

私たちは、技能に優れた鉄筋工事企業集団として、社会に貢献します。



POWER

SUMMER 2021

特別号

季刊誌POWER

発行所：公益社団法人 全国鉄筋工事業協会 〒101-0046 千代田区神田多町2丁目9番6号田中ビル4階
TEL 03-5577-5959 FAX 03-3252-9170 〔令和3年8月20日発行〕

第一回

躯体職若手座談会

2021年5月14日、静岡駅前会議室LINK・B館にて、第1回躯体職若手座談会が開催されました。ホスト役である全国鉄筋工事業団体連合会青年部より5名、日本型枠工事業協会青年部、日本左官業組合連合会青年部、日本建設躯体工事業団体連合会青年部から各3名が出席し、総勢14名で意見交換が行われました。座談会の途中には、岩田会長がWEBにて参加いただき、熱いエールを送ってくれました。

今回行われた座談会のテーマは、①「人材採用・教育について」②「生産性向上（機械化）と単価について」③「働き方改革について（完全週休2日、CCUSなど）」④「これからの建設業界について」の4つ。それぞれの団体から各テーマについて発表が行われ、質疑応答が行われました。各団体の発表内容については、以下の通りです。

公益社団法人

全国鉄筋工事業協会

参加者：松本（静岡）、大平（茨城）、

真鍋（香川）、小林（東京）、

工藤（神奈川）

人材採用と教育について

人材が採用できず、困っている会社が多く、これから先の業界や会社を背負い担っていく若手職人の数が極めて少ない状態。技能実習生や建設就労者、特定技能など外国人技術者の比率が年々高まっている。以前行われた関東圏のアンケートでは20%、今はそれを超えている。外国人技術者にも、高所作業車、玉掛、移動式クレーン、足場などの資格を取得させている。特定技能2号になり家族帯同が可能となると、ますます彼ら頼みになってくる。

採用について、高校や専門学校での出前講座が入社のきっかけになっている。また、建設フェスタなどに積極参加し、裾野を広げる活動を行っている。さらに、高校の進路指導担当の先生との名刺交換会への参加やパンフレット配布、リクルート用のHPの作成をしている。県外の生徒の採用のために、独身寮の整備も

おこなっている。採用後は、登録基幹技能者、1級〜3級の勉強会等の実施、閑散期には、階段や梁などの組立を社内の実習施設にて教育している。

生産性向上（機械化）と単価について

鉄筋の結束ロボットの開発をきっかけに、様々なロボットの開発に携わっている。新しい工法や他業界のことも含め、情報共有していきたい。鉄筋工事ではハッカーは50年ぐらい変わっていない。結束機が登場してもやっていることは変わっていない。皆さんの意見を聞いて持つて帰りたいと思う。新工法などの予測があれば、共有したいと思う。建設工事の単純作業をロボットに変えたいと思っている。

働き方改革について（1完全週休2日、CCUSなど）

完全週休2日の導入を始めている企業もあるが、労務がひっ迫する夏以降はどうなるのか？そこが心配の種であると話していた。茨城県内は土曜日が休工になる現場が増えた。社内でも無記名のアンケートを実施したところ、休みをもっと欲しいという職人もいるし、休みがあまりすぎても困るという内容もあった。今後様子を見てデータを取っていく。CCUSは職人のためにあるもの。そ

れを運用し、活用するのも私たち次第。CCUSでの評価が給与に反映される必要がある。業界を挙げて、CCUSの評価と給与を連動させる仕組みをつくりたい。

これからの業界について

欧米視察に倣ってはじまったCCUS。ユニオン化、多能工化という流れになってくると思う。その中で我々が専門職種としてどのように生き残るのか？鉄筋工事を直接入札してもらうようにできないか？県に陳情をしている。

応援のやり取りについて、派遣法違反とならないよう各署と協議を重ね、労働者の職業能力の開発、技術研鑽を目的としたマッチングシステムを開発した。

労働基準法の適用範囲が改正され、時間外労働が月45時間未満、年360時間未満になる。（建設業の猶予期間残り3年）完全週休2日を実施し、休みが増えた中で売上をどう確保するか？みんなで見守る必要がある。現状のまま、休みを増やし同額の給与を支払うと採算が取れないのが現状です。

