

真のテレワーク革命が、労働の価値を向上させる ～パッチワーク型人材活用の為の情報通信技術の活用～

堤 香苗 (つつみ かなえ)
株式会社キャリア・맘 代表取締役

1. はじめに

労働人口の減少が叫ばれて久しいが、本年4月29日付の日経新聞には、東京で1974年以来、43年ぶりに求人倍率が2倍を超えて、バブル景気をもしのぐ勢いになった、と報じられた。全国平均も1.52と高い倍率を示し、1位の福井をはじめ、石川、愛知、富山、岡山、岐阜と、大都市だけではなく郊外都市の人手不足も深刻な問題となっている。にもかかわらず、いまだに東京、地方にかかわりなく、子育てや介護をしている女性達は、自分達が納得できる働き口がなく、女性活躍推進法が施行されても、実際にそのスキルを活用することすら叶わないのだ。今のままの労働社会では、少子高齢化が進めば、多くの中小企業が淘汰され、地方での働き口はなくなってしまふ。相変わらず首都圏への人口流入は激しく、地方創生、地域活性化の言葉だけが上滑りしている印象もある。この問題を、ダイナミックに解決していく道は、今回論じていく、情報通信技術を活用したテレワーク（在宅、モバイル、サテライトオフィス）活用による労働の価値向上にしかない、と言えるだろう。

2. 女性の労働活用

女性活躍推進法が成立し、ついに日本の女性労働人口のM字カーブの底もほぼ7割となった（男女共同参画白書 平成29年度版 内閣府男女共同参画局）^[1]。今や、「結婚して子供ができてもしっかり働けた方がいい」という意識は、「結婚したら仕事は辞める」や「子供が大きくなったら仕事復帰する」よりも高い回答率となっている（図1）。

実際、生産労働人口が平成7年からピークアウトするなか、就業者数も平成20年以降減少傾向であるが、平成25年より緩やかに増加している。その

大きな要因の一つが、女性の就業率の上昇である。平成24年から平成28年の4年間で、就業者数は170万人増加したが、そのうち女性は147万人増と、86%以上を占めている（図2）。

しかし、現在も380万人以上が就業希望をしながら職に就いておらず、そのうち女性は274万人に及ぶ。働いていない理由として「出産・育児のため」とした者は86万人、「介護・看護のため」とした者は19万人と、合わせて105万人に及ぶ（労働力調査 平成28年 速報 総務省統計局）^[2]。一方では、人手が足りないと言いつつも、もう一方では家族の世話が理由で働けない人材が100万を超

