

ハッピー保育ネットふくおか

hapiho



vol.  
23

2025 Spring

FREE



## 5月の混乱期を乗り切るチームケア



プレゼント

GODIVAチョコレート  
ナポリタン4種アソート52個入り  
5か園様

木下大サーカス北九州公演  
招待券4枚組  
5か園様

知育玩具  
Nail it!! ごむかけ  
3か園様

check!

### 保育のお役立ち情報

床のメンテナンス  
外部相談窓口  
税務・会計  
園舎専門 建築設計  
節電窓ガラスフィルム  
寝具レンタルサービス

### 連載コラム

保育のメンタルヘルス  
バイアス(歪み)の活用術  
愛する子どもたちへ母として保育士として  
職場環境の改善策  
オンリーワンの園づくり  
クラッシャー上司にご用心  
知っておくと役に立つ労務管理者 Memo  
休業中の生活補償給付について

育ちの根っこを見るススメ  
保育環境と外部講師

### オンライン・ワークショップ

チームビルディング Basic  
私のトリセツ(取扱説明書)作成  
価値観カードワーク  
行動特性分析ワーク  
コーチング  
育ちの根っこを見るススメ講座

hapiho

2025  
VOL.23

SPRING

発行/有限会社たちかんばに 〒813-0044 福岡市東区千早5-15-17-401 TEL070-5273-1280 FAX092-692-2528

子どもはもちろん保護者・職員もストレスフリー。  
寝具レンタルで子どもたちと向き合う時間を増やす!

## 保育園向け寝具レンタル



ネリーネ  
neriine



スムーズな  
導入を  
お手伝いします!

保護者会用の資料や、保護者様に  
サービス利用の希望を確認する  
アンケート用紙等も  
ございます。

無料

お試しキャンペーン  
実施中

サービスを無料でお試しください。  
少人数からでも対応しております。  
お気軽にお問い合わせ  
ください。

### ネリーネが選ばれる3つの理由

#### 1 ホテル仕様の快適さ



一流ホテルのリネンも手がける、質の高いクリーニング  
技術で、お子さまの心地よい眠りをサポートします。

#### 2 安心の衛生処理



100℃以上の熱殺菌処理で、ご家庭では駆除しきれ  
ないダニや雑菌を処理し、寝具を清潔に保ちます。

#### 3 初期費用不要& 予備の無料貸し出し



初期費用や保証金なしで手軽に始められ、おねしょの  
場合は予備の無料貸し出しがあるので安心です。

### レンタル料金

単品・2点セット  
550円(税込)から承ります!  
(1週間に1回交換)

3点セット  
(1週間に1回交換)

月額 1,430円(税込)~

コット or マットレス + シーツ 掛けタオル

福岡で50以上の保育園に導入済みです! /

### 利用施設様の声



社会福祉法人信愛育成会 夢の木保育園様 (福岡市東区)

保護者からは、洗濯や交換の手間が省けて助かるというお声をいた  
だきます。タオルの質感や吸水性がよく、子どもたちも気持ちよさそ  
うにお昼寝しています。職員も、おねしょを気にせずおむつ外しに  
チャレンジでき、シーツ忘れがなくなり助かっています。子どもたちと  
向き合う時間も増えました。

お気軽にお問い合わせください!

受付時間 平日 8:30~17:30 「ネリーネ担当まで」

TEL092-976-2244

[ 株式会社アルサ 保育寝具推進部 ]

TEL093-531-5608

[ 株式会社アルサ 北九州営業所 ]



ネリーネ 検索





vol.23 SPRING 2025

## CONTENTS 目次

01 保育施設を専門とした床の総合メンテナンスサービス

02 目次 / 外部相談窓口のご案内

### 03【特集】

5月は保育現場も揺れる！  
混乱期を乗り切るチームケア術

### 07【連載コラム】

保育のメンタルヘルス  
歪み（バイアス）の活用術

愛する子どもたちへ母として保育士として  
職場環境の改善策

オンリーワンの園づくり  
クラッシャー上司にご用心

知っておくと役に立つ労務管理者 Memo  
休業中の生活保障給付について

09 保育園幼稚園の税務・会計・経営の悩みに回答

10 園舎設計専門の建築設計事務所

11 育ちの根っこを見るススメ  
第10回 保育環境と外部講師

13 第1回「てっぺん積み木 つむつむコンテスト」結果発表

15 通いたい園・働きたい園にする チームビルディングプログラム  
園づくりのためのワークショップ

### 17 プレゼントコーナー

18 節電ガラスコートフィルム

19 保育園向け寝具レンタルサービス

## INFORMATION

広告主様やプレゼント協賛社様を募集しています。  
詳細は [kt@hapiho.com](mailto:kt@hapiho.com) 担当:立川 までお気軽にお問合せください。

【フリーペーパー hapiho(ハッピー保育ネットふくおか) 発行情報】

テーマ：①保育現場の業務改善・負担軽減 ②保育者の採用・定着、人材育成

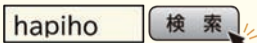
発行：年4回(2月、5月、8月、11月の第2火曜日) 部数：約2200部

福岡県内ほぼすべての保育園・幼稚園の理事長・園長先生、保育士養成校、福岡県保育協会、福岡市保育協会、  
福岡県私立幼稚園振興協会 他に 直接お送りしています。

バックナンバーをご希望の方は、FAX応募用紙でご連絡下さい。

【保育に携わる皆さんを応援するサイト】

★WEB版 hapiho「ハッピー保育ネットふくおか」



★hapihoのYouTube手遊びチャンネル(国内最多310曲収録・歌詞付き、チャンネル登録者7,000人)

次号 Vol.24  
2025 SUMMER  
8月12日 発行



## hapihoの 保育園・幼稚園・こども園専用 外部相談窓口

契約法人の  
誰でも利用OK  
雇用形態問わず  
全職員対象  
(経営者含む)

事前予約制  
LINE または  
メールで  
24時間受付

相談時間  
12時～22時  
土日祝もOK

オンラインだから  
スマホで  
どこでも相談可能  
LINEビデオ通話  
Google Meet

ハラスメント  
にも対応  
2020年から全事業所に  
ハラスメント措置が  
義務化されています

料金 (1法人あたり/税込)

| 従業員数 | 30人以下  | 31～50人 | 51～100人 | 100人以上  |
|------|--------|--------|---------|---------|
| 月額   | ¥3,300 | ¥5,500 | ¥8,800  | ¥11,000 |

複数園運営されている法人様は、全園の従業員数を合計して下さい。  
原則年払いをお願いしています。

相談の例 保育業務の幅広いご相談にも対応しています。

- 課題のある職員の指導に困っている
- 園の方針や次年度の目標をわかりやすく整理したい
- 採用活動を見直したい
- これってハラスメントにあたる？ など

### 守秘義務について

担当者には守秘義務がありますので、相談者の氏名、相談内容を  
本人の承諾なしに報告することは出来ません。

毎月末締めで、利用件数・相談の傾向をご報告いたします。  
緊急度の高い課題がある場合は、その都度ご連絡いたします。

相談窓口の詳細はWEBでご覧いただけます。  
「hapiho相談窓口」で検索、またはQRコードより

お問い合わせ・お申込みは

同封のFAX応募用紙でhapiho事務局へ  
お電話でのお問い合わせは  
TEL 070-5273-1280 平日 9:00～18:00 (担当 立川)