M&Aを積極的に行っている会社がある。同業だけでなく、異業種、ゼネコンのM&Aも模索している会社があった。社長さんや幹部さんが残ってくればよい

いが、看板だけ買う形になるものも多い。M&Aも需給で決まる。

質疑応答・感想・意見等

Q 出前講座の費用はどう捻出しているか？

A 各地で違うが、マイスター制度などを活用しているが、講師の人数に縛りがある。材料費も生徒数に応じてある程度支給される。材料を一回作って、使いまわしているところもある。出前講座はAM座学、PMは組立のケースが一般的。

Q 出前講座をやったところから、入職につながるか？

A 全体的な数字はわからないが、茨城ではつながっている。工業高校や水産高校は、玉掛やアーク溶接などを在籍中に取得する。同じ学校の先輩がいるので、離職も少ない。高校1年、2年生にやらないと3年生はすでに就職先が決まっている。3月までに先生と話をし、枠組みをつくると、スムーズにいく。

Q 商社系の問題が出たが、商社系の下には組合員がいるのではないのか？

A 実働を組合員がしている。材料の販売で利益を出す仕組ができている。職人は買ったたかれていない。

Q 社内での組立教育の講師は誰がしているのか？

A 現場の職長が教えている。現場で厳しい先輩が親身になって教えることで、人間関係も良くなる。研修施設は、材検時のゼネコンへのアピールや、高校の先生や

入社を希望している生徒の親への信用につながっている。

日本型枠工事業協会

参加者…荻野（埼玉）、中元（東京）、小口（静岡）

人材採用と教育について

現在30～40代の職長はいるが、20代がほとんどいない状況。将来的にビジョンが見えない会社は縮小を検討している。課題は、給料と休日。重労働でキツイ、一人前になるのに7～8年から10年、途中でやめてしまう子が多い。高齢化が進んでいる会社は、現社長が今の職人とやり切っておしまいという方が多く、廃業の方向に向かっており、新規採用、若手を育てようとはしていない。

外国人研修生の割合に関しては、50%に満たない。活用している会社においては、長く日本で働いてほしいと思っっているので、特定技能も活用するが、とっつきやすい実習生が多い。型枠解体に関して、型枠組立よりも実習生に頼る割合が高い。特定技能の子が、自動車学校に通い、免許を取得したのちには職長にさせる方向。

建設人材育成事業を活用し、丸鋸、小型移動式クレーン、玉掛、足場の組立などの資格取得をしている。教育については、仕事を通して行うものがメイン。鉄筋屋さんのように訓練施設等があるのかと思う。

生産性向上（機械化）と単価について

大工についての機械化は、くぎ打ち機、充電式丸鋸など、道具は進化している。加工場ではPCと連動する加工機が導入

される方向ではないか。労務が忙しいときは、加工を外注にしている。荷揚げがきつくてやめる子が多いので、荷揚げの補助具を活用したい。解体工においては、機械化が難しい職種だと思う。大工の大半は拾い出し用のソフトをつかっている。若い職長は携帯やタブレットで拾い出しをしている。PC化が進むと大工の仕事が減る。コロナ禍での単価下落、現在、社保加入促進以前の単価に戻っている。仕事量について、オリンピック需要が終わり、コロナ不況から2～3年遅れる建設不況が心配。今年について秋冬からの仕事不安。仕事量が減ると自分たちで単価を下げあっている。主に組合に入っていないアウトサイダーが単価を下げていく。横のつながりを持って、過度に単価下落しないようにしていく。最近では、社保を辞めている業者も増えている。

働き方改革について（完全週休2日、CCUSなど）

スーパーゼネコンは4週6閉所になっているが、地場はほとんど土曜日休みではない。この閉所は元請け社員のためではないかと感じる。工程がひっ迫してくると、土曜日、日曜日も可動になるゼネコンもある。完全週休2日制は、若い子の入職のためには必要。週5労働にするには賃金を上げないといけない、生産性も上げないといけない。さらに単価アップをゼネコンに要請する必要がある。CCUSのメリットをしっかりと説明できていない。CCUSと給料を連動させたり、メリットをしっかりと伝えられるようにならないといけない。

これからの業界について

型枠工事は、材工なので、型枠の単価を下げようとする。昔は工事費の1割が型枠工事費だったのが、現在は5%程だ

がそれでも下げようとしている。型枠の単価を下げるために、ゼネコンはPC化、S造化をしてきている。このままでは型枠単体では成り立たなくなる可能性があるが、PCの取り付けなど複合的な工事を請け負う多能工になる可能性がある。2年前に九州の現場ではBIMで進捗を管理していた。タブレットやスマホで図面などを見ることができ、3Dで見れる状況になっていた。近年IT技術がものすごいスピードで発達している。社内も職人もITの勉強会をやっているかというわけではない。応援の貸し借りを円滑に行っている地域が多い。人の貸し借りだけでなく、m請負で下に入ってもらうこともある。注文書の取り交わし、単価契約という形で請け負ってもらっている。早出残業、日曜出勤は少ない。40hを超える場合は、休日出勤や振休をとってもらっている。現状吸収合併した会社を聴いている。

