

福井労働局発表
平成30年3月9日（金）

福井労働局職業安定部職業対策課
課長 吉村 勝行
課長補佐 谷口 敏樹
地方障害者雇用担当官 富田 道治
電話 0776-26-8613
内線 (5222)

「精神障害者雇用促進キャンペーン」に係る 障害者の雇用促進及び職場定着に向けた取組を要請しました ～早木労働局長が、使用者団体に要請～

福井労働局では、4月からの精神障害者雇用義務化や障害者法定雇用率（2.0%⇒2.2%）の引き上げなどが施行されることを受け、2月と3月に障害者の雇用促進に向けた周知啓発キャンペーンを実施しています。3月5日（月）、6日（火）早木労働局長を始めとする労働局幹部が、福井県経営者協会、一般社団法人福井県商工会議所連合会、福井県商工会連合会、福井県中小企業団体中央会に対し、平成30年4月1日から施行される内容や支援策について、会員企業・団体等に対する周知啓発の推進について要請を行いました。

1 開催日：平成30年3月5日（月）、6日（火）

2 出席者：【使用者団体】

福井県経営者協会	前田 征利	会長
一般社団法人福井県商工会議所連合会	川田 達男	会頭
福井県商工会連合会	佐飛 敏治	会長
福井県中小企業団体中央会	稲山 幹夫	会長

【福井労働局】

早木労働局長

池田職業安定部長

3 要請概要

- (1) 福井県における障害者雇用については、障害者雇用率が2.40%と過去最高を更新するなど、精神障害者をはじめとする障害者の就労意欲の高まりや、企業による障害者雇用に対する理解の浸透等を背景に、着実に改善しつつあるが、雇用義務の対象企業のうち、4割程度が障害者の雇用が進んでいないなど、依然として、様々な課題が残されていること
- (2) 障害者の更なる雇用促進と職場定着を進めるためには、行政や地域の関係機関、民間企業をはじめ、社会全体が一体となって、誰もが希望や能力、特性等を活かして活躍でき、障害者と共に働くことが当たり前の社会の実現を目指していくことが肝要であること
- (3) このため、福井労働局においては、改正前にあたる2月・3月を「精神障害者雇用促進キャンペーン月間」と定め、障害者と共に働くことが当たり前の社会の実現に向け、使用者団体や業界団体等に対して、精神障害者をはじめとする障害者の雇用促進を勧奨するなど、制度の意義や具体策などについて、集中的に周知することとしていること
- (4) 貴団体におかれても、会員企業、団体等に対する周知啓発について協力をお願いしたいこと

4 関係資料

別添1 要請文（福井県経営者協会）

別添2 要請文（一般社団法人福井県商工会議所連合会）

別添3 要請文（福井県商工会連合会）

別添4 要請文（福井県中小企業団体中央会）

参考 障害者雇用促進キャンペーンリーフレット



障害者の雇用促進及び職場定着に向けた
取組に関する要請書

障害者雇用対策の推進につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り厚く感謝申し上げます。

さて、我が国の障害者雇用については、14年連続で過去最高の障害者雇用者数を実現し、平成29年6月時点での障害者雇用率も1.97%となっており、福井県においても、障害者雇用率が2.40%と過去最高を更新するなど、精神障害者をはじめとする障害者の就労意欲の高まりや、企業による障害者雇用に対する理解の浸透等を背景に、着実に改善しつつあります。

他方で、雇用義務のある企業のうちの4割程度が障害者雇用率未達成となっており、2割程度は障害者を全く雇用していないといったことや、精神障害者をはじめとして職場定着に困難を抱えるケースが多く見られることなど、依然として、様々な課題が残されています。

このため、福井労働局としては、地域における障害者の就労支援体制の強化等を図るとともに、今年度から全国的に、精神障害者の方が活躍できるように職場内で温かく見守り支援する精神・発達障害者しごとサポーターを養成しているほか、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置を講ずる事業主への支援措置が創設されるなど、様々な取組を講じてきております。

また、本年4月には、障害者雇用義務の対象に精神障害者が追加されることに伴い、民間企業の法定雇用率が2.2%へ引き上げられることとなっておりますが、これらの取組を更なる雇用促進と職場定着の推進に繋げていくためには、行政や地域の関係機関、民間企業をはじめ社会全体が一体となって、誰もが希望や能力、特性等を活かして活躍でき、障害者と共に働くことが当たり前の社会の実現を目指していくことが必要です。

