

### 3 技術職員実務研修プログラムの実践

建設交通部指導検査課

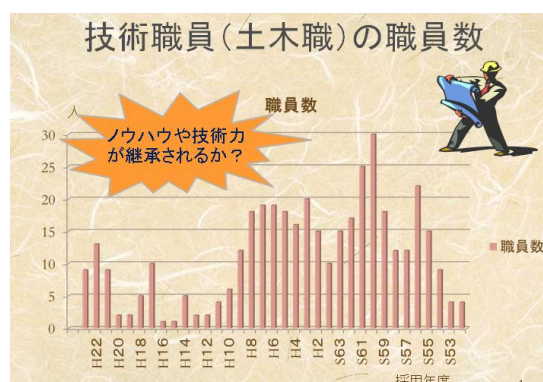
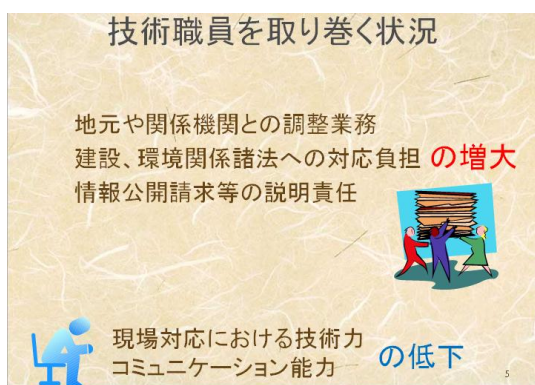
#### 【概要】

- 府民ニーズの多様化や新たな契約制度など社会経済情勢が変化する公共事業の現地・現場において、職員自らが学んだ知識や技術等を日常の業務で発揮できるように技術職員実務研修プログラムを策定しました。
- 技術職員実務研修プログラムでは、階層別基礎研修を創設し、職場のJT研修、専門派遣研修などを体系化、関連付けし、職員間で双方向に”学ぶ”仕組みを作ることにより、職員が”学び”の必要性に気づき、職場の学習活動を展開しようとする取組です。

#### 背景

◇建設系技術職員を取り巻く状況は、府民ニーズが多様化するなか、地元や関係機関との調整業務が増大する一方で、情報公開請求等の説明責任や建設・環境関係諸法令への対応など、幅広い知識がより求められるようになっていきます。

◇技術職員の年齢構成は、中堅・ベテラン職員の人数に対して、採用年数が3年～13年の若手職員が極端に少ない偏りがあり、今まで組織の中で培われてきた現場対応に必要なノウハウや技術力の伝承が、問題視されています。



◇先輩からの教えを望みながらも、広域化による現場移動時間の増加など、2人体制での現場対応も難しくなっている中、若手職員は不安を抱きながら現場業務に携わっています。

## 目的

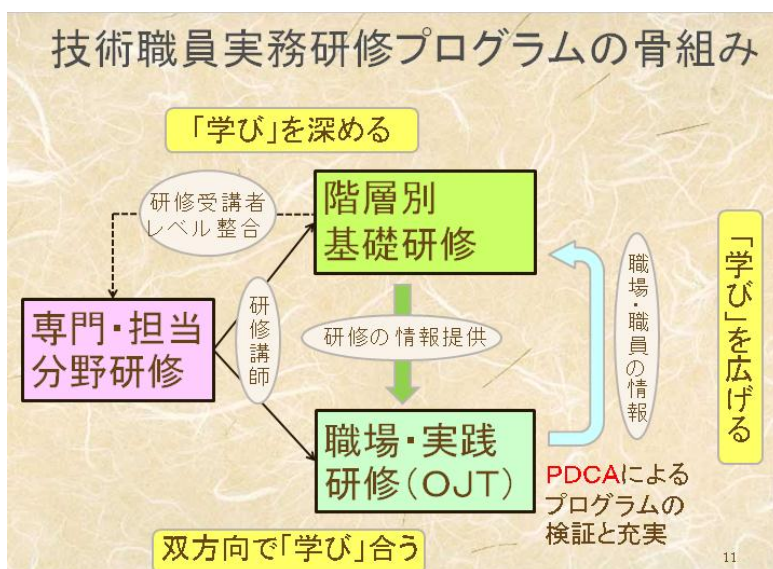
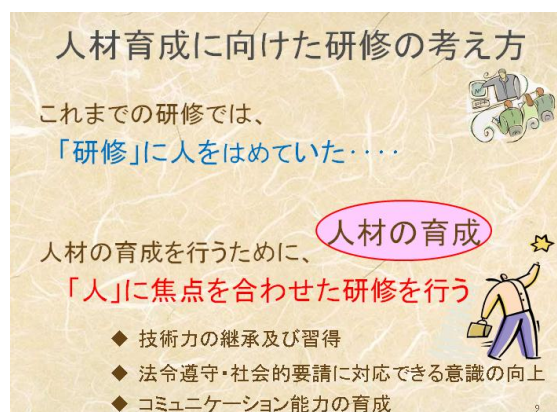
職員が双方向に学び合う環境づくりなど、暗黙知的に組織の中で伝え支えられてきたノウハウや技術力を形式知化して組織に組み込む仕組みをつくり、職員自らの学習意欲を高め、学習する組織となることを目指す。

