

優秀賞

# ヘルスキーパー制度 導入のノウハウを 他社にも積極的に提供

株式会社テプコシステムズ



## 企業プロフィール

株式会社テプコシステムズ

代表者：代表取締役社長 小口俊夫

〒135-0034 東京都江東区永代2-37-28 澁澤シティブレイス永代

TEL03-4586-1118 FAX03-4586-1176

## 業種および主な事業内容

システムインテグレーションサービス、アウトソーシングサービス、ソフトウェア開発、ソフトウェアプロダクト開発・販売、ネットワークサービス、情報処理、ハードウェア関連ほか

## 従業員数

2,030名（平成17年1月現在）うち障害者数18名

<内訳>

視覚障害者3名（うち重度2名）、聴覚障害者2名（うち重度2名）

肢体不自由者8名（うち重度4名）、内部障害者5名（うち重度4名）

## 事業所の概要と障害者雇用の経緯

東京電力株式会社の100%出資により1977年7月に東京計算サービス株式会社として設立、2001年10月に株式会社テプコシステムズに社名を改称。

東京電力の大規模システム開発で培った技術力を生かし、東京電力をはじめ、製造、物流、保険業界などの大手・中堅企業、学校、病院、官公庁などに対するシステムコンサルティング、システム設計・開発・保守・運用を行っている。

情報サービス産業業界の一員としてデータ入力や事務職、さらにはSEなどの分野で聴覚障害者や肢体不自由者などの身体障害者を積極的に受け入れてきたが、視覚障害者の職域拡大はなかなか進まなかった。一方、情報サービス産業の職場は、顧客対応や情報機器の操作から疲労やストレスが蓄積しやすい環境にある。このような状況を改善する方策として、ヘルスキーパー（企業内理療師）制度を平成11年から導入し、視覚障害者への道を開いたのははじめプログラマー、研修部門で視覚障害者の雇用を実現している。



テプコシステムズが入っている  
澁澤シティブレイス永代

# 情報サービス分野での 視覚障害者の雇用拡大の可能性を探る

## 障害者雇用率のアップ 社員のリフレッシュ対策が緊急課題に

情報サービス業界では、バブル崩壊後も進展する経済社会の情報化の恩恵を受け、多くの企業が成長を続けている。株式会社テブコシステムズでも事業拡大が続く中、社員数も増加する傾向にあったことから、障害者雇用率がなかなか改善しない状況にあった。

これまでも聴覚障害者や肢体不自由者の雇用には努力してきたが、それでは雇用率の改善が進まないため、視覚障害者をはじめ、新たに障害者の雇用を検討することが求められていた。

一方、情報サービス業界に働く一般社員は残業・徹夜などで日常的な過密作業から疲労やストレスがたまりやすい実態にある。そのため、社員のリフレッシュ対策も重要な課題として浮上していた。

これらの課題を改善するべく考え出されたのが視覚障害者のヘルスキーパー（企業内理療師）を雇用して、マッサージ室を常設することである。

## 問題解決の決め手として ヘルスキーパー制度を導入

ヘルスキーパー制度の導入を決意した平成10年には、全国で250社ほどがヘルスキーパー制度を導入していた。

当時総務部次長だった清水俊勝氏（後に部長、平成16年に定年退職、退職後は（独）高齢・障害者雇用支援機構の専門委員として活躍中）はこれらの企業をはじめ、すでに導入していた親会社の東京電力とグループ会社数社を訪ね、まず詳しく実態を調査することから開始した。

さらに、平成11年1月～3月に国立身体障害者リハビリテーションセンターの理療教育部理療指導室の協力を得て、マッサージ室の具体的な運営、設備、備品、広さ、ヘルスキーパーの雇用条件などについての検討に入った。

同時に国立身体障害者リハビリテーションセンター、国立職業リハビリテーションセンター、筑波技術短期大学に求人募集のために訪問した結果、ヘルスキーパーとして国立身体障害者リハビリテーションセンター出身の大石孝さん（視覚障害1級）を採用するに至った（1年間は嘱託、2年目から正社員）。

ヘルスキーパーであることを考慮し、採用にあたっては単にマッサージ技術だけでなく、人物、特に人生経験を重視することにした。実際に多くの面接者の中から採用された大石さんは、あん摩マッサージ指圧師・鍼師・灸師の資格を取得する前は、20年近く調理師や喫茶店長として勤務しており、社会経験が豊富なおうえ、技量も確かで人格も円満、格好な人材であった。

