
視覚障害者の職場定着に関する アンケート調査結果の概要

日本ライトハウス 職業訓練部

津田 諭*

1. はじめに

当センター職業訓練部では、平成5年度から3年間にわたって日本障害者雇用促進協会から委託を受け、視覚障害者の職場定着方策に関する調査研究に取り組んだ。初年度には一般企業に勤務している、あるいは勤務したことのある視覚障害者を対象にアンケート調査と面接調査を行い、報告書を提出した（労働省・日本障害者雇用促進協会、1994、以下「調査1」と略す）。平成6年度には、視覚障害者を雇用したことのある企業や社会福祉施設にアンケート調査と面接調査を行い、報告書をまとめた（同、1996、以下「調査2」と略す）。最終の平成7年度には研究のまとめとして、「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—」を作成した（未刊）。本論文では、平成5年度と6年度の報告書からアンケート調査結果の一部を抜粋し、一般企業で働いている視覚障害者と、雇用している企業側担当者の意識を明らかにしていきたい。

2. 企業で働いている視覚障害者に対するアンケート調査の概要

平成5年度のアンケート調査は、一般企業に勤務している、または勤務したことがある視覚障害者を対象とした（調査1）。当然、地方自治体、病院、治療院および社会福祉施設等に勤務している視覚障害者は対象からはずした。調査は職業訓練施設などの協力を得て、企業に勤務した経験のある視覚障害者の

* つださとる 日本ライトハウス職業訓練部 〒538 大阪市鶴見区今津中2-4-37
電話 06-961-5521 FAX 06-961-6268

連絡先データを入手し、すみ字（拡大文字）、点字および録音テープで作成したアンケートを個人宛に直接送付して実施した。回答は無記名で、勤務先会社名も尋ねなかった。

アンケートの回収状況は以下の通りである。

発送総数（間接的送付を含む推定数）580部

回収したアンケートの総数 300部（推定回収率 51.7%）

内 有効回答数 283部（推定有効回答率 48.8%）

無効回答数 17部

無効回答というのは、送付先の中に理療自営者や病院勤務のマッサージ師、公務員、会社経営者などが含まれていたためである。推定の有効回答率は48.8%であった。調査項目や回答内容の詳細については、原本を参照されたい。

3. 企業に対するアンケート調査の概要

視覚障害者を雇用している企業、および雇用したことのある企業に対するアンケート調査は、事業所単位で行った（調査2）。従って、複数の視覚障害者を单一あるいは複数の職種で雇用している場合も、個々の視覚障害の従業員に関する質問は省き、事業所として視覚障害者の雇用をどう捉えているかを中心に回答を得た。企業名は記名してもらい、雇用した視覚障害者の人数、職種なども回答してもらった。なお、この調査は視覚障害者に対する調査とは別個に行ったので、対象企業は前記調査における視覚障害者の勤務先とどの程度一致しているのか不明である。

調査対象は障害者雇用のための助成金を受けられる事業所とし、公共団体や三療業自営者などから寄せられた回答は無効回答とした。有効回答の大半は企業の事業所であったが、一部、社会福祉法人や病院、第3セクター、特例子会社なども含まれた。アンケート回収状況は以下の通りである。

発送総数 879部

回収したアンケートの総数 260部（回収率 29.6%）

内 有効回答数 252部（有効回答率 28.7%）

無効回答数 8部

4. 一般企業に勤めた経験のある視覚障害者の状況

調査1において回答を寄せた視覚障害者の職種は表1の通りである。これに

表1 一般企業に勤めた経験のある視覚障害者の職種

調査1、p.7より一部改変して掲載した。職種の分類については原本の注を参照されたい。

職種	人数 (%)	在職	離職
電話交換手	80(28.8)	47	33
電話交換&事務	7(2.5)	5	2
情報処理関係	35(12.5)	33	2
機械工	13(4.7)	7	6
ヘルスキーパー	69(24.8)	68	1
ヘルス&事務	1(0.4)	1	
事務職	38(13.7)	34	4
軽作業	11(4.0)	8	3
録音タイピスト	3(1.1)	2	1
飲食業	2(0.7)	2	
編集	2(0.7)	2	
会社役員	1(0.4)	1	
ワープロ入力	1(0.4)	1	
相談業務	1(0.4)	1	
警備員	1(0.4)	1	
触地図制作	1(0.4)	1	
企業試験室	1(0.4)	1	
広報	1(0.4)	1	
翻訳	1(0.4)	1	
設計	1(0.4)	1	
ゴルフ場コース管理	1(0.4)	1	
プレート彫刻	1(0.4)	1	
保母	1(0.4)		1
縫製	1(0.4)		1
研究職	1(0.4)		1
点字指導員	1(0.4)		1
ホテルマン	1(0.4)		1
印刷工	1(0.4)		1
計	278(100.0)	220	58
無回答		5	3
			2

よると、回答の中で最も人数の多い職種は電話交換手であり、事務との兼職も含めると87人に達する。これは回答者全体の31.3%にあたる。次いで多いのがヘルスキー・パー（事務兼職者を含む）の70人であり、25.2%を占めた。以下、事務職38人（13.7%）、情報処理関係35人（12.5%）、機械工13人（4.7%）で、これらの主な職種を合わせると243人にのぼり、全体の85.9%を占めていた。別の箇所で職業教育・訓練の受講の有無を尋ねたところ、回答者の81.6%が職業教育・訓練を受けたと答えており、上記の職種の偏りは今回の調査が国立視力障害センターや職業訓練施設を経て就職した視覚障害者が主な対象であるため当然の結果と言える。最近増加している大学を経て就職している視覚障害者を含めて、訓練施設とは関わりを持たなかった多くの視覚障害者の実態については、将来、困難ではあるが調査が行われることを期待したい。

調査1における、回答者の身体障害等級を示したもののが表2であり、表3で

表2 一般企業に勤めた経験のある視覚障害者の障害等級

調査1、p10より改変の上、掲載。

等 級	人 数(%)
1 級	126(45.0)
2 級	82(29.3)
3 級	20(7.1)
4 級	14(5.0)
5 級	31(11.1)
6 級	7(2.5)
計	280(100.0)

無回答 3

表3 一般企業に勤めた経験のある視覚障害者の使用文字

調査1、p13より改変の上、掲載。

使用文字	人 数(%)
点字	108(38.4)
すみ字	111(39.5)
両方	44(15.7)
なし	18(6.4)
計	281(100.0)

