

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

2024年度

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〕	7

(問題 紙)

問題紙がこの頁を含めて3頁、解答紙が4頁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 ヤングケアラー
- ② 高大接続
- ③ フロイト(S. Freud)
- ④ KJ 法
- ⑤ 代理強化
- ⑥ 心理測定における信頼性

問題 2

次頁の表は、厚生労働省「令和3年 労働安全衛生調査(実態調査)」における結果の一部である。調査対象として、事業所母集団データベースのうちから、産業、事業所規模別に層化し、約14,000事業所を無作為に抽出した。そこで雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者のうちから無作為に抽出した約18,000人が調査対象者であった。

調査対象数 18,575 名、有効回答数 7,426 名、有効回答率 40.0%。

この表を見て、下記のように結論づけた者がいた。

「『強いストレスとなっている事柄がある』との回答者に、20歳未満の者は少ない。また、就業形態別に見ると、パートタイム労働者が最も少なく、派遣労働者、契約社員が続いている。これらのことから、ストレスを感じることをしない労働者で構成される会社を作るためには、20歳未満の者を雇用し、正社員の比率を減らしていく必要がある。」

この結論に対して、批判的に論じなさい。また、より適切に現状を把握するためには、この表にどのような情報が足りないかを指摘しなさい。

第14表 仕事や職業生活に関する強いストレスの有無及び内容別労働者割合

区 分	労働者計 ¹⁾	強いストレスとなっていると 感じる事柄がある ²⁾³⁾		強いストレスの内容(主なもの3つ以内)			
				仕事の量	仕事の質	対人関係 (セクハラ・ パワハラを含む。)	役割・地位の 変化等(昇 進・昇格、配 置転換等)
令和3年	100.0	53.3	(100.0)	(43.2)	(33.6)	(25.7)	(17.9)
(年齢階級)							
20歳未満	100.0	4.7	(100.0)	(40.1)	(23.0)	(1.4)	(9.4)
20～29歳	100.0	47.6	(100.0)	(38.1)	(22.6)	(23.2)	(15.1)
30～39歳	100.0	59.5	(100.0)	(44.9)	(35.0)	(25.2)	(19.8)
40～49歳	100.0	53.6	(100.0)	(43.1)	(33.6)	(25.9)	(22.0)
50～59歳	100.0	57.4	(100.0)	(44.0)	(41.0)	(27.7)	(15.7)
60歳以上	100.0	37.4	(100.0)	(34.3)	(29.2)	(28.3)	(11.5)
(性)							
男	100.0	53.5	(100.0)	(43.1)	(34.1)	(22.6)	(18.1)
女	100.0	53.0	(100.0)	(43.4)	(33.1)	(29.1)	(17.8)
(就業形態)							
正社員	100.0	57.1	(100.0)	(45.6)	(36.0)	(24.8)	(20.4)
契約社員	100.0	47.6	(100.0)	(17.9)	(17.2)	(18.4)	(9.3)
パートタイム労働者	100.0	37.7	(100.0)	(37.8)	(23.9)	(36.0)	(4.7)
派遣労働者	100.0	43.3	(100.0)	(28.1)	(12.1)	(20.0)	(7.2)
令和2年	100.0	54.2	(100.0)	(42.5)	(30.9)	(27.0)	(17.7)

区 分	強いストレスの内容(主なもの3つ以内)						強いストレス となっている と感じる事柄 がない
	仕事の失敗、 責任の発生等	顧客、取引先 等からの クレーム	事故や災害の 体験	雇用の安定性	会社の将来性	その他	
令和3年	(33.7)	(17.7)	(1.9)	(11.9)	(20.8)	(11.6)	46.5
(年齢階級)							
20歳未満	(68.3)	(20.2)	(-)	(4.9)	(4.0)	(29.5)	94.4
20～29歳	(38.3)	(8.2)	(0.4)	(7.5)	(18.0)	(25.5)	52.3
30～39歳	(37.5)	(17.5)	(0.8)	(13.3)	(31.5)	(8.9)	40.5
40～49歳	(29.8)	(18.3)	(2.7)	(11.5)	(18.4)	(10.3)	46.3
50～59歳	(26.2)	(17.2)	(1.4)	(13.1)	(16.9)	(9.8)	42.5
60歳以上	(44.7)	(20.4)	(8.3)	(15.5)	(18.6)	(7.8)	61.5
(性)							
男	(34.5)	(24.3)	(2.4)	(11.9)	(26.1)	(7.7)	46.4
女	(32.9)	(10.0)	(1.4)	(12.0)	(14.8)	(16.1)	46.8
(就業形態)							
正社員	(34.5)	(18.4)	(2.0)	(9.0)	(21.8)	(10.7)	42.8
契約社員	(33.9)	(11.5)	(0.2)	(17.7)	(10.4)	(33.0)	52.4
パートタイム労働者	(28.4)	(15.3)	(2.2)	(26.7)	(18.0)	(8.3)	61.7
派遣労働者	(27.2)	(7.4)	(-)	(65.0)	(17.5)	(23.1)	56.7
令和2年	(35.0)	(18.9)	(2.7)	(15.0)	(20.9)	(11.5)	45.3

