

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らじびあ		
○保護者評価実施期間	令和7年1月23日		～ 令和7年2月12日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	23世帯	(回答者数) 20世帯(1世帯裏面未記入のままご提出)
○従業者評価実施期間	令和7年1月23日		～ 令和年2月3日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	5名	(回答者数) 5名
○事業者向け自己評価表作成日	令和7年2月19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	<ul style="list-style-type: none"> 様々な専門性や職歴のある職員が支援をしている。 職員各々、自分の専門分野はありながら、他の専門分野についても学び、支援に生かしていきたいという熱意がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 細目に職員ミーティングを設けて、各専門分野の視点から事例検討や支援方針の調整等の話し合いをしている。 サービスの質を向上、安定させるために職員間で専門的知識や技術の相互共有をしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 他事業所との交流や外部研修等を通して新たな学びをする。 フォーマル、インフォーマルの様々なツールを通してリアルタイムの情報を収集し、支援に生かす。
2	<ul style="list-style-type: none"> 職員同士が互いをリスペクトし、助け合える人間関係の構築をし、チーム形成をしている。 支援や業務に関する悩みについて、気軽にオープンにでき、職員間で共有してチームで問題解決をすることができている。 個々の専門性や主体性を大切にしながらも、ひとつのチームとして同じ方向を向くことができているので、日々の支援や業務に関わる問題解決のスピードが速い。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期的に職員に対して個別面談を実施している。 日々の業務や支援の中で担当業務の進捗状況や困りごとについて児童発達管理責任者の方から細目に声掛けをして相談しやすい雰囲気作りをしている。 業務や支援に関する事だけではなく、雑談をする中で各職員の生活や健康状態について把握できるようコミュニケーションを図っている。 	<ul style="list-style-type: none"> 産休育休等で休業している職員や新たに入社した職員とも同様の関係性を築き、個々が主体性を持って活躍できるチームを作る。
3	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーションスキルや社会性の育成を主軸にした活動プログラムが豊富にある。 様々な専門性をもった職員が同列で意見を交わすことができる環境にあるので、多様なプログラムの立案ができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員ミーティングをして様々な専門的視点を取り入れながらプログラム作成をしている。 職員間で議論を交わし、改善点や改善案に視点を置いたミーティングを通して、迅速にブラッシュアップしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員ミーティングで職員同士の情報共有や意見交換をする機会をより多く設け、既存のプログラムの改善や新しいプログラムの開発をする。 他事業所等の取り組みを学ぶ機会を設けて、新たなプログラムの開発をする。

	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	<ul style="list-style-type: none"> 法定基準に即した支援環境ではあるが、子どもたちの特性やプログラムの内容によっては少し手狭に感じることがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どもたちが継続して通所してくれていることもあり、ひとり一人の子どもたちの身体が大きくなってきている。感情のコントロールが難しい、多動で動き回る等、ADHDやASDの特性を持った子どもが多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 現在も限られた環境下で最大限の工夫をして環境調整をして支援をしている。スタッフと情報交換をし、より支援に有効な空間の使い方を模索するとともに、事業所の移転等物理的な解決策を検討する。
2	<ul style="list-style-type: none"> 法定基準に即した人員配置をしているが、送迎サービスのご要望が多い、職員が有給を取得する、産休や育休を取得する等の場合、欠員が出た分、他の職員に業務負担がかかっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 送迎サービスをご利用される保護者様が多く、送迎にマンパワーを割かなければならない。 	<ul style="list-style-type: none"> 保護者様で送迎が出来そうな場合はお願いする。 売り上げと人件費のバランスにもよるが、送迎を担当してくれるパート職員等の新規採用を検討する。
3	<ul style="list-style-type: none"> 肢体不自由のお子様の支援に関して、事業所の玄関に段差や階段がある、事業所内で車いすの使用ができない等、バリアフリーではない環境がある。様々な環境に応じた振る舞いができるようにリハビリの資源として活用しているが、介助の際にマンパワーが集中してしまう。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃貸物件なので、バリアフリー等の改築には制限がある。 該当するお子様が1名なので、設備投資等のバランスが難しい。 	<ul style="list-style-type: none"> お子様や保護者様のご要望やご意思を大切にしながら、事業所として出来ること、出来ないことを真摯に伝え、様々な問題を前向きに解決する。