

多様な働き方への 取り組み

小さな幸せを、地球の幸せに。

B O R D E R L E S S H A P P I N E S S



2023年3月6日

オタフクソース株式会社

お多福グループ概要



オタフクホールディングス(株)

お多福グループの戦略立案
各事業会社の統括管理



オタフクソース(株)



ソース、酢、たれ、
その他調味料の
開発・製造・販売

お好みフーズ(株)



お好み焼関連材料
(粉・天かす・削り
粉・青のり等)の販売

お多福醸造(株)



食酢、調味酢、
甘酒等、醸造製品
の開発・製造・販売

OPP(株)



調味料、加工食品、
その他物品の
包装・梱包・発送等、
パッケージング全般

(株)ナカガワ



天かすの
開発・製造・販売

Otafuku Foods, Inc.



大多福食品(青島)有限公司



Otafuku Sauce Malaysia Sdn.BHD.



ハラル認証調味料の
製造販売・輸出版売

小さな幸せを、地球の幸せに。

B O R D E R L E S S H A P P I N E S S

■ お好み焼教室の開催



生活者の
皆様

■ 一般社団法人 お好み焼アカデミー



お好み焼店様

ガイドブックの発刊や
海外での講演を
しています。

■ 食育への支援



小学生



海外
インバウンド

■ 地域に沿った輸出商品



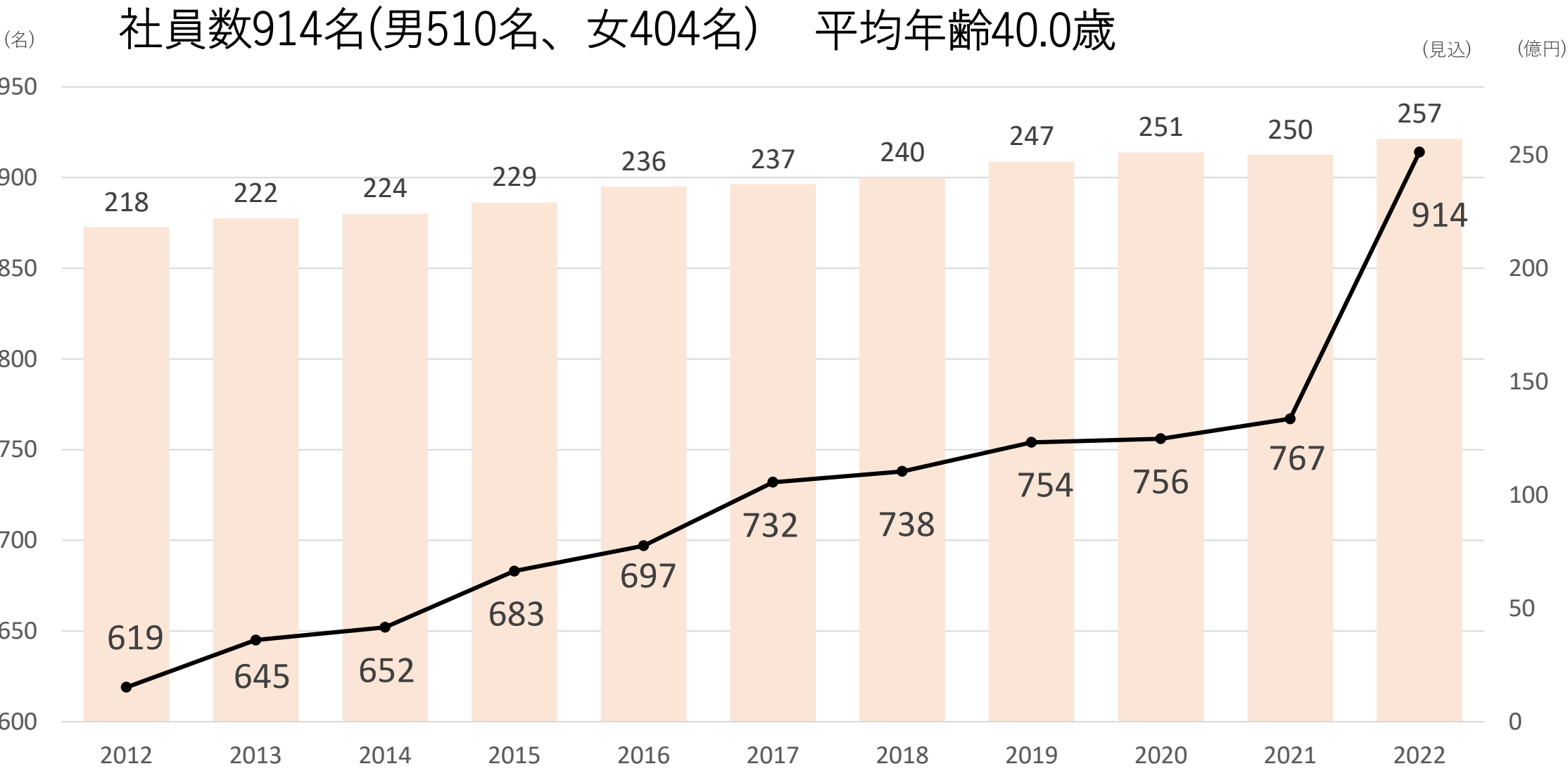
令和元年度輸出に取り組む
優良事業者として
農林水産大臣賞受賞



第2回
ハラルフードアワード
ソース・調味料部門 最優秀賞受賞

■ お多福グループ年度別売上高・社員数推移（国内6社連結）

売上高(億円) 社員数(名)



会 社

