

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

Vol.
68

季刊誌パワー 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)

SUMMER 2021

全鉄筋 岩田会長

一般社団法人 建設産業専門団体連合会会長に就任



建専連会長就任にあたり、一言ご挨拶を申し上げます。

建設業界を取り巻く環境は、過渡期を迎え様々な取り組みが進められておりますが、それぞれの問題が核心の部分に差し当たり、大きな山場を迎えていると思います。

そのような時期に、会長を拝命する責任の重大さは、大変、身の引き締まる思いであります。皆様のお力添えを賜りながら、若者が安心して未来予想図の描ける業界を目指し、粉骨砕身、頑張っております。

これまでの建専連は、バラバラであった専門工事業界を取りまとめる、いわば荒れ果てた土地に、一本の歩ける道を作るといふ大変な時期にあって、初代山崎会長、そして特に二代目才賀前会長におかれましては、長きにわたり建専連をまとめてこられた、ご苦労には頭の下がる思いであります。

そして、これからの私の役割は、その道を行き交う各団体皆様の声に耳を傾け、職人団体総意の声として、国や発注者やゼネコンに届け、一般社会からの理解が得られる形で、職人達の本質的な処遇改善と、次世代の若者達が憧れる、安定した専門工事経営を目指す事と肝に銘じております。

その為には、まず建専連の安定運営が必要であり、しっかりと事業収益を上げることのできる団体運営に取り組みたいと思います。

最後になりますが、全鉄筋前会長、故内山先輩がよく口にした言葉がございます。

「みんなで結束して頑張ろうや！」でした。

現在抱える諸問題は、相当、根の深い問題があらここにございます。

この問題を解決していく糸口は、各団体個別ではなく、職人団体総意として取り組む必要があり、皆様のお力添えなくしては成しえません。

どうか全団体で結束し、この問題を、一歩ずつでも改善していく事をお願い申し上げ、「若者達にきて欲しい業界から、若者達が入りたい業界になる事を目指して！」行くことを柱に、不退転の決意で取り組むことをお誓い申し上げ、三代目会長就任のご挨拶とさせていただきます。

岩田 正吾

副会長就任挨拶

新妻尚祐

この度、副会長を拝命賜りました新妻鋼業株式会社の新妻尚祐です。大変に身の引き締まる思いでいっぱいでございます。

でございます。皆様のご協力、ご指導、ご鞭撻を願ひ申し上げます。

我々の造る建物は国民の生命、健康及び財産を守るものです。誰からも信頼され誰もが憧れる、そして鉄筋工事業界で働く者が自信と誇りが持てるよう、微力ではありますが誠意をもって務める決意



- | | |
|-----------------------|----|
| ・中央建設業審議会 | 委員 |
| ・一般財団法人建設業振興基金 | 理事 |
| ・一般社団法人建設産業専門団体連合会 | 会長 |
| ・公益社団法人全国鉄筋工事業協会 | 会長 |
| ・一般社団法人建設技能人材機構 (JAC) | 理事 |

第10回(通期第36回)社員総会

令和3年6月4日(金)TKPガーデンシティ浜松町

A. 令和3年度(令和2年度を含む)功労者表彰

(公益社団法人全国鉄筋工事業協会会長賞)

氏名	会員名	会員役職	所属会社/役職
鈴木 聡	千葉県鉄筋業協同組合	理事	田原鉄筋工業(株)取締役支店長
岩田 重夫	岐阜県鉄筋組合	理事長	(株)岩田鉄筋工業代表取締役
山中 浩	三重県鉄筋工事組合	事務局長	(有)シンセイ鋼業代表取締役
内田 雅也	山口県鉄筋工業協同組合	理事	(株)内田鉄建代表取締役
中村 秀行	香川県鉄筋業協同組合	―	天野・日清(株)取締役工事部長
宮崎 昭義	愛媛県鉄筋業協同組合	理事	(有)昭栄鋼業代表取締役
原山 一則	長崎県鉄筋工事業協同組合	監査	(有)原山鉄筋工業所代表取締役
宮田 洋志	熊本県鉄筋工事業協同組合	副理事長	宮田鉄筋工業(株)代表取締役
伊藤 敏宏	大分県鉄筋工事業協同組合	理事長	(株)伊藤鉄筋工業代表取締役

