

# 令和3年度

## 建設現場における週休2日制の導入状況

### アンケート

#### 【主旨】

建設業は、良質な社会資本の整備を通じて国民生活に貢献するという重要な役割を担っていますが、一方で他産業と比較して労働時間が長く、休日数が少ないことが課題となっています。労働者の健康確保やワーク・ライフ・バランスの改善、また将来の担い手を確保するためにも、休日数を増やし、より働きやすい職場環境づくりを行っていくことが必要です。

また、令和6年4月から建設業における労働時間の上限規制が開始されることも踏まえて、週休2日制の導入は喫緊の課題となっております。

そこで、本市の施策を検討する上での基礎資料とするため、(一社)千葉県建設業協会の会員企業97社にアンケート調査を実施し、85社(約88%)の経営者様から回答をいただきました。

(実施期間：R3.7.1～R3.8.31)

お忙しい中、本アンケートにご協力いただきありがとうございます。結果を次のとおりまとめましたので、お知らせします。



千葉市  
建設局土木部  
技術管理課

# アンケート結果について

## 【現在の休日制度】

約7割（57社）の企業が完全週休2日制を未導入

A	B	C	D	E	F	G
23社	5社	6社	21社	6社	13社	11社
27%	6%	7%	25%	7%	15%	13%

A:完全週休2日制（土日毎週休み）  
 B:完全週休2日制（土日に限らないが毎週2日休み）  
 C:週休2日制（週2回休みの週が月3回）  
 D:週休2日制（週2回休みの週が月2回）  
 E:週休2日制（週2回休みの週が月1回）  
 F:週休1日制  
 G:その他

### その他内訳

繁忙期や閑散期など、現場状況によって休日制度を変えている：10件  
 社員ごとに異なる：1件

## 【上記のうち主な業種別の休日制度】

土木A

A	B	C	D	E	G
6件	1件	3件	7件	5件	4件
23%	4%	12%	27%	19%	15%

土木B

A	B	D	E	F	G
2件	2件	6件	3件	2件	1件
13%	13%	38%	19%	13%	6%

建築A・B

A	B	C	D	E	F	G
6	1	1	6	2	1	5
27%	5%	5%	27%	9%	5%	23%

A:完全週休2日制（土日毎週休み）  
 B:完全週休2日制（土日に限らないが毎週2日休み）  
 C:週休2日制（週2回休みの週が月3回）  
 D:週休2日制（週2回休みの週が月2回）  
 E:週休2日制（週2回休みの週が月1回）  
 F:週休1日制  
 G:その他

その他

A	B	C	D	E	F	G
9	1	2	2	3	3	1
43%	5%	10%	10%	14%	14%	5%

A:完全週休2日制（土日毎週休み）  
 B:完全週休2日制（土日に限らないが毎週2日休み）  
 C:週休2日制（週2回休みの週が月3回）  
 D:週休2日制（週2回休みの週が月2回）  
 E:週休2日制（週2回休みの週が月1回）  
 F:週休1日制  
 G:その他

土木・建築ともに、  
完全週休2日制を  
導入している企業は  
3～4割程度のみ！



## 【完全週休2日制 未導入企業（57社）の今後の予定】

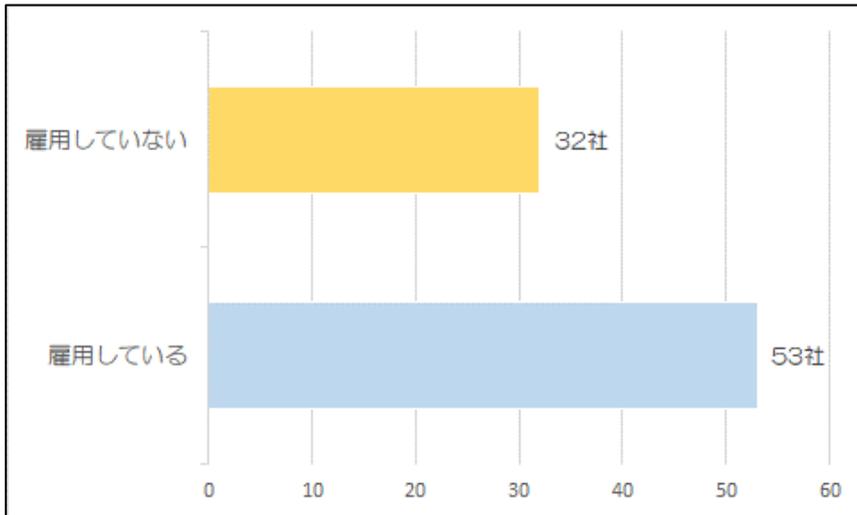
A	B	C	D	E
42社	5社	5社	4社	1社
74%	8%	8%	8%	2%

