

2020年度金沢大学大学院人間社会環境研究科（博士前期課程）

学力検査問題解答例・出題意図

専攻名 経済学専攻 選抜区分 第一期

科目名 経済政策 記載者氏名 \_\_\_\_\_

解答例又は出題意図

【別紙の添付又はデータによる提出の場合は、その旨を記載願います。】

4問中2問選択のため、各問50%の配点とする。

問題1 ①経済成長を単にGDPの増加として捉えれば、資本ストック、生産性、労働、人口が成長の要素となる。まずこれら諸要素の概念および相互関係を説明できているかどうかを問う。②また、人口減少や高齢化によって労働力の減少、貯蓄減少による潜在的資本ストックの減少をもたらすというように、人口減少・高齢化の影響についての理解を見る。③また、それに対する施策として、イノベーションによる生産性の上昇や労働力確保、貯蓄率維持等の諸点に目配りしつつ採るべき施策を考察できるかどうかを見る。

問題2 ①中央銀行が公債を引き受けると大量の通貨が市場に供給され、インフレーションを引き起こす、あるいはクラウディングアウトを引き起こすというのが従来の経済学の通説である。まずはこの考え方に関する知識を問う。②また、近年MMT（現代貨幣理論）といわれる立場が台頭し、中央銀行の国債引き受けが必ずしもインフレを招来せず、デフレ脱却・経済成長に資すると主張している。この論争に関する知識と見解を問う。MMTは指摘テキストには言及がないが、国内外を問わず物議を醸している議論となっているため、この点に関する知見があれば評価できる。③この知識がなくとも、マイナス金利政策をはじめとする量的緩和に言及し、財政政策と金融政策の相互関係が把握できていればよい。

問題3 ①関税を含む農産物価格のコントロール、農業経営体への所得補償、農村の多面的機能の維持のための支援策等、政策目的に則した政策を整理できるかを問う。②TPP等をはじめとする農産物輸入圧力、他方で安全保障上の食料自給への課題という、国際環境の下での多様な情勢把握ができているかどうかを問う。③このような国際環境の下で、各国が採り得る農業政策がどのような制約を受けているかについて考察させる。

問題4 ①失業給付等の所得保障を中心とする消極的労働市場政策に対する、雇用創出や職業訓練、マッチングの向上等を積極的労働市場政策という両概念の知識を問う。②特に積極的労働市場政策については、多様な就労形態での雇用創出、エンプロイヤビリティ向上、アクティベーション等、手法が多様化している。これらの施策を体系的に説明できるかを問う。③労働市場をめぐる近年の政策課題のありようを把握できているかどうかを問う。

2020年度金沢大学大学院人間社会環境研究科（博士前期課程）

学力検査問題解答例・出題意図

専攻名 経済学

選抜区分 留学生

科目名 経済理論

記載者氏名 \_\_\_\_\_

解答例又は出題意図

【別紙の添付又はデータによる提出の場合は、その旨を記載願います。】

マクロ経済学

問題 1 について

1. 指定テキスト 114 p～126 p を適切に理解して記述できているか
2. 指定テキスト 4 章の内容に沿って、横軸に国民所得、縦軸に実質利子率をとったとき IS 曲線が右下がり、LM 曲線が右上がりになる理由を適切に説明できているか  
指定テキスト 113 p～114 p に沿って金融政策の効果を適切に説明できているか
3. 指定テキスト 80 p、99 p を踏まえて論理的に記述できているか

ミクロ経済学

問題 2 について

- (1) 資源配分メカニズムとしての市場機構の機能と限界について理解しているか。
- (2) 非対称情報下における資源配分メカニズムとしての市場機構の機能と限界について理解しているか。
- (3) 経済活動における情報の機能と役割について理解しているか。

出題意図

各経済主体が保有する情報の量と質が各経済主体間で異なるとき、市場の失敗が発生することが知られている。このような状況が発生する原因とその解決策について、大学院入学前に理解しておくことが必要不可欠である。実際、我が国の大学においては、多くの経済学部において、ミクロ経済学およびマクロ経済学は必修科目となっている（経済数学も含まれる）。今回出題された問題は、経済学専攻の入試対策の指定図書として推薦した『入門ミクロ経済学』井堀利宏、新世社の13章を理解していれば、容易に解くことができる問題である。この指定図書は、大学院で経済学を学ぶ上では、学部生必読の教科書である。特に、情報の価値および情報の非対称性などを理解しておくことが必要不可欠である。さらに、経済学の理論を学ぶためには、各経済問題を数式等によって表現し、これを分析することが必要不可欠となる。

2020 年度金沢大学大学院人間社会環境研究科（博士前期課程）

学力検査問題解答例・出題意図

専攻名 経済学専攻 選抜区分 一般・外国人特別

科目名 経営学 記載者氏名 \_\_\_\_\_

解答例又は出題意図

問題 1

(出題意図)

近年における企業経営の動向に関する知識を問い、またそれについて経営学、特に経営組織論および経営管理論の見地からどの程度理論的に考察できるかを見る問題である。

(解答例)

多様な人材を受容し、当該多様性を維持し向上させる取り組みは今日、ダイバーシティ・マネジメントと呼ばれている。このための具体的取り組みとして日本企業は近年、外国人労働者や他社退職者の積極的採用、女性管理職の登用等を進めている。また色々な属性や境遇、家族構成の人が長期的に勤続し自分の能力を発揮できるように、ワーク・ライフ・バランスの維持、育児休業と介護休業の充実と取得促進、勤務時間・勤務場所の自由度向上に取り組んでいる。

