



会議報告

次のとおり各種会議の報告をいたします。

令和4年度第2回理事会

令和4年7月15日(金) 14:00~15:55
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 なし
- 報告事項等

各部各委員会報告、加盟園について、全日関係団体報告、後援名義使用承認報告、今後の行事予定について報告があった。

令和4年度第3回理事会

令和4年9月21日(水) 14:00~15:50
広島ガーデンパレス2階「白鳥」にて開催

- 議案
第6号議案 公益財団法人広島県私立幼稚園連盟
資金運用規程の一部改正について

・審議の結果、出席理事全員一致で可決した。

○協議事項

- ①広島県私立学校教育功労者表彰の候補者の推薦について
- ②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
- ③広島県私立幼稚園教育振興大会について

・審議の結果、出席理事全員一致で承認した。

○報告事項等

各部各委員会報告、加盟園について、全日関係団体報告、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」について、後援名義使用承認報告、今後の行事予定について報告があった。

研修会報告

「第1回設置者・園長研修会」

7月7日にANAクラウンプラザホテル広島において、第1回設置者・園長研修会が行われ、51名の先生方が参加されました。また、オンライン配信では、30名の参加をいただきました。

講師と演題は以下のとおりご報告いたします。

講演① 「心と体と学びをはぐくむ園庭へ」
園庭研究所 代表 石田 佳織 様

講演② 「広島県における教育・保育の未来について」
広島県教育委員会 教育長 平川 理恵 様

講演③ 「サッカーで学ぶ」
株式会社サンフレッチェ広島
代表取締役社長 仙田 信吾 様



石田様



教育長 平川様



仙田様

「教育研修大会」

8月2日、3日にANAクラウンプラザホテル広島において、教育研修大会が行われ、271名の先生方が参加されました。また、オンライン配信では、235名の参加をいただきました。

講師と演題は以下のとおりご報告いたします。

<8月2日>

記念講演「今、絵本でこどもたちにつたえたいこと」

絵本作家 長谷川 義史 先生

あそび「福田りゅうぞうのあそびダンスセミナー」

カエルちゃんオフィス 福田 りゅうぞう 先生

分科会A「園児に語ってほしい昔話」

比治山大学短期大学部幼児教育科教授 菊野 秀樹 先生

分科会B「子どもと楽しむ数字うた・描きうた」

広島女学院大学人間生活学部児童教育学科教授 三樹 正典 先生

分科会C「椅子を用いたリトミック活動」

比治山大学短期大学部幼児教育科准教授 馬杉 知佐 先生

分科会D「歌で明るく音で楽しく」

広島女学院大学人間生活学部児童教育学科教授 森保 尚美 先生

分科会E「自然とのふれあいードングリが教えてくれること」

広島女学院ゲーンズ幼稚園園長 比治山大学短期大学部非常勤講師 高田 憲治 先生

分科会F「食を通してコロナ禍を楽しく生きる～選食能力を養う知識～」

食育指導士 重森 美由紀 先生

分科会G「こどもの健康と安全を守るために～知っておきたい役立つ知識と技術～」

日本赤十字幼児安全法指導員 脇谷 孔一 先生

分科会H「1・2歳児のくう・ねる・あそぶ」

認定こども園ひまわり幼稚園園長 川原 恒太郎 先生

分科会I「発達が気になる子のために教師ができること」

竹内発達支援コーポレーション代表 特別支援教育士スーパーバイザー 竹内 吉和 先生



長谷川先生



福田先生



分科会の様子

<8月3日>

基調講演「誕生からの育ちと学びを支える保育者の専門性」

神戸大学大学院人間発達環境学研究科人間発達専攻教授 北野 幸子 先生

鑑賞会「音楽の持つ力」

姉弟ピアノデュオ Bella Luce 片山 美希 様、片山 舜 様

オンライン講演「幼児期の生活リズムと運動あそび」

早稲田大学人間科学学術院人間科学部教授 前橋 明 先生



演奏会の様子



前橋先生



北野先生

第13回幼児教育実践研究会

8月20日に第13回幼児教育実践学会が開催され、広島県は実践研究会の研究員として集まった複数園の保育者8名でzoomにて口頭発表を行いました。

新型コロナウイルス感染症による数々の制限が保育に与える影響など、情報交換をしながら日々の保育を振り返り、実践に還元してきた記録を指導助言の比治山大学の濱田先生と共にまとめながら、それぞれが取り組んだ気づきなどを発表しました。

