

2023年3月6日

職場を盛り上げる取り組みに光を当てる 「第9回 GOOD ACTION アワード」受賞の取り組み発表 ～イキイキを取り戻す郵便局や介護施設、老舗工場と鉄工所では世代を超えた働き方改革～ 個を生かす「人的資本経営」のヒントとなる8つの取り組みを表彰

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6日（月）、「第9回 GOOD ACTION アワード」を受賞した8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9回となる今回は、世界的に「人的資本経営」が注目されている中で、一人ひとりの思いを大切にしたい事例を中心に紹介していきます。

「第9回 GOOD ACTION アワード」を受賞した8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
入賞	上司に反対されても信念は曲げない。 たった1人で「20億円の下水道事業費削減」を実現した市職員の改革ストーリー	岡山県備前市
入賞	大量離職が続く介護施設を一変させた「週休3日・1日10時間勤務制」。 残業ゼロを実現し、職員が介護職のやりがいを取り戻した	社会福祉法人 幸知会
入賞	上司を自分で選べるようにしたら、若手社員が自律した。 「上司ガチャ」による退職を阻止するために「上司選択制度」を導入	さくら構造 株式会社
入賞	平均年齢約60歳、男性職人のみ、10年連続赤字で倒産寸前の町工場が新卒採用を決断。 「銀口溶接女子」が社内のコミュニケーション活性化を促し復活の起爆剤に	株式会社 佐藤製作所
入賞	「今っぽさ」「面白さ」「ゲーム性」を取り入れて社内風土を一新。 社員を「本気のファン」に変え、理想の会社づくりに挑む老舗モノづくり企業	株式会社 島田電機製作所
入賞	日頃のマニュアルを離れ、真剣に職業体験イベントを企画する 「みんなの郵便局」が社員のモチベーションを大きく向上させた	日本郵便 株式会社
入賞	既存の会社や仕事に、無理やり自分を合わせなくてもいい。 働き方への不安を抱える人に「アルバイトとボランティアのあいだ」で新たな可能性を！	一般社団法人 NIMO ALCAMO
入賞	崩壊の危機にあった老舗鉄工所が「ノリノリプロジェクト」で復活！ 3代目の発信する「ワクワク」が職人魂に火を付け、全国の若者を惹きつける	株式会社 乗富鉄工所

「第9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 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
 - 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：2022年7月4日～2022年9月9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/2022/>



【総評】HR 統括編集長 藤井 薫 審査員

今回の表彰では、町工場や自治体といった長い歴史の中で培われた習慣を大きく変革した企業や団体が多く選ばれました。また、「上司選択制度」「週休3回」、「アルバイトとボランティアのあいだ」など、大胆な人事制度の変革事例も多く選ばれました。いずれも、従来の業務や職場の在り方に違和感を持った“個人の熱い思い”が起点となって、大胆な変革につながったものです。リモートワークの浸透やライフフィット志向など、コロナ禍での社会全体が大きく変化したタイミングであったことも挑戦を後

押し出したのかもしれませんが。

近年、国内外で関心が高まっている人的資本経営。企業は、今ある個の力をどう生かしていくか、「才能開花」していくのが大事なポイントです。その意味では、働く一人ひとりが主人公になって、イキイキとした職場づくりを共創する『GOOD ACTION アワード』の事例は、経営が主導する人的資本経営ではなく、“現場と経営が一体となった人的資本経営”の具現化した取り組みだと思います。

働く一人ひとりの「いてもたってもいられない」という思いや違和感を、いかに周囲に広げ、イキイキする職場づくりの渦にしていくかは、「人を資本」と捉える人的資本経営の核心ともいえるでしょう。働き手一人ひとりが主人公になる職場づくりが息づく人的資本経営の実践こそ、構造的な人手不足、働き方の多様化、ダイバーシティ経営が求められる現代日本の雇用課題を解決する本質的な方法ではないかと思います。

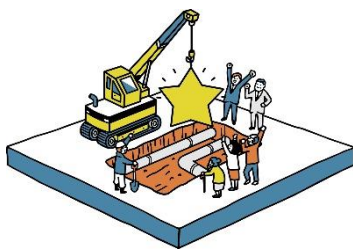
【受賞】 上司に反対されても信念は曲げない。

たった一人で「20億円の下水道事業費削減」を実現した市職員の改革ストーリー

受賞のポイント

1. 事業破綻の危険性に気づき、市役所内の反対に対して根気強く、丁寧に業務改革を推し進めた
2. 前例踏襲主義の職場の中でも、職員有志の会が発足されるといった自発的な動きが生まれている
3. 地域住民からの信頼感が深まり、協力してもらいやすい関係構築ができ始めている

