

平成30年度 第1回 岸和田市・泉大津市・貝塚市・和泉市・高石市・忠岡町  
 社会福祉活動支援地域協議会 会議録 (議事要旨)

日 時	平成30年5月15日(火) 午後2時～午後4時	
場 所	泉南府民センター 1階 多目的ホール	
出席委員	川井太加子 委員(座長) 他15名	
欠席委員	4名	
事務局	岸和田市	福祉部長、福祉政策課長、福祉政策課職員、障害者支援課長、障害者支援課職員、介護保険課長、子育て支援課参事
	泉大津市	福祉政策課長、福祉政策課長補佐
	貝塚市	障害福祉課長、子育て支援課長、高齢介護課長
	和泉市	福祉総務課長
	高石市	保健福祉部次長、社会福祉課職員
	忠岡町	いきがい支援課長
	5市1町 広域事業者指導課	岸和田市福祉部理事兼課長、調整主幹、他職員4名
傍聴者	1名	
次 第	1. 開 会 (1) 委嘱状交付 (2) 岸和田市福祉部長挨拶 (3) 委員の紹介 (4) 報告事項・確認事項 2. 案 件 (1) 地域の福祉課題に関すること ・福祉の職場に就職する人が減少していることについて ・発達障害のある方への支援について (2) その他 3. 閉 会	
配布資料	1. 会議次第 2. 岸和田市・泉大津市・貝塚市・和泉市・高石市・忠岡町 社会福祉活動支援地域協議会 委員名簿 3. 岸和田市・泉大津市・貝塚市・和泉市・高石市・忠岡町 社会福祉活動支援地域協議会 設置運営要領 4. 社会福祉充実計画の策定支援・承認と地域協議会の設置運営についての概要 5. 福祉の職場に就職する人が減少していることについて 6. 発達障害のある方への支援について	

## 【議事】

### 1. 開 会

### 2. 案 件

#### (1) 地域の福祉課題に関すること

##### ○福祉の職場に就職する人が減少していることについて

[座 長] では第1番目に、和泉市社会福祉協議会●委員からご提案をいただいております件につきまして協議したいと思います。●委員、よろしくお願いいたします。

[委 員] はい、和泉市社協の●です。よろしくお願いいたします。私の方からは最近、福祉の職場に就職する人が減っているということについて課題として挙げさせていただいています。

和泉市社協でも職員の求人をさせていただいておりますが、応募があまり無く、採用するも長続きせず辞めてしまうということで、再度求人をしなければならないことが、ここ数年続いているような状況です。日曜日の新聞の折り込みチラシなどで求人広告が出ていますが、一時期、福祉関係の職場の求人ばかりで、介護士、看護師、ヘルパーなどの求人が多く、こういった広告でも福祉関係は募集をかけていると思っていましたが、いざ自分の職場が求人すると、なかなか応募が無く、本当に困っているというような状況で、何とかならないものかと思っているところです。

今年4月以降は、この新聞の広告などでも一般企業の求人募集も増えてきたようで、実際に今週の日曜日のものを持ってきしたが、これくらいの広告が載ってしまして（実際に広告を広げて説明する）、去年は福祉関係が多かったのですが、最近是一般企業も増えてきたという印象を受けます。特にデータを取っている訳ではないので、何となくといった感覚的な印象です。よく言われているのが、景気が悪い時は福祉関係に就職が増え、景気が良くなってくると一般企業に就職が増えていくというようなところでありませう。今は少し景気が良くなり、一般企業からの募集が多いのかなという感じです。

大阪府の福祉人材支援センターというのが大阪府社会福祉協議会にあり、そちらに求人数などを確認したところ、「事業者からの求人数は増加しているが、求職者数は減少している。大阪では1割ぐらい減っているという状況で、それは近畿の他の府県についても同じような状況です。」ということで、きちっとしたデータではないですが、「求人は増えているけれども就職していく人とか応募してくれる人は少ない。」というような感じですか。

5年ほど前なら、同じ職場の職員が他の福祉関係の事業所などに転職したというような状況でしたら、職場で働いた経験を生かして新しい職場で福祉のことを頑張ってくれたら、結果的に地域の福祉が良くなり、いいかなと思っていましたが、最近では職員が辞めてしまうと、次の職員はいつ入ってくるのかと不安になり、入ってこないと他の職員がしんどい思いをするので、悪い方向に、悪循環にならないように、早く次の職員が入らないか、今は辞めないで欲しいというふうに思っています。

なぜこのようになっているのかと考えると、社会情勢が少子高齢化で労働者人口がど

んどん減っている中で、先ほど申しました景気が回復していることで一般企業への就職が増え、余計に福祉関係への就職が減っているのかなと考えております。少子化の影響としては学生数が18歳人口でいうと平成4年、その頃の18歳人口が205万人いたのが、平成14年には150万人、平成24年には119万人、平成34年には112万人、平成43年には99万人と、平成4年の時の205万人の半分以上になってくるということで、単純に人口が減れば働く人も減り、福祉関係に来る人も減っていくのかなというような感じがしています。

平成28年は98万人が生まれているので、平成4年の時の半分以上になっており、これから福祉はどうなっていくのか不安で仕方がないです。20年後ぐらいになりますと、私も65歳になりますので、その頃には支援を受ける側になるのですが、今のうちから支援してくれる人を増やしていく取り組みをしていかなければ支援してくれる人もいなくなるのではないかと思います、何か取り組めたらいいなと思ひまして、今回課題として挙げさせていただきました。

[座長] はい、ありがとうございます。今、●委員の方から福祉人材の確保が大変難しくなっているとご説明をいただきました。確かに色んな産業が、今人材不足と言っていますよね。

では皆様から今の●委員のご説明に対しまして、色々ご意見をいただけたらと思ひます。

[委員] 最近インターネットで調べましたら、横浜市の保育園の記事が載ってまして、待機児童の解決をするために保育園の数を増やしたという記事でした。それは横浜市が予算をつけて、保育園を作ったんですけども、建物はできたが働いてくれる保育士さんがいなくて、以前からあった保育園から保育士さんが移ることになり、結果として、以前からあった保育園が定員を減らさないといけないような状況になり、新しい保育園は人数が賄っているが、以前からあった保育園はかなり問題になっているようでした。また介護現場などでも限られた人数をどうやって賄っているのかなと思ひています。高齢者施設、特別養護老人ホーム、有料老人ホーム等もハード面はできるけど、働いてくれる職員さんがいない。だから職員の取り合いになっているのかなというふうに思ひます。ですから、そういった職員を養成していくことが必要であると思ひています。

