

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	伊東もえぎ		
○保護者評価実施期間	令和6年10月4日	～	令和6年10月18日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	22	(回答者数) 16
○従業者評価実施期間	令和6年10月4日	～	令和6年10月18日
○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	令和6年10月22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	子どもの興味関心に寄与した活動内容	子どもの個別ニーズに応じたアクティビティを積極的に提供しています。特に、趣味や興味に沿った活動を通じて、楽しさを感じながらスキルを高めることを目指しています。	定期的に新しい活動プログラムを導入し、子どもたちが興味を持ち続けるようにします。また、活動内容について保護者の意見を取り入れ、家と連携したサポートを強化します。
2	LINE等を活用したスピーディな保護者対応	LINEやメールを活用した保護者との迅速なコミュニケーション体制を整え、些細な質問や不安に対しても即座に対応できるようにしています。	連絡手段の多様化を図り、他のアプリやSNSなどを活用して、より迅速かつ効率的なコミュニケーションを実現します。また、定期的に保護者参加型のイベントを開催する等、コミュニケーションの質の改善に努めます。
3	課題解決の取り組み	過去にはスタッフ間の対立やご家族からの苦情もいただきましたが、課題を解決するために様々な取り組みを行って参りました。これまでの改善に向けた取り組みは、サービスの質の向上につながっています。	定期的なサービスの見直しと、フィードバックに基づいた改善活動を行うことを大切にしています。保護者や子どもたちからのアンケートを実施し、実際の利用者の声を取り入れるとともに、業務プロセスの中でのミスや問題点を洗い出し、改善を図るサイクルを徹底します。

	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	職員の定着不足及び人員不足	新たに来た職員が定着せず、人員も不足している為、役割や責任範囲の不明確さから、スタッフ間の連携が不足し、業務の効率性が向上していません。	定期的なミーティングを実施し、課題や進捗を共有する場を設け、意見交換や問題解決のプロセスを明確にします。また、チームビルディングや研修を実施し、スタッフ間の連携と採用活動を強化します。
2	職員の育成体制の不足	新たに入職したスタッフに対する育成やサポートが不十分です。	オリエンテーションや教育プログラムを整備し、早期に業務に慣れてもらうためのサポート体制を強化します。また、メンター制度の導入も検討し、業務上の不安や疑問を解消する仕組みを作ります。魅力ある職場づくりの為、風通しの良い職場環境を目指します。
3	保護者との連携不足。	保護者向けイベントやワークショップを企画しているものの、参加率がよくありません。保護者との交流や情報共有の機会が必要です。	イベント内容や開催時間について保護者の意見を取り入れ、より参加しやすい環境を整えます。また、オンラインイベントの導入や子どもたちと一緒に楽しめるアクティビティを増やすことで、参加率向上を図ります。