下水道整備事業が巨額赤字に陥っている状況を知った備前市職員の同前嘉浩さんが、上司の反対に遭いながらもたった一人で事業費削減に向けた取り組みを進めた。まず、自身の担当エリアで大きなコストを要する特殊工法を見直し、約1億円の事業費削減を実現。この成果をベースに、工事発注や契約手続きなどの業務の無駄も次々と改善。さらに自身で難関資格である技術士を取得し、よりいっそうの事業費削減を進め、浮いたコストを他公共事業へ還元することで、地元住民からは全面的な協力を得られるようになった。こうした活動に上司も理解を示し、大きな裁量を得たことで計約20億円の事業費削減を達成。この行動は他の職員へも影響を及ぼすこととなった。



岡山県備前市
(岡山県・備前市／自治体／400名)

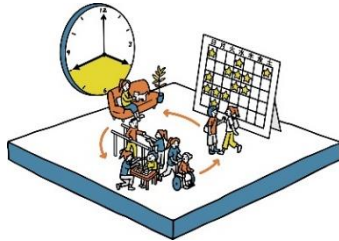
各取り組みの概要は、こちらで詳しく紹介しております ▶ <https://next.rikunabi.com/goodaction/archive/2022/>

【受賞】大量離職が続く介護施設を一変させた「週休3日・1日10時間勤務制」。
残業ゼロを実現し、職員が介護職のやりがいを取り戻した

受賞のポイント

1. 長時間・時間外労働が常態化しやすい業界で、業界初の「週休3日・1日10時間勤務制」を導入し、業務の効率化を実現した
2. ネガティブな会話やギスギスした関係があった職場から、業務だけでなく、職員一人ひとりのプライベートにも寄り添い、ポジティブに円滑なコミュニケーションが取れる職場へ変化
3. 業務時間にゆとりができたことで施設の利用者と接する時間が長くなり、職員のみならず施設全体がイキイキとしている

24時間対応が求められる特別養護老人ホームでは、長時間労働が原因でスタッフの離職が相次ぎ、新規採用にも苦戦していた。そこで、残業を削減して休日を増やし、スタッフがリフレッシュできる環境を作るために「週休3日・1日10時間勤務制」を2018年1月より導入。業務内容の見直しやスタッフとの面談を通じて制度を定着させ、スタッフの年間休日は以前の107日から156日へと大幅に増加した。残業0時間（2022年1～12月）を実現しながらも、朝夕の多忙な時間帯にスタッフを手厚く配置することでサービスレベルも向上。制度導入から現在に至るまでの退職者は1名のみと、定着率も大幅に改善している。



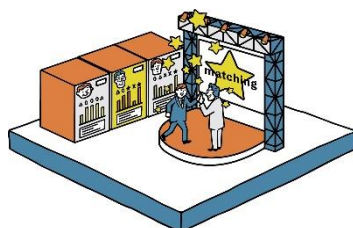
社会福祉法人 幸知会
(栃木県・河内郡／介護／160名)

【受賞】上司を自分で選べるようにしたら、若手社員が自律した。
「上司ガチャ」による退職を阻止するために「上司選択制度」を導入

受賞のポイント

1. 上司との相性が良くないことによって退職する若者が少なくない中、社員が自分の意思で上司を選ぶ「上司選択制度」を導入
2. 上司が自分の強み・弱みを自己開示することで、メンバーからの自主的な助け合いが起こり、フラットな職場を作り出した
3. 目指すキャリアに合わせて自己選択をする責任が生まれたことで、若手の成長、離職率の低下にもつながっている

近年、世間で「上司ガチャ」という言葉が生まれたように、上司との相性が良くないことで退職してしまうという若手社員が増えてきていることが問題視されてきた。さくら構造も例外ではなく、上司と部下のミスマッチが原因で社員が退職をするという出来事があった。今後同じような出来事を発生させないため、社員が自分の上司を自分で選ぶ「上司選択制度」を導入。管理職の能力や性格などをまとめた「班長活用マニュアル」を社内に公開し、社員はそれぞれの管理職の得手不得手を理解した上で志望を提出する。入社2年目以降の社員が対象で、制度導入後は計8人が異動を実現させた。上司を自分で選ぶことで社員には選んだ責任感が芽生え、それぞれが自身のキャリアやスキルアップを自律的に考えるようになった。また上司が強み・弱みを自己開示することで、弱みがあることを受け入れる社内カルチャーが浸透するきっかけにもなった。



