



大阪+知的障害+地域+おもろい=創造

## 知の知の知の知

社会福祉法人大阪手をつなぐ育成会 社会政策研究所情報誌通算 3185 号 2016.8.14 発行

### よさこい祭り 2016 障害者も元気いっぱい 踊って声張り上げ成長



高知新聞 2016年8月12日  
大きな声で歌いながら笑顔で踊る小林海斗さん（高知市の高知駅前演舞場）

高知市のよさこい祭りには障害者も多く参加。祭りを通し成長し、喜びを膨らませる人がある。

高知県内の障害児や保護者らでつくる「き・ら・り」で代表を務める小林海斗さん（22）＝高知市。知的障害や脳性まひがあり、緊張すると声が出なくなることがある。代表は大勢の前であいさつもしなければならず、母親の美奈子さん（46）は「できるが？」と心配だったという。

11日。梅ノ辻競演場には、美奈子さんの想像を超えた息子の姿があった。「今日も一日頑張るぞー」。100人



ほどの踊り子を前に声を張り上げた小林さん。「おお！」とみんなが返してくれた。

#### 元気いっぱいに踊る竹内心花ちゃん（高知市の追手筋本部競演場）

小林さんだけではない。「自分の踊りを多くの人に見てもらいたい」と思うようになった子どもがいた。家族から「よく笑うようになった」という声も聞いた。小林さんは言う。「よさこいは自分が成長できる居場所なんです」

高知県内の福祉関係者らでつくる「バイタルフス高知×テクノクラブ高知」は公式会場だけでなく高知市内の4カ所の障害者施設などを回り、踊りを披露した。

下肢に障害がある竹内心花（みはな）ちゃん（4）＝高知市＝は歩行器を使って初めてのよさこいを満喫。ピカピカのメダルを首にかけ、誇らしげに踊った。

### SAPはなぜ自閉症者を雇い、女性リーダー25%を目指すのか

——SAP人事トップに聞くインクルーシブ、AIと仕事 末岡洋子

ダイヤモンドオンライン 2016年8月12日

業務ソフトウェア大手のSAPにとって、技術革新とは人事戦略なしにはあり得ない。リーダーの4人に1人を女性にする目標を掲げ、自閉症者の積極的起用もその一部だ。そしてもちろん、人事でのデータ利用も進めている。今年4月にSAPのエグゼクティブボー

に就任した最高HR責任者（Chief Human Resources Officer）のステファン・リーズ（Stefan Ries）氏に、変化に強い組織作りをキーワードにSAPの取り組みについて話を



聞いた。（取材・文／末岡洋子）

SAPで人事を率いるステファン・リーズ氏。8人しかいないエグゼクティブボードの1人だ Photo by Yoko Sueoka

——リーダー職に占める女性の比率を25%にする目標を掲げています。

チームの多様化が進むと企業のイノベーションは高くなることは、数々の調査で裏付けされています。IT業界は歴史的にも男性が独占してきた業界です。そこで6年前にジェンダー（性）、国籍、宗教などさまざまな面での多様化を図ることにしました。当時、女性リーダー、マネージャーの比率は20%以下でしたが、2017年には最低25%にするなどの目標を掲げました。現在比率は24.1%になりました。大きな成果を遂げています。

——どんな策を取ったのですか？

まずはアウェアネス（認知）です。組織全体にダイバーシティの必要性を理解してもらいました。

次に、才能ある女性従業員をリーダーシップや管理、統括するポジションに就いてもらいました。ロールモデルというよりも、行き先を伝える灯台のような存在です。アジア太平洋・日本地域プレジデントのアデア・フォックス・マーティン（Aaire Fox Martin）、米国プレジデントのジェニファー・モーガン（Jennifer Morgan）、CMOのマギー・チャン・ジョーンズ（Maggie Chan Jones）などです。

3つ目として、環境の構築です。才能ある女性がリーダーに就きたくない大きな理由は、家庭や子供を犠牲にしたくないから。自ら手を上げてもらえる環境を提供するために、トレーニングやディスカッションをしています。

現在フォーカスしているのは、伝統的、文化的に女性リーダーが育ちにくい地域での追加的な取り組みです。具体的には、日本、インド、フランス、ドイツなどで、これらの国は米国やイスラエルなどと比べると機会が均等に与えられていません。

