

2026年度③

# 小 論 文

(全 12 ページ)

## 注 意 事 項

1. 試験開始の合図があるまで、この問題冊子の中を見てはいけません。
2. 解答用紙・下書き用紙は、この冊子の中に折り込んであります。
3. 解答はすべて解答用紙に記入しなさい。
4. 解答は指定された範囲に記載すること。「書き終わり」をこえて記載した場合は、採点をしないことがあります。
5. 試験終了後、問題冊子・下書き用紙は持ち帰りなさい。

## 小論文③

課題文を読んで、以下の設問Ⅰ・Ⅱに解答しなさい。

人間は、知らず知らずのうちに物事を分類して生きている。物や人の似ているところをほとんど無意識的に探し、一つのカテゴリー（集団・集合）にまとめる。そして、異なるカテゴリーの間にある違いを強調しはじめる。たとえばつい、日本人という集団と外国人という集団を区別し、「日本人と違って外国人は〇〇だから」と言ったり、男性と女性を分けて、「男性と違って女性は〇〇だから」と言ったりしてしまう。

このカテゴリー化は、人種や国籍、性別などの大きい集団よりさらに小さい単位でも生じる。「うちの大学と違ってA大学の人は〇〇だから」「うちの会社と違ってB社の人は〇〇だから」「うちの市と違ってC市の人は〇〇だから」。このように、人間は無意識のうちに、世界に境界線を引いて生きている。

人間の情報処理能力には限界がある。カテゴリー化は、物事を雑多な個として見るのではなく、集団・集合として見る分、情報量が少なく脳への負担を減らしてくれるという点で、便利なツールでもある。B社について語るとき、いちいちB社に属するすべての人の特徴を考えて話すのは現実的ではない。

ただ、カテゴリー化にはいくつかの負の側面がある。

まず、「自分が属する」集団（たとえば日本人）とその他（たとえば外国人）を分けることで、自集団を<sup>ひいき</sup>贖い、その他の集団に対して否定的な態度をとることが多くなってしまふ。このような傾向は、実は集団間に明確な違いがなくても生じることがわかっている。運動会ではチームを分けることが多いが、たまたま紅組になった人は自分の属する紅組を応援し、白組に負けて欲しいと思うだろう。紅組と白組を分ける基準は特にないにもかかわらず、自然と紅組を味方と認識して、白組が敵となってしまう。

たまたま日本人として生まれてきた人は、自らを日本人として認識し、他の国やそこに生まれた人を敵視しないまでも、日本の良いところ、日本人の良いところを探してしまう。大谷翔平の活躍に多くの人が熱狂しているように、世界で日本人が活躍すると自分のことのように嬉しい。

これは、性別でも同じことが言える。たまたま男性として生まれた人は、自らを男性グループの一員と認識し、女性を別のグループとして認識する。そして現代社会では、社会のいたるところで性別を意識させられる機会があるため、この認識は時間と

ともに無意識のうちに強化される。パスポートには性別が記載されているし、「女性枠」という優遇策も男性・女性というカテゴリーを否応なく意識させてしまう。

もちろん人のアイデンティティが多層的であることにも留意しなければならない。

たとえば、広義の「女性」というカテゴリーに分類されている人々の中であっても、男性を好きになる人、女性を好きになる人、好きになる人の性別を問わない人、恋愛感情をそもそも抱かない人など、性的指向はさまざまだろう。自分が同性愛の女性グループに属していて、そのグループに最も親近感があるという場合には、女性であっても他の性的指向を持つ女性グループに反感を抱くこともあるかもしれない。

カテゴリー化のもう一つの問題は、集団を線引きした後、自分が属しているかなにかにかかわらず、集団に何らかのレッテル（社会的評価）を貼ってしまう点である。

日本を訪れる外国人旅行者が近年急増しているが、日本人に貼られるレッテルの中には「日本人は礼儀正しい」という（一見）ポジティブな評価もあれば、「日本人は本音を言わない」というネガティブな評価もある。そのような評価に基づいて、「日本人は〇〇だから」という言葉が顔を出すと、差別につながる。「女性は数学ができない」という評価が差別につながるのと同じロジックである。

