

令和8年度

愛媛大学社会共創学部
産業マネジメント学科

一般選抜試験（前期日程）

総合問題

令和8年2月25日

(9:00～10:20)

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、10ページあります。すべての問題に解答しなさい。
解答は、すべて解答用紙の指定のところに記入しなさい。
- 3 試験中に問題冊子の印刷不鮮明、ページの落丁・乱丁および解答用紙の汚れ等に気付いた場合は、手を挙げて監督者に知らせなさい。
- 4 問題冊子の余白は、下書きに使用してかまいません。

1 以下の文章および図表を読み、あとの設問に答えなさい。

図表 1-1 は日本国内の企業倒産の状況を示している。図表 1-1 によると、2023 年の倒産件数は、2 年連続で前年を上回り、2019 年以来 4 年ぶりに 8,000 件台となった。新型コロナウイルス感染拡大時の急激な業績悪化への支援策であった「実質無利子・無担保融資（ゼロ・ゼロ融資）」の民間返済が 2023 年 7 月から本格化したことで、資金繰りが厳しくなった企業の増加や、原材料価格の高騰などが追い打ちをかけたことなどが要因であると考えられる。

図表 1-1 企業倒産件数の推移

年	倒産件数 (単位：社)
2016	8,446
2017	8,405
2018	8,235
2019	8,383
2020	7,773
2021	6,030
2022	6,428
2023	8,690

図表 1-2 は日本国内の企業倒産における人手不足関連倒産の状況を示している。2022 年の人件費高騰型倒産件数は 社である。2023 年の求人難型倒産件数は 社である。2023 年は人手不足関連倒産が倒産件数全体に占める割合は低下したものの、人手不足関連倒産の件数は調査開始以降最多となった。2023 年の内訳をみると、 の件数が人手不足関連倒産に占める割合が最も高く、約 % である。次いで 、、 と続いた。

倒産要因の中でも特に「人件費高騰型」による 2023 年の倒産件数は前年比約 倍となり、大幅な増加となった。また、前年よりも大きく増加している「求人難型」については、賃上げの局面の中で、求職者が賃金水準などにおいて、より良い労働条件を求めようになり、企業の提示する賃金水準等とのミスマッチがあった可能性も示唆される。企業存続に向けても、賃上げ分の原資の確保のため、企業の商品・サービスへの価格転嫁が更に重要度を増すものと考えられる。

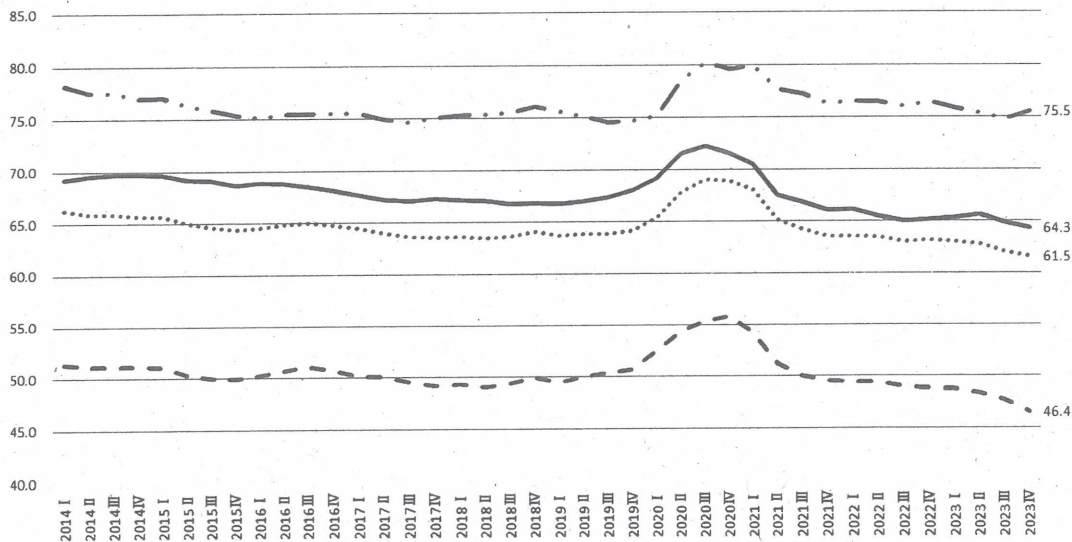
次に、マクロでの分配の面からみた労働分配率、労働生産性と賃金の関係について、資本金規模別と産業別に確認する。

