

プレスリリース

2024年8月1日
株式会社クラシコム

**「北欧、暮らしの道具店」運営クラシコム、17期連続売上成長で残業ほぼゼロ
ライフステージの変化を伴いながら事業を拡張させる「健やかな組織開発」公開
～8/23（金）「健やかな組織のつくりかた」100人までの道のり振り返るオンライントーク開催～**

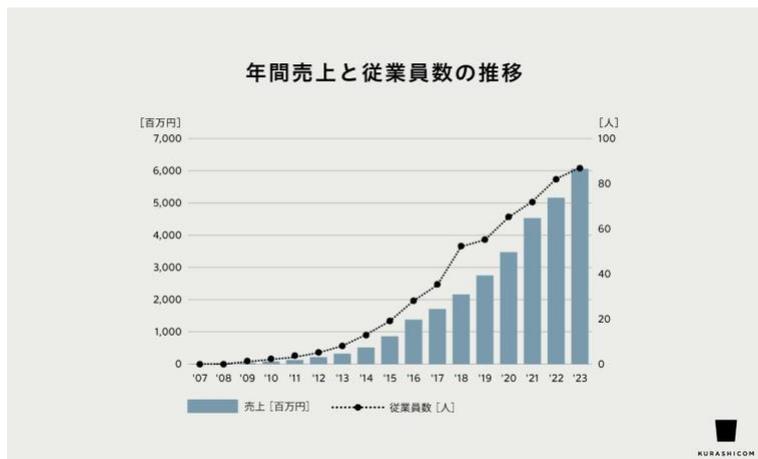


ライフカルチャープラットフォーム「[北欧、暮らしの道具店](#)」において、雑貨や衣類などの開発・販売、メディア運営などを行う株式会社クラシコム（本社：東京都国立市、代表取締役社長：青木耕平、以下「当社」）は、2024年8月23日（金）にオンライントークイベント「[健やかな組織のつくりかた ～クラシコム100人までの道のりとこれから～](#)」を開催いたします。そしてトークイベントに先立ち、独自の組織開発についてその詳細を公開いたしました。

ミッション「フィットする暮らし、つくろう。」をスタッフが実現するために

当社は2006年に創業し、2007年に主要サービス「北欧、暮らしの道具店」を開業しました。

ミッションは「フィットする暮らし、つくろう。」。「自分の生き方を自分らしいと感じ、満足できること」＝「フィットする暮らし」とし、世界観に共感する顧客のフィットする暮らしづくりに貢献したいと考えています。



そして、その仕事を通じてスタッフも自身のフィットする暮らしを実現することを大切にしており、創業当初から「残業を当たり前にしない働き方」を続け、17期連続売上成長を達成した2023年7月期においても、1人あたりの1ヶ月の平均残業時間は3.7時間でした。

北欧のヴィンテージ雑貨を取り扱うECとして始まりながら、2015年からは自社商品の開発や企業のマーケティング支援を開始し、2016年からはECシステムを自社開発へ切り替え、近年は動画・ポッドキャスト等コンテンツの幅がさらに広がり、2022年には東京証券取引所グロース市場へ新規上場するなど事業が拡大しても働き方の方針は変わりません。

また現在、約100名となるスタッフの50%以上が小学生以下のお子さんを育てている状況であり、近年は常に15%~20%の社員が産育休を取得している状況が続きながらも高い女性管理職率をキープし、男女を問わず多くのスタッフがライフステージの変化を伴いながらも柔軟に責任の範囲を広げ、フィットする働き方を模索しています。



クラシコムスタッフ



役員と管理職のスタッフ（2024年7月撮影／同上）

※写真：2024年7月撮影／ハイブリッド勤務の中、半年に一度リアル場で開催する全体会議にて）

◎会社情報

創業：2006年

主要サービス：北欧、暮らしの道具店（2007年～）

売上：61億円（2023年7月期）

◎スタッフ情報（2024年7月期）

従業員：98名（パート・アルバイト4名含む）

平均年齢：35歳（20代：16% 30代：62% 40代以上：22%）

女性管理職比率：64%

小学生以下の子供がいるスタッフ：51%

1年間で産育休を取得したスタッフ率：15%

男性育休取得率100%（直近3期の平均取得日数：94.0日）

1人あたりの月間平均残業時間：3.7時間（*）

離職率：4.1%（直近3期の平均値）

※売上・残業時間は今期末集計のため前期（2023年7月期）の数字

健やかな組織をめざして、人事企画室が担当する3つの取り組み

「北欧、暮らしの道具店」運営するクラシコム

人事担当が注力する3つの取り組み

<p>01</p> <p>採用</p>  <p>自社サービスを通して入念に双方の期待値をすり合わせ</p>	<p>02</p> <p>キャリアレーション</p>  <p>評価ではなく期待値をすり合わせる人事制度</p>	<p>03</p> <p>マネジメント支援</p>  <p>中間管理職の健やかさをサポート</p>
--	--	--

