

図表Ⅱ－2. 視覚障害者の雇用可能性と労働のタイプ

		職務分掌	
		個別性	組織性
技能	一般性	A	C
	特殊性	B	D

上に描写した労働から職務の遂行に際して各構成員の役割の分掌が水平的か、垂直的かという点から労働の特質をみることができる。ここでは、

①個別性

②組織性

という分類をしてみるが、①の個別性は職務分掌が垂直的で割り当てられた自分の職務を進めるのに際しては他の構成員（従業員）との関わりは少ない労働で、上にみた労働では研究開発部門の研究者や技術者の職務、営業部門の販売活動は個別性が強い。②の組織性は職務の分掌が水平的で、職務間、構成員（従業員）間、あるいは部署間の相互補完関係が強い労働である。別の言い方をすれば、自分の分担した職務の隣接する職務への影響が極めて強いもので、上にみたものでは生産部門の生産ラインでの労働や作業、管理部門での事務処理が組織性の強い労働である。

ここでみた2つの労働の特質を軸に、次に障害者の雇用可能性を考えてみることにする。

2-4-4. 視覚障害者の雇用可能性

視覚障害者の雇用可能性を考えるために知識や技術からみた特殊性—一般性という特質と職務の分掌からみた個別性—組織性という特質を組み合わせて労働をタイプ分けしてみたのが図表Ⅱ－2である。企業は中途視覚障害者の雇用を考える場合、現在の満足利潤達成への貢献、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すようにしたい。その場合どのようなタイプの労働が企業の要請に叶えるか。まず、中途視覚障害者の雇用継続の場合を考えてみる。

企業のなかには様々な職務があり、その職務のなかには様々な作業がある。晴眼者の身体能力を基準に能率を考えた作業が大きな比重を占める職務に視覚障害者が就き、晴眼者と同じ作業能率を維持するのは難しい。例えば先にみた例でいえば生産部門のラインでの仕事や管理部門で迅速な事務作業を求められる仕事に視覚障害者が就き、晴眼者と同じ作業能率をあげるにはかなりの困難が予測される。これらの仕事はまた職務分掌の特質から

みれば組織性が強い内容で、視覚障害者の掌る作業の能率の低下は周辺の繋がり強い周作業の能率も下げる可能性は大きく、部署あるいは部門全体の能率も低下し、達成可能な満足利潤の水準に影響を与える。いわゆるサービス残業で能率の低下を補ったとしてもそれが継続的であれば協働関係にも少なからず影響を持つだろう。一方個別性の強い仕事であれば、このような影響はないだろう。例えば先の例でいえば研究開発部門の研究者や技術者のようなスタイルの職務や仕事である。またここまで経営組織の階層や職位、組織形態といった点にはあまり意識を払わずに来たが、身体的作業ではなく判断に重点が置かれる管理職やこれに準じたスタッフのような職位も考えられる。ただ、このような職位や職務に就くには相応の年功も必要だが、知識や技術の特質も考える必要がある。

日本の企業は従業員の教育訓練はOJT (On Job Training) を重視しているといわれる。知識や技術の特質でみれば特殊性の強い特殊技能の大部分はOJTで形成される。中途視覚障害者の場合には、何らかの疾病や事故等で視覚障害を持つまでに、職務を経験しOJTを通じて特殊技能を習得しているわけだが、その特殊技能が円滑な業務推進に対する適切な判断、あるいは助言や指針を現場に与えられる水準にあれば、それを活かして直接また間接的・長期的に満足利益の水準の維持や向上に寄与できる可能性がある。また専門性の強い知識や技術、すなわち一般技能もOJTを通じて高められる部分も多いわけだが、一定範囲の職務を個別的に自立的に行える水準であれば満足水準や適応力の維持・向上に寄与する可能性がある。中途視覚障害者の雇用継続の可能性を図表Ⅱ－2に示した労働のタイプに照らしてまとめてみると、A. 個別性－特殊性、B. 個別性－一般性のタイプでの雇用継続の可能性が強い。

