

分野別 分析表

分類A：不利益取り扱い  
 分類B：合理的配慮の欠如

(浜家連 差別事例アンケート)

分野： ③ 労働

分類区分	分類内容	件数	共通分類		事例	コメント	対策
			A	B			
301	身体障害者と知的障害者は障害を理解した就労の機会があるが、精神障害者は特性を理解されず就労が困難。不平等。	4	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>公務員募集について、精神障害者の募集枠がなかった。</li> <li>身体障害者の就労は比較的容易に受け入れられるが、精神障害者はそうではない。</li> <li>精神障害者は、正社員と同じように頑張っているのに、正社員登用試験を受けても採用されない。</li> </ul>	現状では、精神障害者の雇用者数は近年増加しつつあり2018年には雇用が義務付けられるが、現状では、いまだに精神障害者の特性への理解がえられずに、身体・知的障害者に比べて就労時に不平等な扱いを受けている。	行政も企業も精神障害者の特性を考慮した雇用条件や労働環境を整備して（合理的配慮）、雇用促進すべきである。とりわけ行政は率先して精神障害者の就労機会を増やす必要があり、そのために職場での教育や啓発事業を実施することも制度化すべきである。合理的配慮がなされなかった場合に、通報・相談する公的機関の窓口を設置すべきである。
302	障害者雇用促進の法制度は精神障害者の特性が考慮していない。就職説明会や面接でも差別され、就労継続も困難。	5	5	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>就労のために面接を重ねてきたが、障害を告知すると「こういう事例は始めてだから」とか、「当社の基準に合わない」などと片づけられてしまった。</li> <li>10年位前には、本人の調子が良く、働く意欲もあった。合同面接会で数社と面接したが、精神障害者ということで全て断られた。2回経験した。</li> </ul>	面接試験や合同面接会などの担当者が精神障害者の特性を理解していない。就労後も本人が安心して働けるような具体的な支援策がとられていないことがある。	行政も企業も精神障害者の特性を考慮した採用試験や合同面接会等を実施すべきである（合理的配慮）。そのために職場での教育や啓発事業を実施することも制度化すべきである。また、ジョブコーチなどのように精神障害者の就労継続のための方策も障害者雇用の必要条件として周知すべきである。
303	障害者の就労先が少ない。賃金が安くやりがいのない仕事しかない。作業所でも同様。合理的配慮欠如。	3	3	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>就労支援センターを利用して、障害者枠で求職中だが、賃金の安い仕事、誰にでもできるような、遣り甲斐のない仕事しか紹介されない。</li> <li>本人が作業所で働きたいというので、区役所に相談に行ったが、手芸のような作業しかなかった。就労につながるような対応がされていない。</li> </ul>	精神障害の場合、対人関係の仕事や同時に複数の処理をする仕事などは不得意なことが多いが、障害特性を踏まえて手順書どおりに1作業ずつ済ませる仕事にするなどの条件を整えれば複雑な業務もできる場合がある。低賃金でやりがいのない仕事しかできないわけではない。やる気の起きる職種や業務を障害特性に合わせた業務、継続できる業務にする工夫（合理的配慮）が必要である。	精神障害者それぞれの特性を理解しそれに配慮した業務で、希望を持って、しかも安心して暮らしていける仕事を提供すべきである。
304	ハローワークの職員の対応が不親切で障害者の要望に応えていない。不誠実対応。	2	2	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハローワークに出向き、真剣に頼んでいるのに、親身になって対応してもらえなかった。</li> <li>ハローワークのみどりの窓口で、「求人情報の中から希望の職場を選びなさい」というだけで、それ以上、何も説明もされなかった。</li> </ul>	求職者の希望と就職先の条件等のマッチングを吟味して検討していいいに説明することは、ハローワークの職員の必須な職務で、不誠実な対応は障害者に対する不利益の取扱いである。	行政はハローワーク窓口スタッフに対する徹底した指導・教育を行うこと。誠実な対応がなされなかった場合の公的相談機関の窓口を設置して、個別に改善すべきである。