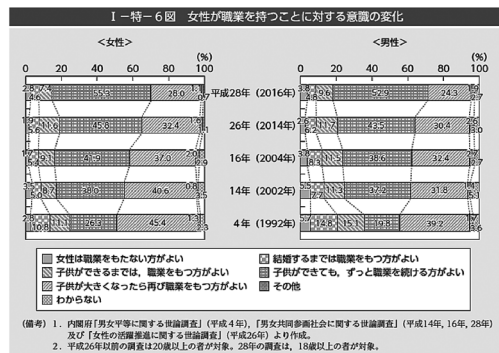


図1 女性が職業を持つことに対する意識の変化

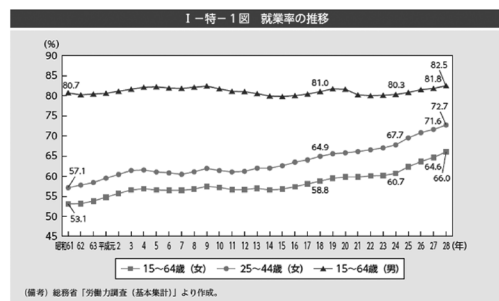


図2 就業率の推移

えているという現実。ここをマッチングすることができれば、問題は飛躍的なスピードで解決するのではないだろうか。

ここで勘違いしてほしくないのが、私は「何でもかんでも女性を働かせるべきだ」という主張をしているわけではない、ということだ。確かに景気はいざなぎ、いざなぎ、バブル景気を超えたと言われていているが、労働者一人ひとりには本当に幸せに働いているのだろうか。ただその日のメシのために働くだけでは、人は疲弊してしまうだろう。一人ひとりがキャリアを成長させ、自分自身や家族の幸せを守り、自分らしい働き方を実現できることこそが、『働き甲斐』につながるのではないだろうか。そこが担保されて初めて、労働力人口は安定して増加し、地域社会も安全で幸せなものとなる。真の女性活躍を模索するうえで、20世紀の高度経済成長のような滅私奉公の働き方が否定され、「多様な働き方」が求められている理由はそこにある。この「多様な働き方」は、女性だけではなく、フルタイム外勤をすることが難しい、通院中・療養中の人、障害のある人、留学生を含む学生や、兼業・副業を目指す人にも、経済社会で活躍するチャンスを作るのだ。そして、それを支えるツールが、情報通信技術であり、インターネット、PCなどを活用したICT社会の成熟なのである。

3. キャリア・マムの成り立ち

弊社キャリア・マムが業務を開始したのは、1997年3月である。ちょうど1995年にWindows95が発売され、パーソナルコンピューター社会の到来が幕を開けてから2年の月日が経っていたが、まだ一般的にはパソコンよりもワープロの方が使用されており、会社組織になってからもしばらくは、併用して業務を行っていた。ワードと花子がしのぎを削り、主婦が中心だった私たちのネットワークでは、携帯電話すらほとんど使用している人はおらず、連絡手段の中心はFAXか電話だった。

弊社は、1995年より育児サークルとしての活動をスタートし、「子育てや介護をしても、自分らしく働きたい」「ママの笑顔と元気を応援」を合言葉に、当時から珍しかった『チーム型請負受託』のやり方で、企業からの業務を請け負い、成長して

いった。最初は生活者である主婦目線を、企業に理解してもらえるデータや生の声の分析などをつけて提供する「マーケティング業務」を中心にスタートした。本当は、スタート時のイベントで集まった1,500人のママ達にプログラマー教育をして、来るインターネット社会に活躍できる人材を作り出そうと思っていたのだが、当時からプログラマーの世界は厳しく、また労働環境も長時間や深夜、泊まり込みなどもあるので、素人が簡単に手を出せる分野ではなかった。そんな折、「ママのネットワークとITを使ってホンネの意見を集約して、マーケティングをやっていた方が安定して収益化できるのではないか」と知恵をもらって、見事にそれが当たったのである。当時、多摩ニュータウン周辺には、名だたるパソコンメーカーの工場や研究室があり、私たちのネットワークのコア人材は、それらの企業に勤めていたが、結婚退職した、という、すでにパソコンの基礎知識があった女性達が多く、彼女達が、自宅のテレビより大きかった当時のパソコンを活用して、自分の意見を発信したり、集計してデータ化したりしてくれたのである。

その時の様子は、『NHKビジネス塾の教科書 I ～本当のIT革命～』（NHK出版）にも取り上げられている。「毎日会社に行かなくても、ネットやオンラインを通じて、意見の交換が、より広範囲に、よりたくさんの人達とできるようになりました」「毎日職場に通うのは無理だという主婦が、家事の合間に絞り出した時間で自分のキャリアを提供する。だからこそ、キャリア・マムの会員達は、働くことに意欲的なのです」と語っている私自身の言葉通り、当時からICTを意識した事業活動を行ってきた。現在は、全国（一部海外も含む）10万人の登録者を持ち、年間2,000名以上が、在宅ワーカーとして「チーム型」でプロジェクトメンバーとして仕事をしている。業務は、当初のマーケティングだけではなく、むしろ、各社のインターネット上でのサービスのコンテンツ作成を支える形での「取材・ライティング・画像処理・撮影・調査・翻訳」や、営業や新規事業開発などをサポートする形での「顧客メンテナンス・営業サービスフォロー・白地調査・事務処理」や、マーケティング、プロモーション活動を支える「WEB制作・通販サポート・翻訳・パンフレット等紙媒体制作・消費者調

