

はじめに

—最短距離で合格論文を書ける力を身に付けよう！—

本書は、自治体（都道府県、市区町村）の主任試験、係長試験、管理職試験における論文試験対策について、時間の余裕がない受験者でも最短距離で合格論文を書けるようになるための論文作成のルール、ノウハウ及び完成論文例をまとめた本です。

仕事が忙しい中、論文試験対策に多くの時間を割けない人がほとんどでしょう。身近な上司に論文の添削をお願いしづらいなどの事情もあるかと思います。このような中で、最短距離で合格論文を書ける力を身に付けるためには、コツがあります。

従来の対策本では、類似したテーマの複数の模範論文を闇雲に読まなければならなかったり、論文の書き方がメインで模範論文が少なかったり、ビフォーアフターの論文を見てどこが変わったのかを解釈するのに時間がかかったりと、1冊の本で効率よく、短期間で学習できる本は見当たりませんでした。模範論文を暗記してもテーマの山が外れてしまったら手の打ちようがありませんし、論文の書き方だけを学んでもどのような論文が合格論文なのか理解できなければ、実際に書くことはできません。

本書では、これらを踏まえた上で、この1冊だけで、各受験者の事情に合わせ、合格論文を書ける力を効率よく身に付けることができるよう十分に配慮して構成しています。

第1章では、昇任試験論文の書き方の重要なポイントや、どのようなテーマが出題されても解決策を見い出せるノウハウを絶対ルールとしてコンパクトにまとめています。

第2・3章では、過去に出題されたテーマや出題が予想されるテーマから、自治体の政策分野を網羅的にとらえることができるよう45を選定

し、テーマごとに課題と解決策の要点、課題の抽出の方法、完成論文例を収録しています。この1冊を読めばほとんどの分野のテーマを網羅することが可能ですし、時間のない人でも、まず、書き方の重要なポイントを押さえ、いくつかのテーマをピックアップして実際に論文を書き、完成論文と照らし合わせてみるといった活用も可能です。

なお、本書は単なる昇任試験論文対策本には留まらないものであると考えています。本書では、どのようなテーマが出題されても解決策を見い出すことのできるノウハウを示しています。これはまさに課題解決や政策立案のノウハウそのものであり、この思考法を身に付けておけば今後の公務員人生で必ず役に立つはずです。また、自治体の各政策分野を網羅的にとらえたテーマについて課題と解決策を示していますので、現在、自治体において課題となっていることとその解決策を把握する上でも十分に活用することが可能となっています。

本書を活用して、最短距離で合格をつかみ、新たな公務員人生に向けてステップアップを図りましょう。

平成29年6月

著者

もくじ

昇任試験 合格論文の絶対ルール

はじめに 最短距離で合格論文を書ける力を身に付けよう！ 3

第1章 合格論文を書くための絶対ルール

- 1 出題形式にまどわされない 10
- 2 課題と解決策を3つ抽出する 12
- 3 奇をてらってはダメ！ 16
- 4 当事者意識を全面に出す 18
- 5 抽象的なテーマは得意分野に変換！ 19

第2章 「職場・組織管理上の課題」の合格論文例

◆効率的・効果的な組織運営の例

- 1 業務能率の高い組織の実現 22
- 2 効率的・効果的な行政運営 26
- 3 職場の活性化と主任の役割 30
- 4 係間での連携・協力 34
- 5 行財政運営の効率化 38
- 6 政策形成と組織のあり方 42

