

社会福祉法人武蔵野緑会 2020 年度事業報告(概要版)



昨日までの過去は
ウォーミングアップだったよ
今日から本番

(安積得也「初日」より)

保育の基本的な考え方

1. 私たちが掲げた目標

私たちは2020年度事業計画をこの三行詩(初代理事長安積得也)の確認から始めました。この時期にどこか私たちの気持ちにピッタリするものでした。冒頭、次のような三つの問題意識や課題を設定して共通の認識をはかりました。

(1) 2020年度は保育にとってどんな年度になるのだろうか

- ・保育所保育指針の本格実施と政府によるコントロール(監査など)
- ・つまり「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」などの目標に向かって実践しているかどうか保育の質とされ、保育園や保育の評価基準にされること。
- ・一方で保育の「見える化」(ドキュメンテーションやITC化)がすすめられることなど。

(2) 私たちのウォーミングアップは、人間的な保育の土台づくりから

- ・私たちはこれまでに次のようなウォーミングアップをすすめてきました。
- ・「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」というあらかじめ大人が決めた保育目標やPDCA型の評価方法は、「できる/できない」という選別や差別をつくりだし、その子らしい人間的な姿をとらえきれないという問題点を抱えている。
- ・大事なものは、その時の、その場での子どもの気持ちや行動の意味を、子どもとともに考え、振り返り、生きる道筋を耕すという子ども目線評価(=人間的な保育の土台づくり)からはじめること。
- ・こうした私たちの保育観は、日本国憲法、子どもの権利条約、世界の流れとなりつつある人間的で革新的な保育理論(テ・ファーリキなど)から導かれたもの。

(3). これからが本番! 声をあげなければ未来はない!

- ・新指針のもとで大きく変化するであろう保育にどのように向き合うのか。
- ・コロナパンデミック、気候異常、貧富の格差拡大、政治と民主主義の腐敗など、生きることそのものが脅かされ、生きにくい社会や地球環境という現実をしっかり見ること。
- ・そうしたもとで誰にも公平・自由で人間的な尊厳が保障される社会の仕組みをつかっていくことが強く求められている。私たちが望む保育は、豊かな社会の実現と不可分の関

係にあることをしっかり認識しよう。

- ・「強権と無責任な政治」に従い、黙っていたら未来はない。私たちは「立派な国民」になるためではなく、主権者として誰もが自由で幸福に生きるために学び、参加する。それは子どもたちも同じ。
- ・子どもは、自分が生きている環境・世界に興味関心を持ち、難しいことにもあきらめな
いで挑戦し、自分の思いを表現し、相手の立場を理解し、豊かな関係性をつくりながら
成長していく。それは子どもの学びのプロセスであり、自分を取り巻く環境に参加する
姿である。そうした参加の仕方が豊かになっていき、他者と力を合わせていくことが子
どもの人間的な発達ということであり、民主主義的な社会変革の主体者を育むことに
つながる。
- ・これからが本番。大いに子どもとともに語り合うなかから人間的な希望を見出していこ
う。
- ・・・・以上が 2020 年度事業計画で示した私たちの問題意識と課題の趣旨でした。

2. コロナ禍の一年を振り返って・・・困難のなかでも見えてきた希望

- ・しかし、新型コロナウイルスの感染拡大は様々な社会矛盾を浮き彫りにし、保育にも大
きな影響を与えました。
- ・その第一は、「計画」そのもののあり方が問われたことでした。つまりコロナ禍は、あ
らかじめ目標や計画を決めることがいかに非効率なものかを浮き彫りにしたといえま
す。
- ・私たちの「事業計画」もその内容を大きく変更せざるを得ませんでした。コロナ禍で求
められたことは、目の前の現実を直視し、常に変更可能な科学的対応力でした。
- ・2020 年 3 月 11 日、WHO は新型コロナウイルスパンデミック宣言。同年 4 月 7 日に日本
政府は緊急事態宣言。武蔵野市は 4 月 11 日から休園措置。練馬区は登園自粛要請。
- ・行政からは「ステイホーム」「ソーシャルディスタンス」が求められ、マスク、手洗い、
うがいの励行や“三蜜”回避の要請など。
- ・しかし、マスクも消毒液も不足し、休園といっても登園せざるを得ない子どもの保育体
制をどうするのか。“三蜜”を回避した保育とはどのようなものなのか。子どもや保育
者の安全はどのように守るのか、自宅待機の保育者の業務や補償はどうするのか、自宅
待機の子どもたちとどのようにつながるのか等々、すべてが初めての体験。計画にない
出来事の連続。まさに変更可能な科学的対応力が求められたのです。
- ・そうした認識のもとで、法人理事会は各園とつながりを密にしながら模索し、次のよう
なことに取り組みました。