## 保育を専門とした床の総合メンテナンスサービス



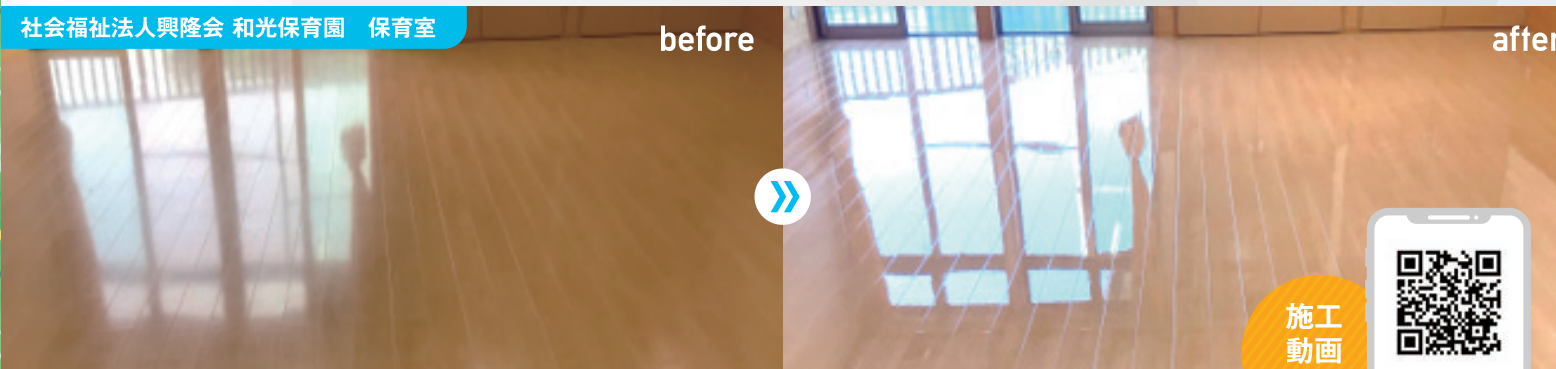
安心 食品衛生法・食品添加物等の規格基準に適合  
財団法人日本塗料工業協会認定 F★★★★

負担  
減

清掃負担軽減

維持費負担軽減

日々のワックスがけは時間的にも体力的にも負担がかかりますがコーティング施工済みの床なら職員の方の清掃やメンテナンスの負担を軽減できます。



エントランス～ホールなども対応実績あり  
九州エリアの園様にも多数ご施工いただいております。



霧困気に  
合わせて  
選べる  
2つの  
艶感



### hapiho特別キャンペーン

オリジナルぬりえ®  
何度も繰り返し  
お絵描きできる 床材カット  
プレゼント!

無垢材

合板(突板)

サンプル板で仕上りを確認後、お絵描きにも使用できます! >>



油性ペンで  
何度でもお絵描き  
可能です!  
コーティングにより  
アルコールで簡単に消せます!

ササクレの危険や  
その他園の床の課題を解決



POINT 01 中間マージン0を実現!

メーカー直結施工だから低価格、高品質を実現!

POINT 02 メーカー保証付き!

メーカー保証付き、1年点検やアフターサポート充実!

POINT 03 福岡博多に施工拠点あり!

地元の業者で施工いただけます。

POINT 04 予算に合わせた施工をご提案!

メーカーならではの塗料の種類や工法をお選びいただけます。

ご相談はお気軽に!

床のササクレ改善やグリップ力向上に  
補助金活用実績がございます!

この機会に園の安全対策としてぜひ活用していただけたらと思います。

お問合せ  
はこちら

運営会社・事業部  
快適空間でみんなを笑顔に  
ECOTERRACE  
エコテラスグループ



0120-963-093

株式会社 エコテック九州施設施工センター 〒812-0873 福岡県福岡市博多区西春町 4 丁目 1-20

株式会社 エコテック (本社) (北九州市私立保育連盟 特別会員)  
〒222-0033 神奈川県横浜市中区新横浜 2-17-2 フォンターナ新横浜ビル

エコテック公式 HP



eep  
公式HP



コードモン\_セミナー動画  
「床のメンテナンスについて」

施工  
動画



after

before



霧困気に  
合わせて

選べる  
2つの  
艶感

艶なし マットな質感

艶あり 光沢感のある仕上がり





# 5月は保育現場も揺れる！ 混乱期を乗り切る チームケア術

新年度が始まって1ヶ月。若葉とともに、新就職員のリアリティショックや職員間の摩擦、難しい園児や保護者の対応など、4月にはなかった問題の芽も出てくる時期です。人的環境としての保育者の良好なチームワークは、こどもたちの情緒を安定させ、質の高い保育を提供するための基盤となります。この時期には、職員のメンタルをケアし、チームの混乱を小さくすることが管理職に求められます。

## 1 はじめに

### 保育職場の5月特有の課題

ゴールデンウィークが過ぎ、本格的に年度が動き出すこの時期は、現場の先生方にとって、業務や人間関係、そして精神的な負担が積み重なる「山場」の時期です。リアリティショックという言葉が示す通り、新任職員は「理想と現実」のギャップに直面し、不安や迷いを抱きます。一方、チーム全体は形成期を終え、次の段階である混乱期に差し掛かり（\*1）、職員間で保育観や仕事のペースの違いによる摩擦が生じやすい状況になります。

こうした困難を乗り越えるために、管理職に求められる役割は次の2点です。

- 職員のメンタルケア
- 混乱期のチームを早期に安定させる



この2つのポイントを押さえることで、場全体が健全で前向きな方向へと進む力となるはずです。

（\*1）タックマンモデル：チームの成長は形成↓混乱↓安定↓機能↓散会の5段階を経るという説

## 2 職員のメンタルケア

### ①メンタルヘルス不調の要因

5月特有のメンタルの不調には、次のような要因が絡み合っています。

#### ● 時期的な影響

5月は季節の変わり目で、気候が安定しない時期でもあり、朝晩の寒暖差や湿度の変化によって、誰にとっても体調や精神状態に影響を及ぼすことが知られています。

また、ゴールデンウィークの連休明けから年度が本格的に動き始めることでプレッシャーを強く感じる職員が増え、ストレスが蓄積されやすくなっています。

#### ● 職員ごとの特有の課題

新任職員は、1か月ほど実際に勤務してみても、入職前に抱いていた職場への期待と現実とのギャップから職場環境への不満やキャリア形成の不安が顕在化し、ストレスを抱えやすくなります。

一方、経験のある職員は、若手職員との保育観や仕事の進め方の違いに戸惑うことがあります。まだ十分な戦力となりがれていない新任職員のフォロー自体が負担である上、ハラスメントと思われるように指導の仕方にも気を遣わなければならないことは、精神的な負担が大きいものです。若手職員が期待通りに動いてくれないことで疲弊し、モチベーションの

低下や苛立ちを見せることもあります。

#### ● 新入園児とその保護者対応の負担

ゴールデンウィーク明けは、連休の疲れや生活リズムの乱れから、ようやく園に慣れつつあった園児が、再び不安定になることがあります。そのため個別対応が増え、職員の業務負担が大きくなります。また保護者も、そうした我が子の様子に敏感になり、不安や疑問を抱きやすくなります。特に園の方針が十分に伝わっていない場合には、保護者とのコミュニケーションが複雑になり、誤解や意見の食い違いが生じることもあります。