コロナ禍である令和2年度末に一年間の取り組みを振り返ったところ、全ての園でコロナ禍であることを契機とし、カリキュラムの見直しや保護者との対話ツールの工夫、保育者の対話の増加などがあることが分かりました。これらの具体についてまとめた発表動画を参加者が事前に視聴し、当日はチャットで質疑してもらいながら発表者が応答するという流れでした。

質疑としては、『行事などの中止や変更を考えると保護者の方の思いを汲むことに配慮しつつ、保育者の考えや園の方針を理解していただく努力も必要だと感じさせられました。保護者に行事のねらいや保育の意図など伝えるための取り組みについて話が聞けると嬉しいです。』

『自園でも「そう！そう！」と思う内容でしたので、今日の研修で得たものを明日からの保育に活かしていきたいと思います。若い職員が話せるような環境作りをする上で日頃のコミュニケーションの取り方や気をつけていることがあれば教えていただきたいです。』

『保育のプロセスの中では保育者間だけでなく、子ども同士の対話、保育者と子どもとの対話、保護者と子どもなど様々かと思いますが、そうした点でのエピソードや研究内容など伺いたいです。』などなど、たくさんチャットにあがってきていました。

【保育における行事】や【子ども理解と行事】で大切なことについて、コロナ禍を契機とし保育の見直しが迫られ、様々な立場同士での対話のきっかけとなりました。また、【結果からプロセスへ】と、プロセスを重視するならば、その可視化は必須です。保育者ひとりひとりがエピソード記録やポートフォリオを記録し続け、そこからうまれた子ども主体の行事「クリスマスライブ」の様子を、最後に濱田先生が紹介してくださいました。

本発表を通して、保育は誰がつくるのかということを問われました。保育は様々な立場の人が複雑に影響し合って展開しています。特定の誰かの声だけが保育に反映されていないか、子どもの声は当然ながら、保育者や保護者の声も聴けているか、あるいは自身の声を伝えようとしているか。保育はそこに関わるすべての人の声を大切に【対話】を通してつくられるのだと改めて気づかされる研究でした。このことは当然の帰結かもしれませんが、実践家である保育者が自身の経験を通して見出したことに大きな意義があると思います。

本学会を機に、新たに日々を振り返ることができた広島県の発表でした。

保育研究委員 兼田里恵 福山りじょう幼稚園



幼稚園・認定こども園ナビゲーション～YNナビ～ 報告

一昨年、昨年と2年続けて中止したYNナビ(対面式)ですが、今年は東部会場(福山市)・西部会場(広島市)ともに3年ぶりに開催することができました。また、昨年初めて実施したオンラインナビを、今年も開催しました。

西部会場は前回(3年前)よりも参加者数は少なかったものの、各園のブースでは熱心に質問する学生の姿が見られ、オンラインでは伝わりにくいリアルな雰囲気を感じ取ってもらう貴重な機会となりました。ただ、会場が2か所に分かれたため、参加者にも参加園にも少しわかりにくい形となったのは残念でした。

東部会場は園の参加率が高く、西部会場にも増して盛況な感じでした。現役の若手教諭による講演会も来場者全員が参加して熱心に耳を傾け、自分の将来像をイメージするいい機会になったようです。

オンラインナビは、事前に人材確保政策委員会メンバー全員で手分けして養成校を訪問してPRに努めましたが、当日の参加者が少なかったのは残念でした。今年是对面式ナビが実施できたためか、オンラインナビの需要は高まらなかったようです。

今後の課題は、YNナビ実施にかかる経費をいかに調達するかです。幸いにもこれまで6年連続して文部科学省の委託事業としてYNナビを実施できたため、経費は全額公費負担とすることができました。しかし来年度以降も引き続き文部科学省から受託できるかどうかは不透明なため、今後は広島県の補助を期待しつつ、参加園による自己負担を視野に入れておく必要を感じています。

