

鍼灸マッサージ業における 視覚障害者の就業動向と課題

－視覚障害者の職業的自立支援に関する研究
サブテーマI
“視覚障害者の働く場の確保・拡大のための方策
及び必要な就労支援策に関する研究”
にかかると報告－

2005年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

鍼灸マッサージ業における視覚障害者の就業動向と課題

—視覚障害者の職業的自立支援に関する研究（サブテーマⅠ）

“視覚障害者の働く場の確保・拡大のための方策及び

必要な就労支援策に関する研究”にかかると報告—

2005年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、職業リハビリテーションに関する研究・開発、情報の提供、専門職員の養成・研修等を行うための総合的な施設として、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構によって運営されております。当センター研究部門では、職業リハビリテーションの各領域にわたる調査・研究を広く実施するとともに、その成果を調査研究報告書その他の形にまとめて、関係者に提供しております。

そのような調査・研究の一環として、事業主支援部門では、「視覚障害者の職業的自立支援に関する研究」（平成14年度～16年度）を実施いたしました。この研究では、サブテーマⅠにおいて、“視覚障害者の働く場の確保・拡大のための方策及び必要な就労支援策”を明らかにすべく、視覚障害者の多くが伝統的に従事している三療（あんまマッサージ指圧、はり、きゅう）の分野を中心に、その就業実態を把握し、視覚障害者の職業的自立に関する課題を調査・研究してまいりました。

本書は、この研究の成果として得られた知見をとりまとめるとともに、当該領域における専門家の方々にも執筆していただき、当センターの事業主支援部門がとりまとめたものです。ご多忙のところ原稿を執筆していただきました皆様に、心より御礼申し上げます。

視覚障害者の就業問題については、これまでも様々な調査研究が行われておりますが、本書が、この問題への新たな展開に向けて、関係者の方々の参考となり、視覚障害者の就業問題解決への一助になれば幸いです。

2005年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 荻部 隆

〈執筆者とその分担（氏名の50音順）〉

岩本光弘（筑波大学附属盲学校高等部専攻科鍼灸手技療法科教諭）

第Ⅱ部第1章（共同執筆）、第Ⅱ部第3章（共同執筆）

大橋由昌（朝日新聞東京本社管理本部人事厚生セクション・ヘルスキーパー）

第Ⅱ部第1章（共同執筆）、第Ⅱ部第3章（共同執筆）

指田忠司（障害者職業総合センター研究員）

概要（共同執筆）、序章1、3、4、第Ⅰ部第1章（共同執筆）、第Ⅰ部第2章（共同執筆）、
第Ⅱ部第1章（共同執筆）、終章

原島雅之（障害者職業総合センター研究協力員）

序章2、第Ⅰ部第1章（共同執筆）、第Ⅱ部第1章（共同執筆）

藤井亮輔（筑波技術短期大学視覚部鍼灸学科助教授）

第Ⅰ部第1章（共同執筆）、第Ⅰ部第2章（共同執筆）、第Ⅱ部第1章（共同執筆）

吉泉豊晴（障害者職業総合センター研究員）

概要（共同執筆）、第Ⅰ部第1章（共同執筆）、第Ⅱ部第1章（共同執筆）、第Ⅱ部第2章、
第Ⅱ部第3章（共同執筆）

謝 辞

本研究では、本書を分担執筆していただいた方の他、以下に掲げる専門家の皆様から情報提供及び助言をいただきました。ここに記して厚くお礼申し上げます（敬称略）。

新井愛一郎、有本圭希、岩崎洋二、江村圭巳、加藤武司、喜多嶋毅、工藤 正、熊懷 敬、坂井友実、
佐々木健、篠島永一、田中章治、平 重忠、津田 諭、新阜義弘、水出 靖、望月 優、守田 稔、
与那嶺岩夫