これらの課題が放置されると、職員のストレスを増大させ、積み重なることで個人のメンタルヘルスや現場全体の活力を低下させる可能性があります。

こうした状況はチームワークに悪影響を及ぼし、離職や保育の質の低下につながるため、問題が小さいうちに対処することが重要です。

## ③メンタルヘルス不調の対応の実際

過去3年間にメンタルヘルス不調を経験した人は、全体の15.9%で、そのうち25.3%が退職しています。

特に「職場に相談しなかった人」は53.9%にのぼり「解決につながらない」「相談できる人がいない」「まともに取り合ってもらえない」などがその理由です。相談できる体制があってもこのような相談への抵抗感が退職リスクを高めています。一方、相談した人は、業務負荷や人間関係といったストレスサーが改善され、不調が軽減される傾向にあります。また、管理職の多くが「兆候を見抜けない」「対応の知識が不足している」といった課題を抱えています。

メンタルヘルスの不調による退職を防ぐためには、研修や外部相談窓口の利用を促進するなど、メンタルケアの啓発を行い、相談することへのハードルを下げる対策が不可欠です。

引用：「若手従業員のメンタルヘルス不調についての定量調査」パーソル総合研究所 20～69歳男女 20,000名に 2024年8月に調査  
※ここでの「メンタルヘルス不調」とは、治療なしでは日常生活が困難なレベルと定義されています。

## ②メンタルヘルス不調を防ぐ対策

次々と現れる課題の解決に追われることは、職員だけでなく、管理職にとっても大きな負担ですが、より良い職場、より良い園へと進化するための改善のチャンスと捉える前向きな視点が不可欠です。

職員がお互いを理解し合える環境を作り、孤立感を感じさせないことがメンタルケアの第一歩です。

### ●管理職に求められる『柔軟な改善』の姿勢

新しい体制に適應するまでただ見守るだけでなく、分かっている課題から迅速に対応することでストレスや混乱を小さくする。

#### ○現場の把握

職員から寄せられる日常業務での悩みや不便さを早急に把握する

#### ○小さな課題から始める

業務手順の微調整、役割分担の見直し、休憩環境の改善など、実行しやすい小規模な改善から迅速に取り組む

#### ○試行錯誤する柔軟な姿勢

一度決定したルールや体制に固執せず柔軟に見直す

#### ○安心感と信頼感を築く

どの課題に対し、どの改善策が検討されているかを職員に報告することで、職員が「自分の声が届いている」と感じられるようにする

## ●リラックスできる環境や時間の工夫

ストレス軽減には、忙しいスケジュールの中でもリフレッシュできる環境と時間を提供することが重要。

### ○柔軟な休憩時間の設定

・シフトやスケジュールを工夫して休憩時間を確保

### ○休憩スペースの整備

・業務から離れ、休むことに集中できる場所の確保  
・アロマディフューザーや観葉植物を置くのも効果的

## ●対話の機会を重視

対話を通じて職員の悩みや課題を把握し、適切にサポートすることがメンタルケアの核

### ○フォローアップ面談の実施

・職員が直面している課題や違和感を聴く  
・具体的な解決策について共に考える

### ○オープンな対話の場

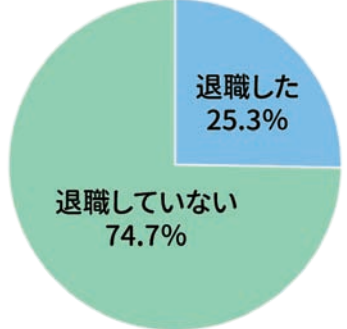
・職員同士がざっくばらんに話し合える時間を作り孤立感の解消を図る  
※場合によっては管理職が介さない方が効果的

## ●相談しやすい環境づくり

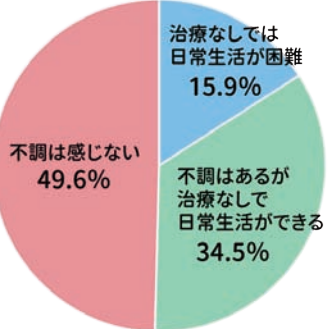
職員が相談しやすい方法を選ぶように、さまざまな選択肢を用意しておく。

- ・管理職の積極的な声かけ（気配り）
- ・職員同士の気軽なコミュニケーションの機会
- ・匿名性の高い意見箱
- ・外部の相談窓口の設置

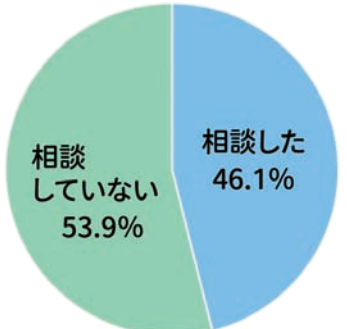
メンタルヘルス不調で退職した人



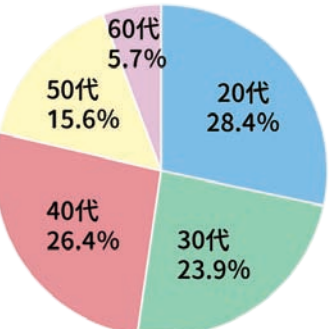
3年以内にメンタルヘルス不調を経験した人



メンタルヘルス不調を職場に相談した人



メンタルヘルス不調経験者の年代の割合





### 3 チームの混乱期を乗り越えるマネジメント

#### ① 混乱期の要因

まだメンバーの結びつきが浅く、慎重にコミュニケーションを取っている形成期から1〜2カ月過ぎると、次第に意見を出し合うようになり、それがぶつかる混乱期に入ります。その主な原因は『考え方の違い』ですが、衝突を引き起こす具体的な要因には、次のような点が考えられます。

#### ● 保育観や働き方など価値観の違い

価値観は、行動や選択をする際の基準となります。育ってきた環境や学校での学び、経験などの影響を受けて深化し、個人のゆるぎない軸となっていくます。人によって異なる価値観で「良い・悪い」「重要・不要」などを判断すれば意見が異なるのは当然です。価値観を尊重し合う組織風土が整備されていないチームでは、人間関係の緊張感が高まります。

#### ● 個々の性格や「コミュニケーションスタイルの違い

性格の違いや言葉の選び方が原因で誤解や感情的な衝突が起こりやすくなります。特に、外向的な職員が意見を前面に押し出し、内向的な職員が発言しづらくなると、風通しの良いコミュニケーションを阻害する原因になります。

#### ● 「コミュニケーション不足

業務に忙殺され、日々の出来事や進捗についての共有が疎かになると、必要な情報が伝達されず、誤解や混乱を引き起こします。また、報告・連絡・相談をして、フィードバックが少ない場合、職員が自分の判断や行動について不安を感じることがあります。

#### ● 目標の不明確さや

目標達成に向けた方法や手順の違い園の方針や年度の目標が抽象的に伝えられ、職員が曖昧に理解したままだと、具体的な行動をイメージしづらくなります。その結果、一つの目標に向かうはずがそれぞれが思い思いの方向へ動いてしまいチームのまとまりが損なわれます。

#### ● 役割分担に対する不公平感

各自の能力に見合った役割が適切に割り当てられず、一部の職員に過度な負担が集中すると、不満が生じやすくなります。特に「適材適所」や「経験のため」という理由で、能力の高い職員ばかりに負担のかかる業務分担は「出来る人が損」という不公平感が生じがちです。こうした状況はチーム全体のモチベーションや積極性を低下させるだけでなく管理職のリーダーシップに対する不信感にも繋がります。



### 参考

#### 20 代の特徴と効果的なマネジメント

前頁で紹介した『若手従業員のメンタルヘルス不調についての定量調査』には20代の若者が他の年齢層と比べてどのような特性を持ち、どのような管理手法が必要か、興味深い分析が含まれていました。

