

# ワークライフバランスの推進に関する提言

平成 30 年 4 月

一般社団法人 都市計画コンサルタント協会



## はじめに

私たち都市計画コンサルタントは、都市計画の実務専門家集団です。人びとの生活の質の向上や都市の活力の向上、さらには持続可能な社会の実現に諸都市を導くという重要な役割を担っています。まさに、都市の将来を構想・計画し、その運営も支援するという高度に創造的な仕事に携わっているといえるでしょう。

しかしながら、その就業環境には、長時間労働を余儀なくされるなど、まだまだ改善すべき余地が残されています。

重要な社会的責任を担い、深いやりがいを感じることができる仕事であるとはいえ、現在の就業環境の改善と魅力の向上なくしては、就業者の生活の安定や成果の品質の向上、さらには新たな人材の確保が困難になることが危惧されます。

政府が進めている働き方改革実現会議においてこのたび実行計画がまとめられました。これを見据えて、国土交通省は「長時間労働の是正」を柱とする「建設業働き方改革加速化プログラム」をすでに公表しています。時間外労働の段階的な削減や週休2日の確保に向けた計画の策定、企業における主体的な運動など、具体的かつ実効性ある取り組みがこのなかで強く要請されています。こうした社会の動きに即応して、私たち都市計画コンサルタントもさらなる働き方改革を推進し、実践していかなくてはなりません。

当協会においても、かねてよりワークライフバランス\*への取り組みは主要なテーマと認識して、様々な対応を行って来ました。さらに本格的な取り組みとして、平成28年9月に「ワークライフバランス検討特別委員会」を立上げ、働き方改革についての具体的かつ実践的取り組みを検討して参りました。その成果が本提言書に取りまとめられております。

当協会の会員各社には、規模・業種等をはじめ、業務の内容や就業環境に大きな違いがあります。よって、一律の対処方策ではすべての会員会社の就業環境を改善させることは難しいと思われるかもしれません。しかし、先進的な取り組みを行っている会員会社も多く存在し、ワークライフバランスを実現するための有効なヒントや知見が数多く得られました。

私たち都市計画コンサルタントにおける働き方改革の推進は、法令の順守はもとより、魅力ある職場形成による担い手の確保と業務の品質の確保・向上に資するものです。これはまた私どもの業務とする都市計画の目的である「持続的な社会の実現」にも資するものであります。

このため、本提言書を一助として、当協会による関係者への継続的な働きかけはもとより、会員各社が各々主体的に活動し、会員個々の意識改革を進めるとともに、発注者の共感を促して、長時間労働の解消や時代に即した多様な働き方が実現されることを期待します。

平成30年4月

一般社団法人都市計画コンサルタント協会  
会長 松原 悟朗  
ワークライフバランス検討特別委員会  
委員長 内田 勝巳

\*ワークライフバランスとは、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持つことができ、健康で豊かな生活が送れる仕事・生活双方の調和が図られた暮らしのあり様を言います。

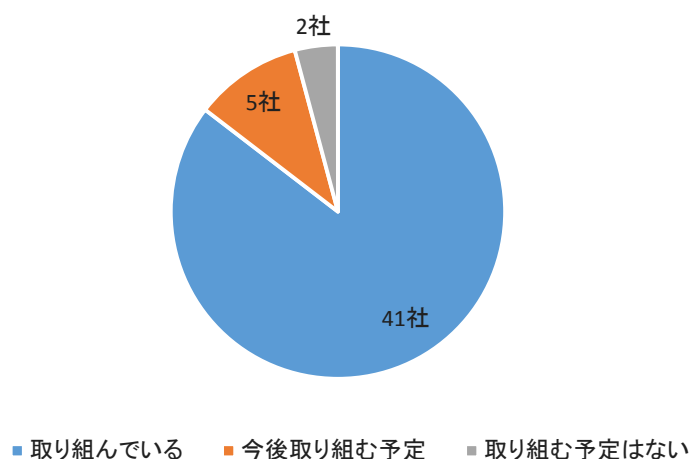
# 1 都市計画コンサルタント業界におけるワークライフバランスに係わる取り組み状況

