

# 社会福祉法人武蔵野緑会

## 2018年度(平成30年度)事業報告(概要版)



### 1. 子どもが生きにくい時代

#### (1) 2018年度の子どものめぐる状況

- 2018年度の子どものにかかわる状況を簡潔にふりかえっておきます。
- 今の日本は子ども全体がとても生きにくい社会になっています。たとえば、厚労省が発表した子どもの貧困率(2015年)は13.9%、7人に1人が「貧困ライン」を下回っています。そのうち一人親世帯は50.8%でOECD加盟の主要国で最も高く、最悪となっています。
- また、内閣府の「平成26年版 子ども・若者白書」によれば、今を生きる若者の自己肯定感、意欲、心の状態、社会規範、社会形成・参加、自らの将来に対するイメージ等々の意識についての国際比較で、日本は主要国の中でほとんどの指標が最下位または著しく低くなっています。
- 世界の国や地域の「幸福度」をランキングにした国連の2018年版報告書によると、日本は前年よりも順位を下げて58位です。「社会の自由度」は64位、「他者への寛大さ」は92位という低さです。
- こうした中で痛ましい虐待事件が続いています。厚労省の発表では、表面化したものだけでも2018年度13万3,778人が発生したと報告しています。これは1990年に統計を取り始めてから27年連続して増加しています。2019年2月7日、国連子ども委員会は日本政府に対して児童虐待への対策要請を出したことが報道されています。
- 一方で、国の政治や行政をめぐるのは、かつてない深刻な社会的モラルが崩壊しています。「森友・加計」疑惑での文書改ざん、虚偽答弁、「戦場の真実」を隠すための自衛隊日報の隠蔽、「働き方改革一括法」での労働時間調査の虚偽、厚労省勤労者統計の不正問題、政治家の「付度」発言等々、目を覆いたくなるモラルの崩壊です。

○私たちは乳幼児期の子どもの育ちに責任を持つものとして、このような状態をどう考えればよいのでしょうか。人間を育てるといふ保育のあり方に大きく影響を与える憂慮すべき事態です。

## **(2)保育所保育指針の「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」が示したもの**

- こうしたなかで、新たに施行された保育所保育指針では、「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」が示され、そこにはおよそ子どもらしい育ちからかけはなれた不自然な「気持ちや態度」が押し付けられています。
- たとえば「自立心」の項目では、「しなければいけないことを自覚」することを求めています。子どもが主体的にやろうとすることを大切に育むのではなく、「しなければならぬこと」という大人の期待を押し付けています。そのことがどんなに子どもの心を傷つけ、育ちを抑制することにつながるかは虐待事件などをみれば明らかです。
- また、「社会生活との関わり」では、驚くことに「家族を大切にすること」を子どもに求めています。保育者なら、この時期の子どもに寄り添い、子どもを大切にすると考えるのがあたりまえです。
- 「道徳性・規範意識の芽生え」も、子どもの願いに応え、主体的で能動的な子どもを育てるのではなく、「育てるべき国民の資質」の第一段階として幼児期からこれらの徳目を教え込もうという国の意図が見えてきます。
- このように、「育ってほしい姿」の各項目は、国の政策と結びつきながら「自己抑制」や「自己責任」が強調されているところに特徴があるといつてよいでしょう。
- 私たちは、「しなければならぬこと」を自己抑制的に強調するというのではなく、「やりたいこと」を大切に、「みんなの力も借りながら、諦めないで挑戦する」という主体的な活動のなかで自立心を育てていくという視点を持つことが大切です。
- また、「わからない」「できない」ことや失敗は、恥ずかしいことではなく、どんなことを言っても必ず大人は受け止めてくれる。そんな安心感、信頼感こそが自己肯定感の土台となり、自立心を育てていくものです。
- しかし政府は、こうした子どもの願いに応答するという保育の方向性に反して、「人づくり革命」（「新しい経済政策パッケージ」、2017年12月8日閣議決定）に並々ならぬ力を入れていることに私たちは特段の注意が必要です。
- 「自己抑制」「自己責任」を特徴とする「育ってほしい姿」とは、結局は日本企業がグローバル競争に勝ち抜き、そのための国の政策に沿って「自己抑制と自己責任」をもって行動できる人間を育てるための期待から設定された目標であるといつてよいと思います。

