

第2章 事例調査の結果から

第1節 調査の目的と方法

アンケート調査では把握しにくい細部について明らかにし、ヘルスキーパー雇用に関する実態及び課題をより詳しく考察する材料を得る目的で、個別の事例について訪問調査を実施した。以下、調査の方法等について簡単に述べる。

1. 調査対象の抽出

日本ヘルスキーパー協会より事例調査候補を紹介していただき、そのうち調査を承諾していただけた4事業所5人を調査対象とした。その際、事業所の業種、ヘルスキーパーの属性（性別や年齢層等）がなるべく偏らないよう配慮した。

地域別では、1事業所が大阪府、その他の3事業所が東京都である。

事業所の業種としては、製造業、建設業、小売業、印刷・出版業の各業種から1ヶ所ずつとした。

ヘルスキーパーの属性についてみると、男性2人・女性3人、視覚障害の程度1級3人・2級2人、年齢では20歳代2人・30歳代2人・40歳代1人である。

2. 調査の方法

各事業所を訪問し、ヘルスキーパー及びその上司（または人事担当者）よりヒアリングを実施した。

3. 調査期間

平成15年3月に1ヶ所を訪問したほか、同年の8～9月に3事業所を訪問し調査を行った。

4. 調査事項

主に次の点を中心にヒアリングを行った。

- ・事業所の概要と障害者雇用の状況
- ・ヘルスキーパーのプロフィール
- ・ヘルスキーパーをめぐる職場の構成と業務の流れ
- ・施術をめぐる状況
- ・ヘルスキーパー雇用上の配慮事項

第2節 調査結果の概要

以下、調査事項に沿って各事例の調査結果の概要を記す。

1. 事例W

- ・事業所：株式会社W社・本社
- ・ヘルスキーパー：A氏（女性、40歳代後半、障害程度1級）

◇事業所の概要と障害者雇用の状況

株式会社W社は、各種住宅設備機器・建材の生産や販売、ビルの内装工事、設計・施工コンサルタント業務等を行う企業で、全国に50以上の事業所を持ち、その常用雇用従業員総数は2,250人（うち女性400人程度）であり、そのほか派遣社員が30～40名程度いる。営業に携わる事業所が各都道府県に少なくとも一ヶ所あり、それ以外に工場が5ヶ所ある。工場の従業員が1,000人強、営業関係事業所の従業員が1,000人程度という内訳である。

2002年の全社の障害者実雇用率は1.55%。以前は特定の工場で肢体不自由者を中心に雇用していたが、本社でも障害者雇用に取り組むこととし、その一環で1996年よりヘルスキーパーを雇用した。最初に雇用したヘルスキーパーが4～5年で離職したため、その後任としてA氏を雇用した。なお、本社に勤務する従業員は300名強（うち女性が80人程度）である。

常用雇用従業員の雇用形態には社員、雇員、嘱託の3種があり、雇員（インテリアコーディネーターなどの専門職）及び嘱託（産業医等）で50～60名程度になる。雇員は、給与体系が異なり、基本的に人事異動がない。A氏は雇員として雇用されている。株式会社W社では、他にヘルスキーパーは雇用していない。

◇ヘルスキーパーのプロフィール

障害程度1級で、点字と白杖を使用。

盲学校在学中、1977年にあん摩・マッサージ・指圧師の資格を取得し、翌年、鍼灸の資格を取得。

盲学校卒業後、ベッド数100程度の個人病院で13～14年ほどマッサージや機能訓練に従事したが、そこが倒産したため、次いで施術者2人の治療院での3年ほどの勤務、接骨院での1年半ほどのアルバイトを経て、株式会社W社に入社。

◇ヘルスキーパーをめぐる職場の構成と業務の流れ

- ・所属及び他の社員との連携：A氏の所属は人事部だが、健康保険組合と連携して業務に当たっている。施術の予約は、健康保険組合が書類の形で受け、それをA氏が電話で聴取し点字でメモする。また、施術の利用状況は、人事部ではなく健康保険組合が把握管理する。なお、点字でカルテ記録を取っているが、カルテを会社側や健康保険組合に報告するといったことはしていない。

- ・勤務形態等：A氏は、専門職の雇員として雇用されている。勤務時間は9:00～17:30で、昼休みは13:00～13:50。1回の施術は30分で、それが終わるごとに20分のカルテ記録・準備・休憩の時間を取る。