査、座談会」など、本当に多岐にわたっていた。主婦達は、ネット上のバーチャルな業務から、実際の店舗に足を運んだり、撮影などを伴うリアルな業務まで、「家族のそばで働く」「自分の希望する時間で働く」を叶える『第三の働き方』としての在宅ワークを、積極的に選択してくれている。もちろん、女性だけでなく、老若男女、下は20代から上は60代の方まで、現役で収入を得ているのだ。障碍の有無も特に問わないので、地方に行った際など「こんな働き方を作ってくれてありがとうございます」と、わざわざ障碍を抱えるなか、ご夫婦で感謝の言葉を届けにきてくれる会員もいる。

4. プロジェクトチーム型在宅ワーク事業

実際の在宅ワーク事業について、説明していこう。弊社では、毎年のべ15,000名前後の個人の在宅ワークメンバーが、100プロジェクト以上、約2億の売り上げを稼ぎ出している。このバーチャルな制作プロジェクトは、数名~数百名のチームが生まれ、原則24時間365日回っている。会社とプロジェクトをつなぐのは、主には制作部の在宅の正社員や契約スタッフである。弊社の制作部門は、マネジメント部署も含めて在宅で行っているので、直接顔を合わせて指示を行うことはない。登録の際も、面接などは設けておらず、プロジェクトメンバーの選出も、すべて非対面で行っている。このようなやり方でプロジェクト運営を行っても、通常の企業が行うマネジメントと比して、大きく不便を感じることはない。

これは、①在宅プロジェクト運営を20年以上行ってきたことで、ノウハウを有している。②マネージャー人材も、在宅で業務を行っているため、在宅で発生しがちなトラブルを体感しており、未然に防ぐことができる。③進捗管理と人的管理を、複数のマネージャーで分担して行うようにしている。以上の3点が、弊社のアドバンテージであると理解している。

文字や、最近ではWEBカメラなどで相手の表情や音声も確認することができるため、非対面でのコミュニケーション技術は大きく前進した。会社内で顔を合わせていなくても、インターネット電話などで相手の業務状況を推察することができるし、必要

であればチャットで「ねえねえ」と声掛けを行うこともできる。パソコンや携帯電話、スマホを活用すれば、LINEやメッセージといったより簡便なツールで相手に情報伝達することも可能だ。情報伝達の質とスピードの向上が、テレワークでのチーム型業務をよりスムーズにしているのだ(図3)。

プロジェクトチームの成り立ちは、まず、アウトソーシングを依頼してきた顧客の発注内容をかみ砕くことから始まる。場合によっては、弊社営業が制作と連携し、アウトソース内容を整理し直すこともあるが、制作チームでは平行して、今回の業務のスキルニーズを抽出し、プロジェクトに加わるワーカーを選出する。全国10万人の登録ワーカーは、あらかじめ自分の資格などのスキルをデータベースに書き込んでいるため、これらも参考にすが、実際には、現在までのエントリーや業務成果などの履歴を点数化したものを参照しながら、メンバーを業務マネージャーが選出する。つまり、人事権は在宅プロジェクトを回すマネージャーが有しているのだ。自分が選んだチームメンバーだからこそ、責任も育成への思いも大きい。そして、営業がクライアントと業務契約を結ぶと、作業手順や注意点を具体的に示した仕様書として、業務に関わるワーカー全体に共有し、決められたルールに従って業務を進め