無回答 2

はその使用文字を示している。これをみると、等級では1、2級が74.3%を占め、また点字使用者は両用を含めて54.1%を占めている。これは前述の通り訓練施設を経た視覚障害者が調査の対象であり、企業に潜在的にいると予想される軽度の視覚障害者が含まれていないためであろう。

別の箇所で示した主な職種別の数値によると、電話交換手とヘルスキーパーでは1、2級が85.0%以上を占めており、点字使用者の割合も70%を越えていた（調査1、p10、p13）。逆にすみ字使用者の割合が高いのが事務職であり、その割合は75.0%に上っていた。これらの傾向は、リハビリテーション関係者が一般に抱いている傾向と合致している。

同じく、回答を寄せた視覚障害者が雇用されている会社の規模と雇用形態と示したのが表4である。これによると中小企業では嘱託の割合は小さく、50人未満の企業では全員正社員であり、50人以上100人未満の企業でも16人中嘱託は3人（18.7%）であった。

表4 視覚障害者の勤務先の会社の規模と雇用形態

調査1、p34より転載。（%）内の数値は回答者220人に対する百分率を示し、[%]内の数値は、会社の規模300人～1000人、1000人以上および総計に対しての各雇用形態の人数の割合を示している。

会社の規模	人 数(%)	雇 用 形 態			
		正社員[%]	嘱託[%]	パートタイマー	その他
50人未満	12(5.5)	11		1	
50人～ 100人	16(7.3)	12	3		1
100人～ 300人	17(7.7)	13	3	1	
300人～1000人	41(18.6)	23[56.1]	10[24.4]	2[4.9]	6[14.6]
1000人以上	134(60.9)	74[55.2]	50[37.3]	3[2.2]	7[5.2]
計	220(100.0)	133[60.5]	66[30.0]	7[3.2]	14[6.4]
無回答	3				

これに対して、会社の規模が大きくなると嘱託雇用が増えており、1000人以上の大企業では、嘱託が37.3%に達していた。この理由としては、大企業では賃金のランクがきちんと決まっており、正社員として採用して昇進や昇給の査定を同じ基準で実施した場合、むしろ仕事内容やこなす仕事量に制限のある障害者側に不利であるからと推測される。しかし、嘱託は1年ごとの雇用契約で

あり、退職金がないなど待遇面で不利な点があるので、これが一般社員との格差を意識させる一因ともなっている（後述、図4参照）。

同じく本稿では示さないが、調査1、p34において、職種ごとに回答者の雇用形態を分類した。これによると主な職種で、嘱託の割合が最も高いのがヘルスキーべーで68人中41人（60%）を占めていた。次いで多いのが、電話交換手（事務兼職を含む）で46人中15人（29.4%）が嘱託であった。逆に情報処理関係と事務職では正社員の割合（それぞれ33人中29人と34人中30人）が高く、どちらも約88%が正社員であった。

5. 視覚障害者を雇用したことのある事業所の状況

調査2において、視覚障害者を雇用したことのある事業所の業種を見たのが表5である。業種の分類は産業分類などに基づいたものではなく、当方で任意に行なった。今回のアンケート調査によって、視覚障害者もいろいろな業種で雇用されていることがわかった。しかし、回答を寄せた事業所では全体的に小売業、卸業、百貨店業などを含めたサービス業の割合が低いのが特徴的である。

調査2において、事業所はどのような職種で視覚障害者を雇用しているかについて示したのが表6である。これをみると、ヘルスキーべーだけを雇用している事業所が50事業所と最も多い、職種を回答した239事業所の20.9%を占めていた。事務職など他の職種との組み合わせも多く、職種ごとに重複して数えた事業所数は、ヘルスキーべー69（28.9%）、事務職66（27.6%）にのぼった。次いで軽作業50（20.9%）、電話交換手39（16.3%）、情報処理関係31（13.0%）、工員25（10.5%）などであった。これらの数字を表1の視覚障害者自身への調査結果と比較しても、大体割合は一致していた。

表7では、視覚障害者を雇用した経験のある事業所の形態と規模を示した。このうち80%以上をしめる株式会社においては、全体の半数（102事業所）が従業員数1000人以上であり、300人以上1000人未満の40事業所を合わせると70.0%に上った。従業員数が300人を越えるのは株式会社だけであるが、他の形態を合わせた全事業所に対してでも300人以上の事業所は57.1%を占めていた。これは、視覚障害者に対する表4の結果と符合している。今回の調査では

表5 視覚障害者を雇用している事業所の業種

調査2、p7より転載。社会福祉関係の内訳は、特別養護老人ホーム7、養護盲老人ホーム2、養護施設2、授産施設2、老人保健施設1、点字出版所1、福祉工場1、リハ関係施設1、不明3であった。

業種	事業所	%	業種	事業所	%
製造業	80	32.3	商社	2	0.8
社会福祉関係	20	8.1	塗装業	1	0.4
金融機関	15	6.1	広告代理店	1	0.4
サービス業	15	6.1	貿易業	1	0.4
情報処理関係	13	5.3	教育関係	1	0.4
小売業	10	4.0	土木業	1	0.4
建設業	10	4.0	弱電部品組立業	1	0.4
ビルメンテナンス	10	4.0	清掃業	1	0.4
卸売	8	3.2	電気工事	1	0.4
百貨店	8	3.2	鉄道業	1	0.4
保険業	6	2.4	出版業	1	0.4
電気事業	6	2.4	飲食業	1	0.4
医療	4	1.6	通信業	1	0.4
物流業	4	1.6	マスコミ	1	0.4
ホテル	4	1.6	運輸業	1	0.4
製薬	3	1.2	信販業	1	0.4
研究開発	2	0.8	自動車販売	1	0.4
印刷業	2	0.8	リネンサプライ	1	0.4
食料品製造業	2	0.8	衛生材料	1	0.4
スーパーマーケット	2	0.8	窓業	1	0.4
倉庫	2	0.8	有回答の事業所数	247	100.0

回答なし

5

視覚障害者を雇用している一般企業は大企業が多く、調査1、p32に示したごとく、電話交換手やヘルスキーなど重度視覚障害者が多い職種での雇用は、特に大企業に偏っている傾向が示された。

反面、全従業員数が50人未満の事業所が2割を占めていることも注目に値する。その中には障害者自身が経営している会社も含まれており、障害者雇用義務のない小規模の事業所が視覚障害者の雇用に貢献していることがわかる。