人はついつい、一人一人の個性を無視して、何人か、男性か女性かといった大きな括りで人を見てしまう。そうしたカテゴリーに社会的な評価が紐づけられたとき、「押し付け型」差別につながる回路ができ上がる。

そして、カテゴリーに一度含めたはずの他者がその集団に対して持つイメージからはみ出そうとすると、脳が危険信号を出す。「日本人は礼儀正しいのに、なぜあなたは違うのか？」これが「日本人なのに〇〇」という「懲罰型」差別につながっていく。

このようにカテゴリー化は、集団への社会的評価を生み出し、差別の前提となっていることがわかる。

ここで、個人が複数の集団に属するとして（〇〇県出身、××大学卒、△社のAさんなど）、人はどの集団カテゴリーをもとに他者を分類するのだろうか。たとえば事前情報がない状態（年齢や出身校なども知らない）で初対面の人に会ったとき、あなたはその人を、どのように認識するだろうか。

年齢カテゴリーを使って、「Aさんは年配か（あるいは若い人か）」と無意識に考える人もいるかもしれない。多民族国家なら、人種カテゴリーが重要で、「Aさんは白人か（あるいは非白人か）」と意識することもあるかもしれない。外国人労働者が増えた日本でも「日本人か外国人か」という点は一つの判断基準になってきているかもしれ

ない。

しかし今の日本においては、初対面の相手をカテゴリー化する際、性別が最も大きな判断基準になっているのではないだろうか。事前情報がない誰かと初めて会うとき、頭の中で、「Aさんは女性か」、あるいは「Aさんは男性か」とほぼ無意識のうちに性別で分類してしまっていないだろうか。

仮にそうであるとすれば、「女性」「男性」というカテゴリーにはすでに社会的な評価が紐づけられているので、わたしたちは無意識のうちに「女性のAさん」を見たときに「女性だから〇〇だろう」と考えてしまうことになる。

そして、Aさんが他の女性とは違う言動をするとAさんは「女性なのに〇〇」と感じてしまう。「女性」という集団を意識することで、「男性」との差が強調され、それぞれの社会的な評価をあてはめてしまい、その結果として、差別が生じてしまうのである。

ということは、「女性」という集団を意識する機会が少なくなれば、集団に社会的評価が紐づけられる機会も減少し、差別につながることも減るかもしれない。

ではたとえば、ファンタジー小説のように聞こえるかもしれないが、「女性」（そして「男性」）というカテゴリーそのものを解体してみるのはどうだろうか。

人はどうしてもカテゴリー化をしてしまうので、いきなり女性を「女性」として見るなどというのは無理な話かもしれない。女性を恋愛対象としている男性は、「女性」というカテゴリーをいきなり取り払うように言われても、難しいと感じる人が多いだろう。

では、無理のない提案として、より「大きい」カテゴリーに「女性」も含めてみるというのはどうだろうか。

たとえば、同じ会社にいる人を皆「同僚」と括れば、自分と相手も含めて、より多くの人がこのカテゴリーに属することができる。男性も女性も、障がいを持つ人も、全員「同僚」ということになり、はみ出すものが少なくなるはずである（たとえば「女性」のAさんではなく「同僚」のAさん）。「同僚」を主たるカテゴリーとして考えると、他のカテゴリー（たとえば「女性」）につきまとう社会的評価を気にすることは少なくなるかもしれない。

ただし、「同僚」という集団にも（他者・他社からのものも含めて）社会的評価がつきまとうので、カテゴリー化の呪縛からは完全には逃れられない。日本に住む人を「男性」「女性」としてではなく、すべて「日本人」として見るとしても、「日本人」に対