ワークライフバランスに係わる取り組みの推進を考えるための前提として、当協会会員企業におけるワークライフバランスに係わる取り組みの現状・課題・対処方策等を調べました。

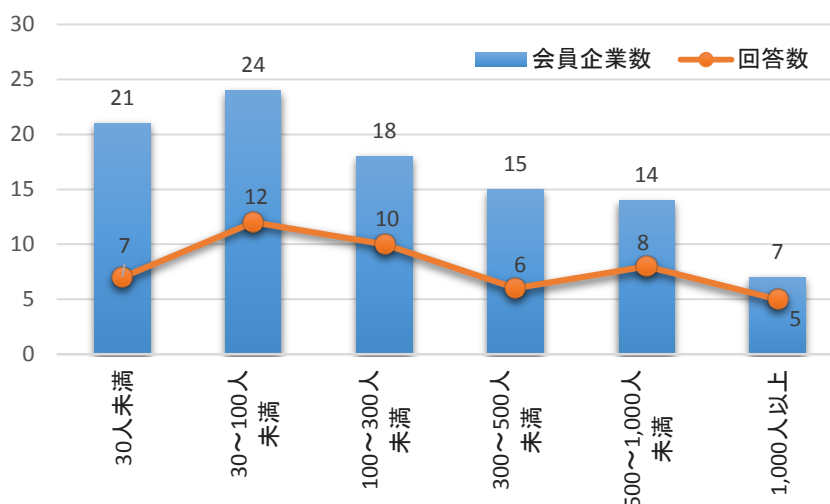
調査は会員企業への調査票郵送によるアンケート（平成29年6月）とアンケートの回答で先進的な取り組みを行っている4社を招いての座談会（平成29年10月）という形式で行いました。

アンケートでは、多くの会員企業がワークライフバランスに係わる取り組みを行い、一定の効果を認識している状況が明らかになる一方で、大規模企業と小規模企業では、経営基盤に違いがあるため取り組みに格差が生じている実態も把握されました。

ワークライフバランスへの取り組み状況



会員企業の規模別分布とアンケート回答数



## 2 ワークライフバランス推進のための提言

---

### 基本姿勢

ワークライフバランスの推進に向けて、会員企業では種々の制度や仕組みを設け、就業環境を改善する取り組みが進められています。しかし、このように会社が制度や仕組みを設けるだけでは不十分なことがわかりました。ワークライフバランスの当事者である社員一人一人の意識改革や積極的な取り組み、併せて公共団体をはじめとする業務の発注者の理解・協力が不可欠です。

かかる認識のもと、本委員会は、会員企業、個々の社員及び発注者の三者が本提言書を通してワークライフバランスに係わる問題点・課題とその推進の重要性に対する理解を深めて連携すること、そのうえでこれまで以上の熱意と工夫・努力を重ね、ワークライフバランスを推進・実現させていくことを期待します。

### 委員会からの提言

ワークライフバランスの推進に向けて、会員企業（都市計画コンサルタント会社）、その社員（都市計画コンサルタント個人）及び発注者の三者に望まれる取り組みとして、以下の提言を行います。

#### (1) 会員企業に望まれる取り組み

都市計画コンサルタントが魅力ある業界・職業として、これからも優秀な人材を確保していくためには、就業環境の改善、とりわけ「長時間労働の解消」を基本としたワークライフバランスの推進が喫緊の重要課題であり、このためには第一に会社の総合的かつ強力な取り組みが必要です。

そしてまずは、労働基準法における時間外労働の上限規制の順守を徹底しなければなりません。

##### ① ワークライフバランス推進のための制度・仕組みの充実

当協会所属の企業においては、既に何らかのワークライフバランスの取り組みを実施しています。今後一層の推進に向けて、まず業務処理を効率的に推進して所要時間を削減する施策が重要です。例えば、ICTの活用、他社との連携、業務処理手順の見直し等を進めなくてはなりません。さらに社員のニーズを踏まえるとともに、資料編に掲げられている先進的な他社の取り組み事例等を参考にしながら、制度・取り組みの更なる充実を図っていくことが望まれます。

