

人 チーム 制度



再雇用の方の取り組み

～技術継承をどうやっていくか模索中～

(株) 千代田コンサルタント Sさん

今回ご紹介するのは、2016年の4月で65歳を迎えられた(株)千代田コンサルタントのSさん。60歳の定年時に続き、この度、再雇用となり、後進の指導をされています。

プロフィール

氏名 : Sさん (65)
 所属 : (株) 千代田コンサルタント 構造部
 勤続年数 : 41年目
 資格 : 技術士(総合技術監理・建設)
 居住地 : 埼玉県
 家族構成 : 妻/子供3人/孫1人

これまでの経歴について、簡単に教えてください。

昭和50年に(株)千代田コンサルタントに入社し、以来、弊社一筋で働いてきました。入社後は東京事業部構造部に配属され、主に鋼構造の橋梁設計を担当してきました。

昭和59年に旧道路公団へ施工管理として2年半ほど転勤となり、道路建設の施工管理業務に携わりました。この時に経験しました現場でのノウハウは、その後の私のコンサルタントとしてのスタンスに大きく影響しました。

再雇用後もこれまでと同様、構造部の技師長として実務に携わってきましたが、今後は「**後進の指導**」・「**技術継承**」を課題として仕事をしていきたいと思っています。

定年前と定年後、働き方はどのように変わりましたか？

コンサルタント業務は「経験」と「知識」を駆使して顧客の要求に対応する仕事なので、ある意味では「定年」という区切りによって働き方は変わらないのではないかと思います。しかしながら、会社組織としては中堅技術者を主体として活動していく必要があり、私のような熟練エンジニアが携わる形態も変わってくることは必然です。私も60歳から63歳頃までは、管理技術者または照査、担当技術者として業務に携わっていましたので、働き方は定年前とほとんど変化ありませんでした。その後は、後進を育てるといふ会社の方針もあり、施工関連業務や設計業務の照査技術者として従事する一方、後進の指導のほうに携わっております。ここ1年は残業時間も以前に比べてかなり減り、休日の出勤はほとんどなくなりました。

「技術継承」の難しさ・課題は何だと思いますか？

「技術継承」を行っていくうえでは、「**現状の問題点を把握すること**」、「**どの世代にどのような技術を継承するかを明確にすること**」が大切ではないでしょうか。私が実感している現状の課題としては、若手技術者の「技術力の向上」があげられます。その要因としては ①マニュアル、解析ソフトに頼りすぎ(技術力低下) ②現場経験が少ない(経験に基づく知識不足) ③人的資源のバランスが悪い(指導・伝達力不足)等が考えられます。

弊社では「技術力向上」の一環としてOJTによる人材育成等を取り入れていますが、「**熟練エンジニアの活用**」も一つの方法としてもあるのではないかと思います。熟練エンジニアの活用方法についての社内でシステム化していくことも必要かもしれません。また、個人的には設計業務に**どの程度踏み込んで後輩を指導していくべきか**、模索しているところです。

後進を指導する際に心がけていることはありますか？ また、どのような技術者になってほしいという思いで指導していますか？

例えば30歳代の中堅技術者を指導する場合、この年代の技術者にはマネージメントや技術提案の作成など多機能面での対応が求められますので、これまで以上に個人能力のスキルアップが必要となります。このスキルアップに役にたつような支援をすることが熟練エンジニアとしての役目ではないかと捉えています。これまでの経験に基づく専門的な技術や、自分の失敗した時の考え方なども含め継承していきたいと思っています。



若手技術者の指導では、中堅技術者のOJTによる人材育成を補う形で「知識の取得-集積」のための支援指導を行いたいと思います。また、技術者としては、自分が納得できるような成果を追求する姿勢が大事であり、常に主体性を持った技術者になってもらいたいという思いです。この積み重ねが技術力向上に繋がるものと思います。

最後に、建設コンサルタントで働く皆さんにメッセージをお願いします。

次世代の社会資本整備を担うエンジニアとして、多様化する顧客の要求に対応するためには、個々の技術の確立が必要です。さらなる技術向上に向けて頑張ってください！