

就労選択支援に係る報酬・基準について「論点等」

厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部

こども家庭庁 支援局 障害児支援課

障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

- ① 共同生活援助（グループホーム）の支援内容として、一人暮らし等を希望する者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。
- ② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。
- ③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

2. 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

- ① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施する。
- ② 雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。
- ③ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化する。

3. 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

- ① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。
- ② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。
- ③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

4. 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

- ① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。
- ② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

5. 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（DB）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害DB、難病DB及び小慢DBについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

6. その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。等
このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

施行期日

令和6年4月1日（ただし、2①及び5の一部は公布後3年以内の政令で定める日、3②の一部、5の一部及び6②は令和5年4月1日、4①及び②の一部は令和5年10月1日）

概要

障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する新たなサービス（就労選択支援）※を創設する。

※ 障害者部会報告書（令和4年6月）を踏まえ、サービスの利用期間は、概ね2週間（最大でも2か月）程度とする

法の条文

第五条（略）

※ 第13項を新設

13 この法律において「就労選択支援」とは、就労を希望する障害者又は就労の継続を希望する障害者であつて、就労移行支援若しくは就労継続支援を受けること又は通常の事業所に雇用されることについて、当該者による適切な選択のための支援を必要とするものとして①**主務省令で定める者**につき、短期間の生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向及び就労するために必要な配慮その他の②**主務省令で定める事項**の整理を行い、又はこれに併せて、当該評価及び当該整理の結果に基づき、適切な支援の提供のために必要な障害福祉サービス事業を行う者等との連絡調整その他の③**主務省令で定める便宜**を供与することをいう。

※ 施行期日は、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において**政令で定める日**

施行期日（案）

令和7年10月1日

省令の具体的内容（案）①

就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者及び現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者

省令の具体的内容（案）②

①本人と協同して確認した就労選択支援を利用する障害者の

- ・ 障害の種類及び程度
- ・ 就労に関する意向
- ・ 就労に関する経験
- ・ 就労するために必要な配慮及び支援
- ・ 就労するための適切な作業の環境

②その他適切な選択のために必要な事項

省令の具体的内容（案）③

- ・ 障害福祉サービス事業を行う者、特定相談支援事業を行う者、公共職業安定所、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、教育機関、医療機関その他の関係者との適切な支援の提供のために必要な連絡調整
- ・ 地域における障害者の就労に係る社会資源、障害者の雇用に関する事例等に関する情報の提供及び助言
- ・ その他の必要な支援

※ 支給決定期間は1か月又は2か月で市町村が定める期間とする

※ 市町村は、支給要否の決定に当たり、当該申請に係る障害者が就労選択支援を利用している場合には、その評価及び整理の結果について、勘案する。

※ 就労継続支援B型を利用する意向を有する者は、令和7年10月以降、利用申請前に、原則として、就労選択支援を利用することとする。ただし、同様のアセスメントが実施されている場合や本人の事情（障害特性や病状など）等により就労選択支援の利用に困難を伴う場合を考慮する。

就労選択支援の目的について

現状・課題

- 就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、それを本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する手法等が確立されていないため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がっていない。
- 一旦、就労継続支援A型・B型の利用が始まると、固定されてしまいやすい。
- 本人の立場に立ち、次のステップを促す支援者がいるかどうかで、職業生活、人生が大きく左右される。

就労選択支援の目的について

【目的】

働く力と意欲のある障害者に対して、障害者本人が自分の働き方を考えることをサポート（考える機会の提供含む）するとともに、就労継続支援を利用しながら就労に関する知識や能力が向上した障害者には、本人の希望も重視しながら、就労移行支援の利用や一般就労等への選択の機会を適切に提供する。

【具体的な内容】

- 作業場面等を活用した状況把握を行い、本人の強みや特性、本人が望む方向に進む上で課題となること等について、本人と協同して整理する。
- 利用者本人と協同して、自分に合った働き方を実現したり、働く上での課題改善等に向けて、どんな方法で、何に取り組むのか、どこで取り組むかについて、利用者本人の自己理解を促すことを支援する。
- アセスメント結果は、本人や家族、関係者等と共有し、その後の就労支援等に活用できるようにする。
- ※ その過程の結果として、就労系障害福祉サービスの活用を含めた進路について本人が選び、決定していくことを支援する。そのため、就労選択支援は就労の可否を判断したり、どの就労系障害福祉サービスを利用するか振り分けを行うものではない。
- 本人の選択肢の幅を広げ、本人の的確な選択につながるよう、支援の実施前後において、本人に対して、地域における雇用事例や就労支援に係る社会資源等に関する情報提供、助言・指導等を行う。
- 就労選択支援利用後の就労支援等において、アセスメント結果が効果的に活用されるよう、就労選択支援事業所は計画相談支援事業所や市町村、ハローワーク等の雇用支援機関との連携、連絡調整を行う。

