差別事例分析表

労働分野

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

番号	種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	「各委員から寄せられた事例対応策」及び 「それを実施する上での課題」など
53	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	【田中委員】身体障がい者が対象外である理由は何でしょうか。その理由の適否について検討する必要はないでしょうか。 【伊東委員】対象を障がい種別で限らず、速やかな改善を願う。行政は様々な分野の事業を行っており、障がい特性に適した仕事を見つけ出すことが可能ではないのか。 【熊倉副座長①】 ・面接時のトラブルに関しては、支援者が同席し、説明を受けたり、質疑を発し応答を求めたりする、ある程度踏み込んで被面接者の支援をするシステムはできないのか。　現実の面接の場で、支援者が同席しそのことが有効に機能している例はあるのか。一般的には、どのように行われているのでしょうか。 ・知的障がい、発達障がいなどにおいては、コミュニケーションの苦手な特性のある人がいると思うが、その場合、その人にとっても事業者側にとっても、その人の主体性が尊重された中で行う限り、適切なコミュニケーション支援は望ましいものと思われる。その方法や留意点･マナーは、どうあるべきか。 【川崎委員】 ・（仮称）差別解消推進員及び（仮称）差別解消推進委員会のようなものを設置し、市民・事業者への啓発と相談支援を行う。　役割は、啓発・理解促進という「差別の未然防止」にウェイトをおいた活動を想定している。事後対応策の例に挙げられている「相談・紛争解決機関」設置との重複があるため、統合した一体のものとするか、別ものとするなら役割分担の明確化が課題となる。「差別解消の推進」を担う人材の確保（育成を含め）が重要な課題である。他の差別問題との関係性の整理などが必要である。 ・条例に「社会的障壁の除去や軽減に向けた取り組みの推進及び連携の働きかけ」という項目を盛り込み、全国的な取り組みを先導することにより、市民が誇りとできるような「まちづくり」につなげる。　イメージとしては、政令市や都道府県を主体として、例えば「社会的障壁の除去や軽減を図るツール（先端技術を活用した機器やソフトウェアなど）」の開発や提供などに共同で取り組むことを、他都市や都道府県に働きかけ、さらには、国や企業をも巻き込めれば、大きな力となり、実現可能なことが広がる。その広がりと働きかけの連続性は、それを「発信する新潟市」市民の誇りともなり、「障がいの理解」、「障がい者理解」の推進力となることを期待するものである。ほかにも、共同で取り組むこととしては、マスコミ活用（ＣＭを含め）などもあろう。
			事後対応策	④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	

番号	種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	「各委員から寄せられた事例対応策」及び 「それを実施する上での課題」など
54	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	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	【熊倉副座長②】 ・障がいの有無に関わらず、一人の人間として対応する精神・気持ちを、本人・関係者・市民が持つこと。 ・教育の場において、障がいの有無に関わらず共に学ぶ環境を整備する必要がある。 ・市民にとって、障がい者が身近に感じられるようになることが大事。 【熊倉副座長③】 ・ミスマッチなどで断られたり、不採用になる事例、給与の問題等に関して、事業者側、障がい者側の意識の隔たりを感じる。 ・事業者側には、障がい者ができる仕事を見出すこと（仕事内容を細分化し、切り分ける）に取り掛かってほしい。 ・知的障がい、発達障がいなどにおいては、単純な作業であれば（1 つの作業に特化すれば)、出来る人と出来る仕事が見つかるはずである。 ・上記のこと等を理解し、障がい者の仕事の開発･開拓のノウハウを持った支援者を配置し、その活動によって、事業者側の希望（労働者（障がい者）の獲得による仕事の処理）に応えることができるのではないか。 番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	④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	
55	肢体不自由	【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	上記①②③と同じ	番号 54【熊倉副座長③】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	
56	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	上記①②③と同じ	【田中委員】除外の理由は何でしょうか。その理由の適否について検討する必要はないでしょうか。 【伊東委員】対象を障がい種別で限らず、速やかな改善を願う。行政は様々な分野の事業を行っており、障がい特性に適した仕事を見つけ出すことが可能ではないのか。 番号 54【熊倉副座長③】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	
57	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	上記①②③と同じ	【田中委員】障がいの内容や程度と業務との関係について考えてみる必要はないでしょうか。 番号 54【熊倉副座長③】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	

番号	種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	「各委員から寄せられた事例対応策」及び 「それを実施する上での課題」など
58	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	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	【田中委員】障がいの内容や程度と業務との関係について考えてみる必要はないでしょうか。 番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	④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	
59	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	上記①②③と同じ	【田中委員】障がいの内容や程度と業務との関係について考えてみる必要はないでしょうか。 【長谷川(イ)委員】職業訓練校等へ行き、手に職をつけることが大切（自分に出来そうなこと)。 番号 54【熊倉副座長③】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	
60	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	上記①②③と同じ	番号 54【熊倉副座長③】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	
61	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	上記①②③と同じ	番号 54【熊倉副座長③】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	

