差別事例分析表

1「障がいを理由とした差別的取扱い（※正当な理由に基づく場合でないもの）」と考えられる募集事例

（１）障がいを理由として募集・採用を行わず、若しくは制限し、又はこれらに条件をつけること

労働分野

種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	差別解消法	千葉県条例	北海道条例	岩手県条例	さいたま市条例	熊本県条例	八王子市条例
視覚	【事例 14】市のチャレンジ雇用では、対象者が知的と精神障がい者であり、身体障がい者（視覚障がい者）は排除されている。	未然防止策	①条例に「差別的取扱い」を禁止する規定を設け、市民への周知を図る ②市民・事業者等に対して、障がいや障がい者への理解を深める周知啓発を行う ③市・事業所の人事担当者・職員に対して、障がいや障がい者への理解を深める研修を実施する	差別の禁止（第７条　行政機関等の不当な差別的取扱いを禁止／第8条　事業者の不当な差別的取扱いを禁止） 周知啓発（第 15 条　啓発活動の推進） 環境整備（第５条　行政機関等及び事業者は、必要かつ合理的な配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の改善・関係職員に対する研修等の環境整備に努める）	差別の禁止(第2条　「不利益取扱い」等を、「差別」と定義。なくすべき「不利益取扱い」を分野別に具体的に定める／第8条　差別の禁止） 周知啓発(第4条　県は、障がいのある人に対する理解を広げ、差別をなくすための施策を策定し、実施する／第６条　県民は、障がいのある人に対する理解を深めるよう努める）	差別の禁止(第20条　道及び道民は、差別や「不利益な扱い」をしてはならない） 周知啓発（第６条　道民等は、障がい等に対する理解を深める／第10条　道は､障がい等に対する理解を深めるよう、普及啓発等, 必要な措置を講ずる） 就労（第 28～32 条　障がい者に対する就労の支援、第 33～40 条障がい者就労支援推進委員会）	差別の禁止（第２条　差別をすること等を、「不利益な取扱い」と定義／第７条　不利益な取扱いの禁止） 周知啓発(第4条　県は、障がいについての理解の促進等に関する施策を策定し、実施する／第 6 条　県民等は、障がいについての理解を深める） 研修（第 10 条　県は、全職員が障がいについての知識等を深めるために必要な措置を講ずるよう努める）	差別の禁止(第2条　「差別」となる行為について、分野別に具体的に定義／第9条　差別の禁止） 周知啓発（第５条　市民及び事業者は、障がい者に対する理解を深める） 就労（第 30 条　市は、障がい者が必要とする就労に係る相談及び支援を行う体制を整備する・事業者は、障がい者に対し、雇用の機会を広げるとともに、就労の定着を図るよう努める）	差別の禁止（第８条　不利益取扱いの禁止について、分野別に具体的に定める） 周知啓発（第６条　県民は、障がい者に対する理解を深める／第 21 条　県は、障がい者に対する県民の理解を深めるため、啓発活動の推進等, 必要な措置を講ずる）	差別の禁止（第６条　差別の禁止） 周知啓発(第4条　市は、障がい等への理解を広げるための施策を実施する責務を有する／第 5 条　市民等は、障がい等への理解を深める／第8条　市は、障がい等への理解を深めるよう必要な措置を講じる） 研修（第８条　市は、全職員が障がい等に関する理解を深めるための必要な措置を講じる）
		事後対応策	①相談・紛争解決機関を設置し、相談・助言・あっせん・勧告・公表等を行う	相談・紛争(第 14 条　国及び地方公共団体は、障がいを理由とする差別に関する相談及び紛争解決の体制の整備を図る）	相談（第 14～19 条　地域相談員・広域専門指導員） 紛争解決（第 20～28 条障がい者差別に係る紛争解決のための手続(助言・あっせん・勧告)）	紛争解決（第 41～48 条障がい者が暮らしやすい地域づくり委員会(指導・勧告・公表)）	相談（第 15 条　県が相談に応じ、これに対する助言及び調整等必要な措置を講ずる）	紛争解決（第 10～15 条障がい者差別に係る紛争解決の仕組み(助言・あっせん・勧告・公表、権利擁護委員会))）	相談（第 11～15 条　不利益取扱い等に関する相談） 紛争解決(第 16～20 条・第 22 条　不利益取扱い等に該当する事案解決の仕組み(助言・あっせん･勧告･公表、調整委員会)）	相談（第 15 条　差別に対する相談・助言等／第 16 条　相談員） 紛争解決（第 17～21 条障がい者差別に係る紛争解決の仕組み(助言・あっせん・勧告、調整委員会)）

