

■ テレワークに関するアンケート・若手ヒアリング結果等 への会員企業の意見・感想

1. テレワークに関するアンケート結果への意見・感想

1) 従業員規模1,000人以上の会員企業

● A社

「働く環境整備に向けて御社の参考になりましたか。」

- 他社のテレワークの導入状況や取組が理解できて参考になった。一方、現在（令和4年1月上旬）のテレワーク実施状況を見ると、テレワーク勤務が思ったより少なく、継続の難しさを感じた。
- 以下の条件で、本人が働きやすく作業効率があがる環境であれば、在宅（テレワーク）・出社どちらでもよいのではないかと考える。
 - ①在宅（テレワーク）時、社内のコミュニケーションが取れる環境（WEB会議等、社内の雰囲気含む）がある
 - ②災害発生・緊急事態宣言発出等非常時に在宅（テレワーク）で仕事ができる（＝在宅勤務の経験がない・少ないので在宅勤務ができない、というのなし）
 - ③労務管理の観点から、在宅（テレワーク）時は開始・終了時に上司へ必ず報告

「関心があった回答項目、参考になった回答項目は、どのようなことでしょうか。」

- 「Q3-4 在宅勤務をする際の勤務時間」について、企業の4割が残業を認めていないことが興味深かった。在宅勤務を行うからといって業務量が減るわけではないため、在宅においても残業は認めるべきであると感じた。
- 「Q5 取り組みにあたっての課題」について、これは以前から認識されている課題であり、テレワークの普及によって課題解決がより困難になっている側面はあるものの、そもそも従前から解決できていない課題である。テレワークにより生じた新たな課題ではないため、逆に、課題解決に向け、状況に応じた活用方法を検討していくことが必要である。
- 「Q6 具体的な課題に対し行った対応策、テレワーク推進にあたっての工夫点」について、上記Q5に対して寄せられた意見のように、連絡や相談がしづらいことが課題と感じていたが、「定例WEB会議」の実施や「若手職員に対し先輩職員の担当を決めて定期的に状況を確認」など、上司や先輩に状況を話す機会が設けられていることを知ることができた。自分から電話やメールで報連相をする機会が度重なると、上司・先輩に対する負担が増加するのではないかと懸念していたため、定期的に話す機会が設けられているのがよい仕組みだと感じた。
- また、Q6で「～サテライトオフィスを契約した」という回答について、在宅でのテレワークには各個人で環境が異なるため向き不向きがあると思われるが、会社がサテライトオフィスを契約し、職場以外の第三の場所でテレワークを整える執務環境の整備を取り入れることは推奨して欲しい。

「アンケート調査に関してどのようなご感想を持たれましたか。」

- 若手技術者が「テレワークの良さがあっても限界はあり、リアル（対面）なコミュニケーションを組み合わせ、円滑に仕事を進めるべき。」という考えを持っていることに安心した。
- 社内のコミュニケーションや若手社員等の教育が頻繁に取りづらく懸念となっていることが顕在化されたため、どのような取組を行うべきか業界全体で考えていくべきだと思った。

- テレワークの導入が始まったばかりの会社も多いため、テレワークの実施状況や課題、工夫点について定期的に調査、結果公開がなされると、お互いの良い取組を参考にしながら、全体のテレワーク環境充実に繋がるといった。
- 自宅、サテライトオフィス、職場それぞれの場所における業務の生産性や効率性を詳細に分析された研究成果があれば知りたい。
- テレワークの課題として『社内のコミュニケーション』が挙げられている。これまでは近くにいることや雑談のなかでクリアしていたものが、気づかみや遠慮があって出来なくなっているのではないかと。最終的には意識改革が必要と思われるが、そこに至る過程として定期的なWEB会議やチャットの利用が必要だと感じた。

● B社

- 新入社員や若手社員の育成、コミュニケーション不足など、他社も同じような課題を持っていることが分かった。

● C社

「働く環境整備に向けて御社の参考になりましたか。」

- 他社の動向について参考になった。

「関心があった回答項目、参考になった回答項目は、どのようなことでしょうか。」

- 「Q4 取組みによる効果」と「Q5 取組みにあたっての課題」について、細かいことだが、会社規模別のグラフは回答数ではなく、指摘割合で示した方が規模別の傾向が分かるのではないかと考えた。