対面式YNナビ・西部会場

日時 令和4年6月26日(日) 10:00~14:00

会場 広島県立広島産業会館・本館

及び 広島県健康福祉センター

参加園45園 参加者154名



対面式YNナビ・東部会場

日時 令和4年7月3日(日) 13:00~15:30

会場 福山ニューキャッスルホテル

参加園26園 参加者102名



オンラインYNナビ

日時 令和4年8月20日(土) 13:00~15:00

参加園38園 参加者17名

西部会場の様子



東部会場の様子



オンラインナビ

人材確保・政策委員長 清信真 せいふう認定こども園

アルコール検知器の使用義務化に係る規定について

10月より義務化の予定となっていました、スクールバス運転士の検知器による酒気帯び検査は、検知器不足のため延期されることになりました。

ただし、検知器をお持ちでない園は目視等での確認を怠らないよう引き続き努めましょう。

また、酒気帯びの有無の記録については、1年間の保存が義務化となっています。

子ども達の安全、保護者の安心のためバスの安全運行を心がけましょう。

詳細は広島県警察ホームページをご覧ください。

<https://www.pref.hiroshima.lg.jp/site/police15/>



教育振興大会の開催予告について

次のとおり、令和4年度広島県私立幼稚園教育振興大会を開催しますので、是非ご参加ください。

～ 大会概要 ～

★参加費無料

★要申込

- 1 日時 令和5年1月16日(月) 10:15～12:30
- 2 場所 ANAクラウンプラザホテル広島 「オーキッド」
- 3 主催 広島県私立幼稚園PTA連合会
公益財団法人広島県私立幼稚園連盟
- 4 参加者 400名
県内私立幼稚園・認定こども園PTA会員(保護者)及び
私立幼稚園・認定こども園教職員
- 5 スローガン 「未来をつくる子どもたちの幸せのために、
持続可能な幼児教育・保育の実現を目指して」
- 6 次第
 - 受付 9:30～
 - 大会式典 10:15～10:55
 - 記念講演 11:00～12:30
講師 家事えもん 氏(本名:松橋周太呂)
演題 \\\親子で一緒にやってみよう\\\
「一度聞いたらずーっと家事を時短できる！
かんたん家事講座！」



★プロフィール★

出身地:東京都

家事大好き芸人としてテレビや雑誌で活躍中。

◇テレビ出演実績

テレビ朝日「アメトーーク！」掃除大好き芸人、おもてなし大好き芸人、家電芸人

日本テレビ「踊る！さんま御殿!!」家事好き企画出演、ダウントウンDX(読売テレビ)

ヒルナンデス!(日本テレビ)-家電、キッチングッズ紹介コーナー出演

◇著書

すごい家事 人生の「掃除の時間」をグッと縮める(ワニブックス) <2015年12月>

「片づけ・収納・掃除・洗濯の教科書」(エクスナレッジ)共著 <2018年8月>

「ほったらかし掃除術」(SBクリエイティブ) <2018年10月>

「NHKまる得マガジン あなたも今日から“ヒモ”生活」(NHK出版)共著 <2019年5月>

「高齢者雇用」法改正のポイントと今後の対応について

■はじめに

皆様こんにちは。特定社会保険労務士の佐々木です。前回、「育児・介護休業法」について取り上げましたが、今回のテーマは「高齢者雇用」についてです。



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

高齢者雇用に関する内容は「高年齢者雇用安定法」という法律に定められておりますが、昨年、令和3年4月1日に法律改正が行われました。改正点については、後述しますが、今回の改正については「義務」ではなく「努力義務」とされていることもあり、各企業でなかなか制度の見直し・検討が進んでいないのが現状です。