さらに、国立職業リハビリテーションセンターからプログラマーとして由木貴章さん（障害2級）、一般大卒で研修担当として中野佐知子さん（障害3級）を採用している。

なお、由木さんと同時に筑波技術短期大学からプログラマーとして1名（障害2級）を採用したが、理療資格取得のため平成15年7月31日に退職している。

左側の部屋が大石さんの働いているマッサージ室。その右隣には、産業医がいる健康相談室がある。



マッサージ中の大石さん

社員への受け入れ教育

本人への教育研修

設備改善

支援機器導入

職域・能力開発

介助者

意欲・意識改善

障害者雇用の推進に尽力

# 通勤時の万全な安全対策を各所に要請して実現させる

## 職場環境を整え、 マッサージ室をオープン

平成11年4月に大石さんを採用。保健所への届け出、視覚障害者用支援機器や各種備品の購入、運営規定の作成、ホームページでの社内広報などマッサージ室の準備を具体化し、5月のオープンにこぎつけた。同時に大石さんの埼玉県大宮市（現在のさいたま市）からの通勤時の安全対策として、地下鉄最寄駅から虎ノ門の本社建物（当時）までの誘導点字ブロックの敷設や、交差点の音声化装置の設置を国道工務所や警視庁に要請、実現した。

なお、同社は、平成16年5月に現在の新社屋に移転したが、清水部長はその設計段階から障害者雇用に細かく配慮した「ノーマライゼーションを踏まえた新社屋の設計依頼」を提出したほか、マッサージ室についても施術場所の面積（6.6㎡以上）、待合室の面積（3.3㎡以上）、トイレの近くに設置するなど具体的に詳細な要望を提出し、実現を図っている。同時に門前仲町から新社屋までの永代通りの歩道部分の誘導点字ブロックや、歩道橋上がり口の手すりの設置を東京都第五建設事務所に要請し、実現した。

### テブコシステム社のヘルスキーパー制度の運用状況

マッサージ時間 1人当たり60分(事務処理時間を含む)休憩10分

時間帯	午前	昼休み	午後
	9:40~10:40	12:00~	13:00~14:00
	10:50~11:50	13:00	14:10~15:10 15:20~16:20 16:30~17:30

利用料金 1回当たり500円

施術内容 マッサージのみ

## VDT障害、腰痛、メンタルヘルスなどの予防効果から利用者が定着

こうした準備の後、マッサージ室はオープンした。しかし、スムーズに同社のヘルスキーパー制度がスタートしたわけではない。

「来る日も来る日も利用者はゼロ。毎日イライラしながら待機していました」と大石さんが語るように、当初の稼働率は極端に悪かった。当時は職場が分散していたため、本社にしかないマッサージ室をあえて熱心にPRしなかったこともあったのだろう。それに大石さんも大宮市以外で働くのが初めてなうえ、通勤時間が1時間半もかかったため、神経を使うことが多かった。

そのうち、口コミでマッサージ室利用の反響が社内に広まるにつれて利用者も増え、現在では常時60%の稼働率を維持するほどになっている。

マッサージの効果の点から、「週1回」という利用制限を設けているが、リピーターが非常に多く、大石ファンは着実に社内に増大しているようだ。特に、情報サービス業界特有のパソコンに向かう時間が長すぎることから起こるVDT障害や肩こり・腰痛などの面での効果を指摘する声は多く、また、マッサージを受けながら大石さんと会話することで「精神的に癒される」とメンタルヘルス面での効果を挙げる人も多い。

もちろんマッサージの治療効果といっても、従業員の疾病率の改善や、生産性の向上などの明確な数字があるわけではない。したがって、指摘したような効果はあくまで予防的なものと同社では考えている。

歩道橋の階段に鉄板が出ており、歩行中に危険なため手すりを設置してもらった(永代通り永代2丁目交差点歩道橋)。



地下鉄門前仲町駅の上り口の歩道部分の点字ブロック



音声リーダーソフト(ウインドウズ音声化ソフト)の付いたパソコンで、入力した文字を確認しながらカルテや問診票に記入する。熟練しているせいか、健常者とほとんど変わらないスピードである。



ウインドウズの画面拡大ソフト(NEC Zoom Text Xtra)を使って、回覧書類や入力した文字の確認をする。



遠赤外線照射を受けながらマッサージ治療を受ける利用者

# ヘルスキーパー制度導入のノウハウを 他社に提供、制度導入を積極的に支援

優秀賞

## 国立身体障害者リハビリテーションセンターからの要請

テブコシステムズの取り組みのユニークな点は、ヘルスキーパー制度導入に真剣に取り組んでいるだけでなく、これまで苦労して練り上げてきたノウハウの外部への提供を熱心に行っていることだ。

