

資料編

資料 1 会員企業へのアンケート調査結果

資料 2 ワークライフバランスの取り組みに関する座談会（要旨）

参 考

Ⅰ．日建設計総合研究所におけるワークライフ balan への取組

Ⅱ．会員企業のワークライフバランスへの取組

資料 1 会員企業へのアンケート調査結果

本協会会員企業 99 社を対象に、ワークライフバランスに関する取り組み状況についてアンケート調査を行いました。結果は、以下のとおりです。

1 アンケートの概要

1-1 目的

都市計画コンサルタント協会各社におけるワークライフバランスに関する意識や取り組み実態等を把握し、ワークライフバランス推進に向けた協会としての取り組み検討に反映する。

1-2 実施概要

- ・ 調査対象：都市計画コンサルタント協会会員企業（99 社）
- ・ 調査方法：各企業担当者へ電子メールにより配布・回収
- ・ 調査時期：平成 28 年 6 月

1-3 回収結果

- ・ 配布数：99
- ・ 回答数：48（回収率 48.5％）

●回答企業の属性

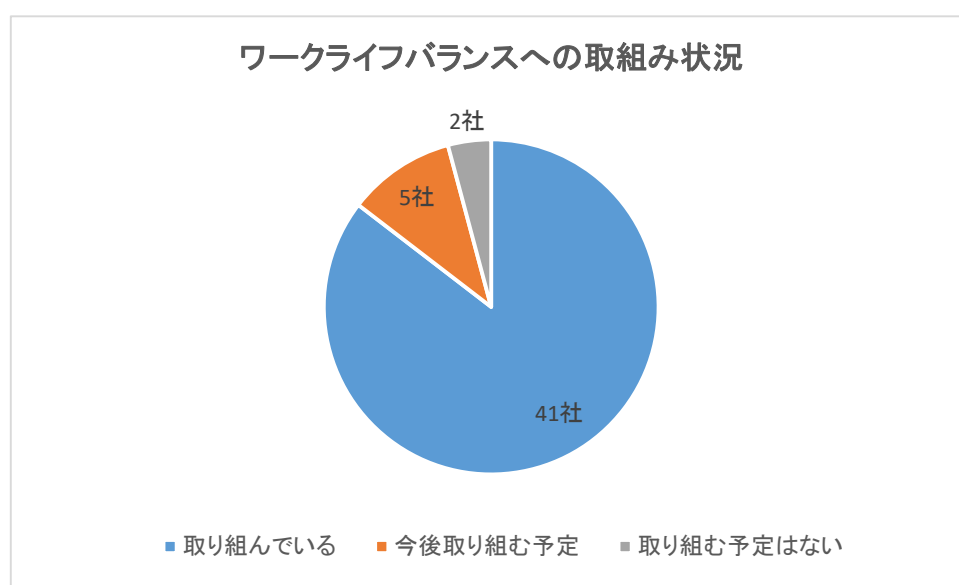
従業員規模	企業数		回答数		
		(構成比)		(構成比)	(回答率)
30人未満	21	21%	7	15%	33%
30～100人未満	24	24%	12	25%	50%
100～300人未満	18	18%	10	21%	56%
300～500人未満	15	15%	6	13%	40%
500～1,000人未満	14	14%	8	17%	57%
1,000人以上	7	7%	5	10%	71%
合 計	99	100%	48	100%	48%

