

【問題文のテーマと条件】

- **テーマ**: 男女間の賃金格差に関する図表読解と、格差解消に向けた企業側の具体策。[小論文例題 | PDF]
 - **設問1の条件**: 図1～4を概観し、そこから読み取れる男女間の賃金格差とその理由を300字以内で述べる。[小論文例題 | PDF]
 - **設問2の条件**: 設問1と図5～7から読み取れることを踏まえ、企業等が取るべき具体的対応策を500字以内で述べる。[小論文例題 | PDF]
-

【条件の確認】

設問1(生徒解答)

- **図の使い方**: 本文の冒頭で図6・図7への言及がありますが、設問1で指定されているのは図1～4です。参考図の条件違反ですので、根拠の置き場所を図1～4に修正してください。[設問1 | PDF], [小論文例題 | PDF]
- **図から読める事実の整理**:
 - 図1は、男性を100とした相対値で女性の賃金水準が継続的に低いことを示します。[小論文例題 | PDF]
 - 図2は、学歴・年齢階級ごとに男女差が見られ、年齢上昇とともに差が広がる傾向がうかがえます。[小論文例題 | PDF]
 - 図3は、勤続年数分布が男女で異なる(長期勤続の割合に差)ことを示しています。[小論文例題 | PDF]
 - 図4は、管理職層に占める女性割合が低水準で推移してきたことを示しています。[小論文例題 | PDF]

設問2(生徒解答)

- **図の使い方**: 図6・図7を用いた現状認識(女性の年齢別就業率・正規/非正規の推移)に触れており、指定図表(図5～7)に概ね合致しています。ただし、図5(共働き等世帯の年次推移)への示唆が弱いので、施策の方向性を共働き前提の労働慣行に結び付けると条件適合性がさらに高まります。[設問2 | PDF], [小論文例題 | PDF]
 - **設問1との接続**: 設問2は設問1の分析結果を踏まえることが条件です。設問1で示した「賃金差の理由(勤続・管理職割合など)」と、図6・7の就業率・雇用形態の事実を論理的に繋げてから具体策へ進むと、回答の一貫性が高まります。[小論文例題 | PDF]
-

【段落構成の改善】

• 設問 1(300 字)

1. 序: 図 1~4 の総括(「賃金差は持続」)。→ 2) 事実: 図ごとの根拠(相対賃金、勤続、管理職割合)。→ 3) 理由の整理: 勤続・昇進機会・役割期待。→ 4) 結び: 設問 2 へ繋がる示唆(企業の人事慣行が影響)。 [[小論文例題 | PDF](#)]

• 設問 2(500 字)

1. 序: 設問 1+図 5~7 から見える課題(共働き増加、女性就業率の年齢カーブ、非正規比率)。→ 2) 具体策の柱(例: 昇進・賃金の公正化、働き方改革、キャリア継続支援)。→ 3) 実施手順・効果測定(指標化)。→ 4) 結び: 格差是正の効果と持続可能性。 [[小論文例題 | PDF](#)]
-

【論理・説得力の改善】

- **根拠の整列:** 各主張の直後にどの図の何を見てそう言えるかを明記(例:「長期勤続の構成比差 → 昇進機会の累積差 → 賃金差」)。 [[小論文例題 | PDF](#)]
 - **施策の因果:** 設問 2 で「クオータ制(一定割合の女性管理職)導入」を主張するなら、管理職に占める女性割合の低さ(図 4)を根拠にし、加えて就業率の年齢カーブ(図 6)と非正規の推移(図 7)が昇進パイプラインに与える影響を説明すると、因果が通ります。 [[小論文例題 | PDF](#)]
 - **反対論への備え:** クオータ制の副作用(形式的登用の懸念等)に触れ、透明な評価指標・公募制・育成投資をセットで提示すると説得力が増します。(この点は一般論として提案です)
-

【具体性の改善】

- **評価と賃金の透明化:** 職務等級・評価項目・昇進要件を公開し、同一職務に対する賃金レンジを社内掲示。
 - **働き方改革:** 所定外労働の抑制、柔軟な勤務(短時間・フレックス・在宅)を昇進要件から排除し、成果で評価。図 6 の出産・育児期の就業率に配慮。 [[小論文例題 | PDF](#)]
 - **キャリア継続支援:** 育休復帰研修、管理職候補プログラム、メンタリング。図 7 の非正規比率の推移を踏まえ、正規転換ルートを制度化。 [[小論文例題 | PDF](#)]
 - **数値目標の設定:** 図 4 の現状を踏まえ、部門別に女性管理職比率の中期目標と候補者育成数を指標化。 [[小論文例題 | PDF](#)]
-

【表現の改善】

- **客観的・簡潔:** 口語や主観的表現(例:「含まれ私」「店が多い」などの誤記)を、**事実→理由→示唆**の順に整える。 [[設問 1 | PDF](#)]
- **用語の統一:** 「正規・非正規」「管理職」「就業率」等は図の表記に合わせて統一。 [[小論文例題 | PDF](#)]
- **一文一義:** 長い並列を避け、**因果の接続語**(ため、から、ゆえに)で結ぶ。

【改善例(重要箇所のみ／生徒の主張を保持した部分修正)】

設問 1:冒頭～理由の核(約 260 字の例)

図 1～4 から、女性の賃金水準は男性を 100 とした相対値で低位が続き(図 1)、学歴・年齢階級が上がるほど男女差が拡大する傾向がある(図 2)。また、長期勤続の構成比で男女差があり(図 3)、管理職層に占める女性割合も低い(図 4)。これらは、長時間労働を前提とした昇進慣行や、家庭役割に関する固定観念が勤続の中止・昇進機会の格差を生み、それが賃金格差として現れる構図を示している。

(根拠:図 1～4) [\[小論文例題 | PDF\]](#)

設問 2:施策の柱を立てる書き換え例(約 280 字の例)

設問 1 と図 5～7 より、共働きが一般化する一方、女性の就業率は出産・育児期に落ち込み(図 6)、非正規比率の推移がキャリアの連続性に影響している(図 7)。企業は①昇進・賃金の透明化(評価基準・レンジ公開)、②働き方の柔軟化(所定外労働の抑制、短時間・在宅を昇進要件から除外)、③管理職候補の育成とクオータの併用(女性割合の数値目標と育成プログラム)を同時に実施する。これにより、勤続・昇進の機会格差を縮小し、賃金格差は正につながる。

(根拠:図 5～7) [\[小論文例題 | PDF\]](#)