

## 公表

## 事業所における自己評価総括表（児発）

○事業所名	こばんはうすさくら池辺教室			
○保護者評価実施期間	2025年 11月 25日 ~ 2025年 12月 20日			
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	25名	(回答者数)	21名
○従業者評価実施期間	2025年 11月 25日 ~ 2025年 12月 20日			
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	6名	(回答者数)	6名
○事業者向け自己評価表作成日	2025年 12月 21日			

## ○分析結果

	事業所の強み（※）だと思われること ※より強化・充実を図ることが期待されること	工夫していることや意識的に行っている取組等	さらに充実を図るための取組等
1	担当制となっている	職員が同じお子様と関わることでsイン来関係が築きやすい。小さな変化に気付きやすい。そのお子様の事を知りたい時には担当職員に聞ける、そのお子様のエキスパートとなる。	職員によりお子様の反応が変わることは当たり前のことで、どの職員でも統一した対応がとれるよう、声掛けの仕方など工夫していくと良い。お子さまによって対応に苦手意識を持っている職員がおり、職員の対応の仕方についても話し合う機会を設けたい。
2	外部、教室内で行う様々なイベントがある	音楽発表会やBBQ、ハロウィンパーティー、夏祭り、クリスマスパーティーなど季節を意識した取り組みを積極的に行っている。お子様は季節を意識することができ、様々なイベントを楽しんでくださっている。日常の中の「特別」を体験することで、様々なことをやってみようという好奇心に繋げていけると良いと考える。	既にしているイベントに関しては十分に取り組みを工夫していると考える。毎年、準備が大変なので少しでもスムーズに動かせるようになると良いが、役割分担を早めに決定し、行って欲しいことをしっかりと伝達できるようにしたいと考える。
3			

	事業所の弱み（※）だと思われること ※事業所の課題や改善が必要だと思われること	事業所として考えている課題の要因等	改善に向けて必要な取組や工夫が必要な点等
1	児発管と職員のコミュニケーションが薄い	児発管のコミュニケーション能力が低い	苦手意識を持たず、話しかけてみると職員の皆さまは丁寧に答えてくださることが多かった。児発管の思い込みで、お子様のご様子など、分からぬことを聞きに行く事に苦手意識を持ってしまった事が原因なので、しっかりとコミュニケーションを取り、改善に繋げたいと考える。
2	職員の急な欠勤が多い	時節柄、重なる時に重なってしまうことが多い。体調不良などはお互い今まで、休ませないという選択肢もなく、対応が難しいこともあった。	急な欠員で問題となるのは、送迎、現場の見守りが手薄となってしまうこと。児発職員が放ディの送迎に出る事は稀で逆も然りである。しかし人員不足となった場合、そもそも言つていられないでの、どの職員でも送迎場所を把握し、非常事態に備えることが望ましい。
3			

## 公表

## 事業所における自己評価総括表（放デイ）

○事業所名	こばんはうすさくら池辺教室		
○保護者評価実施期間	2025年 11月 25日 ~ 2025年 12月 20日		
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	40	(回答者数) 36
○従業者評価実施期間	2025年 11月 25日 ~ 2025年 12月 20日		
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	7	(回答者数) 7
○事業者向け自己評価表作成日	2025年 12月 29日		

