

## まえがき

メンタル疾患者の雇用であなたと職場がダメージを受けないために

あなたが「自分は普通の人（健常者）だ」と思っているとしみましょう。それでは、その根拠を具体的に3つ、挙げてみてください。あなたは、どのような例を挙げて、「自分は普通の人だ」と他人に説明しますか？

改めて考えてみると、すぐには思い浮かばなかったり、案外頼りない根拠だったりするのではないでしょうか。

「○○を我慢している」「○○はしない」など、何かを否定しながら説明する人も多いと思います。これは、誰にでも、他人には理解されにくい面の1つや2つ、あるからなのかもしれません。多くの人は、それを周囲に気づかれないように包み隠しながら生活していたり、自分なりのストレス解消法を知っていたりするでしょう。いわゆる、「社会に溶け込む」ような感覚です。その感覚を持ってない病気が、メンタル疾患だとイメージしてみてください。

次に、同じ質問を**メンタル疾患者**に投げかけるとどうなるでしょう。たとえば、「あなたが発達障害だという根拠を挙げてください」と言ったとします。すると、「こんな時にこうなる」「こう言われるとこうなってしまう」と、いくつも具体的な例を挙げて説明してくれるはずです。その中には、その人と上手に付き合うためのヒントが詰まっています。

筆者は、日本初の障害者に特化した労働組合（ユニオン）の書記長として、職場に存在する障害者への「漠然とした不安」「いわれのない偏見」を払拭すべく、日々奮闘しています。メンタル疾患者に限っても、これまで200人以上の職場トラブルの解決に関わってきました。

メンタル疾患者の雇用に難題が多いことは、紛れもない事実です。特に、初めて受け入れる職場では、肉体的にも精神的にも、大変なことが多いでしょう。同僚らに過度な負担を強いているケースも少なくありません。筆者が関わった事例

本書では、「メンタル疾患」という言葉を、精神障害者雇用の対象である「障害者手帳（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条の保健福祉手帳）」を所持している精神疾患・発達障害の人たちを総称する言葉として使っています。職場では精神疾患・発達障害に共通する特性が問題となるケースが多いからです。また、病状が複雑に複合している人も少なくないので、病名で分類して病状に詳しくなることが、かえって職場の理解を難しくしてしまう側面があると考えているからです。

でも、「自分が笑いものにされている」といった被害妄想的な思い込みからの周囲への攻撃や依存、他傷・自傷行為のせいで、「手に負えない」「どうすればよいかわからない」と頭を抱えている職場は数多くあります。

さらに、多くの担当者が、「トラブルの過程で、当事者であるメンタル疾患者の5倍もの従業員が精神的ダメージを受けて体調を崩したり退職したりしている」と打ち明けます。つまり、筆者が関わった200件のトラブルのうちろくは、1,000人の心優しい同僚たちがダメージを受けていると考えることもできるのです。これは、決して見過ごしてはならない現実です。

職場のメンタル疾患者とどうしても上手に付

き合えないと悩む人。

一緒に働くのだから、どうせならメンタル疾患者とも上手に付き合いたいと思う人。

入社したメンタル疾患者には、職場にうまく溶け込んで長く働いてほしいと思う人。

そんな心優しい同僚たちがダメージを受けることのないよう、本書では、筆者の経験に基づき、職場でメンタル疾患者と一緒に働く普通の人たちから人事労務担当者、さらには専門家までがすぐに役立てることのできる実践的なノウハウを、数多くの事例を交えて解説していきます（事例の内容は、相談者のプライバシーに配慮して改変しています）。メンタル疾患者と上手に付き合う方法を知れば、メンタル疾患者を「難しい相手」と思うこともなくなるはずです。そしてそれが、メンタル疾患者が働きやすい職場作りにもつながります。

