

## 第3章 色覚異常者側の問題

前章では「色覚異常」が、本来は色の見え方や程度にある一定の幅をもった個人的特性であるにもかかわらず、正常と異常を判別するための類型的評価方法と結びついて、過度の抽象化がなされた状態で社会的に定着してきたことを見てきた。

こうした、個人的な特性の社会的な類型による抽象化は、前章の終わりの部分で紹介した当事者の声にも見られるように、色覚異常者自身が社会的に困難な問題に直面せざるを得ない状況を生み出す直接的な要因でもある。

本章では、色覚異常者自身が就職・職場経験に際して個人的に体験する困難に焦点をあて、色覚異常者の側からみた職業問題の実態を明らかにしていこうと思う。

### 第1節 就職問題

色覚異常といわれる人々は、進学や学校生活では特に困難を経験しないケースでも、就職の場面で、初めて色覚異常者の採用制限を銘記した求人票に遭遇し、とまどいを感じたり、ショックを受けることが少なくないという。色覚異常者が就職差別を受けているということは識者の指摘するところでもあり、この問題は色覚異常者が人生において遭遇する最も深刻な問題のひとつであるといえよう。

そこで、ここでは色覚異常者が就職時に体験する困難な問題の実態を把握するため、色覚異常者に対する面接、及び新聞紙上での体験談の募集等によって収集した事例を紹介し、検討を加える。

#### (1) 色覚異常者の就職 —採用制限の実状—

学童期に色覚異常と判定された人の中には、その時点から親族あるいは学校の教師によって、将来の進路の制限を具体的に指摘されてきた経験を持つ人も多く、そのために将来の希望職種を考慮に入れた高校、大学への進路選択が果たせず、意に沿わない進路を選択しているというケースも少なくない。職業選択という観点からみれば、色覚異常者の就職問題は、すでに就学期から始まっているともいえる。しかし、色覚異常者が職業上の問題に本格的に直面するのは、実質的には大学あるいは高校に提出される求人票を探索する段階からであり、本研究でもこの段階及びそれ以降に当事者が体験する問題を中心に扱っていくことにする。

第4章でも詳述するが、企業から出される求人には「色覚異常不可」あるいは「色盲・色弱不可」という記載によって色覚異常者の採用を制限しているものが多数ある。

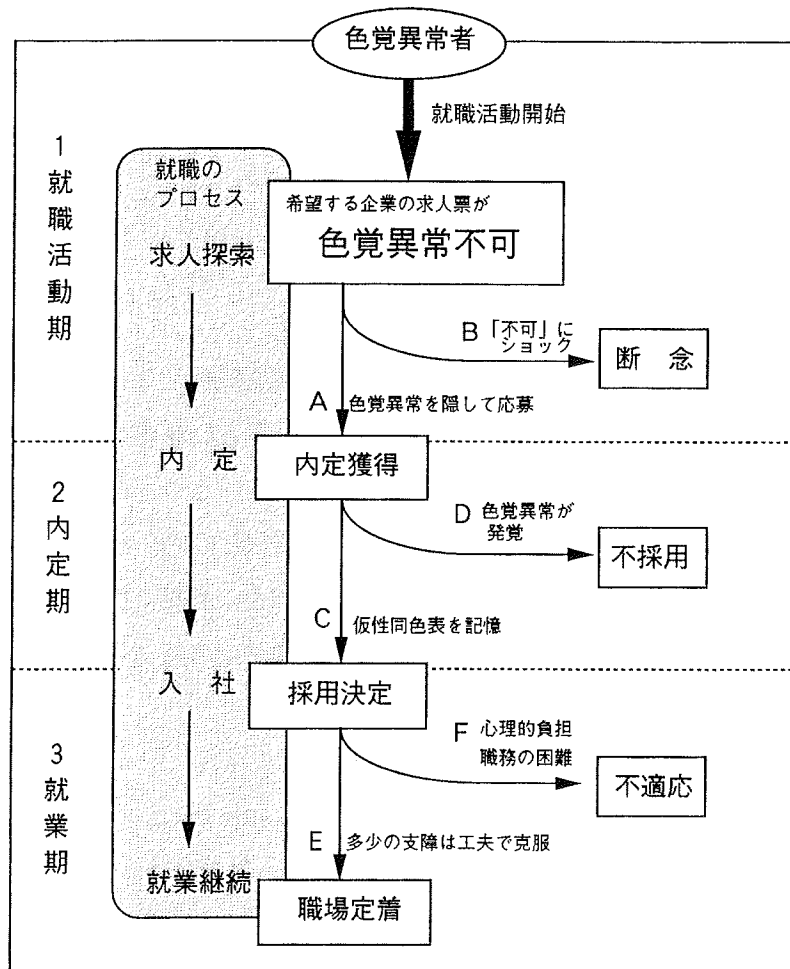
一方、先天性色覚異常と診断される人は、日本人男子の約5%であるとされているが、うち2色型

