

都市計画コンサルタント業界における
テレワーク導入の現状・課題とその対策について



令和5年3月
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
TEL 03-3261-6058
FAX 03-3261-5082

目 次

はじめに	1
WLBアンケート調査2022	2
WLB若手ヒアリング2022	14
おわりに	16
ワークライフバランス検討部会 委員名簿	17

はじめに

私たち都市計画コンサルタント協会会員各社は、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都市を導くという重要な役割を担っていますが、その就業環境は、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。

そこで、当協会では、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、都市計画コンサルタントの働き方についての具体的かつ実践的取り組みを検討し、平成30年4月にその成果を「ワークライフバランスの推進に関する提言」として取りまとめ、国土交通省や地方公共団体へ提言内容を説明するなど、就業環境の改善に努めてまいりました。

その後、令和元年12月に発見された新型コロナウイルスが全世界に広まり、その感染予防として、会員各社の大半ではテレワーク（在宅勤務）が導入され、これにより働き方も大きく変化してきました。

テレワークも導入してから約3年が経過し、社員間のコミュニケーションや労務時間の管理、成果品の品質確保、そして、何よりコンサルタントとしての技術力・資質向上を目指していくことなどにおいて、これまでに経験したことの無い課題や問題等が発生し、会員各社において様々な取り組みがなされているところです。

こうした状況を踏まえ、当協会では、コンサルタント業界におけるテレワーク導入の現状・課題とその対策について、会員各社の実態を調査・整理しましたので、本報告書をご覧ください。

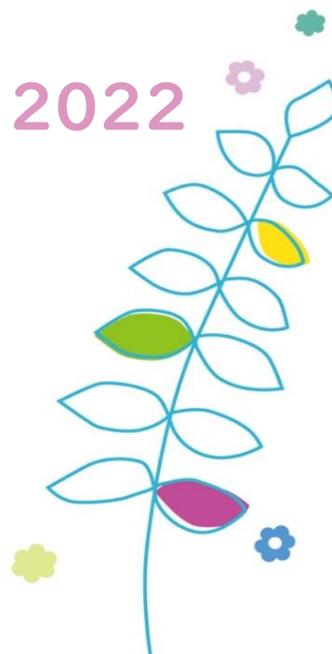
令和5年3月

ワークライフバランス検討部会
部会長 佐々木 勝彦

WLBアンケート調査2022



WLB アンケート調査 2022



2020年春から2年半余り。新型コロナウイルス感染症への対策を契機に、協会各社の働き方も大きく変化しており、テレワーク導入が9割を超える状況になっています。

各社の取り組み方に差異はありますが、テレワークといった働き方の選択肢が増えた一方、上手なコミュニケーションのとり方や成果品の品質確保、そして、何よりコンサルタントとしての技術力・資質向上を目指していくことが重要との意見も多くあります。

そのための一助や参考としていただければと、WLBアンケート調査結果（58社）をご報告します。

❁ 実施:2022(令和4)年1月

❁ 協力いただいた会社:58社

【設問】

- Q1 御社ではテレワークを導入していますか
 - Q2 時期別のテレワーク実施状況を教えてください
 - Q3 御社で取組まれている制度・仕組みについて教えてください
 - Q4 取組みによる効果について
 - Q5 取組みにあたっての課題について
 - 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
 - Q7 御社においてテレワークを推進するうえで、協会に期待すること
- その他、自由記述



主なご意見

Q1 御社ではテレワークを導入していますか

- A1
- ・緊急事態宣言下においては9割以上の会員企業でテレワークを導入しており、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（コロナ禍をきっかけにテレワークの普及が拡大）。
 - ・会社規模が大きいほど、テレワークの導入比率が高い傾向。
 - ・テレワーク導入予定のない企業の理由：出社により業務推進、個人情報資料の自宅持ち帰りを認めていない。

Q2 時期別のテレワーク実施状況を教えてください

- A2
- ・コロナ以前のテレワーク率は全体で14%と低かったが、緊急事態宣言下では全体の98%で実施され、かつ、半数以上の企業では全社員の半数以上がテレワークを実施。
 - ・しかし、コロナ第6波の令和4年1月時点では、「with コロナ」の流れや年度末といった時期的な面もあり、テレワークの実施率は低下。

Q3 御社で取組まれている制度・仕組みについて教えてください

Q3-1 テレワークが認められる場所

- A3-1
- ・自宅でのテレワークの他、シェアオフィス（社内所有、個人契約）、遠隔地（ワーケーション）など、様々な場所でテレワークを実施。
 - ・在宅の場合、自宅の執務環境、セキュリティ環境が適正と認められる場所。

Q3-2 テレワークが認められる役職・勤続年数

- A3-2
- ・9割以上で役職・勤続年数に関係なくテレワークが認められている。
 - ・一部の企業では教育・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。
 - ・業務遂行の観点からテレワーク対象外（アルバイト、派遣社員）とする企業もある。

Q3-3 テレワークが認められる条件の有無

- A3-3
- ・9割以上で役職・勤続年数に関係なくテレワークが認められている（働き方改革の一環）。
 - ・多くの会員企業で、コロナ感染拡大防止だけでなく、育児や介護、病気・けがなどの様々な理由でテレワークの実施が可能。

Q3-4 在宅勤務をする際の勤務時間

- A3-4
- ・6割では残業が認められている（やむを得ない場合認める、最小限に留める、上限時間(例：2時間)を制限、通常勤務と同様等、企業により様々）。
 - ・一方、4割では業務進捗管理の難しさからか残業は認められていない。

Q3-5 在宅勤務実施頻度の制限(上限)

A3-5 ・約 2/3 でテレワークの実施頻度の制限（上限）がない。

Q3-6 在宅勤務をする際の手続き

A3-6 ・約半数の企業でテレワーク実施の申請・承認が必要で、会社規模が大きいほど、この割合が高い。

Q3-7 在宅勤務時の始業・終業時刻の上司への連絡

A3-7 ・約 2/3 でテレワークの始業・終業時刻の上司への連絡が必要。

Q3-8 在宅勤務時の仕事内容・成果の報告

A3-8 ・テレワークにおける仕事内容・成果の報告は企業によって様々。
・曖昧となっており課題という企業もある。

Q4 取組みによる効果について

A4 ・全体では「非常時（地震、感染症対策等）の事業継続（84%）」が最も高く、次いで、「社員のワークライフバランスの向上（家族と過ごす時間の増加・心身のリフレッシュ（79%）」が、「社員の通勤時間、勤務中の移動時間の削減（73%）」。
・「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。

Q5 取組みにあたっての課題について

A5 ・回答企業全体では「社内のコミュニケーション（82%）」が最も高く、次いで、「若手社員等の教育（55%）」、「労務時間管理・マネジメント（54%）」、「成果の品質管理（32%）」。
・個人情報（権利者）などの情報セキュリティの確保、コンサルタントとして積極的な IT 導入が必要、社内規定整備が課題との意見あり。

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

A6 **【事務環境整備】**

・電子契約システムを導入し、社内外の押印手続の省略化を進めた。
・オフィス内のペーパーレス化を一層推進（印刷保管していた会社案内パンフはデータ保存し、紙パンフが必要な場合は各自対応へ。会社宛での個人郵便物(学会誌等)を自宅宛てに変更 等)

