

# 若手現場勉強会

## ～ 「見るだけ」から「考える」へ ～

港湾空港部 港湾事業企画課 吉松 美南

四国地方整備局 港湾空港部では、若手職員を対象とした現場勉強会を通じて、人材育成を図っている。本稿では、平成 29 年度に実施した現場勉強会のアンケート結果等を取りまとめ、考察し、一層のスキルアップ促進を図るための今後の取り組みについて、育成対象者の視点から提案する。

キーワード 人材育成、現場勉強会、広報技術力、写真撮影技術、主体的な姿勢

### 1. はじめに

今日の公務を取り巻く状況は、以前と比べて人材育成を十分に行う余裕がない。しかし、今こそ、若手職員の育成が必要不可欠な時代である。

平成 13 年の省庁再編時、組織全体の人員は多く潤っていた。しかし、現状は、少子高齢化や労働力不足、人員削減等の情勢変化に伴い、四国地方整備局においても若手職員の確保が困難な状況にあるのに加え、防災対応や地域を支える物流の効率化等、求められる地域の期待はさらに大きくなってきている。

だからこそ、組織の生産性向上並びに技術力の発展・進化は急務であり、より一層の組織力強化のために、若手職員の持続的な成長を図るための人材育成が重要である。

四国地方整備局 港湾空港部では人材育成の取り組みの一つとして「若手職員現場勉強会」を予めより実施してきた。平成 29 年度も、技術職員、事務職員問わず全若手職員を中心に 4 回開催された。本稿では、取り組み内容と、参加者へのアンケート分析より今後の更なる人材育成計画に繋げる方策を考察する。

### 2. 平成 29 年度の取り組み目的

平成 29 年度若手職員現場勉強会のテーマは「考える」にスポットを当てて実施された。従来は、現場の担当係長や課長を基本とした説明と質疑応答がなされていたが、一般的な現場勉強会では、参加者は受け身（「見るだけ」、「聞くだけ」）になりがちである。そのため、次のとおり大きく 2 種類の観点から参加者に役割分担を与えることで「考える」現場勉強会とした。

#### (1) 若手主体の勉強会実施

若手による若手の為の勉強会とすることで、企画者側も参加者側も「考える」に繋がった。

a) 見学会の企画担当者、説明担当者  
企画担当者は、基本的に開催地の事務所若手職員を対象とし、開催の約一ヶ月前に勉強会計画書を事務局へ提出する。説明担当者は、勉強会資料を作成し、事業内容や工事内容についての説明を担当する。

#### (2) 広報技術力の向上

四国地方整備局の広報実施計画に、「全職員が広報担当者の認識のもと、実践を通して組織全体の広報技術力の底上げを図る」という方針がある。この方針の下「考え」ながら、写真撮影と伝わる広報技術の向上を図る。

##### a) 部内会議用資料作成担当者

港湾空港部内の報告会議で使用する資料を帰庁後速やかに A4 用紙で作成する。伝わる資料を短時間で作成する力は、災害時等の資料作成にあたってでも応用できる意図も含んでいる。

##### b) 写真撮影担当者

カメラ操作方法を事前に勉強し、写真を使う目的や意図を踏まえ撮影する。「考え」ながら撮影することで、社会資本整備の必要性やそれに携わる人々の魅力が伝わる広報技術力が養われるのに加え、TEC-FORCE や有事の際の広報担当としてのスキルアップに繋がる。

### 3. 平成 29 年度若手職員現場勉強会取り組み実績

開催地や時期については、現場の作業時期や見るべき工種、事業等から総体的に判断し、事務局が計画しており、勉強会後には以下の項目でアンケートを実施している。

Q 資料の内容は十分であったか。

Q 現場視察の内容は十分であったか。

Q その他自由意見、今後の要望など

(1) 第一回 備讃瀬戸航路浚渫工事 7 月 21 日開催

我が国の国際幹線航路である備讃瀬戸航路をフィールドに、浚渫工事について学んだ。勉強会の流れは、事務所にて座学30分程度、その後港湾業務艇にて現場へ移動。浚渫船にて現場代理人等から具体の説明を受け質疑応答を行った。



