

# ヘルスキーパー雇用のすすめ (改訂版)



厚生労働省・日本障害者雇用促進協会

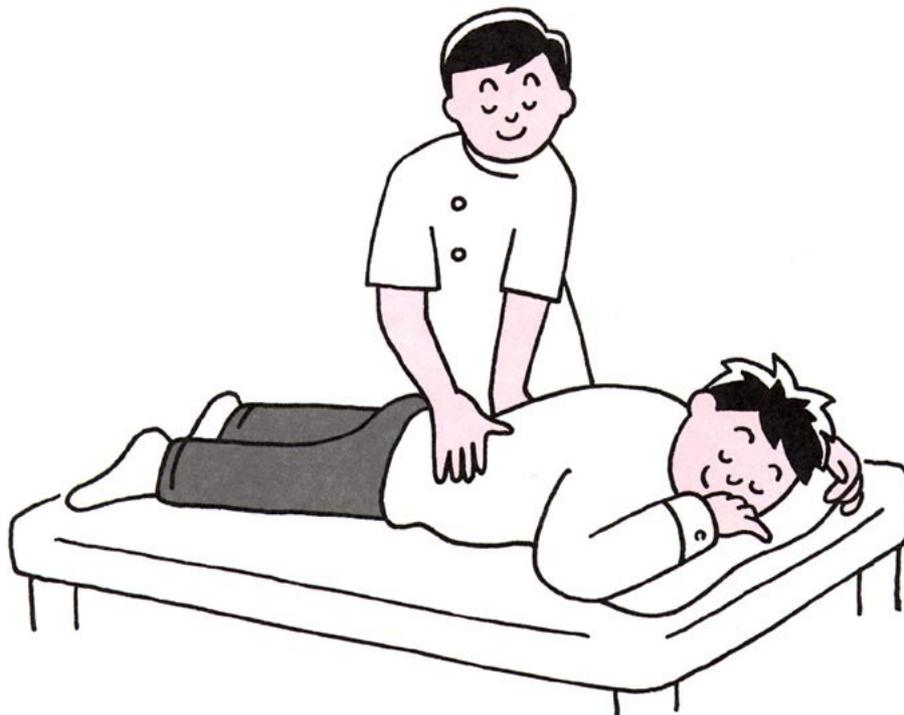
## 目 次

ヘルスキーパーとは .....	1
ヘルスキーパーをおくメリット .....	1
雇用の特徴 .....	2
視覚障害者をヘルスキーパーとして雇用する上で ( Q&A ) .....	3
問 1 視覚障害の種類と程度について教えてください。 .....	3
問 2 ヘルスキーパーとはなにをするのですか。 .....	4
問 3 ヘルスキーパーをおいても利用者がいるか心配ですが。 ..	5
問 4 業務の違いから他の従業員と別の賃金雇用体系を検討しな ければならないと思いますが、どのような労働条件で雇用 したらよいのですか。 .....	6
問 5 治療時間や1日当たりの治療人数はどのようにしたらよい ですか。 .....	7
問 6 医務室の医師との連携をどのようにしたらよいですか。 ..	7
問 7 どのような設備、場所が必要ですか。 .....	8
問 8 視覚障害者の方だけで受付から治療まで可能ですか。 カルテを書いたり、読んだりするのに不自由ではない ですか。どのような援助が必要ですか。 .....	9
問 9 通勤にはどのような援助が必要ですか。 .....	10
問 10 社内での移動にはどのような援助が必要ですか。 .....	11
問 11 周囲の職員と人間関係の面でどんな点に留意したら よいですか。 .....	12
問 12 どのようにして適当な人を探したらよいですか。 .....	13
ヘルスキーパー雇用に活用できる助成金等 .....	14

## ヘルスキーパーとは

ヘルスキーパーは、企業に雇用され、職場においてマッサージ、鍼<sup>はり</sup>、灸、運動療法などの物理療法を行って、従業員の疲労の回復や心身の変調を調整し、業務の能率向上と従業員の健康の保持、増進に役立つような仕事をしている人たちのことをいいます。

