

社会福祉法人武蔵野緑会 2017年度(平成29年度)事業報告(概要版)

1. はじめに

2017年度(平成29年度)は、社会福祉法人制度改革や保育所保育指針の改定など、保育をめぐる状況が大きく変化しました。私たちは、激動する時代の変化に冷静に対応するため、あらためて法人理念の原点に立ち戻り、保育や保育所運営のあり方を考え、実践の方向性を明らかにしてきました。私たちは一人ひとりの子どもの幸せな日々をつくり、どの子どもその子らしく、人間らしく豊かな学びの主人公として育むという責任を担っています。まだまだ模索段階ではありますが、私たちがめざす人間尊重の保育を一層深め、実践していくことが強く求められています。

2018年度は新保育所保育指針が施行されます。この間積み重ねてきた2017年度の実績をみんなで振り返り、検証するなかで豊かな保育のさらなる発展をめざしていくことが大切です。

2. 社会福祉法人制度改革のもとでの新体制と業務

最初に、社会福祉法人制度改革で大きく変わった点を振り返っておきます。

(1) 議決機関としての評議員会の設置

2017年度は、社会福祉法人制度改革のもとで新たに議決機関として8名で構成される評議員会が設置されました。評議員の任期は、定款によって新法施行日(2017年4月1日)から「4年以内に終了する会計年度の最終のものに関する定時評議員会」までとされています。具体的には2021年6月開催予定の定時評議員会(2020会計年度の審査)までとなります。

6月22日開催の第1回定時評議員会では、理事等役員を選任の他、2016年度事業報告や各拠点区分決算の承認・認定、役員報酬規定、経理規定の一部改定などが行われました。

(2) 業務執行機関としての理事会

評議員会において、業務執行機関としての理事会役員(理事7名、監事2名)が選出されました。理事・監事の任期は、「選任後2年以内に終了する会計年度のうち最終のものに関する定時評議員会の終結の時まで」です。2019年(平成31年)6月開催の定時評議員会までとなります。

2017年度の理事会は4回開催しました。新制度のもとで変わった点は、理事長及び業務執行理事は、定款により「4か月を超える間隔で2回以上」その業務執行状況を理事会に報告しなければならなくなったことです。その業務執行状況報告書及び理事長・3名の業務執行理事の主たる業務分担等は、別紙報告書及び「4 法人事業計画の具体的取組み」を参照してください。

(3) 監事の権限及び義務

新法のもとでの監事(2名)の主な権限は、理事の職務執行の監査、監査報告書の作成、計算書類の監査などです。主な義務としては、理事会への出席義務、理事会への理事の不正行為、法令や定款違反等の報告義務などです。これらが監事の役割と権限として法上明記されました。

(4) 「事業運営の透明性の確保」

「事業運営の透明性の確保」では、財務諸表、現況報告書など閲覧対象書類の拡大が法律で明記されました。これらについては財務諸表等電子開示システム（WAM ネット）で公表するとともに法人のホームページでも公表しています。なお、2017 年度決算等は別紙計算書類を参照してください。

(5)「財務規律の強化」

「財務規律の強化」では、「適正かつ公正な支出管理」や、いわゆる内部留保の明確化、社会福祉事業等への「計画的な再投資」などが求められるようになりました。

具体的には、評議員会において役員報酬基準の作成と公表が義務付けられ、役員等関係者への特別の利益供与の禁止が明記されました。

また、純資産から事業継続に必要な財産の額を控除し、福祉サービスに再投下可能な財産額＝社会福祉充実残額の明確化が求められるようになりました。社会福祉充実残額がある場合には社会福祉事業等の新規実施・拡充計画をつくり、所轄庁の認可を受けなければなりません。（当法人の 2017 年度決算では該当しません）

これらについてはいずれも法令に基づき、適正に処理をしてきたところです。詳細は現況報告書や計算書類等を参照してください。

(6)地域における公益的な取り組みを実施する責務

これは積極的努力義務と言われるもので、内容は社会福祉を目的としたサービスです。対象は日常生活又は社会生活上の支援を必要とする人です。費用は無料又は低額な料金で提供することとされており、公的な負担はありません。

