

2025年3月4日

イキイキと働ける職場づくりの取り組みに光を当てる 第11回 GOOD ACTION AWARD 受賞結果発表

過去最多応募の中から、社内外に好影響が波及する取り組みが最優秀賞に

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、以下リクルート）は、3月4日（火）、第11回 GOOD ACTION AWARD において9つの取り組みを表彰しました。

GOOD ACTION AWARD とは、職場をイキイキと変える、価値ある取り組みを日本中にシェアすることを目指すアワードです。第11回目を迎えた今回はさまざまな創意工夫に富んだ9つの取り組みが表彰され、最優秀賞3つ、優秀賞3つ、Cheer up 賞3つが決定しました。最優秀賞に決定した3つの取り組みの概要は以下の通りです。受賞した9つの取り組みの詳細は次ページ以降をご覧ください。

<最優秀賞>

取り組み 概要	企業・団体名
「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	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/産業廃棄物処理)
全国初特定技能2号合格 「丁寧な育成」と「同基準評価」で 国を越えて切磋琢磨し合う職場づくり	因島鉄工株式会社 (広島県/造船)
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	フクヤ建設株式会社 (高知県/建設)

※都道府県コード順



【総評】HR 統括編集長 藤井 薫 審査員

今回は、過去最多のご応募の中から、地域や従業員規模の異なるさまざまな企業で生まれた9つの取り組みの受賞が決定しました。受賞したどの取り組みも、経営課題と職場の課題解決に向けて「その手があったか!」「そこまでやるか!」という学び多きアクションがあふれています。また、そうした「一人ひとりがイキイキと働ける職場づくり」のアクションが、組織や会社を越えて、業界や地域に広がる取り組みが数多く見られたのも印象的でした。

加えて今回は、家庭や趣味も仕事と同様に大切にするという仕事や職場に対する新たな価値観も見取れました。こうした職場をつくるためには、働く個人が主人公であり、かつ、働く個人と組織がフラットな関係にあることが求められます。フラットな関係とは、「組織が個人を雇う」という一方通行ではなく、個人と企業が互いに手を取り合ってイキイキする職場をともに創っていく関係です。人手不足が加速し、経営環境も激しく変化する中、一人ひとりが個性を発揮して活躍できる職場をつくる取り組みの重要性は今後ますます高まっています。GOOD ACTION AWARD は、イキイキと働ける職場が日本中に広がることを願って、皆さんの価値ある取り組みのシェアを続けてまいります。

本件に関する
お問い合わせ先

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

第 11 回「GOOD ACTION AWARD」 について



- 主 催： 株式会社リクルート
- 審査委員： 守島 基博 氏 学習院大学 経済学部経営学科教授 | 一橋大学 名誉教授
アキレス 美知子 氏 三井住友信託銀行取締役 | 横浜市参与 | G20 EMPOWER 日本共同代表
| 内閣府男女共同参画推進連携会議議長
安斎 勇樹 氏 株式会社 MIMIGURI 代表取締役 Co-CEO |
東京大学大学院 情報学環 客員研究員
藤井 薫 株式会社リクルート HR 統括編集長
- 募集期間： 2024 年 6 月 24 日～8 月 23 日
- 審査過程： 日本で企業活動を行う企業・団体からの応募を受け、書類審査、ヒアリング取材、最終審査を経て選出

【最優秀賞】

「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

寝屋川興業・エンタープライズ山要では、長年の不透明な経営により社員のモチベーションや責任感が低下しており、離職率の改善が課題となっていた。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いた。そのため、経営理念や行動指針を明確化し、社会的責任を果たす6つのチームに全員参加してもらうことで、責任感と連帯感を醸成した。例えば、顧客満足度アップチームでは、教育・チェック体制不足で起きていたゴミの収集漏れに対する意識改善から取り組み、ゴミの取り残しゼロを実現している。また、360度評価を導入し、公平な評価で社員のモチベーションを高めた。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み化し、社内浸透を徹底したことで、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変化。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。



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/産業廃棄物処理/39名)

