

# 事業所における自己評価総括表

事業所名	LITALICOジュニア博多千代教室 保育所等訪問支援
事業者向け自己評価表作成日	2026年3月6日（金）
自己評価総括の担当者	大東

	実施期間	有効回答数(回答者数)	有効回答数(対象者数)
保護者評価	2025年12月19日(金) - 2026年1月29日(木)	51	55
従業員評価	2025年12月19日(金) - 2026年1月29日(木)	8	14
訪問先施設評価	2025年12月19日(金) - 2026年2月12日(木)	32	45

## 各評価を受けて事業所内で分析した強みと弱み

<b>事業所の強み（※）</b> 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	<b>事業所の弱み（※）</b> 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
地域連携を軸とし、「お子さまを地域に返す」という明確な出口戦略を持っている点が最大の強みである。月2回の定期訪問を基本としつつ、状況に応じた回数調整や、直接・間接支援の柔軟な切り替えなど、個性の高い支援を展開している。三者（園・学校、家庭、事業所）が同じ視点で状態像を共有できる体制を確立している。	訪問支援におけるスタッフ間の知見やスキルのバラつきが課題である。経験豊富なスタッフとそうでないスタッフの間で、アセスメントの精度や助言の質に差が生じている。また、限られた訪問回数の中で具体的な支援効果を即座に創出することの難しさに直面しており、支援の平準化が急務となっている。

## 過去の取り組みや課題の振り返り

<b>工夫していることや意識的に行っている取組等</b>	<b>事業所として考えている課題の要因等</b>
「三者が同じ視点に立つ」ため、現場の教諭等との協議や家族支援を積極的に活用している。支援形態の決定に際しては、スタッフの独断を避け、必ず現地の教諭等と協議した上で最適な方法を選択している。これにより、現場のニーズに即した、納得感と実効性の高い支援の提供を徹底している。	スタッフのスキル差については、訪問支援という特性上、支援が個別化しやすくノウハウの共有機会が不足していることが主因である。また、環境調整を主とする支援の特性上、短期間で劇的な変化を出すことへのプレッシャーが、経験の浅いスタッフにとって心理的なハードルとなっている。

## さらなる充実と改善への取り組み

<b>さらに充実を図るための取組等</b>	<b>改善に向けて必要な取組や工夫が必要な点等</b>
卒業時期に関する合意形成のプロセスを仕組み化し、スムーズな地域移行をさらに促進する。支援計画の更新時に「卒業に向けた指標」を保護者および園側と再確認する機会を強化していく。また、家族支援の枠組みを広げ、家庭と園の橋渡し役としての機能を一層高めていく方針である。	スタッフ間のバラつき解消に向け、事例検討会の定例化や、熟練スタッフによる同行研修を強化する。1回ごとの「効果」のみに固執せず、中長期的な視点で環境を整える重要性をチーム内で再定義する。また、訪問記録のフォーマットを改善し、ノウハウを言語化・蓄積する仕組みを構築する。