目 次

概 要	1
序章 研究の背景と調査計画	6
1. 研究の背景	6
2. 視覚障害者の三療分野における就業実態に関する文献資料について	8
3. 本研究における課題と調査方法	12
(1) 三療分野における視覚障害者の就業実態に関する調査	12
(2) 三療以外の職業における視覚障害者の就業実態に関する調査	13
4. 本書の構成について	15
第 I 部 鍼灸マッサージ施術所をめぐる動向	
第 1 章 鍼灸マッサージ就業実態調査の結果から	19
第 1 節 調査の目的と方法	19
1. 調査の目的	19
2. 調査の方法	19
(1) 調査の対象及び客体	19
(2) 就業あん摩師数及び施術所数の抽出率	20
(3) 調査項目と実施方法	21
(4) 調査期間	21
第 2 節 調査結果の概要	21
1. 調査票の配送と回収状況から	21
(1) 調査票の配布状況	21
(2) 調査票の回収状況	22
2. 回答者の属性別状況	23
(1) 性別と年齢	23
(2) 開業後の営業年数	25
(3) 視覚障害業者の割合と行動視力の状況	25
(4) 出身学校	26
(5) 三療師とあん摩単独業者の割合	26

(6) 他の関連資格の取得状況	27
(7) 業界の加入状況	28
3. 業務の現状	29
(1) 営業形態	29
(2) 施術料収入	30
(3) 施術料以外の収入と副業	31
(4) 従業員雇用の有無	34
(5) 健康保険取扱いの状況	35
(6) マッサージ券・鍼灸券の取扱い状況	36
(7) 1ヵ月当たりの取扱い患者数	37
(8) 就業時間と休日数	38
(9) 主に扱う症状・疾患	40
(10) 施術の方法	41
(11) 日常業務で心がけている事柄	43
4. 職業意識に関する状況	44
(1) 仕事へのやりがい感	44
(2) あん摩業・鍼灸業への評価に対する意識	45
(3) 施術料収入に対する満足度	47
(4) 施術技術・知識及び経営能力に対する満足度	48
(5) 経営環境の変化に対する意識	49
(6) 経営の将来と転職指向の意識	51
5. 経営の将来展望と施策ニーズに関する状況	53
(1) 今後の経営戦略	53
(2) 行政施策へのニーズ	53
(3) 重度視覚障害業者の支援サービスに関する意識	54
第3節 調査結果にみる現状とその考察	56
1. 業者名簿台帳及び調査票の回収状況から	56
(1) 免許の重複状況	56
(2) 就業鍼灸師の数	57
(3) 「隔年第55表」の下方修正の必要性	57
(4) 就業自営業者数の実態	58
(5) 出張業者数の実態	59
2. 有効回答の分析結果から	59

(1) 属性からみた視覚障害業者の特性	59
(2) 行動視力が営業形態と副業に及ぼす影響	60
(3) 取得資格の状況	61
(4) 視覚障害業者の業態及び意識特性の概要	62
(5) 視覚障害業者にみる施術料収入の低迷とその要因	65
(6) 経営の将来展望と施策ニーズに関する状況	69
第4節 鍼灸マッサージ施術所に関する調査のまとめ	70
1. 調査票の回収状況から	70
2. 回答者の分析結果から	71
第2章 鍼灸マッサージ施術所における視覚障害者就業に関する施策への提言	73
第II部 <u>ヘルスキーパーをめぐる状況</u>	
第1章 ヘルスキーパー就業実態調査から	77
第1節 調査の目的と方法	77
1. 調査対象者	77
2. 調査方法	77
3. 調査期間	78
4. 調査事項	78
第2節 調査結果の概要	78
1. 調査票回収状況	78
2. 回答者の属性別状況	79
(1) 性別及び年齢	79
(2) 勤務先と住まい	79
(3) 現在の職場の勤続年数	80
(4) あはき免許の種類と出身学校	80
(5) 行動上の困難の程度と視覚障害の等級	80
(6) あはき業界団体加入の有無	81
3. 職務遂行の現状	81
(1) 雇用形態	81
(2) 勤務時間及び勤務日数	82
(3) 社内診療所型、施術所型の別	82
(4) 1ヶ月当たりの患者数	83

