



## 会議報告

次のとおり各種会議の報告をいたします。

### 令和3年度第5回理事会

令和3年7月26日(月) 14:00~15:40  
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退職金制度における書類への押印省略について  
・審議の結果、出席理事全員一致で承認した。
- 報告事項等
  - ・今後の行事予定等について報告があった。

### 令和3年度第6回理事会

令和3年9月22日(水) 14:00~15:40  
広島ガーデンパレス2階「雅」、Web併用にて開催

- 議案 なし
- 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4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
  - ・今後の行事予定等について報告があった。

## 各委員長就任あいさつ

### 総務委員長就任のごあいさつ

総務委員長 熊原 得也 (かやのみ幼稚園)

この度総務委員会委員長に重任いたしました、学校法人光耀学園かやのみ幼稚園理事長兼園長の熊原得也です。総務委員会には委員長時代を含め14年も携わっています。当幼稚園は周辺を自然豊かな森に囲まれ、ひろしま自然保育認証Ⅰ型の指定をいただき、ヤギやガチョウの世話、森の安全環境の整備など勤しむ日々を送っています。お寺は神石高原町にあり、住職と園長のかげもちで忙しくも楽しい日々を送っています。最近、家で使用されていなかった和室をリモート会議や仕事をするために改装しました。もちろん仕事はしていますが、ネット配信映画やゲームを息抜きにしています。ミニバーカウンターとカフェを楽しめる場所も作り、仕事の合間にはストレス

を溜めないようにしています。

総務委員会では、連盟の会員である教職員の福利厚生に係る企画をしています。ながく園に貢献された教職員に対し、永年勤続表彰をしています。また、園の危機管理に係る諸事、先進の幼児教育の研究、視察を行う企画等をしています。

昨今、子ども・子育て新システムの導入や幼児教育無償化により、園をとりまく環境は著しく変化をしています。雇用における諸問題や若手後継者の育成等、新たな事にも取り組んでいきたいと思っています。広島県の幼児教育の充実と発展に少しでも寄与していきたいと思っておりますのでご協力、ご支援賜りますようお願いいたします。



## 広報委員長就任のごあいさつ

広報委員長 小島 信章（私立幼稚園昭和園）

この度、広報委員長を引き続き拝命しました私立幼稚園昭和園園長の小島信章です。どうぞよろしくお願いたします。

現在、広報委員会では年4回発行の広報紙「県幼通信」を中心として、PTA会報紙「Good communication」、教職員会報紙「Face to Face」の3紙を発行しています。幼稚園連盟主催のものを始めとした研修会や講演会の報告、また幼稚園運営や子育てに繋がるような活動をされている方々への取材等様々な情報を掲載して参りました。

この10年で日本の情勢は大きく変わりました。

た。2011年の東日本大震災から大きく意識されるようになったリスクマネジメント、子育て新制度への移行、労務管理そして依然として頭を悩ませるコロナ禍等々…私たちは教育以外のことにもしっかりとアンテナを立てなくてはならない時代になりました。

広報委員会では、私たちの原点である教育という地盤にしっかりと立ちながら、これから益々重要度が増すであろう、法律等の知識についても、皆様にご提供できるように努力していきたいと思ひます。



## 財務委員長就任のごあいさつ

財務委員長 木村 幸雄（スカウトランドひまわり幼稚園）

今度、長年にわたり、財務委員長として県幼稚園連盟のために尽くして来られました廣済委員長の後任として重責をいただきました。不肖の私ですが、精一杯頑張らせていただきます。

昨今新型コロナウイルス感染症流行のため、園運営も大変な毎日ですが、園児一人一人の心身の成長のためにも、財務委員会の先生方と、しっかり話し合

い退職金業務の遂行に努めて参りたいと思ひます。

昨年より事務局長、事務局員の皆様のご尽力により、ICT化も導入されました。さらに退職金業務の円滑化、確実性に努めると共に、資産運用につきましても公認会計士の先生の助言、御指導をいただきながら進めて参りたいと思ひます。皆様どうぞよろしくお願いたします。

