

株式会社キャリア・맘 ～自分らしくを支える企業～

多摩大学 経営情報学部
田中 温人 (2年) ・大澤 仁 (2年)

近年、ダイバーシティや働き方改革の取り組みなどによって、以前より女性の社会進出が進んできた。そんな中、女性が働きやすい環境を提供するために女性とキャリアを繋ぐ支援をしている企業がある。

今回は社会で働き続けたい女性のための取り組みを行っている同社の代表取締役 堤 香苗さん（以下、堤社長）にお話を伺った。2004年に多摩ブルー・グリーン賞を受賞するなど、なぜ優良企業として認められ、受賞に至ったのか、企業の独自性や代表取締役である堤社長の人柄に触れつつ探っていく。

会社情報

1995年に育児サークル「PAO」創立、事業の受託に応じて、1997年有限会社アクセルエンターテインメントを創立、その後、2000年に株式会社キャリア・맘を創立し現在に至る。

「女性のキャリアと社会をつなぐ」という思いのもと、全国10万人の主婦会員と連携し、時間や場所に柔軟なチーム型在宅ワークと言う働き方で、アウトソーシング事業などのサービスを展開中。

また、テレワークなど新しい働き方にも力を注いでいる面でも賞を受賞しており、高い評価を得ている。2004年に多摩ブルー・グリーン賞（経営部門）優秀賞を受賞。



堤 香苗社長

社長でありつつ二児の母でもある堤社長。学生時代からフリーアナウンサーとしてご活躍された経歴も持つ。仕事と家族、どちらも大切にしたい働きたい女性のキャリア支援をしたいという思いから創業。

Q & A

どこにいても誰であっても

Q.多摩ブルー・グリーン賞にて経営面を評価され入賞したとのことですが、どのような部分が受賞の決め手となったと思いますか？

A.私が事業をスタートしたのは26年前ですけど、やはりところどころ女性に対するおかしな文化がありました。そんな中で男女平等というのは難しく、女性は比較的補助的な位置に留まる人が多くいました。

だから働き方を工夫することで彼女たちでも経済のフィールドに入れるようになれば良いと思ったところからスタートして、限られた人しか働けない状況から全国どこでも誰でも働くというスタートラインに立てるようにしたいと思いました。昔からのよくわからない風習が今も続いているのはナンセンスだと思います。そういう部分をひとつずつ潰していこうと思っています。

キャリア・マムのサービスでは在宅でたくさんの方が働けるような仕組みを作りました。入賞した当時は会社に来ないと働けないよという人がやはり多く、そんな中で在宅というテレワークやパーソナルコンピューター、インターネットを活用して、皆さんが働きたい時間に自分の得意なことを自分がやりたいようにやれるような仕組み作りや、チーム化してアミーバみたいに形を決めずにビジネスをやっているような環境を整えていき、それで収益を上げていったことが表彰に値したと考えています。



スポンサーが行方不明に

Q.今まで主婦などの女性の社会進出を進めるために挑戦し続けてきたと思いますが、今まで経験した中で最も辛かったことはなんでしょう？

A.有限会社だった頃に得られるはずだったお金が入らなかったことでしょうか。子供向けのイベントをやったのですが、イベントのスポンサーからもらえる手はずだった協賛金がいくら待っても入らないことがありました。調べてみると協賛金の仲立ちをしていた会社の取締役の人が自分みたいな素人社長で女性のための会社数社ともめていることがわかりました。

その取締役の人に事情を聞くと、何かの手違いでだますつもりはなかったが、堤さんの会社に迷惑をかけたのでマグロ漁船に乗って金を返すと。そう言った翌日行方不明になってしまいました。そんな日々がつらくなってどうしようもなくて、かかりつけ医より精神科の受診を勧められ行ったりしました。情けなくて泣いたりもしました。その後は死ぬ気で働いていましたけど、子どもたちのためには無茶しちゃいけないと思っています。やはり自分が人生を楽しまないと、周りも楽しんでくれないと思います。

