

2021年3月3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に光をあてる 「第7回 GOOD ACTION アワード」受賞の取り組み発表

～社内コミュニケーション活性化に社内番組を制作放送、職場を変革させた「ほめちぎる」教え～
ニューノーマルな時代での働き方のヒントになる8つの取り組みが受賞

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）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、2021年3月3日、第7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、一人一人がイキイキと働くための職場の取り組みや個人に光をあてるプロジェクトです。第7回となる今回は「あなたが主人公」という想いも込め、「現場の声から生まれた取り組み」「ユニークさやチャレンジ性がある取り組み」「担当者が想いを持って始めた取り組み」など、「自分たちもやってみよう！」と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、人々の生活にとって欠かすことのできない仕事に就かれているエッセンシャルワーカーの皆さまに関連する事例から2事例を「Cheer up 賞」として表彰することを決定しました。「第7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
ワークスタイル バリエーション賞	「シルバー人材×AI」 日本語力を活かしたシルバー人材の新しい働き方	株式会社ライトカフェ
ワークスタイル イノベーション賞	「ほめちぎる」ことでイキイキとした職場に！ 卒業生の事故率も1.76%→0.43%に減少	大東自動車株式会社 三重県南部自動車学校
トレンド賞	有志の社員で社内番組を制作。新型コロナウイルス禍で社内コミュニケーション活性化！新しく入社する社員をあたかく迎える秘訣	株式会社マクアケ
審査員賞	1人の女性社員のアクションが職場を変えた！ 女性のワークスタイルの変化に消極的な社風一変の施策	ワークスアイディ株式会社
審査員賞	人材不足の運輸業界で求人応募が3倍！ ピンチをチャンスに変えたダイバーシティ経営	大橋運輸株式会社
審査員賞	新入社員をプロジェクトリーダーに抜擢！ 創業から130年以上の老舗企業が挑んだDX推進	株式会社カクイチ
Cheer up 賞	漁師が手を取り合い協業化 品質向上や各自の収益向上につながる施策	宮城県漁業協同組合 七ヶ浜支所
	年間900時間の残業時間削減！ ユニフォームを分けて勤務時間を可視化	国立大学法人 福井大学医学部附属病院

「第7回 GOOD ACTION アワード」について



- 主 催： 株式会社リクルートキャリア 『リクナビ NEXT』
- 審査委員： 学習院大学 経済学部経営学科教授、一橋大学 名誉教授 守島 基博氏
SAP ジャパン特別顧問／横浜市参与／EMPOWER ジャパン共同代表 アキレス 美知子氏
慶應義塾大学特任准教授、株式会社 NEWYOUTH 代表取締役 若新 雄純氏
株式会社リクルートキャリア リクナビ NEXT 編集長 藤井 薫
- 応募期間： 2020年8月6日～2020年9月28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
お問合せ先

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 MAIL：kouho@waku-2.com

「第7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/sp/archive/2020/>

ワーク
スタイル
バリエー
ション賞

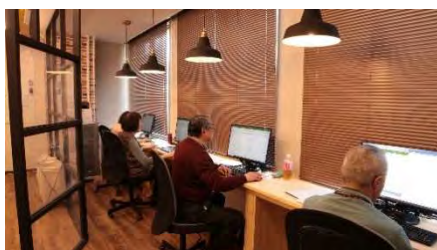
「シルバー人材×AI」

日本語力を生かしたシルバー人材の新しい働き方

受賞のポイント

- Point 1 「日本語能力」「真面目さ」というシルバー人材の強みに着目して新たな職場を創出
- Point 2 シルバー人材が求める仕事のやりがいに応えつつ、自社のビジネス課題も解決
- Point 3 向上心の高いシルバー人材の姿勢に刺激され、若手メンバーもモチベーションアップ

「日本語 AI アノテーション」という IT スキルが求められる業務に、青森県にあるシルバー人材センターからリモート派遣された6人のシルバー人材が従事。シルバー人材向けの研修に加えて「紙の作業マニュアル」を配布したり、シルバー人材同士で教え合う風土を作ったりと、作業環境の向上も重視。シルバー人材ならではの日本語力や真面目で勤勉な姿勢を生かし、チームに一体感を持たせることで、「シルバー人材×AI」という新たな職場を実現している。



株式会社ライトカフェ

(東京・渋谷区／IT サービス／184 名)