【しごと環境整備】

・全社的なテレワーク導入にあたり、ネットワーク通信回線容量の増強、モバイル端末の貸与を行った。
・緊急事態宣言下においては、業務に支障が出ない限り在宅勤務を推奨するために、希望者全員に会社のサーバ、パソコンと連動したタブレットを支給。
・「テレワークに関する規定」を制定し業務環境を整え、「テレワーク環境構築補助金制度」を制定し、テレワーク時における社員の負担軽減を図った。

- 
- ・必要な機器を、会社から社員へ貸与し、環境を整えた（ノート PC、モバイルルーター、携帯電話）自宅での作業が困難な社員への対応として、サテライトオフィスを契約した。
 - ・会社 PC へのリモートデスクトップ接続の環境を整えた。
 - ・出勤率を制限するため、席数を減らした座席表をスプレッドシートで共有し、座席を確保してから出勤するルールへ。

【社内コミュニケーション・技術支援】

- ・原則として毎日 30 分程度のライン別定例 WEB 会議を開催して、業務上のやり取りやコミュニケーション促進を図った。
- ・新入社員は毎日出社。一部リアルな交流機会を維持しつつ、オンライン交流会を毎月開催。
- ・対面で接する機会が減少しコミュニケーションの希薄化が課題と考えられたため、Teams・Zoom を活用し、双方向コミュニケーションツールを活用し、課題を小さくした（ただし、完全にはなくなるらない）。
- ・テレワークにより職員間のコミュニケーションが不足する問題があり、特に若手職員は仕事上で聞きたいことがあっても上司に聞きづらい状況にある。若手職員に対して先輩職員の担当を決めて定期的に状況を確認するコーチングを行うこととして、問題点があれば直ぐに対応できるようにした。
- ・中堅と若手社員とのチューター制度を見直し拡充

【しごと時間管理】

- ・労務時間管理のため、テレワーク開始と終了時の上長へのチャット連絡を必須とし、また PC のログを取れるようにしたことにより、労働時間の可視化を図った。

Q7 御社においてテレワークを推進するうえで、協会に期待すること

- A7
- ・全体では「業界全体での働き方改革への取組」が 64%で最も高く、「業界全体として発注者への発信（59%）」、「テレワークの取組に関する勉強会・講習会等の主催（43%）」が続いている。

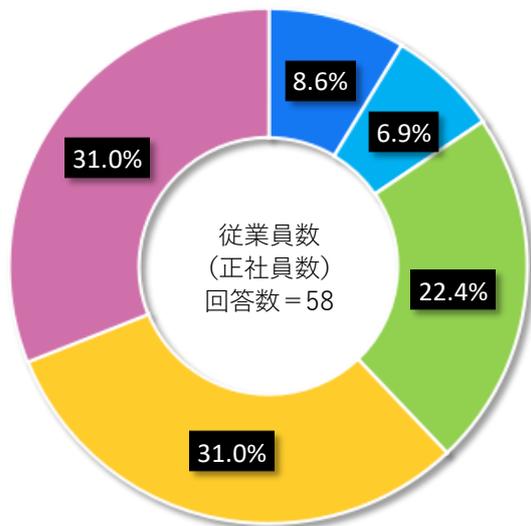
その他

- ・コロナ後は、働き方ももとに戻る気がしている。課題はあるが、効果もあったことを踏まえ、建設業界として豊かな生活のインフラづくりをしている立場として、自ら多様な働き方ができるビジョンを境界として発信してほしい。
- ・テレワークに対する生産性の低下が社内上層部で問題視されており、テレワーク継続にあまり前向きでない。それらを払拭する他社の取組事例などあれば紹介してほしい。
- ・ワーク・ライフ・バランスの推進といっても、この業界は慢性的な長時間勤務の問題を抱えている。成果は時間で図れるものではないが、無駄な時間を使わないよう自助努力が必要。一方で、クライアントからショートタイミングの業務指示（例えば、夕方依頼→翌日朝一番回答、金曜 日夕方依頼→月曜日朝一番回答など）が入ると、断れずに深夜・休日の勤務が発生しがちになってしまう。業界全体で長時間勤務改善への努力とクライアント（特に労働基準法が適用されない国家公務員）の理解が必要と考えている。



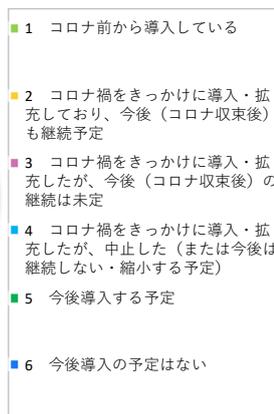
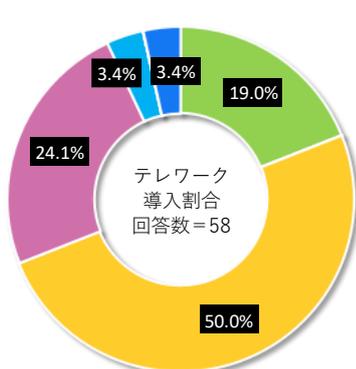
【集計結果】

従業員数(正社員数)について

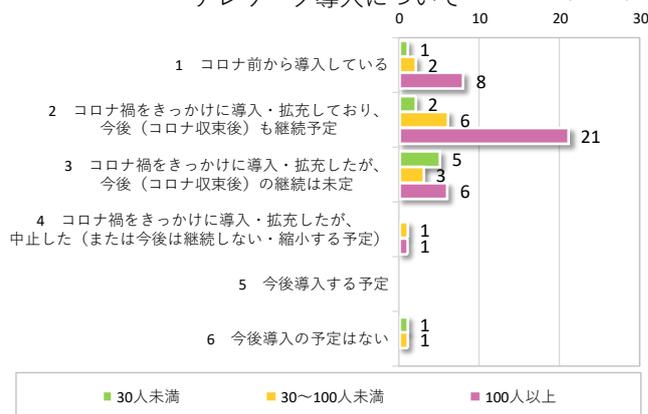


Q1 御社ではテレワークを導入していますか

テレワーク導入について

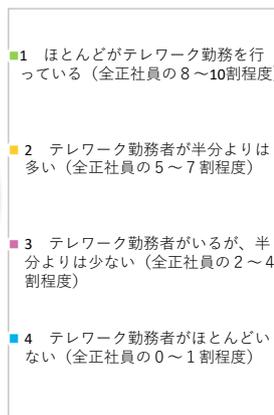
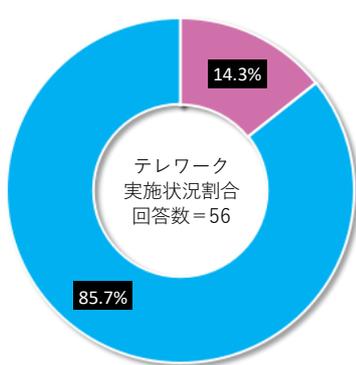