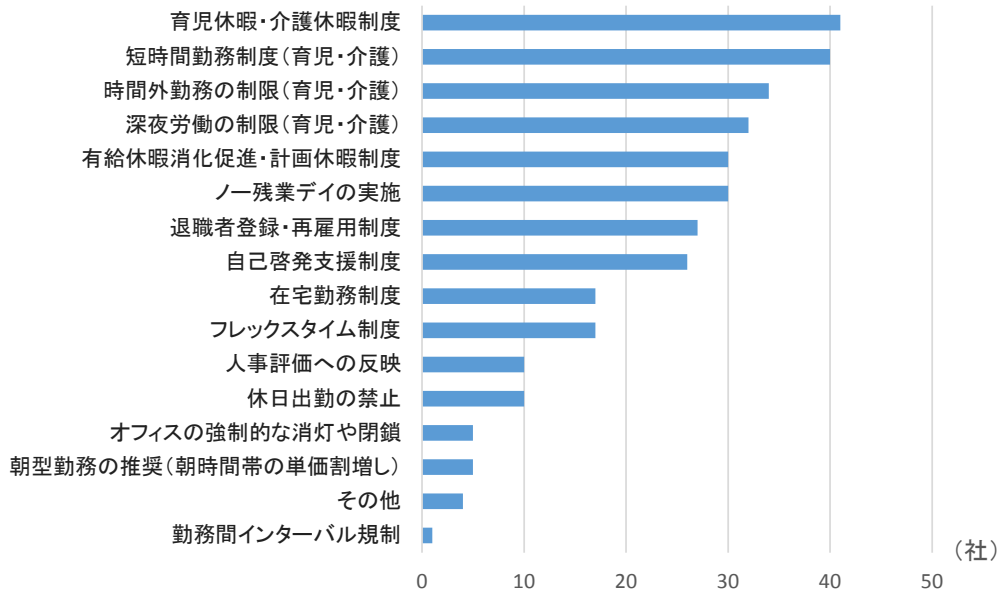
##### ② 導入可能なワークライフバランス推進の制度・取り組みの検討

従業員規模の小さな企業を中心に一部では、ワークライフバランスに関する取り組みがなかなか進まない状況があります。社員の長時間労働を是正し、今よりも健康で豊かな生活を送れるよう他社の導入事例等も踏まえ、育児・介護に係わる休暇取得や短縮時間勤務、ノー残業デイの実施など、まずは出来るところから始めていくことが望まれます。

また、こうした取り組みを拡充するとともに、休暇取得や労働時間短縮のしわよせが残業制ではない管理職や専門職へと及ばないよう、組織の中で社員間の仕事量の平準化を図り、日頃から情報共有や相互理解を深めるなど、マネジメント面の取り組み強化も会社の重要な役割といえます。

