

障害者自立支援調査研究プロジェクト 報告書

『松江市障害者自立支援協議会機能強化事業』
～ 障害者雇用促進を目指した体制強化
及び事例検証・課題の抽出～

平成 20 年 3 月

まえがき

平成 19 年度に、昨年度に引き続き国において障害者の自立支援のための先駆的・革新的な試行的取り組みが「障害者自立支援調査研究プロジェクト事業」として推進されることになったことを受け、松江市及び社会福祉法人桑友が国のモデル事業として「『松江市障害者自立支援協議会機能強化事業』～障害者雇用促進を目指した体制強化及び事例検証・課題の抽出～」を実施し、障害者雇用の課題を整理、検証し、就労支援と雇用事業者の拡大に取り組むこととしたものです。

昨年度は障害者の就労を支援し円滑化を図る目的で、企業、経済団体、福祉事業者、行政（福祉・労働）教育関係者からなる松江市障害者雇用ネットワーク委員会を設立しました。本年度は同ネットワーク委員会をより発展させ、ワーキングチームを形成し、企業訪問やディスカッションに望んでまいりました。

本委員会及びワーキングチームでは、平成 18 年度実施した企業調査の情報をベースに市内企業の障害者雇用拡大のための方策を探ってきました。

本報告書は、平成 19 年度に実施した活動について社会福祉法人桑友及び株式会社浜銀総合研究所がとりまとめたものです。

ここにとりまとめました報告内容を進めるに際しては、松江商工会議所をはじめ、多くの方から多大なご協力を賜りました。ここに、深く感謝申し上げます。

平成 20 年 3 月

社会福祉法人 桑友
理事長 武田 文夫

目次

まえがき

第1章	本年度における事業の趣旨について・・・・・・・・・・・・・・・・	3
第1項	本年度事業のテーマ	
第2項	ワーキングチーム組成の目的	
第2章	松江市障害者雇用ネットワーク委員会ワーキングチームの活動状況・・・・・・・・	4
第1項	企業訪問アプローチ	
第2項	ワーキングチームアプローチ	
第3項	先進地視察	
第4項	福祉だんだん談議しまね	
第3章	松江ヴィジョンと松江モデルの構築・・・・・・・・・・・・・・・・	31
第1項	松江ヴィジョン	
第2項	松江モデル	
第3項	松江モデル構築のための課題と対策・次年度の活動	
第4章	ネットワーク事業の効果とその課題・・・・・・・・・・・・・・・・	45
第1項	これまでの就労支援のあり方とネットワーク構築の意義	
第2項	企業の意思決定プロセスとネットワーク構築の効果	
第3項	ネットワークを構築していくための課題	
参考資料1	各企業アプローチ結果	
参考資料2	ワーキングチームの中で就労支援を行なうために提案した企画書例	

第1章 本年度における事業の趣旨について

第1項 本年度事業のテーマ

平成18年度に実施した「障害者就労に関する実態調査」では、障害者（特に、精神障害者）の雇用を企業が考える上でいくつかの課題が明らかになった。また、それらの課題を解決するためには、福祉事業者のスタッフが、企業側がどのようにすれば障害者を受入れやすい体制を構築できるかといった点を考えながら、より具体的な提案を行う必要があることが示唆された。

ただその一方で、前回調査では企業に対して福祉事業者が行うべき具体的なアプローチや提案の方法まで明らかにするにはいたらなかった。

そこで本年度の事業では、障害者就労を進める福祉事業者と企業とがいかに接点を持って就労を進めていくべきか、そのあり方について、企業に対して実際に就労先獲得のための活動を行ないながら明らかにしていきたいと考えている。

なお、今年度の事業においては、松江市が主催する松江市障害者雇用ネットワーク委員会の中で市内福祉事業者等を中心としたワーキングチームの組成を行う。そうすることによって松江市としての取り組みを昨年度よりも一層深化させることを考えている。

第2項 ワーキングチーム組成の目的

これまでの障害者就労支援のための活動は、各福祉事業者がそれぞれ独自にハローワークやその他のコネクションを通じて行う場合が多かったと考えられる。こうした活動形態を取った場合、情報のハブはハローワークとなる。また、他事業者の行った支援活動（企業アプローチ時の感触など）について情報の共有化などが行いづらく、障害者就労支援事業全体として見て、大きな非効率が発生していると考えられる。

こうした問題を解消するために情報を共有化させる仕組みと、活用する仕組みを構築することが重要であり、今年度実施するワーキングチームにおいては、参加する福祉事業者が持ち寄った利用者情報と企業情報を集約・共有化し、その情報をもとに利用者と企業を効率的にマッチングさせる具体的な仕組みについて検討していきたいと考えている。

また、ワーキングチームでは、より企業の実情を踏まえた障害者就労の受け入れに向けた提案を行っていくために、障害者雇用企業や経済団体等の方々を中心メンバーにすえて、企業アプローチ方法等についての助言等を得ることを考えている。

第2章 松江市障害者雇用ネットワーク委員会ワーキングチームの活動状況

松江市障害者雇用ネットワーク委員会ワーキングチーム（以下、NW委員会WT）では、主に次の4つのプログラムを実施してきた。

- a 昨年度調査で障害者就労に前向きだと回答した企業に対するアプローチ
（企業訪問アプローチ）
- b aのアプローチについてNW委員会WTで集まりワークショップ形式で検討
（NW委員会WTワークショップアプローチ）
- c 先進地視察
（大阪・滋賀事例）
- d 福祉だんだん談議しまね

4つのプログラムを同時並行で進めていくことで、障害者就労を進めていくプロセスを参加メンバー全員で共有し、障害者就労をより進めていくことを意図して実行した。

第1項 企業訪問アプローチ

第1節 企業アプローチの方法について

本節では、企業アプローチ方法について、アプローチ先企業と企業アプローチに参加したメンバーについて簡単に示す。

(1) アプローチ先企業の選定

昨年度実施した障害者雇用に関する意向調査において障害者雇用に積極的であった企業を中心に40社程度の企業を選定し、平成19年11月中旬から平成20年2月にかけて33社の企業を訪問した。訪問を実施した企業については、下記表1の通りである（なお守秘義務の関係上、社名の秘匿を行っている）。

表1 訪問先企業一覧

訪問先	業種	訪問先	業種	訪問先	業種
A社	情報通信業	L社	建設業	W社	卸・小売業
B社	卸・小売業	M社	卸・小売業	X社	卸・小売業
C社	卸・小売業	N社	運輸業	Y社	宿泊業
D社	製造業	O社	建設業	Z社	情報通信業
E社	建設業	P社	卸・小売業	AA社	金融保険業
F社	建設業	Q社	サービス業	AB社	金融保険業
G社	建設業	R社	建設業	AC社	卸・小売業
H社	建設業	S社	製造業	AD社	製造業
I社	サービス業	T社	情報通信業	AE社	建設業
J社	サービス業	U社	宿泊業	AF社	運輸業
K社	飲食業	V社	飲食業	AG社	サービス業

(2) 企業アプローチの担当者

ネットワーク委員会の参加者のうち訪問を希望するメンバー24名が、原則として2人以上で企業訪問を実施した。企業訪問に参加したネットワークメンバーの氏名および所属は下記表2の通りである。

表2 企業アプローチ参加者一覧

分類	訪問者	所属	分類	訪問者	所属
企業	鳥谷氏	島根県中小企業団体中央会		山根	松江障害者就業・生活支援センター
	宮本氏	ごうぎんチャレンジドまつえ		松本	松江障害者就業・生活支援センター
福祉事業者	浅津氏	社会福祉法人 四ツ葉福祉会	特別支援学校	狩野氏	島根県立松江緑が丘養護学校
	植田氏	社会福祉法人 山陰家庭学院		佐々木氏	島根県立松江養護学校
	遠藤氏	社会福祉法人 四ツ葉福祉会		細田氏	島根県立松江養護学校
	神田氏	社会福祉法人 千鳥福祉会		宮本氏	島根県立松江養護学校
	絹川氏	アクティヴきたほり		福田氏	島根県立松江養護学校
	塩澤氏	社会福祉法人 島根ライトウス		行政	有田氏
	中川氏	社会福祉法人 ふらっと	大島氏		島根県商工労働部労働政策課
	福田氏	社会福祉法人 若幸会	児玉氏		島根県健康福祉部障害者福祉課
	高橋氏	社会福祉法人 桑友	中村氏		島根県教育庁高校教育課特別支援教育室
		青山	松江障害者就業・生活支援センター		
	長見	松江障害者就業・生活支援センター			

第2節 企業アプローチによる成果

本節では、企業アプローチによってもたらされた成果について見ていく。まず「(1) 企業訪問の進捗状況」において、企業訪問で生まれた成果やその他の進捗状況について網羅的に示した後、「(2) 企業アプローチによる特徴的な成果事例」として2つの事例を採り上げて、その中身を詳細に示したい。

(1) 企業訪問の進捗状況

(1)に記載した企業に対して、(2)のメンバーが訪問活動を行った結果、33社のうち10社において実習受入が可能との回答を得ることができた。また、そのうちの3社において、実習の受入に向けた具体的な交渉が進展する、あるいは、実際に実習の受入まで進むといった進捗が見られた。さらに、実習について具体的な話が進んだ3社中の1社については平成20年度4月から実習を実施した障害者が雇用されるという成果があがっている。訪問先別の進捗状況について、下記表3に示す。

障害者雇用に理解を示し、もう少し障害者雇用に関する情報を提供すれば、実習受け入れや就労につながりそうな企業も多数あった。しかし、マンパワーの不足で訪問した全ての企業をフォローしきれていないのが現状である。人的な余力があれば、成果はより拡大したと考えられる。

なお、個社別の企業アプローチ状況については、参考資料として後半に記載する。

表3 訪問先企業別進捗一覧

NO.	訪問先企業名	業種	訪問のみ	実習受入			雇用	備考
				受入意向確認	実習受入(短期)	実習受入(長期)		
1	A社	情報通信業						
2	B社	卸・小売業						
3	C社	卸・小売業						
4	D社	製造業						
5	E社	建設業						
6	F社	建設業						
7	G社	建設業						
8	H社	建設業						
9	I社	サービス業						
10	J社	サービス業						
11	K社	飲食業						
12	L社	建設業						
13	M社	卸・小売業						
14	N社	運輸業						
15	O社	建設業						
16	P社	卸・小売業						時間帯次第では雇用も可
17	Q社	サービス業						
18	R社	建設業						
19	S社	製造業						
20	T社	情報通信業						
21	U社	宿泊業						雇用も視野に含まれている
22	V社	飲食業						
23	W社	卸・小売業						
24	X社	卸・小売業						
25	Y社	宿泊業						
26	Z社	情報通信業						
27	AA社	金融保険業						
28	AB社	金融保険業						
29	AC社	卸・小売業						4月1日より直接雇用(予定)
30	AD社	製造業						
31	AE社	建設業						
32	AF社	運輸業						
33	AG社	サービス業						

なお、ここで言う実習(長期)とは、就労移行支援等を含む。

(2) 企業アプローチによる特徴的な成果事例

本項では企業アプローチの結果生まれた特徴的な事例を採り上げ、その内容を細かく見て行きたい。ここで採り上げる事例は「東横イン 松江駅前」(就労を前提とした実習の受入について実施が期待される事例)、「興園芸株式会社 松江営業所」(就労には結びつかなかったものの、障害者雇用における新たな展開の参考となる事例)の2つである。

事例：「東横イン 松江駅前」

本事例は、今回の企業アプローチを通じて就労を前提とした実習の受入に関する話がかなり前向きに進んだケースである（現在進行中）。

会社概要

- ・企業名：株式会社 東横イン
- ・本 社：東京都大田区新蒲田 1-7-4
- ・業 種：ビジネスホテル業
- ・設 立：昭和 61 年 1 月 23 日
- ・資本金：5 億円
- ・代表者：代表執行役社長 重田訓矩
- ・従業員：5,202 名（2007 年 3 月 31 日現在：パートタイム従業員含む）
- ・訪問先：同ホテル 松江駅前

企業アプローチ前の状況

ビジネスホテルチェーンの株式会社東横インでは、現在、ユニバーサル委員会を立ち上げ、誰にでも優しいホテルを作るために社内で月 1 回程度、職員の意見交換や研修会を実施している。また、役員の中には身体障害者もいる。そうした取組の一環として全社的に障害者雇用にも力を入れており、島根県内でも出雲市内の同ホテルにおいて障害者雇用を実施している。ただし、「東横イン 松江駅前」では過去および現在において障害者の雇用は行われていなかった。

初回訪問時の状況

平成 19 年 11 月 26 日に社会福祉法人ふらっと 障害者支援施設ピー・ター・パンの中川氏と松江障害者就業・生活支援センターの青山氏、長見氏の 3 名で同事業所へ第 1 回目の訪問を実施したが、前述のような状況のため、支配人（転勤無し）および人事担当者が積極的に障害者雇用を進めていきたいという意向を持っており、機会があれば障害者雇用を検討していきたいとの話が先方から出るなど、終始和やかに進んだ。

初回訪問時は出雲市内の同ホテルの状況などを聞きながら、ホテル側が障害者に求めている業務の内容や業務に必要な能力などについて聴取を行った。業務内容についてはベッドメイキング業務が主であり、当該業務について実際に現場で作業されている従業員の方にヒアリングを行ったところ、作業手順がマニュアル化されている点や、1 人作業のためコミュニケーション能力がそれほど要求されない点、自分のペースで仕事に取組める点などの特徴が見られた。こうした特徴からすれば、ベッドメイキング業務は障害者が比較的就労しやすい業務内容であると考えられた。

なお、事務的な業務についてはオフィス内が手狭なため、車椅子での作業が困難との話であった。

障害者受入に向けた具体的な交渉プロセス

初回訪問時に入手した情報を受け、支援者が業務内容を把握した後、担当者と相談しながら必要な人材像を固める必要あると考えた。そこで、まず、福祉事業者等が現場の業務を理解するための研修について先方に提案するとともに、併せて雇用に向けて動き出す際にはハローワークへ求人票を出す必要があることから、ハローワークとの連携についても進めていくことが必要と考えた。

そこで、平成 19 年の年内に次回の訪問を行い、支配人との詰めを行いながら、対象者の募集について並行して行っていくこととした。

現状

「はたらきっかけ」において、3 日間の短期実習が実現したものの、本社からの監査（業務内容のチェックなど）が入る時期が近いため、その直前と監査期間中は長期の実習受入等への対応は困難との先方からの申し出により、一時的に棚上げとなっている。

しかし、平成 20 年 3 月中旬あたりに監査が終了するのを待って、就労を前提とした実習受入へ向けた協議を再開する予定である。

「はたらきっかけ」プロジェクトは、厚生労働省の平成 19 年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）

事例：「興国園芸株式会社 松江営業所」

本件は直接就労に結びつかなかったものの、指定管理を受託した後の施設において障害者を多数雇用することを前提に、民間企業と福祉事業者が共同で「指定管理者」選定のための企画コンペへ提案書を提示するといった、障害者雇用における新たな展開の参考となる可能性を持つ事例である。

会社概要

- ・企業名：興国園芸 株式会社
- ・本 社：広島県広島市安佐北区亀山 7 - 9 - 45
- ・業 種：緑化・造園工事の設計・施工・管理 など
- ・設 立：昭和 26 年 6 月 29 日
- ・資本金：1.4 億円
- ・代表者：代表取締役社長 林 紘太郎

企業アプローチ前の状況

同社は、中国電力の架線を維持するための木の伐採を主業務としており、中国電力の事業所の立地に対応して同社も営業所を設置している状況である。各営業所の従業員数が少ないこともあり、障害者雇用についてはこれまで経験がなかった。

初回訪問時の状況

初回訪問は、平成 19 年 12 月 14 日に鳥根県労働政策課の有田氏と社会福祉法人桑友の高橋氏の 2 名で行い、先方は常務取締役の塔村氏にご対応いただいた。塔村氏はライオンズクラブに参加しており、また障害者のスポーツ大会の世話なども行っているなど、障害者について深く理解されていた。

同社の業務内容について訪問者側から説明を受けている際に、現在の業務内容に加えて新規事業として公園等の「指定管理」業務の拡大を検討しているとの話が塔村氏より出された。そうした話を受け、社会福祉法人桑友高橋氏が当ネットワーク委員会の活動概要と今回の訪問の主旨を説明した上で、「指定管理者」の募集に企画提案を行う際に障害者雇用をアピールする方法があるのではとの提案を行った。

この時期、同社は松江市内にあるイングリッシュガーデンの指定管理者への応募を検討しており、企画提案の内容について模索していた最中であったため、塔村氏は桑友高橋氏の提案に強い興味を示され、当日中により具体的な話を進めるために 2 回目の訪問を行う運びとなった。

障害者受入に向けた具体的な交渉プロセス

初回訪問と同じ日に、社会福祉法人桑友の高橋氏と松江障害者就業・生活支援セン

ターの青山、長見両氏が同社を訪問し、同社の考えている指定管理者の業務内容や予算、障害者を雇用する規模についてヒアリングを実施した。松江市が公開している仕様書によれば、イングリッシュガーデン全体の管理・運営が業務内容であり、予算は業務委託費として年額4,000万円であった。また、塔村氏によれば、10～20人程度の障害者雇用は可能ではないかとのことであった。

