



年頭の御挨拶



明けましておめでとうございます。

公益財団法人広島県私立幼稚園連盟の皆様におかれましては、清々しく新しい年をお迎えのことと、心からお慶び申し上げます。また、平素から本県の乳幼児教育の発展に多大な御貢献をいただき、厚くお礼を申し上げます。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策におきまして、子供たちとともに新しい生活様式に対応しながら、教育の質の向上を図る取組を日々重ねていただきました御努力に対しまして、深く敬意を表します。

さて、本県は、新たな広島県づくりを推進するため「安心▷誇り▷挑戦 ひろしまビジョン」を策定し、この中で、幼児期の教育は、生涯にわたる人間形成の基礎づくりをなすものであり、次代を担う子供を育む上で極めて重要であると位置づけております。

そのため、本県としましては、幼稚園に勤務する教職員の方々の処遇改善について取組を進めるとともに、各種研修の充実や幼児教育アドバイザーの訪問・助言等により、教育・保育内容の充実などの支援に努めてまいりますので、皆様には、これらの施策を御活用いただき、広島県の幼児教育の質の向上のために一層の御尽力を賜りますようお願い申し上げます。

新年の門出に当たり、公益財団法人広島県私立幼稚園連盟の今後ますますの御発展と皆様の御健勝、御多幸を心から祈念いたしまして、新年の挨拶といたします。

令和5年元旦



広島県知事 湯崎 英彦

新年のごあいさつ

(公財) 広島県私立幼稚園連盟

理事長 住田 直之

新年おめでとうございます。

入国制限の緩和や、国内の旅行支援の再開が加わり、新型コロナウイルスとインフルエンザの同時流行が懸念されています。脱マスクの検討も行われるようにウィズコロナからアフターコロナへと進んでいくようです。

さて、去年はバス置き去り事故という痛ましい事件が2年続きで起き、国は全国一律の実地調査を行い、安全装置の義務化までもが決定しました。さらに、年末にかけ、保育施設等での不適切な保育が相次いで報道され、園児の安全・安心が最も配慮されるべき私たちの施設において、社会的に厳しい目が向けられることは避けられないものと思われまます。それぞれの園が建学の精神に基づいて、質の高い幼児教育を実践していくことはもちろんですが、私たち管理者は少し気になりつつも見過ごしてしまうような各園での事例に目を向けて、職員間のコミュニケーションを図らなければならないと思います。

私立幼稚園は、長年に渡り園児募集という大きな共通命題に向きあってきました。今一度、その原点に立ち返り園児や保護者、職員、近隣や取引先など、様々な立場の方に配慮しながら、経営をしていかなければならないと感じています。また、幼保連携型認定こども園など、3歳未満児の部署が増えていることから、オンライン研修に対応するWi-Fi環境作り等も必要になるでしょう。

今年も、会員の皆さまの資質向上と、一園一園の経営安定の為に、幅広く対応ができるよう連盟の組織運営を進めて参ります。一年間、どうぞよろしくお願い申し上げます。



広島県私立学校教育功労者表彰

令和4年11月29日広島県私立学校教育功労者表彰の受賞者として、龍永禎子先生（学校法人永照寺学園永照幼稚園園長）、亀山啓司先生（学校法人伊達学園理事長）、平原弘史先生（学校法人宝徳寺学園理事長）が栄えある広島県知事表彰を受賞されました。

心よりお祝い申し上げます。



左から平原先生、亀山先生、湯崎知事、龍永先生

受賞に寄せて ～受賞者の方から～

龍永禎子先生

この度教育功労者表彰を受賞させて頂く事になり、これを機に振り返ると、幼稚園教育要領も幾度か改訂をされ、また預かり保育の定着、無償化など、それらの時代の流れを感慨深く思う中、増々幼児教育の重要さを痛感いたしております。

亀山啓司先生

このたびは教育功労者表彰をいただき、誠に光栄に存じます。32歳で異業種（新薬合成研究）から幼児教育の世界に飛び込み33年間、諸先輩方のご指導とご鞭撻のおかげと感謝いたしております。

平原弘史先生

今般、広島県私立学校教育功労者として湯崎県知事より表彰を受けました。浅学非才の身ながら永年にわたって幼児教育に携わることが出来たのは多くの尊いご縁に恵まれたからだと感謝申し上げます御礼とさせていただきます。



