

社会福祉法人武蔵野緑会 2025 年度(令和 7 年度)事業計画(概要版)

民主的な学校は、贅沢品ではない。民主主義を学ぶことは、生きるために学ぶという重大な課題の単なるつけ足しのようなものではない。それは、まさに生きるために学ぶという重大な課題そのものであり、学校における教育の中心的な目標とするべきである。

(W.エーデルSTEIN)



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

はじめに

◆法人事業計画の役割と各園事業計画との関係

この法人本部事業計画は、これまでの各年度の事業計画に基づく学びと実践的探求を踏まえて新たに更新したものです。その中心的な考え方は、法人理念及び日本国憲法や子どもの権利条約・条例の精神に基づくものであり、その実践と運営の方向性を示しています。各園の事業計画は、それぞれの歴史や伝統を踏まえつつも、この事業計画の実施計画として位置づくものです。

◆地球規模の“危機”と保育をつなげて考え振り返る

この事業計画をつくるにあたって、私たちは過去の事業計画を振り返りながら、人類社会の抱えている“危機的な現状”を可能な限り包括的に把握し、人類の普遍的な価値観に照らしながら人間的な社会と未来をつくる道標を、乳幼児保育の視点から探ってきました。その“危機的な現状”とは、「戦争」「民主主義」「貧困と格差と分断」「気候危機」などです。人類の“危機と倫理”は、以下のような点で根本からの問い直しが求められています。これまでの事業計画等をあらためて皆さんとともに振り返りながら、話し合い、深めていきたいと考えます。

- ・世界は今、「戦争の世紀」に逆戻りするような悲惨な現実がなお続いています。いったいどれだけの命が奪われれば誰もが人間らしく生き、この地球上に平和な時代がやってくるのでしょうか。
- ・「民主主義の倫理的資源の腐敗」と呼ばれるような現実が拡がり、いま世界中で民主主義は根本から問い直し求められています。世界を見渡せば、民主主義のない国、「芽生えたばかりの国」、「挿し木のような国」、「多数決こそ民主主義とばかりに数の暴力が蔓延する国」、「対話と合意形成のプロセスこそ民主主義と考える国」など、その理念や実態は様々です。その根本的な原理とは何かを探ることは、私たちの保育においても不可欠のことです。
- ・さらには貧困と格差と分断の深まりは、極めて深刻な状況にあります。「世界で最も裕福な 8 人が保有する資産は、世界の人口のうち、経済的に恵まれない下から半分の資産」とほぼ同じという指摘もあります。また、「トップ 10 の企業の収益は、世界 180 の貧しい国々の収益以上」という報告もあります（貧困の撲滅に取り組む NGO「オックスファム」2017、2,018 年より）。さらに「過去 3 年で世界の半数以上が貧しくなり、上

位 5 人の億万長者が富を倍増させた」（同、2,024 年）と報告されています。

- ・気候危機対策についても待ったなしです。パリ協定の「産業革命以降の平均気温上昇を 2℃未満に抑え、1.5℃以内におさえる努力をする」という目標も後戻りできない限界に近づきつつあります。2024 年 11 月に開催された COP29 においては、停滞と逆流する日本を含む先進国の責任が鋭く問われました。

このように、地球規模での様々な“危機的現状”の中で、私たちの保育や教育のめざすものとはどのようなものでなければならないのでしょうか。

私たちは昨年度の事業計画で、これまでの日本の保育・教育の懸念される現状を振り返り、その特徴を次のように整理しました。

育ち：「学校」や「標準的な育ち」に自分を合わせなさい。

子ども：競争を勝ち抜きなさい。育ちは自己責任。

保育者：「標準的な育ち」を保障する「技術的専門家」。

保育園：保護者がサービスを購入し、経営者は利潤を生み出すシステム。

気がつけば、今日の地球規模の危機を作り出してきたのは、こうした私たちの保育や教育にも起因していたのかもしれませんが。冒頭のエピグラフに述べられてあるように、民主主義は「生きるために学ぶという重大な課題」として取り組んでいかなければならない重要な課題であるにもかかわらずです。

