

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	キノコにじいるクラブ		
○保護者評価実施期間	R7年12月02日		R7年12月20日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	72	(回答者数) 21
○従業者評価実施期間	R7年12月02日		R7年12月20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表作成日	R8年2月18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	専門職が中心となって支援プログラムを立案し、職員間で方針を統一した質の高いサポートを実施しています。あわせて、ペアレントトレーニングを軸とした保護者支援にも力を入れ、家庭においても継続的な関わりが行えるよう支援体制を整えています。さらに、食の重要性についての理解を深めていただくとともに、食生活を通して内部環境を整える視点からのサポートも実践し、子どもたちの健やかな発達を総合的に支えています。	職員間の連携強化に向けた工夫として、方眼ノートを活用し、情報共有の迅速化と可視化を図っています。これにより、支援内容の統一性と質の向上を促進し、より充実した支援体制の構築につなげています。さらに、保護者との定期的な面談を実施することで、家庭と事業所間における密な情報共有を意識的に行い、子ども一人ひとりの状況に即した継続的かつ効果的な支援の実現に努めています。	子どもへの支援を当事業所のみで完結させるのではなく、地域全体で取り組む体制の構築を重視しています。その一環として、子ども支援学会の開催や町の健診事業への参画を通じ、地域住民や行政機関と連携しながら、子どもたちの健やかな成長を包括的に支援しています。
2	高学年児童に対しては、自立支援プログラムを体系的に実施し、自己自立の確立を目標とした支援を行っています。社会参加を見据え、日常生活能力や対人関係スキル、課題解決力など、将来的に社会で必要となる基礎的技術の形成を目的としたプログラムを提供し、段階的かつ継続的な成長を支援しています。	子どもたちが受動的ではなく、主体的・能動的に行動できるよう、一人ひとりの意思や選択を尊重した支援を実施しています。あわせて、半年に一度、保護者を交えた報告会を開催し、子どもたちの成長過程を共有する機会を設けています。これにより、子ども自身および保護者が成長を相互に実感し、自己理解の深化や自己実現に向けた心理的支援につながるよう、継続的なサポートを行っています。	プログラムの実施にあたっては、子どもたちが主体的に内容を企画・検討する機会を設けています。また、学校教員や家族、地域住民が参加可能なプログラムの立案・導入を段階的に進め、地域と協働した支援体制の構築を図っています。さらに、実際の支援内容や子どもたちに生じている変化について、関係者が直接確認できる機会を設定し、支援の透明性と共有の促進に努めています。
3	職員の専門性向上を目的として、職員間で定期的な研修を実施するとともに、外部研修にも積極的に参加しています。外部研修については、オンライン形式による受講や直接訪問による参加を通じて継続的な学びを深めています。さらに、島内において開催される外部講師による研修についても、職員が持ち回りで受講する体制を整え、組織全体で知識と技能の共有・向上を図っています。	研修では、主に実践研修を実施しています。内容としては、子どもを既存の枠組みに当てはめるのではなく、行動やしぐさ、発言、保護者との関わりなどを実際に観察・評価したうえで、翌日に向けた支援プログラムを作成し、実践へとつなげています。また、保護者への説明に際しては手紙を用いて情報共有を行い、双方が同じ見立てを持ちながら、子どもたちの成長を支援しています。	研修においては、当事業所の職員が講師として、保護者や学校、保育所等に向けて講話を行う機会を設けています。これにより、関係機関相互の協調と理解の促進を図り、子どもたちに対して一貫性のある支援が提供される体制の構築に努めています。

	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	スタッフにおいては、外部との連携機会に限られる離島という地理的制約があり、他地域の支援状況や施設とのつながりが十分に確保されていない現状があります。その結果、当事業所独自の支援方法に関する理解に偏りやすい点が課題として挙げられます。	要因分析としては、離島という地理的条件により島外移動に伴う運賃負担が大きいこと、さらに中途採用を中心とした人材構成により外部関係者とのつながりの継続性が十分に維持されにくいことなどが、課題の背景要因として挙げられます。	新人育成プログラムの整備や支援プログラムの体系化、ならびに中途採用基準の明確化など、雇用体制全体の整備が求められています。一方で、当事業所では人材不足が継続しており、限られた人員体制の中で質の高い支援を維持・向上させるためには、少数精鋭による専門性の高い人材の育成および採用が重要な課題となっています。これらの課題に対し、計画的かつ実効性のある育成・採用体制を構築していく必要があります。
2	これまで当事業所では、ペアレントトレーニングを中心とした支援を実施し、個別対応による支援体制を構築してきました。さらに、本年度より開始した自立支援プログラムでは、長時間利用を前提とした支援を展開しています。しかしながら、多様な特性を有する不登校児への支援や学習支援の提供においては、対応の難しさや支援体制上の課題が想定され、より専門的かつ包括的な支援体制の強化が求められています。	スタッフは多様な専門性を有し、幅広い支援ニーズへの対応に取り組んでいます。しかしながら、人員不足の影響により、多くの課題を抱える子どもたちに対する包括的支援の実現には、いまだ十分に至っていないのが現状です。今後は、支援体制の充実と人的資源の確保を図り、より総合的かつ継続的な支援の提供体制を整備していく必要があります。	これまで学校現場等で培われてきた専門職との連携を基盤とし、実践を通して支援内容や成果の供給および共有の在り方を、より多面的に展開できる可能性があると考えられます。
3			