

就労選択支援について

大分県 就労選択支援オンライン勉強会

令和7年6月18日

厚生労働省 社会・援護局

障害保健福祉部 障害福祉課

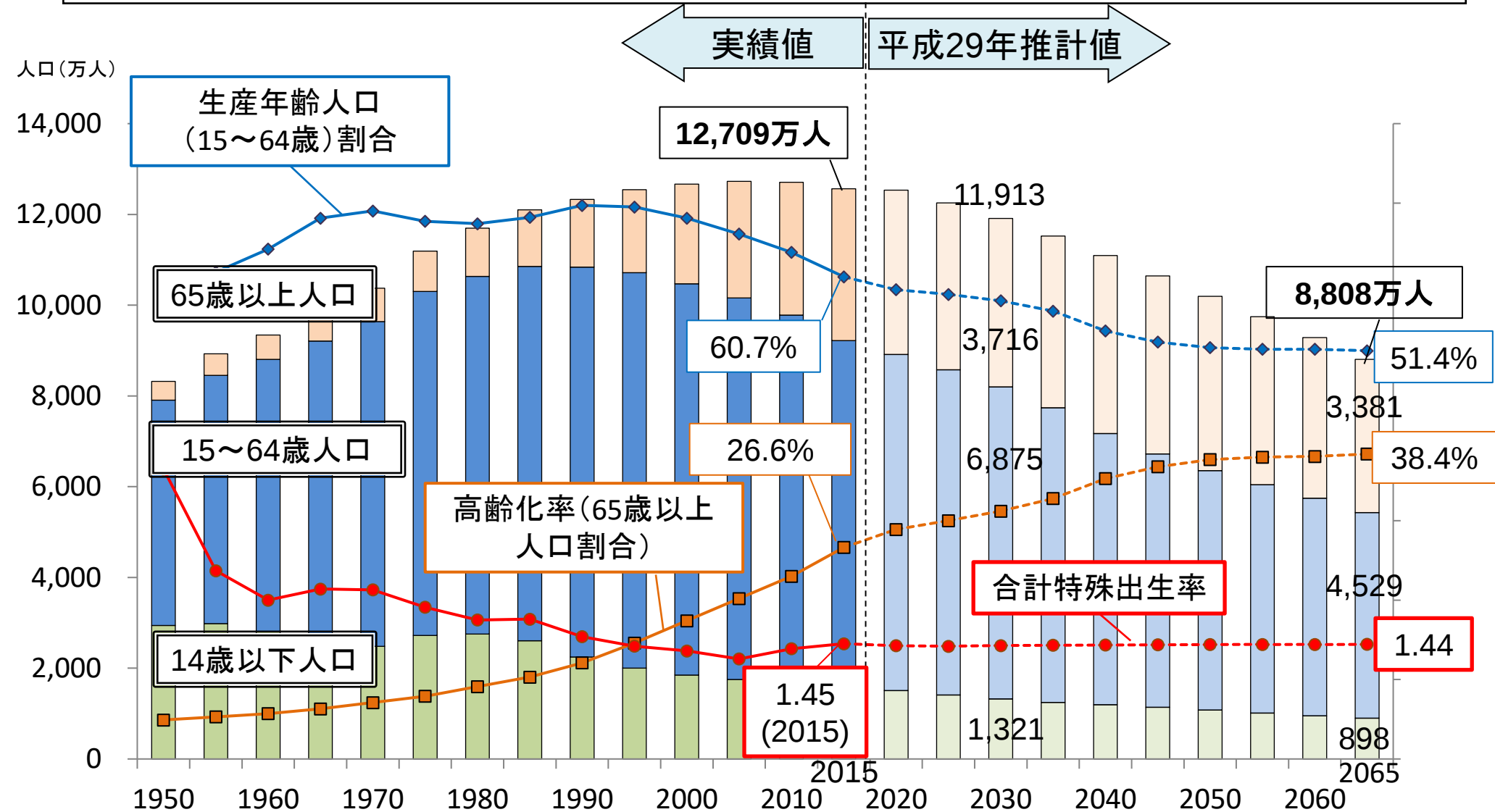
就労選択支援専門官 鈴木 大樹

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

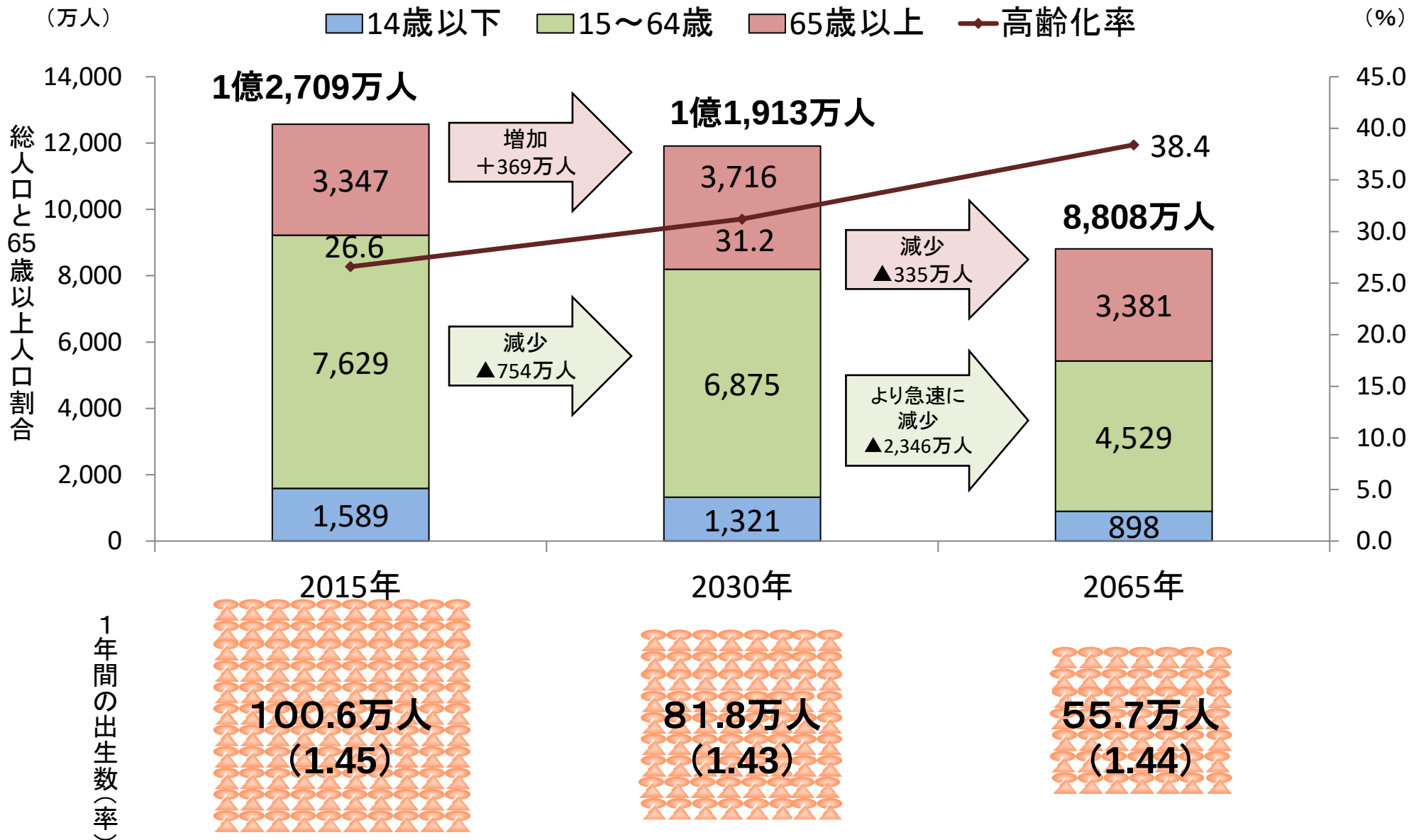
将来人口推計

○ 日本の人口は近年減少局面

○ 2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になる



人口構造の急速な変化



1

1. 障害福祉サービスを取り巻く状況

2. 障害者の就労支援について

3. 就労選択支援の施行に向けた主な取組

4. 就労選択支援の概要について

5. 参考

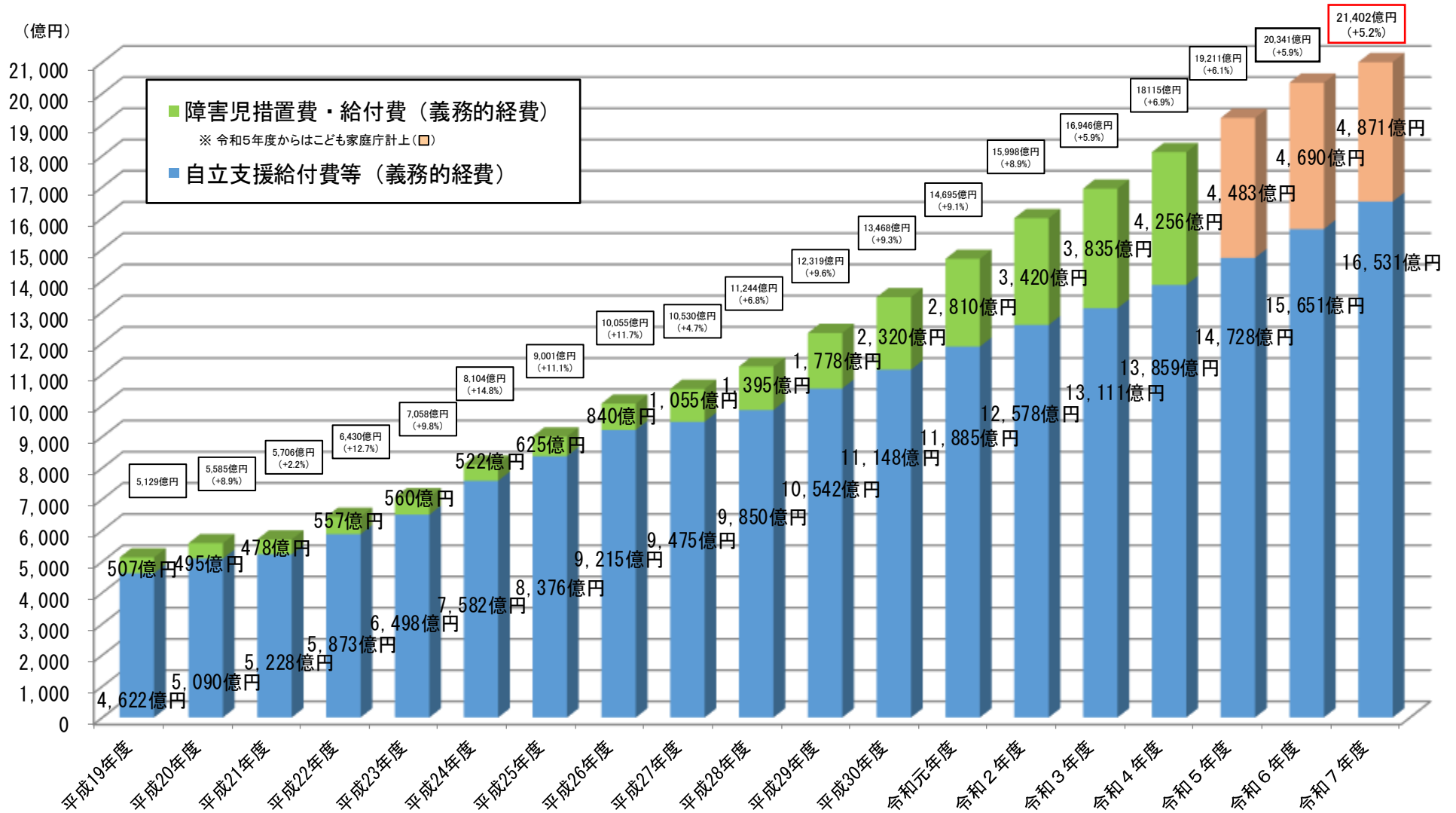
ひと、暮らし、みらいのために



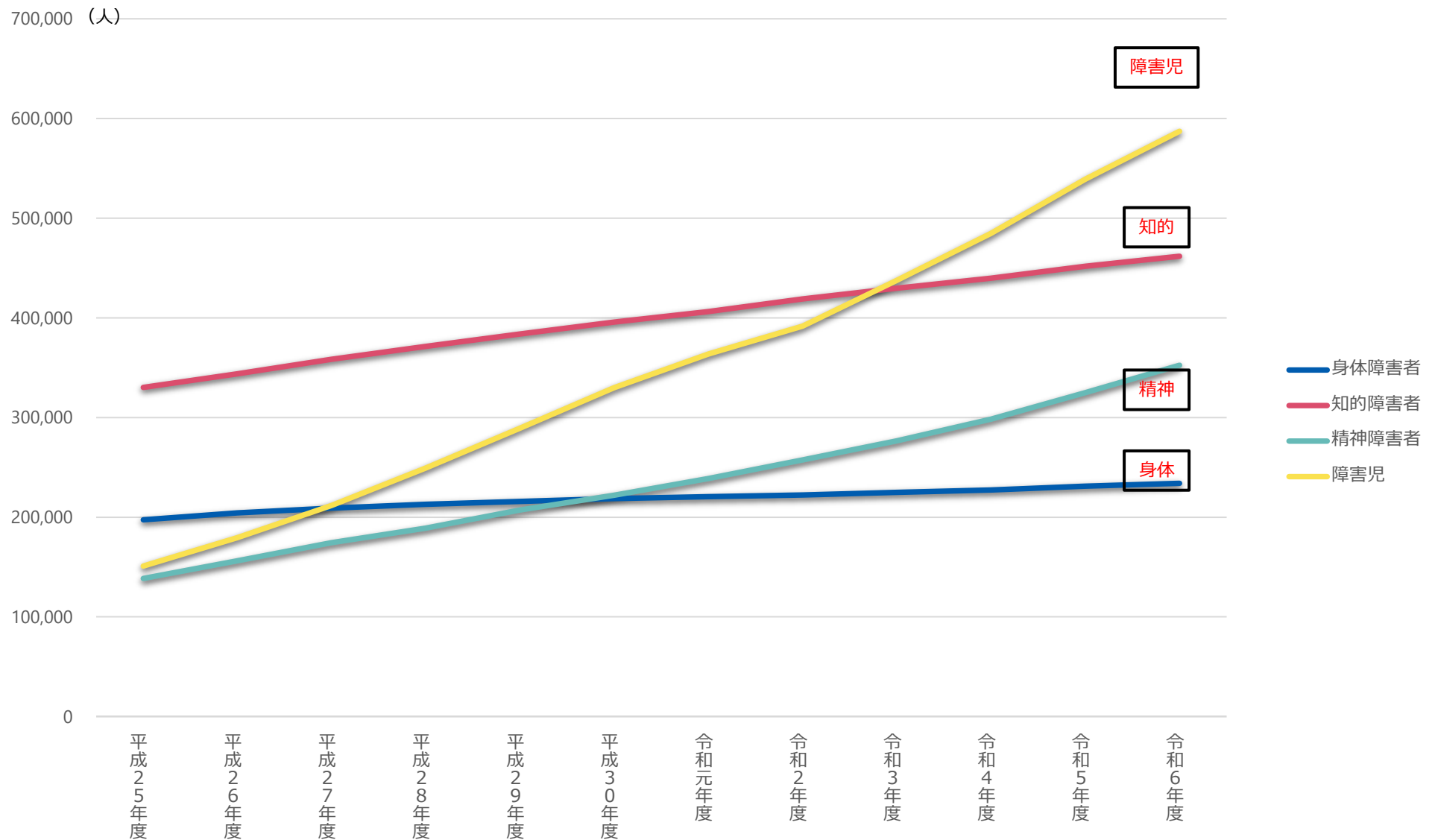
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

