



一般社団法人

-情報交流制度加盟員専用-

日本雇用環境整備機構

2021年
10月号

発行日 令和3年10月25日(第31号)
(月1回/毎月25日発行)
発行元 日本雇用環境整備機構事務局
東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともえビル

特集：『うつ病と仕事の両立、復職支援プログラム
＝リワークの実際について』
/精神科医・あつぎ心療クリニック 福田真也

JEEニュース第31号発刊にあたって

情報交流制度加盟員の皆様に様々な雇用に関わる情報をお届けする JEE ニュース (定期発行メルマガ)、今号は『うつ病と仕事の両立、復職支援プログラム＝リワークの実際について』というテーマでお届けします。外来を担当されるほか、職場復帰サポートコースのリワークコース担当医として、500人以上の患者の職場復帰に携わっている福田真也先生にご寄稿いただきました。

こころの病気で病院に通院や入院をしている人たちは、国内で約420万人にのぼり、生涯を通じて5人に1人がこころの病気にかかるともいわれています。こころの病気は誰でもかかる可能性があります。その中でもうつ病はポピュラーな病気といえるでしょう。うつ病は慢性的な経過を辿りやすく、症状が改善した後も治療を続けながら働く「病気と仕事の両立」が必要で、復職

支援プログラム＝リワークの効果が注目されています。管理職、人事・総務の方々のみならず、職場の全ての方々にうつ病についての知識を持ち、適切な対応方法について知る機会としていただければ幸いです。

本機構は引き続き全国の企業・団体等で活躍する雇用環境整備士の皆様の知識向上の一助となりますよう、最新情報をお伝えしてまいります。まだご加盟されていない方は是非ご検討をお願いします。今後とも宜しくお願い申し上げます。

—理事長 石井京子—

本機構のホームページをご覧になったことがありますでしょうか？WEB上でも色々な情報、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.jee.or.jp>



育児・障がい・エイジレス雇用の国内推進を目的として、受け入れる企業側に適正な雇用環境の整備を行っています。

一般社団法人
日本雇用環境整備機構
Japan Employment Environment Improvement Organization

03-3379-5597

受付時間：10:00～17:00



お問い合わせ

機構概要	情報交流制度(加盟員)	雇用環境整備士	雇用環境整備認定制度	得意案内	委員会・研学会
<p>雇用環境整備の専門知識者養成と適正な雇用環境整備事業者の認定で 育児・障がい・エイジレスの雇用環境の整備ができる 知識者育成と就業支援の理解ある職場づくりを 公益的に推進しています。</p>					
育児とお仕事 ChildCare	障がい者就職 Challenged	エイジレス転職 AgeLess			
育児と仕事の両立	障がい者雇用問題	エイジレス(35歳以上)採用			
近年、育児と仕事の両立を両立する女性が増えています。相応のスキル・キャリアを	障がい者雇用促進法に基づき、法人は一定比率の障がい者を雇用する義務があります。障	高度なスキルと経験を有する35歳以上の雇用機会を促進させることは日本の社会経済の			



お問合せ先 : Mail. info@jee.or.jp
TEL.03-3379-5597
FAX.03-3379-5596

編集 日本雇用環境整備機構 事務局(メルマガ担当係)
発行 日本雇用環境整備機構 <http://www.jee.or.jp>
本機構は育児・障害・エイジレス雇用促進団体です(所管:内閣府)
※公式ホームページからバックナンバーも閲覧できます。



@jee_twit



@日本雇用環境整備機構

(C)2021 JEE Org

特集

『うつ病と仕事の両立、復職支援プログラム ＝リワークの実際について』 ～企業担当者に役立つ知識と職場で取り組めること～

精神科医・あつぎ心療クリニック/明治大学産業医 福田 真也

はじめに

うつ病は働き盛りの社会人が罹るとも頻度の高いところの病気で、しばしば休職に繋がります。そのため本人の業務が滞るだけではなく、同僚や上司など職場全体にも大きなダメージを与えます。またうつ病は慢性的な経過をたどり、新薬など治療法が進歩してきた現在でも再発しやすい病気で、症状が改善した後も治療を継続しながら働く「うつ病と仕事の両立」が重要です。うつ病の復職支援プログラム＝リワーク・プログラム(以下リワークと略)は、ここ15年ほど精神科クリニックなどで行われてきた新しい治療技法です。うつ病を治療しての職場復帰に役立つだけでなく、再発予防にも効果をあげており「うつ病と仕事の両立」にとっても役立ちます。

この小論では第1部でうつ病とリワークの基礎知識を、第2部で筆者が携わっている精神科クリニックでのリワークの実際を、第3部で復職後の職場での支援を具体的に紹介しますので、職場の上司や人事・総務の方には是非、活用していただきたいと思えます。



あつぎ心療クリニック外観

<第1部> うつ病とリワーク

1. うつ病と職場への影響

うつ病は中高年に比較的多く発症し、人口の6%が

一生のうちに罹ると言われる最もポピュラーなところの病気です。身体の病気や薬の副作用などで発症する外因性うつ病や、遺伝的な要因が高くご家族にも多く見られる内因性うつ病もありますが、職場で多いのは職場のストレスを契機に起きるうつ病、あるいは適応障害(★)と呼ばれるタイプです。

★適応障害とうつ病

適応障害は上司に酷く叱責された、残業が100時間を超えた、クレーム対応で疲弊した、など明確なストレスがあつてうつ状態に陥ったが、職場から離れて休養を取ったら速やかに回復する病気です。一方、ストレスが失くなくても抑うつがいつまでも回復しない、特に何もなくても抑うつに陥る、毎年同じ時期に悪くなる、など個人の内的要因の方が大きい場合はうつ病ということになります。とはいへこの両者の違いは必ずしも明確ではありません。

1) 発症の契機

発症の契機になるのは異動・転勤、上司やグループメンバーが変わった、パワハラなど人間関係でのトラブル、残業や同時並行の複数の業務を行うなど過度な負担、昇進してグループ・リーダーになり部下を持つ、専門職から管理職への転換など**職場環境の変化**、また転居、マイホームの購入、結婚や出産(産後うつ病)、介護の負担など**家庭環境の変化**です。悪いことに限らず一見良い**変化も契機**になることがあります。一方、加齢による体力や精神力の低下も関係します。