#### ◆ 20 代に見られる特徴

##### ① 拒否回避志向が強い

・対立や否定的評価を避ける心理が強く、失敗や叱責を恐れる  
・受け身の姿勢で、自らの判断よりも指示に従う傾向がある

##### ② キャリアへの不安が高い

・20代の約8割が「将来のキャリア」「自分のスキル」「生活」に不安がある  
・社会環境の変化により、将来像を描きにくい

##### ③ スクリーンタイムが長い

・スマホやパソコンの使用時間が長く、特に休日は5時間以上に及ぶ  
（コロナ禍の影響で、人と直接的な交流が制限された中で、自己解決するためインターネットを活用した影響）

##### ④ 職場での孤独感を抱きやすい

・相談できる人がいても信頼関係が築けていない場合、不安を感じやすい（コロナ禍の直接的な交流の減少が影響）

このように、20代は心理的ストレス要因や職場適応の課題が多く、繊細なマネジメントが求められます。



#### ◆ 20 代の部下のストレス反応を高める上司のマネジメント行動

① マイクロマネジメント（細かな指示介入、裁量を与えない）

② 叱責（威圧的、感情的な指導）

③ プライベート無視（過剰な残業や有休取得の妨げ）

③ 放任（適切な指導や助言をせず自己判断を強いる）

④ 競争を強調（他のメンバーと比較し競争をあおる）

⑤ 独裁的管理（部下を組織の歯車とみなし、無条件に従わせる）

効率的に成長を促すことを上司に求める20代には、主体的に育てようと試行錯誤させたり、ひたすら傾聴するのは逆効果。話しやすくも具体的な対策が見つからず、成長が実感できないと不調リスクが高まります。成長につながる業務分担とフィードバック、またオープンに話が出来て、率直な助言がもらえる親密な関係性が求められることがわかりました。

#### ● 目標やビジョンの再確認

全員で共通の目標やビジョンを再確認し、ズれている方向性を統一することが不可欠。

#### ○ 方針・目標の再確認と再共有

- ・年度当初に示した方針や目標を再確認
- ・全員で「今どの段階にいるのか」進捗状況を把握
- ▶ 同じ方向性で進んでいることを確認

#### ○ 必要に応じた目標の修正

- ・方針・目標に対して、チームの実情と課題を確認する
- ・最初の計画に固執せず、柔軟に調整する
- ▶ 職員の納得感を高める

#### ○ 短期的な目標の設定

- ・方針や年間目標だけでなく、段階的な目標を設定する
- ▶ 何から取り組むべきかが分かりやすくなる
- ▶ 1つ1つクリアし、次の目標への意欲が引き出される

#### ● チームのルールやプロセスの見直し

ルールや手順が明確でないことは、混乱の大きな要因。全員が理解しやすい形で共有し、混乱を最小限に抑える。

#### ○ ルールの共有と定期的な見直し

- ・ルールや手順の曖昧さをなくす
- ▶ 業務の進行を円滑化
- ・状況に応じた柔軟なルール調整
- ▶ 管理職への信頼感・安心感

#### ○ 業務手順の見直し

- ・日常業務の進め方を再確認し、改善点を明確化
- ・具体的な手順を整理
- ▶ 業務効率を向上させる

#### ○ 役割分担の適切化

- ・職員のスキルや負担を考慮した公平な役割分担
- ▶ 不平等感の解消により、チームの協調性を強化

#### ② 混乱期を乗り越える対策

早期に混乱期を乗り越え、次の安定期に移行するためのポイントはこの2点です。

##### ● 職員の価値観や特性について

理解し合う取り組み

##### ● 対立や混乱の背景となる

「ズレ」や「曖昧さ」の解消

#### ● 職員間の理解を深める取り組み

職員間の摩擦や誤解を解消し、相互理解を促進する場を設けることが重要。

#### ○ 価値観共有のワークショップ

- ・「大切にしていること」「やりがい」をテーマに意見交換
- ▶ 職員同士の価値観や考え方への理解を深める
- ▶ 違いを尊重する文化を育む

#### ○ グループ活動でのコミュニケーションの促進

- ・会議の前のアイスブレイキングとしてコミュニケーションゲームや課題解決ゲームの実施
- ▶ 楽しみながら交流を深め、協力関係を強化



#### ● 専門家を活用したワークショップ

職員同士がお互いを理解し合うためには、まず自分自身の価値観や特性を認識していることが重要です。

しかし、中には自分の価値観について深く考えたことのない職員もいるかもしれません。職員の相互理解を促すワークショップは有効ですが、管理職が主導で企画や運営を担う場合、業務負担の増加や専門性の不足といった課題が生じます。さらに、管理職がワークを進行すると職員が率直な意見を出しづらくなることもあり、十分なワークの効果が得られない可能性もあります。

そこで、外部講師の活用は有効です。専門家が提供する診断ツールやグループワークを通して、多角的な視点で自己分析を行うことで、新たな気づきを得ることができ、自己理解が深まります。それを共有することで、職員間の相互理解も深まります。

その次のステップとして、コミュニケーションスキルやチームビルディングを学ぶ研修を実施すると、職員同士の関係性をより深め、円滑なコミュニケーションを促進できるでしょう。

#### P15～16でワークショップのご案内をしています



文／立川 結有子  
有限会社たっちかんにい 代表取締役  
幼稚園教諭2種 保育士  
国家資格キャリアコンサルタント  
2級キャリアコンサルティング技能士

職員一人ひとりの不安に寄り添い、時には生じる摩擦を乗り越えながらチームをまとめて行くことは、決して容易ではないでしょう。

しかし、管理職の皆さんが日々発揮されるリーダーシップと細やかな配慮が、こどもたちの笑顔を守り、職員がいいきいと専門性を発揮できる環境を創り上げる支えとなります。ご自身のストレスケアも忘れず、職場全体をより良い方向へ導いてください。保育現場の皆さんが、健やかにこの時期を乗り越えられるよう応援しています。



新年度を迎え、新しい職員を迎え入れた園も多いことと思います。どの業界でも人手不足が課題となる中、優れた人材の確保と定着させることに力を入れています。特に人材が重視される保育業界にとっては、最も重要な課題ではないでしょうか。職場に対して不信感を持つと、退職の決断も早いものです。

そんな中、「**クラッシャー上司**」という言葉が耳にするようになりました。これは、元東京慈恵医科大学名誉教授の牛島定信氏と筑波大学大学院の松崎一葉氏によって命名された言葉

## オンリーワンの園づくり

第15回  
**クラッシャー上司にご用心**  
安田めぐみ Megumi Yasuda

日本マナー OJT インストラクター協会認定  
シニアマナー OJT インストラクター  
日本人事技能協会認定 コンサルタント  
国家資格キャリアコンサルタント



で、その名の通り、**部下を自らの言動で次々とクラッシュする（つぶしてしまふ）上司のこと**。感情の起伏が激しく部下や後輩がミスした際には、必要以上で責め立てる、時には暴言を浴びせるなどを繰り返して、部下を追い詰め、休職や退職に陥らせてしまいます。

一番の問題点は、**上司自身が自分の言動が部下にどのような影響を与えているか認識できていないこと**で、時には「適切な指導」であると考えていることもあります。

こうした状況が長引けば、「パワーハラスメント」として法的問題に発展する恐れもあり、組織全体の信頼性を損なう要因となります。それを防ぐためには、「**クラッシャー上司を容認する体制を改める**」「**相談窓口を整備する**」「**職場としての基準を明確化する**」といった**組織的対策が必要**です。仕事ができているということとは、分けて考える必要があります。