障害福祉サービス等予算の推移

障害福祉サービス関係予算額は18年間で約4倍に増加している。



障害福祉サービス等の利用者数の推移



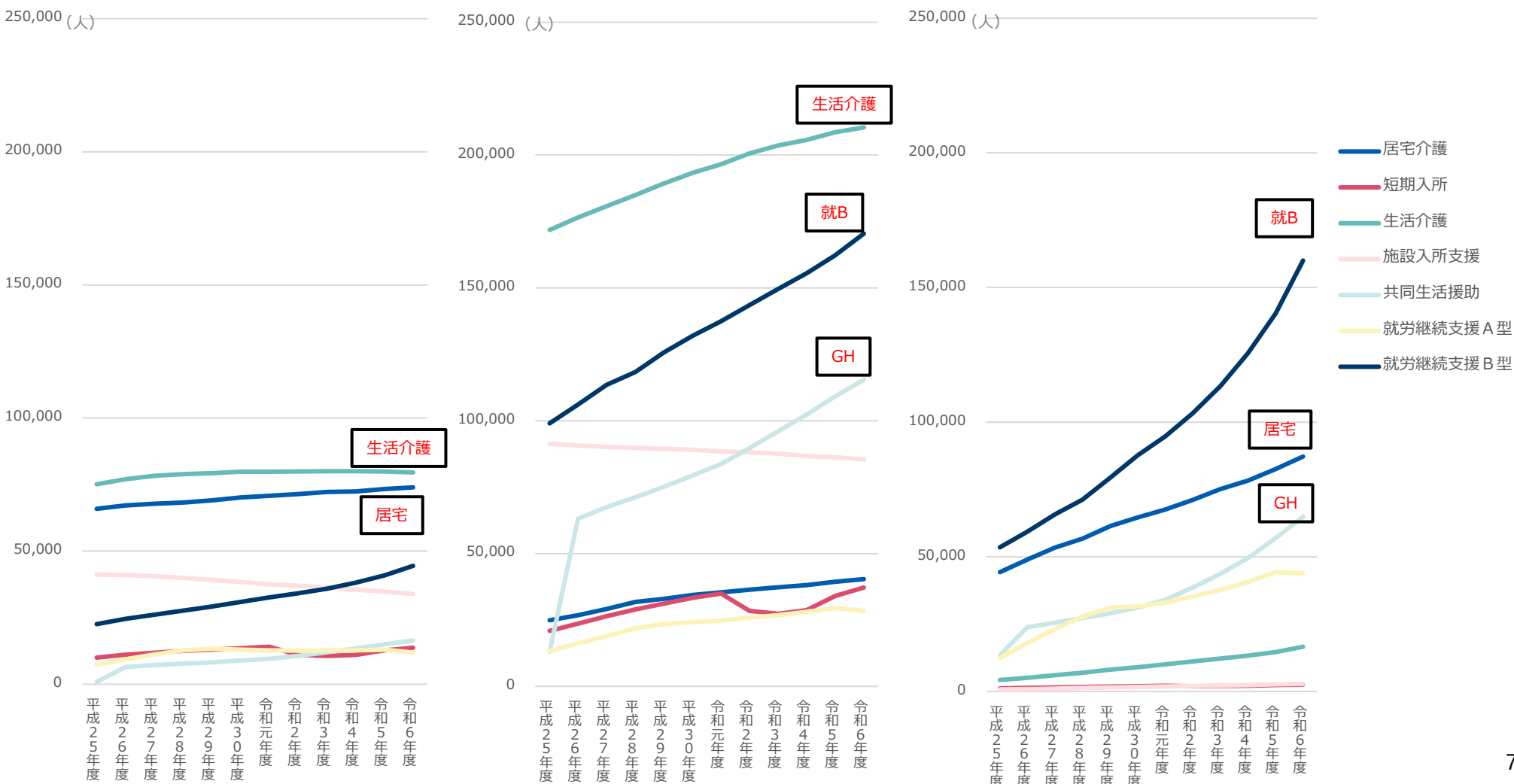
※ 国保連データから作成。各年度10月の利用者数。

身体・知的・精神障害者のサービス種類ごとの利用者数の推移

身体障害者

知的障害者

精神障害者



※ 国保連データから作成。各年度10月の利用者数。(平成25年度については、共同生活介護の利用者は含まれない。)

2

1. 障害福祉サービスを取り巻く状況
- 2. 障害者の就労支援について**
3. 就労選択支援の施行に向けた主な取組
4. 就労選択支援の概要について
5. 参考

就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

障害者総数**約1,165万人**^(※1)中、18歳～64歳の在宅者数**約487万人**^(※2)

(内訳: 身体423.0万人、知的 126.8万人、精神614.8万人)

(内訳: 身体99.5万人、知的 66.9万人、精神320.7万人)

