

厚生労働省委託事業

在宅ワーク実践テキスト キャリア・デザイン編

私らしいキャリアの育て方



財団法人社会経済生産性本部
<http://www.homeworkers.jp/>

在宅ワークとキャリア

■在宅ワークを長く続けるためには、キャリア戦略が必要

なにか理由があって通勤する働き方がむずかしい人にとって、テレワークはとてもうれしい存在です。とくに家庭や個人の事情あるいは年齢などが原因となって、正社員やパートタイマーといった勤務（雇用）形態で働くことが簡単な状況ではないとき、「在宅ワーク」は働く機会を広げます。育児や配偶者の転勤などが原因で仕事をやめたり、障がいがあるため主として自宅で働けたらと希望したり、高齢になってきたので毎日の通勤がづらくなったりした場合に、在宅ワークの「求職者」群を形成するようになります。



法政大学大学院政策創造研究科
教授 諏訪 康雄

仕事を出す会社である「求人者」側にも、在宅ワークの需要はたくさん潜在しています。たしかに在宅ワークは、大掛かりなモノのやりとりがある仕事、顧客に対面してする仕事、多数の人が一同に会してする仕事などには、適合しないところもあります。でも個人作業ですむ仕事や、むしろ個人がひとりで集中して行ったほうが成果があがりそうな仕事には、向いています。文書入力、文書処理、会議録作成、伝票処理などからはじまって、ホームページ作成・更新、メールマガジン・ブログ作成・編集、デザイン業務、市場・地域調査、コンサルティング業務、企画業務、翻訳、特許事務など、探せばきりがないほど、在宅ワークが可能な業務があります。

私は4半世紀以上も前からテレワークに関心をもって、この働き方を追いかけてきました。でも、信じられないくらい普及に時間がかかっているなあというのが率直な実感です。長期にわたって見続けましたので、在宅ワーカーにとってのキャリアという観点の重要性に気づくこともできました。実際、1980年代からテレワークをやり続けるような人は、とても少ないです。当初はプログラミングができることで相当な報酬を得ていた人も、コンピュータ言語の変化についていけなかったり、家庭の事情が変わったりして、職を変えたり、通勤勤務に戻った例も多いです。文書入力などでは、熟練がそれほど評価されず、報酬単価も低落傾向にあることから、在宅ワークをやめていった人たちが、たくさんいます。在宅ワークを続けている人は、在宅ワーク仲間をとりまとめる会社を立ち上げたり、ホームページ作成、調査・翻訳、ITコンサルティングなどに仕事内容を変えたりという、時代の環境変化に対応していく柔軟な姿勢と工夫や努力があります。

このように在宅ワークという働き方は、基本的に「自営業」であって、サラリーマンのように雇用主の会社組織に組み込まれ、組織に拘束されることがない代わりに、組織から保護されるということもありませんので、自分なりのキャリア・デザインとキャリア戦略をもっていないと、長く続けられない働き方のようなのです。自分で仕事を進捗管理し、営業し、売り掛け管理し、将来に向けて教育訓練などの投資をし…といった、自立性・自律性が求められる働き方です。

でも、それほどむずかしく考える必要はありません。そもそも、自営業の人ならばみんなしていることです。それに、最初から全部をきちんとできなくても、大丈夫なことが多いからです。在宅ワー

クの初心者の多くは、まず1社専業形態などで在宅の仕事に慣れていき、やがて取り引き先を広げて危険分散し、仕事内容を深めたり広げたりしながら報酬単価を上げ、また、営業、経理、税務、法務などへの対応の仕方を学びつつ、少しずつ「プロの在宅ワーカー」に変身していくものだからです。

在宅ワークを利用する会社は、情報管理、納期管理、品質管理などをとても気にしています。ですから、課された特定業務をきちんと処理できることが第一歩ですが、それだけでなく、情報管理といった点にも配慮する必要があります。もちろん、家庭内で仕事をするが多いだけに、家族関係におけるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）にも注意しないといけません。どれも就業するうえでは欠かせない要素ですから、在宅ワークといえども、なにも変わらないといったら良いかもしれません。

■在宅ワークのプロフェッショナルになるために

要するに、「在宅ワークとキャリア」といった観点からは、次のようなことが望めます。

- ①まず始める前の段階では、在宅ワーク希望者を食いものにする悪徳な内職詐欺会社があるので、注意が必要です。おいしすぎる条件は、しばしば怪しいものです。
- ②次に開始後ですが、在宅でする仕事だからといっても、報酬をとまなうものですので、軽く考えてはいけません。発注する側にとっては、水準に達した業務の管理と成果が要求されるからです。これを理解しないと、在宅ワーカーとしてのキャリアも始まりません。
- ③その際、在宅ワークをどれくらいの期間、どの程度までやろうと思うかも大事です。子育ての期間だけ、家計補助的に働きたいという場合は、そのキャリア・デザインにそった割り切った対応でよいかもしれません。ですが、想像以上に在宅ワークとかかわって長期に続けてしまう可能性もありますし、また、通勤をとまなう通常の雇用に移るにしても在宅ワーク期間を職業経歴に算入してもらえだけの結果を出しておくことが望ましいからです。
- ④とくに重要なのが職業能力、仕事能力の向上です。これを頭の片すみにいつも置いておきましょう。在宅ワークを続けるにしても、通常勤務に変わるにしても、時の労働市場で評価される仕事能力（エンプロイアビリティ）がとても大事です。「くれない」族になって、注文主（会社）が何もして「くれない」、仕事報酬を上げて「くれない」、家族が理解して「くれない」などと不満をいっているだけでは、仕事能力は上がりません。そもそも仕事に取り組む前向きの姿勢（モチベーション）だって起きないのではないのでしょうか。一見して面白くない作業も、将来のキャリア展望と結びつけることで意義を見出せ、以前ほど疲れを感じることなく、前向きに耐えられ、学べる内容が多くなることもあります。将来に必要な教育訓練にも積極的に応じていきましょう。
- ⑤専門家や仕事のプロは仲間を求めます。プロはいつも集団を形成しながら仕事を続けているといえます。プロの在宅ワーカーとしてキャリアを積もうという場合も、見習うべき先輩をもち、励ましあう同輩とともにあり、指導する後輩がいることは大事です。ピア・カウンセリングといって仲間で愚痴をこぼしあうだけでも、仕事のモチベーションを高める効果があるものです。もちろん、いざというときに助けあえれば、最高です。

本書には、こうしたキャリアの観点からの考察とアドバイスが満載されています。在宅ワークに関係する人びとの参考になることが少なくないと考えます。どうかご活用ください。

目次

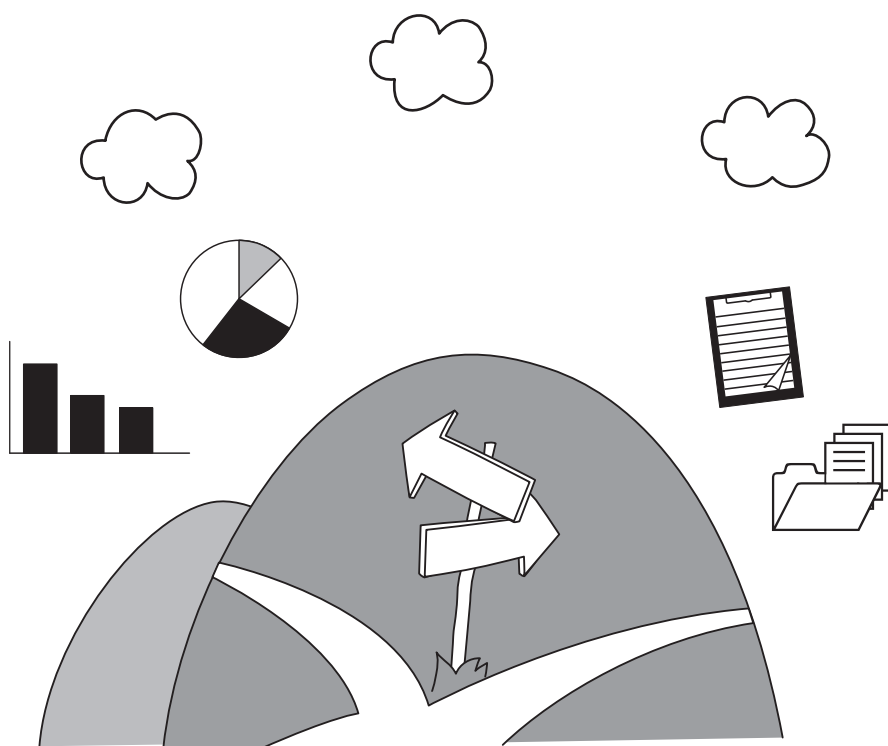
はじめに	1
第1章 在宅ワーカーのキャリア・デザイン	5
キャリア・デザインとは何か	6
キャリアの棚卸しをしよう	12
在宅ワーカーとしての職業能力をどう向上させるか	18
在宅ワーカーとしてのキャリアを創造するために	24
●コラム1	30
第2章 在宅ワーカーのキャリア展開	31
事業者としての心構え	32
Wワークをする	36
グループワークをする	39
起業する	41
●コラム2	52
第3章 先輩在宅ワーカーのステップアップ体験談	53
就職経験がなく在宅ワークへ	54
子育て中から在宅ワークを継続	56
子育てが終わってから在宅ワークへ	58
在宅ワークから派遣社員へ	60
在宅ワークから正社員へ	62
在宅ワークから起業家へ	64
介護と在宅ワークの両立	66
定年退職後の在宅ワーク	68
在宅ワーク座談会からの事例研究①	70
在宅ワーク座談会からの事例研究②	74
●コラム3	78
第4章 未来の私のキャリアのために	79
キャリア・デザインを考える視点	80
行動計画を立てる	88
●コラム4	93
おわりに	94

第 1 章

在宅ワーカーのキャリア・デザイン

私は何を目指して働き、どう生きていきたいのか——。「在宅ワーク」という働き方を選択した方は、ふと立ち止まってそんなことを考える時期もあるのではないのでしょうか？

キャリア・デザインとは、「自分の生き方・働き方の設計」のことをいいます。自分自身を節目ごとに見つめ直してみるために、「キャリア・デザイン」について考えてみましょう。



キャリア・デザインとは何か？

「キャリア・デザイン」とは、職業経歴も含めた仕事と余暇、学習、家族との過ごし方などの生涯にわたるライフスタイルをどう描いて設計するかをいいます。そこで、キャリア・デザインを設計するためのポイントについて、考えていきます。

■そもそも「キャリア」ってなに？

私たちは、日常的によく「キャリア」という言葉を使いますが、そもそもキャリアとはどういう意味なのでしょうか？ キャリア（career）の語源は「馬車が通ってできる轍（わだち）」のことです。馬車が通った後に残る軌跡、これが「歩んできた人生」につながり、キャリア（career）という意味なのです。また、同じような言葉の「carrier」は物を運ぶ人や荷台を意味し、航空会社や電話会社なども carrier といわれます。これもキャリア（career）と意味が近い言葉といえるでしょう。

キャリア（career）の定義は、専門家の解釈によっても多種多様で異なりますが、ダグラス・ホール（Hall, D.T.）は、「キャリアは仕事を通して積み上げてきたプロセスであり、仕事に関する経験の連続である」と考えました。また、厚生労働省の「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書（平成 14 年 7 月 31 日）では、『「キャリア」とは、一般的に「経歴」、「経験」、「発展」さらには、「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性を持った概念として捉えられる。』とされています。

キャリアには、外側からはっきりと見えるキャリア、内側からしか分からないキャリアの 2 種類があります。たとえば課長職、部長職、〇〇会社に勤務などという職務、職位などは、「外的キャリア」であり、外側からはっきりと見えるキャリアです。

しかし、キャリアには主観的な面もあります。たとえば出産を機に、課長職だった正社員の職場を離れて在宅ワークを始めた場合、一見、キャリアダウンのように見えても、本人にとっては、仕事と家庭のバランスをとりやすく満足度が高い働き方なのかもしれません。これが内側からしか分からない「内的キャリア」です。

すなわち、キャリアは自分が歩んできたプロセスそのものであり、基本的にはキャリアにはアップもダウンもないと、ダグラス・ホールは考えました。

また、金井壽宏教授（神戸大学）は、キャリアの定義として、「成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生（life）全体を基盤にして繰り広げられる長期的な（通常は何十年にも及ぶ）仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、（大きな）節目での選択が生み出していく懐古的意味づけ（とりわけ、一見すると連続性が低い経験と経験との間の意味づけや統合）と、将来構想・展望パターン」と定義しています。そして、「長い目で見た仕事生活のパターン」「長期的な仕事生活への意味づけ」がポイントではあるが、仕事だけの問題ではなく、生活や人生全体の問題であることを指摘しています（『働く人のためのキャリア・デザイン』PHP 研究所）。

このように、さまざまな定義がありますが、ここでは金井教授の定義に倣って「キャリアとは職業生活を柱とし、家庭生活や社会活動を含めた生活全体のパターンであり、積み上げてきた生活のプロセスであり実績である」と考えていきたいと思います。

■キャリアを設計するために、「キャリア・アンカー」を明確にする

キャリアの定義から考えていくと、「キャリア・デザイン」とは、職業経歴も含めた仕事と余暇、学習、家族との過ごし方などの生涯にわたるライフスタイルをどう描いて設計するかをいいます。

つまり、自分がどんなライフスタイルを望んでいるかを考えることが、自分のキャリアを設計していくこと＝「キャリア・デザイン」につながっていくのです。

そして「キャリア・デザイン」を考え、将来設計となる「キャリア・ビジョン」を明確にするためには、エドガー・H・シャイン（Edgar H. Schein）が提唱した「キャリア・アンカー」から考えるといいでしょう。「アンカー」とは船の錨（いかり）のことで、キャリアのよりどころとなるものという意味です。キャリア・アンカーは、職業上の自覚された「価値観」「才能」「動機」のタイプのことで、一度形成されるとその人の生涯にわたって職業上の重要な意思決定に際して影響を与えつづけるという考え方です。シャインは、キャリア・アンカーに関する研究から、ほとんどの人は8種類のカテゴリーのどれかに当てはまると考えました。そのカテゴリーの概略は次の通りです。

自分のキャリア・アンカーの確認

①管理能力

組織の中で責任ある役割を担うことを望むこと。
経営者タイプ。

管理能力で人と人を相互に結びつけ、対人関係を処理し、集団を統率する能力や権限を行使する能力を発揮し、組織の期待に応えることに喜びを感じる。

②技術的・機能的能力

自分の専門性や技術が高まることを強く望むこと。

企画、営業、エンジニアリングなど特定の分野で能力を発揮することに喜びを感じる。

③安全性

安定的に1つの組織に属し勤め上げることを望むこと。雇用安定。

仕事の満足感や保障など、経済的安定を得ること。一定の顧客や組織に忠誠心を持ち、献身的に尽くす。

④創造性

クリエイティブに新しいことを生み出すことを望むこと。起業的。

新しいものを創り出すこと。障害を乗り越える能力があり、リスクを恐れずに何かを達成し、達成したものが自分の努力の結果であることが原動力。

⑤自律と独立

自分で独立することを望むこと。

組織のルールややり方に縛られずに、自分のやり方で仕事を進めていく。仕事のペースを自分の裁量で決めていくことを望む。

⑥社会貢献

才能や有能な分野よりも価値観によって方向づけられている。

暮らしやすい社会の実現、他者の救済、教育などに価値を見出し、成し遂げていく。

⑦全体的な調和

個人、家族、仕事のバランス。

個人的な欲求、家族の願望、自分の仕事とのバランスや調整を考え、全体的な調和を実現できる仕事を考える。

⑧チャレンジ

不可能と思えるような障害を克服すること。

困難な問題の解決や手ごわい相手に打ち勝とうとする。人との競争にやり甲斐を感じ、目新しさや変化、難しさが目標となる。

ではキャリア・アンカーを振り返って、キャリアの設計を仕上げてみましょう。

■「キャリア・ビジョン」を実現するために

「今」の自分は過去からの道のりの延長線上にあります。例えば、親や友人、先輩、地域の人との関わりや、さまざまな体験。何を感じ、何を学んで、何が楽しい（あるいはイヤだ）と感じ、何を育んできたのか。

その過去のさまざまな要素がもとになって、自分の中に根付いた志向や、捨てることのできない大切なものへの思い（価値観）が、「将来の目指すもの・なりたい自分・望む人生」を形づくっていきます。このように、自分の人生を自ら描いていくこと、その夢や目標の「形」のことを、自分のキャリアの未来像、すなわち「キャリア・ビジョン」と言います。

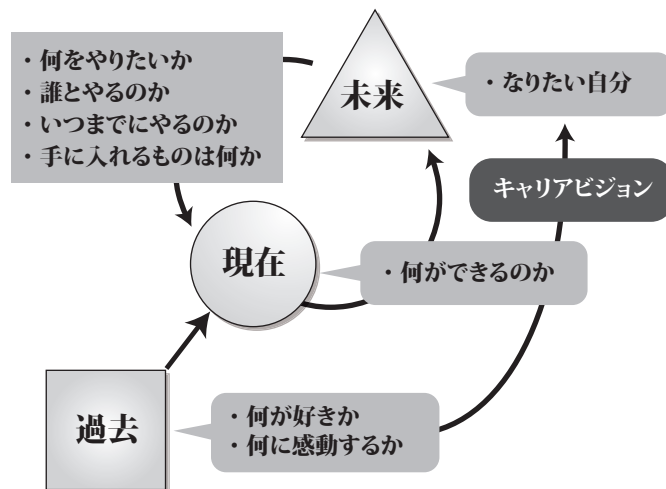
キャリア・ビジョンを実現するためには、なるべく具体的な問いかけを自分自身にしてみましょう。

「キャリア・デザイン」を考えていくには、いくつかのポイントがあります。

- ・現状で何が不満なのか、あるいは将来に向けて何が不安なのかを整理する（リソースの点検）
- ・自分がやりたいこと、できることは何なのかを明確にする（自己分析）
- ・やりたいと思っている仕事の需要や、実際に必要とするお金、その仕事をするることによる家族への影響など、自分を取り巻く環境を整理する（環境分析）

以上のことをまとめた上で今後の具体的なプランを立てていきましょう。

キャリア・デザインの概要図



それに従って具体的な目標設定・計画の策定ができるようになります。

ただし、今の自分はいつでも変わっていく要素をはらんでいますから、もちろんキャリア・ビジョンが変わることも考えられます。そのときは立ち止まって方向転換していきましょう。キャリアは回りつつ発達していくものです。キャリアは一直線ではなく、曲線だと考えて下さい。

ここでポイントとなるのは、「期限を設定する」とこと、そのビジョンが「実現可能かどうか」を検証することです。1年後、3年後、5年後はどうなっていたいかを考えていきましょう。

では、具体的にキャリア・デザインワークシートに1年後の「なりたい自分」を思い描いて、書いてみましょう。この限られた期間の中で、できることとできないことが明確になれば、より現実味をもってビジョンを描くことができます。

キャリア・デザイン ワークシート

<現在の私>

- (1) 私の強みは何か
- (2) 私の弱みは何か
- (3) 私は何をを目指したいのか
- (4) 私はそれを誰としたいのか
- (5) 私はそれをいつまでにしたいのか
- (6) 私はそれをするために今、何を準備したらいいのか
- (7) 私がそれをするによって得るものは何か
- (8) 私がそれをするによって捨てるものは何か

<1年後の私>

- (1) 私は何をしているか
- (2) 私を取り巻く環境はどうなっているか
- (3) 私のスキルはどうなっているか

■「キャリア・トランジション」とは何か

「キャリア・トランジション」とは、節目、転機、キャリアの移行期をいいます。ナンシー・K. シュロスバーグ (Schlossberg, N.K.) は、人生で遭遇するさまざまな出来事のうち、自分の人生に大きな変化をもたらすような出来事、すなわち「転機」を乗り越えるためのノウハウを体系化しました。シュロスバーグは、転機がもたらす「変化」を克服するためのステップとして次の3つの段階を示しています。

- ①変化を見定める
- ②リソースを点検する
- ③受け止める

以下、この3段階に沿ってシュロスバーグ理論を明らかにしていきましょう。

まず、「①変化を見定める」ですが、人生に変化をもたらす「転機」は、次の2つに大きく分けることができます。

- ・イベント（物事が起きたこと）
- ・ノンイベント（物事が起きないこと）

「イベント」は、転機を促す出来事が起きることであり、一方、「ノンイベント」は、起きてほしいと期待していたことが実現しなかったことです。ノンイベントは起きなかったことであるから、突然の変化をもたらすというわけではありません。しかし、イベントと同様、起きなかったことによって、「様々な変化」を伴い、その後の人生に大きな影響を与えることが考えられます。

次に、「②リソースを点検する」についてです。

転機に直面した際、転機がもたらす変化を乗り越えるために利用できる資源のことを「リソース」と呼びます。シュロスバーグは、リソースについて「4S 点検」を唱えています。

- ・「状況」(Situation)
- ・「自分自身」(Self)
- ・「支援」(Support)
- ・「戦略」(Strategies)

「状況」(Situation) とは、転機が自分にとってどのようなものを評価することを意味します。転機をポジティブなものとしてとらえるのか、ネガティブなものとしてとらえるのかということですが、基本的には変化をポジティブなものとしてとらえた方が、ネガティブなものとしてとらえるよりも転機を乗り越えやすいとされています。

次の「自分自身」(Self) とは、主に内面的な特性（強み・弱み）を把握するということです。その違いによって、変化への対処が変わってきます。また、過去に類似の転機の経験がないかを振り返ることも有効です。なぜならば、過去の類似の経験は、今ある転機を乗り越えるヒントを提供してくれるからです。

「支援」(Support)とは、転職において自分を支援してくれる外的リソースにはどんなものがあるかを把握することです。変化を乗り越えるためには、広く外部リソースに目を向け、どんな外的支援が得られるかを把握し、適宜利用することが有効であるとされています。

「戦略」(Strategies)とは、状況、自分自身、支援を把握したうえで、どう変化に取り組むかの基本方針を立てることを意味します。転職を乗り越えるための戦略の基本的な型にはいくつかあり、1つは、「転職を作り替える戦略」です。たとえば、歓迎できない出来事に対して、それを撤回させたり、納得できる条件を引き出すといったことがそれにあたります。

2つ目は「転職の意味を変える戦略」です。たとえば、2008年後半に起こった米国金融危機という転職によって、雇用問題の厳しさが大きく取り沙汰されていますが、在宅ワーカーにとっては、アウトソーシングの仕事が広がるチャンスになるという捉え方ができるかもしれません。

「③受け止める」段階では、転職を乗り越えるための戦略を選択し、リソースを点検する段階で判明した不足しているものを強化し、活用するための具体的な行動計画を策定して、実行に移すことです。たとえば、一般的に在宅ワーカーは営業的な感覚が弱いと言われていますが、同じ立場の在宅ワーカー同士で相談をするだけでなく、適切な在宅ワーカーのエージェントを通して、仕事を獲得する手はずを整えるといった一連の行動のことと考えるとわかりやすいでしょう。

人はさまざまな転職に遭遇し、転職に伴う変化を乗り越える経験を通じて、対応力や克服する能力がどの程度であるかを認識することができます。そして、変化を生かすことができるか、できないかの差は、以下の3点にあるとシュロスバーグは指摘しています。

- ①**豊かな選択肢**： 転職を乗り越えるためのさまざまな方法を知っている
- ②**豊かな知識**： 自分のことをよく分かっている
- ③**主体性**： 転職を乗り切るための各種リソースを主体的に活用することができる

「転職」とそれに伴う変化は、しばしば大きなストレス与えることにもなります。しかしシュロスバーグ理論は、ストレスを乗り越え、客観的に整理できるツールとして活用することができます。



キャリアの棚卸しをしよう

「キャリアの棚卸し」とは、自分は何をやってきて（実績）、何ができて（実力）、何がしたいのか（将来的な展望）、これらを洗い出すことをいいます。

ところが整理しようとする、意外と自分自身のことについてはよく分からないという方が多いのではないのでしょうか？ そこで自分自身を把握するためにはどうすればいいのかを考えていきましょう。

■「ジョハリの窓」で、本当の自分を見つける手がかりにしよう

心理学の世界では、自分の心の中には4つの窓があると捉え、これを「ジョハリの窓」と言います。ジョハリの窓は、「自分自身や他人から見ると、自分はどんな人間か？」という観点から作られました。アメリカの心理学者、ジョセフ・ルフトとハリー・インガムが共同で考えた図であり、ふたりの名前の頭文字をとって「ジョハリの窓」と名づけられたのです。

ジョハリの窓では、自分自身のことを2つの軸で表現します。

軸1：自分自身が（知っている自分／知らない自分）

軸2：他人が（知っている自分／知らない自分）

それぞれの軸に2つのカテゴリがあるので、計4つのスペースの図になります。

ジョハリの窓で本当の自分をみつけよう

	自分自身が知っている自分	自分自身が知らない自分
他人が知っている自分	A: 開放の窓 自分も他人も知っている自分 例) ネットサーフィン好きなのを、私もみんなも知っているなど	B: 盲点の窓 自分自身が知らない自分 例) 私は緊張すると指でボールペンを回転させるクセがあり、他人に言われて初めて気づくなど
	C: 秘密の窓 自分は知っているが、他人は知らない自分 例) 私は実はコンピュータを操作するよりも、植物と触れ合うガーデニングのほうが好きなど	D: 未知の窓 自分も知らないし、他人も知らない自分 例) 私は営業などやったことがないのに、初めてやってみたら、意外にプレゼンテーションが上手にできてすんなり契約がとれ、営業力がある自分に気付いて驚いたなど
他人が知らない自分		

■自分を成長させるのは、「開放の窓」を大きくすること

ジョハリの窓で考えた場合、人間が「成長」する方法は2種類あると言われています。

1. 自己開示
2. フィードバック

この2つは、「開放の窓」を押し広げる方向に働くと考えられています。1の自己開示とは、自分自身をオープンにすることです。そうすると、自分が見ている自分と、他人が見ている自分の差が少なくなります。ジョハリの窓で考えると、「開放の窓」を「秘密の窓」の方向に押し広げることです。そうすると、「秘密の窓」で多くを占めていた部分が、「開放の窓」に変わっていき、より占有率が大きくなります。

在宅ワーカーにあてはめて考えてみると、自己開示とは、すなわち自分の実力や適性、実績などを十分理解して、それを他人にアピールしていくことです。たとえばアプリケーションソフトならWord（ワード）やExcel（エクセル）、Access（アクセス）ができて、OSはWindows（ウインドウズ）とMacintosh（マッキントッシュ）両方が使える、前職では金融機関で顧客データ管理の経験があるなど、自分のスキルや実績をどんどん洗い出していって、他人に伝えていけば、それが自分の評価につながり、次の仕事につながっていくのです。

■自分を成長させるフィードバックの受け取り方

2のフィードバックとは、自分自身について他人から意見をもらうことです。意見を受けとることで、自分自身を客観的に捉えることができ、成長することができます。ジョハリの窓で考えると「開放の窓」を「盲目の窓」の方向に押し広げる方法です。そうすると「盲目の窓」だった部分が小さくなり、「開放の窓」が大きくなっていきます。

しかし、このフィードバックを素直に受け入れることは、意外に難しいかもしれません。たとえば、顧客と電話で打ち合わせをしているときに、担当者に「あなたの声は聞き取りにくいので、何を言っているのかよく分からない」などと言われたとします。そうすると、ある種の反発を覚えたり、自信を喪失してしまうのではないのでしょうか？そして、瞬間的に「そんな言葉は聞きたくない！」と思ってしまうかもしれません。そんな時は、どう考えればいいのでしょうか？「このフィードバックは、私を成長させてくれるための糧である」と捉えてみましょう。「あなたの声は聞き取りにくいので、何を言っているのかよく分からない」という言葉をよくよく考えて見ると、「もっとはっきり話したほうが人に伝わりますよ」という逆の意味が隠されていたりします。真意をつかみとって、プラスにつなげる。これが成長のための第一歩なのです。

■「未知の窓」を大きくしていくことで、潜在能力が開花する

また、Dの未知の窓——自分も他人も知らない自分の面は、潜在能力であると言われています。できると分かっていること（A・B・C）だけではなく、できないだろうと思っていでも、新たなフィールドに挑戦していくことも、人間を成長させてくれます。もし人間にA（自分も他人も知っている自分）の面しかないとしたらどうなるのでしょうか？いつまでも前と同じ自分、変わらない自分であり続け

るしかなくなります。新たな自分を発見するためのアクションも起こさなくなります。

今までの自分とは違う自分になることも成長のための大切な要素のひとつです。だから、自分にも他人にも、分からなかった面が現れてくること＝「未知の窓」が大きくなっていくことも、成長につながる要素なのです。

■自分の価値観を知ろう

キャリア形成を考えるときには「内的キャリア」を認識することが重要となります。なぜならば、6 ページで触れているように、客観的にはキャリアアップにもかかわらず、主観的にはキャリアダウンのような気分になってしまうケースの場合、本来の価値観から望む内的キャリアと、年収や職位などのいわゆる外的な結果としてのキャリアとは必ずしも一致しないことを表わしています。ありのままの自分を受容し、今後のキャリアを実現するためには、まずはなにより自分の「内的キャリア」の未来図を明確にしていく必要があります。

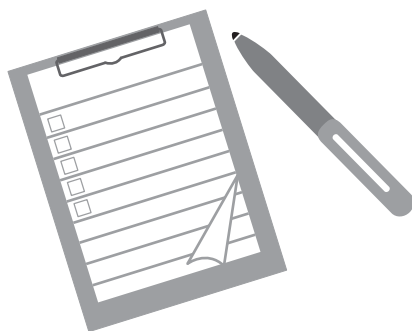
ではここで、ワークショップを行なってみましょう。まずは自身の＜価値観分析＞（15 ページ）をします。自分の価値観を分析し、内的なキャリア観を持ちながら今後のキャリア・デザインマップを作成してみましょう。

まず初めに単語の羅列から、自分の気持ちにもっともよくマッチする言葉を3つ選んでください。ピンとくる言葉がない場合には、【その他思いつく言葉】欄に書いてください。その3つの言葉を使って、最後に文章で表現してください。3つすべてをひとつの文章に盛り込んでいただいても結構ですし、一つ一つの言葉についての所感でも結構です。

次は＜自己ブランド価値分析＞（15 ページ）です。【私についての概略】を5つ、【私が他者との差別化を図れる3つの強み】を、【私を一言で表現するキーワード】をそれぞれ書いてみてください。書くときは、他人に自分のことを理解してもらうことを前提に考えてください。

最後に＜キャリアの棚卸しワークシート＞（16～17 ページ）に今までのことを振り返って記入してみましょう。在宅ワークをしたい動機、今までの経験、働きたい業種、内容、時間やスキルの有無、周囲の理解等が整理できます。

さて、ワークシートにどのように書かれましたでしょうか？ これらは自分自身の言葉で自分の内面のことを掘り下げて向き合い、整理するための簡単なツールです。そうすると、ほんの少し自分自身のキャリアの未来図が描けてくるのではないのでしょうか。



＜価値観分析＞

愛 義理 静寂 進歩 評判 斬新 芸術 自己実現 達成感
 プライド 安心 決断 自信 知恵 平和 謙虚 自然 真理 健康
 地位 正直 自由 権力 忠実 貢献 秩序 冒険 成功 挑戦
 お金 行動 調和 優しさ 家族 独創性 勇気 純粹 成長 人間関係
 友情 可能性 責任 効率 専門性 頑固 自律 余裕 余暇 信仰
 孤独 発展 協力 尊敬 美 利益 競争

【その他思いつく言葉】

【選択した言葉を使って文章で表現して下さい】

＜自己ブランド価値分析＞

【私についての概略】

(例)

- ・一つのことごとを達成したとき、喜びが大きいタイプだ
- ・人と交流することが好きである
- ・仕事とプライベートはきっちり分けたい

1.