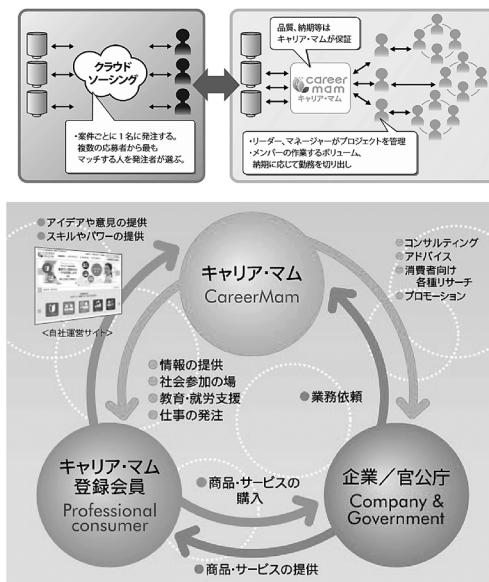


図3 テレワークでのチーム型ビジネスモデル

ていく。プロジェクトマネージャーは、エンドの在宅ワーカーからのエスカレーションはもちろん、社内や顧客先にいる営業からの連絡も入るため、原則は弊社の就業時間で業務対応を行うことになる。顧客とのやりとりも、クラウドサーバーなどを使い制作マネージャーから顧客へとダイレクトに行う場合もあり、制作、営業がタイムロスすることなく、顧客ニーズに応えるように動いている。一方、業務が終了すれば、各在宅ワーカーは、支払確認をシステム上でを行い、期日になるとギャランティーが振り込まれ、年度末には源泉徴収票が発行されるころまで、一元管理されている。この実質的な作業管理も、在宅のプロジェクトマネージャーが行う。このように、在宅のマネージャーである彼女達には、大きな権利と責任を有しており、目の前で労働管理を行わなくても、社内の社員やパートスタッフと業務進捗を協力しながら、プロジェクトを継続完了していくことができるのだ。実際、弊社のアウトソーシング事業については、7割以上が複数年の継続事業として、顧客と長いお付き合いをさせて頂いている。

5. プロジェクトチーム型在宅ワーク事業

弊社がスタートした1990年以前は、まだスーパーコンピューターの時代で、最初の仕事は前述した通りワープロで行っていた。一つの仕事を複数名で行うチーム型のスタイルは、この頃から行っている。まだ、社会全体がバリアフリーには程遠く、電車にはシルバーシートはあっても優先席はなく、駅にはエスカレーターやエレベーターも完備していないことが多く、公衆トイレにはベビーキープもなかった。とにかく、子連れや、車いす利用など障碍のある人達の外出には全く配慮されていない環境だったので、長男の子育て時にはずいぶん肩身の狭い思いをして、社会全体に遠慮しながら生きなければならぬように感じていた。当初から多摩ニュータウンに本拠地を構えていたが、東京都とはいえ「都下」である多摩市から新宿や大手町などの都心のオフィスに働きに行くには、それなりに朝早くから満員電車で揺られる必要があった。「仕事は会社でやるもの」であり、出社しづらいなど制約のある人材は、社員として雇用することは考えられていな

かった。より均質に働ける素材で、効率良く利益を出していく長時間労働型の高度成長モデルが、成長が鈍化した時代にも求められ続けていたのである。

このようなビジネス環境の中、均質型の期待されている人材ではなかった母親達は、自信がなく、他責型であった。彼女達は、経済力や決定権を夫が持っているだけで、働く能力がないわけではない。物理的に「自分が納得する形」で働くことができなかっただけなのだ。働くこと、自分らしく社会に関わることを拒否された彼女達を、もう一度自分の足で立たせ、働く現場に連れていきたかったからこそ、20年以上も前に「テレワーク」「ワークシェアリング」「ダイバーシティ」の考え方で、キャリア・マムの働き方が生まれた。

最初は、ワープロに打ち込んでもらう資料を、私自身が一人で車で走りながらチームのワーカー宅に届け、終了予定時刻に、回収しに車で引き取りに行った。当時の主婦は、携帯電話もインターネットもほとんど利用していなかったため、フロッピーディスクを資料とともに回収し、検収後ひとまとめにして、私が企業に納品していた。しかし今は、インターネットの高速回線も、クライアントに納品したりデータを共有したりするためのクラウドサービスもある。キャリア・マムも、よりセキュアな環境のために、3千万以上かけて少しずつ構築していったセキュリティーの高い社内システムを開発した。これまで三度作り直し、今また四度目の拡張を行う予定である。個人情報保護法に抵触しないように、法に則ったデータセンターを活用しながら、個人ID別に業務領域や利用アクセスエリアをしっかりと区切って、全国内外から安全に在宅ワークができるよう整備している。資料も、PDFやOCRのデータとして、サーバーに直接アップロード、ダウンロードができるため、顧客が望む方法ですぐに確認したり、訂正や加筆などの指示出しが可能になった。微細な手直しなどの指示も、同じデータを見ながら直接やりとりができることで、管理スタッフ、在宅ワーカー、顧客それぞれにロスもなく、スピードやコストの収益化に寄与している。

