

第70回 「就労選択支援制度」への備えはお済みでしょうか？

令和7年10月施行予定の「就労選択支援制度」について、厚生労働省・こども家庭庁で具体的検討が進んでいるようです。

皆様の法人・事業所にとっても大きなインパクトになるとも考えられますので、以下のURLの資料をダウンロードして一読されることをお勧めいたします。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001167613.pdf>

(『就労選択支援に係る報酬・基準について〈論点等〉』)

ポイントだけ転載いたします。

・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（就労選択支援）※を創設する。

※ 障害者部会報告書（令和4年6月）を踏まえ、サービスの利用期間は、概ね2週間（最大でも2か月）程度とする

・〔現状・課題〕 ○就労系障害福祉サービスの利用を希望する障害者の就労能力や適性を客観的に評価し、それを本人の就労に関する選択や具体的な支援内容に活用する手法等が確立されていないため、障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がっていない。 ○一旦、就労継続支援A型・B型の利用が始まると、固定されてしまいやすい。 ○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、人生が大きく左右される。

・【目的】 働く力と意欲のある障害者に対して、障害者本人が自分の働き方を考えることをサポート（考える機会の提供含む）するとともに、就労継続支援を利用しながら就労に関する知識や能力が向上した障害者には、本人の希望も重視しながら、就労移行支援の利用や一般就労等への選択の機会を適切に提供する。

【具体的な内容】 ○作業場面等を活用した状況把握を行い、本人の強みや特性、本人が望む方向に進む上で課題となること等について、本人と協同して整理する。 ○利用者本人と協同して、自分に合った働き方を実現したり、働く上での課題改善等に向けて、どんな方法で、何に取り組むのか、どこで取り組むかについて、利用者本人の自己理解を促すことを支援する。 ○アセスメント結果は、本人や家族、関係者等と共有し、その後の就労支援等に活用できるようにする。 ※ その過程の結果として、就労系障害福祉サービスの活用を含めた進路について本人が選び、決定していくことを支援する。そのため、就労選択支援は就労の可否を判断したり、どの就労系障害福祉サービスを利用するかの振り分けを行うものではない。 ○本人の選択肢の幅を広げ、本人の的確な選択につながるよう、支援の実施前後において、本人に対して、地域における雇用事例や就労支援に係る社会資源等に関する情報提供、助言・指導等を行う。 ○就労選択支援利用後の就労支援等において、アセスメント結果が効果的に活用されるよう、就労選択支援事業所は計画相談支援事業所や市町村、ハローワーク等の雇用支援機関との連携、連絡調整を行う。

【期待される効果】 ○専門的な研修を修了した就労支援の経験・知識を有する人材の配置により、就労に関するアセスメントに関し、専門的な支援を受けることが可能となる。 ○本人の就労能力や適

性、ニーズや強み、本人が力を発揮しやすい環境要因、職業上の課題、就労に当たっての支援や配慮事項等を本人と協同して整理することで、本人の自己理解を促進することが可能となる。○本人と協同して整理した内容や地域の企業等の情報を基に、関係機関と連携することにより、本人にとって、より適切な進路を選択することが可能となる。また、就労継続支援A型・B型利用開始後も、本人の希望に応じて就労選択支援を受けることができ、就労ニーズや能力等の変化に応じた選択が可能となる。

長くなりますので今回はここまでにしますが、就労支援サービスの利用にあたり、「本人の的確な選択」を可能にする、というのがメインテーマになっているように思えます。

事業所側の立場からすれば、一般就労との間も含め、厳しく「選択される」ようになっていくということではないでしょうか。