従業員（正社員）の構成	
技術職	299人
営業・事務職	85人
技術職従業員（正社員）の男女比	
男 性	85%
女 性	15%

※いずれも一社当たり平均

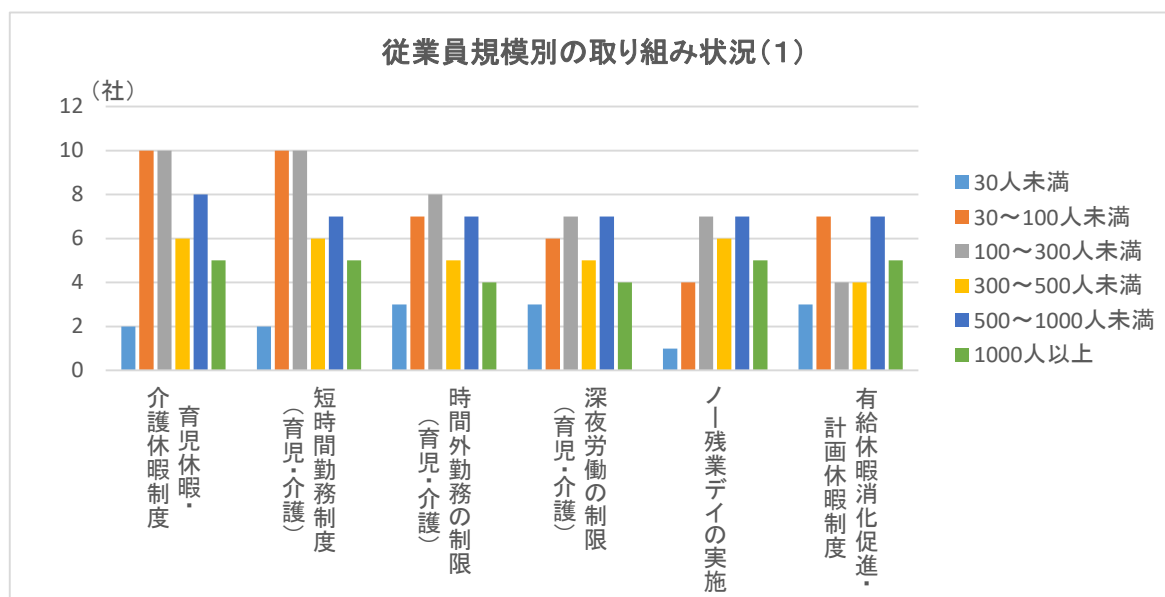
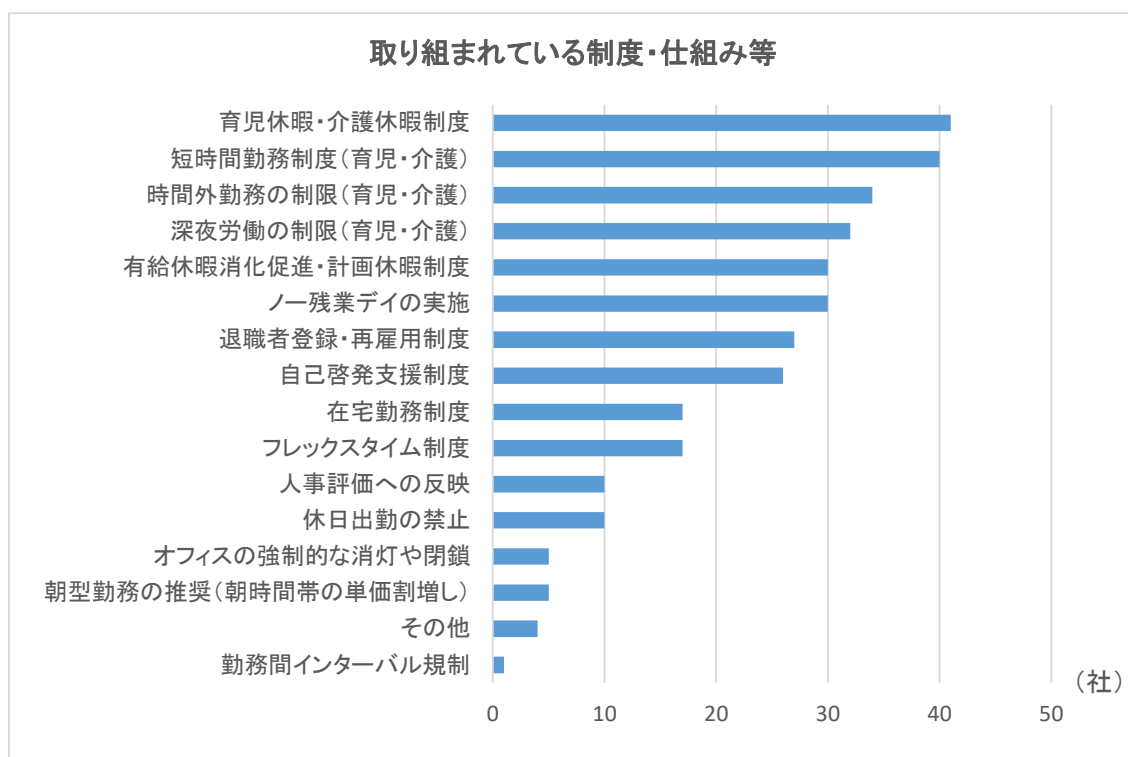
2 調査の結果