「アンケート調査に関してどのような感想を持たれましたか。」

- 弊社でも独自に職場環境向上の取組みは進めているので、その参考となるような具体的な事例や課題解決方法が分かれば、参考になる。

● D社

「働く環境整備に向けて御社の参考になりましたか。」

➤他社のテレワーク取り組み状況、課題への対応などが多くあげられており、大変参考になった。

「関心があった回答項目、参考になった回答項目は、どのようなことでしょうか。」

➤「Q3-2 テレワークが認められる役職・勤務年数」の中で、一部の企業で教育・育成や業務進捗管理の難しさからか若手社員（新人）をテレワーク対象外としていることに自部門でも難しさを感じている。

➤「Q6 具体的な課題に対し行った対応策、テレワーク推進にあたっての工夫点」の【社内コミュニケーション・技術支援】については、自部門でも取り入れてみようかと感じた。

「アンケート調査に関してどのような感想を持たれましたか。」

➤各種アンケート結果より、PCや通信機器、会社としての取り組み姿勢は、大変恵まれた環境にあることが認識できた。

➤「Q3-8 在宅勤務時の仕事内容・成果の報告」について、曖昧で課題となっている企業が多く、これに関しては報連相を求めることも重要だが、各人の作業状況を全体で可視化して、お互いにサポートしあえる環境づくりも重要だと思った。

● E社

「働く環境整備に向けて御社の参考になりましたか。」

➤アンケート結果により標準的な環境であることが分かった。

「関心があった回答項目、参考になった回答項目は、どのようなことでしょうか。」

➤「Q6 具体的な課題に対し行った対応策、テレワーク推進にあたっての工夫点」について、社内コミュニケーション不足は一般論として言われているが、他社において想像以上に多く驚きであった。

➤「Q7 テレワークを推進するうえで協会に期待すること」の中で、ショートタイミングでの業務指示の問題があげられているが、国交省から注意喚起されているにも関わらず一向に減っていない状況に違和感がある。

「アンケート調査に関してどのような感想を持たれましたか。」

➤「Q4 取り組みによる効果」について、「創造的業務の生産性の向上（7%）」や「オフィスコストの削減（4%）」、「オフィスの省エネ、節電対策（2%）」が低い回答率だったのは、精査していないためではないだろうか。

2) 従業員規模300人以上 1,000人未満の会員企業

● F社

「働く環境整備に向けて御社の参考になりましたか。」

➤在宅勤務制度は実施しているが、他社も同様な課題を抱えていることを知り、安心した。

「関心があった回答項目、参考になった回答項目は、どのようなことでしょうか。」

➤具体的な課題に対し行った対応策において、各社工夫されていることが参考になった。

「アンケート調査に関してどのような感想を持たれましたか。」

➤調査自体が約1年前に実施されたもので、もう少し早い段階での公開して戴くと他社状況が知れて、より良い制度改革が図られたかもしれず、タイミングの点が残念だった。

● G社

➤弊社では2019年本社移転と並行してテレワーク環境の整備を進めてきたが、これにより2020年春のコロナ当初の緊急事態宣言下での新たな勤務形態への迅速な対応が可能になったと考えている。アンケート調査の結果より、このような企業が恐らく2割程度であったと推測される。

➤また、2022年1月上旬時点で弊社でのテレワーク勤務者は半分より多い状態だったが、このような企業は1割程度に留まっている。これは、業種や職種による違いのほかに、オフィスの立地条件、サテライトオフィスの契約とその充実度などによる影響も出ていると考えられる。

● H社

➤取組に当たっての課題として、コミュニケーションの問題が他社も高く、弊社と同様だと思った。

● I社

「働く環境整備に向けて御社の参考になりましたか。」

➤参考になった。

➤在宅勤務を実施している他社の傾向や実施における効果や課題等を把握することができた。

「関心があった回答項目、参考になった回答項目は、どのようなことでしょうか。」

➤「Q2 時期別のテレワーク実施状況」では緊急事態宣言下を軸に、テレワーク実施の変化を把握することができたほか、「Q4 取り組みによる効果」や「Q5 取り組みにあたっての課題」で効果と課題を把握することができ、今後のテレワーク実施を検討する際の参考となった。

