

小 論 文

23

1. 指示があるまで、この問題冊子の中を見てはいけません。
2. 解答用紙の所定欄に、受験番号、氏名、フリガナを記入しなさい。
3. 解答時間は80分です。
4. この問題冊子のページの不ぞろい等に気づいた場合は、手を挙げて監督者に申し出なさい。
5. 試験終了まで、受験者の退出は認めません。試験終了後、この問題冊子は持ち帰りなさい。

【問題】 次の新聞記事を読んだうえで、【問1】～【問7】について答えなさい。

○新聞記事

日本社会 なるか「脱・昭和」 学び直しが変化のカギ

① もはや昭和ではない——。内閣府は6月に公表した男女共同参画白書にこんなフレーズを載せて「脱・昭和」を呼びかけた。令和のいま、働き方や女性活躍といった文脈では「昭和たたき」とも言える表現が噴出する。脱・昭和の現状と課題を識者らに聞いた。

「新しい上司が頭昭和でほんとやだ」「減私奉公で昭和的な働き方」——。ツイッターにあふれる職場への愚痴を見ると、「昭和」は1つのキーワードになっている。新型コロナウイルス感染「第7波」下でも② テレワークをさせてもらえない、残業をいとわない姿勢が評価される。そうした働き方を象徴する表現として登場する。

「昭和の社会モデルをアップデートしてこなかったばかりに、ひずみがあちこちで起きている」。こう話すのは健康社会学者の河合薫さん（56）だ。著書「コロナショックと昭和おじさん社会」では、新卒一括採用で③ 終身雇用の男性正社員が企業を中心メンバーだった昭和のモデルと実態の食い違いが、コロナ禍で明るみに出たと記している。

2020年2月に政府は感染拡大を防ぐため、全国の小中学校などの一斉休校を要請した。河合さんは子どもの世話で仕事を続けられないと困惑する母親たちの姿を見て、「これが女性活躍を掲げる令和の姿か」と疑問を抱いたという。

昭和時代は専業主婦の妻が介護や育児を担う役割分業が主流だった。今も女性が家族のケアを中心的に担う構造が続くことに、河合さんは④ 「共働きが主流になって久しいのに、価値観もシステムも昭和のまま」と指摘する。

「長時間労働で休みが取れない」「社内飲み会に参加が必須」は昭和的イメージ——。企業向けのビジネスチャット機能サービスを手掛けるワークスマイルジャパン（東京・渋谷）が22年4月、全国の中小企業に勤める20～59歳の正社員に行った調査では、39.4%が自身の勤め先を「昭和的」だと評価した。このサービスの導入を検討する経営者には昭和時代に社会人になった世代が多い。

実際は、世代・トレンド評論家の牛窪恵さん（54）によると「少子化による人手不足やコロナ禍のデジタル化といった社会変化を外圧に、昭和世代の間にも『新しい知識を学ばなければ生き残れない』という危機感がある」とする。「昭和からの脱却」というワードは、変化の必要性を感じている昭和世代にも受け入れられやすいと分析する。

それでは平成生まれは昭和をどのように受け止めているのだろうか。毎月200人超の⑤ Z世代（1990年代半ば以降生まれ）に話を聞く「シブヤ109ラボ」所長の長田麻衣さん（31）は「教科書で学んだ、誰もが豊かになった右肩上がりの良い時代とのイメージも強い」と話す。

「高成長期に『24時間働けますか』と頑張ったり、バブル景気に沸いてキラキラしたお立ち台で踊ったり。不景気しか知らない私たちが昭和レトロを楽しむのは、当時の明るい雰囲気を楽しむ要素がある」と語る。

一方で、「『結婚して子どもを産むべき』『プライベートを多少犠牲にしても働くべき』といった私的領域への干渉の強さが昭和の感覚なのかなと思う」とする。「そういった空気に、窮屈だと感じている若者が多い」という。

昭和の慣習や考え方をどう乗り越えればよいのか。牛窪さんは「学び直しが一つの解となる」と語る。あらためて今の時代に目を向け、⑥ デジタルトランスフォーメーション（DX）による生産性向上、SDGs（持続可能な開発目標）を意識した商品開発、多様性重視の組織作り、などの今日的な課題に向き合うことが結果として脱・昭和に結びつくという。