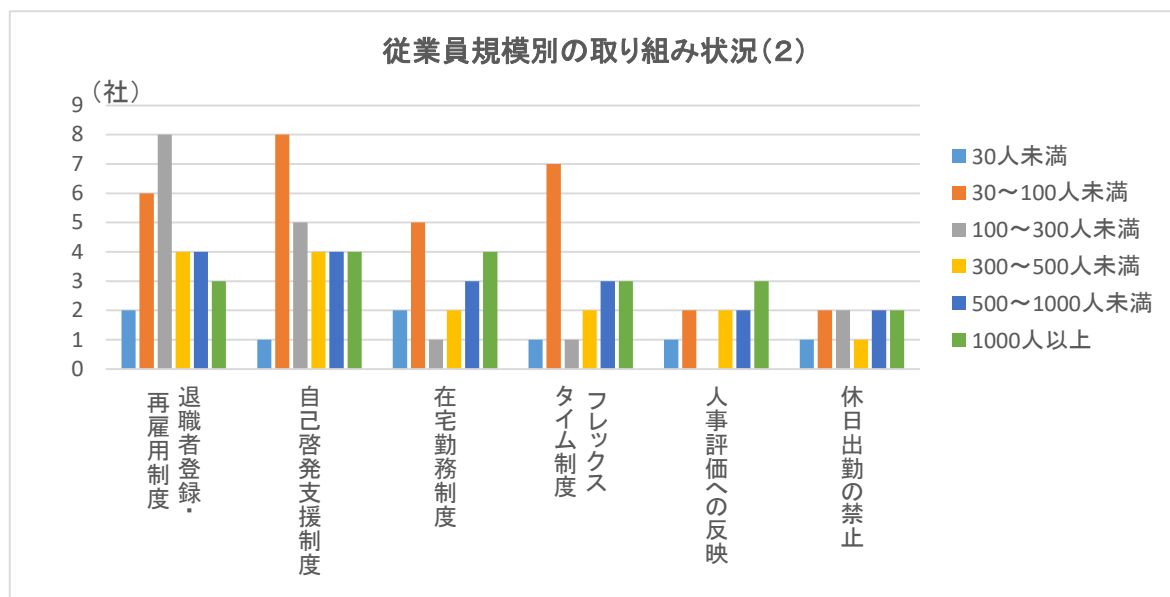
問1 御社ではワークライフバランスに取り組んでいますか。



- ・ 48 社中 46 社が取り組んでいる、または、今後取り組む予定と回答した。

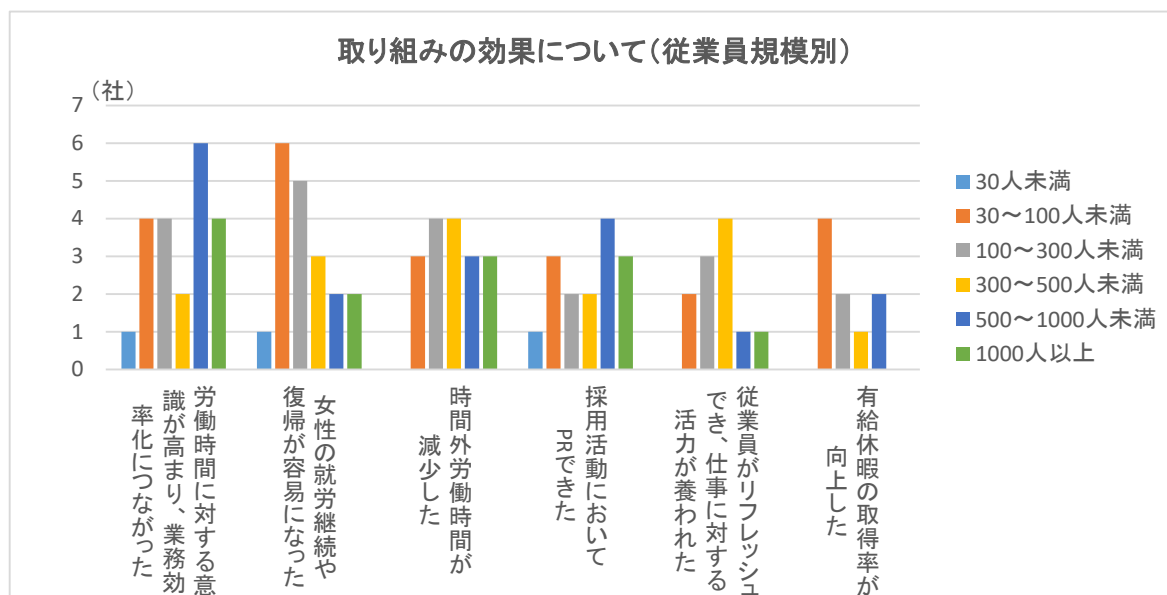
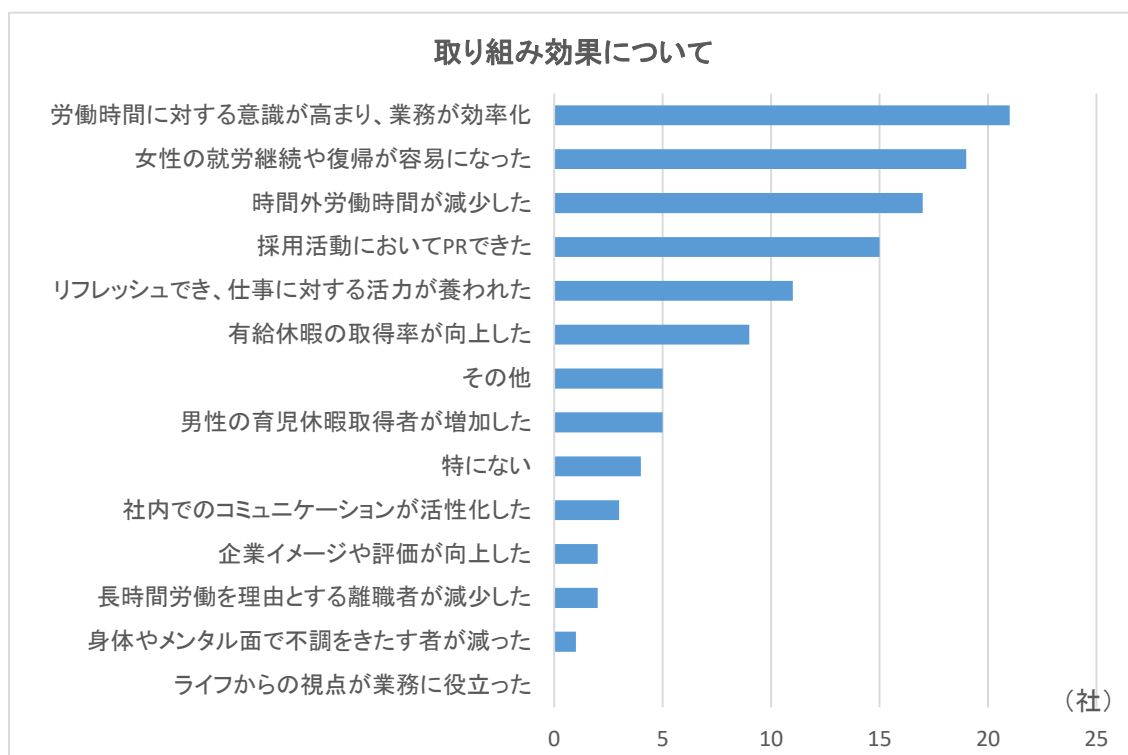
問2 御社で取り組まれている、若しくは、取り組む予定の制度・仕組みについて教えてください。（部署や事業所単位での取組みも含み、あてはまるもの全てに☑をつけてください。）





