

## 社員の幸福を後押しする 様々な社内制度を整備

株式会社Enjinは、社員の幸福が会社発展に必要な、との観点から様々な社内制度を整備してきた。その内容について訊ねた。

### 株式会社 Enjin

- 所在地 東京都中央区
- 業種 企業ブランディング・PR業
- 社員 156名

若い人に働き続けてもらうには

株式会社Enjinは、「大手と比べてPRに費用が割けない」というニーズに応えるためにメディアと企業を直接つなげるプラットフォーム「メディアチョク」を立ち上げるなど、企業のPR・ブランディング事業を手掛け、順調に成長している。

創業当初は中途でしか人材を採用できなかったが、事業発展に伴い2015年からは新卒採用をスタートした。

今期の業績に関してコロナの影響はそれほど出ておらず、積極的な採用方針を変わず打ち出している。2020年度は29名を採用し、今期も39名が入社した。

PR業界は、もともと人材の流動性の高い業界といえる。

新卒採用のスタートにあたっては、いかに会社の魅力を高め、若い人に働き続けてもらえるようになるかが大きな課題だった。

### 会社発展に不可欠な 幸せトライアングル

同社が打ち出しているのが、「ウェルビーイング経営」だ。

社会の役に立てる人材を輩出することを会社の理念として掲げ、社員一人ひとりが幸せであることが、会社の発展のために必要であると考えている。

その核となっているのが、「幸せトライアングル」という考え方。一口に「幸せ」といっても、その基準は人によって異なるだろ

う。そこで、同社では、社員が幸せになるためには、「経済」「健康」「人間関係」の3つのバランスを整えることが必要、と定義づけている。

経済的に自立していて、心身ともに健康で、良好な人間関係に恵まれていること。この3つを頂点とする三角形のバランスがとれた状態が幸せであり、より幸せになるにはこの三角形を大きくしていくことが重要と考え、その実現につなげるための環境整備や社内制度を模索し、展開してきた。

この考えは、2006年の創業当時から変わっていない。

### 心地よいオフィス環境を 目指したレイアウト

本社オフィスは東京・東銀座駅

近くのビルの7階と8階に立地し、およそ100名が勤務する。このほか在宅勤務を想定したサテライトオフィスがいくつかあり、全体で156名ほどが勤務する。

健康への配慮は、ストレスの少ない職場環境をつくることにも現われている。

社内のレイアウトは、風水の考えを取り入れて設計されている。

8階は通常のオフィスデスクが並ぶフロアだが、7階は映像が流れるカフェのようなオープンスペースになっていて、心地よい空間になるような演出がされている。

「科学的な知見に基づいて、オキシトシンという幸せホルモンが分泌しやすくなるような社内レイアウトにしています」

と、人事部長・廣瀬哲夫氏は語る（以下、発言は同氏）。

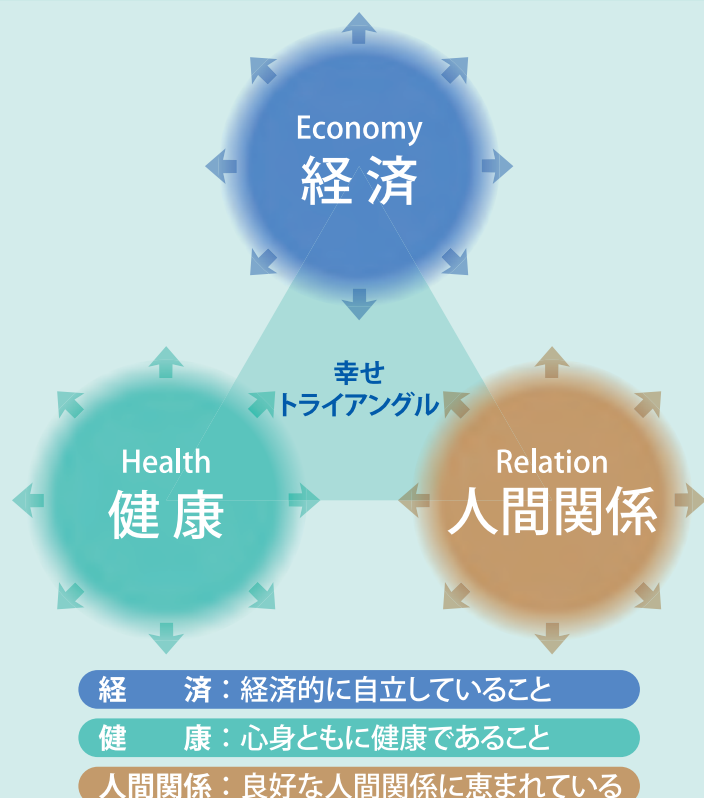
7階の一角に、メデイテーション（瞑想）ルームを設置しているのも特徴だ。

中を覗くと、10人くらいは横になれそうなスペースで、ヒノキや畳の素材を使ったモノトーンの落ち着いた空間が広がる。鳥のさえずりや川のせせらぎなどリラクゼーションにつながるBGMにもこだわっているという。

