

CASE

3

関係機関の協力のもと、インターンシップを経てヘルスキーパーとして活躍

株式会社東急エージェンシー

PROFILE

事業所 株式会社東急エージェンシー



所在地／東京都港区
事業概要／各種広告の代理業務、広告宣伝に関する企画・立案・制作等。

本人



原 由美さん

年齢／30歳 障害の程度／障害等級3級

これまでの経緯

角膜混濁による先天性の弱視。視力は0.03程度。視野に見えにくいところがある。

過去に事務職での就労経験があるが、横浜市立盲特別支援学校であんまマッサージ指圧師、はり師、きゅう師の資格を取得。2009年4月から、ヘルスキーパーとして株式会社東急エージェンシーに勤務。

雇用までの道のり

新しい視点で視覚障害者の受け入れを検討

2007年9月から2008年2月にかけて、在職していた障害者が結婚や家庭の事情などによって複数名退職することになり、福王さんはハローワーク品川の担当者に相談しました。

それまで勤務していた障害者は、ほとんどが肢体不自由者で、主に事務業務に従事していましたが、採用人数の関係から従来の採用方針に加え、新たな視点による障害者の採用を検討するように勧められました。

同業他社で雇用事例があることや、業種の特徴から、従業員の疲労やストレスがたまりやすいことを考え、ヘルスキーパーの導入をハローワークの担当者に相談し、検討することにしました。

ハローワーク、横浜市立盲特別支援学校との連携

ハローワークの担当者から横浜市立盲特別支援学校を紹介され、2008年5月末に盲学校の教諭からヘルスキーパーの説明を受けた福王さんは、学生や設備など実際の受け入れに必要な情報収集と確認のため、早速6月に同校を訪問しました。その中で盲学校の教諭から、導入にあたり、ヘルスキーパー本人と就労先の従業員がお互いになじめるかを確認するための「インターンシップ（実習）」を実施することを提案され、社内で検討しました。



P9 用語解説「インターンシップ」参照

インターンシップで理解促進

社内調整の結果、8月に1週間のインターンシップ期間を

設定しました。マッサージを行うために必要な物品はすべて横浜市立盲特別支援学校が用意し、社内の仮のスペースで、担当教諭同行のもと就職を希望していた原由美さんが、実習生としてマッサージを実施しました。実習体験者は人事を中心に他部署の従業員や役員まで対象を広げ、1日5名、計25名がマッサージを体験し、施術後にアンケートを行いました。その結果、双方が好感度であったため、原さんのヘルスキーパーとしての受け入れが決まりました。

マッサージルームを開設



マッサージルーム

その後、マッサージルームを設置するスペースや必要な備品の購入などの参考に、先行企業のマッサージルームの見学を行ったり、保健師の知り合いのヘルスキーパーからも情報を収集したりして、原さんの希望も参考に原さんや盲学校の教諭と数回相談しながら、マッサージルーム開設の準備を進めました。

また、カルテの管理業務のための拡大読書器や画面拡大ソフト、画面読み上げソフトなどの比較的高額の就労支援機器も整備しました。

これらの就労支援機器の整備に際しては、障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しました。助成金申請手続きに関しては、事前に横浜市立盲特別支援学校から丁寧な助言が行われています。

これらの就労支援機器の整備に際しては、障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しました。助成金申請手続きに関しては、事前に横浜市立盲特別支援学校から丁寧な助言が行われています。



P56 「障害者雇用納付金制度に基づく主な助成金」参照

こうして、原さんは横浜市立盲特別支援学校を卒業した2009年4月から、ヘルスキーパーとして東急エージェンシーに勤務することになりました。

マッサージルームの運用



予約システム

当初は、施術を希望する従業員は事前に人事に電話で予約をする方法をとっていましたが、認知度が上がるにつれ希望者が多くなったので、システム担当者と相談し、イントラネット上に予約システムを作成しました。その結果、希望者が直接予約し、予約状況を原さんがいつでも確認できるようになりました。現在は1回40分の施術で1日6人分の予約ができるしくみになっています。

