

ハッピー保育ネットふくおか hapiho

vol.
28
2026 Summer
FREE

コンプライアンスに基づく
就活ハラスメント対策



プレゼント

エースベーカーリー
果汁100% ひとくちゼリー
100個セット 3か園様
銀座コージーコーナー
お徳用クッキーBOX
48個入り 2か園様
AGF
ブレンディスティックアソート
40本 2か園様

連載コラム

保育のメンタルヘルス
実習・面接の安心対応

愛する子どもたちへ母として保育士として

夢を支える伴走型 実習生指導

オンリーワンの園づくり

夢を支える伴走型 実習生指導

知っておくと役に立つ労務管理者 Memo

パートの社会保険加入 準備できていますか？

育ちの根っこを見るススキ

こどもの時間にタイパを求めないで

保育のお役立ち情報

節電ガラスコートフィルム

人事評価・キャリアパス

園舎専門 建築設計事務所

外部相談窓口

AED

寝具レンタルサービス

園づくりのためのワークショップ

コンプライアンスとチームビルディング

行動スタイル分析ワーク

価値観カードワーク

ハラスメント対策 スポットコンサル

コーチング

hapiho

2026
VOL.28
SUMMER

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 福栄会 高取保育園 (福岡市早良区)

レンタルシーツの利用を始めて、保護者から、持ち帰りや洗濯
の負担が減ったと喜ばれています。タオル・シーツともに素材も
良く、園児が快適に使用できています。職場としては、シーツの
返し忘れや、渡し間違えがなくなり、保育サービスの質が上がり
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」

TEL 092-976-2244

〔株式会社アルサ 保育寝具推進部〕

TEL 093-531-5608

〔株式会社アルサ 北九州営業所〕



ネリーネ 検索

● CONTENTS ● 目次

- 01 暑さ・紫外線をカットする節電ガラスコートフィルム
02 目次
03 【特集】コンプライアンスに基づく「就活ハラスメント対策」
07 キャリアパス制度は園運営を支える「土台」
09 【連載コラム】
保育のメンタルヘルス 「実習・面接の安心対応」
愛する子どもたちへ母として保育士として 「夢を支える伴走型 実習生指導」
オンリーワンの園づくり 「ミスマッチを防ぐ面接のポイント」
知っておくと役に立つ労務管理者 Memo 「パートの社会保険加入 準備できていますか？」
11 園舎設計専門の建築設計事務所
12 外部相談窓口
13 育ちの根っこを見るススめ 「こどもの時間にタイパを求めないで」
15 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 今、見直しておきたい 園のもしもの備え
19 保育園向け寝具レンタルサービス

次号 Vol.29
2026 AUTUMN
11月10日 発行

● 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 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ご連絡下さい。

■保育に携わる皆さんを応援するサイト■

hapiho

検索

★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320曲収録・歌詞付き、チャンネル登録者7,320人)

WEBサイト



Youtube



窓から入る暑さ・紫外線をカット

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!



紫外線



有害紫外線99%カット

断熱



冬の暖房の熱逃げ抑制

遮熱



西日対策

飛散防止



割れても安心

結露



50%抑制・水だれ防止

節電

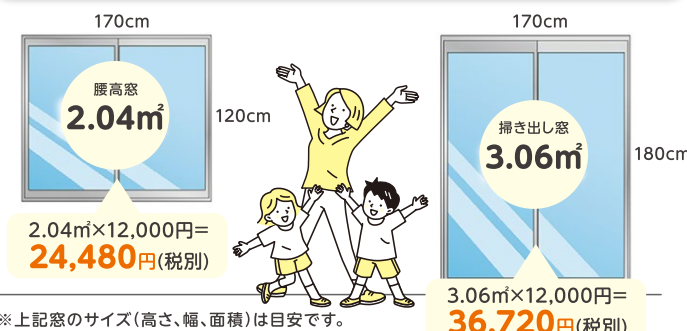


空調負荷25%軽減


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

一般的な窓サイズ目安と参考価格



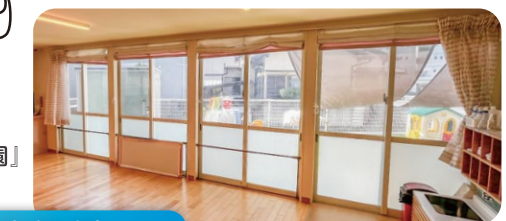
※上記窓のサイズ(高さ、幅、面積)は目安です。
実際のサイズは窓により異なります。
※上記は10㎡以上の料金です。10㎡未満は一律12万円(税別)です。
※通常は別途諸経費(交通費など)が必要です。

お客様の声



福岡市西区
「あおぞら保育園」
島 園長先生

ちょっとした工事なので嫌がられるかなと思いましたが、見積りから施工まで親切に対応してもらえました。夏は思ったより涼しく、体感温度が下がったように感じます。とても満足しています!



見積無料です!

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!