ちよつと頭の中を整理したくな

ったり、集中力が低下したりといったタイミングで5分から10分程度、部屋に入って瞑想することを奨励している。

就業時間は9時半から18時半までだが、月曜日のみ11時出社としている。週のはじめをあえてゆとりある出社とすることで、日曜日の夜を有意義に過ごし、気持ちよく週のスタートを切りたいという発想だ。



## 休暇と費用負担で親孝行を促す

社員を幸せにすることがミッションの達成に必要といっても、経営が成り立ち、事業が継続することが前提となる。

経済的な幸せといっても、大事なのは「自立」であって、特に他社より高水準の給与を設定しているわけではない。

経済的な支援と良好な人間関係を実現することを目的とした制度のひとつが、両親の誕生日に休暇と帰省費用を付与する「親孝行休暇制度」だ。

この制度は、創業者の本田幸大代表の発案ではじまったもの。もともと本田代表は、親孝行の大切さについて常日頃から口にしていうという。

「本田がよく言っているのですが、いちばん身近な人間は親であって、良好な人間関係を築くための根本は両親との関係が健全なことだと考えています。いちばん近い人間を大切にして感謝される体験をもらうことで、他者を大切にする心が育めるのではないかと。こうした視点に立って制度を

設計しています」

両親の誕生日について、特別休暇を付与するとともに、帰省に要する往復交通費の事前申請をしてもらい、入社1年目は費用の8割、2年目は7割、3年目以降は半額を支給する。

両親の誕生日が同じことはまれなので、通常は年間2日の特別休暇が発生することになる。

「対象は全員です。帰省先が都内でも沖縄でも、同じ負担割合で支給しています。実家が遠いかどうかで負担額が異なることについて不公平感が生まれる可能性がゼロではありませんので、制度の目的は意識して啓蒙しています。あくまでも両親の誕生日に帰省して親孝行してもらうことが目的であって、費用を抑えて帰省することが目的だと考えるようになっては困りますから」

入社年次の浅い社員について会社負担率を上げているのは、若い社員のほうが収入が低く生活が大変だからだが、たとえ一部でも自分でお金を払って親孝行をするということがありがたみにつながるという。全額負担の形にはしなかったという。

「直に会って親孝行をすれば親

御さんも喜びます。本人も気持ち  
がよいはずです。実際に、「休暇  
を使って帰ってよかった」という  
社員からのフィードバックも多い  
ですね。最近はコロナによる自粛  
の影響が出ていますが、過去、ほ  
とんどの社員が利用しています」

つながる。  
新卒で入ってくる社員は、就職  
してはじめて親元を離れて一人暮  
らしをするケースも少なくない。  
「特に仕事に慣れない新入社員  
が、夜、家に帰って夕食をつくる  
のはなかなか大変です。どうして  
もコンビニ弁当やインスタントラ  
ーメンなど体によいとは言えない  
ものが多くなってしまう。そこ  
で、健康的なお弁当を提供すれ  
ば、健康の増進にもつながるし、  
社員も喜ぶのではないかと考えて  
始めました」

なお、両親が亡くなっている場  
合には、命日を申請すると、この  
特別休暇の対象となる。  
社員の約88%が取得済みで、繁  
忙者も含めておむね取得できて  
いるようだ。

若者も満足できるメニューで、  
栄養バランスのとれた、保存料等  
を使っていない弁当という希望を  
近隣の業者3社に伝えて届けても  
らっている。

### 食生活が乱れがちな 若者の健康増進

昼と夜に社内カフェで弁当を全  
社員に提供する「OHANAキッ  
チン」も、幸せトライアングルを  
実現するために設けられた制度の  
ひとつだ。

バランスのよい食事を無償で提  
供することは、社員の健康に寄与  
するとともに、経済面の支援にも

複数の業者に依頼しているの  
は、毎日同じ傾向のメニューにな  
らないようにするためだ。  
また、同社では、環境負荷を減  
らすことと健康体を目指すとの観  
点から、肉類を食べない日「OH  
ANA Green Day」を  
設けており、月曜日に限ってはベ  
ジタリアン仕様のメニューとして  
いる。

