

I 期 (一般)

受験 番号		フリガナ	
		氏 名	

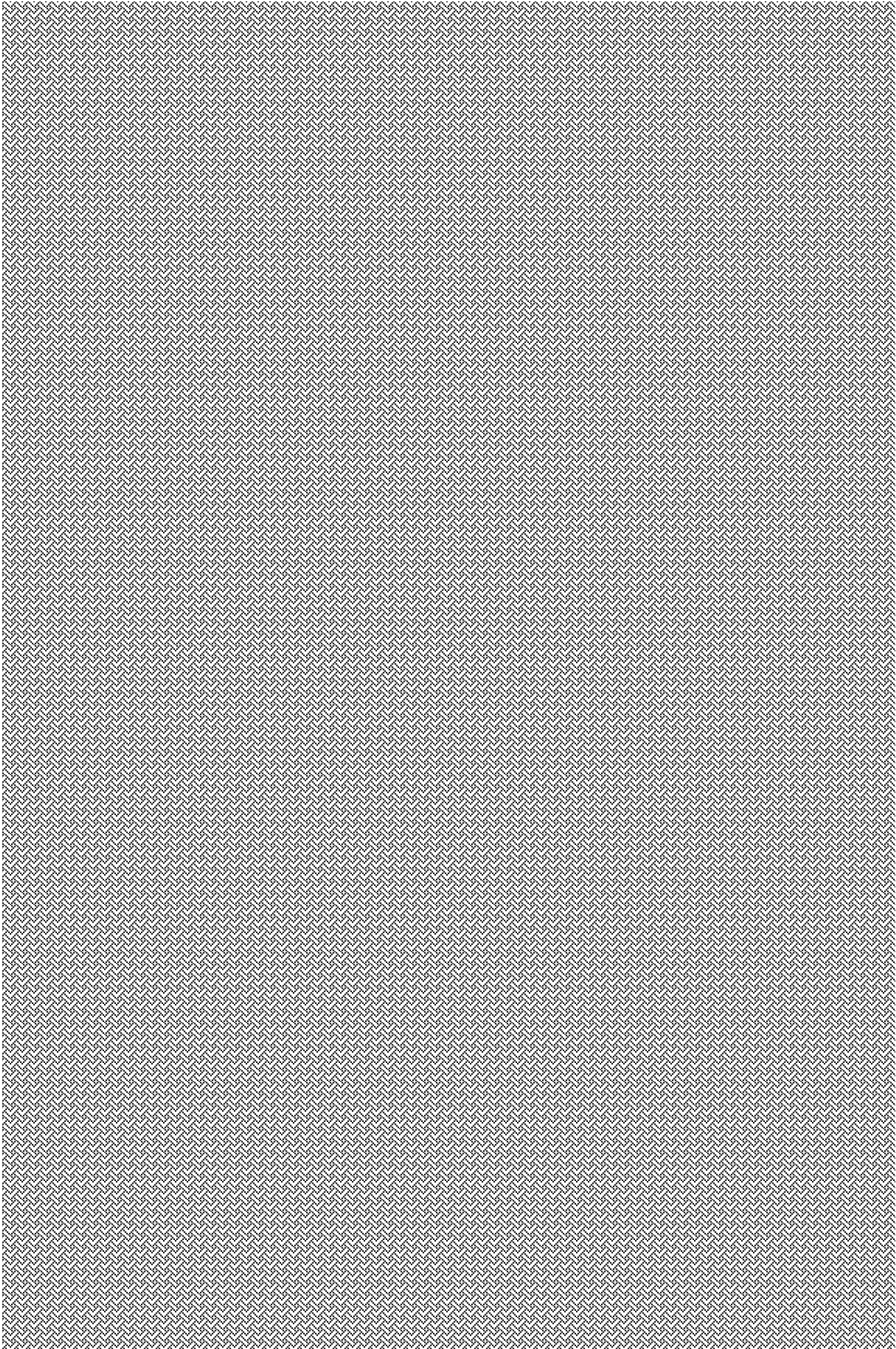
平成 31 年度 春入学
武蔵野大学大学院 言語文化研究科 言語文化専攻 ビジネス日本語コース
入学試験問題

9 月 23 日 実施
<100 点 ・ 90 分>

[小論文および日本語]

注 意 事 項

- 1 試験開始の合図があるまで、この問題冊子を開いてはいけません。
- 2 この問題冊子は全部で7ページ(余白含む)あります。問題 I ~ III の全ての問いに答えてください。
- 3 試験時間は90分です。途中退室はできません。
- 4 試験中に、問題冊子および解答用紙の印刷不鮮明や汚れなどに気がついた場合は、速やかに手を挙げて監督者に知らせてください。
- 5 解答には、鉛筆、シャープペンシル、黒または青のボールペン、万年筆を使用してください。
- 6 修正をする場合には、解答用紙を汚さないよう、消しゴム等できれいに修正してください。
- 7 解答は全て解答用紙(B4用紙3枚)に記入してください。
- 8 解答用紙に、受験番号、氏名(フリガナも)を丁寧に書いてください。
- 9 問題冊子の余白等は、メモなどに使用してもかまいません。
- 10 試験終了後、解答用紙(答案)のみ回収します。この問題冊子は持ち帰ってください。



