

主任者会議における法人方針説明

【方針説明の目的】

指導員会と執行部が法人課題を共有し、具体的な行動計画に基づいて協議を重ねることにより、平成28年度重点課題の達成が成し遂げられる。

【共通認識（平成27年度の成果と継続課題）】

1. 法人理念に基づく学童保育事業運営を明確にする

「学童保育所利用に係るガイドライン」を制定することによって、入退所基準や延長保育利用基準を明確にし、各学童保護者会や職員が躊躇することなく対応できる環境づくりを行った。

2. 職員の労働条件、労働環境の整備

法人化して9年経過している中、9月より就任の専務理事が現場を精査した結果、職員の勤務労働条件に「差異」があることが判明し、現状報告と課題解決について理事会での審議決定を経て、勤務労働条件の平準化を図った。

3. 主任者制度の確立

代表者会議において協議し、理事会において策定した「人材育成のあり方」に基づき、専務理事による検証を行った結果、各学童間の主任業務がまちまちであり、また、個人によって取り組み方も差がある事が判明した。そこで、改めて主任の職責を明示し、経験年数を踏まえた主任者任用試験を実施した。前期課題であった「選考基準」については明確になったものの、主任の職責と課題についてはまだ把握しきれておらず、指導員と共によりよい主任者制度の確立に努める必要がある。

4. 行政や他団体との連携・コミュニケーションの強化

地域貢献に寄与することを目的として「筑紫よかまち協議会」設立当初より、筑紫地区内に拠点のある事業所として運営参画し、他団体とのつながりを持ってきた。今後は、筑紫地区にとどまらず、市内全域で諸団体とともに地域貢献に寄与できるようなネットワークづくりが重要と思われる。その足掛かりとなる各学童での地域交流は従来から行っており、地域の中の学童保育という位置づけも定着してきている。各学童の継続した取り組みを願う。

【共通認識（平成28年度 重点課題）】

1. 行政との連携強化

平成28年4月より所管が「子育て支援課」から「学校教育科・教育政策課」に移管したことにより、学校施設利用や学校と連携しての対象児童や家庭への支援環境が整備されたと考える。学童保護者会と学校、法人、行政が連携して課題に取り組む体制づくりを目指す。

2. 職員の労働環境等の整備

私たち保護者が安心して働き続けられるためには「学童」と「法人」が必要であり、職員の生活を守るためには、その法人が永続的に存続しうる経営状態を保つことが重要であることを踏まえて、職員と共に、ワークライフバランスを考えた労働環境等の整備を行う。

3. 組織規程等の整備

ガイドラインと各種規程間の整備、学童保育利用規程と学童保育運営規程の整理など、子ども子育て新法施行に伴う諸規程の改廃が課題となっている。今期で一定の整理がつくように取り組む。

4. 地域団体との連携・コミュニケーションの強化

今年度は商工会登録事業所との連携による企業訪問や、地域コミュニティ協議会所属団体との交流など、他団体との連携強化を図る。

【法人組織の在り方】

- ・ 保護者＝出資者 保護者会長＝運営責任者 理事＝決定権を持つ経営陣（法人全体を考える）
- ・ 法人職員＝指導員・事務局職員 職員賃金＝会費・利用料・委託料から支払われる
- ・ 保護者と子どもたちの安定した暮らし = 法人の永続的経営 = 職員の安定した暮らし（生活）

【方針】

- ・ 「法人組織の在り方」に示す通り、法人存続と職員の雇用の安定は保護者にとっても必要不可欠である。私たちは単なる経営者ではない。民間業者との大きな違いは、学童の諸問題を「解雇」や「退所」で済ませることなく保護者運営の組織の中で職員や児童の伸長を図りつつ解決策を模索することにある。その「意識」をいかに保護者に継承していくかが最も難しい課題であるが、職員と一体となって意識浸透に取り組む。
- ・ 児童の個人情報等の取り扱いや協力体制についての「ルールづくり」を行い、学校との連携を図る。
- ・ 正規職員の確保を重点課題とするが、人事管理委員会には「子どもの安心安全を守ることができる人物」を選考基準としていただく。
- ・ 職員の労働環境整備に係る職員からの具体的な提案を理事会等で審議決定できるような関係性を目指す。そのためには、職員自身も勤務労働条件についての学習会や運転資金と人件費の見通しも含めた研修会などを行い、自分たちの「職」を自分たちで確立する取り組みが必要と考える。定年まで働き続けられる職場環境を目指す。