——日本でも女性活躍新法が施行されましたが、一方で女性の側からは“現状で満足している”“昇進したくない”という声もあります。

日本だけの問題ではありません。SAPでは、グローバルで「LEAP」（リープ）というプログラムを展開しています。才能ある女性を制限しているものを緩和することが目的で、どうして昇進したくないのかを一緒に考えたり、昇進した女性の話を聞く機会も用意しています。思い込みだったという女性は多く、障害は能力よりも心理面にあることがほとんどです。

雇用主が柔軟性を示すことは大切です。オープンに体験を話すことも重要で、男性が育児休暇を取得した体験を話すこともあります。

——自閉症者の採用にも乗り出しました。

約2年半前に開始しましたが、予想をはるかに上回る成功となりました。

自閉症の人々は行動やコミュニケーションで特異性があり人とのやりとりを苦手とすることが多いだけで、その他には問題はありません。顧客と対面する任務は適していないかもしれませんが、ソフトウェア開発、品質チェック、デザインなどでは優れた能力を発揮します。

給与など報酬体系は他の社員と全く同じです。違いは、マネージャーやリーダーに自閉症の特徴を知ってもらうトレーニングが必要という点だけです。

現在、全世界で約150人がこのイニシアティブの下で働いています。2020年には全体の1%を目指しています。

このような取り組みからわかるように、SAPは“ダイバーシティ”（多様性）というよりも“インクルージョン”（受容性）を大切にしています。

——4月にエグゼクティブボードに就任しました。SAPにとって人事の位置付けは？

HRの自分がエグゼクティブボードかどうかはあまり関係ありません。HRの仕事は非常に重要で、かつシンプルです。1) リーダーシップ、2) 才能開発、3) 学習、4) ダイバーシティやインクルージョンといった人のサステナビリティ、の4つです。これを幹部が理解しているかが大切です。

HRは戦略の最前線であるべきで、ビジネス変革を率いることができます。組織が事務的なことにフォーカスすると人事の重要性を強調するのは難しいのですが、顧客にフォーカスし、イノベーションを重視していれば当然のことです。

——競合環境は厳しく、人材も取り合いです。人材の確保、維持のためにやっていることは？

競合は市場にとって健康なことです。誰もが成功に加わりたいと思っています。成功はイノベーションがもたらすもので、イノベーションがなく、成功していなければ、企業として生き残ることも難しい。

CEOのビル・マクダーモット (Bill McDermott)、共同創業者のハッソ・プラットナー (Hasso Plattner) は貪欲にイノベーションを追求しており、その結果として2015年、インメモリデータベースを土台とする最新のERP「S4/HANA」を送り出しました。S4/HANAの受け入れは好調で、業界から高い評価を得ています。これは人事からみても重要です。魅力的な企業になれば、入社してもらうのは簡単です。

特にSAPはBtoBからBtoBtoCに拡大しており、サッカーチーム、癌研究所などでS4/HANAが効果を出しています。ソフトウェアが人々の生活や地球をよりよくする手助けができるという点も、才能ある候補者に訴求しています。これまでとは違う位置付けでSAPという企業をみてもらうことができるようになりました。

SAPは欧州では実績がありますが、米国、特にシリコンバレーでは才能ある若者はグーグル、フェイスブック、Airbnbなどの企業に勤めたいと思っています。ここでは、SAPの差別化をアピールしています。自閉症の人を積極的に雇用しているソフトウェア企業はありませんし、女性リーダーシップ25%と明言している企業も少ない。さらには、SAPは日本、ブラジルと世界の顧客向けに製品を開発していますが、競合の中には米国のみで行っているところもあります。SAPが成功している限り、シリコンバレー、そして世界のどこでも選ばれるでしょう。

——インメモリなどSAPの技術も変わっており、提供モデルもこれまでのオンプレミス（自社保有のサーバ）に代わってクラウドが普及しつつあります。従業員は会社の技術とビジネスの変化についていっていますか。変化に対応する人をどのように動機付けしているのですか。

創業以来常に変化がありました。変化に抗うという心理は人間にとって当たり前ですが、SAPの社員は変化に慣れており、変わりたくないという心理が低い人が多いと思います。だが、こここのところ変化のサイクルが短くなっています。短いサイクルについていくには、学習の姿勢とリーダーが重要です。

