

土木行政の担い手確保に向けたオンラインインターンシップの実施

県土マネジメント部 企画管理室 西岡 佑弥

1 はじめに

地方公共団体の土木技術職員は、地域の社会インフラ整備や維持管理の担い手として重要な役割を担っている。しかし、昨今の奈良県の職員採用試験では、総合土木分野の受験者の減少が続いており、人材の確保に苦慮している状況にある。

かねてから、県土マネジメント部企画管理室は、受験者の増加を図るため、採用広報活動を実施してきたが、新型コロナウイルスの感染症の感染拡大の影響により、従来は対面で行ってきた活動がオンライン形式へと変化した。その中で、本県にとって初となるオンライン形式のインターンシップ（以下、「オンラインインターンシップ」という。）を実施した。

本稿では、このオンラインインターンシップについて、企画から実施まで一連の検討について記載するとともに、今後のオンライン形式の採用広報の課題等について述べる。

2 奈良県の土木技術職員の採用状況

奈良県では、総合土木という試験分野を設け、農業土木と合わせて土木技術職員を募集している。近年の総合土木の採用試験では、表 1 に示すように試験の合格者が採用予定数を下回る状況であり、令和 2 年度と令和 3 年度の採用試験では、追加募集を行うに至っている。

3 新型コロナウイルス感染症の影響による採用広報活動の変化

かねてから、企画管理室は職員による出身大学訪問や合同説明会への参加、現場見学会の実施、職場インターンシップの受入により、仕事内容や仕事のやりがい、職場の雰囲気等を発信してきた。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、従来は学生と対面して行ってきた活動が WEB 会議システム等を用いたオンライン形式へと変更になった。具体的には、業務説明会は全てオンライン形式になり、現場見学会は中止となった。

4 オンラインインターンシップの概要

令和 3 年度は、総務部行政・人材マネジメント課により、採用が不足傾向にある職種分野についてインターンシップの実施が予定されていた。当初は職場での受入が考えられていたが、オンライン形式が検討されることとなった。オンライン形式には、カリキュラムの立案、オンライン環境の構築・運営等の様々な検討が必要となるため、既に大阪府和泉市役所でオンラインインターンシップの運営実績のあった一般社団法人未来教育推進機構（以下、「UMEDAI」という。）に業務委託を行う形で、民間のノウハウを活用することとなった。

表 1 奈良県職員採用試験 I 種試験（総合土木分野）の実施状況

	H28	H29	H30	R1	R2	R3
募集人数	16	8	14	19	18	43
受験者数	31	20	24	16	24	17
合格者数	16	8	14	11	17	8

UMEDAI から提示されたカリキュラムを以下にまとめる。またその工程を図 1 に示す。

- ① 今回のインターンシップは参加者に対して課題を示し、最後に参加者が課題に取り組んだ成果を発表する「課題解決型」である
- ② 実施期間は 12 日間。インターンシップの参加者と県職員が会するのは初日と最終日のみであり、残りの 10 日間は参加者自らがグループワークを行う
- ③ 採用者数が不足傾向にある土木、農業土木、農学、児童福祉の 4 分野に行政を加えた 5 分野で実施する。分野ごとにチームで課題に取り組み、それぞれ定員は 5 名である
- ④ コミュニケーションはすべてオンラインで行う

県土マネジメント部で従来行っていたインターンシップは、土木事務所で受け入れを行う「対面形式」の「説明会・見学会型」が中心であり、今回の「オンライン形式」の「課題解決型」は、手法と内容の両方で初の試みとなり、入念な準備が必要と考えられた。

5 オンラインインターンシップの目標設定

まずインターンシップに関するニーズの把握を行い、実施目標を設定した。株式会社マイナビが就職活動中の学生等に実施した公務員イメージ調査（株式会社マイナビ,2021）によると、「インターンシップにおいてどのような情報を聞きたいか」という質問に対する回答の上位 2 項目は「具体的な業務内容」と「公務員ならではの社風・文化の情報」であったことから、目標を次の 2 つとした。

- ① 参加者が土木職の仕事や職場の様子をイメージできる状態になること
 - ② 終了後に参加者が「インターンシップに参加してよかった」と思うこと
- そして、上記の目標の達成を念頭に、具体的なカリキュラムの検討を進めた。