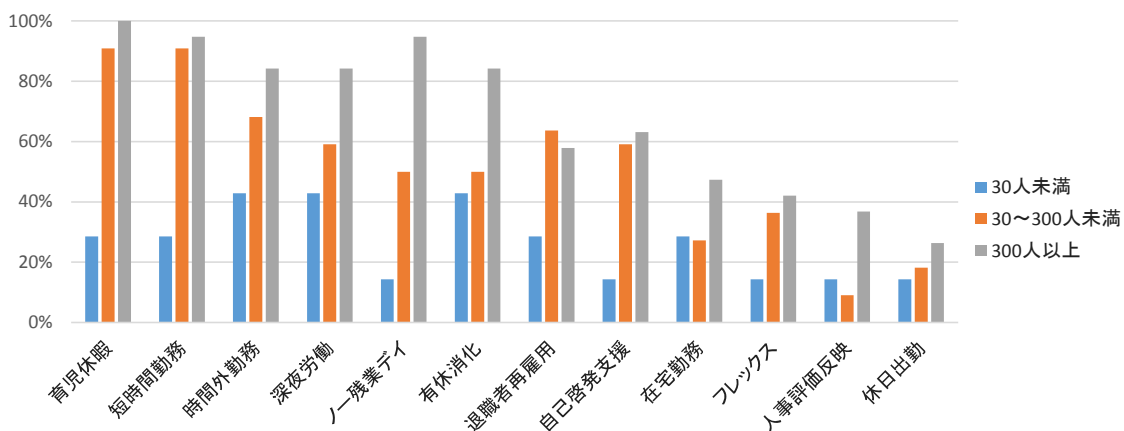
## 【取り組み状況】

### 取り組まれている制度・仕組み等



- ・半数以上の企業において育児・介護等に関わる従業員に対する休暇や短時間勤務制度などの制度が導入されています。
- ・ノー残業デイや自己啓発支援などのオフタイムの活動に対する支援の取り組みも半数以上の企業で取り入れられているほか、退職者登録・再雇用制度も活用されています。
- ・座談会では、東日本大震災をきっかけに、テレワーク・在宅勤務制度を導入し効果をあげている例や、就業地を選択できる制度づくりなど、多様な働き方に向けた先進的取り組みが成功している例が提示されました。
- ・また、ICT技術の積極的な活用による効率かつ柔軟な働き方がワークライフバランスの推進にあたって重要といった意見も出されています。

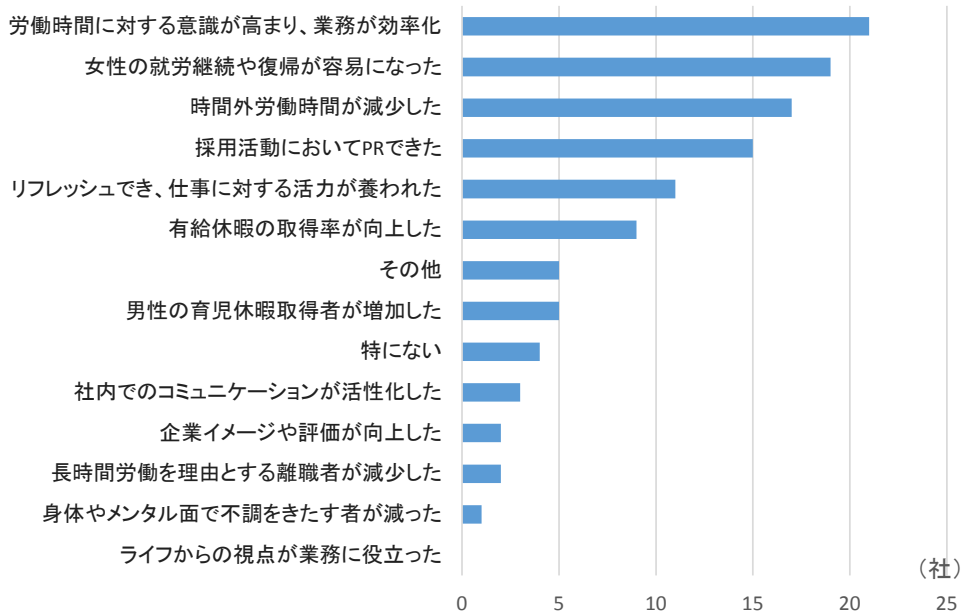
### 従業員規模別 取り組み状況



- ・従業員規模別では、30人未満の企業における取り組みが全体的に少ない結果となりました。一方、300人以上の企業においては、上位6位までの制度・仕組みについて8割以上が「取り組んでいる」と回答しています。