※1 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

※2 身体障害者数及び知的障害者数については18歳～65歳未満、精神障害者数については20歳～65歳未満。

一般就労への
移行の現状

- ① 特別支援学校から一般企業への就職が**約 29.6%** 就労系障害福祉サービスの利用が**約 33.3%**
- ② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、**令和5年は約2.7万人**が一般就労への移行を実現

大学・専修学校への進学等

障害福祉サービス

- ・就労移行支援 約 3.6万人
 - ・就労継続支援A型 約 9.0万人
 - ・就労継続支援B型 約35.3万人
- (令和6年3月)

就労系障害福祉サービス
から一般就労への移行

1,288人/ H15	1.0
2,460人/ H18	1.9 倍
3,293人/ H21	2.6 倍
4,403人/ H22	3.4 倍
5,675人/ H23	4.4 倍
7,717人/ H24	6.0 倍
10,001人/ H25	7.8 倍
10,920人/ H26	8.5 倍
11,928人/ H27	9.3 倍
13,517人/ H28	10.5倍
14,845人/ H29	11.5倍
19,963人/ H30	15.5倍
21,919人/ R1	17.0倍
18,599人/ R2	14.4倍
21,380人/ R3	16.6倍
24,426人/ R4	19.0倍

26,586人/ R5 20.6倍

就職

企業等

雇用者数

約67.7万人
(令和6年6月1日)

※40.0人以上企業
※身体、知的、精神の
手帳所持者

ハローワークからの
紹介就職件数

110,756件
※A型: 29,081件
(令和5年度)

12,809人/年

(うち就労系障害福祉サービス **6,881人**)

特別支援学校

卒業生20,641人(令和6年3月卒)

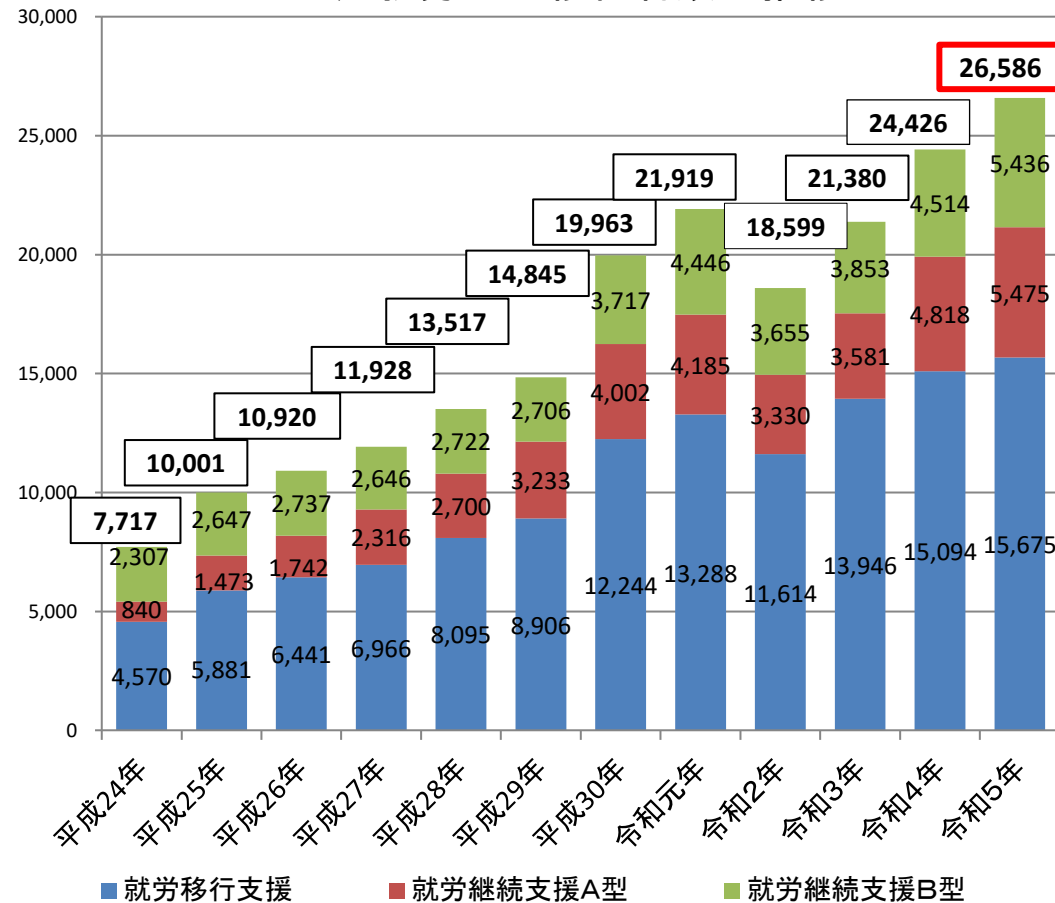
639人/年

就職 **6,115人/年**

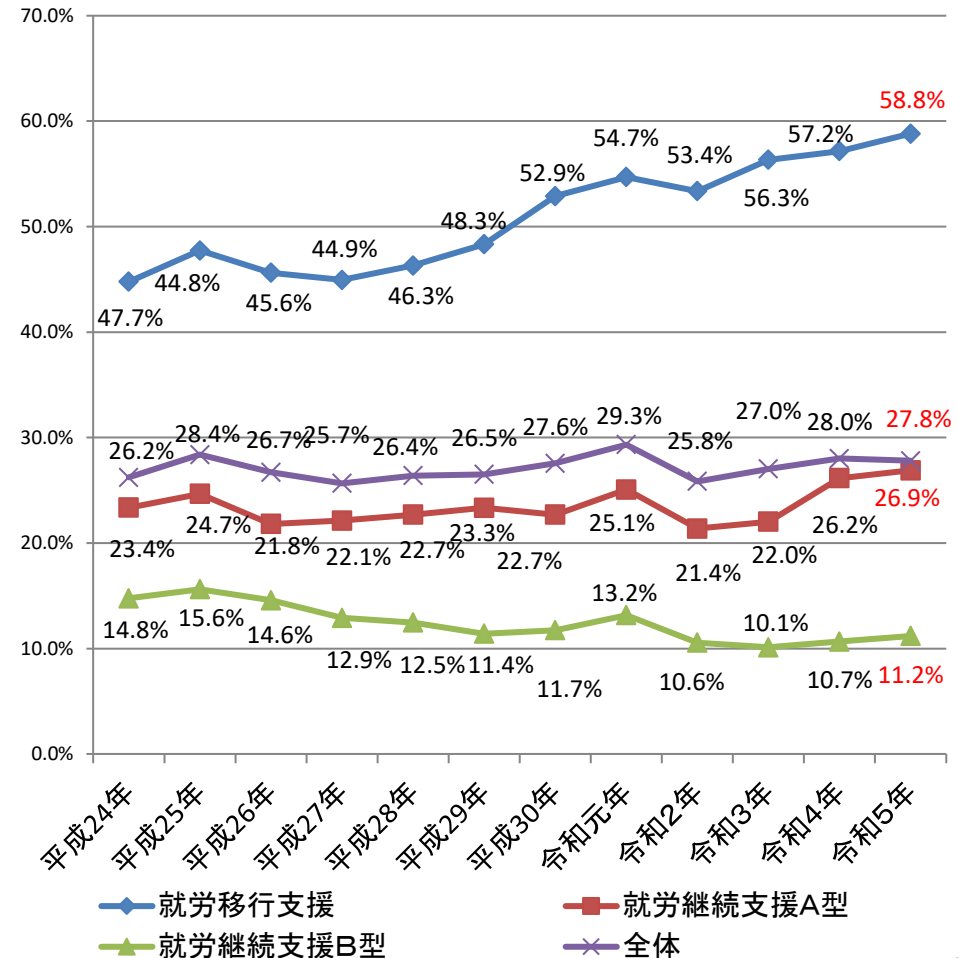
一般就労への移行者数・移行率の推移(事業種別)

- 就労系障害福祉サービスから一般就労への移行者数は、令和5年においては前年比約9%増となり、約2.6万人であった。
- 令和5年におけるサービス利用終了者に占める一般就労への移行者の割合は、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型において前年より増加している。

＜一般就労への移行者数の推移＞



＜サービス利用終了者に占める一般就労への移行者割合の推移＞



【出典】社会福祉施設等調査(各年の移行者数は、当該年の10月1日時点における前年1年間の実績)

