

「障がいを理由とした差別と思われる事例」の募集結果(雇用)分野

※ 府及び市町村における障がいを理由とした差別に係る相談として寄せられたものを含む。

通し 番号	内容
1	<p>10月3日に障害者就職面接会に参加しました。その内の1社に面接を受け後日本社で2次面接をしたいと自宅へ電話がありました。10月15日午前9時にと決めました。2次面接当日に警備の仕事だから見てくれが悪いので、左手に義手をしてくれとか、白い手袋をしなければならないので左手に新聞紙をつめてくれと侮辱、人権問題になることを言われました。後日、〇〇へ行き苦情を言いました。後日、自宅へ電話があり確かに発言しましたと本社が認めました。本人にお詫びの電話をしたいので電話番号を教えても良いかと〇〇から、伝えられましたが気分が悪かったので断りました。後日、〇〇へ行くと本社が気にしていると聞かされました。見え見えのウソです。一次面接時に障害者手帳のコピーを見せましたのに、何故障害者を馬鹿にするのか許せません。私は、左手回指機能障害があります。</p>
2	<p>体幹機能障がいという障がいがある。鬱になった過去があるが、今は完治している。今年4月まで働いていた職場で、ある人から、仕事の立場だけでなく社員のみならず距離を置かれるようにされた。「精神疾患だから、人と動けない」等言われた。私のプライバシーまで色々言われた。</p>
3	<p>障がい者雇用期間中、抗てんかん薬(躁うつ病用の為)服用だが、上司から“てんかん”のレッテルを貼られた。</p>
4	<p>大手企業より年1～2回の手話通訳依頼を受けていました。ろうあ者が勤務していることが明白なため、「障害者介助等助成金の手話通訳担当者の委嘱助成金」の制度を活用し、従業員のろうあ者の情報保障と職場でのコミュニケーション保障に効果があることを伝えるために訪問しました。総務の方と連絡を取り合い約束した上で訪問したが、対象者の上司は「障害者雇用率達成のためだけの雇用なので余計なものはない」と伝言のみで面会も叶わず、退室しました。総務の方は申し訳ないとの謝罪がありましたが、対象者の職場改善にはつながらなかった。年1～2回の手話通訳は全社的な集会の手話通訳に止まっています。</p>
5	<p>大手企業の事例。複数のろうあ者が他の障害者と共に就業しています。比較的はつきりと発声のあるろうあ者もいるため、職場全体でろうあ者対象の「発声練習」を行っている。強制ではないが、発声の有無と業務能力は関係がない業種です。「発声練習」の話を聞いた時、発声が難しいろうあ者は少なからず辛い思いをしていることを知り、別の関係で重役の方と会う機会がありその話しを出したが、発声練習実施の取り組みを好事例報告された。本来は否定したいが、就業中のろうあ者たちとのコンタクトも取れず一方的な申入れは控えた。好事例ではない。就業能力と発声は無関係。重役は聞こえる人とコミュニケーションができ便利と話していた。自身の発音が聴こえないことと音の調整が難しいことを理解していない。差別の認識はないのが残念です。</p>
6	<p>ハローワークの窓口の職員が初めて手話通訳に行った手話協力員に「ろうあ者は勝手に対応したくない」と、聴覚障害者に対する非難があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ろうあ者は支援をしても、すぐに勝手に辞めてしまう。支援しても甲斐がない。 ・ろうあ者は嘘つきだから採用されても続かない。 <p>同じハローワークの上司に改善をお願いしたが、「以前はろうあ者に対する支援に熱心な職員だったが、ことごとく裏切られたようで対応したくない様子です」との返答でした。</p>

7	面接、職場適応指導で手話協力員として、ハローワーク職員や相談員と同行した時、また、ジョブコーチとして訪問時に時々あることだが、本人が居る目の前で、「このことは、通訳しないでほしい」と言われることがある。