図表 1-3 は企業の資本金規模別の労働分配率の推移を示している。4 本の折れ線はそれぞれ全規模、資本金が 10 億円以上の企業、資本金が 1 億円以上 10 億円未満の企業、資本金が 1 千万円以上 1 億円未満の企業の労働分配率を示している。全規模の 2023 年第 IV 期の労働分配率は 、資本金が 10 億円以上の企業の 2023 年第 IV 期の労働分配率は 、資本金が 1 億円以上 10 億円未満の企業の 2023 年第 IV 期の労働分配率は 、資本金が 1 千万円以上 1 億円未満の企業の 2023 年第 IV 期の労働分配率は である。

図表 1-2 人手不足関連倒産の状況

年	求人難型 (単位：社)	従業員退職型 (単位：社)	後継者難型 (単位：社)	人件費高騰型 (単位：社)	倒産件数全体に占める割合 (%) ※数値は小数点第3位を四捨五入
2016	18	17	268	23	3.86
2017	35	18	249	15	3.77
2018	60	24	277	26	4.70
2019	78	44	270	34	5.08
2020	36	38	372	21	6.01
2021	20	26	382	10	7.26
2022	27	28	425	ア	7.58
2023	イ	41	429	59	6.75

図表 1-3 資本金規模別にみた労働分配率の推移



図表 1-3 が示すように、2014 年以降の景気拡大局面では、すべての資本金規模において労働分配率（注釈 1 を参照）は低下傾向にある。2020 年の新型コロナウイルス感染拡大による景気後退の影響により企業収益が悪化し、労働分配率は大幅に上昇したが、翌年以降は、経済社会活動の活発化に伴い、企業収益が増加したことで、低下がみられる。

最後に、産業別の労働生産性（注釈 2 を参照）と賃金の関係について確認しよう。図表 1-4 の各表は全産業および産業別にみた労働生産性と賃金（一人当たり）の推移を示す表である。全産業をみると、一人当たりの労働生産性および一人当たり賃金は上昇傾向で推移しているが、産業別ではそれぞれの特徴がある。図表 1-5 のグラフは各産業の労働生産性と賃金の推移を示している。

図表1-4 全産業（第1表）および産業別（第2表から第6表）の
労働生産性と賃金（一人当たり）の推移

第1表 全産業		
(単位 2014年第1四半期=100)		
年・期	労働生産性	賃金
2014 I	100.0	100.0
2014 II	100.6	100.1
2014 III	100.9	100.4
2014 IV	101.4	100.6
2015 I	102.0	101.1
2015 II	104.0	102.0
2015 III	105.0	102.5
2015 IV	106.1	103.2
2016 I	106.4	103.6
2016 II	105.7	103.5
2016 III	105.6	103.6
2016 IV	106.0	103.7
2017 I	106.6	103.7
2017 II	107.7	104.1
2017 III	109.0	104.8
2017 IV	109.6	105.2
2018 I	110.0	105.7
2018 II	110.6	106.0
2018 III	110.2	105.8
2018 IV	109.0	105.5
2019 I	109.4	105.2
2019 II	108.8	104.9
2019 III	108.8	104.9
2019 IV	108.3	105.0
2020 I	106.2	104.8
2020 II	102.4	104.6
2020 III	100.0	104.0
2020 IV	99.7	103.5
2021 I	100.7	103.1
2021 II	105.0	103.1
2021 III	106.7	103.5
2021 IV	108.6	104.1
2022 I	109.0	104.6
2022 II	109.8	105.2
2022 III	111.3	105.9
2022 IV	111.6	106.5
2023 I	112.7	107.2
2023 II	114.0	108.0
2023 III	116.0	108.7
2023 IV	117.7	109.5