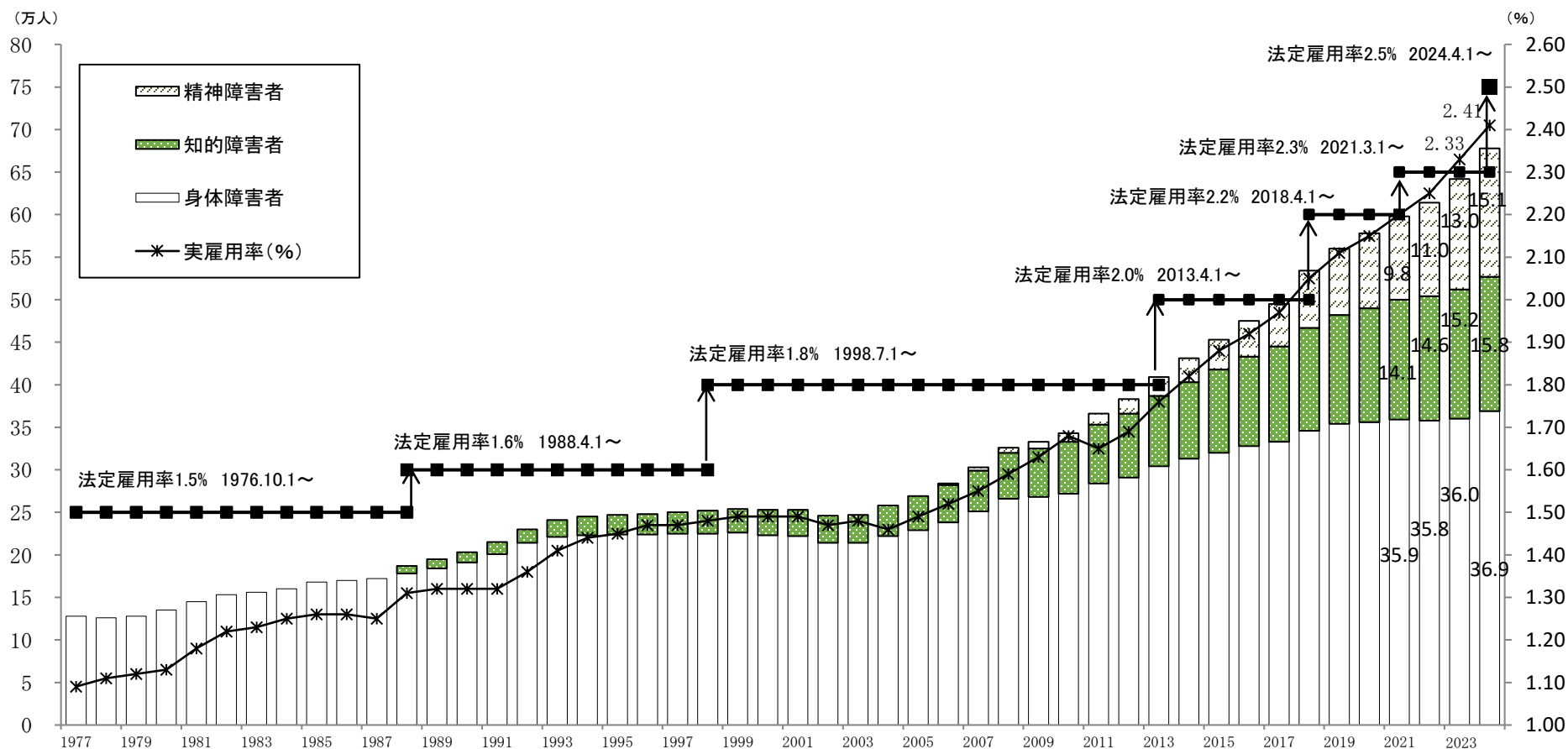
障害者雇用の状況

○民間企業の雇用状況（2024年6月1日現在）

雇用者数 67.7万人（身体障害者36.9万人、知的障害者15.8万人、精神障害者15.1万人）

実雇用率 2.41% 法定雇用率達成企業割合 46.0%

○ 雇用者数は21年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。



障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業 (規則第6条の9)	就労継続支援A型事業 (規則第6条の10第1項)	就労継続支援B型事業 (規則第6条の10第2項)	就労定着支援事業 (規則第6条の10の4)
事業概要	通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (標準利用期間：2年) ※ 必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。 (利用期間：制限なし)	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 (利用期間：制限なし)	就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て、通常の事業所に新たに雇用され、就労移行支援等の職場定着の義務・努力義務である6月を経過した者に対して、就労の継続を図るために、障害者を雇用した事業所、障害福祉サービス事業者、医療機関等との連絡調整、障害者が雇用されることに伴い生じる日常生活又は社会生活を営む上での各般の問題に関する相談、指導及び助言その他の必要な支援を行う。 (利用期間：3年)
対象者	① 企業等への就労を希望する者 ② <u>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者(R4障害者総合支援法改正法により新設)</u> ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	① 移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ③ 就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者 ④ <u>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者(R4障害者総合支援法改正法により新設)</u> ※平成30年4月から、65歳以上の者も要件を満たせば利用可能。	① 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となった者 ② 50歳に達している者又は障害基礎年金1級受給者 ③ ①及び②に該当しない者で、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 ④ <u>通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者(R4障害者総合支援法改正法により新設)</u>	① 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により日常生活又は社会生活上の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者
事業所数	2,856事業所 (国保連データ令和6年10月)	4,401事業所 (国保連データ令和6年10月)	18,211事業所 (国保連データ令和6年10月)	1,671事業所 (国保連データ令和6年10月)
利用者数	37,473人 (国保連データ令和6年10月)	85,069人 (国保連データ令和6年10月)	376,332人 (国保連データ令和6年10月)	18,114人 (国保連データ令和6年10月)

就労継続支援B型

○ 対象者

- 就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用には結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労の機会等を通じ、生産活動にかかる知識及び能力の向上や維持が期待される障害者
- ① 企業等や就労継続支援事業(A型)での就労経験がある者であって、年齢や体力の面で雇用されることが困難となった者
- ② 50歳に達している者または障害基礎年金1級受給者
- ③ ①及び②に該当しない者であって、就労移行支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者
- ④ 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする者

○ サービス内容

- 通所により、就労や生産活動の機会を提供(雇用契約は結ばない)するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者は、一般就労等への移行に向けて支援
- 平均工賃が工賃控除程度の水準(月額3,000円程度)を上回ることを事業者指定の要件とする
- 事業者は、平均工賃の目標水準を設定し、実績と併せて都道府県知事へ報告、公表
- 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員
生活支援員 } 10:1以上

○ 報酬単価 (令和3年報酬改定以降、2種類の報酬体系)

基本報酬の体系(いずれかを選択)

(1)「平均工賃月額」に応じた報酬体系

平均工賃月額	基本報酬
4.5万円以上	837単位/日
3.5万円以上4.5万円未満	805単位/日
3万円以上3.5万円未満	758単位/日
2.5万円以上3万円未満	738単位/日
2万円以上2.5万円未満	726単位/日
1.5万円以上2万円未満	703単位/日
1万円以上1.5万円未満	673単位/日
1万円未満	590単位/日

※ 定員20人以下、人員配置6:1の場合

(2)「利用者の就労や生産活動等への参加等」をもって一律に評価する報酬体系

定員	基本報酬
20人以下	584単位/日

※ 人員配置6:1の場合

【独自の加算】

- **地域協働加算 30単位/日**
就労や生産活動の実施にあたり、地域や地域住民と協働した取組を実施する事業所を評価。
- **ピアサポート実施加算 100単位/月**
利用者に対し、一定の支援体制のもと、就労や生産活動等への参加等に係るピアサポートを実施した場合に、当該支援を受けた利用者の数に応じ、各月単位で所定単位数を加算。

(1)及び(2)共通の主な加算

就労移行支援体制加算 5～93単位/日

※ 基本報酬の区分等に応じ、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数にごとに加算

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
- ⇒ Ⅲ：常勤職員が75%以上又は勤続3年以上が30%以上の場合

食事提供体制加算、送迎加算等

⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

○ 事業所数

18,211 (国保連令和 6 年10月実績)

○ 利用者数

376,332 (国保連令和 6 年10月実績) 13

就労継続支援 B 型の対象者について（変遷）

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7
就労系 サービス 創設												就労定 着支援 創設							就労選 択支援 創設
	★		★			★	★					★							
障害者自立支援法								障害者総合支援法											

就労アセスメント開始



(一) 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となった者

(二) 就労移行支援事業を利用（暫定支給決定における利用を含む）した結果、本事業の利用が適当と判断された者

(三) (一) 及び (二) のいずれにも該当しない者であって、50歳に達している者又は障害基礎年金Ⅰ級受給者

(四) **平成21年3月31日までの間に限り、(一) から (三) までのいずれにも該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業所が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者**



<留意事項通知より>

(一) 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となった者

(二) 就労移行支援事業を利用（暫定支給決定における利用を含む）した結果、本事業の利用が適当と判断された者

(三) (一) 及び (二) のいずれにも該当しない者であって、50歳に達している者又は障害基礎年金Ⅰ級受給者

(四) **平成24年3月31日までの間に限り、(一) から (三) までのいずれにも該当しない者であって、地域に一般就労や就労継続支援A型事業所による雇用の場が乏しいことや、就労移行支援事業所が少なく、一般就労へ移行することが困難と市町村が判断した地域における本事業の利用希望者**

<平成24年3月21日 事務連絡より>

就労継続支援B型の利用対象者については、原則として、就労移行支援事業等の利用により、本人の能力・適性についてアセスメントを経た上で「就労継続支援B型の利用が適当と判断された者」が同事業を利用することができることとしているところですが、地域に就労移行支援事業所等が少なく、利用することが困難であると市町村が判断した場合には、平成24年3月31日までの経過措置として、就労移行支援事業を経ずに直接就労継続支援B型の利用を認める扱いとしてきたところです。

本経過措置の取扱いについては、「障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う留意事項について（平成18年10月31日障発第1031001号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）」の改正によりお示しをすることになりますが、昨年実施したアンケートで**就労移行支援事業によるアセスメントの体制が未だ十分ではない**ことが明らかとなったこと等を踏まえ、当該経過措置を**1年間延長**する方向とすることといたしました。

<平成25年4月4日 内翰より>

就労移行支援事業所がない等により適切にアセスメントが行えない地域において、既存の枠組を活用することでアセスメントが実施可能となる場合もあることから、具体的な取組方法を下記の第2としてお示しするので、適切なアセスメントを行えない現状にある地域においては、これらの取組につき検討を行い、実施が可能な地域ではできるだけ早期に対応をいただくようお願いしたい。

また、就労継続支援B型事業の利用に係る経過措置の取扱いについては、今般、一定の要件を加えた上で**平成26年度末（平成27年3月末）まで経過措置を延長**する。

就労移行支援

○対象者

- 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる障害者
- 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする障害者
- ※ 休職者については、所定の要件を満たす場合に利用が可能であり、復職した場合に一般就労への移行者として取り扱う。
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労移行支援の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能

○サービス内容

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内での作業等を通じた就労に必要な訓練、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施
- 通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場実習等によるサービスを組み合わせた支援を実施
- 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内で利用期間を設定
- ※ 市町村審査会の個別審査を経て、必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能

○主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員 } 6:1以上
- 生活支援員 }
- 就労支援員 → 15:1以上

○報酬単価（平成30年報酬改定以降、定員規模別に加え、就職後6月以上定着した割合が高いほど高い基本報酬）

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	1,210単位/日
	4割以上5割未満	1,020単位/日
	3割以上4割未満	879単位/日
	2割以上3割未満	719単位/日
	1割以上2割未満	569単位/日
	0割超1割未満	519単位/日
	0	479単位/日

主な加算

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等
⇒他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能

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

地域連携会議実施加算 583単位/回
⇒支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間(最大3年間)を通じ、所定単位数を加算する。
※ R3年新設
※サービス管理責任者が会議に参加せず、職業指導員、生活支援員又は就労支援員が会議に参加し、前後にサービス管理責任者に情報共有する場合は、408単位/回

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)