表6 事業所はどのような職種で視覚障害者を雇用しているか

調査2、p 9より転載。複数の職種にわたって視覚障害者を雇用している場合は、その組み合わせごとに事業所数を分けて示した。たとえ、視覚障害者を複数雇用していても、全員が同じ職種である場合は单一職種として分類した。職種についての詳細は原本の注を参照。

雇用者の職種	事業所	%
ヘルスキーパー	50	20.9
ヘルスキーパー&事務職	7	2.9
ヘルスキーパー&電話交換手	2	0.8
ヘルスキーパー&電話交換手&事務所	3	1.3
ヘルスキーパー&工具	1	0.4
ヘルスキーパー&接客業務	1	0.4
ヘルスキーパー&電話交換手&商品管理	1	0.4
ヘルスキーパー&事務職&接客業務	1	0.4
ヘルスキーパー&事務職&軽作業	1	0.4
ヘルスキーパー&社会福祉関係	1	0.4
ヘルスキーパー&事務職&工具&軽作業	1	0.4
電話交換手	21	8.8
電話交換手&事務職	7	2.9
電話交換手&情報処理&事務職&研究職	2	0.8
電話交換&情報処理&事務&工具&軽作業員&接客	1	0.4
電話交換手&事務職&軽作業	1	0.4
電話交換手&事務職&商品管理	1	0.4
情報処理関係	21	8.8
情報処理関係&事務職	5	2.1
情報処理関係&事務職&工具	2	0.8
事務職	28	11.7
事務職&軽作業	3	1.3
事務職&技術職	1	0.4
事務職&工具	1	0.4
事務職&調理員	1	0.4
工具	18	7.5
工具&軽作業	1	0.4
軽作業	41	17.2
軽作業&技術職	1	0.4
社会福祉関係	6	2.5
接客業務	4	1.7
調理員	1	0.4
商品管理	1	0.4
技術職	1	0.4
商品評価	1	0.4
有回答の事業所数	239	100.0
雇用者についての回答はあったが、職種記載なし	3	
雇用者について全く回答がなかった	10	
有効回答事業所の総計	252	

表7 視覚障害者を雇用している事業所の形態と規模

調査2、p 6より転載。ただし、株式会社には、信用金庫など株式会社ではない金融機関や、農協、生命保険相互会社など、実質的に営利団体とみなせる事業所を含めた。また、同一企業であっても、事業所ごとに回答してもらった場合は、処理の都合上、別々にカウントした。また、社名や事業所名から、形態を特定できないものは、分類不詳とした。特例子会社は「特例子社」と略した。

形態 員数	株式 会社	有限 会社	財團 法人	第3 セクター	特例 子社	福祉 法人	病院	分類 不詳	従業員数別 事業所数%
50人未満	25	10			1	11		3	50 20.1
50人～100人	11	3		2		6	1	1	24 9.6
100人～300人	25	1	2		1	3	1		33 13.3
300人～1000人	40								40 16.1
1000人以上	102								102 41.0
形態別事業所数	203	14	2	2	2	20	2	4	249
(%)	81.5	5.6	0.8	0.8	0.8	8.0	0.8	1.6	100.0

従業員数の回答なし 3

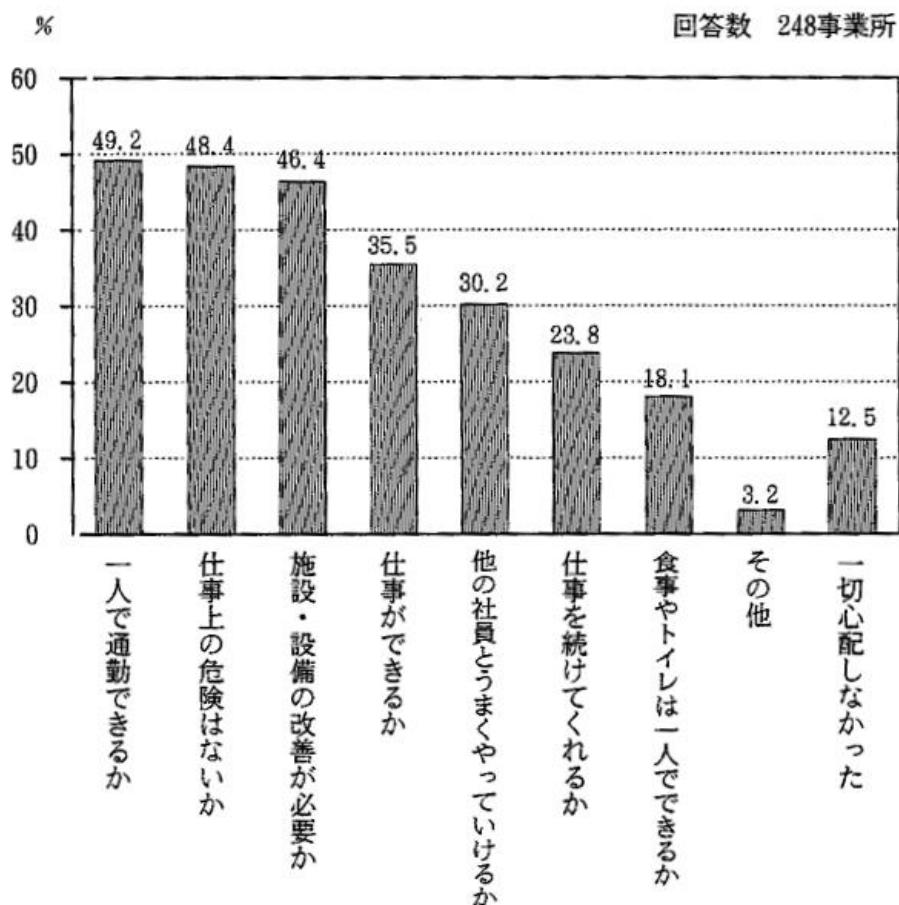
6. 採用時に事業所側が心配したこと、実際の受け入れ準備

調査2において、初めて視覚障害者を採用するにあたり事業所が心配したことと複数選択で尋ねた結果を図1に示す。これによると「一人で通勤できるか」、「仕事上の危険はないか」、「施設・設備の改善が必要か」等が40%を越え、次いで「仕事ができるか」と「他の社員とうまくやっていけるか」といった基本的な項目が続いた。「一切心配しなかった」のは31事業所しかなく、全体として視覚障害者の採用にあたり、事業所側の不安が高いことがわかる。