学習では、年齢に関係なく、人生を通じて学ぶという考え方が求められます。SAPの社員は現在5世代にわたります。私は50代ですが、50代だから学びは終わりではない。そこで、2年前より学習に関連したイニシアティブを展開し、最優先事項にしています。SAPは社員の学習に1億4000万ユーロを投資しています。人事トップとCFOが学習に大きな投資すると宣言したインパクトは大きく、社員は継続的な学習が社にとって重要であるという方針を理解しています。

リーダー育成の取り組みとしては、SAPの7000人のリーダーはみな専用のカリキュラムをこなし、ダイバーシティ、技術とビジネスのシフトに対応しています。クラウドに組織を変革する際もリーダーの教育は不可欠でした。

このような教育とリーダーへの取り組みが奏功し、S4/HANA の開発、クラウド事業の成長などの成果が出ています。

変化への対応は、年に一度の従業員調査などで測定しています。従業員に直属の上司を評価してもらい、なぜ信頼が低いのかを考えます。リーダーが自分の上司を信頼できない理由はなにかを探るため、上司が直接話をし、人事マネージャーも話をします。私も経営陣も、雇用と解雇を繰り返すよりも、変化や環境に適応するチャンスを与えるべきだと信じていますが、1年待って変化に後ろ向きであることがわかると、厳しい決断を下すこともあります。

——SAPは製品への機械学習の応用を進めていますが、機械学習やAI（人工知能）の発達は一部の人間の仕事を奪うという声もあります。これらの技術が労働者としての人々に与える影響をどうみていますか？将来必要になるスキルは？

AI、予測分析、IoTなどは一部のマニュアルの労働を置き換えるでしょう。これは産業革命です。だからといって恐れることはありません。新しい仕事もうまれます。

HRでも最新の技術を利用しています。私はS4/HANA、SuccessFactorsを利用して予測分析をしています。過去3年のデータを分析して、雇用に成功しているのはどの大学、どのような背景を持った人なのかを調べたところ、これまではっきりとわからなかったことが明確になりました。HRのデータアナリストという仕事はこれまで考えられなかった新しい仕事です。このようにビックデータを分析してパターンを見出すことができる人がこれから求められます。

別の例では、SAPでは「デザインシンキング」を利用していますが、新しいアイデアを製品やソリューションとして具現する部分も人間でなければできません。10のアイデアがでて中で、本当にいいアイデアは2つかもしれない。マシンはよくないアイデアを分析したり、パターンを探るのを支援してくれますが、人間の関与なしにはできません。

人間の判断力は、将来さらに重要な能力になると思います。

#### 障害者施設で性的虐待 女性にキスした男性職員解雇 産経新聞 2016年8月12日

青森市は12日、市内の障害者施設で今年1月、男性職員が入所者の女性にキスをする性的虐待があったことを明らかにした。施設は同月、男性職員を解雇した。

市によると、男性職員は夜勤で巡回中に女性入所者の部屋へ入り、ベッドに横になっていた女性にキスをした。女性が施設側に相談して発覚した。施設の調査に対して「2、3回、同様のことをした」と話しているという。

市は「被害女性の特定につながる恐れがある」として施設名を公表していない。

#### 国家公安委員長 事件あった障害者施設を視察 NHK ニュース 2016年8月12日



松本国家公安委員長は先月、相模原市の知的障害者施設で入所者19人が死亡、27人が重軽傷を負った事件の現場を訪れ、事件の全容解明に向けた捜査に加え、再発防止に取り組む考えを示しました。

先月26日、相模原市緑区の知的障害者の入所施設「津久井やまゆり園」で入所者が次々と刃物で刺され19人が死亡、27人が重軽傷を負った事件で、警察は植松聖容疑者（26）を逮捕して殺人などの疑いで捜査しています。

事件を受けて松本国家公安委員長は12日午前、施設を訪れて現場を視察したあと、正門前の献花台に花を手向けて犠牲者を悼みました。

このあと、取材に応じた松本国家公安委員長は「事件の全体像をつかむため、さらに捜



を進めていきたい。また、福祉施設の防犯対策への議論が厚生労働省を中心に進められているので、警察も協力しながら1日も早く安心できる状況が築けるよう全力で取り組みたい」と述べ、事件の全容解明に向けた捜査に加え、再発防止に取り組む考えを示しました。

### 【社会福祉法人改革】 余裕財産の計算式の素案明らかに

福祉新聞 2016年08月12日 編集部

厚生労働省は2日、社会福祉法人改革に関連し、いわゆる余裕財産（社会福祉充実残額）の計算式の素案を社会保障審議会福祉部会に示した。施設の建て替え時に必要な自己資金は、総費用に占める比率を最大35%として法人の全財産から控除する。今秋にも最終案を示し2017年1月には決定。法人はそれを基に計算し、残額のある場合は17年6月末までに社会福祉充実計画をまとめる。