イングリッシュガーデンに関する情報を収集した後、1月15日の提案提出期限へ向けて、松江市の提示した仕様書や同社および塔村氏の意向などを踏まえながら、企画提案書を作成することとなった。提案書については、松江障害者就業・生活支援センターの青山氏を中心に作成が行われ、提案のポイントは大きく、「障害者雇用」と「起業を目指す若者の集まる場の形成」の2点であった。

企画書の内容は後半参考資料2を参照のこと

現状

提案審査は1月下旬に実施され、今回の提案については選考から漏れ、他の事業者が指定管理者として選定されることになった。しかし、塔村氏との関係は継続しており、同社が他の施設の指定管理者に応募する際には、再度共同での提案を行う予定である。

第2項 ワーキングチームアプローチ

本節では、本年度複数回にわたって開催されたワーキングチームアプローチについて、その活動状況の詳細を記載していく。

第1回ワーキングチーム活動状況

1.実施事項(日時・場所・参加者)

日 時：平成19年10月11日(木) 13時～17時

場 所：松江市保健福祉総合センター 3F大会議室

参加者：45人(企業関係者6名、福祉・学校関係者28名、行政関係者11名)

2.実施目的

参加者が松江市障害者雇用ネットワーク委員会の経過やワーキングチーム結成の趣旨を確認し、共通認識をもつことを第一の目標とした。

また具体的な活動内容(企業アプローチ)に関わるディスカッションを行い、参加者一人ひとりの具体的な活動への参加意識の醸成や、相互交流を目的として開催した。

3.実施内容

- ・障害者就労支援者養成セミナー：「プロフィール表作成の目的と使い方」

[講師] 堀江 美里 氏(就業・生活支援センターWEL S TOKYO)

- ・企業アプローチについてのグループディスカッション

[講師] 東海林 崇 氏(浜銀総合研究所)

【セミナー】

東京における先進的な「ジョブマッチングシステム」の一連の流れ、詳細について学び、ワーキングチームの目指す方向性を検討した。

障害者が働くためには、本人が「何ができて何ができないか」という利用者のアセスメントの他に、企業が「どんな仕事で、どんな人材を求めているのか」という企業のアセスメントが必要であることから、企業のプロフィール票、求職者のプロフィール票を活用し、マッチングを図ることが重要であるとのことであった。

セミナーでは堀江氏が関わった企業のプロフィール票から読み取れることを8グループに分けてディスカッションを行なった。プロフィール

票から見えてくる企業像、その企業像から浮き彫りとなる課題や対応策の検討を行い、意見発表を行なった。



【グループディスカッション】

今後ワーキングチーム活動として行なう企業アプローチ（企業開拓）について、参加型のディスカッションで検討を行なった。企業にアプローチする際には、企業の方に抵抗感なく受け入れていただく、単なる一方的なお願いに終わらないこと等が重要となる。実際に企業を訪問する際(前)に、どのような内容をポイントとして押さえ、聞き取りをするのかについて検討した。

4. 成果

セミナーとディスカッションを通じて、障害者就労に関する共通認識をお互いに持つことができたと考えられる。普段関わることが少ない企業関係者、福祉関係者、行政関係者、学校関係者が初めて顔を合わせることで、参加者同士の交流を図ることができたと思う。

「利用者、企業の両方がお客様」という堀江氏の言葉等からジョブマッチングの必要性を再認識させられた。また、ファーストコンタクトの際に聞く項目（質問項目リスト）が完成し、それを手元資料として企業訪問を行うこととなった。



ワーキングチーム小委員会（10月・11月）活動状況

1. 実施事項(日時・場所・参加者)

日時：平成 19 年 10 月 19 日（金）16 時～18 時 16 名参加

平成 19 年 11 月 9 日（金）

場所：まるべりー松江 2F 交流室

2. 内容

第 1 回ワーキングチームの活動を受けて、より具体的なプロフィール票作成、企業アプローチの進め方の検討を行った。「株式会社山陰合同銀行 ごうぎんチャレンジドまつえ」で使用した履歴書等を参考にしながら、意見交換を行った。企業、利用者のプロフィール票に関しては使いながら更新をかけていく方法をとることにした。

企業訪問については、具体的な進め方について話し合い、訪問先のアポイントのとり方やペアの組み方など役割分担を行った。訪問先リストについては、既に障害者雇用に熱心に取り組んでいるところ、ハローワークや障害者職業センター、養護学校等の関係諸機関が既に開拓し関係を築いている企業については調整し、優先順位を低く設定するなどして、可能な限り競合を避け新規の開拓に繋がるよう工夫し、35 社程度の訪問を開始することを決定した。

また、福祉事業所の啓発も兼ねて訪問を行うための、松江近辺の学校、福祉施設、作業所の取り組み紹介（パンフレット等）の資料作成、ワーキングチーム共通の名刺作成、アプローチ記録票、携行資料のチェック等を行った。

第2回ワーキングチーム活動状況

1.実施事項(日時・場所・参加者)

日時：平成19年12月13日(木) 15～17時

場所：まるべりー松江 2階交流室

参加者：29名(企業関係者5名、福祉・学校関係者14名、行政関係者10名)

講師：東海林 崇 (浜銀総合研究所)

2.実施目的

11月から開始した企業訪問が半分程度終了したため、訪問実績の概要報告を行なった。訪問先から2社をモデル的に事例として取り上げ、今後障害者雇用、職場実習等に繋げていくための戦略策定を行なうためのグループディスカッションを行なった。

3.実施事項

まず、2社の事例概要として企業アプローチ記録表を各グループに配布し、実際に各企業に訪問した宮本氏(ごうぎんチャレンジドまつえ)、青山(松江障害者就業・生活支援センター)をスーパーヴァイザーに設定した。スーパーヴァイザーは口頭で訪問した企業の情報を提供し、各グループの協議を進めるための情報源とした。各グループはこれらの情報を元に、「当該企業に障害者雇用を進めるためにどんな提案をしたらよいか？」というテーマでディスカッションを行なった。



議論終了後、各グループから実際に企業に提案するような形式で模擬的にプレゼンテーションを行なった。プレゼンテーションの内容については投票により順位を設定し、各企業について最優秀となった企業の提案内容を元に今後アプローチしていくこととした。

4.成果

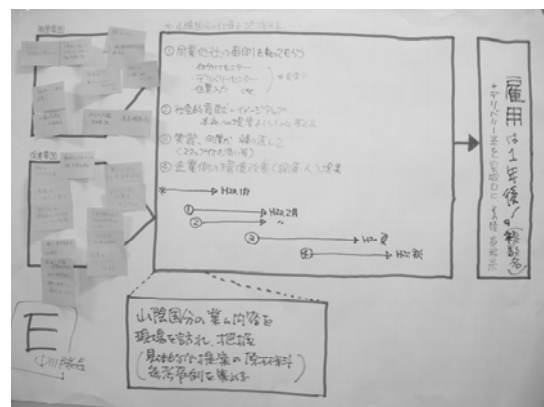
様々な分野の人が集まることによって様々な視点からの提案ができるということが再認識させられた。企業は企業の視点から、行政は行政の視点から、福祉は福祉の視点から...それらを結集したプレゼンテーションを行なうことで、参加者全員が刺激を受けたのではないだろうか。ある参加者(福祉関係者)からは、「企業の方の発言内容に驚いた。私たちとは視点が全く違う。」との感想があった。そのように、様々な視点からのアイデアを結集したプランを作ることは実践の場でも大いに活かされる内容である。





B 班のプラン

トップの理解を得ることからスタートし、トップダウンの流れで雇用につなげる。



E 班のプラン

障害者雇用のメリットや事例の紹介、提案からスタートし、体制を整えていく。

ワーキングチーム小委員会（12月）活動状況

1.実施事項(日時・場所・参加者)

日時：平成 19 年 12 月 17 日（月）16 時～18 時

場所：まるべりー松江 2F 交流室

2.内容

企業アプローチを行う中である企業から指定管理者制度を活用した障害者雇用の相談を受けた。この相談に対し、ワーキングメンバーで障害者雇用や実習などの可能性について検討を行なった。行政への提案資料については事務局が作成し、随時情報をやりとりしていくことを確認した。

3.成果

相談を受けてから、指定管理、審査の要件と障害者雇用の関連について調査を行なった。全国的にみると、指定管理の審査要件のなかに「障害者雇用」を盛り込んでいる地方自治体が増えてきているが、島根県や松江市においては盛り込まれていないのが実情であった。清掃や庭園（公園）管理などの業務は障害者が得意とする職域であることから、指定管理者としての要件を考慮してもいいのではないかとこのことを今後の提案事項として確認した。

第3回ワーキングチーム活動状況

1.実施事項(日時・場所・参加者)

日時：平成20年2月5日(火) 13～17時

場所：松江市保健福祉総合センター 3階大会議室

参加者：セミナー 46人(企業関係者7名、福祉・学校関係者28名、行政11名)

ワーキング 35人(企業関係者5名、福祉・学校関係者20名、行政10名)

2.実施目的

企業アプローチの成果が徐々に見え始めているが、ネットワークを構築することによる成果はまだ充分には見出せていない状況であった。参加者それぞれの思いや意見を反映したものとするため、改めてネットワークやワーキングチームのあり方を検討し、「松江モデル」をつくり上げるための、「課題のはき出し」を行った。



3.実施事項

- ・障害者就労支援者養成セミナー「障害者が普通に暮らせるまちづくりと地域就労」
[講師]細川 隆司 氏((社団)滋賀県社会就労事業振興センター 事業アドバイザー)
- ・グループディスカッション
[講師]東海林 崇 氏(浜銀総合研究所)

【セミナー】

滋賀県での事例をふまえつつ、障害者雇用を進める上でのポイントを講演いただいた。特に事業を進める上での経営感覚が重要であるとのことであった。そういった考えを持っている社会福祉法人の経営層や職員は少数であり、一部「経営できない」という問題が起きているのも事実である。「事業を行なっている」という感覚が今後の社会福祉法人には必要であるということが出来る。

【グループディスカッション】

ワーキングチームが目指す方向を「(仮称)松江モデル」と称して、4つの機能を想定しそれぞれの機能が十分に発揮されていくための課題点を検討した。今後、ネットワークを継続していくためには、今あるネットワーク委員会の課題を明らかにし、改善点を相互に考える必要がある。「ネットワーク」というと、言葉としては共感を得やすいものであるが、実態としては内容をつかみにくいものになってしまうため、具体的には何をするのかを松江に住む人間が自ら考え出すことが必要である。

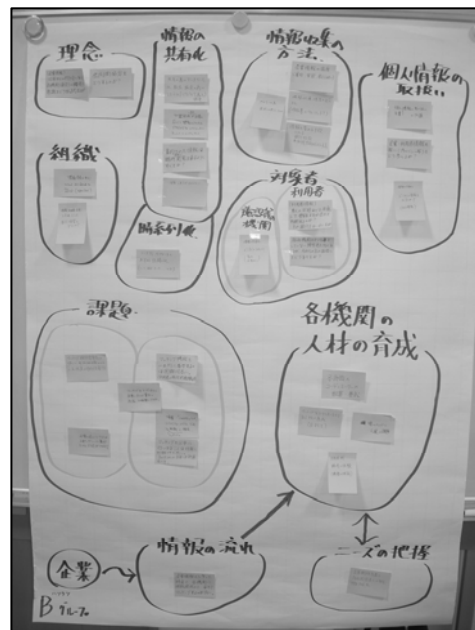
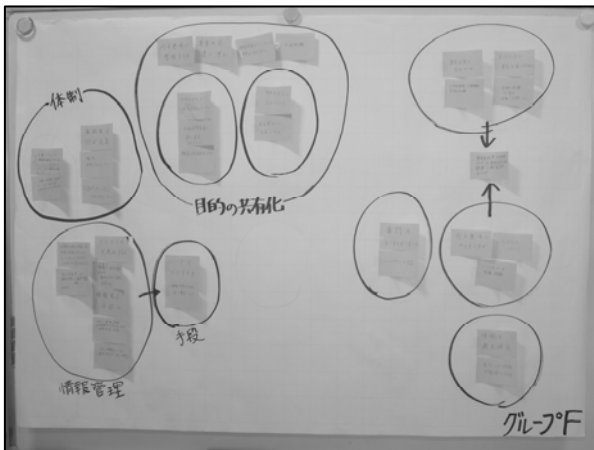


4. 成果

細川氏のセミナーでは就労支援を進めていく上での企業的感觉（経営をする、ヴィジョンを立てるといったような事柄）が重要である。今後のネットワーク委員会を拡大していく上で大きなヒントになったと考えられる。

今回の事業に関しても、「ネットワーク」は「人と人とのつながり」という意味でなんとなく捉えられているが、その「ネットワーク」が実際に機能する（障害者就労に関するメリットを生み出す）というところまで至っていないのが現状である。ネットワーク委員会を継続していくためには、そもそものネットワーク委員会の「機能」を明確にしておく必要があるだろうということは共通認識として得られたと思う。

「松江で仕事をつくり、松江で働き、松江で生きる」というヴィジョンは参加者に共感を持って受け入れられた。ただし、そのヴィジョンを具体的にどうやって実現するかについて、具体的な内容がまだイメージされていないという課題もまた共有されたと思う。そんな前提の下に、今後のネットワークにつなげていきたいということは参加者の間に当事者意識として植えつけることができたのではないかと考えている。



ワーキングチーム小委員会（2月）活動状況

1.実施事項(日付・場所等)出席者

日 時：平成 20 年 2 月 28 日（木）15 時～19 時

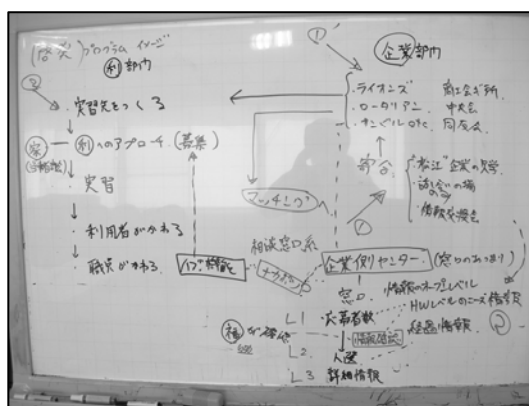
場 所：まるべりー松江 2F 交流室

参加者：9 名（企業関係者 2 名、福祉・学校関係者 5 名、行政関係者 2 名）

2.内容

第 3 回ワーキングを受けて、「松江モデル」づくりのために詰めた話し合いを行なった。各参加者から活発に意見があがった。主に、次のような意見が出た。

- ・基本に立ち返ろう 「雇うのは企業」「働くのは障害者」
- ・企業が集まれる場所を創出することが必要である。
- ・そのような場を活用して、啓発（『人』づくり）を行なうプログラムを実施することも必要ではないか。
- ・企業の『人』づくりだけでなく、利用者やその支援機関に対する啓発（『人』づくり）プログラムを考えることも必要ではないか。
- ・将来的には別組織として立ち上げることも必要。
- ・社会保険労務士会のように、中小企業と接点を持つ機会が多い組織との接点も必要である。
- ・「企業・利用者の情報集約」「企業・利用者の『人』づくり」それらの情報をもとに「マッチング・障害者就労」を進める機能というように、3 部門を束ねるトータルにコーディネートする組織はやはり必要である。



第4回ワーキングチーム活動状況

1.実施事項(日時・場所・参加者)

日 時：平成20年3月5日(木)13時～15時

場 所：まるべりー松江 2F 交流室

参加者：26名(企業関係者3名、福祉・学校関係者17名、行政関係者6名)

2.実施目的

第3回ワーキングチーム委員会、小委員会での協議結果をもとに「仮称 松江モデル」の再提示を行ない、内容について協議した。

3.具体的な実施事項

「仮称 松江モデル」は概ね了承された。内容について出された主な意見は次のとおりである。

【障害者が働くということについて】

- ・経営者の意識を変えることも必要だと思う。

利用者を外に出すということは、それだけ経営にリスクがともなうということである。しかし、そのリスクをとらないということは利用者の「働きたい」というニーズを押しつぶすことになりかねない。少なくとも利用者には「働くことができる」ということを正確に伝えていかなければならないと思う。

- ・就労を希望する人とそうではない人のニーズをきちんと汲み取るということはとても重要な事柄である。
- ・福祉施設職員にもアプローチすることも必要である。

福祉施設職員にはまだ「働けない」という先入観がある。そういった先入観がある限り、「組織として」動くことは難しい。やはり、一つ一つの成功体験を積み重ねていくことが必要である。

- ・障害者に「働ける」ということを理解してもらうための好事例をみってもらう。

【企業に認知してもらうためのアイデア】

- ・「障害者を雇っています」といったステッカーを商工会議所中心に発行するのはどうか？

小売業の企業訪問の中で、「障害者はバックヤード」という先入観を持つ企業が複数あった。顧客には「障害」がわからないと苦情が出てしまうことに不安を抱いているとのことであった。このことを逆手にとって、「障害者を雇っています」ということを前面に出して、アピールすることも効果的なのではないか。

4. 成果

また、予算面や実施主体等の課題は残るものの次年度以降のネットワーク委員会ワーキングチームの活動展望が共有化された。活動自体の必要性はワーキングチームメンバーの中でほぼ共有されたと考えられる。あとはどのようにして実行に移していくかである。

