

はじめてみませんか？

障害者雇用で「魅力ある会社づくり」

- 障害のある方の就労は特別ではありませんよ！ …… P 1
- 障害についての基礎知識 …… P 2
- 障害者雇用を促進するための制度 …… P 3
- 障害者雇用に対する各種支援 …… P 5
- 障害者雇用の考え方と雇用事例 …… P 8
- 障害者雇用における留意事項 …… P 1 1
- 県内の支援機関一覧 …… P 1 2



熊本労働局・ハローワーク（公共職業安定所）

障害のある方の就労は特別ではありませんよ！

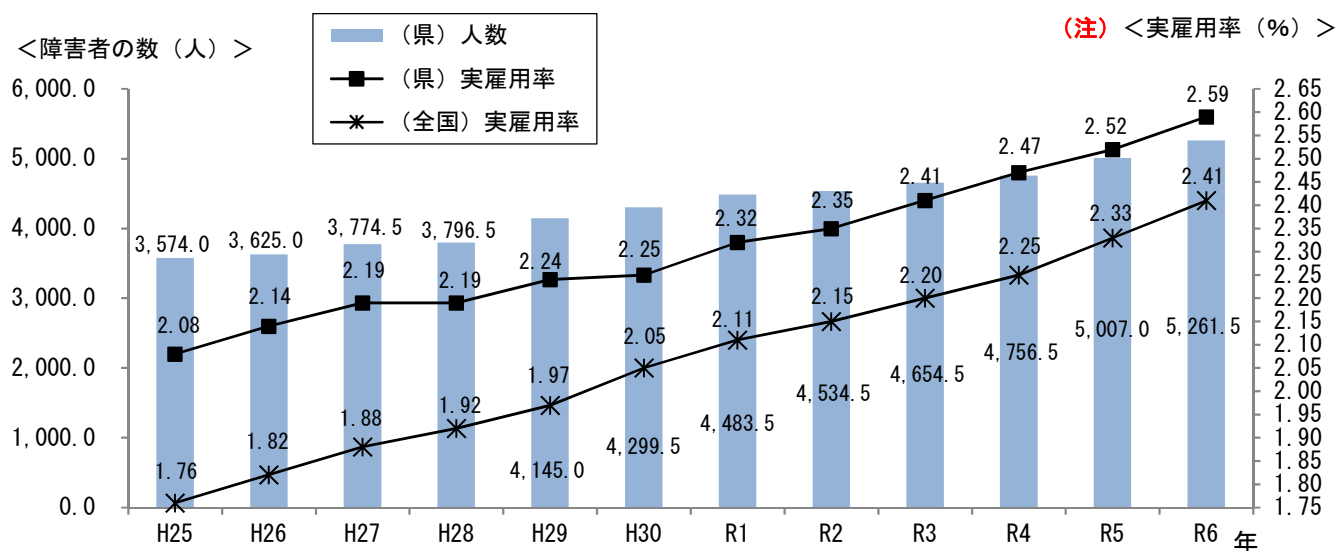
障害のある方にどのような仕事ができるのか、コミュニケーションに問題はないのか、会社の利益につながるのだろうか等、なかなか障害のある方の雇用に最初の一步を踏み出せないところがあるのではないのでしょうか。

