就労選択支援　実践開始１ヶ月レポート

尼崎市 指定第１号事業所　がんじゅ の実践から

【運営事業】
ゆくる（就労継続支援Ｂ型）
多機能型就労支援事業所 がんじゅ（自立訓練（生活訓練）／就労移行支援）
がんじゅ（就労選択支援）
すと・らっと相談支援センター

令和７年12月16日

株式会社TNSカンパニー
〒６６０－０８８３
兵庫県尼崎市神田北通１－７－１
阪神尼崎駅前第２９ビル２階（法人本部）
TEL ：０６－５８６９－３２５５（本部）
mail：ganju@tnscompany.co.jp

文責
すと・らっと相談支援センター
相談支援専門員　新野大輔

就労選択支援　実践開始１ヶ月レポート

～「働く」を迷う人が一歩踏み出せる支援とは？～

１．はじめに

株式会社ＴＮＳカンパニーが運営する「就労選択支援事業」は、令和７年１１月１日より指定を受けて開始されました。事業所名は生活訓練と就労移行支援の多機能型と異なり、別指定として「がんじゅ」が正式名称となります。

事業開始から１ヶ月を経過し、利用者の方々が「働くことへの迷い」や「不安」を抱えている一方で、アセスメントを通じて進むべき方向性が少しずつ形になり始めています。

本レポートは、相談支援事業所や関係機関の皆さまに、“就労選択支援とは実際になにを行い、どのような変化が起きるのか？“を知っていただくためにまとめたものです。

２．就労選択支援とは何か？

就労に悩む方が、より自分に合った「働き方」や「働く環境」を選ぶことができるよう、面談や作業体験、ＪＥＥＤが提供する就労選択支援に係る就労アセスメントシートの作成、関係機関連携を通じて丁寧に自己選択・自己決定に関するアセスメントを行うサービスです。

▼　主な実施内容

・面談による聴き取り（働く希望・不安・生活状況など）
・さまざまな作業体験を通じた適正把握やご自身の選択した行動の実践評価
・就労アセスメントシートの作成、整理、結果シートのフィードバック
・関係機関との意見交換及びケース会議（サービス調整会議含む）

加えて「がんじゅ」では、対象とする障害特性に応じて、コミュニケーションや認知の偏りなどをシートやプログラムによってアセスメントしています。

ＪＥＥＤのアセスメントシートのみでは不足する部分を補完する**「がんじゅ式就労選択支援」**を提供しています。

※　ＪＥＥＤ：独立行政法人　高齢・障害・休職者雇用支援機構（職業センターなどです）

３．開始１ヶ月で見えてきた３つの変化

１ヶ月の実践の中で、利用者に見られた変化をまとめると、次の３点が特徴的でした。

１）「働くイメージ」が具体化する
２）不安の理由が“感覚”から“言語化”へ
３）関係機関との情報共有がスムーズに

３－１．「働くイメージ」が具体化する

アセスメントシートは自己選択が基本となります。就労に関する様々な知識に対して、
自己評価をつけていきます。さらに、「なぜそれを選択したのか？」も記録していきます。
加えて、就労選択支援員との協同評価を行い、結果シートがグラフ化されます。
「作業遂行」･「職業生活」･「対人関係」の大項目からなる就労のための基本的事項と、就労継続のための環境（記述式）、総合協同所見から組み立てられています。
協同評価には、支援配慮なし・支援配慮ありの差による評価がグラフ化され、
自己評価・協同評価が一致して高く、特徴的な項目には「ストレングス」として印がつきます。
利用者本人は、視覚化されたシートを確認することで、就労への自信と同時に、今の自分の状況や今後、訓練してみると可能性が伸びるであろう項目が顕著となることで、進路選択の幅を持つことができるようになります。
また、面談や作業場面を重ねることで「自分が向く仕事」「避けた方がよい環境」も確認していくことができ、漠然とした不安が整理され始めます。

３－２．不安の理由が“感覚”から“言語化”へ

「なぜ働けないのか」、「なぜ続かないのか」、あるいは「なんとなく自信がない」状態から、
ご本人と支援者双方で共有できる形に変わり、進路選択への根拠を持ち始めます。

例）大項目「職業生活」における「規則の理解」･「欠勤等の連絡」について自己評価がＢ。
協同評価はＣ。配慮があればＢまで到達する　とシート評価された場合、
規則やルール、欠勤時などの望ましい就労姿勢を訓練する必要があると解釈できる
かもしれません。

