

社会福祉法人 武蔵野緑会・2023 年度事業計画(概要版)

How many roads must a man walk down / Before you call him a man?

人はどれほどの道筋を歩いていかなければならないのか / 人間として認めてもらうまでに

Bob Dylan “Blowin’ in the Wind (風に吹かれて)” より



「子どもの権利条約の時代」の保育をめざして

みんなの幸せな日々をつくるために——子どもと大人の権利保障はセットで！

はじめに

- * 新型コロナ感染者が日本国内で最初に確認されたのは2020年1月15日でした。そのときから3年が経ちましたが収束への道はまだ見えない状況です。第8波では今年1月だけで一万人以上の死者を出しました（一日の死亡者数が過去最高の500人を超える日もありました）。政策的な立ち遅れと医療崩壊が深刻化するなかで、政府は5月には季節性インフルエンザと同じ感染症法の「5類」に移行する方向を示しています。コロナ対策は自己責任でよいのでしょうか。
- * ロシアがウクライナ侵攻を始めたのは2022年2月24日でした。すでに1年が過ぎましたが愚かで非道な戦争をやめる気配はみえてきません。夥しい人間の命を奪う戦争は、どんな理由も通用しません。即時停止と平和への対話を求めます。
- * この戦争は世界規模で人類の生存や生活を破壊し、日本においても円安と相まって異常な物価高騰などを引き起こしています。2023年1月の東京の消費者物価指数は前年同月比4.3%も上がり、私たちの生活を圧迫しています。その上昇率は「石油ショック」以来41年8ヵ月ぶりの高水準です。
- * 一方で、私たちの賃金水準はどうでしょうか。もう何十年も上がっていません。OECD主要国は20年間で1.2倍から1.6倍程度の賃金水準が上がっています。下がっているのは日本だけです（1997年=100とすると日本は2020年で88.9に低下）。しかも2021年度の保育士の平均年収は382万円で、全産業平均の489万円と比べ、月額9万円近い差があります（厚労省「賃金構造基本統計調査」）。女の生涯賃金格差は1億円もの開きがあるのですから、ジェンダー平等と併せて物価高騰を上回る大幅な賃金改善をただちに行わなければなりません。
- * 子どもの出生数が80万人を割るなかで、岸田政権は「子ども予算を倍増する」「異次元の子育て支援対策を実行する」と述べていました。ところが一方では、2027年度までの5年間で軍事費を43兆円（後年度負担を含めれば約60兆円）に増やし、「敵基地攻撃能力（反撃能力）」を有する軍事態勢（戦争をする国づくり）を整備することを閣議決定で決めました。世界で3番目の軍事大国になります。そのために「子ども予算」ははじき飛ばされ、増税が推進されようとしています。国民負担率（租税や社会保険料などの所得に対する負担割合）は50%を超えてしまいます。
- * こうしたなかで、もう一つ私たちが共有しておきたい課題として格差の実態があります。それはコロナウイルスが発生した2020年以後に新たに生じた世界の富は42兆ドル（約5360兆円）で、そのうち6割超の26兆ドル（約3320兆円）が富裕層上位1%に集

中しているという事実です（国際 NGO オックスファム）。私たちには想像もつかない金額ですが、過去最大規模で貧富差が広がっているのです。

- * 以上のような“危機”は、すべて人権と民主主義という価値観を踏みにじるところから生じた歪みであり、政治が国民に寄り添うことを放棄した結果です。世界を見渡せば、平和、民主主義、格差と分断、コロナパンデミックなどの他にも地球環境破壊の“危機”などが重なり合って人類の未来に大きな影を落としています。日本政府はこれらに輪をかけるように原発の新增設を容認してしまいました。
- * このような状況だけをみればペシミスティックになってしまいます。では、私たちは希望の光をどこに見出したらよいのでしょうか？ いったい私たちの保育や教育の役割とは何でしょうか？ 平和や人権尊重の民主主義的で幸せな社会をつくり広げることは可能なのでしょうか。可能だとするならば、それはどのような考え方で、どのようなやり方で推進していけばよいのでしょうか？ このようなもっとも今日的で大きな問いかけに、私たちは正面から応えていくことが求められています。
- * 私たちは 2022 年度の法人事業計画で「今までと同じでは不十分」と訴え、「今だけ、金だけ、自分だけ」という新自由主義的な価値観をのりこえ、保育の現場から人間的な社会を再創造していこうと呼びかけました。そのためには「誰かがやってくれるだろう」ではなく、どんなに小さなことでもよい、大切な「人、物（事）、場所」を守るために、一人ひとりが考え、声を出し、互いに寄り添い、助け合い、つながって行動しよう。そうすれば人間的な社会変革の展望が見えてくる。それは保育の再創造をすることにおいても同じであると呼びかけました。私たちは、2023 年度のスタートにあたり、あらためてこのことを思い起こし、呼びかけるものです。

