

2014年9月29日

株式会社 リクルート キャリア

## リクナビNEXTで新企画スタート！ 「グッド・アクション 2014 ～職場を盛り上げるための取り組み発掘～」 9/29(月)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:水谷智之)が運営する転職情報サイト、リクナビNEXT(<http://next.rikunabi.com/>)は、9月29日より各企業が独自で行う研修や社内イベント等の取り組みを集め紹介する企画「グッド・アクション 2014 ～職場を盛り上げるための取り組み発掘～」の募集を開始いたします。

### ■「グッド・アクション」とは？

「グッド・アクション」とは、各企業で実施されている人材育成、キャリア開発、社内コミュニケーションの活性化、社員のモチベーション向上などにつながる取り組みを募集し、紹介する企画です。本企画では、身近さや共感を持つことができる取り組みを紹介したいという思いから、取り組みの独自性や実施までの苦労・工夫、チャレンジ性を重視してまいります。例えば、戦略的に始めたものだけでなく、気軽に始めた結果、「社内に大きな変化をもたらすことにつながった！」など、社内外で導入しやすい取り組みを発掘していきたいと考えています。

### ■「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」「その他」5つの部門を設置

安倍政権における、女性閣僚の積極的な登用でも見られるように、女性活躍促進は今や日本の雇用において大きなテーマとされています。また、今月には人口減少・高齢化という課題に対し、各地域の特徴を活かした自立的で持続的な社会の創出を目的に「まち・ひと・しごと創生本部」が設置され、地域企業への注目が高まることが予想されます。その流れを受け、本企画でも「女性活躍促進」と「地域貢献」部門を設けました。さらに、各企業の独自性が見られやすく、職場を盛り上げる重要な要素である「社内コミュニケーション」部門、転職を応援するリクナビNEXTとして、転職時だけでなく、入社後の活躍支援についての情報発信をしていくことを目指し「中途入社後の活躍促進」部門、以上の4つの部門にあてはまらない取り組みでも、独自性、チャレンジ性がある取り組みを応募できる部門「その他」を設けました。

本企画を通じ、ビジネスパーソンひとりひとりが「仕事に前向きに取り組める！」「いきいきと働ける環境を創っている！」というヒントを見つけ、自分らしい「働き方」や「やりがい」に少しでもつなげていただけることを願っています。

### ■概要

主催	: リクナビNEXT
応募期間	: 2014年9月29日(月)～2014年10月27日(月)
応募対象	: 日本で企業活動を行う企業、団体
部門	: ①女性活躍促進 ②地域貢献 ③社内コミュニケーション ④中途入社後の活躍促進 ⑤その他
賞発表	: 2015年2月上旬
審査委員	: 神戸大学大学院経営学研究科教授 金井壽宏氏 一橋大学大学院商学研究科教授 守島基博氏 横浜市男女共同参画推進担当参与、NPO法人GEWEL副代表理事 アキレス美知子氏 株式会社リクルートホールディングス専門役員、リクルートワークス研究所 所長 大久保幸夫
特設サイト	: PC版: <a href="http://next.rikunabi.com/goodaction2014/">http://next.rikunabi.com/goodaction2014/</a> スマートフォン版: <a href="http://next.rikunabi.com/goodaction2014/sp/">http://next.rikunabi.com/goodaction2014/sp/</a>



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 コーポレート戦略統括部 社外広報グループ宛  
TEL: 03-3211-7117 メール: kouho @waku-2.com

## 部門

### ①女性活躍促進

:女性が能力を発揮しやすくなるための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等に貢献した事例を選出します。

(例:女性活躍に向けた男性管理職対象の研修を実施/男性社員や若手女性社員を対象に働くママ社員の1日体験会を実施)

### ②地域貢献

:地域の行事や風土、特産を生かした取り組みを対象とし、地域の活性化、若者の地元での就職・定着に貢献した事例を選出します。

(例:社員全員が地域の特産をいかした新商品を提案でき、優勝すると商品化されるアワードを実施/その企業が根付く名産を食べたり、行事に参加したり、観光地を巡るための「地域休」を設けている)

### ③社内コミュニケーション

:オフィスの環境や社内イベントなど、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取り組みを選出します。

(例:社長が直接現場の声を聞くことができるように、毎月、社長が手料理を社員にふるまうランチ会を実施/仕事の効率化・発想力向上を目指し、自由に社内の内装を変えることができるインテリア費が支給される)

### ④中途入社後の活躍促進

:転職して入社してきた社員がその企業でパフォーマンスを発揮しやすくなるための取り組みを選出します。

(例:若手の転職者を対象にいつでもトレーナーを指名することができる制度を設けている/キャリアを積んで転職した人を対象に、今までのキャリアや実現したいことをプレゼンする場を設けている)

### ⑤その他

:①～④以外でも社内の取り組みにより、人材育成、キャリア開発、社内コミュニケーションの活性化、社員のモチベーション向上などの変化があった事例を対象とします。

## 審査員



**金井 壽宏氏**  
(かない としひろ)

神戸大学大学院経営学研究科  
教授

1954年生まれ。78年京都大学教育学部卒業。80年神戸大学大学院経営学研究科博士前期課程を修了。89年MIT(マサチューセッツ工科大学)でPh. D. (マネジメント)を取得。92年神戸大学で博士(経営学)を取得。神戸大学大学院経営学研究科教授。変革型のリーダーシップ、創造性となじむマネジメント、働くひとのキャリア発達、次期経営幹部の育成、これからの人事部の役割、組織エスノグラフィーなど組織の研究手法、研究とつながる教育・研修のあり方(リサーチ・ベースト・エデュケーション)を主たるテーマとしている。  
著書:『変革型モデルの探求』(白桃書房、1991年)、『どうやって社員が会社を変えたのか』(日本経済新聞出版社、2013年)、『日本のキャリア研究—専門機能とキャリア・デザイン』(有斐閣、共編著、2013年)、『クリエイティブ人事—個人を伸ばす、チームを活かす』(光文社、2014年、共著)、など多数。



**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使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)

横浜市男女共同参画推進担当参与、  
NPO法人GEWEL副代表理事

上智大学比較文化学部経営学科卒業。米国Fielding Graduate Institute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シティセンター参与、女性パワーアップ会議推進委員およびメンター研究会座長、文部科学省中央教育審議会高等教育部会委員、神戸大学グローバル人材育成推進事業の外部評価委員等も動いている。プライベートでは、米国人の夫をもち、2女の母でもある。



**大久保 幸夫**  
(おおくぼ ゆきお)

株式会社リクルートホールディングス  
専門役員

リクルートワークス研究所 所長

1983年一橋大学経済学部卒業。同年株式会社リクルート(現株式会社リクルートホールディングス)入社。人材総合サービス事業部企画室長、地域活性化事業部長などを経て1999年にリクルートワークス研究所を立ち上げ、所長に就任。2010年～2012年内閣府参与を兼任(管内閣、野田内閣)。2011年専門役員就任。専門は、人材マネジメント、労働政策、キャリア論。  
著書に『会社を強くする人材育成戦略』、『マネジャーのための人材育成スキル』、『30歳から成長する!「基礎力」の磨き方』(PHP研究所)、『日本型キャリアデザインの方法—「筏下り」を経て「山登り」に至る14章—』(日本経団連出版)、『成長する人が実践する30のルール』(日本経済新聞出版社)、『日本の雇用—ほんとうは何が問題なのか』(講談社現代新書)、『キャリアデザイン入門Ⅰ・Ⅱ』(日経文庫)など多数。