区分	分類内容	件数	A	B	事 例	コメント	対 策
305	就労支援センター、作業所等でスタッフが障害者に親身になって対応してくれない。不誠実対応。	3	2	3	・就労支援施設で、指導者やボランティアから、本人を否定するような注意の仕方をされた。	福祉施設である就労支援事業所で障害者の人格を否定する（あるいはそのように受け取られる）言動は差別である。	就労支援事業所のスタッフには精神福祉保健分野の専門家を配置し、精神障害者への対応の教育・現場実習・定期的研修を実施する。 不誠実対応があった場合の公的相談機関の窓口を設けて解決する。
306	何年も勤務しているのに、時給がほとんど上がらない差別的処遇。	1	1	1	・何年も勤務しているのに、時給がほとんど上がらない。	障害者の採用時に昇給も含めた労働条件を明示していなければ、労働基準法違反の差別。 昇給の条件が満たされているのに時給が上がらず、他方同じ条件で健常者の時給が上がっていれば、理由を当事者に明確に説明しないのは差別である。	上司や監督官庁に不服を訴えて調整を依頼する権利があることを採用時に通知すべきである。 仕事の成果を上げるための、OJTやスキルアップ研修・指導を行うように、行政が指導する。
307	職場で休みがとりにくい。特別視されている感じがする。合理的配慮欠如。	2	1	2	・休みを取りたいと思っても、急ぎの作業があると、休みを取りづらい。	障害者の採用時に休暇も含めた労働条件を明示していなければ、労働基準法違反の差別。 精神障害者は自分の要望を伝えるのが苦手という特性に配慮しないのは差別である。	上司や監督官庁に不服を訴えて調整を依頼する権利があることを採用時に通知すべきである。
308	精神障害をオープンにした職場で上司の無理解な言動（暴言や非科学的発言も）あり。合理的配慮の欠如。	13	2	13	・入院を機に、「代わりはいくらでもいる」と言われ、仕事を止めさせられることになった。 ・職場の上司から、「てめー、ぶっ殺すぞ」と言う暴言と共に、腹部を殴られた。 ・業務を上手く覚えられないために、「本当はお前から授業料を取りたいんだ」と何度も言われ、時には給料泥棒呼ばわりされた。 ・喫茶店でアルバイトをしていたが、ある日突然、ローテーションから外された。 ・本人が働いている時、職場の管理者による突発的な作業指示、作業変更があり、本人はパニックになったとのこと。結果的に体調を崩し、出勤できないようになった。	経営者・上司による精神障害者に対する無理解な言動は、労働分野の中でも最も多く、虐待、偏見、合理的配慮欠如など多岐にわたる差別である。	差別を感じた者が相談し、差別をなくすための調停やあっせん、勧告、公表などをする権限を持つ身近な公的機関の窓口を設けるべきである。
309	職場で同僚から蔑みやからかい、しかと等の無理解な言動を受けた。合理的配慮の欠如。	8		8	・薬の副作用で言葉をどもる様子をまねされて、笑いのネタにされた。 ・あなたの息子は”気違いに刃物”ならぬ”気違いにパソコン”と言われた。 ・職場で、仲間に「メンタルはサボれて良いよな〜」「給料もらってんだから、チャンと働けよ」などと、心無い言葉を浴びせられた。 ・福祉就労している息子が、職場で「障害者なんか雇わずに、もっと働ける人を雇えばいいのに」と陰口を言われて、へこんでいた。	職場の同僚から受ける心無い言葉を浴びせられる差別のほとんどが、偏見による差別、言い回しによる差別、言葉による虐待である。	差別を感じた者が相談し、差別をなくすための調停やあっせん、勧告、公表などをする権限を持つ身近な公的機関の窓口を設けるべきである。

区分	分類内容	件数	A	B	事 例	コメント	対 策
399	差別とは断定できない	1			・履歴書には、本人が闘病中で頑張っていたという記録は反映されず、ただ空白の時間とみなされてしまう。	履歴書に反映する、しないは、自分で判断して処理すればいいものであり、差別の事例にはならないと考える。	
	合 計	42	20	41			