## 人材確保・政策委員長就任のごあいさつ

人材確保・政策委員長 清信 真（せいふう認定こども園）

この度、人材確保・政策委員長に就任しました、清信真（せいふう認定こども園・広島市西区）と申します。再任となりますので、引き続きよろしくお願いたします。

少子化、人口減少、女性の就業率の上昇、新制度、保育料無償化、ICTなどなど、幼稚園・認定こども園を取り巻く変化の波は、この数年の間、本当に激しく打ち寄せています。そこにコロナ禍が加わって、これまでの日常が一変してしまいました。

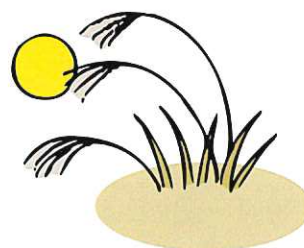
この荒波を乗り切るためには、自助努力はもちろん必要ですが、個々の園の努力だけでは限界があります。団体として結束を保ちながら、行政と緊密に連携していくことが不可欠です。当委員会としましては、広島県をはじめとする行政とのやり取りを重ねる中で、幼稚園・認定こども園の声を確実に行政に届けていくよう、微力ながら努めていく所存です。引き続きご協力をお願いいたします。

## 保育研究委員長就任のごあいさつ

保育研究委員長 中丸元良（かえて幼稚園）

保育研究委員長も何年目でしょうか。思えば30年以上も前に連盟の役員になり、研究部（保育研究委員会）一本で過ごして参りました。その間、研修の姿もずいぶん変わりました。夏の研修大会や中国地区大会を始め、新任研修、上級教員研修、免許更新講習、キャリアアップ研修、ECEQ公開保育、そして実践研究会など、事業の内容は非常に多彩になってきましたし、リモート開催という、予想もしなかった手法も必要になってきました。保育研究委員会の仕事も多様化していますが、個性的な能力を持った、若々し

い委員の先生方と、有能な事務局に助けられ、時代の変化に対応しつつ、不易なものを求め続けています。今後は、今年度からはじまった小規模研修など、参加者が主体となって企画、運営する事業にも力を入れ、「与えられる学び」から「自ら求める学び」へと、意識の変化を促していきたいと思います。



## 経営研究委員長就任のごあいさつ

経営研究委員長 龍永 和成（永照幼稚園）

この度、経営研究委員長を務めさせていただくことになりました。さて、園を取り巻く環境はここ数年で常に変化し、さらに、昨年からのコロナ禍により一層拍車がかかり、子ども達や保護者を取り巻く環境も大幅に変化いたしました。その中で、求められる質の高い幼児教育に日々邁進しながら、動画配信で家庭での子育て支援に工夫をしたり、ICT化整備も急務となるなど、様々な変化が求められてきています。

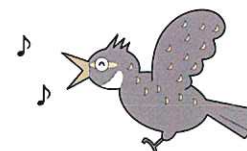
また、新制度への理解もようやく慣れてきた中で、幼児教育無償化も始まり、事務作業の増大、労務改善等、経営的にも様々な課題が見えてきている現状ではないでしょうか。

そこで経営研究委員会では、各市町でご活躍されておられる先生方に委員にご就任をいただき、県全体でそれぞれの事案等を情報共有しながら、スピード感を持って様々な問題に積極的に関わり、加盟園の皆様にご情報発信をさせていただきたく思っております。

そして、研修会等の企画については、研修会毎のアンケートを参考に、加盟園の皆様にご有意義な研修となるべく、委員会で意見交換をし、今後の方向性を見定める一助となれるような研修会に努めて参りたいと思います。

さらには、今後の次世代を担うニューリーダーとの情報交換も重要と認識をしておりますので、ニューリーダーの皆様にご積極的に参加していただき、現状の課題を共有しながら、現場に活かすことのできる研修会を開催してまいりたいと思いますので、是非とも加盟園の若い先生方のお考えをお聞かせいただければ進展に繋がると思います。

最後に、幼稚園・認定こども園それぞれの経営実態を少しでも前向きに発展することができるように、微力ではございますが、精一杯努めて参りますので、皆様のご協力をどうぞよろしくお願い致します。





