

障がい者・事業主
双方(そうほう)の声から見えてくる

ともに働く
ヒント

―安心して長く働ける職場を目指して―

島根県

障がい者と事業主の皆さんの相互理解を目指して

島根県内の障がい者の就職件数は、平成17年度以降12年連続で過去最高を更新しており（※１）、障がい者の就労意欲は年々高まる傾向にあります。また、法定雇用率を達成している企業も増え続けており（※２）、平成30年度以降の法定雇用率の改定、好景気、人手不足を背景に今後も障がい者雇用への需要は高まると見込まれています。

障がい者が経済的に自立をする、事業主も合理的配慮のもと職場の戦力として障がい者を雇用することは、障がい者の社会貢献や事業主の経営発展の面においてもとても重要です。しかし、実際の雇用の現場ではお互いの理解不足によるトラブルから定着が難しい、障がい者と事業主の橋渡しを担う支援機関も双方が満足する支援が十分できていない等、多くの課題が存在しています。

こうした課題を解決するには、障がい者と事業主がそれぞれのニーズを理解し、そのニーズに応える努力をしなければなりません。そこで、島根県では平成28年度に関係機関のご協力をいただき、障がい者・事業主双方のニーズ調査を実施しました。
このパンフレットには、調査によって明らかになった障がい者および事業主それぞれのニーズ、そして自由回答に寄せられた生の声を掲載しました。

障がい者・事業主それぞれが強く持っているニーズ、十分に満たされていないニーズ、双方が共通して持っているニーズを知ることにより、お互いを理解することへの第一歩になります。また、生の声を聞くことは、障がい者と事業主がお互いのニーズに応えるための大切なヒントになります。

（※１）平成28年度障害者の職業紹介状況等（島根労働局職業安定部職業対策課）
（※２）障害者雇用状況調査結果の概要（平成29年6月1日現在、島根労働局職業安定部）実雇用率：2.25％（全国第11位）、
法定雇用率達成企業割合：68.1％（全国第2位）



SUPPORTER
島観連許諾第2590号

contents

障がい者・事業主双方(そうほう)のニーズ調査の概要……3

このパンフレットのグラフの見方……4

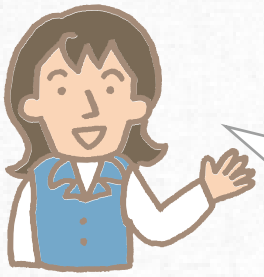
障がい者のニーズ……5-8
①働くことについて
②生活することについて
③就労や生活の支援について

事業主のニーズ……9-14
①障がい者の就労について
②障がい者の定着について
③障がい者就労の支援について

ともに働くための３つのキーワード……15

相互(そうご)理解のきっかけになる共通のニーズ…16-17
①障がい特性や性格を理解する
②コミュニケーションをとる
③仕事に目標を持つ

おわりに……18



障がい者と事業主を対象に、プロジェクトチームを設置して
インタビューやアンケートにより調査をしました。

●障がい者・事業主双方のニーズ調査の概要

種類	障がい者のニーズ調査 ～仕事に関するアンケート～	事業主のニーズ調査 ～障がい者の就労と定着に関するアンケート～
対象	一般就労を希望する障がい者 一般就労している障がい者	県内の事業所（抽出）
調査方法	①インタビュー 各圏域（隠岐を除く）から8人の障がい者（身体（視覚・聴覚・肢体不自由）、知的、精神、発達、難病、高次脳機能障がい） ②アンケート ●対象　1,880人 ●回答率　52.1％（回答数980人）	①インタビュー 各圏域（隠岐を除く）から障がい者雇用に熱心な6社の事業主（製造業、医療・福祉、卸・小売業） ②アンケート ●対象　1,400事業所 ●回答率　50.6％（回答数708事業所）
アンケートの構成	●属性（年齢、性別、障がいの種別など） ●働くにあたって重視していること、満足していること ●生活するうえで重視していること、満足していること ●就労や生活の支援で重視していること、満足していること ●一般就労や会社で長く働くことについて（自由意見）	●属性（所在地、従業員数、産業分野など） ●障がい者の就労について重視していること、満足していること ●障がい者の定着について重視していること、満足していること ●障がい者の就労支援で重視していること、満足していること ●障がい者採用時に重視すること（自由意見） ●障がい者に対して支援機関にどんな訓練や指導を期待するのか（自由意見） ●就労及び定着について（自由意見）

【プロジェクトチーム構成員】

島根労働局職業対策課／（独法）高齢・障害・求職者雇用支援機構島根支部／同支部島根障害者職業センター
しまね難病相談支援センター／松江公共職業安定所（ハローワーク代表）／障害者就業・生活支援センター
発達障害者支援センター／島根県雇用政策課／島根県教育庁特別支援教育課／島根県障がい福祉課

●調査結果は、島根県健康福祉部障がい福祉課ホームページに掲載しています。

障がい者・事業主双方のニーズ調査　検索

●「全体版」には、アンケート結果（自由意見含む）等を掲載しています。
●「詳細版」には、アンケート結果を障がい別、圏域別、世帯別、年代別、日中の過ごし方別、従業員数別、産業分野別、雇用有無別に分析をして掲載しています。

このパンフレットのグラフの見方

障がい者と事業主双方のニーズを読み取るために、まずインタビューから得た仮説ニーズを使ってアンケートの調査項目をつくりました。そして、各項目に対する〈重視度〉と〈満足度〉をそれぞれ5段階尺度で回答してもらっています。

この〈重視度〉と〈満足度〉の２つのデータを使って、〈未充足度〉を把握することができます。〈重視度〉から〈満足度〉を差し引いた値が〈未充足度〉になります。

〈重視度〉	〈満足度〉
5.ぜひそうしたい	5.満足している
4.そうしたい	4.やや満足している
3.どちらともいえない	3.どちらともいえない
2.そうしたくない	2.あまり満足していない
1.絶対そうしたくない	1.満足していない

