

# 5 ランクアップ

## 思い切って単純業務をアウトソース 9年連続増収の化粧品会社 「仕事が終われば早く帰ろう」の文化

**育** 休を取得した社員の復帰率100%、ここ3年間の離職率はゼロで全社員の残業もほぼゼロ、そして9年連続増収と業績も好調なのが通販化粧品会社ランクアップだ。「女性が活躍できる理想の会社」を目指してきたという岩崎裕美子社長も、自ら社内出産第1号として、働きやすい環境づくりに力を注いできた。

創業期には時として夜遅くまで働く文化があったという同社だが、「女性が一生働き続けるには絶対に長時間労働をなくさなければならない」というトップの強い意志のもと、独自の働き方革命を行ってきた。

同社が徹底しているのは、社員が力を注ぐべき仕事の中身の選別だ。10ある全部署で定期的に「業務の棚卸しと選別」が行われ、社員一人ひとりが自分の業務を「自分がすべき業務」「自分より適した人に任せるべき業務」「取引先に任せる業務」「不要な業務」に区分する。ルーティンワークや外部に任せられると判断した業務については、積極的にアウトソーシングし、社員は「自分しかできない考える仕事」に集中する。結果、業務がスリム化し、残業がなくなった。一見、外注コストがかさむようだが、「商品開発力が

格段に上がり、社員の意欲も高まった」。

定時時刻を繰り上げ、「仕事が終わっていたら30分早く帰っていい」というルールも決めた。誰でも早く帰る文化が浸透しているため、「子育て中の社員だけが早く帰る」という不公平感もない。社員の過半数を占める育児中の社員に対して「病児保育シッター代大幅補助」など手厚いサポートをする一方で、柔軟で取得しやすいリフレッシュ休暇や研修費用全額補助など全社員対象の福利厚生をより充実。子連れイベントの開催で同僚の家族と知り合う機会をつくるなど、全員がお互いのワークライフバランスを応援し合う雰囲気が醸成されている。(取材/大友康子)

社内にはいきいきとした笑顔があふれる。左が岩崎裕美子社長



## 業務の徹底的選別で 「考える仕事」に集中できる環境へ 全社員向け制度を充実

### BEFORE

- 定時後もきりがいい時間まで残業する文化があった
- 会社の成長に伴って業務量が増え、ルーティンワークもかさんでいた
- 「売れないもの売るための仕事」で残業増

### AFTER

- 「仕事が終われば早く帰る」文化が浸透し、残業ほぼゼロに
- 単純業務のアウトソース化によって、「考える仕事」に集中できる環境に
- 「魅力のある商品を守る仕事」で売り上げ増

何をしたか？

#### 業務の棚卸しを定期的に行い、ルーティンワークを排除

全部署で定期的に「業務の棚卸しと選別」を行い、ルーティンワークや外部に任せられると判断された仕事は積極的に外注化。「考える仕事」に集中して商品開発力を高める。

#### 病児シッター代大幅補助 社員の育児を応援する制度を充実

子どもが急病にかかった際、1日2万円ほどかかる病児シッターの利用料のほぼ全額を会社が補助。「会社はあなたを必要としている」というメッセージを送る。

#### 子育て社員だけでなく全社員に向けた制度整備

「研修費用会社全額負担」など、全社員に向けた制度をより充実させ、社内の制度が「子育て社員優遇」にならないように配慮。残業がほぼゼロになったことで不公平感もなし。

#### 多様な経験を積む ジョブ・ローテーション

一部の部署では、分野ごとの担当者をシャッフルするジョブ・ローテーションを定期的に行い、多様な経験の機会を広げる。全員が様々な仕事内容を理解し、フォローし合える。

#### 勤務時間を繰り上げ 会社全体を残業ゼロ体質に

定時が18時だった頃は「きりがいいところまで」仕事をする社員が多かった。勤務時間の規定を1時間繰り上げ、仕事が終われば30分早く帰ってもいいルールを決めた。