

# ヘルスキーパー雇用企業に対する 雇用実態および雇用意識に関する調査

コンドウ ヒロシ イシザキ ナオト フクシマ マサキ  
近藤 宏\*1 石崎 直人\*2 福島 正也\*3  
イツ イサオ タナカ ヒデキ  
磯 勇雄\*4 田中 秀樹\*5

**目的** 近年、事業所内に設置された施術所（治療室）において産業医等と連携して社員の健康維持、増進を図るため、あん摩マッサージ指圧および鍼灸の施術を行う視覚障害者がヘルスキーパーとして企業に雇用される機会が増加している。そこで、ヘルスキーパーの雇用状況や雇用に対する意識について明らかにするために調査を行った。

**方法** 調査対象は、関東甲信越地区においてヘルスキーパーを雇用している企業206社とした。調査は、無記名による自記式のアンケート調査により実施した。調査項目は、調査対象企業の基本属性、ヘルスキーパーの雇用と意識、新型コロナウイルス感染症による業務への影響に関する項目とした。

**結果** 54件の回答があった（回収率26.2%）。企業の主な業種は、サービス業11件（20.4%）が最も多く、次いで情報通信業9件（16.7%）であった。ヘルスキーパーの雇用人数の中央値は2.5人であった。雇用形態は、正社員と契約社員ではそれぞれ30件（55.6%）であった。ヘルスキーパーールの設置のきっかけは、従業員の健康の保持と増進のため49件（90.7%）が最も多く、次いで障害者の法定雇用率を達成させるため37件（68.5%）、企業の社会的責任を果たすため22件（40.7%）と続いた。「ヘルスキーパーは貢献できていると思うか」は、肯定的意見（そう思う、どちらかといえばそう思う）51件（94.4%）であった。「ヘルスキーパーは従業員の健康保持増進に役立っていると思うか」は、肯定的意見（そう思う、どちらかといえばそう思う）51件（94.4%）であった。新型コロナウイルス感染症による業務への影響については、ヘルスキーパーの勤務状況が従来通りで変わりがなかったのは7件（13.0%）にとどまり、多くは在宅勤務（一部または全部）や時短勤務となり、通常の業務が行うことができていなかった。

**結語** 関東甲信越地区におけるヘルスキーパーを雇用している企業を対象にヘルスキーパーの雇用状況や雇用に対する意識について調査し、ヘルスキーパーの雇用や今後の視覚障害を有する鍼灸マッサージ師の雇用を推進する上で貴重な基礎資料を得ることができた。

**キーワード** 視覚障害者、ヘルスキーパー、雇用実態、鍼灸、マッサージ、調査

## I 緒 言

企業の社会的責任の意識の高まりや、障害者の就労意欲の向上の中で障害者雇用は進展している。一方で、障害者の法定雇用率を達成して

いる企業の割合は平成30年時点で45.9%にとどまっております<sup>1)</sup>、半数以上の企業が達成していないなど課題も残されている。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センターによると、全国における視覚障害者が

\*1 筑波技術大学保健科学部保健学科鍼灸学専攻准教授 \*2 同教授 \*3 同講師

\*4 横浜市立盲特別支援学校主幹教諭 \*5 都立文京盲学校主幹教諭

表1 調査対象企業の基本属性 (n=54)

		n	%
主要な業種	サービス業(他に分類されないもの)	11	20.4
	情報通信業	9	16.7
	金融業、保険業	8	14.8
	卸売業、小売業	5	9.3
	学術研究、専門・技術サービス業	5	9.3
	建設業	4	7.4
	製造業	3	5.6
	教育、学習支援業	3	5.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	1	1.9
	運輸業、郵便業	1	1.9
	不動産業、物品賃貸業	1	1.9
	医療、福祉	1	1.9
	複合サービス事業	1	1.9
	その他	1	1.9
	ヘルスキーパー 在籍先	特例子会社である	17
特例子会社でない		37	68.5
ヘルスキーパーが 施術業務を行っ ている事業所の 常勤の従業員数	200人以下	3	5.6
	201~300人	4	7.4
	301~500人	4	7.4
	501~1,000人	13	24.1
	1,001~1,500人	4	7.4
	1,501~2,000人	5	9.3
	2,001人以上	9	16.7
該当する事業所が複数ある	12	22.2	