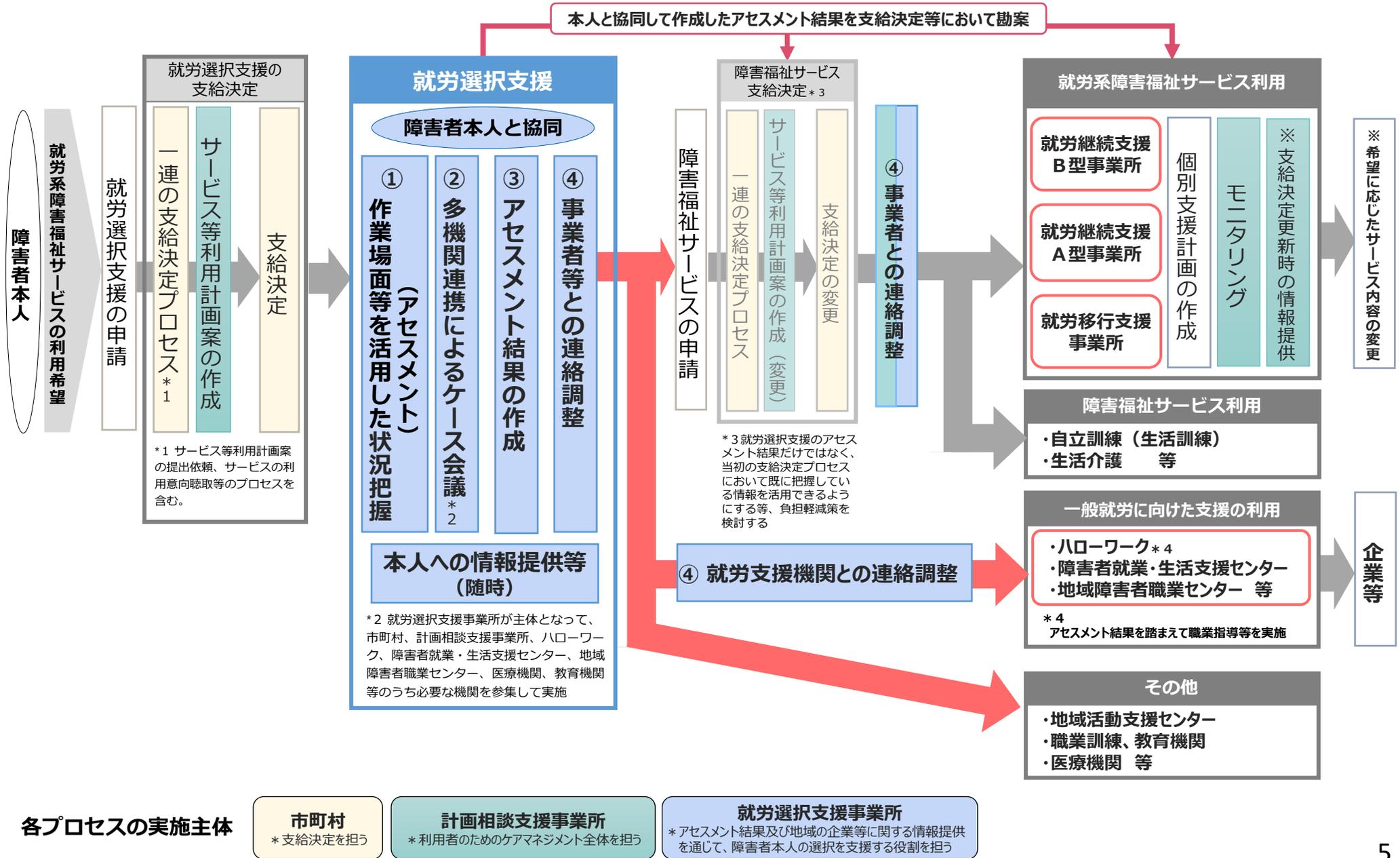
就労選択支援の目的について（続き）

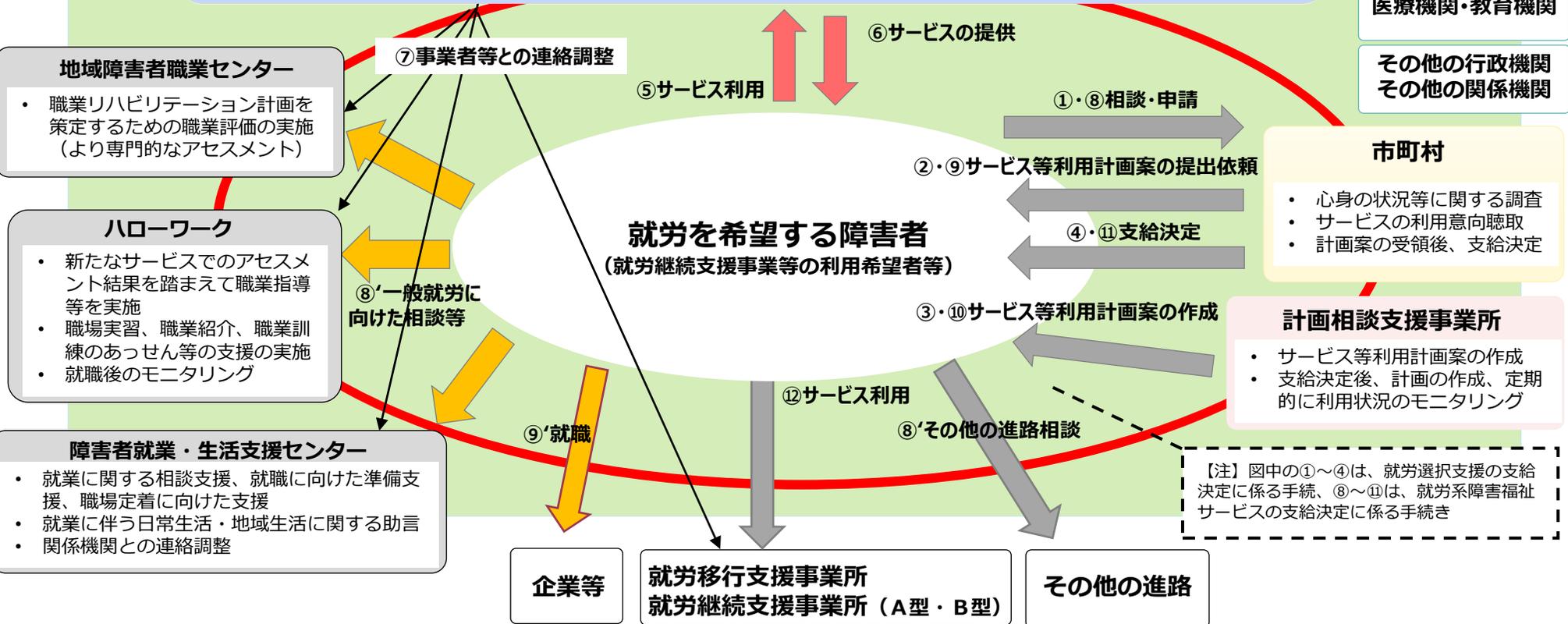
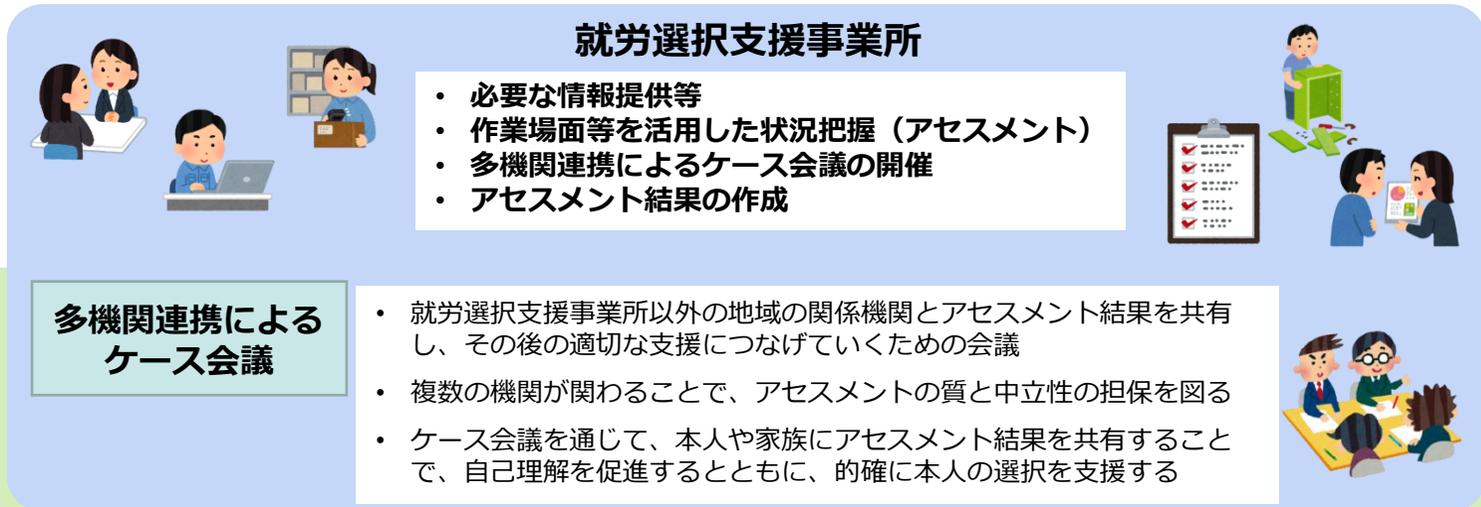
【期待される効果】

- 専門的な研修を修了した就労支援の経験・知識を有する人材の配置により、就労に関するアセスメントに関し、専門的な支援を受けることが可能となる。
- 本人の就労能力や適性、ニーズや強み、本人が力を発揮しやすい環境要因、職業上の課題、就労に当たっての支援や配慮事項等を本人と協同して整理することで、本人の自己理解を促進することが可能となる。
- 本人と協同して整理した内容や地域の企業等の情報を基に、関係機関と連携することにより、本人にとって、より適切な進路を選択することが可能となる。また、就労継続支援A型・B型利用開始後も、本人の希望に応じて就労選択支援を受けることができ、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となる。

就労選択支援の基本プロセスについて

(参考資料①)





