

2 - ① 就労アセスメントの手法を活用した支援の制度化等

現状・課題

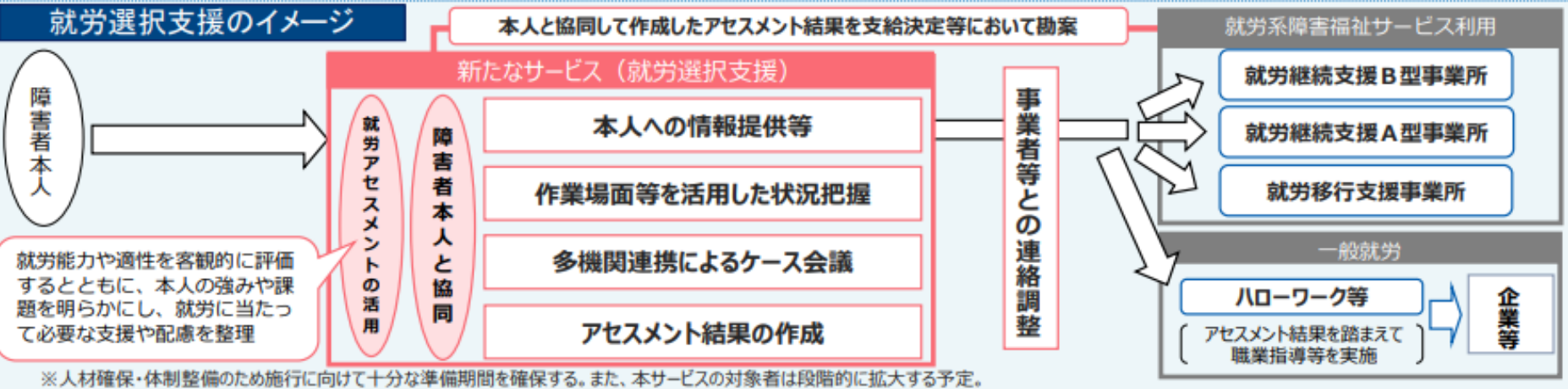
令和4年障害者総合支援法等の一部改正による見直し

- これまで障害者雇用施策と障害福祉施策に基づき就労支援を進めている。※民間企業に約60万人、就労系障害福祉サービス事業所に約40万人が就労
- 障害者の就労能力や適性等については、現在も就労系障害福祉サービスの利用を開始する段階で把握しているが、それらを踏まえた働き方や就労先の選択には結びついていない面や、必ずしも質が担保されていない面がある。
- 就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている。

見直し内容

- 就労選択支援の創設（イメージは下図）
 - ・ 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**（障害者総合支援法）。
 - ・ **ハローワークはこの支援を受けた者に対して、アセスメント結果を参考に職業指導等を実施するものとする**（障害者雇用促進法）。
- 就労中の就労系障害福祉サービスの一時利用
 - ・ 企業等での働き始めに勤務時間を段階的に増やしていく場合や、休職から復職を目指す場合（※）に、**その障害者が一般就労中であっても、就労系障害福祉サービスを一時的に利用できることを法令上位置づける**（障害者総合支援法）。（※）省令で規定
- 雇用と福祉の連携強化
 - ・ **一般就労への移行・定着支援をより一層推進するため、市町村や障害福祉サービス事業者等の連携先として、障害者就業・生活支援センターを明示的に規定する**（障害者総合支援法）。

就労選択支援のイメージ



就労選択支援の創設についての政令事項・省令事項

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って、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。

新たなサービスの対象者のイメージ

就労を希望する障害者や就労中の障害者が本人の意向・希望に応じて利用することを基本とする。特に支援の必要性が高いと考えられる方（橙色）には、就労前に利用することについて、支援体制の整備の状況を踏まえつつ、以下の順（①、②）で段階的に促進することが必要ではないか。