新規採用の場合を考えてみる。新規採用の場合、雇用継続と大きく異なるのは新規に採用した視覚障害者が特殊技能を殆ど身に付けていないことである。特殊技能の多くはOJTを通じて習得される。しかし企業の実務の現場では視覚障害者の職業訓練に対する専門知識や技術は皆無と考えられ、視覚障害者にOJTを施すのは相当の困難と費用の発生が予想される。特殊技能は個々の企業特有の技能だけに障害者訓練の専門機関でも教育訓練は難しいだろう。新規に採用される視覚障害者が特殊技能を基礎に労働価値を活かす可能性は小さい。新規に採用される視覚障害者の労働が活かされるのは、企業内での教育訓練が職務の遂行にあまり大きな比重を持たず、専門知識や技術による一般技能を基礎に個別的、自立的に遂行できる職務や職種であろう。例えばヘルスキーパー等はこのような職種の典型と考えられ、企業で視覚障害者が多く就いている職種である。企業ではないが教員も1つの例であろう。新規採用の場合の雇用可能性を図表〇に示した労働のタイプに照らしてみると、B. 個別性－一般性のタイプでの雇用の可能性が強い。

3. 社会的存在としての企業と視覚障害者の雇用可能性

3-1. この章のはじめに

企業は経済活動の原動力であり、活発な企業活動が社会の経済的生活基盤を豊かなものにする。より幅広い要請に応える社会的存在としての企業のあり様も重視され始めている。

戦後の日本の社会では経済に対する価値順序が高く、経済的豊かさの追求が優先されてきた。経済的尺度で社会環境の善し悪しを計る場合も多かった。ただ、社会は経済のみで成り立つものではない。目覚ましい経済発展を遂げ、欧米へのキャッチアップを終え成熟期に入った日本の社会は価値観に広がり生まれ、経済に対する価値観も相対的になっているともいわれる。それとともにより良い社会関係を求めて様々な社会的要請や課題も生まれている。

企業の活動は元来、経済の側面だけではなく社会の様々な側面との相互作用によって成り立ち、またその一挙一動が様々な側面に影響を与える社会的存在でもある。社会の成熟とともに経済の外部の社会的要請・課題に応える企業の社会的存在性が重視されようになっている。この章では企業の姿を社会的存在に広げて視覚障害者の雇用可能性を検討する。

3-2. 企業の社会的存在性と社会的責任

社会的存在としての企業、という視点は日本が経済成長を邁進している頃にも存在し、標準的な経営学のテキスト等でも企業の社会的責任を問うている。ここでは占部(1978年)にそって社会的存在としての企業、あるいは企業の社会的責任の基本的な論点を整理してみる。

3-2-1. 企業の社会的責任の根拠と範囲

占部(1978年)は企業の社会的責任を「企業と環境との間の相互作用の認識の上に立って、単純な利潤原則をこえて、企業活動が社会の福祉に貢献するように経営管理を遂行していく責任」としている。企業に社会的責任が発生する根拠として次の3点を挙げている。

- ①企業活動の外部不経済によって発生する社会的費用を企業が内部費用化すべき、とする外部不経済説
- ②企業はシビル(ナショナル)・ミニマムを確保するように経済活動を行わなければならない、とするシビル・ミニマムの原則
- ③企業は環境との間で物質、エネルギー、情報等を交換するオープン・システムであり、環境変化への適応によって生存が保てるという企業観を基に、企業は環境との間の相互作用を重視する認識が生まれ、企業の社会的責任が認識される、とするオープン・システムとしての企業観

この3つの根拠のなかでもオープンシステムとしての企業観に注目して、企業の社会的責任の範囲が検討されている。まず株主、顧客、従業員といった利害集団を企業の第1次的環境とし、企業の生存に影響のある企業外部の全体環境を

- ①経済環境
- ②技術環境
- ③人口学的要因、地域社会的要因、価値観から成る社会環境
- ④政治的環境
- ⑤自然環境

の5つのサブシステムに分け、①経済環境、②技術環境を2次的環境、③社会環境、④政治環境、⑤自然環境を3次環境として企業の社会的責任は3次環境に及ぶ、としている。占部（1978年）は「企業の営利原則と社会的責任の矛盾をどのように調和させるか」を経営学の基本問題の1つとしているが、現在盛んなコーポレートガバナンス論を待たずとも、70年代には既に広範囲によぶ企業の社会的責任に対する認識は存在していたわけである。

