

平成30年度
宮崎県職員採用試験
【大学卒業程度（社会人を除く）】
保健師採用試験、薬剤師採用試験

集 団 討 論 課 題

<課題：家庭教師アルバイト生の悩み>

近藤さんは、優しく、おっとりとした性格です。

これまで部活やサークル活動はしておらず、仲の良い友人2人（大野さんと落合さん）と行動を共にすることが多く、3人の中では、リーダーシップを取るというより、聞き役に回ることが多いです。

そんな近藤さんは大学4年生の春に、大野さんの紹介で、家庭教師のアルバイトを始めました。教える生徒は、高校受験を控えた中学3年生です。1回1時間半を週に3回、英語と数学を教えることになりました。

3ヶ月が過ぎ、生徒とその両親の人柄も大体わかり、コミュニケーションも上手くとれてきたな、と感じていた頃です。

その日の学習が終わり、片付けをしていると生徒より、「先生、実は聞いて欲しいことがあるんですが……。同じクラスで仲良くしている友人が2人居るのですが、最近、2人から避けられていて、学校に行くのが辛いです。何が理由かわからず、どうしていいかわからなくて……。両親には心配をかけたくないので、このことは内緒でお願いします。」との相談を持ちかけられました。

近藤さんが家庭教師を始めて、生徒の両親は、成績が少し良くなったことを喜び、「家庭教師を近藤さんに頼んで本当に良かったと思っています。子どもの事で気になる事があつたら些細な事でも結構ですので、教えてくださいね。引き続き指導をよろしくお願いしますね。」と頼まれたばかりです。

このような状況に対応するためにすべきことは何でしょうか。

近藤さんの立場で適切だと考えることをまとめてください。

<課題：職場の飲み会>

吉田さんはある自治体の新規職員です。

就職して半年が経ち仕事にも大分慣れてきましたが、未だにどうしても馴染めないのが月に2～3度ある職場での飲み会です。

先輩からは「飲み会で親睦を深めることは会社員にとって大切なことだ」と言われており、本人も仕事を進めていく上で、何より重要なのは職員同士のコミュニケーションだと考えているので、飲み会も大切だとは思っています。

しかし、お酒をそれほど飲める体質でもないのに飲み会にお金を使うのはもったいない気がするし、飲み会が行われる週末には英会話教室に通っており、そちらを優先したい気持ちもあります。

始めの数ヶ月は毎回参加していましたが、だんだんと飲み会の前日には憂鬱な気持ちになるようになり、ここ2ヶ月は全て断っています。

そんな吉田さんに対し、職場の同僚は「あいつは付き合いが悪い」等と陰口を言うようになり、そんな状況を察した吉田さんも同僚との付き合いを避け始めたことから、職場に行くのがつらくなってしまいました。

このような状況を改善するためにすべきことは何でしょうか。

吉田さんの立場で適切だと考えることをまとめてください。

<課題：大学サークルでの方針>

今井さんは、某大学バスケットボールサークルの部長です。中学からバスケットボール一筋で、初心者への指導の丁寧さ・面倒見の良さ、サークル運営を積極的に行おうとする姿勢等から部長に抜擢されたのでした。

所属するサークルは他と比べて初心者が多かったので「初心者優先」をサークルの方針としており、練習内容も初心者向けの基礎的なメニューで、対外試合も実力関係無くできるだけ全員を出場させていました。

新年度になり部員を募集したところ、新たに10名がメンバーとなりましたが、そのほとんどが経験者でした。

初めのうちは、サークルの方針に従い、基礎的な練習や対外試合への少ない出場時間にも不満を言うメンバーはいませんでした。次第に

「もっとレベルの高い練習をしたい」

「勝つために、実力者を試合に優先的に出場させるべき」といった声が聞かれるようになり、

反対に既存の初心者メンバーからは

「経験者メンバーが不満そうでやりづらい」

「練習のレベルが高くなってついていけない」

といった声が聞かれるようになりました。

今井さん自身は経験者であるので、経験者メンバーの気持ちが良く分かる反面、先輩から引き継いだサークルの方針であることから、なんとか双方が楽しめる環境作りができないか色々と頭を悩ませていました。

しかし、とうとう経験者、初心者の双方でサークルに全く参加しなくなったメンバーも出てき始めました。

このような状況を改善するためにすべきことは何でしょうか。

今井さんの立場で適切だと考えることをまとめてください。

<課題：新規自治体職員の悩み>

藤田さんは、ある自治体の新規職員です。

大学生時代は、地域振興やまちおこしを支援するゼミに所属し、全国の先進事例を熱心に研究してきました。

地域振興に関する知識には自信があったため、入庁に際して、藤田さんは「まちづくり推進課」を第一希望としていましたが、実際の最初の所属は「統計課」で、国が実施するある統計調査の実施から結果の取りまとめまで、一連の事務を担当することになりました。

希望が叶わなかったことで、藤田さんは仕事に対するモチベーションが上がらず、仕事も遅れがちになってきました。

初めての業務で分からない部分も多く、先輩職員にその都度解決策を質問していましたが、先輩職員も忙しいため、最近では、まずは自分でよく調べてから訊くようにとの指導を受け、それ以来質問しづらくなっています。

残業すれば何とか仕事が回るかもしれませんが、自分が希望していない業務に対して残業してまで取り組む気にはなれませんでした。

また、上司が自分のこのような状況を察して、係内の業務分担の見直しなど、何ら措置を講じてくれないことに対して、不満を抱くようになり、いつの間にか同僚や上司との関係も悪くなってきたと感じています。

藤田さんは、自分の力が生かせないとの理由から、引き続きこの自治体の職員として働いていく自信を無くしてしまいました。

このような状況を改善するためにすべきことは何でしょうか。

藤田さんの立場で、適切だと考えることをまとめてください。