◇施術をめぐる状況

- ・マッサージ室の利用条件：利用者は、健康保険組合に書面で申し込む。その際、上司への届けなどは不要で、本人の希望により勤務時間内に受けることができる。施術1回につき300円を徴収する。勤務時間内でも施術を受けられるためか、勤務時間外の施術を希望する声は特にない。
- ・施術の種類等：施術としてマッサージを行う。鍼灸は行っていない。眼の疲労、あるいは疲労性の肩こりや腰痛を訴える患者が多く、それら症状に応じた施術を行っており、社員の評判が良い。施術をしながら健康上の相談を受けることもあるため、病院勤務等の経験を生かしてアドバイスをしている。
- ・利用者の状況：本社に勤務する300人強（うち女性80人程度）が施術対象者で、平均すると1日当たり6～7人の利用者がある。施術の枠としては1日9枠ある。本社では長時間パソコンに向かう従業員が多く、眼精疲労や肩こりが慢性的にある。特に女性にそれが多くみられ、施術利用のリピーターが少なくない。

◇雇用上の配慮事項

- ・作業環境の整備：A氏を雇用するに当たり、その身長に合ったベッドを新たに購入した。本社ビルは、自社のものでなく借用であるため自由に改造・設備することはできないが、当初よりエレベータの一部に音声ガイダンス機能が付いていた。A氏は、職場ではパソコンを使用していないが、独習により操作能力を身につけた。
- ・その他：回覧文書等は、健康保険組合のスタッフが読んでくれる。急を要する文書についても読んでもらえる状況にある。また、回覧文書に限らず日ごろから情報交換を行っている。株式会社W社としては、ヘルスキーパーを雇用して良かったと感じている。最近クイックマッサージなどが流行だが、社ではそれを勤務時間内に受けられるため社員に歓迎されている。社としてはA氏を取り巻く人間関係も良好と判断している。

2. 事例X

- ・事業所：株式会社X社・α事業所
- ・ヘルスキーパーB氏（男性、30歳代前半、障害程度1級）

◇事業所の概要と障害者雇用の状況

株式会社X社は、プリンタや半導体あるいはプロジェクタなど映像関係機器の設計・生産を主な事業とし、α事業所を含む18の事業所を有している。また、1980年代前半より特例子会社1社を設立し、企業全体で約170名の障害者を雇用している（視覚障害者であるヘルスキーパー8名を含む）。

8名のヘルスキーパーは、それぞれ異なる事業所に配置されているが、ヘルスキーパーの配属がない事業所でも従業員が施術を受けられるようにするため、曜日を決めて、1人が複数の近隣事業所を訪問施術しているケースがある。その時の移動は、社のバスを用いる。なお、α事業所のB氏は、他の事業所での訪問施術は行っていない。

α事業所には、ICチップや液晶用部品等の販売、ICの設計、研究開発、ビジネス開拓、顧客対応等に関わる各種部門があり、総従業員数1,100名強、うち正社員は6割程度、他は業務請負スタッフや派遣社員等となっている。そこで雇用されている障害者は、B氏を含め3名（2名は聴覚障害者で設計等に従事）。

α事業所は、設立当初の1992年からヘルスキーパーを雇用していた。その時に雇用した社員がやめ、後任としてB氏を1996年に雇用。

◇B氏のプロフィール

視力は両眼とも0.01程度（障害程度1級）。点字及び白杖を使用。中学生のころに今の障害程度になった。

リハビリテーション施設で、あん摩・マッサージ・指圧師の免許を取得した後、1996年に同施設の推薦によりα事業所に就職。他での就職経験はない。

通勤時間は、徒歩とバス利用により往復で40分程度。

◇B氏をめぐる職場の構成と業務の流れ

・所属及び他の社員との連携：B氏は、健康管理部門に所属しており、マッサージ室で施術を行う。看護師のいる健康管理室が隣接しており連携している。看護師の紹介で施術にくる人も少なくない。また、マッサージ等では対処しきれないと判断した場合は、健康管理室にもその旨を口頭で報告し、症状について利用者によく説明した上で、かかりつけの病院があればそこにいくよう指示し、なければ会社のほうで紹介してもらうよう図る。産業医は、週に1回くる。なお、施術記録を他の人に報告するようなことはしていない。

・勤務形態等：1年ごとに契約を更新する契約社員として、週5日勤務しており、土・日・祝祭日は休みである。有給休暇は、正社員と同じ条件で与えられる。

勤務時間は、10:00～18:45。昼の休憩は12:00～12:45。他の社員の標準的勤務時間は、9:00～17:45（コアタイムを11:00～15:00とするフレックスタイム制）で、1時間ずれている形になっている。入社した当時は他の社員と同じ勤務時間だったが、施術を受けやすくして欲しいとの社員のニーズを受けて、B氏が社に提案し、98年から今の形にした。

施術の1枠は30分で、1日8枠を設定。施術以外の時間は、カルテの記録・整理や施術の準備に当てられる。実際の施術は午後が多く、1日平均4人程度で、夕方に集中する傾向がある。