(5) 主な施術法と主に扱う症状・疾患	83
(6) 副業の有無	84
(7) 収入	84
(8) 日常業務において心がけている事柄について	85
4. 職業的意識に関する状況	86
(1) 仕事へのやりがい	86
(2) ヘルスキーパーに対する評価	86
(3) 収入への満足度	87
(4) 知識・技術への満足度	87
(5) ヘルスキーパー勤務への不安	88
5. 将来展望と施策ニーズに関する状況	88
(1) 転職の希望	88
(2) 将来の勤務形態への希望	89
(3) ヘルスキーパーを含むあはき業発展のために望むこと	89
第3節 調査結果にみる現状とその考察	90
1. 調査の特質と意義	90
2. ヘルスキーパー雇用の特質	90
(1) ヘルスキーパー開拓史の概要	91
(2) ヘルスキーパー業務の特性における2つの側面	91
3. ヘルスキーパー業務の実態とその特徴	93
(1) ヘルスキーパー業務の定義とそれに関連する実態	93
(2) ヘルスキーパーをめぐるその他の実態	95
4. ヘルスキーパーの職業的意識と将来展望	97
(1) ヘルスキーパー雇用をめぐる需給拡大の可能性	97
(2) ヘルスキーパーの職業的意識とその背景	97
(3) ヘルスキーパーとしての将来展望と施策へのニーズ	99
第2章 事例調査の結果から	101
第1節 調査の目的と方法	101
1. 調査対象の抽出	101
2. 調査の方法	101
3. 調査期間	101
4. 調査事項	101

第2節 調査結果の概要	102
1. 事例W	102
2. 事例X	103
3. 事例Y	105
4. 事例Z	108
第3節 調査結果にみる現状とその考察	110
1. ヘルスキーパーの雇用者としての位置づけ	110
2. ヘルスキーパーの施術の位置づけ	111
(1) 施術料の徴収	111
(2) マッサージ室の利用条件	111
(3) 産業医等他の医療・保健スタッフとの連携	112
3. ヘルスキーパーに対する評価	112
第3章 ヘルスキーパーの雇用実態調査のまとめと施策への提言	113
1. ヘルスキーパーの雇用者としての身分の確立	113
2. 産業衛生への貢献の認識促進及び制度的位置づけ	113
3. 都市域外及び中小企業における働く場の拡大	114
4. 研修体制や養成課程の整備拡充	115
終章 本研究のまとめ	119
資料1 鍼灸マッサージの業態アンケート調査票	1
資料2 ヘルスキーパーの就業実態に関するアンケート調査票	1

概 要

序章： 本研究の背景と調査計画の概略について述べるとともに、本研究で中心となった三療（あんまマッサージ指圧、はり、きゅう）に従事する視覚障害者の雇用・就業実態に関する既存文献資料の整理と分析を行った。

第 I 部 鍼灸マッサージ施術所をめぐる動向

第 1 章： 平成15年 1 月～ 2 月にかけて、鍼灸マッサージ就業実態調査研究会に委託して実施した「鍼灸マッサージ就業実態調査」の結果を整理・分析した。

調査対象は、1 都 4 県下の12保健所が所管するあん摩師名簿台帳（平成14年作成分）記載の3084業者とし、全員に調査票を郵送した（有効回答率21.6%）。調査項目の柱は、①回答者の属性、②営業形態・営業規模・勤務状況・収入状況等、③仕事への満足度・知識技術への自己評価・将来への不安等、④経営戦略・視覚障害業者への支援ニーズ等である。

業者名簿台帳及び調査票の回収状況からは、①免許の重複状況、②就業鍼灸師の数、③「衛生行政業務報告例隔年第55表」の下方修正の必要性、④就業自営業者数の実態、⑤出張業者数の実態が明らかにされている。

そして、有効回答の分析結果をもとに、三療業態の一般的な特徴を踏まえつつ、晴眼業者との比較で、次のような視覚障害業者の特性が明らかにされている。

①自営業者の男女比は 7 対 3 で男性が多く、年代構成は50歳以上が 3 分の 2 を占め、30歳未満は 3 % であるが、このような男性傾斜と高齢傾向は視覚障害業者に顕著であり、男女比は 8 対 2、50歳以上は 8 割を超えており、65歳以上は48%に達する。

②視覚障害業者の障害等級をみると 1 級、2 級の重度視覚障害者が84%を占め、行動視力では、一人歩きが困難な業者（A）は44%、一人歩きができる程度の業者（B）も46%で、障害等級の上で重度に属する業者でも、行動レベルでは比較的軽度なグループに含まれる業者がかなりいることがわかった。

