

街場の就活論 vol.21

～新卒採用とキャリア教育に関するハナシ～

だん あそぶ
団 遊

ダブルワーク、トリプルワークの推奨

先日広報された、リクルートホールディングスの今年の新卒採用募集告知が少し話題になっている。

- ・30歳以下なら誰でも新卒枠で応募ができる
- ・面接でスーツの着用を禁止する
- ・手書きの履歴書は不要とする
- ・オンラインでの面接も受け付ける

など、色んな角度から話題にされているが、その中でぼくが注目したのは

- ・入社後の副業を可とする

となっている点だ。つまりダブルワークができるというのだが、この点には大いに賛同する。ダブルワークは、単にお金の問題だけでなく、色々なメリットを内包していると思うからだ。

アソブロックもダブルワーク推奨

ちなみに、ぼくが代表をつとめるアソブロック株式会社では、ずいぶん前からダブルワークを率先して勧めている。できることなら、「専業不可」としたいくらいだ。

おかげで、今では15人のメンバーのうち、11人までもがダブルワーク、トリプルワークをしている。例えば取締役の安井（もとは一般社員として入社）はアソブロックのほかに、J社の取締役、そしてS社の代表取締役（近日就任予定）を務めている。林はアソブロックの一員として働く一方で、プロの演出家としていくつもの舞台に関わっている。阿部はアソブロックの一員として働きながら、webマーケを主業務にするS社の社員でもある。阿部の場合は、S社からヘッドハントされたときに、「ダブルワークはどうでしょう？」と逆提案した経緯がある。

多くの会社がダブルワークを推進すればいいと思うからこそ、今回はその効果をいくつか挙げてみたいと思う。

* * *

1：自己肯定感の向上に寄与できる

当然、複数の会社や場所で必要とされるということは、仕事において、より多くの人から認められているということだ。専業の場合、能力とは関係なく、社内政治や、割り振られた仕事の当たり外

れで、自己肯定感を高めにくい環境に追いやられることがある。また、周囲もそれを環境被害だと認めないので、たちが悪い。その結果、自己肯定感の欠如に起因する卑屈さや、自ら成長したいという気持ちを封じ込めたりしてしまうことがある。

ダブルワークにはそれがない。2つ、あるいは3つの足場があれば、専門に比べ、客観的に自分自身を見つめやすい。あるいは、あまりに居心地が悪ければ、1つ捨てればいい。そのように、自分のキャリア構築において自由度が高い自分でいられる。

2：成長意欲が倍増する

そうは言いながらも、アソブロックの11人もそうだったが、最初はダブルワークに躊躇する傾向がある。それは「できるかできないか」ではなく、「申し訳ない」と思ってしまうからだ。専門で頑張っている人もいる中で、自分だけ軸足を複数にするのは、何かここを軽んじているような風に見られるのではないか？ その結果、大事にしているこの場所での居心地が悪くなるのではないか？ どうもそのようなことを考えてしまうようだ。

だがそこは気持ちの問題であるから背中を押してあげることで、一方でマネージャーが「兼業推進である」ということを常に肯定し存在を認め続け、あのあり方はうちの会社的には正しいのだ、と言いつけることで程なく解決する。

そしてその結果起こるのが、本人の成長意欲の倍増である。人は受けた恩は返そうとする。まだまだ一般的ではないダブルワークを認めてくれた組織に対して、自分にしか出せない結果を出すことで貢献しようとするようになる。

3：組織変革が進む

昨今「働き方変革プロジェクト」や「女性社員の働きやすさ向上委員会」みたいなものに取り組む会社は多いが、なかなか成果はあがりにくいと聞く。その点においても、ダブルワークの導入は大きな効果を発揮する。

そもそも、ダブルワークを是とする制度設計をしなければならぬし、また、色んなケースが出てくるので、常に柔軟に設計変更をしなければならない。例えば先に出た林くんの場合、お芝居の演出の仕事が入ると、集中して稽古をするときと、本番の合計1か月くらいは出社が完全にできなくなる。「ダブルワーク推奨」というからには、当然それを内包できる制度を考えないといけない。