の「色盲」は2%程度であるという。すなわち色覚異常といわれる人の多くは実際には異常3色型（いわゆる「色弱」）であり、その中には日常生活では支障を感じない人がかなり多く含まれている可能性がある。

図3-1は、計33名の色覚異常者の就職に関する事例より、希望した企業が採用制限を行っていた場合の就職活動開始から入社までの経過を図式化したものである。図中A~Fは、各期における色覚異常者の選択し得る典型的な行動を示している。

(図3-1：色覚異常者の就職までの経過)

図3-1 色覚異常者の就職活動の経過



1 就職活動期（求人探索～内定）：

この段階では、学校に提出された求人票の探索から希望の企業からの内定をとるまでの期間であり、ここで「色覚異常不可」の求人への対応方略が示される。

- A 色覚異常を隠して受験する → 内定獲得
- B 制限があるため断念する → 断念

## 2 内定期（内定～入社）：

この段階は、企業の採用内定を受け取り、実際に入社するまでの期間を指す。ここで雇入れ時の健康診断にあたって色覚検査がある。

- C 仮性同色表を予め記憶してパス →採用決定  
企業側の配慮により支障なしに →採用決定
- D 色覚検査結果で発覚し、内定取消または自ら断念  
→不採用

## 3 就業期（入社後の就業継続）：

この段階は、入社後実際の職務についてからを指す。

- E 特に支障がない →職場定着  
多少の支障も工夫により克服 →職場定着
- F 職務に支障があり職場不適応 →不適応

図からみてもわかるように、希望した企業が色覚異常者の採用を制限している場合、ある人は自らの色覚異常を隠しながら入社を果たし、ある人は求人票を見た段階で断念したり、途中で不採用となっていくといった具合に、その顛末は多様である。

そこで以下に図に示した流れに沿って、就職活動期、内定期における色覚異常者の体験事例を示す。尚、具体的な社名等以外はほぼ原文のままである。

### イ 就職活動期の体験

- ・不況（オイルショック時）の就職活動は、色覚異常者に一段と厳しかった。
- ・高校卒業時の求人票がほとんど色盲色弱不可で、色覚異常不問の数少ない求人票に就職が限定された。
- ・経済学部を卒業時、求人票が全て色盲色弱不可のため、意に沿わない仕事についた。
- ・希望の進学、就職はほとんどだめだった。
- ・就職案内や求人票をみてほとんどが色盲色弱不可と書かれていてショックを受けた。
- ・色覚異常については不可などと書かれてあり、能力も判らずに門前払いを受けて困った。\*
- ・出版社を希望したが、募集要項に「色覚異常不可」と記載されておりショックを受ける。あえて試験を受け一次試験はパスしたが、二次面接で健康診断があることを知り、意気消沈し面接に失敗し、不採用になった。

---

※ 注：事例のうち\*印は「日本色覚差別撤廃の会」に寄せられた「色覚異常者の意見」より引用。

- ・商事会社を受験しようとしたが、色覚異常不可といわれ断念。
- ・外交官になろうとしたが、試験に色盲チェックがあるため断念。
- ・消防士の試験を受けたが、色盲のため不合格。
- ・色覚異常が問題にならないと思われる職を選んで採用試験を受けたが、学科試験はパスしても身体検査ではねられた。

