

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				
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%			

- 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. 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	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
2014年	6	10	30		13	5								
2024年	9	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・機関的 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 前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	<ul style="list-style-type: none"> ・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・生活支援センターがらす
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・生活支援センターが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・生活支援センターがらす担当者
活動	<ul style="list-style-type: none"> ・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

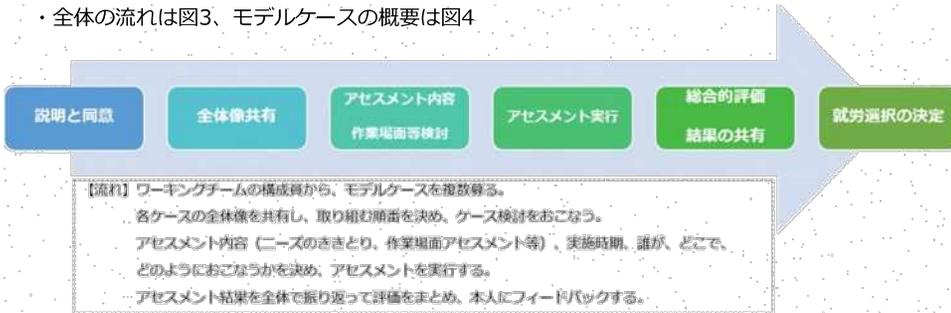


図3 モデルケースの協働（全体の流れ）

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： ＊ストレスを見つけた ＊通所事業所とは異なる環境でチャレンジしたい 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）	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 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）	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： 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』』と思えるアセスメントにするためには！？」「相談員が『使おう』と思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	地域の社会資源の調査、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
- ・従来への活動に加え、各種の研修会、事例検討、リーフレットの作成 等を予定

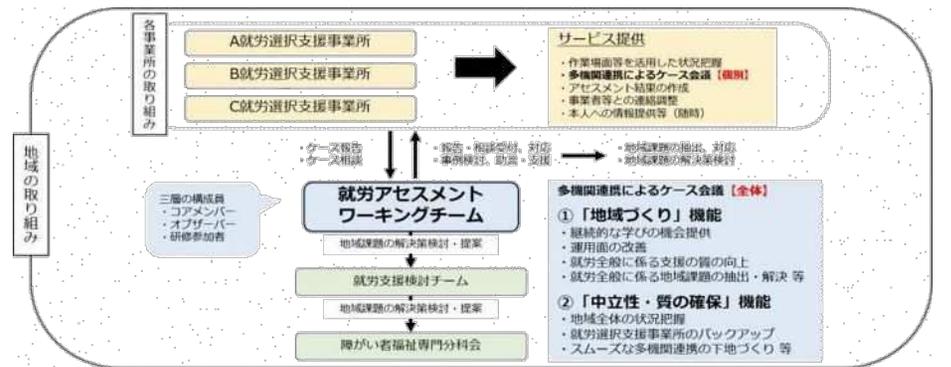


図5 就労選択支援を見据えた連携のイメージ図

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）

熊本県熊本市・合志市におけるモデル事業の実施

～就労移行支援事業所を中心に「就労支援のためのアセスメントシート」を活用～

1. モデル事業に取り組むために地域で準備したこと

専用ポータルサイト構築による情報共有

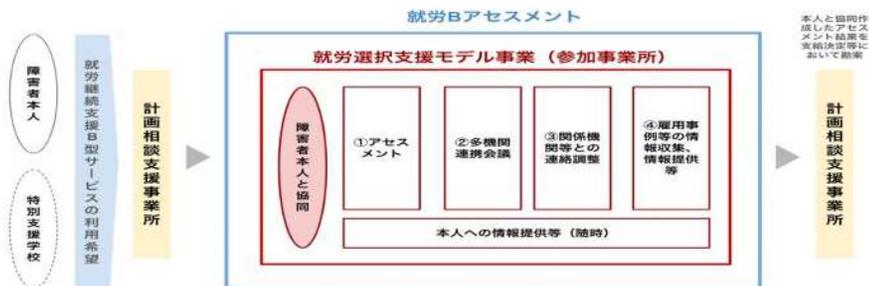
- 専用ポータルサイトを構築することで、モデル事業に参加する各事業所が就労選択支援モデル事業の意義や目的、知識等を共有

※R5年度モデル事業に参加した4事業所は「くまもと就労移行支援協議会」の参加事業所。新人研修会の開催、就職等実績調査、来所経路調査を実施



2. 地域の特徴

- モデル事業所全体として、対象者の属性としては特別支援学校の生徒が多い傾向となった
- 就労アセスメントや多機関連携会議（関係機関によるアセスメントの振り返り）については、これまでの取組を延長して、多機関連携によるケース会議も同様に実施



- 就労アセスメントについては、各事業所で使用していた既存アセスメントシートに加え、「就労支援のためのアセスメントシート (JEED)」を新たに導入。これにより、より詳細かつ効果的なアセスメントが可能となり、就労支援の質を向上させることに貢献

3. 就労アセスメントの強化と多彩なアセスメント実施手法

① 就労支援のためのアセスメントシート (JEED)

