

2022年3月16日
一般社団法人日本能率協会
KAIKA 研究所

社会価値を生み出す持続的な経営・組織・人づくりを実践している21組織を選出

「KAIKA Awards 2022」受賞組織決定！

KAIKA大賞は、コマニー株式会社、株式会社ニトリホールディングス、株式会社日立製作所、株式会社ミールケア の4社が受賞

※本アワードの名称は、これまで実施年度を用いていましたが、今回より表彰式の開催年に合わせ、「KAIKA Awards 2022」としています。

一般社団法人日本能率協会（JMA、会長：中村正己）は、社会価値を生み出す持続的な経営・組織・人づくりを行っている取り組みを称え、その活動内容を広く産業界に紹介するための表彰制度として、「KAIKA Awards（カイカアワード）」を開催しています。

このたび、審査委員会（委員長：一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン 代表理事 有馬利男氏）による審議を経て、「KAIKA Awards 2022」受賞組織を決定いたしました。

8回目となる今回は、公募による応募組織37件の中から、「KAIKA大賞」4組織、「KAIKA賞」6組織を選出。また、活動内容がユニークで、今後の発展を応援したい11組織を「特選紹介事例」として選出しました。

今回の受賞テーマには、組織の理念やパーパス（目的）の共有、社員の自律的なマインドの醸成、社員参加によるSDGsの取り組みに関するものが多く見られており、これからの企業経営を考えるうえで、いずれも示唆に富む取り組みとなっています（※各受賞組織の取組内容は3頁以降をご覧ください）。

本アワードは、社会が大きく変化し、価値観の多様化が進むなかで、経営理念の共有、組織風土改革、組織の一人ひとりの自律性を重視した人材マネジメント等によって、「個人の成長」「組織の活性化」「組織の社会性」の3つを同時実現し、持続的な価値創出やイノベーションに結びつけている好事例を表彰し、その実践の考え方や工夫を広く産業界に共有することを目的として、2014年より実施しています。

※ 受賞組織・テーマの一覧は2頁、各組織の取組概要は3頁以降、KAIKA Awardsの概要は10頁を参照ください。

※ 各組織の取組事例の詳細は、<https://kaikaproject.net/kaika-awards-download/> をご覧ください（2022年3月16日 15:00頃オープン）。

【本催しに関するお問合せ先】

一般社団法人日本能率協会 KAIKA 研究所
（担当：近田・不破）

〒105-8522 東京都港区芝公園 3-1-22
TEL：03-3434-0380 FAX:03-3434-6330
E-mail：kaika@jma.or.jp

【取材のお問合せ先】

広報・マーケティング室（担当：綿貫）
TEL:03-3434-8620 または 090-6510-9161
E-mail：jmapr@jma.or.jp



【KAIIKA Awards 2022 受賞結果】

(組織名五十音順)

■ K A I K A大賞 (4件)

コマニー株式会社	経営改革とSDGs推進の両輪で持続的成長を目指し、間づくりから一人一人が 光り輝ける社会の実現を目指す
株式会社ニトリホールディングス	NWC (ニトリ・ワールド・サークル) ～個人と組織の成長を促す現場改善活動～
株式会社日立製作所	日立グループにおける「成長」に向けた社員のマインドセット改革と企業文化醸成の ための取り組み"Make a Difference!"
株式会社ミールケア	みんなが幸せに “ミールケアメソッド”で世界に発信!

■ K A I K A賞 (6件)

鎌倉市	鎌倉リビングラボの挑戦 ～「治める」から「共創する」行政へ～
株式会社昭栄美術	SDGsの取り組みをISO20121で仕組み化・見える化 ～よろこびの輪を広げる～
株式会社ニット	世界33カ国400人全員フルリモート×フリーランスの組織づくり! オンラインでつながり、自律性を高めあう仕組みを構築!
株式会社ファイブグループ	コロナ禍の危機をお客様と従業員の繋がりを好機にし更なる進化を起こす
株式会社ポーラ	全従業員の、ありたい社会とやりたいことを実現するための個人目標導入
雪ヶ谷化学工業株式会社	SDGsアクションの実践を通して行う、社員の、社員による、社員と社会と地球のため のサステナブル経営

