

都市計画コンサルタント協会

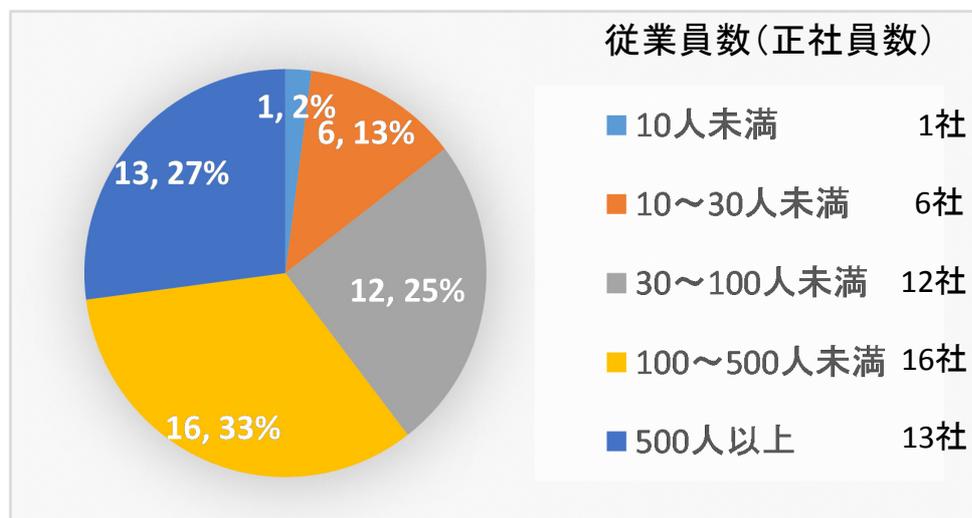
ワークライフバランス アンケート結果について

平成29年8月25日 (株)市浦ハウジング&プランニング
内田 勝巳

1

会員99社に配布
回答数48社(回収率48.5%)

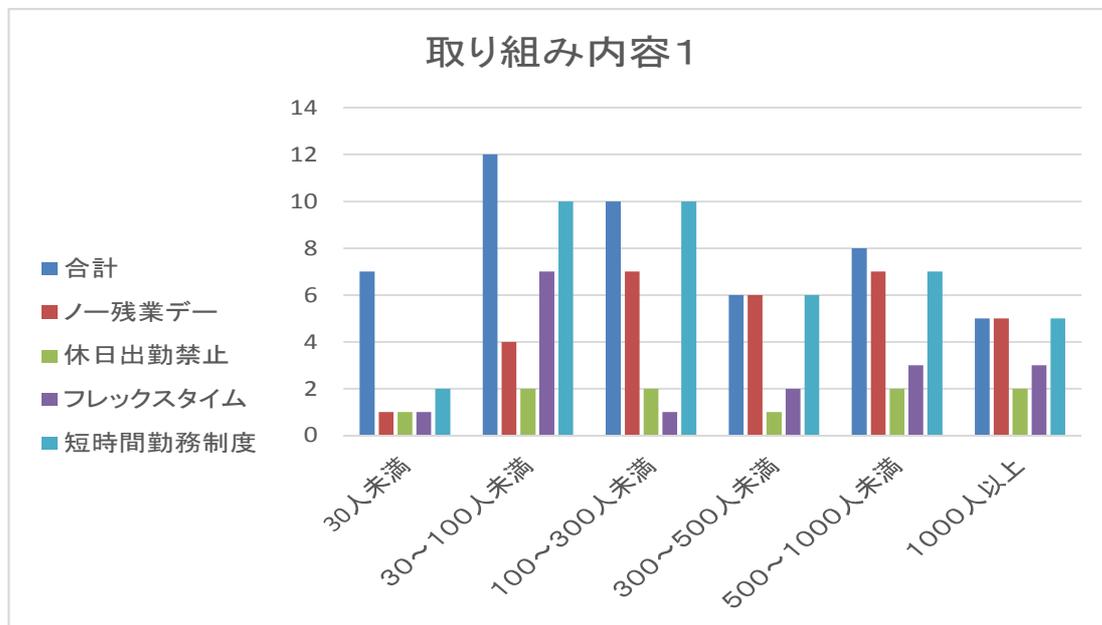
平均人数 技術職:299人 営業・事務職:85人
技術職正社員 男女比 男性:82% 女性:18%