例）大項目「対人関係」における「相手への伝達」について自己評価はＡ。
協同評価はＣ。支援配慮があればＢ。大項目「就労継続のための環境」における記載評価で「職場での適応行動・態度」について、“だれに相談すれば良いか分からない”と記載があった場合、今の発信では本人の思っている通りに受け取られていない可能性や、職場を想定した合理的配慮として指示役・相談役を定めることで就労継続の可能性が高まるかもしれないという解釈が得られるかもしれません。

３－３．関係機関との情報共有がスムーズに

就労に特定されたものとはなりますが、ご本人の希望に対する現状評価、協同評価との
一致点やストレングス、もしくはギャップが生じている項目が明確となるため、サポートの方向性が揃いやすく、迷いの少ない支援が実現可能です。
ご本人にとっても、例えばＢ型を選択した場合、「就労選択支援で自己評価と協同評価とにギャップが生じた項目を縮めることを目的に軽作業に従事しながら訓練したい」と言うことができるようなります。
また、就労移行支援などでは、初回に係る暫定支給決定期間の評価や、初期の就労準備性

アセスメントを省略し、ご本人からも「指示理解と同僚や上司との会話に配慮があれば、評価がＡに到達するので、具体的な配慮事項等を一緒に見つけてほしい。それを練習する機会を創ってほしい」と利用目的を明確にすることができるようになります。

４．実際の１ヶ月間の流れ

● **１週目：ＪＥＥＤ項目の説明と選択、面談**

・就労経験の有無、働く動機や就労への希望、求職活動の条件（環境や賃金等）
・作業遂行、就労継続のための環境、対人関係の各項目について自己評価を選択していく
・ヒヤリングしながら、協同評価を選択していく
・相談支援事業所との初期連携をとる

● **２週目：選択した項目を意識して模擬作業に入る（作業アセスメント）**

・軽作業や事務作業など複数のパターンを体験する
・作業姿勢、集中力、対人負荷への反応を確認する
・ＪＥＥＤで自己評価した項目について、行動に起こせるかどうか確認する
・振り返りと気づきを協同評価していく

● **３週目：ＳＳＴやＭＣＴ、体力づくりなどの独自プログラムの提供**

・模擬作業を踏まえて再評価を行う
・就労移行支援で取り入れられるようなプログラムを提供し、自己評価した項目の行動喚起
・コミュニケーションやストレスコントロールなど、ＪＥＥＤにない項目を評価する
・自分に合う環境を検討、整理していく

● **４週目：アセスメントのまとめと関係機関カンファレンス**

・全アセスメントシートをまとめて、結果シートや自己決定支援プランを作成する
・相談支援事業所と連携して、進路選択の可能性がある関係機関とカンファレンスを行う
・アセスメント結果を本人と関係機関に説明する
・ご本人の意向を踏まえて、今後の選択肢を提示、協議する

※　ＳＳＴ：ソーシャルスキルズトレーニング
　　主に対人関係での建設的な発信や受信、行動等について練習するプログラム
※　ＭＣＴ：メタ認知トレーニング
　　考え方のクセについて確認や練習を行う、自己理解を深めるプログラム

５．サービスを利用するとどうなるのか？（将来像）

就労選択支援を受けることで、利用者は次のような“確かな未来”を描けるようになります。

☑　自分に合う仕事・職場環境について可能性を整理できる

☑　働く上で必要な配慮・課題が明確になる

☑　就労移行支援・就労継続支援の選択肢がより深くなる

☑　無理のない形で就職への動機付けの一歩を踏み出せる

６．可能性のある進路別にとっての有益性

●　就労継続支援Ｂ型

事業所が得意としているサービス内容が明確であればあるほど、それにマッチした利用者が選択してくれる可能性が高くなります。

また、個別支援計画書も書きやすくなり、本来の「就労継続」という点を踏まえたものが作成しやすくなります。送迎や高工賃、昼食は今やオプションとして一般化しており、差別化を図るには、支援内容について“どこを”サポートできるかが重要になってきつつあります。

●　就労継続支援Ａ型

最低賃金を支給する上で、生産性は重要なコストです。「配慮あり」で達成度が上がる、ストレングスはここで発揮されるといった情報があることで、より適切な就労環境を整備することができ、安定したマンパワーを維持できる可能性が広がります。