インターネットとブロードバンド回線が広まったことで、いわゆる移動困難者や、すき間時間しか稼働できなかった人材が、ビジネスの現場に参加することが容易になった。弊社では、高度な知識や判断

が必要となる業務が大半なので、基本はパソコンユーザーが中心となって仕事をしている。しかし、難しい判断や、個別にワーカーごとの報告考察文章を添えるなどのような複雑な業務でなければ、スマートフォンやタブレットなど、キーボードを多用しない端末でも、在宅勤務は十分に可能である。特に近年の端末における写真画素数や映像データの飛躍的な技術進歩により、文字だけでなく、写真や動画などのコンテンツの提供がスムーズになった。今後は、インターネット電話やチャットなどの広がり、口述の文字データ化の進化などで、立位を保つことも難しい障害者であっても、柔軟に企業で活用されていくと確信している。コミュニケーション技術と、ITを扱うスキルのバリアがシームレスになればなるほど、今までビジネス社会で活躍できなかった人材にも、大きなチャンスが生まれてくるのだ。

6. 女性（母親・主婦）にとっての、在宅勤務の利点

現在、女性の14%は生涯独身と言われている（国立社会保障・人口問題研究所調べ）が、たとえ未婚であっても、親兄弟をはじめ家族に何かあった時には、女性が社会的弱者になった彼らをサポートし、看取る立場を求められる。だから、結婚して夫や子どもができた女性は、ただ単純に生計を立てるために働く男性よりも、果たす役割が多くなる。今後、社会システムが整い、人々の意識が変わることで、女性が家族のためだけに生きなくてもよい世の中になれば、彼女達の生き方は変わるかもしれない。男性に伍して長時間労働、転勤が伴う「会社都合の働き方」も望んで受け入れていくかもしれない。けれども、少なくとも私自身が20年前に、子育てと自分のキャリアを天秤にかけた時、それはどちらも重かったし、どちらも大切にしたいと考えた。だからこそ、家族のそばにいられる働き方である『在宅勤務』は、女性のニーズを大きく満たすものだと実感している。

こういった働き方は、阪神淡路、東日本をはじめとした震災の後、ますます強く望まれるようになった。社会的弱者である家族を、しっかりと守りたい。だから、いつでも家族のもとに駆けつけられる

距離で働きたい、働く時間も自分でコントロールしていきたい。こんな想いをもつ女性達が、当社を20年間安定した黒字経営で成長させてきた原動力である。働き方の主体性が委ねられたことで、働く側にも責任と自負が生まれ、非対面でも、丁寧に業務進捗を行っていくことができる。無駄な通勤時間や、生産性に寄与しない上司や同僚への気遣いも不要なので、「作業」「思考」としての仕事に集中できる。結果、創意工夫をすることも自分次第となり、自ずと生産性を上げていくことができる。キャリア・ママにおいては、在宅プロジェクトマネージャーが、在宅ワークで管理業務を行うことで、自分の子育てや介護などの経験が、チームとして束ねているスタッフの働き方への配慮につながる。また、ワーカーや新任プロジェクトマネージャーのロールモデルにもなる。弊社の50代前半の女性は、1ワーカーよりキャリアアップを続け、現在は2,000名を超える在宅ワークスタッフを束ねる管理職として、100近いプロジェクトが計画通りに進捗するよう、細やかな配慮を行ってくれている。

