

2024年度

一般選抜 中期日程

グローバルマネジメント学部
グローバルマネジメント学科

小論文

(90分)

注意事項

- 1 試験開始の合図があるまで、この問題冊子を開いてはいけません。
- 2 問題冊子は12ページあります。解答用紙は2枚、下書き用紙は1枚あります。
- 3 試験開始の合図後、まず、問題冊子、解答用紙の落丁、乱丁、印刷不鮮明等がないか確認し、気付いた場合は、手を挙げて監督者に知らせてください。
- 4 試験開始後、受験番号、氏名を解答用紙の所定欄（解答用紙1枚につき、受験番号2箇所、氏名1箇所）に記入してください。
- 5 試験開始後は、原則として、試験が終了し退出許可が出るまで退出できません。
- 6 解答は、解答用紙の指定された箇所に、横書きで記入してください。
解答用紙にアルファベット、算用数字を記入する場合、1マスに2文字ずつ入れてください（ただし、字数が奇数の場合は、末尾の1文字は1マスに入れてください）。
- 7 解答用紙は、持ち帰らないでください。
- 8 試験終了後、問題冊子および下書き用紙は持ち帰ってください。

問題 次の文章及び図は、OECD（経済協力開発機構）が加盟国の公共部門のマネジメントなどについてまとめた調査報告書の抜粋である。この文章及び図を読み、問1～問5に答えなさい。

議会におけるジェンダーの平等

(1) Cabinets^(注1) and legislatures^(注2) are key players of institutional efforts to promote gender equality and diversity in public life. The laws and policies that create the legislative^(注3) and regulatory^(注4) framework for promoting gender equality and for preventing and responding to gender-based discrimination^(注5) can be initiated, debated and adopted within the legislatures. These laws and policies help shape societal attitudes toward women's roles, capacities and responsibilities. Given this role, it is important that legislatures themselves serve the needs of women and men as well as manifest the values they seek to promote through legislative processes. However, gender equality in politics is not merely achieving an equal share of seats and positions. A co-ordinated, whole-of-government commitment is crucial, as well as clear and effective mechanisms for translating public policies, services and budgets^(注6) into concrete benefits for men and women from diverse backgrounds.

OECD 諸国平均で、2019年に、議会の下院／一院制の議会への女性の参加率は30.1%であり、 などの45%超から、 などの15%未満までの幅がある。議会の下院／一院制の議会への女性の参加は、全体としてはプラスの方向へのトレンドがあり、OECD 諸国平均で、2012年から2019年の間に3.8%ポイント高まった。この期間に、、フランス及びイタリアでは、議会の下院／一院制の議会に選出された女性の人数が、着実かつ大きな増加（10%ポイント超）を示している。多くの場合、この結果には、政治的な状況の変化と、ジェンダーの平等を優遇するような取組みが寄与している。例えば、フランスでは、現在の与党の「勝てる選挙区」の議席の候補者に女性を指名するという決定が、2017年の選挙結果にプラスのインパクトを与え、いかなる政党も達したことの無い過去最高の女性当選者割合となった。政治的意思決定における女性の代表の継続的なバランスを確保するためには、継続的な監視が必要である。2015年から2019年の間に、オランダ、ドイツ及びスロベニアは、この点で、大きな反動を経験してきた。

