

家庭と仕事の両立には企業の包括的支援が必要

家庭や生活環境の変化に伴う、今後のキャリアに関する悩み相談は珍しくありません。結婚し、家族が増え、子どもが成長すると、仕事一辺倒の生活サイクルは困難に。今回は、エース店長が他県への店舗異動の内示を受け、奥さんに反対された事例です。キャリア開発の考え方の一つ「ライフキャリアレインボー」という理論と合わせ、実際に店長がどうしたか、企業は何をするべきだったか、考察していきます。

県外異動の内示に対し、出した結論は…

今回は、約20店舗のパチンコ企業A社で活躍されていた木村さん（仮称）37歳の相談事例をご紹介します。木村さんはA社に新卒1期生として入社。キャリアアップに貪欲で、自ら進んで仕事を覚えていく姿勢も評価されて、最速で主任、そして店長へ昇格。その後も新店や不振店再生を任されるなど、誰もが認めるエース店長に。

しかし、そんな木村さんも結婚を機に価値観、生活感が変わり始めます。仕事一辺倒の時間割に家庭の時間が加わり、生活環境は徐々に家庭中心に。子どもも授かり、親としての責務も大きくなる中で、ある出来事が起きます。

他県への店舗異動の内示を受け、妻に報告したところ、強い拒否反応を受けたのです。理由は、子どもが小学生に上がるタイミングで引越はしたくないということでした。

仕事を最優先にしてきた木村さんにとって、店舗異動は当たり前

のことで、すべて二つ返事で受け入れてきました。しかし、子どもを優先に考えてほしいと妻に懇願され、また、ご自身も家庭への意識が高まっていたこともあり、単身赴任は考えられず、上司に今の家庭事情を説明し、今後のことを相談してみることに。

しかし、相談の結果、上司から出た言葉は「見送れば、先のキャリアに不利になるかもしれない」という想定内の内容。解決の糸口にすらならなかったようです。そして、今後のキャリアを考慮し、異動するか、家庭を優先し、断るか、悩んだ末、出した答えは第三の選択肢、退職だったのです。

優先すべき項目は変化し、漠然とした悩みにつながる

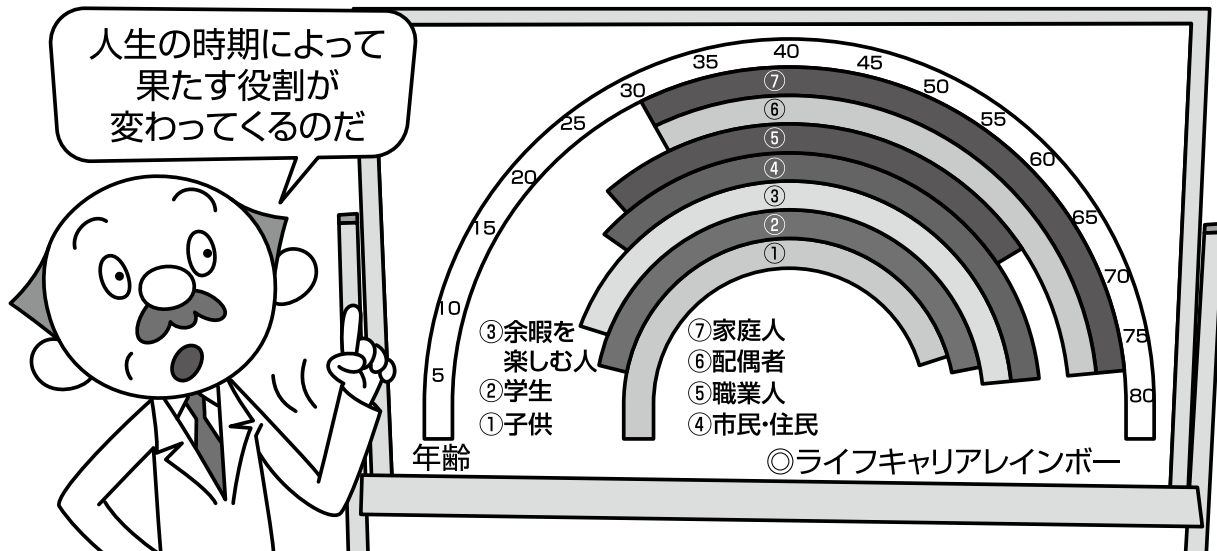
木村さんのキャリアを振り返ると、独身のときはがむしゃらに仕事に取り組み、スキルを身に付け、成長されてきました。しかし、結婚を機に「自分の役割」が増え、「優先すべき項目」にも変化が…。若いころは職業人としての自己追求だけに没頭できまし