私たちはあらためて自由で平等な社会、多様性を認め、異なる価値観からも学び合える民主的な共同社会の構築をめざし、希望を語り合いながら前に進んで行くことが求められています。

そうした問題意識を持ちながら、2025 年度の事業計画では以下の様な課題を重点目標として取り組んでいきます。

1. 保育の中心的課題

「2025 年度法人事業計画」において、保育は次の二つの柱を重点課題として挑戦していきます。

(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！

第一は、「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です。

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が、中には「子どもに権利があったらえらいことになる」、「子どもに人格なんてない」といった子ども観が依然として根強く存在していることも事実です（2024 年 11 月、津市議会、ほか）。

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かなければなりません。

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。

2024年度の武蔵野緑会保育合同研修会は「子どもの権利条約の時代の保育」をテーマに、6月と11月の2回開催しました。前期は175名、後期は320名の参加者があり、「子どもの権利条約の時代の保育実践」への関心の高さを示していました。

参加者からは「これまでの自分たちの保育が正しいと思ってきたが、そうではないことに気づいた」「子どもを未熟な者、何も知らない者にとらえるのではなく、一人の市民としてとらえることの大切さを学んだ」といった感想がたくさん寄せられ、子ども観・保育観の転換を肌で感じ取ることができました。

「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。その保育の方向性に確信をもって進めていくために、この「2025年度法人事業計画」の中心課題の一つとして取り組むことをあらためて呼びかけるものです。

(2)民主主義を育む保育実践を

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。これは上記の第一の課題と密接に結びついているものです。子どもの権利保障を突き詰めていくと、民主主義のあり方の問題につながっていきます。

2022年のロシアによるウクライナ侵攻を契機に「専制主義対民主主義」といった構図が描かれ、世界にいつそうの混乱と分断を拡げてしまいました。一方で「イスラエルのガザ攻撃を支援する米国などが何故民主主義なの？」といった当然の疑問が噴出し、これらを契機に欧米や日本でも民主主義とは何かを根本に遡って問う動きが見られるようになりました。

民主主義の理念や実態は「はじめに」で述べたように様々です。では、私たちは保育や教育の中で民主主義はどのようにとらえられ、語られ、実践に結びつけられてきたのでしょうか。

例えば「保育所保育指針」では小学校の学習指導要領と連動し、「主体的・対話的で深い学び」の大切さを説いています。「バランスある資質能力の獲得」や「生きる力」を身につける上で重要なキーワードとされています。

しかし、保育園や学校での課業目標やスケジュールを理解し、自分で見通しを立てて主体的に学び、対話によって自分の考えを広げたりしながら学びを深めていくという流れは、一見するともっともらしく受け止められがちです。しかし、それを推進する主語が大人であれば、大人の期待する方向に誘導してしまいかねません。「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」などはその一例でしょう。そこから民主主義が育つとはとうてい考えられません。

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、一人ひとりの市民が幸せに生きるため、コミュニティや社会のあり方を決めることに参加し、変化をもたらす共同的な生活文化の形態といってよいものです。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、乳幼児であっても権利の主体であり、一人の市民であるにとらえています。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。

2. 法人及び保育園運営の中心的課題

「2025年度事業計画」で「保育の実践課題」と合わせて、もう一つの大きな柱は「法人及び保育園運営」の課題です。

その第一は、練馬区立上石神井保育園の運営業務の受託準備です。

第二は、法人内の就業規則等の統一基準の整備と定期的人事異動に向けての整備です。

第三は、武蔵野緑会創設70周年に向けた取り組みです。

これらの重点課題は、以下のように取り組んでいきます。

(1) 練馬区立上石神井保育園の運営業務受託準備

2025年度は、練馬区立上石神井保育園運営業務委託準備期間になります。法人の「中長期計画」で立てた「もう一つ保育園を」の目標が実現したことを関係者のみなさんや全職員で喜び合いたいと思います。

