

# 企業や高齢者施設におけるマッサージ師として 就労を希望している視覚障害者に対する支援について

東京視覚障害者生活支援センター 石川 充英

## 1. はじめに

平成28年度の障害者の職業紹介状況によると、視覚障害者の新規求職申込件数は4725件、就職件数は2129件、就職率は45.1%であった<sup>(1)</sup>。職業別就職件数では、あん摩マッサージ指圧師などが含まれる専門的・技術的職業は1147件（53.9%）である一方、事務的職業は269件（12.6%）であった<sup>(2)</sup>。このように視覚障害者の就職状況を概観すると、あん摩マッサージ指圧師（以下、「あま指師」という。）などのマッサージ業務への比率が高いことがわかる（図1）。

視覚障害者を対象とした就労移行支援や職業訓練を行っている事業所は、主に事務的職業への就労希望者に対して画面読み上げソフトを利用したパソコン操作訓練（以下、「PC訓練」という。）を中心とするが、全国で実施している箇所は非常に少ない。

東京視覚障害者生活支援センター（以下、「センター」という。）では、事務的職業への就労支援のほか、国家資格である「あま指師」の免許を有して

いる視覚障害者で、マッサージ業務への就労希望者に対してPC訓練と臨床施術実習を実施しており、先進的に取り組んでいる就労移行支援事業所である。

本稿では、「あま指師」の免許を有した視覚障害者で、マッサージ業務への就労希望者に対して、センターで実施した就労移行支援の内容について報告する。

## 2. 視覚障害者が「あま指師」として働くためには

「あま指師」として働くためには、「あま指師」の国家資格が必要である。国家資格を取得するためには、視覚障害者の場合、国立や民間の養成施設、盲特別支援学校（以下、「養成校」という。）で3年間（学歴や課程によっては5年間）、マッサージ理論や実技、基礎医学等を履修し、受験資格を取得する。その上で年1回実施される「あま指師」の国家試験を受験し、合格すると資格を取得することができる。

近年の「あま指師」の受験者総数及び合格率によると受験者総数1603人中、合格率は84.5%であった。内訳は、晴眼者は受験者数1175人中、合格率91.8%、視覚障害者は受験者数428人中、合格率64.3%であった<sup>(3)</sup>。晴眼者との合格率の比較より、視覚障害者の「あま指師」資格取得は難しいことがわかる。

また筆者の調査によると、養成校修了時において、就職者数よりも未就職者数が上回っていた年度もあり、全員が就職に至っておらず、国家資格の取得が就職に直結していない現状が明らかとなっている。

視覚障害者が「あま指師」として働く環境の課題

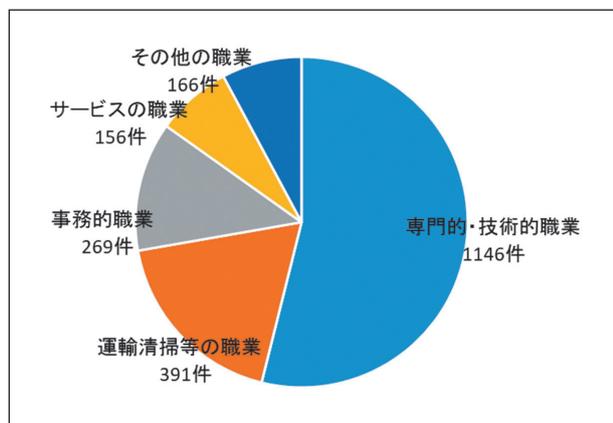


図1 視覚障害者の職業紹介状況

について3つの視点より述べる。

1点目は、晴眼者を対象とする「あま指師」の養成校新設の動きに関する課題である。「あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律」第19条には、「視覚障害者である「あま指師」の生計の維持が著しく困難とならないようにするため、必要があると認めるときは、健常者を対象とする「あま指師」の養成校の新設を認めないことができる」と定められている。これに対し、「学校法人の主張は、ITの進歩などにより雇用環境は大きく変化し、職業選択の幅は広がったとし、生計を維持するための制限は合理性を失ったとしている」<sup>(4)</sup>などの趣旨で、某学校法人が国を提訴した。現在、視覚障害者の就労の半数が「あま指師」に従事していることから、今後の判決の動向により影響を受ける可能性があると考えられる。

2点目は、リラクゼーションマッサージやカイロプラクティックなど、「あま指師」の法的な資格制度を持たない施術者の手技によるマッサージの医業類似行為が行われている現状がある。消費者庁によると、資格制度を持たない施術者の手技による事故が7年間で約1500件あったと報告されている<sup>(5)</sup>。これらの医業類似行為は、低料金による施術や、店舗の立地条件などにより視覚障害者「あま指師」の就労に影響を受ける可能性があると考えられる。