うつ病は発症すると数カ月以上は続くため日常生活や仕事に多大な影響を与え、しばしば休職に繋がります。また一旦良くなっても再発しやすいため、高血圧や糖尿病のように長期間にわたって付き合うべき**慢性疾患**です。

参考：躁うつ病

躁うつ病＝双極性障害はうつ状態の時うつ病と同じですが、それに加えてよくしゃべり動いて周囲を振り回す躁状態の両方を持つ病気です。うつ状態や躁状態は数週間～数ヶ月にわたって続きます。うつ状態だけの普通のうつ病＝単極性うつ病

と躁うつ

病は家族
伝的な背

くても生
ことがな

時期を持
しく鑑別

2) 症状

抑うつ
われたり

行力や意
頭痛、め

あります
うした症

内変動が
ることが

崩れる目
れます。

★自律神

自律神

環境を整える神経です。私達の意思とは独立して働き、全ての内臓、血管や分泌腺に張り巡らされています。自律神経には活動している時に優位になる交感神経と、眠っていたりリラックスしている時に優位になる副交感神経があり状況に応じて切り替わります。うつ病ではこのスイッチがうまく働かなくなり、休むべき夜になっても副交感神経に切り替わらず興奮したまま眠れなくなったり、働きに出る朝になっても交感神経に切り替わらずに身体が動かず倦怠感が残って活動できない、といった様々な不調が起こります。

3) 仕事への影響

うつ病は発症しても周囲は病気だとは気付かないことがあります。本人自身もうつ病で業務能力が低下したとは思わない、あるいは認めたくないため休養や医療機関への受診が遅れがちで、しばしば休職に繋がります。

具体的な仕事への影響を列挙しますが、必ずしも全てが出現するわけではなく、ある問題は強く出るが、他の問題はそれほどでないこともあります。

・外見・

十分に

用食を

です。

、電

人も

服装に

清潔

ます。

を持て

たりま

ため仕

のため

重要度

してい

だけ

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>



・コミュニケーションや報告：

声小さくなって口数が減り冗談が通じなくなります。同僚との会話、特に雑談をしなくなり、会食が苦痛なため昼食は一人で済ますか全く食べなくなります。アフター5の誘いに乗らなくなり何事にも無関心になります。プレゼンテーションを苦痛に感じて避けるようになり、ホウレンソウを怠るようになるため上司が業務の進捗状況を把握しづらくなります。

・勤務状況：

業務能力が落ちるのに以前の量の仕事をこなそうとして、かえって残業が増えることもあります。有休は残っているのに休む決断ができずに調子が悪くても休めません。限界に達すると出社困難になり遅刻や欠勤が増えます。最初は連絡してきますがそのうち無断欠勤となり、ついには長期欠勤、休職そして退職にも繋がります。

・感覚過敏、身体症状と健康診断：

音や光に過敏になるため、電話の呼び出し音を苦痛に感じたり照明が眩しくて休む時間は増えてきたりします。

か、フ
時計が
ので疲
不眠
動悸、
が出る
異常は
本人が
管理の

・自己
根拠
下がっ
たミス
か「ク
同僚の
前は仕
取って
にたい
この
低下が
一定の

が突然、休んでしまうとプロジェクトが止まったり、チームが組めなくなり事業所全体としても大きなダメージを受けます。

4) 治療

うつ病の治療(★)と治療薬(★)をあげます。中でもいちばん重要なことは休養です。休ませるのが難しければ労働時間、責任や負担など仕事の負荷を少しでも減らし

ます。その上で医療機関を受診してもらい薬物療法や次に述べるリワークなどの治療を受けます。

★うつ病の治療

1. 生活療法と環境調整：休養し生活リズムを整える、適度な運動、ストレス要因を減らす
2. 薬物療法：抗うつ薬と抗不安薬 睡眠導入薬など
3. 心理療法：認知行動療法、カウンセリング、病気や対処法を知る心理教育、その他
4. その他の新しい治療法：高照度光療法、経頭蓋磁気刺激法、作業型認知行動療法など

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

且害薬、
込み阻
かかる
るが依
型～長
ること

1) リワークはどのようなものか？

うつ病に対しては次々に新たな抗うつ薬が開発されるなど治療は進んできました。しかし今なお、うつ病は薬物療法だけでは再発を防ぐことが難しい病気です。リワークは生活療法、認知行動療法をはじめとした心理療法、運動など様々な治療技法を組み合わせるリハビリテーション・プログラムです。休業したうつ病の人が職場復帰を目指して、考え方の癖＝認知や対人関係を見直し

てストレス対処法を身につける治療法で、うつ病の再発や再休職を予防する効果が高いことが示されています。

参考：リワークの歴史と運営母体

1997年NTT東日本関東病院の秋山剛先生が精神科作業療法の一環として職場復帰支援プログラムを開始、それがreturn to work=リワークとして全国に広まり、2008年リワークを行っている精神科クリニックや病院など医療機関が集まりリワーク研究会が設立されました。2018年に日本リワーク協会に改組され、2021年時点で全国約200機

自身の課題に取り組む必要性が高い人に向いています。

一方、外来通院の薬物療法により1～2ヶ月で復帰できる初発のうつ病の人ならあえてリワークを受ける必要はありません。また統合失調症、アルコールなどの依存症、また集団行動が難しい方、例えば躁うつ病の躁状態、パーソナリティ障害で他人との間にトラブルを起こしがちな人はリワークの対象になりません。