○事業所数

2,856（国保連令和 6 年10月実績）

○利用者数

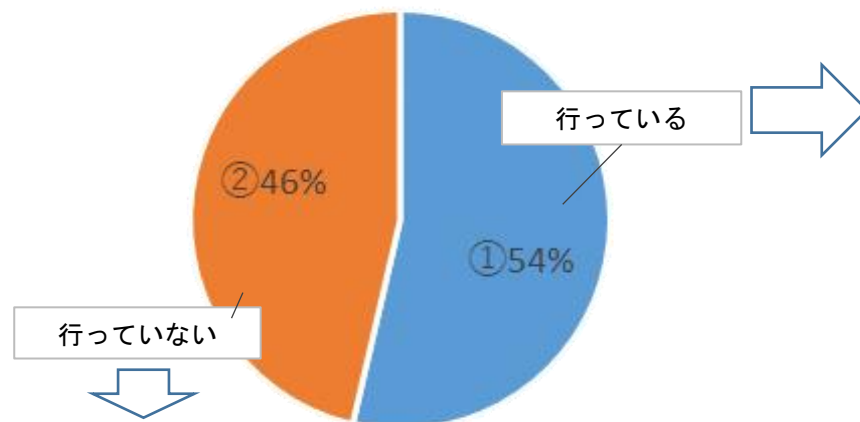
37,473（国保連令和 6 年10月実績） 15

就労移行支援事業における利用更新等について

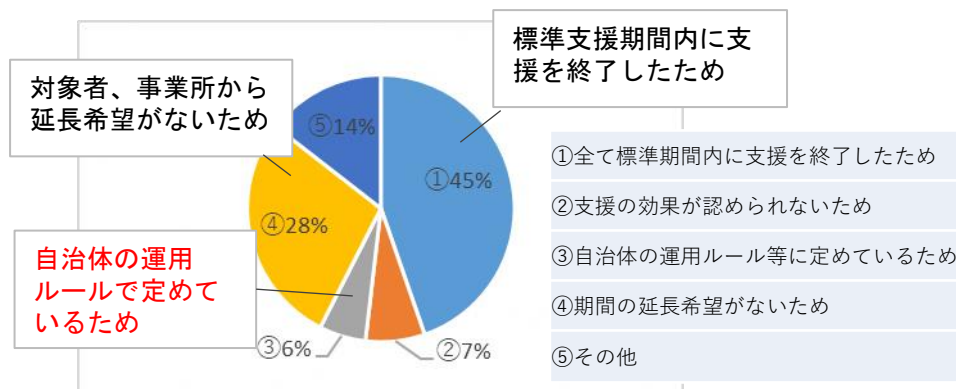
○就労移行支援の標準支援期間(2年間)を超えて就労移行支援の更新を行う際には、対象者の状況にあわせて適切な期間を設定する必要がある。

○就労移行支援を複数回利用する場合の可否については個々の対象者の状況にあわせて適切に判断する必要がある。

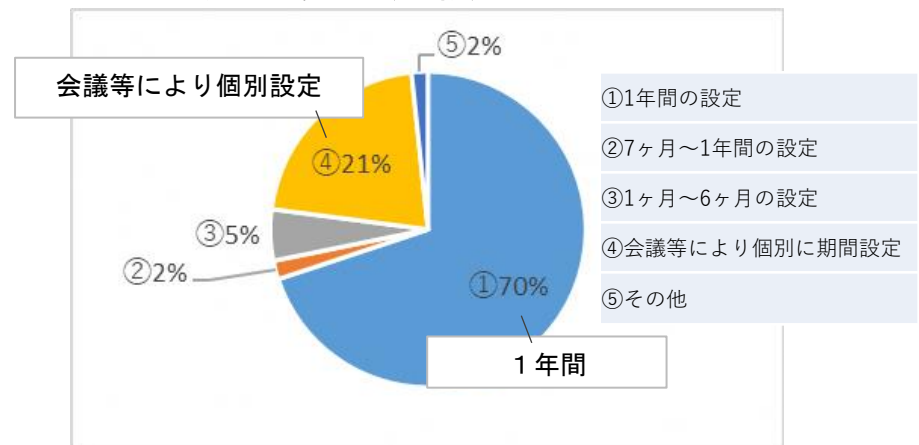
★就労移行支援の標準支援期間(2年間)を超えて就労移行支援の更新を行っているか。(回答数 1, 575自治体)



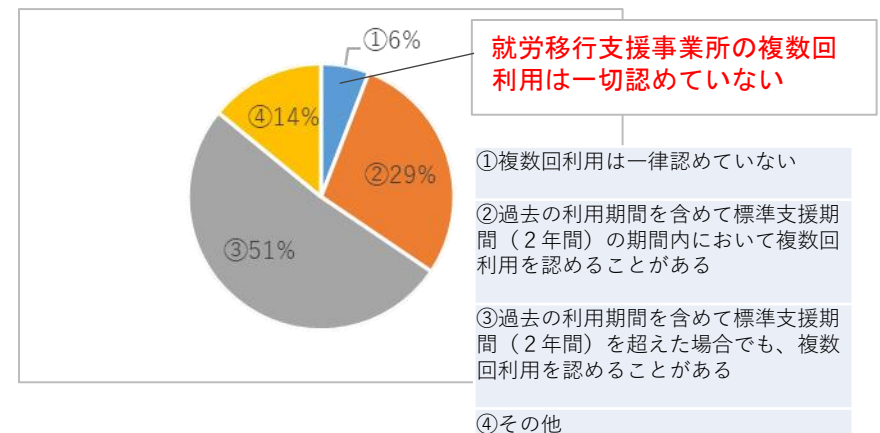
★2年間を超えた利用更新を行わなかった理由



★2年間を超えた場合の期間設定



★就労移行支援を複数回利用を行っているか



就労継続支援A型

○ 対象者

- 通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者
 - 通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とする障害者
- ※ 65歳に達する前5年間障害福祉サービスの支給決定を受けていた者で、65歳に達する前日において就労継続支援A型の支給決定を受けていた者は当該サービスについて引き続き利用することが可能。

○ サービス内容

- 通所により、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識、能力が高まった者について、一般就労への移行に向けて支援
- 指定就労継続支援A型事業者は、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額が、利用者に支払う賃金の総額以上となるようにしなければならない。
- 最低賃金含め、労働関係法令の適用あり
- 利用期間の制限なし

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者
- 職業指導員
生活支援員 } 10:1以上

○ 報酬単価（令和3年報酬改定以降、定員規模別、人員配置別に加え、算定されるスコアによって基本報酬を算定）

基本報酬

<定員20人以下、人員配置7.5：1の場合>

報酬区分		基本報酬
スコア	170点以上	791単位/日
	150点以上170点未満	733単位/日
	130点以上150点未満	701単位/日
	105点以上130点未満	666単位/日
	80点以上105点未満	533単位/日
	60点以上80点未満	419単位/日
	60点未満	325単位/日

主な加算

賃金向上達成指導員配置加算 15～70単位/日
※ 定員規模に応じた設定

就労移行支援体制加算 50～93単位/日
※ 定員、職員配置、基本報酬の報酬区分、一般就労へ移行し6月以上定着した者の数に応じた設定 ※ R3～見直し

就労移行連携加算 1,000単位(1回に限り)
※ 就労移行支援に移行した者について、連絡調整等を行うとともに、支援の状況等の情報を相談支援事業者に対して提供している場合に加算 ※ R3～新設

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

食事提供体制加算、送迎加算、訪問加算等
⇒ 他の福祉サービスと共通した加算も一定の条件を満たせば算定可能



○ 事業所数

4,401（国保連令和 6 年10月実績）

○ 利用者数

85,069（国保連令和 6 年10月実績） 17

暫定支給決定の適切な実施について

○本支給決定に先立って本来行うべき暫定支給決定によるアセスメントが実施されていないケースが見られる。アセスメントと同等と認められる情報収集が行われていない場合は、暫定支給決定によってアセスメントを的確に行う必要がある。

○暫定支給後にサービスの変更・調整を行うケースは少ない。暫定支給決定期間中の利用状況を踏まえて、サービス利用による支援効果が見込まれるか、適切に判断する必要がある。

★就労移行支援と就労継続支援A型の利用の際に必要な暫定支給決定の実施状況

		平成30年度に本支給決定した件数(新規利用のみ)	本支給決定に先立ち暫定支給決定した件数	そのうち変更・調整を行った件数
就労移行支援	件数	32,263件	21,572件	867件
	市町村数	1,307	936	217
就労継続支援A型	件数	29,509件	14,030件	210件
	市町村数	1,254	892	98

＜暫定支給しない理由等＞

- ・既にアセスメントと同等と認められるアセスメントが行われているため
- ・既に本人と事業者間で本契約が進んでいる場合
- ・暫定支給決定を実施していない

＜暫定支給しない理由等＞

- ・転入の場合
- ・事前に就労移行支援を利用している場合
- ・既に本人と事業者間で本契約が進んでいる場合
- ・暫定支給決定を実施していない

★暫定支給決定によってサービスの変更調整を行わない理由等

＜変更調整を行われない理由＞

- 暫定支給期間によって利用サービスの変更・調整の必要がないと判断したため
- サービス内容の変更・調整を利用者が望まなため

＜どのような変更調整を行ったか＞

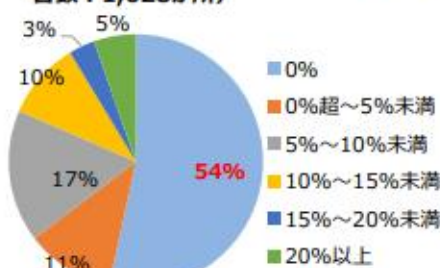
- 他の就労系障害福祉サービスの利用につなげた
- 特に他のサービスの利用につながらなかった
- 当該サービスの利用を延期した

就労継続支援①（A型）

財務省 財政制度等審議会 財政制度分科会
(令和6年11月13日開催) 資料

- 就労継続支援A型（利用者と雇用契約を締結）は一般就労への移行支援が含まれるサービス。しかし、一般就労への移行割合が0%の事業所が半数以上。加えて、一般就労を希望する者の割合が2割未満であることや、サービスの利用申請にあたり一般就労を検討していない自治体の割合が4割強であることを踏まえれば、利用者は適切なサービス選択を行うことができていない可能性。
- 就労継続支援A型は、助成金等を目当てにした事業所開設が行われているとの指摘もあるところ、事業活動収入として計上されておらず、経営実態調査において勘案されていない可能性がある助成金等を加味すると収支差が改善。

