

令和 6 年度 静岡大学人文社会科学部（昼間コース）
学校推薦型選抜試験問題

経済学科

〔経済・経営に関する資料（グラフ、表など）の
読解，評価能力を問う試験〕（SUK1）

令和 6 年 2 月 1 0 日（土）
1 0 時 0 0 分～1 1 時 0 0 分

注意事項

1. 解答始めの合図があるまで，この冊子を開いてはいけません。
2. 解答始めの合図の後，下段に記載の枚数のとおり問題用紙・解答用紙・下書用紙があるか確認してください。
3. 解答を始める前に，解答用紙の所定欄に受験番号を記入してください。解答用紙に氏名を記入してはいけません。
4. 試験終了後も監督者が許可するまで退室しないでください。
5. 問題用紙及び下書用紙は持ち帰ってください。解答用紙は持ち帰ってはいけません。

問題用紙（この表紙を除く）	・・・7 枚
解答用紙	・・・2 枚
下書用紙	・・・2 枚

『答案作成の注意事項』

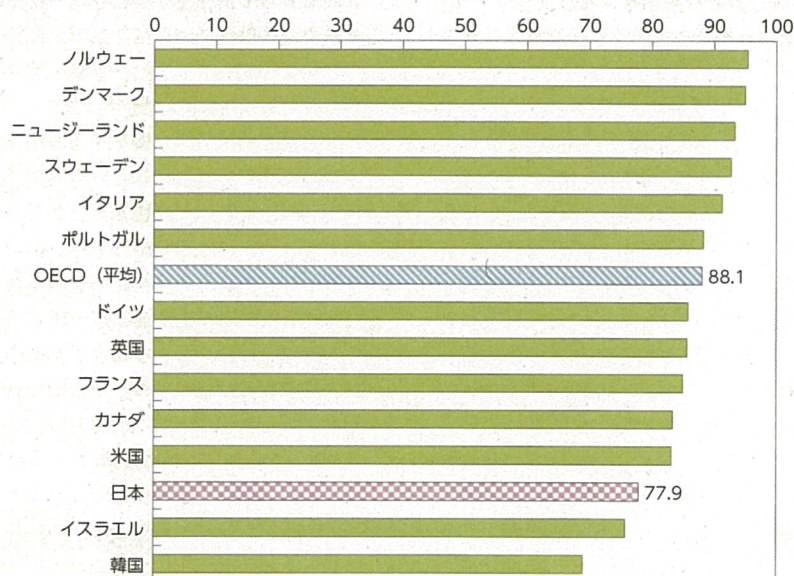
1. 書き出しは，一マスあけない。
2. 改行したら，一マスあける。
3. 読点には「，」を使用し，句点には「。」を使用し，それぞれ一マスとする。ただし，行の末尾については文字と同じ一マスに含める。
4. 小さな「っ」「ゃ」「ゅ」「ょ」は一マスで使う。
5. 数字と英字の書き方は，下の例に従い，二文字で一マスを使う。
数字例：123 であれば，「12」と「3」で二マス使用。
英字例：abc であれば，「ab」と「c」で二マス使用。

以下の図 1～図 10 を参考に、問 1～問 2 に答えなさい。

問 1 日本の男女間賃金格差の現状について、図 1～図 2 を用いて 200 字以内でまとめなさい。
[配点 30%]

問 2 なぜ日本で男女間賃金格差が生じているのか、図 1～図 10 を用いながら 500 字以内で説明しなさい。ただし図をすべて用いる必要はありません。
[配点 70%]