■ 特選紹介事例 (11件) (テーマの重要性、取り組み方のユニークさ等において特筆すべき活動を贈賞とは別に選出)

<p>アフラック生命保険株式会社 アフラック独自のデジタルトランスフォーメーション戦略「DX@Aflac」の推進による新たな価値の創造</p> <p>株式会社共同 『CSより先ずES』～社員を大切に経営による社会資本整備業として真のお客様サービスを目指して～</p> <p>株式会社サザビーリーグ Who am I～私を追求する仕事～リアル店舗価値創造に向けた対話文化の醸成</p> <p>三興塗料株式会社 卸売業が取り組む小売業への挑戦 塗装ボランティアを通じた、SDGsをキーワードにした地域社会・住民との関わり方</p> <p>株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント 「事業」「品質」「人材」「組織風土」を創造する新組織改革～イノベーションのエンジンはマネージャー～</p> <p>株式会社デンソー 育休を考えるワーキンググループ 有志の想いで社員と家族の生きがい向上ムーブメントを!「育休を考えるワーキンググループ」</p> <p>ネットヨタ中部株式会社 「ミライプロジェクト」による組織の自働運転化 ～自ら考え行動する社員の育成と組織風土の変革に向けて～</p> <p>株式会社ミュゼプラチナム 女性が多い企業として社員が生理や自分の身体を正しく理解し、プレゼンティズム改善による生産性の向上をはじめ、 女性の長期的活躍を望む活動</p> <p>株式会社ムジャキフーズ コミュニティサイト『店タク』～あした、店を開こう～</p> <p>ライオン株式会社 社会課題解決への取り組みを通じて従業員の意識と行動を変革～手洗い啓発活動</p> <p>株式会社ワールドサプライ FLS部 女性目線による改革、新しい「館内配送・清掃・警備事業」</p>

■ KAIKA 大賞 (4 組織)

● コマニー株式会社

テーマ：経営改革と SDGs 推進の両輪で持続的成長を目指し、
間づくりから一人一人が光り輝ける社会の実現を目指す

《取り組み概要》

コマニー株式会社は、パーティションの製造・施工・販売を通じた空間創造を行う会社。同社の経営理念と親和性の強い SDGs を取り入れ、事業を通して社会に貢献し、利用者をはじめとして事業に関連する方に喜んでもらえることが、コマニーと従業員の幸福にもつながるとする考えのもと、「コマニーSDGs∞（メビウス）モデル」という、独自の価値創造モデルをつくりあげた。実現の鍵となっているのが、人財教育の仕組みである「HPC システム」。従業員の対話機会が増加し、主体的な発言や行動が促されることで、アイデアや意見が飛び交う風土となった。コロナ禍においても、個室ワークブースや飛沫感染防止間仕切りの開発、抗ウイルスコーティング事業など、安心・安全な空間づくりに向けた事業がスピーディーに展開されている。

《組織概要》

住 所 : 石川県小松市工業団地 1-93
Web サイト : <https://www.comany.co.jp/>
事業内容 : 間仕切（パーティション）製造、施工、販売を通じた空間創造

● 株式会社ニトリホールディングス

テーマ：NWC（ニトリ・ワールド・サークル）～個人と組織の成長を促す現場改善活動～

《取り組み概要》

ニトリ・ワールド・サークル（以下 NWC）は、世界に広がるニトリグループの従業員が参加する現場改善活動と成果を競う大会で、年間の参加者は 900 名を超える小集団活動である。少人数のサークルを結成し、テーマを掲げて 1 年間改善に取り組んでおり、社員やパート・アルバイト従業員など区分を問わず参加可能で、組織構成も部署単独や横断などの縛りはない。国内外の予選を勝ち抜いたサークルは、FINAL 大会で社長・各部署長に向けて提案し、表彰を目指す。活動の成果が横展開されている事例も多い。NWC は開始以来 16 年が経過しており、ニトリグループのロマンとビジョン実現のための「礎」の活動として定着するとともに、従業員の日々の活動の中で進化し続けている。

