

企画部企画課による人材育成に関する取り組みと考察

大久 聖也¹・北村 明政¹・富本 和也¹

¹九州地方整備局 企画部 企画課（〒812-0013 福岡県福岡市博多区博多駅東 2-10-7）

九州地方整備局の職員数は年々減少しており、多くの業務を少ない人数で効率的に行う必要があり、職員の業務能力の向上、特に若手職員の育成は喫緊の課題となっている。職員の能力を高める方法は、大きく分類すると「能力の高い職員を採用する」、「採用した職員の能力を高める」の2つの方法が考えられるが、近年のリクルートにおける競争激化、今後の人口減少とそれに伴う生産年齢人口の減少を考慮すると①は大変厳しいことが予想される。そのため、採用活動の努力を実施しつつも『採用した職員をいかに大きく育てるのか』という視点が大変重要である。

本稿は、企画部企画課で行っている人材育成の取組内容の紹介と今後の取組について報告する。

キーワード 人材育成、技術力向上、国土交通技官

1. はじめに

九州地方整備局は現在、8部、44事務所で構成されており、職員数は約2,900人である。その所属組織の一員としての役割を日々全うしているところであるが、職員数は年々減少しており、多く業務を少ない人数で行っている状況にある。

その中でも事務所の技術系若手職員（20・30代土木職）については減少が顕著な状況である。

また、組織が大きいことやむを得ない部分はあるが、事務所以外の若手職員同士が業務を通じて横断的な繋がりや連携が乏しく、同じ組織に所属していても経験の共有や技術力の補完がなされず実務者として担当した業務以外は、業務内容の把握が困難な状況が見受けられる。

人材育成・技術力向上にあたっては、今までも計画研修や国土交通大学研修、基礎技術講習会、現場活用型スキルアップ制度、専門委員会制度の他、各事務所・各所で取り組んでいるところである。

今回は企画部で実施した「土木工事積算講習会」と「R2 新規採用者職員（技術系）座談会」の取組紹介と考察、今後の課題について論じる。

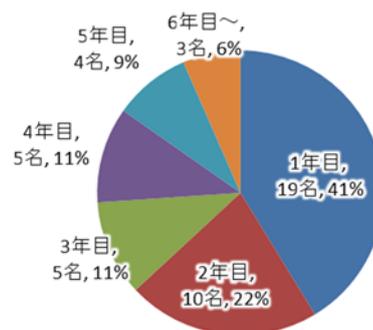
2. 取組内容

(1) 土木工事積算講習会

事務所の技術系若手職員（20代土木職）を対象に土木工事積算に関する講習会をR1.11企画課及び技術管理課で実施した。

積算を業務上あまり経験したことがない職員には積算体系など積算に関する全体像をつかんでもらうとともに、積算を業務上経験している職員についても積算業務を実施する上での疑問・悩みなどを解決するのを目標に開催した。

開催にあたり事前アンケートを実施し、入省1年目から7年目までの46名からアンケートの回答があった。



事前アンケートとして、積算講習会回答者の実施し、当日

の講習会を進めるうえで参考とした。

なお、開催にあたってはTV会議システムを活用し、18事務所から約40名の参加者がおり、事前アンケートのとりまとめ結果について図-3のとおりである。

(2) 新採座談会

R2年度新規採用職員については、例年4月1日整備局で入省式を行い、その後、1週間の研修を経て各職員の勤務地へ配属となるが、新型コロナウイルス感染症拡大防止措置として、一同に介した入省式は中止となり、新規採用職員研修はカリキュラムを短縮し、WEBでの開催となった。そのため、同期が一堂に集まり顔を合わせることのないまま、各事務所等へ配属された。

そこで、同期同士の悩みを共有し、不安の解消を目的としてTV会議による新規採用職員座談会をR2.5.26、R2.5.28に実施した。TV会議システムを活用し、九州を6ブロックに分け、各10名程度で行い座談会を行った。

なお、開催にあたり事前アンケートを実施し、仕事面と私生活の悩みを記載してもらい、代表的な質問については企画部企画課若手職員から回答を行った。その他、ビジネスマナーや席次クイズを実施し、九州地方整備局の組織人として、必要な知識を習得するとともに、親採職員同士の意見交換の時間を設けて、同期同士の交流を行った。また、在宅勤務時のスキルアップ学習方法について何を学ばよいか分からないとの意見に対しては、イントラに掲載されている過去の研修テキストを紹介した。

