公募制推薦入学試験

2026年度入試は〈総合評価型〉として実施

〈出典一覧〉

日　文	中村美知夫	『チンパンジー』　中央公論新社
心　理	内閣府男女共同参画局	「令和4年度　新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査報告書　第２章　調査結果」P. 66に基づき作成　一部改変
福　祉	e-GOV法令検索	「こどもの貧困の解消に向けた対策の推進に関する法律」 https://laws.e-gov.go.jp/law/425AC1000000064,　2024.9.25
初　教	「政府統計の総合窓口(e-Stat)」、体力・運動能力調査「テスト項目の年次推移」より作成	https://www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0003295660
安　全	農林水産省	「有機農業をめぐる事情」資料より一部改変（令和6年9月, p17, 18より）
ビジネス	日本経済新聞2024年２月14日	「世界経済の流れを知ろう　グローバルサウス　昇竜に　進技術、急速に広がる(学びのツボ)」朝刊35面
会　フ	日本経済新聞電子版2024年６月27日	「女性の管理職への昇進進まず 配属・転勤で評価差」

グローバルビジネス学部　ビジネスデザイン学科　適性テスト（60分）❶

以下の新聞記事を読み、次ページの設問に答えなさい。

大学生の皆さんの中には世界経済と聞いただけで難しそうと思う人が多いかもしれません。でもグローバル時代を生きる私たちにとって日々の生活やビジネスは海外との関わり抜きでは語れません。これからの数十年で世界経済の流れは大きく変わる可能性があり、特に新興・途上国の動向に関心を持つことが大事です。

グローバルサウスという言葉を耳にしたことはないですか。アジアやアフリカ、中南米の新興・途上国の総称です。いち早く工業化して経済発展した主要国が北半球に多く位置しており、代わって存在感を高めているという意味で「サウス」といわれます。世界経済が今後どうなるかを知るうえでグローバルサウスへの目配りは欠かせません。

メガシティー（巨大都市）と聞いて、皆さんが思い浮かべるのはニューヨークやロンドン、上海などではないでしょうか。世界最大の都市はなんと人口が３６００万人の東京首都圏なんです。多くの人が集まれば集まるほど、その都市では消費が増え、働き手が増え、ビジネスが増え、やがて世界経済を引っ張る成長センターにもなります。

それでは約５０年後、２０７５年にはメガシティーの顔ぶれはどうなるでしょうか。カナダのトロント大学の推計では、世界最大の都市は人口５８００万人のキンシャサになります。

「えっ、それはどこにあるの」と思った人がほとんどでしょう。キンシャサはアフリカ中部のコンゴ民主共和国の首都です。ちなみに第２位にはインドのムンバイ、第３位にはナイジェリアのラゴスがランクインします。聞き覚えがない都市ばかりかもしれません。

これからの数十年で世界の人口動態は劇的に変わります。５０年にかけて日本と中国では人口が減り、フランスは横ばい、移民流入が続くとみられる米国でさえ３４００万人の増加です。

ところが、すでに１４億人以上が住んでいるインドの人口は増え続け、１６億７０００万人になります。アフリカの人口はざっと１０億人増え、現在の１．７倍の２４億７０００万人になる見込みです。

インドやアフリカがなお貧困の問題を抱えているのは確かです。人口に見合うだけの食料やエネルギーを十分に確保できるかどうかもわかりません。それでも人口の増加は新たな需要や労働力を生み、巨大な市場を狙って世界の企業が投資を始めるでしょう。南アジアやアフリカで巨大都市が次々と誕生するのにはこんな理由があるのです。

大ざっぱにいえば、経済成長は人口の伸びと一人ひとりの経済的な価値を生み出す力で決まります。

経済活動の中心が工業の時代には先進国をキャッチアップするのは容易ではありませんでした。工場や機械に加え、技術も必要だったからです。現在は情報やサービスが主流になり、デジタル化で世界各地でイノベーション（技術革新）が起きているため、この格差は縮まっているのです。

例えば、ケニアではモバイルマネーの利用率が７６％に上ります。固定電話より先に携帯電話が、銀行決済より先にモバイル決済が広がりました。先進技術が急拡大するリープフロッグ（カエル跳び）現象が世界を変えつつあります。

世界経済のリーダーは日米欧の主要７カ国（Ｇ７）です。ただ１９８０年代には経済規模を示す国内総生産（ＧＤＰ）の７割近くをＧ７が占めていましたが、現在は約４割です。インドのＧＤＰは英国やフランスをすでに超え、ブラジルのＧＤＰはイタリアやカナダとほぼ並んでいます。

多くの人口を抱え、豊富な資源を持つグローバルサウスは経済的な自信を深めています。低所得国の過剰債務問題や気候変動対策ではインドや南アフリカ、ブラジルなどが２０カ国・地域（Ｇ２０）を通じて議論をリードしています。自国の利益を最優先する傾向が強く、経済政策や価値観もバラバラですが、その経済的なパワーは無視できません。

日本は人口が減少するうえ、食料や天然資源の多くを輸入に頼っています。これからも経済成長を続けるには海外との良好な関係が欠かせません。日本がどんな国から何を輸入しているか、日本製品がどこで売れているのかなどから調べてみるのもいいでしょう。欧米だけではなく、新興・途上国にも興味や関心を持っていただきたいと思います。

