

2022年3月2日

職場を盛り上げる取り組みに光を当てる

「第8回 GOOD ACTION アワード」受賞の取り組み発表

～警察官の働き方改革、教員が副業して目指す未来の学校の形～

コロナ禍で注目される働き方、職場の在り方のヒントになる、日本全国から集まった9つの取り組みが受賞

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）が運営する『リクナビNEXT』は、3月2日（水）、「第8回 GOOD ACTION アワード」を受賞した9つの取り組みを発表しました。「GOOD ACTION」とは、働き方の多様化が求められる現代において、一人ひとりがイキイキと働くための職場の取り組みや個人に光を当てるプロジェクトです。第8回となる今回は、社内風土を醸成させた結果、従業員のエンゲージメント向上につながった取り組みなど、働き方が大きく変わるコロナ禍でもヒントにいただける事例を紹介していきます。

また今回は、介護業界で新たな挑戦をしている事例を「Cheer up 賞」として表彰することを決定しました。「第8回 GOOD ACTION アワード」を受賞した9つの取り組みは、以下の通りです。

受賞 カテゴリー	取り組み内容	企業・団体名
大賞	警察官の仕事への意識を変え、定時退庁や有給休暇取得を推進！ 遊び心あふれる異例の広報紙『週刊副署長』を1人で発行し続けた管理職の思い	徳島県警察本部 (小松島警察署)
受賞	公務員だけでもボランティアでもない、「副業で起業」という第3の道。 ビジネスの力で地域課題の解決を目指す横須賀市職員の新たな挑戦	一般社団法人 KAKEHASHI
受賞	自由にキャリアを描き、学校の外でも価値を発揮する。 副業・兼業に取り組む「二刀流教員」が子どもたちの新たなロールモデルになった	学校法人新渡戸文化学園
受賞	「社長にはついていけない」。崩壊寸前だった中小企業のストーリー。 10年を表で全員の夢を共有し、掲げた目標を達成し続ける強いチームへ！	株式会社京屋染物店
受賞	従業員の幸せのために、社長はあえて「トラックと売り上げ」を手放した。 健康経営を実践する日東物流の改革ストーリー	株式会社日東物流
受賞	「言われた通りに100%できる」人をもっと評価したい！ 1日100食限定、毎日18時までに退勤できる飲食店を実現した佰食屋の想い	株式会社 minitts (佰食屋)
受賞	なぜ片頭痛は相談しづらい？有志メンバーの疑問から生まれた「ヘンズツウ部」の活動が、 「みえない多様性に優しい社会」をつくる取り組みへと発展！	日本イーライリリー 株式会社
受賞	オンラインだけでなく、リアル空間でも顕在化していたコミュニケーションの課題。 「4人1組」の公式コミュニケーションが職場の活気を取り戻した	日本生命保険相互会社
Cheer up 賞	高校生だって活躍できる。創意工夫が新たな仕事のやりがいにつながる。 人事担当の「介護の楽しさを伝えたい！」という思いから生まれた施策が現場を変えた	株式会社ツクイ

「第8回 GOOD ACTION アワード」について



- 主催：株式会社リクルート 『リクナビNEXT』
- 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 SAP ジャパン 特別顧問 | 横浜市参与 |
三井住友信託銀行 取締役 | G20/EMPOWER 日本共同代表
若新 雄純 氏 慶應義塾大学 特任准教授 | 株式会社 NEWYOUTH 代表取締役
藤井 薫 株式会社リクルート HR 統括編集長
- 応募期間：2021年8月23日～2021年10月8日
- 審査過程：日本で企業活動を行う企業、団体からの全応募取り組みの中から、書類審査、オンライン審査、最終審査を経て選出

