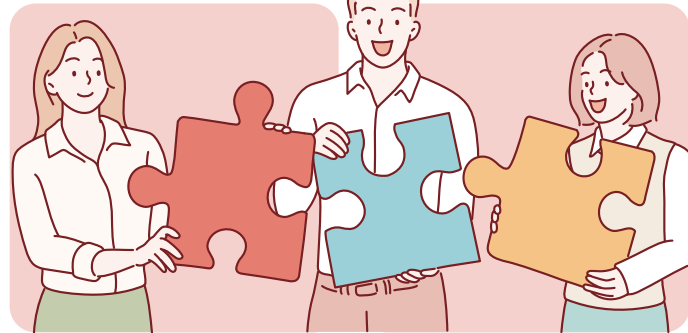
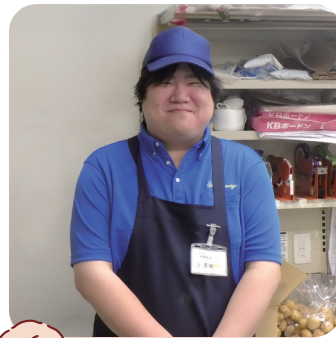


障がい者  
雇用に向けて

# 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。

講師は、当センター職員が務めますが、内容によっては社会保険労務士が対応する場合があります。

### 2 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。

### 3 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、障がい者雇用の取り組み、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。

### 4 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。

### 5 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。

### 6 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。

### 7 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します。(助成金アドバイスを含む)

### 8 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。

### 9 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実施します。

### 10 社会保険労務士相談

賃金形態・就業規則・雇用契約・福利厚生制度・差別禁止に関する相談体制の整備等、障がい者雇用に関するチェックポイント等を社会保険労務士がアドバイスします。企業のニーズを当センターで社会保険労務士と事前に調整のうえ実施します。

社会保険労務士相談は、1企業1回限りとなります。

コヨウヨイ

[問合せ] 県障害者雇用促進センター ☎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

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)高齢・障害・求職者雇用支援機構**  
神奈川支部 高齢・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できます。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

## 社会福祉法人啓生会

[事業内容] 特別養護老人ホーム、高齢者デイサービス等の運営  
[常用雇用労働者数] 111人

[お話を伺った方] 法人本部 井上施設長、岩元課長

## 実際に雇用してみて職場にもたらされる変化

一番初めに障がい者を採用した際には、他の職員から「仕事量が少ないのではないか」といった意見があったことも事実です。それが、現在に至って多くの障がい者を雇用することにつながったのは、結局は職場適性はもちろんのこと、人柄やがんばりによるところも大きいと感じています。元々高齢者を支援するという職場の特性上、人の痛みや悩みが理解できるといった土壌は培われていたと思いますが、障がい者雇用が定着していく過程では、職場全体にも一層他人を思いやる効果をもたらしてくれています。



石井さん

できないことを相談して  
できることからやろう

できないことがあった場合、そのことを相談して配慮してもらい、できることからやらせてもらうことで、働きやすい環境で仕事をさせてもらっています。



今村さん

障がい者としての雇用が  
プラスになる

障がいをオープンにしてこの施設で働くようになったこともあり、(難聴であることから)聞こえづらい時などは自然に間に誰かが入って通訳してくれたり数多くの配慮を得て仕事を続けています。

佐久間さん



利用者の  
皆さんに会えることが  
励みになる

利用者の皆さんには優しく接することを心掛けていますし、「優しいね」と言われることで頑張ることに繋がります。

障がいを  
マイナスととらえず、  
特技を生かして

これから働いていこうと思っている方には、「ハンディがあるのでできない」のではなく、それをプラスに変えて頑張してほしいと願っています。

大越さん



## 企業からのメッセージ

## 障がい者も職場の貴重な働き手であることを知ることから始まる

外国籍の方、高齢の方、障がいのある方などが混在して働く職場を当たり前のこととしています。障がいにも当然、特性や個性があるので、雇用する側がそのことを理解して、その人その人に合った仕事の作り出しを行うことで無理なく就労につなげることができます。そして職場としてもかけがいのない貴重な戦力として雇用が継続できていることが企業の価値をさらに高めていくことにつながると思います。