私たちは上石神井保育園運営業務委託のプロポーザルに参加するにあたり、次の三つの理由をかかげました。

第一は、武蔵野緑会の理念や実践を拓げ、子どもたちの幸せな日々と未来に責任をはたしていきたいということ。

第二は、もう一つ保育園が増えることで、4園での人事交流・異動が可能になること。

第三は、法人の財政基盤がより強固になり、さまざまな保育の取組や地域貢献活動などの可能性が拓がること、でした。

——こうして掲げた目標がより現実的に近づいてきたことは、全職員の理解と合意のもとで可能になったことであり感謝いたします。練馬区立上石神井保育園の受託にあたり、あらためてその意味を振り返っておくことが大切です。

① 理念の大切さについて

「みどり会通信」111号（12月1日発行）でも触れましたが、私たちは理念の大切さをあらためて自覚しました。主としてこの10年間、私たちは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。その子ども観・保育観は「武蔵野市子どもの権利条例」制定過程の中でも私たちの意見表明として貫かれ、乳幼児からの権利保障を位置づける力になったものと考えています。

今回の上石神井保育園のプロポーザルにおいても同様に、私たちの理念と子ども観・保育観に基づく保育の考え方が認められたものと受け止めています。今後は、上石神井保育園のみなさんがこれまで積み重ねてこられた実績に学びつつ、さらに子どもたちの日々の幸せと豊かな未来のために、ともに力をあわせて新しい保育園づくりを進めていくことが大切です。

② 人事交流・異動の大切さ

武蔵野緑会の3つの既存園は、成り立ちや歴史がそれぞれ異なることから、就業規則等の統一が困難でした。しかし、練馬区立園を2園受託することになり基準の統一がよりやりやすくなりました。そのことによって、かねてから要望として出され、課題であった人事交流・異動の条件が整備され、可能性が高くなってきました。2025年度においては法人全体の規則等の統一を進めていきます。人事交流・異動は新しく知見を拓げたり、組織全体を活性化するうえでも必用なものです。

③ 財政基盤の強化について

これまで社会福祉法人の会計は施設に対する運営委託費収入などが中心で、法人本部に対する単独の事業費等の支出はありませんでした。運営委託費のなかには、社会福祉事業

の「振興費」として、唯一施設会計または本部会計で使ってもよいという科目があります。私たちは、その「振興費」分を本部会計に繰り入れて法人運営を行ってきました。西久保保育園とありんこ保育園を合わせて230万円余ですが、これでは法人運営はできません。法人本部会計から両園にそれぞれ借入金返済補助として100万円ずつを繰り入れていますが、それだけで本部会計は底をついてしまうのが現状です。

一方、練馬区では事務管理費として運営委託費の上限5%までが法人本部に支給されます。約1000万円余になります。この収入があることによって現在の様々な法人活動ができるのです。2024年度は武蔵野緑会保育合研を2回行いましたが、その支出は約50万円です。こうした活動は、法人本部会計の財政基盤が確立することによって実現できるものです。今後さらに各園の就業規則等の統一基準を確立し、その運営費補助や地域の社会福祉に貢献していくためには財政基盤の確立が不可欠です。

もちろん現在の制度のもとで、施設会計から法人本部会計への繰入は弾力運用として認められていますが、それは施設会計を圧迫し、保育の質にも影響を及ぼすことになり、特別の事情がない限り私たちの法人の考え方に反するものです。法人本部が適正に社会福祉活動ができる財政的確立こそが求められているのです。

<上石神井保育園の受託準備の段取りとスケジュール>

さて、こうしたことを背景としながらも、2025年度から始まる上石神井保育園の運営業務受託事業は概ね次のような段取りとスケジュールで進めていきます。詳細は資料として添付した別紙「引継ぎ概要」等をご覧ください。

