障障発 0331 第３号
令和７年３月 31 日
最終改正　障障発 0930 第３号
令和７年９月 30 日

都道府県
各　指定都市　障害保健福祉主管部（局）長　殿
中 核 市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課長
（　公　印　省　略　）

就労選択支援の実施について

就労選択支援については、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及び児童福祉法の一部を改正する法律（令和４年法律第104号）の施行に伴い、新たな障害福祉サービスとして令和７年10月から実施されます。

これに伴い、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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準等の一部を改正する省令（令和６年内閣府・厚生労働省令第３号）による改正後の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に基づく指定障害福祉サービスの事業等の人員、設備及び運営に関する基準（平成 18 年厚生労働省令第 171 号。以下「指定基準」という。）及び、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施行令第二十一条第一項第一号の規定に基づき食費等の基準費用額として厚生労働大臣が定める費用の額等の一部を改正する告示（令和６年厚生労働省告示第 88 号）による改正後の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に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準（平成 18 年厚生労働省告示第 523 号。以下「報酬」という。）が令和７年 10 月１日から施行され、これに係る指定基準の解釈、報酬の留意事項についても、「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に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について」等の一部改正について（令和７年３月 31 日付け障発 0331 第 21 号・こ支障第 86 号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長・こども家庭庁支援局長連名通知）において、それぞれお示ししたところです。

就労選択支援は、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ものであり、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が対象となります。

また、就労選択支援の施行に伴い、就労継続支援Ｂ型は、50 歳に達している者や障害基礎年金１級受給者、就労経験があり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等の他、令和７年 10 月から、従来のアセスメントに代わり「就労選択支援事業所によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者」が対象となります。

なお、令和９年４月以降は、新たに就労継続支援Ａ型を利用する場合や標準利用期間を超えて就労移行支援を利用する場合についても、就労選択支援事業所によるアセスメントが行われている者を対象とする予定ですが、令和９年４月以降の取扱いについては改めてお示しします。

就労選択支援の円滑な実施に向け、下記のとおり、就労選択支援に係る指定基準の解釈、報酬の留意事項、支給決定の取扱い等をお示しします。

ついては、貴管内市町村、関係団体、関係機関等に周知徹底を図るとともに、その運用に遺漏のないようにお願いします。

なお、本通知は、地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の４第１項に基づく技術的な助言であることを申し添えます。

記

１　就労選択支援の基本的事項について

（１）就労選択支援の趣旨

就労選択支援は、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ものである。

そのため、就労選択支援を適切に活用することにより、本人の希望や就労能力等に応じて、就労に必要な知識及び能力の向上に資する就労系障害福祉サービスや一般就労への移行といった就労に関する機会が適切に提供されるよう留意すること。

（２）就労選択支援の対象者

就労選択支援は、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を対象とする。

就労選択支援の施行に伴い、就労継続支援Ｂ型は、令和７年 10 月より、「就労選択支援事業者によるアセスメントにより、就労面に係る課題等の把握が行われている者」が利用対象となることから、新たに就労継続支援Ｂ型を利用する意向がある場合は、就労選択支援を予め利用すること。（なお、50 歳に達している者や障害基礎年金１級受給者、就労経験があり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等については、就労選択支援事業者によるアセスメントを行うことなく、就労継続支援Ｂ型の利用が可能。）

ただし、

・　最も近い就労選択支援事業所であっても通所することが困難である等、近隣に就労選択支援事業所がない場合

・　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、就労移行支援事業所等による就労アセスメントを経た就労継続支援Ｂ型の利用を認める。

※　以下に記載する対象者は、障害者本人の希望に応じて就労選択支援を利用することができる。

・　新たに就労継続支援Ａ型や就労移行支援を利用する意向がある障害者

・　就労経験がある者（年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者に限る。）、50 歳に達している者、障害基礎年金１級受給者のいずれかであって、新たに就労継続支援Ｂ型を利用する意向がある障害者

・　既に就労移行支援又は就労継続支援を利用しており、支給決定の更新等の意向がある障害者

（３）就労選択支援の支援内容

・　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、就労に関する意向等の整理（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によるケース会議を開催し、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から意見聴取を実施。

