

# 職場定着支援とは何か

～職場定着支援の考え方や職場適応援助者（ジョブコーチ）の役割を知る～

埼玉県障害者雇用総合サポートセンター 障害者職場定着支援業務部門

アドバイザー 根岸智之

（受託法人：NPO法人東松山障害者就労支援センター）

# 資料の説明

➤ 講義資料は…

① お伝えしたい内容のスライド

② 内容の説明スライド

…の順番・繰り返して構成しています。

➤ 動画では①のスライドのみを写して説明していますので、見直しをされる際など②の説明スライドをご活用ください。

# 埼玉県障害者雇用総合サポートセンター

障害者職場定着支援業務部門

受託法人:

NPO法人東松山障害者就労支援センター

雇用開拓

埼玉県産業労働部就業支援課直営

定着支援

雇用開拓

企業支援

企業支援業務部門

受託法人:NPO法人サンライズ



障害者雇用の機会創出から職場定着までを  
一体的に支援する!

# 埼玉県障害者雇用総合サポートセンター

- 埼玉県障害者雇用総合サポートセンターの紹介をします。当センターは、県内の民間企業に対する障害者雇用開拓、就労支援及び定着支援を一体的に実施するとともに、市町村障害者就労支援センターなどの地域の就労支援機関（以下「支援機関」）の人材育成を実施し、障害者雇用の拡大及び職場定着を促進することを目的に設置されています。
- 当センターは3つの部門で成り立っており、平成30年度からその業務をスタートしています。
- 具体的には、①雇用開拓（埼玉県産業労働部就業支援課直営）②企業支援（企業支援業務部門）③障害者職場定着支援（障害者職場定着支援業務部門）の3つの部門が連携して、県内の障害者雇用（企業・支援機関・支援対象者）をサポートしています。
- 私たち障害者職場定着支援業務部門は、NPO法人東松山障害者就労支援センターがその業務を受託し、企業に対し職場適応援助者（以下「ジョブコーチ」）を派遣し、職場定着支援などを行うとともに、就労支援機関の人材育成をサポートし、障害のある人の職場定着を促進する業務を行っています。

# 埼玉県障害者雇用総合サポートセンター 障害者職場定着支援業務部門



ジョブコーチ

障害のある人が職場に適応できるように、一定期間ジョブコーチを派遣して、障害者と企業を支援します。

ワークサンプル幕張版などを用いて職業準備性について評価します。北浦和・久喜・東松山事業所を活用して就労アセスメントの機会を提供しています。必要に応じて出張(条件あり)も可能です。

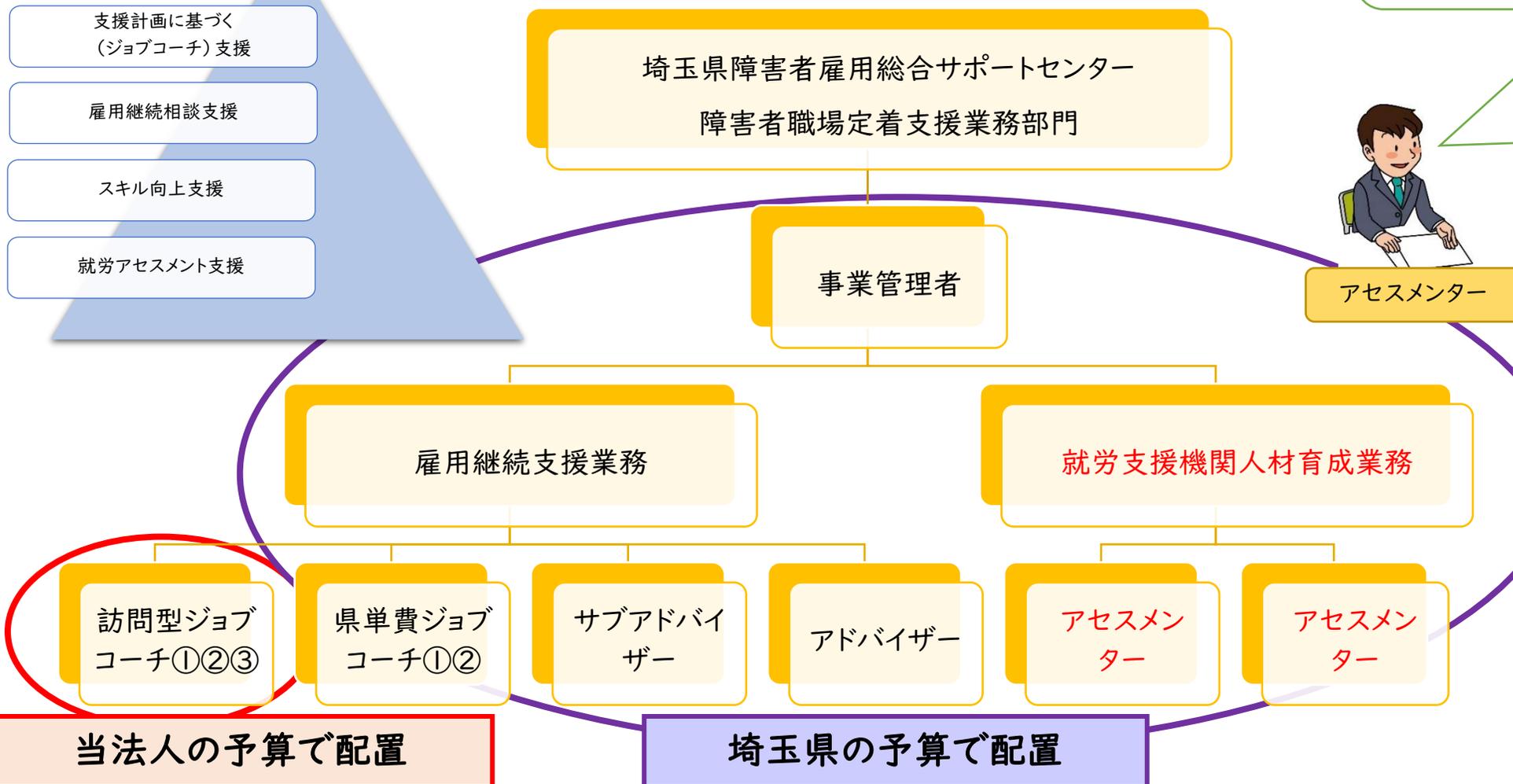


アセスマンター

ジョブコーチ支援のこと、就労アセスメントのこと、また目の前の就労支援に関すること、企業内での定着支援のことなど、就労支援機関の支援者が抱えている困り事などの相談をお受けし、必要に応じて助言やペア支援を提供します。



アドバイザー



支援計画に基づく  
(ジョブコーチ) 支援

雇用継続相談支援

スキル向上支援

就労アセスメント支援

当法人の予算で配置

埼玉県の予算で配置

# 埼玉県障害者雇用総合サポートセンター 障害者職場定着支援業務部門

- ▶ 私たちの障害者職場定着支援業務部門は主に2つの業務を実施しています。
- ▶ 雇用継続支援業務では…
  - ①ジョブコーチを派遣して企業内で職場適応支援を行います(ジョブコーチには、埼玉県の予算で配置されている「県単費ジョブコーチ」と、当法人の予算で配置されている「訪問型ジョブコーチ」がいます)。
  - ②就労継続に関する課題などに対して、企業や支援機関から相談を受けサポートします。
- ▶ 就労支援機関人材育成業務では…
  - ①支援機関における職場定着支援の個別の事案に対してアドバイザー・サブアドバイザーが相談を受け、必要であれば企業へ同行訪問などをして課題解決に向け一緒に取り組みます。その際支援スキルなどの伝達を行い人材育成の一助を担います。
  - ②障害のある人と企業のより良いジョブマッチングを高めるため、アセスメンターによる就労アセスメント(職業適性評価)を行います。その際支援機関のアセスメントスキルの向上を図ります。

