

障がい者
雇用に向けて

ともに

歩む

神奈川県では障がい者の職業的自立と社会参加をめざして
障がいの有無にかかわらずすべての人が働きやすく
能力が発揮できる職場環境づくりを進めています



障がい者雇用
事例集

このリーフレットは障がい者雇用を検討している企業の皆様にご覧いただき、少しでも障がい者雇用に関する不安や疑問が解消され、本県の障がい者雇用が推進されるよう、障がい者雇用に取り組む企業などのご協力により作成しました。

障害者雇用促進センターの取組

▶ 企業訪問

神奈川県に本社のある法定雇用率未達成中小企業の訪問

当センターの障害者雇用普及啓発員が、障がい者雇用の普及啓発活動の一環として企業訪問し、企業ニーズに応じた支援を提供しています。

神奈川県に本社があり障がい者を雇用している中小企業を訪問

障がい者雇用事例の聞き取り活動のほか、企業ニーズに応じて障がい者の雇用継続や新たな障がい者雇用のための支援を実施しています。

神奈川県内に事業所を置く企業からの依頼に基づく活動

本社所在地を問わず、県内に事業所を置く企業から、障がい者雇用に関する支援依頼に応じています。活動範囲は、原則神奈川県内が対象です。

▶ 様々な支援メニュー

1 出前講座

障がい者雇用の現状・仕組み、障がい特性、採用に向けた留意点など、企業のニーズに応じて内容を組み立てて実施します。

雇用管理者向け、従業員向けに分けて実施したり、検討段階から採用後に至るまでの間に複数回実施したりすることも可能です。

2 障がい者雇用開拓・体験実習

障がい者雇用の経験がない、もしくは経験の少ない中小企業に障がい者や障がい者の仕事への取組について理解していただくことを目的として「雇用を前提としない」短期雇用体験としての障がい者雇用開拓・体験実習の場を提供します。

体験実習をサポートする専門の体験実習推進員が開始前からご相談に応じます。

3 就労支援機関見学

(企業の職員が就労支援機関を見学するもの)

障がい者雇用を検討している企業に向け、障がい者の理解促進を図るために実施します。

※ 雇用したことのない障がい種別の方が利用している就労支援機関を見学したいというニーズにも応えます。

当センターで地域の就労支援機関と調整のうえご案内します。

4 障がい者雇用経験のある企業見学及び企業事例紹介

既に障がい者を雇用している「先輩企業」へ障がい者雇用を計画している企業の担当職員をご案内します。

訪問先の「先輩企業」職員から、障がい者雇用の取組、雇用継続のためのポイントを直接説明していただきます。

訪問先企業は、当センターで調整、依頼を行い、当日は同行します。

5 仕事の創り出し相談

仕事の創り出しに関する、様々な相談に応じます。なお、実際の業務選定や創り出し作業は企業が中心となって行います。

6 支援機関職員向け企業見学会

(支援機関職員が企業を見学するもの)

障がい者雇用をはじめる企業へ就労支援機関職員が訪問するもので、障がい者が見学をする前段階で雇用環境や条件を知っていただきます。当センターで参加希望の就労支援機関を募り、企業と日程調整のうえ実施します。

7 利用者企業見学への同席(企業への助言)

企業と就労支援機関が日程調整をして、就労支援機関の利用者が企業見学を実施する際に当センター職員が同席し、企業に合理的配慮事項等のアドバイスをします。

8 求人・採用アドバイス

企業に求人、採用面接等における留意点を訪問又は電話でアドバイスをします。(助成金アドバイスを含む)

9 実習コーディネート

企業が採用前実習を実施する際に、実習受入時の留意点について助言等を行います。

10 雇用継続アドバイス

障がい者の雇用継続に向けてアドバイスをします。

【問合せ】 県障害者雇用促進センター

コヨウヨイ

☎045-633-5441 (直通)



障がい者雇用に取り組む事業主への支援制度

障がい者雇用に取り組む企業を支援するため、助成金をはじめとする各種制度があります。それぞれの制度には利用要件がありますので、必ず問合せ先に確認してください。

助成金・補助金関係

● トライアル雇用助成金

障害者トライアルコース

障がい者をハローワーク等の紹介により、一定期間試行雇用を行う場合に助成されます。

問合せ ハローワーク

● トライアル雇用助成金

障害者短時間トライアルコース

直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障がい者及び発達障がい者について、3か月から12か月の期間をかけながら週20時間以上の就労を目指して試行雇用を行う場合に助成されます。