・　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。

２　就労選択支援の指定基準の解釈及び具体的な支援内容について

（１）従業者の員数（指定基準第 173 条の３に係る取扱い）

就労選択支援員は、その員数の総数が、常勤換算方法により、利用者の数を 15 で除した数以上でなければならないこととなっている。なお、１人未満の配置として差し支えないが、指定基準第 68 条(第 173 条の 9 において準用)に定めるとおり、利用者に対して適切な就労選択支援を提供できる体制とすること。

ただし、就労選択支援員の兼務について、一体的に運営する就労移行支援事業所等の常勤の職業指導員等の直接処遇に係る職員は、利用者に対するサービス提供に支障が無い場合は、就労選択支援員として従事することができ、兼務を行う勤務時間について、就労選択支援員に係る常勤換算上の勤務時間に算入できる。

また、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。ただし、経過措置として、令和９年度末までは、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等（令和７年厚生労働省告示第 89 号）に規定する障害者の就労支援に関する基礎的研修（障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 20 条第４号及び第 22 条第５号の規定により障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターが行う研修のうち雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与するものその他厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長が定める研修をいう。以下同じ。）又はこれに相当する研修（同等以上の研修）を修了した者を就労選択支援員とみなす。

また、就労選択支援員養成研修の受講要件は、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」が通算５年以上あることとする。ただし、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は就労選択支援員養成研修を受講できることとする。

なお、「基礎的研修と同等以上の研修」及び「障害者の就労支援分野の勤務実績」については、「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一部の施行に伴う関係省令の整備に関する省令等の公布等について」（令和７年３月 31 日障発 0331 第３号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知）を参照すること。

（２）設備に関する基準（基準第 173 条の５に係る取扱い）

就労選択支援事業所は、 訓練・作業室、相談室、洗面所、便所及び多目的室その他運営に必要な設備を専ら当該就労選択支援事業所の用に供するものとして設ける必要があるが支援の提供に支障がない場合はこの限りではないとされているところ、支障がないことを判断するに当たっては、指定権者において、就労選択支援の趣旨や支援内容に鑑み、よく確認していただく必要がある。

具体的には、以下の点を確認し、支援内容に制限がかからない形でアセスメントの機会を確保できているか確認する必要がある。

- 就労選択支援事業所内において、障害者本人が経験できる作業活動やグループワーク等の作業場面を設定し、アセスメントを実施できること
- 他の就労系障害福祉サービスでの模擬的就労場面や施設実習先・企業の作業場面等での観察を通じて、職場の同僚や上司等と円滑なコミュニケーションをとるスキルがあるか、相手の状況や都合に合わせた行動ができるか等、多様な環境でのアセスメントを実施できること
- 一日を通した作業の中で体力がどの程度持続するか、どう行動が変化するか等、十分な時間を通したアセスメントを実施できること
- 個々の状況に応じて適した関係機関と密に連絡を取ること、複数の関係機関や関係者とアセスメント結果を共有し、協同しながら、それぞれの専門性や資源を活用した支援を実施できること

（３）就労選択支援事業者の実施主体（指定基準第 173 条の６に係る取扱い）

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年以内に当該事業者の事業所において合計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その他の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事業者と定めている。

地域によっては「過去３年以内に当該事業者の事業所において合計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」（以下「要件①」という。）を満たす事業者が存在しない場合もあるが、地域の実情に応じて就労選択支援事業者を確保するため、「その他の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事業者」（以下「要件②」という。）についても、実施主体として認めているところ。要件②については、例えば、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又は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であって、要件①を満たすもののような事業者について都道府県知事が認めることを想定している。

また、同一市区町村内に就労選択支援事業所が存在しない場合には、例えば過去 10 年間の連続する３年間に合計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」のような事業者についても、都道府県知事が認めることを想定している。

なお、要件①における「過去３年以内」は、当該事業者の指定申請があった日の前月の末日を起算日とする。

（４）評価及び整理の実施（指定基準第 173 条の７に係る取扱い）

ア　アセスメント（指定基準第 173 条の７第１項）

就労選択支援事業者は、本人や家族との面談や作業場面等を活用して、障害の種類及び程度、就労に関する意向及び経験、就労するために必要な配慮及び支援並びに適切な作業の環境等に関する事項や状況の整理（以下「アセスメント」という。）を行う。また、就労選択支援事業者は、本人との協同を通じて本人の意思決定支援に努めること。

