

# シバタ工業の障がい者雇用は どうなっているのでしょうか？

## 8.29 ハローワークの雇用指導官が指導に入る

### 障害者職業生活相談員は 47 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、1976 年事業主に障がい者雇用が義務付けられ、あわせて障害者職業生活相談員（以下「相談員」という）が制度化されました。1987 年には知的障がい者も適用対象となり障害者雇用促進法と改称されました。2006 年に精神障がい者も適用対象となり、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ました。

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。

### 「相談員」の選任、届出はOK

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、障がい者を 5 人以上雇うと、資格を持った社員の中から「相談員」を選び、ハローワークに届出ます。（障害者雇用促進法第 79 条）

会社は、2000 年 10 月 26 日前総務部長の板崎聡さんを、2020 年 9 月 3 日総務人事課長の小笠原かよりさんを「相談員」に選任、届出しています。

### 「相談員」は、障がい者社員のよき理解者

「相談員」の役割は、職業生活全般（職場はもちろん家庭、地域も）について障がい者社員が困っていること等について相談・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、障がい者社員のよき理解者、味方なのです。

また、「相談員」が一人で問題を抱え込まないように、社内の支援体制を整える、ハローワークはじめ外部機関が助言するようになっていきます。（資格認定講習テキスト）

### 誰が「相談員」なのか教えない会社

ところが会社は、誰が「相談員」なのか？「相談員」がどんなことをするのか？障がい者社員に一切教えません。困ったことが起き、障がい者社員は相談する相手がわからずに生活リズムを立て直せないでいても、「相談員」が声をかけることはありません。そして、解雇です。一般の社員以上に合理的配慮が求められる障がい者雇用ですが、これが会社の実態です。

私たちは、シバタ工業が名実ともに障がい者雇用を充実させ、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

