

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	ハーモニー			
○保護者評価実施期間	令和 8年 2月 1日 ～ 令和 8年 2月 28日			
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	25	(回答者数)	20
○従業者評価実施期間	令和 8年 3月 1日 ～ 令和 8年 3月 15日			
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	8	(回答者数)	8
○事業者向け自己評価表作成日	令和 8年 3月 25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	きめ細かなアセスメントを経て統一化標準化されたプログラムにより、個別支援計画書と療育プログラムを作成している。	幅広い療育プログラムから選択されたプログラムを各職員が習得することはもちろん、保護者へプログラムの内容の説明を行い、施設と家庭間において共通認識の上に立った療育プログラムを行っている。	統一化標準化されたプログラムでは個々の児童特性に十分に適応合致するプログラムを提供することが不十分なケースも出てくることが考えられる。今後はより柔軟に個々の児童の特性に応じた療育を幅を広げた視野から選択していきたい。
2	指導訓練室内のみならず、外部の施設や作業所などに出かけることも多く、集団行動や将来への知見を得られるような外部での活動も多く取り入れている。	近隣の就労施設のみならず、卒業生が在籍している作業所訪問などを行っている。	より広く地域との連携を広げるため、地域の情報を収集し、幅広い地域施設との連携を図っていきたい。
3			

	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	人員の配置について、基準は満たしているが曜日や時間帯によっては、不足を感じる時がある。 昨今の業界全般の傾向で人手不足の問題が等事業にも該当する。	人員や人手不足の問題は当然、外部や環境に要因が考えられる。 施設内において人員不足を補うような個々の職員のレベルアップが足りない面も考えられる。	引き続き人員の募集活動を行う。 魅力ある職場を目指し、働きやすい風通しのよい職場環境を整えながら、現在の職員への待遇の改善を図り、離職率の低い職場を作っていく。 また継続的な職員のレベルアップに取り組んでいく。
2	就学前や卒業後の施設、また自立支援協議会など施設全体として連携を図ることがいまのところ不十分である。	個別の児童のケースで会議等はあるが、連携先の施設との施設全体としてのつながりが人員や時間の都合により、不十分の傾向がある。該当する地域での情報をその都度キャッチできていない。	行政のHPなど、該当する情報を日ごろからキャッチしていくことが必要と思われる。また就学前や卒業後の施設との連携もできる限り図っていくことが必要である。
3			