

第9章 事例紹介

1 「多言語化」と「やさしい日本語」を基本に、文化の差異を踏まえた安衛管理活動を展開

有楽製菓株式会社（豊橋夢工場）

食料品製造業（パン・菓子製造）

取組みのカテゴリー

言葉の壁 文化の違いに対する理解

危険予知訓練 ヒヤリハット活動報告

事業場情報

所在地 ▶ 愛知県

従業員 ▶ 247人

（うち外国人従業員11人）

背景

■ 従業員の採用活動を進める中で、近隣地域に居住し、日本人を配偶者とする、ある程度の日本語を喋れる外国人等が応募、採用。

外国人労働者が10人を超えた頃から、職場に外国人労働者がいることを前提とした安全衛生管理活動の必要性を感じ、数年前からスタートしたもの。

■ 生産工程のラインに配属し、法定資格が必要な危険有害業務等には従事させていない。外国人労働者のみのチーム等は設けず、日本人労働者と共に作業に従事。

取組み内容

1 【言葉の壁】

（1）管理者、日本人労働者に対する「やさしい日本語」使用の要請

すべての管理者に対し、年に1回（11月）、「外国籍の従業員に対する配慮のお願い」（150頁資料①参照）と題する書面を配布。また、新たに外国人従業員を採用・配属する場合にも、当該配属先の管理者に配布。これにより「やさしい日本語」を使用すること等を、管理者を通し日本人労働者にも要請。

主な内容

- ◆ 難しい日本語を使わず、できるだけ簡単な言葉で話す。
- ◆ 曖昧な表現をせずにハッキリ言う。
- ◆ ボディランゲージや片言の簡単な英語を使って話す。

（2）説明文、掲示物に関する「多言語化（日本語と英語の併記）」の取組み

英語を使用する外国人労働者が多いことを踏まえ、工場内の掲示物、書類は、ほとんど英語を併記。



2 【文化の違いに対する理解】

(1) 管理者、日本人労働者に対する注意喚起

前記の「外国籍の従業員に対する配慮のお願い」の中に、文化の違いに関する具体的な留意点を記載。日本人労働者に対し注意喚起を行っている。

主な内容

- ◆いつも定時で帰る外国人スタッフに、残業をお願いする際の対応。
「手伝ってくれると助かる」「あなたの助けが必要」という言い方をしてみましょう。
- ◆日本の価値観を押し付けずに文化の違いを理解する。

「ここは日本だから、日本のやり方に従いなさい」	×
「日本では、こういう考えのもと仕事をしないといけない」	×
「私達の会社は、こういう理念のもと仕事をしている」	○
- ◆仕事を失いたくなくて分かったふりをさせることは危険。
説明した後、「理解しているか確認したいので、私がいま説明したことを言ってもらえますか」と自分の口から説明させる。または、説明後に「〇〇するときに、絶対にしなければいけないことは何でしょうか？」と重要点を質問し理解度を測る。

(2) 注意喚起に至る背景

外国人労働者に説明を行い、最後に「分かりましたか？」と質問したところ、外国人労働者が「はい」と回答。それをもって、理解したと認識。しかし大きな問題が発生。原因究明の中で「説明を理解していなかった」ことが明らかになった。

これを踏まえ、「はい」という返事についての理解度の確認が必要と判断した。

3 【危険予知訓練】

(1) 危険予知訓練（安全講習会）の開催

外国人労働者を含め、全員が参加する「安全講習会」を月に1回、開催。

この講習会で危険予知訓練を実施（所要時間：30分）。

危険予知訓練に使用する資料には、日本語の全文に対応する英語を記載し、外国人労働者も十分に理解ができるよう配慮している。

小グループのミーティングに際しては、外国人労働者も積極的に発言するようグループのリーダーが意識して進めている。

毎回テーマを変えているが、基本的なスタイルは、次のとおり。

- ◆作業状況を撮影した写真を示し、作業状況・状態を説明。
- ◆その後、小グループに分かれて、その中から認められる危険性について議論し、リスクを抽出（10分）。
- ◆リスクの高いものを選び、さらに最もリスクの高いものを選ぶ（1分）。
- ◆選ばれた最もリスクの高いものに対する対策を検討する（3分）。
- ◆出された対策に関して、効果的なものを選ぶ（1分）。
- ◆小グループによるミーティングが終了した後、全員が参加する中で、各グループがミーティング結果を発表する。

