

「勤労者のライフスタイルエッセイコンテスト」

副題一 転勤でも子育てでも「キャリアリセット」のない働きかた

吉枝 ゆき子

私は現在、新大阪にある「ピーエスディー」という会社に籍を置いて、顧客の業務システムの開発を担当している。私が今のこの会社に入社したのは2000年1月。当初私は京都に住んでいて、週3日の出勤と週2日の在宅勤務のペースで仕事をしていて、2002年4月、主人の転勤に伴い、静岡へ転居。それ以降は、半年に1回程度、打ち合わせなどで職場に出る以外はまったくの在宅勤務という形態で仕事を継続している。

もともとは、今の会社へ入社する以前、東京で某コンピュータメーカーに勤めていたが、主人との結婚を機に大阪へ転勤。それまで担当したシステム開発から一転、営業部に所属し、システム提案などの営業サポートを行う業務についていた。2児を出産後、顧客とのミーティングなどの予定にかかわらず、発熱などで休暇を取らなければならないこと、両親も遠方に住むため協力を頼めないことなどから、その職場でのキャリア継続を断念せざるをえなかった。そして、現在のピーエスディーに転職した。

ピーエスディーでの当初の週3日の出勤ペースは、子供を預けながら働く身には、ちょうどよいと感じていた。顧客先でのミーティングや作業も設定可能である一方、在宅で仕事をする日は、通勤時間がない分、早めに迎えに行きやることができる。子供が熱で休むことになっても、特にほかの人に対応を頼まなければならない用件がなければ、出勤できない旨を連絡するのに罪悪感を感じる必要もない。営業部にいた頃は、顧客との約束がある前日は、子供の体調は良いか冷や冷やしたものだし、休むことになった日の電話連絡ほど気が重いことはなかった。今は病院通いでつぶされた時間は、夜や休日、自分のペースで取り戻せばいい。子育てと仕事の両立。まさに理想的な環境が整ったと思っていた。

ところが、そんな2001年12月。主人の静岡への転勤が決まった。ちょうど、3人目の育児休暇中であった。この時は、本当に、動揺した。これまで、会社は子育てに関して最大に理解を示して、最良の環境を提供してもらっているのに、それを手放すことになるのだろうか。まったく会社に出社できない形態で続けることなんて可能なのだろうか。会社はそんなことを認めてくれるだろうか。私が、会社を経営する立場であれば答えはNOである。だいたい、顧客との打ち合わせにも出られないような状態でどんな仕事ができるのだろうか。会社の同僚や顧客や、そんな人との交わりの中に自分への刺激や発見があり、それが仕事することの楽しさであるのに、まったく切り離された自宅でひとり仕事をする。それで仕事の楽しさを感じられるのだろうか。自分がそんな環境で仕事をする姿が全く想像できず迷った。第一、一定期間後は以前のように勤務できるのが前提で認めてもらっている育児休業であるのにそれを裏切る形にもなる。静岡へ行っても、また数年後は転勤もありうる。それならいっそ、単身赴任してもらってもいいじゃないか。

いろいろな考えがよぎり、さすがに、すぐに会社に相談することがためらわれた。

「仕事をもって一個の人間として社会に関わる。」そんな、あたりまえと思えることをしようとする女性の人生には 次から次へと 困難の波が押し寄せるものだと ほとんど嘆きたくなった。それに比べて男性は、子供が生まれようと、病気をしようと、大きく生活が変わることなく仕事に打ち込み、さらには家族全体を巻き込んだ転勤も受け出てキャリア形成する。それに付き合わされる女性の側は そのたび、仕事のキャリアも生活や子育ての基盤もリセットがかけられてしまうというのに。実は私は主人の会社の同期入社であった。出身大学も同じ私たちは、新人研修時代、同じスタートラインに立っていたはずではなかったのか。