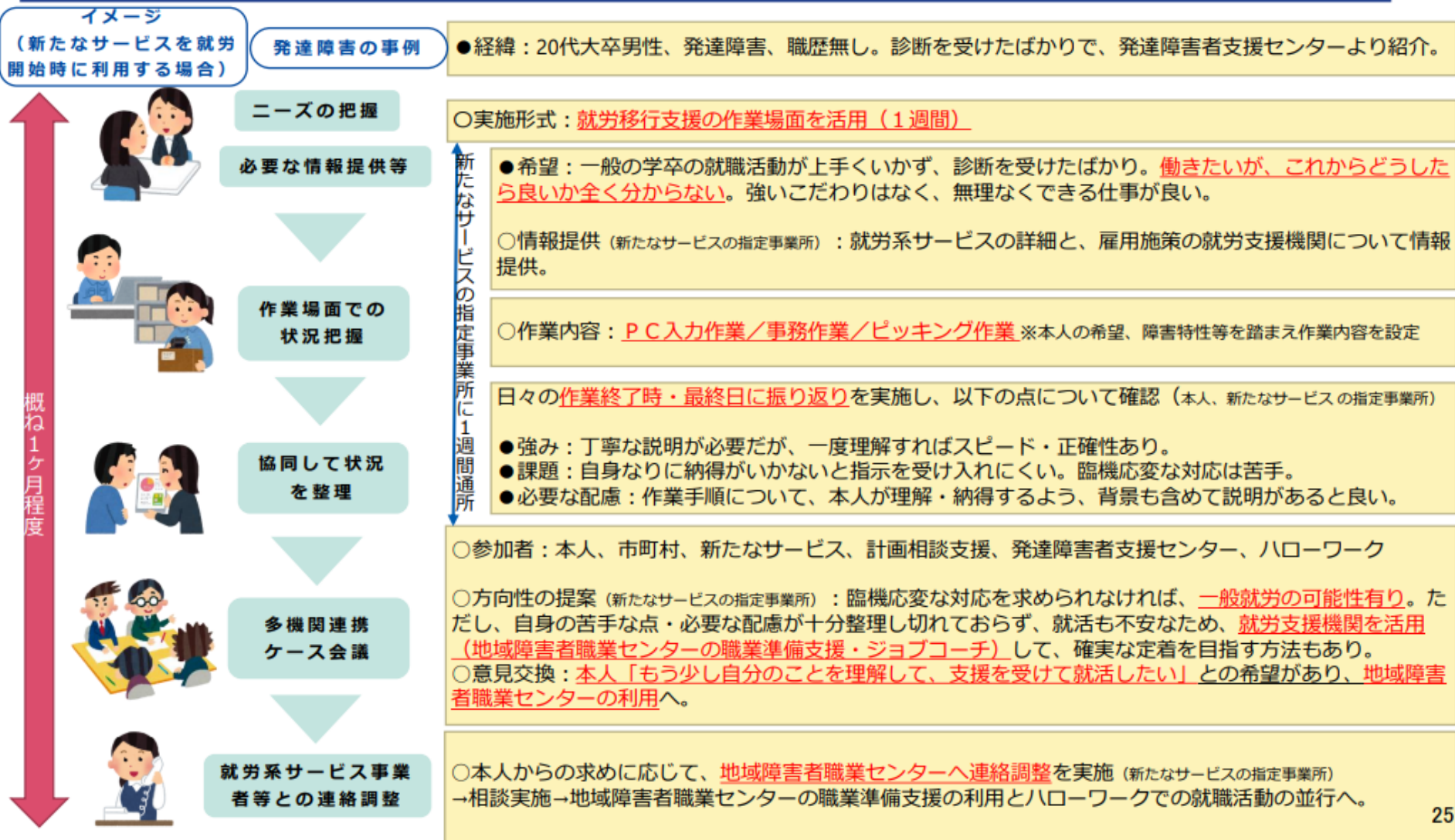
サービス類型		新規利用者	利用中の者※1
就労移行支援		希望に応じて利用	②標準利用期間を超えて更新を希望する者 (推計：約2千人/年)
就労継続支援A型		② (推計：約1.8万人/年)	希望に応じて利用
就労継続支援B型	・50歳に達している者又は 障害基礎年金1級受給者 ・就労経験ありの者※2	希望に応じて利用	
	それ以外の者 (現行の就労アセスメント対象者)	① (推計：約1万人/年)	