図 1 男女間賃金格差の国際比較



(備考) 1. OECD "OECD. Stat" より作成。

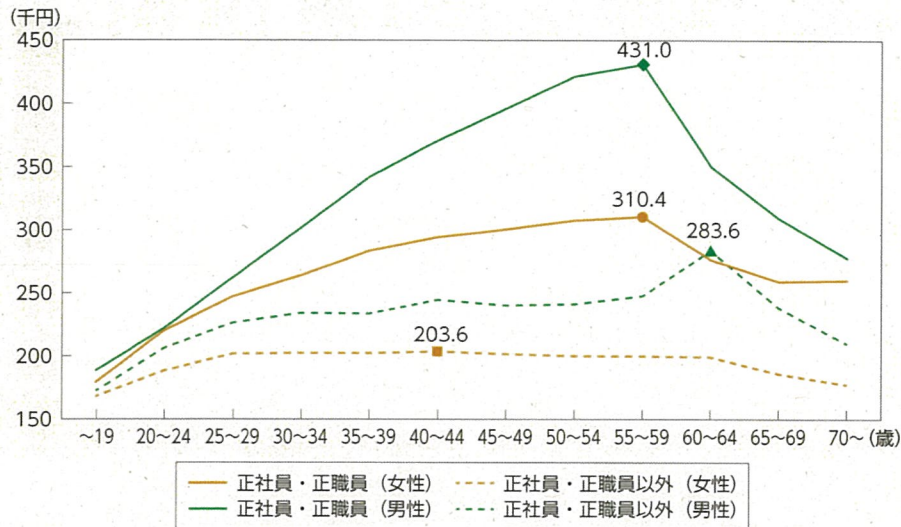
2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。

3. イスラエルは令和元 (2019) 年、デンマーク、イタリア、ポルトガル、ドイツは令和 2 (2020) 年、それ以外の国は令和 3 (2021) 年の数字。

出典：内閣府 (2023) 『男女共同参画白書 令和 5 年版』 45 頁

注： 男女間賃金格差について、経済協力開発機構 (OECD) では、男性被雇用者の中位賃金 (賃金を高い人から低い人まで並べたとき、ちょうど真ん中の人の賃金) に対して、女性被雇用者の賃金がどれだけ低いかで測定している。

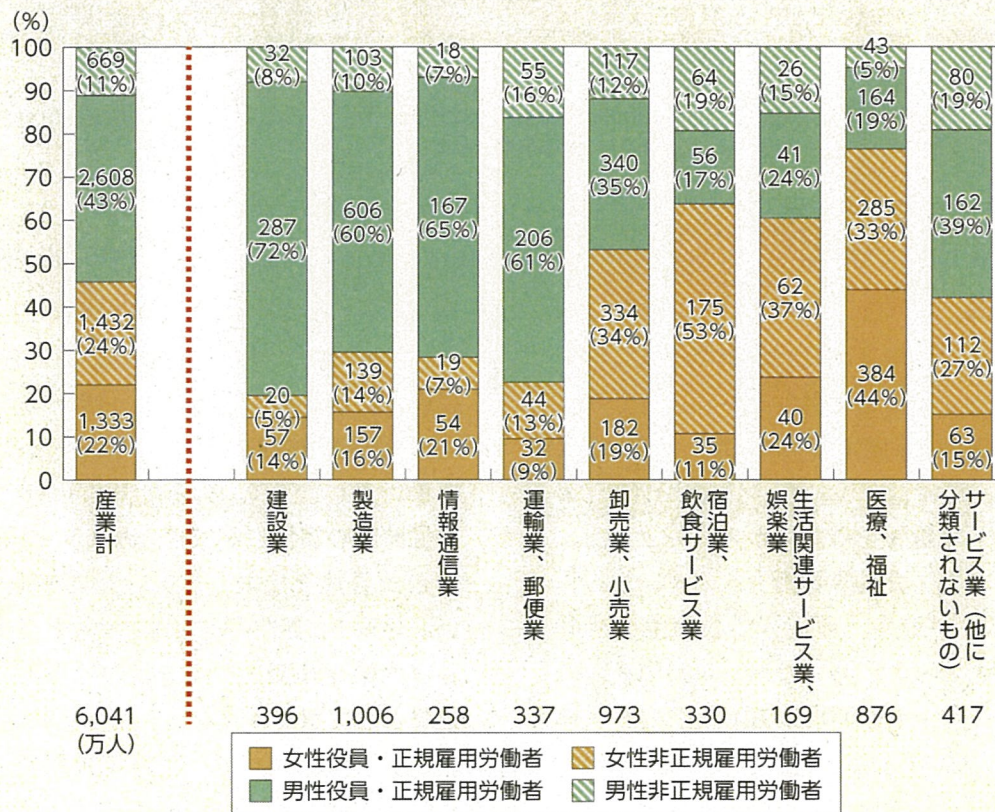
図 2 所定内給与額(雇用形態別・年齢階級別)(令和 4(2022)年)



(備考) 厚生労働省「令和 4 年賃金構造基本統計調査」より作成。

出典：内閣府（2023）『男女共同参画白書 令和 5 年版』45 頁

図 3 産業別雇用者の雇用形態別割合(令和 4(2022)年)