就労選択支援ができると変わること

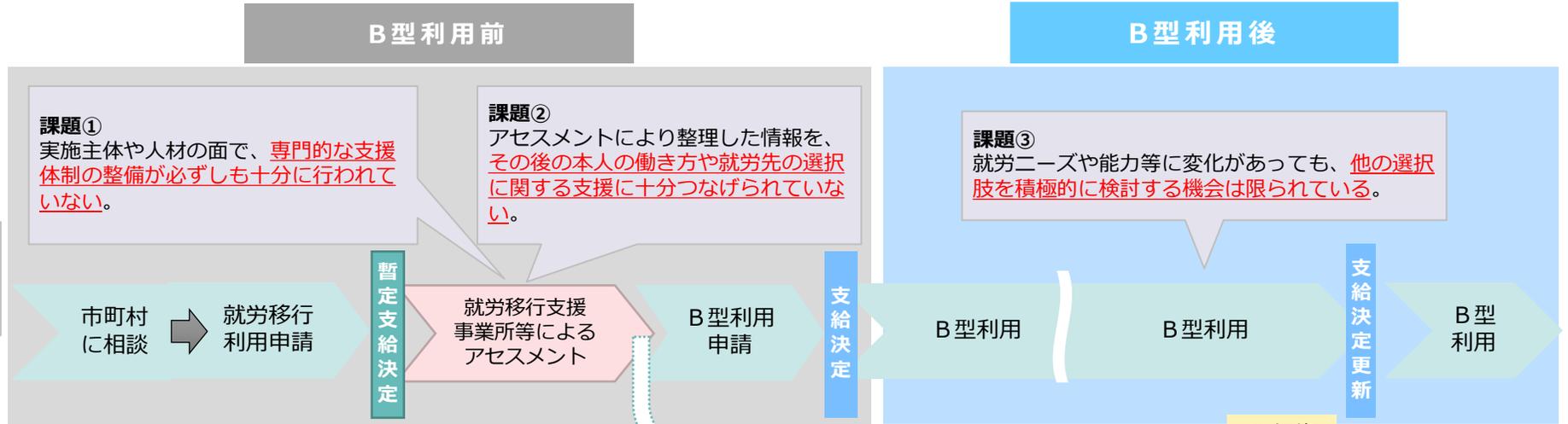
～専門的なアセスメントの提供と本人中心の就労選択の支援～

(参考資料③)

イメージ (就労継続支援B型のケース)

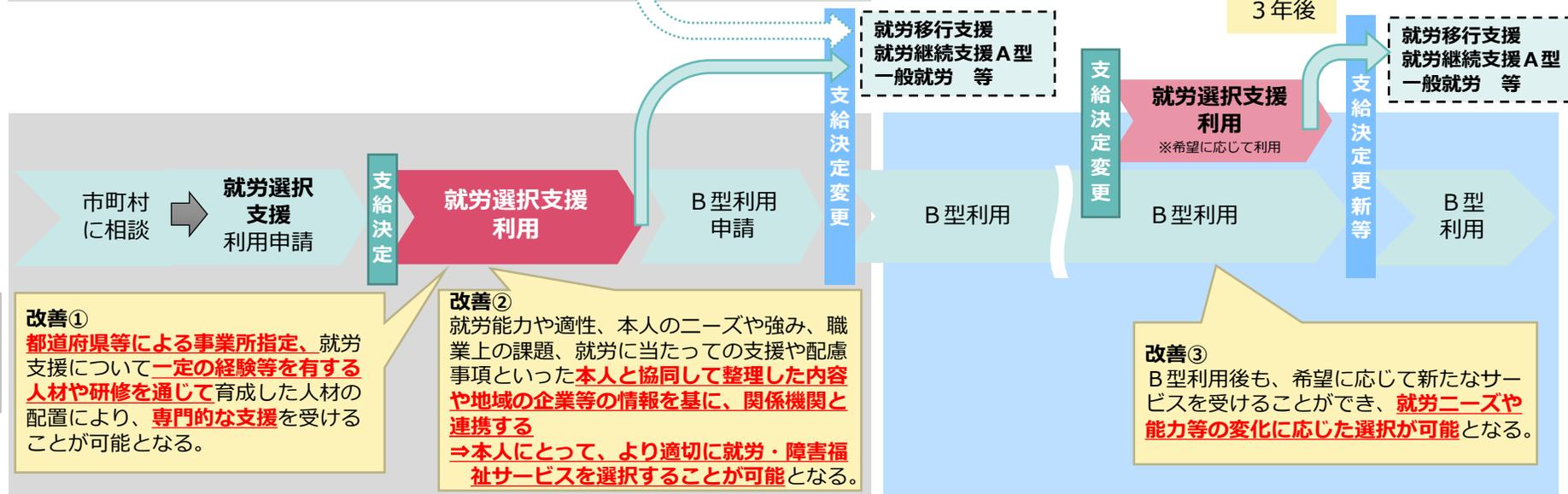
現状

アセスメントが、
業務として法令上
位置づけられてい
ない



今後の方向性

就労選択支援を
法令上位置づける



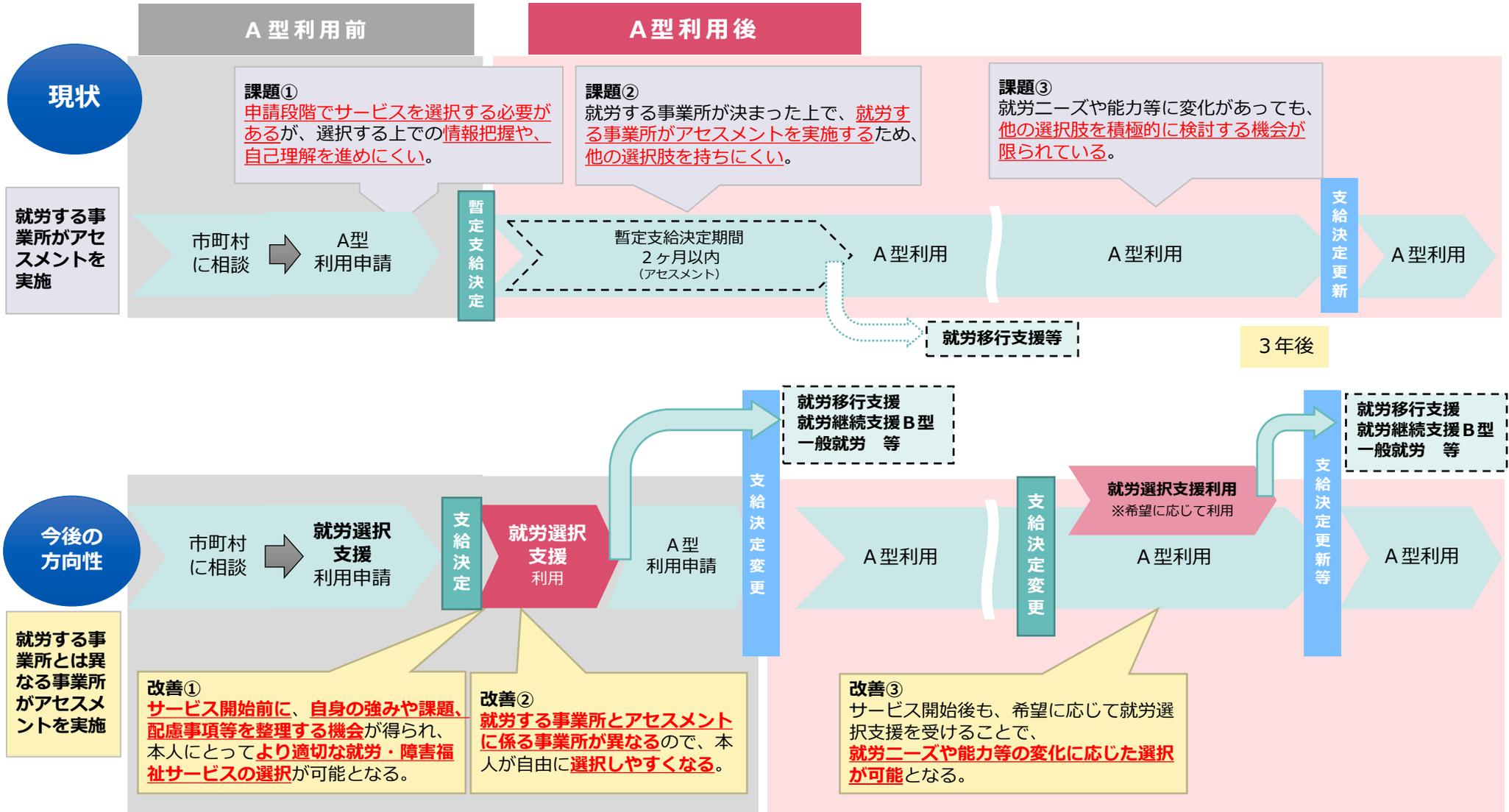
※現行の就労アセスメントでは
 ・50歳に達している者又は障害基礎年金1級の受給者
 ・就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者を対象としていない。