6 オンラインインターンシップのカリキュラムの検討

■ 課題となるテーマの設定

課題のテーマ設定では、道路や河川などの特定分野の行政課題に関する検討よりも、土木技術職員の仕事内容や民間企業との違いなどの仕事の特徴を知ってもらうことを重視し、課題のテーマを「大学生への土木行政のプロモーション戦略の立案」に設定した。

具体的には、以下の 2 点を期待し設定を行った。

- ① プロモーションについて考察するためには、まず土木技術職員の仕事内容を知る必要があるため、参加者の関心が高まること
- ② 土木技術職員の仕事について、参加者が「良いな」と感じたことが、そのまま発表の要素となり、グループワークが進行しやすいこと

■ 参加者と県職員との座談会の追加

コミュニケーションがオンライン形式となること、県職員と参加者が交流する機会が少ないことから、次の 2 点が懸念された。

- ① 仕事の内容や職場の雰囲気をも十分に伝えられ

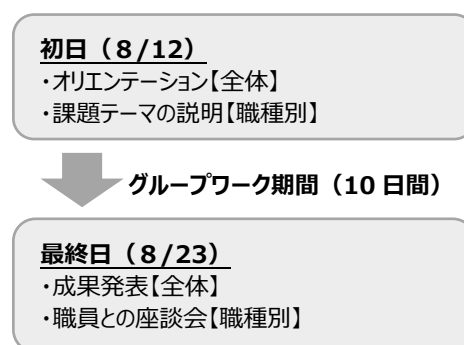


図 1 提示されたカリキュラムの概要

ないこと

② 参加者がうまくグループワークを勧められず、不満を感じてしまうこと

これらの懸念事項は目標の達成に影響するため、仕事内容等について伝え、参加者をサポートする機会の充実が必要であった。そこで、若手職員 2 名の協力を得たうえで、土木分野については参加者と県職員との座談会の機会をカリキュラムに追加した。

7 オンラインインターンの実施結果

■ 参加者の決定

7/12 から 7/20 に申込を受け付け、土木分野に申し込んだ 14 名の大学生から抽選で 5 名の参加者を決定した。抽選に外れた申込者には、後日別途、オンラインの業務説明を行った。

■ 初日 (8/12 木曜日)

初日は土木分野の課題テーマに関する説明と仕事内容の紹介を実施した。その様子を図 2 に、各職種分野のテーマを図 3 に示す。前日に参加者から質問の提出があったため、それらへの回答も行った。質問の内容は土木技術職員の仕事に関するものが多く、ニーズを再認識した。一方、全ての質問に答えることができず、後日の座談会で対応することとした。

初日は、参加者どうしが初対面であることやオンライン形式であることから、コミュニケーションに苦慮する様子が見受けられ、議論がなかなか活発化しなかった。反省点として、互いの自己紹介やアイスブレイクの時間を十分にとれなかったことが考えられた。

■ 県職員との座談会 (8/16 月曜日)

若手の土木技術職員 2 名の協力を得て、参加者との座談会を実施した。懸念していたグループワークの進捗については、ターゲットや手法等を検討している様子が確認できたため、サポートは最小限にし、土木技術職員の仕事に関する意見交換を中心に行った。

協力職員から仕事のやりがい、仕事をする中での工夫や成長等について話をし、職場や現場の写真等で職場のイメージを伝えた。また、初日に答えきれなかった質問に回答し、参加者が仕事内容への理解を深めるよう努めた。また、初日の反省を活かし、身振り手振りを加えるなどコミュニケーションを可視化し、オンラインでは伝わりづらい情報を補うことで、参加者の緊張を解き、意見交換の活発化を図った。

■ 最終日 (8/23 月曜日)