これら就職活動の体験事例には、色覚異常者が就職を前にして「色覚異常不可」という求人の存在に対して困惑したり心理的打撃を受けたりといったものが多い。

色覚異常の程度が重い場合はある程度採用制限を受けることに自覚的であると思われるが、特に日常生活で不便を感じない、軽度の色覚異常者にとっては、就職を制限されること自体が意外なことに感じられているようである。

#### ロ 内定期の体験

- ・内定をとった企業に色覚異常がわかってしまい断念。
- ・採用の内諾をとった企業に、後日色覚異常のことを確認した結果、断念せざるを得なくなった。
- ・織物関係の会社に入社するが、健康診断で色弱が判明し、一か月後に解雇された。
- ・自衛隊を受験時、石原式を暗記して合格。無線通信の業務についた。4年目に陸曹候補者の試験の身体検査で色覚異常が赤色（色弱）中程度と診断され、身体検査不合格となり、自ら辞めた。
- ・国鉄職員採用試験で、学科・体力試験で合格したが、色覚異常のため最終的に不合格。
- ・就職試験の適性検査は石原式を記憶してクリアした。
- ・（石原表を）高校教員出願の時は、保健所で覚えたとおりに答えてパスした。\*
- ・学校の担任に、提出する調査書の欄に色覚異常と書かないように頼んだ。
- ・内定後の検査で色覚異常がわかってしまったが、「せっかく内定したのだから」という医師の配慮で支障なしとなった。
- ・インク製造の会社に、内定をもらってから健康診断書を提出した。医師から「赤緑色弱」と書かれたが、特に問われることなく入社できた。

内定期の体験事例をみると、入社できるかどうかは雇入れ時の検査、もしくは提出する健康診断書の色覚異常の記載のされ方に大きく左右されていることがわかる。

中には、色覚異常であることを企業側に隠すために、学校の教師に対して「色覚異常」のことを調査書に記入しないように頼み込んだり、石原表を暗記するといった方法をとる人もあった。特に色覚検査で使用頻度の高い石原表を記憶してパスするという例は、就職に限らず様々な場面で見られる。

一方、求人票で「色覚異常不可」となっていたにもかかわらず、内定後に企業内で実施された検査

で色覚異常が判明しても「業務に支障なし」と記されたり、あるいは記入せずに不問にされたという報告もあった。このことは、求人票をそのまま額面通り受け取り、就職を断念した色覚異常者にとっては納得しがたいことであろう。また、当該の企業の色覚異常を不採用にする根拠や基準が明確化されていないことを裏付ける根拠といえるかもしれない。

## (2) 企業の採用方針への意見・希望

体験を報告した色覚異常者の多くは、採用制限により希望する企業を断念したり、内定後に色覚異常によって入社を断念した経験をもつ。そのため彼らの多くは企業の採用制限の現状に対し、明らかな不満感を抱いている。以下に、彼らの企業に対する不満、意見、要望を紹介する。

### イ 企業の採用に関する希望

- ・「色覚異常」だけで職務を制限されるのはおかしい。
- ・「色覚異常」について企業はよく理解していないのに一概に不可というのはおかしい。
- ・職務に色判断が関係するか求人票に明記すると本人の選択に都合がよい。
- ・「色盲不可」というときに、雇用側は何を根拠に不可なのかをはっきりさせて、その不可の部分を現実場面で克服できるかどうかで採用を決めればよい。
- ・企業では、業務上の具体的な基準を用意し、それを事前に公表するのがよい。
- ・現実場面に即したシミュレーション的な試験で採用を決めるのも一つの方法だ。
- ・異常の程度は個人ごとに違うので、実際に作業をさせてみて採用するかを決めたらよい。
- ・どういう職場でどういう場面でこの色が判らないと困るのでだめということが公にされてほしい。\*
- ・特に就職試験において、石原色盲表で本人が色盲か否かを判定するのではなく、各々の仕事の遂行上で何が障害であるかを判断すべきである。例えば銀行で色付き伝票が識別できるか否か。また電気業においては色付きコードの判別ができるかどうか等のように各々の会社で独自に検査を行って判断してほしい。\*
- ・色覚検査は必要な仕事にのみ限定して行うべきである。