治療にあたるヘルスキーパーはすべて、3年以上の専門教育によって、医学的知識や臨床経験をもち、国家試験に合格して免許をもった健康に関するプロフェッショナルですので、安心して治療を受けることができます。



## ヘルスキーパーをおくメリット

現代の高度情報化社会は、心身のストレスを生み、職場に多くの半健康症候群すなわち目の疲れや首、肩のこり、頭痛、そして腰や膝の痛み、さらには不眠や胃腸障害などをもたらしています。

このような症状を改善するには、マッサージや鍼<sup>はり</sup>、灸などの物理療法が極めて有効であることが実証されています。さらにこれらの物理療法をうけることにより、疲労の蓄積を解消するばかりでなく、二次的に労働災害や広い意味での職業病を防止することができます。

また、治療は短時間ですみ、仕事に影響しないばかりか、治療を受ける方の体質や疲労状態、症状などに応じて適切な処置ができます。

## 雇用の特徴

### (1) 雇用している企業の状況

#### イ 企業規模

雇用事例やその他先駆的にヘルスキーパー雇用を行っている企業をみると比較的規模の大きい企業が多くなっています。この理由として、従業員のための医務室が企業内に設置され、この中にヘルスキーパーが雇用されるケースが多いことや、施術対象の従業員が多数おり、マッサージのニーズが確保されていることなどが考えられます。

#### ロ 業種

業種としては、製造業に雇用事例が多く見られ、生産工程に従事する者、OA機器操作に従事する者、中高年の管理者などさまざまな需要があります。また、OA機器による作業が多い銀行、損害保険業、生命保険業などにも雇用事例があります。立ち仕事の多い店員が多数を占める百貨店にも雇用事例が多く見られます。これらは女子従業員の多い業種でもあります。

この他、ヘルスキーパーを雇用している業種としては、新聞業、電気業、鉄道業、商社、飲食業などがあります。

### (2) 雇用されているヘルスキーパーの状況

#### イ 性、年齢別

男女別に見ると男女半々で、銀行や百貨店など女子従業員が多い業種においても男子のヘルスキーパーを雇用しているところもあり、特に問題もないようです。

年齢別に見ると、盲学校卒業直後の若い年齢から高齢の方まで全年齢層にわたっています。体力面もかなり必要とされる仕事と考えられますが、高齢でも仕事には差し支えないようです。

#### ロ 障害

視覚障害の程度はさまざまですが、1、2級の重度の障害者が多数を占めているので、重度視覚障害者に適した職種と思われます。

## 視覚障害者をヘルスキーパーとして雇用する上で(Q&A)

□ 問1 視覚障害の種類と程度について教えてください。 □

答

視覚障害者(目に障害をもつ人)といっても、その障害の態様、程度はさまざまです。

一般的には視力を基準にしており、5メートルの距離から万国式試視力表をみる(眼鏡等を使用し矯正して行う)ことによって測定します。この視力表の最大の文字を1.5メートル以上の距離から認識できない者が重度の視覚障害者(身体障害者手帳の1級、2級)です。

重度の視覚障害者も、まったく目の見えない人から、矯正して測った両眼の視力の和が0.04程度までさまざまです。これらの重度の視覚障害者は単独で読み書きを行う場合には通常点字を用いますが、歩行については白杖や盲導犬を用いなければ単独歩行が困難な人から、視力を使って単独歩行が可能な人までいます。

両眼の視力の和が0.05以上、0.1未満の人は弱視といわれ、拡大読書器やルーペ等の補助具により独力で文字の読み書きができ、歩行についても特に問題はありません。しかし、長時間の読み書きが困難であったり、光の量によって視力が異なったりする人があり、眼の使用に配慮が必要な場合があります。