《組織概要》

住 所 : 東京都北区神谷 3-6-20
Web サイト : <https://www.nitorihd.co.jp/>
事業内容 : 家具・インテリア用品（ホームファニッシング商品）の企画・販売等

● 株式会社日立製作所

テーマ：日立グループにおける「成長」に向けた社員のマインドセット改革と
企業文化醸成のための取り組み “Make a Difference！”

《取り組み概要》

株式会社日立製作所は、社会イノベーション事業推進のため、全世界で 35 万人のグループ社員一人ひとりが自ら考え行動する「一人称のマインドセット」の強化に取り組んでいる。その実現に向けて、2015 年に新事業や社内改革に関するアイデアコンテスト “Make a Difference！” を立ち上げた。事業環境に応じたテーマ設定、応募範囲の拡大や社内外の有識者による審査、優れたアイデアの実現に向けたサポート体制の強化など、様々な工夫・改善を重ねている。取り組みを通じて、アイデアの事業化、海外や若手層の応募増加、部門を超えた自主的な協働、個人とチームの成長、エンゲージメントスコアの向上など、社員と組織に変化が生まれている。

《組織概要》

住 所 : 東京都千代田区丸の内 1-6-6
Web サイト : <https://www.hitachi.co.jp/>
事業内容 : IT、エネルギー、インダストリー、モビリティ、ライフの 5 セクターにわたる製品の開発・生産・販売およびサービスの提供

● 株式会社ミールケア

テーマ：みんなが幸せに “ミールケアメソッド” で世界に発信！

《取り組み概要》

株式会社ミールケアは、食育を確立し、世の中の健康に貢献するという強い使命感から、保育園・幼稚園・認定こども園などの給食事業に注力している。

「“ずく” 出して、みんなの夢に Let's try!」という社是のもと、「嬉しさを実感できる会社を創ります」という経営理念の実現に向けて、さまざまな取り組みを進めている。

それらを包含した経営の仕組みが「ミールケアメソッド」である。自社のフィロソフィーを従業員一人ひとりの目標に落とし込み、自然と実行できる仕組みをつくることで、子どもたち、保護者、お客様、働く従業員が、ミールケアを通して、持続的に感じる幸せ（価値）を見出すことを目指している。

《組織概要》

住 所 : 長野県長野市穂保 731-1

Web サイト : <https://mealcare.jp/>

事業内容 : 幼稚園・保育園の食育・食事サービス、医療・福祉・社員食堂の食事サービスなど

■ KAIKA 賞 (6 組織)

● 鎌倉市

テーマ：鎌倉リビングラボの挑戦 ～「治める」から「共創する」行政へ～

《取り組み概要》

鎌倉リビングラボは、産官学民のステークホルダーによる共創によって、多様な住民ニーズに適う、暮らしを豊かにするためのモノやサービス、まちの仕組みをつくり出す、オープンイノベーション型のプラットフォームである。住民が望むまちの未来やライフスタイル像をワークショップ等の対話により明らかにし、産官学民がともに参画しながら、具体的なモノやサービスを試作。実際に住民が試してみて、意見を引き出すことにより、生活者目線に立った使い勝手の良いモノやサービスの開発・改善につなげている。

安心して住み続けられる地域にしていきたいという住民の想いを出発点に、社会課題や地域課題の解決を目指した取り組みである。

《組織概要》

住 所 : 神奈川県鎌倉市御成町 18-10

Web サイト : <https://www.city.kamakura.kanagawa.jp/>

事業内容 : 地方自治体における行財政運営

● 株式会社昭栄美術

テーマ：SDGs の取り組みを ISO20121 で仕組み化・見える化 ～よろこびの輪を広げる～

《取り組み概要》

展示会やイベント等に関する企画・設計・製作等を手掛ける昭栄美術では、イベントサステナビリティ目標を各部署で定め、個々人の活動まで落とし込みながら、SDGs に向けた取り組みを全社的に展開。持続可能な展示会・イベントの国際規格である ISO20121 も取得し、環境配慮型設計を全面的に打ち出したイベントの実現を顧客に提案している。