注：1)「労働者計」には、「強いストレスとなっていると感じる事柄の有無不明」を含む。

2)「強いストレスとなっていると感じる事柄がある」には、「強いストレスの内容不明」を含む。

3) ()は、強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者のうち、強いストレスの内容(主なもの3つ以内)別にみた割合である。

※表上段の右の続きが下段である。

＜出典＞

厚生労働省 令和3年「労働安全衛生調査(実態調査)」の概況 「第14表」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list46-50.html>

問題 3

下記は、「職場での AI（人工知能）利用に対する従業員の認知、感情レベルでの反応」に関する論文の要約です。文章を読んで、以下の2点について解答紙に番号を付記したうえで、回答しなさい。

- 1) 従業員の AI に対する信頼度に影響すると考えられる、三つの要素を日本語で回答しなさい。
- 2) 本文をもとに、上述の三つの要素の関係を日本語で説明しなさい。

The purpose of this paper is to investigate how Artificial Intelligence (AI) decision-making transparency affects humans' trust in AI. Previous studies have shown inconsistent conclusions about the relationship between AI transparency and humans' trust in AI (i.e., a positive correlation, non-correlation, or an inverted U-shaped relationship). Based on the stimulus-organism-response (SOR) model, algorithmic reductionism, and social identity theory, this paper explores the impact of AI decision-making transparency on humans' trust in AI from cognitive and emotional perspectives. A total of 235 participants with previous work experience were recruited online to complete the experimental vignette. The results showed that employees' perceived transparency, employees' perceived effectiveness of AI, and employees' discomfort with AI played mediating roles in the relationship between AI decision-making transparency and employees' trust in AI. Specifically, AI decision-making transparency (vs. non-transparency) led to higher perceived transparency, which in turn increased both effectiveness (which promoted trust) and discomfort (which inhibited trust). This parallel multiple mediating effect can partly explain the inconsistent findings in previous studies on the relationship between AI transparency and humans' trust in AI. This research has practical significance because it puts forward suggestions for enterprises to improve employees' trust in AI, so that employees can better collaborate with AI.

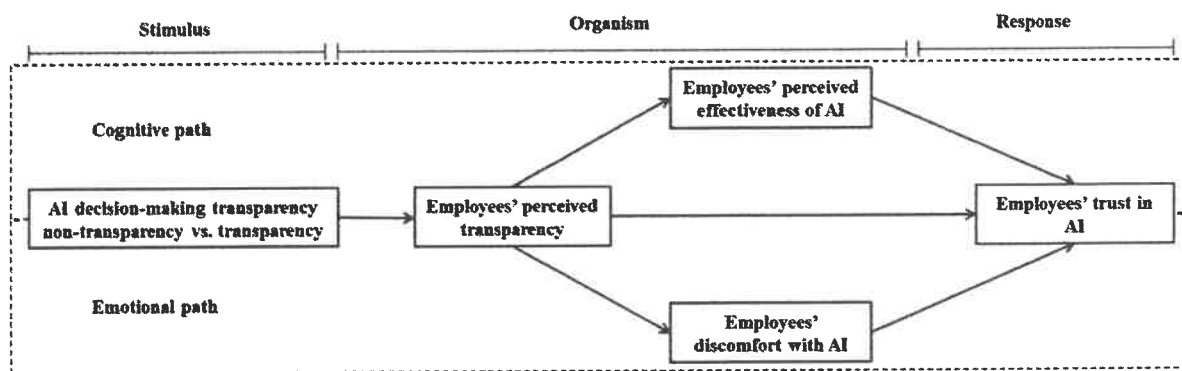


Figure1. Research model

＜出典＞

Liangru Yu and Yi Li, (2022) "Artificial Intelligence Decision-Making Transparency and Employees' Trust: The Parallel Multiple Mediating Effect of Effectiveness and Discomfort," *Behavioral Sciences*, 12(5), 127.

