

優秀賞

# 自立支援の体制づくりで 職場復帰を実現

熊本県商工会連合会



熊本県商工会連合会は、  
熊本県商工会館8階にある。

## 企業・法人プロフィール

熊本県商工会連合会

代表者：伊東昭正

〒860-0801 熊本県熊本市安政町3-13

TEL096-325-5161 FAX096-325-7640

## 業種および主な事業内容

主として町村の商工業の活性化を図るとともに、社会一般の福祉の増進に資することを目的に、商工会法に基づき設立された特殊認可法人。地域の事業者が業種にかかわらず会員となり、事業の発展や地域の発展のために活動する総合的な経済団体。

国や県の小規模企業施策（経営改善普及事業）の実施機関でもあり、小規模事業者を支援するために経営相談・指導のほか、さまざまな事業を行っている。

## 職員数

35名（平成16年4月現在）うち障害者数1名

<内訳>

視覚障害者1名（うち重度1名）

## 事業所の概要と障害者雇用の経緯

熊本県には86の商工会があり、連合会では商工会の事業運営や広域的な問題、業種特有の問題など、より専門的な問題について支援している。

連合会にとって障害者雇用は今回が初めてのケースであり、中途視覚障害者となった職員が、退職後、本人の職場復帰への意志・努力と連合会での受入体制の整備により、本人の経験・能力を極力生かした形での職場復帰を実現した。

# 突然の視覚障害を乗り越え 長年の経験を生かした業務で職場への復帰を果たす

## ベテラン職員の突然の視力低下

平成13年4月、熊本市託麻商工会の経営指導員であった甲斐幸二さんは、急激に視力が低下し、日常業務に差し支えるほどになった。甲斐さんは、熊本県商工会連合会傘下の商工会数力所を計21年にわたって勤務していたベテラン職員（当時47歳）。県下で会員数が最大の同商工会の実質事務局長ともいえる責任ある立場で、自前の会館の建設中ということもあり、連日過密な仕事をこなしていた。ある日突然の視力の低下に衝撃を受ける。

さっそく専門医の治療を受けるが、思わしくなく、休職して同年7月から熊本大学病院に入院する。原因ははっきりしないが、夜中までパソコンを扱うなど眼を酷使していたことは事実である。両眼とも網膜の神経萎縮による視力の低下で、最新のステロイド治療を試みたが、視力は一向に回復しなかった（障害2級）。

休職期間中も甲斐さんの職場復帰の意志は固く、熊本大学病院の神経内科の紹介で福岡県柳川リハビリテーション病院に入院、復職に向け、画面拡大ソフトやスキャナーを利用した活字音訳システムを使用したパソコン講習を受講。その結果、トレーニング次第では事務的作業の可能性は高いとの評価を受け、熊本県商工会連合会では復帰できる職場の検討

に入った。

そのうえで、職場復帰に向けて日常生活訓練とより高度なOA訓練を受けるために、平成14年8月から15年3月まで大阪市の日本ライトハウス視覚障害者リハビリテーションセンターに入所することになった。

## 熊本市託麻商工会から連合会への 移籍による職場復帰を実現

これらの訓練を経て甲斐さんの自信は高まり、職場復帰の意欲もより確かなものになった。熊本県商工会連合会としては中途障害者の職場復帰の取り組みは初めてのケースであったが、本人の強い希望とこれまでの実績を評価し、受け入れる具体的な職場を検討することになった。

そして、元の職場である熊本市託麻商工会では、直接事業所を訪問するなど外出する機会が多く本人の負担が大きいと、移動の少ない事務所内での業務が主体の連合会に移籍したほうがよいという結論に至った。早速、甲斐さんの意向を確認し、平成15年4月、熊本市託麻商工会から熊本県商工会連合会へ移籍したうえで、連合会の職場に復帰することになったのである。



業務に励む甲斐さん（左）。  
平成15年4月、熊本市託麻商工会から熊本県商工会連合会へ移籍した。



視力が低下し始めた当時の見え方を、手ぶりを交えて説明する甲斐幸二さん

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



# 就労支援機器を導入、他の職員とのコミュニケーションを図る

## 本人の意向を尊重、助成金を活用し就労支援機器を整備

周辺視野は残っているが、視点の中心が見えないため、少し離れた場所の様子、文書の全体像（レイアウト・構成・図形）や色彩の判別が困難である。だが、文書は拡大読書器やパソコンによる文字の拡大、スキャナーによる音声変換で判読できる。インターネット、ワード、エクセルなど情報機器に関する習熟度は高い。もちろん、電話や面談による会話については、健常者同様に可能である。

甲斐さんの視覚障害の状況を客観的に判断、本人の積極的な提案を受け入れながら、職務遂行上必要となる就労支援機器の導入の具体的な検討に入った。

そして、実際に使用する機器については、熊本県障害者雇用促進協会に障害者雇用継続援助事業に基づく助成金（中途障害者作業施設設置等助成金）を申請、別表一覧表にある機器を設置することに決定した。