[座長] 私は大学の教員でございますが、私の大学では社会福祉学科の学生は100名です。年間100名ですので、トータル4年で400名ですけど、今は経済、経営学部、そちらの方からも就職先として福祉施設系の事務方として就職していくような人達も増えていますので、社会福祉という枠に拘らないというのも、一つ、求人の方ではないかと思ひます。ただ私たちが今教育している大学はそうですけども、大学も並行して考えていくべきところも確かにありますよね。

先ほど人を育てていかなければならないという話がありましたけども、何かそういう活動はされているのでしょうか。

[委員] ヘルパーの養成といったものはないですが、福祉のことに興味のある人を増やしたいと思ひまして、私どもの職員に「なぜ福祉を目指して社協に入ってきたのか。」というよ

うなことを聞くと、「自分の家族に高齢者がいる、障害者がいて、福祉に身近だったので。」という発言があります。今、小学生向けに福祉教育に力を入れているところです。子どもたちも、核家族になっていて、自分の親と子ども世代の二世帯家族が多く、おじいちゃんおばあちゃんに、たまに会いに行くぐらいです。ですから、子どもたちと高齢者、障害のある方との接点を増やしていくことで、福祉に関することも面白いと思ってもらえるように、少しずつ取組を行っているところです。和泉市の方では小学校4年生が福祉教育の学年となっているので、まだ1校2校と少しずつ行っているだけですが、福祉教育に力を入れて子どもたちに福祉のこと、支援をすることが面白い、良いなと思ってもらえるように取組を行っています。面白いと思ってもらえるまでは難しいとは思いますが、少しでも福祉に興味を持ってもらえるように思っております。

小学4年生でしたら今10歳ぐらいですが、その子どもたちが十数年後に、「あの時福祉教育で受けて、福祉に興味があったので福祉の職場を選びました。」って思ってもらえるような子どもが一人でも多くなれば良いなということで、少しずつやっているところです。

[委員] 和泉市の総合福祉会館には足を運んでいます、●委員のおっしゃっていることについては、全然感じずに初めてこの悩みを聞かさせていただいて切実だなと思いました。私は10年ぐらい相談員させてもらって、月に1回ぐらいは総合福祉会館に行っています。社協の担当者がよく代わって、なぜなのかと思っていました。こういう悩みがあって担当者が代わっていたということがやっと初めて分かりました。他市でも同様なのか一度聞いてみたいと思います。

そんなことで少し感じたことですが、やはり代わるのも、応募が少ないのも、景気が良くなったら一般企業に流れるというのも、給料面などで流れていくのかなと思うので、そういう点の対応ですね、何とか給料面をもう少し手厚くできていったら応募もたくさんあるのではないかなと思います。

また一般的に福祉関係は不安定な仕事じゃないのかなという印象を受けていますが、そのあたりは、中身は分からないのですが、具体的にどうでしょうか。

[委員] 仕事としては安定していると思います。今、少子高齢化で高齢者の方もたくさんいらっしゃいますし、生活困窮と言って、生活が困って孤立している方が地域で生活するのを支援するというようなこともあって、福祉の仕事が無くなることは無いと思います。その事業所の業績が良くなる悪くなるというのはあると思いますが、福祉の仕事がゼロになるのは無いと思うので、安定していると思います。仕事自体はいっぱいあります。

ただ先ほどおっしゃっていた給料面では、私で言うと大学出た時に一般企業に行った友達、公務員になった友達など、最初はそれほど変わらないですね、数万円ぐらいの差で、10年後、20年後に給料がいくら聞いた時に、年取で200万円ぐらいの差があって、「そんなにもらっているの。良いな。」というようなことがあって、福祉関係の給料は低いと思います。

給料面であったり、待遇面であったりというのを、社協を含め色々な社会福祉法人がこの5市1町の中にはたくさんあるので、「どこの法人は良いけど、どこの法人は悪い。」

といったことよりも、全体的に給与面、待遇面で底上げができると働きやすい福祉現場になるのではないかと考えています。

[座長] ありがとうございます。今給料のお話が出ましたが、他に何かご意見はございますか。

[委員] 医師会の●でございます。福祉の現場もそうでしょうけど、介護、医療、保育、特に学校教育を受けて免許をもらっている看護師であるとか保育士、これらは潜在化していますよね。学校卒業して3年5年勤めて、結婚、退職、育児をする。育児終了後から復帰せずにそのまま潜在化し、家庭に入りパートに行ってお主人の転勤先に合わせてパート、パートで繋いで高齢になっていく、というのが女性の働き方ですよね。そこから変えないといけませんね。今の政府っていうのは福祉とかこういった分野に対して、口では女性の活躍する社会とか言っていますが、まなざしは冷たいです。まなざしの問題ですけどね。

先ほど、●委員がおっしゃっていた横浜市の保育園の件でも、保育園の予算は付けたけど、保育士さんの給料は上がっていないので、結果として潜在保育士は復帰しません。医師会でもですね、潜在看護師の再教育と言っても応募がないですね。

今の看護学校の生徒の殆どは卒業後、7対1事業所と言って患者7人に看護師1人付くような大病院に行きます。それは、市民病院であるとかいったような大きな病院が、紐付きは許されないので、奨学資金という名のいわゆる紐付きのような形で看護師を「養成」しているからです。それで、私ども医師会は、公共事業というか公益事業として維持しておりますが、岸和田市医師会看護学校を卒業しても、岸和田市医師会の診療所には来ずに大病院に行きます。大病院に行った看護師は、月に4回とか5回とかノルマの夜勤をこなして30万円なりの給料貰い、それで4、5年勤めてから疲れたということで、そこからやっと、別の診療所の勤務に就いて、結婚したりして、昼働いて夜は家族だんらんを持つという生活に戻っていきます。

つまり、そういった社会構造的なものから抜け出せないことが要因の一つですね。ですから大きな企業、病院、事業体には行きます。しかし、例えば私どもが抱えている訪問看護ステーション。看護師2、3人で、もっと事業を拡大したいと思っておりますが、一人で荷物抱えて患者さんのところに行って一人で仕事していく。患者さんを転々と、患者さん宅を転々と回っていくような訪問看護の仕事で、看護師を応募しても来ません。●委員がおっしゃっていた求人広告に募集を出しても誰も応募してきません。