★神経症とは

電車など容易に動けない公共の場所で強い不安に襲われ

で突
害、ブ
って
障害、
気を
れらは

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

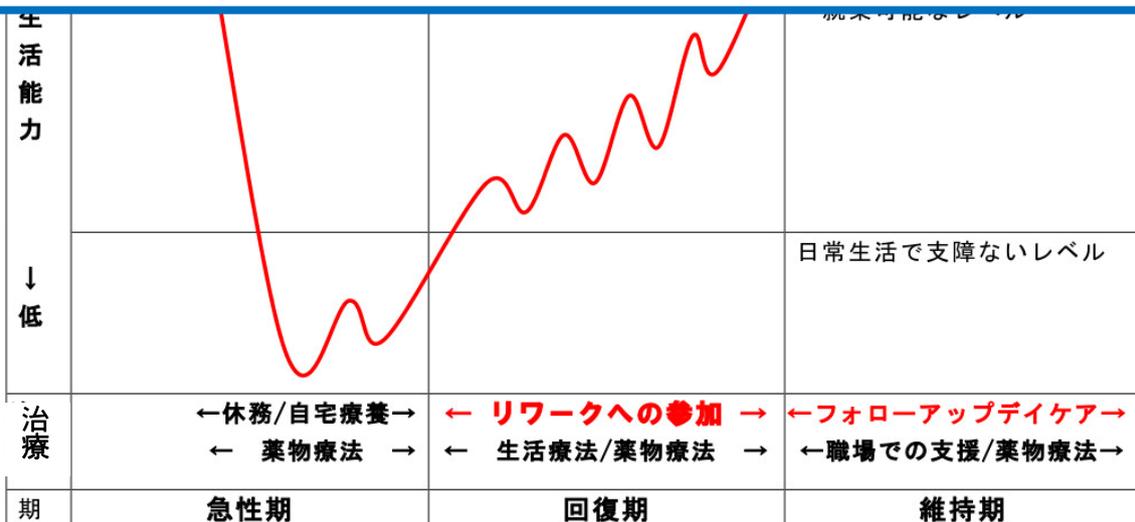
ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

2) 対象
対象
ク障害
し復職
ニーク
発達障
ワーク
上の長
グ

回復期、
で落ち
ながら
が出て
リワー



ク参加に適しています。回復してリワークを終えて復職した後は、再発予防のため薬物療法など治療を継続しながら仕事を両立させていく維持期になります。また、この時期にフォローアップ・デイケアも受けることもできます。

<第2部> あつぎ心療クリニック「職場復帰サポートコース」

リワークに参加する人の立場で、神奈川県にある“あつぎ心療クリニック”で筆者等が行っているリワーク＝

「職場復帰サ

- 1. リワークの目的
- 2. リワークの仕組み
- 3. リワークの参加方法
- 4. リワークの費用
- 5. リワークの問い合わせ先

★あつぎ心療クリニック「職場復帰サポートコース」参加手順

- 1. クリニックへの申し込み
- 2. 主治医からの紹介状の提出
- 3. 説明会への参加
- 4. 2回の個別面接
- 5. 正式参加

説明会に参加し、リワークの仕組みや参加方法について説明を受ける。説明会に参加し、リワークの仕組みや参加方法について説明を受ける。

ワーク・スタッフも紹介状、個別面接、2回のお試し参加

加の様子をみて、病状が参加に耐えうること、合併症の有無、経済的・家庭の問題なども考慮して参加の適否を判定します。双方がOKなら正式に開始します。

2. リワークの日程、頻度、担当制

開始直後は週3日、9:30-12:30の3時間のショートケアから開始します。徐々に日数と時間を増やし、月～金の週5日、9:30～15:30の6時間のフル参加にしていきます。内容も一人でやる作業から徐々に集団で行う心理プログラムに移行して他のメンバーと接する機会や

スタッフの方や、お話しできる環境を整える。幅が広がります。月曜日から参加できます。

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳しくは下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

対象：円の内負担20ヶ月現

保健師、がら行プログラ

ムの内容を説明します。⇒はその治療効果です。

★あつぎ心療クリニック「職場復帰サポートコース」週間スケジュール

	月	火	水	木	金	土(第3週)
午前	DW	DW	DW	DW	DW	/
			HP	CBT②	週間活動記録	
午後	フリーペーパー	グループワーク	グループワーク	グループワーク	スポーツ	アンケート/ ストレスケア
		GDW	SST	CBT①	スポーツ(体育館)	

・デスクワーク (DW:Desk Work):一番初めに入る午前のプログラム。毎朝決まった時間 (9:30) にリワークに通い、終了後に参加者が小グループに分かれ振り返りとディスカッションを行う。

⇒生活リズムをつけ、机上の作業により集中力・持久力の維持・向上をはかる。

・グループワーク (GW:Group Work):月1回、翌月の内容を定める会議を行い、それに従ってグループ活動を行う。

⇒グループ課題に取

・フリー個人での記事グループ作成し

⇒実務って作

・スポーツ⇒体力スして

・週間トを作⇒1週間な目標

・認知Therap認知に

トを当てる。それぞれ6回1クール。

⇒自己の認知の歪みや癖を知って、うつに陥りやすい考え方や行動の変容をはかる。

・社会技能訓練 (SST:Social Skill Training):6回1クール。実際に社内で起きた出来事のロールプレイを行う。

⇒他のメンバーからフィードバックをもらって自ら困難状況に適切に対処できるスキルを身に付ける。

・ヘルスプロモーション (HP:Health Promotion):CBTを終わった方へのリワークの総まとめ。前半は健康に関するレクチャー、後半はカウンセリングを取り入れたグループを行う。

⇒らの病などの病気をよく知り健康の維持方法を学ぶ。

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳しくは下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

k):
々な課
のプロ
きプレ
ークに
GW、
の歪み
ます。
係や仕
いきま
慣を見
団で取
負荷の
スに移
があれ
ます。



認知行動療法の実際



認知行動療法のホワイトボード

4. リワークにおける復職支援

リワーク・プログラムが進んでいくと復職を検討する時期がきます。その際にリワークで受けられる復職支援についてまとめます。

1) 復職の目安

プログラムの進捗状況、パフォーマンスや他のメンバーとの関係を実際の行動や週間活動記録を元にスタッフから評価してもらい、スタッフと相談しながら復職時期を決めていきます。だいたい自分で「まだ少し不安はあるけど戻って仕事ができそうだ!」と自信を持った時が復職にトライする時期です。また趣味や気晴らしが再び楽しめるようになりストレス解消法として役立つようになることも目安になります。参考までに厚生労働省の提示している復職判断基準例(★)をあげます。なおコロナ

による
では復
職場で

★厚生

- ・労
- ・通
- ・決
- ・業
- ・作
- ・適
- ・業

出典:「

2) 復職

復職
「病気
います
実際の
荷軽減
援プロ
す。場
の人事
態を記
社によ
作成を
れます。

3) リワークの終了と復職

通常は復職直前までリワークに参加しますが、通勤訓練やリハビリ入社制度のある事業所では、それが始まっ

た時点でリワークを終えます。公務員ではリハビリ出社とリワークを同時並行で進めることもあります。なおプログラムがまだ途中だったり回復が十分でなくとも休職満了期限になったり、傷病手当金が切れて収入が失くなってしまったり、現実的な要因でリワークを終了して復職を試みることもあります。