(2) 安全衛生事項の徹底（安全講習会）

安全講習会では、危険予知訓練以外にも、危険箇所やルール等の周知・徹底等も実施。

- ◆ヒヤリ・ハット活動報告の「死角から歩行者が飛び出してきた」との報告を受け、「工場内を走らない」との注意喚起の説明文を掲示したことを説明。
- ◆工場内にて騒音測定を実施したところ、イヤーマフの着用が義務付けられる箇所が確認されたことを踏まえ、当該箇所に「イヤーマフ着用エリア」との表示を行ったことを説明。

いずれの資料も日本語の全文に対応する英語文が記載されている。
(151頁資料②「安全講習会資料(抜粋)」参照)

4 【ヒヤリ・ハット報告活動】

(1) ヒヤリ・ハット報告

毎月1回、外国人労働者を含む全員に、「ヒヤリ・ハット報告書」の提出を義務付け。提出された報告書は、安全講習会でも活用されている（日本語、英語の併記）。

(152頁資料③「ヒヤリ・ハット報告書」参照)

(2) 改善報告書、改善提案カード

ヒヤリ・ハット報告と同様に、毎月1回、外国人労働者を含む全員に、「改善報告書」か「改善提案カード」のどちらかの提出を義務付け（日本語、英語の併記）。

経験の浅い労働者は、具体的な改善策は「報告」できなくても、「こうなればいいな」という希望・要望なら「提案」できるはずとの考えから「改善提案カード」を作成したもの。

(152頁資料④-1「改善報告書」、153頁資料④-2「改善提案カード」参照)

COLUMN ターニングポイントは「唱和」

社内の掲示物については、現在はすべて英語文併記となっているが、以前は日本語（漢字・ひらがな）のみで記載されていた。その変化の契機となったのは、「唱和」だった。

朝礼を行う会場の壁には、日本語で書かれた社訓や目標などが掲示され、朝礼時にその社訓や目標などを、外国人労働者を含む従業員全員で声を合わせて唱和していた。

ある時、日本人従業員から「外国人労働者は、周囲の人に合わせて声を出しているが、漢字は読めず、その意味も分かっていないのでは」との声が上がった。

これを受け、社訓等の意味を英語文で併記し、これを契機として、社内のすべての掲示物・説明文等を英語文併記とした。

当社の外国人労働者は、国籍は様々であるが、概ね英語を話せるので、このような方法で互いの理解を深め合っている。
(「経営理念」等の掲示物は153頁の資料⑤参照)

COLUMN あなたの安全のために、日本語能力試験を実施

求人に応募してきた外国人の方に「日本語レベル」を質問すると、多くの方は日本での滞在歴が長いこともあり、「日本語は得意」と答えるが、実際はそうでないケースも多々認められた。

そこで、採用の可否を決定するものではないが、「就労前には日本語能力の実態を把握すべきではないか」との考えで日本語の能力試験を行っている。

受験者に対しては「もしあなたが日本語を苦手とする場合、上司に対して『簡単な日本語を使うこと』『もっとゆっくり話すことを依頼します』『あなたの安全のためです』と説明して実施。

正答率が70%以下の場合には、「要説明者」として、上司に「特に丁寧に対応するよう」指示している。共に働く仲間として、危険リスクを下げる一つの大切なポイントと考えている。

(なお、日本語能力試験の実施マニュアル、受験者への説明文は154頁資料⑥参照)