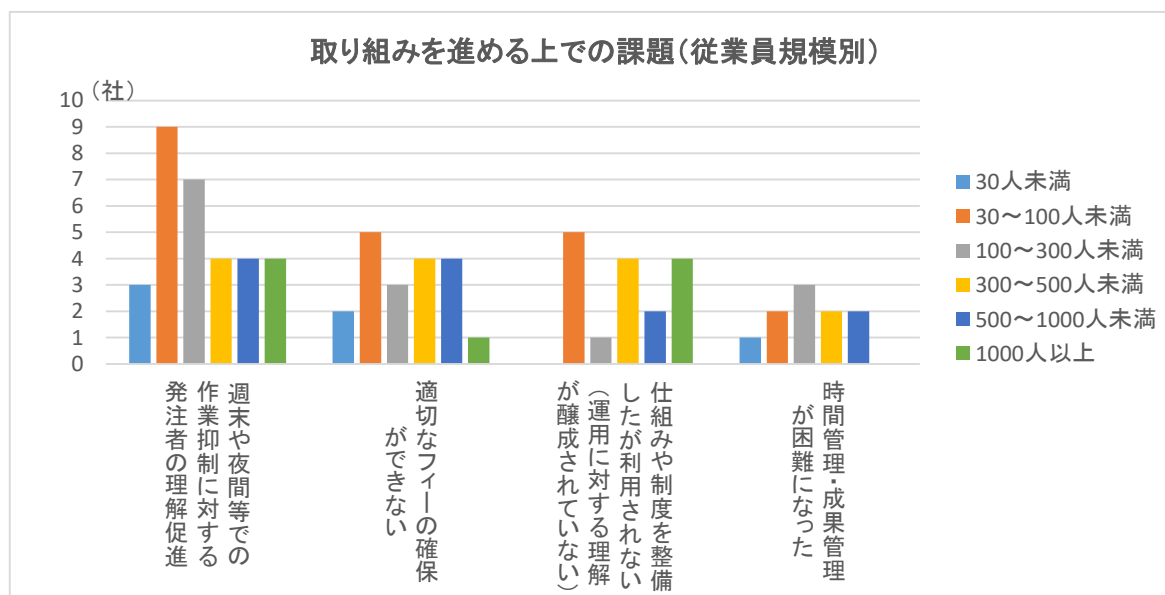
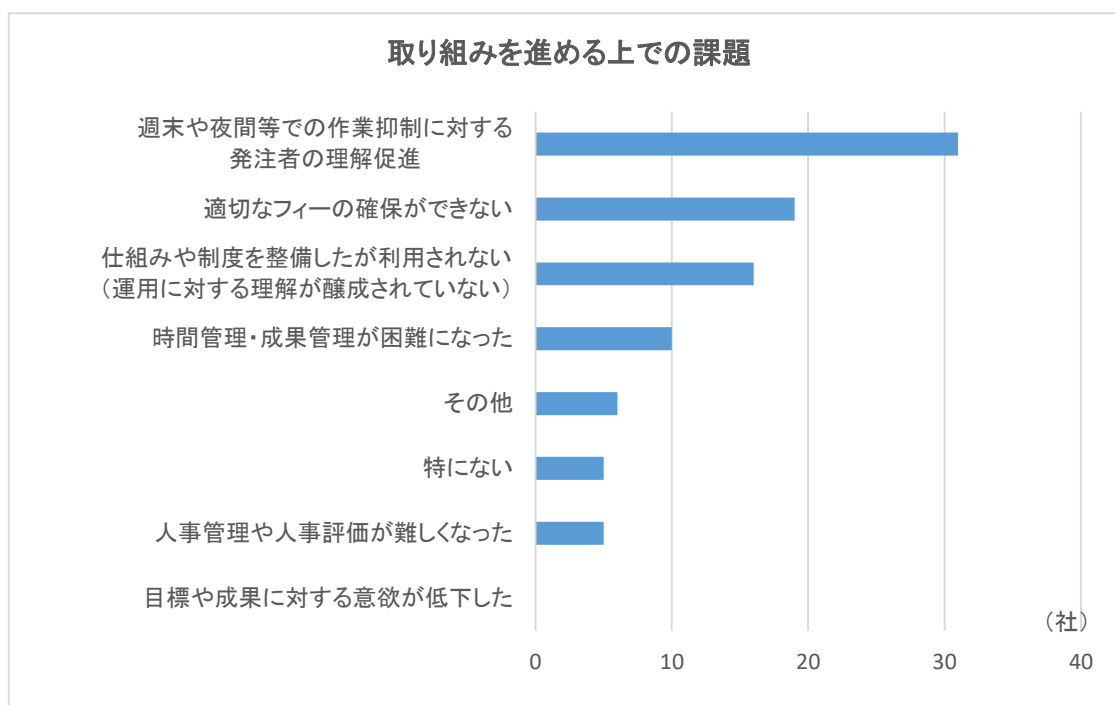
- ・半数以上の企業において育児・介護等に関わる従業員に対する休暇や短時間労働などの制度が導入されている。
- ・ノー残業デーや自己啓発支援などのライフ支援に対する仕組みも半数以上の企業で取り入れられているほか、退職者登録・再雇用制度も同様に活用されている。
- ・従業員規模別では、30人未満の企業における取組みが全体的に少ない結果となった一方、300人以上の企業においては上位6位までの制度・仕組みについては、ほぼすべてが「取り組んでいる」と回答している。

問3 取組みによる効果について、該当すると思われるものがありますか。（あてはまるものに3つまで☑をつけてください）



- ・ 取組みによる効果については、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、女性の就労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る模様。
- ・ 一方で、30人未満企業からは「効果がある」とした回答が非常に少ない。

