

公表

事業所における自己評価総括表

| | | | |
|----------------|----------------|----|-----------|
| ○事業所名 | にじいろクラス フラット札幌 | | |
| ○保護者評価実施期間 | 2026年2月15日 | | 2026/2/28 |
| ○保護者評価有効回答数 | (対象者数) | 19 | (回答者数) 11 |
| ○従業者評価実施期間 | 2026/2/15 | | 2026/2/28 |
| ○従業者評価有効回答数 | (対象者数) | 6 | (回答者数) 6 |
| ○事業者向け自己評価表作成日 | 2026年3月9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 | 児童個々に発達の特性を把握した上で、他の事業所とは違ったアプローチで発達支援の目的に沿った、遊び要素が多く興味をそそるような運動要素を取り入れたメニューやイベント等で活動を行っている。 | <ul style="list-style-type: none"> ・1か月毎の活動の目標を前月に明確にし、職員で共有。保護者にはフラットたよりでお知らせして理解を得ている。児童・保護者に期待されるような内容で案内し、ご家庭で話題が生まれるような配慮をしている。 ・1年経過することで、フラットでの発達支援の狙いが達成できるよう企画運営に心がけている。 | <ul style="list-style-type: none"> ・職員皆が運動療育を実践できるよう取り組み、スキルを向上させていく。 ・児童の反応や保護者からの感想や意見等も聞きながら、バリエーションを検討して実践していく。 ・イベント企画・準備と実施・実施後の振り返りを丁寧に行う。 |
| 2 | 事業所の目指す方針を職員が理解し、チームワーク・フットワークよく活動している。 | <ul style="list-style-type: none"> ・職員自身が皆で楽しむ気持ちを持ち、コミュニケーションを図り、協調性を発揮して取り組んでいる。 ・職員同志で苦手な部分や不安な部分を意見交換し、お互いにフォローしあっている。 ・管理者の伝える考えを理解しようとする意識を持っている。 | <ul style="list-style-type: none"> ・時間の使い方や効率よく、安全に行う準備等を都度修正して取り組むようにする。 |
| 3 | 職員が皆、児童の個性を理解しようという気持ちを持ち、前向きな評価を共有して支援につなげている。 | <ul style="list-style-type: none"> ・児童の細かい様子や言動、保護者とのやり取り等を、タイムリーに情報共有し、共通理解の上に各自の考えを持ちながら支援している。 ・会議での意見交換を有効に図り、記録に残し、評価に繋げさせている。 | <ul style="list-style-type: none"> ・職員全員が指導記録や業務日報・会議の議事録等にコメントに取り組めるよう、積極性を身に付ける。管理者や自発管は指示の仕方に配慮する。 |

| | 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 | <ul style="list-style-type: none"> ・療育事業として実績は短いため、管理者に頼る比率が多い。 職員個々の療育事業経験がまだ未熟で実践しながら勉強中である。 | <ul style="list-style-type: none"> ・開所からの期間が比較的短く、療育に関する経験や事業所としてのノウハウがまだ蓄積中である。 ・職員の療育経験年数に差があり、支援の統一化や職員の専門性向上を図っている段階である。 | <ul style="list-style-type: none"> ・管理者の考えや指示を理解した上で、職員皆で意見交換を意識して行えるよう、始業前のミーティングや業務会議等に取り組む。 ・地域や関係機関との情報共有や助言や指導等を積極的に間蹴るよう交流する。 |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> ・指導記録や議事録作成等、管理者の指示待ちの場面が多い。 | <ul style="list-style-type: none"> ・経験が少ない職員がいるため、この事業の実践に適應していく時間が必要だった。落ち着いて取り組める機会を作り、自信をもって率先して取り組めるように段階的に取り組んでいる最中である。 | <ul style="list-style-type: none"> ・管理者または自発管は、職員が毎日順に取り組めるよう、業務の間の声掛けや当日の采配等を行う。職員が意識して分担任・取り組みできるよう練習していく。 |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> ・活動内容や療育プログラムの体系化がまだ発展途中である。 ・職員が主体的に意見やアイデアを出し合う環境づくりがまだ十分ではない | <ul style="list-style-type: none"> ・職員の経験年数や専門性に差があり、意見を出すことに遠慮が生まれている可能性がある。 | <ul style="list-style-type: none"> ・定期的な職員会議やミーティングの場を活用し、職員が意見やアイデアを出しやすい環境づくりを行う。 ・職員同士で支援事例を共有し、主体的に療育内容を考える機会を増やしていく。 |