清水部長は、情報サービス産業協会の障害者雇用部会長として、情報サービス産業における障害者雇用マニュアルを作成・配布し、障害者雇用の啓発活動に取り組んできた。平成11年のヘルスキーパー制度の導入に際し、この問題に中心的に取り組んできた清水部長はこの間に得たさまざまなノウハウをすでに整理して、制度導入を検討している企業の要請があれば提供できる準備を進めていた。

その後、平成12年10月に国立身体障害者リハビリテーションセンターから「視覚障害者の職場開拓検討タスクチーム」への参加要請を受けた。早速これまでまとめてきた資料をもとに、制度導入を計画している企業の人事・総務担当者のための支援策として、1冊のマニュアル本にまとめ、同時にホームページを開設した。

具体的には、同社がヘルスキーパー制度を導入した際の企画（企画書の立案、検討事項の洗い出し、場所の選定、施術室の設置、備品・消耗品の洗い出し、利用料金の検討）実施（あん摩マッサージ法の調査、保健所への届出、ヘルスキーパーの採用）管理・運営（受付、問診票、カルテ管理、集約・分析表）などの全過程で工夫・努力したことを、外部向けにわかりやすく整理したものである。

## 視覚障害者の雇用拡大を積極支援

テブコシステムズのこれらの活動は、同様の悩みを抱えヘルスキーパー制度導入を真剣に検討している企業を支援することで、ヘルスキーパー制度の安定化と視覚障害者の雇用拡大を願ってのものである。しかも、同社のユニークな社外支援活動はこれだけではない。

それは、清水部長が筑波技術短期大学で平成12年から5年間（退職後も引き続き実施）、毎年2月に電子情報学科、鍼灸学科の学生20名を対象に1日講師を引き受けていることである。午前中は“甘えるな”を基本に、企業で働く意義、意識づけ、履歴書の書き方、面接の受け方を90分にわたって、みっちり講義する。さらに13時～18時までには面接の演習で、情報学科で一般事務、プログラマー・システムエンジニアとして働きたい学生、鍼灸学科でヘルスキーパーや病院・治療院で理療師として働きたい学生のニーズに応じて、面接官になり個別指導を行っている。

同社は、ヘルスキーパー制度の導入をはじめとする自社の視覚障害者雇用を進めるだけでなく、他の企業支援や視覚障害の学生の就職支援を通じて、一般の視覚障害者雇用拡大という社会貢献にも熱心に取り組んでいる。

テブコシステムズでは、ホームページで「ヘルスキーパー制度導入のための手引書」など、ヘルスキーパー制度に関するさまざまなノウハウを公開している。



ヘルスキーパー制度導入のノウハウ提供の意義を語る能登谷総務部課長（右）と大石さん（左）。能登谷課長は総務部人事グループに所属し、採用および企業倫理を担当している。



社員への受け入れ教育

本人への教育研修

設備改善

支援機器導入

職域・能力開発

介助者

意欲・意識改善

障害者雇用の推進に尽力

## 改善・取り組みの実例

問題点・課題	改善策と効果
障害者の法定雇用率の達成が課題となっていた。	これまで取り組んできた聴覚障害者や肢体不自由者の雇用だけでなく、視覚障害者の雇用にも目を向けた。具体的には、社内にマッサージ室を設け、社員の健康維持・増進を図るべく、視覚障害者をヘルスキーパーとして採用した。
マッサージ室開設に関する具体的な情報がなかった。	解決策としては、ヘルスキーパーを既に採用している企業の訪問調査を行ったこと、国立身体障害者リハビリテーションセンターから、マッサージ室の運営やヘルスキーパーの雇用条件などについてアドバイスを得たこと、視覚障害者を受け入れる訓練機関や教育機関を訪問して求人募集を行ったことが挙げられる。により、マッサージ室開設に関する具体的な情報を得ることができた。
通勤経路の安全が確保されていなかった。	駅から本社までの誘導用点字ブロックの敷設、歩道橋の手すり、交差点の音声化装置の設置などを行い、安全が確保された。
マッサージ室開設当初、利用者が極端に少なく、開店休業状態であった。	社内でのPRと利用者の口コミ、マッサージによる効果から、マッサージ室の評価が高くなり、現在では常時60%の稼働率となった。

## 研修担当やプログラマーとして働く2人の視覚障害者



人材開発センター  
研修担当の  
中野佐知子さん(26歳)

### 仕事を通じ、自分にできることを1つでも多く見つけたいと願っています

現在、社内研修の運営や事務局などの運營業務、資格取得者に対する表彰などの管理業務をしています。

仕事をしながら常々心がけていることは、自分にできることを1つでも多く見つけることです。今後は、社会保険労務士の資格をぜひ取得したいと考えています。これまででもそうでしたが、今後もさまざまなことに挑戦する機会を与えてほしいと願っています。



