

社会福祉法人武蔵野緑会 2026 年度(令和 8 年度)事業計画(概要)

はきだめに えんど豆咲き
泥池から 蓮の花が育つ
人皆に 美しき種子(たね)あり
明日何が咲くか

安積得也「明日」より



「子どもの権利条約」時代の保育 理念をひらき、子どもたちとともに創る保育を

はじめに

◆法人事業計画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。

◆「着眼大局、着手小局」

社会福祉法人武蔵野緑会は来年度に創設 70 周年を迎えます。近藤薫樹夫妻によって開設された「希望の仮小屋」は、今年度で 4 園の認可保育所を運営する大きな法人になりました。

初代理事長安積得也の詩「明日」の一節からとった「人皆に 美しき種子あり」を法人理念とし、どの子も、どんな人も、人間としての尊厳を大切にしつつ保育園運営と保育実践を積み重ねてきました。

「世界は日に日に小さくなってゆく。そして人間は日に日に大きくなってゆく。ここに時代の特徴がある」と安積は法人の草創期をこのように評しました(詩集『一人のために』あとがき)。それから 70 年近い歳月の中で、世界は複雑化し、「今だけ、金だけ、自分だけ」といった思潮や経済的潮流が席卷しているのも事実です。21 世紀も 4 分の 1 世紀が過ぎた今日、「戦争の世紀への逆戻り」と言われる現状も深刻です。格差と分断と排除の拡大や平和や民主主義の崩壊も深刻です。「奇跡の星」と呼ばれる地球の気候変動も限界点に達しています。こうした出来事だけを見れば、私たちは「危機の 21 世紀」に直面していることになります。

しかし、一方で、大きな視野で見れば、人間の尊厳や権利性は進歩しつつあるのも事実でしょう。私たちの保育や教育に引き寄せて考えるならば、緩やかではありますが「子どもの権利条約」の時代と呼ばれる世界の流れの中で、子ども観も保育観も大きく転換しつつあります。私たちは模索を続けながらも、仲間とともにつながり合い、希望を語り合いながら社会や保育の流れを変え、新しい時代を耕し、前に進んでいることに確信を持ちたいと思います。

近藤薫樹も安積得也も「着眼大局、着手小局」という言葉をよく使っていたそうです。私たちは常に広い視野を持ちつつも、一步一步着実に前に進んで行くことが大切です。

◆「理念をひらく」

私たちは、法人理念「人皆に美しき種子あり」をととても大切にしています。どの子ども、どんな人も、人間としての尊厳を有し、個人として尊重されなければならないことを詩ったものです。この理念は、今後とも大切にしていかなければならない法人の倫理であり、普遍的な価値観であります。

そこで、その理念は個人に内在するものとしてとどめるのではなく、社会的な平等に開いていくことが大切です。

「理念をひらく」——それは私たち法人の現実的、実践的な課題です。「子どもの権利条約」時代の保育や実践の基本に据え、子どもたちとともに創る保育や実践を花咲かせましょう。それが「人皆に 美しき種子あり 明日何が咲くか」の意味です。

1. 2026 年度・4 大事業

さて、2026 年度（令和 8 年度）はどんな年度になるのでしょうか。もちろん、これまでの事業を引き継ぎながらですが、さらに大きく発展させていかなければなりません。その重点課題について順番に整理してみましょう。

◆第一の事業：法人創設 70 周年の準備と「信頼と希望の保育」の創造

第一は武蔵野緑会創設 70 周年の準備の一年です。1957 年（昭和 32 年）に創設された社会福祉法人武蔵野緑会は来年度で創設 70 周年を迎えます。私たちは周年事業をどのような視点で迎えればよいのでしょうか。

今後、皆さんとともにその内容について考え合いたいと思いますので、ここでは次の三つの視点について問題提起のみしておきます。

① 理念をひらく

理念を深め、平等に開く。そこから導かれる「信頼と希望の保育」の実践——子どもとともに創る保育の実践をすすめていきましょう！

② 歴史を振り返り、未来を創る

法人及び各園が歴史を振り返り、新しい時代の保育と保育園運営の展望を開く。——そのためにできるところから創意工夫を凝らして挑戦していきましょう。法人本部は、懸案の資料整理から始めていきます（『みどり会通信』の縮刷版、研修会資料のブックレット化など）。

③ 70 周年行事

子どもたちとともに希望を語り合い、法人創設 70 周年が「子どもの権利条約」時代の保育の大きな輪となるような周年事業を検討する。

——これらのテーマを軸に、みんなで考え合い、実践的に話し合い、楽しい企画を準備していきましょう。

◆第二の事業：法人の就業規則の統一

すでに法人就業規則の統一に向けては素案が発表され、最終的な詰め段階にきています。今、あらためて思うことは、就業規則の統一化は日々働く保育者の労働と生活を豊かにするためにあるものだという確信です。具体的に振り返ってみましょう。

