

基礎講座 I

精神障害者の基礎と職業問題

配付資料が置いてある席にご着席
いただき、開始時間までお待ちく
ださい。

自己紹介

- ・ I T 企業等での勤務を経て、障害者職業カウンセラーとして勤務（佐賀、埼玉、幕張本部など）
- ・ 障害者職業カウンセラー：働きたい障害者と障害者を雇用したい企業を支援（ジョブコーチ支援、リワーク支援など）
- ・ 社会人大学院在学中から研究に従事：
「職務ストレス」「スーパービジョン」
「職業リハビリテーション分野の熟達者」
「就労支援のためのアセスメントツール」

本日の流れ

- 1.精神障害者の就業実態
- 2.就業支援の実際例
- 3.就業支援者に求められる資質
- 4.おわりに



1. 精神障害者の就業実態

精神障害者とは

- 「精神障害者」という言葉
 - 使用する人や状況で異なり定まっていない
 - 法律間でも定義が異なる
- 一般的には・・・

精神疾患を有する人を精神障害者ということが多い

代表例：「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」

精神保健福祉法における定義

第五条

この法律で「精神障害者」とは、統合失調症、精神作用物質による急性中毒又はその依存症、知的障害、精神病質その他の精神疾患を有する者をいう。

例えば・・・

国際疾病分類（ICD-10）における「精神及び行動の障害」の疾患・障害	
中分類	具体的な疾患・障害の例
症状性を含む器質性精神障害	高次脳機能障害、認知症
精神作用物質使用による精神および行動の障害	アルコールや薬物依存
統合失調症、統合失調症型障害および妄想障害	統合失調症
気分（感情）障害	うつ病、そううつ病
神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害	不安障害、適応障害、パニック障害
生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群	摂食障害、睡眠障害
成人の人格および行動の障害	人格障害
知的障害（精神遅滞）	
心理的発達の障害	自閉症、学習障害
小児期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害	ADHD、チック症
特定不能の精神障害	

雇用促進法における精神障害者①

第二条

一 障害者

身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者

六 精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって厚生労働省令で定めるものをいう。

雇用促進法における精神障害者②

厚生労働省令第1条の4

法第2条第6項の厚生労働省令で定める精神障害がある者は、次に掲げる者であって、**症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの**とする。

一 **精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者**

二 **統合失調症、そううつ病**（そう病及びうつ病を含む。）又は**てんかん**にかかっている者（前号に掲げる者に該当する場合を除く。）

紹介就職者の診断名

- 全国のハローワーク134所の紹介により就職した障害者に対する調査結果より

診断名	統合失調症	34.4%
	気分障害	47.7%
	てんかん	6.6%
	その他	13.0%

注) 主たる障害が精神障害1,206人のうち

注) 複数選択

心の病はなぜ起こるのか

- 精神（心）の病気は、体質的な問題と、外部からのストレスによって引き起こされます。
- 身体の病気も、多くは患者の体質に加えて、ストレスなどの精神的なものが関わっていることが分かっています。
- つまり、精神（心）の病気とからだの病気の多くは同じような仕組みで現れ、精神（心）の病気と体の病気に差別がないことがわかります。
- ひとたび精神（心）の病気が現れると、病気自体が新たなストレスとなり、心が悪循環におちいってしまいます。

精神疾患の特徴

- 身体障害と異なり見た目でわかりづらい。
- 知的障害と異なり、精神障害は症状の程度に波があり、再発しやすい疾患である。
- 身体障害や知的障害と異なり、環境の変化による影響や症状の個人差が非常に大きい。