会議報告

令和4年度第4回理事会

令和4年11月17日(木) 14:05~16:25
広島ガーデンパレス2階「白鳥」にて開催

○議案 なし

○協議事項

①令和5年度広島県私立幼稚園振興費補助金に関する要望について

・審議の結果、出席理事全員一致で承認した。

○報告事項等

理事長・副理事長の職務執行状況の報告、広島県私立学校教育功労者表彰被表彰者の決定について、文部科学省「幼児教育における人材確保・キャリアアップ支援事業」中間報告について、広島県学事課からの委託業務について、責任準備金の計算結果について、各部各委員会報告、無料職業紹介事業について、全日関係団体報告、後援名義使用承諾報告、今後の行事予定について報告があった。

監事監査

令和4年11月1日(火) 15:00~15:45

広島ガーデンパレスにて、米川晃監事、藤井行夫監事、猪野良雄監事3名が、正副理事長の立会いの下、令和4年度上半期の事業及び会計監査を行った。監査では適正に処理されている旨が告げられた。



研修会報告

「同僚性を高めるための研修会」

文部科学省の人材確保支援事業の採択を受けた事業の一つとして「同僚性を高めるための研修会」が行われました。学校法人小寺学園はまようちえん 秦賢志理事長の指導のもと、34名が5回に渡ってグループワークによる研修を行い、11月1日に5回目の研修を終えました。

第1回 6月30日 「わたしと出会う、仲間と出会う」

第2回 7月19日 「ファシリテーションと出会う」

第3回 9月5日 「チームと出会う」

第4回 10月6日 「リーダーシップと出会う」

第5回 11月1日 「問題解決と出会う」



研修会の様子

「上級教員研修会」

11月19日にホテルメルパルク広島において、上級教員研修会が行われ、24名の先生方が参加されました。

講師と演題は以下のとおり。

講演①「多様化する社会と子どもの未来」

学校法人喜田学園東林館高等学校理事長 喜田 紘平 先生

講演②「学校保健安全法と危機管理」

認定こども園月見幼稚園理事長 亀山 啓司 先生



研修会の様子

「ニューリーダー研修会」

12月2日に広島ガーデンパレスにおいて、ニューリーダー研修会が行われ、22名の先生方が参加されました。また、オンライン配信では、12名の参加をいただきました。ドキュメンテーションの作成と活用方法について、事例やワークを交えて具体的に学びました。

講師と演題は以下のとおり。

講演「子どもの姿から始まる保育ードキュメンテーションの活用一」

合同会社子どもベース代表 佐伯 絵美 先生



佐伯先生



研修会の様子

職場におけるハラスメント対応について

■はじめに

皆様こんにちは。社会保険労務士の佐々木です。執筆時現在（12月上旬）は、新型コロナの第8波が到来して感染者数が増加しておりますが、世間ではそんな事はどこ吹く風でサッカーW杯に熱狂しているなか執筆しています。第3回の今回は「ハラスメント対応」について取り上げていきたいと思います。



クラール社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士

佐々木 亮 先生

■ハラスメントの種類

「ハラスメント」とは一般的に「嫌がらせ」や「いじめ」などの迷惑行為のことを指し、そのハラスメントが生じる背景や状況等によってそれぞれ呼称が異なります。

現在インターネットで「ハラスメント 種類」などと検索すると、よく聞くものからほとんど認知されていないものまでじつに50種類以上のハラスメントが存在していることが確認できます。その中で法律上の定義づけがなされているのは、

職場における

1. パワーハラスメント（パワハラ）
2. セクシュアルハラスメント（セクハラ）
3. 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（マタハラなど）

の3種類となります。

幼稚園で特に起こりやすいことが懸念されるのは1.パワハラと3.マタハラ等だと思しますので、そちらの確認からしたいと思います。

■パワーハラスメントとは

パワハラについては、「労働施策総合推進法」の改正により、2020年6月1日に大企業への適用が開始され、2022年4月1日に中小企業への適用をもって全企業への義務化が完了いたしました。

この法律の中で、職場におけるパワーハラスメントとは、

- ①優越的な関係を背景とした言動であって
- ②業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③労働者の就業環境が害されるものであり

上記①から③までの3つの要素を全て満たすものとされています。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ適正な業務指示や指導については、パワハラには該当せず、「就業が害される」判断に当たっては「平均的な労働者の感じ方」を基準とすることが適当であるとされています。（被害を訴える労働者の感じ方のみを基準としない。）

また、パワハラの代表的な類型として

- ①身体的な攻撃
- ②精神的な攻撃
- ③人間関係からの切り離し（無視など）
- ④過大な要求
- ⑤過小な要求
- ⑥個の侵害（プライベートへの介入など）



の6つの類型が例示されています。

■妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントとは

次に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについてですが、こちらは、「男女雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」によって定義づけされており、職場において上司や同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）によって職場環境が害されることをいいます。