(1)「その子らしい、人間らしい」保育を守る

- ・このような「危機的」な状況の中で様々な制限がある時だからこそ、第一には職員が知
恵と力を発揮し、子どもたちの健康と安全を守ることを確認しました。そして人間を信
じ、人生の魅力を語り合いながら「その子らしさ、人間らしさ」を大切にする保育を手
放すことなく休園、登園自粛期間も含めて子どもとのつながり大切にしたい一年でした。
- ・具体的には、毎週電話をかけて子どもたちや保護者の様子をきいたり、園日よりやクラ
ス日よりで子どものエピソードを発信しました。これまでの行事の DVD や図書や玩具
などを新たに買ったりして貸出もしました。中止になった行事は時期をずらして実施
したり、新たな企画を子どもたちの意見も聞きながら工夫するなど、従来よりも濃密に
取り組んだものもあります。詳しくは各園の事業報告をご覧ください。
- ・その「危機」のなかで保育を守った力とは、私たちがこれまでに築いてきた信頼を基礎
とした保育観、子ども観であったとあってよいものです。それはこれからも続きます。

(2)子ども、保護者、保育者のいのちと健康を守る

第二には、そのためにも職員の健康を守り、安心して働くことができる環境を作ることです。法人では次のような取り組みを行いました。

- ① 新型コロナウイルス感染症の発生に伴う特別規程の制定
 - ・常勤、非常勤にかかわらず在宅勤務の100%補償をしました。
 - ・PCR検査の積極的支援を法人独自で行い、定期検査と随時検査と織り交ぜて実施しました。こうした取り組みは保護者にも安心感を与え、次のような感想が寄せられました。
 - ・「職員の皆さんがPCR検査をしてくださったとお知らせで拝見したとき、とても驚き、本当にすごいことだと思ったことを思い出します。子どもたちに本当に必要なことを考えてくださったんだと強く思いました」
 - ・保育者には慰労金（危険手当）も支給しました。
- ②行政への要望
 - ・武蔵野市、練馬区へPCR検査が「いつでも、どこでも、誰でも、何回でも」できるような社会的検査を求める要望書を出しました。

(3)その他の活動

- ① 三園合同研修会が中止されるなかで、全職員に図書カード進呈しました。
- ② 卒園式が縮小されるなかで、法人から各保護者に花束贈呈しました。
- ③ イベント中止の業者には全額費用の補償をした園もありました。
- ④ 子どもたちのリクエストに積極的に応えて新たな行事（落語会やバス遠足など）にも取り組んだ園もありました。
- ⑤ 『みどり会通信』では広く政治、経済、社会に目を向けた記事を発信（核兵器禁止条約など）し、評議員、理事監事を始め全職員とつながりをつくる役割を果たしました。
- ⑥ 日本学術会議会員の任命拒否問題は民主主義と人権を否定する行為であり、保育のあり方の根幹に関わる問題として重視し理事会声明を出しました。
…このように広く社会の動向をみることは、保育実践と深く結びついているものであり、今後も常に話題にしていくことが大切です。
- ⑦その他

3. 次につなげる課題とは？

(1)重なり合う「危機」のなかで保育・教育を考える

こうして一年を振り返り、これからの保育や教育のあり方について考えてみました。次年度の「事業計画」につなげていきたい課題です。

- ① コロナパンデミック、格差と貧困の増大、民主主義の腐敗、気候異常など地球規模で進む「危機」の重なり背景にあるものをしっかりと見る
- ② 地球環境や社会に対し、果てしない経済の「持続可能な開発」——「今だけ、自分だけ、金だけ」——に走るのではなく、地球環境の「維持可能な発展」こそ目指すべき目標とすべきではないのか。誰もが取り残されることのない自由で、平等で幸福な社会のあり方を真剣に考えてみるものが求められています。
- ③ そうしたなかで私たちが求める保育・教育の理念や原理（「入口」）の意味をあらためて考えてみるものが求められています。
- ④ 同時に、なぜその「出口」においては保育実践が歪められるのかを併せて考えることが大切です。
- ⑤ その上で保育者に求められる資質についても考えてみるものが求められます。それは、保育者は単なる「思いやりのある技術者」にとどまるだけでよいのかといった問題意識を含んでいます。