障害者就労支援セミナー活動状況

1. 実施事項(日付・場所等)出席者

場所：くにびきメッセ小ホール

日時：平成20年3月14日(金)13時～17時

参加者：90名(企業関係者16名、福祉・学校関係者36名、行政関係者17名、当事者家族・その他21)

2. 実施目的

重度の知的障害者を戦力として活かし、企業活動をすすめる(株)伊勢丹ソレイユの四王天社長のお話をきく。今年度の松江市障害者雇用ネットワーク委員会の最大のテーマであった「障害者就労を実現・支援する実働部隊をつくろう」を実践したワーキングチームの活動を報告し、松江市でできたこと、できなかったこと、残された課題を明らかにする。セミナー全体を通して、障害者雇用、就労支援への理解を深め、来年度以降の障害者就労支援、ネットワーク、ワーキングチームの活動の方向性を見出し、参加者で共有することを目的として開催した。

3. 具体的な実施事項

講演「重度の障害者を企業の戦力に」

講師：四王天 正邦氏(株)伊勢丹ソレイユ代表取締役社長)

パネルディスカッション「できたこと、できなかったこと、そして残された課題」

コーディネーター 堀江 美里氏 (NPO法人WEL S新木場副理事長)

アドバイザー 四王天 正邦氏(株)伊勢丹ソレイユ代表取締役社長)

ゲスト 塔村 正樹氏 (興園芸株式会社常務取締役)

パネラー 宮本 立史氏 (ごうぎんチャレンジドまつえ所長)

細田 千裕氏 (松江養護学校進路指導主事)

青木 浩文氏 (ハローワーク松江雇用指導官)

報告 青山 貴彦 (松江障害者就業・生活支援センター所長)



4. 参加者アンケート集約

日程・会場について

- ・学校行事と重なったので参加しにくかった。
- ・年度末でない方が参加しやすいと思う。
- ・イス、テーブルが用意してあり、メモも取りやすくゆったりしていて良かった。(パワーポイントのスクリーンが大きく説明も理解しやすかった。)
- ・アクセス、駐車場等が良い。

今後の障害者就労セミナー等に期待されること

- ・毎回全国レベルのいろいろな方の話が聞けてうれしい。島根ではできないこともあるが、参考になることも多いように思う。もっともっと多くの人に聞いてもらえるといいと思う。
- ・偏見を無くす啓発活動や共生出来る環境が広がることを望みます。情報の共有とネットワークづくり及び継続した取り組みにつながるようなセミナーを望む。
- ・最近知的障害者の企業就職がテーマになることが多いのですが、知的低下を伴っている身体障害の方の就労支援についてもテーマとして取り上げてほしい。身体障害の方は以前より雇用しているといわれる。環境さえ整えればOKとは言われるものの、身体障害の中でも脳血管障害の割合が増えている現状では、やはり知的低下を伴う方がたくさんおられます。その方達の中には就労を望んでおられる方も多いと思います。
- ・パネリストがいつも同じような方達ばかりで、違う方のディスカッションも聞きたい。
- ・人数的には少ないでしょうが、身体障害者(知的障害もある)の就労についても取り上げていただきたいです。
- ・障害者の方々にも参加出来るようにして欲しい。(就労希望している利用者)
- ・ネットワークの活動の一層の成果を期待します。継続的に実施されたら良いと思います。
- ・せっかくなので、報道も入るとよいのではないのでしょうか。(会場にはNHK松江の方いらっしやいましたけど)こういったネットワークがあることを広く伝えた方がいいと思います。他の地域への投げかけにもなるので。今後は是非。
- ・行政、企業、施設、各立場での連携。障害者情報(症状)等のオープン化。
- ・行政、企業、教育、福祉、それぞれのつながりが、協力が大事だと感じました。
- ・松江版就労支援システムの具体的な動き、しくみ。
- ・同じ様な生活環境の県での成功例が聞きたい。
- ・島根県の風土において障害者雇用を思い出せるか。地方においての活用策がほしい。全国企業の事例紹介をしてほしい。
- ・当県の企業ではどのようにして働く環境づくりをしていくべきか、また取り組んでいる企業の発表。
- ・企業側への呼びかけがもっとほしい。企業の方がたくさん出るよう期待します。もっ

とたくさん聞いてほしいと思う良い話がたくさん今日ありました。

- ・今回の様に企業側の発表を続けて欲しい。就労支援センターから就職に結びつくまでの具体的な事例を教えて欲しい。
- ・企業の立場に立った内容のもの、企業が多数参加できるものを目指さねばならないと思います。タイトルも変えてしまえばよい？
- ・企業でどんな仕事があるか具体的にわかると障害者の方に情報提供しやすいと思います。
- ・企業のご意見をできるだけ聞きたいです。
- ・企業として就労の場の提供、何の仕事をさせるべきか、企業として考えを変えていかないといけないと思う。サービス提供業務に使えるいかとか…。行政がまず範を示して欲しい。

その他の意見・感想

- ・家庭、学校などで就労への意識づけをつけることがとても大切と感じた。ネットワーク委員会があることをはじめて知りました。あることを知ることによって挑戦意欲(雇用企業側も就労 就労側も)がわくということもあるのでは、もっとアピールが必要と思う。精神障害の雇用も広がってほしい。
- ・伊勢丹四王天氏の話：当たり前につき合うというノーマライゼーションの実践にとっても感銘を受けました。パネラー：地元の方の熱意が十分に伝わりました。
- ・企業の方の話は単刀直入でわかりやすく、聞きやすかった。のぼせもんになったり、のぼせもんを支えたりして拡げていきたいですね。福祉サイドの方だけではなく、塔村さんのような方からお考えが伺えてよかったです。勉強になりました。ありがとうございます。
- ・「雇用はしたいが、どうすればいいかわからない」というのが多くの企業側の立場であるので、制度の活用法、業務の具体的な作り方、地域づくりの一環としての意義を学べるセミナーを継続的にやれば良いと思います。
- ・出雲の地域にも雇用ネットワークを作られねばと思いました。

第3項 先進地視察

第1節 目的

松江市障害者雇用ネットワーク委員会及びワーキングチームの活動が進み、松江におけるネットワークの基盤が出来つつある。今後のネットワークの発展のためには、既に構築され機能しているネットワークについて学ぶことと、地方都市でも活かせる先進的な活動について学ぶことが必要である。

そこで今回の視察においては、企業と就労支援機関が一緒になって障害者雇用の推進のためのネットワークを構築している大阪のV-SIENの取り組みを視察、研修し、松江における今後のネットワークの発展のためのヒントを得ることを第一の目的とした。

また、東京や神奈川、大阪のような都会地の大企業の取り組みではなく、地方都市における企業や福祉事業者の先進的な取り組みを視察したいという要望に基づき、滋賀の(株)なんてん共働サービス、社会福祉法人共生シンフォニーの取り組みを視察、研修することで、松江においても活かせる、より具体的な方法、工夫点について学ぶことを第二の目的とした。

なお、参加者については、松江市障害者雇用ネットワーク委員会委員だけでなく、現場で実際に活動しているメンバーからも希望者を募り実施した。ワーキングチームの活動が進むなかで、現場職員の連携や交流を深めること、就労支援の意識を高めること等を意識したものである。

表4 先進地視察参加者

氏名	所属
安達通男	社会福祉法人ふらっと
宮本浩樹	島根県立松江養護学校
横山圭司	島根県立松江養護学校
絹川令子	松江市精神障害者地域生活支援センター アクティブきたほり
染次玲子	社会福祉法人山陰家庭学院 地域活動支援センターはばたき
佐目元昭	松江市健康福祉部障害者福祉課
光木武志	株式会社山陰経済経営研究所
高橋尚志	社会福祉法人桑友
藤井 礼	社会福祉法人桑友 まるベリー-松江
青山貴彦	松江障害者就業・生活支援センター
長見裕紀江	松江障害者就業・生活支援センター

第2節 実施概要

【実施行程】

【1日目】

2008年2月25日（月）13：00～17：00

- 大阪市職業指導センター

所在地 大阪市住之江区泉1-1-110

視察概要 就労支援ネットワーク（V-SIEN）及び知的障害者介護職員養成研修について

【2日目】

2008年2月26日（火）

- 株式会社なんてん共働サービス 09:00～12:00

会社概要 所在地：滋賀県湖南市石部南6-10-10

設立：1981年9月1日

役員3名、社員14名（障害者7名）、パート社員12名、実習3名（障害者）

業務内容 グリーンメンテナンス業務（緑の手入れと環境の整備）

ビルメンテナンス業務（建物の維持管理）

視察概要 グリーン&ビルメンテナンス業務について

- 社会福祉法人共生シンフォニー がんばカンパニー 13:30～15:30

会社概要 所在地：滋賀県大津市大萱5-6-8

設立：1986年無許可の障害者小規模作業所として設立、
以後クッキー工房新設。

2003年法人格取得

業務内容 国内産小麦と無農薬有機の材料を使ってクッキー製造・販売

視察概要 クッキー工房の視察



第3節 参加者アンケート集約

得られた成果

- ・どんなに重い障害を抱えた人でも、必ず何かできる力があること。
- ・知的障害者でも事務系仕事をどんどんされていること。
- ・健常者と組んでともに働き、同業他社と競ってもひけをとらない仕事をして、対等に給与も出る。
- ・20数年前の時代に気高い精神で創設された方々のご苦労と変わらぬ情熱を感じ、障害者のみを集めての施設、作業所としてやっていくのではなく、地域の中で、あたりまえの人間として生活し、働き、関係性を作っていかれていることに感銘を受けた。
- ・1つの母体からどんどん発展し、広がり、考え方は変わらず、素晴らしいと思った。
- ・参加者相互の関係性の強化が図れた。
- ・先を走っている人、事業にはポリシーと確信を感じた。
- ・ネットワークは定例化し、まじめな一次会と交流会的二次会と両方ないとうまく続かないようだと感じた。
- ・全体を通じて、共通して感じたことは、キーマンの熱意 障害者との関わり方（障害者、健常者の区別なし） 行動力が形になって成果を遂げている。
- ・個々には、障害者との水平関係（共に働いて稼ぐ意識） チーム就労等で業務の品質を維持などの工夫の重要性を感じた。
- ・他県の障害者支援の取り組み、お話しを直に聞くことができ、いろいろな刺激を受けたこと。
- ・障害者の特性、そのニーズに合わせた職業指導の選択を行うにあたっての、ネットワークの連携を知ることができたこと。
- ・障害者が「普通に働き、普通に暮らす」とはどういうことか、障害者と「共に働く」ということにおいての日々の葛藤など、経験談など聞けて改めて考えさせられることが多かったこと。
- ・まるべリーとまったく変わらない工房、設備でクッキーを1億7千万円売り上げる、そのための日々の作業風景、利用者がどう働いているのかを少しだけ見学できたこと。そこから、移行と継A型の違い、能力、可能性・・・等々のこと、自分にとっていろいろと考えさせられたこと。

期待はずれ

- ・3ヶ所とも大変素晴らしい企画の視察であったが、スケジュールがかなり直前に届いた。スケジュールをもっと早く立て、たくさんの現場の職員さん達に参加を訴えられたら、もっと多くの人達が先進地のパワーを体験できたと思う。
- ・就労に係わるネットワークのあり方（構築のポイント、具体的な連携の手法など）について一連の流れが確認できると更に良い内容になったと思う。
- ・3ヶ所とも、知的障害者が主な対象。精神についてはやはりまだこれからということ

るだった。

- ・これからもこのような視察研修をぜひ続けてもらい、もっと多くの方々の参加があればと思う。

来年度への提言

- ・企業訪問を続けていく中で、様々な支援ネットワークの構築と広がりを期待したい。
- ・利用者が力をつけるような場や集団作り、情報提供を就業・生活支援センターに期待。
- ・松江市に福祉サービス事業所のまず第一的目標は「雇用へつなげることである」と明確なメッセージを発信し続けることを期待。
- ・プロジェクト事業により、松江市（NW 委員会）で取り組んできたことと、形にするための具体的な事業展開が必要と考える。（できる部分から少しずつでも）
- ・NW 委員会の今後のあり方について、平年ベースでどのような役割が求められるかを含めて、就労支援のためのネットワーク機能を実現可能なものにするための検討。（大きすぎる仕掛けではなく、段階的に取り組める手法の方が現実的と思う）

その他

- ・視察先で感じた以下の点についても大きなテーマとして考えていきたい。
障害者との様々な関わりにより地域住民の意識がレベルアップ
支援者、障害者の意識改革
中心となる支援機関（就労に向けた一連のコーディネート）
の重要性、役割分担、連携。

第4項 福祉だんだん談議しまね

第1節 目的

障害者雇用の推進に関わる体制が整いつつある。就労支援の抜本的強化を謳いスタートした障害者自立支援法、障害者雇用にさらに後押しするような改正が動きつつある障害者雇用促進法、障害者雇用といったときに、企業にも障害者、家族、支援者にも不安があるのは当然のことであるが、これらの法律をうまく活用することが必要となってくる。

「障害のある方が働く」ということについて、全国的な取り組みはもとより、特に地元での実践や先駆的な取り組みを通して障害者雇用、就労支援についての理解を深めると共に、参加者それぞれが、自分に出来ることを考える契機とするため、「福祉だんだん談議しまね」を企画、開催した。

第2節 実施概要

期日：平成19年9月23日・24日

会場：くにびきメッセ（多目的ホール）

参加者数：156名（その他実行委員、ボランティア60名程度）

内容は次のとおり。

談議 「料理次第でこんなにおいしい自立支援法」

パネラー：岡崎隆司氏 鳥取県福祉保健部次長
児玉信広氏 鳥根県健康福祉部障害者福祉課相談・就労支援グループ主幹
佐々木 勉氏 松江市健康福祉部障害者福祉課課長

自立支援法の生産者の立場から

小山 順氏 厚生労働省障害福祉課主査
コーディネーター：武田牧子氏 厚生労働省地域移行支援専門官

談議 「企業からの発言」

パネラー：古瀬 誠氏 株式会社山陰合同銀行頭取
森本信行氏 千代三洋工業株式会社相談役
コーディネーター：輪島 忍氏 日本経済団体連合会労政第一本部雇用管理グループ長

談議 「どこでも人は働ける！」「どげでも人は働ける！」

パネラー：小倉広文氏 島根県西部障害者就業・生活支援センターレント課長

且田久雄氏 株式会社ダックス四国代表取締役社長

長野敏宏氏 NPO 法人ハート in ハートなんぐん市場理事

コーディネーター：武田牧子氏 厚生労働省地域移行支援専門官

談議 「障害児もいずれ社会人！！」

パネラー：阿部真理子氏 三原スイミー代表

宮本哲也氏 厚生労働省障害保険福祉部企画課課長補佐

明石則雄 都立石神井養護学校進路指導主任

コーディネーター：堀江美里氏 就業・生活支援センターWEL S TOKYO 副センター長

基調講演「障害者の経済学」

講師：中島隆信氏 慶應義塾大学客員教授

対談「経済って面白い！」

中島隆信氏 慶應義塾大学客員教授

細川隆司氏 滋賀県社会就労事業進行センター事業アドバイザー

第3節 参加者アンケート集約

日程・会場について

- ・秋は行事が多いので春または夏。彼岸の時期を避けて普通の土日。平日。3連休は学校や施設が休みなので参加しにくい。
- ・松江ならメッセでよいが、できれば出雲または大田などの中間地域で開催してほしい。

次回への要望について

- ・当事者または当事者のよき理解者であるトップの人に講師をしてほしい。
- ・一般就労先の直属上司および同僚の生の声が聞きたい。
- ・経済学等の話は興味深かったが、卒後の障害者の生き方に関する談議がメインだったので、学校現場での実践などについて経験豊富な教師の話も聞きたい。
- ・普通の企業・経営者の話も聞きたい。
- ・在宅支援で利用できるサービス、それらのサービスを組み合わせるいかに豊かな生活ができるかなど具体的話は聞きたい。
- ・中途障害者の生活・就労の取り組みについて聞きたい。
- ・身体障害者・知的障害者の事例が中心だったので、精神障害者、特に軽度の精神障害者

の就労・自立の事例も取り上げてほしい。

- ・高次脳機能障害者、施設への支援等に関する国、県、市町村の取り組みも内容に含めて欲しい。
- ・談議参加者の声を聞いたり、いろいろな立場の人たちと語り合える場にもなってほしい。
- ・講師陣と参加者との対話時間を設けてほしい。
- ・会場を安い場所に変えて、参加費を2千円位に抑えてほしい。公共交通機関のアクセスが便利で、だれでも気楽に立ち寄れるような会場が望ましい。

