平成２８年度
事業報告

自２８年　４月　１日
至２９年　３月３１日

落合第二学童クラブ
諏訪南学童クラブ
愛宕南学童クラブ
愛和小学童クラブ
西落合小学童クラブ

社会福祉法人こばと会

２８年度　事業報告

学童クラブ（愛宕南・落合第二・諏訪南・愛和小・西落合小）

今年度は、新たに受託した西落合小学童クラブ第１第２第３（定員１２０名）が開設した。正職員４名、嘱託職員５名、臨時職員１０名、合計１９名の陣容でスタートをした。事前の準備や研修の成果もあって一年間大きな問題もなく運営することが出来た。しかしながら職員数も多く職員間の信頼関係の構築や連携と児童数の多さによる面談などの処理についての課題が浮かび上がった。次年度の課題として対策を講じたい。また、新施設受託による職員異動によって職員交流や適正な職員構成に近づく半面、半分の職員が入れ替わる施設も出てしまった。これも今後の対応を考慮したい。施設で話し合ったKPTをもとに課題の解消と新しい試みを頑張った。また年度末には、新たなKPTを作成し一年間の振り返りと次年度への課題や目標を立てて職員間で共有した。

「子ども総合プラン」で平成３２年までに各施設に放課後児童支援員認定資格を持った職員を２名以上配置することが義務付けられている。今年度は、資格認定研修に諏訪南学童から１名、愛宕南・落合第二・愛和小・西落合小からは、各２名の９名が研修に参加し資格を得た。これで規定人数は確保出来た。次年度で残りの職員も資格が取れる見込みだ。

各施設報告

愛宕南学童クラブは、支援児に時間を割かれるかと思っていたが比較的スムーズに推移したため個別につくことなく職員会議で支援の目標や方法を話し合い職員全員が同じ対応ができるよう心掛けた。父母会共催行事を始め予定の行事は、つつがなく遂行出来た。特にドッチボール大会、お餅つき、進級お祝い会は１００名を超える参加があり、狭い施設の中悲鳴を上げる位の盛況だった。日頃の育成では、子どもが主体になって遊びを展開出来るように職員があまり関わらず見守ることが出来た。振替休業日に全員で多摩動物園に遠足に行き良い思い出になった。職員間では、時間を作って研修報告や学習結果を基に勉強会をして指導力や理解力の向上がはかれた。

落合第二学童クラブは、卒クラブ児だけでなく他の相談者が来るなど地域での存在感が出てきている。育成面では、集団遊びを定期的に取り入れて上級生の声掛けや子どもたちの自主性が涵養されてきた。保護者には、取り組みの様子や子どもの頑張りを頻繁に伝える事で信頼関係が強化され課題も共有できるようになった。地域性からか関係機関とのケース会議では、交通事故の被害者、精神疾患の母親、自閉症児童など様々な対応を余儀なくされている。法人の運営方針や他施設の報告などを共有することで理解が深まり協力体制がとれた。また、経験の浅い職員も研修を重ねることで考え方などに成果が表れてきている。

諏訪南学童クラブは、地域の特性から北諏訪小学童の待機児童が、諏訪学童へ諏訪南学童への流れがあり年間で児童数の変動が大きい。育成面では、かがやきプログラムの実施によってソーシャルスキルが統一され一定の効果が出ている。外遊びでは、グランドにネットを設置したことでテニスやバドミントンが遊びの中に定着した。他害のある３年生の支援児が多かったため職員間の対応の統一のため振り返りと共有を重視した。また、子どもたちに対しては、良いところをみんなの前で発表することによって他の児童から認められ、良い行いを意識して行う子どもが見られた。室内遊具の入れ替えの目標については、新規の購入は出来たが、定期的な入れ替えが出来なかったので、次年度の課題としたい。

愛和小学童クラブでは、職員が定着した運営の中、新人職員の成長とともに子どもたちとの信頼関係も深まった一年であった。新しい取り組みの KPT によって現状把握が共有できるようになり課題の抽出も楽になった。TRY は、ハードルが高く実施出来ないものも多かったが、共通の方向性を持って運営にあたれた。「子どもが主体になる学童クラブ」では、日々の育成や行事計画などから職員の共通認識が感じられた。地域性では、一人親家庭が三分の一と多く、虐待のケースが２件あった。来年度は、待機時対策として定員増になる。

西落合小学童クラブは、１２０名定員の大規模学童クラブとして新たに委託された。育成室を４０名と８０名の２つの集団に分けて対応した。育成においては、２つの集団で差異が出ないようにするためにチーム力が要求され、職員間で意識の共有や連絡・報告が適宜行われるように打ち合わせを密にした。スムーズな引継ぎができるように行事については、委託前と同様に行ったが大規模ならではの要素も加味し少しずつ形態を変えて行った。学校とは、綿密な連携を図ることが出来、学校・学童クラブ・家庭と切れ目のない支援が出来た。

また、地域の保育園との交流や青少協への新たな参加により地域の一員としての学童クラブの位置づけが出来た。初年度築いた基礎にさらに次年度は、職員全員のスキルアップを図り児童の成長に様々な場面で寄与できるようにしたい。

「学童クラブ全体」

受託が５学童クラブとなり市内学童クラブの４分の１に、職員数も増加し組織的な展開が必要となってきた。そこで、毎月施設長会議や正職員と嘱託職員を集めた研修を開催した。施設長会議では、各施設の報告をして共通理解を深めたり、マネジメントの研修を行ったりした。また、コンサルタントの指導を仰いで職員のスキルアップを図った。学童職員代表が法人評議員として法人運営に参画し始めた。また、施設の特徴を出したり、ニーズに沿った活動の原資としたり出来る施設別自由予算を設けた。（１０万円＋定員人数×１，５００円）初の試みだったが各施設で検討して購入して所期の成果を収めることができた。

研修では、職員に向けて法人理念の浸透やの法人運営に透明性と参加意識を持たせるために、法人活動の報告と今後の予定を随時公開して理解を促してきた。その成果新年の法人研修では、各人に法人理念が浸透し意識が高いことが実感できた。　育成においては、感覚統合やＡＢＣ行動分析など科学的な視点とデータ化による基準作りを目指している。