なお、作業場面等を活用した状況把握（アセスメント）に関する詳細や方法等については、別添マニュアルを参考としていただきたい。作業場面等を活用した状況把握（アセスメント）の中で、利用者に対する工賃が発生した場合は利用者に支払って差し支えない。

イ　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）

他のアセスメント実施機関により既にアセスメントが実施されている場合は、就労選択支援事業所の効果的な支援や本人の負担軽減のため、当該アセスメントを活用、もしくは参考として差し支えないが、当該アセスメントにおいて不足する内容があれば、本人の過度な負担にならない範囲で追加的にアセスメントを行うこと。また、就労選択支援事業者が労無く報酬を得る目的で、利用申請の前後で他のアセスメント実施機関の利用を勧め、当該機関のアセスメント結果や設備を流用することはできない。

アセスメントは原則１年以内に実施されたものを活用することとするが、本人の置かれている環境に変化があった場合や、疾病や事故等による本人自身の能力や機能が大きく変化した場合、障害福祉サービスの利用を経て就労能力や就労に関する意向等が大きく変化した場合は、同様のアセスメントから１年経過していない場合でも改めてアセスメントを実施するものとする。

なお、他のアセスメント実施機関とは、障害者就業・生活支援センターや障害者職業センター、就労系障害福祉サービス事業所、障害者職業能力開発訓練事業を行う機関、特別支援学校等を想定している。また、本人が医療機関を利用している場合は、必要に応じて、医療機関とも連携すること。

なお、他機関に情報提供を依頼する場合は、本人の同意を得ること。

ウ　多機関によるケース会議（指定基準第 173 条の７第３項）

多機関によるケース会議（以下「ケース会議」という。）に参加する機関は、福祉や労働、医療、教育等の多様な機関が想定されるが、全てのケースに一律に招集するのではなく、個々のケースに応じて必要な関係機関を柔軟に参集すること。（ケース会議の様式例は別紙様式１を参照。）

ただし、利用者が指定特定相談支援事業を利用している場合は、指定特定相談支援事業者は、今後の障害福祉サービスの利用を含めて一貫した支援を行う観点から、原則として参加いただくようお願いする（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に基づく指定計画相談支援の事業の人員及び運営に関する基準（平成 24 年厚生労働省令第 28 号）第 15 条３項７号において「相談支援専門員は、（略）就労選択支援事業者と連携し、必要な情報の提供及び助言、関係機関との連絡調整その他の援助を行わなければならない」と定められていることに留意すること。）。

就労選択支援事業所においては、本人が一般就労を希望している場合は、就労移行支援事業に加え、障害者就業・生活支援センターや職業準備支援等を行う地域障害者職業センター、障害者職業能力開発校等が行う職業訓練や都道府県が実施主体となる障害者委託訓練の活用も視野に入れて支援すること。

なお、多機関によるケース会議において、他の関係機関が持つ個人情報を共有する際は、予め書面にて利用者の同意を得るなど、適切な手続を経ることに留意すること。

エ　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）

アセスメント結果を作成する際には、利用者本人と協同して、強みや特性、本人が望む方向に進む上での課題等を整理して、自己理解を促すとともに、その過程を通じて、利用者本人が就労先・働き方を選択・決定することを支援すること。

アセスメント結果においては、本人の課題等を踏まえ、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。就労選択支援事業者が本人の就労の可否や利用すべき就労系障害福祉サービス、利用する事業所等を判断・決定するものではないことに留意すること。例えば、アセスメン

トシートに、想定される事業所名を記載する場合などが考えられるが、今後の支給決定に向けた参考情報に過ぎず、就労選択支援事業者が利用サービス等のあっせんを行うものではないことに留意すること。

作成したアセスメント結果は利用者や相談支援事業所等に共有するとともに、支給決定権者において、実施した支援内容や本人の状況等を把握できるよう、支給決定権者にも共有することが望ましい。

（５）関係機関との連絡調整等の実施（指定基準第 173 条の８）

ア　アセスメント結果の関係機関への情報共有（指定基準第 173 条の８第１項）

就労選択支援利用後に、障害者就業・生活支援センターや公共職業安定所等の他の関係機関を利用することが想定される場合は、本人の同意を得た上で、アセスメント結果を当該関係機関に共有すること。その際、問合せ可能な連絡先を併せて共有することが望ましい。

