

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	ひまわり近江堂		
○保護者評価実施期間	令和8年2月10日		～ 令和8年3月31日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	22	(回答者数) 6
○従業者評価実施期間	令和8年2月1日		～ 令和8年3月31日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	3	(回答者数) 3
○事業者向け自己評価表作成日	令和8年4月28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	個別支援計画の充実 利用者一人ひとりに合わせた個別支援計画を作成し、きめ細やかなサポートを提供しています。	定期的な活動プログラムの見直し 利用者のニーズや興味に合わせて、活動プログラムを定期的に見直し、充実させています。	スタッフの研修 定期的な研修を実施し、スタッフのスキルアップを図ること で、より質の高いサービスを提供します。
2	スーパーバイザーのアドバイス スーパーバイザーより、アドバイスを受けることで専門的なサポートを提供しています。	コミュニケーションの促進 利用者同士やスタッフとのコミュニケーションを促進するための取り組みを行い、安心して過ごせる環境を提供しています。	利用者の声を反映 利用者や保護者からのフィードバックを積極的に取り入れ、サービスの改善に努めます。
3	地域との連携 地域の学校や事業所、医療機関と連携し、利用者の社会参加を促進しています。	保護者との連携 保護者との連携を強化し、利用者の家庭環境やニーズを把握し、より適切な支援を行っています。	保護者とのコミュニケーション強化 SNSを利用するなど、保護者とのコミュニケーションを強化し、利用者の状況やニーズを迅速に共有する。

	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	専門的スタッフの不足 専門的な知識を持つスタッフの確保が難しいため、利用者への対応が十分に行き届かないことがあります。	専門資格を有するスタッフの確保が難しく、賃金や労働条件面で専門職にとって十分な魅力を提供できていないことが要因と考えられます。また、未経験者や若手人材の育成も課題となっています。	賃金体系や福利厚生の見直しを図り、専門職にとって働きやすい職場環境を整備や、業務内容を整理・細分化し、専門スタッフが専門性を発揮しやすい体制を構築。必要に応じて資格取得支援や研修機会の拡充により、スタッフの育成を推進します。地域の養成校(専門学校・大学等)との連携を強化し、インターンシップや採用活動を活性化させます。
2	利用者の多様なニーズへの対応 利用者のニーズが多様化しているため、すべてのニーズに対応することが難しい場合があります。	個別ニーズの把握が一部スタッフに依存している状況や、支援内容が画一的になりがちなのが課題です。利用者やご家族からの意見を十分に反映できていないことも要因と考えられます。	個別支援計画の精度を高め、利用者ごとに目標を設定し、個別性に配慮したサービス提供や、事例検討会やカンファレンスを定期開催し、スタッフ全体で情報共有・意見交換の必要性。また、外部専門家の助言を積極的に取り入れ、多様な視点での支援体制を整えます。
3	サービスの評価と改善 サービスの評価を定期的に行い、改善点を見つけることが必要です。これにより、より質の高いサービスを提供することができます。	サービス提供後の成果や満足度について、数値や具体的なデータに基づく評価が不足しており、改善活動が計画的に実施できていない点が課題です。また、振り返りや見直しの優先順位が低くなりがち傾向も見受けられます。	サービスの効果や利用者満足度について、定期的な記録・分析、振り返りミーティングを実施し、改善点を共有・実行。改善提案制度の導入や、改善活動の「見える化」を推進し、スタッフ全員で改善意識を高めます。