同じく調査2において、事業所は実際にどのような受け入れ準備をしたかを複数選択で尋ねた結果を図2に示す。これをみると、総数の21.2%の事業所は、特別な受け入れ準備をしなかったが、残りの80%弱の事業所は何らかの準備を行ったと回答している。その内容は「仕事上、必要な機器を購入した」が最も多く、107事業所42.8%を占めていた。これは多くの職種で業務遂行上、視覚障害者用ワープロやパソコンの音声出力機、拡大読書機などの補助機器等を購入する必要があったことを物語っている。次いで「他の社員に視覚障害者に対

図1 初めて視覚障害者を採用するにあたり、心配したこと（複数選択）

調査2、p12より改変。初めて視覚障害者を採用するにあたり、事業所が心配したことを複数選択で選んでもらった。数字は百分率で示す。

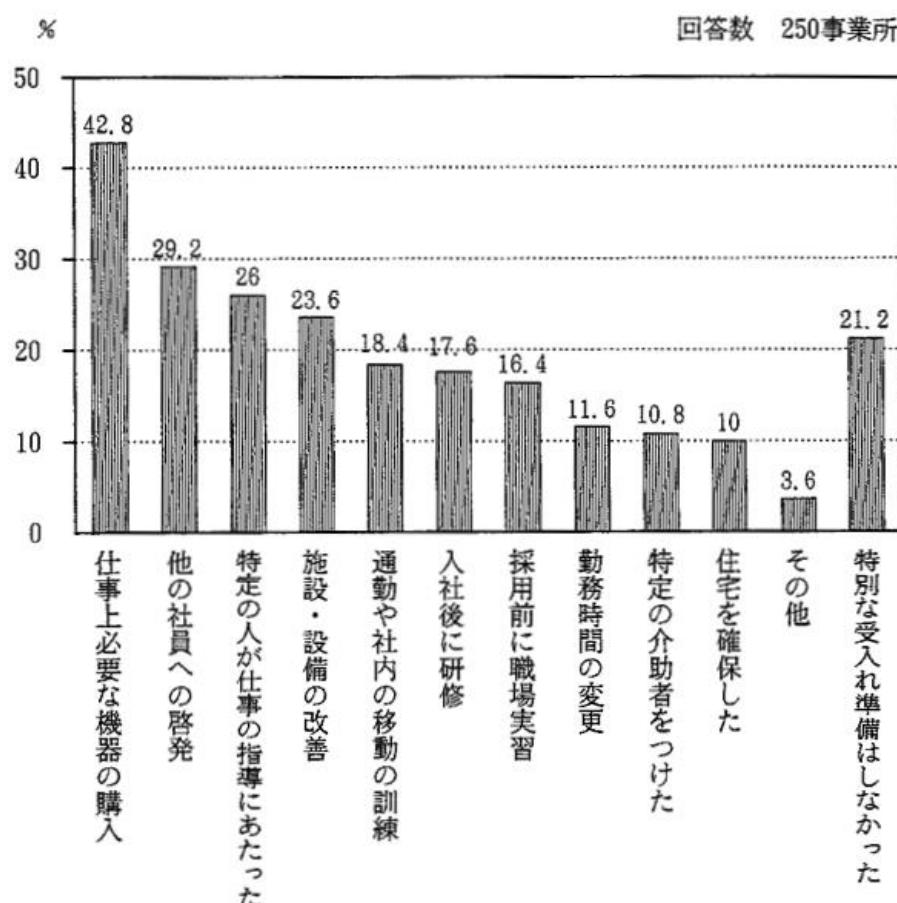


する理解を深める啓発を行った、「特定の人が仕事の指導にあたった」、「施設・設備の改善を行なった」等が20%を越えていた。

図1と比べると、採用前には「施設・設備の改善が必要では」と心配していた事業所が46.2%もあったのに、実際に受け入れるために改善を行ったのはその半数の事業所（23.6%）にとどまっていた事実が注目される。これは、障害者というとすぐに企業側は車椅子使用者を連想し、視覚障害者に対しても通路の段差を無くしたり、トイレを改造する等の施設・設備の改善が必要だと誤解しやすい傾向にあることを物語っている。

図2 事業所は実際にどのような受入れ準備をしたか（複数選択）

調査2、p14より改変。事業所が視覚障害者を受け入れるにあたって、どのような準備をしたかを複数選択で選んでもらった。数字は百分率で示す。



7. 視覚障害者を雇用していく上で問題になったこと

視覚障害者を雇用していく上で問題となったことは何か、事業所に尋ねた結果を表8に示す。これを見ると、全体の半数以上の129事業所が「特に問題となったことはない」と答えており、何らかの問題があると答えたのは残り115事業所であった。表8であがっている問題のうち、比較的数の多いのは「介助の負担」と「視力低下」であるが、それらも全体の8%ほどの事業所にとどまっており、図1で示した採用前の心配はほとんど姿を消していることがわかる。ほかに障害者特有の問題といえば、「職種転換をどのように図ったらよいかわ

からない(5.7%)」、「出張させることが困難(5.7%)」、「転勤させることが困難(4.9%)」等の項目があげられるが、全体的に視覚障害に起因する問題は割合としては多くなかった。ともすると視覚障害者が一般企業で働くにはいろいろな困難が伴うと思われがちであるが、少なくとも現在雇用している事業所は、そう困難を感じている訳ではないことがわかる。

表8 視覚障害者を雇用していく上で問題となったことは何か(複数選択)