従事している職業は、調査対象者1,174人に対し、あん摩マッサージ師(32.4%)が最も多い<sup>2)</sup>。その中でヘルスキーパーとして雇用される人数は、増加傾向にあるが、正確に把握することはできていない<sup>3)4)</sup>。ヘルスキーパーとは、社員として企業に雇用され、事業所内に設置された施術所(治療室)において、産業医等と連携して社員の健康維持、増進を図るため、あん摩マッサージ指圧および鍼灸の施術を行う者のことをいう<sup>5)</sup>。ヘルスキーパーを導入している企業の多くは大企業であることから社会保障などの雇用条件が他の職種と比較し充実していることなどから、この職種への期待が高く、近年、視覚障害を有する鍼灸マッサージ師にとって有望な職種の1つであるといわれている<sup>3)</sup>。これまで、ヘルスキーパーの実態に関する調査が行われ、属性や年収などの雇用状況、ヘルスキーパー自身の業務上の不安などの意識について報告されている<sup>3)</sup>。これらの調査ではヘルスキーパー自身を対象とした調査であり、雇用側であるヘルスキーパーが在職する企業を対象とした調査は行われていない。ヘルスキーパー雇用に対する雇用側の意識について把握することは、今後、ヘルスキーパーの雇用を検討するための

表2 ヘルスキーパーの雇用状況 (n=54)

		n	%
すべての視覚障 害者の雇用人数	中央値 [最小-最大]	5	[1-33]
	1人	14	25.9
	2人	4	7.4
	3人	5	9.3
	4人	2	3.7
	5人	3	5.6
	6~10人	11	20.4
	11~20人	7	13.0
	21人以上	5	9.3
	無回答	3	5.6
視覚障害者のうち、 ヘルスキーパーの 雇用人数	中央値 [最小-最大]	2.5	[1-32]
	1人	21	38.9
	2人	6	11.1
	3人	6	11.1
	4人	2	3.7
	5人	5	9.3
	6~10人	7	13.0
	11~20人	5	9.3
	21人以上	2	3.7
	ヘルスキーパーの 雇用形態 (複数回答)	正社員	30
契約社員(嘱託社員)		30	55.6
パート		2	3.7
ヘルスキーパー ルーム1カ所の1 日に利用できる予 約枠の最大人数	中央値 [最小-最大]	7.5	[4-56]
	4人以下	2	3.7
	5人	7	13.0
	6人	7	13.0
	7人	11	20.4
	8人	8	14.8
	9人	1	1.9
	10人	7	13.0
	11~20人	7	13.0
	21人以上	4	7.4

基礎資料や視覚障害者の雇用促進や発展につながることを期待できる。

本研究の目的は、ヘルスキーパーの雇用状況や雇用に対する意識について明らかにすることである。

## Ⅱ 方 法

### (1) 調査対象

調査対象は、関東甲信越地区においてヘルスキーパーを雇用している企業206社とした。なお、雇用企業名簿は関東甲信越地区盲学校・養成施設進路指導協議会が管理しているデータベースを活用した。

### (2) 調査方法

調査は、無記名による自記式調査により実施した。調査期間は令和3年1月29日から3月29日とした。調査票は調査依頼状とともに対象企

業の人事部署に送付した。調査票の回答は、人事担当者、または状況に詳しい担当者に依頼した。なお、2月28日に再（回答）依頼を送付した。調査項目は、調査対象企業の基本属性（主要業種、特例子会社の有無、常勤の従業員数、視覚障害者の雇用人数、ヘルスキーパー雇用人数、ヘルスキーパーの雇用形態、予約枠数）、ヘルスキーパーの雇用と意識（ヘルスキーパールーム設置のきっかけ、企業への貢献度、従業員の健康保持増進への役立ち度、導入のメリット、今後の採用意向、ヘルスキーパーのための研修、ヘルスキーパーへの就労前に身につけておいてほしいこと）、新型コロナウイルス感染

