

南山大学大学院 入学試験問題集

人間文化研究科
教育ファシリテーション専攻

2026年度・夏季

NANZAN
UNIVERSITY

目 次

《修士課程》

小論文	[一般入学試験]	1
	[社会人入学審査]	5

(問題紙)

問題紙がこの頁を含めて4ページ、解答紙が4ページあるか確認してください。

問題は全部で4問です。すべての問題に解答してください。

解答はすべて、解答紙の指定された欄に記入してください。

問題1

以下の各語について、簡潔に説明しなさい。

- ① 自己決定理論
- ② スキーマ
- ③ 非認知能力
- ④ 教職員給与特別措置法改正
- ⑤ ファシリテーション・グラフィック
- ⑥ 集中的グループ体験

問題2

次項の図1は、東京大学政策評価研究教育センター(CREPE)の「EBPM推進のための自治体税務データ活用プロジェクト」に参加する自治体から、RIETI(独立行政法人経済産業研究所)のプロジェクトを通じて提供された住民登録と住民税課税業務に関する業務記録データ(2022年度参加自治体のうち、2018年から2022年の年初時点の世帯構成の情報に不備のない16自治体のデータ)をもとに作成されたものです(3ページ目に補足説明あり)。

- ① x. 103万円や130万円の壁をこえないよう年収を調整する就労調整

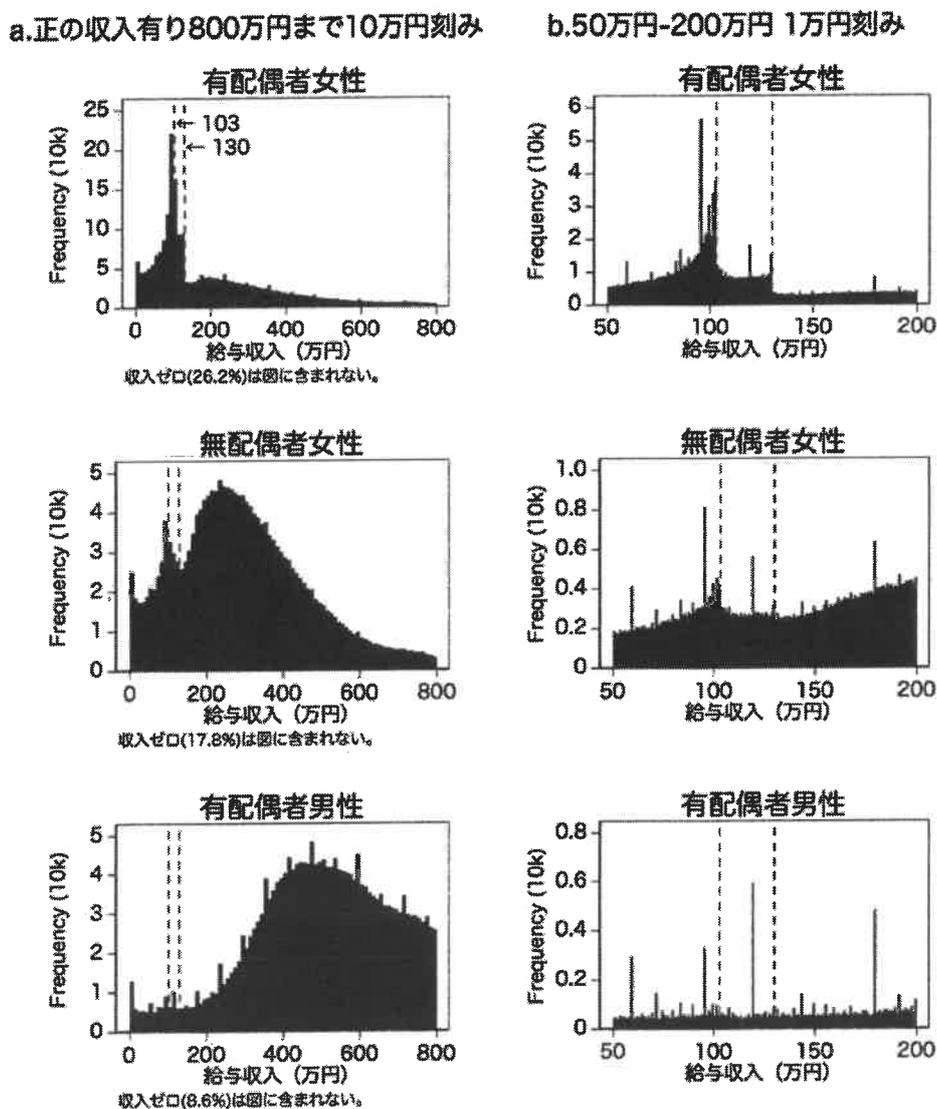
y. 3カテゴリー(有配偶者女性、無配偶者女性、有配偶者男性)

