

化粧品製造・販売
ランクアップ

ワークライフバランス実現で やりがい創出

短時間で業績アップ

オリジナルブランド「マナラ化粧品」が創業以来10年間売り上げ増のランクアップ(東京都中央区)。注目すべきは残業ゼロという会社の方針だ。短時間労働でも業績は上がる。その秘密はワークライフバランスの実現が社員の発想力ややりがいという好循環を生み出したことにある。



社員の約半数がワーキングママ。ワーキングママとほかの社員の溝を埋めることで、お互いが働きやすく、切磋琢磨できる職場づくりを

ビジネスサミット Online 掲載予定
現場を変えた社長のひと工夫
でも読めます!



残業時間ゼロで 売り上げアップ!

従業員の残業時間ほぼゼロ。にもかかわらず、創業以来10年間、売り上げが増え続けている会社がある。自社のオリジナルブランド「マナラ化粧品」の開発、通信販売するランクアップだ。就業時間は8時30分から17時30分。全社員、ほぼ定時で帰る。月に20時間も残業すれば、社内では残業の多さ上位3に入る

という徹底ぶりだ。もちろん仕事の持ち帰りもない。

2011年の東日本大震災直後にはサマータイムを導入し、それまでの9時〜18時の就業時間を8時30分〜17時30分に変更した。以降、給与はそのままに「その日の業務が終われば30分早い17時退社も可能」という制度も取り入れた。すると驚くべきことに、前年比の140%という売り上げを叩き出した。「社員の集中力と段取り力が著

しく上がった」というのは岩崎裕美子社長の弁だ。現在、社員の約3分の2は17時に退社しているという。

さらに社員43名(うち男性2名)の中、21名がワーキングママであることも注目すべき点だ。ランクアップは彼女たちが働きやすい環境づくりも徹底している。

たとえば、子どもが病気になるた際に保育スタッフが自宅まで世話をしてくれるベビーシッ

ター制度。ベビーシッター費用は、通常、1日約2万円はかかるが、同社の場合、社員の自己負担は300円。残りは会社が負担する。ほかに看護休暇として子ども1人につき5日間の有休の保証や、小学校入学までは1日6時間の短勤務も可能だ。

こうした経営方針の裏には、岩崎氏の「女性が一生イキイキ働ける会社をつくる」という揺るぎない理念があった。



産休・育休取得率100%。ワーキングママが子連れ出勤することも。スタッフ休憩用のリフレッシュルームには子どもが遊べるスペースも用意されている



研修費用・資格費用の全額負担や書籍購入負担(月2000円)など社員育成のサポートが充実。常に社員が成長するための環境が整っている

る業務はすべてそれを行い、社内業務の軽減を図った。外注費は上がるが、社員の賞与と、会社に一定額の貯金ができるだけの利益を確保していればそれ以上は求めない。社員が疲弊すればいずれば会社を去っていく。社員がいなければ会社は成り立たない。だから、岩崎社長はいつも社員が明るく元気に健全な発想をもって働ける環境づくりを第一に考えた。

「やらずに済むことはやらない」ということもポイントの1つだ。時間があろうと思えば、顧客に送る挨拶状のフォーマットや資料作成に必要以上に凝ってしまう。要は目的に沿った仕事だけをするという姿勢なのだ。また、会

議の時間は30分まで、という決まりもつくった。

加えて、権限委譲も業務の時間短縮に繋がった。社長決裁が必要なものはほぼ予算のみ。かつては社長の確認が必要だった会社案内のデザインや構成も、現在は社員に任せている。製品開発に関しても同様だ。「効果がなるとダメ。肌に悪い成分は入れない。自分がつくりたいものをつくる。新しいことに挑戦する」というコンセプトさえ共有していれば、細かく口を出す必要はない」と岩崎氏は断言する。

さらに、他社製品との差別化を図ることで広告宣伝の効果が上がり、営業や販促に多大な時間をかける必要もなくなる。

先にも記したように、震災という第二の転機で、現在では17時に帰る社員がほとんどだ。こうして長時間労働が必要のない組織の土台がつけられたのである。

ワークライフバランスの実現が生む好循環

「17時に帰る暮らしを知ったら元には戻れない」と広報部の島田めぐみ氏は言う。社員たちのプライベートの充実が世界や発想を広げることにも繋がります。仕事に好循環を生んでいくようだ。17時に退社し、自分の仕事に関連した資格取得に自主的に励む社員もいる。業務の効率化や残業ゼロは岩崎氏が常々口にする「ほかならぬあなたにしかできない仕事をしてほしい。時間を新たな発想を考えるために使ってほしい」との願いにも繋がっているのだ。

