

標 記

みおつくし

第 2 号
第 6 号
2019 年 12 月

NPO法人パーチェット病協会
NPO 法人パーチェット病協会 〒800-0208 北九州市小倉南区沼
1-8-5 大本方



講演会詳報

「病気を持って働く時に

知っておくこと」

講師 社会保険労務士・江口勝彦先生

ただ今ご紹介頂きました社会保険労務士の江口です。「なんくるかふえ」には三年ほど前から出入りさせてもらっています。また、北九州市の難病相談支援センターで三か月に一度、労働問題や社会保障に関するご相談を承らせてもっています。

最近、年金問題が騒がれています。老後の生活は年金だけでは足りない、二千万円足りない、三千万円足りない、と騒がれています。少し冷静に見たほうがいいとは思いますが、確かに老後資金としては年金だけでは足りません。

私の父は八十歳近くになりますが、六十歳ぐらいから年金を貰っています。十八歳で就職して、そこそこ給料も良かったようですが、貰っている年金は二十万円を超えていません。年間で言えば約二百五十万円です。この父が九十歳まで仮に生きるとしましょう。そうしたら、一年間に二百五十万貰うわけですから、(六十

歳からの)三十年間貰ったら七千五百万です。それでも二千万足りないと言っているんです。

そうは言っても、老後の生活の中心はやっぱり年金になります。年金が今の制度のままでいいのか、もつと負担を増やしても北欧のスウェーデンのように全て年金で面倒を見る社会を目指すのか。私はこういう建設的な議論をすべきではないでしょうか。「年金制度なんか廃止しろ。自助努力だ。国なんかあてにならないのだから」という論調もありますが、それはちよつと違うのではないかと、私は強く思っています。年金制度を持続可能な制度に持つていてほしいと思つています。

本題に入つてまいります、傷病を抱える労働者の中には、働く意欲や能力があつても、(通院をはじめとする)治療と仕事の両立を可能にする体制が職場において不十分であるがために、就労の継続や復職が困難となつている場合が

少なくありません。傷病を抱える労働者の健康に配慮した職業生活を支援するのみならず、職場である事業所等の活力を維持し、より豊かな社会を築くためにも、治療と仕事の両立に向けた職場環境や支援体制の整備が大切です。きようは、治療が必要な傷病を抱えた労働者が、治療を受けながら就労を継続できるように、留意事項や取り組みのヒントを紹介していきたいと思つています。

「働き方改革」という言葉を聞いたことがあると思つています。安倍政権が言つている働き方改革には、少し疑問に思ふことがあります。休みがいつばい、労働時間が短い、こればかりに焦点を当て過ぎてゐるのではないかという気がします。今日は私なりに重要と思ふポイントについてご説明します。

一つ目は「同一労働、同一賃金」などの非正規雇用の処遇改善です。いまパートさんの時給は幾らぐらいでしょう

か。安ければ八百五十円ぐらい。多くても千円程度でしょう。一方で大学新卒の人たちの月給は幾らでしょう。仮に二十万円としましょう。一月に二十日、一日八時間労働した場合、月の労働時間は百六十時間になります。二十万円を百六十で割ると千二百五十円になります。何も職業経験のない新卒でさえ千二百五十円を貰つてゐるんです。さらに正社員ならボーナスがあります。これはおかしいでしょう。同じ仕事をするのだつたら、同じ賃金を払いましょう。同一労働、同一賃金、これを目指そうよというのが、「働き方改革」の最初のポイントになります。

二つ目は「賃金引き上げと労働生産性の向上」。(政府は経済界に対して)とにかく賃金をどんどん引き上げてくれと、盛んに言つてゐます。最低賃金もどんどん上がつてきました。自由民主党が、全国的に千円にしよう、全国統一最低賃金にしようとも言つて

います。なぜかという、外国人の雇用の問題です。外国人労働者は、賃金の高い都会に集まつて、最低賃金の低い鹿児島なんかには集まらない、小倉へは来ない。それを解消するために先ほどのようなことを言つている訳です。さらに生産性の向上を図ろうとも言つてゐます。