当社ではフィットする暮らしをスタッフ自身が実現するためには、リモートワーク導入やDX推進等の「健やかな働く環境」の整備と加えて、「健やかな組織開発」が不可欠と考えています。組織開発は、代表直下に配置される人事企画室が担当し、採用から日々の組織運営まで担当を分けることなく一貫通貫して様々な取り組みを行っています。

その中でも、特に注力しているのが「採用」「キャリアレーション」「マネジメント支援」という3つの取り組みです。

(1) 採用：自社サービスを通して入念に双方の期待値をすり合わせ



■サマリー

- ・ 経営プラットフォームとしての「北欧、暮らしの道具店」
- ・ 様々なコンテンツで働き方を発信
- ・ スタッフの8割が元顧客、採用倍率100倍

当社では、採用を健やかな組織開発における最も重要な第一ステップと考えております。そのため、就職後にカルチャーや相互の期待に齟齬がないように、日頃より顧客との関係づくりを目的にスタッフの働く姿を発信している「北欧、暮らしの道具店」のサイト・アプリやSNSにて採用告知が行われます。そして、結果として元顧客のスタッフが約8割を占めています。

■「北欧、暮らしの道具店」スタッフ紹介コンテンツの一例

- ・ チームインタビュー「[クラシコムのごと](#)」
- ・ スタッフ同士の対談「[スタッフインタビュー](#)」
- ・ 動画「[北欧、暮らしの道具店をつくる人](#)」

2017年から2022年にかけて実施していた複数の職種を一斉にキャリア採用する「定期採用」では、春秋2回の開催で1年に約1000人の応募が集まり、2022年からはじめた新卒採用は毎年300名ほどの母集団を形成しています。2023年からはキャリア採用が不定期開催となったことに伴い、求職者向けのメールアドレス登録フォームを用意したところ、1年で2000人以上に登録されました。

エンジニアをはじめ、特別なスキルを必要とする職種を中心に、他社の採用サイト等を活用する際にも、就職後のギャップが生じないよう双方の期待値やカルチャーフィットのすり合わせが入念に行われることから、採用倍率はどの職種も平均して100倍となっています。

(2) 「キャリアブレーション」：評価ではなく期待値をすり合わせる人事制度

■サマリー

- ・ 「評価」ではなく「調整（＝キャリアブレーション）」を軸とした人事制度
- ・ 期待される役割で決まる「ロール」に給与テーブルを紐づけ
- ・ 半年に1回「ロール」の定義を見直し、全スタッフの配置をすり合わせ

当社では創業以来、スタッフの評価は代表が直接行っておりましたが、従業員が20名ほどになった2016年から経営・マネージャー・人事が一体となり運用する「キャリアブレーション制度」を取り入れ独自に進化させてまいりました。

人が人を評価するのはとても難しいという前提に基づき、会社が個人を個別のKPI数値等で「評価」するのではなく、会社が個人へ期待する役割（ロール）を半年に一度「調整（キャリアブレーション）」することを基本とする人事制度です。

■クラシコムのキャリアブレーション制度（2024年7月時点）

スタッフのロール（役割）は、期待される内容によって7種類に分けられ、半年に1回、パフォーマンス（+）とコスト（-）という2点で振り返りが行われフィットしたロールが決まります。

各ロールに期待される内容・定義も固定せず半年ごとに見直しを行うこと、ロールと給与が連動しアップデートを続けているという点が特徴です。



クラシコムのキャリアブレーションにおける「ロール」。社内資料より

キャリアブレーションの流れ

クラシコムの「キャリアレーション」

評価ではなく期待値をすり合わせる人事制度

STEP 1	キャリアレーション会議 2日間に渡って役員・マネージャー・人事企画室が集まり、全スタッフに期待する「ロール」を見直し。
STEP 2	フィードバック 1on1 マネージャーからスタッフへキャリアレーション会議の内容をフィードバックしてすり合わせ
STEP 3	給与改定 決定した「ロール」に応じて、次の半年の給与が決まる。

STEP 1：キャリアレーション会議

半年に1回、2日間に渡って役員・マネージャー・人事企画室が集まり全スタッフに期待する「ロール」を見直します。

1日目：「ロール」の定義をアップデート

2日目：各スタッフの半年の振り返りと、次の半年に期待する「ロール」をすり合わせ

STEP 2：フィードバック 1on1

キャリアレーション会議に参加した管理職よりスタッフにフィードバックが行われ、期待する「ロール」を伝え、次の半年間のテーマや具体的な取り組みについてすり合わせを行います。

STEP 3：給与改定

「ロール」に応じて、次の半年の給与が決まります。



(3) マネジメント支援：中間管理職の健やかさをサポート

■サマリー

- ・ 健やかな組織には、健やかなミドルマネジメントが不可欠
- ・ マネージャーの思考・実行・振り返りをサポート
- ・ 経営／マネージャー同士の信頼関係の創出をサポート

当社では、健やかな組織には、健やかなミドルマネジメントの存在が不可欠と考えており、人事企画室の大きな役割の一つに管理職をサポートする「マネジメント支援」があります。