さくら構造 株式会社
(北海道・札幌市／建築／93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/2022/>

【受賞】平均年齢約60歳、男性職人のみ、10年連続赤字で倒産寸前の町工場が新卒採用を決断。「銀ロウ溶接女子」が社内のコミュニケーション活性化を促し復活の起爆剤に

受賞のポイント

1. 男性中心な町工場の職場環境を打破するため、積極的に女性社員の採用を進めた
2. 若い世代の仕事に向き合う姿勢から、ベテラン社員の意識改革、コミュニケーション改善につながっている
3. モノづくりに興味のある女性が働きやすい職場として、新卒での女性の応募希望者が増加

2014年時点で平均年齢約60歳の「おじさん職人」ばかりだった創業66年の町工場では、業績は右肩下がりで10年連続の赤字、昇給もボーナスもなく、不平不満ばかりが飛び交っていた。社員のモチベーションダウンにより、納期は遅延が続き、不良品も多発するという絶望的な状況。そこで、次世代を担う若い人材、特に女性社員に入ってもらうことで社内の雰囲気を変えようと、佐藤常務主導で会社史上初の新卒採用に踏み切ることを決定。人事制度や労務環境を一から見直し、ターゲットを新卒採用に絞ってアプローチしたことで、2015年以降継続的に若社員の採用を行うとともに、離職者ゼロを実現している。

始めは反発していたベテラン職人たちも、若手が真面目に仕事に取り組む姿を見て徐々に意識が変化。社内コミュニケーションが活発化したことで仕事もスムーズに進むようになり、若手女性社員がSNSを活用し始めたことで、新たに個人顧客の獲得にもつながり、売り上げが上がり、業績もV字回復した。



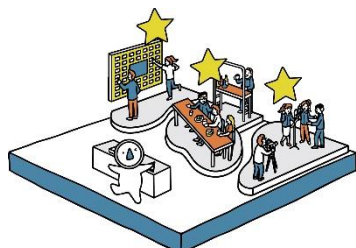
株式会社 佐藤製作所
(東京・目黒区/製造/16名)

【受賞】「今っぽさ」「面白さ」「ゲーム性」を取り入れて社内風土を一新。社員を「本気のファン」に変え、理想の会社づくりに挑む老舗モノづくり企業

受賞のポイント

1. 年功序列の風土が色濃い環境の中で、社員一人ひとりのやる気やキャリアにきめ細かく向き合った施策を取り入れ、エンゲージメントを高めている
2. 「技術力」「人間力」「開発力」の3つの観点から、社員一人ひとりの価値観、個性に沿った働き方を選択できることで、組織貢献はもちろんのこと自己成長へとつながっている
3. 採用面では全国各地から応募が集まり、直近3年間では新卒定着率が100%。業務面ではこれまで受注がなかった他業種からの問い合わせが増えている

BtoB ビジネスのモノづくりを続けてきた老舗企業が、旧来の上意下達の組織風土から脱却するために「本気のファンづくり」活動を進めた。社内のメンバーを自社のファンへと変えるべく、社員が自らの強みや価値観をもとにポジションを選べる「自分を活かす人事制度」を構築。自律的な成長意欲を引き出し、1on1ミーティングや360度フィードバック、成長応援制度によって組織全体で伴走する体制としている。さらに社員のエンゲージメントを高めるため「社内 Bar」や「カンパニーソングのリリース」など30にも及ぶ取り組みを実施。メディアからも注目を集め、社員が自社に誇りを持てるようになり、全国各地から新卒応募者が集まる会社となった。



株式会社 島田電機製作所
(東京都・八王子市/製造/51名)

「第9回 GOOD ACTION アワード」 受賞の取り組み

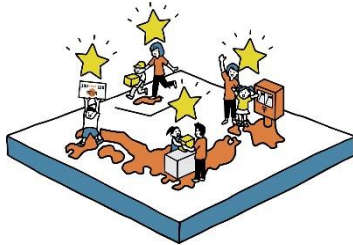
各取り組みの概要は、こちらで詳しく紹介しております ▶ <https://next.rikunabi.com/goodaction/archive/2022/>

