

# 就労選択支援

～令和7年10月1日からサービス開始～

# サービスの概要

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って、就労移行支援も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必要な支援を行う。

# サービスの概要

就労選択支援の目的は、働く力と希望のある障害者に対して、本人が自分の働き方について考えることをサポートすることにあります。具体的には、

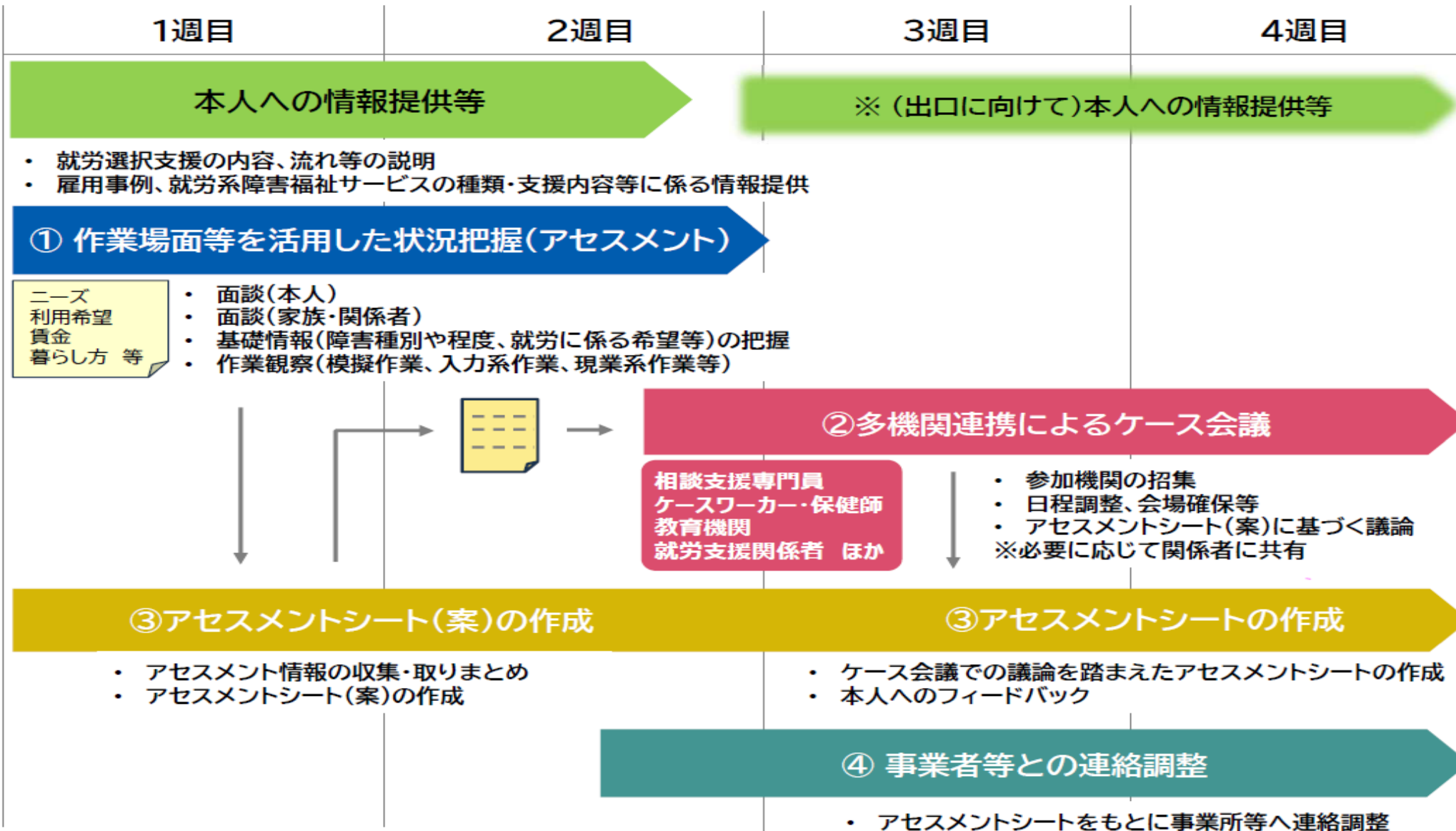
- ①本人の強みや課題、特徴を本人と協同して整理し、理解を促すこと
- ②その過程や結果を通じて、本人が進路を選び、決めていくこと