# 県単費ジョブコーチと訪問型ジョブコーチの違い

県単費ジョブコーチ

埼玉県産業労働部就業支援課 管轄

➤ 埼玉県の予算で配置

配置型

ジョブコーチ

企業在籍型

訪問型

厚生労働省 管轄

➤ 当法人の予算で配置

## 県単費ジョブコーチと訪問型ジョブコーチの違い

- ▶ 私たち「埼玉県障害者雇用総合サポートセンター障害者職場定着支援業務部門」の「県単費ジョブコーチ」は、埼玉県の事業を受託して配置されているジョブコーチです。そのため埼玉県の予算で配置されています。
- ▶ 「訪問型ジョブコーチ」は厚生労働省が管轄していて、「訪問型職場適応援助者助成金」という助成金制度を活用するジョブコーチです。社会福祉法人やNPO法人などに所属し、支援を行い助成金の申請をしてはじめて収入を得ます。
- ▶ 「県単費ジョブコーチ」は埼玉県の予算で配置され、「訪問型ジョブコーチ」は当法人の予算で配置されている…という違いがあります。
- ▶ どちらも行う支援内容は一緒です。
- ▶ 支援機関からの依頼を受けて、支援対象者や職場のアセスメントを行い、支援計画書を策定し、その支援計画書に沿って支援を行い、一定期間終了後は支援機関にバトンタッチするのが一連の流れとなります。

# 平成25年度～平成29年度 埼玉県障害者職場定着支援センター事業

H22に実施した障害者離職状況調査を背景に設置

埼玉県障害者職場定着支援研究会  
H23～H24

定着支援作業部会

調査研究作業部会

アセスメント作業部会

研究会の報告書の中に、市町型センターのレスキュー体制が必要であることが明記。これが同事業の根拠となった。

埼玉県障害者職場定着支援センター

事業管理者

訪問型職場適応援助者

県単費職場適応援助者

ジョブコーチ③

ジョブコーチ②

ジョブコーチ①

ジョブコーチ③

ジョブコーチ②

ジョブコーチ①

企業での職場適応援助者による適応支援

市町型就労支援センターへの質的・量的支援

職場適応支援に向けた計画策定のための評価支援

事業委託



<受託法人>  
NPO法人東松山障害者就労支援センター

支援機関から依頼を受けて支援を検討

アセスメント

実習支援

計画策定

適応支援

定着支援

期間終了後は支援機関に

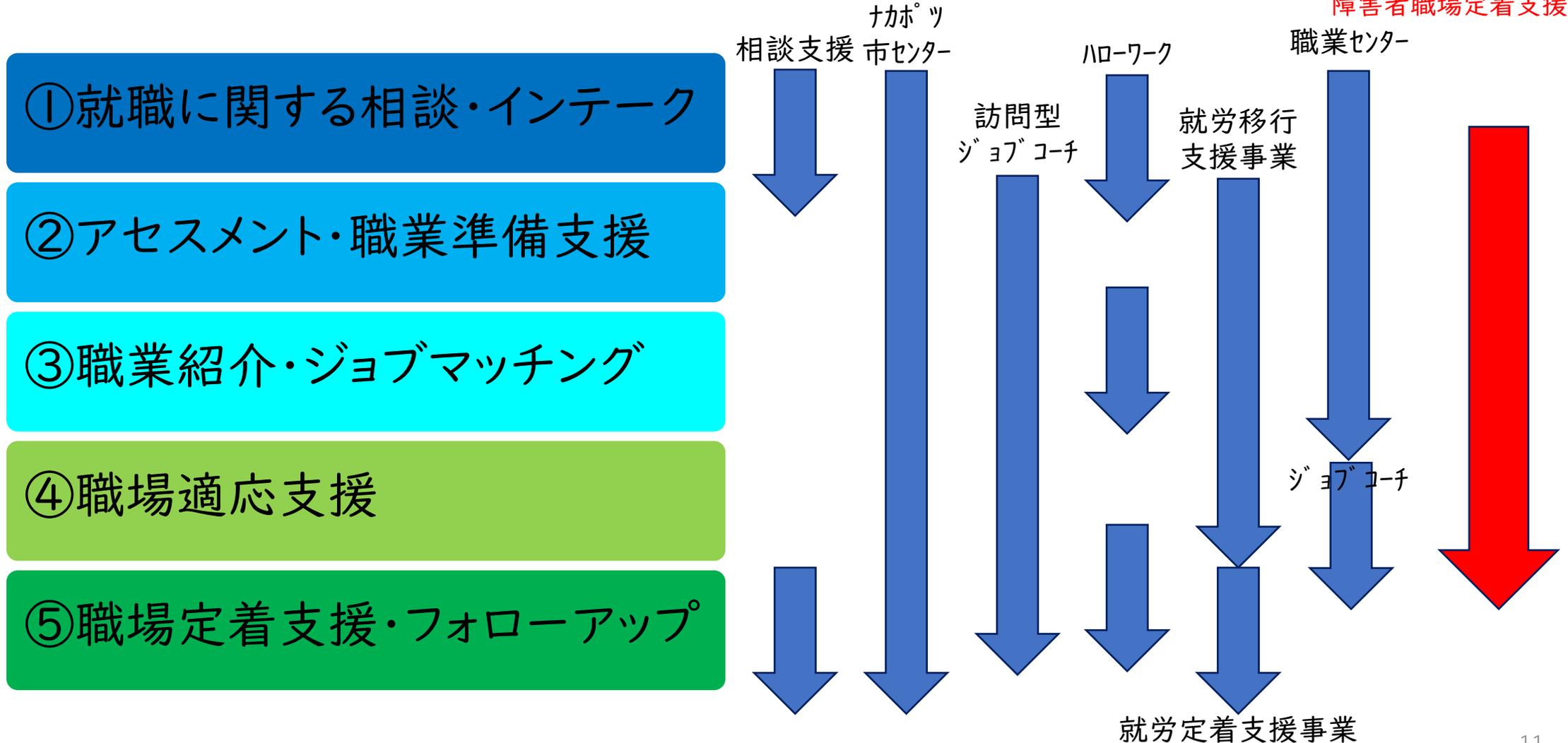
ジョブコーチ支援スキーム 支援開始から最長1年をめぐり

## 平成25年度～平成29年度 埼玉県障害者職場定着支援センター事業

- 現在の「埼玉県障害者雇用総合サポートセンター・障害者職場定着支援業務部門」は、平成25年度にスタートした「埼玉県障害者職場定着支援センター事業」が前身となっています。
- 「埼玉県障害者職場定着支援センター」の設置背景としては、以下の経過がありました。
- 平成23～24年度に埼玉県が行った「埼玉県障害者職場定着支援研究会」の報告書の中に支援機関が支援する際のレスキュー体制を要望する声が明記されていて、具体的には、障害のある人が職場に適応し長く定着するための就職初期の支援にマンパワーが足りていない現状が分かりました。
- 支援機関は自治体によって人員配置が異なり、登録者数に対して十分な配置が出来ていないことも少なくありませんでした。
- 就職初期にジョブコーチ支援を導入して職場適応を進めることがのちの職場定着に有効であることから「埼玉県障害者職場定着支援センター事業」が設置され、支援機関からの依頼を受けてジョブコーチを派遣する事業がスタートしました。
- 平成25年度からの5年間で延べ413件のジョブコーチ支援を行いました。

