

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

西岡 佑弥¹

¹奈良県 県土マネジメント部 奈良土木事務所 工務第二課

(〒630-8303 奈良県奈良市南紀寺町2-251)

奈良県では、土木技術職員の採用試験の受験者の減少が続いており、社会インフラの整備や維持管理の担い手となる人材の確保に苦慮している状況にある。そのような中、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、新たな採用広報活動としてオンライン形式で課題解決型のインターンシップを検討・実施した。参加者が取り組む課題の設定について検討の余地を残すものであったが、オンラインでのコミュニケーションを工夫し、参加者と職員が交流する機会を増やすなどの取組により、参加者の土木技術職への理解とインターンシップへの満足度を高めることができた。

キーワード 担い手確保, オンライン, インターンシップ

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の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。しかしながら、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。

そのような中、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、かねてから採用広報活動を実施してきた。しかしながら、新型コロナウイルスの感染症の感染拡大の影響により、従来は対面して行ってきた業務説明会や大学訪問が行えない状況が続き、インターネットを活用したオンライン形式の情報発信への転換が必要となった。

このような社会情勢の中、当室は総務部行政・人材マネジメント課と協働で、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、企画から実施までの一連の過程の検討について記載するとともに、今後のインターネットを活用した採用広報の展望について述べる。

2. 奈良県の土木技術職員の採用状況

奈良県の土木技術職員の採用では、総合土木という試

験分野を設け、農業土木職と合わせて土木技術職の人材を募集している。

近年の総合土木分野の採用試験では、表-1に示すように、試験の合格者が採用予定数を下回る傾向が続いている。特に、令和2年度および令和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感染拡大の影響

土木技術職員の採用確保のため、かねてから当室は大学生等に対して広報活動を行ってきた。具体的には、若手職員による出身大学の教員訪問や合同説明会への参加、現場見学会の実施、土木事務所における職場インターンシップの受け入れ等により、仕事内容や仕事のやりがいや職場の雰囲気等に関する情報を発信してきた。

しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のために、従来は大学を訪問し学生と対面して行ってきた説明の機会が中止となり、新たにWEB会議システム等を用いたオンライン形式の説明会が開催されるようになった。

奈良県が開催する業務説明会についても、オンライン形式に変更され、現場見学会は中止となるなど、新型コ

表-1 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

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、採用広報の手法が大きく変化した。

ような「オンライン形式」の「課題解決型」のインターンシップは、手法と内容の2つの側面で初の試みであり、入念な準備が必要と考えられた。

4. オンラインインターンシップの検討

令和3年度において、採用後のミスマッチによる早期退職を防ぐことを目的として、総務部行政・人材マネジメント課により、総合土木分野を含め採用が不足傾向にある職種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、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けてオンライン形式での実施が検討された。

このオンライン形式のインターンシップの実施にあたり、カリキュラムの立案、オンライン環境の構築・運用、参加者の募集、当日の運営等の様々なノウハウが必要になると考えられたため、業務委託による民間企業の知見の活用が判断された。そして、既に大阪府内の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企業が委託先に選ばれた。

委託先企業から提示されたカリキュラムの要点を以下にまとめる。また、その工程を図-1に示す。

- **インターンシップの形式は、**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という「課題解決型」である
- 実施期間は12日間で、インターンシップの参加者と県職員が交流するのは初日と最終日のみであり、間の10日間は参加者自らがグループワークを進め、課題の検討を進める
- 対象となる職種は、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職種に行政を加えた5職種であり、これら職種ごとにチームで課題に取り組む。それぞれの職種の定員は5名。
- 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行っていた従来のインターンシップは、実際に土木事務所の職場で受け入れを行う「対面形式」の「説明会・見学会型」が中心であり、今回の

