

平成31年度入学（一般入試 前期）試験問題の出典

総合政策学部

| 種別 | | 著者名 | 著作物名 | 書名等 | 版元 |
|------|-----|-------------------|--|---|-------------------|
| 総合問題 | 資料A | 総務省 | 平成28年版情報通信白書 | 総務省，2016年，pp.227より | 総務省 |
| | 資料B | 総務省 | 平成29年度版情報通信白書（英語版） | 総務省，2017年，pp.39－40より (http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/eng/WP2017/2017-index.html) | 総務省 |
| | 資料C | 佐藤 彰男 | テレワーク「未来型労働」の現実 | 岩波書店，2008年，pp.173－175より | 岩波書店 |
| | 資料D | 坂本 有芳 | I C T高度化が就業者の仕事・家庭生活に及ぼす影響 | 日本労働研究雑誌o.663，2015年，pp.34－35より | 独立行政法人労働政策研究・研修機構 |
| | 資料E | 独立行政法人労働政策研究・研修機構 | 情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果（企業調査結果・従業員調査結果） | 独立行政法人労働政策研究・研修機構，2015年，pp.51－52より | 独立行政法人労働政策研究・研修機構 |

平成 31 年度 一般入試・前期

総合政策学部

総合問題 (120 分)

注意事項

- 1 試験開始の合図があるまで、この問題冊子の中を見てはいけません。
- 2 この冊子は、8 ページあります。なお、下書き用紙が 2 枚あります。
- 3 試験中に問題冊子及び解答用紙の印刷不鮮明、ページの脱落などがあった場合は、手を挙げて試験監督者に知らせなさい。
- 4 解答は、必ず黒鉛筆(シャープペンシルも可)で記入し、ボールペンや万年筆などを使用してはいけません。
- 5 解答用紙には、氏名及び受験票と同じ受験番号を忘れずに記入しなさい。
- 6 解答は、必ず解答用紙の指定された箇所に記入しなさい。
- 7 下書きの必要があれば、下書き用紙を利用してかまいません。
- 8 試験終了後、問題冊子と下書き用紙は持ち帰りなさい。

資料(A)~(E)を読み、次の問いに答えなさい。

1 資料(A)(B)を読み、以下の設問に答えなさい。

- (1) テレワークを導入している企業の割合は、平成 28 年(2016 年)版と平成 29 年(2017 年)版の情報通信白書ではそれぞれ何パーセントになっているか。数字を答えなさい。
- (2) 資料(B)の下線部(ア)を和訳しなさい。
- (3) 資料(B)の下線部(イ)を和訳しなさい。

2 資料(C)(D)を読み、以下の設問に答えなさい。

- (1) 資料(C)の筆者が考えるテレワークが実際に普及する理由とは何か。テレワークの有する性質と、それによってもたらされる効果に言及しつつ 120 字以内で説明しなさい。
- (2) 資料(D)の下線部(ウ)にあるように、テレワークの実施の在り方によっては労働者に異なる結果をもたらす可能性があります。資料(C)ではこのテレワークの実施の在り方を左右するものは何だと指摘していますか。10 文字以内で答えなさい。

3 資料(E)は、実際にテレワークを行っている従業員を対象に調査したものである。以下の設問に答えなさい。

- (1) テレワークのメリットについて回答した人は 949 人である。このなかで「仕事の生産性・効率性が向上する」と回答した人は何人か求めなさい。解答は少数第 1 位を四捨五入して整数値で記すこと。
- (2) 仕事と家庭生活(地域社会活動も含む)の両立という視点から見た場合、テレワークの導入は効果的といえるだろうか。資料から読み取れることを挙げながら、200 字以内で答えなさい。

4 テレワークは、ワーク・ライフ・バランスの向上以外にも、少子高齢化を背景に「労働参加率向上」の手段としても期待されている。ICT の高度化により、テレワークはどのような人々の労働参加率を向上させることができるか。また ICT の高度化以外にどのようなことが改善されると労働参加率を向上させることができるか。資料(A)~(E)の内容を踏まえて、テレワークや ICT ツールのもつ特徴とも関連させながら、あなたの考えを 500 字以内で述べなさい。

資料(A)