種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	差別解消法	千葉県条例	北海道条例	岩手県条例	さいたま市条例	熊本県条例	八王子市条例
視覚	【事例 20】仕事の面接に行った時、視力が悪い事を話したら「貴方に何が出来るんですか？」と言われ、履歴書を突き返された。(29歳／女性／東区)	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
体不自由（上肢障がい）	【事例 3】美容部員志望で、障がい者枠や一般応募で面接しましたが、はっきり「見た目に障がいがあるから無理だ」と言われました。（20 歳／女性）	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
肢体不自由	【事例 6】新潟市の障がい者職員採用の「受験資格」で、①知的と精神障がい者を除外すること、②自立しての（※介助者なしという意味だと思われる）職務遂行能力を求めていること、③年齢制限を設けていること（70 歳／男性／中央区）	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
肢体不自由	【事例 27】足が悪いからという理由で、仕事の面接を受けても何回も断られた。(45 歳／女性／江南区)	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上

種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	差別解消法	千葉県条例	北海道条例	岩手県条例	さいたま市条例	熊本県条例	八王子市条例
肢体不自由	【事例 33】杖を使用しているということで雇用を断られる。(53 歳／女性／西区)	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
精神	【事例 5】障がいを理由に就職できないことが多い。(16 歳／男性／南区)	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
精神	【事例 32】就職活動で一回受かったのに、病気で通院してる事が分かったら、理由も教えてもらえず、ダメになった。(40 歳／女性／西区)	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
記載なし	【事例 1】一般枠で応募したのに、ハローワークの職員が「障がい者」と事業者に告げて、面接を断られた。(女性／秋葉区)	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
記載なし	【事例 13】市職員の障がい者採用について、障害者雇用促進法では知的障がい者も義務対象になっているが、市では排除している。	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上

種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	差別解消法	千葉県条例	北海道条例	岩手県条例	さいたま市条例	熊本県条例	八王子市条例
記載なし	【事例 13】新潟市の身体障がい者を対象とした採用選考試験の受験資格として、「介護者なしで業務が遂行できる人」という要件を設けていること。	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上

（２）障がいを理由として賃金、労働時間その他の労働条件、配置、昇進、降格、教育訓練又は福利厚生について不利益な取扱いをすること

種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	差別解消法	千葉県条例	北海道条例	岩手県条例	さいたま市条例	熊本県条例	八王子市条例
肢体不自由	【事例 2】障がい者となったことを理由に、給料を大幅に減額された。減額の条件を受け入れてもらえないのであれば、退職してほしいと言われた。(49 歳／男性／中央区)	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
肢体不自由	【事例 26】仕事が５体満足に出来ない点で，仕事のレベルでＣ評価を１３年連続で受け，収入を低くされた。(63 歳／男性／北区)	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
肢体不自由	【事例 35】同僚、後輩等が昇進、昇格をするのに、いつでも 1 ランク下の扱いを受けた。(74 歳／男性／中央区)	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上