問合せ ハローワーク

● 特定求職者雇用開発助成金

特定就職困難者コース

障がい者などの就職困難な者をハローワーク等の紹介により継続雇用する労働者として雇入れる場合に助成されます。

問合せ ハローワーク

● 特定求職者雇用開発助成金

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

障がい者手帳を所持していない発達障がい者または難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により継続雇用する労働者として雇入れる場合に助成されます。

問合せ ハローワーク

● キャリアアップ助成金

障害者正社員化コース

障がいのある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換した場合に助成されます。

問合せ 神奈川労働局 神奈川助成金センター
☎045-650-2859

● 障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金

障がい者の雇入れや雇用の継続を行うために必要となる施設・設備の整備や、雇用管理を図るために特別な措置を実施する場合に、その費用の一部が助成されます。

問合せ (独)高齡・障害・求職者雇用支援機構
神奈川支部 高齡・障害者業務課
☎045-360-6010

● 神奈川県精神障害者職場指導員設置補助金

精神障がい者を雇用し、職場指導員を設置して、障がい者が職場に定着できるよう配慮している中小企業(従業員数 40人以上 100人未満)に、県から補助金が支給されます。

問合せ 県雇用労政課 ☎045-210-5871

● 神奈川県特例子会社・ 特定組合等設立支援補助金

これから県内に特例子会社や特定組合等(算定特例となる事業協同組合等)を設立しようとする事業主に対し、設立プランの策定に要する経費等について県から補助金が支給されます。

問合せ 県雇用労政課 ☎045-210-5871

その他

● 税制上の優遇措置

障がい者を雇用する事業所に対し、事業所税の軽減措置、助成金の非課税措置等、税制上の優遇措置があります。(不動産取得税・固定資産税の軽減措置は令和5年3月31日をもって終了。経過措置あり。)

問合せ 税務署、県税事務所、市町村役場、ハローワーク

● 障害者就職促進委託訓練「トライ！」

障がい者の就職を促進するため、企業、NPO法人、民間教育訓練機関等に委託して行う職業訓練です。訓練の受託が可能な企業は、お問合せください。

問合せ 神奈川障害者職業能力開発校 ☎042-744-5558

● 県による障害者雇用企業等からの物品等調達制度

障がい者の雇用に努める県内企業や福祉的就労に取り組んでいる施設などから優先的な物品等の調達を推進する制度です。

問合せ 県調達課 ☎045-210-6717

● かながわ障害者雇用 優良企業認証制度

障害者雇用率が4.0%以上の中小企業等を県が「かながわ障害者雇用優良企業」として認証する事業です。県の障害者雇用企業等からの物品等調達制度の対象となることが出来ます。また、シンボルマークを会社案内や名刺等に使用して、障がい者雇用に積極的に取り組んでいることをPRできます。



かながわ障害者雇用優良企業

▲シンボルマーク

問合せ
県雇用労政課 ☎045-210-5871

お話を伺った方 A 総務部課長、B 総務部情報システムグループ主任

人材不足解消へ、 県障害者雇用促進センターや支援機関を活用

初めは人材不足から、障がい者も含めハローワークを通じて広く求人しました。今回の採用は、県障害者雇用促進センターのサポートを受けつつ、トライアル雇用も活用しました。また、就労支援機関を経由していたので、安心して受け入れることができました。

障がい者とともに働くことは普通のこと

不安要素である通勤への配慮からテレワークを気兼ねなく申し出られるようにするなど風通しの良い関係性の構築に努めています。組織全体が障がい者とともに働くことは普通のこととして受け入れており、障がい者のパフォーマンスも他者と遜色ないため、障がい者と気付かずにいる社員もいると思います。

会社は優しく、 柔軟で安心できる場所

将来就職を考える人には、意外と会社は優しく、柔軟で安心できる場所どこかに必ずあると伝えたいです。障がい者雇用成功の鍵は、社内メンタルヘルス部門、サポート体制、外部機関の支援体制を整備することです。目標は業務スキルを磨き、チームの一員として技術レベル向上を図ることです。

Cさん



企業からのメッセージ

出会いが期待を上回り、様々な業務を任せています

当初は不安もあり、また配慮すべき内容で悩みましたが、成長も早く思うほどの心配はありませんでした。期待を大きく上回る障がい者と出会い、様々な業務を任せることができています。