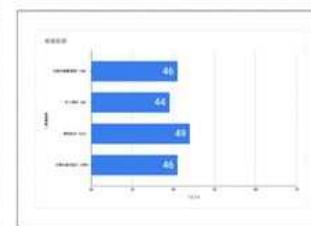
② 事業所独自のワークサンプル

- 簡易的模擬作業で取り組んだ内容を時系列に可視化（グラフ化）
- 対象者の能力や興味関心を把握

③ BWAP2

- 本人へのヒアリングや訓練中の様子、関係者から収集した情報等を元に職業コンピテンシーを可視化し、総合的職場適応能力を確認

BWAP2
Becker Work Adjustment Profile2



実際のBWAP2の結果

④ 職業興味・キャリアインサイト・体力テスト・職場体験など

- 本人の潜在的な職業興味・関心等の顕在化
- 適切な就職先へのマッチングに活用
- 就労に必要な体力レベルを評価
- 実際の職場環境（施設外就職先など）でアセスメントを実施

⑤ 多様な実施手法による個別支援

- 事業所独自のワークサンプル、職業興味検査、体力テスト、職場実習などを活用
- 対象者の特性に合わせた個別支援を実施
- 本人の自己理解を促し、就労意欲の向上、働く選択肢の気づきに貢献

⑥ 多機関連携による支援体制の構築

- 相談支援事業所、教育機関（特別支援学校）、家族などが参画
- 関係機関との情報共有と連携を強化
- 継続的な支援体制の構築に貢献

就労選択支援に係るモデル事業（令和6年度実施）

令和6年度厚生労働省委託事業において、以下の3つの柱を中心に、令和7年10月の就労選択支援の円滑な施行に向けたモデル事業を実施。

1. モデル事業の実施

6つのモデル地域で、就労選択支援の試行的な取組を実施

■実施期間

令和6年7月～令和7年3月末
 （各ケースについて、原則としてアセスメント期間を含め概ね1か月間以内で実施）

■モデル地域

都道府県単位で選定
 （一つのモデル地域につき10ケース以上実施）



2. 就労選択支援実施マニュアルの作成

事業所や自治体等が就労選択支援に係る業務を行う際に活用する実施マニュアルを作成

■実施スケジュール

検討委員会（計4回）	令和6年7月～12月
マニュアル完成	令和7年3月末
マニュアル公表	令和7年4月以降

■実施マニュアルの内容（案）

1. 就労選択支援について
 - i. 背景
 - ii. 事業概要
 - iii. 対象者
 - iv. 事業の目的
 - v. 事業の基本プロセス
 - vi. 就労選択支援における各機関の役割
2. 就労選択支援サービス開始前の調整
 - i. サービス開始までの流れ
 - ii. 利用検討にあたり実施すべき事項
 - iii. 計画相談支援事業との連携
3. 就労選択支援の実施
 - i. 本人への情報提供
 - ii. 作業場面等を活用した情報把握（アセスメント）
 - iii. 多機関連携によるケース会議
 - iv. アセスメントシートの作成
 - v. 事業者等との連絡調整
4. 先行事例に学ぶ就労選択支援
5. 参考資料集



3. 就労選択支援員養成研修シラバス・研修教材の作成

研修シラバス・講義資料等の開発及び実施方法の整理

■実施スケジュール

検討委員会（計4回）	令和6年7月～令和7年3月
試行研修の実施	令和7年1月～2月
シラバス等完成	令和7年3月末
シラバス等公表	令和7年4月以降

■研修の内容

- ① 形式：講義（動画視聴）+演習【計2日間】
- ② 内容

内容	1日目 (オンデマンド視聴)	2日目 (演習)
1. 就労選択支援の目的と役割	60分	-
2. 就労アセスメントの目的と手法	90分	-
3. ニーズアセスメントの手法	60分	60分
4. アセスメントシートの具体的活用	60分	120分
5. 関係機関との連携	60分	-
6. アセスメント情報の整理と活用	30分	120分
計	6時間	5時間

モデル地域① 北海道

- モデルケースの実施：計24名
札幌市(10)・江別市(2)・釧路市(2)・小樽市(1)・帯広市(2)・函館市(7)
- 札幌市：政令指定都市→セルフプラン多いエリア
- 特別支援学校・就労継続支援A型事業所に在籍中のケースが多い



No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	江別	知的・精神	20代	男性	B型事業所
2	江別	療育	10代	女性	相談支援員
3	小樽	知的	30代	男性	B型
4	帯広	知的	20代	女性	一般就労先
5	帯広	発達	20代	男性	ハローワーク
6	釧路	発達	30代	男性	行政
7	釧路	知的	10代	男性	就・
8	札幌	精神	30代	男性	B型
9	札幌	知的	10代	女性	高等支援学校
10	札幌	知的	20代	男性	就労継続B型利用中
11	札幌	知的	10代	男性	特別支援学校
12	札幌	知的	10代	女性	特別支援学校
13	札幌	知的	10代	女性	特別支援学校
14	札幌	知的	10代	男性	特別支援学校
15	札幌	知的	10代	男性	特別支援学校
16	札幌	発達	10代	男性	特別支援学校
17	札幌	発達	20代	女性	計画相談
18	函館	発達	40代	男性	就労A型
19	函館	知的	40代	男性	就労A型
20	函館	知的	20代	男性	就労A型
21	函館	知的	50代	男性	就労A型
22	函館	精神	50代	男性	就労A型
23	函館	身体	50代	男性	就労A型
24	函館	知的	10代	男性	就労A型

