

あなたのチームでは大丈夫?

「オンナの8年目」は ワーク&ライフの考えどき!

仕事もプライベートもあきらめたくない。仕事での自己表現をめざす女性も、じつは生活との両立に悩む内心は複雑だ。海外留学対策予備校、(株)アゴス・ジャパンのアンケート調査によると、彼女たちは社会人二年目と八年目がキャリアと将来について考える分岐点となっているという。同社のキャリアカウンセラーの岡田千瑠子氏に、その心模様と会社・上司のあり方について聞いた。



おかだ ちずこ
留学カウンセラー兼アドバイザー。
(株)アゴス・ジャパンで年間500件以上のMBA・LLMほか国際関係学、教育、社会学系分野への大学院留学をめざす受講生支援にたずさわり、留学支援プログラム開発のプロジェクトリーダーとしても活躍。

海外の大学院やMBA留学に関する女性向けセミナーの出席者を対象にアンケートを実施したところ、参加者の大多数が職歴二年目と八年目でした。留学は国際経験や語学力、資格取得だけでなく、働き方・生き方の多様性と出会うことで自分に対する認識を深められる最良の機会のひとつですが、そこまではできなくても、この時期にキャリアについて何らかの決断を迫られる人が多いのです。

ワーク・ライフ・バランスのモデルはどこに?

「キャリア」とは仕事だけでなく人生における役割を意味し、「ワーク」と「ライフ」の双方で成り立っています。二年目といえ、仕事にも慣れ自分や周囲の環境に不足し

ている点が見えてきて、ステップアップを検討するようになります。一方、八年目の女性が直面しているのはより深刻な選択です。多くの大卒女性が30歳を迎え、責任ある仕事をまかされる反面、プライベートでも結婚、出産を経験したり、そうでなくても今後のキャリアを強く意識し、「ワーク」と「ライフ」のバランスに思い悩む時期なのです。

そんなときでも、自分の将来像と重ね合わせることもできるロールモデル的な存在が職場にいればいいのですが、これまで30代や40代の女性は子育てなどで職場を離れることも多く、モデルを見つけられずにいます。もちろんまったくいいわけでもありません。一人いれればいいわけでもありません。管理職として仕事と家庭を両立させているスーパーウーマンがいたとしても、誰もがそ

れをめざしているわけではなく、その人が「雲の上の存在」では意味がありません。子どもが小さい間は在宅勤務や時短で仕事をセーブし、そこから管理職に復帰したり、あるいは独身のまま順調にキャリアを積み重ねたり、あえて昇進せずにサポート的な業務を続けるなど、さまざまな働き方をする先輩がいてこそ、こうした多様な選択肢からみずから将来を思い描くことができるのです。

オトコより早く
迫られる「意思決定」

働く女性たちはみずからのキャリアについて、一般的に男性に比べて早くから意思決定を迫られます。女性の人生における一大イベントである出産にはタイムリミットがあり、

そこから結婚や妊娠の時期を逆算するもので
す。出産が早すぎれば実績が少なく産後の職
場復帰に不安を感じ、逆に遅すぎればリスク
がある。結婚相手によっても働き方が大きく
変わるのか、どんな相手と結婚すべきか、何
歳で出産するか、そのとき仕事をどうする
か、それまでにどんな実績を上げられるか
と、早いうちから判断しようと考えている人
が多いと思います。ただし、不確実な要素が
多いのも事実。そうすると、一〇年後の自分
のキャリアを完璧に想定するのは不可能で、
日ごろからそれを意識しすぎていると精神的
に追い詰められてしまいます。

そうはいっても、人生や働き方に多様な選
択肢があるのは男性にはないメリットです。
女性に対するアドバイスとしては、まずは大
まかに描いたキャリアデザインのなかで現状
の自分を理解し、いまでできることを積みあげ
ていく気持ちが大切です。さらに、周囲にそ
れを伝えられるか、理解してもらええる環境が
あるかどうかを見極めながら、柔軟に考えて
いくのがよいでしょう。ただ、これは女性に
限らず男性にもいえることです。

会社・上司の意識は 変わったか

女性は一般的にコミュニケーション能力が

高く、消費市場の主体でもあるので、雇う企
業にとつても本来は大きなメリットがありま
す。ただ、女性は男性と比べてワークとライ
フのバランスが変わりやすい現実もあり、雇
う側はそれを理由に「使いにくい」とか「不
安」と感じることもあるでしょう。

しかし、いまの時代にそのようなことを言
っている会社や上司は、どんどん取り残され
てしまいます。雇う側にもまず大切なのは、女
性のこうした事情を正面から理解することな
のです。

86年にいわゆる男女雇用機会均等法が施行
されましたが、当時、キャリアをスタートさ
せた女性は、いまだどうしているでしょうか。
優秀なスーパーウーマンは活躍していても、
ごく普通の女性が能力を發揮できているとは
いいがたいのが現実です。これは法律やシス
テムを十分に機能させられなかった社会や企
業にも責任があります。女性たちがみずか
らの意識を変えられなかったのも一因でしょ
う。ある程度の時間がかかるのは、しかたが
ないことかもしれません。

しかし、いまはその「ある程度の時間」が
経過したともいえるでしょう。若い世代を中
心に、働き方に対する意識は男女ともに大き
く変わってきています。内閣府が07年秋に発
表した世論調査では、「夫は外で働き、妻は
家庭を守るべきだ」という考え方に反対する

人が調査以来、初めて半数を超えました。共
働きを互いに認め、さらに仕事もプライベ
ーにも充実させたいと願う人は男女ともに増え
ているのです。

このような意識の変化を、会社や上司は正
面から受けとめているでしょうか。若いころ
に自分が歩んできた働き方を部下の世代に求
めても、軋轢を生むだけ。上級管理職が多い
40代後半、50代の熟年期は、職場でも家庭で
も大きな責任を背負っています。ただでさえ
大きなストレスを抱えている管理職層が、よ
り多様性のある職場を管理するというのは、
想像以上にストレスを要するものです。企業
として、女性の教育だけでなく、管理職に対
してもサポート体制を整えていくことが必要
になるでしょう。

多様な考え方、多様な働き方を受け入れ、
小さな成功体験を積み重ねる機会を与えるこ
とが、人材活用の大きなポイントです。とく
にキャリアの分岐点となる「八年目」前後の
女性は、キャリアに迷ったり実績を上げること
をみずから追ったりもしています。

ですから上司としては、部下にまかせて花
をもたせる「プロデュース型」が理想です。
彼女たちの能力を引きだし、次のステップを
選択しやすくすることは、結局は上司である
あなたにとつても組織にとつても大きなプラ
スになるのです。