

第50回 ビジネス文書実務検定試験 (26.2.1)

# 速度部門 日本語問題

(制限時間 10分)

試験委員の指示があるまで、下の事項を読みなさい。

## 〔書式設定〕

1. A4縦長用紙
2. 1行の文字数を30字、1ページの行数を30行に設定しなさい。
3. ヘッダーに試験実施校名、受験番号を入力しなさい。
4. ページ番号を答案用紙の下に入れること。
5. プロポーショナルフォントは使用しないこと。

## 〔注意事項〕

1. 問題のとおり、すべて全角文字で入力しなさい。
2. 長音は必ず長音記号で入力しなさい。
3. 入力したものの訂正や適語の選択などの操作は制限時間内に行いなさい。
4. 問題は、文の区切りに句読点を用いているが、句点に代えてピリオドを、読点に代えてコンマを使用することが許されています。

## 試験終了後

1. 答案用紙が2枚以上になった場合、左端上をステープラ（ホチキス）でとめなさい。
2. 答案用紙、試験問題を提出しなさい。

第50回 ビジネス文書実務検定試験 (26.2.1)

【速度部門 日本語問題】

今の日本は、いくつかの大きな問題を抱えている。その中には、  
65歳以上の人口が増え続けていると共に、生まれてくる子どもの  
数が少ないことがある。このことは、少子高齢化と呼ばれており、  
日本の将来を不安にさせる要因の1つだ。

また、平成25年に実施した国勢調査によると、4年連続で人口  
が減少している。15歳から64歳の生産年齢人口については、つ  
いに8千万人を割り込んでしまった。この状況のままでは、労働者  
の数が不足するという深刻なデータもある。

さらに、10年後には、国民のほぼ3割が65歳以上になるとい  
うデータがある。この状況では、若い世代の社会保障への負担が増  
えてしまうと懸念されている。この対策として、子育て支援や保険  
サービスの強化などを実施してきたが、出生率の上昇には結びつい  
ていない。このままでは、国内総生産（GDP）が伸びないと心配  
する声もある。

日本が実施した対策が浸透しない要因には、出産や育児と仕事の  
両立が大変困難であることが挙げられる。国が行ったある調査によ  
ると、出産前の有職女性は約7割であった。その中で出産後も就業  
している割合は、約3割だった。また、退職した理由については、  
家事や育児に専念するためという答えが、約4割で一番多い結果  
となった。働く意志はあるのに働けない実情や、現在の生活レベル  
を維持するためには、妊娠や出産を諦めなければならない状況が、  
数値に表れている。

しかし、社会人として働いた体験や出産、育児を経験した女性に  
は、有能な人も多く存在する。これまでの経験を通して、人間関係  
を良好に築く力や、複数の仕事を同時に手際よく処理する能力を、  
身に付けているからだ。

働くことへの意欲や様々な能力については、シニア世代も同じで  
ある。60歳以上の男女を対象に国が行った調査によると、約4割  
もの人が働けるうちは働きたいと答えている。この数値から、  
シニア世代の労働意欲の高さが分かる。さらにこの世代は、社会で

の長い経験から蓄積された、問題解決能力や職業に関する能力を身に付けていることが多い。	851 864
ところが、出産後の女性やシニア世代にとって、今までの就業の経験や能力が活用される機会は大変少ない。出産前や定年前とは違い、就業する際に様々な制約が存在するからだ。例えば、出産後の女性は家事や育児と仕事を両立するために、時間的な制約がある。また、子どもの病気や学校行事で休暇を取得する場合など、勤務先に快く許可がもらえるか不安に感じている。シニア世代も体力的な面で長時間労働が難しく、労働時間に制約がある。さらに、定年後の自分でも、若い人の中で十分に戦力として働けるのか、メンタルな面での不安もある。	894 924 954 984 1014 1044 1074 1104 1115
生産年齢人口が減り続けている問題の打開策として、様々な制約や不安を抱えて就業に踏み切れない人が、何も心配しないで就業できる環境を作ることが必要である。今できる最善の策は、能力の高い出産後の女性やシニア世代の人を就業へ導くことだ。	1145 1175 1205 1231
そこで日本でも、ワークシェアリングと呼ばれる就業体系の導入が始まった。この就業体系は、今まで1人で担当していた仕事を、複数の人で分け合うことで就業者の数を増やすと共に、労働時間を短縮することが目的である。短時間での就業を希望している出産後の女性やシニア世代にとっては、働きやすい環境だ。この就業体系が定着すれば、今後の労働市場も活気づくと期待されている。	1261 1291 1321 1351 1381 1410
しかし、就業者の家族が病気になるなど、問題が発生した場合には、雇用者側が再度仕事や就業者の変更を行わなければならない。この負担が、導入への最大の課題だといわれている。また、就業者は個人単位で仕事を担当することが多く、私的な理由で休暇を取ることが非常に難しい。このように導入へは複数の障壁があり、浸透していないのが現状である。	1440 1470 1500 1530 1560 1574
このような状況の中で注目されているのが、コラボワークという就業体系だ。ワークシェアリングと大きく違う点は、個人ではなく複数の人でチームを編成し、1つの仕事を担当することである。さ	1604 1634 1664

## 第50回 ビジネス文書実務検定試験 (26.2.1)

## 【速度部門 日本語問題】

らに、就業者が急な休暇を取得しても、雇用者側は仕事や担当者の調整は行わない。チーム内で助け合うことで、調整して解決する。	1694
この相互扶助の関係は、様々な制約を抱える出産後の女性やシニア世代にとって、非常に働きやすい環境だ。もちろん、雇用者側にも魅力的なメリットがある。就業者が仕事量と内容を選択するので、仕事を割り振る必要がなくなる。	1724
	1754
	1784
	1814
	1830
ある非営利型株式会社は、コラボワークを取り入れている。この会社の主な業務は、データ入力などだ。まず、業務を受注したら、ネット上で就業希望者を募る。それを見た希望者は、自分で担当できる範囲の仕事量と内容を登録する。登録者が募集した定員に達すると、チームが完成となる。このチーム全員で責任を持って、最後まで仕事を担当する。急な就業者の私事休暇には、チーム内で仕事の割り振りなどの見直しを行い、就業者同士で助け合って調整をしている。	1860
	1890
	1920
	1950
	1980
	2010
	2040
	2045
宮城県のある農家でも、この就業体系を取り入れている。農家では、菊の花の栽培から花束作りまでの就業希望者を募り、チームを編成する。近隣の人が就業者に多いこともあり、町内に仲間が増えるなどの楽しみもある。この近隣の人が助け合う相互扶助の仕組みは、昔ながらの日本でみられる協業の発展型だ。	2075
	2105
	2135
	2165
	2188
日本では、就業体系を見直しながら、人材活用について考え直す時期に来ている。最近ではコラボワークのように、様々な制約を抱える人でも働きやすい就業体系が試されている。さらに、雇用者側では、生産年齢人口が減り続ける状況の中で、意欲も能力も兼ね備えた人材をいかに確保するかが課題だ。今後急速に高齢化社会が進む日本では、就業者にとっても雇用者にとっても、新しい就業体系の定着が急がれる。	2218
	2248
	2278
	2308
	2338
	2368
	2377