しかし実際は、事務、販売、製造から医療、福祉等の専門職まで、さまざまな職種において障害のある方は活躍しています。

これは、近年の障害者雇用の状況を見ても明らかです。

障害者の雇用は近年着実に進展しており、熊本県内の状況をみると、下記のグラフのとおり、全国的にも高い数値で推移しています。

○障害者雇用状況



(注)：実雇用率とは、実際に企業で働いている障害者の割合をいいます。算定基準は3ページをご参照ください。

障害者雇用の経営上の効果

障害者雇用は特別なことではなく、多様な人材が働くための基盤を構築していくということです。そして、障害者雇用により、いろいろな良い効果が期待できます。

①業務の効率化、マニュアル化

誰もがわかりやすいようなマニュアルの作成や、職場の整理整頓、障害特性に応じて業務分担を行うことは、働きやすい職場環境を作り、業務の効率化につながります。

②将来を見据えた人材の確保

労働力不足が懸念されている中、重要な労働力として考えることで、本人の活躍と企業の成長が期待できます。

③社内団結力の向上

積極的な声かけやお互いの気遣いなどのコミュニケーションが高まり、社内団結力の向上が期待できます。

障害についての基礎知識

「障害」と言っても、さまざまな障害特性があります。各障害の特性を理解し、雇用につなげましょう。

障害種別	障害特性	
身体障害	視覚障害、聴覚障害、肢体不自由、内部障害などがあります。	
	視覚障害	全盲、弱視、視野きょうさく（見える範囲が限定されている）などがあります。訓練を受ければ、単独で公共交通機関の利用も可能で、就労支援機器（拡大読書器、パソコンの音声化ソフトなど）の発達もあり、ヘルスキーパー（企業内理療師）のほか事務職での採用など職域が広がっています。
	聴覚障害	聴覚に何らかの障害があるために全く聞こえないか、または聞こえにくいことをいいます。手話、筆談、口話（相手の口元を見て、内容を理解する方法）などのコミュニケーションの手段がありますが、いずれもできる人とできない人がいます。工場での製造業務や店頭での販売業務に携わるなど職域が広がっています。
	肢体不自由	障害の原因・部位・程度によりさまざまな障害があります。個人の障害状況に合わせ、できる範囲で物理的環境の整備をすることで就労が可能です。
	内部障害	心臓機能障害、腎臓機能障害など、生命の維持に関わる重要な機能の障害です。通院や治療機器の装着などが必要となります。また、疲れやすい傾向があり、無理のない勤務態勢などの配慮が必要ですが、中途障害者も多く、豊富な職務経験のある人もいます。
知的障害	発達期までの知的機能の障害により知的な発達に遅れがあり、意思交換（言葉を理解し気持ちを表現することなど）や日常生活（計算などの数処理が苦手なためにお金の計算など）が苦手なために援助が必要なことがあります。 障害の程度、能力、意欲、体力などは個人差がありマニュアル化された定型業務（商品仕分け、清掃等）に加え、事務補助や介護補助などの業務にも職域が広がっています。	
精神障害	精神障害には、統合失調症、うつ・そううつ病、てんかん、パニック障害などの精神疾患が原因でおこる障害です。精神的、身体的にも疲れやすい傾向があるため、短時間就労からはじめ、体力の状況をみながら勤務時間を徐々に延長するといった工夫や、定期通院など健康管理面の配慮を行うことで継続的な就労が可能です。	
発達障害	自閉症スペクトラム（自閉症、アスペルガー症候群）、学習障害、注意欠陥多動性障害（ADHD）などの脳機能の障害を言い、「コミュニケーションが苦手」「こだわりが強い」「集団での行動が苦手」等の代表的な特性がありますが、個々によって特性は異なります。記憶力、集中力、創造力など高い能力を示す場合もあり適性を見極めた職域で活躍される方もいます。	
高次脳機能障害	病気や事故で脳を損傷したことで、記憶と学習の困難、集中力や感情コントロールの低下、失語症などの症状があらわれる障害です。業務の固定化や業務手順のマニュアル化、指示をメモすることを習慣づけることにより効率的な就労が可能です。	
難病	難病とは、原因不明で慢性化するため、後遺症が出る可能性の高い病気です。継続的な医療管理が必要ですが、健康上の配慮事項を整理し適切な医療管理を行うことで継続的に就労が可能です。	

※ 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「はじめての障害者雇用～事業主のためのQ&A～」を一部改編

障害者雇用を促進するための制度

雇用・就労は、障害のある人の自立・社会参加のための重要な柱です。「**障害者の雇用の促進等に関する法律**」は、障害のある人が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指し、さまざまな制度について規定しています。

以下、障害者の雇用義務と障害者雇用納付金制度について説明します。

障害者雇用率制度

従業員 40.0 人以上の事業主は、従業員の 2.5% (注 1) に相当する数以上の障害者を雇用しなければなりません。(注 2) 令和 6 年 4 月現在)