## **2. 私たちの挑戦……「そのらしさ、人間らしさ」を育む保育をめざして**

2018年度は、保育について主に次の3つのことに挑戦しました。

第1の挑戦：法人理念を深め、発展させることに全力を尽くした一年

第2の挑戦：子ども主体の「全体的な計画」づくりに全力を尽くした一年・・・『そのらしさ、人間らしさ』を育む保育をめざして！

第3の挑戦：独自の武蔵野版「保育要録」の提言

以下、それぞれの項目について順次報告します。

## (1)法人理念を深め、発展させることに全力を尽くした一年

- このように、政治や経済が個人の尊厳や人間性を歪め、保育や教育制度は大きく変容させられようとしています。安倍首相の改憲発議のねらいにみられるように、「国のかたち」そのものが大きく変えられようとしているのです。
- こうした激動の時代のなかで、当法人の理念＝「人皆に美しき種子あり」は、燦然とその輝きを増しています。私たちは、この数年来、その法人理念を深め、保育にいかすということを議論してきました。職員全体が共有するためにはさらなる努力が必要ですが、各種法人研修等で繰り返し語り合うなかで理解は深まりつつあります。
- 私たちは、2018年度事業計画の目標の第一として、「法人理念を保育にいかす」を全職員の取り組みとして明確に掲げました。それは“人間尊重の保育”とあってよいものです。
- 初代理事長の安積得也は、「持ち味」という詩を創りました。これは「その人らしさ」を大切にしようということです。「らしさ」とは、その人（子）の視点に立てば、内発的な動機としての自己選択、自己決定を意味します。日本国憲法13条の「個人の尊重」に通じるものです。
- これを保育に当てはめて言えば、一人ひとりの子どもに応じて、その持ち味をのばしていく保育・教育が大切だということです。子どもを束にした画一的な保育や教育は、保育・教育の本質をゆがめます。
- 日本国憲法も子どもの権利条約も、能力による差別を行ってはならないとしています。その意味は、子どもの能力を出来合いのモノサシではかって、「できる／できない」というように人の値打ちを決めてはならないということです。「その子らしさ」を大切にし、育むことこそが大事なのです。

## (2)子ども主体の「全体的な計画」・・・『その子らしさ、人間らしさ』を育む保育をめざして！

- こうして取り組んだ私たちの挑戦は、『その子らしさ、人間らしさ』を育む保育めざして」としてまとめられました。これは保育所保育指針の中で義務付けられた「全体的な計画」（旧指針の「保育課程」）にあたるものです。
- 私たちの保育の基本となるこの計画は、主として次の二つの視点を積極的に踏まえて作成しました。
  - ①法人理念、日本国憲法、子どもの権利条約、児童福祉法、今を生きる子どもの姿、地域の願いなど。
  - ②保育所保育指針が掲げる5つの「保育所保育の基本原則」の積極的具體化。つまり、
    - ・保育所の役割：保育所は子どもの最善の利益と幸せを増進させる場
    - ・保育の目標：子どもが「現在を最も良く生きる」ことが、未来を準備する力
    - ・保育の方法：子どもの「思いや願いを受けとめ」応答すること
    - ・保育の環境：「人、物、場」に双方向的で応答的な保育
    - ・保育所の社会的責任：人格の尊重と開かれた保育園
- この「全体的な計画」は、私たちの保育の基本的な考え方を示したもので、「理念・目標・子どもの評価」を中心にまとめられています。その大きな特徴として、理念は、カリキュラム、保育実践、子ども評価と切っても切り離せないものとしてとらえていることです。そして、その子らしく、人間らしく、今ここにある生活を大切に生きることが

豊かな未来につながるという子ども観、保育観は、従来のPDCA型の「結果評価」とは異なる子ども目線の評価の方法であり、子どものやろうとすることを心から応援する保育実践です。

- こうしてつくられた「全体的な計画」は、私たちの保育の実践的な中心となるもので、画期的な内容のものです。ここを出発点として各園で子ども主体の保育実践にとりくむことが大切です。

