

2. 視覚障害者と人間関係

国立神戸視力障害センター 後藤英信

はじめに

視覚障害者をはじめ、障害者が社会の中で活躍する機会が多くなってきた。それぞれの人格を持った個々人が社会の一員として互いに尊重し合い、助け合っていくのは、当然のことであり、地域、職場など、あらゆる環境で生まれる視覚障害者と晴眼者（健常者）との人間関係は、最も重要視される問題と考える。

この研究レポートは、良き人間関係形成（相互理解）はいかにあるべきかを意図としているものである。よって、I（視覚障害者に対する社会の態度）II（視

覚障害者のパーソナリティ）から社会の持つ問題、視覚障害者個人の特性問題を別個にとらえ、Ⅲ（職場と視覚障害者）で、具体的なかかわりの中で人間関係は、いかなるものであろうかを考察し、結論、Ⅳ（視覚障害者と人間関係）に持っていく。

I. 視覚障害者に対する社会の意識

1. 視覚障害者に対する態度 一いわゆる盲人観について一

盲人観とは、「盲人に對し、一般の人々が、抱いている態度、信念、あるいは意見を意味する用語」であるとされている。

その盲人観も、ある意味では肯定的なもの、否定的なものがあるが、本質的には、後者の見方であり、また視覚障害者の諸能力を減じた見方が大半のようである。

モンベックは、失明に関する社会一般の人々に対する態度 (Attitude)、信念 (Belief) について、文学、歴史、神話、伝説上から、15の基本的觀念を述べている。それらは、

- ①哀れみ、同情に値する。(Deseving of pity and sympathy)
- ②悲惨。(Miserable)
- ③闇の世界。(In a world of darkness)
- ④救いようがない。(Helpless)
- ⑤おろかである。(Fools)
- ⑥役立たず。(Useless)
- ⑦こじき。(Beggars)
- ⑧働ける。(Able to function)
- ⑨失明の為、補償されている。(Compensated for their lack of sight)
- ⑩過去の罪の為、罰せられている。(Being punished for same past sin)
- ⑪恐れられ、避けられ、拒否される。(To be feared, avoided and rejected)
- ⑫環境に適応しない。(Maladjusted)
- ⑬ふしだら、邪悪。(Immoral and evil)
- ⑭見える者より良い—理想化される。(Better than sighted people (idealized))
- ⑮神秘的。(Mysterious)

さらに、ローエンフェルドは、社会の態度より課せられる課題として、

- ① 生命の喪失は別として、多くの人々は視力の喪失を人間に起こり得る最悪のことと考えている。
- ② 視力は、人間のすべての活動において最も重要な役割を演じている。従って、眼の見える人々は「盲であることは助けようのない状態である」と判断している。
- ③ 人は、このような態度に幼年期のころから条件反射的に反応するようにされてきた。

そこで人は盲を「あわいで助けようのない状態」と結びつけて考えると指摘している。

また、トーマス、キャロルは、その著「ブラインドネス」の中で、失明者が、失明以前に自分が失明者に対して抱いていた感情として「神秘的」「超能力者」「乞食」「嫌悪感」などで表現している。

以上のように、視覚障害者は、古来からの迷信や言い伝え、またその容姿、行動などから、多くの偏見や誤解を受け、そして、これらが今なおも、社会の通念となって視覚障害者に対する社会の態度として存在しているのである。

これらは明らかに、視覚障害者が普通の人間として、あたりまえの社会的存在として受け入れられないということであり、同様に、視覚障害者は、一般の人々から何かある一定の枠の中に押し込められ、社会の中から切り離された存在として見られているのである。

これらの態度は、意識的にというよりはむしろ無意識的に態度が形成されている感がある。

さて、これらの態度が問題とされるのは、視覚障害者の人格の発達や日常生活、社会生活を阻害する最も大きな要因だからである。

視覚を失うことによって起こる様々な喪失や制限などによることよりも、むしろ、この視覚障害者に対する社会一般的な態度の方が、大きい様である。

カツツフォースも「視覚障害者の情緒的障害は、感覚的喪失それ自体によるよりは、むしろ、社会的環境に基づいて起こる」ことを論述しているし、最近、様々な研究においても実証されている。