その他の意見・感想について

- ・盛り沢山の内容で、誰をターゲットにしているのか、誰を軸にスケジュールが組んであるのか明確さに欠けていた。
- ・他県・他地域での素晴らしい取り組みには勇気付けられたが、必ずしも本地域の立ち遅れを卑下しなくてもよい内容でもよかったのでは。
- ・各々の活動・思いをより発展させ、参加者の方向付けの手助けのためにも、講師たちが1つのテーマについてトークセッションするようなプログラムがほしかった。
- ・参加層が限定されていたのが残念だった。商工会議所などの団体への広範囲での呼びかけが必要だと思う。
- ・いろいろな分野から多岐にわたる話が聞けたが、各講師の話をもっと詳しく聞きたかった。
- ・初日の談議は、結果と実績の報告だけが多用されていて説明が分かりにくかったが、「当事者に安心を与えよう」という意識と主張はよく伝わった。
- ・講師の話の進め方が速くてついて行けなかった（談議）。
- ・古瀬氏及び森本氏の講話がとても興味深かった。ただ、資料の字が小さく見づらいのが残念だった。（談議 & 参加）
- ・阿部講師の話に感動した。（体が宝。障害を抱えて生きるには良いサポートと当事者自信の勇気が必要）
- ・明石講師の講話は仕事内容と仕事に対する適正な説明があり、具体的で分かりやすかった。
- ・中島講師の講演は、大変参考になり、福祉を考える上で視野が広がった。
- ・中島講師のスライドをうまく使った講話はとても理解しやすかった。主観的、客観的見解を混じえた講義は素晴らしかった。
- ・障害の事について感心がなかったが、これを機に地域の行事に参加するなど少しでも出来る事から始めたい。
- ・消化しきれないほどの情報・話題を提供してもらい感謝、自分がかみ直して今後につなげたい。企業からの情報や中島講師の経済学から見た学校教育についての講話はとても参考になった。
- ・23日の談議は話し方、プレゼンに工夫があり楽しく聞けた。また講演者が自ら仕事を

楽しんでいることが伝わってきて保護者として嬉しく思った。

- ・ 24日の談議では、地域との交流を深めて地域に欠けている課題を引き出すこと、また学童期・幼児期から外（地域）に出て行くことの大切を再認識させられた。
- ・ 遠い地域での出来事ではなく、今の状況下で、自分たちの地域でやっていけること、考えられることに取り組んでいくことが大切だと思う。
- ・ 企業側の話は参考になり、施設としては賃金に見合った労働ができる障害者を育てる必要性を実感。行政の前向きな取り組みにも希望が持てるような気がした。
- ・ 教育者として非常に興味深い講話が聞けた。就労に必要な力、人の中で生きていく力をつける必要性を改めて痛感した。（談議 & 参加）
- ・ 3回とも参加。島根県は1歩遅れているというのが毎回の感想で、“福祉県”と胸が張れるよう関係者がもっと努力しなければならないと思う。

第3章 松江ヴィジョンと松江モデルの構築

第1項 松江ヴィジョン

東京や大阪のような大都市であれば、障害者が就労する場として特例子会社や、上場企業が多数存在し、企業の社会的責任の観点から「障害者を雇い入れなければならない」という義務感をもつ企業が少なからず存在する。しかし、松江市の場合は、そういった企業があるものの、絶対数で判断すれば大都市と比べても圧倒的に少ない。松江を地場とする上場企業は少なく、大多数が中小企業か大企業の支社・支店である。そんな環境であることから、「仕事をつくる」ためには、大都市のようなモデルではなく、松江なりのモデルを考える必要がある。

仕事は企業がつくる。障害者の就労を考えたとき、障害者を支援する機関が見失いがちな大前提である。企業が「仕事をつくる」ことがなければ、その企業では働けないし、企業としても、そこで働ける人がいなければ「仕事をつくる」意味がない。その意識がないといくら企業に障害者を雇う意思があっても、就労には至らないと考えられる。

松江で障害者就労を推進するには、「大都市ではない(=企業が少ない)」という前提と、障害者就労のための「仕事は企業がつくる」という前提をふまえた上で、企業の協力と企業に障害者を送り出す支援機関の両者が互いに理解し、話し合える場が今後必要になるといえる。

今年度のワーキングチームでは、障害者が就労先である企業を巻き込んで障害者就労に向けた環境整備を進めてきた。以下のコンセプトを障害者雇用ネットワーク委員会ワーキングチーム参加者の共通の考え方であると思う。

「松江で仕事をつくる 松江で働く 松江で生きる」

第2項 松江モデル

第1節 松江で障害者就労を進めるためのキーポイント 「情報集約」と「『人』づくり」

松江は大都市と比べると企業が少ない。一方、大都市と比べると企業と企業の結びつきは強い。商工会議所の組織率や青年会議所の活動状況をみるとそんな松江の特徴が見て取れる。このような特性を生かした松江なりの障害者就労モデルを構築することが必要である。

これまでの障害者の就労支援活動は、1つの企業と1つの障害者就労支援機関等¹で結果が出なかった場合はその企業へのアプローチはそこで終了していた。また、障害者就労支援機関同士の横の連携も充分ではなかったため、一つの企業に対し、同じテーマでアプローチをしている例も見受けられあまり効率的な活動をしているとはいえなかった。

大阪や東京のように企業が多数あり、ある程度大きな企業が集まっている地域であれば、1つの企業アプローチが不調に終わったとしても、次に就労ニーズのある企業が出てくる可能性は比較的高い。しかし、松江の場合は、企業の障害者就労に関するニーズを一つ一つ大切にしないと、障害者にいくら就労する力があっても就労に結びつかなくなってしまう可能性が高い。

そのような非効率な状況を防ぐためには、企業が持つ障害者就労ニーズを1つの障害者就労支援機関等だけの対応で完結させてしまうのではなく、複数の障害者就労支援機関や企業の視点で吟味し、より最適な方法でマッチングさせる仕掛けをつくることが重要である。

ワーキングチームの議論では、そのような仕掛けを構築するためには、「情報集約」と「『人』づくり」の機能を盛り込んでいくことがキーポイントになることが指摘された。

「情報集約」機能

ワーキングチームの中で重要だと指摘した「情報集約」とは、障害者を就労させたいという企業の情報（以下、障害者求人情報）と企業に就労したいという障害者の情報（以下、障害者求職情報）をそれぞれ集める仕組みを効率的かつ効果的に収集する機能をさす。障害者求人情報、障害者求職情報が一元的に管理されておらず、企業で障害者を就労させたいというニーズが発生したとしても障害者就労支援機関の提供する障害者情報が機関により様々であるため、それらの情報を活用して次の障害者就労にアプローチすること²が難しいという問題意識があった。そのため、障害者求人情報、障害者求職情報を標準化した上で集約し、その上で収集された情報を管理していく仕組みをつくることが最適なマッチングを進める

¹ 公共職業安定所、障害者職業センター、就労移行支援事業所、養護学校などを指す
以下は、就労支援機関の用語で統一する。

² 例えば、かつて養護学校が訪問した先に、別の障害者就労支援機関が訪問した場合、前の情報が全くないために、企業側としては同じ情報を再度提供し、また、初めから対応しなければならなくなってしまうということ。そうすると、時間の無駄にもなるし、企業側としても就労させるという動機が揺らぐ原因となりかねない。

上でも必要なことであるとの結論に至った。

受け入れる側の企業から見れば、一つの求人情報が効果的に複数の求職情報と結びつくことで、より自社の目的にあった人材を確保できる可能性が高まるといったメリットがあると考えられる。一方、利用者（障害者就労支援機関等）から見れば、障害者就労に関する企業情報が見えやすくなることで、利用者（障害者就労支援機関等）とのマッチングに関する実現可能性を推し量ることができるようになる。

「『人』づくり」機能

ワーキングチームの中で重要だと指摘した「『人』づくり」とは、障害者就労に関心を持ってもらう場をつくり、障害者就労に協力する人や企業、組織を増やしていく機能をさしている。今年度は、本ネットワーク委員会に参加する企業数を増せなかったという反省点があった。障害者を就労させるのは企業であるにもかかわらず、企業の障害者就労に関する理解をえるための活動を行なわなかったということが原因として考えられる。ワーキングチームの活動では、「支援機関が企業にどうアプローチするか?」「支援機関が就労させていくための支援プログラムはどう考えればよいか?」といった活動が中心で、「障害者就労に関心をもってくれる企業を増やすにはどうするか?」という視点が足りなかった。企業への訪問活動を行い、障害者就労に関心がある企業を発見し、実際の実習や就労に結びついた例はいくつかあったものの、まだ、個々の活動の中から生まれてきており、ネットワークの仕組みの中から出てきているとはいえないのが現状である。訪問活動で行なわれてきた内容が仕組みとして広がっていくことが期待される。

表5 松江モデル構築のための視点の整理

	「情報集約」	「『人』づくり」
企業	一つの求人情報が効果的に複数の求職情報と結びつく仕掛け	障害者就労への関心を広げること
利用者 (支援機関)	求人情報にマッチしているかどうかを判断しうる情報提供の仕掛け	「就労できる」という動機付けを広げること

第2節 情報集約の方法

企業情報、利用者情報の管理とその公開対象は十分に吟味しなければならない。情報の内容をふまえて、集約する情報の公開度合いを整理する必要があると考えられる。ワーキングチームの議論では、概ね3段階の公開段階を想定された。

第一段階 全求職者、全求人者への公開情報

この段階では、障害者就労に関するニーズが明示されていれば、提供される情報、収集される情報はハローワークで取り扱っている内容の範囲で充分であると考えられる。情報収集がされる最初の段階では、まず、「その気があるのか？」ということが重要であり、マッチングのための具体的な情報を公開することはかえって、不用意な情報流出のリスクを持ってしまうと考えられる。

また、手を挙げた障害者求人ニーズに対し、どれぐらいの応募があるか(あったか)ということについては情報公開してもかまわないと考えられる。

第二段階 企業とその求人に応募した利用者(障害者就労支援機関等)への公開情報

第一段階の公開情報に比べ、具体的に情報をマッチングさせていくための情報が公開されることになる。そのためには、求人情報と求職情報のより詳細な情報をやり取りしなければならない。そのひとつのフォーマットとして松江版企業プロフィール表、利用者プロフィール表³を作成し、情報を標準化した上で情報をやり取りすると効率的なマッチングができると考えられる。利用者(障害者就労支援機関等)は、単に情報を提供するだけでなく、就労に向けた提案を企業にするべきである。⁴情報としては、第三段階で相互に詳細な情報が提供され、その管理も相互の企業間で行なわれることになる。

第三段階 企業と企業が選定した利用者(障害者就労支援機関等)への公開情報

第三段階の情報を活用して、ある程度マッチングが完了すれば、後の詳細な情報は相互の企業 利用者(障害者就労支援機関等)間で行なうこととなる。この部分の情報管理については外部機関はタッチせず、企業と利用者(障害者就労支援機関等)のみの情報のやり取りを行なうことが想定される。ただし、適宜進捗状況については、一定の情報を「(仮)松江モデル機関」に提示することで今後の進展につながりやすいと考えられる。

³ 松江版企業プロフィール表、利用者プロフィール表については、その試案が第一回ワーキングチーム後策定された。ただし、まだ完成していないので内容については次年度の課題となる。

⁴ マッチングの仕組みは後述する。

表6 情報集約時の公開レベル

	公開対象	公開・企業情報	公開・利用者情報	情報管理者
第一 段階	全求職者 全求人者	ハローワークで公開 している求人情報	ハローワークで公開 している求職情報	「(仮)松江モデル機 関」
第二 段階	企業とそれに応 募した利用者 (障害者就労支 援機関等)	企業プロフィール表 アプローチ経過	利用者プロフィール 表(企業に対しての み) 企業の選定した利用 者	企業 応募利用者(障害者 就労支援機関等)
第三 段階	企業と企業が選 定した利用者 (障害者就労支 援機関等)	詳細情報	詳細情報	企業 選定利用者(障害者 就労支援機関等)

第3節 マッチング・就労支援システム

表6の情報公開度合を考慮に入れて、マッチング・就労支援システムを考える。松江モデルの中では概ね表7に示した5つのステップがあると想定される。

表7 マッチング・就労支援の流れ

STEP	段階	内容	関係機関
1	情報開示	表2で示した第二段階までの情報を開示する。 開示された情報に対し、応募する。(企業の求人情報への応募、利用者(障害者就労支援機関等)の求職情報への応募の両面があると考えられる)	・(仮)松江モデル機関 ・求人のある企業 ・利用者(障害者就労支援機関等)
2	候補選定 提案	表2で示した第三段階の情報をもとに、利用者(障害者就労支援機関等)が就労に向けた提案を行い、企業が自社のニーズにあったものを選定する。 提案内容は、単に雇用を目指したものだけではなく、実習や委託訓練等を含めて行う。	・(仮)松江モデル機関 ・求人のある企業 ・応募した利用者(障害者就労支援機関等)
3	(採用)	提案があった中から、企業に最終的に1者を選定してもらう(余力があれば複数者選択してもらうことも可能)。提案内容については、一回だけの提案ではなく必要により適宜やり取りを行い、よりよい方法を模索する。 適宜、表2で示した第三段階の情報を提供する。	・(仮)松江モデル機関 ・求人のある企業 ・採用された利用者(障害者就労支援機関等)
4	就労支援	提案内容にもとづき、就労に向けた具体的な動きをする。 経過は適宜、松江モデルの機関に情報を報告する。	・求人のある企業 ・採用された利用者(障害者就労支援機関等)
5	就労後 フォロー	就労後も定着していくためのフォローをする。 経過は適宜、松江モデルの機関に情報を報告する。	・求人のある企業 ・採用された利用者(障害者就労支援機関等)

まず初めのステップ1では、就労に関する情報開示が実施される。障害者求人のある企業、障害者求職のある利用者(障害者就労支援機関等)の両者から情報開示がなされると考えられる。ただし、障害者求人があまりなかったというこれまでの経過をふまえると障害者求人に対し、利用者(障害者就労支援機関等)をマッチングさせていくというのが自然な流れで

あると考えられる。⁵

次にステップ2、ステップ3にかけて、企業の求人ニーズに対し、最適な利用者（障害者就労支援機関等）提案をマッチングさせることになる。提示されている情報について、情報に不足や補足等がある場合は相互に確認することになる。特に、マッチングを進める際には、利用者（障害者就労支援機関等）の提案内容がポイントになると考えられる。場合によっては、主に次のような内容が提案できるように、「（仮）松江モデル機関」が内容を一緒に考えることも想定される。

- | |
|--|
| <p>a 就労までのプラン</p> <p>仕事の切り出しの方法 利用者の障害特性</p> <p>福祉事業者等の支援体制</p> <p>助成金の活用事務等</p> <p>b 生活支援のプラン</p> <p>利用者の就労に向けた生活支援プラン</p> <p>c 関係機関（スティックフォルダー）との接点構築</p> <p>ハローワークや障害者職業センター等の支援機関の活用</p> |
|--|

第2回ワーキングチームで実施したような時期を決めた就労目標を設定したプランニングを行なうことが重要だと考えられる。プランニングは、単に利用者（障害者就労支援機関等）が一方的に行なうのではなく、企業と利用者（障害者就労支援機関等）がお互いに協議をしながらすすめることが重要だが、初めの段階で企業にある程度「就労させることができそうだ」と思わせる提案もまた必要である。特に、どのような提案をしたらよいか？ということは詰めておく必要があることから「（仮）松江モデル機関」がその提案方法をサポートする場合がある。したがって、「（仮）松江モデル機関」は企業と利用者（障害者就労支援機関等）との協議の場をセッティングする。（複数の福祉事業者等が手を挙げた場合は、より最適な提案を選ぶということになる。最終的には企業が判断する）協議の場は、必要により「（仮）松江モデル機関」によりファシリテイトし、情報は公開することを想定している。

以上のようなステップをへて、具体的な就労支援の活動に入っていくこととなる。これ以後は基本的には、企業と採用された利用者（障害者就労支援機関等）の間での活動が中心になる。「（仮）松江モデル機関」には適宜経過報告をしてもらうことになる。一旦採用された利用者（障害者就労支援機関等）の就労支援活動が不調に終わった場合でも、別の利用者（障害者就労支援機関等）を候補として再度選定する場合もありうると考えられる。

⁵ どうやって企業に障害者求人を出してもらえるかは「『人』づくり」の中で検討

第4節 『人』づくりの方法

これまで述べてきた「情報公開の段階」や「情報集約のステップ」は、情報を提供してくれる人がいることが前提である。今回のワーキングチームの中では特に表8のような内容がポイントとして挙げられた。

表8 『人』づくりのポイント

	ポイント	対応策案
企業	「 <u>近所の成功体験・苦労体験</u> 」をどうやって伝えていけるか？	企業団体での「近所の成功体験・苦労体験」の伝達
利用者 (障害者就労支援機関等)	利用者に「就労できる」という動機付けをどうやって行なうか？ 障害者就労支援機関等の「就労できない」という先入観をいかに払拭するか？	利用者に直接「 <u>知人の成功体験・苦労体験</u> 」を伝達。あわせて、家族にもその状況を伝える。 まず、利用者(とその家族)を変え、障害者就労支援機関等が変わらざるを得ない環境をつくる。

今回のワーキングチームに限らず、多くの場合そうであるが、どこからか著名な講師を読んできて高尚なお話を聴くというパターンが多かったと思う。そういった講演も大切ではあるが、松江の地元企業としては、「近所でも、自分のところと同じぐらいの企業が就労支援を行なっている！！」という感覚のほうが、企業としての動機付けには効果的ではないかとの指摘が多かった。特に「ネットワーク」を構築していくためには、企業の集まり(例えば、商工会議所や商店会、青年会議所、ライオンズクラブ、ロータリークラブなど)で、その企業の集まりに所属する企業の方が具体事例として話していただくようなスタイルが効果的ではないかとのことであった。おそらく、「近所でもやっている」「近所ですらやっていた」という感覚が企業にとって、重要な動機付けになると考えられる。⁶

