

はじめに — 本稿の目的と位置 —

視覚障害者雇用の可能性を企業の視点から考えるのが本稿の目的である。

未就労の視覚障害者が求職活動をする割合は低いといわれる。視覚障害は確かに人間の労働の大きな制約条件である。視覚障害者の高齢化が進んでいるとはいえ、視覚障害者の就労機会は限られている、という考えが常識となって視覚障害者の求職活動を不活発にしている背景にあるとすれば問題である。社会保障によって経済的生活基盤が保証されたとしても、労働から疎外された場所に身を置かれるのは視覚障害者本人の幸福にとって、広義な社会の福祉からみても望ましい状態ではない。視覚障害者の労働の価値が活かされる機会あるいは場が必要である。本稿はこのような立場から視覚障害者の雇用可能性を考えるわけだが、視覚障害者の労働の価値が活かされる安定的な就労機会が確保され、また拡大するには雇用を要請、促進する側の論理ばかりでなく、雇用する側の立場からみても合理的なものであり、社会的な納得と合意が図られる必要がある。本稿は雇用情勢を左右する民間企業を取り上げて、視覚障害者の労働の価値が活かされる雇用の可能性を考えていく。

本稿は企業の視覚障害者の労働の価値を活かした雇用の可能性を視覚障害者雇用の現場から実証的に分析するための準備的作業として統計資料、視覚障害者を雇用する企業経営者へのインタビューをもとに分析の視点を仮説的に整理した。

1. 統計調査等からみた視覚障害者の就労状況

1-1. この章のはじめに

視覚障害者の就労状況を統計や既往の調査から把握してみたい。

身体障害者に関する公式の統計あるいは継続的に続けられている調査のなかで代表的なものは「身体障害者実態調査」¹⁾及び「障害者雇用実態調査」²⁾がある(ともに厚生労働省)。「身体障害者実態調査」は身体障害者の状況全般にわたって調査しているもので、このなかには障害者の就労に関わるものも含まれている。「障害者雇用実態調査」は障害者雇用の実態の把握を目的とした調査で、事業所と障害者本人とを調査対象にしている。

この他、視覚障害者の雇用に焦点を当てた近年の調査として労働省・日本障害者雇用促進協会「視覚障害者職業自立のための技能習得等に関する調査研究」平成9年3月³⁾(以下、技能習得調査という)、労働省・日本障害者雇用促進協会「視覚障害者の職場定着方策に関する調査研究Ⅰ、Ⅱ」平成8年2月⁴⁾(以下、職場定着方策調査)がある。

ここでは、これらの調査を中心に視覚障害者の就労状況を概観する。

1-2. 視覚障害者数の推移

1-2-1. 身体障害者数と視覚障害者の推移

厚生労働省「身体障害者実態調査」によれば、1996年11月時点の身体障害者の総数は2,933千人である。1951年からの推移をみると漸次増加傾向にあり、1996年時点で1951年の5.7倍に増加している。この間、総人口も急激に増加しているわけで、身体障害者の相対的位置をみると総人口に対する身体障害者の割合は1996年で2.3%を占めている。身体障害の認定対象が広がったこともあるが、身体障害者の比率は1951年の0.6%から上昇が続いている。

視覚障害者は1996年11月時点で305千人で障害者総数の10.4%を占めている。視覚障害者数は1991年からの5年間で約50千人減少しているが、長期的趨勢は増加傾向にある。視覚障害者の概況をみると次のとおりである。

①年齢階層別

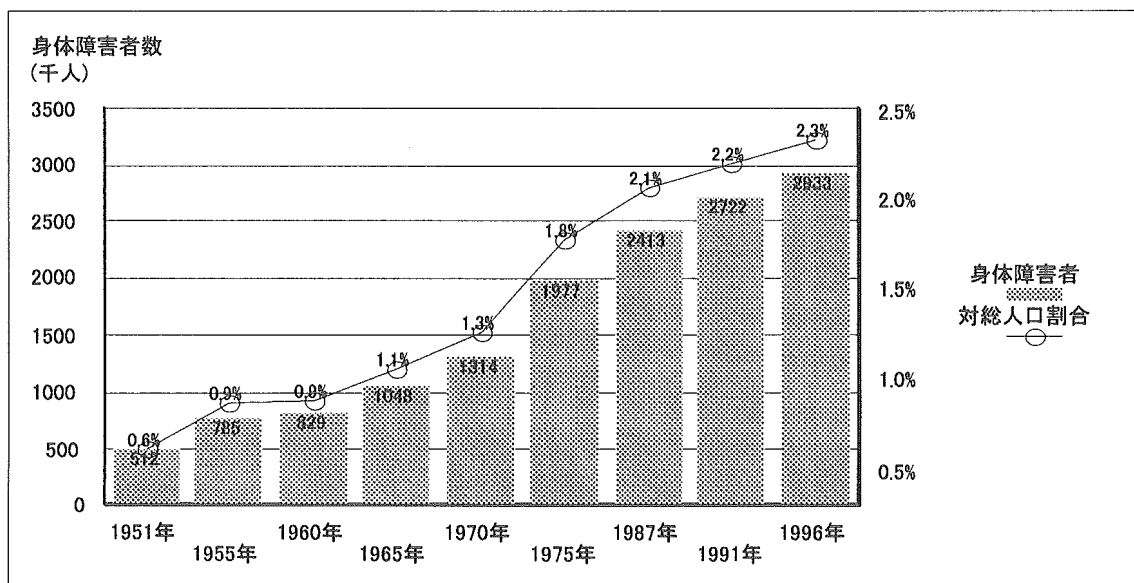
年齢階層別に視覚障害者の状況を見ると、生産年齢人口といわれる階層に属する18～64歳の層に属する割合が1996年時点で39.3%、65歳以上が57%となっている。

統計上、視覚障害の80%強が後天的な事故や疾病が原因である。60歳以上の高齢者層の比率の推移をみると80年代から上昇が顕著で、人口構造の高齢化に並行して高齢化が進んでいる。

②障害の程度別

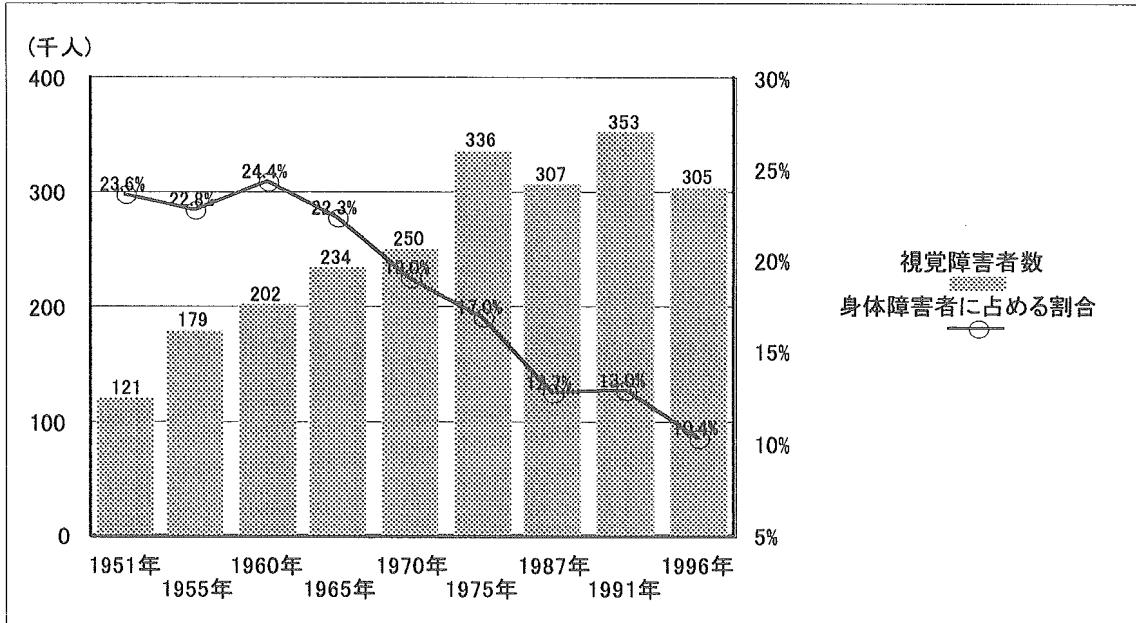
1996年時点の視覚障害の程度の状況は1級が31.8%、2級が23.3%と重度障