## メンタル疾患者への「漠然とした不安」の正体

筆者は、メンタル疾患者への「漠然とした不安」「いわれのない偏見」さえ取り除くことができれば、円滑な職場を維持できると考えています。

職場に存在している不安や偏見、そして不満の極致が、メンタル疾患者に対するものと言ってもよいでしょう。事実、あるWEBメディアに筆者が書いたコラム記事に対して書き込まれたコメントの多くは、次のようなものでした。

——精神障害のある人がチームにいるが、正直、仕事はできないのに文句や主張ばかり強くて、こちらがおかしくなりそうです。他のメンバーまで病んじゃう。

——甚大な被害が発生したときに、誰が責任とるの？ 本人に責任能力ないんでしょ？

——精神障害はその時によって言うことが違い、しかも障害のせいだと言う。それなくするといじめだと訴えられてこっちの評価が下がる。こっちの精神が崩壊しそうです。

——精神障害者のおかげでうつ病になり、体重は激減した。精神障害者のいない職場で働きたい。

——精神障害者と同じ職場で働く地獄は経験してみないとわからない。

こうした言葉は、きっと本音なのでしょう。しかし、このような感情を抱いている人が職場にいることは間違いなくメンタル疾患者に伝わっていますから、こうした不安や偏見、不満は、結局、どちらにも悪い影響を与えてしまうことになります。健常者が働きにくい職場であれば、当然、メンタル疾患者にも働きづらい職場なのです。

メンタル疾患者に対する「漠然とした不安」や「いわれのない偏見」を取り除くには、まず、その正体を突き止めなければいけません。しかし、これがなかなか難しいのです。「ここが不安だ」と公言する人はいませんし、インターネット上に見られるのはヘイトスピーチ紛いの罵詈雑言ばかりです。

「ここが間違っていたのか」「そんなことでよかったのか」ということを教えてくれる情報を手に入れることができれば、メンタル疾患者を受け入れた職場の健常者から不安や不満を払拭することができて、メンタル疾患者を孤立させることもなくなるはずです。その情報を、どうか本書から見つけ出してください。

### 上手に付き合うためのカギは「共感」と「理解」

メンタル疾患の人と上手に付き合うためのカギは、2つしかありません。それは、「共感」と「理解」です。共感がなければ理解できないと言えますし、理解していなければ共感できないと言ひ換えることができます。

しかし、言葉では簡単なように聞こえますが、メンタル疾患者に共感し理解することは、実際にはとても難しいことだと心得ておいたほうがよいでしょう。

たとえば、多くの人は、車イスの人に対して専門的な知識や自覚はなくとも「普段の生活も大変なのだろう」と共感し、「段差があると困るだろう」と理解することができます。聴覚障害の人についてなら、「自分が音のない世界にいたら……」と想像することで共感したり、筆談などの文字による情報伝達が必要だと理解したりできるでしょう。

ところが、メンタル疾患の人に対しては、「サボりたいだけではないか」「なんでそんな意味に受け取るのか」と反感を覚え、「あなたの努力不足」「それはあなたが悪い」と責めてしまう人が多いのです。専門的な知識や自覚がある人でも、そうなってしまういます。これは、メンタル疾患の特性や苦しみを自分に置き換えてイメージすることができず、健常者が無意識に信じている価値観や正義感に頼って接してしまうからです。極端な言い方をすると、メンタル疾患者に対して



は、健常者が「優越感を持ってない」ので感情的になってしまうという側面があるのです。

その結果、メンタル疾患者の考えや主張に職場の誰ひとりとして共感することなく、本人の気持ちや事情が誰にも理解されなのまま、同じ職場で過ごしていくことになります。これでは、同僚や仲間とは呼びがたいですし、そもそもうまくいくわけがありません。

実際、「こんなはずじゃなかった……」と漏らす人事労務担当者は少なくありません。「受け入れる準備として読んだ本に書かれていたこととは違っていた」「専門家から聞いていた話とは違う」は、実際の現場でよく起こることです。そして、職場に違和感があると気づいてからも、その解消のために役立つ情報はどこを探しても見当たりませんし、適切な対処についてのマニュアルや「虎の巻」は用意されていません。

