

知多圏域内には特別支援学校が5校あり、それぞれの学校と話し合いを重ねてきた。大規模校であれば対象となる生徒は毎年数十名となり、学校内での調整や手続き等の統一は必須だが、肢体不自由や病弱児の学校であれば、規模感は小さいが、個別の検討も必要であることが分かった。また、生徒のニーズや地域性により、アセスメントの流れやケース会議の方法は学校ごとに分けることにした。

圏域内での共通した取組として、従来の就労アセスメントは対象となる生徒に対して実施する時期が市町で異なっていたが、就労選択支援については高校2年の夏休みごろに実施することとし、また、全生徒（保護者）に対して就労選択支援についてオンデマンドの説明会を実施したうえで、希望者にはより詳しい説明や、必要な資料提出を依頼していく形をつくった。それにより、個人情報共有方法についての確認や児童相談所への意見書依頼の流れも統一され、希望者がもれなく利用できる体制整備を目指している。

特別支援学校の在校生の利用は、知多圏域では令和8年度より本格的に始動していくが、利用予定者は圏域内に約100名おり、関係機関との連携がより重要となってくると感じている。

5. 今後の課題・取組の方向性

● 検討会の継続

定期的に各市町の状況や課題の共有を行いながら、統一資料のブラッシュアップをしていく。また、地域に情報を発信し続けることで、活用できる社会資源を増やし、新規事業所への情報提供ができるようにしていくとともに、また、令和9年度を見据えて、就労移行支援の3年目以降の利用を希望する者や新たに就労継続支援A型の利用を希望する者への対応を念頭に置き、主な関係機関となる相談支援やハローワーク等との体制整備につなげていく。はじめの動き出しは、障害者就業・生活支援センターと圏域アドバイザーが核になり仕組みづくりを行ってきたが、継続していくための役割分担や協働の方向性について確認をしていきたい。

● 圏域で協働していくことで

就労選択支援を通じて5市5町で協働していく経験ができたことは、今後の多機関連携や地域づくりの土台作りにつながっていると感じた。圏域検討会で協働してつくった仕組みをそれぞれの市町の協議会等に持ち帰って共有し、再度課題を出していく仕組みが継続できれば、圏域内の就労支援の支援力向上にもつながり、障害のある方への支援の充実につながっていくことになる。そのような地域づくりにつなげていきたいという思いが、今回協働した関係機関の願いである。



【利用者向けパンフレット】



【就労選択支援オンデマンド説明会チラシ】



【第5回検討会の様子】

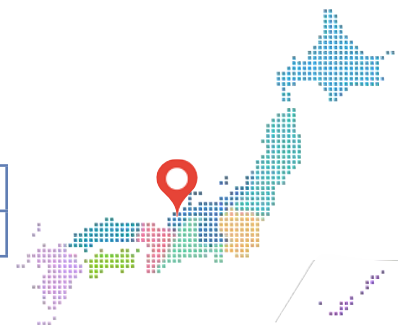
県全域の「就労選択支援体制づくり検討チーム」の立ち上げと取組 (福井県 および 丹南圏域)

1. 基本情報

■ 人口 73.2 万人

■ 地域資源の状況 (令和 7 年 11 月末時点の事業所等の数)

就労選択支援	17	就労継続支援A型	60	障害者就業・生活支援センター	3
就労移行支援	27	就労継続支援B型	155	特別支援学校	12
就労定着支援	9	指定特定相談支援	108		



2. 制度導入プロセス

● 「就労アセスメント検討会議」での経験

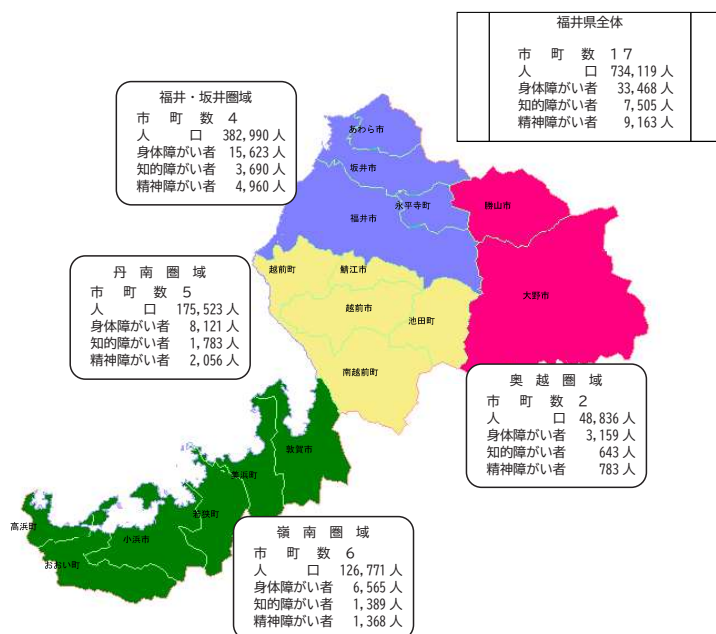
2015(平成 27)年、いわゆる「直 B 問題」といわれる、就労アセスメントにおける課題が取り沙汰され、県内でも同様に課題意識が強まっていた。この課題に対して、就労系障害福祉サービス事業所を中心に行政(市町)、教育(特別支援学校)、障害者就業・生活支援センターなどの代表者が「就労アセスメント検討会議」で就労アセスメントの捉え方や効果的な活用方法について、議論をする場を設けていた。しかし、教育と福祉の役割分担が整理されておらず、本来福祉側が行うべき会議の日時調整などを学校が行うなど実施主体があやふやになっている問題等があり、積極的な活動の継続が困難になっていた。

● 「進路指導担当者連絡協議会」で教育と福祉の連携の重要性を確認

就労選択支援には多くの特別支援学校高等部生徒の利用が見込まれるため、令和 7 年 2 月頃から、県内特別支援学校の進路指導主事で構成される「進路指導担当者連絡協議会」で、就労アセスメントに関するこれまでの課題や今後の課題について対面やオンラインで話し合いを重ねた。この機会において、教育関係者に対して就労アセスメントの制度のさらなる周知が必要になることを確認し、また、このままでは現状の課題が解決されないまま就労選択支援が始まってしまうという危機感を共有した。

● 県内の教育機関と福祉機関が連携して取り組む仕組みづくりへ

上記のような経験や機会をもとに、県全体として就労選択支援の流れや各機関の役割を整理し、主に特別支援学校と就労選択支援事業所や相談支援事業等の関係機関の連携の在り方を示すべく、仕組みづくりを行うこととなった。その際、各圏域での議論や取組もしっかり把握し、各圏域における課題も含めて県全体として取り組めるようにすることを目標とした。

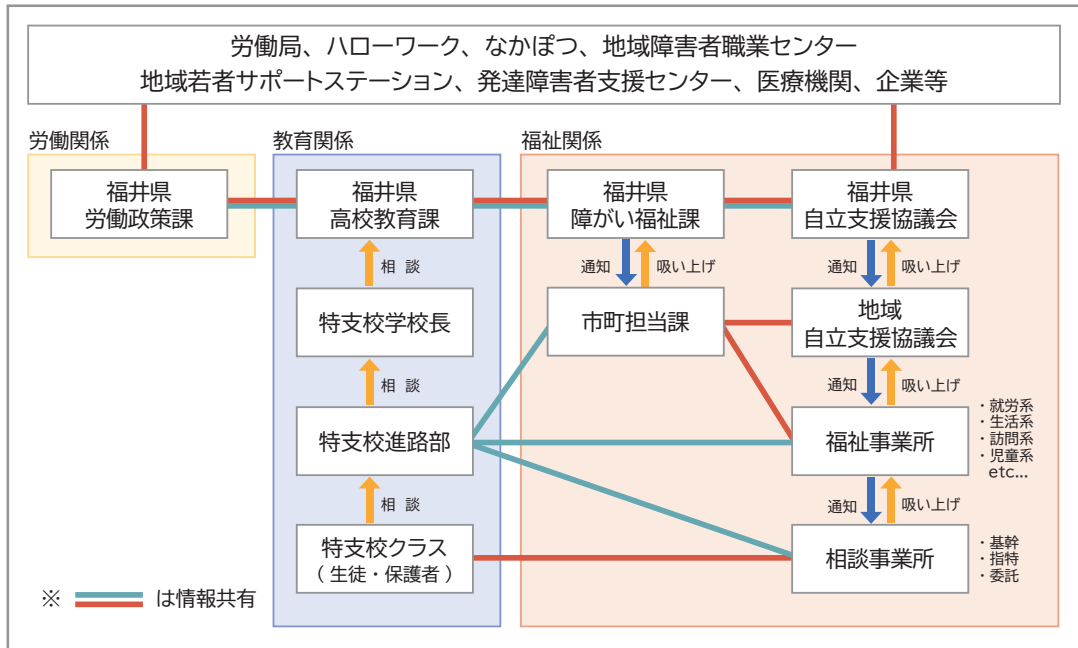


3. 取組の特徴

(1) 「福井県モデル 2025」の策定

「進路指導担当者連絡協議会」では、県職員として障害福祉業務に従事した経験のある進路指導主事が中心となって「福井県モデル 2025」を策定し、利用申請からアセスメント結果報告会に至るまでの役割を細分化して、「誰が、誰に対し、何をするのか」を明確に示した。

令和 7 年 10 月の就労選択支援の施行に伴い、県内すべての特別支援学校がこのモデルを参考にして進路指導を行うこととなり、各圏域や各学校の事情によりモデルで示した内容に沿えないことも多少あったが、どの学校でも大きな混乱が生じることはなく、これまでの課題であった役割分担も大きく改善した。



(2) 各圏域との連携の在り方と工夫したこと

圏域の連携を進めるうえで、各圏域の自立支援協議会を活用し、県障がい福祉課が音頭をとりつつも、各圏域の特徴を活かした連携の在り方を模索した。

本モデル事業の実施にあたっては、県が各圏域の自立支援協議会に案内を行い、各圏域から事業の対象とする取組を推薦してもらい、それを県が取りまとめるという流れで行った。この流れで取り組むことで、県がモデル事業を実施する事業所の所在地のバランスや地域特性などを考慮して事例の提供を依頼するなど、福井県全体としての連携を見据えたコーディネートができた。

また、モデル事例の取組が終了した後は、県の主催で、県内の就労支援関係者を対象とした事例報告会を実施した。この報告会では、各圏域からそれぞれの取組について発表を行った。参加者からは、「他圏域での取組が自事業所の支援を充実させるための参考になった」「自分が活動する地域での支援の在り方を考える良い機会になった」などの声が聞かれており、各圏域で取り組んで県内全体に還元する形の効果が発揮されたことがうかがえる。

今後は、このモデル事業を通じて得られた気付きや、明らかになった課題に対して各圏域で取組を進め、またその取組を県全体に横展開することを繰り返していく中で、支援のノウハウを蓄積していく予定である。

(3) 「福井県モデル 2025」の今後

今後、進路指導担当者連絡協議会にて更なるブラッシュアップを図るとともに、県内関係機関との包括的な体制づくりを目指せるとよいと考える。

● 丹南圏域での取組

福井県では各圏域において、それぞれのネットワークを活かし、県と一体的に取り組む仕組みづくりがなされている。

丹南圏域では、これまでのネットワークを活かし、独自に就労選択支援の体制づくりに取り組んでいる。構成メンバーは、県と連動する形で、就労選択支援事業所や就労系障害福祉サービス事業所に限定せず、行政、特別支援学校、指定特定相談支援事業所、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、障害者職業センターなどさまざまな関係機関である。参画する関係機関はケースにより異なる場合があるが、あらゆる立場からの発言、意見等を踏まえて前向きに継続的に議論、共有できるチーム構成にすることで、さまざまな障害者の「働く」を支えることに繋がることを期待している。

【丹南圏域チームの方針】

- ① 丹南圏域の障害者が就労選択支援を活用し、公平な評価のもと本人の思い描く働くステージに向かって進むためのサポートができるように心がける。
- ② さまざまな立場の関係者が参加しているため、就労選択支援に対する理解、考え方等の「ズレ」を把握、修正、共有することで、チーム力のアップを図る。
- ③ 私達（検討チーム）の中だけでの情報共有にとどめるのではなく、定期的に協議会を通して地域内に情報提供や内容説明等を行うことで、理解を広めることを実施。

【地域で共有して活用できるツールの作成】

これまで実施してきた就労アセスメントの現状と課題について、実施経験のある支援者や教育機関から情報を収集し整理を行った。これらを踏まえて委員会形式（小人数による）で議論を深め丹南圏域の体制づくりや支援の質を高めていけるよう、「就労選択支援実施ハンドブック」の作成と提案を行い、圏域内の鯖丹地区（鯖江市・越前町）にて取り組むこととなった。

就労選択支援実施ハンドブック

鯖江市・越前町自立支援協議会
はたらく部会

令和8年 月

サービスの流れ（イメージ図）

2 基本プロセス

(1) 就労選択支援 基本プロセス

(2) 他機関が実施するアセスメントとの関係

就労選択支援利用前（原則1年以内）に他のアセスメント実施機関により既にアセスメントが実施されている場合、それぞれの状況を勘案したうえで就労選択支援事業所における効果的な支援やご本人負担の軽減のため、当該アセスメントの活用に加えて就労選択支援によるアセスメントを実施することがあります。

（補足資料）就労選択支援におけるポイントおよび重点事項

（就労選択支援開始前）

ポイント

- ☐ 就労も見据えた就労系障害福祉サービスの利用を検討している人や連絡調整が悩んでいる人などが、自分の将来を考え、決めていくきっかけになる重要な決定のため支援することや事業概要を理解出来るよう、サービスの具体的なイメージを説明します。

実施内容

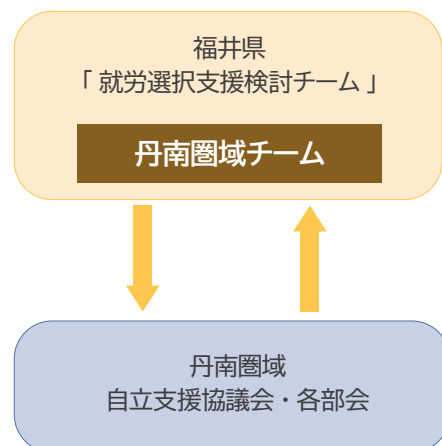
- ☐ 事業の目的や内容の説明を行い、サービス利用具体的なスケジュールをたてます。（開始時期等）
- ☐ 意思決定支援を行うサービスであり、アセスメント内容がご本人の将来を決めるものではないことを伝えます。
- ☐ ご本人を取り巻く環境の確認を行います。（現在利用しているサービスや生活状況）
- ☐ ご本人の生活や就労等にかかる希望を確認します。
- ☐ 希望する配慮事項を確認します。

留意点

- ☐ 就労選択支援の評価が選否の決定事項ではないこと（ご本人の希望が尊重されること）
- ☐ 利用期間や特定相談支援事業所（行政含む）と連携し、支援スケジュールについて明確に伝えること
- ☐ ご本人と関係機関の間での連携の共有を行うこと
- ☐ 身障程度等の支援者についてにあり、個人情報を共有する旨の了解を得ること
- ☐ 多機関連携推進の目標達成（準備）
- ☐ 過去、多機関におけるアセスメント実施状況の確認と情報共有

【圏域から見た効果】

- ① 「福井県就労選択支援検討チーム」で議論された事項を、丹南圏域の自立支援協議会や各部会へ情報提供を行うことで、共通理解の裾野を広げていくことができた。
- ② 教育機関や労働機関など、お互いの理解や信頼関係が構築されることで、良い意味での化学反応が起こりブラッシュ・アップされ一体感に繋がった。
- ③ 県の検討チームに参加したメンバーが、それぞれの立場や各地域の環境にこだわることなく、丹南圏域、場合によっては県全体をイメージしながら議論や意見交換を重ね、幅広い視点で活動や提案を行えることができるようになった。



【丹南圏域の課題と今後】

- ① 福井県内の他圏域との連携と検証
 - ・他圏域（福井市、坂井・あわら、奥越、嶺南）と連携、情報収集しながら自圏域の体制を検証し、利用される方にとってより良い体制が構築できるよう継続して取り組む。
- ② 自立支援協議会における体制強化と支援力向上の取組
 - ・県の自立支援協議会による各エリアのブラッシュアップ化を図るためのサポート体制の強化や、教育や労働など分野を超えた県レベルでの連携体制をサポートしていく。
 - ・アセスメントの形骸化の防止や、事業と支援の質の向上が図られるよう自立支援協議会内で継続して検討できる体制を整備し、勉強会や好事例および困難事例等の報告会など実践知を共有する。
 - ・支援の質を高め、より多角的な視点でのアセスメントが行えるようアセスメントシートを作成。
- ③ 教育分野等との方向性の統一
 - ・教育分野や行政などにおいて、それぞれの立場や各地域の環境からベクトルの相違が発生する可能性があるため、お互いの議論や意見交換を重ねて落としどころを探る。



県内特別支援学校のネットワークを活用した就労選択支援を進路指導に有効活用するための機運醸成の取組 （新潟県）

1. 基本情報

■ 人口 206万人

■ 地域資源の状況（令和8年2月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	8	就労継続支援A型	52	障害者就業・生活支援センター	7
就労移行支援	80	就労継続支援B型	346	特別支援学校	38
就労定着支援	53	指定特定相談支援	180		



2. 取組の背景

就労選択支援の開始にあたり、県教育委員会および中核的な特別支援学校の問題意識として、就労選択支援を単なる「お試し利用」ではなく、アセスメントを通じて生徒の自己理解を促すという本来の目的を教育現場でも取り入れていくことや、そのために県内の各特別支援学校に制度を正しく周知することが必要だという考えがあった。

新潟県では以前から「新潟市障がい児者の進路を考える会」などを通じて、福祉・教育・行政がフラットな関係で顔の見えるネットワーク（※）を構築しており、それを土台として「新潟県進路指導ネットワーク」が開始されたが、今回の取組もこのネットワークを活用して進められた。

（※）平成18年の障害者自立支援法施行を契機に、法改正に伴う不安や危機感が生じたことから、進路指導教諭と障害福祉事業所が集まり共に学び合う活動として、障害のある方の豊かな未来を目指し、行政からの法改正説明会を開催した。その後、企業や事業所での作業体験会の開催や、今回の特別支援学校生徒に対する就労選択支援の取組に結びついている。

3. 制度導入プロセス

● ブロックマネージャー（以下「BM」という。）の活用

新潟県教育委員会では、広域にわたる県内特別支援学校間のネットワークを形成し、各校がさまざまな関係機関と連携しながら進路指導や職業教育を推進することを目的として、令和5年度から「新潟県進路指導ネットワーク事業」を行っている。本事業では、県域に5つのブロックを編成（右頁上図）し、ブロック内の特別支援学校の進路指導主事を統括するBMを配置している。現在、BMは特別支援学校校長会のサポートを受けながら、以下の事業内容に取り組んでいる。

① 職業教育・進路指導の改善・最適化

- ・企業就労を希望する生徒を増やす職業教育の開発
- ・企業就労・進学も含め、生徒の希望の実現を目指す進路指導の実践

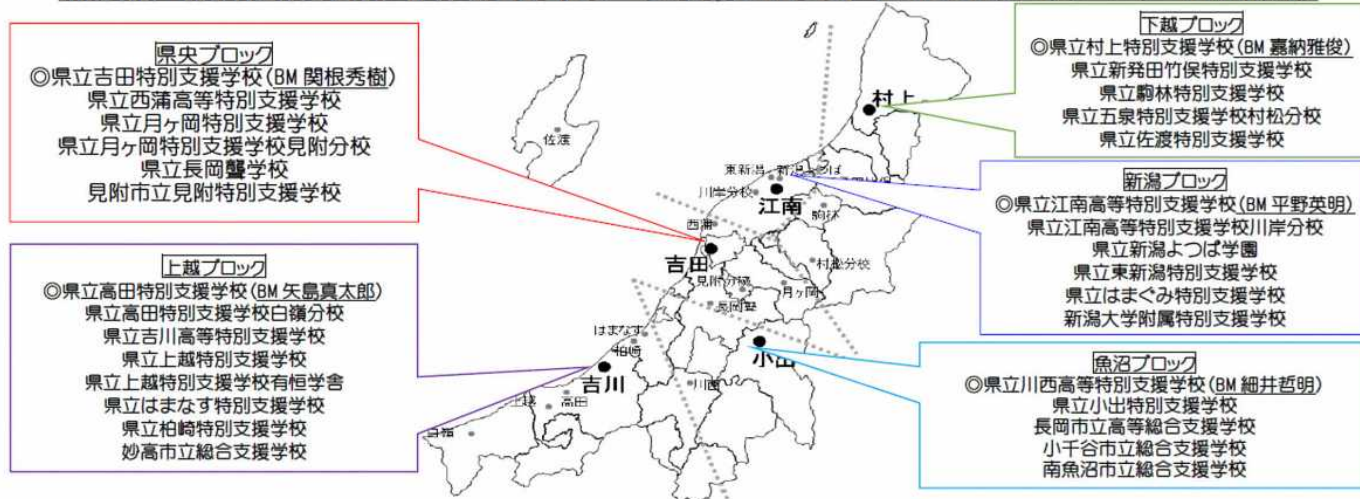
② 進路指導を包括した専門性の向上・人材育成

- ・実際に生徒への進路指導に関わる進路指導主事へのサポート



BMは、特別支援学校進路指導主事の経験があり、地域の福祉関係者等と連携して取り組んだ実績を持ち、就労選択支援の進路指導への活用事業について正しい理解を広げるために、関係機関と学校とのパイプ役として重要な役割を担う。

新潟県立特別支援学校進路指導ネットワーク事業ブロック図 ○はブロックマネージャー (BM) 所属校



4. 取組の特徴

実施内容	留意した点・具体的なアクション
事前準備 (体制構築)	<ul style="list-style-type: none"> 県内を5つのブロックに分け、各地域の特別支援学校を統括する「ブロックマネージャー (BM)」を配置。 BMを中心とした情報収集と情報共有体制の確立。
正しい理解の促進 (説明会)	<ul style="list-style-type: none"> BMが社会就労センターや自立支援協議会の説明会に参加し、情報を集約。 各学校の進路指導主事、教員、保護者向け説明会へBMが支援・資料提供を実施。 「就労継続支援B型の利用のためのアセスメント」という誤解を防ぎ、「働き方を考えるためのアセスメント」であることを強調。
運用ツールの作成 (Q&A)	<ul style="list-style-type: none"> 全県進路担当者会議での質問事項をもとに、BMが教育庁特別支援教育推進室と連携して「Q & A」を作成し、県内特別支援学校へ配布・周知。
制度利用の調整 (負担軽減)	<ul style="list-style-type: none"> 「者みなし(※)」申請が必要な生徒への対応について、自治体ごとの対応を確認。 保護者の事務負担(サービス利用のための支給申請、聞き取り、計画相談等)への懸念に対し、手続きの簡素化や同時開催などの調整を模索。
教育活動との連動	<ul style="list-style-type: none"> 学校の授業日における就労選択支援利用の出欠扱い(出席停止・忌引等の日数)について、校長判断による運用の共通理解を図った。 アセスメント結果を学校教育(個別の指導計画等)にフィードバックし、生徒の課題や伸びしろを再確認する仕組みを提案。 新潟県校長会ではBMからの情報提供を受けて「就労選択支援サービス始動」に関わる地域の状況共有と、アンケートを実施することで学校の準備と対策の整理を行い、就労選択支援サービスに対する認知や学校としての構えを共有する良い機会になった。

(※) 児童福祉法附則第63条の2及び第63条の3の規定による通知に係る15歳以上18歳未満の児童が、障害者のみを対象とするサービスを利用する場合等をいう。

5. 今後の課題・取組の方向性

BMの活動とQ & Aの周知により、教育現場において就労選択支援の意義(単なる体験利用ではない点)が浸透つつある。また、教育委員会と連携した全県的な情報共有体制が機能した。平成18年の自立支援法施行時と同様に、制度変更を契機にその地域の社会資源の確認と、その資源をどのように活用し、生徒や地域に住む障害のある方への支援していくかについてチームで考えることにより地域再確認・地域づくりに繋がっている。

今後の課題として、サービス利用申請や指定特定相談支援事業所とのつながり、会議への参加など、保護者に求められる負担も大きい。また、手続きの効率化などの工夫が必要である。また、アセスメント結果を卒業後の進路だけでなく、在学中の教育課程や指導内容の改善にいかに関与させていくかが求められる。そして、BMから次世代へ、次のバトンパスのための人材育成は継続して課題となる。

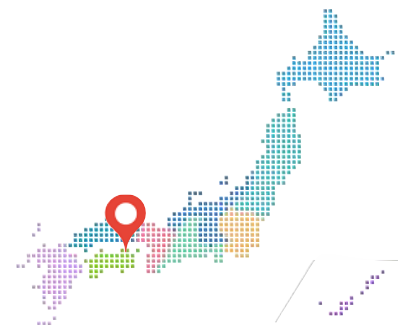
特別支援学校生徒への就労選択支援の運用モデル（香川県）

1. 基本情報

■ 人口 90.8 万人

■ 地域資源の状況（令和 8 年 1 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	3	就労継続支援A型	32	障害者就業・生活支援センター	4
就労移行支援	14	就労継続支援B型	169	特別支援学校	10
就労定着支援	7	指定特定相談支援	89		



2. 取組の背景

県内特別支援学校 1 校と連携して高等部 2 年生を対象に就労選択支援のモデル事業を実施した。県内特別支援学校では、広域の 4 市 1 町から通学している生徒もいるため、相談支援事業者、障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、就労選択支援事業所等がしっかりと連携し、共通の枠組みで進める必要があった。就労選択支援の円滑な運用に向けては、これまで行政主導のもと地域連携協議会の場を活用しながら、就労選択支援事業所と相談支援事業者が中心となり運用を検討した。

3. 取組の特徴

(1) 聴き取りシート・アセスメントシートの作成

次の(2)に述べる地域連携協議会のなかで共通の「聴き取りシート」や「アセスメントシート」を独自に開発。就労選択支援事業所によって支援スキルに差が生じないように、事前に使用方法などについて研修を実施した。

(2) 地域連携協議会の取組

地方行政、特別支援学校（進路指導主事）、障害福祉サービス事業所、障害者就業・生活支援センター、就労選択支援事業所等が集い、就労選択支援の目的、実施に向けてのスケジュール、サービス担当者会議や就労選択支援事業所との契約の進め方等について疑問点や課題を整理検討した。

(3) 本人・保護者への説明会等

令和 7 年 7 月、学校で本人、保護者、学校教諭への説明会を実施。就労選択支援について概要を説明し、就労選択支援の意義と必要性を説明した。また、就労選択支援について説明動画の制作を行うほか、オンラインフォームを活用して聴き取りシートやアセスメントシートを作成し、事前に入力できるようにするなど、本人や保護者の負担軽減につながる取組等を工夫した。

(4) 多機関連携によるケース会議の実施

保護者が出席可能な時間を確認および調整したうえで、本人、保護者、学校、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、市町担当者、相談支援事業者、就労選択支援事業所が参加して他機関連携によるケース会議を実施。会議では、就労選択支援員が進行役を担当し、基本的な会議の進め方についてシナリオを作成して取り組んだ。

