

# 柳井電機工業株式会社の取組 新型コロナウイルス禍における働き方

## 新型コロナウイルスへの取組の二本柱

事業を継続。ステークホルダーにサービスを継続すること

働く従業員の不安(本人家族の感染、収入など)を取り除くこと

### 【会社概要】

・所在地 本社(大分市)・中津支店  
福岡支店・東京営業所

・社員数 157名

・事業案内 プラント工事  
社会インフラ事業  
空調事業  
自社ドローンによる点検  
画像解析  
ロボットSI事業  
IoTソフトウェア開発

## General Engineering Company

### オフィスデザインについて

- 見えない風景をつくる企業 -

柳井電機工業が提供する設備やサービスは、建物やまち・地球環境から未来に至るまでその風景を見えないところで支える事業です。言い換えれば、「風景をつくる企業」それも「(見えない)風景をつくる企業」ではないでしょうか。そこで、その基幹となるオフィスをひとつの風景としてつくりました。テーマは、「風景としてのオフィス」。自然の中にあるような、野原に在るような心地よい場所を設計しました。

【オフィス設計：株式会社塩塚隆生アトリエ】



# テレワークの取組

## 【取組内容】

- ・3月11日から、社員をA・B班に分け、1日おきにテレワークを実施(A・B班は接触禁止)
- ・各事業所間での接触も禁止(どこかの事業所が、14日間閉鎖されても事業継続可)
- ・福岡支店は、緊急事態宣言以前2月初旬から全員テレワークへ移行(不安大+IT教養高)
- ・工事や修理現場に行く社員も、テレワークの日は、オフィスに寄らず直行直帰
- ・メンテナンスを行う本社作業棟でも、他の班と会うことがないようエリア分け  
万が一、社内で新型コロナウイルス感染者が確認されても、A・Bどちらかの班、  
もしくは、単一事業所が隔離される可能性があるだけで事業継続ができる。

## その他

- ・休校中の子供を連れての出社も可
- ・消毒用アルコールミニボトルを全社員に配布
- ・妊娠や持病があるため、コロナに不安を持つ人はフルリモート(一切出社なし)
- ・本人 or 家族が37.5度以上で、特別有給休暇14日付与して出社停止。

## 【課題解決への取組】

### ハードウェア + 通信インフラ整備

- ・ノートPC(熊本の震災以降全員に配布)、スマホの貸与(契約社員も含み2月中に完了)
- ・自宅でテレワークが難しい社員には本社隣接作業棟2階に職場を1室開放(主に印刷)
- ・新入社員は在宅ワークが難しいので、本社別室通勤と通常通勤を交互に
- ・電子印鑑の導入(以前は社内に来ないと電子印鑑も押せなかったがクラウドで可へ)

### 意思決定

- ・毎日、WEB役員会を開催。通常なら3か月かかるようなことも即日決裁。  
長くて30分程度の会議だが、組織の意識合わせにはとても有効であった。

# 新卒採用に向けた取組

## 【取組内容】

- ・ 3月12日からオンラインでの会社説明会を実施
- ・ グループ面接はせず、オンライン面接もO.K.(結果、すべてオンラインのみで内定)

大学生は、オンライン面接に抵抗はなく、むしろ、「なぜしてくれないのか」との発言や「オンライン対応しない会社は、希望していても候補から外す」といった発言多数

## 【課題】

- ・ 合同説明会が開催されていないので、当社以外をターゲットに来た人が、うっかり当社のブースに入り込み、入社希望者が増えていくことがないので、別のアプローチ要。
- ・ 当日に簡単に参加ができるため、入社希望度の低そうな人も参加してしまう。

## 【採用計画】

会社説明会	3月中旬	4月下旬	5月中旬
筆記試験	3月下旬	5月初旬	5月下旬
一次面接	4月初旬	5月中旬	6月初旬
二次面接	4月中旬	6月初旬	6月中旬
	内	定	