<上石神井保育園受託準備と既存園の留意事項>

① 職員配置

- ・4月から上石神井保育園に準備のため配置される職員は、園長・副園長・クラスリーダーの7名です。毎週2日、月8回程度上石神井保育園において引継ぎを行います。
- ・1歳児1年保育のクラスリーダーは、1月から配置します。
- ・その他、1月から2月にかけて、保育士、栄養士・調理員、用務員等の配置が必要です。そのための職員配置は各園からの異動者だけでは足りないので、4月から順次職員の公募を併せて行っていきます。

② 事務所の確保

- ・1月からは上石神井保育園に配置されるほぼ全職員が揃うので、打ち合わせ等の事務所が必要になります。できるだけ早い時期に事務所を確保するようにします。

③ 研修等

- ・4月から区主催の研修会が随時行われます。引継ぎに当たって重要な研修になりますの参加、学ばなければなりません。
- ・法人研修としては「プロポーザル」や保護者との意見交換会等で提案してきた「信頼と希望の保育」などを使って学び合うこととします。

④ 保護者との意見交換会

- ・保護者との意見交換会は2024年度に2回行いました。2025年度においては年に2~3回程度実施する予定です。区と調整しながら進めていきます。

⑤ 既存園の体制等

- ・既存園は異動に伴って体制の補充が必要です。ということは、既存園もまた新しい保育と保育園運営を創っていくというビジョンを持つことが大切です。上石神井保育園の受託は、法人全体の保育と保育園運営の質を引き上げるものでなければなりません。

⑥ その他

- ・その他に必要な事項については、法人本部や区と協議しながら進めていきます。

(2)法人内の統一基準の整備と定期的人事異動

上石神井保育園の受託は、法人の就業規則や給与規定、労働条件などの統一基準をつく

る好機でもあります。目標としては、新規採用者をただちに公募することなどから 2025 年度の出来るだけ早い時期に作成し、新しくつくる上石神井基準に全体を合わせるように話し合いを進めていきます。

その実現によって定期的人事異動が可能となります。毎年、定められた時期に定期異動の希望をとり、それらを踏まえたくえで就業規則に基づき、人事異動が行えるようにします。

(3)武蔵野緑会 70 周年に向けた取り組み

「法人及び保育園運営」の三つ目は、武蔵野緑会創設 70 周年に向けた準備を開始することです。私たちの法人は 1957 年（昭和 32 年）5 月 17 日に創設されました。今年で 68 年が経ちます。

その前身は、1953 年に近藤薫樹、紀美代夫妻が個人宅を解放して西久保保育園を創設されたことに始まります。その 3 年後に社会福祉法人武蔵野緑会が設立されました。初代理事長は安積得也です。

安積は戦後社会評論活動などを行っていましたが、詩人でもあり詩集『一人のために』は今も読み継がれています。そこに所収されている「明日」という詩の一節「人皆に 美しき種子（たね）あり」は、私たち法人の理念としています。また、その思想は私たちの法人のみならず、全国の保育園や学校でも取り上げられています。

これまで西久保保育園では 1953 年の保育園創設時から数えて周年記念誌を発行してきました（25 周年誌、45 周年誌、60 周年誌）。これらの記念誌は戦後の保育史を知る上でも貴重なものです。しかし、その中心は近藤薫樹を中心とした西久保保育園の歴史としてまとめられているため、武蔵野緑会の全体像知るためにはもう少し歴史を掘り下げてみる必要があると考えています。

特に、初代理事長の安積得也は 10 年以上理事長職にありながら、その関りについてはあまり知られていません。最近ご子息から国際基督教大学（ICU）や行政機関に安積の遺された資料が寄贈されています。その目録などを見ると ICU 所蔵の資料には近藤薫樹との交わした手紙 30 通なども含まれてあります。

また、最近では武蔵野ふるさと歴史館において「文書から見る女性の活躍——安積政子関係文書」展が開かれ、私たち法人にとって興味深い資料が展示されています。

さらに、私たちの法人は 2012 年に NPO 法人ありんこ保育会と法人統合を行い、ありんこ保育園を運営することになりました。2014 年には練馬区立関町第二保育園の運営業務受託をし、2026 年には練馬区立上石神井保育園の本委託が始まります。