※ 障害者雇用率制度の算定対象となる障害者は、原則として身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳を持つ人に限ります。

雇用義務を履行しない事業主は、ハローワークから雇入れ計画作成命令などの行政指導を受けるとともに、その後も改善が見られない場合は、企業名が公表されます。



(注 1) これを法定雇用率といい、全ての事業主に、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。

(注 2) 令和 6 年 4 月以降、障害者の法定雇用率が下記段階的に引き上げられます。

	令和 5 年度	令和 6 年 4 月	令和 8 年 7 月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5% ⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5 人以上	40.0 人以上	37.5 人以上

雇用率制度のポイント

種 別	確認方法	程 度	週 30 時間以上	週 20～30 時間未満 (短時間労働者)	週 10～20 時間未満
身体障害者	身体障害者手帳	重度以外 (3～6 級及び 7 級を重複)	1 カウント	0.5 カウント	0.5 カウント (注 4)
		重度 (1、2 級及び 3 級を重複)	2 カウント	1 カウント	
知的障害者	療育手帳	重度以外	1 カウント	0.5 カウント	0.5 カウント (注 4)
		重度 (判定機関の重度判定、手帳の A)	2 カウント	1 カウント	
精神障害者	精神障害者保健福祉手帳	1 級～3 級	1 カウント	0.5 カウント (注 3)	0.5 カウント (注 4)

その他の障害者（発達、高次脳機能障害、難病）	原則、カウントしない ただし、障害の状態により、精神障害者保健福祉手帳や身体障害者手帳などを所持している場合はそれぞれの区分でカウントします。
------------------------	--



（注3）精神障害者の職場定着を促進するために、法定雇用率や障害者雇用納付金制度を見直し、精神障害者である短時間労働者（週所定労働時間が20時間以上30時間未満）について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。（令和5年4月以降）

（注4）週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者について、雇用率上、0.5 カウントして算定できるようになります。なお、就労継続支援A型の利用者はこの取り扱いの対象から除きます。（令和6年4月以降）

障害者雇用納付金制度

常時雇用している障害者の数が雇用義務数を下回っている事業主（常用労働者100人超）は、不足する人数に応じて障害者雇用納付金を納める必要があります。この納付金を財源に、雇用義務数を上回っている事業主に対して障害者雇用調整金、報奨金、各種の助成金を支給しています。

障害者を雇用するには、作業施設・設備の改善や職場環境の整備など、経済的負担が伴います。この制度は、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的としています。

【常用労働者100人超の事業主】

- 障害者雇用納付金（法定雇用率未達成事業主）
不足1人につき 月額50,000円納付
- 障害者雇用調整金（法定雇用率達成事業主）
超過1人につき 月額29,000円支給
※支給対象人数が月10人を超える場合は、当該超過人数分は月額23,000円

【常用労働者100人以下の事業主】

- 報奨金（一定水準を超えて障害者を雇用する事業主）
超過1人につき 月額21,000円支給
※支給対象人数が月35人を超える場合は、当該超過人数分は月額16,000円

※令和2年4月1日から週所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金が創設されていますが、令和6年4月1日をもって廃止となりました。なお、令和6年3月31日までに雇入れられた週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度以外の身体障害者及び知的障害者については、1年間の経過措置があります。

納付金制度のポイント

- ① 常用労働者100人超の事業主は、毎年度、納付金の申告が必要となります。
- ② 法定雇用率を下回る場合は、申告とともに、納付金の納付が必要となります。
- ③ 法定雇用率を上回る場合は、事業主の申請に基づき調整金が支給されます。

障害者雇用に対する各種支援

障害者雇用を進めるに当たっては、さまざまな支援機関や制度をご利用いただけます。
6～7ページでそれぞれの詳細を紹介しています。

障害者雇用は初めてなので、
何から始めたらよいか相談したい
のですが・・・

- まずはハローワークへご相談ください。ご利用いただける支援制度の案内や、必要に応じて専門機関の紹介をしています。

障害のある人をどのような職務に
従事させたらよいか知りたいので
すが・・・

- 障害者雇用に取り組む事業所の好事例を紹介している障害者雇用リファレンスサービスや各種マニュアルをウェブ上でご覧いただけます。(→6ページ「2. 雇用ノウハウ」)
- ハローワークや地域障害者職業センターでは職務の切り出しのご相談にも応じています。