3点目は、視覚障害者の「あま指師」の働く場として、企業内マッサージ師(以下、「ヘルスキーパー」という。)、高齢者施設での機能訓練指導員やマッサージ師(以下、「高齢者施設勤務」という。)、治療院、病院、訪問マッサージ、開業などがある。このうち、ヘルスキーパーや高齢者施設勤務の求人票には、実務経験者およびパソコン操作(以下、「PC操作」という。)ができる人材が求められることから、視覚障害者の就労に影響を受ける可能性があると考えられる。

これらの課題を踏まえ、センターでは視覚障害者のマッサージ業務の就労支援をより質の高いものとして提供するため、ヘルスキーパーおよび高齢者施設勤務(以下、「マッサージ業務」という。)への就労希望者を対象とする就労移行支援の内容の現状について調査・分析を行った。

### 3. 方法

#### 3.1 対象者

対象者は、平成22年4月から平成29年7月までにあん摩マッサージ指圧師の国家資格を持ち、マッサージ業務への就労を希望してセンターの就労移行支援を利用し、マッサージ業務に就労した(内定者を含む)視覚障害者である。

#### 3.2 就労支援の内容と分析の方法

対象者に対して行った主な就労支援の内容は、【PC訓練】【臨床実習】【就職活動支援】の3つについて、対象者から寄せられた電話やメールなどの意見をもとに分析を行った。

##### ① PC訓練

マッサージ業務の求人票には、施術記録の記入(以下、「カルテ」という。)や予約への対応・管理のためにメール、ワープロ、表計算ソフトの初級程度の操作ができることと記載されていることがある。

視覚障害者は、画面読み上げソフトの利用とマウスの代替とするキーボードによる操作で、いわゆる一般的なビジネスソフトの利用は可能となる。センターではPC訓練として、カルテ管理や予約受付・管理、利用状況の集計・抽出をはじめとした、メール、ブラウザ、表計算、ワープロなど、一般的なビジネスソフトの利用が可能となるようなプログラムを実施している。

##### ② 臨床実習

臨床実習には、2つの側面がある。一つはマッサージ業務での就労未経験者(以下、「未経験者」という。)に対して、もう一つはマッサージ業務での就労経験者(以下、「経験者」という。)に対してである。

未経験者は、養成校を卒業したばかりで、就労経験はなく、臨床経験も少ない。しかし、マッサージ業務の求人票には、「あま指師」としての実務経験者を優先する記載がある。養成校卒業後は、臨床を経験できる場は少ないため、実践から遠ざかるとその技術が鈍ってしまう。また、経験者についても、離職後定期的に臨床を経験できる場はほとんどな

く、また例えば治療院勤務からヘルスキーパーや高齢者施設勤務など、同じマッサージ業務でも職種が異なると施術内容や方法が異なる。

そこでセンターでは、施術技術の維持と向上、ならびに職種ごとの留意点やリスク管理を目的として、マッサージ担当の支援員（以下、「担当支援員」という。）のもと、臨床実習を週3日実施している。臨床実習では、①利用者相互による施術、②センターで活動しているボランティアグループ、および近隣の企業・施設の社員・職員（以下、「施術協力者」という。）への施術を行っている。

施術協力者には、施術終了後にアンケート方式による聞き取りを行い、その回答内容を対象者にフィードバックしている。

センターの施術環境は、臨床実習室として電動昇降式施術台（図2）、実技研修室として固定式施術台や機能訓練施術台（図3）を設置するなど、マッサージ業務に就労した際の近い環境を提供している。

### ③ 就職活動支援

就職活動支援として、履歴書・職務経歴書作成サポート（以下、「応募書類」という。）、面接の練習、面接試験への同行・同席を行った。応募書類では、離職理由、志望動機、および自己PRの記述内容について助言を行った。面接の練習では、想定される質問を基に模擬面接練習を行い、回答および姿勢などについてのフィードバックを行った。さらに面接試験への同行・同席では、視覚障害者は初めての場所に単独で移行することが困難、または非常に負担がかかることがある。その状況を軽減するため、お



図2 臨床実習室



図3 実技研修室

よび就労後のセンターの支援態勢の説明を目的として、面接試験への同行を実施した。

特に、新規マッサージ室開設のための求人の場合は、施術台の選定・購入、リネン類の管理・洗濯、施術料の徴収の有無と徴収方法、施術時間、予約方法と管理、保健所への届出など、開設の支援を行うことも伝えた。

### 3.3 倫理的配慮

個人情報保護の視点を十分留意し倫理的配慮を実施した。

## 4. 結果

### 4.1 対象者のプロフィール

平成22年4月から平成29年7月までの対象者数は男性23名、女性7名の合計30名であった。利用開始時の平均年齢は、42.5歳で、40歳以上50歳未満が14名で最も多かった（図4）。障害程度等級は、1級16名、2級12名、6級1名であった（図5）。