図-1 座学の様子



図-2 浚渫船にて説明を聞く

### 1) 役割分担

- 企画担当者：年度最初の勉強会であるため、企画は事務局で行った。
- 部内会議用資料作成担当者：採用3年目職員
- 写真撮影担当者：採用2年目職員

### 2) 今後に繋げたいアンケート結果

- 感想**
- 船の図面をあまり見る機会がないため難しいところ(用語など)があった。
  - 港湾業務艇内や浚渫現場はやはり音が大きくて、説明していただいたのの一部聞き取れないこともあった。
  - 事前に、「浚渫とは」「浚渫の積算」についてレクチャーをしていただいたので、現場を見学して、理解力が深まったし、疑問点も多くなった。
- 要望**
- 仕様書についている図面があれば、より見やすかったと思う。
  - 基本となる専門用語の説明欄を作って頂けると大変ありがたい。

図-3 第一回アンケート抜粋

### 3) アンケートより考察

事務局より、初心者向けに浚渫の基礎知識を勉強会前に周知していた。新規採用職員は、知識が少ない中での勉強会であったため不明な点が多かったようだが、採用2年目以上の若手職員からは、予習した上で現場を見ることで、理解も深まって疑問点(「なぜ」、「どうして」)も解決できたといったプラスの声があった。予習をした上で現場を見ることの効果が顕著に表れたため、基礎知識の事前周知は今後も継続して行う事となった。

## (2) 第二回 東予港岸壁工事 9月13日開催

愛媛県の東予港をフィールドに事業概要、岸壁工事及び揚土場所を見学した。勉強会の流れは座学を1時間程度、現場を1時間程度見学した。



図-4 現場担当職員と質疑している



図-5 岸壁工事現場の様子



図-6 現場担当職員から揚土場所の説明を受ける

### 1) 役割分担

- 企画担当者：採用4年目職員
- 部内会議用資料作成担当者：採用3年目職員
- 写真撮影担当者：採用2年目職員

### 2) 今後に繋げたいアンケート結果

- 感想**
- 現場代理人の方や工事を担当している職員の方が多くいて疑問等が聞きやすい環境だった。
  - 若手視点での資料と説明でとてもわかりやすかった。
- 主体的な姿勢**
- 現場勉強会終了後、予習不足のため深くまで理解できていなかったことがわかりました。次回は予習をしっかりとした上で臨みたいと思います。
  - 事務官なので素人な質問しか出来ないが、誰かが質問しないと後輩の方も質問しづらいと思うので、積極性を持ち、意欲的な姿勢で参加します。
- 要望**
- 施工手引きや基準を見るだけでは、施設整備の流れや工事の流れを想像しにくいですが、写真で全行程が載っており、非常にわかりやすく施工のイメージがわいた。現地作業の流れの資料はこれからの勉強会でも作って欲しい。

図-7 第二回アンケート抜粋

### 3) アンケートより考察

今回の勉強会では、一步踏み込んだ意見や、学ぶ姿勢について振り返りが出来ている職員もいた。また、今回の勉強会で好評だった資料がある。

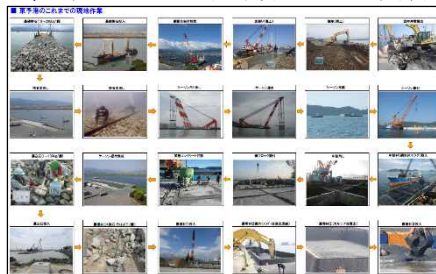


図-8 好評だった写真付きの施工フロー図

現場歴が浅い若手職員にとって、写真付きの施工フロー図はイメージが沸いたと好評だった。

さらに、企画は採用4年目職員が担当したため、同世代は何が分からないか、理解しにくいかなど若手目線での資料や説明で分かりやすかったとの声が多数上がった。

## (3) 第三回 徳島小松島港予防保全工事

10月25日開催

徳島小松島港の金磯地区をフィールドに、予防保全の工事、波浪観測塔、土質調査等の現場に訪れた。また、ナローマルチビームソナーや油回収資機材の見学と盛りだくさんの内容で、座学30分程度、現場を1時間程度見学した。