私が思うに、今の若い人は一人で責任を持って仕事をするというのが苦手であるというのが一つ。感情労働という言葉があります。頭脳労働、肉体労働に加えて最近では感情労働と言って、人に機嫌良く接して相手に喜んでもらうというような働き方がありますね。今はクレーム社会ですので、利用者というか消費者の方が、いつも消費者としての意識で話す方がいます。医療の現場でも患者の方が医師に対して「先生。」とか言わず「私は医療の消費者である、あなたは事業者でしょ。」というような方がおられ、患者の思い通りにいかなければ「裁判しよう。」ですね。医師にも。そうやって医師も感情労働の面で色々と消費者に対して供給者として仕事をしているというふうな面も出てきています。

それで、感情労働について、若い人は苦手になってきているのかなと思います。だから、人間を相手にしない職業の方が若い人は好むのではないかと思います。そんな面もあって私ども岸和田市医師会は若い方の求人については苦勞しています。特に福祉、介護業界ですと小さな事業体ですので人間関係がすごく大変ですよね。だから、そういった面でも応募が少ないかなと思います。

経済的な面と感情労働的な面。やはり国の方から予算面などで配慮していただかないと、なかなか構造的に上手くいかないのではないかと考えており、あまり先行きについては楽観できません。

[座長] ありがとうございます。今色々お話いただきまして、なるほどと思うようなことばかりです。

一つ、私が人材確保対策の方の仕事にも関わらせてもらっていますが、おっしゃるのように、結果はまだまだ出てこないですが、働き方改革ってお話がありましたとおり、やはり子育て中の人であれば、夜勤ができないとか、夕方早くに帰らないと子どもが保育園から帰ってくる。熱が出たので迎えに来て、などと言われて何回かそういったことがあると働きにくくなったといったような、そういう課題に応じて、個々の時間に合わせて雇ってもらえる職場を事業者が作っていく。働き方改革の中では、融通の利く職場であること、時間帯も幾つか選定して求人した方が、人は来るのではないかとということが言われています。

それから●委員がおっしゃっていた一人で仕事をするという訪問看護等が進んでいかないのは、自信がないのではないかとと思うんですね。看護学校を卒業したてですと。ですから、病院の中でかなり訓練を受けた人達が、その後に地域に出ていくという流れが必要ではないかと思います。

感情労働ということもありますので、介護福祉士の方では人材確保の中でカリキュラム改正をしたりしています。それはすぐ結果には出ないと思いますが、全国で調査をしましたら、例えば医療だと看護職が患者の洗濯したり、食事を作ったりしていることは無いけれども、介護福祉士の場合には、そういう人たちが掃除をしたり食事を作ったりしている、というようなアンケート結果も出ています。そういうデータを整理していく中で、もう少し役割分担ができるのではないかと、介護職として働いている人たちが本来に介護の仕事に特化されると、もう少し余力が出てくるのではないかと思います。ですから掃除であったり食事を作ったりと、ある程度裾野を広げることによって役割分担を明確にしていく必要があると思います。

そういうことと、チームで働くということ。チームリーダー、そしてそのチームリーダーを支えるためのフォロワーシップだったり、組織の中をマネジメントする人であったり、そういうチームで働く中で人を育てていく。スーパーバイズ的な機能ってよく言われますけど、そういう人たちがやっぱり職場で一緒に働く人の中に居てくれると、人間関係とか、それから仕事のやりにくさとかというのを、そこで解決していくことができるので離職が少なくなっていくということも言われており、介護福祉士のカリキュラムの中に入れては訳です。それが結果として出てくるのが10年ぐらい掛かってくると思わ

れます。そういったカリキュラムを習得した人が卒業し、職場が変わっていくようになると相当先になりますから、今の職場の方々にも職能団体が研修しながら、感情労働というところでどう取り組んでいったらいいのか、強化していくかという話になります。

後は、お給料のことについては、大学卒業の学生の福祉職の給料を見ているとそう変わらないと思うんですね。20万円を超えていますよね。専門学校を卒業したり、実務経験で介護職員、介護福祉士の資格を取るとか、それまでの背景によって給料の体系も変わってきますので、そういう方々は17、8万円という現状かも知れませんが。大学などで教育を受けてくると、だいたい20万円を超えてくるのかなと思います。

他に何かご質問、ご意見ございましたらお願いいたします。

[委員] 岸和田市民児協の●と申します。先ほど●委員が申されました次の担い手という児童の問題につきまして我々もその問題を以前から検討いたしておりました。

地域において今の世代の人は大変お仕事等でお忙しく、地域ボランティアに参加というのがなかなか叶わない状況にあります。それをただただ見ているだけでは同じことの繰り返しになるので、我々岸和田市民児協におきましては、児童等のボランティア活動を支援しようということで、この4月10日に発足したものがあります。

各小学校区におきまして子ども会さんと各校区の民児協とが連携をもって地域における福祉活動に、春、夏、秋、冬、特に学校のお休みの日を利用して地域ボランティアに参加してもらおうと民生委員と地域のボランティアとともに、平素活動している高齢者の見守りとか、また子育てサロンとか、また今色々やっております活動に参加していただいて、その世代から徐々に地域における福祉の必要性と言いますか、地域環境、小学生の時代からリアルに感知してもらおうと思っています。そうすることによってやはり現状の把握と人と接することの楽しみ等々が生まれてくるのではないかと思います。

これは理想論ではありますが、「将来福祉関係の仕事に就こうかな。」という思いもするのではないかとということで、岸和田市子ども会連絡協議会と岸和田市民児協の連業として発足いたしました。これを一度スタートした中で、またできれば泉州ブロックの民児協との連携を取りながら、泉州ブロックでこういう子どもが地域福祉に参加するような環境づくりを進めていきたいということで、まずは岸和田からスタートさせていただいております。少し時間は要するとは思いますが、楽しみにしていただけましたら結構かなと思います。

[座長] はい、ありがとうございました。とっても身近で先進的な明るいお話が聞けて良かったです。

●委員の方からも色々アイデアと言いますか課題をいただきました。確かにお金っていうものも現実的に必要であると思います。●先生とって地域包括ケアシステムを作ってきた経済の重鎮の先生がいらっしゃいますが、その方が常に国に向かって言われているのは、やはりお金はとても大事である。基本的な生活力が付くだけのお金がもらえないと、人に対しての支援というのは難しいじゃないかということをよく言われています。

