

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	就労準備型 放課後等デイサービスwoody base		
○保護者評価実施期間	令和8年 1月 9日		令和8年 1月 31日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	24名(配布数)	(回答者数) 19名
○従業者評価実施期間	令和8年 1月 9日		令和8年 1月 31日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	5名	(回答者数) 5名
○事業者向け自己評価表作成日	令和8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	「将来」を見据えた一貫支援 日々の活動を単なる余暇や楽しみで終わらせるのではなく、「将来どのような力につながるか」を意識して構成している点が大きな強みです。就労や自立生活をゴールに逆算し、今の発達段階に必要な経験を積み重ねられるよう設計しています。そのため、活動一つひとつに明確な目的があり、継続することで確実に力が身につく仕組みになっています。	段階的なステップ制の導入 一律の課題ではなく、子どもの特性や能力に応じて段階的にレベルを設定しています。小さな成功体験を積み重ねることで、「できた」という実感を持ちやすくし、挑戦する意欲を引き出しています。無理のない成長曲線を意識した支援体制を整えています。	目標管理と成果の可視化の強化 将来目標と日々の取り組みがより明確につながるよう、評価指標や振り返りの仕組みを整理していきます。SSTや生活スキル訓練も含め、到達度を可視化し、職員間・保護者間で共有することで、一貫支援の質をさらに高めていきます。
2	実践型プログラムの充実 パソコン活動、制作活動、役割活動など、実社会を意識した実践的なプログラムを多く取り入れています。知識を教えるだけでなく、「実際にやってみる」ことを重視しているため、理解が深まりやすく、自信にもつながります。また、責任を伴う経験を通して、働くことへの意識や達成感を育てている点も特徴です。	役割と責任の明確化 活動の中で係や担当を決め、「自分の役割をやり切る」経験を大切にしています。単なるお手伝いではなく、周囲から期待される存在として関わることで、責任感や自己肯定感を育てています。役割を通して社会性を学べる環境を意図的に作っています。	実践内容の段階化と評価基準の明確化 活動ごとの到達目標や評価基準を整理し、段階的にレベルアップできる仕組みを強化します。実践経験がどの力につながっているかを明確にし、進路や将来像と結びつけることで、より効果的なプログラムへと発展させていきます。
3	「選ぶ力」「伝える力」を育てる仕組み 子どもが受け身にならないよう、「自分で選ぶ」「自分で考える」「自分の言葉で伝える」機会を意図的に設けています。活動の選択肢を提示し、話し合いの場を作り、役割を任せることで、自ら動く経験を積み重ねています。その結果、自己決定力や自己表現力の向上につながっています。	見通しを持てる環境づくり スケジュールの提示や手順の視覚化などを行い、安心して取り組める環境を整えています。先の流れがわかることで不安を軽減し、集中しやすくなります。見通しを持つ力は将来的な自立にもつながるため、日常的に意識して取り組んでいます。	報連相と進路意識の接続強化 日常的な報告・連絡・相談の練習を、将来の就労場面と結びつけて体系化します。自己表現の力が進路選択や社会参加につながることを意識づけ、主体性の育成をより具体的な将来像へと発展させていきます。

	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	個別支援の時間の確保が難しい場面がある 利用人数や活動内容によっては、集団対応が中心となり、十分な個別支援の時間を確保できないことがあります。特に支援ニーズが高い場面では、より丁寧な関わりが必要であり、時間配分が課題となっています。	人員配置や業務量の制約 限られた人員の中で個別支援・集団活動・記録業務を並行して行う必要があり、支援準備や振り返りに十分な時間を確保しにくい状況があります。結果として、支援の質向上に向けた改善や新たな取り組みへの着手が後手に回る可能性があります。	支援方法・対応方法の共通化 支援方針や対応基準を明文化し、誰が対応しても一定水準の支援が提供できる体制づくりが必要です。場面ごとの対応例や判断基準を整理し、職員間で共有することで、支援のばらつきを減らし、安心して通える環境を整えていきます。
2	支援内容のばらつき 職員の経験年数や専門分野の違いにより、支援方法や対応の仕方に差が生じることがあります。基本方針は共有しているものの、場面ごとの判断や関わり方に個人差が出ることで、支援の一貫性に課題が残る場合があります。	職員の経験年数・専門分野の差 職員ごとに経験年数や専門分野が異なるため、支援観やアプローチ方法に差が生じることがあります。知識量や判断基準の違いが、対応のばらつきにつながる可能性があり、共通理解を深める継続的な取り組みが必要です。	研修・ケース検討の充実 定期的な内部研修や事例検討会を実施し、具体的な支援場面を振り返る機会を設けることが重要です。成功事例や課題事例を共有することで、支援力の底上げと専門性の向上を図り、チーム全体の成長につなげていきます。
3	記録・振り返りの時間不足 日々の支援や送迎、準備業務に追われる中で、記録やケースの振り返りに十分な時間を確保できないことがあります。支援の質向上には継続的な検証が重要であり、業務バランスの見直しが必要とされています。	情報共有の仕組みが十分でない点 日々の変化や支援の意図が十分に共有されない場合、連携不足や対応の重複・漏れが起こる可能性があります。口頭伝達に依存する場面もあり、記録や会議の活用方法を含めた仕組みの強化が課題とされています。	業務の効率化と記録方法の見直し 記録様式や情報共有ツールを整理し、重複業務を減らすことで、子どもと向き合う時間を確保することが求められます。記録の簡素化と質の両立を図り、業務負担を軽減しながら支援の質向上を目指します。