テレワークとは、ICTを活用した、時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことである。

就労者にとっては、時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方が可能となるため、ワーク・ライフ・バランスの向上や通勤による疲労軽減、地方における就業機会の増加などが期待される。企業にとっては、従業員の生産性向上や災害時やパンデミック(注)発生時における事業継続性の確保、人材流出の防止策として期待される。そして、社会全体にとっては、子育てや介護等を理由とした離職の抑制や、高齢者や障害者等の就業機会の拡大による、労働力の確保として期待されている。

このように、テレワークは就労者、企業、社会全体に対して広く効果があると期待されているが、企業での導入や就労者における認知は十分には進んでいない。

総務省「平成27年通信利用動向調査」によると、我が国でテレワークを「導入している」と回答した企業は16.2%にとどまり、「導入していないが、具体的に導入予定がある」と回答した企業と合わせても全体の2割程度となっている。他方、テレワークを「導入している」と回答した企業に対して、テレワーク導入による効果の有無を尋ねたところ、「非常に効果があった」と「ある程度効果があった」を合わせて8割以上の企業が「効果があった」と回答している。

このように、我が国企業のテレワークの導入率は必ずしも高くはないが、テレワークを導入した企業の多くが導入の効果を実感しており、企業におけるテレワーク導入の意義を示唆する結果となっている。

(総務省『平成28年版情報通信白書』, p.227, 2016年より, 一部改変)

(注)

パンデミック (pandemic) : 感染症が世界的規模で同時に流行すること。感染爆発。

資料(B)

Teleworking is a flexible working style using ICT (information communication technology) for effective use of time and place. According to the Communications Usage Trend Survey⁽ⁱ⁾, 13.3% of companies have introduced teleworking at the end of September 2016. Looking at the moving average of teleworking implementation⁽ⁱⁱ⁾ rate, companies implementing teleworking are on an upward trend in recent years.

In order to enhance labor force participation when the working-age population is declining,⁽⁷⁾ Japan needs to increase women's employment. Many women withdraw from employment upon marriage, childbirth or child rearing. By using teleworking, they can increase time to spend with their family and time to use for parenting and housework.

For companies, teleworking may be effective for securing employees. Looking at DI (Diffusion Index) that is the difference subtracting the percentage of companies responding that the number of employees has decreased from the percentage of companies responding that the number of employees has increased, the DI was positive by over 10 points for companies that have introduced teleworking, while the DI is negative for other companies both in the most recent and coming three years. It is thought that creation of an environment enabling flexible working styles free from location has a positive effect on enhancement of the labor force participation rate.

Teleworking has advantages including options of flexible working styles for workers and securing of employees for companies. However, not a few companies anticipate problems in its introduction. Introduction of teleworking is more advanced among companies with a larger number of employees. About several percent of companies with 100 or fewer employees have introduced telework, whereas the ratio is 20.4% for companies with 301 or more employees.

Differences in the purpose of introducing teleworking are studied between companies that have introduced teleworking and companies whose levels of internal systems for working style reform and introduction of ICT systems exceed the average of companies that have introduced teleworking, but have not yet introduced teleworking.

Companies that have introduced teleworking have a strong sense of purpose to enhance their business competitiveness, including "enhancing customer satisfaction and sales capability" and "developing a favorable environment for creating innovation." On the other hand, companies that can introduce teleworking are more focused on purposes related to welfare programs including "securing personnel and preventing loss of personnel," "preventing resignation due to child rearing" and "preventing resignation due to nursing care." It is ⁽⁷⁾ probable that even with the same level in terms of the environment for realizing teleworking,

companies more focused on enhancement of business competitiveness as the objective are more likely to introduce teleworking than companies more focused on its use as a part of a conventional welfare package.