図1-1. 身体障害者数と総人口に占める割合



資料:厚生省「身体障害者実態調査」 総務庁「国勢調査」

図表1-2. 視覚障害者数の推移



資料: 厚生省「身体障害者実態調査」

害を持つ障害者が半数を超えている。身体障害者全体では1級、2級の重度障害者は43.1%で視覚障害の重度障害比率は高い。重度障害比率は上昇傾向が明らかで重度化が進んでいる。

1-3. 視覚障害者の就業状況

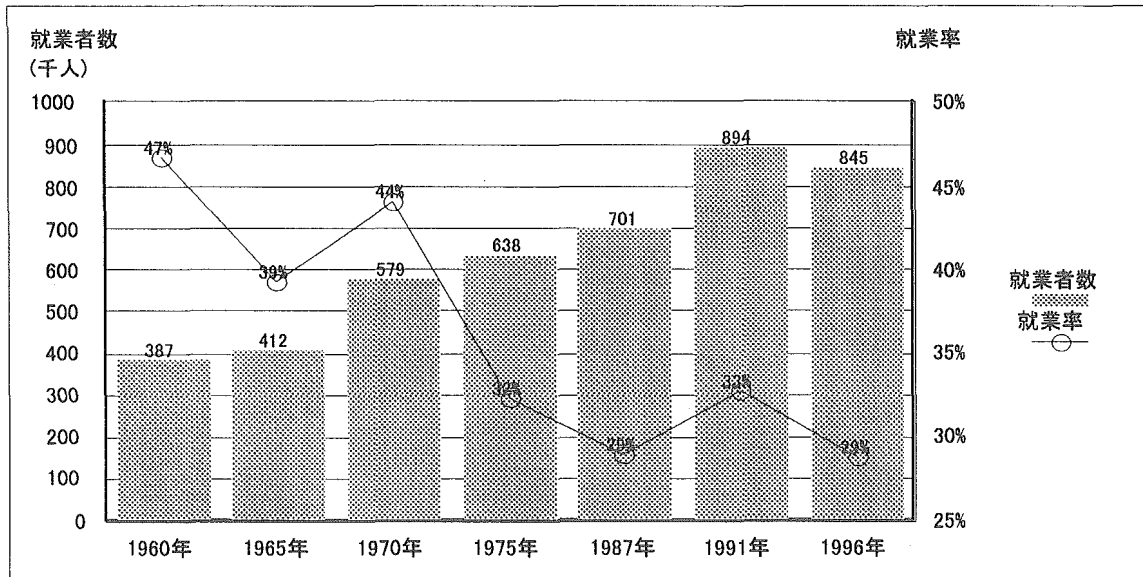
1-3-1. 身体障害者の就業状況

「身体障害者実態調査」によれば、1996年11月時点で何らかの職業に就いている身体障害者は845千人で就業率は28.8%である。因みに総務庁「労働力調査」みると96年の15歳以上人口は105,710千人、労働力人口は67,110千人、このうち就業者は64,860千人で15歳以上人口の就業率は61.3%である。

1960年代初め、15歳以上の就業率は70%程度であったが、80年代半ばにかけて高学歴化等を要因に低下、その後60%前後で推移している。一方、身体障害者の就業率は60年には46.7%を示していたが、75年以降は30%前後で推移している。社会保障費支出が増大し福祉元年といわれた73年を挟んで70年の44.1%から75年の32.6%へと急激に低下している。

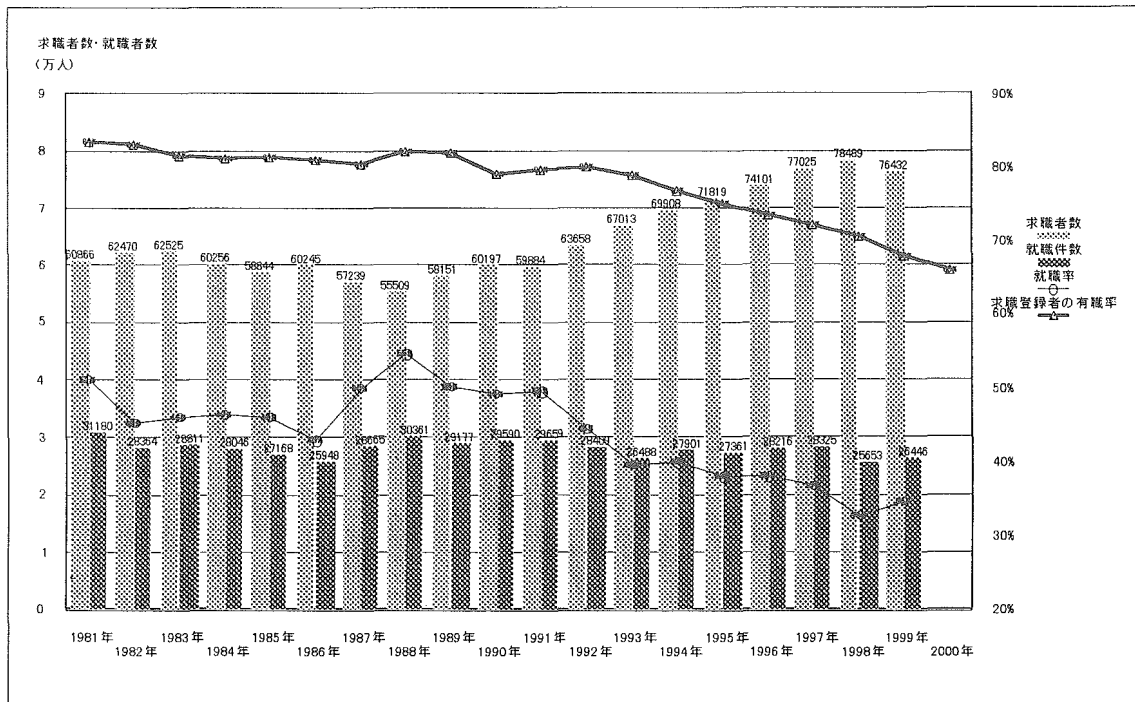
身体障害者のここ20年間の新規求職者数の就職率の推移を「職業安定業務統計」からみると、80年代は40%台半ばで推移し平成景気(バブル期)の前半期に上昇している。90年代に入ってからには低下傾向がみられ、30%台で推移している。求職登録者の有職率も低下しており2000年時点で66%となっている。

