

自立訓練(機能訓練)による 視覚障害者に対する復職事例集

令和 7 年 1 月

国立障害者リハビリテーションセンター自立支援局

目 次

I はじめに	1 ページ
II 事 例	2 ページ
事例①:現職を継続しつつ支援を行った事例	
事例②:企業への障害理解や啓発を勧めながら支援を行った事例	
事例③:短期の休職期間中に支援を行った事例	
事例④:現職を継続しつつ複数回、短期での支援を行った事例	
事例⑤:現職の職務内容に沿った支援を行った事例	
事例⑥:復職後の業務内容を整理し支援を行った事例	
事例⑦:地域の支援機関と連携しながら支援を行った事例	
III おわりに	23 ページ
※ 凡 例	24 ページ
1. 復職の定義について	
2. 国立障害者リハビリテーションセンターについて	
3. 用語の解説	

はじめに

国立障害者リハビリテーションセンター(以下、当センターという)では、1979年(昭和54年)の開設以来、視覚障害のある方へのリハビリテーションを提供しており、約45年の歴史がある。今日まで多くの視覚障害のある方が訓練を受け、家庭復帰、復職、復学、就職、進学など様々なステップにつなげてきた。

近年では障害者雇用促進法の改正により法定雇用率や障害者雇用に関する制度の整備が進み、就職時には視覚障害はなかったが、途中で診断を受け徐々に見えづらくなった方や診断後、生活等に支障なく過ごしたものの、病状が悪化し身体障害者手帳の取得に至ったという方が、復職を目指して訓練を利用する事例が増加傾向にある。

しかしながら、障害者差別禁止法等の法律が施行され、障害者への合理的配慮が努力義務から法的義務になる等、障害のある方を取り巻く制度や環境は整備されているものの、未だ企業側の視覚障害に対するイメージや理解については各所によりばらつきが見られる。

こうした中、在職中の視覚障害のある方が、『病気休暇や休職制度を利用し、自立訓練(機能訓練)を受けて復職した事例』『訓練を週に数回の利用で復職した事例』及び『仕事に就いたまま週休日の平日に訓練を受けて復職した事例』などが存在している。このように障害者の状況や環境に応じた自由度の高い訓練が可能であり、そのことで復職を可能とした方がいることを知っていただくことで、多くの視覚障害者の社会復帰の道は広がると考えている。

そこで、本事例集は、当センターの自立支援局内で自立訓練(機能訓練)を通じて復職した特徴的な事例を掲載し、視覚障害リハビリテーション関連の支援者や支援機関の参考になるよう作成した。見えづらさ故に社会的障壁を抱えている方への情報提供及び社会資源の一助としてご活用いただけると幸いである。

事例①：現職を継続しつつ支援を行った事例

1. プロフィール

- (1)性 別 男性
- (2)年 齢 40代
- (3)保 有 視 覚 視野:両 視野狭窄 視力:右 0.15(0.7) 左 0.2(0.9)
- (4)疾 患 名 網膜色素変性症
- (5)手 帳 等 級 身体障害者手帳 1種 2級
- (6)その他の疾患 なし

2. 初期評価

- (1)勤務先 独立行政法人（正規職員）
- (2)仕事内容 事務部施設管理担当
 - ・建物構内各所にある水槽、タンク、プールの水質データの管理(データ収集後にパソコン上でフォーマットへ入力する作業)
 - ・建物構内備品、設備の交換、修繕、管理
 - ・建物構内の清掃、除雪
- (3)課題
 - ・職場内の移動
 - ・職場のパソコンへの音声読み上げソフトの導入及び活用
- (4)復帰に向けて必要な調整と復帰に必要な技術
 - ・職場建物内(事務室等)及び構内の安全な移動方法の獲得
 - ・音声読み上げソフトを導入し、各種コマンドを活用したパソコンスキル、作業方法の獲得
 - ・職場関係者と音声読み上げソフト導入に向けた調整を行うこと

3. 訓練詳細

- (1)訓練期間
 - 令和5年2月～令和5年8月(6か月)
 - ※現職(施設管理業務)を継続しつつ2日/週(毎週火曜日及び金曜日の午後)、休暇を活用して通所の形態で利用した。
- (2)訓練内容
 - 歩行 ロービジョン パソコン
- (3)工夫した訓練
 - ・ロービジョン訓練では、左右での見え方の違い、見える範囲を認識する訓練を行った。
 - ・パソコンの訓練ではもともとドライアイがあるため、できるだけ画面を見る時間を減らし、必要な部分だけ眼を活用し、主として音声読み上げソフトを活用したパソコン操作をする

練習を行った。

(4)その他

- ・歩行に関する訓練希望のうち、「通勤」についてはこれまでタクシーを利用しており、今後もタクシー利用を継続するとのことで、公共交通機関の利用訓練については本人が希望しなかったことから、白杖の基本操作等を中心に実施した。

4. 支援結果

- (1)勤務先 独立行政法人（正規職員）
- (2)仕事内容 事務部施設管理担当
- (3)勤務形態 常勤(週 4～5 日)
- (4)勤務時間 8 時 30 分～17 時
- (5)導入ツール 音声読み上げソフト、ルーペ、白杖

5. 出てきた課題

- ・訓練終了後の職場での業務について、業務内容が一部確定しないままであった。結果、未確定の業務については、職場への本人復帰後に検討決定され、当面の間は現在まで行っていた職務を継続することとなった。

6. 工夫した点

- ・職場のスタッフに対して、本人の訓練の状況、結果を説明し、訓練終了後職場に戻った際に業務を円滑に遂行できるよう支援した。
- ・職場の業務用パソコンへの音声読み上げソフト導入について、訓練期間内に職場関係者とも調整を行い、職場で購入、設定が完了した。既存の業務用フォーマットとの互換性もよく、問題なく使用できることを確認した。

7. その他

- ・特に職場の評価記録はないが、訓練終了後に本人から職場での業務が円滑に行えているとの声が聞かれた。また、職場建物内、敷地構内の移動に関しては保有視力、白杖の効果的な活用により安全に単独移動ができているとのこと。
- ・相談支援事業所等の地域社会資源の情報提供を行い、今後必要なサービスの利用について相談できることを説明した。

8. 全体を通して

本人の復職に対する意欲も高く、訓練に積極的に参加する姿勢がうかがえた。

また、本人と職場スタッフとの関係性もよく、当センターの訓練を受けることを快諾されており、本人や担当ケースワーカーによる訓練の進捗状況の報告や復職時に必要となる備品調