さらには「時間外労働の上限規制」、「女性、若者が活躍しやすい環境整備」、「高齢者の就業促進」、「病気の治療、子育てや介護と仕事の両立支援」、最後に「外国人人材の受け入れ」。こんなものが働き方改革のテーマとなつてゐます。両立支援の中には、育児、介護がありますが、難病患者との主な違いといえば、将来の予想がつくことです。とくに育児は予想がつきます。期限があります。一方で難病の人たちは将来の見通しがつけにくく、中長期の支援が必要です。また世間一般に、(難病について)誤つた認識をしてゐることによる偏見があるよ

うに思います。

治療と仕事の両立に必要な三要素という点、まず、「周囲の理解や協力支援」、次に「患者様自身の取り組み」、そして「体調、状況に応じた働き方」、こんなものが挙げられます。特にこの中でも大事なのが、お互いがお互いを支え合う、お互いさま精神や、職場との積極的なコミュニケーションだと思っています。

両立支援に関する社会の制度というと、まず休暇制度が考えられます。入院、通院、定期健診、体調不良の際に活用できる半日や時間単位の有給制度等があります。次に失効年次有給休暇。有給休暇の時効は二年ですが、それを積み立てる制度です。さらには私傷病の休職制度、治療目的のための休業休暇制度、入院して復職する際の慣らし出勤制度や短時間勤務制度。最後はフレックスタイム制度。フレックスタイムというのは自由出勤、自由退社ですね。遅刻とか早退という概念があり

ません。みんなが成熟した大人であれば、これは可能だと思います。フレックスタイム制度は最高だと思います。

次に、治療と仕事の両立を取り巻く現状と課題という点でお話しさせていただけます。病気を抱える労働者の九二・五％が就労継続を希望し、現在仕事をしていない人でも七〇・九％が就労を希望しているなど、治療と仕事の両立支援に関するニーズは非常に高くなっています。現実問題として、働かないと食べていけません。わが国は世界に誇る福祉国家で、最終的には生活保護という制度がありますが、基本はそれに頼ることなく、自分で稼いで何とかしたいと思うのが人の気持ちだと思います。病気を抱える労働者は、柔軟な勤務制度の整備や、治療・通院目的の休暇だけでなく、それらの制度等を利用しやすい風土の醸成、病気の発症予防・重症化予防の取り組み等を必要とし

ています。

労働者が治療と仕事を両立する上で必要だと感じる支援ということ、どんなことを皆さんは考えているかという点、まずは体調や治療の状況に応じた柔軟な勤務体制です。治療、通院目的の休業休業制度とそれを利用しやすい社会・風土の醸成です。働く人に配慮した診療時間の設定や、治療方法の情報提供、これは病院に対してですね。病気の予防や早期発見、重症化予防の推進。こんなことが、労働者を対象としたアンケート調査から明らかになっています。さらに、このアンケートでは病気に伴って所属する会社は変わらなければいけません、配置転換や雇用形態に変化のあった人が一四・五％いらっしゃいました。もともとトラックのドライバーをしていたけれども事務方へ変わったとか、もともと正規雇用だったけれども障害者雇用になったとか、短時間のパートに移ったとかです。また、退職した人の割合

は、非正規雇用労働者では二五％と、正規雇用労働者よりも高く、つまり正規雇用のほうが仕事を続けられているということ、治療と仕事の両立ができていた割合も、非正規労働者で四四・九％に対して正規雇用労働者は五一・六％と、若干高いというふうなことがアンケート結果に表れています。

次に事業者における制度間運用面の取り組み格差ということ、今度は、反対に会社側はどういうふうに考えているかということをお話しします。いまメンタル不調は本当に多いです。傷病や治療と仕事の両立の重要性に関する研修・教育の取り組み行っている事業者はわずか一割未満であるなど、両立への取り組みは、これからという状況です。治療と仕事の両立の実現を図るに当たって、多くの事業者が重症化・再発の予防や適正配置等、健康管理や労務、作業管理を課題としてあげています。しかし、産業医の配置

や、柔軟な働き方を支える事業所内の制度、治療・通院のための病気休暇制度の整備等、病気を抱える労働者を支える体制は、社員規模によって大きな差があります。私も「どんな会社がいいですか」とよく聞かれます。絶対とは言いませんけれども、大きな会社を探してください、といつも言っています。