そのような「近所の成功体験・苦労体験」を伝えていこうとすると、松江の企業団体(例えば、商工会議所や商店会、青年会議所、ライオンズクラブ、ロータリークラブなど)を活用することが有効な手段として考えられる。松江の場合、大都市等と比べて、企業団体内の結びつきが強いことから、この特性を活用しない手はないと思う。具体的には、これらの企業団体に働きかけ、「近所の成功体験・苦労体験」を語っていただくような段取りを行なうことが想定される。定期的に働きかけを行なうことが重要である。

一方、利用者(障害者就労支援機関等)に関しては、「就労できない」という思い込みが

⁶ 障害者就労の指導を行なうのは公共職業安定所であり、企業もそのことを良く理解しているが、いくら障害者就労に関心があったとしても、そこに直接話を聞きに行くことはしないとの意見が大勢であった。やはり、身近な企業やそういった企業の集まり(企業団体)の方が話がしやすいとのことであった。

邪魔をして、本来就労できるのにできないことになってしまっていることが多いのではないかとの指摘があった。特に、障害者就労支援機関等が「この人はこの仕事しかできない」と決めつけてしまい、就労のためのマッチングやトレーニングを行えば就労できる可能性があるのに、その芽を摘み取ってしまっている可能性がある。そういった利用者は不幸であり、障害者就労支援機関等もまた不幸であると考えられる。ワーキングチームの中でも、そういったいわゆる福祉側の問題点にもきちんと向き合っていくべきではないかとの意見があった。具体的なアプローチの方法としては、「知人の成功体験・苦労体験」を利用者に直接訴えかけていくという方法もあると思う。どうしても、障害者就労支援機関等は先入観があることから、その先入観を解きほぐすのに一定の時間と労力を要すると考えられる。そうであるならば、実際に就労する立場にある利用者を動機付けするほうが効果的であり、障害者就労支援機関等はあくまで支援機関であって、「就労」に関しては主体ではないと捉えるべきである。

第5節 「情報集約」「『人』づくり」のためのハブ機能

「『人』づくり」の過程で企業団体を活用することになると、その企業団体内に何らかの障害者就労に関する窓口を設置してもらうことが望ましい。窓口では、「『人』づくり」に関する活動の「(仮)松江モデル機関」との協議する先としての機能を担ってもらうと同時に、「『人』づくり」が行なわれた後に発生すると考えられる企業の障害者就労ニーズの相談受け皿としての機能があるとよいと考えられる。相談受け皿といっても、具体的な相談を受けるのではなく、適宜「(仮)松江モデル機関」に情報を流してもらうための機能としてあるとよいと考えられる(ただし、具体的な内容は各企業団体との相談の上決める必要がある)。

表9 ハブ機能

	主団体 (主なターゲット)	担ってほしい機能	
		情報集約	『人』づくり
企業	商工会議所や商店会、青年会議所、ライオンズクラブ、ロータリークラブ、社会保険労務士協会など企業団体	加盟団体の相談窓口 窓口が集まった総合窓口への参加	「(仮)松江モデル機関」との窓口
利用者 (障害者就労支援機関等)	障害者就労支援機関等	企業情報を受ける窓口	利用者への情報提供

第6節 松江モデルの全体像

ここまで述べてきた必要な機能を整理すると図1のようになる。松江モデルの中心的な機能として、「1 企業情報の集約・人づくり」部門、「2 利用者情報の集約・ひとづくり」部門があり、それぞれで、これまで述べてきた情報集約や『人』づくりが行なわれることを想定している。これらで発生した情報を基に具体的な「3 マッチング・就労支援」部門が行なわれる。マッチングが行われる際には、企業への提案が大切になることから、その提案内容をより企業に納得がえやすいものになるように支援する機能も果たす。

そして、最後に、1～3の各部門をトータルコーディネートする「4 (仮)松江モデル機関」が必要だと考えられる。特に立ち上がり時の「仕組み」構築とともに、新規加盟があった場合のシステム構築も事業を継続する上では重要である(ルールの確認や実際に運用が始まった際の不具合の修正、企業プロフィール表・利用者プロフィール表の修正等も考えられる)。あわせて、企業、企業団体、利用者、支援機関への就労のための『人』づくりが重要でなる。「(仮)松江モデル機関」はいろいろな組織を巻き込んでその効果を理解してもらうことが仕組みを存続させるためのポイントといえる。

また、「(仮)松江モデル機関」は既存リソースとの接点を持つことも必要になる。企業向けの支援制度を活用するためにはハローワークと協同で動いていくことが不可欠であり、その他就労支援を行なうための様々な機関を活用するためにはそれら機関との調整を行なうことが必要だ。このような既存リソースとの連携と役割確認が重要である。

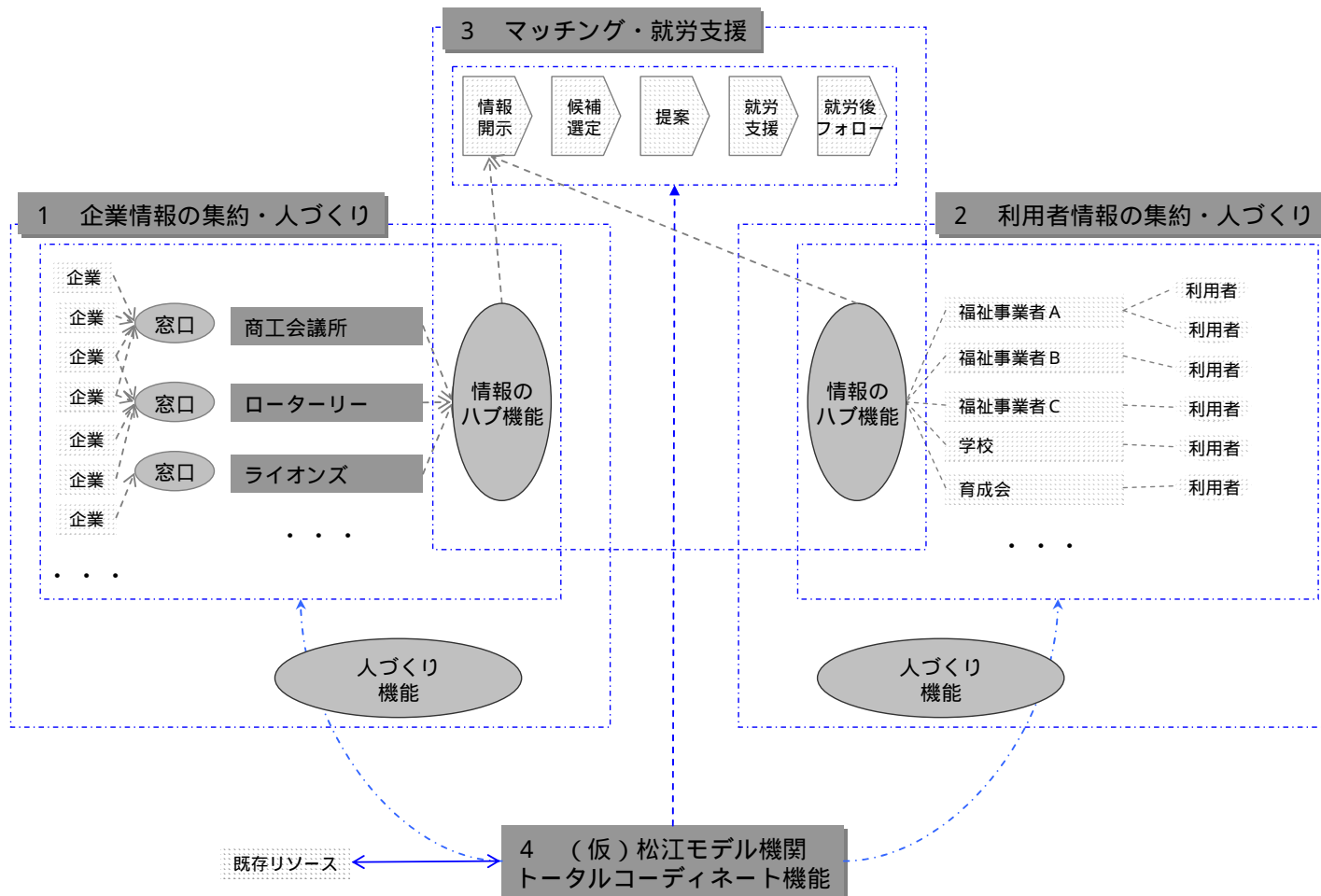


図1 松江モデルの全体像イメージ

第3項 松江モデル構築のための課題と対策・次年度の活動

活動の整理

今回のワーキングチームの活動を進めていく中で、実際に松江モデルを構築するための課題も見えてきた。第三回ワーキングチームで議論された内容とその後に実施されたコアメンバーによる協議結果をふまえると、各部門に対応する課題とその対策として、表10のように整理できる。

表10 松江モデル構築のための課題

部門	課題	対策案
1 企業情報の集約と人づくり	協力企業団体の拡大と働きかけ	・松江内の主要な企業団体を網羅し、その中で情報が一元化できるとよい。
	「近所の成功体験・苦労体験」を伝えるためのプログラム開発	・松江モデルの中から出てきた成功体験・苦労体験を、各企業団体等の活動の中で報告していく。 ・また、そのための交流の場をつくる。
	企業情報の標準化	・企業プロフィール表（松江版）を作成する
2 利用者情報の集約と人づくり	利用者に直接働きかけるアプローチ方法	・松江全体の支援者利用機関が参加し、その中で情報を一元化できるとよい。
	「知人の成功体験・苦労体験」を伝えるためのプログラム開発	・松江モデルの中から出てきた成功体験を、もとに、主要な団体等での講演会を行なう。
	利用者情報の標準化	・利用者プロフィール表（松江版）を作成する。
3 マッチング・就労支援	円滑な情報交流のためのシステム	・ITシステムを導入し、一定の情報に関してはオンラインで把握できるようにする。
	マッチングの際の提案内容の支援	・マッチングシステムのマニュアル化（個人の経験に頼らない、マッチングシステムと場のコーディネート方法の開発）
	協議の場の設定	
4（仮）松江モデル機関	主担当機関	・必要によっては、法人格を持った新組織を立ち上げることも必要である。
	資金面	・将来的には「行政による予算化」「加盟企業、支援機関による会費運営」等が考えられる。
	人材面（人の配置・スキル）	・片手間ではできないと考えられる。将来的には専属の人材を配置することが必要である。

平成 20 年度活動計画案

平成 20 年度は、4 つの部門の活動が具体的に確立されていくように、主に次のような活動を進めていくことが必要だと考えている。これを基に、来年度以降の活動をすすめていく予定である（表 1 1 ）。

表 1 1 平成 2 0 年度活動計画

部門	平成 20 年度活動計画案
1 企業情報の集約 と人づくり	<p>「『人』づくりのためのプログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各企業団体へのネットワーク委員会の活動趣旨説明を実施し、窓口設置を促す。 ・既に理解をえている企業団体には、障害者就労のためのプログラム実施のための検討会を開催する（可能であれば、定期的な開催を目指す） <p>「情報集約」のためのプログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・松江版企業プロフィール表を完成させる。
2 利用者情報の集約 と人づくり	<p>「『人』づくりのためのプログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の合同職場見学会を実施する。 ・育成会等当事者・家族の会に就労のための説明会を実施する。 ・障害者就労支援機関等へのアプローチを実施する <p>「情報集約」のためのプログラム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・松江版利用者プロフィール表を完成させる。
3 マッチング・就労 支援	<p>情報集約の方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・表 2 であげた情報公開範囲、内容の詳細をつめる。 ・今後、システム等を活用することに備えて下地を作る。 <p>成功事例の蓄積</p> <ul style="list-style-type: none"> ・成功事例の中から共通点を抽出し、マニュアル（松江版好事例集を作成する。
4（仮）松江モデル 機関	<p>平成 21 年度以降の組織形態を模索する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 20 年度は研究事業の枠内で実施を検討 ・NPO 法人等の新組織形態を模索する <p>資金源を検討する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業を進めるための収支計画を策定する。 ・具体的な収入源を模索する <p>人員の配置を検討する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業を進めるための人員計画を策定する ・人員を育てるための方策を検討する <p>平成 20 年度は今年度と同じ体制で実施する。</p>

第4章 ネットワーク構築の意義とその課題

本章では、障害者雇用を進めるための手段として、松江で行なっているようなネットワーク形成の効果とその課題について考察する。

第1項 これまでの就労支援のあり方とネットワーク構築の意義

これまでの福祉事業者による障害者就労支援のための活動は、ハローワークから障害者雇用に前向きな企業の紹介を受け、ハローワークの職員と企業を訪問し、受け入れが可能かどうか企業の意向を確認し、雇用が困難であれば、次の機会を待つ、といった流れが基本的なプロセスであったと考えられる。こうした就労先獲得のための活動には、次のような問題がある。⁷

- a ハローワークの情報に依存し、担当官の意向に強く左右されてしまう
(担当官の異動等による変化にも大きく影響される)
- b ハローワークが主導すると企業にとっては「指導的側面」が強くなり、前向きな動きになりにくい。
- c 企業内部の動きに配慮した活動ではないため人事関連の意志決定者に会わない限りは就労が成立しにくい。

このような問題に対し、2つの方向から解決に取り組むことが必要であると考えられる。

第一にハローワーク中心の就労支援活動ではなく、支援機関や地域の企業が中心となった活動基盤を構築することである。企業数が多い東京のような大都市圏ではこうした動きが見られるが、松江のような地方都市で支援機関や企業が一体となった障害者雇用に向けた動きが見られるところは少ない。そういった意味でネットワークを構築していこうという活動は意義があるといえる。

第二に、支援機関のスタッフが単なる「御用聞き」ではなく、企業の意思決定プロセスを前提とした提案活動を行なうスキルを身につけることである。「提案活動」とは、企業の事情をふまえ、どのような体制を構築すれば障害者就労を実現できるかという点、また、障害者を雇用した場合のメリット(財務的視点以外の視点も含む)がどこにあるかといった点を企業に明確かつ納得のいく形で示す活動であり、「提案」ということを意識して、企業にアプローチすることで、単なる「yes」「no」を聞くだけではない就労支援活動が可能になると考えられる。

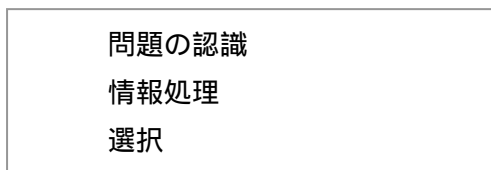
⁷ もちろん、そういった仕組みでうまくやっている事例もあるが。

第2項 企業の意思決定プロセスとネットワーク構築の効果

第1節 企業の意思決定プロセス

意思決定とは、桑田ら（1998）によれば、『行動』を説明するには、行動の前段階にさかのぼって、なぜその行動をするに至ったのか、その理由を分析する必要がある。このような行動に先立って行われる行動の選択を『意思決定』という」としている。企業が障害者雇用を受け入れる場合も、障害者をなぜ雇用しなければいけないのかを考え、最終的に「意思決定」が行われることになる。

そして、宮川（1994）は、企業組織が意思決定を行うステップとして、つぎの3ステップがあることを指摘している。



問題の認識とは、内因的及び外因的な刺激により発生する。障害者雇用の例を当てはめると、「企業の社会的責任を達成すべきという世論の突き上げ」「職業安定所からの指導」等といった「刺激」により、企業が組織として「障害者雇用を実施しなければならない」という問題の認識を持つことである。

次に、認識した問題を解決するために、企業は「情報処理」を行うことになる。組織は問題を解決するための方法に関する情報を収集し、その方法がもたらす結果と効用を予測するための情報処理を行う。情報処理は組織の目標を効率よく達成することを条件として行われるため、認識された問題を放置するのが最適だとする結論も出てくる。障害者雇用の例に当てはめると、障害者の雇用は、多くの企業の組織目標である「営利獲得」に直接的または間接的に寄与するということがあげられる。ただし、障害者雇用による効用と「営利獲得」と結びつくように予測することが難しいため、「障害者雇用」を行わないという消極的な結論を多くの企業が選択していると推察される。

情報処理が行われた後に、選択が行われることになる。選択が行われた後も、具体的な組織内への導入の方法、その効果を検証することが必要になる。

第2節 企業の意思決定に関わる人物

次に障害者雇用を実施するために誰が意思決定過程に関わってくるかということも重要な事項である。Kotler(1991)によれば、生産財の購買集団の意思決定に関わる人物には表12に掲げる人物が存在するとしている。

表 1 2 意思決定プロセスに関わってくる人物像⁸

マーケティング的視点	概要
1 ユーザー	購入した生産財を活用する人物のことをさす。障害者雇用の例で言うと、障害者は製品やサービスを生産する労働力であることから、ユーザーは製品を製造する工場等の現場社員、サービスを提供する社員ということになる。
2 インフルエンサー	生産財の購入の可否に影響を与える人物のことをさす。企業の場合は、生産財を購入する際に発言権や影響力がある人物である。
3 決定者	生産財の購入を決定する人物をさす。多くの場合、代表権を持つ社長や株主である。
4 購買者	生産財の購入が決定した後、その生産財を購入する人物をさす。障害者雇用の例で言うと、障害者や職業安定所等との雇用のための手続きを人物ということができる。具体的には人事部署等である。 なお、障害者雇用の実務は人事部署が担うことが多い。
5 ゲートキーパー	1 から 4 までの人物にアプローチする際に、もちえた情報を操作することが可能な人物である。ゲートキーパーから円滑に 1 から 4 に情報を伝達しうるようにアプローチすることが重要となる。

