

令和4年度（2022年度）島根県立大学

地域政策学部 地域政策学科

地域経済経営コース

総合型選抜（自己推薦）

## 総合問題

**【試験時間 90分】**

以下の注意事項をよく読んで指示に従うようにしてください。

指示に従わない場合は、不正行為と見なしますので、注意してください。

1. 解答開始の合図があるまで、問題冊子を開かないでください。許可なくこの問題冊子を開いた場合は、不正行為と見なします。
2. 解答時間は90分です。
3. 問題は、1ページから8ページです。解答開始の合図があった後、問題冊子を確認し、印刷不鮮明な箇所等があった場合は、直ちに申し出てください。
4. 解答用紙は3枚あり、問題冊子とは別になっています。解答は指定された解答用紙の解答欄に横書きで記入してください。
5. 受験番号、氏名は3枚の解答用紙の所定欄すべてに記入してください。
6. 問題冊子の余白を下書きに利用しても構いません。
7. 試験時間中の退出はできません。
8. 試験終了後、問題冊子は持ち帰ってください。

**第1問** 次の資料は、2021年6月14日付の『日本経済新聞（電子版）』に掲載された新聞記事の本文である。この記事を読んで、下の問いに答えなさい。

日本の少子化が止まらない。国がこのほど発表した2020年の合計特殊出生率（1人の女性が生涯産むと推計される子どもの数）は前年比0.02ポイント低下し、1.34に落ち込んだ。2007年以来の低水準だ。子どもを産み育てやすい環境整備が急務だが、一方で日本は少子高齢化による労働力不足も深刻で女性活躍を同時に推し進めなくては行けない。女性活躍と少子化対策の両立——。一見解読困難なパズルのようだが、先進企業の事例をみると手厚い子育て支援だけでなく、仕事へのモチベーションを刺激する工夫が解決の糸口のようなのだ。

1990年代から女性活躍を進めてきた花王グループは女性管理職比率が19.2%（2020年12月31日時点）に上る。特筆すべきは、このうち約53%は子どもを育てながら管理職をこなしていることだ。キャリアアップか、子育てか。花王グループの女性社員は（**[A]**）を迫られない。よほど子育て支援策が充実しているのかと思いきや、さにあらず。「仕事と育児の両立は自助努力が基本。育児休業や育児中の短時間勤務など法定を上回る仕組みもあるが、どうしても必要な場合を除き、上限まで目いっぱい利用する社員は多くない」と花王D&I推進部長の斎藤菜穂子さんは説明する。

### **キャリア・コーディネーターが上司との間で調整**

子どもがいようがいまいが、男性であろうが女性であろうが、個人の意欲と能力に応じて育成・登用する。ただ、過剰な子育て支援をしない半面、子育て期も意欲と能力を存分に発揮できるように会社はサポートを惜しまない。例えばすべての部署に専任のキャリア・コーディネーターを配置している。子育てや介護など家庭の事情を抱えて思うように働けないとき、仕事をどう調整するか。基本は本人と上司の間で話し合ってもらうが、キャリア・コーディネーターは社員の求めに応じて相談に乗り、助言し、必要ならば上司との間に入って調整をする。

家庭への介入もためらわない。出産後の働き方を考える「タツノオトシゴセミナー」は社内研修でありながら、自社の社員だけでなく、そのパートナーの参加を推奨する。現状女性は男性よりも家事・育児といった家庭責任を重く負いがちだ。妻が希望通り働くには夫の協力が欠かせない。たとえ夫が花王以外に勤めていてもセミナーに参加してもらい、夫婦が協力する意義や家事・育児の分担のコツを伝授する。

キリンビールやメルシャンなどキリングループは2013年から女性社員の育成方針に

「早回しキャリア」を据える。入社後 10 年程度は男性より女性に成長機会を優先的に与える。新入社員は一般的に入社後 3 年ごとに部署を異動し、様々な経験を積むが、女性は 2 年ごとに異動させたりする。各部署でも責任が伴うプロジェクトに若手女性を抜てきする。