# サービスの概要

## ポイント

就労選択支援は、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あった選択を支援するサービスです。本人との協同による意思決定を支援するサービスであり、就労の可否を判断したり、どの就労系障害福祉サービスを利用するかの振り分けを行うものではありません。

# 就労選択支援サービスの流れ（標準1か月イメージ）



アセスメントシートの活用

障害福祉サービス利用

★個別支援計画  
★サービス等利用計画

一般就労に向けた支援

職業指導等を実施  
アセスメント結果を踏まえて

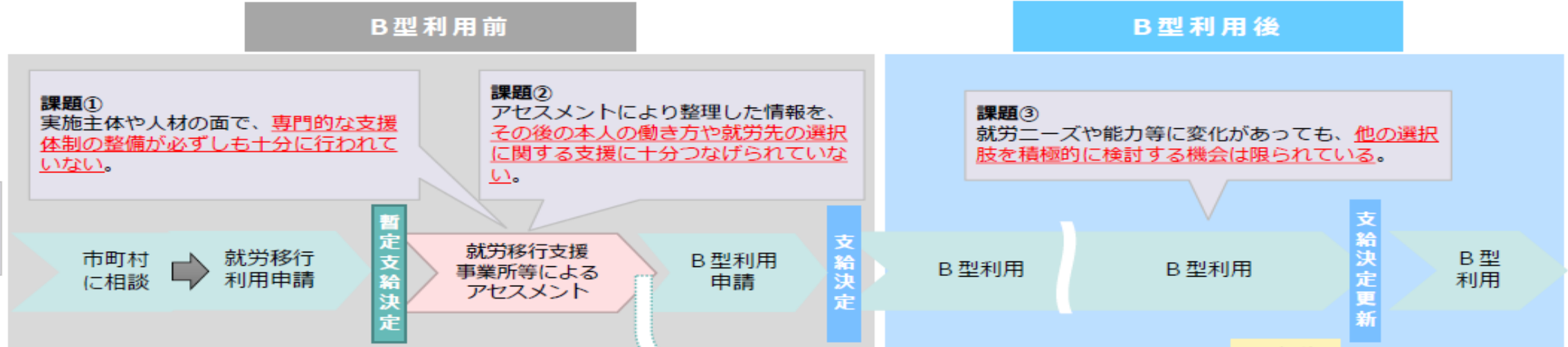
# 就労選択支援ができると変わること

## ～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～

### イメージ（就労継続支援B型のケース）

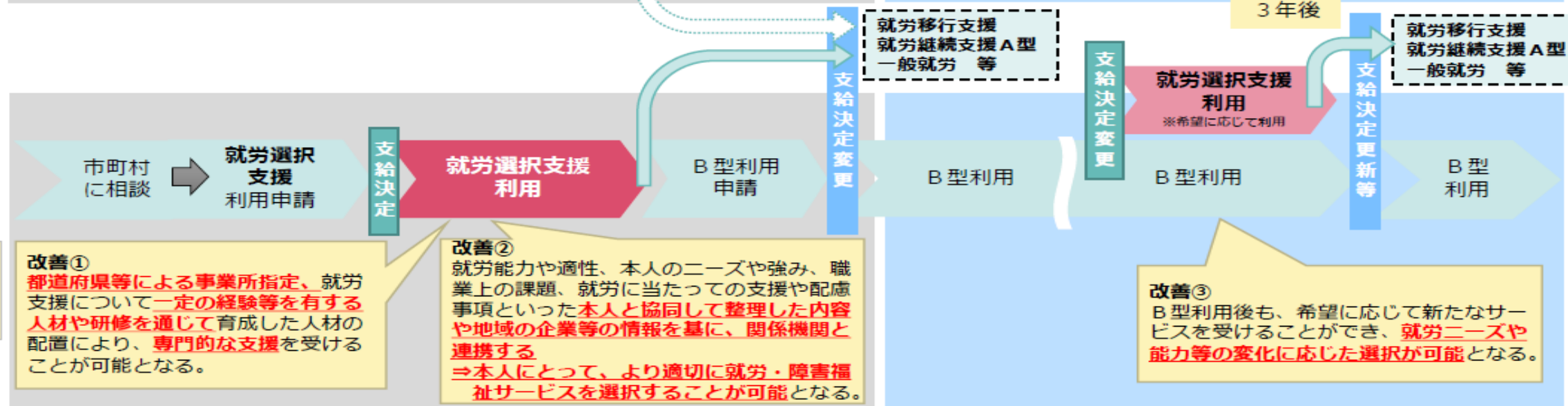
#### 現状

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。

# 対象者

- ①就労移行支援又は就労継続支援を利用する意向を有する者
- ②現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者

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

# 実施主体

指定就労選択支援事業者は、就労移行支援等に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたもの又はその他のこれらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県知事が認める事業者でなければならない。

就労移行支援事業所等の事業運営が3年に満たない場合であっても、就労移行支援事業所等の利用を経て新たに通常の事業所に雇用された者が合計3人以上いる場合には、指定就労選択支援の実施主体の要件を満たすこととする。

※その他のこれらと同等の障害者に対する  
就労支援の経験及び実績を有する事業者とは...

- 1.障害者就業・生活支援センター事業の受託法人
- 2.自治体設置の就労支援センター
- 3.障害者能力開発助成金による障害者能力開発訓練事業  
を行う機関

1～3の事業者で、過去の3年以内に合計3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものを指す。

# 従業者の人員配置・要件及び定員

管理者	原則として管理業務に従事するもの (管理業務に支障がない場合は他の職務と兼務可)
就労選択支援員	常勤換算で利用者数を15で除した数以上 (15 : 1)

※サービス管理責任者の配置は不要

(就労選択支援は短期間のサービスであることから、個別支援計画の作成は不要)

☆定員☆

10名以上から実施可能。

# 就労選択支援員の配置について

1人未満の配置として差し支えないが、利用者に対して適切な就労選択支援を提供できる体制をとること。

就労選択支援員の兼務について、一体的に運営する就労移行支援事業所等の常勤の職業指導員等の直接処遇に係る職員は、利用者に対するサービス提供に支障が無い場合は、就労選択支援員として従事することができ、兼務を行う勤務時間について、就労選択支援員に係る常勤換算に算入できる。

