

公表

事業所における自己評価総括表

○事業所名	一般社団法人ナースリハネット こどもリハビリデイサービスゆめ希		
○保護者評価実施期間	2026年1月9日		2026年1月25日
○保護者評価有効回答数	(対象者数)	33人	(回答者数) 22人
○従業者評価実施期間	2026年1月9日		2026年1月25日
○従業者評価有効回答数	(対象者数)	13人	(回答者数) 13人
○事業者向け自己評価表作成日	2026年2月1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	●医療的ケア児の積極的な受け入れと体制整備 医療的ケアが必要なお子様を積極的に受け入れています。看護師が常駐し、主治医との連携に基づいた安全なケアを提供できる体制を整えており、ケアの必要性が高いお子様も安心して過ごせる環境を実現しています。	個別のケア手順を「見える化」し、全スタッフが共通認識を持って対応できるよう徹底しています。また、看護師が専門知識を噛み砕いてチームに共有することで、医療と療育が分断されないよう配慮し、ケア中もお子様の情緒的発達を促す声掛けや関わりを意識的に行っています。	看護・リハビリの専門知見を標準化した「支援マニュアル」を整備し、スタッフ間の技術格差をなくするとともに、喀痰吸引等の公的資格取得を支援します。 看護師やリハビリ職の人員を確保します。
2	●多職種連携による客観的・専門的な個別支援 リハビリ職(PT/OT/ST)、看護師、保育士など、多様な専門職が在籍しています。一つの視点に偏ることなく、多角的な視点からアセスメントを行うことで、お子様一人ひとりの発達段階や特性に合わせた客観的で質の高い支援を行っています。	各専門職がそれぞれの知見を持ち寄り、多角的な視点でケース会議を行うことで、支援の客観性を高めています。特にリハビリ職の評価を日々の活動(遊びや食事、着替え等)に具体的に反映させる「生活に根ざしたリハビリ」を意識しており、全スタッフが共通の目標に向かって一貫した関わりができる体制を構築しています。	各専門職(リハビリ職・看護師・保育士)がそれぞれの領域で高水準の支援を提供できるよう、外部専門研修への参加を義務化し、最新の療育エビデンスを日々のプログラムに反映させます。また、専門職によるスタッフ向け技術指導を強化し、どの職員が対応しても専門的根拠に基づいた質の高いケア・療育が提供できるプロ集団としての体制を確立します。
3	●安心・安全な送迎サービスの提供 送迎サービスを実施しています。医療的ケアが必要なお子様についても、スタッフが細心の注意を払い、安全を第一に考慮した運行管理を行うことで、ご家族の就労等の負担軽減と通所の継続性を支えています。	医療的ケア児が安心して移動できるよう、看護師等の添乗と緊急対応マニュアルの車内常備を徹底しています。また、送迎時の対面による情報共有を重視し、学校・家庭・事業所間での「支援の連続性」を保つためのハブとしての役割を意識的に果たしています。	送迎時の安全性を最優先課題とし、HUGを活用した運行リスクの可視化と共有を徹底します。また、リハビリ職による車内でのポジショニング評価を全車両に導入し、移動中の身体的負担を最小限に抑える環境整備を推進します。さらに、車両内での緊急事態を想定した実践的な訓練を反復し、いかなる状況下でもお子様の命を守り抜く送迎体制を構築します。

	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	医療的ケアが必要なお子様が多く在籍しているため、季節の変わり目や感染症流行期に欠席が重なりやすく、稼働率(経営状況)が不安定になりがちです。	急な体調不良や入院は避けられないことです。予測不能な段階でも看護師の配置を前もって準備しなければなりません。	SNSや連絡ツールを用いて「現在の受け入れ可能状況」を迅速に発信し、レスパイト(一時預かり)等の急な利用ニーズへ柔軟に応えられる体制を構築します。また、月内での振替利用を円滑に案内するフローを確立し、収益の安定化を図ります。
2	高度な医療的ケアに対応できる看護師や、リハビリ職などの専門人材の確保が難しく、採用コストや教育負担が増大しています。	小児の医療的ケアは経験者が少なく、求職者が心理的なハードルを感じやすい傾向にあります。加えて、病院等の大規模施設との採用競争もあり、小規模事業所として「教育体制の充実」と「働きやすさ」をいかに両立して提示できるかが課題となっています。	手技や判断基準を可視化した「ゆめ希独自の教育マニュアル」を作成し、経験の浅いスタッフでも段階的にスキルアップできる体制を整えます。また、学会参加支援や専門資格の取得助成を積極的に行い、スタッフのキャリア形成を事業所としてバックアップすることで、離職防止と質の向上に繋がります。
3	高い専門性を持っている一方で、その情報が本当に必要としているご家庭に十分に届ききっていない。	「ゆめ希は現在、医療的ケア児の枠が空いているのか？」というリアルタイムの空き情報まで把握できていない可能性があります。また、リハビリが認知されている一方で、「非常に専門性が高そうなので、うちのケース(軽度や中等度)では受けてもらえないのではないか」といった、「専門性ゆえの敷居の高さ」を感じさせてしまっている可能性も考えられます。	日々の活動報告に加え、リハビリテーションによる具体的な変化や医療的ケアの工夫点などを、専門的な知見に基づいた内容で発信します。併せて、病院のソーシャルワーカーや相談支援専門員との対面での情報交換を強化し、事業所の実態と地域ニーズのミスマッチを解消することで、専門的な支援を必要とするお子様との確実な縁づくりを推進します。