2

取り組み内容1(回答数)

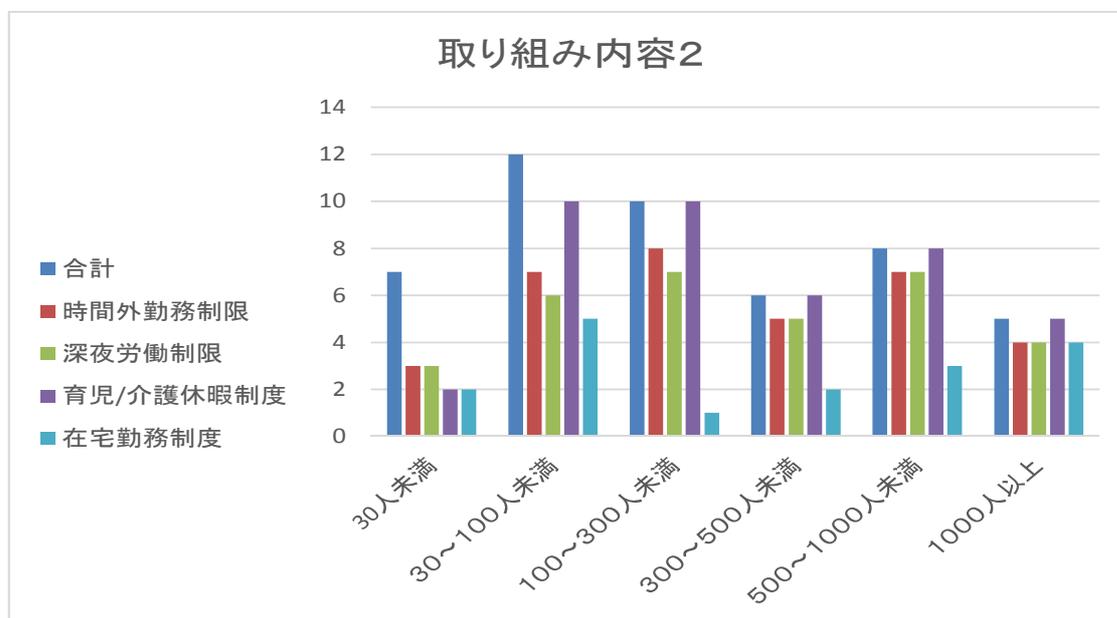
- ・**ノー残業デーの実施**(30)
- ・**休日出勤の禁止**(10)
- ・**フレックスタイム制度**(17)
- ・**短時間勤務制度(育児・介護)**(40)



3

取り組み内容2(回答数)

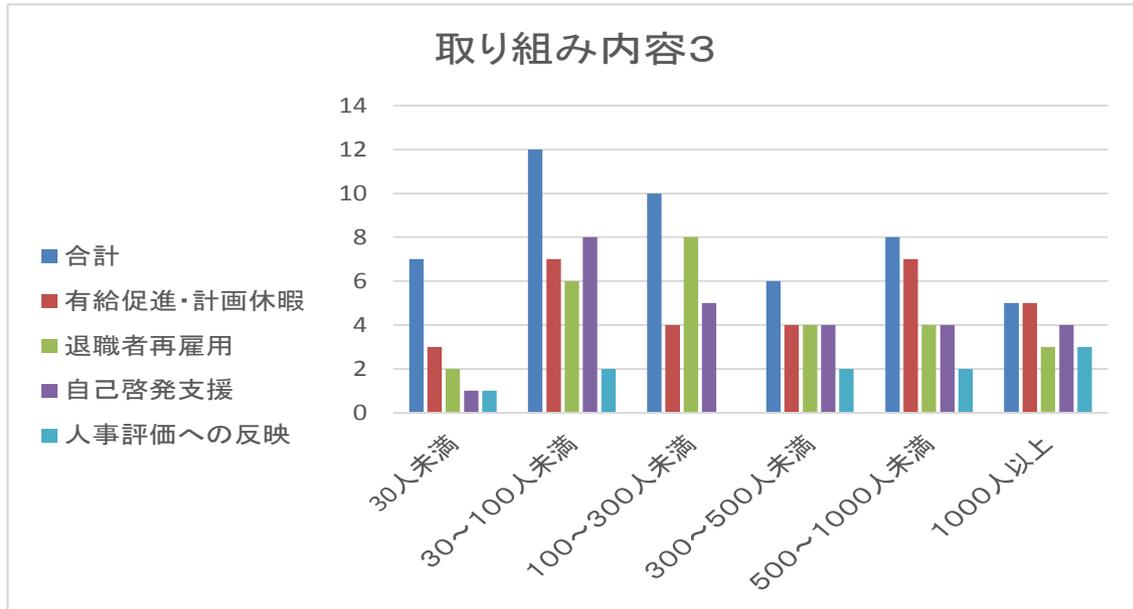
- ・**時間外勤務の制限(育児・介護)**(34)
- ・**深夜労働の制限(育児・介護)**(32)
- ・**育児休暇・介護休暇制度**(41)
- ・**在宅勤務制度**(17)



