

2015年7月28日



株式会社リクルートキャリア

職場を盛り上げる取り組みを発掘するプロジェクト リクナビNEXT「グッド・アクション」 ～7/28(火)より応募開始～

株式会社リクルートキャリア（本社：東京都千代田区 代表取締役社長：柳川昌紀）が運営する社会人のための転職情報サイト、リクナビNEXT（<http://next.rikunabi.com/>）は、7月28日より企業が職場を盛り上げる独自の取り組みを表彰するプロジェクト「グッド・アクション」の募集を開始いたします。

■“現場発”の取り組みに着目！「グッド・アクション」とは

「グッド・アクション」とは、働き方の多様化が求められる現代において、その実現に向けた企業の取り組みを募るプロジェクト。「現場から自然に生まれた取り組み」「チャレンジ性に富んだ取り組み」「会社の収益には直結していないが、盛り上がっている取り組み」など、モチベーション向上や職場の環境づくりに悩んでいる企業に「これなら自分たちもできる！」と思えるヒントとなるような事例を紹介させていただくプロジェクトです。

■“健康経営”への関心の高まりから「ウェルネス」部門を新設

第1回の昨年度は70件を超える応募があり、「女性活躍促進」「地域貢献」「社内コミュニケーション」「中途入社後の活躍促進」「特別賞」の5部門で12社の取り組みを表彰しました。

（第1回の受賞取り組み、表彰式の様子はこちら⇒http://next.rikunabi.com/goodaction2014/category_award/）

第2回の今回は、既存の3部門に加え、日本再興戦略を背景とした“健康経営”への関心の高まりを受け、「ウェルネス」部門を新設。食生活の改善や栄養に対する意識改革、運動の促進など、社員がより健康になることで、パフォーマンスが向上したり、職場が明るくなる取り組みを選出します。

■「働き方の多様化」への対応に悩む企業の声を受けて、プロジェクト開始

昨年発表された生産年齢人口は32年ぶりに8,000万人を割り、減少を続けています（総務省「人口推計」）。より多くの人が働きやすい環境を実現するために、企業は女性活躍や、働く時間・場所の見直し、社員の健康など、働き方の多様性への対応が求められています。しかし、企業の経営者・人事担当者に行ったアンケートでは、社員の働き方のテーマに関して「重要視していても取り組めていない」という実態が明らかとなりました。（アンケート詳細は3ページ参照）

リクナビNEXT編集長の細野は、「このような企業様の状況を受けて、参考にさせていただけるような事例を集め、ご紹介させていただく場を提供できないかと考え、このプロジェクトを開始しました。昨年度受賞された取り組みの中には、他社から『取り組みのヒアリングをさせてほしい』という反響をいただいているところもあります。」とコメントしています。

開催概要

応募期間	： 2015年7月28日～2015年9月15日
応募対象	： 日本で企業活動を行う企業、団体
部門・審査委員	： 次ページ参照
賞発表	： 2016年2月頃
特設サイト	： PC版： http://next.rikunabi.com/goodaction2015/ スマートフォン版： http://next.rikunabi.com/goodaction2015/sp/



リクルートキャリアではこれからも、ひとりひとりにあった「まだ、ここにはない、出会い。」を届けることを目指していきます。

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社リクルートキャリア 広報部社外広報グループ
TEL: 03-3211-7117 メール: kouho@waku-2.com

部門

①女性活躍促進 部門 ※昨年度より引き続き

女性が活躍しやすい社内制度や研修などの取り組みを対象とし、女性の働きやすさややりがい、勤務持続性、ワークライフバランスなどに貢献した事例を選出します。

[第1回受賞取り組み]

- ・持続的な競争優位性を支える戦略的人事・組織マネジメントの在り方 ～ダイバーシティ/キャリア形成/社内コミュニケーション活性の取り組み事例～ (<http://next.rikunabi.com/goodaction2014/company02/>)

②現場活性化 部門 ※昨年度部門名「社内コミュニケーション 部門」を改称

社内イベントや研修、交流会など、業務以外で社員同士が交流しコミュニケーションが活発になるといった、現場が盛り上がる取り組みを選出します。

[第1回受賞取り組み]

