

平成26年度 事業報告書

自 平成26年4月1日

至 平成27年3月31日

(総括的概要)

筑紫野市の学童保育は保護者が指導員と共に汗をかき、作り上げてきた伝統と歴史がある。季節学童も含め1200人を超える児童と69名の職員を抱える組織となった今もその関わりは変わらない。平成25年度の機構改革(理事任期2年延長等)により組織体制の安定化が図られた。本年度は「職員の人材育成」「地域社会との共存」を柱に「事業内容の充実」を推進することにより、法人理念に基づいた事業の永続的な発展成長に努めることを方針として下記の重点課題に取り組んだ。

(重点課題と具体的成果)

1. 基本理念・保育理念の浸透

理事会・主任者会議・ミーティング等での理念唱和や学童への掲示により、職員の目的意識が共有化され、利用者であり会員でもある保護者にも「なりゆきまかせの託児」ではなく「法人理念」に基づいた「保育理念・方針」に従って指導員が「保育計画・実践」を行っている事が周知できた。

2. 互いに学び合い、成長する学童保育の充実

指導員と保護者が一緒に法人自主研修「差別を生まないとりくみ(中島宏先生)」を受講し「遊びの中に生まれる潜在的差別」の解消「2人組ではなく、2～3人組」でのレクリエーション実習を行った。指導員と保護者が共に笑いながら学び合った。また、理事・会長による指導員面談では、共に学童保育運営の課題や職員間のコミュニケーションについて向き合うことができ、課題の共有化を図ることができた。

3. 主任者制度の確立

現在、主任指導員が配置されているが、その選考基準は決められているわけではない。また、「主任者の業務内容」や「主任者の負担」が各学童規模や主任個人の裁量によって異なることが課題となっている。これを踏まえ、26年度は専務理事を中心に主任者制度の確立を目標としたが、専務理事の途中辞任により、制度の確立には至らなかった。このような状況ではあるが、主任の減数や保育の質の高度化による実務負担増と指導員からの要望、現場指導員との対話や勤労意欲の維持を重視し、主任者手当増額について検討している。次年度も引き続き、指導員会との十分な協議による主任者制度の確立を目指したい。

4. 職員研修制度の充実

「学童保育実施に係る研修」と同様に「指導員自身のスキルアップ研修」にも取り組んだ。研修担当講師(椿原先生)は事前に法改正研修会の様子や学童ミーティングの様子を観察いただいた

た上で、法人職員の意向をとりいれた研修プログラムの企画提案をいただき、職員の満足度が高い研修を実施することができた。

5. 地域貢献・地域交流の推進

今年度は、法人所在地である「筑紫地区」に「筑紫よかまち協議会（筑紫地区コミュニティ組織）」が誕生した。法人として「次世代部会」に所属し、小中学校やPTA、子育て支援団体とともに設立にむけての協議と記念事業の運営参加などを行った。また、各学童においても校外学習の実施や地域行事への参加など積極的な地域交流を実施した。

6. 子ども・子育て支援法施行に対する体制整備

12月の条例制定に向けて、子育て支援課との定例会などを実施し、行政情報の共有と延長保育実施に係る混乱を最小限にとどめるために数多くの協議を重ねた。理事会においても、延長保育料の決定など重要な事項を協議・決定した。しかしながら、対象児童は拡充されたものの施設整備における課題と、職員の勤務労働条件に係る課題があり、体制整備については今後も、経営者・職員・行政が課題共有しながら解決を図る必要がある。

以下事項別状況について報告する。