2.

3.

4.

5.

【私が他者との差別化を図れる3つの強み】

(例)・前職は社内SEをしていたが、システム障害率の低さは5指に入っていた

- ・SEとのネットワークを豊富に持っている
- ・ジャンルを固定せず、読書量が豊富なので知識の幅が広い

1.

2.

3.

【私を一言で表現するキーワード】

(例)・知的好奇心が強い ・粘り強い

<キャリアの棚卸しワークシート>

1. 在宅ワークをしたい理由

会社に勤務されている方の場合、勤務先を辞めたい理由は何ですか？

なぜ在宅ワークしたいのですか？ 具体的な理由を挙げてください。

2. 今までの経験

今までにどんな仕事を経験してきたのか、業務内容を含めて挙げてください。

取得した資格はありますか？

今までの仕事で経験してきた役割・ポジションを挙げてください。

今までの仕事で好き、または向いていると思うのはどんなことですか？
業務内容にこだわらず役割や立場などの環境的要因でも構いません。

今までの仕事で嫌い、または向いていないと感じたものはなんですか？
業務内容にこだわらず役割や立場などの環境的要因でも構いません。

3. 在宅ワークでやりたい業種・内容

前職のスキルを活かしたいですか？

☐はい ☐いいえ

具体的にどんなスキルを活かしたいですか？

在宅ワークでやりたい職種・業種は決まっていますか？

☐はい ☐いいえ

在宅ワークでやりたい職種・業種が決まっている場合は、具体的に書いてください。

在宅ワークでやりたい職種・業種は決まっていない場合は、なぜ決まっていないのか、具体的に書いてください。

4. 障害・制約

在宅ワークをする上で具体的に制約や障害と思われることはなんですか？

在宅ワークをする上で不安なことは何ですか？	
その不安はどのようにしたらなくなるとおもいますか？	
5. 在宅ワークをしたい時期	
いつ頃から在宅ワークをしたいですか？ 具体的に挙げてください。 (例：○才になったら、○の資格を取得したら、○万円貯蓄ができれば 等)	
6. 在宅ワークのイメージ	
在宅ワークをするときの場所の条件がありますか？ あれば具体的に書いてください。 (例：自宅のリビング、自室 等)	
1日に働きたい時間はどの程度ですか？	時間／日
在宅ワークをする際に重視する条件は何ですか？ (例：収入・時間・やりがい・事業内容等)	
在宅ワークを始めて1年間の収支のイメージがつかめますか？	☐ はい ☐ いいえ
7. 在宅ワークのスキル	
在宅ワークをするにあたって必要なスキルがわかっていますか？ それはどんなスキルですか？	
8. スキルを満たしているか？	
7で挙げた必要なスキルを現在満たしていますか？	
あなたに足りないスキルはどんなスキルですか？	
9. 在宅ワークの仕方	
あなたが目指す業務内容での在宅ワークの仕方がわかっていますか？	☐ はい ☐ いいえ
10. 周囲の理解	
家族または友人は、あなたが在宅ワークしたいことを知っていますか？	☐ はい ☐ いいえ
家族または友人は、あなたが在宅ワークすることに肯定的ですか？	☐ はい ☐ いいえ
肯定的ではない場合は、それはなぜなのか理由がわかりますか？	
家族や親しい友人の理解・協力が満足していますか？ 不満な場合は具体的に不満な理由を挙げてください。	

在宅ワーカーとしての職業能力をどう向上させるか

コンピテンシーとは、能力評価の概念で「成果を上げ続けることのできる行動特性」「再現性のある成果行動能力」と定義されています。高い成果をあげている人（ハイパフォーマー）の行動特性、発揮能力の分析から必要なスキルを抽出し、評価に活用していくものです。そこで在宅ワーカーにとって、必要なコンピテンシーとは何かを考えていきます。

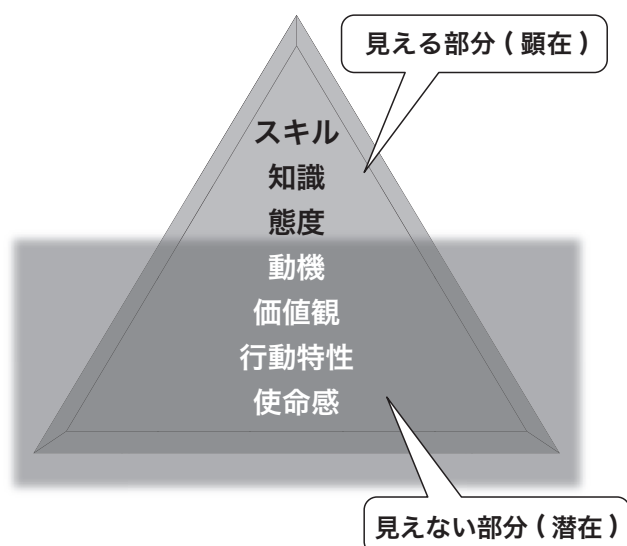
■コンピテンシーの概念のルーツ

もともとコンピテンシーの概念は、行動科学研究者である D.C. マクレランド教授（ハーバード大学）を中心としたグループが、米国務省から「学歴や知能レベルが同等の外交官（外務情報職員）が、なぜ開発途上国駐在期間に業績格差がつくのか？」という調査・研究の依頼を受け、「業績の高さと学歴や知能はさほど比例することなく、高業績者にはいくつか共通の行動特性がある」と回答したのが始まりであるとされています。この調査結果によって、判明した行動特性は以下のようなものだったと言います。

- ・異文化に対する感受性が優れ、環境対応力が高い
- ・どんな相手に対しても人間性を尊重する
- ・自らの人的ネットワークを構築するのが上手い

これらの研究結果から、さらにマクレランド教授は、人の行動の目に見える部分である『スキル、知識、態度』に対しては、目には見えない『動機、価値観、行動特性、使命感』など潜在的な部分が大きく影響を与えていることに注目していきます。行動の目に見える部分は氷山の一角であり、実際に冰山を動かしているのはその水面下の大きな部分だという認識です。この考えは「冰山モデル」と呼ばれ、成果を上げる行動を評価する現在の人事システム構築のためのコンピテンシー理論の基準となりました。

コンピテンシー＝仕事で成果を上げる人の行動特性



■在宅ワーカーにもコンピテンシーが求められる

「職業能力が高い」というのは、会社員であれば、企業内で上司や同僚などが、評価してくれることが判断基準でした。しかし、たとえば同僚や上司などが身近にいるわけではない在宅ワーカーは、その判断基準をどのように求めてよいか、わからなくなります。また、世の中全体がIT社会、知識社会へ移行していくことにより、職業能力は、専門スキルとそれを活かして成果に結び付けられる「コンピテンシー」という能力に変化してきています。

さて、ここで「成果を上げ続けることのできる行動特性」を持つ人をイメージしてみましょう。成果を上げ続けることができれば、顧客からの信用も得られ、継続的な仕事やステップアップに結びつく仕事を可能にします。

在宅ワーカーは「PCやインターネットに対する知識やスキルだけあれば十分」と考える傾向になりがちです。しかし、専門的な知識やスキルがあっても、実際の仕事の場面で活躍できなければその能力が埋もれ、顧客から評価される行動基準、評価基準から外れていってしまいます。

たとえば、ある仕事の中で「阻害要因」になっているものがあったとします。それを判断し、状況を変えようとするときに、独自の工夫やアプローチをしたことがあるでしょうか？ 状況に従属した行動を取るだけなら簡単なことです。これに対し、状況を「変容」させる行動を取ることができるのが、コンピテンシー能力が高い人と言えるでしょう。

まず状況に簡単に従属しないというポリシーを持つこと。いままでやってきた仕事の進め方のみにとらわれるのではなく、今の状況を変えてしまおうという姿勢も大切です。また、自分の考え方を、顧客にも自ら提案して成果につなげていくことも必要です。しかし、こうした姿勢を貫くことは、周囲からの反対やプレッシャーもあり、困難に直面する場面も多々あるかもしれません。けれどもその困難に直面したときに、切り抜けていく行動がとることができれば、大きな自信にもなり、次のステップにつながるきっかけにもなります。

在宅ワーカーには、まず知識・スキルが必要です。しかし、それだけではなくコンピテンシーを問われるのは、「一つの顧客だけではなく、広く実力が通用する汎用性のある自分」になるための、ひとつの目安にもなるのです。

■コア・コンピタンス 10 箇条

さて、ここで、在宅ワーカーに必要とされるコア・コンピタンス 10 箇条をご紹介します。

<在宅ワーカーの職業能力を高めるコア・コンピタンス 10 箇条>

1. 専門技術

たとえば一定の資格に裏打ちされる技術。「簿記検定 1 級」や「初級システムアドミニスタ」など。また資格がなくても同等の技術を保持していること。

2. 業務・業界知識

一定の業界に長年いる、あるいは業界調査を緻密にすることによって、その業界の慣習や必要スキルなどを熟知していること。

3. コミュニケーション能力

話す、聴く、書く、伝える。この四つのスキルを柱にして、円滑に人間関係を築けること。

4. 業務管理能力

職務遂行上必要な業務をマネジメントしていく能力。スケジュール管理や顧客からの指示も含めて考える。

5. 問題発見・解決能力

なにか問題が顕在化する前に、問題の本質に気づき解決に向けて努力できる能力。

6. リーダーシップ

集団に目標達成を促すよう強い影響を与える能力。

7. 創造的戦略立案能力

何かを立案するときに、定石的な手段、定数的な分析だけではなく、創造的な戦略を立てて付加価値をつけられる能力。

8. 自己啓発能力

自分の意思で、自分自身の意識や能力を高めること。

9. 計画組織能力

戦略（目標）と現状との間の橋渡しとして、現場が実行可能な内容の実行計画を企画し、それを集団（組織）で成し遂げるための能力。

10. プロフェッショナルとしての業務遂行能力

業務の全体理解を基盤に、専門知識を深めていく総論と各論の相互作用によって、遂行していきけるプロフェッショナルな能力。

さて、このような職業能力を開発していくためには、どのような手段をとったらいでしょうか？能力をつけるために、「学校に通う」「資格を取る」という人も多いと思いますが、目標となる先輩から話を聞いてみると、日々の仕事のなかで確実にその能力を高めてきたケースも多いようです。

「能力をつける」ために行動を起こし、実践で学ぼうとする姿勢が、何よりも大切です。世の中には、資格を取得するとあたかも相当なキャリアアップができるように思われがちな風潮があります。しかし、職務経験の広さ・深さが最も問われるのであり、資格はあくまでも「ここまで知識を得ました」という目安にしか過ぎません。大切なのは、その資格をどういう風に生かしていくかという発想と行動です。要はその資格を武器にどう自分で付加価値をつけていけるか、ということです。

また目標とする仕事に就いている人の話を聞いたり、同じ目標を持つ人たちと意見交換をしたりという「人脈」を大切にすることも重要です。何よりも生きた情報が手に入り、業界動向なども得られやすく、「今、何が主流でそのためにどんな知識が必要か」が自然とわかってきます。

さらには、「仕事を継続できるモチベーション」も職業能力を高める鍵になります。モチベーションは、「この仕事をやりたい」「これが好き」という気持ちだったり、「自分の価値を高めたい」という上昇志向の反映です。ここで重要なことは、ある職業能力がつくまでは、一定期間継続することです。中途半端な期間では能力を身につけることはできません。職業能力を身につけられる「期限」を自分で意識して設定していきましょう。

■「傾聴」は、相手を理解しようとする態度の表れ

コンピテンシーを高めるための重要な要素として、コミュニケーション能力があります。

まず初めに「傾聴」について考えていきます。人の話を「きく」という言葉からどういう文字を思い浮かべるでしょうか。「聞く」でしょうか。それとも「聴く」、「訊く」でしょうか。

相手へどのような対応をしているかによって、同じ「きく」でも意味が違ってきます。「聞く」は、ごく一般的に使われますが、話が人から人へ伝わる様子を指します。つまりただ当たり前前に聞こえている状態です。一方「聴く」は身を入れて、という限定的なニュアンスを持ちます。つまり気持ちや心の動きまでとらえるイメージです。また「訊く」は尋ねるという意味を持ち、自分が疑問に思っていることに対してなにがしかの回答が欲しい場合に使います。

さて、仕事において「きく」ことは、「聴く」を深めて、「傾聴」が必要とされます。「傾聴」とは、「相手の立場に立って、聴き落としがないように努める」ということです。「傾聴」の気持ちを示すことは、相手を理解しようとする態度の表れとなるのです。たとえば、ある在宅ワーカーのエージェントから新規プロジェクトについて説明を受ける場面があったとします。そのときに「担当者から話を聞いたところで、きっと理解できないだろう」という気持ちが働いた場合、その段階ですでにコミュニケーションを取ることができません。担当者の話をたとえすべては理解できなくても、100パーセント集中して聴いていれば、相手に信頼感と誠意を伝えることができます。

傾聴に関してこんなエピソードがあります。創業以来、70社以上の企業を買収して急成長した米国のあるITベンチャーの会長は、買収した企業の従業員であろうが、誰であろうが、500人の人たちとも意思が通じる開かれたコミュニケーションを取るように努めたといいます。相手に自説を振りかざすことを第一義に置くのではなく、相手の言葉に耳を傾けるという態度を身をもって示し、誠実で信頼を得るネットワークづくりに注力しました。その結果、約90%以上の取引をインターネット上で進める環境を構築するに至ったといいます。この基本姿勢が「傾聴（Active Listening）」であり、その企業風土はいまも続いているそうです。

ちなみに「聴く」という字を分解すると、「耳と目を十分開いて心で」となります。これがいわゆる「傾聴」の基本です。

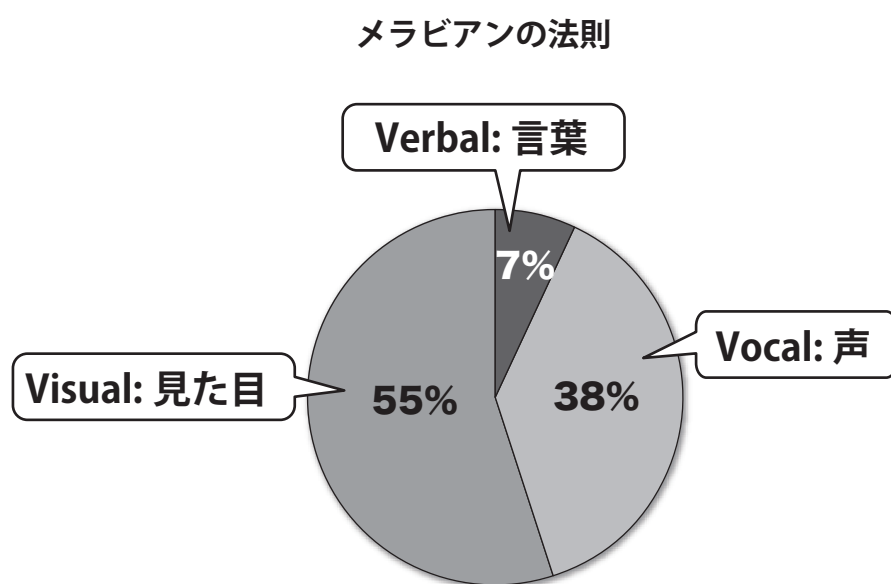
■ゴーゴーサバンの法則とは？

「聴く」と同じくらい重要なのが、「観る」ことです。「見る」ことは、ただ視覚の中に入ってくる状態です。対して「観る」は、相手が今、どういう状況にあり、何を考えているかという情報を収集しようとする姿勢が含まれます。

さて、ここで「メラビアンの法則」について紹介します。これは、心理学者のメラビアン博士が、実験し発見した法則であり、コミュニケーションにおいて、話し手が聞き手に与える影響がどのような要素で形成されるかを測定したところ

- ・言葉（話す言葉の内容）……7%
- ・声（声の質・大きさ／話すテンポ）……38%
- ・見た目（表情／身だしなみ／身振り・手振り）……55%

であることがわかったといえます。このそれぞれのパーセンテージから因んで「ゴーゴーサバンの法則」とも言われています。コミュニケーションにおいて、人は言葉よりも、パフォーマンスの部分を重要視していることを物語っています。



■ 100 通のメールより 1 回の面談のほうが意思疎通ができることも

身振り、手振り、顔の表情、身体の動作などを十分に観察し、相手の心の動きを読み取ることは大切です。たとえば本やインターネットによる情報収集は、一見効率的に見えても、限界があります。100 通のメールで意思疎通を図るよりも、たった 1 回の面談のほうが心が通うこともあります。フェイスツーフェイスは情報が豊富であると言われるゆえんです。

たとえば仕事の初期、企画やワークフローを組み立てなければならない段階では、メールで伝えるよりも会って話すほうが意志の疎通が図りやすいため、たとえ在宅ワーカーであっても、時間が許すのであれば、面談するほうが効果的です。その人が言わんとする微妙なニュアンスを表情や態度で読み取ることができ、方向性を決めるのにスムーズにいくからです。仕事の初期段階の刷りあわせがうまくいかないと、途中、軌道修正するのがとても難しくなります。そのためにも必要なプロセスです。デジタルでどんなに仕事の効率がよくなっても、人の心の細部まで読みとるなはなかなか難しいところもあります。いわば、「アナログでデジタルを補完する」と考えていいのではないのでしょうか。

■「書く技術」は「伝える技術」

在宅ワーカーは、提案書や報告書、またグループリーダーになって複数の人と仕事をしていく場合には、仕様書など、さまざまな場面で文章を書く必要に迫られます。文章力が低い場合は、たとえばグループワークの場合、「システム設計書がわかりにくい」ためプログラムの効率が悪い」「仕様があいまいで他の在宅ワーカーとの連携がしにくい」など、生産性や品質のトラブルにつながることも考えられます。また、顧客に提出する報告書が明確に書かれていない場合は、再提出を求められてしまう場合もあります。

また、仕事の発注から納品のほとんどをメールの送受信によって行う在宅ワーカーにとって、人とのコミュニケーションがとれるビジネスメールを書く技術は必須であるともいえます。とかく PC スキルに注目しがちな在宅ワークですが、文章力、ひいては、論理的な文章を書くための思考力を鍛えなければ、より多くの成果を上げることはできません。「書く技術」は言い換えれば「伝える技術」でもあり、コミュニケーションを高める大きなウエイトを占めます。

さて次に、「伝える」ということを考えてみましょう。心理学では「ラポール」(rapport)という言葉があり、「心の架け橋」という意味を持ちます。この関係がなければ、相手にこちらの思いはなかなか伝わりません。相互を信頼し合い、安心して自由に振るまったり感情の交流を行える関係が成立している状態を表す語として用いられます。

話を聴く気がない間柄には当然ラポールは架かりません。ラポールが架かれば相手は質問に答えてくれますが、ラポールが架からない人に質問されるのは嫌なものです。「伝達力」の要素である「質問力」はラポールが架からなければなかなか発揮できませんし、質問するための「仮説の立案」などは、ラポールを架けるために行うのだと言うこともできます

たとえば以下のような簡単なワークショップで「書く技術」「伝える技術」についてトレーニングしてみましょう。

＜問題＞次のイラストについて、このイラストを見ていない人にもその場の様子がよくわかるように説明しなさい。ただし、あなたが感じたことや想像したことは書いてはいけません。



評価のポイント

- ①全体の説明から始めている。
- ②場所・人物のようす（人物・姿勢・服装・見る方向・動作のようす）が書かれている
- ③誤字・脱字がなく、わかりやすい文章である。
- ④言葉の使い方が正しい。
- ⑤感想・想像が入っていない。例・親子、楽しそう

在宅ワーカーとしてのキャリアを創造するために

キャリア・デザインを設計していくにはどのような視点が必要になっていくのでしょうか？ 一つ目は、個人の志向や価値観など「個人の軸」から、二つ目は、参入市場の状況、求められる人材のニーズなどの「クライアント側から見た軸」、三つ目は、自分のキャリアを過去・現在・未来の中で位置付けていくという「時間軸」という3つの視点で包括的に見ていく必要があります。

■個人の視点軸

在宅ワーカーは、個人が自らの責任や選択で生き方を決定できる点で、個人の志向性、価値観を重要視した「個人の軸」によるキャリア・デザインを中心にして考えていくと良いと思います。

「個人の軸を構成する4要素」

- ・～ができる (can)：スキル・能力・コンピテンシー
- ・～が合っている (tend to)：志向性・価値観
- ・～をしたい (wish)：希望・夢・ビジョン
- ・～せねばならない (must)：譲れない・必要性

4つの要素を洗い出していくと、1つのストーリーができあがっていることに、気がつきませんか？

たとえばあなたは大学時代に機械工学を学んだとします。なぜ、そういう専攻学部だったかという、昔からおもちゃを分解することが好きでした。なぜなら『これはどう動くんだろう？』と、おもちゃが動く構造を知りたかったからです。そういうことを追及し始めると、寝食も忘れるほど没頭しました。だから、機械工学系のエンジニアになりたいと思ったのです。しかし、地方出身者のあなたは、東京の会社への就職を希望していて、一人暮らしをしなければなりません。そのため、生活費などのことを考えると、年収400万円以上が必要です。こんな風に自分に対する一貫性のあるストーリーが作れるかどうか、ここがポイントなのです。

■クライアントから見た視点軸

次に参入市場の状況や求められる人材のニーズなどの「クライアント側から見た視点」について考えていきましょう。終身雇用、年功序列が保障されていた時代は、「就職」＝「就社」でした。仕事とは会社から与えられるもので、組織や上司の指示、命令に従って遂行すればそれで済みました。しかし、在宅ワーカーは個人事業主です。個人事業主として求められる人材像は、顧客への「価値」をいかに提供できる人材であるか、ということです。自分は顧客との仕事の関わりの中で何をなすことができ、結果を出すためには具体的にどうすればいいか。そのために必要な行動とは何か。それらを考え行動に移すことができる人材が、今後ますます求められていく傾向にあります。

<従来型の社員像（就社）>

- ・定年まで雇用保障がある
- ・会社での職位が上がるのが最終目的
- ・会社が社員のキャリアパスを用意
- ・給料は年々上がる
- ・先輩、後輩の序列が厳しい

<求められる在宅ワーカー像>

- ・雇用されうる能力（エンプロイアビリティ）を持つ
- ・仕事を通じて自己実現を図る
- ・キャリアパスは自らが描く
- ・報酬は成果で決まる
- ・年齢に関係なく実力が尊重される

■時間に対する視点について

次に、自分のキャリアを過去・現在・未来の中で位置付けていくという「時間に対する視点」について考えていきましょう。平たく言うと、「3つの何」を分析することです。

1. 今まで何をしてきたか
2. 今、何ができるか
3. 今後、何をしたいか

1については、今までに従事・経験してきた仕事や職務を時系列に整理し、再認識するという作業が必要です。2は、過去の経歴・経験を活かしてできる現在のことを整理します。3は、現在のできることをそのまま踏襲して継続していくのか、または何かを将来的に加味して、次のステップにしていくのか、あるいはまったくの異業種に挑戦するのかなどを考えていきます。

■3つの視点から見た自分の職務遂行能力を分析してみよう

さて、今まで3つの視点に沿って、自らを客観的に見つめてきました。続いて、実際に在宅ワークをしていくときに、業務を遂行できる人間かどうかをあらためて検証してみましょう。カッツ教授（ハーバードビジネススクール）は、職務遂行能力を3つに分類しました。

1. テクニカルスキル（実務遂行能力）
2. ヒューマンスキル（人間関係調整能力）
3. コンセプチュアルスキル（概念化能力）

1のテクニカルスキルとは、ある特定の職務を遂行するのに必要とされる、定型的なスキルのことです。日常業務遂行能力、ITスキル、技術的実務知識などを言います。2のヒューマンスキルとは、複数の他者と円滑に職務をこなすのに必要な対人関係に対する能力で、コミュニケーション能力、部下への指導力、説得力、共感力などが挙げられます。3のコンセプチュアルスキルとは、抽象的な考えやものごとの大枠・本筋を理解し、具体化していける能力を指します。たとえば企画立案力、問題発見・解決力、状況分析力、意思決定力などがこれに当たります。

さて、なぜ、この職務遂行能力が問われるのでしょうか？ どんなに能力があると口で言ってみても、資格をたくさん取得していても、それを実際の業務遂行に役に立てることができなければ、本当の意味で、個人が活かされているとは言えないからです。また、人間誰もスーパーマンではありませんから、すべてが満遍なくできる、ということはまずありえません。だからこそ、客観的に自分を評価して「強いところはさらに強くし、弱いところは、補強できるように努力する」姿勢と行動が大切なのです。

■ SWOT 分析とは何か？

次に自分の強み・弱みを整理していく「SWOT 分析」の考え方について紹介します。SWOT 分析とは、主にマーケティング戦略や企業戦略立案で使われる分析のフレームワークのことで、組織の強み、弱み、機会、脅威の 4 つの軸から評価する手法のことを言います。通常、2 × 2 の軸でマトリクスを作り、想定されるビジネスチャンスに対して、どのように強みを発揮できるか、逆に足を引っ張る弱みとは何かを特定・把握することで、対応策を立案し、実行していきます。

実は、これは個人を分析していく手法としても使えるのです。



■ 自分の強みと弱みをグラフにして内部要因を探る

SWOT 分析の S と W は、あなた自身についての内部分析となります。S は「Strength = 強み」、W は「Weakness = 弱み」のことで、あなたの能力はどの方面で強く、どの方面で弱いかにについて分析することができます。

