

公募制推薦入学試験

〈出典一覧〉

日 文	戸井田道三	『色とつやの日本文化』
心 理	内閣府	令和4年度「こども・若者の意識と生活に関する調査」調査結果の概要Ⅰ pp.64-66より作成
福 祉	厚生労働省	「3. ひきこもり地域支援センターの取組状況」. ひきこもり支援推進事業 .2022-03, https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000882368.pdf (参照 2023-09-16). 一部改変
福 祉	厚生労働省	ひきこもり支援施策について. 厚生労働省社会・援護局地域支援課 . 2023-03. https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/001099862.pdf .P9 (参照 2023-09-16)
初 教	国立社会保障・人口問題研究所	参考: 内閣府 . こども・若者の意識と生活に関する調査 (令和4年度). 2023-03. https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/ishiki/r04/pdf-index.html . (参照 2023-09-16)
安 全	農林水産省	「人口ピラミッド画像」、2000年の画像・2025年の画像・2050年の画像を引用。 (https://www.ipss.go.jp/site-ad/TopPageData/PopPyramid2017_J.html)
ビジネス	日本経済新聞2023年9月25日 首藤若菜	『食料・農業・農村白書(令和5年版)』2023年, p288, より一部改変・引用
ビジネス	厚生労働省	「2024年問題」の行方(中)持続可能な物流 荷主も責任 〈経済教室〉 「職業別労働市場関係指標(実数)(平成23年改訂)(平成24年3月～)長期時系列表第21表」より作成。2012～2022年度の値は年間平均を示す。
ビジネス	日経コンピュータ 2023年5月25日号	「物流2024年問題」にITで挑む ラスト1年、データとロボに活路」39頁。
会 フ	日本経済新聞 2023年3月8日	「女性役員「経験・能力生きる」男性中心社会が壁に」

以下の文章をよく読んで、次の設問に答えなさい。

物流「2024年問題」とは、トラックドライバーの労働時間短縮により物流が滞る懸念のことだ。19年4月に改正労働基準法が施行され、時間外労働の上限規制（原則月45時間・年360時間、特別な事情があり労使が合意した場合に限り年720時間）が導入された。だが建設業、自動車運搬業務、医師などは、十分な猶予期間が必要との理由により、24年4月からの施行となった。なかでも自動車運搬業務と医師は、時間外労働の上限を年960時間とする別基準が設けられた。1カ月あたりにならせば80時間になる。

（中略）

全日本トラック協会の調査によれば、時間外労働が年960時間を超えるドライバーが「いる」と回答した事業者は27%にのぼる。政府の「持続可能な物流の実現に向けた検討会」は、労働時間の短縮で約14%の輸送能力が不足すると試算する。発荷主の種別で見ると農産・水産品出荷団体が3割強、地域別には中国・九州地方で約2割の輸送が困難になると推計される。

トラックドライバーの年間総実労働時間は平均より400～450時間長い。そしてこの業界の労災認定件数は突出して多い。雇用者に占める労災支給決定割合は平均の10倍以上だ。22年度の脳・心臓疾患の労災支給決定件数の約3割が自動車運転従事者だった。長時間労働と表裏の関係にあるのが相対的に低い賃金水準だ。男性トラックドライバーの平均年収は、男性労働者平均と比べると、大型トラックドライバーで約86%、中小型で80%弱の水準にとどまる。さらに賃金のおよそ半分を歩合給が占めており、運行手当や時間外手当の比率が高い。より長く働くことで、現行の給与水準を保っている。

そのため労働時間の短縮が賃金低下を招き、継続が進むことが懸念される。実際に運送会社からは「24年に備えて運行回数を減らしたら給与が減り、運転手が他社に流れた」との声が聞かれる。(1)労働時間の削減後も働き続けられらうには、賃金基盤の上昇が必要だ。

（中略）

労働時間を短縮して賃金単価を上昇させるには、生産性の向上が必要となる。例えば九州から東京まで1人のドライバーが運行していたのを大阪でドライバーを交代させ、労働時間を短くする方法がある。中継輸送と呼ばれる。人件費増に対応するため、同時に車両を大型化して1人が運ぶ荷物を増やすことで運賃を高め、ドライバーの労働時間削減と賃金単価上昇を実現させた事例もある。