資料①「外国籍の従業員に対する配慮のお願い」文書

<p>1 / 2</p> <p>2021年11月02日 T P M推進課</p> <p>外国籍の従業員に対する配慮のお願い</p> <p>誰に対しても言えることですが、正しく安全、衛生について理解してもらわないと、大事故につながる可能性があります。豊橋夢工場の従業員の約10%は外国籍です。中には日本語が堪能でない方もいるので、コミュニケーションをとる時は相手が内容を理解しているかよく観察、確認してあげてください。</p> <p>➢ 難しい日本語を使わず、できるだけ簡単な言葉で話す 日本語の話し言葉や、平仮名、片仮名、漢字など文字の理解度も人によって違います。話すのが難しいなら、筆談で思ってくださいませんが、文字もよく理解していません。そのあたりの配慮も必要です。仕事に必要な専門用語を把握することは日本人でも簡単ではないので、外国人にとっては尚更難しいでしょう。</p> <p>いずれの場合も、相手の理解度を考えながら、できるだけ簡単な分かりやすい日本語でゆっくり話すよう心がけましょう。</p> <p>➢ 曖昧な表現をせずにハッキリ言う 日本人特有の曖昧な表現をなかなか理解してもらえない。「この商品の在庫を確認しておきますよ、うか？」と外国人スタッフが聞かれて、日本人スタッフが、「それはいいよ」と答えたとします。この場合、日本人は「在庫確認の必要はない」という意味に捉えますが、外国人の場合は在庫確認したほうがいいのか、しなくてもいいのか迷う人が多いといえます。比較的簡単な単語を使う。比喩的な言葉を使わないなどを徹底したほうが良いでしょう。</p> <p>また、もう1つ気をつけたいのが、言葉で表さずに空気を読まなくてはならないような速まわしな言い方を選ばないことです。空気を読む、言葉の裏から推測するという文化は日本特有の文化です。</p> <p>➢ ポディランゲージや片言の簡単な英語を使って話す 通訳してくれる社員がいなかったり、細かなニュアンスが伝わりにくかったりして困った時はポディランゲージや片言の簡単な英語を使うなどして意思疎通を図りましょう。言葉がよく分らないながらも一生懸命伝えようとすると姿勢を見せることで、相手も何を言いたいのか理解する努力してくれるに違いありません。</p> <p>➢ 「手伝ってくれると助かる」と言って残業をお願いする 残業を全くしてくれない、というのは、外国人スタッフと同じ職場で働く日本人スタッフの多くが困っていることだと伝えるかもしれません。「生産性が上がらない・効率が悪い」に健康に影響</p>	<p>2 / 2</p> <p>「プライベートな時間が減る」などの理由から残業をしない外国人が多いです。本来その日にやるべき仕事は就業時間内に終わらせなければいけません。残業せざるを得ない日もあります。</p> <p>いつも定時で帰る外国人スタッフに残業をお願いする場合、「手伝ってくれると助かる」「あなたの助けが必要」という言い方をしてみましょう。</p> <p>➢ 日本の価値観を押し付けず文化の違いを理解する 仕事に対する価値観の違いについては、それぞれの外国人の価値観を理解した上で、自社の価値観をしっかりと説明することが重要です。「ここは日本だから、日本のやり方に従いなさい。」というような指示を渡すと、外国人にとって自国の文化、存在自体を否定されたと受け取られてしまうこともあります。「日本では、こういう考えのもと仕事をしたい」と説明するのはなく、「私たちの会社はこういう理念のもと仕事をしたい」と説明をしたほうが、自分事に捉えることができ、しっかりと聞き行動に移してくれることが多いのではないのでしょうか。まず、外国人労働者の言い分を良く聞くことが大切といえます。</p> <p>➢ 仕事を失いたくなくて分かったふりをさせることは危険 分かっていなくても「分かりました」、「はい」と答える外国人が見られます。人間的にも作業に取り組み姿勢においても真面目なので、仕事を失いたくないという心情から分かったふりをしてしまうようです。あなたが説明した後、「理解しているか確認したいから、今私が説明したこと言ってみてもらってもいいですか？」と、もう一度自分の口から指示内容を説明させてください。もしも「〇〇するときに絶対にしなければいけないことは何でしょうか？」と重要点を質問し、答えられるかどうかで理解度を測りましょう。</p> <p>今後さらに多様化していく社会で生き残るため、お互いに歩み寄って安全な職場づくりをしていきましょう。</p> <p>以上</p>
---	--

騒音測定結果について

About noise measurement results

10月に騒音測定を実施した結果、90dB以上の管理区分Ⅲ（イヤーマフ・耳栓義務）のエリアがありました。
As a result of noise measurement in October, there was an area of management category III (ear muffs and earplugs required) of 90dB or more.

