

# 近年の社会情勢等を踏まえた 人材育成に関する企画課の取り組み

大久 聖也<sup>1</sup>・富本 和也<sup>1</sup>・山本 貴之<sup>1</sup>

<sup>1</sup>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)

我が国では先進国の中でも特に少子高齢化が進んでおり、生産年齢人口は1995年をピークに減少傾向であり、共働き家庭の増加、ワークライフバランスの推進等、限られた労働力の中で最大限の業務成果を求められている所である。

九州地方整備局においては、一定数若手職員の確保ができてはいるが、職員全体数は減少傾向であり、近年激甚化する災害への対応（TEC-FORCE、権限代行による災害復旧事業）や国土強靱化基本計画によるインフラ整備への地域の期待を考えると、職員一人あたりの業務量は増大しており、人材育成による行政サービスの質の維持がますます重要となっている

本稿は、企画部企画課で行っている近年の社会情勢等を踏まえた人材育成について報告する。

## 人材育成、技術力向上、オンライン研修、インフラDX

### 1. はじめに

我が国では先進国の中でも特に少子高齢化が進んでおり、生産年齢人口（15～64歳人口）は1995年をピークに減少傾向である。また、生産年齢人口割合（人口に対しての生産年齢人口が占める割合）では、2020年で約60%だが、2055年には約50%まで減少する予測である。（図-1）

人口の減少に加えて、共働き家庭の増加や、ワークライフバランスの推進、働き方改革による超過勤務時間の上限設定など、限られた労働力や労働時間で最大限の業務成果を上げることが求められている所である。

九州地方整備局においても一定数、若手職員の確保ができてはいるが、職員全体数は減少傾向であり、近年激甚

化する災害への対応（TEC-FORCE、権限代行による災害復旧事業等）や国土強靱化基本計画によるインフラ整備への地域の期待を考えると、職員1人あたりの業務量は増大しており、人材育成による行政サービスの質の維持が重要となっている。（図-2、図-3）

一方で、急速な情報化社会の進展やインフラ分野のDX（デジタルトランスフォーメーション）の取り組み推進、コロナ禍での在宅勤務の増加などにより、新しい働き方が可能になってきている。