4) リワークでのフォローアップ・デイケア

リワークに参加して復職した場合は月に1回のフォローアップの土曜デイケアを受けることができます。土曜

レスケ
リワー
言えな
日にリ
ができ
る効果
す。

ります。
療では
して行
慮して
を持つ

とがで

的に学

ス対処

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

4. 復職を目指すメンバーと知り合い安心感を得て、休職中の居場所を得ることができる
5. プレゼンテーションやコミュニケーションのスキルを向上することができる
6. 復職レポート作成や復職手続きでスタッフの支援を受けて復職が円滑に進む
7. 土曜デイケアでは仲間と語り復職後の不安を減らし、スタッフから問題解決のサポートを受けることができる

6. リワークの実績

あつぎ心療クリニックのリワーク「職場復帰サポートコース」の2006年4月の開始から2021年8月までの15年間の実績(★)を示します。

★あつぎ心療クリニック・職場復帰サポートコースの実績 (2006年4月の開始時から2021年8月まで)

- ・利用者数:総計 578 名
男性 496 名 (86%)、女性 82 名 (14%)
- ・婚姻:未婚 304 名 (52.6%)、結婚 274 名 (47.4%)
- ・リワーク開始時の年齢:平均 40.8 歳

復職した方は70%ほどですが、長期または複数回の休職者が多く、リワークに参加することで退職を免れた方が少なくありません。またリワークで自分と仕事を見つめ直すことで転職や他の生き方を見出したり、親の介護などで辞めざるを得ない事情がある方もいます。他のリワーク施設でも7割程度の復職率が多く、リワークの有効性を示す妥当な数値と考えられます。

一方、リワークは平均6ヶ月以上の期間かかるため、契約社員やパートなど非正規雇用、あるいは自営業で長期間の休みを取れない方の参加が難しいという課題が残っています。

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

続ける
番注意
司や総
望まれ

す。し
特に上
検討し
署が適

参加

年齢は40代から50代前半まで。職種は工場・技術・研究職、大学・院卒など高い専門性と学歴を持っているのは当クリニック周辺に大企業の工場・研究所が多いためと思われる。病気としてはうつ病、適応障害、躁うつ病で94%を占めますが、パニック障害、社交不安障害、強迫性障害などを合併する方も多くいます。発達障害は3名ですが、実際は診断されていないが背景に発達障害があると思われる方が大勢います。

2. 復職時に期待できる業務内容

うつ病では100%治って職場に戻ることはまずありません。一見、元気そうに見えてもだいたい60%程度の回復で戻ってきます。生活リズムを維持して毎日、定時に出勤できることを第一の目標にします。先のグラフ『★うつ病の経過と治療』（4頁参照）のように回復には波があり調子がよく仕事が進む日もあれば、悪くて滞る日もあります。通院と薬物療法をきちんと継続し、新

たなストレス因がなく職場への適応が順調に行けば、数ヶ月かけて徐々に業務能力は回復していきます。

3. 負担軽減

復職後、1日6時間程度の短時間勤務を認める事業所が稀にありますが、週40時間の通常の就業時間をこなせることを復職条件とすることがほとんどです。その場合は業務量を減らしたり、業務責任など負荷を軽減したり、残業、休日出勤や出張、シフト勤務は免除する職場内復職支援

間は定
を見な
コロ
後数か

4. 業務 望ま ★望

- ・単一
- ・一人
- ・ルー

調子が良い日が続くとつい仕事を多く与えてしまいがちですが、悪い日があることも想定して仕事は少なめにします。また朝は悪く夕方に良くなるうつ病特有の日内変動があるので、朝はあまり仕事が進まず夕方に集中して行う傾向もあります。残業せずにすむような業務配分を考えましょう。

感覚過敏、特に大きな声には過敏になります。たとえば好意からであっても大きな声で励ましたり、出入り口など落ち着かない場所は望ましくありません。可能な限り

きるよ
この流

感染症
など就
は不明
う、他
舌リズ
化する

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

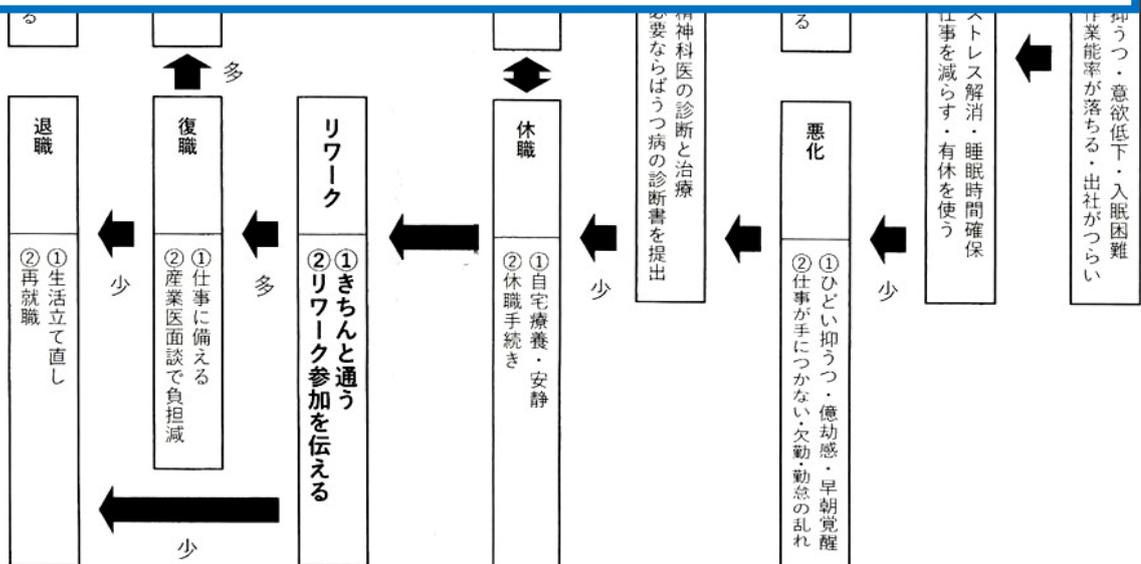
全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳しくは下記ご覧ください。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

働く人のうつ病の経過と対応の流れ（①は個人、②は職場に関する項目）



②再発予防を意識しつつ働く

現時点ではテレワークでなく出社できることを復職条件にする事業所がほとんどで、リワークでは三密を避け消毒を徹底した上でプログラムを行うなど、復職支援は大きな変化はありません。しかし事業所での復職面談が行えない、あるいはリモート面談に急遽切り替えるなどの影響で、復職が遅れる方も出ています。今後はリワークでもテレワークを想定してのプログラムやオンラインでの技法が求められるかもしれません。