「アンケート調査に関してどのような感想を持たれましたか。」

➤傾向として、コミュニケーションがテレワークの課題となる割合が高いことが把握でき、今後の対応策を検討するうえでの参考となった。

● J社

「働く環境整備に向けて御社の参考になりましたか。」

➤同業他社の取り組み方や実施状況が見え、参考になった。

「関心があった回答項目、参考になった回答項目は、どのようなことでしょうか。」

➤役職、勤務年数に制限のない会社や認められる条件や実施頻度に制限のない会社が意外とある。

➤制限や制約はないものの、実施状況割合は低い。

「アンケート調査に関してどのような感想を持たれましたか。」

➤実施状況割合が低いということは、やはり業態としてテレワークが向かないということか、社・個人の意識の問題か、考えていかなければいけない。今後は多様な人材の確保が避けられない状況であり、テレワークが否定的なものとなることはマイナスのため、業界として取り組みの推進が必要と考える。

● K社

➤現在、弊社では感染者数が多い地域等においてテレワークを実施しているが、コロナ禍が収束した場合は、テレワークを終了する予定である。

➤アンケート調査によると、「今後も約7割の会員企業で引き続きテレワークを導入予定」とあり、協会には、今後とも継続的にアンケート調査を実施し、報告して欲しい。今後の方針検討に際し、参考にさせて欲しいと思う。

● L社

➤当社含め各社とも似たような成果があり、課題をかかえていることが分かった。

3) 従業員規模100人以上 300人未満の会員企業

● M社

「働く環境整備に向けて御社の参考になりましたか。」

➤参考になった。

➤予想通り、規模の大きな企業は概ねテレワークの実施を厭わないが、地方の小規模企業はそもそもテレワークそのものへの意識・認識が薄いことで導入を渋ったり、環境や設備を整えるための金額の工面など、障壁は多いのだろうと、そんな印象を持っている。

➤また、弊社も東京本社については感染者の多さも踏まえてか、若手も含め概ね全員テレワークを実施しており、CADなどのソフト使用や印刷等が必要となる日には出社するなど、柔軟に使い分けている。使い分けさえ巧みにこなすことができれば、テレワークは自身の業務遂行にあたる省力化といった意味で大きなメリットとなるように思う。

「関心があった回答項目、参考になった回答項目は、どのようなことでしょうか。」

➤「Q3-2 テレワークが認められる役職・勤務年数」の中で、一部の企業で教育・育成や業務進捗管理の難しさからか若手社員（新人）をテレワーク対象外としているとの記載があるが、たしかに新入社員などの場合はいきなりテレワークを命じられても裁量を与えることは難しいため課題になるかもしれない。一方、ある程度業務を管理できる立場の社員はテレワークと出社をうまく使い分けたほうが効率的に業務を進められる。ただし、CADやGISをもっぱら使うような社員は、環境が家に整っていないと厳しいように思うし、指導するときは必要に応じて遠隔よりその場で指導したほうが伝わりやすい場合もあるかもしれない。

➤また、「Q3-8 在宅勤務の仕事内容・成果の報告」にも関心がある。業務がうまく回っていないれば考える必要があると思うが、業務進捗が滞っていない限りはそこまで過度に干渉する必要もないと思う。密に社員同士でデータを共有し、「Q6 具体的な課題に対し行った対応策、テレワーク推移心にあたっての工夫点」の【社内コミュニケーション・技術支援】にあるように進捗報告等適宜コンタクトをとっていればよいのではないかと。ちなみに弊社の部署では、チャットツールを用いている。メールによるやりとりより遥かに使い勝手が良く、簡単な進捗報告や業務の指示等ができる。

「アンケート調査に関してどのような感想を持たれましたか。」

➤生産性の低下が上層部で問題視されているという回答があったが、問題視する理由がどこにあるのか気になる。非常に便利な働き方で、コロナ禍を契機に拡大したとはいえ、今考えると現代の働き方のひとつとして理に適っているように自分は思う。どうしても、業界柄、新規的なことを避ける傾向にあると思うが、むしろ生産性向上の可能性が高いと自分は考えるので、柔軟な思考をもち、皆で情報を共有して良い方向に組織が進むよう取り組んでいきたい。もちろん、指導等でテレワークでは支障があったり、業務のヘルプがほしいなどといった際に、部下からも積極的に提言できるような風土・環境づくりがとても大切だと思う。