残額のある法人は、社会福祉事業や地域公益事業（無料または低額な料金によるもの）などを計画的に行うことが義務となる。「法人が使途を明確にしないままお金をためている」とする批判をかわすことが狙いだ。

残額は法人の全財産から事業継続に必要な最低限の財産（控除対象財産）を差し引いて導く。控除対象財産は三種類で構成。その一つが施設の建て替えや大規模修繕など再生産に必要な財産だ。

建て替えの場合、将来必要となる費用とそれに占める自己資金比率をどう見込むかがポイントになる。自己資金比率を高く見込むほどたくさん控除でき、残額は小さくなる。厚労省の素案は自己資金比率に上限を設け、控除額が過大にならないようにするものだ。

具体的には、現在の施設を建てた時（建設時）の自己資金比率が総費用の15%未満だった場合、建て替え時は一律15%として計算する。建設時に15~35%未満の場合、建て替え時はそれと同率とする。建設時に35%以上ならば、建て替え時は35%で固定する。

素案の自己資金比率は、福祉医療機構から資金を借り入れた施設のデータの平均値だ。施設種別（特別養護老人ホーム、児童養護施設など）によって異なる比率にはしない。

法人はこのほか不動産（土地、建物など）と運転資金（1カ月分の支出と事業未収金。介護、障害報酬は2カ月分）を控除できる。その上で残額がある場合、原則5年以内の計画を立てる。厚労省は計画の様式も示した。

### 君も介護のヒーローに



河北新報 2016年8月12日  
県介護人材確保協議会が作成したリーフレットとDVD

介護人材が不足する中、宮城県や介護福祉士会などをつくる県介護人材確保協議会は、介護職のやりがいや魅力をPRするリーフレットとDVDを作成した。生き生きと高齢者を支える職員を「ケア・ヒーローズ」と命名。介護職のイメージアップを図り、将来的な人材確保を目指す。

リーフレットはA5判20ページ、DVDは約26分間で、さまざまな介護関連施設や職種、資格について説明。介護福祉士の一日を分かりやすく紹介したほか、県内で働く介護福祉士や社会福祉士、施設経営者のインタビューも盛り込んだ。

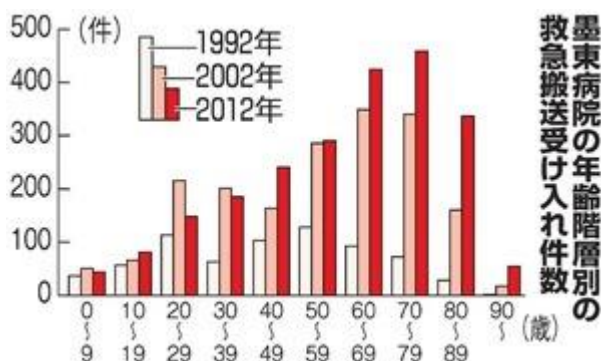
リーフレットには、県内の介護福祉系の学部・学科がある大学や短大、専門学校に加え、介護職の受験資格が得られる高校などを掲載。介護漫画「ヘルプマン!!」の作者くさか

里樹さんが特別に書き下ろしたイラストメッセージも添えた。

リーフレットは2万5000部作成し、県内全ての中学3年生約2万2000人に配布する。DVDは400枚用意。県内の介護福祉系の大学や専門学校10校のほか、自治体や市町村の社会福祉協議会などに配り、介護職をアピールする。

県内で介護職の有効求人倍率（1月）は2.99倍。職員不足が原因で定員まで高齢者を受け入れられない施設も少なくない。県長寿社会政策課は「若い人はもちろん幅広い世代に魅力を発信し、介護職全体の底上げにつなげたい」と話す。

終末期医療、本人の意思は 望まぬ治療にも高額費用 朝日新聞 2016年8月12日



高齢者の9割超が延命を望まない時代。それでも本人が望まない延命治療や、最期を迎えてしまうことがあるようです。どう最期を迎えるかは一律には論じられません。しかし、それに備えるべき時代に入りつつあるのかもしれない。