上司と部下で育った時代や環境が異なることを念頭に置き、職場全体で心理的安全性を高める取り組みを進めることで働きやすい環境を築き、大切な人材を守りましょう。



## 保育メンタルヘルス

第23回  
**歪み（バイアス）の活用術**  
山本素子 Motoko Yamamoto

公認心理師／産業カウンセラー  
ICF認定アソシエイト・サーティファイド・コーチ  
HCJ認定メンタルヘルスコーチ  
Gallup認定ストレングスコーチ  
福岡工業大学短期大学部・西日本看護専門学校 非常勤講師



私たちは『**誰しも、物事を見たり考えたりするときに「歪み（バイアス）」がある**』と聞くとうる感じるでしょうか。「確かにそうだ」と納得する人もいれば、「いやそんなことはない」と反論する人もいるかもしれません。

**この「歪み」は悪いものではなく、むしろ私たち人間が生き残るために備わったものです**。ただし、歪みが過剰に働いたり、人間関係に悪影響を与えたりすると、職場というチームの機能が低下することがあります。

よく知られている歪みの一例に「**ステレオタイプ（固定観念）**」がありま



さらに、この「**歪み**」は**私たちの個性にもつながる**場合があります。ステレオタイプや決めつけは例外を認めない方向に進みがちですが、逆にその人たちの傾向を大まかに掴んでいるとも言えます。例外や歪みがあることを前提に、職場やチームについて考えると、多様性を活かしたチーム作りが可能になるはずです。

す。たとえば、「最近の若者は…」や「年長者は…」といった考えです。「最近の若者は報告をしない」という固定観念がある場合、それに該当する事実ばかりが目立って（これも「**確認バイアス**」という歪みです）、「ほらやっぱり」と結論つけてしまうことがあります。

また「**内集団バイアス**」というものもあります。これは自分たちの集団（ベテラン）は正しく、外集団（新人）は間違っていると認識するものです。確かにベテランは豊かな知識と経験を持っていますが、意外な新人の視点から、新しいヒントが得られることもあるでしょう。

## 愛する子どもたちへ

母として保育士として  
第22回 **職場環境の改善策**  
リラクスママ Relax Mama



認可保育所 主任保育士  
3人の子育てながら、認可保育園に勤務中。  
長男が療育を受けた経験を活かした保護者支援に奮闘中。

卒園式を迎えるたび、保育士としての充実感をしみじみと感じますが、新年度の慌ただしさに追われる今の時期は、落ち着かない日々が続きます。どうすれば効率良く、より働きやすい環境を作れるのか？そんな課題に向き合いながら、先日の主任会議で他園の事例を聞き、自園で取り入れた施策を書き出してみました。

①**人材育成の強化** 新人としっかり指導できる先生をペアにし、一年間、責任を持って育成する「担当体制」の仕組みを構築したい。

②**「ヘルプノート」の導入** 欠席が多い

日など、手が空いた職員が「何かお手伝いしましょうか？」と声を掛けても保育中は説明しにくいことや、急な場合には準備出来ないため、頼めないことが多く、もったいないとの意見に対応するため。

ノートには、依頼者、業務内容、期限、見本など、頼みたいことを具体的に記入し、それを見れば、優先度の高い業務が分かり、効率良く手伝えるようにする。職員間の連携や生産性の向上に期待できそう。

③**意見の集約と提案** 職員の意見をもとに、主任・副主任で話し合いを重ね、働きやすい環境作りのアイデアを園長・理事長に上げる。常に過去に囚われず前に進んでいけるようにする。

④**休憩時間の確保** 休憩を効率良く取得できるように工夫する。

⑤**リフレッシュ活動** 月に一度、ヨガなど心身のリフレッシュと職員間の親睦を深める時間を作る。

若い先生たちの意見やアイデアをどう形にしていけるか、私自身にも新しい意見を摘まないうちに、固定観念に囚われない柔軟な対応力が必要だと思っています。



## 知っておくと役に立つ

労務担当者Memo  
第11回  
**休業中の生活補償給付について**  
藤瀬裕木子 Yukiko Fujise

社会保険労務士／2級ファイナンシャル・プランニング技能士  
保育園・病院・介護施設・一般企業などの労務コンサルティング  
の経験を活かし労働基準監督署で相談業務に従事。



今回は、労災保険の第2弾として『**休業（補償）給付**』をご紹介します。これは、**4日以上休業が続き、その間賃金の支払いを受けられない場合に請求できる**ものです。支給額は、平均賃金の60%（特別支給金を含めると約80%）相当となります。

では金額の計算方法をご説明します。平均賃金は、事故発生日前の3か月間に支払われた賃金総額をその期間の暦日数で割ることで算出されます。例えば、事故発生日が4月1日、その3か月前の1月から3月に支給された給与額が各月20万円の場合、



総額60万円を90日で割ると平均賃金は約6667円（1円未満の端数は50銭未満が切り捨て、50銭以上は切り上げ）です。この80%相当の約5333円が1日あたりの休業補償給付金となります。

ただ、実際の計算はもう少し複雑です。給与の中に、例えば割増賃金や日額で支給される通勤手当、パートさんの給与など、**時間や日で支払われるものがある場合は、分母が暦日数ではなく実労働日数で割って100分の60を乗じた額と、先に計算した平均賃金の額を比較して大きい額を使用します**。また、入社して3か月に満たない時期に事故にあった場合や、前3か月に欠勤があり給与が大きく減額されて支払われていた場合などは別の計算方法があります。

申請には、事業主が計算内容を別紙に記載し、医師から労務不能期間を証明してもらう必要があります。休業が長期にわたる場合は、最初の給与の締め日までの期間を1回目として請求することも可能です。



# 「これから園舎を建てる方へ」 30分で“予算オーバーを防ぐ”具体策をご提案します」

「園舎設計、こんなお悩みありませんか？」

- ✓ 予算がどれくらいかかるか不安
- ✓ 園児が安心して過ごせる設計が知りたい
- ✓ 保育士の働きやすさを考えた設計がわからない

＼＼ そのお悩み、保育の現場を知る ＼＼  
＼＼ 「野口設計」にお任せください！ ＼＼

## 【野口設計が選ばれる3つの理由】

- ①「保育園経営者の視点」を取り入れた園舎設計  
→ 保育現場のリアルなニーズに応える「働きやすく、育ちやすい空間」を実現します。
- ②「資金計画から竣工まで」ワンストップ対応  
→ 設計だけでなく、資金計画や開園準備まで一貫サポート。

③日本唯一の「トリプルアントレプレナー」  
→ 一級建築士×保育園経営者×起業家という独自の強みで、ビジネスと教育の両視点からご提案します。

さらに、代表・野口直樹が執筆した書籍『Draw a Dream 子どもの世界が広がる“魔法の園舎”設計28選』（幻冬舎メディアコンサルティング）も好評発売中！その知見を活かし、「失敗しない園舎設計のノウハウ」を30分の無料相談でご紹介します。