ストレス脆弱性モデル

さらに雨（ストレス）が
降ってきたら・・・

ダムはあふれてしまう



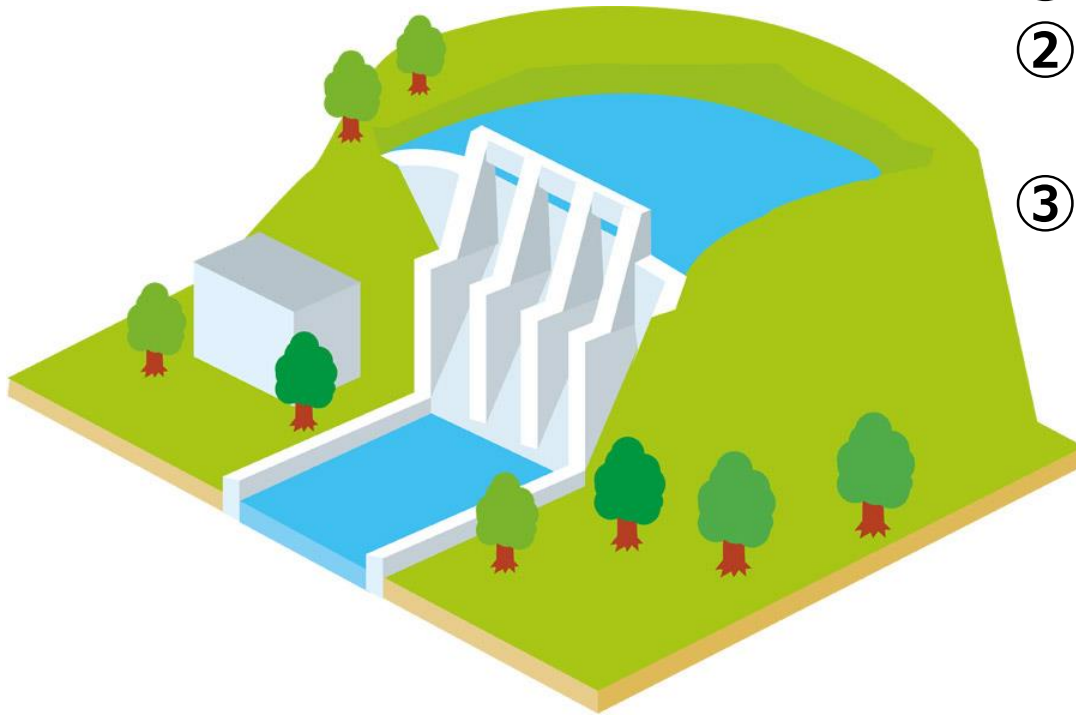
ストレス脆弱性モデル

一定以上の雨（ストレス）が溜まるとダムは決壊（症状が生じる）



対策

- ① 雨（ストレス）を減らす
- ② 水門を開く
（ストレスを受け流す）
- ③ 堤防を高くする
（薬を飲むなどしてストレスへの対応力をUp）

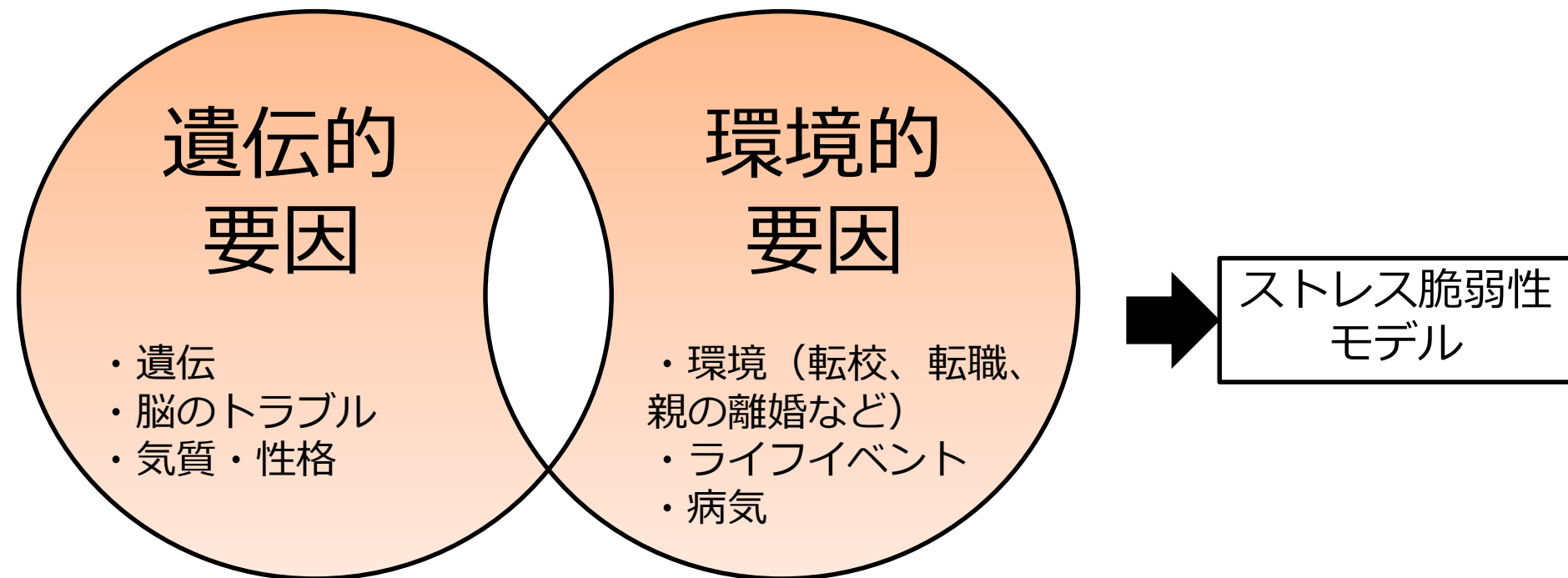


向精神薬の分類

- 抗精神病薬→統合失調症の幻覚、妄想など
- 抗不安薬→不安症、神経症の不安、強迫、イライラなど
- 睡眠薬→不眠症
- 抗うつ薬→うつ病や不安症の抑うつ
- 気分安定薬→双極性障害のそう状態、衝動性、イライラなど

統合失調症とは①

- ・ **20～25歳**の発症が多い
- ・ 発生頻度は0.7～0.8%
- ・ 原因ははっきりしていない



統合失調症とは②



陽性症状

病気によって生まれる症状。
幻覚や妄想など、周囲に気づかれやすい

幻覚

妄想

思考
障害

陰性症状

病気によって失われる症状。
感情鈍麻や意欲減退など、
気づかれにくい

感情の
平板化

自閉

意欲の
低下

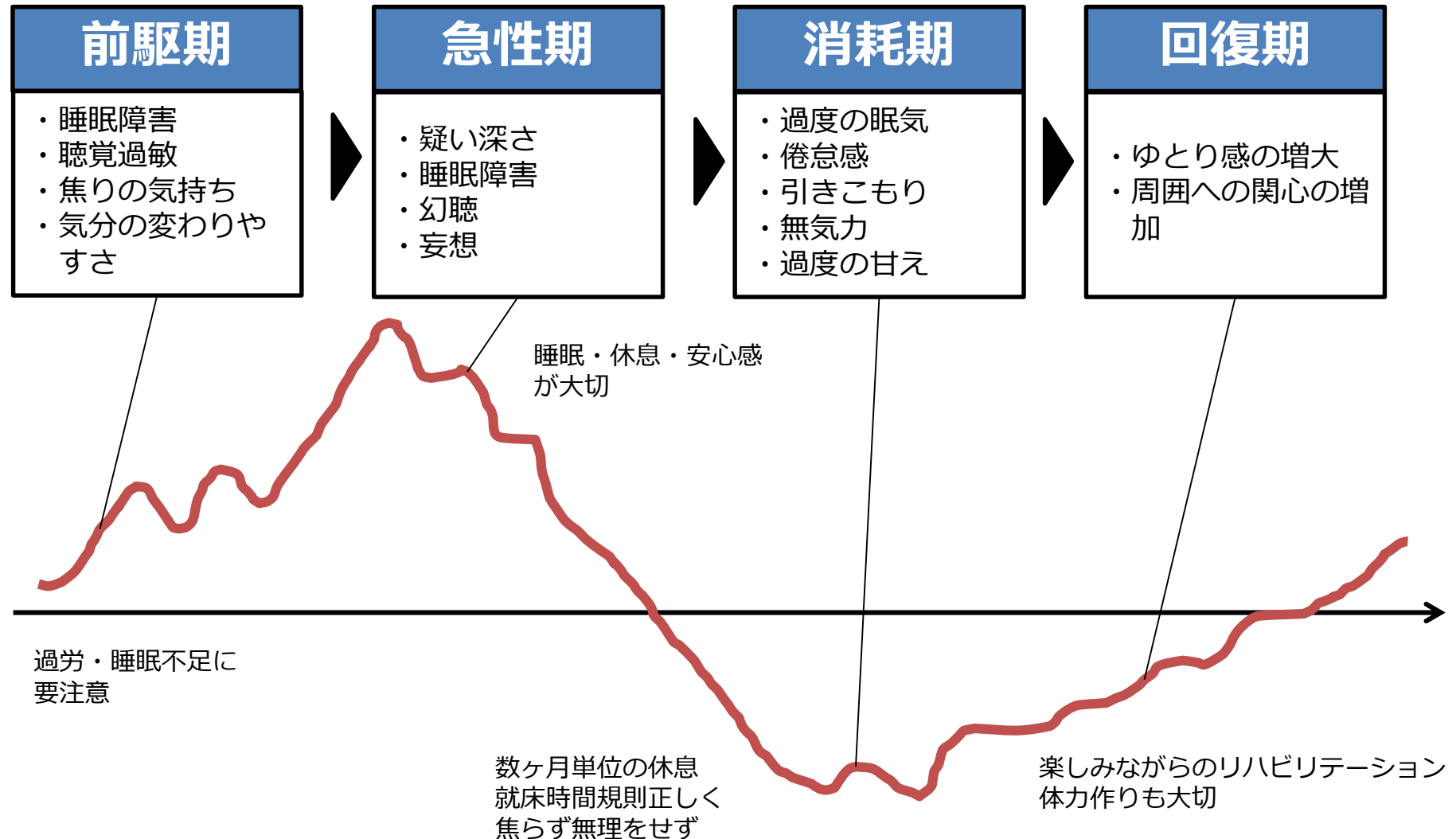
- 幻覚：自分の悪口や噂が聞こえる、命令する声が聞こえるなど幻聴が中心
- 思考障害：会話にまとまりがなく、頻繁に脱線したり、支離滅裂になる
- 妄想：周囲には理解不能な想像にとらわれる。なかでも被害妄想が中心
- 感情の平板化：喜怒哀楽の感情が表れず、周囲の人にも無関心になる
- 自閉：自分の世界に閉じこもって、周囲とのコミュニケーションを断つ
- 意欲の低下：やる気がでない、集中力がなくなる

統合失調症とは③

認知機能障害

- 対人関係の障害：周囲への関心はあるが、不安が強かったり表出能力などが十分ではなく、被害的になることがある。→**まずは褒め、関係構築**。徐々に振り返り可となる。
- 病識が十分ではない、自己の障害に気づきにくい。
→病状の改善や職場での成功体験を経て、ゆっくり病識が進む。
- 記憶力・注意力の不足、遂行機能の低下
→ワークサンプルなどの実施で改善が見込める場合有（トレーニングと振り返り）

統合失調症とは④



統合失調症とは⑤

- 薬物療法 +
症状の回復や程度に応じた
精神療法やリハビリテーション
- 発症後10年以上経過している時点で、社会的に良好な状態にある者は40～65%とされているが、副作用の少ない非定型抗精神病薬が導入され、薬物療法開始後の回復が早まり、早期から職場復帰や就職が可能になるという意見もある。

