

# 建築積算事務所における テレワークの状況について

一般社団法人日本建築積算事務所協会／本部理事会 会長 川村 真志

## 1 はじめに

このコロナ禍の中、(一社)日本建築積算事務所協会(以下、「JAQS」という)では、会員事務所が、テレワークを実施しているか、また、検討中であれば実施に向けてのどのような取組みを行っているのか、実施によってどのような利点や欠点があるのかをアンケートにより情報共有することにいたしました。

そこで、2020年12月にJAQS広報委員会でアンケート調査書を作成し、全会員である80事務所へアンケートを依頼したところ、30事務所から回答があり、その分析結果がまとまりました。本誌には、その一部をご紹介します。

## 2 アンケート調査結果の概要

アンケートの結果を見ると、テレワークを実施した事務所は関東支部が最も多く21事務所中14事務所となっており、積極的に導入が進んだことが窺えます。

また、導入時期に関しても、コロナ禍以降がほとんどで、これが導入の大きなきっかけになったことは間違いありません。

今後、テレワークを継続していかれる事務所、また今後の導入を検討中の事務所、あるいは導入

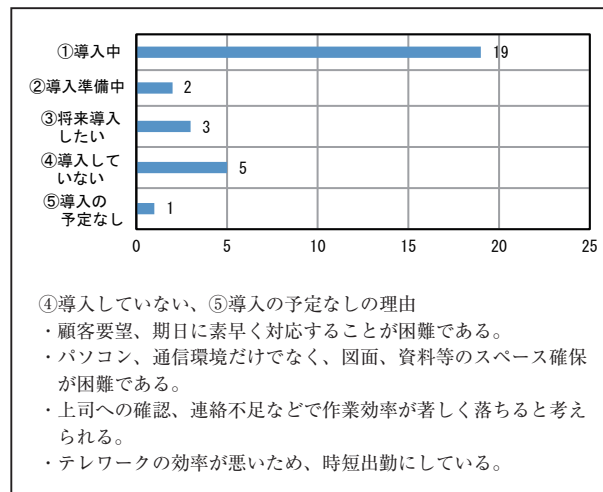
を踏み留まっている事務所には、大変有効なアンケート調査であったと思います。

このアンケート調査結果を今後のテレワークのご参考にしていただければ幸いです。

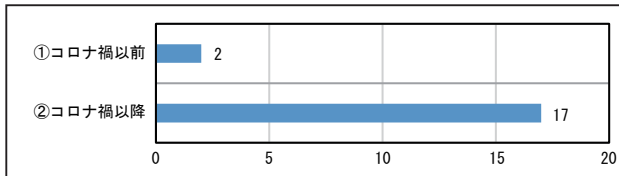
なお、JAQS関東支部では、コロナ禍以前に、東京都のテレワーク導入に関する補助金事業の申請の紹介を行っており、4社がこの補助金申請を行い、実際に補助金の支給を受け、テレワークを実施しております。その後、このコロナ禍が始まり、補助金申請としてはタイミングがよかったと考えております。

