

2025年1月9日

【受賞企業9社が決定】 イキイキ働ける職場づくりの取り組みを表彰する GOOD ACTION AWARD

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘）が主催する、“働きやすく、一人ひとりがイキイキと活躍できる職場をつくりたい”という想いのこもった取り組みに光を当てるアワード「第11回 GOOD ACTION AWARD」（公式サイト：[GOOD ACTION AWARD | note](#)）にて、最終選考の結果、9社の受賞企業が決定しましたのでここにお知らせいたします。今年は、地方・中小企業の入賞が多く、地域や企業規模を問わず多くの企業にとって参考となる事例が集まりました。

●アワードの選考について

2024年6月24日（月）～8月23日（金）の期間に取り組みの応募受付を行い、その後の書類選考を経て21案件のノミネートが決定。11月下旬、最終選考の結果、受賞企業9社が選出されました。

最終選考では、守島 基博氏（学習院大学 経済学部経営学科 教授）、アキレス 美知子氏（三井住友信託銀行 取締役）、安斎 勇樹氏（株式会社 MIMIGURI 代表取締役 Co-CEO）、藤井 薫（株式会社リクルート HR 統括編集長）の4名により、「課題設定」「取り組み内容」「取り組みに込めた想い」「成果」の観点で審査が行われ、「最優秀賞」「優秀賞」「Cheer up 賞」に該当する取り組み9案件を決定いたしました。受賞内容の詳細や各賞の対象企業は3月4日（火）に都内にて実施予定の表彰式で発表いたします。

●受賞案件一覧

受賞は下記の9案件です。取り組みのポイントや詳細はP2以降をご覧ください。

取り組み概要	企業・団体名 (所在地/業界/従業員数)
短時間でも活躍できる 子育て中の職員による「介護連携チーム」を発足 #時短ママの活躍支援 #子育て世代の柔軟なキャリアチェンジ	社会福祉法人 北海道友愛福祉会 介護老人福祉施設静苑ホーム (北海道/介護/461名)
「子どもコンシャス、仕事第二」で効率よく働ける農場づくり #地方の雇用課題解決 #ママが働きやすい職場づくり	絹島グラベル (栃木県/農業/6名)
自分の人生で大切にしたいこと、全てを諦めない！全メンバー対象のマインドフルフレックス制度 #フルフレックス制度 #社員の自律促進	株式会社 さくら事務所 (東京都/不動産/17名)
「ジェネラリストキャリア」と「おせっかい志向キャリア」 従業員の志向に合わせた2つの選択肢を設置 #宿泊業界のキャリア制度 #給与制度の透明化	株式会社Nazuna (京都府/ホテル/26名)
売上予算と中期経営計画を社員全員で決める組織運営 #自律分散型組織 #ボトムアップ経営	株式会社 隅田鋳造製作所 (大阪府/卸売り_金属製品/68名)
「社会的責任」に特化した6つのチームを立ち上げ 主体性を育む組織改革と業務品質の向上 #エッセンシャルワーカー #社員のエンゲージメント向上	株式会社 寝屋川興業・ 株式会社 エンタープライズ山要 (大阪府/産業廃棄物/39名)
役職間や部門間横断型のコミュニケーションで工場の組織風土を改革 #組織風土改革 #ボトムアップ型の職場づくり	三菱電機株式会社 (兵庫県/電気機械・電力機器/36,520名)
全国初特定技能2号合格※ 「丁寧な育成」と「同基準評価」で国を超えて切磋琢磨し合う職場づくり #地方の雇用課題解決 #多国籍人材活躍 #特定技能2号 ※造船・船用工業分野で初	因島鉄工株式会社 (広島県/造船/88名)
孫休暇の「GG休・BB休」、定時や目標時間に退社する「カエルデー」「カエリマンデー」の設定 #シニアの有休取得促進 #残業削減	フクヤ建設株式会社 (高知県/建設/59名)

