

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MaxWell			
○保護者評価実施期間	2026年 3月 10日		～	2026年 3月 25日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	22人	(回答者数)	15人
○従業者評価実施期間	2026年 3月 10日		～	2026年 3月 25日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	6人	(回答者数)	6人
○事業者向け自己評価表作成日	2026年 4月 2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	基準を上回る充実した人員配置（加配職員の配置など）を行っており、子ども一人ひとりの特性やその日のコンディションに寄り添った丁寧な個別対応ができること。手厚い見守り体制によって安全管理を徹底しつつ、子どもたちが安心してのびのびと過ごせる環境を維持できている。	職員数が多くても一人ひとりが孤立せず、日頃から良好な関係性を築けるよう、月1回のランチ会の開催などを通じて「気さくに意見を交わし合えるフラットなチーム作り」を意識している。 これにより、職員間の心理的安全性やチームワークが高まり、子どもの急な状況変化やヒヤリハットに対しても、迅速な情報共有と臨機応変な連携（フォロー体制）がスムーズに行える強みにつながっている。	経験の浅いスタッフやパート職員でも、熟練職員と同じ質の対応ができるよう、マニュアルの整備や事例検討会（ケースカンファレンス）をさらに充実させる。 ただ見守るだけでなく、子どもの小さな変化やサインを見逃さないよう、記録の取り方や観察視点を統一する。
2	厚生労働省のガイドラインが示す「5領域（健康・生活、運動・感覚、認知・行動、言語・コミュニケーション、人間関係・社会性）」のすべてをカバーし、それぞれに明確な根拠と意図を持った活動（SST、運動療育、創作活動など）を毎日計画的に実施できていること。	日々の活動は1週間を通じて同じ内容を継続して行うことで、子どもたちが手順を見通しやすく、日を追うごとに『できた』という小さな成功体験を積み重ねやすいよう工夫している。また、活動の難易度は利用者の特性や能力に合わせてルールの段階的な調整（スモールステップ）を柔軟に行い、すべての子どもが主役となって総合的な発達を促せる支援を提供できている。	「ルールを調整する」際、職員の感覚頼みにせず、「ステップ1：大人と一緒にならでできる」「ステップ2：簡易ルールならでできる」といった段階をあらかじめ言語化しておく。
3	「土曜日や長期休暇（夏休み等）を利用した季節の行事、お出かけ、創作活動などのレクリエーションが充実しており、子どもたちが楽しみながら多様な成功体験を積める環境を提供していること。」	夏休みなどの長期休暇中には、子どもたちが退屈せず毎日新鮮な気持ちで通所できるよう、日替わりで毎日イベントを企画・実施する工夫を行っている。さらに、これらのイベント予定は1ヶ月前からあらかじめ保護者へ告知・共有する体制を整えており、ご家庭が先を見通してスケジュールを立てやすいよう配慮している。これにより、規則正しい生活リズムを維持しながら、非日常の豊かな体験を通じて一人ひとりの主体性や社会性を育むとともに、保護者が安心して預けられる環境を提供できている。	大人が決めたイベントに参加するだけでなく、「3つの候補から子どもたちが話し合って決める日」を作ったり、イベントの係（受付、司会など）を子どもに任せる。

	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	若手職員が多く活気がある反面、専門的な経験や知識の蓄積が発展途上であること。	開設からの期間や近年の採用状況により、意欲やフットワークの軽さはあるものの、福祉・療育の専門的な実務経験年数が短い若手職員が多くを占めているため。また、日々の業務に追われ、体系的な知識をインプットする機会が十分に確保できていなかったことが挙げられる	若手の熱意や柔軟性を活かしつつ組織の底上げを図るため、法人内外の専門研修への参加を年間計画に組み込み、受講を強く推奨する。また、事業所内でも定期的な「事例検討会（ケースカンファレンス）」を開催し、手厚い人員配置のメリットを活かして、ベテランから若手へ実践的な支援技術やノウハウをリアルタイムで継承・共有できるOJT体制を強化
2	第三者機関による客観的な事業所評価を受けておらず、客観的な視点での現状把握が不足している。	日々の運営や自己評価の実施（保護者評価・職員評価）に注力しており、外部機関による「福祉サービス第三者評価」の受審まで手が回っていなかったため。自社基準のみの評価にとどまり、客観的な視点での課題抽出が不足していた。	運営の透明性を高め、客観的なサービスの質を担保するため、今後は「第三者評価」の受審に向けた具体的な準備期間を設ける。まずは評価基準に沿って現在のマニュアルや業務フローの再整備を行い、外部コンサルタントのスポット活用や、他事業所との情報交換・見学などを通じて、多角的な視点から事業所運営をブラッシュアップしていく。
3	業務マニュアルや各種リスクマネジメント（事故防止・災害対策等）の指針は策定されているものの、日々の多忙な業務の中でそれらが十分に読み込まれず、現場での実践においてやや形骸化（マニュアル通りに動けない、または形だけになっていること）が見られる点。	開設時に作成したマニュアルの内容が現在の事業所の実態（利用者の多様化や、若手職員中心の現在の体制）に即した具体的なレベルまで落とし込めておらず、実用的な「生きた手引書」になっていなかったため。また、経験の浅い職員に対してマニュアルをベースにした周知・研修を行う仕組みや定期的な見直しの機会が不足していた。	若手職員でも一目で理解でき、現場ですぐに動けるよう、既存のマニュアルを写真やイラスト、具体的な事例（ケーススタディ）を交えた「実践型マニュアル」へと再整備（アップデート）する。 さらに、作成して終わりにするのではなく、月1回のミーティングや勉強会の中で定期的にマニュアルの読み合わせやシミュレーション（ヒヤリハットの共有など）を行い、職員全員が共通の判断基準を持って安心・安全な支援を提供できる体制を組織的に構築していく。