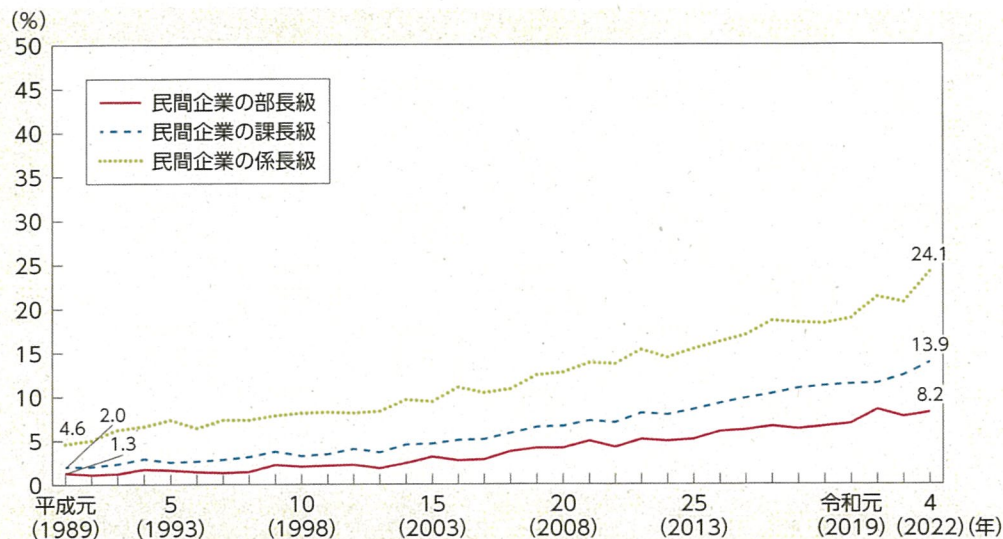


(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。原数値。

2. 棒グラフの数値の単位は万人。

出典：内閣府（2023）『男女共同参画白書 令和 5 年版』23 頁

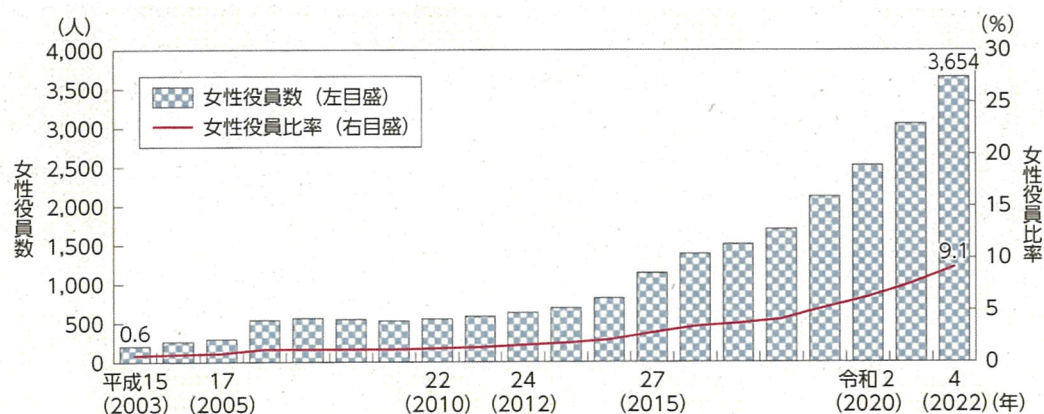
図 4 民間企業の雇用者の各職位段階に占める女性の割合の推移



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 令和2(2020)年から、調査対象が変更となり、10人以上の常用労働者を雇用する企業を集計しているが、令和元(2019)年以前の企業規模区分(100人以上の常用労働者を雇用する企業)と比較可能となるよう、同様の企業規模区分の数値により算出した。
 3. 常用労働者の定義は、平成29(2017)年以前は、「期間を定めずに雇われている労働者」、「1か月を超える期間を定めて雇われている労働者」及び「日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち4月及び5月に雇われた日数がそれぞれ18日以上労働者」。平成30(2018)年以降は、「期間を定めずに雇われている労働者」及び「1か月以上の期間を定めて雇われている労働者」。
 4. 令和2(2020)年から推計方法が変更されている。
 5. 「賃金構造基本統計調査」は、統計法に基づき総務大臣が承認した調査計画と異なる取扱いをしていたところ、平成31(2019)年1月30日の総務省統計委員会において、「十分な情報提供があれば、結果数値はおおむねの妥当性を確認できる可能性は高い」との指摘がなされており、一定の留保がついていることに留意する必要がある。

