

土木学会会員数にみる成熟したシビルエンジニアの活躍の現状と課題点

大成建設（株） 正会員 ○加藤 隆

国立研究開発法人海上・港湾・航空技術研究所 海上技術安全研究所 正会員 荒谷 太郎

1. はじめに

年金受給年齢の引き上げなどを背景に、企業の定年退職後の継続雇用の定着が進んでおり、60歳以上のシニアの土木技術者（以下、シニア技術者）の活躍の場が広がっている。土木学会では、シニア技術者の定年退職後の活躍等をテーマに、教育企画・人材育成委員会のもとに、2007年度より「成熟したシビルエンジニア活性化小委員会」（以下、成熟シビル小委員会）が組織され、定年退職後に輝いている技術者へのインタビュー記事の執筆や、定年退職後の土木技術者の活動の実態把握ならびに意向の調査等の活動を行っている^{1)～3)}。

本稿では、土木学会でのシニア技術者の活躍状況等を把握するため、土木学会の会員数（正会員、学生会員を含まず）の年齢階層別、年別のデータ（2001年～2017年）を用いて、シニア技術者の活躍状況等を考察した結果を示す。

2. 土木学会におけるシニア技術者の割合の変遷

土木学会は、2017年3月現在で、33,240名の正会員がおり、若干の増減はあるものの、2001年より3万人強で一定の会員数となっている。図-1に、2017年3月時点

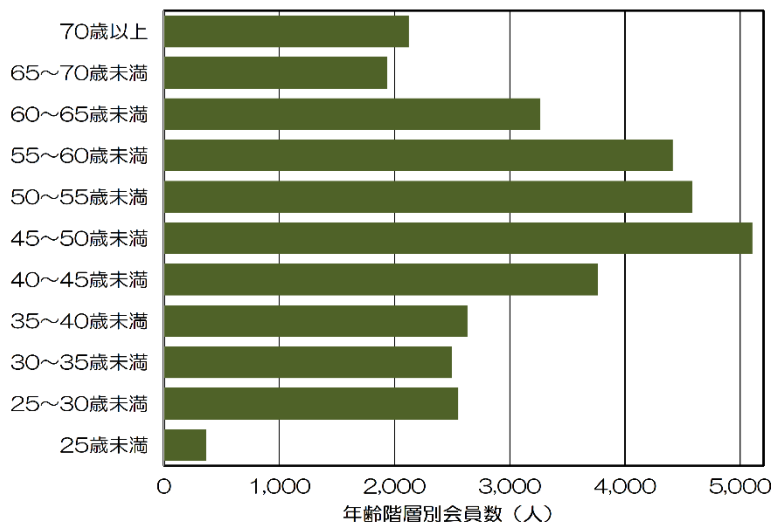


図-1 土木学会の年齢階層別正会員数分布 (2017年3月現在)

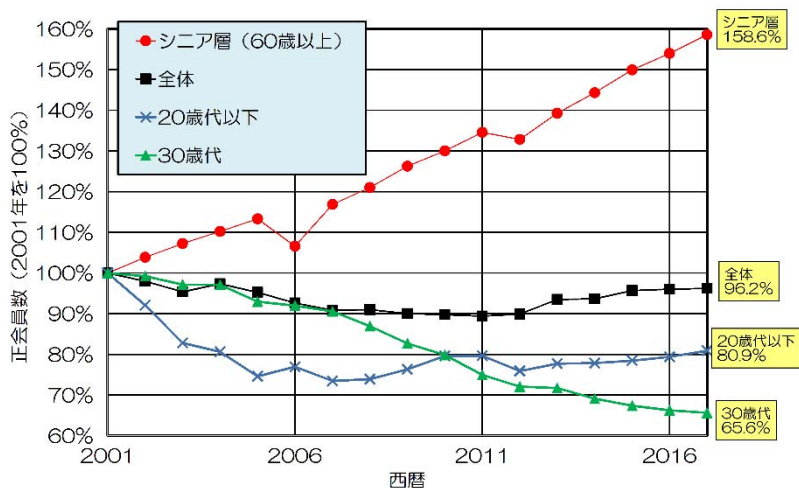


図-2 土木学会正会員数の年別推移 (2001年を100%)

の、正会員の年齢階層別の分布を示す。年齢階層別では、45歳から50歳未満が最も多い。経年的な変化としては、図-2に示す通り、正会員の全体数は、2001年から横ばいなのに対し、シニア層の会員数は年々増加しており、2001年の1.58倍に達している。一方で、20歳代や30歳代の若年層は2001年から減少しており、30歳未満は81%、30歳以上40歳未満は66%に減少している。この影響で、全体に占めるシニア層の割合は、2001年の13.4%から2017年には22.0%に増加している。定年退職を迎えた学会員が定年退職後も学会員として継続するかは、個人の判断にゆだねられると思われるが、土木技術者の継続雇用の定着等を背景に、シニア技術者の学会員が増加しているのではないかと考察される。一方で、若手・中堅技術者の減少は、土木離れ、土木学会離れの傾向があることも考えられ、いかに若手・中堅技術者の学会活動を活発化させるべきかという