## 生活介護事業所等に配置される直接処遇職員について、一体的に運営する就労定着支援事業所又は就労選択支援事業所における兼務の可否

- ・生活介護事業所等に配置される直接処遇職員が常勤（8 H / 1 人）の場合

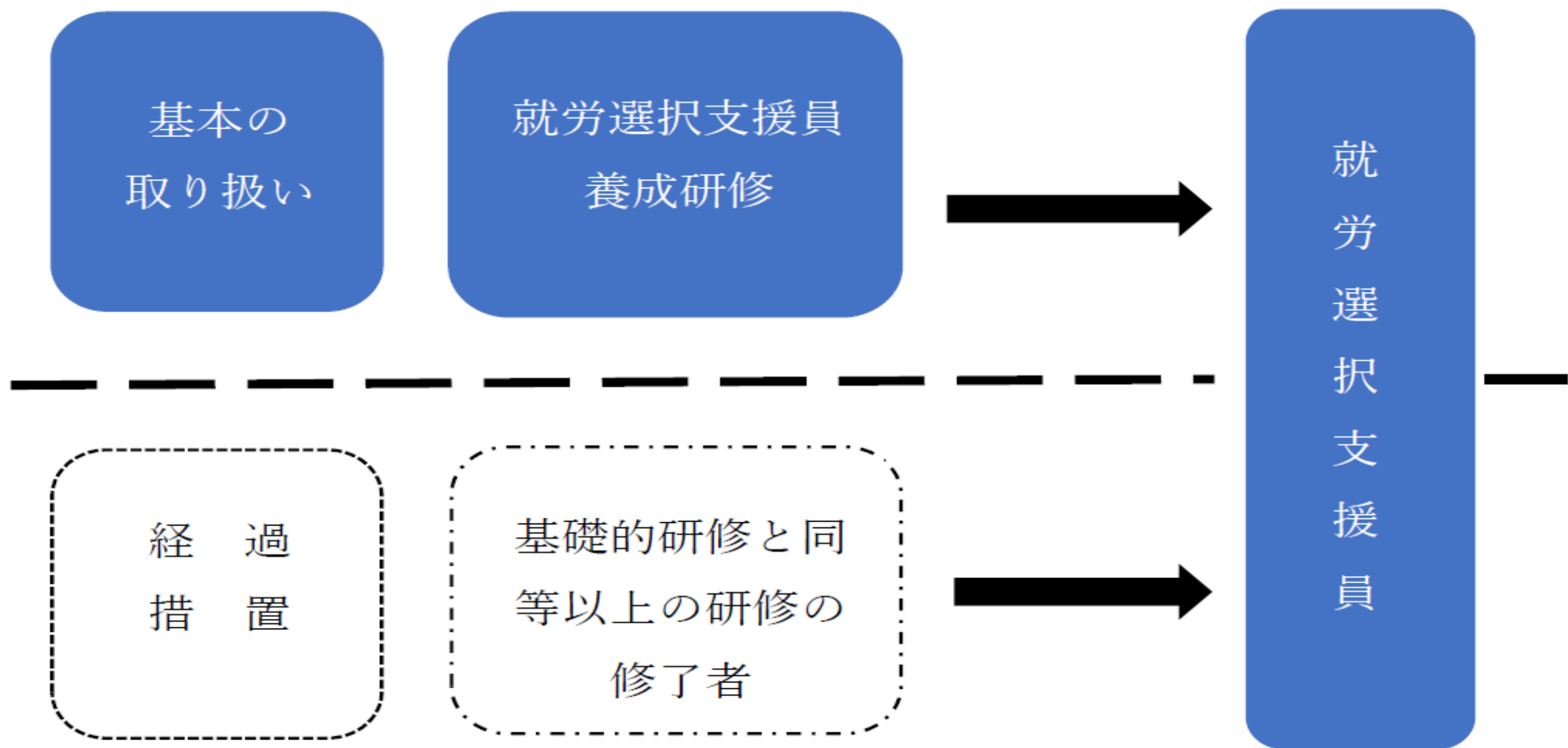
	生活介護事業所等	就労定着支援	就労選択支援	可否
兼務例①	直接処遇職員 (8 H / 1 人)	直接処遇職員 (8 H / 1 人)	—	○
兼務例②	直接処遇職員 (8 H / 1 人)	—	直接処遇職員 (8 H / 1 人)	○
兼務例③	直接処遇職員 (8 H / 1 人)	直接処遇職員 (4 H / 0.5人)	直接処遇職員 (4 H / 0.5人)	○ (※)
兼務例④	直接処遇職員 (8 H / 1 人)	直接処遇職員 (8 H / 1 人)	直接処遇職員 (8 H / 1 人)	×

※生活介護事業所等の常勤の直接処遇職員が、就労定着支援員・就労選択支援員同士について、同時間帯に並行して兼務することはできない。

# 就労選択支援員の要件

就労選択支援員は、就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。ただし、経過措置として令和9年度末までは、指定就労選択支援の提供に当たるものとして厚生労働大臣が定めるもの等に規定する障害者の就労支援に関する基礎的研修又はこれに相当する研修（同等以上の研修）を修了した者を就労選択支援員としてみなす。

また、就労選択支援員養成研修の受講要件は、基礎的研修を修了していることや「障害者の就労支援分野の勤務実績」が通算5年以上あることとする。ただし、令和9年度末までは、基礎的研修と同等以上の研修の修了者は就労選択支援員養成研修を受講できることとする。



※令和9年度末までに就労選択支援員養成研修を修了すること

# 基礎的研修と同等以上の研修とは...

1. 就業支援基礎研修（就労支援員対応型）
2. 訪問型職場適応援助者養成研修
3. 研修告示第1号八に規定する研修
  - イ 障害者の雇用の促進等に関する法律第19条第1項第3号に掲げる地域障害者職業センターにおいて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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準第175条第1項第2号の規定により置くべき就労支援員が就労支援を行うに当たって必要な基礎的知識及び技能を習得させるものとして行う研修
  - ロ 障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則第20条の2第2項各号に掲げる研修
  - ハ イ及びロに掲げる研修と同等以上の内容を有すると厚生労働大臣が認める研修
4. サービス管理責任者研修専門コース別研修（就労支援コース）
5. 相談支援従事者研修専門コース別研修（就労支援コース）