表 1 2 の分類で整理すると、組織として障害者雇用の実施を決定するのは「決定者」である。就労支援事業者は、最終的に障害者雇用に関する情報を決定者に伝達し、障害者雇用を承認してもらうことを目指すことになる。中小企業の場合は、障害者雇用等の判断をおこなう決定者は代表権を持つ社長であることが多い。したがって、就労支援事業者は最終的に、そういった代表権者が障害者雇用について意思決定してもらうためにはどうしたらよいかを考えることになる。

そのためには、「インフルエンサー」が誰なのかを見極めることが重要となる。「決定者」に直接アプローチすることができれば問題はないが、多くの場合、「決定者」に最初からアプローチすることは難しい。その場合に重要な役割を果たすのが「インフルエンサー」である。障害者雇用を進めるために、誰が、企業内での影響力を行使する人物になっているのかを把握し、的確な情報を伝えることが就労支援事業者に求められる。

第 3 節 ネットワークを活用した企業への障害者雇用アプローチの効果

畑に種をまくための土壌づくりと大事に育てて刈り取る仕組み

福祉側活動が障害者就労を進めていくためには、前述した企業の意志決定プロセス及び意思決定に関与する人物をよく見極めたアプローチが重要となる。これまでの福

⁸ マーケティング的視点は Kotler(1991)より、障害者雇用を進めるうえでの整理は本章著者が整理

社事業所の活動は、意思決定プロセスで言う「選択」のレベルからのアプローチが中心であったと考えられる。つまり、障害者雇用を進めなければならないという問題意識を持ち、障害者雇用について意思決定がなされようとしている段階になってから、障害者雇用に関する相談を受けている状況といえる。民間企業の営業社員の考え方でいえば、「畑を耕し（問題意識を持ってもらい）」「種をまき（問題を解決する手段があることを提示し）」「芽が出たら（問題に対する解決の方針が打ち出されたら）」「大事に育てて（問題解決のための提案を行い）」「刈り取る（問題を解決する）」ということが通常のステップだとすると、「芽が出ている」もののみを単に「刈り取っている」（大事に育ててはいない）のが現状であるといえる。言い換えると「畑を耕し」「種をまく」という障害者雇用を考える企業、協力する企業を増やしていく活動が少なかったのではないかと考えられる⁹。

ネットワーク構築の効果の一つはここにあると考えられる。松江で行なっているネットワークは、商工会議所などの経済団体、福祉支援機関、養護学校等教育機関、行政が集まって活動をしている。そのため、このネットワークの活動を通して、「畑を耕し」「種をまく」を行なうための土壌はできているということができる。今年度の活動ではこの動きが弱かったが、来年度以後の「（仮称）松江モデル」では、「畑を耕し」「種をまく」ことを「『人』づくり機能」、「大事に育てて」「刈り取る」を「トータルコーディネート機能」としてとらえ、展開していこうと考えている（図2）。

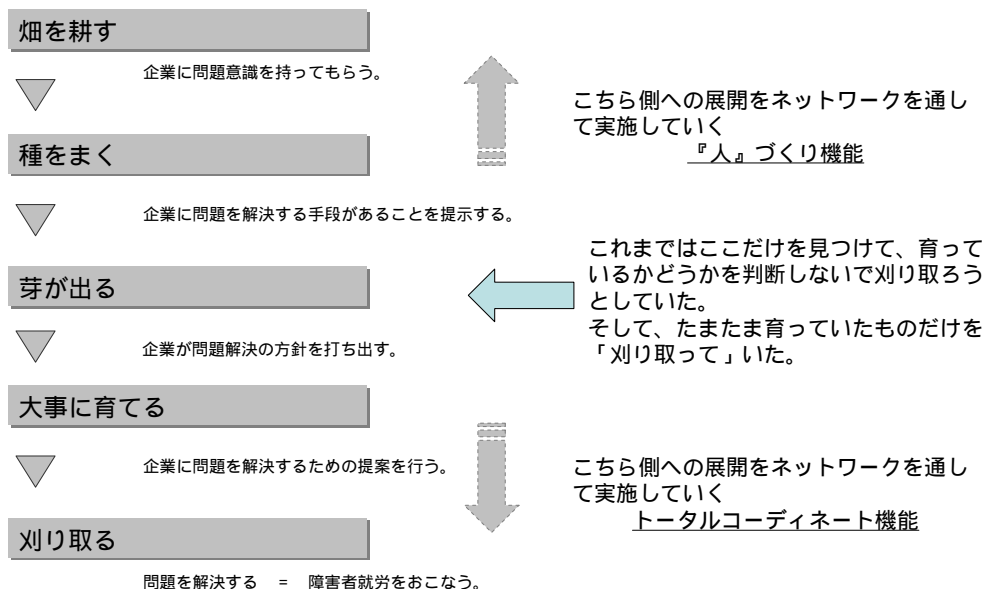


図2 ネットワークを活用することの効果1

⁹ 障害者雇用に関する啓発活動や接点はなされてきたとは思いますが、地元企業とのネットワーク形成や企業目標に合致した障害者雇用の提案を必ずしも行ってきたとはいえないと考えられる。

企業アプローチの効率化

また、「決定者」に障害者雇用に関する正確な情報を伝達し、障害者雇用の必要性を理解してもらうことも必要である。そのためには、「決定者」に近づく方法、正確に情報を伝える方法を検討する必要がある。企業と初めて接点を持ったとき、対応してくれた人物が企業の意思決定プロセスの中でどのような位置づけにある人物なのかを見極め、「決定者」や「インフルエンサー」に近づいていく手立てを検討する必要があるといえる。一度訪問した際の情報のみにより、「あの会社は障害者雇用に前向きではない」「理解がなかった」と判断してはいないだろうか。「障害者雇用を実施しない」という結論は「決定者」まで正確な情報を伝えたとうえでの「障害者雇用を実施しない」という結論だったのだろうか。企業と接点をもった場合でも、対応してくれた人物の立場を考慮に入れ、その後のその企業へのアプローチの方法を検討することが必要であると考えられる。また、「決定者」に会うための効果的かつ効率的な方法を模索することも重要な事柄であるといえる。

ネットワークを活用することで「決定者」やその「インフルエンサー」に直接訴えかける機会が増えることが想定される。少なくともこれまでの企業アプローチのように、いわゆるローラー作戦的な方法を用いて飛び込みで障害者雇用の依頼に行ったり、片っ端から電話をかけて依頼を行ったりするよりは効率的であるということがいえる。ネットワークを商工会議所やライオンズクラブなど企業団体が公認する組織としていくことで、その存在意義と信頼を高めることで障害者雇用に関心のある企業を効果的にピックアップしていく仕掛けができあがっていくと考えられる（図3）。

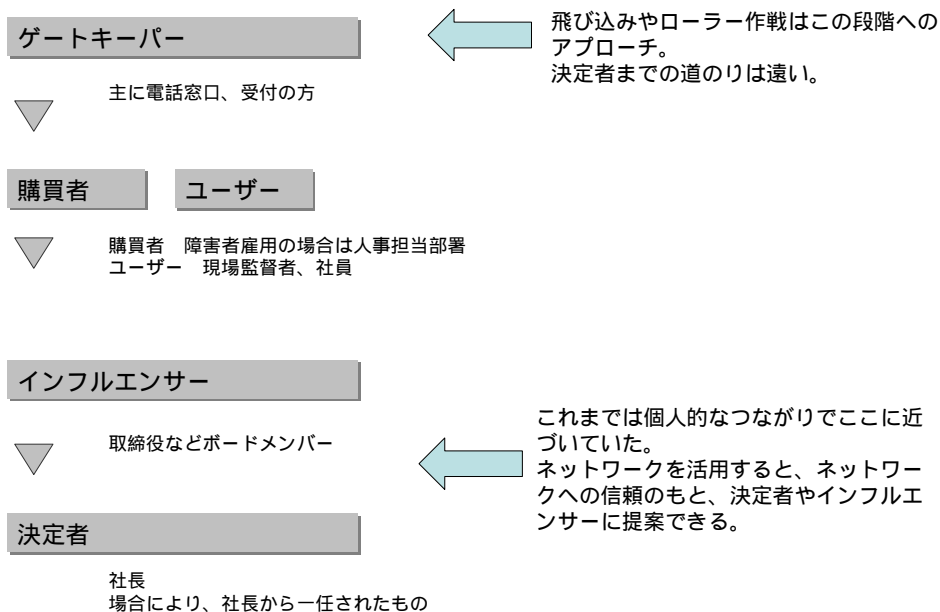


図3 ネットワークを活用することの効果2

第3項 ネットワークを構築していくための課題

マンパワー不足

本年度実施した企業訪問の中でももう少しフォローをしっかりとすれば、実習や雇用につながると想定される企業が多く存在する。このことは逆に言えば、一定のマンパワーがあれば、この松江の地域でもまだまだ障害者雇用を考えようとする企業はあるということができる。

一つの企業に1回訪問してそれで実習や雇用となることは少ない。何度か訪問していく中で、障害者の具体的なイメージがわき、就労が進むと考えられる。単純に今回訪問した30件をフォローしようとする、専属でひとりそこにはり付けなければいけないぐらいの労力になると想定される。それだけの人員を割くことができないのであれば、「(仮称)松江モデル」のような情報を集約するハブ機能が重要な役割を果たすと考えられる。

アプローチの競合

各就労支援機関、各福祉施設、各特別支援学校が、それぞれで障害者雇用に向けての企業開拓を行っているのが現状であり、本年度ワーキングチームによる企業アプローチのような、「共働」による企業開拓は全国的にも珍しい。「共働」で行うことにより、効率的に開拓できるし、開拓先について予めワーキングチームにより検討、調整しておくことで、「企業の取り合い(アプローチの競合)」が起きることは無かった。

ある事例では、既に特別支援学校が実習先として丁寧なアプローチを行い、開拓した企業に対して、別の福祉施設が個別にアプローチを行い(競合し)、両方からのアプローチにより企業側が困惑してしまった、ということがあった。

またある事例では、企業アプローチで訪問する直前に、行政機関からの雇用率達成指導の訪問があり、内容が重複し企業側が困惑してしまった、ということがあった。

これらは今後ネットワークを拡大していく上で、ポイントになると考えられる。多数あるといっても無限ではない松江市内の企業に対して、それぞれが個別に動くのではなく、共同で動く、あるいは障害者就労についてアプローチをかけている企業の情報はネットワーク参加機関の間でお互いに共有しておくことが必要である。

資金・収支計画の実施主体

今年度事業は、松江市の主催する障害者雇用推進ネットワーク委員会のワーキングチームという位置づけで実施されたが、組織体制としては、社会福祉法人桑友が中心となって、本業との兼務で実施しており、継続的に事業が実施できるかという不安定な状況であった。来年度以降の事業をより確実なものにしていくためには、そのような組織形態が目的を達成することができるかをより議論していかなければいけないと考えている。

特に、今年度は国の研究事業の一環で実施されているが、永続的に資金が供給されるわけではないので、松江圏域にて永続的に継続できるような資金的、人力的な体制を作らなければならない。来年度以降の事業では、そういった組織を立ち上げていく

ための礎を考えていかねばならない。

以上の考察をふまえ、来年度以降は松江における障害者就労の更なる発展を考えていきたい。

以上

參考資料 (1)

参考資料1 各企業アプローチ結果

訪問先	初回訪問時の状況	想定されるアプローチ	実際に行ったアプローチ	現状
A社	<ul style="list-style-type: none"> ・ハローネットの遠藤氏および松江障害者就業・生活支援センターの山根氏の2名で訪問。 ・現在、身体障害者を1名雇用しているが、能力が高く会社にはなくてはならない存在となっている。障害の有無に関わらず能力さえあれば雇用することは可能。 ・障害者を雇用する際には、対人コミュニケーション能力、PCスキルが重要。 			
B社	<ul style="list-style-type: none"> ・松江養護学校の福田氏、松江就業・生活支援センターの長見氏の2名で訪問。 ・現在、1名の障害者（内部障害）を雇用しており、また、業況も悪化しつつあるため、新たな受入は考えていない様子であった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・営業の仕事がメインで、現場はやる仕事も限られていた。 ・今後、新たな分野に事業展開すれば、制度を活用したいという話も出た。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク側の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。
C社	<ul style="list-style-type: none"> ・ごうぎんチャレンジドまつえの宮本氏、松江就業・生活支援センターの長見氏、ハローネットの浅津氏の3名で訪問。 ・現在でも余剰人員が発生しており、今すぐの障害者雇用は難しいが、職場見学の受入は可能とのこと。 ・過去に障害者の実習を受入れたことがあるが、その際には人的フォロー体制をとらなかったため、障害者側から就労は無理との意見が出て、雇用に結びつかなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・実習の受け入れには問題ないとのことであり、繁忙期（11、12、3～6月）を除く期間に、人的支援（雇用前JC等）を行いながら、まずは実習から始めるべきと考える。経営に負担をかけられないことから、雇用時の助成金、補助金についても詳しい説明を行う。 ・来年1～2月にかけて、「花ワールド」において、支援機関に業務見学をさせていただき、業務の切り出しイメージを検討する。その上で実習の提案をしていくことが必要と考える。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。

訪問先	初回訪問時の状況	想定されるアプローチ	実際に行ったアプローチ	現状
D社	<ul style="list-style-type: none"> ・L.C.C.ういんぐの神田氏、松江市就業・生活支援センターの山根氏の2名で訪問。 ・現在、知的障害者および身体障害者をそれぞれ1名雇用しているが、新規での雇用は考えていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・社長には、現状での就労は難しいかもしれないが、関連企業(下請け、元受等)にも障害者雇用や職場実習の可能な限りの働きかけをお願いする。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。
E社	<ul style="list-style-type: none"> ・はばたきの植田氏、松江就業・生活支援センターの青山氏の2名で訪問。 ・業況が厳しく、定期採用は行っていない。 ・1名の身体障害者を雇用している。 ・中学生や工業高校の学生を3日程度受入れた経験があり、実習の受入については可能性がある。 			<ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。
F社	<ul style="list-style-type: none"> ・中小企業団体中央会の鳥谷氏と松江就業・生活支援センターの青山氏の2名で訪問。 ・事故で障害者となった社員を継続雇用している。 ・障害者雇用を行わなければならないという意識は高いものの、知的障害者等に関する知識が不足している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「身体障害者」雇用に理解ある。 ・企業内の工程によっては雇用の可能性は「ある」との見解であった。 ・知的障害者の特性に関する情報提供を行う必要あり。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。
G社	<ul style="list-style-type: none"> ・島根県労働政策課の有田氏と社会福祉法人桑友の高橋氏の2名が訪問。 ・指定管理者の企画コンペに参加するに当たって、「障害者雇用」をアピールする方法もあることを先方に提案。 ・先方からは、現在、松江市内施設の指定管理者に応募しようと考えており、そこでの業務に障害者を雇用することも可能との回答を得た。 	<ul style="list-style-type: none"> ・同社と共同で障害者雇用をポイントに据えた指定管理者公募へ向けた企画提案を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用に加え、起業を目指す若者が集まる場の形成といった点も企画に盛り込み、提案書を作成。 ・平成20年1月下旬の審査会へ企画を提出。 	<ul style="list-style-type: none"> ・指定管理者の企画コンペには敗退したものの、同社役員等との関係は継続している。

訪問先	初回訪問時の状況	想定されるアプローチ	実際に行ったアプローチ	現状
H社	<ul style="list-style-type: none"> ・松江障害者就労・生活支援センターの高橋氏および佐藤氏の2名が訪問。 ・障害者を雇用するにあたっての福祉事業者による支援、助成金等について説明を行ったが、業務内容に危険が伴う、専門知識を持つ人材の採用を優先したいといった理由などから、障害者の受入には難色を示していた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・危険かつ専門知識を必要とする現場作業という特殊性のせい、障害者雇用に対しては消極的であった。 ・一歩進めるには、できる仕事内容を調査し、実習の可能性についてこちらから具体的な提案を出す必要がある。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。
I社	<ul style="list-style-type: none"> ・松江養護学校佐々木氏と松江就業・生活支援センター長見氏の2名で訪問。 ・現在、肢体の不自由な方がおり、障害者雇用に関心はあるようだが、業務内容を考えると就労は困難との見解であった。 			
J社	<ul style="list-style-type: none"> ・松江養護学校佐々木氏と松江就業・生活支援センター長見氏の2名で訪問。 ・障害者雇用について、否定的な考えを持っている様子はない。コミュニケーション力や状況想定力などのある人材であれば雇用まで結びつきそうな感触をえた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・条件が合えば受け入れる。実習等は研修をおえてから実施。 ・業務の中で例えば「徐行」の旗持ちをするなどの配慮は行うこととのアイデアもあった。 ・現場実習を行う場合、事前研修は夏季休業中に行えるかどうか確認する。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。

