公募制自己推薦入試
過去問題
2025

経済学部

経済学科現代経済専攻
経済学科経済データ分析専攻
現代ビジネス学科

※問題は 2025 年度入試のものです。
※2026 年度入試の公募制自己推薦入試は、一部の学科のみ募集を行います。また、新たな入試として「総合型選抜(総合評価型)」を実施します。

KU 神奈川大学

〈G〉

管理番号：A-2

２０２５年度　神奈川大学　公募制自己推薦入学試験

【小論文】

経済学部　経済学科（現代経済専攻）

［試験時間 90 分］

以下の記事を読み、問１から問４に答えなさい。

日本の労働市場では２％台の完全雇用に近い失業率が続いており、若年者を中心に慢性的な人手不足にある。それでも実質賃金は長期的に減り続けている。なぜ生産性の高い企業が高い賃金を払って、生産性の低い分野から労働者を集め、生産を拡大できないのか。

戦後日本の高い経済成長を支えた要因として豊富な若年労働者がある。新卒者を企業内訓練を通じて熟練労働者に育成するために、採用時から退職まで雇用と賃金を保証する慣行が生まれた。企業別の労働組合も経営者と利益を共有し、円満な労使関係を築いた。

企業間の労働移動は制約されたが、企業グループ内の流動性は高い。高成長期には衰退産業の大企業が成長分野に新企業を設立し、労働者をシフトさせる「失業なき労働移動」を実現した。だが今や経済社会環境が激変する中で、過去の雇用慣行の成功体験が必要な改革を困難にしている。

＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊

第１に経済成長の減速と少子高齢化だ。ピラミッド型の職務構造では本来、多くの社員に長期雇用と年功昇進を保証できない。それが可能だったのは、団塊の世代が若年労働者として大量に入社し、中高年労働者が希少となった年齢構造があったからだ。また企業組織が持続的に拡大し、本社の高年齢者を子会社の幹部に吸収できた。今や若年労働者の減少と企業の成長停滞により、かつての年功的な処遇は維持できない。

だが多くの大企業は雇用慣行の見直しでなく、その対象者を限定することで対応した。低成長の下で正社員の雇用を守るには、緩衝弁として有期雇用の非正社員が必要となる。正社員との賃金格差が大きい非正社員の増加を、単に経営者の利益追求の結果と見なすのは、欧米の労使対立の図式にとらわれたものだ。これは大企業と下請け企業の労働者間の格差と同様に、欧米の職種別労働市場では存在しない「労働者間の利害対立」としてとらえられる。

第２に生産年齢人口の大幅減を補うには女性が働きやすい労働市場が必要だ。女性の幹部登用を阻んでいるのは、高成長期に普及した専業主婦の家事・子育て支援に支えられた男性世帯主の無限定な働き方だ。

頻繁な配置転換や転勤をいとわない働き方を、夫婦が共にフルタイムで働く世帯にも強いれば、(1)女性のキャリア形成か子育てのいずれかが犠牲となる。育児休業が充実しても職場復帰後に直面する男性世帯主の働き方が変わらなければ、女性幹部比率の低さと少子化のトレードオフ（相反）はいつまでも克服できない。企業内の働き方の異なる世帯間の利害対立には、専業主婦を保護する旧来の税制や社会保障制度を漫然と維持する政府の責任もある。

第３に高年齢労働者の活用だ。長寿国日本で、60 歳で引退することを前提とした雇用慣行の社会的なコストは大きい。20 年後に 60 歳以上人口比率は 43%に高まるが、70 歳以上なら 29%にとどまる。60 歳代の労働者が労働市場にとどまり、それ以上の年齢層を支える側に回ることで、勤労世代の社会保障負担も軽減する。

(2)多くの企業が 60 歳に定める定年制が高齢者の活用を妨げている。一定の年齢に達するだけで、個人の仕事能力に関係なく解雇されることは、米国などでは「年齢差別」として禁止されている。企業には 65 歳までの有期で再雇用の義務があるが、責任ある仕事には就けず、退職前と比べた賃金は６割程度にまで下落する。

高年齢者の賃金が高すぎることが定年制のひとつの根拠となる。だが年功賃金カーブは、市場の需給変化を通じて高賃金の大企業男性でフラット化しており、2000 年と比べた 23 年の 45～49 歳賃金は年間で 110 万円も減っている。ただ、小企業と比べれば依然大きな差が残る。

企業にとって定年制は、辞めてほしい一部社員を解雇できる限られた機会でもある。だが能力のある高年齢者まで一律に解雇されるのは大きな社会的損失だ。

欧米で普及している個別解雇の金銭的解決制度の導入について「企業に有利、労働者に不利」という見方は誤解だ。現に中小企業ではわずかな補償金で解雇される労働者も多い。解雇の際に、勤続年数などに