4. 今後の課題・取組の方向性

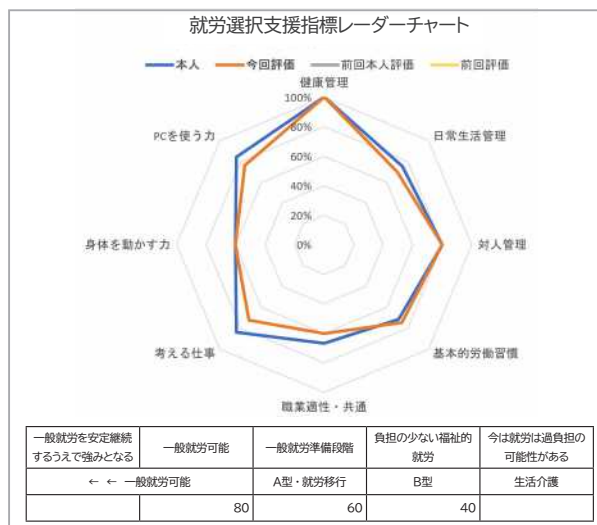
香川県では、就労選択支援事業所が1か所しかない地域もあり、安定した運用には他の地域との連携が求められる。職場実習や学校生活の様子を確認することで、利用者の多様な側面を把握することができるため、特別支援学校との連携は重要である一方、これらを学校カリキュラムの中に位置づけていくにはさまざまな調整が必要になる。就労選択支援事業所は本人、保護者、学校教諭との面接時間を確保することも必要不可欠であり、多くの課題はあるものの、自己選択・自己決定のための支援は就労選択支援に限らず、本人の自立を支えるうえで重要である。

今後も就労選択支援の考え方に基づく取組を継続しつつ、次年度は他の圏域においても、本事例を参考に、特別支援学校と連携した取組を安定的に運用できるよう試行していく。

【参考】

アセスメント結果は、以下のシートや整理表を用いて可視化し、多機関連携会議で共有している。

■ 就労選択支援アセスメントシート



【職業適性・共通の項目】

就労準備性（共通項目）																									
	一般就労を安定継続するうえで強みとなる	本人		支援者		一般就労可能	本人		支援者		一般就労準備段階	本人		支援者		今は就労は過負担の可能性がある	本人		支援者						
		職業適性・共通	仕事の丁寧さ、正確さの維持、業務のミスへの対応（修正・再確認）	要求水準以上の品質である見込みがたつ、ミスがほぼない				だいたい要求水準を満たしている				時々声掛けや指示が必要だが、許容範囲である			頻繁に声掛けや指導が必要で、要求水準を満たすことが少ない				業務の正確性や品質を維持することが難しく、細かいミスが頻発するため、チェックリストや確認作業の支援が必要			業務のベース調整が難しく、作業の進捗が遅れ、常時タスク管理やベース配分の一定程度のサポートが必要			業務の流れを理解し、指示を正しく理解し、効率的に作業を進める能力

■ 強み・課題整理表

	強み(Can)	課題(Must)	本人がやりたいこと(Will)
健康管理	適度な睡眠、服薬管理が可能。		今後も継続して健康管理、服薬管理を遂行する。
日常生活管理	清潔な身だしなみ、適度な排泄管理が可能。自分の収入に見合った金銭管理は基本的に可能。		継続して清潔な身だしなみ、排泄管理に努めていきたい。
対人技能	適度な距離間で業務に前向きに取り組むことが可能。		今後も継続して適度な距離間で前向きに業務に取り組むいきたい。
基本的労働習慣	指示に従い、安定した業務の進捗状況が確認できる。		も発生する欠点をなくしていきたい。
職業適性・共通	業務の流れ、進捗状況が確認できる。		継続的に進捗状況を前向きに理解しつつ作業に取り組んでいきたい。
考える仕事	需要に対し、新たに創造する、過去の芸術を参照しつつアレンジを加える、全体的に取りまとめることは可能。	誰も思い浮かべない企画を立ち上げ、実行する能力は低い。	
身体を使う仕事		現在、脳出血の後遺症により、右上肢は著しい障害、右下肢は全廃と、なっているため、身体を使う仕事は難しい傾向にある。	
PCを使う力	PCを利用し、クラウド等ONLINEで操作すること、デバイスを用いて文章作成やデータ分析、ITに関連する		インターネット、施設などのネットワークに関連する業務及び操作など希望します。

アセスメントシートと同じ項目

アセスメントシート、強み・課題整理表を作成していく過程で、自分自身の強みに気づいていく

就労移行支援の3年目利用に伴う支給決定プロセス構築に向けた取組 (大阪府 八尾市)

1. 基本情報

- 人口 25.7万人
- 地域資源の状況(令和7年11月末時点の事業所等の数)

就労選択支援	2	就労継続支援A型	16	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	5	就労継続支援B型	68	特別支援学校	1
就労定着支援	5	指定特定相談支援	37		



2. 取組の背景

(1) 八尾市でモデル事業を行った経緯

八尾市では、就労移行支援に関する支給決定(特に再利用と3年目利用)の在り方について、行政と民間事業者の間で考え方にズレが生じており、支給申請から支給決定におけるコミュニケーションがスムーズにいかない事案が度々発生するなど、現場では問題意識があった。しかし、そのズレを解決するために話し合うような機会もなく、このような状況が長く続いていた。

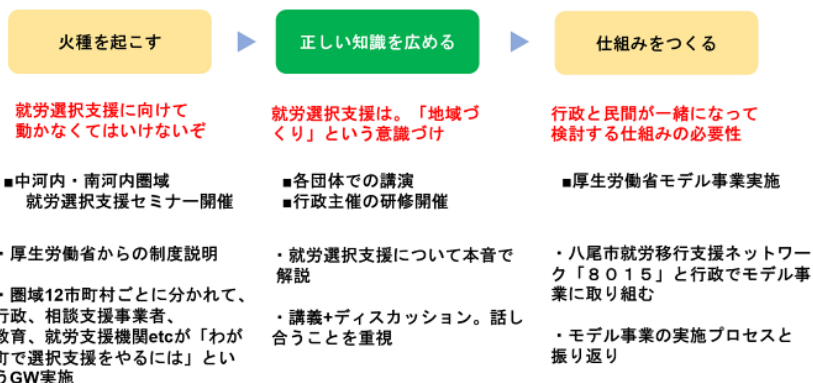
そのような中で、就労選択支援モデル事業において、就労移行支援の3年目利用について取り上げることとなったため、八尾市の支給決定の在り方を行政と民間で議論する機会になるのではと考え、八尾市障害福祉課と八尾市就労移行支援ネットワーク「8015」参画事業所にご協力いただき、モデル事業にエントリーすることとなった。

3. 制度導入プロセス

● 就労選択支援を契機とした機運づくり

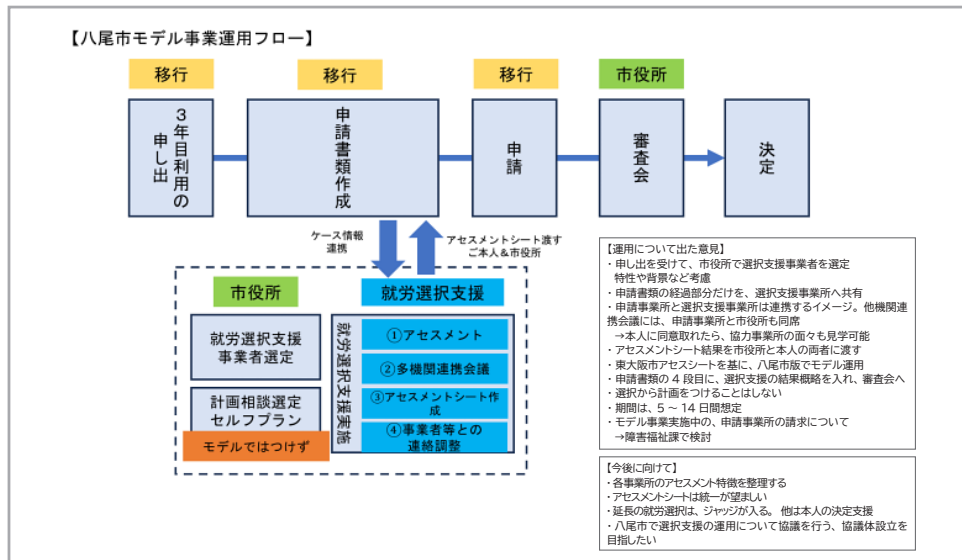
令和7年6月に、八尾市を含めた周辺12市町村を対象とした「中河内・南河内12市町村就労選択支援セミナー」を開催。厚生労働省の就労選択支援専門官から制度の説明を受けたうえで、市町村ごとに分かれてグループワークを実施した。各市町村からは、行政、基幹相談支援センター、特別支援学校、就労支援機関など参加し、「わが町で就労選択支援を機能させるには」というテーマで、立場の垣根を越えて活発な意見交換が行われた。八尾市のグループでも同様に活発な話し合いが行われ、その後の議論を進めていくうえで、のきっかけになった。

八尾市での“地域づくり”に向けた取り組み



4. 取組の特徴

八尾市障害福祉課と8015 参画事業所が集まり、就労移行支援の3年目利用に伴う支給決定プロセスにおいて、どのタイミングに就労選択支援を実施するのが良いかを議論した。障害福祉課から現行の支給決定プロセスの説明を聞いたうえで、「審査会開催のタイミングを考えると、いつまでに申請するのが良いか」「通常は申請書類を就労選択支援事業者へも共有する」「利用者が希望するので、と言う理由だけでは難しい。3年目の計画が重要」「審査会機能との住み分けをどうするか」など、どのタイミングで実施し、誰がどのような動きをし、何が必要かというそれぞれの立場から見えている意見を積み重ね、「八尾市モデル」の事業運用フローを構築していった。



● 「八尾市モデル」の実施

令和8年1月、8015 参画事業所より対象ケースが上がり、八尾市モデルを試行し、申請事業所（本人・支援者）、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、八尾市障害福祉課、就労選択支援事業者（申請事業者とは別）が参加し、多機関連携によるケース会議を開催した。さまざまな専門家が集まったことで、それまでに考えられていなかった意見も出て、2年目以降の支援の幅に広がりを見せた。

5. 今後の課題・取組の方向性

● 地域課題を解決する仕組みづくりに向けて

就労選択支援事業は、1つのサービスの枠を超え、さまざまな立場の機関が繋がりをもち、機能し合う地域ネットワークとなりうる。ネットワーク（仕組み）形成においては、地域の中でネットワークの重要性を理解している人を増やすための「啓発」が重要である。

今回、モデル事業を通じてネットワークづくりに向けた機会を得ることができたが、現時点では、「経験をした」ところまでで止まっており、「機能させる」までには至っていない。ネットワークを機能させるためには、地域の中での位置づけを明確にしたり、立場を越えた本音の議論を行ったりする必要がある。

障害のある方の支援に関して、地域の中では多くの課題が潜在している。その中には支援や仕組みで解決できるものも存在しており、さまざまな立場の人が垣根を越えて「より良い地域づくり」に向けた議論を行える場が八尾市の中に設置されることを目指したい。

就労選択支援における計画相談支援の役割と連携の視点（滋賀県）

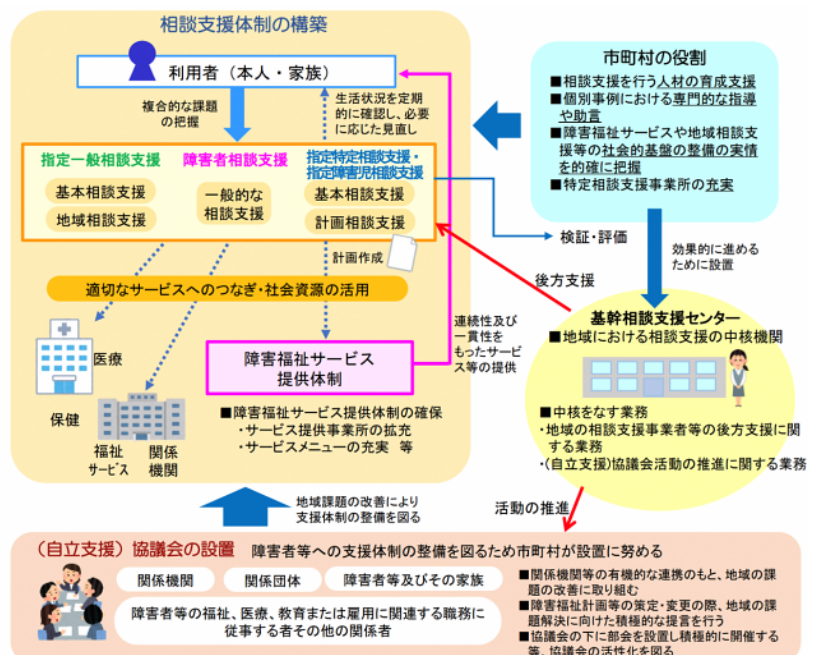
1. 取組の背景

● 協働の仕組みづくりを目指した研修の開催

2006(平成18年)の障害者自立支援法の施行以降、就労継続支援A型・B型、就労移行支援と、就労系障害福祉サービスごとに役割や機能の整理が進む中、対象者にとって適切なサービス利用を促す役割として、暫定支給決定や、就労移行支援におけるアセスメント機能が期待されてきた。しかし、実際にはそれらが就労継続支援B型の利用を前提とした形式的な運用にとどまるなど、当初想定されていた機能を十分に果たしてきたとは言い難い。このような状況も踏まえ、就労選択支援は、より具体的で本人の“選択”に活かされるアセスメントを実施することを機能的役割の一つとして位置付け、対象者の就労という希望に対して真に必要なサービス等の選択を補完する役割を担うものである。

一方、「アセスメント」への課題意識は、計画相談支援の時代的変遷とも重なる。障害のある人への相談支援は1990年代後半から、国が都道府県や市町村を通じて地域の社会福祉法人等に事業を委託する形で展開されてきた。当初の相談支援事業は、地域で生活する一人一人の困りごとを受けとめることから始まり、その解決に向けて本人や家族に働きかけ、必要な支援につなげる役割を担ってきた。また、地域に必要な社会資源が存在しない場合には、新たな社会資源の創出に向けて地域に働きかけるなど、包括的な相談支援を実施してきた。その後、2003(平成15年)の障害者支援費制度の導入、2006(平成18年)の障害者自立支援法の施行により、障害福祉サービスは利用者と事業所の契約に基づいて利用する仕組みへと転換。あわせてサービス内容や提供事業者の多様化が進み、障害のある人が望む地域生活を実現するためには、サービスの選択・調整・評価を行う「ケアマネジメント」の重要性がより一層顕在化した。こうした状況を踏まえ、2012(平成24年)の障害者自立支援法改正により、相談支援事業においてケアマネジメントの機能・役割に特化した「計画相談支援」が創設され、以降、現行の相談支援事業体制が築かれてきた(図)。

計画相談支援の中核は「アセスメント」である。本人の障害特性、生活環境、家族状況、社会関係、将来の希望等を総合的に把握し、「どのような生活を実現したいのか」という希望・目標に応じてサービスの調整や支援のマネジメントをする。そして、それが本人にとって満足するものになっているのかを継続的にモニタリングしながら、より良いサービスを調整していくのが本来の計画相談支援の役割であると考えられる。しかし、本来の計画相談支援の役割に照らすと、その広域的かつ横断的な役割の中で、アセスメントの質、とりわけ就労に関するアセスメントについては、すべての相談支援専門員が専門的かつ実践的に実施できているとは言い難い状況にある。そのため、就労に関する専門的機能を補完するものとして就労選択支援を活用することは有効であり、今後ケアマネジメントにおける支援プロセス上にどのように位置づけるのかを明確にすることが重要となる。



【図：相談支援事業の全体像】

● 滋賀県における就労選択支援と計画相談支援

滋賀県は、障害福祉施策等にかかるさまざまな時代的変遷の中で地域における議論を積み重ねてきた経緯があり、その過程を通じて、現在の事業所間および地域における強固な連携体制が形成されてきた。今回、就労選択支援の運用を推進するにあたっては、県と各圏域が連携し、指定申請に関する取組や、事業説明会、研修会等を実施し、関係機関の基本的知識の向上を図っている。自立支援協議会においては県独自の「障害者働き・暮らし応援センター」や基幹相談支援センターが中心となり、就労選択支援に関する議論を展開するなど、実施に向けた検討を重ねてきた。加えて、令和5年度に実施した就労選択支援モデル事業における圏域の実践報告を通じて、就労選択支援の具体的な活用方法の共有にも取り組んできた。このように、県および関係事業者が連携しながら、滋賀県全体として就労選択支援の実施に向けた準備を進めてきた。

しかしながら、現状では、これらの研修や会議の場に対する相談支援事業所の参加率は必ずしも高いとはいえない。就労選択支援は、就労系障害福祉サービスに関わる支給決定に大きな影響を及ぼすものであり、本来、支給決定のプロセスに関与する計画相談支援にとっては、より具体的な理解が求められるサービスである。相談支援専門員においては、単に制度の概要を把握するのみでは十分とはいえず、就労選択支援を十分に活用するためには、当該サービスの機能や活用方法をより具体的に理解する必要があるとともに、計画相談支援の制度的な位置づけや支援における基本的視点を整理・共有し、支援のベースを整えていくことが重要である。

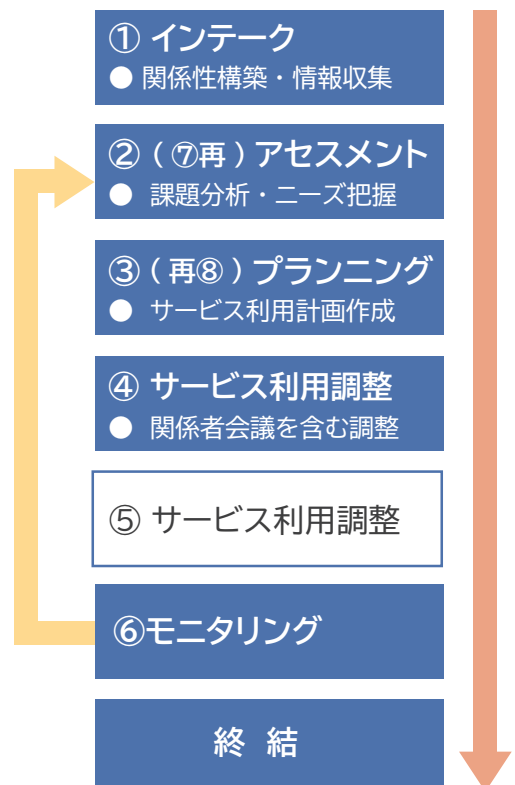
2. 取組の特徴

● 計画相談支援における大切な視点

(1) ケアマネジメントの視点

ケアマネジメントは、1960年代末ころ、アメリカにおける精神障害のある人の精神科病院等から地域生活への移行支援を契機に、社会福祉援助技術として位置づけられるようになった。施設や病院では、医療、食事、住居、整容など、個人が必要とするケアが一括で提供される。しかし地域で生活を始めると、これまで一括で受けていたケアを複数の提供事業者手に手配し、適切に提供されるよう交渉や調整の必要性が生じる。当事者自身がこれを行うことは困難な場合が多く、複雑で多岐にわたるケアサービスのマネジメントを継続的に行う支援の必要性が高まった。こうした背景から、ケアマネジメントはソーシャルワークの実践現場において重要な方法論として位置づけられることとなった。

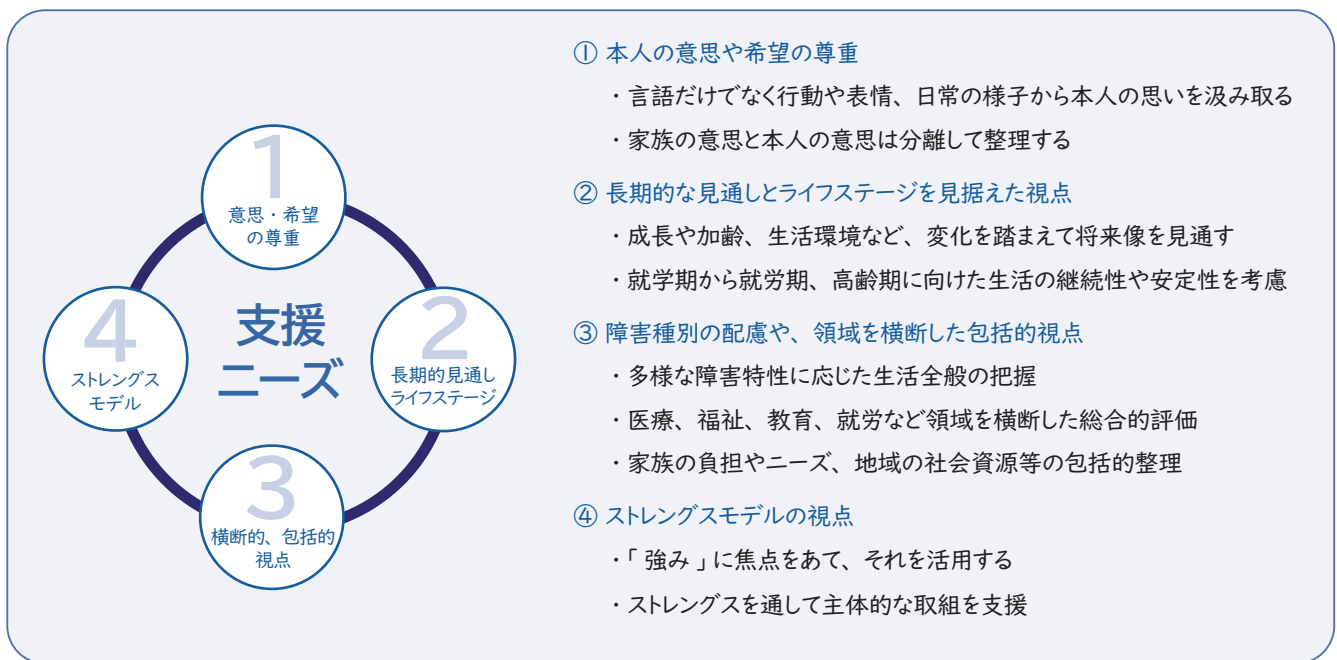
計画相談支援における相談支援専門員が行うケアマネジメントは、障害のある本人の希望を中心に据え、家族の希望なども踏まえたうえで生活全般の課題を整理し、必要な支援・サービスにつなげるプロセスであり、通常、サービスの必要性がなくなった場合や、ケアマネジメントを本人が行えるようになった場合などはこのプロセスは終結する(図)。ケアマネジメントの基本は「本人中心」であり、単にサービスを提供する形式的な手続きではなく、障害のある本人の生活の質(QOL)向上を目指す継続的なプロセスであることを常に意識する必要がある。



【図：ケアマネジメントプロセス】

(2) アセスメントの視点

相談支援専門員による障害のある人を対象としたアセスメントには欠かせない視点が4つある。



上記の視点に加え、権利擁護やエンパワメントの視点も重要であり、差別や虐待、意思決定支援の不足がないかを確認する必要がある。また、上記の視点を踏まえつつ、障害のある人のアセスメントの整理にあたっては具体的な方法論としてBPSモデル(Biological.Psychological.Social)が非常に有効である。

● 就労選択支援における計画相談支援の導入とポイント

就労選択支援の実施において、相談支援専門員の視点から連携が想定される場面は大きく分けて2つに分けられる。

① 新規で就労系障害福祉サービス利用を検討する対象者への活用

一つは特別支援学校等の新卒者を含む、「新規で就労移行支援または就労継続支援の利用を検討する対象者」が就労選択支援を活用する場面である。就労選択支援のニーズは「働きたい」という意欲はあるものの、障害による働きづらさや自身の特性、必要な支援がわからない人に生じることが想定される。相談支援専門員は、対象者の「働きたいけれど困っている」というニーズを一次アセスメントとして整理し、必要に応じて「就労選択支援のサービス利用が適切である」とケアマネジメントを行い、サービス利用へとつなげていく。一方で、対象者が「A型を使いたい」「B型を使いたい」と、特定のサービス利用を前提として就労選択支援の利用を希望するケースも想定される。この場合、相談支援専門員は希望をただ受け入れるのではなく、「その選択が本人に適切か」を正確に把握する必要がある。対象者から、希望するに至った経緯を聞き取り、作業能力や適性、生活状況等をお互いに把握するために就労選択支援を二次アセスメント的に活用することを提案する。こうして得られた情報をもとに、相談支援専門員は対象者とともに今後の進路やサービス利用の方向性を再検討する。さらに、対象者が特別支援学校等の新卒者である場合には、教育と福祉の連携が必要となる。従来の学校による進路指導上のアセスメントに加え、相談支援専門員は障害のある児童・生徒が放課後等デイサービスなど学校外で利用している各サービスの関係者から、サービス利用時の様子や生徒の強みについて情報収集し、就労選択支援における多機関連携のケース会議において共有することも重要である。場合によっては、これら関係者が会議に出席することをマネジメントすることも求められる。

② 現に就労移行支援または就労継続支援を利用している対象者への活用

二つ目は、現に就労移行支援または就労継続支援を利用している人への就労選択支援の活用である。就労継続支援の利用開始後、特段の問題や課題が顕在化しないことから、「安定している」という理由で同一事業所を継続利用するケースは少なくない。しかし、それが本人にとって最適な選択であり続けているのかについて、改めて検討する機会が十分に確保されているとは限らない。社会においては、転職やキャリアチェンジは特別なことではなく、本人自身の可能性の広がりに応じて働き方を見直すことは一般的である。一方で、障害のある人においては、新たな選択肢を見出したり、現状を問い直すような機会が限られている場合もある。「問題がないからこのままでよい」という状態が続くことは、本人の選択肢や可能性が十分に保障されていない状況とも考えられる。計画相談支援における相談支援専門員の重要な役割は、伴走型の支援を通じて本人の変化や成長に気づき、それを共有しながらステップアップの可能性をともに検討することである。しかし、相談支援専門員が直接サービスの提供状況を確認できるのは多くても月1回程度である。そのため、相談支援専門員の見立てのみに基づく提案は、本人・事業者にとって、十分な説得力をもって受け止められない可能性もある。そこで活用が期待されるのが就労選択支援である。相談支援専門員の主観的な提案としてではなく、客観的かつ専門的なアセスメントを通じて、現在の就労能力や適性、キャリアアップの具体的な可能性を整理し本人に提案することで、本人にとっての新たな選択肢を可視化し、将来の方向性を再検討する機会を創出することが可能となる。

3. 今後の課題・取組の方向性

計画相談支援の本質はケアマネジメントにあり、就労選択支援の実施においてもその役割は変わらない。重要なのは、就労選択支援をケアマネジメントにおける「二次アセスメント」として位置づけ、活用することである。ケアマネジメントにおけるアセスメントは、まず相談支援専門員による一次アセスメントから始まり、日常生活や社会生活における生活課題を把握する。そのうえで、専門職等による二次アセスメントを通じて、障害特性や特定の領域における能力評価を行い、本人を全人的に捉えることで、本人の希望に沿った支援方針を見出すためのニーズ整理をより適切に行うことができる。就労選択支援の場面においては、この二次アセスメントによる就労能力の評価が、本人の意思決定の鍵となる。したがって、就労選択支援は、国が示す原則的な適用の場合に限定して活用するのではなく、支援を必要とする人に対して積極的に利用を提案していく視点と意識が必要である。これにより、本人の自己理解が促進され、自己決定を尊重した就労選択へとつながる。相談支援専門員は、この位置づけを十分に理解し、ケアマネジメントの実践に活かしていく必要がある。

