

社会福祉法人武蔵野緑会 2025 年度(令和 7 年度)事業報告



子どもたちの幸せな日々と未来を 子どもの権利保障と民主主義を育む保育をめざして

I 一年間を振り返る

1. 2025 年度(令和 7 年度)を振り返る視点

2025 年度（令和 7 年度）の武蔵野緑会の事業報告をまとめるにあたり、同年度の事業計画を踏まえ、次の 3 つの視点から振り返ってみました。次年度以降の展望につなげていきたいと考えています。

- （1）着眼大局、着手小局 —— 水平的な視点の大切さ（「横窓をひらく」）
- （2）アイデンティティの構築—— 垂直的な視点の大切さ（「縦窓をひらく」）
- （3）保育の今と未来への挑戦—— 変革の主体者として（私たちの「天窓をひらく」）

(1)着眼大局、着手小局——水平的な視点の大切さ(「横窓をひらく」)

私たちは、2025 年度（令和 7 年度）事業計画をつくるうえで、「地球規模の“危機”とどのように向き合うのか」が保育を考える上でとても大事なことだと提起しました。“危機”をみんなで力を合わせて乗り越え、自由と希望への道筋を見出すためです。

その“危機的な現状”とは、一例をあげるなら「戦争」「民主主義」「貧困と格差と分断」「気候危機」などです。この一年を振り返れば、その危機的な現状はさらに深刻さを増してきています。

2022 年 2 月 24 日に開始されたロシアのウクライナ侵攻は、4 年が過ぎても解決の目途が立っていません。さらに 2025 年 9 月に国連調査団はイスラエルによるガザのジェノサイド（集団殺戮）を認定しました。2026 年 2 月 28 日にはアメリカとイスラエルは共同でイランへの大規模軍事攻撃を開始し、国際法を無視した人道的・倫理的な殺傷や破壊を行っています。

「気候危機」についても、国連のグテレス事務総長は 2025 年 11 月 6 日、気候変動枠組み条約第 30 回締約国会議（COP30）で演説し、世界の気温上昇を産業革命前から 1.5 度に抑える「パリ協定」の目標について「遅くとも 2030 年代前半に一時的に超えることは避けられない」と述べました。そしてさらに、「このまま推移すれば今世紀末には 2.8 度上昇する」と「国連環境計画（UNEP）」をもとに指摘し、これは「道徳的な失敗であり、致命的な怠慢だ」と大国の姿勢を批判し、超過分をできる限り小さくするための対策を各国が加速するよう訴えています。持続可能な社会の建設への警鐘を鳴らしたものです。

「貧困と格差と分断」はどうでしょうか。世界の 1 %の富裕層は、下位 95%が持つ富よりも多く、過去 10 年間に得た富は現在の世界の貧困層（約半分の人口）を 22 回以上解消できる規模であるとの報告もあります（2025 年 6 月、国際 NGO オックスファム）。

このように、この1年間だけをみても“地球規模の危機”はいっそう深刻化しており、私たちの暮らしや生活はもちろんのこと、保育にも大きな影響を及ぼしています。映像から飛び込んでくる戦争の姿は子どもたちの心にも様々な形で影響を与えています。異常気象は夏のプール活動の制限をせざるを得なくなるというこれまでに経験したことがないような状況となり、運動会などの開催時期の変更が余儀なくされています。貧困と格差と分断の背景にある行き過ぎた競争社会は乳幼児期の子どもたちの価値観や生活にまで影響を及ぼしていることが各園から報告されています。

このように民主主義は根元から破壊され、“地球規模”の危機の進行に私たちは真剣に向き合っていくことが求められています。そのためにも、着眼大局、着手小局——水平的な視点を持ち、広い視野のもとで保育を考えていくことが大切です。つまり安積得也が詩うところの「横窓をひらく」ことです。

(2)アイデンティティの構築——垂直的視点の大切さ(「底窓をひらく」)