## 3 アンケート調査結果

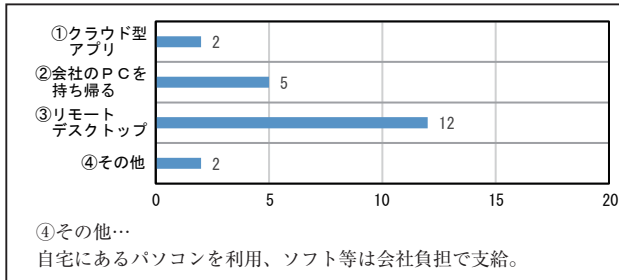
### ○テレワーク導入の有無



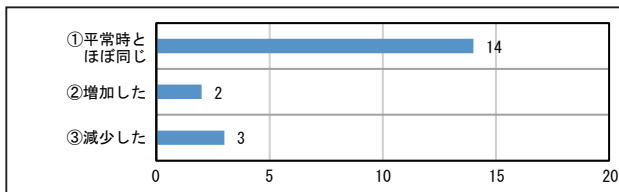
○テレワークの導入の時期



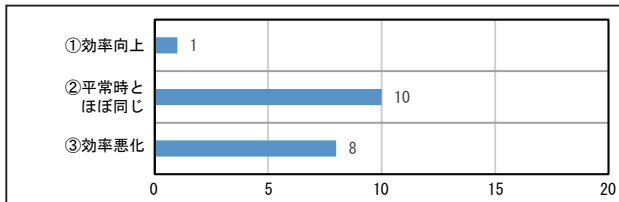
○テレワークの方法（複数選択あり）



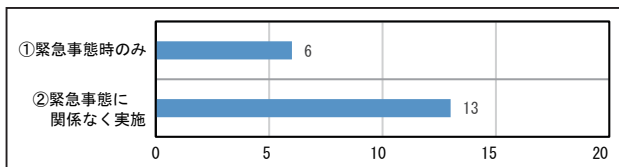
○テレワーク実施中の執務時間



○テレワークの作業効率



○テレワーク導入後の運用



○お客様と社員、社員と事務所のコミュニケーションの工夫はありますか？（決められた時間にWeb会議を行う等）

- ・お客様とはメール・電話などのやり取りで間に合っている。

- ・お客様からの連絡は、管理者が処理する。
- ・お客様にアポイントを取り、営業職が定期的に訪問する。
- ・お客様とWeb会議を行っている。
- ・社員は定期的にWeb会議（Zoom等）で打合せをしている。
- ・社員は出社・退社時にメール連絡をする。
- ・月1回の食事会を開催しているが、それできない場合がある。
- ・週数回程度のチーム打合せを行う。
- ・今後テレワーク社員の孤立を防ぐために社員と事務所のコミュニケーションを連絡ツールで行いたい。

○社員へどのような便宜を図っていますか？（会社負担での業務連絡用携帯電話、業務上必要なA3出力のプリンターの購入等）

- ・会社携帯と図面閲覧用タブレットを支給している。
- ・通信費は携帯の契約を変更してもらいその差額分を支給している。
- ・光熱費についてもテレワーク日数にて差額分を支給している。
- ・自宅で作業できる環境づくりに対して机等購入費を支給している。
- ・会社負担で会社用携帯電話、A3プリンターの貸与を行っている。
- ・A3のプリンターを購入した場合は25,000円を上限に支給している。
- ・テレワーク中の光熱費支給、プリンターの用紙代支給・インク代支給、図面は会社から自宅へ送付している。
- ・3～10月頃には公共交通機関の利用を禁止して、車通勤や自転車通勤なども許可していた。
- ・会社のサーバーに自宅からアクセスする方法を考える。
- ・テレワーク1日当たり500円支給（1ヵ月1万円を上限）。

- ・会社の内線電話となる携帯電話端末を導入して、個人電話の使用をなくす。

○他に問題点がありましたら、お書きください。

- ・JAQSでも対応方法のQ&Aをどこかに蓄積し、会員に公開する必要があると考える。
- ・テレワークは自己管理ができる／仕事に対しての姿勢が前向きな状態を保てる人がすべてではないので、個人差が一層出ると考える。
- ・テレワークを進める上で、他社の意見も聞いて、取り入れてうまくいく方法を模索している。
- ・新入社員等経験の浅い社員は、指示、指導がないと作業ができないため出社せざるを得ない状況である。
- ・複数人で行う作業の場合は打合せが即座にできず作業が滞ることがあった。物件のとりまとめ役は出社せざるを得ない。
- ・コロナに慣れてきてしまって以前より危機感が少なくなっている。
- ・実際に業務を1日当たり定時間内で行っているか把握できない。

## 4 事例紹介

次にJAQS会員事務所3社によるテレワークの取組みをご紹介します。

### テレワークの実践と今後の課題

株式会社<sup>えにし</sup>縁 土取広司

#### はじめに

弊社においても新型コロナウイルス感染症防止対策の一環として、時差・時短勤務を行って参りましたが、2020年4月の緊急事態宣言以降は、全社員（約200名）のうち約3割程度の社員を在宅勤務としました。

弊社は福岡本社をベースに広島・大阪・名古屋・

東京・沖縄・仙台の全7拠点で全国の物件の積算業務を行っており、各拠点で積算依頼を受けた物件を拠点単位で対応するのではなく、全拠点で対応する仕組みを以前から行っていたため、拠点間の物件のやり取りや進め方には慣れておりました。

#### 在宅勤務を開始して

しかし、在宅勤務に関しては、弊社でも初めての試みであったため、在宅での作業・管理方法、環境整備について情報収集するところから始めました。

会社でノートパソコン、モニター等を迅速に揃え在宅勤務者へ貸与し、通信方法はVPN接続もしくはリモート操作ができるように環境整備を行いました。

在宅での作業内容は、構造・仕上げセクション問わず、出勤時と同様に数量拾い及び内訳集計作業を中心に行っており、在宅勤務開始直後は慣れない環境での作業であったり、通信手段による障害などもあり、会社通勤時に比べ生産性は2～3割程度落ちました。しかし在宅勤務を継続して行うことにより、段々と環境にも慣れ、通信環境の改善やプリンターの貸与なども行い、会社通勤時と変わらない生産性を取り戻すことができました。