出典）世界経済の流れを知ろう　グローバルサウス　昇竜に　先進技術、急速に広がる（学びのツボ）
（2024 年 2 月 14 日 日本経済新聞　朝刊 35 面）

グローバルビジネス学部　ビジネスデザイン学科　適性テスト（60分）❷

設問１：「グローバルサウス」に該当する国を二つ挙げなさい（ただし、中国を除く）。

設問２：記事に出てくる「リープフロッグ現象」とはどのようなことを指すのでしょうか。記事を参考に、具体的な例も挙げて説明しなさい。（120 字以内）

設問３：この記事では、全体を通して、「グローバルサウスの国々は経済発展が著しく、世界経済において存在感を高めている」ということが述べられています。なぜ、これらの国々は経済成長を遂げる事ができるのでしょうか。記事の内容を参考にまとめなさい。（200 字以内）

設問４：グローバルサウスの国々では人口が増加しています。このことは、どのような問題を引き起こす可能性があると考えられますか。あなたの考えを述べなさい。（130 字以内）

設問５：日本は人口減少が進んでおり、グローバルサウスの国々とは対照的な状況にあるといえます。このような状況の中で、日本の企業が今後も成長を続けるためには、グローバルサウスに対してどのような取り組みを進めるべきだと考えますか。あなたの考えを具体的に述べなさい。（200 字以内）

グローバルビジネス学部　会計ファイナンス学科　小論文（800字）（60分）❶

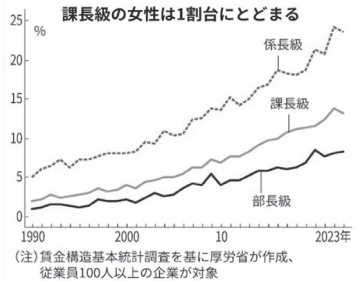
問題　以下は、「女性の管理職への昇進進まず　配属・転勤で評価差」というタイトルの新聞記事である。この記事を読み、要約するとともに、女性の昇進におけるジェンダー・ギャップを解消するために、社会や企業はどのような取り組みを行うべきかについて、根拠と共に自分の意見を述べなさい。なお、要約と合わせて 800 字以内とし、本文の一部を引用する場合は「　」で記すこと。

女性の管理職への昇進が進んでいない。背景には、管理職の候補者がそもそも少ないことに加え、長時間労働や転勤といった従来の働き方に対応できず、男女の評価に差がつく現状がある。状況を改善させるため厚生労働省は企業に男女別の登用率の公開を求めることを検討する。

厚労省によると、係長級に占める女性の割合は 1990 年の 5%から 2023 年の 23.5%まで高まった一方、課長級は 13.2%、部長級は 8.3%にとどまる。女性活躍推進法は課長級以上を管理職とする。

候補となる係長級の女性が増えているにもかかわらず、実際には昇進できていない。三菱 UFJ リサーチ&コンサルティングの矢島洋子主席研究員は「入社 10 年目ごろまでの育成段階で、配属や業務配分の違いなどにより男女差がついてしまう」と指摘する。

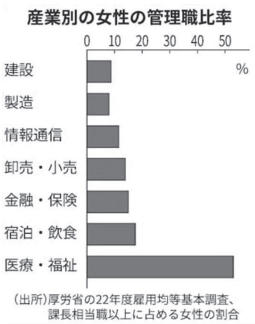
正社員のキャリア形成はまだ長時間労働や転勤をいとわない働き方が前提となっている。女性は妊娠や出産で一定期間は職場を離れざるを得ないほか、昇進を望まない人もいる。結果として評価や待遇で男性との差が開きやすい。



(注)賃金構造基本統計調査を基に厚労省が作成、従業員100人以上の企業が対象

管理職の候補者がそもそも少ない面もある。労務行政研究所の調査によると、課長への昇進年齢の平均は 45.1 歳。45 歳が入社した当時、女性の社会進出は今ほど進んでいなかった。02 年の女性の就業率（25～29 歳）は 66.2%で、23 年は 84.7%だった。

企業規模や業種によっても課題が異なる。大企業や金融業で管理職が少ないのは一般職は女性、総合職は男性といった雇用区分が残るため。医療・福祉分野は管理職比率が突出して高いが、看護師や保育士に女性が多いからだ。



(出所)厚労省の22年度雇用均等基本調査、課長相当職以上に占める女性の割合

グローバルビジネス学部　会計ファイナンス学科　小論文（800字）（60分）❷

22 年の雇用均等基本調査によると、正社員に占める女性の割合は 26.9%、総合職では 21.3%にとどまる。

厚労省は企業に男女別の昇進状況などを自社のホームページなどに記載するよう求める案を検討する。管理職比率の公表義務だけでは恣意的な水増し登用が進むおそれもある。多くの情報が人の目に触れることで、企業が女性の管理職登用に積極的になると期待する。

共働き世帯が増え、社会が多様な働き方を受け入れる重要性は増している。男女を問わず仕事と私生活を両立できる環境を整える必要がある。

（出典：日本経済新聞電子版 2024 年 6 月 27 日「女性の管理職への昇進進まず 配属・転勤で評価差」）