調査2、p24より改変。事業所側が視覚障害者を雇用していく上で問題となったことは何か、複数選択で回答してもらった。

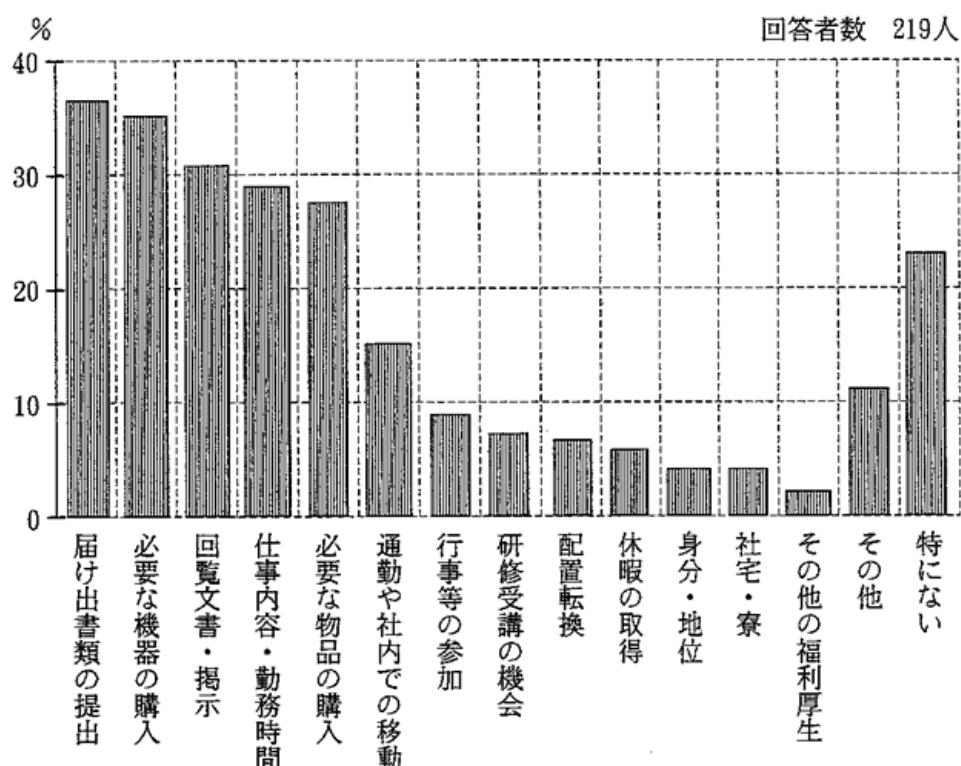
視覚障害者を雇用していく上で問題となったこと	事業所数	%
特に問題となったことはない	129	52.9
介助の負担が大きい	21	8.6
視力が低下して、仕事に支障をきたすようになった	20	8.2
人間関係がうまくいかない	17	7.0
労働意欲が低い	16	6.6
本人に適した仕事がなくなった	16	6.6
作業能率の向上が見られない	16	6.6
意志疎通が十分にできない	15	6.1
出張させることが困難である	14	5.7
一般常識に欠ける	14	5.7
職種変換をどのように図ったらよいかわからない	14	5.7
転勤させることが困難である	12	4.9
専門知識・技能が不足している	11	4.5
通勤途上で事故があった	11	4.5
採用してもすぐに辞めてしまう	10	4.1
どのように昇進させたらよいかわからない	7	2.9
身だしなみ、マナーに問題がある	7	2.9
研修をどのように受けさせたらよいかわからない	6	2.5
労働災害が起きた	5	2.0
以上のような問題を相談できる窓口がなかった	1	0.4
その他	14	5.7
有回答の事業所の実数	244	100.0

8. 視覚障害者ゆえに配慮してもらっていること

一般企業に現在勤めている視覚障害者に対して、職場において配慮してもらっていることを尋ねた結果が図3である。これによると、在職者の77%が何らかの「配慮」を受けていること答え、「特ない」と答えた人は23.4%にすぎなかった。全体の3割以上が配慮してもらっていると答えた項目は、「届け出書類の提出（35.6%）」、「必要な機器の購入（34.7%）」、「回覧や掲示文書を読むこと（30.6%）」であり、企業に所属するのに最低限必要な情報入手や提出書類の代筆の分野で配慮が必要なことを示している。

図3 視覚障害者の社員が、職場で受けている配慮（複数選択）

調査1、p42より改変。一般企業に現在勤めている視覚障害者に対して、職場において配慮してもらっていることを複数選択で尋ねた。



本稿では掲載していないが職種別に「配慮」の項目をみると(調査2、p43)、重度視覚障害者の多い電話交換手やヘルスキーパーでは、半数以上の人人が「届

け出書類の提出」と「回覧文書・掲示」をあげていた。ついで「必要な物品の購入」や「必要な機器の購入」と続くが、ヘルスキーべーでは「仕事内容・勤務時間」をあげている人も25人(37.3%)いた。これは、ヘルスキーべーの場合、施術記録への記入や勤務時間をずらすなどの配慮を受けている場合が多いことを物語っている。

情報処理関係では、仕事をする上で必要な機器の購入をあげた人が最も多く(20人、60%)、ついで「回覧文書・掲示」の10人(30%)となっていた。事務職でも最も多いのは「必要な機器の購入」(14人、38%)であり、「届け出書類」と「回覧文書」は少なかった。この違いは、電話交換手やヘルスキーべーより重度者の割合が低く、業務上も「届け出書類」や「回覧文書」よりも「機器の購入」の必要性が高いことによると思われる。

なお同じ調査で、職場での配慮は誰から受けているかを複数選択で調べたが(調査1、p50)、誰からも援助を受けていない人は25.0%で、これは「職場での配慮」を特に受けていない人に対応する。援助を受ける人として「上司」や「同僚」をあげた人は、それぞれ全体の半数にのぼっていた。職場介助者をあげた人は5人しかおらず、この制度がほとんど普及していないことを物語っていた。