症による業務への影響（ヘルスキーパーの勤務状況、ヘルスキーパーの雇用維持への影響、ヘルスキーパーの採用への影響）に関する計17項目の設問とした。なお、ヘルスキーパーの雇用と意識に関する項目については新型コロナウイルス感染拡大前の通常の状態を、新型コロナウイルス感染症による業務への影響については令和2年12月末日時点での状況を尋ねた。

単変量の集計は、名義尺度は頻度および割合で表記した。連続変数は中央値、最小値、最大値で表した。

本研究は、筑波技術大学研究倫理委員会の承認を経て実施した（承認年月日令和2年11月20日。承認番号2020-23）。また本研究に関する利益相反はない。

表3 ヘルスキーパーの雇用に関する意識（n=54）

		n	%
ヘルスキーパー ルームを設置する ことになったきっかけ (複数回答)	従業員の健康の保持と増進のため	49	90.7
	障害者の法定雇用率を達成させるため	37	68.5
	企業の社会的責任を果たすため	22	40.7
	盲学校等理療科の就職支援担当教員から紹介されたため	7	13.0
	事業拡大等による従業員数の増加により障害者雇用枠が増大したため	5	9.3
	ハローワークから紹介されたため	3	5.6
	従業員からの希望があったため	3	5.6
	他社や知り合いから紹介されたため	3	5.6
	民間の職業紹介事業者から紹介されたため	1	1.9
	産業医・保健師から提案（あるいは紹介）があったため	1	1.9
	障害者雇用に関する支援機関から紹介されたため その他	1 7	1.9 13.0
ヘルスキーパーは 貢献できていると 思うか	そう思う	39	72.2
	どちらかといえばそう思う	12	22.2
	どちらかといえばそう思わない	-	-
	そう思わない	-	-
	わからない	1	1.9
無回答	2	3.7	
ヘルスキーパーは 従業員の健康保持 増進に役立つ と思うか	そう思う	34	63.0
	どちらかといえばそう思う	17	31.5
	どちらかといえばそう思わない	-	-
	そう思わない	-	-
	わからない	2	3.7
無回答	1	1.9	
ヘルスキーパーを 導入して良かった と感じること (複数回答)	従業員の精神的・身体的な問題が改善された	37	68.5
	従業員の福利厚生に関する満足度が上がった	30	55.6
	障害者の雇用率が上がった	28	51.9
	視覚障害に対する従業員の理解が進んだ	22	40.7
	従業員の健康に対する意識が向上した	11	20.4
	会社として視覚障害者雇用のノウハウを学ぶことができた	11	20.4
	視覚障害者の働く姿勢に刺激を受けて職場全体の意欲が向上した	3	5.6
	職場全体の雰囲気が良くなった	2	3.7
	従業員の病気などによる欠勤率が減った	-	-
	従業員の対人態度が柔らかくなった	-	-
	その他	3	5.6
無回答	1	1.9	
ヘルスキーパーを 今後も採用した いか	採用したい	21	38.9
	どちらかといえば採用したい	13	24.1
	どちらかといえば採用したくない	-	-
	採用したくない	1	1.9
	わからない	18	33.3
無回答	1	1.9	

### Ⅲ 結 果

#### (1) 回答企業の基本属性

表1に回答企業の基本属性を示した。調査票を送付した206件中54件が回答した（回収率26.2%）。主な業種は、サービス業11件（20.4%）、情報通信業9件（16.7%）、金融業、保険業8件（14.8%）、卸売業、小売業5件（9.3%）、学術研究、専門・技術サービス業5件（9.3%）と続いた。特例子会社にヘルスキーパーが在籍しているのは17件（31.5%）であった。ヘルスキーパーが施術業務を行っている事業所に勤務している常勤の従業員数は、501～1,000人13件（24.1%）、2,001人以上9件（16.7%）、1,501～2,000人5件（9.3%）と続いた。なお、該当する事業所が複数ある企業は12件（22.2%）であった。