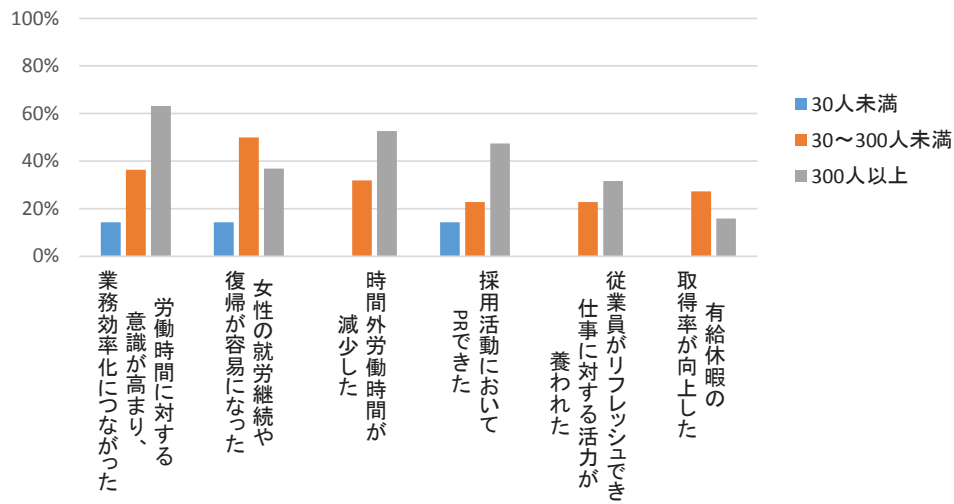
## 【取り組み状況】

### 取り組み効果について



- ・取り組み効果を見ると、約半数の企業が「労働時間に対する意識が高まり、業務効率化につながった」と回答しているほか、女性の就業環境改善や時間外労働削減等についても一定の効果が実感されています。
- ・その他、「対外的な評価や採用時のアピールポイント」となる、「離職率の低下」につながっていることに加えて、座談会において「積極的な社外活動への参加」が業務面へも間接的な効果をもたらしている、といった意見が出ています。

### 従業員規模別 取り組みの効果



- ・一方で、小規模企業（30人未満）では「効果がある」とした回答が大規模企業に比べて少ない状況となっています。特に、小規模企業においては、グラフには示していませんが、アンケートでは、人員不足により目標達成のために長時間労働が避けられない実態や業務内容にみあう適正なフィーが必要との意見が出されています。

## (2) 社員に望まれる取り組み

ワークライフバランス推進のためには、会社が制度や仕組みを整えるだけでなく、これを利用する社員一人一人が意識と行動を変えていくことも必要です。

### ① 社員一人一人のはたらき方の改革

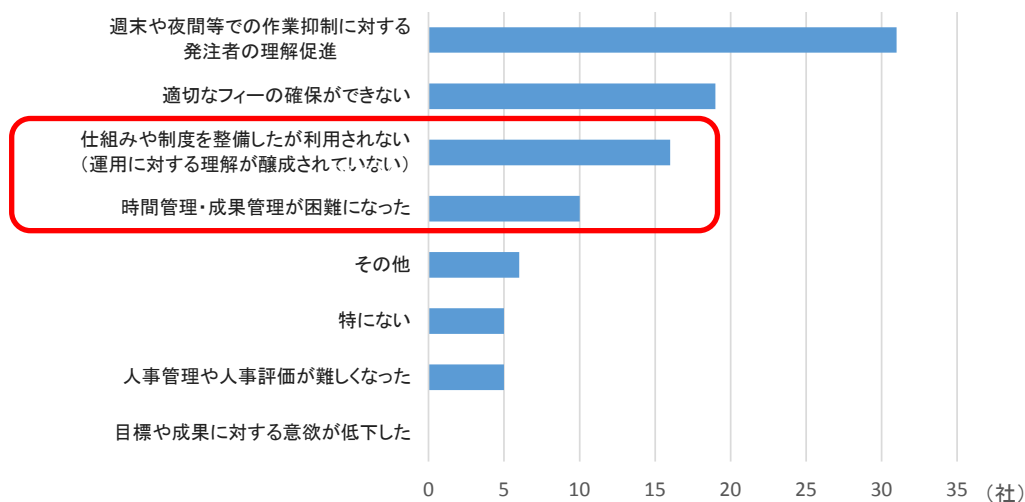
ワークライフバランスの推進は、労働時間を短縮し、これを育児や介護、余暇・いきがい活動等の充実にあてるとともに、これにあわせて、これまでよりも短い労働時間で、これまで以上の業務成果を出すことが前提です。社員一人一人が OJT ならびに OFF-JT の様々な機会を通じて自らのスキルを高め、労働生産性の向上に取り組んでいく必要があります。