2021 年に内覧会を開催した際には、お客様やパートナー企業はもちろん、業界の持続可能な発展のために協働していきたいという思いから、同業他社も招いた。内覧会は、企業姿勢を外部に発信する機会となっただけでなく、準備や当日の説明を通じて、各社員の成長や部門間協力の促進にもつながった。業界のガイドライン整備などの、今後に向けた活動も進展中だ。

《組織概要》

住 所 : 東京都中央区明石町 8-1

Web サイト : <https://www.shoei-bijutsu.co.jp/>

事業内容 : ディスプレイ業 (展示会・イベント等に関する企画、設計、製作、施工、運営)

● 株式会社ニット

テーマ：世界 33 カ国 400 人全員フルリモート×フリーランスの組織づくり！
オンラインでつながり、自律性を高めあう仕組みを構築！

《取り組み概要》

バックオフィス業務のオンラインアウトソーシング事業を手掛ける同社では、フルリモート×フリーランスによる生き方・働き方の多様化を体現している。経営者発信によるメンバーとの密なコミュニケーション、育成担当によるメンバーのケアのほか、42 ものオンラインコミュニティをサポートし、メンバーのスキルアップや温かいつながりができるように工夫している。

このようなインナーコミュニケーションの充実により、コロナ禍でもエンゲージメントは向上している。事業としても、信頼のおけるメンバー・体制との認識やブランディングが進み、昨年度には過去最高売上、最大クライアント数を達成。メンバーの業務仕分け研修等で1人あたり生産性も向上。自主的にコミュニティ活動をするメンバーも多い。

《組織概要》

住 所 : 東京都品川区西五反田 7-22-17

Web サイト : <https://knit-inc.com/>

事業内容 : オンラインアウトソーシング事業、オンライン学習、メディア運営

● 株式会社ファイブグループ

テーマ：コロナ禍の危機をお客様と従業員の繋がりを好機にし更なる進化を起こす

《取り組み概要》

ファイブグループは東京武蔵野市を中心に、飲食サービスを通じて、「楽しい」で人や地域をつなぐことを目指して店舗展開してきたが、コロナ禍により、人とのつながりが分断され、「望まぬ孤独」が増える状況に直面。「だからこそできる」ことはないかと考え、立ち上げたのが、従業員起案の全社横断プロジェクトだ。アンケートを通して得た顧客の声をもとに、改めて自社理念に立ち戻る活動からスタート。その後、幹部を中心に議論を重ね、4つの全社横断プロジェクトが始まった。

プロジェクトは、「社員人財開発プロジェクト」「アルバイト育成プロジェクト」「社員登用プロジェクト」「地域貢献プロジェクト（子ども食堂、寄付活動他）」など多岐に及び、従業員同士、子供や地域とのつながり、メディアとの関係など、新たなつながりが生まれ、広がっている。

《組織概要》

住 所 : 東京都武蔵野市吉祥寺本町 2-5-10

Web サイト : <https://five-group.co.jp/>

事業内容 : 飲食事業

● 株式会社ポーラ

テーマ：全従業員の、ありたい社会とやりたいことを実現するための個人目標導入

《取り組み概要》

ポーラでは、社会課題を見据えた変革のビジョンとして、「We Care More」というメッセージを社内外に発信している。この実現に向けて、従業員一人ひとりが起点となって実践するための制度が、「中長期変革目標（全従業員の、ありたい社会とやりたいことを実現するための個人目標）」である。

「尖れ、つながれ」という行動スローガンのもと、会社や組織目標のブレイクダウンではなく、人事考課上の個人業績評価の25%について、自分がありたい姿を描き、何を変革していくかを考え、目標設定するという点が特長となっている。社会課題の解決に向けて、個人の考えを前面に打ち出し、会社の枠組みにとらわれない新たなイノベーションを生み出そうとする取り組みである。

