

Tryangleレポート

障がい者就労支援の 成果と可能性の探索2023



堀江車輛電装株式会社

福祉を照らす。セカイが変わる。

tryangle

はじめに

障がいのあるひとが会社の戦力になれる社会を目指す

トライアングルは、堀江車輛電装株式会社 障がい者支援事業部が運営をしており、障がい者の就職支援や障がい者スポーツの支援を行っています。また、自社内での障がい者雇用のノウハウを生かしたコンサルティングも行っています。

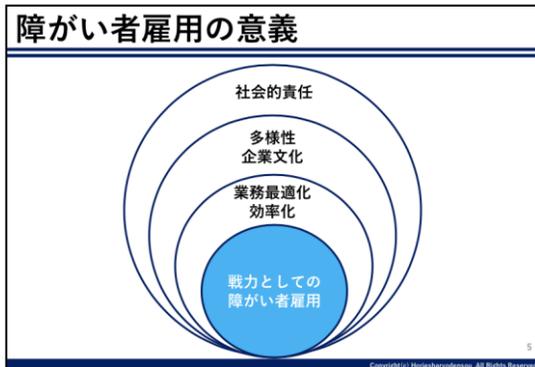
堀江車輛電装株式会社は1968年の設立以来、お客様に安全・快適に乗車していただくための車両整備事業と車両改造事業を主軸に鉄道車両の発展とともに歩んで参りました。

「鉄道車両整備の会社が障がい者支援？」とよく尋ねられますが、2013年に障がいがあるサッカー選手との出会いを経て、事業部を立ち上げたのが始まりです。彼らと交流を深める中で、就労意欲があるのに雇用の受け皿がないことなど、障がい者が抱える悩みを知りました。「彼らの力になりたい」と思い、2014年に障がい者の就労支援を行う部署として当事業部が立ち上がりました。事業部の名称を「Tryangle（トライアングル）」と称し、多くの企業様、就労支援機関様、学校様ほか関係各者様のご協力のもと、障がいのある方が会社の戦力になれる社会を目指し活動しています。

一方当社でも雇用を推進しています。本社での業務のほか、2016年に立ち上げたビルメンテナンス事業部での清掃業務です。様々な障がいのある方の個別の得意不得意に合わせて、雇用の場を作ることを、自社でも実践してみたのです。その結果、職場ではじめて充実感を得ることができたという声を聞き、もっと支援の幅を広げていきたいと考えました。

2023年は、これまでの取り組みをもとに就労者をひとりでも多く輩出できるよう活動して参りました。オンライン模擬面接は定番化し、この面接を通じて自信を持てるようになり望んだ企業に就職できたという声も聞かれるようになりました。企業側からも当社とパートナーシップを組んだことにより、雇用率を達成できたというコメントもあります。特に、昨今話題になっている「キャリアアップ」の観点でのお問い合わせも多くなってきました。そのような背景を踏まえ、本資料では企業での雇用の現状と就労事例をお伝えしていきます。

就労を希望する方、就労の支援を行う支援者の方、企業で障がい者雇用を担当する方にとって少しでもお役に立てれば幸いです。



当社が考える障がい者雇用の意義

堀江車輛電装株式会社の障がい者雇用概要

障がい者5名・障がい者雇用率約7.5%

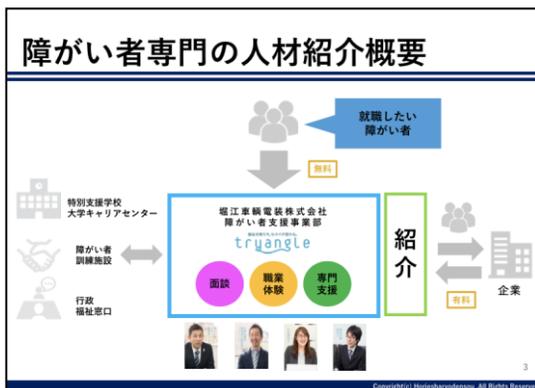
【正社員】 発達障がい30代：障がい者支援事業部 精神障がい30代：ビルメンテナンス事業部	【アルバイト・パート】 精神障がい60代：ビルメンテナンス事業部 知的・精神障がい30代：ビルメンテナンス事業部 精神障がい30代：ビルメンテナンス事業部
---	--