種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	差別解消法	千葉県条例	北海道条例	岩手県条例	さいたま市条例	熊本県条例	八王子市条例
肢体不自由	【事例 58】現職場で、「障害者年金をもらっているのなら、給与の昇給をしない。」と言われた。（43 歳／女性／北区）	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
内部機能	【事例 4】就職ができたとしても、アルバイトのような扱いを給料面、仕事内容でも受ける。（50 歳／男性／江南区）	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
記載なし	【事例 11】会社が障がい者の雇用を増やした。仲間が多くなってうれしい反面、その分給料が減額され、生活にゆとりがなくなった。	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上

（３）障がいを理由として解雇すること

種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	差別解消法	千葉県条例	北海道条例	岩手県条例	さいたま市条例	熊本県条例	八王子市条例
知的	【事例 45】職場で動作が鈍い、計算がよくできない、などの理由で、パート社員として働いていた職場を解雇される。(21 歳／男性／中央区)	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
精神	【事例 24】精神障がいであることを会社に知られたところ、明日から会社に来なくていいという状態になった。(46 歳／男性／中央区)	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
精神	【事例 41】病院に通っていることを知られたことにより、会社をクビになった。(54 歳／女性／西蒲区)	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
精神	【事例 43】昔はそううつ病とわかった時、すぐに会社をクビになった。最近では（１０年程前)、すぐにクビにはならなかったが、結局会社に居づらくなり辞めた。(45 歳／男性／東区)	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
精神	【事例 47】軽いめまいを起こしただけで、すぐに解雇になりました。耳の病気があることは伝えてありました。(52 歳／女性／東区)	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上

※正当な理由がある場合としては、次のような例が考えられます。

- 障がいのある児童生徒の生命や身体の保護のために、やむを得ない必要があると認められる場合。
  （例）　心臓障がいのある児童本人が学校登山への参加を希望したが、医師の意見も聞いた上で登山は困難と判断した場合。
- 学校が合理的配慮を行ってもなお障がい者の教育目的を達成できない場合。
- 保護者が意見聴取や説明を聞くことを拒否した場合。
- 保護者からの願い出に基づき、病弱、発育不完全その他やむを得ない事由により就学困難と認められるため、就学義務が猶予又は免除された場合。

【事例 28】てんかんを持っているのですが、仕事中に発作を起こして初めてその事に気づいたのですが、即仕事をやめさせられました。健康な人でないと出来ない所だったので、しょうがないとは思いましたが辛かったです。
（知的／36 歳／男性／中央区）