たが、その状況が大きく変わったことで「今後どう歩んでいくべきか」「キャリアをどのように積んでいくか」、漠然とした悩みが生じるようになったのです。

そして、他県への店舗異動をきっかけに上司に相談するも、折り合いをつけることはかなわず。その結果、「自分の今の人生観だとこの会社で先はないのではないか」「ならば早い方が良い」と、ほかへ目を向けたといえます。

悩みの本質を深く掘り下げ、包括的に支援するべき

キャリア開発の考え方の理論に「ライフキャリアレインボー」があります。それは「人生のさまざまな時期に果たす役割」と、言い換えることができます。キャリアと聞くと、仕事の側面を思い浮かべがちですが、大局的には「人生における役割を果たしていくことが自身の成長であり、キャリアである」という考え方です。今回でいえば、「どのように仕事と家庭の折り合いをつけ、キャリアを歩むべきか」「この会社と



共に人生を歩めるのか」。まさに、この先の人生について相談したいと思います。しかしながら、上司の方は、表面的な店舗異動の仕事部分だけで判断した「何の解決にもならない、伝える必要のないこと」を発信。それが、会社に対する不安感につながったのです。

では、どのようにすべきだったか。悩みの本質を深く掘り下げた。アクションとサポートが必要でした。上司に個別で相談するのは、SOSでもあるわけですから、慎重に対応すべきでしょう。

いずれにしても、「その人のキャリア」を考えたときには、仕事の側面にフォーカスしたフォーローだけではなく、本人の環境や状況も加味した包括的な支援が大切となります。なぜならば、職能が優れていても、生きる力が優れているとは限らないからです。

本人がどうしたいのか、今後、どうなりたいのかはもちろん、今回の悩みの本質は「どのように仕事と家庭の折り合いをつけてキャリアを歩むか」であり、ポイントは「家族の理解を得ているか」「家族に、キャリアビジョンや自分の意思をしっかりと伝えているか」でした。

ヒアリングした結果、案の定、

奥さんにしっかりと伝えられていないことが判明。こうなると、本人一人での解決はなかなか困難で、われわれのような第三者の協力が必要になってきます。本人、奥さんの双方から家庭や仕事に関する不安や不満を抽出。双方の優先順位を確認しながら妥協点を見つけて作業を行い、複数のプランを提示。結果、「小学校に上がる前だから、引越してできる」と前向きに捉えることができるようになり、結局は他県のホール企業へ転職されました。

本来であれば、退職する必要はまったくなかったはずで、A社は悩みの本質を探ることなく、対応を誤ったことで、職能が優れた人材を失ってしまったのです。

**社員に歩み寄ることで
離職防止策も見えてくる**

家庭や生活環境の変化に伴う今後のキャリアに関するこの手の悩み相談は実に多く、どういう選択肢があり、どうすれば良いのか、自分一人ではうまく解決できないケースがほとんどです。本来なら、会社・組織が支援すべきですが、会社・組織に相談すること自体を怖がる人も少なくありません。



髙田堅一 (しまだけんいち)
埼玉県出身。大学卒業後、バック・エックスに入社し、人材紹介事業を10年以上経験。国家資格キャリアコンサルタントを取得。これまでに2000人以上の支援を行う。

採用難の今、どの会社も有望な若手社員は、のどから手が出るくらい欲しており、採用力を高める取り組みをしているはず。しかし、それと同時に、有望な社員の離職数を抑えることも重要なのです。

将来に夢を抱き、キャリアアップをしていきたいと思う若手社員が一番身近なモデルロールが、木村さんだった場合、彼らほどのように思うでしょうか。「あんなに貢献してきた木村さんを、蔑ないがしろにした」「店長にはなりたくない」など、ネガティブな印象を持たれるおそれもあるのです。

社員の気持ちになり、社員に歩み寄ることで、本当に必要なことは何か、見えてくることもあるのではないのでしょうか。