【その他】
障がいがある大学生（年間）：50名
全障がい対象
※ユニバーサルトイレがありません。

障がいがある実習生（年間）：100名
年齢10～50代までの支援機関・特別支援学校に通所・通学している方
高次脳機能障がい / 知的障がい / ADHD
アスペルガー / うつ病 / 統合失調症など

採用基準

当社の障がい者雇用の概要紹介



当事業部のサービスのひとつである人材紹介

私たちが考えるトライアングルとは - What is Tryangle ? -

「福祉を照らす。セカイが変わる。」

トライアングルは、事業を通じて、企業と障がいがある方々が抱える雇用に関する悩みや課題を解決し、「完全な就労」へコミットできるサービスを目指しています。

* 完全な就労とは…マッチング率100% + 定着率100%

2023年のトライアングルの視点

テーマ：障がい者のキャリアアップ

(はじめに)

厚生労働省は平成22年からキャリアアップ助成制度を展開しています。この制度は、企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する取り組みです。

障害者雇用安定助成金が令和2年度末で廃止されたことに伴い、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）の「正規・無期転換」措置が、キャリアアップ助成金の「障害者正社員化コース」として新たに誕生しました。

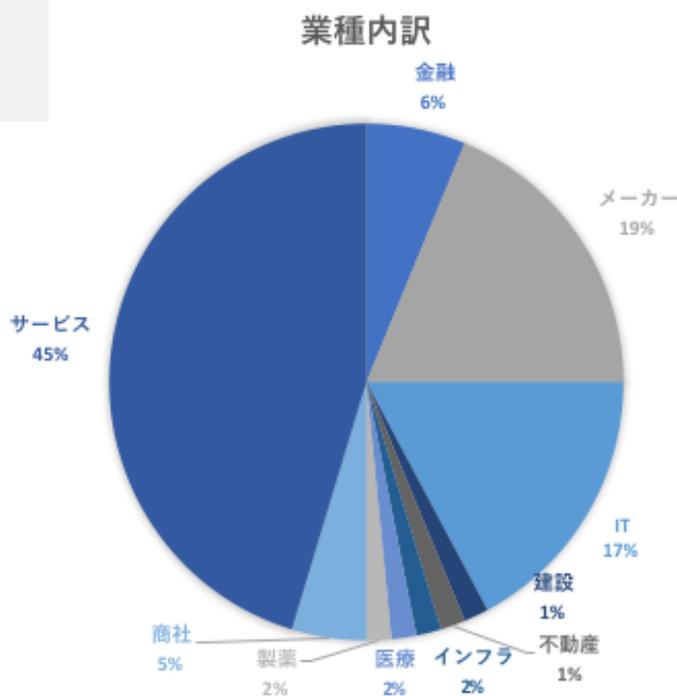
堀江車輛電装では障がいのある方が会社の戦力になれる社会を目指し、障がい者支援事業を立ち上げた2014年から、障がい者を適切に配置するだけでなく、年齢を重ねるごとに変化する業務能力に合わせて業務内容を変えることが今後必要になると考えていました。このことは、障がいの有無に限らず、必要な考え方であり、本資料では障がいのある方の事例、企業の声をもとに整理します。

キャリアアップに関するはじめての企業向けアンケート調査を実施

これまでトライアングルとなんらかの接点をもった企業でメルマガ登録を許諾いただいた企業は2023年10月時点で420社あります。これらの企業に対し、キャリアアップに関するアンケートを初めて実施しました。企業が障がいのある社員のキャリアアップについてどのように考えているか、回答内容から見えてきた企業の現状と課題をご紹介します。

