**就労リング　ファシリテーターマニュアル ver.1**

**Session１**

①アンケート記入（10分）※ゆっくり記入する人がいるため，8分経過したら「あと２分位で・・！」と声をかけると良い。

※アンケートの記載漏れが内容に，回収者は名前，表裏を必ずチェックする。

②「就労リング」の概略説明（3分）

●2012年は，がん対策基本法の改正の年

●がんと就労が重要視されてきた

●山内班が構成され，病院でのモデル作りを課された

●医療者も就労についてのプロではない

●そのために，宿題にさせていただくこともある

●これはグループ介入であり， 「就労リング」と名づけた

●これは研究であるため，まずアンケートに記入していただく

・座席表の配布・記入方法　※座席は毎回同じにすることも説明する。

③スタッフ自己紹介（5分）

④参加者自己紹介１（10分）

「お名前と病気のことについても差しさわりのない範囲でお話してください。」

⑤参加者自己紹介２（10分）

「今度は，ご自身のお仕事について，おひとりずつ教えてください」

・参加者の会話の中から⑥につながる，事例をピックアップする

　　　　　　　　　※④⑤は，2回２周させて，1人２回話すことが大切。

⑥問題解決技法を用いた介入（10分）註：ここで誰を取り上げるのかが難しい

「では，○○さんの事例についてみんなで考えてみましょう。○○さん，あなたの事例をみんなで話し合ってもいいですか？」

　　・他の参加者の意見を聞く。※「それについてどう思いますか？」投げかけ１周させる。

　　「○○さん，少し解決につながりましたか？」

⑦時間が余った場合は，⑥を繰り返す。

【取り上げた方がいい事例】病気になって衝動的に辞めてしまったケース，上司や同僚には病気について言えてないケース，病気を告げたところ不利益を生じているケース，など。

※「皆さんで考えましょう」は，問題解決技法では大切な問いかけ。今おきている問題でなくても。今後起こることへの学びになるので，1人１人の発言を求めること

⑧【再就職の際に，履歴書に病気のことを書くかどうか】はほとんどの患者さんが共通に持っている悩みである。それに対しては

・履歴書はさまざまなフォーマットがある。最近では，健康状態を書かなくても良いフォーマットもある。会社から指定されたフォーマットがなければ，自身で健康状態が含まれてないものを選ぶのも１つだろう。
（インターネット上で雛形が配布されているので，自分にあったものにアレンジするのも良い）

・その場合「健康状態：良好」と書いてもよい。（この時点で必ずしも乳がんについて会社に知らせる必要はない）

・面接では，まず自分自身がなぜこの仕事を志したのか，アピールできるポイントは何か，等，ポジティブな面を積極的にPRする。その上で，「何かほかにありませんか？」と訊かれたら「「月に（または３ヶ月に）１回は病院に行かせてほしい」と伝えた方がよいだろう。それに関して理由を問われても「私用のため」と答えるのみで，それ以上質問された場合には「個人的なことなので・・」と質問を遮ることもできる。（**注１**）

⑨　翌週使用する資料を配布

「次回はこれを使ってもう少し深く話し合いたいと思います。目を通してきて下さい。」

**注１**：このような返答をすることは可能であるが，就職のための面接の場面で隠すことが果たして就労に繋がるかは疑問である。きちんと話さないと「何か重い病気なのではないか」等，会社側も推測するだろうし，不明な点が少しでもあれば採用は見送るであろう。雇用契約の解除（＝解雇）が非常に制限されている日本においてはどうしてもそのような傾向にならざるを得ないのが現状である。
幸い，がんに対する世間の偏見は比較的小さい。就労に支障がないのであれば，病名を話しても良いのでは？がんと言うのが難しければ，「ちょっと腫瘍が見つかって」とかではどうか？

**Session2**

４－９頁配布済み

① 今回から参加した方の自己紹介，診断までの経緯，加療内容，今後の方針。仕事についての経過。(2分)

②前回より参加している方から今回参加した方への自己紹介(治療内容，仕事の経過)，スタッフからの自己紹介 (3分)

※このセッションはレクチャー中心となるが，ファシリテーターが答える必要はなく，参加者の問いかけ「○○さんはどうでしたか？」と投げかける。

※不明な点や曖昧な部分は宿題として次回返答を約束する。どこにだれにどう確認するば良いかきちんと回答し，自分で解決できる道標を明確にすること。

③緑本 01 「就労環境について知っておきたいこと」レクチャー (5分) ４頁目

・中小企業は95％

・あなたの労働条件を知っていますか？

　労働条件通知書or労働契約書の有無，就業規則の有無，見たことがありますか？

・雇用形態の違いを説明：派遣の場合には時給・・「皆さんの場合は？」

・労働法はパート・アルバイトもカバー

・労働条件通りに働いている限りは，その契約の範囲内において（**注２**），自己の権利も主張できる。会社は，病気の罹患が理由で，労働条件を変更できる。会社はがんになったという理由だけで（**注３**）一方的に解雇できないが，欠勤が多い等，労務の提供ができない，または不完全な場合には解雇理由になる。