達にかかる調整も円滑に進んだ。訓練後の受け入れの配慮ある対応が随所に感じられ、本人の復帰するモチベーションにもなっている印象であった。

9. 考察

本事例では、これまで自立訓練等のサービスを利用することなく、勤務を継続している中で進行性の疾患により徐々に見えづらさが顕著になり、自立訓練サービスの利用につながったケースである。また、職場側も利用者本人が勤務を継続することに協力的であったことから休職することなく、勤務日数を調整して自立訓練サービスを受けながら勤務を継続することができた。

このようなケースの場合には、訓練終了後に利用者本人が職場に戻った際、職場側もどのように対応していけばよいのか不安を抱えることも多く、利用者本人への訓練サービスの提供とともに、職場側にも様々な情報提供(視覚障害に関すること、対応方法、支援機器等)を行うことで、利用者本人・職場ともに安心して業務に取り組むことができる。

また、職場への支援機器の導入については、職場側が購入する場合と利用者本人が購入する場合がある。職場側が購入する場合に活用できる制度などもあるため、支援者側は、障害者雇用の企業支援に関する制度等を把握しておく必要がある。

事例②：企業への障害理解や啓発を進めながら支援を行った事例

1. プロフィール

- (1)性 別 男性
- (2)年 齢 50代
- (3)保 有 視 覚 視野:両 測定不能 視力:右 0.02 左 0
- (4)疾 患 名 両続発性緑内障
- (5)手 帳 等 級 身体障害者手帳 1種 2級
- (6)その他の疾患 1型糖尿病

2. 初期評価

- (1)勤務先 一般企業（正規職員）
- (2)仕事内容 流通管理
 - ・出荷手配業務(パソコンを使用して出荷依頼書の確認や編集、依頼業者との調整)
 - ・製造や製品の管理、出荷手配等に関する会議への参加(パソコンを使用しての Web 会議)
- (3)課題
 - ・会社全体の業務が繁多で復職調整に割く時間がないこともあり復職調整が遅延傾向かつ、会社側の受け入れ体制が未整備
 - ・復職前に行っていた業務の継続を会社側が希望
- (4)復帰に向けて必要な調整と復帰に必要な技術
 - ・会社内では障害理解が得られていないため、見え方体験や訓練報告等、職場全体への理解と協力を促す働きかけが必要
 - ・復職前に行っていた業務の中で ICT 機器を利用して対応可能な業務の調整が必要
 - ・業務を円滑に行うため、音声読み上げソフトに関する ICT スキル(情報の記録・交換・収集・発信・管理)及び音声読み上げソフトを活用したアプリケーションソフトの操作方法の技術向上及び習得

3. 訓練詳細

- (1)訓練期間
 - 令和4年7月～令和6年12月(30 か月)
 - ※単独での通所が困難であり、家族の送迎も困難といった理由から、1日/週の頻度で自宅を訪問して訓練を実施した。
- (2)訓練内容
 - 歩行 パソコン スマートフォン(iPhone)

(3)工夫した訓練

- ・職場から本人が業務上必要となるソフトやファイルの見本などを提供してもらい、音声対応状況を確認した。
- ・メーカーより音声読み上げ非対応との回答があった場合でも、様々なショートカットキーを試してみることで音声読み上げが可能となった場合もあった。
- ・本人の心身状況及び ICT 技術習得状況を確認するため、自宅へ訪問する前にオンラインで Web 面談(Teams を使用)を実施した。

(4)その他

なし

4. 支援結果

- (1)勤務先 一般企業（正規職員）
- (2)仕事内容 流通管理
- (3)勤務形態 常勤(週 5 日)
- (4)勤務時間 8 時 30 分～17時
- (5)導入ツール 音声読み上げソフト

5. 出てきた課題

- ・職場への訪問訓練はセキュリティにより不可であり、実際の職場環境での状況確認ができなかった。
- ・社内規定により通勤が必須となるが、出勤時、会社内での本人の誘導方法や喫食場所などが未定だったため、移動面の確認ができなかった。
- ・音声読み上げソフトのアップデートや各種設定時でユーザーアカウント制御が発動するが、セキュリティレベルが高いためウィンドウ内を読み上げず、また、その際に必要となるログイン ID とパスワードを、会社から発行してもらうのに複数日を要した。
- ・会社システムとの相性が良くないためか、音声読み上げソフトの不具合が多い。

6. 工夫した点

- ・職場の人事担当者がセンターへ来所して訓練状況の確認を行う際、人事担当者にシミュレーションキットを使用して本人の障害状況を体験してもらいながら音声読み上げソフトを使用してのパソコンや白杖を使用した訓練も体験してもらった。
- ・訓練開始前には必ず、復職調整状況の確認を本人の家族を交えて行い、家族の連帯感を強めるとともに家族間の情報共有を図った。
- ・復職時に必要となる体力を養うため、トレーニング関係の施設など活用できそうな社会資源について情報提供した。
- ・会社との調整に役立つ支援機関(労働局等)について情報提供を行った。

7. その他

- ・本人からは、実務を行う中で、訓練ではやったことがないような、細々した問題が必ず生じるため、可能な限り、適宜フォローアップしてほしいとの希望があった。

8. 全体を通して

訓練開始当初は、復職に向けた会社との調整が会社側の事情もあり遅々として進まなかったが、本人が産業医と積極的に面談を行い、産業医が会社に対して本人の復職について意見を述べてくれるようになった頃から、少しずつではあるが復職に向けた調整が進み始めたと思われる。本人は頭脳明晰で状況報告等も円滑に行うことができたため、本人のみでもうまく産業医と復職に向けた調整を行えたが、そうではない場合は早期の段階で産業医との面談時に支援者も参加して行う必要があると感じられた。

9. 考察

本事例では、30 か月間という長期の期間で自宅での訪問訓練を行ったケースである。会社側への訪問や調整がかなわない場合もあり、その際には調整に時間が掛かることもある。また訪問形式で実施したことも重なり、訓練期間としては長期となった状況がある。

会社側も視覚障害のある職員への対応方法のみでなく、そもそも視覚障害がどのような状況なのかイメージしにくいこともあり、さまざまな体験をしてもらうことで会社側も対応方法を具体化できる側面もある。

事例③：短期の休職期間中に支援を行った事例

1. プロフィール

- (1)性 別 男性
- (2)年 齢 50代
- (3)保 有 視 覚 視野:両 上方視野狭窄 中心暗点 視力:右 0.3 左 0.03
- (4)疾 患 名 網膜色素変性症
- (5)手 帳 等 級 身体障害者手帳 1種 2級
- (6)その他の疾患 なし