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。

「他者」

（問 題 紙）

問題紙がこの頁を含めて3頁，解答紙が4頁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 メリトクラシー
- ② GIGA スクール構想
- ③ 心理的リアクタンス
- ④ 気分一致効果
- ⑤ シェアードリーダーシップ
- ⑥ ロジャースの言う「自己概念と経験の不一致」

問題 2

以下の図表は，男女共同参画局が実施した調査から，年齢段階別の雇用形態を性別に整理したものである（なお，表は雇用形態の内訳を詳細に表したものである）。これらに関して，以下の①，②の問題に回答しなさい。

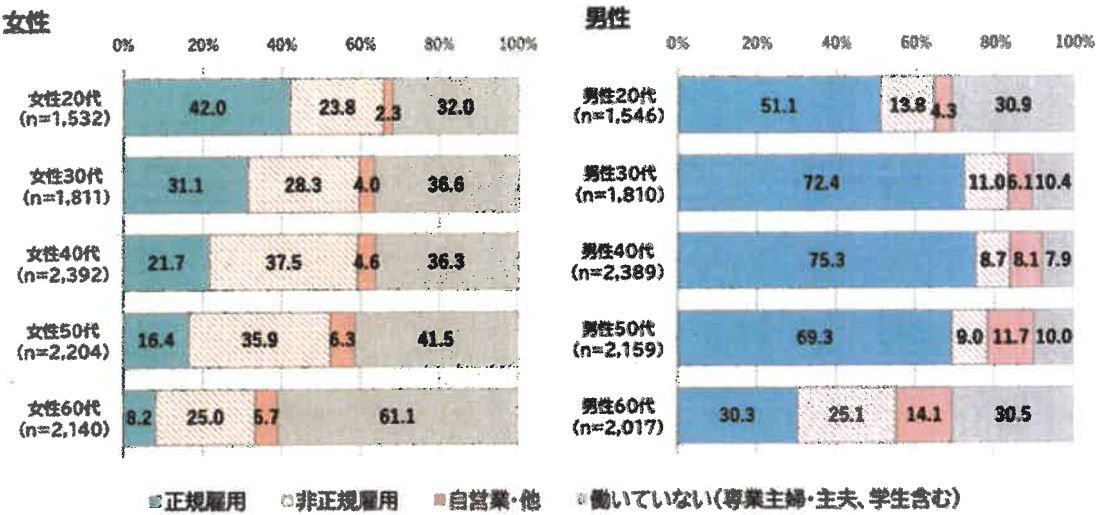
- ① 以下の5つそれぞれの内容について，この図表から読み取れることとしての適切さを判断し，適当な読み取りの場合は解答紙の（ ）内に○，間違っている場合×を記入しなさい。

- （ ） どの年代でも，女性より男性の方が「会社などの役員」をつとめている割合が高い
- （ ） いつの時代も，女性では「主婦」である割合が高い
- （ ） 女性20代の「働いていない」人たちの中で，「学生」が占める割合は，約42%である
- （ ） この調査に回答した男性20代のうち，「学生」であるのは200名ほどである
- （ ） 男性では，40代までは「正規雇用」の割合が一貫して増加するが，その後減少に転ずる

- ② これらの図表をもとに，性別・年齢と雇用形態の関係について述べなさい。その際，具体的なデータの箇所に言及するとともに，データが示す事実と，そこから推測される内容とを区別して述べること。

2024年度南山大学大学院人間文化研究科教育ファシリテーション専攻（2024年4月入学）
2024年度南山大学大学院人間文化研究科教育ファシリテーション専攻（2024年9月入学）
＜修士課程＞一般入学試験