問4 取組みを進めるうえで、どのような課題がありますか。（あてはまるものに3つまで☑をつけてください）

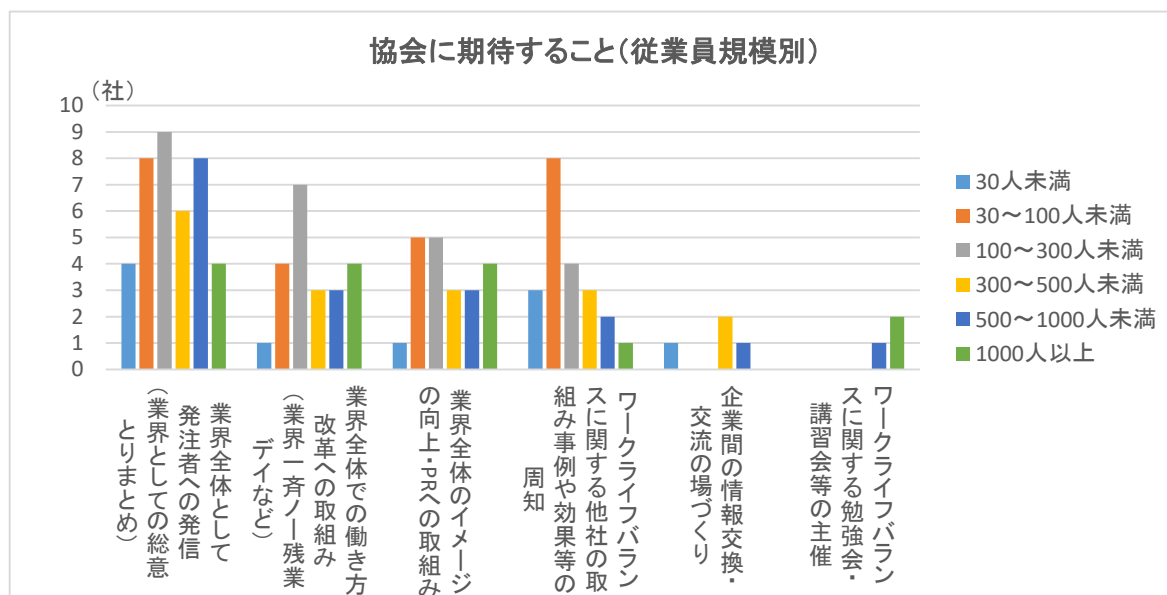
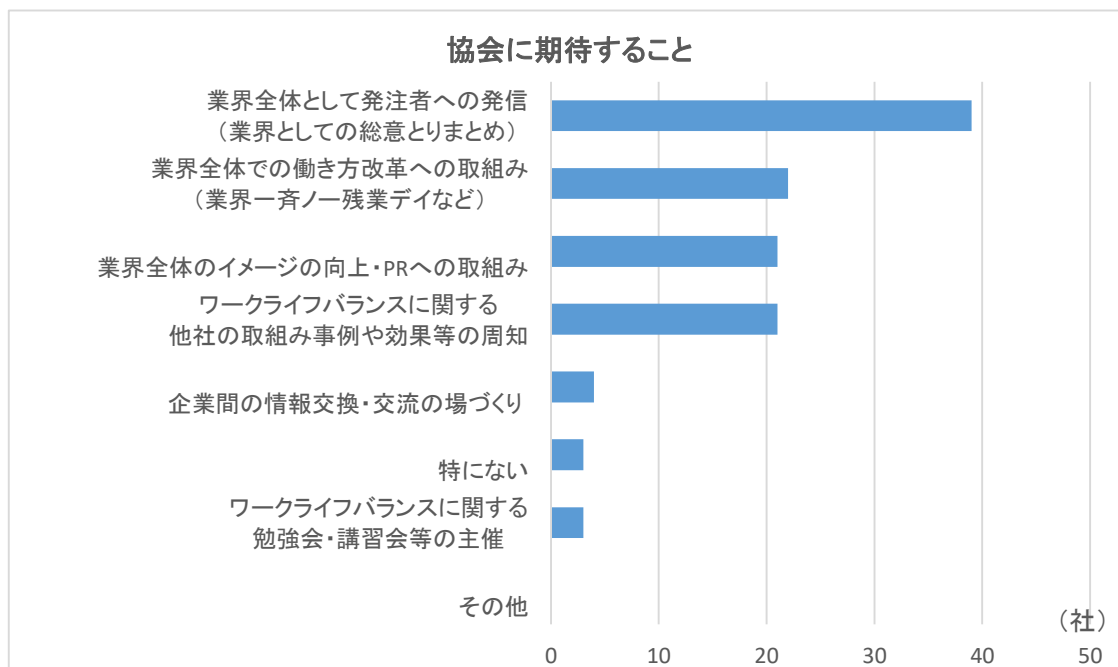


- ・ 30 社以上から「発注者の理解促進」が課題として挙げられた。
- ・ 「適切なフィーの確保ができない」と回答した企業も多いが、1000 人以上の企業では大きな課題とされていないなど、企業規模による相違もみられる。
- ・ 従業員の理解醸成が課題とした回答も多く、運用上の一層の工夫が必要と捉えられる。

問5 現在、御社がワークライフバランスに取り組んでいない理由はどのようなことですか。（あてはまるものに3つまで☑をつけてください）

- ・ ※問5 は、問1 で「3 取り組む予定はない」と回答された方への質問です。
- ・ 経営トップの判断（1社）、人員不足のため（目標達成のために長時間労働が避けられない）（2社）の回答があった。

問6 御社においてワークライフバランスを推進するうえで、協会に期待することはどのようなことですか。（あてはまるものに3つまで☑をつけてください）



- ・協会に期待することとしては、「業界全体として発注者への発信」がもっとも多い。
- ・「業界全体での働き方改革への取組み」や「業界全体のイメージ向上・PRへの取組み」、「ワークライフバランスに関する他社の取組み事例や効果等の周知」の3点はほぼ同数で、20社以上が選択している。