3-2-2. 社会的戦略と評価

企業が社会的責任を果たすには経済的存在としての目的、目標を達成するための経済的戦略と同時に社会的要請や課題の解決に貢献する社会的戦略の探求も必要、と占部（1978年）はしている。

社会的戦略には

- ①利益の一部を割愛して社会の福祉等に貢献する利益還元計画
- ②社会的要請や課題を洞察し、それを解決する革新的な方法やシステム等を開発し採算にのる市場を形成する社会的市場計画

があるとしている。占部（1978年）は創造と革新という企業者の職能が発揮され、企業の社会的責任と経済的存在としての目標が両立される社会的市場計画がむしろ望ましい、としている。

社会的責任を果たす社会的存在としての企業の経営戦略はこのように経済的戦略と社会的戦略から構成されるが、企業の社会的責任の遂行には経済的戦略は経済的目的・目標を満足したかどうかの経済的評価と同時に社会的責任の基準による評価が必要としている。

社会的責任基準による評価は

- ①企業の利害関係者の価値観や欲求と両立するか矛盾するか、また企業活動が外部の環境にどのような影響を持つかといった社会的評価
- ②経済的戦略の実行が地域社会や自然環境への影響の生態学的見地からの生態学的評価の2つがあるとしている。

3-2-3. 社会的自由企業モデル

占部（1978年）は企業の利潤原則と社会的責任の原則の関係から3つの企業モデルを設定している。

- ①企業は社会的責任を認識しなくとも完全競争のもとで利潤の最大化を追求すれば自然調和的に社会的責任が達成される、とする古典的企業モデル。

②近代的大企業、寡占企業の登場と「所有と経営の分離」を背景に持つ専門経営者観を基礎に企業の利害集団の調整を行う企業者職能の遂行を通じて第1次的社会的責任を果たす経営者の企業モデル。

③企業と社会の相互作用の関係を認識し、社会環境の変化に敏感に反応する行動をとり、社会的良心を持つ社会的自由企業モデル。

現代的企業は3次的社会的責任までを果たすべき、とする立場をとる占部(1978年)はこの3つの企業モデルのなかで③社会的自由企業モデルを強調する。「社会的自由企業は市場経済の限界を越えて社会と企業の間プラスの相互作用を認識し、それを(地域社会等の)政策決定に反映させることを特色としている」というように、社会的責任の遂行が行政、住民等社会の構成主体のベクトルがより良い社会形成に向くような先導的行動をとる企業像が想定されている。そして社会的自由企業は事実合理性に加え人間性価値や社会価値等への影響を考慮し、目的や事実的判断による合理的手段が価値的に望ましいものかどうか価値判断を加えて意思決定をする「社会的良心」を持つ企業である、としている。

占部(1978年)は社会的自由企業の「社会的良心」は次のようなかたちで実践されなくてはならないとしている。

- ①経済的目的・目標に加え価値判断に基づいて企業が追求すべき社会的責任目標を経営目的とする。
- ②事実合理性に基づく経済戦略と価値判断に基づいた社会的戦略を持つ。
- ③社会的費用と社会に間接的に及ぼす非経済的成果も考慮したコスト-成果分析。
- ④経済環境、技術環境への革新的適応と社会全般の価値観の変化による社会環境の変化への革新的適応の同時進行により利潤原則と社会責任原則の間の矛盾を克服する。例えば自動車の環境負荷を軽減する低公害車を普及するには低価格化が必要だが、企業の採算ベースにのる低価格化には技術革新や経営革新が必要になる。

3-3. 社会的存在としての企業と視覚障害者の雇用可能性

3-3-1. 社会的存在としての企業像

社会的存在としての企業像を明らかにするため、占部(1978年)の内容を整理、要約した。最終的に企業の社会的責任と利潤原則と社会的責任原則を両立する社会的自由企業モデルが示されている。

視覚障害者の雇用可能性の検討にあたって、社会的存在としての企業像を占部(1978年)を基本に本稿の立場から改めて整理したい。

企業の経営基盤はあくまでも経済的存在としての企業の活動にある。売上をたて利益を獲得しなくては企業の持続性は望めない。占部(1978年)の内容もこの点は意識されている。本稿はこの点を基点に、またⅡ章でみた経営の持続性を行動原理とした企業像を意識して社会的存在としての企業像を整理してみる。占部(1978年)によれば社会的存在としての企業は経済戦略と社会的戦略を持つわけだが、

