

2024 年度 総合型選抜入学試験問題

(科目名：小論文)

(社会学部 全学科共通)

2023 年 10 月 21 日(土)

受験番号	氏名
------	----

1) 次の文章の主要な論点をつかみ、簡潔に要約したうえ、参考資料として示されている複数のグラフから読み取れる日本の特徴を、箇条書きで3つ以上示してください。そのうえで、次の文章が論じている主な「課題(問い)」に対して、その見解を持つに至る根拠を示してあなた自身の見解を簡潔に述べてください。

世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report」2023 年版では、日本のジェンダーギャップ指数(※)は 146 か国中 125 位で前年より 7 ランク順位を下げた。2023 年の日本の総合スコアは 0.647 だったが、第 1 回(2006 年)の報告では 0.645 であり、この 17 年間ほぼ横ばいである。2023 年報告では、2006 年以降、世界全体の総合スコアは 4.1 ポイント改善しているが、1 年あたりでは 0.24 ポイントの改善であり、今後も同ペースで改善すると仮定すると、世界全体でのジェンダー平等の実現が達成されるのは 2154 年と推測している。

この報告からはジェンダー平等の実現が日本に限らず、世界的にも困難で時間のかかる道のりであることが読みとれる。ジェンダー平等を実現することは、なぜ困難なのだろうか。ジェンダー平等の実現のためには何が必要なのだろうか。

この点について、内閣府が発行している『男女共同参画白書(令和5年度版)』では、日本では 1986 年の「男女雇用機会均等法」施行以降の 37 年間で女性活躍・男女共同参画に関する法整備が進められてきたが、有償労働時間が男性、無償労働時間が女性に大きく偏るなど、依然として、固定的な性別役割分担が残っていることが指摘されている。

このため同白書では、「未来を担う若い世代が、理想とする生き方、働き方を実現できる社会を作ることこそが、今後の男女共同参画社会の形成の促進において、重要である」とし、「今こそ、固定的性別役割分担を前提とした長時間労働等の慣行を見直し、「男性は仕事」「女性は家庭」の「昭和モデル」から、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会、「令和モデル」に切り替える時である」と宣言している。

日本については、固定的性別役割分業が根強く残っていることが、ジェンダー平等の実現を困難にしている。また、ジェンダー平等の実現のためには、固定的性別役割分業を前提とした雇用慣行や家庭生活を見直すことが必要である。

※ジェンダーギャップ指数：

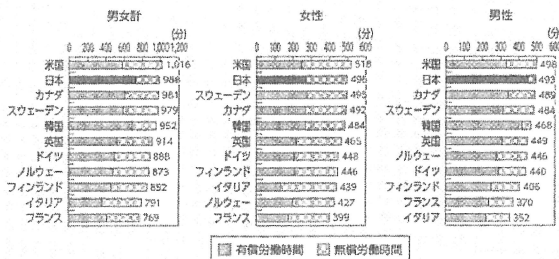
「政治」、「経済」、「教育」、「健康と生存」の 4 つの分野において男女間にある格差を評価し、国ごとのジェンダー平等の達成度を指数にしたもの。「0」が完全不平等、「1」が完全平等を示し、数値が小さいほどジェンダーギャップが大きいことを示している。2023 年の世界全体の総合スコアは 0.684。連続 14 年総合 1 位のアイスランドのスコアは 0.912。2023 年の最下位アフガニスタンのスコアは 0.405。

【図・データ出典】

内閣府・男女共同参画局,2023,『男女共同参画白書(令和5年版)』
World Economic Forum,2023, Global Gender Gap Report 2023

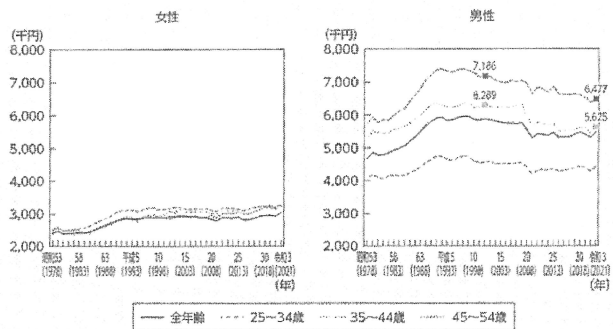
【参考資料】

図1 労働時間の国際比較
(『男女共同参画白書(令和5年度版)』より)



(備考) 1. OECD "Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)" より作成。
2. ここでの労働時間は、有償労働時間と無償労働時間の合計。
3. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間。無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
4. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・試験」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連活動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非営利団体のボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
5. 日本は平成28(2016)年、韓国は平成26(2014)年、英国は平成26(2014)年、フランスは平成21(2009)年、米国は令和元(2019)年、ドイツは平成24(2012)年、ノルウェーは平成22(2010)年、スウェーデンは平成22(2010)年、カナダは平成27(2015)年、フィンランドは平成21(2009)年、イタリアは平成25(2013)年の取組。

図2 平均給与(実質)の推移(男女別・年齢階級別)
(『男女共同参画白書(令和5年度版)』より)



(備考) 1. 国税庁「民間給与実態調査」より作成。
2. 1年を通じて勤務した給与所得者の平均給与を令和2(2020)年基準の消費物价指数(控除の増減を除く)で補正して作成。
3. 平均給与は、給与支給総額を給与所得者数で除したものである。
4. 給与支給総額は、各年における1年間の支給総額(給料・手当及び賞与の合計額をい)、給与所得控除後の収入金額である。)で、通勤手当等の非課税分は含まない。なお、役員賞与には、企業会計上の役員賞与のほか、税法上役員賞与と認められるものも含まれている。