の関係について図から読み取れることを述べなさい。

その際、図の特徴や、どの図とどの図を対比させて、何がわかるのかという点を詳細に指摘しつつ、述べなさい。

- ② 2018年には配偶者控除・配偶者特別控除の変更がなされました。図1・表1の元となっているデータ(2017-2021年の16自治体のデータ)を用いて、この政策の影響を検討するには、どのような方法があるかを述べなさい。

図1 男女・配偶者の有無別給与収入の分布



※縦軸の Frequency (10k) とは、頻度 (10,000人) を指す

表1 図1で使用した全サンプル(16自治体 2017-2021年)

	有配偶女性	無配偶女性	有配偶男性
平均年齢	44.5	40.9	45.0
給与収入 平均	1,691,966	2,598,036	5,994,395
給与収入なし	26.15%	17.79%	8.61%
0を超え103万以下	27.94%	10.48%	2.34%
103万を超え130万以下	7.90%	3.41%	0.68%
サンプルサイズ	3,270,753	2,290,224	3,009,776

〈ワード補足説明〉

実際に就労調整している人が多い「年収の壁」は、所得税の課税対象となり税制上の扶養家族から外れる「103万円の壁」と、社会保険の扶養から外れて国民年金・国民健康保険への加入が必要となる「130万円の壁」の2つである。

2018年の配偶者控除・配偶者特別控除に関する法制度の主要な変更

改正前(～2017年)：

妻の年収が103万円以下：配偶者控除(38万円)

105万円超：配偶者控除なし(控除額が段階的に減少)

控除の最大額(38万円)を受けられる妻の年収の上限：105万円

改正後(2018年～)：

控除の最大額を受けられる妻の年収の上限が150万円まで引き上げ

妻の年収150万～201万円の範囲では、控除額が段階的に減少(ゼロになるまで)

出典：近藤絢子・深井太洋 (2023). 市町村税務データを用いた既婚女性の就労調整の分析 RIETI (独立行政法人経済産業研究所) Discussion Paper Series 23-J-049

問題3

次項の文章は、“Leading Conflict?: Linkages Between Leader Behaviors and Group Conflict”というタイトルの論文から抜粋、一部編集したものである。この論文では、集団での課題遂行の過程で、主に次の2つの異なる種類の葛藤が生じると述べられている。

① **認知的葛藤(cognitive conflict:CC)**：課題に対する視点、アイデア、意見の相違など、集団のタスクに関連する実質的な内容をめぐる葛藤。

② **感情的葛藤(affective conflict:AC)**：集団メンバー間の対人関係の不和に関連し、否定的な感情を伴う葛藤。

本論文では、認知的葛藤(CC)が生じることにより、意思決定の目的、課題の枠組み、相反する仮定に基づく代替案などについて活発な議論や精査が促されることで、課題に対するより深い理解、新しいアプローチの開発、代替案の評価能力の向上がもたらされ、質の高い意思決定が促進されると述べられている。

