

令和 8 (2026) 年度
学校推薦型選抜 (情報科学部 情報科学科) 試験問題

小論文

注意事項

- 1 試験開始の合図があるまで、この問題冊子を開かないでください。
- 2 解答はすべて解答用紙に記入してください。
- 3 解答には鉛筆かシャープペンシルを使用してください。
- 4 問題は全部で8ページ、解答用紙は全部で2枚あります。
- 5 試験時間は90分です。
- 6 試験終了後、問題冊子も回収します。
- 7 何か伝えたいことがあるときは挙手してください。

第1問

資料1は書籍『AIと共に働く ChatGPT、生成AIは私たちの仕事をどう変えるか』から「スキルが要らなくなる時代は人間にとって幸せなのか？」の部分の抜粋した文章、資料2は生成AIの利用用途、資料3は世界の生成AI市場規模の推移及び予測について示したグラフです。以下の資料をもとに設問に答えなさい。

資料1 スキルが要らなくなる時代は人間にとって幸せなのか？

機械が人に合わせる時代は一見、私達人間が苦勞せず何でもできるようになるから良い時代のようにも思えます。しかし本当にそうでしょうか？

これまでコンピュータや自動車のような機械を使うには何らかのスキル（技能）が必要とされてきましたが、機械が人に合わせるようになれば、そのようなスキルは無用になるでしょう。

これは私達にとって本当に幸せなことなのでしょうか？

ChatGPT^[1]が登場して以降、最近までの経緯を見ると、どうもそうではないような気がします。

IT系の雑誌やウェブメディアを見れば、「あなたの欲しい回答を引き出すベスト・プロンプト^[2]を大公開」といった見出しが躍っています。

具体的にはChatGPTに業務レポートを書かせたり、新製品のアイデアを提案させたり、表計算ソフトのデータ処理を自動化させたり、あるいは取引先へのお礼のメールを書かせたり、会議の録音データを文字起こしさせたり、その議事録を作らせたりと多岐にわたります。

これら様々な作業において「良いプロンプト」と「悪いプロンプト」の両方を紹介し、それによるChatGPTの出力結果を比較したうえで、「良いプロンプトにすると、こんなに良い結果が得られます」と謳っています。

しかしChatGPTにメールや業務報告書などを書かせる場合には、「送信先の相手に伝えたいこと」や「実際にその仕事で何をやったか」等を箇条書きで入力しなければなりません。その際、入力する情報が詳細であればあるほど、ChatGPTから出力されるメールや報告書もベターになるとされます。（前述の）IT系雑誌のベスト・プロンプト特集などでは、それを推奨しているわけです。

これがまさに「プロンプト・エンジニアリング」と呼ばれるものですが、かなりの量の情報をChatGPTに入力することになり、その結果出力されたメールやレポートよりも、箇条書きで入力した情報や様々な指定条件などを含むプロンプトの方が長くなってしまいうこともあります。

そんな面倒なことをするくらいなら、最初から人間が自力でメールやレポートを書いた方が早いのではないかと、思ってしまいます。また、そこまでプロンプト作りに苦心した割には、それほど優れた内容のメールやレポートが作成されたようにも見えません。が、それでもそういう努力や工夫をせざるを得ないように私達人間はできているようです。

言葉を換えれば、ChatGPTなど生成AIの登場によってパソコンなど機械を操作するための特殊技能は必要とされなくなってきているのに、人はどうしても（あまり必要とは思えない）プロンプト・エンジニアリングのような新たな技能を開拓し、それを磨きたいという欲求に駆られてしまう——そのように筆者には見えます。

