

就労選択支援の概要と支給決定について

令和7年5月

札幌市保健福祉局障がい保健福祉部
障がい福祉課 給付管理係



0 はじめに

大切なことは？

障がい者の多様な就労ニーズに対応するために
社会資源を絶え間なく把握し続け、
関係機関と密に連携すること。



利用者自身の可能性や強みを見る
(アセスメント、モニタリング)

関係機関につなぐ

協同して自己理解を促す
(押し付けない)

1 就労選択支援の概要

概要

障がい者本人が就労先、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サービスです。

現状・課題

- 就労能力や適性を客観的に評価し、就労に関する選択や支援に活用する手法などが確立されていないため、就労能力や一般就労の可能性について障がい者本人などが把握することができていません。
- 就労継続支援A型、B型の利用が始まると、固定化する傾向があります。
- 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、職業生活などが左右されてしまいます。

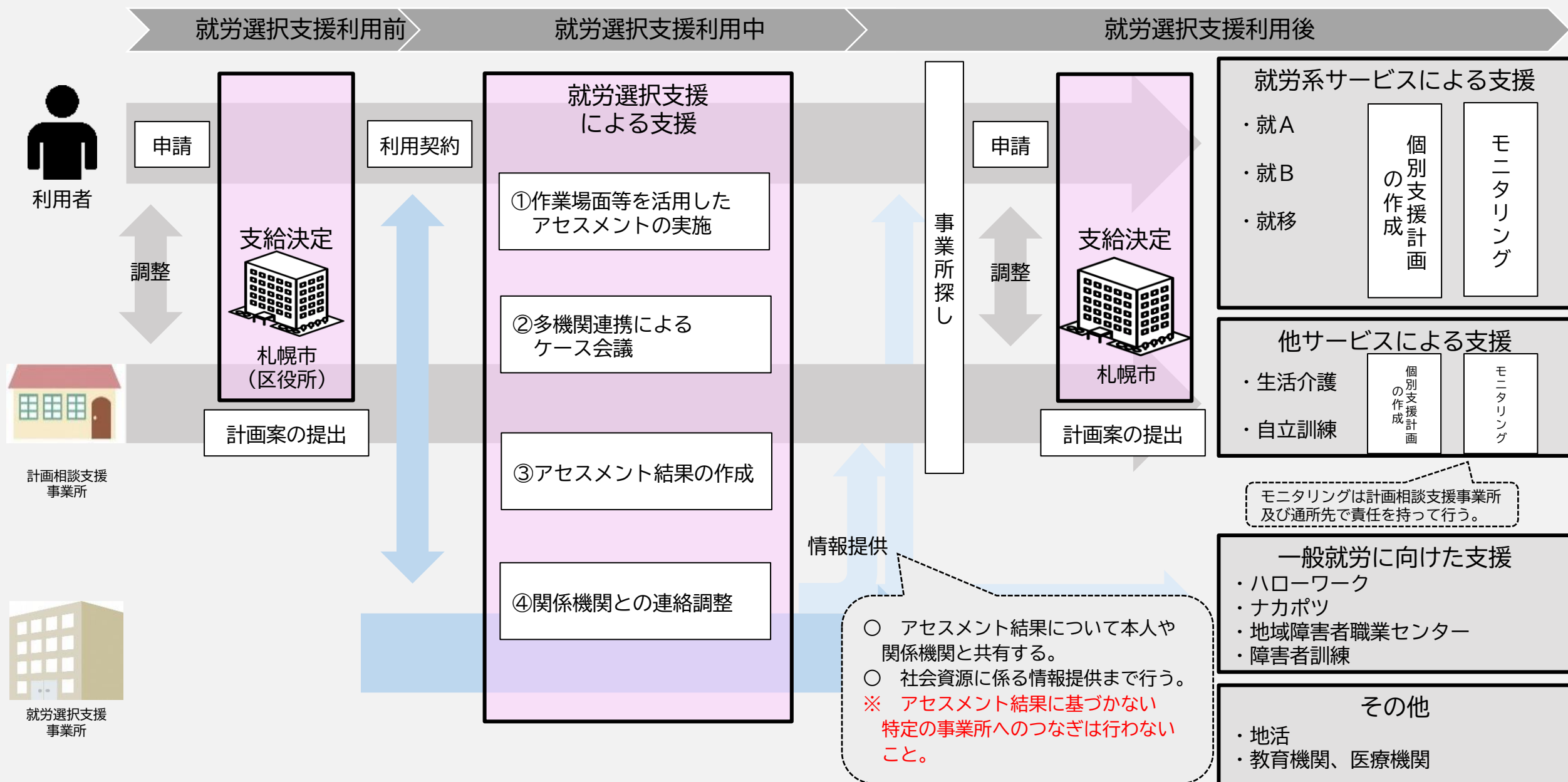
