

公表

放課後等デイサービス事業所における自己評価総括表

○事業所名	からふるしーど。・からふるしーど ぶれすく・からふるしーどこんび			
○保護者評価実施期間	2026年1月10日		～	2026年1月31日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	34	(回答者数)	23
○従業者評価実施期間	2026年2月2日		～	2026年2月6日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	14	(回答者数)	9
○事業者向け自己評価表作成日				

○ 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	回答いただいた方全員が、総合評価は満足と答えて戴いており、総合点では及第点は戴けたと思われる	管理者が、24時間体制できめ細やかな保護者対応を行っており、利用開始時のアセスメントに限らず、常にニーズや意向を汲み上げる対応をしている。	全てにおいて完璧なサービスは不可能であるが、からふるしーどを好きと言って戴き継続的にご利用いただいている児童保護者の皆様に、ここで良かったと想って戴ける未来を目指し、精進いたします。
2	業界において、応用行動分析学を取り入れた事業所が増えた。これは大変喜ばしいことであるが、実際、ABAの本質的な理解が不十分と感じる場合があるため、弊社においては、専門組織での受講と認定を受けることを基準としているため、ABAを深く理解し、実践臨床する土壌が整っている。	職員により知識や専門性、意識にばらつきがあるものの、評価に反映し、一定の知識や技術を持ち、適切な支援を実践できる専門職員をリーダーとして、高く評価している。誤った支援や対応に目を光らせ、より適切で専門知識に基づく対応が、支援現場で実践されるよう配置している。	今年度から新しい部署を創設し、社内の法令順守を点検し、改善を行っているが、法令順守だけにとどまらず、支援の質の確保のためのチェック体制や、より段階的な評価制度を構築し、適切な努力ができる職員が報われ、専門性をしっかり担保できる職員が力を発揮しやすい現場作りをより一層進める。
3	職員一人一人の人柄	労働法令の範囲内において、より支援に適した人柄や、姿勢の職員を重用し、改善が必要な職員には改善を求めるようにしているが、評価において反映し、適正な努力や姿勢が認められ、報われるよう注意しているため、必要な新陳代謝が生じる	人として、まじめで、優しいことは素晴らしいことではあるが、発達支援現場には、専門性、知識や技術が非常に重要であり、利用する児童の未来に関わる重大な業務であるため、さらなる意識向上のため、社内制度設計を加速したい。

	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	「わからない」「どちらともいえない」との回答が多く、認知されていない活動やサービスがある。	回答にもあったように、当該曜日の利用がなかったり、活動報告をご覧になっていない保護者、SNSなどをご覧にならないタイプの方など、事業所としての広報が行き届いていない保護者の方がいらっしゃるようである。	昨年度、紙媒体での定期通信作成を試みたが、想像以上に時間もかかったため、現状の広報以外に、保護者様方に伝わりやすい手段の検討が必要である。
2	昨年度の自己評価の反省を生かし、リーダーを指名できる職員を中心とした現場体制の構築を実施したが、マネジメント面で弱さを感じている。	リーダーに相応しい職員がいるものの、会社として十分にエンパワメントできていないと感じている。また、収益性を上げ、適正な報酬を支給できるようにする必要がある。	社内資格や、役職の付与、必要な権限を付与し、支援技術や知識によって明確な職位を付与できるよう、社内制度を改善していく。また、別途収益性の向上できる事業展開も必要と感じている。
3	強みにも書いたように、人柄はいいが、支援の専門家としては不十分なチーム構成	事業所全体において、この仕事に対するプロ意識や専門家としての自尊心と自己研鑽を高めることをし切れていない可能性がある。	今年度後半、若い人材を複数人登用したが、非常に意欲的で、使命感もあり、主体的に必要な努力を実行できるため、リーダーポストの職員との徒弟状態にすることで社内の意識を底上げを進めている。