東京都内有数の救命救急センターを抱える都立墨東病院（東京都墨田区）。7月下旬の夜、88歳の男性が特別養護老人ホームから救急搬送されてきた。救急隊が着いた時にはすでに心肺停止状態。慢性の重い心臓病を患っていた。

蘇生には成功した。病院では心拍が安定するまで心臓マッサージが施され、医師らは気管挿管して人工呼吸器につなげた。CTスキャンで調べてみたが意識は戻らなかった。処置を見守った救命救急センターの浜辺祐一部長はこう漏らした。「命はとりとめたが回復は期待できない。また同じ状態になる可能性がある。あちこちに針や管を入れ、苦しませているだけなのではないか」

1990年代のはじめ、ここに搬送される患者で最も多かったのは現役世代の50代。次いで20代だった。今では70代が最多。2014年の全国の救急搬送人員（540万人）でも75歳以上が約4割を占める。この日、センターの集中治療室に入院中の患者21人のうち7人が75歳以上だ。

浜辺部長は「ほとんど天寿を全うしたと思える人も増えている。最期を穏やかに全うさせる『終末期医療』と、突発、不測の病気やけがから命を

■墨東病院の救命救急センターに入院したある80代の女性患者の医療費

注射	中心静脈注射用カテーテル挿入、生理食塩液など 小計約50万円
処置	人工呼吸、気管内挿管など 小計約30万円
手術	胃縫合術、全身麻酔など 小計約80万円
検査	内視鏡気管支検査、心臓超音波検査など 小計約20万円
入院	救命救急入院料など 小計100万円
投薬、その他	CTスキャンなど 小計20万円
合計	約300万円 (うち自己負担1万5千円)

入院日から最初の月末までの半月分のみ。翌月以降の医療費は100万円前後。昏睡（こんすい）状態で救急搬送され、いまも入院中だ

救う『救急医療』ではベクトルが違うのではないかと話す。

墨東病院のような重篤な急患を受け入れる3次救急病院では治療費は高額だ。入院料は1日十数万円。人工呼吸器や心臓マッサージが加わるとさらに数万円かかる。長期入院となれば、1カ月で300万円以上になることも珍しくない。

「高額療養費制度」で、自己負担には上限が定められている。70歳以上で低所得の場合であれば、月1万5千円で済む。残りは保険料や税金でまかなわれる。

「本人や家族も望んでいない延命治療のために社会に負担を強いているのではないか」。さいたま市の派遣社員、中村祐子さん（54）は悩んでいる。

脳梗塞（こうそく）後のけいれん発作で母（83）が特養ホームから救急搬送されて3年が経つ。目は開くものの意識は定かではない。栄養補給のために鼻から入れた管は抜けないまま。医師に「回復は見込めない」と言われている。月の医療費は約14万円だが、重度の障害があるため自己負担はない。

母は「日本尊厳死協会」に登録し、延命を望まないと説明していた。家族も意思を尊重して担当医に伝えたが、「いったん入れた管は抜けない」と拒まれた。中村さんは「こうなるとは思わなかった。本人や家族の同意があれば、治らないのがわかった時点からでもなんとかならないのでしょうか」。

#### ■「年金頼み」延命求める家族

貧困と延命の深刻な関係もあった。

茨城県のある診療所に2月、60代の夫婦が90代の女性と一緒に訪れた。女性は認知症で、自分の名前もわからない状態だった。「母がご飯を食べなくなった。お金はかけられないが、それでも長生きさせたい」

対応した医師（59）にその息子は「母が死んだら自己破産しなければいけない」とこぼした。母親には毎月20万円近い年金があり、借金のある夫婦はそれに頼った暮らしをしていた。追い詰められていた。

胃に穴を開け、管で流動食を入れる「胃ろう」という方法を伝えると、「やってほしい」。息子は即答したという。

医師は母親が家に戻ってから定期的に訪問している。だが、家族が対応に出てこないこともしばしば。ケアマネジャーも含めた会議にも来ない。この医師は「本当に、母親を案じているのか。母親本人のためにはならないのだが……」。

浜松医科大学の大磯義一郎教授（医療法学）は、「医療費の自己負担割合は、高額療養費制度で抑えられ、高額医療でも比較的抵抗なく享受できるのが日本。だから必要な医療が安心して受けられる」。だが、結果として延命が家族を支える特殊な構図も出てくるとみる。対照的に、自己負担が大きい米国は、家族に迷惑をかけないように若いうちから延命措置を事前に拒否せざるをえない。