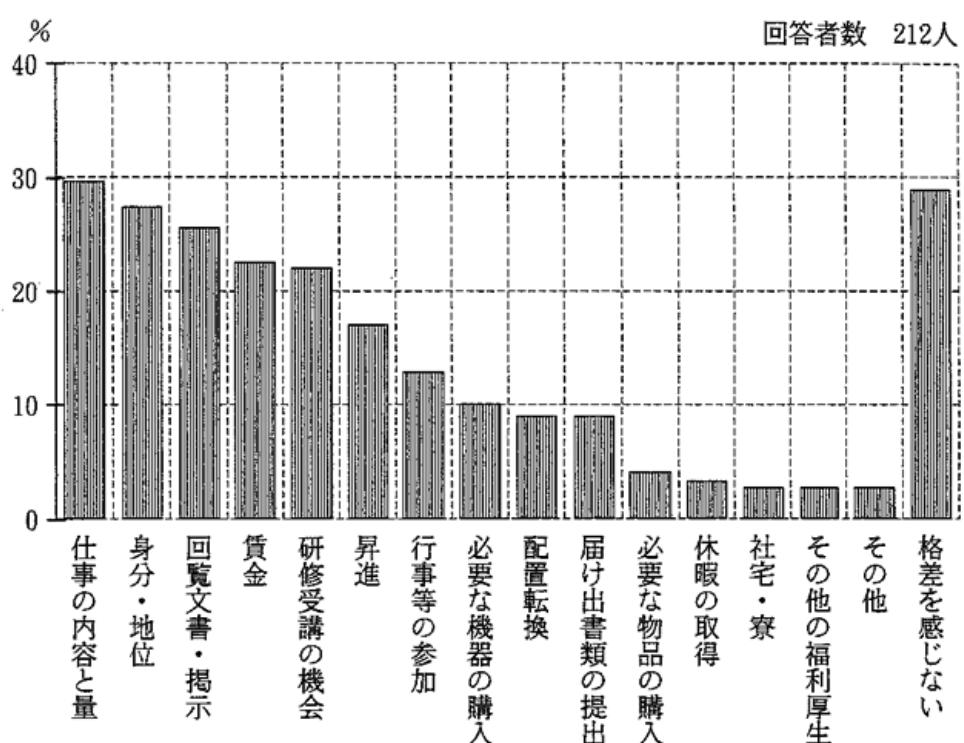
9. 視覚障害者が職場において他の社員との格差を感じること

一般企業に現在勤めている視覚障害者に対して、職場において他の社員との格差を感じていることを尋ねた結果が図4である。これによると、最も多いのが「仕事の内容と量」の29.7%で、続いて「身分・地位(27.4%)」、「回覧文書・掲示を読むこと(25.5%)」、「研修受講のチャンス(22.2%)」、「賃金(21.7%)」の順となっている。「昇進」をあげた人も17.0%(36人)いた。

「職場での配慮」に多かった「必要な物品の購入」や「必要な機器の購入」、それに「届け出書類の提出」はそれほど多くなく、こうした要求はある程度職場で満たされていることがわかる。しかし、「職場での配慮」で多かった「回覧文書・掲示を読むこと」に関しては、それを必要としているにも関わらず十分に配慮を受けられない視覚障害者がまだ残っていることがわかる。一方、「格

図4 視覚障害者が職場において、他の社員との格差を感じること(複数選択)

調査1、p58より改変。一般企業に現在勤めている視覚障害者に対して、職場において他の社員との格差を感じることを複数選択で尋ねた。



「格差を感じない」と答えた人も29.2% (62人) にのぼった。

本稿では掲載していないが職種別に「社員との格差」の項目をみると（調査2、p59）、電話交換手では「回覧文書・掲示」が21人（41.2%）で最も多く、続いて「仕事の内容（15人、29.4%）」、「身分・地位（13人、25.5%）」と続いていた。電話交換手では、職務上、社内情報の入手に敏感であることと、一部に電話交換業務がなくなるのでは、という不安を抱えた人がいることによる推測される。

これに対し、ヘルスキーパーでは「身分・地位」が30人（47.6%）と半数近くが格差を訴えており、次いで「賃金」の24人（38.1%）が目立っている。以下、「研修受講のチャンス（16人、25.4%）」、「行事等の参加（13人、20.6%）」と続けていた。また、「格差を感じない」も15人（23.8%）いた。これらの結果は、嘱託雇用が多く、新しい職種であるヘルスキーパーが抱える不安

を反映していると言えよう。

事務職では「仕事の内容と量」を上げた人が半数の18人にのぼり、「格差を感じない」も14人(38.9%)いた。事務職にはすみ字使用者が多いが、十分に仕事が与えられていなかったり、逆に仕事量が多く、目を使いすぎているケースもある等、仕事に関する不満があることを感じさせる。

情報処理関係でも格差は主に「仕事の内容と量(10人、30.3%)」や「研修受講のチャンス(10人、30.3%)」に向けられ、また「格差を感じない」も1／3にのぼった。「研修受講のチャンス」は、情報処理関係やヘルスキーパーなど技術系の職種で割合が高く、スキルアップの機会が十分に与えられていない現実を反映していると言える。

10. 「職場で視覚障害は理解されているか」と「人間関係」について

調査1において、「職場で視覚障害は十分理解されているか」について尋ねた結果が表9である。これによると、理解されていると答えた人は29.7%で、理解されていないと答えた人は32.4%であった。残りの人はわからないと答えている。

表9 「職場で視覚障害は十分理解されているか」と「職場での人間関係」

調査1、p69より改変。()内の数字は、一般企業に現在勤めている視覚障害者に対して、「職場で視覚障害は十分に理解されているか」を尋ねた結果を百分率で示している。〔 〕内の数字は「職場での人間関係」について視覚障害者に尋ねた結果を百分率で示した。

職場で視覚障害は 十分理解されているか	人 数(%)	職場での人間関係		
		良 い	普 通	良くない
はい	65(29.7)	41	24	0
わからない	83(37.9)	27	55	1
いいえ	71(32.4)	16	48	7
計	219(100.0)	84[38.2]	127[58.2]	8[3.6]

無回答

4

同じく調査1において、職種別に職場の理解度も調べた(調査1、p68)。特に目立ったのが、事務職では理解されていると答えた人(9人、24.3%)の割合が低く、理解されていないと答えた人(15人、40.5%)の割合が高いこと

であった。この理由としては、おそらく事務職では1、2級であってすみ字を使用している人の割合が高く、本人の見え方について周囲の理解が得にくい場合が多いのではないかと推察される。

また表9では、一般企業に勤める視覚障害者に「職場での人間関係」について尋ねた結果も示している。これをみると、在職者のほとんどが「良い(38.2%)」か「普通(58.2%)」と答え、「良くない」と答えた人は3.6%しかいなかった。やはり職場の人間関係が良くないと、勤める上で障害になると思われる。これと「職場での視覚障害の理解度」を比べると、理解されていると答えた人の中で「人間関係が良い」と感じている人の割合は高く(41人、63.1%)、逆に理解されていないと答えた人の中では「良い」と答えた人は16人(22.5%)しかいなかった。また、「人間関係が良くない」と答えた人8人のうち、7人までが理解されていないと答えていた。このように全体としては人間関係が良くないと感じている人は少なかったが、周囲の視覚障害への理解度が人間関係と密接に関係していることが窺えた。

また、ここでは示していないが、職種別に「人間関係」について調べてみると(調査2、p69)、「良い」と答えた人の割合が高いのはヘルスキーパーで30人と全体の44.8%にのぼった。ヘルスキーパーは直接、社員と接する仕事であるだけに人間関係に気を使っている人が多いことが、この数字に表れているのであろう。