2. 初期評価

- (1)勤務先 地方公共団体（正規職員）
- (2)仕事内容 会計業務
 - ・パソコンを使用して購入伺い、入札資料、仕様書、内訳書の作成
- (3)課題
 - ・見えづらさに伴う業務ミスの軽減及び業務スピードの向上
- (4)復帰に向けて必要な調整と復帰に必要な技術
 - ・拡大読書器、単眼鏡、夜間の歩行時に使用するライトの操作
 - ・自宅でも音声読み上げソフト等を活用してパソコンを操作することで、職場でのパソコンの操作性の向上につながるため、自宅で使用する音声読み上げソフト等の購入調整
 - ・音声読み上げソフト、画面拡大ソフトの基本操作及び各アプリケーションソフトの操作方法の習得

3. 訓練詳細

- (1)訓練期間 令和2年7月～令和2年9月(2か月)
- (2)訓練内容 歩行 ロービジョン パソコン スマートフォン(iPhone) 日常生活 調理
- (3)工夫した訓練
 - ・日常生活の安定が仕事へ好影響をもたらすと考えられたため、仕事に関係する訓練だけではなく日常生活に関する訓練も限られた時間の中で積極的に実施した。
 - ・歩行訓練では、今後の視力低下による夜間の移動のしづらさを考慮し、夜間の歩行訓練（白杖操作技術、ライト操作）を実施した。
- (4)その他
なし

4. 支援結果

- (1)勤務先 地方公共団体（正規職員）
- (2)仕事内容 会計業務
- (3)勤務形態 常勤(週5日)
- (4)勤務時間 8時30分～17時15分
- (5)導入ツール 音声読み上げソフト(訓練開始前から導入済)

5. 出てきた課題

特になし。

6. 工夫した点

・職場での現況を正確に把握して訓練へ活かせるよう、利用開始前からアセスメントを行った。また、その中で想定される課題と期待できる訓練効果について本人及び家族に随時、報告した。

7. その他

復職後、当センター職員が職場に出向いて後支援(フォローアップ)を実施する許可を本人の上司から得ていた。また、訪問時は職場上司が常に同席することとなっていた。その後、特に大きな問題はなく、フォローアップする機会はなかった。

8. 全体を通して

訓練は予定どおり終了したが、訓練開始時から訓練の疲れや環境の変化により訓練意欲が低下する様子があった。復職に必要な訓練以外の訓練の導入(日常生活等)など、訓練意欲を維持できるよう工夫したが、円滑に訓練を実施するためにも、本人の訓練意欲を向上させるような接し方(訓練の達成度が明確にわかる会話や業務に対する気持ちを引き出せるような会話など)及び余暇の過ごし方(自習時間を含めた過ごし方)等に関わる情報提供ができれば、訓練効率の向上に繋がりより良い支援につながったと感じる。

9. 考察

本事例では2か月という短い休職期間の中で支援を行ったケースである。短期間の訓練となるため、利用開始前からアセスメントを実施するなど効率的に訓練を進められるよう調整を行ったが、会社によっては協力を得にくい場合もあるため、利用相談時から職場側とも調整を行っておく必要がある。

また、本事例は地方公務員であるため、障害者雇用にかかる様々な制度(就労支援機器の貸出しや各種助成金等)を活用することが難しく、支援機器の導入等に影響が出る場合がある。職場側が購入する場合と、利用者本人が購入し、職場に導入する場合があるため、導入の際に

は職場側との調整が必要である。

事例④：現職を継続しつつ複数回、短期での支援を行った事例

1. プロフィール

- (1)性 別 男性
- (2)年 齢 60代
- (3)保有視覚 視野:両 視野狭窄 視力:右 0.3 左 0.2
- (4)疾患名 視覚障害(緑内障・網膜剥離)、肢体不自由(下肢)
- (5)手帳等級 身体障害者手帳 2種4級
- (6)その他の疾患 なし

2. 初期評価

- (1)勤務先 地方公共団体(会計年度任用職員)
- (2)仕事内容 青少年及び関係者の相談業務、日報作成等
- (3)課題
 - ・相談業務のメモ、日報作成等の業務において、保有視覚の活用が十分でない。
 - ・音声読み上げソフトを使用してのパソコン操作ができない。
 - ・知識、技術の向上が将来の視力低下に備えて必要。
- (4)復帰に向けて必要な調整と復帰に必要な技術
 - ・保有視力・視野の活用法の習得
 - ・仕事で使用する、Word、Excel を用いた日報や相談内容等を円滑に行うためのスキルの習得

3. 訓練詳細

- (1)訓練期間 <1回目> 令和2年11月～令和2年12月(1か月:隔週)
<2回目> 令和3年7月～令和3年8月(1か月:隔週)
- (2)訓練内容
パソコン ロービジョン タブレット
- (3)工夫した訓練
 - <1回目> 令和2年11月～12月
 - ・中心 10°内の視野内や 10°から 20°のかなりの部分に比較暗点(視野検査において強い光であれば感知できる暗点)があるため、ロービジョン訓練にて視野の意識化、Eye Movement 訓練を実施することとし、丁寧に説明を繰り返した。
 - ・長時間見続けることができず、スモールステップにて訓練を実施。タッチタイピングやパソコンに標準搭載された音声読み上げ機能(ナレーター)や画面拡大機能(拡大鏡)の操作、基本的なショートカットキー操作の徹底
 - <2回目>

・視野 10°から 20°内と外側でクリアな視野を用いて、周辺視の活用を円滑に行えるように訓練を実施した。また、中心視でも周辺視でも同レベルで拡大読書器を安定して使えるように訓練を実施した。

・パソコンのマウスカーソルの設定、ハイコントラスト、文字間、行間、フォントの変更など見えにくさを補うための技能習得

(4)その他

・本人から、休職、病気休暇等を利用することや、1 週間を超える休暇を取ることが不可能と相談を受けていた。そのため、利用開始前に相談支援事業所、本人等と協議、相談した。その結果変則的な利用方法ではあるが、訓練は隔週で行い、訓練を実施しない週に関しては、出勤することとした。

4. 支援結果

- (1)勤務先 ①地方公共団体（会計年度任用職員）
②大学
- (2)仕事内容 ①青少年及び関係者の相談業務、日報作成等
②講師(教育原理に関する科目)
- (3)勤務形態 ①常勤(週5日)
②非常勤(週1日)
- (4)勤務時間 ①12時～19時
②月曜日1コマ(9時～10時30分)
- (5)導入ツール
なし

5. 出てきた課題

- ・1回目の訓練後、本人のみならず職場の人達からも、成果を感じることができているという評価を受けた。しかしながら、訓練の復習や問題が生じた時のすぐの対応が困難だったため、2回目の訓練をしてはどうかと職場の同僚から提案があり、訓練実施となった。
- ・本人の評価としては、1回目の利用時は、スキルアップした技能や、できること・できないことや視野の形や距離と視野対象の見え方について、分かりやすく職場関係者に伝えることができなかったが、2回目の利用を経て伝えられるようになったとのこと。