また、その実践を推進するためには計画相談支援の基本的視点の共有が不可欠である。滋賀県においては、こうした基盤づくりに焦点を当てた取組を実施してきた。具体的には自立支援協議会において「就労選択支援と相談支援」をテーマに相談支援専門員の役割整理・共有を行うとともに、県内全圏域を対象とした講師派遣事業を実施している。さらに、計画相談支援事業所を対象とした研修会にて「就労選択支援実施マニュアル(図)」を活用し、制度に関する共通理解の形成を図りながら実践基盤の強化に取り組んできた。しかしながら、計画相談支援の本来あるべき役割や位置づけに関する理解が、全体として十分に共有されているとは言い難い。今後は、この点に関する取組を一層推進し、視点の共有と実践力の平準化を図ることが求められる。



【就労選択支援実施マニュアル】

在宅就労を見据えた就労選択支援の取組（香川県）

1. 取組のテーマ

● 在宅就労を希望する方への就労選択支援

在宅就労または在宅支援（在宅での就労系障害福祉サービスの利用）を希望している利用者へ、就労選択支援の円滑な実施に向けて、モデル事業の取組を踏まえ留意点等を整理する。

2. 取組の背景

● 在宅就労を想定した就労選択支援のアセスメント

就労選択支援において、在宅での働き方や就労系障害福祉サービスの利用を希望する利用者に対して、アセスメントを行う場合は、在宅環境下での就労に伴う生活面についての視点や、在宅就労に関する知識等も必要になってくる。

本人との協同による就労選択支援のアセスメントについては、そもそも対面での実施が基本となるため、在宅での働き方等を念頭に置いた場合は、基本的には、就労選択支援員が自宅へ出向き、本人の作業場面や作業環境等を実際に確認しつつ、そのうえで、ICT 機器の活用により遠隔でコミュニケーションを取りながら、さまざまな作業に取り組む様子の観察等とおしてアセスメントを行うことになる。また、本人の対応状況等によっては、事業所へ通所してもらいアセスメントを行うことも必要になる。

在宅就労または在宅支援を想定した就労選択支援では、通所によるアセスメントと同様に、在宅就労および在宅支援に関する本人への情報提供、複数の作業場面や作業内容によるアセスメントの実施、アセスメントシートの作成のほか、必要に応じてテレビ電話装置等を活用した多機関連携によるケース会議の実施や事業者等との連絡調整などが求められる。以下、在宅就労または在宅支援を希望している利用者への就労アセスメントの観点について紹介する。

3. 主な取組（就労選択支援モデル）

● 在宅での働き方を希望または通所困難が示された場合のアセスメントの考え方

就労選択支援において「在宅での働き方を希望」「通所（通勤）が難しい」といった意向が聴き取りの中で示されることがある。その際には、本人の希望を尊重しながら、希望の背景にあるニーズを丁寧に整理することが求められる。具体的には、表面に現れている顕在的ニーズと、その背後にある潜在的ニーズの両面から捉える視点が重要である。

(1) 本人から在宅での働き方の希望があった場合

想定される顕在的ニーズとしては、「自宅の方が安心して作業できる」「人間関係によるストレスを避けたい」「自分のペースで働きたい」などが挙げられる。これらの希望は、本人の過去のつらい経験から生じている場合もあり、その背景には右記のような要因が考えられる。

このような場合、在宅支援を選択すること自体が目的となるのではなく、希望に至った原因や背景を本人とともに整理し、必要な支援を検討していくことが重要である。

- ・過去の職場や学校での対人関係のトラブル
- ・集団環境への不安
- ・通勤や生活リズムの維持が難しい
- ・生活面の不安定さ（睡眠・金銭管理など）
- ・外出に対する不安や自信の低下
- ・失敗経験による自己肯定感の低下 など

(2) 本人から「通所が難しい」と話があった場合

本人から「通所が難しい」という話があった場合、すぐに在宅での就労を前提として支援を考えるのではなく、その理由を本人とともに丁寧に整理することが大切である。通所が難しい理由としては、朝起きることが難しいこと、外出に対する不安や緊張が強いこと、生活リズムが整っていないなどが考えられる。通所できないことを前提に結論づけるのではなく、通所しやすくするための環境調整を検討する視点を持つことが重要である。

例えば、下記のように、段階的に外出や通所に慣れていく方法を提案することも支援の一つである。

- ◆ 利用時間を短くする
- ◆ 週1回など少ない頻度から始める
- ◆ 少人数の環境で活動する など

外へ出る機会を持つことは、生活リズムの安定や社会参加の機会の獲得、人との関わり、就労に向けた準備といった点で大きな意味を持つことがあるため、本人の負担にならない範囲で外出できる環境づくりを大切にしていくことが望ましい。

(3) 在宅での働き方を希望する背景として考えられるその他のニーズ

在宅での働き方を希望する背景には、上記以外にもさまざまなニーズが存在する可能性がある。

例えば、以下が考えられる。

生活面のニーズ	生活リズムを整えることへの不安、体調管理の必要性
心理面のニーズ	安心できる環境で作業したい、失敗への不安、周囲からの評価への不安
環境面のニーズ	移動手段が限られている、地域に利用できる事業所が少ない、家族の理解や支援の状況
身体面のニーズ	難病など身体的な不安、通勤に伴う負担軽減など

これらのニーズを整理することで、「在宅就労が本人にとって適した働き方なのか」、あるいは「段階的に通所型の就労を目指すことが望ましいのか」を本人とともに検討していくことができる。

地域アセスメント（地域の就労支援における基盤づくり）

在宅就労における雇用事例や在宅支援にかかる社会資源等について、本人への情報提供や助言等を行うためには、日頃から地域アセスメントに努めることが重要です。在宅での働き方や仕事内容は多岐にわたり、コミュニケーションの取り方もさまざまです。職場ごとに特徴は異なりますが、共通して重視されているのは、孤立感を抱くことなく、職場の一員として安心して働き続けられる環境づくりです。そのため、本人の希望や体調、障害特性に応じて、必要に応じて出社を勧めるなど、長期的に安定して就業ができるよう工夫している企業や事業所もあります。

就労選択支援員は、こうした企業や事業所を積極的に見学・視察し、本人に適した職場であるかどうかを見極めたうえで、本人へ提案していくことが求められます。あわせて、就労支援に関するスキルや支援の幅を広げ、長期的な就業継続を見据えた支援につなげていくことが重要です。

● 在宅就労を想定した基礎情報の確認

1 障害特性・健康状態



- 診断名
- 障害の種類・程度
- 医師の指示内容
- 通院状況
- 作業時間や業務遂行に関する自己認識

2 現在の支援体制



- 現在関わっている支援者（医療・福祉・教育等）
- 計画相談支援の有無
- 家庭でのサポート体制

3 就職環境
(在宅就労・在宅支援)

- 在宅で働くための物理的環境
- 椅子や机など作業姿勢を保つための環境
- インターネット回線の状況（速度・安定性）
- パソコン等の機器の有無

4 健康状態・障害特性・支援体制



障害特性

- 疲れやすさ、集中力、感覚過敏等

健康状態

- 日中に働ける時間帯、服薬、通院状況

本人の自己理解の程度

- 自覚していること、他者から指摘されていること

支援体制

- 家族の協力状況、相談支援専門員とのつながり、緊急時の連絡体制

5 環境・スキル



作業環境

- 机・椅子・静かな環境・ネット回線 等

パソコンスキル

- 基本操作（文字入力、ファイル操作、メール送受信 等）

オンラインツールの利用経験

- Teams、Zoom、Googleドライブ 等

6 経験
(テレワーク経験・仕事歴)

テレワーク経験の有無

- 内容、使用ツール、困ったこと

仕事歴

- 就労形態、仕事内容、勤務年数
- 得意なこと・課題、退職理由

希望収入

- 希望する収入の目安

将来の目標・やってみたいこと

- 今後の目標や挑戦したいこと

● 在宅就労におけるアセスメントフロー（支援者向け判断チャート）

在宅での働き方について本人から希望が示された場合は、以下の流れで整理する。

STEP1 在宅での働き方を希望する理由の確認

まず、在宅で働きたいと考えた理由について、本人の希望を丁寧に確認する。
※この段階では是非や適否の判断は行わず、否定せずに本人の言葉を事実として整理する。



確認することの例

- ・なぜ在宅で働きたいと思ったか
- ・在宅で働くことで実現していくこと
- ・不安に感じていること
- ・大切にしたいこと

STEP2 希望理由の背景を確認

希望の背景として、以下の要因が含まれていないかを整理する。



心理的要因

対人関係への不安、過去の職場でのトラブル、失敗経験による自信低下など



生活面の要因

生活リズムの乱れ、外出機会の減少、日中活動の不足



環境要因

通勤手段がない、地域に事業所が少ない、家庭の事情



身体面的要因

体力面の制約、パソコン機器操作等においてその都度支援が必要な状況

STEP3 在宅就労に必要な基礎条件を確認



生活面

・生活リズムが安定しているか
・起床・就寝時間が整っているか
・日中の活動が可能か



作業管理

・一人で作業を進められるか
・タスク管理ができるか
・締切を守れるか



コミュニケーション

・メールやチャットが使用できるか
・相談・報告ができるか
・指示理解ができるか



環境

・作業スペースの有無
・インターネット環境の整備状況
・家族の理解・協力が得られているか

STEP4 リスク評価

以下のリスクが強い場合は、在宅就労の導入について慎重に検討する。



社会的孤立



生活リズムのさらなる崩れ



作業継続の困難さ



困った際に相談できない状況



STEP5 支援方針の検討

これまでの整理結果を踏まえ、以下の方向性を検討する。

A

在宅就労が適している可能性が高い場合



- 自己管理ができる
- 作業環境が整っている
- コミュニケーションが可能
- 緊急時の対応体制がある

在宅就労支援の活用を検討する

B

条件付き在宅就労を検討する場合



- 生活リズム
- 作業管理
- コミュニケーション等に課題がある

就労移行支援等で訓練後に検討する

C

通所支援を優先する場合



- 外出機会が少ない
- 社会参加が不足している
- 生活リズムが不安定

通所型支援の利用を優先する

● 在宅就労を想定した就労アセスメントの主な確認項目

- ・ 安定して働ける日数や時間、休憩時間
- ・ 医療や介護サービス等の利用状況
- ・ 指示の理解力（文章、口頭、マニュアル読解力）
- ・ コミュニケーション能力（適切な報連相ができるか）
- ・ 他者との協調性、感情コントロール、ストレス耐性などの確認
- ・ 過集中や誘惑に弱いといった傾向の確認
- ・ 得意な作業と苦手な作業
- ・ 各種業務の遂行能力
- ・ 自己解決能力
- ・ 情報セキュリティに対する意識
- ・ メール、チャット、音声会話などでのやり取り
- ・ 自己発信力（わからないことがあったときに質問できるか）
- ・ パソコンの基本知識（フォルダー管理、圧縮・解凍等）
- ・ スケジュール管理
- ・ マニュアル等の情報共有、進捗管理

● 在宅就労をするうえで本人および支援者が理解しておくべきこと

在宅就労は、自宅で働けるというメリットがある一方で、自己管理、コミュニケーション、健康管理、作業環境など、多くの要素を自身で管理する必要がある働き方です。そのため、アセスメントにあたっては、以下の観点についても、本人と一緒に整理しておくことが重要です。

① 時間管理

在宅就労では、職場のように周囲から勤務時間を管理されることが少ないため、自分自身で時間を管理する力が重要となります。勤務開始・終了時間をあらかじめ決めること、休憩時間を計画的に取ること、仕事と私生活の時間を区別することが大切です。自宅では生活と仕事の境界が曖昧になりやすいため、規則正しい生活リズムを維持することも重要なポイントになります。

② タスク管理（仕事の進め方）

在宅就労では、上司や同僚が常に近くにいるわけではないため、その日に行う仕事をリスト化することや、優先順位をつけること、作業の進み具合を自ら確認することなど、自分で仕事の進め方を整理する力が求められます。また、仕事の進捗状況について、定期的に報告する習慣を身につけることも重要です。

③ 作業環境の整備

在宅就労では、できるだけ静かな場所を確保すること、専用の作業スペースを設けること、家族の生活音や干渉を減らす工夫を行うこと、インターネット環境を整えることなど、自宅の中に仕事に集中できる環境を整備することが必要です。

④ 自己モチベーションの維持

在宅就労では、一人で作業する時間が多くなるため、小さな目標を設定することや、作業の区切りごとに休憩を入れること、達成したことを記録することなど、自分自身でモチベーションを維持する工夫が求められます。また、孤独感を感じやすい場合もあるため、適度な気分転換を行うことや、人との交流を意識的に持つことも大切です。

⑤ コミュニケーション

在宅就労では、職場のように気軽に声をかけて相談することが難しい場合があるため、メールやチャット、オンライン会議などを活用し、こまめに連絡を取ることが求められます。また、わからないことを早めに相談すること、作業の進捗状況を報告すること、相手に伝わりやすい言葉で説明することも重要です。

⑥ オンラインでの説明・伝達力

在宅就労では、対面で説明を行うことができない場面が多いため、情報を整理して説明する力や、相手の話を正確に聞く力（リスニング）、相手の反応に応じて説明を調整する力、資料や図表などを活用して説明する力が求められることがあります。オンライン会議においては、表情や声のトーン、画面共有なども活用し、相手に伝わりやすい説明を行うことが重要です。

⑦ 健康管理

在宅就労では、長時間座り続けることが多く、運動不足や長時間の座位作業、不規則な生活リズム、睡眠不足などに注意が必要となります。そのため、定期的に体を動かすことや、外出や散歩を取り入れること、食事や睡眠のリズムを整えることなど、健康を意識した生活を心がけることが重要です。

⑧ サポート体制の活用

在宅で働いていると、悩みやストレスを一人で抱え込みやすくなる場合があります。そのため、家族や友人と話をすること、支援機関に相談すること、カウンセラーなどの専門家に相談することなど、困ったときに相談できる人や場所をあらかじめ持つておくことが、安心して働き続けることにつながります。

⑨ 趣味やリラクゼーション

仕事と生活のバランスを保つためには、読書や音楽鑑賞、映画鑑賞、散歩、趣味活動など、リラックスできる時間を確保することで、ストレスの軽減や心の安定につながります。

● 多機関連携によるケース会議のポイントと確認事項

在宅での働き方や就労系障害福祉サービスの利用を希望する利用者への多機関連携によるケース会議では、実際に対面による作業場面や在宅環境等についてアセスメントを行った結果や、利用者の障害特性等を踏まえて、検討が必要になる配慮や工夫、ツールなどについて、丁寧にフィードバックしていくことが必要になる。また、利用者が在宅就労・在宅支援のステップに進むにあたり、必要になる地域の支援体制や家庭内のサポート体制、緊急時の対応ができる体制などの確認や情報提供も必要になる。

就労選択支援事業所は、在宅就労・在宅支援を通じて、本人がどのような「働く姿」を目指しているのか、本人の希望、就労能力や適性等を把握するとともに、在宅就労・在宅支援により就労能力を高めることができるノウハウや経験をもつ事業所の情報提供など、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ることが重要である。

社会資源が少ないエリアでの就労選択支援の取組（鹿児島県・奄美圏域）

1. 基本情報

■ 人口 10万人

■ 地域資源の状況（令和8年2月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	1	就労継続支援A型	4	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	2	就労継続支援B型	43	特別支援学校	1
就労定着支援	1	指定特定相談支援	39		



2. 取組の背景

● 地域づくり

奄美圏域（奄美大島等）や熊毛圏域（種子島、屋久島）などの離島中心で社会資源が少ない地域においては、支援者や関係団体が主体となり、地域における課題を共有・整理し、検討を重ねながら解決に向けた取組を進めている。また、これまで積み重ねられてきた取組の背景や地域の歴史を大切にしつつ、時代の変化や地域の実情に応じた新たな発想や手法を取り入れていくことも重要である。近年では、オンラインを活用した研修や会議が増加し、地理的な距離に左右されることなく、情報共有や支援者のスキル向上を図る機会も広がっている。

地域課題の解決に向け、人と人がつながる仕組みづくりを起点として、地域全体で支え合う持続可能な地域づくりに取り組んでいる。具体的には、①自立支援協議会や就労に関する部会（はたらく部会）を通じて、地域の企業や関係機関との連携を深めること、②障害のある人が安心して働き続けられる環境づくりを進めること、③情報提供の場を設け、地域のネットワークを活用することで、より多くの人々が参画できる仕組みを構築することを進めている。

就労選択支援においても、これらの仕組みを基盤として事業を展開しているが、一方で、現場で支援にあたる職員一人一人に事業の趣旨や役割が十分に浸透するまでには、相当の時間を要するものと考えられる。離島地域においては、就労系障害福祉サービスの多くが就労継続支援B型で占められており、特別支援学校卒業後の進路としても、就労継続支援B型の利用が実質的な選択肢となっている現状がある。社会資源が限られていることから、本人や家族、支援者にとっても進路先の選択肢が少なく、「選ぶ」という視点自体を持ちにくい状況にある。そのため、就労選択支援の必要性や効果が実感されにくく、期待が高まりにくい側面がある。

● 担い手づくり

就労選択支援においては、就労支援に関する経験や知識を有する人材を配置することで、就労に関するアセスメントについて専門的な支援を受けることが可能となる。しかしながら、こうした専門性を有する人材を継続的に育成・確保することは現実的に難しい状況にあり、多くの事業所では、専門的人材を確保する以前に、配置基準を満たすための人材確保そのものが困難であり、結果として事業開始に至らないケースも見受けられる。加えて、既存事業の維持に手一杯で、新たな取組に踏み出せない事業所も少なくない。

福祉サービスは対人援助を本質とするものであり、安定したサービス提供のためには人材確保の課題解決が喫緊の課題である。担い手づくりを通じて支援体制を強化し、利用者が地域で安心して暮らし続けられる基盤を整えていくことが求められている。



県推計人口および人口動態（市町村別）

島名	市町村	人口	相談支援	B型	A型	就労移行
奄美大島	奄美市	38,453	16	23	2	2
	大和市	1,285	0	0	0	0
	宇検村	1,506	0	2	0	0
	瀬戸内町	7,653	4	2	1	0
	龍郷町	5,683	4	6	0	0
計		54,580	24	33	3	2
喜界島	喜界町	5,953	2	1	0	0
徳之島	徳之島町	9,211	5	4	1	0
	天城町	5,056	1	1	0	0
	伊仙町	5,590	4	2	0	0
計		19,857	10	7	1	0
沖永良部島	和泊町	5,676	1	1	0	0
	知名町	5,190	1	0	0	0
計		10,866	2	1	0	0
与論島	与論町	4,841	1	1	0	0
鹿児島市		578,868	82	172	33	18

● 奄美圏域内の島それぞれの状況

鹿児島県は、南北に 600 km と長く、その中に 7 つの障害保健福祉圏域があり、そのうち熊毛圏域と奄美圏域が離島の圏域となる。

奄美圏域は、奄美大島、喜界島、徳之島、沖永良部島、与論島という 5 つ離島で構成されている。（加計呂麻島、請島、与路島は奄美大島に含む）

奄美大島には、就労移行支援、就労継続支援B型、就労継続支援A型があり、ある程度就労系障害福祉サービスがそろっているが、他の離島では就労移行支援がなく就労継続支援B型が 1 か所しかないところもある。

そのため、奄美大島では 就労選択支援を始める事業所が 1 か所あるが、その他の離島では就労選択支援を始める予定がない状況。

また、喜界島、徳之島、沖永良部島には、特別支援学校の支援教室があるが、就労選択支援を受ける手段がなく、就労移行支援事業所による就労アセスメントも受けられない状況。

奄美大島においても、人員不足や要件に合致する事業所がない状況から、他に就労選択支援を実施する事業所がない状況にあるため、就労選択支援の趣旨を理解し、1 か所でも多く就労選択支援を行える事業所を増やすことが今後の課題と考えられる。

3. 制度導入プロセス

● 障害者就業・生活支援センターから就労選択支援に関する発信

情報発信した内容として、①「就労選択支援実施マニュアル」など就労選択支援に関する資料を自立支援協議会を通じて就労支援部会、相談支援部会への周知、②各種就労選択支援研修の情報提供、③圏域内の離島出張時に、特別支援学校の支援教室の先生や行政の担当者と就労選択支援の情報共有を実施、④モデル事業の説明会等について、就労移行支援、就労継続支援A型、行政などへの参加の働きかけを実施した。

4. 今後の課題・取組の方向性

これらの情報発信を行ったものの、各機関からの反応や動き、進展は特になく、事業の進捗はみられていないが、どこかで誰かの動き出しがなければ進まない現状にある中で、障害者就業・生活支援センターを運営する法人である社会福祉法人三環舎が、これまで新規事業に取り組んできた経験を踏まえ、地域における就労選択支援の具体化に向けた第一歩として、就労選択支援の事業申請を行った。

今後は就労選択支援の実践を通じて、関係機関との連携や理解を深め、圏域全体における就労選択支援の推進につなげていくことが求められる。また、圏域において人材不足の影響により、相談支援を一部介護事業と兼任している相談支援専門員がいる。相談支援専門員だけでなく、就労選択支援を通じて、障害者が「知る・選べる」環境を整えていくためにも、各事業所の情報を丁寧に伝えていくことが相談支援専門員の重要な役割であると感じられた。サービスの数や種別ともに限られる地域でもあり、行政を交えた仕組みは積極的に構築されているため、就労選択支援をいかに機能させるかが課題である。

第2章

個別ケースからみる就労選択支援

～モデル事業で対象としたケースへの支援事例～

本章では、モデル事業において実施された個別のケースに着目し、就労選択支援の具体的な支援プロセスとその展開について整理している。

就労選択支援は、アセスメントを通じた本人の強みや課題の把握、多機関連携による情報共有と検討、本人の意思形成を踏まえた進路選択支援といった一連のプロセスから構成される。本章では、これらのプロセスが実際の支援の中でどのように行われ、どのような変化や意思決定につながっていったのかについて、個別事例を通じて具体的に示している。

掲載している事例は、対象者の状況や支援の目的に応じて、以下の5つの類型に整理している。

- ① 新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者に対する実施事例
- ② 就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者に対する実施事例
- ③ 就労選択支援と計画相談支援の連携事例
- ④ 在宅支援および在宅就業の意向がある者並びに重度障害者に対する実施事例
- ⑤ 令和7年10月以降、実際に就労選択支援を実施した事例

これらは、対象者の状況や支援の目的の違いを踏まえて整理したものであり、就労選択支援の具体的な進め方や運用上のポイントを把握することができる。

① 新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者に対する実施事例

事例タイトル	事例の特徴	掲載ページ
就労継続支援A型の利用を検討している利用者が一般就労に希望を変更した事例	就労選択支援により明確となった一般就労の希望と可能性	39-40
利用者のニーズを可視化して意思決定支援を行った事例	情報収集やアセスメント手法の工夫	41-42
就労継続支援A型利用を検討している利用者に対するハローワークとの連携事例	多機関連携で多くの選択肢とステップアップの道のりを提案	43-46
障害者就業・生活支援センターの強みを活かした支援事例	客観的評価に基づく妥当性検討と意思決定支援	47-48
診断されていない障害特性が疑われる利用者の自己理解が深められた事例	作業評価を通じ強みと障害特性を整理し訓練の必要性を共有	49-50
離転職を繰り返す利用者に対して就労継続要因を再整理した事例	複数場面でのアセスメント実施による本人の気付きと選択	51-52

② 就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者に対する実施事例

事例タイトル	事例の特徴	掲載ページ
就労選択支援のアセスメントを通じて就職可能性を再評価した事例	企業実習と事業所評価により強みを具体化	53-54
就労選択支援の適切な利用開始のタイミングを検討した事例	本人の体調や環境変化を考慮した評価の必要性	55-56
多機関連携によるケース会議で就労支援の可能性を模索した事例	さまざまな関係機関の助言により支援手立てが広がった取組	57-58

③ 就労選択支援と計画相談支援の連携事例

事例タイトル	事例の特徴	掲載ページ
セルフプランのケースに対する相談支援事業との連携事例	中立性の確保と意思決定支援における相談支援事業が担う役割	59-60
社会資源に限りがある中での就労継続支援B型利用者に対する実施事例	相談支援事業所との連携、施設外就労の場を活用した評価	61-62
再就職を希望する利用者のニーズを再整理した事例	基幹相談支援センターの参画による連携促進と地域における共通理解の形成	63-64
自立支援協議会と就労選択支援の連携により取り組んだ事例	地域で官民協働による仕組みづくりから運用までの実践	65-66
特別支援学校生徒の進路について相談支援との連携により整理した事例	作業評価の可視化と多機関連携により納得感のある進路選択を支援	67-68
児童相談所や放課後等デイサービスとの連携事例	本人の夢や希望、これからのサポート内容が見えてきた就労選択支援	69-70

④ 在宅支援および在宅就業の意向がある者並びに重度障害者に対する実施事例

事例タイトル	事例の特徴	掲載ページ
在宅支援（B型）を希望する利用者に対して多角的な視点から評価した事例	複数の場面やワークシートを活用し本人の可能性を検討	71-73
医療的ケアを要する利用者に対して段階的にアセスメントを実施した取組	在宅と通所を組み合わせた実施により本人に合った働き方を再整理	74-75
在宅での働き方を希望する難病と知的障害のある利用者に対する取組事例	それぞれの疾患や障害の特性に配慮したうえでのアセスメント実施	76-78
医療的ケアを要する特別支援学校生に対して進路の選択肢を検討した取組	特別支援学校と連携したアセスメント、在宅も含めた働き方の検討	79-80

⑤ 令和7年10月以降、実際に就労選択支援を実施した事例

事例タイトル	事例の特徴	掲載ページ
単位制高校の在校生の進路検討に就労選択支援を活用した事例	教育分野と連携し、多様な進路選択の可能性を模索した取組	81-82
在宅就業を目指す脳血管疾患による身体障害者への就労選択支援の取組事例	身体面の課題も考慮したアセスメントや働き方の検討	83-85
重複障害の利用者に対して就労の可能性を再評価した事例	自立訓練と役割分担し作業適性を再整理	86-87

就労継続支援A型の利用を検討している利用者が一般就労に希望を変更した事例 — 就労選択支援により明確となった一般就労の希望と可能性 —

基本情報

実施エリア 福島県 県南圏域

■ 人口 約13.5万人

■ 地域資源の状況（令和7年11月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	0	就労継続支援A型	6	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	1	就労継続支援B型	20	特別支援学校	1
就労定着支援	1	指定特定相談支援	11		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 20歳代 ▶ 主たる障害 双極性障害

▶ モデル事業の実施期間 令和7年10月～約1か月間

▶ ケースの概要・エピソード

大学卒業後、地域に関わる仕事に就職したが双極性障害を発症。躁状態における行動上の課題がみられたことから、服薬調整を目的として自宅療養。療養により、一般就労の経験は約2年間途切れている状況であった。

就労選択支援の利用経緯

基幹相談支援センターに対し「就労継続支援A型を利用したい」との相談があり、その後障害者就業・生活支援センターへ支援を依頼。初期面談時の聞き取りの中で、「一般就労が可能であれば希望したい」との本人の意向を確認。