する社会的評価は存在するので（たとえば海外の人からの評価）、それが「日本人」にも、「日本人」ではない他者の行動・考えにも影響を与えてしまう。

そう考えると、大きなカテゴリーではなく、より「小さい」単位のカテゴリーで人と接することも一つの手かもしれない。

究極の最小単位は、「個人」である。人を何らかの社会的集団の一員としてではなく、一人の個人として扱うということだ。扱う情報量が多いため、その分、脳への負担は大きくなるだろうが、カテゴリー化がもたらす弊害、たとえば自集団覇権や集団にレッテルを貼ることから来る差別は生じにくくなる。

「個人」として人を見るということは、たとえば、「同じ会社の日本人の男性」には、会社についての社会的評価、日本人としての社会的評価、男性としての社会的評価が伴ってくるが、それらをすべて取っ払って、一人の人として見るということである。

ただし、これは「人間」あるいは「地球人」集団の一部として人を見ることは全く異なる。結局、集団としてのカテゴリー化は、その集団内の同一性を強調してしまうことにもなるからだ。そうではなく、その人を個人として見ることで、人それぞれの個性はいつそう強調されることになる。たとえその人に何かネガティブな特徴があるとしても、それは集団とは関係のない、その人個人が持つネガティブな特徴であって、集団についてまわる社会的な評価がその人に影響することはない。

もちろん、カテゴリー化のレベルを変えることができる人が増えたとしても、社会に蔓延する格差がただちに解消することはないだろう。

それでも「数学ができない」というおまじないのような社会的評価が、格差を長期的に生んでいることを考えれば、より多くの人がこのような努力をすれば、徐々にではあるが、抵抗勢力を生まない形で社会は変わっていくだろう。少なくとも、こうした努力をする人たちについては、「女性だから」「女性なのに」という考え方をすることは減るからだ。

そしてこの「カテゴリー化のレベルを変える」キャンペーンはファンタジーではない。カテゴリー化について明確には触れられていないが、近年よく見かける「ジェンダーレス」や「多様性（ダイバーシティ）」はこの考えに近い。

「ジェンダーレス」とは、仕事や社会における男女の区別をなくして、社会に存在する性差別・格差をなくしていこうという考え方である。

日本でも、看護婦から看護師、保母から保育士へと、いくつかの職業の名前が変わったが、これは「看護や保育は女性がやる仕事」という考えを改める意味がある。

ファッションでも男女の違いを意識しない服が増えてきたし、学校でも「Aくん」「Bちゃん」と言うことが少なくなってきた。「Aくん」と呼べば、ついAが男の子であるということ意識してしまう。「Aさん」と呼ぶことで、周りの人もA自身も、男の子に紐づけされた社会的評価を意識することが少なくなる。

繰り返しになるが、ここで重要なのは、「男の子のAさん」や「女の子のBさん」とカテゴリー化しないことであり、一人の子どもを個人として見ることである。人はなかなか習慣を変えられないので、無意識的に「Aさんは男の子だから」という考えが生まれてくることは仕方ない。ただその場合でも、できる限りカテゴリー化の回数を減らす努力をすることが重要となる。

いやいや、私は「男の子」を「Aくん」と呼びたいし、「女の子」は「Bちゃん」と呼びたい。「俳優」ではなく「女優」と呼びたい。そう考える人は多いかもしれない。もちろん、それ自体は個人の自由だろう。

しかし、こうした呼び方によるカテゴリー化が、男性や女性に対する社会的評価の押し付けにつながっていること、さらには、前述したような社会的な対立を生み出す要因にもなっていることについても、一度立ち止まって考えてみてほしい。

他方、もう一つ最近よく耳にする「多様性」とは、「人種、年齢、性別、能力、価値観などさまざまな違いを持った人が同じ集団の中で共存できること」という意味である。

ビジネスの世界では、多様なアイデアが生まれる土壌を作ることが、企業の競争力を高めると考えられており、多様性（ダイバーシティ）の推進を多くの企業が実践してきた。女性の社会進出が活発になるにつれ、日本でも多くの企業が「女性枠」という形で女性を受け入れようとしている。これから女性職員が増える企業は（既存の状態よりもアイデアが多様化するという意味で）競争力が高まっていくかもしれない。

