

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	ハイタッチ		
○保護者評価実施期間	2024年12月1日		～ 2024年12月20日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	38名	(回答者数) 32名
○従業者評価実施期間	2024年12月1日		～ 2024年12月20日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	7名	(回答者数) 7名
○事業者向け自己評価表作成日	2024年12月23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	○根拠のない自信に溺れることなく、職員一人一人が謙虚に自己の療育に関する職務能力を自覚し、子どもに寄り添い、保護者の願いを受け止められるように働きかける姿勢を一番大切にしていること。	○限られた予算・スペースを最大限活用して子どもたちにとって魅力ある、活動意欲を高め効果のある療育の環境設定に職員一人一人の知恵を絞り、丁寧に打ち合わせを重ねている。集団活動はもとより、個別活動の教材もほとんど職員の手作りで制作している。	○療育の専門性を高めるため時間の許す限り厚労省、子ども家庭庁、及び京都市担当課等より発出される研修会に参加して伝達研修したり、資料等を職員会議読み合わせたりしている。時には市内の事業所との交流会にも参加して当事業所の課題を客観視するよう努めている。
2	○大学で療育の課程を受講し免許を取得した療育の専門家といえる職員は常勤の指導員1名のみ。他は保育士と教諭職の経験者であるが、その経験を踏まえて困りのある子どもへの観察眼を養い、効果のある働きかけを継続して取り組んできた実績がある。互いの城を忌憚なく情報交換できるのが強みと自負しています。	○子どもだけではなく、保護者一人一人への声かけを密にして、リアルタイムで子育てに関する悩みや困りを傾聴し、療育を通して見立てた個々の子どもの課題を共有し、保護者の気づいていない子どもの長所や特性を具体的に説明している。「どんな療育をしているか」ではなく、「なぜ、この活動をしているのか。ねらいは何か？」を説くように努めている。	○予算は乏しいが、療育の専門家はもとより小学校に進学された先輩保護者の汗と涙の実践例を聞く会などを充実にさせて、子ども・保護者・職員のネットワークを一層拡充させ、事業所命名の趣旨通り、分かり合えてよかった！とハイタッチしあえる人間関係の質を高めたい。
3	○職員が前職の経験値を活かし、保育園・小学校でのカリキュラムを熟知していることで、子ども一人一人が通所する幼稚園・保育園で不調をきたす事由や苦手な活動をイメージして療育プログラムを作成できること。年長児に関しては就学支援シートの記入内容を保護者と密に連携し、幼稚園・保育所と情報交換して、就学先の小学校とも情報交換に望むことができる。	○非常勤勤務の職員が多い現状で、別紙5の適切な支援の提供22に関し、記録の徹底には「記入内容はもう少し簡潔でもいいかもしれない」という吐きが漏れることもあるが、「情報の共有が行動の共有である」という信念のもと、各職員は丁寧に記録している。一人の職員の気づきを全ての職員が共有することが質の高い療育につながるという願いがあるからだ。	○開設して3年弱の新参の事業所であるが、怯むことなく、他の事業所から学ぶべきことは学び、取り入れるべきことは取り入れるよう、柔軟に取捨選択して、当事業所の子ども一人一人に最適の療育プログラムを構築するようモチベーションを高める。

	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	○厚労省、子ども家庭庁、及び京都市担当課から発出される文書や報酬改定に関する規定、及び変更の趣旨とうを読み取るのに難儀している。子供と保護者にかかわる職員で精一杯という現状であり、文書処理に忙殺され、読み取りと回答に追われている。	○左欄に記述した業務を担当できる職員を専任させたいが、人件費の面で雇用困難である。何とかこれらの業務を滞りなく担当できる職員を確保できるまでは解決困難であると思う。	○我々自身が改善に向けて取り組む姿勢の根底に、「子どもから学び、子どものために学び、子どものために学ぶ」と同時に「保護者から学び、保護者のために学び、保護者のために学ぶ」という自覚が必要。決して独りよがりの押しつけがましい働きかけにならないように留意する。
2	○療育の専門性が希薄であることは否めない。保育士や教諭としての専門性と経験で事足りると安穩とすることなく、療育に関する研修に積極的に参加して、個この学びを集団の学びと拡充する研修会の運営に留意する。	○言語聴覚士や臨床心理士等の各種療育の専門家を雇用できれば良いが、弱小の事業所では雇用条件に合致せず、雇用の実現に至らないことが多い。	○同上の心構えと自制は「子どもの最善を尽くす」という精神の具現化だと考える。新規の法整備を「子どもにとって」より良いものにするための具体的な糸口は何かという視点で文言を読み取り、具現化する方策を探る手立てを検索する事業所内研修に尽力したい。
3	○保育園や小学校に在籍する保護者の子育てに関する悩みや困りとは質的に異なる、より深い悩みの相談や、解決策を探る糸口となる話題提供等に力のある窓口となれるように個々の職員の対応力を高める。	○京都市内に限らず、実績のある事業所の実践から学ぶ姿勢で、より広く、より深い視点で情報収集して力をつけたい。その際、保護者の知りたい・学びたいという視点からずれることなく、事業所職員からの押しつけとならないよう留意する。	○子ども・保護者と接する時間いがないの時間確保。療育内容の新規の場の設定、個別の学習材料の作成及び微調整を如何に効率よく確保するか。