

2020 年 8 月 7 日

株式会社リクルートキャリア

職場を盛り上げるイキイキとした取り組みを大募集！

2020 年度「GOOD ACTION」アワード

8 月 6 日（木）から募集開始

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：佐藤 学）は、企業・団体・自治体などの組織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、第 7 回「GOOD ACTION」アワードの候補となる取り組みの募集を 8 月 6 日（木）より開始いたしました。応募期間は 8 月 6 日（木）～9 月 28 日（月）となります。

「GOOD ACTION」アワードについて

「GOOD ACTION」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です。「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とって、ヒントとなる事例を表彰する企画です。

募集要項

- 1) 募集期間： 2020 年 8 月 6 日（木）～2020 年 9 月 28 日（月）
- 2) 表彰： 2021 年 3 月上旬（予定）に行われる表彰式にて表彰
※公式 HP：<https://next.rikunabi.com/goodaction/>
- 3) 賞の種類（予定）：
 - ワークスタイルバリエーション賞：働き手のバリエーションを多様化することに貢献した取り組み
 - ワークスタイルイノベーション賞：常識を疑い、従来の仕組みやプロセスを変革した取り組み
 - 審査員賞：各審査員が独自の目線で選んだ取り組み
 - トレンド賞：その年の働き方のトレンドを象徴する取り組み
 - 大賞：上記 4 つの賞の中から審査員全員がその年の最も優れた取り組みに贈呈する賞
- 4) 応募対象： 日本で企業活動を行う企業、団体
- 5) 応募条件： 働く社員と職場を盛り上げる取り組みはすべて。
次頁以降で 2019 年度の受賞取り組みを紹介いたします。
- 6) 応募方法： 公式 HP よりご応募ください
「GOOD ACTION」公式 HP: <https://next.rikunabi.com/goodaction/>
「GOOD ACTION」に関するお問い合わせ：rikunabinext_event@waku-2.com

本件に関する
お問合せ先

「GOOD ACTION アワード」PR 事務局（株式会社パブリックグッド内）高橋・森下
TEL：03-6416-3268 FAX：03-6416-3269 MAIL：pr@publicgood.co.jp

(参考)「第6回 GOOD ACTION アワード」 受賞企業

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/2019/>

ワークスタイル
イノベーション賞

大賞

エーデル土山の超働き方改革

Point 1 「スタッフファースト」を訴え続けて風土を変えた施設長の想い

Point 2 一律ではなく個別にスタッフと向き合い悩みを解決

Point 3 介護施設としては異例の「残業ほぼゼロ」を実現

介護施設における主だった3つの離職理由、「残業」「腰痛」「メンタル不調」をなくすための「トリプルゼロ」を実践。スタッフと長時間労働の問題点を共有して慣例的に行っていた朝礼や会議、研修などを必要なものだけに絞り込み、専門職ではなくてもできる間接業務をワークシェアした。

専用機器を導入してノーリフティング（抱えないケア）を行い、毎月役職者が職員全員に「トーキング（個人面談）」を実施して仕事やプライベートの悩みを把握。無駄なコストを徹底的に削減した財源で余剰人員を配置する取り組みも行い、過去には離職率40%、労働基準監督署の是正勧告も受けていた状況から大きく改善して、現在は離職率7~8%、年平均残業時間が0.02時間と介護業界としては驚異の数字となり、「入職待ち」の人もいる。



社会福祉法人あいの土山福社会 エーデル土山
(滋賀・甲賀市／介護／82名)

ワークスタイル
バリエーション賞

「生きる」を見る医療職 700 人の「生きる」を尊重する

Point 1 ビジョン・ミッション・スピリッツに基づく抜本的な働き方改革

Point 2 訪問看護の現場で働く人が本当に必要とする合理的な施策

Point 3 働く上でのわだかまりと向き合い、現場視点で施策を浸透

訪問看護の現場で働くスタッフを支えるため、独自の働き方改革「ソフィア WOW！」(Work for Our Wonderful life!)を実行。2時間単位で取得可能な有給休暇や育休明けスタッフの正社員再登用、仕事・プライベートのどちらでも相談できる弁護士ホットライン、定年後の再雇用上限75歳への引き上げ、やむを得ない事情で退職したスタッフの職場復帰支援などを制度化した。また、同性同士の事実婚に祝い金を支給したり育児休暇を適用したりといったLGBTQのスタッフの働き方支援など、多様な人材が活躍できるようにするための制度も整えている。

これらの結果、直近2年で大きく事業展開を行い拠点数・従業員数ともに飛躍的に増加する中で、離職率は逆に大幅に低下させ、より充実したサービスを提供できる体制となった。



ソフィアメディ株式会社
(東京・品川区／訪問看護／約750名)

(参考)「第6回 GOOD ACTION アワード」 受賞企業

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/2019/>

ワークスタイル
バリエーション賞

「発達障がい社員のインクルーシブ経営」

- Point 1 発達障がい者の力を最大限発揮できる環境を作っている
- Point 2 社長との 1on1 をはじめ、個性と向き合う機会を多数設けている
- Point 3 事業に貢献し、特例子会社の枠を超えたつながりが生まれている

2012 年に障がい者雇用を推進するために特例子会社を設立。特に発達障がい者を積極的に採用し、持てる力を最大限に発揮するための環境作りを推進している。

一人一人にどのような特性があり、会社生活を行う上でどのような困難が生じるかを深く理解するために、特例子会社代表との 1on1 面談や支援機関面談、上長面談、カウンセリングなどを実施。その上で、易疲労・過集中などに配慮した休憩室や、聴覚過敏用のイヤーマフ、光過敏用のサングラスなどを用意して環境を支援し、マニュアル整備や作業工程の見える化によって業務をサポートしている。