武蔵野緑会は来年度(2027年度)に法人創設70周年を迎えます。戦後の保育史を設置主体者の側から振り返れば、新しい憲法や世界の進歩的な価値観を踏まえた啓蒙的な保育所の芽生え期ともいえる第一期、“ポストの数ほど保育所を!”のスローガンに象徴される保育所設置運動を背景とした第二期、“高度経済成長”の終わりとともに始まる“行政改革型保育政策”への抵抗を背景とした第三期、その後の新自由主義的な市場原理に基づく保育政策が展開されるなかで、「子どもの権利条約時代の保育」を掲げ、今日に至る第四期にざっくりと分け、それぞれの時期の特徴を捉えることができるように思います。

武蔵野緑会の70年はそれぞれの時代の波を大きく受けながらも、「人皆に美しき種子あり」の理念のもと、一貫して子どもの権利の視点に立った保育を保護者のみなさんとともにめざしてきました。そのような保育の基盤を創ってきたのが初代理事長の安積得也であり西久保保育園創設者の近藤薫樹でありました。二人とも共通して広い視野を持った思想家であり、ヒューマンな詩人であり、科学者でもありました。

その後三代目となる故大村昭雄理事長、四代目の奥田靖二理事長はともに教育者であり、私たちが「子どもの権利条約時代の保育」と呼んでいる現在の保育と保育園運営の基盤づくりをけん引し、貢献されてきました。

武蔵野緑会は2014年(平成24年)にNP0法人ありんこ保育会と法人統合を行い、新たにありんこ保育園の運営を行いました。それまでの西久保保育園の一園を運営する法人から複数園を運営する法人へと発展した画期となる出来事でした。現在はさらに練馬区立関町第二保育園と同区立上石神井保育園を含む4園の運営を行う法人になりました。

それぞれ成り立ちも歴史も異なる保育園を運営するためには、組織的な改革と管理能力のいっそうの強化が求められます。そのためにも、共通する中心的な価値観として、理念の共有を重視しています。2013年(平成25年)から現在の理事会体制に移行しましたが、理念を次のように定義しています。

「理念とは法人の根本となる考え。私たちが大切にしたい理念には、普遍的な原理が貫かれていることが求められる。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」でなければならないと。

この理念のとらえ方は、現在の理事会が日本国憲法や子どもの権利条約などを学び合うなかで形成されてきたものです。2025年度の武蔵野緑会保育合同研修会(前期)では、「史資料から見る安積得也と武蔵野緑会」(高野弘之氏)の講演とともに「理念を社会的平等にひらく」と題して理事会から提起し、武蔵野緑会の歴史を振り返る中で未来を展望してきました。

——こうして武蔵野緑会は70年の歴史を振り返りながら学び、理念を中心に法人としてのアイデンティティを構築しながら未来を創っていく力にしています。それは安積が詩う「縦窓をひらく」ことでもありました。

(3)保育の今と未来への挑戦——変革の主体者として(私たちの「天窓をひらく」)

以上の二つの視点を踏まえ、武蔵野緑会は2025年度の事業として4つの大きな取り組みを行ってきました。それはまさに「保育の今と未来への挑戦」の第一歩となるものです。私たちは常に社会を変える主体者として、私たち自身の「天窓」をひらいていくことが求められています。2025年度の4つの取り組みは次のようなものです。

①練馬区立上石神井保育園の受託準備

その第一は、練馬区立上石神井保育園の受託準備の一年でした。ありんこ保育園がその責任保育園として「信頼と希望の保育」構想を提示し、4月から園長予定者を含むリーダー7名を配置し、1月からは全職員を順次配置し保育と保育園運営の引継ぎを行ってきました。

職員採用などでは困難もあり、1月時点で揃うことはできませんでしたが、配置された職員が「信頼と希望の保育園づくり」に向かって取り組む姿勢は法人内に新しい風をよび起こしました。2026年度からの本受託に向けて大きな力と確信になりました。