色覚異常者の多くは、企業が制限理由を示さず一律に「色覚異常不可／色盲色弱不可」としていることに強い不満感を示している。こうした不満は、彼らの多くが「自分は色覚異常であるが、これまで日常生活で支障を感じるほど色が判らなかつたことはない。」と感じていることを示している。実際のところ、前章でも示したように、色覚異常の程度や色の見え方にはかなりの個人差があり、同じ色覚異常でも、全く日常生活に困難を自覚しない人がいる一方で、日頃から色間違いに慎重になっている人もいる。

色覚異常の一律な制限ではなく、企業ごとに制限根拠を明確にすること、また色に係る具体的な職務が制限の根拠であれば、その作業の遂行可能性を実際に確認して採用を決めることを希望する声が

多いのは、そうした個人差についての企業側の知識の欠如に対する色覚異常者側の不満の反映とも解釈できる。

#### ロ 採用制限に関するコメント

上述したように、色覚異常者の多くは企業の一律な採用制限に不満を感じてはいるが、色覚異常に対する制限の存在自体を否定する意見は意外と少ない。

- ・程度の重い人にはつけない職務というのはあるだろう。
- ・（制限をなくして）全くオープンにしてしまうのも問題がある。
- ・無責任な（採用制限からの）門戸開放は、混乱を増大させる。
- ・異常の程度もあるだろうが、「特定の限られた職業」以外はほとんどの職務で問題がないように思う。
- ・本当の意味で職業選択における制限が必要なものがあるならば、検査、制限も必要であると思う。\*
- ・石原式で選別するという曖昧な状況がかえって就職に都合よい面もある。

特に、色間違いをしないように日常的に気をつけている色覚異常者の場合、見えにくい色があることによって生じる様々な困難を実際に経験していることから、就労が不可能な職務が存在することをやむを得ないことと割り切っている場合が多く、むしろ、一概に職業に制限がなくなることに對して危惧を感じている面もあるようである。

### (3) 就職に係る問題の心理的側面

色覚異常者自身の就職をめぐる心理を一言でいえば、「不満感と不安感」といった表現が当てはまるかもしれない。

即ち、企業が色覚異常を「不可」とする根拠がよく分からないことに対する不満感、希望する業種の求人が色覚異常を不可としているため、やむなく断念し、意に沿わない進路を選択しなければならないことに対する不満感を感じる一方で、ひとたび希望を貫いて応募の際に色覚異常であることを示さずに採用試験を受け、就職すれば、入社後も色覚異常であることを隠しつづけなければならない、心理的負担を感じ続ける。すなわち「色覚異常」を隠していることに対して常に不安感を抱き続けることになる。つまり、就職制限に対してどのような対処方法を選んでも、不満か不安が付きまとうことになるのである。

こうした就職をめぐる不満感、不安感は、企業の色覚異常者の採用に対する態度の曖昧さ、及び根拠の希薄さに主な原因があることはいうまでもない。従って企業が行っている採用制限に対する色覚異常者側の意見の多くは、勢い企業側の制限の根拠の妥当性に対するものが多くなる。但し、必ずしも制限自体を否定する意見が多いわけではないことは前述した通りである。

これらの不満感と不安感は、企業が色覚異常者に対して、採用制限をする明確な根拠や理由を説明したり、あるいは職務と色の具体的な関わり合いを明確に示す努力を行えば、ある程度軽減されるかもしれない。

最近では、医療の世界でインフォームド・コンセント(informed consent)の重要性が指摘されている。これは、医師が、専門的見地から行った判断について、それに基づく治療の内容、予測される成果、伴い得る危険性等について、患者に十分な説明をし、患者が納得した上での同意が大切であるとする、自己決定を重視した人権尊重の考え方である。このような考えは、医療のみならず、福祉的業務、リハビリテーション業務においても注目されつつあるが、色覚異常者の就職の問題においても、広い意味でのインフォームド・コンセントの重視が、その心理的問題を解決する鍵を握っているように思われる。

