

# 魅力ある職場づくり 実践例 1

令和6年度 魅力ある職場づくり事業 グループコンサル参加 / 令和7年度 魅力ある職場づくり事業 実践セミナー事例紹介登壇



## 大誠会グループ

群馬県沼田市

### 「ごちゃまぜ経営」でつくる、魅力ある職場づくり

大誠会グループは、沼田市で病院、介護施設、保育園、障害のある方の就職・就労に向けた訓練等を行う就労支援、フリースクールなど、幅広い事業を展開しています。その特徴は、「ごちゃまぜ経営」と呼ばれる考え方にあります。

これは、年齢、国籍、障害の有無、経験の有無といった属性で人を区別せず、誰もが役割を持ち、職場や地域の中でみんなが活躍できる環境をつくるという姿勢です。グループ全体の中心となって、ごちゃまぜ経営の取り組みを推進している田辺祐己本部長に話を伺いました。

#### 従業員 780名 (男性:女性 3:7)

70歳以上:51名 外国人:31名 障害のある方:23名

#### 大誠会グループの特徴

- 年齢、国籍、障害の有無、経験の有無で人を分けません。
- 70歳を超える高齢の方、障害のある方、外国人、子育て中の職員、未経験者も、同じ「働く仲間」として迎え入れています。

### 「何ができない」ではなく「何ができる」に目を向ける

ごちゃまぜ経営を支えているのは、人の見方です。大誠会グループでは、採用や配置の場面で、「何ができない」ではなく、「この人にできることは何か」「どんな強みがあるか」を丁寧に探します。

例えば、シニアの方には長時間勤務を求めず、週に数回、短時間でできる仕事を任せています。体力に応じて、清掃、見守り、簡単な準備作業等を担ってもらいます。最近入職したのは73歳の看護師有資格者、週に2回2時間程度ですが「見守り」をお願いしています。

障害のある方についても、複数のタスクを任せるのではなく、得意な作業を一つ決め、そこに集中してもらいます。一つに集中して仕事をやり遂げる彼らの仕事に対する姿勢から学ぶことも多いといいます。

### 業務を切り分け、仕事を「人」に合わせる

多くの職場では、「この仕事ができる人を探す」という発想が一般的です。一方で大誠会グループでは、「この人に合う仕事は何か」という視点から仕事そのものを見直しています。人に合わせて働き方のバリエーションを増やし、今ではグループ全体で200種類以上の働き方が存在します。各部署の管理職は、日報から業務の棚卸を行い、誰がどのような仕事を担っているかを把握します。

このプロセスの中で「専門職でなくてもできる業務」を洗い出し、切り出します。別の人が担える形にすることで、看護師や介護職は本来の専門業務に集中できるようになりました。

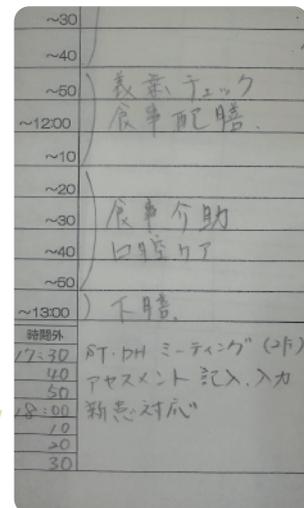
その結果、専門職の負担軽減だけでなく、支える側の人材も「自分は役に立っている」という実感を持てるようになっていきます。