➤また、最後のクライアントの理解というところも非常に理解できる。業界の体質そのものを改善していかなければいけない。そういった意味でもテレワークを積極的に推進したほうが良いと思う。

● N社

- テレワークに関して他社の状況が分からず不安があったが、今回業界の動向を知ることができ、安心できたことと改善点が見つかったので参考となった。
- 特に、取組による効果と課題が参考となった。
- 具体的には、テレワークの活用シーン（非常時の継続、育児介護者の支援）やコミュニケーション面での課題など、弊社の認識と各社が抱えている内容が同じだったので、今後の運営に関し計画を策定していくうえで活用できる内容であった。
- このような業界を通じた意見を得る機会は少ないので、このようなアンケートは定期的にも実施してもらいたい。
- 特に、今回のテレワークに関する内容は、緊急時だけでなく働き方改革の一環として利用できるもので、コロナが落ち着いた3年後ぐらいに同様の内容で実施してもらい、推移を見てみたいと思った。

● O社

「働く環境整備に向けて御社の参考になりましたか。」

- 参考になった。

「関心があった回答項目、参考になった回答項目は、どのようなことでしょうか。」

- 「Q6 具体的な課題に対し行った対応策、テレワーク推進にあたっての工夫点」の中の社内コミュニケーション。

「アンケート調査に関してどのような感想を持たれましたか。」

- 弊社の状況と概ね主な意見に同感する部分が多かった。

● P社

- 都市計画コンサルタント協会がこのようなテーマで、アンケートにより会員企業の実態と意向を把握し、協会活動に生かしていくことは大切なことと考える。
- コロナ禍のもと、テレワークが多くの企業において普及・定着したことは、いい面といろいろな課題が明らかになったと思う。

4) 従業員規模100人未満の会員企業

● Q社

- 規模が大きい会社ほどテレワーク導入・継続の傾向が大きいとみられる。導入などの資金の余裕の差が出てきているのかと思った。
- 東京都などのテレワーク導入のための補助金では金額も少ないので、都市計画コンサルタント協会で、そういった補助はできないか？

● R社

- 弊社も感染症対策としてテレワークを導入しているが、社内コミュニケーションや労務管理、成果品の品質管理等、弊社同様の課題を他社でも抱えていることが認識できた。

● S社

「 関心があった回答項目、参考になった回答項目は、どのようなことでしょうか。 」

- 社会的に介護離職等の問題があるが、テレワークを活用していけないものか。

「 アンケート調査に関してどのような感想を持たれましたか。 」

- 他社がどのような状況でテレワークをしていたかを把握することが出来、参考になった。

2. 若手ヒアリング結果への意見・感想

1) 従業員規模1,000人以上の会員企業

● A社

「テレワークの問題点や注意点など、若手の考え方とは相違点がありそうですか。あるとするとどのようなことでしょうか。」

- 年長者は、テレワークによる短所を強調する傾向が感じられる。（短所も見方によっては長所に転ずるものもある。）
- 一方、若手はテレワークの長短を冷静に受け止めていると感じた。

「若手からのヒアリング内容にどのようなご感想をお持ちになりましたか。」

- サンプルが11名だったので、もう少し幅広く意見を伺いたいと思った。特に、これから就職活動を行う世代は働く前から「新しい生活様式」に触れている世代となるため、意見の参考にできればと思う。
- 全体を通して、社内でしかできないことは社内で、それ以外の場所でもできることは場所や時間にとらわれずに仕事をしてみたいといった意見が多いように感じた。確かに、業務を実施する中で、社内でしかできない業務（専門的なソフトウェアの使用や印刷等）もあれば、社外でできる業務もあるため、臨機応変に対応したいと感じた。
- 一方、入社して数年間は、業務実施に関して基礎づくりが必要であり、臨機応変に仕事をするのは難しいのではないかと感じているため、上司や先輩と同じ環境で仕事をするのをベースにしたいと感じている。
- 「普段目に触れることがない日常的な地域の様子や、出張先での長時間滞在で都市の状況をリアルに知ることができるといった、都市計画センスが養う機会を得られるといった効果もある。」という意見が興味深かった。都市計画の業務では机上作業だけではなく、対象都市に直接出向いて実際に短期間の宿泊を伴うテレワークを行うなど、ワーケーションの要素も取り入れた業務実施を実践できればと思った。
- 多様な働き方や個人の時間を大切にすることに対しては有効な取組みであるが、テレワークで出来る仕事と、そうでない仕事を分けて取り組むことが重要だと感じた。テレワークをおこなううえで、便利なツールやアプリが出てきているので積極的に業務に取り込めるよう、アンテナを張って情報収集をする必要がある。