障害のある人を募集するにはどう
したらよいのですか？

- 就職を希望している障害者の多くは、ハローワークに求職登録していますので、まずはハローワークにご相談ください。
- 求人者・求職者が一堂に会する就職面接会等も開催しています。

いきなり障害のある人を雇うのは
不安なのですが・・・

- 障害者雇用への不安を解消するために、まずは短期の試行雇用（トライアル雇用）の形で受け入れるトライアル雇用助成金（障害者トライアルコース、障害者短時間トライアルコース）をご利用ください。(→7ページ「3. 助成金など」)
- 障害のある人を雇い入れた後も、必要に応じてハローワークや障害者就業・生活支援センターの担当者が職場を訪れ、業務に適應できるよう職場定着指導を行っています。
- 地域障害者職業センターでは、事業所に職場適應援助者（ジョブコーチ）を派遣して障害者・事業主に直接的・専門的な援助を行っています（ジョブコーチ支援事業）。

障害のある人を雇用した場合に活
用できる助成制度はありますか？

- さまざまな助成制度をご利用いただけます。
(→7ページ「3. 助成金など」)

1. 主な支援機関

ハローワーク

ハローワークでは、障害者を対象とした求人の申込みを受け付けています。専門の職員・相談員が就職を希望する障害者にきめ細かな職業相談を行い、就職した後は業務に適應できるよう職場定着指導も行っています。

その他、障害者を雇用する事業主や雇用しようとしている事業主に、雇用管理上の配慮などについての助言や、必要に応じて地域障害者職業センターなどの専門機関の紹介、各種助成金の案内を行っています。また、求人者・求職者が一堂に会する就職面接会等も開催しています。

（独）高齡・障害・求職者雇用支援機構 熊本支部 熊本障害者職業センター

地域障害者職業センターでは、雇入れ計画の作成、職場配置・職務設計、職場での配慮や業務の指導方法についての助言、従業員への研修など、事業主に対する相談・援助を行っています。

また、就職した障害者が円滑に職場適應できるよう、事業所に職場適應援助者（ジョブコーチ）を派遣し、障害のある人を支援するとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善を提案する、ジョブコーチ支援事業を行っています。

（独）高齡・障害・求職者雇用支援機構 熊本支部 高齡・障害者業務課

高齡・障害者業務課では、障害者雇用調整金、報奨金、助成金などの申請や障害者雇用納付金の申告の受付を行っています。

障害者就業・生活支援センター

求職中または在職中の障害者が抱える課題に応じて、雇用および福祉の関係機関との連携の下、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面・生活面の一体的な支援を行います。

発達障害者支援センター

発達障害者の抱える課題やその家族からの相談に応じて、雇用・福祉・教育・医療等の関係機関との連携の下、助言や指導等の支援を行います。

熊本県難病相談支援センター

病気やそれに伴う日常生活上の悩み事、不安等の相談や就労に関する相談を電話、面談、メール等により行っています。また、必要に応じて関係機関との連絡や調整などを行います。

2. 雇用ノウハウ

独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構では、さまざまな障害者雇用ノウハウの紹介や、障害者の就労を支援する機器の紹介・貸し出しなどを行っています。ぜひご利用ください。

障害者雇用リファレンスサービス

障害者雇用に先駆的に取り組んでいる事業所の好事例をホームページに紹介しています。業種や障害ごとに検索することができます。

URL : <http://www.ref.jeed.go.jp/>

リファレンスサービス

検索

各種マニュアル

障害者雇用に関するノウハウや具体的な雇用事例を業種別・障害別にまとめた『雇用マニュアル』、障害特性、雇用管理などについてコミック形式で紹介した『コミック版』、障害者の職域拡大について障害別にまとめた『障害者職域拡大マニュアル』、障害者の雇用管理や雇用形態、職場環境、職域開発などについて事業所が創意・工夫して実践している取り組みをテーマ別にまとめた『事例集』ほかを紹介しています。

