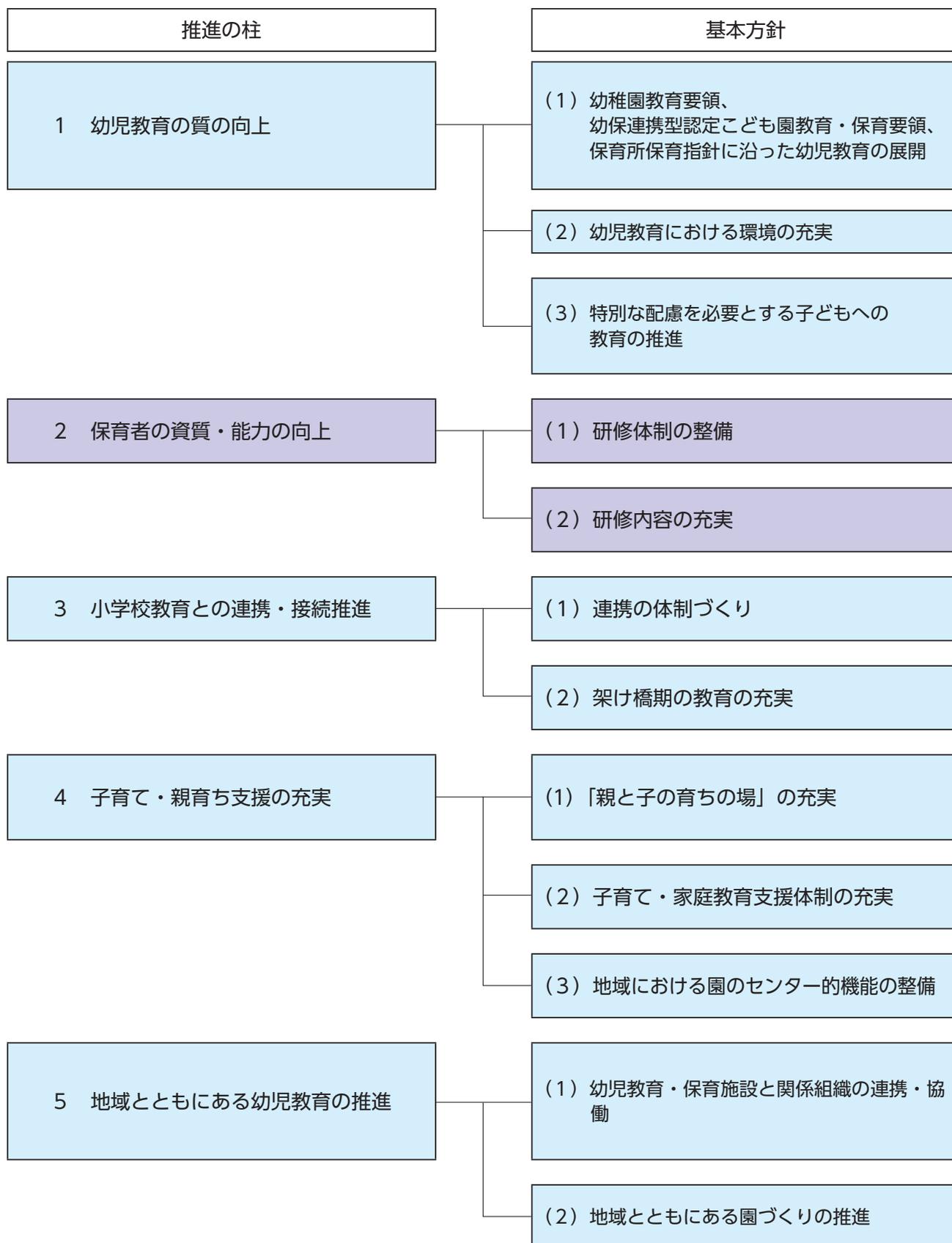


## 推進の柱 2 保育者の資質・能力の向上

【体系表】



## 専門性の向上が大切です



### 目 標

- ① 幼稚園教育要領、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育所保育指針の内容の理解と実践
- ② 教育・保育内容の充実
- ③ 自己評価を中心とした学校評価・園評価の活用・推進

