



がんと働く悩み Q&A 第7回

質問 副作用のため、通勤が困難です。よい方法はありますか？

全身倦怠感、痛み、排せつ頻度の変化などで、通勤に苦勞する方は少なくありません。もっとも重要なのは、投薬などで最大限症状を和らげることです。症状のため通勤に支障をきたしていることを主治医に伝え、もっと症状を押さえられないか相談しましょう。

通勤中にトイレの途中下車が必要であれば、通常より早く家を出て通勤時間を十分確保することが必要です。通勤途中の駅やコンビニにトイレがあるかどうか、事前に把握するのもよいでしょう。

加えて、勤務先にフレックスタイム制度がないか、勤務時間の変更が可能かどうか、一時的に在宅ワークにできないか、などを確認し、会社と相談してみましょう。その場合、そのような配慮が必要になる期間のおよその予想も伝えると、会社側も対応が楽です。期間のめどについては、主治医に相談しましょう。一見健康に見える人が使う「体調不良バッジ」も役立つかもしれません。

(国立がん研究センター がん情報サービス「がんと仕事のQ&Aがんサバイバーの就労体験に学ぶ 第2版」より)

スタッフからのアドバイス

治療を続けながら働くことの最初の難関(ハードル)は通勤です。今まで何気なく通勤できたものが、辛くなります。でも、これを乗り越えたら、仕事を続ける自信にもなります。

まずは、頭の中で通勤を再現してみます。あそこは坂道…？エスカレーターはここ…？などと、地図を使うのも効果的です。そして体調が良い時に(動きやすいスタイルで)会社まで出かけてみましょう。今まで5分で歩けたところが20分かかってしまうなんてこともあります。慣れたら通勤時間帯に練習してみます。今のご自分にとっての通勤感覚をつかみましょう。座席の空き具合も車両によって違います。

車通勤の方はコンビニの場所も要チェックです。トイレや万が一の助けを求めるとき、知っていれば早めに対処できます。朝夕の通勤運転中のイメージもつかんでおきましょう。

準備の後は、いよいよ復帰です！どれだけ時間に余裕を持って出かけるかも考えましょう。主治医の先生や職場の方の協力を得ながら、少しずつ進んでいきます。

必ず自信がついてきます。応援しています。



ヘルプマーク
知っていますか？



体がつらいのに
エレベーターや優先座席を使うの
をためらっていませんか？

そんな時の強い味方
「ヘルプマーク」

ヘルプマークとは義足や人工関節を使っている人、内部障害や難病の人、妊娠初期の人など、援助や配慮を必要としていることが、外見からはわかりにくい人が援助を得やすくなるよう作られたマークです。

各市町村障害福祉担当課や県の保健所に問い合わせましょう。

インディペンデント通信

がん患者さんの自立・自律を「働く」ことを通じて支援する
社会保険労務士と専門家らで立ち上げた市民活動団体のお便りです。

第9号
2019春

遺言(ゆいごん) —あなたの最期の思いを実現するために—
遺言は資産の多い人だけがするものではありません。

患者さんの相談の中で、「働く」悩みが一段落した後、「そんなにたくさんではないけれど自分の財産をきちんとしておきたいんです」とおっしゃることがあります。自分のことは最期まできちんとしておきたい。そんな方のために、遺言についての基本的なことを知っておくことは大切なことかもしれません。



「遺言」は、「自分の財産を誰に渡すか」を書いておく文書です。方式はいろいろありますが、代表的な「公正証書遺言」と「自筆証書遺言」の2つについて説明します。

公正証書遺言

公証役場で作る安心確実な遺言です。

公証人が作成します。証人2人の立会いのもと、本人が遺言書に署名と押印をします。手数料はかかりますが、不備のない遺言ができます。原本は公証役場で保管されます。また、病気などで公証役場に行けない場合には出張してくれます。

詳しくはこちらへ→



自筆証書遺言

遺言者本人が自分で書いて保管しておく遺言です。

簡単で費用もかかりませんが、失くしたり、内容や形式に不備があると無効になるおそれがあります。本文と日付と氏名を書いて捺印しますが、文字を間違えた時の訂正の仕方が決まっていますので、注意が必要です。(法律の改正により、一部パソコンで作成することができ、法務局で保管してもらうことが出来るようになります。)

詳しくはこちらへ→



詳しくは弁護士、司法書士などの専門家に問い合わせましょう。

遺言は何度でも書き換えることができます。

遺言を作ったとしても自分の財産は自由に使ってもかまいません。

自分の最期の思いを遺すツールとして活用してはいかがでしょうか。



ご質問・ご感想など、どんなことでも構いません。あなたのご意見お待ちしております。

がん患者さんの就労支援 インディペンデント

とよた市民活動団体登録番号 A17002

(代表) 天野 初音 (社会保険労務士)

