

社会福祉法人武蔵野緑会

2016 年度事業報告書(概要版)

1. はじめに

2016 年度（平成 28 年度）は、社会福祉法人制度と保育所保育指針の 2 つの大きな改革・改定が行われるという節目の年度になりました。そうした中で、法人事業計画においては、①社会的情勢や制度の動きの理解・分析対応、②保育の質の向上と改革、③園長等管理職・運営部の管理能力と実務性の向上、という 3 つの重点目標を掲げて取り組んできました。以下はこれらの取り組みを振り返りまとめたものです。決算書類等と併せて報告します。

2. 法人事業計画の重点的取り組み

(1)社会福祉法人制度改革への対応

○社会福祉法の一部改正が行われ、2016 年 4 月から施行されました。改定事項に対応する 2016 年度の主な取り組み状況は次のとおりです

①定款の変更

法改正にともない、定款はほぼ全文に及ぶ変更を行いました。2017 年 1 月 4 日付で所轄庁である東京都において定款変更認可されました。

②評議員会の設置

- ・改定後の社会福祉法及び定款に基づき、「理事・理事長に対する牽制機能を強化するため、議決機関として評議員会を設置しました。一方、理事会は業務執行機関として位置づけられました。
- ・「評議員選任・解任委員会」（3 名で構成、1 名は監事、2 名は外部委員）を設置し、2 回の委員会開催（1 月 14 日、2 月 25 日）により、評議員（8 名で構成）の選任が行われ、平成 29 年 4 月 1 日付で就任されました。任期は 4 年以内に終了する会計年度（2021 年）の定時評議員会終了までとなっています。
- ・新評議員は別紙のとおりです。
- ・理事・監事については 2017 年度第 1 回評議員会（6 月開催）において選出することとなっています。

③その他の準備

- ・定時評議委員会においては、定款に定める事業報告、決算等計算書類、役員報酬規定等重要事項の承認、理事・監事の選任、その他について議決していただきます。
- ・その他、事業運営の透明性の向上として現況報告等の公表、財務規律の強化、地域における公益的取り組みなどの検討を行っていきます。

(2)「人皆に美しき種子あり」…“主体的に学ぶ子ども・人間尊重の保育”を発展させる

○重点事業の 2 番目の課題は「保育の質の向上と改革」です。法人理念を踏まえ、次のような取組を行いました。

<特定の大人の期待から目標設定された新指針とパブリックコメントへの意見の提出>

○2017 年 3 月 31 日付で新保育所保育指針の厚労大臣告示がされました。概ね 1 年の議論を経てまとめられたものですが、今後さらに 1 年間の周知期間を経て 2018 年 4 月から施

行されます。

- 新指針は、学習指導要領改訂の“保育所版”ともいえるような学校教育の目標が、保育所においても各施設(幼稚園、認定こども園)で共有すべきこととして提示されました。例えば、育むべき「3つの資質・能力」として、①「知識及び技術」、②「思考力、判断力、表現力等」、③「学びに向かう力、人間性等」を掲げ、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」として10項目が保育の最終目標として掲げられています。このことにより、「第2章 保育の内容」からは「養護」が消え、保育は教育色の強い内容になりました。こうした内容は、今回の学習指導要領改訂の基本方針を反映したものであり、これまでの保育のあり方を大きく転換する内容のものとなっています。
- 幼児期から「国旗・国歌に親しむ」ことが掲げられているように、新指針は全体として特定の大人の期待から設定された目標を中心に構成されています。子どもの願いに応え、子ども主体の保育に逆行する内容に保育者は戸惑い、今後の保育のあり方に不安の声がたくさんあがっています。
- 厚労省のパブリックコメントには、3園がそれぞれ工夫をして積極的に意見を出しましたが、残念ながら全国から寄せられた意見も含めて、新指針に取り入れられることはありませんでした。