HP・簡単見積

担当:荒木



LINEでの問合せ

就活ハラスメント防止対策の内容

今あるハラスメント対策を賢く活かせば やるべきことは2つだけ

「また新しい対策をしなければならないのか」と頭を抱える必要はありません。考え方は非常にシンプルです。すでに自園の職員を対象としたハラスメント対策は義務化されているので、仕組みがあるはず。その既存の仕組みに『求職者』や『実習生』を対象として加え、ホームページの採用ページ等で基本方針を周知するだけです。新たに講じなければならないのは、採用面接と実習指導のマニュアルを整備し、職員に周知することです。



義務づけられる 4つの基本対策

事業主は次の対策を
講じなければ
なりません。

① 方針の明確化と周知・啓発

▼ 求職者等に対するハラスメントを行ってはならないという基本方針

▼ 行為者についての厳正な対処方針、対処の内容

② 面接・実習指導のルール

▼ 「職員の相談窓口」を求職者等も使えるようにしあらかじめ周知する

▼ 相談窓口担当者が、求職者等の相談に対し適切に対応できるようにしておく

③ 事後の適切、かつ迅速な対応

▼ 実関係を迅速かつ正確に確認
▼ 被害者に対する配慮のための措置
▼ 行為者に対する適正な措置
▼ 再発防止に向けた措置

④ その他併せて講ずべき措置

▼ 相談者等のプライバシー保護
▼ 協力した職員への不利益取扱い禁止



◆ ハラスメント対応策（既存の仕組み）

☐ ① ハラスメント行為を禁止する方針を発信している

☐ ② ハラスメントの相談窓口がある

☐ ③ 相談に関するプライバシー保護について周知している

☐ ④ 相談・協力等を理由に不利益な取扱いを行ってはならない旨を周知している

☐ ⑤ ①～④を求職者・実習生にも周知できる状態である

◆ 就活ハラスメント防止策

☐ ⑥ 採用面接マニュアルを整備している

☐ ⑦ 実習指導マニュアルを整備している

☐ ⑧ 採用や実習評価の基準を定めている

☐ ⑨ ①～⑧を職員に周知している

☐ ⑩ 面接官や実習指導者の研修を実施している



ハラスメント対策 現状チェック！！

ハラスメント対策の
現状を客観的に
チェックしましょう。



● 特集 ●

2026年10月1日 カスハラと同時に一部義務化



コンプライアンスに基づく 就活ハラスメント対策



前号の特集では、2026年10月1日からすべての事業主に義務化される「カスタマーハラスメント対策」を取り上げましたが、同日から求職者や実習生に対する「就活ハラスメント防止対策」も一部が義務化（※1）されます。

慢性的な保育士不足に直面している今、新卒・中途を問わず、あらゆる実習生や求職者が安心して学び、働ける環境づくりが不可欠です。この義務化を「ハラスメントのない健全な園」であることを園外に示す絶好の機会として、ポジティブに活かしていきましょう。



※1

実習生や応募者へのセクハラ防止対策は義務化、パワハラ防止対策は努力義務となります。対策を怠る事業所は行政の指導・勧告の対象となり、悪質な場合は事業所名が公表されます。



就活ハラスメントとは

就職活動中や
インターンシップの学生等に対する
セクシュアルハラスメントや
パワーハラスメントのこと。

優越的な関係を背景として、立場の弱い求職者等（※2）の尊厳や人格を不当に傷つける行為により、その求職活動等（※3）が阻害されるものをいいます。

※2 求職者等とは

求人に応募する者、事業主の実施する採用活動に参加する者、実習生

※3 求職活動等とは

採用面接・就職説明会・インターンシップの参加、OB・OGなど職員への訪問、教育・保育実習などの受講

※SNS等のオンラインで行われるものも含まれます。

今、求められる高いコンプライアンス意識



法的な義務を越えて 今すぐ取り組むべき体制整備

貴園の就活ハラスメント対策はどのくらい整っていますか？既に義務化されている職員向けハラスメント防止策を「罰則がないから」と後回しにしていますでしたか？ 就活ハラスメントは、組織内ハラスメントと異なり、外部の実習生や応募者を管理することはできません。既存の仕組みが構築されていない場合は、一定の作業量を伴いますが、早急に整備を進めてください。

保育業界に 求められる 高い倫理観



コンプライアンスは法令遵守にとどまらず、組織や個人がルールを守り、誠実に行動することを意味します。ハラスメントも法整備され、発生すればコンプライアンス違反となります。違反が発覚した企業への社会の評価は厳しく、存続の危機を招くこともあります。

保育業界のコンプライアンスは、単に「義務だから対策する」という受動的なものではなく、「こどもを育てる専門職に向けられている社会が求める期待」に込めることを意味します。

今、私たちには、**人材育成においても人を尊重する高い倫理観**が求められています。

その姿勢に対して社会の厳しい視線が向けられるのは、**人を育てるプロ集団として、社会に模範的なあり方を示すこと**が期待されているからです。

過去の指導が 今も園を苦しめる サイレント拒否



評価を伴う実習は資格取得に直結するため、園側が優位な立場にあります。学生は理不尽な対応を拒みにくく、ハラスメントが生じやすい業界特有の構造が存在します。

また、学生同士のネットワークや養成校の支援体制は緊密で、実習中の不適切な対応は「実習報告」として共有され記録に残ります。学校側も学生を守るため、その園への実習依頼や積極的な求人紹介を控えるようになります。

こうして、園の知らないところで新卒採用のルートは静かに途絶えて行きます。転職エージェントや求人サイト経由の既卒採用でも同様です。一度レッテルが貼られると信頼回復には長い年月がかかります。「募集しても応募がない」と悩む園は、過去の不適切な対応が、今なお園のイメージとして残っているからかもしれません。

