

第 5 章 総 括

国連の国際障害者年行動計画は「ある社会がその構成員のいくらかの人々を閉め出すような場合、それは弱く脆い社会である」と指摘しているが、前章で示した色覚異常者に対する就職制限の実情は我々の社会の構造的な脆弱さを浮き彫りにするひとつの指標であると言えるかもしれない。

ここまでの各章で述べてきたように、色覚異常者の職業問題は社会と個人のインタラクションの問題、属性概念の社会的定着に関する問題、評価方法の社会的位置づけの問題といった多様な問題を含んでいる。それらは、いずれも、障害者をはじめとする他の社会的弱者の雇用問題にも当てはまる一般性の高い問題であり、社会そのもののあり方を問い直す上でも重要な題材を提供してくれるものと思われる。

そこで、本章では、ここまでのところで考察してきた色覚異常者の職業上の諸問題を、障害者等他の社会的弱者の雇用の問題をも含む、より大きな枠組みで捉える視点を持ちながら、今後必要とされる対策や行政として取り組むべき課題について考えていこうと思う。

第 1 節 問題の捉え直し

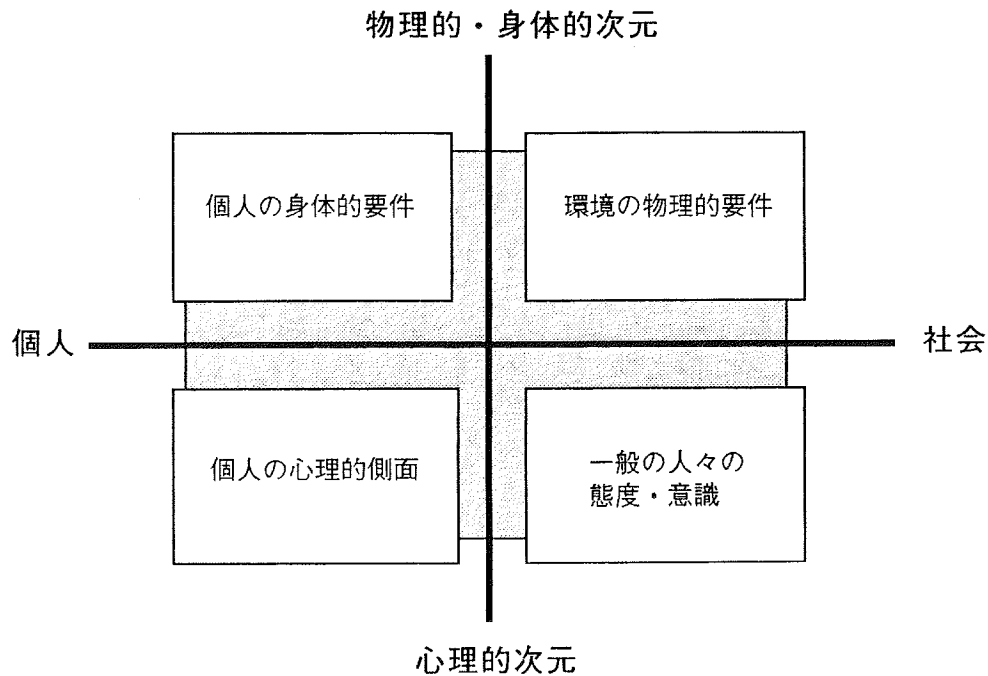
(1) イメージから実質へ

図 5 - 1 は、第 1 章で示した色覚異常者の問題構造の図式を、他の社会的弱者の問題をも含むものとして一部修正したものである。

色覚異常者の場合は、第 2 章の第 1 節で述べたように、個人の身体的要件に相当する色の見え方や色認識能力の程度に個人差があった。しかし、第 2 章の第 2 節及び第 3 節で述べたように、「色覚異常」という概念は「正常か異常か」という二者択一的な類型的概念として社会的に定着し、一般の人々にも類型的なものとして受けとめられてきた。そしてそのことが、個人的な差異や症状の多様性を社会の側が捨象することにつながり、色覚異常者が結果的に就職をはじめとするあらゆる局面で一括して処遇される今日の状況を生むに至った。第 2 章の第 4 節及び第 3 章で示したような色覚異常者側の心理的な問題は、基本的にはそうした社会的状況を背景にもっているものと考えられる。