このため、改正前にあたる2月・3月を「精神障害者雇用促進キャンペーン」月間と定め、使用者団体や業界団体等に対しまして、精神障害者をはじめとする障害者の雇用促進についての御理解をお願いするとともに、地域の関係機関等とも連携しながら障害者雇用の意義や制度・支援策等を集中的に周知するなど、より一層の周知啓発の取組の強化を図る所存であります。

つきましては、この取組の趣旨を御理解いただき、障害者と共に働くことが当たり前の社会の実現に向け、会員企業・団体等に対する周知啓発について御協力のほど、何とぞ宜しくお願い申し上げます。

平成30年3月5日

福井県経営者協会

会長 前田 征 利 様

福井労働局長 早 木 武 夫



障害者の雇用促進及び職場定着に向けた
取組に関する要請書

障害者雇用対策の推進につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り厚く感謝申し上げます。

さて、我が国の障害者雇用については、14年連続で過去最高の障害者雇用者数を実現し、平成29年6月時点での障害者雇用率も1.97%となっており、福井県においても、障害者雇用率が2.40%と過去最高を更新するなど、精神障害者をはじめとする障害者の就労意欲の高まりや、企業による障害者雇用に対する理解の浸透等を背景に、着実に改善しつつあります。

他方で、雇用義務のある企業のうちの4割程度が障害者雇用率未達成となっており、2割程度は障害者を全く雇用していないといったことや、精神障害者をはじめとして職場定着に困難を抱えるケースが多く見られることなど、依然として、様々な課題が残されています。

このため、福井労働局としては、地域における障害者の就労支援体制の強化等を図るとともに、今年度から全国的に、精神障害者の方が活躍できるように職場内で温かく見守り支援する精神・発達障害者しごとサポーターを養成しているほか、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置を講ずる事業主への支援措置が創設されるなど、様々な取組を講じてきております。

また、本年4月には、障害者雇用義務の対象に精神障害者が追加されることに伴い、民間企業の法定雇用率が2.2%へ引き上げられることとなっておりますが、これらの取組を更なる雇用促進と職場定着の推進に繋げていくためには、行政や地域の関係機関、民間企業をはじめ社会全体が一体となって、誰もが希望や能力、特性等を活かして活躍でき、障害者と共に働くことが当たり前の社会の実現を目指していくことが必要です。

このため、改正前にあたる2月・3月を「精神障害者雇用促進キャンペーン」月間と定め、使用者団体や業界団体等に対しまして、精神障害者をはじめとする障害者の雇用促進についての御理解をお願いするとともに、地域の関係機関等とも連携しながら障害者雇用の意義や制度・支援策等を集中的に周知するなど、より一層の周知啓発の取組の強化を図る所存であります。

つきましては、この取組の趣旨を御理解いただき、障害者と共に働くことが当たり前の社会の実現に向け、会員企業・団体等に対する周知啓発について御協力のほど、何とぞ宜しくお願い申し上げます。

平成30年3月5日

一般社団法人 福井県商工会議所連合会
会 頭 川 田 達 男 様

福井労働局長 早 木 武 夫



障害者の雇用促進及び職場定着に向けた
取組に関する要請書

障害者雇用対策の推進につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り厚く感謝申し上げます。

さて、我が国の障害者雇用については、14年連続で過去最高の障害者雇用者数を実現し、平成29年6月時点での障害者雇用率も1.97%となっており、福井県においても、障害者雇用率が2.40%と過去最高を更新するなど、精神障害者をはじめとする障害者の就労意欲の高まりや、企業による障害者雇用に対する理解の浸透等を背景に、着実に改善しつつあります。

他方で、雇用義務のある企業のうちの4割程度が障害者雇用率未達成となっており、2割程度は障害者を全く雇用していないといったことや、精神障害者をはじめとして職場定着に困難を抱えるケースが多く見られることなど、依然として、様々な課題が残されています。

このため、福井労働局としては、地域における障害者の就労支援体制の強化等を図るとともに、今年度から全国的に、精神障害者の方が活躍できるように職場内で温かく見守り支援する精神・発達障害者しごとサポーターを養成しているほか、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置を講ずる事業主への支援措置が創設されるなど、様々な取組を講じてきております。