新卒からシニアまで 求められる 広範囲な ハラスメント対策



人材を確保するために、多くの園では新卒採用だけでなく、結婚・出産などでブランクのある保育士の中途採用や、豊かな人生経験を持つシニア人材の積極採用など、採用の幅を広げています。

こうした多様な人材が働く環境の就活ハラスメント対策は、義務化の枠を超えて、マタハラ（＊４）やケアハラ（＊５）まで含めた包括的な取り組みを推進することが重要です。

＊４

マタニティハラスメント

妊娠・出産、産前産後休業の取得に関する嫌がらせ

＊５

ケアハラスメント

育児休業や介護休業の取得に関する嫌がらせ



要注意！無自覚ハラスメント A園の事例

A園では、子育て中の職員が子どもの急病などで欠勤や早退をせざるを得ない状況が続いていました。その穴埋めを担っていたのは、独身の若手やシニア世代の職員たちです。園長は、休んだ職員に「大変だったね」「もう大丈夫？」と温かく声をかける一方、カバーした職員にねぎらいの言葉はありませんでした。

予定を後回しにして園を支えた職員たちは、報われない不公平感を抱くようになり、「私たちも予定を調整しています。カバー側の負担も知ってほしい」と園長に伝えました。しかし園長から返ってきたのは「子育てしていない人がカバーするのは当たり前。不公平だと思うなら、あなたも産めばいいんじゃない？」という言葉でした。

面接・実習指導 ルール整備の ポイント



就活ハラスメント防止
の核となる部分です。

園を守る視点と、外部から信頼される視点の両方から、実習指導や面接での具体的な配慮を捉え、マニュアルとして整理しておきましょう。

◆面接でのハラスメント防止策

- ▼面接は必ず複数名で対応する
- ▼質問項目を統一し、NG質問を排除する
- ▼面接官の研修・打ち合わせを行う
- ▼個人携帯・個人SNSでの連絡は禁止する
- ▼応募者の個人情報が必要最小限のみ共有する
- ▼面接後、採否のフィードバックは記録として残す

◆実習でのハラスメント防止策

- ▼実習評価の透明化（評価基準の事前共有）
- ▼実習生へのオリエンテーション資料の整備（ハラスメント防止方針・相談窓口の明記）
- ▼実習指導者の事前研修（指導方針・NG行動・日誌のコメント例など）
- ▼養成校との連携強化（カリキュラム上の実習目標の確認）

過去のイメージを払拭するには、ハラスメントのないクリーンな職場づくりを仕組みとして整え、日々その姿勢を示し続けることが不可欠です。多様な働き方への配慮や、保育現場ならではのきめ細かな対策は、トラブルを防ぐだけでなく 園の信頼と魅力を高める力になります。防止措置や規定の詳細は、**厚生労働省のハラスメント専門ポータルサイト「明るい職場応援団」**に分かりやすく整理されていますので、参考にしてください。



【参考資料】厚生労働省「職場におけるハラスメント対策パンフレット」・「就活ハラスメント対策リーフレット」
文／立川 結宥子 有限会社たちかんぱにい 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

善意の押し付けは 逆ハラスメントに

育児休業法は育児を行う労働者への配慮を求めています。周囲が犠牲になって当然という意味ではありません。「子どもがいらないから当然」「産めばいい」という発言は、個人の結婚・出産に関する自由な選択や私生活への重大な侵害で、「両立支援」のつもりで行った配慮が裏目に出て深刻なハラスメント行 becoming になっています。育児支援という善意の仕組みがハラスメントの原因になったのでは本末転倒です。

同性間でも成立する セクシャルハラスメント

保育現場は女性職員が多いため「セクハラは起きにくい」と誤解されがちですが、同性間でもセクハラは成立します。体型や容姿、恋愛、結婚、妊娠・出産に関する不用意な発言は、相手を傷つけるセクハラになり得ます。

A園の園長の発言は、セクハラ、パワハラ等あらゆる要素が絡み合ったハラスメントです。園の文化として「無自覚なハラスメント」を完全に排除する視点が必要です。

キャリアパス制度は、 園運営を支える「土台」

キャリアパス制度という
と、「昇給や処遇改善のた
めの制度」というイメージ
を持たれることがありま
す。しかし、本来の役割はそ
れだけではありません。

園では、人材に関するさ
まざまな悩みが日々生まれ
ています。評価のこと、役割
のこと、処遇のこと、人材育
成のこと。その都度対応し
ているのに、新たな課題が
出てきたり、同じような悩
みを繰り返してしまったり
することはありませんか。

「評価制度を見直せば解
決すると思っていた」「主任
の役割を整理すれば変わ
ると思っていた」。そうした
取り組みはもちろん大切
です。しかし、それだけでは
思うような成果につながら

- ✓ 評価や昇給の根拠を説明しづらい
評価基準が曖昧で、職員に納得してもらえない
- ✓ 主任やリーダーの任命基準が曖昧
役割や期待が不明確で、人選や育成に迷いが生じる
- ✓ 処遇改善等加算の考え方を整理したい
配分の考え方を、職員へうまく伝えられない
- ✓ 監査・第三者評価にしっかり対応したい
制度の根拠や運用について、説明できるようにしておきたい
- ✓ 職員へキャリアアップの道筋を示したい
職員が次に目指す姿をイメージしにくい