# 基本的な就労支援のプロセスと主な役割

埼玉県障害者雇用総合  
サポートセンター  
障害者職場定着支援業務部門



# 基本的な就労支援のプロセスと主な役割

- 「職場定着支援とは何か」の前に、就労支援を行う際の基本的なプロセスを整理しましょう。
- 就労支援は、①の「インテーク」から始まって、②の「アセスメント」、③の「ジョブマッチング」、④の「適応支援」を経て、⑤の「フォローアップ」へと、一連の流れで進んでゆきます。
- しかし、それぞれのプロセスは明確に独立しているわけではなく、重複または前後したりします。
- 各プロセスを担当する組織・機関は、図の通りに決まっている訳ではなく、地域によって特徴が異なります。組織や機関によってはいくつものプロセスに関わったり、専門で行ったりするところもあります。
- 就労支援においては、この5段階が機能することが必要で、就労支援の質をチェックするための基本的な指標になります。
- 就労支援に携わる者として大事になるのは、このプロセスを理解することで支援者同士・支援機関同士の共通言語とし、課題や支援状況の共有に役立たせることにあります。これは支援の質を一定に保つことにもつながります。

# 「職場定着支援」の考え方

①就職に関する相談・インテーク

②アセスメント・職業準備支援

③職業紹介・ジョブマッチング

④職場適応支援

⑤職場定着支援・フォローアップ

⑤だけを「定着支援」と言う訳ではない。

①～⑤全てが機能して「定着支援」と言える。

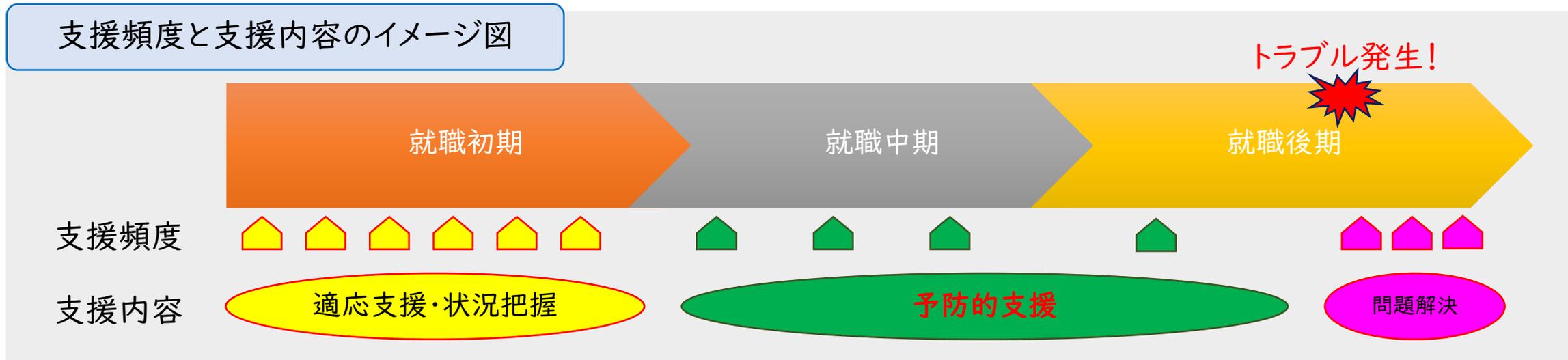
障害福祉サービスの「就労定着支援事業」と明確に区別するよう注意が必要!

## 「職場定着支援」の考え方

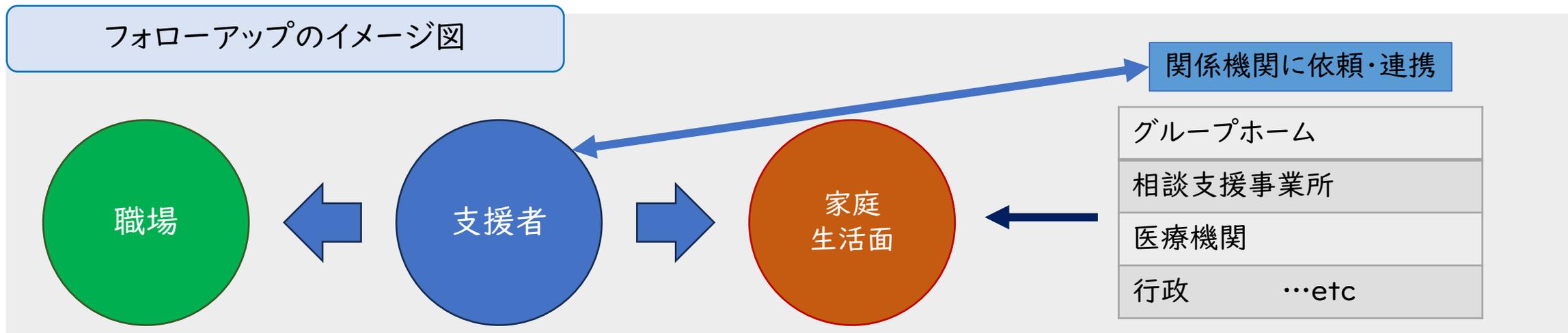
- 「職場定着支援」の考え方を整理してゆきましょう。
- 「職場定着支援」とは、本来①～⑤全部を指します。
- 支援後期の⑤の時だけ頑張っても安定した定着には結びつきません。
- 俗に言う「後付け支援」では、何か課題やトラブルになった時に修正が効きづらく、障害のある人・企業・支援者全員が疲弊して、良い結果になることはほとんどありません。
- 支援前期のアセスメント～ジョブマッチングの時に関わるのが重要で、「適材適所」な支援がのちの安定した職場定着につながります。
- 適応支援の際には、集中的に支援が行えるジョブコーチ支援は効果的です。
- ⑤だけを指すときは「フォローアップ」と呼んで区別しています。
- 障害福祉サービスの「就労定着支援事業」と明確に区別する必要があります。

# 「職場定着支援（フォローアップ）」とは

支援頻度と支援内容のイメージ図



フォローアップのイメージ図



# 「職場定着支援（フォローアップ）」とは

- フォローアップについて整理しましょう。
- 初期の集中的な職場適応支援の後に、より長期的な就労の安定に向けて、障害のある人及び企業との支援関係を継続し、状況の把握、問題発生の予防、問題解決などを行うことを「フォローアップ」と言います。
- フォローアップは、職場（企業）に対して行うものと、障害のある人の家庭、生活面に対して行うものに大別されます。
- 職場に対して行うフォローアップは、就労支援機関が直接行うことが多いですが、生活面に関わるフォローアップは関係機関との連携が必要となります。
- 生活面に対するフォローアップを就労支援機関がどこまで直接行うかは、ケースバイケースの判断が必要ではありますが、「連携」を重視する姿勢が重要です。
- 何かが起こってから対応するのではなく、「何かが起きるのではないか」「今出来ることはないか」と事前に準備すること（予防的支援）が大切です。