在宅勤務者の管理やコミュニケーションの手段は、各物件をチームで動いているため、会社通勤者と同じ就業時間とし、始業時・昼・終業前に最低3回はビデオチャットによるリモートミーティングの実施、また必要に応じて、その都度打合せを行っています。在宅勤務者の作業進捗に関しましても、管理者のパソコンから在宅勤務者の作業状況をオンラインで確認可能なシステムによって進捗を把握できるようにしています。

そのため、在宅勤務者の作業進捗に応じて、管理者と在宅勤務者間で打合せを行いながら作業手順を決めて進めています。また、在宅勤務者は月に2回は会社へ出勤し、物件の打合せなども含め社内において昼食会などを実施し、社員同士のコミュニケーションを図るようにしています。現在

でも全体の約2割程度は在宅勤務を継続して行っております。

### 今後の課題

在宅勤務制度を継続していくにあたり、更なる人材育成が必要になってくると考えています。現在は勤続年数が長く、経験豊富な中堅社員を中心に在宅勤務を行っておりますが、経験の浅い社員や管理職は在宅勤務ができていないのが実状です。経験の浅い社員につきましては、積算技術の習得はもちろんのこと、自身で自己管理ができるように育てていかなければなりません。また管理職に関しても、在宅しながらでも物件の管理や部下の管理ができる環境づくりが必要であると考えます。今後は経験の浅い社員から管理職まで誰でも在宅勤務が可能になる人材育成・組織づくりを目指していきたいと考えています。

## テレワーク導入までの道のり

株式会社協和建築積算事務所 笠原健二

### はじめに

弊社ではこれまで新型コロナウイルスの感染予防策として手探りではありますが、社員と社員の家族、更にお客様に対する業務執行を維持するため様々な対策を実行してまいりました。

時差通勤・テレワーク・Web会議導入や会議室を執務室に利用すること等による座席間隔（ソーシャルディスタンス）を確保し、通勤・移動による感染予防を図りました。また、新入社員の教育方法の見直しもいたしました。

以下に、弊社のテレワーク実施までのやり取りをご紹介します。

### 2020年2月～4月（4/16 緊急事態宣言が発令）

弊社は、これまで在宅勤務の実績がなく、ゼロからのスタートとなりました。

#### ①在宅勤務をするにあたっての検討事項

- ・在宅勤務可能な候補者の人選
- ・候補者の担当案件進行状況を把握
- ・パソコンの選定と設定（移動可能なパソコン選定と各種システム・メール設定等）
- ・在宅勤務者の勤務管理・作業内容

#### ②初期段階で、大変だったこと

- ・パソコンに詳しい者に負担がかかってしまった。社外で使う場合のPCに試行錯誤した。
- ・在宅候補者自宅のネットワーク環境により追加で機器を購入する必要があった。
- ・機器が品薄で、Webカメラ・ヘッドセット等が手に入らない。
- ・機器を送る宅急便の箱が手に入りやすく、電車や車で運ぶ社員もいた。
- ・宅急便の費用がそれなりにかかった。

#### ③在宅勤務の問題点

- ・環境が違うので、作業効率が落ちてしまう社員もいた。
- ・管理上の問題から、残業させられない。
- ・新入社員の社員教育が、思うようにできない。
- ・図面の配送・返却と宅急便の費用がかかった。

### 2020年5月25日緊急事態宣言が解除されて

- ①時間差勤務を継続した。
- ②業務の打合せで、Web会議が多くなり、Webカメラ・ヘッドセットなど導入した。
- ③コロナウイルス感染の第2波、第3波が予想されていたので、リモートによる在宅勤務が可能な体制強化の検討を始めた。

### 2020年7月 事業継続緊急対策（テレワーク）助成金を申請

#### ①機器・ソフトの選定

- ・パソコンは、ノートパソコンでWebカメラ付。
- ・PCモニターは、32インチを購入。
- ・セキュリティ及び動作環境を考えたソフトの



選定以上の機器で17台分を申請した。

②テレワーク規定の準備

- ・社内規定の改定（テレワーク用作成）。

2020年10月 事業継続緊急対策（テレワーク）助成金の承認が下りるまで

①助成金申請によるテレワーク用機器に頼らない手段の検討を始める。

- ・助成金の承認が下りるまでに3ヵ月かかり、どのように機器を設定し、テレワークを可能にさせるかを再検討した。
- ・体験版のソフトを随時使い、メリット・デメリットを確認しつつ、妥協点を考えた。

②テレワーク中のコミュニケーション手段

- ・Web会議を利用することを想定して準備を進めた。

2020年11月 事業継続緊急対策（テレワーク）助成金の承認が下りてから

①助成金申請に即した実戦配備の準備

- ・機器の購入・セットアップ作業
- ・試運転させての動作確認
- ・テレワーク社員の最終選考

②在宅勤務の体験から管理体制の模索

- ・在宅でできる業務の内容を検討（上司との作業内容確認）
- ・自己管理の向上を目的とした目標と出来高を確認できるようにスケジュール表の改善

2020年12月 クラウド型アプリを使うテレワーク開始

- ・今回は、テレワーク可能な社員と体験する社員を対象に実施した。まだ目立った問題点はないが、今後も注意していきたいと思う。
- ・3分の1の社員がテレワークを実施しているが、全社員によるコミュニケーションの必要性を考え、出勤率を60%にしている。