## ○分析結果

	事業所の強み（※）だと思われること ※より強化・充実を図ることが期待されること	工夫していることや意識的に行っている取組等	さらに充実を図るための取組等
1	担当制で子どもを見ています	基本は全体の目で全体の子どもを見るということにしていますが、個々のお子さまをしっかりと追っていきたいので、職員は「担当制」で子どもを見ることとしています。個別支援の時間は、担当職員が中心となり、お子さまに個別課題を提供し、近くで成長を追えるような仕組みを入れています。実際にお子さまの成長を感じられているようです。	児発管より、お子さまの支援のやり方や方針などを担当職員にしっかりと引き継いでいます。中心とする担当職員とサブ職員がチームとなりお子さまを見る仕組みを導入しています。
2	年齢別プログラム ニーズ別プログラム	お子さまによって年齢が異なる為に、年齢別プログラムなどを取り入れの中に入っています。7年目の池辺教室の放デイは、中学1年生が1番年上となりました。高学年を意識して、裁縫や料理など個別課題プログラム内に入れるなど生活スキルをあげる取り組みを入れています。外出なども公共機関を使っており、出来ることの幅を広げる活動を行っています。	受験を目指すお子さま（発達に理解のある私立中学）が増えています。今年度、中学受験を見事に突破した子どもたちが在籍する学園祭に他のお子様も参加させてもらうなど、学校との繋がりが深まりました。受験勉強なども事業所で取り入れ、さらに次のお子様たちが受験に挑む予定です。個人的にも学校との連携は大切にし、積極的関わりをもっています。
3	地域との連携	地域移行に繋げる為に、地域連携を大切に行っています。地域のお祭りの主催に立候補し、就労支援やグループホーム事業所の方々と連携をとり、地域のお祭りを開催するなどしております。障がいの有無、年齢を問わない関りを今後も大切にしたいので、取り組みの中に入れています。近隣区の子ども支援部会にも積極的に参加させてもらっています。	就労支援事業所Bの畠部に子どもたちと一緒に参加させてもらう経験も入れてあります。今まで、児発が中心に参加し、外仕事（畠）に興味を持つこと、人との触れ合いなどを学んでもらっています。放デイは、お祭りの主催者として、実際に自主製品などを作り販売するなどの経験を取り入れの中に入れます。

	事業所の弱み（※）だと思われること ※事業所の課題や改善が必要だと思われること	事業所として考えている課題の要因等	改善に向けて必要な取組や工夫が必要な点等
1	職員の定着 職員のシフト（急に休む人が多い）	実際に契約時に説明されていることに納得して入社されていない方がおられるよう、後から意見が出る事が多いと感じます。事業所内では、話し合う時間や、決定事項を皆で決めるなど工夫は入れていますが、個々の価値観の違いに悩むことはあります。メンタルが弱い方もおり、業務中の失敗を引きずり、逃げたくなってしまう考え方がある方が多いです。	話し合いの時間は、今まで以上にしっかりと作りたい。児発が午前中からいる兼合い上、職員全員で話し合うことが出来ないこともあります。伝達では取り方（ニュアンス）が変わることがあります。まずは、皆の意見をしっかりと聞くということを前提に動くことが大切だと思っております。
2	職員のスキル	子どもへの想いや、職員のやる気に差があると感じます。会議、研修を前提とし、実際に何で悩んでいるのかなどを職員にヒヤリングしながら、実行してもらいたいことを個々に職員に情報を落とし教示していますが、その場は“やってみます”という流れになってしまっても、実際の支援で実行してくれる人としない人が出てしまっています。	研修では、実例に基づいてロールプレイングや、グループディスカッションなどを行い、支援について考えてもらう練習なども行います。その時は、とても意欲的に参加されますが、実際の支援ではなかなか般化しきれていないので、正直、スキルをあげて質を落とさない支援を目指すことに苦悩します。
3	保護者様支援	規模別事業所なので、児発、放デイに児発管がいますが、児発の児発管が、もう少し歩み寄りをして業務についてもらえると、事業所全体が変わってくると思われます。児発のお子さまのことも放デイの児発管が背負っているケースもあり、時間と負荷が軽減されないことが課題です。保護者様支援に影響が出ていると感じます。	保護者様支援は重要なと思います。お手紙、メール、面談、時には訪問などでフォローをしておりますが、保護者様全員に平等なフォローは仕切っていないと思います。保護者会、ペアレントトレーニング、勉強会などは実施していますが、親同士の交流はBBQ、座談会以外ではなかなか作れていないので、もう少し工夫を入れる必要があると感じています。