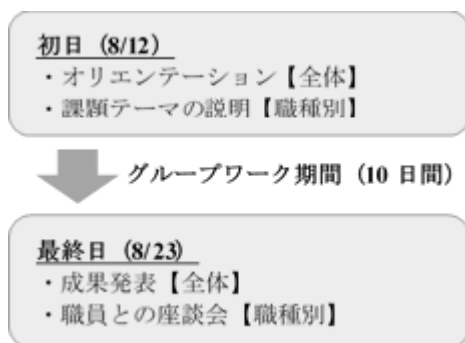


図-1 委託先企業から示されたカ工程。

5. 組織としての実施目標の設定

カリキュラムの内容を検討するにあたり、県土マネジメント部としての実施目標を設定した。

目標設定に向けて、まず、インターンシップに関するニーズの把握を行った。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) ⁹⁾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項目が「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。この調査の内容を踏まえ、インターンシップの実施目標を「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」と「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」の2つに設定した。

これらの目標の達成を念頭に、カリキュラムの内容の検討を進めた。

6. カリキュラムの検討

(1) 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調査・検討よりも、土木職の仕事内容や民間企業との違いなど、参加者ならではの視点で公務員の仕事の特徴を知ってもらうことを重視し、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。

このテーマの設定において、以下の2点を期待した。

a) 仕事内容を知る動機付け

プロモーションについて考察するためには、土木職の仕事内容を知る必要があると考え、参加者の仕事内容への関心が高まることを期待。

b) 参加者の視点をグループワークに生かす

土木職の仕事について、参加者が「良いな」と感じたことが、そのまま発表の中でプロモーションするコンテンツになるため、グループワークが進みやすいと期待。

(2) 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となること、県職員と参加者コミュニケーションをとる機会が少ないことから、次の2点が懸念された。

- 仕事の内容や職場の雰囲気を十分に伝えられない可能性がある。
- 参加者がうまくグループワークを進められず、不安や不満を感じてしまうこと

これら懸念事項は設定した組織目標の達成に直接影響するため、仕事内容等について伝え、グループワークをサポートする機会を充実させる必要があると考えた。そこで、行政・人材マネジメント課や委託先企業と調整し、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、若手の土木職員2名の協力をとり付けた。

7. オンラインインターンシップの実施内容と結果

(1) 参加者の決定

7/12から7/20の間に申込を受け付け、土木技術職には合計14名の大学生から申込があり、抽選により参加者5名を決定した。

一方、当初の想定よりも申込者が多かったため、参加者だけが受ける予定であった奈良県庁の概要説明を申込者全員に対して実施した。また、土木技術職の抽選に外れた申込者に対しては、更なる措置として、後日奈良県から連絡をとり、追加のオンラインの業務説明を行った。

(2) 初日 (8/12木曜日)

オンラインインターンシップの初日は、全体の工程を説明するオリエンテーションと、各職種のチームごとの課題の説明と仕事内容の紹介を行った。その様子を図2に、各職種のテーマを図3に示す。

また、参加者から質問の提出があり、それらへの回答

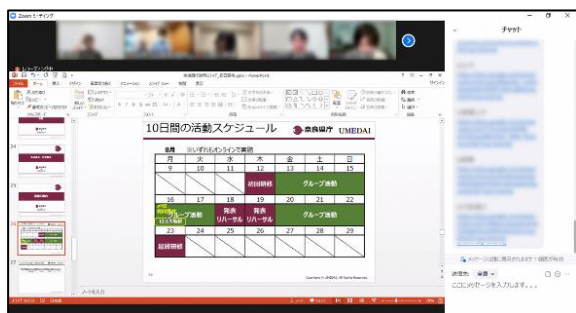


図2 オンラインインターンシップの様子 (初日)

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】 こども・女性局 こども家庭課	児童虐待死をゼロにする対策	...	池西

図3 各職種のチームの課題テーマ

も行った。質問の内容は仕事に関するものが多く、仕事内容に関する情報のニーズを改めて認識した。

一方、時間の都合上、全ての質問に答えることができなかったため、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。また、反省点として、委託先企業と調整の不足、互いの自己紹介やアイスブレイクの時間を十分にとることができなかった。

(3) 県職員との座談会 (8/16月曜日)

若手の土木職員2名の協力を得て、グループワークの期間に参加者との座談会をオンラインで実施した。

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、コンテンツ等のプロモーションを考える上で必要な要素について検討を始めている様子が確認できたため、県職員からのサポートは最小限にし、土木技術職の仕事に関する意見交換を中心に実施した。