アンケート実施期間：2023年10月
企業数：420社
有効回答数：64社
業種内訳：下記図の通り

業種	企業数 (社)
金融	4
メーカー	12
IT	11
建設	1
不動産	1
インフラ	1
医療	1
製薬	1
商社	3
サービス	29



2023年のトライアングルの視点

アンケート結果

質問①雇用形態が変わる制度があるか

はい 35 いいえ 29

質問②賃金体系やポジション（職位）が上がっていくか

はい 47 いいえ 17

質問③評価制度についての仕組みや考え方を導入したいか

はい 36 いいえ 28

質問④障がいのある社員のキャリアアップについての課題（自由回答の回答数：23件）

・キャリアアップ制度の導入に関する各企業担当者の自由記述による主な回答内容（①～③は前述のアンケート結果）

・IT関連企業 ①NO ②YES ③YES 社員数：000名

雇用形態の変更含めて人事制度などを整える必要がありますが、キャリアアップをすることで働き方が変わるようなことがあれば長期就労が難しくなるのか？という点では悩みます。

・IT関連企業 ①NO ②YES ③YES 社員数：000名

障がいの程度や部位によって、担えるJOBがそもそも違っていることから、健常者と一緒に経験を積むことで上位の役割につくことができる方は良いのですが、一定業務しか担えない方についてはキャリアアップという概念自体がフィットしないと考えています。この点について、本人のモチベーションが維持できるのであれば問題にならないのですが、マンネリ化することで意識低下を醸成するようなメンバーに対してのマネジメントの在り方については課題だと思っています。

・サービス業 ①YES ②YES ③YES 社員数：000名

せっかく仕組みを作り、運用しても、自律的にキャリアアップをする人は元々するし、実際に挑戦しているが、それ以外の人に中々刺さらず、全社員のボトムアップやスキルアップにつながりにくい。好奇心のある人はやるが、現状維持バイアスの強い人は手を出してトライしてくれない点。

2023年のトライアングルの視点

・サービス業 ①YES ②YES ③YES

就業規則等のルールを健常者と障害者で分けることはできないので、評価の基準や結果が同じになってしまうこと

・サービス業 ①YES ②YES ③NO

能力にばらつきがある中で、どのような研修を行うか（対象者や内容）を検討中。他者（同じような障害を持った社員）に役職がつくことで自信を失う社員がいる。

・IT業 ①YES ②YES ③YES

役職をつけていくにあたっての評価制度の構築に悩みあり

・IT業 ①YES ②YES ③YES

キャリアアップに意欲のある社員ばかりではない為、意欲ない社員への対応方法を検討中。

・IT業 ①YES ②YES ③YES

定型業務をシステムによる自動化をする傾向があり、ある程度のビジネススキルやITスキルがないとキャリアアップを望む本人の能力やキャリア希望とのギャップが生じやすいのではないかと（そこまで難しい仕事をしたいわけではない、多くの人と関わりながら進めるのは苦手を感じるなど）。障がい者雇用枠では、正社員によりマネジメントされるが、キャリアアップし正社員の業務に近づくほどマネジメントが薄まるため、自走力が求められてしまいハードルが高いのではないかと。

・サービス業 ①NO ②NO ③YES

評価の仕方、登用した場合の配慮

・サービス業 ①YES ②YES ③YES

①評価制度設計：今年7月に設計し、10月から運用開始 ②正社員登用検討：3ヶ月に1名正社員登用が目標（今年10月からの新施策） ③チーム制度の導入：リーダーとなれる可能性のある方でチームを構成し、育成プログラム実施中（今年10月からの新施策） ④定期面談：キャリアや目標に関する個人面談実施（頻度は1回/月）

2023年のトライアングルの視点

・サービス業 ①NO②NO③YES

前述の通り制度がありません。またリーダー格を設定する際、①客観的に不向きな方が名乗りを上げる可能性がある。②収入面などで差をつけるか否か。③どこまでの権限を付与するか」等が未整理で、他社の運用実態を学習したいと考えています。