モデル地域① 北海道

<各地域の中での動き出し>

- (江別)出前講座を実施し、就労支援部会・こども部会・相談部会が参加
- (札幌)「就労支援のためのアセスメントシート」を活用し、札幌市内の複数事業所で協議
- (釧路)就労移行支援事業所がないので障害者就業・生活支援センターが実施予定&アウトリーチが中心
- (小樽)計画相談支援による計画作成率が100%。障害者就業・生活支援センターと連携して実施。地域では自立支援協議会就労支援部会、行政と集まる定例会議を利用
- (帯広)説明会を実施。市町村の自立支援協議会、地域連携会議を実施
- (函館)自立支援協議会就労部会で実施、全体勉強会は3月実施予定

<モデルケースを通じて>

- (江別)普通高校1年生で就職か障害福祉サービスで悩んでいた。結果、選択の幅を広げることができた。
- (札幌)特別支援学校の2年生4人を対象に実施したが、学校と福祉のノウハウが違う。進路選択の幅が広がったと共に、教職員の理解も深まった。
- (釧路)企業を休職中の方に実施。辞めたい気持ちもあったが、アセスメント後働きたくなった(企業も配慮必要)。あわせて生活にも課題があるので自治体も見守りが必要。
- (函館)就労継続支援A型利用者がこのままでいいのか?自己理解についてこられるのか?が疑問のままであった。

<今後の動き>

- (札幌)都市部での就労選択支援事業所の乱立に対する懸念。
- (札幌)就労選択支援実施後、また戻ってきた場合への対応のあり方。
- (江別)地域で運営する際のガイドラインの必要性や、利用想定数の予測が必要。
- (小樽)特別支援学校の児童相談と就労移行支援3年目の更新時の利用方法が課題。
- (帯広)計画相談支援事業所との連携方法(役割分担)。
- (釧路)計画相談支援の対応力の差。
- (釧路)就労選択支援の質の担保とそのチェック機能。報告義務が必要ではないか。
- (函館)地域が広く、移動で片道3時間かかるとして、物理的にどこまで対応できるのか。

モデル地域② 埼玉県

- モデルケースの実施：計9名
 埼玉葛北地区(2)、県央地域(2)、比企群(5)
- 一般就労も想定に入れた対象者が多い
- 市区町村、計画相談支援からの難しいケース相談でも実施



No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	県央	精神	40代	女	就労B
2	県央	知的	10代	男	特支
3	埼玉葛北	知的	20代	男	移行
4	埼玉葛北	知的	30代	男	就労B
5	比企	精神	20代	女	委託相談
6	比企	なし (アルツハイマー型認知症)	50代	男	行政
7	比企	なし (うつ病)	30代	男	行政
8	比企	精神	50代	男	計画相談
9	比企	知的	10代	女	自立(生活)訓練

モデル地域② 埼玉県

<各地域の中での動き出し>

- 中核になる機関があるエリアを選択してモデル実施。具体的には就労支援だけでなく、相談支援の体制やネットワークがあるエリアを選定した。

<モデルケースを通じて>

- (中部)就労移行支援利用者のアセスメントを実施。自事業所で見られない客観性や細かい作業のデータを見られるようにする必要。
- (中部)アルツハイマー型認知症の50代を対象。認知症サポートセンターからの紹介。退職になったがその後も働きたいとの希望。通勤はできるが、記憶が残らない／忘れるところがあった。これから手帳取得する方向性につながった。
- (西部)不安障害・うつ病、働きたい願望あり。就労移行支援、自立訓練、就労継続支援B型を見据えて見学開始。

<モデルケースを通じて>

- (西部)自立訓練利用者で手帳なし(申請希望なし)、うつ病の診断があるケース。本人は一般就労希望で、作業スキルは十分あるが、アセスメント結果を受け、もう少し自立訓練を継続利用する選択となった。
- (西部)自立訓練利用者で特別支援学校卒業後就職したが、短期間で退職し、心理的ストレスから家を出られず。まだ若く、仕事のイメージが持てていないことから、就職を目指して自立訓練の継続に繋がった。
- (東部)特別支援学校卒→就労継続支援B型→就労移行支援利用者。新しい環境でどの程度対応できるかと、スピードを意識しがちなところへの対応を実施。幕張版ワークサンプルとGATB器具検査を実施。
- (東部)事務的な作業も未経験ながら取り組めたので、今後の選択肢が増えた。

<今後の動き>

- (中部)事務作業のアセスメントが取れる場所の確保。
- (中部)生活面での課題に対する評価と就労選択支援への反映度合いの調整。
- (全体)指定権者がどのような事業所を指定するか、の判断基準。
- (全体)セルフプランが多いエリアでの対応。
- (全体)アセスメントを実施する支援者の能力向上、養成研修と他トレーニング検討の必要性。
- (全体)県と政令指定都市の動きの調整。
- (全体)リソースがないエリアでの対応(近隣の市町村活用しか方法がない)。
- (全体)自立支援協議会就労部会に加えて、特別支援学校・計画相談支援との連携。

モデル地域③ 岐阜県

- モデルケースの実施：計11名
岐阜地域北部(2)、岐阜市(2)、各務原市(1)、中濃地域(4)、飛騨地域(2)
- 精神障害者が比較的多い、高次脳機能障害のあるケースも実施
- 精神科病院からのケースにおいても実施



No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	各務原	高次脳	40代	男	B型
2	岐阜	知的	30代	女	B型
3	岐阜	精神・発達	10代	女	特定相談所
4	岐阜北	精神	40代	男	B型
5	岐阜北	知的	20代	男	B型
6	中濃	発達	40代	女	A型
7	中濃	知的	20代	女	B型
8	中濃	知的	10代	男	特別支援学校
9	中濃	知的	10代	女	特別支援学校
10	飛騨	精神	20代	女	精神科病院
11	飛騨	知的	10代	男	特別支援学校