休職や退職は従業員にとって経済的な困窮のみならず社会からドロップアウトする契機になり、また事業所にとっても貴重な人材を失うこととなります。人口減少で人手不足が深刻になる日本社会ではうつ病の復職支援、すなわち「うつ病と仕事の両立」が求められます。その背景には従業員の健康管理を経営的な視点で考える、従業員の健康に投資して組織を活性化し、活力や生産性を向上させて業績向上に繋げる“健康経営”の理念があります。うつ病の復職支援プログラム＝リワークは健康経営の視点からもとても役立つ治療技法です。

現在、リワークを行っている医療機関は全国に約 200 施設、定員 20 人とすると全国で 4000 人くらいしか参加できず、うつ病による休職者に比べると遥かに足りません。今後、リワークが事業所の人事、総務、管理職のみならず社会的により認知され幅広く活用されて、従業員と事業所の双方に役立つことを願っています。



認知行動療法の実際



認知行動療法で使用するテキスト

- 更に詳しく学びたい人のために
- ・福田真也:働く人のこころのケア・ガイドブック——会社を休むときのQ&A. 金剛出版. 2019.



グループワーク部屋



専門プログラム部屋

プロフィール

福田 真也 (ふくだ しんや)

精神科医、日本精神神経学会専門医、精神保健指定医、日本医師会認定産業医、精神科産業医協会正会員、日本うつ病リワーク協会リワーク専門スタッフ。旭川医科大学卒、東海大学精神科で研修後、保健管理センターで大学生の健康管理業務に従事。その後、あつぎ心療クリニック外来&うつ病リワーク担当医として復職支援に携わっている。また明治大学と成蹊大学でも発達障害大学生の支援に力を入れている。専門は勤労者と大学生のメンタルヘルス。



- 参考バックナンバー (本誌 2020. 7 月号-第 16 号-「発達障害の大学生の障害者雇用のポイントと課題～事例を通じて～」(執筆:福田 真也)
<http://www.jee.or.jp/maimagazine/backnumber/jee2007.pdf>

☆☆R3年度雇用環境整備士資格講習会の開催☆☆ 第Ⅰ種～第Ⅳ種までe-ラーニング方式

本機構が認定する**雇用環境整備士**とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のための専門知識者資格です。Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）・Ⅳ種（学生雇用）の4種の専門知識者を養成しています。例年夏季・冬季で年2回全国各地にて開催している資格講習会ですが、今年度もコロナウイルスの影響も残っていることから、自宅学習（職場学習）にて資格取得していただくことで決定いたしました。



■自宅学習方式で資格取得ができます

講習会風景を撮影した動画をネット配信で見ながら、自宅へ郵送されるテキストと併せて学習いただけます。期間内に自宅で視聴し、各自学習していただけます。最後に学習成果を測るために簡単な試験を行い、合格者は雇用環境整備士として認定いたします。北海道から沖縄までどこにお住まいの方でも受講でき、時間の都合の良いときを選んで学習できるのが利点です。

**令和三年度 夏季開催
雇用環境整備士
資格講習会**

パソコン・スマートフォンで受講できる
自宅学習方式 2021年7月～
順次受付・開催予定

インターネット環境とパソコンやスマホがあれば視聴できます。スマホにも対応している手軽さがコロナ影響時の緊急対策としてとても便利です。

第Ⅰ種～第Ⅳ種までの科目をご用意してあります。受講料は事前にお振込みください。

＜雇用環境整備士資格講習会 動画配信＞

科目	講師	収録時間
1種（育児者雇用）	馬場実智代	3時間半
2種（障害者雇用）	石井 京子	3時間半
3種（エイジレス雇用）	大滝 岳光	3時間半
4種（学生雇用）	藤原 優希	3時間半

※資格試験は学習度合いを測るものであり、落とすための試験ではありません。動画をしっかり見た方は合格できます。



司会・進行
齋藤 瑞穂
(フリーアナウンサー)

雇用環境整備士資格講習会（自宅学習方式）はインターネットまたはFAX・郵送にて受付中。動画配信中ですぐに学習開始が可能です。詳細は本機構HPにて公開予定。

●雇用環境整備士資格在宅方式【イメージ動画】↓↓↓
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

雇用環境整備士クイズ

Q. エイジレス、特に高齢者雇用において高齢労働者の特徴として一般的によく言われていることで、次のうち誤っているものはどれでしょう。



- ①地道にコツコツ作業したり、熟練的な器用さがある。
- ②仕事の段取りや計画が上手く若年層の指導ができる。
- ③過去の地位や役職にこだわるという短所がある。
- ④革新的な取り組みや作業の仕方に興味を示し、新しいことに積極性がありすぎる傾向がある。

(答えは最終ページ)

☆☆雇用環境整備士上級課程講習会☆☆

～障害者雇用のアドバンスコース～

雇用環境整備士第Ⅱ種(障害者雇用)資格者に向けて、更に一步踏み込んだアドバンスコース(上級課程)講習会を開催しています。整備士第Ⅱ種の講義では解説されなかった、障害者を雇用するために知っておくべき知識(上級版)となります。**自宅学習(e-ラーニング方式)**で開催します。

本アドバンスコースを受講された方は、雇用環境整備士第Ⅱ種資格の**上級課程修了整備士**として認定されます。

題目:【最新版】障害者雇用の動向

講師:石井京子(本機構理事長)

講義時間:約3時間半

受講資格:雇用環境整備士第Ⅱ種資格者であること
(既に第Ⅱ種整備士の全国約4,800名と今年度新たに第Ⅱ種整備士になった方が対象)

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>



新コース 第Ⅱ種アドバンスコース(上級課程)

**令和三年度 夏季開催
雇用環境整備士
資格講習会**

パソコン・スマートフォンで受講できる **2021年7月～**
自宅学習方式 順次受付・開催予定

■日々変わる最新の情報に知識のアップグレード

講義内容は整備士講習の講義では解説されなかった障害者を雇用するために役職員・管理職・人事総務担当者が知っておくべき知識(上級版)となります。整備士Ⅱ種を取得された障害者雇用の基礎知識を最低限お持ちの方に向けて、更に掘り下げた専門的なアドバンスな講義内容となっております。