- ① 幼児教育における環境の整備・改善

- ① 支援体制の整備・充実
- ② 個別の教育支援計画等の作成・活用及び関係機関との連携・協働

- ① 体系的な研修計画の整備・充実
- ② 組織的・計画的な研修の推進

- ① 専門性の向上のための研修の充実
- ② 地域における学び合いの場づくり

- ① 持続可能な連携の体制づくり ～組織をつなぐ～
- ② 連携・交流の推進 ～人をつなぐ～

- ① 架け橋期のカリキュラムへの発展 ～教育をつなぐ～
- ② 幼保小の協働による架け橋期の教育の充実

- ① 多様な場を活用した交流機会の提供
- ② 保護者の育ちを応援する学びの機会の充実
- ③ 親と子の生活習慣づくりの支援

- ① 関係機関と連携した子育て・家庭教育支援体制の充実
- ② 家庭や地域における子育て・家庭教育支援体制の充実

- ① 幼稚園・認定こども園・保育所等におけるセンター的機能の充実

- ① 連携体制の整備
- ② 市町村における幼児教育の充実に向けた政策プログラムの策定・改訂
- ③ 多様な幼児教育・保育施設の連携推進

- ① 地域資源の積極的な活用
- ② 子どもをともに育む地域づくり

「遊びきる子ども」の育成をめざし、研修等を通して専門性の向上に努めましょう。



## 2 保育者の資質・能力の向上

保育者は、「遊びきる子ども」の育成をめざすため、幼児教育の専門家としての確かな力量を備えなければなりません。そのため、経験年数や園の課題等に応じた効果的な研修を推進し、幼児教育の質の向上に努める必要があります。

保育者の研修を更に充実し、資質・能力及び専門性を高めることにより、質の高い幼児教育をめざします。

### 基本方針（1）研修体制の整備

#### 目標① 体系的な研修計画の整備・充実

役割や経験年数等に応じて保育者に求められる資質・能力を明確化し、目標に照らした効果的な研修ができるよう研修内容を体系的に整理して示すなど研修体系を整え、その充実に努めます。

#### 【推進のための具体的な取組】

##### 【県・県教育委員会】

- 「鳥取県保育者キャリアガイドライン」を活用した研修の実施
- 役割や経験年数等に対応した効果的な研修の推進
  - ・新規採用幼稚園・幼保連携型認定こども園教員研修、中堅教諭等資質向上研修など節目ごとの研修の実施（幼稚園・幼保連携型認定こども園）
  - ・鳥取県幼児教育充実期ミドルリーダー研修会の実施（園内研修を推進する担当者）
  - ・管理職対象の県教育センターの専門研修（園経営研修）の実施
  - ・実態に応じて対象者を絞った「幼稚園教諭・保育教諭・保育士等の合同研修会」の実施
- 関係部局等と連携した研修体系の検討
- 職務内容に応じた保育士等キャリアアップ研修の実施
- 市町村や幼児教育関係団体等で実施する研修の支援

##### 【市町村・設置者】

- 「鳥取県保育者キャリアガイドライン」を活用した体系的な研修を実施しましょう。
- 各園の研修に関する実態を把握し、助言・支援をしましょう。

##### 【幼稚園・認定こども園・保育所等】

- 「鳥取県保育者キャリアガイドライン」を活用し、役割や経験年数を踏まえた体系的な研修計画を作成する等、園内研修の充実に努めましょう。
- 管理職は、保育者一人一人の経験や課題等に応じて求められる資質・能力、研修履歴等を把握して適切な受講奨励をするなど保育者等の人材育成を図りましょう。
- 自己評価をもとに、園内での研修に加え、外部研修を自主的に受け、教育・保育の質の向上に努めましょう。



3種類のキャリアガイドラインは、幼児教育・保育施設のすべての職員を対象としています。  
 ◎正規職員用 ◎管理職用 ◎専門職員・会計年度任用職員・臨時職員用（パート職員も含む）