※1 新たなサービスの創設時点で、既に当該サービスを利用しており、支給決定の更新の意向がある者を含む。

※2 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。

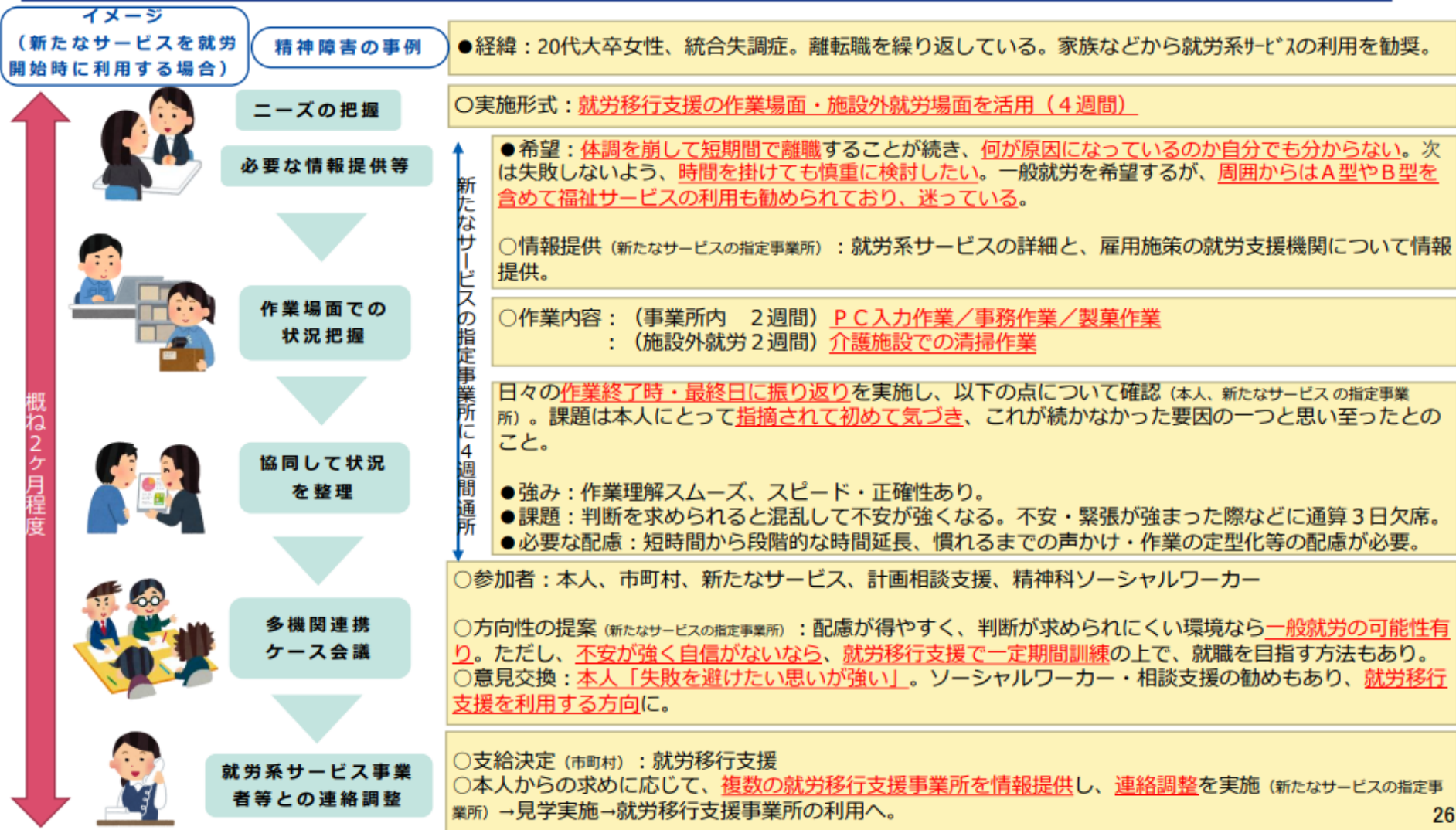
新たなサービスにおける支援内容・流れの具体的なイメージ

例1：診断を受けて間もなく、今後の進路選択にアセスメントを活用した想定事例



新たなサービスにおける支援内容・流れの具体的なイメージ

例2：離転職を繰り返しており、課題の整理と今後の進路選択にアセスメントを活用した想定事例



新たなサービスにおける支援内容・流れの具体的なイメージ

例3：就労継続支援利用中にアセスメントを実施した想定事例

イメージ

知的障害の事例

ニーズの把握

必要な情報提供等

作業場面での
状況把握

協同して状況
を整理

多機関連携
ケース会議

就労系サービス事業者等との連絡調整

●経緯：20代男性、知的障害。特別支援学校卒業後、A型を3年間利用中（週5日5時間）。当初から将来的な一般就労を希望し、アセスメントを希望。

○実施形式：事前の情報収集を経て、新たなサービス・A型事業所等で3日間※

※A型での詳細な作業状況把握を目的に新たなサービスが訪問して実施

○事前情報収集（新たなサービスの指定事業所）：本人・家族、A型事業所から情報収集（書面+電話）
○ニーズ把握相談（新たなサービスの指定事業所）：A型支援員や家族には早いと言われるが、自信もついたため、A型退所の上で就職活動希望。（半日新たなサービスにて）

○A型作業場面：箱折り等の作業状況確認+A型支援員より聞き取り（半日A型にて）
○施設外就労場面：農作業の作業状況確認（半日A型にて）

作業終了後の時間を活用して、以下の点を確認。（本人、新たなサービスの指定事業所、A型事業所）

●強み：どの作業も手を抜かず一生懸命、覚えも早い。農作業では気が利いて積極的に動く。
●課題：協働作業などで自分のペースを乱されるのが負担との訴え。A型からは箱折り作業など座って行う作業では気が散りがちとの評。

○参加者：本人家族、市町村、新たなサービス、A型、計画相談支援、就業・生活支援センター

○方向性の提案（新たなサービスの指定事業所）：課題もあるが、強みを活かせる職場なら、一般就労の可能性有り。ただし、A型を辞めるデメリット（※就活中の日中活動・収入等）も有り。

○意見交換：就業・生活支援センターより、単独で行う倉庫作業等なら実習受入可能な事業所もあること、A型に在籍しながらの就職活動も可能な旨情報提供。本人・家族もその方向ならと納得。

○サービス等利用計画の変更（計画相談支援事業所）：A型継続+就職活動に重点を置いた支援

○雇用支援機関との連絡調整（新たなサービスの指定事業所）：ハローワークへの登録の際に本人・A型事業所に同行し、アセスメント結果を伝達。ハローワーク・A型で実習先の調整へ。

概ね2週間程度

在籍するA型事業所等3日間