

2026年3月3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12回 GOOD ACTION AWARD 受賞結果発表 一人ひとりが自分らしく働ける職場づくりを目指す6つの取り組みが受賞

株式会社インディードリクルートパートナーズ（本社：東京都中央区、代表取締役社長：浅野 健）は、【2026年3月3日（火）】に「第12回 GOOD ACTION AWARD」において、職場をイキイキと変える取り組み6件を表彰し、13件を入選として選出しました。

本アワードは、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しています。第12回となる今回は、働く人の個性を信じ、一人ひとりが主体的に活躍できる職場づくりに挑む取り組みが選ばれました。

本アワードの審査について

エントリーシートを基にした書類審査を行った上で、通過した企業に対してヒアリング取材を実施。それらの内容を踏まえた最終審査を行いました。最終審査は、理想の職場に対するビジョンや課題意識、工夫したポイントや社内外への波及効果などから総合的に実施しています。

受賞企業および受賞ポイント ※各賞ともに応募順、従業員数は応募時点

取り組みの詳細は公式 note をご覧ください (<https://note.com/goodaction/m/m6f6d47136d04>)

最優秀賞：側島製罐株式会社（愛知県／製造（缶）／45名）

老舗製造業において役職や決裁、マネジメントを廃止し、給与の決定さえも社員に委ねる本質的な自律化を実現している

株式会社カワキタエクスプレス（三重県／運送／35名）

会社として大切にしている姿勢や行動を評価に反映し、社風を改善。運送業界において、月給制への完全移行と360度評価という先駆的な構造改革を成し遂げた

優秀賞：株式会社よしみ（愛知県／通販・卸・小売（文具・雑貨・お菓子・表彰用品）／100名）

老舗の家族経営企業において、全社員参画の理念策定とリブランディングを断行。

『働く』を楽しむ』という改革のメッセージを掲げ、風土を刷新した

社会医療法人仁生会 細木病院（高知県／医療／836名）

専門職の壁や人手不足が課題の医療現場で、職種を超えた組織横断チーム「MSHP（メディカルスタッフハッピープロジェクト）」が現場主導の改善を推進している

ビーウィズ株式会社（東京都／人材サービス／8,461名）

精神障がい特有の不安定さを理解し、当事者同士が支え合うチーム制を構築。現場の「自治」によって自律的に機能する仕組みを運用している

Cheer up賞：株式会社ワールドスタッフィング（福岡県／人材サービス／7,400名）

育児や介護などの制約がある人たちに対し、全国規模で在宅型の働く環境を設計。業務をナレッジ化して助け合う文化を創り、再現性の高い仕組みを実現している

本件に関する
お問い合わせ先

<https://www.indeedrecruit-partners.co.jp/support/form>

審査員

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

安齋勇樹氏／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／株式会社インディードリクルートパートナーズ HR 統括編集長



【総評】HR 統括編集長 藤井 薫 審査員

今回の受賞 6 件に共通するのは、「個人の自律」と「チームの支え合い」を高い次元で両立させている点です。まさに“自助”と“共助”が響き合う職場づくりが徹底されていました。これまでの業界慣習や組織のあり方に縛られず、現場から上がった「声」を原動力にして、新たな制度や風土を一つひとつ積み上げていった取り組みが目立ちます。

入選事例を含め、今のトレンドは「トップダウン」から「フラットな関係性」へとシフトしています。組織が一方的に決めるのではなく、一人ひとりの「こう働きたい」という想いを引き出し、共に歩む。そんな閉塞感を打破するアクションが、地域や業界を問わず広がっていくことを願っています。

受賞・入選取り組み一覧（詳細） ※各賞ともに応募順、従業員数は応募時点

●最優秀賞

【側島製罐株式会社／愛知県／製造（缶）／45 名】

「創業 119 年の老舗中小メーカーが挑戦する、自律的な組織。役職・指示命令・決裁・マネジメントなど全て廃止、給与も役割も社員の自己申告」

長年の旧態依然としたトップダウン方式で結束が揺らいでいた状態から、経営と社員が「覚悟の交換」を行い自律的な組織に変革

- ・全社員での対話を経て理念を策定。各々が自由な裁量を持つ一方、伴う責任も担うことを共通認識とした
- ・自己申告型報酬制度を導入し、社員同士の「投資委員会」で納得いくまで自身の給与や仕事内容に関する対話を繰り返す