6. 工夫した点

・短期間の訓練を集中して行う点では、利用者の意識により成果に差が出るため、モチベーションを持続させることを心掛けた。訓練成果について、より意識付けできる環境を整える必要があったため面接を週2回、自宅帰省前(訓練実施週の訓練終了後)と帰省後(訓練実施週の訓練開始後)に実施した。訓練での成果を無駄にしないように、帰省前は訓練

で行った内容の確認を行い、帰省後は訓練で行ったことを業務で実施した成果や、課題について意見交換を行った。

- ・訓練当初、本人自身が視野のどこで見ているか分かっていなかった。そのため、視対象を正面に置いて顔を動かして探すため、視線をまっすぐに保った時の基準点をつくることを意識させた。

7. その他

- ・本人からは職場関係者は、以前と見違えるほど変わってきたと思っているようで、視覚障害者ということをおぼろげに覚えているように扱われるとの声が聞かれた。
- ・一方で職場の雰囲気も変わり、読めない時は他の職員に聞けば、すぐに対応してくれるようになった。提出する書類や日報もフォントの大きさや文字間を変えることの許可を得たことで、読み速度が変わり業務が円滑に行えるようになったとのこと。
- ・また、ロービジョン訓練での Eye Movement 訓練や視野の意識化で文字をスムーズに読めるし、行飛ばしもなくなった。面積比が距離の二乗の法則や視対象は反比例になることを知って、遠くを見る時によく見える視野を使うようになった。

8. 全体を通して

隔週での訓練を行い、仕事との両立を図りながらの利用は本人にとって負担が大きかったと思う。しかし、本人から「センターで行った訓練を職場で実践できた。さらには、職場でうまく行かなかった点について再度センターで訓練ができたため、仕事に必要な知識や技術を効率良く習得できた。」との感想があった。

このような事例は非常に珍しく、本人の努力だけでなく、職場の理解があってこそ行えたことである。自立訓練の利用を考えている方の中には仕事を休職しての利用を思いとどまってしまう方も多くいる。そのような方に対して背中を押せる事例ではないかと感じた。

9. 考察

現職であり、もともとは1か月の短期での訓練予定であったが、職場からの勧めもあって、再度短期間の自立訓練サービスを受けた事例である。導入ツールなどはなかったが、職場の理解もあり、ソフト面で大きな環境変化があったと言える。

また、訓練終了後は大学講師としても新たに仕事を行うことになり、仕事の幅も広がった。本事例のように、訓練を受けて本人自身が新たに技能等を身につけ、支援機関が介入することにより、ソフト面でもプラスの変化をもたらすことができる。自立訓練を提供する場合には、様々な訓練をまとめた期間で提供することのメリットも大きいですが、短期間でも訓練を実施する意味合いが大きいことが検証された事例である。

事例⑤：現職の職務内容に沿った支援を行った事例

1. プロフィール

- (1)性 別 男性
- (2)年 齢 30代
- (3)保有視覚 視野:両 中心視野 10度
両眼ともに輪状暗点(ドーナツ状)
視力:右 0.3(0.9) 左 0.3(0.8p)
- (4)疾患名 網膜色素変性症
- (5)手帳等級 身体障害者手帳 1種 2級
- (6)その他の疾患 なし

2. 初期評価

- (1)勤務先 一般企業（正規職員）
- (2)仕事内容 営業職
 - ・平日は担当地域のホテルに滞在し各病院を訪問しての営業活動
 - ・1～2週に1回は、Web 上での会社の会議
- (3)課題
 - ・普段の日常生活は特別に不自由を感じていない。中心部の視野が活用できるが、薄暮時から暗い場所で足がすくむ、人通りの多い場所では、人にぶつかりそうになることを軽減したい。また、病気が進行しても、職業を続けていけるよう訓練を受けて不安を取り除けるようにしたい。
 - ・更に保有視覚を効率的に活用でき、将来的な視機能低下に備えられるとよい。
- (4)復帰に向けて必要な調整と復帰に必要な技術
 - ・保有視覚を活用して、家庭・職場・地域での生活を円滑に送れるよう、ロービジョン訓練にて Eye Movement の効率的な方法や視野と距離、視対象の変化を体得する。
 - ・仕事を効率的に行えるようパソコンスキルの習得。
 - ・薄暮時、夜間時に安心・安全な移動できるようになる。
 - ・本人から相談があったことに対して社会資源等のアドバイスを行う。その後、本人が職場と交渉を行う。

3. 訓練詳細

- (1)訓練期間 令和3年4月～令和4年2月(10か月)
- (2)訓練内容 歩行 ロービジョン パソコン スマートフォン(iPhone)

(3)工夫した訓練

- ・仕事を継続しながら、週1回のオンライン訓練と月1回の通所訓練を実施した。
- ・視距離によって見える範囲と視対象の大きさが変化すること、周辺視野の活用により、直近で横切る人や自転車などを回避することができるよう支援。
- ・実際に業務で活用しているデータを見て、どのようなパソコン操作が有効であるかを確認しながら実施した。
- ・ホテルを拠点にしての営業活動のため、実際に利用することが多いホテル近辺において、夜間歩行訓練を実施した。

(4)その他

- ・スマートフォン(iPhone)は、通常の操作で利用可能だが、必要な時に活用できるよう音声読み上げ機能(Voice Over)による操作練習を実施した。

4. 支援結果

- (1)勤務先 一般企業（正規職員）
- (2)仕事内容 営業職
- (3)勤務形態 常勤(週5日)
- (4)勤務時間 8時30分～17時30分
- (5)導入ツール 音声読み上げソフト、白杖

5. 出てきた課題(終了後の経過や後支援の状況等を記載)

- ・終了後、本人からの希望もあり、習熟を目的に夜間歩行訓練を追加して実施した。

6. 工夫した点

- ・約10か月の訓練期間ではあったが、仕事を継続するため、週1回のオンライン訓練と月1回の通所訓練を実施した。そのため、訓練自体の頻度は少なかったが、出来る限り本人の事情に合わせた形で訓練を行った。
- ・訓練実施後、仕事に戻り、実際にどれだけ円滑に仕事に反映しているか、日常での目の活用に反映しているのかをフィードバックして頂き、それを踏まえて訓練を実施するよう心がけた。

7. その他

- ・訓練の感想として、眼に制約があっても視野・視力の活用で、パソコンを使って仕事ができることを知ることができ、将来の見通しが立ち、道が開けたように感じたとの声が聞かれた。また、白杖操作など歩行時のスキルを習得することができたので、足元の不安がなくなり助かっている。将来、視覚機能が低下し、全盲に近い状態になれば、改めてしっかりと訓練を行いたいとのこと。

