

就労選択支援について

令和7年度 集団指導

目次

- 1. 制度の目的と利用対象者
- 2. 指定基準（実施主体の要件）
- 3. 人員基準・設備基準
- 4. サービス提供プロセス（アセスメントについて）
- 5. 他サービスとの同日利用ルール
- 6. 特定事業所集中減算
- 7. 外部連携と運営上の留意点

1-1. 制度の目的と基本理念

- 本人の希望、能力、適性に合った選択を支援し、ミスマッチを防止。
- 「とりあえず福祉」から、客観的アセスメントに基づく進路選択へ。
- 合理的配慮の具体化を行い、就労定着率の向上を目指す。

1-2. 利用対象者①

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

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
	<ul style="list-style-type: none">・ 50歳に達している者または障害基礎年金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

1-2. 利用対象者②

ただし、

- ・ 近隣に就労選択支援事業者がない場合
- ・ 利用可能な就労選択支援事業者数が少なく、就労選択支援を受けるまでに待機期間が生じる場合

は、就労移行支援事業者等による就労アセスメントを経た就労継続支援B型の利用を認めることとしている。

2-1.実施主体の要件①

①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の3人以上の利用者**が新たに通常の事業所に雇用された事業者。

②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。

2-1.実施主体の要件②

②その他のこれらと同等の～とは・・・

・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

・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、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10年間の連続する3年間に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

2-2. 実施主体の要件（重要：法人実績の流用不可）

- 実績要件は「指定を受ける事業所単位」で判断（Q&A問5）。
- 同一法人のA事業所の実績を、実績のない新設B事業所に合算・流用することは不可。
- 新設法人の場合は、指定基準を満たす事業所が存在する必要がある。

3-1. 人員基準（人員配置要件①）

●管理者

●就労選択支援員 15 : 1以上（原則、専従）

- ・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。

※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。

3-1. 人員基準 (就労選択支援員養成研修)



就労選択支援員 養成研修のご案内

受講料 無料



研修目的

就労を希望する障害者が、就労先や働き方をより適切に選択・選択し、障害特性を踏まえたサービスの提供や就労を通じた知識・能力の増進・向上につなげられるよう、就労選択支援に必要となる就労選択支援員が専門的知識を習得している必要があります。

令和7年10月から就労選択支援を円滑に開始し、実効性あるサービスとするため、就労選択支援員養成研修が広く周知・理解されるようになることを目的として実施します。

受講対象者

基礎的研修を修了していること、または「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。

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(8)の修了者は就労選択支援員養成研修で受講できる。

※基礎的研修と同等以上の研修とは、以下の研修とする。

- 就労支援基礎研修(就労支援員対応型)
- 防犯意識増進活動者養成研修
- 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)

研修内容

内容	オンデマンド研修	対面研修	時間	対面研修(カリキュラム)
1. 就労選択支援の目的と役割	60分	—	9:10-9:30 受付開始 9:30-9:40 オリエンテーション	
2. 就労アセスメントの目的と手法	90分	—	9:40-10:40 ニーズアセスメントの手法 10:40-10:50 休憩	
3. ニーズアセスメントの手法	60分	60分	10:50-11:50 アセスメントシートの具体的な活用(前半)	
4. アセスメントシートの具体的な活用	60分	120分	11:50-12:50 昼休憩 12:50-13:50 アセスメントシートの具体的な活用(後半)	
5. 関係機関との連携	60分	—	13:50-14:00 休憩 14:00-15:00 アセスメント情報の整理と活用(前半)	
6. アセスメント情報の整理と活用	30分	120分	15:00-15:10 休憩 15:10-16:10 アセスメント情報の整理と活用(後半) 16:00-16:15 インフォメーション・登録終了	
計	6時間	5時間		