就労選択支援ができると変わること

～専門的なアセスメントの提供と本人中心の就労選択の支援～

(参考資料④)

イメージ (就労継続支援 A 型のケース)



就労選択支援の利用方法のイメージ

(参考資料⑤)



就労選択支援に係る論点

- 論点1 就労選択支援の対象者について
- 論点2 特別支援学校における取扱いについて
- 論点3 他機関が実施した同様のアセスメントの取扱いについて
- 論点4 実施主体の要件について
- 論点5 中立性の確保について
- 論点6 従事者の人員配置・要件について
- 論点7 計画相談事業との連携・役割分担について
- 論点8 就労選択支援の報酬体系について
- 論点9 支給決定期間について

【論点1】 就労選択支援の対象者について①

現状・課題

- 障害者部会報告書では、「就労系障害福祉サービスを利用する意向のある（就労系障害福祉サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある場合を含む。）障害者を対象とし、年齢や障害種別等にかかわらず、就労アセスメントの手法を活用した支援を希望する障害者が利用できることとすべきである。」とされている。
- 本年6月の障害者部会で示された省令の具体的内容案において、就労選択支援の対象者は以下のとおりとされている。
 - ・ 新たに就労継続支援又は就労移行支援を利用する意向がある障害者
 - ・ 既に就労継続支援または就労移行支援を利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者

検討の方向性

- 就労選択支援の対象者のうち、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある者は、就労先や働き方を選択するに当たって、支援の必要性が高いと考えられることから、施行当初の令和7年10月以降から、就労継続支援B型の利用申請前に、原則として就労選択支援を利用することを検討してはどうか。
 - また、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び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は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和9年4月以降、利用申請前に、原則として就労選択支援を利用することを検討してはどうか。
 - ※ ハローワークから就労継続支援A型を紹介された者、すぐに稼ぎたいという意向がある者や経済的に困窮している者、ひきこもりの状態にある者についても、的確で合理的な進路選択に資するアセスメント結果に基づき、適切なサービスにつなげる必要があることから就労選択支援の対象となる。
 - ※ 近隣に就労選択支援事業所がない場合、利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合は、現行の就労アセスメントや暫定支給決定を経た利用を認める。
- 既に就労移行支援を利用しており、標準利用期間を超えて利用する意向のある者のうち、面接や職場実習といった一般就労に向けた具体的な予定がある者等、就労移行支援事業所が明らかに就職可能性があると判断した者については、標準利用期間を超えて利用する場合であっても、就労選択支援の利用を原則としないことを検討してはどうか。

【論点1】 就労選択支援の対象者について②

現状・課題

- 就労継続支援は、就労や生産活動の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識及び能力が高まった者に対して、一般就労等への移行に向けて支援することとされている。
- 現状では、就労継続支援の利用を通じて本人の就労能力が向上し、一般就労等の可能性が向上したにもかかわらず、就労継続支援の利用を続けているとの指摘がある。
- 就労に向けた次のステップについて考える機会や自分に合った就職活動の進め方を相談する機会、身につけた就労能力を活かして働く機会の創出が必要との指摘がある。

検討の方向性

- 本人が利用している就労継続支援事業所が、相談支援事業所等と連携し定期的に就労選択支援に関する情報提供を本人に対して行うことを検討してはどうか。
- 相談支援や就労継続支援において、本人の知識、能力の向上が明らかに認められる場合には、支給決定更新の前であっても、相談支援事業所又は本人が利用している就労継続支援事業所が本人に対し、就労選択支援の情報提供を行い、本人が希望する場合には利用することを可能とすることを検討してはどうか。
- 少なくとも3年に1回の支給決定更新の際には、相談支援事業所又は本人が利用している就労継続支援事業所が本人に対し、就労選択支援が利用できることを説明し、本人が希望する場合には利用することを可能とすることを検討してはどうか。

就労選択支援の対象者のイメージ

(論点1参考資料①)

- 就労選択支援の対象者のうち、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある者は、就労先や働き方を選択するに当たって、支援の必要性が高いと考えられることから、施行当初の令和7年10月以降から、就労継続支援B型の利用申請前に、原則として、就労選択支援を利用する。
- 新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて支給決定の更新の意向のある者は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和9年4月以降、利用申請前に、原則として就労選択支援を利用する。

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

※既に就労移行支援を利用しており、標準利用期間を超えて利用する意向のある者のうち、面接や職場実習といった一般就労に向けた具体的な予定がある者等、就労移行支援事業所が明らかに就職可能性があると判断した者については、標準利用期間を超えて利用する場合であっても、就労選択支援の利用を原則としない。

【論点2】 特別支援学校における取扱いについて

現状・課題

- 障害者部会報告書では、「特別支援学校の生徒について、卒業後の円滑な就労の開始に支障が生じないよう、在学中に就労選択支援（仮称）を利用することを基本とした上で、現行の取組を参考に、特別支援学校による進路指導等において把握・整理される情報の活用や実施場所等について地域の状況に応じた対応も可能とすること」とされている。
- 現行、本人及び関係者等において就労継続支援B型の利用の意向が決まった後に、就労アセスメントを実施する事例が一定程度あるため、就労選択支援の実施の際には、形骸化を防止する仕組みが必要との指摘がある。

検討の方向性

- より効果的な就労選択に資するアセスメントを実施するため、3年生以外の特別支援学校高等部の各学年で実施することを可能とすることを検討してはどうか。また、在学中に複数回実施することを可能とすることを検討してはどうか。
- また、職場実習のタイミングでの就労選択支援も実施可能とすることを検討してはどうか。
※ 特別支援学校以外の高校及び大学等の在学生も同様に、在学中の利用を可能とすることを検討してはどうか。

特別支援学校在学者の就労選択支援について

(論点2参考資料①)

- より効果的な就労選択に資するアセスメントを実施するため、3年生以外の特別支援学校高等部の各学年で実施することを可能とする。また、在学中に複数回実施することを可能とする。
- また、職場実習のタイミングでの就労選択支援も実施可能とする。