イ　地域の社会資源の情報収集等（指定基準第 173 条の８第２項）

就労選択支援は、就労系障害福祉サービスの利用者が就労先や働き方を適切に選択できるよう支援するものであるから、利用者に対して、就労に必要な知識や能力の向上に資する事業所等を適切に情報提供できるよう、法第 89 条の３第１項に規定する協議会（以下「協議会」という。）への定期的な参加等により、日頃から地域の社会資源等に関する情報収集に努めること。また、利用者の希望や能力、適性等に応じた事業所等を見極めて情報提供すること。

なお、協議会に参加するに当たっては、例えば、概ね１年に１回以上、協議会に参加し、事業の運営に係る状況を報告するとともに必要な要望、助言等を聞く機会を設ける等の取組が考えられる。

３　就労選択支援の報酬の留意事項について

（１）算定用件について

報酬算定の対象となるのは、就労選択支援として、利用者に対して、直接支援を行った場合とする（利用者が同席する多機関連携会議や企業訪問は算定対象とするが、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は算定対象としない。）。

事業者においては、サービス提供記録の中で１日単位の支援内容を記録するものとし、事業内容のうち未実施の事項がある場合は、就労選択支援サービスを適切に提供しておらず、全体として報酬算定の対象とならない。（サービス提供記録の様式例は別紙様式２を参照。）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この限りではない。

事業内容のうち、アセスメントについては、作業やコミュニケーション等に関する行動観察が極めて重要であることから、対面での実施を基本とする。一方、多機関連携によるケース会議や利用者等へのアセスメント結果の提供、事業者等との連絡調整については、対面での実施が難しい場合等、必要に応じて、テレビ電話装

置等を活用した支援（オンラインによる支援）としても差し支えない。

（２）特定事業所集中減算について

ア　判定期間と減算適用期間

就労選択支援事業所は、毎年度２回、次の判定期間において就労アセスメントの利用が終了した利用者を対象に、減算の要件に該当した場合は、次に掲げるところに従い、当該事業所が実施する減算適用期間の就労選択支援のすべてについて減算を適用する。

①　判定期間が前期（１月１日から６月末日）の場合は、減算適用期間を 10 月１日から３月 31 日までとする。

②　判定期間が後期（７月１日から 12 月末日）の場合は、減算適用期間を４月１日から９月 30 日までとする。

イ　判定方法

事業所ごとに、当該事業所において判定期間に実施したアセスメント結果に係る利用者について、その後のサービス利用において、就労移行支援、就労継続支援Ａ型、就労継続支援Ｂ型及び基準該当就労継続支援Ｂ型につながった件数をそれぞれ算出し、就労移行支援等それぞれについて、移行した人数が多い法人（以下「移行率最高法人」という。）が占める割合を計算し、就労移行支援等のいずれかについて 80%を超えた場合に減算する。

（具体的な計算式）

事業所ごとに、それぞれのサービスにつき、次の計算式により計算し、いずれかのサービスの値が 80%を超えた場合に減算

当該サービスに係る移行率最高法人につながった利用者数÷当該サービスにつながった利用者数

ウ　算定手続

判定期間が前期の場合については９月 15 日までに、判定期間が後期の場合については３月 15 日までに、すべての就労選択支援事業者は、次に掲げる事項を記載した書類を作成し、算定の結果 80%を超えた場合については当該書類を指定権者に提出しなければならない。なお、80%を超えなかった場合についても、当該書類は、各事業所において５年間保存しなければならない。

①　判定期間においてアセスメントを終了した利用者の総数

②　就労移行支援等のそれぞれの事業につながった利用者数

③　就労移行支援等のそれぞれの移行率最高法人につながった利用者数並びに移行率最高法人の名称、住所、事業所名及び代表者名

④　イの算定方法で計算した割合

⑤　イの算定方法で計算した割合が 80%を超えている場合であって正当な理由がある場合においては、その正当な理由

なお、上記の書類作成時において、判定期間にアセスメントは終了したもの

の移行先が決まっていない利用者については、当該判定期間の算定対象には含めず、移行先が決まった時点の判定期間の算定対象とすること（そのため、移行先が決まっていない利用者については、少なくともアセスメント終了から１年間は定期的に移行先の把握を続けること。）。