4

取り組み内容3(回答数)

- ・有給休暇消化促進・計画休暇制度 (30)
- ・退職者登録・再雇用制度(27)
- ・自己啓発支援制度(26)
- ・人事評価への反映(10)－残業時間の減少を賞与に反映等



5

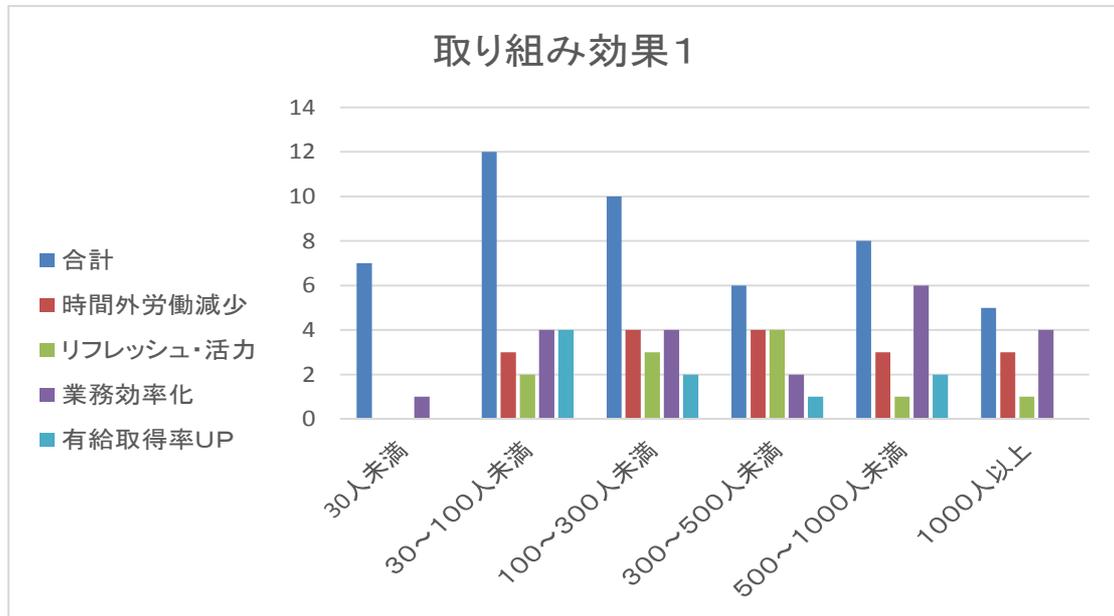
取り組み内容4(その他)

- ・午後3時半から4時のおやつ休憩(ティーブレイク)。残業をしない限定正社員制度の導入。
- ・休日出勤の届出制の導入。
- ・女性の会(なでしこ会)の取組、プレミアムフライデー試行など。
- ・プレミアムフライデー導入。

6

取り組み効果1(回答数)

