

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	放課後等デイサービスSANPO鶴見教室			
○保護者評価実施期間	2025年12月12日 ~ 2025年12月26日			
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	20名	(回答者数)	14名
○従業者評価実施期間	2025年12月12日 ~ 2025年12月26日			
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	6名	(回答者数)	6名
○事業者向け自己評価表作成日	2026年 1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	保育士・児童指導員・作業療法士といった異なる専門性が集まることで、子ども一人ひとりを多角的に理解できる体制が整っている。各職種の視点が補完し合うことでアセスメントの精度が高まり、より個別最適な支援方針を導き出せる点が大きな強みとなっている。また、作業療法士の専門的な知見がチーム全体に共有されることで、他職種も学びを深め、より幅広い支援スキルを身につける機会が生まれている。	保育士・児童指導員・作業療法士それぞれの専門性が総合的に取り入れられるよう、毎日のカンファレンスや短時間のミーティングを意図的に設け、支援の視点を共有する時間を確保している。専門性の違いによって支援方針がぶれることなく、アセスメントの精度を高められている点が大きな強みである。さらに、作業療法士の専門性をチーム全体で活かしながら、月案・週案・日案を全員で検討することで、知識が循環する仕組みが構築されている。	専門性の違いをチーム力へと変えるため、定期的な担当者会議や計画的な勉強会を実施し、共通言語の形成と専門性の底上げを図っている。これにより、支援方針が統一されるだけでなく、職員一人ひとりが根拠ある支援を実践できる環境が整いつつある。また、作業療法士が中心となり、実践共有やスキル移行、観察ポイントの研修化を進めることで、知識がチーム全体に循環する仕組みをつくり続けている。どの職員も子どもの状況に応じた質の高い支援ができる力が育つよう環境設定を行っていく。
2	複数の専門職が連携する体制により、互いの強みを生かしながら役割を柔軟に担える“しなやかなチーム力”が醸成されている。状況に応じて誰が前に出ても質の高い支援が行えるため、子どもにとって最適な関わりを実践しやすい。個別支援を中心据えているため、職員一人ひとりの観察力やアセスメント力も高く、日常の関わりのなかで得た情報を支援に直結させることができる。	子どもにとって何が必要か、何を重点的に考えるかを軸に、必要に応じて役割分担をその都度見直すことで、各職種の得意分野を活かした柔軟な支援を実現している。職員が得意分野を共有し、領域の幅を広げることで、自然と互いに補い合えるチーム体制が育っている。集団活動の中でも丁寧な個別支援を維持するために、日々の記録や振り返りを欠かさず、支援に直結できる情報を蓄積できている点も、実践力の高さを支えている。	記録が整理されることで職員間の理解が深まり、支援内容に一貫性が生まれ、個別支援の質が安定している。さらに、支援の質向上と同時に職員の負担を減らすために、現在の業務内容の見直しにも積極的に取り組んでいる。保護者との連携強化や振り返りの場の確保、支援計画のプラスチックアップも継続的に行うことで、子ども一人ひとりのニーズに寄り添い、家庭と事業所が同じ方向を向いた支援が実現できるよう努めている。
3	全員が同じ時間に揃うことが難しい環境の中でも、短い時間で正確に連携できるよう、情報共有の仕組み化やツール活用が進んでいる。これにより、各職員が自律的に必要な情報を把握し、支援の質を一定に保てる体制が整備されつつある。効率的な共有文化が根づくことで、限られた時間のなかでも子どもにとって最良の支援につなげられる環境が生まれている。	シフト制で全員が揃う機会が限られる中でも、情報共有の偏りを防ぐために、全員が確認できる時間の確保や書面での共有などを徹底している。また、記録をまとめて保管し、業務負担を減らしながら仕組みづくりを進めることで、誰がどのタイミングで支援に入っても質が落ちない体制を整えている。こうした工夫により、職員が自律的に情報を把握し、連携不足を生み出さない文化が根づつつある。	シフト制による連携の難しさに対応するため、情報共有ツールの見直しを進め、共有内容を「事実」「支援意図」「次のステップ」に整理して記載する統一ルールを徹底している。こうした仕組みづくりにより、誰が勤務していても支援の質が落ちない「自律した情報共有文化」が育っている。記録や書面の整備は、連携の精度を高めるだけでなく、支援の連続性を保持し、組織全体の実践力向上にもつながっている。

