

シニア土木技術者のオーラルヒストリー シニアに学ぶ『退職後の輝き方』総括レポート

1. 概要

(1) 企画趣旨

成熟したシビルエンジニア活性化小委員会は平成19年10月に発足した。第1段階においては、委員の構成自体においてシニア技術者が多くを占め、自身の問題として、時代の言葉でもあった「新しい公共」を意識してNPO等に係る活動を進める他、その活性化や役割についての基本的検討も行った。

平成23年6月からの第2段階では、構成する主要な委員の年齢層も大幅に若返り、それも反映して活動内容もそれまでと多少趣きを変えた。すなわち、定年後のシビルエンジニアの活動について、企業への雇用に関する実態と施策に関するアンケート調査、および個人に対する意識アンケート調査を実施したが、それに加えて、本レポートの対象である

シニア土木技術者へのインタビュー～オーラルヒストリーの取り纏めと対外発信を実施してきた。この企画のタイトルは「シニアに学ぶ『退職後の輝き方』」とした。企画の趣旨は、学会HPにおける紹介ページの冒頭に記載している。すなわち、

シニアに学ぶ『退職後の輝き方』 企画趣旨

今、周りを見ると、生き生きと活動し、輝いているシニアのシビルエンジニアの方が大勢いらっしゃいます。そこで、本小委員会では、退職後も生き生きと活動しているシニアのシビルエンジニアの方に、これまでの生い立ち、各年代における考え方や行動の変化などをお伺いし、それらをまとめたインタビュー記事を公開していくこと企画しました。

インタビューの対象者には、身近な先輩を選んでいきます。また、退職後に輝くためには、現役時代からノウハウやスキルを身に付ける必要があるという観点から、読者層として40歳代、50歳代を想定しています。本企画を通して、シニアから学び、皆さまが退職後も生き生きと活動し、充実した生活を送ると共に、土木界がさらに活性化していくことを望んでいます。

(2) インタビュー対象者

上述のように、「身近な先輩」といえる方々を対象とすることを基本とした。第1回インタビューは平成24年1月、以来、民間・官および学の各分野出身の全23名の方々に対してインタビューを実施した。

現役時の所属別の対象者の分布を表-1に示す(人数のカッコ内は女性を示す)。民間が14名と6割を超える。「官公庁」が少ないのは一線を退いた後も何がしか旧所属に関係する組織に係わって活動している場合が多く、そこで対外的にも「輝いている」と認知される方々が必ずしも多くないということと考えられる。「事業者」についてもほぼ同様のことがいえよう。両者併せて8名と約1/3

を占める。

「学」が極めて少ないのは、現役時の延長線上で種々頑張っておられる方が多く、「退職後」という括りに馴染まないように考えられる。公的な関係、〇〇委員会の委員等も含めて活動しておられることが少なくない。

(3) インタビュー対象者

基本的に共通の質問事項を想定している。ただし厳密なものではなく、各回において多少の相違はある。多く質問した事項を表-2に示す。特に、現役世代へのメッセージについては、詳細は後述するが対象者の方々の熱い想いを反映して、様々なお話しを伺っている。

表-1 現役時所属分布

現役時所属		人数
官公庁		5(1)
事業者(道路、鉄道)		3
民間	建設業(GC/専門)	6
	コンサルタント	8(1)
学		1(1)
計		23(3)

表-2 成熟したシビルエンジニアへのインタビューにおける質問事項

a	現役時代の仕事
	a1 仕事の内容、詳しくは10年毎の年代ごとに
	a2 思い出深いプロジェクトやエピソード
b	現役時代を振り返って
	b1 現役時代を通じてやる気等の波の有無
	b2 若いころに考えていたこと、今考えてみてやっておけば良かったこと
c	退職(役)後の現在の活動
	c1 活動の内容
	c2 その活動を選んだ背景の考え方～理由・きっかけ
	c3 活動に対する思いや目標
	c4 活動に必要な経験やスキル
	c5 活動の想定継続期間
	c6 継続して働き続けることに対する社会的障壁の存在の認識
d	次世代の方々について
	d1 現役世代へのメッセージ
	d2 次世代への技術等の継承について自身が心がけていること