◆一般就労への移行割合（注）（有効回答数：1,028か所）



(出所) 財務省「予算執行調査」(令和6年10月公表)
(注) 令和5年度中の一般就労への移行人数を事業所の登録人数で割って算出している。

◆一般就労への希望割合及び令和5年度における一般就労への移行割合（注）（有効回答数：1,028か所）

一般就労への希望割合	18.7%
一般就労への移行割合	5.1%

(注) 全事業所（1,028か所）の一般就労への希望人数及び移行人数の総計を利用者数の総計で割って算出している。

◆市区町村における利用者から就労系新規サービス利用の申請がされた際の一般就労検討状況（有効回答数：1,173か所）

一般就労への移行を検討している	665 (56.7%)
一般就労への移行を検討していない	508 (43.3%)

◆就労選択支援サービス（令和7年10月1日施行）の概要

- 障害者本人が就労先・働き方について、より良い選択ができるよう、就労継続支援を利用する意向を有する者等を対象に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。



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（抄）

第5条

14 この法律において「就労継続支援」とは、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者及び通常の事業所に雇用されている障害者であって主務省令で定める事由により当該事業所での就労に必要な知識及び能力の向上のための支援を一時的に必要とするものにつき、就労の機会を提供するとともに、生産活動その他の活動の機会の提供を通じて、その知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の主務省令で定める便宜を供与することをいう。

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（抄）

第194条 指定就労継続支援A型事業者は、公共職業安定所での求職の登録その他の利用者が行う求職活動の支援に努めなければならない。

2 指定就労継続支援A型事業者は、公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター及び特別支援学校等の関係機関と連携して、利用者の就労に関する意向及び適性に応じた求人の開拓に努めなければならない。

福祉事業で公費（自立支援給付費、特開金等）という安定した収入があるため、金融機関からの融資が受けやすかった。また、別法人を立ち上げれば、融資を受けやすく、新たな法人で事業所を開設していった。

※特開金とは、ハローワーク等の紹介により障害者等を継続して雇用する事業主に対して支給される「特定求職者雇用開発助成金」のこと。

(出所) 就労継続支援A型事業所に係る検証報告書（2019年6月 倉敷市）

厚生労働省によると、導入当初から企業が運営する事業所を中心に、給付金や助成金を目当てにろくに事業を行わないケースが横行。閉鎖と開設を繰り返して障害者1人につき数百万円の助成金を不正に得ていた事業者も確認されたという。

(出所) 2018年6月22日 読売新聞 障害者雇用事業所「火の車」

◆経営実態調査に含まれていない可能性がある助成金等を考慮した令和5年度の事業活動収支差率（有効回答数：1,028か所）



(出所) 財務省「予算執行調査」(令和6年10月公表)

【改革の方向性】（案）

- 障害者の方々の雇用の受け皿となっていることにも留意しつつ、次期報酬改定に向けて一般就労への移行をより一層加味したメリハリのある報酬体系となるよう検討すべき。加えて、来年10月施行の就労選択支援サービスの適切な利用がなされるようにすべき。
- 次期報酬改定に向けて、経営実態調査における助成金等の取扱いについて、同調査における記載要領において明示的に示すなど、助成金等が適切に勘案されるようにすべき。

就労定着支援

○ 対象者

- 就労移行支援、就労継続支援、生活介護、自立訓練の利用を経て一般就労へ移行した障害者で、就労に伴う環境変化により日常生活又は社会生活上の課題が生じている者であって、一般就労後6月を経過した者

○ サービス内容

- 障害者との相談を通じて日常生活面及び社会生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を実施
- 利用者の自宅・企業等を訪問することにより、月1回以上は障害者との対面相当の支援
- 月1回以上は企業訪問を行うよう努める
- 利用期間は3年間(経過後は必要に応じて、就労支援等の関係機関等へ引き継ぐ)

○ 主な人員配置

- サービス管理責任者 60:1
- 就労定着支援員 40:1
(常勤換算)

○ 報酬単価（令和6年4月～）就労定着率（過去3年間の就労定着支援の総利用者数のうち前年度末時点の就労定着者数）が高いほど高い基本報酬

基本報酬

就労定着率	基本報酬
9割5分以上	3,512単位/月
9割以上9割5分未満	3,348単位/月
8割以上9割未満	2,768単位/月
7割以上8割未満	2,234単位/月
5割以上7割未満	1,690単位/月
3割以上5割未満	1,433単位/月
3割未満	1,074単位/月



主な加算

職場適応援助者養成研修修了者配置体制加算 120単位/月
※職場適応援助者(ジョブコーチ)養成研修を修了した者を就労定着支援員として配置している場合

特別地域加算 240単位/月
※中山間地域等の居住する利用者に支援した場合

初期加算 900単位/月(1回限り)
⇒ 一体的に運営する移行支援事業所等以外の事業所から利用者を受け入れた場合

地域連携会議実施加算 579単位/回
⇒ 支援計画に係る関係機関を交えた会議を開催し、関係機関との連絡調整を行った場合に、支援期間(最大3年間)を通じ、所定単位数を加算する。
※ R3年新設
※サービス管理責任者が会議に参加せず、就労定着支援員が会議に参加し、前後にサービス管理責任者に情報共有する場合は、405単位/回

就労定着実績体制加算 300単位/月
⇒ 就労定着支援利用終了者のうち、雇用された事業所に3年6月以上6年6月未満の期間継続して就労している者の割合が7割以上の事業所を評価する

- ※ 自立生活援助、自立訓練(生活訓練)との併給調整を行う。
- ※ 職場適応援助者に係る助成金との併給調整を行う。

○ 事業所数

1,671 (国保連令和 6 年 10月実績)

○ 利用者数

18,114 (国保連令和 6 年 10月実績) 20

就労支援におけるアセスメント

① アセスメント

アセスメント (assessment) とは、「**査定する**」や「**評価する**」といった意味を持つ言葉です。**対人支援の領域では、支援対象者の情報収集をする**場合に、アセスメントという言葉が使用されています。

② 職業的アセスメント

職業的アセスメントは、**職業という観点から包括的に実施されるアセスメント**になります。アセスメントした結果を職業的な探求活動などにつなげることができるように、**具体的な作業または模擬的作業を系統的に実施する一連のプロセスから構成**されています。

また、このアセスメントは、**医学的、心理的、社会的、職業的、教育的、文化的、経済的などの包括的な側面から実施**されます。

就労系障害福祉サービスにおける
職業的アセスメント
ハンドブック

③ 就労アセスメント

就労系障害福祉サービスの領域では、「就労アセスメント」という言葉の方が馴染み深いかもしれません。この就労アセスメントは、**主に就労継続支援 B 型事業の利用希望者に対して就労移行支援事業所などが行う就労面のアセスメント**のことです。

次年度・就労移行支援事業所による
就労アセスメント
実施マニュアル

④ 職業評価

職業評価は、**就職の可否判定、適職判定を行うものではありません**。**働く上でのセールスポイントやご本人が十分に力を発揮できる職場環境を理解したり、どのような支援があったら職場で安定して働いていけるのか（支援ポイント）を整理したりするために実施**します。生活歴や職業経験をお聞きするほか、専門・専用のツールやキットを用いた検査、職業適性検査、心理検査など個別に設定した内容で実施します。

※「就労アセスメントの実施促進に向けた多機関連携による就労支援モデル整備のための調査研究（20GC1009）」引用

※ 厚生労働省ホームページ；障害者の就労支援対策の状況「5. テーマ別資料」

1. 障害福祉サービスを取り巻く状況
2. 障害者の就労支援について
- 3. 就労選択支援の施行に向けた主な取組**
4. 就労選択支援の概要について
5. 参考

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。

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）

【V. 安心できる暮らしと包摂社会の実現】

令和4年度第二次補正予算案 40百万円

障害保健福祉部
障害福祉課
(内線3044)

施策名: 就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業

① 施策の目的

就労を希望する障害者が、就労先や働き方をより適切に検討・選択でき、本人の特性を踏まえた就労支援の提供や就労を通じた知識・能力の発揮・向上につなげることが必要であるため。

※ 「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて」社会保障審議会障害者部会報告書(令和4年6月13日)において、就労アセスメントの手法を活用して必要な支援を行う新たなサービス(就労選択支援(仮称))について記述されている。

② 対策の柱との関係

1	2	3	4
		○	

③ 施策の概要

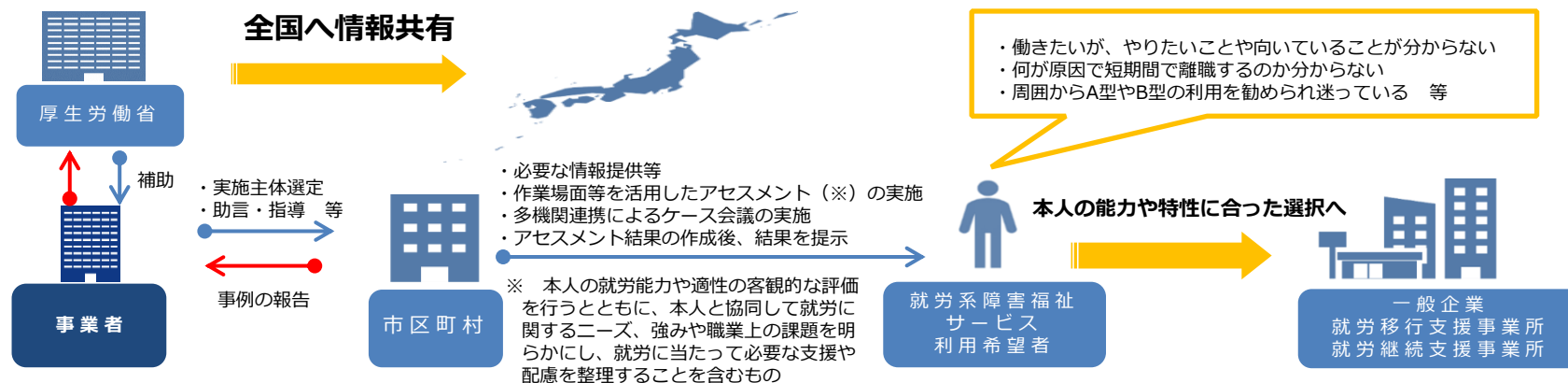
就労系障害福祉サービスの利用を希望する者(既に利用しており支給決定の更新を希望する者を含む)のうち、支援を受けることを希望する者に対して、就労移行支援事業所等が行うアセスメントや就労に関する情報提供などの支援や多機関連携の在り方など各地域の実情に応じた効果的な支援の実施方法等に関して、モデル的な取組を通じて課題やノウハウを収集する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