問題Ⅰ 次の質問に対するあなたの考えを論じなさい。

(改行等含め 800 字以内)

日本の就職活動は、その方法や時期などから、世界でも独特だと言われています。外国人留学生の立場から、日本の就職活動のデメリットを 3 つ挙げ、改善策について論じなさい。

問題Ⅱ 次の状況のとき、どのような表現で何を伝えたらよいかを考えて、実際の電話での対話を想定して書きなさい。

なお、相手の担当者の発話は「田中：」、あなたの発話は「私：」と表記しなさい。

(字数指定なし。ただし解答欄内に収まるように。)

あなたは武蔵野テクノロジーで自動車の組み立て用部品の調達を担当しています。

先週、有明工業から発注のあった自動車エアコン用の部品 10 万セットが、サプライヤーの受注ミスで、納期である 9 月 25 日に 5 万セットしか届けられそうにありません。残りの 5 万セットは 9 月 29 日になりそうです。有明工業の担当の田中さんに電話をし、状況を説明して謝罪し、対応を話してください。

問題Ⅲ 次の文章を読み、後の問いに答えなさい。解答はすべて解答用紙に書きなさい。

「2：6：2の下の2が、8になってしまっているわけです」

人材採用や人材育成、人事制度構築などを支援する企業・リクルートマネジメントソリューションズのシニアコンサルタント・桑原正義氏のコメントだ。大手企業、人気企業を [A] に持つ彼は、2：6：2の法則（どんな組織・集団にも、2割の優秀な人材、6割の中層な人材、2割の無能な人材が存在する）を引き合いに出しながら、最近の新人・若手に関する ①相談内容の変化を以下のように語ってくれた。

「いつの時代も、新入社員や若手社員に関する相談はあります。『新入社員研修の内容を見直したい。従来のやり方では、動機づけが十分になされなくなってきた』とか、『現場のマネージャーから、もっとしっかりと知識を教え込んでから配属しろ、という要望が増えている』とか。内容はさまざまですが、上位2割の人材に対するモチベーションアップ施策とか、中間6割のレベルアップ施策のように、部分的なチューニングをして全体のレベルを維持・向上する、という意向だったわけです。これまでは」

その意向に変化が出始めたのは、ここ数年だという。

「育ちにくい、会社に来なくなる、そして辞めてしまう。これを私は『新人若手三重苦』と呼んでいるのですが、実に多くの会社から新入社員や若手の育成に関するこのような悩みが持ちかけられるようになりました。今年の新人は大変だ、採用したうちの8割の新人が戦力にならない、というのです」

これまでの新入社員や若手社員に期待してきた成果、これまでの新人・若手があげてきたような結果や成果をあげられるのはほんの一握り。大多数の新人が、思うように育たない、メンタルに支障をきたして休職する、そして辞めていってしまう。優秀な人材を採用しているはずなのに、ローパフォーマーが下位の2割ではなく全体の8割を占めている。悩ましさは推して知るべしだ。

この手の話は、優秀な大卒がなかなか採用できない中堅中小企業や不人気企業には以前からあった。

「挨拶ができない」「指示待ち」「ちょっと厳しくしたらすぐ潰れる」「すぐ辞める」「仕事を託すと『教わっていない』『私には無理です』と拒否する」

これは、新人・若手の変容に着目して実施した「世代間就業観調査（リクルート ワークス 研究所 2003年）」で、30-50代のビジネスパーソンに新人・若手の印象を聞いたときの回答の一部だ。その頃にはすでに、これまでのマネジメントでは対処できない「困った大卒」は急増していた。大学生のレベル低下に端を発する問題だ。

だが、大学生のレベルは平均すれば下がっているが、上から下まで全体的に下がっているのではない。15年前、20年前では考えられなかったような「社会人顔負けの経験」をしている優秀な大学生も増えた。上下に分散したのだ。大卒就職市場でも、どこからも内定を取れない学生がたくさんいる一方で、何社もの内定を獲得する学生も存在する。②二極化と言われる現象だ。そして、人気企業、有名企業に入るのは、何社もの内定を断ってその会社を選んだエリート学生ばかりだ。

しかし、そのようなエリート学生を採っているはずなのに、その8割がローパフォーマーになってしまうような事態が起きている。それも、いくつもの会社で続出しているというのだ。

同様の話は、企業からも聞こえている。仕事柄、多くの人事の方と情報交換するのだが、彼らから、新人・若手に関して以前にも増して厳しい声を聞くことが多くなっているのだ。彼らが成果をあげることができないのはなぜなのか。その要因・背景を尋ねていくと明らかな傾向がある。それは大きく三つに分けられる。

一つ目は、失敗を[B]恐れるというものだ。

正解をほしがり、失敗を嫌う。明らかな正解と分からないと、やりたがらない。多くの仕事には正解はないし、やってみないとわからないことがよくあるが、とにかく前に進んでみろといっても怖がって前に進まないのだ。負けたことも糧になるはずなのに、その想像もできないという。