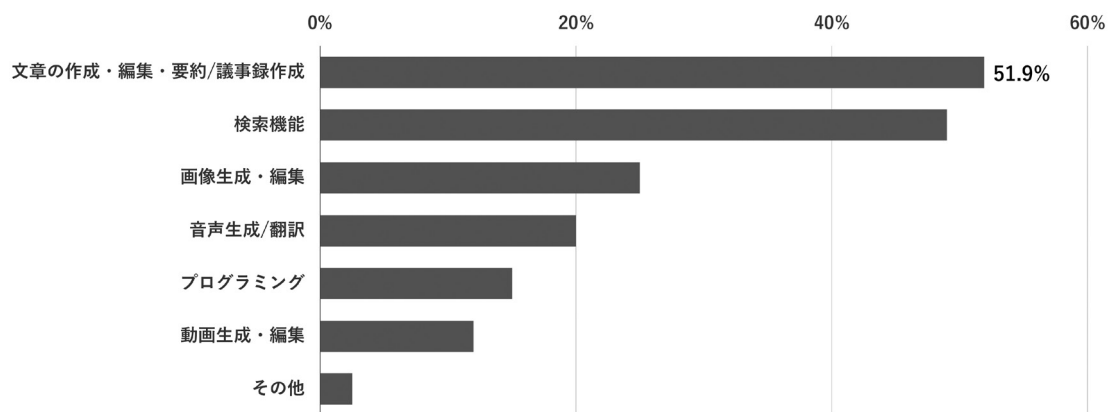
出典：小林雅一『AIと共に働く ChatGPT、生成AIは私たちの仕事をどう変えるか』株式会社ワニブックス、2023年、p.160-162、一部改変

用語説明

[1] ChatGPT：OpenAI社が開発した、人間のように自然な会話ができる対話型生成AIサービス

[2] プロンプト：生成AIに対して具体的な指示を与えるためのテキスト

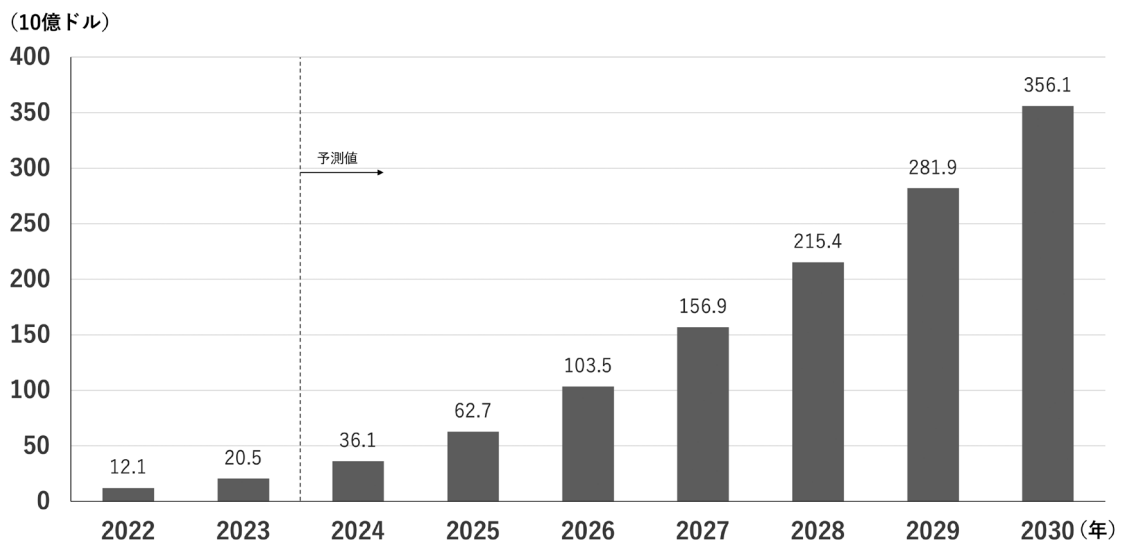
資料2 生成 AI の利用用途 (n=2,727、複数回答)



出典：MM総研「生成 AI の利用用途 (©2024 MM Research Institute, Ltd.)」

<<https://www.m2ri.jp/release/detail.html?id=639>> (2025年7月25日) を加工して作成

資料3 世界の生成 AI 市場規模の推移及び予測



出典：総務省「世界の生成 AI 市場規模の推移及び予測 (Statista (2025年3月27日取得データ) を基に作成)」

<<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r07/html/datashu.html#f00273>>