目的

- ・ 本人の強みや課題、特徴を本人と協同して整理し、自己理解を促すことを支援します。
- ・ その過程や結果を通じて、本人が進路を選び、決めていくことを支援します。

効果

- アセスメントに関する専門的な人材を配置することにより、**質の高いアセスメント**ができます。
- 本人の就労能力など本人と協同して整理することで、**自己理解を促進**することができます。
- 地域の企業などの情報に基づいて**関係機関と連携**することにより、本人にとって適切な進路を選択できます。

2 利用の流れ

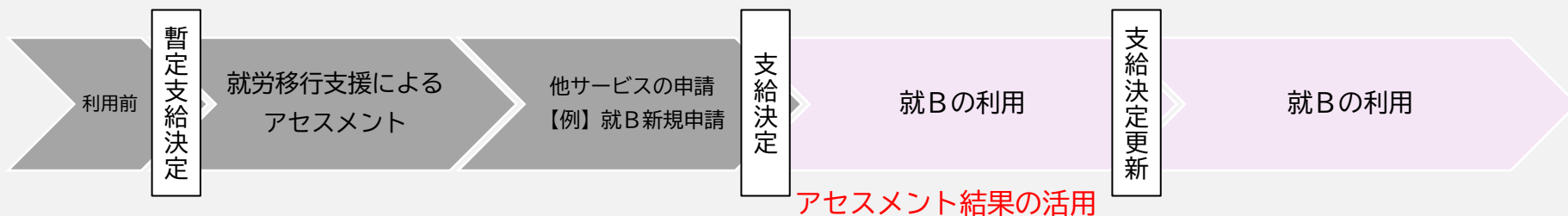


3 利用の具体例

就労選択支援ができると何が変わるか？

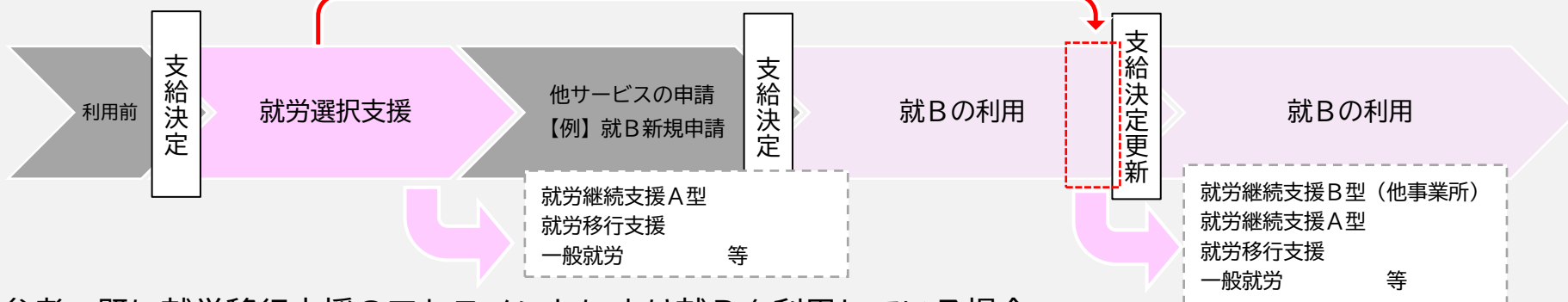
- アセスメントが業務として法令上位置づけられておらず、就労ニーズや能力などに変化があっても、他の選択肢を積極的に検討する機会が限られ、利用の固定化が進んでしまいます。
⇒ **自身の強みや課題などに気付く機会が得られる**ことから、より適切な選択ができるようになります。