恐る恐る「私も静岡に転居した場合、仕事はどのようになるか」と尋ねた私への社長の答えは、気が抜けるほどあっさりしたものだった。「続ける意思があればどうぞ続けて下さい。」と。「そうは言ってもいったいどんな仕事ができるのか想像もできない。」と、さらにこちらから不安をぶつけると、「中国の人材を使って仕事をしようとしているのに静岡で出来ないのでは困るでしょう。ちょうどいいから中国に仕事を委託する体制づくりで必要なことをどんどん意見して。」というものだった。私が眠れなくなる程悩んでいた悩みは、あつけないほど簡単に解決してしまった。

この私のもやもやにあっさりと答えを示した宇野社長は、このピーエスディーという10人の社員から成る会社を、常人を超えた不思議な感性で引っ張っている人である。「そんなことで会社は、成り立っていくのか」と社員が冷静に心配するのをよそに、常に理想や夢を頭に描き、それに突き動かされて仕事をしている。彼は、ある時、「スターバックス成功物語」という著書に打たれ、その中に出てくるスターバックス社の社訓をそのままほとんど盗用してピーエスディーの社訓（ミッションステートメントと呼んでいるが）にしてしまった。その中の1つには、「事業運営上の不可欠な要素として多様性を積極的に取り入れる」とある。社長のありがたい英断は、こうした精神にも裏づけられているのだろうと理解している。

さてその後4月に、主人の後を追って静岡に転居し、子供たち3人も保育所に通いはじめ、仕事を再開して半年が経った。はじめのうちは、知らない土地で自宅に閉じこもったきりの仕事の毎日。新しい土地での知り合いも出来ず、保育園への送り迎えが唯一の外出の機会という生活に、かなりストレスを感じていたが、ようやく自分なりの在宅勤務体制ができつつある。

保育園の送り迎えの時間がだいたい決まっていることが、私にとっては、いいペースメーカーになっている。子供のいない時間が、何ととっても一番集中できる時間である。ADSLで会社とのメールのやりとり、データのやり取りは、スムーズであるし、必要な書類は宅配便で送ってもらえば1日後には手に出来る。技術的なことを会社の同僚から教えてもらえる機会が減ってしまった代わりに、いくつか技術情報を交換するメーリングリストに入り、そんなところから学ぶ機会を得るようにした。最近、まったく個人事業のSOHOと

して仕事をする人も増えているのでそうした人たちとのメールでの交流も楽しい。メールだけのつながり以外にも、時間のとれる時は SOHO 静岡という県が運営するインキュベータ施設にも出入りするようになり自己啓発や人脈作りの場としている。子供がサッカーの練習やら習い事やらはじめて生活が広がると、そこでの知り合いも出来てきた。

だが、肝心の会社のメンバーとのコミュニケーションにおいては、失敗したこともある。直接やりとりをして細かい指示を出してもらっていたメンバーとは、「納期はまだ先」と判断して進めていたのに、その上の上司は、「あれからだいぶ経つのにまだ、出来あがったと報告が来ない。」とかなり怒っていたということがあった。顔が見えず、仕事をしている姿を見ることが出来ない状況で、「いったいどうなっているんだ、仕事はやっているのか。」と、疑念がどんどんふくらんでいたようであるが、そうと知らない私は、マイペースで進めていた。確認の電話が来たときには、かなり怒りをつのらせた内容で、私の方は、あまりの剣幕にびっくりするばかりであった。また別の件では、向こうからは、「もう仕事の指示はすべて出したはず。」でいるけれども、こちらは、「まだ必要な説明を受けていないから待っている」状態であったこともある。会社で顔を合わせることがあれば、「あれ、どうなっている？」の一言で済むはずのこうした行き違いが、知らないうちに大きくなっていることがあるのが在宅勤務の難しいところである。

「以心伝心」という日本的な発想でのコミュニケーションでは成り立たない。その場の空気を感じられる場にはいないのであるから当然といえば当然である。何度か失敗を繰り返す中、私なりに次の3つのことを守るように心がけるようになった。