《組織概要》

住 所 : 東京都品川区西五反田 2-2-3

Web サイト : <https://www.pola.co.jp/>

事業内容 : 化粧品販売

● 雪ヶ谷化学工業株式会社

テーマ：SDGs アクションの実践を通して行う、
社員の、社員による、社員と社会と地球のためのサステナブル経営

《取り組み概要》

特殊発泡体を使って、化粧品用や産業用のスポンジ等を製造・販売する同社は、持続可能な発展のためにはSDGsの理解と取り組みが必須だと考えるに至り、具体的な数値目標を掲げて取り組んでいる。推進にあたっては、勉強会とワークショップを開き、SDGsが経営のためのツールであることを共有。ビジョンをもとに、「雪ヶ谷サステナブルチャレンジ 2030」を策定し、廃棄物 50%減などの具体的な目標を掲げた。活動においては、若手社員をリーダーとしたプロジェクトチームを設け、全員参画型を重視。一人ひとりがアイデアを出しながら取り組みを進め、「サステナブルスポンジシリーズ」など新たなラインアップも生まれている。自社がSDGs経営の実例をつくっていくことで、ものづくり中小企業全体のSDGs推進にも寄与していきたいという強い思いも持っている。

《組織概要》

住 所 : 東京都品川区東大井 5-12-10
Web サイト : <https://www.yukilon.co.jp/>
事業内容 : 特殊発泡体の製造及び販売、化粧品用具の製造及び販売

■ 特選紹介事例 (11 組織)

(テーマの重要性、取り組みのユニークさ等において特筆すべき活動を贈賞とは別に選出)

● アフラック生命保険株式会社

テーマ：アフラック独自のデジタルトランスフォーメーション戦略
「DX@Aflac」の推進による新たな価値の創造

《選出のポイント》

生命保険業界において、いち早くDXに取り組み、「DX@Aflac」を核として推進しながらCSV経営を実現していく駆動力は力強い。私たちの人生に突然降りかかってくる可能性のある「がん」に対して、予防から終末期までのトータルサービスを「がん生態系システム」として実現していくという社会的意義も高い。また、「アジャイル型」の働き方や組織運営を実現するまでの過程とその効果については、業種を問わず参考にできる面がある。DXを全社的な基盤として価値創出していく事例として、業種を問わず多くの企業にとって示唆に富むと言える。

《組織概要》

住 所 : 東京都新宿区西新宿 2-1-1
Web サイト : <https://www.aflac.co.jp/>
事業内容 : 生命保険業

● 株式会社共同

テーマ：『CSより先ずES』
～社員を大切にした経営による社会資本整備業として真のお客様サービスを目指して～

《選出のポイント》

従業員が自分たちの仕事を、「社会資本整備業」と位置づけて、いきいきと取り組んでいることは、社会と自分の仕事をつなげていることの表れだと言える。コロナ禍で、社会のインフラ維持に必要な不可欠な存在であると気づき、やりがいと再確認した人もいた。ESの重要性には、近年ますます注目が集まるが、現社長が一般社員の頃から肌で感じていた疑問をもとに、15年以上かけて経営の根幹として推進してきた力強さは特筆に値する。地域活動にも積極的であり、近隣学校から就職希望先としての依頼も増えるなど、社会との循環も進んでいる点は、多くの企業の参考にもなるだろう。

《組織概要》

住 所 : 静岡県浜松市東区子安町 315-13
Web サイト : <https://www.kyodo-group.co.jp/>
事業内容 : ビルメンテナンス業

● 株式会社サザビーリーグ

テーマ：Who am I ～私を追求する仕事～リアル店舗価値創造に向けた対話文化の醸成

《選出のポイント》

創業当時の想いである「people business（人の成長を通して事業を成長させる）」の考えを受け継ぎつつ、時代に即した会社のあり方、個々の働き方に挑戦している点が注目される。その実現に向けて、個の力に着目し、人材育成と対話に力を入れた取り組みにも一貫性がある。時代の先端を走り、提案する企業であり続けるために、継続的な次世代育成に取り組む点も評価できる。コロナ禍によって来店型ビジネスモデルに厳しい市場環境が訪れたなかで、リアルの接客価値の向上に注力するという意思決定をし、グループ全体で着実に取り組んでいることに力強さを感じる。