また、本年4月には、障害者雇用義務の対象に精神障害者が追加されることに伴い、民間企業の法定雇用率が2.2%へ引き上げられることとなっておりますが、これらの取組を更なる雇用促進と職場定着の推進に繋げていくためには、行政や地域の関係機関、民間企業をはじめ社会全体が一体となって、誰もが希望や能力、特性等を活かして活躍でき、障害者と共に働くことが当たり前の社会の実現を目指していくことが必要です。

このため、改正前にあたる2月・3月を「精神障害者雇用促進キャンペーン」月間と定め、使用者団体や業界団体等に対しまして、精神障害者をはじめとする障害者の雇用促進についての御理解をお願いするとともに、地域の関係機関等とも連携しながら障害者雇用の意義や制度・支援策等を集中的に周知するなど、より一層の周知啓発の取組の強化を図る所存であります。

つきましては、この取組の趣旨を御理解いただき、障害者と共に働くことが当たり前の社会の実現に向け、会員企業・団体等に対する周知啓発について御協力のほど、何とぞ宜しくお願い申し上げます。

平成30年3月5日

福井県商工会連合会

会長 佐 飛 敏 治 様

福井労働局長 早 木 武 夫



障害者の雇用促進及び職場定着に向けた
取組に関する要請書

障害者雇用対策の推進につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り厚く感謝申し上げます。

さて、我が国の障害者雇用については、14年連続で過去最高の障害者雇用者数を実現し、平成29年6月時点での障害者雇用率も1.97%となっており、福井県においても、障害者雇用率が2.40%と過去最高を更新するなど、精神障害者をはじめとする障害者の就労意欲の高まりや、企業による障害者雇用に対する理解の浸透等を背景に、着実に改善しつつあります。

他方で、雇用義務のある企業のうちの4割程度が障害者雇用率未達成となっており、2割程度は障害者を全く雇用していないといったことや、精神障害者をはじめとして職場定着に困難を抱えるケースが多く見られることなど、依然として、様々な課題が残されています。

このため、福井労働局としては、地域における障害者の就労支援体制の強化等を図るとともに、今年度から全国的に、精神障害者の方が活躍できるように職場内で温かく見守り支援する精神・発達障害者しごとサポーターを養成しているほか、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置を講ずる事業主への支援措置が創設されるなど、様々な取組を講じてきております。

また、本年4月には、障害者雇用義務の対象に精神障害者が追加されることに伴い、民間企業の法定雇用率が2.2%へ引き上げられることとなっておりますが、これらの取組を更なる雇用促進と職場定着の推進に繋げていくためには、行政や地域の関係機関、民間企業をはじめ社会全体が一体となって、誰もが希望や能力、特性等を活かして活躍でき、障害者と共に働くことが当たり前の社会の実現を目指していくことが必要です。

このため、改正前にあたる2月・3月を「精神障害者雇用促進キャンペーン」月間と定め、使用者団体や業界団体等に対しまして、精神障害者をはじめとする障害者の雇用促進についての御理解をお願いするとともに、地域の関係機関等とも連携しながら障害者雇用の意義や制度・支援策等を集中的に周知するなど、より一層の周知啓発の取組の強化を図る所存であります。

つきましては、この取組の趣旨を御理解いただき、障害者と共に働くことが当たり前の社会の実現に向け、会員企業・団体等に対する周知啓発について御協力のほど、何とぞ宜しくお願い申し上げます。

平成30年3月6日

福井県中小企業団体中央会

会 長 稲 山 幹 夫 様

福井労働局長 早 木 武 夫



福井県経営者協会での様子
(左：早木局長)