<https://www.lightcafe.co.jp/>

ワーク
スタイル
イノベー
ション賞

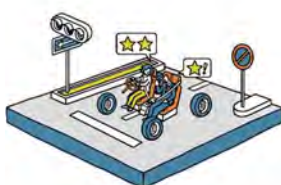
「褒めちぎる」ことでイキイキとした職場に！ 卒業生の事故率も 1.76%→0.43%に減少

受賞のポイント

- Point 1 人を褒めるための研修を継続的に実施し、ブランディングだけでなく組織風土にも寄与
- Point 2 かつては「叱られてばかり」だった職場が、「人に関心を持って接する」職場に変化
- Point 3 日々の教習を通じて「褒める技術」を体系化し、進化を続けている

少子化によって自動車学校のマーケットが縮小し、若者の価値観も変化している中で、ブランディング戦略の一環として「褒めちぎる教習」を実施。職員全員が「褒める技術」を学び、朝礼でのロープレの実践やノウハウ共有などを通じて、生徒の良いところを見つける教習を実践している。

毎日の朝礼で、2人1組になって相手を褒めちぎる練習や、1人を全員で褒める「褒めシャワー」などの褒め方を学ぶ一連の活動の中で職員同士の相互理解が進み、無機質になりがちだった朝礼は笑顔があふれる場となった。



大東自動車株式会社 三重県南部自動車学校

(三重・伊勢市／教育、学習支援／80 名)

<http://www.safety-nanbu.com/>

「第7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/sp/archive/2020/>

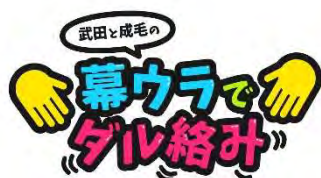
トレンド
賞

有志の社員で社内番組を制作。新型コロナウイルス禍で社内コミュニケーション活性化！新しく入社する社員をあたたく迎える秘訣

受賞のポイント

- Point 1 有志メンバーの「やってみたいこと」を掛け合わせ、独自の社内番組を制作
- Point 2 「非公式感」を重視した企画・制作で、社内視聴率 80% の人気番組を発信
- Point 3 番組を通じて社内コミュニケーション活性化やビジョンの共有につなげている

社員数や拠点数の増加に加え、新型コロナウイルス禍によるテレワークで社内コミュニケーションが希薄となる中、社員をゲストに招いて仕事やプライベートに関するトークを配信する社内番組「幕ウラでダル絡み」を開始。有志メンバーが企画・演出・出演・撮影・配信までを手掛け、毎週木曜日の 21 時に出演者を Zoom でつなぎ、視聴者である社員はウェビナーを使って参加する。新入社員や中途入社して間もない社員に出演してもらうことで、テレワーク中でもパーソナルな部分を知ってもらえる機会を生み、その結果、会社になじみやすくなる。昨年の GW には「24 時間テレビ」を特別配信し、最高 80% を超える視聴率となった。テレワーク下において社内の共通体験を増やし、社内コミュニケーションの活性化につなげている。



株式会社マクアケ
(東京・渋谷区／IT サービス／約 100 名)
<https://www.makuake.co.jp/>

審査員賞

**1 人の女性社員のアクションが職場を変えた！
女性のワークスタイルの変化に消極的な社風一変の施策**

受賞のポイント

- Point 1 自身のキャリアと向き合い、率先垂範し続けた女性社員の想いと行動力
- Point 2 派遣業界の常識に流されることなく、電話面談やテレワークを積極的に導入
- Point 3 女性社員一人一人が希望をかなえられるよう、テレワークチームを組織

対面での面談や登録が当たり前とされていた人材業界で、女性社員が主体となって 5 年前から電話面談やビデオ録画面談、ライブ面談などの新たな取り組みを実施。その女性社員の妊娠を機に、2019 年からはテレワークの実施もスタート。かつては結婚や妊娠、出産、職場復帰などの女性のキャリアに対して決して理解があるとは言えなかった状況から、1 人の女性社員のアクションをきっかけに働き方改革が進み、社風が変革していった。



ワークスアイディ株式会社
(東京・渋谷区／人材サービス／538 名)
<https://www.worksid.co.jp/>

「第7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/sp/archive/2020/>

審査員賞

人材不足の運輸業界で求人応募が3倍！ ピンチをチャンスに変えたダイバーシティ経営

受賞のポイント

- Point 1 男性社会だと思われがちな運輸業界で、約10年にわたりダイバーシティを推進
- Point 2 一人一人の個性を生かすことで、新規事業創出や社員の成長を実現
- Point 3 ダイバーシティは大企業だけでなく、中小企業にも大きな意味があることを体現