# 幼稚園における「同一労働同一賃金」について

## 1 はじめに

本稿では、「同一労働同一賃金」について取り上げます。

ここ数年、マスコミなどでも取り上げられることが続いたテーマになりますが、2021年4月からは中小企業においても守らなければならないものとなっています（大企業では2020年4月から導入されています）。本稿では、最初に、そもそも同一労働同一賃金とは何かという点を取り上げたくて、幼稚園において注意しておくべきポイントについて整理をしてみたいと思います。



弁護士

菊永将浩 先生

## 2 同一労働同一賃金とは

### (1) そもそも同一労働同一賃金とは何か

同一労働同一賃金とは、「同じ仕事には同じ賃金を支払うべき」との原則のもと、同一の内容の労働に従事している複数の労働者がいる場合には、その労働者間において、性別や雇用形態（正社員か、契約社員かなど）の違いに関わらず、同一の賃金を支払うべきという考え方、これが同一労働同一賃金の考え方となり欧米では広く浸透しています。

他方、日本におけるいわゆる「同一労働同一賃金」は、そこまでの厳格さは求められておらず、正規労働者と非正規労働者間に限定して不合理な待遇差が禁止されることになりました。「日本版同一労働同一賃金」と言われる所以です。

(参考) 厚生労働省ホームページにおいて、「同一労働同一賃金」とは

「同一企業・団体における正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの」として定義されています。

### (2) なぜこのことが議論されるようになってきたか

この問題の歴史は長いものになりますが、いくつか身近な例を取り上げて説明したいと思います。

#### 【ケース1】

ある会社（タクシー会社）では、ドライバーに正社員ドライバーと契約社員ドライバーがいます。正社員ドライバーと契約社員ドライバーはその雇用形態は違いますが、実際の勤務形態は同じです。ところが、正社員ドライバーには無事故手当や作業手当、住宅手当や皆勤手当という各種手当が支給されていますが、契約社員ドライバーには支払われていません。これは問題ないでしょうか。

#### 【ケース2】

ある会社では、正職員にはボーナス、退職金の支給がありますが、そうでない職員（契約職員等）にはボーナス、退職金の支給はありません。これは問題ないでしょうか。

ケース1について、みなさんはどう考えられましたか？

人によっては「それは雇用形態が違うのだから差異があって当然」という考えをお持ちの方もいらっしゃるかもしれません。

しかしながら、このようなケースにおいて、最高裁判所は合理的な理由のない差異は許されないという判断をしています。例えば、住宅手当を例にとって説明すると、正社員ドライバーであろうと契約社員ドライバーであろうと、賃貸住宅に住めば家賃がかかることは同じなのに、正社員ドライバーには住宅手当を支給し、契約社員ドライバーには住宅手当を支給しない、というのは「不合理」であると判断しています。

ケース2についてはどうでしょうか？

これも「正職員は仕事に対して責任があるのだから当然」という考えが根強くあると思います。実際に、正職員＝責任あり、それ以外の職員＝責任なし、という形が明確になっているなら待遇に差があることもありうると思いますが、これが正職員もそうでない職員も、同じ業務に、同じ時間携わっていたら、果たしてこの考えは通要すると言われると、通用しにくいというのが素直なところになります。

地方自治体などでは、人件費削減のため、それまで正職員が担当していた業務を嘱託職員、パート職員に任せるということが15年くらい前に一気に進みました。民間企業においても同様の流れがあったと思われます。

ところが、「同じ業務をやっているのになんで給料が平等でないのか」という思いを持つ人が増えてきたことが、今回、同一労働同一賃金というものが導入された一つのきっかけではないかと思われます。

今後、幼稚園（に限られませんが）に求められるのは「職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた処遇」というものになります。

### 3 幼稚園における対応

#### (1) はじめに

幼稚園の現場においても、色々な雇用形態の人がいると思います。また、働いている人の置かれている状況の中で、短時間働くことを希望する人、長時間働くことを希望する人なども様々だと思います。

そのような違いがあることを前提としたうえで、幼稚園においても「同一労働同一賃金」にどのように対応していくか、ということはしっかりと考えなくてはなりません。

この対応の内容は、幼稚園の規模、働いている人の雇用形態の違い、経営状況等により、その内容が異なってくると思われますが、以下では一般的な考え方等を少し整理してみます。

