

自己紹介

■経歴

1988年 社会福祉法人育心会 入職

※1999年 入所授産施設で自活訓練事業の実施を通じ「連携職域開発援助事業」と出会う

※2000年 民間が実施する「ジョブコーチセミナー」へ参加し、ジョブコーチと出会う

2002年 同法人 退職

2002年 特定非営利活動法人東松山障害者就労支援センター 入職

2015年 同法人 代表理事就任 現在に至る

■その他活動(令和7年4月1日現在)

特定非営利活動法人埼玉県障がい者就労支援ネットワーク 代表理事

特定非営利活動法人ジョブコーチ・ネットワーク 副理事長

特定非営利活動法人全国ジョブコーチ連絡協議会 理事長

東松山市障害者福祉計画策定委員会 委員

比企地域障害支援区分審査会 委員

■その他活動(令和7年3月31日以前)

令和4年12月5日 参議院厚生労働委員会参考人

独法) 高齢・障害・求職者支援機構主催 発達障害者の職業生活上の課題とその対応に関する研究会委員

独法) 高齢・障害・求職者支援機構主催 就労困難性(職業準備性と就労困難性)の評価に関する調査研究委員会委員

厚生労働省主催 職場適応援助者の育成・確保に関する作業部会 委員

その他委員多数

- 「就労移行支援ガイドブック」／日本フィランソロピー協会作成
- 「障害者の雇用・就労を進めるジョブコーチ・ハンドブック」
／小川浩氏編著・共著
- 「発達障害白書2015」／日本発達障害連盟・共著
- 「発達障害者の職業生活上の課題とその対応に関する研究－
発達障害者就労支援レファレンスブック活用のために－」
／独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構・共著
- 「日本職業リハビリテーション学会誌第39巻1号(特集号)」
／日本職業リハビリテーション学会
- 「サビ管・児発管実務Q&A」／中央法規出版・共著
- 就労選択支援のための就労アセスメントの手法と支援のあり
方(仮称)／中央法規出版・共著

事業所紹介

【東松山第1事業所】

○法人本部（障害者就業・生活支援センターZAC）
〒355-0028 東松山市箭弓町1-11-7ハイムグランデ東松山2階
TEL・FAX 0493-24-5658
Mail:r-ship-c.honbu@blue.ocn.ne.jp
○法人本部アセスメント室
〒355-0028 東松山市箭弓町1-11-7ハイムグランデ東松山1階
障がい者就業総合相談室リレーションシップセンター東松山
TEL:0493-81-5623 FAX:0493-81-5630
Mail:r-ship-c@honey.ocn.ne.jp

【東松山第2事業所】

○多機能型事業所就労支援センターZAC（移行・自立）
○就労定着支援センターZAC（定着）
〒355-0013 東松山市小松原町17-19
TEL・FAX 0493-24-1915
Mail:r-ship-c.zac@kind.ocn.ne.jp

【北浦和事業所】

○埼玉県障害者雇用総合サポートセンター 職場定着支援業務部門 内
〒330-0074 さいたま市浦和区北浦和5-6-5 浦和合同庁舎別館1階
TEL:048-823-9020 FAX:048-834-6980
Mail:jcc-teichaku@bz04.plala.or.jp

【浦和事業所】

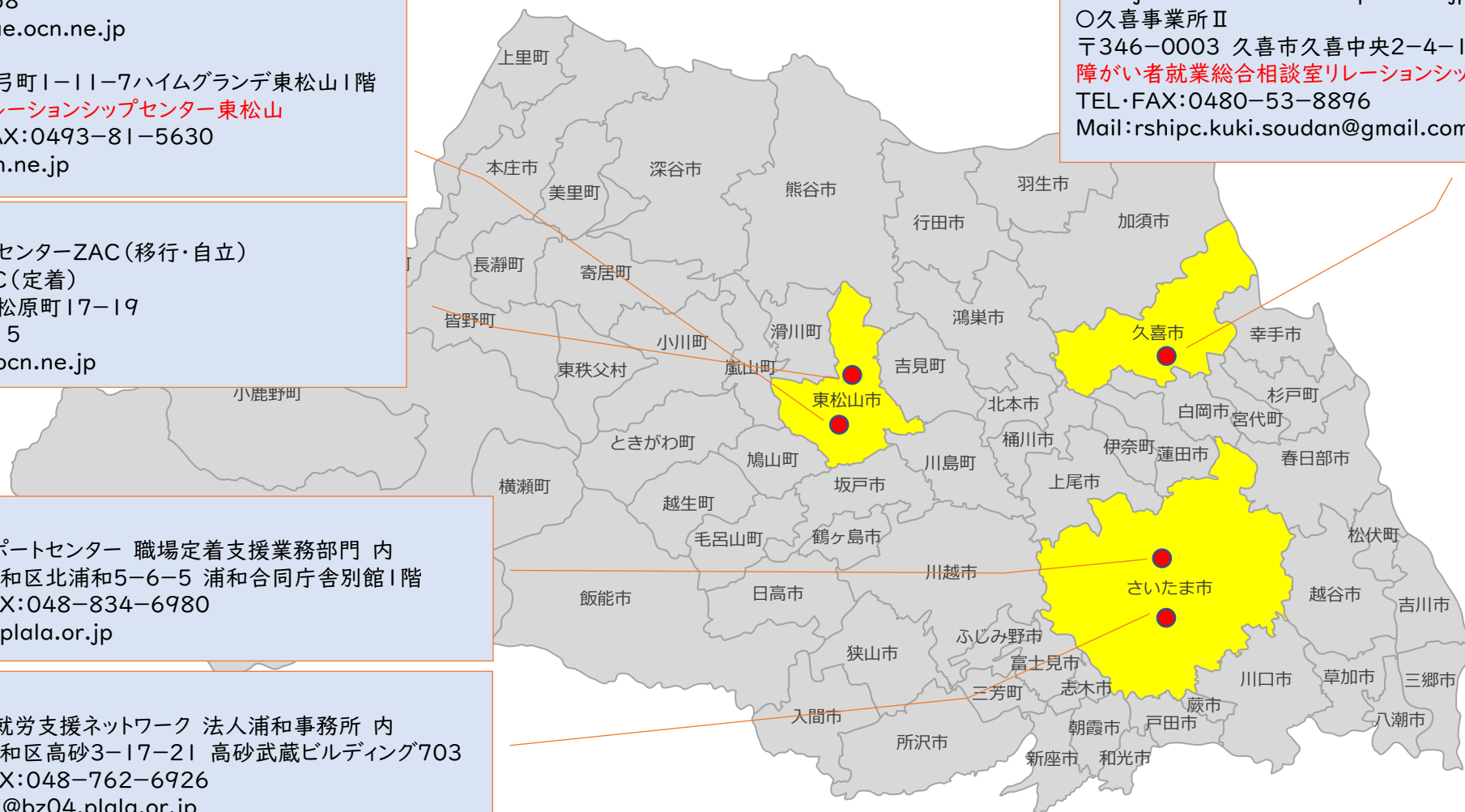
○NPO法人埼玉県障がい者就労支援ネットワーク 法人浦和事務所 内
〒330-0063 さいたま市浦和区高砂3-17-21 高砂武蔵ビルディング703
TEL:048-762-6925 FAX:048-762-6926
Mail:esnet.saitama.2017@bz04.plala.or.jp

○久喜事業所Ⅰ

〒346-0003 久喜市久喜中央2-4-18 第1イグサビル1階A号
就労支援センターGrassRoots内
NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク法人本部事務局
TEL・FAX:0480-31-8836
Mail:jc-net.office@bz04.plala.or.jp (JC-NETのみ)

○久喜事業所Ⅱ

〒346-0003 久喜市久喜中央2-4-18 第1イグサビル1階B号
障がい者就業総合相談室リレーションシップセンター久喜
TEL・FAX:0480-53-8896
Mail:rshipc.kuki.soudan@gmail.com