また、Ｂ型と同じく本来の「就労継続」が担う役割についても、具体的に何を提供すればよいかが明確になり、支援しやすくなります。

●　就労移行支援

就労準備性アセスメントを省略できる可能性だけではなく、具体的な訓練計画を立てやすくなり、就職までの見込みをつくりやすくなります。また、有期限サービスであることのデメリットとなっている「就職までの期間」についても、期間を残し、短期間訓練や短期間復職支援といった支援プランの構築もできる可能性が高くなります。

●　一般就労

ハローワークとの連携により募集企業に対して、就労パスポートと同様に、ストレングスや合理的配慮事項、マッチする可能性の高い職域を伝達することができ、より積極的に障害者就労の裾野が広がるかもしれません。

●　相談支援事業所

カンファレンス調整や計画作成など短期間で完了させねばならず、とても負担は大きいですが、**「根拠ある進路提案」**が可能となり、利用者の希望や意向により近づくための“働く選択”の質が向上します。また、就労に特化した場面ですが、課題や目標となる領域が明確となっていることで、モニタリング時の進捗評価が取りやすくなり、継続や更新、変更の際の根拠を示すことができるようになります。

７．オススメする利用者像

就労選択支援事業要綱に定められた対象者であることは前提として、以下のような方にお勧めです。

- 進路を迷っている高校生・特別支援学校生
- 放課後デイを利用して１８歳を迎えようとしているが、進路が分かっていない方
- 就労移行を利用すべきか、タイミングも含めて判断に迷っている方
- 働き始めたものの継続が難しかった方、退職を繰り返している方
- 人間関係や環境ストレスが高いと見立てている方
- 働きたいが何から始めてよいか分からないと話す方

８．具体的な支給決定等（実績に基づく）について

- 原則１ヶ月の支給期間（１日～末までの内、－８／ｍ）
- 月途中からの支給決定可能（例：１１／１５～１２／３１までの間の２３日以内で可能）
- 選択支援の結果、進路選択に影響が大きい自他評価のギャップ等があれば１ヶ月の超過可
- 現にＢ型を利用する者は、組み合わせて支給決定が可能
  どちらか一方で実績請求し、事業所間で取り決めた按分により成立する。
  利用者の日数は両方合わせて２３日以内であり、利用日割りを明確にしておくこと。
- 事業所出張によるアセスメントが可能

※ がんじゅ　では、就労選択支援員が１名です。事業所で希望する者が５～６名でいらっしゃれば、出張による一括アセスメントは可能です。詳細は直接、お問合せください。

９．最後に

１ヶ月という短い期間でも、**「本人・支援者・関係機関が同じ地図を持つ」**ことができ、
就労支援の質を大きく高めることを実感しています。
今後も実践を重ね、地域の就労支援の基盤づくりに貢献していきたいと思います。

ここで、実際に利用された方の概要をご紹介します。（状況 → 得たモノ → 変化 → 決定／選択）

☑　男性（３０代）

生活訓練利用期間満了、就職できるという自己評価に対して他者評価は時間がかかるとギャップが。
Ｂ型利用は嫌ではないが、必要がないと考え、進路に迷われていた方。

⬇

グラフで自己評価と協同評価のギャップを確認した。
配慮があると評価が上がることも確認した。
また、Ｂ型の選択肢について支援内容に関する情報を全く持っていなかった。

⬇

Ｂ型を実際に経験して次の進路選択の情報収集を自ら行いたい。
Ｂ型の作業を通じて、ギャップが出た項目を埋めたい。
就労移行は有期限なので今じゃないと思う。
一般就労はできるが、ギャップの項目は職場で訓練するものではない。職場＝実践。

⬇

「僕はＢ型に進路を決め、就労に向けてギャップの大きい領域を埋めたい。そのために事務系の作業を取り入れているＢ型で経験と訓練の機会を創ってもらいたい」

☑　女性（３０代）

かつて就労移行支援を利用していた。不調により入院に至り、退院後は再び働きたいと希望。
不安が強く、何から始めたらよいか、今の自分の力が図れていない。
親からはＢ型からが良いと言われるが、なんでＢ型からか分からない。
それは親の意見であって、自分の意志ではないと話す方。