●ワークライフバランスの推進に関する意見・要望等（自由記述）

- ・ 他社の取り組み事例・成功例を教えてもらいたい。
- ・ 発注者の理解・協力が得られなければ実現は困難である。適正な委託金額による発注、適切な作業指示・締切りの設定等の改革に向けて業界として取り組んでももらいたい。
- ・ 労働環境（長時間労働の解消、女性活躍）を守るために重要な取り組みであり、コンサルタント業界のイメージアップにもつなげてもらいたい。
- ・ 裁量労働制となっているため、長時間労働是正の議論が難しい。
- ・ 長時間労働について「この業界は仕方がない」という風潮が根付いており、労働時間に関する意識が低い。
- ・ 労働時間ではなく成果に応じた報酬体系を取り入れたい。（現行労基法では困難）
- ・ 在宅勤務やテレワーク等柔軟な働き方に対応できる法整備を期待する。
- ・ こだわって仕事をしたい、技量を伸ばしたいという意欲を削ぐことになりかねない。
- ・ 職場に長時間滞在することを好む（家に帰りたくない）というケースもあり、社外活動の仕掛けがあるとよい。

資料2 ワークライフバランスの取り組みに関する座談会（要旨）

1 概要

1-1 目的

アンケート結果を踏まえ、取り組み状況の効果や課題について具体的な内容についてヒアリングを行うため、積極的にワークライフバランス取り組みを行っている数社による座談会を実施しました。

1-2 実施概要

実施時期：平成29年10月5日

開催場所：都市計画コンサルタント協会会議室

参加企業：4社

大日本コンサルタント株式会社、株式会社地域計画建築研究所、
株式会社日建設計総合研究所、株式会社パスコ

WLB委員会委員企業：6社

株式会社市浦ハウジング&プランニング、株式会社オオバ、
株式会社国際開発コンサルタンツ、パシフィックコンサルタンツ株式会社、
日本工営株式会社、株式会社日本設計

2 座談会内容（座談会での意見要旨）

2-1 各社のワークライフバランスの取り組み状況

□ 意識改革に向けた取り組み

①検討組織の設置、社員参加型の取り組み

- ・ 人事部ではなく各部門からの人材により組織を構成し、働き方改革等の検討を行っている。外部コンサルタントの活用等も今後展開予定。
- ・ 全社員が自らの働き方を考えるワークショップ等を実施している。
- ・ 女性社員を中心に働きやすい職場づくりのワーキングを設置している。

②個人の意識啓発に向けた取り組み

- 特定のグループの取り組みとして「朝メール（本日の業務内容宣言）」、「宣言型ノー残業デー」を試行。時間管理を意識させ、グループ内他者の状況を把握するようにした。ノー残業デーを自らグループメンバーに発信することで、実行しやすい仕組みづくりを目指している。

□ 残業抑制、休暇取得促進に向けた取り組み

①有給休暇取得の促進

- 「飛び石連休」の有給取得の奨励制度がある。
- 夏季休暇＋有給休暇による10連休を推進している。

②定時退社日の実施、プレミアムフライデーの試行

- 週1回の定時退社日は、イントラネット上で告知し帰宅を促すとともに、実績をすぐに掲示している。
- プレミアムフライデーは、試行段階であるが、社員だけでなく、パート、アルバイト全社的に実施、高評価を得ている。

③人事評価への反映

- 高残業者を有するグループ長は、評価上、若干影響がでるような制度としている。「頑張っている＝労働時間が長い」という価値観が転換しつつある。

□ 育児・介護関連の取り組み

①育児・介護休暇・短時間勤務の拡充

- 育児・介護の休暇、短時間勤務等について、法律で定められている以上に若干緩和する形で制度を設けている。（3歳までの子を対象としていたが、小学生までに拡大、取得年月、回数制限なしとする等）

②フレックスタイム制度

- 対象者は子育て・介護等に限定されるが、フレックスタイム制度は活用されている。

③男性の育児休暇取得促進

- 男性技術職社員の育児休暇取得率は多少増加しつつある。一方で、その他社員の業務量増大、負荷が課題となっている。

□ その他、各種制度

①テレワーク・在宅勤務の導入

- 東日本大震災をきっかけに導入、毎月3割の従業員が活用するほど定着している。
- 上長からの声かけ、役員・理事も実施状況を毎月把握することが利用促進に効果がある。
- マネジメント層が強い意志を持つこと。推進者のやる気と好奇心が非常に重要。所員同士が顔を合わす機会が減るため、積極的なコミュニケーション機会創出する必要がある。（※詳細：参考事例を参照）

②その他

- 「退職者再雇用制度」や「就業地選択制度」などの運用について検討を始めている。

2-2 ワークライフバランスの取り組み効果

□ 対外的な評価、採用時のアピール

- ワークライフバランスの取り組みが、くるみん、えるぼし認定、ワークライフバランス認定企業などの取得につながっている。
- 各種制度が新人採用時の大きなアピールポイントとなっている。

□ 離職率の低下

- 子育て後にはほぼ全員が復職する等、女性社員の離職率が低下している。
- 以前に比べると、制度の整備が進み、女性の働きやすさは確実にあがっている。

□ 社員の意識変化

- 社員自らが働き方を見直すきっかけ（ワークショップやメール発信等）をつくることにより、旧来の考え方の社員についても、労働時間の短縮化や効率化について多少なりとも理解するようになってきている。
- 第三者に入ってもらうことで（残業時間が一定時間を越えた人には、保健師のヒアリングが入る）、働き方に対する意識が、以前と比べて変わった。

□ 社外活動への取り組み拡大

- 社員が社外活動に積極的に参加するようになってきている。業務への間接的な効果があると感じる。

2-3 課題

□ 従業員間の業務量の平準化

- 残業制ではない専門職や管理職へのしわ寄せや、育児休暇取得促進の反面、残された従業員への負荷が増大している側面がある。
⇒育児休業社員の補完のため、期間限定アシスタント、派遣社員等の導入等に対応。
⇒特定の技術者へ負担集中がないような複数人員を当初から配置。
⇒残業時間の随時チェック等、業務量の偏りを減らす仕組みづくりが必要と感じる。