職員からは、現在の仕事内容や経歴、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、職場の写真や仕事で扱う資料のサンプル等を見せ、仕事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、参加者が土木技術職の仕事内容への理解を深められるよう努めた。

この時点では、参加者の緊張がある程度解けていたが、意見交換の活発化には、大きく相槌を打つ、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ような工夫が効果的であった。

(4) 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、参加者から発表が行われた。土木のチームの発表内容は、大学生に対するプロモーションと、高校生に対するプロモーションに関する提案であった。

大学生に対するプロモーションについては、仕事をしている姿を目にする機会が少なく、多くの大学生が仕事内容をイメージすることができないことや、説明会等の仕事内容を知るイベントが不足しているという指摘とともに、民間企業との違いをより積極的に情報発信する必要があることが提案された。また、高校生に対するプロモーションについては、進路選択前に土木分野への関心をもってもらうという考えから、学校にポスターやチラシを配布・掲示する取組や、そのチラシのサンプルについて提案された。これらの発表内容は、普段採用広報を受ける側からの改善提案として受け止め、企画管理室の広報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については、テーマが奈良県の具体的な取組に関するものが多かったため、

社会問題の解決に具体的に言及するものが中心であった。他職種のチームと比較すると、土木のテーマは具体的な行政課題について調査・考察するものでなかったことから、専門性という点において、発表内容のボリュームが少ない印象を受けざるを得なかった。今回設定したテーマは、仕事への理解を深める点で有効であったが、参加者による土木技術分野への調査や考察の深さ、すなわち習熟という点で課題が残る結果となった。

(5) 事後アンケートの結果

オンラインインターン終了後に参加者全員に実施されたアンケートでは、図4に示すように全体的に満足度は高かったものの、図5に示すように、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。土木職に関しては、県職員との座談会を追加で行ったため、参加者から不満の声はなかった。

また、土木技術職の参加者から以下の感想をいただいた。

- 奈良県庁、公務員、土木職についてなど、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
- 民間企業との業務の差がよくわかった
- 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
- 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
- 仕事上のコミュニケーションをしっかりとっているとと思いました

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」について達成できたと考えている。

8. おわりに

県土マネジメント部にとって初となる「オンライン形

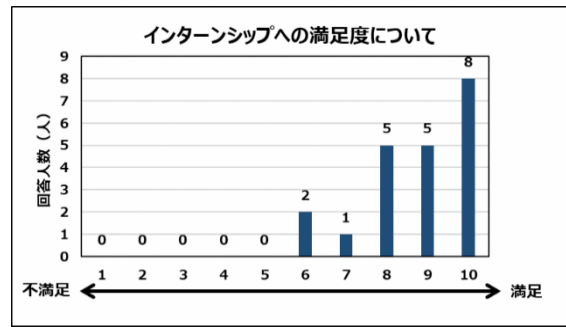


図4 満足度に関するアンケート結果

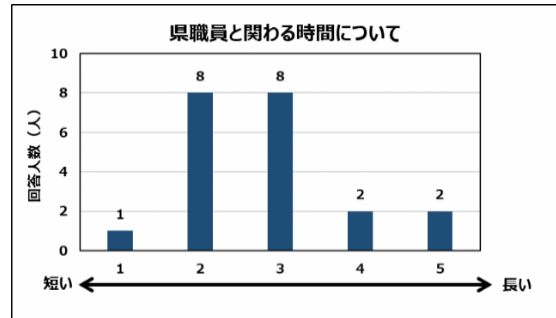


図5 職員との交流時間に関するアンケート

式」かつ「課題解決型」のインターンシップの実施に際し、ニーズ把握や懸念事項に対する事前対策により、参加者の土木職の仕事に対する理解と満足度を高める取り組みを行った。

しかし一方で、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、これらの課題や参加者の発表にあった提言に向き合いながら、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。

参考文献

1)株式会社マイナビ：公務員イメージ調査（2021）

本稿は、筆者が前所属（奈良県県土マネジメント部企画管理室）に在籍していた際の取組をまとめたものです。