

【オリコンサル さらに“情熱とやりがい”業務効率改善など】

オリコンサル

さらなる“情熱とやりがい” 業務効率改善など

オリエンタルコンサルタンツは、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ことを目的として、2012年12月から8つの経営施策を総合的に実践している「情熱とやりがいプロジェクト」につ

いて、今期（16年9月期）から新たな活動項目を追加した。業務処理の効率化のため、「シフトカイズン活動」の推進（7つの全社員共通ルール、17の時短施策）を盛り込んだ。例として、午前11時から正午までは打ち合わせ、電話、作業依頼を禁止する

「集中タイムの一斉実施」に取り組み、午前中が終了する時間帯に社員が仕事に集中できるようにする。また、会議、打ち合わせについて、時間厳守、目的の宣言、決定事項の確認などを行い、ルール運用を明確化する。

人材育成の強化とチームづくりに向けて、「人材育成力の強化」に資する体系整備とスキル研修の検討に着手し、来春から開始する。このほか、女性社員自らが成長し、会社がそれをサポートすることを目的とした『Smile-3S活動』についての

委員会を立ち上げた。制度活用事例や女性キャリアを紹介する女性社員働き方ガイドラインを策定するほか、女性活躍推進法を見据えたKPI指標（重要業績評価指標）の設定、ロールモデル（手本）の具現化などに取り組む。

プロジェクトは、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おり、施策提言と推進役を担っている。全社一丸となった取り組みの結果、毎年の全社員満足度調査結果が3年連続でアップするという実績を上げている。

社員満足度が3年連続向上

オリエンタルコンサルタンツ

若手・中堅社員が施策を提言

オリエンタルコンサルタンツは、30代から40代の社員が中心となり、社員満足度改善に向けた施策を提言する「情熱とやりがいプロジェクト」を展開している。プロジェクトの結果、社員満足度が3年連続で向上するなど、一定の成果を見せている。

プロジェクトでは、社

員満足度の向上を目指し、社員数の増員や人材育成の強化など、8つの経営施策を提示。施策に基づき、具体的な取り組みを進めるとともに、進捗状況も随時チェックするなど、社員満足度を高めるための活動を継続的に展開している。

同社は12年からプロジ

ェクトを開始。社員満足度の調査によると、すべての指標がプロジェクト開始前と比べて向上するなど、プロジェクトの成果も表れている。

今後も事業拡大とビジョン達成に向け、社員のモチベーション向上につながる同プロジェクトを継続していく。