気分障害とは①

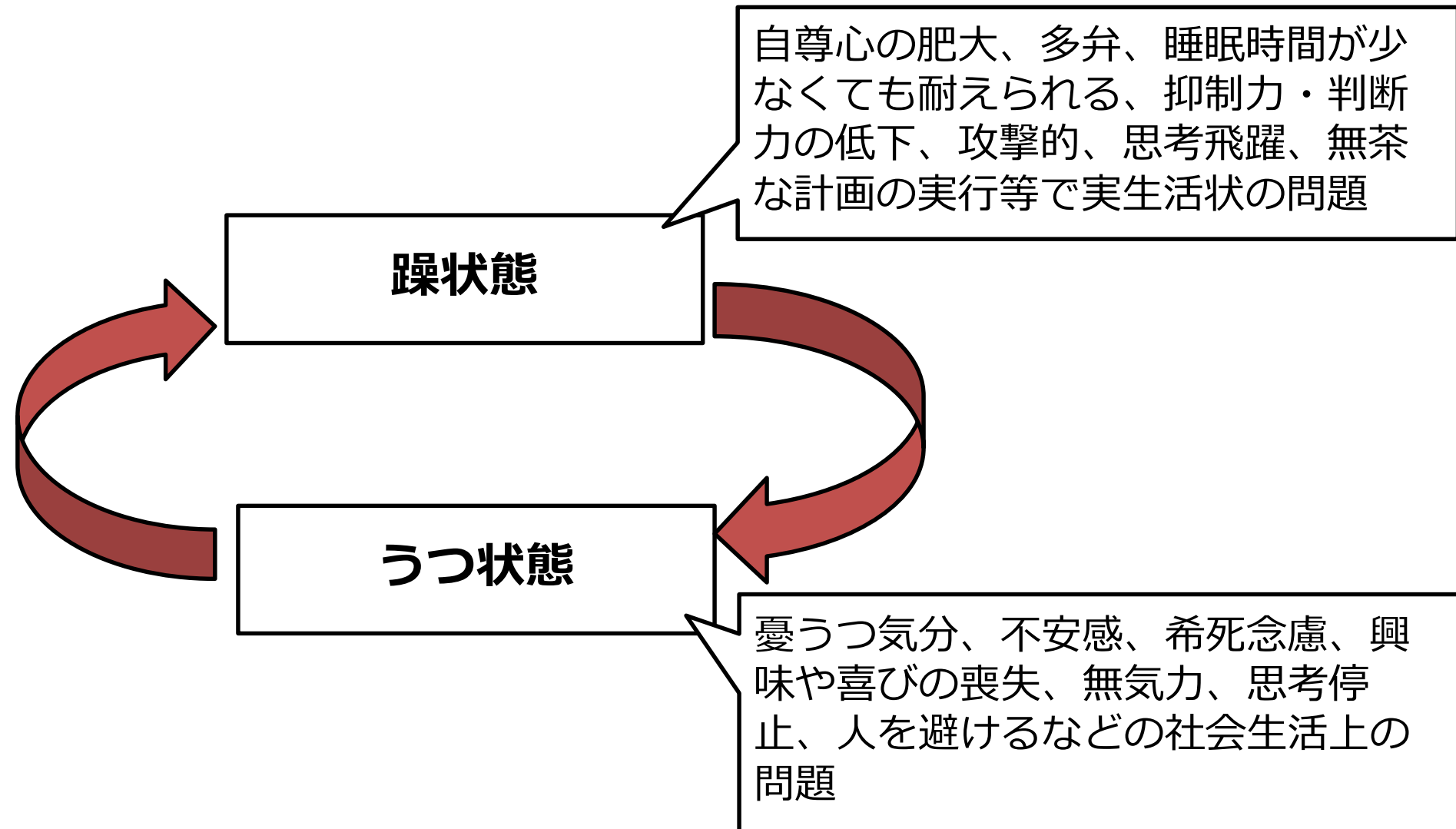
- 気分障害

気分の浮き沈みが、一定期間正常を超えた状態となり、**考え方や行動、身体面などに障害**が生じたもの

- うつ病性障害
- 双極性障害



気分障害とは②



気分障害とは③

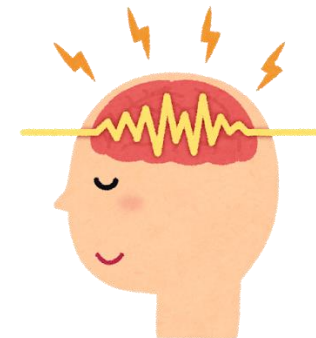
- うつ病の生涯有病率（一生のうちに一度は病気にかかる人の割合）は7～16%。
- 双極性障害の生涯有病率は0.7%
- 原因はわかっていない
 - 遺伝的要因や脳の機能的要因が複雑に絡み合みあって発症
 - ストレスを発症のきっかけとして
 - ・ 転勤、退職、結婚、離婚など、家族との離別
 - 双極性障害の方が遺伝の影響が大きい

気分障害とは④

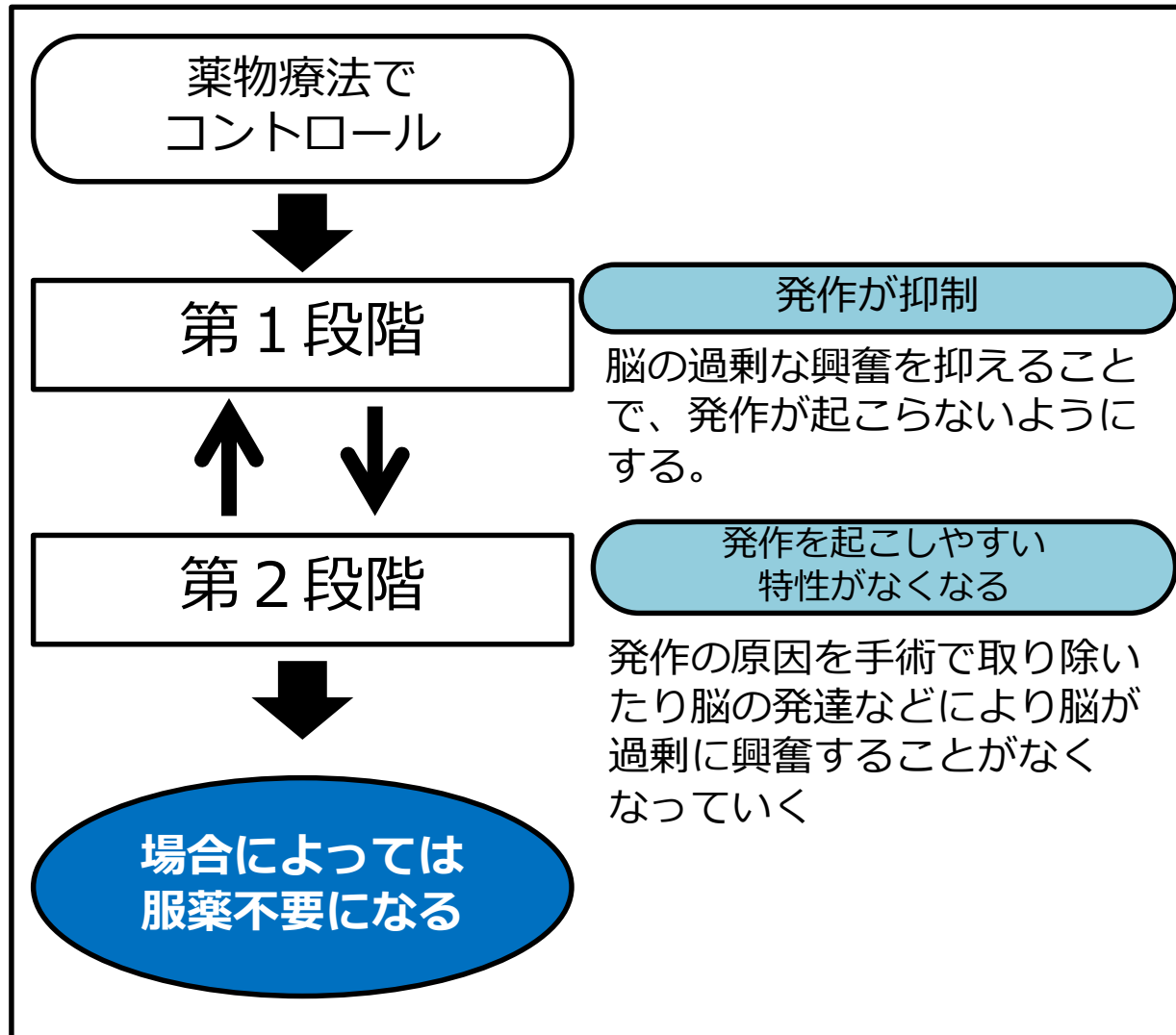
- 薬物療法＋精神療法（認知行動療法など）
- うつ病は適切な治療で多くは寛解する（5割は再発）
- 双極性障害の場合、ほぼ生涯にわたって予防療法が必要になると言われる