8	職場の朝礼では、手話通訳がなく、何を話しているかさっぱり分からない。朝礼後尋ねると、簡単にメモにして渡してはくれた。新しい機械の操作方法などの説明がなく、ただひたすら、健聴者のマネをした。自分は、健聴者に負けたくないと言う気持ちがいっぱいであったため、ひたすら我慢して20年働いた。忘年会など、半強制的な飲み会が嫌で仕方なかった。最初は、自分に合わせてゆっくりと話をしてくれるが、お酒が進むにつれて、自分には誰も話しかけてくれず、ただただ時間がくるまでひたすら我慢した。
9	特例子会社に勤務している。作業時、ふと後ろを向くと、車いすのリーダーが、知的に障害がある部下に正座させ、何度も頭を叩いていた。驚いて止めに入った。近くにいた同僚に「いつから叩いていた？」と聞くと「見ていない。知らない。」と言われた。叩かれていた人に「大丈夫か？」と聞くと、笑顔で「大丈夫、大丈夫」と言われた。自分は、入社したばかりで、このことを工場長に話すと立場が悪くなるのではないかと、くびになったら家族に迷惑がかかるのではないかと思い、報告しようかどうかしばらく悩んだ。しかし、どんな状況であっても暴力は良くないと思い、手話の出来る人事担当者に伝えた。人事担当者は驚いた様子で話を聞き、工場長に報告すると言ってくれた。
10	職場では、本人担当の仕事内容に関係した情報は与えられるが、その他一般的な情報は入り難い。仕事の前後の状況や課全体の状況の情報などが分かり難い。中には、言われた仕事だけしてくれたら良いと考えている人もいる。
11	朝礼、会議などに情報保障がない。朝礼では、本人に関係のある最小限の内容を筆談してくれる場合、口形のみで伝える場合があるが、 <ul style="list-style-type: none"> ・きちんと口形が読めない ・会議で自分の意見が言えない。(議事録で結果を知るのみ) 繰り返して伝えるが、その内諦める人も多い。
12	スキルアップのための研修が受けられない。会社は、受講料は負担してくれるが、手話通訳料の負担については、負担してくれない所が多い。→本人:諦めてしまう いつまでたってもスキルが伸びない。障害者対象の研修をしている事業所があるが、聴覚障害者の場合は、手話通訳者は本人が用意することになっている。
13	職場に障がい特性が理解されず、障がい者ならではのダイバーシティとしてのローコスト、ローエネルギー、ローアクションの働きが認められない。合理的配慮のため特性を職場に説明して欲しいと支援機関に依頼しているが、2ヶ月以上放置のままで現在も無理をして働いており、腰痛になり通院している。
14	職場に「目が悪く、健常者なら物が見える明るさでも、私には細かな物は見えないので、手元灯を購入して欲しい」と要望したが、「健常者の自分達のみで確認して見えているので必要ない」と却下された。仕方なく、自費で購入し作業効率を上げたが¥1000 程度の支出承認がされず、手元灯は私物持込という形になっている。もし、手元灯を導入しなければその作業を遂行できず、失職していたかもしれない。
15	聴覚障害者です。〇〇の公務員です。職場に手話、手話通訳がほとんどないです。ゆっくり話して下さる人も少ないです。府としての大きな研修会には手話通訳をつけていただきましたが、部署単位の日常業務には手話も要約筆記もしてもらえない状況にあります。このため、日常業務についての情報が全く入らず、その入らなかったことで注意されることも多いです。尋ねようとしても「何で知らないの？」と怒られることも多く、聞きにくさから職員との距離ができ、孤立されていきます。ますます、情報が入らず、ますます怒られることも増えて

	<p>いきます。また、会議や勉強会にも手話通訳者の派遣や、職員による要約筆記をお願いしても断られます。内容がほとんど把握できません。飲み会でも周囲が勝手に盛り上がるだけで、ほっとかれます。非常につらいです。勉強会での内容も共有が出来ず、周囲の話も分からず、重要な話し合いにも参加できず、結果を知らされるだけ。与えられる仕事も雑務がほとんどです。職場では常に孤立感、不安感でいっぱいです。精神的にやむか病まないかのぎりぎりの状態が長く続きましたが、それを乗り越えて、なんとか勤務している状況です。〇〇がこのような状況で良いのでしょうか？〇の職員にも十分な配慮が出来ない様では、〇〇に対しても十分貢献できないと考えています。</p>