(2)「入口」と「出口」の中間に立って子ども評価することの大切さ

- ① 子どもは自分を取り巻く環境、社会、文化に媒介され、相互に影響を及ぼしながら発達し

ます。

- ②前項の「入口」と「出口」のギャップはその中間にある環境、社会、文化によってコントロールされているものです。
- ③そうであるならば、保育者の役割とは「入口」と「出口」の中間に立ってその「正体」を見極めながら子どもを評価することが求められます。
- ⑤ 保育者はその中間に位置することで、次のような子ども評価の視点が見えてきます。
 - ・あらかじめ型評価 (PDCA)
 - ・子ども目線評価 (その時の、その場でのやろうとすることの意味)
- ⑥ 保育者は単なる「技術者」や「思いやりがあり優しい保育者」であるばかりではなく、「科学の目」をもつことが求められます。⇒「入口」と「出口」の「中間に位置する」ことであるべき子ども評価の視点が見えてくるのではないのでしょうか。

……これらはこの一年間の保育実践を通して見えてきた仮説です。次年度においてみんなで考えあっていたい課題です。

法人の運営管理

以上の保育の基本的な考え方をもとに、様々な変更を余儀なくされながら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

2020 年度定時評議委員会は年 2 回開催を予定しましたが、コロナ禍で対面での会議ができず、書面での定時評議委員会のみとなりました。第 2 回評議委員会については、議決事項ではないため事業計画や予算を参考までに送付して読んでいただき、会議は中止しました。

◆2020 年度評議委員会

第 1 回 (定時) 評議委員会 : 6 月 19 日 (金)	決算報告等定款で定める事項
---------------------------------	---------------

2. 理事会の組織活動等

※理事会

定例理事会は次のとおり開催しました。

◆2020 年度理事会開催状況

第 1 回 (5 月 25 日 (月))	事業報告、決算、評議委員会議案、他
第 2 回 (10 月 1 日 (木))	業務執行状況報告、他
第 3 回 (3 月 29 日 (月))	業務執行状況報告、事業計画、予算、他

◆臨時理事会 (第 1 回) 12 月 7 日 (月) に開催しました。議案は西久保保育園の補正予算です。

※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 (園長会議と合同も含む) し、打合せを行いながら運営にあたっています。詳細は別紙「2020 年度業務執行状況報告書」を参照してください。

理事長及び業務執行理事 (3 名) の業務分担は、2019 年度を引き継ぎ、次のとおり

としました。

- ・理事長：全体の統括
- ・業務執行理事：①西久保保育園担当、②ありんこ保育園担当（本部会計責任者担当兼務）、③関町第二保育園担当

※業務執行理事・園長会議 と各園運営会議

業務執行理事・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例的に開催しました。園長会議には原則として業務執行理事も参加しました。詳細は「2020年度業務執行状況報告書」を参照してください。

なお、園長会議を受けて各園の運営会議は原則として月例で行うようにしました。運営部は各園運営とその進行管理の要であり、マネージメントの基本です。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、徹底するようにしました。

2020年度の理事・園長会議の開催状況は次のとおりです。

第1回：4月6日（月）	第2回：5月11日（月）	第3回：6月19日（金）
第4回：7月18日（土）	第5回：8月24日（月）	第6回：9月23日（水）
第7回：10月1日（木）	第8回：11月9日（月）	第9回：12月7日（月）
第10回：1月7日（木）	第11回：2月8日（月）	第12回：3月8日（月）

※副園長・主任会議

研修会とは別に、副園長・主任会議を随時開催し、交流の機会となるよう要望が出されていました。時期やテーマについては業務執行理事・園長会議において、各園長が中心となり各園の実情を踏まえて計画しましたが、コロナ禍の中で実現できませんでした。

※理事会役員の役割分担

理事の役割分担は次のとおりとしました。

- 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

※「みどり会通信」の発行

評議員と理事会と職員を繋ぐ情報誌として「みどり会通信」を毎月発行し、3月末で通算64号になりました。引き続き発行していきます。

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計画しました。②③の職員研修については、各園の研修計画の中に位置付けるようにしました。

(1)役員研修

役員研修で計画したものは次表のとおりです。2020年度はコロナ禍で研修そのものが開催されなかったりして限られたものになってしまいました。次表の中で法人自主研修は、北欧（フィンランドとスウェーデン）の研修報告（理事長とありんこ保育園副園長が参加）を行い、理事、園長が学びあいました。全国合研は福島開催ということで力を入れましたが、オンライン（Zoom）となりました。

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

2020年度の研修計画は次の通りです。すべてキャリアアップ研修に位置付け必須研修としました。このうち残念ながら3園合同研修会はコロナ禍で中止をせざるを得ませんでしたので、全職員に図書カードを贈呈しました。3園新人研修会はコロナ禍で春の開催ができなかったため、10月28日に実施しました。副主任・主任等研修会は中止となりましたが、全国合研のレポート提出に切り替えました。給食・保健研修は中止となりました。

