

公表

## 事業所における自己評価総括表

○事業所名	放課後等デイサービス グローリーⅡ		
○保護者評価実施期間	令和8年2月9日	～	令和8年2月21日
○保護者評価有効回答数	(対象者数) 27世帯 (きょうだい利用あり)	(回答者数)	15世帯
○従業者評価実施期間	令和8年1月13日	～	令和8年1月23日
○従業者評価有効回答数	(対象者数) 10名	(回答者数)	10名
○事業者向け自己評価表作成日	令和8年2月25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	毎日集団活動「グローリータイム」を必ず行っている。	活動内容がワンパターンにならないように、実施している。また、同じことをあえて繰り返して完成度などを高めるようなこともしている。	利用者の年齢差による、活動内容のレベルが低学年寄りになりすぎている。同じ活動でも内容のアレンジなどが必要。
2	施設の広さは大きな強みであり、施設内の活動にとどまらず外出も行う。	施設の広さで活動のしやすさもあるが、正直掃除や消毒などのメンテが大変な面もある。時にテーブルなども動かして、同じ景色に飽きないようにも努めている。	施設内で学ぶ活動と、施設外で学ぶ、実践する活動をより保護者達にアピールしていきたい。
3	外出活動を多く取り入れている。	土曜日は、運動・調理・創作の3つのうちどれかは必ず取り入れ、運動の際は、公民館などを利用し、公共施設の利用機会の確保している。長期は、買い物や社会科見学を行っている。	高学年など、将来を見据えて自分たちでバスの時間を調べたり、訪問先での過ごし方などを計画してもらおうのも1つと考える。また、職業体験も取り組めるのは理想。

	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	特に送迎時間帯の人での薄さ。 また女性職員の割合が少ない事。 人員に余裕がなく、職員が不足する日は臨時休業をお願いしたケースもある。	新規採用者の減少。給与は4年連続増額に改定しているが、全くとって効果はない。 本年度は初めて有料の人材紹介を通じて2名の採用。	利用者アンケートにて、土曜日のサービス提供時間を30分短縮し、労働環境の改善改善に努めたが見える効果はない。
2	専門性を有するベテラン職員の少なさ。	設立当初より、人員規定の有資格者以外に、無資格者の採用も積極的に行い人材育成に努めている。しかし、ある程度資格取得すると、他事業所に転職する傾向がある。	3障がい問わず、受け入れをしているむずかしさもあるが、高校卒業(放デイ)後はさらに人数の多い施設や社会にできることを思うと、言い訳はできない。モニタリングを通して、利用時の成長を少しでも実感し、やりがいを感じてもらう。
3	手帳を持たない、利用者割合が多い(3割弱)	軽度の発達障害の利用者が多く、職員は目先の言葉や行動に対して、障がいのある子に対してでなく、一般の年齢児として対応することが多い。福祉の専門職としての対応が薄れている。	代表の口癖は、「重度の方も難しいが、軽度の子の方がもっと難しい」良くも悪くもウソを付くときもあり、素直な表情を見れないことも多い。手帳がないからこそ、一般の学校、一般社会で生きていけるよう力を付けてもらう支援が必要。