2. 社会啓蒙、教育の必要性

前述してきたような、一般社会が持っている視覚障害者に対する態度、云いかえれば、偏見、は、長い間の社会通念であり、人間の根底にねぎした社会意識の問題とみることができる。

「偏見」は、「一定の集団の全メンバー、あるいは大部分のメンバーが共通に持っている強固な集団態度に規定され、論理的、客観的な根拠がないにもかかわらず、論理的な批判や説得によても容易に変容しない意見、判断それに伴う感情の総体」と定義づけられているが、これらの特徴から分るように、論理的批判、説得によても容易に変容しないだけに、この偏見の是正は、なかなか困難のようである。

そうかといって、前述のような視覚障害者に対する態度の背景を無視して、観念的なレベルでの視覚障害者の理解の啓蒙対策をすすめても、いずれはいきづまるのではないだろうか。

トーマス、キャロルもまた、一般社会の人に対する啓蒙教育の難易度を認めながらも、偏見に対する社会学的な学習を行って、視覚障害者の偏見除去を考える必要

があると述べている。

また角度を変えて、伊藤隆二氏の「偏見は、先入視と違って、単なるうわさや聞き伝えでなく、幼児からの家庭内の教育や交友のうちに得られた先入視が固まってきたものである」の見解に立つと、障害者に対する偏見を除去するには、家庭教育の改善を図る必要がある。

また家庭教育の基盤をつくるためには、社会教育の充実を図る必要もある。

視覚障害は感覚の障害であるがゆえに、障害それ自体を正しく理解することは容易なことではない。従って、絶対的に視覚障害者に対する偏見の分析とそれに基づく啓蒙教育（社会教育、家庭教育も含む）を積極的に行い視覚障害者の心的な環境を作り出してゆく必要性を感じる。

II. 視覚障害者のパーソナリティ

1. 視覚障害者のパーソナリティ

前述において、視覚障害者に対する社会の態度を見てきたわけであるが、視覚障害者と晴眼者の相互の理解の為には、さらに、視覚障害者の心理的メカニズムの背景も無視できないと考える。

その心理的メカニズム（ここでは、パーソナリティについて述べる）も各々個人差があり、一概にこれと言ったものを述べることはできないが、一般的なグループ（集団）としてのそれを見てゆきたい。

代表的なものを列挙しておくと、ミュールは、視覚障害者のパーソナリティを

①積極性、主体性に欠け無感動である。これは、身体的原因よりも情緒障害によるものである。

②空想生活を営むことが多い。

③劣等感が一般にみられ、それが虚勢の形をとることもある。

④視覚障害者に対し嫌悪感を抱く者は少ない。

⑤暗示にかかりやすい。

⑥感情的に不安定である。

と示し、カツツフォースは、自己中心性、無気力、空想への逃避、内向性、情緒障害などを視覚障害者のパーソナリティとして示している。

またこのようなパーソナリティは、閉鎖性や制約の多い環境が、成長発達しようとするパーソナリティの要求を押しつぶし、積極的で力強く、個性ゆたかなパーソナリティの発達を不可能とし、変化の著しい社会環境に適応できないようにしている実情を問題としてあげている。

さらに、佐藤泰正も次のように挙げている。

①自己中心性 ②感情の両極端性

- | | |
|---------|--------|
| ③依頼心 | ④依存心 |
| ⑤疑心と信頼感 | ⑥固執性 |
| ⑦団結心 | ⑧閉鎖性 |
| ⑨退行的傾向 | ⑩恐怖心 |
| ⑪心配性 | ⑫適応が悪い |

2. パーソナリティの比較 一中途失明者、弱視、先天盲一

a. 不安 1 (社会的不安)

