

令和6年度（2024年度）新潟経営大学入学者選抜

# 一般選抜 学力総合（後期） 問題冊子

## 注意事項

1. 試験開始の合図があるまで、この問題冊子の中を見てはいけません。
2. 試験中に問題冊子の印刷不鮮明、及び解答用紙の汚れ等に気付いた場合は、手を挙げて監督者に知らせなさい。
3. 解答はすべて解答用紙に書きなさい。
4. 解答用紙のすべてのページの受験番号欄に受験番号を記入しなさい。
5. 解答用紙のすべてのページの氏名欄に氏名を記入しなさい。
6. 試験終了後、問題冊子は持ち帰りなさい。



# 総合問題

【1】次の文章を読んで、あとの問いに答えなさい。

政府が①国会に法案を提出する際、関連する複数の改正案などをまとめて1本にする「束ね法案」と呼ばれる手法がある。

趣旨や目的が同じで、相互に関連する法案を一括して審議するのは理にかなっているが、個々の吟味がおろそかになれば、審議の②形骸化は避けられない。

採決は一括して行われるため、野党からすれば、個別に賛否を示す機会を奪われることにもなる。賛同できる法案が含まれていても、異議のある法案への態度表明を優先すれば、全体として反対せざるをえない。

効率的に法案を処理したい政府・与党には利点があるが、一つ一つの法案の検討が尽くされなければ、③国民のためにもならない。とりわけ世論の賛否が分かれるテーマでは、束ねることの弊害は無視できない。

先週、成立したGX脱炭素電源法がそうだ。原発への「依存を減らす」から「最大限活用」へ、エネルギー政策の大転換にもかかわらず、議論は不十分なまま。疑問に正面から答えない政府側の不誠実さもあるが、原子力基本法、電気事業法、原子炉等規制法、再処理法、再生可能エネルギー特別措置法の五つの改正案を一本化したことで、論点が拡散した面もある。

参院本会議で賛成討論に立った国民民主党の議員が、原発と再生可能エネルギーに関する法案は分けて審議すべきだったとして、「国民に丁寧に説明する機会を逸した」と述べたのも、その自覚があるからだろう。

16年成立の環太平洋経済連携協定（TPP）関連法は11本、18年の働き方改革関連法は8本、深刻なトラブルが相次いで見つかる中、先週成立したマイナンバー関連法は13本など、多くの重要法案が束ね法案の形をとる。数が多いからよくないと、一概には言えない一方で、妥当とは言えない束ね方も少なくない。

20年には、政府の判断で検察幹部の定年を延長できる特例を盛り込んだ検察庁法改正案を、国家公務員の定年を65歳に引き上げるための法案と抱き合わせで成立を図った政権の姿勢が厳しく批判された。④集団的自衛権の一部行使を可能にする15年の安全保障法制も、武力攻撃事態法や自衛隊法の改正案など10本の束ね法案で、国民が問題点を十分

把握仕切れないうちに法案を通してしまおうという政府の思惑を指摘する声があがった。

関連法案と一緒に審議するが、一つに束ねず、採決は法案ごとに行う。束ね法案にする場合は十分な時間を割く。行政監視という立法府の責務を果たすためには、与野党の立場を超えて、審議を空洞化させない方策を探るべきだ。

(出典) 朝日新聞デジタル2023年6月6日「束ね法案 審議の形骸化防ぐ策を」  
[https://www.asahi.com/articles/DA3S15655097.html?iref=pc\\_rensai\\_long\\_16\\_article](https://www.asahi.com/articles/DA3S15655097.html?iref=pc_rensai_long_16_article)

**問1** 下線部①に関連して、次の(1)～(3)の設問に答えなさい。

(1) 国会は二院で構成されており、一つは参議院であるが、もう一つは何であるかを、漢字三字で答えなさい。

(2) 三権分立における三権の中で、国会に与えられている国家権力を、漢字二字で答えなさい。

(3) 国会の権限ではないものを、次の①～④のうちから一つ選びなさい。

- ① 内閣総理大臣の指名
- ② 最高裁判所長官の指名
- ③ 憲法改正の発議
- ④ 条約締結の承認

**問2** 下線部②の言葉の読み方を平仮名で答えなさい。

**問3** 下線部③に関連して、国民が代表者を選出する権利である選挙権が付与されている年齢を、次の①～④のうちから一つ選びなさい。

- ① 満16歳以上
- ② 満18歳以上
- ③ 満20歳以上
- ④ 満25歳以上

**問4** 下線部④に関連して、次の（1）～（2）の設問に答えなさい。

（1）自衛隊が創設された年を、次の①～④のうちから一つ選びなさい。

- ① 1946年    ② 1954年    ③ 1960年    ④ 1972年

（2）他国から自国への直接の攻撃に対して自国を防衛する権利の名称を、次の

①～④のうちから一つ選びなさい。

- ① 基本的自衛権  
② 必要的自衛権  
③ 個別的自衛権  
④ 集団的自衛権

【2】次の文章を読んで、あとの問いに答えなさい。

貴重な労働力を生かしきり、少ない人員で仕事を回す。そうしなければ、㉑人口減少でこれから一段と深刻になる人手不足を乗り越えることは難しい。

主要7カ国で最低水準にとどまっている労働生産性の向上は㉒喫緊の課題だ。業務のあり方を根本から見直し、働き手に能力を最大限に発揮してもらう必要がある。

米ギャラップの調査では、仕事への熱意や職場への愛着をみせる社員は日本には5%しかいない。145カ国のうちイタリアと並び最低水準だ。熱意が乏しければ生産性も上がるまい。