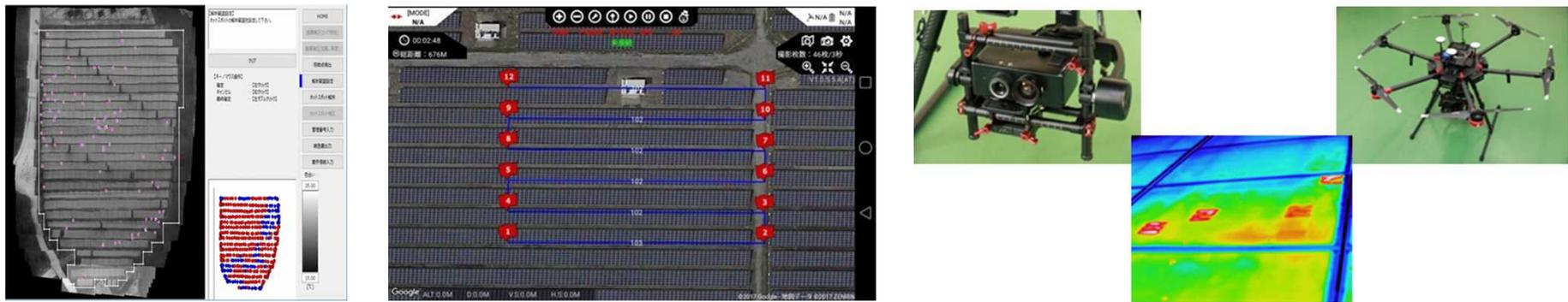


+

# 業務の効率化 + 労働生産性向上 IoTなどを活用した取組

## #ドローンでメガソーラー点検

ドローンでメガソーラーの点検することで、3日を要していた作業が20分に短縮



## #IoTをか活用した日本酒の醸造(八鹿酒造(九重町)との共同研究)

職人の経験や感覚が重要とされる酒造りにIoTを導入

アルコールや温度管理をデータ化することで、業務を効率化、品質の向上



従業員の作業負担が軽減し、働き方改革の一環としても期待される

+

## おおいた働きたい女性応援サイト

2019年3月に柳井電機工業(株)さんの以前からのテレワークの取組を紹介しています。(以下、記事抜粋)  
<https://www.pref.oita.jp/site/joseiouen/ya0001.html>

### テレワーク始動！ 働き方の変革

地元大分で活動を志し、日々設計の仕事を行うのが当たり前だった具志堅さんの日常は、「結婚」というライフステージの節目と共に大きく変わります。山口県へ引っ越すことになり、「仕事を仕方なく辞めなければならないかな、と思った」という具志堅さんが、今もなお転職せずに同社で働いているのは、テレワークを会社から持ち掛けられたから。「結婚を期に退職させてください、と話をした時にテレワークの話ももらって。まだ自分も仕事を続けることができるのかな、と嬉しかったです。」



しかし、同社では以前からテレワークを行っていたわけではありません。むしろ、具志堅さんがテレワーク第一号、実績がないしくみ作りを一からスタートさせることこでらよしあきに。総務経理グループ主任小寺慶晃さんは「具志堅が自分の為に制度を作っている」と語ります。具志堅さんは、テレワークチームリーダーである直属の上司、そしてイノベーションオフィス全体委員長の小寺さんをはじめ、関係部署、上席の理解と協力を得ながら、まだ見ぬ働き方に向き合いテレワークのシステムを作り上げていきました。不都合な部分の一つひとつ精査し、修正していく作業はきっと大変だったでしょう。しかし、今では、具志堅さんが遠隔で業務を行う上で必要なシステムや機器を整備し、本社に通勤している時と同じように業務を行っているのだそうです。一人の女性が働く環境を、会社が全面的にバックアップし実現しているという話には驚かされました。

### 柔軟に対応し変わる働き方の今後は



地元と新居地を行き来しながら、大分と山口の二拠点で勤務する具志堅さんと本社を繋ぐのがテレビ会議システム。まるで、同じ室内で仕事をしているように互いの様子を確認することができて、呼びかけにも応じられる環境が整っています。一案件の仕事が数か月にも及ぶという同社の業務は、一つのプロジェクトが完了するまで、その間顔を合わせない社員も多いそうです。現場管理を担当する社員こそ、テレワークが必要なのでは？と、新たなテレワークのニーズと活用法も見えてきました。

テレワークのような新たなシステムの導入と稼働に取り掛かったのは、これからの人材確保と働き方の柔軟性も見据えているからこそ。女性の離職やキャリアストップだけでなく、男女問わず、大分という土地に縛られた雇用体系も変える価値と可能性を見出しながら、将来の社員像と働き方のビジョンを検討しているそうです。

「これからは、介護問題なども深刻になってくるでしょう。特別に誰かの為にやる、というより、先につながることを取り入れて会社の存続に貢献し社員も働きやすくなる」と言う小寺さんが、相互のメリットをこれからも更に高めるために、将来的な社員の働き方に向き合っている姿勢は印象的でした。