マッサージ業務での就労経験者は20名、未経験者

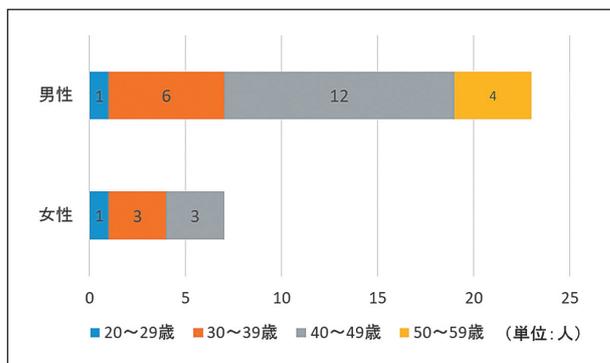


図4 性別・年齢構成

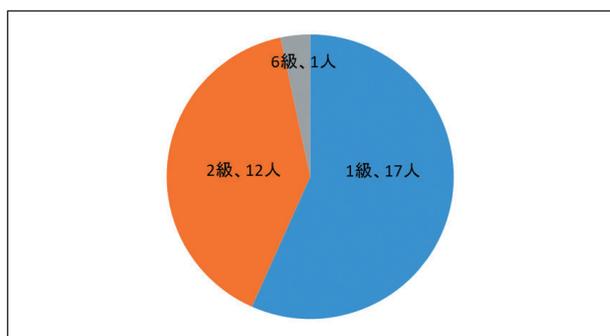


図5 障害程度等級

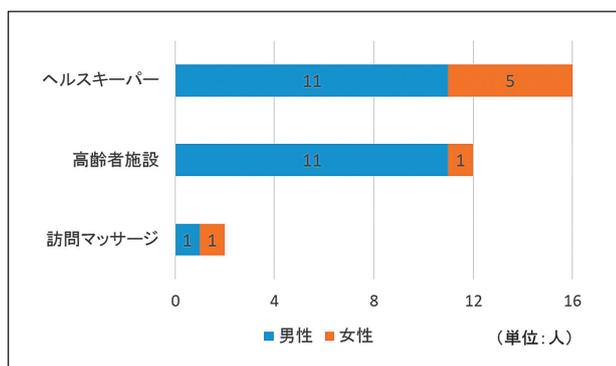


図6 就職の職種状況

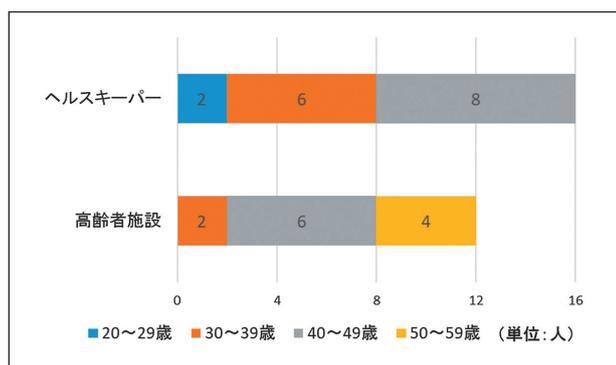


図7 職種別年齢構成

は10名であった。

利用目的は、対象者全員がPC訓練、臨床実習、就職活動支援をあげていた。

就職職種状況は、ヘルスキーパーに16名、高齢者施設に12名、訪問マッサージに2名の合計30名が就労した（図6）。ヘルスキーパーと高齢者施設に就職した対象者の利用開始時の年齢階層を見ると、20歳代で高齢者施設への就職者はいなかった一方、ヘルスキーパーには50歳以上で就職した対象者はいなかった。（図7）。

#### 4.2 PC訓練

カルテや予約管理などが可能となるためにPC訓練を行っている。対象者全員がPC操作の習得を利用目的の1つとし、PC訓練は役だったと答えている。就労した30名のうち19名、特にヘルスキーパーは16名全員が業務でパソコンを利用していた。使用目的は、ヘルスキーパーの場合、施術記録、および予約管理であった。施術記録については主に表計算ソフトを使用していた。記録の記入だけではなく、抽出

機能を使い、施術履歴などの参照も行っていった。予約管理については、予約状況をメールやグループウェアで行っている企業もあった。特にグループウェアは企業ごとに仕様が異なるため、事前の練習が難しく、グループウェア導入企業に就労した対象者に対して、現場で操作説明も行った。

このことから、マッサージ業務での就労の際にもPC操作の習得は必須であると考えられる。今後は、グループウェアを利用するためのブラウザの練習強化、代表的なグループウェアを利用できる環境の整備、勤務開始前後に現場において操作説明時間の確保を企業に依頼するなど、プログラムの充実を図っていききたい。