今回の研究では、近年の社会情勢の変化を踏まえ、今後の九州地方整備局での人材育成のあり方や工夫について論じる。

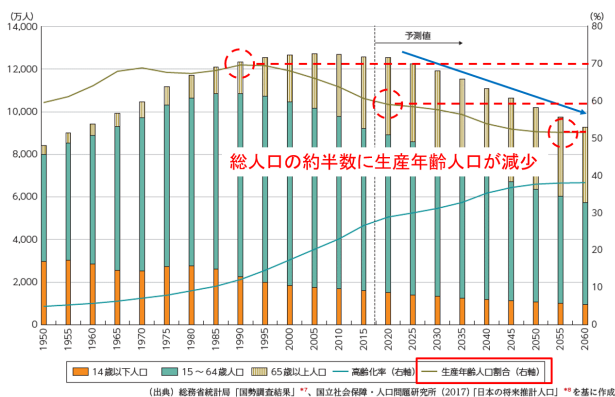


図-1 生産年齢人口分布の割合<sup>1)</sup>

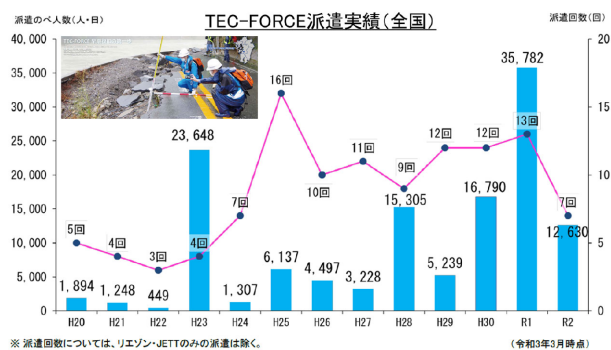


図-2 TEC-FORCE 派遣実績<sup>2)</sup>

## 2. 近年の人材育成における課題

前節にて論じた社会情勢等を踏まえた九州地方整備局の人材育成における課題について、以下の通り3点と考える。

### (1) 上司や先輩職員による人材育成の機会減少

業務量の増大（災害対応や国土強靱化など）や超過勤務時間制限に伴う上司や先輩職員による人材育成機会の減少、技術力継承の場として大部分を担っていた現場臨場での指導機会の減少、更にコロナ禍によるコミュニケーション不足により、若手職員や自治体等からの出向職員からは、「自分に何を求められているのかわからない。」「業務を理解しながら実施するのが大変」等の不安の声があがっている。

### (2) 新型コロナウイルス感染症による研修の中止

新型コロナウイルス感染症の対策として令和2年4月7日から福岡県は緊急事態宣言が発令され、従来は研修所（福岡県久留米市）にて集合・合宿形式で行っていた計画研修が大幅に減少となった。（図-4）

### (3) 若手職員同士の交流機会の減少

最も身近な存在であり、切磋琢磨しあう若手職員同士の交流機会の減少、コロナ禍による更なるコミュニケーションの不足があげられる。

特に、令和2年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、例年実施していた本局（福岡県福岡市）にて行う入省式が中止となり、新規採用職員は各配属先の事務所での辞令交付となった。

また上記に伴い、4月1日～5日まで研修所にて実施予定であった新規採用職員研修についても日数を短縮し、各配属先にてWEB形式で実施した。

以上の3つが九州地方整備局の人材育成における近年の課題であり、課題解決としての取組を次節にて紹介する。

## 3. 課題解決に向けた人材育成の取り組み

まず1つめの課題、『上司や先輩職員による人材育成の機会減少』の解決として、現場活用型スキルアップとフレッシュセミナーについて紹介する。

### (1) 現場活用型スキルアップ

現場活用型スキルアップとは、全職員を対象に整備局にて取り組む最先端技術や先進事例等の高度なスキルを習得・体験し、技術力向上やモチベーション向上を目的として平成27年度より実施している。コロナ禍でも感染症防止対策を徹底して実施し、各現場の現場担当の先輩職員による詳細な説明や実際の現場を体験することで、業務への理解やモチベーションの増加、スキルアップを図る。（写真-1）

### (2) フレッシュセミナーの試行

令和3年度本局新規採用職員を対象に、現場活用型ス

開始年度	災害名	復旧内容	管理自治体
平成28年度	熊本地震	国道325号 (阿蘇大橋)	熊本県
平成29年度	九州北部豪雨	筑後川水系赤谷川 等 (県管理3河川)	福岡県
令和2年度	令和2年7月豪雨	国道219号 等 (橋梁10橋、両岸100km)	熊本県
		球磨川水系川内川 等 (県管理9河川)	熊本県

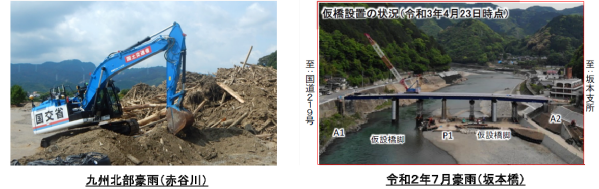


図-3 近年の権限代行による災害復旧の主な事例

項目	令和元年度	令和2年度	備考
計画数	39	38	
実施数	39	23	
中止数	0	15	※R2は資料配付のみ
受講者数	936	670	※266名の減少
備考	—	新型コロナウイルス感染症対策、災害対応	

図-4 計画研修実施状況の比較



写真-1 令和3年度 第1回現場活用型スキルアップの様子

見学会参加にあたっての心構え(事務局からのお願い)

