

○事業所名	こどもサークル蒼海城前（児童発達支援）		
○保護者評価実施期間	2025年 12月 17日		～ 2026年 1月 16日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	48	(回答者数) 28
○従業者評価実施期間	2025年 12月 22日		～ 2026年 1月 23日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	4	(回答者数) 4
○事業者向け自己評価表作成日	2026年 1月 23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	社内共通の基本プログラムがあるため、各活動の流れがスムーズに実施できる点。	基本プログラムを目的ごとに運用することで担当者や課題ごとに柔軟な療育ニーズに応えられるようにしている。	個性性の高いニーズに対応できるように、利用児の情報共有を強化して目的や担当者を日ごとに設定すること。
2	視覚面および聴覚面において効果的な支援方法を実践している。	相手の気持ちや表情、声の大きさなど受け取りが主観的なものをスケールなどで視覚化して利用児の内省・内観を効果的に促通している。また、傾聴や声掛けを有効に実践し、質の高い支援を提供できるように工夫している。	情報共有・目標の統一など職員間の差異を減らすと同時に、場面に合わせて役割分担をすることでチームアプローチとしてより効果的な関わりができるようになること。
3	利用児童の状況に応じて集団活動・個別活動の時間を設けており、成長に合わせて個々のニーズに応えられる計画を立てられている。	個別支援計画を基により短期の目標や支援方法を職員間で見直し・更新する体制をとっている。日々の支援前後に必ず職員間で最新情報と支援内容を確認し、振り返りをすることでチームの強化も兼ねている。	児童館や図書館などの地域との交流を増やしていきたい。自社事業所間の交流や公開イベントなどの機会を活かして大人や同世代、多世代との関わりを増やす。

	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	専門職の配置にやや偏りがある。例えば、保育士がいない。言語聴覚士の配置が少ないなど。	専門職ごとに支援プログラムを担当すると互いの専門性を取り入れにくい。	専門職間でプログラム立案の背景や狙いを共有して互いが成長できる環境を充実させること。
2	中途採用者の研修機会が事業所ごとにばらつきが出ている。	職種ごとの専門職研修を年間を通して定期開催しているが、定期的な案内（リマインド）が少ない。管理者が気づいて案内するかどうかが次第になっている。	定期案内と実施内容の共有をして研修機会の周知を強化する。
3	地域との交流において、地域住民や他社事業所と集まれる機会が十分でない。	講師擁立や研修事務局の運営ノウハウなどがないと企画からつまづいてしまう。	自社及び地域の児童発達支援センター主催の研修交流会に参加したり、情報提供や指導を受けて事業所単位での交流企画を試行してみる。