⬇

概ね自己評価も高く、協同評価も高いことがグラフでわかり自信回復。
自己評価時に多くは説明してもらう必要があって、自分の理解力について再認識した。
不安を持ちやすく、ストレスで疲れやすいことに、まとめを通じて気が付いた。

⬇

Ａ型でも良いが、親から自立したいのでＡ型では収入面で厳しい。自分の理想と合わない。
就労移行支援はかつて利用しており、残期間がすくない。
働き続けないと収入が安定しないから、課題になりそうな部分は埋めてから就職したい。

⬇

「私は退院してまだ数ヶ月。Ｂ型で“体調を回復させるための行動”と“自分の気持ち（休憩をとりたい、助けて欲しい等）を相手に伝える“という項目について、自己評価も協同評価もＡ判定にしてから就労移行支援に再挑戦したい。それなら残りの期間でも就職できると思う。
作業だけじゃなくＳＳＴや体調管理についてのプログラムがあるＢ型から進めたい。」

☑　男性（４０代）

ながく引きこもりだったが、ようやくＢ型に通うことが出来始めた。
利用も安定し、将来は働きたいと希望しているものの、いつ、どこでそのタイミングを向かえるのかとモヤモヤを感じていた方。

⬇

自己評価も協同評価も高いことがわかった。
ギャップのある項目はＣ評価だが、数が少ないことを確認した。
考え方の癖が自分の行動や選択に影響していたことがわかった。

⬇

意外と働けそうだと感じた。
協同評価も高いし、働く環境についてもなんとなく、自分にマッチしそうなものがイメージできた。
評価がＣの項目が残念だけど、逆に言えばそこが上がれば、さらに就職への可能性が高くなる。
自分には結論の飛躍という癖があるみたいで、ちゃんと情報収集してから決断するほうが良いことも分かった。

⬇

「これを機に就労移行支援に挑戦したい。移行支援の方が、より仕事に向けたメリットやデメリットの情報を集めやすいし、職業相談の機会もあるみたい。自分が取り組みたいＣ評価の項目は、実際に訓練プログラムがあるようだし、Ｂ型で身についた体力があれば、２年以内というのも夢じゃなくなってきた気がする。」

１０．別記（課題と違い）

実践１ヶ月を経た今、課題と感じることを列挙します。

☆課題☆

- 利用者さんの理解、周知が薄い。理解しにくい支援内容であること
  具体的な支援やサービスではなく、選択と評価を繰り返していく１ヶ月への意味付けと理解
- 支援者さんの理解、認知度の低さ
  事業名称は知っていても、中身について分からない。対象者をイメージしにくい。
  １ヶ月で進路が変わるせわしなさ。度に変更申請書などが必要となる煩雑さ。
  現登録利用者が選択支援中は実績として取れない、サービス上の複雑さ。
- 直Ｂアセスメントとの違いに関する理解の低さ
  Ｂ型前提ではなく、ご本人の意思決定をより高くサポートするための事業ということ。
- 「勤労の権利と義務」憲法第２７条を保証するひとつの方法であることへの理解

☆職業評価等との違い（個人的な意見）☆

観点	就労選択支援	職業評価・職業訓練（職セン）
役割	進路を選ぶ前の整理	就職に向けた専門評価・訓練
タイミング	迷っている段階・初期状態	就職を具体化する段階
視点	本人の生活・不安・希望を含む	職業能力・作業特性が中心
連携	相談支援・福祉サービス中心になりがち	ハローワーク、企業が中心の可能性
キャッチ―	進路決定のための土台づくり 進路を決める支援	就職の可能性と配慮を高める 就職を実現する支援

詳細やご相談、ご質問がございましたら、遠慮なくお問合せ下さい。
法人単位や事業所単位で、説明に伺うことも可能です。
他法人合同でも問題ないですが、事業所単位などの方が、より具体的な利用者像（ケース）が想像できると思いますし、個別にパターンのお答えもしやすくなります。

令和７年 12 月 16 日

株式会社 TNS カンパニー
〒６６０－０８８３
兵庫県尼崎市神田北通１－７－１
　阪神尼崎駅前第２９ビル２階（法人本部）
　TEL ：０６－５８６９－３２５５（本部）
　mail：ganju@tnscompany.co.jp

文責
すと・らっと相談支援センター
　相談支援専門員　新野大輔