

令和 7 年度 函館大学 一般選抜 A 日程 試験問題

『国 語』

※ 解答はすべて解答用紙に記入すること。

【1】次の文章を読んで、後の問に答えなさい。

(前省略)

「ゆりかごから墓場まで」という表現は、福祉国家の理念として広く知られてきた。今日では、日本を含むあらゆる先進国が、何らかの意味での福祉国家となっている。福祉国家の概念を示すとすれば、おそらく次のようなものになるだろう。

【福祉国家の概念】

19世紀の国家は、市場経済に介入しないことを旨とする夜警国家であった。だが、資本主義経済の下では、労働者は労働市場において取引される商品として扱われ、失業や病気によって仕事を失う深刻なリスクに直面する。このため、20世紀になると、市場経済のリスクから労働者を守るため、年金、失業保険、医療保険、生活保護など、①労働者を「脱商品化」するための社会保障制度が発達することになった。こうした制度へのアクセスを社会権として保障する国家を、福祉国家と呼ぶ。

福祉国家は、経済的な不平等を是正する国家である。(中略)だが、ここで一旦立ち止まって、福祉国家の実現する平等とは、②誰と誰の間の平等なのかを考えてみよう。福祉国家が脱商品化するのとは、市場経済の下で労働者として何らかの仕事に就き、所得を得ている人々である。福祉国家は、そうした人々が経済的なリスクに直面した時に、その生活を保障する。逆に言えば、そもそも労働市場に参加していない人は、福祉国家の公共政策の主たる受益者ではなくなってしまう。

ここに、ジェンダーの視点からの強力な批判が加えられることになった。というのも、男女の性別役割分業を生み出すジェンダーa キハンが共有された社会では、労働市場に参加するのは主に男性である。これに対して、女性は家事や育児に従事し、男性を支えることを期待される。そうだとすると、労働者を脱商品化する福祉国家は、実は男性を脱商品化しているにすぎない。ベヴァリッジ報告書が提示した福祉国家は、男性のための福祉国家なのである。

欧米先進国が安定的な経済成長を享受していた1970年代までは、先進国はすべて同じような豊かな産業社会を実現し、その下で福祉国家へと③収斂すると考えられていた。これに対して、今日では各国の社会的条件において様々なタイプの福祉国家がつくられると考えられている。福祉国家を類型化する上で、次の学説の影響力は極めて大きい。

【福祉レジーム論】

イエスタ・エスピン＝アンデルセンの『福祉資本主義の三つの世界』（1990年）によれば、欧米の福祉国家は三種類の「福祉レジーム」に分類される。ドイツやイタリアなどの保守主義的福祉レジームでは、公務員や産業など職業集団別につくられた社会保険制度に基づいて労働者に福祉が供給され、家族も福祉の供給源として大きな役割を担う。アメリカ

のような自由主義的レジームでは、市場が福祉の供給源であり、働くことができない人には例外的に生活保護が与えられる。スウェーデンなどの社会民主主義的福祉レジームでは、福祉の供給を受けることが市民権として認められており、単一の制度の下で手厚い年金制度や失業給付と充実した社会福祉サービスが供給される。

福祉国家の脱商品化機能を測定する上では、社会保障支出の額だけでなく、その内容が重要となる。年金は、現役時代の何パーセントを保障するのか。失業保険の給付期間はどの程度か。このような視点から三種類の福祉国家を比べれば、④社会民主主義的福祉レジームが最も脱商品化の機能が強く、自由主義的福祉レジームはその機能が最も弱い、というのがエスピン＝アンデルセンの議論から得られる知見であった。

だが、ジェンダーの視点から見ると、脱商品化の程度に基づく分類は、福祉国家を分類するアプローチとして必ずしも適切ではない。男女の性別役割分業が行われている社会では、男性が労働市場における経済的なリスクに直面するのに対して、女性は家庭の内側に閉じ込められ、男性に生活の b カテ を依存することにもなうリスクに直面している。このリスクを減らすには、女性が経済的に男性に依存する仕組みを改めなければならない。

こうした問題意識から、フェミニスト福祉国家論が生まれた。その中で最も有名なのは、福祉国家を男性稼ぎ主モデルと個人モデルに分類するダイアン・セインズベリーの『ジェンダー・平等・福祉国家』（1996年）の議論であろう。

男性稼ぎ主モデルの福祉国家において、社会保険は家族の代表者としての男性に対して提供される。すなわち、男性が家族全員の社会保険料を支払えば、その家族に対して受給資格が与えられる。労働政策は男性の雇用を確保するために行われ、妻には c ムショウ で家事・育児・介護を担うことが要求される。