予約者は人事で代金（1回千円）を払い、カードを受け取りマッサージルームに行くという流れになっており、人事でも施術を受ける者を把握するようにしています。リピーターも増えており、施術を受ける者は徐々に増えています。また、毎朝、厚生担当者がその日の予約状況をイントラネット上に告知するため、当日の体調や業務を考慮して当日に予約を入れる希望者も多く、稼働率は概ね80%とのことです。



快適なマッサージをするために

原さんは、マッサージを受けた従業員から、「マッサージを受けて楽になった」という言葉を聞くのがとても嬉しいと言います。初めて施術をする場合には、問診表を活用してその人の全体の状況を把握するようしたり、時には自分もマッサージを受けてみて、施術される人の気持ちを考えたりするなど、よりよいマッサージをするための工夫や努力を怠りません。

厚生担当の上田さんは、「ヘルスキーパーはスペシャリスト

ヘルスキーパー導入までの取り組み

- ① 関係機関との相談、先行企業の見学
- ② 実習の実施
- ③ マッサージルームの準備（室内レイアウト、必要物品等の購入計画）
- ④ 支援機器の検討
- ⑤ 助成金等の申請手続き
- ⑥ 運営方法の検討
- ⑦ 保健所への届出
- ⑧ 社内への周知

用語解説

インターンシップ

学校と企業（非営利団体）との連携によって、学生が在学中に自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うことです。教育活動の一環として学校の主体的取り組みを軸に行われるのが基本ですが、実習の態様から労働基準法上の労働者とみなされる場合もあります。（厚生労働省「インターンシップ等学生の就業体験のあり方に関する研究会報告」より）

盲学校では学校の教育課程としてインターンシップを行っており、この事例では、その制度を活用して企業で実習を行いました。



マッサージをする原さん

で、私たちは技術に関するサポートはできませんが、コミュニケーションを密にして仕事がしやすくなるように一緒に考えていきたいと思っています」と話しています。

原さんは、技術に関しては盲学校の先生や同業の友人に相談しながら、自分のスキルを高めており、施術を受ける人の満足度がさらに高まるようにしたいと、今後に向けても意欲的です。

福王さんも「社内でヘルスキーパーが定着しつつあります。今後は、社外の研修の受講等でキャリアアップを図っていただき、将来的には本人の希望するアロマや鍼灸など、メニューを広げていくことも検討したいと思っています」と話しています。

原さんの施術を受けた従業員がリフレッシュして仕事に取り組み、さらに仕事の質が上がる、その効果が広がるのが期待されます。

MESSAGE

従業員の福利厚生に目を向け 新たな職域へ障害者を雇用



人事局
福王 弘道さん

長期間勤務していた障害者が家庭の事情で短期間に退職することになり、急遽ハローワークの担当官に今後の対応について相談し、従来の採用方法に加え新しい視点からの障害者雇用を検討しました。その一つとして、以前から気にかけていた従業員の健康管理面からも評判のヘルスキーパー導入の検討を始めました。初めは全く勝手がわからず不安でしたが、ハローワークと横浜市立盲特別支援学校の協力を得て順調に準備を進めることができました。実習によるマッサージの実体験は社内の理解を深めるために、先行企業の見学は本人を交えてのマッサージルーム開設準備打ち合わせの際の設備や備品を決定するのにとても参考になりました。横浜市立盲特別支援学校の適切なアドバイスもあり、購入備品の助成金申請手続きを含め、比較的すんなりと導入できたと思います。

現在の稼働率は80%と好評で、従業員の福利厚生としても有効に機能しており、思い切って導入して良かったと感じています。

I 視覚障害者が活躍する職場

II 視覚障害者とは

III 職場における配慮事項

IV 視覚障害者に役立つ支援機器

V 視覚障害者のガイド（誘導）方法

VI 支援制度

VII 支援機関

VIII 統計資料