みつかる。つながる。よくなっていく。

毎月10日発行　第789号（通巻1293号）

東京YMCA 1/2

2022

創立1880年
〒169-0051
東京都新宿区西早稲田2-3-18
日本キリスト教会館6階
Tel 03-6302-1960
URL http://tokyo.ymca.or.jp
発行所　公益財団法人
東京ＹＭＣＡ
発行人　菅谷 淳

東京ＹＭＣＡの使命　東京ＹＭＣＡは、イエス・キリストによって示された愛と奉仕の精神にもとづいて、青少年の精神、知性、身体の全人的成長を願い、地域社会に奉仕し、公正で平和な世界をつくるための運動を展開する。

＜オンライン講演会＞

「合理的配慮」に学ぶ

障がいとは何か

平等な機会を 得られる社会へ

昨年6月の法改正により、障がいのある方に必要な調整を図る「合理的配慮の提供」が、すべての事業者の義務となる方針が決まりました。これを受けて東京ＹＭＣＡ高等学院は12月4日、オンライン講演会「合理的配慮の実際ってどうなってるの？」を開催。吉野智子さんを講師に、実際どんな配慮が求められるのか、法律の主旨や具体例について学びました。これ

吉野智子さん

早稲田大学 スチューデントダイバーシティセンター障がい学生支援室（発達障がい学生支援部門）
障がい学生支援コーディネーター
公認心理士・臨床心理士
東京ＹＭＣＡ元ＡＳＣＡ講師

「障がい」とは何か？

私はよく学生に「障がいとは何でしょうか」と聞いてみるのですが、皆さんは何と答えますか？

――たとえば聴覚障がいのある学生は、口頭の説明だけの授業は理解することができませんが、パソコン通訳や手話通訳などの配慮があれば授業に参加できるようになります。この場合、障壁（バリア）となっているのは聴覚障がい（機能障がい）ではなくて、聴覚障がいがある学生が存在することを想定していない授業形式の方になります。

「合理的配慮」は、社会の中にあるさまざまな障壁によって活動に参加できない人に対し、そのバリアを除去するなどして調整することで、障がいのない人と同等の機会を得られるようにすることを定めたものです。日本においては２０１６年４月に「障害者差別解消法」が施行され、その中で明確に定められました。当初は国や自治体などは法的義務、民間企業や事業者は努力義務とされていましたが、２０２１年６月に「改正障害者差別解消法」が成立し、民間企業や事業者にも義務化される方針が打ち出されました。

「合理的配慮」が導入された背景には、障がいについての考え方の大きな変化がありました。以前の考え方は「医学モデル」といわれるもので、たとえば歩けない、話せない、認知に偏りがあるなどの機能制限を個人的な問題ととらえ、対処するには自分で治療やリハビリを受けるべきという考え方がとられていました。これに対して「社会モデル」といわれる考え方は、そもそも障がいというのは人に帰属するのではなく、社会の中にあるものと考えます。つまり、歩けない、聴こえないといった機能制限がある人のことを考えずに作られた社会の仕組みが障がいを生み出している。これは社会の責任で取り除いていかねばならないという考え方です。

たとえば駅の階段の高さ、机の高さなど社会の多くの規格は〝ミスターアベレージ〟と言われる、健康で活動的な成人男性を対象に設計されています。そこには、体格の違う女性や高齢者、子ども、病気やけがをした人は除外されていますが、この設計によって社会参加がかなわないことを個人の責任にしていいのか？というのが「社会モデル」の考え方です。