(2) ヘルスキーパーの雇用状況と意識

表2にヘルスキーパーの雇用状況について示した。企業全体の視覚障害者の雇用人数の中央値〔最小-最大〕は5人〔1-33〕で、視覚障害者のうち、ヘルスキーパーの雇用人数は2.5人〔1-32〕であった。

ヘルスキーパーの雇用形態（複数回答）は、正社員30件（55.6%）、契約社員30件（55.6%）、パート2件（3.7%）であった。ヘルスキーパー1カ所の1日に利用できる予約枠の最大人数は7.5人〔4-56〕であった。

表3にヘルスキーパーの雇用に関する意識について示した。ヘルスキーパールームを設置することになったきっかけ（複数回答）は、従業員の健康の保持と増進のため49件（90.7%）、障害者の法定雇用率を達成させるため37件（68.5%）、企業の社会的責任を果たすため22件（40.7%）と続いた。「ヘルスキーパーは貢献できていると思うか」は、肯定的意見（そう思う、どちらかといえばそう思う）51件（94.4%）であった。「ヘルスキーパーは従業員の健康保持増進に役立っていると思うか」は、肯定的意見（そう思う、どちらかといえばそう思う）51件（94.4%）であった。ヘルスキーパーを導入し

て良かったと感じること（複数回答）は、従業員の精神的・身体的な問題が改善された37件（68.5%）が最も多く、次いで従業員の福利厚生に関する満足度が上がった30件（55.6%）であった。「ヘルスキーパーを今後も採用したいか」は、採用意向あり（採用したい、どちらかといえば採用したい）34件（63.0%）であった。

(3) ヘルスキーパーの研修状況

表4にヘルスキーパーの研修状況について示した。ヘルスキーパーの資質向上のための研修については、なんらかの研修を行っている企業は34件（63.0%）であった。なお、会社主導（n = 8）および会社主導とヘルスキーパー主導の両方の研修を行っている企業（n = 12）での実施方法は、社内研修15件（75.0%）が最も多く、次いでeラーニング11件（55.0%）と続いた。研修内容については、鍼・マッサージ関連の知識技術研修11件（55.0%）が最も多く、次いでマナー研修8件（40.0%）、ダイバーシティ研修8件（40.0%）と続いた。

(4) 鍼・マッサージの技術や知識以外で就労前に身につけておいてほしいこと

表5に鍼・マッサージの技術や知識以外で就労前に身につけておいてほしいことについて示した。全体では、「報連相」を基本とした、ビジネスにおいて必要なコミュニケーション36件（66.7%）、社会人としての自覚や責任をもつ28件（51.9%）、社会人としての基本知識を獲得し、信頼されるビジネスパーソンになる24件（44.4%）であった。

(5) 新型コロナウイルス感染症によるヘルスキーパー業務への影響

表6に新型コロナウイルス

表4 ヘルスキーパーの研修状況 (n=54)

		n	%
ヘルスキーパーの資質向上のための研修状況	ヘルスキーパー主導で研修が行われている	14	25.9
	ヘルスキーパーの研修は行われていない	14	25.9
	会社主導とヘルスキーパー主導の両方の研修が行われている	12	22.2
	会社（人事、ヘルスキーパー以外の上司）主導で研修が行われている	8	14.8
	わからない、把握していない	3	5.6
	その他	2	3.7
	無回答	1	1.9
ヘルスキーパーの研修の実施方法 <sup>1)</sup> (複数回答) (n = 20)	社内研修	15	75.0
	eラーニング	11	55.0
	社外研修（外部講習・外部派遣）	9	45.0
	その他	2	10.0
ヘルスキーパーの研修内容 <sup>1)</sup> (複数回答) (n = 20)	鍼・マッサージ関連の知識技術研修	11	55.0
	マナー研修	8	40.0
	ダイバーシティ研修	8	40.0
	メンタルヘルス研修	5	25.0
	ICT・ビジネススキル研修	5	25.0
	経営理念・DNA継承研修	3	15.0
	その他	3	15.0
	リーダーシップ研修	1	5.0
	コーチングスキル研修	1	5.0
	プレゼンテーションスキル研修	1	5.0
	無回答	1	5.0