会社規模(従業員数)別
テレワーク導入について

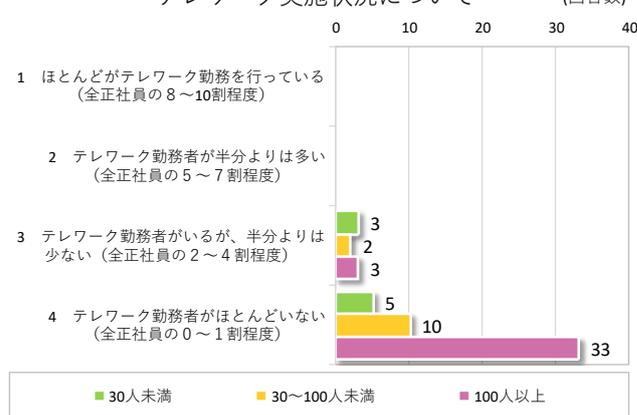


Q2 時期別のテレワーク実施状況を教えてください

コロナ以前のテレワーク実施状況について

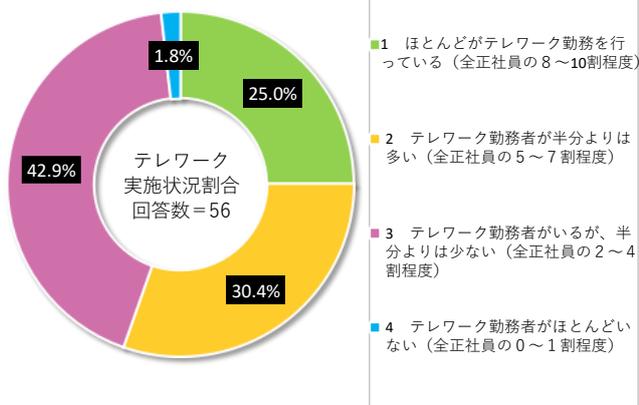


コロナ以前の会社規模(従業員数)別
テレワーク実施状況について

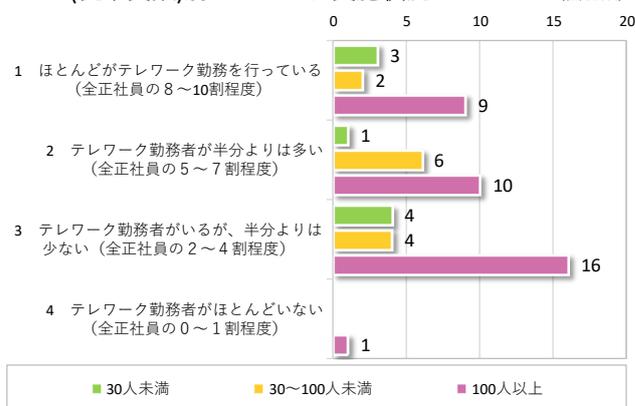




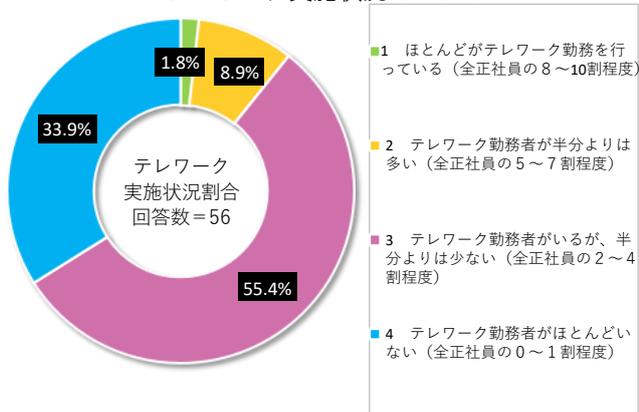
緊急事態宣言下(令和2年春)の
テレワーク実施状況について



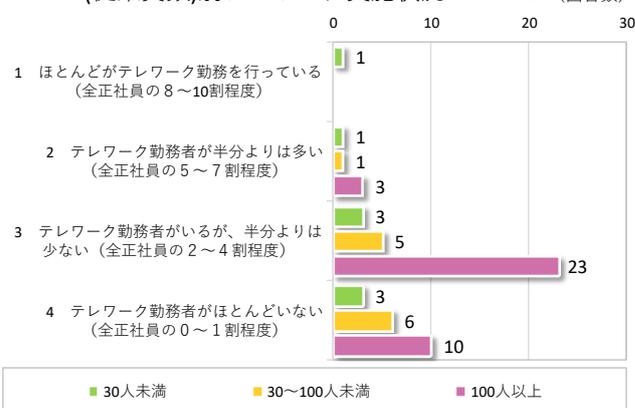
緊急事態宣言下(令和2年春)の会社規模
(従業員数)別テレワーク実施状況について (回答数)



現在(令和4年1月上旬)の
テレワーク実施状況について



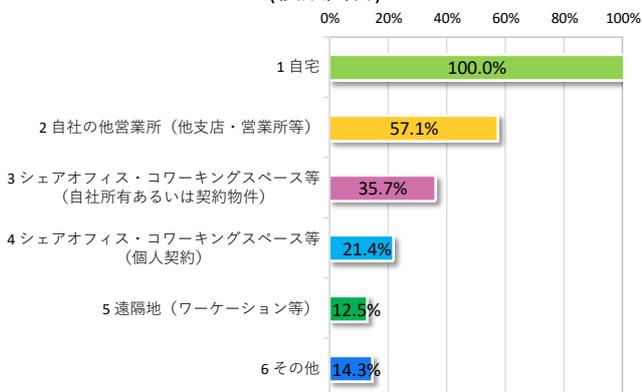
現在(令和4年1月上旬)の会社規模
(従業員数)別テレワーク実施状況について (回答数)



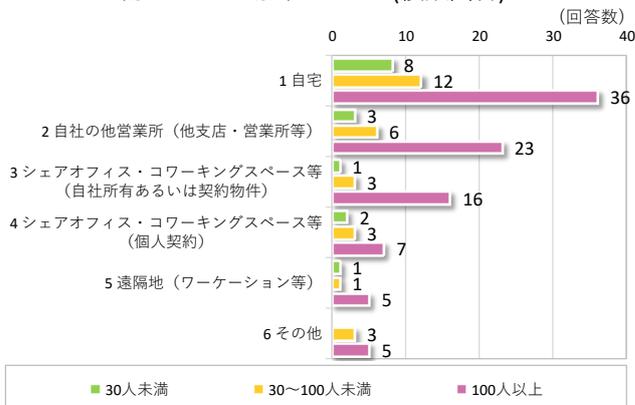
Q3 御社で取組まれている制度・仕組みについて教えてください

Q3-1 テレワークが認められる場所

テレワークが認められる場所について
(複数回答)



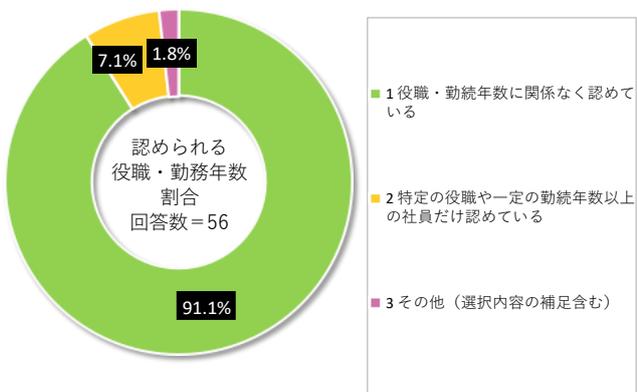
会社規模(従業員数)別テレワークが
認められる場所について(複数回答)



