

1週間のスケジュール

	午前	午後
月 Monday	個人事務所デスクワーク	A社で打ち合わせ
火 Tuesday	川崎汽船で仕事(人事制度改定の打ち合わせ)	
水 Wednesday	個人事務所出版、コンサルティング会社と打ち合わせ	川崎汽船で仕事
木 Thursday	B社で打ち合わせ	C社で打ち合わせ
金 Friday	個人事務所デスクワーク	川崎汽船で仕事
土 Saturday	人事労務雑誌の原稿執筆、メルマガ作成等	
日 Sunday	人事労務雑誌の原稿執筆、メルマガ作成等	



「辞めたことを気づかない人もいるかもしれない」と笑う田代英治氏。自分の考えたことは「ブログ」につづる。最近は読者も増えた

るように見える。

1週間に数回会社に出勤する、そんな働き方を実践する人もいる。川崎汽船の人事グループで働く田代英治(44歳)だ。人事は企業戦略を支える基幹部門の1つ。内部情報を扱う。だが、田代は川崎汽船の社員ではない。

複数の職場受け持つ仕事師

田代が川崎汽船に出社するのは、週3回程度。川崎汽船のほかにも2社と契約し、同様に人事関連の仕事に就いている。今、田代のような“達人”がIC(インディペンデント・コントラクター)として広まりつつある。

本誌「社員が見るモチベーション重視度」アンケート(詳細は11月7日号特集に掲載)

によると、休日や就業時間の実態に納得できるかなど、働き方に関する事柄が働く意欲と強く結びついている。

起業家でも社員でもない「第3の働き方」であるICは、個人の高い専門能力を活かすため、複数の組織と契約を結ぶプロの仕事師のこと。企業に雇用されるのではなく、必要な業務を委託されるが、アウトソーシングとは違い、組織の一員として働く。

もともと田代は川崎汽船の人事部の

社員だったが、今年6月に辞め、契約を結んだ。以前と仕事内容は大きく変わらない。田代の席も前と同じ場所にある。

変わったのは、退職によって身分が不安定になったこと。川崎汽船との契約期間は約1年。更新されないと収入も大幅に減る。税金申告など、会社勤務では必要なかった雑務も増える。当然、家族からは反対された。

それでも、田代は組織を飛び出す道を選んだ。「人事関連の仕事一本で生きたい。異動に翻弄されるのは嫌だった」と言う。やりたい仕事に従事し続けるのは、難しいことだった。

今でこそ人事関連の仕事に強い興味を持つ田代だが、最初から人事部を希望していたわけではない。1985年に

入社した後、93年まで船舶関連の仕事に携わる。企業を回ってコンテナ船で運ぶ荷物の注

文を受け付ける営業の仕事だった。米国に赴任し、船舶関連の仕事に深めたい、そんな考えを持っていた矢先に人事部へ。まさに青天の霹靂だ。当初「早く営業に戻りたいと思っていた」。

それから96年まで、営業への異動希望を出し続けたが、希望はかなわなかった。人事の仕事が分からず右往左往する日が続いた。

ただ、時が経過するにつれ少しずつ、やりがいも感じていた。病気で長期休

暇を取った社員から、相談を持ちかけられたことがある。社員は復職後の給与や処遇への不安を抱いていた。田代は聞き役に徹して丁寧に説明し、感謝された。

それならより専門的な知識を得ようと考え、

97年に社会保険労務士の資格を取った。営業部門への異動希望を出すのもやめた。「よりの確かなアドバイスがしたい」と意欲が高まっていた。

ところが、97年末に再び異動の辞令を受ける。今度はコンテナ船の運航管理の仕事。再び前の部署への異動希望を出し続け、人事部に復帰できたのは2001年になってのことだった。

田代の胸の中で、「会社を辞めたい」との思いがこの時、くすぶり始めていた。もしかしたら、また異動で人事部から外れるかもしれないし、自分の力を外で試してみたい気持ちもあった。独立するには年齢的に今が最後のチャンスかもしれない――。

ただ、一方で川崎汽船の仕事も好きだった。悩んだ揚げ句の答えが、「退職するが、会社の仕事を続けさせてほしい」というものだった。独立後も川崎汽船の仕事が柱として残っていれば、いきなり生活に困る心配もない。

人事グループ長の中川豊は、相談を受けた当初「聞いたことのない話だし、困ったなと思った」と話す。認めることにしたのは、自社をよく知る人事の専門家がいれば、会社にプラスになると考えたからだ。田代は自由な立場を得た分、社員より成果はしっかり求められる。期待を下回れば、契約は更新されず、席はなくなる。

