



## 協会レビュー 2017年第2号

### 協会での取組み 女性技術者交流会の活動紹介

協会では、都市計画コンサルタントの第一線で活動している女性技術者の相互交流と技術力の向上を目的として2013年12月に「女性技術者交流会」を発足しました。メンバーは約20名で、現在、3ヶ月に1回程度の頻度で交流会を開催しています。

交流会では、「女性の働きやすい環境について」をテーマとしながら、ワークライフバランスの推進や誰もが働きやすい職場環境に関して、各社の取組みの発表や意見交換をしています。これらを通じて、多様なライフステージにおいても自分らしく働き続けられる職場環境づくりを推進していきたいと考えています。

今回は、働きやすい職場環境づくりの先進事例として、日建設計総合研究所の取組みをご紹介します。(編集部 印部)

### 在宅勤務制度導入からテレワークへ ～日建設計総合研究所の取組み～

#### ■はじめに

日建設計総合研究所(NSRI)は、日建グループのシンクタンクとして2006年に創業し、昨年設立10周年を迎えました(所員数69名、女性所員の割合34%)。設立当初からグループ各社に先駆けノンテリトリー・フリーアドレス席を導入し、ワークスタイルの改革に取り組んでいます。

#### ■在宅勤務制度の導入

2011年3月の東日本大震災を契機に、それまで懸案だった事業継続性確保計画(BCP)とワークライフバランス向上に、トップダウンで取り組むことになりました。その第1弾が在宅勤務制度の導入でした。当初、仕事の性質上在宅勤務は難しいという所員が多かったのですが、2011年夏に節電を兼ねて、夏期休暇を含む16日間、全所員に対して在宅勤務を強制試行しました。その後4か月間の試行期間を設けて、2012年1月から正式導入しました。丸5年が過ぎた現在は、4割を超える所員が在宅勤務を実施する月もあるほど、定着した制度になりました(図1)。

平均実施日数は **3.4日**

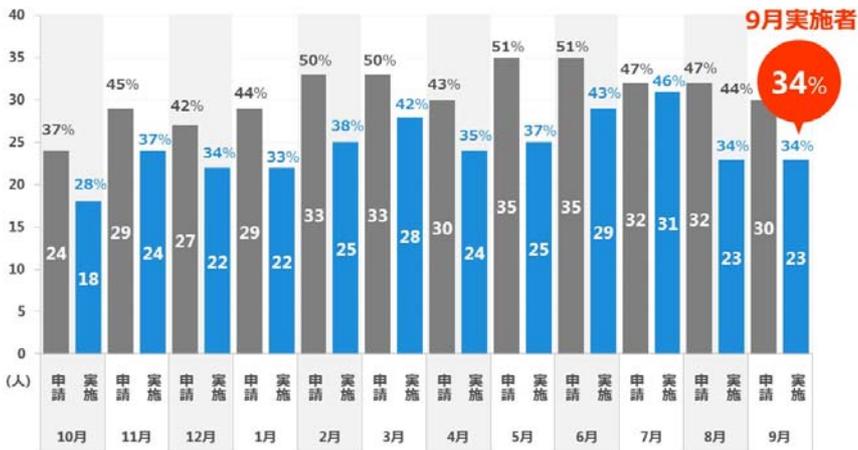


図1) 2015年10月～2016年9月 在宅勤務の申請・実施状況

在宅勤務制度の運用フローは図2の通りです。毎月中旬に企画部長から対象所員に、翌月の在宅勤務予定申請の案内メールを送り、制度の利用を促します。当初は裁量労働の研究員だけが対象で、上限は8日/月でしたが、2015年より標準型社員や契約社員まで対象を広げ、上限10日/月としています。