モデル地域③ 岐阜県

<各地域の中での動き出し>

- 当初は県全域での活動をしようと働きかけた。福祉圏域は5つあるが、最終的に東濃・西濃は参加できなかった。特に東濃は就労系障害福祉サービスが少ない。
- 就労移行支援が少ないこともあり、障害者就業・生活支援センターが中心となりモデル事業を運営していくことになった。
- 自立支援協議会の場で説明し、参加者を募った。
- 県とは指定申請のあり方について意見交換を行った。
- 市区町村は支給決定にも関わるため今後の連携が必要。

<モデルケースを通じて>

- (岐阜北)就労継続支援B型利用者が、利用先の事業所でアセスメントを実施した。作業に慣れていることもあり、アセスメント結果が高く出ることに良し悪しがあると思われる。
- (岐阜北)職務遂行能力はあるが、他要素(欠席・早退)の部分が一般就労には必要になる。
- (岐阜)就労選択支援実施後のサービス開始までのつなぎをどこが担うのか不明瞭に感じた。
- (岐阜)統合失調症と知的障害のある利用者に対し、医療的な関わりが必要だが、医療機関の参画が難しかった。
- (各務ヶ原)高次脳機能障害で、障害者雇用2年後、状態が悪くなり就労移行支援を利用。自己理解が進み、当面就労移行支援でトレーニングを続けることに繋がった。

<モデルケースを通じて>

- (中濃)特別支援学校2年生。フィードバックには市も参加するが、対象人数が多く、全員分の会議に参加する負担が大きい。
- (中濃)利用予定だった就労継続支援A型事業所が廃止になり、次の進路先を検討するあたり、アセスメントを通じて作業の課題が明確になった。
- (飛騨)他県児童養護施設から企業就労したが、精神病院から相談あり。障害福祉サービス自体を知らず、結果、就労継続支援B型利用となった。

<今後の動き>

- (全体)アセスメント方法を統一するかどうかについて議論が必要。
- (全体)圏域全体の地域アセスメントが必要。
- (全体)方法論としての来所／アウトリーチの手法(場所確認)の検討が必要。

モデル地域④ 鳥取県

- モデルケースの実施：計9名
米子市(5)、境港市(2)、南部町(1)、日吉津村(1)
- もともと米子地域で開発したアセスメントシートや各種手法を共通で持っているエリア
- 特別支援学校と多く連携



No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	境港	知的	10代	男性	特別支援学校
2	境港	知的	10代	男性	特別支援学校
3	南部	統合失調症 強迫性障害	30代	女性	B型
4	日吉津	身体、知的	10代	女性	特別支援学校
5	米子	社交不安障害	19歳	女性	県立ハローワーク
6	米子	知的障がい 自閉症	10代	女性	特別支援学校
7	米子	自閉症	10代	男性	特別支援学校
8	米子	身体	10代	男性	特別支援学校
9	米子	知的	10代	男性	特別支援学校

モデル地域④ 鳥取県

<各地域の中での動き出し>

- モデル実施時に該当者がいなかったため、学校の卒業生も含めて対象者を検討した。
- これまで実施してきた特別支援学校生に対する就労アセスメントについて、就労選択支援を機に学校と連携しながら再検討し、アセスメントの質を高めるための取り組みを行った。
- 課題と感じているのは、地域の中で就労選択支援を行う事業者の質の問題、地域アセスメントの重要性と共通理解、雇用・労働との調整等。
- 就労選択支援における県内での指定申請のあり方。

<モデルケースを通じて>

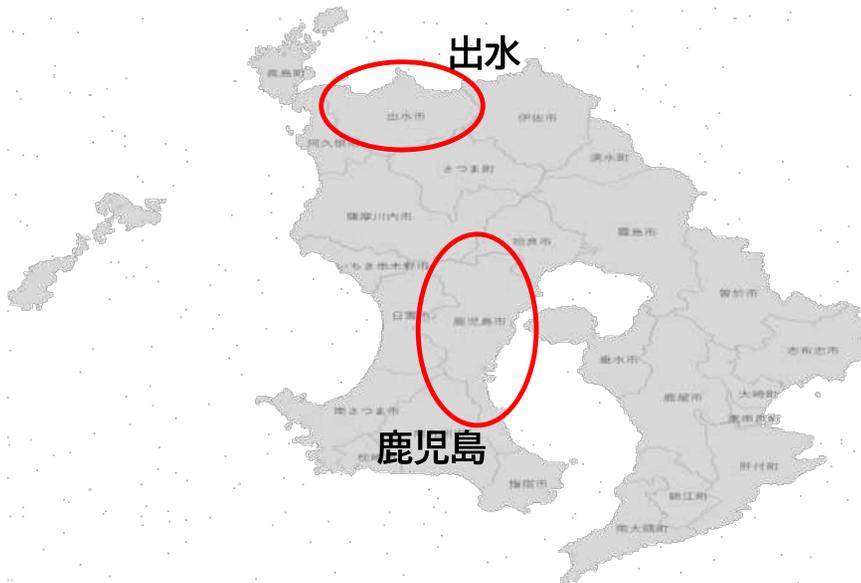
- (米子1)特別支援学校生に対するアセスメントを通じて、事前に障害特性などを共有することで、適切な進路選択に向けて有用と思われる。
- (米子2)離職し就労移行支援を再利用しているケース。可能性への気づきがあり、自己理解が進んでいない人や進路選択に迷っている人には良いサービス。また関係者間で共有ながら振り返ることができるのが有用。
- (米子3)生活介護と就労継続支援B型への利用で進路選択を考えているケース。ご家族は就労継続支援B型への利用希望が強く、その可能性について検討した。
- (米子3)今までの就労アセスメントと何が違うのかを整理する必要がある。

