

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	るんるんジャンプ		
○保護者評価実施期間	2025 (R7) 年 4月 1日		～ 2026年 3月 31日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	12	(回答者数) 11
○従業者評価実施期間	2025 (R7) 年 4月 1日		～ 2026年 3月 31日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	8	(回答者数) 7
○事業者向け自己評価表作成日	2026 (R8) 年 3月 31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	<ul style="list-style-type: none"> ・視覚機能の発達を促すビジョントレーニングプログラムを体系的に導入し、学習・運動・生活動作の基盤づくりに寄与している。 ・個々の特性に応じた視覚認知課題を提供し、集中力・読み書き・空間認知など運動能力の向上が見られている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・スケジュール表・タイマー・色分けなど視覚的手がかりを多用し、見通しを持って行動できるよう支援している。 ・個々のやりたいことを認めつつ、課題を与え、課題の難易度を細かく調整し、苦手な分野にも取り組み、成功体験を積みやすい構造化を工夫している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジョントレーニングの体系化と外部発信 ・トレーニング内容を体系化し、支援プロセスをマニュアル化することで、職員のスキル均一化を図る。 ・成果事例を保護者や関係機関へ発信し、理解促進と信頼向上につなげる。
2	<ul style="list-style-type: none"> ・個性を肯定する居心地を重視し、5領域(①環境・生活②言語・コミュニケーション③人間性・社会性④認知・行動⑤運動・感覚)に基づく一貫した支援を図っている ・目標設定から日々の活動、振り返りまでを5領域で統一し、支援の抜け漏れを防ぎ、成長を多面的に把握できている。 ・職員間で領域ごとの視点を共有し、支援の質が均一化されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的にビジョントレーニング効果チェックや生活の様子記録を用いて変化を可視化し、次の支援に反映している。 ・子どもの得意・不得意に応じて課題を微調整し、飽きずに継続できる工夫をしている。 ・季節イベントや集団ゲームを通じて、協調性やルール順守の経験値を高めています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ロールプレイ・買い物学習・公共マナーなど、実生活に近い体験型活動を増やす。 ・言葉遣い・自己表現・感情調整など、保護者の希望に沿ったテーマ別プログラムを導入する。
3	<ul style="list-style-type: none"> ・あいさつ・言葉遣い・順番を守る・気持ちのコントロールなど、将来の社会生活に直結するスキルを日常的に育てている。 ・長期休暇や土曜日の活動を充実させ、家庭の負担軽減を目的としたレスパイトケアを意識した運営をしている ・保護者の相談に丁寧に応じ、安心して預けられる環境づくりを行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の活動報告に加え、家庭での状況を適宜ヒアリングするように心がけ、情報共有している。 ・言葉遣いや行動面の課題について、家庭と事業所で共通の方針を持てるよう丁寧に情報交換している。 ・5領域の視点を共有する職員間の支援ばらつき防止に努める 	<ul style="list-style-type: none"> ・長期休暇中の体制強化と特別プログラムの増やす。 ・Webを活用した保護者とのミニ面談回数を増やす。 ・視覚認知・社会性・学習面の変化を定量的に把握するためのツール(ICT)の導入検討 ・作業療法士、理学療法士などの外部支援を検討する

	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	<ul style="list-style-type: none"> ・支援の質が職員によってばらつきやすい ・指示の統一が難しく、支援の基準が人によって異なるため、子どもへの関わりが安定しにくい。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織構造の問題 ・常勤者のばらつきが大きく、責任の所在や役割分担が曖昧になりやすい。 ・経験年数が浅く、経験に基づく判断基準がまだ固まっていないため、指示が揺れやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・支援の“型”を作り、全員で共有する ・5領域の支援方針を「行動レベル」に落とし込む 例：社会性 → あいさつは職員から必ず声をかける 情緒 → 嫌がった時は①気持ちの言語化 → ②選択肢提示 → ③短時間の休憩 「この場面ではこの対応」というミニマニュアルを作る ・「支援リーダー」「安全管理」「記録担当」など、日ごとの役割を明確化する。 ・ベテラン社員を「全体統括」とし、個々の社員の得意領域に専念できる役割に寄せる。 ・短時間でも回る情報共有の仕組みを定着化させる
2	<ul style="list-style-type: none"> ・中心的役割を担う職員が知識、経験不足であることから、支援の統一が難しく、見守り型の支援に偏る場面が見られる。 ・判断に迷う場面が多く、職員への指示が曖昧になりやすい ・専門人材(理学療法士、作業療法士、言語療法士、心理担当職員など)専門性の高い人材が不在 	<ul style="list-style-type: none"> ・支援の基準(ルール)が明文化されていない 「この場面ではこう関わる」という共通言語がないため、職員が自信を持って動けない。 ・結果として「とりあえず見守る」支援に流れやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジョントレーニングの“標準化”を図るため、トレーニングの目的・手順・声かけ例をまとめた簡易ガイドを作る。 ・職員研修を「短時間×高頻度」で行い、専門性を全員に浸透させる。 ・見守り型から“働きかけ型”へ移行するための職員トレーニング(「見守り」と「介入」の境界を明確にする)
3	<ul style="list-style-type: none"> ・見守り型支援に偏り、積極的な働きかけが不足しがち ・職員が「どう関わればよいか分からない」状態になり、結果として安全確保中心の支援になりやすい。 ・パート職員が多く勤務時間が異なるため、支援方針や子どもの変化が共有されにくい状況がある。 ・日々の支援方針や子どもの変化が共有されにくく、支援の継 	<ul style="list-style-type: none"> ・パート職員は出勤日が異なるため、子どもの変化や支援方針が伝わりにくい。 ・経験不足の人材だと情報整理や伝達の優先順位がつけにくい。 ・ビジョントレーニングの専門性が職員全体に浸透しきれていない 	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジョントレーニングの“標準化”を図るため、トレーニングの目的・手順・声かけ例をまとめた簡易ガイドを作る。 ・職員研修を「短時間×高頻度」で行い、専門性を全員に浸透させる。 ・見守り型から“働きかけ型”へ移行するための職員トレーニング(「見守り」と「介入」の境界を明確にする)