理事会では、「子育て文化センター（仮称）検討委員会」を設置して「子ども食堂」の検討などをあげてきましたが、地域の特性をさらに精査したうえで何が求められている事業であるか検討が必要ということで具体化されませんでした。引き続き、次年度においても検討して行くことが求められます。

3. 保育をめぐる私たちの取り組み……保育所保育指針論議を乗り越えて

次に保育と保育園運営の取り組みについて報告します。

(1)保育とは何かを根本から問い直す

2017 年度は、新保育所保育指針が告示化され、新指針の周知と準備期間となりました。その厚労省の「解説書」は、2018 年 3 月末にようやく発行されました（前回は 4 月告示後の 5 月に刊行）。このことから今回の指針改訂の内容の複雑さが伺えます。

私たちは新指針の改定を意識しながら、保育とは何かを根本から問い直すために、次のようなテーマの資料を作成し、理事・園長研修や各園の研修会などで問題提起をしてきました。これらはあくまでも学習を深めるための基礎資料として作成したのですが、私たちの人間尊重の保育の方向性を明らかにする上で意義ある挑戦であったと確信しています。今後、さらにその内容をみんなで共有し、実践的にわかりやすいものに仕上げていくことが求められています。

- ◆新指針の問題点を乗り越え、子ども主体の保育をめざして
- ◆子どもの権利条約ノート
- ◆日本国憲法ノート
- ◆「私たちの保育の指針案」

(2)どの子も「その子らしく、人間らしく」生きるために

保育とは何かを問い直すという挑戦は、法人理念を深めるという視点から行いました。私たちは法人理念が日本国憲法の精神を詩ったものであるという理解から、日本国憲法や子どもの権利条約の原理を保育にいかすという視点で保育の問い直しを行いました。

日本国憲法は、一人ひとりの子ども（人間）が大切にされ、誰もが健康で幸せになる権利があることを基本原理としています（第13条）。また、子どもの権利条約では「子どものベストインタレスト」（第3条）が保障されなければならないことを中心原理としています。「ベストインタレスト」は「最善の利益」と訳されていますが、その原意はその子の「もっとも興味関心のあること」です。つまり、その子にとってもっとも楽しくて興味関心のあること、意義のあること、幸せなこと（well-being）を意味する言葉です。これは、日本国憲法の「個人の尊重と幸福追求権」の原理と重なるものです。

自分で選び、自分で決めた「もっとも楽しいこと、興味関心のあること」に取り組むことは、「その子らしさ」を意味します。そして「その子にとって意義のあること」とは、「幸せで人間らしく生きる」ことです。だから保育は、その子らしく、人間らしく生きるために、子どもの幸せな日々をつくる仕事でなければなりません。子どもたちは、幸せに生きる中で多くを学ぶことができるのです。

子どもの権利条約は前文で「人格の完全なかつ調和のとれた発達」を掲げ、29条においても「人格の発達」を「教育の目標」として掲げています。「子どものベスト・インタレスト」を保障するということは「人格の発達＝つまりその子らしさ」の育むということです。日本国憲法を踏まえた教育基本法でも「人格の完成」を目標にかかげていますが、どちらも「その子らしく、人間らしく幸せに生きる」子どもを育ていこうという意味です。

このように考えると、法人理念と日本国憲法と子どもの権利条約の原理はひとつにつながります。さらには、ありんこ保育園で9年間勉強を続けている「学びの物語」の原理（「エンパワーメント」など）とも共通するものです。つまり、いずれも「どの子もその子らしく、人間らしく幸せに生きる」ことを基本原理としているということです。

(3)「私たちの保育の指針案」について

こうした理念や原理をベースにして「私たちの保育の指針案」はつくられました。新保育所保育指針はその冒頭で、保育所は「入所する子どもの最善の利益を考慮し、その福祉（幸せ）を積極的に増進することにもっともふさわしい生活の場」でなければならないと定義しています。これは子どもの権利条約を引用したものであり、私たちも同じように考えています。問題はその内容です。新指針の「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」は子どもの願いや育ちとはかけ離れた特定の大人の期待による目標設定といってよいでしょう。これがそのまま子どもの評価基準にされるなら、「その子らしく、人間らしい育ち」は失われてしまいます。

