

全社員に対する自己申告調査を長年実施 その声から生まれた各種の制度が 高い満足度と組織の成長を促す

株式会社エノモト

1962年創業の株式会社エノモトは、金型加工をコア技術として、電子部品や半導体用部品分野で独自の高度な生産技術と超精密複合加工技術を開発。プレス・メッキ・樹脂成形の一貫生産体制を実現し、国内外に拠点を展開してきた。同社では「人」こそが経営の中心であると位置づけ、社会の変化に迅速に対応する多様な「ものづくり人財」の育成にも力を注ぎ、社員を大切に作る社風が根付いてきた。2018年には「エノモト健康経営宣言」を策定し、取得しやすい年次有給休暇制度や治療と仕事の両立支援制度、専門スタッフによる相談制度など、仕事と生活の調和のとれた働き方を実現するための施策が次々と生み出されている。そこで今回は、これらの施策の推進役で産業カウンセラーでもある総務部の矢島さんに、同社の取り組みについてお話を伺った。

1. 本音を伝えても大丈夫という安心感こそ社員との信頼構築の要

同社の健康経営関連施策の大きな特長でありベースとなっているのは17年間続けてきた「自己申告調査」による全社員の「思いや考え」がデータベース化されたものだ。毎年1回、全社員を対象に実施されるこの調査は当初、社員のモチベーションや人事考課に対する不満の声を吸い上げるために導入されたという。「企業価値を高めるためには、社員の意欲と能力を引き出すことが不可欠ですが、その前提として社員の本音を把握する必要があると考えたのです」と矢島さん。

導入初期は、紙に手書きで回答を求める形式であり、提出された内容を確認した上でデータベース化して集計・分析してきた。その後、テクノロジーの進展にともない、現在では社内イントラネットを通じてスマートフォンやパソコ

ンから入力するだけで簡単に申告できるシステムへと進化している。集めたデータから社員満足度を偏差値化し、数値的に管理することで、組織全体のエンゲージメント向上にも活用している。設問項目も毎年実施されるごとに見直していき、より精緻な分析が可能となった。

この調査は、単なる「声を聞く場ではない」と矢島さんは語る。寄せられた意見や提案は会社へのフィードバックを通じて具体的な制度改正へと反映される仕組みとなっており、社員の声が確実に経営施策に生かされる。実際に、最近導入された養育両立支援休暇など社員のニーズに応じた新制度の導入や改善施策が数多く実現しているという。

また、制度運用において重視しているのは、社員との信頼関係の構築である。単なる形式的な実施ではなく、「本音を伝えても大丈夫」という安心感を醸成することを重視し、申告内容には必ず丁寧に寄り添う対応に努めてきた。これにより、年々申告の質も向上し、社員との間に厚い信頼が積み重ねられてきたのだ。

この制度をゼロから構築することは容易ではなく、17年間にわたる地道な信頼構築と、着実なデータ活用の積み重ねが同社の大きな財産となっている。

2. 両立支援制度をつくるだけでなく治療への理解を深める教育が重要

同社では、治療と仕事の両立支援においても独自性と先進性を発揮している。特に不妊治療への支援には力を入れていて、その他にもつわりや育児など出産前後期を含む幅広い両立支援制度を整備している。

「不妊治療は、国の調査*でも検査や治療を受けたことがある夫婦は約4.4組に1組と多く、当社でも男女問わず対象者がいます。これは個人情報を含めたセンシティブ

ブな話となりますので、本人の状況や気持ちに配慮しながら、すこしでも休みやすくしよう、という思いで構築しました」と。申請はスマートフォンから簡単に行うことができ、時間単位や半日単位などで申請すれば、上司のみに情報共有され速やかに承認される。他の社員には知られることなく、安心して休暇取得が可能となっている。

さらに同社では制度の利用を促進するために、全社員向けに不妊治療の重要性や理解促進を図る教育資料をもとに、理解度の確認も行っている。これにより、当事者以外の社員の理解も進み、制度利用に対する偏見や誤解が生じにくい環境が築かれた。社員は自身や家族の状況に合わせてきめ細かく休み方を選択できるため、非常に高い利用率と社員の満足度が得られている。

「こうした取り組みへの社員の反応は良好で、休暇取得に対する後ろめたさや周囲からの無理解といった問題はほとんど見られません。むしろ『会社が応援してくれている』という安心感が広がり、治療と仕事を両立しながら妊娠・出産に至った社員も増えています」と。

もうひとつ、社員の声や実際の運用上の課題を背景に導入された制度として養育両立休暇制度がある。社歴が浅い社員の場合、有給休暇の付与日数が少ないことに加え、積立休暇も十分に蓄積できないケースが多かった。そのため、子どもの急な発熱などによる突発的な休暇取得が必要になった際、十分な有給休暇を確保できないという問題が生じていた。そこで、社員の家庭と仕事の両立をより手厚く支援する必要があるとの判断から、独自の養育両立支援休暇が設けられたのだ。制度の開始時期は2025年4月であり、年間10日間の有給の特別休暇を付与する形で運用が開始された。国の制度としても2025年10月から「3歳以上小学校就学前の子を育てる親への休暇付与」が努力義務となるが、同社の養育両立支援休暇はそれに先駆け、かつ、より手厚い内容で制度化されているといえる。従来から存在する積立有給休暇制度（最大40日、320時間まで積立可能）も併せて活用できるため、非常に柔軟で充実した休暇取得が可能である。特に男性の利用も活発で、育児休業の取得率は男性100%を達成しているという。



矢島さんと相談員の皆さん:「相談員に求められるのは、社員の声に真摯に耳を傾け、『相談してみたい』と思われる信頼を築く姿勢であり、高いカウンセリングマインドです。相談対応を通じて自身も成長していきたい」と矢島さん。

3. 新たな視点や発想を取り入れていくことが求められる

こうしてさまざまな制度を整えてきた同社だが、時代の変化に柔軟に対応していく必要性を強く感じているという。「いまの制度が適している、5年後、10年後には通用しなくなる可能性があります。特に今後、若い世代が入社してくることで、従来の価値観やニーズが大きく変わることもあり得るのです」。そのため、既存の制度に甘んじることなく、新たな視点や発想を取り入れていくことが求められるが、その変化や新しいニーズを見出すことは難しいとも。「私たちはまったく気づいていない、なにか新しいものや発想があるかもしれません。それは、最終的には社員のみなさんから学ぶものなのではないでしょうか」。矢島さんは社員の声に熱心に耳を傾ける姿勢を持ち続けることで、社員はより提案しやすくなり、組織もこれを生かすことで成長できると確信している。

* 出典：こども家庭庁のサイト
<https://funin-fuiku.cfa.go.jp/dictionary/theme03/>

会社概要

株式会社エノモト
事業内容：各種半導体用部品及び電子部品製造と各種精密金型・自動機械装置等の開発、設計、製作
創 業：1962年7月
従 業 員：645名(2025年4月1日現在)
所 在 地：山梨県上野原市
会社URL：<https://www.enomoto.co.jp/>