注 1) 会社主導（n = 8）および会社主導とヘルスキーパー主導の両方の研修を行っている企業（n = 12）に実施方法と研修内容の回答を求めた。

感染症による業務への影響について示した。

令和2年12月末日時点のヘルスキーパーの勤務状況は、原則として出社していたが、たまに在宅勤務していた17件(31.5%)が最も多く、次いで、原則として在宅勤務だが、たまに出社していた10件(18.5%)、全面的に在宅勤務や自宅待機していた10件(18.5%)、従来通り出社しており、変わりはなかった7件(13.0%)、従来通り出社していたが、時短勤務があった4件(7.4%)、その他6件(11.1%)であった。出社しているヘルスキーパー(n=38)の34件(89.5%)が縮小して業務を行っていた。「新型コロナウイルス感染症は、今後のヘルスキーパーの雇用維持に影響する

と思うか」は、否定的意見(そう思わない、どちらかといえばそう思わない)27件(50.0%)、肯定的意見(そう思う、どちらかといえばそう思う)20件(37.0%)、わからない7件(13.0%)であった。「新型コロナウイルス感染症は、今後のヘルスキーパーの採用に影響すると思うか」については、否定的意見(そう思わない、どちらかといえばそう思わない)24件(44.4%)、肯定的意見

表5 鍼・マッサージの技術や知識以外で就労前に身につけておいてほしいこと (n=54)

		n	%
1位	社会人としての自覚や責任をもつ	18	33.3
	「報連相」を基本とした、ビジネスにおいて必要なコミュニケーション	14	25.9
	社会人としての基本知識を獲得し、信頼されるビジネスパーソンになる	10	18.5
	「相手に伝わる」話し方を身につける	2	3.7
	即戦力として必須のパソコンスキルの基本操作を習得する	2	3.7
	組織人としての仕事の手順を理解し、業務の進め方を学ぶ	2	3.7
	社会人としての理論力、思考力を身につける	2	3.7
	文書の構造を理解し、「相手目線」の文書を書く力を身につける	-	-
	その他	1	1.9
	無回答	3	5.6
2位	「報連相」を基本とした、ビジネスにおいて必要なコミュニケーション	15	27.8
	社会人としての基本知識を獲得し、信頼されるビジネスパーソンになる	10	18.5
	社会人としての自覚や責任をもつ	6	11.1
	即戦力として必須のパソコンスキルの基本操作を習得する	5	9.3
	「相手に伝わる」話し方を身につける	4	7.4
	組織人としての仕事の手順を理解し、業務の進め方を学ぶ	4	7.4
	社会人としての理論力、思考力を身につける	3	5.6
	文書の構造を理解し、「相手目線」の文書を書く力を身につける	2	3.7
	その他	1	1.9
	無回答	4	7.4
3位	即戦力として必須のパソコンスキルの基本操作を習得する	11	20.4
	「相手に伝わる」話し方を身につける	8	14.8
	「報連相」を基本とした、ビジネスにおいて必要なコミュニケーション	7	13.0
	組織人としての仕事の手順を理解し、業務の進め方を学ぶ	7	13.0
	社会人としての理論力、思考力を身につける	6	11.1
	社会人としての基本知識を獲得し、信頼されるビジネスパーソンになる	4	7.4
	社会人としての自覚や責任をもつ	4	7.4
	文書の構造を理解し、「相手目線」の文書を書く力を身につける	1	1.9
	その他	-	-
	無回答	6	11.1
1～3位	「報連相」を基本とした、ビジネスにおいて必要なコミュニケーション	36	66.7
	社会人としての自覚や責任をもつ	28	51.9
	社会人としての基本知識を獲得し、信頼されるビジネスパーソンになる	24	44.4
	即戦力として必須のパソコンスキルの基本操作を習得する	18	33.3
	「相手に伝わる」話し方を身につける	14	25.9
	組織人としての仕事の手順を理解し、業務の進め方を学ぶ	13	24.1
	社会人としての理論力、思考力を身につける	11	20.4
	文書の構造を理解し、「相手目線」の文書を書く力を身につける	3	5.6
	その他	2	3.7
	無回答	3	5.6