# 「職場定着支援（フォローアップ）」とは



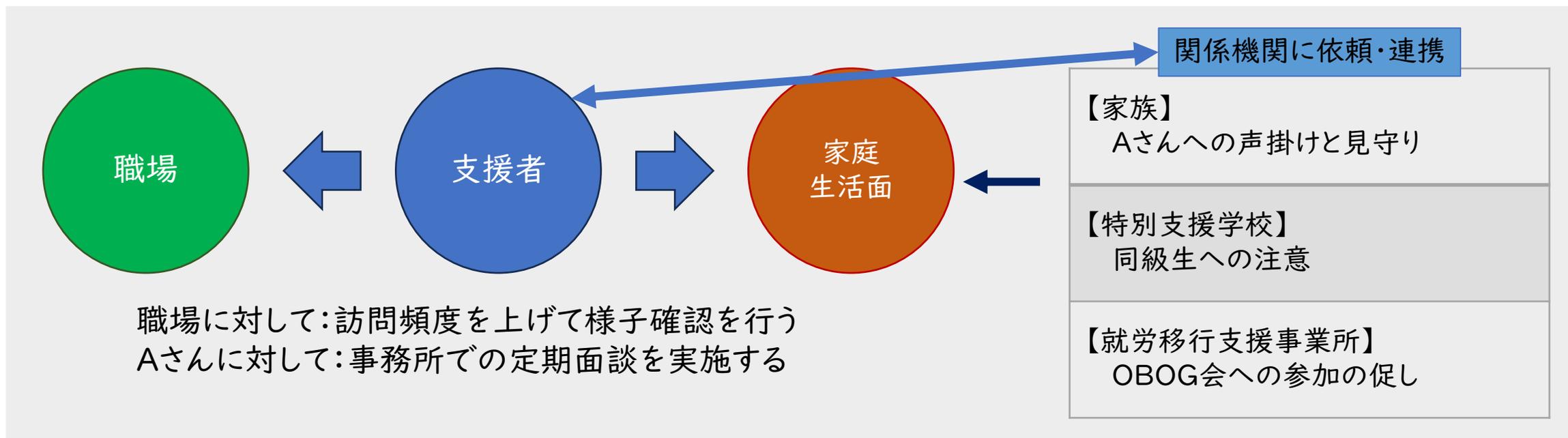
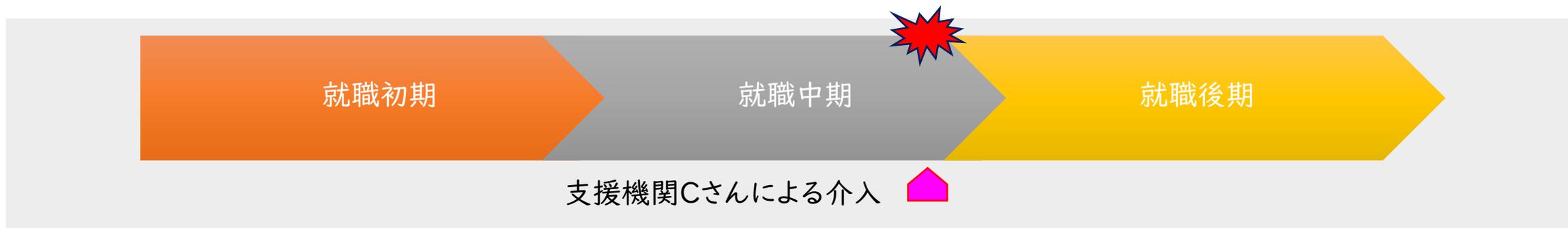
## ケース概要

支援対象者	Aさん（20代・療育手帳B判定・両親と同居）
支援対象企業	Z株式会社（自動車部品工場）
現場担当者	Bさん（ご本人の面倒を良く見てくださいている）
担当業務	アルミ製品のバリ取り等
勤務日・勤務時間	月～金の週5日・8:30～16:30
入社日	令和2年10月1日（特別支援学校～就労移行支援事業所を経て就職）

# 「職場定着支援（フォローアップ）」とは

- 具体的な例を通して考えてみましょう。
- 入社して4年が経過した頃、遅刻が多くなってきたAさん。出勤しても顔色が優れず、作業のミスも見られるようになりました。
- 現場担当者Bさんが声を掛けても「大丈夫です」と答えるのみで心配です。
- 職場定着支援の一環として定期訪問してきた支援機関Cさんに、Bさんから最近のAさんの様子  
と心配であることを伝えました。
- CさんからAさんに声を掛けても「大丈夫です」と話すだけだったので、後日Cさんの事務所に来て  
もらって面談をすることにしました。
- 面談で分かったことは、「先日同窓会で久しぶりに会った同級生とカラオケに行き楽しんだ。その  
後からその同級生と度々遊ぶようになったが、食事代やカラオケ代などを『後で返すから』という  
言葉を信じ貸してしまい、返してもらえないまま数ヶ月が過ぎてしまった。誘いの電話が夜遅くに掛  
かってくるようにもなり断り切れない。そのことで悩み気持ちが沈んでいる』ということが分かりま  
した。
- この後Cさんが行った支援はどのようなものか考えてみましょう。

