

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	あいとびあ子ども発達教室"ばる"		
○保護者評価実施期間	2025年 10月 1日	~	2025年 10月 31日
○保護者評価有効回答数 (対象者数)	39	(回答者数)	25
○従業者評価実施期間	2025年 10月 1日	~	2025年 10月 31日
○従業者評価有効回答数 (対象者数)	18	(回答者数)	14
○事業者向け自己評価表作成日	2025年 11月 17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にの取組等
1	・保護者支援	・ペアレントトレーニングの勉強会 ・保護者グループ ・心理職による、相談支援 ・子育ての悩みを聞き取り、職員間で対応を検討（日々のカンファレンスにおいて）	・発達特性にあった子育ての工夫を保護者と共有できるよう、事例検討、研修等の充実を図る。 ・社会情勢に柔軟に対応し、新たな支援方法をアップデートしていく。
2	・職員間のチームワークの良さ	・月1回のスタッフカンファレンス、日々のグループ後のカンファレンスの時間を設け、職員全員が同じ方向で支援ができるよう心がけている。 ・若手、中堅、ベテランの職員が、それぞれの得意なことや強みを生かしたり、苦手をフォローできるようなチーム作りを意識している。	・カンファレンスの質を高めるため、要点を押されたものにできるようにする。 ・個別支援計画に沿った支援ができるよう、職員間で共有を図る。
3	・グループ療育担当職員と、個別療育担当の専門職のつながりの強さ	・個別のケースが入っていないときは積極的に専門職にもグループに参加してもらい、スタッフの知識や技術の向上を目指している。 ・個別療育のケース記録を、まずは常勤職員が読み込み、グループ開始前に非常勤保育士に共有し、グループ支援に役立てられるようにしている。 ・年2回、専門職会議を実施している。	・専門職による職員向け内部研修を充実する。

	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	・非常勤職員の構成年齢の不均衡	・若い年代の働き方とはマッチングしないため、若い層の希望者の応募がない。	・引き続き、ホームページにて採用情報を載せる。 ・若い年代の職員の友人や関係者、または法人内別部署にも声をかけ、興味がある方がいないか当たってもらう。 ・もし新規採用があった場合は、世代交代を考えながらシフト調整を行っていく。
2	・施設の老朽化、大型遊具や机、椅子の経年劣化	・長期修繕計画に関する関心が不十分であった。	・大型遊具、机、椅子などは予算を計上し、計画性を持って入れ替えを目指す。 ・安全点検を毎月必ず行い、児童が怪我をしないようにチェックする。
3	・マニュアル等、保護者への周知が不十分	・マニュアル類は整備しているが、多数の資料を配布すると子育て中の忙しい保護者が見切れないとの配慮をしてしまった。	・月のおたよりでの安全周知等、保護者が分かりやすく、かつ意識が持てるものとなるよう工夫する。 ・「利用のしおり」を作成しているので、その中に載せる等の工夫をする。