## 第 2 節 職場での問題とその対応－就業期－

前節では、図 3-1 の図式の流れにそって、色覚異常者の就職活動期から内定期までの問題の事例を紹介したが、ここでは更に就業期（入社後の就業継続）の問題について検討していく。

採用制限をくぐり抜けて入社した色覚異常者の中には、職務に全く支障なく職場に適應できる人もあれば、その一方で、就職以前には予測しえなかった業務上の困難に遭遇する人もある。ここでは、色覚異常者の職場での困難の具体例を分類、提示し、これらに対する個々人の対処の方法を紹介するとともに、色覚異常者の職務遂行の可能性と職務遂行時に注意を要する点等について考察していく。

### (1) 職場での問題

色覚異常者が職場で遭遇する困難は職種により様々である。それらは、場合によっては就業継続を阻害する重大な問題にもなり得るし、工夫で解決できる些末なものにもなり得る。

彼らが職場で遭遇する様々な困難は、それを引き起こす要因に着目すると大きく分けて 2 つに分類できる。ひとつは困難事態の生起を主として色覚能力に求める「能力的要因」、もう一つはこれを色覚能力よりもむしろ困難場面に付随する状況に求める「状況的要因」である。

以下、色覚異常者の職場での問題についてこれらの根拠の分類に基づいて具体例とともに詳しくみていく（表 3-1）。

表 3-1 職場における困難事例の分類

要因	根拠	具体的事例
能力的要因	色の認知能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 鞆、傘等の色の特徴の遺失物台帳への記入</li> <li>・ 住宅地図の薄い黄緑とピンクの区別</li> <li>・ 蛍光マーカーによる配管図の色分け</li> <li>・ CRT画面上でワープロソフトの確定と半確定（水色と白、黄緑と黄）</li> <li>・ 不良品の黒インクの変色具合による選別</li> <li>・ 工事現場の明度の低い赤の信号の識別</li> </ul>
	色の探索能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 赤文字によるゲラの校正指示</li> <li>・ CRT画面上の赤色で表示されたメッセージ</li> <li>・ 伝票の文字の上に押された受付印（赤色）の日付</li> <li>・ 帳簿に記入された赤文字</li> </ul> <p>（* 黒い文字の中の赤の探索が困難という例が多い）</p>
	色の再現能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ カラーコピーの基本色調整</li> <li>・ カラーインクの生成過程における出来上がりの確認</li> <li>・ カラー印刷で、「ピンクに少し青みを入れる」という指示のイメージ</li> </ul>
状況的要因	外的負荷 （汚れ、退色、照明条件等のある状況）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 使い古されたパーマのロットの色（ピンクと水色）の識別</li> <li>・ 電気機器の中の埃で汚れた配線コードの識別</li> <li>・ 蛍光灯など赤みがかかった照明下でのボールペンの赤と黒の識別</li> <li>・ 淡い色の紙の白昼と白熱電灯下での同定</li> </ul>
	内的負荷 （疲労、疾病、心理的緊張等のある状況）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 周りに急かされたり、自分で焦っているとき</li> <li>・ 夜中まで飲酒して、徹夜明けで出勤したとき</li> </ul>
	コミュニケーション （慣例的に物をその色名で代替して呼ぶ）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ （学習塾で）学年別に色分けされた連絡用紙を「何年生の」ではなく「何色の」で呼ぶ。</li> <li>・ 社内用語で「入金は赤伝票、振替は緑伝票」と呼ぶ。</li> <li>・ 美容院のインターン時代、美容師からの指示は「何色の何々取って」の指示がほとんど。</li> </ul>

## イ 能力的要因

職場での問題に係る能力的要因とは、職務遂行者の直接の色判断能力に関わる要因である。色判断能力を①色認知の能力、②色探索の能力、③色再現の能力（「色覚問題に関する指導の手引き」（文部省、平成元年）より）の3つに基づいて整理すると以下のようなになる。