公共部門雇用におけるジェンダーの平等

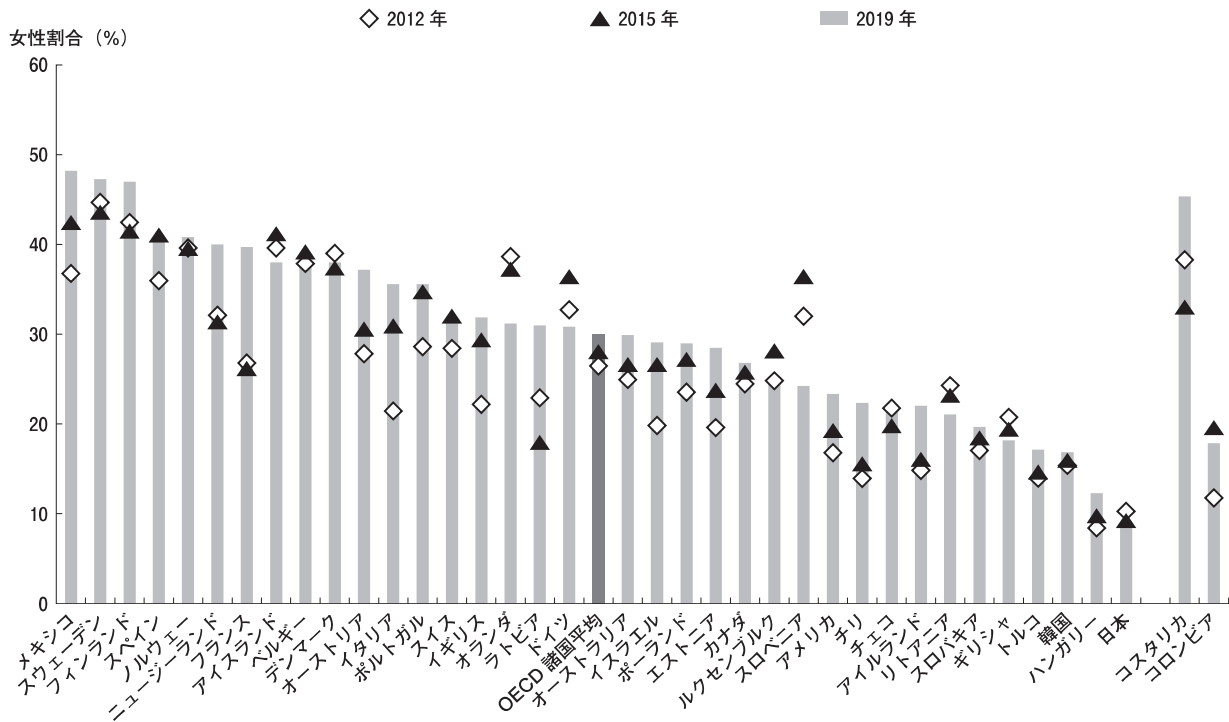
公共部門雇用において女性が平等に代表されていることは、より多様で、かつ、より社会包摂的な労働力の構築に向けた進歩の重要な指標である。公共部門は、自身におけるジェンダー平等の実現と、多様性の推進において、先導し、基準を設定することを期待されている。さらに、公共部門雇用における職員の多様化を奨励することが、組織の業績に貢献し、国民のニーズをよりよく反映させる政策やサービスを促進する。

OECD 諸国平均で、公共部門雇用において、女性が多く代表されている (60.0%)。しかし、これは、国ごとに多様である。2017 年に、 の公共部門の職位の 4 分の 1 しか女性が就任していなかった。一方、北欧諸国 (フィンランド、スウェーデン、ノルウェー及びデンマーク) は、69.0% から 71.3% までの間であった。 , ギリシャなど、公共部門の労働力の男女の割合が均等に近づいた諸国もある。OECD 諸国全体を通じた傾向は、2011 年から 2017 年までの間に、公共部門の労働力に占める女性の参加率が高まっていることを示している。例えば、 は、2011 年から 2017 年までの間に、公共部門で働く女性の割合を約 3 %ポイント高めた。

OECD 諸国平均で、公共部門雇用に占める女性の割合 (60.0%) は、総雇用に占める女性の割合 (45.9%) よりも高かった。これは、オランダと を除くすべての OECD 諸国に当てはまる。オランダと では、公共部門雇用に占める女性の割合が、総雇用に占める女性の割合よりわずかに低くなっている。