出典：内閣府（2023）『男女共同参画白書 令和5年版』43頁

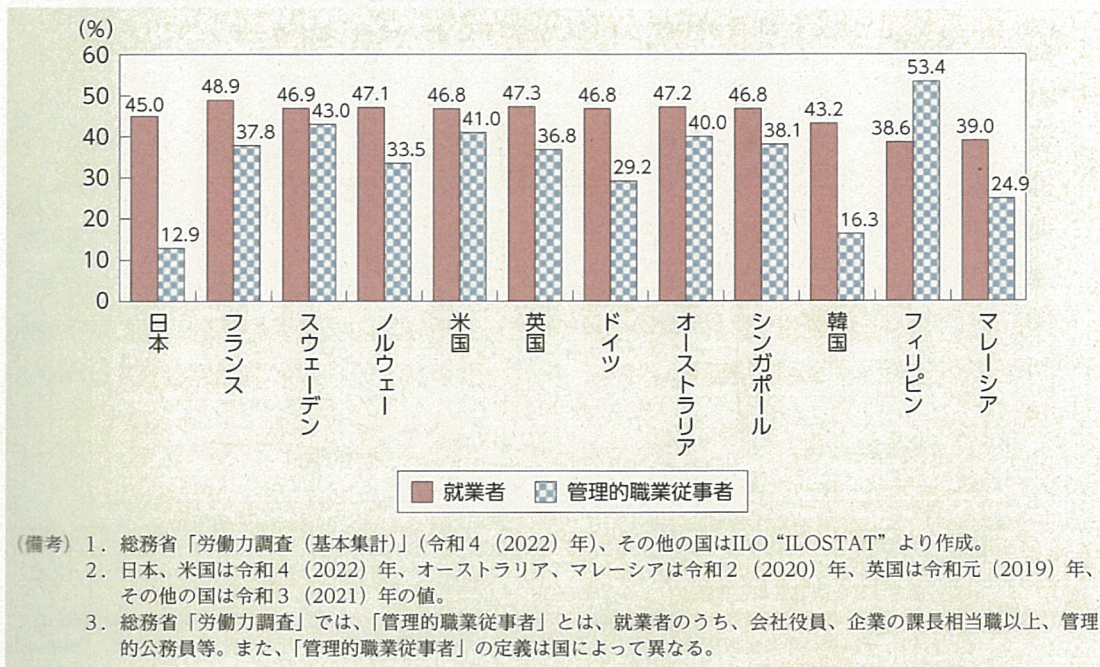
図 5 上場企業の役員に占める女性の人数及び割合の推移



- (備考) 1. 東洋経済新報社「役員四季報」より作成。
 2. 調査時点は原則として各年7月31日現在。
 3. 調査対象は、全上場企業。
 4. 「役員」は、取締役、監査役、指名委員会等設置会社の代表執行役及び執行役。

