

公表 事業所における自己評価総括表

○事業所名	KID ACADEMY + 宇治校		
○保護者評価実施期間	2024年11月30日		~ 2024年12月15日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	22	(回答者数) 20
○従業者評価実施期間	2024年11月30日		~ 2024年12月15日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	5	(回答者数) 5
○事業者向け自己評価表作成日	2024年12月19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	・送迎サービスや保護者や児童に合わせて通所スケジュールを組めることで、これまで療育に通うことにハードルが高かった家族や物理的に通うことができなかった家族へ療育を提供できていること。	・送迎先を園や自宅、祖父母宅等に柔軟に対応することで、多くの児童に利用していただけるように対応。 ・通所される児童のエリアに合わせて、送迎組みを行うことで円滑な送迎サービスの提供に務める。 ・LINEでの保護者との連絡ツールを活用して、帰宅時間に遅れが出る際に伝達できるインフラの確立。 ・利用児童が在籍している園に対し、送迎ルールの明確化。	・送迎車の追加を行い、送迎サービスのエリア拡大、同時刻帯での複数児童の送迎を可能にすることで、更なる通所のしやすさの向上を図りたい。 ・今後、専門ドライバーの採用等も検討予定。
2	・利用児童の在籍されている園への見学、園の担任や加配職員の弊校見学といった双方向での連携を図る。児童の様子が分かるマンスリーレポートの園への配布。 ・保健センターや行政職員による弊校見学や定期的な面談等の情報共有を行い、児童を取り巻く関係機関との連携が図れている。	・園見学のみならず、運動会等の活動への見学実施。 ・在籍園へ迎え等で園の職員との接点が多いことから、その際に園での様子のヒアリング、弊校での様子の共有を図る。	・園見学の頻度向上。 ・園の職員とのミーティングの開催、双方向の勉強会の実施。園での保護者向けの相談会の開催。 ・行政との連携深耕。弊校のカリキュラムやサービス内容を理解していただく勉強会の開催。関係機関との定期的なミーティングの設定。
3	・個別カリキュラム、2vs1カリキュラム、小集団カリキュラムを組み合わせて児童の特性や課題に合わせたカリキュラムの提供を行える。	・児童一人ひとりの特性を見極め、発達段階や課題に合わせたオーダーメイドのプログラムを作成。 ・日々のMTGやモニタリングにより、事業所全体で児童の把握に努め、児童に合わせて集団療育や個別療育を柔軟に対応。	・児童の特性理解を深めるため、事業所内での発達検査の実施を検討。 ・専門職員(※言語聴覚士、心理士、理学療法士)の積極採用による専門的支援の拡大。※R7年1月より言語聴覚士の入職確定済。 ・保護者、園、行政等の関係機関との接触頻度向上。

	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	・母子分離型通所のため、保護者との接触頻度が低下してしまうこと。	・母子分離型通所に加えて、送迎サービスを利用されているご家庭の中には、園迎えや祖父母宅送りの児童もあり、保護者にお会いできないケースが発生。また、送迎時にお会いできても、他の児童が同乗していると、時間を確保して、弊校での様子のお伝えやご自宅での様子等をお伺いすることができない場合もある。	・R7年1月からスタッフの3名追加に伴い、定期面談やカリキュラムを担当したスタッフが送迎時の添乗を行うことで、弊校での児童の様子を具体的に共有。 ・保護者とお会いできない家庭については、電話での日々の児童の様子をお伝えすることで接触機会を確保する。
2	・保護者向け勉強会や情報提供のイベント開催、保護者同士のコミュニケーションの場となるような茶話会等の交流の機会の創出。	・事業所立ち上げに時間を要し、勉強会やイベント開催を行う上でのテーマ設定やスタッフの知見向上等の時間を上手く創出することができなかった。 ・年間スケジュールでの勉強会や茶話会のスケジュールリングを行うことができなかった。	・年間スケジュールを策定し、勉強会や茶話会のイベント開催日を決めて、開催日から逆算したスケジュールリングを行う。 ・言語聴覚士等の資格保有者が1月より入社するため、専門資格者による勉強会の開催を行う。
3	・開所から6ヶ月経過の事業所につき、新スタッフの人材育成及び内部統制の確立。	・R6年6月開所。開所から6ヶ月が経過し、利用児童も順調に増加中。利用児童への日々の質の高い療育の提供、事業所として運営体制の確立やスタッフのスキルアップ、企業理念の共有等、全方面同時並行で行っていないといけない状態。	・本部から提供される研修参加によるスタッフのスキルアップ。 ・新規スタッフへの弊校療育カリキュラム及び企業理念の理解による早期戦力化。