社員の考え方が「就職」から「事業参画」に変化し、役割を超えた挑戦が生まれるとともに、赤字から 5 期連続の黒字転換を達成

【株式会社カワキタエクスプレス／三重県／運送／35 名】

「大切にする姿勢や行動を評価に反映し、社風を改善。トラックドライバーという仕事にやりがいを感じて楽しく生き働き働ける環境を作る」

求める人材像を再定義し評価制度に反映することで、若手が定着し誇りを持てる運送業に変革

- ・理念や求める人材を明示し、給与を歩合制から月給制へ変更。理念に共鳴しない社員の離職リスクを覚悟して改革を推進
- ・社員同士が品質や人間力を評価し合う「360 度評価」を導入

若手の採用・定着が進んだほか、重大事故が減少。品質向上が法人顧客に高く評価され運賃交渉も有利に

●優秀賞

【株式会社よしみ／愛知県／通販・卸・小売（文具・雑貨・お菓子・表彰用品）／100名】

「アナログ貫く100年企業の変革を、理念とデザインの力で成し遂げる」

経営層と現場のすれ違いをなくし、コミュニケーションを改善。「声を上げれば職場が変わる」風土に刷新

- ・全社員で半年間議論を重ねて「遊びごころ」をキーワードに新理念を策定。組織の一体感と指針を共有
 - ・休暇制度の整備やロゴ刷新などを現場の声から推進し、社員の提案を次々と実現させる体制を構築
- 女性管理職の誕生・リファラル採用の活性化など、人材が活躍。新商品の考案などにも結びついている

【社会医療法人仁生会 細木病院／高知県／医療／836名】

「みんなのHAPPYが医療を変える！MSHP（メディカルスタッフハッピープロジェクト）の挑戦」

組織横断プロジェクトで、「声を上げても変わらない」という諦め感を払拭し、ボトムアップの組織に改革

- ・現場の声を吸い上げやすい風土づくりを通じて、カルテ記入に専念する「無敵タイム」などの施策を導入
 - ・現場からの提案に基づき、多能工化（チームの壁を超えてスキルを共有する体制）などの取り組みを実施
- 部署や職種を越えたコミュニケーションが生まれたほか、有休取得率向上や患者満足度スコア上昇を実現

【ビーウィズ株式会社／東京都／人材サービス／8,461名】

「障がい者が、障がい者にとって働きやすい職場環境を作ることに自ら取り組む、持続可能な障がい者雇用」

障がい者が障がいがない社員の必要な配慮のもと、当事者主体で働き続けることができる仕組みを構築、障がい者による自治を大切にした自律的組織を創出

- ・精神障がい者を中心に、当事者同士がお互いの障がい特性を理解し、配慮し合い・補完し合うチーム制を構築
- ・障がいがあるリーダーとメンバーが業務手順を話し合いマニュアルを作成することで当事者意識が芽生え、自発的な業務改善が加速する体制を整備

障がいがある社員と障がいがない社員が共に働き、対等に仕事を任せ合う風土が当たり前の日常として定着

●Cheer up 賞

【株式会社ワールドスタッフィング／福岡県／人材サービス／7,400名】

「家庭もキャリアもあきらめない。全国の子育て世代が営業で輝く『在宅型インサイドセールス』プロジェクト」

子育て中の社員が働く意欲を發揮できるよう、活躍の場としてのインサイドセールス業を設計

- ・指導側の教え方を「型化」し、商談記録の全開示とナレッジ共有を文化として定着
- ・データ主導の営業管理と徹底したナレッジ共有により、未経験者でも最短2週間で成果創出が可能な仕組みを構築

3年以上在籍者の定着率80%を達成。在宅で家族のそばでキャリアを継続できる働き方を確立した

●入選

【株式会社河一屋／長野県／旅館／24名】

『『宿泊業×経営研修』で地域が変わる！ 学びでつなぐ次世代育成プロジェクト』

街の文化衰退を食い止めるため、**自社の経営研修を地域へ開放**し、街を支える次世代育成に貢献

- ・全社員参加の経営研修を地域の事業者や子どもたちにも開放。地域全体で共に学び合う場を創出
- ・地域ぐるみの学びを通じて、**事業者間連携や街を盛り上げる当事者意識を地域全体で醸成**
地域の経営者のビジネスモデル転換や、自社社員の経営者目線での自律的な行動を促進