### 助成金を活用し設置した就労支援機器の一覧

- ・ノート型パソコン  
（富士通FMV - 718 NU4 / B）
- ・スキャナー（エプソンGT - 9800F）
- ・拡大読書器（ベスマックスタイプL）
- ・音声変換ソフト・ヨメール  
（アメディア Ver.5）
- ・デジタルルーペ（ベスマックスV Reader）

ノート型パソコンは音声リーダーソフト付きで事務所内でも外出先でも使用可能である。外出先へは

デジタルルーペを持参し、パソコンと連動させて文字を画面に拡大して使用する。スキャナーは、音声変換ソフト・ヨメールとセットで使用することで、文書などを拡大するだけでなく音声に変換して読み取ることができる。拡大読書器は、液晶モニターと一体型でオートフォーカスで文字を拡大して判読する。

## 職員とのコミュニケーションでは極力、自然な交流を目指す

障害者を受け入れるといっても、「障害者だからできない」というような先入観は、なるべく持たないようにしている。介助者も設けず、職場環境を含めて特別の配慮はしていない。この点は本人の希望でもあり、甲斐さん自身周囲と極力普通に接するように心がけている。実際に本人の勤がいいこともあり、事務所内での移動ではそれほどの困難はないようだ。

通勤についても、独力で約4キロのバス通勤を行っている。自宅からバス停まで近いこと、バス停から事務所までには大きな交差点があるが、音声付き信号で問題が少ないことから特別の配慮はしていない。

もちろん相応の気配りも必要で、室外を歩くときや困っている場合には、周囲の職員が自然に気遣うように心がけている。

実際に甲斐さん自身も職場内の懇親会や親睦会にも積極的に参加しており、他の職員とのコミュニケーションは十分図られている。



ノート型パソコンを使い、データを入力している甲斐さん（情報量の多い文書を読み取るときにも使う）。



スキャナーに文書を置いて文字を読み取り、音声変換ソフトを使って確認する。



打ち込んだデータを拡大読書器で拡大して確認する。

# 各種業務を新たに経験することで 具体的に支援体制づくりを探る

優秀賞

## 新たな発想で 3カ月ごとに各職場を経験

20数年のキャリアがあるとはいえ、視覚障害になった現在、その経験がそのまま生かせるわけではない。また、2年間休職している間に新たに学ばなくてはならない業務知識も当然増えているはずだ。

甲斐さんの過去の経験を生かして具体的に何ができるかを考えるには、全く新しい発想に立って各職場を経験し直すのが一番よい方法だと考えた。具体的には、商工会指導員として、商工会運営指導に関する業務を担当する各課を3カ月ごとに経験してもらうことにした。

まず、広域振興課では、広域的なテーマとしてエキスパート派遣事業、経営革新、創業、倒産防止特別相談などの業務を担当してもらった。次の指導課では、青年部・女性部活動、消費税円滑化対策、補助金の申請・執行に関する相談指導などの業務を担当してもらった。最後の業務情報課では、小規模企業共済・商工貯蓄共済制度の普及、商工会の財源確保に関する相談指導、中小企業向け融資制度の新設に関する企画および調整の業務などを担当してもらった。



外出先などでは、デジタルループを使って文字をノート型パソコン上に拡大して読む。



電話にも積極的に出て応対する甲斐さん。即答できない場合は、文書を見たり同僚に確認したりして、速やかに返答するように心がけている。

## 業務情報課に新しい可能性を見出す

各種業務の経験にあたっては特に介助者を用意せず、できるだけ先入観を持たずに可能性を掴むことのないように配慮して、各種業務を本人の意欲に任せて自由に経験してもらうことにした。その結果、これまでの経験を生かしながらハンデを克服しつつ、かなりの業務を遂行できることが判明した。

広域振興課では、倒産防止特別相談などの個別相談指導を、商工調停士など専門家と現地指導に出向いて的確に行った。また、指導課での商工会からの事業運営などの相談では、積極的に電話に出て随時指導するとともに、即答できない事項については調査・確認のうえ改めて回答するなど適切に対処できた。同じく指導課での商工会の適正化指導では、現地指導でデジタルループなどを駆使し文書を精査しつつ改善策を指導するなど、的確に業務をこなした。

さらに業務情報課では、小規模企業共済、商工貯蓄共済制度の普及のための説明会の開催や加入推進のための企画立案業務をこなすとともに、中小企業向け融資制度の新設に伴う銀行などとの折衝や企画調整では、十分に能力を発揮することができた。

その結果、職場復帰先としては、業務情報課が最も適していると判断し、同課の業務を遂行しながら、さらに新たな可能性を追求することになったのである。



読めない書類を近くの職員に確認する。



説明会で司会を務める甲斐さん

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

## 改善・取り組みの実例

| 問題点・課題                              | 改善策と効果  |
|-------------------------------------|---|
| 視覚障害者にとって、通常のパソコンや機器の使用は難しい。        | 本人が職場復帰のための訓練を積み、技量が十分向上したため、助成金制度を利用しながら拡大読書器、スキャナー、音声変換ソフト、デジタルループを揃えて、業務をスムーズに進行するようにした。   |
| 休職中に、新たに必要な業務知識は増えており、簡単に職場復帰できるのか。 | 過去の実績にこだわらず、新たな発想で3つの職場を経験し直してもらった。どこの職場で最も力を発揮できるか、冷静に分析した結果、業務情報課が最適と判断し、職場復帰が実現した。予想どおり十分に能力を発揮している。                                       |
| 他の職員とのコミュニケーションはどのように図ればよいか。        | 甲斐さんの過去の実績にもこだわらず、障害者という特別扱いもせず、極力普通に接するようにしている。ただ、職場内で困っているようなときには、手助けをするなどの気配りは周囲の者が自然にするようにしている。本人も懇親会や親睦会などにも積極的に参加、職員とのコミュニケーションも図られている。 |