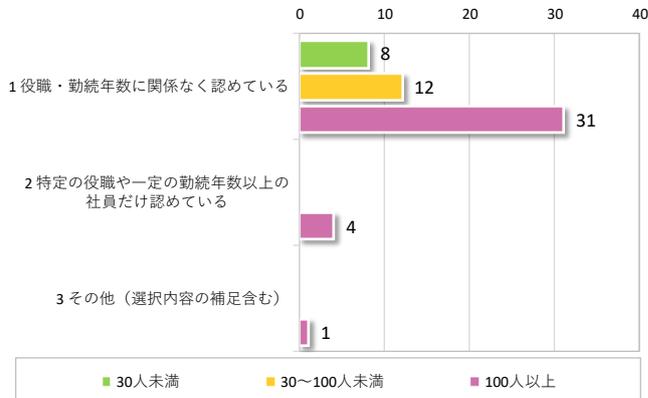


Q3-2 テレワークが認められる役職・勤続年数

テレワークが認められる役職・勤続年数について

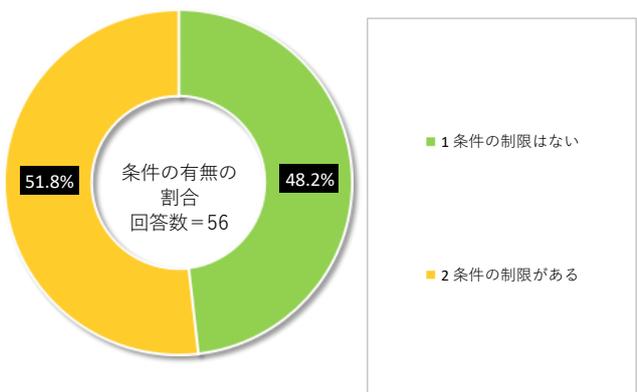


会社規模(従業員数)別テレワークが認められる役職・勤続年数について

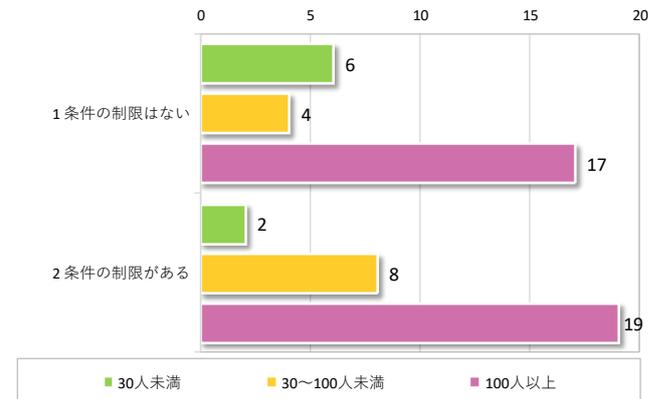


Q3-3 テレワークが認められる条件の有無

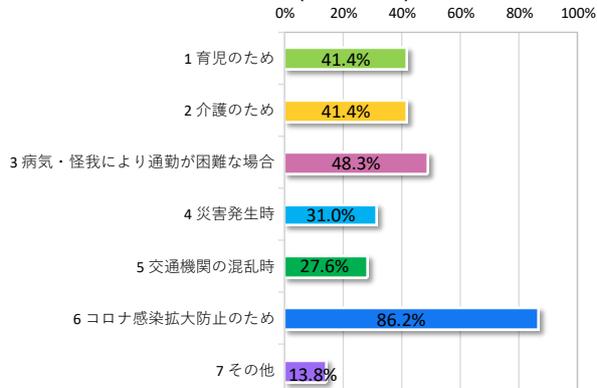
在宅勤務が認められる条件の有無について



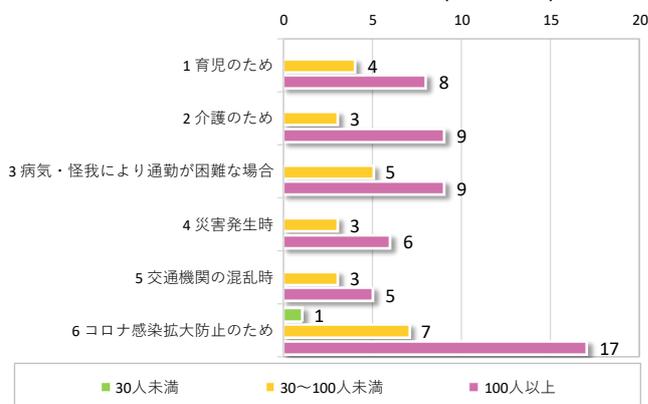
会社規模(従業員数)別在宅勤務が認められる条件の有無について



在宅勤務が認められる条件のある場合の条件について(複数回答)



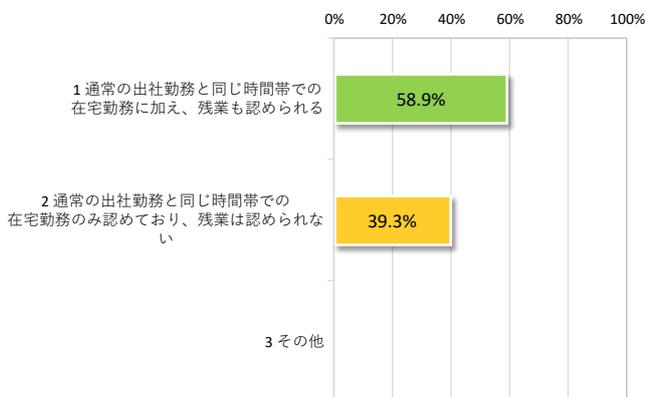
会社規模(従業員数)別在宅勤務が認められる条件がある場合の条件について(複数回答)



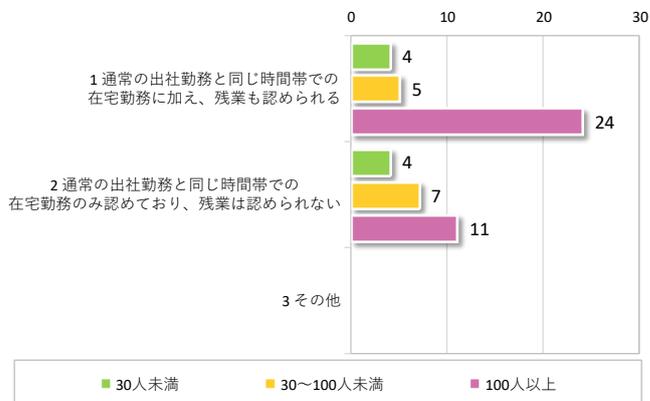


Q3-4 在宅勤務をする際の勤務時間

在宅勤務をする際の勤務時間について

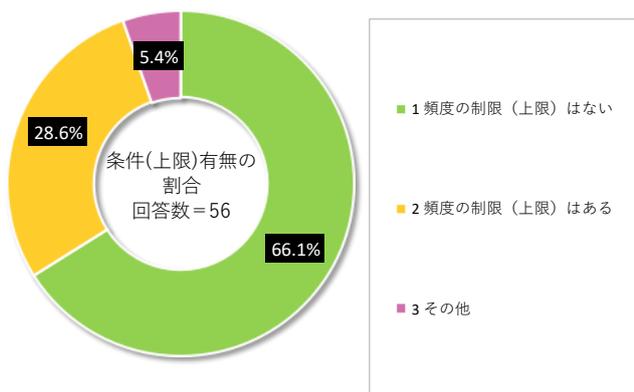


会社規模(従業員数)別在宅勤務をする際の勤務時間について (回答数)

