

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	キッズボンド東郷			
○保護者評価実施期間	2026年 1月 10日		～	2026年 1月 26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	2025年 1月 10日		～	2026年 1月 26日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	8	(回答者数)	8
○事業者向け自己評価表作成日	2026年 1月 30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	専門職と研修体制 スーパーバイザー、社内の専門職チーム(運動・言語・心理)、コーディネーターチームと連携し、日常の支援へ専門的視点を適切に反映。定例研修では障がい特性に加え、法令やメンタルヘルスも継続的に学ぶ環境を整えている。	・スーパーバイザー、専門職、コーディネーターチーム同席のケース検討を実施し、方針を次回支援計画へ反映。 ・実地研修とオンライン研修を併用し、月2回以上の研修機会を確保。受講履歴と振り返りを記録化。 ・発達障害外来で使う検査の大半を自社実施できる体制を確立。	・年間研修計画を「障害の基礎知識/法令/メンタルヘルスケア/管理者研修」の4領域で編成し、研修→現場転移をセットで定着化している。 ・困った時の専門家への相談ラインを確保。早期にヒアリング、ケース検討の仕組みを確立している。
2	記録と相談の即時性 議事録の作成・共有と受け入れ前ミーティングでのショートレビューを通じて、疑問点を早期に解消し、職員間で支援方針を統一している。	・受け入れ前ミーティングで当日の役割と支援内容を確認。ショートレビューで気づきを共有。 ・当日中の記録を徹底し、定期モニタリングで計画の見直し要否を判断に使用している。	・困った時の相談ラインを複数確保。体制の周知と迅速・適切対応を徹底している。 ・ヒヤリハットの迅速な報告を義務化している。再発防止策をフィードバック、全社共有を徹底している。
3	環境を活かした活動設計 広い訓練指導室を活かし、サーキット等の粗大運動や集団活動を取り入れることで、楽しさと達成感を両立したプログラムを提供している。	・個別活動+集団活動を子どもの状況に応じて適宜組み合わせ、広い訓練指導室を活かした粗大運動・集団活動を計画運用。 ・ガイドラインの基本活動を複数組み合わせ、子どもの自己選択・自己決定の機会を意図的に設定。	・活動の様子をHP/通信で公表・周知している。 ・社会資源活用を年次計画に組み込み、長期休暇も含めた多様な活動を展開している。

	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	保護者会や保護者参加型のプログラムがほとんど実施できていない。	・就労家庭が多く、時間帯・移動の制約が大きい。 ・目的(家族支援・情報提供・交流)の価値が伝わりにくい。 ・実施後のフィードバック→次回改善の仕組みを周知していない。	・参加形態を複線化：夜間枠(例：19:30～20:00)、土曜午前枠(例：11:00～11:30)教室参加とオンライン参加のいずれかを選ぶようにする。参加できなかった保護者へ、後日内容を共有できる仕組みを設ける。 ・テーマはガイドライン準拠(例：ペアトレ/合理的配慮/家庭での見立て)。 ・きょうだい配慮：同時時間帯に簡単な活動を設定し同伴可とする。
2	学校との連携が不十分に感じる。	・学校ごとに放デイの理解・窓口運用がバラつくため、情報交換(年間計画・行事・下校時刻等)が不定期。 ・共有様式(連絡票・合理的配慮フィードバック)が統一されておらず、現場依存のやり取りになっている。 ・進学・卒業時の移行期支援で情報が十分に引き継がれないケースがある。	・進学・卒業時は移行期ケース会議の実施をはたらきかける。 ・連携の可視化：会議開催数を集計し、自己評価の“工夫・改善目標”として公表することを検討する。
3	自立支援協議会等への参加頻度	・新しい職員の加入もあり、現場の体制を整えることを優先させていた。	・まずは研修や勉強会等に参加していき、一人ひとりの知識や技術を向上させていき、より良い事業所へしていくことを優先していく。 ・参加の時期を本社とも相談していき、少しずつ交流の幅を広げていくことを検討する。