

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 カブシキガイシャ ライフライン	法人所在地 〒371-0012
	株式会社 ライフライン	群馬県前橋市下大島町524-12

【取組後の感想】

(任意記載)
この度の宣言事業者の取り組みという機会で理念を新たな形で発信するきっかけを作ることができました。今後もこの取り組みを継続、発展していきたいと思っています。

【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 2 月 1 日 ～ 2025 年 7 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	○	理念、方針、ビジョンを全職員に入職時に伝えているが、継続的な周知が足りていなかったように感じる。	→	理念、方針、ビジョンが目に見える場所へ掲示を増やす。また、クレドカードを作成し職員に配布・身に付けてもらうことで、より意識の向上を行う。	→	達成	クレドカードの作成、配布により、職員へ理念に対しての意識づけができたと感じる。また、毎日必ず訪れるタイムカード付近へ掲示も行い、理念が毎日目に入り身近に感じてもらえる環境づくりができたと思う。
	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			→		→		
	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	○	会社理念の考案をはじめ、施設のロゴデザインやイメージキャラクターの作成など、会社の根幹となる大きなことも、全ての職員の意見・提案を採用し実際に形となっている。	→		→		
	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
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	○	タイムカードや各事業所の記録など、タブレット端末で行うなど電子化に努めている。 定期的な会議等も業務時間内で取り組めるよう時間の組み立てを行っている。	→		→		
	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	◎	親族の介護やお子様のいる職員が働きやすい環境づくりとして、急な欠員が出ても滞りなく現場が回せるよう人員基準よりも1～2名程多い職員の雇用に取り組んでおり、外国人雇用に積極的に取り組んでいる。	→		→		
	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			→		→		
	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			→		→		
	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			→		→		
	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			→		→		
	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			→		→		
	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			→		→		
	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			→		→		
	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	○	職員が利用者様やご家族から理不尽なクレームを受け、傷ついてしまわぬよう、ハラスメント防止委員会を設置しトラブルに対応できる体制づくりを行っている。	→		→		
	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			→		→		
	その他(上記以外・自由記載)	-		→		→		
その他(上記以外・自由記載)		-		→		→		

【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