施術の予約受付は、B氏が電話で受けて点字で記入して調整する。

◇施術をめぐる状況

・マッサージ室の利用条件：施術を受ける利用者より施術料は徴収しない。①正社員の場合、施術に

要した時間分、勤務時間外に仕事をしてもらう。②正社員以外の場合は、勤務時間内に施術を受けた時はその時間に応じて賃金カットする。勤務時間外の施術についてはカットしない。マッサージ室利用に際し上司の許可は必要としない。

- ・利用者の状況：利用者に以前は偏りがみられたが、最近は新たに受けにくる人も増え平均化してきている。利用者のうち正社員が6割程度を占め、事業所全体の人数構成とほぼ同じと考えられる。従業員の数は、男性が約800人、女性は300人程度と女性が少ないが、利用者の男女比では女性が多い。パソコンに向かっの事務仕事に就く女性が多いことなどがその要因と思われる。
- ・施術の種類等：機器を使わず手だけでやっている。あん摩、マッサージ、指圧の内訳では全体として指圧が多い。ただ、腰なら指圧、肩ならもむなど部位による違いがある。利用者の要望に応じて変えることもある。

症状としては肩こり、腰痛、寝違えなどが多い。そのほか慢性的な頭痛、偏頭痛等もある。

施術の頻度は、B氏が必要と判断して指示を出した場合に比較的頻繁にきてもらうことはあるが、通常はせいぜい週1回程度。利用頻度に関する規則はないが、一般に週に1回か10日に1回程度とアドバイスしている。

◇雇用上の配慮事項

- ・作業環境の整備：B氏の前任者を雇用した時に、要所要所に点字ブロックを敷設した。また、マッサージ室が3階から1階に移転した時も点字ブロックを敷設した。
パソコンはB氏の私有パソコンを職場に持ち込んで使っているが、インターネットを利用できる状況になっている。95Reader（スクリーンリーダー）、ホームページリーダー（ブラウザ）、WinBIFF（メールソフト）などを利用し、医療関係情報の収集等に活用している。カルテ管理は、遡ってパソコンにデータを入力するのが大変なため、今も点字で記録・管理している。
- ・研修の受講等：卒業したりハビリテーション施設が主催するヘルスキーパー対象の学習会（年2回開催）に、出張扱いで参加できるようになっている。
- ・その他：回覧文書は、健康管理室の看護師に読んでもらっているが、看護師が休暇の時は総務部門の社員がサポートする。また、総務部門では情報交換会を毎日5～10分程度やっており、そこに参加して社内の各種情報を得ている。

3. 事例Y

- ・事業所：株式会社Y社・本社
- ・ヘルスキーパー：C氏（女性、20歳代後半、障害程度2級）
D氏（女性、20歳代後半、障害程度1級）

◇事業所の概要

株式会社Y社の本社は、編集、発送、広告、販売、印刷の各部門が地下5階・地上10階の1つのビルに入っている。ビルで働く人の数は、派遣社員や関連企業の社員を含め800名程度だが、大半はY

社の社員である。

1996年4月にヘルスキーパーを2名雇用し、同年5月からビルの3階に施術室を開設した。その目的は、①社員の健康管理と福利厚生、②障害者雇用促進である。ヘルスキーパー雇用について盲学校から社への働きかけがあり、同業他社の状況も参考にしながら、社として雇用を検討し雇うこととした。2人を雇用することとした理由は、③社の規模を考え、また、④1人で孤立した形（1人職場）になるのを防ぐためであった。

1996年に雇用した1人がC氏であるが、もう1人は2001年末に辞職したため2002年1月よりD氏を雇用した。

◇ヘルスキーパーのプロフィール

C氏は、盲学校であん摩・マッサージ・指圧師、はり師、きゅう師の免許を取得し、1996年3月に卒業した後、同年4月より株式会社Y社に入社。障害程度2級、白杖及び点字を使用。

D氏は、盲学校であん摩・マッサージ・指圧師、はり師、きゅう師の免許を取得し、卒業後、治療院に就職。その後、2002年1月から株式会社Y社に入社。障害程度1級、白杖及び点字を使用。

両名とも通勤は電車を用い、時間は片道40分程度。

◇ヘルスキーパーをめぐる職場の構成と業務の流れ

- ・所属及び他の社員との連携：ヘルスキーパーの所属は総務局人材サポート部であり、徴収した施術料と墨字印刷した簡単な施術報告（誰が何時に施術を受けたかの記録。施術内容等は記載しない。）を人材サポート部に提出する。

施術室と同じ3階に診療所があり、そこで受診した後、施術を受けにくる人がいる。産業医の正式な指示書に従ってということではなく、産業医のアドバイスや本人の判断で受けにくる。逆に、施術してから診療所での受診を勧めることもある。