16	<p>やっと就職できたと喜んでいたが、やはり仕事が普通の人よりどんくさいので、いじめにあった。(ほうきで叩かれたり、口で罵倒されたり)結局は仕事を辞める事となった。</p>
17	<p>身体障害者雇用で、契約社員の仕事をしていたが雇用者である事務課長は、身障者考慮せず見て見ぬふりをして出来るだけ私に関わらないようにしていた。</p>
18	<p>就職するときに目が悪いことを理由に断られた。</p>
19	<p>職業に制限があること。</p>
20	<p>前所属課人事担当管理職から異動先へFAX設置を依頼し、本人も再三設置を依頼したが、4 か月間にわたり担当総括主査が放置、同期間人事担当管理職も放置した。5 か月目に設置されたが実務実態を与えないため、使用する必要のないままの状態になっている。</p>
21	<p>9 か月にわたり人事担当管理職が職場で誰とも話さなくて済む過少業務しか与えず、実質会話の機会を奪った状態であるのに、手話研修を 45 分×3 回行わせ、見世物扱いしたうえで、手話を「あやとりの動きのよう」「ほとんどの職員は手話を初めて経験し、職場内の風通しも良く」とのメールを送りつけるなどしてからかった。</p>
22	<p>年度当初の業務の引継ぎを行わせない、年度当初 2 週間以上実務を与えず放置、職場ぐるみでの無視、関わりを避ける、書類を一切回さない、同僚による理由不明の金銭徴収、知人からの譲渡品を同僚から分けろと要求された。</p>
23	<p>事務分担表の明記事務を、9 か月に渡り一切関与させず、労務供給の債務を履行しない。</p>
24	<p>健聴者と私(聴障者)のどちらの給料をカットするか決める時に健聴者とくらべると聴障者は電話が取れない、打合せもできない、という理由で聴障者の自分の給料カットされた。(健聴者は給料アップ)。許せない。真面目に仕事に取り組んでいるのに。</p>
25	<p>就職先での事。自分の意思、人のいじ悪、バカとのぼう言。雇用では給料は最低。給料制から時間給に…</p>
26	<p>言葉、会話が上手く出来ない為、声をかけられても答えられず、きげんが悪い様に思われていた。物事の理解がない為、仕事の説明を受けても本当にどこまで判っているかわからない時があると思います。</p>
27	<p>勤務先の以前の上司の時、怒声を浴びせられることが多く耐えられなくてパニック状態になる事が多くなり叱られた様子を寝言にまで言うようになった。情緒不安定となり退職を言われた。20 年も勤めていたのに本人も家族も悩んだがたまたま会社を訪れた兄が虐待されていたのを見て、会社に申し入れ、又、障害者職業センターに相談し、ジョブコーチとして会社に入ってもらったりした結果、今では落ち着いて楽しそうに勤めている。</p>
28	<p>会社が倒産して今回職さがしをしているが障がいがあるというだけで差別されていると感じる。ハローワークはよく世話をしてくれるが、応募する会社や社会全体に障がい者だから、残りもの、あまりもので我慢しろと</p>

	いう偏見と傲慢さを感じる。役所ももっと障がい者に門戸を開いたらどうか。(仕事の上で)
29	就活の際、職安で障害者だから事務仕事を進められた。
30	社会人になってからは、仕事の上では出来て当たり前だといわれてきた。
31	ハローワークの手話通訳者が月2回の午後の時間帯だけ。ろうあ者の就労機会が他の障がい者・健常者と比べても非常に少なすぎる。
32	入社当時は、部会義に出てもわからないから出なくても良いと言われた。