それでは、いよいよここから本題に入っていきます。最初に就労前、次に実際に就職活動をする時、最後に実際に働き始めてから、この三つの時期に分けてお話ししたいと思います。

最初に就労前です。ご自身が就労についてイメージが持てるようにしていきます。働きたいけれども、何から始めていいのか分からないのでどこかに相談したいという時期です。

まず、働きたいのであれば、就労できる体調管理ができているかを確認してください。本当に働けますか？気持ちだ

けではないですか？自分が相談する側ではなくて、相談員になったつもりで考えてください。

「働きたいのだが、病院に相談しにくいので困っている」。この手の話もたまに聞きます。働くためには、今の病状や将来の見通しについてしっかり理解することが必要です。できること、できないこと、気を付けねばならないこと等を具体的に主治医に相談することによって、就職活動や職場において、周囲の人に対して、病気や障害、必要な配慮について理解してもらおうことにつながります。主治医に伝えるにくい場合には、院内の医療相談や身近な看護師、ソーシャルワーカー、いろいろならっしゃいます。おひとりで利用しづらい場合は、家族や友人とともに相談して、働きたい意志を伝えてください。よく、障害のある方とか、難病患者さん、がん患者さんから、「働きたくて相談したい

が、どこに行ったらいいですか、直接ハローワークに行けば良いのですか」と聞かれることがあります。ハローワーク以外にもいろいろと就労相談を実施している機関もあります。どこに行けば分からないうときは、まず福岡県難病相談支援センターにぜひ行ってください。センターでは、本人の治療状況や症状等を確認し、就労に向けてどのように進めていけばいいのか一緒に考えてくれます。同様の機関は北九州市にもあります。

さらにハローワークにも専門の窓口があります。これは後で説明しますが、病気のことについて伝えたくない場合は、その旨を伝えて相談することもできます。ハローワーク福岡東には福岡県内でただおひとり、「難病患者就労サポーター」という特別な方がいますので、お電話で予約の上、相談されても良いと思います。最初に申し上げた体調管理の問題ですが、体調が安定しないでも働けるか、という

結論から言って、体調が安定しなければ働きません。まず体調をコントロールすることが最優先です。どうすれば体調をコントロールできるのでしょうか。自分の体と相談しながら、主治医と相談しながら、コントロールできている方もいらつしやいます。適切な睡眠を取るとか、食事をしっかり取るとか、ストレスにならないような生活を日々心掛けるとか、いろいろあると思います。治療について主治医と相談し、働くことができると言っても、医師はしよせん他人ですから、自分でしっかりとコントロールしてください。病気のせいで就職できない、という方がいらつしやいます。病気があるから就職できないのではありません。病状をコントロールできないから働けないんです。

就職した後、周囲の人に病気のことを伝え、理解してもらおうと思うが、どうすればいいですかとよく聞かれます。

就職する前に伝えるべきかどうかという問題もあると思います。これは後々出てきますので、企業に対して病気のことを理解してもらうために、資料を手渡すなどして、仕事への配慮を的確に伝えることが必要です。ひとりで伝えづらいつきには、家族や友人、患者会、福岡県や北九州市の難病相談支援センター、難病患者就職サポーターに支援を求めていきましょう。

次は実際に就職活動を行う時期です。就労に関する相談窓口の利用、就労に関する制度について理解していきましょう。

まず、就職活動の面接で、自分の病気について伝えたい方が良いかということですが、聞かれれば基本的には嘘をついてはいけません。例えば、「何か難病を持っていますか」という風に露骨に聞く人はいないと思いますが、「定期的に受診していますか」のように質問してくる方がいらつしやるかもしれません。聞かれ

ば言うしかないと思います。ただ、自分の病気を伝えるか否かは、最終的には各自の判断で決定してください。

病状によって、伝えなくても問題が生じない場合は、あえて伝えないという選択もあります。ただ、職場の理解や協力が必要な場合は、伝えることで必要な配慮等を一緒に考えてもらうことにつながる場合もあります。就職して、職場での人間関係を築いていく中で、病気について伝えていくという選択をしている方もいらつしやいますし、人間関係ができてから言うという選択もあるでしょう。最終的には皆さんが判断してください。