過去との対峙、変革の原動力

今年度の男女共同参画白書は、昭和時代の意識や家族の形の前提が大きく変化した実態をデータで示した。2020年の婚姻件数は戦後最少で、40年前に比べて単身世帯の割合はほぼ倍になった。サラリーマンの夫と専業主婦からなる世帯数が大幅に減少し、共働きが大半になった。

白書に記した「もはや昭和ではない」は、1956年の経済白書の「もはや戦後ではない」をなぞっている。戦後復興は終わり、高度経済成長が始まったとのメッセージは当時の流行語にもなった。

歴史家の磯田道史氏は「変革のために過去を否定するのは日本史でも世界史でもよく見られる」と指摘する。明治期は江戸の世を「因循姑息（いんじゆんこそく）」と呼び、世襲や因習を文明の知識や技術で変えようとしたという。

⑦ 「昭和の遺産を生かしつつ、負の遺産からの脱却を目指す時期に来ている」と話す。

出典：2022年8月18日日本経済新聞（夕刊）8面

日本経済新聞社に無断で転写・転載を禁じる（出題にあたり、記事を一部改変した。）

問1 下線部①に関して、次の（ア）～（オ）について、昭和時代の出来事であるものには○を、そうでないものには×を、それぞれ解答欄に記入しなさい。

- （ア） 神武景気
- （イ） 日本国有鉄道の分割民営化
- （ウ） 阪神・淡路大震災
- （エ） 55年体制の崩壊
- （オ） 柳条湖事件

問2 下線部②に関して、テレワークによる仕事と子育ての両立、仕事と自己啓発の両立のように、「一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことを、カタカナで何というか答えなさい。

問3 下線部③に関して、日本型労使関係の特徴として、終身雇用制のほか、年功序列賃金制や企業別労働組合があるとされているが、これらの特徴の説明として誤っているものを、次の（ア）～（オ）から1つ選びなさい。

- （ア） 終身雇用制とは、高校や大学等の学校を卒業後、新卒で就職した企業に定年退職まで勤めるというものである。
- （イ） 1995年に日本経営者団体連盟が公表した「新時代の日本的経営」の中では、終身雇用制及び年功序列賃金制の代わりに、非正規雇用の活用と成果主義賃金制の採用が主張された。
- （ウ） 年功序列賃金制とは、労働者の能力や業績よりも在職年数や年齢を基準に賃金額を算定する制度であるため、一般的に、在職年数や年齢に応じて賃金額が高くなる。
- （エ） 使用者は、正当な理由なく団体交渉を拒絶したり、労働委員会への申立てを理由とした不利益な取扱いをしたりしてはならない。
- （オ） 企業別労働組合の場合、労働者は企業との一体感が強くなること、そして、労使関係が協調的になることから、産業別労働組合よりも使用者に対する交渉力が強いと評価されている。