高齢の社長の会社をそのまま預かるような形で行われている。社長が抜けるとモチベーションが下がるので、1+1が2にならない。合併後、顧問として携わってくれている。M&Aの専門会社に話を聴いたが、元請けや不動産屋など異業種が買いたがっているらしい。後継者が少なくなっているが、後継者になりたいという青年部と情報共有していく。

質疑応答・感想・意見等

Q 同業他社との協力体制について、マッチングシステムが鉄筋で普及したら、型枠大工さんはどうなのか？

A 現在、材木屋が情報をもってマッチングさせてもいいかなと思う。組合としては動いていない。

Q 型枠大工さんはm請できるが、鉄筋は工区分けが難しい。

鉄筋は一人親方が仕事を請け負うというスタイルが限られる。型枠さんはどうですか？

A 社保加入問題で一人親方が逃げ口になっていた。今後は、一人親方制度がなくなるようになるのではないかとと思う。地方は社員化されているが都心はされていない。今後、社員化していないと主任技術者の問題もある。そこに手を付けられると困る会社が多い。グループ請負という形を採用し、親方は個人事業主兼社員。その他は日給制の社員としている。年末調整及び確定申告とし、請負制を残している。副業という形に近い。主任技術者の問題も解決でき、請負という形も残せるので、法解釈の問題がない限り、この形がベターだと思う。社員の比率と請負の比率は4…6程度。

Q 月給制になったら、職人のモチベーションが下がり、会社としての利益が目減りする。全体として単価UPをしないとやっていけない。単価が上がるのも下がるものも、躯体業者が最初なので、躯体業者は単価を上げる働きかけはしているのか？

A 単価をあげないとやっていけないことは、共通認識としてある。ゼネコンは単価を上げてほしいという抵抗がある。4週8休で考えた適正単価にしてほしい、設計労務単価をベースしてほしいと、民間いつていったらどうか？

ゼネコンが競争の上、受注したので10%下げてほしいと要請があるが、ゼネコンの社員の給与はさげたのか？疑問になる。ゼネコンだけでは建物は立たない。専門工事業者が

集まって建物が建つ。着地点を見つけないといけないが…

公益社団法人

日本左官業組合連合会

参加者…河合（静岡）、中川（大阪）、藤原（広島）

人材採用と教育について

2週間前、過去3年で採用をどう行ったのか？というアンケートを行った。結論からすると親族、知人、社員からの紹介が一番、次がハローワーク、次が学校新卒、自社のHPの順だった。インターネット系の求人が割と少なかった。最近、退職自衛官の求人も増えた。

ハローワークの高卒の採用が多かったのは、高校へ訪問、求人票を郵送、一回採用すると継続的に採用できている。自社のHPから採用が増えている。親や学校の先生もHPを見る。ない会社は信用性が薄いのではないか。インディードなどでの作り込みで、スマホ時代の求人になる。

外国人労働者については、日本人を採用できている会社は実習生を採用していない。若手のモチベーションを上げるために採用したが、彼らの技能習得が早く、年配の職人さんが喜ぶ結果になった。外国人実習生を採用して、育成という意識が高まり、スキルが上がった。外国人を採用している比率は10%満たないと思う。特定技能の話は左官の中ではまだ少ない。

育成について、採用よりも難しい。動画を使ったモデリングというものが主流になっている。ベテランについていくとか、私たちが教えるのではなくて、名人や技術力が高い人の動画を撮って、それ

をひたすら見て、まねてやってみよう。

それを撮影し、どこが違うか振り返りをし、1ヶ月やってみる。基本も含め、プロの左官の仕事を動画に残すためにDVDを作成している。砂などの配合など、秘密だったものを公開し、若手に残すためにやっている。左官屋で本を出している人が2人いる。(原田左官さん、阿久津左官さん)