健常者には相談窓口がない！

実は、職場で問題を抱えたメンタル疾患者が相談する窓口は、数多く用意されています。ただし、その窓口は、医療・福祉や行政、ユニオンなど外部にある専門機関です。実際、ここ1年で筆者が受けた相談の80%以上がメンタル疾患者からのもので、相談件数も驚くほど増えているなど感じます。

メンタル疾患者の多くは、本人が「問題を抱えた」と感じた時点で、すでに社内ですら孤立しています。そのため外部機関に頼らざるを得ないのが実情です。思いつめた相談者は、事情を知らない担当者に親身に対応してもらう必要に迫られていますから、「職場で嫌われている」「同僚からひどいことを言われた」と、少々大げさな説明をしがちです。結果として、本当は「とてもささいなこと」「思い違いや勘違い」だったのに、外部に相談したことで「障害者虐待」「深刻な人権侵害」といった大問題になってしまうことがあります。

一方、こうした外部機関から突然「職場に問題がないか」と問合せ（指摘）を受けた職場は、「いったい何のことだ」と混乱してしまいます。職場内で事実確認しても、誰にも思い当たる事実はない——この時、<sup>〃</sup>加害者<sup>〃</sup>にされてしまった健常者が相談できる窓口はほとんどありません。相談窓口は、就労支援や定着支援に関するものばかりです。窓口がないのですから、適切な対処法に行き当たることはありません。

それならと、インターネットや書店を探し回っても、なかなか役に立つ情報は見つからないものです。「ない」と言っても過言ではありません。思いもよらずに<sup>〃</sup>加害者<sup>〃</sup>と名指しされた人なら、「どうして綺麗ごとばかりが書いてあるのか」と感じてしまうことでしょう。

こうなる理由は、情報発信者にあります。現在、メンタル疾患者に関する情報は広く出回っていますが、その大多数は、精神科医や福祉関係者、そしてメンタル疾患者本人が発信したものです。そのため、メンタル疾患者に寄り添った情報に偏りがちで、面と向かって対応する健常者に向けた実践的な情報が不足してい

るのです。さらに、「障害者を悪者扱いしている」と批判されかねない内容は表に出づらい傾向があります。

さて、外部機関から突然持ち込まれた「寝耳に水の話」。いったん聞き入れはしても、「そんなふうに使われていたなんて」「言いたいことがあるなら社内の誰かに言えばいいのに」と、職場の雰囲気が悪くなるばかりで、本質の議論になることはありません。結局、「あの人には関わらないほうがよい」「空気の読めない人だから放っておこう」と、腫れ物にさわるように扱ったり、変に特別扱いしたりするくらいしか、対処法がなくなってしまうのです。

### 職場の自主規制

「放送禁止用語」という言葉は、誰もが聞いたことがあるでしょう。テレビやラジオの放送で使えない言葉のことですが、実は法律で使用を禁止している

用語は存在しません。これは、単なる放送局の自主規制にすぎないので。差別しないことより、差別用語を使わないことのほうが重要であるかのように、神経質に扱われています。

職場の自主規制の代表例が、『障がい者』という表記かもしれません。しかし、『障がい者』という表記を使っても、「なぜ『障害者』ではなく『障がい者』という表記にしているのですか？」と聞かれて、明確な理由を説明できる人は少ないでしょう。理解ある会社としてのアピール、『害』という文字を使うことで猛抗議されるかもしれない——いずれにせよ、「使用することが憚られる」くらいの理由で自主規制しているのです。

メンタル疾患者を受け入れた職場では、この「自主規制」が起きてしまいがちです。面倒はごめんだとばかりに、付き合い方や使う言葉に制限を加えてしまうのです。その理由を聞いてみると、「何かあったら大変でしょう」と答える人が多いのですが、その「何か」とは、いったい何なのでしょう。差別や偏見の問題