一般社団法人 福井県商工会議所連合会での様子

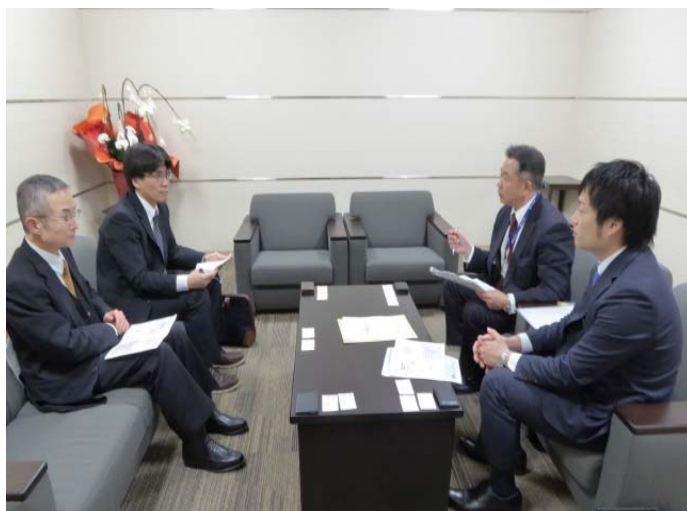
「精神障害者雇用促進キャンペーン」の一環として福井労働局が企業訪問

平成 30 年 2 月～3 月は「精神障害者雇用促進キャンペーン」期間です。

今年 4 月からの「精神障害者の雇用義務化」に向け、障害者の方の雇用促進及び職場定着が進むよう、経済団体や企業等への周知啓発活動を実施しています。

このような中、平成 30 年 2 月 22 日（木）、職業安定部長が「株式会社 福井銀行 事務センター」を訪問し、精神障害者の雇用の取組を視察しました。

視察の様子



精神障害者雇用好事例【株式会社 福井銀行】

【企業情報】

企業名	株式会社 福井銀行
従業員数	1,947人
うち 障害者数	計 31人 身体 16人（重度 10人、重度以外 6人） 知的 4人（重度以外 2人、重度短時間 1人、重度以外短時間 1人） 精神 11人（精神 11人）
障害者雇用におけるCSRへの取組	教育機関への講師派遣や職場体験の受入れ等を通して、地域の明日を担う人材の育成支援に取り組んでいる。例年、12月に福井県金融広報委員会との連携による「金融機関見学会」を実施しており、県内の特別支援学校高等部の生徒を対象とした端末操作体験（銀行窓口での口座開設、入出金の疑似体験や、ATMによる入出金の体験）や職場見学などを通して、充実した金融経済教育活動を行っている。 また、平成24年度より、県内の銀行では初めてサービス・ケア・アテンダント資格（SCA）を導入し、障害者や高齢者の疑似体験などを通して、障害者や高齢者への理解を深めることができるよう職員の接客サービスの向上に努めている。

【障害者雇用の取組】

障害者雇用と雇用後のサポート体制

これまで築き上げてきた地域間ネットワークを活用し、ハローワーク、外部支援機関、特別支援学校などの各関係機関からの紹介を通して、公正な採用基準に基づき、積極的に障害者を雇用している。近年は身体障害者に限定することなく、知的障害者及び精神障害者の特徴・留意点についての行内の理解を深めるとともに、障害の種類や適性・能力などに応じて、職務と職場のマッチングを図ることで雇用につなげている。

雇用前後においては、雇用の機会創出及び拡大や職場の早期定着のために、障害者職業センターのジョブコーチ支援やリワーク支援など各種支援制度を利用するとともに、障害者の負担を軽減し、働きやすい環境を維持するために、ご家族、医療関係者、外部支援関係者と連携したサポート体制を確立している。

新部署の開設と事務集中化による職務開発

- ①「障害者の雇用の促進に関する法律」の改正に伴い、障害者雇用の拡大や質の向上を目的とした社会的要請が高まってきた。
- ②銀行業務は究極のサービス業と言っても過言ではなく、職員は複雑かつ多様な業務を遂行し、法規定の遵守を前提として、お客さまの要望・意向に沿った判断が求められている。その一方で、障害者は一般的に、定型的な事務や、その他の専門的な事務などを希望する者が多く、両者にミスマッチが発生している。
- ③営業店における銀行業務は、ますます複雑化しており、業務の見直しによる生産性の向上が課題となっていた。

上記の3点の課題を解決すべく、平成24年7月に本部に「ビジネスセンター」を新設するとともに、営業店における相続事務、融資事務などの事務に、為替事務、契約書集中事務を加えた事務処理の一部を本部に集中させた。これらの事務は一般的に障害者にとっても取組みやすい定型的な作業が含まれ、障害者の職務の創出につなげることができた。