ただ、多様性を重視することで得をするのは、多様性が競争力を高めるという意味では企業（たとえば経営陣）であり、社会でこれまで疎外されてきた個人（たとえば女性）である。これまでの社会で優位を保ってきたグループに属する個人（たとえば男性）に直接的な利益はなく、むしろ多様性政策が推進されることで、仕事がなくなるなど不利益の方が多くなると感じるかもしれない。

また、上記のような多様性の施策で問題となるのは、本章で強調してきたことでもあるが、既存の社会集団が意識されたまま、集団としての多様性を認めようとしている点である。

「女性も集団の一部として差別されることなく共存できるようにしよう」「外国人も、同性愛者も、障がいを持つ人も、分け隔てなく共存できる社会を作りあげよう」

志そのものはよいが、それでは結局、「女性」「外国人」「同性愛者」「障がいを持つ人」がカテゴリーとして残りつづけるばかりか、強調されてしまう。

結果、個々人は、それぞれが属する集団に紐づけされた社会的評価の呪縛から逃れられない。共存が実現するどころか、集団が強調されることでグループ対グループの構図が生まれ、対立はむしろ激化するかもしれない。たとえば「女性枠」によって仕事が得られなかったと考える人は、「女性」に仕事を奪われたと考えてしまうだろう。

近年のアメリカでも、女性だけでなく、黒人をはじめとする社会的弱者への優遇措置に対する反発から、多様性に対する拒否感が高まっていることはすでに述べた。こうした反発に呼応する形で、トランプ大統領は2025年の大統領就任演説で「私は社会のあらゆる場面で、人種や性別を社会的に考慮した政府の政策を終わらせる」と高らかに宣言し、多様性政策の廃止と能力主義の復活を強調していた。

しかしそもそも、本書の議論を踏まえると、アメリカの（反）多様性推進策は「リスクの高い」政策である。アメリカでは、多様性推進政策＝「黒人や女性など特定のグループを優遇するもの」というイメージがついてしまったからだ。トランプ大統領の反多様性政策も、彼以前の多様性推進策も、どちらも最終的には「集団 vs. 集団」という社会的な対立を深めてしまっている。

これでは「本来の多様性」を目指す施策の意義が失われてしまう。真の多様性を社会に根付かせるには、集団を強調しない形で多様性を目指すことが求められる。そうすることができれば、不必要な反発は抑えられ、持続可能な多様性の実現につながるだろう。

多様性推進の試みに関連して、女性の意見をもっと社会に反映させようという動きも多方面で見られる。その際、「女性ならではの感性」で社会・会社を良くしてほしいという政策の「趣旨」が述べられることも多い。

当然のことではあるが、社会の半分は女性で構成されており、社会の消費活動（経済的商品だけでなく、文化的商品も含めて）の半分以上を女性が担っている。そう考えると「女性ならではの意見」を出すことが、会社や政治の場面で重宝されるのも当然かもしれない。

しかしそもそも、「女性ならではの意見」が「重宝」されることの背景には、社会の多くの場面で意思決定権を握っているのはいまだ男性であり、「似たり寄ったり」

の人が社会や会社の仕組みを決めているという現状がある。その実態が、出てくるアイデアも画一的になってしまう事態を引き起こしている。

そのような実態を省みず、「女性ならではの感性」を使ってブレイクスルーしてほしいと対症的に頼まれても、まずはおおとの原因であるところの「男性優位の社会」を変えてほしい、「女性だから」といった押し付けはやめてほしいと女性の側から非難されるのは当然である。

カテゴリー化に関して言えば、「男性優位の社会」においては、男性として生まれた場合、「男性ならではの意見」を出さずとも、「個人」で評価され、仕事をもらえる。男性は前述したようなカテゴリー化の難を自然と逃れていると言えるだろう。これに対し、女性として生まれたからといって、なぜ「個人」ではなく「女性」であるという点が評価され「女性ならではの感性」のために仕事をしないといけないのかという不満が、女性の側に募る。