在宅勤務は、家族を持つ女性が働くチャンスを創り出し、各企業の組織メンバーとして、しっかりと収益を上げることができる働き方である。非対面では、評価が上手くできない、とする管理職や経営陣も少なくないが、逆に社内にいる自分のスタッフを、そこまで丁寧に見ている管理職は多くないのではないかと、というのが、私の持論である。つまり、正確なプロセス評価をすることは難しく、むしろ、やり方は本人に委ねて、あくまで評価すべきは結果だけでよいのではないかと、ということだ。もちろん、プロセスを放っておくのではなく、ベンチマークを共有し、定点でしっかりとフィードバックを行っていき、ゴールへの目的、理由を共有しておくことは必要だ。在宅というテレワークの働き方であっても、非正規や契約という立場であっても、家族に対するそれと同じように、仕事にも愛情を注いでチームに貢献することが可能なのだ。通勤時間という無駄を省き、家族を送り出したら「即」業務という、働く時間に限りのある人材を戦力化し、全体の業務効率向上にも寄与させるためにも、社員の在宅勤務や在宅ワークで働く外部の業務スタッフとして、女性は家族と仕事の両立をかなえることができるはずである。

一点だけ補足をすれば、働き方改革や女性活用などで、働く場所としてのテレワークや、休みの取りやすさだけに焦点をあてがちだが、場所と時間とどちらの優先度合いが高いか、と言えば「時間」である。むしろ場所などは、自宅近くのサテライトオフィスに、無料のワークスペースやソフトやOAツールが整っていれば、会社まで行くよりずっと効率がよいと思っている。ただ、既存のサテライトオフィスは、女性にとって魅力的ではなく、子どもが小さかったりすると、暗い個室ブースや、静まり返ったサテライトオフィスに連れていくことはできない。作業環境としての難はあっても、時間的にはフルタイムフリーで使えるという点で、サテライトオフィスより自宅に、作業場所として大きく軍配が上がる。アメリカなど諸外国のように、地域の図書館などのICT化が進み、ビジネスインキュベーションのように老若男女問わずに使えれば、地域のリソースを活用した面白いビジネスも飛び出してくるのではないかと、思うのである。

7. キャリア・マムの在宅勤務制度について

ここで、弊社の在宅勤務制度について紹介させて頂くこととする。弊社では11名の在宅勤務社員全員が、期初ごとに在宅勤務届けを会社に提出する。セキュリティ環境が万全であること（パソコンのウイルスソフトの搭載と、鍵付きクローゼット、シュレッダー等の完備）を写真付きで申請している。そして、必ず年に一度、個人情報保護をはじめとした情報セキュリティ課題に取り組み、すべての課題を満点になるまで何度でもやり直すことが課される。これは、弊社が全国10万人の個人情報を有しているプライバシーマーク取得企業だということもあるが、勤務の多様性を持続させるために、全社員はもちろん、業務委託の在宅ワーカーに至るまで、確実に会社のプライバシーポリシーを徹底させる必要があるからだ。

正社員、契約社員には、必要に応じてパソコンやソフトなども貸与し、通信費削減のために、会社が契約した携帯端末などで、通話やデータのやりとりをする。いつでもどこでもオフィスにいる社員と同じように働けることで、業務効率もコストも収益化することができる。顧客対応も前述のようにタイム

ラグが起きないように工夫しており、在宅型も含めた全従業員が、今日の勤務予定、外出先、打ち合わせ情報、顧客先などをグループウェアに開示している。社内の従業員もそれを見ながら、適切に社外からの電話に対応することができる。また、通話中にチャットに即時に情報を入力し、終話後、即時に携帯電話に連絡を入れたり、時には、チャット内での指示を参考に、一次対応で完結することもできる。社内でも在宅でも、顧客に対してのコミュニケーションロスを最低限にするよう留意している。

また、些少ではあるが、在宅勤務手当を付加し、通信費などの足しにしている。顧客先へ出向いての打ち合わせや官公庁などの委託業務の講師業など、イレギュラーの業務対応などについては、通常経費精算の他に、賞与などでプラスしている。

在宅型の業務時間は、基本「みなし勤務」とし、出勤型と同様8時間×5日間の週40時間勤務である。短時間の保護者会や病院の付き添いなどは、勤務時間の中で各自柔軟に取れるようにし、チーム内と上長への勤務時間と場所の明示を意識すれば、勤務時間をアレンジできる。全従業員は、グループウェア（deskner's NEO）にて、当日の業務進捗（何時間、どのような業務を行って、明日以降の業務予定は〇〇である。現状の課題は××である等）を勤怠状況とともに必要に応じてチーム内へも共有、上司へ報告することで、裁量性の労働の成果を、自分でも数値化して報告する癖をつけ、上長が素早く業務ヘルプなどの対応を判断できるようにしている。