視力の障害以外にも、視野欠損、視野狭窄、色覚異常等を単独で、あるいはともなっている場合があります、これらの組合せにより視覚障害の質も程度も異なってきます。

□ 問2 ヘルスキーパーとはなにををするのですか。 □

答

ヘルスキーパーは、企業に雇用され、職場においてマッサージ、鍼<sup>はり</sup>、灸、運動療法などの物理療法を行って、従業員の疲労の回復や心身の変調を調整し、業務の能率向上と従業員の健康の保持、増進に役立つような仕事をしている人たちのことをいいます。

治療にあたるヘルスキーパーはすべて、3年以上の専門教育によって、医学的知識や臨床経験をもち、国家試験に合格して免許をもった健康に関するプロフェッショナルですので、安心して治療を受けることができます。



□ 問3 ヘルスキーパーをおいても利用者がいるか心配ですが。 □

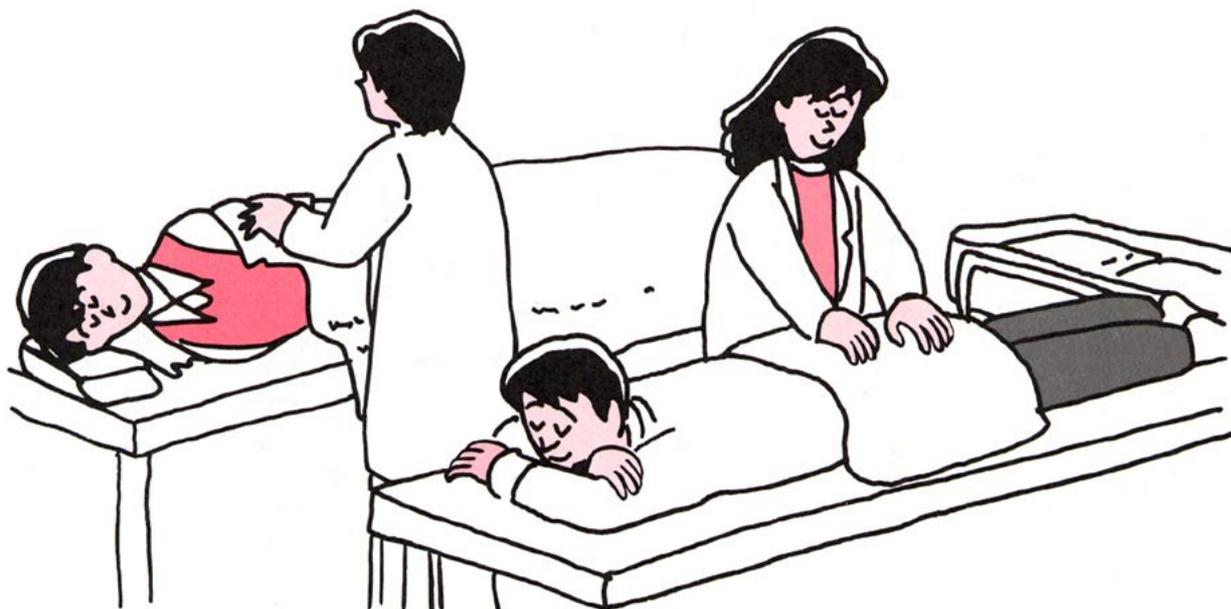
答

企業の従業員は、はっきりとした症状がない場合はもとよりのこと、自覚症状がある場合でも社外の病院や治療院で治療を受けることは時間的にも地理的にもなかなか困難なのが実情です。そこで自分の職場で治療が受けられるならば、それは大変便利なことはいうまでもありません。

しかし、せっかくヘルスキーパーがいても、治療を受けられる環境条件が職場になければ意味がありません。たとえば、つらい症状があっても、「勤務時間中だから」とか「若いのにマッサージにかかるのは恥ずかしい」、「慰安のようにおもわれはしないか」などの思惑によって受けにくい等が考えられます。

利用しやすくするためには、職場の同僚や上司の協力や理解がどうしても必要です。

なお、ヘルスキーパーの雇用事例をいくつかみても、すべて予約で一杯の状況で、利用者が少ないといったことはきかれません。また、利用者には比較的若い人が多く、ヘルスキーパーは好評のようです。