◆「職員の育成・モチベーションの向上」の例

- ①新規採用職員の育成 46
- ②自治体職員の人材育成 50
- ③モチベーションの高い職場づくり 54

◆「職員の管理」の例

- ①職員のメンタルヘルス 58
- ②職員の不祥事への対応 62

◆住民対応・情報発信の例

- ①住民対応と主任の役割 66
- ②市民に開かれた行政の推進 70
- ③職場における効果的な情報発信 74

◆危機管理体制の例

- ①危機管理体制の構築 78

第3章 「政策的課題」の合格論文例

◆協働・ボランティアの例

- ①協働によるまちづくり 84
- ②ボランティア活動と自治体行政 88

◆子ども・若者の例

- ①子育てしやすいまちづくり 92
- ②子どもの貧困 96

③子どもの教育 100

④低投票率と若者の政治・行政への参加 104

◆ 福祉・健康の例

①高齢者がいきいきと生活できる地域社会 108

②これからの地域福祉と行政 112

③住民の健康づくりと行政の役割 116

◆ 産業・観光の例

①中小企業の活性化 120

②外国人観光客のおもてなし 124

③シティプロモーション 128

◆ 文化・コミュニティの例

①地域コミュニティの活性化 132

②多文化共生のまちづくり 136

③社会における女性の活躍推進 140

④スポーツ振興 144

◆ まちづくりの例

①安全で快適なまちづくり 148

②自治体の文化振興のあり方 152

◆ 環境の例

①環境負荷の少ないまちづくり 156

②都市景観と自治体行政 160

◆安全・安心の例

- ①震災対策** 164
- ②地域防犯** 168
- ③危険老朽空き家問題** 172

◆労働者・雇用の例

- ①非正規労働者の支援** 176
- ②若者の就労支援** 180
- ③ワーク・ライフ・バランスの定着** 184

◆行政運営全般の例

- ①人口減少時代における自治体行政** 188
- ②地方分権の推進と自治体行政** 192

◆その他個別課題の例

- ①公共施設の老朽化対策** 196
- ②自殺対策** 200

1 出題形式にまどわさない

①出題テーマの傾向は2つに分けられる！

昇任試験論文で出題されるテーマは、大きく「職場・組織管理上の課題」と「政策的課題」の2つに分かれます。

「職場・組織管理上の課題」は、職場の業務をいかに効率的に行うか、トラブルをいかに解決するか、人材育成をいかに図るかといった課題です。こうした課題は、主任試験や係長試験で多く出題される傾向にあります。

「政策的課題」は、子育てしやすいまちづくりをどう行うか、地域産業の活性化をどう行うかといった自治体の政策に関する課題です。ワーク・ライフ・バランスを定着させるために求められる社会のあり方について論じる問題等もこれに含まれます。政策的課題は、管理職試験や係長試験で多く出題される傾向にあります。

②出題形式のイメージと対応策

出題形式にはいくつかのパターンがあります。

第1が、「人材育成について論じなさい。」といったように、1つのテーマがシンプルに提示される出題形式です。背景等が具体的に書かれていなければ、課題を自分で抽出し、その解決策を示す必要があります。

第2が、特定の事例が初めて提示され、その事例に関する課題と解決策を問われる出題形式です。例えば、「若手職員が上司や自分の言うことを聞かず、トラブルを起こしており、住民から苦情が出ている。」という事例が提示され、「若手職員の育成にどう取り組むか述べよ。」といった出題です。発生している状況が具体的に記載されているため、その状況から課題を抽出し、その解決策を示す必要があります。

第3が、社会問題等を示すデータ、新聞記事等が提示され、それについて課題を提示し、解決策を示すという出題形式です。例えば、待機児童数が増加していることを示すデータや、保育所の設置について近隣住民から苦情が出て中止に追い込まれたという新聞記事等が示され、それから課題と解決策を示すというものです。

第4が、「あなたの職場において重要と考える課題を1つ挙げ、それに対して今後どのような取組みが必要か述べなさい。」といったように、課題の設定自体も受験者が行う出題形式です。自分の得意なテーマで勝負できるという利点があります。

このようにいくつかの出題形式がありますが、基本的な論文の書き方に大きな違いはありません。本書で基本的な書き方を身に付けましょう。

●出題テーマは大きく2つに分かれる

職場における課題、組織管理上の課題

政策的課題

●出題形式のパターンと例

①テーマが提示される形式

例：「業務能率の高い組織の実現について論じなさい」「子育てしやすいまちづくりについて論じなさい」

②特定の事例に基づき課題と解決策を論じる形式

例：「課長が部下に資料作成を指示していたが、担当者が期限までに作成していなかった。この職場で業務の改善にどのように取り組むか述べなさい」

③社会問題等を示す情報に基づき課題と解決策を論じる形式

例：「以下の資料から読み取れる課題とその解決策について論じなさい」と質問があり、空き家の増加を示すデータ、空き家を有効活用した先進事例の新聞記事等が示される。

④課題の設定を受験者が行う形式

例：「あなたの職場において重要と考える課題を1つ挙げ、その対応策を論じなさい」「○○市の重要課題を1つ挙げ、その対応策を論じなさい」

◆「職員の育成・モチベーションの向上」の例

3 モチベーションの高い職場づくり

出題文

「モチベーションの高い職場づくりについて、あなたの考えを述べてください。」

①外してはいけないポイントはここ！

地域課題を解決していく原動力は一人ひとりの職員に他なりません。職員のモチベーションを高め、その能力を最大限に發揮していくことが必要であり、そのための職場環境をいかに整備していくかが本問題の主旨となります。

- ① まず、モチベーションが低い職場とはどのような職場かを考えてみましょう。「何のために業務をしているのかが不明でやりがいがない」「職員間のコミュニケーションが少なくギスギスしている」「前例踏襲の文化が根強く、新しいことを提案しても却下されてしまう」といった光景が浮かんできます。これらがまさにこのテーマにおける課題となります。これらを踏まえ、可能な限りテーマを網羅的にとらえた課題を3点設定し、それに対する具体的な解決策を書きましょう。
- ② 56ページの完成論文例は主任の立場で書いています。主任はプレイヤーでありかつ職場の中堅を担う職員ですので、「まず自らが率先して行動し、係長や同僚、後輩に働きかけていくことで職場全体のモチベーションを高めていく」というスタンスで書くとよいでしょう。
- ③ 係長試験で本問題が出題された場合は、解決策の部分を、例えば、「係員への教育やアドバイスを行う」「係及び課の目標を設定し共有する」といったように、係長の視点から書きましょう。