URL : <http://www.jeed.go.jp/disability/data/index.html>

各種資料（障害者の雇用支援）

検索

3. 助成金など

障害者の雇用を促進するために、事業主に対する助成金や税制上の優遇措置などの、さまざまな支援制度があります。ここではその一例をご紹介します。

※ 助成を受けるためには一定の要件を満たす必要があります。

① 障害者雇用のための助成金

○問い合わせ先：ハローワーク

トライアル雇用助成金 (障害者トライアルコース)	ハローワーク等の紹介により障害者を一定期間、試行（トライアル）雇用する事業主に対し助成
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害者および発達障害者について、20 時間以上の就業を目指して一定期間試行雇用する事業主に対し助成
特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者コース)	ハローワーク等の紹介により、障害者を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助成
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)	ハローワーク等の紹介により、発達障害者・難治性疾患患者を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助成
キャリアアップ助成金 (障害者正社員化コース)	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して助成

② 障害者雇用納付金制度に基づく助成金

○問い合わせ先：高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者作業施設設置等助成金	障害者が作業しやすいような施設設備（スロープや特殊設備など）を設置した場合、その費用の一部を助成
障害者福祉施設設置等助成金	障害者の福祉の増進を図るための施設（休憩室や食堂）の設置又は整備を行った場合、その費用の一部を助成
障害者介助等助成金	職場において障害者の支援を行う人（手話通訳者など）を雇入れた場合などに、その費用の一部を助成
職場適応援助者助成金	障害者の職場適応のために、支援計画に基づき職場適応援助者による支援を実施する事業主を助成
重度障害者等通勤対策助成金	障害者の特性に応じ通勤を容易にするための措置を行う事業主に対して助成
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	対象障害者を多数継続して雇用し、障害者が就労するために必要な事業施設等の整備等を行う事業主に対して助成
障害者雇用相談援助助成金	事業主に対し、障害者の雇い入れ及びその雇用の継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する援助の事業を行う事業者に対し助成

③ 税制上の優遇措置

○問い合わせ先：ハローワーク

● 事業所税の軽減措置 など

※①、②の詳細（支給要件、支給額など）は、ハローワークで配布しているパンフレット「令和 7 年度 雇用・労働分野の助成金のご案内 ～雇用の安定のために～」をご覧ください。

※③の詳細は、熊本労働局ホームページをご覧ください。

（熊本労働局 HP トップページ→お役立ち情報「障害者雇用の税制優遇措置」）

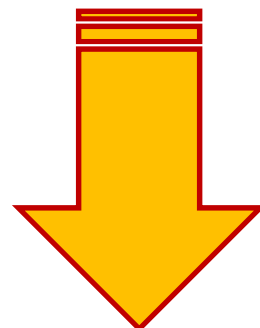
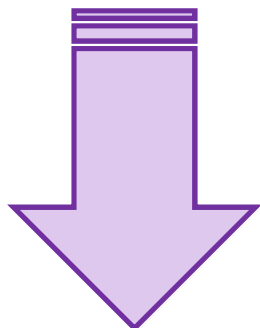
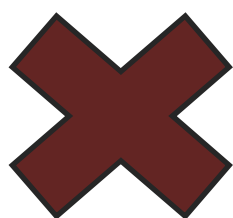
障害者雇用の考え方と雇用事例

障害者の雇用を促進するために、事業主の指導力が不可欠となり「どうすれば雇い入れられるか」という視点がとても重要となります。

「どうすれば雇い入れられるか」という視点が重要！！

欠員補充で通常の職務に配属

職域の開発



- ・なかなか、採用に結び付かない
- ・採用しても職場定着しない

- ・本人能力の発揮と職場定着
- ・職場での戦力化

「職域の開発」とは？

「障害者を雇用し、又は雇用しようとする事業主に対して、雇い入れ、配置、作業補助具、作業の設備又は環境その他障害者の雇用に関する事項について、ハローワークなどが助言・指導を行うこと」ですが、具体的には、「仕事に人を合わせる」のではなく、「人に仕事を合わせる（職務再設計）」の考えが基本となり、事例の代表的なものに以下のようなものがあります。

