

祝？100周年 シバタ工業・柴田充喜社長

# 障がい者雇用(障害者雇用促進法)は どうなっているの？

**合理的配慮の提供は義務です 解雇撤回！**

**「安心して生活していける」・・・そのなかに障がい者がいますか？**

会社創立100周年を迎え、柴田充喜社長は、「お客様のニーズに的確に応え、常に新たな価値を想像し、広く社会に貢献することを追求し続けてまいりました。安心して生活していける環境や美しい自然の景観を次の世代に引き継ぐため、次の100年も品質にこだわり、信頼されるものづくりとさらなる高い目標に挑戦してまいります。」(会社ホームページより)といます。社長の視野に障がい者が見えているの？と疑問を抱く事態が社内で起きています。

**法律は63年前、事業主の雇用義務は47年前、合理的配慮の提供は4年前から**

障害者雇用促進法の前身である身体障害者雇用促進法は1960年に制定され、1987年知的障がい者も適用対象となり障害者雇用促進法に改称、2006年に精神障がい者も適用対象となりました。1976年に事業主に雇用が義務付けられ、2016年には障害者差別禁止規定や合理的配慮の概念が導入され3年後の2019年に事業主に合理的配慮の提供が義務付けられています。

今日では「障害」のとらえ方も整理され、本人の医学的な心身の機能の障害を指すもの(医学モデル)ではなく、社会における様々な障壁(社会的障壁)によって生じるもの(「社会モデル」といいます)とする考え方が世界の潮流になっています。

**誰が障害者職業生活相談員なのかも知らさず、解雇はありえない**

事業主は、障害者を雇用し、雇用の安定を図るように努めなければなりません。そのために、障害者を5人以上雇うと、社員の中から「障害者職業生活相談員」(「相談員」という)を選びます。「相談員」は、障害者の職業生活全般において相談・指導にあたり、障害特性に十分配慮した雇用管理に努める人です。言い換えれば、障がい者のよき理解者、味方なのです。

ところが会社では、誰が「相談員」なのか? 「相談員」がどんなことをしてくれるのか? 障がい者に一切知らせません。障がい者が、相談する相手もわからず、生活リズムを立て直せないでいると解雇です。一般の社員以上に合理的配慮が求められる障害者雇用なのですが、これが会社の実態です。

私たちは、シバタ工業が障害者雇用促進法の遵守はもちろん、明石市内の障がい者雇用ブ部門でトップランナーとなることを願っています。市民の皆さん、ご声援ください。

**連帯**

誰でも1人から入れる

**連帯ユニオン**

シバタ工業分会 06-6583-5549