研修受講の流れ

- 研修申込
- 受講可否通知
- 動画視聴(オンデマンド研修)
- 対面講習受講
- アンケート回答
- 修了証発行

※1「研修申込」をいただいたのち、基礎研修への受講可否をメールにて通知します。
 ※2 大変お騒がせですが、「受講不可」となった場合は、選別の結果に再度お申し込みください。なお、受講可能になる方が必ずお申込みとなりますので、あらかじめご了承ください。
 ※3「受講不可」となった場合は、動画(オンデマンド研修)を各務の業務内に掲載の上、受講済にご参加ください。
 ※4 オンデマンド研修において、すべての「確認テスト」で満点であることが受講終了の要件になっております。
 ※5 業務内での動画視聴が確認できない場合は、「防犯講習」を受講できず本人のご注意ください。
 ※6 「防犯講習」は選考、申込、途中離席などは一切認められません。その場合は未受講となり、再度申込からいただくことになりますのでご注意ください。
 ※7 東京都福祉保健局から受講区域内に、受講システム(Live Lightning)から「受講アンケート」にご回答ください。
 ※8 動画視聴、受講通知、アンケート結果状況を調査した際、修了証がダウンロードできるようになります。なお、修了証のダウンロードは令和8年2月末まで可能です。延長ダウンロードお申し込みご注意ください。

研修スケジュール

※各回の定員：80～100人(予定)

研修実施回	申込開始日	申込終了日	動画(オンデマンド)視聴期間	対面講習受講日	会場
第1回	令和7年5月26日(月)	令和7年6月4日(水)	令和7年6月9日(月)～令和7年6月30日(月)	令和7年7月4日(金)	岡山サンライズ
第2回	令和7年5月26日(月)	令和7年6月4日(水)	令和7年6月9日(月)～令和7年6月30日(月)	令和7年7月5日(土)	岡山サンライズ
第3回	令和7年6月10日(水)	令和7年7月8日(土)	令和7年7月9日(日)～令和7年7月30日(水)	令和7年8月3日(日)	岡山サンライズ
第4回	令和7年6月10日(水)	令和7年7月8日(土)	令和7年7月9日(日)～令和7年7月30日(水)	令和7年8月4日(月)	岡山サンライズ
第5回	令和7年6月12日(金)	令和7年6月28日(月)	令和7年7月3日(金)～令和7年7月24日(金)	令和7年7月30日(水)	岡山サンライズ
第6回	令和7年6月12日(金)	令和7年6月28日(月)	令和7年7月3日(金)～令和7年7月24日(金)	令和7年7月31日(金)	岡山サンライズ
第7回	令和7年10月28日(火)	令和7年11月13日(水)	令和7年11月17日(月)～令和7年12月8日(月)	令和7年12月12日(金)	豊島区庁
第8回	令和7年10月28日(火)	令和7年11月13日(水)	令和7年11月17日(月)～令和7年12月8日(月)	令和7年12月13日(土)	豊島区庁
第9回	令和8年1月6日(火)	令和8年1月22日(水)	令和8年1月26日(月)～令和8年2月16日(月)	令和8年2月20日(金)	岡山サンライズ
第10回	令和8年1月6日(火)	令和8年1月22日(水)	令和8年1月26日(月)～令和8年2月16日(月)	令和8年2月21日(土)	岡山サンライズ

お申込み方法



こちらの二次元バーコードからお申込みください
https://sentaku-yousei.mhlw.go.jp/open_seminars

お問い合わせ先情報

就労選択支援員養成研修ヘルプデスク(株式会社インソース)

☎ メールアドレス: sentaku-yousei@insource.co.jp ☎ 電話番号: 03-5577-2051
 月～金 10:00-17:00(土日を除く) ※年末年始(12月27日-1月4日)を除く

対面講習のお問合せ先 ☎ 電話番号: 03-5763-5210 対面講習員は、互に記憶の残存率等にお任せください。

※研修の質の担保の観点から、当面の間は国研修

【参考】
令和7年度研修パンフレット

(URL)
<https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/001489464.pdf>

3-1. 人員基準（人員配置要件②）

「基礎的研修と同等以上の研修」とは、以下の研修となる。

- 1 就業支援基礎研修（就労支援員対応型）
- 2 訪問型職場適応援助者養成研修
- 3 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）
- 4 相談支援従事者研修専門コース別研修（就労支援コース）

3-2. 人員基準の特例（兼務と常勤換算の算定方法）

- 常勤の直接処遇職員は、利用者に対するサービス提供に支障がない場合は、就労選択支援員に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。

