

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	やったーまん！！		
○保護者評価実施期間	2024年10月1日	～	2024年11月30日
○保護者評価有効回答数	(対象者数) 52(29)	(回答者数)	38(19)
○従業者評価実施期間	2024年10月1日	～	2024年11月30日
○従業者評価有効回答数	(対象者数) 32	(回答者数)	28
○事業者向け自己評価表作成日	年 月 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	<p>職員の意見を尊重し業務改善に生かす仕組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>短いながらも意思疎通を欠かさない仕組み（毎日の申し送りやミーティング）が、現場での連携力やチームワークを高めています。</li> <li>評価面談や働き方の細かな聞き取りにより、職員の負担を軽減し、モチベーションを維持する仕組みが確立されています。</li> <li>職員同士のフォロー体制を尊重することで、柔軟で支え合う職場環境を自ら作っています。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>意思疎通の習慣化: 短いながらも確実に職員間で情報共有を行い、小さな課題も見逃さない取り組みを意図的に行っています。</li> <li>フォローアップの文化の醸成: 職員同士が支え合う体制を意識的に構築し、個々の負担を軽減する組織風土を作り出しています。</li> </ul>	<p>職員の意見を反映した仕組みの透明化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>意見が業務改善にどのように反映され、結果として何が改善されたかを明確にフィードバックする仕組みをさらに強化することで、職員の「自分の意見が活かされた」という実感が高まります。</li> </ul>
2	<p>研修と外部との連携を活用したスキルアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職員のリスキリングやスキルアップを促進する研修を積極的に実施しており、職員が最新の福祉知識や技術を習得しています。</li> <li>外部とのつながりを築くことで、施設内に新たな知見を持ち込むことができています。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修と外部連携: 施設内での視野が狭くならないよう、外部研修やネットワーク構築を積極的にを行い、最新情報やスキルの導入を工夫しています。</li> </ul>	<p>研修の体系化と継続的なフォローアップ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>研修を職員のキャリアプランと結びつけ、個別のスキルアップ目標に合わせた体系的なプログラムを導入することで、さらなる成長が期待できます。</li> <li>研修後の実践状況をフォローアップし、学んだスキルが現場で活かされているか定期的に確認する仕組みを充実させ</li> </ul>
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	<p>(1) 部署によっては関係職員全員が揃ってのミーティング時間の確保が難しい</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>支援内容や役割分担の確認、振り返りや検証の時間が不足し、業務改善が遅れる可能性。</li> <li>チーム全体の意識統一やコミュニケーション不足が生じるリスク。</li> </ul>	<p>多様な働き方を取り入れているため、職員全員が同じ時間に集まる機会が少ない。</p> <p>送迎等の必要業務のため支援後の時間確保が難しい</p> <p>複数の事業との兼務職員が多いため時間の確保が難しい</p>	<p>(1) ミーティング時間の確保と効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ミーティングのオンライン化も含めて検討し、働き方に合わせて柔軟に対応。</li> <li>日々の役割分担や支援内容を共有するために、デジタルツール（例：チャットツールやクラウドベースのタスク管理ツール）を導入。</li> <li>振り返りを「短時間・高頻度」で行い、細かくフィードバックを得る仕組みを導入。</li> <li>期待効果: コミュニケーションの円滑化と業務改善のスピードアップ。</li> </ul>
2	<p>(2) マニュアルや計画の周知徹底が難しい</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職員が内容を正確に理解し、日々の業務で活用することが難しくなる。</li> <li>利用者や保護者が契約内容や各種計画（安全計画・防災計画・BCP）を十分に把握できない可能性。</li> </ul>	<p>マニュアルや契約時の説明資料が多く、内容が複雑になりがちで、利用者や職員に対して一貫した説明が難しい。</p>	<p>(2) マニュアルや計画の簡易化とIT活用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>マニュアルや契約内容を「要点を絞った簡易版」としてまとめ、利用者や職員が理解しやすい形で提供。</li> <li>eラーニングや短時間動画形式での職員研修を導入し、効率的に周知を図る。</li> <li>利用者や保護者向けには、図解やイラストを活用して視覚的に分かりやすい資料を作成。</li> <li>期待効果: 職員や利用者の理解促進と業務負担の軽減。</li> </ul>
3	<p>(3) ペアレントトレーニングの見える化不足</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>保護者が主体的にトレーニングの効果を意識しづらく、取り組みの価値が伝わりにくい。</li> </ul>	<p>日々の連絡帳や具体的な事例紹介は行っているものの、それを「ペアレントトレーニング」という形で体系化・認識化できていない。</p>	<p>(3) ペアレントトレーニングの見える化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>連絡帳や支援記録を「トレーニング成果」として整理し、月ごとに進捗レポートを提供も検討。</li> <li>ペアトレの目的や方法をまとめた「ガイドブック」を保護者に配布。</li> <li>期待効果: 保護者の理解と参加意識が向上し、家庭と事業所が一体となった支援が可能に。</li> </ul>