図表1-3. 身体障害者の就業率



資料: 厚生労働省「身体障害者実態調査」「労働力調査」

図表 I - 4. 身体障害者新規求職者の就職率の推移



資料: 厚生労働省「職業安定業務統計」

1-3-2. 視覚障害者の就業状況

身体障害者全般の就業状況は厳しさを増している。視覚障害者の就業状況をいくつかの側面から整理すると以下のようである。

①就業率

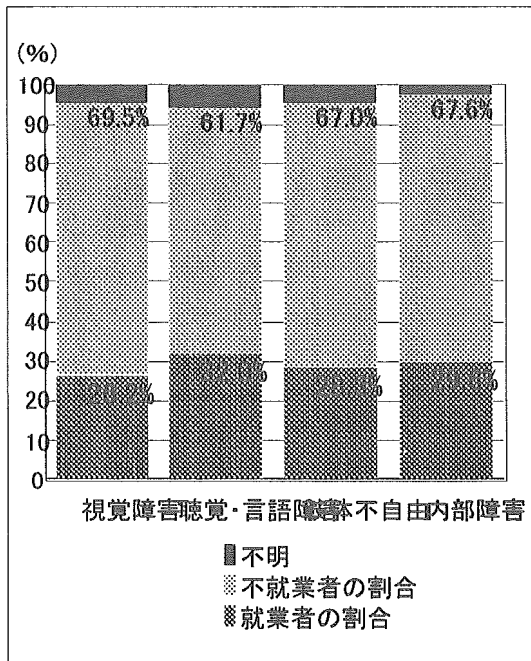
視覚障害者の1996年時点の就業率は26.2%で他の障害に比べやや低い。視覚障害は他の障害に比べ就業機会を得る可能性が低い障害と推察される。

②視覚障害者の就業形態、就業上の地位

就業している視覚障害者の就業形態の構成比をみると、自営業主27.5%、家族従業者16.3%、一般常雇者18.8%といった形態が目立っている。他の身体障害の場合でもこの3つの形態の構成比が目立っているが、視覚障害では他の身体障害と比べ、自営業主の比率が高く、一般常雇者の比率が低いのが特徴である。

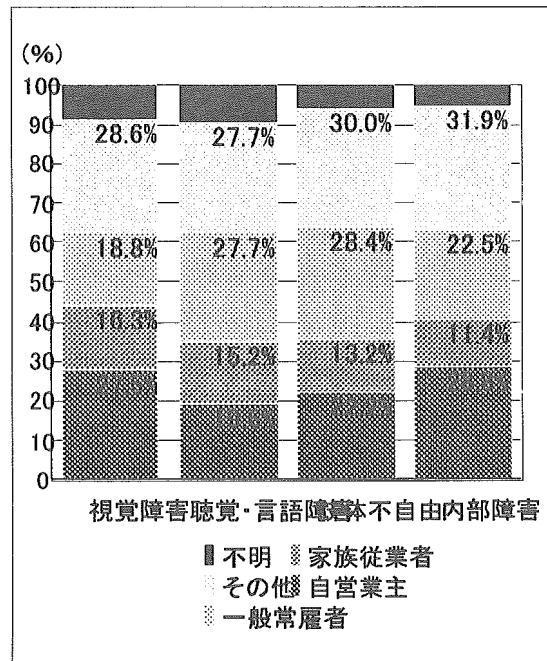
最も大きな割合を占める自営業主の多くは按摩・マッサージ、鍼灸といった理療院を営む場合が多いのではないかと推察される。ただ、理療院の経営には不安定性が垣間見られ、就業も必ずしも安定したものではないかもしれない。

図表1-5. 視覚障害者の就業率



資料:厚生労働省「身体障害者実態調査」
(平成8年調査)

図表1-6. 視覚障害者の就業上の地位



資料:厚生労働省「身体障害者実態調査」
(平成8年調査)

* その他:会社団体役員、臨時雇、日雇、内職、その他を含む

図表 I - 7. 視覚障害者の職業

農業・林業・漁業	30.0%
運輸・通信	1.3%
事務	5.0%
管理的事務	2.5%
販売	3.8%
按摩・マッサージ・鍼	25.0%
専門的・技術的職業	3.8%
サービス	2.5%
技能工	8.8%
保安業	2.5%
その他	9.2%
不明	5.9%

資料：厚生労働省「身体障害者実態調査」(平成8年調査)

③視覚障害者の職業

視覚障害者の従事している職業の構成比をみると、農業・林業・漁業従事者の30.0%、按摩・マッサージ、鍼灸従事者の25.0%が目立っている。

農業・林業・漁業は自営業の形態が多く、経営は血縁によって維持され引き継がれる場合が多く、家族従業者あるいは自営業主として従事する（できる）場合が多いのではないかと推察される。

④視覚障害者の求職活動

現在、就業していない視覚障害者212千人のうち、求職活動をしたとする割合は6.1%に留まる。身体障害者全体でも6.7%で視覚障害者がとりわけ低いというわけでもない。求職活動の有無のみで不就業者の就業者の就業意欲を図るとすれば、就業意欲は低いと判断できる。障害者自身が主たる家計維持者ではないような場合、また高齢でしかも十分な蓄えや保障がある等の場合には就業の必要はなく、意欲も低いであろう。ただ、潜在的には就業を希望しつつも、これまでの経験、経済状況や生活状況から就業や職業訓練の機会を諦めている場合も少なからずあるのではないかと推察される。

因みに視覚障害者の不就業の理由をみると、重度の障害のため33.0%、高齢のため24.1%といった理由が目立っている。重度障害を理由に挙げる割合は肢体不自由と並んで高く、視覚の重度障害者の就業機会、職業訓練の機会は限られたものであるとも推察される。

1-4. 視覚障害者の雇用状況

視覚障害者の就業は自営、つまり自ら就業機会を創出するか家族従業者という形態で提供される場合が多い。就業中の視覚障害者のうち1996年時点の一般常雇者は18.8%であった。

ここでは「障害者雇用実態調査」を中心に雇用されている視覚障害者の雇用状況を整理する。

1-4-1. 障害者の雇用率

厚生労働省の集計によれば、障害者の法定雇用率が適用される民間企業（常用労働者数56人以上）、事業団や公団等の特殊法人（常用労働者48人以上）、国及び地方公共団体の2000年6月時点の障害者の雇用数は図表1-8の通りである。226,434人のうち187,300人、82.7%の障害者が民間企業で雇用されている。無論この数字は法定雇用率が適用される法人、団体に限られたもので雇用されている障害者全てが対象となった数字ではないが民間企業の障害者雇用に大きな比重を占めることは明らかである。

法定雇用率が適用される民間企業の70年代後半からの実雇用率の推移をみると、雇用率の算定基礎となる障害者の認定対象や算定方法に変更があったため実雇用率はほぼ一貫して上昇しているが、障害者の雇用数は減少している。

谷合侑「視覚障害者の就職状況とその背景」（身体障害者団体定期刊行物協会『視覚障害その研究と情報』No.168 2000年7月）は1995～2000年度の視覚障害者の就職状況を身体障害者団体の資料等をもとに具体的に調査している。主体別の身体障害者の雇用率に関連して視覚障害者の雇用状況をみるためこの調査の概要を整理する。

①大卒者の就職状況

この調査ではまず、1995～2000年に大学を卒業した157人の視覚障害者の就職状況を4つの領域に分類して整理している。内訳は図表I-9の通りで一般企業への就職者が71人、45.2%を占めている。使用文字別では点字使用者97人、61.9%、墨字使用者60人、38.1%となっている。1985～94年度の10年間の同様の調