### ② ワークライフバランスへの意識の改革

育児や介護のために休暇取得や労働時間の短縮を行おうとする際、所属する組織内や周囲の同僚の理解・協力が不十分なために、制度や仕組みは整っていても、利用しづらい場面が少なからずあります。ワークライフバランス推進のためには、社員一人一人の意識の改革ならびにチームによる柔軟な業務体制の構築や業務プロセス管理の徹底等も必要です。

#### 【課題】

##### 取り組みを進める上での課題



- ・従業員の理解醸成が課題であるという回答が多くみられ、社員一人ひとりの意識改革や運用上の一層の工夫が必要と考えられます。
- ・グラフには示していませんが、社員間の意識の差がまだまだ大きい、周りの理解や周知が必要といった意見や、長時間労働を抑制したい反面、自主学習や技術を磨きたいといったコンサルタント特有のジレンマがあるといった意見もあげられています。
- ・また、労働時間の管理や、残業抑制と給与体系が相反する部分があるなど、会社としての制度・システムの課題も指摘されています。



### (3) 発注者に期待する取り組み

ワークライフバランス推進のためには、受注者である都市計画コンサルタント側の取り組みに加え、発注者側の理解・協力を得て、業務受発注に関わる環境整備を進めて行くことも必要です。

#### ① 業務発注方式の改善

働き方改革の推進に関しても、2013年4月に策定した本協会のビジョン「新たな時代の都市づくりに向けて－新生都市計画コンサルタント協会のビジョン－」に掲げられている適正な報酬を基本とする適切なコンサルタント選定方式の確立が重要です。当協会として、あらためて発注者の皆様に業務発注方式の改善に引き続き取り組まれることをお願いします。

#### ② 適切な工期による業務量の平準化

都市計画コンサルタント業務の多くは、年度末の工期であり、毎年、年度末にかけて多量の業務が集中しているのが実態です。ワークライフバランスの推進はもとより、業務の品質向上と効率化による成果をあげていくためにも、一時に集中させるのではなく、業務内容や性質、規模に見合った適切な工期設定が必要と考えられます。発注者の皆様においては、このような状況をふまえた工期設定（年度をまたぐ設定や発注開始時期の早期化等）について、ご理解とご協力をお願い致します。

#### ③ 受発注者間のコミュニケーションの円滑化

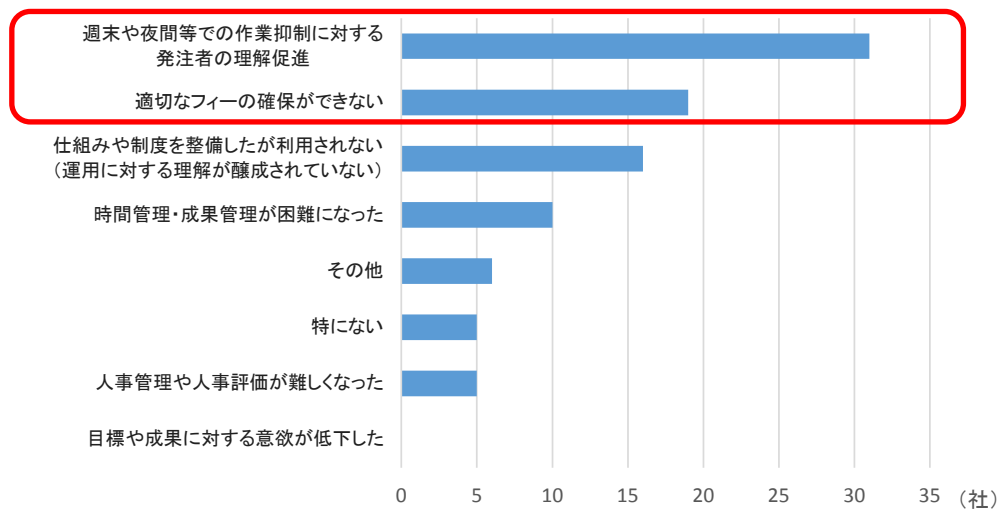
労働時間の短縮に向けて、業務を円滑かつ効率的に進めるためには、受注者である都市計画コンサルタント（会社及び社員）の努力や取り組みはもちろんのこと、受発注者間のコミュニケーションの深化と円滑化を図ることが重要と考えます。また、就業環境の改善につながるような取り組みとして、ウィークリースタンスの周知及び取り組みに向けた一層の支援・協力を発注者の皆様に要望します。

