

2016年4月より障害者差別解消法が実施され教育や就労の場で障害者に対する合理的配慮の提供が義務化される。障害に対する合理的配慮の提供には、障害者自身と周囲との相互理解が必要不可欠である。したがって就学・就労に困難をきたしている視覚障害者（児）に対する支援の目的は「勉強や仕事ができる眼にする」および「周囲の理解を得る」ことであり、そのために視能訓練士に求められる役割について以下の項目を述べた。

- 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
- 保有視機能について正しい理解を促すために、視機能検査結果は生活空間に置き換えた具体的に説明するだけでなく、見え方を再現し体験させる。
- 周囲の人に見えにくさについて自身の言葉で説明できるように指導する。
- 視覚障害者の進学・就労事例について情報収集に努め、当事者及び周囲の関係者に具体的事例の紹介により学習や就労が可能であることを伝える。
- 障害教育および就労支援専門機関、患者団体・タートル等の支援組織に繋ぎ、具体的手段についての情報を与える。

また、就学・就職に伴う入学者選抜試験・資格認定試験における特別措置について現行の基本配慮を説明した。個別に更なる配慮が必要な場合、眼科医による意見書・診断書の他に学校管理者による配慮の実態および配慮による効果の証明を要する。したがって眼科関係者と教育現場とは早期からの連携・情報の共有化を図ることが望まれる。来年以降、教育現場でも携帯端末活用等、学習方法の多様化が期待される一方で、「合理的配慮」により効率が重視され視機能育成が疎かになる懸念もある。

就労においては産業医・保健師等産業保健との連携の必要性を述べ、その連携方法および就労継続に有用な意見書・診断書の記載内容について説明した。就労能力獲得のために必要な職業訓練について、地域福祉センター・障害者職業センター等の紹介、手続き方法を述べた。

最後に、視機能活用や環境整備により就労困難を解決した事例3例、産業医との連携が有用であった1例を紹介した。事例に共通して有用な支援は「見え方の理解」と孤立しがちな就学・就労中の「視覚障害当事者を繋ぐ」ことであった。