「子どもの権利条約の時代」の保育

「みんなの幸せな日々をつくるために——子どもと大人の権利保障はセットで！」を共通目標に

- * こうして視点を変え、世界をもう一度見渡せば、人類は影から光に向かってつながり合い、たくましく、大きな行動のうねりが起きていることに気づかされます。平和のための核兵器禁止条約の署名国は 92 か国（2023 年 1 月）に拡がりました。地球環境を守ろうとグレタ・トゥンベリさんがたった一人で始めた行動は、今や若い世代を中心に「未来のための金曜日（FFF）」などとして、世界中の運動に拡がっています。欧米では賃金アップや年金支給年齢引き上げなどに抗議して数百万人規模の集会が連続的に行われています。格差と分断解消と民主主義を求めて世界のあらゆる国で声をあげ、人間的な社会をめざして大きなうねりをつくりだしています。
- * こうして、重なり合う“危機”を乗り越え、民主主義を求める流れは保育や教育の分野でも起きています。子どもは権利の主体者であり、私たち大人と同じように一人の市民であるという子ども観の拡がりです。条約締結からすでに 34 年経っていますが、「子どもの権利条約の時代」の子ども観と保育実践は、今や世界の大きな奔流として拡がりつつあることに私たちは希望と確信を持ちたいと思います。
- * 日本では極めて不十分ながら「こども基本法」が制定され、「こども家庭庁」が設置されました。武蔵野市においては「子どもの権利条例」が 2023 年 4 月から施行されます。いずれも子どもの権利条約の理念に基づいて真に実効性のあるものにしていかなければなりません。
- * 私たちはこの 10 年来、日本国憲法と子どもの権利条約の理念を保育に活かそうと取り組んできました。いよいよその実践の真価が問われる時がやってきたのです。また、「子どもの権利条約の時代」の保育実践をしっかりとすすめていくためには、保育環境や保育者の労働環境の改善がセットで行われなければなりません。保育の質は、子どもの権利尊重の保育プロセスの質と、保育環境や保育者の労働環境の質などが一体のものとして改善されなければなりません。
- * 保育者の処遇改善はせめて全産業平均並みにしなければなりません。戦後 75 年も改善

されないままの保育者の配置基準も現状に合わせて直に見直さなければなりません。私たちは「みんなの幸せな日々をつくるために——「子どもと大人の権利保障はセットで！」」「子どもの権利と保育者の処遇改善・配置基準改善はセットで！」——これを2023年度の共通の目標として掲げて上げ、力強く進めていきます。

保育の基本的な視点

このような保育をとりまく内外の動向を踏まえ、私たちは次のような考えのもとで保育を行い実践していきます。



1. コロナ禍で学んだ力を発展させる

(1)「ステイホーム」の呼びかけは子どもの願いとは真逆

何度も繰り返し主張してきましたが、コロナ禍で「ステイホーム」の呼びかけには大きな違和感を抱きました。今でも子どもの願いとは真逆だと考えています。子どもの生きる権利、遊ぶ権利、学ぶ権利などを顧みない一面的な措置だからです。「ステイホーム」というならば、同時に「健康を保持し（ステイヘルシー）」「文化的に生きる（ステイカルチャー）」ことなどがセットで提示されるべきなのです。それが行政や政治の役割です。

(2) コロナ禍での私たちの学びと挑戦

もちろんこれだけ大きな感染の拡がりですから、当然保育活動には様々な制限や限界があります。そうした中でも私たちは何ができるか、どうすれば楽しくできるかを子どもたちとともに相談しながらコロナ禍の保育実践を行ってきました。

そこから学んだことは、計画は変更可能なものであり、柔軟でなければならないということです。つまり、「その時の、その場で、その子の気持ち」に応答する保育が求められていることに気づいたのです。それは本来の子ども尊重の保育実践の考え方であると確信しました。