これに対し、私たちは「子どもの最善の利益（ベスト・インタレスト）」に応答し、「その幸せな日々を」つくるという視点から「私たちの保育の指針案」をまとめました。極めて大綱的なものではありませんが、私たちがめざす人間尊重の保育の方向性を示した議論のためのたたき台としては意味あるものだと考えています。今後、それぞれの園でさらに深めていくことを強く期待しています。

(4)保育所増設・職員の処遇改善・保育の質の向上はセットで！

保育所増設、職員の処遇改善、保育の質の向上はセットで行うべきものです。どれが欠けても良い保育はできません。

①保育所増設と待機児童対策は急務

保育所に入りたくても入れない子どもたちの数は減少することはありません。待機児童対策は喫緊の課題となっています。しかし、待機児童対策として環境の良くない企業立の保育園が次々とつくられていることには深い懸念があります。市や区の公有地を活用して、自治体が責任をもって保育所増設を行い、待機児童を解消するべきです。

②職員の処遇改善と問題点。

職員の処遇改善は一定程度改善されました。すべての保育士を対象とした2%の処遇改善や技能・経験に着目したキャリアアップの仕組みを取り入れるた処遇改善Ⅱは各園の給与体系を大きく変えました。

しかし、副主任保育士・専門リーダーという階層を新たに設置し、月額4万円～5,000円の配分を一定数確保するという処遇改善の方法は、職員間の格差を生じさせます。そこで当法人では格差調整手当を支給するなど、全体として格差が出ないような独自の調整を行いました。

新指針は、「第5章 職員の資質向上」のなかで「保育の質の向上に向けた組織的な取り組み」として、「職位や職務内容等に応じて各職員が必要な知識及び技能を身につける」ことを求めています。しかし、保育の質向上というならば、職員全体の処遇の向上をはかるため、公定価格の全体的な引き上げが必要です。

③保育の質を高める

保育の質は、子どもが幸せな日々のなかで学びの主人公として成長していくプロセスの質と、それを支える保育環境や労働環境などの条件の質が一体のものとして保障されることで向上していくものです。私たちは、「処遇改善と子どもの発達保障は一つ！」を合言葉に今後取り組んでいくことが大切です。

4. 法人事業計画の具体的取り組み

2017年度の法人事業計画に基づく運営実績は以下のとおりです。別紙の業務執行理事による報告書と併せて確認してください。

(1)評議委員会の開催、

2017年度定時評議委員会を6月22日に開催しました。理事の選任、本部及び各施設事業報告書並びに計算書類等の承認・認定について、役員報酬等支給規定の承認について、経理規定の一部改正などが議題となりました。

(2)理事会の組織活動等

※理事会

定例理事会として4回の理事会を開催しました。

◆2017年度理事会開催

第1回(5月23日)	事業報告、決算、評議委員会議案、他
第2回(6月22日)	新役員による第1回理事会、理事長選出他
第3回(12月22日)	業務執行状況報告、他

第4回（3月26日）	業務施行状況報告、事業計画、予算、他
------------	--------------------

※業務執行理事会議

日常業務を円滑に進めるため、業務執行理事会議を毎月1回以上開催し、打合せを行いながら運営にあたりました。業務執行理事3名の業務分担は次のとおりです。

理事長：全体の統括

業務執行理事：西久保保育園担当

ありんこ保育園担当（会計担当兼務）

関町第二保育園担当

なお、2017年度業務執行理事の報告書は別紙のとおりです。

※「季刊みどり会通信」の発行

今年度からは評議員の皆さんや各園職員を対象に法人の動きや考え方などを発信していく機関紙として「季刊みどり会通信」の再刊を検討しましたが、実現には至りませんでした。次年度の課題とします。