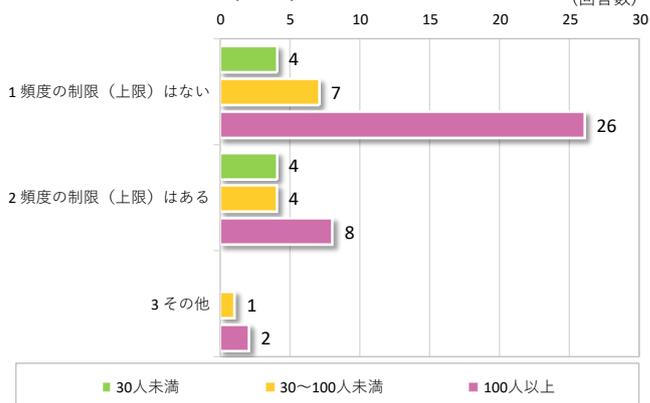


Q3-5 在宅勤務実施頻度の制限(上限)

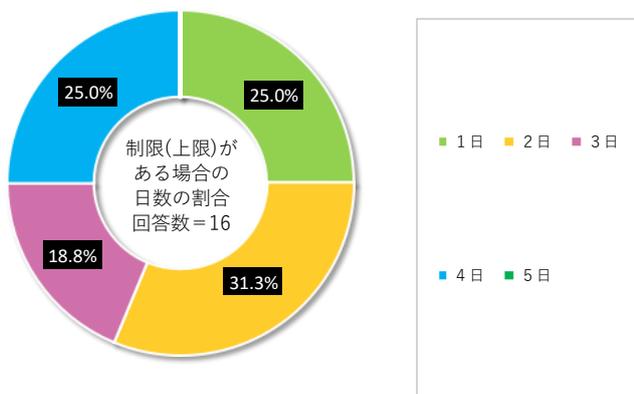
在宅勤務実施頻度の条件(上限)の有無について



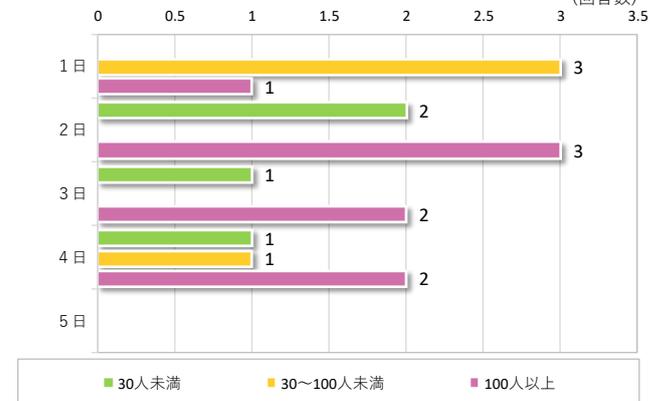
会社規模(従業員数)別在宅勤務実施頻度の条件(上限)の有無について (回答数)



在宅勤務実施頻度制限(上限)がある場合の日数(週当たり)について



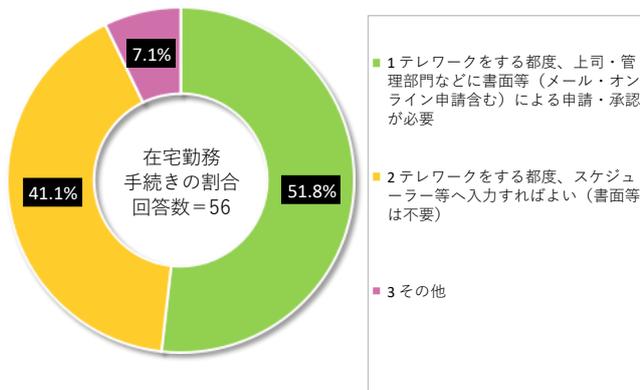
会社規模(従業員数)別在宅勤務実施頻度制限(上限)がある場合の日数(週当たり)について (回答数)



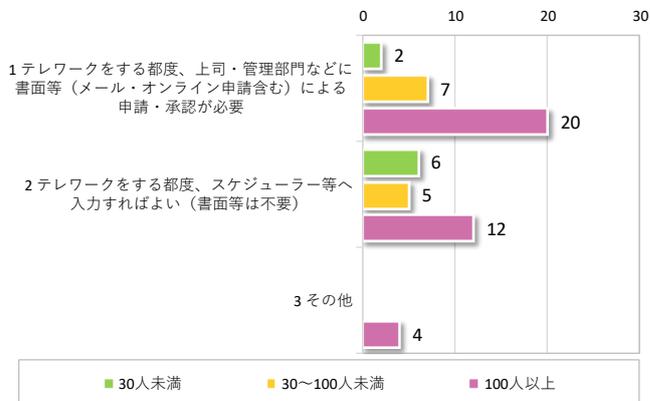


Q3-6 在宅勤務をする際の手続き

在宅勤務をする際の手続きについて

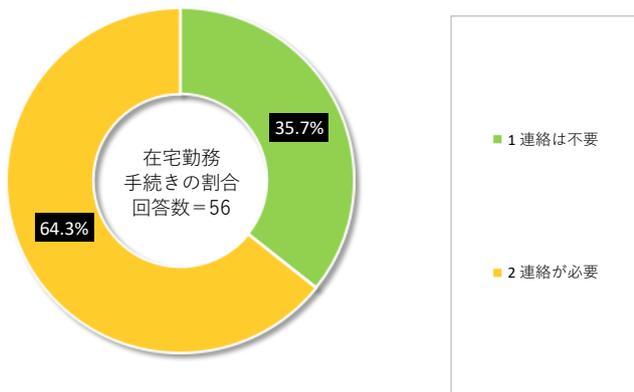


会社規模(従業員数)別
在宅勤務をする際の手続きについて (回答数)