第2表 建設業		
(単位 2014年第1四半期=100)		
年・期	労働生産性	賃金
2014 I	100.0	100.0
2014 II	100.8	100.6
2014 III	102.0	101.0
2014 IV	103.6	101.7
2015 I	105.4	102.7
2015 II	108.0	102.3
2015 III	109.0	102.8
2015 IV	110.3	103.0
2016 I	110.5	102.8
2016 II	111.8	103.8
2016 III	115.1	105.2
2016 IV	117.8	106.6
2017 I	119.1	107.7
2017 II	119.8	107.5
2017 III	119.9	107.2
2017 IV	116.2	106.4
2018 I	115.1	105.8
2018 II	114.2	106.5
2018 III	114.4	107.7
2018 IV	116.4	108.7
2019 I	118.7	109.4
2019 II	119.0	109.9
2019 III	120.0	109.3
2019 IV	117.8	109.3
2020 I	117.4	109.1
2020 II	116.5	108.8
2020 III	114.7	108.6
2020 IV	117.0	108.8
2021 I	117.0	108.9
2021 II	120.2	110.0
2021 III	121.9	112.4
2021 IV	123.9	114.2
2022 I	122.7	115.5
2022 II	120.6	115.2
2022 III	118.1	114.9
2022 IV	118.3	114.7
2023 I	122.5	115.1
2023 II	125.1	116.0
2023 III	128.6	116.1
2023 IV	129.2	116.3