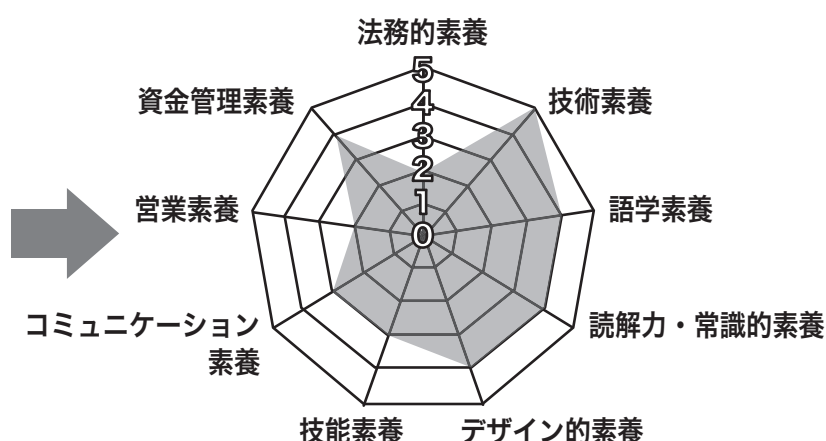
では、まず在宅ワーカーとしての自分の内部について分析していきましょう。以下 9 つの自分の素養について考えてみてください。

- ①**法務的素養**：自分の担当する業務内容に関しての法務知識をもっているかどうか。
- ②**技術素養**：IT（コンピュータのハード、ソフト、プログラミング）の知識があるかどうか。
もちろん、実際の運用能力があるか。

- ③語学素養：どの程度の語学力があるか。個々の「読み」「書き」「話す」「聞く」についてどうか。
- ④読解力・常識的素養：すべての仕事の基本になる人の話を聞いて理解できるかどうかの能力。
- ⑤デザインの素養：機能価値を超えて、付加価値として重視されているデザイン性を読み解く力があるか。
- ⑥技能素養：②の「技術的素養」との違いは、技術は理論だが技能は実際にいろいろな作業を行なう能力を指す。要は業務を遂行する器用さのことを言う。
- ⑦コミュニケーション素養：人との円滑なコミュニケーションを図ることができ、協調性を持てるかどうか。
- ⑧営業素養：自分の主義主張を相手に理解させることができるプレゼンテーション能力があるか。
- ⑨資金管理素養：自分の担当する業務内容に関しての見積もりができ、実際に資金管理ができる能力があるか。

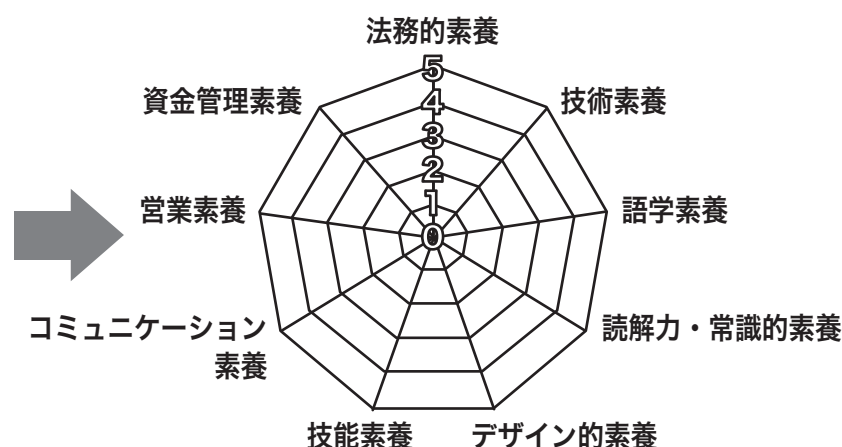
以上の自分の素養を5段階で自己診断します。その結果を表とグラフにし、記入してみましょう。それぞれの基軸の目盛りにチェックを入れ、結びつけていくと、あなたの強みと弱みがどのような分布をなしているのかを示す図ができ上がります。これをもとにすると内部分析が容易になります。

法務的素養	2
技術素養	5
語学素養	4
読解力・常識的素養	4
デザインの素養	4
技能素養	3
コミュニケーション素養	3
営業素養	2
資金管理素養	4



では、実際に自分自身に照らし合わせて評価してみましょう。

法務的素養	
技術素養	
語学素養	
読解力・常識的素養	
デザインの素養	
技能素養	
コミュニケーション素養	
営業素養	
資金管理素養	



■外部要因について考えてみる

次に SWOT の O と T を使い、あなたを取り巻く外部の環境について考えます。O は「Opportunity = 機会（好機）」、T を「Threat = 脅威」として分析します。

たとえば自分を取り巻く経済状況、技術革新、規制、顧客や競合との関係、予測されるビジネスチャンスなどそれぞれを自分にとっての S であるのか O であるのかを振り分けていきます。

SWOT のそれぞれすべてを分析できたら、最終的に 2×2 の軸でマトリクスの中に、自身の S、W、O、T を書き込んで「SWOT 分析」を完成させてみましょう。

そしてマトリクスはただ完成させるだけでなく、さらにこの表をクロスで見る「クロス SWOT 分析」していきます。この分析行為によりはじめて効果的な自分の取るべき今後の戦略を考えていくことができるのです。たとえば「O」で市場の機会を自分の強みで取り込んでいく方法を洗い出し、「T」で自分の強みによって脅威を好機に変えていく方法などをさまざまに分析していくのです。このようにして「自分自身の課題を解決するための問題発見と解決能力、実効性の高い方法」が明らかになっていきます。



さて、どんな分析結果になったでしょうか？ 外部環境の分析は、定点観測が大切です。変化の激しい IT 業界では半年後、1 年後には外部環境は変わっていきます。その都度見直して、点検していくといいでしょう。

たとえば今あなたがいる位置は、「良い機会」に恵まれているものなのか、「脅威」にさらされているものでしょうか。キャリア・ビジョンを描いていくときは、このふたつの面を考えていくことも重要な課題です。この分析によって、「強さ」を持ち、「好機」に恵まれる道を選択していきたいものです。

<現状>

	好影響	悪影響
内部環境	・ 初級システムアドミニストレーター資格取得 ・ マイクロソフトオフィススペシャリスト資格取得	・ 価格交渉などの押しが足りない ・ 顧客の経営戦略全体への理解不足
外部環境	・ SE の独立市場の活性化 ・ 外部講習会の増加	・ インド、中国などの SE の日本市場への参入 ・ コンサルティング会社からの IT 業界への人材流出



<将来>

	好影響	悪影響
内部環境	・ 市場の機会を自分の強みでどう取り込むか？ ・ より上流工程を知ることができる外部講習を受ける	・ 市場の機会を自分の弱みでとりこぼさないためには？ ・ コミュニケーションスキルを強化し、複数の顧客で通用する SE を目指す
外部環境	・ 他人にとって脅威でも自分の強みでどう機会に変えるか？ ・ システム構築の安定性を強みとして顧客にとって欠かせないポジションを確保する	・ 自分の弱みと市場の脅威の影響による引き起こされる最悪の状況をどう回避するか？ ・ 外部講習会で顧客のビジネスプラン策定を目指す



少子高齢社会への対応が期待される在宅ワーク

在宅ワークは、「テレワーク」(telework) のひとつといわれています。テレワークの tele とは「離れて」「遠く」という意味をもち、work は「働く」という意味ですから、「離れて働く」ことをいいます。テレワーカーの就業形態により雇用型、独立自営型、内職型、副業型などに区分され、雇用型テレワーカーはさらに外勤型、内勤型などに区分されます。また、実施頻度により常時型や随時型に区分されます。

テレワークの起源は、1962 年にイギリスで 6 名の女性だけでスタートしたソフトウェア開発会社といわれています。

アメリカでは、1970 年代にエネルギー危機とマイカー通勤による大気汚染の緩和を目的として、ロサンゼルス周辺で始められたのが、テレワークの始まりだといわれています。その後、欧米諸国では、1980 年代前半にパソコンの普及と女性の社会への進出に伴い、テレワークが注目されるようになりました。

日本でも 1980 年代からテレワークが注目されるようになりましたが、主に育児期の女性が中心になってパソコンとインターネットを活用して、請負型で自宅を仕事場にして行われる「在宅ワーク」は、1995 年頃から拡大していきました。1995 年は、マイクロソフト社の「Windows95」という OS (オペレーティングシステム: Operating System の略。基本ソフトウェア) が、家電量販店で取り扱われ始め、家庭内にパソコンが一気に普及しました。

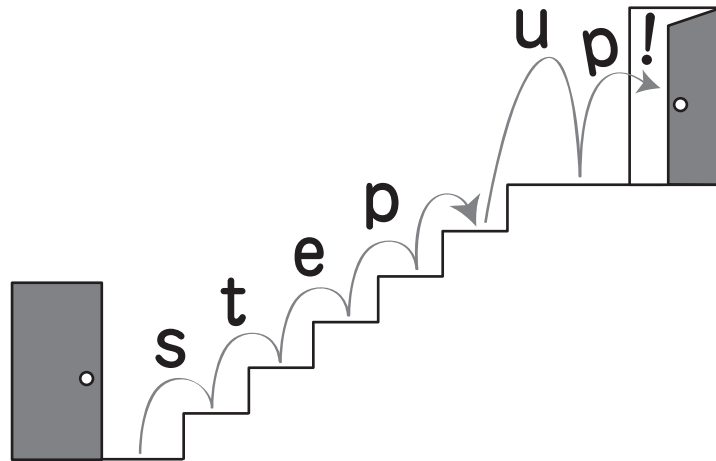
これから本格的な少子高齢化社会を迎え、労働人口が減少していきます。日本の総人口は 2004 年にピークを迎え、2005 年から人口減少に転じています。それに伴い、65 歳以上世代 1 人を支える 20 ～ 64 歳までの生産年齢人口は、2005 年の 66.1%から 2030 年には 58.5%、2055 年には 51.1%へと減少が予想されています。このように 15 ～ 64 歳の生産年齢人口が減り 65 歳以上が増える状態を「人口オーナス」といいます (逆に 15 ～ 64 歳の人口が増え、労働力が供給される状態を「人口ボーナス」といいます)。そこで社会や企業にとって今後、課題となるのは「いかに労働力を確保するか」です。出産や育児期を経た女性や定年退職後の高齢者にとって多様で柔軟な働き方を可能にする在宅ワークは、「仕事と生活の両立」(ワークライフバランス) を図りやすい労働形態といえるでしょう。

同時に東京を始めとした都市部への一極集中による交通の混雑、環境問題等の弊害を是正する可能性もあります。地域にとっても、在宅ワーカーを活用することによって、新産業や新規市場の創出されることへの活性化も期待されています。

第2章

在宅ワーカーのキャリア展開

在宅ワーカーとして個人で働き始め、何年かキャリアを積んでくると、立ち止まって振り返る時期がきます。「このまま行くか、それとも違う道を選ぶか」。その先にはさまざまな選択肢があります。たとえば今、ライターをしている方が、DTP オペレーターを兼業するといったWワークをする、データ入力を個人で請け負うには許容量に限界があるので、グループワークをする、さらには発展させて起業をするなど。それぞれの選択には一長一短があります。その特徴を知り、自分にとって最適な選択をしていき、キャリアを大切に育てていきましょう。



事業者としての心構え

家にいながらにして社会参加ができ、充実感があり、報酬を手に入れられるから在宅ワークを始めたいと考える人は多いのではないのでしょうか？ 確かにパソコン1台とインターネット回線があれば、仕事の準備は整います。しかし、在宅ワークは、ひとりで自宅で仕事を請け負うスタイルですから、さまざまな心構えも必要です。ここでは事業者としての心構えについて、キャリア・デザインの視点から考えてみましょう。

■在宅ワークのメリット

在宅ワークという働き方には、さまざまな特徴があります。

在宅ワークをする本人にとって主なメリットとしては

- ・自分のライフスタイルに合わせて仕事ができる
- ・自分のペースで仕事を進められる
- ・仕事の選択ができる（嫌いな仕事を断り、好きな仕事を優先するなど）
- ・苦手な人と顔を合わせなくて済む

次に家族にとっては

- ・家族と触れ合う時間が増加する
- ・留守時間が減少する
- ・親の働く姿を子供に見せることによって、労働価値を実感してもらえる
- ・介護などに時間を割ける

そして地域社会にとっては

- ・昼間人口の増加に貢献できる
- ・地域活動へ参加できる
- ・地元での購買行動の一翼を担う
- ・納税者として貢献できる

発注者（顧客）にとっては

- ・プロジェクトごとの発注ができる
- ・社員と在宅ワーカーとのワークシェアリングによって、生産性を高めることができる
- ・優秀な在宅ワーカーを育て、社員として登用することもできる

などがあげられます。

■在宅ワークには自己責任が伴う

ただし、いいことづくめと言うわけではありません。在宅ワーカーは企業との直接の雇用関係がない個人事業主ですから、注意しなければならないこともたくさんありますし、仕事を続けていく上での心構えも必要です。

会社員時代とは異なり、仕事の進め方や成果は自己責任となります。また、ひとりで仕事をしてい

る場合は、代わりがきかないため、スケジュールや健康面をきちんと管理していかなければなりません。また、仕事を獲得するためにも自分で営業することが必要です。

たとえばやりたい仕事でも担当者が苦手なタイプの人だったり、報酬が安かったり、納期が厳しかったりすることもあります。何度も顧客とのメールのやりとりをしなければならぬ手間もあります。さらに家族との関係や住宅事情も考慮しなければなりません。たとえば幼い子供がいる場合には、予期せず仕事の時間を育児に割かなければならない場合もあります。また、仕事用の部屋が確保できなかったりする場合もあるかもしれません。逆に仕事の電話が家族に煩わしいと言われたりすることもあります。

さらに会社員と違って、一定額の収入が毎月保証されるわけでもありません。事務用品や什器備品も個人で揃える必要があります。交通費もちろん個人負担です。社会保険も個人で加入し、自分で支払いや手続きをすることになります。

■会社勤めとの違い

さて、改めて在宅ワークで働く場合の主な課題を挙げておきます。

- ・ 仕事は自分1人でこなさなければならないため、責任があり、代わりがきかない
- ・ 請負の出来高報酬のため、収入が一定しない
- ・ 成果を求められるため、やりがいがある反面、品質が問われる
- ・ 什器・備品（コピー、FAX、文房具、パソコン、プリンタなど）は自己負担で揃える必要がある
- ・ 進捗を管理する上司や内容を共有する同僚がいないため、スケジュール管理は自己責任
- ・ 営業から見積もり、実際の業務、納品、その後の請求まで自分ひとりで行う必要がある
- ・ 日中は家族とのコミュニケーションを第一にすると、つつい深夜作業になりがち
- ・ 税金や保険もすべて自分で処理しなければならない

このように、克服すべき課題も多くありますが、その半面、在宅ワークは仕事と家庭生活、地域活動などのバランスをとることができる魅力的な働き方でもあります。

■スケジュール管理はしっかりと

在宅ワーカーとして仕事をする場合には、1日のスケジュールをあらかじめ考えておきましょう。たとえば午前中は家事に割り、13時から17時までを仕事時間にあてる、あるいは5時から7時まで早朝を仕事の時間にあて、夜は早々に就寝するなど、それぞれの生活のパターンにあったスケジュールを立ててみましょう。また、たとえば幼い子供がいる場合は、突然の発熱やケガなど、予期せぬことが起こる場合も考えられます。こういった事態が発生してもあわてることがないように、納期ギリギリの仕上げにならないように、日頃から仕事を前倒しで進めるように努力しましょう。また、緊急時に対応してもらえる家族や近隣の友人、ベビーシッター派遣会社などをあらかじめ探し、すぐに頼める準備をしておくことも必要です。

■モチベーションとインセンティブ

「モチベーション」(motivation)とは、「動機づけ」のことです。通常、「やる気」「意欲」「士気」などの意味で使われていることが多い言葉です。

たとえば、仕事に対してなんらかの「目標を達成したい」と意欲を持っているとします。その場合、意欲の源になっている理由が何かしらあるはずで、「顧客に能力を認められたい」とか「もっと技

術を高めたい」とか、「もっとお金が欲しい」など、人によってその理由はさまざまです。ただし、そこにはまず動機があり、その結果、意欲が湧いてくるのではないのでしょうか。それならば、意欲的になっていない場合でも、意欲的になる動機を与えてあげたら、意欲的に行動するはずだという発想に端を発しているのが、「モチベーション」です。

モチベーションに似た意味の言葉に「インセンティブ」(incentive)があります。「インセンティブ」は、「意欲刺激」と言われます。「モチベーション」は、心の内面から意欲を高めるのに対し、「インセンティブ」は、報酬などを期待させることによって意欲を外側から高める働きをします。それでインセンティブは、「報奨金」「奨励金」という言葉にして使われることが多いのです。

自分自身がやる気を出すためには、自分なりのインセンティブを考えてみましょう。たとえば、「この仕事が終わったら、家族で温泉に行こう」など、自分に「ご褒美」を与えることで、日々、生き生きと働くことができます。

■スキル・チェックをしてみよう

スキル (skill) とは「技能や能力」のことで、「獲得可能な技能」という意味も含まれています。例えば、先天的な能力（声が大きくて、美しい）はスキルとは呼びませんが、獲得可能な能力（継続的な声楽の訓練によって、声が大きく美しくなる）はスキルと呼びます。

キャリア形成をしていく上で、必要な基本的なスキルは「対人関係に関するスキル」と「実務上のスキル」と「これらを統合し、複雑な問題に対応するスキル」の3つで、それぞれを「ヒューマンスキル」「テクニカルスキル」「コンセプチュアルスキル」と呼びます。まずはこの3つのスキルを獲得していくことがキャリア形成上、大切なことです。

【キャリア形成に必要な基本的なスキル】

テクニカルスキル

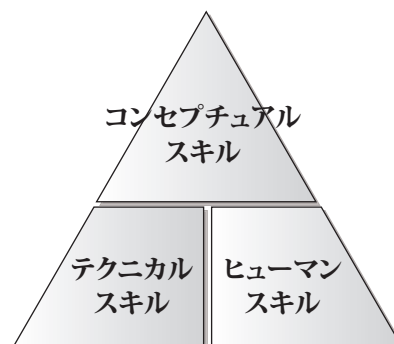
定型業務能力。職務に対する専門知識や語学力、事務処理能力などの正確性や迅速性が求められる種類のもの。

ヒューマンスキル

対人関係能力。接客、営業、リーダーシップ、コミュニケーション能力など、相手のニーズや状況に応じ対処する力。

コンセプチュアルスキル

物事を対極的に把握したり、考えたりする能力。問題解決力、状況判断力、洞察力、企画立案能力など、論理的・体系的に把握する力。



では実際にチェックシートに記入して、現在の自分のスキルレベルを確認してみましょう。

●スキル・チェックシート●

	スキルの種類	内 容	達成レベル（低→高）
テクニカルスキル	業務遂行力	仕事の質の向上に常に努めている	1 2 3 4 5
	パソコン活用力	パソコンを常日頃から活用し、仕事でも十分使いこなしている	1 2 3 4 5
	語学力	外国語で意志の疎通を図ることができる	1 2 3 4 5
	情報収集力	仕事に関連する情報を適切に得ることができる	1 2 3 4 5
ヒューマンスキル	プレゼンテーション力	考えや主張を表現して、相手に納得させることができる	1 2 3 4 5
	コミュニケーション力	周囲の人と意思疎通が円滑にできる	1 2 3 4 5
	対人影響力	仕事に関係する人へやる気を与え、お互いに目標を達成できるようにしている	1 2 3 4 5
	メンタルマネジメント力	客観的・冷静に物事をとらえることができ、安定して業務をこなせる	1 2 3 4 5
コンセプチュアルスキル	計数管理能力	コスト意識をもって仕事に臨んでいる	1 2 3 4 5
	時間管理能力	優先順位を考えて時間を有効活用できる	1 2 3 4 5
	問題解決力	何が課題かをとらえて、問題発見・解決をすることができる	1 2 3 4 5
	創造力	独自の発想に基づいた考え方や提案ができる	1 2 3 4 5
	課題達成力	目的を明確にし、期限までに課題を達成できる	1 2 3 4 5
	変化対応力	環境の変化にスムーズに対応できる	1 2 3 4 5
	経営企画力	社会情勢をみわかし、仕事へのビジョンをもつことができる	1 2 3 4 5

Wワークをする

在宅ワークを何年か継続すると、複数の異なる仕事を手掛ける方が多くなっていくようです。例えばデータ入力とテプリライター、ライターとDTPオペレーターなど。中にはCADオペレーターとライターなど、本来であればまったく親和性のない世界へ参画する方もいます。このようなWワーク（異業種・異職種への参画）がなぜ多くなっていくのかについて考えてみたいと思います。

■なぜ、Wワークをするようになるのか？

在宅ワーカーは、自宅で一人で行なう業務形態のため、将来について「このままの仕事でいいのか」という漠然とした不安を抱くことが多いようです。

技術革新のスピードが速く、自分の技術がすぐに陳腐化してしまうのではないかと、という心理的な要因も大きいので、複数の職種を持つことがいわば「保険」になるとも言えるのかもしれません。また、技術革新があまりにも速いが故に、企業側も正社員雇用に限界を感じ、新しい仕事をアウトソーシングする傾向があります。そのため、新しい情報を追って、スキルを磨いていったところ、結果的に異業種・異職種の仕事の参画につながったというケースもあります。

さて、異業種・異職種への参画を考える際に、以下のことを整理してみましょう。

MUST（必然）

私にとって絶対必要な技術・知識

WANT（欲求）

私にとってあればうれしい技術・知識

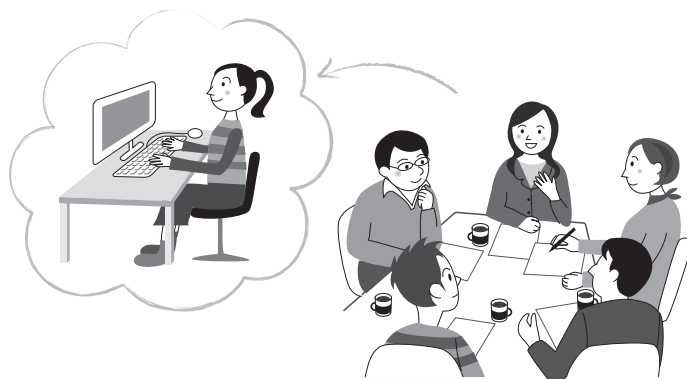
NOW NOT NECESSARY（現在、必要ではないもの）

私にとって今後、習得すればよい技術・知識

この優先順位で考えていくと、「私にとって譲れない仕事はこれ、やってみたい仕事はこれ、将来必要とされる仕事はこれ」と整理して考えることができます。自分の価値観や体験とも照らしあわせながら、なんでもいいから手当たり次第に選ぶということではなく、自分にとっての最適な異業種・異職種を選ぶとよいでしょう。

■体験談からキャリアの変遷を探る

では実際に異業種・異職種へ参画された方の体験談をご紹介します。「MUST」、「WANT」、「NOW NOT NECESSARY」ということが、実体験をひもとくとよくわかると思います。



～異業種・異職種へ参画されたKさんの体験談～

データ入力の仕事から在宅ワークの世界に入っていたKさん。主に名簿作成などのデータ入力を始めました。3年後にインターネットの求人情報からライターの仕事を見つけて、2年が経過しました。現在はデータ入力4割、ライター6割の比率で仕事をしています。

— データ入力を始めたきっかけはなんだったんですか？

子供が4歳になって、少し自分の時間を自宅で持てるようになったかな、という時に、友人に声をかけられたのがきっかけです。「1日3～4時間自宅で働いてみない?」。友人はデータ入力グループのリーダー役で、私は彼女から指示されたことをひたすらこなして入力するというスタンスでした。

— それがなぜ、ライターの仕事をするようになったのですか？

もともと書くことがすごく好きだったんですよ。でもそれをどういう風に仕事にしていっていいのかわからなくて。データ入力のチームの一員として3年ほど、いわゆる修行期間中は、入力がすごく速くなったし、効率をあげるための裏技などを覚えることができたました。またインターネットを使った情報の見つけ方や、在宅ワーカー同士の意見交換などのノウハウもずいぶん教わったような気がします。

仕事にも慣れて来たころ、少し時間的余裕ができたので、ライターの勉強を本格的にしたいと思って、本を読んだり6ヶ月間ライター養成の通信教育を受けたり。そのうちインターネット上の求人で「ライター募集」を見つけ、応募したのがきっかけです。

— すぐに仕事に結びつきましたか？

最初は応募しても、なかなか色よい返事はなかったですね。ところが、たまたま児童心理学のテーマのものがあつたんです。私、大学時代の専攻がそちらのほうだったもので、一通りの知識はあつたんです。それで運良く採用していただいて。ライターの場合は、書いた作品が実績になりますから、ひとつ作品が掲載されると売り込みもしやすいんです。その後、少しずつ依頼も増えて来ました。

— なぜ、仕事をライター1本に絞らないんですか？

データ入力はチームでやっている良さがあって、お互いに励ましあったりもでき、楽しいんですよ。5年もやっている仕事への愛着もありますしね。単価は厳しいのですが、ルーティンワークとして安定収入にはなっています。

ライターとしてもっと本格的にやっていきたいのは山々ですが、まだ受注が不安定で、とてもとても「ライターです」とは名乗れません。今の状態をしばらく続けてみて、本当に自分が好きなライターの仕事だけでやっていけるのかどうか、見極めたいと思います。子供も小学生になって手が離れてきたことだし、ライターに必要な編集の勉強も現在はしています。

■並行してやりたい仕事によって、将来身につけたい技術・知識がわかる

さて、Kさんの体験談からひとつひとつ整理していきましょう。

MUST (必然)

Kさんにとって絶対必要なのは、データ入力で必要とされる基礎知識と技術です。たとえば「入力」

といっても様々な種類があります。

- ・数値入力 → 数字のみを入力（在庫管理、アンケート数値など）
- ・文字入力 → 文字だけを入力（指定された原稿に装飾をつけずに「ベタ打ち」する）
- ・名簿入力 → データを指定された形式で入力
データベースソフト（エクセルやアクセス、ファイルメーカープロなど）を用いる顧客管理名簿など
- ・ワープロ入力 → ワープロ機能を用いて、レイアウトをする（マニュアル、各種書類など）

当然、どんな入力を行っているかによって、使うソフトも変わってきます。ここでは主にKさんは名簿入力を行ってきた、とありますので、当然、最低限の技術として、エクセルやアクセス、ファイルメーカープロなどのデータベースソフトを使いこなす能力が必要とされます。

WANT（欲求）

Kさんにとってあればうれしい技術・知識は、入力スピードの速さと、効率をあげるための裏技の習得です。スピードを速くするためには、ブラインドタッチはもちろんのこと、ショートカットキーの使い方を熟知することも必要です。また、効率を上げるためには、たとえば頻繁に出てくる漢字はあらかじめ単語登録するなど、さまざまな工夫が必要です。

加えて、ライターの仕事と並行させてやりたいということであれば、ライターとしての基本的な知識と技術が必要です。指定された文字数で的確に表現ができるのか、またどんな対象に向けて書いたらいいのか、語彙を豊富に持っているかなどが問われます。そのために、Kさんは本を読んだり6ヶ月間ライター養成の通信教育を受けたりという努力を続けてきました。それに加えて新規の職種分野へ参入ということであれば、情報収集力と営業力も必要とされます。

NOW NOT NECESSARY（現在、必要ではないもの）

Kさんにとって現在は必要なくても今後、習得すればよい技術・知識とは、編集の技術や知識です。ライターは、デザイナーや編集者と一緒に仕事をしていく中で、原稿を書いていく分業の仕事です。他の職種の人がより仕事をしやすい状況で納品することがのぞましいと言えます。たとえば、原稿を納品し、その後、デザイナーが加工することを考え、データはワープロソフトではなくて、エディターソフトを使うといった配慮も必要ですし、大量原稿の受け渡しのためにデータの圧縮・解凍ソフトを使いこなすなども必要とされます。また特に出版社などの編集者と仕事をするには、最低限の編集用語も知っておくといいでしょう。たとえば「サムネール^(注1)」「台割^(注2)」など、独特の出版業界の用語がありますので、覚えておくこともが必要です。

注1：サムネール (thumbnail)

ページ見本のこと。編集やデザインで本などのイメージを伝えるために小さく書き起こす。レイアウトソフトではサムネール表示やサムネール印刷の機能がある。

注2：台割

書籍などの「設計図」ともいうべきもので、編集の際、どのページがどこに来るのか、全体では何ページになるのかを組み立てるもの。たいていは「台割り表」というものを作り、それを元に誌面構成を考えたり、あるいは入稿の際の最終的なチェックに使う。