現在は 56 人の社員のうち 37 人が発達障がい者であり、グリーグループの事業における戦力として、グループ全体で価値を共創しながら経営を持続している。



グリー株式会社
グリービジネスオペレーションズ株式会社
(神奈川・横浜市／IT サービス／1,729 名)
* グループ全体。2019 年 9 月末現在)

審査員賞

性別・国籍・年齢・経験の有無に関わらず多様な人材を全員正社員採用

- Point 1 若手が早く成長でき、ベテランがずっと活躍できる組織を作った
- Point 2 効率的な育成法や業務切り分けは塗装業界以外にも汎用できる
- Point 3 女性や外国人など、属性に関わらず職人として活躍している

「10 年で一人前になる」のが当たり前だった塗装職人の世界で、未経験の人が「3 年間で技能習得できる」独自の育成プログラムを開発。職人の仕事を分析し、「パテ処理」「養生」といった比較的容易に習得できる仕事から徹底的に教えることで基本工程のプロを育て、その上で熟練の職人が専門性の高い技術を伝授していく体制とした。KM ユナイテッドに所属するベテラン職人のほか、社外からも業界トップクラスの講師を招いて若手を育成し、かつては男性の職場だった現場で女性職人が活躍している。

さらに、職人の技を動画撮影して配信するキャリア支援ツール「技ログ」を開発し、映像教材をいつでもどこでも活用できるようにした。外国人材に向けてベトナム語などにも翻訳し、実際に同グループ会社では外国人の職人も積極的に採用している。



株式会社 KM ユナイテッド
(大阪・大阪市／塗装工／47 名)

(参考)「第6回 GOOD ACTION アワード」 受賞企業

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/2019/>

審査員賞

見て覚えろはもう古い。新人がどんどん育つ独自の職人育成制度

- Point 1 独自のトレーニング方法を導入して OJT の概念を塗り替えた
- Point 2 「見て覚える」という常識を覆して新たな風土を醸成した
- Point 3 見習い以降のキャリアパスを明確にして定着率を向上させた

従来の左官業界にあった「見て覚える」「技術は盗むもの」という育成方法の常識を覆し、名人が壁を塗っている動画を手本にして、その動きを完全に真似することで塗り方を覚えていく独自のトレーニング方法を導入。これを研修の導入編として行うことで、現場に出てからの成長も早まった。

かつては一人前の職人なるまでの期間が人によってバラバラだったが、現在は見習い期間を「4年」と明確に設定。見習い期間の終了を意味する「年明け」（ねんあけ）のタイミングでは家族も招いた披露会を実施し、見習い期間中の学びや仕事の模様を収めたフォトブックをプレゼントしている。

キャリアパスが明確になったことで定着率が向上。20年前は見習い期間の定着率が30%にも届かない状況だったが、現在では80~90%と大きく改善された。



有限会社原田左官工業所
(東京・文京区／左官工事／49名)

審査員賞

生の声でコミュニケーションギャップを解消！ 社内ラジオ「パネラジ」

- Point 1 社内ラジオという手法で社内コミュニケーションを変えた
- Point 2 音声コンテンツのトレンドをうまく社内に取り入れている
- Point 3 「自分も出演したい」という社員の思いにも応えられる

急激な事業拡大局面で社内コミュニケーションを活性化させるための施策として社内ラジオ「パネラジ」を開始。社長の名越さんがメインパーソナリティを務め、毎週金曜日に配信している。会社のビジョンを語る場とは切り分け、ラジオではフランクに、プライベートのことも語る。社員からラジオネームで投稿される鋭い質問に答えたり、社員をゲストに招いたり、双方向のコミュニケーションツールとして活用され、社内放送とは思えないクオリティの高さが特徴。過去放送分もアーカイブされており、新たに入社したメンバーもさかのぼって聞くことができる。

東京本社だけでなく名古屋・大阪・福岡の各拠点メンバーからも積極的に投稿があり、3カ月に一度全社員が集まる総会の場合では、ラジオをきっかけに初対面メンバーが打ち解けられるようになった。



株式会社パネイル
(東京・千代田区／エネルギーシステム／78名)

(参考)「第6回 GOOD ACTION アワード」 受賞企業

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/2019/>

特別賞

日本活性化プロジェクト

- Point 1 従来の日本の雇用システムに一石を投じる画期的な取り組み
- Point 2 安心して独立できる環境が新たなチャレンジを生みだしている
- Point 3 「社員か個人事業主か」という生き方を自分で選べる

社員を対象に、雇用から業務委託契約をベースとした「個人事業主（フリーランス）」に切り替える取り組み。希望する社員は誰でも手を挙げることができ、会社と合意に至れば個人事業主として独立し、会社から業務を受託できる。独立時の不安を軽減するため契約期間を3年間として仕事の安定性を確保し、雇用時に会社負担だった社会保障費分を固定報酬の基礎に含める。個人事業主同士の互助組織である「タニタ共栄会」を通じてオフィス環境を利用することも可能。

2017年に8人の社員が独立してスタートし、この8人は初年度に手取り収入が平均28.6%増加した。2019年現在は3期目となり、これまでに計18人がこの仕組みを利用して独立した。



株式会社タニタ
(東京・板橋区／健康機器メーカー／1,200名)