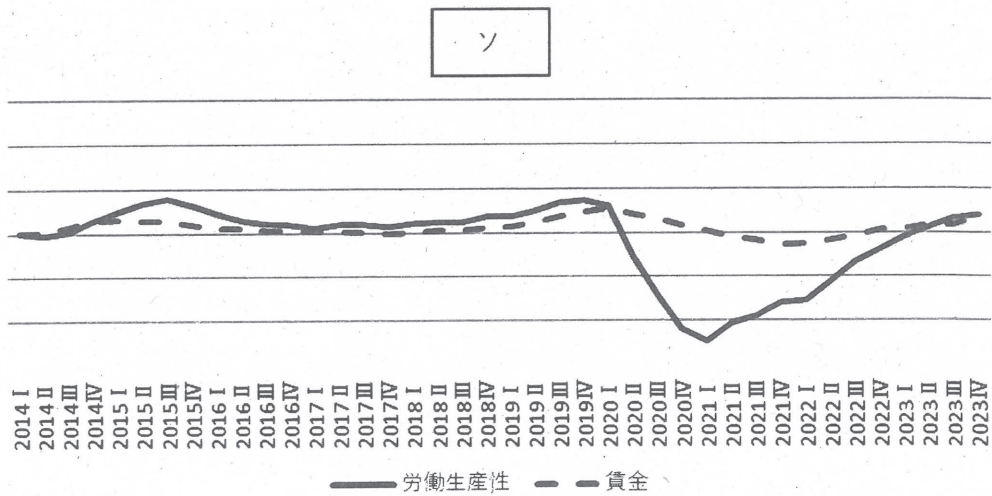
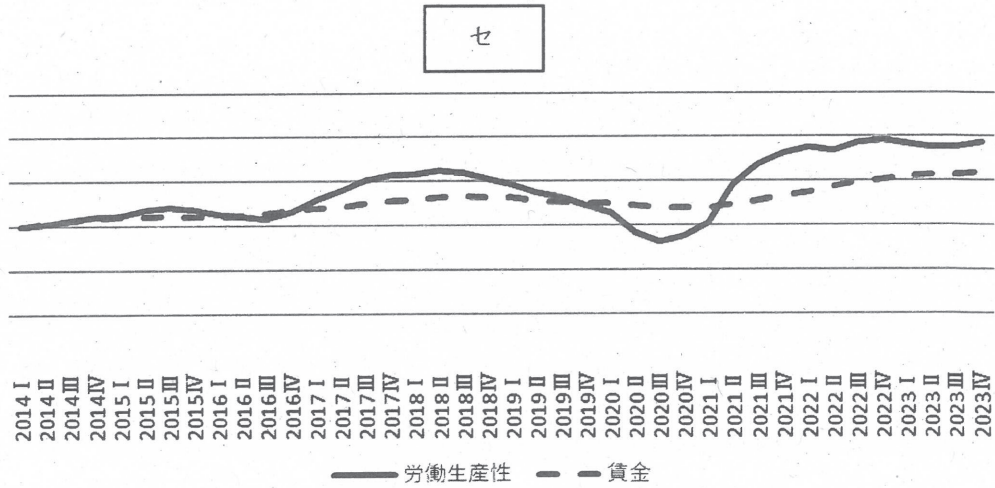
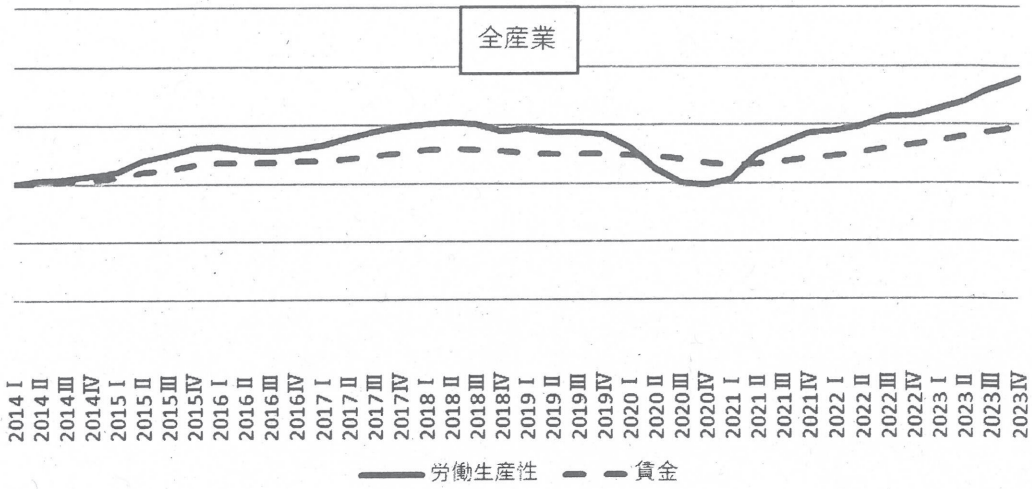
第3表 製造業		
(単位 2014年第1四半期=100)		
年・期	労働生産性	賃金
2014 I	100.0	100.0
2014 II	100.3	100.6
2014 III	101.1	101.2
2014 IV	101.9	101.6
2015 I	102.1	101.8
2015 II	103.4	102.1
2015 III	104.0	102.1
2015 IV	103.5	102.1
2016 I	102.6	102.1
2016 II	102.0	102.3
2016 III	101.5	102.7
2016 IV	103.0	103.2
2017 I	105.6	103.7
2017 II	107.7	104.1
2017 III	110.0	104.7
2017 IV	111.1	105.4
2018 I	111.5	105.6
2018 II	112.2	106.1
2018 III	111.7	106.3
2018 IV	110.5	106.0
2019 I	109.1	106.1
2019 II	107.2	105.5
2019 III	106.2	105.1
2019 IV	104.4	105.0
2020 I	102.8	104.8
2020 II	98.4	104.2
2020 III	96.2	103.7
2020 IV	97.6	103.7
2021 I	100.5	103.9
2021 II	109.1	104.6
2021 III	113.4	105.4
2021 IV	116.0	106.5
2022 I	117.4	107.3
2022 II	116.5	108.5
2022 III	118.6	109.7
2022 IV	119.0	110.1
2023 I	118.1	110.8
2023 II	117.4	111.0
2023 III	117.5	111.2
2023 IV	118.5	111.7

第4表 運輸業・郵便業		
(単位 2014年第1四半期=100)		
年・期	労働生産性	賃金
2014 I	100.0	100.0
2014 II	99.5	100.3
2014 III	100.2	101.6
2014 IV	102.8	103.0
2015 I	104.9	103.1
2015 II	106.7	102.9
2015 III	107.7	102.8
2015 IV	106.3	101.7
2016 I	104.3	101.0
2016 II	102.9	101.0
2016 III	102.0	100.7
2016 IV	101.8	100.5
2017 I	101.2	100.1
2017 II	101.8	100.3
2017 III	101.7	100.0
2017 IV	101.2	99.8
2018 I	102.0	100.0
2018 II	102.3	100.5
2018 III	102.2	100.5
2018 IV	103.5	101.1
2019 I	103.7	101.3
2019 II	104.8	102.2
2019 III	106.6	103.7
2019 IV	107.2	104.7
2020 I	106.1	105.3
2020 II	94.5	104.3
2020 III	85.9	103.0
2020 IV	78.2	101.5
2021 I	75.4	100.2
2021 II	79.5	98.9
2021 III	80.9	98.3
2021 IV	84.1	97.2
2022 I	84.5	97.5
2022 II	89.0	98.2
2022 III	93.3	99.2
2022 IV	96.3	100.4
2023 I	98.9	100.7
2023 II	101.1	101.6
2023 III	103.0	101.5
2023 IV	103.9	103.0

