

公表

事業所における自己評価総括表

| | | | |
|----------------|-------------|----|--------------|
| ○事業所名 | Doorly | | |
| ○保護者評価実施期間 | 令和7年 2月 14日 | | ～ 令和7年 3月 5日 |
| ○保護者評価有効回答数 | (対象者数) | 20 | (回答者数) 3 |
| ○従業者評価実施期間 | 令和7年 1月 27日 | | ～ 令和7年 2月 7日 |
| ○従業者評価有効回答数 | (対象者数) | 7 | (回答者数) 3 |
| ○事業者向け自己評価表作成日 | 令和7年 3月 20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 | 【お出かけプログラム】 ・土曜日、祝日、施設見学や公園等 【特別プログラムの実施】 ・月に一度、地域との関わり、保護者様同士の関わり、Doorlyの二事業所同士の関わり、日常の延長線上にある特別な体験が出来るプログラムの実施 | 平日は大きく学習タイム、SST、ビジョントレーニングを取り入れた運動プログラムを行っています。 土曜日、祝日では『お出かけプログラム』『特別プログラム』を実施し、体験、経験を通し多くの気づきを得られるよう意識しています。 『体験』から得られる『経験や知識』は利用者の大切な財産になると考えています。 | 利用者が『楽しい!』『今日のプログラムもう一回やって』と思えるプログラムを日々研鑽しています。 30分の短い時間になりますが、職員で共有しプログラムのブラッシュアップを常に心がけています。 |
| 2 | 【マネープログラム】 ・ドアリーマネー(疑似通貨)を使用した『お金』の使い方、大切さ、貯金、稼ぐ(学習プリント)大変さを学ぶプログラムの実施 ※ドアリーに通うと10P、学習プリント1P(1P=ドアリーマネー1円) | ドアリーに通いながら学習プリントに取り組み、ポイントを貯めて月初『お給料』という形でドアリーマネーお渡ししています。 定期開催するドアリーマルシェでお買い物や出し物(射的、輪投げ等)を貯めたドアリーマネーで楽しみながら、利用者にとって有意義な使い方を体験してもらっています。 | ドアリーマルシェで職員のお手伝い(射的の玉拾い、整列誘導等)を通じて、ドアリーマネーを貯める手段を検討しています。 |
| 3 | 【多機能型事業所として】 未就学児から高校生までの異なる年齢の利用者が同じ時間に同じ活動をする事で、幅広い年代の利用者同士での多くの気づきやコミュニケーションの機会があります。 | 同じ活動の中でも、個々によって難易度を変えたり、複数人で行う場合は、あえて難易度を変えずに関わりを持てる機会を設けています。また、全員がプログラムに取り組めるよう職員が間に入って誘いかけを行っています。 | 指導訓練室の環境整備(学習机等)や掲示物の充実、職員の資質向上に日々取り組み、利用者にとってより良い療育を提供できるよう意識しています。 |
| 4 | 【多機能型事業所として】 職員の年齢層が比較的若く、利用者の好きな物や流行に対して取り込みやすい職場環境が整っています。 また、職場だけでなく地域での活動や多方面での活動経験のある職員もいて、地域内において幅の広いネットワークを持っているので、利用者の体験経験の場として、提供できる選択肢が多くなっています。 | 季節の風物詩的なイベント(流しそうめんや餅つき)を開催したり、独自の開発機材を使った脳トレ(Dプッシュ)を実施したり、利用者が楽しみながら学べる機会を提供できるよう取り組んでいます。 | 利用者の年齢や学習レベルに合わせて、目的設定をしていますが、こちらの思惑通りにいかない場合もあり、難易度や目的設定の修正を毎回行っています。 |

| | 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 | 事業継続および安定運営のために、余裕ある職員配置が必要だと思います。 | いわゆるベテランと言える人材が少ないこと、そして常勤職員の確保がなかなか進まないことが考えられます。 | 適切な配置数は確保していますが、現状を考えるともう数人の職員が欲しい。インターネット求人等で募集をかけて職員が確保できるように努めています。 |
| 2 | 利用者の特徴を理解した上で、より良い支援の検討が必要だと思います。 | 同じ利用者でも日によって、感情や体調によって臨機応変な支援対応が求められます。 | 実際の支援方法や動き方については職員による個人差があるのは当然だが、支援方法のルールや考えかたについては研修を踏まえて共有することができるので、社内研修については年間スケジュールを立てて、定期的で開催しています。 |

| | | | |
|---|--|--|---|
| 3 | <p>出入口の扉のカギが回すタイプのもので、開けようと思えば小さい利用者でもカギを開けられてしまいます。</p> | <p>賃貸の建物のため扉の形状の問題があります。</p> | <p>ドアベルを取り付けて耳で傾聴をしつつ、ドア付近の利用者の行動に職員が注視しています。また、勝手にカギを開けないように利用者と約束をして、外に出たい場合には必ず職員（先生）に相談するというルールを作っています。追加のカギについては過去に壊されたことがあるので、設置を検討中です。</p> |
| 4 | <p>施設内の出入口付近に段差があります。</p> | <p>施設内の床の高さが外よりも低いという土地の高低差の問題があります。</p> | <p>つまづきや踏み外しなどが無いように段差自体の面積を大きくして、安定して踏めるように工夫しています。</p> |