〈例〉

障がい者のニーズ

①働くことについて

●経験年数や実力に応じて給料を上げて欲しい



この数値が大きいほど不満が強いということになります

事業主のニーズ

①障がい者の就労について

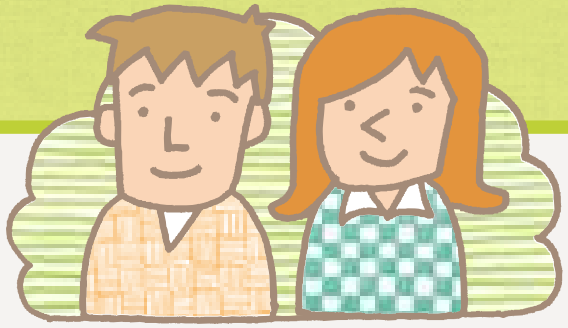
●人材不足を解消したい



※このパンフレットでは、一般就労している障がい者、現在障がい者を雇用している事業所のデータを使って作成しています。
重視度、満足度は、アンケート結果の平均値です。
※未充足度の数値は、(重視度-満足度)で求めますが、小数点以下の数字のため実際の計算と一致しない場合があります。

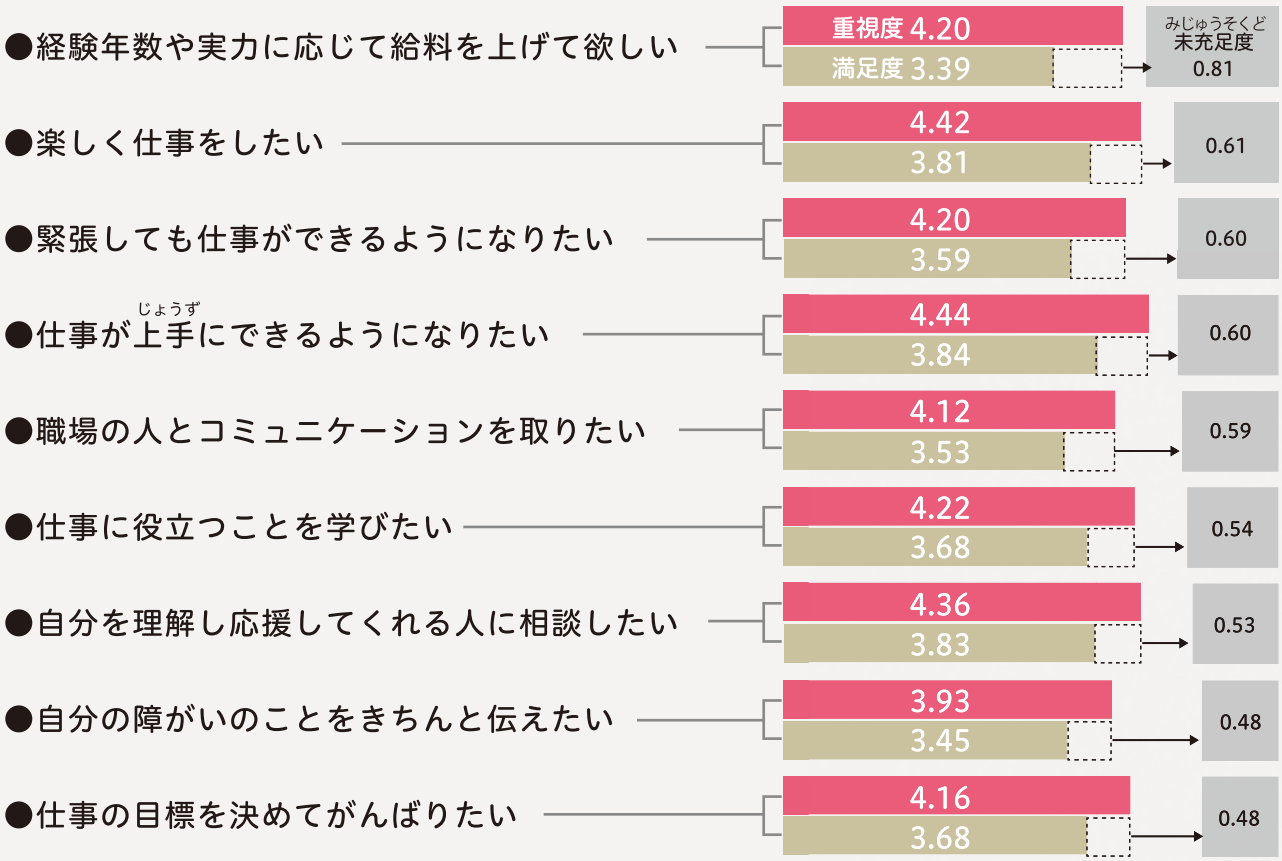


障がい者のニーズ



①働くことについて

重視度（重視していること）・**満足度**（満足していること）



障がい者の声 voice

◆同じ労働なのに障がい者というだけで賃金が安い、ボーナスも安い。（21歳・男性、精神（発達））

◆他の従業員の方より時給が安いことがやや不満でしたが、10月から最低賃金が上がり私の時給が20円上がり、仕事に対するモチベーションが上がりました。（36歳・女性、精神（発達））

◆仕事で困ったことがあればすぐに聞くようにしていますので、コミュニケーションの面でも困っていません。（38歳・女性、身体（視覚）、精神）

◆長く働くためには病気をコントロールすることが必須で、その為にはストレスを感じないような仕事や生活環境が必要です。（33歳・男性、精神）

◆今一番相談しているKさんには「これからもよろしくお願いします」という感じです。話しかけやすい人の一人で、自分のことをだいたい理解してくれています。（32歳・男性、精神（発達））

◆自分もできるだけ仕事が上手くなり、職場の皆さんの役に立てるよう頑張りたいと思います。（25歳・男性、知的）

◆障がい者も関係なく、みんなとの関係を大事にして楽しく働けたらいいと思っています。（18歳・女性、身体（聴覚））

◆入社した当時、自分も初めてだし、課の人達も障がい者が初めてだった。同じグループの人達と飲み会に行ったとき、課の人間になったと実感した。（21歳・男性、身体（肢体不自由））