自立した
関係

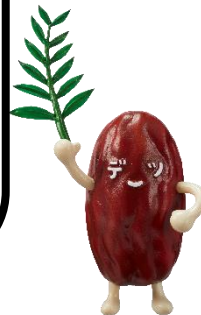
社員

● 働きたいと思われる魅力ある会社

- ・キャリアを積み重ね人間としての発達や成長を支援
- ・自己実現機会の提供
- ・多様性を活かす
- ・公正な処遇、評価の実現

● 一緒に働きたいと思われる魅力ある人材

- ・自ら能力向上に努め実力を身につける
- ・自ら考え提案し、実行する
- ・企業目標達成へ貢献する



子育て支援



働き続けられる環境づくり



多様な社員が活躍できる環境づくりへ

【社員の声を活用する取り組み（毎年実施）】

- ①『自己申告』
 - ・・・個人のキャリアの希望、配慮が必要な事情等を把握
- ②『生き生きサーベイ』
 - ・・・社員が活性化しているかを診断＋会社への提言（フリーコメント）

社員の声を
活用！



2005年

オタフクエンゼルプラン策定

- ①育児休業期間を1歳6か月までに延長
- ②短時間勤務期間を小学校就学始期までに延長(2017年に小学校3年生に延長)
- ③再雇用制度の新設
退職理由 : 妊娠、出産、育児、介護
・・・2016年配偶者の転勤、不妊治療を追加
- ④事業所内保育園の設置 ・・・2009年開設



2010年 地域限定制度導入 一般職新設

全員総合職(転勤あり) ⇒ 一般職(転勤なし)が選択可

- ・限定できる事由は、子育て、介護、傷病、配偶者と別居困難
- ・昇格上限あり(課長職)

2014年 地域限定制度変更 一般職から総合職へ

総合職として転勤のない働き方(地域限定)を選べるよう変更

⇒昇格は転勤できるかどうかでなく「実力」

2019年 地域限定制度の拡充

誰でも選択可、3年以内に希望勤務地へ異動

※地域限定利用者は26%(2022.10)



