

2023 年度入学試験問題

一般選抜前期日程

小 論 文

「論述（図表理解）」

注 意

1. 指示があるまで、手を触れないこと。
2. 指示に従って、解答用紙に受験番号（算用数字）および氏名をはっきりと記入すること。
3. 解答は、解答用紙の指定された箇所に、横書きで記入すること。
4. 問題冊子は7ページ、解答用紙は1枚である。もし、問題冊子の落丁、乱丁および解答用紙の汚れなどがあれば、ただちに申し出ること。
5. 問題冊子は持ち帰ること。

問題 (150点)

近年ジェンダー平等の観点から、男性の育児休業に関心が高まっています。図表1～6は、日本における男性の育児休業に関するデータです。これらを参照しながら以下の設問に答えなさい。

設問1

図表1～3をもとに、我が国の男性の育児休業について概観し、2020年度に男性の育児休業取得率が向上した要因について考えられる理由を300字以内で述べなさい。

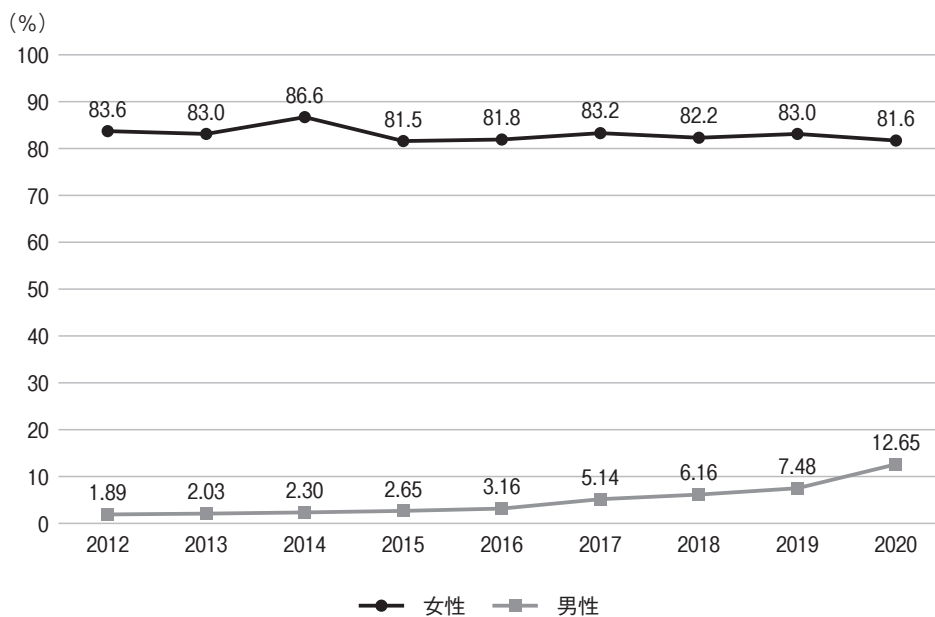
設問2

2021年6月に育児・介護休業法が改正されました。改正により、2022年4月には育児休業を取得しやすくなるよう雇用環境が整備され、同年10月には育児休業とは別に取得できる「産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）」^{注1)}が創設、さらに分割取得できなかった育児休業が分割取得できるようになります^{注2)}。これらの改定の情勢及び図表4～6をもとに、男性の育児休業を促進するためにはどうすればよいのかを500字以内で述べなさい。

注1) 「産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）」は、「子の出生後8週間以内に4週間まで育児休業が取得」できる制度です。