他にございませんか。

では、●委員から提案があった議題について、そういう状況があることを共有いたしましたので、日々活動されていて何か良いアイデアがありましたら、どうぞ●委員の方にも提供していただければいいかと思えます。よろしくお願ひします。では次の課題に入らせていただきます。よろしいですか。

#### ○発達障害のある方への支援について

[座長] では続きまして事務局から案件があるということで、岸和田市福祉部障害者支援課●様からご説明の方お願ひいたします。

[事務局] 岸和田市障害者支援課●です。よろしくお願ひします。今日は発達障害のある方への支援についてということでお話をさせていただきますが、発達障害という言葉は皆さんお聞きされることは多いかと思えます。ただ比較的新しい障害のお名前なのかなということで、まず発達障害ってなんやろうってところを少しご説明したいと思えます。

一括りに発達障害というふうに皆呼んでいますが、実は色んな種類の障害があります。ここには代表的な部分を載せさせていただきます。

一つ目は広汎性発達障害というふうに呼ばれているもので、この中には自閉症とかアスペルガー症候群、レット症候群等が含まれています。自閉スペクトラム症、いわゆるASDという略名で最近では言われることもありますが、今日は診断名の分類のICD10分類というところからとらせてもらっています。

この広汎性発達障害の方の特徴の一つを載せさせていただきますが、コミュニケーションをとることが下手とか、対人関係を作ることが下手。強いこだわりがあるというのが結構言われていることかなと思えます。コミュニケーションの取り方が下手とか、対人関係を結ぶのも難しいと言われても、どんなことなのか、ピンとこないようなことともあるかなと思って、例えばということで例を載せさせていただきます。

お風呂の入る準備をするというシチュエーションですが、ここにあるお風呂はかなり古い、旧式というか、私が子どもの頃に親のお手伝いをよくしていた時のものですが、よく親から「お風呂見てきて。」って言われます。発達障害ある方は本当にお風呂の場所まで行ってお風呂を見て帰ってくる。「見てきたよ。」「どうやった。」って聞かれて「ふーん。」っていうことで、なんでやねんみたいな感じになりますが、この「お風呂見てきて。」とお母さんのお手伝いを頼んだ中身としては、

- ・まずお水の量を確かめる。
- ・いい量が入っていたら止める。
- ・足りなかったら水を足して、ふたをしてお風呂の湯沸しに火をつける。

こういうことが暗黙の了解としてあるわけですね。こういうところが少し発達障害の方は読み取れず、言葉尻そのままをとらえる傾向があるというふうに言われています。

その次に注意欠陥・多動性障害、ADHDという言葉もよく聞かれるかと思えますが、注意散漫になってよく忘れ物をしたり、ぱっと目に入ったことに気を取られて今やっていたことを忘れてしまったりとか、結構そういう部分があって、小学校とか保育園、幼稚園でも子ども時代に少し気になる子どもやなっていることで注目されることも多いんで



すけれども、大人でもやっぱりこういう特性というのは持ったまま大きくなる方もいらっしゃいます。有名人で言いますと、栗原類っていう若者、NHKのあさイチで自分はADHDだっていうことを公表された方とかもいらっしゃいます。

次は、学習障害、LDということで、知的な発達には健常の方と同じですが、例えば読む、書く、計算するという特定の能力だけがガクッと苦手な方です。黒柳徹子さんとかトム・クルーズさんとかもこういう障害をお持ちであると言われていています。トム・クルーズさんは読むのが苦手で、映画とかの台本はすべて代わりの方が読んだものをテープで聞いてセリフを覚えているということをお話されています。

他にチック障害とか吃音とかあります。

こういう発達障害というのは、昔は親の躾がなっていないとか、愛情不足とか言われた時代もありますが、今は生まれつき脳の一部の機能に障害があるというふうに言われています。まだ原因は解明されていないんですけれども、同じ人がいくつかの発達障害を併せ持たれている場合も珍しくないで、同じ発達障害の方というふうに言われてもかなり個人差が大きい障害であるというふうに感じています。

日々、相談や支援を考えるなかで感じていることですけれども、この発達障害ということにつきまして、今からもう10年以上前になりますが、発達障害者支援法という法律ができて、まずは早期発見、早期療育というところをすごく謳われていましたので、様々な取り組みが、この10年でなされていて、皆さんも発達障害を聞いたことがあるなというふうになってきているのかなと思います。最近では平成28年にその法律が改正され、また新たな支援ということで、今までは子どもの方を結構重要視してきたことがありますけれども、子どもから高齢者まで切れ目のない支援をしていこうということや、就労の定着を支援していこうということも盛り込まれているような法律になっています。

日々仕事させてもらう中でやはり感じることでしましては、診断できる専門の医療機関ってというのがまだまだ少なく、実はうつ病で困っているということで相談に来られて、色々お話を聞いていたら、実は根っこの部分ではこういう発達障害がありそうやなという、でも「どこにも診断はまだ受けていないんです。」というような方も多くいらっしゃいます。あと専門の支援機関が少ないっていうのもあります。大阪府の発達障害者支援センターというのも大阪府下で一つ、大阪市内の方にあり、この泉州地域の方にはありません。子どもの発達支援センターっていうのは、府内で6か所ありまして、この辺で言いますと貝塚市に1か所あって、子どもの相談というところでは少し身近な部分はあるかなと思います。

そういうことで子どもへの支援というのは進んできて、早期療育もしていこうということで、保育所とかであったり、あとは保護者向けの研修会というのも多くなされていますが、大人向けというところは、まだまだ不十分かなというふうに感じています。学校では何とか適応して行って、というか勉強が好きなタイプの方もいらっしゃるのですが、逆に学歴も高く、大学若しくは大学院とかも卒業されていていらっしゃる方もいるんですが、こうして成人してからの社会適応、就職したり社会的に活躍するということの成功に必ずしも繋がっていないというところもあって、就労でかなりの失敗体験をされて、結

果引きこもってしまったりってということもあるみたいです。

ある調査では、この離職理由の 85%が対人関係やコミュニケーションの問題であるというふうに言われています。なかなか周囲に理解されにくい障害でもあるかなというふうに感じています。見た目では全然分からないし、一遍お話したら話は通じるようにも感じるし、でも「あれ、ちょっとなんかずれているかな。」とか、そういうところで、色んな歪みができているということもあって、診断されずに大人になって、大人になってから色んな失敗をする。あとは職場で叱られた経験がすごく積もり積もって傷つき体験をたくさんされて、自信がなくなったりやる気がなくなったりというところで二次的なしんどさっていうのをお持ちの方が多く感じます。