同様のことが、知的障害者や身体障害者の場合にも当てはまる。障害者の場合も、就学や就職の問題は、本来は個人の身体的要件と環境の物理的条件の間のインタラクションの場、即ち図 5 - 1 でいえば上半分の領域（一次的問題領域）で議論されるべき問題である。しかし、社会の側の無理解や偏見が、心理的負担感や劣等感といった、本来の身体的要件とは直接的には関係のない心理的問題、図 5 - 1 でいえば下半分の領域において顕在化する二次的問題を生じさせている場合が少なくないよう

図5-1 社会的弱者の雇用問題の構造



に思われる。

一次的問題は、いわば社会的弱者が環境と関わっていく上で生じる不可避的な阻害要因を前提としているという意味で、極めて実質的な問題である。しかし、根拠のない制限や差別に起因する二次的問題は、一般の人々の、当該の社会的弱者及びそれを指す属性概念に対するネガティブな印象に起因するものであるという意味で「イメージ的」といえる。

第4章では、就職の場面で、根拠の希薄な採用制限求人が相当数あることを示した。このことは色覚異常の職業制限のかなりの部分が、色覚異常者に対する漠然としたマイナスイメージに起因するものであることを示唆している。しかし、それにも関わらず第3章で示したように、色覚異常者は、必ずしも採用制限そのものを全面的に撤廃するべきだと思っていない。このことは彼らの多くが、根拠の希薄な採用制限がなくなっても職業上の問題がすべて解決するわけではないことを理解していることを示している。事実、企業による職業制限も、全てが根拠のないものとは見なしにくく、より具体的、実質的なレベルでは色認識能力の低さによる職務遂行上の阻害要因はやはり存在すると言わざるを得ない側面がある。

つまり、色覚異常者をはじめとする社会的弱者の雇用問題は、イメージ的な部分と実質的な部分に分けて議論する必要があるのである。また、そうした問題を解決していくためには、社会的に蔓延しているネガティブなイメージを払拭し、非本質的な二次的問題が関与しないところで実質的問題の解決を図ることが重要であるように思われる。

色覚異常の場合、恐らくイメージが先行している職業上の制限を撤廃することによって問題のかな

りの部分が軽減されるものと思われる。そのためには、企業側に色覚異常に関する正しい知識をもつことが要請される。また、それと同時に色覚異常者自身がネガティブな自己像を解消することも重要である。

つまり色覚異常者をはじめとする社会的弱者の雇用の問題を解決していくためには、社会的弱者自身、一般の人々、企業を問わず、イメージから実質への意識の転換が必要とされているように思われるのである。

(2) インフォームド・コンセント

第3章で述べたように、色覚異常者の多くは企業の採用制限に関して、その根拠が明示されていないことへの不満感を持っている。仮に企業の設定する制限がそれなりの根拠を持ったものである場合でも、それが色覚異常者側に納得のいく形で提示されていない場合が多い。例えば第4章で示したように、就職を希望している色覚異常者と当該企業との主たる接点である求人票も、企業の側からの採用不可の意思を一方向的に提示するだけの機能しか果たしていないのが現状である。色覚異常者本人からすれば、自らの色認識能力が当該職務の遂行に足るかどうかの判断材料がほしいところであるが、今日の一般的な求人票の用いられ方は、そうした要望に応えるようなかたちにはなっていない。

また、その一方で色覚異常者の側から企業の側への情報提供も十分とはいえない。第2章でも示したように、一口に色覚異常といっても色の見え方や色認識能力の程度には個人差があるため、業種・職種によっては程度が軽微であれば全く問題がない場合も有り得る。そういった判断は、場合によっては職務の内容を熟知している企業側が判断した方がよい面もあるかもしれないが、そのためには就職希望者である色覚異常者の正確な色認識能力に関する情報が必要である。