これらの課題を個別に考えるのではなく、一つの仕組みとしてつなぐのが、キャリアパス制度です。

キャリアパスづくりの5つのステップ

現在地

STEP 1

期待する姿が
伝わる

園の想いを整理する

理念・保育観・職員に
期待する姿を明確にする

STEP 2

次の目標が
見える

役割を明確にする

一般職員・リーダー・
主任などに期待する
役割を整理する

STEP 3

評価の納得感が
高まる

成長の道筋を描く

どの段階で何を学び、
身につけるかを整理する

STEP 4

主任候補が
育つ

評価と面談につなげる

成長を振り返り、
次の目標を共有する

STEP 5

職員定着に
つながる

育成計画へ落とし込む

研修・OJT・日々の
実践へつなげる

GOAL

園らしい保育が
受け継がれる園へ

「保育施設における
キャリアパス制度の考えかた」
を無料プレゼント!

資料請求は下のQRコードまたは同封のFAX応募用紙にてご連絡ください。

資料請求は
こちら



お電話、メールでのお問い合わせはこちら

TEL 050-3496-9693 (代表)

Mail info@nex-us.co.jp



私たちは保育施設専門の人事コンサルタントです

株式会社ネクサス

〒980-0014 宮城県仙台市青葉区本町1-5-28 カーニープレイス仙台駅前通 603号室

処遇改善等加算への対応をきっかけに、多くの園でキャリアパス制度が導入されています。

一方で、「制度はあるけれど、活用できていない」という声も少なくありません。

例えば、評価表は作ったものの、面談では十分に活用されていない。研修を実施していても、キャリアパスとのつながりが見えない。そんな状態では、制度はあっても、本来の役割を十分に果たしているとは言えません。

その理由の一つは、「評価」「面談」「研修」「育成」が、それぞれ別々に運用されていることです。

例えば、面談で「もっと主体的に動いてほしい」と

伝えても、どんな役割を期待されている、そのために何を身につけ、次に何を目標せよのかが明確でなければ、職員は次の一歩をイメージすることができません。

一つひとつの取り組みは行われていても、それらがつながっていないければ、職員の成長を継続的に支えることはできません。

キャリアパスは、制度を整えるだけでは十分ではありません。大切なのは、評価・面談・研修をつなぎ、職員一人ひとりが成長の道筋を描ける仕組みをつくることです。

私たちネクサスでは、人が育つキャリアパスを5つのステップで設計しています。

保育メンタルヘルス

第28回 実習・面接の安心対応

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
H C J認定 メンタルヘルスコーチ
G a l l u p認定 ストレngth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



園にとって、実習生や求職者との出会いは、未来の仲間につながる大切な縁です。だからこそ、実習や面接の場が安心してできる環境であることを大切にしたいものです。近年はこれら場での言動が「就職ハラスメント」と受け止められることもあり、受け入れる側の心配りがこれまで以上に求められています。

例えば、面接で結婚や出産の予定に関する質問をすることは、採用側にとって運営体制を決める上で知リたい情報であっても、本人にとっては大きな負担となる場合があります。



また、実習中に強い口調で責めたり進路選択に圧力をかけたりするような関わりは、実習生の心を傷つけてしまいます。

一方で、会話や面接の際に、視線が合いにくい、表情が硬いといった人に出会うこともあります。しかし、それを「やる気や自信がない」と決めつけるのは早計です。実習や面接の慣れない場では、不安や緊張を抱えていることも多いため、手の表情やしぐさに丁寧な目を向け、安心感を与える配慮が求められます。

毎年、実習生を受け入れる際は1時間ほど事前オリエンテーションを行っています。内容は服装や持ち物、基本ルールの確認と、実習クラスの希望を踏まえた実習期間のシフト作成です。

多くの実習生は「未満児クラスの経験」と「以上児クラスでの設定保育」を希望します。そのため実習の前半で未満児の各クラスに2〜3日ずつ順に入り、後半で設定保育を行う以上児クラスに入ることにしています。また、設定保育は、クラスの雰囲気慣れた2〜3日目に行うように



愛する子どもたちへ

母として保育士として

第27回 夢を支える 伴走型 実習生指導

リラックスママ 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。



し、指導案や製作物も担任と私とで事前に確認してサポートしています。

さらに、最終日の前日に実習の振り返りを行い、最終日は純粋に実習を楽しんで締めくくることができるよう配慮しています。

実は私自身、実習生の時に大失敗した経験があります。反省会で先生方に厳しく指摘され、落ち込んだことが苦い記憶として残っています。今思えば、失敗から得る学びは大きいものですが、保育士志望の学生が減少している現在、何より大切なのは夢を諦めさせないことだと思います。

先日の研修会でも、自園に入職するかどうかは別として、保育業界全体で学生を育てる「伴走型支援」の意識を持ち、現場の対応を統一することが重要だと学びました。

そのため現在、園内で統一した関わりができるよう「実習生対応マニュアル」を作成しているところです。完成後は全職員と共通理解を図り、実習生にとって実りある時間となるよう、園全体で大切に関わっていききたいと思います。



オンリーワンの園づくり

第20回 ミスマッチを防ぐ面接のポイント

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



採用面接は、単に「欠員を埋めるための選考」ではなく「自園の理念に共感し、共に子どもの育ちを支える仲間を見つける場」です。

履歴書で資格を確認すれば、保育の基本的な知識や技術の有無は判断できますが、採用面接でその人物を見極めることは容易ではありません。園の理念に共感し、共に子どもの育ちを支える仲間になれるかは、知識や技術とは別の問題だからです。