(4) インタビューの要約と対外発信

① 土木学会 HP での掲示

一人2ページのインタビュー記事にまとめて掲載。

シニアに学ぶ『退職後の輝き方』<http://committees.jsce.or.jp/education05/node/92>

② とりまとめ

土木学会誌 H27.7号「土木学会の動きから ピックアップ」において「教育企画・人材育成委員会 シニアに学ぶ退職後の『輝き方』」として第14回までの概要を紹介している。

なお、別途、土木学会 HP では、担当委員による「シニアに学ぶ『退職後の輝き方』第1回～第10回の総括」を掲載している。

2. インタビュー対象者の輝き方

(1) 輝いている場所

現役時の組織別に、退職後の分布を表-3に示す。以下、現役時の職種ごとに記す。

表-3 現役時と退職後の立場の変化パターン

退職後		公的		民間企業			サードセクター等		計
		本体	外郭団体	同一会社	関連会社	無関係会社	NPO /フリー	異分野	
現役時									
官公庁		1	3	—	1	—		—	5
事業者(道路、鉄道)		—	—	—	1	—	2	—	3
民間	建設業 (GC/専門)	1	—	1	—	2	1	1	6
	コンサルタント	1.5	—	1	1.5	3.5	0.5	—	8
学		—	—	—	—	—	1	—	1
計		3.5	3	2	3.5	5.5	4.5	1	23
		6.5		11.0			5.5		

- 官公庁；外郭団体が3名と多い。民間/関連会社は公益事業者で、広く見れば公的関連組織ともいえる。他(本体)は、東北大震災の被災地関連であり、多少特例的ともいえる。
- 事業者；民間/関連会社以外は、NPO/フリーとなっているが、オモテに出てくるのがそのような方々ということではないか。
- 建設業；様々な行き先がある。公的(外国)も含めて関連の無い様々な分野で活動しているのはGC等の皆さんの活力の現れとも見える。
- コンサルタント；建設業ほどではないが、そこそこの拡がりがあるようである。公的/本体は被災地自治体や研究機関であるが、コンサルタント的とも言えよう。NPO等が少ないのは、現役時の延長形態で引き続き活動している方が多いためではないか。
- 学関係；NPOの1例のみであるが、先に述べた「延長線上」での展開に位置付けられる。

上記で、「同一会社」というのは、いわゆる「高齢者雇用安定法」の一部改正が施行された現時点で言えば、「退職後」と言えるかどうかの疑問が生ずるが、インタビュー開始時点ではそのような認識であったということである。ただし、一律に該当しないというのは適切ではなく、形態や活動内容によることも考えておく必要が有ろう。

また、ここで注目しておきたいのは、退職後の現在の立場に応じた収入の有無である。公的な組織や民間企業に一定の立場を保持している方々は勿論その立場に応じた収入があろう。一方、NPOやフリーの方は無いか、或はあっても些少のケースが殆どであろう。この方々はそのような状況であっても、年金等の収入やその他で「好きな」活動が続けられる幸せな方々ということになる。

国の財政の逼迫に伴う年金支給年齢の先送りや、一方で働き手不足に伴う雇用期間の延長に伴い、自由な立場で輝こうとされる方への制約が増える時代となっているように考えられる。

(2) 輝いている活動

現退職後の活動内容について、その変化の度合いを、現役時との立場の変化との対応で分布を整理したのが表-4である。なお、活動内容の変化の度合いについては、特に「多少」～「相当」

の境界が曖昧であるが、現役時の業務内容から見て、直接的にその周辺か、或はその外側に有るかの主観的な判断によるものであることをお断りしておく。また、立場の変化については表-3から整理したものである。

表-4 立場と内容の変化の分布

立場	活動内容	基本	多少	相当	全く	計
		同一	変化	変化	違った	
現役時と何がしか関係	同一	1	1			2
	関係組織・団体		4.0	2		6.0
現役時と無関係	組織(企業・公的)	2.5	4.5	2		9.0
	NPO/フリー		4.0	1	1	6.0
計		3.5	13.5	5	1	23

