

2020年12月号より「学ぶ・つなぐ・広げる」を連載しています。インフラの整備・管理を通じて社会に貢献するという重要な使命を果たすため、全国の建設技術関係者は、連携・交流を図りつつ、自らの技術力を向上させ、成長していく努力を積み重ねています。本コーナーでは、各地で進められている様々な取組を紹介していきます。

学ぶ・つなぐ・広げる

県の出先事務所における 「若手技術職員育成」の取り組み



あごう しんじ
吾郷 慎治*

1. はじめに

この取り組みは、私が前任地の県の出先事務所において、若手技術職員の育成に向けた活動をまとめたものである。

現在、島根県の土木技術職員の年齢構成は、一時期の新規採用職員数の大幅な抑制の影響により、20代後半から30代の中堅職員が極端に少ない状況である。このため、その後採用された若手技術職員への教育や技術の継承が思うようにいかないなどの問題が発生している。

2. 初年度（平成30年度）の取り組み

年度当初、当時の事務所長より「近年県職員の年齢構成がアンバランスになっており、若手職員の育成、ベテラン職員のノウハウ・技術の継承が思うように行っていない。そこで事務所内職員が主体となり若手職員の育成を行ってほしい」と依頼があった。

所長より実施に当たってのポイントが示されたため、これに従って取組方針を作成し取り組みを始めた。

- ・先輩職員へ気軽に質問したり、若手職員同士で相談できるしくみを構築。
- ・技術系職員として興味を持たせるコンテンツを取り入れる。
- ・楽しく参加できコミュニケーションが活性化する場の創造。

図-1 取組方針

1) 開催頻度・取組内容

初年度は手探りで活動開始した。開催頻度は毎月1回とし、学習会と現場見学会を組み合わせながら行った。途中、集中豪雨による災害が発生するなどしたが、上司からの「一度やめたらざるざるやらなくなる。毎月やらんといかん！」の喝の一言もあり、なんとか毎月1回の開催を続けた。

開催に合わせせっかくなので「いろいろな所のランチを楽しもう！」というちょっとした楽しみ企画も追加した。（ランチ目当てで参加する若手職員も…）

取組内容について、学習会は、若手技術職員に広く仕事の内容に触れてもらうため、土工数量の出し方や入札・契約制度、管理の仕事などのさまざまな内容の講義を開催した。現場見学会は、災害復旧、

*前島根県 県央県土整備事務所 土木工務第二課長（現島根県 土木部 道路建設課 国道建設グループリーダー）

砂防ダム、病院新築、ほ場整備、高速道路、コンクリートプラント、橋梁、耐震補強、補強土壁、法面補修、トンネル、ICT土工、UAV体験など、多岐にわたる分野についての現場見学を行った。初年度の開催実績は表-1のとおり。

表-1 初年度 学習会・現場見学会の実績

取組内容	開催回数	参加者
学習会	10回	219人
現場見学会	10回	175人
合計	20回	394人



写真-1 学習会の様子



写真-2 ICT土工現場現場見学会

2) 課題

初年度を振り返ると、最初に掲げた「取組方針」は概ね達成できたと思うが、とにかく毎月1回開催することに一生懸命で、学習会の内容、進め方にこれといった方向性が無く、仕事に関するあらゆる分野を取り上げていた。また、現場見学会もその時に見学可能な工事を見つけ、ひたすら現場に行くという感じで、現場見学のポイントを事前に学習する時間が取れないなどの課題を残した。

3. 2年目（令和元年度）の取り組み

2年目も初年度の流れのまま学習会と現場見学会

を毎月1回のペースで開催した。が、初年度の課題は解決されないままであった。

表-2 2年目 学習会・現場見学会の実績

取組内容	開催回数	参加者
学習会	10回	288人
現場見学会	8回	179人
合計	18回	467人

島根県では、平成28年度から若手技術者育成の検討が行われており、平成31年3月に「土木部人材育成計画」が策定され、組織的に若手技術者の育成への取り組みが動き出したところであった。

そんな中、ある出先事務所で採用3年目の若手職員が、採用1場所目の職員を対象に独自の「若手自主勉強会」を開催した。

採用3年目のまさに若手職員が採用1場所目の1年目、2年目の職員を指導するという大役を担ったわけである。通常であれば主任クラス、係長クラスが指導担当となるが、歳の離れた先輩にはやはり聞きにくかったり、気を使うことが考えられる。その点、採用3年目の職員であれば気安く質問が出来ることは良い点である。また、講師自身が採用1年目、2年目の時に分からなかったこと、解決した方法を教えることが出来るため、より身近に感じることが出来る。

この取り組みについては、発案した3年目職員が県内の技術発表会で発表し、聴講者が優秀な取り組みを選考する「聴講賞」を受賞している。

4. 3年目（令和2年度）の取り組み

1) 進め方の再検討

3年目は改めて進め方を考え直すこととした。

まずは、受講対象を絞ることとした。その年の事務所技術職員の年齢、経歴を確認したところ、2場所目以上の職員はすでにある程度の学習、経験を積んでいるため、特段の学習会の開催の必要性は低いと判断した。

1 場所目の若手職員は7名おり、彼らを対象とした学習会とすることとした。

次に、学習内容の検討を行った。どんな内容にすべきか考えていた際に、県庁の担当部署が取りまとめた若手育成に関するアンケートの集計結果を見た。

その内容を確認していくと若手技術職員が何を学びたいと思っているのか、どのような指導が有効であったかなど本音がまとめられていた。これは参考になると思い見てみると、昨年度に行われた前述の「若手自主勉強会」が非常に好評であることが分かった。このアンケート結果を参考に、上位計画である「土木部人材育成計画」を基本として、次のとおり検討結果をまとめた。