# 障害者の就労支援分野の勤務実績について...

下記に掲げる者として障害者の就労に係る支援を直接行う業務その他これに準ずる業務に従事した期間が通算して5年以上であること。

1. 就労選択支援の従事者
2. 就労移行支援、就労継続支援又は就労定着支援の従事者
3. 職場適応援助者
4. その他厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長が適当と認める者

※「その他厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長が適当と認める者」は、都道府県又は市町村が条例等に基づき障害者に対して就労支援を行う事業の従事者及び促進則第23条第1項に規定する障害者能力開発助成金による障害者能力開発助訓練の事業を行う機関の訓練担当者、就職支援責任者とする。

# 障害者能力開発助成金とは...

- ・雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令第1条の規定による改正前の雇用保険法施行規則第138条の3に規定する障害者能力開発助成金
- ・雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令第1条の規定による改正前の雇保則第125条第1項に規定する障害者職業能力開発コース助成金

就労選択支援員養成研修は、次表に定める内容以上のものとするもの。

区 分	科 目	時間数
講義	就労選択支援の目的と役割に関する講義	1
	就労アセスメントの目的と手法に関する講義	1.5
	関係機関との連携に関する講義	1
講義及び演習	ニーズアセスメントの手法に関する講義及び演習	2
	アセスメントシートの具体的活用に関する講義及び演習	3
	アセスメント情報の整理と活用に関する講義及び演習	2.5
合 計		11

# 設備に関する基準

就労選択支援事業所は、訓練・作業室、相談室、洗面所、便所及び多目的室その他運営に必要な設備を専ら当該就労選択支援事業所の用に供するものとして設ける必要があるが支援の提供に支障がない場合はこの限りではないとされているところ、支障がないことを判断するに当たっては、指定権者において、就労選択支援の趣旨や支援内容に鑑み、よく確認していただく必要がある。

# 設備に関する基準

- 就労選択支援事業所内において、障害者本人が経験できる作業活動やグループワーク等の作業場面を設定し、アセスメントを実施できること
- 他の就労系障害福祉サービスでの模擬的就労場面や施設実習先・企業の作業場面等での観察を通じて、職場の同僚や上司等と円滑なコミュニケーションをとるスキルがあるか、相手の状況や都合に合わせた行動ができるか等、多様な環境でのアセスメントを実施できること
- 一日を通した作業の中でどの程度体力が持つか、どう行動が変化するか等、十分な時間を通したアセスメントを実施できること
- 個々の状況に応じて適した関係機関と密に連絡を取ること、複数の関係機関や関係者とアセスメント結果を共有し、協同しながら、それぞれの専門性や資源を活用した支援を実施できること

# 特定事業所集中減算

就労選択支援事業所において前6月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が利用した指定就労移行支援、指定就労継続支援A型又は指定就労継続支援B型のそれぞれの提供総数のうち、同一事業者によって提供されたものの占める割合が80%を超えている場合に減算する。

※200単位/日を減算

# 判定期間と減算適用期間

就労選択支援事業所は、毎年度2回、次の判定期間において就労アセスメントの利用が終了した利用者を対象に、減算の要件に該当した場合は、次に掲げるところに従い、当該事業所が実施する減算適用期間の就労選択支援のすべてについて減算を適用する。

- ① 判定期間が前期（1月1日から6月末日）の場合は、減算適用期間を10月1日から3月31日までとする。
- ② 判定期間が後期（7月1日から12月末日）の場合は、減算適用期間を4月1日から9月30日までとする。

# 算定方法

事業所ごとに、当該事業所において判定期間に実施したアセスメント結果に係る利用者について、その後のサービス利用において、就労移行支援、就労継続支援 A 型、就労継続支援 B 型及び基準該当就労継続支援 B 型につながった件数をそれぞれ算出し、就労移行支援等それぞれについて、移行した人数が多い法人（以下「移行率最高法人」という。）が占める割合を計算し、就労移行支援等のいずれかについて80%を超えた場合に減算する。