- ・勤務形態等：1年ごとに契約を更新する嘱託社員として、週5日勤務しているが、月1回だけ土曜出勤がある。ただし、その土曜出勤は、社に出勤するのではなく研修や勉強会への参加に用いる。就業時間は9:30～17:30で2名とも共通だが、施術時間に早番と遅番を設けて、施術時間をずらし、施術していないほうが予約受付をやる。早番は10:00から、遅番は10:20から開始。昼の休憩は、月・水・金が13:00～14:00で、火・木が12:00～13:00。これは、昼の休憩を利用して施術を受けやすくするための時間設定である。

予約は、手の空いているほうが電話で受ける。2名とも施術中の場合は留守電に予約を吹き込んでもらい、折り返し電話で連絡する。予約表は、点字で記録しているが、墨字のものも作成して他の人が分かるよう掲示する。メールによる予約は、確認まで時間差が生じてしまいトラブルになりかねないので、電話か直接来所により受け付ける。

◇施術をめぐる状況

- ・マッサージ室の利用条件：Y社の社員であれば、定年退職者を含め誰でも受けることができるが、定年退職者のうち実際に受けにくるのは再雇用されたシニアスタッフ。

予約受付の際に氏名と社員番号を必ず確認する。1人1日当たり1枠までという条件は設けているが、毎日受けにくることも可能。

- ・ 施術の種類等：施術は①フルタイムの40分コース（30分の全身マッサージ+問診・温熱物理療法10分）、②クイックタイムの20分コース（局所マッサージ15分+問診5分、2000年4月より開始）の2種類を設けており、前者は1,000円、後者は500円を利用者より徴収する。その施術料は、翌日、人材サポート部に施術報告と併せて渡す。有料にした理由は、③受診する人とならない人の不公平感を是正するため、④施術中に着用してもらうマッサージウェアなどのクリーニング代を捻出しやすくするためであり、その額は、クリーニング代その他を勘案しながら他社の事例を参考に設定した。施術は、鍼灸は行わずマッサージと物理療法を行っている。
- ・ 利用者の状況：96年の開設以来、利用者数が1,000人を超えた（カルテの合計数が1,000以上になった）。延べ利用回数は、更に多いこととなる。反復利用者は、おおよそ500名程度。社としては、なるべく偏りなく多くの社員に利用してもらいたいと考えているが、部署によって職場を離れられない人が少なくなく難しい面がある。

1日当たり平均7～8名の利用者がある。利用者のほとんどは、クイックタイムではなくフルタイムを選ぶ。クイックタイムは、月に数える程度しかない。

利用者の症状としては、肩こり、腰痛が大半であり、そのほか全身倦怠感のケースもある。

◇雇用上の配慮事項

- ・ 作業環境の整備：主な備品・設備として電動ベッド2台、温熱物理療法用のホットパック2台、遠赤外線灯1台、低周波治療器1台、パソコンと視覚障害者用ソフトウェア及び点字ディスプレイ1セット、点字ブロック、音声ガイド付エレベータとその点字表示がある。
パソコンは、社内LANに接続可能で、共用掲示板等を適宜活用しているが、部分的に音声で確認できないところがある。カルテは、点字及びパソコン（マイワードというソフトウェア活用）の両方で記録している。
- ・ 研修の受講等：月に1回、土曜日に出勤扱いで研修に参加するほか、適宜技能向上のため参加する。
- ・ その他：回覧文書は、人材サポート部の社員が読んでくれるが、すべて読んでもらえる状況とはいえない。メールで回覧が送られてくることはない。社内の情報が更に円滑に入手できればとの配慮を求める声があった。
給与明細は、給与課の人が点字を打ったものを渡してくれる。

4. 事例Z

- ・事業所：株式会社Z社・β事業所
- ・ヘルスキーパー：E氏（男性、30歳代前半、障害程度2級）

◇事業所の概要と障害者雇用の状況

株式会社Z社は、大手総合販売業者として7つの店舗事業所を持ち、各事業所にヘルスキーパーを1人ずつ配置している（男性4人、女性3人の計7人）。障害者雇用については視覚障害者を含む障害者全体の雇用を進めるべく取り組んでおり、法定雇用率1.8%を既に達成しているが、今後も更に障害者の職域を開拓しながら雇用促進を図るとしている。

β事業所の従業員数は、株式会社Z社の社員及び子会社の社員を合わせておおよそ2,000人弱。それ以外に取引先の従業員も事業所で働いている。

◇ヘルスキーパーのプロフィール

E氏は、障害程度2級（白杖なしで歩行）であり、17歳ころに現在の障害程度になった。

普通高校卒業後、障害者リハビリテーション施設的生活訓練課を経て、理療教育課程に進み、あん摩・マッサージ・指圧師、はり師、きゅう師の資格を取得して1991年3月に卒業。