□ 発注者の理解促進、業務報酬と業務量のバランスが課題

- ワークライフバランスを阻害する要因は残業が多いこと。特に、年度末等、特定時期の高残業化の実態がある。

- 近年は、繁忙期が終わるとプロポーザルが増え、休める時期が年間通じてほぼ無い状況。
- 適正な工期、適正な業務内容・指示、報酬について発注者側の理解が必要不可欠である。
⇒業務の性質上、業務内容が途中で変更・追加となった場合にも、予算変更できない中で、対応せざるをえない状況がある。
⇒金曜夕方までの連絡で月曜朝までの業務依頼は、上長が断る等しているが、対応に苦慮することもある。

□ 制度・システムの課題

- テレワークや在宅勤務等は、労働時間の管理が難しい。
⇒一方で、在宅勤務が定着している企業もあり。（裁量労働制が主、自主性を重んじた成果で管理している。※参考事例参照）
- 業種的な特徴として、就業時間と私的時間の境界があいまいである。（自主学習や課外活動等）
⇒業務の直接的には就労時間ではなくても、間接的に効果や業務の質の向上につながるといった意見もある。
- 給与体系が残業抑制と相反する部分がある。
⇒裁量労働の社員、管理職等には残業という概念がなく意識が薄い。
⇒残業抑制により給与が下がる派遣社員等の残業抑制への抵抗感等。

□ ワークライフバランスに対する意識啓発、底上げが必要

- 社員間の意識の差がまだまだ大きい。
- 周りの理解、周知が必要（制度が整う一方で周知が追いついていない等）
- 長時間労働を抑制したい半面、自主学習や技術を磨きたい等、コンサルタント特有の問題がある。向上心、やる気を奪わないようにする必要がある。

□ 子育て・介護の制度のさらなる充実と理解促進

- 法律に定められた制度＋αとして、小学生の子を持つ従業員からの制度拡充の要望あり。
- 子育て関連は特に、女性向けの制度と捉えられがちであり、男性が制度を活用しづらい実態がある。

□ 全社員対象となるような制度設計が求められる

- 育児や介護といった対象者が限定された女性の就労環境だけでなく、男性を含めた全体の就労環境も同様に考える必要がある。

2-4 協会への要望

- 業界として、発注者に業界の現状を発信してほしい。また、業界としてワークライフバランスへの取り組みをしているのだということを発信する必要がある。
- どんな取り組みを行っているか、社会にアピールしてもよいのではないか。
- 情報発信ということで、実際に取り組んでいる社の実態、意識を伝える。取り組み事例を紹介するのもよい。

2-5 座談会で出された意見のまとめ

- ワークライフバランスの推進に向けて、参加企業各社ともに多様な取り組みを行っており、対外的な評価向上や女性社員の離職率の低下等の効果を感じる一方で、従業員や時期の業務量平準化への課題や発注者に対する要望などが意見として出された。
- また、制度やシステム等については、会社によって抱える課題は異なるものの、一定の対象者だけでなく全社員が対象となるような制度設計が必要という意見が挙げられた。
- その他、ワークライフバランスの推進は、都市計画コンサルタントとして質の高い業務を遂行し、優秀な人材を将来的に確保していくために重要なことであるという共通認識のもと、各社が前向きにワークライフバランスへの取り組みを進めていけるよう、都市計画コンサルタント協会等が中心となって、情報共有や社会へのアピールを推進してほしいという意見が出された。

【参 考】

Ⅰ. 日建設計総合研究所におけるワークライフ balan への取組

多様な働き方ができる組織を目指して～在宅勤務制度導入からテレワークへ～

1. 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、設立から 13 年目を迎えました（所員数 69 名、女性所員の割合 3 割弱）。設立当初からノンテリトリー・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。

2. 在宅勤務制度の導入

2011 年 3 月の東日本大震災を契機に、事業継続性確保計画（BCP）とワークライフ バランスの向上に、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大多数でしたが、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 6 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）。

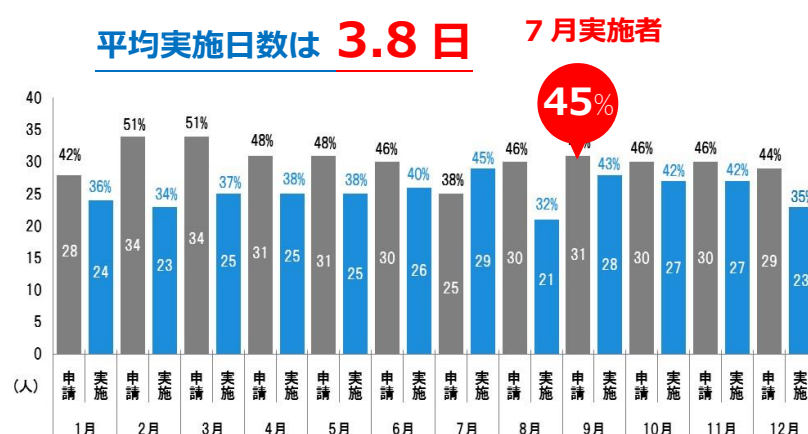


図 1 申請・実施状況（2017 年 1 月～12）

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ます。これは、制度の利用を促すとともに、スケジュールの時間効率の確認も促しています。