特に新卒者は、今できることは少ないかもしれませんが、将来的に組織を牽引する人材として、その「価値観」

と「伸びしろ」を見極める必要があります。

そこで詳しく掘り下げて聞きたいのが「志望動機」と「将来どのようなになりたいのか」の2点です。

ただし、単に質問するだけでは用意された模範解答になりがちです。

「たくさんある園の中で、なぜ当園に惹かれたのか」「自身のどのような経験と結びついているか」など、具体的なエピソードを引き出します。また将来像については「5年後、どのような保育者になりたいか、そのために何から始めたいか」と、現在から将来へのつながりを具現化させます。

スラスラと整理して答えられなくても「なぜ」を繰り返しながら丁寧に聞くことで、その人が大切にしている価値観や、変化にしながらに対応できる成長への意欲が見えてきます。

表面的な回答の奥にある本音を引き出し、そこに採用側が共感できれば、採用のミスマッチを防ぐことができます。また、そのような人物であれば、園の理念の実現のために共に働く人材として成長するのではないのでしょうか。



知っておくと役に立つ

労務担当者Memo

第16回 パートの社会保険加入 準備できていますか？

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。



近年、パートタイマーの社会保険加入の義務化が進んでおり、法改正によって被保険者数により段階的に適用範囲が拡大される予定です。

◆令和9年10月 36人以上
◆令和11年10月 21人以上
◆令和14年10月 11人以上
◆令和17年10月 10人以下

加入対象となるパートタイマーの主な要件は次の2点です。

①週の所定労働時間が20時間以上であること（月平均87時間以上の場合も該当の可能性あり）
②学生ではないこと（休学中・定時制

通信制は加入対象）

なお、現行の要件である「月額8万8千円以上」は、最低賃金の上昇に伴い実質的な意味をなさなくなっており、今後は撤廃される見込みです。

園としては、対象となる職員に対して「余裕を持った事前アナウンス」を行うことが重要です。ある日突然「来月から社会保険に加入です」と言われると、職員側に困惑が生じるのは避けられません。

特に配偶者の扶養に入っているケースでは、相手方（配偶者の勤務先）での扶養削除手続き等も発生するため事前の準備期間が必須となります。

個別面談の場を設け、「対象予定であること」「加入時期」「具体的な保険料額」、そして「社会保険加入のメリット（傷病手当金や出産手当金などの給付、将来の老齢厚生年金の上乗せなど）」を丁寧に説明するのが理想的です。

これを機にフルタイムへの転換希望などをヒアリングし、職員の今後のキャリア計画について前向きに話し合える関係性を築いていきましょう。



明日、もっといい園にするために。

人間関係、働き方、園児募集、人材育成・・・それぞれの悩みや課題をワンストップで

保育園・幼稚園・認定こども園 専門 hapiho相談窓口

職員の個人的な悩みから園の運営課題・トラブル対応まで、公認心理師、国家資格キャリアコンサルタント、コーチ、社会保険労務士、保育士養成校の講師など、各専門家が対応します。悩みや課題の解決だけでなく、定期的に人材育成の一環として利用していただくことで、職員のキャリア形成や園の組織力強化に活かすことができます。

悩みもコンサルティングも活用シーンはさまざま。相談者の声

働き方の悩み



初めて主任になって、周囲の接し方が変わり、孤独感がありました。園では言えない愚痴を聞いてもらったり、アドバイスをもらったりしています。前向きに役職と向き合えるようになりました。

採用活動



採用活動を見直したくて色々相談しました。求人票の書き方や、園の説明会など、今の学生さんの就職活動のニーズが分かって良かったです。おかげで採用の方向性ははっきりしました。

メンタルケア



ミスが続く同僚に困って相談しました。ただ「迷惑だ」と思っていたが、メンタル不調の可能性を知り、見方が変わりました。関わり方を変えて、今では一緒に頑張っています。

保育の悩み



他の先生の保育に対して疑問があり、「私が間違っているかな？」と悩んで相談しました。改めて自分の保育を見つめ直す良い機会になり今は前よりも自信を持って働いています。

キャリア支援



面談時間の有効活用のため、職員には各自好きな時間に相談窓口で事前準備してもらっています。スキルアップや働き方の方向性を専門家からのアドバイスで整理してもらえるのはありがたいです。

ハラスメント防止



ハラスメント措置が義務化された時に相談窓口の利用を始めました。事案は発生していませんが、毎月利用件数のレポートがあるので、職員の意識が高まり、抑止力になっていると感じます。

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

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。

お問い合わせ・お申し込みはhapiho事務局へ

■ 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。
ご利用は年間契約のみですが、利用開始は何月からでもOKです。

同封のFAX応募用紙、
または右のQRコードをご利用ください。

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)



野口直樹建築設計事務所

設計園舎事例集

CASE STUDIES

「近未来」の造形と
アートが彩る、
子どもの感性を育む園舎

既存の木造園舎が持つ温かみとあえて対比させ、現代風でスタイリッシュな「近未来」をイメージした半円型の新園舎を形にしました。園庭をぐるりと見渡せる緩やかな曲線は、圧迫感を抑えて柔らかな雰囲気を生み出すとともに、どの教室からでも子どもたちがのびのびと遊ぶ様子を優しく見守ることができます。「子どもたちに豊かな環境を与えたい」という園長先生の強い想いのもと、新園舎には子どもたちのユニークな感性やアイデアが随所に取り入れられました。園舎づくりに関わるすべての人の想いを形にすることで、自分たちが過ごす場所への深い愛着を育み、それが形として残る喜びを体験してほしいという願いが込められています。

