

令和5年4月
一橋大学

令和5年度一橋大学外国学校出身者選抜学力試験

出題の意図等 【小論文】

問一

企業のヒトと雇用に対する考え方と原理について米国と対比しながら説明できるかを問う問題。

景気変動に対して、解雇と再雇用を繰り返す米国に対して、雇用の安定を大事にする日本。失業率が増えても経済効率が高いと考える米国と、人的ネットワークの維持を重視する日本。これらが雇用慣行のみならず人事慣行の違いを生み出す原理的な違いとなっていることを論じれば良い。

問二

管理職になる人数が多すぎることや、不適格な人々に管理職のポストを与えてしまったために、人事評価能力の低い管理職が増加したことを説明する。その結果、人事評価ツールを手厚くし、管理職が人事評価能力を真に鍛える機会が減ってしまったことを説明すれば良い。

問三

評価能力のある管理職の育成やその人数を増やすためのアイデアについて、自由に、しかし説得力をもって論じられるかを問うている。本文に即せば、管理職を減らすこと、人事評価ツールの廃止、年功序列ではなく能力主義の徹底など、それぞれの理由について論理的に説明すれば良い。さらに、昨今の潮流に沿って、(女性、外国人の積極的登用など) 多様性を担保する人事案などの提案も考えられよう。