最終日は、グループワークの成果について発表が行われた。土木分野の発表内容は、大学

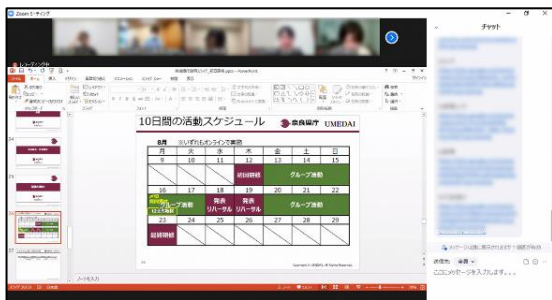


図 2 インターンシップの様子

5つのテーマとチーム			奈良県庁 UMEDAI	
Gr	担当管轄	テーマ	参加学生	職員
1	【行政】 総務部 行政・人材マネジメント課	奈良県職員一人一人が活躍できる働き方について	高塚 下村	
2	【土木】 県土木マネジメント部 企画管理室	大学生に対する土木行政のPR戦略の立案	西岡	
3	【農業土木】 食と農の振興部 農村振興課	農村地域における災害対応について	山崎 熊丸	
4	【農業】 食と農の振興部 農業水産振興課	奈良県農産物の産地振興について	川合 上野	
5	【児童福祉】 子ども・女性局 子ども家庭課	児童虐待死をゼロにする対策	池西	

図 3 各職種の課題のテーマ

生と高校生に対するプロモーションに関する提案であった。発表の中では、公務員が働く姿を目にする機会がなく、仕事内容をイメージできないことから、民間企業との違いを総合情報サイトや説明会等により大学生に積極的に伝える必要があることが提案された。また、高校生に関しては、進路選択前に土木分野への関心を高めるという観点から、学校にポスターやチラシを配布・掲示する取組について提案された。これら提案は、採用広報を受ける立場からの意見であり、今後の県土マネジメント部の活動に活かしていきたいと考えている。

一方、他職種のチームの発表内容が具体的な行政課題の解決に言及するものが中心であったため、専門性という点において土木分野の発表にボリュームが少ない印象を受けざるを得なかった。今回のテーマ設定は、仕事への理解を深める点で有効であったが、専門的な内容に関する調査や考察の深さという点で課題が残る結果となった。

■ 事後アンケートの結果

参加者全員にアンケートが実施され、図4に示すように高い満足度が得られたが、図5のように、県職員と関わる時間の短さについて改善を求める声が寄せられた。土木分野は座談会を追加で行っていたため、参加者から不満の声は出なかった。また、土木分野の参加者から以下の感想を得た。

- ① 奈良県庁、公務員、土木技術職についてなど、多くのことを教えていただき、充実したインターンシップでした
- ② 民間企業との業務の差がよくわかった
- ③ 現場以外にも多くの仕事内容があるということを知りました
- ④ 公務員は堅い方ばかりというイメージでしたが、実際に話してみると、和気あいあいとした雰囲気を感じました

上記の感想から、当初に目標とした「参加者が土木職の仕事をイメージできるようになること」と「参加者が『参加してよかった』と思うこと」については達成できたと考えられる。

8 おわりに

初の試みであった「オンライン形式」の「課題解決型」インターンシップの実施にあたり、ニーズ把握や懸念事項への事前対策により、参加者の仕事への理解と満足度を高めることができたが、一方で、コミュニケーションやテーマ設定に課題を残す結果となった。今後も、見いだされた課題や参加者からの提案内容に向き合いながら、人材確保に向けた広報活動がより効果の高いものとなるよう努めたい。

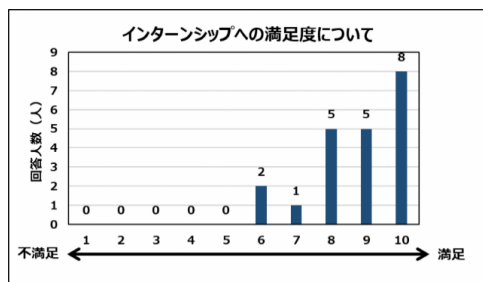


図4 インターンシップの満足度について

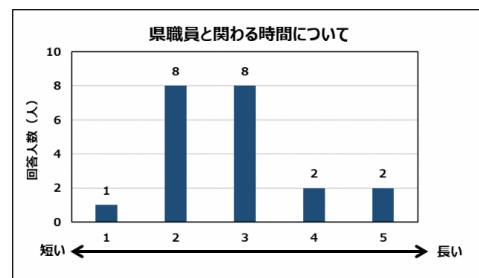


図5 県職員と関わる時間について