その後、個人病院に2年ほどマッサージ師として勤務し、1993年に株式会社Z社に入社し、β事業所に配属され現在に至る。

通勤は電車を用い、時間は片道40分程度。

◇ヘルスキーパーをめぐる職場の構成と業務の流れ

- ・所属及び他の社員との連携：E氏は、人事部労務厚生担当の所属だが、施術室が医務室に隣接しており連携を取っている。β事業所の医務室には医師、看護師、薬剤師が詰めているが、E氏は、看護師等と夕礼を行い連絡を取り合っている。また、医務室の日誌記録簿にマッサージを受けた人の数を書く欄があり、その数を記載している。施術に関する詳細は、そこには記録しない。医務室来所者が看護師の紹介により施術を受けにくる場合もある。

E氏の職務上の相談等には、まずは所属部署のチーフが当たることとなっているが、雇用管理としてβ事業所の総務の人事担当が当たることもある。

- ・勤務形態等：1年ごとに契約を更新するスペシャリティー・スタッフ*注)として、週5日勤務している（水曜と日曜が休み）。

就業時間は9:45～18:20で、12:30～13:30が昼休み、15:30～16:00が休憩となっている。施術は10:00～18:00まで。18:00以降は夕礼として看護師との連絡・情報交換を行う。

施術は1枠1時間だが、その中で実際の施術時間は40分程度。残り20分でカルテの記入・整理、着替えなどを行う。施術は、平均して1日当たり6～7人程度。

予約は、E氏が電話で受ける。原則として予約制だが、来所時に空いていれば即時施術に応ずるこ

ともある。

◇施術をめぐる状況

- ・マッサージ室の利用条件：施術を受けられるのは株式会社Z社の健康保険加入者であり、β事業所内で働く人でもセールスパートナー（取引先の従業員）は対象外となる。施術料は、福利厚生サービスの一環として行うとの観点から無料としている。施術の頻度としては月2回程度を目安とするが、症状によって相談に応ずることとしている。

施術を受ける時は、原則として勤務時間でなく休憩時間を利用することとされているが、症状によって上司の許諾が得られれば勤務時間内に受けることも可能である。実際には、昼の休憩時間をずらして取ったり、時間単位の有給休暇を取って受けるケースが多い。

- ・施術の種類等：施術は、鍼灸は行わずマッサージを行っている。施術時間は、1回当たり40分の施術が基本だが、受診者の要望に応じて30分にするなど弾力的に行っており、クイックマッサージ的な手法も取り入れながらやることがある。
- ・利用者の状況：1日当たり平均6～7人の利用者がある。施術延べ件数は、月当たり120程度。時期によって波があるといったことはあまりなく、均等に利用されているが、1日のうち時間帯によって来所が集中する場合がある。休憩時間中に施術を受けなければならないとされていることが、そうした集中の一因となっている。

◇雇用上の配慮事項

- ・作業環境の整備：施術所の設備としてはベッド、各種備用品・更衣用の棚、机がある。パソコンはない。照明器具も特製のものではなく通常のもを使用。E氏が書類の読み書きを行う時は、15倍のルーペを用いている。

施術の記録は、最初に来所した人には氏名、所属、年齢、病歴等を新患カルテに本人に書いてもらう。2回目以降については、E氏が自分のノートにその日ごとの施術者数、施術時間、対象者氏名、施術部位等を記録している。日誌的な形で書いており、個人別記録とはなっていないが、それを素材に個人別状況を抽出することも可能。

- ・研修の受講等：社より研修費の支給を受けて、卒業母体である障害者リハビリテーション施設主催の研修に参加している。株式会社Z社の7名のヘルスキーパーの横のつながりが特にあるわけではないが、そうした研修の場を通して情報交換することがある。
- ・その他：回覧文書等社内の情報は、ルーペを使って読んだり、夕礼の時の情報交換によって得ている。

*注) 株式会社Z社には、いわゆる正社員以外に次のような雇用形態の社員がいる。

- ①スペシャリティー・スタッフ：特別の技能を持つ人をこの形態で採用しており、給与は年俸制で、それを12で割って月給として支払う。
- ②サムタイマー社員：時給制で、1日当たり何時間、週当たり何日の出勤、それで月額いくらの給与という計算をする。勤務時間を比較的自由に選択したい人がこの形で雇われている。

