

No.	特に良いと思う点	
1	タイトル	ICTの活用による業務効率の向上と保護者との双方向によるコミュニケーションの充実が図れています
	内容	事業所では、さくら連絡網システムやメール配信の導入を通じて、保護者との連絡手段を大きく改善しています。これにより、出欠確認やお知らせ配信がスムーズになり、電話や手書き連絡帳による業務の負担が軽減されています。また、保護者からの連絡も行いやすくなり、職員はその日のうちに返信できる体制が整えられるなど、双方向のやりとりが円滑になっています。さらに、行事の様子や日常の活動を写真や動画、スライドショーで共有することで、保護者が子どもの成長を実感できる機会が増え、信頼関係の構築にもつながっています。
2	タイトル	リスクに備えた体制整備により、児童の安全確保と学童クラブの安定的な運営が実現されています
	内容	事業所では、集中豪雨や交通事故、不審者対応、落雷による停電、感染症など多様なリスクを想定し、防災・防犯・事故・感染症対策に関するマニュアルを整備しています。職員が常時確認できる体制に加え、自衛消防組織の編成や役割分担、防火対策表の作成と掲示を通じて、緊急時の的確な行動が促されています。また、日々の自主検査票によるチェックを行い、異常の早期発見と迅速な対応に努めることで、リスクの未然防止に取り組んでいます。こうした多層的な取り組みにより、児童の安全確保と学童クラブの安定的な運営が実現されています。
3	タイトル	職員間の人間関係が良好で「話し合いがしやすい」雰囲気が醸成されています
	内容	子ども同士も問題行動が見られる状況は、調査結果からも確認されています。こうした環境の中で、職員には身体的・精神的な負担が生じているものの、職場内では人間関係が良好で、意見や悩みを共有しやすい雰囲気が保たれています。職員同士が日頃から対話を重ねることで、「厳しい状況でも前向きに業務に取り組んでいる」との声も聞かれました。毎日の振り返りでは気づきや課題を共有し、月1回の職員会議やコミュニケーションアプリの活用など、情報共有の機会が複数設けられていることが、職員を支える大きな要因となっています。
No.	さらなる改善が望まれる点	
1	タイトル	職員の成長と貢献を可視化し、処遇に反映する評価制度の構築が求められます
	内容	法人では、目標管理制度や個別評価制度が導入されておらず、昇給は全職員一律で行われています。そのため、個々の職員の努力や成果が処遇に反映されにくく、モチベーションの維持や向上の面で課題が残る状況です。今後は、職員が自身の目標を明確に持ち、その達成度を振り返ることができる目標管理制度の整備が求められます。また、成果や貢献度を適切に評価する個別評価制度を導入することで、処遇との連動性が高まり、職員の納得感や意欲向上にもつながります。これらの制度整備により、評価の公平性と組織の活性化につながることが期待されます。
2	タイトル	安心して働ける職場づくりに向けて、外部相談機能を含むメンタル支援の強化が求められます
	内容	法人では、職員の意向を丁寧に把握するため、年1回の意向調査と個別面談を実施し、その結果をもとに適材適所の配置を行う体制が整えられています。さらに、キャリアパス制度も導入され、職員が将来を見据えて成長できる環境づくりに取り組んでいます。一方で、メンタルヘルス対策については経営層が面談を通じて対応しているものの、ストレスチェックや外部相談窓口など、経営層の関与を伴わない客観的な支援体制は未整備です。今後は、職員が安心して相談できる第三者的な仕組みを整えることで、心身ともに継続的に働ける職場づくりが期待されます。
3	タイトル	一年を通して個人の成長や課題などを振り返ることができる記録が望まれます
	内容	一人ひとりの援助内容は記録されていますが、現状では年度初めの4月に限られており、年間を通して成長や課題を振り返る記録には至っていません。その背景には、発達面で特に配慮が必要な子どもや、その傾向が見られる子どもへの対応に人手が取られている状況があります。そのため、言動が目立ちにくい子どもへの気づきや配慮が十分に行き届かない可能性も考えられます。通年での個人記録は、いわゆる「声なき子」への意識を高める契機にもなり得ます。職員の負担を軽減しつつ、効率的に記録を継続できる仕組みづくりが望まれます。