- 問4 業務の違いから他の従業員と別の賃金雇用体系を検討しなければならないと思いますが、どのような労働条件で雇用したらよいのですか。 □

答 雇用事例をみるとヘルスキーパーの雇用身分は常勤嘱託、特別社員、嘱託、正社員など企業によってさまざまですが、いずれも勤務時間や休日などは他の社員と違いはありません。

また、賃金については企業内医務室機能の一環としてヘルスキーパーを雇用している企業では、医師との密接な連携により社員に対する傷病の予防治療、健康管理に携わる重要な職務と考えていますので、医師や看護婦などの特別の技能をもった者についての賃金の決め方なども考慮して決定しているようです。

正社員として新しく雇用された人、あるいは採用後中途失明し、配置転換によりヘルスキーパーになった人などは他の社員と労働条件で全く変わりがない人もいます。

なお、いずれの場合も賞与は支給されています。

各企業においてもこれらの事例を参考にして、わが国の伝統的な年功序列型をベースに職務給、能率給的要素を加味し、長期雇用安定を十分見込んだ個々の企業の実情に合致した労働条件を工夫して頂くことが望ましいと思われます。



□ 問5 治療時間や1日当たりの治療人数はどのようにしたらよいですか。 □

答 雇用事例をみると多くが勤務時間中に治療が受けられるようになっていますが、勤務時間中に大切な職場を離れるのですから、なるべく短時間に治療効果をあげる必要があります。もちろん、その人の症状の種類や程度によって異なりますが、患者1人について30分程度、ヘルスキーパー1人1日当たり8～10人程度が理想的と考えられます。

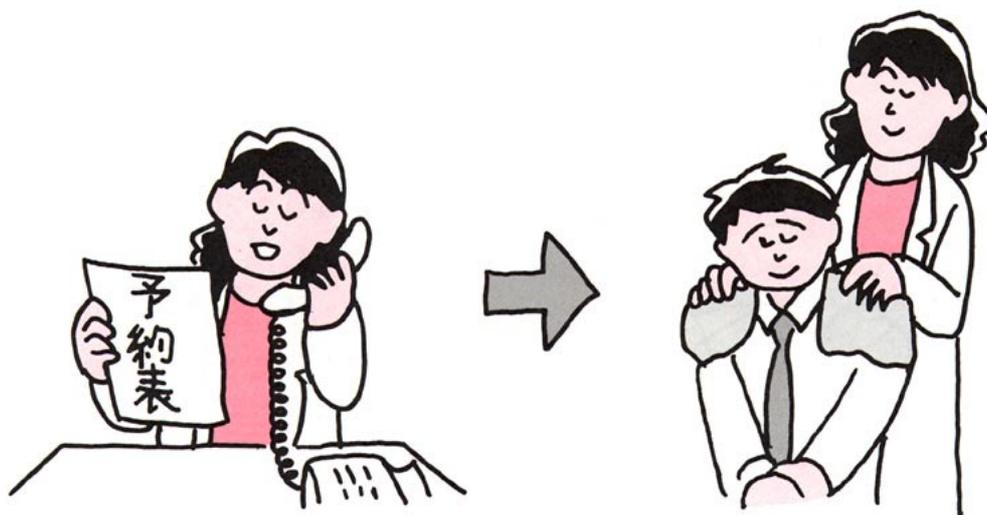
また、待ち時間やあき時間などの時間のロスをなくするために予約制として  
いる例が多くなっています。

□ 問6 医務室の医師との連携をどのようにしたらよいですか。 □

答 従業員の健康管理を目的として職場に医務室が設けられ、その中にヘルスキーパーが置かれている場合には、ヘルスキーパーもその健康管理スタッフの一員として、医師との連携のもとで治療を行います。

しかし、マッサージ等の治療は必ず医師の指示が必要な事例のほかに、医師の指示がなくても本人の希望があればマッサージが受けられる事例やまったく医師とは関係なく行われている事例など種々のものがあります。

