



## 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

(調査研究報告書 69)

- 視覚障害者の職業的自立支援に関する研究 サブテーマ

“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 -

サマリー

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

## 調査研究の背景と目的、方法

視覚障害者は、身体障害者の中で障害種別にみて最も雇用者数が少なく、その就業・雇用が特に困難とされている。

視覚障害者の就業状況は「身体障害児・者実態調査」(平成13年6月)によると、全体の就業者71,800人のうち、約53,900人(75.1%)が労働年齢にあり、うち34,500人(48.1%)が重度視覚障害者である。また業種別にみると、就業者全体の71,800人のうち約24,000人(33.4%)が視覚障害者にとっての伝統的職業といわれる三療(あんまマッサージ指圧、はり、きゅう)に従事しており、官公庁や民間企業で常用雇用されている視覚障害者は約11,500人(16.0%)となっている。

このように、視覚障害者の従事している職種をみると、依然として伝統的な三療の職種が多いが、この分野においても晴眼者との競争が激化している。また、三療以外の分野についてみても、まだまだ雇用・就業の機会は充分とはいえず、三療に匹敵するほどの専門職での就業の例は少ないといえる。

他方、最近の労働市場をみると、パソコンやインターネットの普及によりこれらを活用し、在宅で働く形態が現実のものになりつつあるなど雇用をめぐる環境は急速に変化してきており、適切な支援策を講ずれば視覚障害者の職域は従来よりも広がる可能性がある。また、これらの新技術を活用した新しい就労支援技法等の開発が求められている。

このような背景のもとに、本研究では、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るとともに(サブテーマ)、新技術を活用した就労支援技法・機器の開発を行い、今後の視覚障害者の職業的自立に向けての総合的な支援のあり方を提示すること(サブテーマ)とし、本報告書ではサブテーマのうち視覚障害者が伝統的に従事してきた三療分野における雇用・就業の実態に関する調査の分析結果を取りまとめ一定の施策の提言を行った。

なお、三療以外の分野における視覚障害者の雇用・就業実態と課題については、資料シリーズにおいて取りまとめることとしている。

## 調査研究期間

平成14年度～平成16年度

## 調査研究報告書のポイント

### 鍼灸マッサージ施術所をめぐる動向と課題

- (1)平成15年1月～2月にかけて実施した「鍼灸マッサージ就業実態調査」の有効回答の分析結果から、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結果が明らかになった。

<調査対象・項目>

調査対象：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： a . 回答者の属性 b . 営業形態・営業規模・勤務状況・収入状況等  
c . 仕事への満足度・知識技術への自己評価・将来への不安等  
d . 経営戦略・視覚障害業者への支援ニーズ等

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。

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。

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。

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

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、晴眼業者と比べて低い水準にある。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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%）が視覚障害業者を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。

（2）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は、次の4点が課題として挙げられる。

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

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

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

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

ヘルスキーパーをめぐる現状と課題

（1）平成15年2月～3月にかけて行った「ヘルスキーパー就業実態調査」の結果をヘルスキーパーの特徴的側面に着目しながら整理・分析すると、次のような回答者の特性が明らかにされた。

<調査対象・項目>

調査対象：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：a．回答者の属性　b．職務遂行の現状　c．職業的意識に関する状況  
d．将来展望と施策ニーズに関する状況

男性よりも女性が多く、勤務先が都市部に集中しており、重度障害者が多い。  
鍼灸マッサージ師の国家師格を有している。

施術対象者と同じ企業の従業員であるが、雇用関係をみると、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。

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。

職業意識の面では、仕事のやりがいを感じている人が半数以上を占めているが、収入に満足している割合は2割強に留まる。

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、勤務し続けることへの不安を感じている割合が6割以上に昇っている。しかし、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望む声が多かった。

- (2) 平成15年3月から9月にかけてヘルスキーパーに関する訪問調査を行った結果、次のような特徴が明らかになった。

なお、訪問調査では、当該事業所で働く視覚障害者とともに、上等等担当部署の管理者にも質問した。

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。

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。

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。

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。

- (3) ヘルスキーパー雇用を促進する上では、次の4点が課題として挙げられる。

ヘルスキーパーの雇用者としての身分の確立

産業衛生への貢献の認識促進及び制度的位置づけ

都市域外及び中小企業における働く場の拡大、

研修体制や養成課程の整備拡充

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の提言

- (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を行うこと。
- (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。

#### 残された課題

- (1) 本研究では、三療資格を活かして病院等で働く視覚障害者の実態及び課題については、調査対象から除いたが、医療施策等の変化に伴い、これら職場で働く視覚障害者の雇用状況も大きく変容しつつあることから、今後はこの分野における雇用・就業の実態についても調査する必要がある。
- (2) 本研究では、アンケート調査を通じて、三療以外の分野における視覚障害者の雇用・就業の実態と課題も明らかにすることを計画していたが、調査に必要な母集団の確保が困難なこと等の理由から、アンケート調査については実施を見送った。今後は職種別当事者団体等との協力を進め、確実に実証データが収集しうる調査方法

を工夫して、同種の調査を実施していくことが必要と考える。

#### 主要参考文献

厚生労働省：平成 14 年度厚生労働省衛生行政報告例，2002

七堂・磯部：鍼灸手技療法をどう見ているか、医道の日本, vol.59, pp.144-159 , 2000

身体障害者雇用促進協会編：三療に従事する視覚障害者の実態と職域の拡大，身体障害者雇用促進協会研究調査報告書, no.45 , 1980

日本障害者雇用促進協会編：視覚障害者職域開発研究会報告書 ヘルスキーパー(企業内理療師)編 ,日本障害者雇用促進協会研究調査報告書, no.151 , 1991

日本障害者雇用促進協会編：視覚障害者の職業自立のための技能習得等に関する調査研究報告書 ,日本障害者雇用促進協会研究調査報告書, no.209 , 1997

「ヘルスキーパー・ハンドブック」編集委員会編：ヘルスキーパー・ハンドブック , 株式会社パールライフ , 1996