本件に関する
お問い合わせ先

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

各取り組みの概要は、こちらで詳しく紹介しております ▶ <https://next.rikunabi.com/goodaction/archive/2021/>

**【大賞】 警察官の仕事への意識を変え、定時退庁や有給休暇取得を推進！
遊び心あふれる異例の広報紙『週刊副署長』を1人で発行し続けた管理職の思い**

受賞のポイント

- Point 1 上下下達で硬直的な環境に課題を感じ、壁新聞等のカジュアルな取り組みを継続したことで柔らかい風土を醸成。
- Point 2 これまでの当たり前、職員が疑問を持つきっかけを生み出した。
- Point 3 今後さらに、全国の警察にも影響が広がっていくことを期待したい。

部署によっては不規則な勤務時間や残業が多い警察署で、働き方改革への意識を向上させ、署員同士のコミュニケーションを活性化させるために、副署長（当時）の発案による署内広報物『週刊副署長』を全36号まで発行。縦社会の風土が強い警察組織でユーモアあふれる紙面作りを行い、署員一人ひとりが働き方への意識を変えられるよう働き掛けた。また、定時退庁と月1回の有給休暇取得をポイント化してゲーム性を持たせる「マイテージポイント」を実施し、勤務時間の見える化を通じて長時間労働の是正につなげた。



徳島県警察本部（小松島警察署）
（徳島・徳島市／警察／約1800名）

**【受賞】 公務員だけでもボランティアでもない、「副業で起業」という第3の道。
ビジネスの力で地域課題の解決を目指す横須賀市職員の新たな挑戦**

受賞のポイント

- Point 1 既定業務範囲を「はみ出すこと」が難しい職場環境で、強い目的意識から法人を設立し、課題解決に向き合っている。
- Point 2 役所ではなかなか手が届きづらい市民ニーズに応えることで、市民からの市役所のイメージ向上にも寄与している。
- Point 3 職場の活性化のみならず、他自治体でも KAKEHASHI を参考にした、同様の成功事例が生まれている。

横須賀市役所の職員が、地域の課題を解決する取り組みに、持続性を持たせるために一般社団法人 KAKEHASHI を設立。市内で暮らし、働く現役世代の声を聞き、地元野菜の販売を拡大するための事業立ち上げなど、さまざまな活動を進めている。また、同法人の活動によって、市民からの市役所に対するイメージ向上といった副次的な効果も得られている。KAKEHASHI の活動を SNS で発信することで、「職員の立場を超えて地元に関わりたい」と考える、他自治体職員からのアクションにもつながり、現在では KAKEHASHI の活動を参考にした、3つの法人が立ち上がっている。



一般社団法人 KAKEHASHI
（神奈川・横須賀市／自治体／3名）

各取り組みの概要は、こちらで詳しく紹介しております ▶ <https://next.rikunabi.com/goodaction/archive/2021/>

**【受賞】自由にキャリアを描き、学校の外でも価値を発揮する。
副業・兼業に取り組む「二刀流教員」が子どもたちの新たなロールモデルになった**

受賞のポイント

- Point 1 業務範囲が広く、悩みをひとりで抱え込んでしまいがちな先生が、教員以外の活動をすることで視野が広がり、よりよい教育につながった。
- Point 2 社外で活躍する別分野の方を、教員として迎え入れることで、現場が活性化している。
- Point 3 生徒への全国調査で、「社会への関心」「自己肯定感」を測るスコアが、全国平均よりも大きく上回っている。

「未来の学校の教員は、社会を広く知る人物であってほしい」という思いから、現職の教員が外部で副業に就いたり、民間人材を副業教員として迎え入れたりする、「学校ダイバーシティ」を進めている。教員の副業推進に向けては、チーム担任制を導入し、一人でクラス運営を抱え込むことなく、残業削減にもつながる体制を整備。社会人による授業の導入では、「Happiness Bridge」というオンライン環境も生かしたプログラムを導入し、多様な人材が教壇に立っている。



学校法人新渡戸文化学園
(東京・中野区／教育／292名)

**【受賞】「社長にはついていけない」。崩壊寸前だった中小企業のストーリー。
10年年表で全員の夢を共有し、掲げた目標を達成し続ける強いチームへ！**

受賞のポイント

- Point 1 社長と社員の信頼関係が失われていたが、「とらわれていた社長像」を捨てた、本音の吐露から状況が変化。
- Point 2 プライベートなことも含めた個人の目標が、会社の目標へと上手に編集されている。
- Point 3 社員から「自分たちの会社として主体的に関わっている」といった発言が出るほどの変化が見られる。