(総務省『平成 29 年版情報通信白書(英語版)』, pp.39-40, 2017 年, <<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/eng/WP2017/2017-index.html>> より, 一部改変)

(注)

- (i) the Communications Usage Trend Survey : 「通信利用動向調査」
- (ii) implementation : 導入, 実施

資料(C)

なぜテレワークが求められるのだろうか。テレワークを振興する中央省庁やIT企業は、テレワークが多く社会的メリットをもたらすからだと主張している。しかし省エネ効果や少子化対策、地方の活性化など、目に見えて社会が変わるほどの効果は、週に何日も在宅で働く完全在宅勤務に近い制度が、かなりの規模で普及しない限り期待できない。それらはテレワークが振興施策の対象となる理由であるかもしれないが、実際に普及する理由とはいえない。

一方、部分在宅勤務は社員の生活にゆとりをもたらすし、モバイルワークは営業効率をあげる。子育て中の在宅ワーカーにとっては、在宅ワーク以外の選択肢がない。それらの人びとは、ほとんどがテレワークの拡大と継続を望んでおり、確かにテレワークを求める人々は存在している。

しかし働く側が望んだからといって、テレワークが普及するだろうか。社員たちから好評を得ている在宅勤務は、ほとんどが実験のままで終わってしまう。その一方、モバイルワークは社員の意思と無関係に導入される。また主婦たちが在宅ワークをしたいと望んでも、この20年間、発注される仕事の量はつねに不足しているのではなかっただろうか。

働く側が望むから、テレワークが広がりつつあると考えるのは無理がある。実際にテレワークがこの社会に普及しつつあるのなら、そのような場当たりの理由ではなく、より実質的・企業経済的な理由が存在するはずである。

テレワークは「従来の職場空間とは異なった空間を労働の場に」変化させるという性質をもっている。これまでは、近代化や産業化がすすむ過程で、仕事は職場、家庭生活は自宅というように、空間の利用を明確に区別することが一般的な^{すうせい}趨勢であった。テレワークは、しかし、自宅や第三空間までを仕事の間とする^{こと}で、そのような空間の利用をより可塑的なものに変える。

では、なぜ空間の利用を可塑的にする必要があるのだろうか。なぜ自宅や喫茶店までを労働空間にする必要があるのだろうか。テレワーク振興の立場からは、しばしば「どこでも働ける」という表現が用いられる。どこでも働ける／働かされることのメリットとは何だろうか。結局のところ、その理由は労働の効率化につきる。情報化の進展によって、決まったオフィスだけではなく、いたるところで働ける／働かされるようになったので、全体としてみれば仕事の能率は向上する。労働の効率化こそが、テレワークがもつ実質的な価値なのである。

この場合の効率化とは、売り上げの上昇や単位時間内の書類処理量の増加といった、狭い意味での労働生産性の向上だけを指すのではない。たとえば「通勤時間の無駄をはぶく」「営業所を廃止する」といったことも、この意味での効率化に含まれる。

そして、この効率化の方向性が、テレワークの実態を決定していく。通勤をなくして浮いた時間を私生活に充当するなら、テレワーカーの生活にも一定のゆとりが生まれるが、営業所を廃して生産性の向上だけをめざせば、職場でも自宅でも一日中働く過酷な労働が出現するだろう。

(佐藤彰男『テレワーク「未来型労働」の現実』, pp.173-175, 岩波書店, 2008年より, 一部改変)

(注)

テレワークのタイプ

〔在宅勤務型〕

企業や役所などに雇われている従業員(ほとんどの場合は正社員)が、職場のオフィスだけでなく、自宅でも働くタイプのテレワークを指す。まったく勤務先へ出社しない「完全在宅勤務型」や週に何日かを在宅で働く「部分在宅勤務型」など、いろいろなタイプがある。

〔モバイルワーク型〕

営業系の社員などが、職場や自宅だけでなく、移動中の乗物内や喫茶店、顧客先などで事務処理をこなすタイプのテレワーク。

〔在宅ワーク型〕

自宅で仕事をするタイプのテレワークであるが、企業等に雇われるのではなく、請負契約によって働くかたちを指す。個人で仕事を請け負う形態なので、不安定な低賃金労働になりやすい。

資料(D)

ICTの高度化のうち、人々の仕事・家庭生活に直接関わる側面とは何だろうか。これまで仕事でのICTツール利用は、据え置き型のパソコンを用いた電子メールがコミュニケーションの中心的手段だったのに対し、近年では小型で持ち運びが容易な端末を用いて、様々なアプリケーションを利用したりリアルタイムコミュニケーションをおこなったりする機会が増している。たとえばビデオ通話やビデオ会議、SNS、インスタントメッセージ、スケジューラー、電子会議室や掲示板など、様々なインターネットサービスやアプリケーションソフトを手軽に利用することができる。