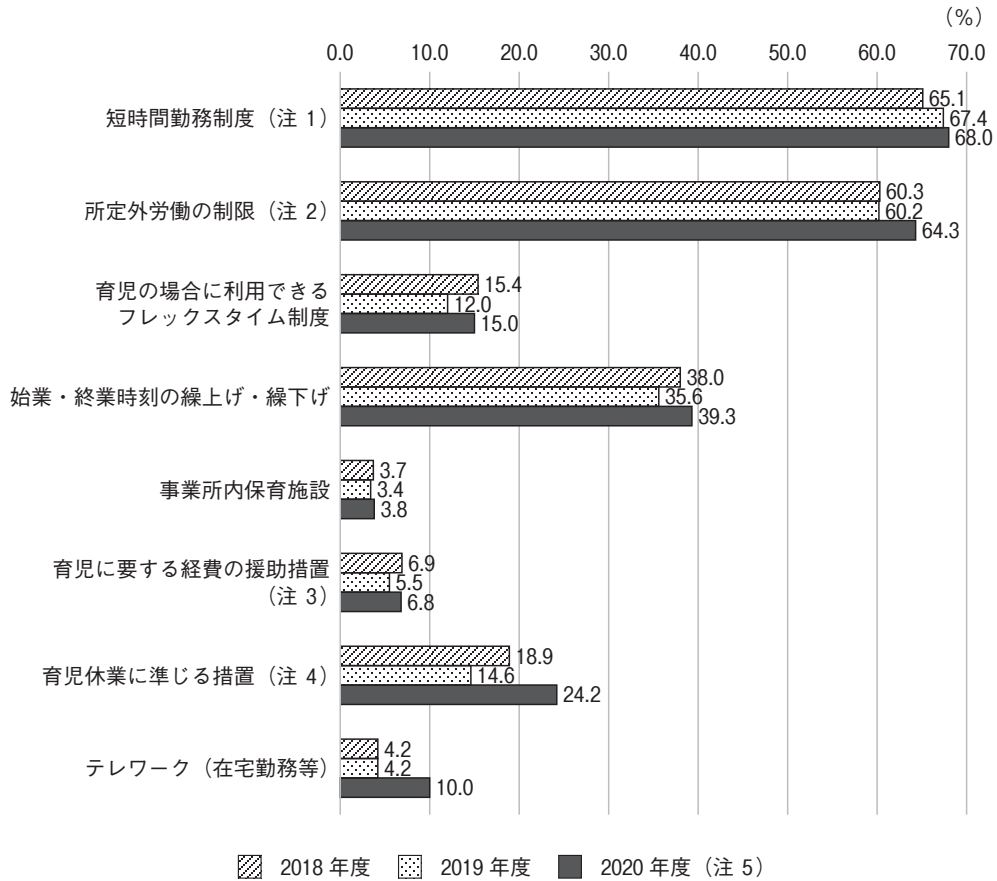
注2) 2022年9月30日まで育児休業を分割できませんでした。例えば育児休業を3か月取得する場合、3か月連続で取る必要がありました。10月1日からは、それを1か月と2か月のように分割して取得できます。なお、注1に挙げた「産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）」も分割取得可能です。

図表 1 男性と女性の育児休業取得率



(出典) 厚生労働省「令和2年度(2020年度)雇用均等基本調査」

図表2 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況（複数回答）



- （注1）短時間勤務制度は、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定すること。労働基準法に規定する育児時間を含まない。
- （注2）所定外労働の制限は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合、所定労働時間を超えた労働をさせない（残業をしなくてよい）権利
- （注3）育児に要する経費の援助措置は、労働者がベビーシッター等外部の業者によるサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担する等の制度
- （注4）育児休業に準ずる措置とは、育児・介護休業法に正式に規定されている育児休業ではなく、会社等が独自に定めている休業。子どもが1歳（延長の場合には1歳6か月）～3歳まで取得できる。
- （注5）元の図表の和暦を西暦にしています。