だが各社に企業努力を呼びかけるだけでは十分でない。この業界は中小企業の割合が高く、従業員数10人以下の事業者が49%、100人以下だと97%弱を占める。中継輸送のために新たな拠点を整備したり、大型車両を導入したりできる事業者ばかりではない。

（中略）

そもそもトラック業界の生産性の低さは、他業界の生産性の高さに関係している。(2)ジャスト・イン・タイム (JIT) がその典型だ。

企業が必要な時に、必要な物を、必要な量だけ調達するJITは、在庫を極力減らし、回転率を高め、効率的な経営を支えてきた。他方で運送会社は、多頻度で小口化した輸送を担い、積載率も輸送効率も低下させてきた。つまり社会全体でみれば、非効率な物流を基礎に効率的な生産システムが構築されてきた。その結果、ドライバーのなり手が減り、物流が停滞しかねない状況が生まれていく。

運送会社に努力を強いるだけでなく、社会全体でいかにトラック業界の生産性を上げられるかを議論する必要がある。

（以下略）

出典) 首藤若菜「2024年問題」の行方(中)持続可能な物流 荷主も責任(2023年9月25日 日本経済新聞朝刊15面「経済教室」)

問題 以下の新聞記事を要約しなさい。また、企業において女性役員を擁やすために何が必要かについて、根拠とともに自分の意見を述べなさい。なお、要約と合わせて800字以内とし、本文の一部を引用する場合は、「」で記すこと。

企業の経営幹部層に、生え抜きの女性社員の採用が進んでいる。8日、国際女性デーに合わせ、日本経済新聞社と企業統治財団が「プロノード(東京・港)は上場企業で社内役員を務める女性の意識調査を実施した。

(中略)

調査は東京証券取引所プライム上場の売上高5000億円以上の主要企業で役員を務める女性に個別に質問票を送付し、100人から回答を得た。

現在の専掌部門を聞くと、D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)などの人的資本や環境対応といったサステナビリティ(持続可能性)関連の部署が16.6%で最多で、企画・広報(12.7%)、人事・総務(7.6%)が続いた。

一方で経営中核を担う「経営企画」は1.9%と少ない。男女雇用機会均等法施行以降も、女性は一つの専門部署に長く居続けてキャリア形成した人が多い。「経営企画部門は、中核部署を経験するなど事業や会社に関する深い経験が必要なものもあり、女性の役員登用はまだまだ遅れている。」とプロノードの酒井功社長は指摘する。

(中略)

経験や能力に自信を持つ女性がいる一方で、女性の昇進を阻む理由として「女性本人の自分に対する自信のなさ」を挙げる人も19.3%と5人に1人上った。

ダイバーシティ(多様性)に詳しい人事コンサルタント会社「ダイバーシティ・アンド・ストラテジクス(H&S、東京・港)の渡辺紀子パートナーは「自信を伸ばせるには、海外勤務の機会や新しい業務を与えるなど、実力より少し上の課題を与えて『ストレッチアサインメント』が必要」と指摘する。これまでは男性に偏りがちな業務や責任を女性に託す能力も上司は問われそうだ。

不合理な差別や、男性中心の組織文化や人間関係に悩む場合もある。女性であることを理由に差別的な扱いを受けたり、差別を見聞きしたりした経験が「ある」とした人は71%に上った。

多く寄せられたのは、無意識の偏見や思い込みが表に出る「アンコンシャスバイアス」の存在だ。「男性同士では能順な上下関係だが、女性上司には礼を欠く態度があった」「結婚してからは女性自身が自分の意思と関係なく育児をしても続けられそうな業務に移されたり、研修や海外駐在の候補から外された」といった報告があった。

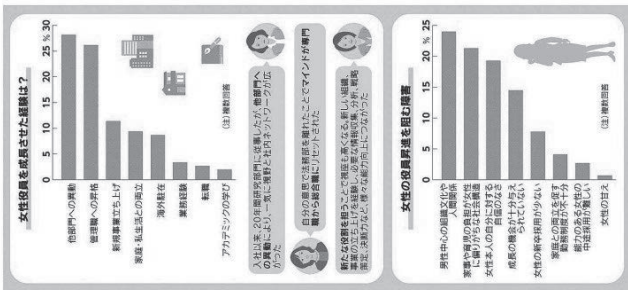
会社側の配慮が女性にとってみれば「大きなお節介」と映る事例も。「家庭のある人に仕事を多く与えたくわいそう、と女性本人に確認することなく仕事の負担を軽くしたりするの、女性の成長を妨げると思う」と記した女性役員がいた。