二つ目。応募先企業などに難病患者に対する理解を促進していたかどうかのようなサポートについてです。私の場合、難病の方をはじめとして、障害をお持ちの方の採用を企業に打診する際は、事前にご本人と打ち合わせをした上で、雇用に当たって配慮が必要なも

のと得意としていることの両方を説明し、その方の全体の状況をお伝えする中で理解していただくことに留意しています。また、(企業側には)可能な限り電話連絡のみで済まさないで、面談の機会をつくつていただき、直接お話ができれば、他の窓口では紹介してもらえない(難病患者用の)求人を紹介してもらえないかと、そんなことないようです。障害者枠の中からは、難病患者枠というのはありません。ハローワーク福岡東には、難病患者就職サポーターが配置され、難病患者の就職支援を行っています。サポーター自身が求人確保しているわけではありません。福岡県や北九州市の難病相談支援センターと連携しながら、

難病患者に対する症状の特性を踏まえた、きめ細やかな就労支援や、在職中に難病を発症した方への雇用継続等の総

合的な就労支援を行っているということです。

就職に向けての課題を確立し、その課題の改善や就職に向けての準備を整えたい方は、その方の状況や過去の経験などに応じて、いくつかの選択肢があります。じっくりと時間をかけながら、仕事への準備や基礎的な訓練を受けたいという方は、就労移行支援であるとか、就労継続支援Ⅱ型、Ⅲ型といったような福祉事業サービスなどがあります。また、ある程度、仕事の準備が整ったという方に関しては、障害者職業センターが実施している就職前の職業能力等の評価や、準備支援プログラムなどがあります。職業に必要な技能や知識を身に付けたい方は、福岡県高等技術専門学校やポリテクセンター等で実施している公共職業訓練、あるいは、民間の訓練施設で行っている求職者支援訓練が考えられます。いずれも受講はハローワークへの登録や入試への合格等さまざまな要件があ

りますので、詳しくはお住まいのハローワークにご相談してください。

自分にどんな仕事ができるか相談したい場合ですが、福岡障害者職業センターでは各種職業適性検査を実施し、それでの結果を基に、適性のある職種を判断する手掛かりとなる情報を提供し、実際の求人状況と照らし合わせながら、これからの就職活動の進め方の助言を行っています。ハローワークでも、これまでの歴史に応じた職業相談を受けることもできます。

これもよく聞きますが、「障害者や難病患者に理解のある雇用者はどれくらいありますか」という質問です。理解のある企業数などは、正確な数字はつかみかねますが、福岡県では、障害を持つ方の就職人数は毎年増加するとともに、障害者雇用の義務が課せられている企業、従業員さん五十人以上のうち、この義務を達成している企業は約半分になるなど、障害者雇用の裾野は

広がっていると云えます。徐々に理解も広がってきているのではないかと思います。

実際の就職に当たっては、障害を持つ方と、企業双方の考え方や希望が一致しない場合もありますので、ハローワークや就労支援機関も活用しながら進めることが望まれます。

「在宅でできる仕事を教えてほしい」。これもよく言われる話です。一応、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構という中にチャレンジホームオフィスというのがあり、そこでまれに公開される場合があります。ハローワークに在宅勤務の求人が公開されることはまずありませんが、全くないわけではありません。高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページを見ていただきたいと思います。

実際の就職活動ですが、まず主治医に相談してください。「(主治医から)就労は可能と言われたので、すぐに仕事を紹介してほしい」という場合は、ハローワークに相談して

ください。働きたいと思っただけで、実際に今の体調でできるかどうか、すぐに就職できるかどうかについては、主治医や医療も含めた相談可能な福岡県や北九州市の難病相談支援センター等にご相談ください。



就職先を探すのに、(ハローワーク等の)相談窓口には根気よく頻繁に足を運んだほうがよいですかと聞かれます。

いい職場というのはすぐに埋まります。一つの求人にも多くの方が希望することも少なくありません。日頃から求人情報を収集しておくことは、早期に就職実現をするために必要な取り組みと言えます。