そして、こうした女性側の不満<sup>たいじ</sup>に対峙して、ときに男性側にも不満が募る。「女性」を尊敬するからこそ、「女性ならではの感性」を使って社会や会社に貢献することを頼んでいるのに、なぜそれを批判されるのだろうか、と気分を害してしまう男性もいるだろう。この男女間の感覚のずれは、男女平等を急速に目指す日本にあって特に見られるものかもしれない。

多様性を積極的に進めようとする姿勢はよいものだろう。

しかし、その人の性別や出身地といった「属性」に基づいて受け入れるのでは、社会的評価の呪縛から逃げることはできない。「女性ならではの〇〇」「同性愛者ならではの〇〇」で人を評価するのではなく、その人の個性を受け入れ、「Aさんの」「Bさんの」多様なアイデアを社会に取り入れていこうと試みること。「女性」としての違いを認めるのではなく、「個人」の違いを認めるのが、多様性（ダイバーシティ）の本来あるべき姿だろう。

これは、先の「カテゴリー化のレベルを変える」キャンペーンと同じことである。社会の最小単位のカテゴリー（個人）を重視し、共生を目指していくのである。

多様性に関する三つの考え方をまとめている。

左側の社会は男性優位の社会であり、女性は社会の外側に疎外されている。

真ん中の社会では、多様性が進められ、女性が社会に進出しているものの、女性は個人としてではなく「女性集団」の一部として見られている。これが多くの先進国の現状かもしれない。

これに対し右側の社会が「ほんとうの多様性」のイメージ図だ。男性も女性も個人として社会で共存している。このような社会では、たとえある男性が、多様性が進む中で女性に仕事を奪われたとしても、それは女性というグループのせいではなく、他の個人との競争の結果として起きたものと考えることができる。したがって、社会において「男性対女性」の対立が先鋭化する可能性は少なくなる。

最後に、本書ではここまで「女性枠」などの優遇策についてさまざまな否定的な側面を指摘してきたが、こうした施策を全くなくしてしまうというのは、あまりに極端な選択である。

男女に対する社会的な評価が根強く残り、男女格差が大きい社会では、一人一人の自己努力で公正な社会を作ることは難しい。

特に女性は「家事をしないといけない」「リーダーになることはできない」「資格をとらないといけない」「数学ができない」といった看板を、生まれたときから背負っていかないといけないために、男性と同じレベルの成功を掴み取るには、男性以上の努力が必要となってしまう。そのような社会においては、優遇策があることで、女性が男性と同じ景色を見ることができるようになるという側面もある。

また、競争力を向上させたい企業や団体（大学を含む）、政府においては、短期的な施策として女性枠を活用し、優秀な女性を積極的に採用することは有効だろう。

昇進の場面でも、形としてでも女性を優先的にリーダーへ昇格させる取り組みも必要だろう。女性のリーダーが増えることで、ロールモデル（お手本になる人）が増加し、「女性だから〇〇」「女性なのに〇〇」というネガティブな評価が、長期的にはポジティブな方向に変化するかもしれない。

特に、今の日本ではまだ女性枠に対する大きな反発は見られず、それを「ずるい」と感じる人は他の国ほど多くはなさそうだ。

これは、女性の社会進出が進みつつあるとはいえ、依然として男性が優位な立場にある場面が多いため、女性枠の導入が「不公平」ではなく「必要な是正措置」として認識されやすいことが背景にあるのかもしれない。

しかし今後、女性枠がさらに拡大し、それによって男性の機会が制限されると感じる人が増えてくると状況は変わり、アメリカのように強い揺り戻しが起こる可能性がある。特に、若い世代の男性の中には「自分たちは生まれたときから平等な競争をしてきたはずなのに、女性だけが優遇されるのはおかしい」と考える人が増えてくるかもしれない。こうなると日本でも女性への積極的な優遇政策に対して、一部の男性が

「逆差別だ」と反発する動きが強くなるだろう。

実際、女性枠を活用して公平性を確保するためには、今のタイミングが最適である可能性が高い。NHK放送文化研究所による2022年の「家庭と男女の役割に関する国際比較調査」では、女性への優遇策を導入すべきだと答えていた人は、回答者全体の7割を超えていた。この結果を素直に受け止めるならば、現時点では、制度導入に伴う摩擦も比較的少なく、「公平な競争環境を整えるための施策」として社会全体に受け入れられる可能性が高いと言える。