図表 I-8. 経営主体別障害者雇用数

	民間企業	特殊法人	国及び地方公共団体			教育委員会	計
			国の機関	都道府県の機関	市町村の機関		
雇用数	187,300	1,240	9,967	6,207	16,407	5,313	226,434
	82.7%	0.5%	4.4%	2.7%	7.2%	2.3%	100.0%

資料：厚生労働省職業安定局

図表 I - 9. 大学卒業者の等の就職状況の推移(1995~2000 年度)

年度	公務員	一般 企業	福祉 施設	教職員	合計
1995	17 墨字使用者 復職者 4	14 墨字使用者 復職者 5	5	0	36 墨字使用者 復職者 9
1996	5 墨字使用者	29 墨字使用者 21 復職者 1	6 墨字使用者 2	1	41 墨字使用者 復職者 1
1997	9 墨字使用者 復職者 3	17 墨字使用者 12 復職者 3	8 墨字使用者	6 墨字使用者 復職者 3	40 墨字使用者 復職者 9
1998	5 墨字使用者 復職者 2	11 墨字使用者 復職者 1	4	2 復職者 1	22 墨字使用者 復職者 4
1999	2		2	3	7 墨字使用者
2000	4		5	2	11
合計	42	71	30	14	157 墨字使用者 復職者 23

出所: 谷合侑「視覚障害者の就職状況とその背景」(身体障害者団体定期刊行物協会『視覚障害
その研究と情報』No.168 2000年7月)

査では復職者の割合は約9%であったが、2000年までの6年間では14.6%と割合
が高まっており、この点は評価できるとしている。

②公務員への就職

公務員への就職状況は図表 I - 9 の通りである。地方自治体が主で、13の自治体が
この6年間に視覚障害者の採用に踏み切ったとしている。点字使用者は42人中29人、
69%で、とりわけ都県レベルでの割合が高くなっている。

公務員の場合、事務職の採用が増加している。公務員の採用拡大が点字使用者を含め
視覚障害者の事務系職種での就労可能性を拓ける期待を指摘している。

③一般企業への就職状況

一般企業への就職は1995~98年度の4年間について整理されている。就職状況
は図表 I - 9 の通りである。この4年間に視覚障害者を採用した企業は71社で、95

年度以前の10年間に視覚障害者を採用した企業が31社であったのに比べると一般企業の視覚障害者の採用が急速に拡大しているとの調査は指摘している。また、この4年間に採用された視覚障害者のうち復職者は10人おり、いずれも職業訓練施設での訓練終了後の復職で一般企業でも原職復帰の浸透の兆しがみられること、職業訓練施設の役割の重要性が増していることを指摘している。

④福祉施設・団体等への就職状況

福祉施設や団体への就職状況は視覚障害関係の施設が多いこともあって点字使用者が30人中27人、90%に達する。福祉施設や団体は視覚障害者の雇用拡大に重要な位置にあるとも思われるが、小規模な施設も多く、また専門技術・技能を持つ人を傾向が強まっているため、障害者の側も技術・技能の習得の努力が必要であるとの調査は指摘している。

⑤教職員への就職状況

教職員への就職状況は盲学校等に加え一般の中学、高校、大学への就職例もある。近年、一般の中学、高校が視覚障害者に徐々にではあるが門戸を開き初めているとの調査は評価している。尚、教科は英語が多く、語学は視覚障害者の職業的自立に有力な技能となるのではないかと指摘している。

1-4-2. 障害の程度

雇用されている視覚障害者の障害の程度を「障害者雇用実態調査」からみると、連続してとれるデータが限られているため長期傾向は判断できないが、1993年の調査と98年の調査と比べると雇用されている重度視覚障害者の割合は47.2%から35.1%に低下している。80年代前半からの推移をみると全体的には重度障害者の割合が高まっている。

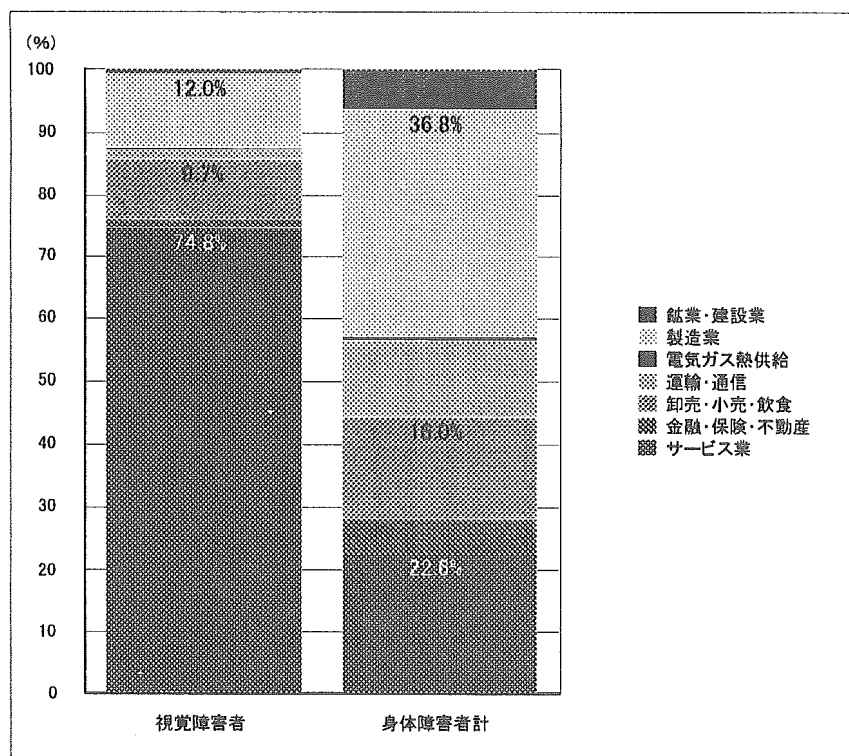
1998年時点で障害別に雇用されている重度障害者の割合をみると、聴覚障害、内部障害では重度障害の割合が50%を超えている。肢体不自由は19.5%と視覚障害よりも低いと93年時点に比べると上昇している。重度の視覚障害は就業可能な職種、職域が限定されているとも考えられる。

1-4-3. 産業別雇用状況と職業

1998年時点の視覚障害者の雇用状況を産業別にみるとサービス産業が74.8%を占めている。他の障害では製造業や卸売・小売・飲食の比重が高いのに比べ視覚障害者の雇用の特徴的な点であろう。

視覚障害者が就く割合の高い職種の上位2位をみると1位が保健医療の職業（医師、歯科医師、獣医を除く）であり69.7%を占めている。2位は一般事務で6.5%となっている。他の障害と比較すると1位に挙げられる職種の割合がこれほど高いものはなく、重複

図表 I - 10. 視覚障害者の産業別雇用状況



資料: 厚生労働省「障害者雇用実態調査」(平成 10 年 11 月調査)

障害を除くと最も高いものでも内部障害の一般事務の 25.5%である。3位以下の職種と構成割合が公表されておらず、また93年の調査に比べ保健医療の職業の割合がかなり高くなっているが視覚障害では保健医療以外の職種での就業機会が縮小されはじめていとすれば問題である。尚、93年調査では保健医療の職業に就く視覚障害者について若干言及しており、民間企業等で雇用され、鍼灸、按摩・マッサージを施術するヘルスキーパーは保健医療の職業に就く視覚障害者のうち約7%程度で、多くは理療院等に勤務しているとしている。「障害者雇用実態調査」はアンケート形式のため、回答状況に応じてヘルスキーパーの比率も変動すると思われるが趨勢は上のような状況だと考えられる。それは上にみた産業別の雇用状況でサービス産業が大きな割合を占めていること、事業所規模別の雇用状況を見ると5～29人といった小規模な事業所の雇用割合が71%を占めていることから推察される。

