様式第5号（第9条関係）

ぐんま介護・福祉人材育成宣言事業者取組結果報告書

【基本情報】

法人名	フリガナ　ゴウドウガイシャ トゥーラ	法人所在地 〒372-0033
	合同会社 TULA	群馬県伊勢崎市南千木町2391番地1

【取組後の感想】

（任意記載）

【取組結果】

＜宣言＞

私たちは、職員一人ひとりがやりがいを持って働き続けられる魅力ある職場づくりの取組を以下のとおり行い、それを積極的に公表することを宣言します。

取組期間	2025 年　4 月　1 日　～　2026 年　3 月　31 日

大項目	小項目	具体的取組					
		自己評価	取組前の状況（取組を宣言した項目・宣言時に取組を公表した項目）	→	宣言時の目標	自己評価	取組結果
情報共有・コミュニケーション	理念、方針、ビジョンを職員に周知・徹底している	○	事業所理念「当たり前のようだけど有難い、太陽のように喜ばれる存在に私がなる。」とし、その他にも行動指針や各事業所の支援方針を定めHPで公開しております。	→			
	年度事業計画と目標を職員に明確に示している			→			
	記録・報告、ミーティング等で、利用者等に関する情報の共有を徹底している	○	毎日、活動前にミーティングを実施し、プログラム内容の確認、個別療育の実施、担当者の割り振り等を確認しています。月末には事業所会議を開き、ヒヤリハット事例の振り返り・課題の抽出を行っております。	→			
	自法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題について話し合う機会を設けている			→			
	現場からのアイデアや意見・提案を吸い上げる機会を設けている	○	毎日のミーティングで出たアイディアや意見の中で、直ぐに実行出来そうなものは反映し実践しております。	→			
	その他（上記以外・自由記載）	－		→			

大項目	小項目	具体的取組						
		自己評価	取組前の状況（取組を宣言した項目・宣言時に取組を公表した項目）	→	宣言時の目標	→	自己評価	取組結果
労務管理	業務の見直しやICTの導入等により、勤務時間や仕事内容で過重な負担を強いないようにしている	○	業務支援ソフトを導入し、利用者様情報・日々の業務記録・出勤記録・支援計画作成等の情報を、全てクラウドで管理し業務の効率化を図っています。	→		→		
	職員が子育てや介護、病気の治療などをしながらでも仕事を続けられる支援を行っている	○	お子様の急な発熱で休む際にも現場がまわせるよう、必要な基準人員以上の職員を配置し休みやすい環境を整えております。 半日の有給休暇取得制度や入社後即日有給を付与する等、職員が気軽に休める環境を整えております。	→		→		
	パワハラ・セクハラの予防・解決に向けた取り組みを行っている			→		→		
	相談窓口を設置するなどして職員の不満・不安を聞く機会を設けている			→		→		
	職員一人ひとりの心身の健康に配慮する取り組みを行っている			→		→		
	その他（上記以外・自由記載）	－		→		→		
評価・報酬	一人ひとりの果たすべき役割や目標について話し合いを行っている			→		→		
	評価基準を示し、仕事ぶりや能力について面談によるフィードバックを行っている	△	面談は必要に応じて随時行っております。	→	今後は5月・1月に定期的な面談とフィードバックを実施します。	→	達成	令和7年4～5月、令和8年1月で2回全職員の面談を実施し、フィードバックした。
	仕事ぶりや能力などの評価を踏まえ、何らかの処遇改善につなげている	○	賞与前には評価シートによる人事評価を行い賞与額に反映しております。	→		→		
	人事制度を実態に合った制度とするため、適宜検討や見直しを行いながら運用している			→		→		
	賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している			→		→		
	その他（上記以外・自由記載）	－		→		→		

大項目	小項目	具体的取組						
		自己評価	取組前の状況（取組を宣言した項目・宣言時に取組を公表した項目）	→	宣言時の目標	→	自己評価	取組結果
人材採用・育成	自法人・事業所の現状分析をもとに、必要な人材の募集・採用を行っている			→		→		
	魅力ある職場づくりを行い、求職者に適切な方法で発信している			→		→		
	研修体制の整備や自己啓発支援などを通じ、職員のスキルアップを図っている	○	研修計画を立て実行しております。また、強度行動障害支援者養成研修やサービス管理責任者資格取得の為の費用については全額を補助し、その他必要と認められる研修や資格取得のための支援を行っております。	→		→		
	新人・リーダー・管理職などの階層に応じた教育を体系的に行っている	△	新規入職者につきましては、虐待・身体拘束、感染症に関する内部研修を行っております。	→	今後は外部研修を積極的に取り入れながら、職員のスキルに応じた研修体制の整備を行います。	→	達成	令和7年度福祉職員キャリアパス対応生涯研修(初任者・中級者・チームリーダー)、食品衛生責任者養成講習、ジョブメドレーオンライン動画研修、発達障害支援者養成研修、伊勢崎市障害児支援研修を活用し、スキルに応じた研修を整備した。
	将来のキャリア形成について、支援やアドバイスを行っている			→		→		
	その他（上記以外・自由記載）	－		→		→		
職場環境・組織風土	多様化・複雑化する介護ニーズにチームで対応している	○	毎朝、月末のミーティングにより情報を共有しております。	→		→		
	有給休暇の取得促進に向けた体制を明確化し、取得しやすい環境を整備している	○	半日の有給休暇取得制度や入社後即日有給を付与する等、職員が気軽に休める環境を整えております。	→		→		
	高齢者をはじめ多様な人材が活躍できる職場を整備している	○	年齢や性別、障がいの有無に関わらず必要な人材を採用しております。	→		→		
	利用者や利用者家族からのクレームや過度な要求には組織で対応している			→		→		
	自主性を尊重し、仕事を任せ、それを支援する組織風土がある	○	法人が掲げる行動指針の一つに「向上心を持ち、常に学ぶ姿勢で自発的な行動をしましょう」という項目があります。自ら行動、学ぶ人材を評価しております。	→		→		
	その他（上記以外・自由記載）	－		→		→		
その他（上記以外・自由記載）		－		→		→		

大項目	小項目	具体的取組					
		自己評価	取組前の状況 （取組を宣言した項目・宣言時に取組を公表した項目）		宣言時の目標	自己評価	取組結果

【自己評価】 取組前：「CHECK＆ACTION25」による自己チェックの点数に基づくもの
取組後：「達成」、「一部達成」、「未達成」のいずれかを記入