- ・本人は将来を考えると、仕事は営業よりも内勤がよいと思っていたようであるが、その場合の勤務地は他県にしかなく、家族の事情もあり転勤は難しいと判断、公務員試験を受験したところ合格し、訓練終了翌年の4月から県職員に転職した。所属は、障害福祉課で情報アクセシビリティの仕事に携わっている。同じ障害者の方々のための仕事に携わることができることにやりがいを感じている。
- ・また、社会貢献活動として県内でロービジョンネットワークを立ち上げ、医療職、福祉職、教育職、行政職など幅広い分野のメンバーで活動を始めた。今後は、ロービジョン児・者の家族支援のための活動を行い、当事者だけでなく、家族の悩みや苦労を共有できるような機会を創っていききたいとのこと。

8. 全体を通して

日常生活に不自由は感じていなかったが、視機能低下に備えて必要な技術を習得したいとの希望があったため、仕事に活かすことができるよう幅広いスキルを習得し、自信をつけることで不安を払拭してもらえよう支援を行った。パソコンの画面を視覚的に確認することができたため、オンライン訓練の進捗は大変順調だった。

本人の勤務状況に合わせて、週1回のオンライン訓練と月1回の通所訓練というイレギュラーな利用の仕方ではあったが、仕事の状況にフォーカスしながら訓練を実施でき、また、本人の習得状況も良好だったため訓練は順調に進捗させることができた。

9. 考察

本事例では、事例①、④と同様に現職を継続しながらの自立訓練サービスの利用であったが、営業職という移動を伴う仕事であったため、できる限り本人の勤務に影響のない形で本人の実際の仕事で使用する場所などを利用してサービスを提供したケースである。現職であり、訓練で実施した内容をすぐに業務に反映させることができ、次の訓練にも活かすことができた。

訓練終了後、転職という選択に至ったが、本人の活動の幅が広がりを見せたことで、仕事のことだけではなく、社会貢献活動なども進めていくことができ、自立訓練サービスの提供がQOL向上の一助になったとも言える。

事例⑥：復職後の業務内容を整理し支援を行った事例

1. プロフィール

- (1)性 別 男性
- (2)年 齢 30代
- (3)保 有 視 覚 視野:右 測定不能 左 求心性視野狭窄(10度以上)
視力:右 手動弁 左 0.04(0.1p)
- (4)疾 患 名 続発性緑内障
- (5)手 帳 等 級 身体障害者手帳 1種4級
- (6)その他の疾患 両先天白内障

2. 初期評価

- (1)勤務先 行政機関(国) (正規職員)
- (2)仕事内容 窓口業務、事務業務
 - ・窓口業務では、来館者との面接や提出書類の確認などを行っていた。
 - ・事務業務では、書類の審査や照会等の業務を行っていた。
- (3)課題
 - ・書類などの確認作業が難しくなった。
 - ・窓口対応など即応性が求められる仕事が難しくなった。
- (4)復帰に向けて必要な調整と復帰に必要な技術
 - ・復職時期の調整
 - ・拡大読書器等の就労支援機器の職場導入に向けた調整
 - ・就労支援機器と音声読み上げソフトを導入したパソコンの使用用途の確認
 - ・公共交通機関を利用した安全な通勤方法
 - ・復職後の事務内容の把握
 - ・復職後の業務を意識した訓練提供

3. 訓練詳細

- (1)訓練期間 令和4年1月～令和4年7月(6か月)
- (2)訓練内容 歩行 ロービジョン 点字 録音再生機 日常生活 調理 その他
- (3)工夫した訓練
 - ・パソコンの訓練では、音声読み上げソフトを活用したパソコン操作の習熟を図り、習得したスキルの証明として資格(PC検定3級)取得を目指した。
 - ・ロービジョン訓練では、拡大読書器の選定と操作の習熟を図った。

(4)その他
なし

4. 支援結果

- (1) 勤務先 行政機関(国) (正規職員)
- (2) 仕事内容 庶務補助業務、事務業務
- ・窓口業務については、即応性が求められるため現状の本人の視機能では対応が難しいことから実施しないこととなった。
 - ・窓口業務に代わり、庶務補助として書類や郵便物の仕分け、ファイリング、押印などの業務を行うこととなった。
- (3) 勤務形態
- ・復職後3か月間は勤務軽減の制度を活用し、1日4時間の勤務。その後、有給休暇等を使用しながら、フルタイム勤務へと移行することとなった。
- (4) 勤務時間 8時30分～17時15分
- (5) 導入ツール 拡大読書器、音声読み上げソフト、モニター

5. 出てきた課題

後支援は実施していないが、特に大きな問題なく、業務を継続することができている。

6. 工夫した点

- ・拡大読書器や音声読み上げソフトを導入したパソコンを職場に持参し、職場の上司、同僚にも機器の理解を深めてもらった。
- ・郵便物の宛先確認(拡大読書器の使用)や押印(押印時に活用できそうな道具の検討)等、復職後の業務を想定した訓練を実施した。
- ・遂行可能な業務と困難な業務を整理し、職場との情報共有を実施した。
- ・单身生活を過ごすうえで必要な訓練(日常生活、栄養相談など)を実施した。

7. その他

- ・本人の感想として、訓練で習得した拡大読書器や画面読み上げソフトの使用方法を業務にも活用することができており、訓練の効果を感じているとの声が寄せられた。

8. 全体を通して

当センター病院ロービジョンクリニックからの移行ケースで、補助具の選定時など適宜、病院職員とも連携しながら支援にあたった。

また、本ケースは自立訓練(機能訓練)の利用開始前から(職場と)復職について合意が得られており、また同時に復職後の業務も大まかに示されていたことから、訓練開始直後

から復職後の業務や職場環境などを想定しながら支援にあたることができた。

国家公務員の復職にあたっては、人事院や各府省から「国の行政機関における障害者である職員等への合理的配慮の事例集(令和2年1月 人事院職員福祉局・人材局作成)」や「公務部門における障害者雇用マニュアル(令和6年1月 内閣官房内閣人事局、厚生労働省、人事院作成)」などが示されており、これらを参考にしながら、円滑な復職に向けての調整を行うことができた。

9. 考察

本人に同行し複数回職場にも訪問し、就労支援機器の紹介や職場環境について確認し、職場の理解促進を心がけたことも、円滑な復職の一因となったと考えている。また、本ケースが円滑に復職に結びついたのは、「休職承認時から、必ず復職できるという確証を得ていたこと」が大きな要因だと思われる。これは国家公務員という職務であるということも大きいですが、休職前の本人の勤務姿勢や人柄なども大きく影響していると考えている。

休職期間満了日をもって、退職に追い込まれるケースも多く、離職すると、再就職は容易ではない。極力雇用関係を維持する「復職」を第一に検討することが肝要であると再認識した。