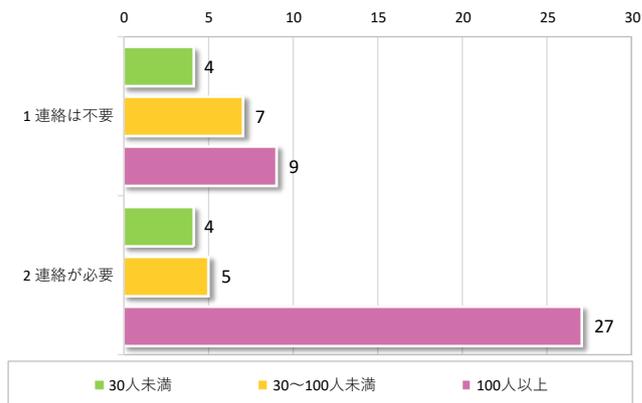


Q3-7 在宅勤務時の始業・終業時刻の上司への連絡

在宅勤務時の始業・終業時刻の上司への連絡について

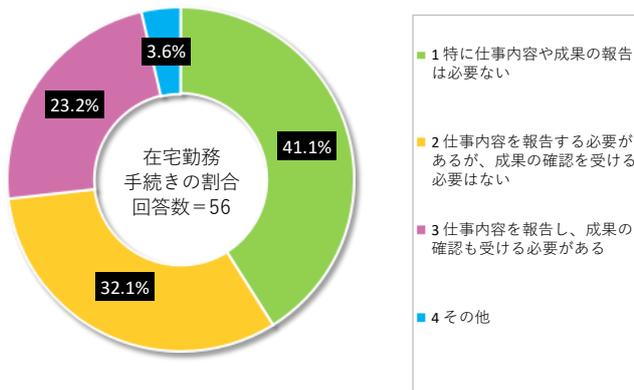


会社規模(従業員数)別在宅勤務時の始業・終業時刻の上司への連絡について (回答数)

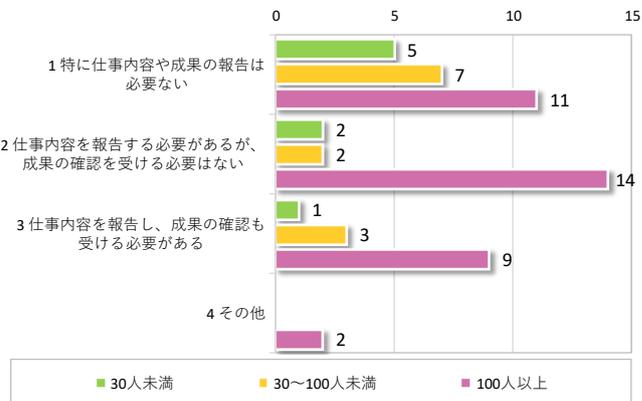


Q3-8 在宅勤務時の仕事内容・成果の報告

在宅勤務時の仕事内容・成果の報告について



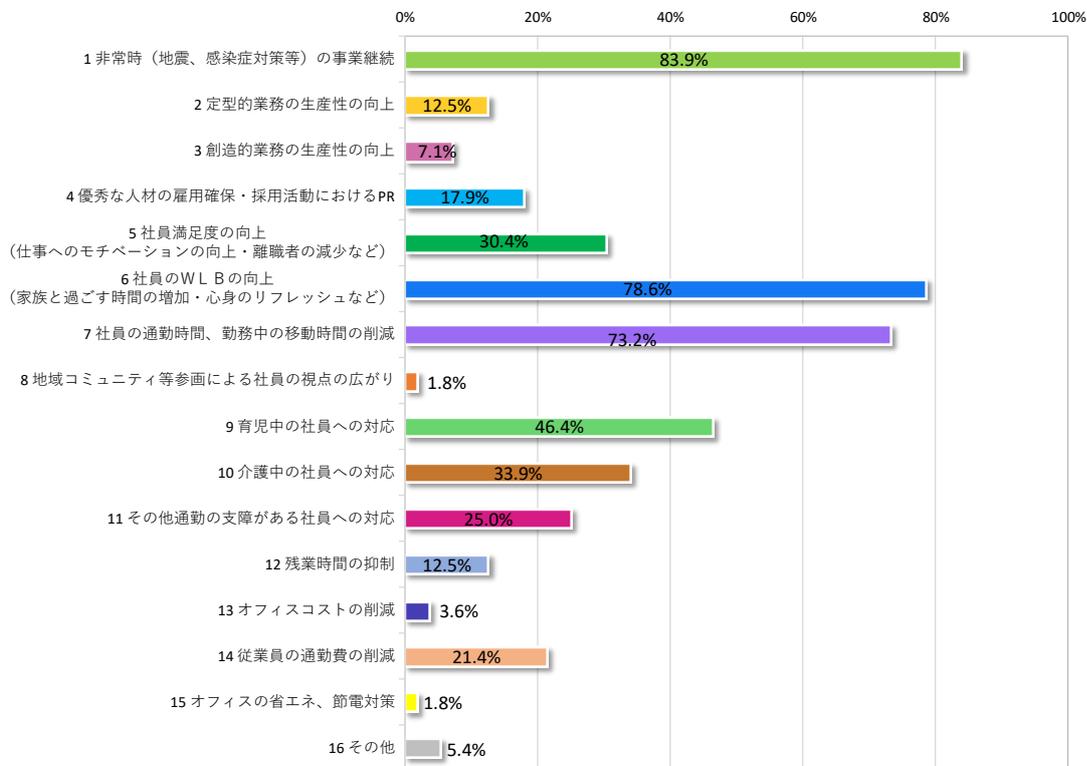
会社規模(従業員数)別在宅勤務時の仕事内容・成果の報告について (回答数)





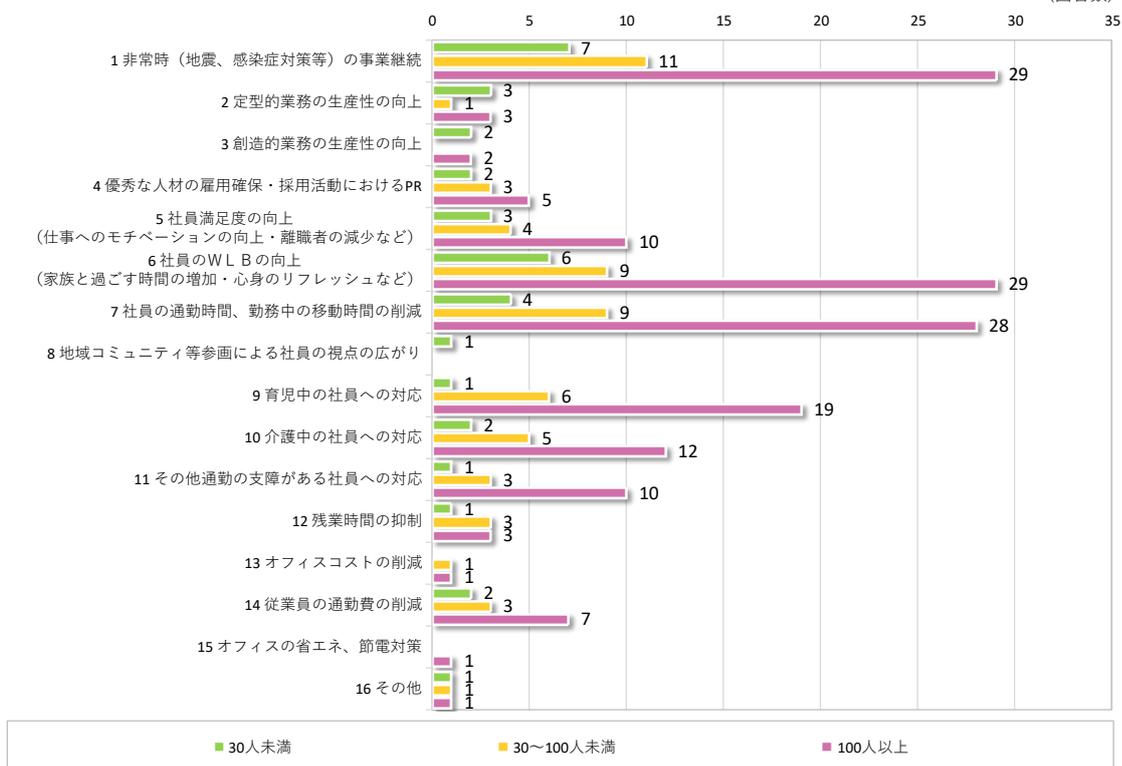
Q4 取組みによる効果について

取組みによる効果について(複数回答)