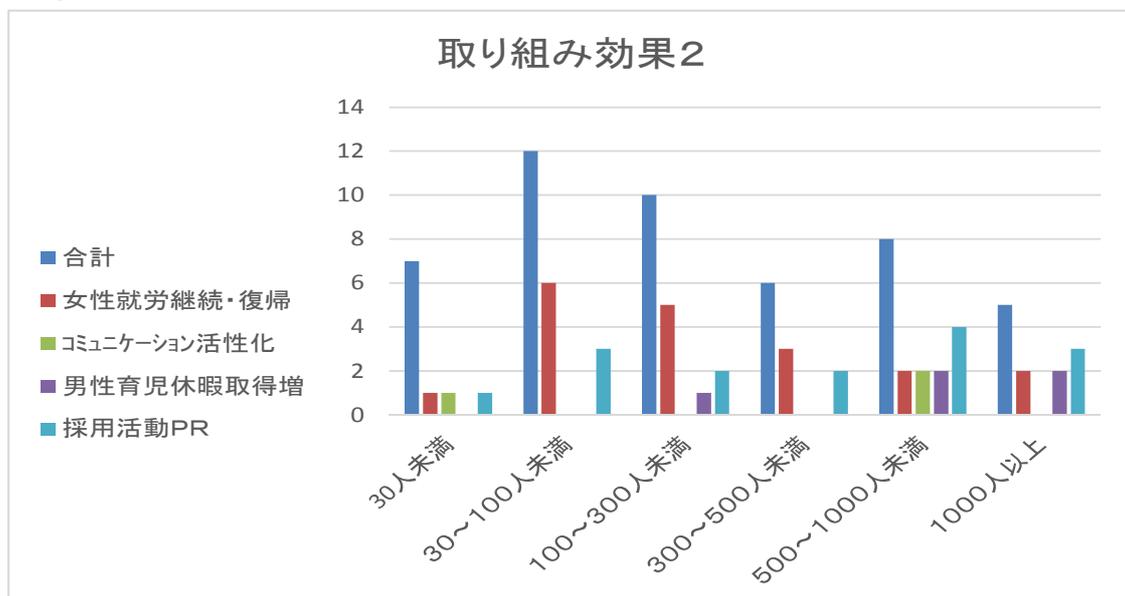
- ・時間外労働時間の減少(17)
- ・従業員のリフレッシュ、仕事への活力(11)
- ・労働時間意識向上、業務の効率化(21)
- ・有給休暇取得率向上(9)



7

取り組み効果2(回答数)

- ・女性就労継続、復帰が容易になった(19)
- ・社内コミュニケーションの活性化(3)
- ・男性育児休暇取得者の増加(5)
- ・採用活動においてPRできた(15)



8

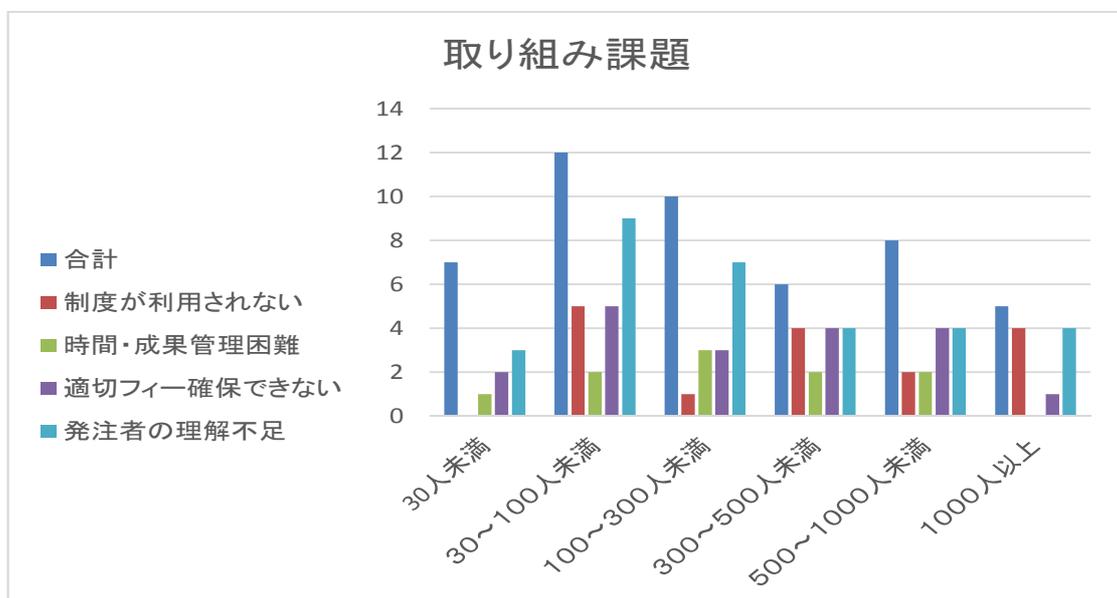
取り組み効果3(その他)

