

公表

## 事業所における自己評価総括表

○事業所名	こども発達支援センター風		
○保護者評価実施期間	令和7年10月1日		～ 令和7年11月30日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	45人	(回答者数) 26人
○従業者評価実施期間	令和7年10月1日		～ 令和7年11月30日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	7人	(回答者数) 7人
○事業者向け自己評価表作成日	令和7年12月15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	・個別療育による丁寧なこどもへの支援	ひとりのこどもに2人の担当職員を配置し、療育中はこどもとご家族それぞれに職員がついて、療育と相談支援等を行っています。また、こどもの知的発達と特性をわけて支援の組み立てを行い、発達をサポートしています。	2人担当制を活かし、それぞれトレーナーとトレーニーがパートナーを組んで人材育成の基盤としていきます。また、児童発達支援管理責任者がスーパービジョンの手法を用いて、職員のキャリアに応じた育成を行います。
2	・個別療育による丁寧なご家族支援	療育中、ご家族に担当職員がつくことにより、相談支援及び療育等の流れや意図等を丁寧に説明することができています。また、年間10回のご家族向け研修（神経発達症の特性や支援方法等を学ぶ場として、1回90分程度の連続講座）を実施しています。	2人担当制を活かし、職員のキャリアに応じて、①_こどもの発達を知る、②_こどもの特性を知る、③_こどもの支援を知る、④_①から④をアウトプット（ご家族等に伝える）する、⑤_関係機関等との連携等を踏まえたケースワークができる、といった人材育成のプロセスを踏みます。
3	・アセスメントが充実している	発達検査を実施してから療育をスタートしているため、こどものスタートラインを明確に定めることができます。また、1回の療育ごとに評価から目標設定のプロセスを丁寧に踏んでいるため、およそ1/2月単位での、こどもの発達、変化等を把握して療育計画に反映することができます。	発達検査以外のインフォーマルな評価法の改訂、開発が滞っているため、まずは生活スキルチェックシートの改訂から始めます。また、現在、活用を準備を進めている、こどもの行動から特性を推察し、必要と考えられる支援の組み立てを予測することができるシートの活用を始めます。

	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	・人材育成が遅れている	これまで、育成する側の視点で計画を考えすぎ、育成を受ける側の視点に欠ける場合が多かったと思っています。また、人材育成を行う者の育成計画が不十分であり、特に、経験年数に頼った場合が多く、手法やそのエビデンスに欠ける内容であったと思っています。	基本的な手法として、ティーチング、モデリング、コーチング、スーパービジョンを職員のキャリア、行う場面等に応じて活用します。また、トレーニーと、どの手法を用いるか、当面の目標等（目的、目標、時期と期間、今後の見とoshi等）が共有できることを重視します。
2	・行政や保健、教育機関及び他の事業所等との連携が不十分	こどもやご家族のために必要な働きかけであることへの理解が充分ではないことに加え、連携のために必要な行動が十分に理解、実行できていないと思われます。	管理者及児童発達支援管理責任者が関係機関の連携に必要な行動として、様々な会議体及び研修等への参画、参加を行います。参画、参加に際しては、管理者等が単独で実行するのではなく、他の職員を行動を共にして、場面の共有を行います。
3	・個別療育の事業所であるため、こどもの集団での困りごとを充分、把握できていない場合がある	職員のインクルージョンの意識、視点が不十分のため、保育所等でのこどもの困りごとの状況や保育所等の現場の実情（保育士等がおかれている状況）を知ろうとする意識に欠けているように思います。	保育所等訪問支援の機会を活かし、保育所等への見学、情報交換等の機会を増やします。また、来年度から新たに役割を担う、中核機能の機関支援（放課後等デイサービスへのスーパーバイス）の機会を活かし、関係機関連携を進めます。