### （イ）色認知の能力に係る問題

困難事態生起の根拠が主として対象がなに色かを認知する能力（2色間色彩弁別能力もこれに含む）に求められる問題。



具体的には、蛍光マーカー、色サインペンのみで色分けされた配管図の読みとり等、色のみを手がかりに判断、操作をする場面等である。

#### (ロ) 色探索の能力に係る問題

困難事態生起の根拠が主として特定の色を探し出す能力に求められる問題。

具体的には、黒字の中の赤の探索が要求される作業に類するものがこれにあたる。特に、同じボールペンの黒と赤を用いて作成した文書等、地の黒と探索対象の赤とで、字体の質感が均一の場合に探索が困難になるという例は多く指摘された。

#### (ハ) 色再現の能力に係る問題

困難事態生起の根拠が主として色を再現したり、調整する能力に求められる問題。具体的には、原料の色材を混合してカラーインクを生成する際の出来上がりの確認や、青みがかったピンク色という指示に対し、それを具体的にイメージすることが要求されるような作業等である。

#### ロ 状況的要因

職場での問題に係る状況的要因とは、色覚異常者の色判別能力に影響を及ぼして困難事態を生起させる、状況に特有な要因である。以下これを更に詳しくみてみる。

#### (イ) 外的負荷要因のある状況

外的な負荷を除去することにより困難が解消しうる可能性がある状況。

具体的には、瞬間的に色を判断する必要のある場面、演色性の低い照明下で判別したり、異なる照明条件間での色弁別が要求される場面、汚れあるいは退色等によりもとの色が認知しにくい状況等である。

#### (ロ) 内的負荷要因のある状況

個人の身体、精神的状態が色判別に影響するような状況。

具体的には疲労、疾病、老化、心理的緊張等である。日常的には色弁別で困難を自覚しないケースでも、焦っている時などに問題が生起する可能性があるという。

#### (ハ) コミュニケーション状況

困難が主として職場内のコミュニケーションにおいて生起する状況。

業種職種を問わず職場での慣例として、ある対象物に色が付随している場合、それを色名で代替して呼ぶことが少なくない。特に、同様の体裁のものが複数あり、それらが色のみで分類されている場合に色名での代替呼称が行われる傾向がある。このような状況では、他の職員と共通の色感覚がないととっさの判断が要求される場面で戸惑うという。

## (2) 色覚異常者の職場問題対処方法

上述したように、色覚異常者が職場において遭遇する困難事態は、純粋に個人の色覚能力に還元できるものばかりでなく、状況に依存しているものも少なくない。

色覚異常者に対する社会の受け入れ体制の未整備な状況では、職場における予測し得ない作業上の

問題への対処は色覚異常者個人が負わざるを得ない。そこで、ここでは色覚異常者が自らの力で困難事態に対処した具体的事例をいくつか紹介する。

#### イ 色覚異常者の職場での困難対処方法

職場における予測し得ない困難事態は、表3-1の分類で示した具体例以外にも多数生起していると思われる。これらに対する色覚異常者自身の工夫、対処法を聞き出したところ、そこにいくつかの共通点が見いだされた。これをまとめたものが表3-2である。

表3-2 色覚異常当事者の職場での困難への対応

方 法	具 体 例
補助具、道具の使用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カラーCRT画面利用時に3色のフィルターを使用して色を確認</li> <li>・電子機器の発光ダイオードを赤セロファンで被い、濃淡で判断</li> <li>・測色機器で色に対応する値を計測して確認</li> </ul>
「キーパーソン」の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・色の確認で迷った場合、気軽に訊ねられる同僚の確保（特に、色覚異常を職場に公にできない、したくない場合など）</li> </ul>
色以外の手がかりの獲得	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カラーCRT画面をモノクロモードで使用</li> <li>・ボールペンの赤と黒は間違い易いので、赤は色鉛筆やオレンジがかった顔料ペンを使用</li> <li>・蛍光マーカーのみで色分けされたものは識別可能な色で線を引き直す。</li> <li>・色別の延長コードはテープを貼って目印をつける</li> <li>・多芯ケーブルの色の見分けはテスターで導通チェックをしてから配線する。</li> <li>・色別の伝票はことばに対応させて覚える。</li> </ul>