「合理的配慮」はこうした考え方の変化から生まれたもので、社会の中に作られたさまざまなバリアを調整し、誰もが平等に機会を得られる社会を目指しています。

平等と公正の違いを知って

「合理的配慮」を理解する上でもう一つ重要なのは「平等」と「公正」の違いです。「平等」は、個々人の状況によらず全員に対して同じ待遇を施すことを意味します。けれども、たとえば壁の向こう側の野球を観戦するときに、全員平等に同じ高さの台を用意したら、背の低い子どもは試合が見られません。これに対し、背の高さに応じて台の高さを変えて全員が試合を見られるように調整すること。これが「公正」です。平等な機会を保障するために、活動内容に合わせて調整・工夫し、公正を目指すこと。これが合理的配慮の考え方の基本になっています。

バリアフリーやユニバーサルデザインは、個別に調整をする必要がないように、野球観戦でいえば壁を金網にするような、あらかじめ調整されたデザインです。合理的配慮は、障がいがある人も他の人と平等な機会を得るためになされる「機会保障」のための調整ですが、学齢期の子どもであれば、特別支援教育や教育的配慮など、合理的配慮以外にもさまざまなサポートがあります。それぞれの違いを認識し、適切に提供する必要があります。

「障害者差別解消法」とは

２０１６年に施行された「障害者差別解消法」は、障がいのある方に対して「不当な差別的取り扱い」を禁止するとともに「合理的配慮」の提供を義務付けるものです。たとえば障がいがあるからといって、事務窓口での対応順序を前後させる、授業や実習への参加を拒む、バリアフリーでない会場での合宿や式典に参加できない。こうしたことは差別的取り扱いにあたるとして禁止されました。同時にこの法律は、差別しないだけでなく、過重な負担にならない範囲で「合理的な配慮」を提供することを義務付けています。

大学における配慮の事例

私が所属する早稲田大学でも、この法律を受けてさまざまな対応をしてきました。たとえばＡＤＨＤ（注意欠如／多動症）のため、講義中じっと座っていられない学生には、本人が集中しやすい座席位置を確保する。注意がそれやすく講義に集中できない学生には、一時退室を許可する。実験などの手順を理解できない学生には個別指導するなどの配慮をしています。

またＡＳＤ（自閉スペクトラム症）のため人前で発表できない学生は、発表の替わりに録画したものを提出する。集団行動が苦手な学生には、グループワークの活動内容を一部変更する。レポートが書けない学生には、書き方を細く示してもらうなど、あくまでも授業の目的や本質を変えない範囲であることに留意し、個々に工夫して対応しています。

現在、当室の利用学生は、身体障がい学生、発達障がい学生あわせて約１４０人ほどおります。特に発達障がいの場合は配慮すべき内容が一人ひとり異なります。また同じ学生でも日々変化していきますので、月に数回ほど定期面談をし、大学生活の様子を確認しながら、自身で工夫できること、自身では工夫が難しく調整が必要とされることなど、繰り返し確認しながら、地道に配慮内容を検討しています。

本人の意思表明に基づいて

合理的配慮の内容を具体的に検討していく際には、次の３つのポイントが大切になります。①本人の意思表明によってなされること。②双方の建設的対話に基づくこと。③過剰な負担にならない範囲で調整されることです。

中でも「①本人の意思表明による」という点は非常に重要です。学齢期であれば、本人が表明しなくても教育的配慮の中で対応してもらえることが多いですが、社会ではより自己管理スキルが求められます。特に就職活動などでは、自分はどんな環境でどんな業務であれば力を発揮できるのか、そのために必要な配慮調整は何かを明確に伝えなければなりません。その上で「②建設的対話」を重ねていくことにしています。