エ　正当な理由の範囲

ウで判定した割合が 80%を超える場合には、80%を超えるに至ったことについて正当な理由がある場合においては、当該理由を指定権者に提出すること。なお、指定権者が当該理由を不適当と判断した場合は特定事業所集中減算を適用するものとして取り扱う。

正当な理由として考えられる理由を例示すれば次のようなものであるが、実際の判断に当たっては、地域的な事情等も含め諸般の事情を総合的に勘案し正当な理由に該当するかどうかを指定権者において適正に判断されたい。

①　就労選択支援事業者の通常の事業の実施地域に就労移行支援等がサービスごとでみた場合に５事業所未満である場合などサービス事業所が少数である場合

（例）　就労移行支援事業所として４事業所、就労継続支援Ａ型事業所として 10 事業所が所在する地域の場合は、就労移行支援事業について移行率最高法人を位置づけた割合が 80%を超えても減算は適用されないが、就労継続支援Ａ型について 80%を超えた場合には減算が適用される。

（例）　就労移行支援事業所として４事業所、就労継続支援Ａ型事業所として４事業所が所在する地域の場合は、就労移行支援事業所及び就労継続支援Ａ型事業所それぞれについて移行率最高法人を位置づけた割合が 80%を超えた場合でも減算は適用されない。

②　視覚・聴覚言語障害者支援体制加算、高次脳機能障害者支援体制加算を受けている場合

③　判定期間においてアセスメントを終了した利用者のうち、それぞれのサービスにつながった件数が５件以下であるなど、サービスの利用が少数である場合

（例）　判定期間において、就労移行支援が位置付けられた計画件数が合計５件、就労継続支援Ａ型が位置付けられた計画件数が合計 10 件の場合は、就労移行支援について移行率最高法人を位置づけた割合が 80%を超えても減算は適用されないが、就労継続支援Ａ型について 80%を超えた場合には減算が適用される。

④　サービスの質が高いことによる利用者の希望を勘案した場合などにより特定の事業者に集中していると認められる場合

（例）　就労選択支援事業者が、利用者から質が高いことを理由に当該事業所を利用したい旨の理由書の提出を受けている場合であって、支給決定権者に当該利用者のアセスメント結果を提出した上で支援内容についての意見・助

言を受けている場合。

⑤　その他正当な理由と指定権者が認めた場合

（3）利用日数上限について

１月当たりの利用日数は、就労移行支援等と同様、原則として各月の暦日数から８日を控除した日数を限度とする。

4　就労選択支援に係る支給決定の取扱い

（1）支給決定期間について

支給決定期間は原則１か月とする。支給決定期間を延長することは原則想定していないが、１か月の支給決定を行い、支援開始後に以下の事由（以下「例外事由」という。）に該当することが明らかになった場合に限り、一度のみ、再度１か月の支給決定を行って差し支えない。

・　自分自身に対して過小評価、過大評価を有していたり、自分自身の特性に対する知識等の不足等、進路に関する自己理解に大きな課題があり、自己理解等の改善に向け、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

・　作業に対する集中力や体力の持続、意欲・作業態度の持続に加え、体調や精神面の安定等に課題があり、進路を確定するに当たり、１か月以上の時間をかけた観察が必要な場合

なお、当初から例外事由に該当することが明らかな場合に限り２か月間の支給決定を行うことも可能であるが、その場合は支給決定期間を延長することはできない。

再度１か月の支給決定を行う場合や、就労選択支援利用後に就労系サービスの支給決定を行う場合には、市区町村が短期間で複数の支給決定を行うことが必要になるが、障害支援区分の認定を要しない場合の調査については、事務処理要領において「例えば、認定調査の調査項目を活用しつつ本人や家族、相談支援専門員等からの聞き取りを行うなど、市区町村において必要と考える調査を行い障害の程度を含めた心身の状況を把握する」旨を示しており、支給決定に当たって勘案すべき項目の中で、短期間で変化が想定されない調査項目を簡略化するなど、工夫して差し支えない。

