

河野社長は「日本にはニートやフリーターが合わせて約250万人いる。彼ら、彼女らの能力をこのまま埋もれさせてはいけない。そのためにも、当社は事業を拡大し、活躍できる場を提供していく」と力を込める。

作り方 2

社員

の幸せを優先

ランクアップ、矢場とん、フジクラ

多くの日本の企業が抱える、優秀な女性を活用しきれないという悩み。化粧品を開発・販売する**ランクアップ**(東京都中央区)の取り組みからは、その原因と解決策が見える。

岩崎裕美子社長は以前、広告代理店で取締役営業本部長を務めていた。多くの社員が女性だったが、長時間労働が当たり前の職場で、出産を経て育児をしながらキャリアを積むことは事実上不可能。辞めていく女性社員たちを見送りながら、環境を変えようと社長に直訴しても、のれんに腕押しだった。

「女性が働ける理想の企業は自分で作るしかない」。岩崎社長は会社を辞め、**ランクアップ**を起業した。

残業ゼロで「産める会社」

企業が短時間勤務(時短)や育児休業制度(育休)を設けていても、出産や育児で退職する女性が後を絶たない。忙しい現場は、育休や時短の存在を「迷惑」と感じているからだ。労働環境という原因を解消せずに制度だけを整えても、現場で機能しないのは当然。優秀な女性はそれを感じて辞めていく。

だが、**ランクアップ**では出産退職はゼロ。就業時間は午前8時半から午後5時半で、仕事が早く終われば午後5時での帰宅も認めている。全員が一般企業の時短に近い勤務をしているようなものだから、通常業務を続けても保育園の送り迎えが可能。育児中の女性社員が後ろめたい思いもしなくて済む。

もっとも現在の環境にたどり着くまでには試行錯誤があった。当初の就業時間は午後6時半までで、残業を禁止しても午後7時まで残る人が多かった。

転機は2011年。サマータイムを導入し、仕事が終わったら午後5時で帰宅することを認めた。すると、「皆が必死に仕事を早く終わらせた」(岩崎社長)。東日本大震災の後で、世の中全体を不安が覆っていた年だった。そして3カ月後、元の体制に戻そうとした時に、社員から「午後5時のままにしてほしい」という要望が上がったのだ。

短時間業務を実現しても、業績が下降線をたどっては意味がない。だが、**ランクアップ**は9年連続で増収増益だ。

背景にあるのは、生産性を高める仕組み。他社への振込業務など定型業務はアウトソーシングし、社員が自分でしかできない業務だけを残した。

仕事以外の時間の比重を高めて様々な情報に触れる時間を増やしたことで、創造性も高まった。例えば、ワーキングマザーが生み出した30秒でペースメーカーが終わる「リキッドBBバー」は1カ月で1万本を売るヒット商品だ。

東京・銀座に本社を構える**ランクアップ**の従業員は、多くが午後5時に帰宅する。中央が岩崎裕美子社長



CASE
ランク
アップ