8. パッチワーク型人材活用とICT

高度成長期は、均質な人材を素早く積み上げていくことで、会社はぐんぐん成長した。前例を踏襲していれば間違いなく業績が伸び、力まかせに頑張れば、必ず結果は出てきた。だから、男性型で長時間会社内にて働ける人材や、号令一つでどこへでも行ける人材が結果を出してきた。しかし、IT化が進み、電気と通信回線さえあれば、地球の裏側でもビジネスに参加できるようになった。今までは、夫の転勤で働くことを諦めていた女性達も、家族や自分の病気で通勤が難しかった人材も、働く時間や場所の制約を解くことで、さらなるキャリア形成のチャ

ンスが広がった。副業、プチ起業などの言葉も出てきている昨今、企業こそが率先して、自社の従業員一人ひとりの条件を大切にしながら活用しなければ、収益性、生産性を兼ね備えた労働の価値は向上しないのだ。

一つひとつの端切れのパーツは小さくても、それをつなぎ合わせて美しい模様や製品になるパッチワークは、一枚として同じパーツがなく、完成後もそれぞれの美しさが際立つ。これこそが、中小企業などにおいて、独自の価値を創っていく過程であり、オンリーワンの強さを磨いていく秘訣である。まるで様々な大きさの石を、隙間なく埋め合わせていくことで生まれる、戦国時代の石垣の堅牢さであり、美学。ダイバーシティ社会の中だからこそ、社員一人ひとりの価値を余すところなく発揮させなければならない。そのためには、意識してコミュニケーションを行う必要がある。時間も場所も超えてつながれる良さが、ICTにはあるのだ。社員それぞれの価値の総和が、企業の労働生産性の価値を押し上げ、企業も社員も成長する。そのために必要な時間的ロスを省き、スムーズに情報交換することが、経営の4原則「人・物・金・情報」の、「人」と「情報」をつないでいく。多様性の社会の中で、情報通信技術の発達は、確実に各社の成長を支えるものである。しかし、それとて、「自分らしい働き方で、自分の成長と家族の幸せを守る」ため、という目的がぶれてしまえば、社員に府落ちすることはない。家族と自分の喜びを支え、それが労働価値向上に寄与するよう、ICTをツールとして活用する。真のテレワーク革命のためにも、今後は、一人ひとりがICTを自在に活用していく基本能力を持って

いるか否かが、大きく関わってくる。企業価値の不断の向上のためにも、人と情報が、シームレスに存在できるよう、「それぞれの働き方」を肯定する器としての企業を目指していくことが、これからの日本の企業の成長には欠かせないのではないかと、強く思う。

参考文献

- [1] 内閣府男女共同参画局 男女共同参画白書 平成29年版。
- [2] 労働力調査(基本集計)平成28年(2016年)平均(速報)結果,総務省統計局。

略歴

堤 香苗(つつみ かなえ)

早稲田大学第一文学部卒業。

大学在学中よりフリーアナウンサーとしてTV・ラジオのDJ,パーソナリティとして活躍。自らの出産・育児体験から、仕事と家庭のどちらも大切にしたい女性たちに、在宅でも仕事ができ、キャリアを活かす働き方をできることを提案することを目的として「株式会社キャリア・ママ」設立。全国10万人の主婦ネットワークを活用したアウトソーシング事業、官公庁受託キャリア総合支援事業、自社コンテンツによる情報配信サービス、カフェ運営事業。

2014年内閣府「女性のチャレンジ支援賞」受賞

2015年東京都「女性活躍推進大賞個人部門」受賞

2015年度・厚労省大臣表彰「テレワーク推進企業特別奨励賞」受賞

著書「おしゃべり力～主婦のホンネが常識を変える～」
「マーケティングのしかけ」