● B社

- 子育て世代におけるワークライフバランスの推進に効果があると感じました。

● C社

「若手の意見を受けて働く環境整備への変更をお考えになりましたか。どのようなことを環境整備などにおいて変更を考えましたか。」

➤一般論なので、相違点・変更はありません。

「若手からのヒアリング内容にどのようなご感想をお持ちになりましたか。」

➤「若手」ということですが、20代は1名であるため、タイトルの付け方に疑義があります。学生時からリモート授業等を受けている世代は、そうではない世代と価値観の違いは大きいと推察するので、若手(20代)の意見を調査してもらおうと、大変参考になる。

● D社

「テレワークの問題点や注意点など、若手の考え方とは相違点がありそうですか。あるとするとどのようなことでしょうか。」

➤特にないように感じた。

「若手の意見を受けて働く環境整備への変更をお考えになりましたか。どのようなことを環境整備などにおいて変更を考えましたか。」

➤「仕事の特性に合わせた働き方をすべき。みんなで議論する時は職場が良く、集中力を求められる仕事は会社に居なくてもできる。」との意見の通りと考えるので、部門員のスケジュール管理を適切に行っていくことが重要と感じた。

「若手からのヒアリング内容にどのようなご感想をお持ちになりましたか。」

➤このように考えているのであれば、ワークライフバランスの推進も円滑に進むものと期待している。

● E社

➤全般的にワークライフバランスが進んでいないメンバー意見のように感じる。

➤このような会員企業に対する協会の役割は大きいと考える。

2) 従業員規模300人以上 1,000人未満の会員企業

● F社

「テレワークの問題点や注意点など、若手の考え方とは相違点がありそうですか。あるとするとどのようなことでしょうか。」

➤相違点は特にない。

「若手の意見を受けて働く環境整備への変更をお考えになりましたか。どのようなことを環境整備などにおいて変更を考えましたか。」

➤テレワークの本格制度化を7月より実施している。(ただし、週3回以内)

「若手からのヒアリング内容にどのような感想をお持ちになりましたか。」

➤リアルにしても、テレワークにしても、コミュニケーションがなければ成り立たない。どのように仕事に臨むのが重要ということが同調できた。

● G社

➤私が所属している部署に若手が多いということもあり、記載のご意見は普段から組織として共通認識を持っている内容とほとんど同じで共感した。

● H社

➤働き方の多様性という意味ではテレワークは必要だと考えていますが、コミュニケーションの不足による品質の低下や社員の取組意欲の低下にならないよう努めないといけないと思った。

● I社

「テレワークの問題点や注意点など、若手の考え方とは相違点がありそうですか。あるとするとどのようなことでしょうか。」

➤家庭でのフレキシブルな家事・育児など、ライフステージに応じたバランスを保つためのツールの一つとして期待していることが把握できた一方で、若手技術者においてもコミュニケーション上の課題を認識していることが把握できた。

「若手の意見を受けて働く環境整備への変更をお考えになりましたか。どのようなことを環境整備などにおいて変更を考えましたか。」

➤テレワークの活用が一気に進むなど、コロナを契機に、改めて働く環境を考えるいい機会となった。当社においても、今後も若手社員だけでなく多様な社員の意見に耳を傾け、働しやすい環境を整備していきたい。