障害者の採用を決定する際に、企業側からの職場環境や職務要件に関する情報と、障害者側からの障害特性や程度に関する情報が十分に提供されることが、採用決定の納得性を高める上で極めて重要であることはよく指摘されることであるが、こうした双方向の正確な情報のやりとり、即ち双方がインフォームド・コンセントの概念にのっとった行動をとることが色覚異常者をはじめとする社会的弱者の職業問題において極めて重要な意味を持つことは言うまでもない。

(3) 職務遂行の支援

一般に色覚異常者が職務を円滑に遂行できるように職場側で配慮することとしては、色覚異常者が判別しにくい混同色線上の色の組み合わせを職場で任意に用いないこと、やむを得ず色による分類が必要なものについては形態的な手がかりを付加すること、オフィスの照明に配慮すること等の物理的支援が考えられる。しかし、これらは極めて状況依存的な支援方法であり、特に個々の職場の環境条件の多様性を考慮すれば、全ての状況に対応できるものではなく、むしろ一般化しにくい面がある。現状ではこうした問題の解決は個々の職場の状況に応じた個々の色覚異常者の自助努力によるところが大きい。このことは即ち状況に応じた柔軟性のある対応こそが職務遂行上の支援に求められている

ことを示唆する。

第3章でキーパーソンについて述べた。そこではむしろ精神的な支援というインフォーマルな側面を強調したが、色覚異常者との職場での関わり方に着目すれば、状況に応じた柔軟な対応という点では、キーパーソンは極めて有効であり、職務遂行の支援的存在としても最も重要な意味を持つといえる。

障害者の雇用の場合も、職場にキーパーソン、すなわちその障害を理解してくれる「相談担当者」の関わりが職務遂行上重要な役割を持つことが指摘されている。法律で定義されている障害者の場合には、公的に相談機関等も設けられており、就職時や職場での職務遂行に対してこうした支援を受ける体制が比較的整備されているといえる。

しかし色覚異常者は、行政的に特別な配慮の対象とされていないため、現状ではこうした支援を一切受けられない状況にある。さらに人的な支援を求めることは、本人の劣等感が払拭されていない場合はある種の抵抗感を生む場合がある。職場において色覚異常者が自己の色覚について公にするしなやかかわらず、キーパーソンを速やかに確保することを可能にするには、色覚異常が近視や遠視と同じようにネガティブなイメージを持たないひとつの個性として一般に受け入れられるようになることが前提となる。

第2節 提 言

(1) 専門家の意見

色覚異常者の職業問題解決への具体的方策を示していく際、こうした問題に取り組む専門家の意見は重要な示唆を与える。

しかし色覚異常者の職業問題は、「色覚異常」という医学的な属性のみに帰せない社会的な問題であることに加え、法的に定義された障害者等の社会的弱者と異なり、雇用の場面での指導・援助等の行政的な取り組みもなされておらず、厳密な意味での専門家は存在し得ない状況にある。現状では就職、職場適応等の問題に関しては眼科の医師が実質的な助言、相談の役割を担っている。

そこで、色覚異常の専門医であり、こうした問題に熱心に取り組んでいる2医師、市川一夫氏と高柳泰世氏に色覚異常者の職業問題について専門家の立場から意見を寄せて頂いた。

市川一夫氏は、眼科医で臨床眼科学会の色覚異常ディスカッショングループの世話人でもあり、数少ない色覚異常研究者のひとりである。市川氏は学校生活への適応や正しい職業選択のために色覚異常者本人が自己の色覚能力を正しく把握することの重要性から、学校における色覚検査の必要性を強調する立場である。

高柳泰世氏は、眼科医・校医であり、主として教育現場での色覚異常の問題に取り組んでいる。「日本色覚差別撤廃の会」顧問でもあり、色覚異常者への社会的制限は色盲検査表による異常者の検

出に端を発するものであるという立場から学校における色覚検査の見直し等を主張している。

色覚異常と職業適性

社会保険中京病院 眼科 市川一夫

先天性赤緑色覚異常（色覚異常）者は、生理的に正常者と明らかに色感覚が異なる。一般には、色盲や色弱として知られ、色がまったくわからないなどと誤解を受けている場合が多い。色覚異常者にも、程度差があり軽いものは正常者と何等差がない。程度の重い異常者であっても通常の色区別は環境条件が悪くなければ十分可能であり、過去の異常者に対する社会規制は行き過ぎであった。