失敗を全然してきていないのではないかという意見も多い。順調なときはいいが、厳しい局面を迎えると、リカバリープランが立てられない。そして、失敗すると落ち込み、負のスパイラルに陥るのだという。

二つ目は、自分の能力を棚に上げて、要求ばかりするというものだ。あれがやりたい、これがやりたい、それはやりたくないという根拠のない主張が実によく聞かれるのだという。そして、その主張・要求は、当然通らないわけだが、通らないことに強い不満を表すというのだ。

三つ目は、自分が思い描いた成長ルートから外れるとモチベーションが急落するというものだ。自分自身の成長発展を強く意識し、その道筋についても、自分なりに思い描いている。そして、そこから少しでも外れると、自分はもうだめだ、となってしまう。^③とても偏狭なキャリア・イメージが強く窺える。

こうした声は、誰しもが知っている人気企業、有名企業から寄せられたものだ。エリートであるはずなのに成果が出せない彼らに対する問題意識は、日本を代表するような企業の中で急速に高まってきている。

転職市場でも、「^④第二新卒」の転職状況に変化が起きている。転職支援企業で登録者と面談し、転職相談に乗り、企業の紹介を行うキャリア・アドバイザー達と何度かディスカッションしたが、彼らの感触ではその変化は2007年ごろからだという。

「それまでの登録者の多くは、ひとことでいうと『ちゃんと就職活動をしなかった人』だったんです。業界研究や企業研究をあまりせず、応募した企業数も少ない。周りが就活しているから自分もしなくちゃ、と、あまり深く考えずに活動し、それなりに知名度もあるし、とか、まあまあ大きい会社だし、というような理由で適当なところで手を打ってしまった…そういう人が、いまの会社や仕事がしんどい、自分にはあってない、と感じて相談に来るわけです。もちろん、今もそういった人たちの応募が多くを占めてはいるんですが…」

ところが。社名からも、卒業大学からも、どう考えても就活の「勝ち組」である新人・若手の登録が散見されるようになってきたという。

「その応募のきっかけが、なんだか軽いんですよ。ここでは成長できなさそうだという声は多いのですが、話を詳しく聞いても、どうしてそう感じているのかがよくわからない。例えば予想していたような研修がなかったから、だったりするんです」

(豊田義博『就活エリートの迷走』による)

問1 [A]に入ることばとして、最も適当なものを1～4よりひとつ選びなさい。

- 1 パートナー
- 2 クライアント
- 3 リーダー
- 4 メンター

問2 本文中の[B]に入ることばとして、最も適当なものを1～4よりひとつ選びなさい。

- 1 極度に
- 2 過激に
- 3 最大に
- 4 十分に

問3 本文中の下線部①「相談内容の変化」とは具体的にどういうことか、最も適当なものを1～4よりひとつ選びなさい。

- 1 中小企業で優秀な学生が採用できないという相談が増えたこと
- 2 大企業で優秀な学生が採用できないという相談が増えたこと
- 3 中小企業で新入社員の仕事の成果が上がらないという相談が増えたこと
- 4 大企業で新入社員の仕事の成果が上がらないという相談が増えたこと

問4 本文中の下線部②「二極化と言われる現象だ」とはどういう意味か、最も適当なものを1～4よりひとつ選びなさい。

- 1 就職してもすぐ辞める新人と、ずっと勤める新人に別れていること
- 2 仕事のできる新入社員と、指示待ちの新入社員に別れていること
- 3 入社後に成果を出せる社員と、成果の出せない社員に別れていること
- 4 大学時代にすごい経験をして力をつけている学生と、そうでない学生に別れていること

問5 本文中の下線部③「とても偏狭なキャリア・イメージ」とは具体的にどういうものか、最も適当なものを1～4よりひとつ選びなさい。

- 1 一つの会社で一つの専門的な仕事にだけこだわるようなキャリア・イメージ
- 2 仕事の幅を広げずできる範囲のことだけをやろうとするキャリア・イメージ
- 3 仕事内容や会社の状況を考慮せず自分の成長だけを考えるキャリア・イメージ
- 4 他人の成長を認めず自分の成長と利益の追求だけを考えるキャリア・イメージ

問6 本文中の下線部④「第二新卒」とはどういう意味か、最も適当なものを1～4よりひとつ選びなさい。

- 1 大学を中退して新たなキャリアを積むために就職活動をしている若者
- 2 一度就職したが1～3年で転職をしようとしている若者
- 3 就職してある程度の実績を積んだ上で転職をしようとしている中堅
- 4 定年退職後、第二の人生を送るために仕事を探している高齢者

問7 この文章は何について説明しているのか、最も適当なものを1～4よりひとつ選びなさい。

- 1 少子化による若年労働者の人材不足について
- 2 大企業の新入社員研修の質の向上について
- 3 仕事の成果を上げられない新入社員について
- 4 日本型就活による新人選考の難しさについて

問8 本文で述べられていることを踏まえ、ビジネス日本語コースでどのような能力を伸ばしたいと考えているか、具体的にどの部分を読んで考えたかを明記して、300字程度で述べなさい。

【以下余白】

※ メモに使用してもかまいません。