<就業環境改善の取り組み内容・例>

- マンディ・ノーピリオド（月曜日は依頼の期限日としない）
- ウェンズディ・ホーム（水曜日は定時の帰宅を心がける）  
（ワンウィーク・ノーオーバertime（週一回以上は定時の帰宅を心がける））
- フライディ・ノーリクエスト（金曜日に依頼しない）
- オーバーファイブ・ノーミーティング（17時以降の打合せは行わない） など

## 【課題】

### 取り組みを進める上での課題



- ・「発注者の理解促進」や「業務報酬と業務量のバランス」については多くの企業が課題と捉えています。
- ・また、各会員企業でのワークライフバランスの推進に向けて、本協会が代表して発注者に発信していくことを期待する声が多く寄せられました。

## おわりに

私たち都市計画コンサルタントは、都市計画を通してこれまでわが国の人口増加や高度経済成長を支えてまいりました。少子超高齢社会の今後にあっては従来の業務領域に加え、公共施設管理、健康・福祉、コミュニティ、環境等の新たな分野を含めた都市マネジメントが必要となっています。

しかし、地方自治体における専門職員の減少等から、「都市計画関連ビジネスの新たな展開に関する検討とりまとめ」（平成28年8月 国土交通省都市局都市計画課）では、従来型の都市計画の領域を超えた取り組みを行うためには、地方自治体に対して都市計画実務専門家である私ども都市計画コンサルタントとの連携・活用が提言されています。

このため、私たち都市計画コンサルタント企業は、社会の期待に応えていくために、新しい人材を育成し、各人が研鑽に努めるとともに、あわせてゆとりある生活と心身の健康を確保する必要があります。当協会としても会員企業が情報交換を活発に行い、働き方改革など業界全体がさらに発展するさまざまな取り組みを進められるよう、支援活動に力を入れてく所存です。

同時に、業界の発展にご賛同いただいている発注者機関の皆様への情報発信あるいは情報交換を行うとともに、さらなるご理解ご協力を賜ることを切に希望する次第です。

※ 本提言のとりまとめにあたって実施しましたアンケート調査、座談会の概要などを参考資料として取りまとめています。本提言と併せてご活用ください。

## ワークライフバランス検討特別委員会

### 委員名簿

委員長	内田 勝巳	(株)市浦ハウジング&プランニング 代表取締役会長
副委員長	辻本 忠	(株)オオバ 執行役員 企画本部副本部長兼人事部長
委員	足立 未里	日本設計(株) 都市計画群
委員	西郷 裕之	(株)市浦ハウジング&プランニング 専務取締役 東京支店長
委員	佐々木 勝彦	(株)国際開発コンサルタンツ 取締役 仙台支店長
委員	白井 奈緒	パシフィックコンサルタンツ(株) 社会マネジメント本部 総合プロジェクト部
委員	津島 葉子	日本工営(株) 交通都市事業部 都市交通計画部

#### <オブザーバー>

松原 悟朗	(一社)都市計画コンサルタント協会 会長
富岡 好治	(平成 29 年 10 月まで) (一社)都市計画コンサルタント協会 専務理事 (平成 29 年 6 月からは、専務理事代行)
木村 吉晴	(平成 29 年 11 月から) (一社)都市計画コンサルタント協会 専務理事代行



**PLANNING  
CONSULTANTS  
ASSOCIATION  
OF JAPAN**

**一般社団法人 都市計画コンサルタント協会**

東京都千代田区平河町 2-12-18 ハイツニュー平河

TEL 03-3261-6058 FAX 03-3261-5082