てんかんとは①

- 様々な原因でおきる慢性の脳疾患
- 脳ニューロンの過度な放電に由来する反復性発作であり、多種多様な臨床及び検査所見を随伴する
- 部位によって症状は異なる
 - 手足がぴくぴく動く、手を振る、無意識に舌なめずりをする、無意識に動き回る、意識を失う、倒れる、全身がけいれんするなど、発作には多種多様なタイプがある
- 人口の約 1 %に見られる。



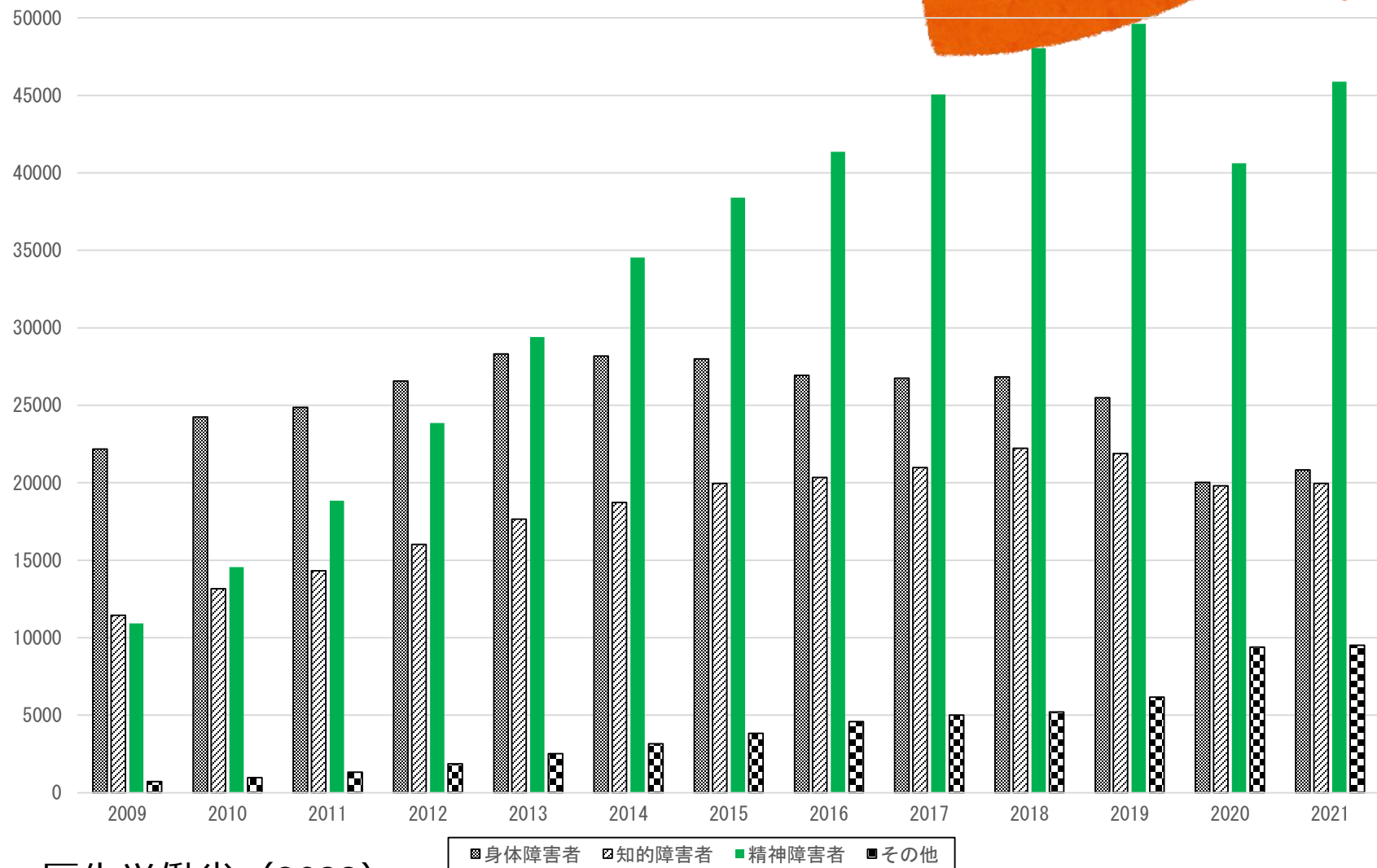
てんかんとは②



- 薬で6割、手術を含めて8割治る
- てんかんが治る = 2つの意味

精神障害者の就職件数

精神障害者の就職件数



厚生労働省 (2022)

職場定着率

- 精神障害者の一般企業における職場定着率
(障害者職業総合センター, 2017)
 - 就職後3ヶ月時点(69.9% < 76.5% : 他障害含む)
 - 就職後1年時点(49.3% < 58.4% : 他障害含む)

**職場定着率の低さが課題
(障害を非開示で就職した割合
の高さも影響)**



離職理由

- 精神障害者の離職の個人的理由の内訳上位
(厚生労働省, 2014)



- 職場の雰囲気・人間関係(33.8%)
- 賃金、労働条件(29.7%)
- 疲れやすく体力、意欲が続かなかった(28.4%)
- 仕事内容が合わない（自分に向かない）
(28.4%)
- 仕事、能率面で適応できなかった(25.7%)
- 症状が悪化（再発）した(25.7%)

**体調不良・悪化、
職務とのミスマッチングによる離職**

起こりがちな課題

- 変化に対する敏感さ（人間関係の変化、生活の変化、仕事内容の変化など）
- 疲れやすい（きまじめで手を抜けない、緊張が強い）
- 人間関係への適応の難しさ（周囲の評価に敏感、相手の話を被害的に受け止めがち、自分の気持ちを上手く伝えられない）
- 作業効率や仕事の理解・判断力の制限（認知機能の低下）

**職務とのマッチング、疲労・ストレスへの対処、
きめ細かいコミュニケーション**

2. 就業支援の実例

〈ビデオ視聴〉

[本文へ](#)

[サイトマップ](#) | [よくある質問](#) | [お問い合わせ](#) | [English](#)



独立行政法人
高年齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

文字サイズ変更 [小](#) [中](#) [大](#)
背景色変更 [白](#) [青](#) [黒](#)

[サイト内検索](#)

[検索](#)

[機構ホーム](#) | [全国の施設](#) | [高齢者の雇用支援](#) | [障害者の雇用支援](#) | [職業能力開発の支援](#) | [機構について](#)

現在位置：[機構ホーム](#) > [障害者の雇用支援](#) > [各種資料](#) > [ハンドブック・マニュアル等](#) > [ともに働く職場へ～事例から学ぶ 精神障害者雇用のポイント～](#)

ともに働く職場へ～事例から学ぶ 精神障害者雇用のポイント～

初めて精神障害者雇用に取り組んだ事例、雇用継続のために支援体制の整備やコミュニケーション面の配慮等を行った事例、退職した精神障害者の職場復帰に取り組んだ事例など、実際の企業における精神障害者の雇用事例を通して、精神障害者とともに働く職場をつくるための様々なノウハウについて紹介しています。また、事例ごとに簡単なポイント解説を加えています。



[DVDの無料貸出しも行っています。ぜひご利用ください。](#)

