

大会時・コロナ禍までの取組

- ・2018年秋：東京2020大会に向け、グループ各社に社内周知を行い、TDMの取組検討を開始
- ・2019年：ワーキンググループを設置し具体的な取組を討議
- ・2019年夏：働き方推進の取組（出社率50%未満、時差出勤50%以上等）をニュースリリース、制度を見直し
- ・2021年9月：「新たな経営スタイルへの変革」を発表

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8割以上。リモートワーク手当新設
- オフピーク通勤・・・実施率5割以上。フレックス制拡充
(コアタイム廃止、スーパーフレックス制へ)
- サテライトオフィスの設定・提供・・・都内5か所、九州1か所
- 会議等のオンライン化・・・イベントも縮小しオンライン開催
- 書類等の電子化・・・既存の取組を拡充
- 有給休暇の計画的な取得の促進・実施・・・従前より取得促進
- 社内の物品の購入・・・従前より会社で一括購入して配布（まとめ配送）
- 明日の混雑予報・・・NTTグループのテクノロジーを都で活用頂いた

物の流れ

きっかけ

以前より実施

オリパラ

コロナ禍

- 業務車両の削減
 - ・大会期間中は不要不急の工事車両を削減
 - ・リモートワークによる営業車両を削減

取組ポイント

- グループ全体の働き方改革として取組開始
- 出社率が見える化し、出社が必要となる課題を洗い出し
- 勤務管理システムを導入しログイン・オフで状況把握
- 週1回のオンライン会議でコミュニケーションを確保
- 幹部から率先して休暇取得し、社員が休みやすい環境作り
- 物品は、部署毎でなく会社全体で調整しながら一括購入

取組ポイント

- 自社ができることを洗い出し、積極的に取組を実施
- 自社のICTサービスを活用し、業務のDXを推進

今後の取組

人の流れ

リモートワークを基本とする新しいスタイルへの変革

業務変革・DX

リモートワークの推進

制度見直し・環境整備

ワークインライフ（健康経営）の推進
オープン、グローバル、イノベティブな業務運営

お客さまのDXを支援
レジリエンスの向上

地域創生の促進
分散型社会への貢献 等

- テレワーク…従来テレワークが困難だった工事部門やコールセンター等へも対象を拡大、転勤・単身赴不要リモート前提社員の採用 など
- 組織（本社・間接部門含む）を地方へ分散
- オフピーク通勤（時差Biz）
- サテライトオフィスの提供…2022年度260拠点以上へ
- 会議等のオンライン化
- 書類等の電子化…2025年度までに紙使用の原則ゼロ化
- 通信会社として、with/afterコロナでも安心して事業活動に取り組みめる各種プロジェクトを推進

物の流れ

- 自社のテクノロジーで、物流面においても、顧客のDX推進に協力・貢献

【東京2020大会を振り返って】

- ・東京2020大会に向けて、同じ目標に向かって企業各社の得意分野で協力したり、様々な企業と業種・業界の垣根を超えて連携する機会が大幅に増えた。東京2020大会のようなイベントは、TDMに限らず社会課題解決の大きなきっかけになると実感した。行政が率先して発信した取り組みが、参考になった。
- ・社会的な課題の解決は、自社のみでは難しいことを改めて認識できた。企業各社の取組を組み合わせることで、高齢化や地域創生等いろいろな社会的課題の解決に繋げていけると思う。東京2020大会終了後の継続的な取り組み・意識の定着が重要になってくる。
- ・取組の検討・実施のプロセス自体がレガシーになる。今後の企業活動の中で活かしていきたい。