本人の就労準備性を確認し、一般就労と福祉的就労の適切な見極めを行うため、就労選択支援の利用につながった。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	福島県自立支援協議会就労支援部会で作成した「自己評価シート」を用いて、本人による自己評価を実施。作業遂行能力、職業生活、対人関係について、事前に確認。
本人への情報提供等	一般就労と福祉的就労に関する情報提供を実施。
作業場面等を活用した状況把握	<ul style="list-style-type: none"> 福島県自立支援協議会就労支援部会で作成した「就労選択支援アセスメントシート」を活用し、作業場面を通じて、作業遂行能力、職業生活、対人関係を確認。 就労選択支援の利用期間中、本人には体調を崩すことへの不安があったため、体調面に関する聞き取りを継続的に実施。 模擬的就労を通じて一般就労に対する自信が高まった段階で、ハローワークに協力を依頼し、VPI 職業興味検査を実施。
多機関連携によるケース会議	本人が一般就労したいという気持ちに変化し、会議参加者からは、就職および就労定着に関する助言を中心に、本人に対して助言した。
アセスメント結果の作成	福島県自立支援協議会就労支援部会で作成した「自己評価シート」「就労選択支援アセスメントシート」を使用。
事業者等との連絡調整	障害者就業・生活支援センター、ハローワークと連携し、希望する一般就労に関する支援を実施。



本ケースのポイント

① 就労選択支援のサービス利用による進路希望の再確認と検討

本人が当初、就労継続支援A型の利用を希望した理由は、一般就労に対する自信のなさに加え、医療機関からの勧めによるものであった。本人のなかで本心としては一般就労を希望していたが、「医師から勧められたため」との理由から、必ずしも前向きな動機による福祉的就労の希望ではなかった。

本人との協同によるアセスメントの結果、障害に対する自己理解、体調管理、コミュニケーションの各側面において、一般就労を十分目指せるのではないかと振り返りを行った。そこで、就労選択支援プロセスを通じて本人の主体的な意思決定を促し、改めて進路希望の再設定を行った。

② 就労体験を通じた進路選択の具体的な検討

約2年間、就労の機会がなく、日常的に活動を継続することへの不安が強かったため、就労継続支援A型での就労についても不安を抱えていた。就労選択支援における支援プロセスでは、模擬的な就労体験を実施し、体調面の確認ができたことで、就労そのものに前向きに取り組む姿勢が見られるようになった。

さらに、就労選択支援におけるアセスメントシート案を定期的にフィードバックしたことで自信が高まり、福祉的就労ではなく、一般就労を希望する意向へと変化した。

③ 希望の明確化と、目標に応じた支援体制の再構築

就労選択支援アセスメントシートに整理した結果を本人へフィードバックしたことで、一般就労を希望する意向が明確になった。その後、多機関連携によるケース会議の開催まで一定の期間を要したため、障害者就業・生活支援センターおよびハローワークへ就労支援を依頼した。

企業へ障害特性や必要な合理的配慮を伝えるためのシート作成にあたっては、就労選択支援で得られたアセスメント結果を反映した。また、就労選択支援においてアセスメントシートを支援員とともに作成・検討する過程を通じて、本人の強みに関する自己理解が深まり、そのことが結果的に面接対策にもつながった。

モデル事業実施結果まとめ

本ケースは、働くことに対する不安が強く、医療機関から就労継続支援A型を勧められていたことから、他の選択肢を検討しないまま支援機関につながった事例である。しかし、本人との協同による就労アセスメントの結果、合理的配慮があれば一般就労は十分に可能であるとの振り返りを行うことができた。ケースにより異なるが、医療機関と就労支援機関で見立ての相違が生じることがあり、その相違を口頭説明のみで伝える場合は、本人の理解や納得を得るには不十分なことがある。

そのため、面談等を踏まえて見立てた根拠に基づき、本人が実際に体感できる機会を設けることで、適切に本人の主体的な意思決定を促すことが可能となる。本ケースでは、就労選択支援の支援プロセスにおける模擬的な就労体験やアセスメント結果のフィードバックを通じて、本人の意向が「一般就労を希望する」方向へと変化した。その後、本人の意思決定を踏まえ、関係機関と連携して支援を進め、就労選択支援の利用期間中に障害者雇用枠の求人へ応募するに至った。

さらに、就労選択支援を通じて障害特性、必要な合理的配慮、本人の長所および課題を整理していたことで、本人は自信をもって応募書類の作成および面接に臨むことができ、結果として、面接を受けた企業での採用が決定した。

利用者のニーズを可視化して意思決定支援を行った事例

— 情報収集やアセスメント手法の工夫 —

基本情報

実施エリア 福岡県 大牟田市

■ 人口 約 10.2 万人

■ 地域資源の状況（令和 8 年 1 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	3	就労継続支援A型	11	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	4	就労継続支援B型	18	特別支援学校	1
就労定着支援	3	指定特定相談支援	15		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 20 歳代 ▶ 主たる障害 知的障害、発達障害

▶ モデル事業の実施期間 令和 7 年 9 月～約 1 か月

▶ ケースの概要・エピソード

- ・他市の特別支援学校卒業後、市内にある就労継続支援B型を利用。数年後に他市から市内へ転居され、就労継続支援A型を利用。これまでは、週 2～3 日程度、1 日 2～3 時間程度の短時間でのサービスの利用状況であった。
- ・知的障害が主たる障害で、周囲の音や人の動きが気になるなどのエピソードが多く、感覚過敏もうかがえた。

就労選択支援の利用経緯

通っていた市内の就労継続支援A型事業所の閉鎖にともない、次の就労先を探しており、担当の指定特定相談支援事業所に相談をしていた。

本人は就労継続支援A型での就労を希望していたが、転居によりアセスメント情報が十分に得られていなかったこと、また相談支援事業所および障害者就業・生活支援センターから一般就労の可能性を指摘する見立てがあったことから、就労選択支援のサービスを提案し、利用につながった。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	Google フォームを活用し、本人、指定特定相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター、グループホームから情報収集する体制を構築した。
本人への情報提供等	・就労選択支援の利用期間中に、就労継続支援A型事業所の見学先を複数紹介した。 ・市内の社会資源をまとめ、工賃・賃金、作業内容、所在地などを一覧で示した。
作業場面等を活用した状況把握	・環境変化の負荷を受けやすい方であったため、作業観察は短時間から開始し、徐々に時間を延ばして実施した。 ・感覚過敏の疑いがあったため、①視覚的・聴覚的な配慮がある環境、②視覚的な配慮がある環境、③就労移行支援利用者と同じ環境の三段階で作業観察を提案のうえ実施し、環境の違いによる作業状況の変化を、本人との協同により確認した。
多機関連携によるケース会議	相談支援事業所、障害者就業・生活支援センターに加えて、グループホームの担当者にもケース会議に参加してもらい、日常における本人の様子を共有するとともに、「本人の働きたいという思いにどのように応えるか」について関係機関で共通認識を持った。
アセスメント結果の作成	観察結果と本人から聞き取りした内容を整理し、アセスメント結果を「就労意欲×配慮量」の指標で数値化・可視化した。
事業者等との連絡調整	・就労選択支援期間中に 3 回、多機関連携会議を実施。 ・情報収集、アセスメント結果の共有、施設見学と今後の進路についての打ち合わせをそれぞれ実施し、本人の意思決定を支援した。



本ケースのポイント

① 多機関との連携における取組（情報収集）

就労という共通の物差しで情報を収集するため、Google フォームを活用し、あらかじめ設定した設問に回答してもらう形式で情報収集を行った。フォームは、支援機関の種別（本人/学校/医療機関/相談支援事業所/その他支援機関）ごとに用意した。また、情報の整理には AI を活用し、重複部分の統合および要約を行った。判断が分かれる部分については暫定的に両論とその根拠を併記し、収集した情報の精度向上を図った。

② ニーズアセスメントの取組

本人は対人不安が強かったため、初回面談にはグループホーム担当者にも同席を依頼した。面談では、「就労支援のためのアセスメントシート」を基本としつつ、グループホーム担当者の助言も踏まえながら、本人のニーズおよび生活状況の確認を行った。その結果、これまで把握できていなかった「独学で語学を学んでいる」という情報が明らかになり、「韓国旅行に行きたい」「本当は自動車免許を取得したい」といった本人の具体的なニーズを確認することができた。本人は当初、就労継続支援A型の利用を希望していたが、面談を通じてニーズを整理する中で、「可能であれば一般就労にも挑戦してみたい」という意向があることも確認できた。

③ アセスメント手法における取組

主たる診断は知的障害であったが、面談および見学時の様子から、就労上の主な障壁は感覚過敏にあるのではないかと仮説を立て、検証を行った。「どんな環境や方法であれば無理なく継続できるか」を確認することを目標に、作業観察では短時間の取組から開始した。パーティションや耳栓を使用した作業環境の調整、手順書の提示、定時の報連相の試行などを一つずつ段階的に追加し、その前後の変化を記録した。各環境下での様子を本人との協同によりアセスメントした結果、静かな環境、固定席、手順の見える化により、本人の作業が安定することを確認した。

また、GATB の結果から、形態知覚、書記的知覚、空間判断力が相対的に高いことが示され、作業面における強みを客観的に可視化することができた。これらの結果を手がかりに、作業環境の調整を加えて作業観察を行ったところ、作業遂行が安定し、一般就労に向けた職務の検討および環境調整の精度向上につながった。

モデル事業実施結果まとめ

就労選択支援開始前、本人には一般就労に対する明確な希望は見られなかったが、面談を重ねる中で、「旅行に行きたい」「免許を取りたい」といった将来に向けたニーズが明確になった。また、以前利用していた就労継続支援B型では、週2～3日、1日2～3時間程度の通所にとどまっていたが、各環境下での様子を本人との協同によりアセスメントしたことや、また、GATB の結果から作業面における強みを客観的に可視化することで、本人の作業遂行が安定し、今回の就労選択支援では、週5日、1日5時間の通所を継続することができ、本人の自信回復にもつながった。

あわせて、作業面における強みや必要な配慮事項も明らかになった。一方で、金銭面の事情を踏まえ、就労移行支援を利用するよりも、収入を得ながら将来的に一般就労を目指すことができる就労継続支援A型の利用が、現時点の本人の状況に適しているとうかがわれた。そのため、就労継続支援A型事業所の見学を行い、就労選択支援終了後、同事業所の利用を開始している。

ただし、地域内の就労継続支援A型事業所の選択肢が限られており、結果として定員に空きのある事業所を利用する形となった。就労選択支援によるアセスメント結果が十分に反映された選択とは言い難い側面が残った。

就労継続支援A型利用を検討している利用者に対するハローワークとの連携事例

— 多機関連携で多くの選択肢とステップアップの道のりを提案 —

基本情報

実施エリア 大阪府 大阪市

■ 人口 約 281.4 万人

■ 地域資源の状況（令和 8 年 2 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	32	就労継続支援A型	292	障害者就業・生活支援センター	7
就労移行支援	211	就労継続支援B型	1,221	特別支援学校	20
就労定着支援	122	指定特定相談支援	667		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 40 歳代 ▶ 主たる障害 精神障害（うつ症状、発達障害）

▶ モデル事業の実施期間 令和 7 年 10 月～約 1 か月間

▶ ケースの概要・エピソード

- ・一般就労か就労継続支援A型か迷いながらハローワークへ相談があった。
- ・精神保健福祉手帳取得前は一般就労しており就労経験は豊富であるが、障害福祉サービスは利用したことがないため、支援機関と繋がっていなかった。
- ・生活面での課題もわかり、多機関連携によるケース会議でつなげた。

就労選択支援の利用経緯

これまで一般求人而就労していたため、障害福祉サービスや就労アセスメントを利用した経験がなく、仕事探しの際に自身にどのような仕事に向いているのかわからず、困り感を抱いていた。

ハローワークにて就労選択支援の説明を受けたことをきっかけに、本人から「支援を受けてみたい」という意向が示され、就労選択支援の実施に至った。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	<ul style="list-style-type: none"> ・事業開始前より大阪労働局に対し、本事業の概要およびハローワークから当事者への情報提供の重要性、連携強化の必要性について説明を行った。大阪労働局の協力を得ることができ、管轄ハローワークに対して説明および協力依頼を行ってもらえた。 ・利用開始前には、2 回程度の面談機会を設け、本事業の内容および支給決定手続きについて説明を行った。区役所への同行を通じて、必要な手続きの支援を行った。
本人への情報提供等	<ul style="list-style-type: none"> ・本人に提示する情報量が多ならないよう、タイミングや回数を分けて説明。 ・本人はスマートフォンやパソコンの操作が可能であったため、WEB サイト等を活用した情報提供を行い、本人のペースで好きな時間に確認できるよう工夫した。
作業場面等を活用した状況把握	<ul style="list-style-type: none"> ・事前面談において、大勢の人がいる場面や騒がしい場面が苦手であることを把握したため、初期段階の場面設定は、個室での作業に限定して実施した。 ・その後、接客、調理、工場内作業等の施設外就労の場面を活用し、多種目による作業アセスメントを実施した。
多機関連携によるケース会議	<p>デイケアの担当者、ハローワーク、基幹相談支援センターを構成員とし、どのような情報提供や役割を期待をしているかを事前に伝えた。</p>
アセスメント結果の作成	<p>就労支援のためのアセスメントシートにおける強みや配慮事項等の総括部分から本人へフィードバックを行った。本人の感想を聞き出し、内容のすり合わせや整理に時間をかけた。</p>
事業者等との連絡調整	<p>生活面における課題も把握できたため、優先順位を整理し、基幹相談支援センターと生活面のサポートについて協議を行った。また、本人にとって適した環境が整っている事業所を複数見学した。</p>



本ケースのポイント

① 就労選択支援の円滑な導入に向けた労働局・ハローワークとの連携

ハローワークで求人する就労継続支援A型を利用する場合、ハローワークで職業紹介を受けた後、市区町村の障害福祉担当窓口で障害福祉サービスの申請を行う必要がある。そのため、「応募先となる就労継続支援A型を決め、すでにその事業所のことを知ったうえで職業紹介を求めて来所する」ケースも少ないと考えた。一方で、ハローワークの窓口においては、本人の職業スキルや適性に関する情報が十分に把握できていない場合もあり、就労継続支援A型の利用者募集を行う求人以外の求人について、選択肢の提示に限界が生じる場合があると考えた。

そのため、新規に就労継続支援A型の利用を希望する方に対する就労選択支援においては、ハローワークとの連携を強化し、アセスメントを通して本人の新たな可能性や課題を共有しながら支援していくことが重要であると考えた。

本事例では、まず大阪労働局に対し、改めて「就労選択支援」の説明を行い、その後、大阪労働局から管轄ハローワークの統括職業指導官へ情報共有がなされ、事前打合せの調整をしていただいた。事前打合せでは、ハローワークにおいて可能な範囲で対応してほしい点について整理・確認を行った。

- ◆ 「新たに就労継続支援A型の利用を希望する方」を対象に、ハローワークの窓口においては幅広く就労選択支援の情報提供を行ってほしいこと。
- ◆ 知的障害のある方など、一般的な説明では理解しにくい方に対しては、分かりやすい資料を用いて説明してほしいこと（資料についてはモデル事業のものを活用）。

その結果、ハローワークの窓口に来所された本ケースの対象者に対して、就労選択支援の情報提供が行われ、「自分に何ができるのか、本当に就労継続支援A型が良いのか分からなかったため、ぜひ受けてみたい」という本人のニーズと合致し、就労選択支援の利用につながった。

② デイケアとの連携による多角的なアセスメント情報の収集

基礎情報の聞き取り面談において、本人が月に数回デイケアに通所していることが分かった。デイケア側も、本人が就労選択支援を利用することを把握していたため、本人の同意を得たうえで電話連絡を行い、数日間の作業場面での様子や評価について共有した。あわせて、これまでの生活歴や本人の病状・特性等について、大まかな情報提供を受けた。

これにより、作業評価のみでは把握しきれなかった、生活面での様子や、本人のこれまでの就労経験について理解を深めることができた。また、生活面での課題が、当事業所への通所が安定しない（休みが多い）状況に影響している可能性についても振り返ることができた。

就労選択支援では、短期間で本人に関する情報を把握する必要があるため、デイケアのように長期的な関わりを持つ関係機関と連携することの重要性を改めて認識した。

③ 多機関連携によるサポートチームづくり

デイケアの担当者テレビ電話による会議を行い、情報共有を重ねる中で、双方が把握しきれなかった情報を補完することができ、本人を取り巻く生活環境についての理解を深めることができた。その結果、作業面でのスキルが高く、職場内でのコミュニケーションにも大き

な課題は見られない点が本人の強みである一方、休日の「推し活」によって活動量が増えると疲労が蓄積し、出勤が難しくなる傾向があることが把握できた。

これらのアセスメント結果から、家事支援やスケジュール調整など、生活面でのサポートがあれば安定した就労が期待できると見立て、多機関連携によるケース会議には、生活面の支援を担う基幹相談支援センターに参加してもらえよう調整した。また、生活面での要素が就労の安定に大きく影響していることから、就労面と生活面の両側面での支援体制が必要であると考え、障害者就業・生活支援センターにも参加を依頼した。

多機関連携によるケース会議では、本人との協同によるアセスメント結果の共有に加え、優先すべき支援内容や、次のステップへ進む適切なタイミングについて、参集した関係機関で話し合った。その結果、本人の意向も踏まえ、まずは生活面におけるスケジュールや家事の調整を行い、体調の安定を図る支援を優先することとした。その後、障害福祉サービス事業所の見学や、短時間勤務から開始できる求人の検討をハローワークとともに進め、さらに、今後の就業面やそれに伴う生活面の支援を見据えて障害者就業・生活支援センターへの登録を行うという段階的な支援方針を確認した。本人からは「これまで、これほど多くの人にサポートしてもらった経験がなかったので、心強く、安心できます。」との発言が聞かれた。

モデル事業実施結果まとめ

今回のモデルケースでは、ハローワークを通じて就労選択支援を利用する一連の流れをイメージしながら取り組んだ。そのため、労働局を含む関係機関と就労選択支援について共通認識を持つことが不可欠であると考え、協力および連携を依頼し、体制の確認を行った。

新規に就労継続支援A型の利用を希望する方を対象とするにあたっては、各地域において労働行政と福祉行政が一体となった支援スキームのもとで取り組む必要性を、改めて認識した。

その実現に向けて、以下のような仕組みが求められるのではないかと考える。

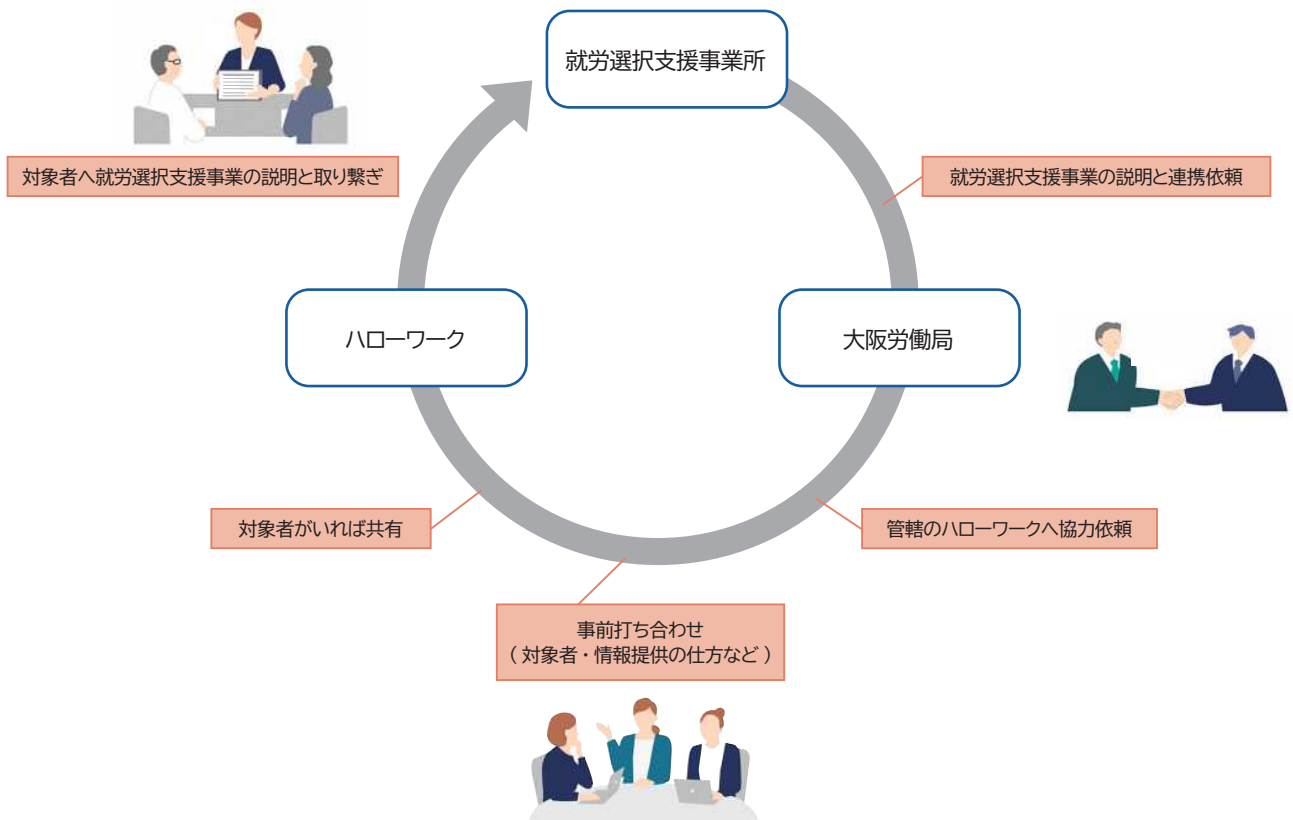
- ✔ 各圏域における就労選択支援事業所の特徴や支援内容が分かるツール
- ✔ 地域の情報が常に更新され、適切な情報を確保できる仕組み

さらに、地域の自立支援協議会等の会議体がハローワークと情報共有できる機能を持つことも、一つの解決策になり得ると考えた。こうした取組は、就労支援にとどまらず、地域づくりにもつながるといえる。

また、今回のモデルケースでは障害福祉サービスの利用歴がなかったことから、より多様で丁寧な情報提供が求められた。その過程を通じて、地域の事業所評価について、就労選択支援員が一定の見立てを持って説明するスキルの重要性を学んだ。特に就労継続支援A型を希望する方は就労ニーズが強いいため、障害者雇用の現場を理解していなければ、適切な見立てが難しい場面も多い。

本事例では、支援実施後の進路として本人は就労継続支援A型の利用を希望したが、ハローワーク担当者からは「通所がもう少し安定すれば、短時間勤務からの就職も目指せるのではないか。一緒に求人を探していきましょう」と声をかけてもらった。このように、選択肢を広げながら本人の自己決定を後押しする支援を、今後も継続していきたい。

労働局・ハローワークとの連携の例



障害者就業・生活支援センターの強みを活かした支援事例

— 客観的評価に基づく妥当性検討と意思決定支援 —

基本情報

実施エリア 大阪府 大東市

■ 人口 約 11.5 万人

■ 地域資源の状況（令和 7 年 11 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	1	就労継続支援A型	16	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	5	就労継続支援B型	23	特別支援学校	0
就労定着支援	4	指定特定相談支援	17		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 40 歳代 ▶ 主たる障害 知的障害

▶ モデル事業の実施期間 令和 7 年 11 月～約 1 か月間

▶ ケースの概要・エピソード

- ・ 就労移行支援から一般就労するが、職場の移転に伴い退職。その後、数年間在宅で過ごしていた。本人に就労の意思があったため、特定相談支援事業所から障害者就業・生活支援センターに繋がった。
- ・ なお、毎月一定の医療費がかかり、それによる経済的切迫感から「フルタイムの就労継続支援A型利用」が唯一の選択肢として本人の中で固定化されていた。

就労選択支援の利用経緯

本心では、一般就労を熱望する本人の意欲を尊重しつつも、長期間の未就労状態による体力低下や、実際の作業耐久性がわからなかったため、本人の希望を実現するための客観的な判断材料を得るべく、障害者就業・生活支援センターがコーディネートし、就労選択支援の利用に至った。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	障害者就業・生活支援センターが広域調整のハブとなり、圏域内の農福連携資源（アグリバイオ）を調整。体力面や耐久性をアセスメントすることを目的とした。
本人への情報提供等	経済状況と身体的リスクのバランスを、本人が主体的に判断できるよう丁寧に説明。
作業場面等を活用した状況把握	<ul style="list-style-type: none"> ・ 清掃作業 20 分での発汗、腰痛といった身体的限界を数値化。 ・ 作業適性と強みの顕在化。 ・ 健康管理・環境要因の検証。 ・ 作業遂行における配慮事項の特定。
多機関連携によるケース会議	ハローワーク、相談支援事業所、障害者就業・生活支援センター、就労選択支援実施予定事業所が参加し、共通の支援方針を策定。
アセスメント結果の作成	圏域内の就労選択支援実施予定事業所で作成したアセスメントシートを使用。
事業者等との連絡調整	ハローワークへの同行を通じて、本人との協同によりアセスメントした情報をもとに求職活動や実習等について支援を計画・調整を行った。



本ケースのポイント

① 支援経過をもとにアセスメント内容や実施機関をコーディネート

本人の固定的な考えに基づき、安易に就労継続支援A型の利用を決定するのではなく、いったん判断を保留し、本人との協同によるアセスメントを通じて身体的な限界と作業適性とのギャップを可視化した。その結果「週20時間からの段階的スタート」へと進路を軌道修正した。

② 多機関連携による雇用・福祉共通の支援方針の確立

多機関連携によるケース会議にハローワークの職業指導官に同席してもらうことで、生活支援と職業評価の視点を合わせて整理することができた。アセスメントにより明らかになった具体的に配慮を求めたい事項（温湿度管理、メモ作成の促し等）をリアルタイムで共有することで、雇用と福祉が共通の指標を持ち、求職活動を一体的に推進できる体制を構築した。

③ 広域的な資源調整と障害者就業・生活支援センターの役割

利用者の居住地に現時点で就労選択支援事業所が存在しないという地域課題に対し、障害者就業・生活支援センターが広域調整のハブとして機能し、他市の社会資源を戦略的に活用した。これにより、リソースが不足する地域においても、障害者就業・生活支援センターのネットワークを活かして質の高い支援を提供できる広域連携モデルを提示した。

モデル事業実施結果まとめ

● 客観的評価に基づく「就労継続支援A型」利用の妥当性検討と意思決定支援

従来、「本人の強い希望」のみに基づき、十分な客観的評価を伴わないまま支給決定が進んでしまう可能性のあった既存のルートに対し、就労選択支援が本来の就労アセスメントが果たすべき役割として機能した。その結果、現実的な働き方へ導くことや、ミスマッチによる早期離職を防ぐとともに、本人が自身の特性や現況に即した進路を納得して選択するプロセスを確立することができた。

● アセスメントシートの共有による地域全体の支援レベルの平準化

圏域内の事業所間でアセスメントシートのフォーマットの共有や視点の統一を図る会議を定期的で開催した。新規参入事業所が経験値の高い事業所の実践を学ぶ機会を設けることで、地域全体でアセスメントのノウハウを共有し、支援の質の底上げを図る取組を進めている。

● 地域実装に向けた継続的な検討会議と「仕組みづくり」への展開

振り返り会議を継続的に実施し、今後は市の障害福祉課も参画する「地域検討会議」へと発展させていくことを目指している。あわせて、就労移行支援3年目更新に伴う認定審査会での資料活用や、地域独自の運用ルールの策定など、行政と連携した実効性のあるプロセス構築を推進している。