図-9 若手による座学の様子



図-10 船内で若手同士質疑している様子



図-11 予保全現場を見る若手職員達

### 1) 役割分担

第二回で若手による説明が好評であったことから、事務所提案により新規採用職員が主体となって企画することとなった。

- 企画担当者：採用 1 年目 2 年目職員
- 部内会議用資料作成担当者：採用 1 年目職員
- 写真撮影担当者：採用 2 年目職員

### 2) 今後に繋げたいアンケート結果

**感想**

- 理解を深めれば仕事に対する意欲も更に出てくると感じた。
- 資料の中に、より具体的な写真を添付するべきだった。

**主体的な姿勢**

- 自分自身がどういった入札案件を行っていたのか確認することができた。
- 係長等による補足、詳細説明で予保全事業がどうい事業なのか大まかに把握できた。専門的内容が強いたので勉強が必要と感じた。

**要望**

- まとまりすぎた資料であった。枚数を増やしてもいいので、もっと詳しくかいてほしい。

図-12 第三回アンケート抜粋

### 3) アンケートより考察

説明会では、採用 2 年目職員と新規採用職員が事業や工事概要の説明を担当し、質疑には係長等も対応する体制で行われた。この回からは、技術的な質問がなされるようになり、勉強会も専門性が増してきたため事務官にとっては難しかったかもしれないが、「どのような工事に事務官として携わっているか実感できた」という前向きな感想もあった。

## (4) 第四回 須崎港ブロック製作工事及び宿毛湾港防波堤築造工事 2 月 26 日開催

1 日目は須崎港にてブロック製作工事を見学し、2 日目は宿毛湾港で早朝よりケーソン据付工事を見学した。移動の途中、みなとオアシス久礼にて、地域振興の取り組みについても学習時間を設けた。



図-13 ブロック製作工事現場



図-14 ケーソン吊上げを見上げる若手職員

### 1) 役割分担

今回は、説明や行程計画等ほとんどを高知港湾・空港整備事務所の若手職員が担った。

- 企画担当者：採用 1 年目 2 年目 6 年目職員
- 部内会議用資料作成担当者：採用 3 年目職員
- 写真撮影担当者：採用 2 年目 4 年目職員

### 2) 今後に繋げたいアンケート結果

**感想**

- 若手技官による説明ということもあり、聞き手側が理解出来ていないと考えられる箇所にスポットが当てられており、質問等もしやすかった。
- 工事の工程毎の写真や工事の施工フロー図は全体の流れが掴めていい。現場に出た際も、より理解が深まる。

**主体的な姿勢**

- 自身の知識がなかったため、上手く説明できなかったところが反省点。
- 写真撮影の訓練などはする機会は少ないが、重要なスキルだと思うので、引き続き継続するべきだと思う。
- ケーソン据付に時間を要することは分かっていたが、実際に見ると、1つの作業に要する時間やスピード感、携わる人々を感じる事が出来た。

**要望**

- 現場での説明の際、作業の音などで説明者の声が聞こえないので、スピーカー等を使って説明したほうが良いと思う。

図-15 第四回アンケート抜粋

### 3) アンケートより考察

ケーソン据付工事は、自然条件との兼ね合いもあり勉強会開催にあたっては現場との調整が特にシビアであったが、天候にも恵まれ予定どおり開催することができた。港湾工事の醍醐味ともいえるケーソン据付作業を勉強した若手職員からは「感動した」「自分の組織が主体となって実施していることの大きさを改めて感じた」といったように、自分達の携わる工事や業務の大きさを感ずると共に、仕事に誇りを感じたといった声が多く上がった。また、本勉強会は若手職員主体での実施となったため、各自の役割を理解し、助け合いながらの開催となった。

## 4. アンケートの考察より、課題と解決策

### (1) 考察

アンケートで得られた声を「感想」「主体的な姿勢」「要望」の3種類に分類し、件数を%で表しているのが図-16である。回を重ねる毎に、感想が減り主体的な意見が増えていることが分かる。また、アンケート内容を振り返ると、疑問点や意見の質が上がっていることより自ら学び取ろうとする主体的な姿勢へと成長していったことが読み取れる。

