

# 諦めない 「シニア・エンジニア」の支援

あおやま いさお  
**青山 勇夫**

株式会社シニアテック 代表取締役

1950 年生まれ。1969 年オリエンタルコンクリート株式会社入社、1999 年退職。  
2000 年株式会社シニアテック設立。

インタビュー日：2014 年 1 月 15 日

聞き手：山田拓也、玄間千映子、西村隆司



## PC 橋梁の技術者として

### 土木の道を選んだ背景とは？

子供の頃、通学途中にあった火の見やぐらに憧れ、消防士になりたいと漠然と思っていました。しかし、それになるための道筋が分からなかったので思案していたところ、友人から土木屋への誘いがありました。消防士と土木屋どちらも社会の役に立つ仕事、共通点があると決意しました。工業高校卒業後は、PC 橋梁の現場一筋で歩んできました。

### 起業の決意

#### 起業に至った転機とは？

1992 年 42 歳の時、父親の介護の最中、自身も入院したことで長寿命化と高齢化社会の中でのエンジニアの位置づけをベッドの上

で考えました。働く場があることは、人を明るくします。高齢化が進むとはいえ、先輩の技術者たちが“宝の山”であることには変わりはありません。10 年先の自分をイメージしたときに、この“宝の山”を社会で活用できる仕組みが必要だと痛感し、退職して起業することを決意しました。当時ようやく世の中に派遣業というものが定着してきましたが、業務分野があくまで事務補助でした。その業務分野に技術者を充てることができないかとイメージしたのです。

#### 軌道に乗せる為に役立った事は？

新会社を立ち上げたものの、仕事はそう簡単に戴けるものではありません。来る日も来る日も、電話番号をしていました。時間があつたので男性モデルも経験しました。

モデルの撮影という仕事は常に新しいスポンサーと撮影部隊でメンバーを組むことになるわけです。一つの組織の中にずっといて、組織の後ろ立てで、同じ業界の人と会うのとは全く違うのですね。この経験によって、初対面の人に残る印象の大事さに気づきました。これは、今日、事業をしている中でも有効な経験だったと思います。自分で事業をしていますと、いろいろな業界の人と初めて会うという場面は少なくないのですが、その訓練になったと思います。

## シニア・エンジニアの活躍

### 事業概要と、シニア・エンジニアの活躍市場に伴うご意見を

立ち上げた会社は基本、定年後のシニア・エンジニアを依頼現場に派遣するという派遣業を主とし

### 委員会からのメッセージ

今回登場戴いた青山さんは、土木の現場で働いた経験を元に定年前に起業し、現在は自らの現場経験を活かし、経営者として定年退職後の技術者を土木の現場に派遣するという仕事をされています。

現在、かつての仲間や先輩と共に仕事をされていますが、自分の人生の中心に「働く」を据えると、こんなバリエーションも生まれるのだという技術者の社会参加の形の一つとして、お届けします。

ています。現在、派遣している技術者の年代は 50 歳代後半～60 歳代後半の人が多いです。

シニア世代は指示書やマニュアルを鵜呑みにするのではなく、相手の要望に応えるために使いこなすというスタンスに立つ人が多いと思います。また、仕事を「やりがい」にしており、技術力も落ちず、容易に諦めない姿勢を持っている人材が多いと思います。

今日のように仕事量に波動のある時代には、一つの組織に様々な資格を保持した人を一定以上抱えているということは、経営負担になりかねません。その中、求められる能力のボリュームとニーズとを、供給者サイドでボリューム調整する弊社のような企業は今後益々必要になっていくと思います。

### シニアの働き方の特徴は？

私は、シニア世代は忙しいという印象があります。自分たちが定年になるころ、親の介護問題に直面するからです。その場合、隔日勤務ができた方がいいとか、勤務形態にもいろいろな希望が出てきますが、派遣なら対応できます。

また、派遣先に家族を呼び寄

せ、派遣業務を短期滞在型旅行に仕立てる人もいます。ワーク・ライフ・バランスの実現のお手伝いってことですね。

### 課題と今後の姿は何ですか？

最大の商品は、現場における「能力と経験」です。能力と経験を保持しているのは「社員」となりますから、社員が一番大切です。

社員との信頼関係を築くにはそれなりの体制があってこそで、弊社ではシニア・エンジニアをサポートする専門の社員を置くなどし、何か現象が生じる前段階に対策を打てるよう配慮しています。

現在の雇用の仕組みは、働いて収入を一定以上得ると年金が減るなど、労働意欲を高めることに必ずしも合っているとはいえない法体制があります。健康保険の加入の取り扱いについても、勤続時間数依存ということがあり、必ずしも働く側にメリットがあるとはいえ、法的整備の見直しも必要な点が幾つもあると感じています。

今後は、喜ぶシニアをたくさんつくるのが目標です。シニア・エンジニアは収入よりも社会で必要とされていること、自分の経験が発

揮できる場面を得ることに喜びを感じています。また、そういうシニアの働きぶりを見て、若い人が将来のライフスタイルとして描ける一つの絵としたいと考えています。

### 次世代へのメッセージ

#### 現役時代に大切な事は何ですか？

現役時代に必ず作っておくべき事は、信頼関係の厚みだと思います。再就職の場面で技術者が揃えておくべきものとして「資格」がありますが、それだけではなく、人と人との関係を築いていけるかがとても重要になってきます。また、色々なことを「学ぶ」という前向きな気持ちを持ち続けることができるかということも大切だと思います。」

#### 引退なんて考えたことありますか？

今の仕事は 70 歳ぐらいまで続けていきたいと考えており、以降については今後考えていきたいと思います。消防士への憧れはまだあり、今でも生まれかわったら消防士になりたいと思っています。(笑)

(文責:山田拓也)

#### COLUMN

#### 私と青山社長

私と青山社長は、支店こそ違いましたが、技術職として同じ会社の社員でした。青山社長は『夢の実現の為』早期退職をして準備に入ったようでしたが、私は会社での思いを達成する為に別々の道を歩いていました。

今思えば、会社を設立した直後に東京の私の所に PR に来た時『シニア技術者への思いを熱く話していた事』を思い出します。あの時は半信半疑で聞いて居ましたが、通常の派遣会社とは違うシニア技術者の豊富な経験を生かして社会(建設業)の中で貢献できる環境を作った事に感動しています。

斎藤 義雄(株式会社シニアテック シニアプロデューサー)

#### インタビューを終えて(聞き手から)

シニアの社会参加の仕組み的壁の一つに、日本では本人に蓄積される「経験」をそれが培われた組織文化と切り離し、市場性を持たせることが難しいという課題があります。そういう中、技術者派遣業という存在には、当人の「経験」にそれを培った組織文化を織り込んで市場価値として仕立て直すという物理的機能があり、「経験」に市場性をもたらすと感じました。

インタビューの終わりで、「退職後シニアが最初の乗り越える壁は、自分の居場所が社会にない事への自己喪失感との戦いだ」という言葉は、耳に残りました。