

就労選択支援の指定基準等

(1) 概要

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、適切な選択の支援を必要とするものにつき、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、就労するために必要な配慮その他の整理を行い、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関係者との連絡調整、就労に係る情報の提供及び助言その他の便宜を提供

(2) 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月より、新たに就労継続支援B型を利用する意向がある場合、予め就労選択支援を利用しなければならない。

※以下の者については、就労選択支援を利用せずに、就労継続支援B型を利用可。

- ・ 50歳に達している者
- ・ 障害基礎年金1級受給者
- ・ 就労経験があり年齢や体力面で一般企業に雇用されることが困難になった者等

※以下の場合については、就労移行支援事業所等による就労アセスメントを経て就労継続支援B型を利用可

- ・ 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

(3) 各種基準

人員基準	<p>①就労選択支援員</p> <ul style="list-style-type: none">・ 総数：常勤換算で、利用者数を15で除した数以上・ 専ら当該事業所の職務に従事するもの <p>ただし、利用者の支援に支障がない場合は、一体的に運営する生活介護、自立訓練（機能訓練）、自立訓練（生活訓練）、就労移行支援、就労継続支援A型、就労継続支援B型の事業所に配置される常勤の職業指導員、生活支援員又は就労移行支援員等の直接処遇に係る職員は、就労選択支援員として従事でき、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可</p>
------	--

	<p>【就労選択支援員の要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労選択支援員養成研修を修了した者 ・経過措置：令和10年3月31日までは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等が行う「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修」又はこれに相当する以下の研修修了した者も従事可。 <ul style="list-style-type: none"> ・就業支援基礎研修（就労支援員対応型） ・訪問型職場適応援助者養成研修 ・サービス管理責任者研修専門コース別研修（就労支援コース） ・相談支援従事者研修専門コース別研修（就労支援コース） <hr/> <p>②管理者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・専ら当該事業所の職務に従事するもの <p>ただし、管理業務に支障がない場合は</p> <p>①当該事業所の他の職務、②他の事業所の職務のいずれかとの兼務は可</p>
<p>設備 基準</p>	<p>①訓練・作業室</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者へのサービス提供に支障がない広さを確保し、訓練・生産活動等に必要となる器具備品を備えること。 ・部屋の広さについては、<u>利用者 1 人あたり、3.3 m²</u>で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準） ・<u>少なくとも、利用者 1 人あたり 2 m²以上</u>は確保すること。 ・<u>就労移行支援、就労継続支援等とは別に 20 m²必要</u> <p>②多目的室その他運営上必要な設備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部屋の広さについては、<u>利用者 1 人あたり、3.3 m²</u>で算出すると余裕のある配置ができる。（本市推奨基準） ・<u>少なくとも、利用者 1 人あたり 2 m²以上</u>は確保すること。 ・相談室と多目的室は、利用者の支援に支障がない場合、兼用可。 ・利用者の支援に支障がない場合、就労移行支援、就労継続支援等と兼用可。 <p>③相談室</p> <ul style="list-style-type: none"> ・室内における談話の漏えいを防ぐための措置を講じること。 <p>④洗面所</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の特性に応じたもの。 <p>⑤便所</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の特性に応じたもの。（本市福祉都市環境整備指針を満たすことが望ましい。） <hr/> <p>※多目的室と訓練作業室については、区画に十分な程度の高さがあり、固定されたパーティションにより間仕切ること。（別紙参照）</p> <p>※プライバシー配慮の観点から、訓練作業室を通らないで相談室へ出入りできるよう、部屋の配置や動線等に配慮すること。</p> <p>※洗面所及び便所は、雑居ビル等においては他のテナントとの共用ではなく専用とすること。</p>
<p>最低 定員</p>	<p>10名（多機能型や従たる事業所としては設置不可）</p>

(4) 主な運営基準

①実施主体

過去3年間で3人以上一般就労させている就労移行支援、就労継続支援の事業所又は障害者就業・生活支援センターであること。

②評価及び整理

- ・ 短期間の生産活動その他の活動の機会を通じて、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（以下「アセスメント」という。）を行う。
- ・ アセスメントの結果の作成にあたり、利用者及び市町村、特定相談支援事業者等、公共職業安定所その他の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を改めて確認するとともに、担当者等に意見を求めなければならない。
- ・ アセスメント結果に係る情報を利用者及び特定相談支援事業所等に提供しなければならない。

③関係機関との連絡調整等

- ・ アセスメントの結果を踏まえ、必要に応じて公共職業安定所、障害者就業・生活支援センターその他の関係機関との連絡調整を行わなければならない。
- ・ 自立支援連絡協議会への定期的な参加、公共職業安定所へ訪問等により、地域における就労選択に係る社会資源、雇用に関する事例等に関する情報の収集及び、利用者に対して進路選択に資する情報提供に努めなければならない。

(5) 留意点

国の技術的助言として、就労選択支援事業所の指定に当たり、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とされている。

- ・ 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）

■パーテーション（間仕切り）

- 訓練・作業室と多目的室の間は、固定されたパーテーション（間仕切り）で区画する必要があります。
- 照明や空調の都合によっては天井まで壁で区切らなくても結構ですが、概ね 180cm の高さまでは遮蔽されている必要があります。
- 視認性を確保する必要がある場合は、透明のアクリル板などをはめ込んだものでも構いません。
- 訓練・作業室と多目的室を行き来するために必要な幅の開口部には、必ずしも扉を設置しなくても構いません。なお、開口幅の半分以上は壁で区切るようにしてください。
- 「移動間仕切り」や収納家具機能を併せもつパーテーションも可です。

パーテーションとして認められる例



パーテーションとしては認められない例

アコーディオンカーテン



固定されていない衝立の形状



相談スペースを区画するための間仕切りとしては、
こうした衝立も認めています。