（2024年2月24日実施） 試験科目：小論文 配点：100点



	正規雇用		非正規雇用					自営業・自由業・その他					働いていない			(%)
	正規の会社員・職員・従業員	会社などの役員	パート・アルバイト	労働派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他の形で雇用されている	自営業・自由業(従業員がいる)	自営業・自由業(従業員がいない)	自家営業の手伝い(家族従業員者)	家庭内の賃仕事(内職)	その他	主婦・主夫	学生	その他(働いていない)	
女性20代 (n=1,532)	41.0	1.0	16.2	4.0	3.3	0.1	0.1	0.5	1.1	0.3	0.1	0.2	8.6	13.4	9.9	
女性30代 (n=1,811)	30.6	0.6	21.3	3.0	3.0	0.4	0.4	0.3	2.1	0.5	0.9	0.3	26.8	0.5	9.2	
女性40代 (n=2,392)	21.2	0.5	30.1	3.4	3.2	0.5	0.3	0.5	2.5	0.7	0.8	0.1	29.3	0.1	6.9	
女性50代 (n=2,204)	16.2	0.2	28.9	2.9	3.6	0.2	0.2	0.7	3.3	1.4	0.7	0.2	34.5	0.0	6.9	
女性60代 (n=2,140)	7.7	0.5	20.1	1.0	2.6	0.7	0.6	0.9	3.0	1.4	0.4	0.1	49.1	0.0	12.0	
男性20代 (n=1,546)	50.6	0.5	9.6	1.4	2.1	0.3	0.5	0.6	2.7	0.6	0.1	0.2	0.1	20.6	10.2	
男性30代 (n=1,810)	71.9	0.6	6.4	2.0	1.9	0.5	0.2	1.1	3.9	0.7	0.2	0.2	0.3	0.2	9.9	
男性40代 (n=2,389)	73.5	1.8	4.7	1.5	2.1	0.1	0.1	1.9	5.1	0.7	0.2	0.2	0.6	0.1	7.2	
男性50代 (n=2,159)	66.2	3.1	3.7	1.8	3.0	0.3	0.2	2.5	8.6	0.2	0.2	0.1	1.3	0.0	8.7	
男性60代 (n=2,017)	25.6	4.7	8.4	1.2	9.8	5.1	0.5	2.7	10.8	0.2	0.0	0.3	2.1	0.0	28.5	

男女共同参画局「令和3年度 人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する調査報告書」より
調査対象者は国内在住のインターネット・モニター、回収数は20,000人、令和3年12月から令和4年1月にかけて実施された

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/hyakunen_r03.html

問題 3

以下の文章は、ソフトウェア開発チームの効率性に対する、チームの多様性の影響について述べている論文の一部を抜粋したものである。下線部のように考えられる根拠を文章の内容に基づいて述べよ。

なお、この論文では多様性の側面として、年齢、ジェンダー、文化的背景、役割（専門性）などを想定している。

Two mechanisms have been proposed by which diversity influences team effectiveness. The similarity-attraction paradigm derives from social psychology and social categorization to argue that similarity between members increases mutual attraction, integration, and communication, which in turn improves effectiveness. Diversity of members, on the other hand, results in more conflict and misunderstandings as people categorize themselves into different subgroups.

（中略）

Another mechanism that explains how diversity influences team effectiveness is cognitive resource diversity theory. It derives from cognitive psychology. It treats teams as information processors where individuals process information and then elaborate and integrate it as a team. In this conceptualization, diversity allows teams to bring varied cognitive resources to bear when information is processed individually and elaborated as a team, which allows a richer exploration of shared challenges.

（中略）

One potential group of moderators concerns task characteristics, such as complexity and inter-dependence. In this view, homogeneity benefits low-complexity tasks with few interdependencies, whereas heterogeneity benefits more complex tasks with many inter-dependencies. This is primarily consistent with findings from meta-analyses of the diversity-effectiveness relationship.

出典：

Verwijns, C., & Russo, D. (2024). The double-edged sword of diversity: How diversity, conflict, and psychological safety impact software team. *IEEE Transactions on Software Engineering*, 50(1), 141-157.