慢性的な人材不足や、従業員の高齢化による健康起因事故が課題となる運輸業界において、多様な人材を活用したダイバーシティ経営で「安全衛生」と「健康経営」を推進。2011年からは女性が活躍しやすいように「週3日勤務」や「1日4時間からの勤務」「フレキシブルな出社時間」とした。外国籍社員へは通訳スタッフや日本語教室によるサポートを行い、LGBTQの方に向けては応募時の履歴書性別欄廃止、誰でもトイレの設置、パートナー制度の創設などを行っている。



大橋運輸株式会社
(愛知・瀬戸市／運輸／109名)
<https://www.0084.co.jp/>

審査員賞

新入社員をプロジェクトリーダーに抜擢！ 創業から130年以上の老舗企業が挑んだDX推進

受賞のポイント

- Point 1 入社1年目の社員をリーダーにしてSlackの導入を進め、アナログ文化を変えた。
- Point 2 従来の管理職の役割が見直され、経営トップから社内の隅々まで情報共有される体制に。
- Point 3 組織横断型「タスクフォース」によって社内連携を深め、個人の成長にも寄与。

電話やFAX中心の業務体制を続けていた会社で、入社1年目社員をプロジェクトリーダーとして抜擢し、Slack導入を推進。Slackの活用による業務改革と組織改革に取り組んだ。また、取締役会が決めたテーマに対して「5名1組の組織横断型タスクフォース」で取り組むプロジェクトを実施し、全社的な課題に対応しながら他部署間での連携を促進。かつては部署間やグループ会社間で隔てられていた壁がなくなり、管理職の役割も見直されるなど、ツール導入をきっかけに組織の在り方が大きく変わった。



株式会社カクイチ
(東京・千代田区／建設／グループ連結 600人)
<https://www.kaku-ichi.co.jp/>

「第7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/sp/archive/2020/>

Cheer
up 賞

漁師が手を取り合い協業化 品質向上や各自の収益向上につながる施策

受賞のポイント

- Point 1 丁寧な対話で作業分担を進め、かつてはライバル同士だった海苔漁師の協業化を実現
- Point 2 震災以降の事業再開だけでなく、商品のブランド化によって収益拡大にもつながった
- Point 3 海苔漁師を魅力的な仕事だと感じて若手人材が流入し、町の活性化にも貢献している

伝統的に個人事業者が競合し合っていた七ヶ浜町（宮城県宮城郡）の海苔養殖業。東日本大震災で加工施設が壊滅的な被害を受けたことをきっかけに協業化を進め、従来は個人または一家族で行っていた作業を分業化し、情報共有を図ることで、海苔の品質を飛躍的に向上させた。品質の向上は海苔のブランド化と単価上昇につながり、数量を追いかける必要がなくなったため、一人あたりの労働時間は減少。一人あたりの水揚げ量は減っているが、施設を共用とすることで経費を削減し収益が増加している。



宮城県漁業協同組合 七ヶ浜支所
(宮城・宮城郡七ヶ浜町／漁業／270 名)
<http://www.jf-miyagi.com/index.html>

Cheer
up 賞

年間 900 時間の残業時間削減！ ユニフォームを分けて勤務時間を可視化

受賞のポイント

- Point 1 「日勤・夜勤でユニフォームを色分けする」というシンプルな方法で時間外労働を削減
- Point 2 追加コストをかけず、スムーズに施策を実施。シフト制を敷く幅広い職場で汎用可能
- Point 3 重い負担がのしかかっている看護職員の働き方を大きく改善できるヒントがある

看護職員の働き方改革の一環として、他院での事例を参考に、従来の白いユニフォームから、日勤・夜勤で使い分ける「白色・紺色の2パターンのユニフォーム」へ変更。職員本人の定時終了の意識を高めるとともに、管理職や他職種からも「本来の時間帯なのか、残業しているのか」が一目で分かるようにし、内部コミュニケーションを変革させた。勤務終了後に本来の業務以外の依頼や指示が減り、シフト交代時には前任勤務者から残務を引き継ごうとする意識が高まって、取り組み前後で年間 900 時間の残業時間の削減につながっている。



国立大学法人 福井大学医学部附属病院
(福井・吉田郡永平町／医療／看護職員／744 名)
※常勤、契約、パート含む
<https://www.hosp.u-fukui.ac.jp/>