



技術者の定年年齢は 自分で決めるもの

いでひろし
井出 宏

井出技術士事務所

1964年(株)建設技術研究所入社、橋梁設計、環境アセスメントに従事した後、環境・都市部長、管理本部長、取締役副社長を歴任。社外活動としては建設コンサルタンツ協会企画委員会委員長、日本廃棄物コンサルタント協会会長などを歴任。

インタビュー日：2014年9月8日

聞き手：保田祐司，山登武志，山崎廉予，松本健一

橋梁技術者から環境技術者へ

はじめのご専門は橋梁設計ですね？

橋梁設計でも新しい形式や制約の多い困難な案件にチャレンジしてきました。九州縦貫道・本名川第一橋梁の設計では、立体解析では合理的な数値が得られたにもかかわらず、自分が提案した設計案が採用されなかったことがありました。このことを通して、設計には単に構造力学の知識だけでなく、不測の作用を考慮した総合的な判断が重要と学びました。

首都高速道路・箱崎インターチェンジの基礎設計では、用地条件や地下鉄計画との取り合わせなど制約の中で、ユニークな構造形式を提案しました。この斬新な提案を採り入れて下さった発注者、厳しい条件下で果敢に施工された技術者の心意気に感激しました。

転進のきっかけは？

環境問題がクローズアップされるようになった1970年代後半、ローマクラブの「成長の限界」やレイチェルカーソンの「沈黙の春」が脚光を浴びていた頃のことです。土木が「自然破壊の元凶」として扱われることに「自分自身の技術者としての原点を否定された」と感じました。「社会のため、人のためになんとかしたい」との気持ちから、環境技術者への方向転換を決意しました。この時、「自分の思うようにやってみなさい」との社長の激励に背中を押されました。

環境技術の習得方法は？

環境アセスメントのプロジェクトチームに加わり、当時アメリカにできなかった文献の翻訳作業に携わりました。仲間と身銭を切ってアメリカに行き、バテル研究所から

ISM手法などの環境アセスメントの技術を持ち帰りました。これらの努力が実って、「環境調査マニュアル」や「建設省所管事業にかかわる当面の措置方針」など、当時の建設省が環境に関する方向性を定める活動に寄与できたと思っています。環境技術はさらにミチゲーションの概念に進化し、平成6年には環境基本法が制定されるなど、国の環境政策が本格化しました。

「誠心誠意と情熱」が人を動かす

管理部門に転進されたきっかけは？

環境技術者として充実した日々を送っていた平成5年のこと、経営管理を担う部門への転進を役員から打診されました。管理部門では、建設コンサルタントとして初となるサービス業での株式公開、リスクマネジメント、設計瑕疵対策、

委員会からのメッセージ

井出宏さんは、建設コンサルタントに所属しながら、技術者、マネージャーとして、常に新しいものに挑み続けてこられました。とくに土木分野での環境技術の発展には、草創期から海外の技術の導入に努めるなど、その礎を築いてこられました。企業を離れられてからも、ご自身がライフワークとされている「建設コンサルタントの法的責任問題」に取り組みられています。技術は変われど、技術者の心を伝え、次世代を育てる先輩として、見習いたい人です。

コンプライアンス、処遇制度、組織改革などに取り組みました。

技術者人生に対する未練と転身への戸惑いがあったものの、役員からの「余人をもって代え難い」との熱心な説得が決断を促しました。人を動かす原点は、誠心誠意と情熱だと知った瞬間でした。

前例のないことに立ち向かうには？

当時前例のなかった環境分野に取り組むにあたり、いくつかの方針の下にチームを運営しました。

- ①海外の文献を参考にする
- ②自分の頭で考える
- ③担当外の業務に関心を持つ
- ④地域を深く理解するために、出張先では寄り道をする
- ⑤年齢にとらわれず、忌憚なくディスカッションをする

橋梁技術者、環境技術者、そして経営者としても、人がやったことのないような分野に呼ばれることが多かったと振り返ります。

いずれの場面でも、「退路を断って後ろを振り返らないこと」で、新しいことに向かうときも、「なんとかなるさ」という信条をもって、やってきました。

仲良しクラブではない

組織運営に必要なリーダーシップは？

若い人に一流の技術者になってもらおうことが何よりも大切です。任せることは任せる。自分の持っているストックを若い人につぎ込み、自分は新しいものを生み出してストックする、この繰り返しです。

このため、若い人とは経験は違えども、同じ技術者として仲間意識を持ってやってきました。しかし、仲良しクラブとは違う、厳しい山を

COLUMN

スマートなスーパースター

井出さんは、一言で言えばスマートな方です。背が高く、少し猫背ですが社内を颯爽と歩く姿が今も目に浮かびます。社内会議で資料を片手に発言している姿も、テレビのミステリー物に出て来る弁護士そっくりでした。厳しい意見を言った後に、にこっと見せる笑顔が後輩への思い遣りだったようです。協会などの社外活動にも精力的で、難しい事案に取り組んで来られたスーパースターです。

山登武志（(株)建設技研インターナショナル）

登ろうとする仲間です。だから、リーダーには厳しくとも「言える力」と「責任を取る覚悟」が必要です。

リーダーシップに必要なことは、聞き上手になることです。若い人の人格を認め、その立場になって考え、言うことを聞かない人からは、その理由を聞き出します。

若い人が相談にきたら、必ず鉛筆を置くようにしていました。そのため、自分自身が柔軟に考えられる心のゆとりが必要だと思っています。

人脈形成・現場の機会を与える

人材を育てるポイントは？

これだという人材は、社外に出して育てるように努めてきました。その人を伸ばすためには、人脈や情報源を持つ機会を与えることが大切です。対外活動やそこでの体験が人脈づくりに役立ち、リタイア後も、活躍の世界が広がります。

また、コンサルタントは問題発掘・解決型でなければならないと思っています。考え方にゆとりを持つ、固定観念にとらわれず、代替案を出せる力が必要です。最近、コンピュータによるブラック

ボックス化のために若い人の技術力が落ちていていると思います。計算しなくてもオーダーの掴みができ、現場のスケール感と発生現象をイメージする力が大事です。

リーダーには、①現場に出ることは必要経費、②受身ではなく問題発掘・提案型へ、③チャレンジを勧め、失敗を許容する、心構えが大切だと考えます。

定年年齢は自分で決める

退職を迎える人へアドバイス

最近、自分史を作成しました。60歳を過ぎたころに、退職後の人生設計を考えて、75歳までの設計図は作成済みです。これから退職を迎える人には、50代過ぎから、退職後の人生を考え、設計図を作ることをお勧めします。

大切なのは、『技術者の定年年齢は本人が決める』という意識です。役職を離れて、一技術者になった時にもモチベーションを保ち、社会とのつながりを持つことです。

退職は、新しい設計図のもとに、技術者として甦るチャンスだと思います。（文責：松本健一）

インタビューを終えて（聞き手から）

常に新たな道を切り開いてきた井出さんは、子供の時は医者・弁護士も考えたというくらいのスマートな容姿と冷静な語り口の方でした。その反面「基準書でなく、現場と相手を見ろ」「設計瑕疵の要因は技術者の感覚の低下」と、マニュアル・パソコン頼りの傾向と、現場を後回しにしがちな現状にくぎを刺す。企業退職後も、技術士事務所を開設してまだまだ現役。定年は自らが決めるという井出さんを通じて、今後の土木技術者に必要なものを教わりました。