

令和7年度 個別学力検査等（後期日程）

人文社会学部 心理教育学科・小論文試験

注意事項

- 1 試験開始の合図があるまで、この問題冊子を開いてはいけません。
- 2 問題冊子は1冊で、5ページです。
- 3 試験開始後、すべての解答用紙に氏名（カタカナ）及び受験番号を記入しなさい。受験番号が正しく記入されていない場合は、採点できないことがあります。また、氏名（カタカナ）及び受験番号以外の文字、数字などは、絶対に記入してはいけません。
- 4 解答はすべて解答用紙の指定したところに記入しなさい。
解答用紙は2枚です。
- 5 この冊子は試験終了後、持ち帰ってください。

令和7年度個別学力検査

人文社会学部 心理教育学科 後期日程

小論文問題

名古屋市立大学 学生課入試係 052-853-8020

許可なしに転載、複製
することを禁じます。

問題1 次の文章を読んで設問に答えて下さい。

ヒトの特性の1つは遊びである。ヒトはよく遊ぶ。とくに子ども時代は、遊びが生活の中心だ。

遊びはなぜ、何のためにあるのか。昔から、哲学者や思想家はこの疑問について考えてきた。なかでも有名なのは、オランダの文化史家ヨハン・ホイジンガである。その著書『ホモ・ルーデンス』では、古今東西のさまざまな遊びの由来や意味が考察され、遊びそのものは「無為」、すなわち直接は役に立たないものだが、ヒトはそれに意味や価値を見出すということが強調されている。彼は、広義の遊びにスポーツも含めている（遊ぶこともスポーツをすることも同じ play だ。ついでに言えば、演劇も演奏も play だし、役割を演じる場合も play という動詞が使われる）。そしてスポーツも無為だという。無為なものに興ずる存在、それがヒトであり、動物と違うのはその点だという。

しかし、遊びやスポーツを、動物行動学や発達心理学の観点から見ると、ひとつの大きな（ある意味で当然の）役割が浮かび上がる。それは、運動スキルや社会的スキルの習得、一種のトレーニングという役目である。すなわち、遊びもスポーツも「無為」でない。

狩りをする動物や社会を構成する動物、なかでも一人前になるのに時間がかかるような動物は、よく遊ぶ（身近なところで子イヌや子ネコを思い浮かべてもらうと良い）。そしてそうした遊びのほとんどは、子ども時代に特有だ。つまり、子ども時代に、狩りのしかたや狩りの対象を覚え、仲間とうまくやってゆくための、あるいは敵に対処するためのスキルを習得する。遊びは、動物ではそういう役目を担っている。

ヒトでの遊びが動物とは違った役割を持っている（あるいはなんの役割ももっていない）と考える方が、むしろ不自然だ。

遊びは楽しい。なぜ楽しいのだろうか？生物学的に見れば、それには理由がある。必須の能力やスキルの習得が嫌々ながらの苦役だとしたら、習得はおぼつかない。「楽しく」感じられれば、強制されなくとも熱心に取り組むだろうし、何度やっても飽きないだろう。逆に言えば、同じ遊びを繰り返しやっても飽きないということは、それが楽しいものだということを物語っている。実際、動物でも、遊んでいる時にはプレイフェイスと呼ばれる遊び特有の顔になる。それは、私たちから見ても楽しそうな顔に見える。

遊びでは、それに参加するものは、それが遊びだということを了解している。たとえば、動物でも、とっくみあいや戦いなどをして遊ぶ場合、「これは遊びだからね」を示す動作で、遊びが開始されることが多い。遊びでは、本気を出さず、手加減をするということが重要になる。実際の現実場面では、危険がいっぱいあって、対処を間違えば、大けがをすどころか、死が待っていることだってある。遊びは、その点で、気楽で気軽な、そして楽しいトレーニングやシミュレーションだともいえる。

出典：鈴木光太郎（2013）『ヒトの心はどう進化したのか』ちくま新書（一部改変）

問題 1-1

下線部で述べられたように、ヒトでの遊びも動物と同じ役割を持っている、と主張するとしたら、具体的に思いつく遊びを2つ例に挙げて、それぞれについての役割を説明して下さい(300字以内)。

問題 1-2

筆者の考えと異なり、ヒトの遊びは動物とは違った役割を持っている、と主張するとしたら、どのように反論しますか。300字以内で説明して下さい。

問題2 次の文章を読んで設問に答えて下さい。

現代、職場で働く人々は、しばしば、時間的にも距離的にも離れていることがあります。ですが、そのような状況でもチームとして効率的に仕事をする必要があります。さらに、メールやテレビ会議、シェアウェア、遠隔会議といったコミュニケーションテクノロジーを使うことは、今や一般的になってきています。私たちはみな、バーチャルな世界で仕事をしており、チームも同様となりつつあります。極端な例として、新しい化粧品のグローバルな市場戦略を開発するために集められたチームのメンバーが、地理的には別々の6つの国に住んでいるような場合が挙げられます。ほかにも、6人のチームメンバーのうち、4人はひとつのオフィスに所属していて、2人は同じビルの別のオフィスに所属しているということもあります。どちらのチームもかなりバーチャルですが、私たちは前者をバーチャルチームと考え、後者は同じ場所にいると考えがちです。バーチャルチームで働くことは（あなたがバーチャルチームにいるかいないかのどちらかであると）二分されるものではなく、連続線上に並べられるもので、多くのチームがある程度はバーチャルに仕事をしているといえます。たとえば、チームメンバーは時にメールや電話でやり取りします。問題はバーチャルで仕事をするのがチームのパフォーマンスにどのような影響を及ぼすのか、そしてバーチャルチームワークをより効果的に進めるために、私たちはどのように関わればいいのかということです。