入社した見習いを合同で新入社員教育を行っている。座学も含め、カリキュラムを作って行っている。

1ヶ月みっちりトレーニングをしたうえで、現場に配属される。育成についての課題は、定着率。トレーニングとか訓練は、自分の成長が見れるので楽しいが、現場では訓練とは差があり、職人さんに怒られながら仕事をするので、定期的なフォローアップ研修が必要。また、何年後に2級技能士、1級技能士になるなどの具体的なキャリアパスや給与も伝えないと未来が見えず続かない。実際、月給で完全週休2日は進んでいない。30代、40代の職長の教育が非常に重要。今の職長は、これらのトレーニングを受けていないので、職長とコミュニケーションをとり、今のやり方を伝えるか、若い子を育て上げ、職長の意識を変えるか、どちらかで職長の再教育を行っていく。

生産性向上（機械化）と単価について

日左連の青年部で単価アンケートを実施した。現状把握のために各都道府県の平均的な値段を把握、独禁法に抵触しないよう歩掛から人工を算出する方法などを用い、単価の下落を防ぐように働きかけた。また、それぞれの会社がどの会社と取引をしているか？名義人リストを作成し、過度な価格競争に巻き込まれない配慮を行っている。まずは現状を知って、それを下回らないように、逆に単価を上げていこう、適正価格に戻そうという話

し合いをしている。

働き方改革について
(完全週休2日、CCUSなど)

完全週休2日について、大手ゼネコンと地場ゼネコンで温度差が完全にある。地場ゼネコンは様子見。キャリアアップも同様。左官だけでなく、全職種共通であると思う。週休2日はやりきる必要がある。そうしないと若手が入らない。今の日給の職人さんにこの話をする、月給が減ってくるという話ができる。4週6日が4週8日になると、給与を1割上げないと追いつかない。ゼネコンさんの単価ベースを上げる必要がある。休みの話はゼネコンも共通。やめる監督が多いのは休みが取れないから。職人側も一緒。ゼネコンの上部と話し合い、解決する必要がある。

時間外については、左官特有のコンクリート押さえが問題になっている。災害時を除き、原則的には年間360時間しか採用されない。インボイスの義務化で、偽装一人親方を国は根絶しにしようとしている。残業制限にかからないように一人親方を増やそうとするが、それができない。社員でコンクリート抑えをしようとする、工法自体が変わってくるかもしれない。機械化、昼夜交代など方法はあるが、社員数の問題も発生する。

適正単価をゼネコンさんに伝える際に、有休消化5日間を踏まえた単価構成を伝える必要がある。

これからの業界について

左官従事者の年齢分布を出しました。2015年の国勢調査のデータに5年を加えてみた。65歳以上が多い業界で、若手が少ない。59歳以下37%、60歳以上63%。10年後、60歳以上は70歳を超え業界を去るので、今の左官人口は10年後には半分以上になる未来が見えている。

プレキャスト化が加速することで、左官が少なくなる。もう一度原点に帰り、左官が役に立っていること、若手に未来を残すために、漆喰の塗壁材を増やしていこうと思っている。逆に、プレキャスト化が進むことで、脱型後の補修などの数量は減るが、もっと効率的なことに回せているので、損はないかと感じている。職人の技量もそうだが、現場監督の能力が右肩下がりになっている。なんでもかんでもやらないといけない。ゼネコンの職員レベルが下がっていることをみんなが声を上げないといけない。

質疑応答・感想・意見等

◆職人の高齢化と監督の技量低下はあるが、登録基幹技能者の育成、ゼネコン監督さんの技量低下について、協力会から声をあげる。今の主任、課長クラスが仕事を覚えていないので、その下はさらにできない。職人に監督を育ててくれという話が増えている。各職の団体だけでなく、異業種の連携で訴えていく必要がある。他のゼネコンの情報交換を行うことが必要だと思う。

◆ゼネコンの協力会で本社の本部長に対して声を上げているが、現実何も変わっていない。働き方改革で、若い監督の作業時間を減らす、若いうことで、足場の施工図面を薦に書かせ、分業体制を構築している。これが続くとさらに若い監督のレベルがさがってしまうと危惧している所長もいる。一方、全体の流れとしては、分業という名で、我々に仕事を投げられている。

◆本来、現場監督が行う仕事が契約に含まれている。図面作成などもその対価が支払われていない。そ

れを営業ツールとする人もいるかもしれないが、職人が動くことでお金が発生していることを、みんなが声を上げないといけない。

◆あれもこれもやるということが、標準になってしまうと苦しみことになる。ゼネコンの監督さんの知識は低下しているわけではないが、全体を見ることができず、縦割りの仕事だけを理解しているように感じる。現場の職員さんにコミュニケーションをとりながら、人情味のある監督を育てていく必要がある。