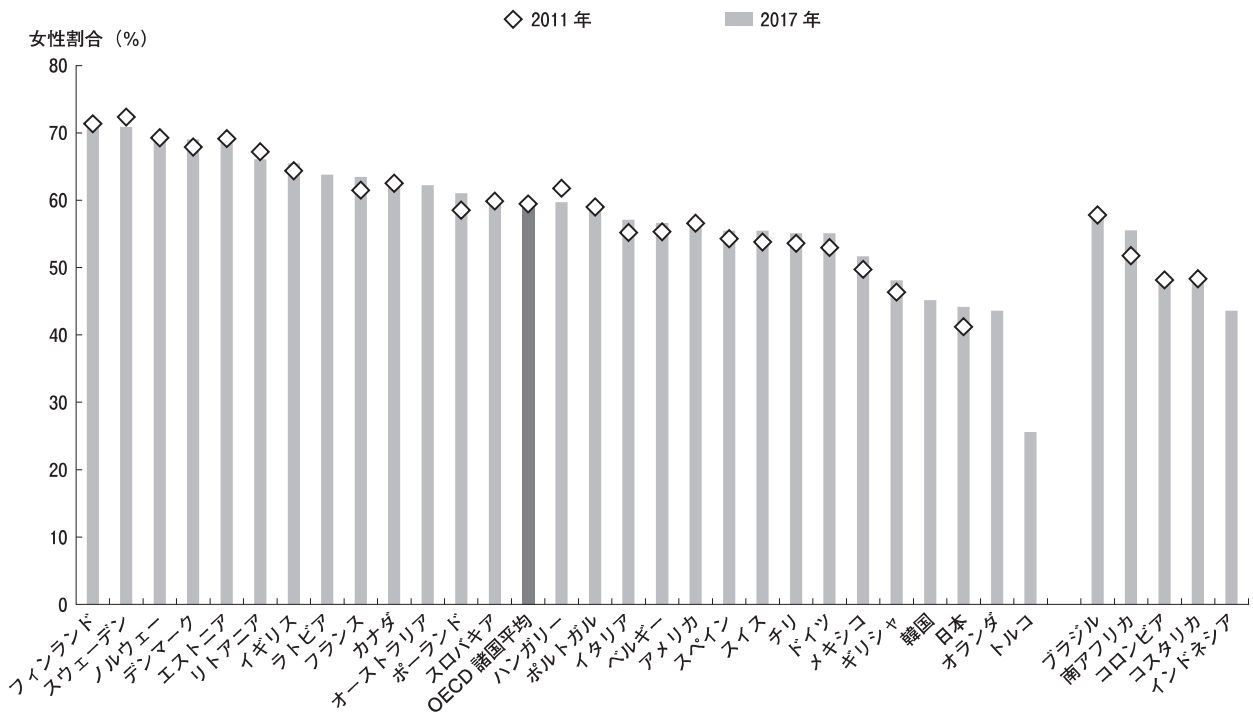
The relative difference in the shares of women in public sector employment compared to that in total employment is as high as 20 p.p.^(注7) in countries such as Finland, Sweden, Norway and Denmark. At the same time, these countries also record the highest shares of women in total employment. One reason for explaining the relative higher women participation in the public sector workforce is that some key public sector occupations, such teachers and nurses, are traditionally considered “women’s jobs”. Discouraging^(注8) such gender stereotyping and ensuring that women have access to varied public sector occupations is (2) a key goal across OECD countries. Ensuring that women can access and compete on an equal footing^(注9) for leadership and decision-making positions (traditionally dominated by men), is part of the move toward more diverse, inclusive^(注10) — and effective — public sector workforces.

図1 議会におけるジェンダーの平等 (2012年, 2015年, 2019年)



出典：Inter-Parliamentary Union (IPU) PARLINE (database); IDEA Quota Project (database); フィンランドの2019年のデータ：国家当局による提供。
StatLink : <https://doi.org/10.1787/888934031199>

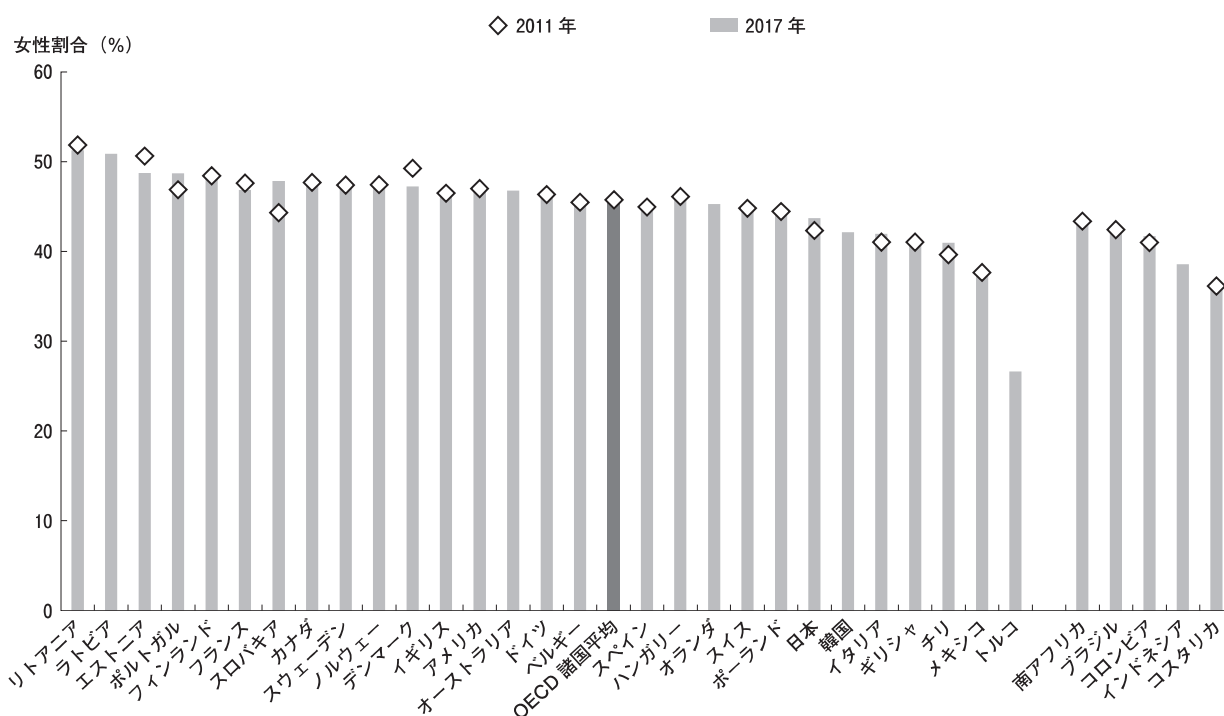
図2 公共部門雇用におけるジェンダーの平等 (2011年, 2017年)



