

# 会社をコロナから守れ!!

～テレワークで繋いだ  
100日奮闘記～



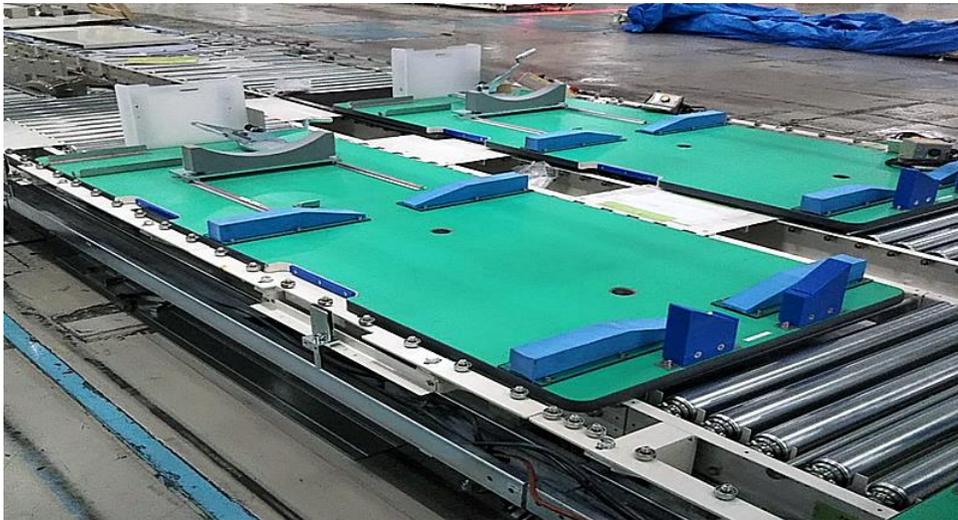
DAICHIGOSEI  
COMPANY 第一合成株式会社



# 会社紹介

- 事業内容：生産工程における物流資材、静電気対策商品、文化財保存機器、森林保全機器の設計・製造・企画・販売
- 創業：1975年（現在49期目）
- 社員数：30名
- 拠点：本社 八王子、京都営業所、八王子工場、滋賀工場
- 企業理念：あらゆる創造の知力を尽くして、心豊かな価値のために貢献する
- 社是：創造を以て必ず報いる

# 商品紹介 1



# 商品紹介 2



# 2020年1月それは始まった…

正体不明のウィルス  
が蔓延

2月末イタリアで1日  
の感染者数が1000人  
を超えた

当時、米国出張して  
いる社員あり→毎日  
体調の報告を受ける

ウィルスが正体不明  
⇒会社全体に蔓延の  
懸念

社員に蔓延した場合  
⇒会社が機能するの  
だろうか？

2月末幹部に緊急招  
集をかけて、話し合  
いスタート

# まずは人との接触時間を減らすこと

---

感染力が強いことだけは周知されていた為、いかに社内間で

---

人との接触時間を減らすか？という観点から対策開始

---

公共の交通機関を使わせない（乗合出勤→社有車で送迎）

---

輪番制で試験的にテレワークを開始（会議翌日から開始）

---

⇒問題点を抽出（最初からうまくいくと思わない）

---

送迎時間等を使って、上司へテレワークの問題点報告

# 運用開始

- 「Kintone」在宅ワークのスケジュール管理アプリ作成  
⇒全社員の70%を運用目標とする
- 製造部は出社が必須の為、
- 助成金の採択を受け、社員70%以上分に相当するPCと  
リモートアクセスデバイスを導入
- 導入開始から2か月後⇒50%強の一日/6~7人が終日在宅、  
直行直帰在宅を達成



# 実施結果

- クラウドシステムをベースとしたデジタル環境へのシフト  
⇒短期間で達成したことで、以下の結果
  - 1.朝礼→導入前は各営業所、工場ごと実施、導入後は  
      全社朝礼
  - 2.会議や顧客とのミーティング⇒約40%Web化
  - 3.全社スケジュール・経費精算・稟議申請⇒電子化
  - 4.業務20人⇒13人で運営できるようになった

# 課題と解決策 1

- 
- ファイリング、インフォメーション等⇒チャット・クラウドへ  
⇒見逃されてしまう、手間が増えてしまう等の弊害
  - 電子化・Web化された業務に抵抗のある社員も一定数存在
  - 推進者・管理者による定期的な意見交換の場  
**清流化会議の設置**
  - 清流化会議の中で弊害対策、取り残される人が発生しない  
ように対策

# 課題と解決策 2

- 
- 情報の氾濫 様々な情報が共有⇒多くの情報の整理  
共有していい情報/よくない情報の線引き⇒新たな課題点が発生
  - 情報格差の回避 情報格差が発生してしまうこと⇒懸念  
全員が同じように使う流れをいかに作れるか!?  
精算や全社スケジュール/稟議⇒絶対に使うものを電子化
  - 非テレワーク組への配慮  
テレワーク組が非テレワーク組に遠慮しないことを意識  
テレワーク組には考える、自宅でできる仕事を新たに割り振る

# 受け容れる 土壌づくり

- 乗合出勤→その後時差通勤も導入
- 新型コロナウイルス発生時ロードマップ
- 発生時連絡網
- 関係者情報及び健康状態聞き取り確認票
- 消毒防護スタイル動画
- 消毒場所一覧及び割り振り
- 感染者発生時外部通知基準
- 新型コロナウイルス発生時カウンターメンバー
- テレワークでやることリスト・できないこと対策

# テレワークが生み出した新たな価値

- 運用から1年経過⇒元に戻そうという意見は皆無
- コロナ以前から人手不足  
⇒当時は人手を増やすことで解消する考えのみ
- 営業所・工場間でリアルタイムの会議が常態化したことで  
情報はもちろん、思いの共有化もスピーディーになった
- 人を増員させる上で、これからの仕事にとって価値ある仕事を  
どう取り組んでもらうか？という考え方にシフト



**会社にとって必要な仕事をしているかを考えるようになった**

# モノづくりから コトづくりへ

コロナ以前の社内背景

- 会社はモノづくり→コトづくり方針にシフト
- 実態は既存の業務に縛られ、新しい仕事に着手しにくい環境
- 社員の固定観念もなかなか打破できず

⇒テレワークや業務全般の見直しが始まり、  
少しずつ社員の意識の変化も見られる



## これからの課題

- 製造部の自動化促進  
⇒ 最小限の人数で生産体制
- 生産労働生産性を意識した  
仕事の見直し
- 現状のテレワークを向上  
させるだけでなく、  
仕事全体の業務の見直しの中  
に新たなテレワークに  
繋がる仕事があるはず





# 短期間でテレワーク が成功した理由

---

- コミュニケーションの下地
- 誰も取り残さない
- 何度も説明と話を聞くこと
- 未来へ向けた新しい仕事のスタイルの共有
- 部長クラスが自ら積極的にテレワーク
- 定期的に良い、悪い点の確認⇒共有

ご清聴ありがとうございました