2006 年から女性活躍に取り組んできた。ただ管理職への登用が当初思うように進まなかった。原因は出産・育児期に女性社員の成長が滞り、昇進・昇格時期を迎えたとき、男性との能力差が開いてしまっていたからだ。経営を考えたとき、さすがに能力不足の人材を登用できない。思い至った解決策が「早回しキャリア」だ。「後々に成長が滞るならば、その前に仕事経験を積み、男性よりも早く成長してもらっておけば中長期的に男性との能力差がつかない」（キリンホールディングス人事総務部）と考えた。

13 年以降、約 460 人の若手女性社員を「早回しキャリア」で育ててきた。この間、女性管理職は 100 人から 237 人（2021 年 4 月）へと倍増した。このうち子どもがいる女性管理職は 6 倍に増えた。「早回しキャリアで結婚・出産前に仕事を面白いと体感した女性は産休・育休から早く復職する傾向がみられる。女性のキャリア意識を高める効果も出ている」（人事総務部）

## バリキャリアではなく「フルキャリア」

結婚や出産を二の次にバリバリ働く「バリキャリア」と、家庭を最優先してゆるゆる働く「ゆるキャリア」。女性は典型的にどちらかのタイプに分かれると思われがちだ。この（**[B]**）に従うなら、手厚い子育て支援を提供して「ゆるキャリア」女性を支えることが少子化克服の近道だ。実際、人口が減少に転じた 2000 年代半ばには少子化への危機感が高まり、法定を大幅に上回る長期間の育休や短時間勤務制度を導入するなどし、企業は子育て支援の拡充を競った。その結果、出産は就業継続のハードルではなくなり、出生率も回復基調に転じた。半面、女性管理職比率が伸び悩むなど女性活躍は限定的だった。

「バリキャリアと、ゆるキャリアの（**[B]**）は女性の実情を映していない」と野村総合研究所の上級コンサルタント武田佳奈さんは強調する。キャリアか、家庭か——ではなく、キャリアにも家庭にも前向きな「フルキャリア」女性が今は主流派だという。2021 年 3 月に 25～44 歳の女性正社員 6,908 人を対象に実施したキャリア意識調査によると、バリキャリア 16%、ゆるキャリア 34%、フルキャリア 50%という構成比率だった。「フルキャリア女性にとって『子育て中は仕事を頑張らなくていい』は戦力外通告に等しい。優しさの勘違いは働く意欲をそぐ」

フルキャリア女性に手厚い子育て支援は必ずしも必要ではない。武田さんは3つの「き」が大切だと主張する。「仕事で貢献してほしいと『期待』を伝えて、子育て状況を『共有』し、成果を出せる『機会』を付与する。それができれば自然と女性活躍も少子化対策も進む」

もちろん少子化解決は女性だけの責任ではない。男性が家事・育児の責任を応分に負うことが絶対に欠かせない。今国会で改正育児・介護休業法が成立し、「男性版産休」が来年度にも創設される。性別役割分担意識の改革の期待が高まる。一方で国は希望出生率 1.80 の実現と、女性管理職比率 30%の早期の達成を政策目標に掲げている。これら高い目標を合わせて解決するにはできる限りの手を早急に打たなくてはならない。女性の働く意欲にどう寄り添い、子育て期も活躍の場をどう提供するか。企業にもできることはまだまだある。

(注) 作問のため、掲載された文章を一部加工した。

問1 この記事にタイトルをつけるとすれば、どのようなタイトルが適切ですか。以下の選択肢から適切なものを1つ選び、番号で答えなさい。

- ①女性の管理職登用、カギ握る育児休暇
- ②男性の家事・育児の分担に向けて～企業の取り組みを追う
- ③女性活躍と子育ての両立、優しさの勘違いは不要
- ④子育てと仕事、キャリア教育で見つめなおし