DOI:10.48550/arXiv.2301.12954

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。

「人間性」

(問題紙)

問題紙がこの頁を含めて3頁、解答紙が4頁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 ヤングケアラー
- ② 高大接続
- ③ フロイト(S. Freud)
- ④ KJ法
- ⑤ 代理強化
- ⑥ 心理測定における信頼性

問題2

次頁の表は、厚生労働省「令和3年 労働安全衛生調査(実態調査)」における結果の一部である。調査対象として、事業所母集団データベースのうちから、産業、事業所規模別に層化し、約14,000事業所を無作為に抽出した。そこで雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者のうちから無作為に抽出した約18,000人が調査対象者であった。

調査対象数 18,575 名、有効回答数 7,426 名、有効回答率 40.0%。

この表を見て、下記のように結論づけた者がいた。

「『強いストレスとなっている事柄がある』との回答者に、20歳未満の者は少ない。また、就業形態別に見ると、パートタイム労働者が最も少なく、派遣労働者、契約社員が続いている。これらのことから、ストレスを感じることをしない労働者で構成される会社を作るためには、20歳未満の者を雇用し、正社員の比率を減らしていく必要がある。」

この結論に対して、批判的に論じなさい。また、より適切に現状を把握するためには、この表にどのような情報が足りないかを指摘しなさい。

(2023年7月8日実施)

試験科目: 小論文

配点: 100点

第14表 仕事や職業生活に関する強いストレスの有無及び内容別労働者割合

区 分	労働者計 ¹⁾	強いストレスとなっていると 感じる事柄がある ²⁾³⁾	強いストレスの内容(主なもの3つ以内)				
			仕事の量	仕事の質	対人関係 (セクハラ・ パワハラを含む。)	役割・地位の 変化等(昇 進・昇格、配 置転換等)	(単位:%)
令和3年	100.0	53.3	(100.0)	(43.2)	(33.6)	(25.7)	(17.9)
(年齢階級)							
20歳未満	100.0	4.7	(100.0)	(40.1)	(23.0)	(1.4)	(9.4)
20～29歳	100.0	47.6	(100.0)	(38.1)	(22.6)	(23.2)	(15.1)
30～39歳	100.0	59.5	(100.0)	(44.9)	(35.0)	(25.2)	(19.8)
40～49歳	100.0	53.6	(100.0)	(43.1)	(33.6)	(25.9)	(22.0)
50～59歳	100.0	57.4	(100.0)	(44.0)	(41.0)	(27.7)	(15.7)
60歳以上	100.0	37.4	(100.0)	(34.3)	(29.2)	(28.3)	(11.5)
(性)							
男	100.0	53.5	(100.0)	(43.1)	(34.1)	(22.6)	(18.1)
女	100.0	53.0	(100.0)	(43.4)	(33.1)	(29.1)	(17.8)
(就業形態)							
正社員	100.0	57.1	(100.0)	(45.6)	(36.0)	(24.8)	(20.4)
契約社員	100.0	47.6	(100.0)	(17.9)	(17.2)	(18.4)	(9.3)
パートタイム労働者	100.0	37.7	(100.0)	(37.8)	(23.9)	(36.0)	(4.7)
派遣労働者	100.0	43.3	(100.0)	(28.1)	(12.1)	(20.0)	(7.2)
令和2年	100.0	54.2	(100.0)	(42.5)	(30.9)	(27.0)	(17.7)