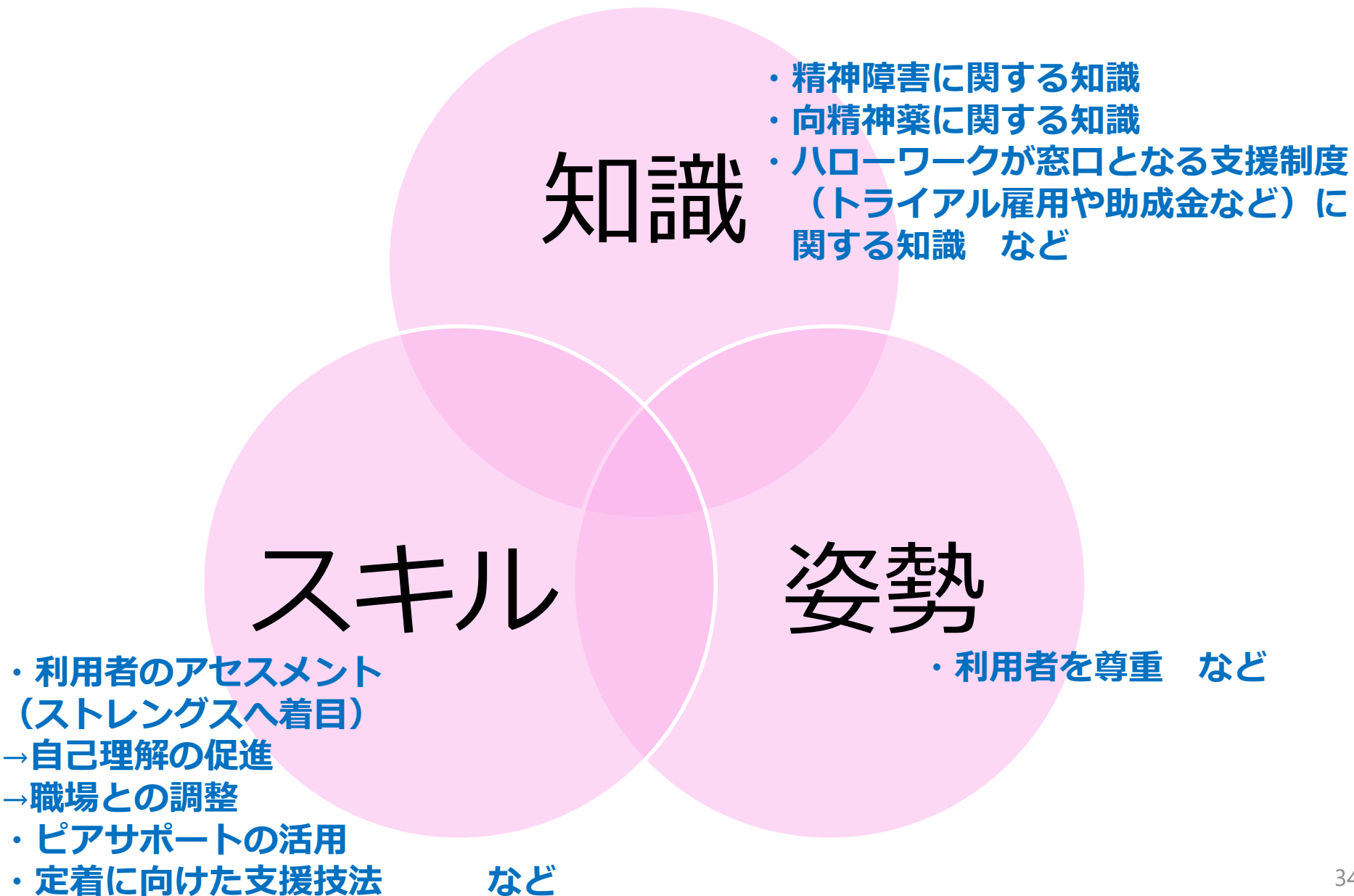
障害者の雇用支援

- [障害者の方へ](#)
- [事業主の方へ（障害者雇用）](#)
- [障害者雇用の支援者の方へ](#)
- [イベント・啓発活動](#)
- [障害者雇用納付金](#)
- [助成金（障害者雇用）](#)
- [調査研究](#)
- [各種資料（障害者雇用）](#)

https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/h27_dvd01.html

3. 就業支援者に求められる資質

支援者に求められる資質



支援者に求められる姿勢①

- 障害のある方は、皆さんに出会う前に沢山の苦労や失敗経験をし、自信を失っていることも多い。
- 働くことは、社会の中で自分の存在価値を高める作業。本人の**リカバリー**のための手段になり得る。
 - リカバリーとは、その人がその人らしく、自分の納得のいく人生を送れるようになること。
 - 「希望」「エンパワメント」「自己責任」「新たな役割・関係性の獲得」のプロセスがある。
 - リカバリーのどのプロセスにおいても「働くことは重要な意味を持つ」。

支援者に求められる姿勢②

精神障害のある方が、皆さんに出会ったことで新たな希望を見いだし、自信を回復できるのか、あるいはまた失敗経験を重ねて益々自信をなくしてしまうことになるのか、それは私たち支援者にかかっている。

支援者に求められる姿勢③

■ 支援者の関わり方でうれしいこと 有効回答81名

- 話をきちんと聞いてくれる。
- 対等であると感じる接し方をしてくれる。
- × 上から目線で指示する。
- 「気持ちを分かってくれている」と感じる接し方をしてくれる。
- つらい気持ちや不安な気持ちを肯定してくれる。
- 自分がやりたいことをわかってくれている・支援してくれている。
- × 何かができない人だと決めつける。

支援者に求められる姿勢④ 共同創造

従来の専門家や治療者による一方的な眼差しと関係による治療ではなく、当事者が実効性のある形で参画し、共にリハビリを実現していく考え方

2018年、雑誌ネイチャーで特集され注目

サービスや研究の対象だった当事者（障害者・市民）が初期からサービスや研究の設計や実施に関わる取組がなされている。

- ・ 学術雑誌の査読者に当事者を入れる動き
- ・ エリート障害者だけでなく、刑務所の中にいる人が未来の刑務所をデザインすることを応援したい（東京大学 准教授 熊谷先生）

支援者に求められるスキル①（アセスメント）

アセスメント（職業評価とは）

- 心理検査、職業適性検査、ワークサンプル法などを用いて、障害者の職業能力や適性に関する現状と将来性について見通しを得て、労働市場などの環境も考慮し、必要な職業リハビリテーションサービス計画を策定するもの。