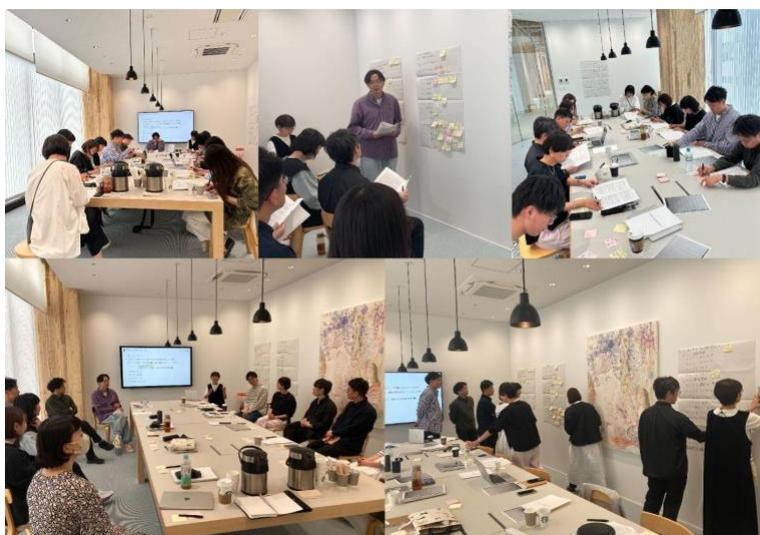
大きくは(2)のキャリアレーションにおいて、会議の運営からスタッフへのフィードバックに至るまでマネージャーに一貫して寄り添います。

また、キャリアレーション会議の2ヶ月前には役員とマネージャーが集まり、丸一日実務を離れて「チーム」や「マネジメント」について考えるマネージャー合宿を開催しています。経営陣との価値観や方向性のすり合わせを行い、マネージャーが自身について振り返る機会をつくとともに、マネージャー同士の信頼関係創出の場として人事がサポートします。

その他、日常的にも、マネージャーと人事担当が入る Slack チャンネルや、個別の面談にて相談の機会を設けていることに加え、毎月「マネージャーお茶会」という気軽に話し合える場をオンラインにて開催しています。

■人事企画室のマネジメント支援機会

- ・ マネジメント合宿（半年毎）
- ・ キャリアレーション（半年毎）
- ・ マネージャーお茶会（毎月）
- ・ マネージャーと人事担当のチャットチャンネル運営（随時）
- ・ 個別相談（随時）



マネージャー合宿の様子（本社オフィス）



キャリアブレーション会議（オンライン開催）

8/23（金）ランチタイムトークセッション「健やかな組織の作り方」開催

ランチタイムトークセッション

健やかな組織の作りかた

～クラシコム100人までの道のりとこれから～



青木 耕平
株式会社クラシコム
代表取締役社長



金 恵栄
株式会社クラシコム
人事企画室 マネージャー



筒井 あい子
株式会社クラシコム
人事企画室

ONLINE 8/23（金）12:00-13:00

これまでの当社の組織開発の歩みを振り返るランチタイムトークセッションを開催します。参加無料でどなたでもご覧いただけます。イベント後には人事企画室の採用応募の告知も行いますので、ぜひご興味のあるかたはご参加ください。

タイトル：健やかな組織の作りかた ～クラシコム100人までの道のりとこれから～

日時：8月23日（金）12:00～13:00（オンライン）

登壇者

- ・青木 耕平（株式会社クラシコム 代表取締役社長）
- ・金 恵栄（株式会社クラシコム 人事企画室 マネージャー）
- ・筒井 あい子（株式会社クラシコム 人事企画室）

参加料：無料

形式：zoomによるオンラインでの配信

申し込み・詳細：<https://kurashi.com/news/14784>

【「北欧、暮らしの道具店」とは】

公式サイト：<https://hokuohkurashi.com/>

「フィットする暮らし、つくろう。」をテーマに様々な国の雑貨を販売しながら、料理のレシピやインテリア紹介など様々なコンテンツを、Web 記事、動画、音声でお届けするライフカルチャープラットフォームです。スマホアプリは 300 万ダウンロード、SNS の総フォロワー数は 744 万人超。2021 年に映画化された『青葉家のテーブル』は 50 館以上の劇場公開、YouTube 再生回数 1000 万回を突破した『ひとりごとエプロン』等、これまでにオリジナルドラマ作品を 4 本制作、公開しています。

会社概要

社名：株式会社クラシコム 英文表記：Kurashicom Inc.

本社：東京都国立市中 1-1-52 nonowa 国立 SOUTH 3F

設立：2006 年 9 月

代表者：代表取締役社長 青木耕平

事業内容：ライフカルチャープラットフォーム事業（EC 運営、メディア運営コンテンツ開発、広告企画販売、雑貨・アパレル企画販売）

URL：<https://kurashi.com/>

*2022 年 8 月 5 日に東京証券取引所グロース市場への新規上場（証券コード：7110）

【本件に関する報道関係者からのお問合せ先】

株式会社 クラシコム 広報担当:馬居

umai@kurashicom.jp

お問い合わせは[こちら](#)からお送りください