区 分	強いストレスの内容(主なもの3つ以内)						強いストレス となっている と感じる事柄 がない
	仕事の失敗、 責任の発生等	顧客、取引先 等からの クレーム	事故や災害の 体験	雇用の安定性	会社の将来性	その他	
令和3年	(33.7)	(17.7)	(1.9)	(11.9)	(20.8)	(11.6)	46.5
(年齢階級)							
20歳未満	(68.3)	(20.2)	(-)	(4.9)	(4.0)	(29.5)	94.4
20～29歳	(38.3)	(8.2)	(0.4)	(7.5)	(18.0)	(25.5)	52.3
30～39歳	(37.5)	(17.5)	(0.8)	(13.3)	(31.5)	(8.9)	40.5
40～49歳	(29.8)	(18.3)	(2.7)	(11.5)	(18.4)	(10.3)	46.3
50～59歳	(26.2)	(17.2)	(1.4)	(13.1)	(16.9)	(9.8)	42.5
60歳以上	(44.7)	(20.4)	(8.3)	(15.5)	(18.6)	(7.8)	61.5
(性)							
男	(34.5)	(24.3)	(2.4)	(11.9)	(26.1)	(7.7)	46.4
女	(32.9)	(10.0)	(1.4)	(12.0)	(14.8)	(16.1)	46.8
(就業形態)							
正社員	(34.5)	(18.4)	(2.0)	(9.0)	(21.8)	(10.7)	42.8
契約社員	(33.9)	(11.5)	(0.2)	(17.7)	(10.4)	(33.0)	52.4
パートタイム労働者	(28.4)	(15.3)	(2.2)	(26.7)	(18.0)	(8.3)	61.7
派遣労働者	(27.2)	(7.4)	(-)	(65.0)	(17.5)	(23.1)	56.7
令和2年	(35.0)	(18.9)	(2.7)	(15.0)	(20.9)	(11.5)	45.3

注:1)「労働者計」には、「強いストレスとなっていると感じる事柄の有無不明」を含む。

2)「強いストレスとなっていると感じる事柄がある」には、「強いストレスの内容不明」を含む。

3) ()は、強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者のうち、強いストレスの内容(主なもの3つ以内)別にみた割合である。

※表上段の右の続きが下段である。

<出典>

厚生労働省 令和3年「労働安全衛生調査(実態調査)」の概況 「第14表」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list46-50.html>

問題 3

下記は、「職場での AI (人工知能) 利用に対する従業員の認知, 感情レベルでの反応」に関する論文の要約です。文章を読んで, 以下の 2 点について解答紙に番号を付記したうえで, 回答しなさい。

- 1) 従業員の AI に対する信頼度に影響すると思われる, 三つの要素を日本語で回答しなさい。
- 2) 本文をもとに, 上述の三つの要素の関係を日本語で説明しなさい。

The purpose of this paper is to investigate how Artificial Intelligence (AI) decision-making transparency affects humans' trust in AI. Previous studies have shown inconsistent conclusions about the relationship between AI transparency and humans' trust in AI (i.e., a positive correlation, non-correlation, or an inverted U-shaped relationship). Based on the stimulus-organism-response (SOR) model, algorithmic reductionism, and social identity theory, this paper explores the impact of AI decision-making transparency on humans' trust in AI from cognitive and emotional perspectives. A total of 235 participants with previous work experience were recruited online to complete the experimental vignette. The results showed that employees' perceived transparency, employees' perceived effectiveness of AI, and employees' discomfort with AI played mediating roles in the relationship between AI decision-making transparency and employees' trust in AI. Specifically, AI decision-making transparency (vs. non-transparency) led to higher perceived transparency, which in turn increased both effectiveness (which promoted trust) and discomfort (which inhibited trust). This parallel multiple mediating effect can partly explain the inconsistent findings in previous studies on the relationship between AI transparency and humans' trust in AI. This research has practical significance because it puts forward suggestions for enterprises to improve employees' trust in AI, so that employees can better collaborate with AI.

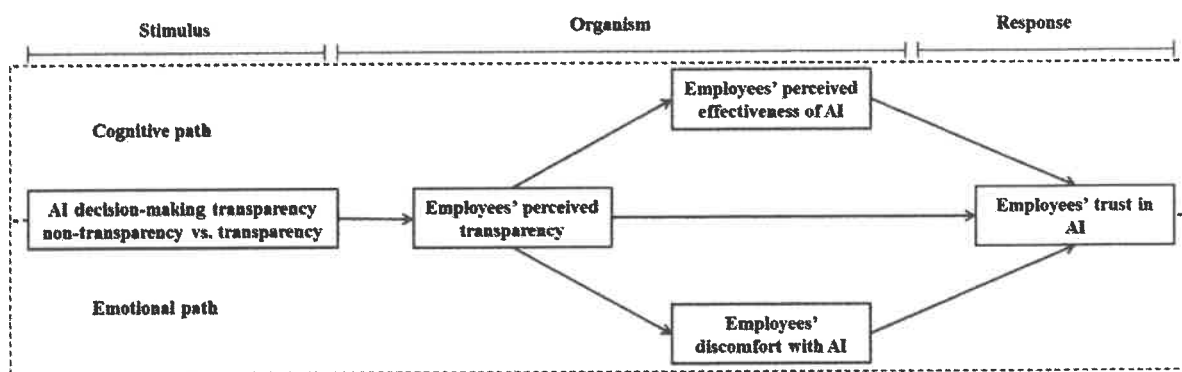


Figure1. Research model

＜出典＞

Liangru Yu and Yi Li, (2022) "Artificial Intelligence Decision-Making Transparency and Employees' Trust: The Parallel Multiple Mediating Effect of Effectiveness and Discomfort," *Behavioral Sciences*, 12(5), 127.