表-5は表-4の様式を用いて、各領域においてどのような活動で輝いているかの具体を記したものである。

表-5 一線を退いた後の立場と内容の変化

		退職後の内容の変化 (退職後の活動内容)				
		基本同一	多少変化	相当変化	全く違った	
退職後の立場の変化	現役時と何がしか関係	基本同一	<GC>現場運営	<コンサル> 地震防災啓発	—	—
		関係組織 会社/公的	—	<公財>橋梁保全 <一財>ダム管理 <地域コンサル> 上下水道 <地域コンサル>* <一財>都市技術*	<ガス会社>顧問 <GC>営業	—
	現役時と無関係	組織 会社/公的	<海外コンサル> MNG、経営 <海外公共機関>SV <地域コンサル>*	<人材派遣会社>経営 <技術士事務所> <地域コンサル>経営 <土研>研究員* <コンサル>地圏環境	<被災地自治体> 職員 <被災地自治体> 職員	—
		フリー/NPO	—	<NPO>インフラメンテ <NPO>レンタサイクル <フリー>インフラメンテ <NPO>まちづくり <CVV>他学会等*	<NPO> 土木アピール	<フリー> 漫談家他
注) *印は兼務、MNG; マネジメント、SV; 工事管理						

以下活動内容の変化ごとに傾向をしてみる。

① 基本同一の活動 (全3.5名)

- 1) 立場も同一で内容も同一である1例は、先述のように、現時点では着目されにくい。
- 2) 無関係な組織で内容が同一の活動のうち、2例は海外への展開である。コンサルタント、GC
- 3) 共にあり、今後も期待できるパターンと考えられよう。

② 多少変化した活動 (全13.5名)

- 1) この分野に最も多くの方々が分布している(6割以上)。
- 2) 立場が同一の1例は、上級マネジメントからライフワークに係る活動にシフトしたもので、
- 3) 多少特殊と言える。
- 4) 関係組織・団体の5例は、活動内容は基本的に現役時と同じであるが、立場の変化に

伴う活動範囲や権限の縮小とかが内容の変化と見られる。

- 5) 無関係組織の 5 例は基本的に、経営・運営への転進や活動分野の限定的展開事例である。(地域コンサル)の 1 例は地域大手から、地域密着のコンサルタントへの転進であり、これも含めてこのゾーンは今後の類似の展開が多くあると想定される。
- 6) NPO/フリーは 5 例がある。インフラメンテを含め、時代のニーズに見合った活動に展開していると言えよう。市民と土木を繋げる活動であり、他にも事例は数多くあることを期待したい分野といえる。
- 7) 以上、企業の展開と同様、持てる知識・能力を上手く活かせる、多少異なった分野の活動の展開は十分に首肯できるものであろう。

③ 相当変化した活動 (全 3.5 名)

- 1) 現役時所属と無関係 3 例のうち、「組織」関係 2 例は大震災被災地対応である。思い切った転進と言えるが、時代を反映したものともいえる。今後、このような場面でなくとも、地方自治体支援での活躍が生じうるのではなかろうか。
- 2) 同ゾーンの他 1 例は、「土木の面白さ」の伝承である。このような分野は、程度を問わなければ、実際にはもっと多く居られるのであろう。今後のこの分野への展開の期待も少なからずある。
- 3) 現役時と何がしか関係する組織の 2 例は職種的には現役時と異なるとはいえ、その時に取得した力を他の場面で発揮している事例と言えよう。

4) 全く違った活動 (1 名)

土木漫談ということであるが、これも上記「土木の面白さ」の伝承と、ある面通じている。形態としてはかなりユニークであり、土木の幅広さとしての後続が期待できるかどうか。土木漫談以外にもある可能性があるが、見いだせていないのかもしれない。

なお、現役時と無関係の組織で相当違った活動の分野として、民間出身者が、居住する地域で地域マネジメントに活躍されている方々が居られる。町内会・自治会に止まらず、行政の一つの役割としてしかるべき活動をされ、輝いているシニア土木技術者も少なくないようである。