<今後の動き>

- (米子)地域をまとめていくきっかけになる。
- (東部)東部でもアセスメント研修を実施予定。
- (全体)R7年度に鳥取県内で別途モデル事業を継続予定。
- (米子)標準的な作業評価メニューの作り込み。作業種別が異なると評価の視点も変わってしまうため、統一すべきか検討が必要。
- (米子)学校の評価との調整。教育と福祉では見る視点が少し異なる。
- (米子)アウトリーチ以外での方法と、作業場所を提供できる企業・事業所との受入体制構築が必要。

モデル地域⑤ 鹿児島県

- モデルケースの実施：計10名
鹿児島市(8)、出水市(2)
- 就労継続支援B型の利用を想定している人が多い
- 病院からのケースにおいても実施



No.	エリア	障害種別	年代	性別	入口機関
1	出水	知的	10代	男性	特別支援学校
2	出水	発達	20代	男性	ハローワーク
3	鹿児島	精神	40代	女性	B型
4	鹿児島	精神	40代	女性	B型
5	鹿児島	身体	20代	女性	移行
6	鹿児島	知的	10代	男性	特別支援学校
7	鹿児島	身体	10代	女性	特別支援学校
8	鹿児島	発達(精神手帳)	20代	男性	病院
9	鹿児島	精神障害	30代	男性	病院
10	鹿児島	精神	20代	男性	病院

離島
(屋久島・奄美・与論 等)

モデル地域⑤ 鹿児島県

<各地域の中での動き出し>

- (鹿児島)就労移行支援協議会で参加者を募った。
※鹿児島市は自立支援協議会就労部会がないため。
- (鹿児島)どの評価票を使うかを議論した。昨年度に「就労支援のためのアセスメントシート」研修を実施していたため共通のイメージを持ち合わせていた。基本は「就労支援のためのアセスメントシート」を用いて、あわせて事業所ごとのアセスメントシートを補助的に利用した。
- (出水)自立支援協議会の相談部会、行政、学校に相談して事業を進めていった。

<モデルケースを通じて>

- (鹿児島1)本人・家族・学校・計画相談支援に対する就労選択支援の概要説明は難しかったが、アセスメント自体は問題なかった。
- (出水)特別支援学校2年生を対象に実施した。仕事という概念の理解が乏しく、「仕事とは何か?」「面白さは何か?」を伝え、今できること、学校で取り組めることを検討した。
- (出水)就労経験なしの20代で引きこもり状態にあった。自信を持てずにいたが、モデル事業を経てまずは就労継続支援B型を利用し、一般就労を目指す方向性でまとまった。利用者の気づかない強みを見つけてどう生きるかを選択できると感じた。
- (鹿児島2)本人も「足りないものは何か」「どこで働きたいか」という課題が見えてきた。

<モデルケースを通じて>

- (鹿児島3)生活面の演習まで取り組めてよかった。
- (鹿児島3)自殺願望が強い方に対してカウンセリングの医師と共に実施。本人の良さを見つめ直すことができ、本人の意思で働く意欲が湧いた。また病院も付き添ってくれたことが良かった。
- (鹿児島4)「就労支援のためのアセスメントシート」を活用したが、自己評価が低かった。時間はかかったが、協同評価によってすり合わせができた。

<今後の動き>

- (県全体)就労アセスメントは各市町村でやり方が異なることは把握できているため、モデル地域で取り組んだことを展開していく予定(南鹿児島、大隅半島、離島等)

モデル地域⑥ 沖縄県

<各地域の中での動き出し>

- (中部)特別支援学校と、アセスメントシートを共有して実施。
- (中部)引きこもりの方を対象に、計画相談支援・保護者・市役所・特別支援学校・障害者就業・生活支援センターと就労移行支援が連携。
- (北部)就労継続支援B型3年目の利用者を対象に、今後の支援方針を検討するために、計画相談支援、障害者就業・生活支援センター、グループホームが連携。
- (八重山)石垣市に就労系障害福祉サービスが集まっている状態。就労移行支援が取り組むことが難しかったため、障害者就業・生活支援センターが実施主体となった。
- (宮古)障害者就業・生活支援センターから相談があり、障害福祉課と相談と連携した。
- (南部)利用頻度の少ない就労継続支援B型利用者を対象に、障害者就業・生活支援センター、計画相談支援(基幹)と連携。

<モデルケースを通じて>

- (中部)特別支援学校2年生で生活介護利用をイメージしていたが、就労という選択肢があるかを確認。学校や家族から生活面含めたアセスメント情報を収集した。
- (中部)自閉傾向B2。一般就労を見据え、MSFASとワークサンプル幕張版を使用。
- (北部)40代男性で、生活面と職場での人間関係に課題があった。就労継続支援B型利用となったがいずれは一般就労を目指す。「就労支援のためのアセスメントシート」が良かった。
- (八重山)モデル事業で用意された説明資料(動画)が良かった。アセスメントは就労継続支援B型の作業場を借りた。
- (南部)最終的には就労継続支援B型利用となったが、本人が「こんなことがしたい」というものが見えてきた。