現在

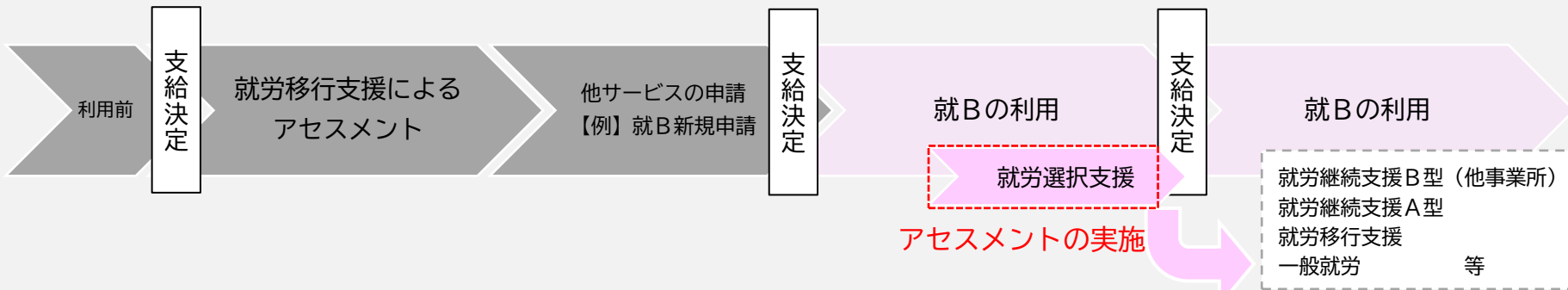


アセスメント結果の活用

今後



参考：既に就労移行支援のアセスメントにより就Bを利用している場合



アセスメントの実施

4 支援について①

報酬算定の注意点は？

- 報酬算定の対象となるのは、**利用者に対して直接支援を行った場合**と定められています。
⇒ 関係機関との連絡調整等のみ行うなど、利用者の参加を伴わない場合には算定対象となりません。

注意点

アセスメント
(指定基準第173条の7第1項)

- ・作業やコミュニケーション等に関する行動観察が重要であることから、対面での実施を基本とする。

他機関が実施するアセスメント
(指定基準第173条の7第2項)

- ・原則1年以内に実施されたものを活用すること。
- ・労無く報酬を得る目的で、他のアセスメント実施機関の利用を勧め、結果や設備を流用することはできない。

5 支援について②

注意点

多機関によるケース会議
(指定基準第173条の7第3項)

アセスメント結果の作成・共有
(指定基準第173条の7第4項)

支給の期間は？

- 決定期間は原則1か月で、決定日数は月－8日を限度と定められています。
 - ⇒ 支援に当たって必要十分な日数を実施することとし、報酬を目的としてかさました日数の算定は絶対に行わないこと。
- ※ 例外事由に該当する場合には、2か月の決定を行う可能性があります。例外事由とは次のとおりです。
 - ・ 自己理解等の改善に向け、1か月以上の継続的な作業体験を行う必要がある場合。
 - ・ 体調や精神面の安定などに課題があり、進路を確定するに当たって1月以上要する場合。

- ・ 個々のケースに応じて必要な関係機関を参集すること。
- ※ アセスメントに係る情報収集を行う場合に限り、現在利用している事業所も参集対象となる。
- ・ 個人情報共有は書面で利用者の同意を得る。
- ・ 本人と協同して整理し、自己理解を促すこと。
- ・ 今後必要と考えられる支援の在り方や想定される今後の就労先、働き方等を記載すること。
- ・ 利用サービス等のあっせんを行わないこと。