お話を伺った方 木村法人本部事務局主任、小山リハビリテーション部長、
櫻井リハビリテーション部係長

障がい者雇用には現場の理解が不可欠

法人本部と現場の協力により、法定雇用率未達と社会的要請に応えるため、障がい者雇用の取組を強化、推進することで、現場の管理職やリーダーに意識の変化が生まれ、障がい者雇用の機会拡大につながりました。

支援機関と連携することも有益

法人本部は複数の就労支援機関と連携し、障がい者雇用の取組を推進しました。管理職の意識変革に向けて、「数値の可視化」「制度の情報提供」「見学・視察」「説明会開催」など多面的な提案を受けました。その後も伴走していただきながら継続的な支援を受け続け大きなターニングポイントとなりました。

「まずは相談する」という スタンスが大事

聞きづらい内容でもオープンにして聞いてみることで、上司や同僚との関係性ができてくる。だから「まずは相談する」というスタンスが大事だと思います。

木村圭佑さん



「小さなことでも相談すること」を 心がけて

当院で働いてみて、困ったことがあったら周りの人に相談することの大切さを知ることができました。「たとえ小さなことでも、周りに相談する」ということを心がけて欲しいと思います。

木村悠貴さん



企業からのメッセージ

障がい者が現場で働くことは難しいことではない

法人本部が各施設の管理職に実際の職場での受入について、「人材は経営資源」「職員一人ひとり大切な財産」と繰り返し提唱してきたことが、現場の意識を変えていくこととなりました。また、複数の就労支援機関との連携を図れたことは、障がい者雇用を推し進めることができた大きな要因だったと思います。

お話を伺った方 成本人事採用担当

ハローワークや支援機関と連携して

専任の採用担当者配置を契機にハローワーク主催のセミナーに参加し、企業規模から採用担当者としての取組みの必要性について学んだことから、障がい者雇用の取組みが始まりました。最近、ハローワークの説明会で知り合った就労支援機関の職員からの希望で、企業見学会から職場体験実習につながり、もう1人雇用できました。

障がい者を雇用してから変わったこと

雇用前は不安でいっぱいでしたが、一緒に働くうちに障がい者と働くんだという気持ちが芽生え、障がい者理解が徐々に深まる中で「私たちは障がい者と一緒に働ける会社です」と、スタッフみんなが自信を持って言えるような企業となり、いつしかそれが当たり前の日常になりました。

支援機関との つながりで 就労への不安を解消

採用当初は体調を崩して休暇を取ることもありましたが、店長や同僚の理解のもと、リラックスして会話ができるようになり状況が変わったと思います。多くの支援機関とつながり、仕事以外の日常に関しても相談や悩みを受け止めてもらい、安心感が得られています。目的を持って会社に行くことが、大切なことになっています。

鈴木さん



企業からのメッセージ

初めの一步は対面で会ってみることから

障がい者と対面で会ってみななければ何も始まりません。会う中で、また実習をする中で良いところは見つかります。支援機関やハローワーク等の専門の機関と関わることで、職場や業務内容を理解してくれていたため、良い人材がいたタイミングでご紹介いただきました。結果的に良い人とめぐり会えて意識も変わりました。

お話を伺った方 藤井管理部主席、高木管理部主席

情報収集と意識改革から

事業拡大に伴う従業員増に対応するため、障がい者雇用を進める必要があり、出前講座に参加して意識改革を図りました。障がい者を雇用するにあたり、具体的な進め方など引き続きサポートを受け、仕事内容や職場の理解を深めるための参考となりました。

特別扱いすることではなく、特性を理解すること

対面で話すことが不得手であったり何度も同じことを聞いてくることもあります。特別扱いするのではなく、本人の特性を理解し仕事を丁寧に教えたことが成功の決め手になったのだと思います。また、他者に親切に接することができる社員が増え、いい変化があったと感じています。

自分のことは 自分で管理

最初は、普通の人ができるようなことでも、繰り返し聞くこともありましたが、丁寧に教えていただけたことで、成長できたと感じています。以前の会社では障がい者として管理されているように感じましたが、ここでは自分のことは自分で管理し、仕事も任されているので、気持ちが全く違います。

白土さん



企業からのメッセージ

障がい者雇用だからと言って身構える必要はない

障がい者の特性はその振りが少し大きいだけで、障がい者だからと言って身構える必要はないと思います。人が嫌がる隔離された業務を任せるよりも、既存の仕事を割り振り、本人の振りに合わせて企業側が仕事内容を調整し一緒に働いていくことが良いのではないのでしょうか。想定以上に成長してくれています。