そのような多様な働き方に柔軟に対応できる制度を構築していくことは、必ず今後生きていくと思う。頭で考えた理想に制度を近づけていく努力ではなく、現場で起こる事態に制度を合わせていく、ということを経験を日々繰り返す方が、制度は強くなると思うのだ。

リクルートホールディングスも、最初はさすがにこの点に対応できないであろう。つまり、この枠組みの中であればダブルワーク OK ですよ、という狭義の承認に留まるはずだ。これではまだまだダブルワーク OK であるとは言い難い。

また、一方で、ダブルワークをしてもらうということは、「この場所に魅力がなければ去られてしまう」というリスクを常に抱える。そのため、所属するメンバーにとって居心地のいい組織になれるかを常に自問する環境に置くことができる。これも、組織変革の大きなエンジンになる。ダブルワークやトリプルワークを実現できるメンバーは、当然仕事のパフォーマンスが高い。そんな彼らに対し「それでもここにいる理由」を提供し続けることは、つまりは魅力的な会社への階段を上がり

続けていることにほかならない。

4：人材採用に困らない

規模の大きくない会社や一般的に人気が高い職種に、仕事能力のある人に来てもらうのは大変である。力のある人は、集まるところ集中する。ところがダブルワークを推奨すると、そんな人たちもドアノックしてみようかと思ってくれるようで、アソブロックはとんど人材採用に困らない。ちょくちょく興味がある人があらわれてくれる。それはきっと、会社の業態への興味というより、組織への興味なのだろうと感じることが多い。

また、ダブルワークを認めると、逃げ場ができる分、ひとつの業務に身が入らないのではないかと聞かれることがあるが、そんなことはない。専門なのに業務に身が入らない人など、星の数ほどいる。ダブルワークができるような人は、元来仕事が得意なのだ（あるいは得意になるのだ）。ぼくの中学時代の同級生に、野球部の部員なのに、サッカーの試合の時だけ頼まれてフォワードとして試合に出ていた友達があった。そしてよく点を取っていた。それと同じようなものだと思う。

5：収入的安定をもたらす

ぼくはよくうちの会社のメンバーにこういう話をする。「今の時代、賃金は容易にはあがらない。目指せ1,000万円といっても、会社から月給80万もらうには、かなり能力を認められないと無理だろう。でも、30万円を3社からもらうのであれば、スキルを高めれば可能性はなくはないと思う。そのくらいの給料を払っている出来の悪い一般社員は山ほどいる。つまり1/3の時間でその人以上のパフォーマンスを出せば、マネージャーとしてはあなたを選ばない理由はない」

仕事人として、やはり給料はひとつの評価軸であると思う。それほど多額はいらないが、やはり安すぎると自己肯定感も低くなる。賃金の話が出にくい日本にあって、アソブロックはメンバーの給与開示が進んでいる。それもこれも、自助努力であげることができる環境にある、とメンバーが共有できているからだ。

* * *

正社員の新しいカタチ

雇用の安定を会社に求めにくい時代になっている。それならば、雇用の安定は自分自身で作り出すしかない。ダブルワークはその第一歩になる制度だと、ぼくは考えている。この制度は、導入するもしないも、鍵は経営者層が握っている。年功序列・終身雇用が崩れ、フレックスや裁量労働、あるいはノマドワーカーと呼ばれるようなフレキシブルな働き方がトレンドになってきた先に、新しい正社員の形が作られていくのだと思う。

そのプラットフォームに、ダブルワークやトリプルワークはなり得るだろう。なぜなら、あくまで個人的実感でしかないが、それらの制度を取り入れることは、確実に会社の発展につながっているし、また従来の呼び方で言う「従業員」からもすこぶる評判がいいからだ。

文/だん・あそぶ

「社会課題を創造的に解決する」をモットーに様々なプロジェクトを手がける。元は雑誌の編集者。大学では「街場のキャリア論」と題して、インターンシップを軸（実習）にそれぞれの人生のビジョンを考えるキャリアの授業を展開している。