**PDCAサイクル**

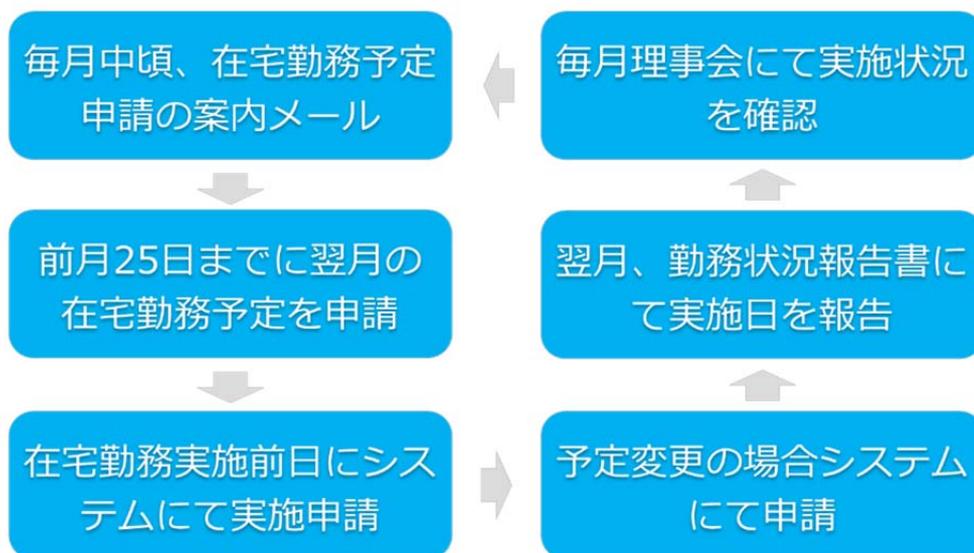


図2) 在宅勤務制度の運用フロー

## ■在宅勤務からテレワークへ

在宅勤務制度を導入して2年半後に、在宅勤務に限らないテレワークの試行チームを募りました。7名のプロジェクトチームで半年間、各種デバイスや社外ラウンジを試行し、効果検証を行いました。

所員のワークスタイルを特徴づけると図3のようになります。

図4は、①Travelerと②Runnerが、テレワークを実施した場合のワークスタイルの変化を示しています。どちらの場合でも、拘束時間が減り余暇時間が増えています。

これらの結果をもとに、2014年1月から、在宅勤務を含めたテレワークを推進しています。希望者にはWiFiルーターを貸与し、有料の社外ビジネスラウンジや会員制コワーキングスペースについても利用を認め、費用を会社負担しています。