<今後の動き>

- (全体)地域として何をどう準備していくのか検討が必要(県単位、協議会単位、事業所中心等)。
- (中部)社会資源はまだある方なので、申請から開始までのスピード感が懸念される(市町村への事務処理基準)。
- (北部)まだ地域の中で最初の一步をどうするかを画策中。圏域で研修を実施し、まずは制度の理解から始めたい。
- (八重山)石垣市が中心となって、市役所に情報提供をして進めていく。
- (宮古)市役所、特別支援学校、就労継続支援B型、計画相談支援で、自エリアでどのように進めていくのかを検討する。
- (南部)5市5町あるので、圏域での就労部会で情報共有し、支援学校との連携を検討する。

令和6年度モデル事業 全エリアを通じて

内容	詳細
①サービス等の周知	<ul style="list-style-type: none"> ・ 就労選択支援に繋がるまでの見立て(一次アセスメント)が必要。 ・ ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、障害者職業能力開発校、医療機関(精神科等)、行政等とも共通の認識が必要。 ・ 事業の理念やスキームについて理解しておく必要がある。
②1か月という期間の中での進め方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 効果的・効率的に進めていくためには、事前の情報収集・情報提供が重要。 ・ 事前にケース会議の日程調整や段取りをしておくことがポイント。
③作業課題の設定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域のなかでアセスメント評価を統一する必要があるかの議論が必要。 ・ 難易度別に作業課題をどうするのか、設定しておくことが望ましい。 ・ 作業種別と難易度のクロス表も準備。
④アセスメントシートの使い方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「就労支援のためのアセスメントシート」に準拠、地域で統一、バラバラに運用するなど分かれる。 ・ 障害種別によっては、「就労移行支援チェックリスト」の活用が適当となる場合がある。 ・ 「視点の統一」が重要視される。
⑤アセスメント結果の伝え方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自己理解を促すための強み／弱みの説明と、行政向けの説明をどうするかが大切。 ・ 特に「可能性の伝え方」が重要で、最初のニーズアセスメントから繋がっている。 ・ アセスメント結果でサービスの振り分けになってしまわないような留意が必要。
⑥計画相談支援との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・ ケース検討及び次の進路に向けた役割分担の整理が必要。 ・ 事業所選定・アセスメント内容の引継ぎと役割分担を決めることが肝要。

就労選択支援員養成研修等事業（令和6年度補正予算）

施策名：就労選択支援員養成研修等の実施

令和6年度補正予算額 70百万円

① 施策の目的

- 令和7年10月から開始される就労選択支援サービスが、全国で円滑に実施されるよう、国において就労選択支援員の養成研修等を実施する。

② 対策の柱との関係

I	II	III
		○

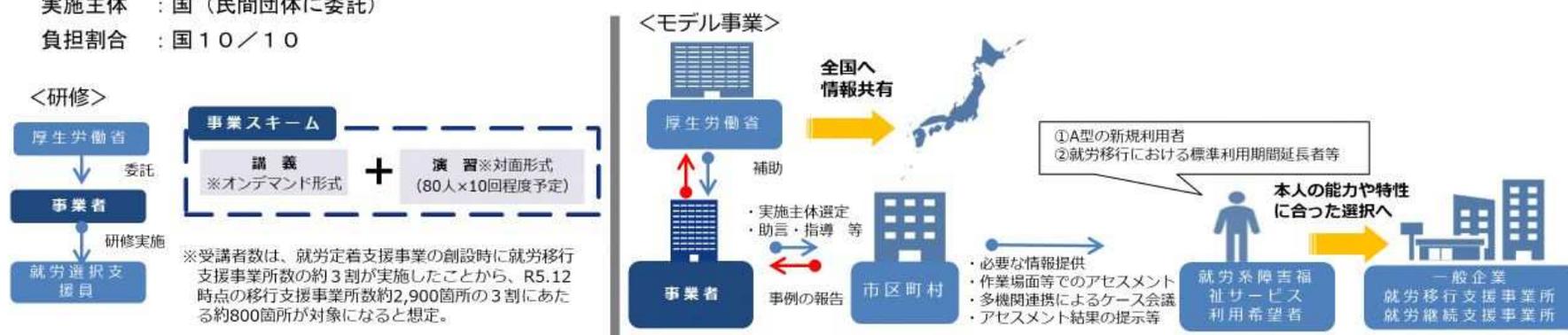
③ 施策の概要

- 令和7年10月から、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就労選択支援が開始される。
- 就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了が要件となっているところ、令和7年10月から事業が円滑に開始されるよう、また、全国均一の質を確保できるよう、国が実施主体となって研修を実施する。
- また、順次、就労選択支援の対象となる①就労継続支援A型の新規利用者、②就労移行支援事業における標準利用期間延長者を中心に、アセスメントや就労に関する情報提供などの支援、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し、マニュアル等を作成する。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

実施主体：国（民間団体に委託）

負担割合：国10/10



⑤ 施策の対象・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、本人の障害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でき、障害者の自立した日常生活や社会生活の実現に寄与する。