・サービス業 ①NO ②NO ③YES

人件費・管理費など障害者に掛かる経費と補助金・売上・貢献度などとの折り合いをどうつけるのが問題。ヘルスキーパーが特に給与水準を高く設定しなければならないので、その折り合いをどう説明するか。

・メーカー ①YES ②YES ③NO

障害者のみに拘った仕組みは創られていません。別にすることが果たしていいことなのか？という議論を毎年行っています。

・サービス業 ①YES ②YES ③YES

障がい者雇用においても正社員への登用もありますし、役職が上がることもあります。通常のパート社員と同じ制度での運用となっているため、障がい者雇用に特化した制度設計が必要だと考えております。

・サービス業 ①YES ②YES ③YES

身体の方は比較的キャリアアップできる仕組みができています。知的の方のキャリアアップは横ばいが続いていますので右肩あがりに近づきたいところです」

・メーカー ①NO ②YES ③YES

障害者雇用で入社した社員で、かつ、正社員であれば人事評価制度の中で上長の面談や評価項目によって、評価される仕組みはあるのですが、キャリアアップ（パート、契約→正社員）については、健常者含め明確な仕組みは特にはないです。障害者雇用で入社したパート、契約社員については、フルタイム勤務で就業が出来て、業務内容が一通りこなせた上で、伸びしろ（新たな業務への対応）が望める社員を正社員へ登用しているケースが多いため、明文化はされていませんが、これらを含めて総合的に判断している状況です。身体の方は比較的キャリアアップできる仕組みができています。

・メーカー ①YES②YES ③NO

健常者と全く同じ選考を行うため、合格率が低くなってしまい、人によってな何年間もチャレンジし、モチベーションダウンにつながってしまう懸念がある点。

2023年のトライアングルの視点

・メーカー ①YES②YES ③YES

障害者は心配性＝変化に弱いところがあり、所属しているめっきラインをキャリアアップのためにローテーションすることに抵抗を感じる人が少なくないことです。本来であれば、13ある全自動量産型めっきラインを全てこなせるようになってほしいところですが。

・メーカー ①NO②NO ③YES

正社員に切り替わった際に転勤や役割が大きく変わり、配慮事項に対応しきれない。

・金融 ①YES②YES ③NO

障がい者雇用という枠組みはなく、雇用形態から就業規則、評価制度まで全て健常者と同じ扱いをしているため、特にありません

・建設 ①YES②YES ③NO

キャリアアップを望む障害者の方は積極的に採用したいが、キャリアアップを望まない障害者に苦慮している。

・商社 ①NO②YES ③YES

障がい者のキャリアアップという点で、健常者と分けて考える必要はあるのか？『配慮』はするだろうが、どのようなやり方が世の中の主流なのか、情報がないので、うまく回答できません。

2023年のトライアングルの視点

アンケート結果に関する考察

数字の背景に見える各社の状況を自由回答から、トライアングルのコンサルタントが考察しました。

(結論)

障がい者のキャリアアップは「職位や賃金が上がる」ということだけでなく、「専門性を高める」ことでもあるという考えが重要である。キャリアアップに関する制度設計は、障がい者によってキャリアアップを望まない人がいることを前提に行う必要がある。企業側に立つと、制度設計は障がい者に限ったことではないとも言える。それぞれの人に合った働き方が必須と考えて、業務の選択肢を数多く生みだし、多種多様な働き方ができるようになることが、真のキャリアアップといえ、「ダイバーシティ、エクティ&インクルージョン (DE&I)」の観点からも重要である。

(詳細)