診断されていない障害特性が疑われる利用者の自己理解が深められた事例

－ 作業評価を通じ強みと障害特性を整理し訓練の必要性を共有 －

基本情報

実施エリア 愛知県 名古屋市

■ 人口 約 233.9 万人

■ 地域資源の状況（令和 8 年 1 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	17	就労継続支援A型	129	障害者就業・生活支援センター	4
就労移行支援	79	就労継続支援B型	430	特別支援学校	6
就労定着支援	66	指定特定相談支援	245		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 50 歳代 ▶ 主たる障害 身体障害（平衡機能）※ 高次脳機能障害の疑いあり

▶ モデル事業の実施期間 令和 7 年 11 月～約 1 か月間

▶ ケースの概要・エピソード

- ・ 学生時代に交通事故に遭い、特別支援学校を卒業後、製造の大手一般企業に就職していた。（失業給付受給中）

就労選択支援の利用経緯

高齢の母親の介護が必要なため、短時間での就労継続支援A型での就労を希望し、障害者就業・生活支援センターに相談していた。

学生時代の交通事故により身体障害者手帳を所持していたが、就労継続支援A型の採用にかかる実習を通じて、障害者就業・生活支援センターの担当者が本人に、身体障害以外に配慮が必要な特性の可能性を指摘し、就労選択支援の実施につながった。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	・ インテークから相談支援専門員へ計画立案を依頼。 ・ 利用前にスケジュールやケース会議の日程立案、会議の同席依頼。
本人への情報提供等	平易な言葉や書面による文字化、支援フローなど図形化の工夫を図り、各種就労系障害福祉サービスや障害者雇用、障害者福祉制度の情報提供。
作業場面等を活用した状況把握	・ 作業を通じて能力面（指示理解・再現性・正確性・速度、巧緻性等）や適応面（意欲・態度・対人関係等）から強みと課題を本人との協同により整理。 ・ 就労継続のための配慮事項（環境設定・補償行動等）を明確化。
多機関連携によるケース会議	模擬的就労場面における作業や事務の体験を通じて、職業評価から確認できた作業能力面における課題を本人と関係者で共有。
アセスメント結果の作成	・ 「直 B に向けて」や「就労可能性の高低評価する」ではなく、どのような職業生活、仕事、人生を望んでいるのかを、就労支援のためのアセスメントシートで確認。 ・ 作業場面や職業評価を振り返り、本人と協同評価。
事業者等との連絡調整	・ 医療機関受診にかかる調整依頼。 ・ 医療評価や現況を関係者へ報告。



本ケースのポイント

① 診断されていない障害特性の疑いの見立て

本ケースでは、本人は身体障害者手帳を所持し、交通事故による後遺症については認識していたものの、高次脳機能障害などの診断は受けていなかった。障害者就業・生活支援センターの担当者が、面談や就労継続支援A型の採用にかかる作業実習を通じて、身体障害以外に配慮が必要な特性の可能性を指摘したことを契機に、その後の就労選択支援において詳細なアセスメントを実施するに至った。その結果、本人がこれまで自覚していなかった障害特性の疑いがあることを振り返り、その後の受診・診断につながった。就労選択支援が自己理解の深化とその後の進路選択において重要なきっかけとなった。

② 自己理解の深化と柔軟な選択肢の提供

就労選択支援のプロセスを通じて、本人は自身の後遺症（身体障害以外に配慮が必要な特性の可能性）について理解を深める機会を得た。当初は就労継続支援A型での短時間就労を希望していたが、本人との協同による作業体験や職業評価において「指示理解」「正確性」「作業速度」が相対的に低いことについて振り返り、自己理解が深まったことで、訓練の必要性を実感するに至った。その結果、半年間の就労移行支援の利用を検討するようになった。

このように就労選択支援を実施したことで、単に就職先を選定する支援にとどまらず、本人の自己理解を促し、より現実的かつ柔軟な就労の選択肢を考える機会を提供できたと考えられる。

③ 就労選択支援が導く長期的な支援計画

就労選択支援における本人との協同によるアセスメント結果により、本人が長年同一の職場で培ってきた強みとあわせて障害特性が整理された。自己理解の深化や補償行動の獲得、可能業務の洗い出しを目的として、就労移行支援の利用が検討されるに至った。さらに、受診、高次脳機能障害の診断、障害者手帳の取得、障害年金の申請といった生活基盤の再構築に向け、複数段階にわたる長期的な支援計画の策定へとつながった。

本事例を通じて、就労選択支援は、利用者の現時点のニーズに対応するだけでなく、将来的な生活の安定やキャリア形成を見据えた包括的な支援の入口となり得るサービスであることを実感することができた。

モデル事業実施結果まとめ

支援の結果、本人は自身の後遺症について理解を深め、今後は併設の大学病院を受診し、高次脳機能障害の診断を受けたうえで、障害者手帳の取得、障害年金受給にかかる手続きを進めることとなった。

また、失業給付が残っていることに加え、訓練の必要性を本人が自覚していることから、半年程度就労移行支援を利用し、その後、一般就労または就労継続支援A型の利用を選択する見込みである。

リアルな仕事を設定した評価



離転職を繰り返す利用者に対して就労継続要因を再整理した事例

－ 複数場面でのアセスメント実施による本人の気づきと選択 －

基本情報

実施エリア 鹿児島県 熊毛圏域（種子島、屋久島）

■ 人口 3.9 万人

■ 地域資源の状況（令和 8 年 1 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	0	就労継続支援A型	1	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	1	就労継続支援B型	9	特別支援学校	1
就労定着支援	0	指定特定相談支援	7		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 20 歳代 ▶ 主たる障害 知的障害

▶ モデル事業の実施期間 令和 7 年 8 月～約 1 か月間

▶ ケースの概要・エピソード

- ・ 2 年間で 9 か所離転職を繰り返していた。
- ・ 作業自体は繰り返すことで出来るようになるが、作業内容や作業時間に変更が生じると対応が難しくなる。自分の気持ちを伝えることは苦手だが、指示されたことに関しては素直に従うことができる。

就労選択支援の利用経緯

一般就労を経験してきたが、3 ヶ月ほどで辞めてしまうことを繰り返していた。

本人および家族ともに障害に対する理解が十分ではなく、どのような作業が苦手で、どのような作業が得意なのかを知りたいという本人の希望があった。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
本人への情報提供等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労選択支援モデル事業の説明を行い、本人の了承を得た。 ・ 自立支援協議会で作成している福祉的就労案内「おしごとファイル」を活用して、本人と家族へ各事業所の作業内容について説明を行った。本人が希望する作業内容について確認。
作業場面等を活用した状況把握	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本人が希望する弁当作りの作業をしている就労継続支援A型事業所と就労継続支援B型事業所を 1 か所ずつ、また、母親が希望しているクリーニング作業をしている就労継続支援B型事業所を 1 か所、計 3 か所においてアセスメントする場面を設定。 ・ 1 日約 2 時間程度、本人との協同により作業場面に同行しアセスメントを取った。 ・ 作業場面の動画を本人および家族と共有することで客観的に振り返ることができた。
多機関連携によるケース会議	関係機関へより細かい課題に対する対応等について共有した。
アセスメント結果の作成	本人との協同による丁寧なアセスメントにより、これまでの就労時における課題や、今回の作業体験について振り返ることができた。また、自分にとっての強みが何であるかに気付くことができた。
事業者等との連絡調整	担当職員と情報共有を行うことで本人の様子をうかがうことができた。



本ケースのポイント

① 家族の気付きと本人の意欲

本ケースでは、2年間で9か所の離転職を繰り返していた。就労を継続できない要因については以前から課題として挙がっていたが、本人は自分の気持ちを伝えることが苦手で、職場での相談ができないまま退職に至ることを繰り返していた。その結果、離転職の積み重ねが自己肯定感の低下につながっていた。今回、就労選択支援におけるアセスメントを通して、これまでの就労経験を振り返り、苦手な点や強みとなる点について、本人および家族も含めて改めて整理・確認することができた。

② 3か所（就労継続支援A型・B型）でのアセスメント

本人および家族と相談し、本人の希望が弁当作りや喫茶店での作業であったことから、就労継続支援A型事業所1か所、就労継続支援B型事業所2か所（うち1か所は母親の希望により、クリーニング作業を主とする事業所）の、計3か所でアセスメントを実施した。

各事業所において、本人との協同により、作業場面を活用したアセスメントを3日間（1日あたり5時間程度）実施した結果、本人は自身のストレングスを活かせる事業所について理解を深め、自ら選択することができた。

③ 相談支援の役割と仕組みづくり

圏域内における指定特定相談支援事業所の数が少なく、相談支援専門員の決定が困難な状況があった。その要因として、指定特定相談支援事業所が所属する法人が運営する就労継続支援A型・B型事業所の利用に限って受け入れが可能となるケースが多く、相談支援専門員の選定が容易ではなかったことが挙げられる。また、人材不足の影響により、指定特定相談支援を他業務と兼任している相談支援専門員が多いことも一因であると考えられる。

実際には、担当する相談支援専門員によって利用する障害福祉サービスが決定されていくという流れも見受けられた。就労選択支援事業を通じて、障害者が「知る・選べる」環境を整えていくためには、各事業所の情報を丁寧に伝えていくことが相談支援専門員の重要な役割であると同時に、サービス基盤の整備に向けた行政による働きかけも重要であると感じた。

モデル事業実施結果まとめ

これまで離転職を繰り返しており、その要因については課題として認識されていたが、就労選択支援モデル事業を実施したことで、改めて本人および家族の気付きにつながった。今回、本人の強みと事業所が求める要素とが合致していることを確認することができた。

就労選択支援のアセスメントを通じて就職可能性を再評価した事例

－ 企業実習と事業所評価により強みを具体化 －

基本情報

実施エリア 福島県 郡山市

■ 人口 約 31 万人

■ 地域資源の状況（令和 7 年 11 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	0	就労継続支援A型	8	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	12	就労継続支援B型	43	特別支援学校	3
就労定着支援	6	指定特定相談支援	26		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 20 歳代 ▶ 主たる障害 発達障害

▶ モデル事業の実施期間 令和 7 年 10 月～約 1 か月間

▶ ケースの概要・エピソード

- ・高校卒業後、障害者就業・生活支援センターを経由して、自立訓練（生活訓練）事業所を利用。その後、同法人の就労移行支援事業所を利用して、約 1 年 10 か月が経過。就職活動は継続中だが、就労移行支援の標準利用期間の延長申請についても検討している。
- ・食品加工関連の企業実習を予定中。以前本人が希望していた事務系の職場実習では課題が多く、今後は身体を使う仕事に就きたいとの希望が聞かれている。

就労選択支援の利用経緯

これまで就職活動には取り組んできたが、なかなか就職に結び付かない状況が続いていた。そこで、安易に現在利用している就労移行支援の利用期間を延長するのではなく、新たな視点や見立てを取り入れることで、本人が希望する一般就労への可能性を広げられるのではないかと考え、就労選択支援の実施を検討。

また、前回の職場実習の結果も踏まえ、本人の得意な作業や仕事について、多面的に探る必要性があった。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	市内移行支援事業所連絡会にて標準利用期間の延長申請予定者の有無について確認し、公平性をもって対象者を選定。福島版手引書に基づいて関係機関との書類やスケジュール情報の共有を実施。
本人への情報提供等	就労選択支援について趣旨説明（導入時）を行い、より丁寧に本人および家族へ説明するために福島版手引書を活用。
作業場面等を活用した状況把握	食品加工工場（企業内）および就労継続支援A型事業所（多機能型）にて、本人との協同による作業アセスメントを実施。
多機関連携によるケース会議	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の「強み」に焦点を当てた会議を意識。 ・相談支援専門員と密に情報を共有し、就労移行支援が延長利用となった場合の利用内容（目標や支援のポイント）のすり合わせや共有を実施。 ・行政担当者も参加し、本人の進捗状況を把握・共有したうえで、状況に応じて生じる手続き等に関するバックアップ体制を依頼および検討。 ・障害者就業・生活支援センターからは、一般就労となった場合の就労定着支援に関する支援メニュー等について情報提供。
アセスメント結果の作成	福島版手引書に基づき、福島版アセスメントシートを活用。
事業者等との連絡調整	ケース会議後においても、就労移行支援事業所と就労選択支援事業者で進捗状況について情報を共有。結果的には職場実習した食品会社へ就職となり、相談支援専門員を交えて就労定着支援活用のためのプランの作成等を実施。



本ケースのポイント

① 標準利用期間を超えて利用する場合の就労選択支援導入のタイミングの検討

就労移行支援の利用期限が迫る時期は、本来、本格的に就職活動等に取り組むべき重要な時期である。一方、この時期に就労選択支援を導入することは、本人および事業者双方にとって心理的・実務的負担が大きく、導入が難しいタイミングである。

本ケースでは、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、就労選択支援事業所の三者間において、これまでの支援を通じた相互理解と良好な関係性が構築されていた。そのため、あらかじめ本人の一般就労に向けた課題や、就労選択支援の有効性について共通認識を持つことができていた。その結果、「本人にとっての必要性」という視点のもと、本人および関係者が納得感を持ったうえで、比較的円滑に導入することができた。

② 複数場面における多面的なアセスメントの実施

食品加工業の企業（以下「A社」という。）において作業評価を実施した。実習期間中の作業遂行能力や職場環境への適応力等について、本人および企業・現場担当者からの聞き取りを含めたアセスメントを行った。また、A社の業務が身体を使う作業を中心としていたことから、より幅広い作業評価を目的に、就労継続支援A型事業所における組立作業を通じ、巧緻性や反復作業への適性に関するアセスメントを実施した。あわせて、企業と福祉事業所という異なる環境下における対人関係面や環境への適応能力についても評価を行った。

その結果、本人は当初の希望どおりA社への就職を希望するに至った。一連のアセスメントを通じて、自身の得意・不得意や、能力を発揮しやすい作業内容・就業環境について、具体的かつ客観的な情報として整理・把握することができた。これにより、今後の転職の可能性も含めた長期的な就業生活を見据えるうえで、本人にとって有意義な情報を得ることができた。

③ アセスメントに基づいた延長申請以外の可能性の拡大・共有

今回のアセスメント結果をもとに、A社への就職に向けて、本人の強みを活かせる職場環境や就職活動の進め方について、関係者間での協議を行った。当初は、就労移行支援の標準利用期間の延長も検討していたが、就労選択支援におけるアセスメント結果から、企業に対する合理的配慮等の調整により標準利用期間内での企業就労は十分に可能であると判断された。また、支援の過程を通じて、本人自身も支援体制に対する安心感を持つことができ、「企業就労を目指したい」という気持ちに自信を持つに至った。その結果、標準利用期間内に、本人が希望する企業への就職を実現することができた。

モデル事業実施結果まとめ

本モデル事業を通じて、標準利用期間の延長を検討していたケースに対し、就労選択支援によるアセスメントを実施したことで、本人の強みや課題の整理、ならびに取組内容の強化について検討することができた。その結果、就労移行支援事業所および本人の双方が新たな視点を得ることができ、就労に向けて本当に必要とされる支援や取組を実践することにつながり、当初の目標であった一般就労を達成することができた。

これらの結果から、就労移行支援の標準利用期間については、必ずしも一律に延長すればよいものではなく、本人の状況や支援の到達度を踏まえたうえで、必要性に応じて検討されるべきであることを改めて確認した。

また、本ケースの支援プロセスにおいては、行政担当者や相談支援事業所とも情報共有や進捗確認を行いながら支援を進めたため、標準利用期間を超えた利用の判断における評価の視点や見立てなどについても共通認識を持つことができ、地域全体で今後の就労支援のあり方について考える貴重な機会となった。

就労選択支援の適切な利用開始のタイミングを検討した事例

－ 本人の体調や環境変化を考慮した評価の必要性 －

基本情報

実施エリア 愛知県 知多圏域

■ 人口 約 62 万人

■ 地域資源の状況（令和 7 年 11 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	5	就労継続支援A型	5	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	6	就労継続支援B型	92	特別支援学校	5
就労定着支援	6	指定特定相談支援	40		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 40 歳代 ▶ 主たる障害 精神障害

▶ モデル事業の実施期間 令和 7 年 7 月～約 1 か月間

▶ ケースの概要・エピソード

- ・就労経験があり、数年程度の在宅期間を経て社会復帰に向けて社会復帰に向けて就労移行支援の利用を開始した。
- ・コミュニケーションが苦手で、会話のやり取りに時間を要する。
- ・緊張を伴う場面に直面した際、不安から体調を崩しやすい。

就労選択支援の利用経緯

本モデルケースは、実施時点において利用開始から 2 年目にあたり、標準利用期間を超えて利用する必要があるかを検討するタイミングであった。

就労に向けては、体調が安定するまでに時間を要し、求職活動を行うたびに体調を崩してしまう状況が続いていた。そのため、これまでの支援内容や本人が身につけてきたスキルを改めて確認するとともに、今後の支援の方向性について、関係機関を含めて確認・共有する必要があると判断した。

そこで、支援状況を十分に把握している利用者を対象に、圏域で作成したアセスメントシートを活用することで、適切かつ客観的な評価が可能かどうかを検証することを目的として実施した。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	本人や家族が一時的に別サービス（就労選択支援）を利用することになる点について、不安が生じないよう丁寧に概要説明を行った。
本人への情報提供等	書面等を活用しながら説明を行った。普段と異なる作業を実施する理由やその必要性を伝え、協同して行うアセスメントの結果については、本人自身にも記入・評価してもらうことを説明した。
作業場面等を活用した状況把握	本人が現在希望している職種・仕事内容に近い作業を中心に、アセスメントの実施に努めた（主に事務作業）。
多機関連携によるケース会議	引き続き就労移行支援の利用を継続することが本人にとって望ましいのか、各関係機関や家族ともアセスメント結果を共有しながら検討した。
アセスメント結果の作成	アセスメント結果に偏りが生じないよう、全職員でアセスメントした結果を平均化したうえで、本人と協同してアセスメントシートの作成に取り組んだ。
事業者等との連絡調整	すでに本人と繋がりがあがる相談支援専門員、障害者就業・生活支援センター職員もケース会議に参加してもらい、必要な調整も実施した。



本ケースのポイント

① 就労選択支援を利用するタイミングの検討

自治体ごとに申請から利用までの期間に差があることから、どのタイミングで就労選択支援の利用を検討し始めることが望ましいのかについて、あらかじめ検討が必要と考えられた。本ケースでは、標準利用期間満了の約2か月前から利用に向けて準備を開始したが、求職活動と並行する必要があること（就職を希望する会社での職場実習が決まった）や、本人の体調面の影響もあり、想定以上に時間を要した。これらを踏まえると、職場実習や求職活動そのものを評価内容に反映できるような仕組みを構築する必要があると考えられる。また、就労移行支援の利用期間が1年半程度経過した時点で、標準利用期間を超えて利用する必要があるかの検討や、就労選択支援の利用を見据えた動きを開始していくことが重要であると考えられる。

② 圏域で作成したアセスメントシートの有用性の確認

地域協働の仕組みづくりの一環として圏域で作成したアセスメントシートは、特別支援学校在学中の知的障害のある生徒を主なアセスメント対象者として作成された背景があった。そのため、本シートが、①過去に一般就労の経験がある精神障害のある方のアセスメントに有用であるか、②就労移行支援3年目の利用にかかるアセスメントツールとして有用であるか、の2点について、実際に運用しながら検証を行った。モデルケースの対象者に実際にアセスメントシートに記入してもらったところ、「現在の自分の課題が体調を整えることであると気づいた」「これまで就労移行支援で学んできたことで成長していることを再確認できた」といった感想が聞かれた。また、支援者側からも、現時点での取組課題や、本人の考え・認識を改めて確認する良い機会となったとの声が聞かれた。

障害種別や特性を問わず、一般就労を検討する際に求められる視点や項目には共通する部分が多い。そのため、基本となる項目は現行のアセスメントシートを活用しつつ、障害特性や個々のケースに応じて、表現や伝え方に工夫を加えていくことで、さまざまな場面において本アセスメントシートを有用なツールとして活用していけると考えられる。

③ 支給決定期間の更新にかかる判断根拠の標準化

これまでは、標準利用期間を超えてサービスの利用を申請する際、提出が求められる書類の記載内容について、重要視されるポイントが自治体ごとに異なる場合があった。しかし、統一されたアセスメント項目を活用することで、支給決定期間の更新にかかる判断根拠が、これまで以上に標準化されていくことが期待される。

モデル事業実施結果まとめ

制度施行前にモデルケースを先行して稼働させていたため、一部の機能が十分に整っていない状態で就労選択支援を実施することとなった。しかしながら、根拠に基づき、標準利用期間を超えてサービスの利用を希望する場合の検討プロセスや、本人との協同によるアセスメント結果について丁寧に報告することができた。

その結果、本人および家族から「安心した」「細かく見てもらえてありがたい」といった声が寄せられ、支援内容を丁寧に共有することの重要性を改めて確認することができた。今後は、利用者に一層の安心感を届けられるような仕組みづくりを進めていく必要がある。



【作業環境の様子（模擬職場空間）】

多機関連携によるケース会議で就労支援の可能性を模索した事例

－ さまざまな関係機関の助言により支援の手立てが広がった取組 －

基本情報

実施エリア 大阪府 八尾市

■ 人口 約 25.7 万人

■ 地域資源の状況（令和 7 年 11 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	2	就労継続支援A型	16	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	5	就労継続支援B型	68	特別支援学校	1
就労定着支援	5	指定特定相談支援	37		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 30 歳代 ▶ 主たる障害 発達障害

▶ モデル事業の実施期間 令和 8 年 1 月～約 1 か月間

▶ ケースの概要・エピソード

- ・ 中学時代に発達障害の疑いを指摘される。高校へは進学せず、離転職を繰り返し、心療内科を受診したところ発達障害と診断される。
- ・ 足のケガの影響により、日によって外出できるときとできないときがあり、在宅勤務と通勤の両方が可能な働き方での就職を希望していた。
- ・ 精神的な調子の不安定さもあって、就職活動が進められない状態が続いていた。

就労選択支援の利用経緯

本人は一般就労の希望があり、そのために就労移行支援 3 年目の利用を希望していた。

八尾市においてモデル事業の実施が決定しており、市内の就労移行支援事業所から標準利用期間を超えてサービスの利用申請があった場合には、本モデル事業の適用を検討する流れとなっていた。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労移行支援 3 年目の利用について、支給決定期間の更新は従前どおりの手続きで判断されるとしたうえで、本モデル事業では「延長した際の支援の可能性を広げるための議論」をしていくことを説明、周知した。 ・ ハローワーク、障害者就業・生活支援センターに対して、多機関連携によるケース会議の目的を説明し、参加協力を依頼した。
本人への情報提供等	<p>本人には就労支援の可能性を広げるものであることや、本人に関わるさまざまな関係機関がケース会議に参加することを説明。</p>
多機関連携によるケース会議	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本人、就労移行支援事業所、障害福祉課、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、就労選択支援モデル実施事業所がケース会議に参加。 ・ ハローワークから、本人が希望する条件の求人情報の提供や、合同面接会への参加申込みなどについて提案があった。 ・ 障害者就業・生活支援センターなどから、就労継続支援A型での経験を踏まえて一般就労を目指していくことなどについて助言。



本ケースのポイント

① 就労選択支援と障害支援区分認定審査会機能の位置づけや違いを明確にする

本来、八尾市における就労移行支援の標準利用期間を超えたサービスの利用申請については、障害支援区分認定審査会において支給決定の可否を判断しているため、本モデル事業の機能をどの範囲に位置付けるかが重要な論点であった。

八尾市では、本モデル事業の取組は「延長した際に支援の可能性を広げるための機能」と位置付けることにしたが、就労移行支援事業所や本人にとっては、本モデル事業で延長の可否が判断されるのではないかと懸念が生じる可能性もあったが、あらかじめ就労選択支援の目的や役割を明確に説明することで、理解と納得を得たうえで前向きに取り組んでもらうことができた。

② タイムスケジュールの中での多機関連携によるケース会議の運用方法

本ケースについては、モデル事業の期間的な制約があり、多機関連携によるケース会議の運用方法を中心に試行を行った（アセスメントは未実施）。（※）

本ケースは、就労移行支援の標準利用期間内での就職を目指し、利用期間の終了直前まで就職活動が継続している状況であった。そのため、多機関連携によるケース会議を開催し、関係者から助言を受けることで、本人が働くことに対して支援の可能性を広げることができるのではないかと判断し、実施することとした。1回の会議で一定の方向性を見出せるよう、サービス利用中の就労移行支援事業所（以下「申請事業所」という。）には、八尾市モデル事業で使用しているアセスメントシートに加え、これまでの支援経過および3年目の支援方針を記載した資料を事前に提出してもらった。また、会議参加者には、これらの資料にあらかじめ目を通してもらうことで、会議開始後すぐに議論に入ることができる状態を整えた。

（※）実際の就労選択支援の実施に当たっては、事業内容のうち未実施の事項がある場合は、全体として報酬算定の対象にならないことに留意。

③ 会議の目的に基づく参加機関の選定と役割説明

今回は、就職活動の進め方を含めた働き方の検討という会議の目的に基づき、ハローワークおよび障害者就業・生活支援センターに対して会議への参加を依頼した。会議の目的を事前に丁寧に説明したうえで、それぞれの立場からどのような意見や助言を期待しているかを具体的に伝え、参加に向けた調整を行った。その結果、両機関とも事前に準備を行ったうえで、前向きに会議へ参加してもらうことができた。

モデル事業実施結果まとめ

この度、八尾市では、標準利用期間を超えてサービスの利用を検討する時期において、就労選択支援を試行的に実施した。実施にあたっては、スケジュール面や既存の支給決定手続きとの兼ね合いなど、さまざまな事前準備と検討が必要となる。また、延長を希望する本人および申請事業所と、改めて就労アセスメントを行う就労選択支援の実施事業所との関係性が、「判断・評価する側/される側」と受け取られやすいという懸念もあることから、就労選択支援の役割や位置づけを明確にすることが重要であると認識している。

一方で、新たな可能性を模索するという点では、多様な立場からの視点を取り入れることにより、有益な議論につながる側面もあると感じられた。課題としては、延長検討時に実施する多機関連携によるケース会議において、支援上の課題を整理したうえで、今後どのように支援を展開させていくかを議論するなかで、本人へ課題等をどのように伝えるかについて難しさを感じるという意見が出された。今後の就労選択支援の導入に向けては、こうした点も踏まえて多様な実施方法を模索していく必要性を感じた。

セルフプランのケースに対する相談支援事業との連携事例

－ 中立性の確保と意思決定支援における相談支援事業が担う役割 －

基本情報

実施エリア 福島県 県北圏域

■ 人口 約 44 万人

■ 地域資源の状況（令和 8 年 2 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	4	就労継続支援A型	14	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	9	就労継続支援B型	92	特別支援学校	5
就労定着支援	4	指定特定相談支援	40		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 30 歳代 ▶ 主たる障害 軽度知的障害、発達障害

▶ モデル事業の実施期間 令和 7 年 9 月～約 1 か月

▶ ケースの概要・エピソード

公的機関のチャレンジ雇用（事務補助）において数年間就労した後、民間企業において事務職員として就労していた。一定のパソコンスキルは有していたものの、業務上求められるマルチタスクへの対応が難しく、雇用期間満了に伴い退職した。