商工会指導員の  
甲斐幸二さん（51歳）

### より専門性が要求される 質の高い業務に挑戦したい

もともと1.5と1.0であった視力が急速に低下、周辺部にわずかな視力が残るほどになったときには、確かにショックでした。ただ、すぐに何とかして職場復帰したいと思い、柳川リハビリテーション病院や日本ライトハウスリハビリテーションセンターでの訓練には真剣に臨んだつもりです。

どうしても職場復帰しなかった理由は、もちろん経済的な事情もありますが、やはり何としても自力で社会の歯車の1つであり続け、歯車の1つとしての達成感を持ち続けたいとの思いが強かったからでしょうか。

その点、休職中は本当にむなしく、せめて社会復帰に向けてリハビリに情熱を燃やすしかなかったからでもあります。社会復帰といっても他の職業につくことは、今さら難しく、やはりこれまで何十年もやってきた職業にするのが一番と、職場復帰することを願ったのです。そうはいっても、現実的に地域の商工会のような小さな単位の職場に復帰するのは困難であり、より専門性が要求される連合会に復帰せざるを得ませんでした。その点では、さらなる能力が要求されるのは当然のことであり、周囲のみなさんの期待を裏切らないように、一層精進したいと考えています。

だが、職場のみなさんの支えがないと十分な仕事ができないのが現実であり、感謝の気持ちで一杯です。このように、健常者だったときにはなかった謙虚さが身についてきたように思います。このプラス面を今後商工会の指導面で発揮できればと願っています。

突然、障害者になる可能性は誰にでもあるものです。後から続く障害者のために悪い例にはなりたくないと思い、努力している毎日です。



## 今後の課題&挑戦

### 出張業務など、さらにレベルアップした仕事に積極的に挑戦してもらう

現段階で通常業務に関する限り、職務遂行能力に問題がないことが判明したわけだが、今後は本人と十分協議しながらさらにその適応能力を伸ばしてもらいたいと考えている。



真剣な表情で業務に取り組む甲斐さん。今後は、より専門性が高い業務に挑戦したい、という。

具体的には、時々現地指導などに出かけることを除けば、概して内部事務中心になりがちな現状について分析しながら、より質の高い業務を遂行するために、さらに積極的に外部に出かけるなど、業務の範囲を広げていくことを検討したい。

つまり、連合会の指導先である商工会への現地指導については、もっと頻繁にある程度自力でできるようにするとともに、出張を含む業務も安全面に配慮しつつ徐々に増やしていきたいと考えている。

また、内部事務についても情報機器についてトラブルが生じた場合、専門の職員が連合会内部にいてほとんど処理できる体制が整っている。通常の職員は専門家に任せればいいのだが、甲斐さんは非常に意欲的で、システムアドミニストレーターの資格を取得して自力で対応できるだけでなく、他人のトラブルも処理できるようになりたいという目標を持っている。内部事務でもさらに高い目標に到達したいとの本人の意欲を尊重したいとも考えている。

### 人事担当者が語る

## 人間の能力・評価を改めて見直す機会を与えてくれた

### 甲斐さんの存在が 職員の士気の高まりに好影響

甲斐さんの職場復帰は、ご本人にとっても大変な経験だったのですが、我々迎え入れる側の人間にとっても、貴重な経験をさせてもらったと考えています。

障害ということを除いたら、甲斐さんと私を比較して実際にどちらが能力があるのか判断しづらいと思うのです。そもそもそのような甲斐さんを視覚障害があるからといってどう評価したらいいのか、これは難しい問題です。

甲斐さんは1年間、職場をいろいろ経験する中で、確かに一定のハンディがありながら、これまでの実績を生かしつつ十分な能力を発揮できることを見事に立証してくれました。

彼は51歳ですが、このくらいの年齢になるとかか

総務部総務課  
古嶋 徹課長



ってくる電話に率先して出ることは少なくなってしまうのですが、年齢やハンディを意識せず真っ先に電話を取ろうとするのです。

できることは何でもやろうとする姿勢は、周囲にいい影響を与えていますね。

ざっくばらんな話、甲斐さんより経験の浅い職員もおりますので、彼の頑張りぶりは他の職員にいい意味での刺激になっているはず。それに、途中で障害者になっても、本人の意欲と能力があれば、このように職場復帰のための体制づくりをすることで、復帰できることが明らかになったわけです。少なくとも甲斐さんの職場復帰は、職員の士気による影響を与えていることは確かです。

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