キャリアアップと付随する制度設計に関する現状の課題としては、各社共通の課題として大きく2点が挙げられます。

①業務の再定義の促進

*業務の再定義とは：現在の業務を細分化し、切り出せる業務を見直すこと。

②賃金アップなどの評価の仕組みづくり

企業の回答で、「制度設計」自体ができていない、わからないという状況があるようです。健常者も含めて、制度設計が整っていない企業も少なからずあると感じています。

キャリアアップについて「職位や賃金が上がっていく」ということだとすると、少なくともその人が成長することが前提となります。

しかし残念ながら、多くの企業にとっても、就労を求める障がい者本人にも「キャリアアップ=成長する」というイメージが持てていないのではないのでしょうか。例えば営業なら、新人が1年目に100万円売上げていて、3年目には300万売上げられるようになる、というようなことです。まずは「健常者と同じように働けるようになりたい」という思いから就労を始める方も多く、キャリアアップを自ら考えられるようになる方はこれまでもごく少数でした。

一方で、障がい者だけである程度チームを組んでいる場合は、リーダーを経過年数によって決めて、そこについたら給料をアップする、そのポジションについたらリーダーを任せる、というやり方があり、清掃系の仕事では成功事例がよく見られます。

等級の仕組みづくりの観点では、障がい者というひとくくりにして対応しようとしていることで、却って現実と合わなくなっているのではないのでしょうか。障がいの種別によっても、キャリアアップしやすい、しにくいがあります。知的障がいの方はものを覚えるという観点では苦手意識を持っている方が多いですが、1つのことを極める専門性の向上に可能性がります。身体障がいの方だと身体が動かないだけで、例えばパソコンスキルは上がっていく=エンジニアとしてどんどんレベルアップする=職位や賃金の成長が見込めるというのは想像しやすいのだと思いますし、実例もあります。それぞれの障がいの特性に合わせたスキルアップの方向性や難易度を考えられるようになると、キャリアアップが進むだろう、というのは現場で日々感じていることです。

働く側の成長余地とそれに合わせた業務難易度の設定が必要

働く側に対しては、障がいの種別によって、成長余地がどこにあるかという軸と、任された仕事によって生産性がどう変わるかという軸で、具体的なキャリアアップを考えることができるのではないかと考えます。

「本人の能力に左右される」という声もあり、体調管理を含めた能力を自身のキャリアプランの中で可視化していくことは大きな課題だと感じます。可視化ができてはじめて、障がいの種別とあわせて指標に加えていけるのではないのでしょうか。

企業側に対しては、障がい者に任せる仕事として限定的に仕事を決めてしまうのではなく、会社が成長をイメージしやすい仕事を細分化し（業務の再定義）、例えば、業務の難易度レベルを設定し、障がい社員に提示していくことが重要になってくると考えます。

多様な「キャリア」を視野に入れる

ただ、一方で、障がい者のすべてがキャリアアップを望んでいるのではないという現実もあります。

「お金をそこそこに稼げるようになりたい」と言う方は多いですが、「どんどん出世していきたい」という声はあまり聞こえてきません。私たちは面談で「働いてどうになりたいですか」ということをよく質問しますが、「ちゃんと就職して、長く働きたい」とか、「まずは一人前になりたい」というような声は多くて、就職してポジションや給料を上げていくことに対して目が向いてる人は少ないようです。

給料が上がるということは、仕事が増えたり役割が変わったり、マネジメントの立場になったりすることでもあるので、そこまで考えられていないのです。

その要因として、障がい者雇用におけるモデルケースとなる人や企業がまだ少ないことだと考えます。

障がいがある社員にリーダー的な役職を付けて、その後にチームリーダーとか主任みたいに役職をどんどん上げていくということをやり始めてる企業は、本当にごくわずかです。リーダーを任せられて、自信がついたという成功体験積んで、その企業内でステップアップしていてもいいかなと思えるようになったという人が、ようやく出てきたという状況です。

また別の観点では、上にあがっていく「キャリア」だけがキャリアアップではないといえます。「職位を上げたい」というキャリアアップもあれば、「専門性を上げたい」キャリアアップもあります。他方で「ずっと今の業務量で仕事をしたい」という思いの人もいます。

