

公表

## 事業所における自己評価総括表

○事業所名	仙台市立町たんぼぼホーム			
○保護者評価実施期間	令和7年2月17日		～	令和7年3月12日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	23人	(回答者数)	22人
○従業者評価実施期間	令和7年2月14日		～	令和7年3月7日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	9人	(回答者数)	9人
○事業者向け自己評価表作成日	令和7年3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	・親子通園のため、日頃からコミュニケーションをとりやすく、またタイムリーに子どもの姿を確認し、対応(効果的なこと、課題となること等)について話し合うことが出来る。又、子どもの自宅での困りごとや保護者の悩み等に対してタイムリーに対応することが出来る。	・活動前には活動のねらい、見るポイント、(お子さんへの)支援のポイントを口頭とボードで伝え、ミーティングではそれを踏まえて、どのように参加出来たか感想を聞き、次回へつながりをもてるようにしている。また1か月に1回、クラスミーティングを行い、1か月の過ごし方を振り返る機会を設け、翌月へとつながっている。	・集団活動の他に個別活動を定期的に設け、集団と個別での活動の参加の仕方の違いを確認したり、個別で出来たことを集団の方へつなげていけるように工夫している
2	・保護者同士も毎回、顔を合わせることが出来るため、交流の場をもつことが出来、仲間作りにつながっていると思う。保護者同士で情報交換をしたり、悩み事を相談することで、育児負担の軽減をはかることも出来たようだ。そして育児が楽しめるようになったという保護者の声が聞かれるようになった。	毎日、ブレイクタイムという保護者同士だけの時間を設けている。そこは日頃の情報交換をタイムリーに行う場になっている。またグループワーク(保護者交流会)を年3回設定し、保護者の交流時間を設けている。クラス毎に相談し過ごし方を決めてもらい、時には場所をホームの外に移して食事をすることもあり、気分転換が図られるようだ。	ホームで培った仲間との交流を卒園後にも続けられるように、卒後教室さくらんぼや6園合同のOB会であるたんぼぼプラスを紹介し、活動の場を移行出来るようにしている。たんぼぼプラスではホームや年齢の垣根を超えた交流が出来、先輩保護者より、力強いアドバイスをもらい育児へのエネルギーにつながっているようだ。
3	保護者勉強会を年間を通して計画をもって行い、その中で保護者の思い等も確認しながら、子どもへの理解を深める機会にしてもらっている。様々な立場の講師(専門家、先輩保護者、当事者など)からお話を伺うことで、多様な視点から物事を考える機会を得ることが出来ていると思う。	話を聞くだけでなく、グループワークも行いながら他者の意見を聞く機会を作ったり、ワークシートを使って現在の子どもの行動や保護者の対応を整理し確認する機会を作っている	各園に配置はされていないが、法人内に専門職PT・OT(理学・作業療法士)、ST(言語聴覚士)がいるため、各園に巡回して勉強会を行ってもらっている。また心理士も配置されているため、必要に応じて発達検査を行って成長の確認をしたり、活動中の子どもの様子を見てもらい関わり方についてアドバイスをもらっている。

	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	職員の欠員等があり十分な配置が出来ない。保護者からも、もう少し職員がいたらという声や、職員からも、よりきめ細やかな療育(単独通園で安全にお預かりしたい、新入児や配慮の必要なお子さんに適切に関わりたい等)を行うにはもう少し人手が欲しいという声が聞かれている。現在、欠員もあり、職員が休んだり、対応が必要な児(新入園児、特性による対応等)がいた場合には、園長や主任も療育に入っている状況である。	(事業所単体というより法人全体に関係してくることである)近年、職員(特に中堅職員)の離職率が多く、また産休・育休での欠員に対し募集をかけていても応募がなく、不足状態で療育を行っている状況である。離職に関しては業務増えているため(求められることの多さ)に職員の負担が増している状況が考えられる。	・業務内容を整理し、適切な配置人数となるよう要求していきたい・人材育成委員会にて各層に応じた適切な研修を行い、人材を育てていきたい。・新人には担当の指導係やメンター職員をつれたり、地域相談員や専門職には担当園長をつけ、一緒にサポートしながら動けるような体制作りを行っていきたい。・以上のことを行いながら、園内においても人数が少ない場合は再度職員の配置を工夫(どのようにしたらスムーズに動けるかを考えたり、難しい場合は他の職員に声を掛けていく等)する等、臨機応変に対応していきたい。
2	国から示されていること(運営規程や利用者負担等)は提示しているが、全員が理解出来ているかは難しいと感じる。説明の仕方を工夫し考えていく必要があると思われる。	・説明者自身がしっかり把握できていない部分もあると思われる ・説明の仕方で工夫(どの機会に、どのような方法で等)を再度、考えていかなければならないと思う。	
3	療育は個人で行うものではなく、チームで行うものなので同じ対応をしてほしいが、職員の指導力に差があり、人によって違う対応をしてしまうことがある。	自ら進んで研修に参加したり書物を読む等、自己研鑽を重ねる人と、与えられた研修をただ受けるだけの人もしくは受けられない人がいる現状である。	研修を与えられたものを受けるだけではなく、研修の受講方法を変える(自分自身で受講する研修を選択する)等、自分自身を見つめ直し、考える機会を作りたいと思う。管理者はそれに向けたサポート作りに取り組んでいく。