表6 新型コロナウイルス感染症による業務への影響

		n	%
令和2年12月末日時点のヘルスキーパーの勤務状況 (n=54)	原則として出社していたが、たまに在宅勤務していた	17	31.5
	原則として在宅勤務だが、たまに出社していた	10	18.5
	全面的に在宅勤務や自宅待機していた	10	18.5
	従来通り出社しており、変わりはなかった	7	13.0
	従来通り出社していたが、時短勤務があった	4	7.4
	その他	6	11.1
ヘルスキーパー業務の状況 <sup>1)</sup> (令和2年12月末日時点)(n=38)	縮小して行っていた	34	89.5
	従来通り行っていた	4	10.5
	行っていなかった	-	-
新型コロナウイルス感染症は、今後のヘルスキーパーの雇用維持に影響すると思うか (n=54)	そう思う	9	16.7
	どちらかといえばそう思う	11	20.4
	どちらかといえばそう思わない	16	29.6
	そう思わない	11	20.4
	わからない	7	13.0
新型コロナウイルス感染症は、今後のヘルスキーパーの採用に影響すると思うか (n=54)	そう思う	10	18.5
	どちらかといえばそう思う	13	24.1
	どちらかといえばそう思わない	12	22.2
	そう思わない	12	22.2
	わからない	6	11.1
	無回答	1	1.9

注 1) ヘルスキーパー業務の状況については、令和2年12月末日時点で、ヘルスキーパーが全面的に在宅勤務でなく出社することができた企業(n=38)に回答を求めた。

(そう思う、どちらかといえばそう思う) 23件 (42.6%), わからない6件 (11.1%)であった。

## Ⅳ 考 察

### (1) ヘルスキーパーの雇用状況

ヘルスキーパーの雇用人数の中央値は2.5人であった。特例子会社を対象としたヘルスキーパーの雇用状況に関する調査では、1社当たりのヘルスキーパーの雇用数は平均5.7人であったと報告されている<sup>6)</sup>。それぞれの調査結果の値が中央値と平均値との違いがあり、ヘルスキーパーの雇用人数を比較するのは困難である。一方で、最少数は1人、最大数は32人で企業により雇用人数の規模が大きく異なることが明らかになった。事業所規模の状況や、各企業のヘルスキーパー雇用に対する意識などが反映している可能性が考えられるが、今回の研究から明らかにすることは行っていない。ヘルスキーパーの雇用形態については正社員と契約社員が同率であった。藤井らが行った日本視覚障害ヘルスキーパー協会の会員等118人を対象に実施した調査<sup>3)</sup>では、雇用形態は、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たと報告しており、本研究と同様の傾向を示した。また、厚生労働省の「平成30年度障害者雇用実態調査」<sup>7)</sup>によると、視覚障害を含む身体障害者の雇用形態は正社員が52.5%であったことから、ヘルスキーパーの雇用形態が正社員である割合は、身体障害者の雇用形態の正社員の割合とほぼ同率であると考えられる。

### (2) ヘルスキーパーの雇用に関する意識

障害者雇用義務のある企業を対象に行った調査によると、障害者雇用のきっかけは「法定雇用率を達成するため」(68%)が最も多く、次いで「企業としての社会的責任を果たすため」(44%)と報告されている<sup>8)</sup>。本研究の結果でも障害者の法定雇用率の達成(68.5%)や、企業の社会的責任を果たすため(40.7%)は上位を占めた。一方で、最も多かった回答は、従業

員の健康の保持と増進のため(90.7%)であった。また、ヘルスキーパーを導入して良かった点について、従業員の精神的・身体的な問題の改善や従業員の福利厚生に関する満足度の向上などの意見が上位を占めていた。さらに、従業員の健康保持増進に対する有用性に関する項目でも満足度が非常に高く、ヘルスキーパーの企業に対する貢献度も非常に高い結果であった。近年、企業では、健康経営の1つとして、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上などにつなげることが期待されている<sup>9)</sup>。従業員の業務の能率向上と健康増進を業務の目的としているヘルスキーパーは、企業での役割を十分に果たし、健康経営に貢献していると考えられる。