③上記 A. では院内専門業者の割合が 3 分の 2 と高く、営業形態では上記 B 及び晴眼業者と対称的である。副業従事率でも同様の傾向にあり、同じ視覚障害業者でも A と B の業態は著しく異なることがわかった。

④あん摩師、はり師、きゅう師の三免許を所持する割合は視覚障害業者（8 割）が晴眼業者（6 割）を上回る一方、三療以外の関連資格の取得状況では晴眼業者（28%）が視覚障害業者（14%）の 2 倍の率であった。

⑤従業員を雇用している視覚障害業者は16%にとどまる一方、その雇用従業員数も 9 割が 5 人未満で占められており、小規模経営が顕著であった。

⑦視覚障害業者の 3 割は、一ヶ月に扱う患者数が30人未満の業者で100人未満の累積率は 7 割を超える。これを反映して、視覚障害業者の年間施術料収入は、300万円未満の階級に約 6 割、500万円未満の

階級に約 8 割が集中しており、晴眼業者と比べ零細となっている。

⑧施術料収入額を行動視力との関係でみると、300万円未満の階級では上記 A（69.6%）が B を 8 ポイント、300～499万円では逆に B（26.5%）が A を 9 ポイント上回り、施術料収入額が行動能力の影響を受けていることが示唆される。

⑨施術料収入の不足分を晴眼業者では副業で補う傾向にあるのに対し、視覚障害業者の多くは、障害基礎年金に依存している。

⑩患者確保策として、視覚障害業者の多くが市区町村発行の鍼灸マッサージ券を活用している一方、健保を積極的に活用している者は9.8%と低い。三療施術に対する療養費制度上の制限規定に加えて、取扱い事務上の障害が障壁になっているものと思われる。

⑪低い施術料収入に3分の2の業者が不満を抱きつつも、8割が仕事にやりがいを感じている。ただ視覚障害業者では施術料収入に満足している業者が多い反面、仕事へのやりがいを感じている率では晴眼業者を下回っている。

⑫施術技能や経営能力に対する意識でも、厳しく自己を評価し、「満足していない」業者は晴眼業者に比べ低い。視覚障害業者では消極的選択でこの業に就く割合が高いこと、障害基礎年金を受給する業者が多いことなどが意識形成に関与しているものと思われる。

⑬全体の8割が景気の低迷と無資格・有資格者業者の増加などを理由に経営環境が悪化したとしている。視覚障害業者の6割が前年に比べ平成14年の収入が減少したとしており、経営環境の悪化が零細業者の多い視覚障害業者により強く影響していることが窺える。

⑭経営環境の悪化等を背景に、将来の経営に不安を抱く業者は過半数に達し、また、14%の業者が転職を志向していた。この意識には視覚障害業者と晴眼業者の差異は認められない。

⑮将来の仕事の在り方として、「健康保険を活用した在宅ケア」の展開に4割、「介護支援事業所やデイサービス事業所と複合した経営」に4分の1が関心を寄せていた。一方、「ヘルスキーパー」、「機能訓練指導員」などを短時間労働の副業として望む業者も全体の1割以上を占めたが、これらの割合は視覚障害業者で高い。

⑯行政に対するニーズでは、「臨床技能を高めるための教育・生涯研修の充実」、「カイロなど違法業者の取締り強化」、「在宅介護サービスへの三療施術の導入」が各4割を超えた一方、「療養費制度の充実」にも4分の1の期待が集まった。

⑰行政へのニーズを視覚障害業者に限ってみると、「カイロなど違法業者の取締り強化」を求める割合が最も高く過半数を占めているが、鍼灸学校の増設、柔整業者による療養費の運用など経営環境の悪化を招いているその他の要因についても、規制を求める割合は晴眼業者よりも高い。

⑱重度視覚障害業者を支援する人的サービスの必要性を認める割合は視覚障害業者（64.3%）に高いが、晴眼業者では態度を保留した業者が多く、この問題に対する認識が十分浸透していない現状が窺える。