特別支援学校高等部における年間スケジュール（例）

職場実習の 主な狙い

【職業学習の開始】

- ・ 興味関心の育成
- ・ 作業体験の実施
- ・ 職業準備の開始

【職業体験の拡大】

- ・ 職業準備の本格化
- ・ 業種の模索と整理
- ・ 具体的課題の整理

【進路決定前提の実習】

- ・ 課題改善への練習
- ・ 卒後の支援体制検討
- ・ 雇用条件の検討
- ・ 福祉サービス利用の検討

学年	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1年	入学		保護者面談	職業ガイダンス	就労選択支援				職場実習	保護者面談		
2年			職場実習	保護者面談	就労選択支援			職場実習	保護者面談			
3年			職場実習	保護者面談	職場実習	就労選択支援		職場実習	保護者面談			卒業

	具体的な取組内容
対象者	<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援学校等在学者が卒業後すぐに就労継続支援B型利用する場合には、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者を対象とする ※就労アセスメントは就労継続支援B型の利用の適否を判断するものではない
実施場所等	<ul style="list-style-type: none"> ・就労アセスメント実施機関は、就労移行支援事業所及び障害者就業・生活支援センター ・就労移行支援事業所に通所が困難など負担となる場合には、就労移行支援の施設外支援を活用して、特別支援学校等の校内等通所しやすい場所で実施することを可能している
地域の状況に応じた対応	<p>【就労アセスメントの趣旨】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アセスメントを必要とする対象者が多い自治体があること、就労移行支援事業所や障害者就業・生活支援センターがない障害保健福祉圏域もあることから、平成29年度から実施機関の拡大を図ることとし、自治体が認める就労支援機関（自治体設置の障害者就労支援センター等や一般就労を支援する障害者職業能力開発助成金による能力開発訓練事業を行う機関）において、就労アセスメントを行える体制が整っている場合は、就労アセスメント実施機関とすることができるとした。 <p>【特別支援学校等における実習によるアセスメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成29年度から、特別支援学校等の高等部等の在学中に、一般企業や就労移行支援事業所における実習が行われ、特別支援学校等から本人、保護者、自治体や相談支援事業所にアセスメント結果が提供された場合、就労アセスメントを受けたとみなすことができることとした。 <p>【特別支援学校等における就労アセスメントの取扱い】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労アセスメントについては、例えば、特別支援学校の高等部における作業学習や校内実習を行動観察する場合のように、学習指導要領に定める各教科等の目標に基づき学校の定める指導計画に沿って、学校の教員の指導の下に行われるなど、学校の教育課程の中に位置づけられる場合には、同一の活動を授業及び就労アセスメントの双方として実施することも可能。

出典：平成29年4月25日付事務連絡「就労系障害福祉サービスにおける教育と福祉の連携の一層の推進について」

【論点3】他機関が実施した同様のアセスメントの取扱いについて

現状・課題

- 現状、就労移行支援以外の障害者就業・生活支援センターや特別支援学校等においても同様のアセスメントが実施されている場合がある。

検討の方向性

- 障害者本人の負担を軽減する観点から、就労選択支援で行う作業場面等を活用した状況把握と同様のアセスメントが、既に実施されている場合、就労選択支援事業者は、同様のアセスメントを活用できることとし、新たに作業場面等を活用した状況把握を実施せずともよいということを検討してはどうか。
 - 同様のアセスメント結果の中に、障害の種類及び程度、就労に関する意向及び経験、就労するために必要な配慮及び支援、適切な作業の環境等の項目が含まれている場合は、就労選択支援事業所は、同様のアセスメントを活用して下記①～③の取組を実施できることを検討してはどうか。その際、同様のアセスメントを実施した関係機関に対し、「多機関連携によるケース会議」への参加等の協力を要請することを検討してはどうか。
 - ①多機関連携によるケース会議 ②アセスメント結果の作成 ③事業者等との連絡調整
 - 同様のアセスメントとは、以下に掲げるもののうち、原則1年以内に実施したものとすることを検討してはどうか。
 - ・ 障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、就労系障害福祉サービス事業所等が直近に実施した職業的なアセスメント
 - ・ 特別支援学校によるアセスメントや実習評価
- ※ 本人の置かれている環境に変化があった場合、疾病、事故等による本人自身の能力や機能が大きく変化した場合、障害福祉サービスの利用を経て、就労能力や就労に関する意向等が大きく変化した場合は、同様のアセスメントから1年経過してない場合でも改めてアセスメントを実施する。

【論点4】実施主体の要件について

現状・課題

- 障害者部会報告書では、就労選択支援の実施主体は以下のとおりとされている。

就労選択支援（仮称）の内容を踏まえれば、一般就労中の者や一般就労に移行する者を含めた障害者に対する就労支援について一定の経験・実績を有していること（注）のほか、

- ・ 地域における就労系障害福祉サービス事業所を含めた就労支援機関等の状況
- ・ 地域における企業等の障害者雇用の状況

等について、適切に対象者へ情報提供できることを、実施主体に求めることを検討すべきである。

（注）例えば、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター、自治体設置の就労支援センター、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）による障害者職業能力開発訓練事業を行う機関等

検討の方向性

- 障害者就労支援に一定の経験・実績を有し、地域における就労支援に係る社会資源や雇用事例などに関する情報提供が適切にでき、過去3年間において3人以上、通常の事業所に新たに障害者を雇用させている以下の事業者を実施主体とすることを検討してはどうか。

就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター事業の受託法人、自治体設置の就労支援センター、人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）による障害者職業能力開発訓練事業を行う機関、これらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県等が認める事業者

- 指定基準において、「就労選択支援事業者は、定期的に（自立支援）協議会に参画することとし、また、ハローワークへ訪問するなどして、地域における就労支援に係る社会資源や雇用事例などに関する情報収集に努め、収集した情報を利用者に提供することで、よりの確な進路選択を行いやすくするように努めなければならない。」ことを規定することを検討してはどうか。

(就労定着支援の実施主体)

- 過去3年間において平均1人以上、通常の事業所に新たに障害者を雇用させている生活介護等に係る指定障害福祉サービス事業者でなければならない。

(自立生活援助の実施主体)

- 指定障害福祉サービス事業者（居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、宿泊型自立訓練又は共同生活援助の事業を行うものに限る。）、指定障害者支援施設又は指定相談支援事業者でなければならない。

【論点5】中立性の確保について

現状・課題

- 障害者部会報告書では、中立性の確保について以下のとおりとされている。
 - 就労選択支援（仮称）の実施主体等については、適切かつ効果的な事業運営を確保するため、以下の観点から地域における一定の支援体制の確保に留意しつつ検討すべきである。
 - ・ 就労支援に関する一定の経験を有する人材の配置
 - ・ 相談や作業場面等を活用したアセスメントを行うことができる設備の確保
 - ・ 障害福祉サービス事業者等からの利益收受の禁止をはじめとした中立性の確保
 - 支援の質と中立性の確保を図るため、地域の関係機関とケース会議（協議会の就労支援部会等の場やオンライン会議等の活用を含む。）を開催すること等により、支援を通じて把握した情報や関係機関が有している情報（例えば、就労面以外の支援に関する情報や主治医からの情報など）を相互に共有することとすべきである。

検討の方向性

- 就労選択支援の中立性を確保するため、以下の点について報酬告示や指定基準に規定することを検討してはどうか。
 - ・ 自法人が運営する就労系障害福祉サービス等へ利用者を誘導しない仕組み（介護保険の居宅介護支援における特定事業所集中減算等を参考とした仕組み）
 - ・ 必要以上に就労選択支援サービスを実施しない仕組み（本来の主旨と異なるサービス提供の禁止）
 - ・ 障害福祉サービス事業者等からの利益收受の禁止
 - ・ 本人へ提供する情報に偏りや誤りがないようにするための仕組み（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】

- ・ 多機関連携によるケース会議において把握した本人の意向、関係機関の見解等を踏まえてアセスメント結果を作成する。
- ・ （自立支援）協議会の就労支援部会等を定期的に活用する。
- ・ オンライン会議等の活用も可能とする。