また、女性枠などの優遇策は短期的な措置であることを最初から強調することが重要かもしれない。たとえば、台湾では議員の一定数を女性に割り当てる「クオータ制」を導入することで女性政治家の数を増やそうとしているが、一期目に女性枠で当選した後、二期目には女性枠から「卒業」し、制度を必要としない女性も多いようだ。このように優遇策は長期的に維持する必要はないことを強調することで、一部の政治家やインフルエンサーが優遇策を争点化し、人々の反発を煽ることを防ぐことができるかもしれない。

ただ、すでに述べたとおり、「女性枠」を用いるだけでは不十分である。「理想の上司」「理想の先生」「理想のリーダー」といった固定観念とのギャップが生じる可能性があるためだ。これを補うにはまず、現在管理職に就いている人が「女性」や「男性」といった社会的な評価が個人の行動に影響を与えている事実を意識することが鍵となる。

この際、単にカテゴリーを変えて「同僚」や「個人」として女性を捉えるだけでは不十分だろう。たとえば「恋愛ペナルティ」の結果として「おしとやか」に振る舞う女性がいる場合、その行動が会社の既存の評価基準にそぐわないとしてマイナス評価につながる恐れがあるからである。この点を考慮すると、企業側が会社の評価基準そのものを見直す必要があるかもしれない。理想の（男性）リーダー像に基づく既存の評価軸にとらわれず、柔軟な評価基準を設けることで、女性に行動を変化させる負担を強いることなく、多様性と競争力を備えた組織を構築することができるだろう。

今の日本社会では、多くの場面で、女性は男性と同じ景色を見られていない。ビジネスの場、政治の場、家庭の中ですら、その立場や期待される役割が異なっている。その背後には、多くの場合、差別が関わっている。これは紛れもない「事実」だろう。

しかし現代社会において、このような「事実」はあまり意味を持たないかもしれない。

なぜなら、人々の行動を動かすのは「価値観」だからだ。

たとえデータが「女性の賃金は男性より低い」と示していても、「それは努力の差では？」あるいは「能力の差では？」と思う人はいるだろう。また、それが差別によるものだとしても、「差別の何が悪いの？」という人もいるはずだ。同様に、女性が管理職に就く割合が低いのは事実だが、「男性の方がリーダーに向いている」と信じている人は日本ではまだ多いだろう。

事実より重要なのは価値観だとすると、多くの人の価値観が変わっていけば、人々の行動や認識も変化するのかもしれない。

その一つの方法は、本書が指摘してきた「カテゴリー化のレベルを変える」ことだ。

たとえば、幼少期から「男の子だから」「女の子だから」といった性別に紐づいた社会的評価を意識させない教育を行う。このやり方はもちろん長期戦を視野に入れる必要があるが、徐々に男女格差のない社会を築くことができるかもしれない。

実際、男女平等の意識が高い国では、子どもに性別を意識させない教育が広がっている。「女の子だからピンク」「男の子だから青」といった性別を強調する固定観念を排除するだけでも、無意識の刷り込みを減らせるかもしれない。

もちろん、短期的な格差是正策としての優遇策も有効だろう。

しかし、本書では、その優遇策が社会の分断を生む可能性についても指摘してきた。現代の社会では、多くの人が「個人の利益」や「個人の公正さ」に敏感である。そのため、「女性枠」や「女性優遇の施策」がかえって反発を生むことも少なくない。

「ポスト真実」の時代では、どんなデータよりも「自分が損をしている」という考えや、自分（や自分の属する集団）の立場が脅かされていると感じる感情の方が、人々の態度を決定づけてしまう。そして一度感情的になると対立が激化する。

さらに、「個人」が強調される社会では、たとえ女性であっても、自分の利益が最優先となり、他の女性のことは考えない。自分が優遇される限り、そのような施策には賛成であり、自分に利益がないのであれば他の女性を優遇する必要はない、と。