（▼2面へ続く）

赤▽三角

日本全国のＹＭＣＡのロゴマークが新しくなり4年が過ぎた。昔の赤三角の略章も大好きだったが、新しい「ポジティブＹ」も洗練されていて格好いい▼私が働く学童クラブは行政協働事業であるため、せっかくのロゴマークを掲げて運営することはできない。では、どうやってＹＭＣＡらしさを表現し、選ばれる存在になることができるのだろうか？▼答えは簡単で、プログラムの内容や質。スタッフの経験や技術。そして何より子どもたちや保護者を見守る「心」。まさにスタッフ一人ひとりの「スピリット・マインド・ボディ」ではないかと考える▼昔、学生ボランティアリーダーだった私はＹＭＣＡに就職すべきか迷い、当時お世話になっていたディレクターに「私はＹＭＣＡで何ができるでしょうか？」と尋ねた。彼は「ＹＭＣＡで何かをするんじゃない。あなたがＹＭＣＡになれるかどうかですよ」と諭してくれた▼当時はその意味が理解できずポカンとしてしまったが、年をとり、その言葉の重さをひしひしと感じるようになった。しかし、まだまだ答えは出ていない。「いつになったらなれるかなぁ」と働かせていただく毎日である。（芝浦学童クラブ施設長　三輪浩尉）

1面より

なります。事業者には合理的配慮の義務がありますが、一方的に配慮を求めるのではなく、自分で努力できる範囲について話し合う必要もあります。いずれにしても学生のうちに自分の特性をできるだけ具体的に理解しておくことが重要になってきます。

「③過剰な負担」についての考え方ですが、以前、過敏性の問題がある学生から「教室が暑くて授業に集中できないため、エアコンの温度を3度下げてほしい」という相談がありました。が、当大学の空調設備は集中管理になっていて、教室ごとに温度を変えることができません。実際に調べたところ全館で3度下げると何千万円もの電気代がかかることがわかったため、本人と担当教員と相談し、暑い時には許可を得ずに教室を出てクールダウンしていいと、それを全ての授業において認めてもらうことで対応しました。

共生社会を目指して

このように合理的配慮は、それぞれのケースについて個別に検討していくという考え方がとられているため、配慮内容について明確な基準はありません。そのため現在は、事例を積み上げながら共有し、妥当なラインを探っている状況です。いくつか自治体の事例などを紹介しますので（＝下記「参考サイト」）ご活用ください。

こうした取り組みを一歩一歩積み重ねて、共に生きる社会の実現へつなげていきたいと願っています。

（まとめ・広報室）

参考サイト

●「わたしたちのできること～障害者権利条約の話」（ユニセフ）
https://www.unicef.or.jp/osirase/back2009/0901_11.htm

●合理的配慮等具体例データ集（内閣府）
https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/jirei/

●合理的配慮ハンドブック（独立行政法人日本学生支援機構）
https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/shogai_infomation/handbook/index.html

学生たちが考えた

“ネガティブ”を“ポジティブ”に変換する方法

「全国リーダー研修会」オンラインで３回開催

ＹＭＣＡのキャンプほかさまざまなプログラムで活動する学生ボランティア（通称「リーダー」）を対象に年に一度開催される「全国リーダー研修会」。第５２回の今年は、とちぎＹＭＣＡの主管により、１０月１７日、３１日、１１月２８日の３回にわたってオンラインで開催。全国から６０人が参加しました。今回のテーマは

Negative capability　×　〝Ｘ〟＝　Positive well-being
（ネガティブ・ケーパビリティ かける "エックス"は、ポジティブ・ウエルビーイング）

平たく言えば、「ネガティブなものを抱えた状態に“X”を掛けると、ポジティブな社会になる。Ｘとは何かを考えよう」というもの。「ポジティブ・ウエルビーイング」とは、「日本ＹＭＣＡ中期計画２０２１―２０２３」に掲げられた造語で、ＹＭＣＡが目標としてきた「精神・知性・身体の調和のとれた成長」に「社会参画」を加え、社会全体の健康を目指す概念です。

研修初日は、評論家の若松英輔さんによる基調講演「答えなき問いを生きる」。２日目は一般社団法人えんがお代表・濱野将行さんの講演と、開発教育協会ＤＥＡＲ事務局長・中村絵乃さんによるワーク。それを受けてリーダーたちは、約１カ月半にわたりグループディスカッションをし、最終日に各グループの考えた「X」を発表しました。東京ＹＭＣＡから参加した４人のリーダーに、どんな「X」を考えたのかを聞きました。