訪問先	初回訪問時の状況	想定されるアプローチ	実際に行ったアプローチ	現状
K社	<ul style="list-style-type: none"> ・わこう苑の福田氏と松江障害者就業・生活支援センターの山根氏の2名が訪問。 ・これまで2名の知的障害者の雇用経験があり、人員に空きがあれば障害者の受入は可能とのことであった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・板場や接客は厳しいが、洗い場や掃除(現在シルバーに頼んでいる)なら短時間雇用から前向きに考えられるとの返答あり。 ・しかし、最低限の常識がある方で、あいさつから教えないといけない状態では困とのこと。雇用についての具体的提案があれば対応する。 ・本人や企業側の相談支援や制度を利用することで障害者雇用がスムーズに進むと考えられる。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。
L社	<ul style="list-style-type: none"> ・松江障害者就業・生活支援センターの青山氏および松本氏の2名が訪問 ・法定雇用率を下回っているため雇用をしなければという意識はある。 ・障害者雇用のための面接会などにも参加しており、人材情報を教えてもらえれば積極的に雇用したいとの意向も見られる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・問題意識はあり、業務の想定など雇用に向けて考えてはいるものの具体的な取組は進んでいない。 ・業務の切り出しから、実習、そして、雇用といった流れで話を進めていくためには次回以降の訪問でトップと話をし理解を得ることが必要。 ・トップから障害者雇用に関する指示があれば具体的な話に進めることができそう。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。

訪問先	初回訪問時の状況	想定されるアプローチ	実際に行ったアプローチ	現状
M社	<ul style="list-style-type: none"> ・島根県特別教育室の中村氏と松江障害者就業・生活支援センターの青山氏、長見氏の3名により訪問。 ・障害者雇用についての関心はゼロというわけではなかった。 	先方担当者から社長へ、話を通していただくこととする。折をみて実習、雇用の検討に向けた訪問、現場見学をお願いする。		・ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。
N社	<ul style="list-style-type: none"> ・松江障害者就業・生活支援センターの青山氏および山根氏の2名が訪問。 ・5名程度の受入であれば考えているとのこと。(現在は2名の身体障害者を雇用中) ・乗務員以外での雇用は検討していない様子であった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・精神、知的障害者の雇用は難しいが、障害あるなしに関わらず普通に運転できる人であれば雇用可能。また、接客業でもあるので、コミュニケーションの図れる人に限る。実習は今のところ考えられないとのこと。 ・乗務員としての雇用しか考えていない様子であったが、雇用率等には関心を持っておられる。現時点では観光バス・タクシーの洗車・清掃の業務について雇用は難しいとの話であったが、今後のアプローチ次第では短時間雇用の可能性があると考えられる。 		・ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。

訪問先	初回訪問時の状況	想定されるアプローチ	実際に行ったアプローチ	現状
O社	<ul style="list-style-type: none"> ・社会福祉法人桑友の高橋氏と松江障害者就業・生活支援センター山根氏の2名で訪問。 ・身体障害者の雇用経験があり、能力があれば障害者であっても雇用するという考え方であった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・事務所内で資格がなくてもできる雑務的な仕事(ダイレクトメール・シュレッダー他)は恒常的にはないが、仕事の請け方としては繁忙期のみなどのスポットも可能。検討の余地が全くないわけではなさそう。 ・専門性の高い業種であり、資格を必要とする事務系業務に特化しているため雇用については難しい。良心的で様々な提案に真摯に対応されている様子を見ると、こちらの提案次第では何かの可能性もあるかもしれない。障害者のことをあまり知らないようなので、いろいろな機会を通して知ってもらうことからスタートしたい。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。
P社	<ul style="list-style-type: none"> ・松江市障害者就業・生活支援センターの青山氏、ピーター・パン中川氏、島根県労働政策課児玉氏の3名で訪問。 ・現在7名の障害者(知的及び精神)を雇用しており、雇用率はクリアしている。 ・障害者雇用について抵抗感はなく、早朝の時間帯など良い人がいれば是非紹介して欲しいとの要望を受けた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・早朝の時間帯など一般の方が応募しにくいような求人に対して適任者を掘り起こし積極的にアプローチしていけば雇用の可能性がある。 ・具体的な品出しのレクチャーなどを受け、職業センター等で具体的な練習を積めば先方との信頼関係も生まれ、当事者の不安も緩和でき、雇用に近づくのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1回目の訪問時に「はたらきかけ」での実習受入依頼し、受諾していただいた。二回目の訪問時から具体的な話を進めた。 ・人事教育課長、店長に主旨説明。3日間2人の受入が決定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・先方の要望(「早朝等の時間帯に良い人がいれば・・・」)に対して、支援機関側で紹介できる適切な人がいないため、アプローチが中断している。

訪問先	初回訪問時の状況	想定されるアプローチ	実際に行ったアプローチ	現状
Q社	<ul style="list-style-type: none"> ・社会福祉法人桑友の高橋氏、松江市障害者就業・生活支援センターの青山氏、長見氏の3名が訪問。 ・現在、身体障害者の方を雇用しており、障害の有無に関係なく、業務に合った人材であれば雇用・受入は可能とのことであった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ全体の雇用となると会長と話をさせていただいたほうがいいとのことであった。月1回各法人の長が集まって会議を行うということで、その時に話題にさせていただけたらと依頼した。 ・検討してみるとの回答は頂いたが、会議で教頭が話を切り出される可能性は未知数である。1ヵ月後電話を入れてみる。 ・最初から雇用が厳しいのであれば、見学・実習・研修の機会を検討してもらうようにする。知的・精神のイメージもなく不安を持っておられるのを感じたので、障害者との関わりを持ってもらうことで周知してもらう必要があるだろう。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「はたらきかけ」での実習受入依頼し、受諾していただいた。(実習は実施せず) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。
R社	<ul style="list-style-type: none"> ・松江障害者就業・生活支援センターの長見氏、緑ヶ丘養護学校の狩野氏の2名が訪問。 ・現在、1名の障害者を雇用している。(一級木工技能士) ・今後、適性がありそうな人材がいれば紹介させていただき旨の話をし、了解をいただいた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場を見せていただいて、どのような働き方が出来るか、検討させていただきたいということであった。ご了解いただけたと思われる。今後、日程調整をした上で、職場見学をすることとした。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。

訪問先	初回訪問時の状況	想定されるアプローチ	実際に行ったアプローチ	現状
S社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 松江障害者就業・生活支援センターの長見氏、松江養護学校の宮本氏の2名が訪問 ・ 障害者雇用についてはハローワークからの指導を受けており気にしてた。 ・ 仮に雇用するとすれば現場採用では危険があり、本社の業務を想定しているとのこと。 ・ 宮本氏より、在学中に危険物免許の取得者もいること、安来から来ている生徒がいて、米子も視野にはあるとの話をする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実習受入については、現場では危険も伴うため厳しい。事務的な能力のある方であれば、可能性はあるのではと考えられる。 ・ 今後については、現在指導もあり上層部とよく検討した上で、HW 米子と相談をする。雇用に向けて話があればまた連絡するとのこと。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。
T社	<ul style="list-style-type: none"> ・ しのめ寮の塩澤氏、松江障害者就業・生活支援センターの青山氏の2名で訪問。 ・ 雇用率に関する知識はあるが、現時点では雇用について考えてはいない。（また、どうして良いかも分からない状態である） ・ ただし、能力があれば障害の有無に関係なく採用する考えはある。 ・ 今後、可能性のありそうな人材がいれば情報提供を行い、エントリーを勧めることについて話をし、先方の了承を得た。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後、事業規模が拡大し従業員が増えれば、雇用率の対象となることが想定される。その際には福祉事業者からの何かしらのサポートが必要になると考えられるため、定期的にアプローチをかけていく。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。

訪問先	初回訪問時の状況	想定されるアプローチ	実際に行ったアプローチ	現状
U社	<ul style="list-style-type: none"> ・ピー・ター・パン中川氏、松江市障害者就業・生活支援センターの青山氏および長見氏の3名で訪問。 ・グループ全体で障害者雇用を進めており、同事業所においても障害者の受入については積極的に考えている。(適切な人材がいればいつでも受入可能とのこと) 	<ul style="list-style-type: none"> ・「雇用」に向けて話を進めていく。企業プロフィール、利用者プロフィールを用いてマッチングに取り組める可能性は大きい。まずは支援者が業務内容を把握し、担当者と相談しながら必要な人材像を固める必要がある。 ・支援者(他機関含む)の現場研修を提案し、了解をえる。また必要なタイミングで求人票をだすなどの手続きが必要になるため、ハローワークとも連携をとっていくことを伝える。 ・日程調整をして連絡することにした。年内を目標とし、次回の訪問を行う。支配人との詰めを行いながら、対象者の募集について並行して行っていく。ワーキングにて提案・検討予定。 	<ul style="list-style-type: none"> ・初回訪問以降、複数回の訪問を実施。(「はたらきかけ」の件でも訪問) ・現在、監査前のため実習の受入は難しいということであったが、それが終われば、雇用を前提に実習の受入をしてもよいとのことであった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・監査がまもなく終了するため、終了後に実習の受入へ向けて動き出す予定である。
V社	<ul style="list-style-type: none"> ・アクティブよめしまの絹川氏、松江障害者就業・生活支援センター山根氏の2名で訪問。 ・現在、2名の障害者を雇用しており、障害者雇用に関する知識は十分にある。 ・また、ボランティア活動を通じて養護学校ともつながりがある。 ・平日の実習であれば、1回1~2名程度までなら受入可能とのことであった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用となると現在2名雇用しておられることから積極的ではないように感じた。しかし、障害者については理解があるため、実習受入が現実になれば短時間雇用等の話を具体的に進めても良さそうに思われた。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。

訪問先	初回訪問時の状況	想定されるアプローチ	実際に行ったアプローチ	現状
W社	<ul style="list-style-type: none"> ・ とうぎんチャレンジド松江の宮本氏および社会福祉法人桑友の高橋氏の2名で訪問。 ・ 現在2名の身体障害者を雇用しており、法定雇用率については意識している様子であった。 ・ 障害の有無に関わらず、能力があれば採用するとのスタンスであった。 ・ 山陰合同銀行の障害者雇用の取組事例や障害者雇用に関する制度・法律の動きなどについて説明を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実習をさせていただくことが最初の目標か。既存業務についても福祉事業者のスタッフが分析をすれば仕事はありそうである。業務を「切り取り」して障害者のための仕事を作ることは、次のステップと考えられる。 ・ そのためにも次のセミナーへの呼びかけは必須。これらの積み重ねを経ると、雇用の可能性も出てくるのではないか。 ・ 山陰地方では珍しく「業績の伸びている企業」なので、そろそろ企業規模に相応しい社会的使命も視野に入ってくる可能性がある。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。
X社	<ul style="list-style-type: none"> ・ わこう苑福田氏および松江障害者就業・生活支援センター山根氏の2名で訪問。 ・ 障害者雇用について意識はあるものの、人材の採用については本社の判断を仰ぐ必要がある、同事業所の一存では困難とのことであった。 ・ 障害者の職場実習の制度や福祉施設の取組などについて説明を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ アプローチ全体を通して、企業体力を勘案すると最大限各種制度や助成金を利用することで、企業のメリットは充分得られることをより具体的に提案することが必要である。 ・ 雇用の前段階として実習受入等が現実になれば雇用創出の可能性は少なからずあると考えられる。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。

訪問先	初回訪問時の状況	想定されるアプローチ	実際に行ったアプローチ	現状
Y社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 島根県労働政策課の大島氏および社会福祉法人桑友の高橋氏の2名で訪問。 ・ 現在、知的1名、身体1名の計2名の障害者を雇用している。また、アルバイトとして1名の精神障害者を受入れている。 ・ 将来的には清掃・ベッドメイクについて福祉施設等に委託することも検討している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支配人の姿勢、経営上の県職員組合・県との関係を考えれば、提案次第ではいろいろな可能性が考えられる。例えば、研修、パーティなどの準備の仕事を、積極的に障害者雇用の場へ。お客さんは県、組合関係が多いと思われるので、そちら側への働きかけも合わせて行なえば可能性が広がると考えられる。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。
Z社	<ul style="list-style-type: none"> ・ ピー・ター・パンの中川氏、松江障害者就業生活・支援センター青山氏の2名で訪問。 ・ 現在2名の身体障害者（うち1名は重度）を雇用しており、雇用率はクリアしている。 ・ 中川氏の提案により社内見学を実施したが、バリアフリー対策がしっかり取られていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ネットワークのなかで業務内容にマッチングする人材を掘り起こすことが必要。そのために、中途採用者向けの会社説明会に参加（就職希望者の同伴に限らず支援機関のスタッフだけでも）し、業務内容や必要となるスキル等について確認させていただくこととする。 ・ 定期的にコンタクトを取っていく。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。
AA社	<ul style="list-style-type: none"> ・ ごうぎんチャレンジド松江宮本氏、松江障害者就業・生活支援センター青山氏の2名で訪問。 ・ 障害者雇用については本社が何がしかの取組を行っていると思われるが、詳しい情報が同事業所まで降りてこないとのこと。（後日確認して連絡を頂くことになった） ・ 山陰合同銀行の取組や助成金等の情報提供などを実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本日の内容について本社に問い合わせ頂き、その内容について後日確認を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人事部によると、支店では障害者雇用は負担が大きい。大分支店で障害者雇用に対応している。（バリアフリー、コールセンター）との回答だった旨を伺う。 ・ 非常に忙しそうなお電話対応だったため、今後、職場体験実習など色々とお願ひするかもしれない、よろしくお願ひしますと伝えた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。

訪問先	初回訪問時の状況	想定されるアプローチ	実際に行ったアプローチ	現状
AB 社	<ul style="list-style-type: none"> ・ oughぎんチャレンジド松江の宮本氏、松江障害者就業・生活支援センター青山氏の 2 名で訪問。 ・ 企業全体では障害者雇用率が未達成である。支社としても何とか協力したいという意向はある。 ・ 同業他社の取組事例や、助成金の活用、ジョブコーチなどの情報を提供した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 初回の訪問内容について本社に問い合わせをして頂き、その内容について後日確認を実施。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。
AC 社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 松江障害者就業・生活支援センターの長見氏が訪問。 ・ 洗車を行う従業員を募集しており、実習および雇用について打診をしたところ実習をして戦力になりそうなら雇用を考えてもよいとの返答を頂く。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 他人の手を煩わさない、戦力になる人、継続して勤めてもらえる人を先方が求めており、洗車に関する実習を行っている松江養護学校と合同で話を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 松江養護学校に情報を流し、就業生活支援センターと養護学校が合同で訪問。 ・ 企業での実習を複数回行い、その際に提示された課題を学校で練習するといったことを繰り返した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実習を通じて能力が認められ、平成 20 年度 4 月 1 日からの雇用が決定した。
AD 社	<ul style="list-style-type: none"> ・ oughぎんチャレンジド松江の宮本氏および社会福祉法人桑友の高橋氏の 2 名で訪問。 ・ 現在、障害者を 1 名雇用。心臓疾患（身障 1 級）。採用後に発病。 ・ 障害者雇用の可能性について尋ねるも、小さな会社なので事務系の仕事では新規採用はなく、現場はなかなか難しい、とのこと。 ・ 忙しいときは雑用も多くあるので、そんなときだけ助けてくれるのは、助かる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 繁忙期の雑用、清掃等に関して、職場実習や訓練の場としての活用の提案等。 		

訪問先	初回訪問時の状況	想定されるアプローチ	実際に行ったアプローチ	現状
AE 社	<ul style="list-style-type: none"> ・しのめ寮の塩澤氏、社会福祉法人桑友の高橋氏の2名で訪問。 ・昨年11月からHWの紹介でトライアル雇用を実施。その後正社員として1年間の契約嘱託社員として現在まで雇用している。 ・現場は危険もあり障害者の方には難しい、との認識。今後事務仕事が増え、障害者を事務職として雇う可能性は、当面ない。雇用率を達成できず、困ったなという状態。 	<p>今後に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用としてだけでなく、ウエス、弁当、封筒、印刷などの注文などについても前向きなお話をいただく。 		
AF 社	<ul style="list-style-type: none"> ・松江養護学校の細田氏松江障害者就業・生活支援センターの長見氏の2名が訪問。 ・現在、従業員の中に療育手帳所持者、養護学校卒業生(3年目)在籍。 ・これ以上は、難しいという感じを受けた。それは拒否ではなく業務が難しいのでは、という不安からのように思われた。 			
AG 社	<ul style="list-style-type: none"> ・社会福祉法人桑友の高橋氏が訪問。 ・滋賀への視察(滋賀県内で障害者雇用を行うビルメンテナンス会社)、セミナー等の情報提供を行う。 ・ネットワーク委員会へも同社から社員を出席させることも検討中であるなど、障害者雇用に対する意識は高い。現在でも数多く障害者を雇用し、またハローワークの青木氏が委託訓練を依頼し、受入を実施中である。 		<ul style="list-style-type: none"> ・桑友の高橋氏よりユニバーサル事業部(障害者のみで作る事業部)の設置を提案。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ネットワーク側の人材・日程等の調整がつかず、現在のところフォローは行っていない。