キーワード 土木学会、シビルエンジニア、土木技術者、コーホート

連絡先: 〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 3-28-8 第3久我屋ビル 7F 大成・東急共同企業体 TEL: 03-6712-6738

検討課題があると考えられる。

3. 定年退職後の学会活動に関する考察

次に、このデータを用いて、定年退職前の世代（55 歳以上 60 歳未満）の会員数が、定年退職を迎えた 5 年後（60 歳以上 65 歳未満）にどの程度変化したかを把握するため、その年の 60 歳以上 65 歳未満の会員数を、5 年前の 55 歳以上 60 歳未満の会員数で除したものを、「5 年定着率（60 歳）」と定義し、その定着率を求めた。さらに、その年の 65 歳以上 70 歳未満の会員数を、5 年前の 60 歳以上 65 歳未満の会員数で除したものを「5 年定着率（65 歳）」と定義した。なお、実際には 5 年の間に新規入会したり、定年以外の理由で退会したりする会員もいるが、その影響は無視するものとした。

5 年定着率（60 歳，65 歳）の変遷を図-3 に示す、5 年定着率（60 歳）は、2006 年に 62.6% であったが、2017 年には 81.1% に上昇している。5 年定着率（65 歳）については、2006 年が 58.7% であったものが 2017 年には 64.3% に微増している。継続雇用の定着がみられるため、定着率が上昇する傾向にあるものと考えられる。65 歳以上については、さらなる継続雇用の今後の定着が進めば、定着率は上昇していくのではないかと推察される。

2007 年に 55～59 歳である世代を「団塊の世代」と定義する。表-1 に示す通り、「団塊の世代」は 2007 年に 4,614 名の会員がいたが、2012 年には 3,011 名（2007 年比 65.3%），2017 年に 1,937 名（2007 年比 42.0%）となっている。定年退職を迎えても、引き続き多くのシニア技術者が土木学会員を続けている。団塊 5 年後世代の 5 年定着率も上昇しており、今後魅力あるプログラムをさらに充実させたり、定年退職後の会費減免制度の拡充などを行い、シニア技術者に土木学会に残ってもらう施策等が必要と考えられる。

4. まとめ

本稿では、土木学会の会員数のデータをもとに、シニア技術者の土木学会員への定着状況を把握し、学会全体としてシニア層の活躍の場が広がっていることを確認した。土木学会としては、シニア層の活躍の場を提供することで、シニア技術者のさらなる活躍の機会を増やすことが重要である。一方で、若手・中堅技術者の土木離れや土木学会離れが進んでいると思われるため、若手技術者に魅力ある土木のアピールや、学会活動の活性化等が課題であると思われる。成熟シビル小委員会の活動は、委員会ホームページや Facebook ページ (<https://www.facebook.com/seijukucivil/>) にて随時公開されているので参照されたい。

参考文献

1) 成熟したシビルエンジニア活性化小委員会ホームページ, <http://committees.jsce.or.jp/education05/>
2) 土木学会：定年退職後の団塊世代, 土木学会誌, Vol. 92, pp. 22-24, 2007.
3) 加藤・荒谷：成熟したシビルエンジニアの活性化に向けた取り組み, 土木学会第 73 回年次学術講演会, CS4-002, 2018.

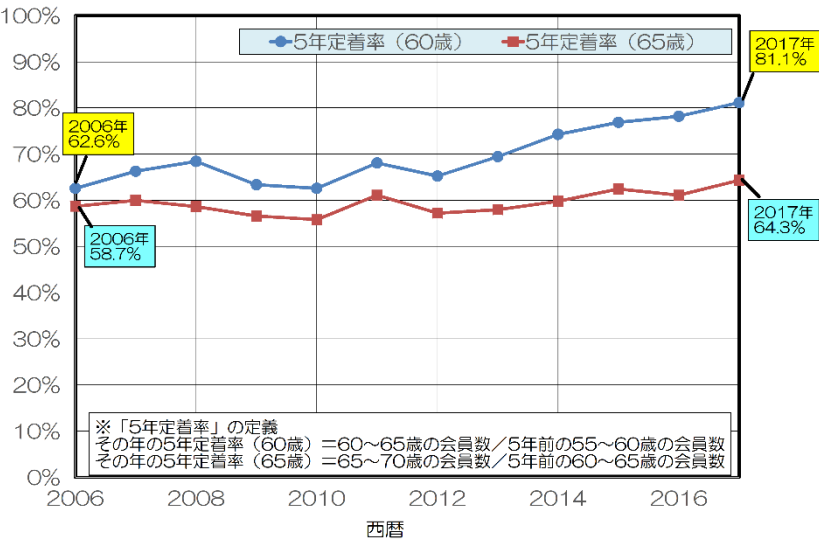


図-3 シニア正会員の 5 年定着率の年別推移

表-1 団塊世代とその前後世代の正会員数推移

	55～60歳	60～65歳	65～70歳
団塊5年前世代	3,903 (2002年)	2,587 (2007年) 【66.3%】	1,480 (2012年) 【57.2%】
団塊の世代	4,614 (2007年)	3,011 (2012年) 【65.3%】	1,937 (2017年) 【64.3%】
団塊5年後世代	4,020 (2012年)	3,262 (2017年) 【81.1%】	

※【】内は、5年定着率（60歳/65歳）を記載。