### (3)独自の武蔵野版「保育要録」の提言

- 新保育所保育指針は、保育要録の様式も変更しました。その最大の特徴は「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を尺度とした評価を求めていることです。2018年3月30日付で発出された厚労省子ども家庭局保育課長名の通知には、「記入にあたっては、特に小学校における子どもの指導に生かされるよう、保育所保育指針第1章「総則」に示された「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」を活用して子どもに育まれている資質・能力を捉え、指導の課程と育ちつつある姿をわかりやすく記入するように留意すること」と述べています。
- 子ども一人ひとりの中に、「資質・能力がどれだけ育っているか」を捉えなさいといっているわけで、その際の尺度として「育ってほしい姿」を活用するというものです。
- 武蔵野市は、当初（2018年11月）、国の様式の内容と同じ「要録案」を提示してきました。しかし、武蔵野市の園長会において、西久保保育園やありんこ保育園の園長から、「育ってほしい姿」の問題点を指摘するとともに、武蔵野市がこれまで大事にしてきた保育の考え方（「武蔵野市ガイドライン」に示された子どもの権利条約の精神など）を大切に、様式を見直すよう要求してきました。
- その結果、「育ってほしい姿」の表を削除し、「保育要録とは、①保育所から小学校に、子どもの可能性を受け渡していくもの、②そのための子どもの最善の利益を保障する資料」と定義しました。この変更は私たちの保育にとって極めて大きな意味を持つものであり、歓迎すべき内容となりました。
- 新様式は、2019年度の卒園児から適用されますが、私たちは「子どもの可能性を受け渡す」とはどういうことか、それが「子どもの最善の利益を保障する資料」とはどのようなものかを真剣に議論し、保育実践を豊かなものにしていくことが大きな課題となっています。

### (4)学び合い、温かい保育者集団をつくるために

- 私たちは、「法人理念を保育に活かす」という課題に挑戦する中で、「どんな社会、どんな人間に育ってほしいのか」という「人間論」「社会論」とあわせて保育を考えることの重要性について考えてきました（2018年度事業計画）。「全体的な計画」である『その子らしさ、人間らしさ』を育む保育」においても、「子どもと大人の共通する願いとしての“社会の春”」をともにつくっていくことの大切さについて述べています。
- 「自然の春は 太陽が呼ぶ 社会の春は 人間が創る」（近藤薫樹）ものです。私たちはなぜ「子どもの願いから出発する保育」なのか。それは、私たち大人の願いとの関係はどのようなのか。私たちが描く「国のかたち」とはどんなものなのか。その新しい社会を創り出す主人公として、学び育つ子どもの保育とはどのようなものなのか。それらを科学的歴史

的な人間発達という視点で語り合うことがとても重要だと考えています。

○まだまだ不十分ですが、2018年度の法人研修は、すべてそうした意図から計画されたものです(3-(3)法人研修の項参照)。子どもを大いに語り、そこから学び合うことは、温かい保育者集団をつくる基本と言ってよいでしょう。いかえれば、温かい保育者集団は、目の前の子どもの姿から学び、子ども観・保育観をともに磨き上げる過程の中でつくられるものであることを肝に銘じておきたいと思います。

### 3. 法人の運営管理

保育においては以上のような挑戦をしながら、一方では次のような法人の運営管理をすすめてきました。

#### (1) 評議委員会

2018年度定時評議委員会を6月21日(木)午後18時から開催しました。議題は2017年度決算の承認など、定款で定める事項です。

#### (2) 理事会の組織活動等

##### ※理事会

定例理事会として次のとおり開催しました。

##### ◆2018年度理事会開催予定

第1回(5月22日(火))	事業報告、決算、評議委員会議案、他
第2回(10月1日(月))	業務執行状況報告、他
第3回(3月26日(月))	業務執行状況報告、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。

理事長及び業務執行理事の業務分担は、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(本部会計担当兼務)、関町第二保育園担当、以上3名

##### ※2018年度業務執行状況報告書

定款第17条は、業務執行理事の執行状況を年2回、報告することを義務付けています。第1回目は2018年10月1日開催の理事会において、第2回目は2019年3月26日開催の理事会において報告しました。報告書は別紙のとおりです。

##### ※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。これまでどおり毎月定期的に開催し、課題の具体化をはかってきました。園長会議には原則として業務執行理事も参加し、理事・園長会議として行いました。

なお、理事・園長会議を受けて各園の運営会議は必ず月例で行うことを基本にしました。運営部は各園も運営とその進行管理の要です。職務が増えた中で、月例の運営部会議を必ず開き、方針を共有し、徹底するよう努めました。

### ※理事会役員の役割分担

理事の役割分担は 2018 年度を引き継ぎます。

役 割	担 当
法人・施設運営の統括	理事長
法人運営の実務	理事長、業務執行理事
業務執行理事会議・園長会議	理事長、業務執行理事、3 園園長
会計責任者・出納責任者	理事長、業務執行理事(ありんこ保育園)
法令遵守責任者	理事長、
各施設担当	3 名の業務執行理事が分担して担任