ただ、マッサージ、鍼、灸などの適応症である半健康症候群などについては、専門家として治療を行います。症状によっては医師の判断をあおぐなど適切な処置を行うことが必要です。

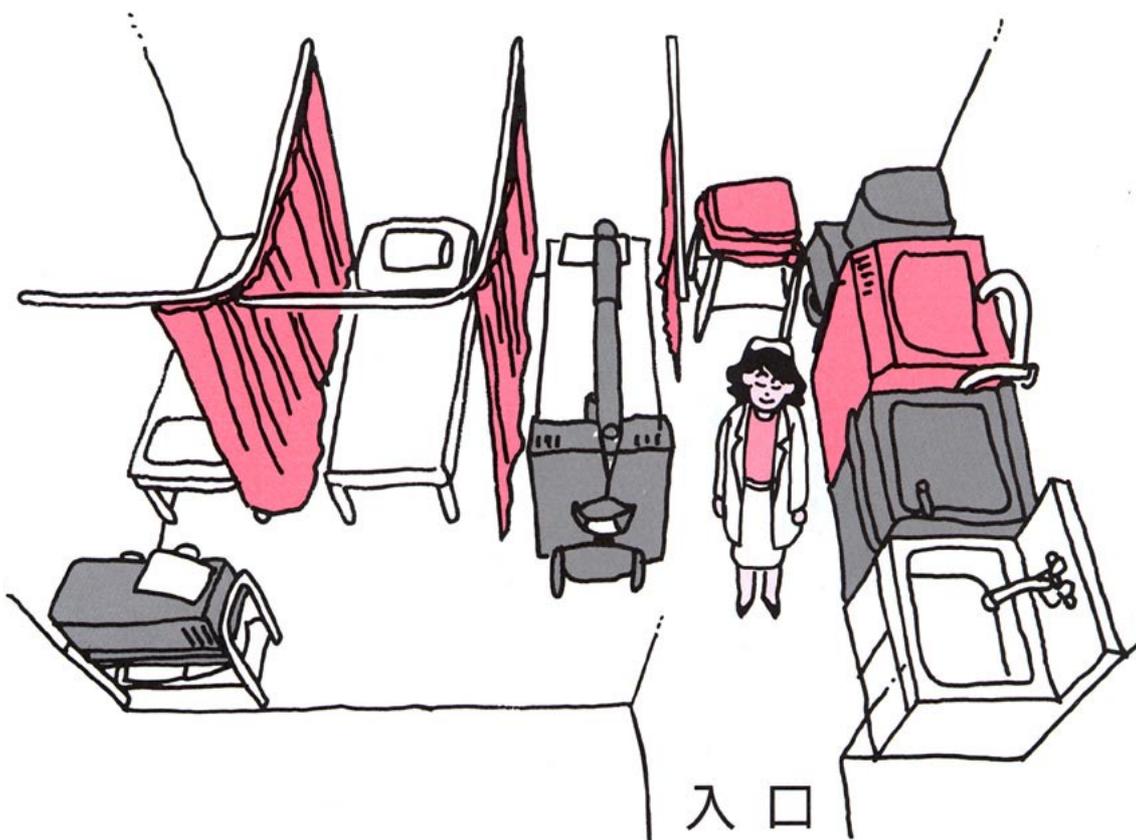


□ 問7 どのような設備、場所が必要ですか。 □

答

治療するためには、それほどおおげさな設備、機器は必要ありません。すでに社内に医務室がある場合には、治療用ベッドとそれに簡単な治療機器を備えるだけで十分です。

また、新たに治療室を設ける場合には、法令に基づき10平方メートル（約3坪）程度のスペースを確保し、必要な消毒設備などを設置する必要があります。



- 問8 視覚障害者の方だけで受付から治療まで可能ですか。カルテを書いたり、読んだりするのに不自由ではないですか。どのような援助が必要ですか。 □

答 視覚障害者だけで受付から治療まで可能であり、治療院を開業している場合はすべて一人で行っているわけです。予約管理などについても点字で控えを作りますから問題はありませんが、パソコンで管理すればもっと効率的です。

