

社会福祉法人武蔵野緑会 2020年度事業計画案



昨日までの過去は
ウオ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)

2020年がはじまりました。

この三行詩は、初代理事長安積得也の「初日」という詩です。この時期にどこか私たちの気持ちにピッタリするのではないのでしょうか。

2020年は保育にとってどんな年度になるのだろうか

保育所保育指針は2018年4月1日に施行されて3年目を迎えます。国はその本格実施に向けて様々な準備をしてきました。

たとえば保育要録が新様式になります。武蔵野市などもこれを受けて、2020年から様式を新しくします。

また、国の「保育の自己評価ガイドライン」や「ハンドブック」の「改訂版」がつくられ、2020年4月から適用される予定です。モデル自治体でのこれまでの取り組みなどをみると、保育の質がこれでほんとうに向上するのか疑問を持たざるをえないようなものが示されています。(たとえば足立区の「保育実践振り返りシート」などは、358項目にも及ぶ評価項目があり、どれだけ実効性があるか疑問視されています)。

その他にも、保育の「見える化」などが推進されることが予想されます。「保育所等における保育の質・向上に関する検討会」は新指針の具体化を図るために、2019年6月に「子ども中心の保育実践を考える…保育所保育指針に基づく保育の質向上に向けた実践事例集」を示しました。今後、このようなドキュメンテーションなどによる実践が、ITC化とともに推進されていくことが予想されます。

しかし、ドキュメンテーションが真に意味あるものであるためには、子どもの視点に立つ

た子ども観、保育観が決定的に大切であることを忘れてはなりません。

私たちのウオーミングアップは、人間的な保育の土台づくりから

私たちはこの数年間、このような新指針の背景や内容について分析し、学び合ってきました。そして「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」という保育目標やPDCA型の評価方法は、大人（政府）が極めて戦略（政策）的に決めたものであり、これまでの保育の目的（幼児期にふさわしい生活こそ、最も肝心）の大転換をはかる内容のものであることなどを明らかにしてきました。

そうした中で、私たちは子どもが豊かに育つということはどのようなことかについて、ほぼ6年をかけて次のような取り組みを行い、子どもの具体的な姿から学んできました。

- ①「法人理念の精神とはどんなものか」
- ②「日本国憲法を学び、保育に活かす」
- ③「子どもの権利条約の精神を学び、実践的に理解する」
- ④「世界に広く視野を拓げ、人類の進歩の中でラディカルに更新され続けるもっとも人間的で子ども目線の保育実践や理論に学ぶ」。

これらを融合した取り組みのなかで、法人全体が総力をあげてつくったのが「その子らしさ、人間らしさを育む保育をめざして」（新指針の「全体的な計画」、2018年作成）です。そこには人間的に生きるための基本的価値観と同時に、大人も子どももどんな社会を目指し、つくっていくのかという目標が掲げてあります。そして私たちが目指す「社会の春」の価値観はどのようにすれば実際身についていくものなのかを明らかにしました。

国連子どもの権利条約は、子どもを一人の人間、一人の市民としてとらえています。子どもを一人の人間としてとらえるということは、子どもは権利の主体であると同時に社会に「参加し」影響を与えることができる存在であるということです。それによって社会もまた変化していきます。ということは、子どもの権利を尊重する保育は子どもの関心や挑戦や経験から出発しなければならないことを意味しています。つまり、子どもが「現在、ここにある生活を大切に生きる！」ことが未来につながる第一歩なのです。（詳細は「全体的計画」参照）。これが私たちのウオーミングアップです。

これからが本番！声をあげなければ未来はない！

こうして2020年が始まりました。そのなかで保育は新指針のもとで大きく変化していくでしょう。また保育以外のところでも、貧富の格差拡大や気候異常など、生命そのものを脅かす生きにくい社会、地球環境になってきています。その根源は社会の仕組みにあります。私たちは誰にも公平・自由で人間的な尊厳が保障される社会の仕組みをつくっていくことが求められています。私たちが望む保育は、そうした豊かな社会の実現と不可分の関係にあります。

私たちが「強権と無責任な政治」に従い、黙っていたら未来はありません。私たちは「立派な国民」になるためではなく、主権者として幸せに生きるために学び、参加しています。それは子どもたちも同じです。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ながら豊かな関係性をつくりながら成長していきます。それは子どもの学びのプロセスであり、参加する姿です。そうした参加の仕方が豊かになること、変わることが子どもの豊かな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のです。

これからが本番です。大いに子どもを語り、つなぎ合うなかから人間的な希望が見えてきます。

みんなで力を合わせ、前に進みましょう。

法人の運営管理

以上の基本的な考え方をもとに、次のような法人の運営管理をすすめます。

1. 評議委員会

2020年度定時評議委員会を次のとおり開催します。議題は定款で定める事項です。時間はいずれも18時から20時です。

◆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
第2回評議委員会：3月29日（月）	2021年度事業計画案及び予算案等

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を予定します。

◆2020年度理事会開催予定

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5日（月））	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