番号	種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	「各委員から寄せられた事例対応策」及び 「それを実施する上での課題」など
62	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	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	【田中委員】除外の理由は何でしょうか。その理由の適否について検討する必要はないでしょうか。 【伊東委員】対象を障がい種別で限らず、速やかな改善を願う。行政は様々な分野の事業を行っており、障がい特性に適した仕事を見つけ出すことが可能ではないのか。 番号 54【熊倉副座長③】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	④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	
63	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	上記①②③と同じ	【田中委員】要件を付した理由は何でしょうか。その理由の適否について検討する必要はないでしょうか。 【伊東委員】対象を障がい種別で限らず、速やかな改善を願う。行政は様々な分野の事業を行っており、障がい特性に適した仕事を見つけ出すことが可能ではないのか。 番号 54【熊倉副座長③】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	

（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

番号	種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	「各委員から寄せられた事例対応策」及び 「それを実施する上での課題」など
64	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	上記①②③と同じ	番号 54【熊倉副座長③】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	

番号	種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	「各委員から寄せられた事例対応策」及び 「それを実施する上での課題」など
65	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	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	【佐藤(佐)委員】「差別的取扱いの禁止」については、明確にするために「不当な」を付け加えた方がいいのではないか。何をもって「差別的取扱い」とするかは難しい問題で、合理的理由のある「区別」まで排除するものであってはならないと思う。例えば、作業効率が著しく劣るような状況であれば、労働の対価である賃金が低いのはやむを得ないと思うし、逆にそんなに変わらないのに、低い場合は「差別」となる可能性が高い。 番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	④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	
66	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	上記①②③と同じ	番号 54【熊倉副座長③】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	
67	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	上記①②③と同じ	番号 54【熊倉副座長②】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	
68	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	上記①②③と同じ	番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	
69	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	上記①②③と同じ	番号 54【熊倉副座長③】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	

（３）障がいを理由として解雇すること

番号	種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	「各委員から寄せられた事例対応策」及び「それを実施する上での課題」など
70	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	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	番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	④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	
71	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	上記①②③と同じ	番号 54【熊倉副座長②】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	
72	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	上記①②③と同じ	番号 54【熊倉副座長③】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	
73	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	上記①②③と同じ	番号 54【熊倉副座長③】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	
74	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	上記①②③と同じ	番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記④と同じ	

※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

番号	種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	「各委員から寄せられた事例対応策」及び「それを実施する上での課題」など
75	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	番号 54【熊倉副座長②】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	⑤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	
76	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	上記①②③④と同じ	番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	上記⑤と同じ	

番号	種別	募集事例	対策	事例対応策（案）	「各委員から寄せられた事例対応策」及び 「それを実施する上での課題」など
77	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	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	【佐藤(佐)委員】「合理的配慮の不提供」を禁止する規定となっているが、民間事業所については、努力義務規定の方が現実的と思料する。中小企業の中には、事業所のハード面を改善する余裕のない事業所も少なくない。障がいの特性によっては、雇用できないこともあることを理解いただきたい。 番号 54【熊倉副座長③】と同じ／番号 53【川崎委員】と同じ
			事後対応策	⑤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	
78	聴覚	【新規：石川委員提出】職場で情報保障を行ってもらえない。	未然防止策	上記①②③④と同じ	【石川委員】職場で情報保障の活用について周知する。
			事後対応策	上記⑤と同じ	

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）
→番号 54【熊倉副座長②】と同じ

【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）
→番号 54【熊倉副座長②】と同じ

【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）
→番号 54【熊倉副座長②】と同じ

【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）
→番号 54【熊倉副座長②】と同じ

【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)
→番号 54【熊倉副座長②】と同じ

（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)
→番号 54【熊倉副座長③】と同じ

【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)
→番号 54【熊倉副座長②】と同じ

【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)
→番号 54【熊倉副座長③】と同じ

【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)
→番号 54【熊倉副座長③】と同じ

【事例 22】勤務先でのいじめ。（知的／39 歳／女性／北区)
→番号 54【熊倉副座長③】と同じ

【事例 25】労働、就職先が圧倒的に少ない。（精神／46 歳／男性／西区)
→番号 54【熊倉副座長③】と同じ

【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)
→番号 54【熊倉副座長③】と同じ

【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)
→【佐藤(洋)委員】差別・虐待・傷害等の恐れのある場合の相談体制を整え、擁護すべく考慮する。
→番号 54【熊倉副座長②】と同じ

【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)
→番号 54【熊倉副座長②】と同じ

【事例 36】労働→仕事を限定された。（視覚／58 歳／男性／秋葉区)
→番号 54【熊倉副座長③】と同じ

【事例 37】賃金の格差（肢体不自由／61 歳／男性／中央区)
→番号 54【熊倉副座長③】と同じ

【事例 42】問答無用で、会社をクビになった。(64 歳／男性／中央区)
→番号 54【熊倉副座長②】と同じ／番号 54【熊倉副座長③】と同じ

【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)
→番号 54【熊倉副座長②】と同じ

【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)
→番号 54【熊倉副座長②】と同じ

【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)
→番号 54【熊倉副座長②】と同じ

【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)
→番号 54【熊倉副座長②】と同じ

【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)
→番号 54【熊倉副座長②】と同じ

（４）事務局で分類が困難な事例
【新規：石川委員提出】電話対応が出来ない事を理由に、障がい者枠の雇用から外される。
→【石川委員】仕事内容の確認。聴覚障がい者に対する理解を深める研修を実施する。