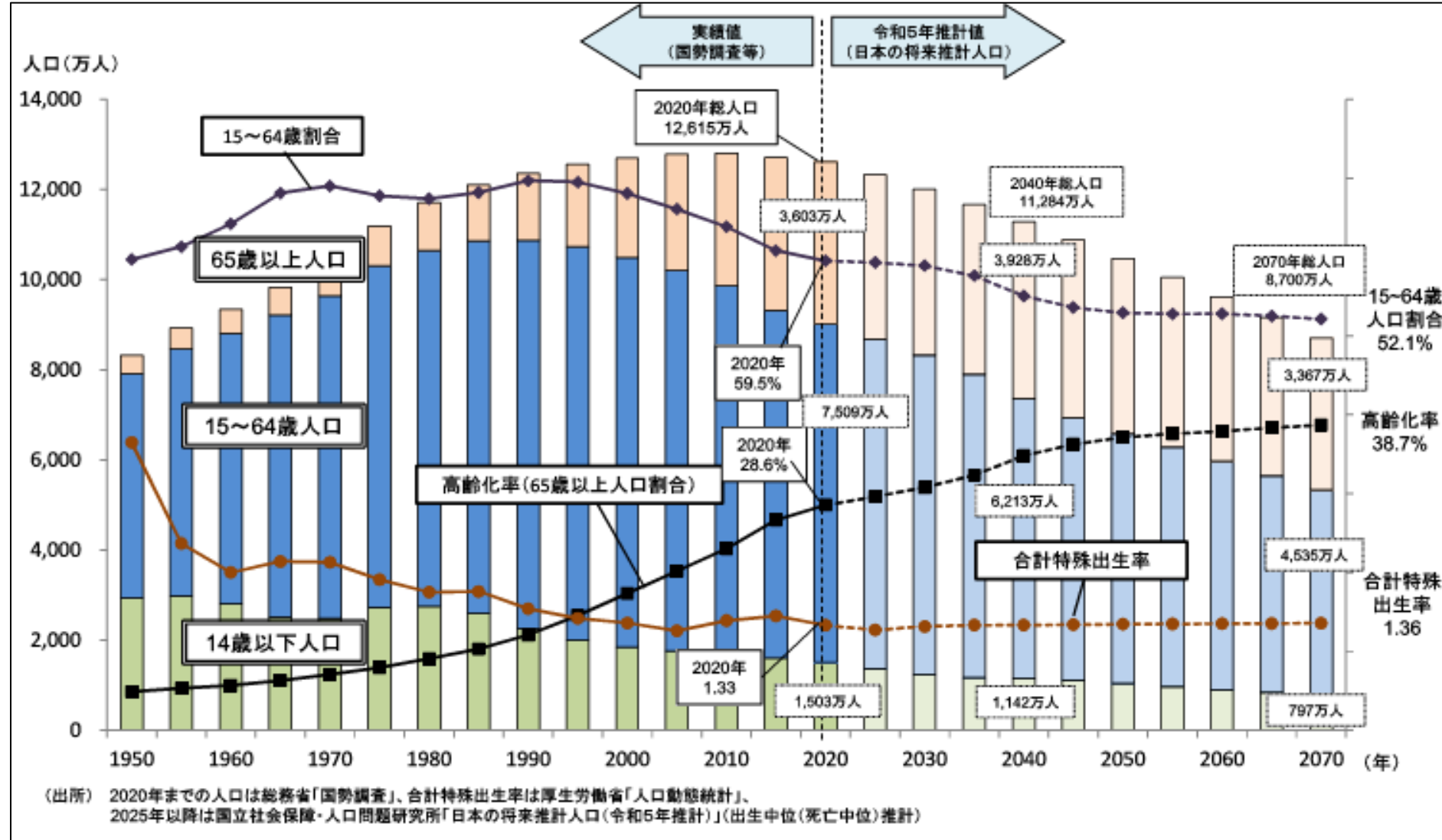


令和7年度 越谷市就労訓練施設しらこぼと主催
しらこぼとスキルアップセミナー

「就労選択支援の概要と事業のあり方」

NPO法人埼玉県障がい者就労支援ネットワーク
代表理事・若尾勝己

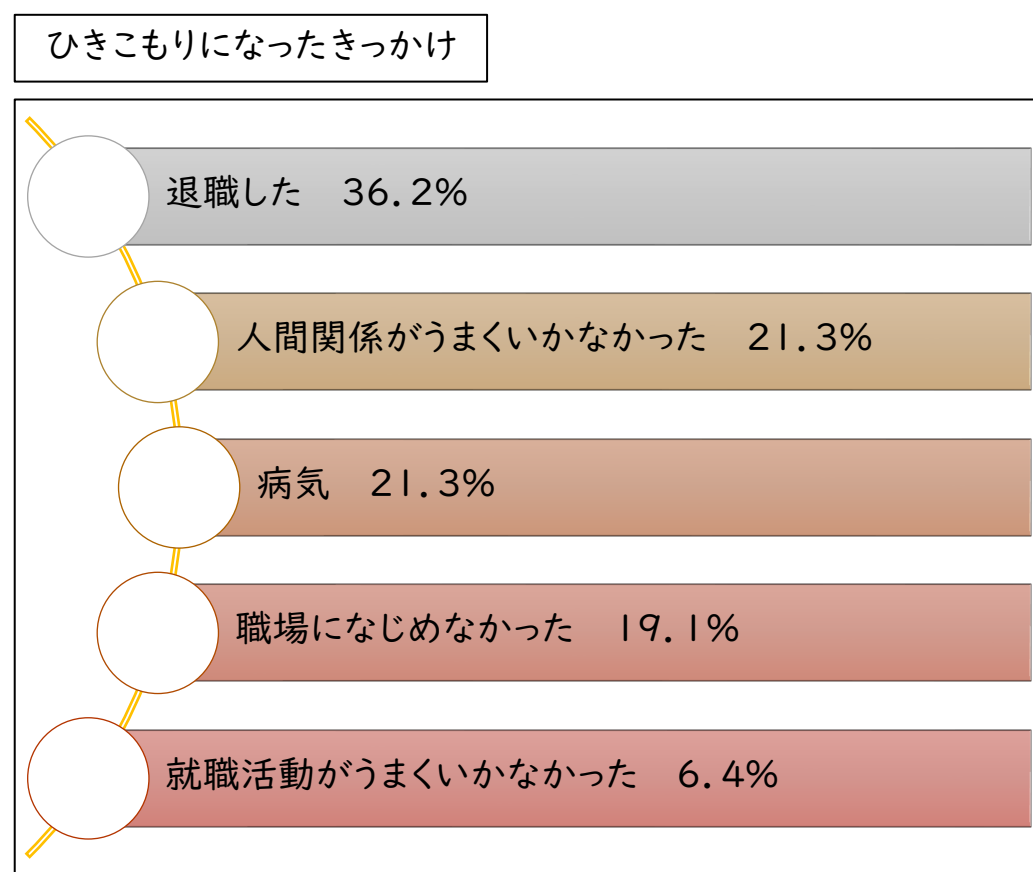
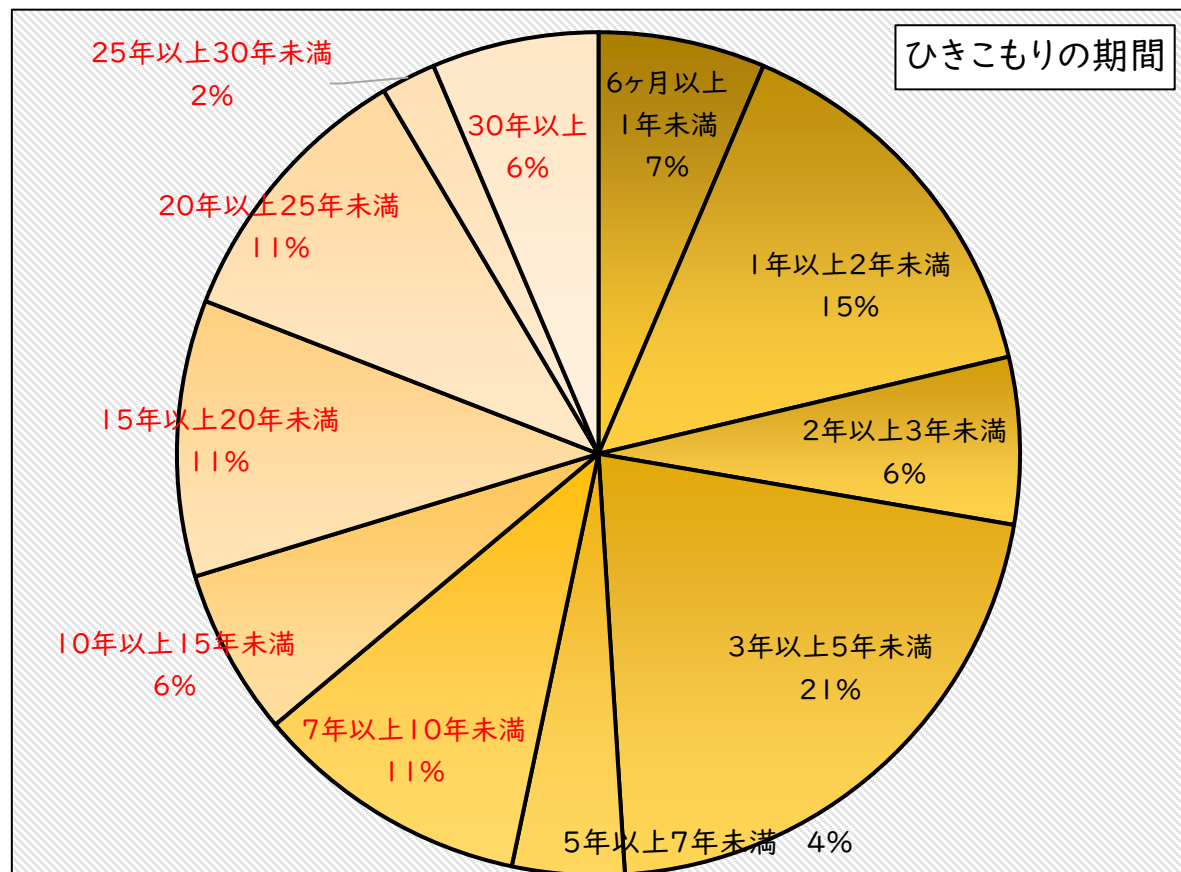
00 社会課題を考える 「日本の人口」の課題から



日本の人口は、近年減少局面を迎えており、2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。

00 社会課題を考える 「ひきこもり」の課題から

6ヶ月以上の期間、自宅で閉じこもっている「40～64歳」の推計が、全国で約61万3千人いるとの調査結果が発表（2018年）された。このうち7割以上が男性で、50%以上が7年以上の期間のひきこもりとなっている。さらに「15～39歳」における推計は、調査時期が異なるが全国で約54万1千人を上回り（2015年）、その総計は115万人であったが、最新の2022年調査では、「40～64歳」約83万9千人、「15～39歳」約61万9千人、その総計は146万人にもなると言われている



【出典】内閣府 40～64歳 ひきこもり調査結果

00 社会課題を考える 「ひきこもり」の課題から

ひきこもりの三分類と支援のストラテジー (厚生労働省・新ガイドライン)

○第一群:統合失調・気分障害・不安障害などを主診断とするひきこもり。薬物療法などの生物学的治療が不可欠または有効とされ、精神療法的アプローチや心理・社会的支援も同時に実施。

○第二群:広汎性発達障害や知的障害などの発達障害を主診断とするひきこもり。発達特性に応じた精神療法的アプローチや生活・就労支援が中心。薬物療法は発達障害自体を対象とする場合と、二次障害を対象として行われる場合がある。

○第三群:パーソナリティ障害(ないしその傾向)や身体表現性障害、同一性の問題などを主診断とするひきこもり。精神療法的アプローチや生活・就労支援が中心。薬物療法は付加的に行われる場合がある。