②法人の就業規則の統一化

上石神井保育園の受託にあたって法人の就業規則の統一化を目指しました。賃金もその他の労働条件も原則として現状を上回ることを基準に進めてきました。

給料表では誰一人現状より下がることはせず、各園が統一することができました。これにより、西久保保育園と関町第二保育園は短大卒初任給の1号から13号までの該当者は約2万円以上の大幅アップとなりました。それより上位の号給の場合は、36号の頭打ちになるまでは毎年4000円から6000円の間差で定期昇給し、全体としてかなり大きな改定になりました。

ありんこ保育園と上石神井保育園は、賃金と労働条件を含む統一基準案で妥結し、2026年4月から施行することになりました。

その他の園は、これまでの労働時間や休暇の条件などで合意には至りませんでした。有給休暇など特別休暇も各園によって異なり、翌年度に持ち越すことになりました。2026年度の前半期をめざして統一化を進めていきたいと考えています。

こうして2025年度中に全園での統一化は実現できませんでしたが、正規職員の給料表の統一化が実現できたことは大きな前進でした。今後は非正規職員の賃金単価改訂や労働を見定めながら進めていきます。

③法人と園運営の民主的な管理営をめざす

4園体制になることは、法人と園運営の民主的管理がより強く求められることになります。2025年度を振り返ると、法人や園運営で様々な矛盾や課題が生じました。たとえば給与改定や人事配置が園単位で進められたり、理事長や理事会の専決事項が園単位または園長止まりになっており、そのことが保育のあり方にまで影響を及ぼしている事案がいくつかありました。

その背景には、社会福祉法人制度などが大きく変わってきていることを理解せず、一施設運営時代の古い経験をそのまま引き継いできていることなどがあり、管理運営上の問題点が浮き彫りになってきました。

理事会では、①「法人（理事会）の責任——理事会に欠けていたもの」、②「運営部の責任——園長・運営部に欠けていたもの」をそれぞれ分析し、次のような研修会を主任以上に向けて実施しました。

◆組織マネジメント……保育所制度及び社会福祉法人制度並びに法人の諸規則等を組織マネジメントの視点から学ぶ（社会福祉法や練馬区立保育園の運営業務受託の意味と責任、法人の定款や諸規定など）

◆理事・園長・主任等の役割……（A）月例の理事・園長会議やそれを受けての各園運営部会議の開催と充実・方針の具体化（B）第三者評価の職員意見等から課題を整理し、運営部の在り方を考える。

◆法人の理念と保育の考え方……様々な問題点や課題を個別事案の反省にとどめるのではなく、法人理念などを踏まえてどんな保育園を創りたいかを明らかにしていく。

——こうした研修会は法人や園運営の改革の第一歩であり、繰り返し実施していくことが求められています。

④法人理念を深め、法人創設 70 周年に向けて準備する

2025 年度は武蔵野緑会創設 70 周年に向けて草創期を中心に歴史の振り返りを行いました。それと併せて法人理念を深めるという作業を行いました。それらの成果の一部は「研修会資料パンフレット」の①～③までにまとめてありますのでご覧ください

これまで法人のあゆみは西久保保育園が節目ごとにまとめてきたものがあります（25 周年、45 周年、60 周年）。法人の歴史と西久保保育園の歴史が一つのものであった時期が長かったので、おおよその流れはわかりますが、法人の草創期や 2014 年の法人統合以降の複数園運営の時代は新たな視点で振り返ってみることが必要です。

そこで 2025 年度は、草創期に焦点をあてて振り返ってみました。特に初代理事長の安積得也については西久保保育園のあゆみの中でもあまり触れられていません。武蔵野ふるさと歴史館で「文書から見る女性の活躍——安積政子関係文書」展を開催したことをきっかけに、同館の公文書管理専門員の高野弘之さんのご協力を得て、国際基督教大学に寄贈された安積得也関係文書の閲覧調査を最初に行いました。また、高野さんには、理事・園長研修会や法人の全体研修（前期）などで「史資料から見る安積得也と武蔵野市」と題する講演を行っていただきました。

あわせて理事会においても、独自に安積得也の思想について史資料にあたる中で、法人理念の意味を深めて提起してきました。

今後は、これらの仕事をさらに深めていくとともに、2014 年の NPO 法人ありんこ保育会との法人統合以後の歴史を含めて振り返り、武蔵野緑会の 70 周年の意味を探っていきたいと考えています。