お話を伺った方 森井施設長

きっかけは県障害者雇用促進センターの訪問から

障がい者雇用を進めるきっかけは県障害者雇用促進センターの訪問から始まり、協力を受けられることが決め手となりました。特に、仕事の創り出しは提供事例を参考に職務整理表を作成し写真などを用いてわかりやすくするように工夫しました。また、職場への周知や職員の理解を得るために出前講座を実施していただきました。

人相手の仕事ゆえの難しさも克服

現在は清掃や洗濯などの業務に従事していて、保育所の運営に貢献してくれています。保育所は乳幼児という人相手の仕事であり、保護者とのやり取りもあるため、人相手の仕事ゆえの難しさを心配していましたが、期待以上に仕事をしていただいています。

子どもと関わる仕事が
したいと思ってきた
「夢」が叶った

小さい頃から「子どもと関わる仕事がしたいな」と思い、今の職場での体験実習を経て、採用されました。それまでは思いだったことが現実のこととなり、夢が叶いました。就職を考えている方には、笑顔を大事にすること、それから人とのコミュニケーションを大事にしてほしいと伝えたいです。

Aさん

企業からのメッセージ

チームワークで障がい者の受入れ体制を構築

二人の担当者を中心としたチームワークで経験のない障がい者雇用の受入れ体制を構築し、就労支援機関等からの協力を得て、採用・職場定着を実現できました。仕事を頑張ろうという姿勢、純粋な思いに接していると、職場の活性化につながり、企業にも、働く障がい者にも、より良い状況を生むことになるのではないのでしょうか。

お話を伺った方 村上代表取締役

企業見学会や職場体験実習を有効活用

障がい者本人や本人を支援する就労支援機関に事業所見学をしてもらい、職場体験実習としてシステムへのデータ入力作業を体験してもらった機会を設けたことが、その後の展開にプラスに働きました。ハローワークを通じて求人したところ、職場体験実習に参加された方を紹介していただき、採用に至りました。

職場定着には就労支援機関との連携が大切

職場定着ができている理由として、就労支援機関との連携や環境調整が重要です。就労支援機関の担当者が職場では言いにくいことも聞いていただいたり、フォローしてくれているので、採用する決め手となりました。今後も就労支援機関とのかかわりを続けてもらえればと思っています。

仕事探しは
あきらめずに
チャレンジを続けること

これから仕事に就くことを考えている方には、職場見学と体験実習ができる事業所で実際にその職場環境を感じ取って欲しいと思います。あきらめずにチャレンジを続けること、そして自分の直感を信じて、実際に見て感じる事が大事だと思います。

山崎さん

企業からのメッセージ

障がい者であると意識もしないし、特別扱いもしない職場

障がいのある方と働いていても、特に障がいを意識することはないですし、配慮はあっても特別扱いすることはありません。障がいがあっても、その程度も、有しているスキルも、人それぞれ異なります。障がいのある方がもっと活躍できる職場の整備が進めば、働く障がい者はさらに増えてくるのではないかと感じています。

お話を伺った方 橋満総務部部長

職場定着のためには「作業手順書」が必要

採用当初に作成した職務整理表を細分化し、ひとつひとつの工程をよりわかりやすくするため、「作業手順書」に基づき業務を遂行してもらっています。手探りの状態からのスタートだったので、そのなかで「これはやりにくい」とか「説明がわかりにくい」とか問題があれば都度修正を図っていきました。想定していた業務がクリアできれば、また「作業手順書」を修正し、新たな業務を付加していくといったことを繰り返し、職場定着をめざしています。

やり遂げることができたときの達成感が力になる

同僚から「あなたの仕事が私たちの助けになる」と言われることが励みにもつながります。仕事を始めるときは不安もあると思いますが、職場の仲間に相談できれば、安心して働き続けられると思います。

三留さん

業務上の失敗も次に生かしていくことができる

業務上の失敗をすることもあります。都度助言や注意を受けることができていますので再び起こさないように自分として気をつけていくことが大事だと思っています。職場の仲間にも恵まれて好きな仕事につけてやりがいを感じて働いています。