【 精 神 障 害 者 雇 用 状 況 】

職種・ 従事作業	ビジネスセンターにおける「為替データ入力業務」
障害の内容 ・特性	周囲とのコミュニケーションや共同作業を苦手としており、定期的に通院するなど、周囲からのサポートが必要。 特定の物事に対して記憶力が良く、特にパソコンスキルにおいては、各種IT資格を取得するなど、特筆すべき能力がうかがえる。 性格は素直で真面目であり、指示された業務に対して、堅実に取り組む能力が高い。

【 好 事 例 の 内 容 】

募集・ 採用時	本人、ご家族、外部支援機関から情報収集し、障害特性・適性・能力を把握。
採用後	●業務指導や相談に関する担当者 ビジネスセンター所属長及び育成リーダー
	●出退勤時刻等に関すること 15：30以降の勤務時間において、集中力が切れ、体調不良となる問題が顕在化。問題解決のために、ご家族や各関係者（主治医、保健師、所属長、人事担当者）へ相談するとともに、本人の了解を得て、9：00～17：00の勤務時間を9：00～15：30に短縮するなどを実施。
	●本人のプライバシーに配慮した上での職場環境に関すること ①育成リーダーを選定・配置し、サポート体制を整えた。 ②仕事がない状況に不安を感じ悩んでしまう一面もあったことから、育成リーダーが常に声かけを行い、業務が途切れないように努めた。
	●その他 各関係者（主治医、保健師、所属長、人事担当者）が本人と定期的に面談し、勤務状況や問題点を把握できるように、きめ細かなサポート体制を敷いた。 また、障害者職業センターなどの関係機関と連携を図り、本人の精神的負担を軽減し、雇用の安定化につなげている。

【 今後の展望と課題 】

障害者のES（従業員満足度）向上

障害者雇用のスタンスは「法定雇用率を遵守すること」だけに留まらず、下記の3点を捉え、いかに障害者のES（従業員満足度）を高めていくかという質的向上を目的とした取組にある。

①障害の種類・適性・能力等に応じた更なる職務開発

障害の種類・適性・能力等に応じて業務を見直すとともに、職務を開発していくことによって、障害者がいきいきと業務に取り組むことができる「働きがい」を提供していく必要がある。

②評価制度・賃金体制

評価制度・賃金体制は職員のやる気や向上に大きな影響を与える要因である。評価については、障害の種類・適性・能力等に応じた役割や目標を明確化し、その達成度に対しての具体的な評価制度を設け、賃金については、障害者が担うであろう主な業務に対する組織貢献度を賃金として体系化していく必要がある。

③キャリアプランの設計と人材育成

「人材」を「人財」として捉え、地域経済の活性化につながるよう職員一人ひとりの「人間力」の向上を重点施策として様々な取組を行っている。

障害者が担う業務については、障害によって限定される可能性があるものの、この考え方は不変であり、人財育成に努める必要がある。障害者が現業務に長期間留まることがないように、可能な範囲でジョブローテーションを計画するとともに、業務の幅を広げながら、知識やスキルの習得につながるよう、将来のキャリアプランを個別に設計していく取組が必要である。

職場への理解促進

障害者雇用のポイントのひとつは、単にインフラ面の整備に留まらないことである。職員に対して、障害の特性や各人の性格、配慮する点など正しい情報を伝え、理解促進を図ることにより、障害者を含む全ての職員が働きやすい職場環境を整備していくこと。

職員に対する今後の施策として、障害に関するセミナーや研修を外部支援機関と連携しながら継続的に実施する必要がある。

地域社会へのアプローチ

地域のリーディングバンクとして、地域社会に広く貢献していく使命を帯びている。その活動範囲は当行のみに限定することなく、今後は地域社会全体に対して、障害者雇用の促進や自立支援につながっていくような主体的活動が必要である。

この記事に関するお問い合わせ先
職業安定部 職業対策課 TEL：0776-26-8613

平成30年4月1日から 障害者雇用義務の対象に精神障害者が加わります

「障害者が地域の一員として共に暮らし、共に働く」ことを当たり前にするため、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。

平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に精神障害者が加わり、あわせて法定雇用率も変わります。