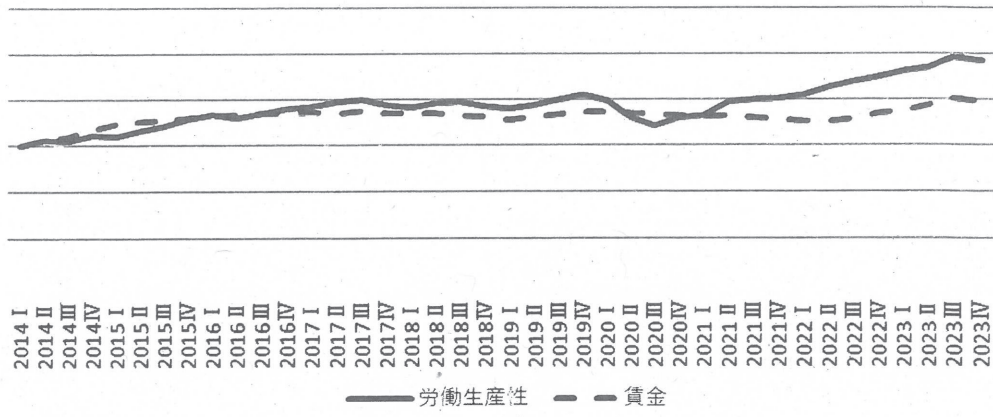
第5表 卸売業・小売業		
(単位 2014年第1四半期=100)		
年・期	労働生産性	賃金
2014 I	100.0	100.0
2014 II	101.1	101.1
2014 III	100.9	102.0
2014 IV	102.2	103.5
2015 I	102.0	104.5
2015 II	103.2	105.0
2015 III	104.1	105.3
2015 IV	105.6	106.0
2016 I	106.6	106.4
2016 II	106.0	106.6
2016 III	106.9	106.9
2016 IV	107.8	106.9
2017 I	108.3	107.3
2017 II	109.4	107.0
2017 III	110.0	107.3
2017 IV	108.7	107.0
2018 I	108.1	106.9
2018 II	109.2	106.8
2018 III	109.3	106.3
2018 IV	108.5	106.1
2019 I	107.9	105.5
2019 II	108.6	106.2
2019 III	109.8	106.6
2019 IV	110.9	107.2
2020 I	109.6	107.3
2020 II	105.9	106.9
2020 III	104.0	106.6
2020 IV	105.8	106.3
2021 I	106.4	106.0
2021 II	109.4	106.5
2021 III	110.0	106.0
2021 IV	110.1	105.7
2022 I	110.9	105.2
2022 II	112.7	105.2
2022 III	113.9	105.6
2022 IV	114.9	107.0
2023 I	116.2	107.5
2023 II	116.9	108.6
2023 III	119.2	110.1
2023 IV	118.4	109.4

第6表 医療・福祉業		
(単位 2014年第1四半期=100)		
年・期	労働生産性	賃金
2014 I	100.0	100.0
2014 II	102.0	104.4
2014 III	99.9	104.3
2014 IV	102.1	104.9
2015 I	104.6	107.8
2015 II	102.3	104.7
2015 III	105.5	105.3
2015 IV	107.2	107.6
2016 I	109.0	108.2
2016 II	110.1	108.8
2016 III	108.7	107.9
2016 IV	106.3	106.4
2017 I	103.4	105.6
2017 II	102.4	105.8
2017 III	104.3	109.9
2017 IV	106.8	114.0
2018 I	109.0	116.6
2018 II	107.3	116.2
2018 III	105.0	114.5
2018 IV	104.0	112.5
2019 I	103.4	111.6
2019 II	106.4	112.6
2019 III	106.9	112.9
2019 IV	108.5	115.1
2020 I	109.7	115.6
2020 II	108.4	115.9
2020 III	109.3	115.1
2020 IV	106.4	110.3
2021 I	103.4	108.9
2021 II	102.2	106.6
2021 III	100.9	105.8
2021 IV	103.9	109.4
2022 I	107.0	112.1
2022 II	107.8	113.9
2022 III	111.4	114.1
2022 IV	108.2	112.0
2023 I	106.3	111.0
2023 II	104.4	109.2
2023 III	95.9	107.4
2023 IV	94.5	106.2