② ポイントを箇条書きにしてみると？

問題提起	<ul style="list-style-type: none">・一層多様化する地域課題に果敢に立ち向かっていくための原動力は職員である。・職員がいきいきと働いていくことができるような職場づくりを進め、職員のモチベーションを高め、その能力を最大限に発揮していくことが必要である。
課題	<ul style="list-style-type: none">①職員間で活発なコミュニケーションをとり、情報共有を図り、互いに助け合いながら一丸となって業務に取り組んでいく必要がある。②業務の目的を明確化し、それを職員間で共有し、一丸となって業務に取り組んでいく必要がある。③前例のない仕事にも果敢にチャレンジしていく組織風土をつくっていく必要がある。
解決策	<ul style="list-style-type: none">①何でも話し合える風通しのよい職場風土をつくる。 (係会を定期的に開催して情報の共有化を図る。後輩や同僚に積極的に声掛けし、適宜アドバイスすることにより、助け合いのできる職場づくりに努める)②業務の目的意識を共有化する。 (各業務の目的を明確化し、明文化した上で、係会の中で共有する。定期的に係員に業務の目的意識を投げかけ、持続的に共有していく)③業務に前向きに取り組む組織風土をつくる。 (自ら新しい視点を持って業務改善や新規事業の立案に取り組み、係長や同僚に積極的に提案し、議論を投げかけていく)

③完成論文例

①モチベーションの高い職場づくりの重要性

近年、○○市を取り巻く環境は目まぐるしく変化しており、地域課題は一層多様化している。このような状況の中、○○市では、住民のニーズを的確に把握し、地域課題を解決していくことにより、住民福祉の向上を図っていく必要がある。

住民福祉の向上を推進する原動力は、一人ひとりの職員である。一層多様化する地域課題に果敢に立ち向かっていくためには、職員がいきいきと働いていくことができるような職場づくりを進め、職員のモチベーションを高め、その能力を最大限に發揮していくことが必要である。

②モチベーションの高い職場づくりの方策

私は、○○市の主任として、モチベーションの高い職場づくりのため、次の3点について重点的な取組みを進めていく。

第1に、何でも話し合えるような風通しのよい職場風土をつくる。モチベーションの高い職場をつくっていくためには、職員間で活発なコミュニケーションをとり、情報共有を図り、互いに助け合いながら一丸となって業務に取り組んでいく必要がある。そこでまず、係長と相談の上、係会を定期的に開催して情報の共有化を図るとともに、業務に関する議論を投げかけることにより各係員間で活発なコミュニケーションを図る。

また、後輩や同僚に積極的に声掛けをし、後輩に対しては適宜相談に応じることにより、話しやすい、相談しやすい雰囲気づくりを行う。係員が困っている時には積極的に話しかけ、適宜アドバイスすることにより、助け合いのできる職場づくりに努める。これらの取組みを進めることにより、チームの一体感を高め、係全体のモチベーションを高めていく。

第2に、業務の目的意識を共有化する。業務が何のために行われてい

るのかを十分に意識していないと、目の前の業務だけに目がいき、ただ漠々と事務をこなすだけになってしまう可能性がある。モチベーションの高い職場をつくっていくためには、業務の目的を明確化し、それを職員間で共有し、一丸となって業務に取り組んでいく必要がある。そこで、各業務についての目的を明確化し、明文化した上で、係会の中で共有する。そして、定期的に係員に業務の目的意識を投げかけ、目的意識を持続的に共有していく。

第3に、業務に前向きに取り組む組織風土をつくる。前例や慣習に従い、無難に仕事を進めていく職員も一部いるのが現状であるが、モチベーションの高い職場をつくっていくためには、前例のない仕事にも果敢にチャレンジしていく組織風土をつくっていく必要がある。

そこで、係の中核である主任として、自らが新しい視点を持って業務の改善や新規事業の立案に取り組み、係長や同僚に積極的に提案し、議論を投げかけていくことで、前向きに業務に取り組んでいく雰囲気づくりを進めていく。

③職員がいきいきと働くことのできる職場のために

組織の成果の源泉は、一人ひとりの職員のモチベーションにある。職員が高いモチベーションを持ち、いきいきと業務に取り組んでいくためには、職員間で良好なコミュニケーションを保ち、上司・同僚とが一体感を持ちながら、目的意識を共有して主体的に働いていくことができるような環境をつくり出していくことが重要である。

私は、○○市の主任として、モチベーションの高い職場づくりに全力で取り組んでいく覚悟である。