【若手技術職員は何を学びたいのか？】

- ①スケジュール感・流れ
- ②目先の技術（システム、積算、CAD等）
- ③専門用語、設計時のポイント
- ④情報取得の方法・仕事の進め方
- ⑤コミュニケーション力 等

【若手技術職員をどのレベルまで育てるのか】

<目標>

1 場所目(概ね3年)で自立できるレベルに！

図-2 検討結果、目標

2) 採用1 場所目職員向けの座学カリキュラム(案)

この検討結果をもとに、「採用1 場所目職員向けの座学カリキュラム(案)」を作成した。

<目標>

1 場所目(概ね3年)で自立できるレベルに！

- 1 年目：全体の流れ～基本的事項を学習
- 2 年目：上記+発展的内容を学習
- 3 年目：講師を勤め自ら説明・理解

<座学学習内容>

- ①公共事業の進め方～流れ
- ②工事発注のスケジュール
- ③工事発注資料の作り方

- ④実践で使えるCAD技術を習得しよう！
- ⑤実際に土工数量を出してみよう！
- ⑥工事積算に関する勉強会
- ⑦台帳を作成し、維持管理システムに登録
- ⑧参考図書・基準書はどこにある？
+ 模型でわかるドボクの秘密
- ⑨先輩に失敗事例を聞いてみよう！

図-3 座学カリキュラム(案)

座学カリキュラム(案)の目標は「1 場所目(概ね3年)で自立できるレベルに！」とした。これは、「土木部人材育成計画」と同じである。

学習会は毎月1回の開催とし、最初、公共事業の進め方や工事発注のスケジュールから始め、次に工事発注に必要な資料の作り方、さらにCADや数量計算の仕方、積算の内容などと、徐々に細かな部分になるように構成した。また、台帳作成や維持管理システムなど維持管理部門へ引き継ぐ内容も盛り込んだ。さらに、参考にすべき図書や基準書はどこにあるのか、模型実験から原理をイメージする内容なども盛り込んだ。

講師は基本若手職員とし、採用3年目の1 場所目職員にも依頼した。最後には、前述のアンケート調査で若手技術職員から要望が多かった「先輩の失敗事例」を聞く場も設けた。

また、採用1 場所目3年間のうちどこかの段階で、小さい現場(一部の工種でも可)で良いので、現場技術員等に頼ることなく、最初から最後まで自分で設計書を作成し、図面の見方、数量の出し方を実践の場で学習出来るようにした。

座学カリキュラムは、事務所内の執務室の一角を使い、講師、受講者は自分の業務用PCを持参し、所内LANに接続した状態で講義を受けるスタイルにした。

講師は自身が作成した資料を説明しつつ、受講者に質問をしたり、講義に関連する資料をPCから所内サーバーや共用サーバーにアクセスして「ここに

あるので参照してください」などと講習を行った。結果だけを教えるのではなく、どこを調べれば良いのかも一緒に教えるように努めた。



写真-3 座学カリキュラムの様子

3年目の取り組みでは、座学学習内容の①から⑨までの内容すべてを実施することができ、さらに、飛び込み企画が追加されるなど、活発に活動することが出来た。⑨の先輩の失敗事例は若手職員にとって参考になるとともに、先輩方もいろいろ経験（失敗）していることがわかり安心感がわくようである。

回を重ねるごとに、採用1場所目の職員も雰囲気慣れにいき、講師も基本若手職員が行ったので、気兼ねなく参加できたと思われる。

5. おわりに

これまで述べてきた内容は、ある出先事務所の取り組みであるが、県内の他の事務所ではまた違う取り組みが行われている。今後は、各事務所の取り組みが蓄積されてきているので、その中から成功事例を抽出し、県下の全事務所で同じような取り組みができる仕組みが構築されることを望む。

全職員、必ず新規採用の時があり、先輩方に指導してもらった経験があるはずである。

誠意と熱意を持って若手技術職員の育成に今後も取り組んでいきたい。

【著者紹介】 吾郷 慎治 (あごう しんじ)

平成6年度島根県入庁（土木職）。道路、河川、砂防、災害復旧事業等の職務に従事。島根県県央県土整備事務所土木工務第二課長を経て現職。

「2021年度建設系公務員賠償責任保険制度」中途加入受付中！

訴えられたらどうしますか？！



- ・インフラの管理瑕疵で…
- ・入札契約で…

◎ 9月末日現在の加入者は、**4,382名**と昨年の同時期と比べ351名も増加しています。

この保険は、毎月1日付の**中途加入**をいつでも受け付けています（保険料は月割り計算）。

◎ 全建ホームページ（<http://www.zenken.com/>）の「建設系公務員賠償責任保険制度」をぜひ、ご覧下さい！**2021年度新規パンフレット**をご覧ください。インターネットによる**お申し込み**ができます！！ そのほか「よくあるQ&A」も備えています。



＝異動のあった皆様へお願い＝

人事異動等により、地方協会の変更があった場合は、異動先（派遣先）の地方協会において、引き続き全建会員としての入会（継続）手続きを忘れずをお願いします！

また、地方協会や所属など、お申し込み時から変更がありましたら、下記取扱代理店へご連絡ください。

取 扱 代 理 店：建栄サービス㈱ 担当：木村 TEL 03-3291-6340 E-mail: kb-madoguchi@kenei-s.co.jp
引 受 保 険 会 社：東京海上日動火災保険㈱ 担当：公務第一部公務第一課 安斉・今関 TEL 03-3515-4122
団 体 保 険 契 約 担 当：(一社)全日本建設技術協会 担当：会員課 小沢 TEL 03-3585-4546 E-mail: kaiin@zenken.com