「障害者雇用実態調査」では雇用されている視覚障害者の職種が十分に把握できなかった。そこで「職場定着方策調査」をみるとヘルスキーパーが最も多く28.9%を占めている。この他事務職23.0%、電話交換手17.2%、軽作業19.1%といった職種が目立っている。ここで挙げられた職種と使用文字の関係をみると点字使用者の割合が高い職種はヘルスキーパー41.8%、電話交換手32.3%、社会福祉関係68.0%である。墨字を含

めた普通文字使用者の多い職種は事務職80.9%、軽作業81.0%等である。このような結果は他の調査結果とも合致するとしている。

「職場定着方策調査」では、調査時点までの通算の視覚障害者雇用数を集計している。これをみると「1人」とする事業所が61.6%を占めるわけだが、逆の見方をすれば約40%の事業所が視覚障害者を複数あるいは継続して雇用しているということになる。職種別にみるとヘルスキーパー、事務職、社会福祉関係といった職種が継続的に雇用されている。この点からいくつかの点が推察される。ヘルスキーパー、事務職等の職種では視覚障害者の確立された職域で受け入れ体制も整備された事業所が少なからず存在する。ただ、その一方で常に視覚障害者が雇用されていたとしても、離入職が頻繁で定着率が悪いのであれば、雇用の安定のための問題を検討せねばならない。

複数の視覚障害者を雇用する事業所では複数の職種にまたがる場合が多い。とりわけヘルスキーパーや電話交換手といった点字使用者が多い職種で視覚障害者を雇用する事業所で職種に拡がりのある事業所が目立ち、重度の障害者の雇用経験を活かして職域を拡げているとも推察される。

「技能習得調査」からみると按摩・マッサージ、鍼灸の他、ヘルスキーパー、理療科教員、リハビリテーションを含めた理療関係が54.3%を占めている。教員、事務、コンピュータ関係の他、それぞれ回答数は少ないが多種の職種がみられる。

1-5. 視覚障害者雇用の動機、配慮

1-5-1. 雇用者の身体障害者雇用に対する意識・動機

「職場定着方策調査」から視覚障害者を雇用する企業の障害者雇用に対する意識をみると「企業が果たすべき社会的義務」とする回答が65.9%を占めている。一定規模以上の企業では障害者雇用率が法律で定められているが、社会性や公共性を認識した企業行動もみられるようになってきているとも考えられ、法的強制による要因ばかりではなく自主的な判断による面も少なからずあるとも推察される。また、戦力として障害者を捉えている回答も25%程度ある。これは視覚障害者雇用の実績のある企業、あるいは職域を確立している企業からの回答とも推察される。

1-5-2. 雇用に際しての配慮

身体障害者を雇用する企業が身体障害者を雇用する際にどのような点を課題にしているのか。「障害者雇用実態調査」の98年調査では回答企業のうち73.4%が雇用上の課題があるとし、このうち68.8%が「会社内に適当な仕事があるか」という点を挙げている。次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」の割合が高く42.5%を示している。障害者の適性と職務能力との兼ね合い、作業環境に意識が向いている。

実際に雇用上の配慮を施したとする企業69.5%のうち49.9%が「工程の単純化等職務内容の配慮」を挙げ、最も高い割合を示している。身体障害者の適性、職務遂行能力を

課題とする一方で、職務内容を身体障害者に適合させる努力もなされている。この他では「業務遂行を指導、援助する者の配置」、「職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改善」といった回答が目立っている。身体障害者が仕事がしやすい作業環境を整えるのと同時に効率性、生産性の向上が意識されていると考えられる。今後取り組む必要がある点でも「工程の単純化等職務内容の配慮」「業務遂行を指導、援助する者の配置」「職場での移動や作業を容易にする施設・設備・機器の改善」が相対的に高い回答割合を示している。身体障害者の適性と作業環境をマッチさせるには継続性や試行錯誤が必要ということであろう。この他、今後取り組む必要がある点をなかで「教育訓練の実施等能力開発への配慮」は雇用に際しての配慮と比べ回答割合が高くなっている。障害者の継続的な活用、定着には教育訓練・能力開発が重要ということだろう。

以上は身体障害者全般に対する調査である。「職場定着方策調査」から視覚障害者の受け入れ際しての心配や準備についてみると、身体障害者全般の場合と同様に適性や作業環境についての心配が目立っている。これに加えて通勤の心配も目立っている。受入準備については回答企業の78.8%が受入準備をしたとしている。受入準備の内容は「仕事上、必要な機器を購入した」が回答割合が最も高く42.8%を占める。「他の社員に視覚障害に対する理解を深める啓発を行った」29.2%、「特定の人が仕事の指導にあたった」26.0%、「施設・設備の改善を行った」23.6%といった回答も目立っている。視覚障害者の生産性を高める一方で人的な側面を含めた職場環境の整備・改善に注力している。尚、この調査では使用文字別の結果も示している。普通文字使用者に比べ点字使用者を雇用した企業では受入準備をした割合も高く、またどの項目も回答割合が高い。障害の程度の重い障害者を受け入れるには、それだけ多くの面で準備が必要なことが顕れている。普通文字と点字の場合で回答割合に差がある項目では、「仕事上、必要な機器を購入した」でとりわけ差が大きく普通文字の場合には28.5%であるのに対して点字の場合には73.2%を示している。「通勤や社内の移動の訓練を行った」「視覚障害に対する理解を深める啓発をした」「特定の人が仕事の指導にあたった」での回答割合の差が目立っている。

1-5-3. 雇用者の視覚障害者の評価

「職場定着方策調査」から視覚障害者が雇用者の期待にどの程度応えているか、この点を見ると「期待通りに働いている」51.8%、「期待以上に働いている」11.6%となっている。回答企業の約6割は当初想定した以上に仕事量、あるいは生産性はあげていると判断しているのだろう。当初の想定以上ではないが許容できる範囲で応えているということとも考えられる「ある程度は期待にしている」26.9%を加えると約9割が視覚障害者を評価しているということになる。

職種別にみるとヘルスキーパー、電話交換、情報処理といった視覚障害者の職種として確立された領域で評価が高い傾向がある。

1-6. この章のまとめと次章以降の検討の視点

これまでみてきた統計、既往調査から身体障害者及び視覚障害者の就労状況を概括してみたい。併せて視覚障害者の雇用の拡大、職場定着のための検討の視点を推察を交えて概括する。

1-6-1. 視覚障害者の全般の就労状況

身体障害者、そして視覚障害者は増大している。しかも重度化、高齢化も進んでいる。そのなかでも視覚障害者の重度化は顕著である。

身体障害者全般の就業率はこのような状況のなか、1970年代半ばから低下傾向にあり、雇用に目を向けると求職者の就職率も90年代に入って低下傾向にある。求職者の有職率も低下している（「職業安定業務統計」）。視覚障害者の就業率は他の障害に比べてやや低く96年時点で26.2%である。尚、就業していない視覚障害者のうち求職活動した割合は6%程度で、求職活動をしない理由は重度障害であること、高齢であることが目立っている（「身体障害者実態調査」）。