#### 4.3 臨床実習

臨床実習については、当初は対象者同士による実習を中心に行っていた。しかし、対象者同士では慣れが生じ、マンネリ化が生じるなど、対象者からも改善を求める声があった。そこで、平成27年度からは施術協力者に対して施術を行えるような環境を整えた。その結果、対象者同士の臨床では実施できない、施術前の主訴の確認や問診、所定時間内に主訴に応じた施術の実施など、実践に近い形で臨床実習が可能となり、この点については、対象者全員から施術技術の向上に役立っているとの回答を得た。さらに、施術終了後に行っているアンケートは、施術直後にフィードバックが受けられるため、自身の施術状況の振り返りに役だったという声が多かった。

また、採用面接試験において、経験者、未経験者ともセンターで臨床実習を行っていると言えられたことは、面接官により印象を与えられたと答えていた。

しかし、施術協力者が対象者の人数に対して不足する状況となることもあり、人数の確保が今後の課題である。

一方、就労後の電話、または訪問による聞き取りでは、就労後の施術に関して、現場でのフォローアップを望む声があった。これに対応するため、平成28年度からは担当支援員による実地指導による臨床フォローアップを始めた。これにより、対象者の

定着支援、および就労後に求められる施術内容の把握に役立っている。今後は、就労している対象者が参加しやすい日程で施術技術の交換・向上を目的とした研修会の開催を検討している。

#### 4.4 就職活動支援

応募書類作成のサポートについては、全員に対して行った。対象者は、視覚障害になる前の職歴について無関係と思い、応募書類への記載を行っていなかった。サポートの中で、前職などの経験から自己の強みとなることをピックアップし、さらに自分の施術に関する考え方や取り組みを自己PRに記載するようにアドバイスをおこなった。その結果、書類選考通過後の面接試験において、その冒頭に内定が出た事例が数例あった。これは、応募書類の記載内容が評価された結果と考える。

面接の練習では、想定質問に対して当初は回答が簡潔ではなく、意図とは異なっていることが多かった。さらに面接官に対してうつむいた状態や顔が少し異なった方向を向いて回答していた対象者もいた。しかし、これらに対してフィードバックを行うとともに繰り返し練習することにより、面接試験本番では練習した質問が出るなど、落ち着いて答えることができ、顔の向きも意識することができたという声があった。

面接試験への同行は、27名に対して行った。このうち先方の了解が得られた20名については同席した。同行・同席した対象者全員からは、初めての場所に一人で行く不安が軽減し、安心して面接試験に臨むことができたという回答が多くあった。同席した際には、安全な通勤のための歩行訓練、会社建物内の歩行訓練、支援機器導入のサポート、勤務開始後のフォローアップについて、新規マッサージ室開設時のサポートなど、センターの取り組みについて説明を行った。これらは採用側にとって通勤の安全性、支援機器導入、勤務開始後の対応、ヘルスキーパー室開設や運営などに関する不安の軽減に繋がると考えられ、採用選考では優位に働いたと考えられる。

## 5. まとめ

センターでは、マッサージ業務での就労希望者に対して、【PC訓練】【臨床実習】【就職活動支援】の就労支援を実施してきた。その結果、マッサージ業務就労希望者31名に対して30名（97%）が就労したことから、就労支援の一定の評価が得られたものとする。今後は、マッサージ業務での就労希望者に対してPC訓練と臨床実習についての検証を行い、より質の高いプログラムを目指していく予定である。

また、視覚障害者の就労後のフォローとして、「アマ指師」として継続して就労するためには、臨床技術の振り返りや向上は必須であり、それを行うことができる場の設置は重要である。現行の就労移行支援は就労までのサポートが原則で、その後のフォローアップの費用は事業所の持ち出しとなっている。今後は、就労移行支援の枠組みの中で研修を含めたフォローアップを実施していくことが、マッサージ業務に就労を希望する視覚障害者へのニーズに適した本来の就労支援となると考える。

#### <参考文献>

- (1) 平成28年度障害者の職業紹介状況等：厚生労働省障害者雇用対策課, 2017.6
- (2) 視覚障害者の職業紹介状況（平成28年度）（特別集計）：厚生労働省障害者雇用対策課, 2017.6
- (3) 第25回あはき師国家試験合格率：点字毎日活字版, 2017年4月13日, 2面
- (4) 共生社会の足音第19回あはき法19条違憲訴訟がはじまった：大胡田誠, 視覚障害—その研究と情報— No.341, 2016.10, PP.29-32
- (5) 法的な資格制度がない医業類似行為の手技による施術は慎重に：消費者庁NewsRelease, 2017年5月