「ひきこもり」をもたらす背景要因

不登校から、やがてひきこもりになっていくケース

何らかの障がいや疾患があって、ひきこもりになっていくケース

社会の価値観の変化などにより、もたらされるひきこもりのケース

心理的負荷により、もたらされるひきこもりのケース

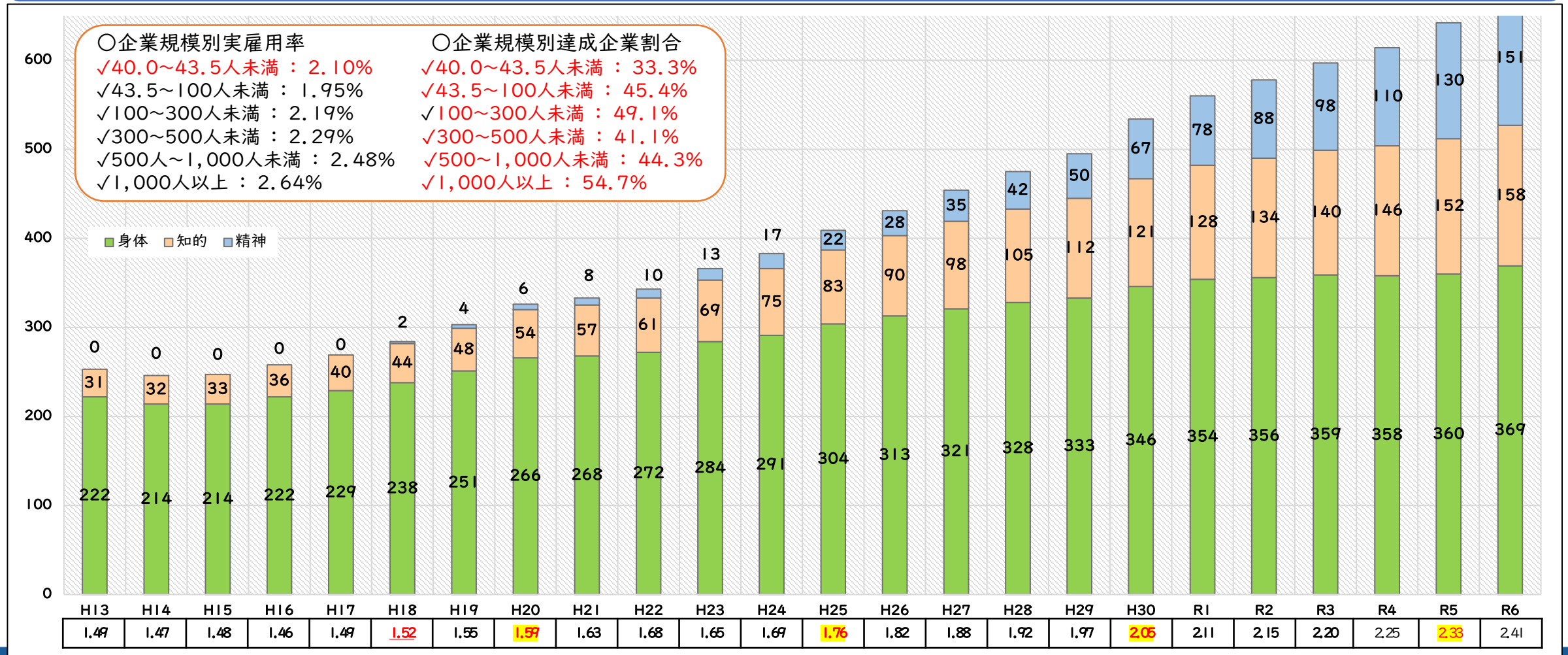
- ・人間関係に対する苦手意識
- ・自己完結的世界への埋没
- ・興味・関心を抱く世界へののめり込み
- ・失敗や挫折体験から立ち直れない

00 社会課題を考える 「障害者雇用率の上昇」の課題から

○民間企業の雇用状況(常用労働者数40人以上の企業・2.5%)

雇用者数 667,461.5人 (身体障害者368,949.0人、知的障害者157,795.5人、精神障害者150,717.0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



【出典】厚生労働省 令和6年障害者雇用状況の集計結果より抜粋・作成

00 社会課題を考える 「就労系障害福祉サービス事業所」の課題から

「過去に取り上げられてきた課題から」

①就労移行支援事業所

- ・多機能型事業で利用者を循環させる問題
- ・安直な就労支援による定着支援の問題
- ・定着支援は月1回の面談1時間で良しとする問題

②就労継続支援A型事業所

- ・短時間利用の問題
- ・特定求職者雇用開発助成金活用の問題
- ・経営改善計画提出に該当する事業所の未改善状況の問題

③就労継続支援B型事業所

- ・利用者工賃額の低迷の問題
- ・一般就労可能対象者の囲い込みの問題
- ・生活介護事業化に直面している事業所増の問題
- ・短時間利用の問題

01 これまでの経緯 雇用施策と福祉施策の連携強化に向けて

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和元年5月10日 衆議院厚生労働委員会）

○労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和元年6月6日 参議院厚生労働委員会）

○労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、現状の把握を行うとともに、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始する こと

2040年を展望した社会保障、働き方改革本部 障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム中間とりまとめ（令和2年9月29日）

3 今後の検討の方向性

○上記の課題を踏まえ、障害者就労支援を今後更に進展させていくために、

- ・ 障害者本人の希望や能力・適性を的確に把握し、本人を中心としたシームレスな就労支援を実現していくため、従来の制度の枠組みにとらわれず、雇用施策と福祉施策の両者が共通して利活用できる新たな仕組みを検討するなど、両者の一体的展開を推進し、効果的で、切れ目ない専門的支援体制を構築すること
- ・ 障害者が安心して働き続けられるような環境を整備していくため、両者が一丸となった就労支援に係る専門人材の育成・確保を推進するとともに、障害種別や程度にかかわらず、多様な働き方を支えるための支援を検討するなど、障害者本人や企業等からの新たな支援ニーズに対応することなどが必要となる。また、これらを念頭に置きつつ、雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題についても、その在り方を再確認・再整理し、解消を目指した検討を進めていかななくてはならない

02 これまでの経緯

2040年を展望した社会保障・働き方改革本部 障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム
「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」(中間取りまとめ)概要①

第1 基本的な現状認識と今後の検討の方向性

令和2年9月29日

1. 障害者就労支援施策の沿革

- 平成18年に、「就労支援」を柱のひとつとした障害者自立支援法(現・障害者総合支援法)が施行されて以降、以下の体系で就労支援を展開。
 - ・ 雇用施策:雇用率制度と納付金制度を基軸に、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターが支援を提供
 - ・ 福祉施策:就労系障害福祉サービスとして、就労移行支援、就労継続支援(A型・B型)、就労定着支援(平成30年4月から新設)を提供
- 両者ともに時勢に応じた制度改正を経て、近年、障害者雇用は着実に進展し、同様に「福祉から雇用」への流れも進展。

2. 基本的な現状認識

- 双方に進展している障害者の就労支援であるが、その一方で、昨今、雇用・福祉施策の双方で整理・解決していくべき課題等も顕在化。
【雇用施策と福祉施策の制度が縦割りになっていること等による課題】
 - ・ 就労能力や適性を客観的に評価し、可視化していく手法等が確立されていないため、支援の利用に当たっての判断が現場に任せられている実態。
 - ・ 医療面や生活面の支援が必要な重度障害者等についても就労支援ニーズが増大する中で、障害者就労を支える人材その他資源が質・量ともに限定的。
 - ・ 「制度の谷間」が生じ、十分な対応が出来ていない部分がある一方で、支援施策間の役割関係の不明確さや支援内容の重複感の指摘もある。
- 就労支援ニーズの増大に対応する必要が生じてきた課題
 - ・ 障害者について、これまで就職や職場定着に重点が置かれてきたところ、中長期的なキャリア形成のニーズが増大。
 - ・ 在宅就労・テレワーク・短時間勤務や雇用以外の働き方等の多様な働き方のニーズが増大。
 - ・ 技術革新の進展や新型コロナの影響によりオンラインの就労支援やテレワーク等のニーズが増大。ウィズ・ポストコロナ時代には就労の可能性も拡大。
- 【現行制度が抱えている課題】
 - ＜雇用施策に内在している課題＞
 - ・ 障害者雇用の進展による納付金財政の逼迫、大企業や就労継続支援A型事業所等への障害者雇用調整金の上限のない支給等の課題の指摘。
 - ・ 雇用率制度における対象障害者の範囲や在宅就業障害者支援制度等について、福祉施策との連携を進めながら検討する必要。
 - ＜福祉施策に内在している課題＞
 - ・ 就労移行支援について、一般就労への移行実績が未だ低調な事業所が一定数存在。
 - ・ 就労継続支援A型について、最低賃金を支払えるだけの収益をあげられる生産活動が行われておらず、経営改善が必要な事業所が全体の約7割。
 - ・ 就労継続支援B型について、利用者の障害特性や利用ニーズが多様化している実態があり、工賃向上の取組に馴染まない利用者も増えているとの指摘。

3. 今後の検討の方向性

- 雇用・福祉施策の両者の一体的展開を推進し、効果的で、切れ目ない専門的支援体制を構築。
- 両者が一丸となった就労支援に係る専門人材の育成・確保を推進するとともに、障害者本人や企業等からの新たな支援ニーズに対応。
- 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題についても、その在り方を再確認・再整理し、解消を目指して検討。

03 これまでの経緯

2040年を展望した社会保障・働き方改革本部 障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム
「障害者就労支援の更なる充実・強化に向けた主な課題と今後の検討の方向性」(中間取りまとめ)概要②

第2 障害者の就労支援に関する当面の方向性

令和2年9月29日

1. 効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築

(1) 共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設等

- 就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画(就労支援プラン)の共有化を検討。

(2) 就労支援人材の育成・確保

- 専門的な支援人材について、雇用・福祉施策を跨がる統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みを構築する等を検討。
- 各就労支援機関の役割の明確化等を図りながら、障害者就労に携わる専門的な支援人材の役割等を整理。

(3) 通勤や職場等における支援の充実等

- 令和2年10月から実施する雇用施策と福祉施策の連携による新たな取組の実施状況等を踏まえながら検討。
- 就労定着支援事業や障害者就業・生活支援センター、職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援について、それぞれの役割分担を明確化。

2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応

(1) 就労支援人材の育成・確保 ※1(2)と同じ

(2) 多様な就労支援ニーズへの対応

- 障害者雇用において業務創出・改善やテレワークの促進を図るとともに、就労支援の現場においてもテレワーク等による在宅就労も想定した支援策を検討。
- 多様なニーズに即した在職者の訓練やオンラインによる訓練を含め、人材開発施策とも連携しながら、今後の対応策を検討。
- 短時間雇用や雇用関係以外の働き方など、多様な働き方への対応も検討。

3. 雇用・福祉施策双方において現行制度が抱えている課題への対応

(1) 障害者雇用促進制度の在り方等の見直し

- 障害者雇用率・納付金制度における就労継続支援A型事業所の取扱いを検討。
- 障害者雇用率制度の対象障害者の範囲について、精神通院医療の自立支援医療受給者証や指定難病の医療受給者証の交付者等、障害者手帳を所持していない者に関する取扱いの検討を進めるとともに、1(1)の検討内容を踏まえ、その利活用も視野に、引き続き検討。
- 職業リハビリテーション機関(ハローワークや地域障害者職業センター等)について、福祉施策との連携を更に進めていく中で、その役割や在り方を再確認。

(2) 就労系障害福祉サービスの見直し

- 現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、就労系障害福祉サービスの在り方を再確認し、目の前の課題解決に向けた対策を検討。
- 雇用施策との連携にとどまらず、教育・医療などの関連施策との連携や、人材開発施策との関係なども踏まえ検討。

4. 今後のについて

- 今後、障害当事者や労使を含む雇用・福祉施策双方の関係者を交え、さらに詳細な検討を行う必要。
- 人材開発施策や教育などの関連分野との連携や財源の問題なども含め、様々な観点から検討を深めていくことが重要。新しい在り方を考えていくことも必要。