- 本格的な取り組みの展開及び制度利用に関する促進活動を始めてからまだ日が浅いので、目に見える様々な効果が出るまでにはもう少し時間がかかると思われる。
- WLBに対する意識の高まりがみられる。
- 受注活動（プロポーザル）の加点対象となるケースがみられる。
- 2016年東京都ワークライフバランス認定企業に認定された。

9

取り組み課題(回答数)

- 制度が利用されない (16)
- 時間管理・成果管理が困難 (10)
- 適切なフィーの確保(低価格受注による過大な業務量) (19)
- 発注者の理解不足(週末、夜間作業抑制に対し) (31)



10

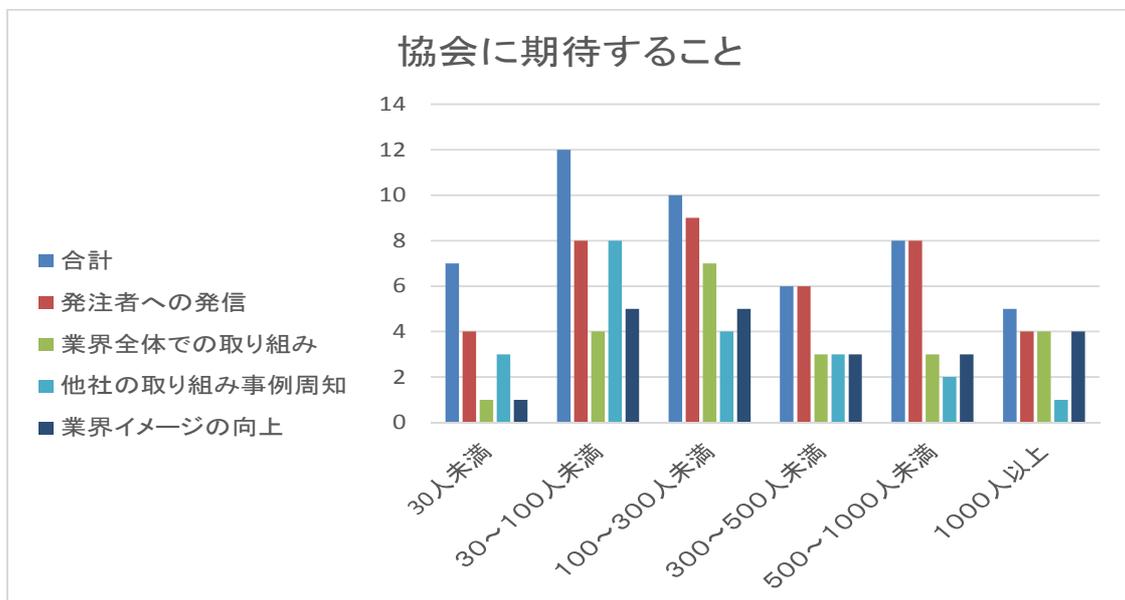
取り組み課題(その他)