【最優秀賞】

全国初特定技能2号合格

「丁寧な育成」と「同基準評価」で国を越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

人口減少が加速し、若手を中心に日本人の採用が難しくなる中、因島鉄工にとって外国人は貴重な人材だった。特定技能制度の創設以降は、より賃金の高い都市圏へ移ってしまう働き手もあり、長くこの職場で働きたいという外国人材を丁寧に育てていくことが必要だと考えた。20年前から週5日間の日本語勉強会を実施しているほか、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実施。また、外国人と日本人を対等に評価することを基本方針として、社員の意見を取り入れて、お互いが納得する評価制度を導入している。国籍を問わず、長期で働くためのキャリアパスを明確化し、管理職への抜てきや造船・船用工業分野の特定技能2号試験合格（全国初）が実現している。これらの取り組みにより、国籍を問わず活発にアイデアを出し合ったり、互いに切磋琢磨し合ったりする風土が生まれている。



因島鉄工株式会社
(広島県/造船/88名)

【最優秀賞】

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

業界として人手不足・長時間労働・休日出勤などの働き方の問題が山積する中、仕事と子育てや通院などとの両立という働く人の悩みにどのように応えるかがフクヤ建設にとって課題になっていた。「年長の方が休んでいない」という理由で社内の有休取得が進んでいなかったことに注目し、施策対象を年長者に絞り、孫休暇「GG休・BB休」を導入（GGはグレートじいさん、BBはビューティフルばあさんの略）。これによって全社の有休取得日数が2倍になり、「有休なんて取れない」と言っていた年長社員も、毎週火曜日はお孫さんのサッカー送迎のために時間休を使いこなしている。また、残業時間の多かった設計部門では、皆で定時に退社する「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」など、各部署の実態に合ったやり方で残業時間の削減にも成功している。このように、「自部署の働き方改革を進めるにはどうすればよいか」を各部署それぞれが考えることで、自律分散型組織づくりにも寄与している。



フクヤ建設株式会社
(高知県/建設/59名)

【優秀賞】

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

介護業界はシフト制が多く、特に子育て中の職員には働き方の選択肢が限られているという課題がある。北海道友愛福祉会はこの課題に対応するため、子育て中の職員による「介護連携チーム」を立ち上げ、働きやすさが向上。このチームは、ピークタイムの業務サポートや急な欠員対応など、さまざまな部署を支援し、職員の負担を軽減しながら職場全体の効率を高めている。子育て中の職員は、子どもの体調不良などで急に休む必要があるケースが多く、「シフトに穴を開けてしまう」と感じることもあるが、このチームの一員として他の職員への協力やサポートをすることで、感謝される機会が増加。さらに、子育て中の職員がピークタイムにサポートすることで時間に余裕が生まれ、丁寧なケアが実現し、介護の質も向上している。また、マネジャーの負担が軽減され、現場の職員へのフォローに専念できるようになったことも大きな成果だ。そして、「勤務時間の長さ」ではなく「スキル」を基準に評価することで、非常勤のパート職員もさまざまなキャリアパスを選べるようになり、職員全体のモチベーションが向上し、働きやすい職場環境が実現している。



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)

【優秀賞】

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

さくら事務所では、働き方は「フルタイム」のみ、住宅・不動産業界の慣習でもある「仕事最優先の生き方が当たり前」とされ、プライベートに変化があったメンバーは働きづらさを感じる状況にあった。そこで、一人ひとりがマインドフルネスな状態で仕事に当たれるよう「自分の人生で大切にしたいこと、全てを諦めない」というカルチャーの浸透を推進し、コアタイムなしのフルフレックス制度を拡大。子育て、介護、休養、趣味、リフレッシュのいかなる事情でも、メンバーが利用できる休暇や早退などに「会社の許可や理由の申告は一切不要」という認識を徹底した。また、ライフステージにあわせて勤務日数や時間数、就業形態などを会社と相談しながら柔軟に切り替えられる仕組みを導入。こうした取り組みにより、制度開始後は離職者が激減した上、自分で働き方を考え行動するという習慣が社員の自律促進にもつながっている。



株式会社 さくら事務所
(東京都／不動産／17名)