※園長会議

園長会議は法人方針と園の運営を結ぶ重要な会議です。業務執行理事も参加し、毎月定例的に開催しました。

※理事の役割分担

理事の役割分担は次のとおりです。前年度と変更はありません。

- ①法人・施設運営の統括、②法人運営の実務、③業務執行理事会議・園長会議、④会計責任者・出納責任者、⑤法令遵守責任者、⑥各施設担当

(3)法人研修

法人研修は次のとおり実施しました。

①役員研修

2017年度の役員研修の主なものは次のとおりです。なお、必要に応じてその他の研修会等にも積極的に参加しました。

名称	研修日	研修機関	内容等
理事・園長研修	5月11日	法人理事会	新指針
保育所運営について	7月12日	東京経営懇話会	処遇改善他
全国合研	8月5, 6, 7日	全国合研実行委員会	基礎講座、他
保育所運営について	9月13日	東京経営懇話会	運営全般
子どもの権利条約・日本国憲法	10月28日	法人理事会	権利条約・憲法・指針づくり
保育所運営について	11月16日	東京経営懇話会	指針、他
保育所運営について	2月9日	東京経営懇話会	労基法改正、他
法人制度改革	2月5日	東京都	監事の役割
保育の質について	3月26日	法人理事会	職員関係の質、他

②職員研修

次の職員研修は必須研修として行い、すべてキャリアアップ研修対象としました。

研修名	実施機関、実施日	参加対象
3園合同研修会(前期)	法人理事会、6月13日	全職員

3園合同新人研修会	法人理事会、4月18日、 7月14日（関二のみ）	新人職員全員
3園合同給食職員研修	法人理事会、7月	栄養士、調理師
3園合同研修会（後期）	法人理事会、12月5日	全職員
主任・職務研修	法人理事会、1月	各園主任、リーダー等

③各施設研修実績

各園事業報告参照

5. 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

改正社会福祉法第24条②の規定に基づき、社会福祉充実残額がない法人も「地域における公益的な取組」の実施が求められることになりました。法人理念や定款に基づき、社会福祉法人としての役割と責任を自覚し、子育て全般を中心とした地域の豊かな社会福祉の推進・向上に寄与することが求められています。

具体的には“子育て文化センター（仮称）”的なものを検討する計画を立てました。その中には“子ども食堂”のような機能も持たせ、地域の人々と協力して実現の可能性を探りましたが、さらに検討を要することで実現にはいたりませんでした。

今後、保育の人材育成や社会福祉の調査研究等なども含めて引き続き検討することが求められます。

(2) 建替え・大規模修繕等の計画的財政運営と運営基盤の強化等

待機児童が多いなかで、保育所増設が求められています。当面は3園運営を中心にその基盤をしっかりとしたものにしていくことが大切です。

①西久保保育園

現在の園舎建設後10年以上が経ち、順次修繕を行っています。今後大規模修繕や将来的な建替えに向けて積立も含めて計画的に進めていくことが大切です。また、園庭の拡充計画をたてて取り組んでいくことなどが急がれています。

②ありんこ保育園

20年の定期借地であることを踏まえ、将来計画をもつことが大切です。特に職員の世代交代が行われている園として、園長はじめ運営部が計画の共有化をはかり意識的に取り組んでいくことが求められています。

③関町第二保育園

関町第二保育園は練馬区から5年間の委託運営であり、2017年1月には委託契約の更新に向けた評価（審査）が行われました。今後、どのような委託契約になるか現時点では不明ですが、恒久的な運営体制に向けて準備が必要です。受託費のなかから積立はできませんが、今後に向けて当面は法人本部としての積立を行っていきます。

(3) 運営施設の拡充の検討

待機児童の現状に鑑み、保育所増設は今後も行われることが必死です。行政からは当法人に対してグループホーム、認証保育所なども含む施設運営の打診がありました。今後も予測されることから概ね次のような基準で対応し、検討していくこととします。

- ①行政の責任で公有地を確保し、建設する認可保育所であること。
 - ②既存の3園運営と機動的に連携ができる範囲にある保育所であること。
 - ③プロポーザルは第三者の評価機関であり、近隣住民もプロポーザルのプレゼンテーションなどに参加できるなど透明性が確保されていること。
- 以上のような基準に基づき、柔軟に対応していきます。

6. 本部拠点区分資金収支決算

この事業計画に対応する本部拠点区分の決算及び計算書類等は別紙の通りです。

7. 各園の事業報告案

各園の事業報告案は別紙のとおりです。

8. その他