



▲センター長 兼 主任就業支援員 瀬口アオキさん

新たな支援制度
「就労選択支援」とは

令和7年10月1日より、主に就労継続支援B型事業所(以下、B型)の新規利用希望者を対象とした、新たな障書福祉サービス「就労選択支援」がスタートしました。これは障がいのある方が自分に合った就労支援や働き方を主体的に選択できるよう支援することを目的とした事業で、利用者にはアセスメントや本人も参加する多機関連携によるケア会議などを経て、さまざまな選択肢が提示されます。これまでB型の利用を希望する場合は、就労移行支援事業

自分を理解することで
将来の可能性が広がる

は障がいのある方の進路を決めたり、特定

※新たにB型の利用申請を行う場合は、原則として就労選択支援の利用が求められます。

所や障書者就業・生活支援センター(なかほこ)がアセスメントを行っていました。その方法や基準には地域差がありました。今回、新たに「就労選択支援」としてサービスの枠組みが整えられたことで、全国どこでも共通のプロセスに基づき支援が受けられるようになり、具体的には、障がいのある方がご自身の適性や状況をしっかりと把握した上で、B型だけでなく、A型、一般就労など幅広い選択肢の中から最良のものを選び出すことができます。そう話すのは、障がい者就業・生活支援センター(つばさ)のセンター長・瀬口さん。県内でもいち早く本事業を受託し、障がい者のより良い未来のために奮闘しています。

そのために重要となるのがアセスメントです。(つばさでは全部で13の評価ツール(面接、作業、自己分析など)を設定し、障がい種別や状況、本人の希望を考慮しながら一人ひとりに合わせて実施するものを選定。意思疎通が難しい方については保護者や特別支援学校の教諭にもヒアリングするなど、独自のアセスメント方法を確立しています。また、柔軟に多機関連携会議を開催し、経過・課題の共有、追加項目・修正の検討などを行っています。

「作業体験」で
適性や能力を確認

アセスメント方法のひとつである「作業体験(個人作業、II「チーム作業)」は障がいのある方の適性や能力を見極める上で非常に重要です。取材時(10月)はすでに特別支援学校の生徒3人が本事業を利用して、個人作業としてボールペンの組み立てを行いました。この作業では成果だけでなく、集中力やスピード、手先の器用さ、緊張下でどれほどストレスや不安を感じるかなど、さまざまな点を確認します。さらにソフトスキルチェック(職業生活遂行力やライフスキルチェック(日常生活遂行力)を行い、点数化。多機関連携会議を経て、アセスメントシートにまとめていきます。このシートで就労上の課題や必要な配慮、伸ばせそうな強み等を整理し本人へ示します。進路選択の意思決定を自己理解を深めながら進めることができるのが大きな特徴です。

企業にとっても
障がい者雇用の指標に

障がいのある方は「B型からA型」「B型から一般就労へ」など成長に応じて次のステップへ進む場合も少なくありません。



▲作業体験は基本的につばさで行いますが、特別支援学校や協力企業、移動手段のない人に関してはご自宅への出張対応も行います。

一般就労を目指す場合は、能力を見える化したアセスメントシートを企業側に示すことで双方のミスマッチを減らすことができます。「適切なアセスメントを行うためには、ご本人や保護者と信頼関係を築くことが大切です。特に特別支援学校に関しては、1年時から関わることができると、講演会などを通して本人・保護者に周知していきたいと考えています。もちろん、成長に応じた再アセスメントにも力を入れていくつもりです。専門家の連携・支援により、本人が自分でも気づいていない能力を自覚するきっかけとなる「就労選択支援」は、障がいのある方のポジティブな意思決定と一歩踏み出す勇気を後押しする転機になってくれるはずです。

障がい者雇用は企業にとっても有益な手段です。

障がい者の雇用で期待できること	労働力の確保 障がい者雇用は、企業にとって良い効果をもたらします。例えば、障がい者の特性を「強み」として捉え、合致した活躍の場を提供することで、企業にとっても貴重な労働力・戦力の確保につながります。	共生社会の実現 障がい者雇用を進めていく根底には、「共生社会」の実現という理念があります。障がいに関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」をつくっていく必要があります。	生産性の向上 ほかにも、障がい者がその能力を発揮できるような職場環境の改善やコミュニケーションの活性化が図られることで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられます。これは、企業全体の生産性向上、マネジメント力の強化にも結びつきます。
------------------------	---	--	--

障がい者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

また、除外率に関してはすでに設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられているため注意が必要です。障がい者雇用をお考えの場合は早めに取り組みましょう。

大分県の障がい者雇用の現状 県内の雇用障書の実人員は過去最高を更新、法定雇用率達成企業割合は全国4位に上昇