1つめは、あたりまえであるが「仕事の状況はこまめに確認、報告する。」指示された仕事をすべて自分のタスクリストとして表にのせ、自分がどの程度今仕事を抱えていて、それが今、どの程度進められているか、何かの理由で作業が進められない状態にあるかどうか、を示してメールで連絡するようにした。

2つめは、「音沙汰なしは、勝手に『OK』ととらえない。」ということ。連絡がないのは、問題がない証拠と思っていたら 実は大違い、という経験もあった。自分の仕事の成果がどうだったのか、満足してもらえたのか、どうなのか。その評価が見えないのでは、次の仕事に活かしようがない。連絡がない時は、こちらから結果を催促してみることにしている。

3つめは、「遠慮しては、気持ちは伝わらない」ということ。会社の方針に対する意見などは、社員全員メールにして遠慮なく主張する。メールだと言葉が一人歩きして、反感を買ってしまわないかという不安もあるが、それでは、自分をアピールする機会がない。生意気と思われることも敢えて言わせて頂く。

離れた場所では、在宅勤務している側も、会社にいる側も、そうと心を砕かなければ簡単にはコミュニケーションはとれない。「口に出さずとも伝わっているだろう・・・」的発想を捨てることは、グローバルに発展することを志す会社にとって、必要なことである。

ピーエスディーにこだわらず、静岡で仕事を探そうかと考えたこともある。けれど3年後位にまた、転職の話があるかも知れない。ようやく仕事に慣れたその時、また、キャリアはリセットされてしまうのか。先が見えないまま、新しい仕事に打ち込めるだろうか。それが分かっている、子供を預けてまで今仕事をする必要があると思えるだろうか考えた。在宅勤務が認められ、キャリアが途切れる心配がなくなってやっと、長い目で自分のキャリアを描くことができるようになったのだ。

また個人事業家として SOHO という仕事形態も考えた。けれど、会社に所属し安定した収入があるメリットは大きい。社員であるおかげで保育所の入所審査でも優先して受け入れてもらえたとし、月々の保育料以上の収入が保証されるからこそ預けて仕事ができる。また会社から回される仕事は、自分が選んでする仕事と違って、思いもかけない内容であったりするから、それは自分のスキルの幅を広げてくれていると感じている。

少子化対策が叫ばれて久しいが、子供を預けて働こうとする母親は、常に、心の中で「自分が仕事をすることのメリット」と「子供を預けて働く後ろめたさ」とを両天秤にかけているものではないだろうか考える。メリットは、仕事により得られる自分自身の充実感、自分が充実していることによる家族のメリット、金銭的な余裕、保育園での集団生活の経験による子供の成長などだろうか。一方デメリットは、子供が感じる不安やさびしさ、病気の時などつらい時にも無理させてしまう罪悪感。特に最後の、子供のために一緒にいてやりたい時にいっしょにいてやれないつらさ、後ろめたさは、女性が仕事をギブアップする大きな理由なのではないだろうか。これは、病児保育や、ベビーシッターなど保育施設が充実しても簡単に穴埋めできるものではない。母親自身の気持ちの問題だからだ。

それなら仕事を制限すればいいじゃないかと思うかも知れない。例えばパート勤務という形態を選んだとする。賃金も低くなり、自分がやらなくても誰でも出来る仕事と思える内容に限られたりする。それでも、女性の心の中の天秤は大きく傾き、仕事をギブアップするだろう。

在宅勤務は、こうして考えた時、仕事と育児の両立の上で（特に転勤族には）、正に「理想形」である。私の場合、在宅勤務と保育園なくして3人の子育てと仕事の両立はあり得なかった。充実した仕事の時間を過ごし、成果を報告したメールを送ったあと、3人の子供の笑顔に会いに保育園に迎えに行く、その時が今私が一番幸せを感じる時である。

最後に、柔軟な対応をして下さっている社長を尊敬し、心から感謝の意を表す。会社のみならず離れた静岡の土地で、少し外の空気を吸いつつ、別の視点で、会社の発展に必要なことを考え、貢献できる方法を考えていきたいと思っている。