しかし現実には、異常者が正常者と色感覚が異なることは事実であり、そのために色識別が困難な時がある。例えば、明るさの差、光沢、質感、灯火ならその位置、併記された記号・文字など色以外の情報が全くない状態で、色のみを判断を求められると識別できない場合がある。このような状況のある職業は不向きであるといえる。例えば①精密な色合わせを要求される仕事（染色・塗装・色材料の仕事、デザイナーなど）、②環境条件の悪い所で信号識別が必要な交通・運輸関係の仕事、③医療関係の一部の仕事などである。

労働行政への提言

本郷眼科 高柳泰世

求人票からの調査によると、企業の色覚異常者制限には、1) 異常はすべて不可・2) 強度色覚異常は不可・3) 職種によって異常はすべて不可・4) 職種によって強度異常は不可の4通りがある。これは異常の程度に配慮しているように見えるが、根拠は曖昧で、色覚異常者の一義的判定法や多様な職種に応じた適性判定法はどこにもない現状からして、全くの空文と言わざるを得ない。よく使われる石原検査票は旧軍人の適性判定用で、職業適性の判定基準にはならない。企業独自の見識で検査するのも良いが、安易に石原式に頼ることなく、当事者の納得（いわゆるインフォームド・コンセント）はここにも必要である。人権無視、雇用の機会均等の精神からも、不適切な色覚検査を行って、無用の危惧を抱くことなく、有能な人材の雇用に向けての行政指導が望まれる。入社時における石原式色覚異常検査表使用は廃止するのが良いと考える。

市川医師は、色覚異常者の色覚能力の特性と色識別が重要な要素となる職業とを対応させ、職業適性について論じている。つまり色覚異常のdisabilityの側面に着目しており、第1章の図1-2で示した問題構造に照らせば、個人の身体的要件と職場の物理的要件との間で検討する視点から職業問題を捉えており、一次的問題領域に言及していると言える。

一方、高柳医師は、色覚異常者の職業選択の自由を確保するために検査結果本位の不合理な職業制限の撤廃と企業と当事者間のインフォームド・コンセントの重要性を論じている。これは色覚異常の問題のhandicapの側面に着目したものであり、二次的問題領域について述べたものと言える。

色覚異常者の就職について両者は相入れない視点から意見を述べているようである。しかしこれま

で色覚異常者に対する制限は行き過ぎであったという点は両氏に共通した見解であり、第1章で図示した問題構造に照らせばこの問題を相互補完的に論じているといえる。

(2) 課題

色覚異常の専門医の意見からも明かなように、色覚異常者の職業問題の解決には、社会的なhandicapの側面と色覚異常というdisabilityの側面との両側からの取り組みが欠かせない。

前節では、まず二次的問題である偏見、無理解によるマイナスイメージの解消を図った上で、その次に一次的問題に係る個人の身体的要件と職場の物理的要件の検討に取り組むという流れの中で問題の捉え直しを行った。これに基づいて、問題解決の方策として行政に求められる課題を具体例とともに示す。

イ 二次的問題の解決：マイナスイメージの解消・偏見の排除

課題：

色覚異常に対する誤ったイメージを解消し、一つの個性として受け入れられるような社会基盤をつくる。このためには色覚異常に関する正しい知識の普及・啓発活動によって根拠の希薄な採用制限をなくしていくことが重要である。

具体的方策例：

色覚異常に関するパンフレット等の啓発資料を作成し、企業に広く配付する、また公共職業安定所に求人を申し込みに来た事業主に対し、適宜情報提供や指導を行う等が行政に望まれる。

ロ 一次的問題の解決

(イ) 当事者の自己評価としての色覚能力の把握

課題：

色覚異常者が自らの色覚能力を正しく把握し、適正な職業選択に役立てることができるようにする。現在はスクリーニング用の検査結果で職業適性が判断されているため、色覚検査に対し抵抗感を持つ色覚異常者が少なくない。異常の判定とは別に、色覚能力を多角的に測定する検査の開発が重要な課題である。