- ① 各社員が行っていた単純作業の集約化 ➡ データ入力、コピー、ファイリング、シュレッダー業務等
- ② 外注や派遣社員で行っていた仕事の見直し ➡ 印刷業務やDM等の発送、環境整備（清掃）業務等
- ③ マニュアル化で定型的な仕事の創出 ➡ フォーマット作成により、データ入力作業の単純化等
- ④ 新たな仕事の創出 ➡ 在宅勤務制度の導入、ヘルスキーパー室の新設等

※障害者の職域開発は、個々の状況に応じて職務や配置を検討する姿勢が大切です。

障害者雇用事例から学ぶ



事例1 社会福祉・介護事業 A社

① 職域の開発



- ・「ハローワーク」や「障害者就業・生活支援センター」の助言
- ・新たな仕事の創出及び社内体制の整備
- ・施設内環境整備等の業務（精神障害者）で採用

② 課題の解決への取り組み



・施設内環境整備等の業務にて健常者と業務を行うことになり、コミュニケーションが上手く取れないことからストレスを溜め込み、誤解による思い込みが生じる様になった。そこで、ハローワーク等の支援機関の助言により一つずつ問題点を整理したうえで、事業所担当者と問題解決にあたった。

③ 障害者の定着のための取り組み



☆職場内での相談担当者の設置

- ・日常的に障害者の相談や状態を把握する責任者と補助担当者を決めたことにより、問題の早期発見とハローワーク等の支援機関への連絡及び問題解決にむけて迅速に対応することが出来る環境を整備した。

☆支援機関の協力体制

- ・ハローワークを含む複数の支援機関によりチーム支援を実施。トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）を活用したうえで、定期的に定着支援で職場を訪問し本人と面談を行うとともに本人了承のもと、支援機関で情報を共有し、職場定着支援に役立てている。

① 職域の開発



- ・「地域障害者職業センター」や「障害者就業・生活支援センター」の助言、指導
- ・社内での障害に対する研修制度の整備
- ・洗車スタッフ（発達障害者）、（身体障害者）で採用

② 課題の解決への取り組み



- ・洗車スタッフとして、初めて発達障害者を雇用するにあたり、コミュニケーションの取り方を学んで臨むが、指導通りに手順を覚えてくれないケースがあり、当人のスキルと会社が求めるものにギャップを感じた。そこで、ハローワークや障害者就業・生活支援センター等の支援機関に助言を求め、問題解決にあたった。

③ 障害者の障害特性に応じた対応



☆発達障害者（洗車スタッフ）

- ・仕事上の悩みや不安を一人で抱え込まないように「一言（ひとこと）業務日誌」を書くことの提案を行う。職場での役割体制を明確にして、相談を受ける担当職員がアドバイスを行うとともに、深刻な内容や本人の不安感が大きい場合には、ハローワーク等の支援機関も交え時間を掛けながら相談に乗ることとして、過度な緊張状態に陥らないよう注意している。

☆聴覚障害者（洗車スタッフ）

- ・お客様から声をかけられた時には、「ありがとうカード」（下図参照）を見せて、他の職員に円滑にバトンタッチする。
- ・聴覚障害者の社員には、ゆっくり慌てず話す（筆談する）ことを心がけている。



ありがとうございます。

耳が不自由なため、ただいま担当スタッフをよんで参ります。申し訳ございませんが少々お待ちください。

「ありがとうカード」

障害者雇用における留意事項

障害者に対する差別の禁止

「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部改正（平成 28 年 4 月 1 日施行）により、雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いが禁止されています。

差別の主な具体例

募集・採用の機会	○ 身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として応募や採用を拒否すること など
賃金の決定、 教育訓練の実施、 福利厚生施設の利用 など	障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的扱いを行うこと ○ 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給させないこと ○ 研修、現場実習をうけさせないこと、食堂や休憩室の利用を認めない など