もちろん最初からすべてがうまくいくとは限りません。

そのため大誠会グループでは、「合わなければ異動する」「別の役割を探す」ことを前提としています。

一度決めた配置にこだわらず、その人が力を発揮できる場所を一緒に探しています。この柔軟な姿勢が、「辞める前に相談できる空気」を職場に生み出しています。

1日のスケジュール表から業務を切り出し  
今ではアプリを使用して入力



# 辞めない職場づくり

## 中途採用でも「当社では新人」として 入職時研修

介護・医療は職種間異動や転職が多い業種、大誠会グループでも中途採用も多いのですが、「経験者だからすぐに現場で活躍できるだろう」という前提には立ちません。

たとえ経験者であっても、「大誠会グループで働くのは初めて」なので、入職時は丁寧なオンボーディング(※)を行います。

入社時のオリエンテーションでは、業務内容の説明だけでなく、大誠会グループが大切にしている方針や考え方、仕事の判断基準などに時間をかけて丁寧に伝えています。

「やり方」を教える前に、「なぜそうしているのか」という考え方を共有することで、入社後のすれ違いを防いでいます。

中途職員も新入社員同様に年に3回の研修を行い、定期的に同期で集まり、相談し合える関係を築きます。

## その人に合った仕事をアサインする

離職防止のもう一つの重要なポイントが、仕事のアサインの仕方です。

人が足りない部署に、とりあえず配置するのではなく、「得意なこと」「働ける時間」「人との関わり方の向き・不向き」を見ながら、その人に合った仕事を探します。

合わなければ異動も選択肢に入れ、「次の可能性」を一緒に考えます。

この関わり方が、早期離職の防止につながっています。

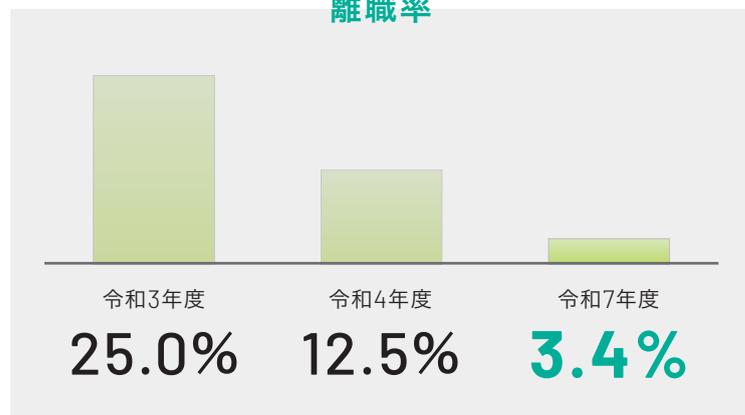
## 数字に表れた離職防止の成果

こうした取り組みを積み重ねた結果、入社1年未満の離職率は大きく低下しました。

令和3年度は25.0%だった離職率が、令和7年度では3.4%まで改善しています。

処遇や労働条件を大きく変えたのではなく、「最初の関わり方」と「配置の考え方」を見直した結果です。

### 離職率



### (※)オンボーディング

新卒・中途を問わず新しく組織に加わった人材が、職場環境や文化に早期に馴染み、即戦力として定着・活躍できるよう、企業が計画的にサポートするプロセス。



新入社員研修での「身体拘束体験」身をもって「されて嫌なこと」を学びます



## 移住支援

I・Uターン大歓迎! 結婚・出産・新築祝い等のお祝い金。

**出産・新築50万** 新生活を応援します! ※支給要件あり

## 紹介会社に頼らない採用と「職員」への還元

離職が減ったことで、採用の形も変わりました。以前活用していた人材紹介会社経由の採用も、現在では一切使わずに、職員からの紹介や地域とのつながりが、新たな人材を呼び込む流れを生んでいます。

これまで紹介会社に支払っていた紹介費用に代わり、グループで「定住支援金」や「子育て応援金」といった手当を創設し職員に還元しています。

地方で働き続けるためには、仕事だけでなく、この地域で暮らす生活の安心も欠かせません。

田辺本部長が中心となり、令和6年度は魅力ある職場づくり事業のグループコンサルに参加し、自社のミッション・ビジョンを策定しました。令和7年度は「ごちゃまぜ経営」をテーマに、魅力ある職場づくり事業の先進企業事例として登壇いただきました。

「医療・福祉業界は、業界内の連携はあるが他業種との交流は実は少ないんです。業種を超え進んだ知見を学ぶために群馬県事業に参加しました。自社の取組もどんどん発信し、県内各地で幸せに働ける人が増えるといいと思っています。」とのこと。

地域で幸せに働き暮らす人を増やす「ごちゃまぜ経営」ますます広がりそうです!



右：田辺祐己 本部長

左：人財総務部 青木伸行 マネージャー