(敬称略)

B. 議案

- 第1号議案 令和2年度事業報告、並びに会計決算報告 承認の件
- 第2号議案 令和3年度事業計画及び収支予算書 承認の件
- 第3号議案 理事の改選 承認の件

C. 臨時理事会

- 第1号議案 業務執行理事(幹部役員)の選定 承認の件
- 第2号議案 業務執行理事の選任に伴う令和3年度以降の委員会構成 承認の件

D. 講演 30分

「働き方改革・担い手確保について」

講師 国土交通省不動産・建設経済局 建設市場整備課長 奥原 崇 様

公益社団法人全国鉄筋工事業協会 役員 (令和3年6月4日理事会決議)

(敬称略)

役職	氏名	団体名	会社名
会長	岩田 正吾	関西	正栄工業(株)
副会長	篠森 義晴	福岡	(株)清進工業
副会長	武田 美治	香川	武田建設(株)
副会長	新妻 尚祐	東鉄協	新妻鋼業(株)
専務理事	飯島 勉	愛知	飯島鉄筋工業(株)
常務理事	小寺 洋志裕	石川	(株)コデラ
常任理事	熊谷 誠一	北海道	丸正誠伸興業(株)
常任理事	岑 直樹	宮城	松永鉄筋工業(株)
常任理事	飛田 良樹	鉄工協	飛田鉄筋工業(株)
常任理事	宮村 博良	福岡	(株)宮村鉄筋工業
常任理事	國井 均	静岡	(株)芳和建設工業
理事	宮本 ゆり子	山口	宮本工業(株)
理事	菅井 文明	会員外	(職) 全国建設産業教育訓練協会

役職	氏名	団体名	会社名
理事	蟹澤 宏剛	会員外	芝浦工業大学建築学部建築学科
理事	中川 六雄	関西	(株)中鉄
理事	松本 浩樹	会員外	東陽建設工機(株)
理事	樋脇 毅	千葉	高千穂鉄筋(株)
理事	井手口 勉	佐賀	(株)井手口鉄筋
理事	神田 幸夫	新潟	神田鉄筋工業(株)
理事	根本 勝則	福島	(有)根本錦鉄筋工業所
理事	柳澤 庄一	会員外	(一社) 建設産業専門団体連合会
理事	古澤 英樹	福岡	(株)マルショー鉄筋工業
理事	清水 敬央	愛知	(株)アイテツ
理事	坂本 竜二	広島	(株)坂本工業
監事	小田 桐健	神奈川	(株)スチール・ワン
監事	山本 信二	愛媛	(株)山鐵

ご退任理事

業界発展に全鉄筋の理事として、
長きにわたる多大なご貢献に感謝いたします。
お疲れ様でございました。

理事 (副会長) 知念 辰昇 協同組合東京鉄筋工業協会 理事相談役
南武(株)代表取締役会長

理事 大平 時彦 茨城県鉄筋業協同組合 理事長
(株)大平組 取締役会長

理事 池田 慎二 千葉県鉄筋業協同組合 相談役理事
(株)ダイニッセイ 代表取締役会長

(敬称略)

令和三年 春の褒章 授章者

叙勲「旭日双光章」

(公社) 全国鉄筋工事業協会 前副会長
東京都鉄筋業協同組合 前理事長
矢島鉄筋工業株式会社 前代表取締役会長

館岡 正一 様



各地区広報活動報告

東京都鉄筋業協同組合

隣接している工事現場を身近に体感！

東京都立蔵前工業高校に隣接する工事現場が、昨年より始まりました。業務棟・住宅棟・物流棟の3棟からなる大型現場で鉄筋数量は約6000t。建築学部では3級技能士の受講生が毎年4～5名矢島鉄筋工業(株)へ組立の練習にきています。また卒業生の入職もある事から、今年の3月くらいから工事現場の見学会を東京組合青年部に、企画していました。