就業している視覚障害者の職業は血縁によって維持され引き継がれることが多い農業・林業・漁業と古くから視覚障害者の経済的自立を支える職業分野である按摩・マッサージ、鍼灸の構成比が高く、この2つの職業で半数以上を占めている。就業形態は自営業、家族従業者といったように自ら就業機会を創出する場合や血縁によって就業機会が提供される場合が多い。理療院等を自営する場合、農業・林業・漁業等で家族従業者として就業している場合が多いのではないか。尚、就業している視覚障害者のうち一般常雇者として雇用されているケースは96年時点で18.8%である（「身体障害者実態調査」）。

1-6-2. 視覚障害者の雇用状況

障害者の法定雇用率が適用される民間企業、事業団や公団等の特殊法人、国及び地方公共団体の2000年6月時点の障害者の雇用実数は226,434人で、このうち82.7%の障害者が民間企業で雇用されている（厚生労働省集計）。民間企業が大きな比重を占めている。障害者の実雇用率は一貫して上昇してはいるが、近年では障害者の雇用実数は減少している。雇用されている身体障害者のうち重度障害者の構成割合が高くなる傾向がみられるが、視覚障害にかぎると重度障害の割合は低下している（「障害者雇用実態調査」）。

雇用されている視覚障害者の職種は按摩・マッサージ、鍼灸を中心とした保健医療の職種が大きな比重を占めている。この職種に就く視覚障害者の多くは専門の理療院で雇用されていると推察される。電話交換手といった職種も視覚障害者の職域として確立されている。この他、接客、工員といった職種もみることができ、他、教員として採用されている例もあり、一般の中学、高校、大学が視覚障害者に徐々に門戸を開いていると指摘する調査もある（「障害者雇用実態調査」「職場定着方策調査」「技能習得調査」「視覚障害者の就職状況とその背景」）。

1-6-3. 次章以降の検討の視点

これまでの統計や既往調査をもとに整理する。

身体障害者そして視覚障害者の雇用に企業が大きな役割を担っている。日本の経済発展条件は大きく転換し、企業の経営環境も著しく変化した。民間企業の経営は環境変化への適応が迫られ、バブル崩壊以降は厳しい経営状況が続いている。身体障害者の雇用実数はこのようななか減少している。視覚障害者の就業はとりわけ厳しい状況にある。企業は経営を持続するには一義的には売上をたて利益を確保しなくてはならない。雇用に関しても費用を最小化し、利潤を最大化するように効率性が追求される。売上、収益性の停滞、縮小傾向のなか雇用の縮小と一層の効率化が追求され、視覚障害者の雇用にも大きく影響しているのが現在の状況とも考えられる。

経済的存在としての企業での視覚障害者雇用が経済情勢や企業の経営環境に視覚障害者の雇用可能性は左右されるのは否めない。しかし、経済的存在としての企業に継続性、安定性のある視覚障害者雇用の可能性がないというわけではなさそうである。また本章でみた既往調査からは企業には社会的存在的存在としての側面も伺える。次章以降ではこのような点を踏まえて視覚障害者の雇用可能性に対する仮説を考えていく。

2. 経済的存在としての企業と視覚障害者の雇用

2-1. この章のはじめに

視覚障害者の雇用機会が円滑に得られているとは必ずしもいえない。

障害者そして視覚障害者の雇用の促進は公による政策や支援運動等、いくつかの側面から進められている。だが、継続的で安定性のある視覚障害者雇用の機会が社会的に位置づけられるには、雇用する側の労働需要の論理あるいは合理性に合ったものであり、双方が協調できる条件整備も必要である。

企業は経済の枢要な担い手である。企業は第一義には経済的存在として捉えるのが自然だろう。本章では企業を中心に置いた経済循環を描いて企業の経済活動での役割を明らかにし、視覚障害者を雇用する企業経営者へのインタビューと標準的な経済理論や経営理論を下敷きにして、視覚障害者の雇用可能性を考えていく。

2-2. 企業と経済循環

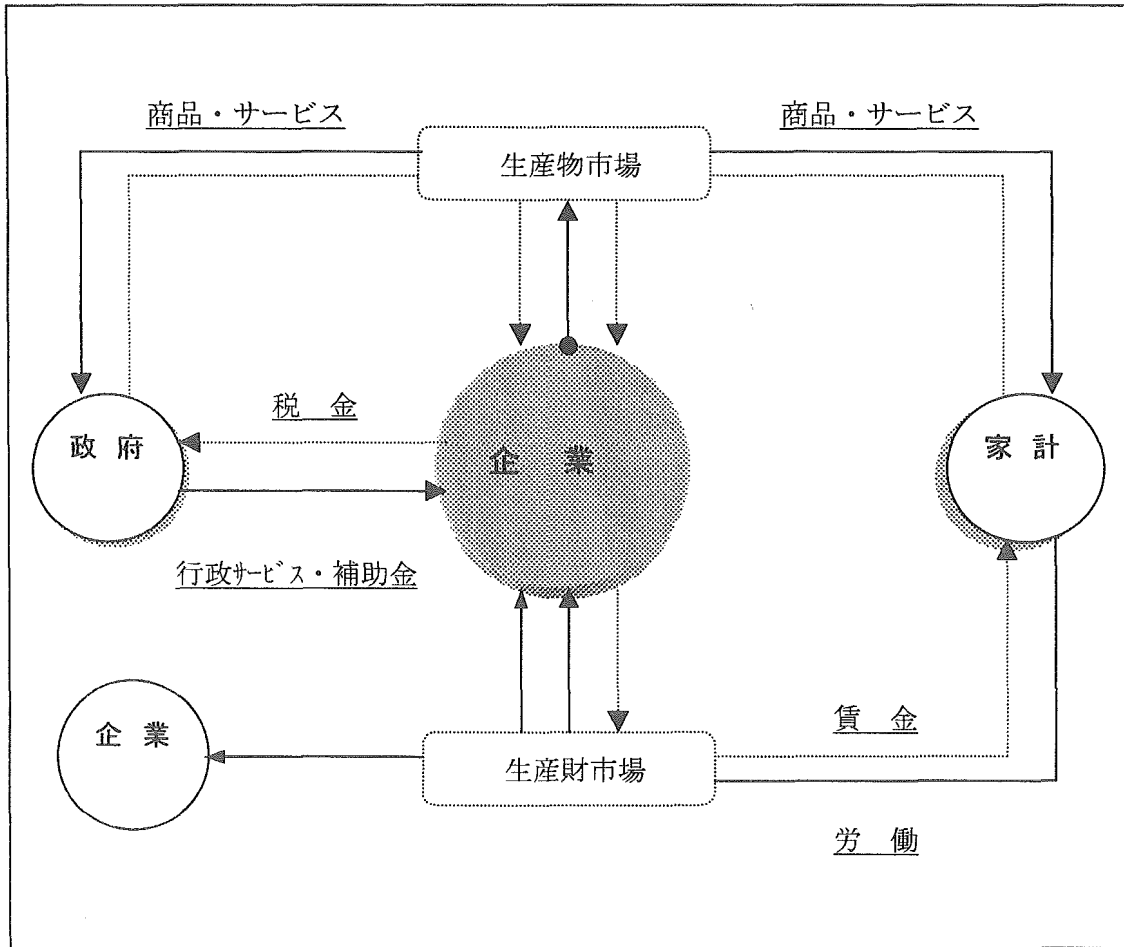
企業部門を基点に経済循環を簡単に示したのが図表Ⅱ-1である。企業部門は財・サービスを生産し、生産物市場で家計部門、政府に販売し、その対価を受け取る。企業の生産活動に必要な生産要素を調達する生産要素市場では家計から労働を調達し、その対価として賃金を支払う。生産要素財では機械設備をはじめ生産活動に必要な財・サービスが主に企業と企業との間で取引される。