（早見表）

生活介護事業所等に配置される直接処遇職員について、一体的に運営する就労定着支援事業所又は就労選択支援事業所における兼務の可否

・生活介護事業所等に配置される直接処遇職員が常勤（8H/1人）の場合

	生活介護事業所等	就労定着支援	就労選択支援	可否
兼務例①	直接処遇職員 (8H/1人)	就労定着支援員 (8H/1人)	-	○
兼務例②	直接処遇職員 (8H/1人)	-	就労選択支援員 (8H/1人)	○
兼務例③	直接処遇職員 (8H/1人)	就労定着支援員 (4H/0.5人)	就労選択支援員 (4H/0.5人)	○ (※)
兼務例④	直接処遇職員 (8H/1人)	就労定着支援員 (8H/1人)	就労選択支援員 (8H/1人)	×

※ 生活介護事業所等の常勤の直接処遇職員が、就労定着支援員・就労選択支援員同士について、同時間帯に並行して兼務をすることはできない。

3-3. 設備基準（他事業所との設備兼用ルール）

- 訓練室、相談室、洗面所、便所等は他事業所と**兼用可能**。
- ただし、支援に支障がないことが条件。利用者のプライバシーに配慮した相談室の確保は必須。
- 既存の就労移行等の設備をアセスメントに有効活用することが想定される。