最後に、その発達障害の方、やっぱりそれぞれ特徴が違うので支援の仕方も戸惑うなという、支援者の戸惑いということもあるかなというふうに感じています。今日ここで色々何を話そうかなということで資料等に目を通していたところ、一つの記事に目が留まったので、皆さんにご紹介できたらと思い今日お持ちしました。少し前の、しかも熊本の新聞です。選挙の時期に発行されていたみたいなので、ちょっと趣旨は選挙のことなのかもしれないんですけども、ちょうどその熊本で地震の災害があつての避難所の中でのことが書かれています。ここに出てくるお母さんと息子さんなんですけども、息子さんに発達障害があつてコミュニケーションが取りにくかったり、あとは周囲の変化ですね、自宅からその避難所という非日常の場所で生活をしないといけない。そして、音とか光に敏感という特徴もあつたり、ちょっと日常と違うという状況にすごく不安とか恐怖を感じる、感情を抑えづらいという特徴があつて、避難所はすごく過ごしにくい場所であるということが紹介されています。私たちの日々の相談の中でよく聞いたりもするんですが、やっぱり馴染んだ場所では、例えばトイレとかお食事なんかも自立しているけれども、初めての場所ではすごく不安になつてトイレに行けなかつたりって特徴をお持ちの方もいらっしゃいます。ここに出てくる息子さん、中1の長男さんもやっぱり自宅で馴染んだトイレ以外では用が足せなかつたり、あと汁物の具材が食べられないということがあり、一見障害と分かりにくいので我儘ではないかというふうに取り入れかねないところではあるんですけども、そういう炊き出しとかを入れてもらう時に、ちょっと上澄みだけ欲しいって頼んだけれども、甘やかしていると思われたのか、対応してもらえなかつたとかであつたり。後は避難所生活が長くなってくると皆さんで協力して色んな担当、分担をして避難所運営していくと思うんですけども、息子から片時も離れられないという状況がある中で掃除や食事の準備の当番が回ってきてすごく居づらい気持ちになつたり、というような状況が実際はあつたみたいです。そういう配慮をお願いしたいということと言っても公平公正を理由に特別扱いはできないというふうに言われることもあつたということです。

できたら少し違った特性をお持ちの方が地域で生活しているということを少し知ってもらえたらと思つて今回この記事をお持ちしました。災害が起きた時には、皆さんまずはご自身の命優先で、ご自身の安全確保っていうところでなかなか周りの人に配慮をするということまで至らないと思うんですけども、少しでも心のどこかでこういう特性を

持った人たちも一緒に地域で生活していて、こういう場にいるかもしれない。何ができて、急にいろんな手厚い支援っていうのは難しいとは思いますが、少し何ができかなんかということを考えられるきっかけになればいいかなんかというふうに思っています。

岸和田市の取組ですけれども、なかなか手さぐりでやっているというところが現状ですが、平成27年の4月から、実は岸和田市は障害者基幹相談支援センターという相談できる部署を直営で始めています。障害者支援課の中にありますが、どこに相談したらいいかわからないから、兎に角、市役所に相談に来ましたと言って来られる障害の方もいらっしゃいますので、そういった障害のある方の相談をまずはお聞きして、何が必要なのか、どういうことで困っているか整理しながら、必要な専門機関に繋げていくということを日々仕事としてやっています。それとやはり支援者からの相談もよく受けますので、大人の発達障害に特化した研修会を毎年開催しています。市民向けにもやっぱり理解していただきたいというところもありますので、平成27年、28年は市民の方も一緒に参加していただくような研修をさせてもらったのと、あと支援者はやっぱり専門的に関わる人が多いですので、そういったところでの企画もさせていただきました。

平成29年、去年は支援者のみの対象だったんですけども、先ほど少しお話させてもらった大阪府発達障害者支援センターの方の協力を得まして、3回シリーズで事例検討も含めた支援の在り方というところも勉強させていただいています。

その平成28年の研修の中で少し興味深い内容を先生が話ししてくれていたのが最後に少し載せさせていただいております。発達障害のある方っていうのは少し特別なかなんかという印象があるとおもいますが、皆さんそれぞれ特に子ども、高齢、健常、障害に関わらず共通した願いというのがあると思うんですね。褒められたいとか認められたい、役に立ちたい、人の役に立って認められたいっていう気持ちはどの人も持ち、もちろん発達障害をお持ちの方もそういう気持ちを持って生活されているということ。あとは人と関わるのが苦手なんやけれども、実は人と関わりたいという気持ちもお持ちです。もっと知りたい、もっと学びたい、新しいことにも挑戦したいという気持ちを持って日々生活されているんですけどっていうことを研修会でお話していただいたのが、私もすごく心に残っているので皆さんにご紹介できたらと思いました。とりとめのない話でしたが、現状こんな形で支援していますということを知っていただけたらと思い説明させていただきました。

[座長] はい。ありがとうございます。発達障害って、確かに分かりにくいもので、私たちも大学に入られてから、ちょっと何か文字の書き方違うよなとか色々なところで、あれっと思うようなことがあり、よくよくご家族の方とお話ししていると、もしかしたらそうかも分かりませんね、というような方々もいらっしゃいます。ですから地域の中にも、こういう方々がいらっしゃるとか、少し考えていただければと思います。今のお話につきまして何かご質問ご意見何でも構いませんのでお願いいたします。

[委員] 高石市の●と申します。すいません失礼します。大体この発達障害は何歳ぐらいで分かりますか？

[事務局] 生まれつきの障害ということですので、この特徴がかなり際立っている方については、

保健センターでされている一歳半の検診時や、3歳半の検診時等で、発見される方もいらっしゃると思います。あまり特徴が際立っていない方は、座長もおっしゃいましたように大学とかに行き初めて気づいたり、それこそ大人になって、会社勤めして、そこでつまずいて初めてという方もいらっしゃると思いますので、すごく幅が広いです。

