

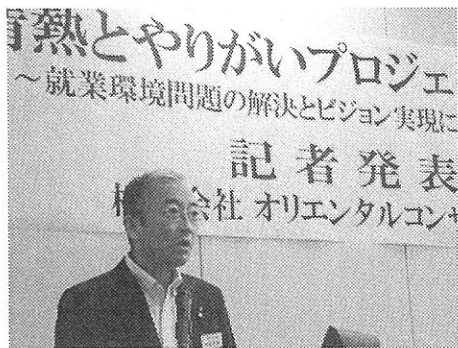
# 長時間労働、待遇を改善

オリエンタルコンサル  
タンスは、長時間労働の  
改善や給料の引き上げな  
どで会社の魅力をアップ  
する、「情熱とやりがい  
プロジェクト」に取り組  
んでいる。野崎秀則社長  
は、「受注は伸びている  
が、人数が増えないので  
残業が増えている」と指  
摘、中途退職者数を抑制  
して、毎年50人程度の純  
増を目標とすることを明

らかにした。写真。

プロジェクトは、①社  
員数の増加②就業環境の  
改善③品質の確保④業務  
処理の効率化⑤やりがい  
づくり・見える化⑥人材  
育成の強化⑦チームづく  
り⑧処遇の改善――の8  
つの施策実施する。

社員数について野崎社  
長は、「就業環境が悪化  
しているため、退職者は  
なかなか減少しない」が、  
前期(2013年  
9月期)下期から  
プロジェクトをス  
タートさせたこと  
で、前期の退職者  
割合は5%強にと  
どまり、多少低下  
したという。現状  
の社員数は横ばい  
だが、新卒と中途  
の積極的な採用に  
加え、退職者の削



## オリコンサルが魅力アップ

## 社員年間50人の純増目指す

減で国内部門は約40人、  
海外部門は約10人の年間  
純増を目指す。

就業時間の改善は、業  
界14社で10月の毎週水曜  
日に実施しているノー残  
業デーへの参加、年末年  
始など長期休暇の完全取  
得のほか、品質確保にも  
つながる手戻り防止のた  
めに、発注者との確実な  
打ち合わせや照査・レビ  
ューの着実な実施を徹底  
する。

やりがいづくりは、社  
内外に発信する小冊子  
『情熱とやりがい』を年  
2回発行するとともに、  
制作に参加することで会  
社の魅力などを共有する  
狙いもある。人材育成に  
も力を入れ、全階層で研  
修するほか、人材育成制  
度の見直し・刷新にも取  
り組む。

処遇面では、給料の引  
き上げを行い、社員の満  
足度をアップする。