- ・ 年度末への業務締切りの集中。年度初めへのプロポーザルの集中。
- ・ 制度は認識されていても活用する社員は限られてる。繁忙期とそれ以外の時期での対応にメリハリを。
- ・ 以前より納期最優先で、管理職および従業員ともに労働時間の意識が低いといえる。
- ・ 若手が自ら技量を伸ばしたい、拘った仕事をしたいという意欲にブレーキをかけることになる。このような事象も発生している。
- ・ 家に帰るより職場にいることを好む者がいる。早帰りの強制=これ以上仕事をするな、という指示は従業員のやる気を削ぎかねない。
- ・ WLBの実績は増えているが、社内の合意形成が今後の課題

11

協会に期待すること(回答数)

- ・ 業界全体として発注者への発信 (39)
- ・ 業界全体での働き方改革への取り組み(一斉ノ残業デー) (22)
- ・ 他社の取り組み事例、効果等の周知 (21)
- ・ 業界全体のイメージ向上・PRへの取り組み (21)



12

WLB推進の意見・要望1

- 他社の取組み事例,成功例を教えてください。
- 労働者の環境を守るためには重要な取り組みだと思
う。ぜひこれからも環境改善し、コンサルタント業
界のイメージアップにも繋げてほしい。
- 発注者に対して以下5点を要望。
 - ①適正な委託金額による発注（とくに地方公共団体
発注業務で予算の増額、仕様の適正化）
 - ②低額入札の防止、プロポーザル方式に転換
 - ③曖昧な仕様に基づく業務進行の解消
 - ④プロポーザル等における要求資料の簡素化
 - ⑤余裕を持った作業指示・締切りの設定（休日、
ノー残業デー、夜間＝勤務間インターバル等への配慮）

13

WLB推進の意見・要望2

- 発注者からの急な対応のために残業する場合もあ
ることから、発注者を含めた改革が必要。
また、早く帰っても何をしたらいいのかわからな
い人もいたので、交流会や部外活動などの仕掛け
があれば、長時間労働の減少につながるのでは。
- 女性の働き方を改善し、長期間活躍できるように
したい。
- 長時間労働の解消にむけて、業界として取り組む
必要がある。発注者への働き掛け、業界全体での
ノー残業デイの実施など、一過性のものではなく
継続的に取り組んでいくことで、良い人材を引き
付けられると考えております。協会としての取り
組みに期待。

14

WLB推進の意見・要望3

- ・発注者の理解、協力が得られなければ実現困難。
- ・役所（役人）が発注する業務内容や納期に無理難題が多く、受注者は従うしかないという実態があり、一方的な労働時間の遵守は難しい。しかしながら、従業員の健康面を考えた場合、労働時間、業務の個人集中、業務の処理能力を考慮した体制、教育、管理は必要と考える。
- ・会社は裁量労働制をとっていることから、長時間勤務是正の議論の必要性が感じにくい環境といえる。また、実際に長時間勤務の是正は個人判断に委ねられており、コンセンサスを形成しにくい面や、上司判断により対応の偏りが懸念される。

15

WLB推進の意見・要望4

- ・発注者の無茶なオーダー、例えば金曜夕方に「月曜朝に持って来い」というようなオーダーは無くすよう働きかけてほしい。給与を労働時間でなく成果に応じて支払うようにしたいが現行の労基法ではむずかしい。生産性を向上して早帰りするほうが、ただやらやっているより給与が下がるのはおかしい。在宅勤務、テレワークなど柔軟な勤務体系を導入しようとしても、やはり労基法上、厳格な労働時間管理が求められるのがネック。例えば、在宅勤務で子どもが寝静まった夜10時以降に仕事をすると割増賃金の対象になってしまう。
- ・ワークライフバランスについて企業全体から得た情報、取組みについて発信していただきたい。

16

WLB推進の意見・要望5

- ・ ワークライフバランスは、特に中堅世代に浸透させるのが難しいと感じる。中堅世代から「この業界は仕方ない」などという声も上がることもあるので、業界全体が働き方改革に取り組み、イメージ付けが必要。
- ・ 小規模の企業の場合、ワークバランス推進制度を積極的に取り組むことが重要な課題とは認識しているが通常の業務と平行してプロポなどの作業もあり業務時間を制度どおり軽減することは難しい。またこの業界で働く社員は技術力を高め質の高い仕事を目指している者も多くワークバランスが充実しているから定着率がいいとは限らないことが課題でもある。