給料表の統一化は久しぶりの給与改定につながり、全体として基本給の大幅な増額になりました。とりわけ初任給の 1 号から 13 号までは 2 万円の増額改定となりました。諸手当を含めるととても大きな改訂です。これが給料表の統一化の力です。

もう一つは労働条件の改善です。労働時間の短縮は、個々人の自由と人間的な成長の条件となるものです。統一化のために現状よりも短縮される園、逆に延長される園があ

ります。しかし、統一基準の7時間30分の労働時間は日本の労働者の平均を上回るものです。

私たちは、これに留まるわけではありません。条件をそろえ、さらに前進することが大切です。法人理事会は「子どもの権利と大人の権利はセットで！」を目標に掲げてきました。労働条件は「保育の質」を規定する要素の一つです。私たちは常に賃金や労働条件を見直し、改善していくことが大事です。

◆第三の事業：上石神井保育園の受託開始

その練馬区立上石神井保育園の本委託が4月1日からいよいよ始まります。これまでの一年間は受託準備期間として引継ぎを行ってきました。法人理念に基づく「信頼と希望の保育」をめざし、創造していくことが求められています。

経験や環境の異なるところで働いていたたくさんの職員が採用されました。お互いの思いや立場を尊重し、理解し合いながら豊かな職員集団をつくっていくことがとても大事です。そのことが保育に大きく影響することを考慮し、みんなで力を合わせてより良い保育園づくりを進めていきましょう。

「もう一つ保育園を」と挑戦して得た上石神井保育園の受託は、法人内に新しいさわやかな風をもたらしています。「責任保育園」であるありんこ保育園は、たくさんの異動者がありました。不安も困難もありましたが、異動する職員、残る職員がそれぞれ自分たちの役割を考え、希望を語り合いながら楽しく新しい保育園づくりに向かう姿は、法人内に新しい風を呼び込み、異動の異議をあらためて確信する契機となっています。今後は定期的な異動制度の実施を進めていくことが求められています。

◆第四の事業：法人の管理運営

法人の管理運営は二つの視点から取り組んでいくことが欠かせません。第一は、私たちは保育園運営を行っている法人であるということです。保育についての確固とした理念や考えや実践が問われることとなります。第二は、社会福祉法人という法令に基づく公共性のある組織であることです。なんといっても法令遵守が求められることとなります。その上で、組織の民主的管理をどのように広げていくかが問われます。

以上の二つの視点は、どちらが欠けてもより良い保育は実現できません。両者は一体のものとして法人の管理運営を進めていくことが大切です。

これらを整理すれば次のようになります。

(1)管理運営の基本となる考え方

私たちは子どもの育ちや保育者・保育園の役割を次のように位置づけてきました。

- ・ **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。

——これらは法人理念や子どもの権利の視点から導き出された原理であり目標です。法人運営の基本に位置づくものとしてその意味を深め、大切にしていきます。

(2)法令遵守と民主的な管理運営

- ・ 社会福祉法人や保育園は、法令や諸規則に基づいて設置されており、法令遵守（コンプライアンス）は基本的責務です。しっかりと基礎から学びなおし、法令や規則等に

基づく管理運営に努めることが大切です。

- ・その上で、理念や普遍的な原理に基づき民主的な管理運営を拓げていくことが大切です。
- ・この二つの視点を内実共に充実させるために、理事会は各園の運営部を構成する園長、主任等を対象に法人研修を実施しています。2025年度のテーマは①組織運営のあり方、②理事・園長・主任等の役割、③法人理念と保育の考え方、でした。この研修を契機として、今後さらに保育園の管理運営について学び深めていくことが大切です。
- ・稟議（決済）制度を参加と民主主義の視点から学び直し、情報と意思決定の共有化は喫緊の課題です。スローガンで終わらせるのではなく、現状を変革していくことが欠かせません。
- ・私たちの法人は例月の理事・園長会議を開催し、方針の具体化と情報共有を図っています。そこで出された方針や情報は可及的速やかに各園の運営部に報告して話し合い、職員全体に周知することが大切です。それは園長の重要な基本的責務の一つです。
- ・法人と各園の運営が円滑にすすむために、新たに法人本部付の統括主任を配置します。

2. 法人の運営管理

次に、2026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回程度開催しています。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。2026年度の開催日程は次のとおりです。

◆2026年度評議委員会

第1回定時評議委員会：6月15日（月）	事業報告、決算報告等定款で定める事項、
第2回評議委員会：10月1日（木）	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29日（月）	事業計画案、予算案報告と懇談 後半期の活動報告と懇談