ハローワークなどの窓口へ相談に行くときに、一般の窓口か、難病・障害者対応の専門窓口かどちらかを優先すればよいか悩まれる方もいらっしゃると思います。難病を含む障害のある方向けの窓口では、専門知識を持った職員と相談できたり、難病を含む障害者雇用に関するさまざまな情報を得ることができたり、気になる求人への問い合わせや、応募条件変更の交渉などができたりするほか、一般向けの求人と、難病を含む障害のある方向けの求人の両方を閲覧することができる等の特徴があります。日頃は難病を含む障害のある方向けの窓口を利用していても、一般求人に難病のことを伝えずに応募することもできます。

具体的にハローワークへの求人があるのかという話ですが、今、非常に有効求人倍率が高い状況です。一般の求人と比較すると、数は少ないですが、難病を含む障害をお持ちの方の求人も日常的に出されています。また、一般求人の中でも、交渉によって難病を含む障害をお持ちの方でも応募が可能となるものが含まれています。求人状況は日々変化します。定期的にハローワークで確認されることをお勧めします。ハローワークの求人情報は、今、インターネットで見られますので、ぜひ毎日見てください。本当にいいところを探したいのであれば毎日見てください。

最後に、就職した後の話を申し上げます。

就労を継続していくために必要なことは、一にも二にも人間関係です。人間関係をしつかり持つておくことです。人間関係さえ良ければ、みんなが助けてくれます。絶対、人間関係を壊さないことです。

就職した後の体調について相談したい場合、多くの職場には、労働者の健康管理について相談できる窓口があり、健康管理の相談をしながら、職場への病気の理解を深めることもできます。また、そのような窓口がない場合は、福岡県、北九州市難病相談支援センターに、主治医への相談の仕方や、職場の理解、仕事内容への配慮等についてご相談ください。

通院のために平日でも休めるかどうか。上司や同僚に病気のことを理解してもらいましょう。事前に仕事量や内容の調整等について相談しましょう。また、体調が悪いときに休めるかと。同じように、上司や同僚に病気のことについて理解してもらいましょう。調子がいいからといって、いつも以上に頑張つて無理をしないようにしましょう。日頃から生活習慣を整えておくことが大切です。体調が悪くなったら早めに受診し、主治医に相談しましょう。体調が悪

く、休養が必要になった場合については上司に相談しましょう。当たり前のことですが、今の職場での仕事になじめないので転職したいという場合についてお話しします。仕事になじめないというよりも、人間関係に悩んでいる、ということも多々あるでしょうが、まずは転職したい理由を明確にしましょう。何がないのか、仕事内容なのか、勤務時間なのか、週当たりの勤務日数なのか、人間関係なのか。明確にしておかないと、次の職場でも同じ要因で再び転職することが起きることがあります。

「病状などで休む可能性がありますが、通院治療等のための欠勤に対する理解とサポートがある職場はどのぐらいですか」と聞かれることがあります。これは職場の規模や福利厚生制度によって一概には言えません。本当に職場の規模によって違います。大きな会社に勤めている方はがみついでいて欲しいと思いま

す。人間関係が悪くて、ストレスがたまつてどうしようもないというときは仕方ありませんが、日本は基本的に、転職すればするほど大体、状況は悪くなっていくようです。欧米では転職には自分のキャリアを売っていくというイメージがあるらしいのですが、日本は逆のようです。

体力面等の問題で働き続けることが難しくなつた場合は、まず主治医に体調に合つた仕事量や就労時間について相談していきましよう。上司、同僚に仕事について理解してもらい、労働内容の変更等、配慮してもらうためにどのよう働き掛けたらいいのか、福岡県、北九州市難病相談支援センターへもご相談ください。

次です。企業で働いていたが解雇された場合。解雇というのは、本人が辞めたくないと言っているにもかかわらず、一方的に辞めさせられることです。これは明確に法律違反です。雇つた人は解雇で

きません。これは大原則です。会社側は雇う自由があります。雇う自由はあるけれども、解雇する自由はありません。これは大原則です。しかし、実際に解雇は日常茶飯事に起きています。体のいい解雇はいっぱい起きていますけれども、ただ、企業もよく知っています。解雇して後で法的トラブルになると、会社がダメージを受けるというのは十分、分かっていますので、解雇をせずに、退職の勧奨をします。

解雇というのは一方的です。解雇というのはショックですから、解雇されたことによる心理状態をまず受け止めなくてはなりません。解雇理由と、本人がその理由に納得できているかを確認します。別に泣き寝入りする必要もありません。納得がいかなければ専門家を頼るといのも一つの方法かもしれません。そして、過去を清算したうえで、次の目標を一緒に探していきましょう。いつまでも引つ張って