福岡県久留米市 だいぜんじ幼稚園



1 HAKU: 近未来の建物をイメージした半円型の新園舎。
2 MUKU: 長年大切に使い続けられた美しい木造の旧園舎。



3 「本物のアートに触れさせたい」という園長先生の想いを形に、日常へ芸術が溶け込んでいます。4 ホールの天井は園児がフリーハンドに描いた模様がベース。カラフルでユニークな形が感性を刺激します。

豊かな感性を育み、
「自分の色」を見つける場所



↑ 雨の日でも外の空気を感じられる広々ピロティ。お弁当を食べたり砂遊びをしたり、天候を気にせずのびのび過ごせる憩いの空間です。

株式会社野口直樹建築設計事務所

園舎設計(幼稚園・保育園・認定こども園)専門

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>



HP



Instagram



LINE

このような方はぜひお気軽に
お問合せください

園づくり、こんな不安はありませんか？

- ・お金やデザイン、使い勝手・・・何から始めればいい？
- ・想いはあるけど、どう伝えたらいいかわからない
- ・図面はできたけど、運用までイメージできない
- ・行政とのやりとりが不安で一歩踏み出せない

育ちの根っこを見よスヌメ

第15回

こどもの時間に タイパを求めないで

保育に忍び込むタイパ思考

私たちの日々の保育現場に目を向けてみましょう。先生方は毎日の保育計画を立てる際、知らず知らずのうちにタイパの罠に陥っていないでしょうか。

例えば、40分の活動時間に製作をするとして、「40分間で全員が作品を完成させなければならぬ」という時間的制約に追われると、どうしても準備が過剰になってしまいます。活動をスムーズに進めるために、あらかじめ材料を寸法通りに切り、一人分ずつセットしておく。組み立ての手順を先回りして細かく指示する。同じ足並みで作業が進まないこどもがいれば、先生がパッと手を貸してしまう。その結果、何が起きるでしょうか。

活動の終わりには、すべて同じように

けれども、あえてそうしたことと不便な状況で知恵を絞る、葛藤を乗り越えたとき、こどもは初めて「こうすればできるんだ」という発見の喜びを知り、主体性を身につけます。便利で効率的な環境からは、この力は育ちません。

幼児期に必要なのは、小学校の学びを早く取り入れる先取りでも、限られた時間の中に効率よく課題を詰め込み、こなすことではありません。

手取り足取り教えられて最短距離で答えにたどり着くことより、遠回りしながらでも泥臭く試行錯誤した「プロセスの積み重ね」こそが、将来の自分を支えるしつかりした「育ちの根っこ」になっていくのだと思います。



タイパ=タイムパフォーマンス 短い時間で効率よく結果を出すこと

タイパという言葉がすっかり社会に定着しています。動画は倍速で観られ、ビジネスの現場では生成AIで数時間かかった作業が数分で完了する時代です。教育でもデジタル化が進み、効率よく知識を得ることが注目されがちです。

しかし、こどもにはバーチャルでなくリアルな体験が必要です。画面で積む積み木では絶妙なバランスは感じられませんか、海での体験なしに海の絵本を読んでも海のイメージは広がりません。

人生の土台を育む幼児期に効率ばかり追うのはどこか本末転倒な気がします。大人の都合や時代の流れとしての「タイパ」をそのまま幼児期に持ち込んでよいものかどうか、保育に携わる大人たちが立ち止まって考えてほしいのです。

文／就学前基礎教育たつのこかい主宰

立川 結宥子

整った、見栄えの良い作品がずらりと並びます。お迎えに来た保護者に見せれば「今日も素敵なものを作ったね」と喜ばれるかもしれません。

一見すると、時間内に目標を達成した素晴らしい保育が行われたように思えます。逆に、40分間で作品が完成しなかった場合は「こどもたちには難しすぎる製作だった」と活動そのものが失敗であるかのような評価をしがちです。

しかし、その裏側でこどもたちの何が失われたのか考えてみてほしいのです。

どの色や形にするか自分自身で選択する機会、限りある材料を友達同士で譲り合ったり分け合ったりする経験、一つしかない道具を「貸して」「いいよ」と順番に使うコミュニケーション、自分の手で切ったり貼ったりしながら「どうすればきれいに



できるだろう？」と試行錯誤する時間。整った作品という「結果」と引き換えに保育の中で本当に育てるべき「考える力」を育むプロセスが、効率の名のもとに削ぎ落とされていないでしょうか。

保育計画の 時間のスケールを見直そう

もし、こどもたちの思考力を本気で育てたいと願うなら、保育計画の時間配分とその捉え方を見直してみることです。

試行錯誤するのに十分な「余白」があるでしょうか。40分の活動時間があるなら40分で作品を完成させる計画ではなく「40分間、こどもが材料や道具に存分に働きかける計画」へと発想を転換してみませんか。