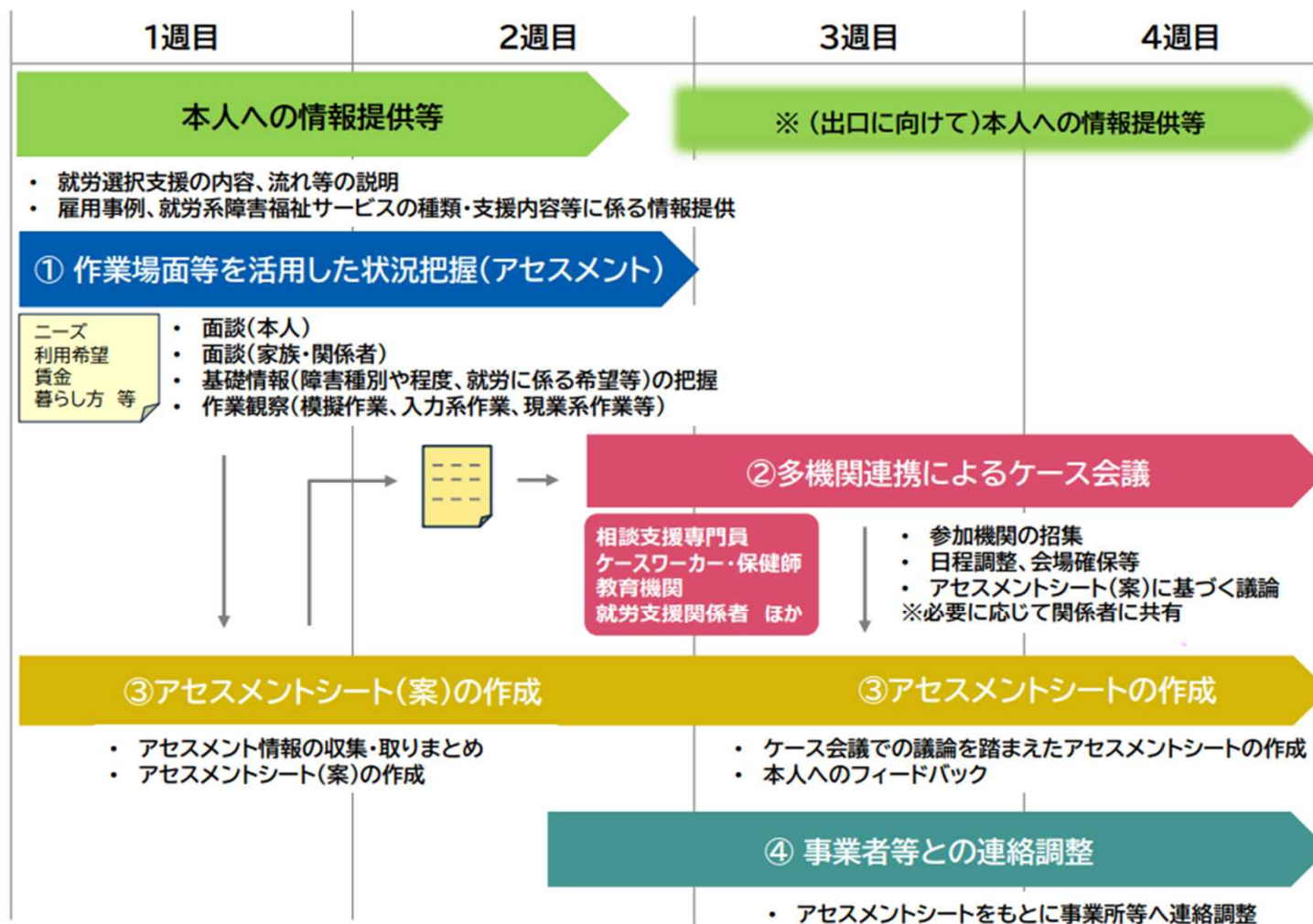
4-1. サービス提供プロセス（報酬算定のプロセス）

- ①短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性等の評価や意向等整理（アセスメント）
 - ②アセスメント結果の作成に当たって、利用者及び関係機関等を招集して多機関によるケース会議を開催
 - ③アセスメント結果を作成し、利用者等へ情報提供
 - ④利用者への適切な支援に向け、必要に応じて事業所など関係機関との連絡調整
- ※①～④のうち未実施の事項がある場合は、報酬算定の対象とならない

4-1. サービス提供プロセス（標準1か月の全体像）

- 標準1か月（最大2か月まで延長可）：
- 第1週：導入・オリエンテーション・情報提供
- 第2週：状況把握（作業観察・面談によるアセスメント）
- 第3週：整理・検討（多機関連携によるケース会議）
- 第4週：報告・フィードバック・結果報告書の交付

就労選択支援サービスの流れ（標準1か月イメージ）



アセスメントシートの活用

障害福祉サービス利用
★個別支援計画
★サービス等利用計画

一般就労に向けた支援
職業指導等を実施
アセスメント結果を踏まえて

4-2. プロセス①（導入・オリエンテーション：1週目）

- 利用契約の締結および支援目的・プロセスの説明。
- 雇用事例、就労系サービスの種類、ハローワーク等の役割を幅広く提示。
- 本人が「どのような選択肢があるのか」を正しく理解するための重要な準備期間。

4-3. プロセス②（状況把握・作業観察：2週目-1）

- 本人・家族・関係者との面談による「就労への意向」「生活状況」の把握。
- 模擬作業（PC入力、事務作業、軽作業、現業系等）を複数設定。
- 本人のストレングス（強み）に焦点を当てた観察を行う。

4-4. プロセス② (状況把握・作業観察：2週目-2)

- 作業遂行能力だけでなく、対人スキル、集中力、疲労度を評価。
- 「できないこと」ではなく、「どのような配慮・環境設定があれば可能か」を分析。
- 既存の就労アセスメントシート等を活用し客観的に記録。

4-5. プロセス③（多機関連携ケース会議：3週目-1）

- 客観性担保のため、外部関係者（相談支援、ハローワーク、学校等）を交えて検討。
- 事業所側の評価と、本人の自己評価のズレを確認し、丁寧にすり合わせる。
- 「一般就労」か「福祉サービス」か、適切な進路の方向性を協議。

4-6. プロセス③（多機関連携ケース会議：3週目-2）

- 職場や訓練場面で必要な合理的配慮の具体策（指示の出し方、環境調整等）を合意。
- ケース会議の議事録を作成し、5年間保存する義務がある。
- 複数の視点を入れることで、自法人サービスへの不当な誘導を防止する。

4-7. プロセス④（フィードバックと報告書交付：4週目）

- アセスメント結果報告書の作成と、本人への丁寧な説明。
- 本人が結果に納得して次のステップへ進めるよう、根拠を持ってフィードバック。
- 本人同意のもと、報告書を市町村・相談支援・接続先の事業所へ提供する。

