

社会福祉法人武蔵野緑会 2021年度事業計画(概要版)



(紙飛行機に夢をのせて・・・)

「危機」をのりこえ、希望の持てる社会を！ ・・・子どもは「社会の創造者」・・・

2020年度は、新型コロナウイルスの感染が地球的な規模で広がり、「危機」に翻弄された1年でした。私たちの周りの保育園や学校でも連日のように感染者が出ており、不安と緊張の中で保育を行ってきました。それは現在も続いています。法人とそれぞれの保育園では様々な制限があるなかで知恵と工夫を凝らしながら保育を実施してきました。子どもたちと保護者のみなさま、そして職員のみなさんをはじめ役員のみなさまには心から感謝を申し上げます。

保育の基本的な視点

1. 再び「緊急事態宣言」のもとで

コロナ感染拡大に歯止めがかからず、東京をはじめ大都市圏の自治体を中心に2021年1月7日には「緊急事態宣言」が再び政府から発出されました。私たちはあらゆる知恵と力をあわせてこの感染防止に努め、子どもたちの育ちに責任をもたなければなりません。

しかし、コロナ禍は社会の矛盾を浮き彫りにしたにもかかわらず、政府の感染防止対策は人々の声からかけ離れたものばかりで、一体どこを向いて政治や行政をやろうとしているのか、またこの一年間何を学んできたのかと怒りを抑えることができません。

保育は言うまでもなく医療や福祉職場などと同じように社会生活に欠かすことのできないエッセンシャルワークです。ですから私たちはコロナ禍のもとでも、不安と緊張をかかえながら子どもたちや保護者とつながり、励まし合ってより豊かな保育をつくっていこうと取り組んできたのです。

こうした中で現政権は、「自助、共助、公助」という驚くべき時代錯誤な政治姿勢を打ち出しました。保育は長い間「私事」とみなされ、公共性を認めようとしませんでした。この期に及んでも、まずは自分たちの事(子育てや保育など)は自分たちで責任を果たしなさいという政治や社会に未来はありません。

この数年来、国内外で「民主主義とは何か」が鋭く問われてきました。声をあげ、行動しなければ民主主義は壊れていきます。日本国憲法第12条は、「自由や権利は、国民の不断の努力」によって獲得されていくものだという認識を示しています。私たちは今こそ保育の社会性、公共性についてあらためて強く主張し、コロナ感染防止対策とあわせて保育所制度の拡充をはかることを国や関係機関自治体に向けて求めていきたいと考えています。

◇コロナ禍で私たちの法人が力を合わせて取り組んでいきたいこと

コロナ禍は、今後も感染拡大と減少の波を繰り返していくでしょう。私たちはこれまでの経験に学び、第4波以降の感染拡大に向けて今からしっかりと備えていくことが大切です。

今後引き続き私たちが力を合せて取り組んでいきたいことは次のようなことです。

第1は、この「危機」の中だからこそ人間を信じ、人生の魅力を大いに語り合いながら「その子らしい、人間的な保育」を子どもたちとともにつくっていくことです。そのためにも学び合い、つながり合いを大切にしていきます。それが希望と未来に結びつきます。

第2は、そのためにも子どもたち、保護者、そして職員の命と健康を守り、感染防止対策に全力を尽くすことです。

私たち法人は昨年4月に「緊急事態宣言」が出された時、「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う特別規程」をつくりました。常勤・非常勤も関係なく、在宅勤務時の給与補償や慰労金支給なども法人独自の施策として実施してきました。

PCR検査の定期化と自主検査の積極支援の活用も組み合わせながら現在取り組んでいます。感染防止の科学的な大原則は、「早期検査、保護、感染源追跡」です。今後はこれにワクチン接種が加わります。もし罹患したら、偏見や風評を排し、全力でその人や家族・関係者を応援すべきです。そのことの大切さがこの一年間の経験で明確になったはずです。

第3は、これらは本来国が率先して行うべきことです。私たち法人は、武蔵野市や練馬区に対し感染防止対策の要望書を提出してきました。今後、引き続き国や自治体に対して保育制度の拡充と合わせてその責任と施策の実施を求めていきたいと考えています。声を上げない限り保育も社会も変わりません。

2. 地球規模での「危機」の重なりを生き抜く

世界保健機構（WHO）がパンデミック宣言をしたのは2020年3月11日（東日本大震災と同じ日）でした。それからちょうど1年が経ちます。世界の感染者は1億1,300万人、死者数は250万人を超えました（2月末日時点）。地球全体がコロナウイルスに感染してしまいました。

