

## 働き方改革と IoT

### ーグッドバンカー社の事例ー

2016年10月24日の政府の「働き方改革実現会議」では、「柔軟な働き方」の促進が議論されました。

当社では、1998年の創立以来、フレックスタイムや短時間勤務、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、兼業、副業の許可など、従業員の多様な働き方と効率的な組織のあり方を模索してきました。

また、従業員の年代は、老若男女、20代から70代まで幅広く、サテライトオフィスの場所も一時ヨーロッパ、アジア、オセアニアにまでまたがって事業展開をしてきました。現在は、国内に三カ所のサテライトオフィスがあり、地方での在宅勤務アナリストを入れて六ヶ所でのテレビ会議が可能な体制を整えています。

更に一旦退職した従業員の復帰、他社で働いている元従業員の来社を歓迎しており、外から見た当社のイメージや体制について率直な意見を聞いています。

初めから計画的にこのような体制を整えたというより、収益機会を海外に求めたことや、もともと多かった女性従業員の結婚、出産、夫の転勤などのライフイベントに合致するよう、それをサポートしつつ、会社としても、有能な社員を失わなくてすむ体制に変えていったのです。その間に IT 技術の急速な進歩、LCCに見られるような安価な移動手段が出てきたり、宅急便などの配送の短縮化とコスト低下があり、実際に毎日顔を合わせなくとも、基本的な業務を遂行できるようになりました。

現在、東北、九州、中国地方の在宅勤務アナリスト三名が、東京であまり知られていないユニークな優良企業を発掘、報告してきます。その場合は、東京本社の方で、さらに精査し、必要があれば訪問などをして、ファンドに推薦をします。実際にポートフォリオに組み入れられた企業もあり、ポートフォリオの多様性につながると評価されています。

このような組織としてのダイバーシティが、当社の企業としての競争力に結びつくためには、いろいろな課題もあり、マネジメントには工夫が必要です。物理的に離れている従業員に会社の方向性を正しく伝え、会社との一体感を持たせ、モチベーションを維持してもらうため、細やかなコミュニケーションが必要であり、しばしば東京の役職員が地方の在宅アナリストを訪問、またその際に現地の企業訪問などもしています。

グッドバンカー社の事例は、IT 技術により働き方と組織の体制が変わったものですが、今後は IoT (Internet of things) と呼ばれるイノベーションが社会を劇的に変えていくと予想されます。あらゆるものがインターネットでつながり、これまで不可能だったものをセンサー技術により可視化、数量化できるようになった時、どのような商品やサービスが求められ、労働のあり方、組織のあり方はどのように変わっていくか注目しています。