＊（　）内はリーダーネーム

■Ｘ＝「みんなが自己実現を目指し合える環境」　山浦 乃綾さん（テッド）

発表までの１カ月半、「ネガティブって何？」「ポジティブって何？」と何度も何度も考えました。週に１回、バイトが終わった夜１０時からオンラインで話して「もう朝５時だよ」なんてこともありました。

私たちのグループが考えたポジティブ変換に必要な「X」は、「みんなが自己実現を目指し合える環境」です。特にこの「みんな」という点を大事に考えました。「みんな」には、未来の世代も含まるし、動植物も含まれます。一人の人だけが自己実現できても、それは自己満足でしかない。世界がよくなるには「みんなが自己実現できること」が大切です。「ネガティブ」なことは避けられないけれども、みんなを尊重し合って自己実現を目指し合える環境があれば「ポジティブ・ウエルビーイング」に変換できると思いました。

■Ｘ＝「ａの５乗＝Ｆ」　大和 英理加さん（たたみ）

私のグループでは、「コミュニケーション」「相談」「チャレンジ」「知る」「受け容れる」「未来」という６つの言葉があがりました。それを無理に一つにまとめずにお互いの意見を尊重しようと、「未来」は英語でフューチャーなので「Ｆ」、他の五つはどれもａを含む単語だったので「ａの５乗 ＝ Ｆ」としました。

私があげた言葉は「受け容れる」です。大学で専攻している都市計画で、「寛容」について勉強したことがあります。人と人が共生する都市にはさまざまな問題が生じますが、ネガティブなことをただ我慢するのではなく、また無理やり解決するのでもなくて、受け容れあっていく。それが寛容です。これは今回のテーマにも通じると思いました。ネガティブなことに対しても、相談し、理解し合い、受け容れ、チャレンジして、誰もが生きやすい未来を目指すこと。それが「X」だと考えました。

■Ｘ＝「種まき」　前澤 佐帆さん（ぽむ）

「種まき」は、滋賀ＹＭＣＡのリーダーたちが実際に使っている言葉です。ＹＭＣＡの活動に参加した子どもたちが、リーダーや仲間と出会ってたくさんの体験をして、その経験がいつか「芽」を出していく。そんな願いをこめた活動を、滋賀では「種まき」と表現しているそうです。

シンプルな結論ですが、話し合いは大変でした。議論に詰まって途方にくれたり、焦ったり。そんな時、講演で濱野さんが話された「結果じゃなくて、その過程でどんな思いに向き合ったかが大切」という言葉を思い出し、「この話し合いの過程が大切なんだね」と気づいたんです。その時に滋賀のリーダーが「種まき」の話をしてくれて、そうだね！と決まりました。どんな花や実になるかは分からなくても、出会って、つながって、一緒に体験していく活動が、ポジティブ変換の力になると思いました。

■Ｘ＝「仲間」　菅原 唯さん（ぴお）

私たちのグループは、仲間の存在があってこそポジティブに変換できると考え、「Ｘ＝仲間」としました。でもこの結論が出たのは発表直前。それまで週に２～３回、今まで経験したことがないほど長時間話し合いました。途中「こんな難しい研修自体がネガティブ・ケーパビリティだ」なんて声も出たほど。けれどもお互いの体験談を共有して、意見を出し合って、たくさん雑談もする中で、私たち自身がいい仲間になっていきました。

基調講演の濱野さんが言われた、リーダーに必要なのは「余白力」っていう言葉にも影響を受けました。リーダーだからと一人で頑張るのでなくて、自分の足りないところを誰かにお願いして、お互いを活かす力です。余白力があることで仲間ができていき、仲間と一緒にネガティブなことも受け止めていくのが「X」ではないかと思いました。