# 「職場定着支援（フォローアップ）」とは

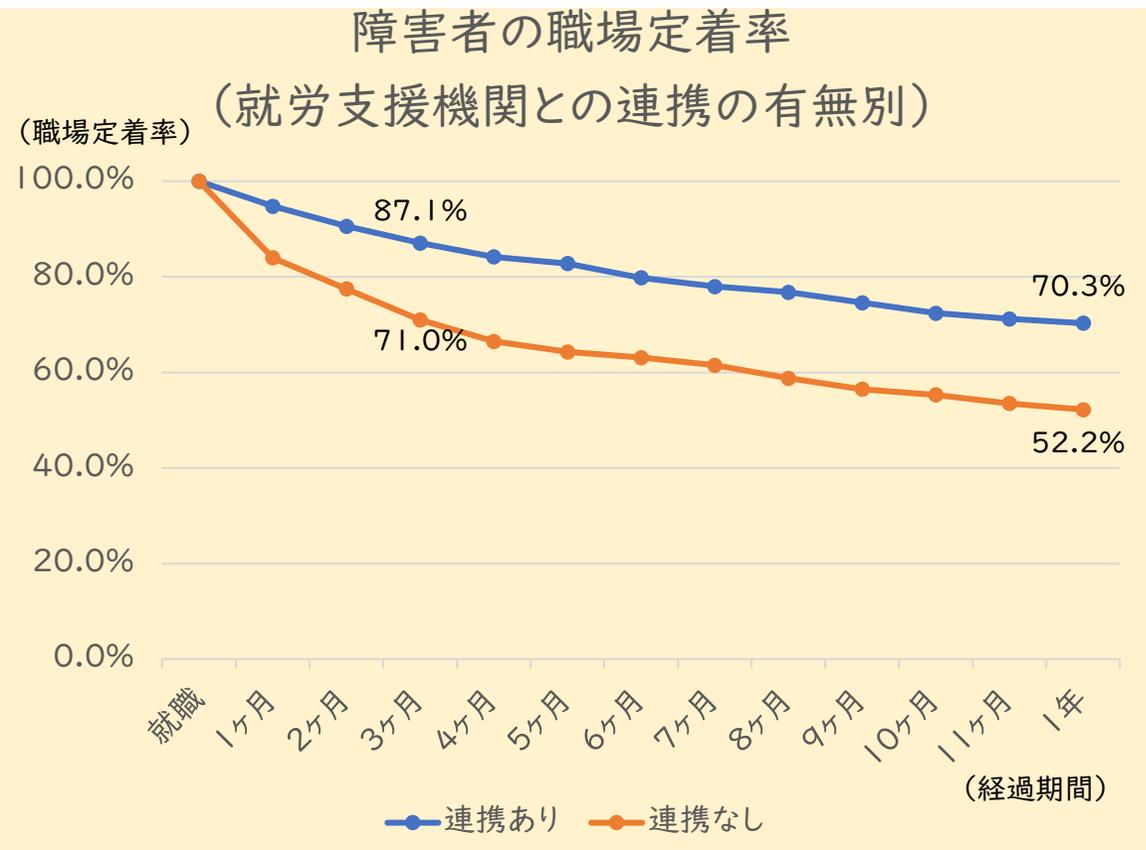
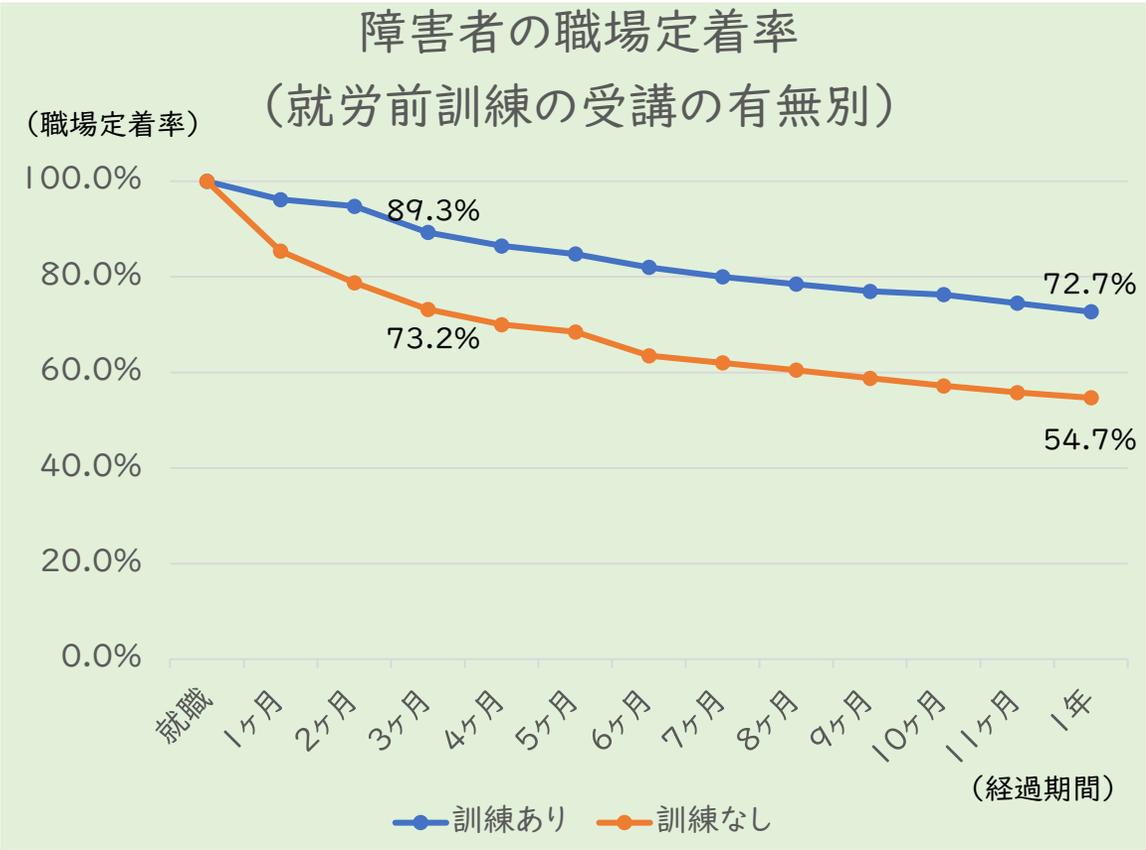


## 「職場定着支援（フォローアップ）」とは

- 支援機関Cさんは、まずAさんの親御さんに連絡を取りました（Aさんの了承を得て）。
- 遅刻が増えてきたことと作業中のミスがあることを伝え、どうやらその原因が寝不足によるもの、同級生との交友関係の悩みであることを共有しました。親御さんには日頃からご本人に声を掛けていただき、普段との変化がないか見ていただくよう依頼しました。
- 次にAさんの出身学校の元担任の先生に連絡を取りました。Aさんと同級生との現在の関係性をお伝えすると、先生からその同級生に対して注意を促すことを約束してくれました。
- さらにAさんの出身就労移行支援事業所にも連絡を取ると、定期開催しているOBOG会に改めて誘いAさんの気分転換を図ることに協力してくれることになりました。
- 現場担当者Bさんには、Aさん・親御さん・特別支援学校・就労移行支援事業所と話し合った結果を共有し、今後しばらくは会社での様子を見ていただくよう依頼しました。
- Cさんは定期訪問の頻度を上げて会社での様子を見に行くこと、事務所での面談を月2回行うことで、継続的にAさんの気持ちや考えの聞き取りや振り返りを行うことを実施しました。1ヶ月後には遅刻や作業のミスもなくなり以前のAさんに戻りました。
- この支援は一例に過ぎません。しかもトラブルが発生してしまった後の対応支援です。本来であれば、予防的支援を計画的に行い、ご本人の変化を早期に察知して事前に対応するのが理想的です。

