

ロハス de 労務管理

☆ ロハスとは、Lifestyles of Health and Sustainability の略で「健康で、環境を壊さずに維持できるライフスタイル」という意味です。

株式会社 ランクアップ (オリジナルブランド「マナラ化粧品」の開発販売)、代表取締役 岩崎裕美子氏。私と同じ苗字なので、思わず親近感アップ！(笑)

まずは、岩崎社長のお話からはじめましょう。

1. 女性を使い捨てにしていた私が今思うこと

『昔の私は、まさに女性社員を使い捨てにしていました。だから、男性社長の気持ちがよくわかります。というのも、長時間労働ありきの会社では、30歳前後になると、「女性社員は、結婚や出産したいから退職します」と言って辞めて行きます。出産して、子育てしながら長時間働くななんて絶対無理だからです。会社としても、残業できない社員は使いものにならないから。

はっきり言って中小企業なんて、残業しないとやっていけないし、社員の給料を支払ってだけで、本当に必死です。だから、「女性が活躍できる環境を！なんて考えるひまがあったら、売上あげてよ！」というのが本音なのです。

しかし、そんな私も自分の出産をきっかけに、180度変わりました。今では女性社員41名の半数以上がママ社員。そして、なんと社員が育てている子どもの数は23人。育児と仕事の両立がしやすいように、残業をほとんどなくしました。それでも業績は、10年連続で上がり続けています。前職の広告代理店のときは、寝ないで働いて20名で20億円の売り上げでしたが、今はなんと43名の社員で、75億円売り上げているのです。一人あたりの生産性はなんと、1.7億円。

さらに、今まで過去3年間に退職したのはたった一人だけ。前職の広告代理店では、過去3年間で離職率100%。人材が流出する会社では、継続的な成長は難しいことを実感しました。』

さて、岩崎社長は、どのようにして会社を変えていったのでしょうか。

2. 「残業しないと会社って経営できないの？」

岩崎社長が以前取締役をつとめていた広告代理店は、毎日終電まで働き、早く帰る社員は、白い目で見られるような会社。しかも、営業成績が悪いと「営業成績も悪いのに早く帰るなんて、あいつは何やってるんだ！」と怒られる始末。終電よりも早く帰るときは、事前に上司に「地方から両親が上京するんです」などと説明しなければなりません。この会社では、遅くまで働いている人が、頑張っている人だと評価されていました。本来は、長時間働くことよりも、どんな成果を出しているかで評価されるべきなのに。

そして、岩崎社長が35歳になったとき、本当に悩みました。今の会社では、結婚はできたとしても、出産はできない。仕事はやりがいもあったし、大好きだったので、ずっと働きたかったけれど、この会社で活躍するということは、「ずっと独身で終電まで働く」ということを意味するのです。このときから、長時間労働さえなければ、社員の離職も、出産後の活躍の問題も解決できるのに、「残業しないと会社って経営できないの？」と思うようになったのです。

そこから、なんとかノー残業デーをつくったり、営業のやり方を変えて、早く帰れるように、会社のしくみを変えるためにいろいろとアイデアを当時の会社の社長に提案しました。しかしながら、いくら社長に構想を話しても「残業をやめて売り上げが落ちたらどうするんだ」という一言で一蹴されました。このとき、「会社のトップが変わらなければ会社は変わらない」と痛感し、「いつか自分で会社をつくって、長時間働かなくてもよくて、女性が安心して出産できる会社にするんだ！」と決意しました。そうしてつくった会社が「株式会社 ランクアップ」なのです。

3. 「17時で帰っていいよ」制度…終業は、17時30分。でも仕事が終われば17時帰られる制度

ランクアップの就業時間は、8時30分～17時30分。でも仕事が終わったら帰っていいのです。この制度が始まってからは、17時でも、17時半に帰っても給与が変わらないので、ほとんどの社員は17時には退社します。しかし、こうなるまで6年間かけて「働き方革命」を行いました。

◆働き方革命1…全社員に定時退社を徹底する

以前は、たまに1～2時間の残業がある状態でしたが、いずれそれが癖になって、3時間や4時間の残業になりかねないからと、まずは定時退社を徹底しました。ワークライフバランスの本を全員に配布して、「なぜ残業しない会社になりたいのか」をしつこく社員全員に説きました。

◆働き方革命2…毎月の業務の棚卸しで、やる・やらないを決める

一人ひとりの仕事の棚卸しを行い、無駄なデータを取り続けていたり、使っていない帳票の更新などをやめました。

◆働き方革命3…取引先を巻き込む理念共有型アウトソーシング

自分たちにしかできない仕事に集中するために、それ以外の仕事はアウトソーシング。(採用活動、ホームページの作成、コールセンター、配送業務、PR活動など) また、アウトソーシング先の会社をパートナー企業として、企業理念や方向性や計画を共有するようにしています。

◆働き方革命4…ルーティンワークは、どんどんシステム化

繰り返し行うことの多い煩雑な事務作業は、簡易システムをつくり、時間を短縮しています。

◆働き方革命5…事務職の廃止

4でも減らない事務作業は、アルバイトや派遣社員の方にはできるだけお願いしています。社員には、作業ではなく、考える仕事をしてほしいと思っているからです。

◆働き方革命6…業務スピードを上げる6つの社内ルール

- ①社内資料は分かれば十分。エクセルの色づけ、パワポの作りこみは禁止。
- ②会議は基本30分で終了。話がまとまらなかったときは、再度、会議スケジュールを組む。
- ③社内メールでの“お疲れさまです”は、不要。読む時間と入力時間の削減。
- ④社員全員がWEBのスケジューラーを使用しているので、空いていたら、社長の予定でも従業員が勝手に予定を入れることができる。
- ⑤各部署の協力が必要な業務などは、プロジェクト化して情報を共有しながら進行。
- ⑥企画を進めるときは、企画の初期段階から関係各部署から1人ずつ集ってもらい、自分の企画に対して意見を聞くようにルール化。

——— 次回へ続きます

今日のへるしー! ★ 新幹線お掃除劇場 ★

ハーバード大学で「サービスオペレーションのマネジメント」を教えるライオン助教授は言います。「テッセイのケースを第一講で取り上げたところ、反響がものすごく、テッセイが学生たちを魔法にかけたのか、と思うほどでした。」

テッセイとは、新幹線の清掃会社「JR 東日本テクノハート TESSEI (テッセイ)」のこと。華やかな衣装に身をつつんだ従業員が、わずか7分という時間で新幹線の全車両とトイレの清掃を終わらせる。この光景はまるで劇場のパフォーマンスのようだ、ということから、海外メディアでは、「新幹線お掃除劇場」「7分間の奇跡」などと呼ばれています。

新幹線が東京駅に到着してから、出発するまでの時間はおよそ12分。乗り降りの時間を引くと、清掃できる時間はわずか7分。その7分で窓やテーブル、トイレの拭き掃除、席の回転、忘れ物のチェックまでこなす。その早さだけでなく、世界から賞賛されたのは、従業員の美しい所作。一列に並んで礼をして、乗客を送り出す模様は、世界中の多くのテレビ番組や動画サイトで紹介されています。

発行

〒815-0041

福岡市南区野間 1-11-25-910

OFFICE IWASAKI

社会保険労務士 岩崎厚美

TEL 092-552-8379

FAX 092-405-0301