安積得也は「三つの窓をひらく」という詩を書いています。その窓の一つ一つに沿ってこれまで 2025 年度の事業を振り返ってきました。その三つめは「天窓をひらく」というものです。安積は「天窓」を「おいしいなるもの」を招来する窓という主旨で使っています。それは安積がクェーカー教徒であったことに深く関係していると考えられます。そこで、有神論者も無神論者も共通して使えるように「私たちの」の一語をつけ加え、天窓からの「保育の未来への挑戦」を展望してみました。

こうして、法人の歴史を振り返ることは、確実に保育の未来を創ることに繋がっており、70 周年を振り返る意味を見出しています。

Ⅱ 保育の今と未来に向けて

こうして三つの視点から法人運営全体を振り返る中で「保育の今と未来に向けて」の課

題や展望を整理してみました。「2025 年度法人事業計画」では（１）「子どもの権利条約の時代」の保育実践——子ども観・保育観の転換とともに！（２）民主主義を育む保育実践を、という二つの視点を掲げました。

これらを後押しするかのように 2025 年 9 月には国連事務総長報告書が出されましたので、それらも参酌しながら視点を膨らませ、「保育の今と未来」を振り返っていくこととします。

（１）「子どもの権利条約の時代」の保育実践——子ども観・保育観の転換とともに！

「事業計画」では第一に「子どもの権利条約の時代の保育」を実践的に進めるという課題を掲げました。

地球規模での「危機と混迷」が深まる一方で、世界のすべては悲観的な状況にばかりに覆われているわけではありません。1989 年に国連で「子どもの権利条約」が締結されて以後、世界の乳幼児保育の分野において、子どもは「保護の対象」から「権利の主体」へと、その子ども観・保育観が大きく転換しつつあり、実践が積み重ねられてきています。

2023 年 4 月には、日本でもようやく「子ども基本法」が施行されました。同法第 1 条には、「憲法と子どもの権利条約の精神にのっとり、すべての子どもが将来にわたって幸福な生活を送ることができる社会の実現をめざし、子ども政策を総合的に推進する」とその目的を述べています。政府が子どもの権利を語る時代になったことは一歩前進といつてよいでしょう。

武蔵野市においても同時期に「子どもの権利条例」が施行されました。この条例は乳幼児の権利保障を明記した点で特筆されるものです。「こども基本法」施行以来、全国の自治体で「子ども計画」や「子ども条例」などが制定されています。

そうしたなかで、「武蔵野市子どもの権利条例」が成立し、施行された意味はとても大きなものがあります。私たちはその意味を問い返し、真に実効性のある条例にしていこうと取り組んでいます。

国連・子どもの権利委員会は「乳幼児期を、未熟な人間が成熟したおとなの地位へと向かっていく社会化の時期としてもつばらとらえる、伝統的な考え方の転換が必要である」（一般的意見第 7 号、2005 年）と警告しています。

「子どもの声を聴き、子どもを信頼し、子どもとともに希望を語り合う保育」——これは私たちが実践的に学び合う中でつかんだ子ども観・保育観です。子どもたちの幸せな日々と未来をつくる保育実践です。それを私たちは「子どもの権利条約の時代の保育」と呼んでいます。

このような取り組みを後押しするかのように、国連は 2025 年 9 月に「事務総長報告書」を発表しました。これは「平和と人権と持続可能な社会」を中心とした「人間中心の安全保障」という考えを発展させた画期的な内容のものです。

その報告書によると、「平和と人権と持続可能な社会」という国連が取り組んできた三本柱の考え方は、この十数年で飛躍的にその概念が進化してきていると強調しています。三つの柱は相互にしっかり結びついており、どれ一つが欠けても平和も人権も持続可能な社会も実現できないと主張しています。それぞれが権利として認められ、しっかり結びつき合って広がるときに「人間中心の安全保障」が構築されるという考え方です。