障害者の雇用により、以下のことが期待されます ※2頁目の事例もご参照ください。

共生社会の実現

・ 障害に関係なく、意欲や能力に応じて、誰もが職業を通して社会参加できる「共生社会」の実現につながります。

労働力の確保

・ 障害者の「できること」に目を向け、活躍の場を提供することで、企業にとっても貴重な労働力の確保につながります。

生産性の向上

・ 障害者がその能力を発揮できるよう職場環境を改善することで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられます。

法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります

事業主区分	法定雇用率	
	現 行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

※ 今回の変更に伴い、障害者雇用義務の民間企業の範囲が、従業員50人以上から45.5人以上に変わります。

あわせて、精神障害者である短時間労働者の算定方法が変わります

精神障害者の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、精神障害者である短時間労働者（※）に関する算定方法を、以下のように見直します。

精神障害者である短時間労働者であって、
雇入れから3年以内の方 又は
精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方
かつ、
平成35年3月31日までに、雇い入れられ、
精神障害者保健福祉手帳を取得した方

雇用率算定方法

〔対象者
1人につき〕 **0.5 → 1**

※左記の条件を満たしていても対象にならない場合もあります。詳細は、ハローワークにお尋ねください。

※ 1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である方です。



▶ 精神障害者が企業で活躍している事例

事例 1

障害のある方ができない仕事はないと思っています。

＜精神障害者が従事している業務：事務＞
グループ会社の事務代行・契約書管理・印刷関係など



企業の担当者の声

採用当初は職域確保に苦労しましたが、1部門ずつ研修、説明、部門に即した業務の例示を繰り返し行った結果、障害のある方に適した業務を確保しました。

当社には多くの仕事がありますが、障害のある方ができない仕事はないと思っています。会社の工夫と本人のモチベーション次第で様々なことが実現でき、双方にメリットがあります。今では、障害のある方のためだけに新たな仕事を創る必要はないと感じています。

事例 2

障害者雇用は、
自分たちの仕事を見直すことができる良い刺激です。

＜精神障害者が従事している業務：接客＞
喫茶店のホール・厨房・レジ業務



企業の担当者の声

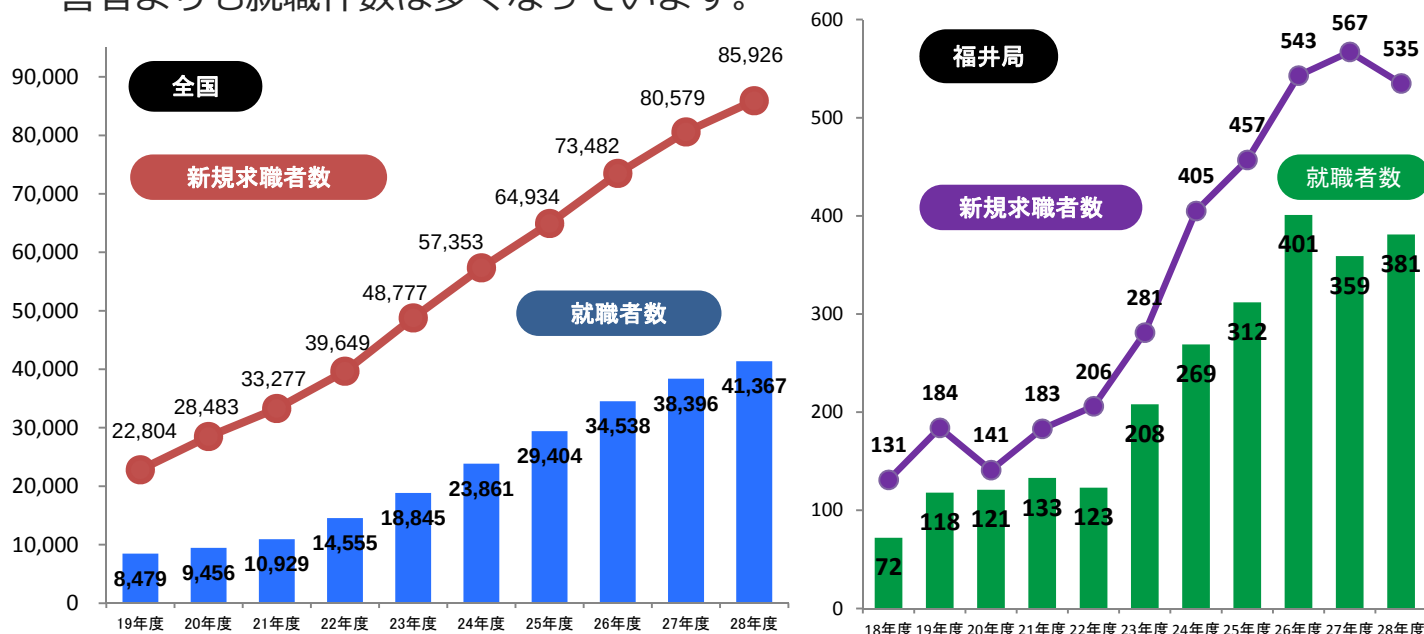
障害者雇用については、自分達の仕事を見直すことができる良い刺激になると考えています。朝の挨拶で社員それぞれの調子分かるのですが、例えば、自分の思いをあまり言葉にしない社員に対しては、様子を見て声をかけるなどの対応をしています。日常的に何でも話してもらうことが重要だと考えているので、社員同士で話し合ってもらうこともあります。

