

〔全体の評価講評：学童クラブ〕

令和6年度

《事業所名：梅園第1第2第3学童クラブ》

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	子どもたちと話し合いながら、新たなイベントを生み出して楽しく活動できるようにしています
	内容	1年生から6年生まで幅広い年齢層の子どもたちが通う学童クラブとして、子どもたち一人ひとりがそれぞれの成長、発達に応じて楽しく過ごせるように、以前から行われている夏祭りなどの行事に加えて、お店屋さんごっこやカフェなど様々な新しいイベントを作り出しています。イベントの実施に向けては、子ども会議などを開催して企画内容を話し合ったり、役割分担を行い1か月以上前から少しずつ準備を行うなど、高学年の子どもたちがリーダーシップを発揮できる機会となっています。職員の特技を活かして、参加自由の「ダンス部」も発足しています。
2	タイトル	行事以外の日にはフリーデーとして、クラブでの過ごし方を子ども自身が自分で選べるようにしています
	内容	「子どもの発達段階に応じた主体的な遊びを通じて自主性・社会性・創造性を伸ばす事が出来るように支援していく」という学童クラブの運営理念に基づき、誕生日会やマンカラ大会などの行事以外の日には、全日フリータイムを導入しています。第1から第3まで独立した3つの部屋を、おやつ部屋、身体を動かして遊ぶ部屋、学習や読書、座って遊ぶ部屋に分けて、子どもたちが、自分でいつ、どこの部屋に行くかを自由に選べるようにしています。行事や制作活動などについても参加を無理強いすることなく、自分で考えて決定できることを大切にしています。
3	タイトル	職員の意見を大切に子どもの生活を守る環境を整えています
	内容	各種会議が効果的に行えるよう、主任が誘導しながら進行し、意見が出しやすい雰囲気作りを行っています。職員数が多いため、報告・連絡・相談が欠かさないことを認識し、日々の反省会を通じて効果的な意見交換ができるよう工夫しています。主任の働きかけにより、ポジティブな意見が多く出されているなど、職員は向上心を持って職務に取り組んでいます。さらに職員の支援の「振り返り」「気づき」にもつながっています。また、一人で問題を抱えるのではなく全員で検討することで、さらにチームで取り組む意識づけにもなっているものと思われれます。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	入職した職員の指導体制を確立し定着に向けた取り組みが期待されます
	内容	年間の研修計画を作成し、職員のスキルアップを図る体制が整っていますが、新しく入職した職員に対して、指導内容や育成する担当職員が明確になってはいません。学童クラブという社会に欠かせない職場で、やりがいをもって働くためには、入職時の研修プランが欠かせません。プリセプター制度のように、育成担当者を設けることで、個別の指導を行うことができ、新人職員も戸惑いや不安などが解消されるものと思われれます。入職時のスキルに応じた指導環境を整え、職員がやりがいをもって新しい職場で力を発揮できる取り組みの構築が期待されます。
2	タイトル	責任者の役割を明確にし、組織力が強化されることが期待されます
	内容	法人では複数の学童クラブを運営しており、各クラブには主任を配置して連絡体制を構築しています。本部との連携体制は整っていますが、すべてを本部で判断することはできません。主任のスキルには個々の違いがあるため、横一律の主任ではなく、それぞれの特性と学童クラブの特徴をもって主任の役割を明確にし、権限を与えることによって、一層の組織力の強化が図れるものと思われれます。組織の持続的な発展のために欠かせないものは、組織力の強化と人材育成にあります。主任それぞれの個性を発揮して学童クラブ運営が図られる取り組みが期待されます。
3	タイトル	全職員が同じ方向を向いて進むことができる体制の構築が期待されます
	内容	毎年、事業計画を作成し、年度初めの職員会議で方針を示しています。しかしながら、事業計画の配布や読み合わせなどは行われていないようです。立案された事業計画に基づき、それぞれの学童クラブで取り組むべき内容を確認するためには、周知方法の見直しが必要です。さらに、毎月の主任会議では、事業計画の進捗の場も設けていますが、現状の課題の把握も含めて、全職員が共通の認識を持てるようにすることが重要です。全職員が同じ方向を向いて支援にあたるためにも、事業計画の作成から周知までの流れを見直す取り組みが期待されます。