管理区分Ⅰ	作業環境の継続的維持に努めること
管理区分Ⅱ	周知を認識により明示すること 作業方法の改善等により管理区分Ⅰとなるよう努めること 必要に応じて保護具を着用すること
管理区分Ⅲ	周知を認識により明示し及び保護具使用の指示を行うこと 作業方法の改善等により管理区分Ⅰ・Ⅱになるようにすること 保護具を着用すること

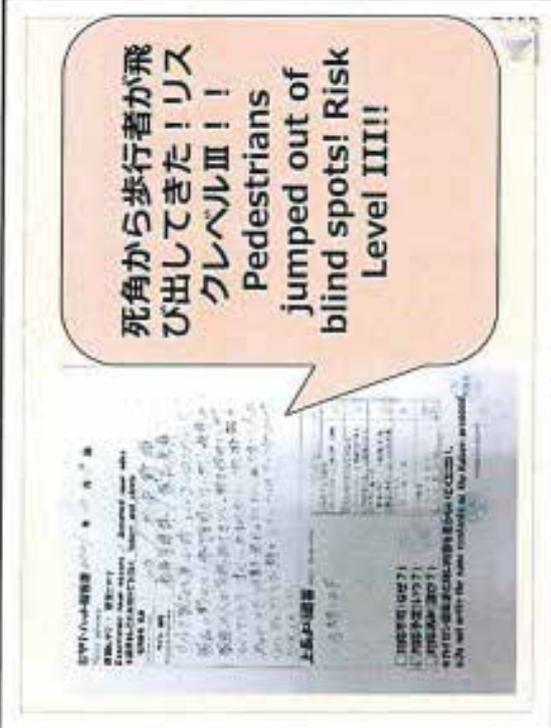
Notice regarding the use of protective equipment. Make management category 1 or Ⅱ by improvement. Use protective equipment.

該当場所：1号縦ピロー（1号機と2号機の間）
Applicable place: Line 1, vertical packaging machine (Between No. 1 and 2)



85dB以上の作業場は難聴を起こしやすいです。
このエリアで常時作業を行う時は必ず耳栓・イヤーマフを着用してください。
Workplaces above 85 dB are prone to deafness.
Always wear earplugs or earmuffs when working in this area at all times.

死角から歩行者が飛び出してきた！リス
クレベルⅢ！！
Pedestrians jumped out of blind spots! Risk Level III!!



工場内は走らない！ I don't run in the factory!

労働安全規則を守らないうと
！と怒るところな
！




資料③ ヒヤリ・ハット報告書

ヒヤリ・ハット報告書 年 月 日

Near misses
体験ヒヤリ・想定ヒヤリ
Experience near misses / Assumed near miss
※選択をして丸を付けて下さい。 Select and circle

社員番号/名前 Affiliation / name	
ライン/場所 Production line/place	

上長より返答 Reply Do not write

	リスクアセスメント ①発生する可能性 1. ぬったにない 2. ときどき 3. 頻繁 ②発生時ケガになる可能性 1. ほとんどない 2. 可能性がある 4. 可能性が低い 6. 確実である ③ケガの重大性 1. 軽傷(赤字) 2. 軽傷(打撲) 6. 重傷(骨折以上) 10. 致命傷 リスクポイント = ① + ② + ③ リスク評価 I. 3~4 II. 5~7 III. 8~11 IV. 12~20
--	--

対応不可(なぜ?)
 対応予定(いつ?)
 対応済み(誰が?)

★カイゼン提案書と同じ内容を書かないでください。
 ★Do not write the same contents as the Kaizen proposal.

YUYSH-RE-A002-01

資料④-1 改善報告書

改善報告書 Improvement report 年 月 日

自分たちの仕事での改善を1件、簡潔に書き出してください。
Write down any problem in your own workplace briefly.