- ③メイト社員：給与は正社員と同じように月給制だが、働く分野が特定の領域に限られており人事異動の範囲に限られる。その中で専門的スタッフとして働く。

第3節 調査結果にみる現状とその考察

アンケート調査では把握しにくかった細部を中心に、事例調査からわかった事柄について、いくつかの点に触れたい。

1. ヘルスキーパーの雇用者としての位置づけ

ヘルスキーパーの勤務の形態をみると、企業によって契約の呼び方や内容に差異はあるものの、概ね、専門職たる契約社員または嘱託社員として位置づけられており、いずれの事例も正社員とは異なる形態であった。週当たりの勤務日数は、どの事例でも5日とされていた。

事例Wでは雇用（インテリアコーディネーターなどの専門職）として雇われていた。雇用は、常用雇用的一种であるが、正社員とは給与体系が異なり、基本的に人事異動がない。事例X及びYの場合、1年ごとに契約を更新する契約社員または嘱託社員として雇用されているが、雇用期間は数年以上に及んでいた。事例Zの場合は、1年ごとに契約を更新するスペシャリティー・スタッフとして雇用されていた。特別の技能を持つ人がこのスペシャリティー・スタッフとして採用されており、給与は年俸制で、それを12で割った額が月給として支払われる。雇用期間は10年に及んでいた。

正社員か否かの区別については、ヘルスキーパーの上司または人事担当者によれば、概ねそれが身分の違いというよりは働き方の違いであるとされていた。ヘルスキーパーが専門的な職種であり、人事異動を経ながら多様な分野を経験する形態にはなじまないことから、正社員以外の雇用形態を採るとするものである。いわば、ヘルスキーパーをゼネラリストとしてではなくスペシャリストとして位置づけるとの考え方であり、その両者の間にあるのは働き方の相違であるとしている。また、障害者に限らず全体的流れとして正社員が減少しそれ以外の雇用形態が増える傾向にあるとの指摘もあった。

ヘルスキーパーが専門的職種であるとするのは自然な解釈であり、また、障害者だからということではなく専門職に就く健康者も同じように正社員以外の形で雇用されているとする説明には、ヘルスキーパーの処遇が特に別枠で扱われているわけではないことを十分示している。しかしながら、正社員を減らし、それ以外の雇用形態を増やす背景の1つに人件費の削減があることはよく指摘されるところである。やはり正社員か否かの相違には、一面において身分の差があるとみることができよう。

ヘルスキーパーの雇用拡大を考える場合、単に雇用契約の安定した継続だけでなく、昇給等の面で将来見通しが広がるように図ることが、その分野への視覚障害者の進出意欲を高め、ひいては資質向上にもつながっていくものと思われる。

2. ヘルスキーパーの施術の位置づけ

(1) 施術料の徴収

従業員からの施術料徴収の状況を見ると、事例Z（1回当たり施術時間は40分）の場合は無料ではあるが、原則として休憩時間を利用することになっており、休憩時間をずらしたり時間単位の有給休暇を取るケースが多かった。また、事例Xの場合も徴収はしないものの、施術に要した時間分の勤務追加や賃金カットが行われ、いわば形を変えた徴収である（施術時間は30分）。事例Wでは1回の施術につき300円を、事例Yでは40分の施術で1,000円・20分で500円を徴収するとしていた。各事例とも異なる結果となっている。この点について統一された方法が採られているわけではなく、多様であることがわかった。

なお、施術料を徴収する理由として、事例Yでは①受診する人としめない人の不公平感を是正するため、②施術中に着用してもらったマッサージウェアなどのクリーニング代を捻出しやすくするため、の2つを挙げていた。

(2) マッサージ室の利用条件

従業員の施術の受けやすさを左右する1つの要素が、勤務時間内に施術を受けられるかどうかである。勤務時間内に受けられるとしていたのは事例Wである。事例Xの場合は、勤務時間内か時間外かによって扱いが異なり、時間外であれば施術料無料、時間内の時は施術を受けた時間に応じ追加勤務や賃金カットが生ずる。事例Zは、原則として勤務時間外の休憩時間に受けることとされているが、症状によって上司の許諾が得られれば勤務時間内に受けることも可能。

許可制か否かについてみると、上司への届けあるいは産業医等医療・保健スタッフの指示を必須の要件としているところはなく、いずれの事例も基本的に従業員自らの判断で受けることができていた。ただし、上述のとおり事例Zでは上司の許可の有無によって取扱いが異なる。

施術を受ける回数に制限を設けているのは、1人1日当たり1枠までという条件を設定している事例Y、施術の頻度として月2回程度を目安としている事例Z（ただし、症状によって相談に応ずる）であった。