トライアングルは障がい者の就労支援を事業として展開していますが、企業側に立って障がい者の採用を考えていくと、制度設計を含めた仕組みづくりは、障がい者に限ったことではないということを常々感じています。

それぞれに合った働き方を必須と考えて、企業が求める「こういう風に働いて欲しい」という像と、本人側の求める「こんな働き方がしたい」という希望を、マッチさせていくことが理想です。

それぞれの人に合った業務の選択肢が数多く生まれ、多種多様な働き方が受け入れられるようになることは、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I)」の観点からも重要だといえます。

2023年のトライアングルの視点

事例紹介

キャリアアップの先行事例としてトライアングルレポート2021でも報告した弊社社員の森下のその後の業務内容、勤務状態を紹介します。

森下は現在、フルタイム（8時間）、週5日勤務で、清掃業務を行う現場の社員管理、スケジュール管理などマネジメントをする側の立場で業務にあたっています。このような立場になったのは、就職して3年目の2020年からとなります。

森下は就職後、家庭の事情などで何度か仕事を辞めたいと思ったことがあるそうです。そんな森下がどのようにキャリアアップをすることができたのでしょうか。

森下コメント：

常に上司に相談に乗ってもらい、話し合う機会を作って頂きました。私にも（家族にも）会社にとってもよい方法はないかをその都度考えていただきました。小さなことでもハウレンソウの重要性を感じました。

もともと私自身が障がいがあるので、キャリアアップすることで障がいのある方の力になりたかったのです。スモールステップで色々な経験を経て、今のポジションで働けることが誇らしいです。とはいえ、清掃は気配りや目配りの世界なので、その点は、私に足りていないところだと思います。今後の目標として、まずは気配り目配りができるようになること。そして、清掃技術の向上のため資格を取得することです。また役職に就き、人のために仕事をしたいです。

会社に親身になって寄り添っていただいたことが、何より嬉しかったです。「自分だけで背負わなくていい」と言っていただいたことが今でも胸に残っています。誰かに頼っても良いという生き方を教えてもらったので、今度は自分がそう教えられる立場になりたいです。

担当者のコメント：

森下さんのキャリアアップについては、スモールステップで準備を進めていきました。元々エクセルが得意ではなかったので、マニュアルを見て操作できるものから、少しずつ教えていきました。その過程で、本人の能力が足りない部分と、逆に得意とする部分が分かり、本人も担当者の私も、少しずつステップアップしていったように思います。その中で、本人は教師を目指していたこともあり、マネジメント、具体的には、他の障がいのある方に教えることに興味関心があることが分かり、それを目標としました。「こういうスキルが必要だから、1個ずつ教えていきますね」というやり方で業務を続けました。

キャリアアップを目指す中で、不足していた部分が見えてきただけでなく、良い効果もありました。彼の「責任感」に対する捉え方の変化です。より責任感が出てきたのは管理する側に立ってから。そもそも自分自身の管理やケアができていないと、教えられる立場の人に対する説得力が無いですから、体調維持や定着に向けて非常に良い効果となりました。

キャリアアップを経て、キャリアアップする前に浮き彫りにならなかった部分が浮き彫りになりました。業務領域や範囲が広がると同時に、彼の視野も広がったので、入社当初の教えられたことをただやるだけだった頃と比較し、今の立場の自分に求められる水準を理解し、仕事に励んでいるように感じます。指示待ちで良いということではなく、自分から率先して行動をしないとイケない。経験を積んできた故に視野が広がり、自分に何が足りないのが分かってきたということだと思います。

総括：

会社が考える「キャリアアップ」という枠組みに当てはめるのではなく、本人の適性や希望と照らし合わせた結果、本人にとっても、会社にとってもプラスに作用するキャリアアップに繋がられたと考えます。