事例⑦：地域の支援機関と連携しながら支援を行った事例

1. プロフィール

- (1)性 別 女性
- (2)年 齢 50代
- (3)保 有 視 覚 視野:両 不規則欠損 視力:右 光覚弁 左 手動弁
- (4)疾 患 名 網膜中心動脈閉塞症
- (5)手 帳 等 級 身体障害者手帳 1種 2級
- (6)その他の疾患 続発緑内障 ぶどう膜炎

2. 初期評価

- (1)勤務先 小学校（正規職員）
- (2)仕事内容 教員
 - ・体調不良により、平成 28 年から学級担任を外れ、少人数教室や補助員のサポートにより授業を実施。
- (3)課題
 - ・復職もしくは、新規就労についての判断
- (4)復帰に向けて必要な調整と復帰に必要な技術
 - ・復職が可能かどうか訓練の進捗状況の確認及び調整。
 - ・音声読み上げソフトを導入したパソコンの音声操作方法の習得。
 - ・通勤を想定した、白杖操作による移動手段の習得。
 - ・地域の社会資源や職場と復帰に向けた環境調整。

3. 訓練詳細

- (1)訓練期間 令和2年11月～令和3年9月(10 か月)
- (2)訓練内容 歩行 ロービジョン 点字 録音再生機 日常生活 調理 その他
- (3)工夫した訓練
 - ・ロービジョン訓練では、教室を使用しているかの有無が確認できるよう光源の発見(訓練室を使用し、電気の点灯している部屋としていない部屋の発見)を実施するとともに、遮光眼鏡の選定を行った。
 - ・歩行訓練では、過去の骨折の影響による大腿部の痛み及び巻き爪により長距離の歩行が困難であったことに加え、空間認識が苦手なルートを見つけることが難しく、歩行訓練は意欲的ではなかった。そのため、まずはガイドヘルパーによる外出の機会を設け、次にセンター近隣での歩行訓練を中心に行った。また、モチベーション維持のため、好きな商品の購

入を目的とし、近隣のコンビニエンスストア等を目的地に設定して実施した。その結果、単独での買い物ができるようになり、訓練意欲等が向上した。また未知環境であっても単独移動ができるようになったことで自信が付き、徐々に歩行距離も伸び、最終的には通勤の安心感につながった。

(4)その他

なし

4. 支援結果

(1)勤務先 小学校（正規職員）

(2)仕事内容 教員(専科:音楽)

- ・複数の教科を担当せずに、専科として各学年の音楽を担当することとなり、音楽専科の主担当教員のサポート業務を行うこととなった。(タブレットで生徒が閲覧できるようハーマニカやリコーダーの模範演奏を録画する等)
- ・音楽の業務のほか、本の読み聞かせも行うこととなった。

(3)勤務形態 常勤(週5日)

(4)勤務時間 8時10分～16時45分

(5)導入ツール 視覚障害者誘導用ブロック(点字ブロック)

5. 出てきた課題

- ・自宅までの距離が遠いことやバスの本数が少ないため、グループホームを利用し通勤の負担を軽減した。
- ・通勤が困難であったため、地域の支援機関に所属する歩行訓練士と経路の確認を行った。
- ・職場(学校)内の移動が難しかったため、地域の歩行訓練士の職員とともに視覚障害者誘導用ブロック(点字ブロック)の設置方法(設置場所)も含めて確認した。

6. 工夫した点

- ・全国的な組織として活動している「全国視覚障害者教師の会」の代表との面会をセッティングし、復職に向けての悩み相談を実施した。
- ・復職に際し、具体的にイメージを持てるようにするため、実際に教師として活躍している視覚障害者と情報を共有する機会を設けた。可能な限り本人が安心して復職できる機会作りに努めた。

7. その他

- ・本人からは、「復職前にケースワーカーと職場を訪問し、校長と今後について話をしました。地域の歩行訓練士に学校に来てもらい、視覚障害者誘導用ブロック(点字ブロック)の敷設の助言をしてもらいました。階段や職員室、更衣室などにつけてもらうことができました。

また、バス停からは校長先生にガイドしてもらっています。現在は主任で担当している先生のサポートをしており、ゆくゆくは、主で担当したいです。また、業務としては、子供に物語の読み聞かせをしています、また、ゆくゆくは点字やアイマスク体験など福祉教育をしたいと思っています。」との声が聞かれた。

・職場からは、「復帰後は音楽の科目主担当を支援する業務に就いている。体調を管理しながら業務に臨んでおり、福祉教育を担ってもらいたいと思っている。音声読み上げソフトを職場のパソコンに導入することは、事例がなく復職のタイミングでは導入できなかったが、次年度からは導入する予定で進めている。」とのことであった。

8. 全体を通して

利用開始前は教師として再び働くイメージを持たず、復職を諦めていたが、眼科の医師や相談支援事業所等の支援者の応援もあり復職を目指すことができたとのこと。また、休職期間内に十分な訓練期間を設けたことで、焦らず訓練に取り組むことができたようである。

復帰後、本人にインタビューしたところ、「大好きな子供達に授業を教えることができ、とてもうれしく思っている。」とのこと。今後も、本人が安心して継続的に勤務できるよう適宜連絡調整を図りながら支援していきたい。

9. 考察

本事例は教員での復職を目指し利用開始したケースである。勤務地がセンターより遠方にあるため、後支援は歩行訓練士が所属している地域の支援機関に引き継ぎを行い、サポート体制の確立を図った。また、相談支援事業所の担当者とともに職場訪問し訓練経過を報告することで、単独で行えることと支援が必要なことを把握できたことから職場も障害状況を理解し、復職の見通しを立ててもらった機会となった。

このように地域の支援機関と連携することでさまざまな視点からサポートする体制の構築が可能である。ただし、視覚障害のある方に特化した支援機関(歩行訓練等の訓練を実施してくれるところ)はどの地域にあるというわけではなく、地域によって支援体制の構築には差異が生じることもあるため、近くの地域で支援できる機関がないか等、情報収集をしておくことも必要である。

復職支援は単に復職を目指すことが目標ではなく、継続して勤務できる体制の獲得がなされてこそ成しえるため、契約終了後も本人の相談に乗るなど、本人が安心して継続的に勤務できるよう適宜連絡調整を図っていくことも重要である。

おわりに

今回の7事例はすべて復職を達成した事例であるが、実際には復職を目標に支援を開始したものの、目標が叶わなかった事例もある。復職が叶わなかった原因としては、①職場の業務内容を確認・調整した結果、視覚障害のある状態で業務を行うことが難しいといった業務上の問題や、②業務内容的には復職が可能だったとしても本人が復職を望まなかったといった本人の心境面の問題などがあげられる。さらに、その背景の一つとして、休職前の職場と訓練対象者の関係性なども大きく影響している事例も見受けられる。

