

2016年4月1日より障害者差別解消法が実施され、障害者に対する合理的配慮の提供が義務化された。教育や就労の場で視覚障害者（児）に必要な配慮や措置の決定に、眼科医療者が果たす役割は大きい。

合理的配慮の実践には、視覚障害者（児）と周囲との相互理解が前提となるため、視覚障害者（児）自身が保有視機能について正しく理解している必要がある。

視覚障害者（児）の視機能理解は眼科医療者の責務であり、的確な指導には正確な視機能把握が不可欠であることは言うまでもないが、重度の視覚障害であれば、通常の眼科検査では対応不能の場合もある。眼科検査機器適応範囲外の低視機能を含む的確な視機能評価を目標として実践している方法を紹介した。

見えにくさに対する眼科ロービジョンケアとして拡大鏡や遮光眼鏡などの補助具の選定処方をすることが多い。確かに補助具は有用であり必要なものである。しかし、眼科外来やプライベートな日常生活場面では保有視機能に適した視距離や視対象の大きさを選択可能であるが、様々に制約される作業環境に合わせる必要がある就学・就労の場面においては、補助具では解決できないことも多くある。したがって、就学・就労のロービジョンケアでは視覚活用、目をうまく使うことが求められる。当院で実践する偏心視域の把握と偏心視獲得の指導方法を紹介した。

補助具で解決されないことを「目が悪いから」と諦めている視覚障害者（児）を経験するが、保有視覚について理解のないまま、「見やすくなるから」と安易な補助具の使用が時に視覚活用の妨げとなる場合もある。「補助具よりも先に視覚活用指導」の必要性、重要性を実感した事例を紹介した。

就学支援の眼科ロービジョンケアの例として、入学者選抜試験と資格認定試験における特別措置を取り上げ、合理的配慮の提供における眼科医療と教育現場との連携事例を紹介した。

就労支援として、視機能活用や環境整備により就労困難を解決した事例を取り上げ、企業の産業医・保健師等産業保健、労働関係機関との連携についても触れた。