- ・人事部感動課の設立 ～職場に感動を！～ (<http://next.rikunabi.com/goodaction2014/company06/>)
- ・有志の会「One Panasonic」による風土革新への挑戦 (<http://next.rikunabi.com/goodaction2014/company05/>)

③キャリア採用・活躍促進 部門 ※昨年度部門名「中途入社後の活躍促進 部門」を改称

転職して入社した社員がその企業でパフォーマンスを発揮しやすい採用方法、入社後の取り組みを選出します。

[第1回受賞取り組み]

- ・グルメサイトRetty、社員は皆グルメを求めてお昼になると“ランチ自転車”で近所の美味しいお店を食べつくす (<http://next.rikunabi.com/goodaction2014/company08/>)

④ウェルネス 部門 ※今年度より新設

食生活の改善や栄養に対する意識改革、運動の促進など、社員がより健康になることで、パフォーマンスが向上したり、職場が明るくなる取り組みを選出します。

審査員



守島 基博氏

(もりしま もとひろ)

一橋大学大学院商学研究科 教授

80年慶應義塾大学文学部社会学専攻卒業。86年米国イリノイ大学産業労働関係研究所博士課程修了。

人的資源管理論でPh.D.を取得後、カナダ国サイモン・フレーザー大学経営学部助教授。

90年慶應義塾大学総合政策学部助教授、98年同大学院経営管理研究科助教授・教授を経て、2001年より現職。

厚生労働省労働政策審議会労働条件部会委員、財務省独立行政法人評価委員、経済産業省産業構造審議会臨時委員、経営行動科学学会長などを兼任。

著書に『人材マネジメント入門』、『人材の複雑方程式』（共に日本経済新聞出版社）、『人事と法の対話』（有斐閣）などがある。



アキレス 美知子氏

(あきれす みちこ)

SAPジャパン株式会社 常務執行役員人事本部長
横浜市政策局男女共同参画担当参与
NPO法人GEWEL (Global Enhancement of Women's Executive Leadership) 副代表

上智大学比較文化学部経営学科卒業。米国Fielding大学院組織マネジメント修士課程修了。富士ゼロックス総合教育研究所で異文化コミュニケーションのコンサルタントを始め、シティバンク銀行、モルガンスタンレー証券、メリルリンチ証券、住友スリーエムなどで人事・人材開発の要職を日本及びアジアで歴任。あおぞら銀行常務執行役員人事担当、資生堂執行役員広報・CSR・環境企画・お客さまセンター・風土改革担当を経て、現在に至る。

2010年APEC女性リーダーネットワーク、2011年APEC女性と経済サミット、2012年APEC女性と経済フォーラムに日本代表メンバーとして参加。
日本生産性本部ダイバーシティセンター参与、女性パワーアップ会議推進委員、エンパワーメント大賞（日本生産性本部主催）審査員、HRアワード（日本の人事部主催）審査員、NPO法人ISLのコーチ、一般社団法人ジャパンダイバーシティネットワーク呼びかけ人なども勤めている。プライベートでは、米国人の夫をもち、二人の娘の母親でもある。



細野 真悟

(ほその しんご)