## 【30分の無料相談でご提案できること】

- ☐ ご予算内での最適な園舎設計のプランニング
- ☐ 予算オーバーを防ぐ「3つのポイント」
- ☐ 開園スケジュールの最適化のアドバイス

📍 30分無料相談のご予約はこちら 📍

## ▶▶ hapiho読者限定！無料オンライン相談のご案内

こんなお悩みの方、ぜひご相談ください。

- 園舎の建替えを検討しているが、お金や使い勝手、デザインなど、何から相談すればよいのかわからない。
- デザインの専門家ではないが、叶えたい想いがあるので、どうにか形にしたい。
- すでに設計プランはできているが、運用などに不安がある。
- 認定こども園への移行を考えているが行政とのやりとりが不安。

本誌「hapiho」の読者様限定で、オンライン相談（初回無料）を実施させていただきます。

※「hapihoを見た」とお問合せくださった園に限ります。

LINE 友だち追加

お申込みや資料のご請求、お問い合わせは、お気軽にLINE公式アカウントでご連絡ください。



わくわく・ドキドキ・発見

園舎設計（幼稚園・保育園・認定こども園）専門

野口直樹建築設計事務所

福岡市中央区渡辺通5丁目10-18 ibb Bloom Tenjin 303

TEL: 092-791-7731 FAX: 092-510-7132 <https://naonogu-archi.com/>



保育園・幼稚園の

# 税務・会計・経営の悩みに回答

篠原公認会計士事務所グループの経営相談室



執筆者：岩崎

第23回

職員に喜ばれる福利厚生を考えて長く働ける職場づくりを

園長 福利厚生の一つとして職員さんの食事負担を始めたところがあると聞いたので、当園でも検討してみようかと考えているのですが気を付けておく点などありますか？

岩崎 確かに昼食や残業時に職員さんに食事を提供しているところもありますね。職員さんの負担軽減にもつながっていると思います。ただし、食事代など費用負担する際には給与課税されるか否かに注意が必要です。

園長 どのような点に注意したら良いのでしょうか？

岩崎 食事の価格の半分以上を従業員さんが負担し、かつ園で負担する金額が1か月あたり3500円以下であれば給与として課税されない取り扱いとされています。

食事の価格については、弁当などであれば購入した金額ですが、食堂などで作っている際には材料費や調味料など、作るために直接かかった費用の合計額とされています。

園長 なるほど。残業時についても同

じ取り扱いになるのでしょうか？

岩崎 いいえ。残業時に支給する食事については要件を満たさなくても、給与課税しなくて差し支えないとされています。ただし、食事代として金銭を支給する場合には基本的に給与課税されてしまいますのでその点はご注意ください。

園長 そうなのですね。他にも検査費用や健康増進のための費用などを負担しているというの聞いたことがあります。負担してもいいものなのでしょうか？

岩崎 一般的に実施されている健康診断に係る費用負担であれば、給与課税しなくて差し支えないとされています。ただし、福利厚生の一環として健康増進施設の利用費用などを負担する場合には給与課税されますので注意が必要です。

園長 内容によって給与課税されるかどうかは異なるのですね。

岩崎 そうなんです。職員さんの健康をサポートする費用負担を考えるの

であれば、カフェテリアプランを採用されているところもありますよ。

園長 カフェテリアプラン？

岩崎 選択型福利厚生制度ともいわれており、一定のポイントを配布しその範囲内でライフスタイルにあったサービスを選択し利用することができ制度です。サービスの中には健康をサポートする福利厚生サービスの他にも、旅行の割引や観劇のチケットなど様々あるようです。

園長 ライフスタイルに合わせてサービスを選択できるのは喜んでくれそうですね。職員さんにもヒヤリングしながら前向きに検討していきたいと思っています！ありがとうございます。

## <セミナーのご案内>

篠原公認会計士事務所グループでは、最新税制や経営に係る情報提供をはじめ、みなさまのお役に立てる税務・会計のセミナーを随時開催しています！詳しくはHPをご覧ください。

「篠原公認会計士事務所グループ」で検索



社会福祉法人・学校法人の顧問先多数  
スタッフ70名以上  
税理士・公認会計士20名以上在籍

ご相談や問合せは随時受付中。お気軽にご連絡ください！

篠原公認会計士事務所グループ

篠原公認会計士事務所グループ

福岡市中央区警固2-12-5 篠原CPAビル  
受付時間 平日9:00~17:00

担当者（泊）直通 電話 090-1115-3570 [tomarim@shinohara-cpa.com](mailto:tomarim@shinohara-cpa.com)

09 hapiho





## 第10回 保育環境と外部講師

### 環境は「こども」という 種子が花開くための庭

うららかな陽射しに照らされ、色とりどりの草花が咲き誇る5月、「就学前基礎教育たつのこかい」も、新年度のレッスンをスタートします。

さまざまな可能性を秘めたこどもたちは、今はまだ小さな種子のような存在です。その種子が未来に大きな花を咲かせるには、どのような庭（＝環境）で育てられるかが重要です。

ここで言う「庭（＝環境）」とは、家庭や園といった場を指しますが、それは単なる育ちの背景ということではなく、成長に必要な水や栄養を含み、こどもの育ちを支える基盤そのものです。



保育活動において専門的な知識や経験を持つ外部講師の活用が一般的になりつつあります。その内容や頻度は園ごとに様々ですが、こどもたちの豊かな経験を育むことや、職員の負担を軽減すること、また、園児募集や人材確保の面での特色を出すことなど、目的は多岐にわたります。

様々な外部講師の方とお話する機会がありますが、「同じカリキュラムを導入しても、園やクラスによってこどもたちの成長の様子に違いが見られる」という声を耳にします。外部講師を迎えても、その価値が十分に発揮されないこともあるようです。

こどもたちは、日々の経験を通じて学び、成長していきます。そのため、外部講師の力を最大限に生かし、こどもたちが学びと成長を深める「環境」の質をいかに高めるかが大切になります。

文／就学前基礎教育たつのこかい主宰

立川 結宍子

### 「庭師」である保育者の役割

その「庭（＝環境）」を丹精込めて整え、種がすくすくと育つのを見守る「庭師」の役割を担うのは、保護者や保育者です。そして、外部講師が提供する指導やレッスンは、庭を豊かにする「肥料」のような役割を果たします。肥料がなくても草花は育ちますが、肥料があればその成長はより力強く、豊かなものになるでしょう。

しかし、どれほど質の高い肥料が用意されていても、それを活かすのは、庭師の仕事次第です。同様に、外部講師が高い専門性を持ち、魅力的なレッスンを提供していたとしても、短時間の活動であるため、その時間だけでは完結しません。



日頃の保育活動に肥料として取り入れて初めて、その価値は最大限に発揮されます。

そのためにはまず、保育者が外部講師を導入する目的やプログラムの方針を正しく理解することが必要です。そしてこどもたちがレッスンから得た学びや、レッスンを通じて見られたこどもたちの興味や関心を、新たな活動へと展開していくことが、庭師としての保育者の役割と言えるでしょう。



### こどもを観察する機会 としての活用

こどもたちにとって外部講師のレッスンは、日常とは異なる刺激が詰まった時間です。普段、保育者は保育の流れを優先し、特に配慮が必要なこどもに意識を向けがちですが、外部講師のレッスン中は進行を心配せずに一人ひとりのこどもの様子をじっくりと観察できる良い機会です。意外なこどもが積極的に取り組む姿に気づいたり、新たな成長の兆しを見つけたたりすることができます。

### 外部講師との連携を深める

外部講師の力を十分に活かすためには保育者と外部講師の間で意見や情報を共有し合うことが不可欠です。レッスンの前後に講師とコミュニケーションを取り、次のようなポイントを共有すると効果的です。