就労選択支援の利用経緯

本人はパソコンスキルに自信があり、次の就労先も事務職を希望しており、職種へのこだわりがうかがえる一方で、前職での経験から一般就労に対する自信を失っている面もあり、現時点では就労継続支援A型を利用したいとの意向を示している。作業遂行力や対人関係面等のアセスメントを行い、自己理解を深めながら、現時点において本人にとってどのような働き方が良いか具体的に検討するため、就労選択支援の利用を検討した。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	・家族の協力を得ながら、簡易アセスメントシートを作成。 ・利用前に、作業アセスメント場所の提供機関、あわせて本人の居住地域を担当する相談支援事業所とスケジュールを調整。
本人への情報提供等	母親同席のもと、地域での福祉的就労について、「福祉の手引（市発行）」を使用して説明。就労継続支援A型、就労移行支援をそれぞれ1か所ずつ、本人との見学を実施。
作業場面等を活用した状況把握	アセスメントシート（福島県版）の項目（作業遂行、生活習慣、対人関係）に沿って本人との協同によるアセスメントを実施。対人関係・自責の念の強さ等が課題として見えてきたが、実施期間中（5日間）において、対人関係の項目を追加したアセスメントまでは実施できなかった。
多機関連携によるケース会議	・本人、家族、就労移行支援事業所、障害者就業・生活支援センター、相談支援事業所が参加。 ・職場環境などにもよるが、必要な合理的配慮があれば一般就労が可能。一方で対人関係のスキルやビジネスマナーの訓練、成功体験が必要であることを共有。本人から、就労継続支援A型の利用ではなく、一般就労に向けて就労移行支援で職業準備性を身に付けたい旨の意思表示があった。
アセスメント結果の作成	アセスメントシート（福島県版）を使用。本人と母親と内容を共有しながら協同での作成を行った。
事業者等との連絡調整	ケース会議後、地域にある就労移行支援事業所の見学体験を実施。支援状況については、障害者相談支援事業所と共有しながら継続的に連携を図った。



本ケースのポイント

① 就労選択支援の導入による強みと課題の再整理・共有

本ケースでは、パソコンスキルに対する高い自信がある一方で、前職においてはマルチタスクへの対応が苦手であり、業務上の指導を受ける場面も多く見受けられた。その結果、本人の中で「できないことが多い」という認識が強まり、雇用期間満了という形で退職に至った。退職後は、働くことに対する自信を喪失し、一般就労に対する不安を抱えている状況であった。

そこで、本人が就労について前向きに捉えられるよう、本人との協同によるアセスメントの実施にあたっては、強みに着目する方針を関係機関と共有した。強みに着目したアセスメントを行うことで、本人自身が就労の可能性を主体的に整理することができ、あわせて、自身の課題に対する自己理解にもつながるなど、重要な役割を果たすことができた。

② 福島県版手引書・シートの活用による可視化と多機関での共有

福島県版手引書・アセスメントシートを共通ツールとしてアセスメントを実施。事前準備からアセスメントシートの作成に至るまで、双方で就労選択支援の目的や留意点について共通認識を持つことができ、あわせて支援の進捗状況を可視化することができた。

また、本アセスメントシートは使いやすい様式となっており、多機関連携によるケース会議の場において、評価結果を共有する際にも有効であった。就労選択支援においては、多機関が密に連携しながら支援を実施していく必要性が高く、そのうえで本手引書のように目的や支援プロセスについて関係者間で共通認識を持てるツールの存在は、質の高いサービスを提供していくうえで非常に重要であると実感した。

③ 取組からみえた相談支援との連携（多機関連携）の重要性

当圏域では、就労移行支援を利用する多くの方がセルフプランによるサービス利用となっている。そのため本ケースでは、行政と相談のうえ、相談支援（委託相談）に参画を依頼し、多機関連携によるケース会議を実施した。

本人は当初、就労継続支援A型の利用を希望していたが、就労選択支援におけるアセスメント結果を踏まえ、就労するために必要な配慮の検討や、本人自身による課題解決への取組により、一般就労が十分に可能である点について全体で共有した。あわせて、就労移行支援に関する情報提供を行った結果、本人は同サービスの利用に関心を示し、事業所見学を実施するに至った。また、利用サービスの変更および事業所見学の過程においては、中立性を確保する目的から、相談支援（委託相談）と進捗状況を共有し、継続的に連携を図った。

本ケースのように、本人が複数の選択肢の中から主体的に希望を示し、選択を行うプロセスは、意思決定支援につながる重要な要素である。特にセルフプランに対する支援においては、中立性の確保と丁寧な意思決定支援が一層求められることから、相談支援事業が担う役割の重要性を改めて認識することができた。

モデル事業実施結果まとめ

本ケースでは、就労選択支援によるアセスメントを通じて、本人が自身の強みや課題を整理し、家族や関係者と共有することで、就労に向けた目標を改めて確認するとともに、その達成に向けて必要なサービスを主体的に選択することができた。

一方で、セルフプランが主流となっている地域特性を踏まえると、選択の過程における公平性・中立性の確保という観点から、相談支援事業がどのように多機関連携に参画し、連携を図っていくべきかについては、今後も地域全体で検討が必要な課題として示された。

社会資源に限りがある中での就労継続支援B型利用者に対する実施事例

－ 相談支援事業所との連携、施設外就労の場を活用した評価 －

基本情報

実施エリア 福島県 相双地域

■ 人口 約 10.4 万人

■ 地域資源の状況（令和 7 年 11 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	0	就労継続支援A型	0	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	0	就労継続支援B型	21	特別支援学校	2
就労定着支援	0	指定特定相談支援	15		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 10 歳代 ▶ 主たる障害 軽度知的障害

▶ モデル事業の実施期間 令和 7 年 10 月～約 1 か月間

▶ ケースの概要・エピソード

- ・小学生の時から特別支援学級に在籍。
- ・特別支援学校高等部の実習では「自分だけ分からない」等の不安を感じるようになる。また、できないことへの不安や緊張感が強く、完璧を求めてしまう傾向にあったが、高等部 3 年生頃から感情面の落ち着きや自信が見られるようになった。
- ・卒業後は就労継続支援B型の利用を開始。将来的に一般就労したいという目標を持っている。
- ・相談支援専門員とは付き合いが長く、信頼関係が構築されている。

就労選択支援の利用経緯

本人より、通所開始後に成長した点や、今後、一般就労に向けて何を意識して訓練する必要があるかということを確認したいと意思表示があり、就労選択支援の実施を検討するに至った。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	・モデル事業の説明から同意書の記入まで、相談支援専門員との面談場面で実施。同時に簡易アセスメントとして本人の自己評価もヒアリング。 ・利用前に関係者と支援スケジュール、ケース会議の日程調整を実施。
本人への情報提供等	具体的な就労イメージを持っていないため、紙面を用いて就職活動から採用後の支援に関する説明や、支援機関と共に段階的に進んでいくためのイメージを持てるように情報提供を行った。
作業場面等を活用した状況把握	・作業を通じて能力面（指示理解・再現性・正確性・速度・巧緻性等）や適応面（意欲・態度・対人関係等）を評価。ストレングスおよび課題について本人との協同により整理。 ・利用中の就労継続支援B型での施設外就労を一般就労での作業場面と見立て、評価を実施。
多機関連携によるケース会議	計 2 回実施。1 回目は関係機関のみ、2 回目は本人、家族も同席。取組のフィードバックを行いながら、作業体験と職業評価から本人との協同により確認できた作業能力面の課題等について全体で共有。
アセスメント結果の作成	・地域で継続的に活用できるよう、自立支援協議会で作成した福島県版のアセスメントシートを基に結果を作成。 ・専門用語が多いため関係機関用と本人用の 2 種類のアセスメントシートを作成。
事業者等との連絡調整	アセスメント期間中は意識的に、就労継続支援B型事業所、指定特定相談支援事業所との連絡を密に取れるようにしていた。



本ケースのポイント

① 社会資源に限りがある地域での就労選択支援の導入

この地域では就労移行支援事業所が存在せず、現状では就労アセスメントを障害者就業・生活支援センターが担っている。社会資源の少なさから、就労選択支援の実施後においても、一般就労または就労継続支援B型の利用のいずれかに選択肢が限定されるなど、就労選択支援の在り方そのものにさまざまな困難が生じている。そのため、限られた社会資源および人的資源の中で、独自の工夫を講じながら対応する必要があった。

本ケースのアセスメントにおいては、段階的に福祉的就労から企業就労へと移行する流れや、それを支える社会資源が存在しない状況を踏まえ、就労継続支援B型における施設外就労を一般就労の場面に見立て、より実際の職場環境をイメージしたアセスメントを実施するなどの工夫を行った。あわせて、アセスメントに関する知識や経験を有する専門人材も限られていることから、地域の相談支援専門員が就労アセスメントに関する講習会等を受講し、知識やスキルの向上を図る取組も実施している。

② 本人の特性に応じたアセスメントシート作成による自己理解の深化

本ケースでは、不安や緊張が強く、自身のできない点に意識が向きやすい特性が見られた。そのため、アセスメントの評価結果が自己否定につながらないよう、結果の伝え方や共有方法に特に配慮する必要があった。そこで、地域において継続的に活用可能な福島県版アセスメントシートを基に、専門用語を整理するとともに、本人が理解しやすい言葉遣いや表現となるよう工夫したアセスメントシートを作成した。

当該シートは自己評価も可能な構成としており、事前に本人に記入をしてもらったうえで内容の確認を行った。これらを踏まえ、アセスメント実施後には、「作業遂行能力」「職業生活」「対人関係」の観点から結果を整理・比較することで、本人の自己理解を深め、今後の具体的な訓練目標や進路選択につなげるためのツールとして活用することができた。

③ 多機関との協働からみえた独自の工夫と可能性

本ケースでは、日常的に関わりのある指定特定相談支援事業所が窓口となり、本人の生活歴や意思を踏まえた意思決定支援を担った。また、相談支援専門員との間に信頼関係が構築されていたことから、相談支援専門員との面談場面を活用しながら、就労選択支援に関する事業説明や同意形成などを行った。

さらに、障害者就業・生活支援センターが中心となり、就労継続支援B型の担当者と協力し、施設外就労における実践的な評価を行うとともに、多機関連携による評価の整理および本人へのフィードバックを実施するなど、関係機関が横断的に協働しながら就労選択支援を実施した。社会資源やスケジュール調整に制約がある中であっても、協働を通じて関係機関全員がアセスメントの知識や経験を蓄積することができ、その結果、特定のアセスメント実施者の意見に偏ることなく、多機関連携によるケース会議を進めることができた。

モデル事業実施結果まとめ

社会資源が限られている当地域では、実際に活用できる資源を考慮し、現実的かつ実践可能な支援方法について検討する必要があった。そのため、相談支援専門員による就労アセスメントに関する知識の習得や、施設外就労先の活用による実際の職場環境をイメージしたアセスメントの実施など、地域の実情に即した独自の工夫を加えながら就労選択支援を行った。

こうした支援プロセスを通じて、本人は自身の課題を理解するとともに、一般就労に向けた目標や方向性について主体的に考える機会を得ることができた。また、相談支援専門員が就労アセスメントの視点や知識を支援の中に取り入れることで、就労選択支援を単なる現状評価にとどめることなく、より多角的かつ継続的な支援につなげられる可能性が示唆された。これらの取組を通して、限られた社会資源の中においても、「より本人に寄り添った支援の在り方」について、地域全体で考える貴重な機会となった。

再就職を希望する利用者のニーズを再整理した事例

ー 基幹相談支援センターの参画による連携促進と地域における共通理解の形成 ー

基本情報

実施エリア 福島県 会津圏域

■ 人口 約 25 万人

■ 地域資源の状況（令和 7 年 11 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	0	就労継続支援A型	5	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	2	就労継続支援B型	30	特別支援学校	2
就労定着支援	2	指定特定相談支援	22		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 30 歳代 ▶ 主たる障害 統合失調症

▶ モデル事業の実施期間 令和 7 年 10 月～約 1 か月間

▶ ケースの概要・エピソード

- ・高校卒業後、一般企業に就職。複数社での勤務を経験するも、短期間での転職を繰り返す。
- ・職場での失敗や対人関係のトラブル、家族関係などを機に体調不良となり、統合失調症を発症。
- ・発症後は就労継続支援B型を利用。利用中の取組が評価され、職員として雇用された。

就労選択支援の利用経緯

職員として雇用された後、体調不良により入院。退院後、在宅生活を送る中で再就職の希望があり、通院先の医療ソーシャルワーカーより障害者就業・生活支援センターに紹介された。

面談において、これまでの職歴等の振り返りを実施したが、本人の話だけでは強みや課題の整理が十分にできず、実際の作業能力については不明な点が多い状況であった。退職後にブランクがあり、本人から勤務時間や職種のマッチングに不安が聞かれた。また、障害に対する自己理解が十分でない様子も見受けられたため、本モデル事業の利用について検討した。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	<ul style="list-style-type: none"> ・就労選択支援実施マニュアルを活用しながら、就労移行支援事業所、行政、基幹相談支援センターへの情報提供、日程調整を実施。 ・基幹相談支援センターから指定特定相談支援事業所への情報共有を依頼。
本人への情報提供等	面談形式で、本人・家族への口頭説明を実施。
作業場面等を活用した状況把握	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所内作業、施設外就労先の作業場面で作業遂行、日常生活、対人関係等から、本人との協同により、本人の強み、課題を明確化。 ・障害者就業・生活支援センター、基幹相談支援センター、指定特定相談支援事業所がアセスメント現場の見学を実施。
多機関連携によるケース会議	<ul style="list-style-type: none"> ・本人、家族、基幹相談支援センター、指定特定相談支援事業所、行政、就労移行支援事業所、就労選択支援事業所が参加し、作業場面のアセスメント結果、本人の強み、今後の課題について共有。 ・本人より就労移行支援の利用希望が聞かれ、基幹相談支援センターのサポートの下、相談支援専門員により今回の結果、意向を踏まえた今後のプラン作成を実施。
アセスメント結果の作成	<ul style="list-style-type: none"> ・就労選択支援アセスメントシート福島版にて作成。 ・作成したアセスメントシートをもとに、本人と作業場面等の振り返りを実施。
事業者等との連絡調整	就労選択支援終了後の進路に向け、担当者等と連絡調整を実施。



本ケースのポイント

① 今後の取り組み方に迷いがある利用者への就労選択支援の導入

当初、就労に向けた支援として、すぐの就職ではなく、福祉サービスを活用したりハビリを一案として提案したが、本人は過去の経験（障害福祉サービスの利用経験や支援員としての就労経験）から、本人は障害福祉サービスに対して「一度利用すると他の選択肢に進みにくい」「就職に向けた動きがとりにくい」といった否定的なイメージを持たれていた。

一方で、短期間での転職を繰り返してきた経験を踏まえ、「これまでの就職はすべて自分一人で決めてきたため、今後は支援者や周囲の意見も参考にしながら進めていきたい」という本人の意向も確認された。

そのため、今後の方向性をあらかじめ固定するのではなく、まずは「現在の自分の状態を知り、客観的な助言を得ること」を目的とする方針を共有したうえで、就労選択支援を導入した。

② 基幹相談支援センターによる後方支援および計画相談支援との多機関連携

本地域における基幹相談支援センターの役割は、計画相談支援の導入に向けた調整および相談支援全体への後方支援であり、本来は支援プロセスにおいては、指定特定相談支援事業所が中心的に関与し、基幹相談支援センターはバックアップを担う体制が基本とされている。

しかし本事例では、今後の就労選択支援の本格的な開始を見据え、相談支援における支援プロセスの共有および連携体制の強化を目的として、行政の協力のもと、導入段階から基幹相談支援センターが参画した。あわせて、指定特定相談支援事業所に対する後方支援の役割を担いながら、一連の支援経過を共有しつつ支援を進めた。

その結果、多機関連携によるケース会議において具体的な助言を得ることができ、相談支援専門員とともに、本人の動向の変化や今後の方向性について具体的な検討を進めることができた。また、ケース会議後のサービス利用に関する全体的な流れや各種手続きについても、円滑に確認・検討を行うことができています。

③ アセスメントによる課題整理と明確化、本人の意向に沿ったサービス利用の選択

本人との協同による作業アセスメントにおいて、本人がこれまで未経験であった作業を体験し、「福島県版就労選択支援アセスメントツール」を用いて、本人および就労選択支援員双方の評価を可視化した。その結果、本人が課題と捉えていた「正確性」が強みであること、また、本人が課題として認識していなかった「ストレス対処法」が実際には課題であることが明確となり、本人との協同により就労に向けた強みと課題を整理することができた。

当初は早期の一般就労を希望していたが、アセスメントを通じて「退院直後であり自信が持てないため、準備を整えたうえで就職を目指したい」という本人の意向が示された。その後、事業所見学等を実施し、就労移行支援の利用を選択するに至っている。

モデル事業実施結果まとめ

本ケースは当初、障害福祉サービスの利用に難色を示していたが、就労選択支援のプロセスを通じて、自身の強みや就労に向けた課題を具体的に理解・把握することができた。これらを判断材料として、本人は必要性や納得感をもって就労移行支援の利用を選択するに至った。その過程において、本人の主体的な選択を尊重し中立性を担保するとともに、サービスの機能を適切に活用する観点から、指定特定相談支援事業所との連携の重要性が改めて感じられた。

本ケースでは、基幹相談支援センターが後方支援の役割を担うことで、指定特定相談支援事業所との連携体制を構築しながら支援を進めることができた。今後、基幹相談支援センターには、地域内の他の相談支援事業者に対して、就労選択支援の利用の流れや相談支援事業の役割を周知していく体制整備的な役割を担うことも求められる。一方、本地域全体では、就労選択支援に関する十分な議論や共有はまだ途上にあり、今後は地域内での情報共有や協議をさらに深めていく必要がある。

こうした点を踏まえると、本実践において基幹相談支援センターと一連の支援プロセスを共有できたことは、地域全体で情報を共有し、就労選択支援を「自分事」として捉える契機となった点で意義が大きい。今後の地域におけるサービス体制整備を推進するうえで、重要な機会となったと考えられる。

自立支援協議会と就労選択支援の連携により取り組んだ事例

－ 地域で官民協働による仕組みづくりから運用までの実践 －

基本情報

実施エリア 新潟県 十日町市

■ 人口 約 4.5 万人

■ 地域資源の状況（令和 8 年 2 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	1	就労継続支援A型	1	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	2	就労継続支援B型	14	特別支援学校	1
就労定着支援	1	指定特定相談支援	3		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 10 歳代 ▶ 主たる障害 知的障害

▶ モデル事業の実施期間 令和 7 年 11 月～約 1 か月間

▶ ケースの概要・エピソード

- ・特別支援学校 2 年生。春に学校の実習で就労移行支援を体験。
- ・本人および保護者は、将来的な一般就労を目標としつつ、段階的に進めることを希望しており、まずは就労継続支援B型の利用を検討されていた。

就労選択支援の利用経緯

十日町市障害者自立支援協議会就労部会・就労選択支援準備ワーキンググループ（以下「ワーキンググループ」という。）において、就労選択支援の運用について協議を行う中で、当面は、特別支援学校の生徒への優先度が高いことが共有され、2 年生の秋に実施される実習の時期に就労選択支援を行うことが妥当であると判断された。

本ケースについては、特別支援学校と協議のうえ、保護者の同意も得た上で実施することとなった。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	<ul style="list-style-type: none"> ・就労選択支援の運用について、ワーキンググループにて検討。 ・開始前の段階で、基幹相談支援センターより就労選択支援について、本人および保護者へ説明を行った。
本人への情報提供等	初日にオリエンテーションを実施。特別支援学校ブロックマネージャーが同席。
作業場面等を活用した状況把握	<ul style="list-style-type: none"> ・しめ縄づくりや草履のメンテナンスなど、通常作業として行っている活動に取り組んでもらい、本人との協同によるアセスメントを実施した。 ・苦手とする細かな作業についても、段階的な指示により上達が見られたことや、環境への特性等を把握することができた。 ・2 週間、計 9 日間実施。休まず通所することができた。
多機関連携によるケース会議	<ul style="list-style-type: none"> ・本人、保護者、指定特定相談支援事業所、市役所支給決定担当課、基幹相談支援センター、特別支援学校教諭、ブロックマネージャーが参加。 ・最終決定ではなく、現時点での本人の力を関係者で共有し、今後の課題を整理する機会として捉えた。地域の就労継続支援A型・B型の情報提供などを行った。
アセスメント結果の作成	就労支援のためのアセスメントシートを活用。
事業者等との連絡調整	2 年生のため、特別支援学校教諭と情報共有。



本ケースのポイント

① 人口規模の小さい地方自治体で取り組む就労選択支援

人口規模の小さい自治体では、「就労選択支援を担う事業者がない」という声が多く聞かれる。十日町市においては、社会福祉法人十日町福祉会が手を挙げ、地域の関係機関が集結し、地域一体となって就労選択支援を展開している。

② 官民一体となり取り組む地域づくり

十日町市では、就労選択支援の開始以前から地域の支援者の関心が高く、関係者が集まり勉強会を開催するなど、知識の共有や理解の促進が図られてきた。市内に就労選択支援事業所が立ち上がることを受け、自立支援協議会就労部会においてワーキンググループを設置し、実施前の手続きから支援終了までの一連のプロセスや、関係機関の役割分担について検討を行った。

また、十日町市では従来より、特別支援学校の保護者面談において卒業後の進路を検討する際、本人に合った進路選択ができるよう、相談支援事業所、基幹相談支援センター、障害者就業・生活支援センターが同席する仕組みが構築されていた。このような背景のもと、ワーキンググループにおいても学校関係者が参画することで、実態に即した検討が可能となり、地域においてスムーズな運用が行えるよう取り組んでいる。

③ 就労選択支援における各関係機関の動き

本ケースは就労選択支援の1例目であったことから、ワーキンググループにおいて、サービス利用前の細かな調整や事業の進捗確認を行った。役割分担としては、就労選択支援事業者が就労選択支援の実施を担い、指定特定相談支援事業所はサービス等利用計画の作成を行った。特別支援学校は関係機関への情報提供や実習の調整を行い、行政の支給決定担当は「者みなし」による支給決定を担当した。基幹相談支援センターは各関係機関の連絡調整や助言を行うなど、全体の調整役（いわゆる旗振り役）を担った。

また、多機関連携によるケース会議には、モデル事業に関わった全ての関係者が参加し、会議の目的や共有内容の確認を行った。モデル事業の実施過程で把握された課題については、ワーキンググループ長および基幹相談支援センターが中心となり、ワーキンググループ内で課題の集約および検討を行った。

モデル事業実施結果まとめ

本モデル事業は、実際の就労選択支援の運用を想定して開始されたものであり、関係機関においては事前にさまざまな準備に取り組んできた。実施者からは、「本モデル事業を実施する中で、全体を通して課題の多さを感じた。特に今回は就労支援のためのアセスメントシートを使用したが、実習期間中に全ての項目を十分に評価することができなかった。今後は、本地域における就労選択支援として活用するアセスメントシートの統一を目指して議論を進めていきたい」といった意見も聞かれた。このことから、就労選択支援を地域で展開していくうえでの課題も見えてきた。

また、基幹相談支援センターにおいては、サービス開始前の体制構築から関係機関の連絡調整に至るまで、円滑な運用を支える後方支援として柔軟に対応いただいた。基幹相談支援センターからは、自身の役割について、「個別ケースへの直接的な介入ではなく、体制整備にある。サービス等利用計画作成は相談支援専門員、事業実施は就労選択支援事業所であり、基幹相談支援センターは学校を含む関係機関をつなぐ流れを構築し、各関係機関の役割を整理することが重要」との認識が示され、基幹相談支援センターが体制づくりを担う後方支援としての役割を果たしていることがうかがえた。

特別支援学校生徒の進路について相談支援との連携により整理した事例

ー 作業評価の可視化と多機関連携により納得感のある進路選択を支援 ー

基本情報

実施エリア 福井県 嶺南地域（小浜市を含む2市4町）

■ 人口 約12.8万人（うち小浜市2.7万人）

■ 地域資源の状況（令和8年1月末時点の事業所等の数 【 】内は小浜市内の数）

就労選択支援	4【2】	就労継続支援A型	9【3】	障害者就業・生活支援センター	1【0】
就労移行支援	3【1】	就労継続支援B型	24【6】	特別支援学校	2【1】
就労定着支援	0【0】	指定特定相談支援	22【6】		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 10歳代 ▶ 主たる障害 知的障害

▶ モデル事業の実施期間 令和7年9月（約3週間）

▶ ケースの概要・エピソード

- ・特別支援学校高等部2年生。中学より特別支援学校へ進学する。放課後等デイサービスや日中一時支援を利用している。
- ・高等部1年生時は就労継続支援B型を中心に実習経験を積んだ。

就労選択支援の利用経緯

本人・保護者は、卒業後に就労移行支援または就労継続支援A型の利用を希望していた。一方で、特別支援学校からは、就労継続支援B型が適しているとの見立てが示されており、就労面での評価や卒業後の進路希望について、本人と丁寧に確認・整理していく必要があった。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	事前会議に先立ち、学校にてインテークを実施した。スケジュール案やケース会議の日程等の情報共有を目的とした会議に、基幹相談支援センターおよび指定特定相談支援事業所にも同席を依頼。
本人への情報提供等	動画、書面、口頭による説明を通じて、就労系障害福祉サービスや地域の社会資源に関する情報提供を行った。実習で経験した事業所の例を挙げることで、本人が進路をよりイメージしやすくなるよう心掛けた。
作業場面等を活用した状況把握	環境変化の影響を確認し、作業を通じて指示理解・再現性・正確性等の能力面における強みと課題について、本人との協同により把握した。活動規模や内容の異なる場面を設定し、他法人の協力を得て、他事業所の作業場面への訪問型によるアセスメントも実施した。指定特定相談支援事業所にも複数回同席いただき、また、写真や動画を活用した振り返りにより、本人の自己理解を促した。
多機関連携によるケース会議	本人、保護者、学校教諭、基幹相談支援センター、指定特定相談支援事業所に加え、アセスメントの場を提供いただいた事業所にも同席を依頼し、本人の強みを踏まえた進路先の可能性について検討した。
アセスメント結果の作成	嶺南地域で作成した独自の就労アセスメントシート（従来作成していたものを就労選択支援を見据えて簡略化し、「就労支援のためのアセスメントシート」を加える形）で作成。別紙、本人、関係者へ伝わりやすい書面の工夫を図った。
事業者等との連絡調整	ケース会議後、地域アセスメントの結果について、改めて情報提供を行う機会を設けた。その後も、進路選択に関する情報提供等について、本人および関係者からの依頼があり、継続して対応した。



本ケースのポイント

① 「支援者視点のみの評価」から「本人との協同による評価」への転換

本ケースでは、本人に周囲の期待や意見を自分の意思として取り込んでしまう傾向（いわゆる過適応）が見られた。そのため、支援者が一方的に評価するのではなく、本人とともに事実を整理し、納得感を育むという就労選択支援の基本となる「本人との協同による評価」の視点が特に重要であった。「不器用」「集中力がない」といった周囲からの他者評価をそのまま受け入れるのではなく、本人同意のもと写真や動画等のツールを用いて、作業時の動作を本人と一緒に観察した。また、評価を「受けるもの」から「自ら工夫し、活用するもの」へと捉え直していく過程を重視し、その変容を支える視点に留意した。

② 地域で統一した支援体制、アセスメントシートの活用

嶺南地域では、就労アセスメントについて検討する会議を毎年継続して実施してきた。こうした取組を基盤として、就労選択支援の開始を見据え、令和7年度、新たに「就労支援体制整備ワーキングチーム」を発足させた。本ワーキングチームでは、サービス開始後に想定される課題等について事前に検討するとともに、平成29年度より嶺南地域で作成し、統一して活用してきた就労アセスメントシートの改訂に取り組んだ。