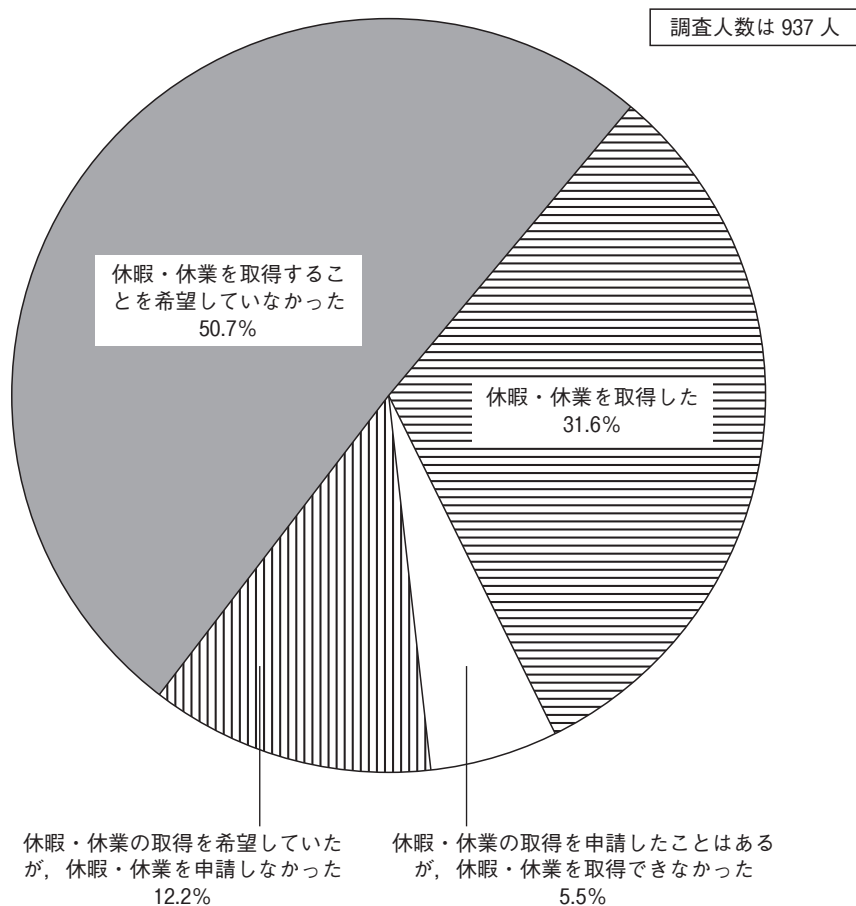
（出典）厚生労働省「令和2年度（2020年度）雇用均等基本調査」

図表 3 男性の育児休業の取得期間

	5日未満	5日 以上 ～ 2週間 未満	2週間 以上 ～ 1か月 未満	1か月 以上 ～ 3か月 未満	3か月 以上 ～ 6か月 未満	6か月 以上 ～ 8か月 未満	8か月 以上 ～ 10か月 未満	10か月 以上 ～ 12か月 未満	12か月 以上 ～ 18か月 未満	18か月 以上 ～ 24か月 未満	24か月 以上 ～ 36か月 未満	不明
2015年度	56.9%	17.8%	8.4%	12.1%	1.6%	0.2%	0.7%	0.1%	2.0%	0.0%	—	—
2018年度	36.3%	35.1%	9.6%	11.9%	3.0%	0.9%	0.4%	0.9%	1.7%	—	0.1%	—
2021年度	25.0%	26.5%	13.2%	24.5%	5.1%	1.9%	1.1%	1.4%	0.9%	0.0%	0.2%	—

