【東京都】就労選択支援に関するＱ＆Ａ（令和7年7月18日現在）

	項目	質問	回答
1	指定申請に関すること	就労選択支援事業者の実施主体について、「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」とあるが、3人以上の実績がない場合でも認められるか。	過去3年以内に合計3人以上の実績がない場合は認められません。「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」について、東京都においては、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、過去3年以内に合計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が対象になります。
2	指定申請に関すること	就労移行支援事業所に併設する形で就労選択支援事業所を申請したい。 指定申請のしおりに就労選択支援の訓練・作業室は共用不可と記載があったが、就労選択支援の訓練・作業室で最低限必要な面積要件等を教えてほしい。	訓練・作業室に関しては、他のサービスとの兼用が認められていません。例えば、他のサービスの利用者や専従職員が、就労選択支援の訓練・作業室を通る必要がある場合などは認められませんので、動線を分けていただくようお願いします。 また、1人当たりの平米数は定めませんが、利用定員の人数分の机・椅子が配置できるなど、就労選択支援事業所で行うアセスメント等の支援に支障がない場所を確保していただくことが必要となります。 なお、併設する事業所で指定を受けている部屋とは別で独立した訓練・作業室を設置することを原則とします。ただし、互いのサービスの運営に支障がないことの確認ができる場合には、遮音性・視線遮断（180cm以上）・安全性を考慮した固定式パーテーションの設置等により他サービスと区切ることも可能です。この場合、必要に応じて根拠資料の提出を求める場合や、来訪相談や現地確認が必要となる場合がございますので、ご了承ください。 また、併設する事業所の平面図変更を伴う場合、併設するサービスの変更届の提出が必要となります。
3	人員配置・要件に関すること	就労選択支援員の資格要件である就労選択支援員養成研修の令和9年度末までの経過措置について、提示されている5つの研修のいずれかを修了していれば、経過措置期間中は就労選択支援員養成研修を受講していなくても資格要件を満たすこととなるか。	お見込みのとおりです。 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されます。 なお、基礎的研修と同等以上の研修とは、以下の研修です。 ・ 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）
4	人員配置・要件に関すること	就労選択支援員の資格要件について、令和9年度末までの経過措置が設けられており、「サービス管理責任者指導者養成研修専門コース別研修（就労支援コース）」が経過措置の対象の研修に含まれているが、「サービス管理責任者実践研修」は経過措置の要件には含まれないか。	サービス管理責任者実践研修は経過措置の対象研修には含まれません。
5	人員配置・要件に関すること	就労移行支援と就労定着支援を兼務している管理者兼サービス管理責任者が、就労選択支援の管理者を兼務することは可能か(3サービス兼務)。 また、就労選択支援員は就労選択支援の管理者を兼務することは可能か。	兼務に当たっては、他のサービスの人員基準を満たしていただく必要があります。 就労移行支援、就労定着支援の管理者と就労選択支援の管理者の兼務は利用者の支援に支障がない場合に限り可能です。 また、就労選択支援の管理者と就労選択支援員の兼務は利用者の支援に支障がない場合に限り可能です。 ただし、就労移行支援のサービス管理責任者が就労選択支援の管理者を兼務することは、就労移行支援の専従規定に抵触するため、認められません。

【東京都】就労選択支援に関するＱ＆Ａ（令和7年7月18日現在）

	項目	質問	回答
6	人員配置・要件に関すること	就労選択支援員は、他職種との兼務が可能と記載されているが、就労選択支援事業所と一体的に運営する就労継続支援B型事業所のサービス管理責任者と、就労選択支援員を兼務することは可能か。	就労継続支援B型事業所のサービス管理責任者は、１人以上は常勤・専従で配置いただく要件がありますので、就労選択支援員との兼務はできません。 2人目以降のサービス管理責任者と就労選択支援員の兼務は支援に支障がない場合は可能です。ただし、2人目以降のサービス管理責任者として従事する時間と、就労選択支援員として従事する時間は分けて記載してください。（例：2人目以降のサービス管理責任者として1日4時間、就労選択支援員として1日4時間勤務する場合、勤務時間を切り分けて記載してください。）
7	人員配置・要件に関すること	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とされているが、1人の常勤職員が就労移行支援と就労選択支援を兼務する場合の常勤換算人数の計算は、①就労移行支援で0.5人、就労選択支援で0.5人と、②就労移行支援で1.0人、就労選択支援で1.0人のどちらとなるか。	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、常勤換算人数は就労移行支援で1.0人、就労選択支援で1.0として配置が可能です。 なお、常勤ではない直接処遇に係る非常勤職員は、就労移行支援と就労選択支援とで勤務時間数を分けて記載する必要があります。（例：常勤換算人数の合計が0.6人となる非常勤の職員は、①就労移行支援で0.3人、就労選択支援で0.3人となります。両サービスで0.6人として配置することはできません。）
8	人員配置・要件に関すること	就労選択支援の利用がない月においても、基準上の職員配置が必要か。	前年度の平均実利用者数（実績がない場合は推定値）に基づいて配置する必要があるため、就労選択支援の利用がない月も人員配置基準上、求められる職員配置は必要です。
9	人員配置・要件に関すること	就労選択支援で食事提供体制加算を算定する場合、営業日を通じて調理員の配置が必要か。 また、調理員は就労移行支援の調理員と兼務することは可能か。	食事提供体制加算を算定する場合、営業日に調理員の配置が必要です。 調理員としての勤務時間は十分に確保していただくことが前提ですが、就労移行支援の調理員との兼務は可能です。この場合、勤務形態一覧表上は時間数を分けて記載いただく必要があります。（例：常勤換算人数の合計が0.6人となる非常勤の職員は、①就労移行支援で0.3人、就労選択支援で0.3人となります。両サービスで0.6人として配置することはできません。）
10	報酬(加算・減算)に関すること	令和7年10月以降、初めて就労継続支援B型を利用する意向がある利用者は、原則として就労選択支援を利用することとされているが、就労選択支援を利用せず、直接就労継続支援B型を利用することは可能か。	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及び利用可能な就労選択支援事業所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型の利用が認められることとなっております。 具体的には、支給決定元の区市町村にお問い合わせください。 （ 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型の利用が可能です。）