(3) コロナ後の保育の課題が見えてきた——「子どもの権利条約の時代」の保育実践

こうしてコロナ禍で苦しい思いをしながらも、一方では子ども観や保育実践のありかたを見つめなおすきっかけになったことは大きな前進であり発見でした。つまりコロナ禍で学んだ力は、「子どもの権利条約の時代」の保育実践に結びついたのです。いいかえれば「子どもの幸せな日々をつくる保育実践」を進めること——これがコロナ禍の中で学んだコロナ後の私たちの保育実践の方向です。

2. 重なり合う世界の「危機」から学んだ力を発展させる

では、「子どもの権利条約の時代」の保育とはどのようなもののでしょうか。そのことについて、私たちは重なり合う内外の「危機」に立ち向かう中で、保育・教育のあり方に引き寄せながら考えてみました。ここでは民主主義的な価値観を身につけること——「意見表明、参加する権利」を中心に考え方を述べておきます。平和で幸せな日々の実現は保育・教育の力によるところが大きいと考えるからです。

(1) 声をあげ、参加することの大切さ

私たちは重なり合う「危機」の中から希望の光として、第一は「声をあげ、参加すること」の大切さを学びました。それは民主主義の基本です。

「子どもの権利条約」の中心的な権利の一つに「意見表明権、参加する権利」があります。意見表明する権利に年齢は関係ありません。たとえ赤ちゃんであっても、人生のスタート時点から保障されなければならない大切な権利です。民主主義的な価値観を身につけることは生涯を豊かに生きることと不可分です。あらためて私たち法人の保育の重要な目標として確認したいと考えます。

(2) 声を聴かれる権利と影響を及ぼし合うということ

意見表明は聴いてくれる相手がいれば意味を持つものです。そこで第二には、私たちは子ど

もたちの声を真剣に傾聴し、応答（寄り添い）する保育をすすめていくことが大切です。そのことによって子どもは影響力をもち、大人もまた影響を受け、相互作用を及ぼし合います。こうして子どもたちは「人、物（事）、場所」のすべてにおいて、相互に影響を及ぼし合うことを学んでいきます。快適な環境や社会＝幸せな日々をつくるということはそうした営みのことです。

(3)人間の本性としての「ともに〇〇をする」という力

こうして、他者とともに学び合うのが人間の本性です。他者がいるから学ぶことができるのです。一人でできることには限界があります。できないことがあれば助け合えばいい。「ともに〇〇をする」と思いがけない飛躍もあります。

そこで第三の学びは、育ちあい、励まし合い、助け合うことは人が生きていくうえで不可欠であるということです。「子どもの最善の利益を保障する」ことは、「子どもの幸せな日々をつくる保育」と同義語です。それは子どもも大人も同じなのです。そんな保育園をみんなで作っていきましょう。

3. みんなの幸せな日々をつくるために——子どもと大人の権利保障はセットで！

こうして子どもの権利を保障し、幸せな日々をつくっていくために大切なことは、子どもたちを取り巻く保育環境を併せて改善していくことが欠かせません。そこで私たちの法人は、次のような「みんなの幸せな日々をつくるために——子どもの権利と大人の権利はセットで！」の目標を共有して取り組んでいくことにします。

(1)保育者の処遇改善と配置基準の改善は待ったなし！

「はじめに」で述べたように、日本の働く人々の賃金の低さや男女賃金格差などに加え、異常な物価高騰のもとで、保育者賃金の引上げは待ったなしです。その矛盾が誰の目にも明らかになったいまこそ声をあげ、処遇改善をはかることなくしていつ実現するのでしょうか。それは保育者の共通する思いであるはずです。

あわせて保育者の配置基準改善も待ったなしです。日本の保育園の配置基準は諸外国と比べてもかなり劣悪です。子どもの豊かな育ちを保障するためにも、実態に見合った配置基準の改善は喫緊の課題です。

保育者の処遇改善や配置基準改善のために、何を、どのようにすればよいかをみんなで考え、学び合い、実際に変革していくことは喫緊の課題です。

(2)「子どもの権利と保育者の処遇改善・配置基準改善はセットで！」を共通の目標に！

上で、保育の質向上はそのプロセスの質と保育環境や労働環境の質とセットで保障されることが大切だと述べました。このことをみんなで学び合い、語り合い、つながりあって行動し、実現していきましょう。