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。

「他者」

（問 題 紙）

問題紙がこの頁を含めて3頁，解答紙が4頁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 メリトクラシー
- ② GIGA スクール構想
- ③ 心理的リアクタンス
- ④ 気分一致効果
- ⑤ シェアードリーダーシップ
- ⑥ ロジャースの言う「自己概念と経験の不一致」

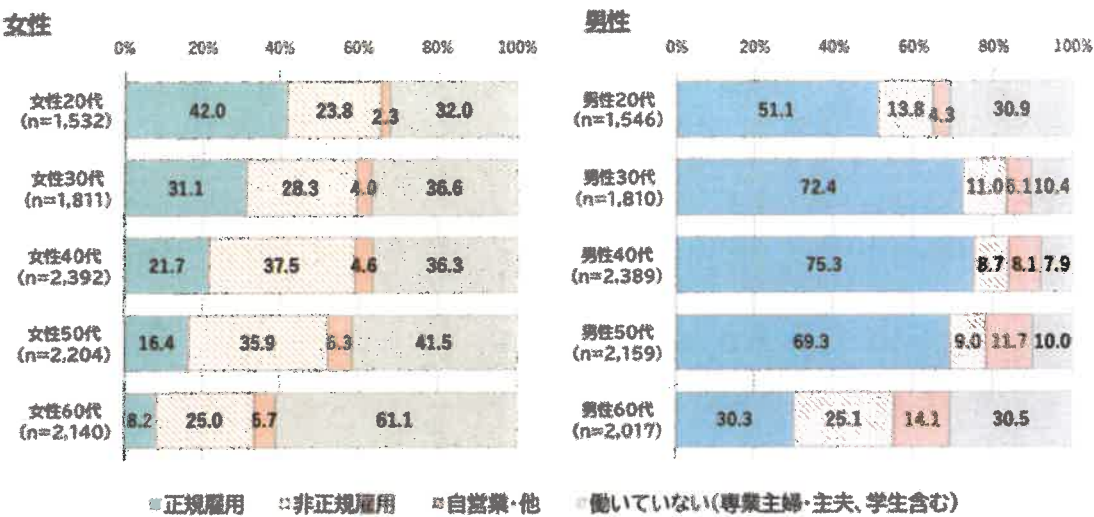
問題 2

以下の図表は，男女共同参画局が実施した調査から，年齢段階別の雇用形態を性別に整理したものである（なお，表は雇用形態の内訳を詳細に表したものである）。これらに関して，以下の①，②の問題に回答しなさい。

- ① 以下の5つそれぞれの内容について，この図表から読み取れることとしての適切さを判断し，適当な読み取りの場合は解答紙の（ ）内に○，間違っている場合×を記入しなさい。

- （ ） どの年代でも，女性より男性の方が「会社などの役員」をつとめている割合が高い
- （ ） いつの時代も，女性では「主婦」である割合が高い
- （ ） 女性20代の「働いていない」人々の中で，「学生」が占める割合は，約42%である
- （ ） この調査に回答した男性20代のうち，「学生」であるのは200名ほどである
- （ ） 男性では，40代までは「正規雇用」の割合が一貫して増加するが，その後減少に転ずる

- ② これらの図表をもとに，性別・年齢と雇用形態の関係について述べなさい。その際，具体的なデータの箇所と言及するとともに，データが示す事実と，そこから推測される内容とを区別して述べることを。



(%)