そのため、利用開始後に職場側と連絡を取る際は職場とのやり取りの中で、本人と職場との関係性などを注視して支援を行っている。

また、復職支援を行うに当たって、支援者側は最低限、視覚障害者が復職時に活用できる制度や支援機器に関する情報について理解しておくことが必要であるが、復職に向けた職場の担当者や関係機関との復職に向けた環境整備や調整にとどまらず、障害のある方の社会参加のため、職場を含めた地域社会における障害理解の増進も含めた取組が重要である。

最後に、当センターでは、ここ数年復職事例も増え、本事例集に掲載できなかった様々な職種の復職事例の蓄積があり、視覚障害者にかかわる支援機関などで復職支援についてお困りの場合は、遠慮なくお近くの自立支援局各施設へお問い合わせください。

今後とも当センターから必要な情報発信を継続して実施してまいります。

編集：国立障害者リハビリテーションセンター
自立支援局 第一自立訓練部
視覚機能訓練課

事例：第一自立訓練部視覚機能訓練課
函館視力障害センター支援課
神戸視力障害センター支援課
福岡視力障害センター支援課

※ 凡例

本事例集では、復職に向けた支援を提供した事例を掲載しているが、復職にも様々なパターンがあるため、本事例集内での定義や、視覚障害リハビリテーション関連の専門的な用語や訓練などの名称について、凡例として作成している。

1. 復職の定義について

- ・元の職場に戻ることは、「職場復帰」、「原職復帰」等様々な表現方法があるが、ここでは「復職」という文言で統一する。
- ・復職の定義：元の職場・企業等に復帰することを指す。同じ職種で別の会社に就職するケースも広義では復職と捉えられるが、ここでは新規就労とし、事例としては取り扱わない。また、復職の場合は、原職への復帰が前提であるが、障害状況等から別の部署に配属を変更したり、同じ会社でも別の職場・支店等に配置転換されたものも復職として取り扱う。また、ここでは現職の場合も復職事例として扱う。
- ・関連用語の意味

原職：元の職場・職務への復帰を指す。自立訓練を受けるために、休職の手続きを取ってから訓練を受ける場合には原職復帰とする。

本来復職する場合には、原職復帰が原則であるが、今回取り扱う事例については、原職復帰となった事例のみではなく、配置換えも含めて、同じ職場や同じ企業等（配置換えで勤務場所が異なる場合を含む）への復職も含む。

現職：「現在、その職務に就いていること」を指す。そのため、休職ではなく仕事を継続しながら自立訓練を受けている場合が想定される。現職復帰として、この用語を使用しているものもあるが、本事例集ではこの用語は使用しない。仕事を継続している状況であるが、ここでは復職の事例として扱う。

2. 国立障害者リハビリテーションセンターについて

a. センターの概要

国立障害者リハビリテーションセンター(以下、当センターという)は、我が国の障害のある方々の自立及び社会参加を支援するため、医療から職業訓練まで一貫した体系の下で、障害者の生活機能全体の維持・回復のための先進的・総合的な保健・医療・福祉サービスを提供するとともに、リハビリテーション技術・福祉機器の研究開発、リハビリテーション専門職の人材育成等、障害者リハビリテーションの中核機関としての先導的役割を担うことを目的として、1979年(昭和54年)に埼玉県所沢市に設置された国立の施設。設置主体は厚生労働省。

b. 自立訓練(機能訓練:視覚)について

当センターの自立支援局では、埼玉県所沢市のほか、北海道函館市(函館視力障害センター)、兵庫県神戸市(神戸視力障害センター)、福岡県福岡市(福岡視力障害センター)の全国 4 か所で、視覚障害者に対して当該訓練を提供している。(視覚障害者に対しては、当訓練のほか、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師を目指す就労移行支援(養成施設)のサービスも提供している)

視覚障害のある方が持てる力を最大限に活かし、地域や家庭、職場、学校などの教育機関でより充実した生活を送ることができるよう技能習得に向けた訓練等を通じて支援を行っている。

障害者総合支援法では、自立訓練(機能訓練)サービスの標準利用期間は 18 か月となっている。当センターでは、令和 5 年度の訓練終了者の平均利用日数は 193 日となっており、約半年となっている。訓練を希望する利用者の状況に応じて、宿舎サービス(施設入所支援)を利用しながら訓練を受けたり、通所で訓練を受けたり(1 週間当たりの訓練の実施日数や時間も調整可)、主に高齢の視覚障害のある方を対象に訪問形式での訓練(訓練を担当する職員が自宅を訪問して、自宅内や自宅周辺で訓練を実施)を提供している。

3. 用語の解説

a. 訓練

・歩行訓練

安全で効率的に移動することができるよう、状況に応じた白杖の使い方や様々な感覚(触覚や聴覚、嗅覚等)をバランス良く活用する方法を習得する訓練。

・パソコン訓練

音声読み上げソフトや画面拡大ソフト、パソコンに標準搭載されているこれらの機能を活用してのパソコン操作や各アプリケーションソフトの操作方法を習得し、情報収集や学習の手段として活用できるようにする訓練。

・スマートフォン(iPhone、アンドロイド)訓練

音声読み上げ機能を活用したスマートフォンの操作方法を習得する訓練。指の動きや使い方(ジェスチャー)によって操作することができるため、ジェスチャーの習得を行うほか、読み上げ機能が利用できる便利なアプリケーションの紹介や実践を行う。

・点字訓練

縦3点×横2点の計6点で構成される視覚障害のある方が触って認知(触読:しょくどく)する文字を活用し、読み書きや表記法などを学ぶ訓練。

パソコンやスマートフォン、タブレットなどの ICT 機器の活用や点字など、情報収集や他者とのコミュニケーション時において活用できる機器などの訓練を「コミュニケーション訓練」と総称することがある。

・ロービジョン訓練

自分の目の見え方に対する理解を深めながら、様々な場面で効率的に目を使う方法や有効な補助具の選定と使い方を習得する訓練。

効率的に目を使う方法として、本事例集にも掲載されているが、「Eye movement 訓練」を実施する。Eye movement(アイムーブメント)とは、直訳すると眼球運動となるが、物理的な目の動きのみでなく、視線の移動や焦点を変える際の目の動きなど、広範な意味で使われる言葉であり、本事例では眼球運動ではなく Eye movement という用語を使用している。

