

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	杜のつぐみ療育園新田東園		
○保護者評価実施期間	2026年 1月 10日		2026年 2月 7日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	13	(回答者数) 11
○従業者評価実施期間	2026年 1月 20日		2026年 2月 7日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	5	(回答者数) 5
○事業者向け自己評価表作成日	2026年 2月 12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	業務改善を毎月行っていること	計画的に毎月のリスクマネジメント会議、半年に1回の気付きシート使用、インシデント報告により定期的かつ随時業務改善を行っている。	これ以上は難しいのではないかとと思う。
2	個別支援計画に沿った支援をしていること	職員ノートまたはファイル、児発の個別ファイルに計画書を乗せ、いつでも確認して活動計画を立てられるようにしている。また、3か月評価を導入したことにより手薄になっている支援を中間で確認して具体的な支援を決定できるようになった。	計画内容の周知方法についてはまだじっくり来ず模索中。より良い方法を今後も探していく。
3	保護者会や保護者向け講演会を開催していること	期の始めに計画を立てることでそれに向けて準備を進めることができた。講演会については事業部全体で行うことが出来た。	今まで行った内容を精査したり、意見を聞いてより良い保護者会になるように次に活かす。

	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	パート職員との情報共有について時間的なことからファイルやノートを見るようにという決め事しかしておらず、職員任せになってしまっている為、抜けが出てしまう。また、そのことについて具体的な対策案がない。	勤務時間のばらつきや、正社員もシフトのため誰がどのように伝達をするか決めることが困難で、「ノートとファイルを必ず見る」という相手に任せることに頼る決め事のみとなっている。	園会議等で方針を検討して決める。また、パート職員の意見も聞き取り入れやすい方法を検討する。
2	異動や退職が同時期にあり、職員の仕事量や能力の個人差が大きい。	新人職員ということもあるがすぐに改善できないスキルの差もある。(運転など)	言わなくてもわかっているだろうという予測をやめて、当事者が不安に思うかもしれないことはミーティングで確認して明確な指示をする。(車をどこに停めて何番目に出発する、その際誰が誘導する等)
3	地域に開いた活動を行うことが出来ていない。	地域に開ける活動という前提ベースに考えられていなかった。お化け屋敷の開催時は計画的ではなく直前に地域に開けるかもしれないと気付いたため、大々的にPRすることができず集客には至らなかった。	イベントを考える際には地域に開いた活動をするということを念頭にいれ、感染症等の心配がない時期などリスク管理をしながら計画していきたい。