#### (イ) 道具の利用

色の判断を行うために樹脂性の色フィルターやセロファンを使用することは古くから行われてきた対処方法のひとつである。例えば、赤のフィルターを対象部分に当てると、赤色や暖色系の色はより明るく見え、緑色等の寒色系の色は暗く見えることを利用して、電気機器等の表示に使用される発光ダイオードの色判断を行う場合などがこの方法に相当する。

#### (ロ) 「キーパーソン」の確保

色覚異常者を取りまく職場環境は、物理的にも人的にも色覚異常者に心理的な負担を与える側面がある。色覚異常がネガティブな属性として社会的に捉えられている現状では、色覚異常であることを隠して企業に就職した人であればなおさら、職場で色誤認によるミスをしないように常に緊張を強いられる。

職務に直接関係のない場面も含めて職場での日常の中には、色手がかりによる判断を必要とすることが少なくない。特に、コミュニケーション場面で突発的に色による判断が要求されることもある。このような場面で気軽に色について訊ねられる同僚の従業員が存在するという事は、色覚異常者にとって心強いものである。職場の上司、事業主に対してフォーマルな形で色覚異常であることを宣言し、配慮を求めることは、現状では不可能に近い。また、色覚異常者自身が工夫により解決をすることも限界がある。このような現状を考えた場合、職場のインフォーマルな人間関係からキーパーソンの(注)な同僚を確保することは、比較的現実的で適切な対応といえるかもしれない。

(注：障害者が社会や職場で適応していく際に、本人の自助努力ばかりでなく、周囲の誰かが何らかの役割をとることによって適応の確保、維持が容易になることがある。この「誰か」の役割をとる人をキーパーソンと呼んでいる。具体的には、当該の障害者の状況に常に気を配る、仕事及び仕事以外の問題や悩みの相談にのる等、職場と障害者との結びつきに係わる役割を持つ。)

#### (ハ) 色以外の手がかりの獲得

色以外の手がかりにより判断するという事は、厳密には、注意深く色を見る習慣のある色覚異常者が日常的に行っていることである。

対象を注意深く観察することが、判別が困難な色の組み合わせでも明度や表面の光沢、微妙なテクスチャの違いを際立たせ、色の誤認を防ぐ。この意味では「よく見る」ことも手段の一つといえる。

#### ロ 色覚異常者の職務遂行可能性

採用制限の有無にかかわらず、職場で色覚異常があることを公にせず(できず)に就業している色覚異常者の多くは、困難に遭遇した場合、自助努力による解決を試みている。しかし多くの場合、特に支障なく業務をこなしているように見える。色が見えにくいといわれる彼らに色が区別できているのは、学習や経験による色情報の収集によるところが大きいともいえる。ある色覚異常者は、本人にとって見分けにくい色でも、その色が通常出現してくる場面、文脈を知るという方法で常に色に関する情報を収集・蓄積し、それにより日常的な色場面に対応しているという。

深見(1992, 1994)は、色覚異常者がたいていの職業で支障なく仕事をこなしているように見えるのは、仕事をする中で失敗や間違いをしながら要領を学習していくためであると述べ、これを人間の環境適応能力のひとつによるものであると指摘している。

つまり、色覚異常であるから色と関わる事が全く苦手と結論づけるのは、性急の感を免れず、ま

たとえ分かりにくい色があったとしてもそれが色覚正常者にどのように見えている色か、またその色がどういう文脈で現れるかを知ることにより十分対応できる場合も多々あるのである。

#### ハ 色覚異常者の注意すべき状況

しかし、色覚異常者が、注意深く色を見たり、経験、学習の蓄積によって色の識別に対する困難度が軽減しても、それがそのまま色覚異常が治癒したことを意味するものではない。