「若手からのヒアリング内容にどのような感想をお持ちになりましたか。」

➤テレワークの課題としてコミュニケーションの不足が挙げられているが、その課題を低減するためにもリアル(対面)なコミュニケーションの重要性を改めて認識できた。

● J社

「テレワークの問題点や注意点など、若手の考え方とは相違点がありそうですか。あるとするとどのようなことでしょうか。」

➤課題の認識は共通していると思うが、やはり若手の方がテレワークを肯定的に捉えていると感じる。

「若手の意見を受けて働く環境整備への変更をお考えになりましたか。どのようなことを環境整備などにおいて変更を考えましたか。」

➤ハード的な側面よりも、テレワークについて発注者を含めた社内外への働き掛けや理解の向上など利用しやすい環境づくりが必要と感じる。

「若手からのヒアリング内容にどのようなご感想をお持ちになりましたか。」

➤若手でもテレワークの功罪は認識できており、業界の適性、個人の適性等によりバランスの良いハイブリッドワークが求められていると思う。そのためにも教育、PRを含めた組織的な働き方改革の推進が必要と感じる。

● K社

➤テレワークを実施した弊社若手も、同じような意見を言っている。「全く問題ない」と。一方、管理する側の意見として多いのは、「効率が下がっている」「遠隔でコミュニケーションは十分図れない」「自分の仕事が増えた」などの否定的なものである。若手には自分だけでなく、周りにも目を向け総合的に考えてもらいたいと思う。

● L社

➤当社を含め各社とも似たような成果があり、課題をかかえていることが分かった。

➤上司や仕事相手とのリアル対話を一定期間重ねていないコロナ禍で入社した若手の意見・感想などを聞いてみたい（各社共通なのか）。

3) 従業員規模100人以上 300人未満の会員企業

● M社

「テレワークの問題点や注意点など、若手の考え方とは相違点がありそうですか。あるとするとどのようなことでしょうか。」

➤自分も若手だが、同意できることが多い。アンケート調査への意見・感想でもいろいろと述べたが、対面と遠隔、どちらにも良い点悪い点がある。メンターの存在が前提であり、その上で必要に応じて出社とテレワークの使い分けをすることが良いと思っている。

「若手からのヒアリング内容にどのような感想をお持ちになりましたか。」

➤目新しいものに敏感なのはやはり若手であると思っており、働き方についても然りなのではないか。そもそもコロナ禍がきっかけではあったが、本来のテレワークの主旨・意義は多様な働き方の確立で各人に柔軟性を付与することだとか、労働生産性の向上であるはず。それを生産性低下と言ってしまえばテレワークの活用方法を今一度見直さなければいけないのであり、テレワークの導入に対して門前払いしてしまい、100%無しとするようであれば、それは極めて極端でナンセンスなジャッジだと思う。

● N社

➤内容は、中堅・ベテランの意見と相違ないと思うが、テレワーク導入により出張などを理由に逃げることができなくなった点の意見がなかったことは、まだズルさがない新鮮な意見だと感じた。

➤コミュニケーションの重要性を理解してくれているので、仕事方法の仕方やメリハリをうまく活用していく必要性を感じた。

● O社

「テレワークの問題点や注意点など、若手の考え方とは相違点がありそうですか。あるとするとどのようなことでしょうか。」

➤チームで対応する業務が殆どであり、業務を遂行する上では情報共有、連携の面で、如何にコミュニケーションを図るかが懸念される点である。上司から若手への作業指示や上司への進捗報告を工夫することが必要である。

「若手の意見を受けて働く環境整備への変更をお考えになりましたか。どのようなことを環境整備などにおいて変更を考えましたか。」

➤テレワークによる仕事の仕方を変えること自体が今後の働き方改革に繋がっていく。ただし、業種、分野によってテレワークができるものできないものとあるので、その辺りの統一性（温度差）を図ることは難しい。

「若手からのヒアリング内容にどのような感想をお持ちになりましたか。」

➤今後の新しい働き方になってくると、業務の進め方、業務の提案内容なども変わってくるのではないかと。今後に期待したい。

● P社

- テレワークの普及・定着により、いい面として、通勤等に費やす時間と負荷のカット、どの場所でも、オンライン環境があれば最小限の情報交換等ができるようになったことなどが挙げられる。働き方の自由度が向上したことは事実である。若い人たちのニーズにあっている面がある。
- 一方で、テレワークでは十分な意思疎通ができないなどの問題もある。本音のコミュニケーションになっていないことがままある。この点は、リアル(対面)でのコミュニケーションで保管していく必要がある。

