

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	ワナビー城南			
○保護者評価実施期間	2026年 1月 15日 ～ 2026年 2月 7日			
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	28名	(回答者数)	21名
○従業者評価実施期間	2026年 1月 15日 ～ 2026年 3月 7日			
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	12名ワナビー城南・榎木合わせた数	(回答者数)	11名
○事業者向け自己評価表作成日	2026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	・ 職員の人間関係の良さ。	・ 専用アプリでの職員全体への周知事項の徹底。 ・ 口頭での短時間での職員間の情報交換の実施。 ・ 朝礼で、特定の利用児童に対して他スタッフが「どんな良い関わりをしていたか」を言語化して評価し合うことで支援の質を標準化する。	・ 担当職員だけではなく、他のスタッフが定期的に別の視点から子供の様子を観察し、多角的な視点から子供の様子を観察し、気付いた生活スキルの課題や学習のつまづきを共有し合う。 ・ 職員の誰かが成功させた「学習の工夫」をチーム全員で標準化して、誰が担当しても同じ質の支援ができるようにする。
2	・ 生活スキルの向上	・ 片付け、身支度、時間管理、感情コントロールなど難しい生活スキルを更に細かいステップに分解して、一つずつできたことを褒められる環境を作る。 ・ ご家庭での目標と事業所での目標をリンクさせ、子供が「どこでも頑張れる」という自信を持てるよう保護者と小目標を共有する。	・ おやつ配りや、終わりの会の司会進行役など、子供一人ひとりに「役割(リーダーシップを育む)」を細かく割り振り、成功体験を積ませる。 ・ 生活スキルができた瞬間に、スタッフが具体的に褒める体制を作る。
3	・ 宿題・学習の習慣化、定着支援が行えること	・ 机に向かう習慣、課題の分解、タイマー活用など子供の特性に合わせた学習環境を設定している。 ・ 宿題の正解数よりも「集中して座り続けた時間」や「自分から取り掛かったこと」を記録して、親御さんにその姿勢の良さを具体的に伝えて褒めてもらうように促す。	・ 宿題の量を見て、今日やるべきことの優先順位を子どもと一緒に決める時間を5分だけ取る。 ・ 宿題の習慣化について、家庭で「短時間でも座れたらOK」という目標などスモールステップを保護者と共有して家庭と事業所の温度差を無くす。

	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	・ ヒヤリハット報告の少なさ	・ 業務時間内での作成の困難さがあること。 ・ 報告することで自分のミスが露呈し、評価が下がると感じる心理的安全性の欠如感があること。 ・ どこからが報告すべき事象なのか、スタッフ間で共通認識が持っていないこと。	・ 業務時間内に書面作成が行える時間を作る。 ・ 些細な気付きや報告に対し、チーム全体で評価・共有する仕組みを作り、報告自体をポジティブな行為と位置づける。 ・ 報告された事例をもとに「もしもの時にどう動くか」を話し合う場を短時間(5分程度)で定期開催し、改善のシードバックを可視化する。
2	・ 防犯面の質の向上	・ 不審者の侵入や子供の飛び出しなど実際の緊急時を想定したシュミレーションが不足していること。 ・ 毎日同じ環境で過ごしている為、外部からの侵入リスクや死角に対する危機管理意識が薄いこと。 ・ 地域の不審者情報や防犯体制のアップデートが不足していること。	・ 防犯カメラの導入やセンサーライトの導入など物理的な対策を検討する。 ・ 定期的にスタッフ間や不審者役を交えたロールプレイングを行い、マニュアルが現場で機能するかを確認する。
3	・ 車両での送迎表作成の複雑さ(ルート、時間、経路の複雑さ、当日直前の変更など)	・ 特定のスタッフにしか組めない(暗黙知に依存している)ため、確認や修正に多大な時間がかかっていること。 ・ 保護者からの連絡、スタッフ間の伝達、送迎表への反映というプロセスがぶんだんされており、工程が複雑化してる。 ・ Excelや紙での管理が中心でICTを利用した自動化・最適化の恩恵を受けていないこと。	・ 送迎専用ソフト導入の導入により、複雑な経路計算をデジタル化することで組める人員を増やす。 ・ 送迎専用アプリと連携させて運用し、送迎予約・変更を一元管理し、情報の反映漏れや確認コストを削減する。