◆最近、チームリーダーさんから製造関係の試験を勧められ、試験に向け頑張っています。（38歳・女性、身体（視覚）、精神）

（　）の中は、年齢・性別、障がい名（診断または障がい部位）

②生活することについて

重視度（重視していること）・**満足度**（満足していること）



障がい者の声 voice

◆毎日の体調管理と、休日には趣味がある人はしっかり時間をとってリフレッシュすることが長く働くためには大切だと思います。（20歳・男性、身体）

◆聴覚障がいなら聴覚障がいの同じ障がい者の人が集まって、自分が感じている悩みや想い、生き方などを話し合うとよいと思う。（65歳・男性、身体（聴覚））

◆平日はディサービスの人と関わるので、休日は一人で過ごす。それによってバランスがとれていると思う。（23歳・男性、精神）

◆日曜日に友達と遊んだり、人と会ったりすることはないので、スマイルクラブに参加して、同じ障がいの人たちと出会い、仲良くなりたい。（32歳・男性、精神（発達））

◆しっかり睡眠を取ること。不足すると朝体がだるくて一日の調子が悪くなる。（37歳・女性、難病）

◆精神障がい者に限って言えば、意思疎通（いしそつう）を図り、悩みや体調の変化を早めに察知してあげれば会社で長く働くことは十分可能だと思う。（44歳・男性、精神）

◆毎日休まずに仕事に出ること。体調管理をしっかりしておくこと。規則正しい生活を心がけておくこと。これらが大事です。（20歳・女性、知的）

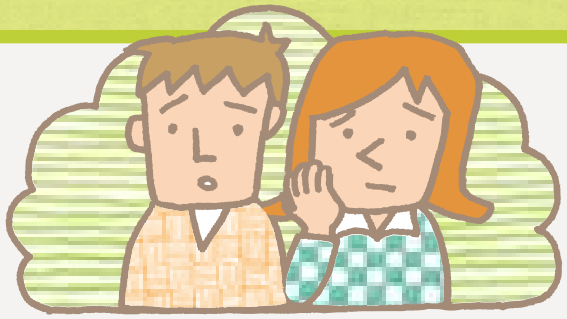
◆休日は、中学時代の友達とゲームをしている。（21歳・男性、身体（肢体（したい）不自由））

◆仕事と生活の両立には、オン・オフのメリハリをつけること。しっかり休み、明日からの仕事に備（そな）えている。（23歳・男性、知的）



（　）の中は、年齢・性別、障がい名（診断または障がい部位）

障がい者のニーズ



③就労や生活の支援について

重視度(重視していること)・**満足度**(満足していること)



障がい者の声 voice

◆実習先や就職先の選択肢がもっと増えたら嬉しいです。(21歳・女性、精神)

◆自分の能力に合った会社と触れ合う機会がほしい。(36歳・男性、精神)

◆店長が「新商品は中央に、古い商品は右」等、上手な売り場づくりをアドバイスしてくれるので大変役立っている。(35歳・男性、身体(視覚))

◆どうやったら一度に5台の機械を見ることができるのか教えてほしい。(32歳・男性、精神(発達))

◆印鑑をうまく押せなかった時に、マットに線を引き、それを目安に押すと上手くできるようになった。(42歳・女性、高次能)

◆本当の仕事の厳しさや、社会や会社のルールを教えてほしい。(37歳・女性、難病)

◆就労移行支援事業所で社会でのルール、身だしなみを始め、色々な作業をすることで、沢山の経験を積むことができました。それによって自分のできることが増えて自信がつきました。(25歳・男性、知的)

◆言葉使いと仕事の基本を学びたい。(19歳・女性、精神)

◆求人も「障がい」ひとくくりではなく、程度に合わせた求人があればわかりやすい。(55歳・女性、身体(肢体不自由))

◆障がい者に対する求人の幅を広げてくれるように、会社に対するアクションが必要だと思います。(64歳・男性、身体(内部))

◆就職する際に材料になる職業評価を受けたい。(37歳・女性、難病)

(　)の中は、年齢・性別、障がい名(診断または障がい部位)

障がい者の声 voice

支援機関の方へ

今の会社に勤められるようになったのは、ハローワークの障がい者担当者と障害者就業・生活支援センター担当者、手話通訳者（ハローワーク契約者）とタッグを組んだのが良かったらしく今に至っています。担当者と手話通訳者とも相性がとても良かったので、やはり、当事者と担当者との相性はとても大事かと思います。（47歳・女性、身体（聴覚））

事業主の方へ

今の職場に８年間勤務していますが、自分の意見を聞いてもらい、それを上司と話をして調整して無理なく働いていけるように今後も関わりを持って欲しい。発達障がいで人間関係の作り方で悩むことが多いので、職場に僕の障がいについて他部署の職員にも周知してもらえるといいと思う。障がいの特性をきちんと伝えて、少しでも僕が働いていけるように支援や助言をして欲しい。

（38歳・男性、精神（発達））

事業主の方へ

障がい者が働きやすいように、職場の人の理解や配慮がもっと必要だと思う。障がい者に対する偏見をなくし、できることやできないことを認めてもらいながら働いていきたい。一般就労している方のために、その会社で障がい者本人の特性や学習会のような機会があれば理解が増えていいと思う。

（27歳・女性、精神（発達））

支援機関の方へ

私は気持ちが持ちきれなくなった時、支援機関に行って支援員に話を聞いてもらっています。支援員であれば、どんなことがあっても辞めることがないよう話を親身になって聞いてほしい。

（58歳・女性、身体（視覚）、精神）

支援機関の方へ

支援機関の職員が上から目線でものを言ってこられて不愉快です。

（48歳・女性、不明）



事業主の方へ

支援機関の方へ

もっと障がい者の理解をして欲しい。障がい者だからこれはできない、あれもできないと思って欲しくない。健常者と同じように扱って欲しい。障がい者を馬鹿にした言い方はしないで欲しい。皆が明るい社会になるように心がけて欲しい。（42歳・女性、知的）

事業主の方へ

働く職場に自分の障がいの理解者、相談に乗ってくれる方やアドバイスをしてくれる方がいると凄く心強いです。障がいに向き合うことも大切だと思いますし、障がいを乗り越えるためには努力や知識も必要だと思うので、周りに甘えすぎず自分のできることは全力で頑張っていきたいです。（36歳・男性、精神）