いてもしようがないですから。解雇を受けたという場合はこの二つです。心理状況をまず確認しましょう。その理由に納得できるか確認しましょう。納得できないということであれば、専門家のほうへ行ってください。そして、次の目標を一緒に探していきましょう。

病状が悪化し、療養のために自ら辞めた場合、回復したら復職できるようなシステムを作ってくれるか、という話もあります。辞めてしまっただけからは同じ職場に再就職するのは難しいというのが一般的じゃないかなと思います。病状がコントロールできなくて、仕事を辞めなくてはならない状態になった場合は、主治医と相談していることがとても大切になります。病気をオープンにしている場合は、特別休暇や休職制度があるかどうかを確認してから休みましょう。休み場合も、制度の期限を理解しておく必要があります。大体、休職期間というのがあるとあります。半年であ

るとか、一年であるとか。ただ、状況によつては、この期限は引き延ばすとかいうルールもいろいろあります。

次は社会保障の話を少ししておきます。被保険者が病気やけがで仕事を休み、その間の給料を受けられないときの生活保障として、傷病手当金というのがあります。この傷病手当金が支給されるには四つの条件を全て満たさなくてはなりません。被保険者というのは健康保険の被保険者です。週三十時間以上働くような、いわゆる正社員もしくは正社員に準ずる働き方をしてる人。その人が病気やけがの療養のための休業をしていること。二つ目、労務不能、つまり職業に就くことができないこと。三つ目、四日以上仕事に就けなかったこと。四つ目、休業した期間について給料の支払いがなかったこと。こういうことを条件に毎月の給料の大体六六％ぐらいが支給されます。

次に障害年金についてお話

します。障害者の方が持つておられる手帳制度と、難病制度は全く違います。難病の方でも手帳を持つている方もいらっしゃるれば、持つていない方もいらっしゃる。それと同じように、年金制度と手帳制度は全く違います。障害年金制度は国がやっている制度です。私のお客様の中でも、手帳は持つていないんだけど、年金は貰っている方は大勢いらっしゃる。年金の等級と手帳の等級が違う方も大勢いらっしゃる。

障害年金制度というのは、皆さん方も過去に厚生年金保険というのに加入したことがあるかもしれないんですが、民間の日本生命であるとかソニー生命とかと同様の保険であつて、福祉でも何でもありません。保険料を払ったから給付してもらえます。ただ単純にそういう仕組みです。何の遠慮も要りません。該当するのであればぜひもらってください。年金の「保険事項」は全部で三つ。老齢年金、障害年金、

それともう一つが死亡という
3つの事項、これが保険事項
です。この場合に受給できる
という制度です。皆さんが一
番なじみ深いのが、年齢を重
ねたときの老齢年金。老齢年
金はみな当たり前にもらい
ます。でも障害年金は抵抗が
あつてもらいたくないんだと
いう方がいらつしやいますけ
れども、違います。

障害年金というのは、年金
加入中に病気やけがをし、障
害が残り、日常生活や労働に
支障が出たときに受給できま
す。細かい要件はいろいろあ
るんですが、自己免疫性疾患
等の難病でも障害年金を受給
できる場合があります。障害
年金は、働いて収入があると
減額される、あるいは支給停
止される、というペナルティ
は一切ありません。だから、
障害年金をもらいながら働く、
働きながら障害年金をもらう
方は世の中にいっぱいいらつ
しやいます。ですが、(障害者)
手帳の交付枚数と障害年金の
受給権者の数が、データ上全

然違うんです。(障害年金を)
貰えるのに貰っていない人が
いっぱいいます。感覚で言う
と、何十万人といます。下手
すると百万人を超えるほどい
ます。手帳の交付枚数は全国
で約九百万人と言われていま
す。すごい数がいるわけです。
でも、障害年金の受給権者の
数は全然そこまでいっていま
せんから、相当数のもらい忘
れがあるんじゃないかなとい
うふうに、思います。そうい
う方々は、生活保護を受給し
ているケースが多々あります。
今、ケースワーカーさんたち
が必死に、障害年金を貰える
ように活動しているみたいで
す。障害年金がもらえること
によって、働きながら生活し
ていく、働きながら年金をも
らうという方法もあるという
ことです。