グループワークをする

在宅ワークを選んだ方の中には、「会社員時代の煩わしい人間関係に嫌気がさしたから」と答える方もいます。確かに在宅ワークは、自宅ですりで行う作業のため、煩わしい人間関係に気を遣うことがないかもしれません。ただし、会社員時代に、隣の席に座っている同僚に、仕事の内容を気軽に聞けたことや気分転換のおしゃべりも、在宅ワークだと、無縁になります。

また、ひとりで仕事を受注しているとなせる仕事量の限界が必ずあります。そんなとき、選択肢のひとつとして、「グループワーク」があります。

■さまざまなグループワークの体制

一口にグループワークと言っても、さまざまな体制があります。たとえば、「地域密着型」ですぐに会える、集まることができるというグループや、仕事の案件ごとに編成を変える「プロジェクト型」のグループ、地域はバラバラでも一定のメンバーで行う「特定型」グループなど。それぞれのグループに特徴があり、一長一短があります。たとえば「地域密着型」だと、どうしても顔を合わせる機会が多くなるので、友人感覚に流れがちで、仕事をしていく緊張感が足りなくなってしまうこともあるかもしれません。「プロジェクト型」は案件ごとの編成になるので、メンバーが一定せず意思の疎通を図るのに時間がかかるため、その都度ごとの細かい仕様書が必要になる場合もあります。また、「特定型」は近隣地域と遠隔地のメンバーが一緒になるため、情報の密度やスピードに格差が出る可能性もあります。

このようにいろいろなタイプのグループがありますが、その中でもリーダーとして、他のメンバーを取りまとめていく人もいれば、スタッフとして分業していく人もいます。自分はグループワークの中でメンバーとして、どういうポジションにいたいのかをまず見極めて、スタートするといいいでしょう。

■グループワーク成功のカギとは？

グループワークは分業体制をとることによって、効率的に大量に仕事をこなすことができます。たとえば入力グループワークをする場合は、仕事の統括としてグループリーダーがいて、入力スピードの速いメンバー、緻密なチェック力をもつ校正メンバーが必要とされます。各自の業務の適性によって、ポジションが決まり、うまく連結させていくのがグループワーク成功のカギです。

では、実際に「特定型」のグループリーダーをつとめる山口智子さんにインタビューしました。山口さんの体験から成功するグループワークの秘訣をご紹介します。

山口智子氏プロフィール

山口智子さんは、1964年新潟出身。大学を卒業後、情報処理サービスの会社に入社、人工衛星画像の処理・解析業務などに携わる。1993年に出産のため退社、しばらくは専業主婦として過ごした後、データ入力の仕事を在宅にて開始。在宅ワーカーとして本格的に動き始めたのは1998年頃から。現在では複数名の在宅ワーカーをまとめるリーダーとして活躍中。山口さんの業務内容は幅広く、データ入力から始まり、テーブルライト、PCインストラクター、WEBコンテンツの原稿執筆、データベースの作成、サーバー管理など、多種多様にわたる。

— どんなグループワークですか？

学術団体向けに論文をデータベース化する作業や、大量のアンケート入力作業など、ボリュームの多い作業は、何人かの在宅ワーカーさんに依頼をしています。地元の知人のほか、ネットで知り合った方に声をかけたりして、グループで作業をするようになりました。グループワークに参加してくれている友達を私はメンバーさんと呼んでいます。

— グループワークでのメリットやデメリットはありますか？

グループワークのメリットとしては、大量の仕事の処理が出来ることはもちろん、メンバーさんが突発的に作業ができない場合にも、柔軟にカバーしあえるということもあります。デメリットは、個々の処理能力の差があるので、仕事量を調整したり、目を配る手間がかかる点でしょうか。

— グループワークで求めていることは何ですか？

まずは全員が同じ解釈で作業をすることです。自分ひとりで悩まず、判断せず、迷ったらまず確認。ただ、すぐに何でもかんでも質問ではなく、まずある程度のことは判断していける技量が必要かと思います。

— リーダーとして心がけていることはありますか？

メンバーさんとの関係は、仕事だけのつながりではなく『まず友達』ということ。また、リーダーの役割としては、メンバーさんのスキルや状況を把握することに尽きると思います。無理のない仕事量を依頼するように、仕事の状況、家庭の様子、以前の職務経験などを把握しておくことが大切。レベルの差は、私が指導とチェックをしながら、あせらず徐々にスキルアップできるように気を配っています。

— 山口さんの今後の課題や展望はなんですか？

個人事業主ですので、自分が挫けたら仕事も頓挫してしまうというプレッシャーや心配が年々強くなってきています。また、有能なメンバーさんは独り立ちして、それぞれが忙しくなってしまう、頼みたいときに空いていないことが多々……。私は徐々にフェードアウトして(笑)、培ってきた技術をどなたかに引き継げられればと思っています。

— これから在宅ワークを始めたい方へ何かアドバイスをいただけますか？

とにかく情報に敏感になりましょう。ネットをたくさん見て、いろいろ調べつくしてください。ネットの中には玉石混合の情報が一杯です。その中でどれが正しい情報かを判断する力を養いましょう。ネットだけではなく、人に聞くことも大切です。また、自分がやりたいと思っていることを言葉にして他の人に伝えることも効果的です。自分の意思を明確にして、これから個人事業主として仕事を進める気概をしっかり持ってもらえればと思います。



成功するグループワークのここを Check!

1. グループ全員が同じ解釈で仕事を分担する。
2. リーダーとメンバーが仕事以外でも良好な関係を築いている。
3. グループで仕事を行うことでお互いの作業をカバーしあえる。
4. リーダーが個々のメンバーの能力や状態を把握し、スキルアップを行っている。

起業する

在宅ワークの発展型として「起業」という選択肢もあります。会社法改正後、1円起業ができるようになったことも追い風です。では、どうすれば起業できるのでしょうか。そして、起業したその先は何を目指していけばいいのでしょうか。ここでは、起業に向けてのキャリア設計について考えていきます。

■どんな起業家を目指すのか？

起業に対する注目度は、①社会構造の変化 ②会社法の改正 という社会の潮流も大きく影響しています。

①の社会構造の変化ですが、2007年4月以降、団塊世代が大量定年を迎え、少子高齢化も歯止めがきかない中、日本の産業構造は大きな変化に揺らいでいます。また、加えて国際競争の激化に伴い、日本は必ずしも世界の中で経済的な優位性が保てなくなりつつもあります。このように閉塞感のある社会背景の中、「新しい社会への活力」のひとつとして、起業が求められています。

②の会社法の改正ですが、2006年に最低資本金規制が撤廃され、これにより有限会社が株式会社に統合され、1円からでも会社設立が可能になりました。

これらの社会的な背景によって、従来型の「雇用型社会」から「起業型社会」へと価値観がシフトしつつあり、在宅ワークをさらに発展して考えたい、というときには「起業」という選択肢も見えてきます。

■自分の「強み」を洗い出す

在宅ワーカーとして存在価値を認められてきた人は、必ずなにがしかの「強み」があります。まずは、その強みが在宅ワーカーから起業へと一歩踏み出したときにも通用する能力なのかどうかを見極めましょう。

さて、ここにある次頁のワークシートを埋めていきましょう。書くことによって自分のキャリアや「自分という人間」について内面的にも棚おろしをすることができます。

起業のための棚卸しチェックシート

1. 起業したい理由

なぜ起業をしたいのですか？ 具体的な理由を挙げてください。

2. 今までの経験

今までにどんな仕事を経験してきたか、業務内容を含めて挙げてください。

取得した資格はありますか？

今までの仕事で経験してきた役割・ポジションを挙げてください。

今までの仕事で好き、または向いていると思うのはどんなことですか？ 業務内容にこだわらず役割や立場などの環境的要因でも構いません。

今までの仕事で嫌い、または向いていないと感じたものはなんですか？ 業務内容にこだわらず役割や立場などの環境的要因でも構いません。

1の「起業したい理由」は、自分の起業モチベーションを明確にするための作業となります。たとえば、「今の仕事が面白くない」や「人に使われるのが嫌」といった、いわば起業理由としては「負の理由」を書いた場合は、なぜ面白くないのか、なぜ人に使われることが嫌なのかを、もう少し深掘りして考えていきましょう。なぜなら、このような場合、起業理由としてはあいまいなので注意が必要です。

たとえば、

- ・今の働き方では、売上に限界がある。
- ・仕事とは直接関係しない雑務に追われ、本来の自分の能力を発揮できないので、会社経営をすることによって、それらの仕事をシェアしていきたい。

など、さまざまな理由が考えられます。しかし、このようにたとえ負の理由であっても、今の働き方にある程度の期限を設定して（6ヶ月、1年など）解決できないことであれば、起業を視野に入れてもよいでしょう。そして、起業のモチベーションを明確にすることが大切です。

2の「今までの経験」では、いままでの職歴・職務・資格などは果たして、自分の志向と合致していたのかどうかを明確にしていきます。もし、合致していない場合は、その原因は何か、どう解決していったらいいのかを考えます。改めて、自分の仕事の適不適・好き嫌いを自分自身で判断していく作業となります。

3. 起業したい業種・内容

前職のスキルを活かしたいですか？

☐はい ☐いいえ

具体的にどんなスキルを活かしたいですか？

起業したい職種・業種は決まっていますか？

☐はい ☐いいえ

起業したい職種・業種が決まっている場合は、具体的に書いてください。

起業したい職種・業種が決まっていない場合は、なぜ決まっていないのか、具体的に書いてください。

4. 障害・制約

起業する上で具体的に制約や障害と思われることはなんですか？

起業に際して不安なことは何ですか？

3の「起業したい業種・内容」については、現在、携わっている職務内容が、退職して起業しても通用するものであり、その延長線でやっていけるものなのか、それともまったくの新天地を目指して開拓していくものなのかを見極めます。これまでの自分のスキルが通用するかどうかは、冒頭で作業した社内外評価を指標とすれば、おおよそ判断できるものでしょう。ただし、自分のスキルが「いままでの取引先で通用していた」からといって、起業してからも通用するかどうかは難しいという危機感を持つことは肝要となります。

4の「障害・制約」は、今、自分にとって壁になっているものは何かを考えていきます。

たとえば

- ・ 開業するための資金が足りない
- ・ やりたいと思っている業種での競合が多い

資金が足りないという場合は、概算で開業にはいくらかかるのか、それは最初に開業するときですべてかかるのか、それとも事業を継続していく上でかかるのかも考えていきましょう。少なくとも1年後くらいまでの見通しで概算をはじきだすことが望ましいでしょう。また、競合が多いという制約がある場合は、同業他社との差別化になるもの（サービス、価格、システム等）は何かを考えていくといいでしょう。

その不安はどのようにしたらなくなるとおもいますか？

5. 起業したい時期

いつ頃から起業したいですか？ 具体的に挙げてください。
(例：○才になったら、○の資格を取得したら、○万円貯蓄ができたら 等)

6. 起業イメージ

起業をしたときの場所の条件がありますか？ あれば具体的に書いてください。
(例：自宅、会社から○時間以内 等)

1日に働きたい時間はどの程度ですか？
時間／日

起業する際に重視する条件は何ですか？
(例：収入・時間・やりがい・事業内容等)

起業して1年間の収支のイメージがつかめますか？
☐はい ☐いいえ

7. 起業のスキル

起業にあたって必要とされるスキルがわかっていますか？
それはどんなスキルですか？

5の「**起業したい時期**」ですが、たとえば3年後の「35歳になってから」などの区切りを自分に課す場合は、なぜその時期、歳月が必要なのかを考えていきましょう。

たとえば、3年計画として、1年後には在宅ワークのグループリーダーとして顧客から評価される能力を発揮し、2年後には初級システムアドミニストレーターの資格を取得して、3年後は新規顧客獲得につながる人脈の構築に注力したいなど、具体的に起業までに必要なプロセスをイメージしていきましょう。

6の「**起業イメージ**」についてですが、これはいわば起業の視覚化です。実際に自分が起業した姿を映像として思い描くと、より夢が現実として近づいていきます。また、起業したときに大切にしたい自分の価値観（たとえば稼働時間やお金、社会貢献など）も洗い出していきます。

7の「**起業のスキル**」で、起業に必要であると自分が考えているスキルは何かを洗い出し、8の「**スキルを満たしているか？**」で自分が必要と考えるスキルと現実的に、今自分に身についているスキルのギャップがないかどうかを確認します。

8. スキルを満たしているか？

7で挙げた必要なスキルを満たしていますか？

あなたに足りないスキルはどんなスキルですか？

9. 起業の仕方

あなたが目指す事業内容での起業の仕方がわかっていますか？

☐はい ☐いいえ

10. 周囲の理解

家族または友人は、あなたが起業したいことを知っていますか？

☐はい ☐いいえ

家族または友人は、あなたが起業することに肯定的ですか？

☐はい ☐いいえ

肯定的ではない場合は、それはなぜなのか理由がわかりますか？

家族や親しい友人の理解・協力が満足していますか？

不満な場合は具体的に不満な理由を挙げてください。

9の「**起業の仕方**」では、開業までのプロセス（たとえば各種関係機関への届出、業種によっては法的な整備や資格取得の必要性など）への理解度を計ります。

10の「**周囲の理解**」は、周囲の協力体制がとれるのか、また難しい場合は、どんな点が阻害要因になっていて、解決するためには、自分はどういった行動をとっていったらよいのかを考えていきます。

このワークショップには、「これ」といった正解はありません。しかし、この作業をすることによって、現時点での自分自身の等身大のレベルで、起業に必要とされる条件がより具体化されていきます。自分に満たされている要素、不足している要素の両面から理解することができます。そして、起業準備として補うべき要素を確認できたのであれば、それらをひとつひとつ補完していく努力が必要となります。

■どんな独立形態を選択するか？

起業を目指す場合、独立形態を選択する必要があります。個人事業で起業するのか、それとも法人にするのか。2006年5月に会社法が改正されてからは、有限会社が株式会社へ一本化され、最低資本金も撤廃されるなど、起業を取り巻く環境が大きく変わりました。まずは自分にあった起業の方法を検討していきましょう。

独立して事業を始めようと思った場合、会社という法人を作らなくても、個人事業として仕事をすることももちろん可能です。

個人事業のメリットは、

①自分のスキルに見合った仕事ができる

②自身の考えるキャリアプランに合わせて仕事を選択できる

ということがあげられるでしょう。

また、個人事業は、設立の手続きが簡単です。法人設立に比べて登記の必要もないため、起業における時間とコストがかかりません。さらに、帳簿付けなどの会計管理も、法人に比べるとずっとシンプルです。

しかし、個人事業にはデメリットもあります。たとえば、税金に関していうと、個人事業は所得税として最高税率は合計37%までの「累進課税」となります。それに対して株式会社を立ち上げたときにかかる法人税は、その年間所得が800万円以下なら22%までです。また、800万を越える所得にはいくら高くても30%の「一定税率」となります。つまり、個人事業は利益が多くなると、それとともに税金も上がる制度ということなのです。ある程度の収益が見込めるようになれば、法人にすることが節税対策になる場合もあります。

さらに、個人事業は「無限責任」です。無限責任とは、事業がうまくいかなかったときに、負債の責任をすべて事業主個人が持つことを言います。つまり、会社が倒産した場合は私財を投げ打ってでも、借金の返済にあたらなくてはいけなくなるということなのです。一方、株式会社などの法人は「有限責任」であり、株主それぞれが出資金の範囲内で責任を負うという仕組みとなります。

<個人事業のメリット>

- ・年収……自分の能力次第でアップできる可能性がある
- ・事業内容の選択……自由にできる
- ・設立手続きや会計管理……設立の登記不要など簡単である

<個人事業のデメリット>

- ・税金……利益に応じて上がる
- ・負債責任……すべて事業主個人が背負う無限責任

■個人事業、法人、それぞれの特徴を知ろう

多くの人が「まず、個人事業でやってみて、順調にいったら法人化しよう」と考えるようです。確かに、在宅ワーカーの起業として身の丈に応じた起業をするには、個人事業が向くとも言えますが、その前にもう少し具体的に個人事業のリスクを把握しておくといよいでしょう。

個人事業のリスクとしてまずあるのが、株式会社のような会社組織にしておかないと「取引・融資・投資・人材」という事業継続上の重要な要素を得ることが難しくなる点です。そうになると、最初に考えていた「順調にいく」ことそのものが困難となります。

個人事業では、大きく分けると下記の4つの事業継続上のリスクがあります。

1. 個人事業では、法人との取引が難しい場合もある
2. 個人事業では、投資をしてもらうことが難しい場合もある
3. 個人事業では、金融機関の融資が得にくい場合もある
4. 個人事業では、良い人材が集まりにくい場合もある

まず、1ですが、たとえば株式会社などの法人には、債権者（会社と取引をする人）への保護が規定されています。会社が解散して会社財産を分配するときには、まず債権者が配分を受け、その後、残余財産を社員で分配するというルールがあるのです。要は、会社解散前に社員に対して財産を流出させ、社員を債権者よりも事実上優先させてしまうようなことを防止するのです（会社法 781 条 2 項、779 条 参考：法務省民事局「会社法」の概要）。

しかし、個人事業にはこのような規定がありません。つまり、個人事業主と取引する法人にしてみれば、「自分の会社への支払いは、大丈夫だろうか」と心配をしなくてはならないのです。法規定の明文化の「ある」「なし」は、法人にとって取引上大きな意味を持つことになり、個人事業とそもそも取引をしない法人もあるというのも現実です。

次いで2ですが、個人事業には、そもそも「出資^{注3)}」という概念がありません。ノウハウやアイデアがあっても他の人に投資をしてもらうことが難しいのです。

3ですが、一般的に銀行は、法人でないとなかなか融資^{注4)}をしてくれないというのが現状です（個人事業に融資をする機関として、国民生活金融公庫などもあります）。

最後に4ですが、個人事業は原則的に、1人ないし少人数で行なうため、良い人材（戦力）が集まりにくい場合もあります。

このように、個人事業には法人にはないリスクが伴います。しかし、これらのリスクがあっても支障がでないのが、自分の力でできる範囲の仕事ができるマイクロビジネスともいえるのです。

一方、いわゆる「起業家」を目指し、多少なりとも事業を拡大していきたいと考えるのであれば、資金集めが難しいなどの個人事業ではなく、法人化を視野にいれるといいでしょう。

要は、個人事業にも、株式会社などの法人という形態にも、一長一短の特徴があるということです。まず、そこを見極めるとよいでしょう。

注3：出資

出資とは、事業のために必要なお金を提供すること。会社を作るときは、まず発起人が必要であり、発起人は1人以上であれば何人でも構いません。会社の基本財産である出資金は、発起人各自が最低1株以上を引き受けることになっています。この出資金の合計が会社設立時の資金いわゆる資本金となります。“出資してもらう”ということは、株主になってもらうことであり、資金提供者が株主として経営に口出しする権利があります。

注4：融資

融資とは、銀行などの金融機関が利息を得る目的で、会社などに資金を貸し出すことを言います。融資を受けた側は、それを資金として業務を行ない、営利活動から出た利益の一部を利子として支払います。融資とはつまり借金のことですが、出資とちがい経営に関して口出しされることはありません。

■会社法施行後の起業のバリエーション

在宅ワーカーが起業を考える場合、法人にこだわらず個人事業としてスタートさせる選択肢もあることについて述べました。ここからは2006年5月に改正された会社法のもと、どのような独立形態があるのかを考えていきます。

大きな改正点として

- ・有限会社の廃止（現存の有限会社は特例有限会社として存続する）
- ・「合同会社（LLC）」の新設
- ・「有限責任事業組合（LLP）」の新設

などがあります。

今、日本にある会社のほとんどは、「公開会社でない株式会社（全部株式譲渡制限付株式会社）^{（注5）}」と「旧有限会社」です。旧会社法の下において、株式会社の方が有限会社よりも社会的信用度が高いとされていたのは、ひとつには株式会社は 1000 万円、有限会社は 300 万円という最低資本金制度があったためと言われてきました。

ところが、改正された会社法ではこの最低資本金制度は撤廃されました。これによって、株式会社は 1 円から設立できるようになったのです。こうなると、社会的信用度は株式会社という会社形態で測れなくなります。つまり、より自由な会社形態の選択を考え直す必要があります。では、会社法改正において新設された合同会社（以下、LLC）と有限責任事業組合（以下、LLP）の特徴について説明します。

注 5：公開会社でない会社

公開会社でない会社（または非公開会社）とは、公開会社の対義語。すべての株式に譲渡制限（譲渡制限株式）をつける、つまり株式を譲渡するのに株主総会や代表取締役の承認が必要な会社のことを指します。今現在、日本の株式会社の大多数が、この非公開会社という形態をとっているといわれ、最低限の機関設計のみを規定し、その他は会社の発展に応じてさまざまな選択ができるようになっています。

■ LLP と LLC は、在宅ワーカーの起業に向くか？

会社法改正後において新設された LLC と LLP は、先に述べた個人事業のリスクといえる部分が軽減され、株式会社のメリットである部分が加えられた起業形態です。

■ LLC

LLC とは「Limited Liability Company」の略で、直訳すれば「有限責任会社」となりますが、会社法では「合同会社」と呼んでいます。

特徴としては

①出資者の有限責任

出資者が自分の出資した額までしか責任を負いません。

②内部自治の自由

出資者は、自由に組織運営を行なうことができます。たとえば、組織として獲得した利益の分配を出資者が自由に決めることができ、特殊な能力で組織の運営に貢献した出資者に対して出資割合を超える分配を行なうことも可能です。つまり、たとえ出資額が 1 円でも、組織にとって重要な役割となる人には配当を多くする事ができます。

③構成員は共同で事業を行なう

出資者が経営に必ず関与しなくてはなりません。ただし定款で一部の社員のみを業務執行社員と定めることも可能です。

④設立予算が安い

⑤ 1 人起業 OK

1 人または 1 法人のみで設立することが可能です。

⑥法人格あり

⑦株式会社への組織変更可能

といったことがあげられます。

LLC 最大の特徴としては「出資者の有限責任」と「内部自治の自由」です。

有限責任については前述しましたが、出資者が自分の出資した額までしか責任を負わないという株式会社のメリットです。それが、LLC に取り入れられました。

また、内部自治の自由というのは、株式会社が利益配分、議決権などについては株式の持分割合で定められているのに対し、LLC は損益や権限の配分を自由に定めることができますということです。出資額がたとえ小額でも、自らの能力によって、会社に利益をもたらす人間であることが認められた場合には、配当として還元されます。

創立時の会社形態をどうしても「株式会社」ということにこだわらなければ、LLC はマイクロビジネスを目指す人にとっては、賢い選択肢のひとつです。まず、自分サイズで 1 人でも LLC 起業をし、軌道に乗った段階で、株式会社への組織変更を行なうことも可能です。ただし、LLC は法人ですので、起業の段階から法人課税される点に注意してください。

< LLC のメリット >

- ・有限責任
- ・内部自治
- ・設立が簡単（安い）
- ・株式会社への変更可能
- ・1 人起業（身の丈起業）可能

< LLC のデメリット >

- ・法人課税

■ LLP

LLP は、2005 年 8 月から始まった制度です。LLP とは「Limited Liability Partnership」の略で、日本語では「有限責任事業組合」といいます。LLP は、共同事業（ジョイントベンチャー）として複数の会社・個人が組んで設立するケースや事業協同組合等の組合組織に似た形態ながら、設立が簡単のため「規模の小さい組合を作りたい」といった場合などが考えられます。

特徴としては

- ①出資者の有限責任
- ②内部自治の自由
- ③構成員課税（パススルー課税）

組織が獲得した利益に対する課税が組織の段階では行なわれず、その構成員、すなわち出資者の段階でのみ行なわれること

- ④設立が簡単
 - ⑤法人格なし
 - ⑥株式会社への組織変更不可能
 - ⑦ 2 人または 2 人以上で設立可能
- などがあげられます。

LLP のメリットは、有限責任や内部自治の自由に関する限り LLC と同じです。そこで LLC と比較したとき、最大のメリットとなるが「構成員課税（パススルー課税）」です。

LLP は法人格ではないので、法人税を払いません。その変わり、組合員が配当額を自分の所得として課税所得を算定し、税金を納めることになるため、2 重課税を回避できるのです。

しかし LLC と違い、事業が順調にいったからといって、あとから株式会社への組織変更ができないので注意が必要です。

< LLP のメリット >

- ・有限責任
- ・内部自治
- ・設立が簡単（安い）
- ・構成員課税（パススルー課税）

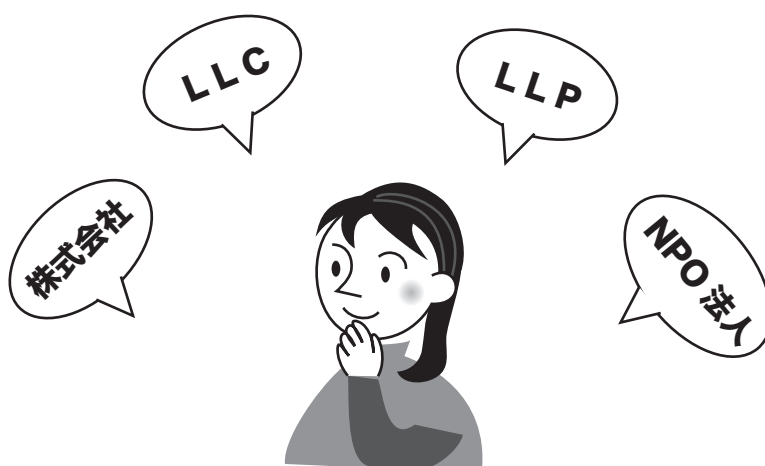
< LLP のデメリット >

- ・株式会社への組織変更不可能

以上の特徴から判断できるのは、LLC および LLP の起業が、技術や知識を持ったスペシャリストに適しているということです。

個人事業形態にはない有限責任や、スキル次第で収入に反映できる内部自治があります。また、いずれ事業規模を拡大させるために、株式会社へ組織変更を検討したいなら LLC という選択、LLP であれば税金におけるメリットも享受できるでしょう。

さて、下記は法人形態の違いについての簡単な一覧です。それぞれを比較検討しながら、ぜひ自分にあった起業形態を検討してみてください。



< 起業形態の比較 >

	株式会社	L L C (Limited Liability Company)	L L P (Limited Liability Partnership)	N P O 法人
正式名称	株式会社	合同会社	有限責任事業組合	特定非営利活動法人
目的	営利	営利	営利	公益
出資者数	1人以上	1人以上	2人以上	-
業務執行者	取締役	原則として各社員 定款で業務執行社員を 定めることも可	全組合員 組合員が法人の場合は、 職務執行者を定める	理事・監事
役員の数	取締役 1人以上	不要	不要	理事 3人以上 監事 1人以上
出資者の責任	有限責任	有限責任	有限責任	-
最低出資金	1円	1円	2円	不要
内部自治の自由度	低い	高い 組織の内部ルールが、法律によってではなく、 出資者同士の合意により決定できる		低い
法人格	有	有	無	有
課税方式	法人課税	法人課税	構成員課税	原則非課税 収益事業を行なう場合は 法人課税
利益の配分	配当 (出資比率＝分配比率) 報酬	利益分配報酬	利益分配のみ	利益分配は不可 報酬を受けられる役員は 役員総数の 1/3 以下
組織変更	可 (合名会社、合資会社、合同 会社)	可 (合名会社、合資会社、 株式会社)	不可	不可
意思決定	株主総会	原則として 社員全員の総意	原則として 組合員全員の総意	社員総会
活動内容	業務制限なし	業務制限なし 専門性や技術力に優れた法人や個人が 連携して行なう共同事業に向く		N P O 法で定められた 17 分野にあてはまる活動 政治・宗教・暴力団に関わる 活動を行なわない
設立にかかる 諸費用	認証手数料、 登録免許税など 21 万円～	登録免許税など 6 万円～	登録免許税など 6 万円～	住民票・登記簿謄 本発行手数料など 数千円～
設立にかかる日数	約 10 日～	約 1 週間～	約 1 週間～	約 2 ヶ月～

< 参考 > 中小企業庁ホームページ： <http://www.chusho.meti.go.jp/>

Coffee Break

営業用のツールを持とう！

在宅ワーカーは、仕事を自分で開拓していかなければなりません。そのために、最低限必要なものは、名刺とホームページです。たとえばどこかのセミナーや講演会に出かけるとします。その際に配布できるものが何もないと、覚えてもらうことができませんし、あとから連絡をもらうこともできないため、ビジネスチャンスを逃すことになってしまう場合もあります。名刺には、名前、住所、電話番号（直通でかけて欲しい場合は、携帯電話番号）、FAX 番号、メールアドレス、ホームページアドレスを記載しましょう。