今、世界を見渡せばコロナパンデミックのみならず、地球規模での様々な「危機」が何重にも重なり合って人類の存亡を脅かしています。貧富の格差や差別偏見の拡大、民主主義の底なしの腐敗、気候異常、核兵器と戦争の危機など、それらはあまりにも深く、大きく、長く、不公平で非人間的な姿です。

その原因を探れば、コロナウイルスと同様にすべて人間の営み——今だけ、金だけ、自分だけ——という新自由主義的な政策がもたらしたものだということがみえてきます。そのことに気づいた世界の人々は「変革」を求めて声を上げ、行動し始めています。私たち保育者にとっても、この地球規模での「危機」の重なりは避けては通れない現実です。その中で誰もが取り残されることなく、幸福に人間らしく生きる社会を目指して新たな保育実践に挑戦していかなければなりません。

◇政府が目標をコントロールするという壁を乗り越え、未来をきりひらこう！

地球規模の「危機的状況」について否定する人はいないでしょう。現状を何らかの形で変革しないかぎり、豊かな未来は期待できません。それは保育・教育の大切な課題でもあります。

そこでまず、世界は保育・教育をどのように語っているのかを見てみましょう。

第一は、「SDGs 2030（「持続可能な開発目標：Sustainable Development Goals」、国連総会、2015年）です。「だれ一人取り残さない」をスローガンに、貧困、教育、環境、ジェンダー、平和など17の行動目標を掲げています。どの項目も「ヒューマンライツ（人権）」に基づくものであり、早期実施課題ばかりです。

第二は、「Education 2030（「スキルと教育の未来」OECD, 2018年日本政府仮訳）」です。

「変革を起こす力のあるコンピテンシー（資質）」や「行動に移すことができるような、知識、スキル、態度及び価値の幅広いセット」などを身につけることを目標に掲げています。

しかし、これらの目標と方向性は、誰がどのような価値観に基づいて実践していくかによって結果は大きくかわるといえる弱点をもっています。たとえば日本政府はどのように語っているのでしょうか。第一のSDGsでは世界の環境政策の流れに反し、新たに火力発電所新設や原発依存をすすめようとしています。平和の課題では「核兵器禁止条約」に背を向けています。他の目標も課題山積です。

第二の教育政策ではどうでしょうか。新学習指導要領や保育所保育指針の改定では、OECDの「非一認知的能力」獲得アプローチなども取り入れつつ「主体的で、対話的な深い学び」などの目標を掲げています。保育所保育指針では「育みたい資質・能力」として「幼児期の終わりまでに育ってほしい姿」などが具体的に実施課題として示されています。これらの項目をみれば明らかのように、そこには大人でも実行することが難しいような課題が子どもに求められています。これが政府による目標のコントロールです。

「しなければいけないことを自覚しなさい」「家族を大切にしなさい」「自然に畏敬の念をもちなさい」など、まだ生まれて間もない子どもたちにこのような課題を求める意図とはなんでしょう？それは大人（政府）の一方的な要求・期待像であって、子どもの願いではないということです。そのような保育・教育からは今の「危機的な状況」を変革し、人間的な社会を創造するような力は育ってこないでしょう。一方では「子どもの主体性の尊重」とか子どもの権利条約における意見表明権や社会参加の権利保障などの目標を掲げ、一方では実践現場において真逆の保育になってしまうのは何故なのか、私たちには徹底した分析と考察を加えることが求められています。

◇子どもは「現在を生き、未来を創る」パワフルな学び手

子どもは、どの子どもどんな子ども一人の人間（社会の一員）であり、パワフルな学び手です。遊びや生活の中で想像力（創造力）を豊かにし、生き生きと過ごすことで「今」を乗り越え、「未来」につなげていきます。それは、夢中になっている“ごっこ遊び”の姿などをみれば明らかでしょう。子どもは「社会の創造者」なのです。

大切なことは、子どもを「上から目線でみる」のではなく、「その子の視点に立ってやろうとしていることの意味をともに考える」ことです。子どもとともに生き生きとやり取りする機会をたくさんつくりだすことが子どもの学びを促します。

こうして子どもたちは、自分自身を取り巻く環境（人、物、場所）に関心を持ち、参加し、相互作用を及ぼしながらアイデンティティを構築し生きていきます。それゆえに私たち自身が社会に対して科学的に見る力を持ち、人間的な豊かな社会や文化をつくる「変革者」であることが求められているのです。