長時間労働が常態化し、かつて社員に、「もう社長にはついていけない」とまで言われた状態から、大規模な業務改革を実施。「一人ひとりの幸せを実現した先に会社の成長がある」という考え方を徹底し、各社員の夢や目標を共有する、「10年年表」を作成。個々の思いを共有し、若手からベテランまで、全員イキイキと働ける環境を実現した。かつては倒産の危機に陥っていた、岩手県一関市の企業の新卒採用に、今では全国から50名が応募してくれるようになった。



株式会社京屋染物店
(岩手・一関市／染物／16名)

各取り組みの概要は、こちらで詳しく紹介しております ▶ <https://next.rikunabi.com/goodaction/archive/2021/>

**【受賞】 従業員の幸せのために、社長はあえて「トラックと売り上げ」を手放した。
健康経営を実践する日東物流の改革ストーリー**

受賞のポイント

- Point 1 長時間労働が常態化しやすく、働き方改革が構造的に難しい業界で、決意を持って改革を推進している。
- Point 2 コンプライアンスと健康経営という、全く別の観点を融合させて、経営に生かしている。
- Point 3 初めは一方通行でも、継続することで職場全体の習慣が変わり意識が変わった。

慢性的なドライバー不足や、長時間労働の常態化、高齢化の加速など、問題が山積する物流業界。課題の根底には、「社員の健康」があると考え、健康経営の実践とコンプライアンス遵守を、強く推進している。その前提として、取引先（荷主）との条件交渉を長年継続し、単価向上や不採算ルートの見直し、無駄な業務の削減を実現。売り上げを減らしながら、経常利益を大幅に高め、ドライバーが無理なく働き、健康を維持できる体制を整えた。現在は、健康診断受診の徹底をはじめ、各種検診費用の会社負担、禁煙プログラム実施、ストレスチェックの実施など、さまざまな健康経営施策を進めている。



株式会社日東物流
(千葉・四街道市／物流／124名)

**【受賞】 「言われた通りに 100%できる」人をもっと評価したい！
1日100食限定、毎日18時までに退勤できる飲食店を実現した佰食屋の思い**

受賞のポイント

- Point 1 長時間労働が当たり前の飲食業界において、あえて販売数に制限をかけることで、クオリティを上げる仕組みづくり。
- Point 2 明確な目標設定により、誰でもそこに向かってモチベーション高く頑張ることができる。
- Point 3 凝縮された働き方をすることで、プライベートも充実し、職場全体がイキイキとしている。

佰食屋は「1日100食限定」のステーキ丼専門店。営業時間に縛られて、長時間労働を余儀なくされる、従来の飲食店経営の常識を覆した。人数（食数）を目標として掲げることで、全スタッフが残業せずに計画的に働ける環境を実現。同じメニューを提供し続けることで、業務ルールをシンプルにし、障害者や高齢者、子育て中の人など、多様な人材が活躍できるようにしている。



株式会社 minitts
(佰食屋)
(京都・京都市／飲食／12名)

各取り組みの概要は、こちらで詳しく紹介しております ▶ <https://next.rikunabi.com/goodaction/archive/2021/>

【受賞】なぜ片頭痛は相談しづらい？有志メンバーの疑問から生まれた「ヘンズツウ部」の活動が、「みえない多様性に優しい社会」をつくる取り組みへと発展！

受賞のポイント

- Point 1 言い出しづらい持病を、「みえない多様性」という切り口で捉えてケアしている。
- Point 2 ヘンズツウ部の活動により、持病への理解が深まったことで、社内間のコミュニケーション改善につながった。
- Point 3 他の見えない多様性にも目が向けられていることや、社内にとどまらず社外も含めて活動の幅が広がっている。