医師の指示に従って治療を行う場合、カルテの読み書きが必要となりますが、口頭で指示を受ける場合は問題ありません。カルテに処置が書かれている場合には、看護婦あるいは職員等周囲の人に読んでもらうことになります。

医師への報告はワープロを用いて行えます。カルテへの直接書き込みではなく、ワープロで打ったものを印刷して添付する形になります。もちろん自分の控えは点字で書いてあります。ワープロを使えない人は、点字の控えを読んで職員に書いてもらっています。

医師との連携をスムーズにし、利用者の管理を明確にするには、視覚障害者だけでなく、看護婦あるいは職員がいるほうが望ましいと考えられます。



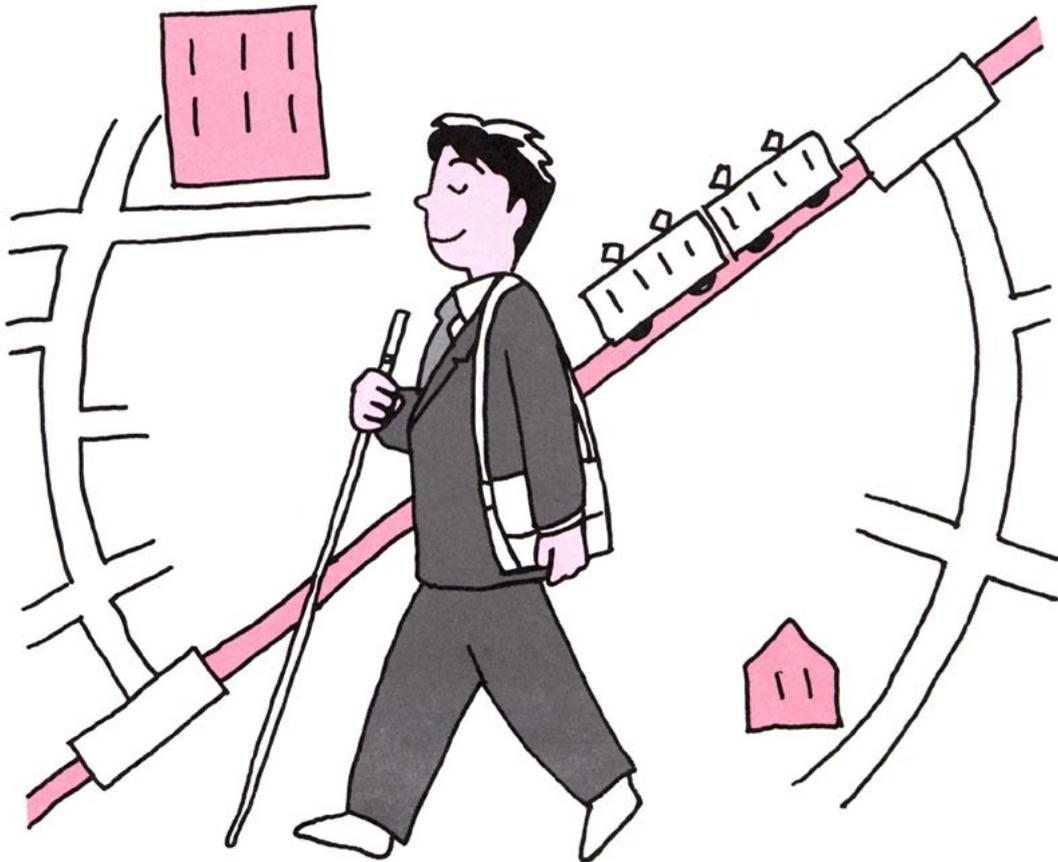
□ 問9 通勤にはどのような援助が必要ですか。 □

答

通勤の場合、自宅から会社までの経路が決まれば、1、2度歩行訓練士に指導してもらっただけで単独通勤は可能です。

歩行訓練士が頼めない場合、自宅から最寄りの駅まで、あるいは途中での乗り換えはさほど問題ではありませんが、会社から最寄りの駅までの経路については家族や会社の人に数回はエスコートしてもらわなければなりません。