これに対して個人モデルの福祉国家においては特定の家族像は前提とされず、夫と妻は対等な存在として、仕事で収入を得るとともに、家事や育児においても協力することが想定されている。このため、夫と妻はどちらも自らの資格で社会保険制度に加入し、自らの d キョシュツ に基づいて給付を受ける。労働政策も、男性と女性のどちらかを優先するわけではない。

さらに、個人モデルの福祉国家はケアを [ア] する。すなわち、育児や介護といったケア労働を家族で抱え込むのではなく、政府が積極的に社会福祉サービスを供給することで、男女共働きの家族を支えるのである。

この二つのモデルを比べると、[イ] の方が、[ウ] に比べて男女平等志向が強い。[エ] は、働く男性の妻として家庭でケア労働に従事する専業主婦の存在を前提にした制度であろう。シングルマザーやワーキングマザーなど、この条件に当てはまらない女性は、十分な恩恵を受けることができない。これに対して [オ] は、男性に依存しない女性にも、福祉を提供する。

セインズベリーの狙いは、男性の労働者を脱商品化するのに成功したとされている福祉国家が、その裏では女性を家庭に閉じ込めているのではないかという問題を提起すること

であった。保守主義的な福祉国家の多くは、それなりに充実した社会保険制度を通じた脱商品化機能を持つ一方で、家庭における女性のケア労働に依存した〔カ〕の福祉国家としての側面を強く持つ。北欧の社会民主主義的な福祉国家も、〔キ〕の福祉国家としての性格が強いものの、〔ク〕の要素も含んでいる。このように、ジェンダーの視点を導入することは、福祉国家のあり方を問い直す e ケイキ となった。

（出典：前田健太郎『女性のいない民主主義』岩波新書）

問1 ①労働者を「脱商品化」するとは、どういうことか。 80字以内で説明しなさい。

問2 ②誰と誰の間の平等なのかという問いかけにおいて、「誰」とはどのような人のことを指すのか答えなさい。

問3 ③収斂の意味として最もふさわしいものを選択肢より選びなさい。

1. 物事がある状態へと移り変わる事
2. 物事がある状態にまとまる事
3. 物事がある状態へと進化すること
4. 物事がある状態で停止すること
5. 物事がある状態に到達すること

問4 ④社会民主主義的福祉レジームが最も脱商品化の機能が強く、自由主義的福祉レジームはその機能が最も弱いとは、どういうことか。 100字以内で説明しなさい。

問5 〔ア〕に入る言葉として最もふさわしいものを選択肢より選びなさい。

1. 家族化
2. 民主化
3. 国有化
4. 社会化
5. 内部化

問6 〔イ〕から〔ク〕に、1 男性稼ぎ主モデル、2 個人モデル のどちらかを選んで補いなさい。

問7 下線部分 a～e のカタカナを漢字に直しなさい。

【2】次の〔会話文〕は、大学の授業で、3人の大学生（アカネ、ケイゴ、ヨシカ）が、組織構造について討論した時の記録です。この〔会話文〕と、〔資料1〕を合わせて読んで、下の【問】に答えなさい。

〔会話文〕

先生：今日は、組織の階層数を可能な限り減らそうという「組織のフラット化」について討論します。討論の前に、先週の授業の要点について確認します。

まず、〔資料1〕を見てください。管理の幅とは、「一人の上司が管理する部下の数」を意味しますね。実際の組織では、管理の幅だけで全体の階層数が決まるわけではありませんが、階層を考えるうえでの基本的な考え方になります。そこで、「従業員数が同じ2つの組織において、管理の幅を狭くとする組織は、他方の組織より組織構造が縦長のピラミッド組織になり、逆に、管理の幅を広くとする組織は、他方の組織より横長のフラット組織になる」という前提に基づいて、議論を進めたいと思います。〔資料1〕の2つの図では、左がピラミッド組織、右がフラット組織ですね。

では、これらを踏まえて、組織のフラット化に関する皆さんの意見を述べていただき、討論を行いたいと思います。

アカネ：下の立場からするとフラットの方が楽だね。自分の上司が社長に直接話ができ方がいいに決まっているし、社長だって現場の声を聞きたいはず。そもそも管理職って良いイメージが全くわからないので、SNS みたいにフラットの方がいいと思う。

ケイゴ：僕は野球の体育会系クラブに所属しているから、人が多くなるとマネージャーとかリーダーとかのまとめ役が必要だと思うよ。50 人いるチームを、監督だけで動かすことは無理だと思う。企業でも、管理職は必要があって置いている。資料1の左ほど極端ではないけど、一定数の階層は必要だと思う。