<法人理念、憲法、子どもの権利条約を重ね合わせ、あらためて保育とは何かを考える>

- こうしたなかで、あらためて「保育とは何か」が問われることとなり、私たちは「保育とは子どもの幸せな日々をつくる仕事」であると定義した第46回全国合研基調報告に共感し、「幸せな日々」の中にこそ教育(学び)はあることを実践的に明らかにしてきました。この保育観・子ども観は、私たちが今後更に「子ども主体の保育」を進めていく上での基本視点として深め、実践していくことが求められています。具体的には次のような取組を行ってきました。
- 「2016年度事業計画」では、法人理念である「人皆に美しき種子あり」という人間尊重の保育のあり方を豊かなものにし、発展させていくことを目標として掲げました。この法人理念は、日本国憲法の「個人の尊重・幸福追求権」(13条)などと重なるものであることを明らかにし、3園合同研修会や園長・主任研修会、新入職員研修会などで学び合いました。
- そして、私たちの法人理念は日本国憲法や子どもの権利条約の理念・精神とも重なるものであるとともに、「保育とは子どもの幸せな日々を作る仕事」という定義と一つのものであることを理解し、理論的にも整理できたことは2016年度の大きな前進であり、成果でした。
- その「幸せ」の2つの要件とは次のようなものです。
 - ①その子が人間として尊重され、愛され、理解されること、
 - ②その子が持てる力を存分に発揮し、楽しいことに打ち込める日々
- どの子ども、どんな子どもも幸せになる権利を持っています。そのために自己実現をめざして資質や能力を高めるために、周りの大人や友だちとともに楽しいことに挑戦します。だから、何をどのように選択し学ぶかは、その子自身が決めることが原則でなければなりません。このことは「主体的に学ぶ」という意味を考える上で重要なポイントです。
- 新指針は、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」という最終目標を示しました。今回の学習指導要領改訂の目玉の一つは「アクティブ・ラーニング(「主体的で、対話的な深い学び」)」です。これは幼稚園教育要領や保育指針にも貫かれている方針です。
- しかし、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」からは、子どもたちが「主体的で、対

話的な深い学び」を身につける保育の方法を読み取ることはできません。大人が期待する目標を自明のこととし、それを教えて身につけようというやり方は、逆に、主体的な学びを抑制、制限することになってしまいかねません。

<「主体的に学ぶ子ども」を育むことの大切さ>

- 私たちは、「2016年度事業計画」で、「主体的に学ぶ子ども」をどのように育むかが今後の議論の中心にすわるべきでるとして2つの理由をあげました。少し長い引用ですが再掲しておきたいと思います。
- 「一つは、心地よい生活の中で学ぶことは子どもの権利だからです。大人の期待や国の力などによって「学び」を押し付けるのではなく、生活やあそびのなかで子ども自身の意欲や関心を大切に、学びを育てていくことが大事です。そして、どの子どもも豊かな学び手として生涯を生きていくことは、その子の権利として大切にしなければなりません。
- もう一つの理由は、社会が「主体的に学ぶ子ども」を求めているからです。

今、世界を見渡すと戦争やテロがますます激化し、家も家族も国も失ったおびたしい難民、貧困と病気と格差拡大、地球温暖化と環境破壊などがいっそう深刻さを増しています。一方では、科学技術やグローバル化の進展によって、世界はますます流動的で複雑なものとなってきています。

こうした時代の中で、「今を生きる」子どもたちが大人になったとき、おそらく私たち大人が経験したのとは大きく異なる場所で生き、学ぶものと思われれます。そこでは、知識やスキル以上の豊かな人間観や社会観が求められることになるでしょう。人種や文化の違いを理解し合う多様性や包摂性、根源的な人権や平和を基礎とした豊かな人間観などです。
- 様々な社会文化や世界に参加できるようになるためには、自ら創造的に考えをめぐらせ、困難な問題を解決しようとしたり、新しい科学技術にも興味関心をもって対応したり、自分の考えや気持ちを相手に伝えたり、すすんで他者とともに協同しながら役割を果たしたりできるようになることが求められます。そのような力を主体的な「学びの構え」として、乳幼児期に身につけることが求められているのです。」と。
- 法人理念を学ぶということは、このような視点から保育実践を行うことであり、2017年度は新指針を踏まえつつもさらに創造的な保育を目指して実践し、保育の質を向上させていくことが大事になってきます。

(3)管理・運営部の役割と質の向上

- 上記の課題を具体化してすすめていくためには、園長をはじめとした管理・運営部の力を向上させていくことが求められます。毎月開催した三役・園長会議を踏まえ、各園で運営部会議を行い、方針の徹底を図ってきました。
- 特に、園長会議は「学ぶ」「実行する」「責任を担う」を目標にして行い、各回の冒頭には理念、憲法、保育指針などの勉強を含めて行いました。
- 10月には、園長・主任研修を行い、理念や保育指針の勉強会を行いました。園長と主任の合同研修会は初めてであり、得るものが大きかったのですが、実務研修の時間が取れなかったことは課題として残りました。実務性の向上は3園共通の大きな課題の一つです。
- 特に、就業規則など基本となる規定の整備が急がれています。労働法制の改訂が繰り返されるなかで、これらの変化に俊敏に対応できる実務性の向上が強く求められています。また、主任体制を含む管理運営部のあり方の見直しが求められています。
- 処遇改善のあり方などもしっかりした方針をつくることが求められています。国は住宅