悩んでいる人が多いにもかかわらず、当事者からは打ち明けづらく、職場単位での配慮も進んでいない「片頭痛」。この症状についての理解を深め、悩みを共有しながら働きやすい環境づくりを目指していく、「ヘンズツウ部」を有志メンバーで立ち上げた。7名で立ち上げたヘンズツウ部には、現在110名が参加。その半数は、片頭痛持ちではない「非当事者」である。この取り組みによって、社内では片頭痛への理解が広がるとともに、腰痛や女性特有の症状など「みえない多様性」についての関心が高まり、マネジメントや職場環境に好影響をもたらしている。さらにこの取り組みは社外へも拡大し、企業や医療機関、自治体など9つの組織が参加する「みえない多様性に優しい職場づくりプロジェクト」へ発展している。



日本イーライリリー株式会社
(兵庫・神戸市／製薬／約2,900名)

【受賞】オンラインだけでなく、リアル空間でも顕在化していたコミュニケーションの課題。「4人1組」の公式コミュニケーションが職場の活気を取り戻した

受賞のポイント

- Point 1 コロナ禍による極端なコミュニケーション自粛の風潮を、4人一組で対話する機会を提供ことで改善。
- Point 2 1on1でありがちな「緊張して話しづらい」ということを、当日の対話内容をナビゲーションする工夫で解消。
- Point 3 パッケージ化されており、他組織での横展開がしやすい。

コロナ禍で、社員同士の懇親の機会や、大人数で集まる機会が減少している。感染症拡大を危惧して、「職場でも積極的に話し掛けるべきではない」と、コミュニケーションを過度に自粛。そのため、在宅勤務をする人だけでなく、出社している社員の間でも、コミュニケーションの壁が生まれていた。解決策として、「コミュニケーション4」という会社主導の取り組みを新設し、明確なガイドラインやマニュアルを配布して、職場で共に働く人の、考え方や人となりを知る機会を創出した。



日本生命保険相互会社
(東京・千代田区／保険／76,792名)

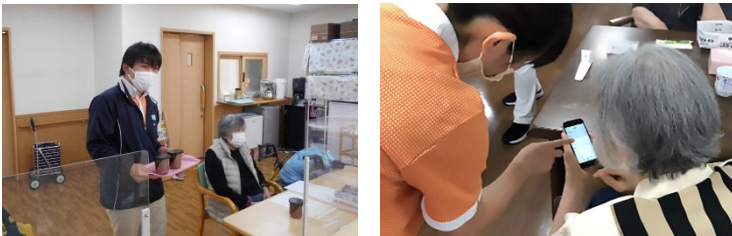
各取り組みの概要は、こちらで詳しく紹介しております ▶ <https://next.rikunabi.com/goodaction/archive/2021/>

【Cheer up 賞】高校生だって活躍できる。創意工夫が新たな仕事のやりがいにつながる。人事担当の「介護の楽しさを伝えたい！」という思いから生まれた施策が現場を変えた

受賞のポイント

- Point 1 人材不足に喘ぐ介護業界において、高校生ケアサポーターという仕組みが改善のヒントになる。
- Point 2 若い世代が共に働くことで、職場に活気が生まれ、サービス向上にもつながっている。
- Point 3 高校生の仕事観にもポジティブな影響を与えている。

高い離職率と、採用未充足により、人材不足が深刻化する介護事業。スタッフの負担軽減や、モチベーション向上に向けた取り組みを実施した。無資格の高校生アルバイトを受け入れる「高校生ケアサポーター」や、複数の事業形態を行き来して、仕事のマンネリ化を防ぐ「ACT」(Area Crossing Tsukui-crew)、介護スタッフによるスマホ教室「寿まほくらぶ(すまほくらぶ)」を通じて、離職率を改善。新卒採用100名という、目標達成にもつながっている。



株式会社ツクイ
(神奈川・横浜市／介護／約21,500名)
<https://>

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、一人一人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、メディア&ソリューション、人材派遣の3事業を軸に、4万6,000人以上の従業員とともに、60を超える国・地域で事業を展開しています。2020年度の売上収益は2兆2,693億円、海外売上比率は約45%になります。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、一人一人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/>