6 支給決定の対象者

対象者は？

- 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が対象です。
⇒ 令和7年10月以降、就Bを利用する意向がある場合、あらかじめ**就労選択支援の利用が必須**です。
- また、現に就労移行支援又は就労継続支援を利用している者も対象です。
※ 原則利用の対象者が就労選択支援を利用できないことを避けるために、混雑状況によっては、希望に応じて利用する場合よりも原則利用の対象者を優先します。

		新たに利用する意向がある者	既に利用しており、 支給決定の更新の意向がある者
就B	現行の就労アセスメント 対象者（下記以外の者）	原則利用	希望に応じて利用
	・ 50歳以上 ・ 障害基礎年金1級受給者 ・ 就労経験がある者	希望に応じて利用	
就A		令和9年4月から原則利用	
就移		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る更新希望者

7 他サービスとの同一日利用について

同じ日に利用できるか？

- 報酬が重複しない利用形態であれば、本市が必要性について判断の上、必要と認める場合には併給します。
⇒ 就労選択支援を利用する日であっても、放課後等デイサービスについては同一日に利用できます。
- 就Bなどの日中活動サービスについては**同一日に利用できません**。
※ なお、事業所間の合議による報酬の配分により、両サービスを同一日に利用することを妨げないものの、本市に対する請求について両方の事業所から請求することは認められません。

	具体例	可否
日中活動サービス	就A/B、就移、生活介護 自立訓練（宿泊型を除く）	×
他障害福祉サービス	居宅介護、移動支援、短期入所等	○（同時時間帯は×）
児童福祉法によるサービス	放課後等デイサービス	○（同時時間帯は×）
	障害児入所支援	○（同時時間帯は×）

8 Q & A①

Q1 特別支援学校などの在学者は使えますか？

- 特別支援学校在学者などの高校生についても利用できます。
※ ただし、18歳未満の場合には**児者転換が必要**ですので、お早めに手続きしてください。
- 高校3年生以外の各学年でも利用できます。また、必要に応じて在学中に複数回利用することもできます。

Q2 特別支援学校などの在学者は利用が必須ですか？

- 令和7年10月以降、新たに**就Bを利用する意向がある場合にはあらかじめ就労選択支援の利用が必須**です。
- **就Bを利用する意向がない場合**、各学校における教育課程（現場実習等）により支援が行えているのであれば、就労選択支援の利用について必ずしも**必須ではありません**。
⇒ 就労選択支援による支援の必要性については、各対象者の状況に応じて検討してください。

Q3 アセスメントについて、特別支援学校などの在学者に対してどのように行えば良いですか？

- 在学者が就労選択支援事業所に通所する場合、長期休業期間中のほか授業日に通所することも想定されます。
- 就労選択支援事業所が、各学校における教育課程（職場実習等）の場面に出向いて支援する場合があります。
⇒ いずれの場合についても各学校と連携をするようにしてください。

9 Q & A ②

Q4 就労選択支援を利用した後に、どこが事業所を探すことを担いますか？

就労選択支援事業所においては支援中に関係機関との調整や社会資源に係る情報提供を行います。就労選択支援を利用した後における事業所探しについては、計画相談支援事業所が行うことを想定しています。

※ セルフプラン対象者については、計画相談支援事業所の利用について案内をお願いします。

Q5 対象者が現在通所している就B等の事業所を活用して、アセスメントを行うことはできますか？

○ 就労選択支援事業所が、他就B事業所に出向いてアセスメントを行うことは可能です。

○ ただし、報酬請求できる事業所についてはどちらか片方の事業所に限られます。

⇒ どちらが報酬請求するかについては**事業所間で調整**し、両方の事業所から請求しないでください。

Q6 本人不在で計画相談支援事業所などとケース会議を行いました。報酬算定できますか？

報酬算定の対象となるのは、**利用者に対して直接支援を行った場合**と定められています。

⇒ 利用者本人の参加を伴わないケース会議については算定対象となりません。

Q7 利用者が支援の途中で中断した場合は報酬算定できますか？

事業内容のうち未実施の事項がある場合は、サービスを適切に提供しておらず、全体として報酬算定できません。ただし、利用者都合により支援が途中で中断した場合には、報酬算定することができます。