基本的にはワーキングママとほかの社員の業務量や目標値が同じであることも見逃せない。復職後も、産休、育休前と同じポジションでの業務が基本だ。「ワーキングママであることに甘えさせない」というのが岩崎氏

Company Profile

株式会社ランクアップ
東京都中央区銀座3-10-7
銀座東和ビル7F
TEL 03-3543-1510
資本金 1000万円
従業員 43人(アルバイト含む)

のポリシー。以前と同じ業務を時短勤務のなかでこなすワーキングママたちを見て奮起する社員たちもいるという。

今期は海外展開に向け海外事業部が新設されたが、「会社の枠を広げていきたい」と岩崎社長は語る。新たな事業の立ち上げは社員のスキルアップと昇進のチャンスを広げることにもなる。「自分がつくりたいものしかつくりたくない」「やりたい仕事をする」「自分でなければできない仕事をする」――。

だからこそ全力を尽くすことができる。ランクアップの社員が自ら動き、輝いている秘密はここにある。

自分が使いたい製品しかつくりたくない

かつてベンチャーの広告代理店で営業部長として勤務していた岩崎氏。帰りは毎日終電で休日出勤も日常茶飯事。ほとんどの部下は27、28歳のときに転職してきた女性だったが、2、3年も勤めると、長時間労働と結婚や出産の両立は難しいと



ランクアップ 岩崎裕美子社長
「女性が一生イキイキ働ける会社」を掲げて起業。育児同様、今後は介護を行う女性支援も視野に入れている



「ホットクレンジングジェル」(右)を初めとした「マナラ化粧品」の製品。効果が実感できて、かつ肌に優しいという7つ(着色料、合成香料、鉱物油、石油系界面活性剤、エタノール、パラベン、紫外線吸収剤)の無添加を実現

考え、退職していった。会社は会社で「人が辞めたら、また雇えばいい」というスタンス。そんな環境のなか、次第に「人が定着しない会社に継続的な成長はあり得ない」と思い始めた岩崎氏。社長に進言するも方針は変わらなかった。当時、岩崎氏は30代半ば。この状況では自らの結婚や出産も考えられない。そこで、長時間労働がなく、女性が一生働ける会社を自ら立ち上げよう一念発起した。

不規則な生活が祟り、この頃、岩崎氏の肌はボロボロで周りから年齢より上に見られることも常だった。高価な化粧品を試しても肌は改善されない。「それなら肌はきれいになる化粧品を自分でつくろう!」と、起業は化粧品会社に決めた。

自らの体験から、効果の実感できる化粧品しか売りたいなかつた。肌に悪い成分も入れたくはない。何社も回った化粧品製造会社の研究者たちは、そんな彼女の「理想」に取り合ってくれなかった。「だから素人は面倒くさい」と言われることもあった。

長時間労働が不要な土台づくりを

好き好んで長時間労働をしたいという人はいないだろう。だが、「売り上げを上げるには、長時間労働が必要だ」という考

えを多くの人は手放せないでいる。ランクアップはどのようにして残業ゼロを実現できたのか。そこにはある転換点があった。

起業して3年後、岩崎氏が41歳のときに出産を経験したときのことだ。復職時、折悪しく社内システムがトラブルに見舞われ、顧客のもとに商品が届かないという最悪の事態が起こる。対応に追われ、22時近くまで残業をする社員たち。保育園に預けた子どもを迎えに行くため、自責の念に苛まれるながらも19時には会社を後にする岩崎社長。向かった先には、保育園でぼつんと独り、最後のお迎えを待つわが子の姿があった。仕事も育児も家事もままならない。岩崎氏は思う。「私に続いてママになる社員にはこんなつらい思いをさせたくない」。そこで残業禁止を決意する。

「そんなことでは仕事が変わらない」と反発する社員もいた。ならばと、業務の棚卸しと選別を行った。たとえば、「入力業務があるから帰れない」という社員の声があれば、システム化、あるいはアウトソーシングでき