立ち止まるのは男性中心の組織文化や人間関係、いわゆる「オールド・ボーイズ・ネットワーク」の存在だ。女性の昇進を阻む理由の1位に挙げられた。「男性中心の古い価値観や企業風土が女性を過剰に萎縮させて了疎外感を与えたりしてはいないだろうか」とH&Sの渡辺氏は指摘する。

別途実施した企業調査によると、企業側が考える女性の昇進を阻む理由のトップは「家事や育児の負担が女性に偏りがちな社会構造」。企業側はこの意識の差を真摯に受け止める必要がある。

(以下略)

「女性役員「経験・能力生きる」 男性中心社会が壁に」 日本経済新聞 2023年3月8日 朝刊記事



設問1：著者が、下線部(1)「労働時間の削減後も働き続けてもらうには、賃金単価の上昇が必要」と論じるのはなぜか、説明しなさい。(150字以内)

設問2：荷主が要求する下線部(2)「ジャスト・イン・タイム(JIT)」に対応することによって、物流業界の生産性が低くなってしまう要因を説明しなさい。(150字以内)

設問3：図1は、自動車運転従事者と全職業の有効求人倍率の推移を示したものです。これを読み取り、我が国における働き手としてのドライバーの充足状況を説明しなさい。なお、有効求人倍率とは、求職者1人当たり何件の求人があるかを示した指標で、有効求人数(当月における企業からの求人数)に前月からの繰越分を加えた数)を有効求職者数(当月におけるハローワークに登録した求職者数に前月からの繰越分を加えた数)で割った値です。(100字以内)

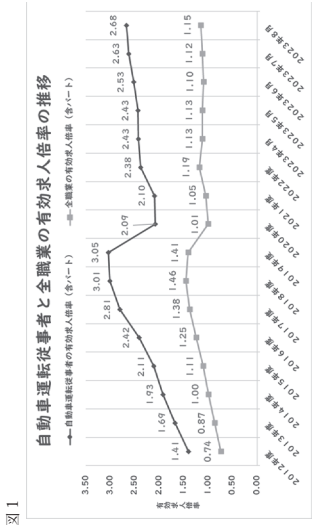


図1

出典 厚生労働省「職業別労働市場関係指標(実数)(平成23年改訂)(平成24年3月～)長期時系列表第21表」より作成。2012～2022年度の値は年間平均を示す。

設問4：企業活動だけでなく、国民生活も、安定した物流から多くの恩恵を受けています。物流「2024年問題」に適切な対応が行われなかった場合、私たち消費者の生活にどのような影響が及ぶでしょうか、あなたの考えを述べなさい。(80字以内)

設問5：次の文章は、2022年8月に、西濃運輸を傘下に持つセイノーホールディングスが、ネット印刷大手のラクスと共同出資で設立した「ハコベル」の取り組みを紹介したものです。この取り組みは、物流「2024年問題」によって生じるどのような課題を、どのような方法で解決することをめざしているのか、説明しなさい。(200字以内)

ハコベルが手掛けるのは、トラックを求められる荷主側の求車情報と、荷物を運ぶ余力のある運送会社の求荷情報のマッチングだ。荷主はハコベルのサイト上で荷物の種類や集荷・配送の場所・希望するトラックの種類などの配送情報を入力すると、登録運転手の中から条件に合致する運転手を即座に手配する。長距離配送で断片化したルートを通る運送業者を見つけ、パケット方式で荷物を運びやすくする。

対象は特定の荷主の荷物を、希望する時間に合わせて目的地まで運ぶ「貨し切り」と呼ぶタイプの運送事業だ。軽貨物を運ぶ貨し切りのトラック運送業者は全国に5万5000社余りと、全体の9割を占めるとされる。ハコベルの特徴は「マッチング率は99%以上、ゼロタイムで配車できる」(狭間健志社長)という品質だ。1万社の登録会社について、配達可能な地域や荷物、リードタイムの実績、配車できるトラックの数といったデータを蓄積。荷主による評価も加味して、荷主の求車情報に対して最適な運送会社を採り出すシステムを構築した。

出典 「物流2024年問題」にITで挑む ラスト1年、データとロボに活路(日経コンピュータ 2023年5月25日号) 39頁。