そのために私たちは、「みんなの幸せな日々をつくるために——子どもと大人の権利保障はセットで！」「子どもの権利保障と保育者の処遇改善・配置基準改善はセットで！」を共通の目標として掲げ、拡げ、2023年度をともに力強くすすめていきましょう。

法人の運営管理

以下は、法人の運営管理について述べます。

1. 評議委員会

2022年度より、評議員会の年間開催回数を定時評議員会を含めて3回程度に増やしました。これにより法人運営や保育実践の理解がすすみ、定款で定めた議決事項の審議がより深められるようになりました。今後も年3回程度の開催をしていくこととします。2023年度の開催日程は次のとおりです。

◆2023年度評議員会

第 1 回定時評議員会：6 月 19 日（月）	事業報告、決算報告等定款で定める事項
第 2 回評議員会：10 月 2 日（月）	前半期の理事長及び業務執行理事の活動報告と懇談、他
第 3 回評議員会：3 月 25 日（月）	事業計画案、予算案報告と懇談 後半期の報告と懇談

2. 理事会の組織活動等

※理事会

2023 年度定例理事会は次のとおり開催します。

なお、現行の理事及び監事の任期は 2023 年定時評議員会終結時点までとなっています。次期役員候補者名簿は 2023 年度第 1 回理事会に提出し、定時評議員会において選任していただきます。

◆2023 年度理事会開催予定

第 1 回（5 月 22 日（月））	事業報告、決算、評議委員会議案、他
第 2 回（10 月 2 日（月））	業務執行状況報告、評議員会との懇談、他
第 3 回（3 月 25 日（月））	業務執行状況報告、事業計画、予算、評議員会との懇談、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、2022 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。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。

◆2023 年度業務執行理事・園長会議

第 1 回：4 月 10 日（月）	第 2 回：5 月 15 日（月）	第 3 回：6 月 5 日（月）
第 4 回：7 月 3 日（月）	第 5 回：8 月 28 日（月）	第 6 回：9 月 11 日（月）
第 7 回：10 月 2 日（月）	第 8 回：11 月 6 日（月）	第 9 回：12 月 4 日（月）
第 10 回：1 月 5 日（金）	第 11 回：2 月 5 日（月）	第 12 回：3 月 4 日（月）

※副園長・主任会議

副園長・主任の交流会開催の要望が出ています。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。

※理事会役員の役割分担。

理事の役割分担は 2022 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

2023 年 3 月で『みどり会通信』は通算 89 号になりました。2014 年より 9 年間余毎月発行してきました。評議員と理事会と職員をつなぐ情報機関誌として今後とも引き続き月刊で発行します。

なお、2023 年度には 100 号になりますので、製本して資料として保存するようにします。

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、法人主催以外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
経営懇話会テーマ別学習会等	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	実施日	参加対象
3 園合同研修会(前期・後期)	前期：6 月 26 日(月)、 後期：11 月 20 日(月)の「世界子どもの日」にあわせて権利条約の啓発的な「集い」を検討する。	3 園全職員、他
3 園合同新人研修会	理事会、4 月 19 日(水)	新人職員全員
理事・園長研修	法人理事会、7 月 21 日(金)	理事・園長
副園長・主任等研修	法人理事会、9 月 4 日(月)	副園長・主任等

① 三園合同研修会について

2023 年度の三園合同研修会は次の要領で前期・後期の 2 回開催します。

◆テーマ：2 回ともメインテーマは『子どもの権利条約の時代』の保育」とします。

<前期>「子どもが幸せに生きるということ……ウエルビーング(心、身体、精神)を

中心に」

- ・日時：6月26日（月）、武蔵野芸能劇場予定
 - ・対象：三園職員＋一般公開 できれば市の後援を取りつける。
 - ・講師：野井慎吾先生（日本体育大学）
- <後期>「子どもの権利条約の時代」の保育を考える集い
- ・日時：11月20日（月）予定
 - 「世界こどもの日」＝条約が採択された日、武蔵野市は条例で「子どもの権利の日」を予定。開催方法や日時は今後検討する。
 - ・対象：三園職員＋一般公開 武蔵野市の後援をとる。
 - ・目的：子どもの権利条約（条例）を実効性あるものにしていくための啓発的な学び合いの場にする。内容は実行委員会で詰める。
 - ・組織：武蔵野緑会が主催責任を持つが、広く実行委員会をつくることを検討。

