

企業名： ファンケル

レポート名： ファンケルレポート 2021

1. この会社が目指す姿が理解できるか

ファンケルの創業理念は「正義感を持って世の中の『不』を解消しよう」である。どんなに小さな不満、不安、不便から目を逸らさずに、人々がより美しく健康に生きることができるように化粧品関連事業や栄養補助食品関連事業を中心に支援することを心がけている。顧客の声に応えた商品を多く販売しており、この創業理念が明確に会社全体に浸透しているといえる。実際に、コロナ禍になったことで国民の健康意識が高まったことをいち早く察知し、「免疫サポート」というサプリメントを販売しており、人々のニーズにいち早く応えることができる会社だということがわかる。したがって、この会社の目指す姿は明確であると言える。

2. この会社の競争優位性が理解できるか

ファンケルの競争優位性は、顧客のニーズへの対応力と人的資本にあるといえる。創業理念「正義感を持って世の中の『不』を解消しよう」、経営理念「もっと何かできるはず」、そして、「正直品質。」を体現する製品を、自社で研究開発、製造、販売していくという根幹以外のものは全て変えていく考えを会社全体として持っている。この考えをもとに、その場その場にあった販売チャンネルの選択、製品の販売、経営方針の決定をしている点はこの会社の強みであると感じる。また、ファンケルは女性と若手社員の更なる活躍を推進している。2021年3月末時点では、正社員の63.5%が女性、管理職は46.5%と他社に比べて女性が活躍していると言える。さらに、若手社員も経営の中核を担えるような積極的な登用をおこなっている。他にも障がい者の雇用にも力を入れており、障害者雇用率は3.74%となっている。実際に第11回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞では、障がい者・高齢者・女性などの活躍推進や長時間労働の削減などの総合的な雇用管理に関して優れた活動を実践したと評価され、「厚生労働大臣賞」を受賞している。顧客のニーズにいち早く応えるためには社内の人材の多様性は必要不可欠であると考えられ、また特に化粧品関連事業や栄養補助食品関連事業では男性よりも女性のターゲットの割合の方が高いと考えられる中で、より多くの女性を雇用している点はファンケルの強みであり、競争優位性であると考えられる。

3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか

独自の価値のある新製品を継続的に創出し続けることができるかどうか競争優位性の持続性の有無に直接関わってくると考えられるが、ファンケルは自社で研究開発から製造、

販売まで行っており、独自価値を生み出し続ける能力は考えられる。また、コロナ禍になったことで、マスクによる肌荒れを経験する人が増え、人々が表面的な美以上に「肌本来の力を高める」スキンケア化粧品を求めるようになった。このニーズに応えた「コアエフェクター」という美容液は大成功を収めている。この様に、実際にいち早く顧客のニーズに応えた製品を製造し販売することのできる対応力、適応力は今後もファンケルの強みであると思われる。さらに人事関連で言えば、女性へのキャリアアップ推進の意識改革や、障害者雇用率5%を掲げるなどしており、ファンケルは現状に満足することなく更なる進化を目指しており、今後も人材の多様性はファンケルの強みであると感じられる。他にも、サプライチェーン全体の省エネ化や、環境負荷の少ない製品を生み出す力などの環境への対応力が、企業の競争力となる時代を迎えつつある中で、ファンケルは2020年の「SDGs推進室」の新設やCO₂排出量の削減、プラスチック使用量の削減など、時代にいち早く対応している点から見てもファンケルの競争優位性は持続性のあるものだと考えることができる。

4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

ファンケルで働くことで、自身の対応力や適応力を磨くことができると思われる。会社全体として、人々の小さな不満や不安を解消できる様な商品を開発するために動いており、従来のビジネスのやり方にこだわらず、急速に変化していく人々の生活スタイルに合わせた方法へと転換している。この社会のニーズへの対応力、変化する環境への適応力は自己の人的資本の価値を大きく向上してくれると思われる。また、ファンケルは国内での事業が盤石であることと、まだ成長の余地があることから本格的なグローバル化が遅れている傾向にある。そのため、ここ数年海外展開の加速を目標として掲げており、グローバル化が進む現代において1企業がグローバル化を進めていく過程に直接携わることができるという点は、とても貴重な経験であると感じられる。さらに、より環境問題に対しての取り組みに焦点が当てられていく時代に変化しつつある中で、環境問題に積極的に取り組んでいるファンケルでの仕事は有意義なものである。この様に、ファンケルは今後の時代を生き抜くために必要な能力を養うことができる場所であり、人的資本の価値向上を十分に達成できる会社であると判断した。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

個人的に多くの女性社員、障がい者の雇用による人材の多様性というのはファンケルの大きな強みであると感じた。だからこそ、そのような人からの声を実際に報告書に記載することで具体的にどの様な部分が有益に働いており、本人たちにとって魅力的に写っているのかがわかり、ファンケルの強みの更なるアピールになるとともに、今後の更なる改革の手助けになるのではないかと感じた。また、社員の本音を記載するのも面白いと思う。匿名性で募集することで安全に社員さんも不満、不安を述べることができ、社内の『不』を解消することができる。不満や不安が記載されてしまうことは出来るだけ会社としても避けたいは

ずであり、そのために改善に動き出しやすくなり、社内環境がより良くなり、更なる人的資本の充実が図れると感じた。そして本音の不満、不安が記載されるからこそファンケルの良い点について述べた文章に対する読者の信用度も上がり、実態をより鮮明に具体的に伝えられ、社会と密接に関わることができ、更なる対応力、適応力の向上につながると感じた。