会社規模(従業員数)別
取組みによる効果について(複数回答)

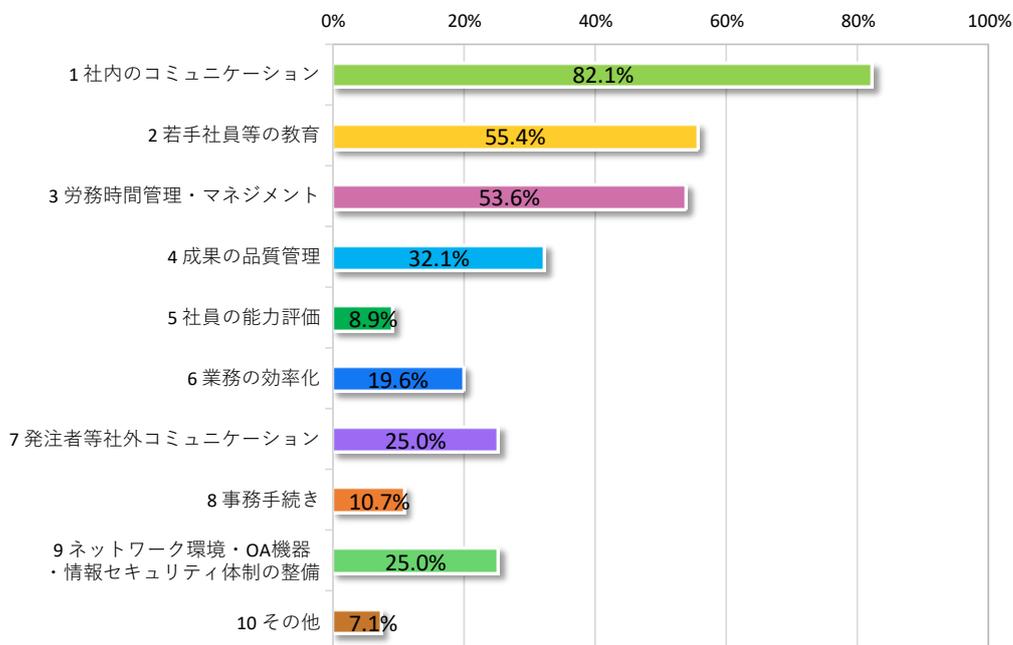
(回答数)





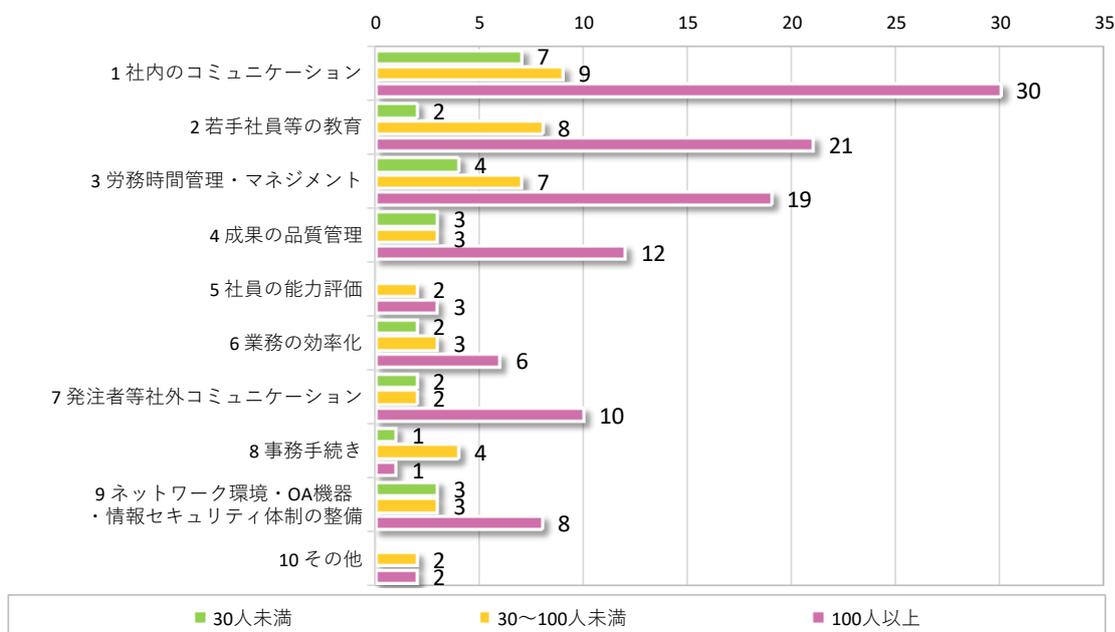
Q5 取組みにあたっての課題について

取組みにあたっての課題について(複数回答)



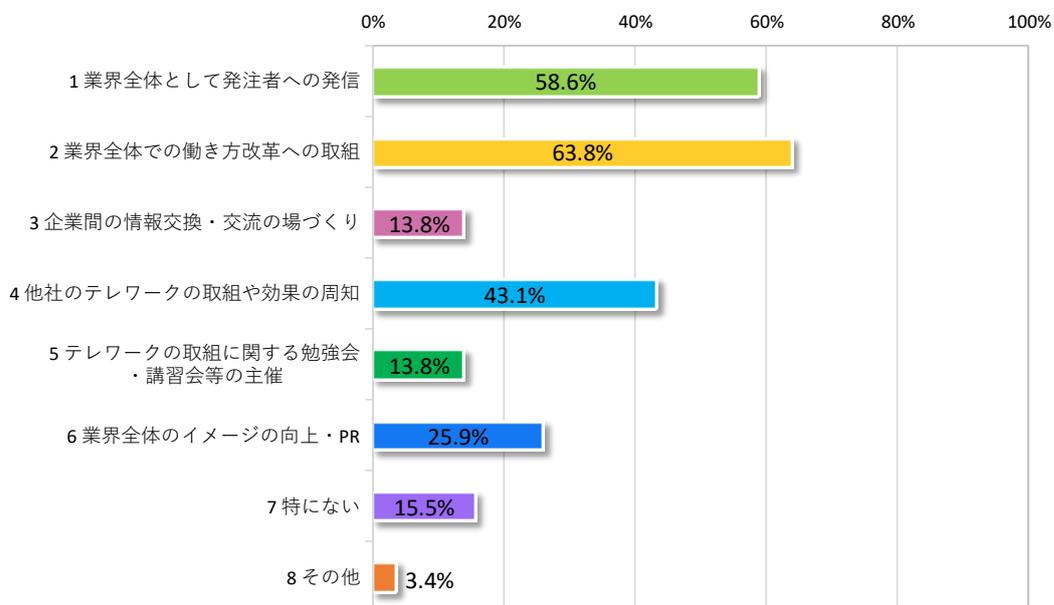
会社規模(従業員数)別
取組みにあたっての課題について(複数回答)