まずは法律内容を理解した上で、今後の対応をしっかりと検討して行く必要があると思います。

■何歳からが「高齢者」？

皆さんは何歳からが「高齢者」だと思いますか？

若い方と年代層が上の方によってそのイメージは異なるかもしれませんが、また、昔と現在を比較してもその捉え方は大きく変わってきているのではないのでしょうか？

何歳からが「高齢者」か？その答えは、「法律や制度によって定義が異なる。」です。

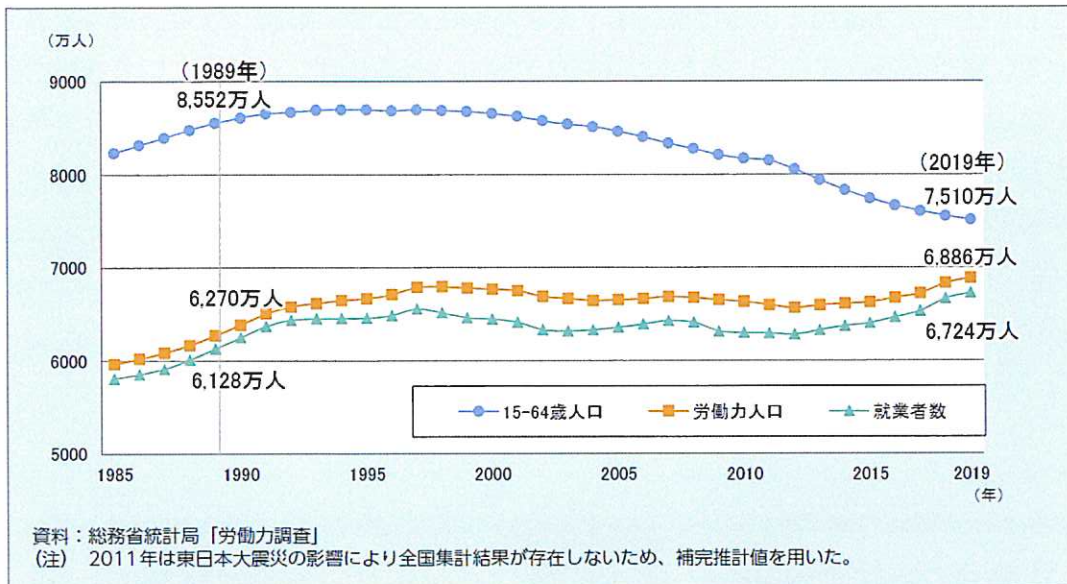
WHO（世界保健機関）では65歳以上の人を「高齢者」と定義しており、日本の医療制度も65歳から「高齢者」とされ、そのうち65歳～74歳までの人を「前期高齢者」、75歳以上の人を「後期高齢者」に区分されていることはご存知の方も多いと思います。

一方、今回取り上げる「高年齢者雇用安定法」においては、「55歳」以上の人を高年齢者と定義しています。

いかがでしょうか？「55歳」と聞いてショックを受けたのは私だけではないはずですよ。(笑)

年齢はともかくとして、ではなぜ高齢者のさらなる活用が必要なのでしょう？

我が国では、少子高齢化に伴う生産労働人口（15歳～64歳人口）の減少が大きな課題となっております。2008年から総人口が減少に転じたとメディアで大きく報じられましたが、この生産労働人口については、下のグラフを見ると2010年頃から急速に減少していることがわかります。このような状況下において、経済社会の活力を維持するためには、労働意欲を持った高齢者により活躍してもらわなければならないというわけです。



出典：令和2年版厚生労働白書

■法改正の内容

それでは「高齢者雇用安定法」について確認していきます。前述のとおり、「働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高齢者が活躍できる環境整備を図る。」ことを目的として、令和3年4月1日に改正されました。

まず、改正前の内容です。

今回の改正前までは、65歳までの雇用確保が義務づけられていました。

具体的には、

○ 60歳未満の定年禁止（定年年齢は60歳以上としなければならない。）

○ 65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置を講じなければならない。

① 65歳までの定年引き上げ

② 定年制の廃止

③ 65歳までの継続雇用制度の導入（原則として希望者全員）

という内容でした。

次に改正後です。

改正後については、それまでの65歳までの雇用確保義務（上記内容）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務が追加されました。

① 70歳までの定年引き上げ

② 定年制の廃止

③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業

b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

前記のうち、①～③は雇用による措置、④・⑤は雇用によらない措置（創業支援等措置という。）ということで、雇用に限定されているわけではないため、「就業確保」という言葉が使用されています。