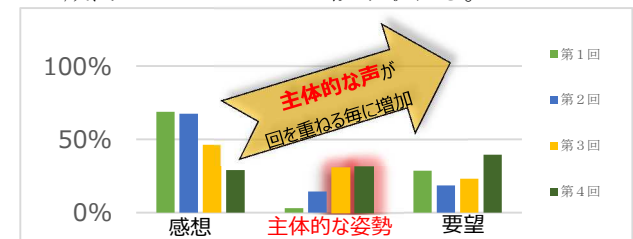


図-16 アンケート内容を3種に分類し、回毎での割合を示したグラフ

## (2) 成果

アンケートを踏まえ、今後も継続していきたい具体的な取り組みは以下の通りと考えられる。

- ・事前の基礎知識周知
- ・若手職員による企画
- ・若手職員による説明
- ・写真付き施工フロー図
- ・広報技術向上を重視した写真撮影
- ・部内会議用の資料作成(図-17 参照)



図-17 部内会議用の資料

この資料は、港湾空港部内の報告会議でも若手職員の視点や取り組み姿勢を把握できるといった観点で高評価であった。

このことより、平成 29 年度に実施した独自の取り組みは「考える」勉強会として前進したと言える。

## (3) 課題

若手主体の勉強会を成り立たせるためには、正しい知識と、補足情報、経験談を教示してくれる先輩職員、該当事務所のバックアップ体制が必要不可欠であり、開催にあたっては、業務多忙の中での準備や現場調整等で、多大なる協力を依頼することになる。

## (4) 改善策

人材育成を充実させるための課題は、組織全体の意識改革で前進すると考える。

教示していただく方々や関係事務所においては、人材育成に対して、より前向きな協力姿勢の確立が必要であると考えられる。また、参加する若手職員としては、勉強会の目的や事務所による協力体制を理解した上で参加し、たくさんのお話を吸収して身につけていく事が組織の一員としての役目となるよう、今まで以上にその気持ちと姿勢で臨むべきである。

## 5. 人材育成の今後の取り組みについて提案

新たな挑戦には課題は付きものであるが、人材育成対象者として以下の通り率直な提案をする。

### 提案(1)

勉強会で見た現場を、定期的若しくは節目で、再び見る機会をつくる。

→ 転勤を伴う職業柄、一連の工事を着工から完成まで携わる事は難しい。だからこそ、一連的に見ることができると全貌がイメージしやすくなり、今後の異動で担当となった際に想起しやすくなる。また、全体を感じるからこそが我々物造りに携わる者としての醍醐味であるし、仕事に対しての意欲向上にも繋がると考える。

### 提案(2)

広報技術向上を重視した写真撮影や広報力視点の資料に対して、フィードバックしたものを共有する。

→ 平成 29 年度は、役割担当者内でのフィードバックに留まっていた。そのため、事後に部内報告資料や写真についての添削結果を参加者全員に共有するべきだと考える。

### 提案(3)

若手職員同士で業務や現場の課題に対して解決策をディスカッションする機会を定期的に設ける。

→ 「考える」ということは、課題を解決する力に直結する重要なスキルと考える。例えば、現場勉強会で見つけた現場の課題についてだとか、日々の業務で抱えている課題を持ち寄るなどして、若手同士で意見を出し合い解決に導く。そこに明確な答えが出ないこともあるだろうが、若手職員が一堂に会す機会を定期的に設け、横の繋がりを強く築くと共に、様々な意見や各々の知識量に触れることで、互いに刺激となり切磋琢磨する事ができる。結果的にスキルと意識の向上、さらには四国の社会資本整備に対する将来的ビジョンの把握にも繋がると考える。

## 6. おわりに

若手職員の人材育成は、組織力を維持していくための言わば BCP であると言える。組織全体の意識改革、若手職員自身の積極性こそが若手の成長の鍵だと考える。現場勉強会や多様化する研修への参加、上司、先輩職員の背中を見て日々成長する我々の活躍にぜひ期待して欲しい。