(2025年7月25日) を加工して作成

設問 1

現在の生成 AI の利用実態や利用用途について資料 1 および資料 2 を参考に、どのような特徴や傾向があるのかを 200 字で説明しなさい。

設問 2

生成 AI の市場拡大や用途の多様化が今後さらに進む中で、人間はどのような力や姿勢を持ってこの技術と向き合うべきか、また、生成 AI は今後どのような役割を担っていくと考えられるか、資料 1 および資料 3 を踏まえてあなたの意見を 400 字で述べなさい。

第2問

資料1はDX（デジタルトランスフォーメーション）の取組と成果の状況、資料2はデジタル人材育成をとりまく現状、資料3はDXによる経営面に関する国別の成果内容のアンケート結果、資料4はDXを推進する人材の育成のための国別の施策について示したグラフです。

以下の資料をもとに、設問に答えなさい。

資料1 DXの取組と成果の状況

DXを推進するためには、経営トップがDXの必要性を認識しDX戦略を策定して、トップダウンで変革を主導していくことが有効である。

(中略)

日本企業のDXの取組はこの数年着実に進んでおり、米国やドイツと肩を並べるか、それ以上にまで達していると言えよう。しかし、取組は依然として大企業が中心であり、中小企業における取組については、米国、ドイツに比べて遅れている状況にある。また、DXの成果においても米国、ドイツに比べて出しておらず、とくにデジタルトランスフォーメーションに分類される取組項目の多くで成果創出に至っていない状況にある。

取組全体を俯瞰すると、日本のDXが社内の業務効率化を目指す「内向き」で、個別の業務プロセスの改善にとどまる「部分最適」の性質を強く持つ一方、米国とドイツのDXは、新たな価値創造を目指す「外向き」で、業務プロセスを企業・組織全体で最適化しようとする「全体最適」の性質を持つという、明確な違いが浮かび上る。

(中略)

DXへの取組自体は日本企業に着実に浸透している。しかし、その目的が社内の効率化という「内向き」の活動にとどまっているのが日本の現在地である。DXによる企業価値向上を実現するためには、この殻を破り、新たなビジネスや顧客価値を創出する「外向き」のDXへと舵を切ることが、今まさに求められている。

(中略)

日本におけるDXの取組は進んでおり、「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」の割合は、米国と同等程度であり、ドイツよりも高い。日本で何らかの形でDXに取り組んでいる企業（「全社戦略に基づき、全社的にDXに取り組んでいる」「全社戦略に基づき、一部の部門でDXに取り組んでいる」「部署ごとに個別でDXに取り組んでいる」の割合の合計）は、77.8%となり、2022年の69.3%と比較すると、着実にDXが企業に浸透しつつある。一方、2023年度から2024年度で何らかの形でDXに取り組んでいる割合は増えておらず、頭打ちの傾向にある。

何らかの形で DX に取り組んでいる企業の割合を従業員規模別にみると、日本の「1,001 人以上」の企業において DX に取り組んでいる割合は米国、ドイツよりも高く 96.1%、同「100 人以下」の企業においては 46.8% であり、2 倍以上の差がある。日本では、従業員規模が大きいほど、DX の取り組みが進んでいることがうかがえる。一方、米国、ドイツは「301 人以上 1,000 人以下」の企業が最も DX に取り組んでいる割合が高い。日本の中小企業における DX の取組の少なさは依然として大きな課題となっている。

出典：独立行政法人情報処理推進機構『DX 動向 2025』、2025 年、p.1-3

資料2 デジタル人材育成をとりまく現状

日本が目指すべきデジタル社会である Society 5.0 は、サイバー空間とフィジカル空間が高度に融合し、リアルデータの利活用を通じて、経済成長に繋がる新たな付加価値を創出するとともに、GX^[1] や経済安全保障といった社会課題の解決を図る未来社会の在り方である。そこでは、DX（デジタルトランスフォーメーション）の実現に必要な不可欠な半導体や AI をはじめとするデジタル基盤の整備が不可欠である。