上記のとおり改正が行われましたので、

- ・定年制を廃止している
- ・70歳定年制を導入している。
- ・70歳までの継続雇用制度を導入している

という法人・園さん以外は今後、制度改訂に向けて検討を進める必要があります。

●改正後イメージ



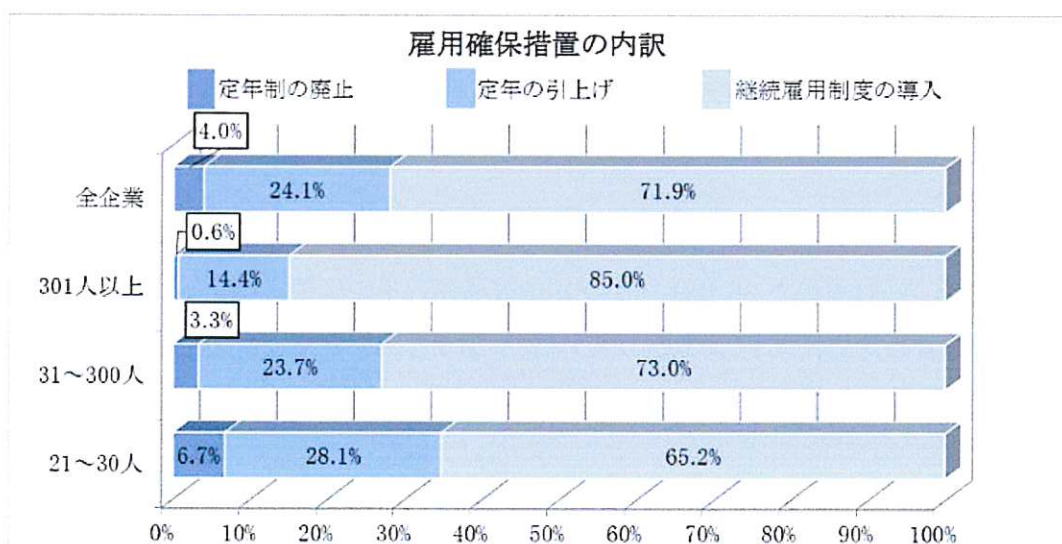
■高齢者雇用の現状

前述の通り、改正が行われましたが、各企業は現状どのような対応がなされているのでしょうか？

まず、65歳までの雇用確保措置ですが、厚生労働省が毎年実施する「高年齢者雇用状況等報告」（常用労働者数21名以上の企業が対象）の令和3年集計結果によると企業全体（232,059社）の99.7%が実施済となっています。

実施済企業の内訳は、

- ①定年制の廃止…………… 4%
- ②定年の引き上げ…………… 24.1%
- ③継続雇用制度の導入…………… 71.9%

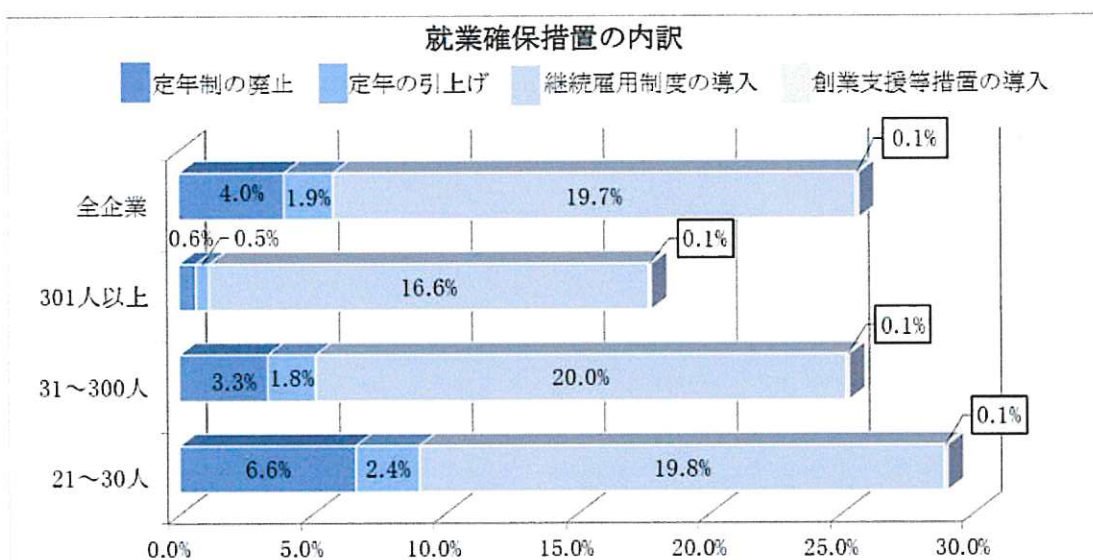


多くの企業が定年制の見直しではなく、継続雇用制度の導入によって65歳までの雇用確保を実施していることが分かります。

次に、法改正によって加えられた70歳就業確保措置についてですが、先ほどと同じ「高齢者雇用状況等報告」（令和3年）によると、70歳までの就業確保措置を実施済は25.6%と4社に1社の割合にとどまっています。

就業確保措置を実施済企業の内訳は、

- ①定年制の廃止…………… 4%
- ②定年の引き上げ…………… 1.9%
- ③継続雇用制度の導入…………… 19.7%
- ④創業支援等措置の導入…………… 0.1%



70歳就業確保措置を実施済企業は少ない中で、やはりこちら継続雇用制度の導入によって対応している企業が多いことが分かります。

■これからの対応

現在、70歳就業確保措置を実施できていない法人・園さんは今後何らかの検討が求められますが、現実的な選択肢としては定年の引き上げまたは継続雇用制度の導入・延長になるかと思います。