急速に広まりつつあるスマートフォンやタブレット型端末など新たな携帯情報端末は、操作性と携帯性という点で、パソコンとは一線を画している。まさに、「いつでも」「どこでも」情報のやり取りができ、コミュニケーションが図れる方向で高度化が進んでいるのだ。仕事・家庭生活の相互作用に大きな影響をもたらしているのは、情報の処理速度や蓄積量に関わる技術の向上、ネットワーク環境の高速化とその普及などを背景とし、様々なICTツールの携帯性、操作性、通信性能が一段と増してゆく点だといえるだろう。

インターネットの登場以来、ICTの高度化は、ひとたび明確に区分されてしまった仕事と家庭生活との境界をふたたび柔軟に設定することを可能にし、仕事と家庭生活とを両立させやすくするのではないかという議論がなされてきた。そもそも、仕事と家庭生活両立の困難さが問題となる背景には、社会の工業化を機に仕事が自宅から離れた場所でおこなわれるようになり、在宅時間が限られるようになったことがある。場所を問わずに大量の情報のやり取りを可能にするICTの存在は、仕事に関する情報を家庭生活の場に持ち込むことを可能にする。仕事の内容自体も、社会の情報化にともなって、場所の固定性を問わないものへと変化している。

テレワークは、情報通信における空間的、時間的制約がより一層弱まってゆく傾向により誕生した働き方である。日本のテレワーク人口は2008-2010年には5%未満を推移していたが、東日本大震災を機に一時期急増し、雇用者に占める在宅テレワーカーの割合は、2012年には12.5%、2014年には8.5%と報告されている。ただし、在宅勤務といっても持ち帰り残業や休日出勤代わりの実施が多く、規定の就業時間帯に出勤せずに在宅勤務をおこなうケースは多くない。週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカーの割合は2014年時点でわずか3.9%である。

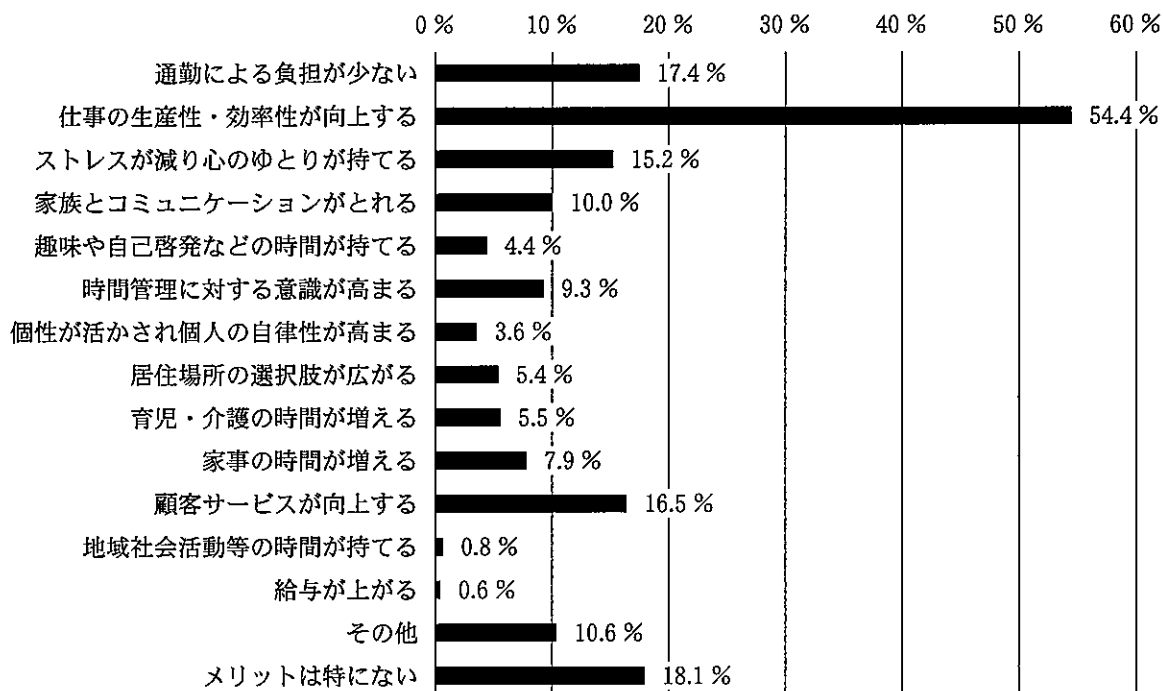
ICTが一層高度化してゆくに連れ、遠隔地にいながらも実際に「場」を共有するのと大差ない就業環境が実現され、テレワークは普及してゆくのではないかと期待され続けてきた。テレワークの実施により、仕事場所までの移動時間を省くことができれば、家庭生活の時間^(ウ)にゆとりが生まれるという利点があるだろう。ただし、移動しなくとも仕事の情報のやり取りができるという状況は、いつでも、どこでも仕事ができるしてしまうということでもある。ICTの高度化により手軽に情報のやりとりができるようになればなるほど、受けたり送ったり処理したりする仕事の量が増えてしまい、かえって時間的な余裕を失うことにつながる恐れもある。