《組織概要》

住 所：東京都渋谷区千駄ヶ谷 2-11-1

Web サイト：<https://www.sazaby-league.co.jp/>

事業内容：衣食住ブランドを運営する企業グループの持株会社、衣食住ブランドの企画・販売及び卸売業等

● 三興塗料株式会社

テーマ：卸売業が取り組む小売業への挑戦

塗装ボランティアを通じた、SDGs をキーワードにした地域社会・住民との関わり方

《選出のポイント》

同社では、現社長が就任してから、「社員第一主義」を経営の重要な柱におき、無理な拡大路線ではなく、顧客の信頼を高める経営を進めてきた。大きな方針転換ではあったが、本気で推進し続けてきた経営姿勢が花開いた取り組みとも言える。社員もボランティア活動に率先して参加し、社外の注目を得ることによって、塗装のスキル向上の機会にもなっている。今回のプロジェクトが、感謝の声を直接に聞く機会となったことは、仕事のやりがいや自信にもつながっている。無理に飾るのではなく、長期視点の経営を自然体で堅実に進めている事例として注目に値する。

《組織概要》

住 所：東京都板橋区前野町 3-50-2

Web サイト：<http://sanko-tokyo.co.jp/>

事業内容：塗料・塗装器具・防水材・副資材の卸売業

● 株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント

テーマ：「事業」「品質」「人材」「組織風土」を創造する新組織改革

～イノベーションのエンジンはマネージャー～

《選出のポイント》

自社の本質的な成長のためには人材が欠かせないという経営の強い問題意識に端を発し、CHRO を中核とする推進メンバーの情熱で、あらゆる施策が連動している点が力強い。また、「あるべき姿」の定義から多様な対話機会の設定、HRBP による支援機能など、マネージャーをきめ細かくサポートしており、一連の変革に対するマネージャーたちからの信頼も厚い。事業の質の高さと量の拡充の両面が同時に進展しており、個人の成長、事業の成長、お客様の成長が共に進んでいく取り組みと言える。

《組織概要》

住 所：東京都千代田区神田神保町 1-105

Web サイト：<https://www.jac-recruitment.jp/>

事業内容：人材紹介業

● 株式会社デンソー 育休を考えるワーキンググループ

テーマ：有志の想いで社員と家族の生きがい向上ムーブメントを！
「育休を考えるワーキンググループ」

《選出のポイント》

典型的な男性中心の雇用モデルが色濃く残る組織において、とりわけ男性社員のワークライフバランスについて真剣に取り組む有志組織が生まれたこと、そして、自分たちがロールモデルを増やす当事者となりながら、組織の実態を変え始めている点が力強い。多様な働き方を選択する社員がいきいきと活躍し、組織貢献できることを体現している。また、草の根で他の社員を徐々に巻き込みながら活動を進め、結果、人事部門とも意見を交わすなど、活動が発展していくプロセスも、企業組織のなかでの有志活動の進め方として、多くの示唆を含んでいる。

《組織概要》

住 所 : 愛知県刈谷市昭和町 1-1
Web サイト : <https://www.denso.com/jp/ja/>
事業内容 : 自動車部品、システム、生活及び産業関連機器の開発・製造・販売

● ネットヨタ中部株式会社

テーマ：「ミライプロジェクト」による組織の自働運転化
～自ら考え行動する社員の育成と組織風土の変革に向けて～

《選出のポイント》

同社では、もともと、顧客視点や地域とのつながりを継続的に重視してきたが、今回のプロジェクトを通じて、本部主導によるトップダウン型の色があったところから、自主性を重視し、従業員主導型の活動へと転換したことは注目に値する。