特に定年の引き上げを行う場合、下記メリット・デメリットを踏まえて慎重に検討する必要があります。園側・労働者側それぞれの視点で見てみましょう。

◆法人・園側の視点

<メリット>

- ・意欲のある高齢職員が働き続けることで戦力を確保し、計画的な組織運営を行うことができる。
- ・長く安心して働き続けられる制度があることで、既存職員の定着率向上やモチベーションの維持・向上が期待できる。

<デメリット>

- ・退職することなく雇用契約がそのまま継続されるため急激な給与の減額は難しく、人件費増大につながる可能性がある。
- ・退職事由・解雇事由に該当する場合を除いて、原則雇用維持しなければならない。

◆職員側の視点

<メリット>

- ・長く働けることで老後の不安が軽減できる。
- ・同じ仕事をしながら給与が大幅に減額されることがない。

<デメリット>

- ・勤務形態が選択できない。
- ・定年後は趣味に時間をかける、セカンドキャリアとして別の仕事に就くなどを考えていた場合、当初の計画を変更しなければならない。

次に、継続雇用制度（再雇用）について見ていきます。この制度は、原則として定年に達した時点で一旦雇用契約を終了し、個別に給与・労働時間・職務内容などを協議の上見直しを図り、再度雇用契約を締結する制度です。この際、契約期間についても1年更新など有期契約に切り替わるのが一般的です。園と職員の方それぞれが、事情に応じた協議による再契約ということもあり、柔軟に対応することが可能です。

今回の法改正は努力義務であるため、この70歳までの継続雇用制度については、必ずしも「希望者全員」を対象とすることまでは求められておらず、対象者を限定する基準を設けることが可能です。ただし、「園が必要と認めた者に限る。」といった曖昧かつ一部の職員を排除可能となるような規定は不適切とされ、基準内容については労使間で協議することが望ましいとされています。

以上、それぞれの制度についてみてきましたが、定年の引き上げについてハードルが高いと感じられる園さんは、定年引き上げは今後の課題とし、まずは基準該当者に対する70歳までの継続雇用制度導入または延長で就業確保措置の導入から検討をされてみてはいかがでしょうか？

いずれの制度を導入するとしても、法人・園側の一方的な決定は望ましくありません。例えば、高齢職員だけではなく全職員を対象としたアンケート等を実施するなどして、職員側のニーズは何かをしっかりと把握し、協議を重ねた上で慎重に検討を進めていただきたいと思います。



広島県最低賃金が改定されました！

広島県最低賃金は、令和4年10月1日から31円引き上げられて

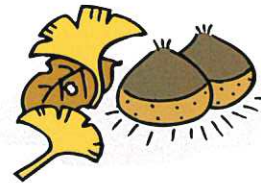
「時間額 930 円」になりました。

この最低賃金は、年齢・雇用形態（常用・臨時・パート・アルバイト等）を問わず、広島県内で働くすべての労働者に適用されます。

各園におかれましては、この最低賃金を下回ることがないように、今一度、ご確認をお願いします。

※最低賃金に参入しない賃金

- (1) 精皆勤手当、通勤手当、家族手当
- (2) 時間外、休日及び深夜の割増賃金
- (3) 臨時に支払われる賃金及び1か月を超える期間ごとに支払われる賃金



最低賃金を満たしているかどうかの計算方法、その他の最低賃金に関する情報については、厚生労働省ホームページをご覧ください。

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、是非ご活用ください。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！！

☆9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 33 件

◆現在 幼稚園・認定こども園でお仕事を探されている方 507 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



行事予定

10月11日	わーくけんよう相談日
10月21日	わーくけんよう相談日
11月1日	同僚性を高めるための研修会⑤／広島ガーデンパレス
11月11日	わーくけんよう相談日
11月19日	上級教員研修会／ホテルメルパルク広島
11月29日	わーくけんよう相談日
12月2日	ニューリーダー研修会／広島ガーデンパレス
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

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

幼稚園バスへの幼児置き去りという痛ましい事件により、幼い命が犠牲になってしまいました。二度とこのようなことを繰り返さない為に対策が求められるところですが、バス置き去り防止装置の設置義務化や、登降園システムについての議論は、大切な論点ではあるにせよ、この問題の核心ではないように感じます。バス点検だけでなく、教室内での出席確認、連絡なし欠席の扱い、職員間の連携、日頃の危機管理等々。それらの点をスタンダードに進めていけば本来は起こり得ない事象なのではないかとどうしても考えてしまいます。とはいえ、明日は我が身と考え、今一度私自身も気を引き締めねばと考える次第です。(T)