- ①経済的戦略、つまり経営の持続性を保つため満足利潤の獲得、円滑な組織形成、環境変化への適応力といった実践目標の達成を図る戦略を持つ。その際、占部(1978年)の社会的自由企業モデルが示すような社会的良心を持ち、事実的合理性に加え人間性価値や社会価値等への影響や貢献を考慮し、目的や事実的判断による合理的手段が価値的に望ましいものかどうか価値判断を加え戦略を立て実行する。
- ②同時に企業活動が社会に与える影響の範囲や領域を意識して社会的要請や課題に応える社会的戦略を持つ。社会的戦略は占部(1978年)にあるように利益還元によって実現される場合と社会的市場計画による場合がある。経営の持続性を保つには実践目標、とりわけ達成可能な満足利潤の水準を低下させるよりも、満足利潤水準への影響が中立あるいは満足利潤の水準が向上する方法をとる努力がなされる。

社会的存在としての企業の姿を整理してみると以上のようなわけだが、②の社会的戦略と満足利潤水準の関係を考えると、例えば今日の問題で考えれば、環境問題に対して、環境負荷の影響を社会への利益還元で補う方法といったものの他、採算ベースにのる低価格の低公害車の開発や環境負荷を軽減し、しかも効率性を高める生産システムの開発といったさらに企業努力によって進化した対応もありうる。このような進化した対応が点部(1978年)の利潤原則と社会的責任原則を両立する社会的自由企業モデルと共通性があるもので、経営の持続性を保ちながら新しい経営スタイルを先導する革新的適応といえるだろう。

企業が社会的存在性を持つかどうかの境界は社会との相互作用のなかで企業活動が社会に与える影響の範囲や領域を意識して社会的良心を持つかどうかであり、社会的存在性の実現度あるいは進化度は経営の実践目標の達成に際して社会的良心をどの程度反映した企業行動をとるか、そして社会的戦略が持続的経営基盤にどの程度体化させているか、とりわけ満足利潤の達成水準にどのような、つまり満足利潤への寄与が負か、中立か、正かではかれると考えられる。

3-3-2. 社会的存在としての企業と視覚障害者の雇用可能性

社会の成熟とともに日本の企業は社会的存在性を強めている。財・サービスの供給を通じた社会の福祉水準の向上、今日的課題である地球環境や地域社会への貢献を意識した経営理念や方針を打ち出す企業の枚挙にいとまがないことでも伺える。ただ、社会的存在性の実現度、あるいは社会的存在としての進化度は企業それぞれの供給する財・サービスの性格、競争上のポジションや産業組織上のポジション等、様々な事情によって一様ではない。社会的存在として革新的適応をみせる企業、社会的存在性を意識するレベルで留まっている企業、その対応には開きがある。とはいえ社会的存在性を強め、具体的な企業行動に反映する方向に進んでいるのが現在の社会的潮流と考えられる。

企業が社会的存在として社会的要請や課題に対応し、福祉水準の向上への貢献が望まれるのはどのような領域であろうか。企業が社会との相互作用を繰り返す側面は多面的であ

る。その全てに対応をすべきと考えるかどうかであるが、現実には全て同時期に配慮し注力するのは困難であろう。その企業の価値観や関心事、また社会的に関心の強い領域、企業に対して社会的要請の強い領域への対応を図る場合が多いと考えられる。

では、障害者雇用はどうであろうか。統計資料をみるかぎり、必ずしも障害者雇用は進んでいない。社会的要請、また企業の障害者雇用への関心は高まっていないとみることもできる。ただ一方では、障害者の人間性や福祉水準の向上を経営理念や方針に掲げ、障害者を中心に置いた生産システムや組織の編成等により障害者の労働価値を生み、採算性ベースにのせていると思われる企業もある。これは社会的存在としての企業の障害者雇用の領域での革新的適応とも考えられる。障害者雇用を拡大するには、障害者雇用の社会的関心と要請を高め、社会的存在性の強い企業の革新的適応を引き出す必要があるだろう。