こうして武蔵野緑会は大きく発展をしてきており、2027 年には法人創設 70 周年を迎えます。

そこで、武蔵野緑会の歴史を整理し直す必要性を感じています。法人内に「社会福祉法人武蔵野緑会 70 周年記念事業実行委員会（仮称）」を設置し、法人外の専門家も含めて進めていきたいと考えています。

同実行委員会の活動目標としては、①社会福祉法人武蔵野緑会 70 年誌の編纂、②同 70 周年記念事業の検討などです。

法人理事会としてはこうした取り組みを進めながら、法人理念をさらに深めていく機会とします。そのために、まず 2025 年度は 4 月に「安積得也の生涯と武蔵野緑会（仮題）」といったテーマで専門家による研修会を開催する予定です。その上でさらに事業のイメージ化を図っていくこととします。

3. 耕す人に！

以上が「2025 年度法人事業計画」がめざす保育と法人及び保育園運営の重点的な方向性

です。もちろんこれらの他にも継続的な事業や課題はたくさんあります。そのなかでも特に留意していきたいことについて3つあげておきます。

(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。これまでの事業計画でも強調してきたことですが、あらためてみんなで共有しておきましょう。

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コミュニティや個々の幸せはつくれません。

私たちは「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、拡げ、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できます。それを最後にみんなで読んで確認していきたいと思います。

- ・ **育ちとは**：「標準的な発達」を目標とするのではなく、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。大人とともに学び合う存在。
- ・ **保育者とは**：単に「技術的な専門家」ではなく、子どもとともに希望を語り、誠実を胸に刻みつつ、相互に影響を受け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なりません。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。

4. 法人の運営管理

次に、2025年度の法人の運営管理について具体的に述べます。

(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。今後も年3回程度の開催をしていくこととします。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す。

なお、現行の理事及び監事の任期は2025年度定時評議委員会終結時点までとなっていますので、新役員体制の選出が求められています。

◆2025年度理事会開催予定

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毎月1回以上開催（園長会議と合同も可とする）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）の業務分担の規程は定款細則別表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、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。原則として月例の運営部会議を必ず開き、方針を共有し、徹底するようにします。

◆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

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、各園の副園長・主任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2024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

評議員や職員などをつなぐ情報機関誌として「みどり会通信」は、今後とも引き続き月刊で発行します。

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、職員に周知するようにします。

また、地域と結びついた法人（保育園）として、地域向けの特別号の発行なども検討していきます。

(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23日（月）、	3園全職員、他

	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」を検討する。	
理事・園長研修	4月7日(月)	理事・園長(後半:研修)
3園合同新人研修会	4月16日(水)	新人職員全員
副園長・主任等研修	7月1日(火)	副園長・主任等

【武蔵野緑会保育合同研修会について】

2025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昨年度に引き続き「子どもの権利条約の時代の保育」とします。

<前期>「子どもの権利、民主主義から保育を考える」

- ・日時:6月23日(月)、武蔵野芸能劇場
- ・対象:原則として三園職員+一般公開 市の後援を取りつける。

※前期については、今後の準備の状況を踏まえて予定を変更し、「安積得也の思想と武蔵野緑会(仮題)」とすることも併せて検討する。

<後期>「子どもの権利条約の時代」の保育を考える

- ・日時:11月20日(月) 予定
「世界こどもの日」、「武蔵野市子どもの権利の日」に合わせて開催する。
各園の実践発表と講演
- ・対象:三園職員+市内外の保育関係者。
- ・目的:子どもの権利条約(条例)を実効性あるものにし、民主主義の拠りどころとしての保育の学び合いの場にする。

(4)各施設研修計画

別紙

(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。

なお、2025年度は練馬区立上石神井保育園の運營業務委託準備の1年間となるため、新規拠点区分として「上石神井保育園」を追加する。

(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ます。そのためにも「耕す人に！」をスローガンにして進めましょう。2025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。

5. 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保育園は子どもと保護者と保育者の「関係性のシステム」

