

「どうなる、就労選択支援？」

直近の動向と想定される懸念

10月1日より、障害者総合支援法に基づく新たなサービス体系として「就労選択支援」事業がスタートします。厚労省が作成した「就労選択支援実施マニュアル」には「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」とされ、障害者総合支援法第5条に位置付けられています。

国は制度実施にあたり、上記で紹介した「就労選択支援実施マニュアル」・「支援学校高等部卒業（予定）者における就労選択支援の利用に向けた取扱い等について」（8月26日、事務連絡）や「就労選択支援に関するQ&A VOL.1（令和7年9月5日）」などの関係通知を発出しています。実施に必要な「就労選択支援員養成研修」は5月からスタートしており年度内10回の研修が設定されていますが、実施場所が東京のみ・毎回の定員が80名程度で十分な養成ができるか疑問です。国は事務処理要領の変更や処遇改善報告書式の変更など関連領域の事務整備を進めていますが、問題はそれ以前の段階のものに集中しています。

「令和7年度第1回大阪府障がい者自立支援協議会就労支援部会」が8月26日に開催され、その資料の中に大阪府が実施したアンケート結果に基づき、「令和7年度中に就労選択支援事業の指定を希望する事業所数一覧」（R7・6月現在）が示されています。それによると大阪府内（大阪市・堺市含む）全体で348カ所（内、大阪市内175）が希望していますが、10月1日にスタートするのは、大阪府が指定権限を有する府内8自治体ではわずか3カ所となっています。きょうされん会員事業所からは、「1ヶ月（最大2ヶ月）の中で評価などできるのか」「同一法人の人が対象とならない中、地域での事業所関係に影響が出るのではないか」「進路指導に関する取組みが大幅に変わるかも知れない」との不安の声が上がっています。また自治体による取り扱いの違いから、2行政区以上から利用者を受けとめる事業所においては混乱も想定されます

今後の動向に注視し障害当事者の希望に沿った対応となるよう国に求めていくことが重要です。

（文責：きょうされん大阪支部 雨田信幸）

対象者

- 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
- ※ 令和7年10月以降、就労継続支援B型の利用申請前に、原則として就労選択支援を利用する。また、新たに就労継続支援A型を利用する意向がある者及び就労移行支援における標準利用期間を超えて利用する意向のある者は、支援体制の整備状況を踏まえつつ、令和9年4月以降、原則として就労選択支援を利用する。

基本報酬の設定等

- 就労選択支援サービス費 1,210単位／日
- 特定事業所集中減算 200単位／日

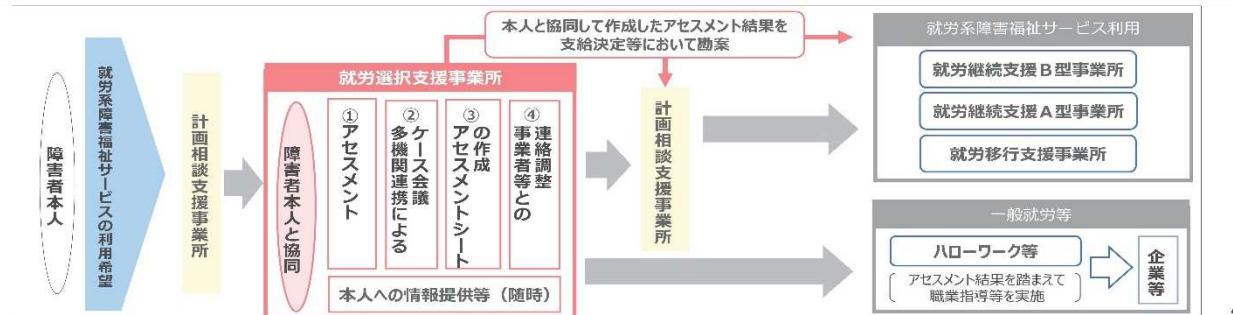
正当な理由なく、就労選択支援事業所において前6月間に実施したアセスメントの結果を踏まえて利用者が利用した指定就労移行支援、指定就労継続支援A型又は指定就労継続支援B型のそれぞれの提供総数のうち、同一の事業者によって提供されたものの占める割合が100分の80を超えている場合について、減算する。