33	職場の会議や勉強会に手話通訳者をつけてくれない。同僚が筆談してくれるが、長い話をしているのに短い文章になっていたり、皆が笑っているのに笑った内容を省いたりしているので、話の内容が理解できない、情報が足りない状態。(手話通訳者派遣制度について説明したが、情報漏えいの問題で利用できないと回答)
34	耳が聞こえないと事前に伝えて、会社の面接に行ったのに、職場に耳の聞こえない人がいませんし、コミュニケーション方法がわからないと言われ、耳が聞こえないという理由で採用されなかった。時間と運賃の無駄だった。
35	手話通訳者と会社の面接に一緒に行った時、入社時の同僚とコミュニケーションを取れるか試され、手話通訳者はずしてほしいと言われた。
36	会社で就職時、障がい者は嘱託採用された。今も嘱託採用がつづいている。
37	重複障がい(性同一性障がい・精神障がい 2 級(発達障がい・うつ病)・身体障がい 4 級)のある方が相談に行かれ、否定・拒否等の対応をされた。 ・民生委員のところに相談に行ったが、男性がスカートをはいているので「そんな格好でこんといて」と言われ、相談対応してもらえなかった。 ・ハローワークに行ったが、「あなたみたいな人ができる仕事はない」と言われ、対応してもらえなかった。 ・サービスを利用するのに条件を言われた
38	現在、作業所に行っているが、報酬が少なく生活ができないので、ハローワークで相談したい。
39	就労での差別(不当解雇)となるが例に職場での差別が記載されていたため、こちらに記載する。ご本人は十数年ホームセンターで就労してきた。しかし店長が変わり、しばらくすると出勤日を減らされてしまった。ご本人の就労については職安や就業・生活支援センターが関わっていたが、ご本人は当事業所の地域活動支援センター I 型にも週1回通っておられた。職場でのことを地活サロンで話すことが多いが、勤務日数が減らされたため給与が減ってしまったという相談を受けることが多くなった。その後、数日してご本人から「職場へ出勤したが今日は従業員が多いので帰ってほしいと言われた。」と困った表情で職場から当事業所へ来所される。自宅を出る前に店舗側から何の連絡もなく、出社するとすぐに帰らされていたようであった。そのまた数日後、ご本人から当事業所へ突然電話があり「今日も出勤すると店長から帰って欲しいと言われた。それが嫌なら辞表を書いてほしいと言われたので辞表を書いて退社した。」と報告があった。ご本人に辞表を取り下げてもらうよう話を行ったが「会社を辞めてしまってこの先どうなるのか？」という不安でいっぱいであったため、こちらの話も余り通じず、職場から当事業所へとりあえず来所してもらうこととなった。
40	知的障害を持った方の母親から本市虐待防止センターに電話があり、通所している作業所で従業員から「もっと早く作業をしろ」といったことを言われ、本人が作業所に行きたがらなくなっているのでは何かしてほしいという相談。本人は知的障がいゆえに新しい作業を覚えるのが苦手であり、そのことは従業員にも伝えてい

	るのにそのような対応が改善されない、とのこと。
41	2年前に仕事中の事故で怪我をし、労災の認定を受け休職、その後左腕の機能障がいと診断され、身障手帳3級を取得し、職場復帰した人からの相談。運送会社に勤めており、事故の前は車の運転をしていたが復帰後は左腕に障がいがあるため運転ができず、事務所で事務をしているのだが、社長を含め会社の人間から労災を受けたことを理由に嫌がらせを受けるようになった。内容としては、使えない左腕を使うような仕事を強いられる、無視される、書類を隠される、ミキサー車を幅寄せされる、など。本人はまだこの会社で働きたいと思っているので、相談できる機関はないかとのこと。
42	職場で、いじめがあり体も心も辛く、先週金曜日にも欠勤してしまった。身体的な症状は、胃腸の調子が悪く、普段通院している整形外科から胃腸薬を処方してもらって飲んでいるとの事。明日も出勤だが出勤できるかわからない。自信が無くいじめも辛い。暑い時期になると、頭痛がひどくなり、毎日市販の陣痛剤を飲むようになることを、療育手帳の更新時に相談しようかと思う。
