

2026年9月・2027年4月入学試験

大学院創造理工学研究科修士課程

総合機械工学専攻

問題表紙（専門共通科目）

- ◎問題表紙を除いて，問題用紙が 3 ページあることを試験開始直後に確認しなさい。
- ◎解答用紙が 1 枚綴りが 1 組あることを試験開始直後に確認しなさい。
- ◎すべての解答用紙の所定欄に受験番号・氏名を必ず記入しなさい。
- ◎解答用紙の裏面は使用できません。

2026年9月・2026年4月入学試験問題

大学院創造理工学研究科修士課程 総合機械工学専攻

科目名： 小論文

問題番号

1

以下（（社）日本機械学会誌，Vol. 125, No. 1249, pp. 26～29, 2022 より抜粋 原文のまま）を読んで設問に答えなさい。

ジョブ型社会への変化，今後の働き方，求められる人材

橋本 賢二（人事院）

働き方をめぐる社会の変化

＜略＞私たちの働き方や生き方に関するこれまでの固定観念は，3つの要因による不可逆的な変化により崩壊しつつある。

第1に「第4次産業革命」により，技術革新の急速な進展に伴い，社会が急速に変化していることが挙げられる。第4次産業革命は，IoT（Internet of Things），AI（Artificial Intelligence），Big Data，Robot がけん引している技術革命である。これらの技術が普及することで開発コストが軽減され，失敗コストも低下することで参入障壁が下がり，技術さえあれば誰もが低開発コストで消費者のニーズに即座に対応できるようになった。＜略＞

第2に，「人口減少」により，さまざまな仕組みにひずみが生じつつあることが挙げられる。＜略＞日本の人口は2065年にも9千万人を割り込み，その時点で約40%の人が65歳以上と予測されている。＜略＞長寿化・高齢化により人口の年齢構成が変化することから，若年・中堅の年齢層を中心として労働力人口はさらに希少性を増すこととなる。このため，企業が提供するサービスや社会保障は，現状を維持するために必要な人材すら確保できない可能性がある。

第3に，「働き方改革」により，企業や労働者において，労働に対する価値観が大きく変化していることが挙げられる。＜略＞特に，長時間労働の規制は，これまでの無限定に働いて勤続年数や勤務時間を評価する勤労観からの脱却を迫られることとなり，限られた時間の中で生み出した成果や生産性による評価を余儀なくされている。また，職場における育児や介護への配慮も進み，副業・兼業の解禁などの取組みも進んでおり，各々のライフステージやキャリアプランに応じた柔軟な働き方の選択が可能になりつつある。

これらの変化は，個人の働き方や生き方にも大きく影響している。Gratton & Scott (1) は，人生モデルが大きく変化していることを指摘している。すなわち，これまでの伝統的な人生モデルは，社会的に分業が進んだ人生モデルであり，教育課程を経て職を得れば，その仕事を引退するまで続けるという①教育，②仕事，③引退の3ステージモデルであった。しかし，テクノロジーの発達と長寿化により，教育段階で獲得した知識や能力が引退まで使い続けられるものではなくなったことから，職を得得からも継続的に知識や能力を更新していく必要性が生じた。さらに，結婚・出産・育児・介護など個人のライフスタイルも変化するので，それぞれのステージに合わせて働き方を変更する必要性が生じた。このような変化により，人生モデルは，新たな学びや柔軟な働き方を組み合わせながら，どのような自分の人生のストーリーを歩み（物語），どんな新しいスキルを修得し（探索），どのような関係性をつくりたいか（関係）が問われるものとなった（ポートフォリオ型）。＜略＞

変化するビジネスと人事

経営戦略と人事戦略が一体となった変革

社会構造の変化と連動して，競争力の源泉にも変化が生じている。これまでの工業化社会においては，モノを作って売ることが価値として認められていたので，与えられたゴールまで最短距離で到達することが競争力の源泉となっていた。しかし，新たな技術が社会に実装され，人々の価値観が変化する中で，工業化社会モデルは支持されなくなってきた。AIの飛躍的進化，オンライン環境の急速な発展やUX（User experience）の改善により，SaaS（Software as a Service）などに代表される革新的で快適な価値提供の在り方が普及し，新たなサービスの誕生や他分野・業種と連携して利活用されるビッグデータに

2026年9月・2026年4月入学試験問題

大学院創造理工学研究科修士課程 総合機械工学専攻

科目名： 小論文

高い価値が見いだされるようになっていく。このため、競争力の源泉は、当事者意識をもって自ら設定したゴールに向けて、分野を超えて他者と協働しながら新たな価値を生み出せることに変わりつつある。
＜略＞

ジョブ型とメンバーシップ型

日本型雇用慣行からの模索

かつて世界に対して強みを発揮した終身雇用、年功序列、企業別組合に代表される日本型雇用は、これまで見てきた技術の進化、社会・環境の変化、労働者人口の減少や労働者の男女・年齢構成の変化などにより、その持続性が危ぶまれている状況にある。そこで、近年、急速に注目されるようになったのが「ジョブ型」である。＜略＞ジョブ型が注目されるのは、企業のビジネスモデルやそれを支える人材を巡る状況の急激な変化に対して、雇用の在り方を改めることが解決の糸口になると考えられていることによる。＜略＞