問2 下線部「このうち約 53%は子どもを育てながら管理職をこなしていることだ」という指摘について、この会社で管理職として働いている人のうち、女性で子どもを育てながら管理職をこなしている人の割合はいくらですか。なお、約53%は 53.0%として考え、解答するにあたっては小数点第2位を四捨五入して求めること。

問3 空欄 [A] に当てはまる語句として適切な四文字熟語を答えなさい。

問4 空欄 **[B]** に当てはまる語句として適当な熟語はどれですか。適切だと思われるものを1つ選び、番号で答えなさい。

- ①二分論
- ②経験論
- ③一元論
- ④結果論
- ⑤懐疑論

問5 本文では、女性のキャリアについて「バリキャリア」「ゆるキャリア」「フルキャリア」という3つのタイプが示されている。そのうち、著者はどのタイプの女性を念頭に置いた子育て支援を提起していますか。また、その理由を上記3つのキーワードを使って150字以内で説明しなさい。

問6 次の表は女性の就業状況について世帯数で示したものである。この表から読み取れる事柄について、以下の2つの設問に答えなさい。

年	妻がパートの世帯 (A)	妻がフルタイムの世帯 (B)	共働き世帯 (A+B)	妻が無業の世帯
2012	602	452	1,054	787
2013	575	440	1,015	745
2014	600	425	1,025	720
2015	609	449	1,058	687
2016	614	459	1,073	664
2017	622	503	1,125	641
2018	667	484	1,151	606
2019	682	495	1,177	582
増減率	①	②	③	-26.0%

(出典) 内閣府(2020)「I-特-12 図 妻の就業時間別共働き世帯数の推移」『男女共同参画白書 令和2年版』所収より一部を抜粋・加筆作成。

(1) 2012年を基準として2019年を比較した時、①妻がパートの世帯(A)、②妻がフルタイムの世帯(B)、③共働き世帯(A+B)に関する増減率(%)をそれぞれ求めなさい。解答するにあたっては小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで示すこと。

(2) この表から、共働き世帯はおおむね増加傾向にあることを把握できます。この期間(2012年から2019年)で共働き世帯の増加に貢献したのは、妻がパートの世帯と妻がフルタイムの世帯のどちらですか。この表に示されたデータに基づき答えなさい。

第2問 次の文章を読んで、下の問いに答えなさい。ただし、第2段落以降は設問のために設けた架空の企業の話である。

『島根県人口ビジョン（注1）』（島根県、平成27年10月）によると、島根県は東部に位置する出雲、離島である隠岐、そして、西部に位置する石見、以上3つの圏域で成り立っている。島根県の人口は、1955年の92万9千人をピークに、1975年頃までの高度成長期における大都市への人口流出により大きく減少した。県内でも地域的な違いがあり、松江市、出雲市など比較的大きな都市がある出雲圏域では人口減少はわずかである。一方、石見・隠岐圏域では、1955年に対して、2014年には人口が半分程度に減少している。このように、島根県の石見・隠岐圏域では人口減少による、(A)少子高齢化が大きな社会問題となっている。

石見・隠岐圏域にある多くの企業は、(B)少子高齢化による生産年齢人口（注2）の減少により、従業員の確保ができずに廃業へと追い込まれることも珍しくない。島根県の西部にある株式会社島根 E&M 工業（注3）も従業員の確保に苦勞している企業の一つである。

また、近年の新型コロナウイルスの感染拡大により、株式会社島根 E&M 工業の経営にも大きな影響が出ている。そのため、財務基盤を強化するために(C)資本金の増資を来年度に計画している。現在の資本金は1,000万円であり、増資により2,000万円に増やすことで、財務基盤の強化を図ることが目的である。

この株式会社島根 E&M 工業は、主力製品のAとBを生産している中小企業であり、大手工業製品メーカーの下請け企業である。株式会社島根 E&M 工業では、供給業者より原材料を仕入れ、生産した製品は大手工業製品メーカーがすべて購入してくれている。そのため、現在は安定した収益を確保することができているものの、従業員を継続的に確保することができなければ事業を継続することが困難になるリスクを抱えている。