大成建設(株)東京支店、作業所所長、同、倉友会の事業主3名に講師、現場での解説を各棟別に担当しました。

コロナ禍で延期になっていましたが、十分な対策を講じ6月24日に実施となりました。

1年生	35名	内女性3名	9:10～10:40
2年生	35名	内女性7名	13:20～14:50
3年生	29名	内女性8名	11:00～12:30
計	99名	内女性18名	

工事概要説明+現場見学を1時限45分、休憩をはさみ座学1時限45分を行い、2時限を1セットとし3学年3セットを終日かけて実施となりました。

施主である郵政様の指導により、現場見学も1班8名程度に分散して1学年を3班分けにするなどして小人数での移動となりました。

1時限目・現場見学

- 工事概要説明 作業所麻生所長 10分
- 業務棟 倉友会・(株)東京躯体・渡沼社長
免震装置の解説
- 住宅棟 倉友会・矢島鉄筋工業(株)矢島社長
RC積層工法の解説とD41機械式継手体験
- 物流棟 倉友会・金子架設工業(株)青木社長
ユニーク工法(大成建設)の解説
- 朝礼会場 作業所・麻生所長
タワークレーンクライミング解説

したがって、解説は3学年の3班で同じ解説を9回実施…お疲れ様でした！

2時限目・座学

- 倉友会・矢島鉄筋工業(株)矢島社長
鉄筋の製造から現場組立…命を守る大切な仕事
夢や希望を与える仕事
- 倉友会・金子架設工業(株)青木社長
弋職の足場、鉄骨、クレーンの組立
伝統を守る仕事
鉄骨の建て方は現場の花形！
- 倉友会・東京躯体(株)渡沼社長
型枠コンクリート…国立競技場の躯体工事
人生大きな壁にぶつかり乗り越えてこそ大きく成長！

質疑応答では、再開発には何年位の年月が必要？タワークレーンに関する質問や、何人くらいの就労者数などの質問がでました。

来年は仕上工事の最盛期になるので是非もう一度、企画をしてほしいと再度依頼され大変、有意義な現場見学となりました。

タワークレーンの足元で解説を受ける1年生



座学を受ける2年生



学校の30m位置にタワークレーンがある

すぐ隣が蔵前工業高校



東京組合(小林部会長)

D41柱筋の継手体験…1年生



トピックス

女性2人が1級鉄筋施工技能士に

新妻鋼業(埼玉県三郷市、新妻尚祐社長)の藤田芹香さんと、藤工業(さいたま市、藤田清志社長)の柴田実里さんが、鉄筋組立作業の1級鉄筋施工技能士を取得した。東京都の鉄筋施工技能検定1級に女性が挑戦したことはほとんどなく、まして同時に2人合格したことはなかった。

藤田さんは工業高校の建築科を卒業後、「鉄筋コンクリート造の建物は規模も大きく、カッコいいと思ったことがきっかけで新妻鋼業に入社し、現場を希望した」という。「最初はわからないことも多かった」が、職人さんとも打ち解けて、経験を積み、やりがいを感じている。

柴田さんは、建設業以外の業種から藤工業に入社した。「ホームページを見て、ものづくりが楽しそうで、規模の大きな構造物を造る仕事だから、携わってみたいな」と興味を持ったことがきっかけ。「加工場での仕事は力仕事で大変なこともあるけど、まわりに支えられ楽しく仕事しています」と笑顔で話す。

今後について藤田さんは「建築士」に、柴田さんは「鉄筋施工図作成作業」と、新たな目標を見据え、挑戦の歩を止めない。そして、これから受検する人たちに「とにかく練習あるのみ。回数を重ねて自信をつけてほしい」「練習と気持ちが大変」とエールを贈る。



藤田 芹香さん(新妻鋼業) 柴田 実里さん(藤工業)