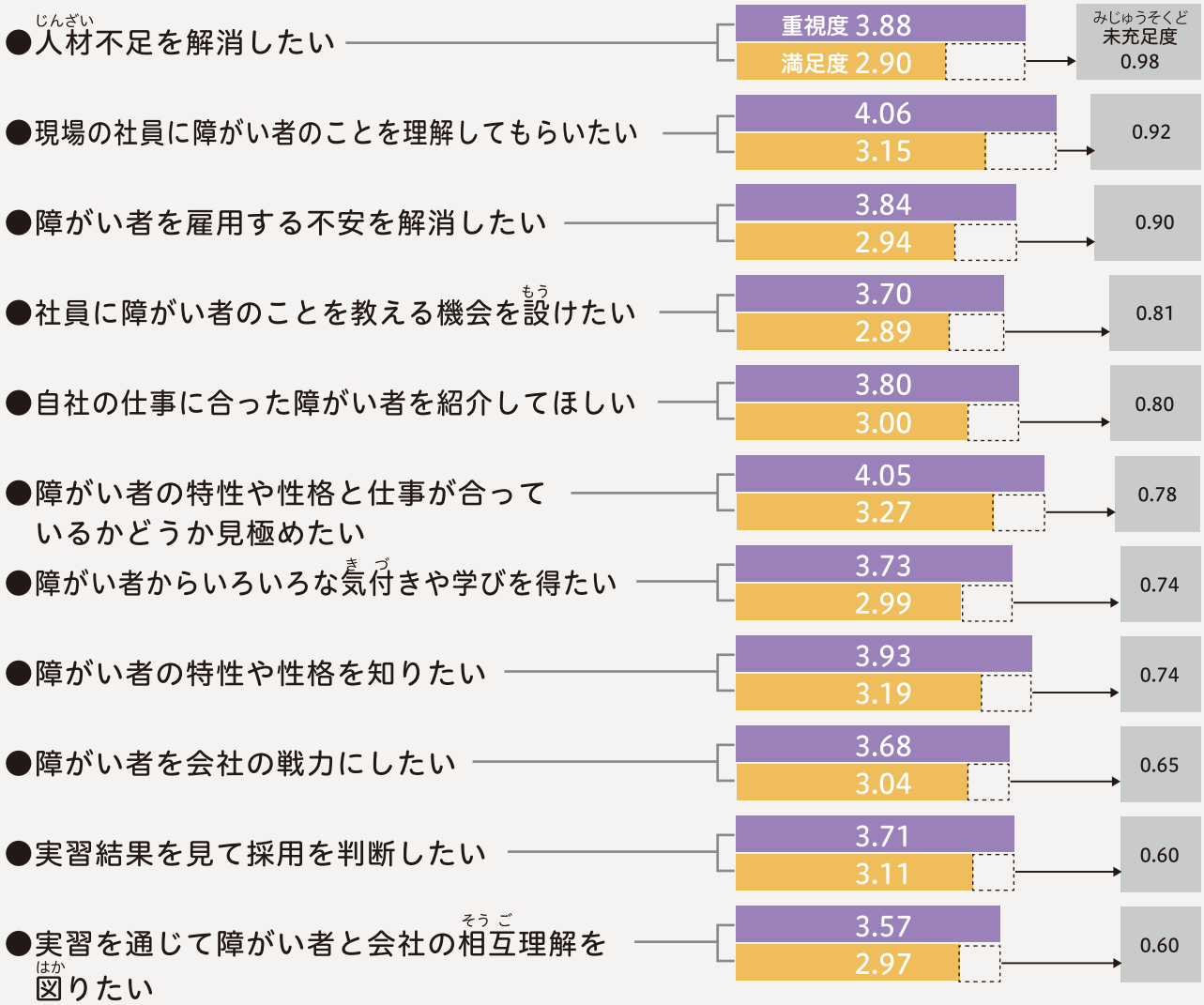
（　）の中は、年齢・性別、障がい名（診断または障がい部位）

事業主のニーズ



①障がい者の就労について

重視度(重視していること)・**満足度**(満足していること)





事業主の声 voice

障がい者の方へ 事業主の方へ

雇用の創出も必要だが、不足する人材問題の解決に障がい者が活躍できれば良い。（５～29人、その他）

支援機関の方へ

自法人が行っている仕事から障がい者の特性や性格にあった仕事を抽出し分業していくことが必要だと考えていますが、障がい特性等がわからないので実現できていません。支援機関に特性や性格を教えてもらい、仕事の抽出方法を教えてもらいたい。
（100～499人、医療・福祉）

障がい者の方へ 事業主の方へ

障がい者雇用の理由は、一番に人手不足に対する人材の確保である。（100～499人、販売業）

障がい者の方へ 事業主の方へ

障がい者の人にはできないこともたくさんあるが、見習うべき点もたくさんある。社員同士お互いに尊重しあって仕事をすることが大切である。（5～29人、製造業）

障がい者の方へ 事業主の方へ

現在就労中の2名は養護学校卒業後、休みもほとんどなく真面目に仕事に対して取り組んでおり戦力になっている。彼らの真面目に言われた仕事をきちんとこなす姿勢には学ぶことが沢山ある。
（30～49人、宿泊業・飲食サービス業）

支援機関の方へ

企業への金銭的支援制度が理解できていないし、支援制度の紹介もなく不安を感じている。
（50～99人、運輸業・郵便業）



事業主の方へ

現場の社員は、障がい者を配置することは納得してくれているが、障がい者に対する接し方や教え方は普通の人と同じようにはできないので、社員教育を現場でしてあげればいいと思っている。
（100～499人、販売業）

支援機関の方へ

企業側の必要とする人材や業務内容をあらかじめ把握してもらえる支援機関と連携できるといいと思う。就業にあたって、障がい者と支援機関が長くつきあっておられた場合に大変順調に就業していただいた経緯もあり、今後も障がい者雇用にあたってはそんな方に就職いただきたい。企業側のみで判断していくことには限界があります。
（100～499人、運輸業・郵便業）