2014年

ノーリズン休暇導入

年次有給休暇連続3日取得義務→2015年から連続5日に

同時に、時間外労働削減の取り組み推進→部署毎の残業時間を公開

2016年

時間単位の有給休暇導入

2017年10月～

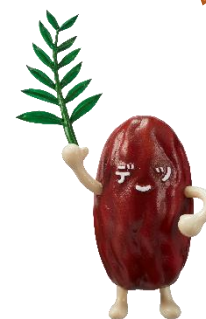
事業場外のみなし労働制廃止

外勤の営業社員の時間管理体制の見直し

有給休暇取得の促進

取得率70%目標

生産性向上と
ワークライフ
バランス



2019年10月～

自己都合による時差勤務導入

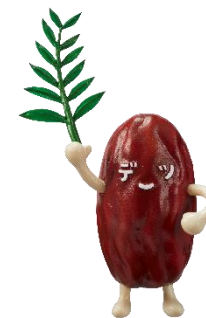
次の中で15分単位で始業時間を繰り上げ若しくは繰り下げできる

始業時間:午前7時～午前10時 / 終業時間:午後4時～午後7時

テレワーク導入

在宅もしくは単身赴任者の留守宅近隣の事業所で仕事ができる
週2日、半日or1日単位

働き方は
自分で選ぶ



2021年10月～

フレックスタイム制度導入

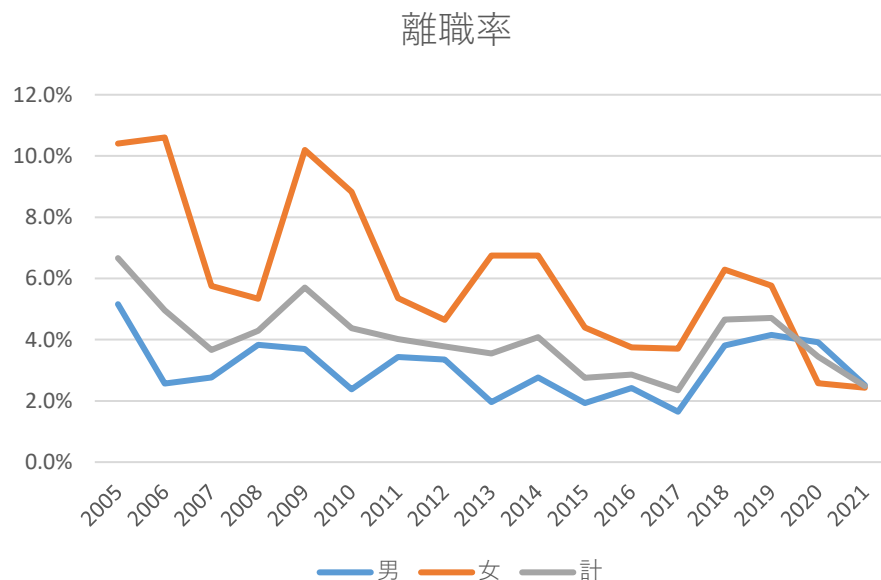
次の中で15分単位で始業時間を繰り上げ若しくは繰り下げできる

始業時間:午前7時～午前10時 / 終業時間:午後4時～午後7時

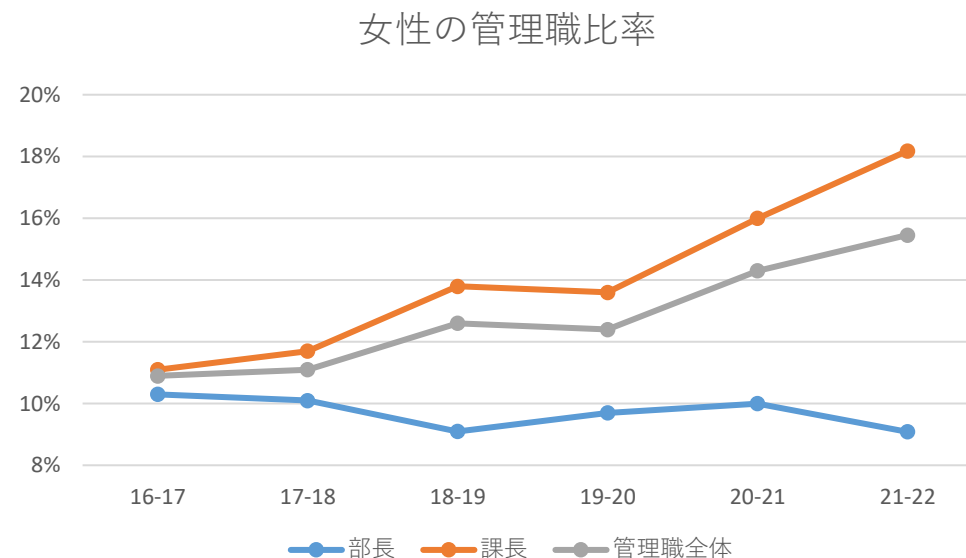
リフレックス休暇導入

フレックスタイム適用外の業務従事者にたいして年2日の特別休暇付与

1. 離職率低下



2. 女性管理職比率増加



3. 活力ある組織診断結果の向上

全ての要素が向上

- ・価値観の浸透 3.8 → 4.0
- ・機能の発揮 3.8 → 4.0
- ・やりがいの確立 3.7 → 3.9 (16年→21年)

人材の活躍＝会社の発展

会社のビジョンと働く社員の幸せ、その双方を追求する

- ①相互理解の推進（会社の目指すこと、本人の目指すこと）
- ②キャリアディベロップメントプログラムの活用（会社の目標達成、社員の自律的キャリア形成＆ワークライフバランス実現を目指した配置登用・育成計画）