➡ 「雇用施策担当である職業安定局(障害者雇用分科会)」と「福祉施策担当である障害保健福祉部(障害者部会)」による合同検討会の立ち上げ

04 これまでの経緯 雇用施策・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書（令和3年6月）

※以下のワーキンググループを開催して議論

- ・障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第1WG）
- ・障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第2WG）
- ・障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）

第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

（1）障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

- ・将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントの実施が望ましい
- ・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

（2）障害者就労を支える人材の育成・確保

- ・雇用と福祉の両分野の基本的な知識等を分野横断的に付与する基礎的な研修を確立する
- ・専門人材の高度化に向けた階層的な研修制度を創設する
- ・専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材の確保を図る

（3）障害者の就労支援体系の在り方

- ・企業等で就労しつつ、就労継続支援事業を利用することについては、一定のニーズを踏まえて取組として進めることが適当である
- ・定着支援について、現行の取扱いに基づく各支援の関係を就労定着支援事業所等の関係者間で十分に理解することが重要である
- ・地域の関係機関との連携について、障害者就業・生活支援センターは基幹型の機能として、地域の支援ネットワークの強化、充実を図ることも必要である
- ・ただし、地域の実情等に応じて個別支援の実施機関としての役割とのバランスにも留意する必要がある。また、地域障害者職業センターとも連携を進めていくことが必要である

05 これまでの経緯 就労支援における基本的な考え方について

○雇用・福祉施策双方が共通認識としてもつべき、障害者の就労支援における基本的な考え方や支援の方向性については、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、次のとおり、整理する。

「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること

①「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、

→障害の有無にかかわらず、働くことを希望する人が、その能力や適性にあわせて働くことにチャレンジできる社会を目指すということ。

→その働き方は、いわゆる「一般就労」のみならず、福祉的就労も含むものであり、多様な働き方の中で、社会全体で共に働くことを目指すということ。

②多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、

→多様な働き方が広がる中で、障害者本人が希望する働き方を第一に考えるということ。

→このため、就労支援機関をはじめとする関係者については、個々の障害者が働くことに対して、どのような希望があり、それを実現するために、どのような後押しや支援、配慮が必要か等を検討するなど、個別のニーズを丁寧に把握する必要があるということ。

③「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、

→雇用施策と福祉施策との双方向での行き来を円滑にしていく中で、本ワーキンググループの「雇用施策と福祉施策の連携強化に係る課題について検討を重ねるものである」という開催趣旨から、常に「一般就労」の可能性を探りつつ、それを希望する方については、その実現に向けて取り組んでいくということ。

→また、就労支援機関をはじめとする関係者については、障害の有無にかかわらず分け隔て無く働けるインクルーシブな雇用が実現できているか、障害者の希望や能力を活かし、働きがいのある、働き続けられる仕事があるかなど、雇用の質の向上にも取り組んでいくということ。

④障害者本人や企業を含むすべての関係者が最大限努力すること

→「一般就労」の実現とその質の向上には、障害者本人又は関係者のいずれか一方の取組のみで実現されるものでなく、障害者本人もその持てる能力を最大限発揮し、企業を含む全ての関係者がその能力を引き出すための環境整備、合理的配慮等、出来る限りの取組を行うことによって実現されるものであるということ。

06 これまでの経緯

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）

07 これまでの経緯 就労選択支援の法令事項（新）

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

公布済みのもの

<障害者総合支援法施行規則>※令和6年1月25日公布

①主務省令で定める者

- 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

②主務省令で定める事項

- 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/その他適切な選択のために必要な事項

③主務省令で定める便宜

- 障害福祉サービス事業を行う者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等

④その他

- 支給決定の有効期間：1か月又は2か月のうち市町村が定める期間 等

<報酬告示>※令和6年3月15日公布

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 等

<基準省令>※令和6年1月25日公布

○人員基準

- 就労選択支援員は、常勤換算方法で利用者の数を15で除した数以上
- 就労選択支援員は指定就労選択支援の提供に当たる者として「厚生労働大臣が定めるもの」とする 等

○運営基準

- 実施主体は、就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたもの等とする
- 就労選択支援事業者は、協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するように努めることとする 等

今後公布予定のもの

<政令>※令和6年度中に公布予定

施行期日：令和7年10月1日

<告示>※令和6年度中に公布予定

基準省令において、就労選択支援員の要件を「厚生労働大臣が定めるもの」と規定しており、当該要件を規定する（就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする等。詳細後述）

※ 上記の他、就労選択支援の創設に伴う所要の規定の整備を行うため関係政令・省令・告示を改正予定であり、令和6年度中に公布予定

08 これまでの経緯 新たに創設される就労選択支援の円滑な実施①

○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を創設する。(令和7年10月1日施行)

対象者	基本報酬の設定等
○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。	令和6年度障害福祉サービス等報酬改定（一部改変） ○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。

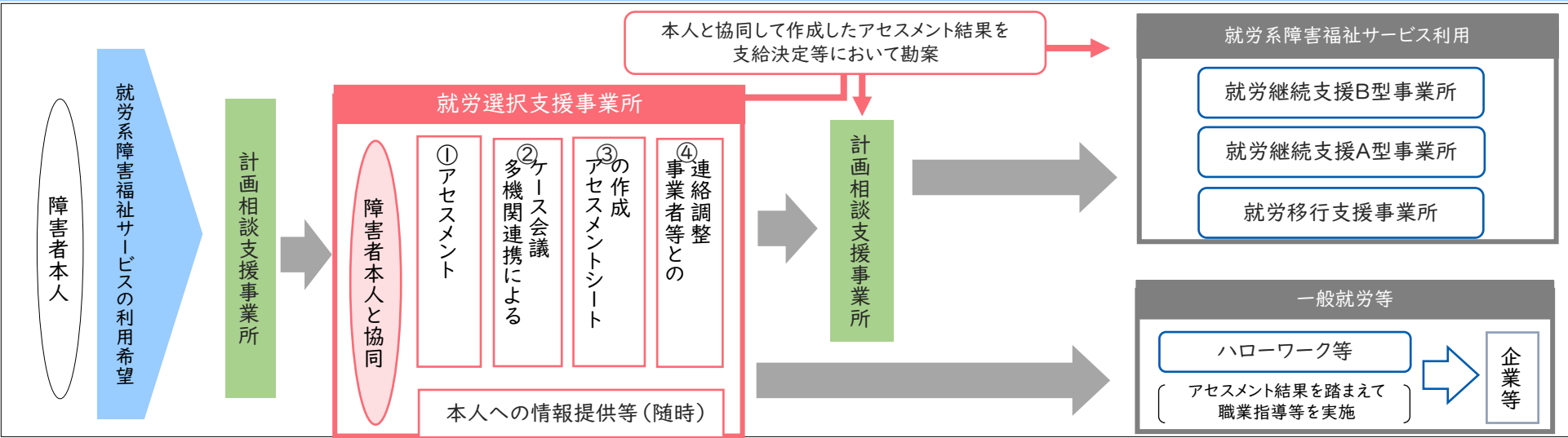
基本プロセス

○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。



09 これまでの経緯 新たに創設される就労選択支援の円滑な実施②

実施主体

令和6年度障害福祉サービス等報酬改定（一部改定）

- 就労移行支援又は就労継続支援に係る指定障害福祉サービス事業者であって、過去3年以内に3人以上の利用者が新たに通常の事業所に雇用されたものや、これらと同等の障害者に対する就労支援の経験及び実績を有すると都道府県知事が認める以下のような事業者を実施主体とする。
 - ※就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、障害者就業・生活支援センター事業の受託法人、自治体設置の就労支援センター、障害者能力開発助成金による障害者能力開発訓練事業を行う機関等
- 就労選択支援事業者は、協議会への定期的な参加、公共職業安定所への訪問等により、地域における就労支援に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集に努めるとともに、利用者に対して進路選択に資する情報を提供するように努めることとする。

従事者の人員配置・要件

- 就労選択支援員／15:1以上
 - ・就労選択支援員は就労選択支援員養成研修の修了を要件とする。
 - ※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を就労選択支援員とみなす。
 - ・就労選択支援員養成研修の受講要件としては、基礎的研修を修了していることや障害者の就労支援分野の勤務実績（注）が通算5年以上あることを要件とする。
 - ※基礎的研修の実施状況を踏まえ、令和9年度末までは、基礎的研修と同等以上の研修の修了者でも受講可能とする。
 - ・就労選択支援は短時間のサービスであることから、個別支援計画の作成は不要とし、サービス管理責任者の配置は求めないこととする。
- （注）「障害者の就労支援分野の勤務実績」は、直接処遇職員として、就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、就労定着支援事業所、障害者職業センター及び障害者就業・生活支援センターにおいて支援を行った実績とする。（令和9年度末までに基礎的研修又は基礎的研修と同等以上の研修を修了していることを以て就労選択支援員として勤務した実績を含む。）

特別支援学校等における取扱い

- より効果的な**就労選択に資するアセスメント**を実施するため、特別支援学校高等部の3年生以外の各学年で実施できること、また、在学中に複数回実施することを可能とする。
 - 加えて、職場実習のタイミングでの就労選択支援も実施可能とする。

10 これまでの経緯 新たに創設される就労選択支援の円滑な実施③

【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。
- ・近隣に就労選択支援事業所がない場合や、利用可能な就労選択支援事業所数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合は、**現行の就労アセスメントや暫定支給決定を経た利用を認める。**
 - ・既に就労移行支援を利用しており、標準利用期間を超えて利用する意向のある者のうち、面接や職場実習といった一般就労に向けた具体的な予定がある者等、就労移行支援事業所が明らかに就職可能性があると判断した者については、標準利用期間を超えて利用する場合であっても、就労選択支援の利用を原則としない。

サービス類型		新たに利用する意向がある障害者	既に利用しており、支給決定の更新の意向がある障害者
就労継続支援B型	現行の就労アセスメント対象者（下記以外の者）	令和7年10月から原則利用	希望に応じて利用
	・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（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）	希望に応じて利用	
就労継続支援A型		令和9年4月から原則利用	
就労移行支援		希望に応じて利用	令和9年4月から原則利用 ※標準利用期間を超えて更新を希望する者

Ⅰ 就労アセスメントの定義とプロセス①

障害者基本法（昭和45年5月）

（目的）

第1条 この法律は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、**障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本原則を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進**することを目的とする。

（職業相談等）

第18条 国及び地方公共団体は、**障害者の職業選択の自由を尊重しつつ、障害者がその能力に応じて適切な職業に従事することができるようにするため、障害者の多様な就業の機会を確保するよう努めるとともに、個々の障害者の特性に配慮した職業相談、職業指導、職業訓練及び職業紹介の実施**その他必要な施策を講じなければならない。

