

会議アップデート作戦 ～よい会議は日本を救う～
事例発表

保育園長会議がどう変わっていったのか？

令和7年1月22日

村上市立第一保育園長 齋藤 恵
村上市立岩船保育園長 小池 さおり

1. それまでの会議
2. この会議をどうにかしたい！
3. そこで私が行ったこと
4. 米山さんに助言をいただきながら、園長会議の改革をスタート
5. やれることから変えてみた
6. 変えていく過程で・・・ 良くなったこと 苦労したこと・問題点
7. その後・・・最近の園長会議
8. 考察・まとめ
9. 新たな課題



1 それまでの会議...

- (1)時間が長い。14時から始まり18時を回ることもあった。勤務時間を超過するのが当たり前で、何にどのくらい時間を使うかという概念がなかった。
- (2)次第は前日か当日までこない。議題がわからないまま会議に出席。議題が「〇〇について」だけで、会議が始まって説明がある。そこから「どうしますか」と意見を求められるため、事前に園の意見を集約できないため意見が出しにくい。結論が出るまでに非常に時間がかかり、結論が出ずに終わることも。
- (3)会議内容を職場に持ち帰り、職員に正しく報告しなければならない為、参加者が必死にノートに記入。
- (4)発言しにくい。シーンとしていて話し出すのにとっても勇気がいる。
- (5)年長者が発言するとあとは発言しにくい。いつも発言する人の意見が通る。何も発言しない人もいる。
- (6)司会進行する人も進行の仕方がわからない様子。
- (7)空中で話していて、今、何について話しているのか共通認識されにくい。
- (8)話が脱線する。
- (9)議事録完成まで時間がかかる。(議事録担当者が作成し、こども課の決裁があるため、時には2~3か月かかることも...。)

2 この会議をどうにかしたい！

- シーンとしている時間も多し、なんて無駄な時間なんだろう・・・
- 自分がこうと思っても発言するにはとっても勇気がいるし・・・
- 心臓バクバク・・・年長者がそういう意見なら言いたくても言えないなあ・・・
- でも、がんばって最近発言しているけど、生意気だと思われるだろうなあ・・・
- それに、他に発言するのはもう1人2人で、発言する人は決まっている・・・
- 黙っている人はいったいどう思っているのだろう・・・



あの雰囲気
をなんとか
したい！

若手も発言
しやすいよ
うにするに
はどうした
らいいのだ
ろう？

発言しても
否定されず
に、そうい
う考えもあ
るよねと認
め合えない
か？

もっといろ
いろなアイ
デアをみん
なで出し合
いたいし、
本音で話し
合いたい！

そもそも会
議の進行に
ついてファ
シリテー
ションを学
びたい！



3 そこで私が行ったこと

(1)ファシリテーション関連の本を読み、模造紙とマジックで意見を書いたりホワイトボードに書き込んでみたりを1人でやってみたが・・・。



とても恥ずかしかった。この人、何を急に始めてるの？と思われるだろうな。
そして、長続きはせず・・・。
会議のファシリテーションについて聞きたくても聞く人がいなかった。そんな時・・・

(2)令和4年8月1日、村上市DX 課長補佐級研修で米山さん※のお話を聞いた！

※米山さん⇒村上市DX CIO補佐官

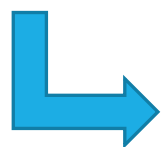


自分が悩んできたことを相談できる人が現れた！！！！
今声をかけないでどうする！今しかないでしょ！
と勇気を出して声をかけさせてもらった。名刺をいただき、いつでもメールをください
とのことで、8月末にメールを送った。→園長会議の改革はここからはじまった！



4 米山さんに助言をいただきながら園長会議の改革をスタート

(1)令和4年9月15日



同じように会議について考えていた小池さんと私と米山さんでオンライン会議。そこでは、私達の感じていること、こうしていきたいことなどをしっかり聞き取ってくれた。目の前でパソコンの画面上で整理してくれて、神!!と思った。(2人で感動!!)その後、やりとりを重ねる。