具体的方策例：

職業適性の判定に適した色覚検査、即ち色覚能力のプロフィールが見いだせるような検査バッテリーの開発を行うこと、更にはこうした検査を希望すれば誰でもすぐに受けられるような環境・制度の整備も必要である。

(ロ) 企業の職務における色の関わり・重要性の把握

課題：

色覚異常者を採用制限しようとする企業が、あらかじめ当該職務における色の関わりを検討し、必要とされる色覚能力の水準を明確にできるようにする。

具体的方策例：

職務に要請される色覚能力の水準を把握できるような、色の関わり方に着目した職務分析・評価手法の開発と普及。

(ハ) 求人・求職時の相互の十分な情報提供

課題：

企業が、就職を希望する色覚異常者に対し、当該職務遂行のためにどの程度の色覚能力が必要かについて情報を提供できる場を設ける。これにより企業と色覚異常者の間で双方向の情報のやりとりや、採用決定における納得性の確保が可能になるであろう。

具体的方策例：

求人票フォーマットを見直すことは喫緊の課題である。求人票の採用条件欄から「色盲・色弱／可・不可」の項目を削除して特記事項の記述とし、制限を行う場合には具体的な理由や企業の求める色覚能力の水準を併記する形式に変更することが行政に望まれる。

(ニ) 職務上の支援

課題：

色覚異常者の円滑な職務遂行及び職場定着推進のため、企業が職場環境の改善やその他の支援を行うための指針（ガイドライン）を示す。

具体的方策例：

- 職場環境における物理的な配慮

職場環境の整備に係る具体的な指針を示し、企業が職場で必然性のない混同色の使用並びに暗い照明を避けやむを得ず色を指標として分類を行う場合も、色以外の情報（形や大きさ）付加する等、色認識に負担の少ない作業環境を設定できるようにする。

- 職場での人的配慮

従業員の雇用管理等に係る指針を提示し、企業が新規に従業員を雇用した時など、折にふれ職場内の意識啓発を行い、色覚異常者にとってキーパーソンの確保が可能な職場環境づくりを進めるのを助ける。

参考文献：

- 1) 石原忍：色盲検査表の長所と短所。臨眼、10：393、1956.
- 2) 大熊篤二：宿題報告（I）色覚異常者の就職並びに進学の現状。日眼会誌、70：2059-2079、1966.
- 3) 金子隆芳：色覚異常者の色覚について。眼紀、28：876-879、1977.
- 4) 安間哲史：色覚異常の生理学的特性。眼科Mook「色覚異常」（市川 宏編）、88-101、1982.
- 5) 田辺詔子：色覚異常検査法（I）。眼科Mook「色覚異常」（市川 宏編）、128-138、1982.
- 6) 岡島 修、信太佐登子：色覚異常者の色誤認。375人に対するアンケート調査I。臨眼、40：809-812、1986.
- 7) 岡島 修、信太佐登子：学校生活における色覚異常者の問題点。375人に対するアンケート調査II。日本の眼科、57：457-461、1986.
- 8) 北原健二：色覚検査の限界。眼科、28：963-970、1986.
- 9) 高柳泰世：色覚異常者に対する社会的制限。名古屋市学校医（眼科）会、1986.
- 10) 高柳泰世他：色覚異常者の明度識別能力に関する研究。日本の眼科、58：517-524、1987.
- 11) 高柳泰世他：色覚異常者に対する平成3年度の大学入試制限状況及び平成3年度教員採用募集要項の色覚異常の記載の有無について。日本の眼科、62：187-189、1991.
- 12) 市川一夫：学校保健法の改悪にならないための提言（日本眼科医会執行部が文部大臣に提出した学校保健法の改訂に関する要望書の誤謬）。日本の眼科、63：283-285、1992.
- 13) 深見嘉一郎：先天性色覚異常者の職業適性を考えるときに考慮すべきこと。眼科、34：283-286、1993.
- 14) 深見嘉一郎：色覚異常者の色覚体験その1。眼科、35：73-75、1993.
- 15) 深見嘉一郎：色覚異常者の色覚体験その2。眼科、35：171-173、1993.
- 16) 深見嘉一郎：色覚異常者の色覚体験その3。眼科、35：269-271、1993.
- 17) 深見嘉一郎：色覚異常。日本医師会雑誌、110：1021-1024、1993.
- 18) 深見嘉一郎：色覚検査は必要である—色覚検査について考える(9)—。日本の眼科、65：81-83、1994.
- 19) 深見嘉一郎：色覚異常の問題点。眼科、36：219-296、1994.
- 20) 深見嘉一郎：実地に於ける色覚検査をどう考えるか。眼科、36：1455-1458、1994.
- 21) 障害者職業総合センター：色覚異常者の職業上の諸問題に関する調査研究—中間報告書—。日本障害者雇用促進協会、1994.
- 22) 市川一夫、田辺詔子：眼科医は先天性赤緑異常に如何に対処すべきか。日眼、2：XXX-XXX、1995
- 23) 障害者職業総合センター調査研究報告書：職業的困難度からみた障害者問題—障害者および重度障害者の範囲の見直しをめぐって—。日本障害者雇用促進協会、1994.

