

平成 27 年 10 月 20 日

報道関係各位

株式会社オリエンタルコンサルタンツ

代表取締役社長 野崎 秀則

『情熱とやりがいプロジェクト』 社員満足度3年連続UP！

株式会社オリエンタルコンサルタンツは、平成 24 年 12 月から社員一人一人の“情熱とやりがい”をさらに高め、真に魅力ある企業を目指すことを目的に、『情熱とやりがいプロジェクト』を実践してきました。本プロジェクトでは、現場社員を代表する 30～40 代の若手・中堅メンバーが中心となって、施策提言と推進役を担っています。

こうした全社一丸での取り組みの結果、毎年全社員を対象に実施する社員満足度調査において、全ての指標がプロジェクト開始前に比べて、3年連続で向上するという結果につながっています。

弊社は、経営理念において、社員一人一人の「個の成長」、そして「豊かさの実感」が「企業の成長」にとって不可欠な要素であると位置づけています。

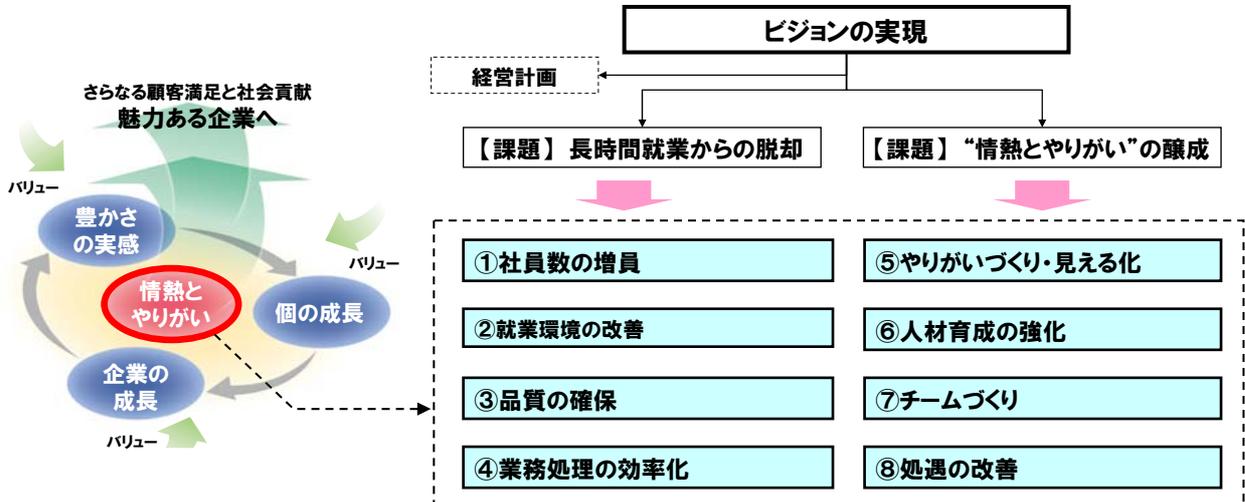
今後も、事業拡大、ビジョン達成に向けて、社員一人一人の情熱とやりがいを結集して、社員満足・顧客満足・社会貢献を追求し、さらに魅力ある企業として成長してまいります。

■情熱とやりがいプロジェクトの内容

経営施策	具体内容	進捗状況	
		推進実績	追加施策
①社員数の増員	・新卒採用、キャリア採用の強化（社員数 15%純増、退職者 1/3 に減少）	○	
②就業環境の改善	・ノー残業デーの通年実施（定着化）	○	
③品質の確保	・社内ナレッジの共有（業務遂行等のベストプラ事例）	○	
④業務処理の効率化	・業務効率化に資する実態調査、仕組み整備 ・『シゴトカイゼン活動』の推進（7の全社員共通ルール、17の時短施策） ＜施策例＞ ・集中タイムの一斉実施（11～12時は打合せ、電話、作業依頼を禁止） ・会議・打合せルール運用（時間厳守、目的の宣言、決定事項の確認等）	○	新規
⑤やりがいづくり・見える化	・情熱とやりがい冊子の発刊（Vol. 1～5 発刊：全社員の顔写真掲載が目標）	○	
	・作品集 Legacy の発刊（橋梁編、河川港湾編、トンネル編等）	○	
	・小学校への出前講座	○	
⑥人材育成の強化	・人材育成の仕組み整備（人材の将来像、キャリアパス、育成プラン）	○	
	・階層別研修の実施	○	
	・就業環境改善のセルフ・チームマネジメントスキル研修（全社員受講） ・『人材育成力の強化』に資する体系整備とスキル研修	○	新規
⑦チームづくり	（同上）		新規
⑧処遇の改善	・給与水準の引き上げ	○	
	・多様な働き方を実現するための諸制度整備（職務選択制度（総合職・一般職）、在宅勤務制度、定年延長制度）	○	
	・女性社員の定着と活躍に向けた働き方の検討	○	
	・女性社員の働き方に関する『Smile-3S 活動』の推進と委員会設置 ＜施策例＞ ・女性社員働き方ガイドライン策定（制度活用事例、女性キャリア紹介） ・女性活躍推進法を見据えた KPI 指標の設定、ロールモデルの具現化 ・介護問題等も含めた検討拡大（男性社員の参画も視野）		新規

■情熱とやりがいプロジェクトとは？

- ・ 目的：社員一人ひとりの情熱とやりがいをさらに高め、真に魅力ある企業を目指す
- ・ 目標：社員満足度の向上
- ・ 施策体系：8つの経営施策を総合的に実践



以上

<本資料に関するお問い合わせ先>

株式会社オリエンタルコンサルタンツ

TEL: 03-6311-7551 FAX: 03-6311-8011

URL: <http://www.oriconsul.com/>

統括本部 三百田、伊藤