おわりに

これまで働き方改革について、いろいろ話し合っていました。まさか弊社がテレワークを推奨するなど思ってもいませんでした。

突然のテレワークで様々な問題もありましたが、何とかここまで来られました。

今後は、全社員がテレワークを経験し、まだ終息の見えぬコロナウイルス感染予防のため、更に予期せぬ災害時のBCPのため、充実した危機管理体制を整えていこうと考えております。

## テレワークの取組み

株式会社アコスト 本美和樹

はじめに

弊社のテレワーク導入についての検討は、2019年9月JAQS関東支部よりご紹介がありました東京都の「業界団体連携によるテレワーク導入促進事業」への参画について社内で協議した経緯がございました。

この助成事業は、2020年夏に予定されていた「2020東京オリンピック・パラリンピック」開催時の東京都内の交通混雑緩和を目的としたものでした。

しかし、その時点では「弊社の業務内容におけるテレワーク導入は難しい」という結論に至り、この事業に参画することは見送りました。

## テレワーク導入

こういった経緯があり、2020年4月7日に発令された新型コロナウイルス感染症拡大による政府の緊急事態宣言を受けて、弊社としても社会的要請に対応するため、そして社員の安全を守るために急遽テレワークを導入することになりました。

取り急ぎ、社員全員分のノートパソコンをレンタルし、自宅でも作業ができるようソフトウェア等をセットアップした後に貸与しました。

基本的に全社員をテレワーク勤務とし、私と総

務担当者のみが時差並びに時短出社として社内でデータ管理と、電話等によるご発注者の対応にあたりました。ただし、リモートアクセス等による社内サーバーへの外部からの通信は、セキュリティ上の不安を拭えず導入しませんでした。

案件スケジュール等の連絡は、Web上で操作ができるグループウェアを導入し情報を集約、従来のEメールと併用して管理するスタイルに変更しました。

また、積算業務を在宅で行う上で最もネックとなる図面（紙媒体）のやり取りですが、基本的には出勤した社員が印刷し、配送記録が残るように社員の自宅に発送する形で対応しました。数量拾いから内訳書作成までにおいてはこれらの手法で問題なく進めることができました。

しかしながら、代価表作成や刊行物等から値入をする作業になると、どうしても社内にある各種積算基準書などの書籍が必要になります。この場合には、値入を行う各チームのリーダー同士で出社日程を調整し、密にならないよう1名～2名程度が時差出社して作業を行うことで対応しました。

このように急遽開始したテレワークですが、社員各自の自覚や創意工夫による協力もあり、現在のところ業務に穴をあけることもなくしっかり稼働できていると感じています。

また、2020年5月25日の緊急事態宣言解除後も完全に安全とは言えない状況と判断し、各チームで出社日を設定して全体出社率を概ね50%を目安に調整の上、現在も通常勤務とテレワーク勤務を両立運用しております。

## 今後に向けた対応

コロナウイルス感染症の終息が見通せない以上、弊社でも今後も引き続きテレワークを進める必要があると思いますので、全社員にアンケートを取りました。そのアンケート結果から、ここまです約半年間取り組んで参りましたテレワークの課題点が見えてきました。

まず、経営側から見て「メリット」と思っていたことでも、社員個人の状況によっては期せずして「デメリット」となっている場合があるということです。

確かに通勤時間はなくなり、公共交通機関に乗ることによる感染リスクは軽減されますが、個々の住環境や家庭事情により出社して作業した方が能率が上がるというケースもあるようです。

また、現在は様々な通信手段がありますが、やはり主流となるのは「電話」です。個人携帯電話を使うと通話料などもさることながら、電話番号等の個人情報が表示されてしまうことを嫌う声も多々ありました。

更に、内訳や数量調書等のデータ管理にもまだいくつかの問題点があり、これも今後の課題と考えております。

社員の要望すべてを受け入れるのはもちろん難しい部分もありますが、要望を真摯に受け止め検討し、今後のテレワーク運営に反映していければと考えております。

弊社は社員13名の小規模な事務所ですので、このようなアナログな手法でも何とかテレワークが成り立っていると感じています。このコロナ禍が終息した後も、様々な生活様式の中で今後も「テレワーク」というスタイルが定着していくことでしょう。

弊社では、引き続き今後もよりよい手法を模索していきたいと考えております。