では、こうした対立を乗り越え、より多くの人々が納得できる短期的なアプローチはないだろうか。

その答えの一つが、「男女の格差は、個人の不利益につながる」と強調することかもしれない。社会全体の公正や社会全体の利益を考える人が少なくなっているのであれば、社会全体の利益と個人の利益を「くっつける」ことはできないだろうか、ということである。

最近の研究によれば、男女差別が強い国では、女性だけでなく男性の寿命も短くなる傾向があることがわかっている。こうした相関関係はなぜ生まれるのだろうか。

「男らしく行動しろ」という価値観が強い地域では、男性が精神的または身体的に助けを求めることが困難になりがちである。結果として、うつ病やストレスを抱え込んでしまうことがある。怪我や病気をしても病院に行かないこともあるかもしれない。

また、「男らしさ」の強調が無謀な行動を助長し、たとえばシートベルトを着用しない、ケンカしやすいといったリスクの高い行動につながることもある。

さらに、性別による役割分担が固定されることで、男性にも「家族を支えなければならない」という重圧がのしかかる。

共働きが当たり前になりつつある日本でも、家事・育児の負担は依然として女性に偏っている。しかし、これは「男性は稼ぎ、女性は家庭を守る」という社会的な固定観念が根強いからだ。こうした考えが変わらない限り、男性もまた「仕事を休めない」「家族と過ごす時間がない」といった不利益を被ることになる。そして究極的には、ストレスや身体的な疲労や怪我により寿命が縮まってしまう。

つまり、性別による社会的な評価や男女格差は、女性はもちろんのこと、男性にも悪影響を及ぼしているのだ。この「男女の格差や差別的な言動はあなた自身にも不利益を与えていますよ」という認識を広めることで、男女平等の推進が単なる「(一部の)女性の権利拡大」ではないという考えが社会で共有されるのかもしれない。

男女平等の問題は決して社会の一部の人だけの課題ではない。むしろ、あなた自身の問題であるということを強調することが、最終的にはすべての人の幸福度を高めることにつながるのである。

男女の違いは確かに存在する。

しかし、その違いが不平等や不利益につながる必要はない。

多様な価値観が受け入れられ、性別ガチャの影響が少なく、誰もが自分らしく生きられる環境を整えること。これらの積み重ねは、決して(一部の)女性だけのためになるものではない。男性にとっても、さらに「女性」「男性」のカテゴリーに入らない人にとっても、つまり社会のすべての人にやさしい社会を作ることにつながるのである。

さて最後に質問です。

もし現代の日本社会を生きるあなたが、生まれ変われるとしたら……。

女性として、生まれたいですか？

それとも男性として、生まれたいですか？

「男性として生まれたい」と答えた人が多かっただろうか？ それとも「女性として生まれたい」と答えた人が多かっただろうか？ あるいは、「どちらでもいい」と答えた人もいたかもしれない。

「どちらでもいい」と答えた人の中には、女性であっても男性であっても性別ガチャの影響を感じないと考える人もいるだろう。そして、本書を読んで、性別で人を「カテゴリー化」することが社会だけでなく自分自身にとっても有害であると（再）認識した人もいるかもしれない。

いずれにせよ、この「どちらでもいい」という回答の多さこそ、日本社会における男女平等の「現状」を示すリトマス試験紙のように思える。

この「どちらでもいい」という答えがより一般的になること、将来生まれてくる子どもたちが性別ガチャの影響を受けない社会になることを願って。

出典：田中世紀「なぜ男女格差はなくなるのか」（講談社現代新書・2025年）

（出題にあたって、一部、原文（縦書き）・図を省略したり、年代・数字の表記を改めた箇所がある。）

設問Ⅰ カテゴリー化がなぜ女性差別につながるのかということに関し、筆者の見解を500字以内で説明しなさい。（100点）

設問Ⅱ 多様性を推進することの功罪、及び「ほんとうの多様性」についての筆者の見解を説明したうえで、この筆者の見解に対するあなたの意見を1500字以内で論じなさい。（200点）