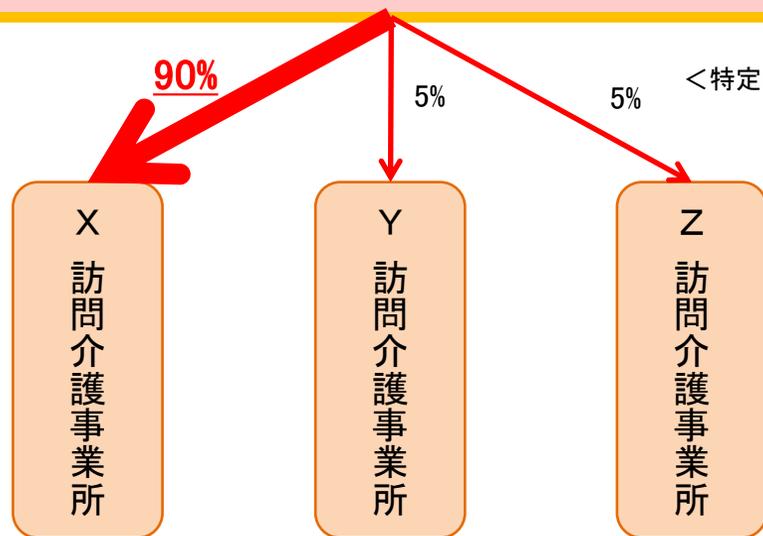
介護保険の居宅介護支援における特定事業所集中減算について（論点5参考資料）

- ケアマネ事業所が作成するケアプランは、サービスが特定の事業者に不当に偏ることのないようにすることが求められている。特定事業所集中減算は、ケアマネ事業所がその事業所の利用者に対して作成するケアプランにおいて、特定のサービス事業所に集中する正当な理由なく、集中割合が80%を超える場合に報酬を減算する仕組み。
- 令和5年5月審査分で特定事業所集中減算の適用を受けている請求事業所数は1,356事業所（全体の約3.7%）。

減算適用あり

A ケアマネ事業所

（訪問介護を位置付けたケアプランの合計：100件）
X法人／90件 Y法人／5件 Z法人／5件

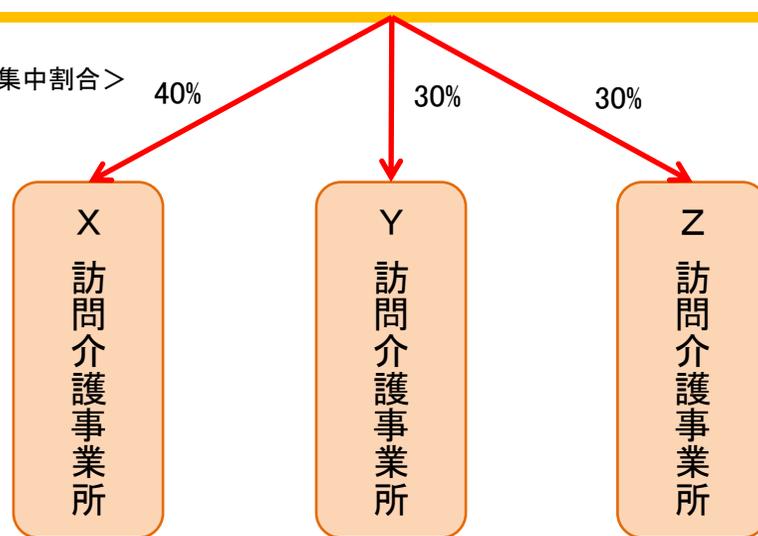


- 上記の場合、X法人への集中割合が90%となり、集中割合が80%を超えているため、特定事業所集中減算が適用される（1月につき200単位を所定単位数から減算）

減算適用なし

B ケアマネ事業所

（訪問介護を位置付けたケアプランの合計：100件）
X法人／40件 Y法人／30件 Z法人／30件



- 上記の場合、いずれの法人も集中割合が80%を超えていないため、特定事業所集中減算は適用されない。

※サービスが特定の事業所に集中することにつき正当な理由（地域にサービス事業所が少ないこと等）がある場合は、減算の適用は行われぬ。
※居宅介護支援費（ケアマネ事業所への基本報酬）は、要介護度別に、1月につき1,076～1,398単位。

【論点6】 従事者の人員配置・要件について①

現状・課題

- 現行、アセスメントの主な担い手である就労移行支援事業所には就労支援員を配置している。
- 就労移行支援における就労支援員の人員配置基準は、その員数の総数が、常勤換算方式により、利用者の数を15で除した数以上でなければならないとされている。

検討の方向性

- 就労選択支援事業所には、就労選択支援員を配置することとし、就労選択支援の利用者に対するサービス提供時間に応じた配置とすることを検討してはどうか。また、その際、就労移行支援事業所における就労支援員の人員配置基準等を参考に検討してはどうか。
- 就労移行支援または就労継続支援と一体的に就労選択支援を実施する場合は、就労移行支援等の職員（就労移行支援等の利用定員の枠内に限る）及び管理者が兼務できることを検討してはどうか。
- 就労選択支援は短期間のサービスであり、個別支援計画の作成は不要であるため、サービス管理責任者の配置は求めないことを検討してはどうか。

【論点6】 従事者の人員配置・要件について②

現状・課題

- 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、就労選択支援の質を担保する必要がある。
- 就労選択支援員養成研修は、令和7年度からの開始に向けて、現在検討を進めている。

検討の方向性

- 支援の質を担保する観点から、就労選択支援員養成研修の修了を就労選択支援員の要件とすることを検討してはどうか。ただし、養成研修開始当初は十分な研修機会が得られない可能性があることを踏まえ、経過措置として養成研修開始から2年以内に受講を修了すればよいこととすることを検討してはどうか。
 - ※ 就労選択支援員養成研修開始から2年間は、基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修（*）の修了者を就労選択支援員とみなす。
- また、就労選択支援員養成研修の受講要件としては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等が実施する基礎的研修（令和7年度開始予定）を修了していることや就労支援に関して一定の経験を有していることを要件とすることを検討してはどうか。
- なお、基礎的研修の実施状況を踏まえ、当面の間（令和9年度末までを想定）は、現行の就労アセスメントの実施等について一定の経験を有し、基礎的研修と同等以上の研修（*）の修了者でも受講可能とすることを検討してはどうか。
 - * 基礎的研修と同等以上の研修については、以下を想定している。
 - ・ 就業支援基礎研修 ・ 就業支援実践研修 ・ 就業支援スキル向上研修 ・ 職場適応援助者養成研修
 - ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修 ・ 障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修
 - ・ 障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修
 - ・ サービス管理責任者指導者養成研修 専門コース別研修（就労支援コース）