(回答数)



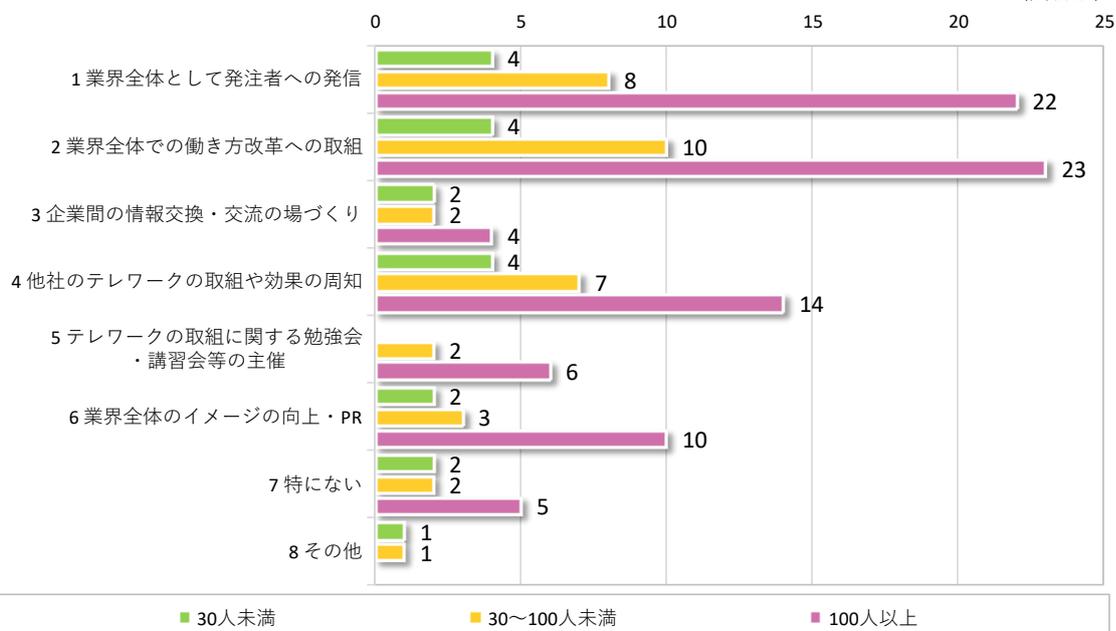
Q7 御社においてテレワークを推進するうえで、協会に期待すること

テレワークを推進するうえで
協会に期待することについて(複数回答)



会社規模(従業員数)別テレワークを推進するうえで
協会に期待することについて(複数回答)

(回答数)



WLB若手ヒアリング2022



協会会員の皆様にご協力いただいた WLB アンケート調査の結果をふまえ、テレワークの取り組みと効果・課題について、具体的な内容や現状を把握するため、若手技術者の皆さんにヒアリングを行いました。

コロナ感染症対策の観点から導入されたテレワークや働き方改革について、率直に交わされた意見交換の内容をご紹介します。

- ❁ 協力いただいた方:11名
(年齢構成 20代:1名、30代前半:2名、30代後半:6名、40代以上:2名)
- ❁ 意見交換会:2022(令和4)年10月18日(火) (公財)都市計画協会にて



意見のまとめ

● 今がチャンス！ 強制的なテレワークから“自主的なテレワーク”へ

- ・ウィズ・コロナの時期に入り、新しい生活様式へシフト中。
- ・一方、多くの会員企業で、在宅勤務から会社勤務に戻っている状況がみられる。
- ・緊急事態宣言在宅勤務の効果が確認できた今だからこそ、これからは、テレワークの積極的な活用も導入することにより、時間の無駄をなくし、時間に縛られない、時間の自由度を高める柔軟な働き方をしていきたい。
- ・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。
- ・テレワークしたい・したくないは、職位や在宅環境によっても異なり、出社に捉われない働き方は魅力がある。
- ・家庭でのフレキシブルな家事・育児もでき、ライフステージに応じたバランスを保つWLBの推進になるはず。
- ・ただ、個人の仕事環境(ノートPC 確保)、社外からの会社アクセス・情報セキュリティ整備、人間関係ができていない新人フォローや、技術力構築中の技術者といったサポートは不可欠だ。

● 仕事の基本は人と人のコミュニケーション、テレワークではより工夫を重ねて！

- ・そもそも仕事は相手が考えていることを理解した上で進めるものであり、とくに我々都市計画コンサルタントには Face To Face のコミュニケーションが重要である。
- ・そのために、普段から人と人のコミュニケーションを基本に仕事する下敷きを作っておく必要がある。
- ・どこにいて仕事しているかわからない状況にあっては、個々人のスケジュール表示も必須となる。
- ・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。テレワークを何日実施するかといった議論ではないはずだ。
- ・コミュニケーション・サポートやスキル向上のメンターの配置や、相互理解向上を図る人材教育の場(研修)も必要だろう。

● 仕事のしかたを変えてクリエイティビティを高め、品質確保と技術向上を！

- ・テレワーク導入で、成果が下がるということはない。
- ・勤務時間内での時間配分に融通性があると、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。
- ・変化に富んだ都市の多面性を肌身で感じ、考えることで、クリエイティビティを高めた仕事に繋げたい。



● 協会から会社の総務・人事部署への情報提供や発注者への理解促進の発信を期待！

- ・テレワークに関して前向きでない会社も多く、協会には、会社管理部門への働き方改革促進を求めたい。
- ・加えて、発注者側でのテレワークが進んでいない現状もあり、コンサルタントの働き方に対する理解促進も求めたい。
- ・手軽に打合せできるオンラインのメリットを使って業務を円滑に進められる(特に、遠方の発注者)。
- ・テレワークのメリットと働き方改革・WLBの観点から会社内と発注者へのPRが必要ではないだろうか。

おわりに

当協会の会員各社には、規模・業種をはじめ、業務の内容や就業環境には大きな違いがあり、導入しているテレワークの内容も一律ではなく、各社の状況に応じたものとなっており、中には、先進的な取り組みや独自の制度を設けている会社も多く存在しています。

会員各社におかれましては、今後のテレワークのあり方を検討するにあたり、自社の状況に加え、本報告書で整理しました他社でのテレワークの取り組みを参考に、社員のワークライフバランスと就業環境のさらなる向上を図り、長時間労働の解消や時代に即した多様な働き方を実現されるよう期待いたします。

最後に、とりまとめにあたってご協力いただいた全ての方に厚く御礼申し上げます。

ワークライフバランス検討部会 委員名簿

部会長 佐々木 勝彦 (株)国際開発コンサルタンツ 常務取締役 仙台支店長

委員 小野崎 研郎 パシフィックコンサルタンツ(株)

社会イノベーション事業本部 総合プロジェクト部 環境デザイン室

委員 辻本 忠 (株)オオバ 常務執行役員 企画本部副本部長

委員 宮崎 久美子 (株)千代田コンサルタント 社会環境事業部 総合計画室

<オブザーバー>

木村 吉晴 (一社)都市計画コンサルタント協会 専務理事