基本的考え方

- 現状だけでなく将来の予測も検討
- 個人、環境の2つの視点による評価
- 障害者本人と支援者の協同作業としての評価
- 支援終了後の再評価

支援者に求められるスキル①（アセスメント）

■ アセスメント：面談、ワークサンプルなどの作業体験、グループワーク、職場実習を通じた行動観察

- ・ 希望する働き方
- ・ 体調管理（ストレスを感じやすい場面、ストレスサイン、対処方法）
- ・ コミュニケーション面・作業遂行面



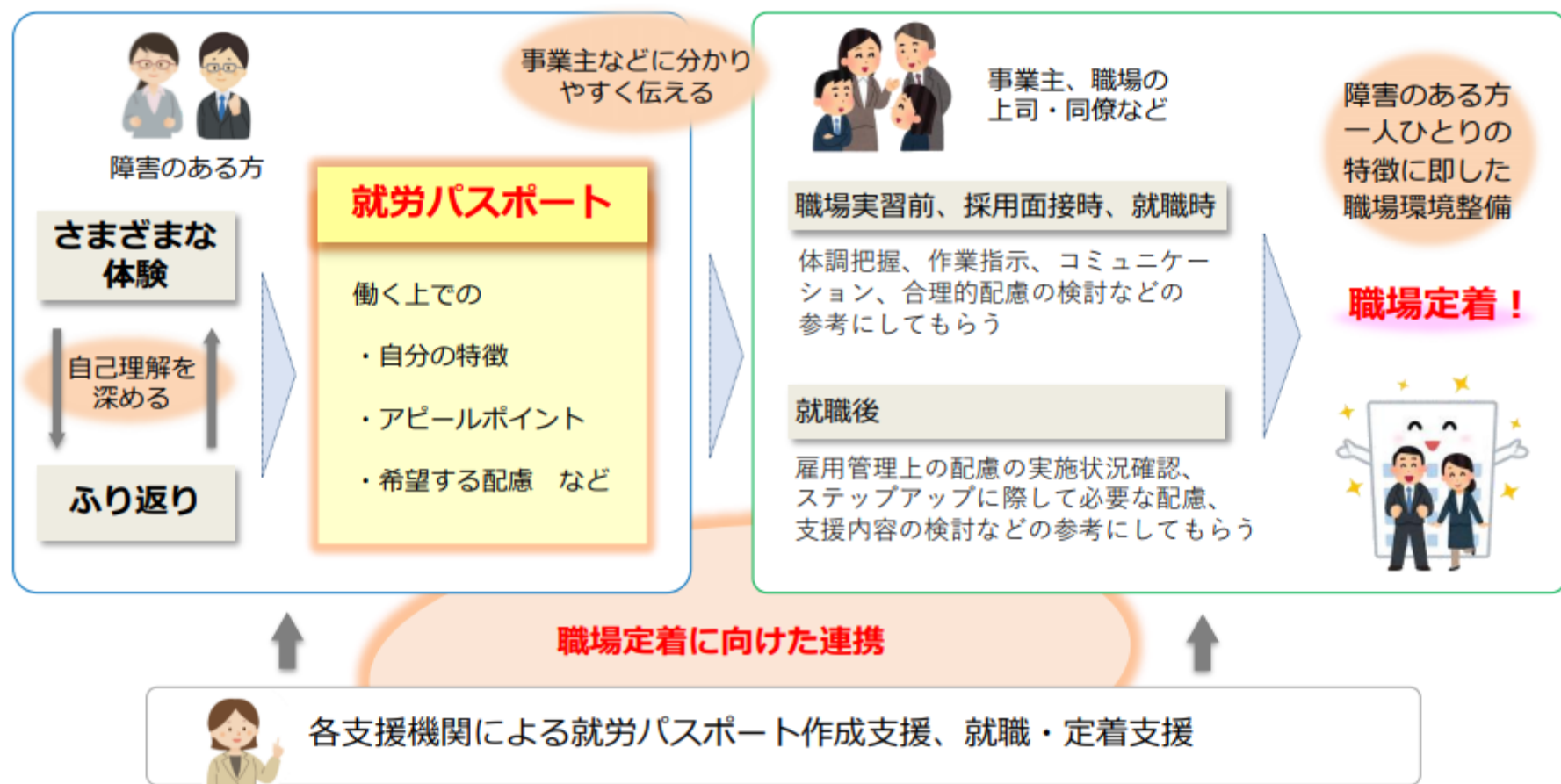
・ 本人の自己理解

- 自分の力を発揮しやすい仕事内容・職場環境
- 職業上の課題、課題の改善に向けて工夫していること、会社に配慮してほしいこと。

就労パスポートについて

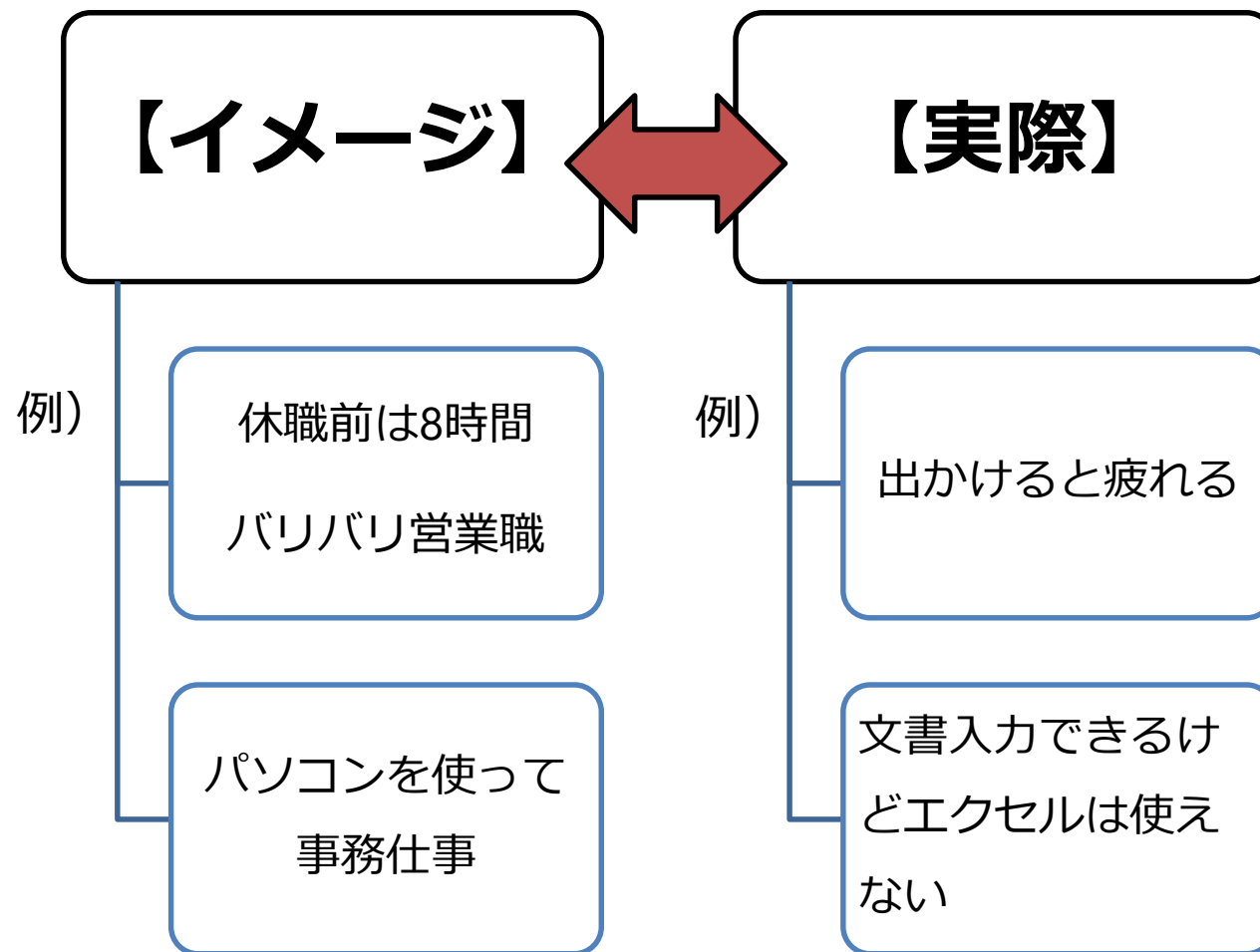
障害のある方が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール

※ 就労パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲などは、障害のある方ご本人の意向によります。



認識のギャップ

・ 自己イメージと実際のギャップがある



自己理解を深めるための支援

1. 現状認識の促進

- － 対象者の障害特性や理解の仕方等に配慮した現状伝達

2. 実体験の提供

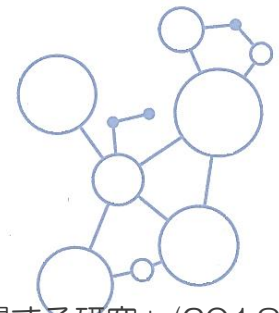
- － 作業課題や職場実習・就職活動等の実体験の提供

3. 現状整理の依頼

- － 現状整理のために課題整理などの対応依頼

4. 情報収集機会の設定

- － 講習やグループワークの設定



ストレングスへの着目

ストレングス（Strength）とは、「力」「強さ」の意味で、人々が元々もっている力や強さに着目し、それを引き出し支援に活用する方法をストレングスモデルという。

■ 個人のストレングス：「能力」「願望」「自信」など

■ 環境のストレングス：「社会資源」「家族や友人」「機会」「住宅」など

リフレーミングの活用

リフレーミング（Reframing）とは、ある枠組みで捉えている物事を、その枠組みを外して、異なる見方でみること。支援を行う際、利用者の方のストレングスを見いだし引き出して活用するが、その際に、リフレーミングを使って異なる角度から物事を解釈することも効果的。