(3) 立場と活動内容の変化に見る現役時からの変化の度合い

表-6 は表-4、5 の様式に全体としての変化の度合いを模式的に示したものである。ともに変化の少ない左上の「変化小」領域は僅かしか対象者になっていない。近年の社会状況を踏まえた対象者の増大もあり、着目対象外的なジャンルとなっている。

右下の「変化大」の領域も対象者は 1 名となった。実在されていれば大変面白いともいえる。メジャーな対象者は変化の「中小」～「中大」の領域である。中でも多数を占めるのは「中小」となっている。変化が一定程度大きいのはそれなりの思い切りが必要であり、環境が整えばそこまで行かずとも比較的变化

表-6 変化の度合いの模式的表

立場	活動内容	基本	多少	相当	全く
		同一	変化	変化	違った
現役時と何がしか関係	同一	変化小			
	関係組織・団体		変化中小		
現役時と無関係	組織(企業・公的)			変化中大	
	NPO/フリー				変化大

の少ない道が選択対象となりやすく、そこでも十分に輝けるということであろう。

3. インタビュー対象者のメッセージ

(1)概要

表-2 に示したように、これから定年退職を迎える現役の方々に対するメッセージをお願いしている。直接的には退職後に輝くためには現役時にどのように過ごせば良いかが主たるポイントであるが、回答は広範囲に亘るものとなっている。すなわち、大別すれば

- A. 広く土木界、或はさらに広げて社会に対するもの
- B. 後輩土木技術者に対するもの

の2つであるが、Bについては最終的な回答、「具体的後輩技術者への示唆」(B3)の前に「そもそも、土木や土木技術者とはどのようなものであるのか？」(B1)の提示が有り、退職後の輝き方については、そもそも「退職後をどのように考えるか？」(B2)によって異なることから、その提示も少なくなかった。

また、Aについては主として人材育成や技術継承に関するもの(A1)、土木界や社会一般に関するもの(A2)に分けられる。

以下、B1~B3、次いで A1~A2 の順にその概要を記す。なお、上記の分類に沿った各対象者のメッセージの詳細は別途に一覧表としてまとめてあるので参照されたい。併せて、項目ごとの詳細な取り纏めも別途行っており、これも参照をお願いしたい。

(2)後輩土木技術者に対するもの(B)

① 土木や土木技術者としての考え方(B1)

- 土木について
土木技術とは何か／土木の顧客は市民／技術の対象の時代的变化；作るから使うへ
- 土木技術者に必要なこと
根本的理解／心構え・スタンス&余裕／幅広さの要求；土木技術および周辺への理解
／能力の獲得と資格の取得／計画性が必要／現場の重要性

② 退職後についての考え方(B2)

これは各人の人生に対する考え方そのものと言える。退職後を新たな一つのステージと考える方が多いが、敢えて区別をつけない考え方の方も居られた。退職後の姿については、敢えて語られない方が多数であるが、幾つかの考え方も提示されている。中には3分割法として、自由な時間、社会還元および緊張感のある組織人をそれぞれ1/3ずつとするのが良いとの考えもあった。

③ 退職後を考えた直接的メッセージ(B3)

特に退職後を意識してやるべきこととして以下が指摘されている。

- (少なくとも)一定年齢からの退職後の意識
- 興味や具体の活動の幅の広さ
- 幅広い人間関係やネットワークの構築
- 他が認める能力の確保と併せて資格の取得
- 長期的目標の設定

これらのことは、この関係に絞った聞き方が前半に多かったことから、H27.5の第10回までの取り纏めとほぼ同内容である。

(3) 広く土木界、或はさらに広げて社会に対するもの(A)

① 技術の継承～人材育成について(A1)

- 技術の継承
 - ・ 会議や研修・マニュアルでは伝えられない。
 - ・ 現場で密なコミュニケーションをとって遣り取りする必要がある。
 - ・ 仕事は教えて貰うものではなく、自ら見ながら、かつ考えることによって伝承される。
- 人材の育成
 - ・ 人は育てることはできない。
 - ・ 社外活動など人脈や情報源を持つ機会を与える。
 - ・ 技術論争が必要。