になったり**トラブル**が大きくなったりすることでしょうか。実は、とてもあいまいで正体不明なものに、尻込みしているだけではないでしょうか。

事実、これまで筆者が会社と話し合う場では、「これほどの有名企業が、（メンタル疾患や障害者雇用に関して）そんなことも知らなかったのか？」と感じることが少なくありません。悪い言い方をすると、労使交渉の相手としては「弱過ぎて相手にならない」と感じてしまうくらいです。「何度言ってもわかってくれない」と、まるで保護者と話しているかのようなケースもありました。

法律や知識について専門家レベルの人事労務担当者は数多くいます。障害者雇用の知識も経験も豊富で、起きたトラブルの情報はきちんと把握していて、分析も正確です。しかし、こうした人たちも、メンタル疾患者に対しては、「正解はファントジーの世界にある」と言わんばかりなのです。企業理念として掲げる、「ダイバーシティ」や「共生社会」といったキーワードがそうさせてしまうのかもし

本書で使う「トラブル」という言葉は、メンタル疾患者が職場で差別（虐待）されたと社内外に被害を訴えていたり、就業規則に反する問題行動を繰り返したりしている状態をいいます。また、職場（同僚たち）から、メンタル疾患者の言動や行動に苦情が出ている状態もトラブルと規定します。

対応に「福祉の心構え」や「医療の心得」は不要

メンタル疾患者へ適切な対応を行い、受け入れた職場を円滑にするために、福祉の心構えや医療の心得は、必要ありません。カギは、とにかく「共感」と「理解」です。

ただ、「どちらかに偏り過ぎない」ことを意識することが重要です。

共感が強過ぎると、福祉の現場に近づいてしまします。当事者の苦しみや置かれた境遇に共感するあまり、優しく見守り暖かく包むような対応になりがちです。これでは職場が機能しません。

一方、理解だけが進んでしまえば、だんだん医療現場に近づいてしまいます。病名・症状・対処法に詳し

くなることが、「休ませたほうがいい」「治療に専念させるべきでは」につながりかねません。これでは、いずれ退職させるしか選択肢がなくなります。また、ひとくちに「メンタル疾患」と言っても、症状は人それぞれです。うつ病と診断された発達障害の人、3つ以上の病名を併せ持つ人、診察した医師ごとに病名が変わってしまう人など、症状のパターンは限りなく存在します。専門的な知識に従って「これが正しい対処法だ」と思っても、その人に限っては「大間違いだった」ということがあるのです。

職場では、「少しの共感」と「小さな理解」がバランスよく共存していれば、「適切だ」と言えるでしょう。「理解できない病気」が存在することを理解し、「共感できない人」がいてもおかしくないなど共感できれば、十分です。ただし、そこにたどりつくには、必要な情報を集めて、正しい手順を踏まなくてはうまくいきません。

本書では、そのためのノウハウを公開します。上手に付き合う方法を知ったあ



なたなら、メンタル疾患者を「難しい相手」とは思わなくなるはずです。

※筆者は、身をもって経験した実例から、断定的な言回しを使うことがあります。福祉や医療の専門家ではありませんので、根拠が不十分な内容も含んでいます。障害者雇用の問題を理解しやすいように、「障害者」「健常者」と表記している箇所もあります。部分的に、不適切・刺激的な表現と思われる箇所もあるかもしれませんが、しかし、これらは問題の所在をわかりやすくするために、あえて行っていることです。

※また、本書では、「障がい者（障害者）」という表記をせず、「障害者」と表記しています。これは、表記を変えることが課題解決にはつながらないという信念からです。差別的な意味で使用するものではない旨をご理解いただければ幸いです。

