

大会時・コロナ禍での取組

・2019年：全社的にテレワークを導入

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・・・実施率約10割（資料の印刷や顧客対応等のみ出社を許可）。就業規則にも規定
- オフピーク通勤・・・出社時間は自己判断。混雑時間を避け、早出・遅出を推奨
- 会議等のオンライン化・・・社内外ともにオンライン化
- 有給休暇の計画的な取得促進
- 手続きの電子化・・・契約書類等は紙媒体・PDFどちらでも対応可能に

物の流れ

きっかけ

 以前より実施 オリパラ コロナ禍

- 成果物（報告書など）や伝票の電子化

取組ポイント

- 都の助成金を活用してテレワークの環境整備
- 会議等のオンライン化は様々なWEB会議システムを導入して対応（スマホも活用）
- 「見積もり管理システム」を導入し、書類等の電子化促進

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・・・実施率100%を継続
- オフピーク通勤
- 手続きの電子化

物の流れ

- 成果物書類や伝票の電子化

【東京2020大会を振り返って】

- ・WEB会議により、初めての顧客と名刺交換する機会が無くなったのはデメリット。それまでは、名刺管理システムで社内の誰がお客様の対応をしているか等の情報を共有しており、取得した名刺は会社の資産だった。しかし、コロナ禍で対面での打合せが激減し、名刺交換ができなくなったことで、誰と誰が関係しているのかが分り辛くなってしまった。この問題については、まだ解決策を見出せていない。
- ・これまでは、仕事の分担や各人の役割が曖昧な部分もあったが、テレワークの導入により社員個々人の業務に対する目的意識が明確になり、効率的に仕事ができるようになったと感じる。
- ・通勤する必要がなくなったため、これまで1時間以上の長時間通勤をしていた社員にも業務パフォーマンスの向上が見られた。
- ・もし、東京2020大会やコロナ禍がなければ、テレワーク等の取組や、それらの取組を全社的に行うための制度の整備は考えられなかった。東京2020大会とコロナ禍は、社会的にも大きな転換点になったと思う。