[委員] ありがとうございます。発達障害が発見できる年齢はみんなバラバラということで理解してよろしいですか。ありがとうございます。

## (2) その他

[座長] では、まだお時間もありますので、このことを含めて他の課題でもよろしいですけども、●委員の方から何かございますか。

[委員] 福祉関係の仕事の件ですが、私、商工会議所の関係も仕事をしておりまして、福祉事業者の方、その勤められている方を、会議所の中に誘おうと思って、声をかけると、それを僕らはできないので困っているというような話を聞きます。福祉関係は儲けてはいけないというようなイメージで言っているようなんでね、それが非常に働く人の場を縮めているように思われます。どうでしょう。景気が良くなれば一般企業というのは絶対、給料を上げますよね。だから、収入が増えるんですけども、福祉関係の方は景気が良くなっても給料が上がらないというイメージがついているのだと思います。だから結局、働く人の場としては、最後仕事が無くなったらしようかなというイメージが非常にありますので、その辺は、もう少し政府が考えてあげないと事業として成っていかないのかなというような気がします。

結局、給料が上がらないこともありますが、私たち一般企業で働く者としては、将来的に施設の老朽化等の問題があるので常に資金をある程度積み増しする必要があります。

今の社会福祉法人では利益はこれ以上取ったらいけないようなイメージがあり、それ以上の分は公益事業の方にしなさいというような形になってきて、あまりそれは人件費に使えないのかと外から見ていると思います。

これは感想ですが、今少子高齢化で働き手が少なくなっているということですけど、これは若い人が減っているからだけではなく、団塊の世代の引退というものもあると思います。シルバー人材の場合でも、昔は55歳から入ってきたんですが、今は再雇用の関係で65歳からになってきています。元気に働こうとしたら働いても10年ですよ。75歳過ぎると多分大量的に仕事を辞める人が増えてきます。つまり少子高齢化で若い人が働くのがしんどいのかなというイメージがあるんだと思いますが、逆に若い人が少ないけれども、仕事もどんどんあるというイメージがあると思っているので、その辺ももうちょっと広く考えていただいた方がいいのかなという話です。

[座長] 確かに若い人たちの働く場は広がっていると思います。よく言われるのが、私たちはつついネガティブな課題をいっぱい広げて解決方法はなんやろうかと議論しますが、日本が経済成長した側面として公害問題があったように、解決方法を契機に経済成長してくる可能性はあるのではないかという議論も出ていますよね。

[委員] ちょっとよろしいですか。話の整理ですけれども、社会福祉だから従業員を厚遇できないということではなくて、この会議ができた意義として社会福祉法人が法外な内部留保をしているのではないかと、社会的なガバナンスを高めるといっていますが、要するに法人の役員たちが自分たちの組織をきちんとガバナンスして、例えば、ある協会にあったような理事長自身が私財を蓄えて自分の趣味に何億円も投下するようなことを止めさせるためにできた訳で、それは医療法人にも通じることで、要するに一言でいえば配当の禁止ですね、金を出した者に配当して金が金を生む構造を無くせばいい訳です。非営利という言葉の概念は配当禁止ということだけです。極端なことを言えば理事長が一生懸命働いたら5億円の給料取ったって構わない訳です。それは法外ですけれども。だから医療機関においても、できる看護師は月給30万でも40万でも持って帰る訳ですよ。医者ももちろん高給を取りますけども、それは一生懸命仕事しているからという意味ですよ。だから社会福祉法人だって、国がもっと手厚い保護策を出して従業員に対して高給を出せるようにしたら根付くと思います。ただ、理事長が高級外車乗り回さなかったらいいだけの話でございます。現実、今そういう社会ですよ。保育士さんにしてもそうですよね。園長先生は良い車に乗っているけど、保育士さんの給料は安いから辞めてしまい、そして補充できないと。

先ほど、まなざしと言ったのは、そういった意味で非営利に配当してはいけない事業体に対してもっと国は優しいまなざしを持って保護・育成してくれたら2025年問題でも40年問題でも、もうちょっと社会のまなざしは違うのではないかと思います。以上でございます。

[座長] ありがとうございます。ごもっともなお話だと思います。では●委員いかがでしょうか。

[委員] 一つ目の議題の雇用の件ですが、求められるのは多分女性の方が多いのかなということで、「扶養の壁」が、かなり関係しているのではないかなと感じており、中々充足率が少なくなってくるのかなと思っています。

続いて、2点目の発達障害に関してですが、貝塚市の民生委員協会では岸和田の「こぼんちゃん日記」を出されている、小亀文子さんとの友好関係がありまして、2回ほど民生委員の中の障害者部会で1回、もう1回は市の方で講演をしていただいた経過があります。その経緯で自閉症と家族の関係の体験話を聞かせていただいて、いろいろと勉強させてもらっているという現状があります。以上です。

[座長] ありがとうございます。先ほどの「扶養の壁」と言いますか、だいたい配偶者特別控除についてはおおよそ100万円と言われてますよね。例えば扶養になっている奥さんが時給900円で1週間に3日働いて100万円に到達をする職場であれば、そちらを選んで、週4日働いて100万円に到達する職場に勤めている場合は、新しくできた3日で到達する職場にかわっていくというような。先ほどの保育所の話と同じで、急に介護職に就ける人材が育つわけではないので、どうしても同じパイの中で取り合っていくみたいなので、時給が上がっていくと、上がっている方へ異動されたりというようなことがあるということにして、それが扶養の壁と言われるものもありますよね。そのうち100万

円の上限も変わるんじゃないかと思うんですが、どなたか分かる方がいらっしゃいますか？

[委員] 現状 150 万円まではいけるんですが、150 万円以上は段階式になったんですけども、結局やっぱり社会保険の方は 130 万円で止まっております。その関係でまだ壁になっているのでしょうか。

[座長] では、●委員いかがでしょうか。

[委員] 福祉関係の方と話をしたことがあります、「うちの事業所ではこういう福祉の仕事をしてくれる人を求めているけれど、高校卒業したての人たちなどが来てくれることが少なくなっている。皆さん、資格を求めて給料を少しでも高めるために色々取れるだけの資格を取りに行き、いわゆる施設側で求めているような仕事をしてくれる人が少ない。」と。先ほど座長が言っていたように、「給料を上げると何人かは来てくれます。でも、全体的には行ったり来たりの状態です。」と切実に言っていましたね。

私たちも同じですけど、民生委員を辞める方がいると、次の補充ができません。この福祉関係はボランティアでは難しいです。就職も 65 歳定年制とか伸びてきております。70 歳まで勤めたいという方も増えておりますので、どうしても 60 歳定年したてくらいの民生委員のなり手は少ないです。