問4 下線部④に関して、雇用の分野で男女が共に社会活動に参画することを目的に、日本において1985年に制定された法律の名前を一般に何というか答えなさい。

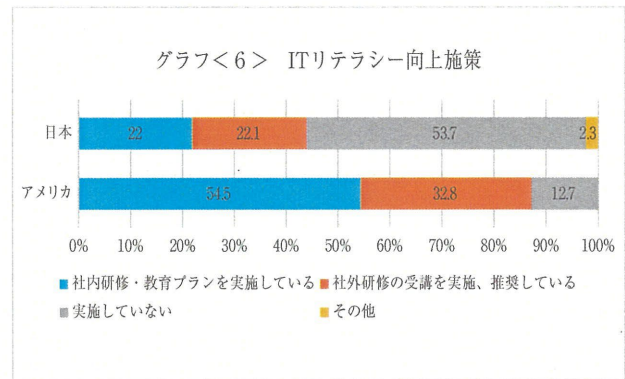
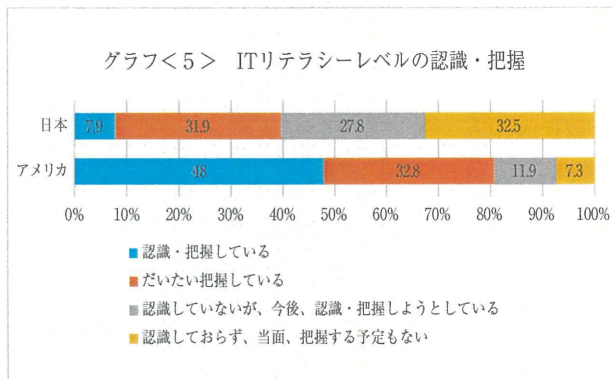
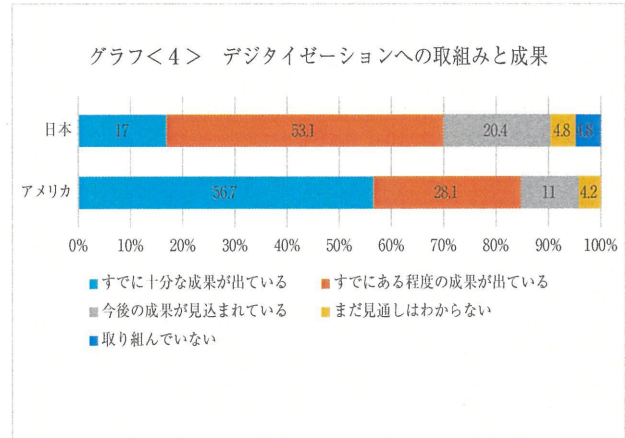
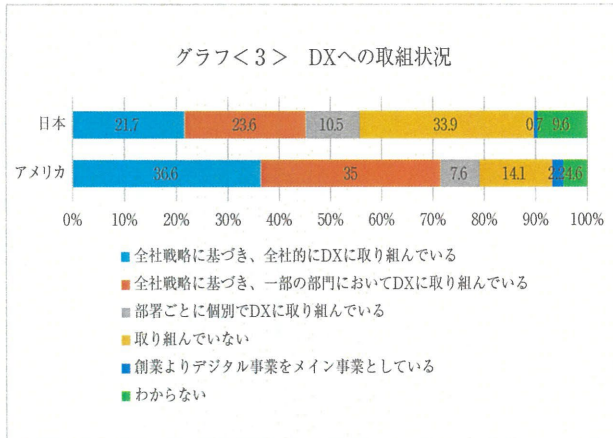
問5 下線部⑤に関して、次のグラフ<1>～<2>は、米国の世代別人口推計予測（上）と世代別労働力人口の推移（下）のグラフであるが、a, b, c, dが示す世代（サイレント世代〔1928～45年生まれ〕、ベビーブーム世代〔1946～64年生まれ〕、ジェネレーションX〔1965～80年生まれ〕、ミレニアル世代〔1981～96年生まれ〕）の組合せとして最も適切なものを、次の（ア）～（オ）から1つ選びなさい。



出典：Pew Research Center “Millennials overtake Baby Boomers as America’s largest generation” April 28, 2020, “Millennials became the largest generation in the labor force in 2016” April 11, 2018

- | | | | | |
|-----|--------------|---------------|---------------|---------------|
| (ア) | a : ミレニアル世代 | b : ジェネレーションX | c : サイレント世代 | d : ベビーブーム世代 |
| (イ) | a : ミレニアル世代 | b : サイレント世代 | c : ベビーブーム世代 | d : ジェネレーションX |
| (ウ) | a : サイレント世代 | b : ジェネレーションX | c : ミレニアル世代 | d : ベビーブーム世代 |
| (エ) | a : サイレント世代 | b : ジェネレーションX | c : ベビーブーム世代 | d : ミレニアル世代 |
| (オ) | a : ベビーブーム世代 | b : サイレント世代 | c : ジェネレーションX | d : ミレニアル世代 |

問6 下線部⑥に関して、次のグラフ<3>～<6>を見て、次の(ア)～(エ)の文章のうち誤っているものを1つ選びなさい。



出典：IPA 情報処理推進機構「DX白書2021」

- (ア) DXへの取組状況について、日本の企業は、米国の企業と大きな差がついている。
- (イ) 日本の企業は、米国の企業と比べてデジタイゼーションの十分な実施成果で大きな差がついている。
- (ウ) 日本の企業は、社員のITリテラシーレベルを十分に認識・把握できていない。
- (エ) 日米で、社員のITリテラシーの向上に関する施策の実施状況に大きな差は出ていない。

問7 下線部⑦に関して、昭和の特徴的な考え方を1つ挙げて、その利点と難点を考慮しながら、それに対するあなたの意見を600字以内で述べなさい。

問題はここからです