（2）他のサービスとの同一日の利用について

障害福祉サービスは、報酬が重複しない利用形態であるならば、市町村がその必要性について適切に判断し、特に必要と認める場合は併給を妨げないものとしている。

就労選択支援も、他のサービスを同一日に利用することが想定され、例えば、以下のようなサービスについては、支援内容・報酬に重なりはなく、同一日に併給できる。

①　放課後等デイサービスとの同日利用

（例）満 18 歳未満の障害児が、日中に特別支援学校に出席する代わりに就労選択支援を利用した後、夕方に放課後等デイサービスを利用する。

・　就労選択支援は、授業の時間帯も活用して、卒業後の就労に向けて客観的かつ専門的なアセスメント等を行うサービスである一方、放課後等デイサービスは、授業の終了後等に生活能力の向上のために必要な支援等を行うサービスであって、就労に向けたアセスメント等の支援は含まれない。そのため、支援内容・報酬に重なりはなく、同一日に併給できる。

②　障害児入所施設との同日利用

（例）障害児入所施設の入所児童が、日中に特別支援学校に出席する代わりに就労選択支援を利用する。

就労選択支援は、就労に関する客観的かつ専門的なアセスメントを行うサービスである一方、障害児入所支援は、保護や日常生活における基本的な動作及び独立自活に必要な知識技能の習得のための支援を行うサービスであるが、就労に向けたアセスメント等の支援は含まれない。そのため、支援内容・報酬に重なりはなく、同一日に併給できる。

なお、障害福祉サービスの日中活動サービス（※）については、どちらも日額報酬であり、日中のまとまった時間帯の支援が想定されていること、就労移行支援体制加算が算定でき、就労に向けた支援が想定されていることから支援の重なりがあると考えられ、就労選択支援の報酬を算定した場合には、同一日に他の日中活動サービスの報酬は算定できない。

（例）午前に就労継続支援Ｂ型を利用し、午後に就労選択支援を利用する

なお、事業所間同士の合議による報酬の按分により、両サービスを同一日に利用することを妨げるものではない。按分方法としては、例えば、①同一日の別の時間帯に各々のサービスを提供する場合は各々の利用時間に基づき報酬を按分する、②同一日の同時間に両サービスを提供する場合（Ａ型事業所の作業場面において就労選択支援のアセスメントを行う等）は報酬を等分する等が考えられる。

※　日中活動サービス…生活介護、自立訓練（機能訓練・生活訓練を含み、宿泊型自立訓練を除く）、就労移行支援及び就労継続支援（Ａ型・Ｂ型）

（３）同一法人が運営する就労系障害福祉サービスの利用者について

就労継続支援や就労移行支援を利用中の者が、当該サービスに係る受給者証の更新や事業所の変更を検討するに当たって就労選択支援を利用する場合、アセスメントや情報提供の客観性を担保するため、当該サービスを提供している事業所と同一の法人が運営する就労選択支援は利用できないものとする。ただし、最も近い就労選択支援事業所であっても通所することが困難である等、近隣に別の法人が運営する就労選択支援事業所や就労移行支援事業所がない場合は、同一法人が運営する就労選択支援の利用を認める。

5　就労選択支援に係る指定の申請等について

（1）指定権者における指定について

就労選択支援は、働きたい意欲のある障害者の今後の就労や働き方に密接に関わる支援であって専門的・中立的な役割が期待される。就労選択支援事業所を指定するに当たっては、申請様式の不備のみならず、地域において就労選択支援に期待される役割を果たせるか以下のような観点で確認することが望ましい。

- 就労選択支援事業を実施する目的や理念
- アセスメント環境や支援員を確保できているか（対象者に応じた多様なアセスメント手法や作業場面の確保、アセスメントシートやマニュアルの整備、過去の就労アセスメント実績等）
- 地域との連携体制を構築できているか（協議会や近隣の障害者雇用を実施する企業等との連携）
- 第三者から適切な評価を受けているか（協議会、市区町村委託相談支援事業者、近隣の就労系障害福祉サービス事業所等）
- 他の就労系サービスを実施している場合は、当該サービスの支援状況や経営状況（生産活動収支、経営改善計画書提出状況、スコア表や平均賃金・工賃月額等）
- 情報公表の状況（WAM－NET 等）