(2)そして、次のように進めていくことを話し合った。



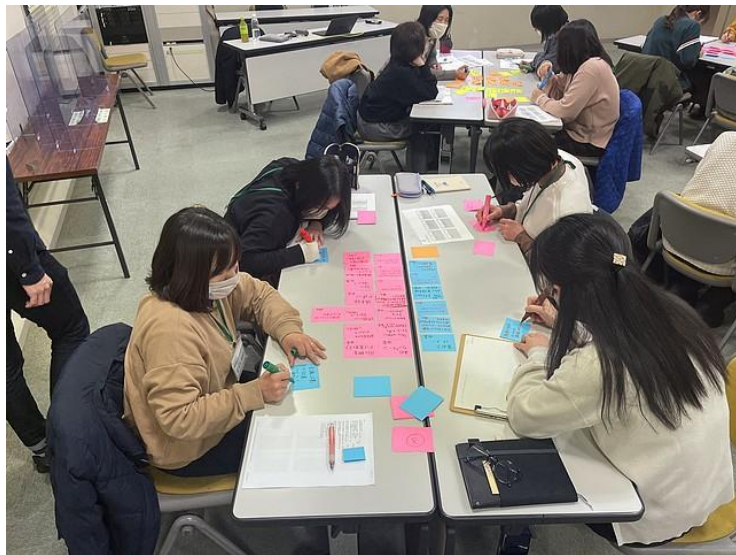
令和4年10月12日 園長会議の様子をオンライン会議で米山さんに見てもらう。

令和4年11月 9日 園長会議前に全園長対象にファシリテーション研修を行う。
研修後のその日の会議も見ていただく。

その後も継続的に米山さんに関わってもらう。

令和5年 2月 1日 園内の職員会議にもファシリテーションの知識を広めたいと考え、主任、中堅職員対象にファシリテーション研修を実施。

令和5年2月1日 主任・中堅を対象にしたファシリテーション研修 講師：米山CIO補佐官



5 やれることから変えてみた

令和4年12月の園長会議からやれることから変えてみた。

- (1)次第を変えた。「～について」の書き方をやめた。園長が見ることができる共有フォルダに次第を入れておき、終了条件、議論の流れ、議論の形、時間配分を事前に入力するようにした。
- (2)机の配置をコの字型から、3～4人の島に分けた形に変えた。
- (3)出た意見をホワイトボードに書くことにし、書記も決めた。議事録となったホワイトボードをスマホで撮影し、その日のうちにチャットツールにあげた。
- (4)会議終了時に「ふりかえり」を行い、その日感じたことを付箋に書き、貼って帰った。
会議が長引き、予定終了時間を過ぎた場合は、2日以内に「ふりかえり」（良かったこと・気づいたこと・改善点）を共有フォルダーに各々が入力した。
- (5)園長会議の司会が当番制のため「前月の司会者&当月の司会者」が米山さんとオンラインで相談し、「当月の司会者&翌月の司会者」が会議後の問題点を質問したり、ふりかえりを行うようにした。
(リレー形式で園長11名全員1周するまで継続)

改善前

6月 全地区園長会議 次第

日 時：令和5年6月14日（水）午後1時45分～

※午後1時00分～導入システムについて話し合い

会 場：村上市役所 5階 第4会議室

司会：

1 開 会

2 報告事項

3 連絡事項

(1) 休暇、時間外勤務の事前申請と実績処理の徹底について

子育て支援室

4 協議事項

(1) 支給認定変更申請書・保護者園児異動届の書き方確認

第一保育園

(2) LoGoチャットの活用と今後の導入について意見集約

第一保育園

5 その他

(1) 村上地区統合保育園整備について進捗状況報告

子育て政策室

(2) 尿、血液、便の処理について情報収集

館越保育園

(3) 保育士が担う「役」について今後の選出方法

山居町保育園

(4) 初任者保育士研修内容の確認

第一保育園

6 閉 会

※全地区園長会議終了後、コードモンのデモンストレーション

次回開催日 7月14日（金） 5階 第5会議室

改善後

令和5年度

6月 園長会議 次第

日時：令和5年6月14日（水）午後1時45分～午後3時00分

（※午後1時00分～導入システムについて）

場所：村上市役所 5階 第4会議室

司会：

1 開会

2 こども課より報告

報告事項	想定時間	担当者

3 こども課より連絡

連絡事項	想定時間	担当者
休暇、時間外勤務の事前申請と実績処理の徹底について	5分以内	

4 協議事項

議 題	議論の流れ	議論の形	終了条件	想定時間	担当者 (議題提議者)
・LoGoチャットの活用と今後の導入についての意見収集（デジタル化推進室・山田孝幸より） 1. 園長はLoGoチャットをどのように活用しているか？ 2. 現在、職員（園長以外）への連絡伝達方法は？ 3. LoGoチャットを導入した場合の伝達方法は？ 4. その他の使い道など	・事前にも記の4点をメールで回答してもらう。 ・回答結果をみんなて確認し、その結果について意見交換する。	意見 収集	回答結果を確認し、その結果について意見交換できた状態。	10分	
・支給認定変更申請書、保護者園児異動届の正しい書き方の確認、共有	・事前にもメールで、提出し誤りと指摘された事例、書き方に迷う事例等をあげてもらう。 ・担当者に事例について回答していただいた書類を配布し、確認共有する。	その他	不明な点は質問し、わからないことがなくなった状態。（担当者に会議に出席してもらうかどうかはこれから決定）	20分	