さてここで名刺の基本的なマナーについて、解説します。

- ・ 名刺交換は必ず双方共に立って行います。できればテーブル越しではなく、直接対面して差し出しましょう。
- ・ 1 対 1 対の場合は訪問した側や目下の人から先に差し出すのが礼儀です。
- ・ 丁寧にお辞儀をし、「〇〇△△です。よろしくお願い致します。」と名乗りながら名刺を差し出します。
- ・ 名刺は相手の胸の高さに合わせ、自分の名前を相手のほうに向け、文字が隠れないように持って、右手で差し出します。このとき左手も添えればより丁寧になります。
- ・ 相手から名刺を受け取る際には、会社のロゴや文字を指で押さえないように注意しながら、胸の高さで両手で受け取ります。
- ・ 受け取ったら必ず相手の名前を確認します。わからない字は、「失礼ですが、どのようにお読みすればよいのでしょうか」とその場で尋ねましょう。読み間違えたり、誤って覚えることは失礼にあたります。
- ・ 受け取った名刺は、相手の会社名や役職、名前を確実に覚えるまではテーブルの右上に置いておきます。相手が複数の場合、相手の席順に並べて置くと、名前と顔が一致して覚えやすくなります。名刺を名刺入れにしまう際には、「頂戴します」と一言添えるとよいでしょう。



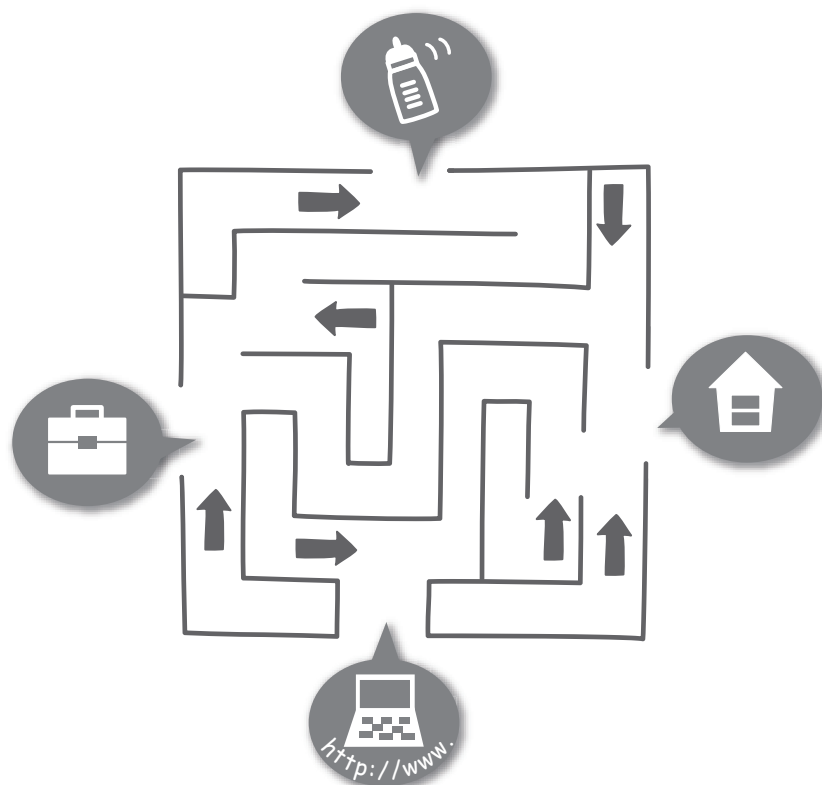
また、ホームページは 24 時間、365 日、休むことなく PR してくれるツールです。現在は、ホームページ作成ソフトもたくさんありますし、また、もっと簡単に作りたい方には、無料ブログを使うという手段もあります。掲載する内容としては、仕事の連絡先、経歴、職務内容などがあるといいでしょう。

第3章

在宅ワーカーのステップアップ体験談

在宅ワーカーの入口に立って、着実に仕事をこなしていき、やがては契約社員、正社員へ。さらには起業家へ。

在宅ワークをゴールとする人もいれば、次のキャリアへステップアップしていくための階段のひとつとする人もいます。先輩在宅ワーカーの体験談は、多様な働き方とそれを選択した道筋を示してくれます。



就職経験がなく在宅ワークへ

大学を卒業してすぐに結婚し、3人の子どもを育てた小野塚さんは、在宅ワーカーとしてのキャリアを積んできました。現在も36才で初めて企業に就職しましたが、在宅勤務という形態をとっています。一貫して「在宅」という勤務形態を選択してきた小野塚さんに、ご自身の仕事感やライフスタイルについてうかがいました。

小野塚佳恵氏プロフィール

マーケティング・コンサルタント。40歳。1991年に大学を卒業し、同年7月に結婚。主婦業のかたわら、通信教育の添削で在宅ワークを開始。1996年にBBSの運営管理などのインターネット関連の仕事にシフトし、2002年から個人事業主となる。2005年、都内のIT企業に在宅勤務の正社員として就職。会社員の夫、高校生から小学生までの子ども3人、義母との6人家族。茨城県在住。

— 大学を卒業してから在宅ワークを始めるまでのことを教えてください

大学生だった1987年から1991年はバブル景気の真ただなかでしたから、「就職説明会に行っ
て名前を書いたら内定」という状況で、就職も深刻に考えていませんでした。一応、就職活動もし
ましたが、卒業前に結婚が決まったので、就職することなく、そのまま専業主婦になりました。

ただ、家に一人でいてもつまらないので、子どもの英語教室で週3回ほどアルバイト講師をし、中
学生の通信教育の添削も始めました。やがて1993年に長女が生まれたのを機に英語教室も添削も辞
めたので、最初の在宅ワークは短期間しかやっていないですね。

— 在宅ワークを再開したきっかけは何ですか？

1996年の夏からパソコンをやるようになったことがきっかけですが、実はこのパソコン、子ども
のものでした。当時流行っていた子ども向けの遊びながら勉強ができるソフトが使えるようにと、私
の両親が初孫に買ってくれたのです。それで「お母さんにも貸してね」と、私もやってみたらこれが
面白い。もともと理系で機械類は大好きでしたから、すぐにゲームソフトのサイトで募集していた
BBSの管理人に応募しました。このときはボランティアだったので、それならお金になる仕事はない
かと探し、ちょうどBBSや会員制コミュニティサイトが雨後のタケノコのように出てきた時代だった
ので仕事も多く、そうしたサイトの運営管理などを在宅で始めることになったんです。

もちろん、自分専用のパソコンを買ってセキュリティソフトを導入し、パスワード管理も厳重に
行ない、仕事用のパソコンと子どもが遊ぶためのパソコンは別にしました。

— その後、会社員になっても在宅勤務を選んだのはなぜですか？

2002年に夫の扶養から外れて個人事業主となり、企業のプロモーションを手がける株式会社イー
ライフに在宅スタッフとして登録しました。当初は業務委託でしたが、2005年に会社から正社員で
採用したいと申し出がありました。でも、茨城から東京へ毎日通うのは無理と言ったら、在宅勤務で

良いとのことだったので、36歳にして初めて会社に就職することになりました。

正社員になって変わったことは、それまで作業ベースになりがちだった仕事が、会社やクライアントに直接提案して、営業をまきこんだ大きな仕事ができるようになったことです。現在はマーケティング・コンサルタントを担当し、必要なときだけ出社して、ミーティングもインターネット電話サービスの「スカイプ」を利用することが多いです。

私は家の中で料理や洋裁をやるのが好きで、そういう好きなことで人生を楽しみたいし、3人の子どもともそれなりにかかわっていききたいし、仕事もやりたい……1日が24時間では足りないほど、やりたいことがあります。欲張りなんですね。家でなら、時間を積み重ねて使うことができます。だから今まで家で出来る仕事を選んできたし、これからも仕事に合わせてライフスタイルを変えるつもりはありません。

— 在宅での仕事を続ける上で、大切にしてきたことは何ですか？

人と直接会って仕事をする機会が少ない在宅ワーカーは、人に囲まれて仕事をするオフィスワーカーより、自分が言いたいことをきちんと相手に伝えるコミュニケーション能力が必要です。だから別に会社勤めでなくてもいいので、何らかの社会経験を通して人付き合いをし、それから在宅ワークを始めたほうが上手くいくと思います。

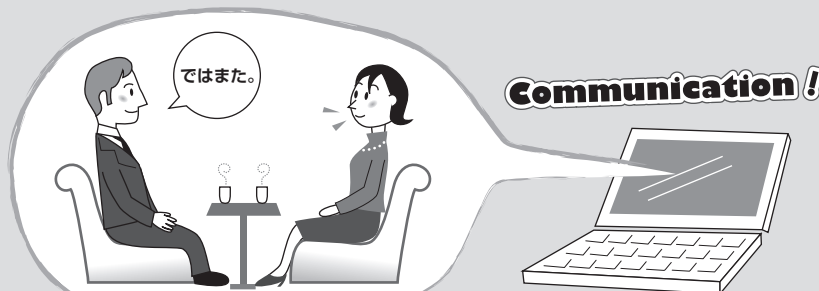
私が在宅ワークを続けられたのは、主婦をやっていたからだと思うんです。主婦のことを、家事以外は何もできないという人もいますが、子育てや近所付き合いがきちんと出来る人は、コミュニケーション能力も高いはず。マーケティングの仕事では、スーパーでその日の大根の値段が高いか安いかを判断できるのも、一つの大切なスキルです。パソコンのスキルが高いだけでは仕事になりません。

そして好奇心を持ち続けること。私は会社で在宅ワーク希望者の面接も担当していますが、「何をやればいいんですか」という指示待ちの人や、「この仕事をやるために何を支給してくれるのか」「何を教えてくれるのか」と、そういうことばかり聞く人は採用しません。自分から仕事をやろうという姿勢がない人に、在宅ワークは無理だと思うからです。



就職経験なしで在宅ワークを成功させるポイント

- ★コミュニケーション能力を磨く。
- ★好奇心を持ち続け、積極的な姿勢で仕事に臨む。
- ★ライフスタイルに合わせた仕事を選ぶ。
- ★指示待ちではなく提案型の仕事の姿勢が必要。



子育て中から在宅ワークへ

35歳で出産し、「思っていたより育児は大変」とおっしゃる矢崎さんですが、お子さんが2歳になったとき、在宅ワークを再開。現在は幼稚園に通うお子さんから、「お仕事ガンバってね」と言われることもあるそうです。子育てのモットーは「自分が無理しない、出来る範囲で頑張る」という矢崎さんに、子育て中の在宅ワークについてお話をうかがいました。

矢崎あや氏プロフィール

Web デザイナー。40 歳。1991 年、新卒で建築会社に入社した後、1993 から電気機器メーカーでデータ管理などを担当し、コンピュータ操作を覚える。1995 年に結婚。独学で HTML を学び、1999 年から在宅で Web デザインの仕事を始める。2004 年に子どもが生まれてから一時的に休業したが、2006 年から在宅ワークを再開した。夫と幼稚園生の子どもの 3 人家族。

— 仕事の経歴について教えてください

1991 年に新卒で建築会社に入社し、2 年後に電気機器メーカーの派遣社員に転職しました。ここで電気配線の設計データ管理やファイル管理を担当。それまでワープロぐらいしか出来ませんでした。UNIX でコンピュータ操作を一から覚えました。ところが、だんだんと派遣契約以上の専門的な仕事を要求されるようになり、結婚で生活が大きく変わったこともあって、1995 年に辞めました。その後、1999 年から在宅で Web デザインを始め、出産と育児期間の 2 年間でのぞき、現在まで続けています。

— 在宅ワークを始めたきっかけは何ですか？

たまたま読んでいたフリーペーパーに、女性向け情報サイトの在宅ワーカー募集広告が載っていたんです。データ入力なら出来るかなと、気軽な気分で応募し、プロフィールに自分で作ったホームページについてアピールポイントとして書いておきました。すると、「実際に HTML 制作が出来るなら、Web 制作をしてほしい」と募集先から依頼があり、1999 年、そのサイトの登録システムに加入して、仕事を始めました。

— Web デザインはいつ勉強されたのですか？

専門的な学校や講座に行ったことはなく、まったくの独学です。1995 年から友人とパソコン通信を始め、インターネットに切り替えた頃に自分でホームページが作れることを知りました。早速、ホームページを作り始めてみたら面白くなってしまって、HTML などは本を買って勉強しました。自分で撮った写真をアップするために、画像加工の方法も本や雑誌で覚えたんです。

在宅の web デザイナーとして心がけていることは、締め切りはどんなことがあっても必ず守ることと、手抜きをしないことです。要求された以上のことが返せるように、ちょっとしたことでも骨身を惜しまずやっています。在宅ワークは時間が自由に使える分、自分で管理しないと何時間でも仕事を

してしまうのですが、特にデザインはどこで終わりとするかの判断が難しいですね。

— 在宅ワークと家事や子育ての両立は大変ですか？

2004年に第一子を出産後、半年から1年で仕事に復帰しようと思っていましたが、生れてみると予想以上に子育ては大変でした。実際に復帰したのは子どもが2歳になった2006年です。

主に土曜日と日曜日の2日間で仕事をする事が多く、時間の融通も利きますから、仕事と家事との両立に気を遣うことはありません。やはり、夫の協力が大きいですね。私が仕事をする週末は、会社が休みの夫が、子どもを連れて遊びに出かけてくれるので、助かります。

子どもは幼稚園の年中組で、園のバスが家まで迎えに来てくれるため、たまに平日の仕事が入っても送迎で苦労することはありません。緊急の場合は、幼稚園の延長保育を利用します。子どもは私がパソコンに向かって仕事をしている姿をいつも見ているので、“遊びじゃない”ことは理解していますし、近ごろは「お仕事ガンバってね」と言うこともあるんですよ。

— これから在宅ワークを始める子育て中の方に、アドバイスをお願いします

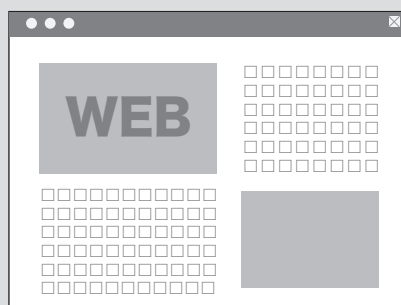
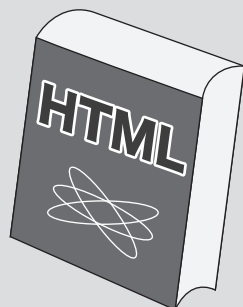
在宅ワークをしているとお話すると、「おうちでお仕事が出来るといいですね」と言われることが多く、在宅ワークは家事や育児の片手間に気軽に出来るというイメージがあるようです。私自身はそうは思いません。家が職場って、結構きついときがあります。実際に仕事をしていない時でも、夜中に打ち合わせの電話があるなど、24時間勤務のようにいつも待機状態だと感じることもあります。

子どもや自分の体調が悪くても、引き受けた仕事はきっちり仕上げないと信用問題になりますから、子どもの世話は二の次になることもあります。仕事をしていても、目の前に子どもがいる分、いっそう不憫に思うことも……。夏休みなど、子どもがずっと家にいるときでも仕事は入ってきますから、そういう点をどうクリアするか、ご家族の協力も含めて、よくご検討されることをお勧めします。



子育て中の在宅ワーク成功のポイント

- ★家族の協力は必要不可欠。
- ★家を職場にすることのデメリットも理解する。
- ★子どものライフスタイルを考慮し、事前の計画をしっかりと建てる。



子育てが終わってから在宅ワーカーへ

子育て終了の時期をいつとするかは人それぞれ。網野千代美さんはお子さんが2歳のときに保育園入園を決めて、在宅ワークでホームページ制作の仕事を本格的にスタートさせました。今後はお子さんの小学校卒業を一つの節目と考え、その後の10年間を在宅ワーカーとして充実させるためにも、今までの経験を生かして新しい仕事をしたいという網野さんに、お話をうかがいました。

網野千代美氏プロフィール

ホームページ制作者。44歳。1985年、広島の新聞社系列の会社に入社。ニューメディア事業関連の部署でホームページ制作やパソコン通信のシステムオペレーター等に携わる。1998年、夫の転勤に伴い東京に転居。2000年から本格的に在宅ワークをスタートさせる。2003年から夫の転勤で香港、上海に駐在するが、国内発注の在宅ワークを継続し、2007年に帰国。夫と小学生の娘との3人家族。

— 仕事の経歴について教えてください

1985年に地元広島の新聞社系列の会社就職し、通信サービスの「キャプテンシステム」を担当しました。8インチのフロッピーの時代で、日本語入力の特種な機械を使って地域情報などを入力するんですが、面白い仕事なのですぐに覚えることができました。その後、パソコン通信のBBSのシステムオペレーターも担当。新聞社のホームページが開設された1996年頃からは、インターネットのコンテンツ作成も手がけるようになり、ホームページ関連の知識を徐々に身につけていきました。

— 在宅ワーカーへ転身されたきっかけは？

1997年に娘を出産したときに、職場の上司の勧めもあり、勤務形態を在宅に変更しようと思っていたんです。ところが、育児休暇中に夫が東京転勤となり、私も12年間在籍した会社を退職することになりました。だから、フリーのホームページ制作者として在宅の仕事を始めたのは、東京に転居したことがきっかけですね。広島時代に生け花を習っていて、その社中のサイトを作るお手伝いをしていたんです。東京に引っ越す頃は、流派の本部のサイト管理も任されていたんですが、2年間くらいはボランティアでやっていました。2000年になって、本部から制作費が支払われることになり、それなら本格的に在宅ワークを始めてみようかなと思ったんです。

— 在宅ワークをスタートするにあたって、最初に始めたことは？

2歳になっていた娘の保育園探しです。当時、住んでいた区は待機児童数が全国でもかなり高い地区でしたが、本部の仕事が決まっていたので、無事に入園することができました。それから主婦向けの在宅ワークのサイトに登録し、BBS管理やホームページの作成、メールマガジンの執筆などを開始。保育園のおかげで打ち合わせに外出できるようになり、仕事も順調に増えていきました。パソコンなどの機器関係は自分の収入でそろえましたが、収入が増えれば設備投資したり、スキルアップのための勉強もできます。インターネットが発達するに従い、新しい技術をマスターしないと仕事の範囲が

狭まるようになり、専門学校の短期講座を受講したりして、スキルアップを心がけました。

— 海外に転居しても国内の仕事が続けられたとか

夫の転勤で 2003 年に香港に、翌年からは上海に駐在しました。初めての海外駐在でしたが、クライアントからの要望もあり、対面での打ち合わせが不要な仕事だけ継続したんです。日本からの原稿をメールで受け取り、必要な資料はインターネットで検索して、担当するホームページを更新していました。上海は通信状態が悪くてすぐに回線が切断されるような不便さはありませんでしたが、通信設備があれば世界中どこにいても、なんとか仕事ができるんだと、実感しました。

でも、2007 年に帰国すると、日本では既存のサイトの見直しをする時期になっていて、サイトを閉鎖したり、自動更新できるようにシステム改良していました。携帯サイトやブログも普及していて、技術的にわからないことが多くなり、今は、以前より仕事をセーブしている状況です。

— 今後のお仕事の展望はいかがですか？

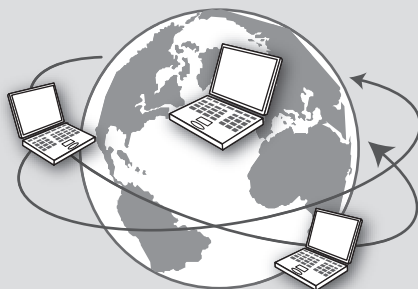
娘も来年には小学校を卒業するので、子育てに一区切りがつきます。55 歳ぐらいまでは仕事を続けたいと思っているので、それまでの 10 年間は、以前のようにバリバリとやるのは難しいけれど、その年齢なりにできることがあると思うので、今は何ができるのか改めて考えているところです。夫の転勤はこれからもあるので、環境が変わっても続けられる在宅ワークの中で、ホームページの仕事以外にも、何か新しいことに挑戦したいなと思っています。海外生活や子育てなど、今まで自分が経験したことを生かした仕事ができるといいんですが……。

こうやって、やりたいことを選ぶ選択権や優先権が自分にあるところが、在宅ワークの魅力です。その反面、仕事に熱中するあまり時間にルーズになったりするので、自己管理がおろそかにならないように注意したいですね。それに、実社会と同じようにインターネット社会でも、礼儀をわきまえて仕事に臨みたいと思っています。



子育て後の在宅ワーク成功のポイント

- ★新しい技術を学ぶなど、スキルアップを心がける。
- ★ライフスタイルの変化を考えて、その時にできる仕事を選択する。
- ★タイムマネジメントをはじめ、自己管理をしっかり行なう。
- ★実社会と同様、インターネット社会でも礼儀をわきまえる。



在宅ワークから契約社員へ

在宅ワークをやりながら将来を模索していた頃、久々に手ごたえを感じる仕事を請け負った佐田さんは、持てる力の全てを使ってその仕事を仕上げたそうです。やがてそれがクライアントの目に留まり、現在の仕事に就くきっかけとなりました。“チャンスの女神の前髪をつかめ”という言葉のとおり、見事にチャンスをつかまえた佐田さんに、契約社員となった経緯を中心にお話をうかがいました。

佐田砂絵氏プロフィール

1997年、大学院を卒業して神奈川県独立系ソフトウェアメーカーに入社。2000年に結婚し、2001年の出産を機に退職。家事のかたわらデータ入力やテープ起こしなどの在宅ワークやSOHO関連のボランティアスタッフなどを務める。2004年に業務委託されたデータ分析が認められ、2005年に情報サービス会社の契約社員、2006年に正社員となる。小学生の子どもと2人家族。36歳。

— 仕事の経歴について教えてください

金沢大学大学院で機械システム工学を専攻していましたが、情報システムに興味を覚え、独立系ソフトウェアメーカーに就職してSE（システムエンジニア）になりました。その後、結婚して2001年に出産し、周囲に産後も勤務する女性がいなかったことと、私自身も子どもの側にいたかったので、退職して家庭に入りました。それから子どもが2歳になるまでは専業主婦でしたが、2003年からデータ入力やテープ起こしなどの在宅ワークを2年ほど経験。データ分析を請け負った株式会社ハッピーコムから、スタッフ採用の打診があり、契約社員で1年間働いた後、2006年から正社員になりました。

ハッピーコムはデジタル製品をテーマに女性向けのコミュニティサイトを運営する情報サービスの会社で、私はマーケティング部門のディレクターとして、Webを使った企画を担当しています。前職とは畑違いですが、Webの技術的な面などで、SEの経験はかなり生かされています。

— 在宅ワークはどのようにこなしていましたか？

メーリングリストに登録したり、在宅ワーカー向けのセミナーや交流会に出席したり、SOHOのネットワークでボランティアスタッフをやるなどして、少しずつ人脈を広げる中で、在宅で出来る仕事を請け負うようになりました。仕事はデータ入力やテープ起こし、Web記事の執筆など、短期集中でやる仕事が多かったです。まだ育児に手がかかる時期で、毎日が子どものことで手一杯でしたし、個人事業主になる覚悟もなく、「本代が稼げればいい」程度に思っていました。

— 2004年に転身のきっかけとなる仕事が回ってきました

業務委託したハッピーコムのデータ分析が、1日中パソコンに張り付かないと仕上がらないような内容だったんです。久しぶりに手ごたえのある仕事を担当し、チャンスを生かしたいと思いました。そのため、初めて子どもを一時預かりの保育室に3日間だけ預け、仕事に集中したほどです。

このとき、会社から特別な指示はなかったんですが、データを分析して報告書を提出するからには、

仕事の目的や全体像を考え、自分で必要だと思ったことを付け加えて完成させました。

学生時代から社会人になっても、ずっとそういうスタンスで研究や仕事に取り組んでいましたが、正直言って、あれだけの集中力をもってやった仕事は、今までありませんでした。

— その後、契約社員、正社員とステップアップしました

報告書が認められ、社員にならないかというお話をいただき、とても嬉しかったのですが、子どもの年齢によって自分の生活が今後どう変化するかわからなかったため、最初の社員契約のときは、週2日出社し、あとは在宅で作業する契約社員を希望し、とりあえず1年間の契約をしました。

新しい会社のスタッフは全員女性で居心地も良く、今回は子育て中の社員がいたので、これも心強かったですね。子どもは幼稚園生だったので、幼稚園の時間外や夏休みは同じ園の預かり保育を利用し、園児のお母さん方のネットワークにも、いろいろと助けていただきました。

それから、離婚を機に経済的に自立する必要もあったので、次の契約で正社員となりました。正社員は契約社員よりも、もう1歩上のレベルの仕事が担当できるので、仕事の内容的にも満足しています。

— ワークスタイルが変化しても、一貫して大切にしてきたことはありますか？

私の中では在宅ワーク、契約社員、正社員では、仕事のやり方、自分の心の状態、仕事に対する姿勢が違いました。それは責任の重さ、会社から求められるものの大きさが違っていただけです。ただ、どういう立場にあっても、私が一番大事にしてきたことは、常に周りや全体を見て仕事をするということです。「これをやるとどうなるのか」「何のためにやるのか」——そういうことを確かめてから仕事に取りかかっているし、必要と思ったことは必ず提案するようにしています。

ですから、今、在宅や契約のスタッフに指示を出す立場になっても、仕事に必要だと思ったことを提案してくれるスタッフを重視しています。特別な素晴らしい提案でなくていいんです。小さなことでも、そういう風に考えられるかどうか、一緒に働くスタッフとして重要だと思っています。



在宅ワークから契約社員へ、ステップアップ成功のポイント

- ★仕事の目的や全体像を考えてから仕事に取り組む。
- ★指示されたことだけでなく、積極的に仕事にかかわっていく。
- ★アピールのためのパフォーマンスも時には必要。



在宅ワーカーから正社員へ

100年に1度といわれる大不況の中で年が明けた2009年1月。雇用状況の悪化が問題となったこの時期に、龍川さんは14年ぶりに正社員として初出勤に臨みました。出産を機に出版社を退職した龍川さんが、フリーランスの編集者を経て再び正社員となるまでの日々を振り返りながら、再就職への道のりを語っていただきました。

龍川優氏プロフィール

新卒で入社した会社で編集を担当し、その後、2社の出版社に勤務。結婚、出産、子育ての14年間は在宅ワーカーや派遣社員を経験し、41歳で都内の出版社に再就職して再び正社員となった。雑誌や書籍の編集執筆で経験を積む一方で、人形作りやビーズ手芸、着物と、多彩な趣味を持つ。夫、中学生、小学生の2人の子どもの4人家族。

— まず、20代の正社員時代のお話をおきかせください

福井県出身ですが、東京の学校を卒業してから、1989年に静岡県に本社がある通信教育の会社に就職しました。ここで入会案内の冊子などの編集を担当し、編集のノウハウを覚えたんです。2年後に東京事務所に転勤となり、やがて事務職に異動することになったとき、編集の仕事にやりがいを感じていたし、どうせなら身につけた編集をライフワークにしようと、転職することにしました。

それで人権問題を扱っている出版社に再就職したものの、仕事中は笑うことも憚るような雰囲気、社風になじめず、1年後にコンピューター関連の出版物を制作していた会社に移りました。ちょうどマッキントッシュが普及し始めた頃で、ユーザー向けの雑誌を担当。ここでコンピューターに詳しくなったのはもちろんのこと、デザイナーの仕事を見ているうちにDTPでの作業の進め方も覚えることができました。その後、1995年に出産を機に退社するまでが、最初の正社員時代です。

— 次の8年間で在宅のフリーライターとしてどう過ごされましたか？

出産して約半年後の1996年1月に、私から元の職場に電話して原稿を書かせてほしいと頼んだんです。というのも、赤ちゃんはしゃべらないから、家にいると話し相手がいなくて寂しくて……。

原稿は1本1万円で月3本。月収3万円で在宅ワークがスタートしました。インターネットの草創期で、ダイヤルアップの時代です。通信費は自分もちですから、自宅の電話料金が心配で、こわごわ使っていましたね。仕事は徐々に増えていって、雑誌の特集や連載を執筆したり、コンピューターのマニュアルを作ったりして充実していました。ところが、1997年の冬に人生最大のピンチに見舞われました。

当時、私は第二子妊娠7ヶ月でしたが、1歳の息子がマイコプラズマ肺炎になってしまったんです。急遽、福井の実家に帰り、息子は福井の病院に入院。母が息子を看てくれる昼間にマニュアルを作って、夜は息子に付き添い、なんとかこのピンチを乗り切りました。子どもと暮らしていると、アクシデントは付き物ですが、結局、子育てしながら2004年まで在宅ワークを続けました。

— 30代半ばで再びお勤めに出るようになったきっかけは？

在宅ワークをしていても、やっぱり寂しくて、家族以外の人にとって話しかけたかったです。下の娘が小学生になり、保育園の送迎がなくなったとき、そろそろお勤めにもどりたいと思いました。