このように、認知的葛藤(CC)は質の高い意思決定プロセスに有益である一方、認知的葛藤を意図的に生み出そうとすることが、かえって意思決定プロセスの質を低下させてしまう可能性も指摘されている。

設問：本論文で述べられている内容に基づき、認知的葛藤(CC)を促進することが、なぜ、そしてどのようにして意思決定プロセスの質の低下につながる可能性があるのか、その理由やメカニズムを100~200文字程度で、日本語で論述せよ。

Although stimulating CC is clearly an important element of the decision process, it can inadvertently lead to AC and, thereby, reduce the quality of the decision process. The use of dialectical interaction among group members to improve decision quality tends to trigger interpersonal tensions, animosity, annoyance, and even hostility within a group. High interpersonal or AC can evoke feelings of stress, preclude the group from using systematic decision-making procedures, obstruct open communication, reduce the capacity of team members to perceive, process, and evaluate new information, and consequently impede the actual decision quality.

Research has yet to adequately address how exactly CC fuels AC; however, correlation between the two types of conflict has been consistently reported to be positive. It is believed that AC tends to emerge when instances of CC somehow become “corrupted”. Being engaged in CC seems to inadvertently produce AC by causing frustration with the dialectical nature of the interaction or the misinterpretation of the disagreement over viewpoints as a personal insult or a threat.

注) dialectical nature of the interaction:異なる意見や視点を意図的にぶつけ合い、それらを吟味・統合するプロセスを通じて、より深い理解やより良い解決策、あるいは新しいアイデアを生み出そうとする建設的なコミュニケーションの性質のこと。

出典：Igor Kotlyar, Leonard Karakowsky, Leading Conflict? Linkages Between Leader Behaviors and Group Conflict, Small Group Research, Volume 37, Issue 4, pp. 377-403. Copyright (c) 2006 by Sage Publications. Reprinted by Permission of Sage Publications

問題 4

以下の言葉をキーワードとして、あなたの主張を720~800文字で述べなさい。

「ハラスメント」

(問題紙)

問題紙がこの頁を含めて4ページ、解答紙が4ページあるか確認してください。

問題は全部で4問です。すべての問題に解答してください。

解答はすべて、解答紙の指定された欄に記入してください。

問題1

以下の各語について、簡潔に説明しなさい。

- ① 自己決定理論
- ② スキーマ
- ③ 非認知能力
- ④ 教職員給与特別措置法改正
- ⑤ ファシリテーション・グラフィック
- ⑥ 集中的グループ体験

問題2

次項の図1は、東京大学政策評価研究教育センター(CREPE)の「EBPM推進のための自治体税務データ活用プロジェクト」に参加する自治体から、RIETI(独立行政法人経済産業研究所)のプロジェクトを通じて提供された住民登録と住民税課税業務に関する業務記録データ(2022年度参加自治体のうち、2018年から2022年の年初時点の世帯構成の情報に不備のない16自治体のデータ)をもとに作成されたものです(3ページ目に補足説明あり)。