金山さん



企業からのメッセージ

個別の配慮は丁寧なコミュニケーションから

最初のころは、障がい者を雇用すると言ってもどう接していいかわからないと思います。どういう配慮をしたらいいか、ではなくどういう配慮を求めているのかよく話を聞いたうえで、業務上必要なことは丁寧にしっかりと伝えておくことが大事だと思っています。コミュニケーションがうまく図れなければ具体的な個別配慮も組み立てることができません。逆にコミュニケーションがとれることで、配慮すべきはする、そのうえで周りが見守りながら困っていたら誰か気づいた人が声をかける。ちょっとした気を配ることで十分に実力を発揮することができるのではないかと思います。

法定雇用率が引き上げられ、障がい者雇用対象企業も拡大されます

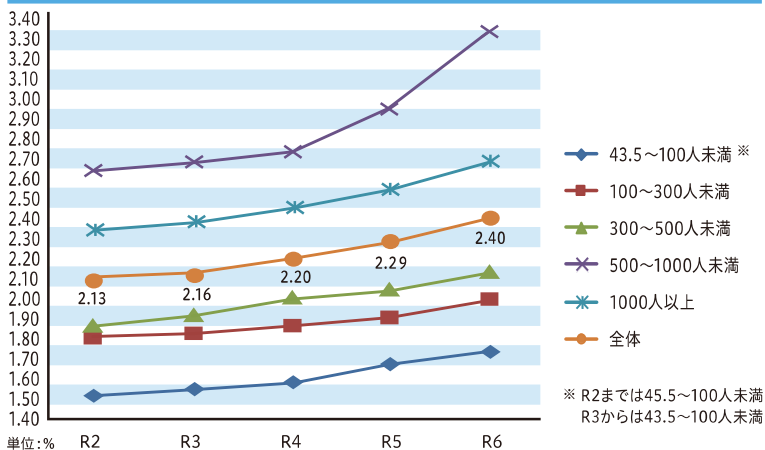
「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく民間企業の障害者法定雇用率は2.5%から、令和8年7月1日以降2.7%に引き上げられます。

引き上げに伴い、障がい者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が従業員40.0人以上から37.5人以上に変わります。

※ 障害者雇用納付金制度の対象(従業員100人を超える法定雇用率未達成の企業)は変わりません。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和8年7月以降
民間企業	2.5%	2.7%
国、地方公共団体等	2.8%	3.0%
都道府県等の教育委員会	2.7%	2.9%

