

就学や就労困難に陥ったロービジョン者が眼科医療者に望むことは、“どうすればできるのか、対処の術を教えてほしい” “できるようにしてほしい”、そして“見えるようにしてほしい”であろう。このようなロービジョン者に対する眼科医療者に課せられた最初の責務は、保有視機能についての的確に把握し、なぜ見えにくいのか、なぜできないのか、日常生活や学習・就労における困難の真の原因を見極めることである。

視覚障害者（児）の就学・就労には安全な移動能力とともに文字処理・作業能力が不可欠である。眼科医療者には、ロービジョン者が置かれた作業環境と職務に対応した文字処理等に必要な能力基準を把握し、それをクリアさせる指導が求められる。

眼科外来で選定された視覚補助具は、日常生活や実際の就学・就労の場面での様々な困難に対応できず、使われないことも多い。選定の根拠とした視力や視野の眼科標準検査はロービジョンの“視覚の質”について関知しないことに加えて、一定の視環境下で実施するために多様な日常生活・作業空間における視機能の把握には対応していないためである。

ロービジョン者の日常生活動作の困難の原因を見極め、困難を緩和するには、ロービジョン者に対する的確な視機能評価および視覚活用指導が不可欠である。ロービジョン者一人ひとり異なる“視覚の質”や生活視機能の把握方法を紹介した。就学・就労場面での実務的な文字処理能力・作業能力評価方法についても紹介した。

視機能評価の次には、ロービジョン者自身の保有視機能理解を促す作業が必要となる。そのツールとして筆者が開発したMy Vision Scaleやナイツ社の改造検眼鏡（Bxα Plus）を紹介、どのように見えにくいのか、そのように見ているのか、なぜ不自由なのか、見えにくさや困難を具体的に可視化する方法を紹介した。

2016年より障害者に対する合理的配慮の提供が義務化された。学校や企業に個々の視覚障害者（児）に対する合理的配慮や措置を求める際には合理性の根拠を明らかにする必要がある。合理的配慮や措置を求める意見書・診断書記載のポイントを述べた。

合理的配慮の実践には周囲との相互理解が前提となるため、視覚障害者（児）が自身の見え方を周囲に説明する必要がある、見え方の説明能力を培う指導も重要である。ロービジョン者自身の保有視機能理解と説明能力が重要であった事例、産業医や福祉・教育・労働機関との連携事例を紹介した。

就労・就学支援のロービジョンケアには、視覚の質を含め生活視機能としての適確な評価が前提であり、医療者による見えにくさや困難の“可視化”がロービジョン者自身の視機能理解と視覚活用に不可欠であることを強調した。