独立後、田代は東京・霞が関のビルに自分の城である事業所を開設した。収入は3社を合わせれば約1000万円

多様な働き方への対応

重要度 67ポイント

と会社員だった頃と変わらないが、経費がかかる分、手取りは6割5分に減った。入社当時希望した船舶関係の仕事に就く可能性も消えたが、「後悔はない」。やりたい仕事だけに突き進む田代の航海は始まったばかりだ。

4年休職し、夢を追った男

ミキハウスの人事部長である坂本達(37歳)は会社に所属しながら、長年の自分の夢を実現した。入社4年目の1995年に4年3カ月休職し、自転車で世界一周したことだ。この間、給与もボーナスも支給され、昇給もあった。

「ミキハウスでは子供に夢を与えることも仕事の一部。自転車で世界一周するなんて子供もわくわくするでしょ」。社長の木村皓一はこう話す。自らの強い信念で小児麻痺を克服した経験から、木村は夢の実現に真剣な社員からの提案があれば、支援をしている。

学生時代から自転車で世界一周をしたい夢があった坂本は就職先にミキハウスを選ぶ。「社長は子供に関することは何でもやりたいと言っていた。夢を持つ人と一緒に働きたいと思った」。

ただ、その夢も仕事に忙殺されて、忘れていった。思い出したのは、商品部に配属され、倉庫で商品の出荷業務を担当していた時だ。

パート社員と荷物を詰めて全国の店舗に配送する単調な業務。坂本は楽しい音楽をかけることを思いついた。実際に試してみると、パート社員がより前向きに取り組み、作業は進んだ。「人に協力してもらえば、いろいろなことができる」と実感したという。

そこで坂本は実現に向け、木村に直訴した。当時、木村は全国の店を歩いて一人ひとりの社員にボーナスを手渡していた。社員は仕事の改善点などを

書き込んだ業務レポートを木村に提出する。坂本はこのレポートに「世界一周したい」と3年間で6回書いた。

木村から何の反応もなかった。あきらめずに、「世界中の子供にミキハウスの服を着せて歩いて、市場調査をする」という企画書を作って提案をした。それでも、色よい返事はなかった。

会社を辞めることを考え、独力でス

伝は一切しなくていい。生きて帰ればいい」と坂本に伝えた。

社長のお墨付きを得たものの、旅は楽ではなかった。アフリカのギニアではマラリアと赤痢にかかり、死線をさまよった。そんな苦しい時、心の支えは会社とのつながりだった。「数百円のソックスを売る社員がいるから旅に出られた」という思いがペダルを漕ぐ足に力を与えた。

世界一周を終えた後も、坂本は新卒の採用活動が忙しくなる約4カ月しか働かない。ほかの時間は自転車で日本を回り、小学校で講演したり、井戸を掘るためにギニアに出向いたりしている。そんな働き方がほかの社員に受け入れられている。「うちは社員が夢が持てる会社。ミキハウスが好きになった」という声が開かれた。

坂本は新卒採用時の会社説明会で自分の旅の話をする。それを聞いて、夢をかなえたいと考える学生が入社を希望する。今年

はバトンで世界1位を目指す社員が入社した。

「仕事とお金は取り戻せるが時間は取り戻せない」。坂本のこんな

考えがサラリーマンの会社人

生に一石を投じる。

ポストが減った日本企業は出世レースが崩壊し、昇進が誰にとってもモチベーションだった時代は過ぎた。企業人は自己実現の視点で働く価値と帰属意識を問い直す。働き方を個人に委ね、多様な人材を確保することが強い組織の前提になる。だから木村は考える。「夢を持つ社員がたくさんいることが、会社の価値の向上になる」と。

＝文中敬称略(飯泉 梓)



民族衣装で講演に向かうこともある坂本達氏(右上)と木村皓一社長。井戸が完成したギニアにて(右)



ポンサーを探した。「50度の砂漠でもマイナス

30度の氷原でも使えることを証明してみせます」。こんな言葉をウリに自転車部品メーカーのシマノや、スポーツウエアのパタゴニアなど約20社から物品を提供してもらった。

いよいよ出発への準備が整った時、レポートに「スポンサーを見つけたので、辞めるつもりです」と書いた。すると、木村から返事があった。「辞めんでもええ。給料も出したる」。木村は並々ならぬ決意を感じたのだ。「宣