２０２５年度　神奈川大学　公募制自己推薦入学試験

【小論文】

経済学部　経済学科（現代経済専攻）

［試験時間 90 分］

比例した補償金を原則とするルールが定められれば、労働者にとっての利益となり、定年制撤廃への道も開ける。

＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊

労働者の健康を守るため政府は残業に割増賃金を課すことで、長時間労働を抑制する手法を用いてきた。だが不況期の一時解雇が困難な日本企業では、需要減には労働時間削減で対応するため、普段から残業を前提にした勤務体制が必要となる。また残業労働を追加的な収入源とみなす労働者が多いため、長時間労働の抑制効果も小さい。ここでも残業手当より生活時間を重視する共働き世帯との利害対立が生じている。

労働基準法の対象は、主として労働時間の長さと生産量が比例する工場のような集団的な働き方だ。だが個人単位の専門的サービス業が普及すると、労働時間の長さよりもその質が問われる。リモートワークなど使用者が労働時間を把握できない場合も少なくない。

［略］

現行の労働基準法は、劣悪な労働条件の下で働く労働者の保護を主たる目的としている。これは少数の大企業が独占的な力を行使する「需要独占市場」を暗黙の前提としているためだ。現実には労働力人口の急減や高学歴化で、より競争的な労働市場が形成されつつある。低賃金で労働条件の悪い企業から高賃金の企業への移動を促進することが経済活動の効率化と平均賃金の引き上げに貢献する。

一般的な慣行としての退職金は、労働の対価としての賃金の一部を退職時に後払いする仕組みだ。年功賃金と相まって長期勤続者ほど優遇されるため、労働者を企業内に閉じ込める効果が大きい。企業倒産時に失われるリスクも大きい。退職金の企業外部への積み立てを義務付けるとともに、税制上の大幅な優遇策を見直していくべきだ。退職金分を毎月の賃金に上乗せする方式との税制上の公平性を保証すれば、労働者の閉じ込め効果は小さくなる。

貴重な人材を社会全体で活用するには、企業内に不本意な労働者を抱え込むのではなく、転職の自由度が高くても、労働者が働き続けたいと思う企業に優秀な人材が集まるようにすべきだ。その結果、企業がさらに発展する好循環を制度的に実現することが必要だ。

画一的な働き方の工場労働者などの前提で、弱い立場の労働者保護を想定した現行法制には、働き方の多様化が進む労働者間の利害対立という視点が欠けている。企業内に労働者を閉じ込める固定的な雇用慣行の維持では、企業と労働組合の利益は共通している。必要なのは労働力不足を通じた市場の圧力の活用であり、それが労働市場改革を加速する鍵となる。

（出典）八代尚宏「（経済教室）労働市場改革　加速できるか（上）雇用慣行の成功体験脱却を」
『日本経済新聞』2024 年 8 月 23 日付　朝刊、27 頁

問１

日本的雇用慣行の特徴を３つ答えなさい。

問２

下線部(1)に関連して、女性のキャリア形成か子育てのいずれかが犠牲になるのはなぜか。その理由を 100～200 字程度で説明しなさい。

問３

下線部(2)に関連して、上の文章では定年制のメリットとデメリットはどのように説明されているか、300 字程度で説明しなさい。

問４

著者の提唱する労働市場改革を参考にしながら、女性が働きやすい労働市場を構築するためにはどのような改革が必要か、自分の考えを 500～600 字程度で説明しなさい。

管理番号：A-3

２０２５年度　神奈川大学　公募制自己推薦入学試験

【数学・小論文】

経済学部　経済学科（経済データ分析専攻）

［試験時間 90 分］

【数　学】以下の問１と問２に答えなさい。

問１．**【答えのみ解答しなさい】**次の空欄(a)から(d)を埋めなさい。

(1) $x > 0$, $y > 0$, $2x + 3y = 12$ のとき，$\sqrt{xy}$ の最大値は $\boxed{\text{(a)}}$ である。

(2) $\int_0^3 |x-1||x-2|dx = \boxed{\text{(b)}}$ である。

(3) $\frac{1}{2} \cdot 2^x \leqq 4^x \leqq 2^{x+\frac{3}{2}}$ を満たす実数 x の範囲は $\boxed{\text{(c)}}$ である。

(4) １つのサイコロを２回投げるとき，１回目と２回目に出た目の積が４の倍数になる確率は $\boxed{\text{(d)}}$ である。

問２．関数 $f(x) = x^3 - 3x^2$ について，以下の(1)から(3)に答えなさい。ただし，解答には答えだけでなく，問題を解く途中の説明や計算も書きなさい。