[座長] ありがとうございます。では●委員いかがでしょうか。

[委員] はい。少し会議の意味合いそのものの話も少し出ましたのでその点について触れたいと思いますが、そもそもこの会議っていうのは、第一義的としては、この地域の福祉課題に関するということよりは、地域公益事業がこのエリアの法人から上がってきたら、それがふさわしいかどうかということをお話する場であると思っています。●委員がおっしゃったように、社会福祉法人が余剰金を持っていて、それを貯め込むだけではなく、地域のために何か還元できるようにということで始まってきたと理解していますが、この 5 市 1 町でかなり法人がありますが、2 年連続事業が上がってきていないと。これは全国的にもかなり少ないだろうなと思っています。

私どもも、いわゆるこの社会福祉充実残額というものを、それをどう活用しようかと検討するとき、一応事務局の方もみますので、少しくらい地域公益事業を出さないといけないのかなと考えたりもするんですけども、やはり先ほどから言っていますように、それであれば職員の待遇を良くするであるとか、従来やっている社会福祉事業にちゃんと投下した方が効果的だし、迅速に対応できるというところがあったり、会計処理なんかも楽にできるということで、制度的にやりにくい制度になっているので、せっかくこういう場を設けていただいても本来の会議の目的が達成しにくい状況なんだろうなという印象を受けています。

折角広域でやっているの、広い範囲で共通の課題があって、一緒にできるようなことがあれば、少しずつ皆でお金出しあってやるとか、そういう議論をした方が、地域公益事業を検討する材料になるのではないかと思います。課題だけを話しても解決には向かっていけないので、皆で何かでできないかというような論点で、もう少しお話しすることも大事じゃないかなという印象を受けています。以上です。

[座長] ありがとうございます。今ちょうど言ってくださったので人材確保で何かこういうことを5市1町でやったらどうかみたいなアイデアがございましたらいいですね。

[委員] たまたまですね、大阪市内の社会福祉法人の役員をやっている方と話をすると、いくつかの法人で組合を作って、外国人の介護者をどう育てていくとか、定着してもらうための共同体を作ったりだとかですね、後は学生にどういうふうに関われるか、インターンみたいな受入れも含めて、一つの法人だけでなく受け入れられるような形作りされているところなんかもあるということです。

あとお金のこともそうですが、福祉っていう仕事する楽しさみたいなのが見せられているのか、ということになるのかと思うんです。●大学の学生の社会福祉士の実習で受けたりするんですけども社会福祉士の国家試験を受ける人は学生の半分とかですかね、その割合がかなり下がってきていて、折角福祉の学校に行っても資格すら取りにいけない。それは学校教育も含めて福祉の仕事の楽しさなんかが見えないからではないかと思えます。●委員がおっしゃられたように、子どものころから関わるということも大事だろうし、実際現場に体験として入れるようなそういう一つの間みたいなものがあればいいんじゃないかなというふうに感じています。

[座長] また、そういうことを具体的に話していく場にしてもいいかもしれませんね。では●委員お願いします。

[委員] 私は福祉活動、町内会長から老人クラブの関係から色々な経験をさせていただいていますが、今の日本というのはつくづく大変な状況だなと思います。地域を見ると、現実として、子どもは少ない、お年寄りが多い。例えば老人クラブの会員さんでも80歳以上の方ばかりで、60、70代の方は老人クラブに入りません。というのは、私たちの時代と違って60歳を過ぎても、働かないと生きていけない時代になっているということです。この間、東京に出張したときに厚労省の職員の方と話をしましたが、年金の制度を変えて若い人が安心して働き、老後が過ごせるような年金にしないとダメですよ、と。若い人・お子さんが少なくて来て、もらう人が多い訳ですから、年金を貰う年齢を60歳から65歳、65歳から70歳、70歳を75歳・78歳とかそんな話が出ています。そんなこととしては、若い人が働いて年金貰おうかと思うときには、もう先は長くないというような状況ですね。

そして年金額が本当に少ない。貰っている方の7人に1人が貧困層と言われるような時代になっています。だから、年金制度を40年かかってもいいので地方自治体と国で責任を持って変えていくことが必要だと思います。それから自分が掛けた年金は自分が貰う。そういう制度に変えていく。将来、年金で何とか生活できるような安心感を作ると消費も増えてみんな安心して働きますよ、財布のヒモも緩みますよ、と全てに良い循環が行くと思うんです。

また子育ての問題とか。やっぱり教育っていうのは非常に大事だと思います。先ほどもありましたが、小さい時から福祉の話を教育して、しっかり理解していただけたらと思います。

[座長] ありがとうございます。●委員いかがでしょうか。

[委 員] 発達障害の話がありましたが、私の上の子が、先生に、ちょっと症状が見受けられるので病院に行ってください、と言われたことがありました。その時は、なぜ自分の子かと思って病院にも連れて行きましたが、結果はグレーでした。子どものためには病院に通った方がいいじゃないかなと言われてましたが、でも私自身が受け入れられてなくて…。今日丁度そういう話が出たので、少し考えさせられました。

[座 長] こうして地域の理解が進んでいくと、子どもさんが成長していく中ではそこで育っていき、受け入れていただくことがあるのだと思います。今の生活の中で困っていらっしゃる事とか、地域の中で求めている課題とかはありますか。

[委 員] 地域に求めているということは無いですが、子どもが、注意力・集中力がなく毎日怒って、多分私が受け入れていないからイラつくんだと思いますが、それももうちょっと自分から受け入れていかないといけないなと思いましたね。

[座 長] はい。ありがとうございます。それでは●委員お願いします。

[委 員] 僕の年代で言いますと後期高齢に入っていますが、昔僕らが小学生の時代、学校の先生というのは、男の先生なんかは特に着たきり雀みたいに同じ服をずっと着てはって、給料低いのかなと思っていました。いつの時期からかわかってきて、僕らは公務員になるといったら、民間のようにリストラで辞めさせられることが無いのでいいなと思っていました。でも最近は公務員でも辞めてはる人がすごく多く、銀行員なんかそれより多いらしいんですけど、何でこういうふうになったかというのは分からないですけどね。昔の感覚ですと公務員になったら一生働けるという気持ちでいましたが、最近、市役所に行ったら派遣の方とかアルバイトの方がすごく多くて、正職員の方がすごく少なくなっている、やっぱり時代が変わったんだと客観的に思っています。

