

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	児童発達支援センター joyひこぼえ		
○保護者評価実施期間	2024年 4 月1 日		～ 2025年 3月 31日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	36	34
○従業者評価実施期間	2024年 4月 1日		～ 2025年 3月 31日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	16	(回答者数) 16
○事業者向け自己評価表作成日	2025年 4月 1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	・専門性の高い支援を提供している	・発達支援に必要な多面的な専門性を必要として研鑽を積んでいる。 ・そのため内外の研修会を利用し、専門家の意見を聞く機会を設けている。 ・一人一人の職員に研修を義務付けている。	・脳科学的研修、心理学的研修、行動学的研修の専門性を求めて外部講師に依頼する。 ・法人全体のテーマで障害福祉について研修する。 ・職員のキャリア別に研修テーマを組み立てる。
2	・職員の自己研鑽の目標が明確である ・家族支援に力を入れている ・地域支援を計画的に実施している	・職員のキャリア別に到達目標を定め、その目標を人事考課に反映させている。 ・発達支援について、多面的な取り組みから、さまざまな理論を取り入れるべく研修している。	・定期的な個人面談によって、働き方や支援の在り方などを指導する機会を設ける。 ・発達支援の客観的評価を導入する。そのために、発達検査の研修で資格を獲得する。
3	・家族支援に力を入れている	・保護者の受容支援と子育ての困り感を聞き取り、積極的な直接支援に結び付けている。 ・PCITなどの親子関係改善のための手法、プログラムの考え方を積極的に導入し、支援の在り方を検討している。 ・定期的な保護者勉強会を行っている。 ・ペアレントトレーニングを開催している。	・さまざまな家庭の事情を鑑み、職員の誰もが受容支援をできるよう職員間の研修が必要である。 ・直接処遇職員の中から受容支援の特別なプログラムを備える必要がある。

	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	・女性中心の職場であり、結婚、妊娠、という問題が重なりやすい。特に経験ある職員にそのことが多い。しかし、それに対応できるための人材を充実させることは経営的に限界がある。もちろん制度的には十分整えているが、それがゆえに人のやりくりで苦慮する。	・産休後の復帰として必要なポストや労働条件を整えている。 ・女性の職場を確保する以上この問題はやむを得ないことであり、優秀な人材を維持するうえでも必要なことである。 ・結局職員間でカバーしあうしかない。	・就業規則等で産休、育休等の付与を明記し、出産後の復帰を保証している。 ・有給休暇に時間給を設け、短時間の休暇を認めている。 ・代替職員の確保は困難であるため、退職職員のパート勤務などを働きかける。
2	・療育後の一時預かりによる様々な課題がある。センターは発達支援が目的であるにもかかわらず、保育所などように障害児を預かる施設として求められており、保護者支援としての勉強会やペアレントトレーニング、遠足等の行事に参加しない保護者ができた。	・課題の要因は明確であり、保護者の就労と保育園化による。 ・また、保護者の発達支援に対する認識の薄さも考えられる	・国、市の委託事業によるものであり、当事業所では対応できないことに限界がある。
3			