とりあえず派遣会社に行ったら、すぐ出版社に勤務することが決まりました。担当は古代史の辞典の編集です。歴史は好きだったし、職場の人間関係もとても良くて、毎日が楽しかったですね。2年後に辞典が刊行されて契約を終了しました。

その次に勤務したのは新聞社系の出版社です。経済、科学、自己啓発、生き方等、幅広い分野の書籍を担当し、各界の重鎮の方々と接する機会も多かったので、人生にとって糧になる蘊蓄のあるお話をうかがうこともできました。ただ、正社員と派遣社員との待遇にかなり差があり、将来についての不安がつきまといました。ちょうど隣の席の派遣社員が正社員に転職したのをみて、私も正社員として働ける会社を探すことにしたんです。

— そして40代で見事に正社員に復帰しましたが、今の生活はいかがですか？

今は正社員になるのが厳しい時代といわれていますが、41歳で2児の母でもある私が新聞の求人広告に応募してすんなりと再就職できたのは、やはりこれまで積み重ねてきた編集の経験とスキルがあったからで、そこを評価してもらえたという自信はあります。年齢や環境にこだわることなく、常にチャレンジすることが大切ですね。

正社員は拘束時間が長いため、家の台所に立つのは1日1回。朝6時に起床して、お弁当と朝食、夕食をまとめて作ります。子どもは「お母さんは仕事が好きだからしょうがないな」と言うまでに成長しましたし、夫も家事について干渉しませんから、やっていけています。

編集の仕事は、いかに好奇心を持ち続けられるかが肝心ですから、気を抜けません。これからは良い本を作るだけですね。女性向きの本を作りたいし、大好きな着物の本もいつかは必ず作りたい。マンガ本もやってみたいです。この年ならではの人脈も、これからの仕事に生かしていきたいと思っています。



正社員へステップアップ成功のポイント

- ★ライフスタイルに合わせたワーキングスタイルを選択する
- ★専門分野で積み重ねた経験とスキルに自信をもつ
- ★年齢や環境にこだわらず、チャレンジ精神を大切にする
- ★効率的に家事をまとめてこなし、時間管理を行なう。



在宅ワーカーから起業家へ

19歳で上京した齋藤さんは、特にやりたいこともお金ありませんでしたが、職業訓練校で身につけた技術が、その後の人生を大きく飛躍させるきっかけとなりました。OL、フリーランスを経て27歳で起業し、持ち前の探究心で道を切り拓き、本当に好きなことをスイーツの世界に見いだした齋藤さんに、仕事で夢をかなえるまでの道のりを、語っていただきました。

齋藤真弓氏プロフィール

NUT2 株式会社代表取締役社長。38歳。都立職業訓練校のフィニッシュアート科でグラフィックデザインを学び、1990年にデザイン事務所に就職。1年半後に独立して在宅ワークを始め、1997年に有限会社ナツエクイティを設立。2004年、クッキーと製菓道具の販売を開始し、化粧品や雑貨の輸入販売とオーダーメイド菓子の受注生産に業務をシフト。2008年、NUT2 株式会社に社名変更。

— 在宅ワークを始めるまでの仕事の経歴を教えてください

静岡県の商業高校を卒業してから地元でOLになり、1年後に上京し、職業訓練校でフィニッシュアートという印刷の版を作る技術を勉強しました。1991年にデザイン事務所に就職し、当初は学校で習った通りの手作業で版を仕上げていました。ところが、数ヶ月もしないうちに、業界全体がパソコンで仕事をする流れになったのです。私はパソコンには以前から興味を持っていて、この時すでに自力でDTPの勉強をしていました。キーボード入力もブラインドタッチで出来たので会社でも重宝がられ、新人ながら先輩より担当の仕事が増えてしまったんです。それで気が大きくなり、この分なら独立しても仕事ができると勘違いしたんですね……親に大借金をしてパソコンや機材を買い揃え、1年半後の1993年に独立してしまいました。

— フリーランスとなってからは、どうやって仕事をこなされましたか？

フリーで始めて間もなく、クライアントから会社名があったほうがいいと言われ、屋号を決めて個人事業主の届出をだしました。

この頃は私自身もクライアントも、デジタルデータでデザインを完成させることに慣れていなかった時期で、パソコンのトラブルで仕事が中断することも多々あり、いろいろと大変なこともありました。でも、受けた仕事はなんとか形にしましたし、割に合わない仕事でも断らずに引き受けました。仕事は新聞の求人広告で見つかったり、派遣の仕事もやったりしました。親から借りたとはいえ、借金を早く終わらせたかったので、必死でしたね。やがて良いクライアントと巡り会え、レギュラーワークも増えるようになり、2002年頃には親への借金も完済できました。

— 1997年に有限会社を設立してから、業務内容を変更したのはなぜですか？

法人化した時に、会社を5年継続できたら、自分たちのために何かやろうと決めました。デザインの仕事はクライアントの希望が主になってしまうので、資金を作って好きな事をやりたかったんです。

それで、ニューヨークにあるような可愛いアイシングクッキーの店を目指し、2004年に「nut2deco 恵比寿」を開店しました。でも実際は、お菓子作りが未経験だったので準備時間が足りなくなり、開店がせまっても自分たちの作ったお菓子で棚を埋められない。しかたがないのでお菓子をテーマにした雑貨や製菓道具などを海外で買ってきて並べ、その場を凌ぎました。でも、この苦肉の策がヒントとなって、雑貨や製菓道具の輸入販売も手がけるようになったんです。その後、海外の化粧品ブランドと契約して業務を拡大したので、実店舗はやめてネットショップだけにして、効率化を図りました。

— 今後の仕事のビジョンをお聞かせください

個人事業主だと業績の良し悪しも自分の問題なので気が楽ですが、会社になってスタッフが増えると、守らなければならないモノが増え、その責任はズッシリ重く、堪えます。正社員は5人ですが、規模を大きくすると責任も増えて苦しいので、うちは少数精鋭を目指します。現在は新しい分野のチョコレートを開発中で、2009年中には一般販売する予定です。今のところ不況の影響もあまり感じていませんし、「girls and sweets（女の子と甘い物）」が仕事のコンセプトなので、その枠内であれば、興味を持ったものに何でもチャレンジしたいです。

— 起業家を目指す在宅ワーカーに、アドバイスをいただけますか

私の過去の失敗は、「私なら出来る」という自己過信にあったと思います。だからもし、今の私が過去に戻れたとするなら、興味を持った事について、事前リサーチをして可能性を探ると思います。でも、もしリサーチしてしまい、事前にこの苦勞が解ってしまったら、絶対に手は出さないでしょうね。そのくらい、何をスタートしても最初はすべてがキツかったの、それを乗り越えられるくらい好きなことでないと、続けられないと思います。



在宅ワークから起業を成功させるポイント

- ★自分のことだけでなく、社員やその家族への責任を果たす覚悟を持つ。
- ★自己過信に陥らないように、事前リサーチを徹底して客観的な判断力を養う。
- ★簡単には手放せないほど、本当に好きなことを仕事にする。



★nut2 : <http://nut2.jp/>

介護と在宅ワークの両立

日本の介護保険は 2000 年からスタートしましたが、その前年から介護保険について取材をしていた編集者の狩野さんは、父の病状悪化に際し、ためらうことなく介護保険を申請しました。以来、介護スタッフに助けられながら、在宅で介護と仕事を両立しています。「介護サービスを上手に利用すれば、利用者や家族の心強い味方になる」と語る狩野さんに、介護と仕事についてうかがいました。

狩野香苗氏プロフィール

編集者。53 歳。1987 年に自宅介護をしていた母が亡くなり、父との二人暮らしが始まる。翌年、翻訳会社にアルバイトとして勤務し、DTP による編集作業を習得。1994 年から編集プロダクション社員として、雑誌や書籍の企画編集を担当。2003 年、担当雑誌の縮小化と父の病状悪化が重なり、退社。在宅で父の介護をしながら、雑誌の取材執筆や書籍編集をスタートさせた。

— 仕事の経歴について教えてください

子どものときから本が大好きで、編集者志望でしたが、大学受験に失敗。滑り止めだった短大に入学し、2 年後に大学に編入するつもりでした。ところが、もう一度受験勉強をするのがいやになり、そのまま短大卒で一般事務の OL に。どうしても子どもの頃からの夢をかなえなくなったのは、1988 年に翻訳会社でアルバイトを始め、マッキントッシュに出会ってからです。出版界はデジタル編集への切り替え時期だったので、DTP ができる編集者をめざし、39 歳で編集プロダクションに入社。教育雑誌や総合情報誌の編集者になりました。2003 年に退社してフリーとなってからは、出版社と直接業務委託して書籍や画集の編集、執筆、出版企画のコーディネートを手がけています。

— ご家族の介護はいつから始まりましたか？

母の場合は 2 年間、入退院を繰り返し、最後は私が会社を辞めて 56 歳で亡くなるまで介護しました。父は若い頃から気管支喘息の持病があり、70 歳を過ぎた頃から別な呼吸器系の病気を発症して、夜間は酸素吸入をするようになりました。2002 年に介護保険の認定を受けてホームヘルパーをお願いし、その後、足にも障害が出たため、2003 年からは私も在宅で仕事をするようにしました。父は今年で 80 歳になります。現在はデイサービスや訪問介護を利用し、通院も日課のようになっています。

— 正社員から在宅ワークに切り替えたきっかけは何ですか？

回り道をして念願の編集者になった分、仕事にのめりこみました。長時間残業や徹夜、休日出勤は当たり前。ある日、父の体調が悪くなっていることにやっと気づき、愕然としました。仕事を家に持ち帰ってやることも多く、自室にパソコンのソフトやハード、周辺機器を揃えてあったため、すでに在宅ワークの準備が整っていたようなもので、在宅へ切り替える決断は早かったです。

フリーになって困ったのは、なんといっても収入が激減したこと。フリーは基本的に 1 冊ごとの契約で継続性がなく、経済的に不安定です。取材や編集が数年にわたることもあり、その間をどう凌ぐ

かが頭の痛いところ。でも、社員のときは編集者として納得できない仕事でも、会社の方針に従わざるを得ませんでしたが、フリーになれば仕事の選択権は自分にあります。一番好きなことを仕事にしたからには、多少のリスクは覚悟の上で、今後も自分に誇れる本を作っていきたいですね。

— 現在、介護と在宅ワークの両立はできていますか？

ケアマネージャや現場のスタッフとコミュニケーションがとれていますし、一人で介護している感覚はないです。困ったときは小さなことでもスタッフに相談して、専門的なアドバイスを受けています。現在の父の状態だと、日常的に仕事に支障が出ることもなく、両立出来ていますね。

父は歩けますが、外出には無理があり、私が車を運転して付き添います。それと毎日、医療用のストッキングの着脱と、足のセルフ治療が欠かせません。私が地方出張で外泊するときは、父が一人でも大丈夫のように身の回りの準備をしますが、その準備が大変で、出かける前に疲れてしまうことも……。ですから取材や打ち合わせで遠方に出かけても、日帰りするようにしています。

— 介護中の方が在宅ワークを始めるときに、何かアドバイスはありますか？

最初に介護保険を利用しようと父に提案したとき、父はとても嫌がりました。「国のお世話になるのはイヤ」と言うのです。どうやら介護保険に対して負のイメージがあったらしく、私は自分が取材した介護保険の記事を父に見せ、介護保険について理解してもらいました。

「介護で家の中に他人が入ってくるのは不安」「家族がいるのに他人に介護してもらうのはおかしい」という意見もありますが、使い方さえ心得ていれば、介護保険はとても便利な制度です。

ほんの少しの助けがあれば、在宅ワークができるのに……という方がおられたら、介護しながら仕事ができるような環境を作るために、いろんな可能性を探り、公的サービスやボランティアを上手に利用してみてください。時には発想を転換させることも必要だと思います。



介護と在宅ワークを両立させるポイント

- ★介護で困ったときは、小さなことでも専門家に相談して一人で抱えこまない。
- ★介護と在宅ワークの両立のために、仕事の量ではなく質を選ぶ。
- ★仕事ができる環境を、自ら作る努力をする。
- ★介護の公的サービスやボランティアを上手に利用する。



子育て支援のために 60 代夫妻で在宅ワーク

退職後の人生は地域に貢献できる仕事を——そんな願いをこめて、保育士だった高橋さんが開店したのは、得意分野を活かした児童書の専門店。店舗は閑静な住宅街にありながら、国内はもとより海外在住の日本人からも注文があるという、在宅ワークならではの話をうかがいました。

高橋清美氏プロフィール

児童書専門店「絵本の店・星の子」代表者。58 歳で 24 年間勤めた保育園を退職し、2001 年に都内大田区の自宅を改築して在宅ワーカーに。夫・光夫氏の協力を得て、開業。

「子どもにとって優れた本、子どもの成長に必要な本、そして子どもの発達にとって大切な役割を果たす良いおもちゃ」をモットーに厳選した、独自の品揃えには定評がある。

— 仕事の経歴について教えてください

18 歳で都内の食品会社の OL になり、30 歳で結婚して二人の娘を育てながら仕事を続けました。ところが次第に事務職に満足できなくなり、34 歳で国家試験に挑戦し、保母の資格を取りました。以来、近所の私立保育園に 24 年間勤めたのですが、腰痛が悪化して体力的に限界を感じ、定年 2 年前の 58 歳で退職しました。でも、まだまだ働きたかったし、保育士の経験を地域に還元できる仕事をしたいと思い、自宅を改造して得意分野を活かした子育て支援のための児童書専門店を始めたんです。

— 夫の光夫さんは、妻が働くことに協力的でしたか？

結婚するときに「まず人として生きていきたいから、一生、仕事を続けたい」と私が言ったので、それから今日までずっと、サラリーマンの夫は家事を分担しながら私が働くことに協力してくれました。夫の協力なくして、私の人生はなかったですね。夫は定年退職後も 65 歳までサラリーマンを続けられたのですが、私が頼んで 62 歳で退職してもらい、現在は夫婦で「星の子」の在宅ワークです。

— 開業までは、どのような準備をされたのでしょうか？

退職後の 1 年間を準備期間に当てて、児童書関係の講座に参加したり、経営者の方にお話を伺ったりしました。初めて商売をやることに対しての不安はありましたが、年金もあるし、夫もまだ働いていたし、自宅を店舗に使えたので 2001 年に開業できたんです。開業資金は私の退職金を全部使いました。

電気系の技術者だった夫はパソコンにも強く、すぐにホームページを作ってくれました。当初からメールの注文に応じていましたが、1 年後の 2002 年からは本格的にスタート。

— ホームページで工夫している点は？

「星の子」のホームページは夫が担当していますが、特色は、私が選んだ本を夫が実際に読んで、自分なりの紹介文を書いていることです。ほとんどの書店は本の帯に書かれている出版社の作ったコピーをそのまま使って、本の紹介をしています。でも、児童書の専門店という自負もありますし、お

客さまに本を見る目を養っていただくことも「星の子」の大切な役目だと思っていますから、本のセレクトと紹介文にはこだわりを持っています。毎週水曜日には絵本の勉強会や「おはなしかい」などの子育て支援のイベントを開催し、少しでも地域貢献ができるようにと心がけています。

— 開店してから戸惑ったことはありましたか？

年末の忙しさは想像以上でした。店舗での接客とメール注文の発送業務が大変で、全国の皆さんが待っていてくださると頑張ったんですが、ストレスで体調を崩したほどです。しかたなく店舗の営業を週5日から3日に減らしましたが、ネットのおかげで売り上げに影響はありませんでした。

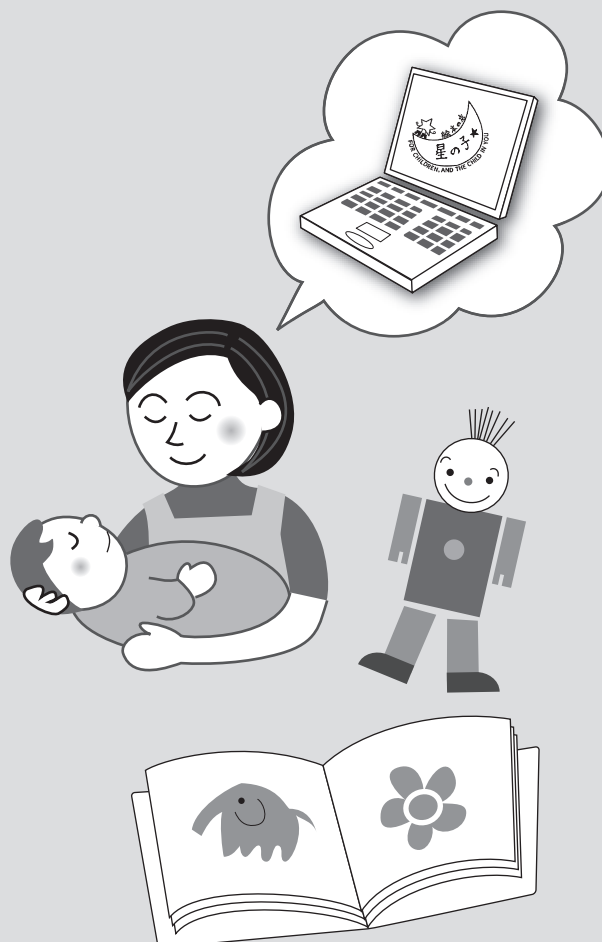
でも思いがけない喜びもあります。かなりの比率でお礼やホームページの感想などのメッセージをいただくんです。感謝されるなんて驚きましたし、嬉しかったですね。



在宅ワーク成功のポイント

- ★インターネットを使って、立地条件の欠点をカバー。
- ★本のセレクトと紹介文にはこだわりをもち、夫婦で吟味。
- ★専門的な知識をいかし、良質な品揃えと地域貢献を心がけた。

The screenshot shows the homepage of 'Hoshinoko' (星の子). It features a header with the shop's name and logo, followed by a section titled '星の子 春のおもちゃフェア' (Hoshinoko Spring Toy Fair) with dates 2009/4/30 ~ 5/9. Below this, there are several book recommendations with images and descriptions, including 'あそびのうた' (Song of Play) and 'おはなしかい' (Hoshinoko). The page also includes a section for '星の子' (Hoshinoko) and a footer with contact information.



★絵本の店・星の子

<http://homepage2.nifty.com/hoshinoko/>

在宅ワーク座談会からの事例研究①

業務経験ゼロからスタートし、7年でワークグループのリーダーへ

専業主婦だった伊藤さんは、自分が働いたお金で夫にプレゼントを買いきたいというささやかな願いをきっかけに、在宅ワークを始めました。まったくの初心者だったため、当初は悪徳業者にだまされかけたりしましたが、経験を積んでいく中で人脈を築き、データ入力のワークグループを立ち上げました。現在は収入も安定し、5人の在宅ワーカーのリーダーとして活躍されています。

伊藤智子氏プロフィール

結婚後、第一子を出産してまもなく、在宅ワークを初心者からスタート。今はデータ入力に従事するワークグループ「レモンワークス」のリーダーを務めている。在宅ワーク歴7年。その間に第二子を出産し、夫の転勤に伴い東京から愛知県名古屋市に転居もしたが、在宅ワークはそのまま続けた。現在は東京都世田谷区在住。夫、小学生と幼稚園生の2人の子どもとの4人家族。

— 現在の仕事の内容は？

ワークグループ「レモンワークス」のリーダーとして、在宅ワークでデータ入力を取りまとめています。現在は、インターネットの画像素材検索用のキーワードを入力する仕事を、主として手がけています。スタッフは5人で、私は入力作業をやる他に、仕事の受注や納品、スタッフのスケジュール管理など、リーダーとしての仕事をこなしています。

— 在宅ワークを始めたきっかけは？

私の母は専業主婦でしたから、その姿を見て育った私は、結婚しても仕事を続けるという感覚がもともとなかったんです。夫も同じ考えでしたから、結婚を機にそれまで勤めていた会社を退職し、すんなり専業主婦になりました。

ただ、自分の収入がなくなってしまう、夫の収入に頼り切った生活というのに、少し戸惑っていました。働いていたときは、夫へのプレゼントを買う喜びがとても大きかったのに、それがなくなっていました。夫からもらったお金で夫にプレゼントを買うのではなく、自分のお小遣いでプレゼントをしたいと思ったんです。お小遣い程度の収入があればいいなど。

当時は上の子どもがまだ乳児でしたから、仕事をするなら在宅でと思ったのですが、特別な資格や技術は何も持ち合わせていませんでした。それで、家事以外に自分ができることは何かと考えてみると、年賀状の住所録をパソコンで打つことはできる——それならパソコンを使って住所や名前をデータ入力する仕事をやってみようかなと、漠然と思っていたんです。

そんなことを考えていたときにタイミングよく、在宅で仕事をしないかという勧誘の電話がかかってきました。仙台にあるデータ入力を請け負っているという会社でした。いわゆる悪徳企業です。

— 悪徳企業に対し、どう対応したのですか？

私も突然の電話でしたから驚き、どうしてこの電話番号を知ったのかと聞いたところ、「あるところから紹介されたが、住所は個人情報なので知らされていない。とりあえず電話でお話だけでも」と言うんです。最初は断りましたが、その後も何回か電話があり、話も丁寧だし仕事の内容も具体的だったので、安易にその話を信じて、在宅ワークの契約をしてしまいました。

データ入力の実験がないので70万円で教材を買い、それで勉強をしながら仕事をするのが条件でした。今から考えるとずいぶんおかしい話ですが、支払いはローンだし、仕事の上達すれば収入も増え、繰り上げ返済でローンもすぐに終わるという、夢のような話に思えたんです。

契約するとマニュアル本やCDが入ったジュラルミンケースが送られてきたので、さっそく勉強を始めました。ところが、そこから会社の対応がおかしくなり、担当者も急に変わって、問い合わせをしても「わからない」と繰り返すばかり。実際に仕事をするためにトライアルといって試験をするのですが、その結果についても、通常では考えられないような難癖をつけて合格させません。そこでようやく騙されたと気づき、あわてて消費者センターに電話しました。

幸いなことに、相手とのやり取りを記録にっていたので、その詳細を書いた内容証明を送り、契約は無効となってお金も払わずにすみ、事なきを得ました。

— その経験から学んだことはなんでしょう？

当然のことですが、最初にお金を振り込むとか、保証料や預かり料といった名目でお金を要求してくる会社とは契約しないことです。実際には千円未満の登録料を必要とする会社もありますが、それ以外は注意したほうがいいと思います。

初めて取引するクライアントについては、ここなら安心だと自分で納得がいくまで調べるようになりました。インターネットで会社名を検索したり、悪徳商法の被害者が情報交換するウェブサイトもあるので、そういうところを活用するだけでわかることもあります。直接会社を訪ねて担当者とお話するのが一番良いのですが、会えない時は、こちらから電話をしてみます。電話が繋がらなかったり、転送されてしまう場合はまずだめですし、きちんとした受答えができていられるかも大事なポイントです。

それと、在宅ワークを始めるなら、家族の了解が絶対に必要だとわかりました。私は一連の出来事を夫に話していませんでした。きちんと話をしていたら、悪徳企業との契約前に、夫が止めてくれたと思います。もちろん、仕事の内容については守秘義務がありますが、仕事をしたいとまず家族に話して了解を得なければ、続けることはできませんね。

— 仕事をスタートさせるにあたって、パソコンや周辺機器はどう揃えていきましたか？

最初はパソコンとプリンターとファックスが各1台と、本当に基本的なものだけでスタートしました。7年経って、現在はパソコン4台、プリンター2台、それとスキャナーを使っています。

パソコンもプリンターも急に壊れることが多いので、複数揃えました。最初のパソコンはデスクトップ型でしたが、バックアップ用にノートパソコンを買いました。ノートパソコンは、子どもが病気で寝ているときなど、その横に持って行って仕事ができるので助かります。仕事に慣れてからは、外出先で時間が空いたときにも使えるようにと、小型のモバイルを買いました。その後、デスクトップが古くなってきたので、もう1台買いました。パソコンはすべて私専用のもので、夫と共有で使うことはありません。

OS（基本ソフト）は Windows XP です。最近は Windows Vista を使っている人も増えていますが、まだ企業の多くが OS を XP から Vista に移行していないので、スタッフにもデータの保存時には支障がないように注意しています。そういうパソコンの知識も在宅ワークをやる場合には必要になりますね。

ソフトは Excel（エクセル）と Word（ワード）が基本で、あとは Access（アクセス）や PowerPoint（パワーポイント）も使っています。

— どうやって仕事をスキルアップさせていきましたか

在宅ワーカーには、仕事を教えてくれる先輩も、指示を出してくれる上司もいませんから、仕事は経験しながら、見よう見まねで覚えていきました。最初はビジネスマナーもわからず、クライアントとの受発注のメールのやり取りをやっていく中で、メールに署名をつけることや、ビジネス的な対処の仕方を徐々に学んでいきました。

たとえば、クライアントやスタッフと、お互いの顔も知らずにメールだけのやり取りで仕事をしていくこともあります。そんな時に、いきなり「これってどういうことなんですか」というメールが来たりすると、戸惑うこともあるんです。「どういうことなんですか？」という単純な疑問形なのかもしれませんが、「どういうことなんですか！」と非難されているようにも受け取れます。メールのコミュニケーションというのはすごく難しいので、誤解が生じないように気をつけています。

趣味のサークルや PTA 活動などでメールを使うときは、本名ではなくニックネームを使ったり、気安さからいわゆる友達口調になってしまうことがあります。ビジネスメールではやってはいけないことです。そのあたりは在宅ワーカーも意識を変えていかないと、相手から仕事をしづらいと思われるかもしれません。

— クライアントにはどのような営業活動をされていますか？

特に営業はしていません。名刺を持って挨拶まわりをしたこともないし、グループのホームページもありません。求人があれば信用できる会社かどうか調べてから応募するというのが基本です。現在の得意先は 2 社ですが、数回、応募を繰り返し、やがて会社から指名されるようになりました。

今のところ、この 2 社で仕事が順調に回っているので、むやみに手を広げず、信用できるクライアントと長くお付き合いしていきたいと思っています。ただ、在宅ワーカーとクライアントとは、仕事ごとの 1 回 1 回のお付き合いで、それがいつまで続くかもわかりませんから、1 社だけに絞らず、必ず複数の会社と仕事をするようにしています。

— 仕事と家庭の両立はどうされていますか？

最初は上の子が生れたばかりだったので、子どもが昼寝している 2 時間と夜の 3 時間と、1 日 5 時間くらい働いていました。入力作業に慣れていなかったので時間がかかったし、報酬も少なかったです。自分がどのくらいの速度で入力できるのか、1 日の中で仕事に使えるのは何時間なのかを把握できず、ついつい無理をしてパンクしそうになったことも……。

在宅ワークをしながら第二子を出産しましたが、今はその子も幼稚園生なので、午前中はしっかり仕事ができますし、家事もそれほど手がかからなくなったので、時間の管理が楽になりました。仕事の時間は今も変わらず 5、6 時間くらいです。忙しいと 8 時間くらいやりますが、ほかに用事があればまったくやらない——臨機応変にスケジュールを組み立てられるのが在宅ワークのよいところです。

ね。出産しても数ヶ月で仕事に復帰できるし、幼稚園の送迎や PTA の役員などもできますから。

夫の転勤で東京から名古屋へ引っ越したこともありましたが、住所の表記が変わっただけで、仕事はそれまでとまったく変わらずに続けることができました。東京に住んでいなくても、インターネットが使える環境なら、どこでもいつでもデータ入力はできます。

— 一人からグループへと、仕事の形態を変えたきっかけは？

ずっと元気に働けるのなら心配ないのですが、人生には何があるかわかりません。自分や家族が風邪で寝込んだりしたら、それだけで予定どおりに納品できなくなります。そんなときに仲間がいれば助け合うことができるので、安心して仕事を任せられるスタッフを集めたいと思うようになったんです。

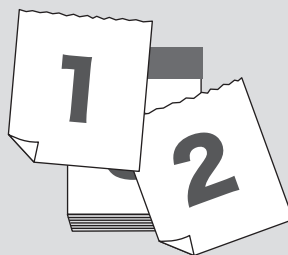
それと、グループだと仕事を一括して受けることができます。一人だと 100 件しか受けられなくても、グループだと 1,000 件受けられます。複数の人がいないと大量の仕事は請けられません。クライアントからも一括した受発注の要望があり、2 年前にスタッフを集めてワークグループ「レモンワークス」をスタートさせました。

