



モチベーション研修での一コマ。仕事を徹底的に効率化しているからこそ、コミュニケーションを重要視する

「仕事か子どもか」という不条理をなくす

ランクアップ ― 岩崎裕美子社長

CASE_04

私がランクアップを創業して、化粧品ブランド「マナラ」を立ち上げたのは二〇〇五年のことです。そのときに、心に固く誓ったことが二つあります。一つは、化粧品ブランドとして、自分が効果を実感できるものしかつくりたくないということ。そしてもう一つは、女性社員が子どもを何人でも産み育てられる会社にする、ということ。つまり、子育て支援とワークライフバランスが充実した会社にしたかったんです。

そんな会社にしたかった最大の理由は、起業前に一五年ほど勤務していた小さな広告代理店での経験にあります。今こそ「残業ゼロ」「一七時退社」と言っていますが、そのころの私はバリバリの長時間労働人間で、それこそ「寝たら負け」くらいに思っていたんです。当時は独身でしたから人生の全てを仕事にささげて、土日も夜も関係なくずっと働いて、食事は三食コン

ビニで、お化粧をする時間すらもったいなかったのでメガネをかけてごまかして、という感じでした(笑)。でもそんな生活を何年も続けたツケで、私の肌はほとんどボロボロになっていきました。三五歳を迎えるころには、たまに同級生に会うと「えっ、どうしたの!？」と驚かれるくらい老けてしまい、普段から接しているクライアントにも実際より一〇歳ほど年上だと思われている、といったことがよくありました。

「さすがにこれはまずい」と、いろいろな基礎化粧品を試してみたのですが、効果が実感できるものは見つかりませんでした。「だったら自分でつくるしかないのではないか」ふとそう思ったことが、マナラを立ち上げるきっかけになったんです。強烈な原体験のおかげもあり(笑)、前出の二つの誓いはどちらも守ることができています。製品の品



いわさき ゆみこ
1968年生まれ。旅行代理店および広告代理店勤務を経て、2005年にランクアップを創業。長時間労働の経験から、働き続けやすい会社を目指す。自身もワーキングマザーであり、社員と同様毎日17時に退社する



女性が多く華やかな印象だが、無駄なおしゃべりなどは一切ない。それでいて、柔らかな表情で仕事に取り組んでおり、まさに夢になって「仕事を楽しんでいる」様子。もちろん男性社員も共にメンバーとして勤務している

企業プロフィール

通販化粧品「マナラ」の製造および販売。「効果が実感できて、なおかつ肌にやさしい化粧品」づくりに徹しており、「ホットクレンジングジェル」は発売以来400万本を超えるヒット商品となっている。また、女性が長く生き生きと働ける環境づくりにも力を入れている。現在では残業はほぼなく、社員の約半数がワーキングマザーとして活躍している。

所在地:
東京都中央区銀座3-10-7

設立: 2005年

従業員数: 41人

質に徹底的にこだわっている。マナラの商品ラインナップ自体は多くないですが、主力商品である「ホットクレンジングジェル」は累計販売本数四〇〇万本を突破し、一〇代から八〇代までの幅広い年代の女性にお使いいただいています。

そして、二つ目の子育て支援とワークライフバランスについても、当社では産休・育休の取得率は一〇〇%ですし、働き方としても八時半〜一七時半の残業ゼロを徹底しています。さらに、業務に支障がなければ一七時に退社することもできる。ほとんどの社員が一七時に帰路につき、プライベートの時間を充実させています。

「時給」ではなく「頭」で稼いでほしい

また、ワーキングマザーは六時間の時短勤務が可能で、昼休憩なしの場合は八時半〜一四時半というス

前職の会社では、中途採用で二〇代半ばの女性を多く採用していましたが。彼女たちは前職で営業アシスタントを経験していることが多く、営業としての仕事も理解していた上に、自分だったらこうしたい」と高い意欲をもって仕事に取り組んできました。ただ、仕事も楽しくなってきた三〇歳前後で、結婚や出産について考えるようになってきます。毎日終電で帰るのが当たり前だったその会社では、そういった気持ちの

変化が起きたときに仕事を続けることが難しい状況でした。

せつかく成長した社員が、二年や三年で辞めていく。新たに採用しても、またその繰り返し。これでは会社が成長し続けることはできません。「自分の会社では、絶対に長時間労働はさせない」と決めたのは、そうした経験からでした。

何より、女性社員に対して「仕事を取るか、子どもを取るか」という不条理な選択を迫るような会社には、絶対にしたくなかったんです。とはいえ、普通の経営者であれば「何も一七時退社にしなければ」と思われるかもしれません。実は私も一度はそう思いました(笑)。

というのも、「一七時に退社できない」という制度は、本来は東日本大

震災直後の限定的なものだったんです。あのころは震災不安がありましたから、少しでも社員の精神的な負担を軽くしたいという目的でした。ところが、震災の三カ月後に「そろそろ元の一七時半退社に戻しましょう」と社員に提案したら、「私たちは一七時退社のほうが仕事に集中できます」というんです。それで仕方なく「業績が下がったらすぐに戻すよ」ということで継続を決めたのですが、結果的には社員が正しかったですね。

うちの社員の生産性はすごいですよ。何しろ出社と同時にフル回転しなければ一七時退社はできませんから、ダラダラとおしゃべりしている暇なんてありません(笑)。

私は、社員には「頭」で稼いでほしいと思っています。かつての私のように、「寝たら負け」と長時間働くようなことはしてほしくない。ですから当社では、アウトソーシングできる仕事はほとんど外に出しています。その時間を、社員が新しい発想を生むために使ってほしいんです。

新しい発想で新しい事業を生み出してこそ、会社は伸びるものです。これからも常識にとらわれずに、どんどん挑戦していきたいですね。