

2021年度 ガイドライン評価改善シート

施設名 ( ドリームケアふいる とくら園 ) 作成日時 ( 2021年9月30日 )

代表	施設長	本部
風間	矢崎	田中

2020年度 改善への取り組み	・緊急時対応の保護者、職員への周知をマニュアル化する・保護者に伝わるクラスだよりの作成・職員研修、ミーティングを充実させ、支援の質を高める
今年度の施設目標	・「個別化」を意識した支援の徹底・ニーズに合わせたおたよりの作成、発行・保護者会の定期的開催

項目	保護者評価、事業所内評価を踏まえた上での共通点	保護者評価、事業所内評価を踏まえた上での相違点
環境・体制整備	・職員の配置数が適切である	・子どもの活動等のスペースが十分に確保されているとは言えない ・事業所の設備がバリアフリー化の配慮が適切であるとは言えない
業務改善	・保護者向け評価表を活用したアンケート調査を実施し、保護者の意向を把握し、業務改善につなげている。	・職員の質の向上のために、研修の機会を設けたが参加が難しい職員に対する研修の確保が難しかった。 ・社会人として、必要な「あいさつ」が徹底されていない。
適切な支援の提供	・子どもと保護者のニーズや課題が客観的に分析された上で、児童発達支援計画が作成されている。 ・児童発達支援計画の内容は具体的である。 ・児童発達支援に沿った支援が行われている。 ・活動プログラムが固定化しないよう工夫されている。	・活動プログラムの立案をチームで行っているクラスもあれば、そうでないクラスもある。 ・支援終了後の打ち合わせや振り返りが十分とは言えない。
関係機関や保護者との連携	・相談支援事業所のモニタリングにクラス担当者が対応できている。 ・医療的ケアの必要な子供の受け入れ、訪問看護との連携をしている。	・自立支援協議会に参加している職員は一部であり、情報共有がされていない。 ・家族支援プログラム（ペアレント・トレーニング等）の支援が行っていない。
保護者への説明責任等	・児童発達支援ガイドラインに基づき作成された児童発達支援計画の支援内容の説明を行うことができている。 ・日ごろから、子どもの状況を保護者に伝えあい、情報共有、共通理解ができている。 ・保護者会の開催ができていない。 ・子どもや保護者との意思疎通、情報伝達の配慮ができている。	・運営規定、利用者負担についての説明が不十分である。
非常時等の対応	・緊急時マニュアル、感染症対応マニュアル等を策定しているが、保護者、職員への周知が不十分である。 ・虐待防止の研修機会が確保できており、身体拘束が必要な場合、子ども、保護者に十分説明し了解を得たうえで児童発達支援計画に記載できている。	



分析検討してみたの事業所の強み
<ul style="list-style-type: none"> <li>児童発達支援計画の作成の際、①アセスメント、②子ども、保護者のニーズや課題の客観的な分析を行うことができている。支援計画の内容は子どもの支援に必要な項目が選択され、具体的な短期目標、具体的な支援内容が記載されている。</li> <li>保護者から相談があった時には随時面談を行う体制ができている。</li> <li>毎月1回のコンサルテーション（よこはま発達相談室・佐々木先生）を受けることで、『個』について考える、学べる機会が持てた。</li> </ul>

分析検討してみたの事業所の改善点
<ul style="list-style-type: none"> <li>支援の質の向上のため、職員研修の機会を設けたが、全職員の参加が難しく、今後はより計画的な研修参加の機会設定が必要である。</li> <li>活動プログラムの計画ができているが、活動後の振り返りが不十分である。</li> <li>保護者が交流できる機会を設けることができなかった。</li> </ul>

事業所の改善への取り組み
<ul style="list-style-type: none"> <li>支援の質の向上のために、職員一人一人が「どんな支援者をめざすのか」「どんな支援者になりたいのか」をイメージしたい。ただ、研修を受けるのではなく、「なりたい支援者」を達成するために今、何が足りないのか、何ができているのかを職員一人一人が自己理解し、研修に臨むこと。</li> <li>職員間での情報共有のあり方を様々な場面（子どもや保護者のニーズ、支援の手立て、就園や就学、医療機関との連携等）で考える。</li> <li>保護者交流の機会のあり方を柔軟に考える。</li> </ul>

自己評価を行っての事業所としての感想など
<ul style="list-style-type: none"> <li>児童発達支援計画の作成において、一つずつ手順を踏んで取り組めていることが保護者の満足につながることがわかった。</li> <li>職員研修や情報共有について、日々の業務を言い訳にしていたと感じた。令和3年5月以降、月に2回、常勤職員の研修機会を設け、必ず1回は参加できるようにしたかったが、結果はそうとはならなかった。職員ミーティングで決めたことに取り組めなかったり、提出物の期限があいまいになったり指示系統の詰め甘さ、指示の仕方に問題があったと感じている。決めたことに取り組めなかったことの原因を真剣に考える必要がある。</li> </ul>

来年度の施設目標	・環境整備（構造化）・障害特性の理解・衛生管理（感染症対策）・保護者との連携
----------	--