

大会時・コロナ禍での取組

- ・2017年10月：「働き方の多様性」の観点からテレワーク開始
- ・2019年：テレワーク・デイズに参加。テレワークのトライアルを実施
- ・2021年：テレワーク・デイズに参加

人の流れ

きっかけ

以前より実施

オリパラ

コロナ禍

□ テレワーク

実施率は5割（2019年頃）からコロナ禍で7割程度に上昇
契約社員も実施できるよう体制を整備

□ サテライトオフィスの設置・利用

2019年より民間サテライトオフィスサービス（3社）を利用

□ 会議等のオンライン化

2019年頃から開始、2020年本格的に導入

□ 手続きの電子化

旅費、契約等の一部を電子化

□ 物品等の削減

座席のフリーアドレス化と併せて書類の保管方法を見直し、PDF化を推進

□ オフピーク通勤（時差Biz）

物の流れ

きっかけ

以前より実施

オリパラ

コロナ禍

□ 配送時間の調整

朝夕のラッシュ時やコアタイムを避けての配送

□ 運行ルートの見直し

交通規制区間を回避

取組ポイント

- 会社としてトライアルを実施
- 部門毎に月別・日別の出勤率をExcelでまとめて把握・共有
- コミュニケーションツールとしてTeamsを導入。各部門での活用事例を社内で紹介
- フリーアドレス化と併せて、会社から書類の保管方法の見直しを指示

取組ポイント

- 各店舗と連携し、配送時間等を調整することで、混雑を回避した配送を実施

今後の取組

人の流れ

継続して取組を実施予定

□ テレワーク

□ サテライトオフィスの利用

□ オフピーク（時差Biz）の実施

□ 会議等のオンライン化

□ 手続きの電子化（社内・社外問わず）

□ オフィス勤務における新しい働き方ガイドラインを作成

物の流れ

□ 中期的な視点での、店舗に配送する物流の効率化

※配車計画の効率化など物流効率化を、会社全体で推進することによりSDGsやESGに貢献・寄与

【東京2020大会を振り返って】

- ・豊洲近辺は東京2020大会の会場が多かったので、影響度マップ等をベースに、自社の前の人の流れがどのようになるのかという説明材料として有効活用した。出社時の影響を確認・検討していたが、コロナ禍で休止した（緊急事態宣言下において、原則、出社禁止措置を採用したため）。
- ・取組を促進するためには、実際に取り組んでみるしかないと思う。取り組むことで、その課題やメリットが見えてくる。
- ・今回の東京2020大会やコロナの影響は、取組の推進力になったと思う。強制的に取り組んだことによって、更なる課題やメリットが見えてきた。
- ・新しい働き方について、社内でも理解に個人差がある。そのため、ガイドラインを作ることが重要だと考えている。