## 取組

◇人材の育成を観点に、「人」に焦点を合わせた研修とするために、階層別の基礎研修を創設し、これまで実施している研修を体系化して関連づけた「技術職員実務研修プログラム」を策定し、研修を実践することとしました。

◇研修では、技監や理事など管理職による講話の時間を設け、建設交通部の役割や方針、また取り巻く社会情勢など、建設交通部の方向性等を改めて認識するようにしています。

◇階層別基礎研修ではアンケートをとり、各年代がどのようなことに悩み、仕事や職場に対して感じているか、また、どのようなことを学びたいかなどの情報を集め、職場の環境整備や職場研修（OJT）に活用できるよう、職場の積算研修リーダー（技術次長等）にアンケート結果を提供することとしています。



## 効果

◇研修アンケートでは、先輩の話聴き、改めて施工管理業務に携わりたいと思った、日常業務で曖昧にしていたことが理解できた、次回このようなことが学びたいなどの意見があり、職員の中に学習意欲が芽生えてきていると言えます。

◇研修アンケートにより、管理職や先輩上司が各年代の職員が感じていることや望んでいることを改めて知る仕組みができました。

◇階層別基礎研修のアフターファイブには、職員間のコミュニケーションを図る建設交通部恒例の懇親会を開き、研修参加者が昼間の講師の管理職や先輩職員に対してざくばらんに意見を述べるなど、建設交通部の強みであり機動力の源となる結束力を生む場となっています。



## 現在

◇職場体制のフラット化により、グループ長がプレーイングマネージャーとして担当業務に従事することが増える一方で、グループへの目配りやマネジメントの低下が問題視されており、副室長等を対象とした研修や、また、建設交通部に所属する事務系職員を対象とした研修も必要だという声が上がっています。

◇他部局からも階層別基礎研修に職員を参加させたいという希望もあり、聴講という形で広く技術系職員に学びの場を提供することとしています。

◇国土交通省が主催する専門分野の研修に派遣された職員に対しては、研修の講師となることを求め、学んだ知識を整理するとともに、その知識を広く職員に還元してもらうことにしています。

## 振り返りと今後の課題

◇年を重ねる毎に学習に対する姿勢に個人差が現れてきます。しかし、先輩職員が持つ経験やノウハウを後輩職員に教え伝える仕組みを作ることが、組織内で学習が広がることで

あり、今後さらに工夫をしていきたいと思えます。

◇技術職員実務研修プログラムでは、日常業務に直結したことを学ぶOJTとして職場・実践研修を位置づけていますが、公所間での取組に温度差があり、それぞれの公所で行われている職場・実践研修の状況を情報共有していくことが大切だと考えています。



◇従来から実施しており研修プログラムで体系化した専門・担当分野研修を、職員の人材育成のプロセスの中でさらに効果的にするには、例えば階層別基礎研修を履修して一定の知識を身につけた者が国の主催する研修に参加するなど、今後、専門・担当分野研修を所管している部内の関係課間で調整を進める必要があります。

◇技術職員実務研修プログラムの実践成果の検証方法も考え、さらに内容の見直しや充実を図っていくことが大切だと考えています。

#### 企画総務課コメント

研修を通じて、職員が学びあい、職員間のコミュニケーションにも成功した事例です。職員全体にもいえることですが、特に技術職の職員は年齢構成にばらつきがあり後世によいものを残すためにも、長年の経験で培われたノウハウや技術の継承について心配されています。このような状況から、組織的に研修を見直したのだそうです。

研修の成果はすぐには表れてこないかもしれませんが、今後は内容をブラッシュアップしていき、充実を図っていくそうです。