▶ 各種支援策があります！ お近くのハローワークにお問合わせください

雇用する時	●トライアル雇用助成金 ハローワーク等の紹介により、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成金が支給されます。精神障害者の場合は、平成30年4月から試行雇用開始から3か月間は月額最大8万円、4か月目から6か月目までは月額最大4万円に拡充予定です。（現行は3か月間、月額最大4万円） ●特定求職者雇用開発助成金 ハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成金が支給されます。例えば、中小企業には240万円（助成期間3年）が支給されます。
定着に向けて	●ジョブコーチの派遣 事業主に対して、働く障害者本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を行い、障害者の職場適応に向けた支援を行います。 ●精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催 企業の従業員が、精神障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを1時間程度で学ぶことができます。ハローワークから講師が事業所に出向く出前講座もあります。

▶ 精神障害者の就職は年々増加しています

精神障害者の就職件数は右肩あがりとなっており、今や、身体障害者、知的障害者よりも就職件数は多くなっています。



▶ 精神・発達障害者しごとサポーターを養成しませんか？

職場の中で、精神障害、発達障害のある方々を温かく見守り、支援する応援者である精神・発達障害者しごとサポーターを養成しませんか？

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

- ◆内 容：「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の（予 定）特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）等について
- ◆メリット：精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます。
- ◆講座時間：90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- ◆受講対象：企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。



事業所への出前講座も
あります

- ※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。
- ※ 講座の開催日程は、都道府県労働局職業安定部職業対策課にお問い合わせください。
- ※ 受講された方には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈予定です（数に限りがあります）。

ハローワークから講師が事業所に出向きます。また、**精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士の有資格者などに相談できます。**



しごとサポーターポータルサイトを開設しました。
受講者の声をはじめ、幅広い情報をご覧ください。

しごとサポーター 検索



▶ 参考資料 まずは精神障害者等の雇用について知りたい方へ



精神障害者雇用に関するノウハウなどをコミック形式でまとめています。



精神障害者雇用に取り組んだ事例を動画にまとめています。



発達障害者雇用に関するノウハウなどをコミック形式でまとめています。



発達障害者雇用に取り組んだ事例を動画にまとめています。

▶ 連絡先一覧

障害者雇用についてお問い合わせの際は、事業所のお近くのハローワークにご連絡ください。

	ハローワーク名	電話番号	郵便番号	住 所
1	ハローワーク福井	0776-52-8150	910-8509	福井市開発1-121-1
2	ハローワーク武生	0778-22-4078	915-0814	越前市中央2-8-23
3	ハローワーク大野	0779-66-2408	912-0087	大野市城町8-5
4	ハローワーク三国	0776-81-3262	913-0041	坂井市三国町覚善69-1
5	ハローワーク敦賀	0770-22-4220	914-8609	敦賀市鉄輪町1-7-3 敦賀駅前合同庁舎1階
6	ハローワーク小浜	0770-52-1260	917-8544	小浜市後瀬町7-10 小浜地方合同庁舎1階

労働局担当課	電話番号	郵便番号	住 所
福井労働局職業対策課	0776-26-8613	910-8559	福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎9階