#### (2) 「同一労働同一賃金ガイドライン」について

幼稚園においてどのように対応したらいいのでしょうか。

この点について、「幼稚園」というものに特化した形での対応の指針やマニュアルはあまりないのではないかと思います（労務の世界のルールは色々な業界の個別性に対応していないことが多いです）。

そのため、一般的に民間企業に当てはまる指針である「同一労働同一賃金ガイドライン」を参考にしながら対応をしていく、というのが現実的なところになると考えられます。



厚生労働省は、「同一労働同一賃金ガイドライン」を策定し、ホームページに掲載しています。ホームページを見ると、

- ①解説動画
- ②パートタイム・有期雇用労働者対応状況チェックツール
- ③不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル
- ④WEB上の自主点検ツール
- ⑤職務分析・職務評価の導入支援
- ⑥「働き方改革推進支援センター」による無料の相談支援

※昨年度、幼稚園連盟主催の労務研修を担当した社会保険労務士の佐々木亮先生もこのセンターのアドバイザーを務めています。

#### ⑦キャリアアップ助成金

などが整理されて情報提供されています。

各幼稚園においては、現在、労務をお願いしている社会保険労務士の方がいればその方と連携のうえで、そうでない場合には上記の情報などをもとに、必要に応じて専門家の力を借りながら対応をしていくことが求められます。

幼稚園が実際に、このテーマに取り組むにあたってのポイントとしては

- ①職務内容の違いを明確にすること
  - ②正社員転換制度や短時間正職員制度の導入などを検討すること
- などがあると思われます。

現場では正職員とそうでない職員が同じ仕事をやっていることがままあると思われます。

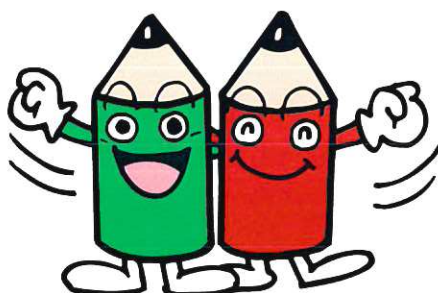
しかしながら、本来あるべき姿としては正職員にはこういう仕事を、そうでない職員にはこういう仕事をとすることで、その役割を明確にしておくことが必要になります。そのように役割の違いが明確にされていれば、正社員と契約社員との差異が不合理ではないと判断されることにつながります。正社員と契約社員との差異が一切許されないわけではなく、許されないのは「不合理」な待遇差です。

### (3) まとめ

労務に関するルールはめまぐるしく変わっていきませんが、その中でも、この同一労働同一賃金への対応というのは今後大切になってくるとされる分野の一つになります。

今回の法改正へ全て対応すると幼稚園経営に与える影響も非常に大きいところだと思われませんが、幼稚園で働く人たちに、ひいては幼稚園に子供を通わせようと考えている保護者達に選ばれる幼稚園になるために、働いている人がその労働に見合った処遇を受けられることが必要な時代になってきました。

以上



## リスクマネジメント研修会

8月27日、広島県と公益財団法人広島県私立幼稚園連盟による初のコラボ研修会が実施されました。昨今、園を取り巻く状況の中で、自然災害に対する備えや日頃の保育中における事故等の危険について学び、備えることで被害を最小限にする必要性に迫られています。広島県においては地形的に土砂災害が起こりやすく、最近でもたくさんの被害がありました。避難訓練やマニュアル等の備えと防災意識のさらなる向上のためにも今回の研修はとても意義のあるものだと思います。新型コロナ対策のため参加者はオンラインでの参加となりましたが、59名もの参加があり意識の高さが感じられました。

「幼稚園のリスクを考える」～幼稚園事故、自然災害・感染症対策～について瀬戸内コンサルティング株式会社 代表取締役 津森正裕氏より講演をいただきました。

講義の中で、災害や事故が起こった時に保護者は、「してもらった満足よりも、されなかった不満足の方に意識が強くなる。」人の脳は、喜びを求める100倍も苦痛を避ける傾向があり、事故や災害の対応を誤ると考える以上に社会的な被害が追い打ちをかけることを指摘されました。