- ・レッスン日以外のこどもの様子や変化
- ・レッスンでのこどもの反応や気づき
- ・講師の意図やねらい

このような協力体制は、こどもたちを多角的に捉え、保育活動や次のレッスンに活かすことができます。また、保育者自身の学びや、外部講師のプログラムのブラッシュアップにもつながります。

### たつのこかいの場合



たつのこかいの方針は「幼児期の終わりにまでに育ってほしい10の姿」をベースにしています。この「10の姿」は新卒社会人に求められる「社会人基礎力」と深く関連しています。将来、人とつながり、協力して仕事をしていくという長期的な視点でこどもたちを捉え、特に協同性の育ちに注目しています。

レッスン内容は、視点を変えて考えたりグループで協力したりするゲーム遊びやごっこ遊びを中心に構成しています。数量や図形、標識や文字に触れるプログラムも含まれていますが、ドリル形式のプリント教材は使用せず、こども自身が動いて



みたり、絵カードや積み木などの教材を動かしたりしながら「考える」力を育む活動です。こどもたちにとってのレッスンは「考えるきっかけ」ですので、レッスン時点での理解度や「できる・できない」にはこだわらないのも特徴です。

たつのこかいを保育環境を豊かにする肥料と考えるなら、その効能は、知識や技術と言った「枝葉」を早く茂らせることにはあまり効き目がありません。小学校から始まる授業で、それらをしっかりと吸収できる強い「根っこ」を伸ばすことにはよく効く肥料です。

年度初めには、担任の先生方がレッスンの注目点を十分に掴めていないこともあり、「次のレッスンまでに練習します」と言われることもあります。たつのこかいのレッスンは、体育教室や英会話などのように反復練習を必要とするものとは異なります。

## 就学前基礎教育 たつのこかい

外部講師による  
考える力を育むプログラム

体験レッスン受付中

お問い合わせ・資料請求・体験レッスンのお申込みは、  
同封のFAX応募用紙、または右のQRコードよりご連絡ください。

お電話でのお問い合わせは  
TEL 070-5273-1280 平日 9:00～18:00 担当 立川





hapihoのインスタ  
フォローお願いします。

インスタでも  
結果を  
レポート  
しています。



## 制限時間の10分間に、様々なドラマがありました。

福岡県産ヒノキで出来ている「てっぺん積み木」をチームで協力して積み、高さを競うコンテスト。  
「ただ高く積むだけ」の単純な活動ですが、改めて「遊びから学ぶ」意味と、チームのことを考えて  
「背が高い人が積んだ方がよい」と自分や友だちの特性を活かした行動が出来ること、  
時間いっぱい最後まで積み続ける実行力など、こどもたちの持っている可能性を感じました。  
順位はつきましたが、こどもたち一人ひとりの知識や技術に差はなく、手が届かなくなった時に  
乗る台(環境)の影響は大きかったのではないかと思います。



10分は長い?!  
練習の方が良い記録で  
悔し泣き

**7** 62cm



大牟田市  
天領保育所

他のチームが  
終了直前に全滅!  
落ち着いて積み続けました

**6** 87cm



福岡市西区  
ゆきその幼稚園

年少さんの応援を受けて  
頑張りました

**5** 110cm



福岡市早良区  
西福岡幼稚園

安定第一  
隙間なく密に積みました

**4** 129cm



福岡市南区  
こどもの森保育園  
こもればテラス的場

## 第1回

# てっぺん積み木つむつむコンテスト 結果報告



短期間の募集にも関わらず、7か園が参加してくださいました。ありがとうございました!!

役割分担を確実に実行しました

**2** 188cm



福岡市西区  
めぐみ保育園

**1** 212cm



小郡市  
城山保育園

2位のチームも  
191cmの大記録

全チーム100cm超えの好記録

**3** 180cm



須恵町  
わかすぎの杜保育園

年長・年中混合チーム、  
年中チームも参戦!!



技術力

素晴らしい正確さ

遊び方の発達は  
平行遊び→連合遊び→協同遊び

自分で  
高く積みたい  
年中さん

連合遊びの  
真っ只中



ひとりずつ  
積んだものを  
合体する

制限時間も意識



協同性  
役割分担や  
連携もバッチリ



箱から出す人  
↓  
渡す人  
↓  
積む人



## 本番!!



知恵と工夫

下部を  
補強する



最後の1つは  
立てる!!



5分間の  
作戦タイム

話し合う

良い積み方を考え、伝え合う

積み方を  
相談中



3分間の  
練習タイム

働きかけ

てっぺん積み木を知る



好きなように  
積んでみる



このチームは  
ひとりずつ順番に  
積んでいく作戦



3分で  
どのくらい  
積めるかを  
確かめる





# 通いたい園・働きたい園にする 園づくりのための

2025年8月12日まで

# チームビルディングプログラム ワークショップ

随時 お申し込み受付中!!

本当のこどもの育ちが見えると保育が楽しくなる

## 育ちの根っこを見るスヌメ講座

◆就学前基礎教育「たつのこかい」の基本的な考え方やプログラムの概要が分かる講座です。

【対象】 小学校生活へのスムーズな接続に関心がある方

【内容】

- 1限目・園生活でのこどもの育ちの注視ポイント
- 2限目・教科学習につなげる保育内容の工夫  
・たつのこかいのプログラムの例を紹介

【開催日時】

ご希望の日時をお知らせください。  
※1限目と2限目を別の日にすることもできます。

【講師】立川結育子

就学前基礎教育たつのこかい 主宰

こどもの育ちを「出来ない・出来た」と見える姿で  
とらえず、その間の「できるようになる途中」で見る  
ことが出来ると保育がもっと楽しくなります。

【受講料】お一人様 11,000円(税込)

※テキストを郵送します。  
※受講後に修了証を発行します。

オン  
ライン

90分  
×2



管理職だって支えて欲しい

## 経営者・管理職のためのコーチング

◆管理職としての役割遂行や目標達成をサポートします。

【対象】 理事長・園長・主任・リーダーなど管理職の方

【内容】

- 経営者・管理職としての孤独感や不安感の解消
- よりよい組織づくりのために、どうしたらよいか
- 背伸びしない自分らしいリーダーシップとは など  
気になることを自由にお話してください。

【開催日時】

次の中からご希望の日時をお知らせください。  
5/26(月)・6/30(月)・7/9(水)・7/25(金)  
8/21(木)・8/25(月) いずれも15:00以降

【コーチ】 山本素子 本誌コラムニスト

本誌コラム「保育のメンタルヘルス」連載中。  
メンタルケアを含めたコーチングは、一般のビジネス  
コーチングでは受けられない特別なコーチングとして  
高く評価されています。

【受講料】 お一人様 5,500円(税込)

オン  
ライン

40分



## 申し込み方法

同封の申込書(FAX応募用紙裏面)を記入してFAX  
していただくか、右下のQRコードを読み取って必要  
事項を入力の上、送信してください。



お問い合わせは

☎ 070-5273-1280 立川 (平日9:00~18:00)  
または ✉ info@hapiho.com へ

【受講の流れ】

- ①申し込み受付→確認メールを送ります。
- ②メールが通じたら見積書・請求書を発行します。
- ③開催日の3日前までに受講費をお振込み下さい。
- ④お振込み確認後、資料・参加用UR等をメールします。
- ⑤当日は資料をお手元にご準備下さい。  
ワークで使用するツールは講師が持参します。