障がい者の方へ 事業主の方へ

障がい者は何ができて、何を支援すればお互いがスムーズに過ごせるか、採用時点でしっかり話ができればよりよい環境になります。
（100～499人、金融業・保険業）

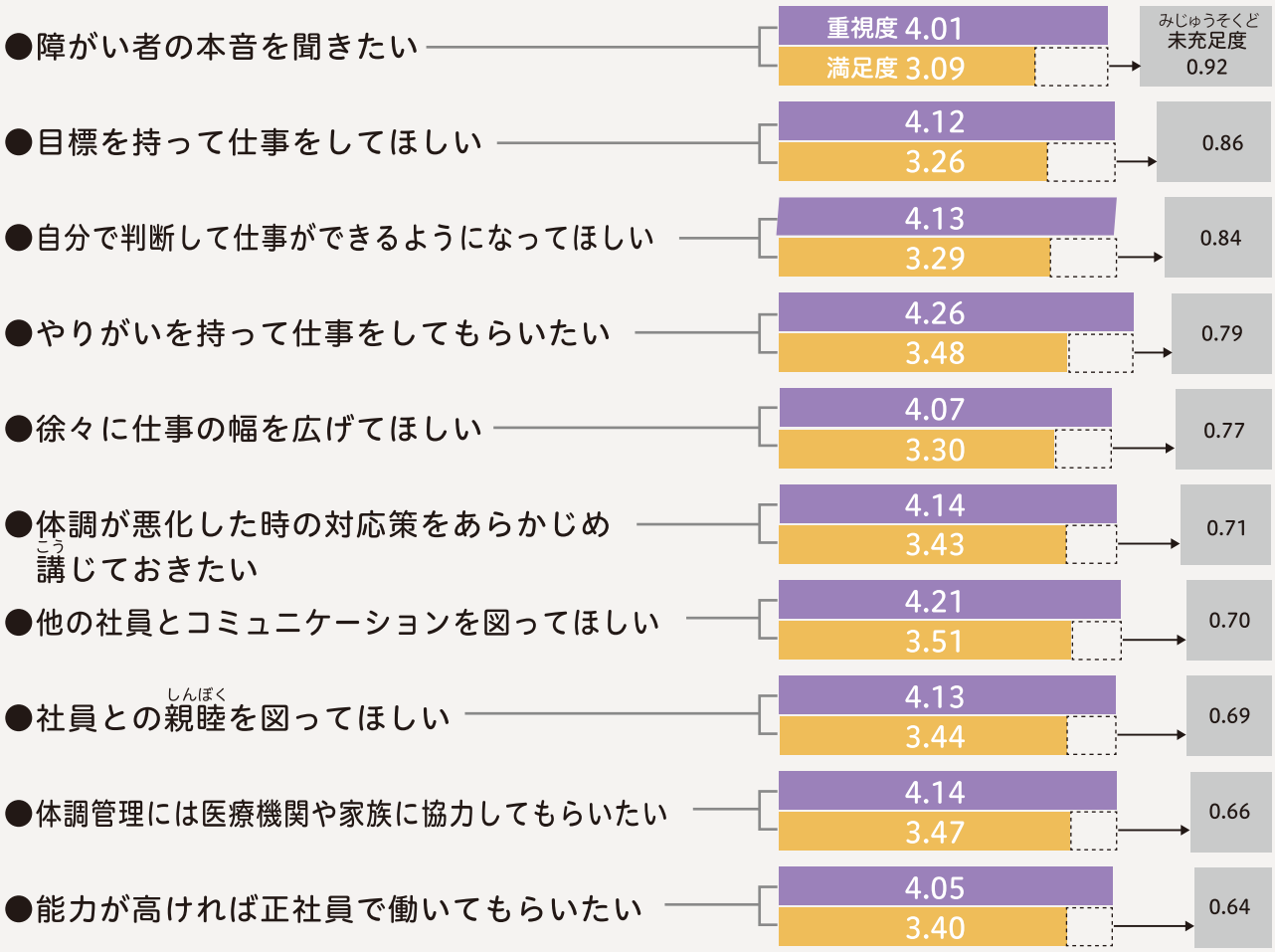
（　）の中は、従業員規模・産業分野

事業主のニーズ



②障がい者の定着について

重視度（重視していること）・**満足度**（満足していること）





事業主の声 voice

支援機関の方へ 障がい者の方へ
いろいろ話はするが、障がい者の本当の気持ちを読み取るのは難しい。なかなか本音が聞けていない。（100～499人、製造業）

障がい者の方へ
業務的には問題はないが、社員と会話をしている姿を見かけないのでもっと自分からコミュニケーションを取ってほしい。（100～499人、製造業）

障がい者の方へ
生産指示書を見て、本人がどの部品か判断し、必要な治具を当てて接着剤を吹き付けている。作業上の留意事項を守って手際よく作業をしている。（50～99人、製造業）

障がい者の方へ
働いている障がい者には目標を持つように言っている。「たまに旅行に行く」という社員には、お金を貯めて旅行に行ったらどうかと言っている。また、チームで仕事の改善提案をさせており、その中に障がい者も入っている。出したアイディアが採用されると掲示したり、報告会で発表したりする。（100～499人、製造業）

支援機関の方へ 障がい者の方へ
欠勤が多かったので障害者就業・生活支援センターに協力してもらったり、医療機関や保護者と話をさせてもらい、家庭からの協力をいただいた。（100～499人、製造業）





障がい者の方へ
できるだけ社内の祭り（忘年会、納涼会）に参加させています。今では明るくなり社内での存在感が出ています。（50～99人、建設業）

障がい者の方へ
ずっと同じ作業のままでいて欲しくない。売り場を作ったり、商品知識を学んでお客さんに説明できたり色々な仕事をやって欲しい。他の職員と同様に成長していくことを期待している。（100～499人、小売業）

障がい者の方へ
障がいの有無にかかわらず、介護の仕事にやりがいを感じ、継続して勤務してもらいたい。（50～99人、医療・福祉）





支援機関の方へ 障がい者の方へ
もし何かあったときに迅速な対応がとれるよう、障がい者の特性を踏まえ、万が一の場合の対応をあらかじめ考えておきたい。（100～499人、製造業）