2 国及び地方公共団体は、障害者の多様な就業の機会の確保を図るため、前項に規定する施策に関する調査及び研究を促進しなければならない。

3 国及び地方公共団体は、**障害者の地域社会における作業活動の場及び障害者の職業訓練のための施設の拡充**を図るため、これに必要な費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。

（雇用の促進等）

第19条 国及び地方公共団体は、国及び地方公共団体並びに事業者における障害者の雇用の促進するため、障害者の優先雇用その他の施策を講じなければならない。

2 事業主は、障害者の雇用に関し、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の機会を確保するとともに、個々の障害者の特性に応じた適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

3 国及び地方公共団体は、障害者を雇用する事業主に対して、障害者の雇用のための経済的負担を軽減し、もつてその雇用の促進及び継続を図るため、障害者が雇用されるのに伴い必要となる施設又は設備の整備等に要する費用の助成その他必要な施策を講じなければならない。

障害者雇用促進法（昭和35年7月）

- 基本理念（第3条・第4条）
- 職業リハビリテーションの推進と職業安定促進

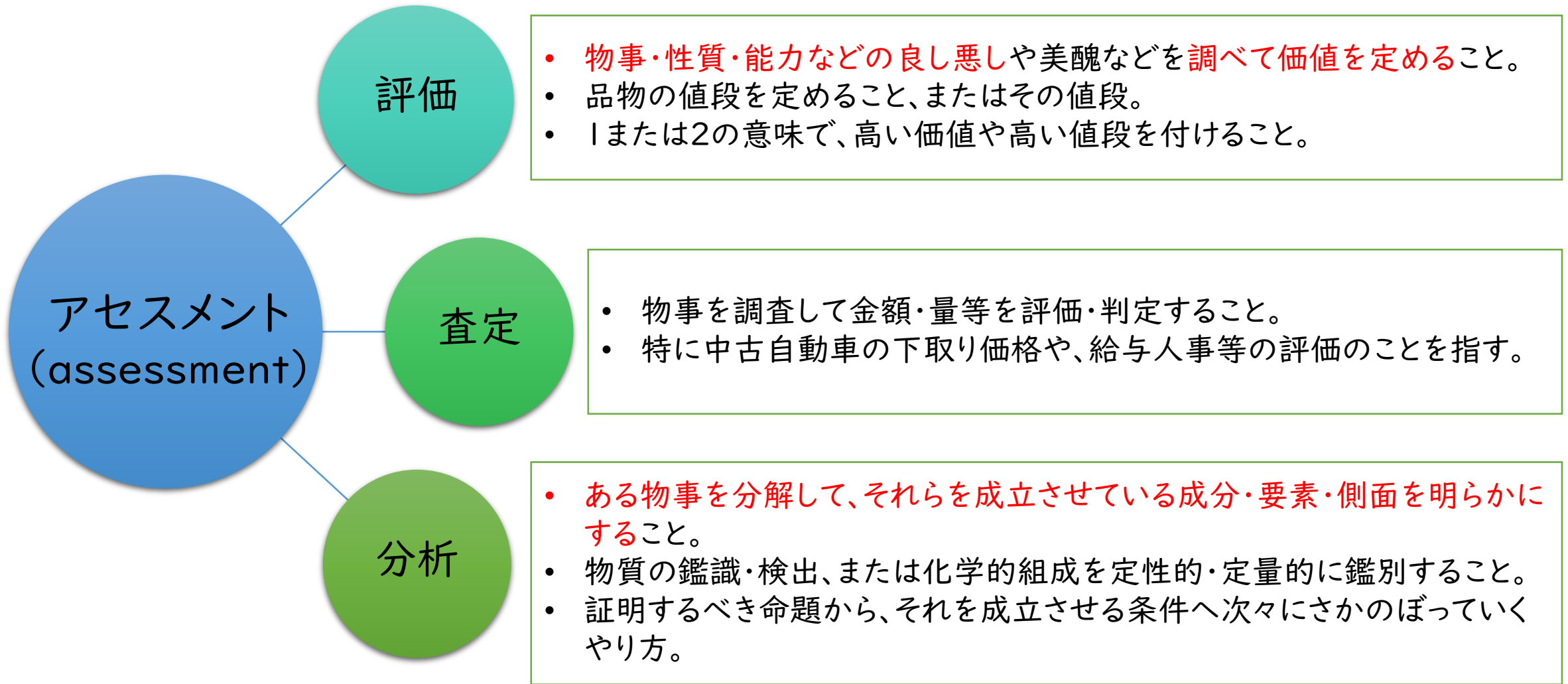
職業能力開発促進法（昭和44年10月）

- 職業能力開発の基本理念（第3条第4項）
- 障害者の職業能力開発

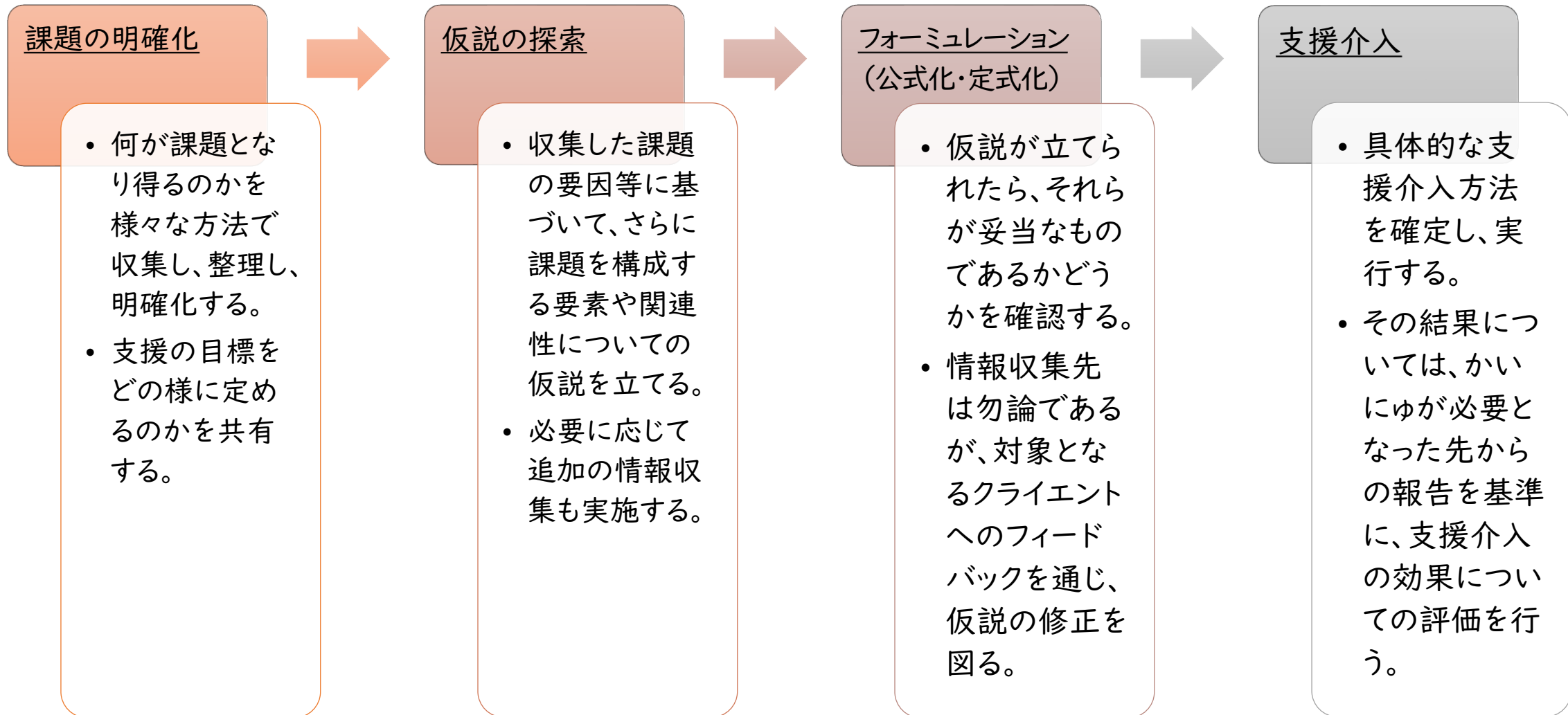
障害者総合支援法（平成18年4月）

- 定義（第5条第13項14項15項）
- 就労系障害福祉サービス

12 就労アセスメントの定義とプロセス②

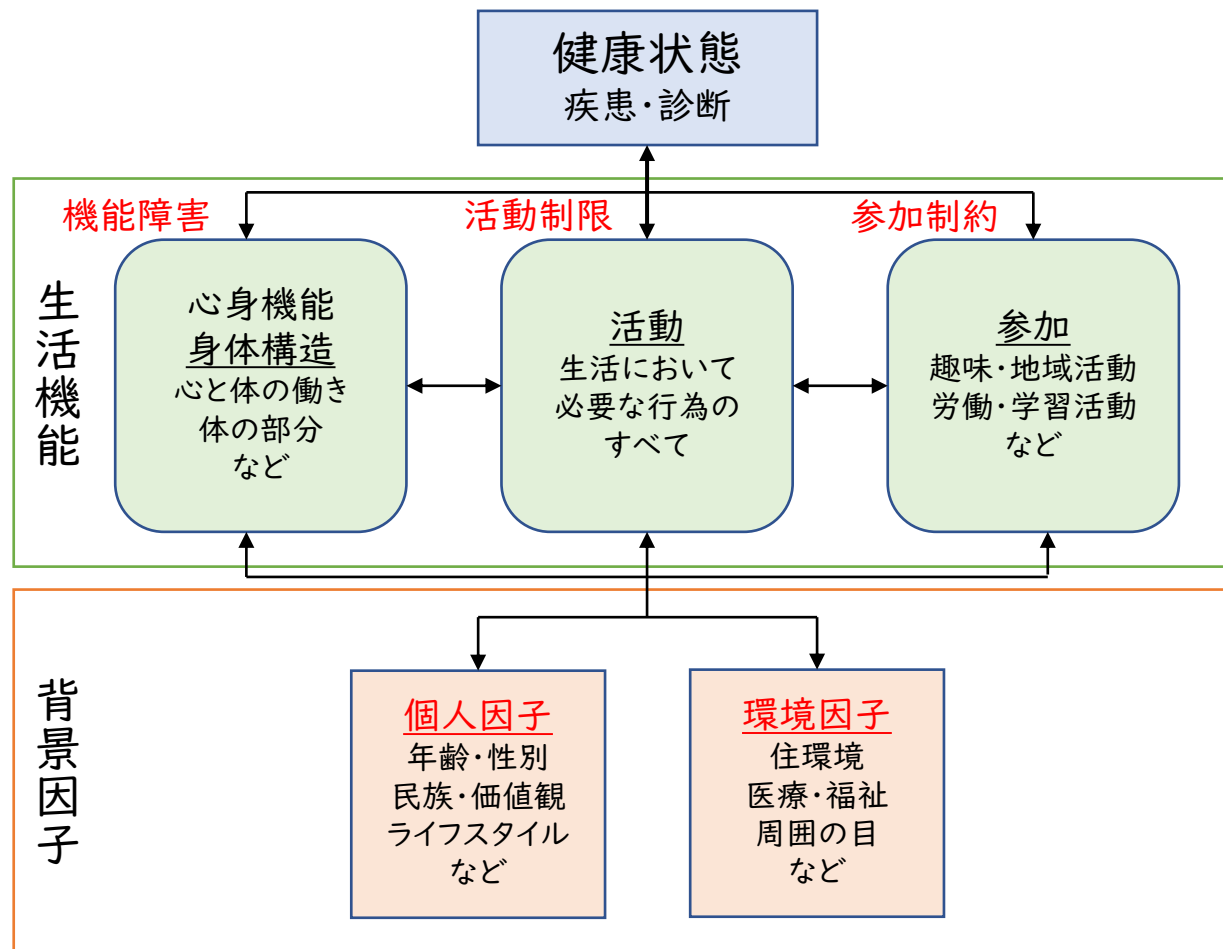


13 就労アセスメントの定義とプロセス③

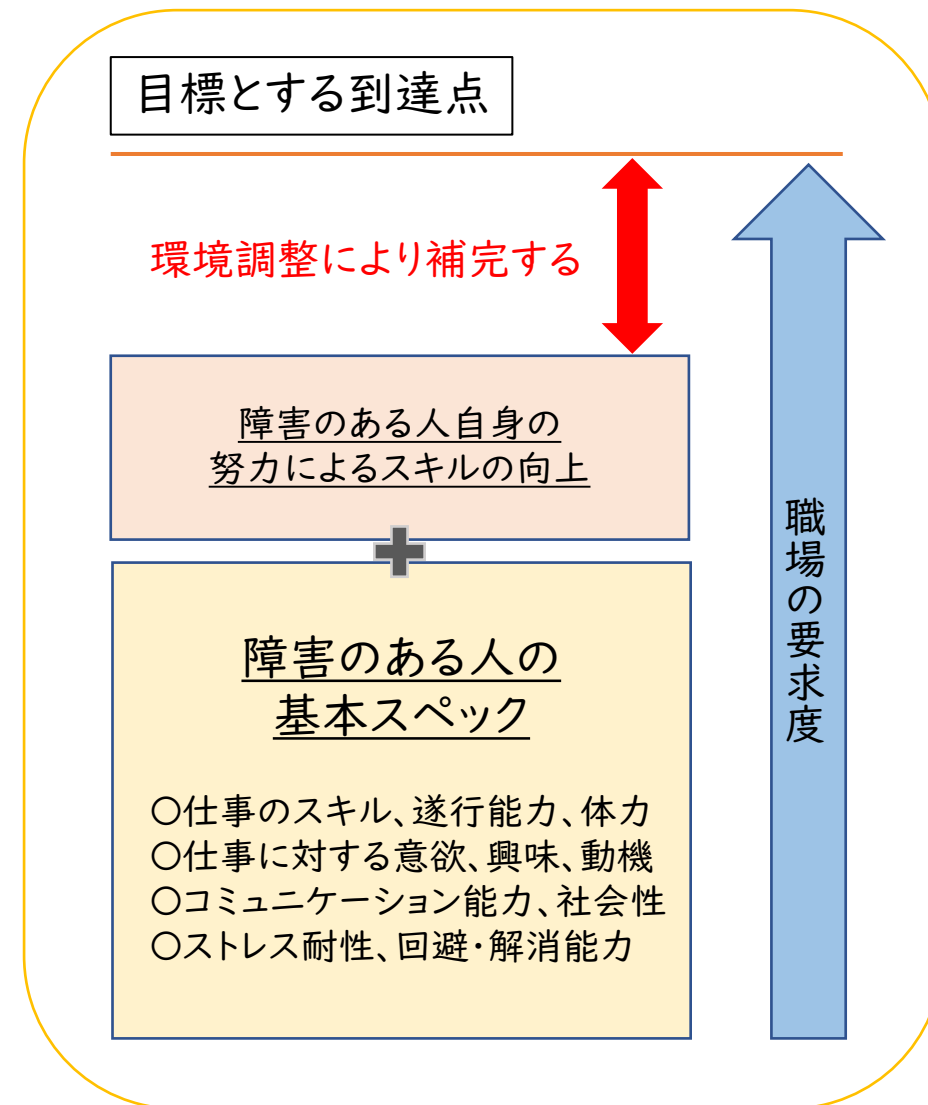


14 就労アセスメントの定義とプロセス④

ICF (国際生活機能分類) の観点から