5 その他

(1) 村上地区統合保育園整備について進捗状況報告

子育て政策室

(2) 尿、血液、便の処理についての情報収集結果の共有

館越

(3) 保育士が担う「役」について 今後の選出方法

山居

(4) 初任者保育士研修内容について 確認

第一

午後3時30分～

コードモンのデモンストレーション

6 変えていく過程で

(1) よくなったこと

- ①協議内容集約データを共有ドライブに入れることで、全員が事前にいつでも見ることができ、何をしていけばよいかわかるようになった。
- ②事前にできることは事前にすることで圧倒的に会議時間が短縮。
- ③一人ひとりがノートを取らないので、顔を上げて話ができるようになった。
- ④机の配置を3、4人のグループに分け、話しやすく、付箋に書き出すことで全員が意見を言えるようになった。
- ⑤ホワイトボードを使用することで、何について話しているのかを「見える化」でき、議論中迷走しなくなった。
- ⑥ゴールを共有できているので、全員がゴールに向かって進行するようになった。
- ⑦次回まですることを確認し、報告もホワイトボードの写真を見ればわかるので、ちょっとしたニュアンスの違いなど、それぞれが違った認識で園に持ち帰ることがなくなった。

6 変えていく過程で

(2)苦労したこと・問題点

- ①新たな会議方式を行うことをこども課に説明し、すり合わせのために何回か打ち合わせを行った。
- ②時間配分をしても、時間をオーバーしてしまうこともしばしば。タイマーを使ったり、時計をよく見える位置に置いたり。また、時間配分を意識するあまり、議論不十分で結論を出し、これでは良くないのでは・・・との意見も。そこで、なかなか決められない場合、多数決することに決めたり、翌月に持ち越すこともありとしたり。
⇒その都度、わからないことがあると、米山さんに相談した。
- ③会議の前に司会担当や議題提案者のやるが増え、負担に感じることも。

7 その後・・・最近の園長会議

- (1)会議がダラダラする原因は、司会者や発言しない人など、誰か1人のせいではない。構成メンバー全員、みんなで会議を作っていくんだということを全員が認識している。当事者意識、誰一人お客様でない感覚。
- (2)議案を提案する園長が増えた。こういうことを話し合ったらどうか、と気づく人が増えた。
- (3)改革したやり方が定着してきたが、少し中だるみ。事前の意見集約を忘れることがある。
(議論の流れをよく読まずに参加)
そんなことがないように、担当が再度チャットツールで周知すればよいのだが、それも忘れてしまったり・・・。
- (4)主任や中堅職員にも研修を行ったことで、園内の職員会議にも変化が起きた。また、園内研修(担当が月ごとに変わる)でも模造紙に書きながら話し合ったり、参加者全員が付箋に意見を書く時間を設けたりするようになった。このやり方が良かったから真似してみよう、と研修の時間の使い方も変わってきた。

- (1)今回、思い切って会議のやり方を変えてみる事ができた理由の1つは、会議参加者全員が同じ研修(米山さんのファシリテーション研修)をはじめに受け、会議の進行等について学び共有できたことだと考える。
- (2)そしてもう一つは、やってみようとした仲間がいたこと。1人では決してできなかった。諸先輩方がいる中で、なかば強引に、会議のやり方を変えていきたいと持ちかけることは本当に自信がなかったし、迷いがあった。「出る杭は打たれる」で打たれて泣いて落ち込んだこともあったが、落ち込む私を励まし、サポートしてくれた仲間がいたからできたと思っている。
- (3)そして、米山さんのサポートが大きい。「すぐには変わらない、やれることからやればいい」といつも励ましてくれた。私達の行動を褒め、認めてくれ、些細なことでも何でも相談できたことは大きかった。

9 新たな課題

- (1)令和6年7月から保育園向けICTシステムの「コドモン」が導入され、10月から0、1歳児の連絡帳機能を導入した。令和7年度からは指導計画などの帳票もコドモンに移行するため、一時的に職員の負担が増えるが、会議も含めて業務の効率化を進める必要がある。
- (2)令和9年度に3園が統合し、民間保育園となる。残る公立保育園の保育のあり方について、時代に合わせた見直しが必要と考えている。
⇒自主研修を開催したり、施設見学に行ったり、外部研修に参加するなど、動き始めている。
今回の会議変革により、建設的で活発な議論をしていきたい。



私達にはこれからもたくさんの課題があるが、より効率的で、建設的な意見が飛び交い、より本音で語り合えるような会議を目指し、改善を繰り返していこうと思う。

そして、すべては村上市の子ども達のために、よりよい保育をしていきたいと思う。



おわり