一方、盲導犬を利用する場合でも、通勤、社内の移動とも白杖使用のときと同じです。ただし、ヘルスキーパーの場合、盲導犬を室内に入れることは、毛やにおいの問題がありますので避けた方が良いでしょう。自転車置き場のような屋根付きの場所があればそこにたないでおくか、犬舎を作れるならなおよいと思います。



□ 問10 社内での移動にはどのような援助が必要ですか。 □

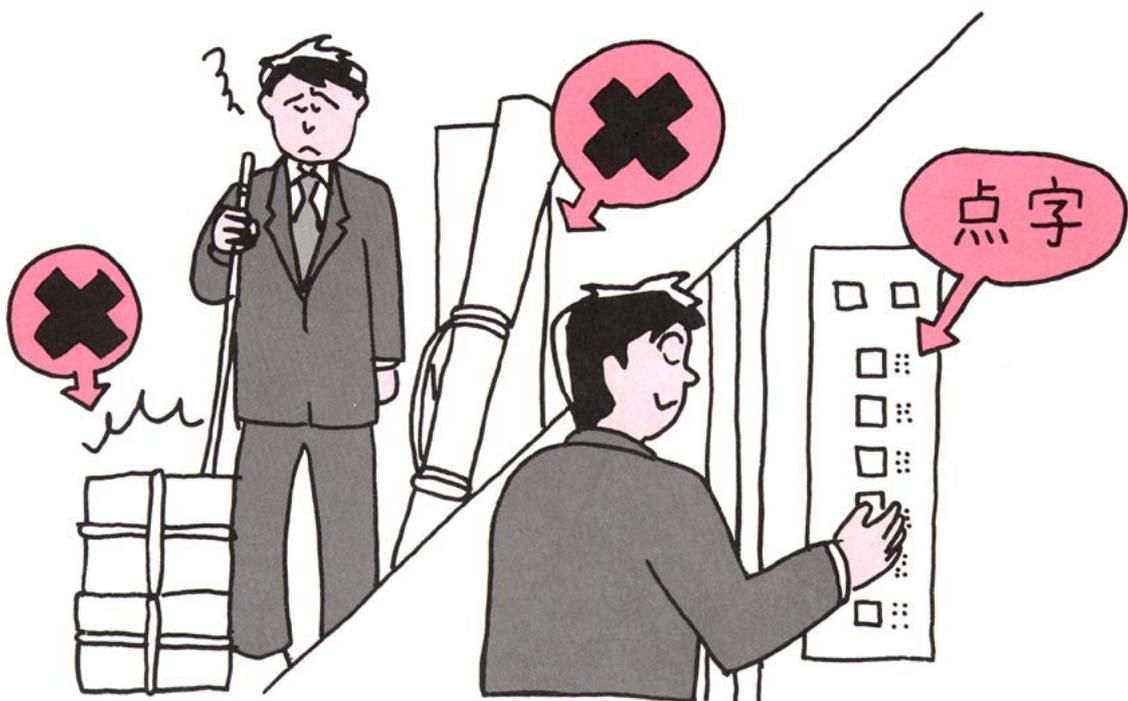
答

昼食など社内での移動については入社時にオリエンテーションをすれば一人で行きたいところはどこでも行けます。配慮が必要なのは、通路にものを置かないこと、物理的な変更が生じた場合には本人に以前と違うことを知らせておくことです。

室内では杖は使いません。

音声式エレベータでない場合には一人で乗った場合にも困らないように、降りる階を指定できるようにボタンの横に点字で階数を貼っておき、また、下りたときに何階か確認できるよう昇降ボタンの脇に点字で表記しておけばよいのです。

社員食堂などは一般にセルフサービスになっていますが、同僚と連れだつていき、混雑時を避けた方がよいでしょう。汁ものをこぼすとか他人にぶつかって迷惑をかけるからとあまり神経質にならないほうがよいでしょう。



