

テレワーク今昔

—ESG 調査の現場から—

株式会社グッドバンカー
リサーチチーム

情報通信技術（ICT）を使って、自宅など職場以外で働くテレワークは、子育てや介護などのライフイベントと仕事の両立、ワーク・ライフ・バランスが図れるとして、政府が大々的に推進している施策です。しかしある調査によれば、実際のテレワークの経験者は4%であり、60%がテレワークという働き方を知らなかったそうです（*1）。

グッドバンカー社では1998年の設立当初から、アナリストのESG調査はテレワークでした。というのは、企業のESG評価という商品の開発段階において、収益の見込みが立たないまま、商品の見本（プロトタイプ）を完成させねばならず、オフィスを賃貸するほどの収益がないので、アナリスト達は電話とFAXを使って、それぞれの自宅で仕事をするようになったのです。会議の時には持ち回りで、各アナリストの自宅が会議室になりました。その後、格付システムの開発などITインフラの構築が必要になったこともあり、オフィスを持って現在に至っています。

しかし、ESG調査のかなりの部分は、情報の収集、分析、評価であるため、アナリストは必ずしも物理的にオフィスにいる必要はありません。そのため、女性のアナリストが出産を経て子育てをしながら、在宅で仕事をするという形を取りやすいのです。しかも、ICTの進歩は、かつての当社のアナリスト達のテレワークの空間的な制限も取り払ってしまいました。今や、日本と世界のどこでも、アナリストのテレワークができる体制になっています。そして、むしろマネジメントの側が、テレワークの現場を定期的に訪問し、より効率的な調査体制の構築に努めています。

最近も、複数の役員が、福岡のテレワークアナリストを訪問してきました。

彼女の1歳と5歳の子供は保育園に行っていて、テレワークの際には朝10時からお昼を挟んで午後3時まで1日4時間、週4日の作業をします。作業には会社から貸与されたノートパソコンを使用していますが、当社では、IT技術者が、あらかじめテレワーク専門の特別なセキュリティ対策を施したパソコンを用意しています。物理的に距離はあっても、リモート機能、メール・電話・テレビ会議等の技術を駆使して、密なコミュニケーションが取れているため、作業には特に問題はないということでした。マネジメント側から最新の経営情報や人事評価についての説明があり、アナリスト側からはそれに対する質問や意見などが出され、その後場所を変えてランチをしながら、和気あいあいとした時間を持ちました。

当社での20年にわたる経験では、テレワークが機能するための条件というものがあり、それは各社の置かれている状況、業種の違い、また個人の特性といったものがうまくかみ合った時であり、それが効率性につながると見えています。そのため評価においては、企業の「働き方改革」の中身を精査することに努めています。

*1 東京新聞 2018年8月16日号