4) 従業員規模100人未満の会員企業

● Q社

「テレワークの問題点や注意点など、若手の考え方とは相違点がありそうですか。あるとするとどのようなことでしょうか。」

- 相違点は概ねなさそうである。

「若手の意見を受けて働く環境整備への変更をお考えになりましたか。どのようなことを環境整備などにおいて変更を考えましたか。」

- メールや携帯電話による連絡手段が多いが気軽に連絡しやすいチャットツールの検討など、テレワークが増えることよってのコミュニケーションの取り方を考えなおしたい。

「若手からのヒアリング内容にどのようなご感想をお持ちになりましたか。」

- 日頃から街の雰囲気などをいつもと違う時間帯でも感じ取ることによって仕事にも役立てて欲しい。

● R社

- 「時間の自由度を高める柔軟な働き方」等を求める若手の意見は理解でき、「ライフステージに応じたバランスを保つワークライフバランスの推進」という社会的要請も承知しているが、賃金を時間で計ることを基本とする現行労働法制下では、その狭間で企業は大きな摩擦にさらされているように思う。成果主義的な賃金制度を全社員に導入できるような法整備の必要性を感じている。

● S社

「テレワークの問題点や注意点など、若手の考え方とは相違点がありそうですか。あるとするとどのようなことでしょうか。」

- 若手との相違点ではなく、人の考え方の相違点と考えている。

「若手の意見を受けて働く環境整備への変更をお考えになりましたか。どのようなことを環境整備などにおいて変更を考えましたか。」

- 変更を考えることは、難しい現状にある。

「若手からのヒアリング内容にどのようなご感想をお持ちになりましたか。」

- 若手でも色々な考え方の人がいて、一概には言えない

3. 都市計画コンサルタント業界の勤務環境の改善に係る活動などに対する要望

1) 従業員規模1,000人以上の会員企業

● A社

➤アンケート調査の「Q5 取組のあたっての課題」で挙げられている課題はどこも共通して感じていることだと思うので、課題改善に向けた取組事例を情報提供して欲しい【働く環境整備（フレックス制・集中時間制度等の導入）に向けての情報提供など】。

● B社

➤「Q7 テレワークを推進するうえで協会に期待すること」の中で記載があるとおり、クライアントからのショートタイミングの業務指示の解消を業界全体で進めていく必要があると感じた。

● C社

➤国土交通省は比較的テレワークの環境が整っており、テレワークに対しても理解があるが、自治体は差があるようだ。そのあたりの是正の対応をして欲しい。

● D社

➤テレワークを進める意義の一つに「業務プロセスの革新」があると思うが、このことが理解されず、単に会社でやれる作業を自宅でやれば、効率が悪くなるのは当然だと思う。
➤テレワーク実施をきっかけに、自身の業務プロセスを見直すきっかけになる。それが長い目で見て、大きな意義があるという理解が促進されるとよいと思う。
※「テレワークではじめる働き方改革」（厚生労働省）より抜粋

● E社

－（とくになし）

2) 従業員規模300人以上 1,000人未満の会員企業

● F社

➤働く環境整備に向けての情報提供、環境整備に関しての相談窓口が設置されれば確かにいいと思う。

● G社

➤関連する情報を提供して欲しい。

● H社

➤他社の情報提供があれば、参考になるので有り難い。

● I社

➤意見にもあるように、まだまだ発注者側でのテレワークが進んでいないことで、コンサル側のフレキブルな働き方が進まない側面もあるようなので、発注者側の意向把握や、コンサルタントとの対話等の取り組みがあるといいと思う。

● J社

➤発注者への働き掛け（発注者側の環境整備の推進、業界の取り組みPRなど）。

● K社

➤今後とも継続的にテレワークに関するアンケート調査を実施し、情報提供して欲しい。加えて、管理者側へのヒアリングも実施して欲しい。

● L社

－（とくになし）

3) 従業員規模100人以上 300人未満の会員企業

● M社

- ▶ヒアリングにもあったように、協会からはそういった上層部への理解を促すような機会を設けてくれればいいと思う。実際、協会からのこういった情報発信は、窓口となっている自分くらいしか目を通さないのではないか。自分に有益なセミナーやニュース等の情報は見るとしても、関心のないことについてはスルーしていると思う（断言できないが）。
- ▶このようなアンケート等の回答者も、共有はするもののおのずと自分になることが現状。業界的にもベテランと若手の思考における乖離が大きくなりやすいと思っている。そのため、大々的に上層部がテレワークによる生産性の低下を懸念しないような論拠を示す機会を設けなければいけない。凝り固まった思考を変えなければ未来はない。情報提供の場を設ける程度で効果があるかと問われると素直に頷けないのも現実。
- ▶テレワークをうまく活用することで生産性アップを図れる可能性が高いと思うので、業務にもよるが自分は賛成派である。そこはもう好みの問題でもあるため、テレワークに対する考えが異なるものどうし、齟齬がないようにお互い理解しあうことも大切。