一般社団法人
日本建築躯体工事業
団体連合会

参加者…伊藤（愛知）、清水（愛知）、山口（静岡）

人材採用と教育について

人材確保について、組合として行っているのは特定技能と建専連の合同体験フェアに参加していることです。ゼネコン協力会で行っているのが、自衛隊の任期生の採用。非常に人気があり、ゼネコンの名前で申請すると通りやすいので、名前を借りて参加しています。出前講座についても、各社で行っている。

離職をどうやって減らすか？ということも同時に考える必要がある。離職防止のために、キャリアプランの明示、人事評価制度を整え、テスト運用している。CCUSの等級だどぎっくり過ぎて賃金が決められない。なので、CCUSと自社の人事評価制度を両輪とし、自社独自の精度をつくった。昔の現場はいい意味でも、悪い意味でも職長が自由に動けた。現在は、職人がサラリーマン化してし

まっており、離職につながっている。他職に比べ、鳶職は年齢が若い人が多い。離職がない前提だと、10年後でもなんとかやれる。外国人労働者は以前に比べれば増えているが、住宅関係の鳶の方が活用している割合が高い。他の職種に比べると、鳶の外国人比率が低い。

教育について、組合として行っているのは、足場の特別教育、フルハーネス。費用については頂いていない。その他はゼネコンごとにやっている。高卒5名の新卒があり、1ヶ月足場の組立解体を教育、GW明けから現場に出している。教育の仕組みがあることで、親や先生の信頼を得られるので、力を入れている。

生産性向上（機械化）と単価について

新工法についてはわからないが、大きなショッピングモールの現場でちょっと変わったやり方をしていた。現場での工程で忙しい時も忙しくないときも、同じ人数で回す平準化の取り組みがあった。当時の所長が外部で講演するほど良い取組だった。

雇用状況は変わっていない。今後、ICTやIOTが普及するときにどうなるか？正直わからない。

組合として単価の下落に対して動いていることはありません。みなさんの組合のように、組合員同士が情報を共有出来ていてすごいと感じた。組合員が集まった時にどうなってる？と話をする程度。もっと情報交換をする必要があると感じた。

働き方改革について
(完全週休2日、CCUSなど)

現在週休2日を導入している会社はありますが、非常に少ない。あるという会社は月給制でした。1次は何とかなるが、2次は出来ないという意見でした。実現のためには、賃金アップが必須になる。

CCUSは、組合としては周知している。地場のゼネコンは全くやっていない。大手は、CCUSの費用を肩代わりしたり、CCUS登録がないと現場は入れないなどの現場が出てきた。2次で社保の負担が発生するので、スーパーゼネコンの仕事をやめ、地場の仕事だけをやるという班も出てきた。

これからの業界について

今後10年で多能工が進むのではないと思う。時代の流れ、仕事量に応じて、今は多能工、仕事量が増えたら専門工事業というようになるのではないかと思う。日本の人口が減れば、建物の数も減る。そうなれば、将来的に多能工が必要になるように思う。

同業他社との協力体制は、集まった時に情報交換をしている。

残業規制については賃金アップが前提にある。鳶はグループで動くので、現場に行くときには一度会社集合して乗り合わせていく。通勤時間が拘束時間の問題がある。そのあたりの問題を考えて就業規則を変更したい。年間の出勤日数の設定をどうするか？

休日に関しては年代観のギャップがある。若い子は休みが欲しい、年配者はいらない、お金が欲しい。若い子が年を重ねれば、落ち着くと思うが、早急に整備をしないと人材獲得競争に後れをとってしまう。だが、1代で終わりでもいいという社長は採用活動をしていない。社員と共に年を取り、廃業していくのだと思う。人材獲得競争に勝てる仕組みをつくれた会社が残ると思う。

質疑応答・感想・意見等

Q 人事評価制度について、誰がどういう風に評価しているか？

A

プロの先生に頼んで制度をつくった。評価者は身近な人でなくてはいけない。職人を評価するのは職長だが、負担が多い。職長を評価するのは、その現場を担当する社員、担当社員を評価するのは部長。そういう風になっている。評価した後にはフィードバック面談を実施しているが、全くうまくいかなかった。昔の職人は目で覚えるという観念が強い。評価制度を作ってくれた人が運営も手伝ってくれるので、フィードバック面談を実施するための教育をしてきている。半年に一度、若手にアンケートを取って、逆に職長の評価してもらう。今の自分のポジションがわかり、成長課題の明確化をしている。評価制度は生半可な気持ちでは失敗する。相当なパワーが必要。今教えてもらっている職人たちが、職長になった時に完成するように思っている。