【株式会社日東社／兵庫県／製造（マッチ）／45名】

『『みんなでつくるカンパニー』。常にお互いを想いやり、あたたかな心で『ぬくもりのある繋がりを』』

トップダウンによる組織の分断を解消し、**全員参画型経営を築くための理念浸透と制度刷新**

- ・全社員で理念を策定。**等級制度を刷新し、各メンバーが自ら目標を立てる仕組み**を導入
- ・部署横断の委員会活動などを通じ、社内のコミュニケーションを活性化させる仕組みを構築
自発的な改善案が生まれる風土へ転換。**離職の減少とリファラル採用の活性化**を実現

【学校法人津曲学園 鹿児島修学館中学校・高等学校／鹿児島県／教育／43名】

「教育実習を『社会人としてのキャリア形成の場』へ ～ジョブシャドウイングの導入で現場のリアルを体感～」

教育実習をキャリア形成の場へと再定義し、実習生が自らのスキルやキャリアを考えることに貢献

- ・実習生が**指導教員の会議や校務に同行する「ジョブシャドウイング」**を実施
- ・実習を通じてどのようなスキルが身に付いたかを振り返り、自らのキャリア形成に生かす仕組みを導入
実習生が教員のマルチタスクな実態を体感し、**社会人としての汎用的なスキルの成長を実感**

【Eyes Cream（株式会社 Acrea）／大阪府／まつげサロン／5名】

『『指名制の廃止』から始めた、施術者全員が支え合う職場改革』

指名制による特定スタッフへの依存を解消し、チーム接客を通じて持続可能な店舗運営を実現

- ・指名制を廃止し、**チーム全員が協力して同じ水準のサービスを提供する体制**へ刷新
- ・業務の可視化とフォローし合う仕組みを構築。休憩取得ルールなど労務環境を整備
施術者間の利他的な行動が定着。**低い離職率を維持し、事業成長を実現**

【株式会社 Massive Act／東京都／統合デジタルマーケティング/DX 支援／10名】

「AI×人間力の経営革新が『X人材』を育てる！ 人起点のDXで実現する持続可能な成長サイクル」

事業拡大や業界の変化に伴う業務の肥大化を解消し、DX活用で個人の幸福と組織の成功を同時に追求

- ・AI・RPAによる自動化で定型業務を削減。生み出した余白を戦略的業務や自己研鑽へ充当
- ・みなし残業の撤廃を含め、**テクノロジーを社員の幸福と成長を支えるための手段として活用**
残業時間を大幅に削減しつつ増収増益を継続。全社に業務改善思考が浸透した

【社会福祉法人かるべの郷福社会／兵庫県／介護／193名】

「職員主導のボトムアップ型の業務、職場改善」

現場に漂う諦め感を打破するため、職員主導のボトムアップ型業務改善を推進

- ・整理整頓や個別業務分担表の導入により業務のムリ・ムダを排除し、現場の余裕を創出
- ・インカム導入やノーリフティングケア（持ち上げない介助）など、職員が自ら課題を把握し解決策を講じる動きを後押し

「声を上げれば職場は変わる」という確信が定着。職員がケアの質を追求する文化を醸成

【パナソニックグループ 有志コミュニティ 「ここからはじめる心理的安全性の輪」／大阪府／電機／4350名（参加者数、2025年11月時点）】

「有志コミュニティが築くカルチャー変革 ～日曜日の夜が楽しみになる会社へ～」

有志コミュニティによるボトムアップの組織風土変革

- ・心理的安全性の向上を目指す有志コミュニティを設立し、講演会や勉強会を自律的に運営
- ・ふたり組での参加を推奨するなど、自組織に持ち帰って学び合える場づくり

