

公表

児童発達支援事業所における自己評価総括表

○事業所名	児童発達支援・放課後等デイサービス フリースタイル難波元町		
○保護者評価実施期間	令和8年 1月 15日		～ 令和8年 2月 28日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	11	(回答者数) 9
○従業者評価実施期間	令和8年 1月 15日		～ 令和8年 2月 28日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	10	(回答者数) 10
○事業者向け自己評価表作成日	令和8年 3月 5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	支援員の人数が充実している 教員免許保持者や保育士、心理士担当といった幅広い経験を持った支援員がいる	①学習支援：教員免許保持の支援員が小学校に向けて教材の準備、提供、支援を行い、学習面での進学準備支援に尽力している ②運動支援：保育園、幼稚園終わりの平日、時間が圧迫されている中でも支援員が多い為、公園遊びや自転車練習、室内運動のプログラムを取り入れることをしている【毎日運動プログラムを取り入れている】	①各職員が更なる経験を積んで言語理解が苦手な児童さんに対しては言語プログラムのSSTを提供する、集中力の持続が苦手な児童さんには集中力アップのSSTを提供するといった個別での課題に取り組めるようにしていきたい ②社内での研修の機会を利用して支援員一人一人のスキルアップを目指していく体制を整えていく
2	個別支援を行っている 毎日取り組む学習、運動、対人コミュニケーション(集団遊戯)の他に各々、今できるようになりたい取り組み(言語プログラムや自転車練習等)を時間を取ってマンツーマンで対応している	①成功体験ができるように支援中は褒めて伸ばすこと支援員全体として共通意識を持って対応している ②本人や保護者様にできるようになりたいこと、なしてほしいこと家族支援等を利用しながら聞き取りを行っている ③会議等で利用者様の課題点等を話し合って施設で提供できるプログラムを日々考えている	①支援員間同士でのコミュニケーションを取る機会を会社として増やしていき、個別支援の進捗具合の共有や課題点の話し合う機会をたくさん作っていく ②継続して優秀な人材確保を行っていく ③研修や朝礼時間を生かして人材育成に努めていく
3	不登園児童の柔軟な受け入れ態勢	①保育園・幼稚園には登園できるように生活リズムを改善、維持できるように日中一時支援を利用しながら午前中からの受け入れを行っている ②健康面を考えて毎日運動する時間を作っている ③進学する小学校と入学前に学校と話す機会を作り、保育園や幼稚園に通えなかったルーツを共有すると共に登校できるように環境整理や対応方法の助言等を行っている	①保育所等訪問支援、保育園・幼稚園と連携を図りながら登園に繋がる支援の強化を行っていきたい ②保育園・幼稚園の先生を児童発達支援事業所に来てもらい保育園・幼稚園に登園できていない児童とのコミュニケーションを取る機会を作っていく

	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	保育園等の外部との交流機会がない	毎日の学習、運動、個別プログラムを定着させていくことが現状の施設としての目標である為、こども園・幼稚園との密な関わりを持つ意識をすることができていない	①管理者が地域のこども園、幼稚園の施設を調べる ②こども園・幼稚園に訪問する機会を作ってどんな活動をしているのか実態を把握し、交流機会を設ける ③支援員全員がこども園・幼稚園等の施設があることの理解を持ちどんな活動をしているのかといった詳細な施設情報を共通認識をする
2	保護者様への情報の共有、説明	HUGのシステム導入でネット上に避難訓練の様子や保護者様への連絡事項等の情報発信をしているがHUG上での情報を発信しているだけになっている。多忙な保護者様が多いことを考えた上での情報発信のツールが少ないことが現状の課題	①今まで通りHUGのシステムでの情報発信を行っていくと共に口頭やメール、ラインといった別の手段でも確認をお願いしていくよう連携の強化を行っていく ②情報発信はまとめて行うのではなく小まめに発信をして一回情報を分散していく ③現状も行っている家族支援をより強化していきご家族様への情報発信や相談業務を徹底していく
3	①3歳～6歳【幼少期】を支援する経験値が少ない ②支援員の育成	①児童の支援、業務で研修等の時間が多く取れない ②児童発達支援の児童の割合が少ない為、3歳～6歳児の発達段階や特徴の理解が乏しく、支援員全体として知識が不足が考えられる	①朝礼や空いている時間を有効活用していく ②月一回の研修時間で補えない知識がある為、従業員のプライベートの時間を確保しながら研修を月2回できるように会社として調整を行っていく