ビジネスシステム第1部  
システムエンジニアの  
由木貴章さん(25歳)

### 技術の習得が大変ですが、やりがいを感じています

現在、データベース管理者としてデータベースの設計・構築・運用の仕事を担当しています。常に技術を習得していくのは大変ですが、それだけにやりがいを感じて満足しています。

今後は、さらに上流工程の開発業務に挑戦していくよう努力するとともに、資格の取得にも挑戦したいと思っています。今後も開発系技術職として仕事を続けたいと思っています。



飲み物の自動販売機にも、点字表示をしている。



エレベーターには点字シールを貼っている。

## 今後の課題&挑戦

### リハビリ治療にも力を入れ、幅広く利用してもらえるように心がける

マッサージ室については、稼働率をもう少し上げるために、リピーター以外の利用者にも幅広く利用してもらえるようにしたいと考えている。そのためには、本社以外の職場や、時間内にマッサージ治療を受けにくい職場に重点を置いて、利用を呼びかけていく必要がある。

治療面では、最近、靭帯を切断した人など、3例ほどのリハビリ治療を行ったが、今後は単なるマッ

サージ治療だけでなく、骨折後や捻挫後のリハビリにマッサージ室を利用してもらえるよう、整形外科的な治療にも力を入れていきたいと考えている。四十肩・五十肩の治療も徐々に増えてきているが、まだ外部の医療機関に行く人が多い。リハビリ治療を含め、社内のマッサージ室でも十分対応でき、便利である点を積極的にPRしていきたい。

また、障害者雇用全体について、現在雇用率が1.6%なので、視覚障害者に限らず障害者雇用の促進を目指してハローワークのセミナーにも積極的に参加し、何としても法定雇用率の達成を図っていくことを当面の課題としている。

### ヘルスキーパー・大石孝さんが語る



ヘルスキーパーの  
大石孝さん（49歳）

### 技術を磨き、期待に応えたい

調理師として長く勤めてきましたが、視野の狭窄が進んだため、国立身体障害者リハビリテーションセンターで三療の国家資格を取得しました。マッサージ業を開業するより、どこか企業に勤務したいと考えておりましたので、テブコシステムズに採用されたときは本当にうれしかったです。

社会経験豊富といっても、大きな会社に入ったことはありませんでしたし、企業内のヘルスキーパーとしてうまくいくかと不安でした。また、大宮以外で働いたこともありませんでしたので、通勤が一番神経が疲れました。もちろん、マッサージ技術の向上にも気を遣いました。

ただ、会社からさまざまな面で心を配ってもらいましたので、スムーズに溶け込むことができました。また、肩・腰の痛みやコリを訴えていた人が「本当に楽になった」と喜んでくれると、この仕事をしてよかったと思います。

今後はさらに三療の技術を磨き、皆さんに満足してもらえるように努力し、より親しまれるヘルスキーパーになれるよう頑張っていくつもりです。

### 人事担当者が語る

## 明るい人柄と研究熱心さが人気の秘密

マッサージ室に関しては、大石さんの人柄がよかったことが一番だと思います。

マッサージ室で大石さんと何となく会話して、マッサージを受けることが最高のリフレッシュになるという利用者の声が圧倒的です。これこそ、ヘルスキーパーが外部のマッサージ治療と決定的に異なる点だと思いますね。もちろん、利用料金が60分で500円と格段に安い点もありますが、それだけでない良さを十分利用者は感じているはずです。

それにマッサージ技術に関しても、大石さんの技術は高く、しかも研究熱心で外部の研究サークルに参加して積極的に新しい技術を取り入れており、スキルアップに熱心な点でも感謝しています。

また、明るい性格で社内に溶け込もうと努力してい

総務部課長（採用・企業倫理担当）  
能登谷 暁さん



る点も感心しています。そのため、他の職場の飲み会やカラオケなどに声がかかるらしいんですね。ご本人も楽しんで参加しているようですから、大変結構なことと思っています。

また、当社には大石さん以外にも由木貴章さん、中野佐知子さんの2人の視覚障害者が働いています。2人ともSEや研修担当の仕事を通じて、それぞれハンディに負けず、健常者と同様に仕事に取り組んでいます。彼らにも、ますます意欲的に仕事に挑戦してほしいと願っています。

社員への受け入れ教育

本人への教育研修

設備改善

支援機器導入

職域・能力開発

介助者

意欲・意識改善

障害者雇用の推進に尽力