## 神鋼産業株式会社

[事業内容] タイヤ及びゴム加工品の中間処理  
[常用雇用労働者数] 47人

[お話を伺った方] 岩澤取締役業務本部長

## 社員全員で考える

障がいのある方は業務部製造課に所属し、タイヤ破碎・切断処理前後の中間処理の業務補佐を行なっています。仕事の創り出しについては、社内の各部署に職務整理を依頼して、職務の時間配分を含めて整理・見直しを何度も時間をかけて、社員全員で考えてもらいました。

## みんな一緒

障がい者を雇用している他の企業や、近隣の就労移行支援事業所を見学させていただいた経験や職務整理の過程を通じて、得意・不得意は誰にでもあり、障がいのある方は得意・不得意の凹凸が大きいだけで、その方に合った環境・対応が必要なことは障がいのない方と同じであると考えようになりました。

優しく教えてもらった経験を  
後輩にも伝えたい

将来は、いろんな作業ができるようになりたいですし、後輩ができれば会社の方々に教えていただいたことを優しく伝えていきたいです。これから就職する方には、就職することがゴールではなく、長く就労を続けていくことが大事で、そうすれば給料も上がりますし、将来的に自由なこともできることを伝えたいです。



Aさん

## 企業からのメッセージ

## 自分たちの仕事を見直すきっかけに

障がい者雇用の取組を通じて、自分たちの仕事を見直し、改めて気づかされることが多くありました。仕事の創り出しや安全面での配慮を通して、誰にでも任せられる「自分の仕事の前後の仕事」や「作業の安全性見直しの徹底」など、業務分担のあり方や、既存の従業員のためにも安全な職場であるよう、業務を見直すきっかけとなりました。

## 日本水産観光株式会社

[事業内容] 飲食業  
[常用雇用労働者数] 57人

[お話を伺った方] 小澤取締役社長、山中さん

## ■ 実習受入れで仕事の選定

支援学校の体験実習時に進路指導の教員に職場を見てもらい、ハンバーグの成型等、「在校生ができる仕事」を教えてくださいました。元々地域の小学生の職場体験受け入れをする中で安全面や指導方法などの配慮もしていたので、障がい者の受け入れもスムーズでした。

## ■ 職場定着に向けて

社員が「ジョブコーチ研修」や「障害者職業生活相談員資格認定講習」を受け、日常のコミュニケーションで本人の困りごとや要望、体調の変化などを把握し、ご家族とも連絡をとって家庭での生活状況等を伺っています。定着している理由は、本人が楽しんで働いてくれていることでしょう。また、周囲の従業員が、未経験の仕事にも挑戦しようとする本人の気持ちを大切にしていることだと思います。



鈴木さん

## 挑戦していくことが大事

今はグリル業務を完璧にこなすことが目標ですが、将来は色々な場所での業務を完璧にこなしたいです。仕事は少し大変ですけど、何事にも挑戦することが大事です。人に教えるのは得意なので、自分が覚えた仕事を後輩にも教えていきたいです。

給料で家族と外出したり、  
家族にプレゼントを買ったりできるのが励みに

先輩に教えてもらいながら楽しく働いています。自分が成型したハンバーグを焼いてくれる従業員から「成型が上手で焼きやすい」と褒められた時はうれしいです。また、いただいた給料で家族と出かけたり、プレゼントを買ったりできるのが励みになっています。



ジェシーさん

## 企業からのメッセージ

## 就労支援機関と連携し、地域性を重視

支援学校や就労支援機関からの実習受け入れは、障がいのある方の能力を見極めるのに有効です。また、就労を支える生活面や家庭とのつながりを大切に、採用の際には通勤距離や通勤時間などの地域性を考慮しています。仕事は大変だけど「自由に使えるお金がある」ことは就労の動機付けとして大きな要素であると思います。

## 横浜製機株式会社

[事業内容] 輸送用機械器具製造業  
[常用雇用労働者数] 180人

[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でしたので、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。



金山さん

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が、都度助言や注意を受けることができているので再び起こさないように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。