リコーは社員の提案で2000以上の業務プロセスをロボットや人工知能（AI）に置き換えた。浮いた時間は自身の成長に充ててもらい、希望すれば勤務時間の2割まで他の部署で働ける。

重要なのはこうした社員の意欲を引き出す工夫だ。年功要素が残る人事・賃金制度を改め、若手の抜てきなどで活性化したい。

社員に自律性を持たせ、適材適所の人員配置をするのに有効なのが公募制だ。ジョブ型人事制度を導入した日立製作所は21年度から中途採用の募集時に同じポストを社内でも公募し、社内外の人材を競わせる。22年度に約160人の社員が異動し、24年度には500人規模に増やしていく。

社会全体でも人材の流動性を高めて適材適所を図りたい。技術進歩で雇用が失われる技術的失業に備えるためだ。世界経済フォーラムの予測によると、AIの進化などで27年までに6900万件の新たな仕事が生まれる半面、8300万件の仕事がなくなる。

転職しやすい柔軟な労働市場に変えるのは政府の重要な役割だ。5月にまとめた労働市場改革の指針は総花的で踏み込みが甘い。成長分野への労働移動を確実に促す施策が必要だ。

スウェーデンやドイツなどでは職業訓練で企業が長期の実地研修を引き受ける。日本も政府が㉓企業や㉔労働組合と連携して、デジタル分野など不足する人材を育てる枠組みを作るべきだ。そのために日本ではまだ少ない異業種間の転職を後押ししたい。

労働移動を活発にするには、米国のような職種ごとの精緻な賃金相場が欠かせない。

情報インフラの整備を急ぐ必要がある。

企業は社員が新たな職務に就けるよう学び直しを支援することが重要だ。デジタル人材はすでに中途採用市場で取り合いになっている。熟練者でなくても入社後に必要なスキルを身につけてもらうなど柔軟な採用も必要になる。

中期的な人手不足を克服するには働き方の自由度を一段と高めたい。高齢者や<sup>㉔</sup>女性の労働参加率は頭打ちが近いと言われるが、工夫の余地はある。

リクルートが3月に実施したシニア向け調査では、意欲がありながら働いていない人のうち、仕事を探したものの見つからない人が54%を占めた。希望は1日3～5時間の就労が多く、企業は短時間勤務の導入が求められる。

ローソンは店内のモニターに映したアバター（分身）が商品を説明する実証実験を始めた。これならシニアや子育て・介護をする人が自宅からオンラインで接客できる。柔軟な働き方で企業はもっと知恵を絞るべきだ。

副業も業務に支障がない限り認める必要がある。社外で働くことで新たなスキルが身につく、将来のキャリア選択でも可能性が広がる。副業や学び直しがしやすいように週休3日制の導入も前向きに検討してほしい。

社員を自社内に閉じ込めていては<sup>㉕</sup>イノベーションは生まれにくい。賃金などの処遇や職場環境で各社が競い合い、多様な人材が企業の垣根を越えて行き来してこそ産業界全体の足腰は強くなる。

政府も働きやすさを後押しする必要がある。<sup>㉖</sup>さいりょう労働制は一部の専門業務に限定しているが、在宅勤務者に適用するなど対象拡大を検討してほしい。

給与が一定額を超えると<sup>㉗</sup>社会保険料の負担が生じる「年収の壁」はパートの就業調整を招く。壁がなければもっと働きたいという人は少なくない。個人の意欲をそぐ仕組みは見直しが不可欠だ。

政府も企業も課題は山積している。雇用を流動化させる労働市場の改革速度を上げるときだ。

（出典）2023/8/11日本経済新聞電子版 [社説]「人材流動化で労働力生かしきろう」  
<https://www.nikkei.com/article/DGXZQODK083MT0Y3A800C2000000/>



問1 下線部①について、人口減少による深刻な人手不足を乗り越えるための対策として適当でないものを、次の①～④のうちから一つ選びなさい。

- ① 労働生産性の向上
- ② 仕事への熱意や職場への愛着を持つ社員の増加
- ③ 社員の能力を最大限に発揮する環境作り
- ④ 労働時間を増やして生産性を上げる仕組み

