

(事例84) 53歳男性、管理業務、緑内障・視神経萎縮のためパソコン作業補助器具の導入

| 類型 | 症候 | 疾患 |
|----|---------|---------------|
| 5 | 3. 視力低下 | 18. 緑内障、視神経萎縮 |

| きっかけ | <input checked="" type="checkbox"/> 健康診断の有所見 | <input type="checkbox"/> その他の機会 |
|---|--|---------------------------------|
| <p>1. 対象者のプロフィール</p> <p>1) 年齢、既往歴 53歳男性 既往歴：緑内障、白内障、視神経萎縮</p> <p>2) 業種、作業内容 管理業務（パソコン作業）</p> | | |
| <p>2. 就業制限・配慮の対象となった疾病、健診値異常 例) 高血圧、HbA1c 高値、腰痛など 緑内障、視神経萎縮</p> | | |
| <p>3. 就業制限・配慮の内容 例) 高所作業禁止、出張禁止、残業禁止、配置転換、治具導入など モニターのサイズアップ、パソコン作業補助器具の導入（障害者手帳発行後）</p> | | |
| <p>4. 事例の詳細（背景、経緯、特に考慮した事情など）</p> <p>3年前に同傷病にて現場作業（機械の点検補修業務）から、パソコン作業に変更となった。健康診断の視力検査にて悪化認め（0.1以下）、産業医面談実施。業務の現状の確認と上司との情報共有、主治医に障害者の認定の申請などを依頼。職場でできる配慮を検討した。</p> | | |
| <p>5. 就業制限・配慮の主な目的（複数回答可）</p> <p>5 健康上の理由や能力的な適性から業務を制限する場合 （例：弱視者のVDT作業、疾病などによる計算力低下⇒配置転換検討など）</p> | | |
| <p>6. 就業制限を実施するにあたって注意したこと、阻害要因、問題点などあれば教えてください。</p> <p>+パソコンのモニターサイズアップにても苦勞されていた。</p> <p>+パソコン作業補助器具の導入には、障害者認定が必要であった。また、該当することが予見された。</p> <p>+ロービジョンケアの情報提供、主治医、上司、人事の連携を本人の同意のもと行った。</p> | | |