

株式会社キャリア・맘

プロジェクト型の在宅ワークで全国の主婦の活躍を実現

サービス業

中小企業

企業情報			
設立年	2000 年	本社所在地	東京都多摩市落合 1-46-1 ココリア多摩センター 5 階
資本金	38 百万円		
売上高	329 百万円 (単体：2015 年 1 月期)		
事業概要	アウトソーシング事業、マーケティング事業、女性のキャリア支援事業		

従業員の状況（単体：2015年8月期）			
総従業員数	29 人 (うち正規従業員数 15 人)	正規従業員の平均勤続年数	5.5 年 (男性 5 年、女性 6 年)
属性ごとの人数等	【女性】 25 人 (うち正規従業員数 11 人) 女性管理職比率 10%		
備考	—		

ダイバーシティ経営の背景とねらい

株式会社キャリア・맘 (以下「同社」) は 2000 年創業、アウトソーシング事業、マーケティング事業、女性のキャリア支援事業を展開。特に主婦を中心とした全国 10 万人の会員ネットワークによる消費者目線の「生の声」を生かしたマーケティングからプロモーションまでを総合的に提案・サポートすることを強みとしている。

同社立上げの背景には、結婚や出産を機に離職した女性たちが、ライフイベントがひと段落したのちに再度仕事につきたいと考えても、一度長くブランクが空いてしまった人材を受け入れる体制・理解を企業が持ち合わせていないという当時の状況があった。一方で自らも子育て中の主婦であった社長の周囲にも、家庭とのバランスを保ちつつ、スキルや能力を生かして自分の名前で仕事し、少しでも社会と関わりをもちたいという想いを持つ女性が多かった。これを実現するため、社長は時間や場所の制約がある中でも就労可能なかたちとして、プロジェクト型の在宅ワークを提供する現在の業態を考案した。各人の家庭環境など状況に応じた雇用・就労形態にて採用、各人のもつスキルや強み・弱みを組み合わせることでチームを編成し、各プロジェクトに対応していくことを目指した。

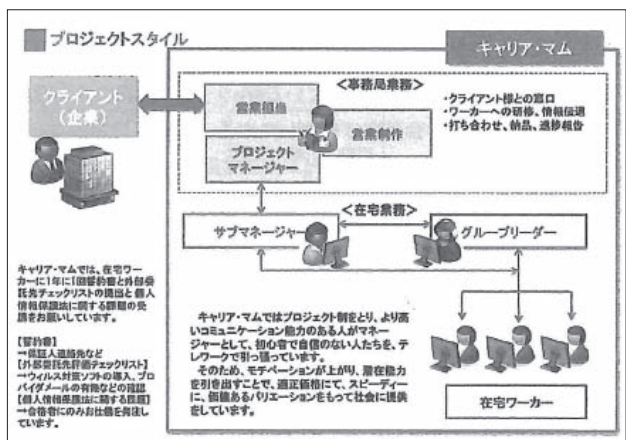
これにあたり目指したのは、時間制約の大きい主婦が主体の会社でありつつ、品質・納期を徹底して担保し、いわゆる「下請け仕事」はしないこと、大手企業とも対等に取引をすることだった。

ダイバーシティ経営推進のための具体的取組

品質・納期を担保するための綿密なプロジェクト管理

互いに顔の見えない在宅ワーカー同士から成るプロジェクトチームでも品質・納期を担保するため、プロジェクト管理は徹底している。

プロジェクトの構造としてはまず実際に作業にあたる在宅ワーカーがあり、業務の統括・進捗管理を行うグループリーダー（以下 GL）が置かれる。プロジェクトに合わせて在宅ワーカー、GL を選定・配置するのがプロジェクトマネージャー（以下 PM）の役割であり、それらを制作部部長が統括する。在宅ワーカー、GL、PM、制作部部長のいずれも基本は在宅勤務である。