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。

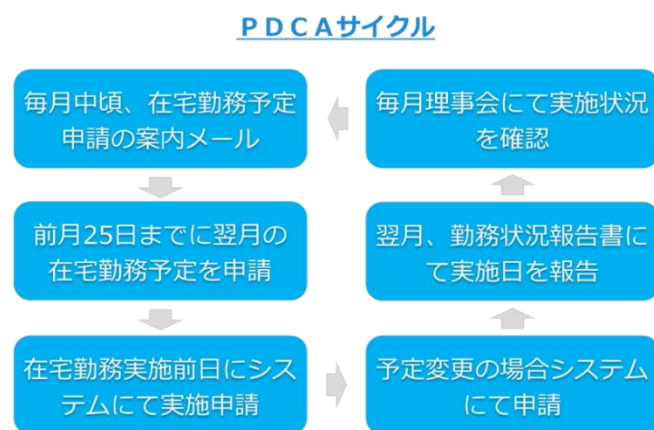


図2 在宅勤務制度の運用フロー

3. 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3 所員のワークスタイル

図4は、所員のワークスタイルの中でも Traveler と Runner 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 4 テレワークによるワークスタイルの変化

4. テレワークを推進する上で重要なこと

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、さらにその中から、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の機会創出です。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。

- ・ オフィス移転時にリフレッシュスペースを設置 (写真 1)
- ・ 創業記念日 (有給休暇奨励日) の「大人の社会見学」実施
- ・ 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)
- ・ 所員総会 (2 回/年)、自主研究報告会後に社内で軽食を用意しての定期交流会 (1 回/月)
- ・ 部のランチ会や子育て所員によるランチミーティング



写真1 リフレッシュスペース

5. 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、ライフステージや個人のライフスタイルに合わせた多様な働き方ができる組織になることです。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、取組みを続けます。

(2018年2月)

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）

II. 会員企業のワークライフバランスへの取組

本協会会員各社のワークライフバランスに関する施策が掲載されているホームページを整理しました。

表 1 各社該当ページの URL 一覧

会社名	URL
朝日航洋株式会社	https://www.aeroasahi.co.jp/company/safe3.php
アジア航測株式会社	http://www.ajiko.co.jp/rec/welfare/
	http://www.ajiko.co.jp/company/company05.html
株式会社梓設計	https://www.azusasekkei.co.jp/recruit/welfare/
株式会社荒谷建設コンサルタント	http://www.aratani.co.jp/recruit/welfare.html
株式会社アルメック VPI	http://www.almec.co.jp/graduates/info_d.html
株式会社ウェスコ	http://www.wesco.co.jp/recruit/welfare.php
株式会社 NTT ファシリティーズ	http://www.ntt-f.co.jp/recruit/newgr/recruit/worklife.html
株式会社オオバ	http://www.k-ohba.co.jp/recruit/graduate/
株式会社オリエンタルコンサルタンツ	https://www.oriconsul.com/recruit/support.html
株式会社かんこう	http://www.kanko.cityis.co.jp/recruit/
株式会社久米設計	http://www.kumesekkei.co.jp/recruit/
一般財団法人計量計画研究所	http://www.ibs.or.jp/recruit/613
株式会社建設環境研究所	https://www.kensetsukankyo.co.jp/workstyle.html
株式会社建設技術研究所	http://www.ctie.co.jp/recruit/environment/
国際航業株式会社	http://www.kkc.co.jp/recruit/environment.html
株式会社サンワコン	http://www.sanwacon.co.jp/recruit/welfare.html
株式会社新日本コンサルタント	http://www.shinnihon-cst.co.jp/recruit/women.html
セントラルコンサルタント株式会社	https://www.central-con.co.jp/company/action-plan_nextpdngms
株式会社タカハ都市科学研究所	http://www.udit.co.jp/welfare/
玉野総合コンサルタント株式会社	http://www.tamano.co.jp/fresher/infographics.html
第一復建株式会社	https://k-sengen.pref.fukuoka.lg.jp/kigyo-pr?com=3818
大日本コンサルタント株式会社	http://www.ne-con.co.jp/recruit/info/requirements-5-2/
株式会社地域計画連合	http://rpi-h.jp/publics/index/10/
中電技術コンサルタント株式会社	http://www.cecnet.co.jp/recruit/recruit_institution.html
株式会社東急設計コンサルタント	http://www.tokyu-sekkei.co.jp/about

会社名	URL
株式会社東京建設コンサルタント	http://www.tokencon.co.jp/recruit/work/balance.html
株式会社ドーコン	https://www.docon.jp/recruit/treatment
株式会社日建設計総合研究所	http://www.nikken-ri.com/about/wlb.html
株式会社日本海コンサルタント	https://www.nihonkai.co.jp/company/message.php
日本工営株式会社	https://www.n-koei.co.jp/csr/workspace/
日本測地設計株式会社	http://www.nss-kk.jp/recruit/worklife/index.html
株式会社ニュージェック	https://www.newjec.co.jp/saiyo/P1newjec.html#about_education
日本都市技術株式会社	http://www.cticd.co.jp/contents/ippan.html
パシフィックコンサルタンツ株式会社	https://www.pacific.co.jp/csr/
株式会社パスコ	https://www.pasco.co.jp/recruit/welfare/
東日本総合計画株式会社	https://www.tolex.co.jp/recruit/work.html
	https://www.tolex.co.jp/recruit/woman.html
株式会社福山コンサルタント	https://www.fukuyamaconsul.co.jp/re/re01.html
株式会社復建技術コンサルタント	http://www.fgc.jp/csr/employee/index.html
株式会社安井建築設計事務所	http://www.yasui-archi.co.jp/recruiting/wlb/
八千代エンジニアリング株式会社	http://www.yachiyo-eng.co.jp/recruit/welfare.html
株式会社ユージー都市建築	https://www.ugtk.co.jp/recruit/graduate/

(平成 30 年 7 月 24 日現在)