### 現場視察と現場見学は違う

**視察** ありのままの状態を注意深く観察すること。実際にその場に出かけて行って状況を理解すること。【非建設 日本国語大辞典】  
※ 一定の知識や権限を有している人が行う行為と見做す

**見学** 実際を見て、知識を得ること。見ることによって学ぶこと。【日本国語大辞典】  
※ 知識の有無や権限立場を問わず学びを得る行為  
意外と音障から思いついて使っている。  
目的・当該者・立場を踏まえて言葉を選ぶ必要がある、どちらを使うかで態度が大きく異なる。  
当然が逆の立場になったときに受ける心象も。

今回、皆さんのスキルアップ企画は… **見学**

学ぶ意識を持つことは当然重要ですが、それ以上に現場で対応していた方に直接学ぶ機会を確保することが重要であることを理解していただきたいと思います。

3. 工事現場のようす

- 行政側の責任者: 監督官(整備局職員)、監督補助(委託業者)
- 受注者の責任者: 監督技術者、現場代理人

安全管理、品質管理、工程管理、原価管理

図-5 先輩職員からの説明資料

スキルアップと連動して、現場見学の前に本局先輩職員から事業や現場を見る視点などを説明するフレッシュセミナーを試行として実施する。（図-5）

コロナ禍でコミュニケーションが不足する新規採用職員の各部横断的な親睦を図るとともに、若手先輩職員との関係も構築し、「よこの連携」、「ななめの連携」の強化を図る。

次に2つめの課題『コロナ禍における研修の中止』に関する取り組みを紹介する。

### (3) 計画研修におけるWEBの活用

令和2年度15研修の中止を踏まえ、今年度の研修ではeラーニングやWEBを活用した非集合型の研修見直しを実施。(図-6)

WEBを活用することでコロナ禍でも研修が実施できるとともに、職員の事情で集合研修への参加困難な職員の研修受講が可能になり、今まで受講したくてもできなかった職員のスキルアップも可能となった。(写真-2)

最後に『若手職員同士の関係構築』のに関して、若手職員のモチベーション増加、連携強化の取り組みを紹介する。

### (4) 新規採用職員座談会

令和2年度新規採用職員の入省式の中止や新規採用職員研修のWEB開催に伴うケアとして、新規採用職員向けの座談会を実施。

WEBでの実施ではあったが、実際に顔や声を通わせることで、同期同士でコロナ禍ならではの悩みを共有し、本局先輩職員によるアドバイスにより新規採用職員の不安を解消。(写真-3)

### (5) 九州 TRY IT

九州TRYITとは、九州地方整備局の横断的な部課の事務官・技官の若手(本局係長・担当)が集まり、所属組織を超えたネットワークを形成・連携し、九州の未来や新たな政策や取組について、意見交換や取組を実施するものとして、平成31年に発足した。

九州 TRY ITの活動目的としては以下の3点である。

- ①九州の未来を語り合うことで、前向きなマインドや新たな刺激・気づきを得る
- ②所属組織を超えたネットワークを形成し横の連携を強化する
- ③従来の枠にとらわれず九州地整が今後実施していく新たな施策・取組を創造する