一方で、DX を推進するための人材は、足下の人手不足、DX や AI 活用のニーズの高まりと相まって、質と量の両面で不足している。また、生成 AI の登場や産業構造の変化により、DX を推進するために必要なスキルを持った人材やそうした人材を活用する経営層の育成・確保は、企業にとって最優先の課題となっている。

足下では、4 割以上の企業が「技術革新により必要となるスキル」と、「現在の従業員のスキル」との間のギャップを認識しており、また、半数近くの IT エンジニアが「技術やスキルの陳腐化に不安」を抱えている。

そうしたスキルギャップを埋める立場にある日本企業の人材投資は、先進国の中でも群を抜いて低い。また、個人においても、社外学習・自己啓発を行っていない人の割合は、諸外国と比べて突出して高い。日本では、「企業は人に投資せず、個人も学ばない」状況にある。

また、特に民間企業の正社員（30～40 代）は、年収や給与の上昇が何によってもたらされるのか「よくわからない」ことや、執行役員が「どのように起用されているかわからない」人が、諸外国と比べて多いなど、人材の評価方法が不明瞭で、個人も理解していないとの調査結果もある。

外部労働市場でも、曖昧なニーズでのマッチングが行われていることも多く、また、求職者への要求は経験年数を基本としており、求めるスキルを求職者自身・企業双方が正確に把握できていないことも多い。結果として、企業の求める人材像と個人の希望や求職との間でミスマッチが生じるため、人口減少と人手不足の下で確実に取り組むべき社会全体での適切な人材マッチングを実現することができていない。

また、日本は諸外国と比べ、従業員の企業に対するエンゲージメント率は低い。

これらの現状から、日本においては、個々人がスキルを身につけようとしていないこと、スキルを身につけることに対するインセンティブが働いておらず、また、仕事への熱意や職場への貢献意識も低いことが分かる。これは、多くの企業において、スキル習得が必ずしも評価されず、また、社内の

配置やキャリアアップの予見可能性が低く、それらが結果として個人の学習やスキル習得のモチベーションの妨げになっているものと考えられる。

今後、生成 AI の登場によって技術革新のスピードが加速し、スキルギャップの拡大、スキルの陳腐化が起りやすくなっていく。AI 時代には、変化をいとわず学び続ける姿勢が大切であり、スキルを可視化し、リスクリングを通じて最適な職業を選択するという、スキルベースの考え方が求められる。