一連の活動の結果生まれた利潤のうち一定割合を政府に税として納める。政府はインフラや政府サービスを供給する。また補助金を交付する。企業に交付される補助金には研究開発等、企業活動の活性化による経済振興を目的としたものをはじめいくつかの性格の補助金がある。本稿との関連でいえば、障害者の雇用に際しての給与助成や職場環境の改善のための助成といった障害者雇用促進を目的に置いた補助金もある。

企業部門を基点に経済循環を動的に捉えると、企業の投資活動が活発化すれば、生産財を供給する企業は好調になり、雇用に拡大する。家計の所得はその結果増大して、消費需要も増大する。消費財・サービスを供給する企業部門が好調となって雇用に拡大する。産出量の増大を見込んで投資を追加する。そうすると生産財需要は増大し生産財を供給する企業の産出が増大し… というように企業活動の水準如何が経済規模、所得水準を大きく左右するともいえる。

企業の経済活動の規模を国民経済計算からみておくと、企業が生んだ付加価値の合計を示す営業余剰はGDPの〇%を占めている。家計部門が企業に雇用されて生んだ付加価値額の合計、雇用者所得は〇%を占めている。雇用も企業活動のあり様に左右されるのを振り返れば、企業の経済活動全般に及ぼす影響の大きさは、この面からも明らかである。

図表Ⅱ-1. 企業を基点とした経済循環



2-3. 利潤最大化を行動原理とした企業行動と雇用可能性

経済活動のなかで企業の目的は利潤の獲得である。企業は市場で財・サービスを供給して利潤を得る。企業はできうるかぎり利潤を大きくしようとする。標準的な経済理論では利潤最大化行動を企業の行動仮説に置いている。

利潤最大化行動仮説にそって企業行動を簡単にみてみると、企業は個々に労働と資本を組み合わせることで財・サービスを産出する技術体系を持つわけだが、多数の企業が競争する市場では個々の企業は価格受容者で、個々の企業にとって生産物の市場価格は所与である。所与の市場価格のもとで費用を最小化しても利潤を獲得できない（最低限、固定費用を賄えない）技術体系を持つ企業は市場から退出する。

さて、所与の市場価格のもとで利潤を獲得できる技術体系を持つ企業はその技術体系のもとで利潤が最大化できるよう費用の最小化を図る。企業は財・サービスの産出するため、生産要素市場から労働と資本を調達するわけだが、雇用に関連して労働市場に注目すると、企業は賃金率（労働の一単位当たりの価格）を所与として賃金率と等しいかそれ以上の限

界（価値）生産力を持つ労働者を雇用する。視覚障害は労働の能力と能率を制約し、視覚障害者の限界生産力が賃金率以下であるとすれば、雇用の可能性は乏しい。

2-4. 持続性を行動原理とした企業行動と雇用可能性

利潤最大化行動に基づいて効率性を追求する企業行動を考えると、障害者雇用の可能性は限られたものになる。

ここまでみてきた利潤最大化仮説に基づく企業行動は経済学の基礎的なテキストにそった抽象的な議論であり、端的に表してはいる。ただ、資源配分の最適化からみて望ましい行動、つまり理念型であって、企業も厳密にこのような行動をとっているわけではない。また実際の企業活動はもう少し複雑で多面性があるもので、雇用に注目しても労働の質は均質ではなく、様々なタイプの労働者を雇用する。

ところで、企業の行動原理は利潤最大化にのみ求められるのではなく、経営の持続性も重要な行動原理と考えられる。この経営の持続性は、経済学ではあまり強調されていないように思われるが、経営学の世界では企業を継続的に経営をしようとするゴーイング・コンサーン（Going Concern）と捉え、理論を展開する。経営の持続性は正常で健全な企業であれば、資本的共同体として法人化した大企業ばかりではなく、経営と所有が一致し人的共同体の性格が強い中小企業でも重要な行動原理になっている。経営の持続性を手掛かりに、利潤最大化に基づく抽象的な企業行動にもう少し血を通わせ、実態にそった企業行動を描写しつつ視覚障害者雇用の可能性を考えていく。

2-4-1. 持続性を行動原理とした企業行動と実践目標

企業を取り巻く環境は一点に留まることはなく、常に変化する。時には劇的に変化することもある。企業も常に進化し、経営環境の変化に対して適応して経営の持続性が保たれる。経営の持続性を基点に企業行動を考えると、このように自ずと長期的・動的に企業行動を眺めることになる。

ところで、利潤最大化と経営の持続性は対立するわけではない。直接、間接を問わず競争を宿命とする企業が経営を持続するには、効率性を高め利潤を追求しなくてはならない。ただ、はじめにみたような利潤最大化のために合理的な判断をするには多くの現実的な制約がある。現実には情報の不完全性があり、利潤を最大化する代替的手段を全て知りうることはできない。雇用を取り上げてみれば、個々の労働者の特質や能力を知り尽くしたうえでの採用は不可能であるし、全ての労働者と出会う機会もない。必ずしも抽象的な世界のなかでみたような利潤の最大化が常に達成されているわけではなく、認知できる活用可能な代替的手段を活用し、変化する経営環境への適応の仕方や度合に応じた達成可能な利潤、経営の持続のために必要最低限の利潤の達成を目標にしているのが現実の姿である。企業は構成員の新陳代謝繰り返しつつその時々々の環境に適応してスムーズな組織運営と資源の活用が望める経営組織、経営方法の確立を図り達成可能な利潤の水準を高めようとする

るだろう。

そしてこのような経営組織のもとで市場での競争を優位に展開しようとする。競争は一様ではなく、価格競争が展開されている市場、品質や機能等の競争が展開される市場、価格と品質両面で競争が展開される市場もある。長期的・動的にみると同じ市場であっても欲求や需要の移り変わりによって競争の様相も変化する。営業活動、製品や技術の改善・改良あるいは開発を通じて様相の変化に適応しつつ市場で優位なポジションに立とうと日夜努力しているのが企業の現場の姿である。企業は環境変化に受身的に適応するばかりではない。潜在的ニーズや社会動向を洞察し、自ら新しい経営環境を創り出す革新的適応をしめす場合もある。市場、競争との関連でみれば新技術や新機軸を打ち出して市場を創り出し、相対的な独占的地位を手に入れ高い利潤を得る場合等も革新的適応の一例である。企業の環境変化への適応は多面的で、企業の動態的变化は企業の外部関係や内部関係、さらにガバナンスといった包括的な面にも及ぶ。経営の持続性を高めるには環境変化への適応力の多面的な醸成が重要である。