報告書はこの点について、次のように述べています。

「このアプローチの中核にあるのは、『無力な患者としてではなく、自らの未来を形づくることのできる変革の主体としての人間』という役割である」と。

この部分は『国連開発計画（UNDP）』の 2022 年特別報告書を引用しており、注が付けられています。その同報告書を調べてみると「人間の安全保障」を実現するためには、

「欠乏からの自由、恐怖や不安からの自由、そして人間としての尊厳の中で暮らすためには、3つの戦略をすべて展開しなければなりません。……保護とエンパワメント、そして連帯という戦略が一体となって初めて、人間の安全保障の前進を図ることができるようになるからです。この枠組みの核心をなすのは、「人間の行為主体性（Agency）」すなわち、人が自分なりの選択をしたり、集団的な意思決定に参加したりする際に、それが自分の福利を増進するかどうかは度外視し、一定の価値観を持ってコミットメントをし、しかるべき行動を取る能力」です。人間の行為主体性を強調することによって、私たちは人間の福祉の側面の成果だけで政策の評価や進捗状況を検討してはならないことを想起することになるはずです。また、こうした行為主体性に着眼することで、人々をエンパワーすることを無視して保護だけの政策をとってしまったたり、連帯するのだと言いながら一部の人の保護を置き去りにしてしまったりといった落とし穴を避けるためにも役立ちます」（UNDP2022年特別報告書「概要」）

私たちはこのような国連の「人間の安全保障」のとらえ方の進化に触れるなかで、「子どもの権利条約の時代の保育」の在り方をより深めることができるのではないのでしょうか。まさに「行為主体性」とは私たちの保育実践の中核にある考え方です。

子どもの権利条約も教育基本法も、平和的な社会を創っていく人間を育むことを目的としています。そのような「変革の主体者」をどのように育てていくのか、そのことが私たち保育者に問われているのです。

(2)民主主義を育む保育実践を

以上のことと深く関連して、保育の中心的課題の第二は、乳幼児期から民主主義的な価値観を育むことの大切さです。子どもの権利保障を突き詰めていくと、平和や民主主義のあり方の問題につながっていくということは国連事務総長報告書が指摘していることと重なります。問題は、私たちが保育の中でそれをどのように実践していくのかが問われていることです。

国連報告書は、それを「行為主体性（エージェンシー）」という概念とともに「エンパワメントと社会的な連帯」を育むことが重要だと訴えています。

これは、大人が期待するような人間に「育てなさい、育ちなさい」と誘導するのではなく、仲間を大切に思い、互いに影響を及ぼし合い、力を合わせてともになにかを行うような主体的な力をもった人間に育つことを意味しています。

大人は、その子どもたちの声を聴き、ともに生きる道筋を語り合いながら保育を創っていくことが求められていると理解しています。

民主主義（デモクラシー）とは、その語義のとおりデモス（民衆）とクラティア（権力）が結合した言葉です。わかりやすく言えば、一人ひとりの子どもたちや市民がともに将来を幸せに生きるため、コミュニティや社会のあり方を決めることに参加し、変化をもたらす主体者となっていくということです。

そこから導かれる人間発達の保育の原理とは、どのようなもののでしょうか。まだ模索の段階ですが、キーワードとして考えられるのは「エンパワメント」「発達の包括性」「家族と地域社会」「関係性」などです。その中核に「行為主体性」が位置づけられます。今後、これらについて実践的に検証しながら私たちの保育原理や目標が共有されていくことを期待しています。

国連が提唱している「人間中心の安全保障」とは、共同的な生活文化を創っていくことを展望しています。だから、私たちは保育において、子どもの意見表明・参加する権利を

保障し、子どもの声を聴くことを大切にしているのです。

子どもの権利条約は、乳幼児からの権利の主体であることを認め、一人の市民であるとしてとらえています。民主主義的な価値観を乳幼児の時期から身につけることはこれからの保育の重要かつ中心的な課題です。民主主義を学ぶということは「生きることそのものを学ぶ」ということであり、保育や教育の「中心的な目標」とならなければなりません。