## 鳥取県保育者キャリアガイドライン(改訂版) ～「遊びきる子ども」の育成をめざして～



正規職員

| キャリアステージ               | キャリアスタート期<br>(保育者養成完成時・採用時)   | 育成期<br>(採用～5年)   | 向上期<br>(6年～10年)   | 充実期   |                            |                                 |
|------------------------|---|--|---|---|----------------------------|---------------------------------|
|                        | 保育者として求められる資質・能力の基盤を身に付けている。  | 保育者としての必要な基礎的業務・指導技術を広く習得し、実践的指導力を身に付けてるとともに、園組織の一員としての自覚を高める。 | 育成期の経験をもとに、保育実践や学級経営の専門的知識・技能を習得するとともに、得意分野の開発と実践的指導力の向上及び視野の拡大を図る。 | 向上期の経験をもとに、職務に関する専門性を一層高め、広い視点から園運営に積極的に参画するとともに、ミドルリーダー的立場としての力量及びマネジメント力を高める。 | 充実期前期<br>(11年～15年)         | 充実期後期<br>(16年以降)                |
| 指針における5つの柱<br>観点 キーワード |   |  |   |   |                            |                                 |
| 職員に必要な素養<br>に主として関するもの | 豊かな人間性、創造力、寛容性、人権意識<br>前向きな姿勢、向上心、適応力<br>教育的愛情、幼児理解、判断力<br>専門的知識・技能、指導力、構想力<br>社会的性、協調性、コミュニケーション力<br>使命感、責任感、倫理観   |  |   |   |                            |                                 |
| 素養                     | よりよい社会の実現に向け、自他の価値を尊重し、自らの人間性や創造性を高めることができる。<br>幼児教育を取り巻く環境の変化を前向きに受け止め、学び続けることができる。<br>幼児に対する深い理解と教育的愛情を有し、幼児の成長や発達を支援することができる。<br>幼児教育に関する専門的知識・技能、実践的指導力を有し、幼児の主体的な活動を支援することができる。<br>組織の一員として、園内外の多様な人材、家庭や地域、関係機関等と連携・協働を図ることができる。<br>社会人としての倫理観、及び法令遵守の精神を有し、責任のある行動をとることができる。 |  |   |   |                            |                                 |
| 園運営・職員連携               | 健康・安全への対応   | 安全管理等のマニュアルを理解し、より安全、安心に生活できる環境づくりをしている。                       | 安全管理等のマニュアルを理解し、より安全、安心に生活できる環境を工夫している。                             | 安全管理等のマニュアルを理解し、より安全、安心に生活できる環境を工夫したり、  | 安全管理等のマニュアルをもとに、職員と連携して    | 安全管理等のマニュアルをもとに、管理職や職員と連携を図りながら |
|                        | 食育の推進   | 食育計画等に基づき、食に関する実践に取り組んでいる。                                     | 食育計画等に基づき、食に関する実践に取り組んでいる。  | 食育計画等に基づき、食に関する実践に取り組んでいる。  | 食育計画等に基づき、食に関する実践に取り組んでいる。 | 食育計画等に基づき、食に関する実践に取り組んでいる。      |
|                        | 子育ての支援  | 子育ての支援の重要性を理解している。   | 子育ての支援の重要性を理解している。  | 子育ての支援の重要性を理解している。  | 子育ての支援の重要性を理解している。         | 子育ての支援の重要性を理解している。              |
|                        | 地域における子育ての支援  | 地域における子育ての支援の重要性を理解している。                                       | 地域における子育ての支援の重要性を理解している。  | 地域における子育ての支援の重要性を理解している。  | 地域における子育ての支援の重要性を理解している。   | 地域における子育ての支援の重要性を理解している。        |

幼児教育を取り巻く環境が変化していること等を踏まえ、正職員等では、職員に求められる資質・能力を「職員に必要な素養（素養、園運営・職員連携）」「幼児理解」「保育実践」「特別な配慮や支援を必要とする幼児への対応」「ICTや情報・教育データの利活用」の5つの柱で再整理しています。また、管理職においては、「園経営」の中に園の内外環境に関するアセスメント、教育力を高めるファシリテーションの項目を追加しています。



「鳥取県幼児教育センターホームページ」に鳥取県保育者キャリアガイドラインを掲載しています。印刷して御活用ください。



「鳥取県保育者キャリアガイドライン」(改訂版) (令和7年4月 鳥取県・鳥取県教育委員会 (鳥取県幼児教育センター))

