

職員による自己評価

A環境面

- 利用定員とスペースの関係は適切
- 職員配置数は40%が不適切
- バリアフリーは現利用者には適切
- 第三者評価をしていない。
- PCDA サイクルに職員が参画できていない
- 研修の機会は設けられている

B児童への支援内容

- 活動プログラム・打ち合わせ等日々の療育活動を進めていくに当たる必要なことは、大半が「はい」である。
- ガイドラインが周知徹底していない
- アセスメントツールを使用していない
- 定期的なモニタリング・記録の徹底・支援の検証改善の意識が薄い(どちらもともいえないが60%)

C関係機関との連携

- 障害のない子どもと関わる場がない
- 自立支援協議会やケースカンファレンス等に参加していることを知らないスタッフが多い
- 保護者との連携ができていない
- ペアレントトレーニングなどの知識がない
- 学校との情報共有はできていない

D保護者への説明責任・信頼関係

- 説明責任・信頼関係等は適切

E非常対応

- マニュアル作成等不適切な部分が多い
- 虐待研修がなされていないが、職員の意識はある程度ある。
- 避難訓練が計画的に行われていない

保護者による評価

A環境面

- 活動スペースは満たされている
- 職員配置は満たされている (cheerS)
- 障がい特性の学び・全ての職員に研修受講を希望 (単位 1・2)
- バリアフリーは、37.5%がどちらともいえないと回答している。特性配慮として必要なパーテーション机がある、との回答あり (cheerS)

B児童への支援内容

- サービス計画は100%支持されている
- プログラムは100%支持されている。長期休みに新しいイベントを (単位 1・2)
- 他の児童との交流は、4分の1がいいえと回答、放デイに求める内容でない・学校に任せれば良いとの意見もあり。

C事業所からの情報発信

- 保護者への説明・共通理解・支援・意思疎通は、「はい」が9割以上占めている。活動中の子どもの様子を見たい (単位 1・2)。手紙等への返信がなく不安 (3%単位 1・2)。アナログ時代に合わせた対応が欲しい (単位 1・2)。
- 保護者同士の連携支援は2.5割が「どちらともいえない」と回答。後は「はい」であった
- 苦情対応は「はい」が9割弱

D非常対応

- 非常時については、マニュアル・避難訓練を含め過半数が「どちらともいえない」を回答している。報告が無いのでわからない (単位 1・2)

E満足度

- 無回答以外ほぼ大半が通所・支援共に満足。

事業所内での分析

【共通点】

- 非常時対応につて明確化されていない。保護者にも伝わっていない。⇒今年度も対応が足りなかった。
- 活動プログラム等は、保護者・職員共に適切と判断している。
- 保護者への説明責任・信頼関係は、共に適切と判断している。

【相違点】

- 職員が、努力が足りないと感じる部分と、保護者が分からないと感じている部分は共通している。
- 事業所が4年目に入り、学校休業日の活動(外出等)に変化を求めてきている。
- 職員の質が高まり、今まで曖昧だった部分の職員からの評価が厳しくなった。
- 保護者からの要望も職員の研修への参加を求める等、職員の質の向上が求められていた。

分析・検討してみた…

事業所の強み

- 環境面が満たされている
- 活動プログラムの企画・準備・運営・評価がしっかりと行われている
- 保護者との信頼関係ができ、説明責任も果たしている
- 研修を受ける機会が、先年度よりも増え職員から評価された。そのことにより保護者からの「共に特性を学んでいきたい」との要望も出てきた。

事業所の改善点

- 障害のない子どもと関わる場がない（必要ないと判断もされている）
- 非常時等の対応について、マニュアルの作成中等、足りない点が沢山あるが、現在徐々に改善を始めている段階。
- 児童発達支援管理責任者が関係機関とどのような連携をしているか知らない職員がまだいる。
- 既に行っている内容に「いいえ」をつけた職員がいる。職務理解の足りなさが判明した。
- 保護者同士の連携の支援がない
- ガイドラインがまだまだ周知されていない
- 療育活動の参観日を検討する

事業所の改善への取り組み

- 非常時に慌てず対応ができるように、マニュアルを作成し、職員・保護者に配布できるようにする
- 研修の場を更に広げる工夫をする
- 半年に一度程度の保護者懇談会を開催する
- 職員が知らない内容が少しでもなくなるように、更に周知を図る努力をする
- 障害のない子どもとの関わりを、公園など近い場所から行う努力をする
- 職員配置は、最低基準3倍の正社員を配置していることを説明し、職員へ理解を求める。また、職員の質の向上を図り、研修等への参加や開催を進めていくように更なる努力を積む。

～自己評価を行っての事業所としての感想など～

今年度も活動プログラムについては、職員保護者共にご理解・共感していただいていることが分かり、今後も自信を持って活動プログラムを計画し更に深めていきたいと感じた。クリームソーダで一番大切にしている部分を客観的に評価することができ、良かった。事業所が4年目に入り、保護者の目も厳しくなっている。また、実際の活動の様子を見たいとの要望もあり、支援の仕方の質も求められていると感じた。その中で、職員の能力の差が大きく出始め、成長のゆっくり目な職員の指導をどう行っていくかが今後の大きな課題である。またそういった職員は職務の理解ができていないことも今回の評価で分かった。しかし本事業所は、有資格職員がそうあることが多く、無資格の職員が指導に当たっている。給与面でも差が出る有資格者なので、理不尽さが生まれないように、頑張った職員が正当な評価が受けられるよう運営の工夫も求められる段階に入っている。

事業所名 放課後等デイサービス クリームソーダ・クリームソーダ cheerS

担当者 渡邊 久枝