Ⅲ 耕す人に！

以上が「2025 年度法人事業計画」振り返るなかで気づいた新たな道筋です。各園での具体的な実践からさらに学んでいくことが大事です。私たちは今を耕しながら自由と希望への道筋を切り拓いていかなければなりません。その中で特に留意したい点は次の三つです。

(1)子どもと大人の権利保障はセットで！

第一は「子どもと大人の権利保障はセットで」という視点を握って離さないことです。

子どもの権利保障は大人の権利保障とセットでこそ実現するものです。保育園は子どもと保護者と保育者が深く結びついた民主主義的な関係性のシステムです。そのどれ一つが欠けても豊かな保育園にはなりません。

「子どもと大人の権利保障はセットで！」を共通の目標として掲げ、広げ、前進していきましょう。

(2)対話と合意形成のプロセスの重視

第二は、対話と合意形成のプロセスを大切にするということです。それは民主主義の基本です。成熟した民主主義は、対話と合意形成を基本としたプロセスにあり、常に更新されていくものです。そのためにも「意見表明と参加する権利」は大人にも求められます。

保育園は開かれた豊かなコミュニティであることが大切です。一人ひとりが声を出すことによって、社会や世界は変化するものです。保育園を狭く閉じ込めて囲い込むのではなく、常に外の広い世界に開かれた場にしなければなりません。他者と交流し、そこから学び、自らをも更新していく勇気が求められているのです。

多様性の時代の中で、異なる意見、価値観、役割などにも耳を傾け、尊重し、そこから学び合って共同することが民主主義の基本です。そして民主主義は更新していくことで、より善い生活文化がまた形成されるものです。

(3)子どもの豊かな文化を耕す人に！

「挑まぬものに発達なし」は普遍的な真理であり、今の時代にあらためて光があてられることを願っています。子どもたちの関心が挑戦や探求を導き出すように、私たちも挑戦することで社会や世界に変化をもたらします。いいかえれば、私たちは耕す人になることが求められているのです。耕す人は民主主義の担い手だからです。

私たちはこの 10 年来、日本国憲法と子どもの権利条約の精神に学びながら法人理念を深めてきました。そうやって耕してきた子どもの育ちや保育のあり方は、次のようにまとめることが出来ます。それを最後に確認していきたいと思います。

- ・ **育ちとは**：「学校」や「標準的な発達」に自分を合わせるだけではなく、その子の持ち味を活かし、「その子らしさ・人間らしさ」を身につけるプロセス。
- ・ **子どもとは**：社会の歩みを変え、変化をもたらす一人の市民。大人とともに自由と希望を語り合い、学び合う存在。
- ・ **保育者とは**：「技術的な専門家」というだけではなく、子どもとともに希望を語り合い、相互に影響を受け合い、学び合いながら社会の要請に応える倫理的専門家。
- ・ **保育園とは**：子ども、保護者、保育者を主体とした豊かな関係性のシステム。それぞれの幸せは、どれ一つが欠けても実現できません。互いに影響を及ぼし合い、依拠している学びの民主的な共同体。

IV 法人の運営管理

次に、2025 年度の法人の運営管理について振り返っておきます。

(1) 評議委員会

評議委員会は、2022 年度より定時評議委員会を含めて年 3 回程度開催に増やしました。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。2025 年度も年 3 回の開催を行いました。2025 年度の開催日程は次のとおりです。

◆2025 年度評議委員会

第 1 回定時評議委員会：6 月 16 日（月）	事業報告、決算報告等定款で定める事項、新役員の選出
第 2 回評議委員会：10 月 1 日（水）	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 回評議委員会：3 月 30 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

2025 年度定例理事会は次のとおり開催しました。

なお、2025 年度定時評議委員会において、新役員体制の選出が行われました。

◆2025 年度理事会開催

第 1 回（5 月 19 日（月））	事業報告、決算、評議委員会議案、次期役員の推薦名簿、他
第 2 回（10 月 1 日（水））	業務執行状況報告、評議委員会との懇談、他
第 3 回（3 月 30 日（月））	業務執行状況報告、事業計画、予算、評議委員会との懇談、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随時開催しました。実績は別紙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の業務分担は定款細則別表 3 のとおりです。