▲プロジェクトメンバーの構造と在宅ビジネスのしくみ

在宅ワーカーは、データエントリー、マーケティング調査のモ

ニターなどが主な業務内容となる。PM の推薦を受けて GL を務めることもある。プロジェクト参画に当たっては、制作部作成のプロジェクト概要の動画を視聴、インターネット上で試験を実施し 100 点を取れたら実業務へ配属される。同社の 10 万人の登録者のうち、約 9,000 名が簿記、会計、金融などの有資格者であり、これを生かして専門知識の必要な業務の受注も可能となっている。

GL は約 30 名おり、在宅ワーカーの業務全般の取りまとめ、具体的には納品物のチェック、品質管理、進捗状況の管理などを行う。在宅ワーカー、GL 共に雇用形態はプロジェクトごとの業務委託となっている。

一方、PM は約 20 名おり、プロジェクトごとに GL、在宅ワーカーの評価も実施する。プロジェクト予算は営業担当者と話し合い、PM が最終決定する。PM は半数が社員、半数が業務委託の契約であるが、担当ワーカーの緊急時に他のワーカーへ業務を割り当てるなど、納期管理、品質管理を含めたマネジメントの遂行が問われる重責を担う。

主に新規プロジェクトの PM 選定に当たる制作部部長は、50 歳代の女性社員で、同社にワーカーとして登録後 3 か月で PM となり、2004 年に同社初の在宅勤務の正社員を経て現職に就いたキャリアを持つ。同社では在宅勤務であっても、OJT にて段階的にマネジメント経験を積むことにより、在宅ワーカーから GL、PM とキャリアアップすることが可能な仕組みとなっている。

在宅勤務にあたっては、ウイルス対策ソフトのインストールやシュレッターの設置、資料やディスクの鍵付きキャビネットへの格納、所定の書類提出といったセキュリティ条件を満たすことを義務付けている。在宅勤務時の勤務実態は SNS のオンライン状況でチェック、業務報告はメールによる日報、週報として行う。また 2012 から 13 年にかけて独自のシステムを構築、全ワーカーの成果とプロジェクトへの応募履歴を数値化・データベース化することで、プロジェクト管理の品質向上に大きく寄与している。さらに同システムを活用して、登録会員限定で無料で提供する e ラーニングシステムも導入。会員が学びながらプロジェクトへの参画に備えることを可能にしている。

フレキシブルな勤務形態を担保する公正な評価制度

同社は、各人の働きやすい環境を用意することによりパフォーマンスを最大化するため、成果さえ担保できれば勤務する時間・場所といったプロセスは問わない管理方針を掲げている。在宅勤務はすべての職種に適用しており、在宅勤務日数に制限はない。一方で多様な就労形態の従業員間で、評価制度に不公平感が生じないように、常に意識をしている。

評価は 300 のアクションを点数化したもので実施され、営業担当者はこれに営業成績が加味される。正社員への登用は、グループウェアに挙がった候補者を対象に、チャット機能などを活用しつつ説明、議論を尽くし、社員全員の承認を持って決定される。また短時間制社員の給与については、労働時間に比例して支給されるが、賞与についてはこうした時間に応じた減額も行っていない。

なお、もともと制約のある社員を前提とした同社の就労形態は、多様な人材の活躍も可能にする。聴覚に障がいのある女性を採用

した際は、主にデザイン分野で活躍した。また、企業では採用の段階で敬遠されてしまいがちなシングルマザーも積極採用している。経理経験者やオフィスデザイン経験者が高いスキルを活かして活躍している。



▲電源や Wi-Fi を完備、在宅ワークに関する情報などもある「おしごとカフェ」をオープン

ダイバーシティ経営による成果

同社は売上を順調に伸ばし、年間で在宅社員 3,000 名が継続業務を行うことが可能となっている。高品質を維持する同社への顧客満足度は高く、リピート率も 78% と高い水準を保っている。2014 年度は売上高 3 億円を達成した。また、女性の在宅就労に係る同社の取組が評価され、公共案件の受託にも結びついている。

同社の先進的な取組は対外的にも高く評価され、代表への講演・アドバイザー就任依頼は多数あり、社内にとどまらず、日本の企業社会に在宅ワークを広めることに貢献している。