・日常生活訓練

身辺管理(健康管理や食事、入浴、排せつ、整容等)と家事管理(掃除、洗濯、調理等)に大きく分かれるが、それぞれの場面での安全で効率的な実施方法などを習得する訓練。

調理訓練では、包丁操作を含めた各調理動作のほか、諸感覚の活用として手の使い方などを訓練で実施する。

・録音再生機訓練

視覚障害のある方向けに読み上げ機能を搭載した専用の録音再生機を使用し、録音方法や音声図書(音訳ボランティアの方などが書籍を読み上げ、DAISY: デイジー(Digital Accessible Information System の略)という国際規格を使用して録音した図書、以下 DAISY 図書という)の再生・ダウンロード方法等の操作方法を習得する訓練。仕事や学習の場面での音声メモとして活用したり、日常生活における読書の場面で活用することができる。

あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師の国家試験などでも音声の問題をこれからの機器を使用して再生することが可能であるため、自立訓練後の進路によっては実施が必須の訓練になる場合もある。

b. 各用語(ここに出てこない用語も含めて)

・白杖

正式には「視覚障害者安全つえ」という名称で、補装具という制度で給付を行う福祉用具の一つ。主な役割として、「杖先から地面等の状況や変化を探る情報収集」「障害物にぶつかったときの防御」「視覚に障害があることを周囲に知らせるシンボル」といった役割がある。視覚に障害のある方にとっての歩行手段の一つであり、道路交通法第 14 条で視覚に障害がある方は携行することが義務付けられている。持ち方や振り方などの操作方法、屋外の環境に応じた使い方など、訓練施設で訓練を実施している。

・ルーペ

1 枚もしくはそれ以上のレンズで構成された、対象となる物体を拡大表示するための光学機器。虫メガネもルーペである。眼鏡との違いは、眼鏡は目の調節機能を補うため、見たい距離でピントを合わせるように作成するが、ルーペは物を拡大することが目的であるた

め、ピント合わせは自身でルーペ本体と拡大したい物との距離を調整して確認する必要がある。様々な倍率のものがある。

・音声読み上げソフト

キーボードの各キーや画面で表示されているものを音声で読み上げるソフト。画面読み上げソフトともいう。パソコンに標準搭載されているものと、パソコンにインストールするものがある。日常生活用具給付等事業の対象になっており、「情報・意思疎通支援用具」のカテゴリ内の「情報・通信支援用具」として給付対象になっている市区町村が多い。インストールするソフトは、視覚障害のある方がより使いやすいようになっているほか、パッケージソフトは画面構成等も使いやすくしている。Windows の各アプリケーションソフト（Word、Excel、Outlook、PowerPoint、Edge 等）の読み上げも可能。本事例集では、パソコンに標準搭載されているものは音声読み上げ機能と記載する。

・画面拡大ソフト

画面表示を大きくするためのソフト。パソコンに標準搭載されているものと、パソコンにインストールするものがある。日常生活用具給付等事業の対象になっており、「情報・意思疎通支援用具」のカテゴリ内の「情報・通信支援用具」として給付対象になっている市区町村が多い。

本事例集では、パソコンに標準搭載されているものは画面拡大機能と記載する。

・拡大読書器

拡大したいもの（紙媒体が中心）をカメラで写し、任意の倍率やコントラストの変更をしたものをモニターで確認できる。モニタの下に台（テーブル）があり、縦と横に動かすことが可能であり、カメラの位置を動かすのではなく、テーブルを動かして拡大して見たいものを確認することができる。様々なタイプがあり、最近ではカメラで読み取ったものを音声で読み上げてくれる機能などが搭載されたものもある。日常生活用具給付等事業の対象になっており、「情報・意思疎通支援用具」のカテゴリ内の「視覚障害者用拡大読書器」又は「視覚障害者用活字文書読み上げ装置」として給付対象になっている市区町村が多い。

・録音再生機

一般的には IC レコーダーを指すことが多いが、視覚障害のある方向けに読み上げ機能を搭載した専用の録音再生機器がある。また、インターネットに接続することで DAISY 図書をダウンロードして聞くこともできる。

日常生活用具給付等事業の対象になっており、「情報・意思疎通支援用具」のカテゴリ内の「視覚障害者用ポータブルレコーダー」として給付対象になっている市区町村が多い。

c.疾患名

・網膜色素変性症

目の内側を覆っている「網膜（もうまく）」という組織に異常をきたす遺伝性、進行性の疾患。患者の約 50%程度で遺伝を認める。進行性であるが、進行の速さには個人差がある。

国の指定難病の 1 つ。最新の調査(厚生労働科学研究費補助金 難治性疾患政策研究事業 網膜脈絡膜・視神経萎縮症に関する調査研究)では、視覚障害の原因疾患の第 2 位(13.0%)。

・緑内障

眼底にある視神経が障害を受けて、徐々に視野が狭くなる疾患。初期の段階では自覚症状がなく、進行して気づくことが多い。以前は眼圧が高いことが原因と考えられていたことから、眼圧を下げることで視野障害の進行を抑える治療法を取るが、最近では正常眼圧の緑内障に罹患している患者も多い。最新の調査(厚生労働科学研究費補助金 難治性疾患政策研究事業 網膜脈絡膜・視神経萎縮症に関する調査研究)では、視覚障害の原因疾患の第 1 位(40.7%)。

・糖尿病網膜症

糖尿病による三大合併症(糖尿病腎症、糖尿病神経障害、糖尿病網膜症)で、網膜の血管に起こる疾患。糖尿病で血糖が高い状態(高血糖)が続くことにより、網膜の血管に負担がかかり、出血したり血液の流れが悪くなる。以前は視覚障害の原因疾患の主要なものであったが、糖尿病の治療が進んできており、最新の調査(厚生労働科学研究費補助金 難治性疾患政策研究事業 網膜脈絡膜・視神経萎縮症に関する調査研究)では、視覚障害の原因疾患の第 3 位(10.2%)。

・網膜剥離

眼底にある網膜が剥がれる疾患。外傷(強い衝撃を受ける)や強度の近視、加齢などによっても引き起こされる。糖尿病などの基礎疾患が原因の場合もあるが、心身のストレスにより起こる場合もある。

・ぶどう膜炎

目の構造の中で虹彩、毛様体、脈絡膜を総称して「ぶどう膜」と呼び、この組織に何らかの影響で炎症が起きたものをぶどう膜炎という。原因としては、サルコイドーシスやベーチェット病があり、いずれも国の指定難病となっている。炎症を起こすと、視力低下や飛蚊症、目のかすみや眩しさなどの症状がある。

d.その他

・ガイドヘルパー

視覚障害のある方の移動手段の 1 つとして移動介助(手引きともいう)があり、移動介助を行う人を指す。現在は、視覚障害のある方の外出に同行し、移動等の必要なサポートを行う「同行援護」サービスを行う事業所等に従事する支援者のことを指す場合が多い。