具体的に社会的存在としての企業の視覚障害者の雇用の可能性を考えることにする。社会的存在としての企業は人間性価値や社会価値への影響を考慮した行動をとる前提している。2章でもみたように経済発展を遂げた成熟社会では労働には経済的生活基盤の充足という経済的誘因に加え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、あるいは創造性の発揮や人間的成長といった自己実現といった欲求の充足も求められる。このような欲求の充足は企業の実践目標への貢献に対する誘因にもなる。社会的存在としての企業は人間性価値の尊重という観点からもこのような欲求の充足を考えるであろう。障害者雇用に関しても障害者の雇用機会を提供し、障害者雇用の量的充足や障害者の救済といった観点から社会的要請に応えるのではなく、障害者の労働の価値を活かし、障害者のポジティブな欲求、そして人間性価値の充足を図ろうとするだろう。経営の持続性を保つ実践目標の達成からもこの点は重要である。上にみた企業の障害者雇用への革新的適応行動にはこのような意味があると考えられる。

しかし障害者雇用に対して革新的適応をみせる企業でも視覚障害者や上肢不自由者の雇用は割合は低いように見える。技術的側面も含め現時点の環境では労働に対する視覚障害からくる制約を取り除くのは相対的に難しいことが予測される。視覚障害者が労働価値を活かしポジティブな職業生活を得る機会を提供するのはⅡ章でみたA. 個別性—特殊性、B. 個別性—一般性といった性格の強いタイプの労働においてであり、社会的存在としての企業の場合でも視覚障害者の雇用が実現するのはこのような性格の強い職域や職務と考えられる。

おわりに — 視覚障害者の雇用可能性についての仮説とこれからの検討 —

統計資料及び調査研究の結果らみると社会保障支出の増大による身体障害者の経済的生活基盤の安定は身体障害者の就労意欲を弱くしているともいなくもない面もあるが、バブル崩壊以降、一般の雇用情勢が悪化するなか身体障害者の雇用実数も減少している。高齢化、重度化も相まって視覚障害者の就業はとりわけ厳しい状況にある。

経営の持続性ため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。しかし既往調査からは、また視覚障害者を雇用している企業のインタビューからは経済的存在としての企業にも労働の価値を活かした継続性、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。また社会的存在的存在としての側面も伺えた。

そこでまず、経済的存在としての企業での雇用可能性を労働の多様性や経営の経営の継続性、企業内部の相互関係といったものを考えない点的で単純な企業の雇用可能性を利潤最大化を行動原理として考えた。この場合、視覚障害者の雇用可能性はない。しかし経営の持続性を行動原理に企業の姿を動的に捉え、(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(満足利潤)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、といった実践目標の達成を図る企業を想定し、企業の現場の典型的な労働の性格を考えて経済的存在としての企業の視覚障害者の雇用可能性を考えてみると、次のようなことが考えられる。

- (1)現在の満足利潤達成への貢献、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の価値を活かせるような特質を備えた労働がある場合、雇用可能性が生まれる。
- (2)つまり労働を知識や技術の特質、職務遂行に際しての分掌の特質の2つの軸でタイプ分けしてみると、まず、職務分掌が垂直的で割り当てられた自分の職務の遂行に際して他の構成員(従業員)との関わりが少ない労働、言い換えると職務遂行のスタイルが自立的な「個別性」の強い職務で雇用可能性が高い。そして知識や技術の特質で見れば、中途視覚障害者の場合にはそれまでの職務経験やOJTを通じて養成された特殊技能を活かした「特殊性」の強い労働、どの企業でも通用する専門知識や技術を活かした「一般性」の強い職務で雇用継続の可能性が高い。新規採用の場合では「一般性」の強い職務で雇用可能性がある。

企業行動の範疇をさらに広げて経済的存在と同時に社会的要請や課題への対応に対して社会的戦略を持つ社会的存在としての企業を考え、視覚障害者の雇用可能性を考えてみた。企業が社会的存在性を持つかどうかの境界は社会との相互作用のなかで企業活動が社会に