アンケートの結果については、図-4にまとめたとおりである。



写真1 積算講習会の様子



写真2 新採座談会の様子

所属： _____
氏名： _____
入省年： _____

※このアンケート結果により、積算講習会の内容を検討しますので、聞きたいことは積極的に記述してください。

Q1 工事設計書を自ら作成したことがありますか？
はい(件数: 件) いいえ

Q2 工事設計書をチェックしたことがありますか？
はい(件数: 件) いいえ

Q3 Q1及びQ2で「はい」を選んだ方は工種を記載してください。
記載例：除草工事、維持工事、土工事（築堤工事等）、構造物（橋梁下部工事、上部土工事、随管工事）

自ら作成： _____
チェックのみ： _____

Q4 現在、工事積算を行う上で学びたいことや不安なことを記述してください。

図-2 積算講習会 アンケート内容

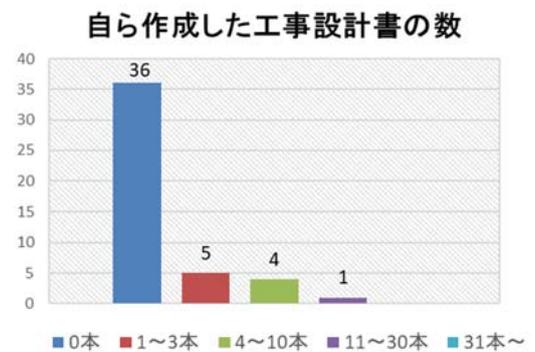


図-3 積算講習会 アンケート結果

【アンケートの意見】	
○仕事面について	○仕事面について（経験者採用）
・新採時の勉強方法。	・顔と名前が一致しない。
・仕事に慣れるのにどれくらいかかったか。	・業務で分からないことが多く進度が遅い。
・仕事を上司から頂く際に気をつけていること。	・部内打合せ内容の共有が難しい。等
・メールの効率の良い管理方法。	○私生活について
・上司の方と仲良くなるには。	・休日の過ごし方。
・打合せで話されている用語はいつから分かるようになったか。	・どうしたら貯金ができるか。
・年休取得時に気をつけていること。	・自炊について。
・同期との繋がりを大切にするには。等	・おすすめ節約方法。等

図-4 新採座談会 アンケート結果

3. 考察

(1) 整備局職員として求められる技術力について

九州地方整備局の職員として求められる技術力には幅広い能力が求められるが今回は大きく4つ段階（①～④）ごとに分けて記載する。

①. 企画・マネジメント系

1. 企画立案・・・想像力、分析力、施策マネジメント
2. 連携・市民参画・・・コミュニケーション能力、調整能力（関係機関等）、行動力

②. 計画系（調査・設計含む）

1. 土木計画学的な技術・・・事業執行（計画・予算）、マネジメント能力、調整能力（関係機関）、コミュニケーション能力、住民説明能力、分析力
2. 土木工学的な技術・・・成果のチェック能力（品質）、各種専門分野の基礎的技術

③. 施工系（入札・契約含む）

1. 技術審査能力
2. 現場技術・・・施工管理能力（品質・工程・安全）、調整能力（関係機関等）、判断力（問題解決）、コミュニケーション能力、住民説明能力、リスク評価・回避能力、想像力（空間認識力、気づき等）

④. 維持管理系（防災含む）

1. 管理技術・・・住民対応能力（行政相談等）、地域協働・コミュニケーション能力、許認可業務（法令）
2. 保全技術・・・インフラの状況を把握（点検）・点検（診断）する能力
3. 危機管理（防災、事故等）・・・危機管理・対応能力、リスク評価・回避能力（未然防止）、リスクコミュニケーション能力（関係者間等）、被害軽減能力

上記のような幅広い能力をすべて習得することが望ましいが、業務上の配属部署等によって各段階ごとの習熟度が変わってくるのが実情であり、その中でも多くの事務所若手職員が共通的に担当している業務の一つが「土木工事積算」である。

土木工事積算を担当することにより、事業執行に関する能力が備わると考えられ、事業執行とは若手職員から管理職まで土木行政に携わる技術職としては必要な技術であるため、土木工事積算を担当することにより身に着けてほしい技術力である。

また、各段階でも共通して必要な能力にコミュニケーション能力が挙げられる。

幅広い技術力の習得に必要な不可欠な能力がコミュニケーションであり、それと同時に経験を積んでいて、自分

の聞きたいことに答えてくれる人間である。私はそれが同期であり、若手職員と括られる同世代の職員だと思う。

(2) 土木工事積算講習会

土木工事積算の経験であるが事前に実施したアンケートを集計すると4分の3以上の職員が自ら設計書を作成したことがなく、チェックのみ実施した設計書作成の経験も3割以上が0件という回答であった。

今回参加した事務所若手職員の過半数が1～2年目で職員であることを考慮しても、若手職員の工事積算の経験に乏しく、工事積算の経験が豊富な若手職員が少ないことが今回のアンケートで分かった。

積算とは「工事の発注者が予定価格を算定すること」であるが、土木技術者である自分たちに求められる積算技術とは予定価格を正しく算出するだけでなく、積算した工事設計書と現場条件等が乖離がないかや、契約後に手戻り等が発生する施工工法となっていないか等の工事全体のマネジメントをしていかなければならない。

工事積算の担当者というものは、ただ数量・施工条件から正しい予定価格を算出するだけでなく、工程計画や仮設計画まで含めた工事積算が出来ることが求められる。

(3) 新採座談会

R2年度新規採用職員については、全体100名程度であり、技術職のみでいえば60名程度である。

同じ新規採用職員でも、経験者採用試験・大卒程度試験・高卒程度試験等を経て入省しているため、年齢や今までの経験等ばらばらである。

新生活のスタートである4月から在宅勤務で始まり、上司とも週に1度も顔を合わせず、同じ課の人間でも一度もあったことがない人がいる状態が続いた。また、今年のGWは緊急事態宣言期間中であり、例年であれば家族や親しい友人と過ごせる時期を一人で過ごした職員も多かった。

座談会に参加した職員に話を聞くと、下記のような意見が聞けた。

○事務所若手がおらず一番年が近くて20歳上。近傍事務所に同期がたくさんいることを知れてよかった。

○座談会に参加したことがきっかけで先輩職員からランチに誘われた。

これだけで開催目標で同期同士の悩みを共有し、孤独・不安の解消の一因として座談会が効果があったと言えよう。

4. 今後の取り組み

前項に示した技術力のなかでも事業執行（計画、予算、

工期)については、若手職員から管理職まで必要となる技術力の1つであるため、今後も継続的な開催を行いたいと思う。

また座談会時のアンケートで寄せられた

- 事務所の組織や役職が分からない
- 事務所の中の各課がどんな仕事をしているか分からない。

等の意見については、職員内定を出してから入省までの期間に事務所の役職紹介やHOTNEWSを提供する等を行っていきたいと考える。