令和7年10月の就労選択支援の施行に向けて

施行に向けて

- 就労選択支援に係る関係政令・省令・告示や、事業の実施上の留意事項などを定めた通知等について、令和7年3月に公布・発出。主な通知等は、厚生労働省のホームページに掲載。
(掲載先：ホーム>政策について>分野別の政策一覧>福祉・介護>障害者福祉
>障害福祉サービス等>障害者の就労支援対策の状況>就労選択支援について)
- 就労選択支援の指定申請について、改正法施行前においても就労選択支援に係る指定の手続を行うことはできることから、**指定権者である都道府県・指定都市・中核市におかれては、通知等をご確認の上、順次指定事務の準備をお願いしたい。**
- 令和6年度補正予算において「就労選択支援員養成研修等事業」(予算額0.7億円)を計上。
就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了が要件(※)となることから、令和7年度は、研修の質を担保する観点から、本事業において国が研修を実施。
具体的には、**令和7年6月から、定員約80人規模の研修を年に10回実施。**実施時期や申込方法等は**令和7年5月に案内。**

※ 経過措置として、令和9年度末までは、基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修の修了者についても就労選択支援員とみなす。

<スケジュール(見込み)>

時期	内容
令和7年3月	実施上の留意事項等の通知類発出
4月	
5月	
6月	研修実施(※)
7月	
8月	研修実施(※)
9月	
10月	【1日から施行】 研修実施(※)
11月	
12月	研修実施(※)
令和8年1月	
2月	研修実施(※)
3月	

指定事務の準備、着手

※研修実施月は平日及び休日に2回開催予定(2回×5月)

4

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

就労選択支援の創設

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。

法の条文

第五条（略）

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**

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られていない。
- 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

目的

働く力と希望のある障害者に対して、障害者本人が自分の働き方について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、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し、利用者本人の自己理解を促すことを支援する。
- 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本人と協同して考える。
- ※ 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の振り分けを行うものではない。
- 本人の選択肢を広げ、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。
- 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。
- 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、ハローワーク等の就労支援機関との連携、連絡調整を行う。

【期待される効果】

- アセスメントに関する専門的な研修を修了した人材を配置することにより、質の高いアセスメントに基づいた就労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、強み、職業上の課題、本人が力を発揮しやすい環境要因、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 型利用中も、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。