# 支援機関を活用した場合の定着状況

○障害者の定着状況については、就労前の訓練受講やハローワークと地域の就労支援機関との連携による支援が「ある」ほうが「ない」場合よりも定着率が高い。

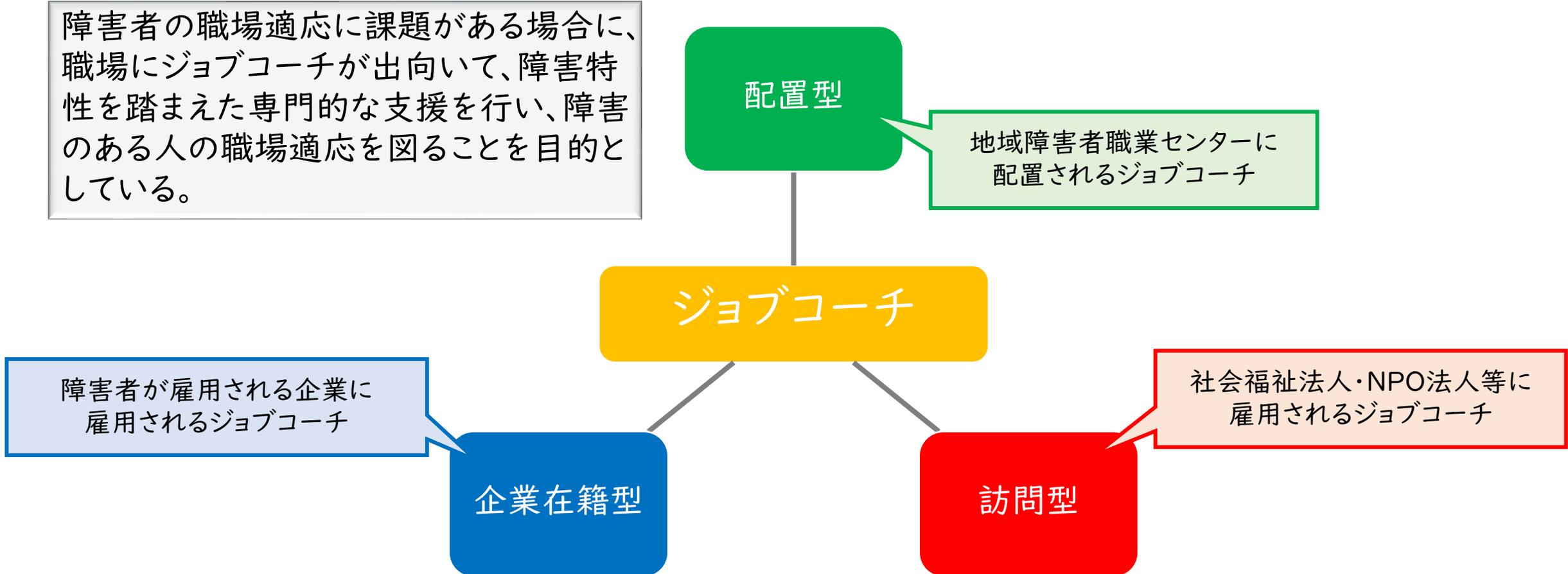


## 支援機関を活用した場合の定着状況

- この2つのグラフは障害者の職場定着率を表したものになります（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構：平成29年調べ）。
- 「就労前訓練の受講の有無別」では、就労支援のプロセス「②アセスメント・職業準備訓練」が職場定着に大きく影響していることが分かります。
- 「就労支援機関との連携の有無別」でも、連携のあるなしが職場定着に大きく影響していることが分かりますが、この調査では就労支援のプロセスのどの段階で連携したかが分からないので、参考程度にしておくことが良いと思われます。
- 「就労前訓練の受講なし」「地域の就労支援機関との連携なし」で就職している方が相当数いる現状を知っておくことが大事であると考えます。私たち支援者が関わっていないケースがあり、今後支援対象となる可能性があることを把握しておきたいものです。
- とはいえ、この2つのグラフから支援機関の存在が職場定着に効果的なことが分かります。

# 職場適応援助者（ジョブコーチ）とは

障害者の職場適応に課題がある場合に、職場にジョブコーチが出向いて、障害特性を踏まえた専門的な支援を行い、障害のある人の職場適応を図ることを目的としている。

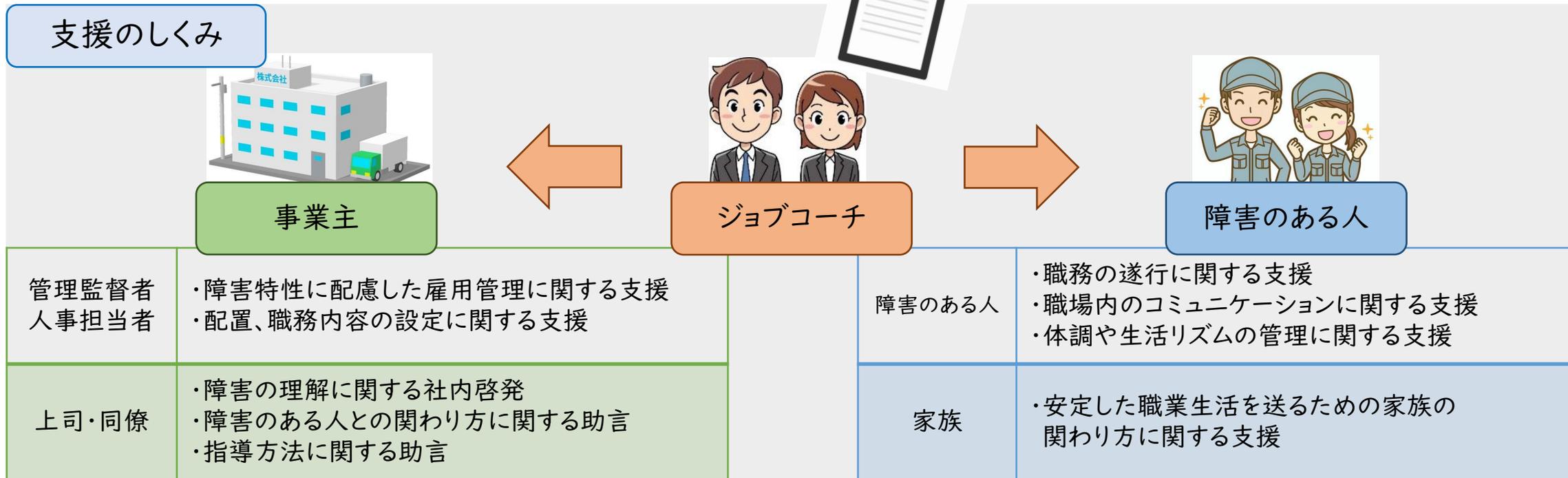


## 職場適応援助者（ジョブコーチ）とは

- 職場適応援助者（ジョブコーチ）とは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する職場適応援助者養成研修または厚生労働大臣が定める職場適応援助者養成研修を修了した者を言います。
- ジョブコーチには、「配置型」「訪問型」「企業在籍型」の3つのタイプがあります。
- 「配置型」は、地域障害者職業センターに所属するジョブコーチが事業所に出向いて支援を行います。
- 「訪問型」は、就労支援を行っている社会福祉法人などに所属するジョブコーチが事業所に出向いて支援を行います。
- 「企業在籍型」は、自社の従業員がジョブコーチ養成研修を受けて、自社で雇用する障害のある人の支援を行います。

# ジョブコーチ支援とは

## 支援のしくみ



## 標準的な支援の流れ

### 集中支援 (週2~3日訪問)

- ・職場適応上の課題を分析し、集中的に改善を図る

### 移行支援 (週1~2日訪問)

- ・支援ノウハウの伝授やキーパーソンの育成により、支援の主体を徐々に職場に移行する

### フォローアップ

- ・数週間~数ヶ月に一度訪問し定着状況を確認する

支援期間 1~8ヶ月 (標準 2~4ヶ月)

フォローアップ (最大 1年間)