【受賞】 日頃のマニュアルを離れ、真剣に職業体験イベントを企画する 「みんなの郵便局」が社員のモチベーションを大きく向上させた

受賞のポイント

1. 自由にものが言える関係性ではなかった社内の間柄でも、仕事へのやりがいや誇りを見いだすために社員一人ひとりが主体的に関われる取り組みを推進した
2. 職員社員から局長へアイデアを伝えられるといった活発なコミュニケーションが生まれるようになった
3. 単発的な取り組みとして終わらずに、全国へ波及し地域に根差した接点作りがなされている

2019年にかんぽ不適正募集の問題で行政処分を受けた日本郵便では、再発防止と信頼回復に向けた取り組みを最優先とする一方で、社員のES（従業員満足度）調査では総合満足度が大幅に落ち込んでしまっていた。そこで、社員が仕事の意義と誇りを再び見いだせるよう、かつて徳島県で実施した企画をもとに、子ども向けの郵便局職業体験イベント「みんなの郵便局」を全国各地で開催。2021年6月以降、全国2112カ所でイベントを実施し、通常のルーティン業務にはない企画を自分たちで一から立案しやりきったこと、イベントを楽しんだ参加者からの感謝の声が届いていることなどから、イベントに関わった社員のモチベーションESが大幅に向上した。



日本郵便 株式会社
(東京・千代田区／サービス／19万1702名)

【受賞】 既存の会社や仕事に、無理やり自分を合わせなくてもいい。 働き方への不安を抱える人に「アルバイトとボランティアのあいだ」で新たな可能性を！

受賞のポイント

1. 時間的制約やスキル、経験がないなどの、働くことへためらいのある休職者・離職者が働けるきっかけとして、間借り店舗を利用し無理のないペースで働ける仕組みを創出
2. 働くことや人と関わることに苦手意識を持っていた若者の気持ちが前向きに変化した
3. 自立支援、復職・再就職といった「リワーク」の新たな仕組みとして、「理想の働き方とは何か」を考えるきっかけになっている

未経験から挑戦したいと考える方や、メンタル不調などを理由に休職・離職している方を対象とするリワークプログラムとして、『しごとの間借りプロジェクト』と名づけた独自のワークシェア制度を実施。参加者とは雇用契約ではなく期間を設けた業務委託契約を結び、飲食店の運営を委託して、売り上げの一部を報酬として支払う。参加者は固定収入ではないものの、複数人で業務をシェアすることで個々の負担を軽減する働き方が可能。また経営側も、賃金と能力をてんびんにかけることなく就労を支援できるようになった。初年度は代表・古市邦人さんが経営するカレー店の休業日に「芋煮屋」を運営。これが反響を呼び、2年目には7名を受け入れている。



一般社団法人 NIMO ALCAMO
(大阪府・大阪市／社団法人／2名)

「第9回 GOOD ACTION アワード」 受賞の取り組み

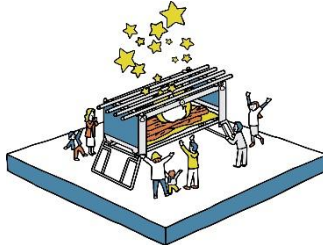
各取り組みの概要は、こちらで詳しく紹介しております ▶ <https://next.rikunabi.com/goodaction/archive/2022/>

**【受賞】 崩壊の危機にあった老舗鉄工所が「ノリノリプロジェクト」で復活！
3代目の発信する「ワクワク」が職人魂に火を付け、全国の若者を惹きつける**

受賞のポイント

1. 若手の集団離職が起きたことから、社員の強みを社会の中で再実感させることで働きやすくクリエイティブな会社へ変革
2. 若手が進んで挑戦できる環境が醸成されエンゲージメントが高まっている
3. これまでの BtoB 事業から、若手も進んで参加できる BtoC 事業「ノリノリプロジェクト」を推進し、リブランディングにつながっている

若手の集団離職を防ぎ、かつ社員がワクワクしながら働き、自社に誇りを持てるようにするために、副社長の乗富賢蔵さん（現社長の後継者／3代目）を中心に二つの取り組みを実施。一つは、待遇改善や勤務時間選択制度、男性育休取得推進施策、そして社内業務を円滑にする IT システム導入など、さまざまな労働環境の整備。もう一つは、地域のデザイナーや大学生と共同で新商品の開発に取り組む「ノリノリプロジェクト」の始動。自社の活動や製品が全国から注目されるきっかけを作ったことで、古参の社員も新たに入社した若手も、ともにモノづくりの喜びを実感できる職場・環境に生まれ変わった。



株式会社 乗富鉄工所
(福岡県・柳川市／製造／65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/>