本部と現場の距離感ほどの組織にも起こる課題だが、やり方を変えて従業員と顧客、地域との関わりの深さが良い方向に変わっていったことは、多くの示唆を含む。顧客のライフスタイルに寄り添った現場発の行動が、結果として自社の成長につながることも示している好事例と言えるだろう。

《組織概要》

住 所 : 愛知県名古屋市名東区一社 1-68
Web サイト : <https://www.netzchubu.co.jp/>
事業内容 : 自動車販売整備業

● 株式会社ミュゼプラチナム

テーマ：女性が多い企業として社員が生理や自分の身体を正しく理解し、
プレゼンティズム改善による生産性の向上をはじめ、女性の長期的活躍を望む活動

《選出のポイント》

多くの従業員が抱えていた課題でありながら、なかなか取り上げられてこなかった生理痛によるプレゼンティズムやアブセンティズムについて、組織として正面から向き合ったことに、強い意欲を感じる。「全ての人が全ての人に素直であり続けられる会社」という社是が根底にあるとも言えるだろう。また、専門家の監修のもと、アンケートや生産性の数値化など、データに基づきながら、理解を広げていった点が評価できる。結果として、職場の活性化に結びついていることにも注目したい。

生理痛への理解の普及という観点のみならず、今後、さらに多様性が進む職場のあり方に向けて、こうしたアプローチの仕方が、他企業にもさまざまな形で波及していくことが期待される。

《組織概要》

住 所 : 東京都渋谷区代々木 3-37-5
Web サイト : <https://musee-pla.com/>
事業内容 : 美容サービス

● 株式会社ムジャキフーズ

テーマ：コミュニティサイト『店タク』 ～あした、店を開こう～

《選出のポイント》

一見、場所貸し仲介サイトと類似するよう見えるが、脈々と続けてきたムジャキフーズの開業支援への思いや実績を踏まえた、一貫した独自の強みがある。「店タク」を特徴づける点は、とても「人間くさい」ことを大事にし、ユーザー同士がお互いにコミュニケーションを取って、信頼関係を作っていくことを目的としているところにある。

地域に根ざし、そのコミュニティの再生とつながれば、他のサービスにはない力強さを持つ。また、このサービスの運営を通じた地域活性化の仕組みが、東京のみならず日本全国へと発展することで、社員の視野が広がり、これからの活動拡大にも繋がっていくことが期待される。

《組織概要》

住 所 : 東京都渋谷区恵比寿 4-20-3
Web サイト : <https://www.mu.jaki-foods.com/>
事業内容 : 飲食店開業サポート

● ライオン株式会社

テーマ：社会課題解決への取組みを通じて従業員の意識と行動を変革 ～手洗い啓発活動

《選出のポイント》

創業間もない100年前から歯磨き運動などを実施し続けてきた背景もあいまって、活動基盤の確かさがある。自社製品だけに目を向けるのではなく、社会で衛生用品が使われることに注力した活動となっているところも特徴的である。

活動に参加することで、自分たちの仕事が生活に直接つながっているという感覚を持つことができる点も意義深い。会社のパーパスに直結した取り組みであり、誰もが容易に参加でき、社内の部門横断コミュニケーションを促進する機会にもなっている。

今後さらに大きなムーブメントへと移行していくことが期待される。

《組織概要》

住 所 : 東京都墨田区本所 1-3-7
Web サイト : <https://www.lion.co.jp/ja/>
事業内容 : ハミガキ、ハブラシ、石けん、洗剤、ヘアケア・スキンケア製品、クッキング用品、薬品等の製造販売

● 株式会社ワールドサプライ FLS 部

テーマ：女性目線による改革、新しい「館内配送・清掃・警備事業」

《選出のポイント》

女性活躍を積極的に進めるだけでなく、職場環境改善と「魅せる仕事」というコンセプト、質の高い教育提供など、働きやすい職場づくりに大きく舵を切った点が、本取り組みの効果を高めている。

現場メンバーの一人ひとりが仕事を通じてやりがいを高めることで、「有能感」の高い状態が生まれる。それがさらに成長意欲を高め、お客様への提供価値を考えられる存在として進化している。