このうち

- 妊娠・出産・育児に関する女性労働者へのハラスメントをマタニティハラスメント（マタハラ）
- 育児休業に関する男性労働者へのハラスメントをパタニティハラスメント（パタハラ）
- 介護休業に関する男女労働者へのハラスメントをケアハラスメント（ケアハラ）

と一般的に表現されます。

■ハラスメントにあったらどうすればよいのか？

ここまで各ハラスメントの内容について触れてきましたが事業主に義務づけられている措置は以下となります。

<事業主（園）が取り組む必要がある措置>

- 事業主の方針の明確化及び周知・啓発
- 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備（窓口設置）
- ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- プライバシー保護・不利益取扱いの禁止など

では、職員の方々はハラスメントに対してどう向き合っていけばよいのでしょうか？

私が企業からハラスメント事案についてご相談をお受けする場合に、まずハードルとなるのが「実際にハラスメントがあったのか否か」、「ハラスメントに該当するのか否か」という点です。これは多くの事案において、ハラスメントを行った側である行為者に、「ハラスメントを行った。」という自覚がないためです。行為者本人にヒアリングを行ったとしても「ハラスメントなんてしていない。」「注意はしたが適正な指導だ。」などといった主張が繰り返されるばかりで解決に向けて先に進めないとい

う状況が起きてしまうのです。

そのため、問題解決のためにはまず「事実確認」が必要となります。

問題が発覚した場合、園は事実確認のために当事者などへのヒアリングを実施することになります。その際に「ハラスメントを受けている。」と主張するためには客観的な資料が必要となるため、ハラスメントを受けた（受けている）という方は、その一連の行為についてできるだけ詳細に記録をすることが効果的となってきます。5W1H（いつどこで誰が何を何のために）を基本として、メモに書き留めることや、場合によって録音することも必要であると考えます。

人によって、メモや録音を行うことに抵抗を感じる方もいますが、「事実確認」ができなければ、問題の解決に至らず、うやむやに終わってしまう可能性もあることを理解することが必要です。

また、一人で我慢して問題を抱えこまないことです。我慢をすることが解決につながるかと言えば残念ながらその可能性は低く、逆にエスカレートする危険性が高まります。まずは他の同僚や上長に相談しましょう。それでも状況が改善されない、あるいは相談できる方がいない場合は、園に設けられている相談窓口にご相談を行ってください。

■ハラスメントの相談を受けた場合の対応

次に、同僚や部下から「ハラスメントを受けている」との相談を受けた場合はどのように対応すればよいでしょうか？ 当然のことですが、他人事として問題を放置したり、聞いて終わりにしたりということは適切ではありません。

ここで重要なことは、

- 相談者の話をしっかり聞いて事実確認に努める。
- 相談者を含めた関係者のプライバシーに配慮する。
- 自身の先入観で判断しない。
- 相談者の希望を尊重する。

などです。

園がヒアリングを実施して事実確認を行う場合、第三者の客観的な証言は大きな意味を持ちます。上記内容に注意し、園で起きた問題として当事者意識を持って協力していくことが求められます。

■ハラスメントの行為者(加害者)にならないために

前述のとおり、ハラスメントの行為者だと訴えられた人の多くはその自覚がありません。これは、誰もが行為者になってしまう危険性があるとも言えます。

職場においては、それぞれ異なった生活環境や価値観などを持っている職員の方々が働いています。「自分さえ良ければいい」といった独善的な考え方を持っていたり、自身の価値観を他人に押しつけたりしてしまえば、人間関係がうまくいくはずがありません。

今一度、相手の立場に立って考え、ご自身の指導方法は適切か、日頃の言動に問題ないか、お一人お一人が振りかえってみてはいかがでしょうか。

■最後に

今回はハラスメントについて取り上げてきましたが、ハラスメントが一旦起きてしまうと対応できることは限られてきます。被害者は当然のこと、場合によっては加害者も含めて多くの人が傷つくことになり、生産性の低下、人材流出、園ブランドのイメージ低下につながるなど園全体に与える影響も甚大となります。

よって最も大切なことはハラスメントを起こさせない（予防する）ことであり、職員の方々が被害者にも加害者にもならない環境作り・体制作りであることは言うまでもありません。

今までハラスメントについて取り上げてこれなかった園さんもあるかもしれませんが、この機会に、職員全体での会議や研修などを通じて理解を深め、園全体でハラスメントのない職場作りに取り組んでいただければと思います。