多摩だからできたこと

Q.創業当初からテレワークに力を入れてきたと思いますが、インターネットが普及していなかった当時から、今の形にしてくるまでに苦労してきたことは何でしょうか？

A.実は多摩で起業したことのメリットになるのですが、おっしゃる通りで、当時はパソコンを持ち歩くななんてことはできませんでした。25年前の1995年から始まるのですが、当時Windows95が出たところで、パソコンと言えば自動販売機より大きなスーパーコンピューターが主流で、パソコンもデスクトップしかありませんでした。

多摩のエリアは、NECや富士通という多摩エリアにパソコンの工場を持った会社がたくさんありました。それでそういうところで働く人たちが、この周辺にたくさん住んでいたから、ママネットワークを組んだときにすでに2割以上の人がDOSコマンドを自分で打ち込んで自宅のパソコンを立ち上げることが可能だったというところがすごく大きいと感じました。

他の地域だとできなかつたと思います。あと、多摩エリアのIT事業者の方々は、みんな親切でHPの作り方とかいろんなことを教えてくれたこともありました。

注 DOSコマンド：DOSコマンドとは、主にWindows95より前の時代に使われていたもので、コマンドをキーボードで打つことにより、ファイルの移動、削除などが行える。当時はこれを打ち込めないとパソコンを扱うどころか起動することもできなかった。

安心して働ける環境を当たり前

Q.育休などを取りにくい風潮も残る会社もある中、キャリア・ママさんではどのようにされていますか？

A.私からも社員に有休をとるように言っています。最近ではコロナとかでもワクチンとかも有給使って休んでほしいとか、これはこういうことがあって休んでほしいなどということは、制度があっても使いづらいので、やはりトップが言ってかないとダメだと思っています。

例えば、私がこの会社を3年か5年でたたむつもりなのであれば、社員のために有休をとるように言わないと思います。ですが、私は100年企業を目指して、今までの仕組みで働けなかった人全てのスタートラインを作るのだということでこの会社を作ったので、「しっかり働くためにしっかり休む」というのは基本の話です。

女性男性関わらず従業員が安心して働けないと良いパフォーマンスが出ないと思います。だから最低限のその第一段階のところ、安心して眠れる、食べられるっていう、ここは保証しないとイケないと思うので、規定の有給休暇が取れることは当たり前だと思っています。

子どもへの説得も営業と一緒に

Q.堤社長はキャリア・マムの社長で、二児の母でもいらっしゃいますが、育児と仕事の両立はどのようにされておりましたか？

A.わたしの子供たちと、会社の従業員全員のことに関わっていることなので、優劣をつけてやっていました。どちらか選択しなければならない時に頻度が少ない方を選びたいと思っています。もちろん運動会とかに行きたいですが、例えば小学校一年生の運動会は一回しかないかもしれませんが、小学校の運動会って何回かありますよね。でもここ一発のプレゼンテーションで、例えば一千万円の契約の仕事が決まるって言ったらたぶんそっちに行きますよね。

でも例えば親子遠足と仕事が重なったら、全部には参加できないけど、時間の許す限りは子どもの行事に参加したりしましたし、時間が来たら途中で切り上げて車に乗って自分の仕事先に向かうとか、そういう無茶はすごいでしてました。

仕事を優先してしまうときの説得も、仕事に行かないとお給料が下がっちゃうからゲームが買えないよとか、その辺りは営業と一緒に、よく子どもとは自分の仕事の話をして、交渉してました。こどもには理由を伝えたくて、彼らにも選択肢を与えてどうしようかを話し合っていました。

まとめ

今回の取材では、社長である堤社長の企業のトップに立つものとしての使命感と情熱が良く伝わってきた。女性が自分らしく働ける社会を作るといふ思いのもと、世の中の不条理に対するある種の反骨精神のようなものを見せつつまっすぐに進み続ける姿が、キャリア・マムという企業を優良企業として成り立たせているのかもしれない。

またこれから先の未来については、上場なども視野に入れつつも、自分らしく自由に働きたい人たちの背中を押し続ける存在であり続けたいという。女性の働く自由を切り開くキャリア・マムの更なる活躍に要注目である。