支援機関の方へ 障がい者の方へ
睡眠薬を飲んでいる職員もおり、障がい者の特性を医療面から把握しておきたい。（100～499人、製造業）

障がい者の方へ
1ヶ月の試用期間で仕事の能力があれば正社員で採用したい。（100～499人、製造業）

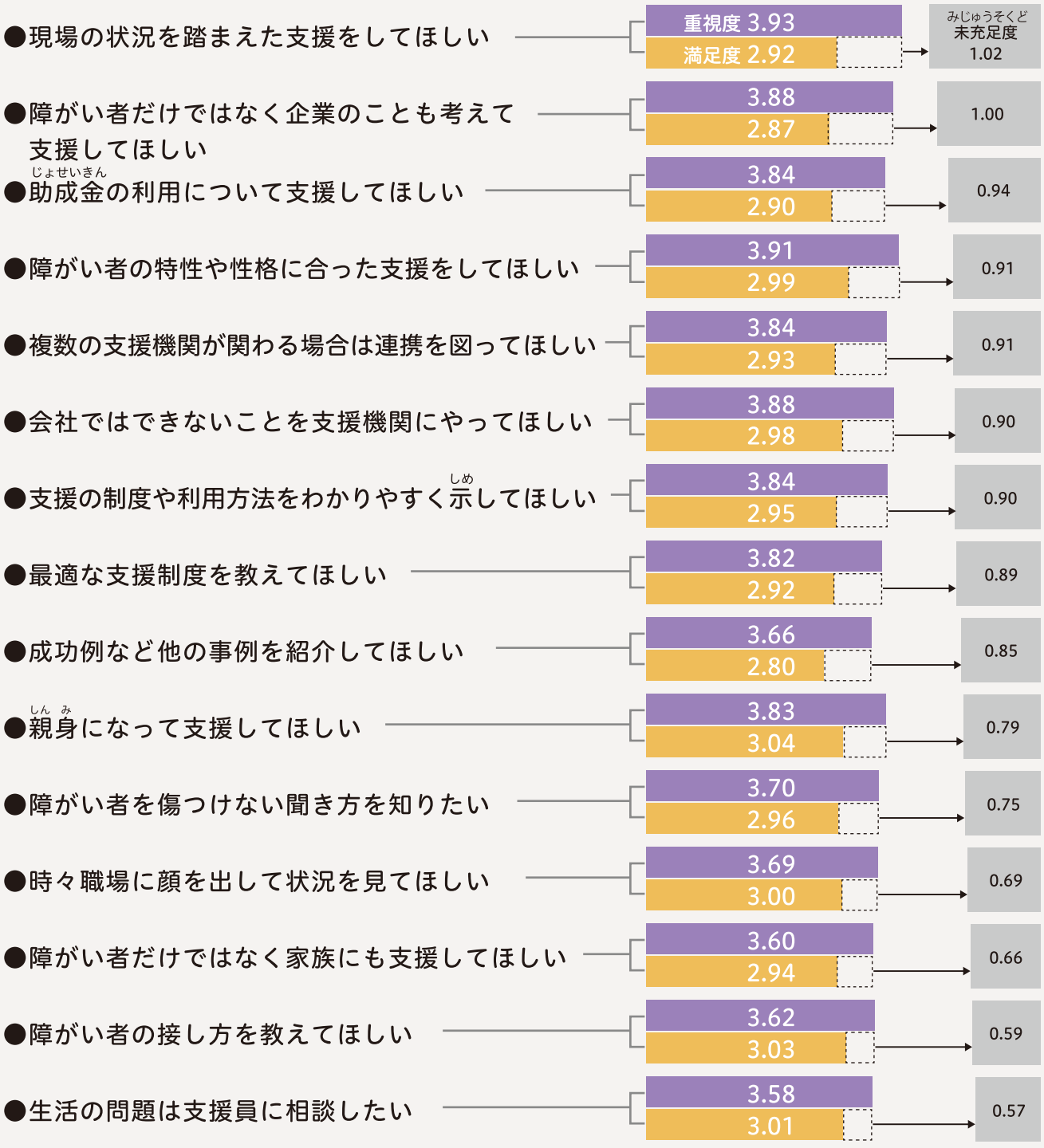
（　）の中は、従業員規模・産業分野

事業主のニーズ



③障がい者就労の支援について

重視度(重視していること)・**満足度**(満足していること)



事業主の声 voice

支援機関の方へ

障がいの種類や重さによって異なるとは思いますが、積極的に雇用して働いていただくためには、それなりのコストが必要です。人的支援もとてもありがたいのですが、特に中小企業である場合は助成金制度の充実も継続的・積極的な障がい者雇用には必要かと思います。(50～99人、建設業)

支援機関の方へ

他の事業体で正規の従業員以上に戦力になっているという良い話を聞いております。性格、特性に非常に適合した職業であったのだと思いますので、成功事例として障がい者雇用・定着につなげてほしい。反面、成功するまでの企業の負担について支援を充実して頂きたいと考えます。支援制度の説明、成功事例の紹介が必要です。(100～499人、農業)

支援機関の方へ

実習～入社～退職の間、ハローワーク、支援機関のサポート体制をお願いします。定期的(1回/月)に訪問していただき、会社に言い辛い悩みや家庭生活をフォローしてください。(100～499人、製造業)

支援機関の方へ

精神障がい者への接し方で悩んでいます。こちらが配慮していることが、本人にとって負担だったりと。嫌、困るではなく、どうしていいかわからないので、支援機関に相当頼らざるを得なくなると思っています。(50～99人、宿泊業・飲食サービス業)

支援機関の方へ

特に障がい者の方は生活面で仕事に影響が出ることも考えられますので、生活面での支援は十分に対応して頂きたいと思います。(100～499人、医療・福祉)

支援機関の方へ

支援を押し付けられることが不満だ。会社に「もっとこんなことをやって」と求められるのがしんどい。現場の担当者に対して「こういうふうにやって」と言われるが、「そこまでやらないといけないのか」と思うことがある。(100～499人、小売業)

支援機関の方へ

チーム支援で複数の支援機関が連携する場合は取り扱いが違う場合があり戸惑う。連携して支援して欲しい。(100～499人、販売業)

支援機関の方へ

何かあった時、本人から原因を聞いてみたいが聞き方がわからない。掘り下げていいのかどうかわからない。障がい者を傷つけない聞き方を教えて欲しい。(50～99人、製造業)



支援機関の方へ

支援機関から定期的に指導や助言をしてほしい。職員だけではどうしてよいかわからないことが出てきたり、慣れからやっていることが正しいのか間違っているのかわからなくなることがある。
(50～99人、医療・福祉)



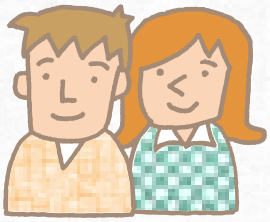
支援機関の方へ **障がい者の方へ**

本人だけでなく、ご家族の支援も定着には必須。企業側の努力だけでは無理なこともあり、家族からの後押しが必要なケースもある。(100～499人、製造業)