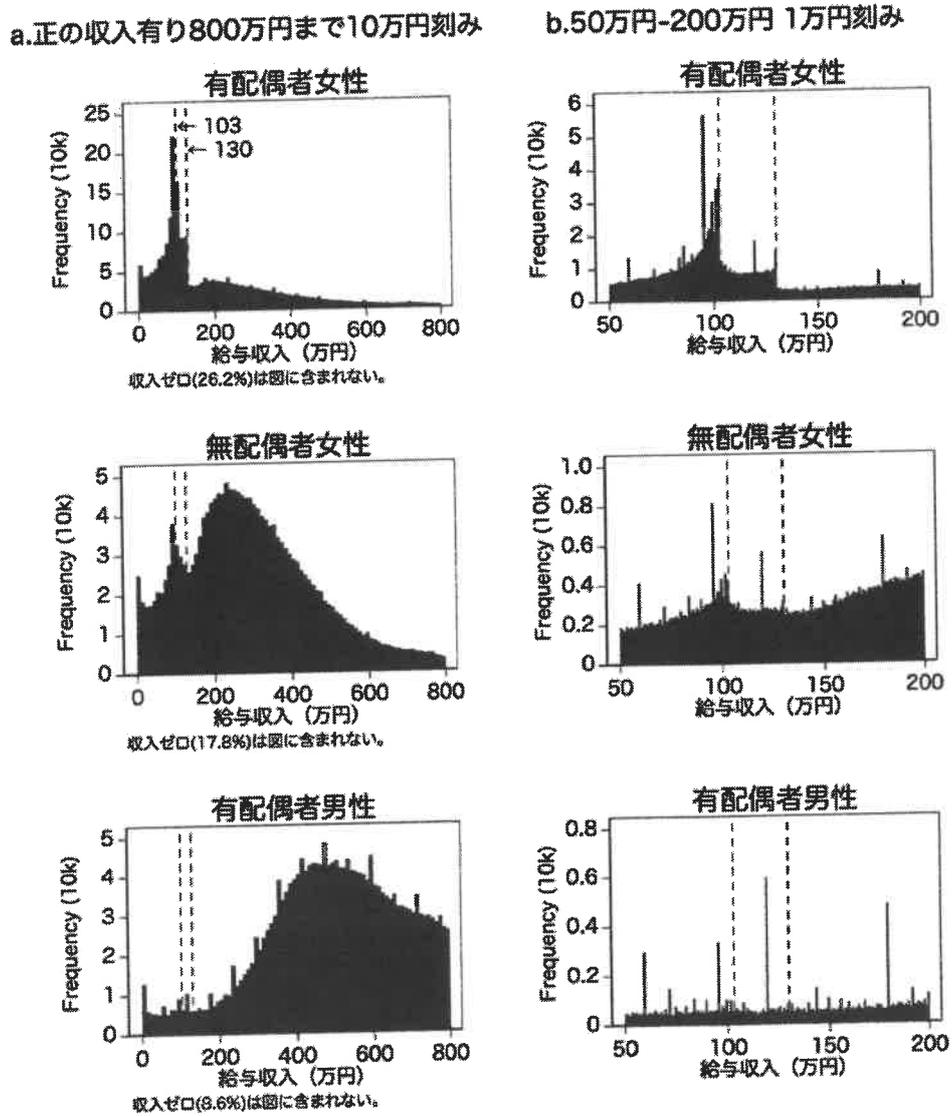
- ① x. 103万円や130万円の壁をこえないよう年収を調整する就労調整
y. 3カテゴリー(有配偶者女性、無配偶者女性、有配偶者男性)

の関係について図から読み取れることを述べなさい。

その際、図の特徴や、どの図とどの図を対比させて、何がわかるのかという点を詳細に指摘しつつ、述べなさい。

- ② 2018年には配偶者控除・配偶者特別控除の変更がなされました。図1・表1の元となっているデータ(2017-2021年の16自治体のデータ)を用いて、この政策の影響を検討するには、どのような方法があるかを述べなさい。

図1 男女・配偶者の有無別給与収入の分布



※縦軸の Frequency (10k) とは、頻度 (10,000 人) を指す

表1 図1で使用した全サンプル(16 自治体 2017-2021 年)

	有配偶女性	無配偶女性	有配偶男性
平均年齢	44.5	40.9	45.0
給与収入 平均	1,691,966	2,598,036	5,994,395
給与収入なし	26.15%	17.79%	8.61%
0を超え103万以下	27.94%	10.48%	2.34%
103万を超え130万以下	7.90%	3.41%	0.68%
サンプルサイズ	3,270,753	2,290,224	3,009,776

<ワード補足説明>

実際に就労調整している人が多い「年収の壁」は、所得税の課税対象となり税制上の扶養家族から外れる「103万円の壁」と、社会保険の扶養から外れて国民年金・国民健康保険への加入が必要となる「130万円の壁」の2つである。