- 例）
- ・口下手
→聞き上手
 - ・仕事で失敗した
→助けてくれる人がいたこと気づいた、
新しいことを学んだ

【ワーク】リフレーミング

- ワークシートにある表の左側に自分の性格の**短所**だなと思う事柄を書き出してみましょう（他の人に見られてもよい内容でお願いします）。

※表の右側は空欄のままをお願いします！



※ 3～4人でグループを作ります（別紙グループ分け参照）

①→②→③→④→①（①→②→③→①）の順番でワークシートを回していきます。

表の左側に書かれた性格から1～2つ選んでリフレーミングし**長所**に変えたものを表の右側に記入し、次の人に回します！

ストレングスを生かした支援例

■人と関わるのが好き、人の役に立ちたい

→老人福祉施設の清掃に従事

慣れてきたら、おやつ配膳と下膳

■自分が病気で苦しんだ経験を生かして相談に乗りたい

→ピアサポーターとして活躍

※当事者同士の支え合いを上手く引き出すスキルも支援者には必要

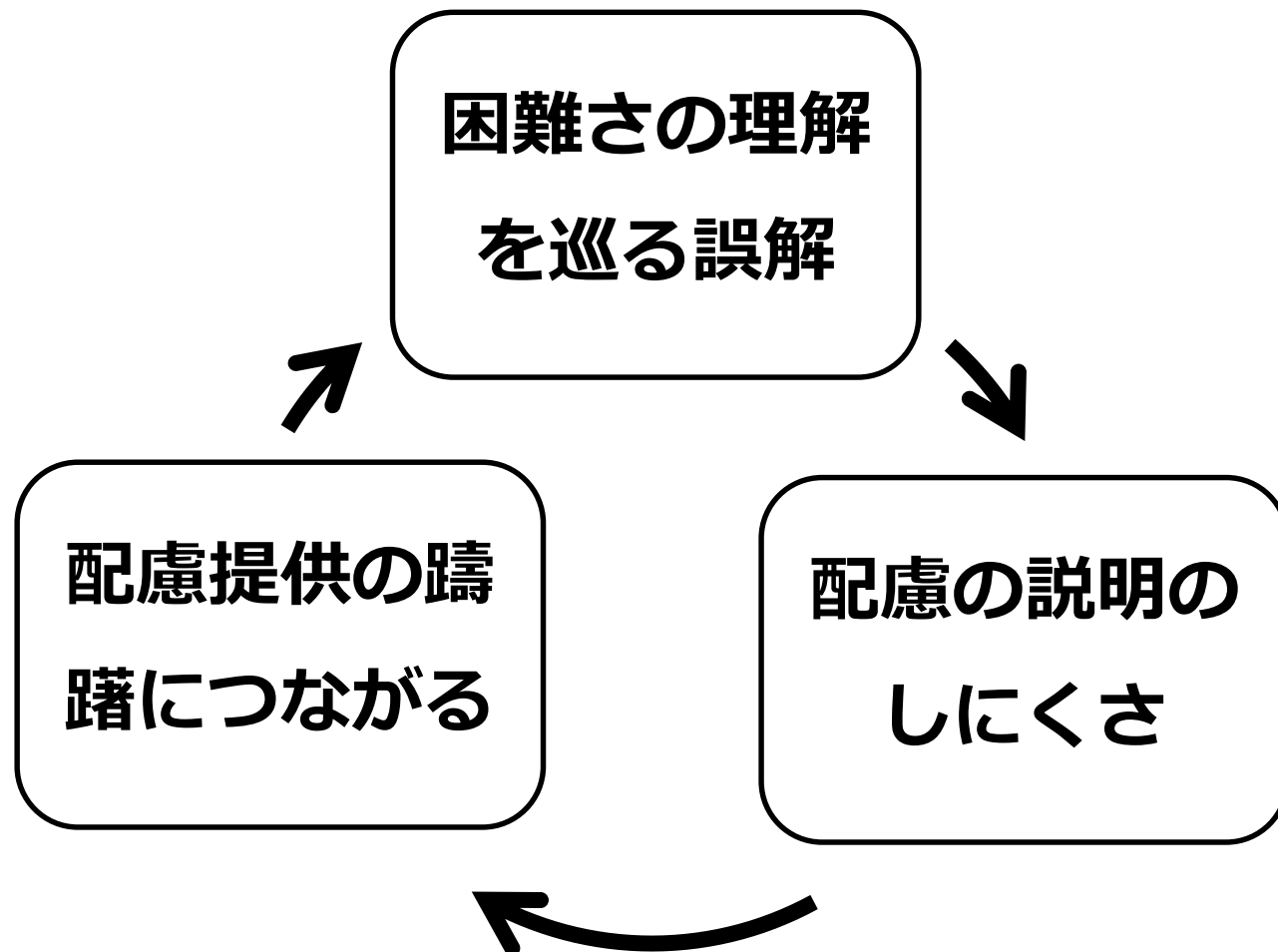
支援者に求められるスキル②

(職場との調整・合理的配慮)



精神障害の雇用受入の難しさ

- 精神障害による**困難さが見えにくい**



職場との調整時に必要となる視点

- 単に環境や技術的な工夫を行うことではなく、障害者と同僚の間のやり取りを意識すること
(Gates,L.B.,2000)
- 精神障害者本人と企業の双方向のコミュニケーションが不可欠 (山村, 2014)

合理的配慮の事例検索

<https://www.jeed.go.jp/index.html>

本文へ

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

サイトマップ よくある質問

文字サイズ変更 小 中

サイト内検索

機構ホーム | 全国の施設 | 高齢者の雇用支援 | **障害者の雇用支援** | 職業能力開発

誰もが職業をととして社会参加できる
共生社会を目指しています

事例から学ぶ 発達障害者雇用のポイント
YUY ともに働く職場へ (動画)

オープンキャンパスのご案内
ボリテックカレッジ

求職者支援制度

トピックス | 新着情報 | プレスリリース

5月26日 障害者 「第25回職業リハビリテーション研究・実践発表会」発表者募集について (障害者職業総合センター)

4月28日

目次

障害者の方へ
障害者の方の就職や職場定着に関する支援のご案内
→ 詳細へ

事業主の方へ
障害者雇用に取り組む事業主の方への支援のご案内
→ 詳細へ

支援者の方へ
障害者雇用の支援者、関係機関の皆様への支援のご案内
→ 詳細へ

障害者雇用納付金
障害者雇用納付金の申告・申請・納付等に関するご案内
→ 詳細へ

調査研究
障害者雇用に関する調査研究のご紹介 (障害者職業総合センター研究部門のページへリンクします。)
→ 詳細へ

イベント・啓発活動
アビリンピックや障害者雇用に関するイベント、啓発活動のご紹介
→ 詳細へ

助成金
障害者雇用に関する助成金のご案内
→ 詳細へ

各種資料
障害者雇用に関する資料のご案内
→ 詳細へ

障害者職業総合センター 研究部門

障害者職業総合センター 職業センター

啓発誌「働く広場」

購読申込・バックナンバーの閲覧へ

関連情報

ホームページダイレクトアクセス (障害者の雇用支援)

雇用事例 (高齢者雇用・障害者雇用)

障害者雇用事例リファレンスサービス

在宅就業支援ホームページ

就労支援機器の紹介

図書の貸出

中央障害者雇用情報センター

障害者雇用事例リファレンスサービス

<https://www.ref.jeed.go.jp/>

合理的配慮の事例検索


障害者雇用事例リファレンスサービス

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 >

「障害者雇用事例リファレンスサービス」では、障害者雇用について創意工夫を行い積極的に取り組んでいる企業の事例や、合理的配慮の提供に関する事例を紹介しています。

アンケートへのご協力をお願いします >

【障害者の雇用管理に関する各種相談】

- 地域障害者職業センター
- 中央障害者雇用情報センター

【障害者雇用に関する資料】

- マニュアル・好事例集・動画など

【合理的配慮の提供に関する情報】
(厚生労働省)

- 合理的配慮の指針
- 合理的配慮の事例集

【事例検索】

☒ モデル事例
 ☐ 合理的配慮事例

※モデル事例または合理的配慮事例のどちらかを希望する方を選択してください。

< モデル事例 >
 障害者雇用に関する企業（事業所）の全体的な取組を紹介し、事業所名等は原則公表となっています。

< 合理的配慮事例 >
 対象となる障害者の特性や本人の希望・ニーズに応じて個別に配慮している取組（「合理的配慮」の提供）を紹介し、事業所名・所在地は原則非公表となっています。