社員番号/名前 Affiliation / name	
ライン/場所 Production line/place	
改善前(具体的に記入して下さい) Before improvement (Please fill in concretely)	(必ず絵と文章を書いてください) (Please write here)
改善後(対策) After improvement	(必ず絵と文章を書いてください) (Please write here)
効果 Effect	

★カイゼン効果は数値など具体的に記入してください。
 ★Please specify the Kaizen effect such as a numerical value.

YUYSH-RE-A004-01

改善提案カード IMPROVEMENT SUGGESTION CARD		年	月	日
社員番号 / 名前 Affiliation / name				
ライン / 場所 Production line/place				
(問題点・困っていることを具体的に書いてね) PROBLEM	<p>自分たちの仕事での改善を1件、簡潔に書き出してください。 Write down any problem in your own workplace briefly.</p> <p>希望・要望(こうなればいいなあ、でも構いません) SUGGESTION</p>			
上長コメント(具体的に記入すること) Reply Do not write	<p><input type="checkbox"/> 対応不可(なぜ?)</p> <p><input type="checkbox"/> 対応済み(誰が?)</p> <p><input type="checkbox"/> 対応予定(いつ?)</p> <p>★ヒヤ/ハットと同様の内容を書かないでください。 ★Do not write the same content as a near miss.</p>			

YUYSH-RE-A004-01

資料⑤ 「経営理念」等の掲示物



日本語能力試験 実施マニュアル

1. 実施前に実施日時、場所、筆記用具の持参、実施意義を記した印刷物を渡す。
2. 試験当日、次ページの内容をA3印刷し、試験開始前に改めて説明する。試験時間はその都度修正する。
3. リスニングは必ずミーティングのオーディオを使用する。PCからの音では小さくて聞き取りづらい。オーディオ接続方法は、ミーティングルームにマニュアルを参照する。音テストは事前に行う。
4. リスニングで使用する音源は、「N5リスニング1」と「N5リスニング2」である。Listening test 01は「N5リスニング1」の00:41～06:40まで流す。Listening test 02は「N5リスニング2」の00:07～最後まで流す。
5. リスニングは1度しか流さない。
6. 早出残業で受験する場合は、残業申告書を記入させる。
7. 正答率が70%以下の場合、要説明者とし、上長へ特に丁寧に対応するよう依頼する。連絡会議ダイジェスト版にて、受験者全員の上長へ「日本語に不慣れな方とのコミュニケーション」を配布、説明する。
8. 採点結果は製造部長、工場長、副工場長、総務課長、TPMにメール配信する。

資料⑥-2 日本語能力試験の
受験者への説明文

Preparation time 16 : 10～16 : 15
 Testing time 16 : 10～16 : 45
 (16 : 25～Listening test)

- Please write your name on the answer sheet.
- I will check your Japanese language skill by this test. If you're not good at Japanese language, I will order your boss to "Use easy Japanese" and "Speak more slowly". For your safety.
- I will tell your score to you later.

じゅんび、せつめいじかん
 準備、説明時間 16 : 10～16 : 15
しけん じかん
 試験時間 16 : 10～16 : 45
 (16 : 25～リスニングテスト)

- かいどうようし なまえ か
 回答用紙に名前を書いてください
- にほんご のうりよく
 このテストであなたの日本語能力をチェックします。
- もしあなたが日本語を苦手とする場合、あなたの上司に
かんたん にほんご つか はな
 “簡単な日本語を使うこと”、“もっとゆっくり話すこと”
いらい あんぜん
 を依頼します。あなたの安全のためです。
- ごじつ れんらく
 あなたのスコアはあなたに後日連絡します。

2 多文化共生を掲げてトップが牽引する企業

平野ビニール工業株式会社

その他の繊維製品製造業

(四輪車両用シート加工(裁断・縫製))

取組みのカテゴリー

- 言葉の壁
- 文化の違いに対する理解
- 職長教育
- 安全・リスクアセスメント教育
- 作業手順マニュアル等
- 健康管理

企業情報

所在地 ▶ 静岡県
従業員 ▶ 148人(2021年11月現在)
(うち外国人従業員86人
(うち技能実習生49人))