43	現在、障害者雇用でスーパーの就労している。脳性麻痺があり、加齢に伴い、頸椎症性脊髄症ということで、腰や肩が痛くて仕事をするのがしんどくなった。勤務時間を変更してもらい、疲れた時には休憩を取るように許可を得ている。しかし立ち仕事で1時間くらい立ちっぱなしの時がある。体の負担についても考え、勤務時間の短縮をしたり、細目に休憩を取るように配慮してもらっているが、勤務時間を短くすると給料が減るし、障害者雇用のため昇給がないので給料が減るのは嫌。他のパートの人は昇給があるのに障害者雇用ということで昇給がないことで余計にやる気が出ない。
44	現場の管理者や人事担当者に、有給休暇の取得の相談をしているが承認してくれない。労基署にも確認したが、労基法違反になるのではないのか。どのように対応したらよいのか。(就ポツ)
45	採用時に障害者雇用枠での求人票に記載されていた職種に応募。就職後1年半経過しているものの清掃中心の業務ばかりで、求人票記載の業務に取り組めていない。(就ポツ)
46	最低賃金が引き上げになっているものの、自分の賃金には反映されていない。(就ポツ)
47	現在正規雇用で働いているが、障害の程度が悪化している。職場で出勤日数を減らしたいと思っているが、専門職なので代用がきかず、上司にも相談しにくい。専門的に間に入って相談、調整してもらえないか。
48	障害者枠でのパートをしているが、周りの理解がなくて困っている。噂話をされたり、自分だけ上司から文句を言われたりする。
49	発達障がい者のケースで、一般就労しているが人事の担当者が障がいの事を理解してくれていても、現場レベルでは理解してもらえない。そのため現場で働く同僚に理解してもらえず、周囲から注意される事が多い。特に現場の担当である主任が人事異動で変更になるたびに問題となり、家族にまで苦情が入る。このような人事と現場での理解に隔たりがある場合で、企業として本人の障がいを理解して特別な対応した時に、現場からは「本人が守られることで他の職員が無理をしてカバーをしなければならない。本人と他の職員との処遇に差が生まれて、他の職員から不満が発生している」などの意見もある。そのことで本人と現場の同僚たちの間に溝が生まれて離職してしまっているケースがある。その他に聴覚障がい者の方からは、周囲の音が聞こえないので危険、顧客と話しが出来ないなどを理由に面接を断られると言った相談があったが対応は出来ていない。
50	難病(SLE)の方で、就職したいが病気を理由に断られることもある。
51	〇〇市人権協会に委託する前より、継続的に相談・支援を行っていたケース。知的障がいを持つ方で、作業

	所で就労していたが、障がい者枠で一般企業に採用。就労後、職場の人から、嫌がらせを受けたと思い、地域就労支援の相談員に相談した。
52	A社に勤務している障がい者から「一人の従業員から差別的発言・暴言(障がい者だから、ここに就職できた)やいじめ的な行為(何をするにも文句をつけてくる)を受けている」との相談があった。
53	双極性障がいのある方からの相談。行政機関に障がい者雇用枠(正職)で採用されたが、配属された職場には社会人採用として採用したと伝えられ、障がい非公開になっていた。自分としては、開示して就職したつもりなのに社会人採用として過度な機会を周囲からかけられて、精神的にしんどい。
54	本人からの訴えで職場訪問し確認すると、同僚に「(相談者が)」「仕事が出来ないのに、私達と同じ給料をもらって…」と言われる、との事であった。本人は、職場で孤立した状態で勤務していた。
55	職場実習を経て、製造会社に製造職として就労となるが雇用となると清掃業務がある等、業務内容が違った。
56	一般枠で就職するが、中堅になり後輩を指導する立場になり、協働しての業務が困難になり、分限免職の話が出てくる。上司が替わって、発達障害の配慮がない中で、ご本人は抑うつ状態にあり、休職する。