あと、退職後の健康保険(医
療保険)についてお話しします。
わが国は国民皆保険です。ど
こかの医療保険制度に必ず加
入します。企業にお勤めの方
が退職すると、退職日の翌日

からそれまでの保険証は使え
なくなりません。退職後は新た
な健康保険の加入手続きが必
要になります。ご家族の健康
保険の被扶養者になることが、
保険料がかからず一番有利で
すが、被扶養者になれない場
合もあるでしょう。その場合
は、お勤めの時の健康保険の
任意継続と、市町村が運営し
ている国民健康保険の保険料
を比べて、どちらに加入する
かを決めることになります。
詳しくは協会けんぽ福岡支部
にお問い合わせください。

そろそろ結論に入りますが、
諦めない人は必ず就職できる
これです。諦めなければ失敗
はありません。途中で諦める
から失敗ということがあるわ
けであつて、諦めなければ必
ず、色々なことが出来てくる、
色々なことが可能になるのか
なと思います。さらに言うと
求人情報は早い者勝ちです。
日々変わっています。本当に
良いところを見つける方がい
らつしやいます。ハローワー
クに登録し、求人情報を常に

把握してください。

また、求人情報誌やフリー
ペーパーを毎週チェックする
ことで、希望の職種を見つけ
ることもできます。いい求人
はそんなに数多く出るわけで
はありません。自信をつける
ために、最初はアルバイトか
ら始め、自信がついたらパー
ト、さらに正社員とステップ
アップしていく、という考え
方もあると思います。

一にも二にも、人間関係だ
と思います。人が嫌がること
をしない、言わない。人が喜
ぶことをして、いい人間関係
を築く。これに尽きるのでは
ないかと思います。社会はだ
いぶ成熟してきて、理解して
くれる人が増えてきたとは思
いますが、それでもまだまだ
厳しいものがあると思います。
企業というのは、利益、利潤
を求めるところで、ボランティア
でやっているわけではな
いわけですから、難しいところ
があります。大きい会社は
余裕がありますから、そうい
う意味で、ぜひ大きい会社を

探してください。
難病のある方の就労について、
私自身はハードルはそんなに

～行政書士に聞いてみた～

高いとは思っていません。ただ、
企業、の生、の声を聞いて、
と、難病、とい、う概
念を知らない人が随分いらつ
しゃいます。企業の方から身
体障害者の人を紹介してくれ
とは良く言われます。例えば、
下肢まで車いす生活であつ
ても、知能がしっかりしてい
て、手がばりばり動いて、パ

ソコンもばりばりできる方が
いる。脳梗塞で左上下肢まひ
であっても、右でちゃんとパ

おらせ

ソコンを打てる人もいらつし
やる。きちんと仕事ができる
身体障害者を紹介してくれと
いうのはよく言われます。そ
ういう意味では「難病」とい
う概念があんまり分かつても
らえていないのが一番大きな

(行政書士・城戸万之助)

問題かもしれません。

【講師】江口勝彦(えぐち・
かつひこ)先生。平成十年、
福岡大学理学部卒業。平成十
年、社会保険労務士合格。平
成十二年、江口社会保険労務
士事務所開設。平成二五年、
北九州中央社会保険労務士
法人開設。平成二七年、JR
黒崎駅前に事務所開設。

次年度総会、医療講演
会は、令和二年六月六日
土曜日で準備を進めて

おります。詳細について
は次号(令和二年三月発
行予定)でお知らせしま
す。皆様のご参加をお待
ちしております。

世界希少・難治性疾患
の日にちなみ「なんくる
かふえ」が開催されます。
日時：令和二年二月二二
日(土) 十四時三十分か
ら。場所：あぶくりキッ
チン(小倉北区魚町)

【編集後記】 平成は平和の時代と言われて
おりますが、令和は自然との戦いを予感させ
る一年でした。皆様、日頃の備えはいかがで
すか。一年を振り返りつつ、備えを始めるの
もよいのではないかと思えます。大変遅れま
したが、第6号をお送りします。どうぞ、よ
いお年をお迎えください。(ひろこ)