総主事カフェ

東京ＹＭＣＡ総主事　菅谷 淳

年明け、何気なく本屋を回っていると、赤本が並んでいるコーナーを発見しました。大学別の過去の入試問題、それが赤本です。思わず母校の赤本を手に取ってみましたがチンプンカンプン。受験生だった自分が今までの人生で一番賢かったのかなと苦笑しました。

当時受験は戦争でした。競争相手を蹴落としてでも受かればいい、結果が全ての世界でした。偏差値と合格可能性のパーセンテージに一喜一憂しながら、ただひたすらに問題を解いていた自分を思い出しました。他者への優しさや弱者への思いやりといった、善意や良心は置き去りにされた時代だったと思います。

話は変わりますが、タイムカプセルってご存じですか。手紙や記念の品などをカプセルに入れて未来に届けるのがタイムカプセルです。昨年暮れコロナ禍の断捨離で段ボール箱の奥からカセットテープが３本出てきました。ラベルに「1988.12.1 中村」と書いてあります。思い出しました。大学生の頃よく友だちがアパートに泊まりに来て、夜を徹して語り明かしました。その時の会話が面白くて腹を抱えて笑うこともあり、それを未来の自分に残したくて録音したものです。

40年前の自分の声。懐かしい友人との会話。テープを聞きながら当時の様々な思い出が蘇ってきました。腹を抱えて笑うかなと思いきや、意外にも大して面白くない。むしろ聞けば聞くほど気分が悪くなってきました。テープに残っている20代の自分たちは、誰かの悪口を言ったり、人をバカにしたりして笑っていたのです。当時は何も感じずにただ笑っていたようですが、今ではとても聞くに耐えられない内容でした。

なぜだろう、同じ自分なのに不思議な感じがしました。それは成績が全てで、過程より結果優先、自分さえ良ければいいという価値観に支配されていた環境下で、心や人間性は未熟のまま大学生になったからかもしれません。それがＹＭＣＡに入職して他者のために生きる仕事、他者の幸福を祈る日々を過ごしているうちに変わった、成長したからではないかと思いました。もしＹＭＣＡに出会わなかったら、40年たってもそのことに気が付かず、偶然発見したカセットテープを聞いて再び笑っていたのかもしれません。ＹＭＣＡの総主事として、知性、身体だけでなく精神（霊性）も大切にする全人教育を標榜している自分が、気が付かないうちに自分の精神も健全化していた、カセットテープはそれを教えてくれた貴重なタイムカプセルとなりました。

医療福祉専門学校で公開講座

ICTが切り拓く未来の介護技術

介護ロボットなど、介護現場で導入されている先進的な技術について学ぼうと、東京YMCA医療福祉専門学校は11月24日、市民公開講座「ICTが切り拓く未来の介護技術」を開催。学生40人と一般の方7人が受講しました。

情報感知センターを使う受講生たち

ICTを活用したいわゆる介護ロボットは、その特徴に応じて「情報感知（センサー系）」「判断（知能・制御系）」「動作（駆動系）」に分類されます。今回の講座ではセンサー系の製品（コニカミノルタQOL社のHitomeQ）を使いながら学びました。

ICTの「C」はコミュニケーションの頭文字です。これらの機器は利用者や介護者のコミュニケーションを助けることで、介護の質を上げて介護者の負担を減らすのを目的にしています。

実際、2018年にはこのツールを活用することで介護職員の配置基準が緩和されましたし、2019年には東京都が導入支援のための大型補助金の制度を作りました。また、翌年2020年度には国もそれに倣い、全国的な導入支援制度を作りました。

学生たちの就職先ではこれらの機器が導入されているケースが多いのに、今のカリキュラムではこの進歩に追いついていないのが現実です。そのため本校では2019年から講座を開き、先進的な機器について市民の方も共に学んでいます。