(2) 理事会の組織活動等

※理事会

2026年度定例理事会は次のとおり開催します。

◆2026年度理事会開催予定

第1回（5月18日（月））	事業報告、決算、評議委員会議案、他
第2回（10月1日（木））	業務執行状況報告、評議委員会との懇談、他
第3回（3月29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。原則として理事・園長会議終了後、速やかに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。

◆2026 年度業務執行理事・園長会議

第 1 回：4 月 6 日（月）	第 2 回：5 月 11 日（月）	第 3 回：6 月 1 日（月）
第 4 回：7 月 6 日（月）	第 5 回：8 月 24 日（月）	第 6 回：9 月 14 日（月）
第 7 回：10 月×日（月）	第 8 回：11 月 9 日（月）	第 9 回：12 月 1 日（火）
第 10 回：1 月 4 日（月）	第 11 回：2 月 1 日（月）	第 12 回：3 月 8 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・主任の交流会を開催するようにします。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 2025 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	全国・東京経営懇話会	理事、監事、園長

会等		
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。

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（金）、 後期：11 月 20 日（金）の世界こどもの日等にあわせて内容を検討する。	4 園全職員、他
理事・園長研修	4 月 6 日(月)	理事・園長（後半：研修）
3 園合同新人研修会	4 月 15 日(水)	新人職員全員
副園長・主任等研修	7 月 1 日(水)	副園長・主任等

【武蔵野緑会保育合同研修会について】

2026 年度の四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。なお、4 園の運営体制になったことから、合同研修会の場所や時間の検討が必要です。とりあえず従前どおり開催を予定しておきますが、理事園長会で具体化を検討することにします。

<前期>「私たちは戦争を止めることができるか」

- ①武蔵野市（東京）の空襲と「平和都市宣言」
- ②国連の「人間の安全保障」と保育の可能性（仮称）

- ・日時：6 月 26 日（金）、武蔵野芸能劇場
- ・対象：原則として 4 園職員＋一般公開

<後期>「子どもの権利条約」時代の保育……「子どもとともに創る保育実践」

- ・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。内容によっては市の後援を取りつける。
- ・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、2026 年度は練馬区立上石神井保育園の運營業務委託の 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。

3. 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し、「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ます。そのためにも「耕す人に！」に加えて「理念をひらく」を目標にして進めましょう。2026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あらためて確認し、スタートしたいと思います。

<別紙>

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

<基本的な考え方>

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すことが大切です。

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あれば、子どもたちもまた豊かに育つことができます。

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” を広げる

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、ともに交流の輪を広げ、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

以上のような基本的な考え方を基にして、武蔵野緑会は以下の4つの保育園を運営していきます。その中長期の課題は各園において掲げますが、その中心的な課題を述べておきます。

①西久保保育園

現在の園舎建設（2004年）後、20年を超え、建物の順次修繕を行っています。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、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ています。正規、非正規の賃金格差の是正は喫緊の課題です。また、労働時間や各種休暇などは統一化に伴い、一定期間は後退を余儀なくせざるを得ない課題もあります。しかし、そこに留まるのではなく、将来を見据えて全体的な底上げの目標を新たに掲げながら前進させていかなければなりません。

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。特に定期借地権は借地期限到来とともに更地にして返還しなければなりません。事業の継続は容易なことではありませんが、財政的な裏付けをもった総合的な計画をたてて、今から対策を進めていかなければなりません。

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。上石神井保育園の受託責任園として、たくさんの職員が異動になりましたが、残った職員を中心に、また新しい保育園づくりに挑戦して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、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。

次の運営事業者選定のためのプロポーザルは、2027年度（令和9年度）に実施されます。どのような保育園づくりを行っていくのか、2026年度（令和8年度）はその準備の年度になります。法人理念や練馬区の保育方針などをよく理解し、みんなで学び合いながら準備を進めていくことが大切です。

また、関町第二保育園の会議室の確保や休憩室・更衣室の拡張も課題です。計画づくりをみんなでやり、区に要望していきましょう。

④上石神井保育園

練馬区立上石神井保育園は、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、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「信頼と希望の保育」をめざした新しい保育園を創っていくことが求められています。

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。今後は就業規則の統一化がはかられたもとで、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

2026 年度事業計画の 4 大事業の一つとしても掲げましたが、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 NP0 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しました。さらに 2026 年度には同区立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）の設置を検討し、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新しい体制が選任されました。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。

特に理事会役員については、当法人以外の外部から登用が望ましいという評議員会のしもあり、今後は外部からの役員選任に努めます。

また、園長の任期（1 期 5 年、最長 3 期 15 年）は、あらためて規定に基づいてすすめることを基本とします。

2026 年度は当法人にとって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ることが求められています。