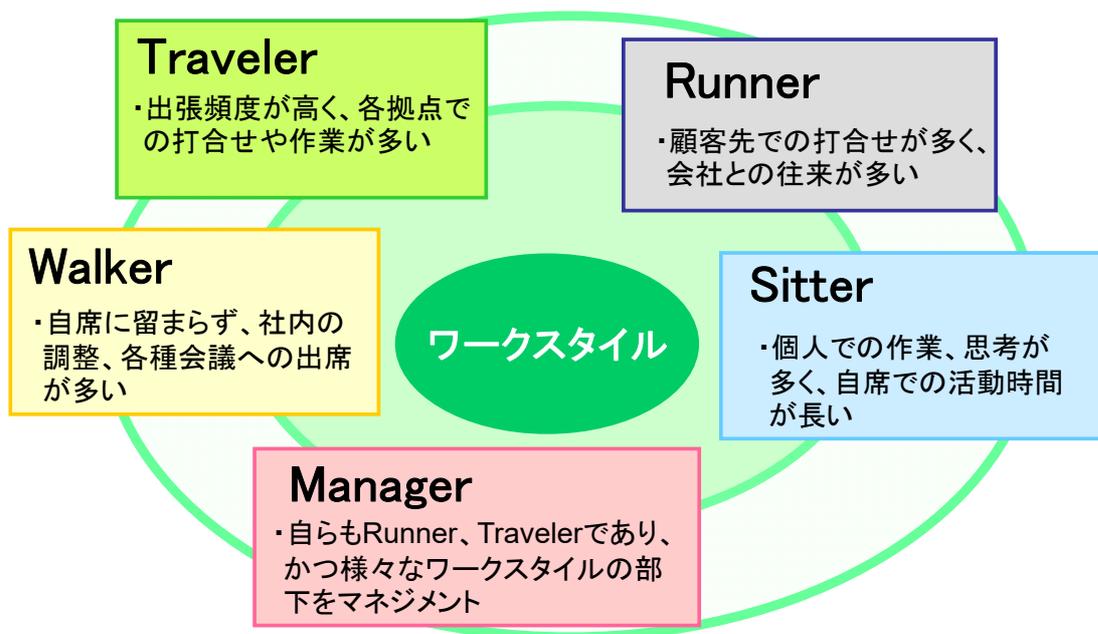
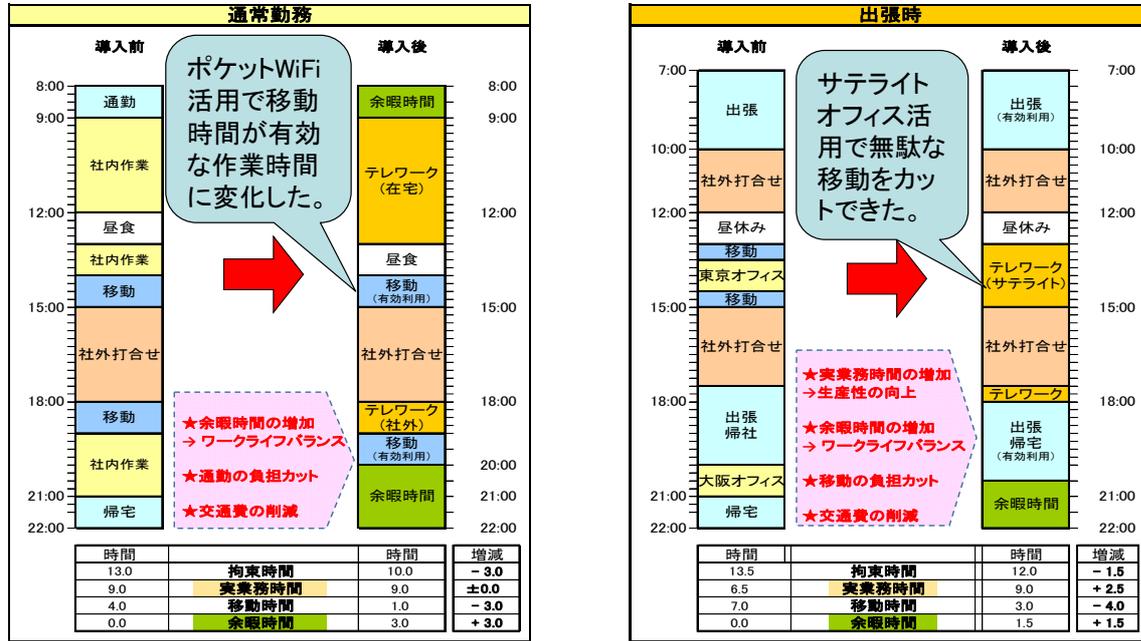