保育者の資質・能力の向上

### 施策

### 研修等一覧

#### 県・県教育委員会

#### 幼児教育団体等

- ◆ 幼児教育センター
  - ・ 鳥取県幼児教育推進研究協議会
  - ・ 幼保小接続推進研修会
  - ・ 鳥取県幼児教育充実期ミドルリーダー研修会
  - ・ 幼稚園教諭・保育教諭・保育士等の合同研修会
  - ・ 市町村・法人等幼児教育指導者連絡会
- ◆ 教育センター
  - 【法定研修】
  - ・ 新規採用幼稚園・幼保連携型認定こども園教員研修
  - ・ 中堅教諭等資質向上研修（幼稚園等）
  - 【専門研修】
  - ・ 園経営研修
- ◆ 子育て王国課
  - ・ 保育所保育指針実践研修会 ・ 保育士等スキルアップ研修会
  - ・ 保育者等保護者・家庭支援研修会
  - ・ 病児保育研修会
  - ・ 保育士等キャリアアップ研修
  - ・ 保育所・幼稚園・認定こども園リーダー養成研修
  - ・ 子育て支援員研修 ・ 保育要録研修 ・ 安全管理研修
  - ・ 保育従事者（保育士以外）研修会

- ◇ 鳥取県子ども家庭育み協会
    - ・ 食育研修会 ・ 保育士研修会
    - ・ 病児保育研修会 ・ 障がい児保育研修会\*
    - ・ 乳児保育研修会\*
    - ・ 鳥取県保育推進研究大会
  - ◇ 鳥取県国公立幼稚園・こども園教育研究会
    - ・ 鳥取県国公立幼稚園・こども園研究大会
  - ◇ 鳥取県私立幼稚園・認定こども園協会
    - ・ 鳥取県私立幼稚園・認定こども園教育保育研修大会
  - ◇ 鳥取県人権保育連絡会
    - ・ 鳥取県人権・同和保育研究会及び新任職員人権・同和保育研修会\*
    - ・ 人権保育新任研修\*
    - ・ 人権保育基礎研修\*
  - ◇ 鳥取県社会福祉協議会
    - ・ 福祉職員キャリアパス対応生涯研修過程
    - ・ 新人保育士等合同研修会\*
- \* 子育て王国課委託事業

保育士等キャリアアップ研修の対象については子育て王国課 HP 及び通知文書等を参考にしてください。

### POINT

保育者一人一人がキャリアステージに応じた実践的指導力を身に付けることが、市町村・法人等全体の教育・保育の質の向上を高めることにつながります。

## 基本方針（１）研修体制の整備

### 目標② 組織的・計画的な研修の推進

園内・園外において、園や保育者等の課題に応じた研修が組織的・計画的にできるよう研修体制を整え、研修機会の確保に努めます。

#### 【推進のための具体的な取組】

##### 【県・県教育委員会】

- 担当指導主事、保育・幼児教育専門員による園内研修支援
- 園外研修参加への支援
  - ・幼稚園・認定こども園・保育所等の保育者の研修に係る旅費の支援（中央協議会、体育・保健体育指導力向上研修）
  - ・研修参加に係る代替保育者の配置支援の充実
- 正規職員以外の任用の異なる職員の研修機会の確保
- 幼児教育・保育施設における管理職のマネジメント能力やリーダーシップの向上を図る研修の充実
- 研修をマネジメントし、リードするミドルリーダーの育成（鳥取県幼児教育充実期ミドルリーダー研修会）
- 新規採用幼稚園・幼保連携型認定こども園教員研修公立園対象者への研修指導員派遣
- 施設の職場環境改善や働き方改革に向けた取組支援

##### 【市町村・設置者】

- 保育者等が研修に参加できる体制をつくりましょう。
  - ・園外研修参加に要する経費の助成
  - ・年間スケジュールの立案
  - ・正規職員以外の任用の異なる職員等の研修機会の確保
- 全保育者等で研究が推進できる体制づくりへの支援をしましょう。
- 園のICT環境の整備を図りましょう。

