

公表

## 事業所における自己評価総括表

○事業所名			
○保護者評価実施期間	2024年 1月 1日		～ 2024年 12月 31日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	23	(回答者数) 18
○従業者評価実施期間	2024年 1月 1日		～ 2024年 12月 31日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	23	(回答者数) 21
○事業者向け自己評価表作成日	2024年 2月 28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	5年から10年の勤続年数になるスタッフが多く、お子さんの特性、経歴を十分に把握し対応ができる。	その日のうちにスタッフ間で振り返りを行い、全員が把握できるように記録をしている。 実践レポートを読む事に加え、申し送りを行い児童の様子を把握してから支援にあたるようにしている。	全員が参加できるミーティングの時間をとれるようにスケジュールする。オンライン会議なども検討する。
2	強度行動障害者児支援員や言語聴覚士、保育士等の有資格者が勤務する事により、児童の発達段階に合わせた取り組みを行っている。また児童の状態によってマンツーマンの対応をとり、安心安全なサポートを目指している。	不安定な児童に対し、マンツーマン体制がとれるようにシフトを調整している。 強度行動障害、その他の障害特性を理解するために研修を行っている。	若手スタッフをの育成を行う。 スタッフの増員を図る。
3	保護者会や面談、送迎時の申し送り、イベントを通して保護者の方々と細目な情報共有を行える場がある。 保護者の方々には多大なご理解と協力を得ており、事業所が運営できている。	保護者会と積極的に交流をもち、いつでも気軽に話ができるような雰囲気づくりを心がけている。 きょうだい支援の一環としてイベントへの招待を開始した。	保護者が参加できるイベントの開催等、多数のスタッフも交流できるようにする。

	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	非常勤スタッフが全員が集まる機会がなく、ミーティング・研修は一部に限られる事が多い。	非常勤スタッフは申し送りと振り返りが記録を読むだけに留まり、意見交換ができない。 常勤スタッフが送迎に出てしまう。	時間差で出勤退勤するスタッフとも話し合いが持てるように送迎を専属のドライバーを採用して頼る。 特記事項はメモに残してもらうなど、申し送りの漏れがないようにする。
2	男性スタッフが少ないので高学年の男子児童がパニックを起こした時は女性スタッフ数人の手が必要になり人手不足が生じる。 ドライバー不足で支援員が補う事がある。	基準配置+aの配置をとり、児童対応は手厚くしていても人手が足りない。限られた人件費では賄えない。	有資格者かつドライバーを兼任できるスタッフの急募を行っている。 補助金を活用して募集を行う。 ボランティアの受け入れを行う。
3	放課後の短い時間の支援であるため、公共機関を使った外出がなかなかできない。	開所日が平日のみ。	短縮授業、休校日、長期学校休業を利用してプログラムを組む。 年に1回以上は土曜日の支援を組み込めるようシフトの調整を行う。