(中途失明者) 失明以前の社会との接触を回想し、これからどのように社会との接触を保っていくかという不安。

(弱 視) 本音として晴眼者の集団に入りたいが、受け入れがないがゆえに、全盲の集団へ入ることへの不安。

(先 天 盲) 社会の目を気にしており、容姿、行動など自分がどのように見られているかの不安。

b. 不安 2 (身体的不安) …歩くこと…

(中途失明者) 失明以前と違って身体的に不完全であること、歩くことができないことへの不安。

(弱 視) 歩きづらいことへの不安。

(先 天 盲) 歩くこと自体に問題はないが未知のものに対しての不安。

c. 劣等評価

(中途失明者) 失明直後は、自発的に行動できないし、これから人に頼っていかなければならないと自己を劣等評価する。

(弱 視) 全盲に対しては優越感を持っているが、晴眼者の集団が受け入れてくれない為晴眼者に対して、自己を極度に劣等評価する。

(先 天 盲) 新しい環境への適応の悪さから、弱視者、晴眼者に対して自己を劣等評価する。

および補償作用として、退行的、逃避的、攻撃的行動が起る。

d. 自己不確実

(中途失明者) 晴眼者としての生活と視覚障害者としての生活とのギャップを感じる。

(弱 視) 全盲の集団と晴眼者の集団との中間的存在として不安定な立場にいること。

e. 自己の意識—視覚障害者として

(中途失明者) 成人で失明した場合、極度のショックを受け意識が強まる。失明時期（年令）による程度の差はある。

(弱 視) 見えないということではないので晴眼者に近いと思っている。

特に、晴眼者として扱われたがる傾向がある。

(先天盲) 成長する過程において、自分が、普通の人とは違うと感じとる。
しかし、他と違って、視覚障害への慣れがある。

f. 消極性

(中途失明者) 今まで自由に歩け、行動でき、刺激への反応が行われてきた
が、視覚の喪失によって、行動するのが先立ち消極的になる。

(弱視) 見にくいくことにより環境からの刺激が弱くなり、事物の認識が
不確実となり行動への動機づけが弱いため消極的になる。

(先天盲) 視覚的刺激に対して反応が起らなかったり、周囲の様子がつか
めなかったり自由に歩行ができないため、積極的活動をきらい、
消極的になる。

III. 職場と視覚障害者

多くの職場では、一人一人の役割は、細やかに分化している。自分の役割がどう
いうことであり他人の役割がどういうことであるか知っていなければ、その職場に
おいて総合的な活動はできない。

そこでは、中途半端なことをしたり、自分自身が負うべき責任を他人に転化した
りすることは当然許されず、職場全体で各々違った役割を果たし協力して仕事をす
る。

視覚障害者も雇用の機会を得て、就労するとなった場合、その職場での重要な一
役割を与えられるのである。

その職場の中での就労、生活がいかにスムーズにいくかは、人間関係が重要な要
素を持っている。それは、視覚というものを失った困難性と、やはり職場というも
のが「視覚を必要として成立している」からである。どうしても晴眼者の援助なし
では、職場生活が順調にいかない面がある。

聞くところによると、職場でのトラブルも少なくないようであるが、職場自体の
無理解もさることながら、そのトラブルも人間関係の悪さによるものが多いらしい。

よって、いかに職場での人間関係を良くしていくかが課題として浮き上がる。

日本ライトハウス、辻内所長によると、職場での人間関係を決定する要因として、

- ①本人の仕事に関する能力および意欲
- ②本人のパーソナリティ
- ③職場での同僚の理解
- ④視覚障害者の就労に対する企業の理解

をあげている。

つまり業務上の能力および意欲は、それがあるかないかによっては、表面上の個

人的な人間関係があっても、業務上の緊密度が増すにつれてその人間関係は崩壊することになり、パーソナリティは、晴眼者の援助行為の必要性を前程として、その援助行為に対する、受け答えの態度ということである。