実際の機器を使った講座はとても分かりやすく、受講生からも次々と質問の手が挙がるなど、学びの多い時間となりました。（医療福祉専門学校　相談役　八尾　勝）

チャリティーランの益金で実現へ

「特別支援短期水泳教室」初開催

「冬休みにも運動する機会がほしい」「少しでも子どもを預かってほしい」――。かねてから寄せられていた声に応えようと12月26日～28日、ウエルネス東陽町と山手センターで「特別支援短期水泳教室」を開催しました。参加したのは知的障がいや発達障がいのある小学生4人。指導者がマンツーマン体制でつき、泳力に合わせて浮き具を使ったり遊びを取り入れたりしながら、思い思いに水泳を楽しみました。

YMCAでは日ごろから障がいのある子どもたちの水泳クラスを行なっていますが、多数の指導者が必要となることから、夏休みなど学校の長期休み中には開講していませんでした。今年はコロナ禍で秋冬のキャンプがいくつか中止となったこともあり「インターナショナル・チャリティーラン」の益金を充当させていただき、小規模ではありますが実施を試みることができました。

保護者からは「親子で一日中家にこもっていると精神的にもよくないので、ありがたかった。春にもぜひ開催してほしい」との感想が寄せられました。今後はさらにニーズに応えられるよう検討していきたいと思っています。

（ウエルネス東陽町　吉田　有貴）

東日本地区ＹＭＣＡ役員研修　１１５人参加

ＹＭＣＡの公益協働事業を考える

アフタースクール事業・公益協働事業統括　**波多 啓造**

公民館や児童館など、行政の公共事業を民間団体が運営する「公益協働事業」。全国ＹＭＣＡではここ数年この事業が急速に拡大しており、現在14のＹＭＣＡが計65カ所の施設を指定管理者として運営している。委託事業や活動を含めるとその数は数百にのぼる。この関心の高まりをうけて東日本地区ＹＭＣＡ役員研修会が11月23日、「ＹＭＣＡにおける公民連携について」をテーマにオンラインで開催され、北海道から山梨まで16のＹＭＣＡから、理事や委員、職員など１１５人が参加した。

基調講演は、茨城ＹＭＣＡ理事で元茨城県庁職員の中林貴紀さんと、東京ＹＭＣＡ公益協働事業統括の私、波多が話をさせていただいた。

中林さんは県庁職員として指定管理を発注し、民間事業者の選定に携わった経験があり、福祉行政に関わる立場から、どういう視点で行政側は指定管理者を選び、どういう協働の形が行政とより良い働きとなるかをお話しいただいた。各自治体が何を目指しているのかという基本情報を把握すること、地域住民が抱える課題・問題に耳を傾けること、特に最近はヤングケアラーの問題が大きな課題となっているこ

と、行政とＹＭＣＡをつなぐ軸となる人材を育成すること等々、たくさんの示唆にとんだアドバイスをいただいた。

次にＹＭＣＡ側の立場から私が話をさせていただいたのは、全国ＹＭＣＡの事例紹介、指定管理制度の歴史、ＹＭＣＡが公民連携事業を行う意義、そのメリットとデメリットについてである。

実際、コロナ禍にあっても、感染予防に留意しながら学童クラブや体育館、その他公共施設を運営することで、財政的に寄与したところは大きかった。しかしながら、そのことよりも、なぜＹＭＣＡが公益協働事業を行うのかということの意義を中心に確認をさせていただいた。

ＹＭＣＡは１８４４年、急激な産業革命の影響から様々な問題が起きていたロンドンで、12人の若者が不特定多数の人々に対し、講演会での啓発やサロンなど居場所を提供したことに始まった団体である。１８０年経とうとする現在も、課題は違えど、多くの人々が悩み・苦しみを抱えている。そうした人々に寄り添うための事業をＹＭＣＡ単独ではなく、行政と協働しながら行うこともまた私たちの役割の一つであることを確認できた研修会だと考える。