なお、従業員が勤務時間内に施術を受けられるか否かが、ヘルスキーパーの勤務時間帯や休憩（特に昼の休憩）の取り方に影響している様子が窺えた。事例Xでは他の従業員の勤務時間帯に比べヘルスキーパーのそれを1時間遅らせることにより、従業員が就業時間終了後に施術を受けやすくなるようにしていた。事例Yの場合は、月・水・金の曜日にヘルスキーパーの昼の休憩時間を1時間遅く設定していた。事例Zでは従業員のほうが休憩の取り方をずらして施術を受けにくることだったのだが、1日のうち休憩が取りやすい時間帯に施術希望が集中することがあるとの指摘があった。

（吉泉豊晴、大橋由昌、岩本光弘）

(3) 産業医等他の医療・保健スタッフとの連携

産業医等他の医療・保健スタッフとの連携の仕方をみると、隣接する看護師在籍の健康管理室と連絡を取り合っている事例X、診療所と直接連絡を取ることは少ないものの患者への診療所受診アドバイスを行うなどにより間接的連携を取っている事例Y、隣接する医務室の看護師等と毎日の夕礼を通じて連絡を取り合う事例Zという結果であった。事例Wは、医療・保健スタッフとの連携ではないが施術の予約受付を健康保険組合のスタッフに依頼していた。比較的連携の度合いが強いのは事例XとZであるといえる。

ただ、文書による連絡では施術内容まで記載するとしたところはなく、患者の数や施術を行った時刻を記載するなど簡単なものに留まっていた。また、産業医等他の医療・保健スタッフの指示の有無が施術を受けるための条件とされているところはなかった。

診療所型／施術所型の別でいうと、ヘルスキーパーの施術を福利厚生としている事例YとZは施術所型といえるが、他の2事例もマッサージ室の利用条件や他の医療・保健スタッフとの連携の様子から、施術所型に分類できると考えられる。どの事例においても医療の一環として施術を位置づける度合いは、全体としてまだ弱いとみることができようが、施術所型の中でも他の医療・保健スタッフとの連携の度合いには相違がみられ、診療所型／施術所型の2分類だけでは捉えきれない面があることが窺える。

3. ヘルスキーパーに対する評価

ヘルスキーパーによる施術について、いずれの事例においても従業員の評判は良いとしていた。事例W, X, Yでは、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る。また、事例X, Zの場合、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(Xは計8人、Zは計7人)。こうした企業側の対応から、ヘルスキーパー職が評価されている様子が窺える。

ただ、企業側が施術内容等に関する情報を管理・分析し、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。また、そうした検証を今後考えるとしているところもなかった。

どの事例も施術所型でありヘルスキーパーと他の医療・保健スタッフとの連携が必ずしも強いとはいえない状況を考え合わせると、ヘルスキーパー雇用の意義である「視覚障害者の雇用促進及び」労働者の健康福祉の増進のうち、企業の考え方として前者に比較的重点が置かれている様子が窺える。

(吉泉豊晴)

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

これまでヘルスキーパー就業実態調査(アンケート調査)及び事例調査の結果を紹介しつつ若干の考察を加えてきたが、以下に改めてポイントとなる点を列記しつつ、ヘルスキーパーの雇用を進めるための施策への提言にも触れることとする。

1. ヘルスキーパーの雇用者としての身分の確立

ヘルスキーパーの雇用契約についてみると、アンケート調査では正社員、嘱託または契約社員がそれぞれ約半数を占めていた。その中で、少数とはいえ1年未満の期限付き雇用契約という不安定なケースがみられたのは気がかりな点である。

一方、ヘルスキーパーとして雇用されているもののうち副業を持っているものが1割強いたが、1日当たり勤務時間や週当たり勤務日数からみて、副業の有無を問わず時間的にはヘルスキーパー勤務が大半を占めており、その職業への専念の度合いが高いとみることができる。また、現にヘルスキーパーとして働いている人の中には転職を希望するものが少なく、引き続きヘルスキーパーとして雇用されることを望む声が多かった。

事例調査結果では、概ね、ヘルスキーパーが専門職たる契約社員または嘱託社員として位置づけられており、いずれの事例も正社員とは異なる形態であった。その背景にはヘルスキーパーをゼネラリストとしてではなくスペシャリストとして位置づけるとの企業側の考え方があり、その両者の間にあるのは身分の違いではなく働き方の相違であるとする。しかしながら、正社員を減らす背景には人件費抑制のねらいがあることはよく指摘されるところであり、やはり正社員か否かの相違には一面において身分の差があるとみることができる。

ヘルスキーパーの更なる雇用拡大を考える場合、正社員として身分が安定し、また、昇給等の面で将来見通しが広がるように図ることが、その分野への視覚障害者の進出意欲を高め、ひいては一層の資質向上にもつながっていくものと思われる。その意味で、正社員としての雇用の伸びが望まれる。