経営の持続性を企業の行動原理に置いて企業の動態的な姿を簡単に捉えてみたが、上の検討を整理して企業の実践目標をまとめてみると、次のようになるだろう。

①長期的観点からその時々々の環境条件のもとで最大限達成可能な経営の持続性のために最低限必要な売上・利潤を獲得

②新陳代謝しつつ、スムーズな運営が望める組織編成、方法の確立

③環境変化への適応力の醸成

2-4-2. 視覚障害者の雇用を考える場面

視覚障害者雇用には次のような場合が考えられるだろう。①中途視覚障害者の雇用継続と②新規採用である。

何らかの疾病や外傷によって視覚を失う障害者の割合は高い。中途視覚障害者の雇用継続は視覚障害者雇用の重要な一側面だろう。現在の労働法制では疾病等を理由とした解雇は不当であるが、一定の手続きに準じれば解雇できる。では、企業が視覚障害があらわれた後も雇用を継続する可能性はどのような点に求められるか。

雇用を継続する理由の1つに上にみた企業の実践目標のスムーズな運営の望める組織編成が考えられる。企業の経営組織を共通目標の達成のための協働関係、相互作用システムと捉えてみると共通目標の達成のための協働関係の確立のために企業は従業員に企業の持続性の行動原理のもとで満足利潤の達成、スムーズな組織編成、環境変化への適応力の醸成といった目標への貢献を求める一方、経営組織に所属して貢献する誘因も提供する。経済的生活基盤の充足、経営組織の一員としての安定感や所属感、経営組織のなかで認められ、より高い権限を得たいというような自我の欲求、あるいは創造性の発揮や人間的成長といった自己実現の欲求等、価値優先順位は時代背景や個々によって異なるであろうが、このような欲求に応えることが誘因となる。組織論では人間関係論が重要な位置を占めて

いるが、従業員の欲求に応える誘因を持つ経営組織が良好な人間関係と目標を共通化し、その達成に向けて協働するシステムの形成に重要な位置を占めている。

さて仮に従業員が疾病や労働災害で視覚に障害を持ったとして、不当解雇ではないにしても他の従業員が組織の方針に疑問を持つようなかたちで視覚障害を持つ従業員の雇用を継続しなかった場合、経営組織の一員としての安定感や所属感の充足に不安を持つ可能性もある。終身雇用制という雇用慣行を持つ日本では雇用継続に対する不安は組織への不信感に増幅する可能性もことさら大きい。組織への不信感は良好な協働関係を希薄にし生産性を損ない、満足利潤の水準を低下させる可能性もある。このような状態が続けば、組織の環境変化に対する適応力さらには経営の持続性をも脆弱にする。企業はこのような事態を避けるために視覚障害者の雇用を継続する。

もう少し一般化した言い方をすれば、中途視覚障害者の雇用継続が組織の協働関係にポジティブな影響を持つか、ネガティブな影響を持つか、あるいは中立かの判断によって雇用継続が左右される。そしてこの協働関係への影響は達成可能な満足利潤の水準に波及するわけだが、障害者の雇用継続が持つ組織の様々な側面への影響の満足利潤の水準への波及が雇用継続の判断の大きな比重を占めていると考えられる。すなわち障害者の雇用を継続した場合の達成可能な満足利潤の水準と継続しなかった場合の満足利潤の水準の比較考量が障害者の雇用継続を左右する。

障害者の雇用を継続した方が達成可能な満足利潤の水準が高いと判断され、中途視覚障害者の雇用継続が決定されたとして、視覚障害者の労働価値を極力活かす処遇が必要であろう。雇用を継続したことで達成可能な満足利潤の水準が雇用を継続しなかった場合よりも低下するのは合理的ではなく、不満を生み協働関係に悪影響を持つ可能性もある。現在の満足利潤達成に直接貢献するのが最も望ましいが、少なくとも現在の満足利潤水準には中立で間接的・長期的には将来の満足利潤の水準の維持・向上、環境変化への適応力の醸成に寄与するように視覚障害者の労働を活かしたいと企業は考えるだろう。では、このようなかたちで視覚障害者の労働価値を活かせる職務や職域の特質はどのようなものだろうか。実際の企業の現場には様々な性格の労働がある。次に企業のなかに存在する労働を描写して視覚障害者の労働価値を活かせる労働の特質を考えてみたい。

2-4-3. 労働の特質

企業活動、例えば製造業の企業を例にとってみると、企業は消費者の需要にマッチした商品を開発・設計し、生産する。商品の生産に関して仕様に則して部品を購入したり、協力会社に生産を発注して、それらを完成品に組み立てる。そして営業を展開して商品売る。管理部門では人材の配置、商品開発から販売に至る各部門間の調整や管理、企業活動の血液ともいえる資金の流れを掌ってスムーズな企業活動を支える。このような一連の企業活動は概略、研究開発部門、生産部門、営業部門、管理部門が専門化してそれぞれの活動を掌る。

各部門で行われる典型的な労働スタイルを描写してみると、まず製造業を象徴する部門は生産部門であろう。生産部門の現場では生産ラインに沿って製品が組立られ完成する。生産部門では最大限効率性を達成するため作業、工程が時間差なく連続的に繋がるよう作業を標準化し、工程を分化し、ラインに沿って工程が編成する。生産部門の現場では一定期間内での生産目標が定められ、各工程・各作業も全体の目標にそって淀みなくモノを相手に人間が身体を使って作業する。何らかの事情で工程の一部の作業能率が低下すると生産ライン全体の効率も落ちる。

営業部門では製品の販売を伸ばすべく、セールス活動を展開する。部門としての販売目標にそって、それぞれの部署、営業員は販売目標を持つ（課せられる）わけだが、日常の業務では組織的というより、個々の営業員がある程度の判断と裁量を持って個別的、自律的に職務を進めていく。日々の職務では営業員相互に職務や能率に影響し合うということは少ない。ところで営業は「足で稼ぐ」といわれるが、顧客開拓や顧客との折衝のため、客先に頻りに訪問する等、モビリティが要求される職務である。

管理部門では人事、経理、総務等に関わる業務が遂行される。管理部門がスムーズな企業活動を支えるわけで、管理部門の的確で迅速な業務処理が他の部門のスムーズな業務推進に直接、間接に影響する。実務に携わる従業員は事務処理能力が求められ、企業特有の帳票、業務手順や方法等を持っている場合が多い。的確で迅速な業務遂行、現場での能率的な事務処理には企業社会一般で通用する事務の作法に加え、企業それぞれの手順や方法等について知識や技能に依る部分が多い。企業に特有な知識や技能は企業内研修やOJTを通じて習得される。

最後に研究開発部門をみると、競合企業との競争優位性や経営環境の変化への適応に必要な技術を研究し蓄積し、また具体的な製品を開発する。研究開発の現場ではテーマや目標のもとにチームが編成され、研究が進められるが、個々の研究者は役割分担に応じて個別的あるいは自律的に職務（研究）を進める。研究開発部門の研究者の必要条件是大学をはじめとした専門教育機関で習得した専門知識を基礎に共通の目的やテーマにそって個別的、自律的に研究を進める能力の有無である。

企業内で行われる労働には様々なものがある。企業の経営組織の作法や状況によって労働のスタイルも様々であるが、ここで描写した労働からまず企業の現場で行われる知識や技術の特質をみることができる。知識や技術の特質はそれが特定の企業内だけで通用するものか、他の企業でも通用するものかといった点から

①どの企業でも通用する専門知識や技術といった一般技能

②特定の企業でしか通用しない知識や技術、特殊技能

に分ける考え方がある。例えば上でみた研究開発部門の研究者や技術者、生産部門の技術者の労働はどの企業でも通用する専門知識・技術つまり一般技能の比重が大きい。管理部門の事務処理等の労働はこれに対して個々の企業特有の作法や方法によるところが大きく、つまり特殊技能の比重が大きい。