

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 Little My Way		
○保護者評価実施期間	2026年 2月 13日		～
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	16	(回答者数)
○従業者評価実施期間	2026年 2月 25日		～
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	10	(回答者数)
○事業者向け自己評価表作成日	2026年 3月 6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	専門職の配置	PT(理学療法士)、OT(作業療法士)、ST(言語聴覚士)の各専門職を配置し、多角的なアセスメントに基づいた個別性の高い支援を実施しています。 個別機能訓練の充実: 身体の使い方、手先の巧緻性、言葉の理解や発出など、児童一人ひとりの課題に合わせた専門プログラムを提供しています。 多職種連携による多面的なアプローチ: 専門職が作成した評価シートを基に、全スタッフが共通の理解を持って日々の関わりを統一。遊びや生活動作の中にもリハビリテーションの視点を取り入れた「生活に密着する療育」を意識しています。 相談体制の整備: 保護者に対しても、専門的な見地から家庭での関わり方や環境設定のアドバイスをを行い、安心感につながる支援を心がけています。	専門職(PT・OT・ST)による評価の結果を、専門用語を使わずに全スタッフや保護者が一目で理解できる「個別支援計画への反映フォーマット」をさらに改良し、支援の可視化を図ります。 各専門職による内部研修(事例検討会や実技伝達講座)を定期開催し、専門職が不在の時間帯であっても、全スタッフが適切な介入や声掛けを実施できる体制を強化します。 必要に応じて学校の担任教諭や地域の医療機関とも専門的な知見を共有し、一貫性のある支援体制を構築します。
2	活動が充実している	「楽しさ」の中に「学び」を組み込み、児童が主体的に参加したくなるようなプログラム構成を工夫しています。 ・平日(集団活動): 毎日、ルールのある遊びや協力が必要なチーム戦などの集団レクリエーションを取り入れています。ゲーム性を持たせることで、社会性(ソーシャルスキル)や感情のコントロール、他者との協調性を自然な形で育めるよう配慮しています。 ・休休日(生活経験の拡大): 買い物支援では予算管理や品物の選択、調理活動では手順の理解や道具の安全な使用など、将来の自立に直結する「生きたスキル」の習得を目指しています。また、積極的な外出支援を通じて公共マナーの習得や地域社会への参加機会を創出しています。	活動内容の決定プロセスに児童の意見を取り入れる「児童会(ミーティング)」などの機会を設け、自己選択・自己決定の場を増やします。 公共施設や近隣の店舗、公園だけでなく、地域のイベントやボランティア活動などへの参加機会をさらに広げ、より多様な社会経験の場を創出します。 活動の様子をタブレット等で記録し、Instagramに掲載しています。成長の過程を保護者とリアルタイムに近い形で共有できる仕組みを構築し、療育効果のフィードバックを充実させます。
3	登下校支援、お留守番支援を行っている	「施設内完結」ではなく、児童が「地域の中で自立して過ごすこと」を最終目標に掲げた出口戦略のある支援を行っています。 段階的な自立支援: 登下校支援では、スタッフが全行程を付き添う段階から、徐々に見守り距離をを広げ、最終的には児童一人(または兄弟や友達)で安全に歩けるよう、地域の危険箇所の把握や交通ルールの定着を図っています。 家庭・地域との連携: お留守番支援においては、緊急時の連絡手段の確認や戸締まりの習慣化など、安全確保のスキルを具体的に指導。これらの取り組みの結果、放課後等デイサービスの利用頻度を徐々に減らし、一般企業(放課後児童クラブ等)への移行や、完全な自立通学を実現して卒業(利用終了)を迎える児童を輩出しています。	支援の引き時(フェードアウト)を客観的に判断するためのチェックリストをより精緻化し、保護者と「卒業に向けたロードマップ」を共有しやすくします。 児童が一人で行動する範囲の近隣住民や店舗、交番などへの見守り依頼を、保護者とともに丁寧に進め、地域全体で子どもを見守る「インクルーシブな環境作り」を推進します。 登下校時や留守番時の突発的なトラブル(天候急変、道に迷う等)を想定したシミュレーション訓練を充実させ、児童自身の危機管理能力をさらに高めます。

	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	保護者間の交流	共働き世帯が多く、平日の送迎は事業所の送迎サービス利用が中心となっているため、保護者が事業所に立ち寄りやすい機会や保護者同士の顔を合わせる機会が物理的に不足しています。 日々の個別連絡(連絡帳や電話)に注力する一方で、事業所が主体となった懇談会やイベントの企画・開催ができておらず、機会のつながりを構築するためのきっかけ作りが不十分な状況にあります。 対面での交流が難しい状況に対し、オンラインツールや広報誌などを活用し、時間や場所に縛られない交流・情報共有の仕組み作りが検討段階に留まっています。	送迎サービスを利用されている保護者に対しても、行事や面談、あるいは月に数回など、可能な範囲で来所いただけるよう個別のアナウンスや積極的なお声掛けを継続します。 対面での集まりが難しい状況を考慮し、少人数での茶話会や、安全・安心に意見交換ができるオンライン懇談会の開催、掲示板の活用など、当事業所に適した交流の形をスタッフ間で具体的に検討し、実行に移します。
