



公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	発達サポート being (児童発達支援)			
○保護者評価実施期間	2024年 4月 1日 ~ 2024年 11月 30日			
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	19名	(回答者数)	14名
○従業者評価実施期間	2024年 4月1 日 ~ 2024年 11月 30日			
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	9	(回答者数)	9
○事業者向け自己評価表作成日	2024年 11月 30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やっている取組等	さらに充実を図るための取組等
1	◎アセスメント力 ・心理専門職が発達支援を統括しており、フォーマルアセスメントを実施できること。 ・お子様の行動を発達視で読み解く専門性を備えている。	・元大学教授による高等教育相応の研修カリキュラムの実施により、心理専門職に限らず、児発管・保育士もアセスメント力を備えている。	・祝日を使い、年間2日間終日研修を実施している。 ・外部の講座受講等、スタッフの自己研鑽を推奨し受講費の助成を行っている。 ・法人の人材育成部門が実施する研修を無料で受講できる制度を設けている。
2	◎子ども理解と対応力 ・スタッフはいずれも事業所の理念と発達支援の指針に共感し、意欲的に発達支援を学んでいる。 ・感覚統合、行動療法等の方法論を用いてお子様の発達支援を実施できる。 ・多様な子どもたちの姿を温かく寛容に受け止めるマインドを大切にしている。	・お子様一人ひとりが、持てる力を十分に発揮できるように環境構成に留意している。 ・お子様一人ひとりの発達に相応しい教材の提供を可能にするため、20課題以上の個別教材を備えている。 ・親子、個別、2～3人のグループ、4人～8人のグループ等、お子様の発達に応じた形態でセッションを行っている。	・事業所内カンファレンスの実施 ・スタッフ一人ひとりに対するスーパーバイズの実施
3	◎広い敷地 ・室内外の活用により粗大運動や感覚遊びが充実している	・戸外の遊びにおいても、感覚統合やビジョントレーニング等の効果を期待してプログラムをデザインしている。	・戸外でも安全に活動できるように、環境整備専門の職員を雇用している。

	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	◎時間の捻出 ・セッションの計画、実施のための準備、記録等に十分な時間を割くことができない。スタッフは、清掃送迎、保護者対応等の役割も担わなくてはならない。	◎経営者もスタッフも精一杯の努力をしている ・業務をシステム化して、子どもが在所していない僅かな時間も無駄にせずスタッフは多くの役割を果たしている。 ・常勤スタッフを多く雇用し、基準を大きく上回る配置をする等の努力をしているが、それでも時間は十分ではない。	◎事業所を支える制度に改善を求めたい。
2			
3			

公表	事業所における自己評価総括表
----	----------------

○事業所名	発達サポート being [放課後等デイサービス]		
○保護者評価実施期間	2024年 4月 1日 ~ 2024年 11月 30日		
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	32名	(回答者数) 20名
○従業者評価実施期間	2024年 4月 1日 ~ 2024年 11月 30日		
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	9名	(回答者数) 9名
○事業者向け自己評価表作成日	2024年 11月 30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	◎アセスメント力 - 心理専門職が発達支援を統括しており、フォーマルアセスメントを実施できること。 - お子様の行動を発達の視点で読み解く専門性を備えている。	元大学教授による高等教育相応の研修カリキュラムの実施により、心理専門職に限らず、児発管・保育士もアセスメント力を備えている。	- 祝日を使い、年間2日間終日研修を実施している。 - 外部の講座受講等、スタッフの自己研鑽を推奨し受講費の助成を行っている。 - 法人の人材育成部門が実施する研修を無料で受講できる制度を設けている。
2	◎温かいマインド、子ども理解と根拠ある支援の実施 - スタッフはいずれも事業所の理念と発達支援の指針に共感し、意欲的に発達支援を学んでいる。 - 感覚統合、音楽療法、行動療法等の方法論を用いてお子様の発達支援を実施できる。 - 多様な子どもたちの姿を温かく寛容に受け止めるマインドを大切にしている。	- お子様一人ひとりが、持てる力を十分に発揮でき、利用のお子様間でトラブル等が起きにくいように環境構成に留意している。 - お子様が意欲的に「支援プログラム」に取り組むことができるように『遊び』の要素を重視している。 - 多様な子どもたちに対応できる多彩な「支援プログラム」を備えている。	- 事業所内カンファレンスの実施 - スタッフ一人ひとりに対するスーパーバイズの実施
3	◎広い敷地 室内外の活用により粗大運動や感覚遊びが充実している	広い敷地でのびのびと、多様な粗大運動を楽しめるように戸外で実施する「感覚統合」や「SST」の「支援プログラム」も多数用意している。	- 戸外でも安全に活動できるように、環境整備専門の職員を雇用している。 - 戸外にも遊具を設置し、感覚統合の更なる充実を目指したいが費用の捻出は困難。