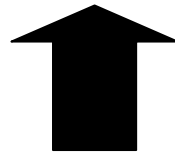
松江イングリッシュガーデン 指定管理受託に向けて

平成20年1月9日

松江障害者就業・生活支援センター

ゴールイメージ

花と緑の観光拠点



松江イングリッシュガーデン

だれもが集う、ホッとする場

『花』を合言葉に

ガーデニングが
好きな女性

園芸・観光を
学ぶ学生

起業を目指す
若者

街づくりに
情熱を燃やす
市民

働きたい
障害者

コンセプト

「松江湖北エリア全体の活性化」

を視野に入れる。

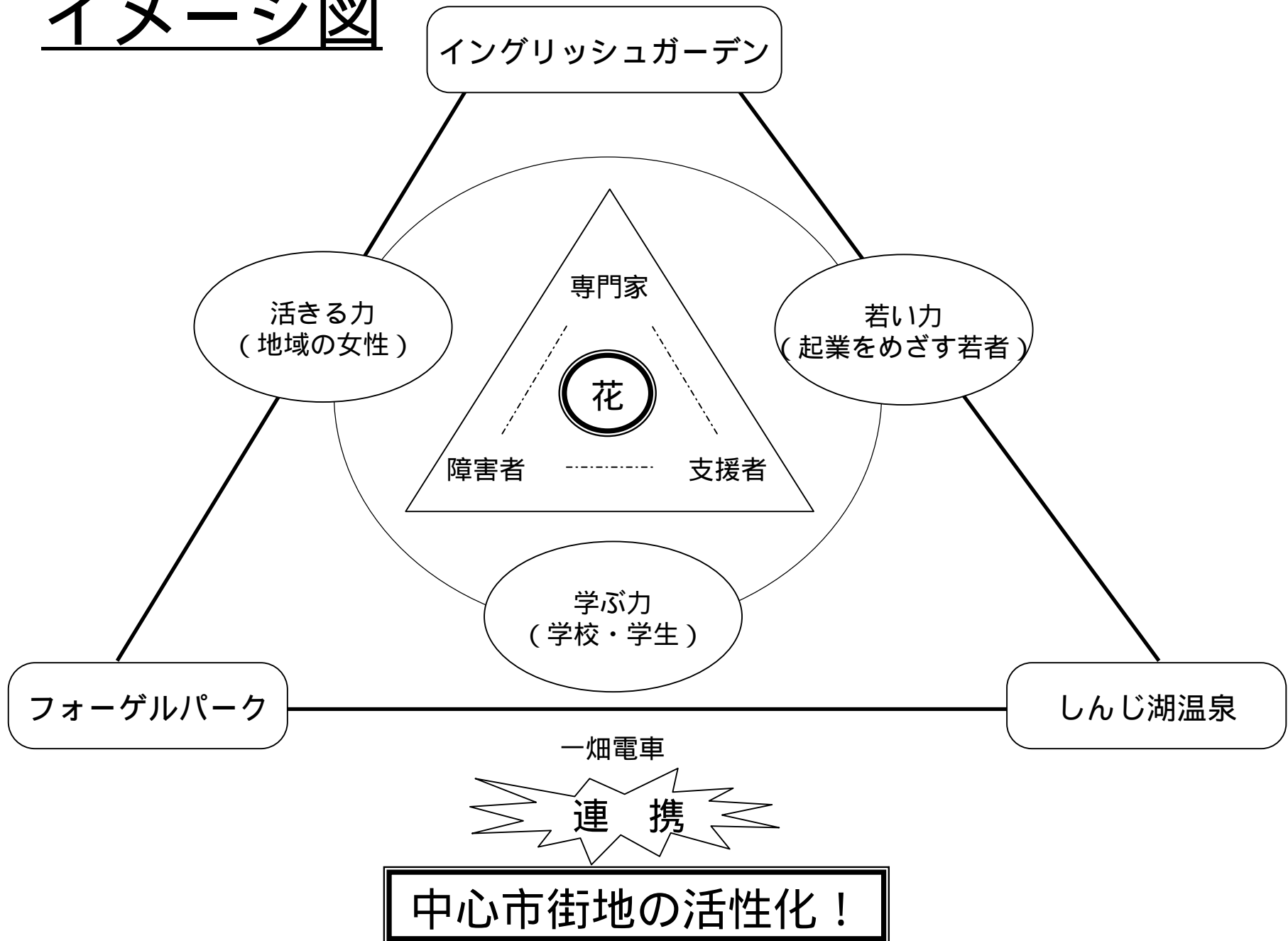
「多種多様な地域住民」

を巻き込んだ活動をおこなう。

「ユニバーサル観光施設」

として全国にアピールする。

イメージ図



企画・イベント内容…

フラワーアレンジメント教室・ガーデニング講座とオープンガーデン

例えば…平日開催の講座を設定

ハーブ、ドライフラワーを使った企画

子供向けの企画など…

地域住民や近隣の学校、施設が参加

街全体を「イングリッシュガーデン化」



企画・イベント内容・・・

起業を目指す若者、女性へスペースを開放

例えば・・・ 週末におしゃれなカフェ
アンテナショップ（雑貨等の販売）など

松江イングリッシュガーデンが
起業の「登竜門」となる！

（陪室老 学生にとってけ室羽の場）



企画・イベント内容・・・

地域活性化のイベント開催

- フォーゲルパーク、しんじ湖温泉、

一畑電車と連携して

-

例えば・・・駐車場を活用したフリーマーケット

キャンドルナイト・週末コンサートなど

情報交換、交流の場の提供

多目的ホールの利用料改定を検討



企画・イベント具体例・・・

【年間スケジュール例】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
メインテーマ	芝桜まつり	家族で花を楽しもう	バラまつり	雨に濡れる草花	母子で楽しもう	初秋を楽しもう	キャンドルナイト	晩秋を楽しもう	クリスマスナイト	冬を楽しもう	温室まつり	一足早く春を感じよう
(期間)	(4/1～4/25)	(4/26～5/16)	(5/17～6/29)	(6/30～7/25)	(7/26～8/31)	(9/1～9/26)	(9/27～11/3)	(11/4～11/30)	(12/1～12/28)	(1/4～1/23)	(1/24～2/22)	(2/23～3/22)
期間日数	25日間	21日間	44日間	26日間	37日間	26日間	38日間	27日間	28日間	20日間	30日間	28日間

【園芸企画内容例】

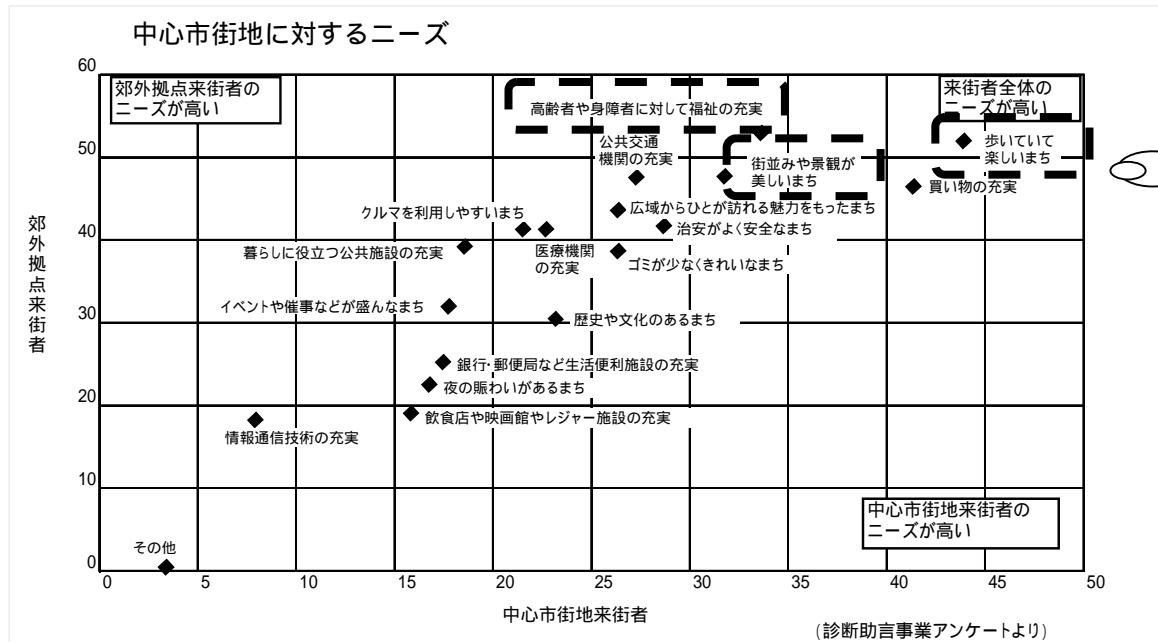
ガーデニング	ガーデニング講座(前期全10回、半年間)の開催 土曜日コース、平日コース、の設定 夏のガーデンの手入れ、秋の準備、秋のガーデンの手入れなどを中心に
フラワーアレンジメント	フラワーアレンジメント教室(全回、年間回) 土曜日コース、平日コース、の設定 中級者、上級者向けの内容とし、会場内作品展への展示を目標に フラワーアレンジメント教室(1回完結) 日曜日、平日、の毎週2回開催 初級者向け、子供向けの誰でも参加しやすい内容
ハーブ	ハーブを使ったスポット企画(平日を中心に随時企画する) ハーブティの作り方、入れ方 ハーブ石鹸を作ろう ハーブのにおい袋を作ろう、などなど
ドライフラワー	ドライフラワー作り、ドライフラワーを使ったデコレーション作りなどの企画を随時おこなう
寄せ植え	寄せ植え教室を随時開催する
子供向け企画	上記各教室の開催に合わせて、子供向けに別途企画を準備する 特に園芸関連に限定せず、親が気兼ねなく集中して学習できるよう「託児」の要素も含めた「楽しめる」企画とする 運営に関しては、子育てボランティアグループなどに委託する方法も
園芸企画に関するポイント	「平日の開催」平日の方が出やすい人は多い 平日の企画は集客に直結する 英国研修(*) ガーデニング講座修了者の中で「オープンガーデン」を行なうことを条件に、本場・英国へガーデニングの研修に派遣 研修旅費の一部(半額?)を負担、希望者多数の場合は抽選 ガーデニング講座と英国でのガーデニング研修を踏まえて、自宅の庭をイングリッシュガーデンに作り上げていただく オープンガーデンには「松江イングリッシュガーデン監修 松江オープンガーデン」のお洒落な共通(通し 付き)看板を設置し観光客や一般市民に公開 維持費等は個人の負担とし、必要に応じアドバイスをおこなう 英国研修参加者＝オープンガーデン実施者は年間 名とし、10年後には ヶ所のオープンガーデン(＝ミニ「イングリッシュガーデン」)が松江市内に点在することとなり、「歩いて楽しめる町」の一大観光スポットとなる

【各種イベント内容例】

音楽	週末コンサートの開催 出演者は、地元在住の アマチュア・セミプロを中心とし幅広い年齢層に発表の場を提供 会場は、多目的ホール、展望室、野外など、柔軟に対応する 時間帯は、日中だけでなく夕暮れコンサートや夜の納涼コンサートも企画する
ショップ	屋内に3ヶ所程度のショップスペースを確保 有料で貸し出す 対象は創作雑貨などを中心としたお洒落なお店 若者・女性の起業を応援する視点から場所代は売上に応じた歩合などの「借りやすく相応の負担となる」ルールに 売上の悪い店にはすぐに撤退して貰えるよう短期の契約を
カフェ	展望室付近にカフェを設置する 日中の運営は、市内の障害者福祉施設に委託する 週末の夜間の運営は、ショップと同じく若者の起業を応援する場として位置づけ、短期契約で貸与する
展示スペース	廊下などを利用して展示スペースを何ヶ所か確保し、できるだけ多くの保育所・幼稚園・小学校・特別支援学校などの作品を展示する 園芸教室参加者の作品も展示する
軽トラ市	地元JAや恵曇漁協と連携し、駐車場を利用したフリーマーケットを主催する 一畑電鉄とも連携し、電車の利用を促進する手立てを打つ



地域住民のニーズ・松江市の将来都市像



地域住民は・・・

「美しいまち」
 「歩いて楽しいまち」
 「高齢者・障害者にやさしいまち」
 を求めている！



松江イングリッシュガーデンのゴールイメージ・コンセプトと合致している！！

松江市の将来計画は・・・

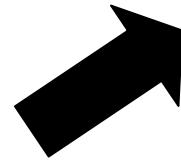
【将来都市像】

「水と緑、歴史と教育を大切にし
 伸びゆく国際文化観光都市・松江」

【基本理念】

- 「はらかな歴史・水と緑を大切にすまちづくり」
- 「人・心・ゆとりを大切にすまちづくり」
- 「人がいきいきと活気あふれるまちづくり」

松江市総合計画より抜粋



オープンガーデン・・・

【オープンガーデンとは】

登録した一般家庭や商店、学校、寺院などの自慢の庭を一般観光客に公開するボランティア活動。このイギリス発祥の「文化」は世界へと広がりを見せ、日本でも個人・グループ・自治体など、多くの地域で多種多様な活動が行われている。

【長野県上高井郡小布施町の事例】

『花のまちづくり』への取り組み 1980年代より 「第2次総合計画」を策定。

「うるおいのある美しいまちづくり」のために、緑化や花壇づくりの行動指針を示す。

官民一体となった花のまちづくり

目標 花によってまちを装いましょう。 花によって福祉の心を育てましょう。

花をまちの産業に育てましょう。

ヨーロッパ花の視察研修も行い、これまで120人あまりの住民が学ぶ。

60軒を超える公開庭園があり『花の小布施』として全国に名が知られる。オープンガーデンを目的とした観光客が増えている。

町はガーデニング講座の開催や案内ブックの作成、看板の設置などの側面支援を行い、住民が主体となって輪を広げていくことを期待している。



障害者雇用の現状

【松江市内の障害者状況】

松江市における施設利用の障害者	約720名
ハローワーク松江 求職者	約350名
障害者就業・生活支援センター登録者	193名

「障害者自立支援法」の施行、「障害者雇用促進法」の改正等により、働きたいと願う障害者が急増！！
雇用先、実習先の開拓が大きな課題！！

【イングリッシュガーデンの業務・・・】

清掃、庭園等管理、駐車場管理などの業務は、
障害者が得意とする職域である！



【障害者の就労支援制度は様々】

トライアル雇用
委託訓練・職場適応訓練・グループ就労など
職場実習・施設への業務委託も可能！

【働き方は色々】

例えば・・・

常時ある業務は
正規・パート雇用、施設へ委託
繁忙期だけの業務は

委託訓練・職場実習など訓練の場とし

【島根県内でこんな事例があります！】

清掃で・・・道の駅、温泉施設

福祉施設がトイレ清掃を受託

園芸で・・・史跡公園

福祉施設が公園整備の指定管理を

受託

複数の障害者がグループで訓練

【全国では・・・】

観光温泉施設の指定管理をNPO法人が受託

障害者の雇用、就労支援に取り組み全国から注

指定管理者制度における障害者雇用の事例

(第3種郵便物認可)

愛媛新聞

障害者と地域 一体

ワイドえひめ



バイキングメニューが人気の山出憩いの里温泉

愛南のNPO法人

障害者と地域住民の共生を目指している南宇和郡愛南町の特定非営利活動法人(NPO法人)「ハート・in・ハートなんぐん市場」(榊田道敏理事長)は六日、町の指定管理者として委託を受けて運営する同町緑乙の観光温泉施設「山出憩いの里温泉」をグランドオープンした。指定管理者制度などを活用した障害者就労支援の取り組みが障害者福祉のモデル事業として注目されている。

観光温泉施設本格オープン 就労支援に取り組み

げんき
南予

同法人は二〇〇六年九月設立。観葉植物レンタル事業「エコテリア」のほか、ことし四月一日から町の指定管理者として山出憩いの里温泉の運営事業「エコウィレッジ」の展開などで十七人の新規雇用を実現。現在、従業員二十六人(ハート含む)のうち十一人が障害者で、時給など健常者と同一労働条件で働いている。

「山出憩いの里温泉」

には、多目的に活用できるいろり小屋(約十八畳)を新設したりレストランにバイキングメニューを導入。従業員教育に力を入れるなどして同日からの本格始動に向け取り組んできた。

六日のオープニングセレモニーでは榊田理事長が「地域に新たな雇用の場を提供できた。障害者就労支援の成功事例として全国にアピールしたい」とあいさつ。谷口長治町長は「障害者が共生できる場所としてみんなに育ててもらいたい」と激励した。

営業時間は午前十時から午後九時。入浴料は大人三百円、小学生百五十円、小学生未満無料など。第三月曜休館。問い合わせは同温泉 電話0895(72)6263。

指定管理 × 障害者雇用
全国にアピール
全国から視察・観光

イメージ図

「花と緑」「まちづくり」
「障害者雇用」で全国に発信！



『国際文化観光都市』の実現

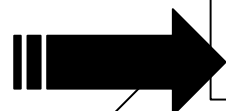
フォーゲルパーク、一畑
電車、地域住民とのコラボ
レーション



「花と緑の観光拠点」となる

松江湖北エリア全体の美化・活性化

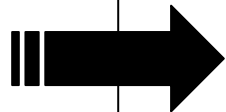
多種多様な地域住民
のパワーを活用！



「だれもがつどえる、ホッとする場」の実現

住民参加型の企画・運営

適切な管理運営



クオリティの維持

障害者自立支援調査研究プロジェクト 報告書

**『松江市障害者自立支援協議会機能強化事業』
～ 障害者雇用促進を目指した体制強化及び事例検証・課題の抽出～**

平成 20 年 3 月発行

内容照会先 社会福祉法人桑友

松江障害者就業・生活支援センター

〒690-0063 島根県松江市寺町 89

TEL : 0852-60-1870 FAX : 0852-60-1835