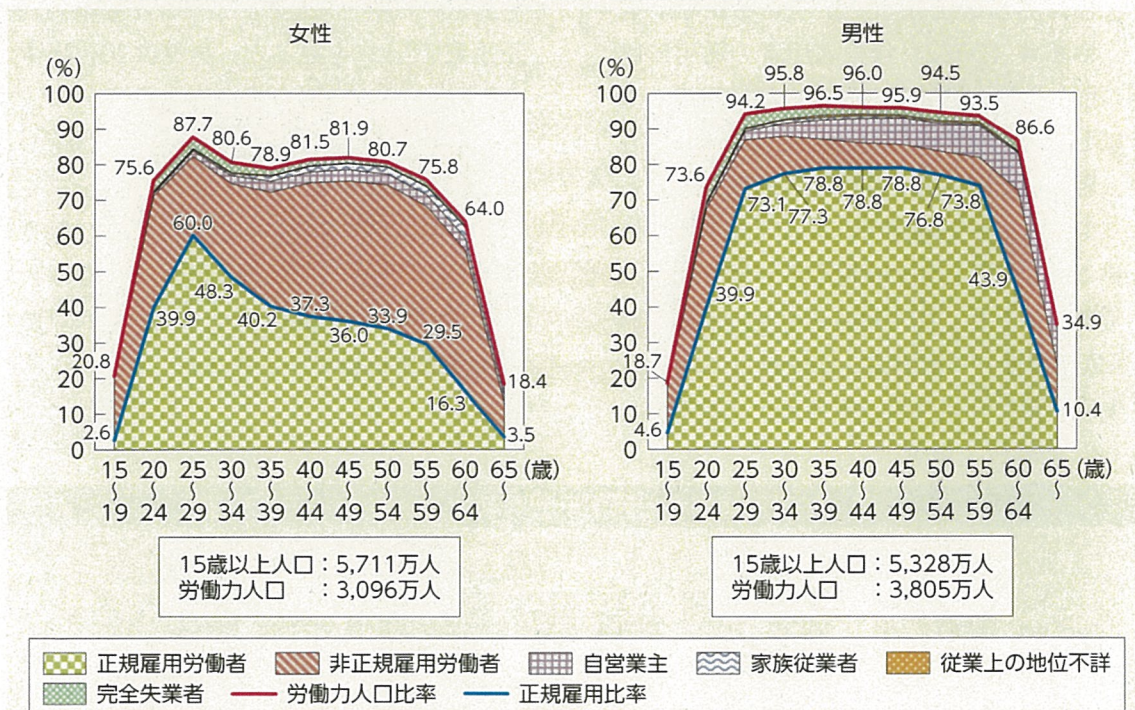
出典：内閣府（2023）『男女共同参画白書 令和5年版』43頁

図 6 諸外国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



出典：内閣府（2023）『男女共同参画白書 令和 5 年版』44 頁

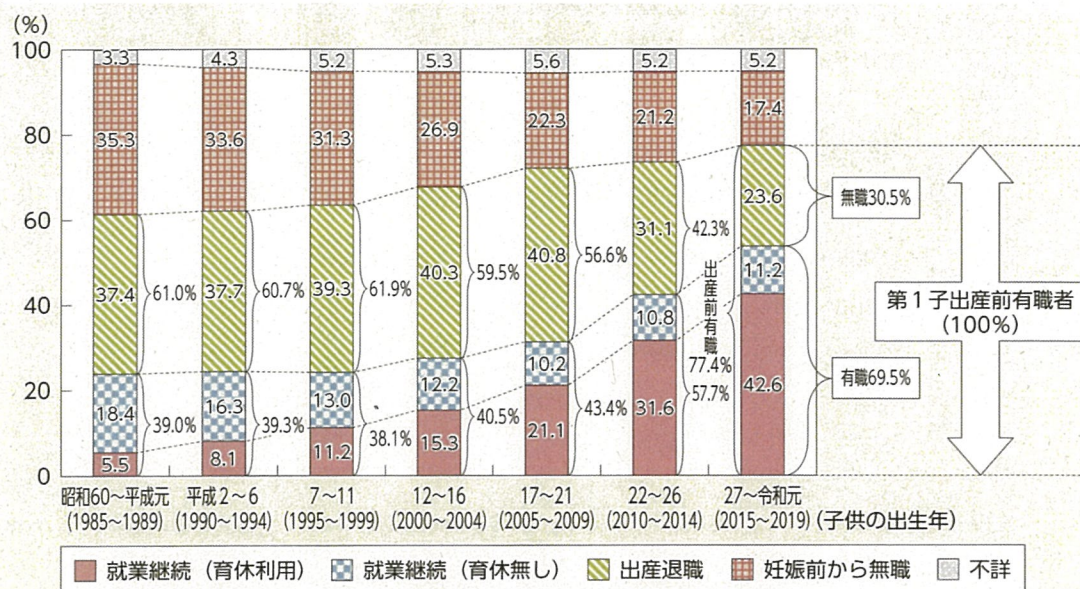
図 7 年齢階級別労働力人口比率の就業形態別内訳(男女別、令和 4(2022)年)



(備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
 2. 労働力人口比率は、「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100。
 3. 正規雇用労働者は「役員」と「正規の職員・従業員」の合計。非正規雇用労働者は「非正規の職員・従業員」。