問2 下線部②について、読み仮名を書きなさい。

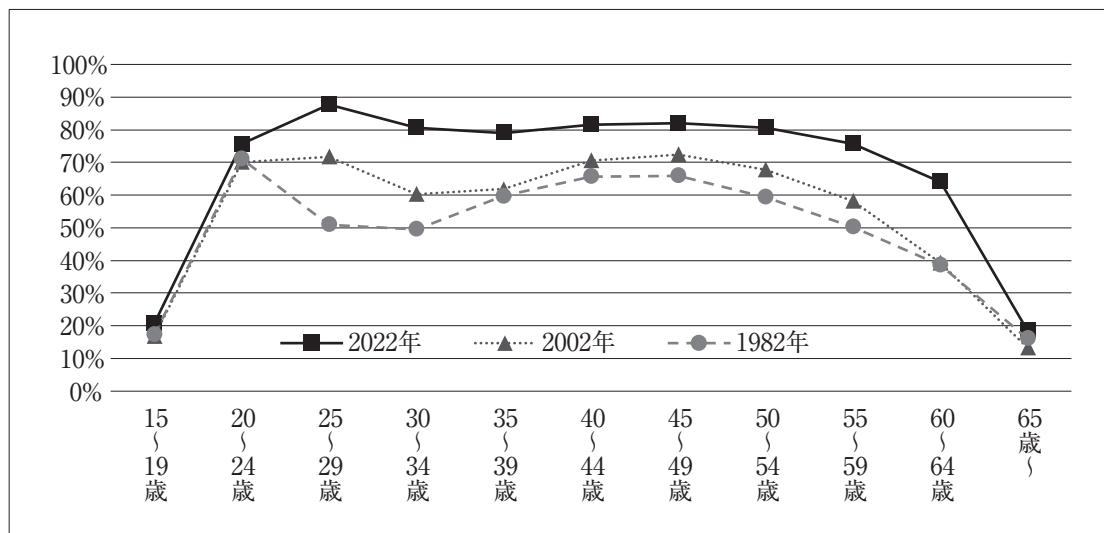
問3 下線部③に関連して、日本の企業の種類についての記述として適当なものを、次の①～④のうちから一つ選びなさい。

- ① 企業は、設立の目的やその経緯によって、私企業と公企業に分類される。
- ② 日本の中央銀行である日本銀行は、公企業である。
- ③ 会社企業は、合名会社・合資会社・合同会社・株式会社の4つが会社法に規定されている。
- ④ 法人企業は、会社企業と組合企業に分類されるが、会社企業としては生活協同組合などがある。

問4 下線部④に関連して、日本国憲法に基づいて労働組合法が保障している労働三権をすべて答えなさい。なお、解答は漢字で記入すること。

問5 下線部㉔について、次のグラフ中の3つの折れ線は、女性の年齢階級別労働力率について、それぞれ1982年、2002年、2022年のデータを示したものである。このグラフから読み取れることのうち正しいものを、次の①～④のうちから一つ選びなさい。

グラフ 女性の年齢階級別労働力率



総務省「労働力調査（基本集計）」（総務省Webページ）により作成。

- ① 1982年の女性の労働力率のうち、「30～34歳」、「35～39歳」、「40～44歳」の階級の労働力率はいずれも6割を超えている。
- ② 2002年の女性の労働力率のうち、「40～44歳」の階級をピークにそれ以降の年齢では下落傾向にある。
- ③ 2022年の女性の労働力率を、2002年の女性の労働力率と比較すると、全ての年齢階級で労働力率は上昇しており、上昇幅が最も大きいのは「55～59歳」である。
- ④ 2022年の女性の労働力率を、2002年の女性の労働力率および1982年の女性の労働力率と比較すると、全ての階級の労働力率について過去最高の水準となっている。

**問6** 下線部⑆について、イノベーションの意味として最も適当なものを、次の①～③のうちから一つ選びなさい。

- ① 既存の建築物を大規模に改修し、用途を変更したり機能を高めたりすること。
- ② 創造的なアイデアを実行に移すことで企業に新たな利益をもたらす全ての変革のこと。
- ③ 企業の収益力や成長性の向上のために、不採算部門の縮小・廃止、成長部門への進出など企業内容全体をつくり直すこと。

**問7** 下線部⑉について、漢字で書きなさい。

**問8** 下線部⑈に関連して、日本の社会保障制度に関する記述として最も適当なものを、次の①～④のうちから一つ選びなさい。

- ① 基礎年金制度は、各種年金制度間の格差を緩和することなどを目的として導入されている。
- ② 学生の場合、20歳以上であっても、国民年金への加入は義務とはされていない。
- ③ 現在、公的扶助に関する事務は、福祉事務所（社会福祉事務所ともいう）では行われていない。
- ④ 現在、社会保険を構成しているのは、医療保険、年金保険、雇用保険、労災保険、損害保険の五つである。

**問9** 本文に関する記述の正誤の組み合わせとして最も適切なものを、次の①～④のうちから一つ選びなさい。

- a 145カ国の調査で、日本の仕事への熱意や職場への愛着を示す社員の割合は、イタリアと並んで最高水準である。
- b ローソンが実施した実証実験では、店内のモニターに映したアバター（分身）が商品の説明をオンラインで行い、購入を代行する。

- ① a：正 b：正
- ② a：正 b：誤
- ③ a：誤 b：正
- ④ a：誤 b：誤

**問10** 雇用を流動化させるためには、どのようなことが重要だと考えるか。本文を参考にして、あなたの意見を200字以内で述べなさい。







