

公表

## 事業所における自己評価総括表

○事業所名	きりんのあくび kids なんば		
○保護者評価実施期間	2024年 1月 10日		2025年 1月 9日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	15名	(回答者数) 10名
○従業者評価実施期間	2024年 1月 10日		2025年 1月 9日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	9名	(回答者数) 8名
○事業者向け自己評価表作成日	2025年 1月 9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	社内研修の充実	利用者様、保護者様への対応力。時間の変更やその都度、保護者様へ受容ができるように各職員意識が来ている。	知識を深め、その利用者様にとって何が必要なのかをより良いものを提供していく
2	運動プログラムの充実	分掌表という各職員の仕事の役割を明確化しているものがあり、誰でも仕事がやりやすい	ヒヤリハットの枚数を増やしていく。 職員1人1人の気づきを増やしていけるように指導を行なっていく。一つのことが大きな事故にならないように努力する。
3	自社でのプログラムがある分、児童の観察ポイントや評価がわかりやすくなっている	セラピストによる研修があったり、専門的な知識も身につけられている	専門的な部分をどうわかりやすく伝えるか、簡単に説明ができるためのロールプレイを行っていく

	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	地域との連携。 日々業務や評価に追われ、地域との連携が取れていない	事業所内での児童の評価や取り組みを充実させようとするために地域の連携に時間が避けていなかった	まずは児童様に「来て良かった」「やって良かった」と思える課題提供ができる基盤をつくり、地域の活動にも参加できるように視野を広げていく
2	職員内での情報共有について、どうしても療育や発達の話が優先してしまい、事業所の管理業務やマニュアルなどの共有が上手く出来ていない。	預かり支援も行うため、職員との共有の時間が上手く取れていない。	療育の時間と学ぶ時間の両立を法人全体で考えていく。
3	職員の育成。 離職や異動があるため、1人の職員を育てるのに時間がかかってしまう。	地域の方たちの理解の取り方が難しい。また、第三者評価なども連携を難しく感じてしまう。	相談支援員や学校や園などの機関とはいいい関係性も持たせてもらっているので、こちらの悩みなどもまた聞いていただく。