「OHANAキッチン」を利用  
するかどうかは本人の自由だ。弁



カフェのようなオープンスペースでリラックスして仕事ができる。利用は社員に限定し、クライアントとの打合せ等には用いない

毎週金曜日に翌  
週分の希望をま  
とめて出しても  
らって発注する  
ようになった。

「社員が10  
0名を超えるよ  
うになって、そ  
れぞれ何が食べ  
たいかの注文を  
聞くことが大変  
になってしまし  
た。そこで、社  
員に対するメニ  
ューの提示は夜  
のお弁当だけに  
しています」

昼食時の利用  
率は86%、夕食  
時の利用率は67  
%だ。メニュー  
は提示されない  
ものの、ランチ

での利用が多いようだ。  
この利用率の高さから、社員の  
評判がうかがえる。

### 制度対象外の リモート社員への配慮も

とはいえ、1週間前の希望とな

当以外のメニューを食べたい社員  
は、もちろん外に出て構わない。  
本社オフィスの所在するビルは  
銀座・歌舞伎座の近くに立地し、  
近隣に飲食店も少なくない。

以前は、前日に弁当の注文をと  
りまとめていたが、社員数が増え  
て煩雑になったことから、現在は





健康面を考慮した食事の提供が社員に好評

ると、その後に急な予定が入るなどして、頼んだ弁当に手がつけれないケースも出てくる。

こうした事態を避けるため、頼んだのに食べなかったことが月2回以上に及んだ社員については、翌月は利用できないようにするルールを設けている。

「OHANAキッチン」の予算

は、1食500円程度を目安としている。

また、社員の利用は無料だが、利用した場合は現物給与としてカウントするので、所得税の課税対象となっている。

最近の状況として、在宅勤務などのリモート勤務も増えている。

同社では、緊急事態宣言発令時に、新型コロナウイルス対策として希望する全社員を在宅勤務の対象とし、出勤者の7割削減という方針を打ち出した。

緊急事態宣言が解除された後も引き続き希望者については在宅勤務を認めており、このところの出勤率は7割程度にとどまっているという。

### 「昼寝」の効果を 発揮するための工夫

健康のためという理由から設けられているのが「OHANAP」という昼寝制度だ。

昼寝制度はNASAでも取り入れられているが、同社では、14時30分から14時50分までの20分間、8階の照明を消して、昼寝のための休憩を行なう。

「もちろん、本業の優先は大前

提ですの、クライアントとやりとりをしたり、その時間働かなければならない社員もいます。

同じフロアで誰かが仕事をしている場合、その音が気になることもありますので、オフィスの8階は照明を消して出入り禁止にしています。仕事のある人はその時間、パソコンを持って7階に降りてもらおうにしています」

昼寝をする社員と仕事から離れない社員を明確に分けることで、昼寝の効果を最大限に発揮できるようにしているのだ。

### 社員の定着に たしかな効用

社員が本当に幸せを感じているかどうかは、実際のところ外からはわからないが、幸せを感じるような会社であれば当然、定着率も高まるはずだ。

急激に事業規模を拡大しているなかで、現在の平均年齢は26〜27歳。新卒者を多く採用しているため平均勤続年数は2年程度だが、こうした制度を積極的に取り入れてきた効果は顕著に現われているという。

「最近の採用者が多いので、比

較する数字は出していないのですが、この数年で離職率は目に見えて下がりました。それと同時に、社内の雰囲気もよくなってきたように感じます」

もちろん、すべての施策がうまくいくとは限らない。社内アンケート等で社員の声を集め、適宜、制度の見直しを行なっている。

「全体的な社内バランスを考えると、これまで、やめた施策もあります。たとえば、以前は予算を達成した営業職は早期退社ができる制度があったのですが、対象者が限られていて不公平感があつたことから廃止しました」

制度の発案はトップからの場合もあれば、社員からボトムアップで上がってくることもある。

いずれにせよ、制度の導入基準は前述の「幸せトライアングル」に沿っているか否かで判断し、メリットがあつても、ここに関わらない制度を取り入れることはないという。

当事者に好評であつても、誰かが不公平感を抱いてしまつては、全体の幸せにはつながらない。制度を機能させるうえで、「公平であることの大切さ」への強い思いを感じた。（構成＝富重雅也）