2021年5月14日、静岡駅前会議室LINK・B館

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、第一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協会青年部より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。座談会の途中でWEB参加した岩田会長は、若手の皆様に熱いエールを送っています。

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。

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 (完全週休2日、CCUSなど)

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

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、休みがありすぎて困るという内容もあった。今後

も様子をみ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

出前講座の費用はどのくらい捻出しているか？

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。

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

質疑応答・感想・意見等

入社を希望している生徒の親への信用につながる。

一般社団法人

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が増える。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きている。

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造化をしてくている。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。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った。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ないといけない。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いる。材木屋経由で情報を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請負できるが、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った。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、民間にいったらどうか？

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。専門工業者が集まって建物建つ。着地点を見つけないといけないが…

一般社団法人

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。ペ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もある。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すると、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年後には半分以下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、もつ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くなっている。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對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そうということ、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、標準になつ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、全体を見ることでできず、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
日本建設躯体工事業
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の等級だとごっそ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、自社独自の制度をつくった。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？と話をすると。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年で多能工化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、将来的に多能工化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になる。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勝ち残ると思う。

質疑応答・感想・意見等

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、逆に職長の評価をしてもらう。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ならなければならない。

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、期限をきって言ってきた。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。そうなるのと離職につながる。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、他地域他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（日左連）.. 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。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

組合紹介

青森県鉄筋業協同組合

皆さん日々の業務お疲れ様でございます

青森県鉄筋業協同組合です。

当組合は、神理事長率いる8人の役員にて構成されており、青年部には組合員事業所の後継者や後継予定者、また事業所の経営幹部にて構成されています。

当組合での活動は、関係官庁・関係団体への請願活動や技能向上事業、若年技能工の育成等をしていいますが今回は、青年部でのPR活動を紹介したいと思います。

青年部では未来の鉄筋工の入職に向け、青森県建設業協会で開催している「建築体験ウォッチ」や、青森県職業能力開発協会で開催している「ものづくりフェア」に参加して、小さいお子さんや、その親御さん、また、地域の皆さんに向けて鉄筋業界のPRをしています。私たちの仕事をあまり認識されていない方が大半でした。

しかし、その分イベントで発信することにより私たちの仕事を知ってもらい、体験して楽しんでもらって鉄筋の大切さや職人の魅力を知って頂いています。

また、地域の高校とのつながりを作り、出前講座を開催して、高校生と一緒に半日ほどかけて鉄筋の組み

立て体験をしてもらったりしています。

青年部の出前講座の活動により実際に新卒者の入職につながった事業所もあり、成果が見え始めてきたので引き続き、この事業を続けていきたいと思っています。

最近ではコロナ禍により活動しづらい状況ですが、目の前の様々な課題に、同組合員の英知を集め鉄の結束で解決していける組合となっていけたらと思っています。

.....

岩手県鉄筋業協会

広大な面積と自然に囲まれた「岩手県」

岩手県は東北の太平洋側に位置し、東西約122km、南北189kmと南北に長い楕円形をしています。その広さは北海道に次いで全国第二位の面積で、日本の4%を占めています。関東圏で比べてみますと、埼玉県+千葉県+東京都+神奈川県を合わせたよりも、やや広い面積です。人口は約122万人で全国では32番目にあたり、昭和60年から減少傾向で推移しているのが現状です。盛岡を中心とした周辺市町村は、「平泉文化」を代表する歴史と文化が点在しています。沿岸部は三陸と称され、海に

対して垂直に切り立った断崖が、河川より浸食されたことで形成されるリアス式海岸となっており、その沖合は世界有数の漁場で、優れた漁港・港湾にも恵まれ、新鮮な魚介類を獲れること

でも有名です。

地形は西側に連なる奥羽山脈、県の東側に横たわる北上高地、その山脈の間を北上川が南に流れ、流域に盆地的な平野部が広がります。それらの地形的要因により、気候は一樣とならず、「内陸」「沿岸北部」「沿岸南部」の3つの区分で気候状況が異なります。内

