

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	アンバー新浦安			
○保護者評価実施期間	令和8年3月2日		～	令和8年4月10日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	45人	(回答者数)	16人
○従業者評価実施期間	令和8年4月1日		～	令和8年4月10日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	4人	(回答者数)	4人
○事業者向け自己評価表作成日	令和8年5月8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	利用者との良好な対人関係に基づく、心理的安全性の高い円滑な支援体制。	共感的な関わりによる意欲向上 ：職員自身が率先して運動に参加し、成功体験や楽しさを共有することで、利用者の能動的な参加姿勢と自己効力感を引き出している。 包括的な社会的背景の把握 ：運動指導に留まらず、学校生活や友人関係を含む幅広い対話機会を確保することで、利用者の生活背景を深く理解し、多角的な視点から安心感を与える支援を行っている。	良きロールモデルとしての自己研鑽 ：職員が常に利用児の規範(模範)となるよう自律的な行動を徹底し、運動面だけでなく生活マナーや対人関係においても、子どもたちに良い影響を与える存在を目指す。
2	特定の指導手法に固執しない、個々の特性に最適化された多角的な運動プログラムの提供。	柔軟な介入手法 ：スタッフ間での多角的な視点による協議を実施し、画一的な指導に留まらない、個々の発達課題に合致した柔軟な支援アプローチを組織的に蓄積している。 指導の引き出しの拡充 ：職員個々のスキルや知識を共有し、多様なニーズに対応できる「指導のバリエーション」を広げている。	PDCAサイクルの恒常化 ：「計画・実施・評価・改善」のプロセスをシステム化し、客観的な根拠に基づいた質の高い療育サービスを継続的に維持・向上させる。
3	「楽しさ」を活動の原動力とした、自発的な挑戦と成長を促す療育環境の構築。	個別最適化されたルール設定 ：画一的なルールを排し、利用児の発達段階や習熟度に応じた「スモールステップ」な目標・ルール設定を徹底することで、一人ひとりが着実に達成感を味わえる環境を整えている。 自発的な自己研鑽の促進 ：利用児が「楽しい」と感じる遊びの要素を療育に組み込み、能動的な運動参加と身体操作能力の向上を自然な形で実現している。	実効性の高い療育プログラムの調整 ：利用児の身体能力のみならず、精神的成熟度の変化を常にモニタリングし、柔軟な難易度調整を行うことで、「楽しみながら着実に成長できる」実効性の高いプログラムを追求し続ける。

	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	運動療育を展開するにあたり、支援室の物理的なスペース(広さ)に制約がある。これにより、大規模な集団活動やダイナミックな遊具を用いた動的プログラムの実施に限界が生じやすい点が課題である。	利用者の増加や支援ニーズの多様化に伴い、従来の環境設定では十分な運動領域の確保が困難な場面が増加している。現状、このハード面の制約をスタッフの高度な環境設定能力や緻密な動線管理によって補完しているが、運営上の負荷および環境面での物理的限界が要因となっている。	個別最適化された環境設定 ：プログラム実施前に利用児の特性に応じた教具配置・動線を再考し、省スペースでも達成感を得られる「スモールステップ」な運動メニューを拡充する。 外部資源の有効活用 ：広範な運動スペースを有する他事業所や外部施設との共同プログラムを定期的に計画し、ダイナミックな運動経験と多様な身体活動の機会を創出する。
2	保護者との直接的なコミュニケーションが管理者や送迎担当スタッフ等の特定職員に限定されており、現場で直接指導にあたるスタッフとの接点が不足している。	円滑な運営を優先するあまり、役割分担(送迎、現場指導、事務)が固定化され、指導スタッフが保護者と対面で情報交換を行う時間の確保が困難であった。その結果、支援現場の細かい状況が直接伝わりにくい「情報の乖離」が生じていることが要因である。	直接対話機会の創出 ：参観日、個別面談、オンライン懇談会等を定期的に開催し、指導スタッフが直接保護者と療育方針や進捗を協議できる体制を構築する。 情報の可視化と共有 ：役割に縛られず、全スタッフが捉えた成長の変化を多角的に保護者へ伝えられるよう、ICTツールの活用や報告書内容の充実を図る。
3	他事業所との連携や交流機会が限定的であり、支援の視点が自事業所内に留まっている。外部の客観的視点や多様な指導法に触れる機会が少ないため、支援の幅が属人化・固定化しやすい傾向にある。	自事業所内の療育の質向上とチームケアの確立を最優先してきた結果、内部連携は強固になったものの、外部との合同プログラムや情報交換の優先順位が相対的に低下し、リソースの確保が後回しになっていたことが主な要因である。	外部知見の積極的な導入 ：他事業所の視察や合同事例検討会への参加を推奨・組織化し、外部の優れた指導ノウハウを積極的に吸収する。 専門性の多層化 ：外部交流を通じてスタッフの指導の「引き出し」を拡充し、特定の個人に依存しない、事業所全体の療育スキルの高度化と専門性の平準化を推進する。