なにより、自分が信頼できる仲間と一緒にだと心強いです。スタッフは事前に 1 ヶ月後の予定を知らせてくれるので、仕事の割り振りもスムーズにできますし、仕事もきっちりやってくれるので、安心して任せています。新しい仕事のときなど、「誰か楽な方法を見つけたら教えてください」とスタッフに振って、より速く簡単に処理できる方法を考えます。スタッフ同士の情報交換も大事ですね。



在宅ワーク成功のポイント

- ★安心して取引ができるよう、クライアントを徹底的に調べる。
- ★在宅ワークを始めるなら、家族の了解が必要。
- ★リスク回避のために、パソコンとプリンターは複数台数を常備。
- ★顧客に合わせて、OS やソフトを揃える。
- ★ビジネスマナーに沿ったメール作成を。
- ★在宅ワーカーとクライアントは 1 回ごとの仕事の付き合いなので、複数の会社との取引を。
- ★家庭に割く時間を考慮したスケジュール管理を。
- ★仲間との助け合いで、大量受注を可能にするにはグループワークも一考。



在宅ワーク座談会からの事例研究②

仕事に鍛えられた10年間。テープ起こしからライターへ

シングルマザーとして二人のお子さんを育てる川中さんは、文字通り一家を背負って生活するための手段として在宅ワークという働き方を選びました。在宅ワークセミナーに何度も参加し、人脈を築くことで仕事の幅を広げていきました。ゼロからのスタートでしたが、数々の仕事をこなすことで今では「IT」と「健康」を得意分野とするライターとして活躍されています。

川中利恵氏プロフィール

工業高等専門学校を中退後、美容室の手伝いをはじめ、アルバイトや派遣で仕事を掛け持ちしながら働き、結婚。出産後は仕事をやめていたが、2001年頃から「在宅ワークセミナー」に参加し、在宅ワーカーとして働き始める。小学生の娘二人の母。

— 在宅ワークという働き方を選んだのはなぜですか？

離婚したことで、自分と子ども二人がどうやって暮らしていくか、という問題がまずあったのですが、保育園に預けるにしても、できるだけ子どもと一緒に居たいという思いがあって在宅ワークという働き方を選びました。また私は学校も中退していますし、正社員として働いた経験がありません。普通に就職しようと思っても履歴書ではアピールできないのです。その点でも在宅ワークという働き方が一番適切な選択だったと思います。

— どのように仕事を始められましたか？

特別にパソコンが得意というわけではありませんでしたし、初期費用をかけることもできませんから、まずはデータ入力からやってみることにしました。当時は今と比べれば単価もそれほど安くなかったのですが、自分が仕事をした時間と比較して収入があまりにも安すぎると感じました。本当にみんなこんなことをやって身体を壊さないのだろうかと思うほど、睡眠時間を削ったこともありました。自分の入力技術の問題でもありましたが、データ入力の仕事自体が自分に合わないと感じました。

そこでインターネットの検索でいろいろ調べて、ボランティアながらメールマガジン執筆の仕事をみつけることができました。原稿を書いて送っても担当者からしばらくはなんの返事也没有せん。それでもとにかく書いて送りつづけました。他のボランティアの方はどんどん辞めていかれたようですが、最後には担当者の方から連絡があり「続けてくださったのは、川中さんだけです」と言われました。そして会社案内のホームページの執筆の仕事を紹介していただいたのです。

— 営業活動はどのようにしていますか？

おそらく正社員の経験がある方なら、まずは元の勤務先のつてを頼って営業をすることができるのだと思いますが、私にはそれがありませんでした。それに変わるものとして仕事に結び付いたのが、在宅ワークセミナーに参加することで築いた人脈です。在宅ワーカーのためのセミナーはたくさんあ

りますが、悪徳商法も心配でしたし不要な費用もかけられませんでしたので、公的な機関で開催するセミナーを選ぶことにしました。それが最初に参加した(財)21世紀職業財団のセミナーです。託児付きなのも助かりました。今では(財)社会経済生産性本部が行っているセミナーですが、最初に参加した2001年から2004年くらいまで、開催されるセミナーにはできるだけ参加するようにして、人脈を築きました。

最初のセミナーで「名刺を作ること」の重要性に気づき、次からは気になる方には必ず名刺をお渡しするようにしました。顔を覚えていただいても、名刺がないと連絡をいただくこともできませんから。メールアドレスと携帯番号だけで十分ですので、まずは名刺を作ることが営業の第一歩でしょう。また自分のホームページも持ちました。何ができるか、何がしたいかを発信することが大切です。

— 仕事をする上で特に気をつけていることは何ですか？

まずは納期を守ること。これはどんな仕事にも言えることです。ライターとしては、何をポイントに、誰に向けて書いているのか、というターゲットを意識することです。顧客によって大まかな指示を出すところと、事細かに対象を指示してくることもあります。あとは顧客が必要とする優先順位をくみ取るということです。つまり顧客が一番優先したいものが、納品(出来上がり)の速さなのか、質の高さなのか、コストがかからないことなのかを判断することが重要です。あまりにも低価格を提示された上で、速さも品質も安さも求められるようなら、断らなければいけない仕事もあると思います。

— スキルアップはどのように行っていますか？

テープ起こしを始めた頃は、練習のために国会中継を録画してそれを起こすことをしました。国会なら会議録が公開されます。自分で答え合わせができるのでお勧めの方法です。

その他には特別なスキルアップは行っていません。とにかく生活のために働かなくてはなりませんから、基本的にできそうな仕事はどんどん請けて、その中で鍛えられて今になったという感じです。

今はITや健康の分野の執筆を得意としているのですが、それもお仕事を継続してくれた顧客がそういった業種のお仕事をなさっている企業で、そこのお仕事を請けているうちに自然と知識が増えていきました。おそらくライターの中には、最初から自分の興味のある分野に特化して仕事をしていく方と、どの分野でも一定のレベルで書くことができる方がいるのだと思います。発注する側としては「あの分野なら誰々さんにまかせれば大丈夫」とか、「この人ならどんなものを書かせても安定したレベルのものができてくる」と思われる人です。私の場合は様々な分野の仕事を積み重ねてきて気がついたら強みができていた、という感じです。

文章そのものにしても、自分が書いたものを他人に評価してもらうことで、自然とスキルアップしてきたのだと思います。

— 子育てと仕事の両立はどうされていますか？

子どもと過ごす時間を多くしたいと思って在宅ワークを選んだわけですが、やはり職場と家庭が同じ場所というのは、仕事と家庭生活の線引きで難しい面があります。子どもが小さいうちは、納期が迫ってくると、隣にいるのに親に相手にされないと感じた子どもが強いストレスを抱えることもありました。

子どもは日々成長していくわけですが、家族にとってはその時々で重要なことがあると思います。

ですので仕事と家庭とそれぞれの優先順位を擦り合わせ、仕事も家事も調整していくことが大切だと思います。パートナーがいれば協力を仰ぐこともできるでしょうが、その場合はまずは自分が家で仕事をするということに対して理解を得ることが重要です。これから仕事を始める、また仕事の量を増やそうと思っている方は、まずご家族に理解して協力していただくことが欠かせないと思います。

— 在宅ワーク初心者の方にアドバイスはありますか？

1. 在宅ワークという働き方について

「在宅ワーク」という仕事はありません。正社員やパートタイマーと同じく働き方の名称です。自分がその働き方で何がしたいのかを考えてから始めてください。適性という問題もあると思います。一人きりの働き方ですから、誰とも話をしない、相談もできない状態です。それが強いストレスになる場合は向いていないと思います。幸いにして私は、一人で自宅でコツコツ行う作業が好きだったため、苦にはなりませんでした。

また家事・育児・介護などと両立するのにふさわしい働き方ではありますが、それは家族の理解と協力があってのことです。そうでなければ家にいるのに家事が満足にできない、子どもの相手ができない、要介護者につらくあたってしまう、そういったことで大きなストレスを抱えることになりかねません。

2. インターネットでの情報収集

仕事をする上でわからないことを調べたり、仕事をしていくのに便利なソフトについてインターネットで調べることは常識です。誰かに雇用されているわけではありませんから、「これは何ですか？」とか「わかりません」と発注者に尋ねるのはプロとしていただけません。同僚もいませんので、インターネットは強い味方となります。

インターネットで仕事を見つけようと思われる方も多いと思いますが、時には悪徳商法の思わぬ落とし穴にはまることがあります。仕事を発注する前のテストであるとか訓練であるといった名目で、ほとんど実体のない教材を買わされたり、通信教育を受けさせられたりすることもあるようです。冷静に考えれば、プロとして仕事をするのにこちらがお金を支払うというのはおかしいものです。また仕様どおり期日までに納品したのに報酬が支払われないということもあります。そういった業者についての情報もインターネットで調べることができます。

つまりインターネットには良い情報も疑わしい情報も玉石で流れているわけです。そういった情報を見極める目を持つことも、在宅ワーカーにとってはとても重要なことです。

3. スキルアップのこと

最初は経験を積むために単価の安い仕事やボランティアで仕事を始めるのもいいでしょう。しかし「仕事」として続けていくのなら、最初の1年目と同じ仕事と同じ値段で何年も続くのはつらいと思います。質が悪くても速く出来上がればいいといったような仕事を続けていると、決してスキルアップはできません。自分の強みとなるような分野を身につけ、少しでも良質の仕事ができるように努力をしてください。ボランティアでやる仕事も勉強だと思い期限を区切って取り組む意識が必要だと思います。

— 今後の展開についてはいかがでしょうか？

具体的にいつ頃どうしたいとかどうなりたいとかいった目標はありません。そもそも仕事を始めた目的自体が生活をするためですから。

今まで10年間やってきて、その時々にはできるだけ請けるようにしてきた仕事の結果が、今につながっていると思います。ボランティアの仕事も、ありとあらゆる分野の仕事も、誰がこれを読むのか、誰にこれを読ませたいのかを意識し書いて、納期を忠実に守ってきました。そうして仕事の数をこなすうちに自分の得意な分野が身につくようになりました。

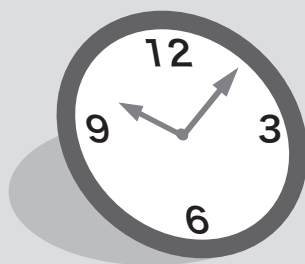
最初は月に1万円程度の報酬にしかありませんでした。離婚直後からは一人親家庭が対象の「児童扶養手当」の支援を受けていましたが、収入も徐々に増えていき、3～4年経った頃には手当の受給資格からはずれるようになりました。そして本当の意味で親子で自立した生活を送れるようになったのです。

この10年間、仕事に鍛えられてスキルアップも収入アップもはかってきたので、これからも今まで通り、新たな分野へのチャレンジにも臆せず誠意を持って仕事に取り組んで行きたいと思っています。



在宅ワーク成功のポイント

- ★情報の良し悪しを見極める目をもつ
- ★人脈を築く
- ★顧客のニーズをくみ取る
- ★最初はできそうな仕事からスタートし、どの仕事が自分の適性に合うかを探す。
- ★公的支援のセミナーに参加して、人脈作りに役立てる。
- ★納期を守る。対象を意識する。
顧客が必要とする優先順位を汲み取る。
- ★仕事を通して知識を増やし、自分の強みとする。
- ★仕事と家庭生活とのバランスを考え、家族の理解と協力を得る。
- ★インターネットで効果的に情報を収集し、
情報の質を見極める目を持つ。
- ★スキルアップと収入アップが図れたならば、新たな分野へ挑戦する。





あなたにとってのメンターを探そう！

「メンター (mentor)」という言葉をご存知でしょうか？ 良き助言者、指導者、顧問という意味です。ギリシア神話に登場する賢者「メントール」がその語源であると言われています。メントールは、ギリシアの名君・オデュッセウス王の友人にして助言者、王の息子テレマコスの師も務めた人物です。

メントールの良き指導者ぶりから意味が転じて、部下や後輩を指導・教育し、仕事・ポストを与え引き立てる人物を指すようになりました。その役割は家族とは違う立場で、仕事・人生の上で、より効果的なアドバイスをしてくれる相談者という位置付けです。

企業においては、人事制度の一つとして採り入れられるところもあり、先輩社員が後輩や新人に指導や支援を継続的に行います。職務上の直接的な指導だけでなく、マナーや人間関係なども日常のコミュニケーションを通して支援します。この継続的な支援のことを「メンタリング」と言います。また指導する側を「メンター」と言うのに対して、受ける側を「プロテジェ」と呼びます。アメリカでは 1980 年代に広まり、日本にも導入されました。

メンタリングによって、まだ経験の浅い、若い層の人にも、役割モデルや成功モデルを見せ、行動へのイメージづけを行ない、実際の行動へと促します。また、問題や悩みを抱えている人には、話を聞くことで、本人が問題の本質に気づくように促します。このようにメンターの存在が、成功するキャリアの橋渡しになることが少なくありません。

在宅ワークの世界でも、先輩ワーカーがメンターとなって、後輩ワーカーを教育的な指導をし、仕事のチャンスを与えるケースは少なくありません。

では、実際にメンターとはどんな人なのかイメージしてみましょう。

- ・交友関係の中からキーパーソンとなる人を紹介してくれる
- ・成長につながる仕事のチャンスを与えてくれる
- ・あなたの才能を理解し、それを伸ばすよう指導してくれる
- ・成果を生み出すためにはどうしたらよいか、アドバイスをしてくれる
- ・不要なリスクからあなたを守ってくれる
- ・あなたが辛いときには、その話に耳を傾け、アドバイスをしてくれる
- ・仕事の進め方や目指すべきキャリアのよきモデルである
- ・あなたのキャリアにとって、有益な情報を与えてくれる

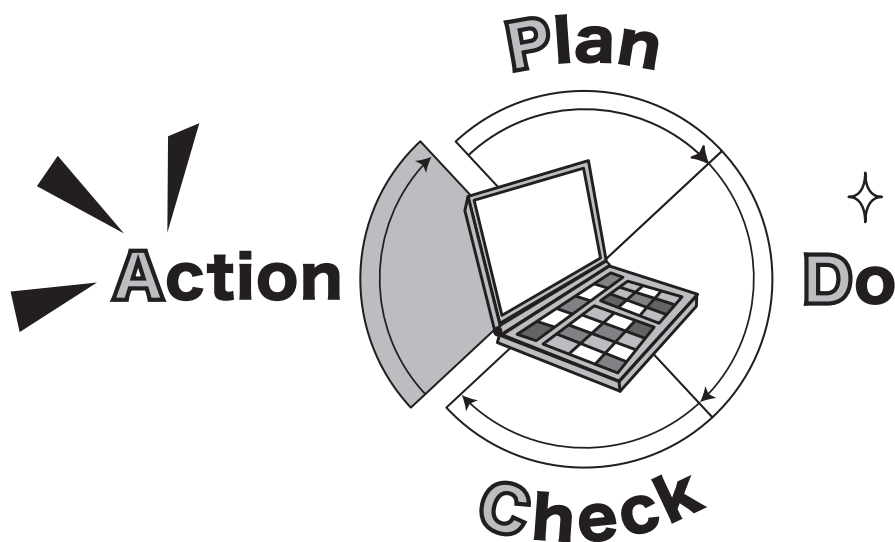
さて、このいくつかに当てはまった人が、あなたのまわりにいますでしょうか？

自分にとってのメンターのイメージが少しずつ浮かんで来ると、逆に自分が将来に向けて、何を求めているかが見えてくるのではないのでしょうか。

第4章

未来の私のキャリアのために

少子高齢化、グローバル化。社会は刻一刻と変化しています。これからの社会はどうなるのか、そして私はどうなるのか。未来は予測が立てられないことも多いですが、計画を立てることはできます。未来の自分のキャリアを育てるためにはどうしたらいいかを考え、行動に移しましょう。



キャリア・デザインを考える視点

自分にとって最も身近な環境は家庭環境です。またライフキャリアを考えるときには、自分のことだけでなく、家族との関係をどう考えるかも大切な視点です。

家族は身近であり、自分の人生にとっても大きな関わりを持っています。同じく社会環境の変化も自分と大きく関わってきます。

そこで家族と社会環境の問題を、自分の人生を取り巻く環境として分析し、自分にどのような影響を及ぼすか、その関係性をどのように捉え、構築していくかということを考えていきます。

■家庭環境の影響を考える

まず自分の生まれ育った家族、家庭環境に関わる大きな問題の1つは、親からの自立、具体的には経済的自立をいつまでに、どのようにして行うかということです。これは実家の経済的状況により変わってくるかもしれませんが、自分のキャリアを考えるときの重要な要素になります。

次に親が歳をとってくると、親の面倒を見らなければならないという介護の問題が大きくなってきます。

次に自分の家族の形成の時期があります。具体的には結婚と出産です。この問題は特に女性のキャリアには極めて大きな影響を与えます。場合によっては、仕事から離れ、キャリア形成を断念しなければならないことがあるかもしれません。あるいは在宅ワークという選択をすることにより、キャリアをつないでいくことも考えられます。また、家族の人数や子育ての方法も変わってくるかもしれません。これは男性にとっても大きな影響を持つことになるでしょう。

さらに住宅の問題もあります。この問題は家計に大きな影響を与えるので、その原資を生み出す仕事への取り組みに大きな影響を与えることになります。

また、子供の成長に伴って経済的負担が増してくるため、必要なお金も増えてきます。子育ては自分のキャリア形成と密接に関係しているのです。さらに家族の転勤は、自分を含め家族全員に大きな環境変化を生じさせます。当然、住宅問題は発生しますし、生活環境、子供の転校、今までの地域社会との決別等、自分たちの生き方全体を変えることになるかもしれません。

いずれにしても、家庭環境は人が生きていくときの基盤です。それが、いつ、どのように変化するか、それが自分たちにどのような影響を及ぼすのか、そしてそれが自分のキャリア形成をどう変えていくのか。それらを見極めたうえで、働き方の選択肢のひとつとして、在宅ワークを考えていくとよいでしょう。

■自分、仕事、家庭の三者の関係性を認識する

私たちは決して1人で生きているわけではありません。いろいろな集団に所属し、さまざまな「関係」の中で生きています。たとえば誰でも地域社会の一員です。その中で買い物をしたり、遊んだり、働いたり、学校に通ったりと、生活をしています。この生活空間の中で、さまざまな関係が生じ、その関係の中で生きています。

また多くの人は、家族や社会の中のさまざまな集団（学校、会社、サークル等々）に所属し、その関係の中で生きています。自分はどんな「関係」の中で生きているか。まずそれを認識してみましょう。

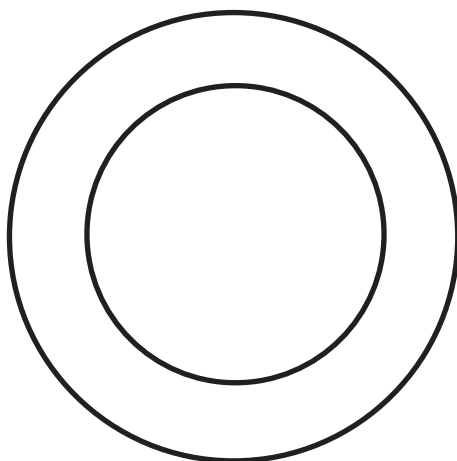
たとえば、親子関係を考えてみます。ある人にとっては自分の親は、自分の生活を全面的に支えてくれる人であり、依存的な関係になっているかもしれません。また別の人にとっては、自分の親は自分の行き方を阻害する、対立的な関係になっているかもしれません。つまり「関係」は物理的なつながりが問題なのではなく、その関係を形成している当事者間の認識が重要と言えるでしょう。自分がその関係をどう認識しているかによって、意味がまったく変わってくるからです。

■ 3者の関係を絵で描いてみよう

自分と家族という2つの関係を考えて、円で表現してみましょう。まず自分という円を描きます。次にその円に家族という円を描いてみてください。家族という円の中に自分という円がすっぽりと入ってしまった絵になる人もいれば、2つの円が部分的に重なる絵になる人もいます。またその重なり具合も人によって微妙に異なります。あるいは2つの円が接することなく離れている絵を描く人もいます。では、この関係性を分析してみましょう。

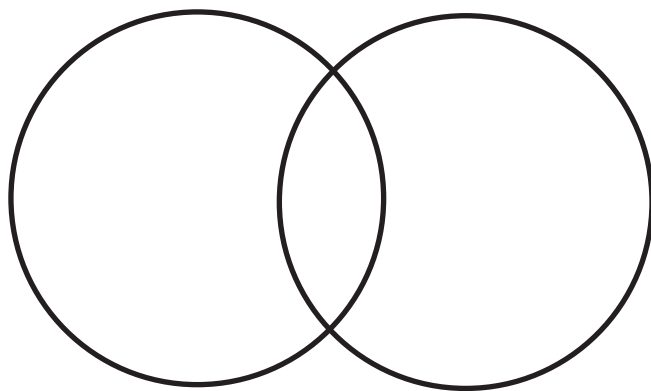
1の絵は、家族から離れられずに依存的になっている自分が理解できます。あるいは非常に居心地が良く、家族といっしょにいと安心して自分なのかもしれません。

1



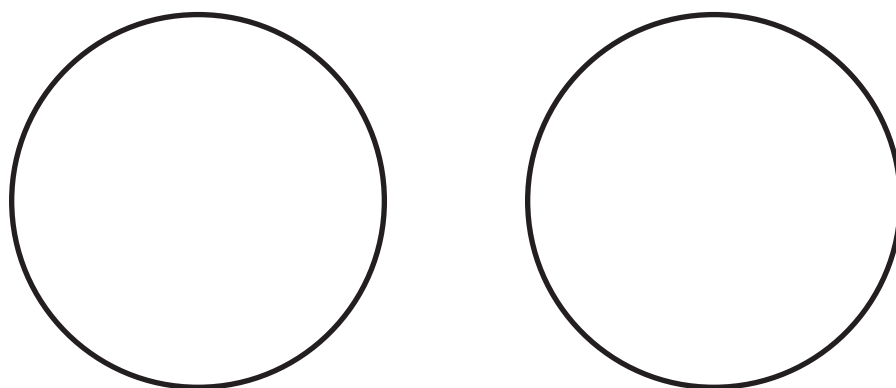
2の絵は、重なり合った部分は、何なのかを考えに、分析すると良いでしょう。家族からの経済的な支援だけが重なり部分になっているのか、もう少し深い人間的な絆なのか、それによって、自分が家族をどんな存在として認識しているかが理解できます。

2



3の絵は、家族から自立した自分、あるいは家族を精神的に拒絶してしまった自分なのかもしれません。

3



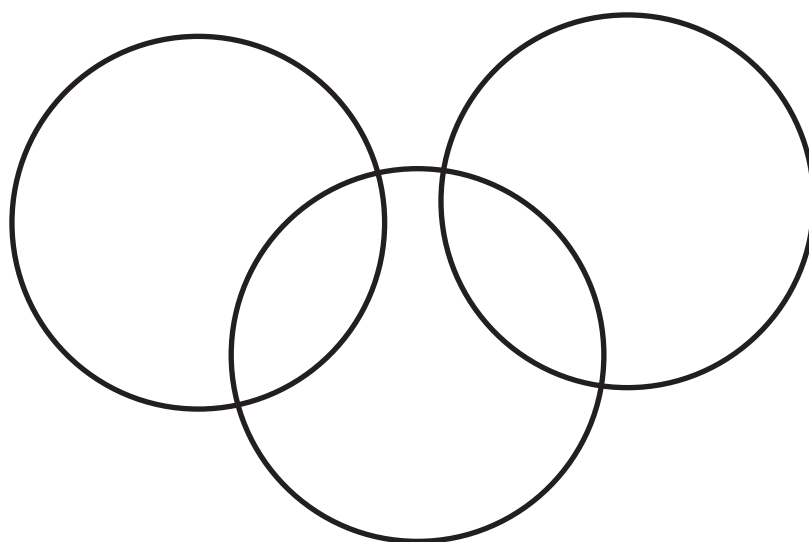
■自分、仕事、家庭の3つの円を描いて見る

次に自分、仕事、家庭の3つについて、円を描いて見ましょう。これからの自分のキャリアを考える時に、まず自分にとって仕事とは何なのか、そのことを知るためにこの2つの円を描くことは重要な意味を持っています。

またこれからキャリア形成をしていく自分にとって、家族とはどんな存在になるのか、家族はまさにさまざまな人間との関係性を分析する原点なのです。

違和感があれば、何度でも書き直してください。その書き直しのプロセスが、関係性を考える貴重な時間です。

4



■自分にとって最も価値ある「関係性」は？

人は親子、兄弟のような家族関係、さまざまな友人関係、師弟関係等の多くの関係の中で生きています。ただし問題は全ての関係が自分にとって心地よく、快適な関係ではないということです。中には重荷になっている関係もあるでしょう。

もちろん全ての関係が心地よく快適であるに越したことはありませんが、しかし快適でない、心地よくない関係が人を鍛え、育てるという側面があることも事実です。

たとえば転職を何回も繰り返す人の中には「職場の人間関係」が面倒臭いといった理由をあげる人がいます。つまり「関係」が心地よくないので、快適な「関係」を求めて転職を繰り返しているのです。

しかし自分にとってすべてが快適な人間関係などあるわけがありません。快適でもなく心地よくもない関係の中に、自分の弱点や問題点を見つけ、その不快適さをバネに成長をするというバイタリティもまた必要なことです。

■社会環境を考える視点

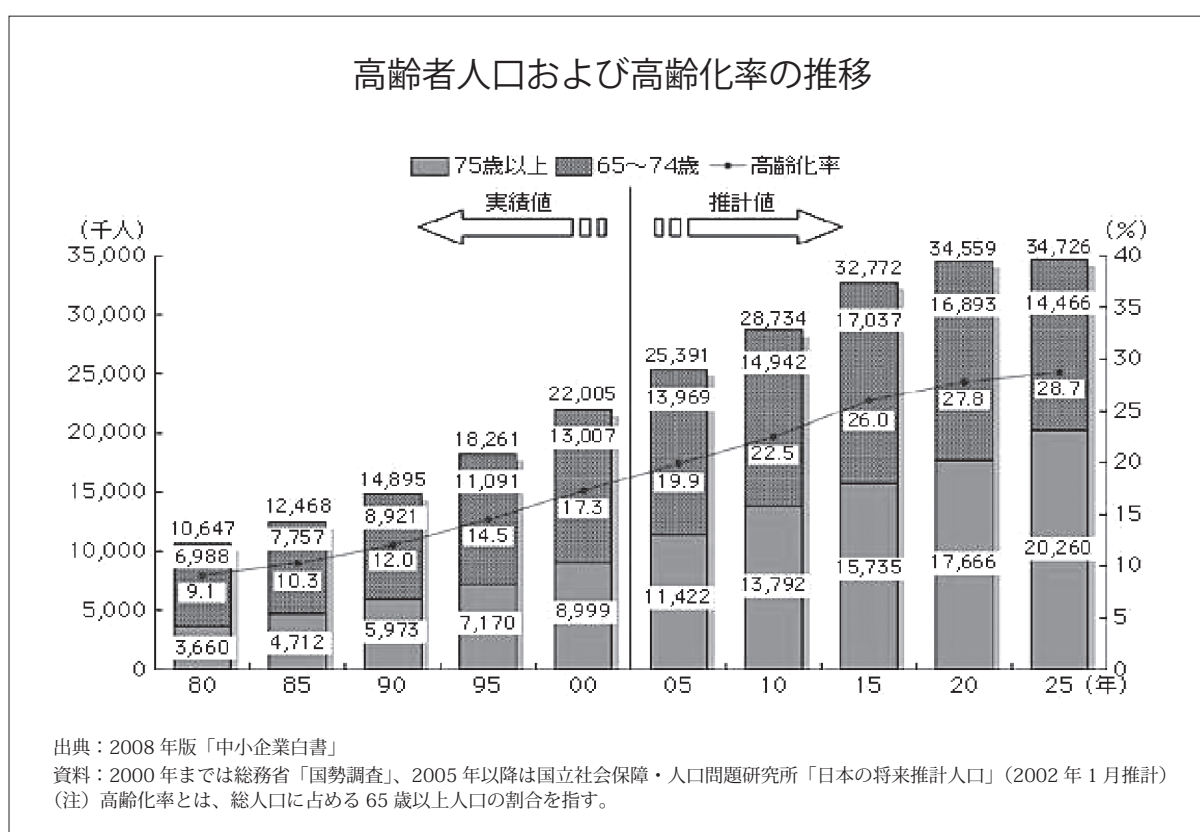
人は社会環境を離れて生きていけるわけではありません。生きる能力の高い人は、さまざまな環境に適応することに長けているといえるでしょう。

あなたがこれからのキャリアを考えるに当たっても、自分自身のことを第1に考えながらも、これからの社会環境を考えないわけにはいかないのです。それではこれからの社会環境はいったいどんな風になるのでしょうか。