## chapter 1

周囲は、何を、どこまで知るべきなのか？  
職場にメンタル疾患者が急増する！

- 1 急増する「働くメンタル疾患者」 26
- 2 2023年の雇用率は2.6%以上に 29
- 3 「これまでの常識」は通用しない 34
- 4 現場の混乱、ズレしていく当事者の思い 40
- 5 「善意の人の浅はかな理解は苛立たしい」 47
- 6 メンタル疾患狂想曲 52
- 7 事件報道が招くタブー視 57
- 8 強い依存性が招くトラブル 61
- 9 「優越感」を持ってない健常者 64

世間にあふれる情報は職場で役に立たない

あふれる情報をどのように役立たせるか

- 1 知れば知るほど遠ざかる 68
- 2 発想を転換し、想像力を駆使する 71

## chapter 2

## chapter 3

### 「コミュニケーションの障害」の真相

- コミュニケーションがうまくいかないメンタル疾患
- 3 情報を「解凍」する — うつ病 76
  - 4 情報を「解凍」する — 発達障害 80
  - 5 意識を変えて必要な情報を見つける 85
  - 6 LGBT・がん・HIV陽性者への取組みに学ぶ 91
  - 7 「自分の問題」と考える 96
- 1 「異種格闘技戦」のような議論 102
  - 2 問題は「独特のコミュニケーション」 106
  - 3 周囲には「冷静さ」が必要 108
  - 4 「風が吹いても桶屋は儲からなご」 114
  - 5 シンプルな対応でうまくいく 116
  - 6 「来る者は拒まず、去る者は追わず」 121
  - 7 「あなたのためを思って」と思わない 127
  - 8 「コミュニケーションはたかが「意思の疎通」 131

## chapter 4

### 「理解できないくらいストレスに弱い」と理解する 「見た目は変わらない」の落とし穴

- |    |                        |     |
|----|------------------------|-----|
| 1  | わかろうとしてはいけない           | 156 |
| 2  | 「華やかな履歴書」も「見た目」の1つ     | 164 |
| 3  | 「良かれと思って」と思わない         | 168 |
| 4  | わかろうとすべきこともある          | 172 |
| 5  | 「自殺願望の有無」を聞き出す手順       | 177 |
| 6  | 他害願望が話されたら……           | 181 |
| 7  | 障害特性と責任感の関係            | 186 |
| 9  | 「なんとかかしてくださいー」に対応する    | 135 |
| 10 | メールのやりとりに必要な注意         | 138 |
| 11 | 言葉を額面どおりに受け取らない        | 143 |
| 12 | 「二方通行」でかまわない           | 148 |
| 13 | 「相手に合わせる」がコミュニケーションの基本 | 152 |

## chapter 5

### 発達障害 — PDDとADHD

- 「ちょっと変わったヤツ」では「たいしたことがない」になってしまう
- 1 「発達障害者は健常者と何が違うのか」 194
  - 2 「カフエラテ」な人たち 198
  - 3 「ICD-10」と「DSM-IV」 202
  - 4 PDDの「私の障害特性」 205
  - 5 「冗談が通じない」と業務の関係 216
  - 6 善し悪しの判断がつけられない 219
  - 7 ADHDの「私の障害特性」 221
  - 8 発達障害そのものは問題にならない 226
  - 9 相手がない状態を作ることから始める 230

## chapter 6

### 2030年、うつ病が世界で患者数トップの疾病に 気分障害 — うつ病と躁うつ病

- 1 過労死等の労災補償状況 236
- 2 「きちんと眠れていますか？」 240

## chapter 7

現行ルールのままに対応できるのかを考える

### 社内のルールがトラブルを招いている？

- 1 「団体交渉百戦無敗」の経験から  
268
  - 2 過剰な配慮がルール違反に？  
272
  - 3 助成金目当ての雇用は見抜かれる  
275
  - 4 雇用率達成のための雇用も見抜かれる  
285
  - 5 関連法に精通していなくてもよい  
294
  - 6 厚生労働省が公表する情報の読み方  
296
  - 7 社会情勢の「変化」に鈍感にならない  
298
- 
- 3 「どうしてうつ病になったのですか？」  
245
  - 4 誤診と副作用  
248
  - 5 メンタルヘルスに対する意識を持ってもらう  
251
  - 6 職場トラブルにつながる「うつ病」の症状  
255
  - 7 職場トラブルにつながる「躁うつ病」の症状  
261
  - 8 対応マニュアルを作成する  
264