私の場合、障害者の団体で、皆ボランティアでお弁当の配食に来てもらいますが、若い人は、そういうのには一切来てくれないで、歳がいった人が、流れでやっていただいております。後継者が全然ない状態で、どんどん人が減ってきています。

[座 長] ありがとうございます。では●委員いかがでしょうか。

[委 員] 今日の議題になった発達障害の件で、私の体験から少し話をさせていただきます。

施設の子どもを週末里親で幼稚園の時から支援学校の高等部を卒業するまで面倒見てきたんですけど、5歳ぐらいのときはよく爆発して、「おかしいな、この子は。」と思っていて、小学校1年生になる頃には、その時には発達障害と分かっていたので、先生が2名体制でその子の面倒を見ていました。

早めに発達障害と分かったので支援学級に入ってから皆が掛け算をやっている時に足し算・引き算と、基礎から1年2年遅れでも小学校卒業して、中学校の時にも、発達障害がありながらも、よく頑張ったなと思うのは、音楽でも英語でも理解し難かったにも関わらず、おとなしく授業を受けていました。施設の先生曰く、やさしく見守ってくれたから、というようなお礼の言葉も言われましたけども、やはり発達障害はできるだけ早く発見することと、その子にあったような育て方をやっていくということが大事だと思います。その子は就職しましたが、やはり普通並みの仕事は難しいということで、今は何とかやっていますが、ちょっと生活支援を受ける必要があるような状況でも、10



万円程度給料が貰えるような仕事に就けて、「おじいちゃん・おばあちゃん、いっぺん旅行に連れて行きたいんや。」というようなうれしいことを言ってくれているようになり、今までそういう仕事もさせてもらいました。

他に老人クラブ関係の仕事をさせてもらっています。泉大津は、健康に関して高齢化の対策として、高齢介護課が楽笑会として各地域で体操をしています。それプラス 50 以上あるグループやサークルで毎週 1 回以上体操やゲームをしたり、健康を維持するために頑張っています。

[座長] ありがとうございます。では●委員いかがでしょうか。

[委員] 忠岡社協の●です。今日の会議について、案件とありますが、これ情報交換ですよ。情報交換は情報交換でいいと思うんですけども、やはりこの協議会で何かできることを一つでもいいので、議題を決めてそれを皆さんで協議し合うということで、次の年はどうなったかという報告が何かできたらいいのではないかと思います。共通課題というのは中々難しいとは思いますが、発表会みたいな形になっているので、協議会はこれで 2 回目になりますが、3 回目、4 回目続けていく中でそういうことも必要かなと感じます。以上です。

[座長] ありがとうございます。では●委員いかがでしょうか。

[委員] 泉大津市の●でございます。先ほど和泉市さんの求人のお話なんですけども、泉大津市の社協にはここ 3～4 年くらい、採用して何年か経った職員が転職ということで、それも続けて他市の採用試験を受けて採用されて、そちらの方に行ってしまったんです。民間であれば社協に残ってはどうかという話もできますが、市役所ということですので、中々強くは言えなかったんですけども、その辺で中々定着しにくいのかなって思っています。面接の時に、皆さんに社協を何故希望されているのかを聞くと、民間であって自分が社会福祉士の資格を持ってそれを活かしていきたいという意欲を持って面接に臨まれていることが分かり、面接を終わるんです。しかし、いざ実際採用した場合に、中々そういうことができない環境になっているということが大きな原因かなって自分の社協を見た場合に感じているところがあります。せっかく専門職で色んな知識を得ながら、地域でそれを活かしていけないという現実を目の当たりにしているので、その辺のところは大きな課題ではないかと考えています。先ほど他の市役所に採用されたという例もあったんですが、今年 4 月に採用した 3 人がおられますが、その内の 1 人、他の市役所に勤めていた方が社協のほうにお勤めになったんですね。その時に色んな話を聞くとやっぱり地域で何か自分がしてみたいということで社会福祉協議会に転職されたっていう例もあるので、社協だけの立場を考えると、いかに魅力のあるような、働きやすいような職場環境にしていくかということが課題ではないかと感じています。以上です。

[座長] はい。ありがとうございました。2 つの案件について皆さんにご意見をいただきましたが、他に何か言い逃したとか、このことは言っておきたいという方がおられましたらどうぞ。

[委員] 最後になるかと思いますが、発達障害という言葉ですが、大人になっても発達してないのか、というふうにとらえられがちですよ。広汎性発達障害とは言っていますが、

決して発達障害ではない、と僕は思っています。そういう方はたくさんいると思います。ものすごく特徴を持って生まれてきていますよね。その良いところを伸ばしてあげたら、ある意味天才ではないかと。うまく育てられてきた人は天才として活躍されているわけなんです。だからその天才ということを周りの人が認めるということが大事であって、周りが穏やかであれば、その子も穏やかに育ちます。ところが周りがこの子あかんやないの、この辺が駄目じゃないかと追及していくとどんどん悪くなっていきます。だからある意味ではうちの子は天才なんやねということでお母さん、お父さんがずっと見ていくとその子も天才になっていくと思います。

学校なんかでこの子はちょっと…ということであれば、それを周りの人が早く見つけてあげて、早く成長の段階でうまく良いところを見つけて伸ばしてあげるといいのではないかと思います。それと周りの方が本人さんを大事に見てあげてほしい。その辺が大事じゃないかなと思います。最後に少し言わせていただきました。

[座長] はい。ありがとうございます。何名かの委員の方からお話もありましたけれども、今回課題と言いますか本来のここでの役割に関する議題が無かったものですから、2つの案件を出していただいて皆さんで共有するっていうようなお時間になったかと思いません。

人材確保の方は今いただいた意見プラス魅力発信というのは重要ではないかと思えます。それから市の役割、それぞれの社会福祉法人の役割というのはこのあたりで非常に大きくなると思いますが、具体的にここでそういう施設関連の方々がいらっしゃるというのではないので、少し話の具体性が欠けていたかなと思いますが、そういうことも含めて今後、この場で議論をしていく時に、皆さんで何か1つの点を話し合っ、共通認識ができて、今後活かせるようなものを、次回は設定できたらと思います。

つたない司会でしたが、皆さんから多角的な方面からのご意見を多数いただきました。十分にまとめきることができませんでしたが、今後の方向性としてこの場を共有できたかと思えます。

### 3. 閉会

以上