☆☆その他、今期開催される講習会☆☆

～整備士知識の補足として受講ください～

雇用環境整備士資格者に向けて、補足的な講習会も開催しますので知識習得のため併せて受講ください。
全てe-ラーニングで自宅学習可能(受講料各4,400円)。



**『コロナ禍における障害者雇用
について人事担当者が
知っておくべき知識講習会』**

パソコン・スマートフォンで受講できる **2021年7月～**
自宅学習方式 順次受付中

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107b.pdf>



**『外国人を雇用する際に
雇用主及び人事担当者が
知っておくべき知識講習会』**

パソコン・スマートフォンで受講できる **2021年7月～**
自宅学習方式 順次受付中

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107e.pdf>



**『高齢者を継続雇用ではなく“中途採用”で
雇用する際に雇用主や人事担当者が
知っておくべき知識講習会』(仮題)**

パソコン・スマートフォンで受講できる **2021年8月～**
自宅学習方式 順次受付・開催予定

<http://www.jee.or.jp/workshop/2107f.pdf>

詳しくは、日本雇用環境整備機構HP参照ください。

★★本機構の運営する公益的人材派遣制度★★ ～人材をお探しの企業担当者の方へ～

本機構では人材派遣を業ではなく公益事業として行っております。営利を求めておりませんので原価での人材派遣（いわゆる中間マージンなし）を目指し運営していますので民間の人材派遣会社とは趣旨が異なりますが、就業弱者支援の意ございましたら併せてご活用いただけますと幸いです。

<http://www.jee.or.jp/haken/index.html>

- （1）本制度を利用できるのは育児者・障害者・エイジレスのいずれか一つ以上に、差別ない採用基準と就業後の働きやすい雇用環境の整備がされている（または目指している）企業でなければならないこと。
- （2）派遣料金は地域・人材・業務内容を問わず一律で原則マージンなしの原価を目指しています。派遣は高いというイメージをもっている中小企業にも活用していただきたい。

（3）人材は原則2カ月経過後に採用（雇用）していただくことを前提とし、その試用期間として派遣を活用していただく制度です。採用してみたら思っていた人材と違ったというミスマッチをなくし、無用な労働争議や訴訟を回避するために派遣期間は雇用主が本機構になり管理責任・雇用責任を負うものです。

（4）派遣と一緒に働いてみて良い人材だった場合に採用（雇用）いただけますが、この際の紹介料を頂いておりません。

（5）本制度は就業弱者を対象とした「支援」のための制度です。よって、民間の人材派遣会社と異なり「サービスの提供」が趣旨ではございません。よって、業として行っている従来の民間人材派遣会社とは別物として捉えていただけますようお願いいたします。

◇お申し込みは相談シートを送るだけです。全国どこでも電話とメールがある企業であればお申込できます。

<http://www.jee.or.jp/haken/order.pdf>

本機構で候補者を探します。派遣で2カ月試用して、良い人材なら採用してみませんか。

(A) 派遣料金 一律 1,480円/h

全国一律、人材や業務内容問わず一律、料金値上げ一切なし

【内訳】 スタッフに支払う給与 一律 1,300円

管理費 100円

求人広告費/給与計算・明細発行/銀行振込手数料/保険入退社手続/契約手続/事務員給与/事務所維持費/郵便/備品一式/その他労務管理

本機構マージン
80円

(B) 派遣料金以外にかかる費用負担

(1) 健康保険料	(1万円/月)	…本機構で負担します
(2) 厚生年金保険料	(2万円/月)	…本機構で負担します
(3) 雇用保険料	(1千円/月)	…本機構で負担します
(4) 労災保険料	(7百円/月)	…本機構で負担します
(5) 有給休暇	(1万円/日)	…本機構で負担します
(6) 研修義務教育費	(1万円/年)	…本機構で負担します
(7) 年1回法定健康診断費	(8千円/年)	…本機構で負担します
(8) 通勤交通費	(一律1万円/月)	…貴社でご負担願います
(9) 地方消費税	(10%実費)	…貴社でご負担願います
(10) 採用したときの紹介料(年収の30%)		…不要(無料)

*「本機構で負担」と明記されている費用は発生した際に全額本機構で負担いたしますのでご請求はいたしません。また、これらは派遣料金の中にも含まれておりません。

*カッコ内の数字は一般的な目安

育児者・障害者・エイジレス(満35歳以上)の雇用支援事業です。

営利を目的としない公益事業です。

企業の雇用環境を整備するための一助とするための取り組みとしてご協力ください。

まずは派遣でお試し
良い人材だったら採用して下さい
紹介料無料

☆☆育児・障害・エイジレス・学生雇用 Q&A☆☆

/講習会で寄せられた受講者からの質問と講師の回答

Q1. 育児者雇用に関する質問

私は病院の看護師長をしています。当院では就業規則で特別休暇の中に子の看護休暇が設けられていますが、特別休暇は1日単位で取得とあり、子の看護の半日取得は認められていません。法律では子の看護の半日取得は認められることになったと講義内で説明がありました。法律に準じて、認められるのではないのでしょうか。



A1. 子の看護休暇は、子どもの病気やケガなど看護が必要なときに利用できる休暇です。育児・介護休業法に定められた休暇規定のひとつで、対象児童をもつ従業員は休暇を取得する権利があります。

改正前は、子の看護休暇は1日単位の取得しかできませんでした。つまり、子の看護休暇を取得すると、1日取得で取り扱いが行われていました。しかし、実際の利用の現状をみると予防接種や軽度の症状に対する診察など、数時間で終わられるようなものが多い状況でした。

そこで法律を改正し、半日単位で子の看護休暇を取得できるようにしました。(このご質問をいただいた当時は、「子の看護休暇は半日単位での取得が可能」と法律で定められていましたが、) 2021年1月から、子の看護休暇および介護休暇は時間単位で取得できるようになり、具体的には「半日単位での取得が可能」から、「時間単位での取得が可能」に法律の改正が行われました。

子の看護休暇・介護休暇は、法令で定められた労働者の権利となります。取得の申出があった場合、事業所は認めなくてはなりません。これまで時間単位休暇の管理に無縁であった事業所も残数管理が必要となります。

また、子の看護休暇の制度は、法律で定められていますので、就業規則に定めがなくても取得することが可能

です。但し、詳細を就業規則に定めておかないと、その時間を有給にするか、無給にするか、届け出はどのようになるかなど従業員との間でトラブルになる可能性も出てきます。以上のことから、総務人事のご担当者に就業規則や育児介護休業規程の変更をしていただく事が必要となります。