令和2年度は「若手職員の増加」、「職場環境の創出」「九州地方整備局のPR」等の活動テーマを設定し1年間活動を実施した。

活動を通じて、本局係長と担当を各部横断的に参加し、部署の垣根を越えた「よこの連携」、「ななめの連携」の構築等をはかれたか、令和2年参加者にアンケートを

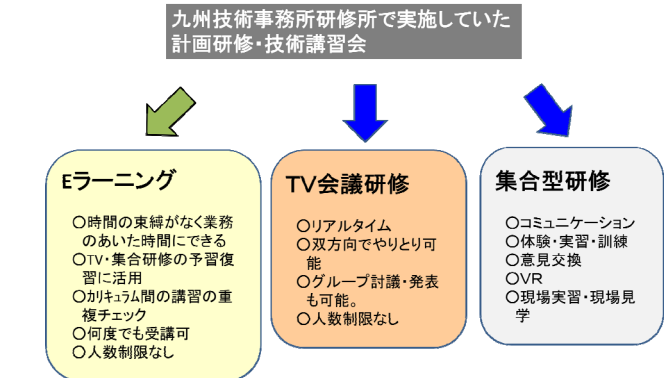


図-6 研修方法の見直し



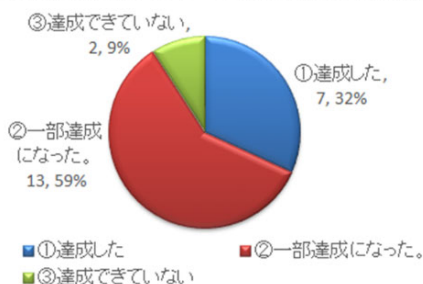
写真-2 WEB研修の様子



写真-3 新規採用職員座談会の様子

実施し、所属を超えた横の連携強化ができたとする、回答が91%に達し、新たな刺激が得られたとする回答が98%に達した。(図-7)

所属組織を超えたネットワークを形成し横の連携を強化



九州の未来を語り合うことで、前向きなマインドや新たな刺激・気づきを得る

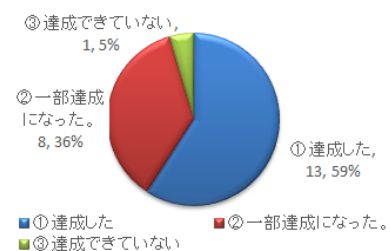


図-7 九州 TRY IT 令和2年度メンバーへのアンケート結果



## 4. 社会情勢や現状の課題を踏まえた今後の人材育成の取り組み

### (1) インフラ分野のDX推進を踏まえた人材育成

九州地方整備局では、3次元データの活用やBIM/CIM技術の本格導入、i-constructionの更なる推進など、新しい働き方に対応する受発注者双方の人材育成を行う「官民のインフラ分野のDX人材育成」を推進している。

今後は3次元モデル操作に関する研修の実施や、VRによる点検・維持管理に関する研修を実施し、現場での技術継承の機会の減少を補いつつ、災害時における復旧活動の新たな技術として期待される。(写真4)

### (2) WEB研修の拡大

今年度実施したeラーニングやWEB研修の取り組みの拡大を検討、集合研修を基本としても、事情があり集合困難な職員にも受講機会を与えるため、WEB参加の併用を研修担当課と検討する。

### (3) 職員同士の連携強化の取り組みの継続

九州TRYITや自治体出向者との意見交換会などにより、職員同士での前向きなマインド形成や連携による業務効率化をはかり、「よこの連携」、「ななめの連携」を強めることで人材育成の基盤となるコミュニケーション構築を目指す。

特に九州TRYITの取組については、平成31年度から3年間の活動成果として、打合せスペースの創出や、採用ポスターの作成が挙げられ、これらは九州TRYITに携わった若手職員のモチベーション維持に大きく影響を与えており、今後も継続的な活動を実施する。(写真5、6)

### (4) これまでの取組を振り返って

インフラ分野のDXや、今年度より試行として実施するフレッシュセミナー等については、今年度の取組とセットで効果の確認を実施し、今後の人材育成の課題発見及び取組内容の立案に生かしていく。

## 5. おわりに

本稿では、近年の社会情勢等を踏まえた人材育成に関する企画課の取り組みについて論じた。その結果、近年の社会情勢の変化を踏まえた人材育成の重要性を改めて考えるきっかけとなった。

また、令和2年度は新型コロナの影響により社会全体の働き方が一気に変わり、若手職員だけでなく幹部職員や管理職クラスも含めた職員全体でより一層、社会情勢を踏まえた人材育成に取り組む必要があると考える。

## 参考文献

- 1)総務省：「令和2年度 情報通信白書」
- 2)国土交通省：水管理・国土保全局「TEC-FORCE（緊急災害対策派遣隊）について」



写真4 WEBによる災害査定 試行運用



写真5 九州 TRYIT 取組の成果①



写真6 九州 TRYIT 取組の成果②