- ・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④上石神井保育園担当
- ・その他（規程のとおり）

※理事・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した。園長会議は原則として業務執行理事も参加します。

また、各園理事・園長会議を受けて各園の運営会議は必ず月例で行うように働きかけてきました。運営部は各園運営とその進行管理の要であり中心です。原則として月例の運営部会議を必ず開き、方針を共有し、徹底するようにしてきました。

◆2025 年度業務執行理事・園長会議

第 1 回：4 月 7 日（月）	第 2 回：5 月 12 日（月）	第 3 回：6 月 2 日（月）
第 4 回：7 月 7 日（月）	第 5 回：8 月 25 日（月）	第 6 回：9 月 22 日（月）
第 7 回：10 月×日（月）	第 8 回：11 月 10 日（月）	第 9 回：12 月 1 日（月）
第 10 回：1 月 6 日（火）	第 11 回：2 月 2 日（月）	第 12 回：3 月 9 日（月）

※4 月 7 日（月）の会議は 1 時間程度。後半は理事・園長研修会。

※副園長・主任会議（研修会）

今年度は副園長・主任の研修会として実施しました。

日時：12 月 15 日

テーマ：①組織マネジメント……保育所制度及び社会福祉法人制度並びに法人の諸規則等を組織マネジメントの視点から学ぶ

②理事・園長・主任等の役割……（A）月例の理事・園長会議やそれを受けての各園運営部会議の開催と充実・方針の具体化（B）第三者評価の職員意見等から課題を整理し、運営部の在り方を考える。（ワークショップ形式で）

③法人の理念と保育の考え方——法人理念を踏まえてどんな保育園を創り、実践していこうとしているかを自分たちの言葉で語れることを目標とする。

※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、他

※「みどり会通信」の発行

評議員や職員などをつなぐ情報機関誌として「みどり会通信」を発行しています。

2025 年度末で 126 号になりました。

各月初めの理事・園長会議や各園運営部においても必ず読み合わせ、職員に周知するようにしています。

(3)法人研修

法人研修計画は①役員研修、②職員全体研修、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ています。

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ています。

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、幼保経営サービス等	理事、監事、園長
法人自主研修（全体研修、職層別研修等）	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ています。武蔵野緑会保育合同研修会は、法人創設 70 周年に向けてのプレ事業と位置付け、草創期のあゆみを中心に学び合いました。研修会資料パンフレットとしてまとめています。

研 修 名	実施日	参 加 対 象
武蔵野緑会保育合同研修会（前期・後期）	前期：6 月 23 日（月）、 後期：11 月 20 日（水）の「武蔵野市子どもの権利の日」にあわせて権利条約の啓発的な「集い」を予定しましたが、他の課題と重なり実施することができませんでした。	3 園全職員、他
理事・園長研修	4 月 7 日（月） 法人草創期のあゆみとして近藤薫樹と安積得也の思想について、奥田さが子氏、高野弘之氏からお話を聴きました。	理事・園長（後半：研修）
3 園合同新人研修会	4 月 16 日（水） 法人の歴史と理念を学ぶ	新人職員全員
副園長・主任等研修	7 月 1 日（火） 副園長・主任会議の項を参照	副園長・主任等

(4)各施設研修計画

別紙

(5) 本部拠点区分資金収支報告書

この事業計画に対応する本部拠点区分の資金収支報告書は別紙の通りです。

(6) 各園の事業報告及び資金収支報告書

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。

なお、2025 年度は練馬区立上石神井保育園の運営業務委託準備期間として別紙のとおり決算状況を示してあります。

(7) むすび（従来から継承する視点を大切にしながら）

法人理念は私たちが保育の中で大切にしている基本的な考え方であり、“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ます。そのためにも「耕す人に！」をスローガンにして進めてきました。

2025 年度は「理念をひらく」をテーマに、理念を深め合うことを意識して進めました。今後は「理念をひらき、平和の花を咲かせよう！」を目標に繋いで進んでいきましょう。

以上