与える影響の範囲や領域を意識して社会的良心を持つかどうかであり、社会的存在性の実現度あるいは進化度は経営の実践目標の達成に際して社会的良心をどの程度反映した企業行動をとるか、そして社会的戦略が持続的経営基盤にどの程度体化させているか、とりわけ満足利潤の達成水準にどのような、つまり満足利潤への寄与が負か、中立か、正かではかられると考えられる。満足利潤の水準に正の効果を生む対応を図り経営の実践目標と社会的要請や課題への対応の両立を達成するスタイルが、価値観を体現する企業の新しい経営スタイルを先導する革新的適応といえるだろう。社会的存在性の強い企業には障害者の人間性や福祉水準の向上を経営理念や方針に掲げ、障害者を中心に置いた生産システムや組織の編成等により障害者の労働価値を生み、採算性ベースにのせ障害者雇用に革新的適応をみせる企業もあるわけだが、

- (1) 社会的存在性の強い企業であっても必ずしも障害者雇用に関心を持ち、取り組むわけではない。どれだけの企業が障害者雇用に関心を持ち、実行するかは社会的関心と要請の水準にも左右される。
- (2) 障害者を雇用する場合、障害者雇用の量的充足や障害者の救済といった観点から社会的要請に応えるのではなく、障害者の労働の価値を活かし、障害者のポジティブな欲求、そして人間性価値の充足を図ろうとするだろう。しかし技術的側面も含め現時点の環境では労働に対する視覚障害からくる制約を取り除くのは相対的に難しいことが予測される。視覚障害者の労働の価値を活かしポジティブな職業生活を得る機会を提供するのは個別性—特殊性、個別性—一般性といった性格の強いタイプの労働においてであり、社会的存在としての企業の場合でも視覚障害者の雇用が実現するのはこのような性格の強い職域や職務と考えられる。

ということが考えられる。

本稿で進めてきた検討は統計資料や既往の調査研究、実際に視覚障害者を雇用する企業へのインタビューから帰納したあくまで仮説である。本稿は視覚障害者の雇用可能性の検討を進めている過程での経過報告であり、視覚障害者雇用の現実の「今」を描写する視点をまとめたものである。本稿の検討をもとに引き続き視覚障害者の雇用の現場の実態調査を進めていく。その過程では本稿の検討が厚みを持つ可能性と本稿の検討が修正が必要な可能性の両面がある。

本稿の検討は個々の企業に視点を置いたミクロ的検討であるが、個々の企業の行動は社会の構成主体間の相互作用にも影響を受ける。進歩的な視覚障害者雇用の可能性の拡大にはまた、高い意識レベルでの社会的合意と納得、協調行動が必要であり、障害者雇用に対する企業をはじめとした社会の構成主体の間の関係のあり方にも目を向ける必要がある。経済の発展条件の変化とともに企業の雇用行動が変容する可能性にも留意する必要がある。実態調査を通じて雇用の変化の流れや視覚障害者雇用をめぐる社会関係を明晰するとともに、視覚障害者雇用の「今」の社会的合意や意識のレベルがどこにあるかを視野に置いた検討を進める。

注

- 1) 5年ごとに実施。調査対象は産業分類大分類のうち公務を除く全業種の全国の従業員5人以上の民営事業所とそこに常用雇用されている身体障害者、知的障害者。調査方法は「事業所調査」「個人調査」とともに実地自計の方法で記入し、各公共職業安定所を通じて回収されている。直近の平成10年11月調査は同年11月1日に実施され、事業所調査は5,482件回収、回収率80.0%、個人調査は身体障害者13,935件回収、回収率64.3%、知的障害者は928件回収、回収率73.3%であった。
- 2) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」により法定雇用率が適用される事業所が毎年6月1日に公共職業安定所に報告する内容を基に作成。
- 3) 労働省と日本障害者雇用促進協会が平成8年1月17日から2月29日にかけて実施したアンケート調査の結果をまとめたもの。日本盲人協会、日本理療科教員連盟、ヘルスキーパー協会、目盲連音楽家協議会の会員、盲学校普通科卒業生、日本ライトハウス、神奈川県障害者職業能力開発校、日本盲人職能開発センターの卒業生、1,670人にアンケート票を発送。969人から回答があった(回収率58%)。
- 4) 労働省と日本障害者雇用促進協会が実施したアンケート調査の結果をまとめたもの。平成5年度は民間企業で働く視覚障害者を対象に実施され(「視覚障害者の職場定着方策に関する調査研究Ⅰ」)、平成6年度に事業所を対象に実施された(「視覚障害者の職場定着方策に関する調査研究Ⅱ」)。