※都道府県コード順

本件に関する
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>

●取り組み詳細

【社会福祉法人 北海道友愛福祉会 介護老人福祉施設静苑ホーム／北海道／介護／461名】 短時間でも活躍できる 子育て中の職員による「介護連携チーム」を発足

- 突発的な休みや長時間働くことが難しいなど子育て世代が抱く「ごめんなさい」を解消するため、働き方の選択肢を広げる取り組み
- ①ピークタイムの業務サポートや急な欠員対応など、子育て世代の経験豊富なスタッフが短時間でも活躍できる体制を構築。仕組みを変えたことで、介護連携チームが「ありがとう」と感謝されるようになった
 - ②現場の職員へのフォローなど、マネージャーが本来の業務に専念できるようになった
- 忙しい時間帯でも、職員の気持ちに余裕が生まれたことで丁寧なケアがかない介護の質が向上

【絹島グラベル／栃木県／農業／6名】 「子どもコンシャス、仕事第二」で効率よく働ける農場づくり

- 子どもや家族を第一にしながら働ける子どもコンシャス農場。子育て世代が働きやすい職場づくりや経営を推進
- ①女性でも収穫しやすく、収穫時期を調整しやすい品種の栽培により、急な子どもの体調不良などにも対応できる仕組みづくり
 - ②自社でアプリを開発・導入し、進捗の確認やタスクの記録を行うことで、仕事の見通しが立てやすくなり業務も効率化
- 子どもの急病や学校行事など、休む条件が平等になっていることで社員が休みやすくなり、また、子育て中の社員が働きやすい職場を実現できたことで、その他の全ての人にとっても働きやすい風土の醸成につながった

【株式会社 さくら事務所／東京都／不動産／17名】 自分の人生で大切にしたいこと、全てを諦めない！ 全メンバー対象のマインドフルフレックス制度

- 「自分の人生で大切にしたいことを全て諦めない」という考えの下、仕事にもそれ以外のことに全力で集中できるよう、自由度高く働けるフレックス制度「マインドフルフレックス制度」を導入
- ①勤務日数や時間帯などを自由に選べるフレックス制度を全メンバーに拡大し、「休みの理由申告は一切不要」という認識を徹底
 - ②ライフステージに合わせて、社員から業務委託に変更するなど、働き方を柔軟に切り替えられる仕組みを導入
- 自分で考え行動するという習慣付けができたことで社員の自律促進につながった。制度開始後5年間の離職は1名のみ

【株式会社Nazuna／京都府／ホテル／26名】 「ジェネラリストキャリア」と「おせっかい志向キャリア」 従業員の志向に合わせた2つの選択肢を設置

- 労働環境が厳しい宿泊業界で、社員がイキイキと働ける人事制度を導入
- ①管理職やホテル支配人を目指したい人向けの「ジェネラリストキャリア」と、お客様の満足度をアップさせることに特化した「おせっかい志向キャリア」の2つを設定。キャリアごとに7段階の等級を設けて、必要なスキルを細かく定義
 - ②評価制度を見直し、社内で給与テーブルを公開。他社ホテルにも公開することで業界全体の活性化を目指している
- 従業員の成長意欲が向上し、モチベーションサーベイは20ポイントアップ。採用数も業界平均の2倍に

【株式会社隅田鋳螺製作所／大阪府／卸売り（金属製品）／68名】 売上予算と中期経営計画を社員全員で決める組織運営

- トップダウン型経営が長く続き、社員が自ら考え行動する風土が欠如。各拠点や部門の特性を生かし切れず、部門間の一体感も乏しい状態を打破するため、経営層ではなく各拠点が経営計画を考える権限委譲を実施
- ①社員主体のボトムアップ経営へ転換し、各部門が裁量を持って全員参加で中期経営計画を策定
 - ②特性を生かした営業方針や業務改善を推進するほか、議論を通じて目標を共有し、チームの一体感や主体性を醸成
- 社員が主体的に目標を設定し行動する風土が定着し、チームの一体感が向上。各個人の成長が評価基準につながり、モチベーション向上と社内コミュニケーションの深化を実現

【株式会社寝屋川興業・株式会社エンタープライズ山要／大阪府／産業廃棄物／39名】 「社会的責任」に特化した6つのチームを立ち上げ 主体性を育む組織改革と業務品質の向上