##### 【幼稚園・認定こども園・保育所等】

- 研修の体制づくりを行いましょ。う。
  - ・研修をマネジメントし、リードするミドルリーダーの位置付け
  - ・正規職員以外の任用の異なる職員等の研修機会の確保
  - ・保育者等による主体的な研修参加のための研修内容や時間の工夫（勤務体制調整や工夫等）
- 職場環境を見直しましょう。
  - ・風通しの良い職場風土づくり（同僚性の構築）
  - ・勤務環境の改善（ノンコンタクトタイムの確保、ICT環境の整備）

## 施策

# 鳥取県幼児教育充実期ミドルリーダー研修会

## 参加者の声

園内研修をコーディネートする力量及びマネジメント力を高める研修を2年間通して実施し、幼児教育の質の向上をめざしています。

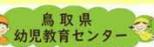


令和6年度

鳥取県教育振興基本計画(令和6年度～10年度)～未来を拓く教育プラン～  
自立して心豊かに 幸せな未来を創造する ふるさととつとりの人づくり

鳥取県教育のスタートライン! 幼児期の教育は「生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要なもの」

鳥取県幼児教育振興プログラム(第2次改訂版)  
遊びきる子ども  
～遊びを通した育ちと学びを未来へつなぐ～



○幼児教育の拠点機能強化のため平成29年度に開設  
○質の高い幼児教育の全県展開

令和6・7年度鳥取県幼児教育充実期ミドルリーダー研修のめざすもの

### 園内研修の中核となる人材育成の研修への転換

本県がめざす幼児の姿を達成していくためには、それぞれの園の実態等に応じた園内研修が、園の目標に沿って意図的・計画的に実施されることが必要であり、そのための中核となる人材を育成することが重要。ミドルリーダー的立場として園内研修(園内研修等)をコーディネートする力量及びマネジメント力を高める研修を2年間通して実施し、園及び市町村・法人等における人材育成並びに実践的な指導力の向上を図り、全県における幼児教育の質の向上をめざす。

#### 1年目(手法を学ぶ)

- 1回目:園の目標の設定と園内研修の計画立案 子ども・家庭・地域等の実態に即した園の目標の設定と園内研修の計画立案の手法について学ぶ
- 2回目:ドキュメンテーション等を使った園内研修の手法 保育実践に基づいた効果的な研修の手法について学ぶ
- 3回目:ICTを活用した効果的なドキュメンテーションの手法とフィードバック ICTを活用した効果的な研修の手法について学ぶ

学びの成果還元

#### 2年目(学びの実践を深める)

- 4回目:ドキュメンテーションICTを活用した園内研修の手法の実践発表 2・3回目の学びを園で実際に実践、その結果を発表し合い、実践力を高める。
- 5回目:園の目標の設定と園内研修の計画立案の実践発表 1回目で設定、計画立案した内容について、園で実際に実践、その結果を発表し合い、実践力を高める。

研修者の自己評価・所属園の園長及び同僚の評価を生かし、さらなる取組を図る

改めて、保育の質を高めるものが園内研修だと学びました。職員がお互いの意見、思いなどを出し合い、次のステップにどうつなげていくかを考える場として高め合っていきたいです。建設的な意見を出し合える雰囲気大切だと感じました。

職員の声を引き出すことが園の課題としっかり向き合っていく第一歩であることが分かりました。悩みや課題と感じていることを出すことで、自分事として保育を見つめ直し、一人一人の意識向上につながると思いました。

## 施策

# 職場環境改善や働き方改革に向けた取組支援

### <施設長向け働き方改革セミナー>

学生が就職先選びに働きやすさを求めることや保育者の離職が多い現状等に鑑み、施設の働きやすさについて学ぶために開催しています。



### <エルダー・メンター制度>

若手保育士等の離職防止と保育施設の魅力向上を目的に、若手保育者に先輩職員が1対1で寄り添いながら、対話を通して仕事上の不安・悩みの解消を図る実施施設の認証を行っています。

#### 【施設における認証のメリット】

- ①施設の魅力アップにつながり、学生から就職先として選ばれる施設になる。
- ②人材育成に熱心な施設・運営者として、保護者等からの認知度が向上する。



### 【ノンコンタクトタイム】

休憩時間とは別に子どもと離れ業務を行う時間の確保は保育者の資質向上の面からも重要です。

午後の時間に事務室で記録を書くことで、集中して業務ができます。



週に2日、ノンコンタクトタイムを取るようにしています。

## POINT

保育者がワーク・ライフ・バランスを実現しながら、生き生きとやりがいや充実感をもって働ける勤務環境とすることが大切です。管理職等のマネジメント能力やリーダーシップの向上等による勤務環境の改善を進めていきましょう。