年間トピックス

障がい者雇用事例検討会の開催

専任の担当者がいて、障がいへの深い理解や経験値があり、柔軟に対応してくれる企業は好まれる傾向にあります。しかしながら、専任がいる企業は大手企業の一部。また、求職者の障がいの種類や度合いも多くある中、採用の悩みや課題は尽きることがないのが実情です。そのため、「障がい者雇用事例検討会」（以下事例検討会）を3ヶ月に1回開催し、担当者の悩みや課題を共有し、解決策を一緒に検討しています。障がい者雇用の担当者はもちろん、障がい者雇用に興味・関心のある人なら誰でも参加できる場となっています。

Vol.29 リゾートトラスト株式会社の障がい者雇用 2023年3月17日（金）参加者数：34名

リゾートトラスト株式会社 人事企画部の北沢氏を招いて、自社雇用の変遷を語っていただきました。単純な軽作業中心の重度知的障がい者雇用から始まった障がい者雇用が、約200種類の仕事の切り出しと精神発達障がい者雇用中心の雇用に変化していく流れや障がい者本人と彼らの上司となる社員をどのようにサポートするかの考え方を具体例を交えて語っていただきました。

参加者コメント

具体的なお話を聞くことができたので、他社事例をしっかりと知ることができました。また、参加者とのディスカッションの時間もいただけたので、具体的な悩みに関して相談することも大変満足しております。

Vol.30 医療現場での障がい者雇用 2023年6月9日（金）参加者数：30名

株式会社MBTジョブレオーネ代表取締役の岡山氏を招いて、奈良県立医科大学内での障がい者雇用に関する課題解決の取り組みをお話いただきました。命を預かる現場である医療機関は緊急性や専門性が高く、切り出す時間や定着するまでに時間がかかる障がい者雇用は、仕事との相性が悪く雇用率達成が難しいと考えられがちです。しかし、実際は病棟を含め多数の部署で障がい者の受け入れを行っており、医療現場ならではの切り出しも可能となっています。岡山氏には、実際に各部署に障がい者雇用を理解をしていただくまでの流れを具体例を語っていただきました。

参加者コメント

実際に受け入れる部署との一筋縄ではいかないやり取りなどをお話はリアリティが溢れてました。企業の方（経営層・現場）、支援者、行政機関といった障がい者雇用に関わる全ての機関の担当者に聴いてほしいお話でした。ただ、あるべき姿というわけでないので理想化されることがないことも重要と考えます。さらに、5年後10年後を追っていききたい事例です。

Vol.31 完全在宅勤務での障がい者雇用 2023年9月8日（金）参加者数：40名

ディップ株式会社 人事総務本部の朝日氏・井上氏を招いて、会社が完全在宅で障がい者雇用を始めるきっかけとなった出来事～現在の雇用数を達成するまでの組織作りをお話頂きました。障がい当事者のリーダー育成の流れや朝・午後一・終業前にお互いの体調や進捗を把握するための独自の会議を開催する頻度、障がい者雇用のメンバー同士のコミュニケーションや体調のトラブルを解決する流れといった具体的なお話は、完全在宅勤務の雇用形態でも会社の戦力として可能性を見出せるエピソードでした。参加企業からも自社の業務領域の拡大を検討できるきっかけとなったと好評をいただきました。

参加者コメント

障がい者雇用における完全テレワーク勤務の事例を細かく伺うことができ、とても有意義な時間でした。勤務されている方の「テレワーク勤務のデメリットは特にない」という回答が、これからの障がい者雇用における無限の可能性を示唆しているように感じました。首都圏と比べて障がい者枠での事務職の求人数が少ない地方在住の障がい者にとって、テレワーク勤務におけるメリットは特に大きいことを改めて学べる機会となりました。

Service 1

【 障がい者専門 人材紹介 】

トライアングルでは、
専門知識をもったスタッフが
御社のニーズに合わせた
障がい者人材をご紹介します。

ご紹介までの流れ

1

御社の障がい者雇用における条件を確認し
アドバイスいたします。

※契約以外の2回目以降の訪問・相談はコンサルティング契約の締結により有料となります。

初回
訪問・ご相談
無料(約90分)



人材紹介スタート!