11. 雇用した視覚障害者はどの程度、事業所の期待に応えているか

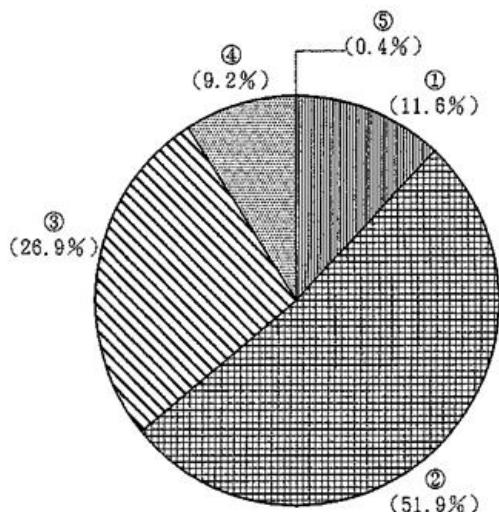
雇用した視覚障害者がどの程度、事業所の期待に応えたかをみたのが、図5である。これによると雇用した視覚障害者に対する評価はかなり良く、「期待以上」、「期待通り」、「ある程度は期待に応えている」を合わせると全体の90%以上にのぼる。これに対して「もう少し努力してほしい」は9.2%しかなく、「全く期待に応えていない」と答えたのは1事業所だけに過ぎなかった。このようなよい結果になったのは、多少、事業所側に雇用している視覚障害者に対する遠慮があったからかもしれないが、それにしても事業所側の評価は高いと言える。

図5 雇用した視覚障害者はどの程度期待に応えたか

調査2、p16より改変。雇用した視覚障害者がどの程度、期待に応えたかを事業所側に尋ねた結果である。回答数は249事業所で、

- ①期待以上に働いている…………… 29事業所
- ②期待通りに働いている…………… 129事業所
- ③ある程度は期待に応えている… 67事業所
- ④もう少し努力してほしい…………… 23事業所
- ⑤全く期待に応えていない…………… 1事業所

であった。



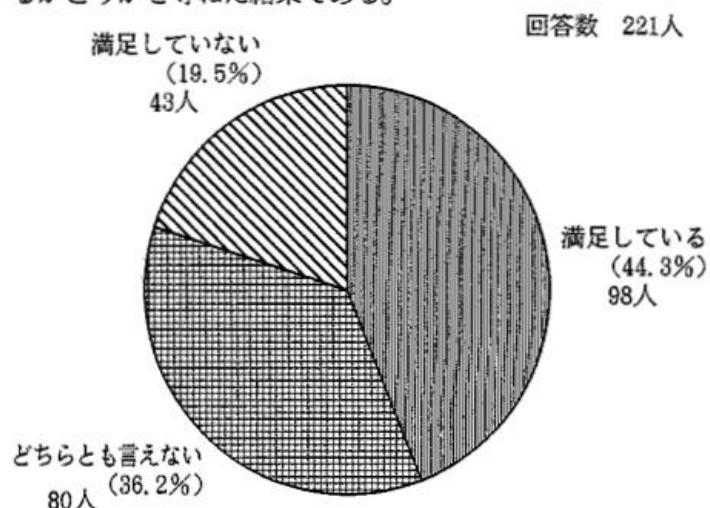
12. 現在の仕事に満足しているか

一般企業に勤めている視覚障害者に対して、現在の仕事に満足しているかについて尋ねた結果が図6である。これをみると、在職者のうち、満足していると答えた人が44.3%で、満足していないと答えた人は19.5%であった。どちらとも言えないと答えた人も36.2%いたが、満足している人が半数近くで満足していない人は2割程という結果は、少なくとも現在、勤務している視覚障害者は、たとえさまざまな困難を抱えているにしても、ある程度満足して勤めていると言えよう。

さらに職種別に満足度をみると（調査1、p70）、電話交換手やヘルスキーパーでは「満足」と答えた人の割合が最も高く、ほぼ半数（48%）にのぼり、「満足していない」人は15%ほどであった。これに対して情報処理関係と事務

図6 現在の仕事に満足しているか

調査1、p70より改変。一般企業に勤めている視覚障害者に対して、現在の仕事に満足しているかどうかを尋ねた結果である。



職では「満足」と答えた人の割合が若干減少し、それぞれ39.4%と35.1%であった。また、「満足していない」と答えた人の割合が増加し、どちらも27%台であった。この理由としては、電話交換手やヘルスキーパーではたとえ問題はあったとしても、仕事内容において自立度が高く、視覚障害によるハンディキャップが少ない職種だからではないかと推測される。これに対して、情報処理関係や事務職では、一般的にどうしても視力を必要とする場面が多いと推測され、ハンディキャップを感じ「満足できない」状態に追い込まれるのではないかだろうか。

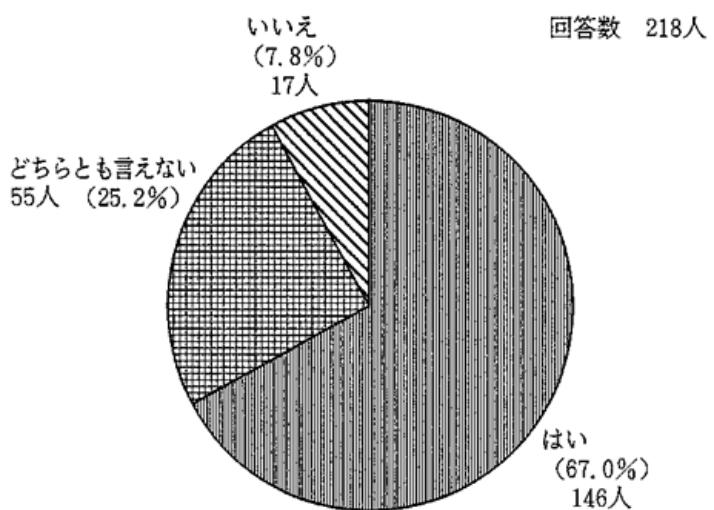
13. これからも長く勤めることを望むか

一般企業に勤めている視覚障害者に対して、これからも長く勤めることを望むかについて尋ねた結果を図7に示す。これをみると、67.0%の人は「望む」と答え、「望まない」と答えた人は7.8%にすぎなかった。残りの25.2%は「どちらとも言えない」と答えた。

さらに職種別に長く勤めたいと望むかどうかを調べてみると(調査1、p72)、電話交換手では71.2%の人が「はい」と答え、ヘルスキーパーや情報処理関係

図7 これからも長く勤めることを望むか

調査1、p71より改変。一般企業に勤めている視覚障害者に対して、これからも長く勤めることを望むかを尋ねた結果である。



でも67%ほどの人が望んでいた。事務職ではその割合が少し下がるが、やはり58.3%の人が長く勤めたいと希望していた。

先に述べた「現在の仕事に満足しているか」の質問と相関はあろうが、必ずしも「満足している」ことが「長く勤めたい」と希望することにつながるとは限らないだろう。しかし、双方の結果から現在、勤務している視覚障害者は、その働く喜びは大きく、かつ仕事への意欲も高いとの印象を受けた。

