

公表

## 事業所における自己評価総括表(保育所等訪問支援)

| ○事業所名          | コンパス       |     |        |            |
|----------------|------------|-----|--------|------------|
| ○保護者評価実施期間     | 令和6年12月18日 |     | ～      | 令和6年12月30日 |
| ○保護者評価有効回答数    | (対象者数)     | 10名 | (回答者数) | 6名         |
| ○従業者評価実施期間     | 令和6年12月18日 |     | ～      | 令和6年12月30日 |
| ○従業者評価有効回答数    | (対象者数)     | 2名  | (回答者数) | 2名         |
| ○訪問先施設評価実施期間   | 令和7年2月17日  |     | ～      | 令和7年2月28日  |
| ○訪問先施設評価有効回答数  | (対象者数)     | 7名  | (回答者数) | 6園/6園      |
| ○事業者向け自己評価表作成日 | 令和7年3月3日   |     |        |            |

## ○分析結果

|   | 事業所の強み(※)だと思われること<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 | 放課後デイサービスの機能ももっている事業所なので、就学後の生活もイメージしながら支援を組み立てることができる。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・就学後、人や環境が変化するなかで対象児が安心感をもてる手掛かり作りを在園中に行う。</li> <li>・支援する先生方にも就学やその先の生活にむけて本人の安心につながる手掛かりをつくる重要性を伝えていく。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・関係機関(児童発達支援センター)やリハビリ見学等も必要に応じて行い、より個々のニーズに合わせた統一的な支援を組み立てていけるとよい。</li> </ul> |
| 2 | 訪問員が児童発達支援の支援者として携わったことのある職員である。                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・お子さん一人ひとりの成長段階を見極め、成長に合った支援を園の先生方と検討していく。</li> <li>・対象児だけでなく、園の方針、ご家族の想いを汲み取りながら支援を組み立てる。</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・訪問員の知識や技術を向上していくための研修や勉強会の定期的な参加や開催を行う。</li> </ul>                            |
| 3 | 法人内に療育コーディネーターがいること。                                    | 療育コーディネーターと定期的に話し合いの場を設けたり、訪問時に疑問に思ったことをタイムリーに相談できる体制ができています。   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人外の関係機関(発達支援の園訪問や家庭児童相談員等)との情報共有や連携を密に行うことでチーム支援がより強化されていく。</li> </ul>       |

|   | 事業所の弱み(※)だと思われること<br>※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 | 専門的な資格(公認心理士等)を持った職員がいないため応用行動分析などの知識が弱い。  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所主体で研修や勉強会等の学ぶ機会が少ない。</li> <li>・専門性や知識を持つ人員を配置できていないことを関係者と共有していない。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・知識は個人で向上させていくのではなく、事業所として向上させていく意識付けが必要。</li> <li>・保育所等訪問支援において何を求められるのか、その中で事業所が担える支援を関係者と共通認識しておくことが必要。</li> <li>・安定した支援を継続するための適切な人員配置。</li> </ul> |
| 2 | 訪問員が一人しかおらず、且つ、他業務も兼務している。                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・個にかかる精神的負担が大きい。(言動すべてが個の責任になってしまう)</li> <li>・支援の内容や経過を事業所として把握しづらい。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・フォロー体制の確立。(チームでの支援)</li> <li>・訪問員の力量と業務内容のバランスを見極める。</li> </ul>   |
| 3 | 人材育成の仕組みが整っていない。                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・後任への引き継ぎ期間が十分に確保されていない。</li> <li>・支援の質の維持が重要視されていない。</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・サービス継続にあたって、支援の質も落とすことなく継続できる人員配置を行う。</li> <li>・先を見越した人材育成の強化。</li> </ul>   |