( )の中は、従業員規模・産業分野

ともに働くための3つのキーワード

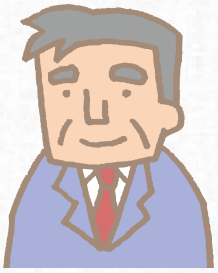
相互理解・相互扶助・相互発展

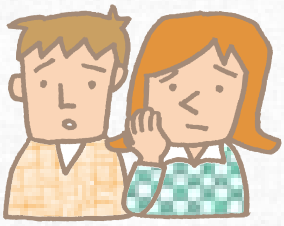


相互理解

まずお互いの思いを理解しよう

障がい者の思いを知ろう
事業主の思いを知ろう

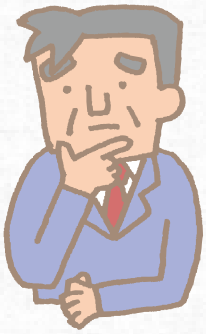


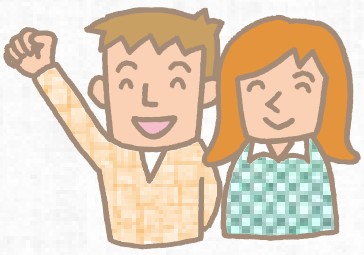


相互扶助

ともに助け合おう

お互いの困ったところを一緒に考えよう

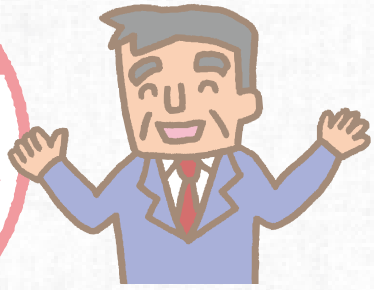




相互発展

ともに成長しよう

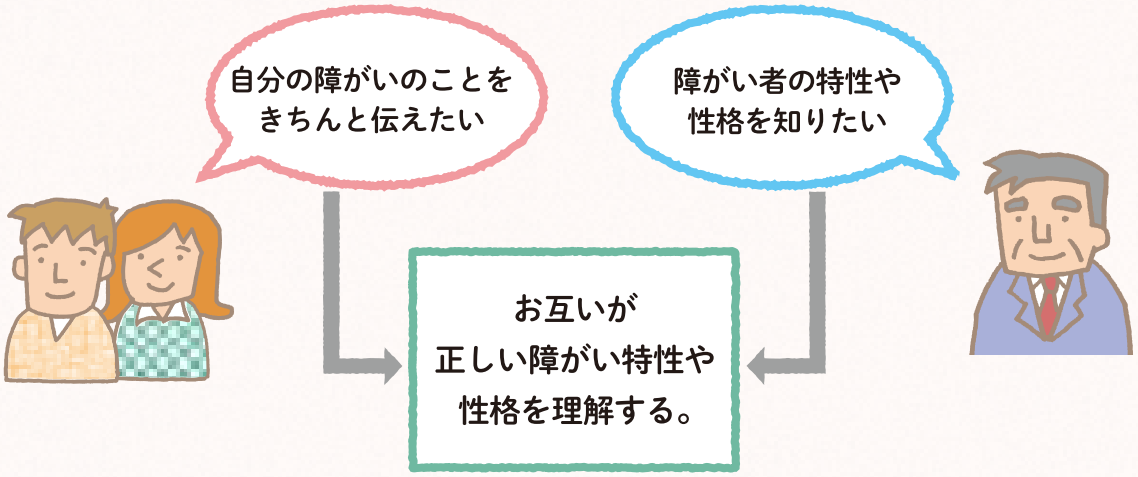
人材不足解消、働きがいの向上で障がい者も事業所もwin-win



相互理解のきっかけになる共通のニーズ

障がい者と事業主双方のニーズ調査から、
障がい者と事業主は共通のニーズを持っていることがわかりました。
まず共通のニーズを知ることで、相互理解が進みます。

①障がい特性や性格を理解する



【障がい者の事例 1】
自分の目の見え方は、「サランラップの芯くらいしか見えない」とみんなに伝えた。だから指差しではなく、「○○の商品の隣にある」というふうに具体的に言ってもらえる。
(35歳・男性、身体(視覚))

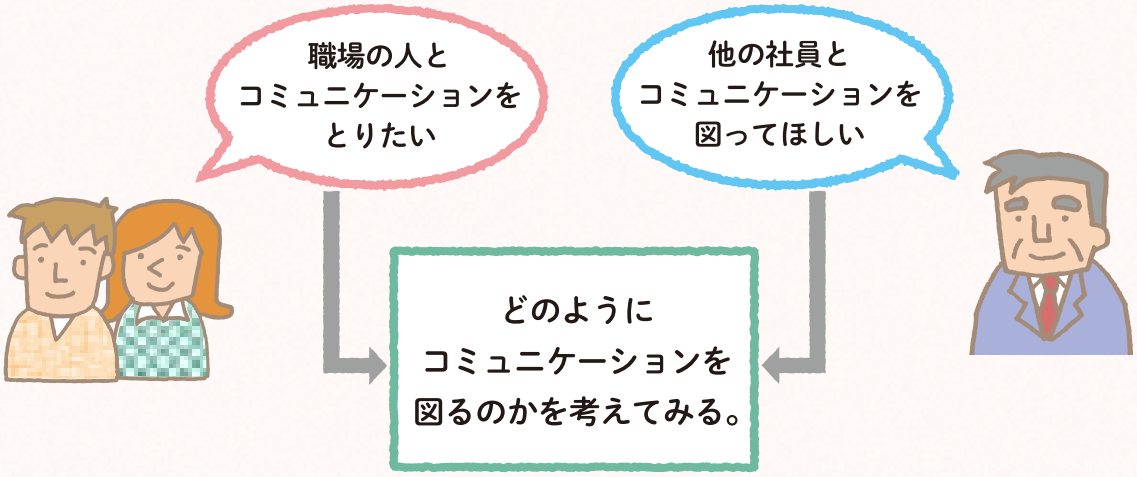
【障がい者の事例 2】
一番必要なことは自分の病気のことと、できること・できないことを職場の人に知ってもらうことです。これを人に言うことはとても難しいことだと思います。でもこれを知ってもらうことで確実に働きやすくなっていきます。(23歳・男性、知的)