参考図書

- 1) 石原忍：日本人の眼。叡傍書房、1942.
- 2) 川上元郎：新版 色の常識。日本規格協会、1987.
- 3) 深見嘉一郎：色覚異常、色盲に対する誤解をなくすために－改訂第2版－。金原出版株式会社、1988.
- 4) モリツ・ツヴィムファー、（粕谷美代訳）：図解色彩学入門。美術出版社、1989.
- 5) Olsen, M., Harris, K. (深見嘉一郎訳) :Color vision deficiency and color blindness, An Introduction to the Problem . Fern Ridge Press. 1989.
- 6) 日本色彩学会編：色彩科学辞典。朝倉書店、1991.
- 7) 太田安男、清水金郎：色覚と色覚異常－改訂第2版－。金原出版株式会社、1992.
- 8) 池田光男、芦澤昌子：どうして色は見えるのか。平凡社、1992.
- 9) 日本規格協会：J I Sハンドブック「色彩」。日本規格協会、1992.

正 誤 表

頁	行	正																		
33	図4-5	<p>図4-5 求人票フォーマットのタイプ別色覚異常不可求人の比較</p> <table border="1"> <caption>図4-5 求人票フォーマットのタイプ別色覚異常不可求人の比較</caption> <thead> <tr> <th>タイプ</th> <th>大学</th> <th>不可求人 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">タイプ1</td> <td>A大学</td> <td>34.8%</td> </tr> <tr> <td>B大学</td> <td>24.4%</td> </tr> <tr> <td>C大学</td> <td>38.2%</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">タイプ2</td> <td>D大学</td> <td>3.2%</td> </tr> <tr> <td>F大学</td> <td>5.7%</td> </tr> <tr> <td>E大学</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>		タイプ	大学	不可求人 (%)	タイプ1	A大学	34.8%	B大学	24.4%	C大学	38.2%	タイプ2	D大学	3.2%	F大学	5.7%	E大学	0%
タイプ	大学	不可求人 (%)																		
タイプ1	A大学	34.8%																		
	B大学	24.4%																		
	C大学	38.2%																		
タイプ2	D大学	3.2%																		
	F大学	5.7%																		
	E大学	0%																		
頁	行	誤	正																	
33	5	～求人票では <u>総体的</u> に少ない～	～求人票では <u>相対的</u> に少ない～																	
42	16	という <u>二者択一</u> 的な～	という <u>二者択一</u> 的な～																	
49	下から 3行目	<u>XXX-XXX</u>	<u>123-128</u>																	

調査研究報告書 No.9

色覚異常者の職業上の諸問題に関する調査研究
(最終報告)

編集・発行 日本障害者雇用促進協会
障害者職業総合センター ©
〒261 千葉市美浜区若葉3-1-3
TEL 043-297-9024

発行日 1995年3月

印刷・製本 (有)正陽印刷