（2）協議会との連携

就労選択支援事業所の指定時に地域との連携体制の構築や第三者からの適切な評価を確認する際、指定権者が必要と認める場合には、就労選択支援を行おうとする者は、事業指定の申請に当たり、協議会や市区町村等に対し、運営方針や活動内容等を説明し、当該協議会等による評価を受け、その内容を都道府県知事に提出する。

6　関係機関との連携について

（1）地域障害者職業センターとの連携

地域障害者職業センターにおいては、過去に地域障害者職業センターの職業評価を実施した者について、就労選択支援事業者から当該職業評価に関する照会があった場合には提供することができる。ただし、職業評価の実施の有無を含めて、情報を提供する際には本人の同意が必要となることに留意すること。

また、地域障害者職業センターは利用者本人から就労選択支援事業所によるアセスメントの結果の提供を受けた際に、その結果を参考にして、職業指導等を行うこととなっていることから、地域障害者職業センターから就労選択支援事業所によるアセスメント結果に係る内容の照会等があった場合は、就労選択支援事業者にて必要な対応を行うこと。

（2）公共職業安定所との連携

令和９年３月までは就労継続支援Ｂ型事業所の利用者を対象に就労支援選択を行うこととなるが、当該就労選択支援のアセスメント結果を踏まえて、利用者本人が就労継続支援事業の利用ではなく、一般就労を目指すことを希望した場合は、公共職業安定所（以下「安定所」という。）に誘導することを基本とする。その際、具体的な調整方法等については、地域の実情等を踏まえて管轄の安定所と相談すること。

また、安定所が利用者本人から就労選択支援事業所によるアセスメント の結果の提供を受けた際に、その結果を参考にして、職業指導等を行うこととなっていることから、安定所から就労選択支援事業所によるアセスメント結果に係る内容の照会等があった場合は、就労選択支援事業者にて必要な対応を行うこと。

なお、就労選択支援を経て安定所による支援を受けることとなった者が、支援の過程で、本人の状況・希望が変化して、一般就労ではなく就労継続支援事業の利用を再度希望することも考えられることから、当該者に係る連絡を受けた場合は、各市区町村に安定所から誘導を行うこと。

（３）障害者職業能力開発校等との連携

障害者職業能力開発校では、一般就労に向けて、就労に必要な社会生活に関するスキル向上を含めた基礎的な職業訓練から実際の職場に近い環境での実践的な職業訓練など、障害者のニーズや不安に寄り添った多様な訓練機会を提供している。また、全国に 19 校ある障害者職業能力開発校は、寮を併設していることから隣接地域からの受入れも可能である。

このため、就労選択支援事業所においては、一般就労への前段階として障害者職業能力開発校をはじめ、一般の職業能力開発校における障害者対象訓練科、都道府県が実施主体となる障害者委託訓練を活用することも視野に入れてアセスメントを行うこと。

（４）医療機関との連携

就労選択支援事業所においては、本人が医療機関を利用している場合は、必要に応じて医療機関とも連携すること。なお、医療機関においては、就労選択支援事業者に対して、患者の同意を得て、診療状況を示す文書を添えて、必要な情報を提供した場合は、診療報酬における「診療情報提供料（Ⅰ）」を算定することができる。

（５）指定特定相談支援事業者との連携

就労選択支援の実施にあたっては、特にアセスメント結果の中立性の確保や、就労選択支援の利用に関する必要な情報提供等の観点から、計画相談支援事業者との連携は非常に重要であり、指定特定相談支援事業者が、就労選択支援事業者がアセスメントの結果の作成に当たって開催する会議に参加することに加えてサービス提供場面を訪問するなどの算定要件を満たす場合は、「サービス提供時モニタリング加算」（100 単位/月）の算定を可能とする。

（６）他の就労系障害福祉サービス事業者との連携

就労系障害福祉サービスを利用することで、本人の就労に対する意向や就労に関する知識や能力等に変化が見られる場合があることから、本人が就労に関する選択を定期的に見直すことができるよう、他の就労系障害福祉サービス事業者は、利用者に対して、計画相談支援を行う者と連携し、例えば、支給決定更新時など定期的に就労選択支援に関する情報提供を行い、その利用を促すこと。