● N社

- ▶いいことだけでなく、失敗した事例なども紹介して欲しい。

● O社

- －（とくになし）

● P社

- ▶今回のアンケート結果を多くの会員企業経営者に届けていく必要を感じている。
- ▶都市計画コンサルタント協会の関西世話人会では、これまで、働き方改革をテーマにした意見交換会とワークショップを2回実施した。女性技術者の関心が高く、参加者が多かったように思う。協会の活動は、現状では男性中心になされている。もっと女性の方々が役員等になって、さまざまな活動に参加しやすい環境を整えることが大切だと思う。

4) 従業員規模100人未満の会員企業

● Q社

➤補助金などあれば、情報提供して欲しい。

● R社

➤テレワークについて、具体的に、より踏み込んだ内容の成功事例を紹介して欲しい。

● S社

－（とくになし）

4. その他（協会の活動全般についての意見・要望）

1) 従業員規模1,000人以上の会員企業

● A社

➤今後も、テレワークや社内環境に関するアンケートや結果公開をしてくれると、各社間の参考にもなっ
てよいのではないかと思う。

➤都市計画コンサルタント業界以外の取組状況の情報提供などもあれば参考にしたい。

● B社

➤遠隔地勤務について、制度があるのか。また、制度がある場合は、許可条件などを知りたいと思う。

● C社

－（とくになし）

● D社

－（とくになし）

● E社

－（とくになし）

2) 従業員規模300人以上 1,000人未満の会員企業

● F社

- 残業時間低減に向けた取り組み方法、工夫などについて、会社側の取組や若手の考えを聞き出してけると参考になる。
- 若手のワークライフバランスとして、仕事と生活において重要と考えていることなどの指向性も聞いて欲しい。

● G社

- 今回のような調査は是非取り組んでほしいと思う。できれば、記述式ではなく、選択式のアンケートの方が今回回答しなかった企業も回答しやすいのではないかと。

● H社

- テレワークに対する発注者の意識も変えてほしいと思うので、発注者への働きかけもあると有り難い。

● I社

- 技術者の主体性の向上やリーダーシップを高めるための各社の取り組みに関する調査。

● J社

－ (とくになし)

● K社

－ (とくになし)

● L社

－ (とくになし)

3) 従業員規模100人以上 300人未満の会員企業

● M社

➤若手が上層部の考えを変えることは本当に難しいと思っているため、打てる手は思いついてもそこまで効果を望めないのが現状である。自分の意見とすれば、若手ヒアリングの内容を支持しているので、どうか状況を打開して、業界全体に柔軟性が備われば良いと思う

● N社

➤人不足で人材を確保するのに苦労しているので、例えば人材登録のようなことをして、目的にあった人材を確保できるような情報提供をして欲しい。

● O社

－（とくになし）

● P社

➤協会事務局で、こまめに国土交通省都市局の政策情報や会員企業の動向等の情報を会員企業に流してくれているのは、たいへんありがたいと思う。
➤できれば、会員企業の生の声がさらにタイムリーかつ適度な頻度で会員企業の間でやりとりされるといいと思う。紙ペーパーによるニュースの発行に加えて、メール等によるデジタル情報の交流を増やしていくことも必要ではないかと考える。

4) 従業員規模100人未満の会員企業

● Q社

➤業界全体でテレワーク推進が進んだことを学生などにPRし、業界イメージをよくして欲しい。

● R社

➤「Q7 テレワークを推進するうえで協会に期待すること」の中で記載がある「慢性的な長時間勤務の問題」への対応として「ショートタイミングの業務指示」について、業界全体として取り組んでいく必要があるように感じる。

● S社

－（とくになし）