先に、表3-1で困難事例を能力的要因と状況的要因とに分類したが、予測し得ない色誤認を未然に防ぐには、状況的要因に対する慎重さが求められる。知っている、できると思っている色の識別が、外的、内的な負荷がかかることで色誤認を誘発する可能性が否定できないからである。

そうした色覚異常者が注意を要する状況としては、表3-3に示すようなものがある。

表3-3 色覚異常者が色誤認をおこしやすい条件の要因

要 因	具体的条件
外的負荷	対象物の汚れ、退色 照明条件の変化
内的負荷	疾病、疲労 心理的な緊張

### 第3節 色覚異常者の職場適応の心理

前述したように、色覚異常者は、職場で困難が発生した時には自助努力によって対応しなければならない場合が多く、そのことに伴う精神的負担は少なくない。色覚異常者にとって深刻なのは、そうした精神的な負担や作業の非効率を色覚異常に帰することができない状況におかれていることである。そのことは、様々な心理的問題を引き起こす誘因となることが予想される。

#### (1) 職場適応に係る心理的問題

すでに見てきたように、職務上の困難を経験している色覚異常者は職場において少なからず精神的負担を抱いているといえるが、そうした精神的負担を解消する方法としてごく自然に思いつくのが、職場に自ら色覚異常であることを告げ、必要なサポートを得るという手段である。しかし、色覚異常者へのインタビューでこの手段に関する意見を聞いたところ、以下のような返答があった。

- ・ある程度努力でカバーできるので、異常を明かすことは逆効果になる恐れがある。

- ・色覚異常のことは、同僚は誰も知らない。
- ・色覚異常を隠して入った職場であるが、満足している。職場にいう必要はない。
- ・コンピュータ画面用のフィルターのような補助具は、色覚異常がわかってしまうので職場では使えない。
- ・色覚異常を職場に明らかにすると、できる仕事であっても、色に関わるというだけで奪われることが起こり得る。

職場で自らの色覚異常を明かすことについて、当事者の意見はおしなべて否定的である。

彼らのこのような態度は、企業を含む一般社会の知識不足による色覚異常者の色覚能力自体の過小評価や、根拠の希薄な偏見によって培われたものと思われる。既に述べたように、色覚異常は、一般に正しく理解されているとは言い難く、いまだに「色が見えないのでは仕事にならないのではないか」という受けとめられ方をされている場合が少なくない。

例えば、新聞紙上で体験談の募集に寄せられた以下のような事例はその顕著な例といえよう。

「特に色覚異常を制限していない職場にいたにもかかわらず、例年の健康診断でたまたま色覚検査があり、それによって色覚異常であることが皆に知られてしまった。隠していたつもりではなかったが、職場にいつらくなり結局退職した。」

職場で差別があったかどうかは文面からは知り得ないが、職務とは無関係な偏見によって退職を余儀なくされた色覚異常者は潜在的にかなりの数に登るものと思われる。

## (2) 問題解決に伴う心理的負担

ある色覚異常者は、安全面における配慮の必要な職場に色覚異常を隠して入社したが、自分の色覚異常について日常生活ではあまり意識していなかったのに、仕事中はいつもすごく気を引き締めていると告白している。

また、別の色覚異常者は、色覚異常であることを周囲の職場の人に伝えてはいるが、後から入ってくるかもしれない色覚異常者のことを考えて、かえって色誤認によるミスをしないように気をつけていると述べている。

このように、色覚異常者が職場に適応していくためには、色覚正常者の予想を超える精神的負担が付随するものと考えられる。

こうした精神的負担を解消させるためには、近視や遠視の人が職場で周囲の同僚に対し気軽に些細な助けを求めるように、色覚異常者が自ら色覚異常であることを心理的に負い目を感じることなく公にできる社会的な環境が必要とされる。

しかし色覚異常者の社会的位置づけの現状を顧みれば、職場内の人的環境の整備以前に取り組むべき課題は多く、現在、現実的に有効な方策となり得るのは、前述したようにインフォーマルな形で「キーパーソン」となる同僚を持つこと程度なのかもしれない。