家賃の補助やキャリアアップを前提とした処遇改善などの施策をすすめています、適正な制度の確立が求められています。

3. 理事会の組織活動等

※理事会

2016年度の理事会開催状況は以下のとおりです。

◆2016年度理事会開催予定

第1回（5月21日）	事業報告、決算、他
第2回（9月10日）	定款変更、都指導検査結果と経理規程変更他
第3回（11月29日）	評議員選任解任委員会運営規則、同報酬等支給規定、同委員の選任、保育園建設問題他
第4回（3月28日）	事業計画、予算、評議員会設置と理事の退任、事業総括、他

※3 役会議・園長会議

理事会から理事会までの日常業務については、3役が打合せを行いながら運営にあたりました。また、毎月開催の園長会議を招集し、方針の具体化など業務の執行を行いました。

園長会議は「学ぶ」「実行する」「責任を担う」法人方針と園の運営を結ぶ重視な会議として位置付け、毎月定例的に開催しました。

※「みどり会通信」の発行

打ち合わせの内容や各園の様子、理事会の様子などは、月刊『みどり会通信』を発行し、情報提供を行いました。通算34号まで発行しました。

今後は、評議員会が設置され、理事会が業務執行理事と監事で構成されるなど組織の変更のもとで、これまでの『みどり会通信』の約割は見直しが必要です。あらたに評議員や職員を対象に、『季刊みどり会通信』の発行を検討していきます。

※理事会役員の役割分担

理事の役割分担は次のとおり行いました。

※役員研修

役員研修は次のとおり参加しました。

研修名	開催月日	実施機関	参加者
社福制度改革と保育園運営	7月13日	東京経営懇話会	理事1名
全国合研	8月4、5、	全国合研実行委員会	理事5名（園長2名）
経営セミナー	9月29日	東京経営懇話会	理事1名
東京合研	2月5日	東京保問協他	理事4名（園長3名）
経営セミナー	2月10日	東京経営懇話会	理事1名
社会福祉制度改革	2月10日	東京都	理事1名

※法人主催の職員研修

法人理念に基づく“人間尊重”の保育実践研修として、次のような研修を行いました。これらはいずれも法人内キャリアアップ研修として位置づけています。

研修名	開催月日	内容
3園合同研修会（前期）	6月14日	「人皆に美しき種子あり：私たちが目指す人間尊重の保育とは」
3園新入職員研修	7月8日	法人理念と私たちが目指す保育実践
園長・主任研修	10月29日	時代に立ち向かう保育園運営と保育
3園合同研修会（後期）	12月13日	保育実践記録の話し合い・交流

4. 法人の中長期計画

(1) 社会福祉法人の役割の明確化と子育て文化の拠点づくり

社会福祉法人としての役割と責任を自覚し、保育を中心とした地域の豊かな社会福祉の推進・向上に寄与する事業の実施が求められています。

改訂社会福祉法の趣旨に添い、「地域公益活動」のいっかんとして、交流と学習を中心にした“子育て文化センター（仮称）”的なものや、“子どもの貧困”が深刻化する中で、“子ども食堂”のような場の設置について、地域の人々と協力して実現の可能性を探ってきました。これらを具体化するためには、さらに検討が必要なため、2017年度に検討委員会を設置して1年間検討をすることにしました。

(2) 法人運営体制の確立

法人運営の「ガバナンスの強化」が求められる中で、執行機関としての理事会機能強化の体制の確立が求められています。特に次世代への円滑な引継ぎを意識的に取り組むことは喫緊の課題である。人的確保や財政基盤の確立を意識的に検討していくことが求められています。

(3) 計画的な財政運営

西久保保育園とありんこ保育園は、建物が基本財産となっており、将来の建替えに備えることが求められています。特にありんこ保育園は定期借地であり、20年後には更地として地主に返還しなければなりません。また、関町第二保育園は5年間の受託契約による運営ですが、将来の委託形式の変更も視野に入れて人件費積立や施設整備積立を計画的にすすめることが必要です。このような方針のもとに、2016年度も各拠点区分ごとに人件費及び施設整備を目的とした積立を行いました（詳細は決算書参照）。

5. 2016年度事業報告書

各園の2016年度事業報告書は別紙のとおりです。

6. 2016年度決算等計算書類について

各拠点区分の決算書等計算書類は別紙のとおりです。