●一回の活動時間で完成しなくてもいい。数日かけてやればいいのです。「次の日には次の予定があつて余裕がない」と思われる先生もいらっしゃるかもしれません。

時間内の完成自体が悪いわけではありませんが、それが目的となつてこどもたちの大切な経験を削っているとしたら誰のための保育計画かを考える必要があります。全体の保育計画も見直す機会かもしれません。

たつのこかいにも年間計画や毎回のプログラムがありますが、こどもの反応によっては時間内に終わらないこともあります。プログラムのごっこ遊びやゲームは、レッスンをきっかけとして、こどもたちが毎日の遊びの中で満足いくまで繰り返し返せばいいと考えています。だからこそレッスンではその時しかできないことを優先して取り組んでいます。

●全員が全く同じものを作らなくていい。途中で変わることを面白がればいい。

こどもの反応を想定してレッスンの準備をしますが、思いもよらない反応をすることもあります。例えば、ゲームのルールを説明しますが、やってみると、こどもの遊び方が始まることがあります。

それを「計画と違う」と否定するのではなく、ユニークだな、それも面白いなど捉え、その反応を取り入れて、ゲームのルールやレッスンの流れを変更することもあります。

●間違えてやり直したり、道具の取り扱いで喧嘩したりして回り道をしてもいい。それを「失敗」ではなく「大切な学びの機会が発生した」と捉えればいいのです。恥ずかしさや悔しい思いを言葉に出せるようサポートし、「じゃあ、どうすればよかったかな？」と一緒に考え、言葉にしていきます。

タイパの時代だからこそ 守りたいこどものための時間

世の中がどれほどタイパや効率化を叫ぶうとも、こどもの発達のプロセスは順番をショートカットして進むことはありません。むしろ社会のスピードが増せば増すほど、幼児期に「こどもとしての時間」を十分に過ごすことの価値は大きくなります。あらかじめ用意された線の上を綺麗に

不便と試行錯誤は 思考力の土台

たつのこかいでは「具体物」を使った体験と「対話」、そして「試行錯誤」の時間を大切にレッスンを行っています。こどもの論理的な思考力を育むには、画面上ではなく本物のモノに触れ、自分の手を動かす経験が欠かせないからです。

事物（本物のモノや材料）を扱うとき予定通りに行かないのは当たり前のことです。レッスンでも、グループに1体のぬいぐるみを出せば取り合いになり、絵カードを配れば我先にと手が伸びます。話し合いをしても平行線のままだったり、対話があちこち脱線したりすることもあります。こうした場面でどうすればよいか考えるには、タイパとは逆に時間が必要です。

歩かせる保育ではなく、こどもが自分の足で転び、立ち上がり、道を探す時間をしつかり守ることが大切です。

「タイパ」という価値をこどもたちから離し、「リアルな経験」と「対話」と「試行錯誤」を保障することが、幼児期の育ちを支えます。明日からの保育で、こどもたちの「育ちの根っこ」が深く大きく伸びる時間をゆつくり動かしてみませんか。





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

育ちの根っこを見よスヌメ

保護者会、園内研修向け
講演のご依頼承ります。

お問い合わせ・資料請求は、右のQRコードまたは
同封のFAX応募用紙にてご連絡ください。

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





通いたい園・働きたい園にする 園づくりのための ワークショップ

2026年9月30日まで 随時 お申し込み受付中!!



10月1日の義務化に向けた

E カスハラ・就活ハラ対策 スポットコンサルティング

【対象】 経営者・ハラスメント担当者

【内容】

■必要な部分だけサポートするコンサルティングです。

貴園のハラスメント対策の状況を踏まえ、義務化の内容に沿った対策の整備を構築の伴走をします。

まずは、お気軽にお問い合わせください。



【開催日時】

お申込みの際、ご希望の日時をお知らせください。

【講師】 立川 結希子 本誌特集 筆者

現場の実情と、組織内人材育成の双方を熟知したプロの視点で「実効性ある体制」をアドバイスします。

【利用料】 11,000円(税込)/回



オンライン

90分



管理職だって支えて欲しい

F 管理職のためのコーチング

【対象】 理事長・園長・主任・リーダーなど管理職の方

【内容】

管理職としての役割遂行や、組織の目標達成のサポート

■ 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ください。

【開催日時】

お申込みの際、ご希望の日時をお知らせください。

【コーチ】 山本素子 本誌コラムニスト

本誌P13「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

90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

【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。
指定の期日までに受講費をお振込み下さい。

③オンラインの場合は、お振込み確認後、参加用URL等
をメールします。

④当日は資料をお手元にご準備下さい。
オンラインの場合はメール内のURLをクリックして
ご参加ください。

※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。



全職員対象 園内ワークショップMENU

※このほかにも園のご都合に合わせて、オリジナル研修を計画することもできます。
時間・内容・実施方法など、お気軽にご相談ください。

A コンプライアンスからチームを見直す チームビルディングワーク

◆各自の倫理観を軸としたチームビルディングの
ワークです。

【目的】コンプライアンス意識と行動指針の共有

【内容】

■コンプライアンスとは

■グループディスカッション

・職員としてあるべき姿とは?