※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（園長会議と合同も可）し、打合せを行いながら運営にあたります。

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、次のとおりとします。

- ・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、内容の充実をはかります。園長会議には原則として業務執行理事も参加します。

なお、園長会議を受けて各園の運営会議は必ず月例で行うようにします。運営部は各園運営とその進行管理の要であり、マネ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す。

また、業務執行理事・園長会議が実のあるものにするため運営のあり方を工夫します。

2020年度の理事・園長会議の日程は次のとおりです。

第1回：4月6日（月）	第2回：5月18日（月）	第3回：6月8日（月）
第4回：7月6日（月）	第5回：8月24日（月）	第6回：9月23日（水）
第7回：10月12日（月）	第8回：11月9日（月）	第9回：12月7日（月）
第10回：1月4日（月）	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開催します。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す。

※理事会役員の変更と役割分担

理事の役割分担は2019年度を引き継ぎます。その役割は次のとおりとします。

- 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

※法人職員の配置

2019年度から法人役員の外に常勤職員（正規）を1名配置しています。その職員は、関町第二保育園とありんこ保育園の事務を従来通り行いますが、その他に法人事務についても行います。

※「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」を引き続き月刊で発行します。

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行います。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す。

(1)役員研修

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積極的に参加するようにします。

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とします。

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、4月21日(火)	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	法人理事会、	各園給食、保健職員、その他の職員

の栄養（健康）」		
----------	--	--

(3)各施設研修計画

別紙

4. 法人の中長期計画（一部修正、一部追加）

(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）”は従来からの念願ですが、地域の動向などを踏まえ引き続き検討します。

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なくなっており、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。

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。

子どもは一人の市民であり、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。武蔵野市の保育が子どもの視点から創造発展していくことを心から願っています。（文末＜参考＞参照）

(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

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、園庭の拡充も市との話し合いが進んでおり、早急に具体化を図ります。

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、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の準備をしておく必要があります。

(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予定されています。当法人としては、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

評議員の任期は2021年まで、理事・監事の任期も2021年までととなっています。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。特に業務執行機関である理事会(長)は、今から計画的に継承準備をしていくことが求められます。

5. 本部拠点区分予算案

この事業計画に対応する本部拠点区分の予算案は別紙の通りです。

6. 各園の事業計画及び予算案

本部拠点区分を除く、各拠点区分事業計画及び予算案は別紙のとおりです。

7. むすび・・・2020年度を行動の年に！

- この事業計画を着実に実行していくために、職員全員が計画の精神や内容を深く理解することが大事です。そのためにも、理事長をはじめ理事・園長が率先して学び、行動し、リーダーシップを発揮することが強く求められています。
- 「ティッピングポイント」という言葉があります。「もう後戻りできない転換点」といった意味です。それは環境の危機だけではなく、政治も経済も文化も、そして保育や教育も含めて私たちの生きる環境のすべてにあてはめられる言葉だと思えます。
- 2019年3月、子どもの権利委員会は日本政府に対して、その最終報告書で「社会の競争的な性格により、子ども時代と発達が悪化することなく、子どもがその子ども時代を享受することを確保するための措置をとること」(パラグラフ20-a)を勧告しました。
また、「あまりにも競争的な制度を含むストレスフルな学校環境から子どもを解放することを目的とする措置を強化すること」(パラグラフ39-b)と繰り返し述べています。この「あまりにも(overly)」という形容詞は、「このままでいいのか!もう、このままではいけない!」「もう、ティッピングポイントだよ!」という強い意味が込められているように思えます。
- これは日本社会全体が抑圧的になり、過度な競争関係の中で子どもたちの人間的な成長

発達がゆがめられていることへの強い懸念として示されています。私たちはそうした勧告が行われるに至った背景をしっかりと見て、人間的な保育をつくっていかねばなりません。

- 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。

＜参考資料＞ 松下市長の2020年度施政方針より

未来ある子どもたちが希望を持ち、健やかに暮らせるまちづくり

「すべての子どもたちは、一人ひとりの個性に応じた、健やかな成長が保障されなければなりません。子どもは基本的人権を持つ存在であり、子どもの最善の利益を第一に考えることを前提として、家庭や学校や地域、あらゆる場面において、子どもの命を守り育まなければなりません。しかしながら現実には虐待やいじめや事故などで子どもの命が奪われる痛ましく目を覆いたくなるような事件も相次いでいます。今を生きる子どもが、未来に向かって健やかに成長することができるよう、全ての市民が支えていかなければならないと考えています。

この間、子どもプランに基づく計画的な市政運営を評価しつつ、さらに未来にわたって子どもの尊厳と権利が尊重され、行政や学校、家庭や地域における各々の役割を明確にするために、子どもの人権について条例化していく必要性を強く感じています。就任以来、議会の皆さまからも度々条例化の必要性についてご質問をいただきました。熟慮を重ねてまいりましたが、現状を鑑み、より進んだ対応を行っていききたいと思います。」