

多様な取組による

“働きやすい職場づくり”取組事例

02

株式会社アール・ケア

企業情報

所在地：玉野市東高崎25-34
従業員：447名(男性139名 女性308名)
HP: <https://www.rcare.jp/>
県下エリアで16拠点31事業所展開



- おかやま子育て応援宣言企業 アドバンス企業(2023)
- 健康経営優良法人2025(中小規模法人部門)(2025)



代表取締役副社長
井上 祐奈

【会社独自の“働きやすい職場づくり”取組制度一覧】

- 選択的週休3日制(正社員雇用)の導入
- 未就学児等を養育する社員の特別警報発令時(または警戒レベル3以上)特別休暇(有給)
- 介護記録のICT化
- 1時間単位の年次有給休暇の取得制度
- 「アイデア募集箱」制度
- 物価高騰、酷暑に対する一時手当金の支給(2025年夏支給)
- ノー残業デーの実施
- 事業所内コミュニケーションの場の確立
- 会社公認部活動の費用補助(フットサル・ゴルフ・ヨガなど)

“数値で見る”働きやすい職場環境

- 女性の育児休業取得率 **100%**
- 男性の育児休業取得率 **75%**
- 月平均残業時間 **2.3時間**
- 介護休業の取得可能期間 **通算93日**
- 過去5年平均離職率 **8%** ※R6 介護労働量調査による 全国介護業界離職率 12.4%
- デジタル化・仕組み改革による現場の既存業務効率化 **6,117.5時間削減**
- 女性管理職の割合 **40%**

“働きやすい職場づくり”の取組を始めたきっかけ

近年は、少子化・高齢化で介護需要が急増し、人材確保が大きな課題となっています。このままでは質の高いサービス提供が難しくなり、事業の安定的な運営にも影響を及ぼしかねません。そこで、優秀な人材を継続的に確保するために、安心して長く働き続けられる環境づくりが不可欠だと考えました。社員が仕事にやりがいと誇りを持ち、心身ともに健康に働ける職場を実現すれば、社員満足度や定着率、生産性が高まります。これにより、利用者や地域からの信頼に加え、企業の成長と持続につながっていきます。

取組時の目標

- 離職率 **8%**
- リファラル採用比率 **10%**

働きやすい職場づくり取組事例

事例①:事業所内コミュニケーションの場の確立

【取組の目的】社員の定着や職場の活性化

副社長が全事業所責任者に対し、会社方針として「魅力ある職場づくり」を発信。これを受け、各事業所の責任者は、年間を通して社員一人ひとりとコミュニケーションを図り、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。その一環で、「社員の定着や職場の活性化につながる」と判断した取組については、責任者の裁量で経費を活用できる仕組みを整備。現場社員との交流イベントやレクリエーション、懇親の場づくりなどを、事業所ごとの特性に応じて自主的に実施しています。現場主導で取り組むことで、社員同士の関係性や信頼感につながると考えています。

事例②:社員エンゲージメントの可視化

【取組の目的】心地よく働ける職場環境の整備

社員の状態を継続的に把握するため、「入社時」「毎月」「退職時」のタイミングで社員サーベイ(社員意向調査)を実施。エンゲージメント(会社への愛着度、仕事への意欲)や心身の状態を数値として可視化し、事業所責任者と共有しています。入社時は、入社1カ月経過時に職場への適応状況を確認。退職時は、人事部長が対面でヒアリングをし、離職要因の把握に努めています。エンゲージメントの変化は、毎月確認し、必要に応じて面談を実施。あわせて年1回、働き方アンケートを行い、部門や職種、事業所、雇用形態、勤務時間などの意向を把握し、勤務環境の整備や人員配置に生かしています。

取組後の効果

【離職率の低下で目標水準を達成】

2025年の離職率は8.9%で、前年の10.4%から低下し、目標の水準を達成しました。これは、退職時ヒアリングを通じて把握した課題を人事部が分析し、事業所責任者と共有して改善してきたことが影響しています。また、責任者定例ミーティングでは、育成や定着をテーマに継続的な議論を重ねることで、現場における人材育成や定着に対する意識が大きく変化しました。さらに、コミュニケーションの活性化やプリセプター制度(新入社員向けのマンツーマン指導・育成制度)の見直しなど、現場主導の改善により、離職率の低下という具体的な成果につながりました。

【リファラル採用が大幅に増加】

社員が友人や知人を会社に紹介する「リファラル採用」が年々増加。2025年の実績は17.4%と、昨年の7.9%から大きく伸びました。リファラル採用は、社員自身が「自分の会社で働くことに満足している」「人に勧めたい職場だ」と感じていなければ成立しません。制度の周知や報奨金制度の説明を全事業所で丁寧に行ったことに加え、職場の環境改善や社員エンゲージメントの向上に向けた日頃の取組が、社員の意識変化につながりました。現在は、外部に依存しない持続可能な採用基盤の構築が進んでいます。

“数値で見る”取組の成果

- 男性の育児休業取得率 **20% ▶ 75%**
- リファラル採用比率 **7.9% ▶ 17.4%**
- 子の看護等休暇年間取得総日数 **19日 ▶ 67.6日**
- 離職率 **10.4% ▶ 8.9%**