【実施主体】 民間事業者

【補助率】 国 10/10

【事業スキーム】

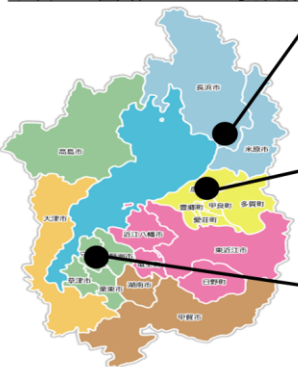


⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

本モデル事業を実施することにより、就労を希望する障害者が、就労先や働き方をより適切に検討・選択でき、本人の特性を踏まえた就労支援の提供や就労を通じた知識・能力の発揮・向上につなげることで、障害者の自立した日常生活又は社会生活の実現に寄与する。

滋賀県におけるモデル事業の実施 ～県が関わり3つの圏域がそれぞれのテーマをもって実施～

○次の3圏域でモデル事業所を選定して実施。



①湖北圏域 (米原市、長浜市)

・面積 931.41 km ²		・人口 146,484 人		
事業名	就労移行	継続A型	継続B型	就労定着
事業所数	2	9	19	3

②湖東圏域 (彦根市、多賀町、豊郷町、甲良町、愛荘町)

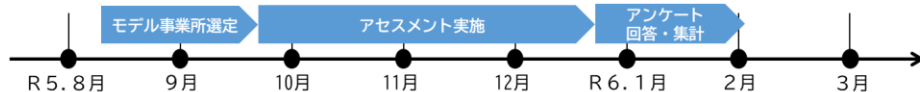
・面積 392.04 km		・人口 152,959 人		
事業名	就労移行	継続A型	継続B型	就労定着
事業所数	5	4	21	3

③湖南圏域 (草津市、守山市、栗東市、野洲市)

面積 256.39 km² ・人口 352,181 人

事業名	就労移行	継続A型	継続B型	就労定着
事業所数	12	15	52	6

○実施スケジュール



ケース会議の持ち方の違いを検証

①湖北圏域 (米原市、長浜市)

○実施ケースの概要

・個別のケース会議

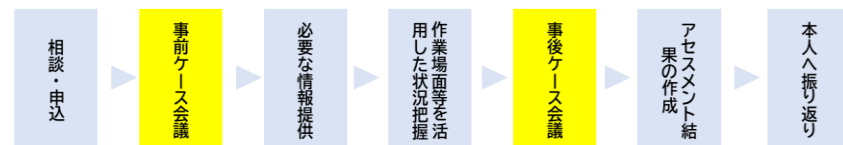
モデル事業所が個別に関係機関（3機関以上）と調整を行いケース会議を実施。
※中立性を担保するため、直接支援に関わりがない機関にも参加を求めた。

対 象 者：就労移行支援利用者、就労継続支援B型利用者、特別支援学校生徒、行政への相談者
活 用 シート：従来のシート、就労支援のためのアセスメントシート（JEED）
会議参加機関：ナカボツ、計画相談支援、特別支援学校、職業センター、行政、本人、家族
（ケースごとに参加機関は異なる）

・全体のケース会議

圏域全体の関係機関が集まりケース会議を実施。

対 象 者：ナカボツへの相談者、就労移行支援利用者、就労継続支援B型利用者
活 用 シート：従来のシート、就労支援のためのアセスメントシート（JEED）
会議参加機関：就労定着支援、ナカボツ、計画相談支援、基幹相談支援、ハローワーク、職業センター、行政



②湖東圏域 (彦根市、多賀町、豊郷町、甲良町、愛荘町)

福祉サービスとつながりのない相談者へのアセスメント

○実施ケースの概要

- ・実 施 ケース：8ケース
※うち6ケースは、過去に障害福祉サービスを利用した経験のない方。
- ・対 象 者：ナカボツへ相談のあった知的・精神・発達障害者等
- ・活 用 シート：従来のシート、職業評価結果
- ・部会構成員：就労系障害福祉サービス事業所、計画相談支援、特別支援学校、ハローワーク、行政 など
- ・そ の 他：「作業場面等を活用した状況把握」について、就労移行支援事業所でのアセスメントだけでなく、障害者職業センターでの職業評価や企業での実習を活用した。

ナカボツにて
相談受付

部会構成員の就労
移行支援事業所・
ナカボツにてアセ
スメント実施

部会にてケースの
状況・結果を報告

本人への振り返り

③湖南圏域 (草津市、守山市、栗東市、野洲市)

様々な生活状況・障害種別の 人に様々なシートを用いて アセスメント

○実施ケースの概要

・実 施 ケース：14ケース

・対 象 者：下記表のとおり。

対象者所属	就労移行支援	就労継続A型	自立訓練	特別支援学校	ナカボツ	新規相談
人数	2	1	1	7	1	2

主たる障害種別	身体	知的	精神障害	発達障害
人数	1	9	1	3

・活 用 シート：従来のシート、従来のシート+JEEDの一部、従来のシート+MWS・MSFAS、JEED

・会議参加機関：就労移行支援、就労継続支援A型、ナカボツ、計画相談支援、委託相談支援、自立訓練、特別支援学校、行政、本人、家族（ケースごとに参加機関は異なる）

・そ の 他：聴覚障害者に対してタブレット等を使用しての説明の実施や、知的障害者に対して結果シート自体をわかりやすい形で作成するなど、意思疎通に係る工夫を行った。

滋賀県におけるモデル事業の実施

～県が関わり3つの圏域がそれぞれのテーマをもって実施～

①湖北圏域

○個別のケース会議

・本人と関係する機関や今後つながる可能性のある機関が参加するため、意見交換を行いやすい。

・本人が会議に参加することで本人の希望を聞きながら意見交換ができるが、これまで本人と関わりのない機関が参加することで本人が過度に緊張し発言が少なくなった。

・3機関以上を集めるための日程調整に時間がかかるなど事業所の負担が大きい。また、関係機関がこれまで以上に多くの会議に参加する必要があるため負担となる。

・多機関が各々の視点で意見を言うことで中立性の担保につながるが、事前情報なく関係機関が意見を言うことが難しいため、事前共有する資料、アセスメントシートの書き方を統一させるなどの工夫が必要。

○全体のケース会議

・1度の会議で複数のケース会議を実施することが出来るため、日程調整にかかる負担及び参加する機関の負担が少ない。

・圏域全体の関係機関が集まることで、アセスメント実施事業所の主観にとらわれることなく多機関の意見や視点を入れることができる。

・会議の開催時期が限られるため、支給決定期間内に会議を設定することが難しく、1度に複数のケースを扱うことで1ケースあたりの検討時間が短くなる。

②湖東圏域

○良かった点

・「とにかくお金を稼がない」という思いで企業就職を希望される方に、現在の自分の状態を知っていただく機会になった。

・障害福祉サービスの情報を知らずに困っておられた本人および家族に対して、本人の状況を踏まえた情報提供ができた。

・企業就職を希望するナカボツへの相談者の中にも、就労選択支援事業のアセスメントが必要な方がいることを実感した。

○課題となる点

・交通費の自己負担、障害福祉サービス利用における手続の複雑さなどにより本人がサービス利用を敬遠してしまう。

・アセスメントを受ける期間の所得が確保できないと本人が安心できず、適切な選択支援につながらない。

・短期間で就職したいと考える対象者に、本人の適性や課題・必要な配慮等を整理するアセスメントの目的を理解してもらうことが難しい。（アセスメント結果を共有する前に一人で就職をしたことで、その後の支援につながらなかった。）

・障害福祉サービスにつながっていない方に対して、ハローワーク等においても当該サービスの紹介ができるよう、雇用と福祉が連携する必要がある。

③湖南圏域

○良かった点

・新たな様式等を活用してアセスメントを実施し、従来のアセスメントとの違い等を検証することで、自事業所のアセスメント能力について見直す機会になった。

・普段過ごしていない場所でアセスメントを受けることで、本人が客観的に自分を考えることができる機会となった。

・企業就職を希望されている相談者に、障害福祉サービスを含めた選択支援を行うことができた。

・中立的な立場にいる機関(ナカボツ)が実施することでより客観的な視点で本人を見ることができた。また、障害福祉サービス事業所などに対して中立的な立場でアセスメント結果を共有することができた。

○課題となる点

・モデル事業所として実施することでフラットに新たな選択肢を検討する機会になったが、就労移行支援事業所が実施した場合、アセスメントを恣意的に行う余地があることを危惧している。

・サービスの質を担保するためには、選択支援事業所のアセスメント能力や地域資源の把握能力が必要となる。

・学生以外へのアセスメントについて、圏域内でB型アセス（B型を利用するためにアセスメントを行う）という認識が一般化しており、今後その認識を変えていく必要がある。（学生については従来から本来の目的の共有に取り組んでいる。）

・既存の就労アセスメントが単に事業化されるだけにとどまる可能性を危惧している。

松江市における多機関連携を軸とした就労アセスメントの新たな仕組みづくりの試み ～多様な「働きたい」を地域で支えるために～

1. 松江市の概況

- ・島根県東部、山陰のほぼ中央
県庁所在地、中核市
- ・松江圏域=松江市/安来市(図1)
- ・人口、面積、障害者数、
雇用率対象企業数等は表1



図1 松江市・松江圏域

表1 概況情報

①	人口	面積
松江市	194,814	572.99 km ²
安来市	35,625	420.93 km ²
合計	230,439	993.92 km ²

①…2024年3月末時点
②…2023年3月末時点
③…2023年6月1日時点

②	身体障がい者手帳	療育手帳	精神保健福祉手帳	自立支援医療
松江市	7,887	2,334	2,888	6,668
安来市	1,614	396	433	911
合計	9,501	2,730	3,321	7,579

③	雇用率対象企業数	実雇用率	達成割合
松江市	246	2.72%	69.9%
安来市	30	2.52%	63.3%
合計	276	2.70%	69.2%

2. 就労支援に関する現状、課題

(1) 社会資源の状況

- ・障害者就業・生活支援センター、ハローワーク、
障害者職業センターが1か所ずつ設置
- ・就労系障害福祉サービス、計画相談、特別支援学校の
箇所数、福祉からの一般就労実績の推移は表2

