

「解答例」・「出題の意図」

| | |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 選抜区分 | 2024年度（選抜区分：一般後期） 経済学部（科目名：小論文） |
| 出題の意図 （評価のポイント） | <p>一般後期日程の小論文では、佐々木勝著『経済学者が語るスポーツの力』（有斐閣、2021年）から一部を抜粋して課題文としました。この課題文は、「ダイバーシティ」が組織や集団のパフォーマンスに与える影響について論じた箇所です。</p> <p>文中には、多くの専門用語が出てきますが、本文を丁寧に読み込めば専門的な知識がなくとも著者の主張を理解することができます。またダイバーシティという現代社会のポピュラーなトピックを扱っている点で、取り組みやすい内容であると考えています。</p> <p>設問1および設問2は、設問が指示する内容を適切に選び、その内容を簡潔に要約する力を試す設問です。特に設問2では、筆者が示す論理を理解し、前後の文脈を正確に把握する能力が求められます。設問3は、ダイバーシティが組織・集団のパフォーマンスに与えた影響につき、自身で思考し説明する能力を試す設問です。正しい解答を示すためには、選んだ事例の因果関係を客観的に理解する必要があり、またそれを簡潔かつ明瞭な文章にまとめなければならない点で、やや高度な論理的思考力が求められます。</p> <p>設問1の解答例</p> <p>1つ目はデモグラフィ型ダイバーシティで、性別、民族、年齢など表層的で外見から識別可能な特性で分ける方法である。2つ目はタスク型ダイバーシティで、職務経験、教育年数、キャリア形成、技能レベルなど業務を遂行するうえで必要な技能や能力で分ける方法である。デモグラフィ型ダイバーシティが企業のパフォーマンスに与える影響は一貫していないが、タスク型ダイバーシティは企業のパフォーマンスを高める。(197字)</p> <p>設問1の解説</p> <p>この設問は、課題文の中から該当箇所を適切に選び、まとめ直す問題です。ただし、設問で「それぞれが企業のパフォーマンスに与える影響に言及しつつ」という条件がついており、2つの分け方に関する説明を本文中からそのまま抜き出すだけでは不十分です。さらにそれぞれが企業のパフォーマンスに与える影響について言及した箇所を探し、前後の文脈が通じるよう文章を整理する必要があります。</p> <p>設問2の解答例</p> <p>国籍のダイバーシティがチームのパフォーマンスを下げる結果となったのは、社会的アイデンティティ理論に基づくイン・グループへの優遇、</p> |

アウト・グループへの冷遇が生じたためと考えられる。社会的アイデンティティ理論によれば、自分が所属するグループをイン・グループ、所属しないグループをアウト・グループと区別し、イン・グループに属する人は同じ特性や属性を共有する人として同一化し、アウト・グループに属する人を異質なものとみなす。自分と同じ属性の人とは協力的に業務を遂行したり、プレイをしたりすることができるが、そうではない人とはそれほど協力的になれない。その結果、多様なメンバーが集ってもポジティブな感情が生まれにくく、メンバー同士の連携も十分に機能しなくなり、組織全体の生産性が低下するため、チームのパフォーマンスが下がる結果となったと考えられる。(369字)

設問2の解説

この設問は、テキストにある情報をもとに因果関係を推論する力が求められる問題です。本文中で筆者は、国籍によるダイバーシティの効果がマイナスであった原因として、イン・グループへの優遇、アウト・グループへの冷遇という事実を指摘しています。そしてこの内容は、社会的アイデンティティ理論について紹介したテキスト前半部において詳しく説明されています。指定の文字数で因果関係を論理的に説明するためには、テキスト前半部をもとに社会アイデンティティ理論について正しく理解し、そのうえで国籍の違いがチームのパフォーマンスを下げるに至った原因を、自分の言葉で説明し直す必要があります。

設問3の解答例

高校時代、学園祭でどんな出し物をするのか、クラスで話し合うこととなった。しかしアイデアを募っても、出てくる案は学園祭から誰もが発想するようなありきたりな内容で、どれも決め手に欠いていた。これは私たちの経験不足が原因で、高校に進学するまで、学外来場者もある大規模な学園祭を経験したことがなかったため、いったいどのような出し物をすれば来場者が喜んでくれるのかわからなかった。

しかし同時期に高校にやって来た教育実習生が話し合いに加わったことで、状況が好転することとなった。現役の大学生でもある彼は、サークル活動や大学祭、接客のアルバイトなど、豊富な経験を持っていた。彼は自分が携わったイベントや、体験して面白いと感じた出し物、来場者が学園祭に求めることなど、私たちにはない情報や視点を与えてくれた。この結果、私たちの発想の幅が広がり、これ以降、クラスメートからオリジナリティあるアイデアが次々とあがるようになった。これはクラスという、比較的、同質性の高い集団に、年齢や経験、価値観の異なる教育実習生が加わった結果、「タスク型」のダイバーシティが集団のパフォーマンスを高めた事例と言える。(490文字)

設問3の解説

この設問に解答するためには、まず自身の経験の中から、ダイバーシティが組織や集団のパフォーマンスにプラスあるいはマイナスの影響を与えた事例を思い浮かべる必要があります。ダイバーシティに関連する具体的な事例をあげることは一見難しいように感じるでしょうが、テキストを読めばこの概念には性別や年齢の違い、経験や価値観の違いも含まれることがわかります。このことをふまえれば、適切な事例を探し出すことは決して難しいことではありません。

ただし設問では、解答者の経験をもとに事例をあげることに加え、組織・集団のパフォーマンスに影響を与えた事例を対象とすることが条件として付せられています。したがってこの 2 つの要求に合致した事例を選び、ダイバーシティが組織や集団にいかなる影響を及ぼすこととなったのか、その原因と結果を論理的かつ説得的に論じる必要があります。