Q2. 障害者雇用に関する質問

今勤務している社員の中に発達障害や精神障害があるのではと思えるような行動をする者がいます。その人が障害者手帳を持てば当方もそのような配慮ができるし職場の「障害者雇用」にもつながると思うのですがその社員が障害者手帳を自ら受けるように勧めるには何かよい方法があれば教えて下さい。仕事ができず問題ある社員に対し他の同僚の不満も募っていて急いでいます。

A2. 現時点では、確証がないので必ずしも発達障害と決めることはできないかもしれません。もしかすると、別の原因もあり得ることかと思えます。ただ、何かしらの職場不適應と見られる言動があり、職場で混乱を招いて、周囲は大変危惧されているものとお見受けいたします。

今の状況で言うと、健常者としての位置づけになりますので、健常者としての評価をし、管理職から指導していくことになると思います。状況を説明し改善を促すことにはなりますが、それ自体をおろそかにするのであれば、それ相応の対応をするしかありません。管理職との面談等の中で、相手が抱える悩みや不安が露わになれば、医療へとつなげて原因発見や緩和措置を取るよう促すこととなります。ただ、無理強いをしてはいけません。

もしも発達障害の可能性を考えるのであれば、相手への指導・指示に障害特性を考慮した対応（簡単明瞭、優先順位、順序段取り、記録、随時確認など）を取り込んで執り行うようにします。

…<そのほかの気になるお仕事の疑問募集中>…

▼あなたの会社の悩み受け付け中。総務人事担当者、役員、管理職の方で育児・障害・エイジレスの雇用に関してお困りの際は質問お寄せください！また、当事者からの職場や仕事での悩みやご質問も受け付けています。雇用環境整備士講習会の講師が回答いたします。

▼過去の講習会で寄せられたQ&Aバックナンバーは本機構ホームページから無料ダウンロードできます。
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

☆☆新着お知らせ☆☆

/本機構事務局より

◇無料のマッチングWEBサイトの利用について

人材をお探しの企業の方にマッチングWEBサイトを公開しております。具体的にどのような機能があるのか紹介します。

- a) 求人募集記事を掲載することが出来ます (無料)
- b) 登録者七千名のプロフィールが閲覧可能 (無料)
- c) 良い人材を見つけスカウトできます (無料)
- d) 本サイトで採用することが可能 (紹介料不要)
- e) 特殊スキルや資格保有者など人材情報提供 (無料)
- f) 365日24時間いつでも自由に使えます

パスワードは無料で発行しております。試しに使ってみたい企業様は以下ページの『はじめてご利用の企業はまずは登録』ボタンから。

<https://www.jee-job.com/>

但し、本サイトは育児者・障害者・エイジレス (満35歳以上) の者を差別なく公平な採用基準で審査することをお約束いただける企業しかご利用できません。また、本サイトを利用する求職者も育児・障害・エイジレスの当事者に限定されますので予めご了承ください。

……<日本雇用環境整備機構 NEWS について>……

●特集記事はパスワードを所有する情報交流制度の加盟員しか読むことができません。

●メールアドレス変更&配信停止

<http://www.jee.or.jp/mailmagazineout.htm>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます。パスワードは事務局より受け取ってください。

<http://www.jee.or.jp/mailmagazine/mailmagazine.html>

★本誌は毎月1回、本機構の情報交流制度に加盟している方に無料で配信しています。加盟するには以下から。

<http://www.jee.or.jp/network/network.html>

無料
Take Free!
メールマガ
Mail Magazine
毎月発行
学識者の小論文を毎月掲載しています。最新号を読む

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

雇用環境整備士資格講習会 e-ラーニング動画撮影のために神戸在住の講師を訪ねて出張しました。コロナ禍での出張でしたが、私ども事務局員は東京都在住なので、他地域とのコロナ禍の接し方の違いを感じました。東京と異なり飲食店の夜間営業やアルコール提供など場所が変われば違うものだと思います。

そんな中、撮影してきた雇用環境整備士第IV種 (学生雇用) が e-ラーニングで初開催となります。アルバイト学生を雇用している担当者は是非ご視聴いただけますようお願い申し上げます。 —本誌編集長—

次号 **11** 月号の特集は

『外国人労働者の活用好事例集

～外国人と上手く協働していくために～』

/馬場社会保険労務士事務所長 馬場実智代

-----11/25 日発行メール配信予定-----

*執筆者等の都合により内容変更になる場合がございます。

日本雇用環境整備機構ニュース第31号作成委員

編集長 日本雇用環境整備機構事務局長

編集 日本雇用環境整備機構事務局/総務部

監修 日本雇用環境整備機構事務局/広報部

執筆 福田真也 (特集) /石井京子/池嶋貫二/小松誠

雇用環境整備士クイズの答え：④が誤り

高齢の労働者の一般的な特徴としてよく言われているのが、

【長所】地道にコツコツ作業する、熟練的な器用がある、根が年の経験に裏付けされた知識がある、仕事の段取りが上手い、若年層の指導育成ができる、突発的な事態に強い…などがある。

【短所】体力の衰え、過去の経験や知識に固執する、過去の地や役職にこだわる、労働者によって能力の個人差が大きい、保守的で職務の変化や新しいやり方を嫌う…などがある。

④高齢労働者は、昔ながらのやり方を好み、革新的な取り組みや作業が苦手で、新しいことに消極的な傾向だと言われている。

このメールは情報交流制度加盟員及び本機構関係者へのみ配信している会員加盟員限定のサービスです。この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせ/本機構事務局：03-3379-5597

お問い合わせ受付時間/10:00～17:00 (土・日曜日、祝日を除く)

15 本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。

令和 3 年度【自宅学習方式（e-ラーニング方式）】

『雇用環境整備士資格（第Ⅰ種～第Ⅳ種）』講習会開催のご案内

主催：一般社団法人日本雇用環境整備機構

■近年の労働者意識は“ワークライフバランス”なる用語の発生にも見られるように個々人のワークスタイルの多面化の傾向が顕著な時代となってきています。育児者・障害者・エイジレス（35歳以上又は高齢者）・学生の活発な採用を国内促進すべきであることは、雇用主並びに使用者に課せられた責務ですが、これら対象者への雇用状況は決して十分なものとは言えず、且つ職場で勤務するこれら当事者にとっても理解ある適正な職場環境の整備を雇用主に望む声が大きくなってきております。