## 基本方針（２） 研修内容の充実

### 目標① 専門性の向上のための研修の充実

幼稚園・認定こども園・保育所等や保育者の課題、今日的な課題に応じた研修ができるよう研修方法を工夫したり、学校評価・園評価を生かしたりして、研修内容の充実を図り、保育者の専門性の向上をめざします。

#### 【推進のための具体的な取組】

##### 【県・県教育委員会】

- 園内の教育実践と往還のある効果的な園外研修の実施
- 保育者のニーズを踏まえた研修の企画
- オンライン研修、対面研修の効果的な実施
- 担当指導主事、保育・幼児教育専門員による園内研修支援
- 研修成果の還元機会の提供

##### 【市町村・設置者】

- 地域の課題やニーズに応じた研修会を開催しましょう。
- 学校評価・園評価を活用した園の教育・保育の質の向上を推進しましょう。
- 各園の研修に関わる情報を提供しましょう。
- 研修成果の還元機会を提供しましょう。
- オンライン研修、集合研修を効果的に実施しましょう。



##### 【幼稚園・認定こども園・保育所等】

- 研修内容の充実に努めましょう。
  - ・学校評価・園評価に基づいた研究テーマの設定
  - ・研究テーマに基づいた研修計画の作成
- 1年間の研修を振り返り、次年度につなげましょう。
- 園内研修を活性化しましょう。
  - ・外部講師を招いた園の研究テーマに即した研修の充実
  - ・保護者や地域の人に向けた公開保育や講演会の実施
  - ・研修の内容や成果を保育者等で共有
- 園内・園外研修を活用・充実し、保育者等の専門性を高めて実践につなげましょう。
  - ・保育者等としての素養の涵養、安全・安心な保育・教育の展開
  - ・職務内容に応じて、必要な知識及び技能の習得・維持及び向上

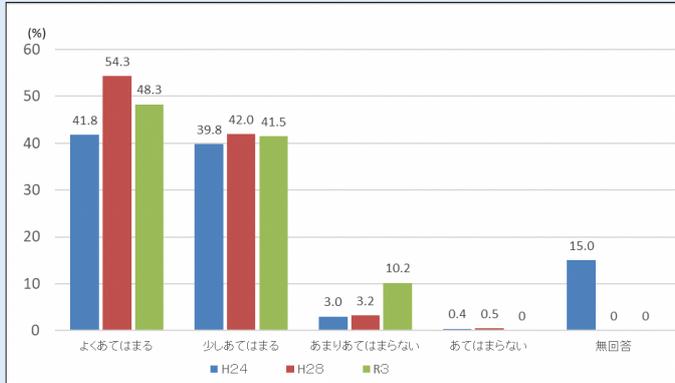




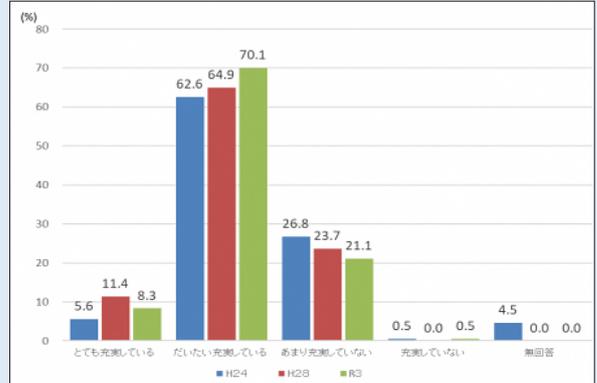
「令和3年度鳥取県幼児教育調査結果」  
(令和4年3月 鳥取県教育委員会鳥取県幼児教育センター)