就労移行支援、就労継続支援A型・B型、障害者就業・生活支援センター、相談支援事業、特別支援学校、行政などで構成されたワーキングチームにより、令和7年8月に「嶺南版就労アセスメントシート ver.2」を完成させた。本アセスメントシートは、令和7年10月の就労選択支援サービス開始と同時に運用を開始している。

③ 多機関連携会議による選択肢の広がり

支援者が環境を整えるだけでなく、本人自身が「この環境であれば自分は力を発揮できる」と根拠をもって選択できる状態を目指した支援を意識した。指示理解や正確性等の動作分析を、動画や実演などにより可視化し、多機関で共有することで、本人の強みへの気付きや、具体的な補完策について検討することができた。

また、地域資源等の情報提供を行ったうえで、卒業後すぐに企業就労や就労継続支援A型を目指すのではなく、自分に合った働き方や就労先をさらに探しながら、残りの学校生活（1年間）有効に活用していく中で、自分を成長させてくれる就労継続支援B型を見つけられるように支援をしていく方向性について、関係者間で共通認識を持つことができた。

モデル事業実施結果まとめ

就労能力や適性を客観的に分析し、その結果を本人、保護者、特別支援学校、指定特定相談支援事業所等と共有したうえで、進路について検討することで、本人および関係者の納得感と共通認識の形成を図ることができた。また、回答が二転三転する本人の傾向についても、周囲の意見を柔軟に取り入れようとする姿勢の表れとして「揺らぎ」と肯定的に捉えることで、関係者は一貫した姿勢で本人に伴走できた。その結果、本人および関係者の希望を踏まえた、継続的な相談支援体制の構築につなげることができた。

【嶺南版就労アセスメントシート】

【ver.1】

「就労移行支援のためのチェックリスト（JEED）」をベースに一部項目を追加したシート



【ver.2】

「就労支援のためのアセスメントシート（JEED）」をベースに、ver.1を精査、絞り込んだ項目を加えたシート

児童相談所や放課後等デイサービスとの連携事例

－ 本人の夢や希望、これからのサポート内容が見えてきた就労選択支援 －

基本情報

実施エリア 福岡県 福岡市

■ 人口 約 167 万人

■ 地域資源の状況（令和 7 年 12 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	22	就労継続支援A型	88	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	84	就労継続支援B型	209	特別支援学校	10
就労定着支援	38	指定特定相談支援	190		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 10 歳代

▶ 主たる障害 知的障害、発達障害など

▶ モデル事業の実施期間

令和 7 年 8 月～約 1 か月間

▶ ケースの概要・エピソード

- ・高校 2 年生で、毎日通学することができる。
- ・「自分のことをもっと知りたい」「いろんなことに挑戦したい」と意欲がある。
- ・自らアプリを活用してアルバイトを探し、短期間だが、障害を開示せずに、食品製造の仕事で働いた経験がある。

就労選択支援の利用経緯

- ・放課後等デイサービスの通所中、客観的に本人の特性や可能性の評価を行いたいとの意向があり、指定特定相談支援事業所の紹介で利用することとなった。
- ・本人は専門学校への進学希望があるが、障害福祉サービスについての知識はなく、進路についてより深く考えていきたいとの希望があった。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援専門員へサービス等利用計画立案を依頼し、各関係機関から情報収集を行った。 ・支給決定権者である市と事前に調整を行い、放課後等デイサービスを継続しながら併用できるようにした。 ・実施前にスケジュールやケース会議の日程立案、会議の同席依頼をした。
本人への情報提供等	<p>口頭や書面、動画素材の活用に加え、複数の選択肢を提示して興味関心を確認しながら就労系障害福祉サービスや障害者雇用、専門学校の情報提供を行った。</p>
作業場面等を活用した状況把握	<ul style="list-style-type: none"> ・対人緊張が強かったため、個室で個別の対応から始め、本人と確認しながら段階的に、集団環境で複数人で対応する場面での取組に移行した。 ・施設外就労（関心のある分野の周辺作業）を通じて、本人の強みと課題を本人との協同により整理した。
多機関連携によるケース会議	<p>事業所や家庭内、放課後等デイサービスでの様子のほか、本人との協同により記入していった就労支援のためのアセスメントシートをもとに、本人および保護者、関係機関（市、相談支援事業、放課後等デイサービス）で共有し、意見を出し合った。</p>
アセスメント結果の作成	<ul style="list-style-type: none"> ・就労支援のためのアセスメントシート、特性チェックシート、MSFAS 等の活用、ワークサンプルや作業場面を通して振り返り、本人と協同評価を行った。 ・多機関連携によるケース会議内での意見について本人と一緒に振り返りながら、アセスメント結果の修正を本人と協同で行った。
事業者等との連絡調整	<p>ケース会議後に完成した就労支援のためのアセスメントシートを共有し、情報提供を継続的に行った。</p>



本ケースのポイント

① 18歳未満の高校在校生に対する支給決定について（支給決定権者の所感）

本ケースは18歳未満の高校在校生で、今後の進路を検討することを目的として、本モデル事業を実施した。支給決定にあたり課題となった点として、利用開始までの期間が短かったことが挙げられる。18歳未満の対象児童については認定調査を実施し、児童の現状やサービス利用の必要性を把握したうえで児童相談所へ意見を求める必要があり、一定の時間を要した。今回は、相談支援専門員より本人に関する詳細な情報提供があったため、その資料を基に要点を整理し、書類作成自体は比較的円滑に進めることができたが、前例のないケースであったことから、児童相談所への説明や協議には時間を要した。

就労選択支援を通じて、対象児童にとって今後の進路や選択肢を検討する一助となることを期待している。一方で、学校、就労選択支援、放課後等デイサービスを組み合わせて利用することによる児童本人の負担や、環境変化に弱い特性を有する場合の配慮が必要である点、さらに就労選択支援事業所ごとに評価方法や結果に差が生じる可能性などについては、今後の課題であると考えられる。

今後は、就労継続支援A型・B型を前提とした進路選択にとどまらず、本人の就労に関する選択肢がより広がるとともに、制度本来の趣旨が十分に理解されたうえで就労選択支援が実施されることを期待している。

② 就労選択支援のアセスメント結果を踏まえた放課後等デイサービスでの取組

モデル事業終了後、本人の自己理解がどの程度進んだかについては、言動に大きな変化は見られなかった。一方で、支援者側としては、課題となる点がより明確となった（例：疲労感を自覚しにくい、集団活動の中で発言のタイミングが分かりにくい等）ことから、本人の特性や状態について理解を深めることができたと感じている。

また、専門学校へ進学したい理由として、将来家族や友達の役に立つような勉強をしたい旨の本人の思いを、今回の就労選択支援を通して把握することができた。これにより、ソーシャルスキルトレーニングにおいて取り組むべき課題が明確となり、さまざまな気持ちにフォーカスして言葉で表現するトレーニングや、3～10人程度の集団においてカードゲーム等を行う経験を積む支援につながっている。

多機関連携によるケース会議への出席や、放課後等デイサービスでの様子を共有するための書類作成については、特に負担は感じられなかったが、今後、就労選択支援の利用者が増加した場合には、会議日程の調整や書類準備に要する負担が増すことが想定される。就労選択支援が、本人が将来を模索していく過程において、自身を理解するための一助となることを期待している。

モデル事業実施結果まとめ

本人との協同による取組を通して、就職にあたっては、障害を開示したうえで働きたいという意向や、障害福祉サービスを利用する場合には就労移行支援を利用したいという希望が話されるようになり、将来の選択肢が広がる結果となった。

あわせて、これまで自身では疲労やストレスを実感しにくかったことにも気付くことができた様子である。さらに、将来働きたいと考えている環境や仕事内容と、専門学校で学びたい内容との間にズレが生じていることも明らかとなった。実施後は、就労アセスメントシートの結果等について、相談支援専門員から高校への情報共有を行い、連携を図っている。

在宅支援（B型）を希望する利用者に対して多角的な視点から評価した事例

－ 複数の場面やワークシートを活用して本人の可能性を検討 －

基本情報

実施エリア 香川県 高松市

■ 人口 約 40.6 万人

■ 地域資源の状況（令和 8 年 1 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	2	就労継続支援A型	19	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	9	就労継続支援B型	90	特別支援学校	4
就労定着支援	5	指定特定相談支援	42		

モデルケースの情報

- ▶ 年齢層 20 歳代
- ▶ 主たる障害 うつ病
- ▶ モデル事業の実施期間 令和 7 年 11 月～約 1 か月間
- ▶ ケースの概要・エピソード

・中学校終わり頃から不登校傾向がみられ、大学では休学を繰り返しており、現在は大学在学中だが休学している。また、訪問看護も利用中。

就労選択支援の利用経緯

本人は大学中退も視野に入れつつ、就労可能性を高めることや対人スキル向上に向けた課題にも取り組むと考へ、次の進路を模索している。大学の支援室との相談のなかで、職業準備性の状況等を踏まえ、就労継続支援B型の利用を勧められた。

実施内容および留意した点など

進め方	内容	参加者・対応者
初めて会う、事前確認	状況を聞き、利用目的確認・プログラムを作成。	本人・家族・大学・指定特定相談支援・就労選択支援
契約・ニーズの把握（聞き取り）など	指定特定相談支援事業所のサービス担当者会議、就労選択支援との利用契約、サービス内容の説明、就職に対する聴き取り、アセスメントシート等についての説明。	本人・家族・大学・指定特定相談支援・就労選択支援
作業場面での状況把握・本人と協同して状況を整理	対面での在宅（4日）、作業系の就労継続支援B型（2日）、事務系の就労継続支援B型（2日）、課題を用いた在宅（1日）、一般就労・福祉的就労・合理的配慮などの説明、アセスメントシート案の作成、強み・課題整理表の作成。	本人・就労継続支援B型・就労選択支援
多機関連携ケース会議	進路選択について方向性の提案および意見交換。	本人・家族・大学・指定特定相談支援・就労継続支援B型・訪問看護・就労選択支援
本人・家族説明	本人の意向確認、パソコンおよび作業系スキルアップの進め方を確認。	本人・家族・就労選択支援
就労系サービス事業者等との連絡調整	指定特定相談支援・大学・就労継続支援B型にアセスメント結果などを説明。	大学・就労継続支援B型・就労選択支援

	月	火	水	木	金
1 週目				契約・聞き取り	
2 週目		在宅（対面）		就労継続支援B型作業系（作業計）	
3 週目	在宅（対面）		就労継続支援B型事務系（事務系）		在宅（対面）
4 週目		在宅（在宅課題）	就労継続支援B型事務系（事務系）	就労継続支援B型作業系（欠席）	多機関連携によるケース会議
5 週目	本人・家族へ説明				

※ 日程表は、本人に初めて会ったときに確認し、契約時手渡した。1 週間単位で日数を増やした。



本ケースのポイント

① 多様な作業場面でのアセスメントを実施し、選択肢の可能性を検討

■ 在宅でのアセスメント（対面実施）

- ・就労アセスメントの実施（訓練前評価・アセスメントシート本人欄記入、強み・課題整理表の記入）。
- ・パソコンスキルを確認しながら課題に取り組む（間違い探し、情報モラルクイズなど）
- ・パソコン操作の説明・確認
（ovice 説明、体験利用予定の就労継続支援B型とチャットにて挨拶、バーチャル会議室にて顔合わせ、フォルダ説明）
- ・障害者雇用や就労移行支援の説明ビデオを視聴。

■ 在宅でのアセスメント（課題を用いた遠隔実施）

- ・開始時と終了の振り返り時に対面による支援を実施、作業中は ovice を使ってコミュニケーションを取る。
- ・事務訓練指示書（インターネット検索など）、対人課題確認シート、在宅訓練日報作成。

■ 就労継続支援B型（事務系・作業系）でのアセスメント（単独通所）

- ・パソコン作業（ルビ打ち、Wordによる案内文作成、Excelによる表作成）。支援員がそばにいと質問ができる。本人が席を立ち、支援員の机に行き、質問するよう促すとできるようになる。
- ・清掃・座位にて包装作業。口頭にて説明をすると作業ができる。終了報告はできず、待っているため「すみません、今よろしいですか」の一言でいいですよと本人に伝えるとできるようになる。

② 活用したワークシート

■ 対人課題確認シート

在宅でのアセスメント（課題を用いた遠隔実施）時に使用。学校場面・生活場面・ビジネス場面（職場実習等）を想定しながら、「これまで同様の場面でどのように対応すればよかったのか」「どのように伝えればよかったのか」などの質問を行った。その結果、本人が通学できない要因の一端を確認することができた。

■ アセスメントシート／強み・課題整理表

アセスメントシートおよび強み・課題整理表は、本人と協同で作成した。強み・課題整理表への記入を進める中で、本人より「苦手な面についてはすぐに記入できたが、得意なことについてはこれまで考えたことがなかったため、改めて考える機会となった」との発言があった。

③ 多機関連携によるケース会議での提案

どのような生活を提案できるか検討した結果、現時点では就労系障害福祉サービスの利用が適当であると考えられること、本人の心身の負担を考慮すると、在宅と通所を組み合わせた形での利用が望ましいことを提案。

■ 通学できない主な要因

通学に必要な交通手段の利用自体には問題はみられないが、学内における対人コミュニケーションに過度に気を遣ってしまうことが、通学が困難となっている主な要因であると考えられた。

■ 就職イメージの醸成に向けた取り組みと望ましい職場環境の整理

将来の就職後の姿を具体的にイメージできるよう、在宅勤務と通勤を組み合わせた「ハイ

ブリッド型」の働き方を実践している企業についても紹介した。可能であれば、職場見学等を行うことが望ましいと考える。また、将来的に就職を目指すにあたり、コミュニケーションや業務指示の出し方に配慮のある職場環境が適しており、心身の負担もかかりにくいと考えられた。特に、パソコンを活用した業務は作業内容を構造化しやすく、報告・連絡・相談（報連相）等のコミュニケーションも取りやすいことから、本人に合った働き方であると考えられた。

■ 就職に必要なスキル

就職に向け、パソコンスキルやコミュニケーション訓練等の必要性を確認した。今後は本人の状況に応じて、就労移行支援の見学や企業見学等を提案していくことも検討することとした。

ソフト	希望確認	基礎	課題	本人と確認したこと
Word	◎1		○	この中では、より伸ばしたい・問題を解いていく。
Excel				仕事の中で使うので考えていこう。
PPT	◎2		○	大学で PPT で苦労した。部屋に飾っているミニチュアから。
デザイン				なじみがない。
写真加工				なじみがない。

◎是非やりたい ○やりたい ?わからない 不要 その他

※ Word、PPT・・・並行してやりたい。

次の事業所へ引継ぎ

支援内容のみ抜粋

強み・課題整理表から本人が主に選択

支援内容		優先度
目標	取り組むこと	
やりたいこと、希望する生活	自分が、がんばるところ、がんばりたいところ	支えてもらうところ 取組にたいし 具体的におこなうこと・支援者が行うこと
人と関わることに耐性を付けたい。	自分から質問する習慣をつける。	何から着手するか・支援者が助言・支援・努力すること。配慮すること。
自分の考えに自身をもつことができるようになりたい。		優先順位を確認
仕事に関する体力をつけたい。時と場合に左右されない作業する力を身に付けたい。		
PC および内蔵されているソフトを扱うことができるようになりたい。	Word、Excel、PPT などについて基礎から学ぶ	
さまざまな場所に移動することになれるようになりたい。		

モデル事業実施結果まとめ

本ケースは、復学が可能であれば望ましいが、現時点では難しいと考えられたため、就労選択支援においては、通学が難しい要因を整理するとともに、就労訓練を通じて将来の就職イメージを持たせるよう支援し、就職に必要なスキルの習得を提案することに留意した。

多様な作業場面でのアセスメントや通学を困難にしている要因について、本人とともに確認を重ねていくことで、本人が自己肯定感を高め、次の進路を前向きに進めていくための足がかりとなったと考える。就労選択支援としては、本人が利用する予定の事業所と連携しながら進めていくことが大切であると考えます。

医療的ケアを要する利用者に対して段階的にアセスメントを実施した取組

－ 在宅と通所を組み合わせた実施により本人に合った働き方を再整理 －

基本情報

実施エリア 鹿児島県 南さつま市

■ 人口 約3万人

■ 地域資源の状況（令和8年1月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	0	就労継続支援A型	2	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	1	就労継続支援B型	10	特別支援学校	1
就労定着支援	0	指定特定相談支援	8		

モデルケースの情報

- ▶ 年齢層 30歳代
- ▶ 主たる障害 精神障害（うつ病）、身体障害（内部障害）
- ▶ モデル事業の実施期間 令和7年11月～約1か月間
- ▶ ケースの概要・エピソード
 - ・内部障害は幼少期に発症。学校卒業後は、医療職として勤務したが症状が悪化。治療をしながら複数の職場で勤務したものの、就労を続ける中でうつ病を発症。休職を繰り返したが、退職に至った。

就労選択支援の利用経緯

自宅療養を経て就労を希望し、障害者就業・生活支援センターへ相談。就労移行支援を利用して在宅での働き方について検討していた。

在宅での働き方を希望する一方で、本人は従来と同様の勤務が可能であるとの考えを持たれていた。一方で、歩数制限や運転制限等の身体状況から、就労継続に対する心配もあり、現状に即した働き方を整理するために、本モデル事業の実施につながった。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	<ul style="list-style-type: none"> ・作業場面の設定にあたり就労継続支援B型の受け入れの確認。（医療器具等を使用している状態でも可能か）およびアセスメント事項の共有。 ・スケジュール調整、会議の日程調整。
本人への情報提供等	家族が同席したうえで、口頭と書面による説明。
作業場面等を活用した状況把握	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅におけるアセスメントでは、作業遂行状況や生活リズム、体調変動の把握等を行った ・就労継続支援B型への通所によるアセスメントでは、作業場面のなかで作業遂行能力や対人面、体調変動等について具体的に把握し、強みや課題の明確化を行った。
多機関連携によるケース会議	在宅と通所それぞれにおいて、本人との協同によるアセスメントを実施した結果を踏まえ、生活状況・作業遂行状況・体調変動等を多角的に共有し、本人の意向と同意を前提に、支援目的と役割分担を明確化し、本人および多機関で今後の方向性を検討した。
アセスメント結果の作成	就労支援のためのアセスメントシートを活用し、主観的評価に偏らないように、在宅および通所それぞれの場面で確認した具体的事実に基づいて整理を行った。
事業者等との連絡調整	複数の診療科目を受診している。医療機関が多機関連携によるケース会議に参加できないことから、事前に医療的な立場からの意見を聞いておき、会議での検討に反映させた。



本ケースのポイント

① 事前準備・関係機関との連絡調整の重要性

身体障害（内部障害）により医療的ケアを要する利用者に対し、在宅での初期アセスメントと、受け入れ態勢のある就労継続支援B型事業所の作業場面等を活用したアセスメントを組み合わせ、段階的に支援を実施した。利用者の就労希望が揺れている段階において、安易に方向性を定めるのではなく、安心して取り組める環境での評価を重ねながら選択肢を広げていったことが、本人の自己効力感の維持および現実的な進路選択につながったと考えられる。

就労選択支援においては、支援開始前の事前準備および関係機関との調整が極めて重要であり、とりわけ本ケースのように、医療器具等を使用している等、医療的ケアが必要な場合には、環境面の確認と、本人に負担がかからないよう段階的なアセスメントの設計が不可欠であった。

② さまざまな環境や場面を活用したアセスメント

利用者の希望する働き方を評価場面として設定することとし、在宅での環境下および就労継続支援B型への通所による作業場面の両方で、本人との協同による実践的なアセスメントを行った。

在宅での環境では、パソコン操作、チャット対応、オンライン講座への参加等を通じて、ICTへの適応力や集中力を確認した。一方、就労継続支援B型においては、立ち作業を通じて体力、作業遂行能力、社会性を評価した。

このように、本人の希望を具体的な評価場面へと転換することで、抽象的な判断にとどまらず、実体験に基づいた進路選択が可能となった。「希望を聞く」だけでなく、「希望する働き方を体感できる」アセスメント設計が、質の高い支援につながる重要な要素であると考えられる。

③ 本人との協同評価

本人との協同評価を通じて、以下のような変化がみられた。

- ◆ 「思っていた自分」と「実際の自分」との違いに気付くことができた。
- ◆ 「やりたい働き方」を「できるかもしれない働き方」へ整理することができた。
- ◆ 自らの言葉で考え、選択する力が育まれたことで、就労に向けた主体性が高まった。
- ◆ データに基づく評価により、支援に対する納得感が高まった。

協同評価は、評価を「支援者の判断」として一方的に行うものではなく、「支援者と本人と一緒に評価を作る」プロセスであり、自己理解や希望の再構築、主体性の向上を支える仕組みとして重要であることを、支援者自身が理解したうえで取り組む必要があることを実感した。また、評価結果を本人と共有し、対話を重ねていくことが、本人の状態を踏まえた持続可能な働き方の検討や自己決定を支えるうえでの重要な鍵となると感じた。

モデル事業実施結果まとめ

在宅での環境下および就労継続支援B型への通所による作業場面でのアセスメントの結果、本人は就労場面において周囲からの評価を過度に気にする傾向があることが確認された。この傾向は、緊張や疲労の蓄積につながり、精神的負担が高まる要因となっていた。

就労継続支援B型における立ち作業を含む作業体験では、体調面および精神面の負担が大きくなる可能性が示唆された。一方で、体調や精神状態の変化に応じて休憩や作業内容の調整が可能な環境であれば、就労意欲を維持しながら取り組むことも可能であると考えられた。

本人は、身体面・精神面の両側面において体調変動が大きく、常時、医療的ケアを要する状態にある。これらの条件を踏まえると、通所頻度、作業内容、作業姿勢などの調整を柔軟に行うことができ、体調や精神状態に応じて休憩や業務調整が可能な就労環境が望ましい。

今後は、在宅就労を含めた多様な働き方や就労継続支援等の障害福祉サービスを活用し、医療機関およびその他の関係機関と連携しながら、無理のない形で就労を継続できる体制づくりを検討していく方針とした。

在宅での働き方を希望する難病と知的障害のある利用者に対する取組事例

－ それぞれの疾患や障害の特性に配慮したうえでのアセスメント実施 －

基本情報

実施エリア 福岡県 福岡市

■ 人口 約 166.9 万人

■ 地域資源の状況（令和 7 年 12 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	22	就労継続支援A型	88	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	84	就労継続支援B型	209	特別支援学校	10
就労定着支援	38	指定特定相談支援	190		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 10 歳代 ▶ 主たる障害 難病（代謝疾患）・知的障害

▶ モデル事業の実施期間 令和 7 年 6 月～約 2 か月間

▶ ケースの概要・エピソード

- ・中学生の頃に難病を発症。高校に進学したが、体調悪化により中退。
- ・難病の影響により知的障害の診断を受ける。
- ・基本は自宅療養であるが、急な体調変化の心配があり、単独での生活が難しい状況である。

就労選択支援の利用経緯

本人の「働いてみたい」という希望をきっかけに、就労継続支援B型の利用について検討が行われた。家族も、本人がどこかに所属することで、安心感や社会経験の積み重ねにつながると考えていた。

基幹相談支援センターからの相談を受け、本人宅を訪問し状況や意向を伺ったうえで、基幹相談支援センターと指定特定相談支援事業所との連携により、本モデル事業の実施に至った。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	スケジュール（取組の内容や訪問時間）のカレンダー作成、指定特定相談支援事業所との共有、多機関連携によるケース会議の日程調整、実施期間を考慮して就労支援のためのアセスメントシート項目の抜粋、アセスメントツールの検討、難病に関する病状等の情報収集、成育歴と発症後の変化の家族への聞き取り。
本人への情報提供等	アセスメントツールを見て触ってもらい、手順書のルビの要否を確認。就労継続支援B型の見学体験を提案、面談を事業所で行い障害福祉サービスの説明および見学実施。
作業場面等を活用した状況把握	<ul style="list-style-type: none"> ・軽作業系のアセスメント資材を準備し、それらに取り組みてもらいながら適応力（理解度、巧緻性、継続性、記憶力等）をアセスメント。 ・就労支援のためのアセスメントシートを活用し、本人の言語理解力および表現力を確認しながら、本人に伝わりやすい言葉選びを意識した協同評価を実施。
多機関連携によるケース会議	<ul style="list-style-type: none"> ・作業場面等を活用したアセスメントにより得られた情報をもとに、現時点における本人の強み、伸びしろとなる部分、苦手とする点を整理し、関係者間で共有した。 ・病状の変化とどのように向き合いながら障害福祉サービスを利用していかについて検討し、その内容を本人および家族、関係する多機関と共有した。
アセスメント結果の作成	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の強みおよび弱みを整理し、必要な配慮事項や不調時のサインについて記載。 ・将来を見据えた内容については、「本人への過度な期待となり、負担をかけてしまうのではないか」という家族の思いも踏まえ、本人の考えも確認しながら口頭での共有を行った。
事業者等との連絡調整	<ul style="list-style-type: none"> ・事前情報を集めるために本人同意のもと、訪問看護、作業療法士、理学療法士へ連絡、情報提供の依頼実施。 ・就労継続支援B型の見学および体験の調整を指定特定相談支援事業所と一緒に検討・依頼実施。 ・多機関連携によるケース会議の調整および開催を実施（計 3 回実施）。



本ケースのポイント

① 作業課題を用いた在宅での環境下におけるアセスメント

自宅療養中であったため、在宅でのアセスメントを実施する必要があった。自宅を訪問し、「ボールペンの分解・組立」「試供品の仕分け・カウント」「ダイレクトメールの仕分け・封入」など、実際の企業から提供を受けた資材を活用し、対面による在宅での環境下におけるアセスメントを実施した。あわせて、初回アセスメント時に使用しているツール（基本的な文具の扱い、学習面の確認等）も併用した。

これらの基礎的な作業を通じて、本人が自身の苦手な点や得意な点、また好きな作業について再確認する機会となった。加えて、取組に対する心理的なハードルについても、基礎的な内容を取り入れたことで、難しさを感じることなく取り組んでいる様子がうかがえた。

② それぞれの疾患や障害の特性に配慮したアセスメント

第1回多機関連携によるケース会議には、基幹相談支援センター、指定特定相談支援事業所、難病相談・支援センター、訪問看護、作業療法士、理学療法士、グループホーム、就労移行支援事業所が参加した。会議では、本人の現状について、病気の概要、症状の進行状況、作業療法士、理学療法士による取組内容、現状に至るまでの経過等について、各支援機関から情報提供を受けた。

指定特定相談支援事業所が中心となって多機関連携の土台を構築したことは、今後の連携を図るうえで大きな学びの機会となった。また、アセスメントツール作成に向けて、訪問看護・作業療法士・理学療法士に対しては、個別に紙面で身体機能レベル等の情報提供を依頼した。あわせて、支援者側でも難病に関する情報収集を行い、会議で得られた情報と照らし合わせながら、不調時の状態や対応方法について事前に家族と十分に確認を行い、事前準備をしたうえで支援を開始した。

支援は週3回、1回あたり1時間の頻度で実施したが、体調の変動により取組の進捗にばらつきが生じ、計画どおりにアセスメントを進めることが難しい状況がみられた。アセスメントシートを用いた協同評価については、当日に扱う項目をあらかじめ絞り込み、当日中に振り返りを行うなどの工夫が、より有効であった可能性がある。また、場面の想起については、時間の経過とともに困難になる様子が見られた。そのため、知的障害のある方に関しては、アセスメントシートの項目に沿って、その都度アセスメントと協同評価を行う方法が、より適切であった可能性があると考えられる。