4-8. アセスメント①

本人や家族との面談や作業場面等※を活用し、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を行う。

なお、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。**

※作業場面等については、厚生労働省HP掲載の「就労選択支援マニュアル」を参考としていただきたい。

※作業場面等により、利用者に工賃が発生した場合は利用者に払って差し支えない。

4-8. アセスメント②

他のアセスメント実施機関※1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※2を活用、もしくは参考として差し支えない。

また、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。

※1 他のアセスメント実施機関については、以下の機関を想定

障害者就業・生活支援センター、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

※2 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。

4-8. 多機関によるケース会議

多機関によるケース会議に参加する機関は、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。

※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。**

※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オンラインによる支援としても差し支えない。**

4-8. アセスメント結果の作成・共有

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。

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。

※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オンラインによる支援としても差し支えない。

5-1. 他サービスとの同日利用①

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。

5-1. 他サービスとの同日利用②

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。

5-1. 他サービスとの同日利用③

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。

5-1. 他サービスとの同日利用④

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

※ 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）

5-1. 他サービスとの同日利用⑤

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。

5-2. 同一法人が運営するサービスの利用

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。**

※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。

6-1. 特定事業所集中減算①

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。

判定期間（前期）	減算期間
1月1日から6月30日	10月1日から3月31日
判定期間（後期）	減算期間
7月1日から12月31日	4月1日から9月30日

6-1. 特定事業所集中減算②

事業所ごとに、当該事業所において判定期間を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（移行率最高法人）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**。

例

就労選択支援事業所 A	内訳	移行率最高法人利用者数	計算式	
利用につながった人数 50人	就労移行5人	2人	$2人 \div 5人 = 0.4$	40%
	就労A型20人	19人	$19人 \div 20人 = 0.95$	95%
	就労B型25人	10人	$10人 \div 25人 = 0.4$	40%

※減算適用

6-1. 特定事業所集中減算③

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市町村長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 「6-1. 特定事業所集中減算②」の算定方法で計算した割合
- ⑤ 「6-1. 特定事業所集中減算②」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

6-1. 特定事業所集中減算④

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。）。

1月1日から6月30日（判定期間：前期）	7月1日から12月31日（判定期間：後期）
移行先まで決定済み（対象）	
アセスメントのみ終了（未対象）	移行先決定！（対象）

6-2. 特定事業所集中減算 (正当な理由①)

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相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。

6-2. 特定事業所集中減算

(正当な理由②)

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。

6-2. 特定事業所集中減算

(正当な理由③)

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件未満であるなど、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平均5件、就労継続支援A型が位置付けられた計画件数が平均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。

6-2. 特定事業所集中減算 (正当な理由④)

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

7-1. 外部連携（特定相談支援事業所との役割分担）

- 支給決定前の段階でのスクリーニング、および利用期間の調整。
- アセスメント結果を受け取り、サービス等利用計画を改善・作成。
- 本人の進路決定における伴走者として、サービス間の連携を調整する。

7-2. 外部連携（公共職業安定所・ハローワーク）

- アセスメントの結果、**一般就労適当と判断された場合、ハローワークへ誘導し職業紹介を依頼。**
- 本人同意のもと報告書を提供。ハローワークはこれを職業指導等の参考とする。
- ハローワークから結果内容について照会があった場合は、速やかに回答すること。

7-3. 外部連携（特別支援学校等・在校生へのアセスメント）

- 在学中（1年次～）から利用可能。進路選択に向けて複数回の実施も想定。
- 学校での「個別の教育支援計画」を共有し、評価の重複を避け一貫性を保持する。
- 就労選択支援員は、学校での学習・実習状況等も考慮に入れて総合的にアセスメントを行う。

7-4. 運営上の留意点（中立公正な情報提供の徹底）

- 自法人以外の就労系資源についても、公平に情報提供しなければならない。
- 特定のサービスへ不当に誘導することは**運営基準違反**となる可能性がある。
- 本人の希望とアセスメント評価が異なる場合は、ケース会議等を通じて丁寧な合意形成を図る。

7-5. 運営上の留意点（地域自立支援協議会との連携）

- アセスメント結果の傾向を地域自立支援協議会（就労部会等）へ報告。
- 「地域のニーズ（足りない作業種目、配慮の傾向など）」を可視化し、新たな社会資源の開発へ繋げる。
- 個人情報の保護に留意し、匿名化したデータを活用すること。