	正規雇用		非正規雇用					自営業・自由業・その他					働いていない		
	正規の会社員・職員・従業員	会社などの役員	パート・アルバイト	労働派遣事業所の派遣社員	契約社員	嘱託	その他の形で雇用されている	自営業・自由業(従業員がいる)	自営業・自由業(従業員がいない)	自家営業の手伝い(家族従業員)	家庭内の賃仕事(内職)	その他	主婦・主夫	学生	その他(働いていない)
女性20代 (n=1,532)	41.0	1.0	16.2	4.0	3.3	0.1	0.1	0.5	1.1	0.3	0.1	0.2	8.6	13.4	9.9
女性30代 (n=1,811)	30.6	0.6	21.3	3.0	3.0	0.4	0.4	0.3	2.1	0.5	0.9	0.3	26.8	0.5	9.2
女性40代 (n=2,392)	21.2	0.5	30.1	3.4	3.2	0.5	0.3	0.5	2.5	0.7	0.8	0.1	29.3	0.1	6.9
女性50代 (n=2,204)	16.2	0.2	28.9	2.9	3.6	0.2	0.2	0.7	3.3	1.4	0.7	0.2	34.5	0.0	6.9
女性60代 (n=2,140)	7.7	0.5	20.1	1.0	2.6	0.7	0.6	0.9	3.0	1.4	0.4	0.1	49.1	0.0	12.0
男性20代 (n=1,546)	50.6	0.5	9.6	1.4	2.1	0.3	0.5	0.6	2.7	0.6	0.1	0.2	0.1	20.6	10.2
男性30代 (n=1,810)	71.9	0.6	6.4	2.0	1.9	0.5	0.2	1.1	3.9	0.7	0.2	0.2	0.3	0.2	9.9
男性40代 (n=2,389)	73.5	1.8	4.7	1.5	2.1	0.1	0.1	1.9	5.1	0.7	0.2	0.2	0.6	0.1	7.2
男性50代 (n=2,159)	66.2	3.1	3.7	1.8	3.0	0.3	0.2	2.5	8.6	0.2	0.2	0.1	1.3	0.0	8.7
男性60代 (n=2,017)	25.6	4.7	8.4	1.2	9.8	5.1	0.5	2.7	10.8	0.2	0.0	0.3	2.1	0.0	28.5

男女共同参画局「令和3年度 人生100年時代における結婚・仕事・収入に関する調査報告書」より
調査対象者は国内在住のインターネット・モニター，回収数は20,000人，令和3年12月から令和4年1月
にかけて実施された

https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/hyakunen_r03.html

問題3

以下の文章は、ソフトウェア開発チームの効率性に対する、チームの多様性の影響について述べている論文の一部を抜粋したものである。下線部のように考えられる根拠を文章の内容に基づいて述べよ。

なお、この論文では多様性の側面として、年齢、ジェンダー、文化的背景、役割（専門性）などを想定している。

Two mechanisms have been proposed by which diversity influences team effectiveness. The similarity-attraction paradigm derives from social psychology and social categorization to argue that similarity between members increases mutual attraction, integration, and communication, which in turn improves effectiveness. Diversity of members, on the other hand, results in more conflict and misunderstandings as people categorize themselves into different subgroups.

（中略）

Another mechanism that explains how diversity influences team effectiveness is cognitive resource diversity theory. It derives from cognitive psychology. It treats teams as information processors where individuals process information and then elaborate and integrate it as a team. In this conceptualization, diversity allows teams to bring varied cognitive resources to bear when information is processed individually and elaborated as a team, which allows a richer exploration of shared challenges.

（中略）

One potential group of moderators concerns task characteristics, such as complexity and inter-dependence. In this view, homogeneity benefits low-complexity tasks with few interdependencies, whereas heterogeneity benefits more complex tasks with many inter-dependencies. This is primarily consistent with findings from meta-analyses of the diversity-effectiveness relationship.

出典：

Verwij, C., & Russo, D. (2024). The double-edged sword of diversity: How diversity, conflict, and psychological safety impact software team. *IEEE Transactions on Software Engineering*, 50(1), 141-157.

DOI:10.48550/arXiv.2301.12954

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。

「人間性」

発行：南山大学入試課

名古屋市昭和区山里町18番地

Phone : (052)832-3119

F a x : (052)832-3592

E-mail : ml-grad@nanzan-u.ac.jp

URL : <https://www.nanzan-u.ac.jp/>