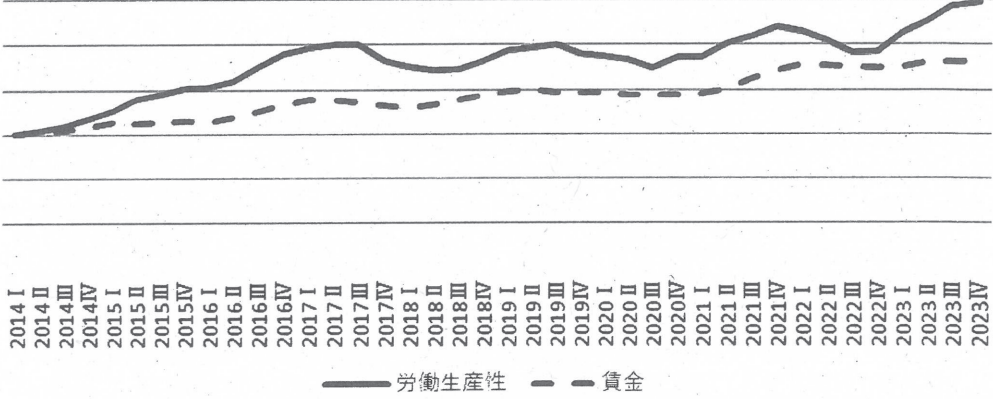
図表 1-5 全産業および産業別の労働生産性と賃金の推移のグラフ



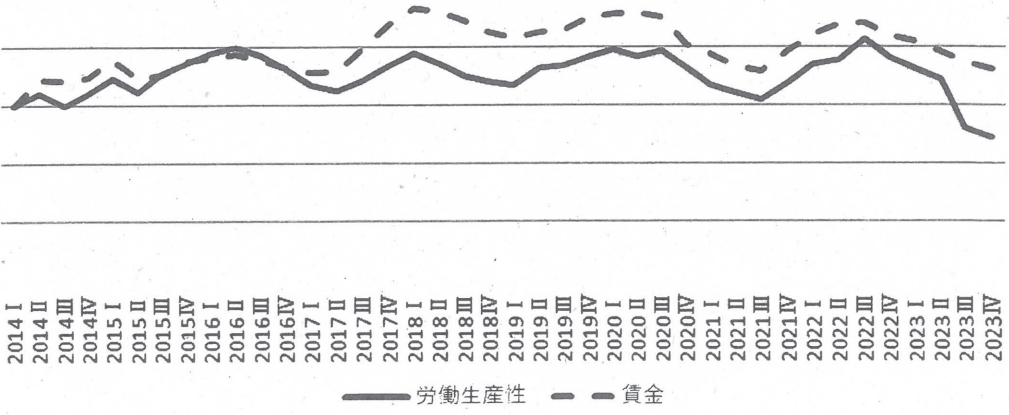
タ



チ



ツ



資料出典：厚生労働省（令和6年9月）「令和6年版 労働経済の分析 一人手不足への対応」
一部改変。なお、すべての数表およびグラフは元データに基づき作成したものである。

注釈 1 : 労働分配率は平易な言葉で説明すると、会社や国全体が稼いだお金 (=付加価値) のうち、どれくらいが働く人たちの給料になっているかを表す割合のことである。

一般的に労働分配率は、景気拡大局面には低下し、景気後退局面には上昇する特徴がある。企業の利益が減少した場合、その減少幅に応じて従業員や役員の給料等を減少させなければ、結果的に労働分配率は上昇することになる。また、労働分配率は企業の規模や業種(産業)による水準の差異が大きく、長期的には産業構造の変化が労働分配率に影響することにも留意が必要である。

注釈 2 : 労働生産性は、「一人の働く人が、どれだけ成果(仕事の量・お金など)を生み出せるか」を表す指標のことである。労働生産性を上げるには、機械や ICT などを使って効率化をはかったり、仕事のやり方を工夫したり、スキルを身につけたりことが大切であるといわれている。