② 土木界&社会に対して(A2)

- 土木界に対して
 - ・ for Civil から of Civil、by Civil へ。
 - ・ 土木施設での地震観測の実施と統一設計地震動の設定
 - ・ 経営に当たって、儲けることより、いい仕事をするのが重要。
 - ・ 組織として、技能や技術を持ったシニアが継続して仕事を続けられる仕組み必要。
- 社会に対して
 - ・ 小さな自治体の採用システムの改善
 - ・ 定年退職制度がおかしい。働きたかったら働き続けることができるのが良い。

4. 考察

(1) 現役の第一線を退いた後の挙動の一般論

その挙動は主観的には第一線を退いた後の人生の位置付け次第ということであろう。そもそも、第一線を退くという概念が無く「生涯現役」との想いから現役時と変わらない、従って社会的にもしかるべき存在としての活動をめざす人もいれば、社会的役割は終わったとして基本的に社会的活動を行わない考えもある。

生涯現役と雖も、自営業でなければ、会社等の組織内の立場が変われば、自ずとその役割も異なってくる、多くは重い責任のある立場から軽減される方向で変化する。とは言え、ライフワーク的に考えている分野、或は必ずしもそうでない分野でも、現役時の延長線上に活動の内容を想定するのである。

現実には多くの方々はそれら両極の間の何処かに位置して挙動しているが、結果は本人の想いと主観的なものと、本人の客観的状況(経済事情や健康)および周囲環境(社会がその人をどのように位置付けているか)によって決まってくる。

輝いて活動されている方々は、本人の想いと本人&周囲の状況が相当にマッチングして結果している幸せな方々ということになる。

なお、生涯現役と対比される言葉として「隠居」がある。辞書によれば「家督を譲り、定職から離れて閑居すること」との記述もあるが、これは旧民法に則った記述であり、別の記述の「世を避けて山野に隠れ住むこと」が元々の意味であろう。シニア世代の増大に伴い「隠居学」なる言葉も造られていることは大方の承知することとなっている。

今を去る8年以上前、現在では幻とも思われる民主党政権時代、「新しい公共」という言葉・概念が広く流布した。この概念はその前の政権時代から用いられており、現在では言葉としては政治的にほぼ死語となっているが、理念的には重要な概念として生き続けている。この「新しい公共」が

作り出すのは「全ての人に居場所と出番がある社会」としている。一線を退いた後の人生においても求められるのはこの「居場所と出番」であろう。「ご隠居」の場合でもそれは同様であろう。藤沢周平の時代小説に出てくる、素晴らしい出番のあるご隠居に限らず、である。

*勿論、世上には現役時と全く異なった道・分野に進まれる方も居られるがここでは触れない。

(2) 現役の第一線を退いた後の挙動の一般論

① 一線を退いた後の考え方と挙動

隠居と言う位置付けの方も居られれば、生涯現役の考えの方も共に居られる。しかしながら、共に何らかの形で土木に係る社会的活動をされている。だからこそ、インタビュー対象者として挙がってきたのであるが。

特に、生涯現役とされている方も、現実に現役時と全く同じ活動をされている方は居られない。上記のように何がしか立場が変わって、それに応じた活動をされていると見られる。

何れにしても、多くは現役と異なった位置付け、例えば人生3分割の考えで行けば、その第3期に当たるものとして、現役時代とは多少ないしは相当変化した内容で活動されている。

② 輝いている方々の特徴を以下に列挙する。

- 前向きである。
- 色々なことに興味を持つ。
- ライフワーク的な感覚を持っている。
- 社会的なミッションや役割について意識を持っている。
- やりたいこと、或はやらねばならいと考えていることを持っている。
- 体力的にも、或は財政的にも一定の余裕がある。

いにしえ、それこそ自身が現役の時に、勤務する会社の求人や、土木学会のエンジニアリングデザインの勉強の折に、企業が望む学生の像について調べたことがある。つまるところ、やる気、チームワーク&新しいものに取り組む力と記憶する。一線を退いた後も輝く方々もそのような方々ではないのか。入口も出口も同じということになる。

(文責：駒田 智久)