では、キャリアについて考えるときに、大きな影響を及ぼすと考えられる社会の環境変化を挙げてみます。

日本における65歳以上の高齢者人口は、1994年に14%を超え、高齢化は右肩上がりに進展しています。2007年以降、団塊の世代が65歳以上に突入したことにより、さらに高齢化が進行すると考えられます。

2008年版中小企業白書の「高齢者人口および高齢化率の推移」(図)によると、今後、高齢者人口は2020年までに急速に増加し、その後は概ね安定的に推移するとされています。一方、総人口が2005年から減少に転じたことから高齢化率は上昇を続け、2010年に22.5%、2020年には27.8%に達し、実に国民の約4人に1人が65歳以上の高齢者になると予測されています。



高齢化の進展が今後のキャリアを考える時になぜ重要なのかということ、自分は何才まで働くのかということを考えざるを得ないからです。また社会保障の面からみても、「自分の人生は自分の仕事で支えるのだ」という自律的な考え方をもったほうが安全だという側面もあります。

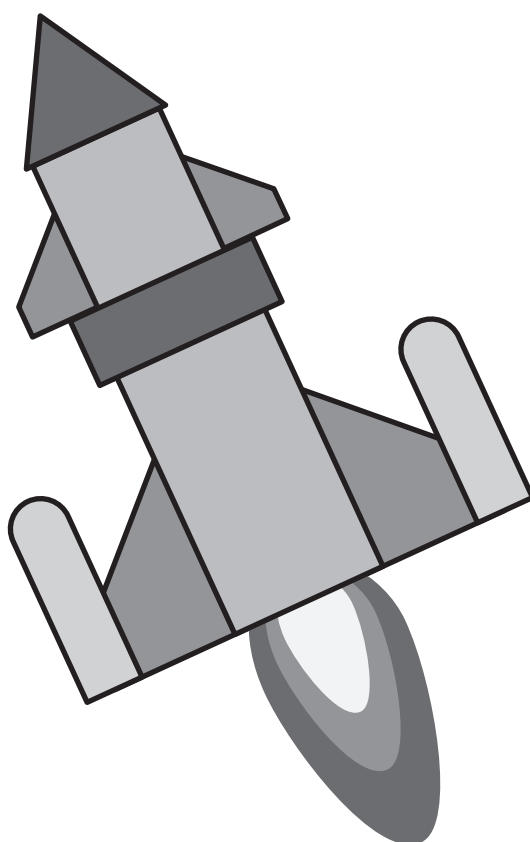
ところが、自分が働きたいという意欲があっても、働く能力と機会があるかどうかは別問題です。この「働く能力と機会」のミスマッチを避けることがまず第1に必要です。

■キャリア・デザインは多段式で考える

キャリア・デザインを考えるときに重要なことは、今、目の前の仕事をどうするかということではなく、今の仕事をベースに、これからその上にどのようなキャリアを積み上げ、その蓄積効果によって「働く能力と機会」のミスマッチをいかに避けるかということです。

今、目の前の仕事をどうするかという発想は、一段式ロケットをどのようにして飛ばすかということです。一段式ロケットはその燃料が燃え尽きたらもう飛ぶことは出来ません。

それに対して多段式ロケットは1段目のロケットの燃料が燃え尽きると、2段目のロケットが点火し、次に3段目、4段目と継続して飛び続けることが出来ます。



キャリア・デザインとは、長く飛び続けることが出来るように、人生を多段式ロケットで飛ぶことと同じです。「働く能力と機会」のミスマッチを避けるということは、いつでも飛行できうる状態であり続けるということと同じです。

平均寿命が女性が86歳、男性が76歳という高齢社会の到来によって、人生80年、100年時代は、一段式ロケットで飛びきれる長さではありません。1段目のロケットで飛んでいる間に、どのようにして2段目のロケットに燃料を充填するかということをイメージしていくといいでしょう。

■グローバル化の進展

交通手段や通信技術の発達、世界をより身近なものにしています。また、世界人口の爆発的増加に伴う食糧危機、資源・エネルギーの問題、環境問題、貧困など、地球規模の問題がますます顕在化しており、こうした問題と私たちの生活や社会経済活動との関わりが以前にも増して高まっています。

また、企業活動のグローバル化にともなう長期の海外生活や、就労目的による訪日外国人の増加など、日本における人の流れは、国境を越えてグローバル化しています。その結果、国内に住む外国人の数が増加し、国籍や民族の多様化が進むとともに、国際結婚や帰国児童など複数の文化圏で育つ子どもの数も多くなっています。

このようなグローバル化の進展は、これまでの国家間の問題とは別に、個人や地域社会にとっても身近な問題となっています。

たとえば先輩ワーカーの事例にもあったように、ある日突然、夫の海外赴任が決まり、異文化の中に家族ごと放り込まれるケースも少なくありません。しかし在宅ワークという働き方であれば、国境の壁を越えて働くことができるのです。

■経験に基づく予想か、願望からくる発想か

人は常に現在という時間の中を生きています。しかしその現在は瞬時にして過去になってしまいます。このように過去は見えるけれども、未来はまったく見えないのに、どのようにして未来に向かって生きていくことができるのでしょうか。

過去に自分が歩いてきた道を振り返ると、その所々での記憶が鮮明に蘇ることがあります。つまり人が将来の展望を描こうとするとき、過去のさまざまな経験に基づく記憶があるからこそ、まったく未知の未来に向かって、多少の不安を持ったとしても、将来の「ビジョン」を描くことができるのです。

人は過去のさまざまな学習経験の中からいろいろなことを学びとります。その結果、同じ過ちを繰り返さない、成功を繰り返す、ということを体で覚えていきます。そしてこれが予想、予測を生むのです。

だからこそキャリアを考える時には、経験に基づく予想、予測だけではなく、自分の欲求、願望、希望に添って考える側面も必要です。

願望からくる発想には、確実性はないかもしれません。その点、過去の経験からくる予測の発想の方が、はるかに確実性は高いでしょう。しかし選択した答えへのモチベーションは、願望からくる発想に基づいた方が、はるかに高いといえます。

「やったことはないのだけれど」やってみたい、「経験したことはないのだけれど」実現したいという強い思いがあるのならば、経験したことがないから確実とはいえないという理由で、それらを切り捨ててよいとは考えにくいのです。

予想か願望か、どちらかが正しい、間違っているかという問題ではありません。放っておくと、どうしても予想の方に強く傾いてしまうからこそ、将来のキャリアについて考えるときには、意識的に自分のさまざまな願望と向き合うことが大切なのです。

確かで間違いの少ない人生を送りたいのか、不確かでどうなるかは分からないけれども、自分の願望に添って生きたいのか、まずこの判断が大切です。改めて自問自答をし、自分の願望を自覚した上で選択していくことが大切です。

■ビジョンから遡って目標を設定する

私たちは一般的に目標を設定するときには、現在に近い時点から設定して行きます。たとえば5年間の目標を設定しようとするときには、まず来年の目標を設定し、次に再来年の目標を設定し、次に3年後、4年後、最後に5年後の目標を設定します。これを「積み上げ型の目標設定」といいます。

しかし、ビジョンを実現するための目標を設定するときには、既に到達地点がイメージできているわけですから、積み上げ型で目標を設定する必要はありません。「遡り型」で目標を設定したほうがビジョンまでの流れを作るには適しています。たとえば5年後のビジョンがある場合には、まず初めに4年後の目標を設定します。次に3年後、2年後と遡り、最後に来年の目標を設定します。

つまり5年後のビジョンに到達するためには、4年後はどこを通過している必要があるかという「目標＝通過地点」という発想です。期間中に目標達成を目指しているときには「目標達成＝目的」となりますが、ビジョンからみたら目標達成は手段なのです。

■目標は達成の評価ができるように設定する

目標設定に当たっては、その目標が期限と到達点が明示され、それが達成できたのかどうかで自分で評価できるように表現することが大切です。

「数年後には誰からも認められるようになる」では期限も到達点もあいまいです。「1年後には人から認められるようになる」では期限は明らかですが到達点があいまいです。「1年後には初級システムアドミニストレーターの資格を取得している」で、ようやく期限と到達点の両方が明らかになります。

このように期限と到達点が明示されていれば、その目標が達成されたのかどうかで自分でも評価できます。期限でも到達点でも、どちらかが充たされていないければ、目標が達成しづらいといえるかもしれません。

設定した目標は、時間の流れに沿って、つまり現在に近い目標から順に並べて、現在からビジョンまでの大きな流れをイメージします。

いつ頃、どんな通過地点を通ると希望通りの時点でビジョンに到達するのかをイメージしてみるとがコツです。

自分が一つひとつの目標をクリアしていった、ビジョンに到達するイメージを鮮明に描くことができるようになれば、それらの目標は、かなり適切に設定されているといえるでしょう。

ところが積み上げ式で目標をたどっていった、「この目標を順に達成していったら本当にビジョンに到達するのだろうか」という不安を持ってしまったならば、その目標は飛躍しすぎているか、大事な要素を漏らしているか、何らかの意味で目標が不十分である可能性が高いと思われます。こんな時は、目標の再点検をお勧めします。

こうしてビジョンまでの通過地点としての目標が設定されたら、次は現在から順に次の目標までを行動計画でつないで行きます。現在から来年の目標までの計画、来年の目標から再来年の目標までの計画という順で作って行きます。この、「目標設定は遡り型、計画は積み上げ型」はいろいろな目標、計画作りでも応用できますから、次のPDCAサイクルを考えるとときに、頭に入れておくとよいでしょう。

行動計画を立てる

P D C A とは Plan-Do-Check-Action の頭文字です。

Plan（計画）とは目標設定、計画作成のこと。これから何かを行う際の方向や目標や計画、行動課題等を、明らかにすることです。Do（実行）とは設定し作成した Plan（計画）を実行することです。Check（評価）とはある程度行動（Do）が進んだ時点で、目標や計画とそれに伴う実績や実態を比較し、そのギャップを明らかにすることです。ギャップがなければ計画通りに進んでいるということになります。計画通りに進んでいなければ、その原因を分析するのも Check です。

Action(改善)とは Check の結果に従って、Plan を修正したり、今後の Do の軌道修正をすることです。こうして次の Plan がよりの確になってくるのです。つまりこの Plan-Do-Check-Action は、循環するもののなのです。

■ PDCA サイクルをうまく循環させるために

自分が行う全てが Plan（計画）通りだとは限りません。いきなり行動に移るということもあるかもしれません。しかし Plan が不明確では行動（Do）がその場しのぎになってしまいます。これからの自分のキャリア形成を考えた場合、行動が場当たりのにならないよう、総合的な計画を立てることが大切です。

短期的な目標達成においては、まず行動でも構いませんが、自分にとって重要なテーマや、数年以上の時間がかかりそうな息の長いテーマに関しては、必ず Plan からスタートすると決めておくといでしょう。

次に Do（実行）は Plan（計画）がきちんと設計されていれば、問題ないはずですが、もしも思うように実行できない場合は、Plan に対する思い入れが少ないか、あるいはまったく予想していなかった事態が発生して、Do のための時間がとれなかった場合などが考えられます。

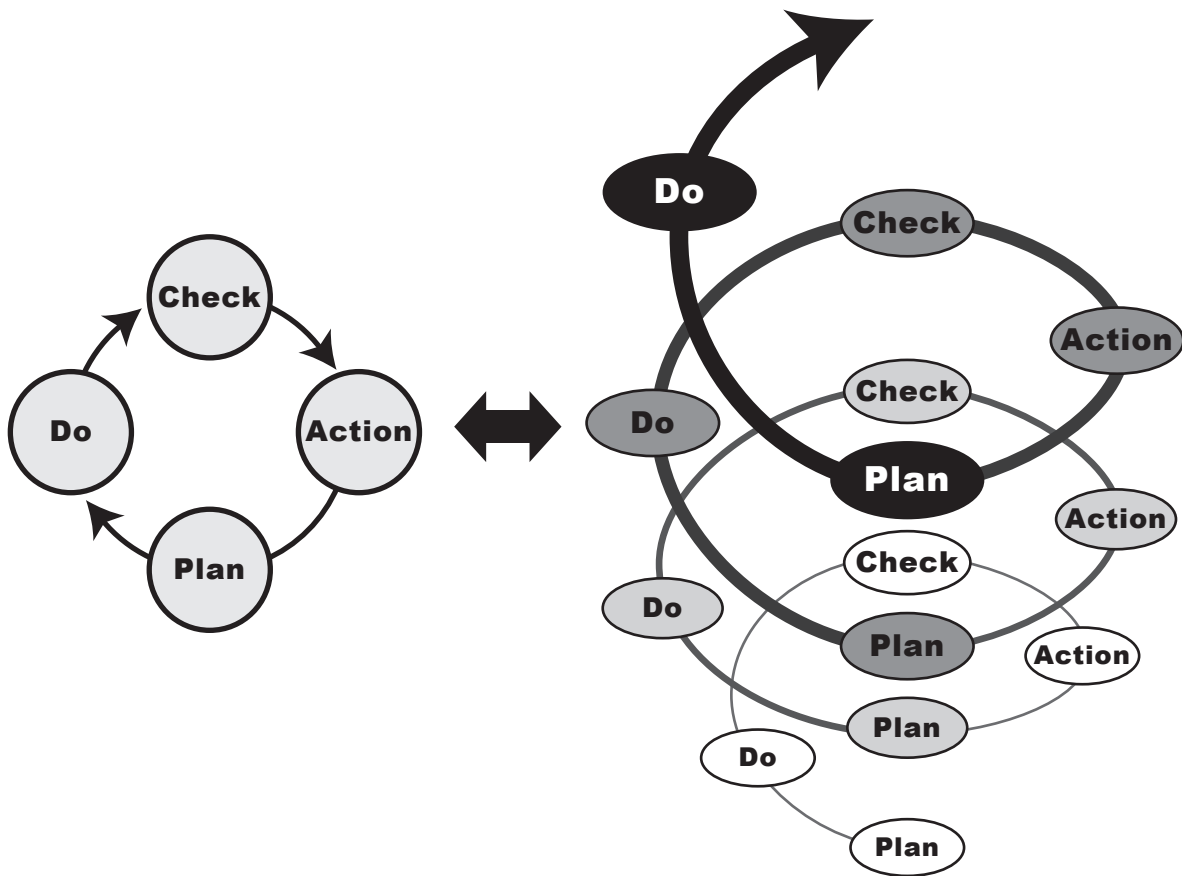
いずれにしてもこのような場合は Check（評価）を待つまでもなく、もう一度 Plan を見直すといでしょう。

P-D だけが繰り返されていると、いつまでたっても Plan のレベルが上がリません。C-A があつてはじめて P 自体の問題、D に対する自分の問題等を分析して振り返ることができます。P-D の問題の本質はどこかを的確に把握することが大切です。

的確な Check（評価）を行うには、Plan（計画）の中の項目ごとに、いつ Check をするかというタイミングと、どの程度以上の目標／計画と現状とのギャップが生じたら、軌道修正をするかということを決めておくといいかもかもしれません。こうすることで Check 自体を計画的に行うことができます。

Check が的確になされれば Action（行動）は自動的に行われます。つまり Check で確認したギャップを埋める方策をとればよいのです。

自分の行動を PDCA によりマネジメントすれば、このサイクルを循環させることによって、確実に目標を達成したいという気持ちが働きます。しかし PDCA のサイクルは平面状に描かれた円環ではなく、螺旋階段上にアップしていくイメージを描くとよいでしょう。前に描いた P よりも次に描く P の方が、少しでもアップし、持続的に自分が成長していく軌道を描いてください。



PDCA サイクル

ではここで、効果的な PDCA サイクルについてポイントをまとめてみます。

① P（計画）を明確にし、掴み続ける

P（計画）の設定を間違えたり、不明確にすると、多くの無駄な行動（D）を生みます。また、PDCA を回している途中で、目的・目標・計画を見失うと放置したり、行き当たりばったりの無駄な行動を発生させてしまいます。ですから P を見失わないよう、しっかり掴み続けることが大切です。

② PDCA は小さく、早く回しきる。

P（計画）の時点で、大きすぎるゴールの設定や、長い期日設定をすると期日直前まで、忘れてしまう可能性があります。そのため目標や計画を小さくし、ズレが発生してもすぐ発見（C）できて、修正（A）しながら PDCA を回しやすくします。また PDCA を大きく回すより、小さくても何度も回し切ることで、小さな達成感を何度も感じるすることができます。その結果、モチベーションを維持することができます。

③ P（計画）を長くしすぎない

P（計画）に時間を掛けすぎると、無駄な仕事（D）をしてしまうことになります。たとえば顧客への提案を実施する場合、事前準備にばかり時間を掛けすぎてしまうより、顧客へのヒアリングをしっかりして、ニーズを整理した方が的確に、無駄のない提案ができます。そのためある程度、P（計画）ができれば、すぐ実施（D）し、問題があれば改善（A）して PDCA を小さく、早く回すと無駄な作業（D）がなくなります。

④ 諦めず、妥協せず PDCA を回しきる。

PDCA を回して失敗しても、また改善して PDCA を回しきることが大切です。「失敗したから諦めること」は危険です。これは PDCA の C（評価＝失敗）で止めてしまうことになるので、単なる無駄な作業（D）に終わってしまいます。しかも、諦め癖がついてしまうので、いつも PDCA を回し切れなくなります。ここでもう一步進めて、更に次の A（改善）に進めれば、失敗する原因を 1 つ潰せるので、成功の確率があがります。つまり失敗した数だけ成功の確率は上がるのです。

⑤ PDCA サイクルは「人」が回す

PDCA はあくまで道具です。ですから PDCA を回すのは、必ず人が中心になります。まずは PDCA ありきではなく、まずは人がいてそれに合った PDCA があるのです。また PDCA を回すことによって、人の智慧が生まれます。

■未来型の働き方を目指して

では具体的に「将来こうありたい」という自分の姿を頭に思い描いて PDCA サイクルを回してみましよう。たとえば 5 年後に「〇〇の分野で〇〇の職種につきたい」や「在宅ワーカーエージェントとして起業したい」という目標があれば、それを達成するために、1 年後はどうすればいいのか、3 年後はどうなっていればいいのか、そして 5 年後に達成する、といった行程を紙に書いてみるのも一つの方法です。

さて、では実際に 5 年後の自分を思い描いて紙に書いてみるためのステップを紹介しましょう。

ステップ 1

まず、5 年後の目標である「キャリア・ゴール」を具体的に描き、現在の自分についてありのままの姿を捉えてその現実を見据えてみましょう。まずは自分自身で自分の行路の選択を行い、その選択について自分に対する責任を負う、という姿勢が大切です。

【例】

現 状	在宅ワーカーのエージェントに登録して、2 年前からデータ入力の仕事 시작했다。 最近では、グループリーダーとして複数人のデータの取りまとめを行なっている。
1 年後	在宅ワーカーチームを組織したエージェントとして、起業。 データ入力だけではなく、システム開発も手掛けたい。

ステップ2

次に、現在と将来の自分の姿のギャップをどのようにして埋めるかを考えてみましょう。具体的な行動計画を立て、自己実現過程を着実に実行していきましょう。そして、目標から外れないようにするため、定期的に現状の自己分析をする必要があります。また期限を設定して自己分析をした結果、目標を修正していくことも考えられます。

【例】

現 状	データ入力業務で扱っているアプリケーションソフトはエクセルのみ。 在宅ワーカーの知り合いは、データ入力者に限定されている。
1年後	システム開発に必要なソフトを勉強する。異業種の在宅ワーカーとの交流を持つ。
2年後	仕事内容を徐々にシステム開発に移行する。
3年後	起業に関するセミナーを受講する。起業家を目指す人たちとの情報交換や起業家との交流を持つ。
4年後	起業のための資金調達準備に入る。助成金、補助金の調査をする。
5年後	システム開発を手掛けるエージェントとして起業する。

ステップ3

ライフステージごとに人生の転機は必ず訪れます。転換期には 危機的状況と言えることもあるかもしれません。また絶好の機会が到来することもあるかもしれません。この人生の転換期をどのように対処するかが鍵となります。その時点の選択と決断が、あるときは危機を回避し、あるときは好機を手に入れることにつながります。

下の＜例＞でいくと、2年後に出産という、ライフステージにおける大きなイベントに対して、自分の仕事を仲間に移管する決断をし、3年後には、その仲間との良好な関係を継続してきたことにより、徐々に仕事復帰に結びつき、次なるステージにつながっています。このように危機を好機に転換するには、その時の対処の仕方が大きく影響します。

【例】

現 状	夫と私の2人暮らしで、在宅ワークをしている。
1年後	第1子誕生。仕事は一時中断し、仕事仲間に自分が携わっている仕事は移管する。
2年後	在宅での仕事を再開。以前、仕事を移管した仲間とグループワークのチームを作り、ワークシェアリング。
3年後	グループワークのチームで、徐々に大きな仕事を請け負い実績をつけていく。
4年後	グループワークのチームが拡大し、営業部門、経理部門も設置。
5年後	グループワークのチームを活かして起業。

「あなたの5年後のキャリアプランを書きましょう」と言われて、「どうしても書けなくて……」という方もいます。実は3年後、5年後後のキャリア・デザインが描けない人はとても多いのです。でも心配はいりません。書けないのは能力がないからではなく、整理ができていないだけのことです。

「どんな人生にしたいのか」

「どんな働き方があっているのか」

例えば友人とおしゃべりしながら、だんだん方向性が見えてきたり、ふと気がつくこともあるかもしれません。そんな時、あなたのキャリアについて、立ち止まってじっくり考えてみるチャンスが来たと思って下さい。立ち止まるのも、振り返るのも前に進むために必要なのです。





ヤマアラシのジレンマ

仕事上のやりとりや挨拶を交わす程度ならば問題なくこなすことができるのですが、それ以上の深い人間関係が築けない「ふれあい恐怖症候群」と呼ばれる人たちが増えています。なぜ、これが問題になってきたかという、ふれあい恐怖症候群の人は、一見、表面的な人間関係には問題がないように見えるのですが、突発的なトラブルが起こったときに誰かに助けを求めることができず、臨機応変な対応ができないからです。その結果、初期のうちに問題解決ができたことも、手遅れになってしまうケースがあります。

特に在宅ワーカーは要注意！ 仕事柄、メールで何もかもコミュニケーションを済ませがちなので、1対1の対面コミュニケーションを極端に避けたり、顧客からランチや飲み会に誘われてもストレスを感じてしまうこともあります。

これらのストレスは、うまく相手と自分との距離がとれないことが原因です。「こんなことを言うと、相手に不快感を与えるのでは？」と気を遣いすぎたり、「どうせ、自分が何を話しても相手は理解してくれないだろう」と最初から話すことを諦めたり、「自分の話で、きっと相手はつまらない思いをするに違いない」と自分を責めたりしていませんか？

そんな時は、自分の行動だけに意識を集中せず、周りがその相手にどのような話し方をしているかを参考にして、行動に移してみることをお勧めします。

では、ここでドイツの哲学者・ショーペンハウアーの「ヤマアラシのジレンマ」という寓話を紹介しましょう。

冬のある寒い日、2匹のヤマアラシがいました。寒いので2匹は体を寄せ合って暖め合いました。そのうち、お互いの針が当たって痛くなり、離れました。すると、今度は寒くて仕方ありません。近づくとお互いに傷つけあうし、離れると寒い。それを繰り返すうちに、ちょうど良い距離を保つようになりました。

この寓話は、お互いに傷つけない距離を保とうとする対人関係のたとえとして、しばしば引用されます。傷つけ合うことを恐れてばかりいては、お互いの心の距離を縮めることはできません。相手との適切な距離を保つことは、自分も相手も尊重することです。ぜひ、そのことを頭において、コミュニケーション・スキルを磨き、今後のキャリア形成に役立ててください。

キャリアに勝ち負けはない

個人の人生の視点で、「キャリア開発とは何か」について考えてみた場合、以下の4点が考えられます、

1. 自らの能力・実力の評価で、エンプロイアビリティを決めること
2. 自尊欲求を満たす充実した仕事により自己成長を図ること
3. ライフステージごとの適切なキャリア選択を行なうこと
4. 高齢社会を念頭にライフキャリアデザインを描くこと

1の「エンプロイアビリティ」とは、雇用される能力のことを言います。実は雇用される能力の高い人は自らを雇用する、つまりフリーランス能力も高いものです。在宅ワークは、就社にこだわらない視点で人生のキャリアを考えることが大切です。

2でいう「自尊欲求」とは自らを尊敬できる、自らを大切にできる仕事で自己成長するキャリアを育てることです。

3の「適切なキャリア選択」は、自分のライフステージに合わせたキャリアを考えていきます。たとえば20代独身の場合。徹夜をして仕事に没頭しても、気力・体力的に充実している時期です。30代になると女性の場合は子育てに直面する時期かもしれません。男性はマイホームを購入して人生設計を立て始める時期かもしれません。このようにそれぞれの年代ごとに仕事だけではなく、人生の節目がそれぞれあります。

発達心理学者のゲイル・シーヒー(Seehy, G.)は、30代後半から40代後半の10年は「締切りの10年」といい、キャリア・ゴールを描く大切な時期だと位置づけています。その時々自分に合わせたキャリア選択が適切に行なえるかどうか重要なカギとなります。

4の「高齢社会」について考えてみましょう。現在、女性の平均寿命は84歳、男性は78歳です。要は人生80年、100年時代の長期的なキャリアをこれからは考えていかなければならない時代だということです。その上でどう職業人生をとらえ、生きていくのか。今一度考えていきましょう。

さて、この個人の人生・生き方におけるキャリア開発を考えるうえで重要なことは、年収や職位などの狭義の意味でのキャリアだけではなく、自分の内面的価値観で描くキャリア、つまり「内的キャリア」があるということです。そしてさらに大切なことは、このキャリアは人の顔がそれぞれ違うように、一人ひとりさまざまに違うものなのだと理解することなのです。

第一章でも触れたとおり、人生のキャリア形成を考えるときには「内的キャリア」を認識することが重要です。なぜならば、本来の価値観から望む内的キャリアと、年収や職位などのいわゆる外的な結果としてのキャリアとは必ずしも一致しないことがあるからです。ありのままの自分を受容して、今後のキャリアを実現するためには、まずはなによりも自分の「内的キャリア」の未来図を明確にしていける必要があるでしょう。そのためにもP15で行った「価値観分析」が必要になります。

皆さんが希望する在宅ワークの業界は、まだ歴史が浅いだけにロールモデルがなかなか見あたりません。いわば道を切り拓いている途上のフロントランナーです。だからこそ、迷い、葛藤します。それは当たり前のことなのです。キャリアには良いキャリアも悪いキャリアありません。キャリアに優劣などないのです。

キャリアは過去の経歴から押し上げられるものではなく、未来からやってくるもの。そのときにがちり掴み取る用意をしてください。このテキストがそのための一助になれば幸いです。

<参考文献>

ナンシー・K. シュロスバーグ（著）、武田 圭太、立野 了嗣（翻訳）[2000]

『「選職社会」転機を活かせ—自己分析手法と転機成功事例 33』 日本マンパワー出版

エドガー・H. シャイン（著） 金井 寿宏（翻訳）[2003]

『キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう』 白桃書房

エドガー・H. シャイン（著） 金井 寿宏（翻訳）[2003]

『キャリア・サバイバル—職務と役割の戦略的プランニング』 白桃書房

金井 寿宏 [2002] 『働くひとのためのキャリア・デザイン』 PHP 研究所

宮城 まり子 [2002] 『キャリアカウンセリング』 駿河台出版社

大久保 幸夫 [2006] 『キャリアデザイン入門（1）基礎力編』 日本経済出版社

大久保 幸夫 [2006] 『キャリアデザイン入門（2）専門力編』 日本経済出版社

佐々木 直彦 [2003] 『キャリアの教科書』 PHP 研究所

木村 周 [2003]

『キャリア・カウンセリング—理論と実際、その今日的意義』 雇用問題研究会

ウイメンズ・パワーハウス 21[1997] 『在宅ワーク完璧マニュアル』 日経事業出版社

(財)社会経済生産性本部 [2007] 『在宅ワークハンドブック』 (財)社会経済生産性本部

在宅ワーク実践テキスト [キャリア・デザイン編]

私らしいキャリアの育て方

2009 年 3 月発行

編集・発行： 財団法人社会経済生産性本部
(2009 年 4 月より、財団法人日本生産性本部に名称変更予定)
〒150-8307 東京都渋谷区渋谷 3-1-1
TEL.03-3409-1122 (社会労働部直通)
<http://www.homeworkers.jp> (ホームワーカーズウェブ)

事業委託： 厚生労働省
〒100-8988 東京都千代田区霞ヶ関 1-2-2 中央合同庁舎 5 号館
TEL.03-3593-1211 (大代表)

協力： 株式会社ウイル <http://www.officewill.co.jp>