2	職員間の情報共有の遅れ	支援業務や送迎業務が優先される中で、全職員が集まって詳細な情報共有を行うミーティングの時間が十分に確保できておらず、申し送りが断片的になる傾向があります。 多岐な業務の中、その場しのぎの口頭連絡が主体となっており、支援の統一性や児童の細かい変化に関する深い洞察を共有するまでのコミュニケーションが不足しています。 記録のデジタル化や共有ルールの徹底が不十分であり、必要な情報が必要な職員にリアルタイムで伝わる「仕組み」そのものが、現状の業務量に対して最適化されていません。	口頭での伝達による漏れを防ぐため、日々の気づきや支援内容を即座に記録し、全職員が「いつ・誰が・何をしたらか」を確認できる報告ルートを再徹底します。 従来のアナログな連絡ノートによる確実な引き継ぎに加え、タブレット端末を活用した情報共有システムを強化します。これにより、送迎中や支援の合間でもリアルタイムに児童の情報を把握できる体制を構築します。
3	職員のスキル不足	新規採用職員や無資格・パート職員が増加したことにより、障害特性への理解や適切な声掛け、行動障害への対応など、職員間での支援技術に格差が生じています。 OJT(現場研修)が主となっており、多岐な業務の中で体系的な座学や専門研修を実施する時間が十分に確保できておらず、個々の意欲や経験に頼った育成に留まっています。 勤務形態(パートタイム等)による滞在時間の違いから、ケース会議への参加や支援情報の深い共有が難しく、事業所全体で一貫した療育方針を共有・実践する力が弱まっています。	新規採用職員や無資格・パート職員を対象に、当事業所に所属する専門職(PT・OT・ST)が講師となるミニ勉強会を定期開催し、障害特性や介助技術の基礎知識を底上げします。 現場での実地指導(OJT)に加え、誰が対応しても支援の質が一定に保たれるよう、標準的な対応手順(支援マニュアル)を整備・更新し、経験の浅い職員が迷わず動ける環境を整えます。 勤務形態に関わらず、支援上の悩みや疑問を気軽に相談できる「メンター的役割」の配置や、短時間でも濃密なカンファレンスを行える場を設け、チーム全体の専門性を高めます。

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	児童発達支援 Little My Way		
○保護者評価実施期間	2026年 2月 13日		～ 2026年 2月 28日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	9	(回答者数) 6
○従業者評価実施期間	2026年 2月 25日		～ 2026年 3月 2日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	10	(回答者数) 6
○事業者向け自己評価表作成日	2026年 3月 6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	専門職の配置	多角的な専門アセスメント: 理学療法士 (PT) や言語聴覚士 (ST) 等の専門職を配置し、身体の使い方の癖や言葉の発達段階を詳細に分析、根拠に基づいた「個別支援計画」の策定を行っています。専門的アプローチの日常化: 専門職による直接的な訓練 (運動療育・言語訓練) に加え、その手法を全スタッフが共有。日々の遊びや生活活動の中に、感覚統合や発話を促す仕掛けを取り入れ、24時間の生活を見据えた継続的な支援を意図しています。保護者へのフィードバック: 専門的な見地から、家庭での環境設定や関わり方のコツを具体的にアドバイスし、保護者の不安解消と育児力の向上をサポートしています。	専門職 (PT・ST等) が行ったアセスメントの結果を、専門用語を控えた分かりやすい「成長シート」などの形にまとめ、保護者や就学予定の学校へ正確に引き継げる仕組みを整えます。施設内での訓練に留まらず、家庭でも無理なく取り組める姿勢の保持や言葉掛けの工夫などを、動画やイラスト付きの資料で提供し、療育効果の持続性を高めます。
2	活動が充実している	個別と集団のバランス: 一人ひとりの課題にじっくり向き合う「個別療育」と、お友達との関わりやルールを学ぶ「小集団活動」を組み合わせ、社会性の芽生えを育んでいます。感性を育む制作活動: 季節感を取り入れた制作活動では、手指の巧緻性 (微細運動) を高めるだけでなく、完成させる喜びを通じて自己肯定感を高め、表現する楽しさを共有しています。異年齢交流 (学年日等): 長期休暇中などは、併設の放課後等デイサービス等の小学生との交流機会を設けています。お兄さん・お姉さんの姿をモデリング (模倣) することで、憧れや意欲を引き出し、対人スキルの幅を広げる工夫をしています。	児童が自ら活動を選択できるコーナー保育の視点を取り入れ、主体性や自己決定能力を育む環境作りをさらに進めます。近隣の小学校や特別支援学校の活動内容 (授業時間やルール) を参考に、年長クラスでは「45分間の座席保持」や「一言指示の理解」など、就学後の集団生活を意識したプレ・スクールの活動を強化します。小学生との交流において、単に一緒に過ごすだけでなく、小学生が発達の児童に教える・助けるといった「役割」を持つような共同制作やゲームを企画し、互いの社会性を高める工夫をします。