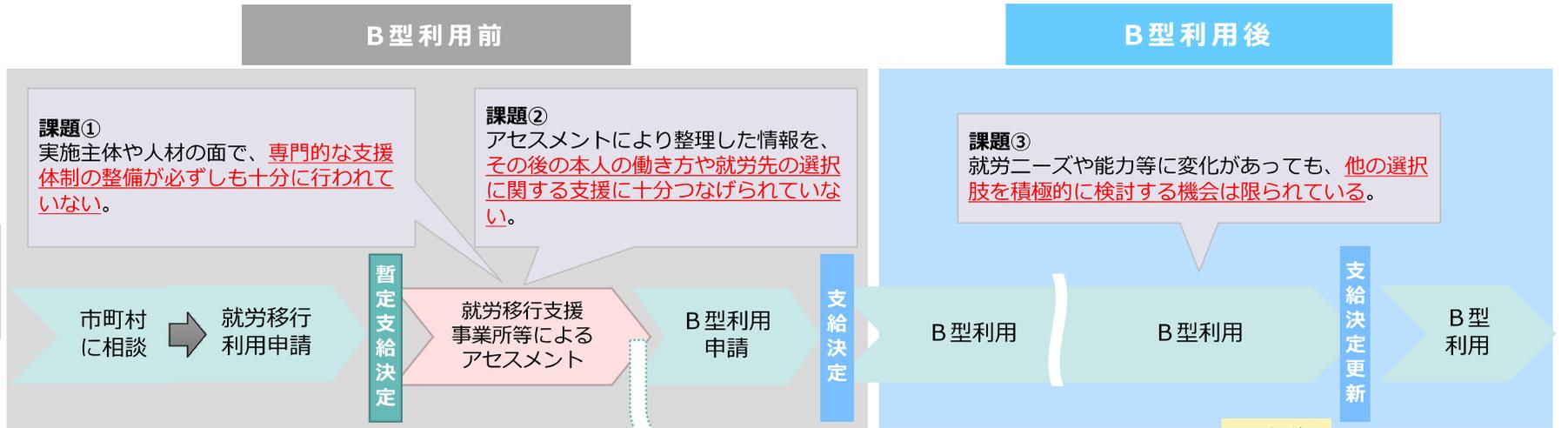
就労選択支援ができると変わること

～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）

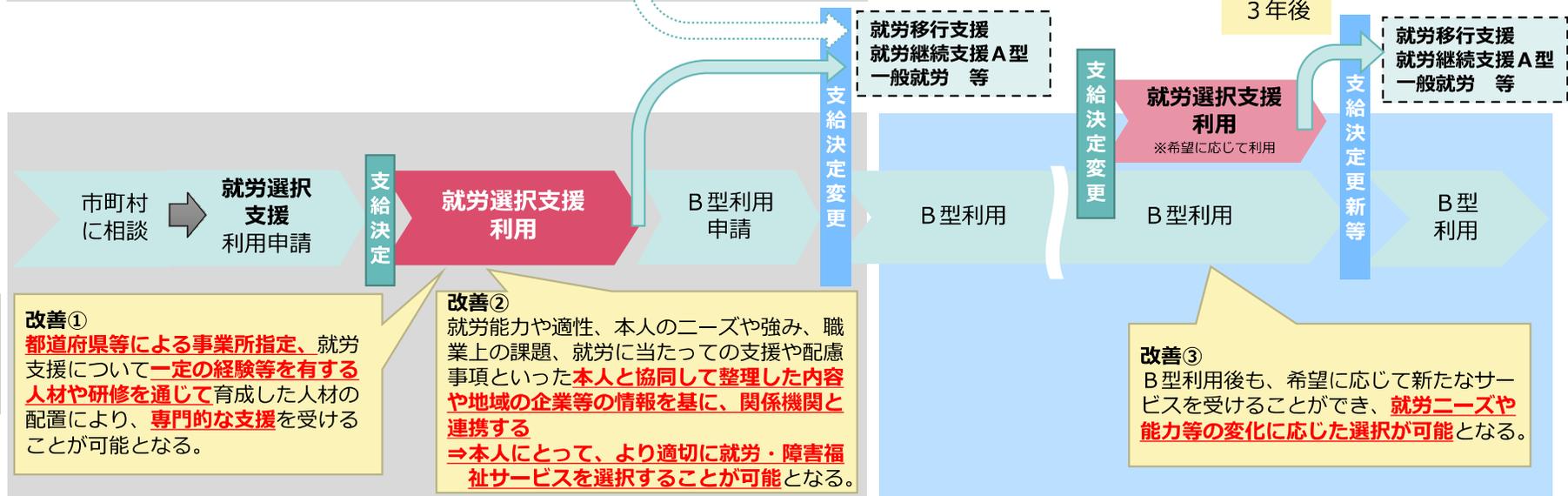
現状

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

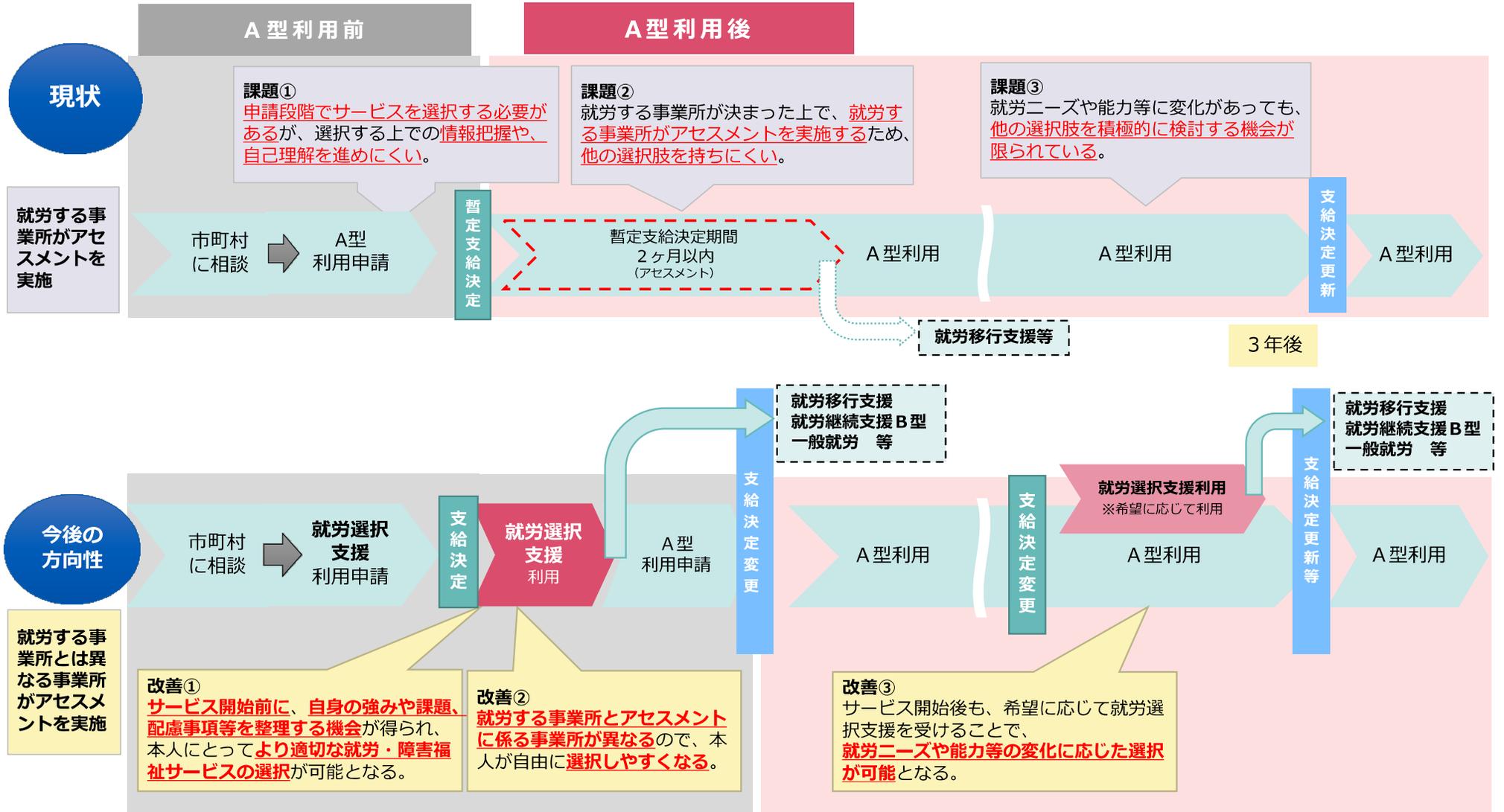


※現行の就労アセスメントでは
 ・50歳に達している者又は障害基礎年金1級の受給者
 ・就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難になった者を対象としていない。

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 A 型のケース）



就労選択支援の基本プロセスについて