2

人材紹介に向けて、
人材紹介に関する契約書を締結いただきます。



3

求人票をもとにトライアングルに登録している
求職者や国公立大学や有名私立大学の新卒人材、
障がいのある方が通う職業訓練施設や
障がい者スポーツ団体のつながりから、
御社のニーズにあった人材を選考いたします。



4

選考した人材の面接を行っていただきます。

※弊社担当者が面接のサポートを行うことや職場体験実習のアレンジも可能です。
詳しくはコンサルティングサービスをご覧ください。



5

求職者の入社手続きのサポートを実施します。

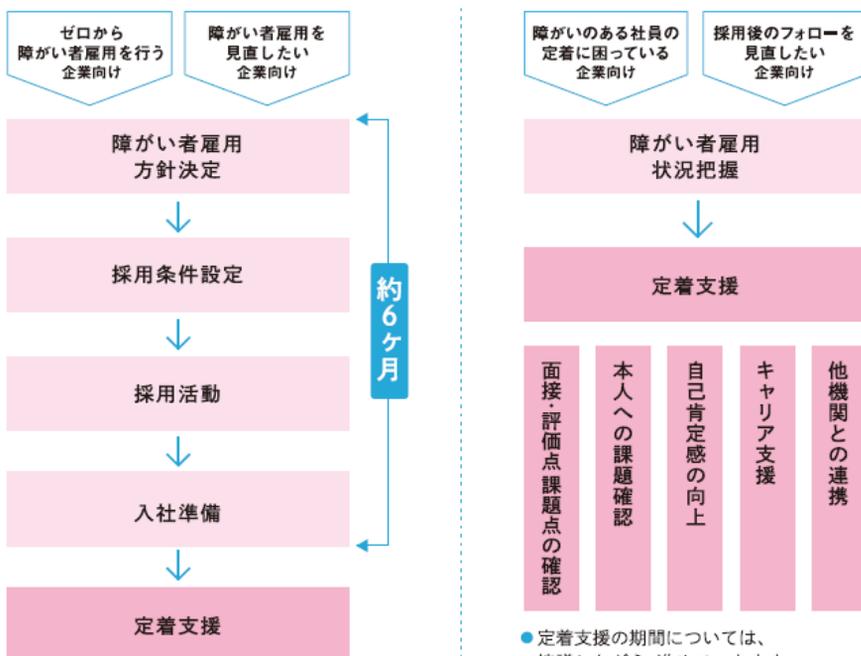


【 障がい者雇用コンサルティング 】

トライアングルでは、
障がい者雇用の方針策定から定着まで
私たちが有する専門性を活かして
 トータルでサポートします。



コンサルティングサービスの流れ



● 障がい者雇用の方針決定～入社準備まで約6ヶ月となります。

※サービスの期間は月1回のコンサルティングの実施を想定しています。
 ※期間はあくまで目安であり、企業の状況により異なる場合がございます。

● 定着支援の期間については、協議しながら、進めていきます。

お問い合わせ先

無料相談フォーム

<https://h-tryangle.jp/consulting/form/3>

トライアングル 公式ウェブサイト

<https://h-tryangle.jp>

Twitterアカウント

@horiesharyo_PR

堀江車輛電装株式会社

障がい者支援事業部 担当 林

〒102-0073

東京都千代田区九段北1-3-2 大橋ビル5階

メール：k.hayashi@horie-shayro.co.jp

電話：03-5213-4726

ファックス：03-5213-4729

堀江車輛電装株式会社

経営企画室 広報担当 荻野

〒102-0073

東京都千代田区九段北1-3-2 大橋ビル5階

メール：m.ogino@horie-sharyo.co.jp

電話：080-4858-6400

ファックス：03-5213-4729