条件を選んで探す

業種	障害	従業員規模
☐ 農・林・漁業 ☐ 建設業 ☐ 製造業 ☐ 情報通信業 ☐ 運輸・物流業 ☐ 卸売・小売業 ☐ 金融・保険業 ☐ 飲食・宿泊業 ☐ 医療・福祉業 ☐ 教育・学習支援業 ☐ サービス業 ☐ 電気・ガス・水道・熱供給業 ☐ 不動産業 ☐ その他	☐ 視覚障害 ☐ 聴覚・言語障害 ☐ 肢体不自由 ☐ 内臓障害 ☐ 知的障害 ☐ 精神障害 ☐ 発達障害 ☐ 高次脳機能障害 ☐ 難病 ☐ その他	☐ 50人以下 ☐ 51人～100人 ☐ 101人～300人 ☐ 301人～500人 ☐ 501人～1,000人 ☐ 1,001人以上 その他 ☐ 特例子会社 ☐ 福祉工場 ☐ 第三セクター ☐ 就労継続支援A型

掲載紙

☐ 働く広場
☐ 雇用マニュアル・事例集等



障害者雇用事例リファレンスサービス

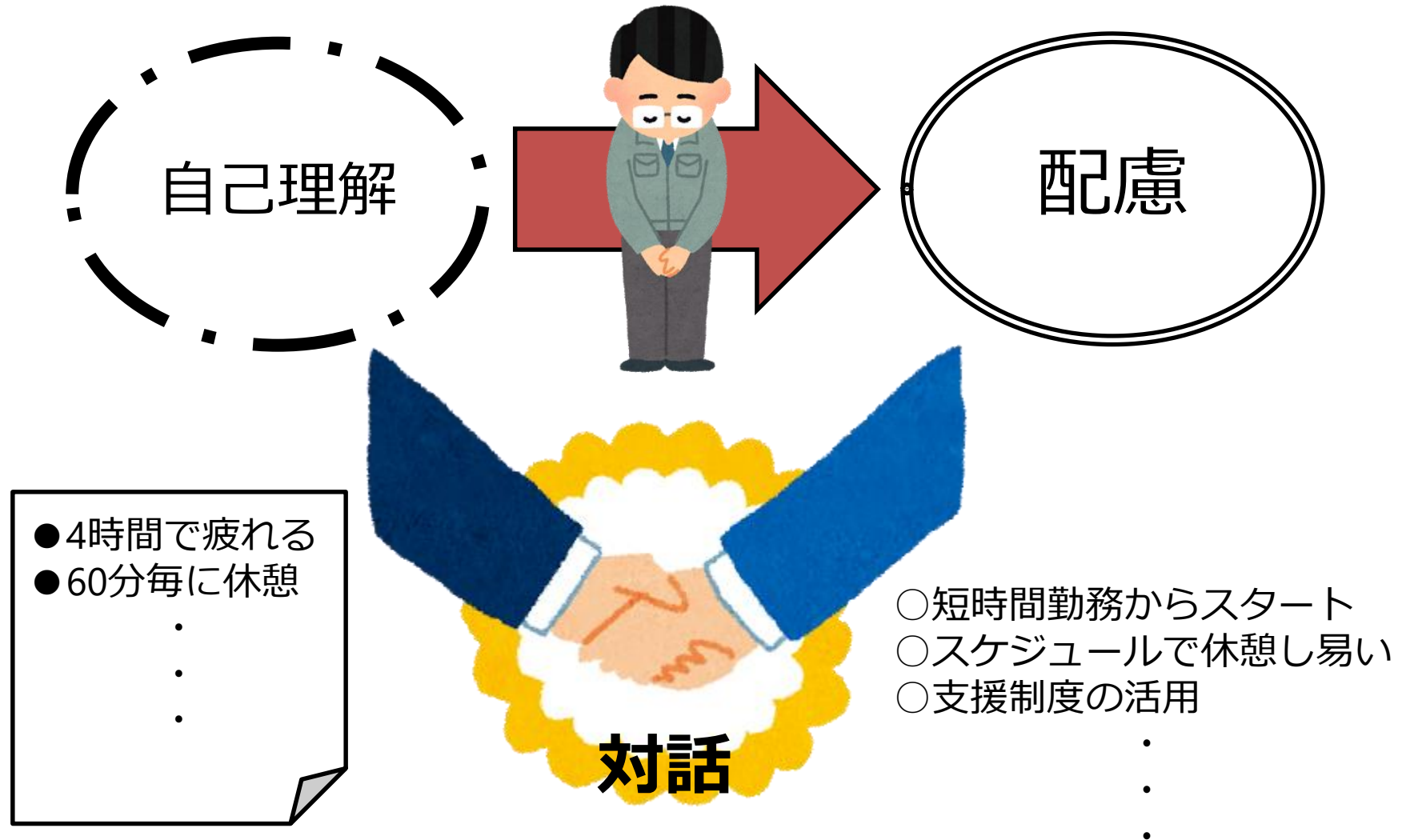
<https://www.ref.jeed.go.jp/>

合理的配慮の例

課題	合理的配慮の例
情報管理	・ 仕事の優先順位についての助言 ・ To-doリストを作成し、定期的に確認する ・ 課題の細分化を行う ・ 個人的な援助または様々な電子機器の活用
ストレスや感情の統制	・ 小休止の導入 ・ 前向きなフィードバック ・ 支援者への電話やメールの許可
集中力の維持	・ 静かな場所の確保 ・ しきりの利用 ・ 音楽もしくは“ホワイトノイズ”の流れるヘッドホンの着用

(米国労働省, 2007)

対話でつなぐ



支援者に求められるスキル③

(定着支援のヒント)

■職務内容にやりがいを感じられるよう支援

■就労支援とライフイベントをセットで支える

例) 一人暮らしをしたい、結婚したい、家を買いたいといった本人の希望を生かす。一人暮らしの開始当初は、本人が持っている力よりも少し負担を軽くした仕事の仕方を考える。

例) 同じような経験をした当事者の姿が見れる場を設定。

■職場環境の変化（上司の異動など）や体調の波を見守り、きめ細かく支える（長い間、一人で悩むことがないよう支える）。

■職場で起こっている課題に対して本人が持つ力で解決できるよう支え、徐々に自分で乗り越えられるよう意識する。

4. おわりに

熟達したソーシャルワーカーの 特徴

先行要件

- 【ソーシャルワークへの熱意】
- 【自己研鑽】
- 【自己省察】

属性

- 【利用者の尊厳】
- 【高度な面接スキルを活用した深い利用者理解】
- 【利用者との柔軟な関係性の構築】
- 【利用者の状況に応じたさまざまな専門的支援スキルの活用】
- 【多面的な情報収集に基づくアセスメントと支援計画の策定及び見直し】
- 【多様な社会資源を活用した環境へのアプローチ】
- 【他機関・多職種との適切な連携】

帰結

- 【自らの支援スタンスの確立】
- 【周囲からの信頼と評価の獲得】
- 【幅広い人脈の構築】
- 【人材育成を担うことへの自覚と実践】





優れた支援者になるために

対人援助職の支援には、「唯一絶対解」はない

- ・ 人と環境、「関係性」の影響
- ・ 実践の真の評価者は障害のある方である

→だからこそ、常に自分の実践を反省的に振り返り、最適解を探求し続ける必要有。

→自分の得手不得手、行動や考え方のパターンの特徴を知り、偏った支援になりすぎないように留意。

→皆さんのストレングスを生かしてご活躍を！

まとめ

- 精神障害者の**支援の必要性**が高まり
- **支援の質の向上**の必要性
- 支援者に求められる資質を意識しながら、自己研鑽を積み、日々の支援をよりよいものに！
- 一人ひとりのよき支援を、障害者のリカバリーへとつなげよう！

ご参加、ありがとうございました！

URL <https://www.jeed.go.jp>

当機構では、マニュアル、情報誌、リーフレット等を作成し、提供しています。

ホームページでご覧いただけますので、ご興味がありましたらご覧ください。

例えば...