出典：International Labour Organization (ILO), ILOSTAT (database), Employment by sex and institutional sector; イタリア, 韓国及びポルトガルのデータ：各国機関による提供。

StatLink : <https://doi.org/10.1787/888934032073>

図3 総雇用におけるジェンダーの平等 (2011年, 2017年)



出典：International Labour Organization (ILO), ILOSTAT (database), Employment by sex and institutional sector; 韓国及びポルトガルのデータ：各国家機関による提供。

StatLink : <https://doi.org/10.1787/888934032092>

図1注：データは、2012年10月31日、2015年12月1日及び2019年1月1日時点で記録された女性議員の割合を示す。割合は、議席のうち議員の実員総数に占める女性議員数の割合を示す。

図2, 図3注：オーストラリア、チェコ、アイスランド、アイルランド、イスラエル、ルクセンブルク、ニュージーランド及びスロベニアのデータは利用可能ではない。オーストラリア、韓国、ラトビア、オランダ及びトルコのデータは、時系列データの欠損のために、OECD 諸国平均には含まれていない。デンマーク、ドイツ及びスイスのデータは、行政記録又は事業所サーベイに基づく。日本のデータは2011年ではなく2010年のものである。スイスのデータは2017年ではなく2015年のものである。ブラジルのデータは2011年ではなく2012年のものである。インドネシアのデータは2017年ではなく2016年のものである。

注

- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| (注1) cabinet 内閣 | (注6) budget 予算 |
| (注2) legislature 議会 | (注7) p.p. %ポイント (%で表された値の差) |
| (注3) legislative 立法の、法的な | (注8) discourage 阻止する |
| (注4) regulatory 規制に関する | (注9) equal footing 対等な立場 |
| (注5) discrimination 差別 | (注10) inclusive 社会包摂的な |

出典：OECD, *Government at a Glance 2019* (平井文三訳『図表でみる世界の行政改革— OECD インディケータ (2019年版)』明石書店, 2020年) をもとに一部を改変した。

Used with permission of OECD, from *Government at a Glance 2019*; permission conveyed through Copyright Clearance Center, Inc.

問1 ジェンダーの平等を推進するために内閣や議会に求められる役割として、下線部(1)で指摘されていることは何か。下記の選択肢の中から、正しいものを3つ選びなさい。

1. 法律及び政策を通じて、女性の役割、能力及び権限に対する社会的態度の形成を支援すること。
2. 議会が、その審議過程を通じて女性と男性のニーズに応え、自分たちが追求しようとする価値を明らかにすること。
3. 男性の公職立候補の制限をはじめとする強制力を伴う行動を通じて、議会の議席における男女の割合の平等を早急に達成すること。
4. 政策、公共サービス及び予算を、多様な背景を有する男女の具体的な便益に変換すること。
5. ジェンダーの平等を推進するための法制度を精査し、専らジェンダーに基づく不当な差別の防止を徹底することで、公共の場における女性の安全を確保すること。

問2 本文の ～ に当てはまる国名を図1～3から読み解き、それぞれ記入しなさい。

問3 下線部(2)の a key goal across OECD countries がどのような内容を指すか、100字程度で説明しなさい。

問4 議会及び公共部門雇用におけるジェンダー平等の状況について、本文及び図1～3から読み取れる日本の特徴は何か、200字程度で述べなさい。

問5 本文の内容を踏まえて、議会及び公共部門雇用においてジェンダーの平等を推進するためにどうすればよいか、あなたの考えを300字程度で述べなさい。