保育園は子どもと保護者と保育者の三者を中心とした「関係性のシステム（コミュニケーションシステム）」です。システムは互いにかみ合って進むものであり、それぞれの主体者が幸、不幸かは互いに依拠し合っています。ですから、私たちは民主的で豊かな関係性の保育園づくりをめざさなければなりません。

②保育園は地域や社会システムに包摂されている

保育園はまた、地域や社会システムに包摂されています。地域や社会の文化が豊かでなければ、子どもたちもまた豊かに育つことができません。

社会福祉法人は、「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・向上に寄与していきます。

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（2023年12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の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、「子どもの権利の日」などには各園と力を合わせて学び合う場をつくったり、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子どもの権利条例が実効性のあるものとなるよう、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」の保育実践をゆ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

現在の園舎建設（2004年）後、20年が経ち、建物の順次修繕を行っています。今後も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、2021年に園庭の拡充のため市有地を買収することができました。今後は創立70周

年記念事業として早い時期に完成できるように整備を図ります。
また、法人の就業規則等の統一化に伴い、これまでの規準の全体的な見直しが求められます。

②ありんこ保育園

20年間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、職員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。

また、60年余の歩みの中で共同保育所時代が長かったわけですが、その歴史の中で何を学び、これからの保育や保育園運営につなげていくのか整理してみることも大切です。それぞれの保育園には顔（文化）があるように、ありんこ保育園のアイデンティティを共有していくことが求められています。

さらに、法人全体としての就業規則等の統一化に向けて、現行の規則等の見直し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、2028年度（令和10年度）で区との委託更新の契約期間満了となります。区からは再公募して現行の委託方式を希望するか民営化方式を選択するかの打診もあり、方向性を決めなければなりません。

委託方式の場合は、準備期間を2年間要するために20262027年度（令和8-9年度）にプロポーザルが実施されます。民営化方式は、原則土地は無償貸与、建物は無償譲渡となりますが、認可基準の変更等により、現在地での保育ができなくなる可能性もあります。

区の意向を踏まえつつも、今後のあり方について独自の方向性を定めることが求められています。

法人の就業規則等の統一化については、他園と同様に見直しが求められます。

④上石神井保育園

練馬区立上石神井保育園は、2025年度が委託準備期間、2026年度から本委託となります。これまで「中長期計画」で「もう一つ保育園を」と目標をかかげ、受託条件を示してきました。その条件に合致し、上石神井保育園を受託することが決まったことはとても意義あることです。

今後は、区の引継ぎスケジュールや練馬区の保育水準などを踏まえ、保護者のみなさんと協力しながら新しい保育園を創っていかねなければなりません。人の配置などはとても困難な課題ですが、法人傘下の全ての保育園が協力して取り組まなければなりません。

⑤法人内施設の人事異動等について

上石神井保育園の受託が決まったことにより、かねてより懸案であった法人施設内の人事異動制度の実現がより現実的なものになりました。今後は法人内の就業規則や給与規定、労働条件などを見直し、統一基準づくりを進めていきます。そのことで定期的な人事異動制度も確立していきます。

⑥武蔵野緑会創設70周年記念事業について

武蔵野緑会は2027年に創設70周年を迎えます。これまで法人の歴史は西久保保育園の歴史と共に語られてきましたが、2014年にはNPO法人ありんこ保育会と法人統合し、ありんこ保育園の運営を行い、2016年には練馬区立関町第二保育園を受託、2026年には同上石神井保育園を受託し、4園を運営する法人になりました。

歴史を振り返ることは新しい時代を創る力になります。法人内に武蔵野緑会70周年記念事業実行委員会（仮称）を設置し、歴史の見直しや記念行事などを行っていきます。

⑦法人役員等の円滑な継承

評議員及び理事等役員は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。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等の円滑な継承とその準備が求められています。また、園長の任期（1期5年、最長3期15年）は、あらかじめ規定に基づいてすすめることを基本とします。

2025年は大きな節目の年になります。計画的かつ円滑な役員等の継承に努めます。以上