

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	聖隷放課後クラブはなえみ磐田		
○保護者評価実施期間	令和7年9月16日		～ 令和7年9月30日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	78名	(回答者数) 77名
○従業者評価実施期間	令和7年9月1日		～ 令和8年9月30日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	10名	(回答者数) 10名
○事業者向け自己評価表作成日	令和8年3月26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	子どもの特性や発達段階を踏まえた丁寧なアセスメントを行い、個別支援計画へ具体的に反映している。また、日々の関わりの中で得た気づきを職員間で共有し、複数の視点から支援を検討することで、一貫性のある支援を行っている。	担当職員がアセスメント段階から主体的に関わり、原案を作成したうえでカンファレンスを実施し、児童発達支援管理責任者とともに計画を作成している。日々の記録や振り返りを通して支援の根拠を確認し合い、子どもの小さな変化を共有している。	支援の意図や成長の過程をより分かりやすく保護者へ伝えられるよう、説明方法や資料の工夫を行う。また、事例検討や内部研修を継続し、アセスメント力および支援の質の向上を図る。
2	就労棟を併設している強みを活かし、将来を見据えた視点で支援を行っている。同じく併設している児童発達支援センターから移行される方については、丁寧に情報共有を行い、円滑な引き継ぎに努めている。	進路を意識した目標設定を行い、保護者との面談を通して卒業後の生活像を共有している。また、必要に応じて関係機関との情報共有を行っている。	地域の学校へ通学している児童についても、卒業後を見据えた情報共有の方法を整理する。移行支援の流れや内容について、保護者に分かりやすく周知していく。
3	各種委員会の設置や、虐待防止に関するセルフチェック等の実施を通して、事業所の課題を共有し、改善に向き合う姿勢を持っている。職員が意見を出せる環境づくりにも努めている。	ヒヤリハット事例の共有や会議での意見交換を行い、安全や支援内容について振り返る機会を設けている。また、虐待防止に関するセルフチェック等の結果を基に課題を整理し、職員会議等で対応を検討するとともに、職員同士で意見交換しやすい環境づくりに努めている。	意見や事例の共有にとどまらず、改善策の検討から実施、結果の振り返りまでを一連の流れとして仕組み化する。改善内容を職員全体へフィードバックし、組織としての成長につなげる。

	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	保護者会や家族参加行事は実施しているものの、継続的な交流やきょうだい支援の機会は十分とは言えない。また、地域との関わりも限定的である。	はなえみ主催のクラス座談会や学年別座談会を実施し、共通の話題で話せる場を設けている。家族参加型行事や、きょうだいで参加できる行事も行っている。参加の人数は半数以下にとどまることが多く、保護者ニーズとのずれが考えられる。	保護者やきょうだいのニーズを把握したうえで、継続的な交流の機会を検討する。また、地域との接点づくりを具体的に計画し、段階的に実施していく。
2	支援プログラムや事業所の取り組み内容について、周知が十分とは言えない状況がある。	事業所説明会の開催やホームページでの情報掲載、配信ツールを用いた周知を行っているが、参加される人数が少ない、ホームページの周知がされていない、などが考えられる。	支援プログラムの内容をより分かりやすい資料として整理し、座談会や事業所説明会など説明の機会を増やす。また、「どこを見れば分かるか」を明確にし、再周知を行う。
3	職員が意見を伝える機会は設けられているが、具体的な業務改善への反映が十分とは言えない状況がある。	職員が意見を出す機会はあるものの、その後の検討や振り返りの流れが十分に整理されておらず、業務改善につながる仕組みが見えにくい状況がある。また、業務の共有や見直しの機会が限られていることから、結果として属人化しやすい状況が生じている。	職員からの意見を具体的な業務改善につなげるため、意見の優先順位を整理し、検討結果や対応状況を共有する仕組みを整備する。 また、小さな改善も可視化し、組織全体で成果を共有することで、継続的な質の向上を図る。