3	登下校支援、お留守番支援を行っている。	就学に向けた自立支援: 「地域社会での自立」を最終目標とし、特に年長児に対しては、小学校入学を見据えた段階的な登下校トレーニングや、自宅での待機 (お留守番) 支援に取り組んでいます。自信を育むフェードアウト: スタッフの見守り距離を少しずつ広げるなど、スムーズステップで「自分でできた」という成功体験を積み重ねます。この結果、就学を機にスムーズに地域生活へ移行したり、過度な福祉サービスに依存せず、適切な利用頻度へ調整して卒業 (利用終了) を迎えるケースに繋がっています。安心安全の環境設定: 地域の危険箇所の確認や、緊急時の連絡方法の練習など、実生活に即したスキルを身につけられるよう、ご家族と緊密に連携してプログラムを構成しています。	就学に向け、どの程度の自立度 (一人で歩ける距離や鍵の開閉など) を目指すかを保護者と共有し、具体的な目標に基づいたステップアップ計画を個別に作成します。登下校訓練中、GPS端末や連絡アプリの活用を保護者に提案・練習し、自立を促しながらも「安全・安心」を両立できる最新のツール導入をサポートします。地域ボランティア等との顔合わせ: 通学路にある「こども110番の家」の確認や、近隣住民の方への挨拶を通じて、児童が困ったときに地域の人へ助けを求められる「顔の見える関係作り」を推進します。

	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	保護者間の交流	共働き世帯が多く、平日の送迎は事業所の送迎サービス利用が中心となっているため、保護者が事業所に立ち寄る機会や保護者同士が顔を合わせる機会が物理的に不足しています。日々の個別連絡 (連絡帳や電話) に注力する一方で、事業所が主体となった懇談会やイベントの企画・開催ができておらず、横のつながりを構築するためのきっかけ作りが不十分な状況にあります。対面での交流が難しい状況に対し、オンラインツールや広報誌などを活用し、時間や場所に縛られない交流・情報共有の仕組み作りを検討段階に留まっています。	送迎サービスを利用されている保護者に対しても、行事や面談、あるいは月に数回など、可能な範囲で来所いただけるよう個別のアナウンスや積極的なお声掛けを継続します。対面での集まりが難しい状況を考慮し、少人数での茶話会や、安全・安心に意見交換ができるオンライン懇談会の開催、掲示板の活用など、当事業所に適した交流の形をスタッフ間で具体的に検討し、実行に移します。
2	職員間の情報共有の遅れ	支援業務や送迎業務が優先される中で、全職員が集まって詳細な情報共有を行うミーティングの時間が十分に確保できておらず、申し送りが断片的になる傾向があります。多様な業務の中、その場しのぎの口頭連絡が主体となっており、支援の統一性や児童の細かい変化に関する深い洞察を共有するまでのコミュニケーションが不足しています。記録のデジタル化や共有ルールの徹底が不十分であり、必要な情報がリアルタイムで伝わる「仕組み」そのものが、現状の業務量に対して最適化されていません。	口頭での伝達による漏れを防ぐため、日々の気づきや支援内容を即座に記録し、全職員が「いつ・誰が・何をしたか」を確認できる報告ルートを再徹底します。従来のアナログな連絡ノートによる確実な引き継ぎに加え、タブレット端末を活用した情報共有システムを強化します。これにより、送迎中や支援の合間でもリアルタイムに児童の情報を把握できる体制を構築します。
3	職員のスキル不足	新規採用職員や無資格・パート職員が増加したことにより、障害特性への理解や適切な声掛け、行動障害への対応など、職員間での支援技術に格差が生じています。OJT (現場研修) が主となっており、多様な業務の中で体系的な座学や専門研修を実施する時間が十分に確保できておらず、個々の意欲や経験に頼った育成に留まっています。勤務形態 (パートタイム等) による滞在時間の違いから、ケース会議への参加や支援情報の深い共有が難しく、事業所全体で一貫した療育方針を共有・実践する力が弱まっています。	新規採用職員や無資格・パート職員を対象に、当事業所に所属する専門職 (PT・OT・ST) が講師となるミニ勉強会を定期開催し、障害特性や介助技術の基礎知識を底上げします。現場での実地指導 (OJT) に加え、誰が対応しても支援の質が一定に保たれるよう、標準的な対応手順 (支援マニュアル) を整備・更新し、経験の浅い職員が迷わず動ける環境を整えます。勤務形態に関わらず、支援上の悩みや疑問を気軽に相談できる「メンターの役割」の配置や、短時間でも濃密なカンファレンスを行える場を設け、チーム全体の専門性を高めます。