

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	放課後等デイサービス にこにこパーティ		
○保護者評価実施期間	令和6年11月5日		～ 令和6年12月5日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	26	(回答者数) 24
○従業者評価実施期間	令和6年11月5日		～ 令和6年12月5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表作成日	令和6年12月30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	職員全員でのミーティングを毎日行い、日々のこどもの様子や状態の情報共有を密に行っている。 定期的にカンファレンスを行い、こども一人一人の特性の理解と支援方法の意見交換を行い、チーム全体で支援の統一を図っている。	ミーティングは毎日30分行うようにしている。 担当児童の様子や家族の様子などを伝え、全員に意見を求めたり、様子を聞いたりしながら、こどものへの視点が偏らないようにしている。	保護者との面談や会議での話やほかの事業所や関係機関の情報も、会議に参加していない職員もわかるように、会議の記録以外にも集約したまとめを作成し、事業所全体で周知していくようにします。
2	毎月担当を決めて勉強会を行っている。 個人の研修プログラムが組まれたオンライン研修を職員全員が受講している。 研修会や定期的な療育支援を外部の先生にお願いをして取り組んでいる。 強度行動障害の基礎研修を職員全員が受講済みである。	勉強会の感想や意見はメールで行い、担当者に伝えるようにしている。そのため、意見や感想を伝えやすく具体的に支援に生かせる勉強会になっている。 定期的な療育支援では模擬授業等を行い、自分の支援の方法の改善や職員全体で工夫を行うことができている。 常時見守りが必要な子どもに対しての対応を職員全体が把握している。	勉強会を引き続き続けていき、日々の支援に繋げていきます。 感想もその日にメールで伝えることができるように徹底していきます。 定期的な療育支援の先生を招いた保護者都の茶話会も計画しながら、保護者の方と共に学べる機会を設けていきます。
3	10年以上働いている職員がいて、活動に余裕を持って取り組むことができる。また、職員間の雰囲気も良く働きやすい環境の中、疑問に思ったことや悩みなど相談しやすい雰囲気がある。	職員が自分の意見を言えるように、その意見に対し肯定的な意見が出るよう、職員全体のルールとしている。 職員の意見を取り入れ職員の成功体験を積めるようにしている。	事例検討会を定期的に行いながら、支援に関する意見交換の場を増やしていき、職員の専門性を高めていきます。

	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	非常時のマニュアルすべてを職員全員が把握できていない。 放課後等デイサービスのガイドラインの周知が職員全員に出来ていない。	非常時のマニュアルについての周知する機会や時間の確保が出来ていない。 放課後等デイサービスのガイドラインの把握への職員の積極的関与が出来ていない。	管理者は、事業の運営規定の重要事項を職員全員に説明するほか、運営方針の設定や見直しに当たっては職員全員が積極的に関与できるように配慮を行います。その中で、非常時災害マニュアル、放課後等デイサービスのガイドラインの説明を行う機会を設けていきます。
2	本人に合った支援の必要性は理解しているが、その支援方法や支援ツールの理解が出来ていない。また、支援を継続することができない。	職員全体で支援プログラムや放課後等デイサービスの提供すべき支援の内容等について理解が出来ておらず、統一した支援の継続が出来ないことがある。	放課後等デイサービス支援計画に沿って、それぞれの子どもの障害種別、障害の特性、発達の段階、生活状況に細やかに配慮しながら支援を行うためにも、定期的なカンファレンスや、日々の打ち合わせを必ず実施し、職員間の共通理解を常に図ります。 専門性を高めるために、外部の研修等に積極的に参加出来るように勤務体制を整えていきます。
3	職員配置は出来ているが職員数に余裕がない。	求人を出すタイミングや方法が固定化している。 常時見守りが必要な子どもへの支援のために、児童指導員又は保育士について、人員配置基準を上回って配置することも考慮することが必要である。	求人の方法や手段を検討し、タイミングや求人掲載期間を調整していきます。