背景

- 2か所に工場を有し、四輪車用座席シートの裁断及び縫製加工を中心に事業を展開している。社長がリーダーシップを発揮し、共存共栄の経営理念のもと、SDGsの多文化共生、地域経済活性化、環境負荷低減の目標達成に取り組んでいる。外国人労働者の安全衛生対策はこれらの取組みの中に位置付けられる。
- 事業場では多数のミシンが稼働しているが、技能講習や特別教育を必要とする危険有害業務はない。
- 外国人労働者が約6割を占める。国籍はフィリピン、ベトナム、ブラジル、ペルーの4か国に分かれ、それぞれ母国語を異にすることから、母国語によるコミュニケーションを図ろうとすると文書や掲示が煩雑になる。4割を占める日本人労働者とのコミュニケーションを活性化するためにも、外国人労働者の日本語レベル向上を図っている。

取組み内容

1【日本語教室】

在住外国人支援事業を行う県内の法人から講師を招き(有料)、会社として日本語教室を開催している。日本語の習得レベルに応じて初級と中級にクラスを分け、週1回、90分ずつ受講している。内容は一般的な「日本語教育」ではなく、自社での仕事や日本での生活に絡めて教育してもらうようにしている。

受講の成果を試すとともにモチベーションを高めるべく、日本語能力試験(JLPT)も積極的に受験しており、N1からN4まで合格者を出している。



2【職長教育】

昇進、賃金その他処遇について、日本人、外国人ともに国籍や性による区別をしていない（ダイバーシティの取組み）。7人いる係長のうち3人、6人いる班長のうち2人が外国人労働者である。そのため、労働安全衛生コンサルタントを招き、職長教育（3日間）も行った。講義は日本語だが、通訳者も付けた。

3【安全・リスクアセスメント教育】

リスクアセスメントを推進するに当たり、理解してもらうための教育を行っている。やはり労働安全衛生コンサルタントを招き、日本語で講義を行ってもらった（1日）。4か国語の通訳者（自社労働者）を付け、受講者の着座位置も国籍別とし、通訳者との距離に配慮した。

教育の結果は、日常の安全衛生活動（5Sパトロール、安全衛生職場巡回）において危険有害箇所の発見と解決に活かされている。

社
長
コ
メ
ン
ト

外国人労働者は母国でこうした教育を受けたことのない人が多く、どの国の人も感動してくれる。「日本では社員を守ることが会社の義務なのですね」と言われた。日本人と同等の社内教育をすることの意義は大きい。（平野社長）

4【作業手順を確実に伝える】(マニュアル作成・共有アプリの活用)

Teachme Biz というマニュアル作成・共有アプリを使用して作業手順の説明に活用している（ミスコミュニケーションの防止）。動画、写真などで分かりやすく説明している。画面に表示される日本語はひらがな・カタカナを使用する。携帯電話やiPadで視聴できる。本人が一人で視聴することもできるし、現場内で職長が部下の指導に使うこともある。教える側は手間が省けるとともに、教わる

側は何回でも繰り返し見て確認することができて便利である。

活用を始めて2年余りの間に176本が制作され、現在も続いている。

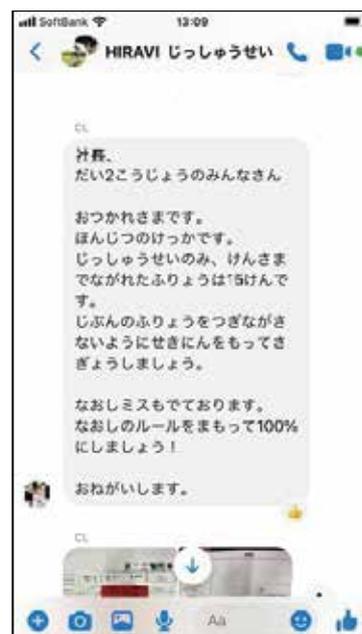


さぎょうてじゅん

1. みしんの、でんげんOFF
2. さぎょうだいを、あげる
3. みしんを、たおす
4. みしんの、したそうじ
5. オイルパンの、そうじ、あぶらほじゅう
6. みしんを、もとにもどす
7. みしんの、ふきそうじ
8. ペダルの、そうじ
9. みしんの、うらがわそうじ
10. あぶらを、さす
11. さびるかしよに、あぶらをさす