## chapter 8

会社とメンタル疾患者との約束事を決めましょう

### 新たなルール作りに取り組む

- 1 一定の制約の下で受け入れる 302
- 2 「福祉」から「福利厚生」へ 307
- 3 関連法の条文を新しいルールに流用する 315
- 4 押さえておくべき重要条文 318
- 5 「障害者手帳」と「お薬手帳」の読み方 331
- 6 「自分取扱説明書」の取扱い 340
- 7 あらゆる面で選択肢を用意する 343

# chapter 1

周囲は、何を、どこまで知るべきなのか？

**職場にメンタル疾患者が急増する！**

そもそも、あなたが「メンタル疾患者と上手に付き合う方法」を知る必要はあるのでしょうか。パラパラと本書をめぐって細かい数字や専門用語が並んでいるのを目にした途端、いや



になってしまつて「自分には関係ない」と思いたくなる人も少なくなつてしよう。特に、本書の後半部分は筆者も読み返したくないくらいです。

では、あなたは、メンタル疾患者の中に「誰かの何気ない一言に傷つき、24時間そのことばかり思い返し、憎しみや復讐心へと変わってしまう特徴」を持つ人がいることを知っていますか？ もちろん、そのような人はごく稀です。しかし、それに気づけなかつたあなたは、会社に行きたくなくなるほどの暗澹とした日々を過ごすことになるでしょう。

今後、一般企業で働くメンタル疾患者は急増します。その背景や理由を知り、受け入れた職場で何が起きるのかを想像する。そして「小さなすれ違いを放っておくと、どれほど大きなトラブルになってしまうのか」を知れば、自分を守るために「メンタル疾患者と上手に付き合う方法を知っておく必要があるのかもしれない」と思えるはず。あなたが上手に付き合えるようになれば、もちろん相手のメンタル疾患者も、安心してあなたと付き合えるようになるのです。

## 急増する「働くメンタル疾患者」

「メンタル疾患の人と一緒に働く」と聞いて、好意的に受け止める人は少数派です。本音を言えば「うまくいくの?」「なんとなく不安だ」と、否定的にとらえる人が圧倒的に多いでしょう。

しかし、今後、一般企業で働くメンタル疾患者は急増します。あなたが、同僚や上司としてメンタル疾患者に接する機会も、当然増えることになります。誰もが、「関わらないでおこう」「見て見ぬふり」では済まされなくなるのが現実です。

職場にメンタル疾患者が急増する理由は、2018年4月1日に障害者雇用率が2.2%（現在2.0%、2021年までに2.3%）へと引き上げられるからです。これは、法改正によって雇用率の算定基礎に精神障害者が加わる（精神障害者が雇用義務対象とされる）からですが、文字どおり、精神障害者の雇用が義務になると考えたほうがよいでしょう。

まずは、現状から見てみます。

厚生労働省「平成29年障害者雇用状況の集計結果」によれば、現在、働いている障害者はおよそ49.5万人です。この人数は14年連続で過去最高を更新しています。特に精神障害者（50,047人・対前年比19.1%増）の伸び率だけが大きく目立ちます。

ハローワークを通じた障害者の就職件数はこの10年で倍増しているのですが、そのうち精神障害者の割合は、2003年度に15.3%だったものが2016年度には44.4%と、大幅に増えています。厚生労働省「平成28年度障害者の職業紹介状況等」によると、新規求職者数も、187,198件中、80,579件が精神障害者でした。つまり、仕事を探している障害者の約半数がメンタル疾患者だということです。