（具体的な計算式）

事業所ごとに、それぞれのサービスにつき、次の計算式により計算し、いずれかのサービスの値が80%を超えた場合に減算

**当該サービスに係る移行率最高法人につながった利用者数 ÷ 当該サービスにつながった利用者数**

# 算定手続き

判定期間が前期の場合については9月15日までに、判定期間が後期の場合については3月15日までに、すべての就労選択支援事業者は、次に掲げる事項を記載した書類を作成し、算定の結果80%を超えた場合については当該書類を指定権者に提出しなければならない。なお、80%を超えなかった場合についても、当該書類は、各事業所において5年間保存しなければならない。

## 算定手続き②

書類作成時において、判定期間にアセスメントは終了したものの移行先が決まっていない利用者については、当該判定期間の算定対象には含めず、移行先が決まった時点の判定期間の算定対象とすること。

※移行先が決まっていない利用者については、少なくともアセスメント終了から1年間は定期的に移行先の把握を続けること

## 次に掲げる事項を記載した書類とは...

- ① 判定期間においてアセスメントを終了した利用者の総数
- ② 就労移行支援等のそれぞれの事業につながった利用者数
- ③ 就労移行支援等のそれぞれの移行率最高法人につながった利用者数並びに移行率最高法人の名称、住所、事業所名及び代表者名
- ④ 前述の算定方法で計算した割合
- ⑤ ④が80%を超えている場合であって正当な理由がある場合においては、その正当な理由

# 正当な理由の範囲

判定した割合が80%を超える場合には、80%を超えるに至ったことについて正当な理由がある場合においては、当該理由を指定権者に提出すること。

なお、指定権者が当該理由を不相当と判断した場合は**特定事業所集中減算**を適用するものとして取り扱う。

正当な理由として考えられる理由の例示は、次スライドにて説明します。

# 正当な理由として考えられる理由...

## ① 就労選択支援事業者の通常の事業の実施地域に就労移行支援等がサービスごとでみた場合に5事業所未満である場合などサービス事業所が少数である場合

(例) 就労移行支援事業所として4事業所、就労継続支援A型事業所として10事業所が所在する地域の場合は、就労移行支援事業について移行率最高法人を位置づけた割合が80%を超えても減算は適用されないが、就労継続支援A型について80%を超えた場合には減算が適用される。

(例) 就労移行支援事業所として4事業所、就労継続支援A型事業所として4事業所が所在する地域の場合は、就労移行支援事業所及び就労継続支援A型事業所それぞれについて移行率最高法人を位置づけた割合が80%を超えた場合でも減算は適用されない。

# 正当な理由として考えられる理由...

② 視覚・聴覚言語障害者支援体制加算、高次脳機能障害者支援体制加算を受けている場合

③ 判定期間においてアセスメントを終了した利用者のうち、それぞれのサービスにつながった件数が5件以下であるなど、サービスの利用が少数である場合

(例) 判定期間において、就労移行支援が位置付けられた計画件数が合計5件、就労継続支援A型が位置付けられた計画件数が合計10件の場合は、就労移行支援について移行率最高法人を位置づけた割合が80%を超えても減算は適用されないが、就労継続支援A型については80%を超えた場合には減算が適用される。

# 正当な理由として考えられる理由...

## ④ サービスの質が高いことによる利用者の希望を勘案した場合などにより特定の事業者集中していると認められる場合

(例) 就労選択支援事業者が、利用者から質が高いことを理由に当該事業所を利用したい旨の理由書の提出を受けている場合であって、支給決定権者に当該利用者のアセスメント結果を提出した上で支援内容についての意見・助言を受けている場合。

## ⑤ その他正当な理由と指定権者が認めた場合

※正当な理由として考えられる理由の例示については、①から⑤のようなものであるが、実際の判断に当たっては、地域的な事情等も含め諸般の事情を総合的に勘案し正当な理由に該当するかどうかを指定権者において適正に判断することになる。

お わ り