出典：内閣府（2023）『男女共同参画白書 令和 5 年版』24 頁

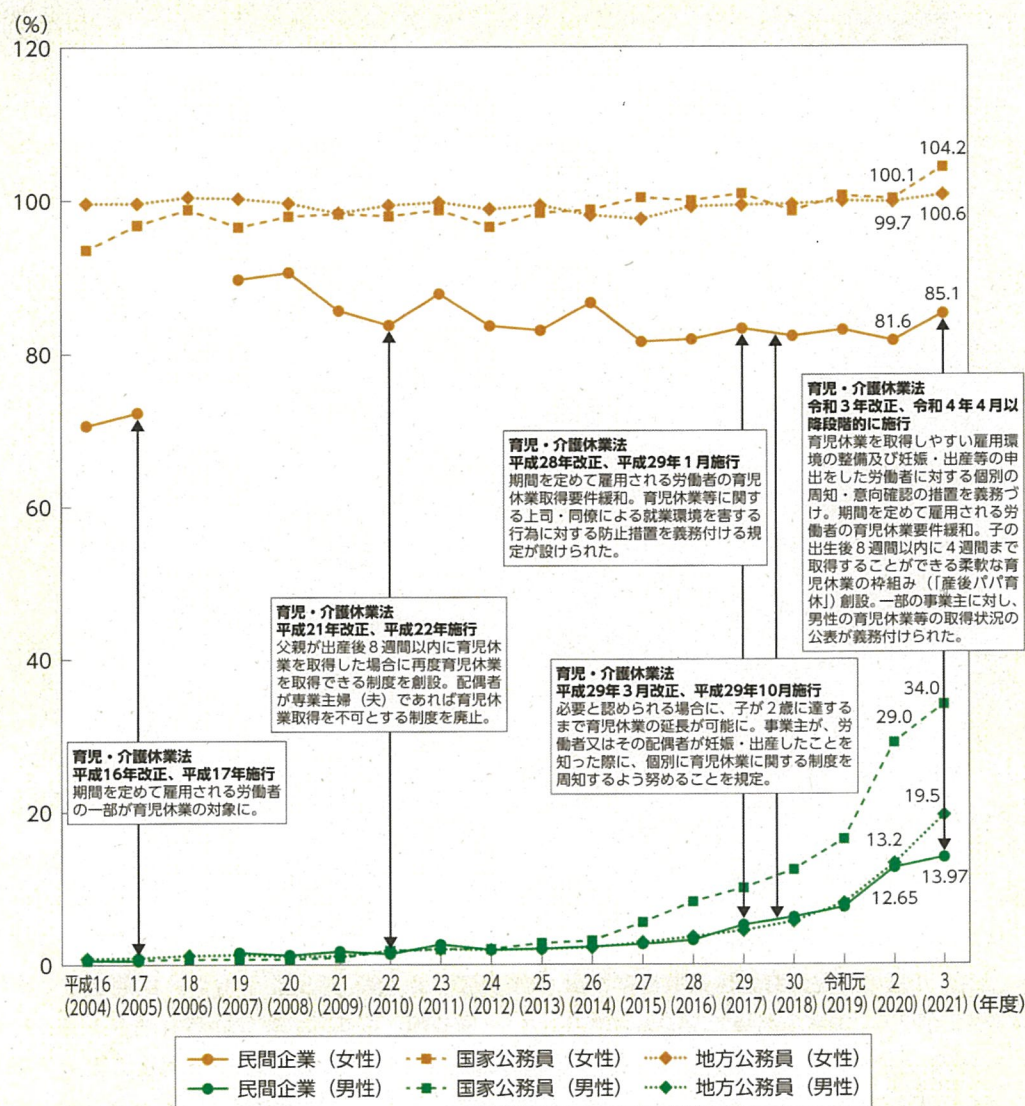
図 8 子供の出生年別第 1 子出産前後の妻の就業経歴



- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。
2. 第12～16回調査を合わせて集計。対象は第15回以前は妻の年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。第1子が1歳以上15歳未満の夫婦について集計。
3. 出産前後の就業経歴
- 就業継続（育休利用）—妊娠判明時就業～育児休業取得～子供1歳時就業
 - 就業継続（育休無し）—妊娠判明時就業～育児休業取得無し～子供1歳時就業
 - 出産退職—妊娠判明時就業～子供1歳時無職
 - 妊娠前から無職—妊娠判明時無職
4. 「妊娠前から無職」には、子供1歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは、「育休無し」に含めている。

出典：内閣府（2023）『男女共同参画白書 令和5年版』21頁

図 9 育児休業取得率の推移



(備考) 1. 国家公務員は、内閣官房内閣人事局「国家公務員の育児休業等の取得状況のフォローアップ」より作成。

2. 地方公務員は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査結果」より作成。

3. 民間企業は、厚生労働省「雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）」より作成。平成23（2011）年度の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