【教職員の研修について】

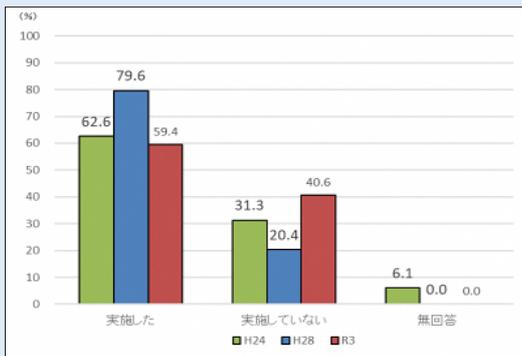
教職員の園外研修への積極的な参加



園内研修の充実



公開保育の実施状況



研究テーマを意識した計画の作成(R3)

【園全体(経年比較)】

| 意識している | 意識していない |
|--------|---------|
| 73.1   | 26.9    |

POINT

令和3年度はコロナ禍でもあり、園外研修への参加率は全体として下がっています。反対に、園内研修の充実度は上がっています。また、園内研修については、研修計画を作成し、研究テーマを意識して、実施している園が増加しています。公開保育の実施率が下がっていますが、外部講師を招いて実施するなど、園内研修の充実を図りましょう。



研究テーマに基づいた研修計画の作成

令和 年度 ( ) 園 園内研修計画 (例)

|           |         |
|-----------|---------|
| 【園目標】     | 【重点目標】  |
| 【めざす子ども像】 | 【研究テーマ】 |
| 【園児の実態】   | 【研究の重点】 |

| 行事例        | 研修例   | その他の研修例   |
|------------|---|---|
| 4月 入園式・進級式 | <p>※研究を進める上で明らかにしたいこと</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>園目標</li> <li>めざす子ども像</li> <li>重点目標</li> <li>研究テーマ</li> <li>研究の重点</li> <li>研究の仮説 等</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○特別支援教育</li> <li>・援助等の共通理解</li> <li>・園の環境</li> <li>○安全に関する研修</li> <li>・危機管理</li> <li>・園の環境の安全点検</li> <li>・プール指導・心肺蘇生法研修</li> <li>○保健に関する研修</li> <li>・園児の健康状態の確認</li> <li>・感染症</li> <li>・食育・食物アレルギー</li> <li>○園・学校評価</li> <li>・自己評価</li> <li>・学校関係者評価等</li> <li>○幼保小連携</li> <li>・交流計画・振り返り</li> </ul> |
| 5月 参観日     |   |   |
| 6月         |   |   |
| 7月 夕涼み会    |   |   |
| 8月         |   |   |
| 9月 運動会     |   |   |
| 10月 参観日    |   |   |



【ICTを使った研修】



クラウド上で情報を共有し、他者の考えを参考にしながら、自分の考えをまとめています。

POINT

研究を進めるにはまず、子どもの実態把握が大切です。園の教育・保育目標、めざす子ども像と実態とのずれを生じさせている原因が課題であり、この課題克服、よいところを更に伸ばす取組が研究、めざすゴールをイメージさせるものが研究テーマです。研究テーマは学校評価・園評価の重点目標と関連深いものになります。研究テーマに係る研修と、その他の研修を分けて計画を立て、PDCAサイクルで研究を進めていきましょう。

## 基本方針（２）研修内容の充実

### 目標② 地域における学び合いの場づくり

保育者等が、他園の保育者と情報共有・相互理解を図り、共に学び合うことのできる研修の充実に努め、幼児教育の質の向上をめざします。

#### 【推進のための具体的な取組】

##### 【県・県教育委員会】

- 研修を通じた他園との情報共有と学び合いの場づくり
  - ・「幼稚園教諭・保育教諭・保育士等の合同研修会」の開催
  - ・各種研修会での情報交換や演習の実施
- 地域における保育・幼児教育関係者のネットワーク構築と協議の場づくりの支援
  - ・市町村・法人等幼児教育指導者連絡会の開催
- 保育士資格や幼稚園教諭免許の併有取得支援（令和11年度まで）
- 幼稚園教諭二種免許状の一種免許状への上進のための教育職員免許法認定講習
- 特別支援学校教諭二種免許状取得のための教育職員免許法認定講習

##### 【市町村・設置者】

- 地域において、園の管理職や職員が互いに学び合う関係づくりを進めましょう。
- 地域や小学校等に情報を提供し、幼児教育の特性に関する認識の共有をしましょう。
- 他の市町村や設置者の保育者との意見交換や相互交流を推進しましょう。