本機構では、このような事態に対応し、これら対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のために、役員・管理職・人事総務担当部局にこれらの方々を雇用する前または雇用した後の専門知識者を育成・養成しています。本講習ではこれら対象者への労働関係法令や受け入れた際の知識と情報を講義し、知識を習得した者を雇用環境整備士として認定し、事業所内に専門知識を有する資格者として設置することで育児・障害・エイジレス雇用の適切な雇用環境整備の一層の推進に資することを目的としています。

育児介護休業法改正・障害者雇用促進法改正・高齢者雇用安定法改正等への不適合、職場環境の未整備、教育不足による学生アルバイトのSNSトラブルなど増加している労働争議・訴訟を未然に防ぐため専門知識者の育成と整備士の設置をお願い申し上げます。

■雇用行政担当官、企業・団体の管理職及び人事・総務担当者、社会保険労務士、人材派遣や人材紹介等の業務に携わる関係者の方々には是非受講してください。

雇用均等両立、障害者雇用、エイジレス(35歳以上の中途採用)、高齢者の継続雇用、学生アルバイト採用に携わる企業人事採用担当者並びに企業における管理職の役職に就かれております方等には本講習会を受講され、雇用環境整備士として今後の業務にご活用ください。また、社会保険労務士、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、人材派遣会社等での勤務者は雇用や指導に関する専門知識者としてご活用ください。

■資格者証交付・認定・登録（雇用環境整備士：全国延べ 9,730 名 R3 年 3 月末現在）

本講習を受講した者には資格者証を交付し、雇用環境整備士として認定並びに登録させていただきます。

※育児者雇用（第Ⅰ種）、障害者雇用（第Ⅱ種）、エイジレス雇用（第Ⅲ種）、学生雇用（第Ⅳ種）のいずれか 1 科目以上を受講された方を雇用環境整備士として認定しています。

記

1. 自宅学習方式とは（*新型コロナウイルスによるイベント自粛対策として導入します）

- ・本講習会風景を撮影した動画を放映しますので、講習会にご参加いただいているのと同じ雰囲気の中で、同じ講義を自宅にいながら学習できます。本機構 HP でイメージ動画（予告編）も公開中。
- ・育児者雇用、障害者雇用、エイジレス雇用、学生雇用のそれぞれの各講座をご用意しています。
- ・この自宅学習方式で受講した場合でも『雇用環境整備士資格者』として認定されます。
- ・ご視聴するためには、インターネット環境とパソコンまたはスマホ等が必要です。

2. 受講料（税込、テキスト代含む）

自宅学習方式の受講料 11,000 円（銀行振込またはネット決済にて申し受けます）

3. 申込み方法（申し込み後に受講票が届きます）

インターネットで下記へアクセスし、申込手順に従ってお申し込みください。

または裏面申込書（1名につき1枚。コピー可）に記入し、申込先宛郵送又は FAX してください。

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

4. 講習科目・講師

- (1) 挨拶
- (2) 雇用環境整備士の役割
- (3) 雇用環境整備士概要
- (4) 講義内容はⅠ種・Ⅱ種・Ⅲ種・Ⅳ種により異なる。

【第Ⅰ種】 育児者の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

馬場社会保険労務士事務所長

馬場実智代

【第Ⅱ種】 障害者の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

一般社団法人日本雇用環境整備機構理事長

石井 京子

【第Ⅲ種】 エイジレスの雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

一般社団法人日本人材派遣協会アドバイザー

大滝 岳光

【第Ⅳ種】 学生の雇用における現状と課題・関係法令解説及び雇用環境整備解説

ゆき社会保険労務士事務所長

藤原 優希

(5) 小テスト（※ご視聴を確認するためのもので落とすための試験ではありません）

(6) 資格者証は後日郵送いたします。

5. 自宅学習方式で受講する場合のご注意事項

- ・インターネットが利用できるパソコンまたはスマホ等が必要です。Wi-Fi環境推奨。視聴するにあたって特殊なソフトやアプリ等は必要ありません。
- ・講習会動画は最初から最後まで全てご視聴いただくことが雇用環境整備士資格認定の条件になります。そのため、ご視聴の有無を確認する目的で小テストがあります。
- ・お申し込み後に届く受講票メール（FAX申込みの場合はFAXにて）を必ずご確認ください。
- ・受講料の振り込みは、ネット決済か銀行振込が選択できます。入金を確認でき次第、テキストと視聴するために必要なパスワードを郵送します。60日間は何度でも視聴できます。
- ・振込手数料は受講者でご負担ください（ネット決済の場合は振込手数料不要）。
- ・受講料お振り込み後の申込みの撤回、キャンセル、返金等は致しかねますのでご了承ください。

6. 申込先・問合せ先

一般社団法人日本雇用環境整備機構 「講習会係」 (TEL.03-3379-5597)

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 5-8-1 第一ともえビル 8F (オフィスタ内)

<雇用環境整備士資格講習会> 受講申込書 (郵送・FAX申込用/コピー可)

※インターネットによる申込の場合は必要ありません

フリガナ 受講者氏名	視聴環境の調査 <input type="checkbox"/> パソコンかスマホか pad 所有 <input type="checkbox"/> Wi-Fi 環境あり <input type="checkbox"/> 上記の環境がない	受講したい科目 (複数受講可) <input type="checkbox"/> 第Ⅰ種 (育児者雇用) <input type="checkbox"/> 第Ⅱ種 (障害者雇用) <input type="checkbox"/> 第Ⅲ種 (エイジレス雇用) <input type="checkbox"/> 第Ⅳ種 (学生雇用)
連絡先 (自宅・勤務先) ※こちらに記載の住所にテキストなど受講に必要な書類が郵送されます。 〒□□□-□□□□ TEL. () FAX. () 都・道 府・県	FAX番号の記入も必須	
上記住所が勤務先の場合は、 勤務先名と部課名を記入：		
受講料のお振込みについて以下をご記入ください (特に会社名義でお振込みされる場合など)。 振込者名義： _____ (カタカナ記入)		

※この申込書に記載された個人情報、講習実施に関する必要な書類等の作成、送付及び本講習の内容に関する情報の送付に使用します。それ以外の目的には使用いたしません。

FAX 送付先 : 03-3379-5596