広島県私立幼稚園連盟無料職業紹介所 わーくけんよう からのお知らせ

わーくけんようでは、キャリアコンサルタントの資格をもつ就職アドバイザーによる電話相談、園へ出向いての訪問相談を行っておりますので、是非ご利用ください。またメールでも相談を受け付けています。

メールアドレス work-kenyo@work-kenyo.jp

ご相談いただいた内容について、アドバイザーが返信いたします！！

☆ 12月末日現在の状況をお知らせします☆

◆求人募集の掲載件数 35 件

◆現在 幼稚園・認定こども園でお仕事を探されている方 522 人

☆就職アドバイザー電話相談日☆

わーくけんようホームページへ掲載しています！



～わーくけんようの活動～

11月上旬、広島市内の短期大学よりご依頼いただき、幼児教育科1年生約100人を対象にアドバイザーの松永先生が講演をしました。

広島県私立幼稚園連盟無料職業紹介所
わーくけんよう あなたの幼稚園教員免許で活かせませんか？
幼稚園教諭専門の就職支援サイトがOPEN!!
求職登録者募集
魅力がいっぱいの幼稚園・認定こども園で一緒に働きましょう!!
広島県私立幼稚園連盟 広島市東区三軒家原2-1-1 電話 082-259-2267
まずはお気軽にご連絡ください。
わーくけんようWEBサイトにアクセス
<http://www.work-kenyo.jp/>

..... わーくけんようからのお願い

わーくけんようを利用してマッチングが成立し、途中からシステムを使わずにやり取り（園と直接電話やメール）をして採用に至った場合は必ず事務局へご連絡ください。

※システムで面談、採用年月日等データを随時入力されている場合のご報告は不要です。

事務局だより



慶弔報告

謹んでお悔やみ申し上げます

8月10日 フレーザー幼稚園理事長後藤慧先生のご母堂 後藤忍様 ご逝去

行事予定

1月11日	わーくけんよう相談日
1月16日	広島県私立幼稚園教育振興大会／ANA クラウンプラザホテル広島
1月28日	永年勤続者表彰式典・祝賀会／ANA クラウンプラザホテル広島
1月30日	第2回設置者・園長研修会／ANA クラウンプラザホテル広島
1月31日	わーくけんよう相談日
2月7日	わーくけんよう相談日
2月22日	わーくけんよう相談日
3月27日～28日	新採用教員研修会／広島ガーデンパレス

各種アドバイザーのご案内

- 相談事業アドバイザー 弁護士 菊永将浩 先生
加盟園で生じたトラブル等を迅速に解決するために弁護士の菊永将浩先生をアドバイザーとして相談窓口を開設しています。
詳細は連盟ホームページ加盟園のページ(パスワード必要)へ掲載していますのでご覧ください。
- 就職アドバイザー キャリアコンサルタント 松永佳世子先生
採用に関するお悩みなど、キャリアコンサルタントの松永佳世子先生に相談できます。
月に2回、連盟事務局で電話・オンライン相談を行っています。詳細は、[わーくけんよう]ホームページをご覧ください。
※また、園を訪問しての相談業務も実施していますので、ぜひご利用ください！



編集後記

昨年を表す漢字は「戦」が選ばれた。ロシアによるウクライナ軍事侵攻を受けたようだ。地球上に争いが始まったのは狩猟中心の生活から穀物を育てる技術を得て食料の保存(富)が可能となってからだという。(注1) 領土を巡る争いも富の一部と解釈できる。このまま未来永劫、争いは無くならないのか。チンパンジーとボノボは人類とDNAが最も近い動物である。ただチンパンジーはオス優位社会で、問題解決は暴力でおこなわれる一方、ボノボはメス優位社会で、問題は抱擁することで解消している。争うための道具を使うチンパンジーに対して、ボノボは餌を取るために道具を使う知能は持ち合わせているが、争いを避けるために道具を使わない。(注2) 人類は科学の進歩により核兵器という道具を得たが、その道具を使って自ら滅んでゆくのか、異なる集団でも同じ場所で平和的に共存するボノボの道を選ぶのか、大きな岐路に立たされている。(注1: 藤井寺市 HP 弥生時代に戦争が始まった <https://www.city.fujidera.lg.jp/soshiki/kyoikuiinkai/bunkazaihogo/koramukodaikaranomemessezi/kodaisinonazo/1387334088860.html> 注2: 京都大学野生動物研究センター <https://www.wrc.kyoto-u.ac.jp/ja/publications/SatoshiHirata/kagaku148.html>) (H)