(3)各施設研修計画

別紙

4. 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。

2023年度の重点事業として、三園合同研修会を「子どもの権利条約の時代の保育」をメインテーマに行います。また、職員の処遇改善に向けてなにができるか検討します。

5. 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。

6. 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。
 - 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、私たちは人類普遍の原理である人権や民主主義を大切に、「そのらしさ、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「掘り返して耕すこと！」。2023年度の事業計画をつくるにあたり、園長はじめ、職員みんなの強い意志としてこのことを改めて確認し、スタートしたいと思います。

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) 保育園は子どもと保護者と保育者のコミュニティ

保育園は子どもと保護者と保育者の三者を中心としたコミュニティです。そのコミュニティが幸せで豊かであるためには、どの主体者も幸せでなければなりません。それぞれの違いを認め合い、対話し、互いに学び合いながら保育園という豊かなコミュニティをつくっていく責任があります。

(2) 子どもたちが豊かに育ち合える地域コミュニティをめざして

社会福祉法人はまた、「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・

保育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。

保育園は地域コミュニティと深く結びつき、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”としての豊かな地域コミュニティづくりに貢献するよう努めます。

(3) より良い保育をすすめる“保育者の協同の場”を拡げる

武蔵野市には認可保育所・認定こども園が37園あります(2022年9月)。その他にも認証保育所、グループ保育室、家庭的保育室、事業所内保育室などがあり、幼稚園や学童クラブなどもあります。

練馬区には公立保育園60園、私立認可保育園だけでも118園もあります。その他にもたくさん乳幼児関係施設があります。

地域にはこれらの保育園などにかかわる職員や保護者などが、保育の質の向上や職員の身分の向上を求めて組織した任意の団体もあります。

それぞれユニークな理念や目標を掲げ、保育の形態も運動のやり方も異なりますが、日本国憲法や子どもの権利条約の精神を基本とすることにおいては共通しています。そのことを大事にしながら、私たちは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、ともに交流の輪を拡げ、学び合い、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を考え合い、その都度力を合わせて協力・協同の関係を築いていきます。

(4)「子どもの権利条例」を実効性のあるものにする

武蔵野市においては子どもの権利条例が制定されました。画期的な出来事です。

私たちはこの条例が真に実効性のあるものとするため、日常の保育実践はもちろんのこと、各園と力を合わせて学び合う場をつくったり、「子どもの権利の日」などには啓発のためのイベントを行うなど、積極的に役割を果たしていきます。

子どもは権利の主体者であり、一人の市民です。私たちはこれまでの保育実践を踏まえ、広く市民との協同により武蔵野市が進めている子どもの権利条例が実効性のあるものにし、実践的な貢献をしていきます。

(5)子どもの権利保障と保育者の処遇改善・配置基準改善はセットで！

「子どもの権利条約の時代」の保育実践を揺るぎなく進めていきます。そのためにも「みんなの幸せな日々をつくるために——子どもと大人の権利保障はセットで！」「子どもの権利と保育者の処遇改善・配置基準改善はセットで！」を共通目標にしてすすめていきます。

2. 法人運営の基盤強化と計画的運営

(1) 西久保保育園

(略：西久保保育園の中長期計画参照)

(2) ありんこ保育園

(略：ありんこ保育園の中長期計画参照)

(3) 関町第二保育園

(略：関町第二保育園の中長期計画参照)

(4) 保育園の拡充の検討

少子化のなかで待機児童は減少してきました。今後は3歳未満児を含めて希望するすべての子どもが入所できるような制度が検討されなければなりません。そうした状況の変化にも対応しながら、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。

(5)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進めます。現行制度のもとでも人事異動は可能ですが、定期的な制度として実施するためにはその効果や方法について検討することが必要です。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。

(6)法人役員等の円滑な継承

現行の評議員及び理事等役員は2021年度定時評議員会終結時点で改選を行いました。評議員は2025年度定時評議員会終結時点で任期満了になり、改選が必要です。理事等役員は2023年度定時評議員会終結時点で任期が満了となるため、新役員の選任が必要です。

社会福祉法人の役割と業務の複雑化が進む中で、評議員会及び理事会役員の円滑な継承とその準備が求められています。

以上