企業規模別障害者雇用率



企業の障害者雇用率は毎年上昇しています

神奈川県内の民間企業の雇用率は、毎年、上昇しており、令和6年は2.40%と過去最高を更新していますが、法定雇用率2.5%にはあと一歩届かない状況です。

これを企業規模別に見ると、すべての企業規模で前年より上昇しており、中でも従業員数が500人以上1000人未満の企業が一番上昇率が高くなっています。

全体の雇用率と比較すると、500人以上の企業では上回っていますが、500人未満の企業では下回っています。

神奈川県内の障がい者雇用を支援する機関

障がい者の就職から就職後の職場定着支援まで、障がい者と企業の皆様をサポートします。

お近くの支援機関へ
お気軽にご相談ください。

就労支援機関 ※ 印のセンターは障害者就業・生活支援センター併設

神奈川障害者職業能力開発校

☎042-744-1243
〒252-0315 相模原市南区桜台 13-1

（職訓）神奈川能力開発センター

☎0463-96-4555
〒259-1101 伊勢原市日向 496

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 神奈川支部神奈川障害者職業センター

☎042-745-3131
〒252-0315 相模原市南区桜台 13-1

横浜東部就労支援センター

☎045-450-5181
〒221-0045 横浜市神奈川区神奈川
2-14-17 加瀬ビル 3 階 301 号室

横浜南部就労支援センター

☎045-775-1566
〒235-0032 横浜市磯子区新杉田町 8-8
ハマシップモール 4 階 404

横浜北部就労支援センター

☎045-937-3384
〒226-0019 横浜市緑区中山 1-6-1
ミヨシズ・シードビル 405

横浜西部就労支援センター

☎045-390-3119
〒241-0835 横浜市旭区柏町 36-15
柏ハーモニビル 202

横浜戸塚就労支援センター※

☎045-869-2323
〒244-0003 横浜市戸塚区戸塚町 4111 吉原ビル 2 階

横浜中部就労支援センター

☎045-350-2044
〒220-0023 横浜市西区平沼 1-38-3
横浜エム・エスビル 4 階

横浜上大岡就労支援センター

☎045-844-4402
〒233-0002 横浜市港南区上大岡西
1-19-20 ワットビル 104

横浜日吉就労支援センター

☎045-560-1801
〒223-0051 横浜市港北区箕輪町 2-2-2
ケイケイビル 2 階

横浜市精神障害者就労支援センター

☎045-475-0142
〒222-0035 横浜市港北区鳥山町 1735
横浜市総合保健医療センター 1 階

川崎南部就労援助センター

☎044-201-8663
〒210-0024 川崎市川崎区日進町 5-1
川崎市複合福祉センターふくふく 3 階

中部就労援助センター※

☎044-739-1294
〒211-0063 川崎市中原区小杉町
3-264-3 富士通ユニオンビル 3 階

百合丘就労援助センター

☎044-281-3985
〒215-0011 川崎市麻生区百合丘 2-8-2
川崎市北部リハビリテーションセンター 3 階

相模原就労援助センター※

☎042-758-2121
〒252-0223 相模原市中央区松が丘 1-23-1
市立障害者支援センター松が丘園内

よこすか就労援助センター※

☎046-820-1933
〒238-0041 横須賀市本町 2-1
横須賀市立総合福祉会館 4 階

障がい者就業・生活支援センター サンシティ※

☎0463-37-1622
〒254-0041 平塚市浅間町 2-20
藤和平塚コープ 1 階

湘南地域就労援助センター※

☎0466-30-1077
〒251-0041 藤沢市辻堂神台 1-3-39 タカギビル 4 階

県央地域就労援助センターぼむ※

☎046-232-2444
〒243-0401 海老名市東柏ヶ谷 3-5-1
ウエルストーン相模野 103

障害者支援センターぽけっと※

☎0465-39-2007
〒250-0851 小田原市曾比 1786-1 オークプラザⅡ

ハローワーク

ハローワーク横浜

【所管区域】横浜市（旭区、磯子区、神奈川区、
港南区、中区、保土ヶ谷区、西区、南区）
☎ 045-663-8609
〒220-0004 横浜市西区北幸 1-11-15
横浜STビル 4 階 横浜公共職業安定所分庁舎

ハローワーク港北

【所管区域】横浜市（港北区、青葉区、都筑区、緑区）
☎ 045-474-1221
〒222-0033 横浜市港北区新横浜 3-24-6
横浜港北地方合同庁舎

ハローワーク戸塚

【所管区域】横浜市（戸塚区、瀬谷区、栄区、泉区）
☎ 045-864-8609
〒244-8560 横浜市戸塚区戸塚町 3722

ハローワーク横浜南

【所管区域】横浜市（金沢区）、横須賀市の一部、
逗子市、三浦郡
☎ 045-788-8609
〒236-8609 横浜市金沢区寺前 1-9-6

ハローワーク川崎

【所管区域】川崎市（川崎区、幸区）、横浜市（鶴見区）
☎ 044-244-8609
〒210-0015 川崎市川崎区南町 17-2

ハローワーク川崎北

【所管区域】川崎市（多摩区、高津区、宮前区、麻生区、中原区）
☎ 044-777-8609
〒213-8573 川崎市高津区千年 698-1

ハローワーク横須賀

【所管区域】横須賀市（ハローワーク横浜南の所管区
域を除く）、三浦市
☎ 046-824-8609
〒238-0013 横須賀市平成町 2-14-19

ハローワーク藤沢

【所管区域】藤沢市、鎌倉市、茅ヶ崎市、高座郡
☎ 0466-23-8609
〒251-0054 藤沢市朝日町 5-12 藤沢労働総合庁舎

ハローワーク平塚

【所管区域】平塚市、伊勢原市、中郡
☎ 0463-24-8609
〒254-0041 平塚市浅間町 10-22 平塚地方合同庁舎

ハローワーク小田原

【所管区域】小田原市、足柄下郡
☎ 0465-23-8609
〒250-0011 小田原市栄町 1-1-15 ミナカ小田原 9 階

ハローワーク相模原

【所管区域】相模原市
☎ 042-776-8609
〒252-0236 相模原市中央区富士見 6-10-10
相模原地方合同庁舎

ハローワーク厚木

【所管区域】厚木市、座間市、海老名市、愛甲郡
☎ 046-296-8609
〒243-0003 厚木市寿町 3-7-10

ハローワーク大和

【所管区域】大和市、綾瀬市
☎ 046-260-8609
〒242-0018 大和市深見西 3-3-21

ハローワーク松田

【所管区域】秦野市、南足柄市、足柄上郡
☎ 0465-82-8609
〒258-0003 足柄上郡松田町松田惣領 2037