一方、業務改革上のアイデアや付加価値の高い新商品は、多様な知識や情報の相互作用から生まれる。知識や情報、考え方や視点、ものの見方が自分とは異なる他の従業員とコミュニケーションをとる過程で、異なる知識・情報の結合や連携、知的触発、気づきが起こるのである。その時々々の環境に対応した業務プロセスや新商品を創出し、また企業の自己変革を実現する契機となるのは、知識や情報の多様性を土台にしたこれらの異種結合と知的触発である。

このように企業に革新をもたらすのは多様な知識や情報の間で起こる異種結合と知的触発であることを考えると、企業が有効性の高い新しい業務遂行方法や新商品をくり返し創造するためには、知識や情報の多様性を維持・向上させなければならない。そしてそのためには、企業は多様な人材を確保し、また組織内の自由度を維持する必要がある。日本には伝統的に、「出るくいを打つ」「横並び」といったことばに象徴されるように同質性を重んじる風土があった。しかし先に言及したように、斬新なアイデアや新商品は多様性のある知識や情報の相互作用から創発する。人材に多様性があれば、問題解決や企画会議などの際に前例にとらわれないブレークスルー的な発想が出やすくなるし、色々な視点で議論することも可能になる。以上のように人材多様性の維持・向上には、知識や情報の異種結合、異分野知識の連携によって、業務改革上のアイデアや付加価値の高い商品が生まれやすくなるという意義がある。

## 問題 2

(出題意図)

経営学のうち経営戦略論の基礎的知識を問い、またその知識を現実の具体的状況にどの程度応用して考察することができるかを試す問題である。

(解答例)

差別化は製品・サービスに特別な属性を形成したり、これらに関する独自性を買い手に感じさせたりする競争戦略である。このように独自性を「感じさせる」ということも含むから、客観的に見て構造や機能・性能の面で独自性があるとは限らない。すなわち仮に構造や性能などの客観的属性で特別な優位性がなくとも、自社の製品・サービスが特別なものであると思われるような状態をつくりだせれば、差別化が行われたと見なしうる。特に大量生産される同質的製品、いわゆるコモディティの場合、製品そのものに物理的な独自性を形成すること、客観的属性で差別化することは極めて難しい。

そこでは顧客内部での心理的差別化が重要となる。製品へのブランド付けでは階層性を持つブランドのうち複数が組み合わせられることが多いが、少なくともコーポレート・ブランドは付されているというのが通常パターンである。したがって製品は一般にコーポレート・ブランドのイメージから逃れることが難しく、半ば不可避免的にその影響を受ける。つまり個別製品ブランドが付いていても、どうしてもそれをつくったメーカーの印象、会社としてのイメージは付きまとう。製品のイメージ源泉には当該製品の使用経験、価格・機能・性能・品質、広告宣伝等があるが、それを開発し製造している企業に対する印象、その企業がどういう会社かということも当該源泉として重要であるから、そういう企業としての印象・本質、「良き企業市民」性で差別化を図る必要がある。

たとえば企業の社会的責任、いわゆるCSR全般にもそういう企業イメージ、コーポレート・ブランドのイメージに対する効果がある。一般的にはその積極的遂行はこれらのイメージを好ましいものとする肯定的効果、プラスの影響力を持つ。環境保全や地域社会への貢献活動、慈善活動、学校や芸術団体に対する寄付行為もそのような要因となる。地球規模での温暖化や砂漠化が進行し、企業の事業活動が有するこれらへの影響とその対策が広く人々の関心事となっている今日では、特に環境貢献ないし環境経営への取り組みが意識される必要がある。

### 問題 3

(出題意図)

経営学のうち経営管理論、特に人事管理に関する知識と意思決定論の総合的な理解を試し、従業員配属を行う際の課題について問う問題である。

(解答例)

従業員によって持っている知識と能力、経歴と経験、資格、情報網、パーソナリティ等は異なる。一方、職務によって、担当するのに求められる知識、能力や資格、パーソナリティには相違がある。合理的な従業員配属とは、前者と後者の適合性が高い人員配置、職務割り当てを行うことである。

このような合理的配属には職務遂行の有効性が高まるという意義がある。すなわち従業員の知識・資質等と職務との適合性が高ければ、そうでない場合に比べて当該職務遂行における効率性と生産性が高まり、生み出されるアウトプットも質的に向上する。

また適材適所の配属が行われれば、そうでない場合に比べて当該職務に関する意思決定がより適切に行われ、問題状況に有効に対応することが可能となる。職務遂行には意思決定と問題解決の連続という側面があるから、この的確性向上がさらに職務遂行の効率と質を上げることになる。

これに加えて、従業員の適性に配慮した合理的配属を行うことにより職務への動機付けが確保され、職務遂行の有効性が向上するという効果も期待される。これとは反対に従業員の多くが職務遂行に打ち込めないという疎外感を覚えている状況では、企業は大きな成果をあげられない。

企業は従業員による職務遂行のシステム、分業と協働の体系という本質的性格を持つ。そして以上のことから、合理的な従業員配属は企業全体すなわち分業・協働体系としての存続性を高めると言える。

しかしながら、知識や資質等の面でどの従業員がどのような職務、いかなる部署に向いているかを見極めるのは実際には簡単ではない。また従業員各人にも、適性やこれまでの経験とは関わりなく希望の職務があることも多い。望まない部署に配置され希望外の職務を割り当てられると勤労への意欲を失い、能力をうまく発揮できないこともある。合理的な従業員配属にはこのような実践上の課題がある。