(1) 関数 $f(x)$ の導関数 $f'(x)$と極値を求めなさい。

(2) 方程式 $f(x) = 0$ の解を求めなさい。

(3) $y = f'(x)$ と $y = 0$ によって囲まれる部分の面積を求めなさい。

管理番号：A-3

２０２５年度　神奈川大学　公募制自己推薦入学試験

【数学・小論文】

経済学部　経済学科（経済データ分析専攻）

［試験時間 90 分］

【小論文】　以下の新聞記事を読んで、問に答えなさい。

大企業を中心に「賃上げ余力」が大きくなっている。財務省が３日発表した法人企業統計をもとに企業の利益などが賃金に回る割合を示す労働分配率を算出したところ、２０２３年度は３８．１％と過去最低だった。企業の利益水準は過去最高で人材の確保に向けて、どう賃金に配分するかが経営課題になる。

２０２４年１～３月期の結果をもとに、直近４四半期の数値を足し合わせて単純計算した。資本金１０億円以上の大企業の労働分配率は３８．１％と前年度から２．１ポイント低下した。統計でさかのぼれる１９６０年度以降ではじめて４割を下回り過去最低となった。

（中略）

２３年度の人件費は前年比２．６％増の５５兆１７００億円と２２年度（０．５％増）より増加した。一方で、経常利益（出題者注：経常利益は企業が当期に業務上の利益をどれだけ得たかを表す）は１３．７％増で金額も６４兆９０００億円と２２年度に続いて過去最高を更新した。

（出典：2024 年 6 月 4 日付日本経済新聞　朝刊）

問　この記事に対し、A さんと B さんは以下のような意見を述べている。

A さん：大企業は余裕があるのだから、従業員に対する給与や賞与をもっと増やすべきだよ。

B さん：いや、私はそうは思わない。そもそも、企業は従業員だけを考えればよいというわけではないのだから。

どちらの見解が妥当であるかを判断するために、あなたはどのような観点やデータを考慮に入れ、どのように考えていけばよいだろうか。500 字以上 600 字以内で述べなさい。

＜注意事項＞

１．論述においては考える筋道について述べればよく、あなたがどちらの意見に賛成するかを述べる必要は無い。

２．考慮されるべきデータがある場合はどのような種類のデータであるかを記載すればよい。

経済学部　現代ビジネス学科

管理番号：A-4

２０２５年度　神奈川大学　公募制自己推薦入学試験

【小論文】

経済学部　現代ビジネス学科

［試験時間 90 分］

【問題】　次の文章は、日常的な買い物に困る「買い物弱者」に関する新聞記事です。以下の文章を読んで、各設問に答えなさい。

（設問１）

この文章が指摘する、買い物弱者が近年増加した理由について、200 字以内で説明しなさい。

（設問２）

この文章が指摘する、買い物弱者を支援する具体的な方法を１つ選び、200 字以内で説明しなさい。

（設問３）

消費者にとって、実店舗（リアル店舗）の役割は今後どのようなものになるか、あなたの考えを 600 字以内で記しなさい。

＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊　＊

2030 年代以降は３人に１人が 65 歳以上の高齢者となり、買い物弱者も 1,000 万人以上に増える見通し。商品を選び、会話も楽しめる買い物の楽しさを残そうと、移動販売やご用聞きなど店舗を生かした取り組みが広がる。

「気になる総菜はありますか」。長野県飯綱町にある食品スーパー。店内で眼鏡型のスマートグラスを装着した女性が話し始めた。相手は数キロ離れた家屋でタブレット端末を見る 80 代男性。端末画面にはスマートグラス越しの総菜が映る。「アジフライがおいしそう」。男性が会話しながら選び終えると、約 20 分で商品が届いた。町民の約４割を 65 歳以上の高齢者が占める飯綱町は、スマートグラスを手がけるＴＯＰＰＡＮと組み、2022 年から買い物代行のサービスを展開する。

15 店舗でスマートグラスを付けたスタッフが買い物を代行する。利用する高齢者は「画面越しに商品の質感を確かめたり、雑談したりと買い物を楽しんでいる」。飯綱町の笠井竜介ＤＸ推進室長は手応えを語る。現在は補助金を活用して利用無料だが、将来は補助金に頼らないサービスに育てたいという。

高齢化で縮む商圏

日常的な買い物に困る「買い物弱者」が増えている。農林水産政策研究所は、店舗まで 500 メートル以上離れ、車の運転も難しい高齢者が 15 年に 10 年比 13%増の 824 万人と推計する。人口に占める 65 歳以上の割合が 30 年代に 30～34%、50 年代には 37%に達する見通しのなか、30 年代には買い物弱者が 1,000 万人以上となる可能性が高い。

小売企業にとって消費者との最終的な接点は店舗が担い、車や徒歩で来店してもらうのが当たり前だった。移動に苦労する高齢者が増えて商圏も縮むなか、従来のように広域からの集客が難しくなる。