→実際の場合を参加者に聞きながら進める

**注２**：労働者は会社との労働契約上，仕事に就く能力があることを前提に，「完全な労務の提供」を行なう義務がある。まずその義務を果たしていることが前提。

**注３**：私傷病により労務の提供ができない，または不完全である場合に，義務が果たされない（＝契約内容が守れない）ことを理由に労働条件（＝契約の内容）を変更することができるという主旨。その下の「欠勤が多い場合には解雇理由になる」というのも，同様の主旨。

④緑本 02 「がんと診断されたときに」レクチャー(15分)　 ７頁目

→右の表の内容を検討，参加者の経験や事例を用いる

・休暇制度について：年次有給休暇は何日？積み立て休暇は（**注４**）？（私）傷病休暇（**注５**）はある？

・休職制度について：私傷病休職制度はある？休職に入る要件，その期間は？

|  |
| --- |
| 事例：Aさんの職場では病気で休む場合，まず年次有給休暇を使うように言われています。有給休暇を使い切ってしまってもなお，労務につくことができず，会社からお給料が支払われない場合，お給料分をカバーするために，どのような公的な制度が使えるでしょうか？⇒傷病手当金（支給日より１８ヶ月）ただし傷病手当金制度は市町村国保にはない，協会けんぽ及び健保組合でも被扶養者，任意継続被保険者には支給されない |

**注４**：年次有給休暇の時効により消滅する分について，別途積立てることの出来る制度のことと思われる。大企業で導入。

**注５**：通常の年次有給休暇以外に病気休暇（有休）を設けている会社もある。積立て年休をそれに充てる場合も。これも大企業で導入。

⑤産業医について(５分)

　　→事例を用いて説明

・産業医　50人以上で必要。1,000人以上だと専任の産業医をおかなければいけない

・産業医の立ち位置は中立的と言うよりも会社寄りの可能性もある

・休職中は月に１回程度は病状を報告し，コミュニケーションを図ると良い（機械的ではなく近況なども含めて）

⑥企業の安全配慮義務について(1５分)

　　→事例を用いて説明

|  |
| --- |
| 事例：Bさんは休職中にリハビリ出勤を求められました。（電車に乗るだけ～段階的に）この場合，交通事故になった場合に労災の適応は？（**注６**） |

・企業の安全配慮義務

・定期健康診断も企業側の義務（**注７**）（労務に関連した疾患の有無をチェックするためのもので，私傷病を知られることではない。X-Pも病院でやっているのでやる必要はない（**注８**）

**注６**：通勤時の事故であれば，労災ではなく，通勤災害である。通勤災害は使用者に責任がないが，労災保険から恩恵的に保険給付がなされる。
労災を規定しているのは，元々労働基準法の「災害補償」である。業務上の傷病については，使用者にその責任があり，本来は使用者が補償すべきものだが，使用者にお金がなかったりして補償がなされないといったことがないように，労働者保護の観点から作られたのが労災保険制度である。労災と通災では給付の名称も異なるのはそのためである。
事例の場合は，リハビリ出勤が労働でなければ，通勤でもないため，労災保険からの給付はない。労働であるとみなされた場合であっても，通勤災害であって，労災保険の給付は受けられるが，労災ではない。

**注７**：企業の義務でもあるが，労働者も健康診断を受ける義務を負う
（労働者安全衛生法　第66条5項）

**注８**: 確かに私傷病を知るために行うものではないが，労働者が私傷病にり患している場合，それを悪化させないことも企業の安全配慮義務に含まれている（増悪防止措置）。この義務を果たすためには，会社も従業員の健康状態について，知っておく必要がある。
また，定期健康診断について，外部の機関で受診することも可能だが，その場合費用は会社が負担しなくても良いことになっている。つまり自己負担である。また，労働者安全衛生法にて定められている項目について，会社にその結果を証明する書面を提出する必要がある。
（労働者安全衛生法　第66条５項）

⑦質問の受付(１０分)

22,23,24頁を配布（次回は高額療養費・失業手当などやります）

「次回はこれを使ってもう少し深く話し合いたいと思います。目を通してきて下さい。」

**Session3**

22,23,24頁は配布済み

※このセッションは，レクチャーの後，アンケートおよび参加者の感想を聞くため，時間配分をしっかり意識して行い，時間内に終了できるようにすること。

①緑本 06 「労働法の考え方を知ることが相談の基礎」レクチャー (10分)

→実際の場合を参加者に聞きながら進める

労働法は正社員だけでなく，パート・アルバイト・派遣社員などの非正規雇用の労働者もカバーしている。

労働条件は使用者と労働者の合意のもとに成立した労働契約の中身であり，どちらかが一方的に変えることはできないが，あくまでも契約なので，「変更したい」と言い出すことはできる。（欠勤が多い等，労務の提供ができない，または不完全な場合には解雇の理由になってしまうこともある：注２，注３参照）

