

| | | | |
|----------------|-------------|----|---------------|
| ○事業所名 | きっずサポートえみ | | |
| ○保護者評価実施期間 | 令和6年 7月 10日 | | ～ 令和6年 8月 9日 |
| ○保護者評価有効回答数 | (対象者数) | 14 | (回答者数) 12 |
| ○従業者評価実施期間 | 令和6年 8月 1日 | | ～ 令和6年 8月 17日 |
| ○従業者評価有効回答数 | (対象者数) | 6 | (回答者数) 5 |
| ○事業者向け自己評価表作成日 | 令和6年 9月 27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 | 集団プログラムのレポートリーと内容の濃さ | ①集団プログラムについては、同じ内容のものが同一月に無いように、日替わりで作成をしている。 ②集団プログラムを行うにあたって、必ず企画内容及び流れ・スタッフの配置を細かく記入したプログラム企画表を毎日作成、配布しており、それをもとに集団プログラムを実施している。 | 現在は、さらに内容を発展させ、集団プログラムの中で、子どもたち一人ひとりの課題やそれに対しての目標を設定したうえで集団の中で個々の課題にスポットを当てたサポート体制を増やしています。 |
| 2 | 徹底した安全意識 | ①重大な事故やケガを防ぐために、スタッフの安全意識の向上を図っています。 ②スタッフに大きな負担がないように、スタッフ体制をかなり手厚くしています。(常勤5人体制・スタッフ1日6～7人の体制により、子どもたちにマンツーマンに近い支援を提供する) | 安全意識をどれだけ高めても、ヒヤリハットは発生します。ヒヤリハットに対して迅速に社内周知・改善案を出し合い、事故や重大なケガが発生しうる前段階の行動から従業員に注意指導をするなど、安全への意識を徹底しています。 |
| 3 | 子どもたちに向き合う姿勢 | 何かを注意するときも、できる限り子どもと同じ目線で顔を合わせ、質問を繰り返しながら子どもたち自身がなぜダメなのかを考えられるように支援しています。 また、子どもたちができることはすべて子どもたち自身でできるようにしています。送迎でもたとえ時間がかかってもカバンを持ちたり、抱っこをしたり、くつをスタッフが履かせることは一切しません。 | 子どもたちにとって「できること・できないこと」は何か？それが「子どものためになるのか」、子どもたち自身の気持ちと保護者にとっての「こうなってほしい」要望など色々な面でバランスを取りながら、スタッフ一人ひとりがしっかり考えて子どもたちと関わりを持てるように丁寧な指導を行うようにしていきます。 |

| | 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 | 事業所のスペースが広くないため、子どもたちが10人いると手狭に感じる。またそのため保護者も一緒に参加するイベントや企画の開催が難しい。 | もともとメインで取り組む内容が集団療育で、保育所の1クラスの教室くらいのスペースで集団生活上の課題にスポットを当てた療育を行うため、広いスペースは想定をしていなかったことが要因だと思います。 | 事業所の方針として、そこまで広いスペースは必要ないが、結果的に保護者も一緒に参加する企画が開催できないため、今後保護者も参加したり、保護者同士の交流ができるイベントを屋外活動等で開催するなどの工夫をしていく。 |
| 2 | 事故防止や緊急時対応時、防犯、感染症対応等を事業所でルールや基準を定めてはいるが、一部マニュアルとして明文化ができていない | マニュアルを作成する時間の確保が一番の課題です。また、まだオープンして2年で、緊急時等に適切な対応をする体制の整備を最優先に実施したことが要因だと思います。 | スタッフ体制が整いつつある中で、業務継続計画や安全計画の作成と合わせて、役員・施設長・主任等で緊急時等の対応やルールを再度話し合い、マニュアルとして周知できるように進めます。 |
| 3 | 特定のスタッフに様々な業務が集中しすぎなどスタッフ間の業務量に差が見られる | スタッフ間での経験の差が大きく、特に管理職(施設長)の人材不足が顕著であること。 | 現在、スタッフの教育指導に力を入れています。特にリーダー職として必要なスキルや業務に関する教育の機会を増やしています。 保護者の対応や営業、スタッフへの指導法やトラブル対応などを外部の研修だけでなく、社内研修を通してレクチャーをするように進めています。 |