また周囲の人々の理解も、視覚障害者に対する偏見、誤解をすべて、企業自体も、職場の構成員に対して、視覚障害、視覚障害者に対する理解の徹底を図ることである。特に、企業のこの様な指導性が職場での人間関係を左右するというのである。

視覚障害者だからといって、職場では、簡単に特別と恩恵が与えられるわけではない。

自分に与えられた職務（役割）を確実にこなし、その職場の発展に寄与しなければならないのである。その中で、視覚障害者が当然受けるべく援助に対しても、当然それなりの態度で答えるべきである。

とかく援助行為というものは、援助する側には、程度の大小はあるにせよ損失、がつきまとうもので、それゆえに個々人差はあるだろうが援助することをしぶることがみられるからである。職場においては、個々人業務が繁雑で物忙しい時は、とくにそうなるであろう。

援助を当たり前の形で平然として受けていたのであれば、援助する側も、視覚障害者だからといっても、確実に援助は行わないだろう。

次に、視覚障害者と、共に働く同僚に期待すべきことは、視覚障害者に対する偏見、をすべて欲しいということである。視覚障害者は決して、特別な人間ではないし、見えないだけで晴眼者と何ら変わるところはないのである。また、仕事に関しても、視覚障害者が援助を求めているときは、少しの理解と心づかいを持って欲しい。

視覚障害者自身も、視覚障害者だからといつて自分自身への甘え、また周囲の人達も正しい理解をしないでその甘えを許してしまえばその人間関係は長続きするものではない。

逆に、相手に対する不満や負担を心に植えつけることになるのではないだろうか。

視覚障害者自身が、そのハンディキャップを十分に理解し、その持てる能力を十分に發揮し、同時に、同僚や他の人に好かれ、協調性のある人間になるよう心がけて欲しいのである。それが、視覚障害者への理解を深めることになり、偏見も取り除くことができ、お互いに理解が生まれるのである。

IV. 視覚障害者と人間関係 一相互の理解のために一

視覚障害者と晴眼者との人間関係をいかにうまくするかということのは、そう簡単に答えるものではない。晴眼者同志でもその人間関係に頭をかかえるのは、日常よくみられるところである。ただよき人間関係を形成してゆくのは、相互に理解しあうこと、その相互理解が根底にあるのではないだろうか。

その考えに立って視覚障害者と晴眼者の相互理解をはばむものをとらえてみると

- ①相互に偏見や誤解を持っていること。
- ②相互に接触する機会が少ないとこと。
- ③障害のため、行動、コミュニケーション能力が不十分なこと。
があげられる。

まず、偏見や誤解に対しては、明らかに晴眼者の無知によるものが多いことから、正しい知識や考え方を知らせることにある。

これら偏見や誤解を取り除くためには、マスコミによるPR活動の必要性を痛感する。

マスコミを通して伝えられる情報は、それが良きにせよ悪しきにせよ一般社会に伝える影響は測り知れないものがあるからである。

ただ、視障者に対する誤った報道をしない様、十分要請することにある。

次に、視覚障害者と晴眼者が相互に接触する機会を拡大していくことである。

前節でも述べたが、職場における視覚障害者と晴眼者の関係も、触れ合いを続けるうちに相互理解が生まれていくものと思われる。

尚、視覚障害者も、晴眼者に対する偏見や誤解がないか反省してみることも大切である。

また、視障者自身、接触の機会を増やしていくには、行動（歩行）、コミュニケーション（カナタイプ、点字）訓練などを積極的に行い、社会に参加していくことが必要である。

参考文献

1. トーマス.J.キャロル 「失明」
2. Monbec 「Meaning of Blindness」
3. 中村陽吉 「対人関係の心理」 大日本図書
4. 佐藤泰正 「視覚障害児の心理」 学芸図書K.K
5. 伊藤隆二 「心身障害児教育講座4」 福村出版
「心身障害児教育と社会」
6. 「視覚、聴覚障害辞典」 岩崎学術出版社
7. 「視覚障害」 1981年 NO.51.