※ 同等以上の研修については、以下を想定している。

研修名	概要	実施主体
就業支援基礎研修	職業リハビリテーションの基礎的な知識・技術の修得を目的とした研修	JEED
就業支援実践研修	2年以上の実務経験を有する就業支援担当者に対して、障害別（精神障害、発達障害、高次脳機能障害）の就業支援にかかる実践力の修得を図るための研修	JEED
就業支援スキル向上研修	3年程度以上の実務経験を有する就業支援担当者に対して、障害別のコースを設定し、障害者職業総合センターにおける研究及び実践の成果を踏まえた就業支援技術のさらなる向上等を図るための研修	JEED
職場適応援助者養成研修	職場適応援助者を養成するため、職場適応援助者に必要となる専門的知識及び支援技術の修得を図るための研修	JEED 等
障害者就業・生活支援センター就業支援担当者研修	障害特性や事業主支援、地域ネットワークの形成など就業支援担当者が担う業務に必要な知識及び技術の習得を図る	JEED
障害者就業・生活支援センター就業支援スキル向上研修	職業カウンセリングやプレゼンテーション技術など、一定程度の経験を有する就業支援担当者が、さらなる支援スキルの向上を図る	JEED
障害者就業・生活支援センター主任就業支援担当者研修	センターの業務運営や職員のスーパーバイズなど主任就業支援担当者として必要な知識及び技術の習得を図る研修	JEED
サービス管理責任者指導者養成研修 専門コース別研修（就労支援コース）	都道府県が実施する「サービス管理責任者研修」及び「児童発達支援管理責任者研修」並びに専門コース別研修（意思決定支援・障害児支援・就労支援）において、企画立案・運営又は講師の役割を担う指導者を養成する研修	国立障害者リハビリテーションセンター学院

- 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書では、就労移行支援事業所の就労移行支援員及び就労定着支援事業所の就労定着支援員は基礎的研修の受講が必須であると記載された。

(基礎的研修の対象者や研修体系・内容)

基礎的研修の対象者や研修体系・内容については、

- ・ 障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者について受講を必須とするべきである。また、職場適応援助者養成研修を受講するには、基礎的研修の受講を要件とするべきである。
- ・ 就労系障害福祉サービスのうち、就労移行支援事業の就労支援員、就労定着支援事業の就労定着支援員について受講を必須とすべきである。就労継続支援 A 型及び B 型事業所の支援員を含むそれ以外のすべての支援員については、将来的に受講必須を検討する
- ・ 講習の質を確保しながら、オンライン方式の研修も検討し、必要に応じてハイブリッドでの研修を行うなど実施方法を工夫することで、より多くの受講枠を確保する等、さらに検討を進めていくことが必要である
- ・ 就労支援の目的や理念等のほか、一般就労への移行、雇用から福祉への移行、就職後の雇用管理・定着支援に関する知識とスキルの付与に焦点を当てた内容とすべきである
- ・ 座学だけではなく実践的な内容を取り入れる等の実施方法の工夫をする他、対人援助スキルだけではなく対企業への支援スキルに関する内容を入れるべきである

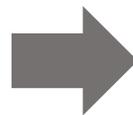
基礎研修と基礎的研修について

(論点6参考資料③)

- 基礎研修は就労移行支援事業所の就労支援員を対象とし、就労移行を行うために必要な基礎的知識及び技能を習得させることを目的として、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という）の各地域センターで実施されている。
- この研修を受講することにより、就労移行支援事業所は、就労支援関係研修修了加算を算定することができる。
- 令和7年度からは基礎研修に替わり、就労移行支援事業所の就労支援員と就労定着支援事業所の就労定着支援員なども対象とした基礎的研修がJEED等にて実施される予定である。

【基礎研修】

No	科目	形態	時間(分)
①	障害者雇用の現状と障害者雇用施策	講義	60
②	就業支援のプロセスⅠ（インターク～職業準備性の向上のための支援）	講義・演習	120
③	就業支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）	講義・意見交換	120
④	就労支援機関の役割と連携	講義・意見交換	120
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、高次脳機能障害）	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑨	ケーススタディ・意見交換	ケーススタディ・意見交換	150
⑩	企業における障害者雇用の実際	講義（見学）	90
合計時間			900分



【基礎的研修】

No	科目	形態	時間(分)目安
①	就労支援の理念・目的、障害者雇用の現状と障害者雇用・福祉施策	講義	80
②	就労支援のプロセスⅠ（インターク～職業準備性の向上のための支援）	講義	50
③	就労支援のプロセスⅡ（求職活動支援～定着支援）	講義	50
④	就労支援機関の役割と連携	講義	60
⑤	障害特性と職業的課題Ⅰ（身体障害、高次脳機能障害、難病）	講義	60
⑥	障害特性と職業的課題Ⅱ（知的障害、発達障害）	講義	60
⑦	障害特性と職業的課題Ⅲ（精神障害）	講義	60
⑧	労働関係法規の基礎知識	講義	60
⑨	企業に対する支援の基礎	講義	60
⑩	ケースマネジメントと職場定着のための生活支援・家族支援	講義	60
⑪	アセスメントの基礎	講義 演習	100
⑫	企業における障害者雇用の実際	講義	60
⑬	地域における就労支援の取組	意見交換・事例検討	90
⑭	オンライン形式での講義の振り返り	講義	50
合計時間			900分

【論点7】 計画相談事業との連携・役割分担について

現状・課題

- 障害者部会報告書では、「就労系以外の障害福祉サービスを併せて利用する者もいることなどを踏まえ、就労選択支援（仮称）を含めたサービス等利用計画案の作成から、就労系障害福祉サービスの支給決定後のモニタリング等までを含めた一連の流れにおいて、計画相談支援事業所が利用者のためのケアマネジメント全体を担う役割を果たすものであることを踏まえた上での連携の在り方として、就労選択支援（仮称）において本人と協同して作成するアセスメント結果等の情報を、その後の計画相談支援においてサービス等利用計画案の作成にあたって踏まえることや、就労選択支援（仮称）の実施主体からの助言等を参考にすることを検討すべきである。」とされている。

検討の方向性

- 就労選択支援事業所と計画相談支援事業所は、本人の知識能力や希望も踏まえつつ、本人の自立した生活や将来の能力の向上を図るため、以下の場面で連携することを求めることを検討してはどうか。

【就労選択支援利用前】

- ・ 就労選択支援の支給決定に係るサービス等利用計画案の作成（計画相談）
- ・ 就労選択支援利用までに把握している情報の提供（計画相談→就労選択）

【就労選択支援利用期間中】

- ・ 多機関連携によるケース会議への参加（計画相談側の参加）
- ・ アセスメント結果等の情報の伝達（就労選択→計画相談）

【就労選択支援利用後】

- ・ アセスメント結果を踏まえたサービス等利用計画案の作成（計画相談）
- ・ モニタリング実施時及び支給決定更新時における就労選択支援の情報提供及び意向確認（計画相談）

【論点 8】 就労選択支援の報酬体系について

現状・課題

- 現行の就労アセスメントは暫定支給決定期間中に実施し、サービス提供日に就労移行支援の基本報酬を算定することとなっている。
- 就労移行支援事業所が行う、現行の就労アセスメントの基本報酬は、就労アセスメントを実施する就労移行支援事業の報酬区分を日額報酬として算定している。

検討の方向性

- 就労選択支援の基本報酬も就労移行支援事業と同様に、サービス提供日に応じた日額報酬とすることを検討してはどうか

- 就労移行支援事業所における就労アセスメントは、暫定支給決定期間に実施している。
- 就労アセスメントを実施した際、就労移行支援の基本報酬が算定される。

○ 就労移行支援の基本報酬及び主な加算

基本報酬

<定員20人以下の場合>

報酬区分		基本報酬
就職後6月 以上定着率	5割以上	1,128単位/日
	4割以上5割未満	959単位/日
	3割以上4割未満	820単位/日
	2割以上3割未満	690単位/日
	1割以上2割未満	557単位/日
	0割超1割未満	507単位/日
	0	468単位/日

主な加算

移行準備支援体制加算 41単位
⇒ 施設外支援として職員が同行し、企業実習等の支援を行った場合
支援計画会議等実施加算 583単位
⇒ 支援計画の策定にあたり他機関を招いたケース会議を実施した場合
就労支援関係研修修了加算 6単位
⇒ 就労支援関係の研修修了者を就労支援員として配置した場合
福祉専門職員配置等加算(Ⅰ)、(Ⅱ)、(Ⅲ) 15、10、6単位
⇒ Ⅰ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の35%雇用されている場合
⇒ Ⅱ：社会福祉士等資格保有者が常勤職員の25%雇用されている場合
※ H30～資格保有者に公認心理師、作業療法士を追加
⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合



