

令和4

小論文 A

〔180点
50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 この問題冊子は、白紙を除いて、4ページあります。
試験中に問題冊子の印刷不鮮明、ページの落丁・乱丁及び解答用紙の汚れ等に気付いた場合は、手を挙げて監督者に知らせなさい。
- 3 解答は、〔令4 解答用紙〕に記述しなさい。
- 4 試験終了後、問題冊子は持ち帰りなさい。

問題 次の文章を読み、後の問い（問1～問3）に答えよ。

「○○力」という言い方があります。たとえば二〇〇六年、経済産業省は「社会で必要な能力、基礎力」として「社会人基礎力」を定義しましたが、そこには「働きかけ力」「課題発見力」「傾聴力」「状況把握力」「ストレスコントロール力」といった言葉が並んでいます。その他にも、「人間力」「コミュニケーション能力」などに始まり、「就業力」や「女子力」といった言葉を耳にすることがあります。これらは、何かをするうえで「個人の能力」を強調する独特の言い方で、たとえば「あの人は、どんな人とも自然に話すことができ、コミュニケーション能力がある」などと使われています。

「○○力」は、語学力とか簿記能力のような従来の「能力」とは違う、ある意味で奇妙な言い方です。

第一に、従来の「能力」はある一定の基準のもとに数値によつて測定することが容易ですが、「○○力」にはそうした基準を設定することが困難です。ある人の「コミュニケーション能力」がどの程度かは、筆記試験をやつて「何点」というかたちで表すことはできません。従来の「能力」が、「〜できる」という業績達成を示すのに対し、新たに注目されている「○○力」は、より「〜である」という属性のところに関わっています。

第二に、「能力」はそもそも、個人が持つものですが、「○○力」は必ずしもそうではありません。「人間として魅力がある」とか「感じのよい女性だ」と見なされるか否かは、場や相手によるところが大きいのであり、ある場では「人間力」や「女子力」があるように見えた人も、別の場ではそれがないと見なされてしまう可能性があります。この場合、「人間力」「女子力」というより、「ある人が魅力を発揮する可能性がある」と言った方が適切でしょう。

このように、他者や場との関係によつて変わってくるはずのものを、個人の中に固定的に措置そていすることを、「関係性の個人化」と呼んでみましょう。学校や職場という、人と人が出会い関係を築いていく場において、私たちはしばしば、「あの人はコミュニケーション能力がある／ない」などの言い方で周囲の人を評価し、「関係性の個人化」を行っています。

けれども、こうした文脈依存的にしか見出すことのできないものを、「能力」という個人化された言葉で表現することは、どのく

らい適切なのでしょうか。そこに問題はないのでしょうか。

「〇〇力」の問題のひとつは、ほんらい測ることの難しい個人の人間性や内面性に関わるものが、「能力」の仮面をかぶることで、容易に測定可能なものに見えてしまうことです。

語学力や簿記能力のような従来の能力であれば、透明性のある指標によって測定でき、他者や過去の自分との比較が可能で、「どうすれば身につくか」が分かります。こういうものを取り上げて「能力」のある／なしを論じることは、それなりに意味があると思います。今の自分のレベルがどれぐらいかが分かれば、目標を設定してトレーニングを積み、「能力」に磨きをかけることができるからです。

一方、「コミュニケーション能力」のような、測定不能でどうやって身につけるか分からない曖昧な「能力」はどうでしょうか。それは「能力」と言われる以上、個人が持つものとされ、優劣やある／なしという価値判断を被ります。が、「コミュニケーション能力」は英語力のようにTOEICのスコアで測れるものではありません。私はあの人と比べて「能力」が高いのか低いのか、どうすれば「能力」を高めることができるのか、そこでは不透明です。

そうした曖昧なものを「能力」と見なすことによつて、実際には個人の裁量ではどうにもできないかもしれないものを、個人の問題にしてしまうこととなります。ある人の仕事の能率が上がらないのは、不況による人員削減で大量の仕事が一極集中し疲労がたまっているからかもしれませんし、マッチングが悪く不得手な仕事を任されたためかもしれません。育児や介護などの家庭の事情で、仕事に全力投球できない場合もあるでしょう。にもかかわらず、「〇〇力がないばかりに能率を上げることができない個人の責任」ということになってしまふのです。

もつとも、「測れない」ということは、「ない」と同じではありません。「人間力」と呼ぶしかない力を持っているように見える人があります。たとえば、不況で多くの企業が新規採用を抑制し、採用試験に落ち続ける人がたくさん出てくるような状況で、ひとりだけいくつもの企業から内定をもらっているような人。

私が大学四年生だった二〇〇〇年は、ちょうど「就職氷河期」と言われた頃でした。大学四年の夏休みを過ぎてもリクルートス

ーツを着続ける学生がいる一方で、ゴールデンウィーク前までに有名企業から何社も内定をもらっている人もいました。「採用する側が欲しがる人材」は、確かにあると実感したものです。そういう人たちは、同じ学生から見ても、「なんであの人が」という感じではなくて、「ああ、確かに。この人なら採用したいよなあ」と思わせる説得力を持っていました。だから、「人間力ってやっぱあるよね、必要だよね」と言いたくなる気持ちは分かります。

つまり、あえて言うならば、不況にもかかわらず採用される可能性の高い人はいるでしょう。けれども、それを個人の「能力」の問題にするのが適切なのか、ということです。多くの人は、景気が良ければ採用されるし、不況になると採用されなくなります。社会が不況かどうかは、その人の「能力」とは直接関係ありません。ある人が面接で落ち続けるのは、「人間力」が低いためではなく、単に景気低迷のためかもしれないのです。

少なくとも、「人間力」「コミュニケーション能力」その他多くの「○○力」は、すでにそれを持っている人に対して「あの人は、○○力がある」というふうには言えても、それが無い、低いとされる人に対して「○○力を身につける」とは言えないのではないのでしょうか。

（貴戸理恵『コミュニケーション能力がない』と悩むまえに―生きづらさを考える』岩波ブックレット、二〇一一年、二一五頁、による）

問1 波線部「透明性のある指標」とはどのような指標か、本文に即して、五〇字以内で説明せよ。〔四〇点〕

問2 傍線部「関係性の個人化」について、本文で用いられている「人間力」の事例を用いて、一五〇字以内で説明せよ。〔六〇点〕

問3 筆者は「〇〇力」を「個人の能力」と見なして、その個人の評価に用いることに対して批判的であるが、その理由を一八〇字以内で述べよ。「八〇点」