4. 国家公務員の令和3(2021)年度の育児休業取得率の算出方法は、令和3(2021)年度中に子が生まれた職員(育児休業の対象職員に限る)の数(a)に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数(b)の割合 (b/a) 。(b)には、令和2(2020)年度以前に新たに子が生まれたものの、当該年度には取得せずに、令和3(2021)年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

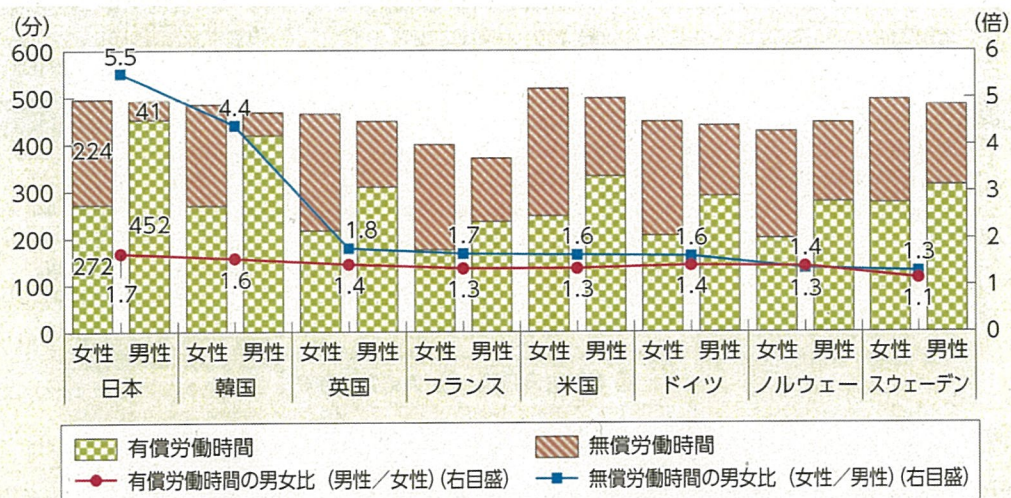
新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。令和2（2020）年度中に新たに育児休業が可能となった職員数(a)に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数(b)の割合(b/a)。(b)には、令和元(2019)年度以前に新たに育児休業が可能となったものの、当該年度には取得せずに、令和2（2020）年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。令和元（2019）年度以前も同様。

5. 地方公務員の令和3（2021）年度の育児休業取得率の算出方法は、令和3（2021）年度中に新たに育児休業が可能となった職員数(a)に対する同年度中に新たに育児休業をした職員数(b)の割合(b/a)。(b)には、令和2（2020）年度以前に新たに育児休業が可能となったものの、当該年度には取得せずに、令和3（2021）年度になって新たに取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。令和2（2020）年度以前も同様。

6. 民間企業の育児休業取得率の算出方法は、調査前年の9月30日までの1年間(平成22(2010)年度までは、調査前年度1年間)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数(a)に対する、出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数(b)の割合 (b/a) 。

出典：内閣府（2023）『男女共同参画白書 令和5年版』28頁

図 10 男女別に見た生活時間(週全体平均)(1 日当たり、国際比較)



- (備考) 1. OECD 'Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)' より作成。
 2. 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。
 3. 「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・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」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」、「非世帯員のケア」、「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。
 4. 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) 年の数値。

出典：内閣府 (2023) 『男女共同参画白書 令和 5 年版』 15 頁

採点・評価基準(具体的基準)

教科・科目名	経済・経営に関する資料(グラフ、表など)の読解、評価能力を問う試験(令和6年度)	問題番号	SUK1
対象学部・学科(課程)等	人文社会科学部経済学科(昼間コース)		
出題のねらい	問1 設問に対して、複数の図表の内容をしっかりと理解し、的確に要約する力を問う問題である。 問2 設問に対して、複数の図表を用いながら的確に要約する力を問うと同時に、論理的思考力および思考の結果を整理する力を有しているかを問う問題である。		
採点基準	問1 [配点 30%] ① 日本の男女間賃金格差の現状について、基本的な内容を理解しているか。 ② 設問に対して、図表の内容を踏まえながら、説明されているか。 問2 [配点 70%] ① 日本の男女間賃金格差が生じている理由について、複数の図表を用いて、説明されているか。 ② 論理的説得的に論述できているか。		