□ 問 11 周囲の職員と人間関係の面でどんな点に留意したらよいですか。 □

答

周囲の職員と人間関係をうまく保っていくには、「Bさん、おはよう。です」などまず声をかけてあげることです。

また、席をはずすときも「 だけど、ちょっと××へいってくるから」もどいたら「 だけど、もどったからね」とか言ってください。視覚障害者は さんは席にいるものと思って声をかけて、返事がないので無視されたのではと、気まずい思いをすることになります。こういうことが続くと、引込み思案になったり、不信感を招く恐れがあります。周囲の人は、Bさんが さんはいまいないのに声をかけているのに気付いたら、すぐ「Bさん、 さんはいま席にいないのよ」と声をだしてあげることです。

その他注意することはいろいろありますが、要するに目が不自由なだけで、他は何も変わらないのだということ、特殊な人間ではないことを理解し、同僚として、また上司として他の人と同じように付き合ってもらいたいと思います。

エスコートする際には、右肘を貸してあげてください。歩きながら、周囲の環境情報はなるべく説明してあげてください。もちろん色の説明も大いに結構です。



□ 問12 どのようにして適当な人を探したらよいですか。 □

答

視覚障害者を雇用する場合の相談窓口は公共職業安定所です。ここでは求人・求職の受付・登録・紹介と一連の業務を取り扱っておりますのでご相談下さい。

また、各都道府県に障害者職業センターが設置され、障害者の職業についての能力判定、職業適応指導、企業に対する受入れ指導などを行っていますので、ここでもご相談できます。

公共職業安定所や障害者職業センターは関係諸施設と連携を密に職業相談、紹介、また就業後の職場適応指導・相談にあたっていますので、お気軽にご利用頂きたいと思っております。



## ヘルスキーパー雇用に活用できる助成金等

障害者の雇用の促進を図るため、国の予算や企業から徴収している障害者雇用納付金による助成制度がありますが、視覚障害者をヘルスキーパーとして雇用するに当たって利用できる助成金については次のようなものがあります。

### (1) 特定求職者雇用開発助成金

この制度は、障害者等の特に就職の困難な者を公共職業安定所の紹介により雇用した事業主に対して雇入れに係る者に支払った賃金の4分の1（中小企業は3分の1）、重度障害者の場合は3分の1（中小企業は2分の1）を雇入れた日から1年間（重度障害者の場合は1年6月間）支給するものです。

このため、視覚障害者を公共職業安定所の紹介によりヘルスキーパーとして雇用した場合にも利用できます。1級と2級の視覚障害者の場合は重度の扱いになります。

受給のための要件や受給手続きについては最寄りの公共職業安定所におたずね下さい。

### (2) 職場適応訓練

事業所において、障害者とその事業所の作業環境に適応できるよう、その業務について6か月（重度障害者の場合は1年）以内の実地訓練を行い、訓練修了後は引き続き雇用してもらうという制度です。

訓練期間中は、事業主に対して委託費が支給され、障害者に対してはくれん手当が支給されます。受給のための要件や受給手続きについては最寄りの公共職業安定所におたずね下さい。

### (3) 短期職場適応訓練

前記と同様に事業所において、実際に従事することとなる仕事を経験させることにより、障害者に対しては就業の自信を与え、事業主に対しては障害者の技能の程度や職場への適応性の有無を把握させ、もって作業環境に適応できるよう2週間（重度障害者の場合は4週間）以内の職場実習を行うものです。

訓練期間中は、事業主に対して委託費が支給され、障害者に対しては訓練手当が支給されます。

受給のための要件や受給手続きについては最寄りの公共職業安定所におたずね下さい。

#### (4) 障害者雇用納付金制度に基づく助成金など

障害者を雇用するために、事業主が作業環境設備を整備したり、適切な雇用管理を実施したりするための費用を助成するための各種助成金制度が設けられています。

なお、受給のための要件や受給手続きについては、日本障害者雇用促進協会または各都道府県障害者雇用促進協会におたずねください。