東京ーＮＹ　フロストバレー便り

＊ニューヨーク近郊の日系人を対象にキャンプ等を行なっている「東京-フロストバレーＹＭＣＡパートナーシップ」。現地に出向中のスタッフのお便りを紹介します。

人事異動で６年ぶりにフロストバレーに戻ることになり、昨年９月に渡米しました。

ビザ取得には時間がかかると覚悟はしていたものの、予想以上に大変で、延べ９ヶ月かかりました。新型コロナウイルスの影響もさることながら、米国の前政権の規制が大きかったように思います。政権が変わり、２０２１年春になると手続きが一気に進み始めました。コロナ禍で渡米の時期が定まらなかったこともあり、お世話になった東京ＹＭＣＡの皆さんにきちんとご挨拶もできず出発となってしまいました。

フロストバレーＹＭＣＡは厳しい状況ではありますが、少人数のスタッフで知恵を出し合いながら運営をされています。ほぼ年中無休だったキャンプ場は、月曜と火曜を休日として職員の休日を確保、水曜から金曜に学校の移動教室を受け入れ、金曜から日曜には家族のプログラムが行われています。今年のサマーキャンプシーズンが始まる６月まで、このような形態で実施の予定です。

昨年のサマーキャンプ成功を足掛かりに、秋プログラムも順調な回復が見られました。しかし、それも束の間、現在はオミクロン株の影響もあり移動教室の延期が相次いでいます。週末の家族プログラムは、車社会でもあるため一定のニーズがあります。東京ーフロストバレーＹＭＣＡパートナーシップも感染対策を講じ、ご家族の皆さんが大自然の中で安心してのびのび過ごせるよう進めています。

久しぶりに見たフロストバレーでもう一つ感心したのは、寄付の力です。フロストバレーではこの困難を乗り切るため「Mountains still to climb forging ahead（山々を越えて行くために）」を標語に寄付を呼びかけており、多数の方が継続的に協力くださっています。それにより、安全で質の高いプログラムが提供され、経済的な理由でプログラムに参加することが困難な子どもたちも多く参加しています。

このパートナーシップのためにも、現地スタッフはじめ多くの方がサポートくださっています。日米の狭間で暮らす子どもたちと家族のために、またここで働く私たち日本人スタッフのためにも、たくさんの方が尽力くださっていることに改めて感謝するとともに、その期待に応え得るプログラムを提供したいと、襟を正す思いで新年を迎えました。

（東京-フロストバレーＹＭＣＡパートナーシップ　星住 秀一）

東京-フロストバレーＹＭＣＡパートナーシップのサイトはこちら⇒

■東陽町「クリスマス ミニ オープンハウス」１５００人来場

東陽町で３０年余り開催している「クリスマスオープンハウス」は１２月１２日、コロナ対策のため隣接の東京ＹＭＣＡ社会体育・保育専門学校の校舎と東陽町センターの２か所に会場を分散させ、時間も短縮するなど対策を講じながら、無事に開催することができました。模擬店はテイクアウトのみ。抽選会はウェブ開催。ゴスペルコンサートは中止となりましたが、恒例のバザーや子どもコーナー、ラケットボール大会、各種展示などを行ったところ、約１５００人の方が来場。楽しい冬の一日を過ごすことができました。

■東陽町こどもクリスマス開催

「にじいろ　にほんごサポート広場」や「下町こどもダイニング」など日ごろ東陽町センターに集う子どもたちを対象に12月18日、クリスマス会を開催。幼児小学生35人とその保護者21人が参加し、東京ＹＭＣＡ社会体育・保育専門学校生によるクリスマス劇や、ボランティアによる食事を楽しみました。食事の後にはサンタさんからプレゼント。コロナ禍で集まれない日も多かった一年の締めくくりに、協賛企業やボランティアの方も一緒に心温かなクリスマスを過ごすことができました。

（東陽町センター　木村卓司）▼４面に協賛団体