### (3) 新型コロナウイルス感染症による業務への影響

2019年12月に中華人民共和国湖北省武漢市で「原因不明のウイルス性肺炎」として確認されて以降、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)は、世界的な流行が継続しており収束の目処は立っていない。この間、行政からの外出自粛に伴う事業所への出勤自粛の要請やテレワークの推進などにより企業の活動に大きな影響を及ぼしている<sup>10)</sup>。本研究の結果からヘルスキーパー業務にも影響を及ぼしていることが明らかになった。ヘルスキーパーの勤務状況が従来通りで変わりがなかったのは、13.0%にとどまり、多くは在宅勤務(一部または全部)や時短勤務となり、通常の業務が行うことができない状況であることがうかがえる。日本視覚障害ヘルスキーパー協会の会員を対象とした調査によると、2021年6月時点で32.4%のヘルスキーパーが出勤していないと報告している<sup>11)</sup>。従業員を対象に対面で鍼・マッサージの施術を行うヘルスキーパーにとって今なお大きな影響を及ぼしていることが推測された。

### (4) 研究の限界と今後の課題

本研究の限界として、本調査の対象は、関東

甲信越地区の企業を対象とした限局した調査であり、ヘルスキーパーを雇用している企業全体の特徴を示したものではない。しかしながら、ヘルスキーパーの雇用状況や企業側の意識に関する情報の一端を得ることはできた。今後の課題として、本研究で得られた情報を元とした全国的な調査への発展や、ヘルスキーパーの雇用や今後の視覚障害を有する鍼灸マッサージ師の雇用の推進についての方策が必要である。これらについては、今後の検討の課題としたい。

### 謝辞

研究のデータ集計に際し、松田えりか氏に協力いただきました。感謝申し上げます。

### 文 献

- 1) 厚生労働省. 平成30年障害者雇用状況の集計結果. (<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000533049.pdf>) 2021.7.13.
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター. 調査研究報告書 No.149視覚障害者の雇用等の実状及びモデル実例の把握に関する調査研究. (<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/p8ocur000000n4j-att/houkoku149.pdf>) 2023.1.13.
- 3) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構. 調査研究報告書No.69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”にかかる報告－. 2005 (<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku69.html>) 2021.7.12.
- 4) 加藤武司. 我が国におけるヘルスキーパー制度の検討. 社会福祉法人日本盲人福祉委員会. 第8回世界盲人連合アジア太平洋地域協議会盲人マッサージセミナー報告書. 2007:72-3.
- 5) 日本障害者雇用促進協会. 視覚障害者の職場定着推進マニュアル－視覚障害者とともに働くために－. 1999.
- 6) 近藤宏. 特例子会社におけるヘルスキーパーの雇用に関する調査. 関東甲信越地区視覚障害教育研究会会報 2020:53:50-7.
- 7) 厚生労働省. 平成30年度障害者雇用実態調査結果. (<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf>) 2023.1.13.
- 8) エン・ジャパン株式会社. 障がい者雇用実態調査 2019. (<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/19657.html>) 2021.7.12.
- 9) 経済産業省. 健康経営の推進について. ([https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/downloadfiles/180710kenkoukeiei-gaiyou.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/180710kenkoukeiei-gaiyou.pdf)) 2021.7.12.
- 10) 総務省. 令和2年度版情報通信白書. 新型コロナウイルス感染症が社会にもたらす影響. (<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r02/pdf/n2300000.pdf>) 2021.7.12.
- 11) 日本視覚障害ヘルスキーパー協会. 第15回新型コロナウイルス対策における協会緊急アンケート調査集計. (<https://healthkeeper-jp.com/association/新型コロナウイルス感染拡大防止対策に関する情/第15回【新型コロナウイルス対策における協会緊急アンケート】>) 2021.7.12.