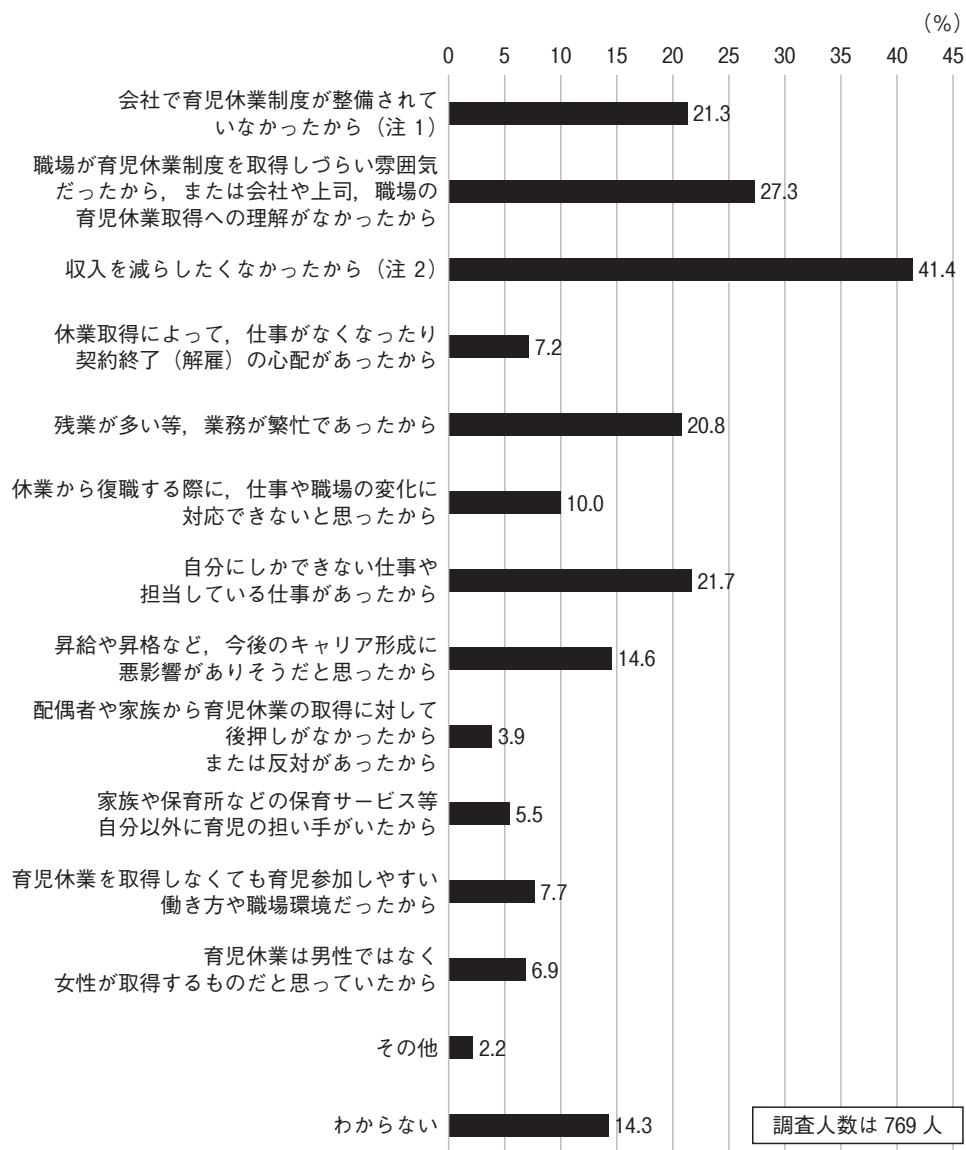
(出典) 厚生労働省「令和3年度(2021年度)雇用均等基本調査」

図表4 男性正社員の育児を目的とした、末子の育児休業取得状況と取得希望



(出典) 厚生労働省
「平成 30 年度（2018 年度）仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

図表5 育児のための育児休業制度を利用しなかった理由（複数回答）



（注1） 育児休業は会社の規則の有無にかかわらず、会社の許可を条件とすることなく、対象となる労働者が「休業申出書」を提出することによって取得することができます。

（注2） 1歳未満の子を養育している育児休業中は、職場から給料が支払われません。しかし給料の代わりに金額は下がるものの給付金が政府から支払われます。そのため、給付金の支払いが労働者の会社の経営を圧迫することはありません。給付金の額は180日までは67%相当、それ以降は50%相当です。産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）は、67%相当の給付金が支払われます。

（出典） 厚生労働省
「令和2年度（2020年度）仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書」

図表6 妊娠・出産を会社に伝えた際に会社から受けた説明や働きかけ（複数回答）



（出典）厚生労働省
「令和2年度（2020年度）仕事と育児等の両立支援に関するアンケート調査報告書」