

公表

事業所における自己評価総括表

| | | | |
|----------------|----------|---|-----------|
| ○事業所名 | はなまる北ミナ | | |
| ○保護者評価実施期間 | 8年 2月 1日 | | 8年 2月 28日 |
| ○保護者評価有効回答数 | (対象者数) | 9 | (回答者数) 9 |
| ○従業者評価実施期間 | 8年 2月 1日 | | 8年 2月 28日 |
| ○従業者評価有効回答数 | (対象者数) | 6 | (回答者数) 6 |
| ○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 | 専門スタッフによる療育サポート 臨床心理士チームによる徹底したアセスメント。 | 児童発達支援管理責任者のみならず、臨床心理士からのスーパーバイズを受けながら、子ども達の特性に合わせて計画作成、実際の支援へつなげる取り組みを行う事で、その子の課題解決や成長に貢献できるよう努めている。 | 臨床心理士たちが作ってきた支援計画の内容を網羅した形でAIツールを自社制作中。業務効率化を図り、より子ども達との話し合いに時間を割く事が出来る様にと考えている。 |
| 2 | 保護者、地域との連携を密に取る事で、情報当社利用中の様子のみならず、総合的な情報を得る事で、よりアセスメントの制度を高める取り組み。 | 家庭連携は支援計画作成時や送迎時のみならず、必要に応じて多い方では月に一回程度、まとまった時間を確保し、現状のお困り感や課題について共有している。それを踏まえ担当者間で適宜連絡を取り合い問題解決に努めている。 | 連携機関との対話から、情報共有で終わってしまい、具体的な取り組みまで深堀出来ないケースもある為、より連携機関と地域で課題解決が出来るよう対話の量、質共に増やしていきたいと考えている。 |
| 3 | 従業員育成に対する研修、会議の充実。 | 福祉や療育に関する専門知識があってもそれを実践するための、「社会人」としてのマナーや振舞い、対話力や組織運営のノウハウがなければ運営は成り立たない為、職員はそうした様々な研修を定期的実施する事によって「福祉人」である前に「社会人」としての振舞いや思考が出来るよう、日々トレーニングしております。 | 研修の更なる拡充と外部の専門家を招いた新たな学びを社員に提供出来るよう、外的資源の獲得に動いている。 |

| | 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 | 特記無し | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |