

6.5.24 (金)

小論文試験 ①

(解答は解答用紙に記載すること)

受験地	受験番号	氏名

幹候2次

(試験時間 60分)

「デジタル人材」について、下記の内容をふまえ、我が国のデジタル人材に関する課題とその解決策について、あなたの考えを述べなさい。

デジタル化が進む中、我が国ではデジタル人材の不足が喫緊の課題となっている。スイスのIMDによる世界デジタル競争力ランキング(2022年)では、日本は63カ国・地域中29位にとどまる。独立行政法人 情報処理機構の「DX白書2023」によると、約5割の企業はDX(デジタルトランスフォーメーション)人材が不足していると回答している。政府は、「ビジネスアーキテクト」「データサイエンティスト」「エンジニア・オペレーター」「サイバーセキュリティスペシャリスト」「UI/UXデザイナー」の5つをデジタル推進人材とし、2024年度末までに年間約45万人を育成する体制を整備する。2026年度までに累計230万人を育成し、現在100万人いるデジタル人材と合わせて330万人とする計画だ。これによって、デジタル社会の推進に最低限必要と考えられる人材の量が確保できる。

大学や高等専門学校では、1学年あたり17万人が応用基礎レベルを習得、一定水準を満たした教育プログラムには「教理・データサイエンス・AI教育プログラム認定制度」で支援する。社会人向けには、1年あたり13万人分のオンライン講座やデジタルスキルアップのための教育コンテンツを整備する。さらに、公共職業訓練、求職者支援訓練、教育訓練給付では、デジタル分野を重点的に支援することで1年あたり13.5万人を育成する。企業では、社内でのDX人材育成に向けたリスクリングを行う取り組みが増えている。経済産業省は、「DXリテラシー標準」と「DX推進スキル標準」からなる「デジタルスキル標準」を制定した。前者はDXに関わる全ての人材について、後者はDXを推進する人材について、能力や役割・スキルなどを定めている。

著作権の関係のため、掲載できません。

小論文試験 ②

(解答は解答用紙に記載すること)

受験地	受験番号	氏名	幹候2次

(試験時間 60分)

「ChatGPT」に代表される「生成AI」について、下記の内容をふまえ、生成AIの利用の進展に伴い生起すると考えられる課題とその解決策について、あなたの考えを述べなさい。

生成AI（人工知能）とは、インターネット上の膨大なデータの学習能力を持つのが特徴で、それにより、新たな文章・画像・音声・プログラムなどを短時間で作成できるAIである。

アメリカの新興企業オープンAIが2022年11月末、無料で利用できる対話型人工知能（AI）「ChatGPT（チャットGPT）」を公開して以来、利用が急拡大している。マイクロソフトは、ウェブブラウザEdgeの検索エンジンBingやWindows11に生成AIを組み込んだ。社内の文書作成や翻訳など、既存業務の効率化に生成AIを活用したり、生成AIを使ったシステム開発の実証実験を始めていたりする企業もある。日本でも、地方自治体が業務での活用を試験的に開始しているほか、政府が答弁案の作成に使用する動きもある。アメリカの調査会社によると、ChatGPTがけん引する形で、世界のAI市場は2030年には1093億ドル（約14兆円）に成長すると予測されている。

このように、業務効率化や新たなアイデアの創出などのメリットから、生成AIの普及が進む一方、生成AIで作成されたコンテンツが問題を起こしている。2023年5月、米国防総省近くで爆発が起きたというフェイク画像が拡散され、株価が大幅に下落する騒動に発展した。生成AIが事実とは異なる内容をもっともらしく回答・生成する「ハルシネーション」の問題や、生成AIを使ったサイバー犯罪、学生の宿題への利用、クリエイターの仕事を奪うといった懸念も高まるほか、個人データなどの情報流出の可能性や、生成AIが生んだコンテンツの著作権をめぐる問題もある。

これらを背景に、主要7カ国首脳会議（G7広島サミット）では、AIを巡る国際的なルール作りを話し合う枠組み「広島AIプロセス」が作られた。欧州議会は2023年6月、AIが生み出した生成物にはその旨を明記することなどを盛り込んだ、世界初の包括的なAI規制案が採択された。このように、生成AIに関するルール作りが急がれている。

著作権の関係のため、掲載できません。

小論文試験 ③

(解答は解答用紙に記載すること)

受験地	受験番号	氏名	幹候2次

(試験時間 60分)

「暗号資産（仮想通貨）」について、下記の内容をふまえ、暗号資産の利用の進展に伴い生起すると考えられる課題とその解決策について、あなたの考えを述べなさい。

暗号資産とは、主にインターネット上での取引に用いられる電子データのみの通貨のことである。その安全性は、無数のコンピュータで情報を共有するブロックチェーンと呼ばれる高度な暗号技術によって守られている。従来は一般的に仮想通貨と呼ばれていたが、2019年5月の改正資金決済法などの成立を機に、国際会議等で使用する表現に名称が変更された。暗号資産は、インターネット上の取引所で法定通貨の円やドルと交換でき、送金や代金の支払いに利用できる。法定通貨のように、通貨を発行・管理し価値を保障する、国家や中央銀行のような発行主体がないビットコインなどの暗号資産と、法定通貨を裏付け資産として、銀行などが発行するステーブルコインがある。

現在発行されている暗号資産は世界に約2万種類あり、全暗号資産の時価総額は100兆円を超えているといわれている。代表的なものにビットコインとイーサリアムがあり、この2つで時価総額の3分の2を占める。ステーブルコインは2023年8月に米決済大手のペイパル・ホールディングスが、ドルに連動する「ペイパルUSD」を自社サービスに導入した。日本では2023年6月に改正資金決済法が施行され、銀行・信託会社・資金移動業者が暗号資産を発行できるようになった。これを受けて、三菱UFJ信託銀行がブロックチェーン会社に出資するなど、2024年中の発行を進めており、これにみずほフィナンシャルグループも参加する。

しかし、巨額の暗号資産が取引所から盗まれたり、不正に流出するケースがあるほか、マネーロンダリングなどの違法行為に利用されたりするといった問題点も多い。日本では暗号資産の業界団体である日本暗号資産ビジネス協会（JCBA）が、自主規制団体である日本暗号資産取引業協会（JVCEA）と金融庁と連携して自主規制ルールに反映する。

著作権の関係のため、掲載できません。

小論文試験 ④

(解答は解答用紙に記載すること)

受験地	受験番号	氏名	幹候2次

(試験時間 60 分)

「少子化対策」について、下記の内容をふまえ、子ども・子育てに対する社会全体の構造・意識に関する課題と解決策について、あなたの考えを述べなさい。

合計特殊出生率とは、1人の女性が生涯に産むとされる子どもの人数の平均（その年の女性の年齢別出生率の合計）である。人口を維持するためには合計特殊出生率2.06から2.07が必要とされる。1971年の出生数は200万973人で、合計特殊出生率は2.16であったが、2022年の出生数は77万747人で、1899年の統計開始以来の最低数となり、合計特殊出生率も、1.26で過去最低タイとなった。2023年1～6月の半年の出生数は、さらに前年を下回り37万1052人（速報値）だった。

1989年の合計特殊出生率が1.57で、1966年の「丙午（ひのえうま）」の出生率を下回ったことが発表された1990年は「1.57ショック」と言われた。この頃から政府は少子化対策を打ち出し、対策の見直しや拡充を進めてきたが、少子化に歯止めはかかっている。現在、政府は、「こども未来戦略方針」として、賃上げにより若い世代の所得を増やすことや、子育て世帯への切れ目のない経済支援、そして、子ども・子育てに対する意識改革も促し、2030年までに少子化傾向を反転することを目指している。

内閣府の調査によると、「日本の社会が結婚、妊娠、子ども・子育てに温かい社会の実現に向かっているか」という問いに「そう思わない（26.2%）」、「どちらかといえばそう思わない（44.1%）」の合計が7割を超え、「そう思う（2.3%）」、「どちらかといえばそう思う（27.4%）」の合計を上回っている。

子どもを産む・産まないはもちろん個人の選択の問題であるが、少なくとも子どもが欲しいにも関わらず、それを阻害する要因がある場合、除去するよう努めることは社会全体にとって必要である。

少子化対策「加速化プラン」

①若い世代の所得を増やす

児童手当

- 所得制限撤廃 支給期間3年延長（高校卒業まで）
- 第三子以降は3万円に倍増

高等教育（大学等）

- 授業料減免（高等教育の無償化）の拡大
- 子育て期の貸与型奨学金の返済負担の緩和
- 授業料後払い制度の抜本的拡充

出産

- 出産育児一時金を42万円から50万円に大幅に引上げ
- 2026年度から、出産費用の保険適用などを進める

働く子育て世帯の収入増

- 106万円の壁を超えても手取り収入が逆転しない
- 週20時間未満のパートの方々→雇用保険の適用を拡大
自営業やフリーランスの方々→育児中の国民年金保険料を免除

住宅

- 子育て世帯が優先的に入居できる住宅
今後、10年間で計30万戸
- フラット35の金利を子どもの数に応じて優遇

②社会全体の構造や意識を変える

育休をとりやすい職場に

- 育休取得率目標を大幅に引上げ
- 中小企業の負担には十分に配慮/助成措置を大幅に拡充

育休制度の抜本的拡充

- 3才～小学校就学までの「親と子のための選べる働き方制度」を創設
- 時短勤務時の新たな給付
- 産後の一定期間に男女で育休を
取得した場合の給付率を手取り10割に

③全てのこども・子育て世帯を ライフステージに応じて切れ目なく支援

切れ目なく全ての子育て世帯を支援

- 妊娠・出産時から0～2歳の支援を強化
伴走型支援:10万円+相談支援
- 「こども誰でも通園制度」を創設
- 保育所:量の拡大から質の向上へ
- 貧困、虐待防止、障害児・医療的ケア児

小論文試験 ⑤

(解答は解答用紙に記載すること)

受験地	受験番号	氏名	幹候2次

(試験時間 60分)

「企業連合・異業種連携」について、下記の内容をふまえ、企業連合・異業種連携が抱える課題と解決策について、あなたの考えを述べなさい。

建設業のジョイントベンチャー (JV) とは、複数の建設業者が共同で工事を受注・施工する「共同企業体」のことである。大規模工事のときなどに結成する「経常建設共同企業体 (経常JV)」や、中小・中堅建設業者が協業する「経常建設共同企業体 (経常JV)」など、従来から存在していた。

近年では、業界内の競争環境の変化、人材確保の難しさ、自前の技術への閉塞感など、様々な要因が重なり、M&A (合併と買収) や企業間での連携が進んでいる。このうち、企業連携は、経営資源の集中で競争力を高め、また、産業界、大学、国の連携 (産学官連携) は、技術開発とともに人材の育成、規制緩和などを一体で進められるといったメリットがある。

企業連合・コンソーシアム (共同事業体) の例では、国立研究開発法人 物質・材料研究機構が立ち上げた製薬業界の「医薬品に関するマテリアルズオープンプラットフォーム (MOP)」があり、新薬開発で製薬 11 社が協業し、創薬の国際競争力を高める。また、建設会社がまとめた「建設RX (ロボティクス トランスフォーメーション) コンソーシアム」は、2021年9月にゼネコン 16 社で発足したが、正会員 29 社、協力会員 195 社にまで増え、企業間で資材の自動搬送システムやタワークレーンの遠隔操作システムなどの相互利用や技術の共有が進んでいる。

防災・減災に関するサービス開発で、異業種が連携する「防災コンソーシアム CORE」もある。

14 法人で創立し、異業種 102 社が参画し、各社が持つ災害情報のデータベース化や、知見の結集により、減災に関するサービスで連携する。さらに、100年に1度といわれる大変革期にある自動車業界では、自動車会社とそれ以外の業種の会社が組み、CASE (車の Connected「接続性」、Autonomous「自動運転」、Shared & Service「共有」・「サービス」、Electric「電動化」) を推進する (社数はずべて 2023年8月現在)。

もっとも、異なる組織同士、異業種企業が連携するにあたっては、さまざまな課題も想定される。

著作権の関係のため、掲載できません。

6.5.29 (水)

小論文試験 ⑥

(解答は解答用紙に記載すること)

受験地	受験番号	氏名	幹候2次

(試験時間 60分)

「働き方改革と2024年問題」について、下記の内容をふまえ、我が国が抱える課題と解決策について、あなたの考えを述べなさい。

働き方改革とは、仕事に対する企業と個人の考え方、働き方の仕組み、個人のライフスタイルを根本から変える改革のことである。「一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジ」との位置づけで始まった。背景には、少子高齢化の進行による労働力人口の減少がある。従来は労働市場へ参入しなかった、女性・シニア世代・外国人材などの潜在的な労働力を積極的に活用すると同時に、生産性を高めることで、問題解消に努めようとするものである。2018年7月には、労働基準法など8つの改正法からなる「働き方改革関連法」が成立した。企業規模や業種によって異なるが、2019年4月から順次施行され、長時間労働の是正や公正な待遇、より柔軟な働き方の実現が図られている。

しかし、これによって2024年問題の発生が懸念されている。それは2024年4月から、4業種で時間外労働の上限規制が始まるためである。特に物流業界では、トラック運転手の労働環境は改善する一方、収入の減少などによって人手不足がさらに悪化し、14.2%の輸送能力が不足すると予想され、安定的な輸送が難しくなるとみられている。その対策として、物流会社やメーカーは、共同配送や、鉄道輸送・船舶輸送などへ転換するモーダルシフトなどでの対応を急いでいる。政府も、高速道路でのトラックの上限速度の引き上げなどを議論する。

著作権の関係のため、掲載できません。

小論文試験 ⑦

(解答は解答用紙に記載すること)

受験地	受験番号	氏名	幹候2次

(試験時間 60分)

「日本の賃金問題」について、下記の内容をふまえ、男女の賃金格差の課題と解決策について、あなたの考えを述べなさい。

労働基準法第4条は、「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」と規定する。しかし、我が国において、男女の賃金格差は存在する。厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」によると、2022年の女性の平均賃金は、男性を100としたときに75.7%であった。

著作権の関係のため、掲載できません。

【出典：日経HR編集部『図解でわかる時事重要テーマ100 2024-2025』】

では、なぜこのような格差が生ずるのであるのか。ここで、最高裁判所で争われた有名な事案を見てみたい。

ある会社では職能資格制度を導入して、副参事や主事などの資格を定めていた。そして、課長や係長といった職位は、一定の資格を持った者の中から任命することになっていた。

男性従業員については、入社して13年から16年でほぼ全員が係長（主事の資格に対応）に昇進していた。これに対して、女性従業員で係長に昇進したのは9名だけで、係長に昇進するまでに、入社して12年から36年を要していた。また、男性従業員は係長に昇進した後、平均して4年から5年で、ほぼ全員が副参事（課長の職位に対応）に昇格しているのに対して、女性従業員で副参事に昇格したのは1名だけであった。主事になった女性従業員が、副参事への昇格試験を何度か受験したが、不合格になる一方で、一部の男性従業員に対して、例外的に昇格試験を省略して、副参事に昇格させていた。

たしかに、副参事や主事などの資格に就いた以上、男女を問わず一律の給与規定により給与が支給され、労働基準法第4条には違反しない。しかし、女性従業員が昇進昇格について、女性であることを理由に差別的な取扱いを受けたとしたらどうであるのか。

この事案は、ある企業における男女昇進昇格差別として争われたものであり、平成12年（2000年）に最高裁判所判決が下されたが、現在でも、女性が賃金の支払いにおいて社会的に劣位の立場に立たされているとするならば、他にもさまざまな課題が考えられ、その解決が必要といえよう。

