

公表

## 事業所における自己評価総括表

|                |                 |    |            |
|----------------|-----------------|----|------------|
| ○事業所名          | 保育所等訪問支援事業所 えいる |    |            |
| ○保護者評価実施期間     | 令和6年12月1日       |    | 令和7年1月7日   |
| ○保護者評価有効回答数    | (対象者数)          | 23 | (回答者数) 16  |
| ○従業者評価実施期間     | 令和6年12月1日       |    | 令和6年12月27日 |
| ○従業者評価有効回答数    | (対象者数)          | 5  | (回答者数) 5   |
| ○訪問先施設評価実施期間   | 令和6年12月1日       |    | 令和7年1月7日   |
| ○訪問先施設評価有効回答数  | (対象者数)          | 13 | (回答者数) 9   |
| ○事業者向け自己評価表作成日 | 令和7年 3月 1日      |    |            |

## ○ 分析結果

|   | 事業所の強み(※)と思われること<br>※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 | 関係施設との連携                                  | 自法人に児童発達支援事業所や放課後等デイサービス事業所、相談支援事業所があり、密に連携を取っている。地域の園や学校とは以前から関係を構築していた流れがあり、相談がしやすい状況がある。  | 今後も情報交換などを丁寧に行い、訪問先の先生方に訪問支援のメリットを感じていただけるように、知識や技術を高めたいことを続けていく。 |
| 2 | 質の高い支援が提供できる職員体制                          | 資格保持者(保育士や社会福祉士や公認心理師等)や経験年数が長い職員(概ね5年以上の者)を配置をしている。法人としても働きやすい職場環境を整えていくことができるよう、見直しを行っている。 | 今後も継続して行っていく。   |
| 3 | 職員のスキルアップ体制                               | 法人内で研修や勉強会を実施したり、外部の研修にも積極的に参加できるように配慮している。一人一人の職員が自己研鑽を行って専門性を高めていくようにしている。                 | 今後も継続して行っていく。   |

|   | 事業所の弱み(※)と思われること<br>※事業所の課題や改善が必要と思われること | 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 | 事業所の取り組みの情報発信不足                          | 事業所の教材の状況や非常時等の対応、訪問施設の先生とのやり取りや保護者勉強会の実施など、伝達不足になっていることがある。 | お便りやメール等を活用した情報発信をしていく。  |
| 2 | 新しい職員の育成                                 | 経験年数が長い職員が中心で訪問を行っている状況があり、次を担う職員も育てていく必要がある。                | 経験年数が短い職員のスキルアップの体制を作っていく必要がある。訪問先の施設にご理解をいただき、同行しながら育成を図っていきたい。 |