

2024(令和6)年度

総合型選抜

小論文

(時間 60 分)

下の新聞社説を読み、「女性の力を伸ばす就労環境づくり」について、あなたの意見をその理由とともに述べなさい。ただし、次の1～3の内容を含んだ構成とし、300字以上600字以内で書きなさい。

1. 日本の職場における男女の格差の実態としてどのようなものがあるか。
2. 日本の職場における男女の格差を生む家庭や職場の原因にはどのようなものがあるか。
3. 日本の職場における「女性の力を伸ばす就労環境づくり」として、政府や企業は何を行うべきだと考えられるか。

なお、誤字・脱字、常用漢字不使用は減点の対象となるので注意しなさい。

## 女性の力を伸ばす就労環境づくりを急げ（社説）

総務省の2022年就業構造基本調査によると、25～39歳の女性で働く人の比率が81.5%と初めて8割を超えた。前回調査の17年より5.8ポイント高くなっている。

ただ、女性が十分に力を発揮できる状況にあるか、となると心もとない。むしろ力を抑え込むような慣習や制度が多く残っており、個々人にとっても社会や経済にとっても損失だ。女性の力を伸ばす就労環境づくりを急ぎたい。

現状の厳しさは、男女の賃金格差に表れている。さまざまな調査があるが、例えばフルタイム労働者の中央値を比較した経済協力開発機構（OECD）のデータでは、男性を100とした際の女性は77.9だ。OECD平均の88.1を大きく下回っており、主要7カ国で最下位だ。

格差を生む根本といえるのが、女性に偏る家事・育児分担だ。子育てを機に正規から収入の少ない非正規になる女性は少なくない。正規として働き続けても、家庭での負担の重さからキャリアが築きにくいこともしばしばだ。そもそも若いうちから、上司の期待のかけ方や仕事の割り当てに男女で違いが生じてしまうこともある。

家事・育児分担の偏りを見直すとともに、職場自体を変えていくことが欠かせない。硬直的な長時間労働などにメスを入れ、柔軟な働き方を広める。管理職のなかに「無意識の偏見」がないかチェックする。企業にやれることはたくさんある。

政府は22年7月から、常時雇用する労働者が301人以上の事業主に、男女の賃金格差の開示を義務付けている。正規と非正規、全労働者の3つの雇用区分で示す必要がある。負

担はあるだろうが、現状把握は改革への第一歩だ。

データをもとに自社の課題、業界共通の課題などを洗い出し、適切な対応策を練ってほしい。多様な人材の力を引き出せてこそ組織が成長し、投資家らの信頼も得られるはずだ。

格差を是正するうえでは、官民あげてリスクリングの機会を増やすことも重要になる。非正規から正規への移行や、より収入の高い業種に転職する道を広げたい。

一方、就業構造基本調査では、非正規の女性の3割が就業調整をしていた。会社員や公務員の配偶者なら年収が一定額以内であれば社会保険で優遇が受けられる「第3号被保険者※制度」などは、根本から見直すべきだ。

(2023/7/31 日本経済新聞 朝刊2ページ)

※第3号被保険者とは、民間会社員や公務員など厚生年金、共済組合に加入している第2号被保険者に扶養されている、原則として年収が130万円未満の20歳以上60歳未満の配偶者。