



大阪市人権啓発  
マスコットキャラクター  
「にっこりな」

# お互いが分かり合うことで 心のバリアフリー環境を整えよう

皆さんは内部障がいという言葉を知っていますか？残念ながらもまだ認知度が低く、知らない人も多いのが現状です。しかし、外見だけでは分からないのが内部障がいの特徴。あなたの周りにも理解を得られずに困っている人がいるかもしれません。そんな内部障がいについて、障がい者総合研究所長の戸田重央さんに解説していただきました。

株式会社  
ゼネラルパートナーズ  
障がい者総合研究所所長  
**戸田 重央さん**

## 内部障がいのある人が働くにあたって 職場で必要な配慮とは？

内部障がいという言葉は一般の人にはあまり馴染みがないかもしれませんが、これも障がいの一種です。

この内部障がいのある方が職場で働く場合には、どのような配慮が必要になってくるのでしょうか。

ここでは内部障がいとはどのようなものかといったことや、内部障がいのある方に必要な職場での配慮などについて解説していきます。

### 内部障がいってどんな障がい？

内部障がいとは心臓や腎臓などの臓器がうまく機能しない障がいや、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫障がい（HIV）の総称です。

この内部障がいについては、7つの障がい

利用する可能性が高い設備や機器を社内に導入することも重要です。

### 内部障がいのある方に対応した 職場環境づくりの現在の課題

内部障がいには7つの種類の障がいがあり、それぞれの障がいに対して会社側は適切な合理的配慮を提供する必要があります。

内部障がいのある方に適切に合理的配慮を提供するためには、雇用している内部障がいのある方の障がいの種類

ています。

これら7つの障がいに共通する特徴として、見た目ではわからないため周囲の人から障がいに対する理解を得にくいといったことがあります。また、知的障がいや精神障がい、身体障がいに比べて認知度が低いという点も理解を得られにくい理由の一つとなっています。

内部障がいのある方は、「見障がいのない人と同じように見え、日常生活も支障なく送っているように見えます。しかし、そのような生活を送るために内部障がいのある方は自分の内部障がいの特徴をよく理解し、健康管理に十分に注意しているのです。

このような内部障がいのある方が社会に出て働くためには、日常生活と仕事を両立させるために会社側に特別な配慮をもらえるよう申し出を行うこともあります。

や程度を会社側でも正確に把握しておくことが大切です。

そのためには、直属の上司となる方や人事担当の方が採用する内部障がいのある方の障がいの種類や程度についてヒアリングを行い、どのような合理的配慮が必要かということを確認して把握しておくことが重要になります。

しかし、内部障がいのある方が遠慮してしまい自分の障がいについてあえて軽く報告するといったことも考えられます。

## 内部障がいのある方に多い 職場での困りごと

内部障がいのある方は、障がいのない人が不便を感じない事柄でも不便を感じるものが多々あります。

例えばこまめに休憩を取らないと疲労が溜まりやすい、携帯電話などの電化製品から出る電磁波が体に悪影響を与える、一般的なトイレでは排泄が困難である、たばこの煙で息が苦しくなるなどといったことです。

また内部障がいの種類と程度によっては、エアコンの風が直接当たると体調を崩してしまうといったこともあります。

このように、障がいのない人にとってはなんの問題もない事柄であっても、内部障がいのある方にとっては大きな問題となり、体調を崩してしまう原因になってしまふ恐れがあります。

その結果、内部障がいのある方の負担が重くなり、職場に長期に渡って定着することが難しくなっています。

このような事態を避けるためにも、ハローワークや地域障がい者職業センター、障がい者就労・生活支援センターなどの公的機関とも連携して、内部障がいのある方も働きやすい職場環境を整えて行くことが重要です。

内部障がいのある方が働きやすい職場環境を整えるためには、雇用する会社側と雇用される内部障がいのある方の

の当事者間のみではなく、公的な機関などに間に入ってもらうことも選択肢の一つとなるでしょう。

そうすることで、雇用する側とされる側の障がいの原因とした認識の隔たりが少なくなり、いわば「心のバリアフリー環境」を整えることができます。

## 内部障がいのある方に必要な 職場での配慮とは

内部障がいのある方は、障がいのない人にとってはなんの問題にもならない事柄であっても、体調に支障を生じさせる原因になるケースがあるということとは先ほどご説明しました。

そのために内部障がいのある方は、会社側に「合理的配慮」を求める権利があります。

合理的配慮とは、どのような障がいのある方であっても障がいのない人と同じように働くことができるように、個人個人の障がいの種類や程度によって発生する不便さや困難さを取り除くことを目的とした個別の調整や変更のことを言います。

例えば、高エネルギーの電磁波を出す機械により影響を受けやすいペースメーカーを付けている方はこのような機械の近くで作業を行わなくてよいようにしたり、肺や気管支などの機能に障がいのある方はたばこの煙や冷房の風が当たる場所にいると体調を崩してしまうこともあるため、これらの影響を受けにくい席を確保したりといった個人個人の障がいの種類と程度に応じたきめ細かな配慮を行う必要があります。

それ以外にも休養室や健康管理室を社内準備したり、血圧計やAEDなどの基本的な医療機器を設置したりといった、障がいのない人であっても

このように、内部障がいのある方が自分の障がいに対してまわりに遠慮することなく、職場で十分な実力を発揮するために必要な合理的配慮を求めることができる職場作りを行うことが、より良い職場環境を整えるための最初の課題となります。

### まとめ

ここまで、内部障がいと、この障がいのある方に必要な配慮などについて解説してきました。

内部障がいとは何かといったことやどのような合理的配慮が必要か、そのためにはどのような方法を取るべきかといったことがお分かりいただけたかと思えます。

内部障がいは外見からはまったくと言っていいほど分からない障がいですが、日常生活をスムーズに営むためには障がいのある方自身の健康を守るための努力が必要になります。

そのため社会に出て働く場合でも、会社側が内部障がいのある方が仕事をスムーズに行うことができるように、適切な合理的配慮を提供することが大切です。

内部障がいのある方が会社側に適切な合理的配慮を求めることができるように、会社側も公的な機関を利用することも視野に入れながら職場環境を整える努力を行うようにしていただければと思います。



株式会社ゼネラルパートナーズ  
障がい者総合研究所所長  
**戸田 重央さん**

企業の障がい者雇用コンサルタント業務に携わった後、2015年より聴覚障がい専門の就労移行支援事業所「いそひと」を開所し、初代施設長に就任。2018年より障がい者総合研究所所長に就任。新しい障がい者雇用・就労の在り方について実践的な研究や情報発信に努めている。

※心臓機能障がい、腎臓機能障がい、呼吸器機能障がい、膀胱・直腸機能障がい、小腸機能障がい、肝臓機能障がい、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障がいのこと。