

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	児童発達支援 はぐちるランド平井			
○保護者評価実施期間	2025年11月17日 ~ 2025年11月24日			
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	34	(回答者数)	23
○従業者評価実施期間	2025年11月1日 ~ 2025年11月15日			
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	7	(回答者数)	7
○事業者向け自己評価表作成日	2025年11月20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	<ul style="list-style-type: none"> ・基準以上の人員配置を行っており、安心・安全な支援体制が整っている。 ・職員の多様な専門性（保育士、児童指導員など）を活かせる環境がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員が働きやすい環境を作ることを意識し、定期的な研修や面談を実施している。 ・個別支援と集団支援のバランスを考え、複数職員で連携して支援にあたっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・今後も有資格者や専門職の採用・育成を進め、専門性を高めていく。 ・人材の定着に向けて、働きやすさやキャリア形成の支援体制を充実させる。
2	<ul style="list-style-type: none"> ・基準の2倍以上（約70m以上）の広さの訓練指導室 ・築山の設置など ・体幹を鍛える環境が整っている事。 ・換気や採光など、子どもが快適に過ごせる環境が整っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・アセスメントを基に個々の特性に合ったプログラムを提供。 ・集団活動と個別活動の切り替えを柔軟に行い、環境を工夫している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ICT教材や新しい感覚統合プログラムなどを導入し、より幅広い支援を提供。 ・環境面の安全・快適性を維持しつつ、活動内容の多様化を進める。
3	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもたちが送迎車を楽しみに待つ姿や、園内で笑顔で活動する姿が多く見られる。 ・保護者からも「安心して通わせられる」との評価をいただいている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的なイベントや外出活動を通じて、生活に刺激や喜びを取り入れている。 ・職員間で子どもの様子を共有し、安心感を持って過ごせる環境を工夫。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の専門知識を深めることで、より効果的な支援につなげる。 ・保護者との連携をさらに強化し、家庭と園での一貫した支援を進める。 ・子どもの興味や発達に応じた新しいプログラムを取り入れ、楽しみの幅を広げる。

	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"> ・支援の様子が見ていただけていないこと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・見学によりお子さまの集中が途切れる・情緒が乱れる可能性。 ・他児のプライバシー配慮・安全確保上、同時見学が難しい場面がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・その日の様子とポイントを口頭共有。 ・HUG・写真・動画によるダイジェスト報告を継続・拡充 ・児童の状態が安定している日を選び、短時間個別見学枠を試行（撮影不可・事前同意制）。 ・年数回のオープンデー（低刺激プログラムでの見学）を検討。
2	<ul style="list-style-type: none"> ・就園先・地域との交流機会が相対的に少ないとこと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・多くが併行通園のため、当園主導で一斉に交流を組むと負担が大きい。 ・相手園の行事・安全基準・個別配慮が異なり、調整に時間を要する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童館/地域子育て支援拠点との連携イベントを設定。 ・就学・進級時は情報共有書式を統一し、個別ケース連携（先生間の短時間ミーティングや書面連携）を標準化。 ・オンラインでの園同士情報交換会を検討（顔合わせ→必要に応じて対面へ）。
3	<ul style="list-style-type: none"> ・半年面談以外に「じっくり話せる」場が少ない／周知が不均一な時がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・送迎・支援時間がタイトで、計画的な相談枠が取りづらい。 ・退職・異動など周知タイミングがケースによりばらつきやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談チャネルの明確化（公式LINE／掲示／便りで恒常に案内）。 ・職員異動等の周知ルールを整備（告知方法・時期・文面テンプレートを統一）。 ・相談・周知の実施をチェックリスト化し、漏れを防止。