電子商取引（ＥＣ）も普及するが、商品を選ぶ楽しみといった買い物体験を求めるニーズは残る。店から出て消費者に近寄ることで、買い物体験を提供する「ラストワンマイル」を探る小売企業の動きが相次ぐ。

セブン―イレブン・ジャパンは 25 年度にも店舗から離島へのドローン配送の実用化を目指している。福岡市内のコンビニから、約 600 人が暮らす能古島までドローンが商品を届ける実証実験を実施。セブン独自の商品配送サービス経由で注文を受け、約５キロ離れた能古島まで約 10 分で商品を届けた。

注文された商品はアイスやいれたてコーヒー、おでんなど店舗と変わらない。「コンビニの店舗に期待される『今すぐ欲しい』というニーズに応えていく」。ラストワンマイル推進部の長尾大志マネジャーは語る。

生活雑貨店「無印良品」を運営する良品計画は、山形県酒田市や北海道函館市など複数の地域で移動販売を展開している。店舗から食品や日用品を積んだ専用車両が山間地などを回る。出張販売も実施し、花見川団地（千葉市）では毎週土曜に空き店舗内に商品を並べる。80 代の女性は「毎週、店員さんと雑談できるのが楽しい」と喜ぶ。地元のニーズに寄り添う店づくりを目指すなか、消費者の生活の場に出向き、困りごとを聞くことが新たな商品やサービス開発につながると期待する。

管理番号：A-4

２０２５年度　神奈川大学　公募制自己推薦入学試験

【小論文】

経済学部　現代ビジネス学科

［試験時間 90 分］

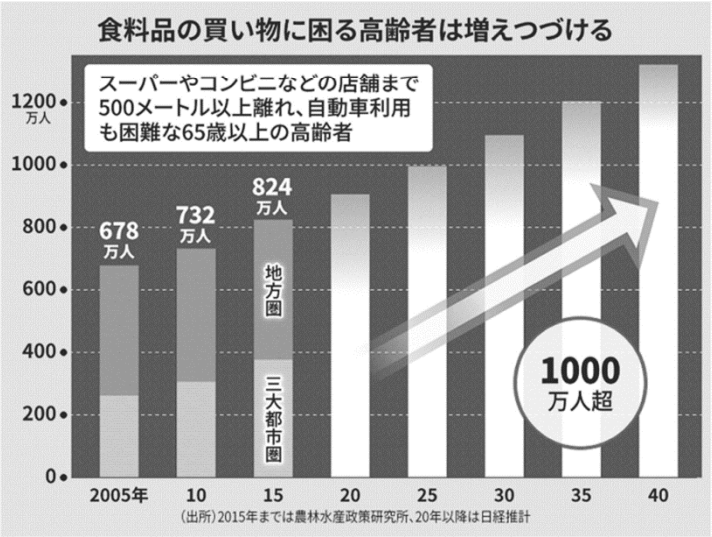
眼鏡専門店「ＪＩＮＳ」を運営するジンズホールディングスは 23 年から地域共生の一環として、移動販売に取り組む。福祉施設などに出向き、高齢者の視力測定や眼鏡の販売を行う。

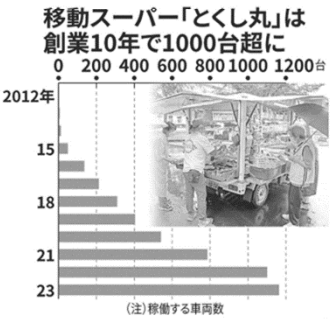
商売の覚悟問う

移動販売は１日の客数が数十人と店舗ほど多くなく、利益を出すのは容易でない。移動スーパー「とくし丸」は商品を供給するスーパーと、軽トラックを運転して販売する個人事業者が利益を分け合うビジネスモデルを構築。買い物の悩みにも応える対面販売に撤し、稼働車両を創業時の２台から 10 年で 1,000 台超に増やした。

店舗が消費者との重要な接点であることは変わらない。流通業に詳しい法政大学の矢作敏行名誉教授は「買い物は感覚的な身体行動であり、（商品を直接選べる）店舗は顧客との絆を結ぶ場として発展できる」と指摘する。店舗と消費者の信頼関係を築く動きも広がる。

家電量販最大手のヤマダホールディングスは、店舗から電球一つの交換にも駆けつける「ご用聞き」に力を入れる。山田昇会長兼社長は「顧客から信頼される店舗の販売員を増やしたい」と語る。買い物弱者の課題に向き合うことは、小売企業が存在理由や覚悟を問い直す契機となる。





出典）『日本経済新聞』2024 年 1 月 29 日付、朝刊 11 ページ（一部修正）。