人を起点とするメンバーシップ型から職務を起点とするジョブ型に人事制度・慣行を変えていくことは、制度設計の起点が変わるパラダイム転換にも匹敵する。採用、賃金、評価、配置、育成などすべての領域で根本的な思想から再設計が必要となるため、現実的には個社のビジネスの状況や抱えている職種の実態に応じて、段階的に転換を図っていくこととなる。また、一概にメンバーシップ型かジョブ型かの二者択一的な整理を目指すものではなく、個々の企業の事情に応じてさまざまな形態をとりうるものとなる。＜略＞このような現状を捉えて、企業が目指しているのは「ジョブ型雇用」ではなく「ロール型雇用」なのではないかと指摘している＜略＞。ロール型雇用とは、賃金制度において職能を重視するメンバーシップ型雇用と職務を重視するジョブ型雇用の中間に位置づけられる雇用である。個人が担っている仕事の枠割をベースに待遇を決定するものであり、人を起点とする人事制度とも馴染みやすいことから、メンバーシップ型で設計された人事制度からの転換も図りやすい＜略＞。

近年、さまざまな企業で進められている人事制度をジョブ型に転換する動きも、人事制度をつぶさにみれば、ロール型雇用に分類できる取組みもみられる。＜略＞

これからのキャリア形成

行動や実践に結び付けられる学びの継続

＜略＞社会や組織が大きく変化している状況においては、一度習得した知識やスキルの寿命も限られてしまう。このため、ジョブ型やメンバーシップ型などの雇用システムに関わらず、社会や組織の変化に合わせて、労働者自身が継続的に知識やスキルをアップデートしていくことが不可欠となる。

競争力の源泉が、当事者意識をもって自ら設定したゴールに向けて、分野を超えて他者と協働しながら新たな価値を生み出せることに変わりつつある環境においては、どのような知識やスキルを獲得し、どのような価値の創出を目指すかが重要になる。キャリア形成に向けては、単に知識やスキルを獲得することだけでなく、新たな価値の創出に向けた行動や実践に結び付けることを意識する必要がある。

社会や組織の変化に合わせて新たな知識やスキルを獲得する上で、信念やルーティンなどを変更することは欠かせない。＜略＞

また、行動や実践に関して＜略＞、ライフステージの各段階で活躍し続けるために求められる力として「人生100年時代の社会人基礎力」を定義した。人生100年時代の社会人基礎力は、リフレクション（振り返り）を通じて自分の在り方を自分で決め、3つの視点（目的、学び、統合）のバランスを図りながら、能力を発揮していくことで自らのキャリアを切り開くとしている＜略＞。人生100年時代の社会人基礎力を培うためには、リフレクションによって自分で決めた自分の在り方を現場で実践しながら経験を積み、フィードバックを得ながら能力を高めて成長していくことがポイントとなる。

新たな知識やスキルを獲得し、それを行動や実践に結びつけるためには、成長機会の充実とリフレクションが欠かせない。さまざまな機会を捉えて目標を据えて取り組み、リフレクション（振り返り）を行うことで、新しい成長機会へとつなげていくサイクルを回すことが更なる成長につながる。その際、

2026年9月・2026年4月入学試験問題

大学院創造理工学研究科修士課程 総合機械工学専攻

科目名： 小論文

分野を超えた他者との協働が求められることから、自分とは異なる環境にいる人との協働活動により、自分とは異なる環境にいる人からフィードバックを得ることが有効となろう。

社会や組織がどのように変化しようとも、学ぶことの重要性が変わることはない。留意すべきは学び方であり、社会や組織の変化を見据えながら、自分の在り方に即した新たな知識やスキルを獲得し、価値の創出に向けた行動や実践につなげていくことである。

個人は、社会や組織の変化に耐えうるように、学びに向かう力を継続的に発揮しながら、働き方や生き方を自律的に設計していくことが必要になる。継続的な学びをキャリア形成に結びつけるために、知識やスキルを行動や実践に結び付けられるように、さまざまな機会や手段を用いることがカギとなろう。

<略>

以上。

[設問]

1. 筆者は、技術革新と長寿化が個人の働き方や生き方にどのような変化をもたらしたと考えているか。
2. 筆者は、従来の「3 ステージ型人生モデル」から「ポートフォリオ型人生モデル」への転換が起きていると述べている。この転換によって、個人に求められる生き方はどのように変化したのか。120 文字程度で説明しなさい。
3. 筆者は、ロール型雇用が現実的な選択肢であると考えている。その理由を 120 文字程度で説明しなさい。
4. 本文では、「競争力の源泉」が変化したことが、企業の人事制度や個人のキャリア形成にも影響を及ぼしていると述べられている。競争力の源泉の変化と、それによって生じた企業および個人への要求の変化について、200 文字以内で説明しなさい。
5. 筆者は、これからの社会では「継続的な学び」が重要であると繰り返し述べている。本文全体を踏まえ、筆者が継続的な学びを必要と考える理由を 200 文字以内で説明しなさい。

