

## 5. 今後の展望（2019年度以降の活動に向けて）

本章では、今後のシニア技術者の状況を見据えつつ、成熟したシビルエンジニア活性化小委員会のこれからの活動の展望について記す。また、現役委員及び幹事からのシニア技術者に対する考え等について、編集後記として記す。

### 内容

- 5.1. 今後の展望
- 5.2. 編集後記

## 5.1. 今後の展望

これまでの委員会活動を通じて、インタビュー記事の執筆活動やアンケート調査の分析などの活動により、成熟したシビルエンジニアの活動実態把握を行い、現役世代が将来どのようにすれば定年退職後に輝いていられるかについて研究してきた。インタビュー記事は23回を数え、様々な分野、地域で活躍されている技術者の姿を紹介してきた。2018年度はこれまでの記事の総括を行い、それを記事としてアップロードしてきた。来年度以降も何らかの形で輝いているシニア技術者の声を聞き、情報発信ができるようにしていきたい。また、土木以外の分野にすそ野を広げるなど、幅広い活動を行うようにしていきたい。2017年度に実施したアンケート調査については、分析結果を論文等で对外発表できるように引き続き取り組んでいくようにしたい。

今後は、定年退職後の成熟したシビルエンジニアが活躍できる場を提供できるよう、学会での行事等の企画や、シニアと若手の交流ができる場の提供、各支部や地域で展開されているシニアの活動との連携なども含め、幅広い活動ができるような体制を模索していきたい。

## 5.2. 編集後記

加藤 隆

委員会活動を通じて、生き生きとしたシニア技術者の先輩方をインタビューさせていただき、先輩方の歩んできた道についてお聞きすることができた。記事はHPにアップロードしてきたが、より広く知っていただけるべく、今後も広報活動等を継続していきたい。また、これまでのアンケート調査結果をもとに、シニア土木技術者の活動実態について考察を進めてきた。貴重なデータを有効に活用できるよう、考察等を引き続き進めていきたい。ここまで活動を続けて来られたのは、ともに活動してきた委員会メンバーと楽しい議論を重ねてきたことが大きな要因である。定年退職後も輝いている委員会メンバーの素敵な先輩方に近づけるよう、今後も活動を継続していきたい。

荒谷 太郎

わが国では人口減少及び高齢化が深刻である。最近では報道や新聞等で高齢者の雇用や定年制の議論が多く見られる。わが国の雇用制度が大きな変換点に向かっていると感じる。わが国の労働力不足はしばらく続くと思われるが、若手と高齢者、さらに外国人のバランスを企業内でどう考えていくのか、これからも注視していきたいと思う。

また、本小委員会に関わるまでは、定年後の自分について意識したことは無か

ったが、アンケート調査の結果やインタビュー記事の内容からは様々な人生があることが伺えた。もう少し長いスパンで、自分自身の人生プランをもう一度見直そうと思う。

駒田 智久

この小委員会が発足してザックリ言って10年余り。本報告書は、この先を見据えた、既往の総括的な面もあるのであろう。初期には「成熟したシビルエンジニア」の当事者意識に基づく活動が主であったが、その後、周囲の客観的な視点を踏まえた拡がりのある活動となった。

発足そのものが団塊の世代の認識などの社会状況の反映でもあり、活動も「新しい公共」など、世情を受けたものであったが、近年その変化は著しいといえよう。メガトレンドとして、グローバルなICTの進及びよび我が国では少子高齢化&人口減少の顕著な進行と対応する高齢者雇用等の変化がある。一方で、土木インフラ(今どきのGAF Aも含めたICTインフラの対比として)の老朽化や、継続・進展している市民の社会参加のトレンドもある。これらのことを踏まえて、変わることなく人々の生活を支え続ける土木インフラに携わるものとして、長期的にはこれから生まれる方々への配慮をしつつ、現に「老」の人も含めて、「壮・青&少」の方々に役立つ小委の活動は如何にあるべきか・・・等と問いを発すると少ししんどくなるが、多くの方面の方々の参加も得て、今後の活動の一層の発展をお願いしたいと念ずる次第である。

