

障害者差別に関する相談事例について（1）

＜事 例＞

相談者	男性（障害者本人）障害種別：精神障害
相談内容	<p>＜不当な差別的取扱いに関する相談＞</p> <p>相談者は、看護師として医療機関に勤務中の精神障害者。</p> <p>勤務先には、自身が障害者であることはクローズして採用されたが、通勤手当に係る手続きの際に、精神保健福祉手帳を所持していることが判明。それと同時期に、当初予定していた深夜勤務のシフトから外されてしまい、また、業務習熟度に係るチェックリストを渡され「これを全項目クリアしなければ夜勤を任せることはできない」と看護師長から告げられた。</p> <p>同時期に採用された看護師は皆、夜勤を行っているのにもかかわらず、自身だけが別の取り扱いを受けることとなり、上長には是正するよう要望したが、改善される様子は全く見られない。</p> <p>障害を理由とした差別的取扱い是正のため、当課に相談するに至る。</p>
対応	<p>＜事業者への事実確認＞</p> <p>同医療機関の総務課へヒアリングを実施した結果、相談者（障害者）に夜勤を行わせない理由は「業務の習熟度が足りないこと」であり、障害を理由とした差別的な取り扱いではないことが判明した。相談者が障害者であることが判明する以前から、業務習熟度についての協議はしており、仮に相談者が障害者ではなく健常者であったとしても、同様の判断および対応を行ったとのことであった。</p> <p>ただ、チェックリストの項目については、一部、『担当患者の外出対応（※担当患者がつくのはある程度の勤務経験を経てからとなるので、この項目をクリアするには長い期間を要する）』など、適当でないものが含まれていたため、看護部にも確認し、必要に応じて調整すると回答。</p> <p>⇒一般的に看護業務は、専門性の高い知識および経験を求められるものであり、日勤業務（通常業務）を十分に行えるようになってから夜勤業務に従事させるという組織的判断が、ただちに誤っているものであるとは言い難い。本事案は、障害者差別には該当しないと判断。</p> <p>⇒当課より、相談者に架電し、本事案が障害者差別として認められなかった旨を説明。相談者より「正直、個人としては納得のできる結果ではなかったが、差別ではないと判断するに至った理由については理解ができる」と述べ、最終的に了承を得た。</p>