二〇二三年度

適性検査Ⅰ

注意

1 問題は[1]のみで、**3ページ**にわたって印刷してあります。
2 検査時間は**五十分**で、終わりは**午前九時五十分**です。
3 声を出して読んではいけません。
4 答えは全て解答用紙に明確に記入し、**解答用紙だけを提出しなさい。**
5 答えを直すときは、きれいに消してから、新しい答えを書きなさい。
6 **受検番号**を解答用紙の決められたらんに記入しなさい。

共立女子第二中学校

1　次の文章を読んで、あとの問題に答えなさい。（本文には一部改めたところがあります）

なぜ、日本企業に女性のリーダーが少ないのか。これは研究の蓄積が厚い分野です。本書では分かりやすくするため、和菓子店と洋菓子店の比喩で考えてみます。和菓子店は日本型雇用*1、洋菓子店は欧米型雇用を表します。日本型雇用は、次のような比喩で説明できます。

和菓子店Aで働くBさんは、入社した時から「だんご事業部門」の製品開発部で働いています。美味しいだんごを作るため、どんな粉を使ったら良いか、また餡に適した小豆と砂糖の配合についてなど、本社近くにある研究所で、十数年にわたり研究してきました。ところがある年の夏、酷暑が続いて餡製品が売り上げ不振に陥ります。和菓子店Aは、だんご、大福、ようかんなど小豆を使った甘いお菓子が主力でしたが、暑すぎて全く売れなくなってしまったのです。会社は様々な策を検討した結果、甘い餡を使った和菓子の部門を縮小し、代わりにせんべい部門を強化することにしました。暑くても、塩辛いものなら売れるのではないか、と考えたからです。Bさんの所属するだんご事業部門の製品開発部も人員削減が行われた結果、Bさんは「せんべい事業部門」へ異動することになりました。しかも、製品開発部ではなく、せんべいに適したコメを調達する購買部に配置換えになったのです。勤務地は本社ではなく、コメの生産が多い新潟県にある支社になりました。長年やってきた研究開発の仕事を離れることにBさんは少し不安もありましたが、幸い家族は「冬にはたくさんスキーができる」と喜んで新潟への引っ越しにも前向きです。子どもたちも「お父さんのお仕事内容が変わったから、転校は仕方ないね」と受け入れてくれました。これは、日本企業ではよくある人員の配置転換と言えるでしょう。

一方、洋菓子店Cの人材マネジメントとはこんな具合です。Dさんはパティシエとして修業した後、Cの主力商品である様々なケーキを作る部門の責任者として働いています。生クリームや果物を使ったケーキやタルト等、様々な種類の生菓子を作ったり、部下を育成したりしています。ある年の夏は酷暑で、洋菓子店Cも売り上げ不振が続いていました。暑すぎると人々はケーキをあまり食べません。辛うじて売れるのはゼリーでしたが、単価が安いため店の収益は落ちる一方です。そこで、洋菓子店Cの経営者も主力商品を大きく変える決意をします。ケーキ部門を思い切ってやめて、新しくシャーベット部門を作ることにしたのです。Dさんたちパティシエは、入社時の雇用契約書*2の職務規定にケーキ部門で生菓子を作る、と書いてありました。ですから、ケーキ部門がなくなることは職場を去ることを意味します。洋菓子店Cは新しく、シャーベット作りの技能を持つEさんを採用しました。Eさんは果物を使った様々なシャーベットを作り、街の小さな店舗で売った経験があります。それでは、Dさんたちはどうなるのでしょうか。Dさんは、これまで生菓子を中心に作ってきましたが、これからは冷たいお菓子を作れる技能が必要だと考え、新たに学校へ通うことにしました。役所で失業手当の申請をした際に渡された書類があると、

仕事のために学ぶ費用を助成してもらえます。もともとお菓子作りの素養があったDさんは、３カ月通学して美味しいソフトクリームを作る技術を学び、別の洋菓子店Ｆに再就職して、今はソフトクリーム部門の責任者として活躍しています。

単純化しましたが、この対比は日本の「メンバーシップ型雇用」と欧米の「ジョブ型雇用」を大まかに説明したものです。

和菓子店で働く利点は、雇用が安定していることです。部署の業績が悪化しても別の部署に異動すれば、解雇*3されないからです。洋菓子店で働く利点は、自分の得意分野を生かせることです。仮に会社都合で解雇されても、新しく需要のある分野について学び、その技能を生かして再就職ができます。

どちらにもマイナス面があります。和菓子店の場合、移動先で担当する仕事が希望に合うとは限りません。また、異動に伴い、引っ越しが必要なくらい遠くへ行かなくてはいけないことも珍しくありません。会社は雇用を守る代わりに社内のどこにどの人を配置するか決める権限を持っています。そして、もし和菓子店で働くＢさんが共働きだった場合は、配偶者は引っ越しで仕事を辞めざるを得ません。子どもが転校を喜ばない場合も多いでしょう。洋菓子店のマイナス面は、雇用が必ずしも安定していないことです。個人として頑張って成果を出しても、部門丸ごと人員整理の対象になったり、他の会社に売却されたりすることもあり得ます。常に自分の技能を磨き、市場で通用するようにしておくのは、心理的にはプレッシャーがかかります。

まとめてみると、どちらの人材マネジメント*4も一長一短だと分かります。そして、和菓子店は片働き家庭に向いており、洋菓子店は共働き家庭に向いていることも理解できると思います。和菓子店Ａのような人材マネジメントは、長期的に雇用を保障する代わり、キャリアの自律性は低くなります。結婚や出産などのライフイベントで、いったん職場を離れることが多い女性には不利と言えるでしょう。一方の洋菓子店型は、共働きに向いています。ある外資系企業で管理職をしている女性は、前の勤務先では「部門丸ごと切られる経験」をしています。また、海外に留学する際、夫が仕事を辞めてついてきてくれたこともあります。

このように、夫婦それぞれが性別に基づく役割分担ではなく、個人のキャリアを考え、ある時は自分を別の時は配偶者を優先するような働き方は、洋菓子店型の雇用が馴染むのです。

（治部れんげ『「男女格差後進国」の衝撃』による）

〔注〕＊１　雇用…賃金を払って人を雇うこと。
＊２　職務規定…会社の中で分担する仕事とその内容についてのきまり。
＊３　解雇…雇っていた人をやめさせること。
＊４　マネジメント…組織の成果があがるように管理や運営をすること。

〔問題1〕「この対比」とありますが、「日本型」と「欧米型」では仕事内容や働く場所を誰が決めるのか、ちがいがわかるように、五十字以上六十字以内で説明しなさい。
なお　、や。や「　なども、それぞれ字数に数え、一ますめから書き始めること。

〔問題2〕あなたが将来「働き方」を選ぶなら、「日本型」と「欧米型」のどちらがよいですか。それぞれの長所と短所を参考にして述べなさい。
次の**〔きまり〕**にしたがって、三百字以上四百字以内でまとめなさい。

〔きまり〕

○　最初の行から書き始める。
○　各段落の最初の字は一字下げて書く。
○　段落をかえたときの残りのますめは字数として数える。
○　、や。や「　なども、それぞれ字数に数える。ただし　。と　」は同じますに入れ、一字と数える。