陸の盛岡の気温は、夏は猛暑日になることもある一方、冬はマイナス10度以上になることも普通です。年平均気温は、札幌に次いで低い方から二番目の約一〇度となっております。冬季の現場は、基本的継続で作業が行われますが、雪や寒さによる作業はもちろん、開始・終了時の積雪養生に係る作業などは、生産性が下がることは言うまでもありません。最近では、特に大型現場においては、現場自体の養生費の削減から、工事を休止する現場もあります。冬季における仕事の確保は切実な問題です。

しかしそんな寒い環境の冬は、スキーやスノーボードのウィンタースポーツを楽しめます。また、スキー場の周辺は、どこでも天然温泉場があり、そのまま疲れを癒すことも出来ます。最近、大型リゾート地に中・高校生を対象とした、インターナショナルスクールの開校を目指すなど、自然との共存を目的とする、今までにない事業も進められております。

本県の生産性から見た産業構造の構成比は、第一次産業（農林水産業）が3・5%、第二次産業（鉱業、製造業、建設業）が29・9%、第三次産業（そ

の他）が66・0となっております。第一次産業の産業別就業者数は東北という地域的な面からも、全国平均の倍以上の数値ですが、第二次産業は25・9%と全国平均のやや低めとなっております。ここでも県内の各産業の生産は、冬の時期に左右される職種が多いと思われます。

他には、詩人「宮澤賢治」、歌人「石川啄木」、また県出身の内閣総理大臣経験者が四人もいたり、最近話題のメジャーリーガー「大谷翔平」や「菊池雄星」、また日本球界では、平成の怪物「佐々木朗希」も県出身のプロ野球選手です。

そんな意外な印象の岩手県ではありますが、昭和六二年三月に50社で発足した協会は、現在正会員19社で構成され、今年で三十五年目を迎えました。10年前には「東日本大震災」という想像を絶する自然災害を経験しました。現在はたくさんの方々からのお力をお借り致しまして、復興事業も最終段階を迎えております。

近年、職業構造の変化に対応する技能者の確保・育成が求められております。時代のニーズや社会の期待に応える事は大切な事ではあります。まずは適正な請負単価で受注する事が、将来に向けての第一歩であると考えております。そのためにも会員一同が団結し合える、組織作りに努めて参りたいと思います。今後とも全鉄筋の皆様方に置かれまして、また、なお一層のご指導・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

編集後記

今年度より、広報委員長を拝命した宮城県鉄筋工事業協同組合理事長の、岑直樹と申します。どうぞ宜しくお願いいたします。

今年3月11日で東日本大震災から10年を迎えた事となりました。震災後は多くの被災者がおられる中、現場の中断・停滞により雇用・工事量の維持・確保がむずかしい状況であり、その後復旧・復興工事が本格化しましたが、慢性的な労務不足となりがちで、厳しい経営環境が続きました。しかしながら、震災から再生への道筋の中で、鉄筋工事業に従事する方々の技術・技能が欠かせないものとなり、大きな役割を果たすことができたと感じています。

また今年も静岡県熱海市で大規模な土石流が起りましたが、近年、自然災害は頻繁化・激甚化し、被害を最小限に食い止めるためにも、建設業の力が一層求められるところであります。

経験・教訓を風化させないためにも、改めて当時の対応を振り返りながら、防災訓練の実施や緊急連絡網の構築等備えを充実して、今後の防災に生かしていくことが重要なのではないのでしょうか。

この「POWER」の発行に向けて6月29日に広報委員会・女性活躍推進WGを合同開催しましたが、リモート出席併用でと行いました。ワクチン接種が普及し、一日も早く収束して、以前のように総会・例会が開催されることを期待したいと思います。

編集委員

委員長 岑 直樹 (宮城)
副委員長 宮本 ゆり子 (山口)

木浪 裕子 (北海道)
松本 茂 (東鉄協)
工藤 桂一 (神奈川)
松本 勝 (静岡)
田浦 真一 (関西)