

## 大会時・コロナ禍での取組

- ・2018年：テレワークデイズのトライアルに26,000人参加
- ・2019年：デジタルワークプレイスを全社一斉導入
- ・2019年：チャレンジウィークに物流のトライアルを実施
- ・2019年夏：一週間連続のテレワークを実施（全社員対象）
- ・2020年2月：終日完全テレワークを実施（全社員対象）
- ・2021年6月：社内向けウェブサイトにてTDM特別サイトを開設（大会に伴う交通規制等の情報を周知）

### 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7割（国内社員約4万人実施）
- 全社一斉休業・・・大会期間中(8/2～6)の全社一斉夏季休暇を推奨
- 書類等の電子化・・・電子署名ツールを利用し契約書等の電子化を推進  
2020年度上期から全社導入  
顧客の環境に合わせた電子ツールを利用

### 物の流れ

きっかけ

以前より実施

オリパラ

コロナ禍

- 社内向けTDM特別サイトで物流への影響状況等を示し、グループ向けに注意喚起を実施
- 取引先に大会時の配送への影響を説明  
取引先や関係会社と連携し、影響リスクを検討・共有  
リスク回避策として、首都圏配送の時間指定自粛等を依頼
- 自社の物流は通常配送日数に対し猶予を設けた手配を促進
- 配送時間は30分程度の余裕を追加して設定

### 取組ポイント

- 会社全体でトライアルを実施し、課題を洗い出して取組を推進
- テレワーク推進について、早い段階で取引先に説明し、理解を得た
- 会社として、全社共通のシステム基盤整備に投資

### 取組ポイント

- 事前にトライアルを実施
- 取引先等と連携し、前もってリスクを検討・共有
- 社内向けにTDM特別サイトを開設し、社内外に情報共有（問合せへの回答内容（対応方針）等も掲載）

## 今後の取組

### 人の流れ

継続して取組を実施予定

- テレワークと出社のハイブリッドにより、仕事内容に合わせパフォーマンスを最大化する働き方を全社で推進
- オフィスの位置付けをコミュニケーション・ハブや共創空間として、集まる意義や目的に合わせて整備
- 社員が自律的かつ柔軟に働き方をデザインできるよう、働く時間・場所・キャリアの選択肢を増やし、働きやすいだけでなく働きがいを実感できる環境や機会を提供

### 物の流れ

- 不在・再配送への対応のため、いつでも連絡が取れる連絡先を記載してもらうよう周知
- 配送の時間指定を減らしていく方向
- 大会時の取組で、国際イベントにおける物流影響リスクへの対応スキームが構築できた。今後も活用予定

## 【東京2020大会を振り返って】

- ・人の流れも物の流れも、トライアルをしながら取組を推進していった。取組は大会期間のみでなく長期的に捉えて推進しており、コロナ禍及び将来に向けて大いに活かせるものとなった。
- ・無観客になったことで交通状況にどう影響するかが読めなかった。物流のルート変更等も検討していたが、時間に余裕を持たせることで対応した。
- ・物流について「届かなかった」「遅れた」という問題は発生しなかった。