ICF (国際生活機能分類) = 医学モデル + 社会モデル = 統合モデル



15 就労アセスメントの定義とプロセス⑤

自己超越の欲求

- ・目的の遂行、達成「だけ」を純粹に求める欲求。
- ・何かの課題や使命、職業や大切な仕事に貢献している状態。

<マズローの欲求5段階説>

アブラハム・マズロー
(1908-1970・アメリカ)

自己実現欲求

- ・自分の能力を引き出したい
- ・創造的活動がしたい

尊厳欲求

- ・尊厳されたい、他者から認められたい
- ・承認欲求

社会的欲求

- ・集団に属したり、仲間が欲しくなったりする
- ・帰属欲求

安全欲求

- ・雨風をしのぐ家、健康など
- ・危機を回避したい、安全安心に関する欲求

生理的欲求

- ・食べたい…飲みたい…寝たい…など
- ・生きていくための基本的、本能的欲求

自尊心や自己達成感のサポート

仕事に対する満足度とその要因の把握

認知の特性に合わせたフィードバック

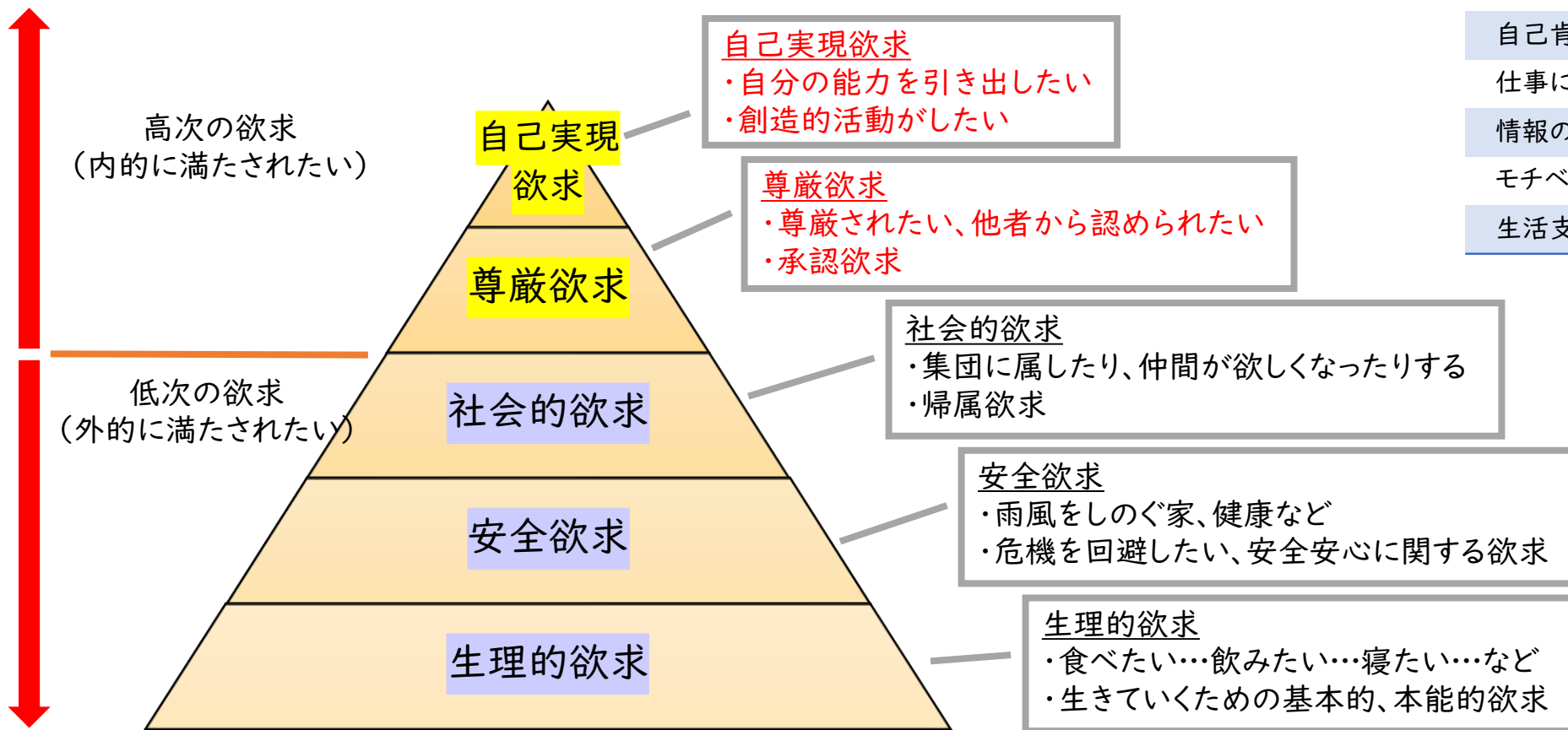
自己肯定感とその要因の把握

仕事に対するモチベーションと要因の把握

情報の共有

モチベーション等に関する職場との調整

生活支援機関、医療機関等との調整



16 就労選択支援モデル事業

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

【V. 安心できる暮らしと包摂社会の実現】

◎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・向上につなげる必要があるため。

※「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。

◎施策の概要

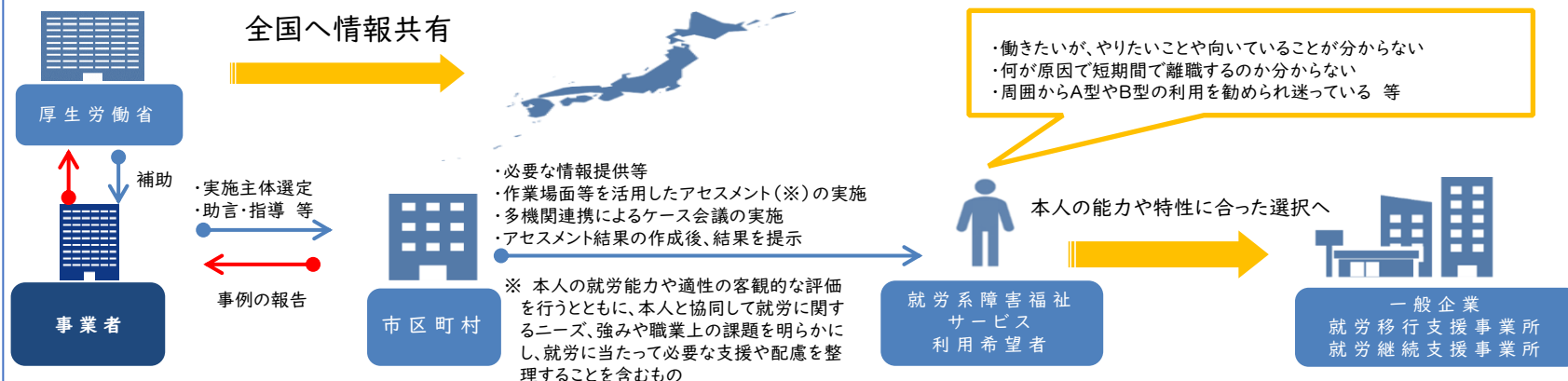
就労系障害福祉サービスの利用を希望する者（既に利用しており支給決定の更新を希望する者を含む）のうち、支援を受けることを希望する者に対して、就労移行支援事業所等が行うアセスメントや就労に関する情報提供などの支援や多機関連携の在り方など各地域の実情に応じた効果的な支援の実施方法等に関して、モデル的な取組を通じて課題やノウハウを収集する。