- 長年のトップダウン経営により社員のモチベーションや責任感が低下し、離職率が上昇。廃棄物処理という業界柄、ネガティブなイメージが採用のみならず社員の顧客対応にも悪影響を与えており、経営の透明性や顧客満足度向上のための組織改革を実施
- ①経営理念や行動指針の言語化、透明性のある評価制度を仕組化し、社内浸透を徹底
 - ②「社会的責任」に特化した6つのチームを立ち上げ、社員に参加してもらうことで、社員の責任感と連帯感を醸成。（例えば、顧客満足度アップチームではゴミの取り残しゼロを実現）
- 社員の責任感や向上心が高まって離職率が低下したほか、チームでの課題解決に取り組む中で、風通しのよい組織に。廃棄物処理業界で初めて、レジリエンス認証を取得し、採用への好影響も生まれている

【三菱電機株式会社／兵庫県／電気機械・電力機器／36,520名】 役職間や部門間横断型のコミュニケーションで工場の組織風土を改革

- 品質不適切行為の発覚から、役職間・部門間の連携不足や風通しの悪さなどの社内コミュニケーションの問題が浮き彫りに
- ①発起人と工場長との連携によるボトムアップ×トップダウンにより役職間・部門間のコミュニケーション活性化施策「雑相の会」を実施
 - ②各課の業務内容や悩みを共有する「赤穂学習塾」を設置。課をまたいだ情報共有が生まれる
 - ③社内で気軽に話せるような空間づくり。『だんらんスペース』の設置
- 工場内のスタッフ部門と現場作業者との隔たりが減少したほか、社内で一番小さな赤穂工場の「雑相の会」を参考にした施策が、他の社内部署でも実施されるまでに拡大

【因島鉄工株式会社／広島県／造船／88名】

全国初特定技能2号合格※「丁寧な育成」と「同基準評価」で国を超えて切磋琢磨し合う職場づくり

少子高齢化や働き手不足を背景に、**外国人材が「長く働きたい」と**思える職場づくりに**20年前**から取り組む

①**週5日の日本語勉強会**を実施。1on1面談や異文化交流会など、外国人従業員向けに手厚いサポートを行う

②国籍関係なく同基準で評価することを基本方針とし、社員の意見を取り入れ、互いが納得する評価制度やキャリアパスを明確化

③コミュニケーションギャップを解消するため、**外国人材が管理職に**。技能実習生を指導する仕組みを構築

全国初、造船・船用工業分野の**特定技能2号試験に3名が合格**。国籍を問わず活発にアイデアを出し合ったり、互いに切磋琢磨する風土ができたほか、帰国した実習生を通じた評判が採用における良い循環を生んでいる ※造船・船用工業分野で初

【フクヤ建設株式会社／高知県／建設／59名】

孫休暇の「GG休・BB休」、定時や目標時間に退社する「カエルデー」「カエリマンデー」の設定

さまざまな**遊び心のある働き方改革**を、**各部署が自律的に考えて実施**する取り組み

①有休取得推進：「上の人が休んでいないから」という理由で有休取得が進まない職場で**孫休暇**「GG休・BB休」を実施

②残業削減：残業時間の多い設計の部署で全員で定時に退社する「カエルデー」、営業では目標時間に退社する「カエリマンデー」を設定
全社の**有休取得日数が2倍に**。(約5日→約10日)「有休なんて無理」と言っていた社員が今ではお孫さんのサッカー送迎のために時間休も使いこなし、「毎週火曜はGG休」を取得。営業チームの**残業時間は月平均約10時間削減**

リクルートグループについて

1960年の創業以来、リクルートグループは、就職・結婚・進学・住宅・自動車・旅行・飲食・美容などの領域において、一人ひとりのライフスタイルに応じたより最適な選択肢を提供してきました。現在、HRテクノロジー、マッチング&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、60を超える国・地域で事業を展開しています。リクルートグループは、新しい価値の創造を通じ、社会からの期待に応え、一人ひとりが輝く豊かな世界の実現に向けて、より多くの『まだ、ここにはない、出会い。』を提供していきます。詳しくはこちらをご覧ください。

リクルートグループ：<https://recruit-holdings.com/ja/> リクルート：<https://www.recruit.co.jp/>