参加者が4,000名を超え、組織変革の兆し生まれる。コミュニティ参加後のエンゲージメント指数も向上

【クラスター株式会社／東京都／IT（メタバースプラットフォーム）／97名】

「心理的安全性と創造性を育む新しい働き方：アバター勤務・オープンチャット文化・ハイブリッドワークで『理想の自分』を実現」

非対面でも生産性高く働けるよう、心理的安全性の高いクリエイティブな職場を作るコミュニケーションの工夫

- ・アバター面接・勤務を導入。職種別に出社頻度を分けるマルチワークスタイルを確立
 - ・SlackのDMを原則禁止し情報をオープンに共有。情報の非対称性を解消し自律的な意思決定を促す
- 情報の透明化により部署を越えた自律的な助け合いが促進。リモート下でも生産性を維持

【株式会社ケイミックス／東京都／ビル・道路メンテナンス／2,200名】

「女性の声から始まり、男性も参画。部署を越え社内の“変えたい”を形にするボトムアップ活動『なでしこ会議』」

職場の閉塞感を打破するため、有志活動「なでしこ会議」を通じボトムアップで職場を変革

- ・社内有志で「なでしこ会議」を発足。小さな活動から始め、プロセスを社内ジャーナルで継続発信
- ・活動を男性社員や若手にも拡大。現場の声を生かす全社的なプロジェクトへと発展

参加者が「自分たちで職場を変えられる」と実感。組織の活性化とブランド力強化に寄与

【NeweZ株式会社／千葉県／農業／27名】

「多様な農業への関わり方による、持続可能な農業『サス農』を目指す職場の取り組み」

耕作放棄地などの地域課題を解決し、多様な人材が参画できる持続可能な農業を推進

- ・農地経営を請け負い、誰でも農作業スタッフとして関われる仕組みを設計
- ・地域の高齢者や農業未経験者などが生活スタイルに合わせて参画できる環境を整備

高齢者のほか、若手の活躍など多様な連携生まれ、新しい地域のつながりを創出

【三井住友海上火災保険株式会社／東京都／金融（損害保険）／1万2,093名】

「～社員一人ひとりが、希望する仕事やキャリアを自ら掴み取ることができる会社へ～スキルを磨き / 誰でも（社員区分や年齢を問わず） / どこにでも（全国・世界各地に）をテーマにした「社内公募制度」を展開！」

ポストやスキルの情報開示を伴う公募制を通じて、社員が自律的にキャリアを描く文化を醸成

- ・全国1,200以上のポストとスキルを公開。社員が自らの意志で異動先を選択できる環境を整備
- ・同一部署で5年以上在籍する社員が、残留を含め公募に応募する仕組みを導入

自らのキャリアを主体的に描く意識が生まれ、管理職への手上げなど将来を見据えた挑戦が広がる

【株式会社ニチギワールド（旧：日本技術センター）／兵庫県／産業機器開発・技術支援事業／755名】

「生き方に合わせた働き方を実現するキャリア制度」

新卒採用の本格化に当たり、社員が将来像を描きやすいよう、キャリアの柔軟性を制度化

- ・希望部署への異動と元の部署への復帰の希望を実現する「キャリアチェンジ制度」を構築
- ・専属担当による定期面談を通じ、社員がキャリアの希望を自発的に発信できる環境を整備

20代の6割が制度を利用。自分で仕事を選んだ納得感から主体性が高まる

【エスエス製薬株式会社 EVE ブランド／東京都／製薬】

「目標を掲げて生きる女性が、本来持つ力を発揮し、前へと進み続けられる未来をつくる『BeliEVE プロジェクト』」

女性のキャリア断絶を生む社会的な痛みを解消するための、社内制度改革とメンタリングプログラムの普及促進

- ・現場社員のボランティアと連携し、ベビーシッター補助などの社内制度を短時間で導入
- ・他社も含めた「メンタリングプログラム」を展開し、キャリアの悩み相談やロールモデル発見の場づくりを行い、社内ではブランド姿勢への共感が高まる。メンタリングではキャリア継続への勇気を得たとの声が多数

株式会社インディードリクルートパートナーズについて

株式会社インディードリクルートパートナーズは、リクルートグループのグループ会社として、人材メディア事業の販売代理店機能、人材紹介事業等を担っております。当社は、リクルートグループの事業戦略である「Simplify Hiring」の推進を加速するため、HRテクノロジーSBUの一部として2025年4月1日より運営を開始いたしました。

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/>

インディードリクルートパートナーズ：<https://www.indeedrecruit-partners.co.jp/>