## 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。

## ホテル南風荘

[事業内容] 宿泊業  
[常用雇用労働者数] 100人

[お話を伺った方] 大館総務部次長

## ■ 個別の配慮は柔軟に

障がいのある方を雇用する際に個別に配慮すべき点はあるとは思いますが、その場合でも本人が伝えてほしい範囲で配慮してほしい従業員に知ってもらおうと考えました。困ったときや相談したいときにいつでも身近に相談できる体制がとれれば配慮することは可能であり、実際に必要なときに声をかけフォローできる、そのことがより働きやすい環境づくりにつながると思います。

## ■ 業務を作り出すということ

「こんな業務工程を担ってほしい」「この業務を担ってもらえたら他の従業員も企業としても助かる」といったイメージから、業務を洗い出しました。また、洗い出した業務のボリュームが何時間かかるのかなどもシミュレートしながらブラッシュアップを重ね、その業務が実際に望む業務なのか確認してもらうことで、実習や最終的な採用に繋がったのだと思います。

三浦さん

「頑張りすぎず」に  
いろいろな仕事にチャレンジ

積極的に自分からコミュニケーションをとることは少し苦手なのですが、そのことに「働く仲間」として常に身近な誰かが声をかけて気にかけていることは大変ありがたいことだと思います。これからは体調と相談して「頑張りすぎず」与えられた時間のなかでできることをひとつひとつ増やしていきながら、できるだけ長く働き続けていきたいです。

## 企業からのメッセージ

## 配慮することは必要だが難しいことではない

障がい者雇用といっても、その方その方によって特性や得手不得手、配慮すべき点は異なります。まずは既存の業務(作業)だけに当てはめて障がい者雇用を考えようとするのではなく、こんな仕事をやってほしいという観点から仕事を作り出していく、そのために雇用される方に必要な困りごとにどう配慮すべきかを一緒に考えていくことが大事だと思います。その流れが出来上がることで障がいのある方が仕事にやりがいを持ち、働き続けられるのではないかと感じます。

## 株式会社横濱屋

[事業内容] 食品小売り・業務用酒類卸  
[常用雇用労働者数] 278人

[お話を伺った方] 鈴木総務部係長

## ■ 支援機関と連携して

ハローワークの説明会をきっかけに、就労支援機関職員と障がい者が参加する企業見学会・職場体験実習を経て採用し、採用後は就労支援機関職員が来社して相談していただきました。「一人ひとり異なる障がい特性」について、その方と身近に接していた就労支援機関職員から企業に伝えていただいたことが良かったです。

## ■ 障がい者を雇用した経験から学んだこと

「障がい者」というと重度の方をイメージして不安になりやすいのですが、「配慮は必要だがそれ以外は障がいのない方と変わりはない」ことがわかりました。何らかの配慮が必要なのは障がいのある方もない方も同じことで、「個性」「性格」と捉えることができました。



大仲さん

## 専門職の支援で就労への不安を解消

現在は野菜の袋詰めと検品、袋とじの作業を主に行なっています。自分が就労支援機関に通って見て、専門職の方が側にいてくれて分からないことや気になることを質問して理解を深めることができるので、就労に向けての不安な気持ちを取り除くことができました。



荒瀬さん

## 今まで培ってきたことを生かして

現在は開店前の商品の陳列と野菜の袋詰めを主に行なっています。就労できるか不安はありましたが、周囲のサポートのおかげで就労することができました。これから就職する方も不安はあると思いますが、これまで培ってきたことを生かして就労に向けて頑張っていたいただけたらと思います。

## 企業からのメッセージ

## 就労支援機関と連携して、スムーズな障がい者雇用を進めましょう！

就労支援機関の職員は専門職として「一人ひとり異なる特性」を理解されています。障がい者雇用の経験のない企業ほど、就労支援機関と連携して都度アドバイスをもらうなど障がい者雇用を一緒に進めていくことが大切だと思います。

常用雇用労働者数とは、1週間の所定労働時間が30時間以上の方の数と1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の方の数を0.5倍した数を合算した数をいいます。(いずれも1年を超えて雇用される見込みがあることまたは1年を超えて雇用されていることが必要です。)