※ 上表以外に、あん摩等養成事業所である場合の設定、定員に応じた設定あり
(21人以上40人以下、41人以上60人以下、61人以上80人以下、81人以上)

【論点9】支給決定期間について

現状・課題

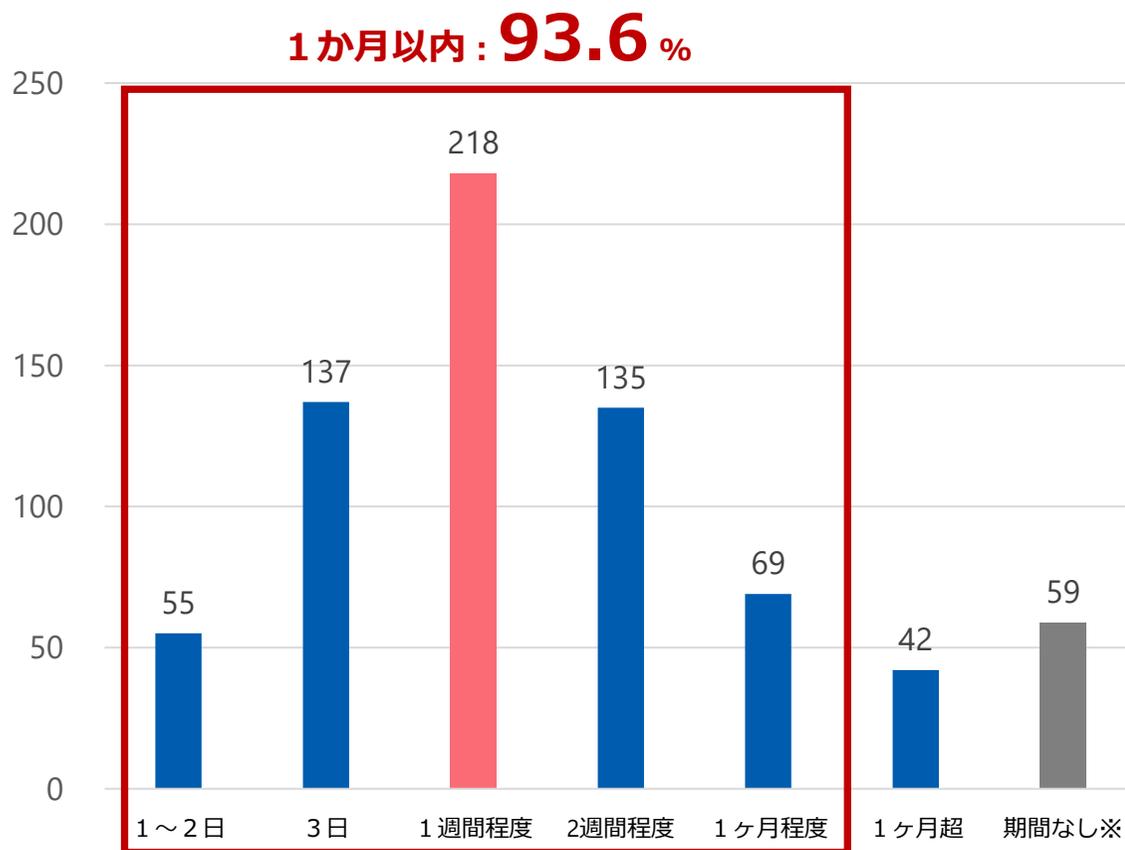
- 障害者部会報告書では、「作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、就労選択支援（仮称）の支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないようにする必要があることから、概ね2週間（最大でも2か月）程度としつつ、利用する障害者のニーズや状況に応じて、柔軟に取り扱うことを検討すべきである。」とされている。
- 作業場面等を活用した情報の整理や関係機関とのケース会議等を含めた、就労選択支援の支援全体を実施する期間については、実際の就労を開始するにあたって過度な負担とならないことを考慮する必要がある。

検討の方向性

- 支給決定期間は1か月を原則とし、2か月の支給決定を行う場合は以下のとおりとすることを検討してはどうか。
 - ・ 自分自身に対して過小評価、過大評価を有していたり、自分自身の特性に対する知識等の不足等、進路に関する自己理解に大きな課題があり、自己理解等の改善に向け、1か月以上の時間をかけた継続的な作業体験を行う必要がある場合
 - ・ 作業に対する集中力や体力の持続、意欲・作業態度の持続に加え、体調や精神面の安定等に課題があり、進路を確定するに当たり、1か月以上の時間をかけた観察が必要な場合
- また、就労選択支援の内容のうち、「作業場面等を活用した状況把握」は、原則1か月の支給決定期間を踏まえ、2週間以内を基本とすることを検討してはどうか。

作業場面等を活用した状況把握にかかる実施日数 (論点9参考資料)

- 現在行われている就労アセスメントにおいて作業場面等を活用した状況把握にかかる実施日数は93.6%※が「1か月以内」である。
- そのうち、「1週間程度」が最も多い。



※ 「期間なし」は特別支援学校よりアセスメント結果が提供され、アセスメントを実施したとみなしものであるため、実施日数の計算から除外している

【出典】「市町村における就労アセスメントの実施実態調査」(令和4(2022)年度厚生労働科学研究「就労系障害福祉サービスの支給決定プロセスにおける職業的なアセスメントを介した多機関連携のあり方に関する研究」の一環として実施)

関係団体ヒアリングにおける主な意見

No	意見の内容	団体名
1	○新たに創設される就労選択支援事業で実施する就労アセスメントの結果は、本人の意向を踏まえた選択と決定を尊重することが重要。就労選択支援事業の制度設計にあたっては、一般就労を前提とするのではなく、障害者自身が就労アセスメントの結果を活用し、障害者自身で最適な選択ができる仕組みを検討して頂きたい。	全国社会就労センター協議会
2	○障害者本人が就労先、働き方について、本人の希望、就労能力や適性等に合ったより良い選択ができるよう支援する就労アセスメントを行うべき。新たな就労選択支援サービス、就労アセスメントにあたっては、かかりつけ医との連携による医療面のアセスメント、また事業者等との産業医の連携が重要であり、評価を行っていただきたい。	日本医師会
3	○アセスメント事業が地域において障害者就業・生活支援センター等が担ってきたアセスメント機能をより強化するためとの事業となるため、例えばB型で継続利用をされ続けている方は3年に1回はアセスメント事業を受けることの一定程度の義務化や、アセスメントの質を担保するために障害者就業・生活支援センター等のキャリア経験のあるスタッフが選択支援事業に異動できるような財源的裏付けのある事業としていただきたい。	全国就業支援ネットワーク
4	○事業創設により、本来一般企業で働ける方が福祉サービスに滞留していることを回避できる可能性に期待。モデル事業を通じて課題の対応、研修プログラムの構築などしっかり準備して頂きたい。既存の就労移行支援事業との一体的な実施を想定し、職員配置や設置基準など現場の実態にあった形になるようお願いしたい。	全国就労移行支援事業所連絡協議会
5	○就労選択支援（新設予定）においては働くことへのハードルを高くすることがないように実施し、障害者の社会参加が増進するような検討をお願いしたい。	全国精神障害者地域生活支援協議会
6	○令和7年10月に創設が検討されている「就労選択支援（仮称）において、就労アセスメントを行う職種の一つとして、作業療法士を配置を要望。	日本発達障害ネットワーク