### ※「みどり会通信」の発行

「みどり会通信」は評議員と全職員を対象に、毎月発行しています。2019 年 3 月末で通算 40 号になりました。

### (3)法人研修

法人研修計画は①役員研修、②職員研修、③各施設研修に分けて行いました。

#### ①役員研修

役員研修の主なものは次のとおりです。研修実績は別紙を参照してください。

研 修 名	実 施 機 関	参 加 対 象
法人役員研修	東京都、東社協他	全理事、監事
全国経営セミナー	全国経営懇話会	理事、監事、園長
経営懇話会学習会等	全国・東京経営懇話会	理事、監事、園長
財務会計研修会	東社協、幼保経営サービス	理事、監事、園長
法人自主研修	理事会	理事、監事、園長
全国合研、他	全保連	理事、監事、園長

#### ②職員研修

次の職員研修は必須研修とし、すべてキャリアアップ研修対象です。理事も全員が参加しています。

研 修 名	実施機関、実施日	参 加 対 象
3 園合同研修会(前後期)	法人理事会、6 月 12 日(火) 12 月 11 日(火)	全職員
3 園合同新人研修会	法人理事会、4 月 17 日(火)	新人職員全員
園長研修(理事含む)	法人理事会、7 月 14 日(土)	理事・園長
主任・各職務研修	法人理事会、9 月 22 日(土)	各園主任、各職務

### ③各施設研修計画

別紙

## 4. 法人の中長期計画について

### (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。

これまでは「子ども食堂」を中心とした事業の検討を行いました。地域の動向を考慮し、さらに検討を要することが明らかになりました。

子どもを取り巻く社会環境は、冒頭でも明らかにしてきたように、大きく変化してきています。そうしたなかで子どもの育ちを総合的に考え、応援していく場が求められています。これまで保育者や保護者が力を合わせて、よりよい保育をめざして様々な組織をつくってきましたが、今の時代にふさわしい組織のあり方が求められています。既存の組織と力を合わせ、“子育て文化センター（仮称）”のようなものを設置し、どんなことができるのか具体化に向けて検討します。（例：作品展や保育展覧会等を通じた発信の場、研修や実践発表と交流の場等）。また、既存組織の発展のために応援をしていくことも検討課題です。

### (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、園庭の拡充計画は武蔵野市と継続協議となっていますが、早期解決が求められます。

#### 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年間の運営委託の最終年度でした。2019年度からあらたに5年間の契約を締結することになっています。今後、委託方式の変更等が予想されますが、恒久的な運営体制に向けて準備が必要です。

### (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。当法人としては、引き続き次のような基準で新規園拡充に柔軟に対応していきます。

- 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。

#### **(4)社会福祉法人制度改革への対応**

2017年度から政令で規定される収益30億円又は負債60億円を超える特定社会福祉法人の会計監査が開始されています。

厚生労働省は、当該基準を2019年度(平成31年度)から収益20億円又は負債40億円、2021年度(平成33年度)から収益10億円又は負債20億円と段階的に下げていくことが予測されています。すでにモデル事業として20法人程度選定され、一定の補助金を出して任意に会計監査を受けてもらい、その効果測定が始まっています。

このような動向に注目しながら、法人の管理運営の透明性や管理能力の向上に努めていきます。そのために年1回の内部管理体制のしくみとして、「自己点検シート」に基づき本部及び各園において点検します。

### **6. 本部拠点区分決算案**

この事業計画に対応する本部拠点区分の決算案は別紙の通りです。

### **7. 各園の事業報告及び決算案**

本部拠点区分を除く、各拠点区分事業報告及び決算案は別紙のとおりです。

### **8. その他**

#### **(注):社会福祉法人武蔵野緑会の法人理念 : 「人皆に 美しき種子あり」**

法人理念とは、法人の根本の考え方のことです。理念には普遍的な原理が貫かれていることが求められます。普遍的な原理とは、その考えが歴史的にも科学的にも検証されたものであり、誰に対しても希望を与え、再生させる力を持ったものでなければなりません。

武蔵野緑会は「人皆に 美しき種子あり」を理念としています。これは初代理事長の安積得也の詩「明日」の一節からとったものです。私たちはこの数年間、理事会を中心に安積得也の詩集『一人のために』に込められた思想の読み解きをすすめてきましたが、その詩篇に込められた根本の考え(思想)は、日本国憲法の「誰もが個人として尊重され、幸せになる権利がある」(13条)という中心理念と重なるものであることを共通の理解と確認にしてきました。

「誰もが個人として尊重され、幸せに生きる権利」を理念とした保育とは、「その子らしく、人間らしく生きる」ことを基本とした「人間尊重の保育」といってもよいものです。「人皆に、美しき種子あり」は、そうした人間讃歌の理念として、私たちの保育にいかしていくことが求められています。