3Kと言われがちな業界においても、本気で人基軸の取り組みをすることで、組織が活性化することを体現してみせた事例である。

《組織概要》

住 所 : 東京都江東区有明 1-2-22
Web サイト : <https://www.world-supply.co.jp/>
事業内容 : 貨物自動車運送業、貨物運送取扱事業、物流加工業・倉庫業、スタジオレンタル事業、警備業

【KAIKA Awards について】

KAIKA Awards は、①継続・発展の可能性、②力強さ・新しさ・ユニークさ、③影響力と変化（社会的意義と価値、意識や関係性の変化、個人の成長と組織力の発揮）の観点から、審査委員会および審査委員会から委嘱された検討委員による書類審査・ヒアリング審査を経て、「KAIKA 大賞」「KAIKA 賞」を選出します。

あわせて、テーマの重要性、取り組み方のユニークさ、さらに、これからの継続的な活動を応援したい取り組み・組織について、贈賞とは別に、「特選紹介事例」として選出しています。

本賞は、2014年にスタートし、今回で8日目を迎えます。

■募集対象：「KAIKA」の意義を認め実践している組織

※全社・組織全体のほか、事業部・部門・プロジェクトなどの組織単位

■賞の種類：

KAIKA 大賞・・・KAIKA を卓越して実践している取り組みであり、広く産業界の範となるもの

KAIKA 賞・・・KAIKA を実践している優れた取り組み

特選紹介事例・・・テーマの重要性、取り組みのユニークさ等から、継続して応援したい活動事例を選出

■審査の視点：

- ① 【個人の成長】個人の成長が起こっているか。成長を実感できているか
- ② 【組織の活性化】取り組みが組織に浸透し、組織が活性化しているか
- ③ 【組織の社会性】社会的な課題への取り組みや社会とのつながりが深まっているか
- ④ 継続性・発展性が見られるか
- ⑤ 力強さ・新しさ・ユニークさがあるか

■審査体制：（氏名 50 音順・敬称略）

<審査委員>

有馬 利男	一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン 代表理事	* 審査委員長
飯塚 まり	同志社大学大学院 ビジネス研究科 教授	
大久保 和孝	株式会社大久保アソシエイツ 代表取締役社長	
河合 太介	株式会社道 代表取締役社長	
河口 真理子	立教大学大学院 21世紀社会デザイン研究科 特任教授	
挽野 元	アイロボットジャパン合同会社 代表執行役員社長	
水上 武彦	PwC サステナビリティ合同会社 執行役員	
宮下 正裕	株式会社竹中工務店 特別顧問	

<検討委員>

安齋 徹	清泉女子大学 文学部 地球市民学科 教授
上田 雅美	株式会社アネゴ企画 代表取締役社長
大島 由起子	インフォテックノスコンサルティング株式会社 セールス・マーケティング事業部長
太田 大作	株式会社日本能率協会コンサルティング 常任顧問
小野 善生	滋賀大学 経済学部 企業経営学科 教授
木元 秀典	有限会社せれくと 代表取締役
桐野 将明	KEY ISSUES 有限会社 代表・取締役
合力 知工	福岡大学 商学部 教授
小山 健太	東京経済大学 コミュニケーション学部 准教授
千田 直毅	神戸学院大学 経営学部 教授
田中 信	一般社団法人チームスキル研究所 コ・ファウンダー 理事・研究所長
中西 匠	air brand studios 株式会社 代表取締役
野口 義文	立命館大学 研究部 事務部長 兼務 産学官連携戦略本部 副本部長
廣岡 久生	コンソリレーション 代表コンサルタント
宮崎 百合子	株式会社クレーネ 代表
山下 勝	青山学院大学 経営学部 教授
山田 竜也	株式会社インディージャパン 取締役 トレーニングディレクター
山中 伸彦	立教大学大学院 ビジネスデザイン研究科 教授
余合 淳	名古屋市立大学 経済学研究科 准教授