出典：経済産業省『Society 5.0 時代のデジタル人材育成に関する検討会報告書』、2025 年、p.5-8

用語説明

[1] GX：産業革命以来の化石燃料中心の経済・社会・産業構造を、クリーンエネルギー中心に移行させ、経済社会システム全体を変革すること。

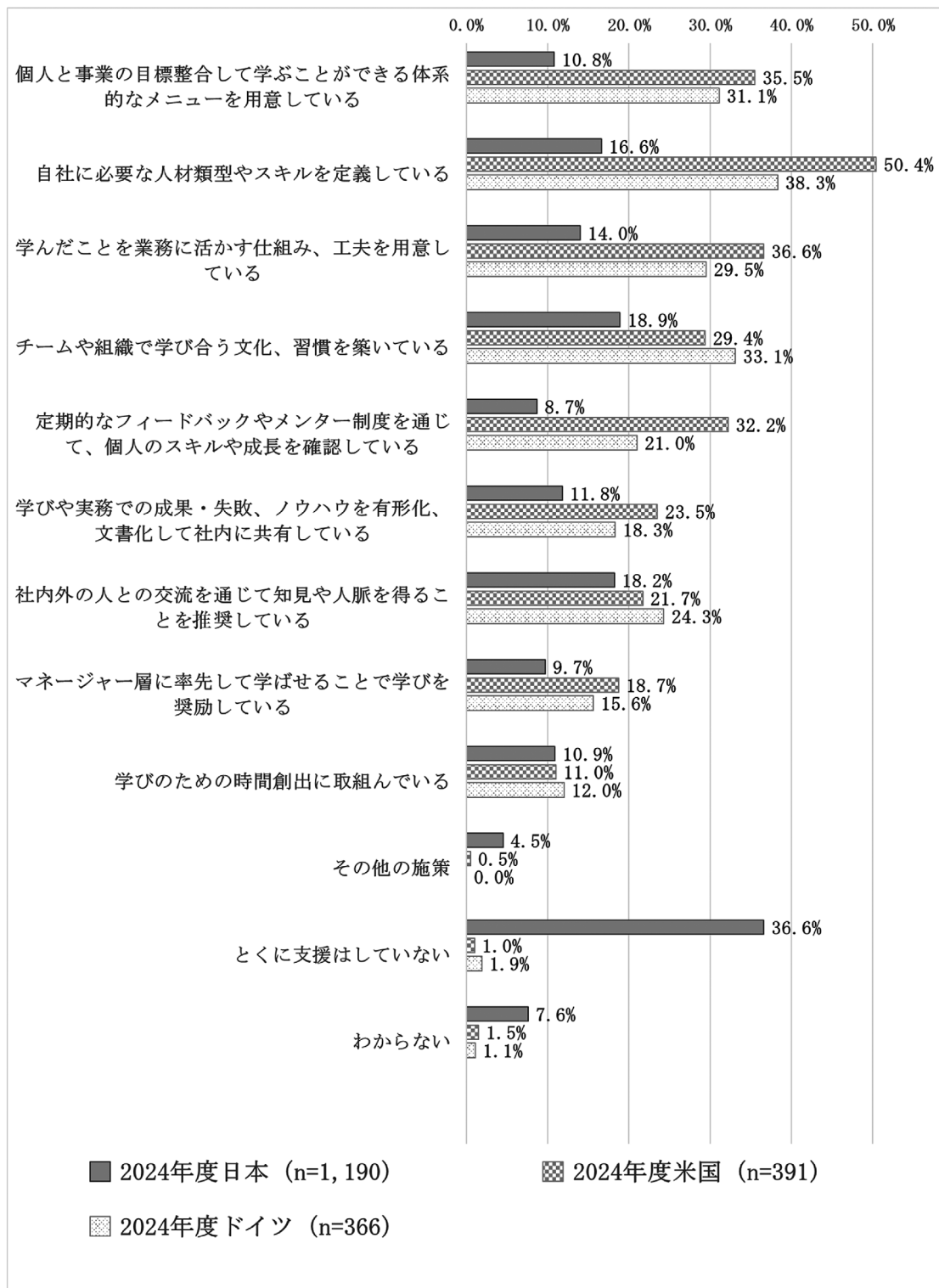
資料3 DXによる経営面の成果内容（国別） ※nは企業数

	売上高 増加	利益 増加	市場シェア率 向上	コスト (人件費・ 材料費等) 削減	顧客 満足度	製品・サービス等 提供にかかる 日数削減
日本 (n=688)	19.5	17.2	3.8	71.1	22.7	30.7
米国 (n=340)	65.0	65.6	39.4	41.2	60.9	23.2
ドイツ (n=299)	60.2	59.5	34.4	55.9	55.9	20.1

※表の数値は各列に示した成果が出たとアンケートに回答した企業の割合（%）

出典：独立行政法人情報処理推進機構『DX 動向 2025』、2025 年、p.9 をもとに作成

資料4 DXを推進する人材の育成のための施策（国別） ※nは企業数



出典：独立行政法人情報処理推進機構『DX 動向 2025』、2025年、p.56

設問 1

資料 1、3 から読み取れる企業の DX による経営面での成果について、米国およびドイツに対して日本の特徴的な違いを、量的な観点から比較し 150 字以内で説明しなさい。

設問 2

資料 2、4 から DX を推進するデジタル人材に関する国内企業の現状と、人材育成として考えられる施策について読み取り、デジタル人材育成のため国内企業は今後どのような施策を講じるべきか、あなたの考えを 450 字以内で説明しなさい。