(2) 課題

- ・B型が顕著に増加傾向、就労移行は縮小傾向
- ・福祉からの一般就労実績は横ばい
- ・就労支援の機運低下 ⇒ **機運向上、支援力の底上げ必要**

表2 社会資源・福祉からの一般就労実績

松江市	就労系障害福祉サービス			計画相談	特別支援学校
	移行	A型	B型		
2014年	6	10	30	13	5
2024年	5	12	46	24	5

福祉からの一般就労実績	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
松江市	29	39	41	41	32	32	29	40	36

3. これまでの経過

- ・松江市では、就労アセスメントに関する「研究事業」への参画をきっかけに、
2021年度から、就労選択支援を見据えた新たな仕組みづくりを
段階的に進めてきた(図2)

I. 実態・課題調査(2021)「相談支援専門員へのアンケート調査」

「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」報告書

<https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/158017>

II. 課題解決の準備(2022)「就労アセスメント連続セミナー」

「アセスメントを介した多機関連携のための実践事例集」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001119574.pdf>

⇒ 研究事業で明らかになった課題と求められる変化(表3)

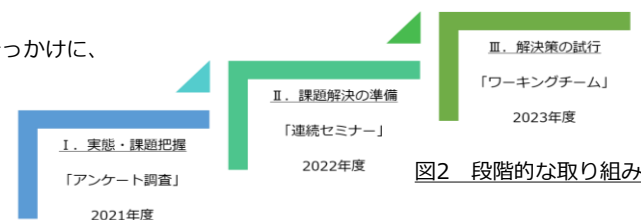


図2 段階的な取り組み

表3 課題と求められる変化

課 題	求められる変化
① 属人的、属事業所・機能的 相談先、所属先、担当者によって アセスメントの質が異なる	① 標準的、地域的 どこに、誰に相談しても質の高い アセスメントが受けられる
② 一面的 限られた人や手法による一面的なアセスメント	② 多面的 様々な手法や資源を活用した多面的なアセスメント
③ 制度にしばられる 画Bのために形式的に行われるアセスメント	③ 制度を活用する 就労選択支援を有効に活用したアセスメント

4. 2023年度の取組(モデル事業)

III. 解決策の試行(2023)「就労アセスメントワーキングチーム」

- ・審議会の下部組織として、就労アセスメントワーキングチームを結成(目的や構成員、活動等の概要は表4)

「就労の開始・継続段階の支援における地域連携の実践に関するモデル事業」報告書

<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001248314.pdf>

表4 就労アセスメントワーキングチームの概要

目的	・就労選択支援サービス導入を見据え、サービスの基盤を支える就労アセスメントが有効な手段として活用できるよう、関係機関のアセスメント力の向上とその普及を図る。 ・就労アセスメントを通して、障害のある人が自己理解を深め、自らのもつ力を発揮して、適職とのマッチングへと導くことができるようなノウハウをシステム化する。
実施主体	松江市障がい者福祉課、松江障害者就業・生活支援センターばらす
構成員	相談支援専門員、移行支援事業所管理者、A型事業所管理者、B型事業所管理者、 特別支援学校進路指導主事、精神科クリニックPSW、島根障害者職業センターカウンセラー、 松江障害者就業・生活支援センターばらす主任職場定着支援担当者 ※ 公募と運営事務局からの推薦により決定
オブザーバー	ハローワーク松江雇用指導官、中小企業家同友会障がい者問題委員会委員長、 松江市相談支援事業所連絡協議会はたらく委員会
運営事務局	松江市健康福祉部障がい者福祉課課長、係長、副主任、基幹相談支援センター所長、 社会福祉法人桑友理事長、松江障害者就業・生活支援センターばらす担当者
活動	・①モデルケースの協働、②仕組みづくりの議論 ・定例会(1回/月)の他、随時モデルケースのアセスメントに参画



松江市における多機関連携を軸とした就労アセスメントの新たな仕組みづくりの試み ～多様な「働きたい」を地域で支えるために～

5. 2023年度の具体的な取り組み（モデル事業）

（1）モデルケースの協働

- ・職業的なアセスメントを、試行的に「ワーキングチーム全体で、協働でおこなう」
- ・JEED「就労支援のためのアセスメントシート」を共通ツールとして活用（事前に研修会を実施）
- ・「説明と同意」から「就労選択の決定」までのプロセスを経験（実践）する
- ・経験（実践）を積み重ね、各プロセスの手法や多機関連携の方法等のノウハウを集約
- ・全体の流れは図3、モデルケースの概要は図4

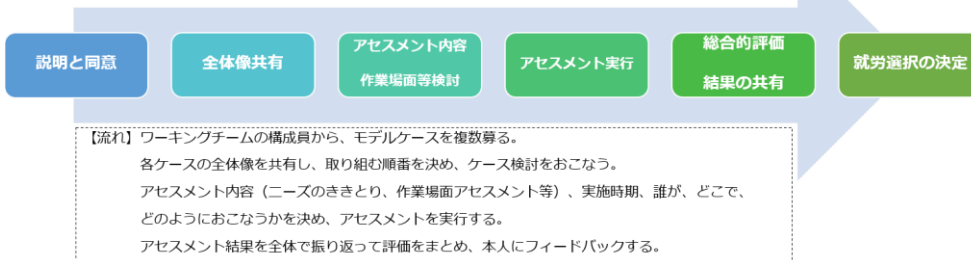


図3 モデルケースの協働（全体の流れ）

ケースA 【就労移行支援利用者】	ケースB 【ナカボツセンター登録者】	ケースC 【就労継続支援B型利用者】
テーマ： * ストレngthsを見つけた * 通所事業所とは異なる環境で チャレンジしたい	テーマ： * 不安感が強く一般就労を望んでいるが、 福祉事業所の利用も見据えたい	テーマ： * 抱える課題が大きすぎて、 一事業所で抱えるのは荷が重い
対象者：10代（発達障害） 状況：就労移行利用中 分 担： ・ ニーズききとり（移行） ・ 作業場面アセス （A型・移行・ナカボツ） ・ 実習先情報提供（構成員）	対象者：20代（知的・パニック障害） 状況：在宅（数か月バイト経験有） 分 担： ・ ニーズききとり（ナカボツ） ・ 作業場面アセス（移行）	対象者：20代（適応障害等 手帳無） 状況：B型利用中 分 担： ・ ニーズききとり（HW） ・ 作業場面アセス（移行、ナカボツのJC有資格者）

図4 モデルケースの協働（ケース概要）

（2）仕組みづくりの議論

- ・就労選択支援事業について、就労支援専門官を招いて研修会を行ったほか、事業概要に関する情報が更新された都度、定例会において情報共有、勉強会を行った
- ・松江市における、現行の就労アセスメントの実施状況を共有し、「本人さんが『やってみたい』」と考えるアセスメントにするためには！？」「相談員が『使おう』」と考えるアセスメントにするためには！？」について意見交換を行った
- ・直Bアセスメントのケース報告をもとに、運用面の共通認識づくり、改善策についての意見交換を行った

6. 成果と課題

（1）モデルケースの協働

- ◎ 一人で、一事業所、一機関で悩まなくても良く、全体で質疑、意見交換したり、様々な視点や場面でみたりすることで、アセスメントを深めることができた
- ◎ 基幹相談支援センター、職業センターなど、各方面のエキスパートからアドバイスがもらえ、スーパービジョン的な機能により、アセスメント力、支援力の向上を図れた
- △ タイムリーさ、対応できるケース数に限界があった
⇒ 事例検討、困難事例の対応を中心とした活動にシフトしていくことを想定

（2）仕組みづくりの議論

- ◎ 就労選択支援に関する認識が高まり、準備を進めていく必要性について共通認識がもてた
- ◎ 現行の直Bアセスメントについて、有効活用している事例、具体的なノウハウを共有できた
- ◎ ワーキングの活動と協議会の機能が合致しており、「地域づくり」に繋がる可能性を見出した（表5）

表5 協議会の6つの機能

機能	内容
① 情報機能	困難事例や地域の現状、課題等の情報提供と情報発信
② 調整機能	地域の関係機関によるネットワーク構築 困難事例への対応の協議、調整
③ 開発機能	地域の社会資源の開発、改善
④ 教育機能	構成員の資質向上
⑤ 権利擁護機能	権利擁護に関する取り組み
⑥ 評価機能	サービス等利用計画作成員対象者、重度包括支援事業等の評価

7. 2024年度の取組

- ・就労選択支援開始後の連携イメージ（図5）を見据えてワーキングチームの活動を継続
- ・①「地域づくり」機能、②「中立性・質の確保」機能に整理
- ・従来の活動に加え、各種の研修会、事例検討、リーフレットの作成 等を予定

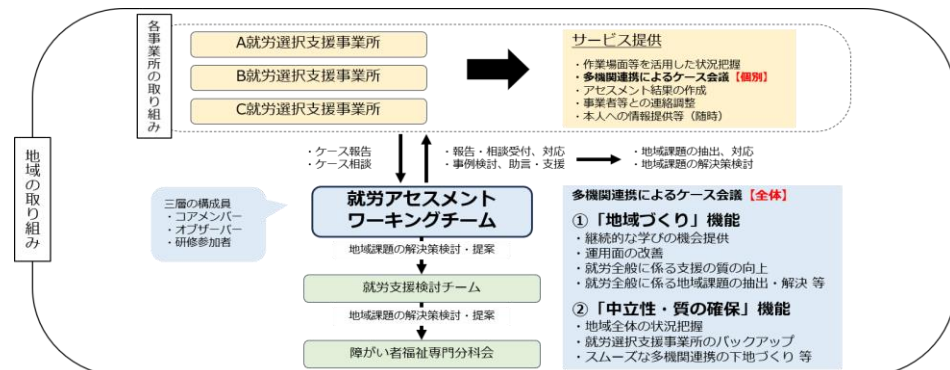


図5 就労選択支援を見据えた連携のイメージ図

8. 理想イメージ

- ・アセスメントに基づいて、本人がより力を発揮できる環境への移行を促進させる（B⇒B、B⇒A、B⇒移行、B⇒一般、A⇒A、A⇒一般、移行⇒A、移行⇒一般 等）
（多様な働き方の実現…「より高い工賃が得られる」「より働きがいをもって働ける」）
- ・モデルケースの協働は「アセスメントアドバイザー・お助け隊」に発展させる
（アセスメントに困ったときに、エキスパートからアドバイスがもらえる、一緒に動いてくれる）