

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	チャレンジスクールCOCO		
○保護者評価実施期間	2026年1月14日		～ 2926年2月14日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	22	(回答者数) 17
○従業者評価実施期間	2026年1月14日		～ 2026年1月31日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	11	(回答者数) 11
○事業者向け自己評価表作成日	2026年2月12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	職場体験ができる	児童が興味を持ちやすく楽しいと思える活動、経験の少ない体験の計画や提供を心掛けている。 地元企業を中心に見学や体験を含め依頼し、児童が経験したことのない実際の現場を見る・聞くことで将来の就労イメージにつながるよう工夫している。	職場体験は、児童ひとりひとりが将来の見通しがしやすくなるよう、多職種体験を提供する。 いろんな児童が体験・経験できるように長期休みにも計画、提供をする。 事前にスケジュールや活動内容を具体的に提示し、環境の変化による不安軽減や見通しを立てやすいよう配慮する。
2	自然体験ができる	児童が興味を持ちやすく楽しいと思える活動、経験の少ない体験の計画や提供を心掛けている。 活動場所に危険がないかの確認と職員の配置を工夫し常に見守りが出来るようにしている。 活動前にイラストや写真を使って説明し、活動内容が認識しやすいように工夫している。	保護者参加型の自然体験教室を開催し、親子で経験を共有できる機会を提供する。 いろんな児童が体験・経験できるように長期休みにも計画、提供をする。 ただ体験するだけでなく「なぜ？」と考える声かけを行い、自然への興味や気づきを深められるよう支援する。
3	定員10名の少人数教室であり、個別の関わりができる	児童の特性に配慮した職員数、人材の配置 一人ひとりの特性や課題に応じた細やかな支援を行う。 人数を限定することで小さな変化にも気づきやすく、タイムリーな声かけや支援の調整が可能。 全員が主体的に活動に参加できるよう配慮している。 職員と児童、児童同士の関係を丁寧に築くことが出来る。	常勤職員の人材確保。イベント活動に合わせた職員数やボランティアスタッフを配置する。 スタッフの教育を充実させ環境の変化にも敏感な児童にも配慮し、個別対応が必要な場面でもどのスタッフでも迅速に対応できるようにする。 それぞれに役割を持たせて活動を遂行する。

	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	個別支援計画書で立案した個別プログラムが全職員で情報共有できていない、または認識が薄い。	利用児童ひとりひとりに違う課題があるため、それを職員が理解し統一したサポートを行う必要がある。 計画書の説明が作成者や説明者中心で終わっており、非常勤への個別支援計画書の回覧と理解の確認ができていない。 個別支援計画書と連動した日々の記録を非常勤は確認していない。	利用児童の個別支援カード(仮)を作成し、業務開始前にはそれを職員が各自で確認。統一したサポートを行えるようにする。 計画更新時には全職員が回覧と理解確認を行う。 個別支援カード(仮)で実施や支援ポイントの明確化を図る。
2	家庭や学校、相談支援員との情報共有の密度が利用児童によってまばら。	日々の活動報告の情報発信はしているが、家庭や学校から日常の情報収集を得られにくい。 常勤職員が少ないため情報共有・収集をする時間に限りがある。 問題や課題が目立つ児童への対応が集中しやすく、安定している児童の情報共有が後回しになっている。	保護者カフェやきょうだい児との交流の場を提供する。 児童のその日の様子がわかる職員が送迎するよう配置する。 職員ひとりひとりのスキルアップ(家族や学校の先生、相談支援員と日頃からコミュニケーションをはかる)⇒職員間の情報共有、コミュニケーション講座。 定期的な三者面談(家庭・学校・事業所)の機会を設ける。
3	保護者への事業所のマニュアルの周知、説明への認識が薄かった。	保護者と事業所が直接かわる機会が、送迎時や定期的なモニタリングや個別支援計画書の説明の時のみになりがちで、事業所内を自由に見たり触れたりすることがほとんどない。 契約時の一括説明にとどまっていることが多い。 年度途中での再周知がない。	保護者をもっと事業所内外での活動に参加できるような保護者参加型のイベントを計画実践していきたい。 契約時以外にも、面談やモニタリングの際に併せて定期的な再周知の機会を設ける。