アカネ：体育会系って軍隊みたいで私には無理。そういうピラミッド型企业も風通しが悪そうで嫌だな。ちなみに、野球部の LINE グループはどんな感じなの。

ケイゴ：部員全員のグループはあるけど、それよりも内野手、外野手、投手でグループを作っていて、学年のグループもある。こういう小さなグループの方がやり取りは活発だよ。監督の指示をリーダーが聞いて、グループに詳細に説明する。逆に、グループの中で課題を話し合っ、それをリーダーが監督に相談する。各グループのリーダーが、中間管理職のようになっている。

ヨシカ：私も吹奏楽をやっていたからわかるな。監督と新入部員が直接コミュニケーションをとるより、話の分かる先輩が間に入った方が、新入部員にとってもいいことが多いよね。私の経験上、LINEでの話し合いは10人前後が一番まとまる。

アカネ：確かに意味はあるけど、間に入る人は板挟みになるから、管理職はストレスが多いとも聞くよ。伝言ゲームのように間違っって伝わることもある。

ヨシカ：結局、「管理とは何か」ってことだよな。部下にやるべきことを指示するのが管理だって言うなら、そもそも「指示待ち人間」はダメなんじゃなかったっけ。

アカネ：そうそう。私は「管理は極力減らすべき」と言いたい。自分で考えて行動できない時点で社会人失格でしょ。

ケイゴ：その考えは、一見新しいようだけど古いね。長期的にはフラット組織は上の人に大きなしわ寄せが行って、組織全体のパフォーマンスは低下するとされている。管理職が不足すると社員の数を増やせなくなるので、会社の発展に管理職の育成は必要だよ。

ヨシカ：私は自分で考えて仕事をしたいので、事細かく指示・命令されたり、報告を求められたりするの嫌かな。でも相談には乗ってほしい。その時に、直属の上司にしか相談できないのか、誰にでも相談できるのかで、好ましい管理の幅は違ってくるかな。

ケイゴ：新入社員もいずれは、相談する立場から、相談される立場に変わる。階層があれば、管理職として一步步成長していける。フラット組織ではこうはならない。

アカネ：管理職としての成長ではなく、私は仕事のスキルを上げたい。仕事のスキルがあれば、若い人たちの相談にも乗ってあげられる。ICTを活用して管理職の数を少なくした方が、働く人にとっても長期的には幸せだと思う。

ヨシカ：ただ、ネットのコミュニケーションってトラブルが多いよね。しっかり伝えようと長文を書くと、逆に相手の気分を害してしまうことも。

先生：さて、時間がきたので、いったん自分の意見をまとめてください。

アカネ：組織のフラット化は、組織のコミュニケーションを活発にし、意思決定のスピードも質も向上します。デジタル化の流れにもあっていて働きやすいので、フラットな

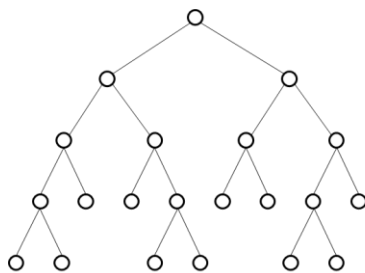
組織に優秀な人が集まり、業績もよくなると思います。

ケイゴ：組織のフラット化は、下の人は自由でよくても、管理する立場の人の負担は大きくなります。組織を成長させたいなら、組織のフラット化には慎重になるべきです。

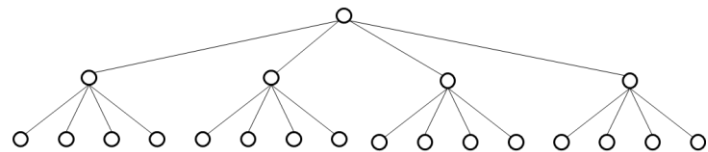
ヨシカ：管理をしなくても社員が自律的に動くのが理想だけど、どこまでもフラットにはできないと思います。例えば、管理の幅の上限を 10 人にして、組織のフラット化を進めていくのがいいのではないのでしょうか。

【問】上の〔会話文〕と、〔資料 1〕を読んで、組織のフラット化について自分の意見を 200 文字以上で述べなさい。なお、解答に際しては、①〔会話文〕の学生（アカネ、ケイゴ、ヨシカ）の誰の意見に近いのか、自分の立場を明らかにし、②管理の幅についても言及してください。

〔資料 1〕



階層 = 5
管理の幅 = 2
人数 = 21



階層 = 3
管理の幅 = 4
人数 = 21