5【SNSの活用】

Messenger を使って業務の連絡や生活指導等を行っている（フェイスコミュニケーションの防止）。入国して間もない人たちのために、日本語はなるべくひらがなを使用している。すべての実習生が同じ情報を共有でき、コメントも可能である。特に、部下から上司（場合によっては直接社長）にメッセージを送信することもでき、幹部が社内のトラブルを解決するための契機になっている。



6【健康管理】

健康診断時、問診票は母国語表記のものが健診機関から送付される。ただし、健康診断結果の通知は日本語であり、事後措置の内容や必要性を説明するときには本人の同意を得て通訳者（自社労働者）に同席してもらう。

私病で受診する際、来日して間もない者等が希望すれば通訳者（自社労働者）に付き添ってもらっている（本人が会社側に「病院の付添い許可申請書」（次頁の資料①参照）を提出する）。

また、受診時に発生する3割の自己負担分を民間の保険でカバーしているが、傷病名が分からないと受給できないので、「病院受診者連絡票」（次頁の資料②参照）を持たせ、病院側に傷病名を記載してもらうようにしている。

7【日本の文化を体験してもらう取組み】

技能実習生は地域の自治会活動（排水路清掃、美化活動や防災訓練）にも参加している。日本文化を体験してもらうため、地元の祭りにも参加した。また社内イベント（ボウリング大会、社員旅行（京都、奈良）、着物体験）も実施している。

資料① 病院の付添い許可申請書

	総務課	総務課長	社長
びょういん つきそい きょうか しんがいしよ 病院の付添い許可申請書			
じっしゅうせい 実習生 へ			
● 病院へつれて行ってほしい人は、①～④に書いてください。 ● 日本語で書いてください。(ひらがな・かたかな⇒OK) ● 総務課へ提出してください。			
①	なまえ		
②	いつから		
③	どんな コンディションか		
④	いつ 病院に いきたいか		
社長承認		する	しない
つぎのしや 付添者 記入	なまえ 名前		
	びょういん 病名		

作成：総務課

びょういんへ いくとき

もつていくもの

①健康保険者証

②在留カード

③現金

④病院へ出す書類

⑤診察券 (もっているひとだけ)

⑥お薬手帳 (もっているひとだけ)

びょういんが おわったら

かしゃに だすもの

①病院と家の領収書

②書類

③次回通院について

つぎの びょういんのひが

きまっている ばあいは、

かしゃに いう

つぎのひ

- ① 診察票の記入
- ② 漢字と日本語での症状の説明
- ③ 漢字に病名を筆頭に書いていただく
- ④ 次回通院が必要か確認 (必要な場合は、日にち)
- ⑤ 薬が出た場合は飲み方を注意することも確認
- ⑥ 必要であれば本人へ通訳

2020/7/29 総務課

資料② 病院受診者連絡票

びょういんじゅしんしやけんらくひょう 病院受診者連絡票		
じっしゅうせい 実習生 へ		
(1) 自分で 病院へ行く人は、①～④に書いてください 日本語で書いてください (ひらがな・かたかな⇒OK)		
(2) 総務課に出してください 総務課でチェックしたら、返します		
(3) 病院へ 出してください 病気の 名前を書いてもらいましょう		
(4) 総務課に出してください		
①	なまえ	
②	いつから	
③	どんな コンディションか	
④	いつ 病院に いくか	
※病院へお願い	保険請求をする関係で、病名を教えてください	
※病名		

びょういんへ いくとき

もつていくもの

①健康保険者証

②在留カード

③現金

④病院へ出す書類

⑤診察券 (もっているひとだけ)

⑥お薬手帳 (もっているひとだけ)

びょういんが おわったら

かしゃに だすもの

①病院と家の領収書

②書類

③次回通院について

つぎの びょういんのひが

きまっている ばあいは、

かしゃに いう

2020/7/29 総務課