

平成 29 年度

筑波大学大学院ビジネス科学研究科

経営システム科学専攻

入学試験問題[小論文]

注意事項（指示に従わない場合は採点の対象とならない場合があります。）

- ・ 以下の問題 1 か問題 2 のいずれか 1 問のみを選択して解答してください。
- ・ 選択した問題の番号を解答の冒頭に明記してください。
- ・ 答案用紙は 1 枚の表面のみを使用してください。

問題 1

近年、販売額に応じてポイントを付与するポイントプログラム（customer loyalty program）に注目が集まっており、その発行額は年間 1 兆円にも上っています。

このポイントプログラムは、自社もしくは自社グループによって付与されたポイントが、同じく自社もしくは自社グループで使用される「自社独立型」（たとえば、ヨドバシカメラにおける運営開始時のヨドバシゴールドポイントや小規模小売会社のスタンプカード）と、ポイントを付与した企業とそのポイントが使用される企業が異なりうる「提携型」（たとえば、T ポイント、Ponta や ANA マイレージ）に分類されます。これについて以下の問いに答えなさい。

問 1) 文房具を仕入・販売している A 社は、IC カードを利用した「自社独立型」のポイントプログラムを運営することになりました。このプログラムを導入することのメリットおよびデメリットを、「値引き」との比較のもとでそれぞれ 2 つ挙げ、説明しなさい。

問 2) 「自社独立型」のポイントプログラムを導入した A 社は、プログラム導入後、数年経過した時点で減収となってしまいました。そこで、ポイントカードから得られるデータの活用を検討しはじめました。収益を増加させる改善策を 3 つ挙げ、説明しなさい。ただし、ポイントカードから得られるデータについては、必要に応じて仮定を設定してもよい。

問 3) その後、「自社独立型」のポイントプログラム運営に行き詰まった A 社は、他社の「提携型」ポイントプログラムに参加することとなりました。複数ある「提携型」ポイントプログラムの中から、どのような判断基準で参加するプログラムを選択すればよいか、その基準を 3 つ挙げ、それぞれの理由を説明しなさい。

問題2

オックスフォード大学の研究者であるマイケル・オズボーンは、「今後 10～20 年程度で、アメリカの総雇用者の 47%が自動化されるリスクが高い」とする論文を 2013 年に発表した。また、デューク大学の研究者であるキャシー・デビッドソンは 2011 年に、「2011 年度にアメリカの小学校に入学した子どもたちの 65%は、大学卒業時には今は存在しない職業に就くだろう」という予測をインタビューで語った。

このような予測を踏まえ、これからの社会で生きていくために必要な能力として、**Assessment and Teaching of 21st Century Skills** プロジェクトは「21 世紀型スキル」を提唱し、日本でも注目を集めている。

問 1) 自動化されることで人間の仕事ではなくなったり、自動化によって人間が関与するケースが少なくなったりすることが想定される職業を 2 つ挙げよ。さらに、あなた自身がなぜそれら 2 つの職業が自動化されると考えるのか、その理由をそれぞれの職業ごとに端的に述べよ。ただし、理由が同じ職業を 2 つ挙げてはいけない。

問 2) 「21 世紀型スキル」にはいくつかのスキルが含まれるが、特に「協調的問題解決能力」の必要性が叫ばれている。OECD（経済協力開発機構）によれば、「協調的問題解決能力」は「2 人以上の行為者が、目的達成のために必要な理解と努力を共有し、目的達成に至るために必要な知識とスキル、および労力を出し合うことによって問題を解決しようと試みるプロセスに、効果的に取り組むための個人の能力である」と定義されている。

あなたのこれまでの職務経験において、

- ① 「あなたの協調的問題解決能力」を発揮して実務課題解決に至ったと考えるケース
- ② 「あなたの協調的問題解決能力」を発揮できれば実務課題を解決できたと考えるケース

のいずれかを選択し、上記「協調的問題解決能力」の定義を踏まえた上で回答せよ。選択した番号を本問の最初に記載すること。なお、あなた以外の登場人物は他企業、他組織の所属でも構わない。

問 3) 「協調的問題解決能力」を伸ばす取り組みを行い、その後「協調的問題解決能力」を測定するテストをある企業の従業員全員が行ったところ、平均点は 100 点満点中 40 点だった。ただし、このテストは正確な能力測定が可能であるとする。

(1) 問 3 の説明文のみから「協調的問題解決能力」を伸ばす取り組みの効果があつたとも、なかつたとも結論付けることはできない。なぜこれだけでは取り組みの効果の有無を結論付けることができないのか、その理由を答えよ。また、その理由を踏まえ、どのようなデータの取り方をして、どのような結果が得られれば自社において「協調的問題解決能力」を伸ばす取り組みの効果があつたと結論付けることができるか、図を用いながら説明せよ。

(2) (1)で答えた方法によってデータ収集を行ったところ、取り組みの効果があつたと結論付けられたとする。このことは、どの社員にとっても効果があつたことを意味すると確実にいえるだろうか。理由とともに述べよ。