◎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】



◎成果イメージ（経済効果、雇用モデルの下支え・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。

令和4年度第二次補正予算案 40百万円

17 就労選択支援モデル事業 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

<研修>

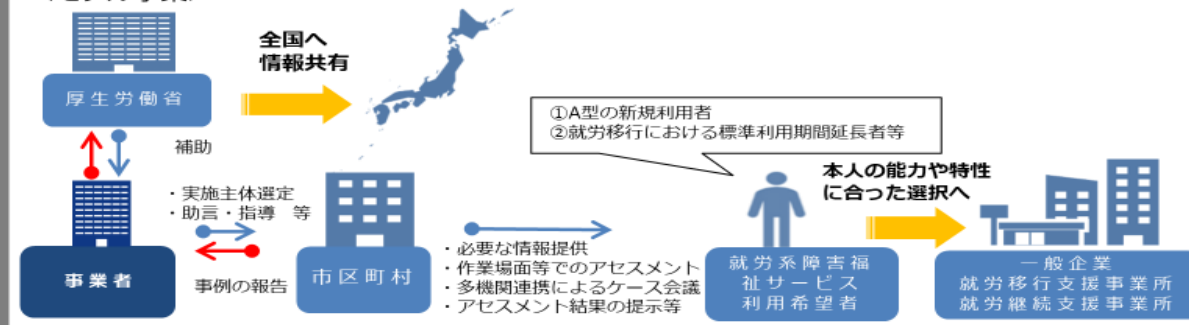


事業スキーム



※受講者数は、就労定着支援事業の創設時に就労移行支援事業所数の約3割が実施したこと、R5.12時点の移行支援事業所数約2,900箇所の3割にあたる約800箇所が対象になると想定。

<モデル事業>



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。

18 就労選択支援モデル事業 事業の3つの柱

○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

19 埼玉で実施したモデル事業について①

○参画団体

①障害者就業・生活支援センター 3ヶ所

②就労系障害福祉サービス事業所 3ヶ所

③特別支援学校 3ヶ所

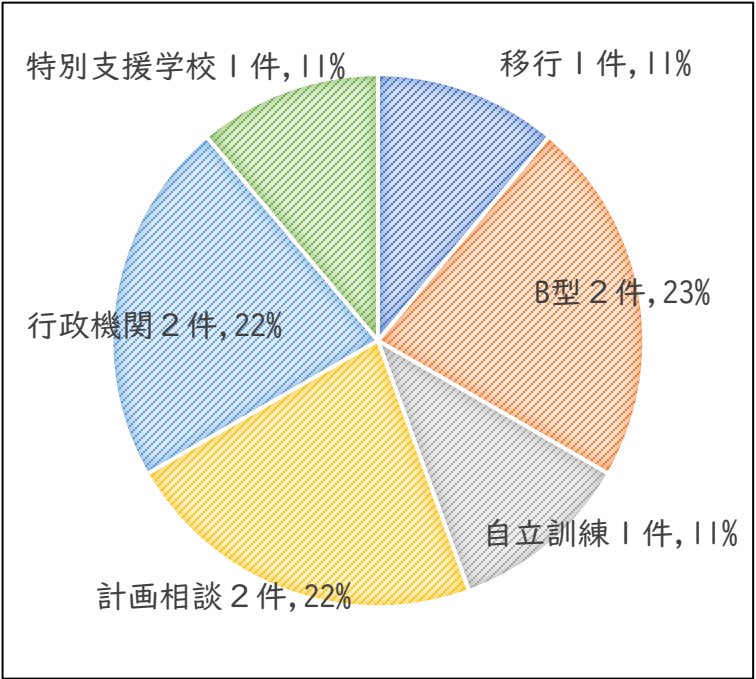
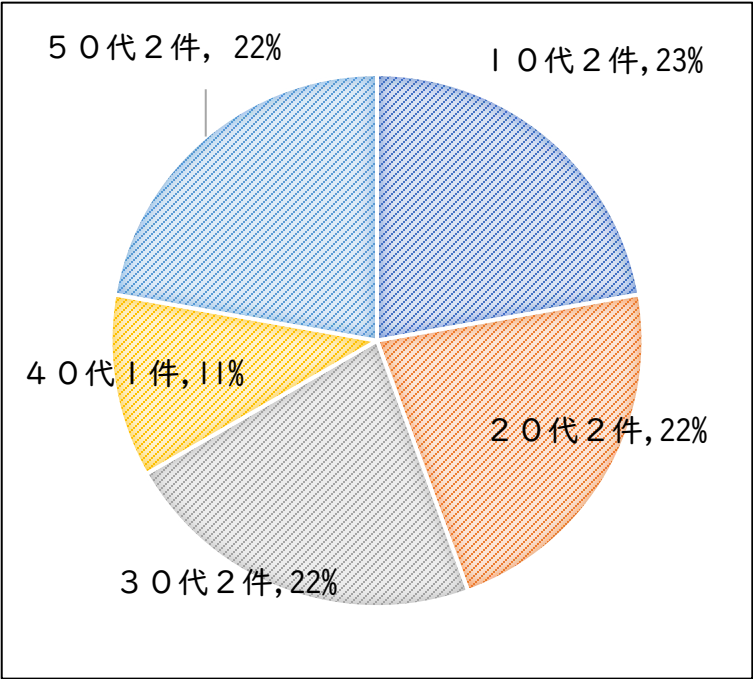
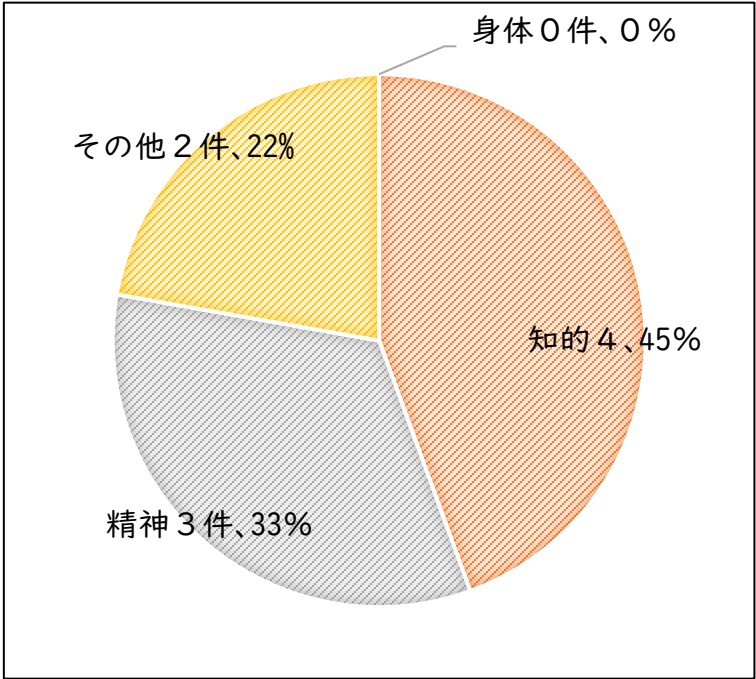
④相談支援事業所 3ヶ所

⑤その他機関

ケースNo.	関係した機関
ケース①	ナカポツセンター、相談支援事業所、移行支援事業所、アセスメントセンター
ケース②	ナカポツセンター、継続B型事業所
ケース③	ナカポツセンター、継続B型事業所、特別支援学校
ケース④	ナカポツセンター、相談支援事業所、継続B型事業所、グループホーム、アセスメントセンター
ケース⑤	ナカポツセンター、若年性認知症サポートセンター、包括支援センター、市町村行政機関、
ケース⑥	自立訓練事業所、相談支援事業所、市町村行政機関
ケース⑦	ナカポツセンター、自立訓練事業所、相談支援事業所、特別支援学校
ケース⑧	相談支援事業所、継続B型事業所、医療機関
ケース⑨	ナカポツセンター、相談支援事業所、医療機関

20 埼玉で実施したモデル事業について②

ケース性別		ケース取扱い属性		ケース想定出口			実施場所		
男性	6 名	新規	4 件	一般就労	移行	B 型	ナカポツ	福祉事業所	法人独自
女性	3 名	既存	5 件	7 件	1 件	1 件	2 件	1 件	6 件



21 埼玉で実施したモデル事業について③

【モデル事業開始時に調整したこと】

- ・信頼できる機関の関与
- ・市町村行政機関の関与
- ・相談支援事業所の関与

【モデル対象者の選定するに当たって意識したこと】

- ・多岐にわたる背景の対象者の選定
- ・新規サービス利用者と既存サービス利用者の選定
- ・一般就労経験者と未経験者の選定

22 埼玉で実施したモデル事業について④

【アセスメントの具体的な方法等】

- ・ 基本定な職業準備性の分析には原則「MWS」
- ・ ただし、すでに事業所利用者は作業訓練の状況を観察し分析
- ・ 分析結果は「就労支援のためのアセスメントシート」
- ・ 様々な就労の経験も加味し総合的な取りまとめを実施
- ・ 対象者ご本人との面談の時間もしっかり確保する
- ・ 複数者の視点が反映されるように配慮
- ・ アセスメントに係る日数は、概ね5～10日程度で実施
- ・ どのケースであっても「一般就労」を想定のもと実施

