

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	放課後デイサービス ニコニコ 7		
○保護者評価実施期間	令和7年12月8日		～ 令和8年1月8日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	36	(回答者数) 22
○従業者評価実施期間	令和7年12月8日		～ 令和8年1月8日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	7	(回答者数) 5
○事業者向け自己評価表作成日	令和7年12月8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	運動療育として、コーディネーショントレーニングを行っている。子どもの発達に必要な能力をバランスよく、取り組んでいる。	プログラムを視覚的に支援し、見通しを立てることで安心して運動に取り組めるよう整えている。	子どもが楽しく体を動かせるよう、飽きのこないプログラムの提供。
2	個別・小集団での活動において、コミュニケーション能力の向上や、SSTを通じ人間関係・社会性を養う。	自分で考えて行動できるよう、声掛けや視覚的にサポートしている。 自分の行動をフィードバックすることで、理解を促し、出来た事を適切に褒めている。	今後も、子ども本人の思いや気持ちを大切にしながら、自分で考え行動できるよう支援していく。
3	困り事や不安に寄り添い、安心できる環境を提供している。	子ども一人一人に寄り添い、コミュニケーションを取っている。 様子をよく観察し、変化を見逃さない。	支援者一人一人が、子どもと向き合い特性を理解していく。

	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	個別活動での対応	運動に特化している為、集団での活動が主になっている。	個別週間をつくることで、改善につながっている。 今後も継続しながら、支援者もスキルアップを行っていく。
2	人員配置の面において、繁忙期や利用の児童数の増加に伴い、一時的に職員の業務負担が高まる場面が見られます。特に支援が重なる時間帯においては、職員一人ひとりの役割が集中しやすく、安定した配置体制の確保が課題となっています。 現在は、業務内容や同線の見直しを行うとともに、パートスタッフの採用や配置調整を進めることで、職員の負担軽減を支援の質の維持を両立できる体制づくりに取り組んでいます。	療育の質をさらに高めるため、作業療法士や言語聴覚士など専門職の確保についても課題を認識しています。地域全体で専門人材が不足している現状を踏まえ、即時的な人員確保に依存するのではなく、既存職員の専門性を高める視点を重視しています。 具体的には、感覚統合や発達支援、コミュニケーション支援に関する研修制度を充実させ、日々の支援の中で専門的視点を共有できるよう工夫しています。また、外部の専門職や関係機関と連携し、助言や情報提供を受けながら支援の質の向上を図っています。	職員の定着率は比較的安定している一方で、療育に必要な専門知識や実践的スキルを体系的に習得するための教育体制には、さらなる充実の余地があると考えています。 そのため、今後は定期的な警部研修や事例検討の機会を増やすとともに、外部研修への参加支援を継続し、学びを現場に還元できる仕組みづくりを進めていきます。あわせて、職員が長期的な視点で専門性を高めながら安心して働ける環境づくりを行い、結果として安定した療育提供体制の構築につなげていきます。

3	<p>当事業所は療育分野における十分な実務経験を有する人材の確保について、継続的な課題を認識しています。その一方で、療育未経験であっても意欲を持って関わる職員が多く在籍しており、人材育成を前提とした組織づくりが求められている状況にあります。</p> <p>そのため現在は、感覚統合、発達支援、コミュニケーション支援といった療育の基礎から応用までを段階的に学べる研修や勉強会を定期的 to 実施し、専門的な視点を実践力の向上を図っています。</p>	<p>療育の質を担保し、専門性を補完するため、外部の専門家との連携を積極的に行っています。必要に応じて、作業療法士、言語聴覚士、心理士などの外部専門職から助言や指導を受ける機会を設け、日々の支援内容や関わり方について専門的な視点でのフィードバックを得ています。</p> <p>また、外部研修や講習会への参加を推進し、職員が新しい知識や支援技法を学び、それを現場の療育に還元できるような仕組みづくりに取り組んでいます。</p>	<p>今後は、会社全体の取り組みとして、専門性の高い機関を社内 to 設置し、第三者的な立場から療育の質を確認・助言できる体制を構築する予定です。この機関では、療育の実践内容を客観的に振り返るとともに、療育評価表や発達検査を活用したアセスメントに重点を置き、支援内容の妥当性や一貫性を高めています。</p> <p>あわせて、教員教育の面では、社内研修と外部研修を体系的に組み合わせた育成モデルを整備し、経験年数や役割に応じて段階的に専門性を高められる仕組みを構築します。</p> <p>さらに、採用活動の強化と働きやすい職場環境づくりを並行して進めることで、新たな人材の確保と既存職員の定着・成長を両立させ、長期的に安定した療育提供体制の確立を目指しています。</p>
---	---	--	--