バーチャルチームで働くことは、一般的な意味でバーチャルに働くこととどのように違うのでしょうか。また、バーチャルチームで働くことは、これまでのような伝統的なチームで働くこととどのように違うのでしょうか。バーチャルチームで働くことには、チームで共有している目的を達成するために、メンバーがコミュニケーションする際に、メール、電話、テレビ会議などの電子メディアを有力な手段として使うことも含まれます。バーチャルなチームワークを行わない別のタイプのバーチャルな仕事としてはテレワーキングがあります。これは企業のスタッフメンバーが、企業の主な職場以外の場所で、多くの場合はひとりで、通信サービスを使って仕事をするものです。また、バーチャルグループワークは、コールセンターのように、数人のテレワーカーが同じマネージャーに報告を入れながら並行して仕事を進めるというものです。これとは対照的に、バーチャルチームワークではメンバーは共有された目的に向かって仕事をし、相互交流をするために、電子メディアをかなり使います(Hertel, Geister & Konradt, 2005)。バーチャルチームはこれまでの「同じ場所で働くチーム」とは2つの点で異なっています。ひとつ目は、メンバーが地理的、空間的に分れているという点、2つ目はチームのコミュニケーションを管理するために、かなりの割合でテクノロジーに依存しているという点です。

バーチャルチームワークは、チームメンバーの仕事に関するさまざまな視点から捉えることができます。その視点には、チームメンバーが働いている場所、それぞれの場所における人々の集中度（メンバーが1カ所、あるいは複数の場所に比較的均等に分散しているのか、それとも集中しているのか）、チームメンバーがお互いに孤立していること、それ

がどの程度離れているか（かなり遠くにいるのか）、全員が西欧にいるのか、全員が違う時間帯に住んでいるのかなどがあります(Axtell, Fleck & Turner, 2004)。このようにバーチャルチームワークをさまざまな方法で切り分けることには意味があり、そこから興味深い疑問が生まれてきます。しかし一方で、バーチャルチームワークを理解するためには、理論的あるいは実践的にはどのカテゴリーが役に立つのかを示唆する研究はほとんどないのです。

この領域の理論的な発展はまだまだ限られています。しかし、あるアプローチ(Kirkman & Mathieu, 2005)は、バーチャルは3つの中核的な次元で表すことができるとしています。それはバーチャルなツールをより多く使っていること、そして同時的なコミュニケーション（メンバーが違う時間にお互いのメールを見て非同期的にコミュニケーションするよりも、同時に顔を会わせて会話する）を使うことが少ないこと、そしてコミュニケーションにおいて情報的な豊かさを必要としないことが、よりバーチャルであることを示しているとしています。この理論ではまた、バーチャルのレベルは3つの要因によって決められるとされています。その3つの要因とは、またがっている境界の数、同じ場所で働くメンバーの割合、チームサイズです。またがっている境界（組織的、地理的、時間帯）がより多く、同じ場所で働くメンバーの割合がより少なく、チームメンバーがより多いとき、そのチームはバーチャルに仕事をしているといえます。

バーチャルで仕事をするときには、同時的なコミュニケーションや情報的な豊かさはあまり必要とされず、バーチャルなツールをより多く使うことが必要になります。なぜ、企業はバーチャルチームで仕事をする傾向があるのでしょうか？たとえば、企業文化を変えるプログラムの実践などの企業全体で行うプロジェクトは大きな挑戦となります。というのも、そういったプロジェクトは、いくつか、あるいはすべての主な部門を含むものとなり、おそらく場所や国の境界を超えるからです。他企業との提携は、経済圏の中、あるいは経済圏間においても一般的になりつつあります。提携した企業では、異なる企業メンバーによって構成されるチームが必要となります。特に、多国籍企業は国を越えて仕事をするのが求められます。合併や買収はいずれも、企業の境界を越えて、徹底的に交渉し協働することが必要となります。家で仕事をした方が、会社で仕事をするのと同様かそれ以上に効率的である場合には、私たちの多くは、毎日会社への往復に時間とお金をかけるよりも、少なくとも平日の一部はテレコミュニケーションで仕事をしたいと考えています。また、仕事をとりまくコンテキストは競争的でグローバル経済が拡大しているので、振興の市場が企業の在籍国以外の国であるということもしばしば起こります。経済の統合が進めば、仕事で出張する際には、移動中にも使える便利なテクノロジーやコミュニケーションが必要となります。実際、空港にいるビジネスマンは、彼らの周りの直接的な世界に関わっているよりも、いまや、携帯電話やラップトップパソコンを使っている時間の方が多いように思われます。バーチャルチームワークによって、企業は会議のための出張（その代わりにテレビ会議を使用する）、オフィススペース（人々が一部の時間を家で仕事するようになればスペースは小さくて済む）、光熱費などのコストを削減することがで

きます。社会のレベルでいえば、バーチャルワーキングによって、労働力から疎外されていた障害者や介護をしている人々（たとえば高齢者や体の弱い身内の介護をしている人）などの人々が参加できるようになります。一方で、メールやメッセージ、イントラネットのアプリケーションに代表されるように勤務時間外にする仕事が増えるなど、不便なこともたくさんあります。

出典：マイケル・A・ウェスト（著）高橋美保（訳）（2014）『チームワークの心理学 エビデンスに基づいた実践へのヒント』 財団法人 東京大学出版会（一部改変）

問題 2-1

本文の内容について、バーチャルチームで働くことは一般的な意味でバーチャルに働くことや伝統的なチームで働くこととどのように違うのかを明確にし、400字以内で要約して下さい。

問題 2-2

この文章を参考に、バーチャルチームのメリットとデメリットについて 400字以内で説明して下さい。