常日頃より、職員らで地域の地形や歴史を把握し、避難する場所、タイミング、経路、安否人数確認といったことをしっかり確認しておくことが必要です。今居る場所が一体どういう場所であるかは広島県ハザードマップ等を参考に知ることができます。また古くからその場所が神社仏閣を建立され、移転されていない場所は比較的 안전한場所といえます。逆に地名に「蛇」等の字が入った地名は過去に河川の氾濫があった事が考えられます。沼や池、田のあった場所も水が集まりやすい場所であり浸水しやすいといえます。その他にも犬、牛、梅、江、荻、女、柿、蟹の一字が使用されている地名も同様です。歴史を知る人に話を聞くことで、地域コミュニケーションにも役立つことでしょう。





グループワークでは、5名程でグループをつくり、それぞれ外遊びと室内遊びについてどこに危険があるかを話し合いました。広島県では防災に役立つ「ひろしまマイ・タイムライン」の活用をすすめています。県幼ではこの冊子を全園に配布させていただきました。「ひろしまマイ・タイムライン」とウェブ検索していただき、多くの園で活用していただければ幸いです。

福岡県保育施設にて、鍵をかけられた園バスで残された園児が熱中症で亡くなる事故が起きました。点呼はもちろん、園バスの運行マニュアルや全日や県幼で作成されている危険マニュアル等を参考にさせていただき、事故軽減に努めていきましょう。

(総務委員長 熊原得也)



## 幼稚園・認定こども園ナビゲーション(YNナビ)の報告

今年のYNナビは、コロナ禍のため中止になった昨年の経験を踏まえ、対面式とオンライン式を併用する案の検討から始まりました。委員会で話し合い、下記の日程で開催する予定を立てました。

対面式ナビ 西部(広島市) 7月4日(日)

// 東部(福山市) 7月11日(日)

オンラインナビ 第1回 7月18日(日)

// 第2回 9月18日(土)

結果は、対面式ナビは西部も東部も中止。西部はいつたん9月5日に延期を決めたものの、緊急事態宣言が発令されたため結局中止となりました。

このような事態に備えて企画しておいたのが、オンライン方式のYNナビです。第1回は参加31法人40園、参加者117名で、当初の予想よりも多くの学生さんが参加してくれました。パソコンの画面越しに学生さんとやり取りするのは初めてのことであり、少し不思議な気分でしたが、後の園見学や採用内定につながったというケースも多かったようで、十分に有用だったと思います。パソコンの操作方法も事前に説明を受けられるためそれほど難しくはなく、コロナ禍での就職説明会の新たな形として、可能性を感じることができました。

この原稿を書いているのは9月14日で、第2回オンラインナビを4日後に控えています。現在、委員会メンバーで分担して養成校に電話でPRしたり、Instagramを開設して学生さん向けにPRしたりと、広報に努めているところです。当日に一人でも多くの就職希望者が参加することを願っています。

(人材確保・政策委員長 清信 真)



# 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3年10月1日から28円引き上げられて

**「時間額899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](mailto: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 52 件

◆現在 幼稚園・認定こども園でお仕事を探されている方 419 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



### (1)行事予定

- 11月20日 免許状更新講習(選択6時間) / 広島県情報プラザ
- 11月29日 ニューリーダー研修会 / 広島ガーデンパレス
- 1月22日 永年勤続者表彰式典・祝賀会 / ANA クラウンプラザホテル
- 1月26日 設置者・園長研修会 / ANA クラウンプラザホテル

### (2)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。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是非ご活用ください!



## 編集後記

2学期が始まり、子ども達は毎日運動会の練習を頑張っています。子ども達の声、運動会の音楽が聞こえてくると「ああ、今年も秋が来たな」と実感します。昨年は行事が中止になることも多く、例年に比べかなり特殊な1年となりましたが、試行錯誤の末、このコロナ禍で行事を開催するための準備もだいぶ整ってきました。本番当日の人数制限はどうか？長時間開催にしないためプログラムをどう再編成するか？保護者にはどう納得してもらおうか？運動会に限らず、全ての行事に於いて改めて真剣に考えるちょうど良いきっかけになりました。今なお「本当に本番を開催できるのだろうか？」「頼むから市でクラスターが発生しないでくれ」などといった考えは常に付き纏いますが、状況に合わせてやり方を変える。臨機応変さを持ち続けていきたいと思えます。(K)