・目指すチーム像

・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



120分

C 特性を生かしたチーム作りのための 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

・特性分布マップづくりで

チーム全体の 特性を共通理解

・行動特性を生かしたチーム作り



対面



90分

B 高め合うチーム作りのための 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」は、面談などに
活用できます。

【目的】自己理解・相互理解

【内容】

■行動スタイルや得意な業務、好きな業務を
チェックシートやカードで自己分析

■自己分析を参考に、トリセツ(取扱説明書)
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



D 大切に思うことを認め合うための 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



【講師】 立川 結希子 (国家資格キャリアコンサルタント/保育士/幼稚園教諭)

【受講料】 A~D共通 33,000円(税込)~

※参加人数によってワークで使用するツールの数量が変わりますのでお見積りいたします。

※オンラインで個人研修を希望される場合も対応いたします。お気軽にご相談ください。

今、見直しておきたい 園のもしもへの備え

各項目をチェック
して満点の備えを
目指しましょう!

救急箱編

2 POINTS

救急箱を各部屋に 設置している※1

救急箱は各部屋に
設置しておくことで安心
です。さらに、お散歩
の際にも持ち出せる
よう、外出用の応急
手当キットを準備して
おくことで便利です。



5 POINTS

処置用品を衛生的に 管理している※2

患部に使用する
はさみやピンセットは、
処置用として袋など
に入れ、衛生的に
保つことが大切
です。



8 POINTS

救急箱の保管環境を 意識している※3

薬や衛生材料は高温
多湿や光の影響で成分
や機能が劣化してしまう
ため、温度・湿度・直射
日光から守れる環境で
保管することが重要です。



AED編

2 POINTS

AEDの設置場所がパツ と言える※4

AEDの設置場所を
説明できるよう、普段
から練習しておくこと
で、緊急時に迷わず
持ってくる、あるいは
周囲に知らせることが
できます。



5 POINTS

インジケーター※を 毎日確認している※5

AEDは、使える状態にあるかセルフ
チェックを自動的に行い、本体のイン
ジケーターで結果を
表します。いざという
ときにすぐ使えるよ
う、インジケーターを
毎日確認しましょう。



8 POINTS

電極パッドやバッテリー の期限を確認している※5

AEDの電極パッドやバッテリーには
使用期限があります。
いざというときに正常
に使えるように、普段
からAEDの状態を確認
する習慣をつけて
おくことで安心です。



※AEDが使用できる状態にあるかどうか確認するためのランプや画面のこと。

ご使用にあたっての注意

【日常点検のお願い】AEDは救命処置のための医療機器です。AEDを設置したら、管理者を設定し、いつでも使用できるように、保守・管理が必要です。また、AEDのインジケータや消耗品の有効期限などを
日頃から点検することが重要です。●電極パッド、バッテリーは有効期限があります。●電極パッドは再使用できません。●AEDに不測の事態が発生した時、誤渡時、廃棄時には、製造販売業者又は販売業者に
ご連絡ください。●添付文書をお読みください。●未就学児※に使用する場合には、特に、2枚のパッドが触れ合うことがないよう、注意の上使用してください。※未就学児とは、およそ6歳までの児童を意味します。

販売名:ライフバックCR2 オートショック 承認番号:30300BZX00353000 高度管理医療機器・特定保守管理医療機器

ストライカーAEDに関するお問い合わせはこちら

0120-715-545 平日9:00~17:00
(土日、祝日、年末年始を除く)

日本ストライカー株式会社 メディカル事業本部

〒160-0023 東京都新宿区西新宿5-1-1 新宿ファーストタワー

Japan

ストライカー製品を使用される前には、必ず製品ラベル・取扱説明書・添付文書等を
参照してください。当資料に掲載されております仕様・形状は、改良等の理由により
予告なしに変更する場合があります。ストライカー製品についてご不明な点は、弊社
までお問い合わせください。

※マークの付いた製品名は、ストライカーグループ各社の登録商標です。



▲ストライカー
AED

園の「もしも」への備えはいかがでしたか?

いざというときに焦らず対応できるよう、普段から救急
箱やAEDを使える状態にしておくことが大切です。

参考文献

- ※1 厚生労働省、「労働安全衛生規則」第633条(救急用具)
- ※2 静岡県 (2024).「【市民の皆さま】会社や家庭の救急箱の中身を見直そう」
- ※3 社団法人千葉県薬剤師会、「11 救急箱 (2)」・薬の管理
- ※4 一般財団法人日本救急医療財団 (2018).「AED の適正配置に関するガイドライン」
- ※5 厚生労働省 (2024).「自動体外式除細動器(AED)の適切な管理等の実施について」

Literature Number: MP09-005

HM/KM 0k 07/26

Copyright © 2026 Stryker Printed in Japan

PRESENT プレゼント

AGF
ブレンディスティック
アソート 40本

2
園様

ホットでもアイスでも楽しめます!



(セット内容)
カフェオレ、カフェオレ 大人のほろにが、
カフェオレ 甘さなし、紅茶オレ、ココア・オレ の
5種類のスティックが各8個入り。

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 2026年8月31日(月) 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。

エースベーカリー
果汁100%
一口サイズゼリー
100個セット

3
園様



ジューシーな果汁感が楽しめる
果汁100%使用のフルーツゼリー。
アップル・ピーチ・オレンジ・グレープ
一口サイズゼリーのアソートです。

銀座コージーコーナー
お徳用クッキーBOX
48個入

2
園様



人気の焼き菓子「小さな宝もの」
6種類のクッキー(バター・チョコチップ、フラン
ボワーズ・ピスターチ・チェック・シナモン)が各
8個入った詰合せです。