# ジョブコーチ支援とは

- 支援のしくみとしては、作成した支援計画書にもとづき、障害のある人が仕事や環境に適応出来るように職場に付き添って支援したり、障害のある人が働きやすい環境を作るため企業に相談したりします。
- 障害のある人に対しては、効率の良い作業の進め方や職場の従業員の方との関わり方、職業生活を送る上で必要な体調管理のことなどについてアドバイスを行います。
- 企業に対しては、障害のある人が力を発揮しやすい作業の提案や、障害特性を踏まえた仕事の教え方などのアドバイスを行います。
- 障害のある人ご本人だけでなく、ご家族も支援の対象となります。
- 障害のある人がその仕事を遂行しその職場に適応するため、具体的な目標を定め、支援計画にもとづいて支援を実施します。実際には、集中支援・移行支援・フォローアップと期間を区切り、それぞれの期間で訪問する頻度や支援内容を変えて障害のある人の職場適応を目指します。
- 支援期間は1～8ヶ月までとなっていますが、標準的な期間は2～4ヶ月です。フォローアップは最大1年間取ることが出来ます。

# ジョブコーチ支援の流れ

支援機関からの  
依頼を受けスタート

## マッチング支援

インテーク

障害のある人と職場の  
アセスメント

ジョブマッチングと  
様々な調整

支援計画の策定

## 職場での適応支援

心理的サポート

仕事の自立の支援

ナチュラルサポート  
の形成

コミュニケーション  
の仲介

## フェイディング

自尊心や自己達成感  
のサポート

リスク要因の把握

地域社会資源の把握と  
役割分担

フォローアップ計画  
の策定

支援終了後、支援機関  
へバトンタッチ

## フォローアップ

フォローアップの  
直接実施

関係機関との連絡調整

フォローアップ計画  
の修正

# ジョブコーチ支援の流れ

- ジョブコーチ支援は支援機関からの依頼を受けて支援がスタートします。
- 「マッチング支援」では、面談や職場見学などをして、支援対象者と職場の特徴や課題をアセスメントし、支援計画を策定します。
- 「職場での適応支援」では、実際に職場にジョブコーチが訪問し、支援計画に沿って仕事の自立支援や支援対象者が安定して働ける職場環境の調整などを行います。
- 「フェイディング」では、支援対象者が安定して働き続けられるように、支援の軸をジョブコーチから職場や支援機関に移してゆく作業を行います。また、そのために必要なフォローアップ計画も策定します。
- 「フォローアップ」では、フォローアップ計画に沿ってジョブコーチが徐々に職場から離れます。新たな課題が発生した場合はフォローアップ計画を修正し支援を行います。支援期間終了後には依頼元である支援機関にバトンタッチします。

# ジョブコーチに求められる要素

## ➤ 支援のプロセスから見る役割

### マッチング支援

インテーク

障害のある人と職場の  
アセスメント

ジョブマッチングと  
様々な調整

支援計画の策定

### 職場での適応支援

心理的サポート

仕事の自立の支援

ナチュラルサポート  
の形成

コミュニケーション  
の仲介

### フェイディング

自尊心や自己達成感  
のサポート

リスク要因の把握

地域社会資源の把握と  
役割分担

フォローアップ計画  
の策定

### フォローアップ

フォローアップの  
直接実施

関係機関との連絡調整

フォローアップ計画  
の修正

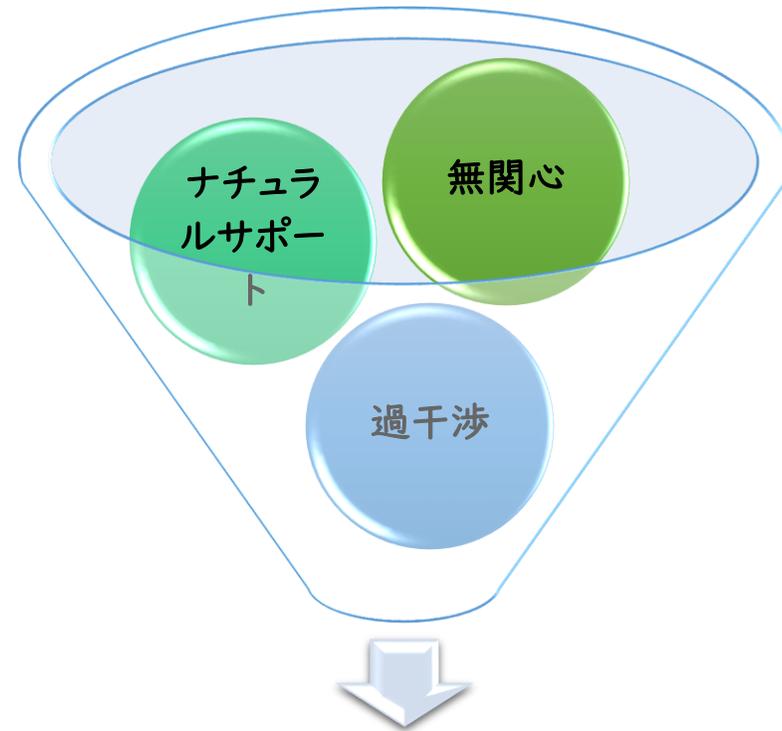
## ジョブコーチに求められる要素

- ジョブコーチ支援は主に4つのプロセスで構成されています。
- 中でも「職場での適応支援」が多くなり、その後の「フェイディング」が重要になってきます。
- 「職場での適応支援」の中でも「仕事の自立の支援」と「ナチュラルサポートの形成」については特に重要視して支援を行う必要があります。
- 「仕事の自立の支援」は、支援対象者が担当する業務に課されている、ある一定の要求度をクリアするために必要な支援です。
- 現在、日本における生産年齢人口が減少しており、障害のある人も労働力・戦力として求められています。担当する業務を遂行出来ないことには雇用されず、また、雇用継続も望めません。
- ジョブコーチには、この「仕事の自立の支援」（簡単に言えば“ご本人が仕事の出来る状態になること”）が求められています。