※キャンセルの場合は、必ずご連絡ください。

※お振込みいただいた受講費は返金できませんので、振替  
日をご指定いただくか、代わりの方の受講をお願いします。

職員同士の相互理解を深める

## 全職員対象 園内ワークショップMENU

目指すチームの姿を共有する

### A. チームビルディング Basic

◆基本的なチームビルディングのワークです。

【目的】 チームの方向性と行動指針を全体で共有

【内容】

- チームビルディングの目的を理解する
- グループディスカッション  
・どんなチームを目指すか  
・そのチーム像に向かってどう行動するか
- 全体で目指すチーム像を共有
- 各自で行動目標を立てる
- 行動目標の全体シェア

対面

90分



特性を生かしたチーム作りのための

### C. 行動スタイル分析ワーク

◆個々の特性とチーム全体の特性を理解し、課題を  
共有するワークです。

【目的】 自己理解・チーム理解

【内容】

- 分析シートで各自の行動特性をチェック
- グループワーク  
・自分の特性を参加者と共有  
・全員の特性をマッピング  
・行動特性を生かした関係づくりのポイント

対面

90分



お互いのモチベーションを共有する

### B. 私のトリセツ作成ワーク

◆各自の目標と、高め合う関わり方を共有する  
ワークです。作成した「私のトリセツ(取扱説明書)」は  
面談などに活用できます。

【目的】 自己理解・相互理解

【内容】

- 特性やスキルを診断ツールで自己分析
- 自己分析を参考に、トリセツシートを記入し  
「私のトリセツ」を作る  
・今後、レベルアップしたいこと  
・発揮したい強み／助けて欲しい弱み  
・やる気スイッチの入り方
- 私のトリセツ発表タイム

対面

120分



多様性を知り、違いを認め合うための

### D. 価値観カードワーク

◆多様性に気づき、違いを認め合うワークです。

【目的】 自己理解・相互理解

【内容】

- 価値観カードで自分の価値観を整理
- グループワーク  
各自の大切にしていることを伝え合い  
同じ価値観・異なる価値観を理解し合う

対面

90分



### A・B・C・D共通

A～Dを組み合わせで貴園オリジナルのワークショップにすることも出来ます。  
時間・内容・実施方法など、お気軽にご相談ください。

【講師】 立川結育子/ 本誌特集担当 (国家資格キャリアコンサルタント/保育士/幼稚園教諭)

【費用】 1ワーク 33,000円～

ワークによって使用するツールの種類が異なり、参加人数によって数量が変わるため、お見積りいたします。  
複数のワークを組み合わせの場合、割引がございます。



# 紫外線カットで 園児と先生を守る!

さらに嬉しい  
**節電**メリット!

空調負荷  
**25%軽減**

節電窓ガラスフィルムを貼る**6つのメリット!**



**窓に塗るだけの  
コーティングも  
出来ます。**

フィルムの  
2倍の15年耐久で  
スリガラスにも対応

**業界最安級 安心の施工費用** 商品代  
含む

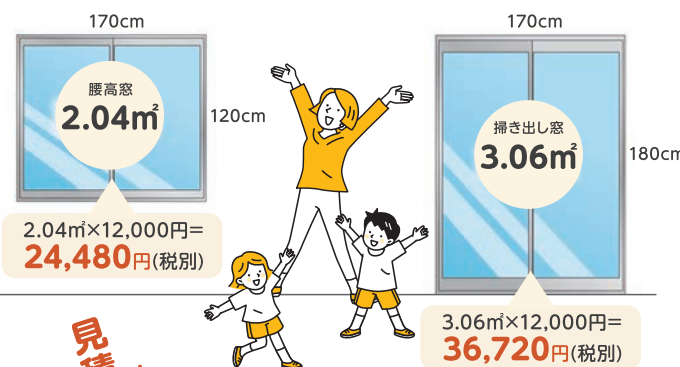
**節電ガラスコートフィルム**

通常(材工費込み) **16,000円** **25%OFF節電特別価格** **12,000円** (税別)  
※上記は10㎡以上の料金です。10㎡未満は一律120,000円(税別)です。  
※通常は別途諸経費(交通費等)が必要です。

**施工実績** **福岡県全域に対応!**

保育園・幼稚園、ドラッグストアや100円ショップ等多数あり

**一般的な窓サイズの目安と参考価格**



見積無料です!

※上記窓のサイズ(高さ・幅・面積)は目安です。  
実際のサイズは窓により異なります。

**BRIGHTECH**

**株式会社ブライテック**

福岡県那珂川市片縄西4-15-23 TEL 092-202-1833

直通電話 **080-5211-0282**

お気軽にお問合せください!

担当 荒木→



HP・簡単見積

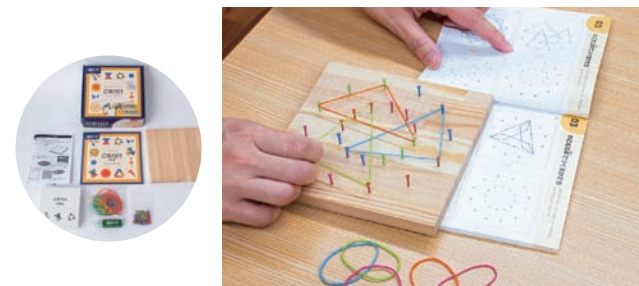


LINEでの問合せ

PRESENT プレゼント

釘に輪ゴムをかけて  
図形を作って遊ぶ  
「Nail it!! ごむかけ」

3  
園様



板に釘を打ち、打った釘に輪ゴムをかけて  
さまざまな図形を作る遊びです。  
輪ゴム1本から、12本でつくる難しい形まで  
全6段階、105問を収録したブック付。  
手先を使い考えるくひらめくく!できたく!の  
楽しさが詰まったアイテムです。

ご協賛

若井産業株式会社  
電話:06-6783-2013  
<https://store.wakaisangyo.co.jp/>



**プレゼントの応募方法**

同封のFAX応募用紙に必要事項を記入してFAXするか、  
官製はがき・メール・FAXのいずれかに次の項目を記入して  
お送りください。

- ①ご希望のプレゼント名 ②園名 ③所在地 ④TEL
- ⑤ご担当者名 ⑥本誌で良かった記事のタイトル3つ
- ⑦本誌へのご意見・ご感想

**締切 2025年5月31日(土) 必着**

送り先

〒813-0044

福岡市東区千早5-15-17-401

hapiho事務局

FAX 092-692-2528

✉ info@hapiho.com

こちらのQRコードからも  
簡単に応募できます!



※ご応募いただきました個人情報は、プレゼントの発送、「hapiho」の送付を  
希望された場合の発送のみに利用させていただきます。また、ご本人の同意  
がある場合を除き、第三者に提供することはありません。お寄せいただいた  
ご意見・ご感想はペンネーム、イニシャル、所在地とともに紙面に掲載させて  
いただく場合があります。

GODIVA ナポリタン  
4種アソート  
225g (52個)

5  
園様



高級チョコレートの先駆けとして  
世界中で愛されているゴディバ。  
色々なフレーバーをお楽しみ頂けるアソートセットです。  
個包装タイプなので、様々なチョコレートの  
美味しさを少しずつ楽しめます。

ご協賛

世界を感動させた  
スーパーミラクルイリュージョン

**木下大サーカス**

**北九州公演 招待券 4枚組**

開催場所:ジ アウトレット 北九州 特設会場

開催期間:2025年3月23日(日)~6月30日(月)

招待券使用期間:6/30まで



このプレゼントは  
**先着順**です。  
早目に応募してください!

公演時間やプログラムなどは  
「木下サーカス」で検索!