２「合理的配慮の不提供（※お金や労力の負担が過度にかかりすぎないもの）」と考えられる募集事例

種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	差別解消法	千葉県条例	北海道条例	岩手県条例	さいたま市条例	熊本県条例	八王子市条例
精神	【事例 8】うつ状態で２～４週間の休養の診断書を提出したのに、総務課長に出社を強要された。(40 代／男性／中央区)	未然防止策	①条例に「合理的配慮の不提供」を禁止する規定を設け、市民への周知を図る ②市民・事業者等に対して、障がいや障がい者への理解を深める周知啓発を行う ③市・事業所の人事担当者・職員に対して、障がいや障がい者への理解を深める研修を実施する ④市・事業所の人事担当者・職員が、各障がい者の障がい特性に応じた配慮を行う	「合理的配慮の不提供」の禁止（第７条　行政機関等は、合理的な配慮をしなければならない／第8条　事業者は、合理的な配慮をするように努める） 周知啓発（第 15 条　啓発活動の推進） 環境整備（第５条　行政機関等及び事業者は、必要かつ合理的な配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の改善・関係職員に対する研修等の環境整備に努める）	「合理的配慮の不提供」の禁止（第２条　「合理的配慮の不提供」等を、「差別」と定義／第８条　差別の禁止） 周知啓発(第４条　県は、障がいのある人に対する理解を広げ、差別をなくすための施策を策定し、実施する／第６条　県民は、障がいのある人に対する理解を深めるよう努める）	「合理的配慮の不提供」の禁止（第 20 条　道及び道民は、学校、公共交通機関、職場その他障がい者が生活をするために必要な場において「合理的配慮」に努める） 周知啓発（第６条　道民等は、障がい等に対する理解を深める／第 10 条　道は､障がい等に対する理解を深めるよう、普及啓発等､必要な措置を講ずる） 就労（第 28～32 条　障がい者に対する就労の支援、第 33～40 条障がい者就労支援推進委員会）	「合理的配慮の不提供」の禁止（第２条　「合理的配慮の不提供」等を､「不利益な取扱い」と定義／第７条　不利益な取扱いの禁止） 周知啓発(第４条　県は、障がいについての理解の促進等に関する施策を策定し、実施する／第 6 条　県民等は、障がいについての理解を深める） 研修（第 10 条　県は、全職員が障がいについての知識等を深めるために必要な措置を講ずるよう努める）	「合理的配慮の不提供」の禁止（第２条　「差別」となる行為について、分野別に具体的に定義（合理的配慮に基づく措置の不提供含む）／第９条　差別の禁止） 周知啓発（第５条　市民及び事業者は、障がい者に対する理解を深める） 就労（第 30 条　市は、障がい者が必要とする就労に係る相談及び支援を行う体制を整備する・事業者は、障がい者に対し、雇用の機会を広げるとともに、就労の定着を図るよう努める）	「合理的配慮の不提供」の禁止（第９条　社会的障壁の除去のための合理的配慮がなされなければならない） 周知啓発（第６条　県民は、障がい者に対する理解を深める／第 21 条　県は、障がい者に対する県民の理解を深めるため、啓発活動の推進等､必要な措置を講ずる）	「合理的配慮の不提供」の禁止（第７条　市、市民、事業者は、社会的障壁の除去を実施し合理的配慮に努めるものと､分野別に定める） 周知啓発(第４条　市は、障がい等への理解を広げるための施策を実施する責務を有する／第 5 条　市民等は、障がい等への理解を深める／第8条　市は、障がい等への理解を深めるよう必要な措置を講じる） 研修（第８条　市は、全職員が障がい等に関する理解を深めるための必要な措置を講じる）
		事後対応策	①相談・紛争解決機関を設置し、相談・助言・あっせん・勧告・公表等を行う	相談・紛争(第 14 条　国及び地方公共団体は、障がいを理由とする差別に関する相談及び紛争解決の体制の整備を図る）	相談（第 14～19 条　地域相談員・広域専門指導員） 紛争解決（第 20～28 条障がい者差別に係る紛争解決のための手続(助言・あっせん・勧告)）	紛争解決（第 41～48 条障がい者が暮らしやすい地域づくり委員会(指導･勧告･公表)）	相談（第 15 条　県が相談に応じ、これに対する助言及び調整等必要な措置を講ずる）	紛争解決（第 10～15 条障がい者差別に係る紛争解決の仕組み(助言・あっせん・勧告・公表、権利擁護委員会)）	相談（第 11～15 条　不利益取扱い等に関する相談） 紛争解決(第 16～20 条・第 22 条　不利益取扱い等に該当する事案解決の仕組み(助言・あっせん･勧告･公表、調整委員会)）	相談（第 15 条　差別に対する相談・助言等／第 16 条　相談員） 紛争解決（第 17～21 条障がい者差別に係る紛争解決の仕組み(助言・あっせん・勧告、調整委員会)）

種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	差別解消法	千葉県条例	北海道条例	岩手県条例	さいたま市条例	熊本県条例	八王子市条例
精神	【事例 23】通院のことで文句や嫌味を言われ、具合が悪くなり、仕事を辞めた。(63 歳／女性／中央区)	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
記載なし	【事例 15】障がい者合同就職面接会で、「車椅子使用者採用可」としていた事業所に面接に行ったところ、トイレなど、社内の環境が整っていないため車椅子使用者の採用は難しいと言われた。	未然防止策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上
		事後対応策	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上