## グッドライフサーラ関東株式会社

[事業内容] LPガス及び石油製品の販売等  
[常用雇用労働者数] 117人

[お話を伺った方] 管理グループ磯谷マネージャー、降旗さん

### ■ 会社全体で取組む

事前に社員向けに出前講座をしていただいたことで、障がい者に対する理解が深まりました。入社後も担当者が一人で抱え込まずに他の人にも協力してもらうなど、会社全体で取組むことで社員の意識も変わりました。



管理グループ  
磯谷マネージャー

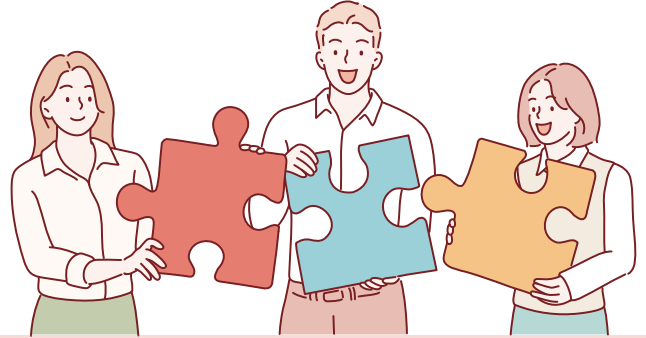


降旗さん

### ■ ご本人への理解を深め、業務を決定

当初は業務を詰め込みすぎてしまい、ご本人から「体力的に厳しい」と申し出がありました。その際は就労支援機関へ相談し、業務スケジュールを見直しました。また、業務を行う中で、できるものや難しい業務がわかってきたので、できる業務を担っていただくことにしました。「できない」と言われた業務は、どこまでならできかを聞いたり、一緒にその業務をやってみたりすることで、理解を深めていきました。

今ではご本人から、「空いた時間があるので、何か仕事はありませんか?」と聞いてくださるようにもなりました。



### 企業からのメッセージ

#### 遠慮なく就労支援機関へ相談する

初めは「障がい者雇用」に対して難しく感じたり、困ったりすることがあると思います。その時は、自分たちだけで悩まず、専門家である就労支援機関に遠慮なく相談することで、一緒に考えていただき、良いアドバイスを受けることができます。

障がい者雇用は法令遵守や社会貢献にもなり、社員にはその様な会社の一員であることに喜びを感じてもらえると思います。中小企業では厳しい面もありますが、やってみれば何とかできます。

## 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

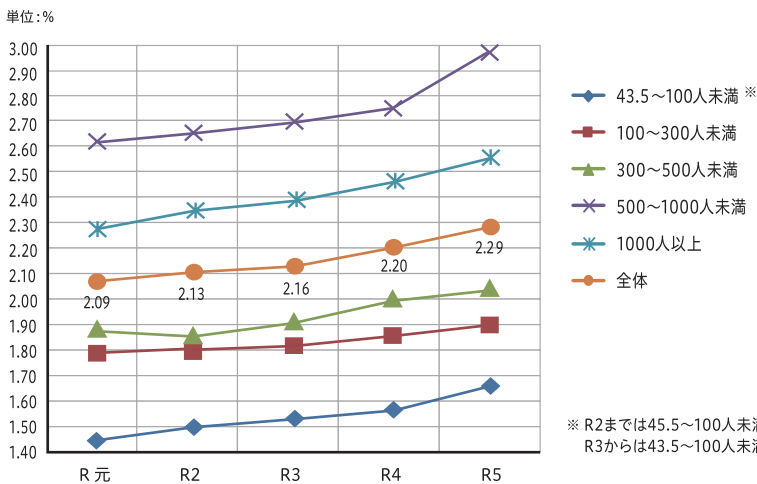
「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく民間企業の障害者法定雇用率は2.5%から、令和8年7月1日以降2.7%に段階的に引き上げられます。

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。

※ 障害者雇用給付金制度の対象(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



## 民間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実雇用率は、年々、上昇しており、令和5年は2.29%と過去最高を更新していますが、法定雇用率2.3%にはあと一步届かない状況です。

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。

全体の実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

### 神奈川県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) 神奈川県能力開発センター

☎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 神奈川県支部神奈川県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

### 障害者就業・生活支援センター ぽむ ※

☎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 小田原市首比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、保土ケ谷区、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