14. 職場で長く勤めるには何が大切か

しかば、「職場で長く勤めるには何が大切か」を一般企業に勤務している視覚障害者に尋ねた結果と事業所に尋ねた結果を表10に示した。際だっているのは、視覚障害者側が「良い人間関係の構築」を半数以上があげているのに対して、事業所側は2割ほどだったことである。また視覚障害者にとって最も大切であると言われる「できること、できないことの明確化」は、視覚障害者側が23.5%あげているのに対して、事業所側にはあまり意識されていなかった。

視覚障害者が事業所側や同僚に望むこととしては、「理解と協力、思いやり」

表10 職場で長く勤めるには、何が大切か

「職場で長く勤めるには何が大切か」を一般企業に勤務している視覚障害者に尋ねた結果（調査1、p74）と事業所に尋ねた結果（調査2、p27）を並べて示した。回答は自由記述で、複数回答してもらった。視覚障害者と事業所側では立場が異なるため、項目を視覚障害者へのアンケートに合わせたので、一部、事業所への質問としては適切でない表現になった箇所がある。

視覚障害者が職場で長く勤めるには何が大切か	視覚障害者人数 (%)	事業所数(%)
〔視覚障害者……自分自身に関すること〕		
〔事業所……視覚障害者に望むこと〕		
1. 技能……確実に仕事をこなす	20(10.7)	18(19.6)
2. 責任……自信、誇り、精神力	41(21.9)	20(21.7)
3. 積極性…努力、創意工夫	60(32.1)	34(37.0)
4. できること、できないことの明確化	44(23.5)	8(8.7)
5. 身だしなみ、マナー…身辺処理	5(2.7)	0(0.0)
6. 趣味や生き甲斐を持つ	2(1.1)	0(0.0)
7. 普通文字の知識	2(1.1)	0(0.0)
8. 良い人間関係の構築、感謝の気持ち	99(52.9)	18(19.6)
9. 仕事以外での交流の場、行事への参加	6(3.2)	2(2.2)
10. 健康管理、体力	8(4.3)	1(1.1)
11. 一般常識……話題が豊富	2(1.1)	3(3.3)
12. その他		9(9.8)
〔視覚障害者…事業所側や同僚に関すること〕		
13. 理解と協力、思いやり	74(39.5)	
14. 環境整備（機器、人的援助）	18(9.6)	
15. 研修受講の機会を与える	1(0.5)	
16. 待遇の平等、充実した仕事を与える	19(10.2)	
計	187(100.0)	92(100.0)

が39.5%にのぼっていた。これは当然のことと頷ける。他に「待遇の平等、充実した仕事を与える」といったことも10%ほどあがっていた。

逆に「積極性、努力、創意工夫」や「責任、誇り、精神力」、「技能、確実に仕事をこなす」といった項目は、双方とも同じような傾向を示していた。

15. 結語

視覚障害者の職場定着の方策を探るという観点から、視覚障害分野に限って行われた今回の調査は、一般企業に雇用された経験をもつ視覚障害者と事業所双方への調査を試みた点とアンケートの規模において、これまで例をみないものとなった。これらの調査から浮かび上がってくる企業で働く視覚障害者像は、さまざまな困難を抱えながらも、適切な配慮を受けることによって、意欲的に働いている、といった前向きのものである。もちろん、それは困難な状況の下でも長く勤めたいという、視覚障害者の強い願望の表われと解釈すべきかもしれない。

退職して現在は勤務していない視覚障害者も一応調査したが、退職理由（調査1、p27）として「健康上の理由」（23.7%）だけが視力低下を窺わせるだけで、他には視覚障害故に職場に定着するのが困難だと窺わせる理由は特に見出せなかった。このように、視覚障害者の就労に関する困難さがストレートに浮かび上がってこない調査には、若干の不備があったのかもしれない。また、今回の調査が一般企業に就労したことのある視覚障害者を対象としており、就職したくてもできない多くの視覚障害者の側から見ないと、問題点がつかめないのかもしれない。さらに、今回の調査対象は繰り返しになるが訓練施設を経た視覚障害者が中心であり、一般企業内には訓練施設と関係を持てなかつた潜在的な中途視覚障害者も多くいることを忘れてはならないだろう。調査の手段が与えられたならば、これらの視覚障害者に対する調査も行い、視覚障害者の就労促進と職場定着の方策に関する総合的な研究を行いたいと考えている。

そうした調査上の問題があったにしても、図6に示した満足度でもわかる通り、一般企業に就職できた視覚障害者の多くは「満足して」「長く働きたい」と望んでいることは注目すべき事実である。また、図5で示したように雇用した60%以上の事業所は、視覚障害の従業員を「期待以上」あるいは「期待通り」働いていると評価している。従って、図3で示した周囲が「配慮」すべきことや、視覚障害者自身が感じている「格差」に注意を払えば、視覚障害者も職場に充分定着できると考え、前述の通り、その方策のマニュアル化を試みた。こ

の成果は、平成7年度の研究報告として「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—」と名付けて日本障害者雇用促進協会に提出された（未刊）。類似のマニュアルはすでに刊行されているが（視覚障害者職域開発研究会、1991、1992）、今回はいくつかの項目において、より踏み込んだ内容になったと自負している。

もちろん、これらの方策は職域開拓の努力がなされて初めて生きてくるものであり、こうした意味で、職業教育や訓練にあたる学校や諸施設、研究機関の責務は今後も大きいと言わざるを得ない。関係者の今後の努力に期待したい。

参考文献

- 視覚障害者職域開発研究会 1991 視覚障害者雇用マニュアル「事務的職業とコンピュータプログラマー雇用のすすめ」。労働省・日本障害者雇用促進協会
- 視覚障害者職域開発研究会 1992 視覚障害者雇用マニュアル「電話交換手とその他の職種の雇用のすすめ」。労働省・日本障害者雇用促進協会
- 労働省・日本障害者雇用促進協会 1994 平成5年度研究調査報告書－2
「視覚障害者の職場定着方策に関する調査研究」。労働省・日本障害者雇用促進協会
- 労働省・日本障害者雇用促進協会 1996 平成6年度研究調査報告書－2
「視覚障害者の職場定着方策に関する調査研究Ⅱ」。労働省・日本障害者雇用促進協会