

障害者雇用促進法

「合理的配慮の提供」は会社の義務

ところが…シバタ工業・柴田充喜社長は 障がい当事者も 主治医も 地域の 支援機関も無視して合理的配慮？

「相談員」は有資格者の社員

事業主は、障がい者を雇用し、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、障がい者を5人以上雇うと、資格を持った社員の中から「障がい者職業生活相談員」を選び、ハローワークに届出ます。

「相談員」は、職業生活全般（職場はもちろん家庭、地域も含め）について障がい当事者が困っていること等について相談・指導にあたります。障害特性を理解して、障害特性に配慮した雇用管理に努める人で、障がい当事者のよき理解者です。

といっても、就業の継続や人生の様々な出来事を乗り越えさせるための支援ですから、「相談員」一人では限界があり、外部の専門家（主治医や精神保健福祉士、地域の支援機関）と協働して限界を乗り越えるようにしています。

誰がその「相談員」なのか教えないばかりか…

会社は、2000年10月に総務部長(当時)の板崎聡さんを、2020年9月に現総務人事課長の小笠原かよりさんを「相談員」に選任して届出ました。

Aさんは、入社19年目です。5年前にてんかんで精神障害保健福祉手帳を持つようになり、障がい者雇用となりました。ところが、会社はAさんに誰が「相談員」なのか？「相談員」がどんなことをするのか？何も教えませんでした。また、Aさんに困ったことが発生したのですが、誰に相談したらいいのかもわからず困惑していたのですが、「相談員」から声をかけられることもありませんでした。

主治医や地域の支援機関に相談することもなく…挙句に解雇

Aさんは、2022年11月交通事故で、2023年1月緑内障で休業しました。休業から復帰する際には、てんかんで障害者雇用ですから、「相談員」はAさん、主治医はじめ専門機関と連携をとって「合理的配慮」を提供するものですがそれもなく、Aさんは休業後に何日か欠勤をしました。この時の欠勤が、解雇理由の一つにされています。主治医や専門の機関と連携ができていたら、違った結果になっていたと思われます。

これが会社の実態です。私たちは、シバタ工業が障がい者雇用を充実させ、名実ともに明石市内の障がい者雇用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、シバタ工業の現実を直視していただき、私たちユニオンをご支援・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