2018年の配偶者控除・配偶者特別控除に関する法制度の主要な変更

改正前(～2017年):

妻の年収が103万円以下:配偶者控除(38万円)

105万円超:配偶者控除なし(控除額が段階的に減少)

控除の最大額(38万円)を受けられる妻の年収の上限:105万円

改正後(2018年～):

控除の最大額を受けられる妻の年収の上限が150万円まで引き上げ

妻の年収150万～201万円の範囲では、控除額が段階的に減少(ゼロになるまで)

出典:近藤絢子・深井太洋(2023).市町村税務データを用いた既婚女性の就労調整の分析 RIETI(独立行政法人経済産業研究所) Discussion Paper Series 23-J-049

問題3

次項の文章は、“Leading Conflict?: Linkages Between Leader Behaviors and Group Conflict”というタイトルの論文から抜粋、一部編集したものである。この論文では、集団での課題遂行の過程で、主に次の2つの異なる種類の葛藤が生じると述べられている。

① **認知的葛藤(cognitive conflict:CC)**:課題に対する視点、アイデア、意見の相違など、集団のタスクに関連する実質的な内容をめぐる葛藤。

② **感情的葛藤(affective conflict:AC)**:集団メンバー間の対人関係の不和に関連し、否定的な感情を伴う葛藤。
本論文では、認知的葛藤(CC)が生じることにより、意思決定の目的、課題の枠組み、相反する仮定に基づく代替案などについて活発な議論や精査が促されることで、課題に対するより深い理解、新しいアプローチの開発、代替案の評価能力の向上がもたらされ、質の高い意思決定が促進されると述べられている。

このように、認知的葛藤(CC)は質の高い意思決定プロセスに有益である一方、認知的葛藤を意図的に生み出そうとすることが、かえって意思決定プロセスの質を低下させてしまう可能性も指摘されている。

設問：本論文で述べられている内容に基づき、認知的葛藤(CC)を促進することが、なぜ、そしてどのようにして意思決定プロセスの質の低下につながる可能性があるのか、その理由やメカニズムを100~200文字程度で、日本語で論述せよ。

Although stimulating CC is clearly an important element of the decision process, it can inadvertently lead to AC and, thereby, reduce the quality of the decision process. The use of dialectical interaction among group members to improve decision quality tends to trigger interpersonal tensions, animosity, annoyance, and even hostility within a group. High interpersonal or AC can evoke feelings of stress, preclude the group from using systematic decision-making procedures, obstruct open communication, reduce the capacity of team members to perceive, process, and evaluate new information, and consequently impede the actual decision quality.

Research has yet to adequately address how exactly CC fuels AC; however, correlation between the two types of conflict has been consistently reported to be positive. It is believed that AC tends to emerge when instances of CC somehow become “corrupted”. Being engaged in CC seems to inadvertently produce AC by causing frustration with the dialectical nature of the interaction or the misinterpretation of the disagreement over viewpoints as a personal insult or a threat.

注) dialectical nature of the interaction:異なる意見や視点を意図的にぶつけ合い、それらを吟味・統合するプロセスを通じて、より深い理解やより良い解決策、あるいは新しいアイデアを生み出そうとする建設的なコミュニケーションの性質のこと。

出典：Igor Kotlyar, Leonard Karakowsky, Leading Conflict? Linkages Between Leader Behaviors and Group Conflict, Small Group Research, Volume 37, Issue 4, pp. 377-403. Copyright (c) 2006 by Sage Publications. Reprinted by Permission of Sage Publications

問題 4

以下の言葉をキーワードとして、あなたの主張を720~800文字で述べなさい。

「ハラスメント」

発行：南山大学 入学センター

名古屋市昭和区山里町 18 番地

Phone : (052)832-3119

E-mail : nyushi-ka@nanzan-u.ac.jp

U R L : <https://www.nanzan-u.ac.jp/>