トラブルや相談は社会保険労務士（社労士）「社労士は国家資格である」

②緑本 0７ 「雇用に関わる主な社会保険制度」レクチャー(10分)

→実際の場合を参加者に聞きながら，また質問形式で進める

●働く人が加入する社会保険とは

私たちは、就職すると、会社を通じて、様々な社会保険に加入します。

①健康保険：労働時間の長さや収入など、一定の要件を満たしている場合は，健康保険に加入する。保険者は「協会けんぽ」又は「健保組合」。（一部、共済[私学共済など]や、国保組合[医師国保など]もある）
　協会けんぽとは，健保組合を持っていない事業所の場合（**注９**）。年金も同様に一定の要件を満たしている場合に「厚生年金」と「国民年金」に会社を通じて加入。要件を満たさない場合でも，国民年金は20歳になれば全員加入である。「雇用保険」にも会社を通じて加入している。

**注９**：協会けんぽ＝小さい会社とは限らない。最近はどこの健保組合も財政が厳しいため，大企業でも持っていないケースも多く，その場合は協会けんぽになる。

②年金：同様に一定の要件を満たしている場合に「厚生年金」と「国民年金」加入。要件を満たさない場合でも、国民年金は20歳になれば全員加入である。

③「雇用保険」：加入している。

④「労災保険」：原則、会社の規模等によらず、すべての働く人が加入している。会社が保険料の全額を負担するので、本人負担はなし。

失業手当（基本手当）

退職して再就職するまでを支えてくれるのは「失業手当」（受給期間は退職翌日から１年間）。

ただし、働く意志と能力があること（すぐに働ける状況にあること）が受給の要件となる。すぐに働けない場合には、診断書の提出等により、その理由を証明すると、受給開始時期を延長できる。まずはハローワークに相談し、手続きを。（最長で３年延長可能，４年目の１年間受給可）

・「，離職日以前の２年間に被保険者期間が１２か月以上あれば、失業手当がもらえる。

　ただし、倒産や解雇等による理由や、心身の疾病等による理由で離職した場合は、離職日以前の１年間に被保険者期間が６ヵ月あれば良いとされています。

また、この心身の疾病による理由の場合は、自己都合退職であっても、給付制限（通常は３ヵ月）の対象ではなくなる（＝働ける状況であれば、すぐに受給できる）

・受給期間を残して早めに再就職すると、再就職手当がもらえる。

・退職時に「離職票」をもらう必要がある

・転職、再就職したときは、年金手帳と一緒に雇用保険被保険者証を会社に提出すると、年金と雇用保険の加入手続きを会社側が行う。

高額療養費の適用
健康保険限度額認定証については、これまで入院に限定されていたが，平成24年４月１日から外来にも適用されるようになった。事前に申請することにより、立替払いすることなく、高額療養費の適用が受けられる。事前申請できなかった場合は、従来通り立替た分について、後から高額療養費の申請を行い、払い戻してもらえる。

障害年金

初診から1年6カ月経過した時に障害の状態にあるか，65歳に達するまでの間に障害の状態（以前より身体機能が落ちていて生活や仕事に支障が出ている）場合。

がんでも受給できる場合がある。

障害厚生年金は１級から３級、障害基礎年金は1級と２級がある。非課税。

障害者手帳の等級とは全く関連がないので注意。

また、既に老齢厚生年金・老齢基礎年金を受給し始めていると、もらえない。

詳細は相談室へ。

傷病手当金の支給ルール（２８頁）

①会社を休んだ日が連続して３日（待期期間）あったうえで，４日目以降に休んだ日に対して支給される。

　支給額は、協会けんぽの場合、１日につき標準報酬日額の３分の２。

　待期期間は、有休でも構わない。また、所定の休日を含めても良い。

②支給期間は最長で１年６ヶ月間である

|  |
| --- |
| 初発と再発ではある期間経過していれば初発がんは「社会的治癒」したと考えられ，再発では新たに傷病手当金が支給される。 |

③資格喪失（退職）前日までに１年間以上被保険者期間があった場合，資格喪失時に既に受けていた傷病手当金を退職後も継続して受け取ることができる。（**注10**）

**注10**: 同じ会社で１年間でなくても良く，転職して途切れることがなければ被保険者期間は通算してくれる。また，健保組合から協会けんぽに移った場合でも通算可能。

|  |
| --- |
| 退職日に引き継ぎのために出社し給料をもらってしまうと「資格喪失時に受けていない」ことになり支給されなくなってしまう |

④質問受付(25分，終了時間に合わせる)

私的保険について（がんになった後も入れる保険はあるか？⇒事前に調べておく？）

　　→

⑤テスト(10分)・・残り15分で終了しアンケートに移る

⑥感想(5分)

　　→参加者に1人ずつきいていく