問1-1 ア、イ、エ、クの値を答えなさい。

なお、ア、イ、エの答えは小数点第1位を四捨五入して整数で、クの答えは小数点第2位を四捨五入して小数点第1位までの値で答えなさい。

問1-2 ウ、オ、カ、キにあてはまるものを、以下の(a)から(d)の選択肢から選び、記号で答えなさい。

(a) 求人難型 (b) 従業員退職型 (c) 後継者難型 (d) 人件費高騰型

問1-3 文章中のケ、コ、サ、シには、以下の(e)から(h)のいずれかの値があてはまる。ケ、コ、サ、シの値を、以下の(e)から(h)の選択肢から選び、記号で答えなさい。なお、ケ、コ、サ、シの関係は以下の①と②の通りである。

① (ケ+コ) と (コ+サ) の差の絶対値が 2.8 ポイント

② (ケ+シ) が (コ+サ) より 26.3 ポイント高い

(e) 46.4 (f) 61.5 (g) 64.3 (h) 75.5

問1-4 図表1-5は、図表1-4に示す全産業および産業別の労働生産性と賃金の推移のデータに基づいて作成されたグラフである。

図表1-5のグラフ「全産業」は、図表1-4の「第1表 全産業」に対応している。

図表1-4の「第2表 建設業」から「第6表 医療・福祉業」に対応するグラフを、図表1-5の「セ」から「ツ」から選び、記号で答えなさい。

問1-5 以下の設問に答えなさい。

(1) 図表1-3および関連文章を踏まえて、資本金規模別の労働分配率の特徴を50字以内で述べなさい。

(2) 図表1-4、図表1-5および関連文章を踏まえて、製造業と医療・福祉業の労働生産性と賃金の推移の特徴を100字以内で述べなさい。

問1-6 賃金、労働分配率および労働生産性などの観点から、企業の倒産を防ぎ、経済活動の活性化をはかるための方策を、図表1-1から図表1-5ならびに関連文章を踏まえて200字以内で述べなさい。

2 OECD が公表する男女の労働格差に関する次の文章を読んで、あとの設問に答えなさい。

著作権の関係上公表しません

著作権の関係上公表しません

(中略)

著作権の関係上公表しません

出典：OECD (2025) “Gender gaps in paid and unpaid work persist”
https://www.oecd.org/en/publications/gender-gaps-in-paid-and-unpaid-workpersist_25a6c5dc-en/full-report.html (一部改変)

注

(英) labour = (米) labor	discernible : 認められる、認識できる
gender norms : ジェンダー規範	internalise : 自分のものにする、内面化する
parental leave : 育児休暇	paternity : 父親の、父性、父系
coincide : 同時に起こる、一致する	explicitly : はっきりと、明白に
(英) behaviour = (米) behavior	disincentivise : 行動(意欲)を妨げる
inadequate : 不十分な、不備な、不適切な	outdated : 時代遅れの、旧式の
menopause : 更年期	eligibility : 適任、適格
occupational segregation : 職業的分離	collide : 衝突する、一致する、相反する

問2-1 次の(1)～(5)の各文について、本文の内容にあてはまるものには○を、あてはまらないものには×を記入しなさい。

- (1) すべての国において、女性の労働参加は男性よりも低い傾向にある。
- (2) 最年少扶養子の年齢が低いほど、女性の就業率は低くなる。
- (3) 子供がいない女性と子供が一人の女性に雇用率の差はない。
- (4) 女性は男性より、幼い子供の世話のために休業を取る傾向が強いが、これが雇用・収入・キャリア形成に悪影響を及ぼすことはない。
- (5) 労働供給の側面において、高齢女性と高齢男性の間にジェンダー格差はない。

問2-2 下線部(A)を日本語に訳しなさい。

問2-3 下線部(B)を日本語に訳しなさい。

問2-4 Figure 1と文中で述べられている具体例を用いて、女性の就業率を高めるためにどのような方策が考えられるかを100字以内で述べなさい。

問2-5 地方において女性の就業率を向上させるために、どのような取り組みが考えられるか。本文の内容を参考に、あなたの考えを200字以内で述べなさい。