【障がい者の事例 3】
これまでは、障がいをクローズにして一般就労で働いていましたが、なかなか仕事が続かず転職を繰り返していました。今の職場では、障がいをオープンにして働いているので、以前の職場より従業員の方が配慮してくださり、働きやすくなりました。障がいをオープンにしたことで、同じ会社で長く働くことができそうだと感じています。私のように障がいをクローズにして働いておられる方でうまくいかずに困っておられる方も多いのではないかと思います。障がいをオープンにして働くことについてもっと早く知りたかったです。
(36歳・女性、精神(発達))

【事業主の事例 1】
障がい者の体調管理は大事である。障がいの特性、その人のエピソード等雇用にあたって必要な情報提供を支援機関から事業主にして欲しい。
(5～29人・医療福祉、雇用経験なし)

【事業主の事例 2】
支援機関がまず現場を知ることが重要である。精神的、肉体的な負担、作業内容を知り対象の障がい者が働けるかどうか判断して欲しい。実習時間は短時間で特性がわからないことがある。採否を判断するには情報が少ない。支援機関が本人をよく知り、情報や助言が欲しい。
(5～29人、農業、雇用経験あり)

②コミュニケーションをとる



【障がい者の事例】

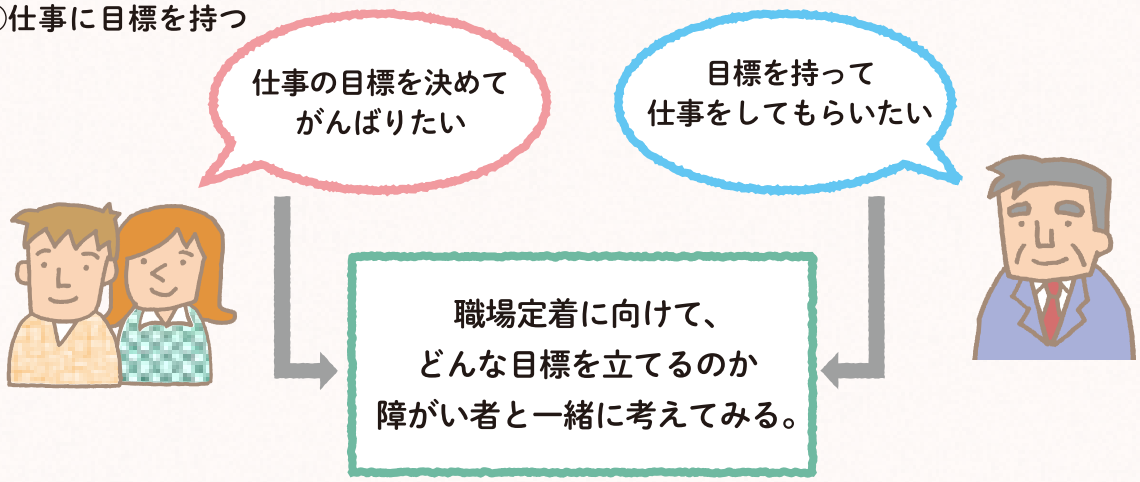
リーダーがラインでメッセージを送ってくれる。「今度、研修があるけど大丈夫か？」、「あの時の研修どうだった」、「今日の予定、ちゃんとわかっている」など。
（23歳・男性・知的）

【事業主の事例】

障がい者はもっと話したい気持ちがあると思う。そこを言い続けていきたい。そのためには色々なイベントを用意しているので、なんとか参加してもらい、社員の和や雰囲気を感じてもらい慣れてもらうしかないと思う。
（100～499人・製造業、雇用経験あり）

---

③仕事に目標を持つ



【障がい者の事例】

この仕事に就いて4年目になり、任せてもらえる仕事が増えてきた。毎年2回、看護部の婦長と面談し、年間の個人目標を決めている。その目標達成のために研修へ積極的に参加しスキルを上げている。
（23歳・男性・知的）

【事業主の事例】

辞めるまで同じ仕事をと考え、知らず知らずのうちに事なかれ主義になっていたが、障がい者も次はこのステップ、次はこのステップというふうに自分の力をつけていく。会社に貢献しているということでモチベーションが上がり、仕事に対するやりがいや面白さが出てきて、変にストレスがたまらなくなる。（50～100人・製造業、雇用経験あり）

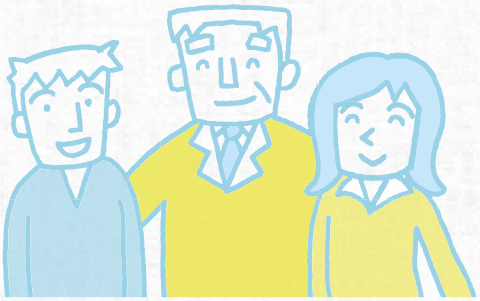
おわりに

このパンフレットは、ニーズ調査から得られた障がい者や事業主の皆さんのニーズ（本音）をお互いが知り、相互理解することを一番の目的にしています。調査の結果から、障がい者のニーズは一般の人のニーズと共通していることがわかりました。つまり、障がいの有無に関わらず、障がい者と事業主がお互いをよく理解して、認め合うことで信頼関係をつくることが大切なスタートになります。相手のことを理解できれば、相手に対してどんな助けや行動が必要なのかお互いが考えること（相互扶助）につながります。

中小企業が多い島根県内では人材不足は喫緊の課題で、人材活用の観点からも障がい者一人ひとりの適性・能力を事業所の価値として活かすことができれば、良い循環が生まれて事業所が成長し、障がい者も働きがいを感じ、生きがいを持って長く働くこと（相互発展）ができます。

このパンフレットが、障がい者と事業主の相互理解の第一歩になり、相互扶助、相互発展とつながり、共生社会の実現に寄与することを願います。

平成30年3月　　島根県



障がい者・事業主双方の声から見えてくる

ともに働くヒント

―― 安心して長く働ける職場を目指して ――

島根県健康福祉部障がい福祉課

〒690-8501　松江市殿町１番地（島根県第二分庁舎１階）

TEL：0852-22-6690　FAX：0852-22-6687

平成30（2018）年３月発行