東京都世田谷区の特養「芦花ホーム」の常勤医で、『『平穏死』のすすめ』などの著作がある石飛幸三氏は「患者本人や家族、医師もこれまで最期について向き合ってこなかった。本人が望まないような最期、終末期医療も起きてしまう」と話す。日本医師会は9月、終末期医療のあり方について委員会を設け、議論を始める予定だ。横倉義武会長は朝日新聞の取材に、「尊厳ある死のあり方が主題だが、経済的観点も論点になりえる」と述べた。

#### ■明確な判断、早めの準備必要

本人の意思が重要だ。

「イロウ（胃ろう）のパイプをひっこぬいてください」。鹿児島市の盛泰寛さん（71）は4月、市内の「成人病院」の小斉平（こさいひら）智久副院長に筆談で訴えた。脳梗塞（こうそく）で倒れ昨年3月に「胃ろう」をつけた。

もとは胃ろうを拒んでいたが在宅治療に戻るため、医師の説得を受け入れた。今年2月に再入院したが、訓練を続けてかなりの流動食もとれるようになった。

こうした場合でも胃ろうを続けるのが通例だ。だが、小斉平さんは「医者ではなく、本人にとって何が正解なのか考えた」。5月、盛さんは胃ろうを外して自宅に戻った。



東京都東久留米市の特別養護老人ホーム「マザアス」は入所時に終末期医療について、入所者や家族と意思確認書を作る。病状が悪化した時、救急搬送や延命措置を受けるのか——。その後も半年ごとに内容を更新する。入所者の大半が救急車を呼ばず、施設での最期を望むという。

マザアスの矢島美由紀介護課長は、「判断できるうちから『最期』に準備することが重要」と話す。説明を受けていない親族がひっくり返そうとしても、「本人の意思が明確なら動かない」という。

貧困や孤立については、早くから支援につなげることが重要だ。大阪府豊中市では、孤立世帯の支援に乗り出している。

「不安はあるが、がんばりたい」。6月に警備員の職に就いた52歳の男性はそれまで、85歳の父の年金に頼ってきた。お金のために空き缶を拾っていた時、豊中市社会福祉協議会の職員に声をかけられた。同社協・福祉推進室長の勝部麗子さんは「家から出るのがやっとの方もいるだろうが、地域に働き手を求めている人や、必要としている人たちがいることを知ってほしい」と話す。(杉浦幹治、青山直篤)

#### ■自分がどんな最期を迎えたいか

誰にも必ず「最期」が訪れる。内閣府が2012年に実施した調査で、治る見込みがない時に延命治療を望まない高齢者は9割超。その時にどんな治療を受けたいか家族と話し合ったことがあるかを尋ねた別の調査では、「詳しく話し合っている」と答えたのは2・8%にとどまった。

最期の意思をきちんと伝えられるとは限らない。突然倒れるかもしれないし、認知症を患うかもしれない。

日本は国民皆保険制度を通じ、比較的安い医療費で高度医療も享受でき、世界最高レベルの長寿を実現した。そのすき間に、本人の望まない最期もある。

取材では、特養で意識がはっきりしないまま長期間、管につながれたお年寄りを見た。救急現場で「みとり」に近い患者の手当てに懸命な医師もいた。彼らが「誰のためになっているのか」と漏らしたのも聞いた。

どう最期を迎えるべきかは一律に論じられない。だが、自分がどんな最期を迎えたいか。自ら考え、家族と話し合うことはできるはずだ。(杉浦幹治)

### 下松で不審者対応訓練 相模原の事件を受けて市内初

山口新聞 2016年8月12日



相模原市の知的障害者施設「津久井やまゆり園」で入所者19人が刺殺された事件を受け、下松市生野屋南の障害者支援施設「第2しょうせい苑」(岡村光洋施設長)で10日、不審者対応訓練が行われた。施設の職員ら約40人が見学する中、不審者役の下松署員が施設に現れると、事務員が対応。「目的は何ですか」などと話を聞く間に、別の事務員が110番した。不審者が刃物をちらつかせて押し入ろうとすると、通報で駆け付けた下松署員が取り押さえた。同施設はこれまで訓練をしたことがなく、事件を受け下松署に相談して行った。

同施設はこれまで訓練をしたことがなく、事件を受け下松署に相談して行った。

月刊情報誌「太陽の子」、隔月本人新聞「青空新聞」、社内誌「つなぐちゃんベクトル」、ネット情報「たまにブログ」も