# ナチュラルサポートの形成

## ナチュラルサポートとは

障害のある人が、職場で安定して働けるために必要な支援をその職場の従業員が「自発的」または「計画的」に提供されるようになること。



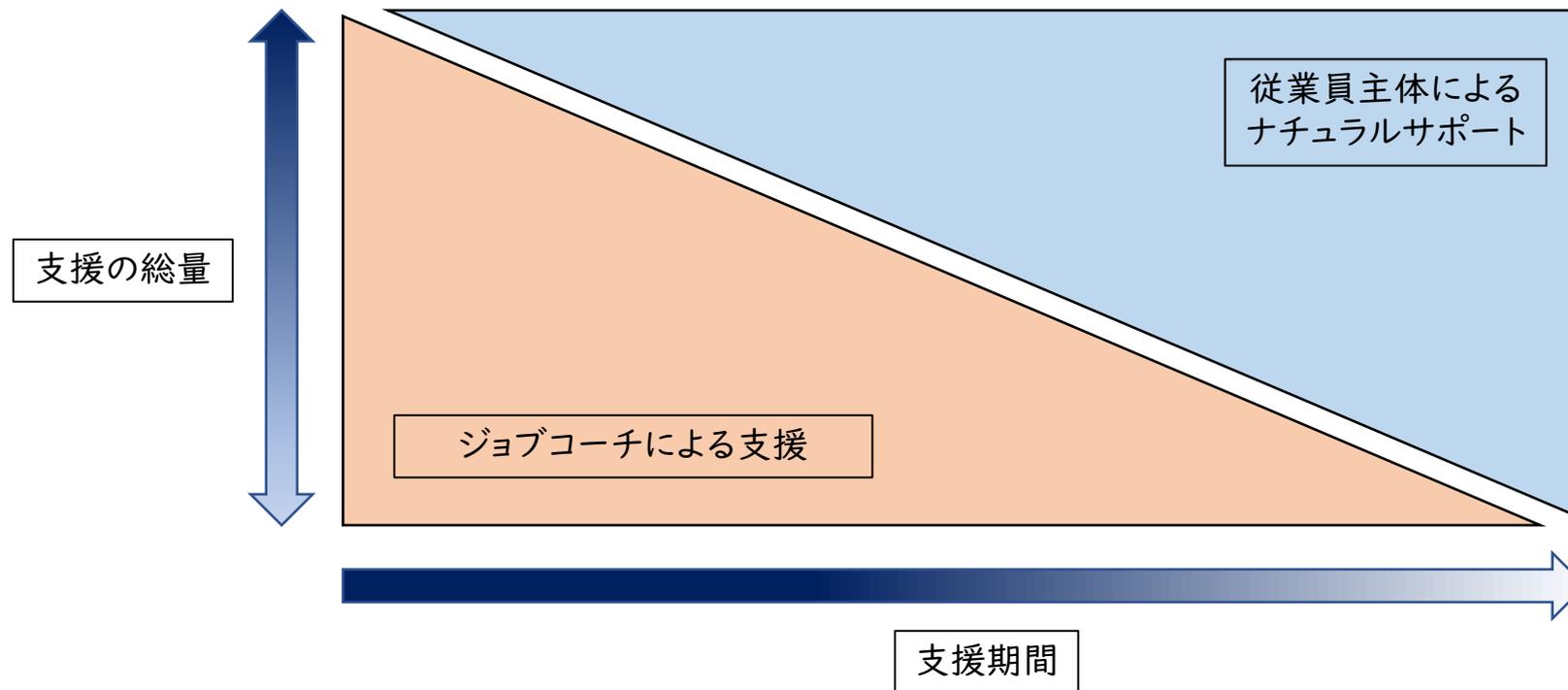
何が出てくるか分からないような支援ではダメ!

## ナチュラルサポートの形成

- 「ナチュラルサポートの形成」とは、障害のある人が、職場で安定して働けるために必要な支援をその職場の従業員が「自発的」または「計画的」に提供されるようになることを言います。
- 「仕事の自立の支援」と同時に、この「ナチュラルサポートの形成」についての支援がジョブコーチには必要です。
- 支援を担当するジョブコーチが職場にいる時だけ仕事が出来ても意味がありません。
- ジョブコーチがいない時でも、いなくなっても、支援対象者が安定して業務を遂行出来るように、必要なサポート体制を構築することが必要です。
- ジョブコーチが、周囲の従業員たちとサポートに必要なノウハウを共有し、適切なサポートを様々な角度から提供出来る体制を構築することで、支援対象者の職場定着の促進につながります。

# フェイディング

- ジョブコーチが支援を徐々に減らしていくこと
- 支援の質と量を減らし職場内のナチュラルサポートを促進すること



# フェイディング

- ▶ 「フェイディング」とは、ジョブコーチが支援を徐々に減らしていくことで、支援の質と量を減らし職場内のナチュラルサポートを促進することを言います。
- ▶ 「仕事の自立の支援」と「ナチュラルサポートの形成」では、ともにこの「フェイディング」を意識する必要があります。
- ▶ さらに言えば、ジョブコーチは支援に入ったその時から、または、支援に入る前からこの「フェイディング」を意識しなければなりません。
- ▶ 「フェイディング」では、ジョブコーチの支援の質と支援の量を徐々に減らし、「ナチュラルサポート」が形成され、支援対象者の自立度が高まっている状態を目指します。
- ▶ これらは、計画的にすすめることが重要です。
- ▶ このことはジョブコーチだけでなく、支援担当者も意識する必要があります。
- ▶ 質の高い職場定着のカギは、ジョブコーチ（就労支援者）が職場から上手にフェイディング出来ているかどうか…であると考えます。

# 支援の理想と現実

①就職に関する相談・インテーク

②アセスメント・職業準備支援

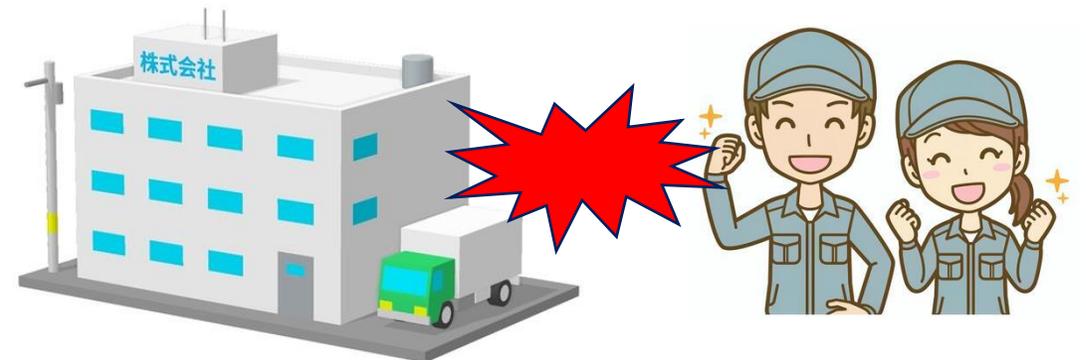
③職業紹介・ジョブマッチング

④職場適応支援

⑤職場定着支援・フォローアップ

こんな支援ありませんか？

- ・ご本人が選んだ会社の面接に同行したところから支援開始
- ・支援依頼があった時にはすでに支援後期
- ・誰がどう見てもミスマッチな状況
- …etc



危機介入的な支援が必要

## 支援の理想と現実

- 最近では、適切なマッチング（職場適応）支援を経ずに雇用につながり、問題が生じてから支援投入を依頼されることも増えています。
- 背景には、障害者雇用率を早期に達成しなければいけない企業の増加や、すぐにでも働きたい障害のある人の増加、多種多様な形態の支援機関の増加…などがあると思われます。
- 望ましい流れではないですが、現実的には短期間で問題の要因を分析し、解決に向けた支援を行う高度な専門性が就労支援には求められています。
- 就労支援を担う機関には、そのような役割が期待されています。

## まとめ ～職場定着支援とは～

### 支援プロセス全体を機能させる

- ・フォローアップで出来ることは限られていることを知る。

### 予防が大事

- ・上手くいっている時こそ準備しておく。

### 発見する力・察知する力

- ・経験あるのみ。

## まとめ ～職場定着支援とは～

- 最後に職場定着支援とは…をキーワードにしてお伝えします。
- 職場定着支援は「就労支援プロセス全体を機能させる」ことを意識しましょう。フォローアップで出来ることは限られています。
- 「予防的支援」がとても重要です。上手くいっている時こそ準備をしておきましょう。
- 準備には課題や問題になりそうな事象を早期に「発見する力・察知する力」が必要です。その力を養うには経験あるのみです。
- 理想と現実のギャップがあって大変なことも多いと思いますが、一緒に取り組んでゆきましょう。
  
- 何かありましたら下記までご連絡ください!

**埼玉県障害者雇用総合サポートセンター障害者職場定着支援業務部門**

TEL:048-823-9020 E-mail:jcc-teichaku@bz04.plala.or.jp (根岸まで)