人事評価がきつちりのできる業界になれば、建設業界に入りたいという子も増えると思う。すべての項目をピックアップして、できてほしいことを並べて、出来るできないを判断している。ちゃんと評価して上げられれば、採用・育成につながると思います。全鉄の青年部でも発信しており、いろいろと取り組んでいます。

ある会社では、全員電車通勤を基本とし、職長さんにだけ車を会社から貸し与える。それに乗りたいたい人は自分の意思で車に自由に乗っている会社もある。職長さんにだけ、拘束時間の賃金を支給しているところもある。

フリートーク

■今後、重層下請が規制され2次までになる。スーパーゼネコンでは、3次は認めない、2次までにしてくださいと、時間をきって言ってきている。次数の問題は、2次、3次は事務所機能が弱いので、2次、3次の出来ないことを1次がやっており、事務仕事かふえている。その点はゼネコンに伝えていく。2次が応援を借りてきても、1次に紐づけて2次にするという処理にならざるを得ない。

■月給制にするということは、他産業と勝負することだと思う。他産業よりも良い条件を出せる業界にならないといけないが、それほど稼げるようにならない。

■左官工の中では、インスタなどで直接仕事を受注している人もいます。ゼネコンさんからの仕事に魅力を感じず、自ら仕事を受注している人もいます。1次が搾取しているというよりも、ゼネコンが搾取している。職人の技術に対し、適正なお金もらえる業界をつくるのが大事。

■会社の離職率は、会社の年齢分布によるところもある。見て覚えるの世代は、教わっていないので、教えることができない。そうなると離職につながる。だから、1社だけでやろうとせず、ゼネコンの間や組合、複数の会社でやるのがいい。近い年の同期がいないと、相談する人がいないので離職につながってしまう。

■ゼネコンさんの名前を借りて、工業高校に学校訪問、高1で技能体験、高2で現場見学とインターンシップ、高3の就職活動につなげるというサイクルでやった。30名以上の生徒が就職することになった。こういう地道な活動が大切。

■工業高校の統廃合が進んでいる。また、定員割れも多く発生している。今の工業高校生はおとなしい子が多い。狙うならば私立の就職率が高いところがいいと思う。工業高校はゼネコンや設計事務所など監理側に行く子が多い。

■広島県の工業高校では半数が進学する。指定校推薦がある。

■コロナで採用がチャンスと思ったが、進学が多くなった。予想とは違った。

■年間休日が何日あるか？を見てから、若者は職種を見ると高校の先生から聞いた。

■4週8閉所とはいえ、ゼネコンは受注のために、金額と共に工期でも勝負しているので、ふたを開けると4週8閉所にはなっていない。なんだかんだ我々もやってしまっているのがいけない。何現場か、パシクしないといけないのではないか？

総評

荻野（日本型梓）.. 最初声がかかった時はどのような規模になるのかわからなかった。一度やってみて、他地域多職種と話せて新たな発見があった。集まる機会を増やすことで、

専門工事会社の力を蓄える必要があると感じた。引き続きこのような集まりをしていきたいと思う。

河合（日本左官）.. 現状把握するための情報交換が出来ればいい。今後、第2回があれば、自分たちでできることと、全体でやるべきことを切り分ける必要があると思う。単価を下げず、適正単価で受注する方策、週休2日制や就業規則、定着率や採用育成の成功事例等を各団体でまとめて発表しあうのもいいのではないかと。活用している助成金についても話し合えると思います。

清水（日本躯体）.. ここ10年、取り巻く環境の変化が激しい中で、毎年新しい課題が増えていく。どういった対策をとればいいのか？手探りで進んでいる。青年部で出来る話、親会で出来る話、私たちにできるのは職人に近い視点を持って話をするのだと思う。業界全体で取り組まないといけない。

終わりに

今回の座談会はコロナ過の中、スケジュールの変更が多々ありました。ですが、このような会議が出来たのも、各団体同じような問題を抱え、それに向き合おうとする強い思いがあって開催する事が出来たと思います。本来であれば、全ての内容を文字起こしたいのですが膨大な量になるため、少し割愛した事をご容赦下さい。今回の会議が2回、3回と継続して行えるよう、参加メンバーが協力していく事を約束し、無事終了となりました。開催にあたりご協力頂いた方にも感謝申し上げます。本当にありがとうございました。

全国鉄筋工事業協会

青年部 部長 松本 勝