また、仕事をしていなかった障害者が就労を目指す時に利用する制度として、「就労移行支援」があります。これは「障害者総合支援法（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律）」で定められた障害福祉サービスの1つですが、この利用状況についても、身体・知的障害者の割合が減少傾向なのに対し精神障害者だけは増加しており、2016年12月では54.2%で、利用者全体の半数を超えて

います。就労意欲が高い人についてもメンタル疾患者が多いことがわかります。

雇用率が2・0%から2・2%に上がるということは、社員1,000人の会社で雇用しなければならぬ障害者が、これまでの20人から22人へ増えるということなのです。これを民間企業全体で計算すると、新たに約8万人分の雇用義務が生じることになります。法律で雇用義務が課されている会社では改めて障害者を求人しなければなりません。この求人に応募してくる人はメンタル疾患者ばかり」と想定しておいたほうがよいでしょう。なぜなら、「就労したいのに仕事に就けていない」「仕事を探している」障害者の多くがメンタル疾患者であることは、あらゆるデータから明らかだからです。

雇用率の達成は法律で定められた義務です。義務を果たすべく「障害者雇用率アップ」に即応するには、メンタル疾患の人を雇うしかないのが実情です。結果として、2018年4月以降は一般企業で働くメンタル疾患者が飛躍的に増えることになりました。

## 【執筆者略歴】

久保 修一（くぼ しゅういち）

1965年生まれ。東京都出身。慶應義塾大学法学部政治学科中退。日本で初めての障害者のための労働組合「ソーシャルハートフルユニオン」書記長。会社と対立することが多い労働者側ユニオン書記長という立場でありながら、「円滑な職場こそが働く障害者のためになる」との信念から、会社の苦心や努力にも理解を示し、会社側からも信頼されている障害者雇用問題のスペシャリスト。

### 〈ソーシャルハートフルユニオン〉

障害者に特化した日本初の労働組合として、2014年2月18日、東京都労働委員会より資格適合を受けて発足。ホームページ (<http://sh-union.or.jp>) では、障害者からの労働相談とそれに対する回答を公開している。

## 職場にいるメンタル疾患者・発達障害者と 上手に付き合う方法

平成30年4月1日 初版発行

検印省略



# 日本法令

著者 久保 修一  
発行者 青木 健次  
編集者 岩倉 春光  
印刷所 東光整版印刷  
製本所 国 宝 社

〒101-0032

東京都千代田区岩本町1丁目2番19号

<http://www.horei.co.jp/>

(営業) TEL 03-6858-6967 Eメール [syuppan@horei.co.jp](mailto:syuppan@horei.co.jp)  
(通販) TEL 03-6858-6966 Eメール [book.order@horei.co.jp](mailto:book.order@horei.co.jp)  
(編集) FAX 03-6858-6957 Eメール [tankoubon@horei.co.jp](mailto:tankoubon@horei.co.jp)

(バーチャルショップ) <http://www.horei.co.jp/shop>

(お詫びと訂正) <http://www.horei.co.jp/book/owabi.shtml>

※万一、本書の内容に誤記等が判明した場合には、上記「お詫びと訂正」に最新情報を掲載しております。ホームページに掲載されていない内容につきましては、FAXまたはEメールで編集までお問合せください。

- ・乱丁、落丁本は直接弊社出版部へお送りくださればお取替えいたします。
- ・**JCOPY** (出版者著作権管理機構 委託出版物)  
本書の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。複製される場合は、そのつど事前に、出版者著作権管理機構 (電話03-3513-6969、FAX 03-3513-6979、e-mail: [info@jcopy.or.jp](mailto:info@jcopy.or.jp)) の許諾を得てください。また、本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内での利用であっても一切認められておりません。

© S. Kubo 2018. Printed in JAPAN

ISBN 978-4-539-72597-9