

記事

「読解2」

男女の格差がまだ根強い日本社会

解答例

1 日本では1割ほどしかないが、ヨーロッパなど他の先進国では3〜4割に達している。

2 候補者や当選者について「どちらの性も40%を下回らない」などと法律で定めたり、政党がルールを作ったりしている。

3 国会議員は、10%前後で大きく変わっていない。企業の管理職は5%から10%ほどに伸びた。省庁の管理職は2%から5%ほどになったものの他の2つに比べて女性リーダーの割合は少ない。

4 世界的な人材獲得や投資をめぐる競争の成否を通じて経済成長に関わるから。

5

女性リーダーの割合が10%という日本の状況をみると、自主的な取り組みだけでは目標達成が難しい。企業の管理職に割り当て制を導入し、例えば「企業役員の30%以上を女性に」とするルールを法律で設けると良いと思う。

別解1

「主たる働き手は男性」という根強い性役割分担意識が格差の根底にある。男性に1年間の育休を取らせる制度を法制化し、男性も仕事を休める組織が生き残れるような仕組みを整えるべきだと思う。

別解2

候補者男女均等法や女性活躍推進法を制定しても社会で活躍できる女性が増えない状況では、罰則制度を設けるしか方法がないと思う。段階的に目標数値を設定し、クリアできない場合は何らかの罰則を設けるべきだ。

◎解説

1

・日本では1割、ヨーロッパなど他の先進国では3〜4割と、**具体的な数値をあげて比較できていれば正解。**

○記事の第2段落にあるように、日本の衆議院議員や企業の管理職に就く女性の割合は1割ほどであるのに対し、ヨーロッパなど他の先進国は3〜4割程度と差があります。この差は記事で「周回遅れ」と表現しているように、とても大きな差です。

2

・解答通り。

○記事の第3段落で、他の国の女性リーダーの割合を上げるための仕組みが具体的に説明されています。議員選挙では、候補者も当選者も「どちらの性も40%を下回らない」という内容の法律を制定しています。また、政党が独自でルールを作ったりしています。両方を含めて書き抜く必要があります。「どちらの性も」という表現はとても大切で、「女性への配慮」だけではなく、真の意味での「男女の平等」を表します。

3

・**国会議員、省庁の管理職、企業の管理職のそれぞれについて、具体的な数値をあげて変化が説明できていれば正解。**

○記事中の図表「日本の女性リーダーの割合の推移」を読み取って解答します。割合に注目すると、2019年には国会議員と企業の管理職が約10%、省庁の管理職は約5%で、いずれも低い水準にあり

ますが、中でも省庁において管理職の女性が占める割合が低いことが読み取れます。また、変化に注目すると、企業の管理職と省庁の管理職が上昇傾向にあるのに対し、国会議員は多少の上下はあっても横ばい状態であることが読み取れます。日本では、女性リーダーが活躍できる環境にはほど遠いことがここからも読み取れます。

4

・**解答例と同様の内容であれば正解。**

○——②の直後に、「世界的な人材獲得や投資をめぐる競争の成否を通じて、日本経済の成長力にも関わる」と、「男女格差のない社会」を目指す意義が述べられています。

○人口減少が進み将来の労働力不足が不安視されている日本では、女性の雇用を増やし、その能力を活用することが大きな課題となっていることも理解しましょう。

5

・**記事を参考にして、男女格差のない社会にするための具体的な対策について、自分なりの意見が述べられていれば正解。**

○これまでも日本では男女の平等を進める目標を定めてきましたが、効果はあまりありません。「自主的な取り組みだけでは限界がある」と考える人も多く、「強制力のあるルール作り」が求められています。そうした点を踏まえて、自分なりの意見をまとめてみましょう。どんな強制力が必要と考えるかは解答者によりますが、解答例では「罰則を設ける」ことに踏み込んだ解答も有効としています。