##### 【幼稚園・認定こども園・保育所等】

- 近隣の幼稚園・認定こども園・保育所等の保育者等の意見交換や相互交流を進めましょう。
- 現場間で互いに保育を見合い、対話する機会をもちましょう。
- 他園との交流をもちましょう。



## 相互交流できる研修体制

市町村保育担当課が園種や設置者の区別なく、域内の幼児教育の質の向上をめざし、組織的・計画的に研修ができる体制をつくっています。

保育現場で求められる知識や技能をより深め、更に専門性を高めていくために情報交換の場を大切にしています。(鳥取市担当者)



## 市町村を越えた研修体制

日野郡では、日南町、日野町、江府町の3町で、研修ができる体制をつくっています。



## 令和6年度 鳥取市保育所等職員研修計画

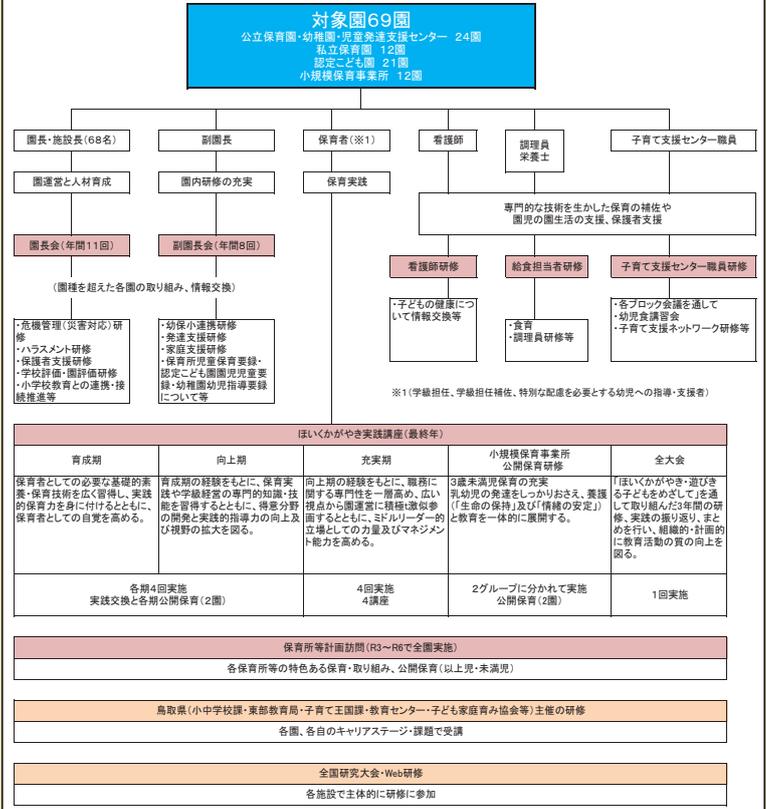
鳥取市幼児保育課

鳥取市の保育方針

「ひかり、かがやく鳥取の子どもたち！」  
～笑顔 いっぱい 未来にむかって～

保育の質の向上に向けた組織的な取組

～保育所等職員一人一人の資質向上と職員全体の専門性の向上を目指して～



保育者の資質・能力の向上

## 施策

## 市町村・法人等幼児教育指導者連絡会

市町村・法人等の保育担当者、保育リーダー等が共通のテーマで協議したり情報交換したりすることを通して、担当者同士の連携の充実及び保育の質の向上をめざすことを目的としています。

令和6年度は連絡会を3回実施し、「各市町村・法人等における研修のもち方」、「幼保小の架け橋プログラムの取組」、「学校評価・園評価」をテーマに協議・情報交換を行いました。

幼児教育に関する課題等を共有し、園に対して指導助言をすることができたことで、保育の質の向上につながることができました。

## <参加者の感想>



今後も幼児教育に関わる国の動向や県の取組について学び、園と常に話し合い、幼児教育センターの指導主事や他市町の担当者と連携を取りながら進めていきたいです。

## POINT

市町村・法人等の担当者同士で共有した幼児教育に関する取組・課題等を、園への情報提供や指導助言に生かしましょう。

