

ユピテル三田

～取組テーマ 生産性向上～



法人名：有限会社タナベメディカルサービス
施設名：ユピテル三田

- ・ サービス種別：認知症共同生活介護
- ・ 所在地：兵庫県三田市中町7-34
- ・ 定員：27名
- ・ 職員数（事業所）44名
常勤23名、非常勤21名（R8.8現在）

お問い合わせ先：☎079-565-2220

介護職員の働きやすい職場環境づくり
厚生労働大臣表彰奨励賞（令和8年度受賞）

取組のポイント

- ①職員の待遇改善に係る取組
地域人材を活用した勤務体制の充実
- ②生産性向上の取組
外国人採用と工夫、ICT機器の活用
- ③人材育成に係る取組
外部研修・発表を通じた外国人材育成

取組詳細① 職員の待遇改善に係る取組

○取組の概要

既存職員の業務負担と勤務の偏り緩和
既存職員が無理なく働ける体制づくり

○取組のポイント

「人材確保が難しい早朝と夕方の時間帯」と
「野球選手（独立リーグの選手）の働きたい時間」の
継続的なマッチング



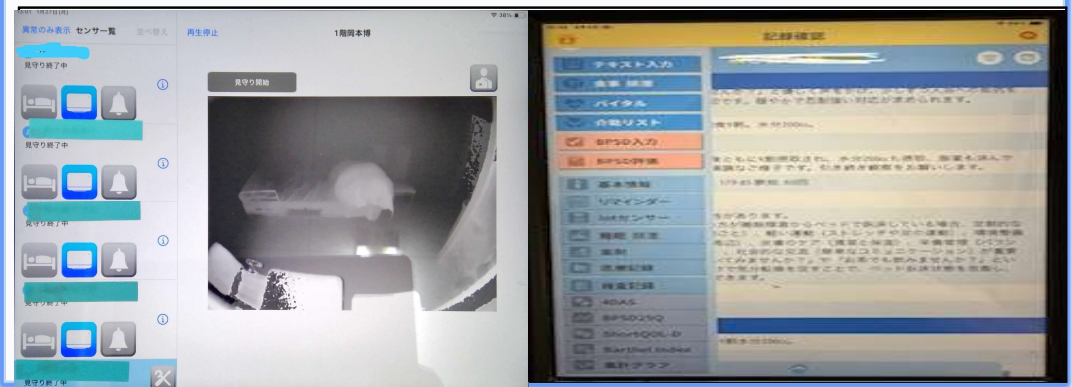
取組詳細② 生産性向上の取組

○取組の概要

外国人職員が日本人職員と共に安心して能力を発揮できる環境を整え、職員間の円滑な連携と業務を効率化。人材定着や育成へとつなげる

○取組のポイント

- ・ ビジネスチャットツール、介護ソフト、赤外線シレットセンサ等の活用で働きやすい現場づくり
- ・ 日本人職員が外国人職員を仲間として受け入れる職場風土づくり



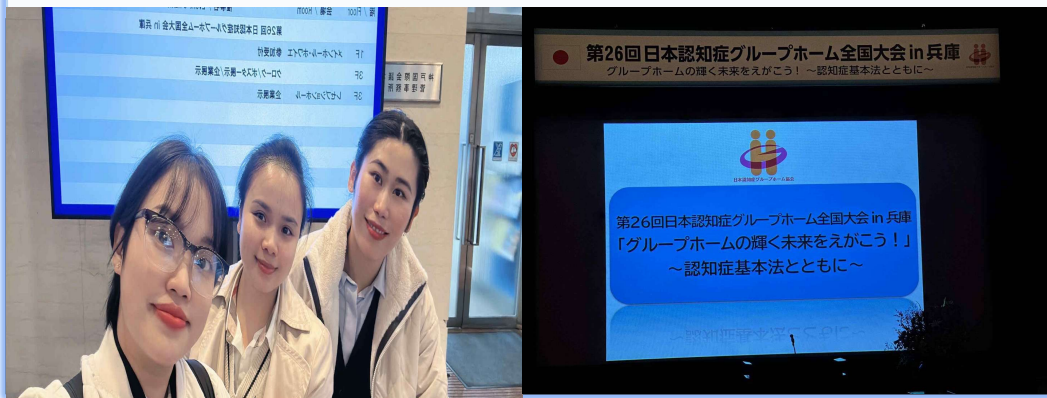
取組詳細③ 人材育成に係る取組

○取組の概要

外国職員を将来のリーダー・中核人材として計画的に育成

○取組のポイント

学ぶ、考える、発信する段階的な人材育成
全国大会等での発表機会を費用面も含めて支援



Episode

取組を始めたきっかけ

介護人材不足で採用難が続く中、安定した人材確保と既存職員の負担軽減が同時に求められていた。そこで従来の採用方法や働き方にとらわれず、多様な人材がそれぞれの強みを活かし、安心して働き続けられる環境づくりが必要と考え取り組みを開始した。

取組を進めるにあたって苦労したこと

外国人職員の受け入れは言葉、文化、価値観、グループホームでの食事作りに至るまでお互いを理解する必要があった。また、対等な仲間として受け入れる職場風土づくりが必要であった。野球選手など従来の枠にとられない人材採用に挑戦し、人材活用ができる勤務体制の整備をするまで試行錯誤した。

取組の成果・効果

多様な人材採用により、若い世代が増えて職場全体が明るく活気のある雰囲気へと変化した。外国人職員は定着率も高いことから、安定した人員体制の確保につながっている。野球選手（独立リーグ）は、朝夕の繁忙な時間帯を支え、明るく爽やかな人柄が入居者にも好評で、既存職員の負担軽減と入居者へのサービス向上の双方に効果がみられている。

職員の声

- ・ 職場が明るく活気のある雰囲気になった。
- ・ 職員それぞれの体力や能力に応じた役割分担ができ無理なく働けるようになった。
- ・ 国や文化の違いを越えて共に働くことで相互理解が深まり、平和について考えるようになったおかげで認知症高齢者の立場や背景を理解しようとする気持ちにまで波及した。

Message

施設長から、これから取り組まれる皆様へ

グループホームは決して大きな事業所ではありませんが、小規模だからこそ、必要と感じたことは迅速に判断し、まずは実行に移すことを大切にしてきました。職員の声を聞きながら、改善を重ねることで職場は少しずつ良い方向へ変化したと感じています。まずは一歩踏み出し実行と改善を重ねていくことが大切だと思います。

「今日も、アジアで頑張るぞ！」という職員の声が聞こえてくると職員の意識や職場風土が変わったと実感し、とても嬉しく思います。

施設長 田辺智子