研修名	実施機関、実施日	参加対象
3園合同研修会(前期・後期)	法人理事会、6月9日(火) 12月8日(火)	3園全職員
3園合同新人研修会	法人理事会、10月28日(水)	新人職員全員
理事・園長研修	法人理事会、7月18日(土)	理事・園長
副主任・主任等研修	法人理事会、9月19日(土)	副園長・主任等
給食・保健研修 「体の栄養(健康)・心の栄養(健康)」	法人理事会、	各園給食、保健職員、その他の職員

(3)各施設の研修

別紙

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

①子どもたちの“育ち合いの場”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」の実施が努力義務として求められています。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。

子どもたちの“育ち合いの場”としての“子育て文化センター(仮称)”などを検討してきましたが、地域の動向などを踏まえ引き続き検討が必要です。

②より良い保育をすすめる“保育者の協同の場”として

地域には保育の質の向上や職員の身分の向上を求め、任意の団体として保育者がつくった組織があります。これらの団体は、戦後から現在にいたる保育を考える上で、大きな役割を果たして来ていることは間違いありません。しかしながら、社会が複雑化し、制度が大きく変容するなかで、必ずしも保育者の要求や時代の要請に応えられている組織とはいえず、保育者自身どのように運営していけばよいか悩んでいます。

また、保護者サイドからも近年は独自の運動を立ち上げ、待機児解消や保育の質向上など

積極的な活動を行っています。それぞれの団体の目標は、安全安心な保育所を増設すること、保育の質を高めること、保育者の処遇を引き上げることなど統一的内容であることが特徴です。

私たちはあらためて今日の保育のおかれている状況をしっかり分析し、その上で子どもたちが豊かに育ち、保育者が誇りをもって働くことができるしくみや社会をつくるために地域の人々の声を聴き、知恵と力を結集することが強く求められています。そのために当法人の役割を踏まえ、どのようなことができるか、力を合わせて協力・協同の関係を築いていくことの検討が大切です。地域の保育士会や保育問題協議会などと交流しながら協力してきました。

③子どもの権利条例作成に貢献する

子どもの権利条約が締結されて30年を越えました。世界の乳幼児教育の流れは明らかに子どもの権利条約の精神を具体化したものに生まれ変わっています。残念ながら日本政府の対応はこれらの流れから大きく立ち遅れています。

子どもは社会の一員であり、権利の主体者です。私たちはこれまでの保育実践をふまえ、広く市民との協同で武蔵野市で子どもの権利条例の作成に様々な形で貢献していきたいと考えています。今後とも市の動向に注目していきます。

(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

①西久保保育園

園庭の拡充について、市との話し合いが進んでいます。2021年度には用地買収を行う予定です。

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も想定しながら、今から園長はじめ運営部が計画の共有化をはかり、今後とも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

練馬区立関町第二保育園は、2019年度から新たに5年間の運営受託がはじまりました。今後、現在の委託方式から民設民営方式などへの転換なども予想されますが、慎重かつ恒久的な運営体制に向けて引き続き準備をしておくことが必要です。

(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予定されています。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を予定しています。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。このような動向に引き続き注目しながら、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。

(5)法人役員の円滑な継承

評議員も理事・監事の任期も2021年度定時評議員会終結までが任期となっています。社会福祉法人の役割と業務の複雑化が進む中で、役員の若い世代への円滑な継承が求められています。引き続き、今から計画的に継承準備をしていかなければなりません。

5. 本部拠点区分決算

この事業計画に対応する本部拠点区分の決算状況は別紙の通りです。

6. 各園の事業報告及び決算

本部拠点区分を除く、各拠点区分事業報告及び決算状況は別紙のとおりです。

7. むすび

- コロナ禍は終息の目途がたちません。しかし、「保育の基本的な考え方」の3で述べたように、どんな状況の中においても私たちは子どもたちが「その子らしく、人間的に育つ」ことに責任をもつことが大切です。
- そのためにも。保育者がこれまで見てきたように、この一年間の取り組みを振り返り、その中で学んだことを大切にしながらさらに保育をすすめていくことが大切です。
- 今の社会は複雑で子どもも大人もとても生きにくい時代です。「国のかたち」が変えられれば保育・教育の「かたち」も変わります。しかし、そうであるがゆえに、私たちは「その子らしさ、人間らしさ」を育む保育実践を文字通り全力で行わなければなりません。法人理念や私たちが保育の中で大切にしている基本的な考え方を“飾り言葉”で終わらせるのではなく、創造的に深め、発展させていくことが求められているのです。そのためにも「掘って、掘って耕すこと！」。2020年度の事業計画をつくるにあたり、このことを園長はじめ、職員みんなの強い意志として確認し、スタートしたいと思います。