法人の運営管理

1. 評議委員会

2021年度は評議員の改選期を迎えます。評議員の任期満了日は「選任後4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」までと定められています。したがって、現在の評議員の任期は2021年度開催の定時評議員会終結までとなります。新しく選任される次期評議員の任期は2025年度に開く定時評議員会終結までの期間となります。

新評議員は評議員選任・解任委員会が定時評議員会の前に選任します。選任日が任期の起算点ですが、各評議員の承諾日を評議員会開催日の日付と合わせることで新旧評議員が切れ目なく選任されます。

◆2021年度評議員会

定時評議員会：6月18日（金）	決算報告等定款で定める事項、新評議員就任及び理事等役員改選
-----------------	-------------------------------

2. 理事会の組織活動等

※理事会

理事・監事等役員の任期は、「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」までと定められています。現在の役員（理事、監事）の任期は2021年6月18日（予定）の定時評議員会終結までであり、その評議員会において新役員を選任していただきます。新役員の任期は2023年度定時評議員会終結までです。2021年度定時評議員会終了後、ただちに理事会を開催し、理事長の選任と業務執行理事の指名を行います。理事・監事候補者名簿は第1回理事会（5月24日）に提出します。

2021年度定例理事会は次のとおり開催を予定します。

◆2021年度理事会開催予定

第1回（5月24日（月））	事業報告、決算、評議委員会議案、他
第2回（6月18日（金））	理事長、業務執行理事の選任、
第3回（10月4日（月））	業務執行状況報告、他
第4回（3月28日（月））	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（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。原則として園長会議の前に開催するようにします。年間日程については随時調整します。

理事長及び業務執行理事（3名）の業務分担は、2020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③関町第二保育園担当

※園長会議 と各園運営会議

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例的に開催し、内容の充実をはかります。園長会議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中心です。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。

2020年度の園長会議の日程は次のとおりです。

第1回：4月5日（月）	第2回：5月17日（月）	第3回：6月7日（月）
第4回：7月5日（月）	第5回：8月23日（月）	第6回：9月13日（月）
第7回：10月4日（月）	第8回：11月8日（月）	第9回：12月6日（月）
第10回：1月7日（金）	第11回：2月7日（月）	第12回：3月7日（月）

※副園長・主任会議

副園長・主任の交流要望が出ています。時期やテーマについては、各園長が中心となって調整し、各園の実情を踏まえて随時計画し実施します。

※理事会役員役割分担。

理事の役割分担は2020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、他

※「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

外部実施期間による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

法人が主催する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。なお、新型コロナの感染状況などを踏まえ、オンライン研修なども検討します。

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)	理事会、6月29日(火) 12月7日(火)	3園全職員
3園合同新人研修会	理事会、4月20日(火)	新人職員全員
理事・園長研修	法人理事会、7月24日(土)	理事・園長
副主任・主任等研修	法人理事会、9月25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)各施設研修計画

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

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。

地域には様々な保育、子育て関連施設や任意の団体などがたくさんあります。保育園は、その地域コミュニティと深く結びつき、広く社会システムに包括されています。子どもたちの“育ち合いの場”としての地域コミュニティづくりや社会システムづくりに貢献し、協同の取り組みを積極的に行います。

②子どもの権利条例づくりに貢献する

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、広く市民との協同により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。(文末<参考資料>参照)

(2) 各園の計画的運営と基盤の強化等

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ことが必要です。

(3) 保育園の拡充の検討

待機児童の現状等に鑑み、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) 法人内施設の人事異動について

かねてより懸案であった法人施設3園の人事異動制度について検討を始めます。人事異動の効果や方法については慎重に検討することが求められます。特に、3園は歴史的な成り立ちが異なるため、保育の方法や労働条件などが大きく異なります。そうしたもとでなお効果ある人事異動制度を導入するためには職員の合意と制度の検討が必要です。そこで人事異動については中長期計画の課題として検討していきます。

(5) 法人役員等の円滑な継承

評議員及び理事等役員の任期は2021年度定時評議員会終結時点が改選期となります。社

会福祉法人の役割と業務の複雑化が進む中で、役員等の若い世代への円滑な継承が求められています。計画的に継承準備をしていく必要があります。

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（従来から継承する視点を大切にしながら）

- 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切です。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います。
- 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、「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と考えられます。
- 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なければなりません。
- これらに加えて今回の事業計画では地球規模で覆っている何層もの「危機」を取り上げました。私たちはこれらの危機に対してどのような言葉で保育を語り、実践していくのか。誠実で真剣な議論が求められています。
- 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”や“おとぎばなし”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「掘り返して耕すこと！」。2021年度の事業計画をつくるにあたり、引き続き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。