

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 めばえコスモス		
○保護者評価実施期間	2026年 1月 17日		2026年 2月 7日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	17	(回答者数) 13
○従業者評価実施期間	2026年 1月 17日		2026年 1月 31日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	9	(回答者数) 9
○事業者向け自己評価表作成日	2026年 2月 20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	広々とした環境の中、特性に応じたフレキシブルな少人数グループ・個別対応を実践。	興味・関心や発達段階、あるいは「落ち着いてじっくり取り組みたい子」と「活発に動きたい子」など、その時の特性に合わせて少人数のグループを柔軟に編成する。	複数の活動が同時進行する場合でも、スタッフ間の情報共有と一貫した対応で支援の質のバラツキを防ぎたい。
2	四季折々の体験や外出活動を通じて、人との関わりや社会ルールを楽しく学びます。	「本物」に触れる直接体験、春のお花見、夏の川遊び、秋のどんぐり拾い、冬の雪遊びなど五感で季節を感じる体験を重要視している。	小・中・高校と異年齢での合同活動等を通じ、思いやりや協調性、コミュニケーション能力を育む。
3	放課後や休日に、子供たちが自分らしく過ごせる、安心・安全な居場所。	学校や、家庭以外の安心できる場として、社会的コミュニケーションの練習や、心のケアに重きを置いている。	子供の主観や選択を尊重し、本人が「行きたい」と思えるプログラム作りや空間の活用の提供。

	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	職員の経験・技術・スキルの格差。	個人の資質の問題だけでなく「育成体系の欠如」や「情報共有・チームワーク不足」といった組織的な要因が主な原因。	職員の経験年数に応じた研修や、キャリアアップ体制の整備により、活動の質を維持・向上させること。
2	適切な人材確保と育成。	子供たち一人ひとりに合わせた柔軟な対応が求められる為、専門的な知識とスキルが必要不可欠だが安定した定着が見込めない現状。	柔軟なシフト制や、育児・介護との両立がしやすい勤務体系の導入。職員同士のチームワークを強化するための定期的なイベントや研修などの働きやすい環境作り。
3	地域に開かれた事業運営をしていない。	地域連携のノウハウ不足：地域行事への参加や、近隣住民との交流会をどう企画・実施すればよいか分からない。	事業所の行事、イベントの開放：夏祭り、お餅つき、季節のイベントなどに地域住民を招待する。