

企業が求めるシニア技術者と就業実態について

東日本旅客鉄道（株）	正会員	○小島 淳史
日本工営（株）	正会員	黒田 武史
パシフィックコンサルタンツ（株）		中野 晴夫
鹿島建設（株）	正会員	安田 学
東洋建設（株）	正会員	澁谷 容子

1. 研究の目的

シニア技術者が担うべき役割や期待されている役割を把握するために、2007年、2012年および2017年に企業内の定年退職後の技術者雇用に関する実態調査を行った¹⁾。これまでのアンケート調査により、技術伝承や労働力確保に対する危機、シニア技術者のモチベーション向上の必要性などいくつかの課題が浮き彫りとなった。本稿では、シニア技術者を取り巻く状況が変化していることを踏まえ、2022年に再度シニア技術者の雇用に関する実態調査を実施した結果と考察を示す。

2. アンケート調査概要

土木学会員数の多い企業約200社に郵送にてアンケート調査を行い、2022年は120社から回答を得た。回答企業の業種別割合を過去回答状況とともに図-1に示す。アンケート回答企業は、コンサルタント及び建設業が全体の約80%を占めている。

3. 技術者年齢構成の変遷と就業者数の推移

2022年調査した技術者年齢の比較(全体)を図-2に示す。折れ線グラフは対2017年の増減をパーセントで示したものである。2022年は50代の層が厚いのに対して、40代の技術者層は極端に薄く、中堅技術者の不足が顕著である。65歳以上の技術者数は前回調査から163%に増えている。また、20～30代の層は増加傾向を示した。特に25～29歳の若手技術者は146%に増えている。

総務省統計局により公表されているデータをもとに就業者数の推移を図-3に示す。技術者年齢の比較と同様な傾向を示しているが、30代の層が93～95%と減少している傾向が確認された。

4. 定年後の再雇用の実態

2021年に高年齢者雇用安定法が改正され、70歳までの就業機会の確保について、多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置(継続雇用制度の導入等)を制度化する努力義務が設けられ

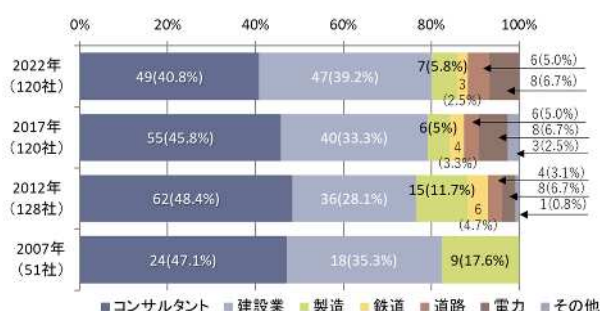


図-1 アンケート回答企業業種割合



図-2 技術者年齢の比較 (全体)

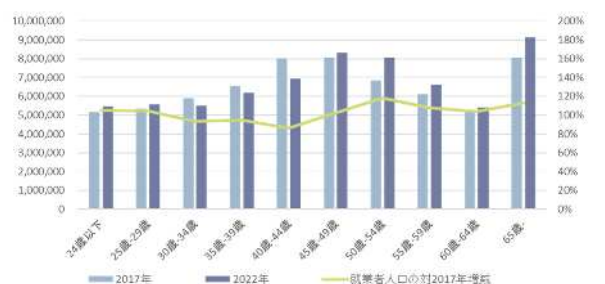


図-3 就業者数の推移 (総務省統計局データより)

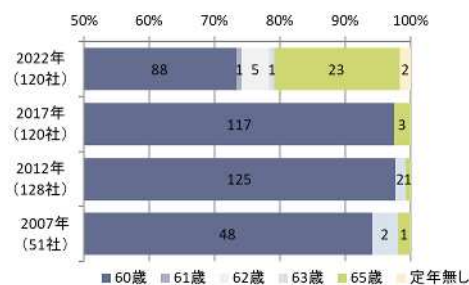


図-4 定年退職制度の有無

キーワード 定年退職, シニア技術者, アンケート調査

連絡先 〒151-8578 東京都渋谷区代々木2丁目2番2号

東日本旅客鉄道株式会社 建設工事部 TEL03-5334-1283

ている。2022 年は 2017 年に対し、60 歳定年は 70%程度に減少する傾向を示し、定年年齢が 65 歳まで引き上げられつつあることが確認できた（図-4）。

