

2025年度

社会人編入学試験問題

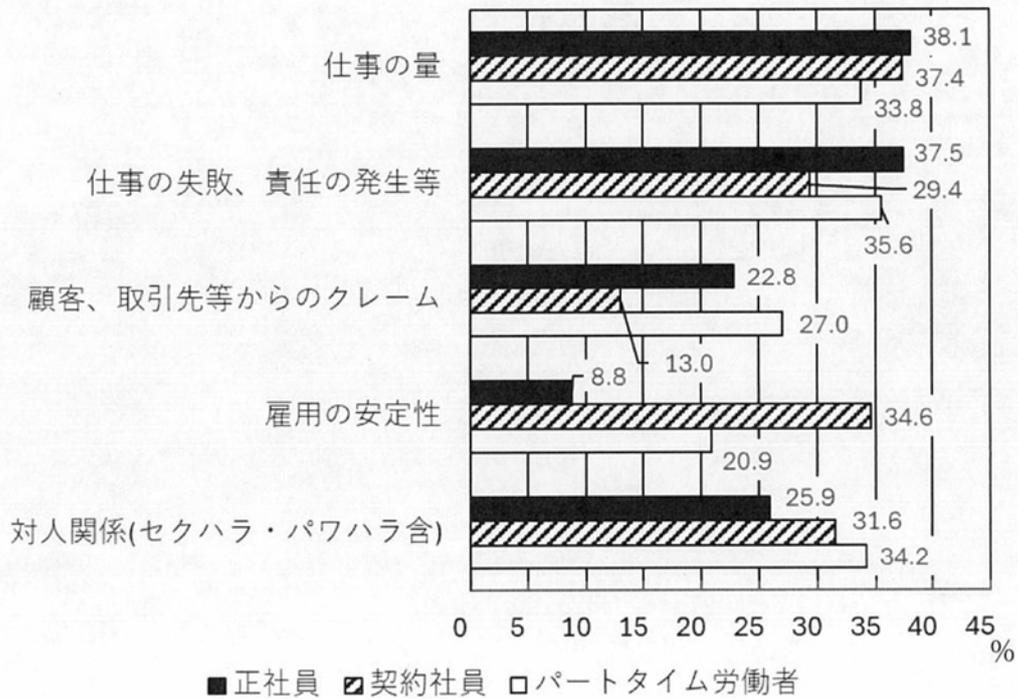
小論文

奈良大学

社会学部 心理学科

【問題】 次のデータは、「厚生労働白書（令和6年度版）」の一部です。

下の図は、仕事に関するストレスの内容を就業形態別に示した2022（令和4）年のデータから抜き出して作成した図です。



このことについて、以下の設問に答えなさい。

設問1：図から読みとれる結果を端的にまとめて回答しなさい。

設問2：図から読みとった結果に基づいて、あなたの考えを端的にまとめて回答しなさい。

## 【出題意図】

心理学では、データ（数値）を客観的に読みとる力が求められる。また読みとった内容に基づいて、論理的に自分の考えをまとめる力が求められる。出題の意図は、それらを行う素養があるか評価するための設問である。具体的には、下記の通りである。

- ・データの数値を正確に読みとり、主要な特徴を簡潔にまとめることができるか。
- ・就業形態の違いが、働く人のストレスにどのような影響を与えているかを読みとることができるか。
- ・読みとったデータを踏まえて、社会人としての経験や視点に基づいて、自分の考えを論理的に記述する力があるかどうか。

## 【評価基準】

上記、出題意図を満たしているか。

## 【設問1の解答例】

仕事の量は、正社員 38.1%、契約社員 37.4%、パートタイム労働者 3.8%と、いずれの就業形態においても高いストレス要因となっている。仕事の失敗・責任の発生等は、正社員が 37.5%と最も高く、ついでパートタイム労働者 35.6%、契約社員 29.4%の順で高い。特に正社員とパートタイム労働者が、高いストレス要因となっていることがわかる。顧客、取引先からのクレームは、パートタイム労働者 27.0%、ついで正社員 22.8%、契約社員 13.0%で、クレーム対応によるストレスは、パートタイム労働者の方が高い。雇用の安定性は、契約社員が 34.6%と最も高く、パートタイム労働者 20.9%、正社員 8.8%である。雇用不安のストレスの高さは契約社員が際立っている。人間関係(セクハラ・パワハラ含)は、パートタイム労働者 34.2%、ついで契約社員 31.6%、正社員 25.9%であり、対人関係に関するストレスは、パートタイム労働者と契約社員が、正社員と比較して相対的に高いことが読み取れる。

## 【設問 2 の解答例】

図の結果から、どの就業形態においても仕事の量は高いストレスとなっていた。就業形態による違いとしては、正社員は仕事の量、仕事の失敗・責任の発生、クレーム対応といった、業務内容の負担にかかわるストレスが高かった。契約社員は、雇用の不安定さが最も大きなストレスであった。パートタイム労働者は、他の就業形態と比較して相対的にクレーム対応、人間関係のストレスが高かった。このことは、働く立場によって抱えるストレスが異なっていることを示している。社会人として働いてきた経験からも、就業形態の違いによるストレスの違いは実感としてあり、雇う会社側には、就業形態に応じた支援や環境整備が必要であると考えられる。