

2026 年度 大学院春季入試（経営学専攻）

博士課程（前期）

経営学研究指導

---

【合否判定の方法】

《外国語科目》《専門科目》《面接》

提出書類および外国語試験、専門科目、面接の成績を総合的に評価し、合否を判定する。

【合否判定の基準】

提出書類および各試験の結果を総合的に評価し、研究計画の妥当性および博士課程における研究遂行能力を有しているかを判断する。

1 試験日 2026 年 2 月 13 日

2 科目 (100 点満点)

3 出題意図

(1)

① 従業員の離職率

賃金は衛生要因であり、その水準が低いことは従業員の不満につながる。特に人手不足により他社が賃上げを進めるなか、自社が賃金を据え置けば相対的に待遇が悪化し、転職を促す要因となる。したがって、ベースアップは賃金への不満を抑え、従業員の離職率を低下させる効果が期待できる。

② 従業員のモチベーション

ハーズバーグの二要因理論では、賃金は衛生要因であり、不満を減らすことはできても、それだけで積極的なモチベーションを持続的に高めるとは限らない。ベースアップによって一時的に満足感が高まっても、やがて新しい賃金水準が当然のものとなるため、離職防止ほど明確な効果は期待しにくい。

(2)

① 企業内における男女間の役割分担やキャリア形成

男性の育児休業取得が一般化すれば、「育児は女性が担い、男性は仕事を優先する」という役割分担が弱まる。女性だけが出産・育児によって仕事を中断する状況が変われば、昇進や配置、能力開発などにおける男女差の縮小も期待できる。男性の育休取得は、育児負担の分担を通じて、男女双方が継続的にキャリアを形成できる環境につながる。

② 従業員の働き方や組織文化

男性の育児休業取得が広がれば、育児のために仕事を離れることが女性だけの特別な事情

ではなくなる。その結果、特定の従業員が長時間働き続けることを前提とせず、休業や不在があっても仕事を継続できる業務分担や情報共有が求められる。こうした変化は、長時間労働や属人的な働き方を見直し、育児と仕事の両立を受け入れる組織文化の形成につながる。

以上