図3) 所員のワークスタイル

① Traveler : 通信環境、作業環境を確保することで、ワークスタイルが大きく変化した！



② Runner : 会社に立ち寄る必要がなくなり、オンとオフの時間のゆとりができた！

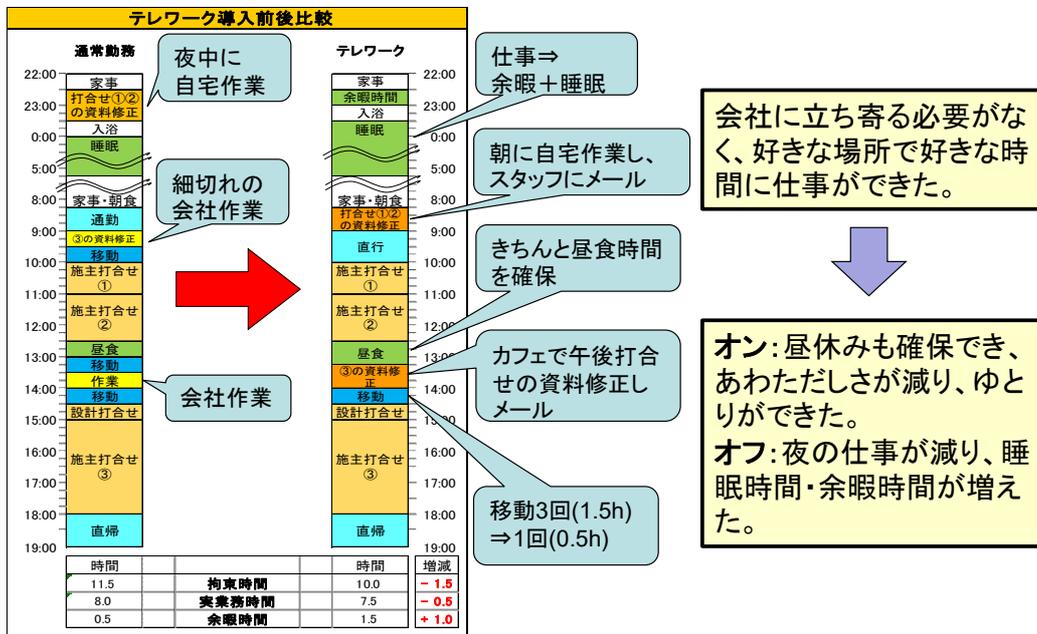


図4) テレワークによるワークスタイルの変化



## ■テレワークを推進する上で重要な事

テレワークを推進する上で重要なのは、第一にマネジメント層が強い意志を持つことと、その中から推進者を選ぶことが挙げられます。推進者のやる気と好奇心が大きな推進力に繋がります。

加えて重要なのは、コミュニケーション機会の創出です。テレワークにより、所員同士が顔を合わす機会が減るため、積極的に以下のような機会を設けています。

- ① オフィス移転時にリフレッシュスペースを設置（写真1）
- ② 創業記念日（有給休暇奨励日）の「大人の社会見学」実施
- ③ 季節のイベント開催（春のお花見、初夏の地引網、秋のハイキング等）
- ④ 所員総会（2回/年）、自主研究報告会（1回/月）後の社内で飲食を用意しての定期交流会
- ⑤ 子育てランチミーティング（1回/月）



写真1 リフレッシュスペース

## ■おわりに

在宅勤務制度を含むテレワークを導入することにより、見える効果としては、①BCP対策、②生産性向上、③雇用機会増大（障がい者他）、④固定費削減、⑤残業時間削減が挙げられます。また見えない効果としては、①所員のコミュニケーション機会創出、②ワークライフバランスを意識した働き方、と言えるでしょう。

在宅勤務制度やテレワークは、実施実績を増やすことが目的ではなく、多様な働き方ができる組織になることが目的です。さらに所員がワークライフバランス向上を実感できる組織づくりを目指して、検討を続けます。

註) 在宅勤務制度、テレワーク導入の取組みの結果、以下の賞、認定を受けました。

2012年 第13回テレワーク推進賞奨励賞（日本テレワーク協会、厚労省）

2015年 東京ワークライフバランス認定企業～多様な勤務形態導入部門～（東京都）

2016年 テレワーク先駆者百選（総務省）

以上



**協会レビュー 2017年第2号 (平成29年2月発行)**

発行元 一般社団法人都市計画コンサルタント協会

〒102-0093 東京都千代田区平河町二丁目二番一八号 ハイツニュー平河3F

Phone 03-3261-6058 Fax 03-3261-5082 E-mail [info@toshicon.or.jp](mailto:info@toshicon.or.jp)

Website <http://www.toshicon.or.jp/>

編集責任者 須永和久