３「その他」の募集事例

（１）制度の改善に関する意見

【事例 12】県内において、国、県、市の機関で視覚障がい者の就労、就業の支援のためのプログラムを実施しているところは皆無。

（２）障がいに対する無理解・誤解・偏見等がある事例

【事例 7】仕事を探しに行った時、履歴書を見て、「頭は良さそうなのに、そうでもないんだな」と言われた時。(精神／男性／東区)

【事例 9】スーパーの出荷業務に就いたところ、現場の人は、知的障がい者の方には、丁寧に仕事を教えていたが、精神障がい者の私には、明らかに適当な指示しかなかった。(精神／40 代／男性／中央区)

【事例 17】障がい者の一般企業就労において、身体障がいが希望という企業が少なくない。知的障がい者の雇用はハードルが高いと思われており、利用者個人を見る前に雇用側からそのように言われたことがある。(知的)

【事例 29】自殺をするうつ病では、このまま働いてもらうわけにはいかないと言われた。（精神／54 歳／男性／中央区）

【事例 51】会社に勤めていた時、仕事がうまくできずいじめられた。(肢体不自由、知的／70 歳／男性／東区)

（３）その他

【事例 3】一般枠と障がい者枠があるっていう自体が、差別では？（肢体不自由(上肢障がい)／20 歳／女性）

【事例 10】仕事を聞いても教えてくれない。歓送迎会には誘ってもらえない。お弁当は、一人でトイレで食べる。「だから障がい者なんて、雇わなければいいのに…」「会社も世間の体裁があるから、障がい者雇用しなければならないし、仕方ないよ」という陰口も言われた。（肢体不自由、難病／43 歳／女性／中央区）

【事例 16】限られた数しか求人がないこと。

【事例 18】障がい者用求人の求める技術やレベルが非常に高く感じる。身体障がいの方しか対応できない職種が多いように感じられる。知的障がいの方は限られてしまう。（知的）

【事例 19】「障がいを持っている」と、差別の一言で、退職しました。（聴覚・平衡機能／70 歳／女性／北区）

【事例 21】就職ができない。（精神／22 歳／男性／西区）

【事例 22】勤務先でのいじめ。（知的／39 歳／女性／北区）

【事例 25】労働、就職先が圧倒的に少ない。（精神／46 歳／男性／西区）

【事例 30】働きたいけど雇ってもらえない。（精神、発達障がい／42 歳／男性／江南区）

【事例 31】仕事を一生懸命にしていた時、体を蹴られた。会社の人が、人の見ていない所でいじめた。（知的／45 歳／女性／東区）

【事例 34】「おはようございます」って私が言ったら、同じ職場の方が無視をした。（知的、発達障がい／18 歳／女性／西区）

【事例 36】労働→仕事を限定された。（視覚／58 歳／男性／秋葉区）

【事例 37】賃金の格差（肢体不自由／61 歳／男性／中央区）

【事例 42】問答無用で、会社をクビになった。（64 歳／男性／中央区）

【事例 44】明らかに、障がい者を安い労働力としか見ていない現実がある。（精神／48 歳／男性／中央区）

【事例 46】面接の時に、顔を見て差別をしていると感じた。職場での人間関係で差別を感じた。（52 歳／女性／中央区）

【事例 48】冷たい態度。理解力不足のためいいかげんに扱われる。（聴覚・平衡機能、精神／33 歳／女性／江南区）

【事例 49】直接ここの所の仕事はいいと言われた。目がキモチ悪いから（見てなかったのに）見るなといわれた。（知的／24 歳／女性／西蒲区）

【事例 55】パート先にて、飲み会への参加を強制的に決められた等、人間関係の押し付け。欠勤した時電話があり、応対すると「どんなに重体かと思ったら、元気じゃないですか」と言われた。（精神／35 歳／女性／中央区）