(坂本有芳「ICT高度化が就業者の仕事・家庭生活に及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』

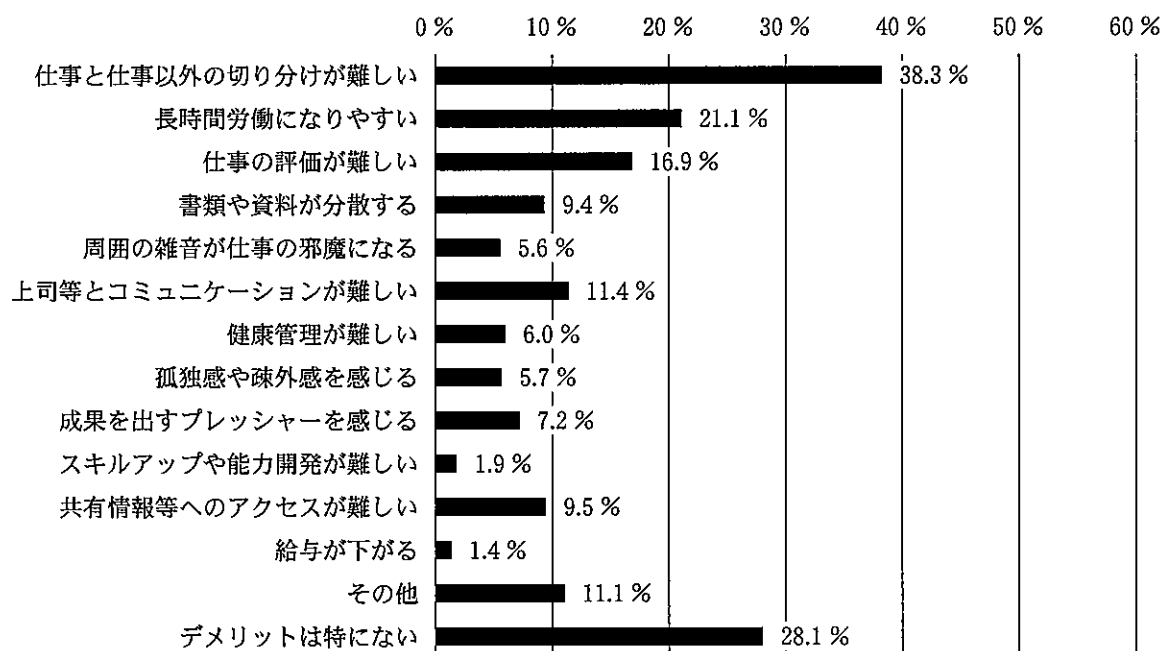
(No.663/October 2015)、独立行政法人労働政策研究・研修機構、pp.34-35より、一部改変)

資料(E)

テレワークのメリット(複数回答) N = 949 人



テレワークのデメリット(複数回答) N = 935 人



(独立行政法人労働政策研究・研修機構『情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査結果(企業調査結果・従業員調査結果)』, pp.51-52, 2015年より, 一部改変)