鈴木 泰之

現時点では、一般的に定年は60歳である。多くの企業が定年後再雇用という形で65歳まで雇用を延長している。本報告では、60歳を超えた方や間近に控えた方の率直な意見を収集することができた。また、大変興味深く調査を進めることができた。

60歳以降は、組織の枠組みから外れ、これまでの経験を活かして自由に活動できる可能性がある。意欲ある技術者は、65歳を超え60歳あるいは65歳まで現役で活躍するであろう。

調査結果によれば、それぞれの年齢層間で、定年を超えて働く技術者に対しては、それぞれ言い分があるようである。しかし、60歳を超えた身としては、少子高齢化社会に対応すべく、意欲ある技術者は、個々の技術者の体力・知力を踏まえ、現役で活躍できる環境が一層整備されることを願う次第である。

中野 晴夫

定年延長、シニアの活用等の雇用制度の変化、ダイバーシティ、働き方改革等

の職場環境の変化に加え、経済のグローバル化、AI技術の発展等、土木技術者を取り巻く環境は目まぐるしく変わっており、5年先、10年先の自分の姿がどのようになっているか期待と不安が入り混じって日々をおくっている。

今回、成熟シビル小委員会の報告書作成にあたって、現役から引退した幅広い年齢層の土木技術者の方からのアンケート、インタビュー記事を目にすることができた。私自身が漠然と思っていたことの再認識や、自分では気づけなかった提案に刺激を受けることができ、定年後の青写真を少し描けた気分になれた。

#### 日比野 直彦

本小委員会に在籍して約10年、その間、委員長を2期・4年させていただいた。委員長になったときに、まず、メンバーの多様化を行った。様々な職種、年齢層の方に委員、幹事をお願いし、そして、女性にも入っていただいた。次に、新しい活動として、定年退職後の実態と意向を調査することと定年退職後も生き生きと活躍されている方へのインタビューを始めた。これらの活動を数年続けたことが、本報告書にある成果につながっているのだと信じている。アンケート、インタビューでは、たいへん多くの方に協力をいただいた。ここに記して、深謝の意を表す。そして、このメンバーと活動できたことに感謝している。本報告書を見ると、委員会後の懇親会における議論等も思い出す。たいへんなこともあったが、10年間活動してきて良かったと思っている。

#### 黒田 武史

私が子供のころは60歳といえればかなりの高齢であり隠居するのは当然であるという感じであった。現在60歳といえれば人生ではまだ若いという認識であり、働き盛りである。人生の喜びは人それぞれであるが、他者と交わること、社会に役立つことに喜びを感じる人が多いと考えている。国や会社の制度上、60あるいは65歳で引退しなければいけない現実がある中、どのようにすれば生涯生きがいを感じて生き切ることができるか。土木学会として学会員そして土木に関する人たちに対して、何ができるのか。自分はどうしていききたいのか。本委員会活動を通じ、さらに考えていきたい。

#### 玄間 千映子

建設資材の提供企業でもある信越化学工業では、現行の再雇用制度では定年60歳、賃金55%だったが、2019年4月以降、65歳までの定年延長と60歳以降の賃金は59歳時の8割支給に変更したという。加えて60歳以降も人事評価で、昇級や昇格を実施するという。

賃金を上げ人事考課の対象に据えると云うことは、高齢者の備えるアナログ

技術／知識も、業務のIT化による溝を埋めるのに役立つということが徐々に浸透してきたことでもありそうだ。こうしたことが業種の壁を越えて広まることを期待したいが、とはいえやはり「定年」撤廃はまだ先のよう。健康寿命が延びる中、定年後にはまだまだ健康時間がありそうだ。

今回の報告書の中の「定年退職後の活動に関する意向・実態調査」に表れた働く側の声は、組織にとって元気なシニアの活用策の検討の参考に、また先輩シニアによる「退職後の輝き方」からは、組織から離れたことを想定した事前の意識改革のスキームが窺えるのではないかと思う。一番至難な承認確保には、心身の健全と元気を保つための「自己投資」という考え方もあることを一方に置いておくのも、活力維持にはよいかもかもしれない。

