

公表 事業所における自己評価総括表

○事業所名	ことばの教室ことのは5号館		
○保護者評価実施期間	2026年 2月 5日		2026年 2月 28日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	27	(回答者数) 25
○従業者評価実施期間	2026年 2月 5日		2026年 2月 28日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	12	(回答者数) 12
○事業者向け自己評価表作成日	2026年 3月 2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	専門性の高い支援体制と多職種連携 専門職員が多く在籍している事から、児童への多角的評価が行え、評価を基に本児により良い支援の提供が出来ると考えています。	理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、保育士などの多職種が在籍し、それぞれの専門知見を統合した個別支援計画を策定しております。身体発達から言語・コミュニケーション支援まで、エビデンスに基づいた多角的なアセスメントを行い、質の高い療育を実践しております。	各専門職の知見をさらに深く共有するため、定期的なケースカンファレンスを強化し、職種を越えた包括的な支援スキルの底上げをしていきたいと思ひます。また、最新の療育理論を学ぶ外部研修への参加を促進し、より高度な専門サービスの提供体制を構築してまいります。
2	児童の特性と尊厳に配慮した職員配置 児童の発達と特性に合わせた職員の配置・対応が行えている状態かと思ひます。性別に応じた対応や体格に応じた対応などが可能となっております。	就学後の体格の大きな児童に対し、男性スタッフを重点的に配置することで、トイレや着替え等の場面における異性介助を回避し、児童のプライバシー保護を徹底しております。また、児童の特性や活動内容に応じてスタッフを柔軟に配置し、安全性の確保と細やかな対応の両立を図っております。	児童の成長や二次成長に伴う繊細なニーズに対し、性別のみならず個々の相性や心理的状況までを考慮した、よりきめ細やかな配置計画を策定してまいります。あわせて、プライバシー保護と自立支援に関する内部研修を継続し、全スタッフの倫理観と対応力を高めたいと思ひます。
3	安心感と自主性を育む環境設定 ことのはの療育理念にある『安心・安全』を念頭に、児童が積極的に自己発信出来る環境を目指しております。その意識が職員にも根付き、療育提供の基盤の考えとなっておりますと思ひます。	生活空間の構造化(視覚的な整理)を進め、児童が迷わず活動できる環境を設計しております。運動遊具や教材を適切に配置して身体的発達を促す空間を確保するとともに、複数のプログラムから児童が自ら活動を選択できる「自己決定」の機会を設け、自主性を尊重した関わりを実践しております。	児童の活動範囲の広がりに合わせて、ダイナミックな動きにも対応できる活動内容の提案を増やすとともに、さらなる環境の最適化を推進したいと考えています。また、児童がより主体的に「自分のやりたいこと」を表明し、実現できるような支援ツール(視覚支援カード等)の拡充を図りたいと思ひます。

	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	地域交流および家族支援機会の不足 支援後に保護者と直接申し送りは出来ているが、『言葉の発達』という共通の悩みを抱えたご家族様同士を繋がりを作り、安心感を提供する事が叶いませんでした。	個別療育の充実に注力してきた反面、地域住民や他機関を巻き込んだ交流行事や、保護者会・ペアトレ等の家族支援の企画が後回しになっていたように思ひます。	2026年度より、家族や学校の教員を対象とした交流会や研修会を定期的に開催し、家庭・学校・事業所の三者連携を深める。また、地域の子どもたちを招いたワークショップや運動教室等のイベントを計画・実施し、児童が社会との接点を持つ機会を積極的に創出したいと検討しております。
2	組織内コミュニケーションと主導性の欠如 職種が多いという点で、療育活動に関する観点をすり合わせる必要がありましたが、業務内に評価や成長の理解を共有する時間が捻出できていませんでした。	多職種が在籍する一方で、互いの役割に対する相互理解が不十分であり、固定された会議時間の不足からチーム内の率直な意見交換が停滞していたように思ひます。	固定されたミーティング時間を活用し、専門職種間の役割理解を深めるケースカンファレンスやディスカッションを実施したいと思ひます。チームビルディングを通じて、スタッフ個々が受動的な姿勢から脱却し、主体的にリーダーシップを発揮して児童に関わる組織文化を形成したいと思ひます。
3	安全管理情報の周知と広報の不透明さ 日常の業務に加え、安全管理に関する訓練を行っている点の発信が不足しており、保護者の方にも周知が至らない点があったかと思ひます。	情報発信の担当者が不明確であり、SNSの更新が不定期であった。そのため、避難訓練や安全計画の具体的な取組内容が保護者に十分に伝わっていないと思ひます。	事業所内広報担当者を明確に定め、Instagram等のSNSの更新スケジュールを作成し、活動内容や行事予定のタイムリーな発信を行いたいと思ひます。避難訓練の実施状況や安全管理計画を確実に周知し、保護者が安心して預けられる透明性の高い運営体制を確立したいと思ひます。