⑲重度視覚障害業者のために必要と思われるサービスの内容では、施術所内の衛生・安全管理に関する介助が最も多く、カルテ処理などの事務介助、在宅ケアの際の移動介助が続いた。特に晴眼業者では、

施術所内の衛生・安全管理に関する介助の割合（76.8%）が視覚障害者を11.5ポイント上回っており、安全衛生管理面での関心の高さが窺える。

第2章： 上記の調査結果を踏まえて、鍼灸マッサージ施術所における視覚障害者の就業を促進する上での課題として、①視覚障害者が在宅ケア業務に従事する場合の支援の充実、②ヘルスキーパーを副業として希望する視覚障害者に対する雇用・就業機会の拡大を目指した地域労働者健康支援システムの検討、③介護保険の適用対象となる機能訓練に係わる研修の支援、④施術所の衛生環境保持に資するための環境衛生業務介助員制度の創設が挙げられている。

第II部 ヘルスキーパーをめぐる状況

第1章： 平成15年2月～3月にかけて、鍼灸マッサージ就業実態調査研究会に委託して実施した「ヘルスキーパー就業実態調査」の結果を整理・分析した。

この調査は、1都1府9県に所在する事業所でヘルスキーパーとして働く118人に調査票を送付してその回答を求めたものであるが、回収された調査票は63件で、回収率は53%であった。調査項目の柱は、①回答者の属性、②職務遂行の現状、③職業的意識に関する状況、④将来展望と施策ニーズに関する状況である（巻末資料2参照）。

ヘルスキーパーの特徴的側面に着目しながら調査結果をみると、回答者について①鍼灸マッサージ師の国家師格を有していること、②施術対象者と同じ企業の従業員であるが、正社員と嘱託または契約社員とがそれぞれほぼ半数を占めていること、③産業衛生に貢献しているが、医療的位置づけに比べ福利厚生的位置づけの色彩が強いことがわかった。そのほか①女性が多い実態、②都市部に多い実態、③重度障害者が多い実態も窺えた。

また、職業意識の面では、①仕事のやりがいを感じている人が半数以上を占めたが、②収入に満足している割合は2割強に留まり、③施術者としての知識・技術に満足していない人が7割に達し、④勤務し続けることへの不安を感じている割合が6割以上に昇ったものの、概ね、現状のヘルスキーパーの勤務を継続したいとする意見が多く、臨床技能を高めるための教育・研修の充実や治療ガイドラインの作成を望む声が多かった。

第2章： ヘルスキーパーに関する訪問調査の結果について述べた。調査は、平成15年3月・8月・9月に4件実施し、当該事業所で働く視覚障害者とともに、上司等担当部署の管理者にも質問した。

その結果から特徴的な点をみると、①ヘルスキーパーは専門職として位置づけられており、他の専門職と同様に正社員とは異なる雇用形態で雇われていた。②ヘルスキーパーの福利厚生面での意義を重視する事業所が多かったが、施術料の徴収、マッサージ室の利用条件、産業医等他の医療・保健スタッフとの連携には細部において差異がみられた。③ヘルスキーパーに対する従業員の評判は高く、3事業所において以前雇用していたヘルスキーパーが離職した後も引き続き他のヘルスキーパーを雇用していた。また、2事業所では同一企業の他の事業所にもヘルスキーパーを配属していた。ただ、従業員の健

康管理への施術の貢献度を客観的に検証しているところはなかった。

第3章： アンケート調査及び訪問調査の結果をふまえて、ヘルスキーパー雇用を促進する上での課題として、①ヘルスキーパーの雇用者としての身分の確立、②産業衛生への貢献の認識促進及び制度的位置づけ、③都市域外及び中小企業における働く場の拡大、④研修体制や養成課程の整備拡充などが挙げられている。

終章： 第I部及び第II部で掲げられた課題を踏まえて、三療分野における視覚障害者の雇用・就業を進めていくために、①鍼灸マッサージ施術所で働く視覚障害者に対する支援策の在り方について専門的立場から検討する委員会を設置すること、②ヘルスキーパーの多様な働き方についてモデル・ケースを抽出・検討し、その評価・検証に取り組むことが挙げられている。

(指田忠司、吉泉豊晴)