たいにい・ぼっくす/たいにい・ぼっくす　あさひ　自己評価統括表

事業所名	たいにい・ぼっくす						
保護者評価実施期間	2026 年	9 月	11 日	～	2026 年	9 月	30 日
保護者評価有効回答数	対象者数	16			回答者数	11	
従業者評価実施期間	2026 年	9 月	11 日	～	2026 年	9 月	30 日
従業者評価有効回答数	対象者数	5			回答者数	5	
事業者向け自己評価作成日	2026 年	10 月	20 日				

事業所名	たいにい・ぼっくす　あさひ						
保護者評価実施期間	2026 年	9 月	11 日	～	2026 年	9 月	30 日
保護者評価有効回答数	対象者数	16			回答者数	9	
従業者評価実施期間	2026 年	9 月	11 日	～	2026 年	9 月	30 日
従業者評価有効回答数	対象者数	6			回答者数	6	
事業者向け自己評価作成日	2026 年	10 月	20 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	利用者の多様な特性を尊重し、個別活動と集団活動を組み合わせて安心して過ごせる環境を提供していることが強みです。保護者評価では生活空間の清潔さについて両事業所とも全回答者が肯定的に評価しています。今後も個別の安心と他者との交流を両立させます。	利用者の体調や行動特性に応じて活動場所、席の配置、静養・クールダウンの場所を調整しています。保護者との面談や茶話会等を通じて意向を確認し、日々の支援に反映するよう努めています。	活動室の動線・照明・落ち着ける場所の使い方を再点検します。あさひでは併設のわーくすの利用状況も踏まえ、利用可能な空間と安全確保の方法を整理します。地域交流は本人・家族の希望を尊重し、参加機会の情報提供を工夫します。
2	特性やニーズに応じた支援を提供するために、毎月のモニタリングを通じて利用者の状況を丁寧に把握し、意見交換や情報共有を継続的に行っています。これにより、全職員が共通の認識を持ち、一貫性のある質の高い支援を実現しています。さらに、利用者一人ひとりに最適な支援プログラムを提供する体制が整っており、個別ニーズに応じたきめ細やかな支援が行えることが、事業所の大きな強みとなっています。	月間活動計画や個別支援計画に基づき、活動のねらいと利用者ごとの参加方法を職員間で共有しています。保護者への日々の連絡や活動報告を通じて、実際の取り組みと成長の様子を伝えています。	地域の児童通所支援事業所が集まる会合である相模原市南区地域障がい福祉連絡協議会（以下“南連協”）に積極的に参加しています。この交流の場を通じて、他法人との連携を強化し、地域において完結できる福祉づくりを目指しています。今後は、さらなる協力関係の構築や情報共有を進め、地域のニーズに応じた支援を充実させるための取り組みを強化していく所存です。
3	インクルージョンの観点から、全ての子どもたちが交流することを重視する現代福祉において、当事業所は障がいの特性に縛られない柔軟な支援方針を採用しており、これが包括的で多様な支援の提供につながっています。様々な特性を抱えた利用者が同じ活動に参加し、共に時間を過ごすことを目標にすることで、共感や協力の機会が自然に生まれます。	2ヶ月に1回程度、茶話会を開催し、保護者様のニーズに傾聴する機会を設けています。この茶話会は、家族支援の場として非常に有意義であり、保護者同士のつながりを深める貴重な機会となっています。「私たちのことを私たち抜きで決めないで（Nothing About us without us）」という合言葉のもと、保護者様の声を尊重し、共に考え、協力し合う第三の場所づくりを目指しています。	活動ごとの目的・準備・安全配慮を引継ぎ資料として整理し、新任職員も同じ水準で実施できるようOJTを行います。利用者の希望や特性を踏まえ、既存のプログラムを維持しつつ内容を改善します。

	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	職員の入れ替わりが続く中、利用者ごとの支援方法やこれまでの経過が新任職員まで十分に浸透しているか、保護者から懸念が寄せられています。あさひでは職員配置の人数や体制が見えにくいとの声もあり、支援の継続性と説明の充実が優先課題です。	定期研修を実施していても、入職時期や経験によって受講内容・理解度に差が生じます。知識を学ぶ機会と、実際の利用者に対する支援方法を習得する機会が十分に連動していないことが要因と考えています。	各種マニュアルについて公開する場を設けていません。今後は、茶話会などの機会を通じて、マニュアルの公開や説明の場を検討し、参加者からの意見を反映させることが重要です。
2	年に1度、障害者虐待防止法、身体拘束、法令遵守、一次救命、マニュアル（食事、薬の取扱い、利用者の個別対応、水遊び/プール、疾病/感染症対応、災害/不審者対応、送迎など）に関する研修を必ず実施しています。しかし、義務付けられている研修に加えて、スキル向上を目的とした研修を行っているものの、スタッフの入れ替わりのタイミングにより、上記内容の把握と理解に約1年を要することが課題です。これに対処するため、OJTの強化を図り、専門性の向上を目指す必要があります。今後は、研修の内容や実施方法を見直し、スタッフが迅速に必要な知識と技能を習得できるよう努めます。	職員の採用・退職に伴い、経験年数や利用者理解に差が生じやすいことに加え、送迎・事務・個別対応により活動室での実働配置が変動します。職員自己評価でも、見守りを要する利用者が重なる時間帯の配置や連携に課題が指摘されています。	利用者の特性・支援上の注意点を新任職員へ確実に引き継ぎ、朝礼・申し送り・月次モニタリングで理解度を確認します。必要な見守り量を踏まえた役割分担と配置調整を行い、保護者には職員体制や変更点を適切に説明します。職員交代によって利用者へのサービスが変わらないことを法人の基本方針とします。
3	法令遵守や安全管理の研修は継続している一方、障害特性の理解、強度行動障害への対応、利用者ごとの実践的な支援技術を新任職員も含めて早期に身につける仕組みが課題です。研修機会の確保だけでなく、実際の支援の質をそろえる必要があります。	放課後児童クラブや児童館との交流、また障がいのない子どもと活動する機会について、現状ではその実現に向けた具体的な取り組みが不足しているため、改善が必要です。ご意見を受けて、目的やプロセスに対する適切な配慮を怠らず、具体的なアクションプランを策定することが求められます。	発達障害ナビポータルの外部研修動画、強度行動障害に関する外部研修、EQに関する研修を順次活用し、受講後の所感・共有・実践確認までを一連の研修とします。さらに利用者別のOJTを実施し、全職員の支援水準を早期に底上げします。