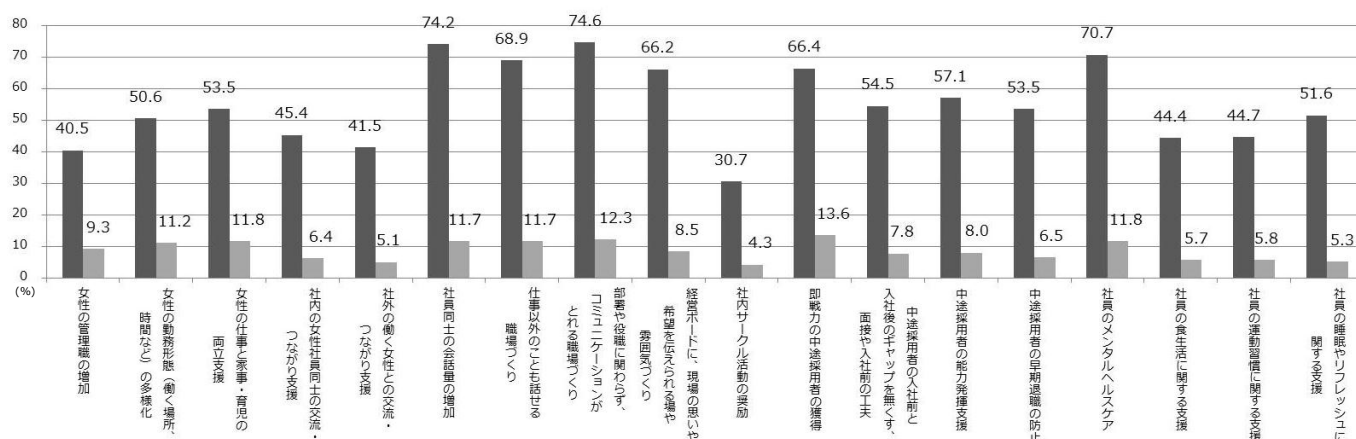
株式会社リクルートキャリア リクナビNEXT編集長

会員数500万人を超える転職サイトリクナビNEXTのシステム開発（4年、開発プロジェクト規模3億円）から始まり、営業販促（2年、全国2000人の営業）を経て商品企画（4年、立ち上げ商品数20商品）を経験。その後は、新規事業開発（3年）を担当。大学生の就業力育成プログラムを開発し、日本e-learning大賞2012にて経済産業大臣賞を受賞。

リーンスタートアップのメソッドに基づく独自の新規事業開発フレームワークを開発し、年間5案件ほどの新規事業検討を同時並行で実施。大企業内での企画立案・投資決裁という大きな動きから、新規ビジネスのリーンな立ち上げまで、幅広く、深く経験。2015年より現職。

「重要視している」と回答した割合に対し、「すでに取り組んでいる」は低い傾向。

- 各項目についての重要視度合い(「とても重視している」「やや重視している」と回答した割合)
- 各項目について「すでに取り組んでいる」と回答した割合



【グラフ2】取り組んでいない理由

取り組んでいない理由の上位は、「他に優先する課題がある」「何から手をつければよいかわからない」。

※グラフ1の「重要視している」と「すでに取り組んでいる」の割合の差が大きい項目上位3つを抜粋

■社員同士の会話量の増加

順位	理由	%
1位	他に優先する課題があるから	33.2
2位	何から手をつければよいかわからないから	18.1
3位	具体的な施策としてまとまらないから	14.7

■部署や役職に関わらず、コミュニケーションがとれる職場づくり

順位	理由	%
1位	他に優先する課題があるから	33.8
2位	何から手をつければよいかわからないから	17.5
3位	具体的な施策としてまとまらないから	14.3

■社員のメンタルヘルスケア

順位	理由	%
1位	他に優先する課題があるから	32.3
2位	何から手をつければよいかわからないから	21.2
3位	具体的な施策としてまとまらないから	13.4

■調査概要

調査方法：「リクナビNEXT 働き方に関するアンケート」インターネット上で実施

実施期間：2015年7月7日～8日

調査対象：経営者・人事担当者 721名



リクナビNEXT編集長

細野 真悟
(ほその しんご)

■グッド・アクション開催の背景

リクナビNEXTをご利用いただいている多くの求人企業様から「働き方が多様化する世の中に合わせ、女性活躍や長時間労働の削減等、自社でも何か取り組みたいと考えるものの、どう取り組んだらよいかわからない」という声を頂戴しておりました。こうした声に対し、参考にさせていただけるような事例を集めて紹介させていただく場を提供できないかと考え、昨年度このプロジェクトを開始しました。また、この度、リクナビNEXTが経営者様・人事担当者様に行ったアンケートでも、「社員の働き方」というテーマに関して、多くの企業様において「重要視していても取り組めていない」という声が続々寄せられています。

■昨年度、開催後の反響

昨年度受賞された取り組みの中には、他社から『取り組みのヒアリングをさせてほしい』という反響をいただいているところもあります。また、受賞後に社員の皆さまからの自主的に出たアイデアで取り組みがより良いものへ発展した、という声も頂戴しました。企業様の取り組みが広がっていくことに、本プロジェクトが少しでも寄与できたことを大変嬉しく思っております。