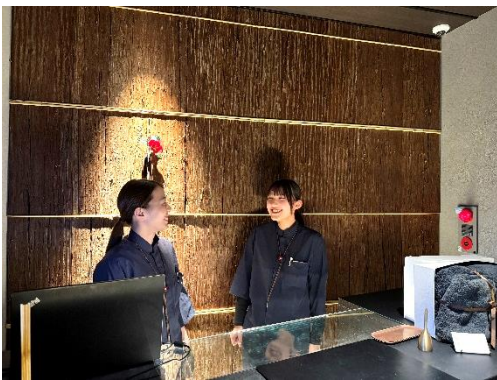
【優秀賞】

「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

Nazuna では、従業員から「何を基準に評価されているか分からない」「何を目標に仕事と向き合えばいいか分からない」という声が挙がっており、評価制度の見直しと透明化が課題だった。そこで、管理職を目指す人向けの「ジェネラリストキャリア」と、お客様の満足度向上に特化する「おせっかい志向キャリア」を設け、それぞれ7段階の等級に区分した上で、各等級に対して必要なスキルを事細かく落とし込んだ。また、各等級にひもづいた給与テーブルを社内に開示するだけでなく、社外にも公開することで業界や地域全体の活性化を目指している。こうした取り組みによって従業員の成長意欲が向上し、モチベーションサーベイの結果が大幅に改善しているほか、人材確保が難しい宿泊業の中でも採用成功を実現できている。



株式会社 Nazuna
(京都府／ホテル／26名)

【Cheer up 賞】

「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

絹島グラベル代表の長嶋さんは、子どもが通う学校でほかの保護者たちと話す中で、仕事の勤務体系や就業規則がハードルになって、子育てと仕事を思うように両立できていない人が多くいることを知った。そこで、子育てしやすい職場を提供することで間接的に子育てを支援したいと考え、「仕事が第一」でなくてもよい職場づくりを推進。例えば、収穫適期の長い品種のトマトを栽培することで、従業員が子どもの体調不良などで急に仕事を休んだ場合でも、収穫を少し先延ばしすることを可能にした。また、自社開発アプリ「アシガルウェア」を導入し、進捗の確認やタスクの記録を行うことで、より自由度の高い働き方を実現し、業務全体を効率化している。こうした取り組みによって、子育て中の社員だけでなく、その他の人も平等に働きやすい風土の醸成につながっている。



絹島グラベル
(栃木県／農業／6名)

【Cheer up 賞】

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

トップダウン型経営が長く続いたことで、各拠点や部門の特性を生かし切れず、部門間の一体感が乏しい状態になっていた隅田鋸螺製作所。社長任せの事業運営が、社員が自ら考え行動する風土を育む妨げになっているという課題感があった。そこで、全員参加の中期経営計画を通じた、社員主体のボトムアップ経営への転換を目指した。部門ごとに裁量を与え、特性を生かした営業方針や業務改善を推進。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した。時間をかけて社員の意見を引き出す取り組みを続けたことで、社員が主体的に目標やプロセスを設定し行動する風土が定着し、チームの一体感が向上した。モチベーション向上、社内コミュニケーションの深化によって、個人の成長が会社の成長にもつながっている。



株式会社隅田鋸螺製作所
(大阪府/卸売り_金属製品/68名)

【Cheer up 賞】

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

過去の品質不適切行為の発覚から、三菱電機の赤穂工場では社内コミュニケーションの問題が浮き彫りになり、役職間・部門間の連携不足や風通しの悪さの改善が課題となっていた。そこで、発起人の小林さんは工場長と連携し、役職や部門の異なるメンバーで雑談をする「雑相の会」を実施。分断されていた関係者同士のコミュニケーションを促進した。また、各課の業務内容や悩みを共有する「赤穂工場で学ぼう（旧赤穂学習塾）」を開催したことで、課をまたいだ情報共有が生まれ互いの状況が見えるように。気軽に話せるような空間として「だんらんスペース」を設置し、話しやすい環境づくりを心掛けた。こうした取り組みを通じて、工場内のスタッフ部門と現場作業者との関係性が改善したほか、社内で一番小さな赤穂工場の「雑相の会」を参考に、他の工場をはじめ社内部署でもコミュニケーション活性化施策の導入が始まっている。



三菱電機株式会社
(兵庫県/電気機械・電力機器/36,520名)

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/>