



※ 解答については、希望専攻コースの問題から 2 題を選択して解答しなさい。
各希望専攻コースの問題は次のとおりである。

1～3 経営管理コース 4～6 会計システムコース 7～9 スポーツ健康マネジメントコース

1. 日本企業が海外投資をする場合、単独で現地法人を設立する場合と比較して、現地の企業と「合併会社」を設立するメリットとデメリットについて説明して下さい。
2. 生成 AI（人工知能）におけるハルシネーションについて説明し、ハルシネーションが起こる理由を挙げなさい。
3. GDP とは何か。わかりやすく説明せよ。また、GDP の大きさが、消費、投資、政府支出、輸出、輸入によって表される式を示して、その式と各構成要素の両方について簡潔に説明せよ。
4. 企業会計基準委員会（ASBJ）は、2024 年 9 月に企業会計基準第 34 号「リースに関する会計基準」（以下「基準第 34 号」という。）を公表した。
 - (1) 基準第 34 号が開発された背景を説明しなさい。
 - (2) 基準第 34 号が借手に対して定めた会計処理について、現行基準（1993 年に企業会計審議会から公表された「リース取引に係る会計基準」）との異同に触れつつ説明しなさい。
5. 企業会計基準 29 号「収益認識に関する会計基準」に関し、以下の各問に答えなさい。
 - (1) 当該会計基準の基本となる原則に従って収益を認識するために適用される 5 つのステップについて説明しなさい。
 - (2) 収益の認識について従来の企業会計原則に基づく「実現主義」から、当該会計基準が導入された背景を説明しなさい。
6. 消費税の課税対象取引について、国内取引と輸入取引に分けて説明しなさい。
7. わが国の中学生における競技スポーツは、これまで学校単位の部活動が主軸となってきた。ところが、部活動の運営を校内だけで行うことの限界から、文部科学省では、令和 5（2023）年度から、主に休日の部活動を地域の指導者やスポーツクラブなどが担う「地域移行」を進めている。
そこで、スポーツマネジメントの立場から、以下の 3 点を押さえて、「地域移行」をめぐる課題を明らかにしなさい。
 - ①これまでの部活動の担い手
 - ②地域移行を推進させる必要性
 - ③円滑な地域移行を阻む問題点
8. 複数の欲求や目標が同時に存在する場合、意思決定一行動ができない状態のことをコンフリクトという。このコンフリクトは主に 3 つの種類に分けられる。この 3 つの種類について、例を示しつつ、説明しなさい。
9. (1) 救急救命士の特定行為について説明しなさい。
(2) ガイドライン 2020 に準じた成人傷病者と小児傷病者の心肺蘇生法について説明しなさい。



以下の英文を日本語に訳しなさい。

WHAT ARE MY STRENGTHS?

Most people think they know what they are good at. They are usually wrong. More often, people know what they are not good at—and even then more people are wrong than right. And yet, a person can perform only from strength. One cannot build performance on weaknesses, let alone on something one cannot do at all.

Throughout history, people had little need to know their strengths. A person was born into a position and a line of work: The peasant's son would also be a peasant; the artisan's daughter, an artisan's wife; and so on. But now people have choices. We need to know our strengths in order to know where we belong.

The only way to discover your strengths is through feedback analysis. Whenever you make a key decision or take a key action, write down what you expect will happen. Nine or 12 months later, compare the actual results with your expectations. I have been practicing this method for 15 to 20 years now, and every time I do it, I am surprised. The feedback analysis showed me, for instance—and to my great surprise—that I have an intuitive understanding of technical people, whether they are engineers or accountants or market researchers. It also showed me that I don't really resonate with generalists.

Practiced consistently, this simple method will show you within a fairly short period of time, maybe two or three years, where your strengths lie—and this is the most important thing to know. The method will show you what you are doing or failing to do that deprives you of the full benefits of your strengths. It will show you where you are not particularly competent. And finally, it will show you where you have no strengths and cannot perform.

Several implications for action follow from feedback analysis. First and foremost, concentrate on your strengths. Put yourself where your strengths can produce results.

Second, work on improving your strengths. Analysis will rapidly show where you need to improve skills or acquire new ones. It will also show the gaps in your knowledge—and those can usually be filled. Mathematicians are born, but everyone can learn trigonometry.

Third, discover where your intellectual arrogance is causing disabling ignorance and overcome it. Far too many people—especially people with great expertise in one area—are contemptuous of knowledge in other areas or believe that being bright is a substitute for knowledge. First-rate engineers, for instance, tend to take pride in not knowing anything about people. Human beings, they believe, are much too disorderly for the good engineering mind. Human resources professionals, by contrast, often pride themselves on their ignorance of elementary accounting or of quantitative method altogether. But taking pride in such ignorance is self-defeating. Go to work on acquiring the skills and knowledge you need to fully realize your strengths.

出典 : Peter F. Drucker (2008). *Managing Oneself*, Harvard Business Review Press