A:導入する予定はない  
 B:令和4年度から導入予定  
 C:令和5年度から導入予定  
 D:令和6年度から導入予定  
 E:令和3年度から導入予定

完全週休2日制を未導入企業（57社）のうち、約7割（42社）が令和6年4月までに導入予定はない

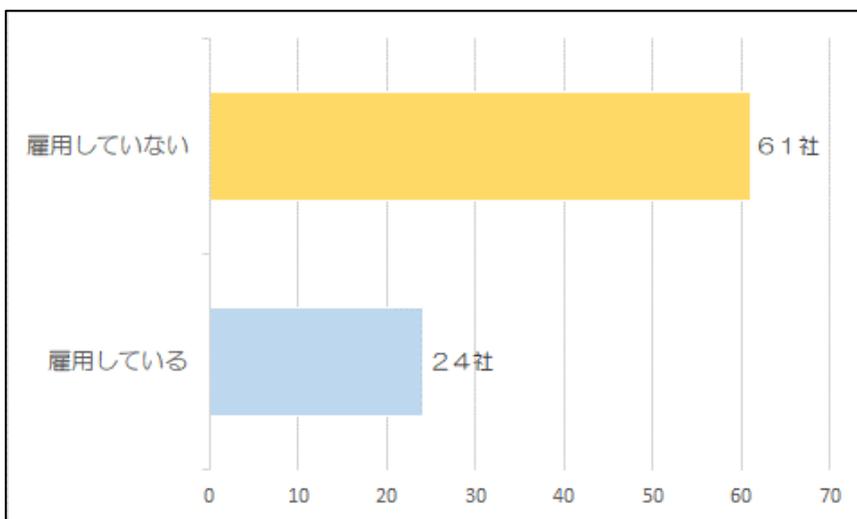


【設問3 若手技術者（40歳未満）を常用雇用していますか】



若手技術者を雇用している企業は6割程度のみ！

【設問4 女性技術者を常用雇用していますか】



女性技術者を雇用している企業は3割程度のみ！



【ご意見・ご要望】

- 建設業界の労働環境改善のためにも、完全週休2日制は必要。
- 天候に左右されるため、工事が遅れた際は土日作業も必要になってしまう。
- 工期設定が厳しい現場が多い。適切な工期設定が必要。
- 現場によっては、工事期間が限定されるため、休日に作業せざるを得ない。
- 工事が集中する繁忙期は、週休2日制を取ることが難しい。

〇まとめ

今回のアンケートの結果、現在約7割（57社）の企業が完全週休2日制を未導入ということがわかりました。

さらに、令和6年4月の「罰則付き時間外労働の上限規制」適用までに、完全週休2日制を導入・導入予定の企業は、約5割（43社）であり、残り約5割（42社）が導入予定はないとの回答となっております。

また、若手技術者（40歳未満）を雇用している企業は約6割、女性技術者を雇用している企業は約3割と低い数値となっていることが分かります。

様々な施策を通じて、これらの課題を解決していかなければなりません。

# なぜ、週休2日制を推進するのか？

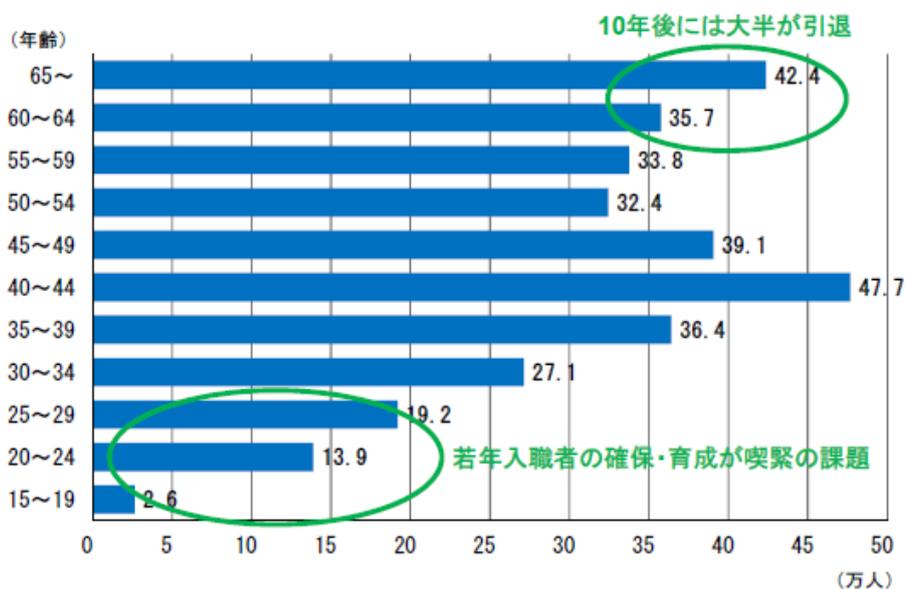
千葉市が週休2日制を推進しているのには、理由があります。

現在、建設業界は以下のような課題、問題を抱えているためです。

- 長時間労働↷
  - 休日出勤↷
  - 低賃金↷
  - 人手不足↷
  - 後継者不足↷
  - ICTの導入が進んでいないことなどによる低い生産性↷
- などなど....