その際、雇用の当初は嘱託社員や契約社員であるとしても、一定期間の雇用を経過した者については正社員にすることを促す制度を設けるといった施策が考えられる。

2. 産業衛生への貢献の認識促進及び制度的位置づけ

ヘルスキーパー雇用の意義には、①視覚障害者の雇用促進、②労働者の健康福祉の増進の2面がある。後者に関連して、ヘルスキーパーの産業衛生への貢献がより広く認識されるようになれば、その雇用を更に促進することにつながる。

施術が産業衛生の中での的確に位置づけられているかどうか、つまり医療の一環として認識されているかどうかをみる1つの指標は、他の医療・保健スタッフとの連携がどの程度かであるが、アンケート調査及び事例調査の双方において、連携が必ずしも強いとはいえない実態がみられた。また、施術

を医療として捉える診療所型よりも福利厚生の一環として捉える施術所型のほうが多い実態であった。

一方において、施術所型のほうが、従業員が医師の指示に抛らず自らの判断で施術を受けることができ、結果的に施術の機会を拡げヘルスキーパー雇用の拡大につながるのではとの見方もある。ただし、この場合、事例調査からわかるように従業員が勤務時間内に施術を受けられるか否かなどが鍵となる。

いずれにしても、施術の医療的効果が正しく認識され、その産業衛生への貢献が広く知られるようになることが、施術機会の拡大につながる。そのための学術的検証や啓発が求められるといえよう。

また、単に学術的検証や啓発だけでなく、ヘルスキーパーを労働安全衛生の制度の上で明確に位置づけるという施策も考えられる。事業主の雇用労働者の健康保持増進に関する義務は、労働安全衛生法に規定されている。この趣旨を具体化した大臣告示によりTHP（Total Health Promotion Plan）が策定され、中央労働災害防止協会への委託事業として、運動指導、栄養指導、メンタルヘルスの観点から、各種専門指導員の養成と関連事業が行われている。

しかし、ヘルスキーパーは、その誕生の歴史からして職業安定行政の中でその雇用の促進が図られてきたという経緯があり、労働基準行政の枠組みの中で進められている各種健康づくり事業とは管轄基盤と法的根拠を異にしている。この行政区分の狭間で、ヘルスキーパーは、労働者の健康増進を担う業種でありながら、国が行う労働者健康施策から除外されてきた。健康保険の財源難が指摘される昨今、疾病予防や健康の維持増進に力点を移すことは、時代の要請に合致するもので、その一環としてのヘルスキーパーの位置付けが期待される。

3. 都市域外及び中小企業における働く場の拡大

アンケート調査から、ヘルスキーパーの雇用が都市部に多い実態がみられた。その背景には、ヘルスキーパーが規模の大きい企業を中心に雇用されており、そうした規模の大きい企業が都市部に多い状況があると推測される。一定数以上の従業員がいる企業でないと施術機会が少なくなり、ヘルスキーパー雇用に係るコストを負担しにくくなるといえる。

この問題を解決し、都市域外あるいは中小企業においてもヘルスキーパーの雇用を促進するためには、規模の小さな企業が共同してヘルスキーパーを雇用し、そのコストの負担を調整し合う仕組みが必要となる。

事例調査で取り上げた事例Xのケースは、同一企業内ではあるが複数の事業所でヘルスキーパー1人を雇っている事例といえる。複数の事業所の従業員が施術を受けられるようにするため、ヘルスキーパー1人が複数の近隣事業所を訪問施術していた。事業所間の移動は、社のバスを利用する。

異なる企業の間で同様のことを実現するためには、ヘルスキーパーの雇用関係をどのように調整するかなど解決しなければならない問題がいくつかあるが、各種保険に係る事務組合など企業が共同連携している例を参考にし、ヘルスキーパーの働く場の拡大を図ることが肝要である。

4. 研修体制や養成課程の整備拡充

事例調査の結果をみると、4事業所中3事業所において、勤務の一環としてヘルスキーパーとしての資質向上のための研修受講が認められていた。しかし、その一方でアンケート調査の結果では、ヘルスキーパーを含むあはき業発展のために望むこととして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が上位に挙げられていた。更なる資質向上へのニーズが高い様子が窺える。

ヘルスキーパーの施術をより効果的なものとするためには、一般的なあはき技術に加えて、就労業種を想定した分野別施術法といったものの確立やその習得も必要となるであろう。それに資する研究活動の促進、また、その研究成果の普及のための研修体制の整備が求められるところである。

加えて、これからヘルスキーパーとなる人のために、学校教育における人材育成課程の整備拡充も望まれる。あはき師養成課程において、就労希望業種を想定した選択科目の開講など、教育行政や労働行政の壁を乗り越えた取組みが望まれる。

(吉泉豊晴、大橋由昌、岩本光弘)