株式会社島根 E&M 工業の会社規程では60歳になると定年退職することになっている。同社では従業員の高齢化が進み、現在の平均年齢は55歳であり、60歳の定年を迎える従業員も少なくない。今年に入り30人いた従業員のうち、定年（60歳）により6人が退職してしまった。退職した6人全員が60歳以降も働きたいという意欲を持っていたが、会社の規程により退職を余儀なくされた。

株式会社島根 E&M 工業では、(D)その6人の退職に伴い、製品Aと製品Bの生産量を従来通りに生産することが不可能になってしまった。従来通りの生産量を維持するためには30人の従業員が必要である。しかし、30人の従業員がいる場合の利益水準は生み出せないものの、現実的には、現存する限られた従業員数でできる限り多くの利益を

生み出す必要がある。つまり、(E)この企業は「1日の利益を最大にするためには、製品Aと製品Bをそれぞれ何個ずつ生産したらよいか」という問題に直面することになった。

いま、製品Aを1個作るのに、4人の従業員、設備を1時間使用する必要がある、また製品Bを1個作るのに、4人の従業員、設備を2時間使用する必要がある。また、製品1個当たりの利益は、製品Aが5万円、製品Bが6万円とする。ただし、製品Aと製品Bを生産する上で以下の2つの制約条件がある。

- ① 従業員の制約条件 : 各従業員は1日1回(製品A又は製品Bのどちらかを1回のみ)しか作業することができない。
- ② 設備使用時間の制約条件 : 設備は1つしかなく1日最大10時間しか使用することができないが、10時間以内であれば何回でも使用することができる。

(注1) 正確には『まち・ひと・しごと創生島根県総合戦略』である(平成27年10月策定)。

(注2) 国内で行われている生産活動に就業している労働力の中核になるような年齢の人口のこと。

(注3) 架空の企業。

問1 下線部(A)について、少子高齢化を「平均寿命」と「出生率」の2つの言葉を用いて、40字以上60字以内で説明しなさい。

問2 下線部(B)について、少子高齢化の進展、生産年齢人口の減少に起因して、どのような社会的な問題が生じていると考えられるか、現実的な問題を3つ答えなさい。ただし、文字数の制限はありません。

問3 下線部(C)について、株式会社の資本金を増資する際の一般的な資本金の調達方法を答えなさい。

問4 下線部(D)について、今後の従業員の退職による生産量の減少を食い止めるための手段について、第5段落の文章を読み、株式会社島根E&M工業はどのような対応を取るべきかを30字以上50字以内で答えなさい。

問5 問題文にある株式会社島根 E&M 工業に関して、今後日本経済が悪化し消費が低迷した場合、株式会社島根 E&M 工業は供給業者に対してどのような要求（圧力）をかけると考えられるか。また、大手工業製品メーカーから株式会社島根 E&M 工業に対してどのような要求（圧力）がかかると考えられるか。現実的な要求（圧力）の例をそれぞれ1つあげ、その理由も答えなさい。

(1) 供給業者への要求（圧力）

(2) 大手工業製品メーカーからの要求（圧力）

問6 下線部(E)について、現在の株式会社島根 E&M 工業の生産活動に関して、以下の(1)～(3)に答えなさい。ただし、問題文の制約条件を考慮すること。

(1) 製品 A のみを生産するとき、①②について答えなさい。

①製品 A は1日当たり最大何個作ることができるか。

②この企業にとっての1日当たりの最大の利益はいくらになるか。

(2) 製品 B のみを生産するとき、①②について答えなさい。

①製品 B は1日当たり最大何個作ることができるか。

②この企業にとっての1日当たりの最大の利益はいくらになるか。

(3) 製品 A の生産量を $x_1$ 、製品 B の生産量を $x_2$ とした場合、1日当たりの従業員数および設備使用時間について、それぞれ $x_1$ と $x_2$ を用いて不等式で表しなさい。ただし、 $x_1$ と $x_2$ はマイナスの値をとりません。

①従業員数

②設備使用時間