〒473-0906 豊田市竹町谷間 120-1 Fax: 0565-47-7866

✉ independentworklife@gmail.com (メールアドレス変わりました)



がん患者さんの就労支援
インディペンデント
公式 HP&SNS はこちら

ホームページ



Mail



facebook

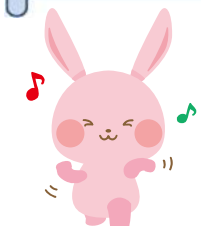


Twitter



今月のがん標語

風そよぎ、うぶ毛が揺れるうれしさよ (豊田市 Hさん) 皆様からの標語をお待ちしています



新インディちゃん

ゆうこりん、わかる？
だって明日は有給休暇
を取ってデートなんだ
もん。

あれっ、インディちゃん。
すっごくイメチェン!!!

インディちゃんは有給休暇を上手に
使っているのね。では、今日は年次
有給休暇のお話をしましょうね。



社会保険労務士
ゆうこりん

有休って年次
有給休暇のことなんだ。何
日もらえるの
かな？

1. 年次有給休暇とは？

年次有給休暇は、所定の休日以外の日に仕事を休んでも賃金を払ってもらえる休暇のことをいいます。略して「年休」、「有休」ということもあります。

労働基準法において、労働者は
要件1. 雇入れの日から6か月
継続して雇われている。
要件2. 全労働日の8割を出勤
している。



要件1と要件2を満た
していれば年次有給休
暇を付与されます。

表1と表2を見てください。
毎日働く人と、パートさんなど
働く日数が少ない人では年次有
給休暇の日数も違うのよ。

表1 年次有給休暇の日数

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

表2 パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない人に対する年次有給休暇の日数

週所定労働日数	1年間の所定 労働日数	付与 日数	継続勤務年数							
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上	
4日	169日～ 216日	7日 5日 3日 1日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

表2の中で太枠
で囲った部分に
あてはまる労働
者は、2019
年4月から義務
づけられる※「
年5日の年次有
給休暇の確実な
取得」の対象と
なります。

パートさんやアルバ
イトさんでも、2つ
の要件を満たせば年
次有給休暇がもらえ
るんだね。

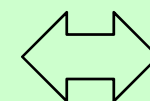
あなたもインディペンデントの仲間になりませんか？
がん患者さんの就労支援インディペンデントは
会員を募集しています。

編集・校正をやってみたい人も募集しています。

お問合せは independentworklife@gmail.com まで

2. 年次有給休暇を取る日は指定できますが、会社の業務が忙しいと変更してもらうことがあります。

年次有給休暇を取る
時季は、労働者が自
由に指定できます。
(時季指定権)



その指定した時季に年次有給休暇を
取ると、会社の正常な運営の妨げに
なる時は、会社は別の時季に休日
を変更することができます。
(時季変更権)

平成30年の厚労省の調査では、1年間に企業が付与した年次有給休暇日数は労働者1人平均18.2日で、そのうち労働者が取得した日数は9.3日で取得率51.1%です。政府は2020年までに70%を目指しているの。そこで今年の4月から誰もが有給休暇を取るように労働基準法が改正されるのよ。

3. 4月1日から、年次有給休暇を取らないと
会社が取る日を決めなくてはなりません。

※2019.4.1から

会社は年5日の年次有給休暇を労働者に取得させることが義務となります。(対象：年次有給休暇を10日以上付与される労働者) 会社は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません(「年5日の年次有給休暇の確実な取得」)



詳しくはこちら→

年次有給休暇は計画的に取りましょう。プライベートが充実すると生き生きと仕事もできるのよ。

有休は頑張って働い
ているご褒美ね!

明日のデート
ますます楽し
みだなあ。

今さら聞けない ~第3回~ 休日・休暇・休業

- (1) 休日 = 労働義務のない日(働く義務のない日)
- (2) 休暇・休業 = 労働日(働く義務のある日)にその義務を免除された日休暇と休業は法律上明確な区別はありませんが、育児介護休業法では短期のものを休暇、長期のものを休業と呼んでいます。
- (3) 法律で定められた休暇 = 年次有給休暇(継続勤務した年数に応じた日数を給料を払ってもらいながら休める休暇)
- (4) 法律で定められた休業 = 産前産後休業、育児休業、介護休業(基本的に給料は払われないが会社により払われる場合もあります。) 社会保障給付(出産手当金、育児介護休業給付金)あり
- (5) 法律では定められていない休暇 = リフレッシュ休暇、慶弔休暇、ボランティア休暇など企業独自の休暇(基本的に給料は払われないが会社により払われる場合もあります)

(日本労働研究雑誌「似て非なるもの企業内マネジメントの局面 休日と休暇・休業」より)