支給決定期間

- 原則1か月 1か月以上の時間をかけた継続的な作業体験を行う必要がある場合は、2か月の支給決定を行う。

基本プロセス

- 短期間の生産活動等を通じて、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等整理（アセスメント）を実施。
- アセスメント結果の作成に当たり、利用者及び関係機関の担当者等を招集して多機関連携会議を開催し、利用者の就労に関する意向確認を行うとともに担当者等に意見を求める。
- アセスメント結果を踏まえ、必要に応じて関係機関等との連絡調整を実施。
- 協議会への参加等による地域の就労支援に係る社会資源や雇用事例等に関する情報収集、利用者への進路選択に資する情報提供を実施。



- ※ 以下に紹介するのは、就労選択支援のスタートにあり「きょうされん」が発表した声明です。ぜひお読みください

就労選択支援のはじまりにあたって 2025年9月17日 きょうされん常任理事会

- ※ 障害のある人への就労支援に関わって、今年10月から就労選択支援という新しい仕組みがスタートする。厚労省によると、障害のある人本人が就労先・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事業だと説明されている。(第145回社会保障審議会障害者部会資料より)
- ※ まずは就労継続支援B型の利用を申請する前に原則、就労選択支援を利用することとし、2027年4月からはA型や就労移行支援にも拡大するという。原則1カ月の支給決定期間の間に、短期間の生産活動等を通じて就労に関する適性や能力、意向等を整理するアセスメントを行ない、本人と関係機関による会議でその結果を取りまとめ。このアセスメント結果を踏まえて就労系の障害福祉事業所につながる、あるいはハローワークで職業指導が行なわれるという。
- ※ この就労選択支援の実施を目前にして、現場からはさまざまな不安の声があがっている。その一つは、例えば特別支援学校の生徒で卒業後は生活介護事業所の利用を希望している人に対して、学校が、就労選択支援が始まるからB型事業所を利用するよう強く勧める事例があるという。また、本人はB型を希望しているのに企業への就労を勧められるなどの懸念の声もある。こうした現場の不安は、本人が自分の長所短所を見つめ、将来を見据えつつ自分自身と向き合う中で選択する機会を奪うことにつながるのではないか。障害のある本人がより良い選択をするためという、この事業のそもそも目的がゆがめられることが懸念される。
- ※ さらに、この事業を実施する最前線の市区町村の担当者からは、実施する事業所がいないという深刻な実態が聞こえてくる。就労支援事業所の関係者からも「この地域では一体誰がするのだろう」との声があり、就労選択支援は実施目前にして各地で担い手がいない。現場の実情を踏まえた仕組みにはなっていないのではないか。
- ※ この事業につながる議論は、2020年に厚労省が

立ち上げた障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会にさかのぼる。その報告書では就労能力の評価に関わって、「将来的には、(福祉と雇用)共通の枠組みによるアセスメントの実施が望ましい」が「まずは福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメントについて、実効あるものとなるよう仕組みの構築又は機能強化を図る」として、雇用・福祉施策の連携は先送りにされた。その結果、福祉サイドのアセスメントの仕組みとして出されたのが、今般の就労選択支援だ。福祉サイドの仕組みゆえか、企業には就労選択支援についての情報が十分提供されておらず、このことを知らない企業も多いという。これでは将来、福祉と雇用共通の枠組みとして大きく育つとは考えにくい。

- ※ こうした状況を踏まえ、就労選択支援のスタートにあたり厚労省としての対応が必要と思われる事項を以下に記す。
- ※ 一つには、福祉と雇用共通のアセスメントとそれを実施するワンストップの相談窓口についての検討を始めることだ。働くことにおける福祉と雇用の縦割りを無くすることは、障害のある人が働く場所や働き方を自分で決めるうえで最も重要な要素の一つであるから、共通のアセスメントの枠組みと、働くことについての相談はここに行けばよいというワンストップの相談窓口を早期に実現する必要がある。
- ※ 二つ目には、就労選択支援の担い手がない地域では予定通りに進めることはできないわけだから、実施にあたっての何らかの援助や移行措置が必要ではないか。現場の状況を踏まえた柔軟な対応を示し、その趣旨を自治体にしっかりと伝達することが必要だ。就労支援の現場と自治体の双方が、この混乱によって何らかの不利を被ることは何としても避けなければならない。
- ※ 最後に、障害のある人本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるようとした就労選択支援の目的に反する運用に関する情報を集め、適切に運用するよう指導する枠組みが必要である。これについては、就労支援事業所としても関係機関と協力して地域での監視を行ない、障害のある人の意向を大切にした運用につなげる必要がある。

以上