③ フィードバックする情報量や内容の慎重な検討

難病の進行状況には個人差が大きいと、将来の見通しについてどこまで本人と共有し、どのような情報提供を行うかについては、家族とも相談しながら慎重に進めた。就労選択支援を進める中で、「今」の状況を把握したうえで「将来」を考える際に、その想定範囲をどこまでとすることが適切であるのか、また、それが本人や家族にとって本当に有益なものとなり得るのかについて、支援者として深く考える機会となった。

第3回の多機関連携会議には、利用予定の就労継続支援B型にも新たに参加していただいた。会議ではアセスメント情報の共有を行うとともに、週1回午前中の送迎による通所から開始し、在宅就労へと利用を広げていくスモールステップでの支援について検討することができた。

モデル事業実施結果まとめ

就労選択支援の取組にあたり、基幹相談支援センターおよび指定特定相談支援事業所とは、日頃から相談ケースについて密に連絡を取り合っていたため、支援方針の共有や協議を円滑に進めることができた。

在宅支援であったことに加え、知的障害を伴う難病があることから、環境設定や資材選定には工夫が必要であり、本人の理解度や体調面に十分配慮しながらアセスメントを実施した。体調の不安定さなどの理由から、当初予定していた1か月間の実施から、支援期間を延長して2か月間で実施することとした。支援の過程において、本人より当初想定していた就労継続支援B型以外も見学したいとの希望があり、予定を調整して第2回目の多機関連携によるケース会議を開催した。会議には、本人・家族・指定特定相談支援事業所・就労移行支援事業所が参加し、その時点でのアセスメント情報を共有したうえで、新たな就労継続支援B型事業所の検討を行った。

その結果、就労継続支援B型事業所を3か所見学し、2か所での体験を経て、本人が自分に合った事業所を選択することができた。利用日数も週1日から週2日へと増やし、安定した利用につながっている。家族からも安心感や本人の前向きな変化が語られ、本事例は本人・家族双方にとって有効な就労選択支援であったと考えられる。



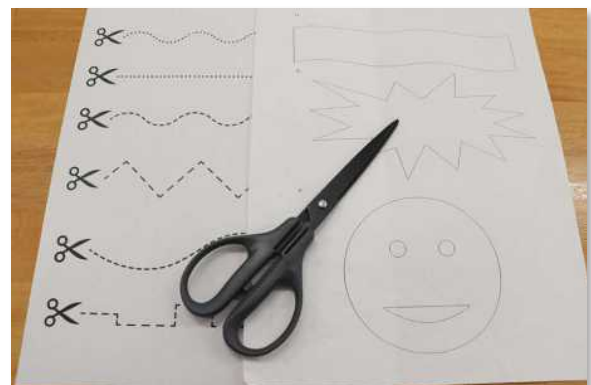
【試供品仕分けカウント】



【実技アセス（輪ゴム）】



【実技アセス（スタンプ）】



【実技アセス（ハサミ）】

医療的ケアを要する特別支援学校生に対して進路の選択肢を検討した事例

－ 特別支援学校と連携したアセスメント、在宅も含めた働き方の検討 －

基本情報

実施エリア 愛知県 知多圏域

■ 人口 約 62 万人

■ 地域資源の状況（令和 7 年 11 月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	5	就労継続支援A型	5	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	6	就労継続支援B型	92	特別支援学校	5
就労定着支援	6	指定特定相談支援	40		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 10 歳代 ▶ 主たる障害 身体障害（内部障害）

▶ モデル事業の実施期間 令和 7 年 7 月～約 1 か月間

▶ ケースの概要・エピソード

- ・特別支援学校在学中。過去の疾患の影響により、四肢の随意運動が困難。
- ・気管切開をしているが、口頭でのコミュニケーションは可能。
- ・ジョイスティックマウスを顎で操作し、パソコン操作が可能。

就労選択支援の利用経緯

特別支援学校卒業後に一般就労を希望しているが、その他の選択肢や働き方を考えるため就労選択支援の利用に至った。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所への通所が困難であったため、特別支援学校内でのアセスメント実施が可能であるかについて、事前に行政および学校へ確認を行い、調整した。 ・相談支援専門員および担任教諭から、本人に関する多くの情報提供を受けることができた。
本人への情報提供等	進路先を決定することを目的とするのではなく、選択肢を広げ、本人とともに検討する機会であることを説明した。
作業場面等を活用した状況把握	<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援学校内でのアセスメントであったため、教育課程内で実施可能な文書作成課題について、学校に準備を依頼した。 ・給食および放課後の時間のアセスメントも実施し、学校教諭や友人との関係性について確認。 ・医療面については、学校教諭や看護師からの聞き取りを中心に情報収集した。
多機関連携によるケース会議	現在関わっている支援機関に加え、今後関わる可能性のある障害者就業・生活支援センターにも参加を依頼した。
アセスメント結果の作成	本人との協同によるアセスメントの結果については、障害福祉サービスの利用可否の判断をするものではなく、在宅就労に必要なスキルや支援内容を共有できるように、アセスメントシートを用いて整理した。
事業者等との連絡調整	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークへ在宅就労に伴う補助制度の確認。 ・行政へ就労系障害福祉サービス利用に伴う手続き等の確認。



本ケースのポイント

① 就労選択支援の制度理解および特別支援学校との連携

障害の状態により事業所への通所が困難であったため、学校内において就労選択支援を実施することとなった。生活面および医療面に関する情報共有やアセスメントについては、比較的スムーズに行うことができた。一方で、本ケースは一般教育課程に在籍していたため、授業内容や日程の調整については、学校側の理解と協力を得ながら実施する必要があった。

授業内容の調整が円滑に行えた背景には、学校教諭が就労選択支援の制度について理解していたことが大きく、事前準備として制度説明を行うことの重要性が改めて確認された。

② 生活面を重視したアセスメントの視点

本ケースでは、作業スキルよりも生活面および必要なサポートの量に重点を置き、授業中に限らず、登下校、給食、放課後の時間などさまざまな場面において、本人との協同によるアセスメントを実施した。

学校という環境だからこそ、生活を継続していくうえで、日常的にどの程度の支援が行われているのか、また、卒業後に地域の障害福祉サービス等において同様の支援を受けることが可能であるかについて確認することができた。作業スキルについては、生成 AI を活用してワード練習用のサンプル課題を作成し、本人に実施してもらうことで、パソコン操作を中心としたアセスメントを行った。

③ 幅広い制度理解と関係機関との連携

就労系障害福祉サービスに限らず、居宅介護や重度訪問介護といった障害福祉サービス、訪問看護等の医療制度、さらに在宅就労に関するハローワークの助成制度など、幅広く制度を理解することが求められ、さまざまな関係機関との連携が不可欠であった。

また、多機関連携によるケース会議を開催するにあたっては、早い段階で関係機関を想定し、参加依頼を行う必要があることが分かった。一方で、1か月という支給決定期間の中でこうした取組を実施していくことには、一定の難しさがあることも確認された。

モデル事業実施結果まとめ

在学中（高校1年生から2年生）に就労選択支援を実施したことで、医療的ケアや生活面の支援を含めたさまざまなサポートの可能性を整理することができ、学生から社会人へ移行する際の大きな環境変化に向けた準備を考えるきっかけとなった。

卒業後は、まず生活リズムや日常生活を整えていくことを優先していく見込みであるが、その後の本人の働き方に活かしていくため、支援内容をサービス等利用計画に反映し、必要に応じて関係機関と共有していくことができる体制づくりが必要である。

単位制高校の在校生の進路検討に就労選択支援を活用した事例

－ 教育分野と連携し、多様な進路選択の可能性を模索した取組 －

基本情報

実施エリア 新潟県 長岡市

■ 人口 約 25.1 万人

■ 地域資源の状況（令和8年2月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	3	就労継続支援A型	6	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	11	就労継続支援B型	37	特別支援学校	4
就労定着支援	5	指定特定相談支援	17		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 10 歳代 ▶ 主たる障害 発達障害

▶ モデル事業の実施期間 令和7年11月～約1か月間

▶ ケースの概要・エピソード

- ・単位制高校の1年生、選択肢を広げるために障害者手帳を取得。
- ・作業については、同じ内容を繰り返すことで遂行可能となる一方で、作業内容や作業時間に変更が生じると対応が難しくなる傾向がみられる。
- ・自分の考えを伝えることは苦手だが、指示されたことには素直に取り組むことができる。

就労選択支援の利用経緯

長岡市では、5～6年前より、単位制高校からの依頼を受け、卒業後の進路判断を目的とした実習の受け入れを行ってきた。これらの実習は、働くことへの適性を把握するためのものであり、就労選択支援と同様の趣旨で実施されていた。本ケースでは、実習の実施時期と就労選択支援の導入時期が重なったことから、両者を連動させて実施することとなった。個人の得意・不得意を把握し、将来の選択肢を広げることを目的として、事業所側からの勧めもあり、本ケースへ就労選択支援の導入に至った。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	・長岡市役所が主導となり、就労選択支援事業に関する研修や説明会を段階的に実施した。 ・就労選択支援事業について学校へ説明を行った。
本人への情報提供等	就労選択支援の説明をするも、本人はあまり理解していない様子だったため、丁寧な説明を行った。
作業場面等を活用した状況把握	・本人との協同によるアセスメントを5日間実施。事前の情報収集は行っていない ・BACS等の評価ツールも用いて心身機能面の評価も実施した。 ・リネン作業や部品組み立てを実施した。手先の器用さは認められた一方、指示理解において少しづれが見られる場面があった。
多機関連携によるケース会議	本人、家族、単位制高校の参加により振り返りを行うとともに、「支援者を付けて安心して就職する」という選択肢があることを共有した。
アセスメント結果の作成	BACSなどの検査結果に加え、事業所内で使用するアセスメントシートを作成した。本人、家族および関係者へアセスメントシートを提供した。
事業者等との連絡調整	1年生であることを踏まえ、今後の進路選択について情報提供を行った。



本ケースのポイント

① 単位制高校への就労選択支援の周知・啓発

本ケースは、単位制高校の在校生を対象としたものであり、障害福祉サービスが行き届きにくい分野における取組であった。単位制高校には、障害者手帳を取得している学生も在籍しており、本モデル事業開始以前から、生徒の多様な進路選択に向けた情報整理を目的として、モデル事業実施事業者において実習の受け入れを行っていた。

本モデル事業について説明を行った際、学校側の当初の反応は「本校の生徒は対象ではないのではないか」と、必ずしも積極的なものではなかった。多様な進路選択を希望するという学校側の意向の中で、障害福祉サービスへの進路に限定されてしまうことに対する懸念があったためである。しかし、本事業が進路の可能性を広げることを目的とした取組であるということについて、事業者が丁寧に説明を重ねた結果、学校側の理解が得られ、今回の実施に至った。この過程においては、単位制高校の背景や教育方針を十分に理解したうえで関わるのが重要であり、本ケースでは特に力を入れて取り組んだ点であった。

② 多様な進路選択の可能性の中で必要となる情報提供

本人、家族、単位制高校のいずれも、多様な進路選択に向けた支援を希望していた。障害者手帳を取得したことにより進路の幅が広がり、そのことが本人や家族にとっては判断に迷いを生じさせる要因にもなっていた。就労選択支援は、進路について共に考えるための支援であり、本ケースには有効であった。

これまでの支援経験を踏まえ、「同様の状況にある方には、このような進路があった」といった類似事例を情報提供した。一般就労に向けた多様な進め方を提案することで、本人や家族にとっても将来の見通しをイメージしやすくなり、「来てよかった」との感想が聞かれた。進路を限定するのではなく、多様な進め方について説明を行ったことが、支援として効果的であったと考えられる。

③ 行政と連携した取組

長岡市では、行政が主体となり、就労選択支援の導入に向けて、施行前より説明会の開催などの準備を行ってきた。そのような機会を通じて、事業者側が就労選択支援を正しく理解し、関係者に説明を行ったことにより、導入が進んでいったと考えられる。

モデル事業実施結果まとめ

単位制高校では就労継続支援A型の利用を希望する生徒もいるため、令和9年4月以降、就労選択支援の対象が、新たに就労継続支援A型の利用希望者まで拡大された場合、単位制高校における就労選択支援の導入事例は増加することが予想される。本ケースでは、モデル事業以前から関係性が構築されている中での取組であったが、単位制高校は特別支援学校とは異なる教育環境であることに留意し、学校側の方針などを十分に理解したうえでの説明や事前準備が重要である。

このように対象範囲が拡大していく中で、就労選択支援には丁寧な関わりが求められ、結果としてマンツーマンに近い支援となる傾向がある。受け入れキャパシティに限度がある中で、今後どのように取り組んでいくかについては、引き続き工夫が必要であると感じた。長岡市では、行政の強いリーダーシップの下、事業者と行政が緊密に連携しながら取組を進めている。今後も、地域としてより良い仕組みが構築されることを期待し、取組を継続していきたい。

在宅就業を目指す脳血管疾患による身体障害者への就労選択支援の取組事例 – 身体面の課題も考慮したアセスメントや働き方の検討 –

基本情報

実施エリア 香川県 高松市

- 人口 約40.6万人
- 地域資源の状況（令和8年1月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	2	就労継続支援A型	19	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	9	就労継続支援B型	90	特別支援学校	4
就労定着支援	5	指定特定相談支援	42		

モデルケースの情報

- ▶ 年齢層 50歳代
- ▶ 主たる障害 脳血管疾患による身体障害
- ▶ モデル事業の実施期間 令和7年12月～約1か月間
- ▶ ケースの概要・エピソード

右上下半身の障害のため車いすを使用。継続的に、通所リハビリテーションおよび訪問看護を利用中。

就労選択支援の利用経緯

- ・一般就労および在宅勤務での働き方を希望しており、今後の生活を見据えて就労選択支援を利用。
- ・身体面のリハビリテーションを継続しつつ職業リハビリテーションを実施した経過があり、就労系障害福祉サービスの選択肢について提案を行った。
- ・家族より、車いすでの外出に対する不安があり、就職を検討するうえで通勤面の課題を確認した。

実施内容および留意した点など

進め方	内容	参加者・対応者
事前確認	利用目的や状況等の確認、支援プログラムの作成。	本人・家族・指定特定相談支援・就労選択支援
本人への情報提供等	指定特定相談支援事業所のサービス担当者会議、就労選択支援との利用契約、支援プログラムの説明、就職に対する聞き取り、アセスメントシート等の説明。	本人・家族・訪問看護・介護支援・指定特定相談支援・就労選択支援
作業場面等を活用した状況把握	対面での在宅(5日)・事務系の就労継続支援B型事業所(2日)・遠隔での在宅(2日)、屋外移動の確認(在宅・B型事業所への通所時)、一般就労・福祉的就労・合理的配慮などの説明、アセスメントシートの作成、強み・課題整理表の作成。	本人・就労継続支援B型・就労選択支援
多機関連携ケース会議	本人、家族、関係者との振り返り、方向性の提案および意見交換を実施。	本人・家族・指定特定相談支援・就労継続支援B型・就労選択支援
本人・家族説明	本人の考えを確認、PC・作業系スキルアップの進め方を確認。	本人・家族・就労選択支援
事業者等との連絡調整	指定特定相談支援事業所・就労継続支援B型事業所へアセスメント内容などを説明。	就労継続支援B型・就労選択支援

Aシート 一般就労・生活確認

A-1	あなたは働きたいと思っていますか？
1-1	働きたい ⇒ Aシート 2へ
1-2	どちらでもない ⇒ Bシートへ
1-3	今は難しい ⇒ Bシートへ
1-4	働きたくない ⇒ Cシートへ
A-2	どのような仕事を希望していますか？(複数回答可)
2-1	事務系 具体的には、データ入力・経理・総務・その他
2-2	接客・販売員 具体的には、レジ・接客・その他
2-3	作業系 具体的には、軽作業・清掃・物流・その他
2-4	IT系 具体的には、プログラミング・デザイン・その他
2-5	その他(自由記述)
2-6	具体的には不明 ⇒ Bシートへ

Dシート

1.	テレワークを希望する理由
1-1	なぜテレワークを希望しますか？
1-2	通勤が難しい理由はありませんか？ (身体的・体力的・精神的負担・移動手段の問題など) 通勤ができない場合に
1-3	在宅で働くことのメリットや不安に感じることはありますか？ 不安としては、聞くに聞けない時がある。
2.	仕事の希望とスキル
2-1	どのような仕事をしたいですか？
2-2	これまでどんな仕事を経験しましたか？

※ 聞き取りシート（一部）

支援者が本人の希望を聞き取る。質問内容のテンプレートがあり、確認しやすい。



本ケースのポイント

① 独自に開発した就労選択支援アセスメントシートの活用

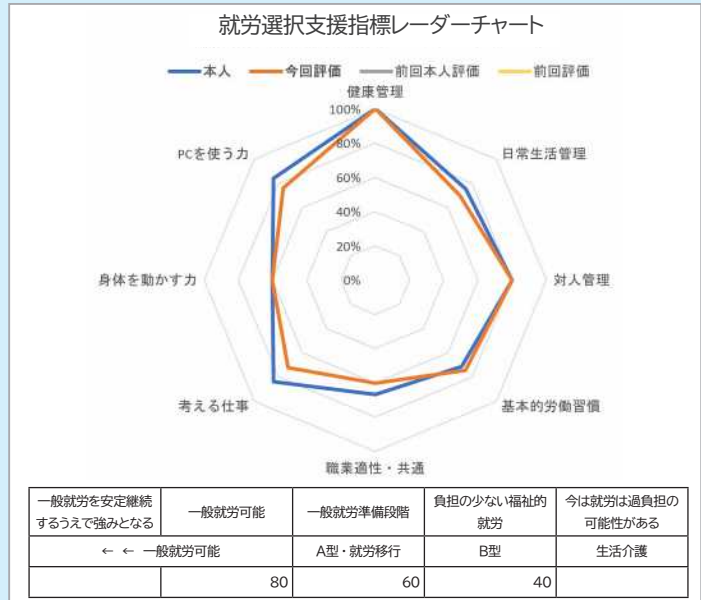
就労準備性と働き方別の力を本人・支援者がツールを活用しながら確認を行った。

職業準備性
(働くための土台の力を確認)

①	②	③	④	⑤
健康管理	日常生活管理	対人技能	基本的労働習慣	職業適性

働き方別に必要な力を確認

A	B	C
考える仕事	身体を使う仕事	PCを使う仕事



■ 強み・課題整理表

	課題(Must)	本人がやりたいこと(Will)
健康管理	薬、服薬管理が可	今後も継続して健康管理、服薬管理を遂行する。
日常生活管理	ごしなみ、適度な排可能。自分の収入に全額管理は基本的に	継続して清潔な身だしなみ、排泄管理に努めていきたい。
対人技能	職場で業務に前向きにすることが可能。	今後も継続して適度な距離間で前向きに業務に取り組んでいきたい。
基本的労働習慣	稀に当日欠勤(申告有)することが課題。脳出血の後遺症で身体を使っての作業に時間を置いたり、過重の為、作業できないことが課題。	稀にでも発生する欠勤をなくしていきたい。
職業適性・共通	進捗状況を理解を継続的に進捗状況を行っていき	今後も継続的に進捗状況を前向きに理解しつつ作業に取り組んでいきたい。

	強み(Can)	課題(Must)	本人がやりたいこと(Will)
考える仕事	需要に対し、新たに創造する、過去の芸術を参照しつつアレンジを加える、全体的に取りまとめることは可能である。	誰も思い浮かべない企画を立ち上げ、実行する能力は低い。	
身体を使う仕事		現在、脳出血の後遺症により、右上肢は著しい痺害、右下肢は全廃と、なっているため、身体を使う仕事は難しい傾向にある。	
PCを使う力	PCを利用し、クラウド等ONLINEで操作すること、デバイスを用いて文章作成やデータ分析、ITに関連する操作は基本的に可能である。		インターネット、施設などのネットワークに関連する業務及び操作など希望します。

本人がまず記入⇒支援者が必要に応じて関係者から情報聴取して記入

② 多機関連携によるケース会議において今後の方向性を提案

身体面については、視野、作業時の右手の肢位、車いすでの外出状況等について説明し、改善策を提案した。現時点では、一般就労に求められる水準には達していないと思われ、就労継続支援B型もしくは就労移行支援において訓練を行うことが適当であると考えられた。身体面の状況およびパソコンスキルを総合的に評価した結果、まずは就労継続支援B型での支援が適しているのではないかと考えられた。

また、現在リハビリテーションや訪問看護を利用している状況も踏まえ、就労継続支援B型における在宅訓練も取り入れ、パソコンスキルの向上を目指していくことが望ましい旨を、多機関連携によるケース会議でも提案した。

③ 次の支援（就労系障害福祉サービス）につないでいく工夫

本人と今後の進め方等について確認し、その内容を踏まえ、就労系障害福祉サービス事業者に対し、強み・課題整理表の中で本人が希望する内容を中心に整理した。就労継続支援B型利用時に活用してほしい個別支援計画書（案）を提案した。

モデル事業実施結果まとめ

今回のケースは、身体面に課題が残る状況であり、就労選択支援員として身体機能に関する一定の知識を有したうえで、訪問看護や通所リハビリテーションからの情報も得ながら進めていく必要があった。聞き取りシート、アセスメントシート、強み・課題整理表について、本人と協同して作成・確認を行えた点は良かった。アセスメント内容については、本人にとって必要な確認を行うことができる内容を提供したが、今後はより充実した内容を準備していきたい。

重複障害の利用者に対して就労の可能性を再評価した事例

－ 自立訓練と役割分担し作業適性を再整理 －

基本情報

実施エリア 愛知県 知多地域

■ 人口 約62万人

■ 地域資源の状況（令和7年11月末時点の事業所等の数）

就労選択支援	5	就労継続支援A型	5	障害者就業・生活支援センター	1
就労移行支援	6	就労継続支援B型	92	特別支援学校	5
就労定着支援	6	指定特定相談支援	40		

モデルケースの情報

▶ 年齢層 10歳代 ▶ 主たる障害 視覚障害、高次脳機能障害

▶ モデル事業の実施期間 令和7年10月～約1か月間

▶ ケースの概要・エピソード

- ・幼少期の脳血管疾患の後遺症により、視覚障害（弱視）と高次脳機能障害がある。
- ・リハビリテーションセンター（以下「リハセン」という。）の施設入所支援および自立訓練を受給中。
- ・特別支援学校在学中に、作業系の複数の就労継続支援B型において、利用困難との評価を受けた経緯がある。

就労選択支援の利用経緯

- ・特別支援学校卒業後、施設に入所し自立訓練を利用する中で、就労継続支援B型の利用可能性を検討する必要があり、就労選択支援を実施することとした。
- ・自立訓練のみでは就労支援の視点からの評価が難しく、異なる場面での評価を通じて本人の可能性を再整理し、改めて就労継続支援B型の利用を目指すことに意義があると考えた。
- ・居住地のエリアには、就労選択支援事業所がなく、リハセンの就労選択支援を利用した。

実施内容および留意した点など

実施内容	留意した点
事前準備	自立訓練および施設入所支援を利用中に就労選択支援を利用するにあたり、支給決定権者である市と事前に調整を行い、自立訓練を継続しながら就労選択支援を併用できるようにした。
本人への情報提供等	具体的な就労イメージを持ってもらうため、口頭や書面での説明に加え、動画教材を積極的に活用し、視覚的なアプローチによる情報提供を行った。
作業場面等を活用した状況把握	<ul style="list-style-type: none"> ・環境変化の影響を評価するため自立訓練から模擬的就労場面へ段階的に移行した。 ・高次脳機能障害および視覚障害の特性を踏まえた課題設定や有効な工夫・環境設定について、実際の作業場面を通じて検証した。 ・就労未経験で具体的な就労イメージの形成が不十分であったことから、職業興味に関する検査も実施した。
多機関連携によるケース会議	作業系以外にも作業適性や職業興味が確認されたことから、選択肢の幅を広げて事業所見学を進める方針について共通認識を図った。
アセスメント結果の作成	地域で継続的に活用もらうことを目的に、居住地である知多地域版のアセスメントシートを用いて作成した。なお、補足として就労支援のためのアセスメントシートを併用した。
事業者等との連絡調整	ケース会議後も、検討先であるB型事業所の見学や体験利用の経過を共有し、仕事内容や適切な進路選択に資する情報提供を継続的に行った。



本ケースのポイント

① 自立訓練との役割分担と就労選択支援の必要性

本ケースは就労未経験であり、自立訓練を利用していたが、自立訓練は日常生活および社会生活の自立に主眼を置くものであるため、就労場面における具体的な作業能力や職業適性を評価するには限界があった。そのため、就労選択支援を実施することにより、自立訓練のみでは対応しきれない就労に特化した視点からアセスメントを行い、本人の潜在的な就労の可能性を再整理するという点で、重要な意義があったと考えられる。

② 施設入所中の就労選択支援の併用と支給決定の調整

本事例は、施設入所を継続しながら1か月間にわたり就労選択支援を併用した点が特徴である。特に、自立訓練の支給決定を中断すると施設入所の継続が困難になる懸念があったため、支給決定権者である市と事前に協議を行い、自立訓練の支給決定を継続したまま、就労選択支援が利用できるよう運用を調整した。この調整により、生活基盤を維持しながら、就労に向けたアセスメントを実施することが可能となった。

③ 本人の可能性の再評価と選択肢の広がり

就労選択支援を通じて、就労の視点から、本人の視覚障害と高次脳機能障害という複合的な特性について精査し、作業適性、有効な環境設定、必要な支援や配慮、職業的興味など、多角的な視点から本人の就労の可能性を再整理した。本人は特別支援学校在学時に、複数の就労継続支援B型事業所（作業系）から利用が困難であるとの評価を受けた経緯があったが、今回のアセスメントにより、作業系以外の分野においても作業適性や職業興味が確認された。

その結果、ケース会議において、作業系に限定せず選択肢の幅を広げて事業所見学を進める方針について、本人および関係者間で共通認識を形成するに至った。その後の見学や体験利用において、本アセスメント結果を活用することで、受け入れ事業所における障害特性への理解促進や、受け入れ体制の整備につながった

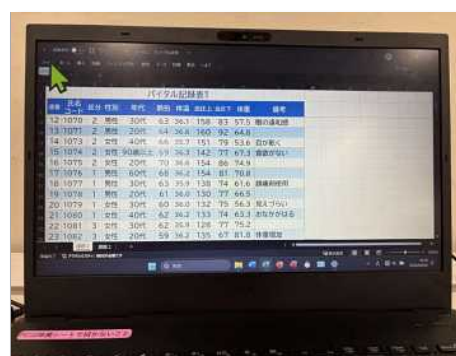
モデル事業実施結果まとめ

自立訓練のみでは困難であった就労に特化したアセスメントを実施したことにより、本人は作業系以外の就労先の選択肢についても検討するようになった。事業所側においても障害特性への理解が進むとともに、受け入れ体制の準備が整いつつある。

本人の可能性の拡大および受け入れ環境の変化を図るうえで、就労選択支援は重要な役割を果たした。就労選択支援終了後は、パソコン作業を含む複数の就労継続支援B型の見学および体験利用を行っている。



【拡大鏡・マグネット定規】



【文字サイズ・マウスポインターの拡大・白黒反転】