障害者に対する合理的配慮の提供義務

事業主には、障害者が職場で働くにあたっての支障などを改善するための措置を講ずることが義務付けられています。（ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担（注 1）を及ぼすこととなる場合を除く）



（注 1）過重な負担とは、①実現困難度②企業規模③企業の財務状況④費用の程度⑤事業活動への影響程度⑥公的支援の有無を総合的に事業主が判断することとなります。

合理的配慮の主な具体例

募集・採用の配慮	○ 問題用紙を点訳・音訳すること。試験などで拡大音読器を利用できるようにすること。試験の回答時間を延長したり、回答方法を工夫する など
施設の整備、援助を行う者の配置など	○ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること ○ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと。口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること。筆談ができるようにすること ○ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること など

県内の支援機関一覧

熊本労働局・ハローワーク

名称	電話番号	所在地
職業安定部職業対策課	096-211-1704	〒860-8514 熊本市西区春日 2-10-1
ハローワーク熊本	096-371-8609	〒862-0971 熊本市中央区大江 6-1-38
ハローワーク上益城	096-282-0077	〒861-3206 上益城郡御船町辺田見 395
ハローワーク八代	0965-31-8609	〒866-0853 八代市清水町 1-34
ハローワーク菊池	0968-24-8609	〒861-1331 菊池市隈府 771-1
ハローワーク玉名	0968-72-8609	〒865-0064 玉名市中 1334-2
ハローワーク天草	0969-22-8609	〒863-0050 天草市丸尾町 16-48
ハローワーク球磨	0966-24-8609	〒868-0014 人吉市下薩摩瀬町 1602-1
ハローワーク宇城	0964-32-8609	〒869-0502 宇城市松橋町松橋 266
ハローワーク阿蘇	0967-22-8609	〒869-2612 阿蘇市一の宮町宮地 2318-3
ハローワーク水俣	0966-62-8609	〒867-0061 水俣市八幡町 3-2-1

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部

名称	電話番号	所在地
熊本障害者職業センター	096-371-8333	〒862-0971 熊本市中央区大江 6-1-38 熊本公共職業安定所 4F
高齢・障害者業務課	096-249-1888	〒861-1102 合志市須屋 2505-3

障害者就業・生活支援センター

名称	電話番号	所在地
熊本障害者就業・生活支援センター 縁	096-288-0500	〒862-0959 熊本市中央区白山 2-1-1 白山堂ビル 104 号
熊本県南部障害者就業・生活支援センター 結	0965-35-3313	〒866-0831 八代市萩原町 2 丁目 7 番地 2
熊本県北部障害者就業・生活支援センター がまだす	0968-25-1899	〒861-1331 菊池市隈府 469-10 総合福祉センターコムサール 2 階
熊本県有明障害者就業・生活支援センター きずな	0968-71-0071	〒865-0064 玉名市中 1935-1 山田建材ビル 1 階 A 号
熊本県天草障害者就業・生活支援センター	0969-66-9866	〒863-0001 天草市本渡町広瀬 99-1
熊本県芦北・球磨障害者就業・生活支援センター みなよし	0966-84-9024	〒867-0043 水俣市大黒町 2 丁目 3-18 エムズシティ 1F

発達障がい者支援センター

名称	電話番号	所在地
熊本県北部発達障がい者支援センター わっふる	096-293-8189	〒869-1235 菊池郡大津町室 213-6 さくらビル 2 階
熊本県南部発達障がい者支援センター わるつ	0965-62-8839	〒866-0811 八代市西片町 1660 (八代総合庁舎 2 階)
熊本市発達障がい者支援センター みなわ	096-366-1919	〒862-0971 熊本市中央区大江 5-1-1 ウエルパルクまもと 2 階

熊本県難病相談支援センター

名称	電話番号	所在地
熊本県難病相談支援センター	096-321-7055	〒860-0842 熊本市中央区南千反畑町 3-7 熊本総合福祉センター 1 階