	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	多職種連携に関する課題 保育士・児童指導員・作業療法士など、それぞれの専門性が異なるため、支援方針や優先順位の調整が複雑になり、共通理解の形成に時間がかかる。 多職種が関わることで役割分担の境界が曖昧になり、情報共有の方法や担当範囲が統一されない状況が生じやすい。 作業療法士の専門性に依存した支援が増えると、他職種との力量差が生まれ、チーム全体の支援バランスが崩れる可能性がある。	職種ごとに専門性が異なるため、支援の視点や価値観、優先事項が揃いにくいことが、方針のズレや判断の不一致を生む大きな要因となっている。 さらに、役割分担が明確でない状態が続いている、「誰がどこまで担うか」が統一されていないことが、情報の偏りや抜け漏れを引き起こしやすい構造をつくっている。	支援方針・判断基準・支援の優先順位を明確化し、全職員が共有できるルールとして整備することが必要である。専門の違いを尊重しつつも、共通の軸を持つことで、支援の方向性がそろい、判断のばらつきを防ぐことができる。 役割分担を明確にすることで、情報が滞りなく流れる仕組みをつくることができる。担当領域を固定化するのではなく、必要に応じて柔軟に体制にすることで、組織として柔軟に動けるようになる。これらを継続的に実践していくためには、定期的な振り返りの場を設け、情報共有の方法や役割の運用が適切に機能しているかを確認することが重要である。明確なルールと整理された役割のもとで支援を進めることで、職員の負担を減らしつつ、支援の質と組織全体の一体感を高めることにつながる。
2	業務量・働き方に関する課題 丁寧な個別支援を行う方針により、職員一人あたりの業務量が増加し、記録・会議の時間が確保しづらくなる。 シフト制のため全職員が一度に集まるミーティングが困難で、情報共有の質とスピードにばらつきが生まれる。	個別支援を丁寧に行う方針により、日々の支援内容、記録作成、会議の量が増えていることが、職員の負担増につながっている大きな要因である。 また、シフト制により、全職員が直接話し合う機会が限られることで、共通理解の形成や意思疎通が十分に取れない状況が生まれている。	・支援記録や会議準備などの業務を見直し効率化を図る。 ・ミーティング要点の共有、議事録の整備など情報共有の仕組みを共有ツール等使用し明確にする ・全体会議を取り入れ意見交換、情報共有を行いながら。少人数・短時間のミーティングを定期的に行い、共通理解を深める機会を増やす。 ・業務が集中、事務作業の負担を分散させることで、職員が支援に集中できる環境を整える。
3	環境・施設構造に関する課題 集合住宅内の施設であるため、近隣への騒音配慮が必須となり、活動内容や時間帯に制限が生まれやすい。 2階建ての構造上、階段での移動が必要となり、フロア間の連絡が取りにくい。特に、急な対応が必要な場面で連携にタイムラグが生じる可能性がある。 フロアが分かれることで、児童の見守りバランスや安全確保を考慮した人員配置が難しくなる。状況によっては職員が不足する時間帯や場所が発生しやすい。	2階建ての構造や、子どもそれぞれの多様な特性は、安全確保や段階設定を行う上で共通理解が欠かせない要因となっている。 しかし、フロアが分かれることで職員同士の連携や見守りのバランスが難しくなり、緊急時の対応や情報共有にタイムラグが生じやすい環境がある。	・近隣住民に迷惑がかかるないように音量が大きくなりやすい運動遊びやダイナミックな活動を行う時間帯や場所の調整を行う。ボール遊び等は近隣の児童館や公民館の活用を行う。また子どもたちとどのように過ごしたらいいかと一緒に考える時間を設け、どのように過ごしたらよいかを知らせていく。 ・フロアに分かれて過ごすため、事前に活動案を用いて人員配置や活動内容を把握・共有し、安全に過ごせるよう努める。 これらの改善策を通して、物理的な構造による制約を最小限に抑え、全職員が同じ視点で安全確保と連携強化を進められる体制を整え、お子様が安心して過ごせる環境へとつなげていく。