定年後の再雇用（2007 年・2012 年・2017 年・2022 年調査及びさらなる継続雇用（2022 年調査）の理由を図-5 に示す。2007 年度調査では再雇用に関してほぼ 100%本人希望であったが、2012 年調査以降では会社都合の割合が急増している。シニア技術者が社会からの必要とされていることと、高齢化社会のプラスの面として、健康寿命は伸びている傾向にあり、心身共に元気に活躍されているシニア技術者が年金受給開始まで働きたいというニーズもあると考えられる。

賃金減額率に着目すると、2022 年では 40～50%および 50～60%減額の割合が減少し、20～30%減額の割合が増加しており、賃金の減額に関しては一定の改善が行われている（図-6）。

5. シニア技術者に期待する役割等

図-7 は企業が再雇用者に期待する役割を示したものである。企業がシニアに期待する役割として、「能力・経験」、「教育」、「有資格」に対する割合が高く、企業のシニア技術者への期待が高いことがわかる。

定年退職後の技術者のモチベーションの向上施策の調査結果を図-8 に示す。給与優遇の割合が 2012 年 39%であったのに対して、2017 年では 66%，2022 年では 69%となり増加している。前述したように賃金減額率の割合も改善されている。

2022 年調査ではテレワークやリモートワークなど働き方が多様になってきたことから、再雇用に関する変化について調査した（図-9）。変化があったと回答した企業は 10%程度となり、テレワークの導入により、通勤の負担が減ることからフルタイムでも働ける再雇用の技術者も出てきたとの意見もよせられた。

6. おわりに

2022 年の調査では、65 歳以上の技術者が前回と比較し増加する結果となった。シニア技術者が社会からの必要とされていることと、心身共に元気に活躍されているシニア技術者が年金受給開始まで働きたいというニーズが合っていると考えられる。特に賃金の減額に関しては一定の改善が行われていることを確認することができた。また、テレワークやリモートワークなど働き方が多様になってきており、職位優遇など、引き続きの定年退職後の技術者のモチベーションの向上施策を進め、シニア技術者の技術を継承する取組みを継続する必要があると考えられる。

謝辞：調査の実施にあたり、アンケートにご協力いただいた企業の皆様には多大なるご協力いただいた。

ここに記して感謝の意を表する。

参考文献：1) 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ホームページ、

<https://committees.jsce.or.jp/education05/>

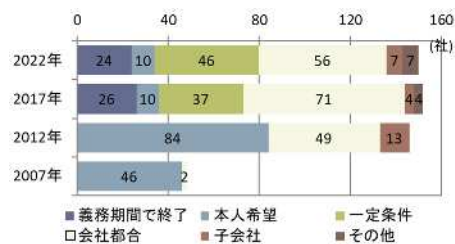


図-5 再雇用理由

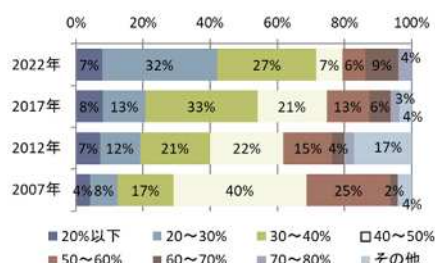


図-6 再雇用時の賃金減額率

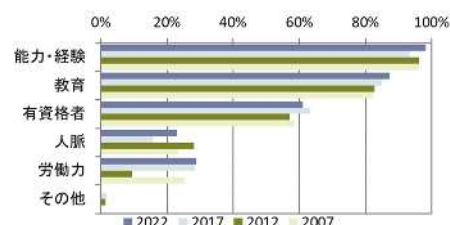


図-7 再雇用時に期待する役割

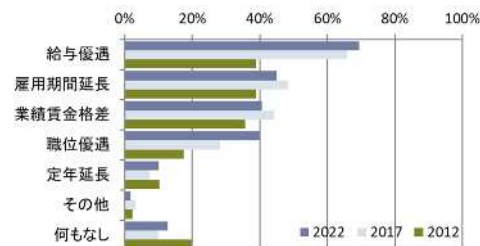


図-8 技術者のモチベーション向上施策

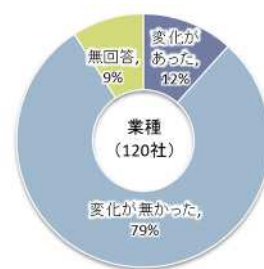


図-9 再雇用に関する変化の有無