年齢別の労働者人口



出所:総務省「労働力調査」を元に国土交通省で算出

これらの課題を解決するため、建設業界全体で生産性向上・働き方改革が進められており、それに伴う様々な施策が行われています。また、令和6年4月より建設業に対して、「罰則付きの時間外労働の上限規制」が適用されることとなっています。

さらに、今の20代は、皆小さい頃から週休2日制で育ってきているため、週休2日制の企業でないと入社しないといった事も考えられます。

これらの理由から、建設業は週休2日制を導入せざるを得ない状況に追い込まれています！！

そうは言っても、繁忙期は忙しい、人が足りない、工期が厳しい、賃金が減る・・・といった声もあるかと思えます。

今回のアンケートによって明らかとなった問題を解決し、週休2日制を実現するために、我々が今行っている取り組み、そして今後進めていく取り組みについて説明します。そして受発注者ともに課題解決に向けて協力していきたいと思えます。



# 目指せ！100%週休2日制工事

令和4年度より、建設局の「千葉市土木工事積算基準」を適用する工事を原則、週休2日制工事の発注者指定型として発注する予定とし、更なる週休2日制工事の拡大を進めていきます。

そして、令和6年4月の罰則付きの時間外労働の上限規制の適用までには、千葉市発注の多くの工事で週休2日の確保を目指していきます。

それを実現するために、本市としては、以下のような取り組みを実施しております。

## 週休2日制工事ロードマップ

R3年度 ・土木工事積算を適用する全ての工事に原則適用 発注者指定型 75件(約3割)  
・市場単価方式の補正係数を追加  
・都市局建築部の工事において試行導入開始

R4年度 ・建設局の土木工事積算を適用する工事は、原則発注者指定型を適用(予定)  
・庁内調整し、更なる取組拡大

・各受発注者アンケートによる問題点の抽出・改善  
・国の動向を注視し、更なる経費補正の導入

R6年度4月 建設業において、「時間外労働の上限規制」が適用(原則月45h・年360h)

罰則：雇用主に  
6か月以下の懲役  
又は  
30万円以下の罰金



ワークライフバランス！

# 週休2日制を実現するために・・・

## ○施工時期の平準化（全国統一指標）

年間を通じた工事量の安定による技能者の処遇改善や、資機材の効率的な活用等の経営の健全化を目的とした施工時期の平準化が、公共発注者の責務として規定されております。

$$\text{平準化率} = \frac{\text{（4～6月期の平均稼働件数（金額））}}{\text{（年度の平均稼働件数（金額））}}$$

	R1	R2	R6（目標）
千葉市平準化率 （件数）	0.51	0.66	0.8

令和6年度の目標達成に向けてゼロ債などを活用し、千葉市全体で平準化に取り組んでおり、着実に改善しております。

## ○週休2日達成時の経費補正の改正

令和3年10月より、今まで経費補正の対象外であった、市場単価についても補正の対象とし、今後も国の改正に合わせて、順次改正を行ってまいります。

## ○工事書類作成マニュアルの改正および書類スリム化ガイドの作成

書類の簡素化、電子化を推進することで、書類作成の時間を削減することで、より週休2日制に取り組みやすい環境整備を構築してまいります。

## ○適切な工期設定

受発注者へのアンケートを実施し、実態と差がみられる場合は、工期設定を見直すなどの対応を検討してまいります。



**週休2日制  
チャレンジ!**

**千葉市  
CHIBA CITY**

### ちばし週休2日制チャレンジ工事

この工事は、建設業における働き方改革・担い手確保のために、休日確保に取り組むモデル工事です。

**週休2日制とは**

工事期間中、計画的に**4週間に8日**の休日を確保する休暇制度です。

発注者：千葉市〇〇課  
施工者：〇〇建設（株）



## 若手・女性総活躍社会の実現に向けて

今回のアンケートから、若手（40歳未満）・女性技術者を雇用している企業が少ないことが判明しました。若手・女性の入職は、中長期的な建設業の担い手を確保し、地域の安全・安心や経済を支えるためには、必要不可欠です。

本市では、3K（きつい、汚い、危険）→新3K（給与、休暇、希望）を実現するために週休2日制以外にも取り組みを進めております。

ODX(デジタルトランスフォーメーション)の推進

ICT技術の導入が遅れている建設業に対して、現在インフラ分野のDX(デジタルトランスフォーメーション)の取り組みが進んでおり、本市としても積極的に導入し、労働環境の改善につなげていきたいと考えています。

- ① ICT施工の積極的な活用
- ② 情報共有システム（ASP）の更なる推進
- ③ 遠隔臨場の試行導入
- ④ CCUS（建設キャリアアップシステム）の導入検討

**これから10年後の建設業のためにも、今から少しずつ変えていかなければいけません！アンケート結果から、それを実現するための課題も見えてきました。**

**若者に希望の持てる業界にするためにも、受発注者で意見を出し合い、より良い環境づくりを進めて参りましょう！！**

