

## 設問 A

## 【解答例】

緊急事態において限られた資源を配分する場合、救命ボートの倫理は生産性や社会的地位の高い人間への配分を優先するのに対し、トリアージはできるだけ多くの命を救うため生産性の論理を排除し、患者の福祉と公平性から医療の優先順位を決定する。サステナビリティの理念は社会的視点から公平な社会を追求するものだが、ハーディンの論理は公平性を損なうもので、環境、社会、経済の面での持続性にもつながらない可能性がある。

## 設問 B

## 【解答例 1】

アフーマティブ・アクションは、「差別のない社会」を追求するために、例えば人種による「異なる扱い」を許容する。これに対し、トリアージは、出来るだけ多くの救命を目的に、公平性、効率性、最大限の利益追求という広い社会的視野からアプローチする。

日本の大学では、一部で理系学部の女子枠が設定されている。このアフーマティブ・アクションに対し、結果の平等の過度な追求だと批判がある。しかし、教育は多様な人がアクセスできることでさらに豊かな議論を生むはずだ。そのため、入試制度の多角化は、多様な能力形成による未来世代の教育資源の質的向上をもたらし、サステナビリティの精神にかなうだろう。こうした目的をもつ女子枠の設定は、性別による思い込みを解消し、女性に進路選択の機会を開き、次世代のロールモデルを輩出する。これがさらなる女性の進出と枠の段階的な縮小を経て、「異なる扱い」の必要ない社会を形成するだろう。

## 【解答例 2】

アフーマティブ・アクションは、社会制度で作られた差別を解消し、平等な社会を実現する取り組みであり、機械的配分に基づき不利な人を支援する積極的な措置を指す。逆にトリアージは、緊急時に限られた医療資源を社会的に公平かつ効率的に配分するため、その都度、必要の度合いに応じて医師が治療の優先順位を決定する倫理的プロセスであり、医師と患者との信頼関係が存在する。これからの社会での資源の割り当ては、女性の雇いで益々必要になる。男性優位の雇用構造による不平等な価値観の内面化で、立場の向上を女性が目指さない適応的選考形成が為される。だが、これは女性の自己実現の機会を阻害し、男女の働き方や生き方の柔軟性を狭め、そして企業の価値創出の妨げになる。改善のために、ただ機械的に女性の雇用枠を増やしても多様性には至らない。多様性は経済効率とは異なり、持続可能性に繋がるものだ。実現するには別の是正措置も必要だろう。

## 【解答例 3】

トリアージとは、有限な医療資源の最適配分を目的とする。生命の選択という倫理的課題が存在する以上、そのプロセスは、社会が専門的知識と医療倫理をもつ医師にトリアージを委ね、医師は公平性、透明性、倫理的原則などを保ちつつ、ケースに応じてその都度医療資源の配分を決定するというものになる。これに対してアフーマティブ・アクションとは、差別の是正を目的とし、社会が予め各種の属性をもつ人々に対して地位や機会を配分し、機械的にこれを実施することで公平性を保つというプロセスとなる。これからの日本社会では、上下水道や道路、鉄道等のイン

フラの老朽化に伴い、これを補修するために、不足する財源と人手をどのように配分していくかが重要なテーマとなるだろう。その際、人口減少が見込まれる地域と、人口の集中する大都市圏でどのように資源を配分していくかが、公平性や倫理性の観点から難しい問題となっていくと考えられる。

### 【解答例 4】

アフターマティブ・アクションの目的は差別のない社会を追求することであり、不利な立場にいる人々に対する積極的な是正措置を行うものである。その際不利な立場にいる人々をその「属性」によって優遇する。一方でトリアージでは医療資源が限られている状況下で治療の優先順位を医学的、倫理的に混乱することなく決定するもので、医療提供者が患者ごとに公平性、透明性のある基準に基づき評価値を決定するプロセスを踏む。

日本の医学部入試は難関であり、家庭の所得の高さが合格を左右する。これは教育機会という希少な資源の配分の偏りを示す。一方、現在都市部での勤務を望む医師が多く、地方の病院では医師不足が深刻な状態となり、医療資源の最適配分が課題となっている。これらの問題に対処していくためには、所得に応じて得られる奨学金制度を設ける、また、地域で勤務するという条件付きの「地域枠」を設けるといった対策などが考えられる。