22+ 「就労支援のためのアセスメントシート」

Ⅱ. 就労のための基本的事項		
【 作業遂行 】		
推奨項目		
☐ 推-1	指示された手順に従って作業する	詳細
☐ 推-2	安全に作業する	詳細
☐ 推-3	決められた時間内に与えられた仕事を仕上げる	詳細
選択項目		
☐ 選-1	正確に作業する	詳細
☐ 選-2	必要とされるスピードで作業する	詳細
☐ 選-3	作業を繰り返すことで上達する	詳細
☐ 選-4	細かな作業をする	詳細
☐ 選-5	集中して作業する	詳細
☐ 選-6	作業環境、作業の内容、手順等の変更に対応する	詳細
☐ 選-7	自分でミスを見つける	詳細
☐ 選-8	作業機器や道具類を安全に使う	詳細
☐ 選-9	道具、材料、製品等を大切に使う	詳細
☐ 選-10	道具や材料を準備する・片づける	詳細
☐ 選-11	文章を読んで理解する	詳細
☐ 選-12	文章を書く	詳細
☐ 選-13	メモを取って活用する	詳細
☐ 選-14	計算をする	詳細
☐ 選-15	重さを量ったり、個数をそろえる	詳細
☐ 選-16	1日(7～8時間)を通して作業をする	詳細
☐ 選-17	自分からすすんで作業に取り組む	詳細
☐ 選-18	自分を成長させるために必要な知識・技能を学ぶ	詳細

Ⅱ. 就労のための基本的事項					
【 作業遂行 】					
推奨項目					
チェック項目					
☐	推-1	指示された手順に従って作業する			
選択解除		A	B	C	?
☐	① 対象者の自己評価	○ 指示された手順に従って作業できる。	○ 具体的に指示されれば、指示された手順に従ってほしい作業できる。	○ 具体的に指示されても、指示された手順に従えない。	○ 未経験・未確認・不明
☐	② 協同評価: 支援・配慮なし	○	○	○	○
☐	③ 協同評価: 支援・配慮あり	○	○	○	○
評価の方法					
☐ 面接による聞き取り ☐ 関係者からの情報収集 ☐ ワークサンプル ☐ 場面設定法(作業場面) ☐ 職場実習 ☐ 検査 ☐ その他(詳細を下の欄に記入)					
評価の理由(ストレングスの内容を含む)					
支援・配慮の内容					
チェック項目					

23 埼玉で実施したモデル事業について⑤

【モデル実施を通じて感じた課題】

- ・新規サービス利用検討者の場合は、市町村行政機関や計画相談支援事業所、また特別支援学校等との連携が保証されるのであれば、スムーズな実施が可能と感じた。
- ・既にB型事業所を利用している方への導入は、事前に事業所担当者や計画相談支援事業所の職員が、保護者を含めしっかりと説明しておく必要が重要であり、その作業はハードルの高さを感じた。
- ・アセスメント実施のスキルに加え、これらの調整作業のできる事業者が本当に地域に点在することが可能なのか…？

24 自法人の取組み状況①

【東松山第1事業所】

○法人本部（障害者就業・生活支援センターZAC）
〒355-0028 東松山市箭弓町1-11-7ハイムグランデ東松山2階
TEL・FAX 0493-24-5658
Mail:r-ship-c.honbu@blue.ocn.ne.jp
○法人本部アセスメント室
〒355-0028 東松山市箭弓町1-11-7ハイムグランデ東松山1階
障がい者就業総合相談室リレーションシップセンター東松山
TEL:0493-81-5623 FAX:0493-81-5630
Mail:r-ship-c@honey.ocn.ne.jp

【東松山第2事業所】

○多機能型事業所就労支援センターZAC（移行・自立）
○就労定着支援センターZAC（定着）
〒355-0013 東松山市小松原町17-19
TEL・FAX 0493-24-1915
Mail:r-ship-c.zac@kind.ocn.ne.jp

【北浦和事業所】

○埼玉県障害者雇用総合サポートセンター 職場定着支援業務部門 内
〒330-0074 さいたま市浦和区北浦和5-6-5 浦和合同庁舎別館1階
TEL:048-823-9020 FAX:048-834-6980
Mail:jcc-teichaku@bz04.plala.or.jp

【浦和事業所】

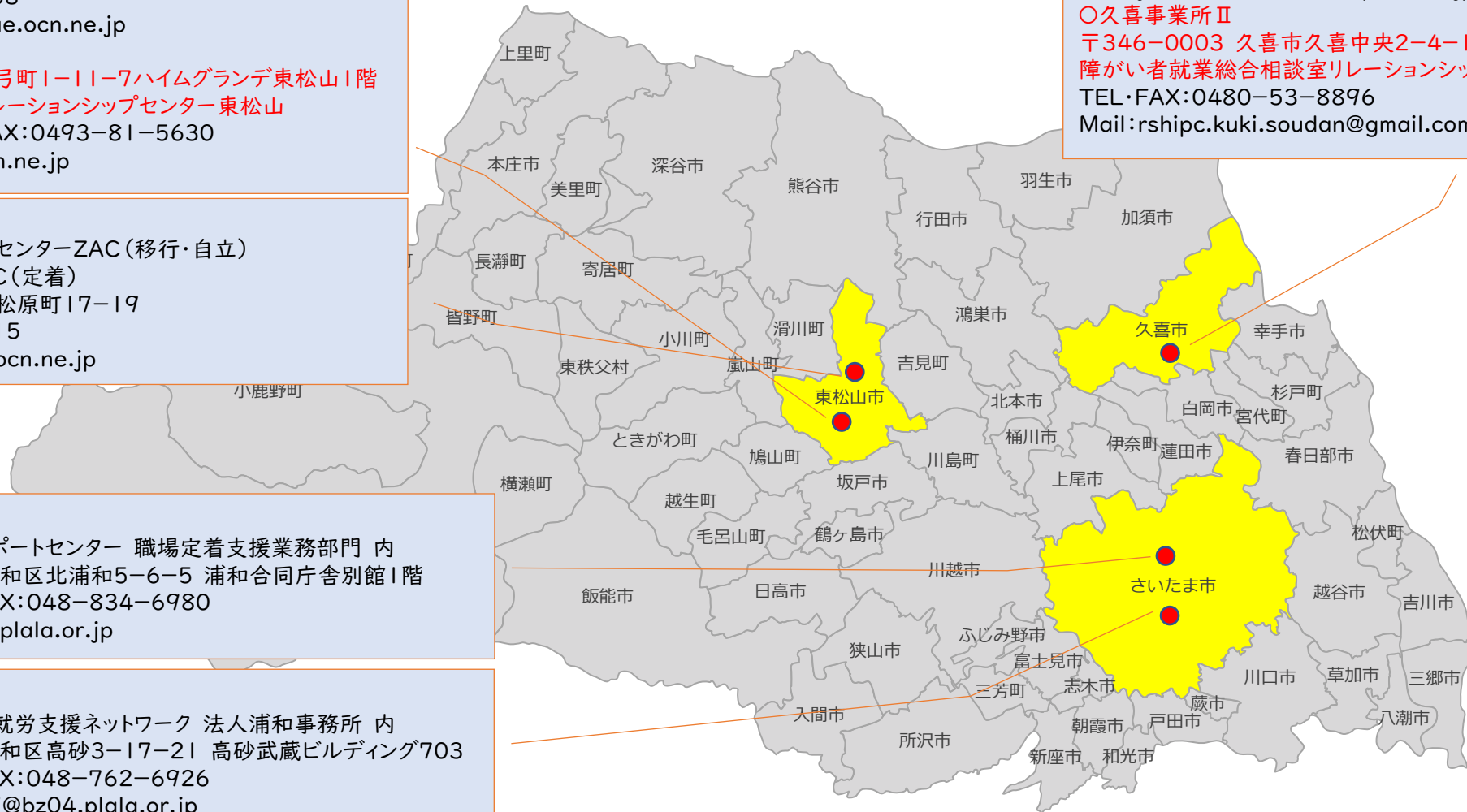
○NPO法人埼玉県障がい者就労支援ネットワーク 法人浦和事務所 内
〒330-0063 さいたま市浦和区高砂3-17-21 高砂武蔵ビルディング703
TEL:048-762-6925 FAX:048-762-6926
Mail:esnet.saitama.2017@bz04.plala.or.jp

○久喜事業所Ⅰ

〒346-0003 久喜市久喜中央2-4-18 第1イグサビル1階A号
就労支援センターGrassRoots内
NPO法人ジョブコーチ・ネットワーク法人本部事務局
TEL・FAX:0480-31-8836
Mail:jc-net.office@bz04.plala.or.jp (JC-NETのみ)

○久喜事業所Ⅱ

〒346-0003 久喜市久喜中央2-4-18 第1イグサビル1階B号
障がい者就業総合相談室リレーションシップセンター久喜
TEL・FAX:0480-53-8896
Mail:rshipc.kuki.soudan@gmail.com



25 自法人の取組み状況について②

○東松山市／障がい者就業総合相談室リレーションシップセンター東松山

①東松山市障害者福祉課、市自立支援協議会、市基幹相談支援センター

②協議事項

- ・就労選択支援事業者の認定に関する事項
- ・就労選択支援事業を中心とする新たなネットワークの構築に関する協議
- ・自立支援協議会の下部組織「就労支援連絡会議」の再構成の提案

○久喜市／障がい者就業総合相談室リレーションシップセンター久喜

①久喜市障害者福祉課、市基幹相談支援事業者、障害者就業・生活支援センター、委託相談支援事業者

②協議事項

- ・就労選択支援事業者の認定機関する事項
- ・就労選択支援事業を中心とした新たなネットワークの構築に関する協議
- ・自立支援協議会 就労支援部会の1つに位置づけを検討

26 まとめ-就労選択支援事業への期待と懸念

【就労選択支援事業への期待】

- ・就労アセスメントの本来の目的でもある「職業リハビリテーションの向上（働く力の可能性の開発）」に寄与する事業者が増え、一人でも多くの方々がその可能性を見出すことができ、障害のある人が働くこととしてではなく、一般的な労働市場価値をも高めることができる、エンプロイアビリティの向上や開発につなげていくこと。
- ・これらのことが、事業者側の質として求められるものとするのではなく、地域にとっての課題として捉え、あらためて地域の就労アセスメント体制の再構築へつなげること。

【就労選択支援事業への懸念】

- ・高い報酬を目当てとした事業者が増えてしまい、結果的に質の低い就労アセスメントの横行や、ただサービスへつなげるためだけのサービス利用免罪符としての事業利用となってしまうこと。
- ・就労アセスメントの本質に欠ける事業者や地域体制が増えてしまうことで、潜在的な働く力の可能性を持つ方々が事業所や地域の中で埋没していくこと。