澁谷 容子

バブル崩壊、不景気、倒産 etc. 物心ついたころのニュースにはこのような言葉が並んでいた。公共事業は悪であるかのような時代を経て、自然災害の多い日本にとって社会基盤整備が重要であることは理解されてきているように感じる。土木・建設はやはり縁の下の力持ちなのである。

本小委員会でターゲットとしているシニアシビルエンジニアは高度経済成長を経験し、土木に夢と希望を感じそれらを実現してきた世代だろう。インタビューやアンケート調査を通して、自分らしく働き、輝き続けることの大切さを感じるとともにその難しさにも気づかされた。定年後も輝き続けることは容易にはない。しかし、インタビューからはさまざまなバイタリティあふれる話が飛び出す。いったいこの原動力はなんなのか。それらを感じながら伝えていくことで自らの目指す方向も考えていきたい。

高橋 麻理

私はインタビューで8人のお話を伺った。各人各様の人生は違いも大きい共通項もあり、また、課題も提示された。私たち委員は、それらを伝え課題解決の糸口を見つけていきたい。

定年退職後の土木技術者には、土木の広報活動をしてほしいと思っている。業務で実績を挙げた方にこそ、誤解されることの多い土木の本来の姿を語ってほしいから。インタビュー記事で広報活動をしている方を紹介できたことが印象深い。

現在の委員はシニアから若手まで広がり、多角的な議論や活動をしている。どんなに優れた技術でも後継者がいなければ廃れる。委員会も同じだ。活動の継続と広がり期待しよう。

いつの間にか自分も定年退職年齢の仲間入りをした。成熟した(?)シビルエ

ンジニアとしてどんな未来を描こうか。

原田 泰行

生産人口が減少する中で現在と同等以上の生産性を確保する上で、今後はシニア層、女性、外国人等の様々な価値観及び立場の方が働ける労働環境の整備が重要である。本小委員会を通じてシニア層の労働環境について感じたことは、勤務・給与体系等の労働環境の整備が未だ十分とは言えず、労働力を確保するためには企業及び政府の労働環境の改善も必要不可欠であると感じた。私がシニア層になる頃には、勤務・給与体系等の労働環境が個人で選択できる等に改善されていれればと思う。

本小委員会に参加し様々な立場の意見を伺えたことにより、私にとって自分の定年退職する頃にどのような労働環境ならば働きたいかを考えるきっかけとなった。

保田 祐司

数年にわたる小委員会活動中に私も 60 歳定年を迎え、再雇用者として再スタートを切ることになったが、会社の給与体系や評価制度の変更によって、現役時代と同じモチベーションを持つことが難しいことを実感している。

「人生 100 年」の中、我々 60 歳代の土木技術者にとって、後半人生の充実が大切となるが、それには勤務・給与・評価等の労働環境の整備はもとより、本人達の意識改革も重要である。私もこの小委員会活動を通じて、生き生きと活躍しているシニア諸先輩を知ることで、新たな意欲が湧いてくるなど、シニアにとっても重要かつ役立つ情報源なので、今後は、現役世代はもとより、シニア世代にも役立つ活動を期待する次第である。

山崎 廉予

本小委員会に所属してから、最初の活動は、生き生きと働いている成熟したシビルエンジニアの方々へのインタビューでした。どなたも楽しそうに、また熱い思いをもって語って下さり、いつも元気をもらっていました。次の活動は、全国のシビルエンジニアの方々への Web アンケート調査です。アンケート項目の選定から、議論を何度も繰り返して作り上げ、おかげさまで三千もの回答を得ることができました。そこから得られるものは計り知れず、少しずつ、結果を報告できたらと思います。

シビルエンジニアのみなさまが、いつまでも幸せに活動するためには、土木学会、企業、個人として何が必要か、という壮大なテーマに向き合える本活動に、感謝致します。



成熟したシビルエンジニア活性化小委員会 2018

報告書

発行者	土木学会 教育企画・人材育成委員会 成熟したシビルエンジニア活性化小委員会
発行日	平成 31 年 3 月
印刷所	タイムイ複写有限公司