	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	◎時間の捻出 セッションの計画、実施のための準備、記録等に十分な時間を割くことができない。スタッフは、清掃・送迎、保護者対応等の役割も担わなくてはならない。	◎経営者もスタッフも精一杯の努力をしている - 業務をシステム化して、子どもが在所していない僅かな時間も無駄にせずスタッフは多くの役割を果たしている。 - 常勤スタッフを多く雇用し、基準を大きく上回る配置をする等の努力をしているが、それでも時間は十分ではない。	◎事業所を支える制度に改善を求めたい。
2	◎スタッフの男女比 求人を出しても男性が応募してくることは稀である。	◎課題の要因は事業所にはない考える - 結婚して家族を養っていけるだけの給与体系を持っていない。 - 専門職は病院勤務の方がはるかに条件が良いので事業所を選択する人は稀である。	◎同上
3	◎敷地整備 敷地の広さは他にはない強みだと考えるが、維持管理費の捻出には苦労しており、経営者がサポートしている。		◎同上



公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	発達サポート being (保育所等訪問支援)			
○保護者評価実施期間	2024年 4月 1日		～	2024年 11月30日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	10名	(回答者数)	10名
○従業者評価実施期間	2024年 4月 1日		～	2024年 11月 30日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	3名	(回答者数)	3名
○訪問先施設評価実施期間	2024年 4月 1日		～	2024年 11月 30日
○訪問先施設評価有効回答数	(対象数)	6名	(回答数)	6名
○事業者向け自己評価表作成日	2024年 11月 30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	◎訪問担当の専門性 ・特別支援教育士と公認心理師の資格を持つ、元保育者養成校教員が訪問を担当している。訪問先の保育・教育を理解、尊重して、先生方と共に支援の手立てを検討している。	◎子どもの発達を分かりやすく伝えている。 ・対応が難しいと思われる子どもの行動の理由を、発達の視点で丁寧に説明している。図式、イラスト等を使って説明することもある。 ・訪問先の環境や行事なども考慮して、訪問日を調整したり、支援内容を検討したりしている。	◎現在の訪問スタイルを維持する。 ・子どもの特性により、本事業所が実施する支援は間接支援が主である。訪問先の先生方とのコミュニケーションを大事にして進めていく。
2			
3			

	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	◎保護者とのコミュニケーション ・訪問支援を依頼する保護者との連携が難しいことがある。児発に預け、訪問もお任せで、お会いする機会をなかなか作ってもらえない。保護者のお考えを知ることができないまま支援が進められるケースも少なくない。	◎夜間や休日にオンラインを使うこともあるが、それが良い方法だとは思わない。課題の要因が全て事業所にある訳ではないが、保護者とのコミュニケーションを円滑にするアイデアを要する。	◎訪問報告書の発行 既に実施してはいるが、保護者からの発信がしやすくなる様な手立てが別途必要だと感じる。
2	◎人手不足と人材育成 ・児発、放デイに人員欠如が出ると、訪問担当が欠員を補うことになるので訪問に出ることができない。	・人材育成には力を入れており、現在の担当者以外にも訪問ができる職員が育っている。 ・求人をして応募者はなかなかない。保育園の保育士の処遇は勢いを持って改善されており、初任給も大幅に上がっている。このような状況で、通所支援事業所の人材確保はますます困難になり、折角育った人材が活躍できないというのが実情である。	◎訪問支援事業の縮小 ・訪問を乳幼児のみに縮小移行中。教育機関には、特別支援教諭やコーディネーター等の専門家が在籍しているため、担当者会議で訪問支援に変わる情報提供をしたい。
3			