



「ジェンダー平等」とは何か——なぜ今、必要なのか

はじめに

「ジェンダー平等」と聞いて、何を思い浮かべますか

「ジェンダー平等」という言葉を耳にすると、

- ・ 女性を優遇すること？男性が不利になるのでは…
- ・ LGBTQの話題が中心ってことかな？
- ・ なんとなく大切そうだけど、正直よく分からない

そんな印象を持つ方も少なくないのではないのでしょうか。

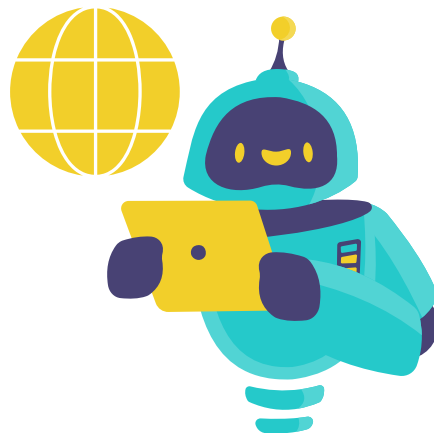
第1回では、性別によるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）について取り上げました。

第2回となる今回は、その土台となる「ジェンダー平等とは何か」

「なぜ今、社会全体で取り組む必要があるのか」について、

できるだけ分かりやすく解説します。

このコラムは、専門的すぎる議論ではなく、一緒にジェンダー平等を進めていくための“共通言語”をつくることを目的としています。



解説①

ジェンダー平等とは「同じにすること」ではない

ジェンダー平等とは、

性別によって、機会・選択肢・評価・扱いに差が生じない状態を指します。

言い換えれば、性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めてゆくことを意味することにもなります。LGBTQも性別を前提とした制度や思い込みを考える大切な視点の一つです。

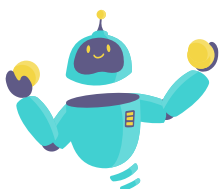
また、よくある誤解の一つが「男女をまったく同じに扱うこと」だという理解です。

しかし、ジェンダー平等は違いを消すことではありません。たとえば、体の構造やライフイベントには性差があり、そうした違いを無視して同じ扱いをすることは、かえって不公平になる場合もあります。

大切なのは、

- ・ 性別を理由に可能性を狭めないこと
- ・ 本人の意思や能力が正しく尊重されること

つまり、スタートラインと選択肢を等しくすることが、ジェンダー平等の本質です。



解説②

なぜ今、ジェンダー平等が 必要なのか



ジェンダー平等は「一部の人のための特別な取組」ではありません。社会全体にとって、次のような理由から必要不可欠なものです。

(1) 人口減少・人材不足という現実

日本全体、そして和歌山県においても、人口減少と人材不足は深刻な課題です。その中で、

- ・ 女性 ・ 若者 ・ 多様な背景を持つ人

が能力を十分に発揮できていないとすれば、それは社会全体にとって大きな損失です。ジェンダー平等は、「誰かを特別扱いする政策」ではなく、埋もれている力を社会の力に変えるための取組でもあります。

(2) 固定的な役割分担が苦しみを生み出す

私たちは日常の中で、「男性ならこう」「女性ならこう」といった無意識の前提のもとで行動しています。こうした前提は、女性の可能性を狭めるだけでなく、男性がケアや家庭に関わる自由を制限される、性自認や性的指向が多数派と異なる人たちにとっても、生きづらさの原因となることがあります。ジェンダー平等とは、こうした固定的な性別観にとらわれず、一人ひとりのあり方や選択が尊重される社会を目指す考え方でもあります。

解説③

日本と和歌山県のジェンダー平等の現状

国際的な指標（ジェンダーギャップ指数：【図1】）を見ると、日本はジェンダー平等の分野で、先進国の中でも課題が多いとされています。

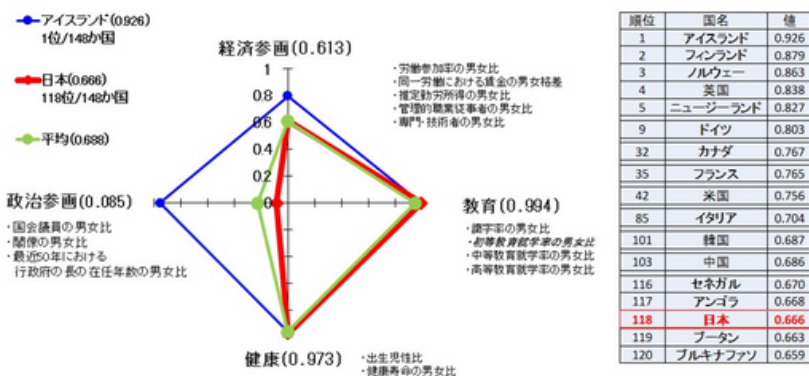
特に、

- ・ 管理職や意思決定層に占める女性の割合
- ・ 家事・育児・介護の負担の偏り
- ・ 理工系分野への進学や就業

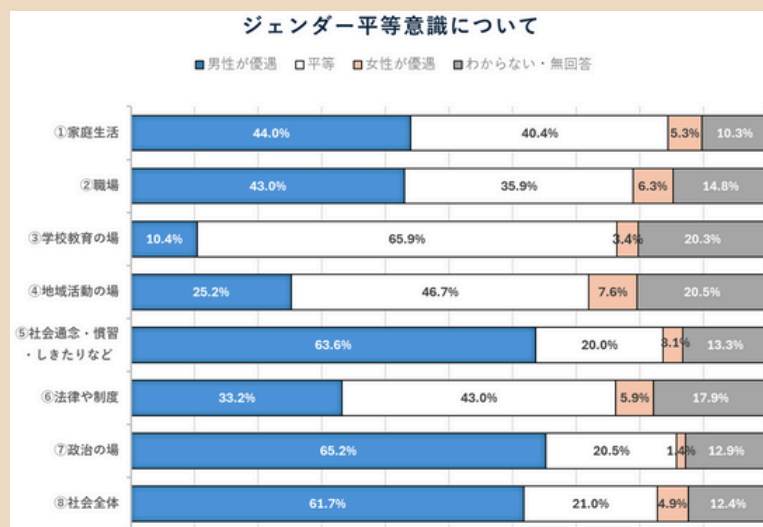
といった点で、男女差が残っています。



日本のジェンダーギャップ指数（2025年）【図1】



令和7年度和歌山県男女共同参画県民意識調査【図2】



和歌山県においても、全国的な傾向と同様に、若年女性の県外流出、地域や職場での固定的な役割意識といった課題が指摘されています。

県民のジェンダー平等意識【図2】では、5年前の調査時と比較すると全体的に『男性優遇』の割合は減少していますが、「⑤社会通念・慣習・しきたりなど」「⑦政治の場」「⑧社会全体」の場面では、6割以上の方が、「①家庭生活」「②職場」では、4割以上の方が『男性優遇』と感じています。

意識は変わりつつありますが、それに伴う新しい仕組みや制度に、慣行が追いついていない。それが今の日本社会の姿だと言えるでしょう。

アクション ジェンダー平等は「遠い理想」ではありません

ジェンダー平等という言葉は、どこか大きく、抽象的に感じられるかもしれません。しかし実際には、

- ・ 会議での発言機会
- ・ 役割分担の決め方
- ・ 進路や配置を考えたときの一言

こうした日常の小さな選択の積み重ねによって形づくられていきます。

アンコンシャス・バイアスに気づくこと、「それは性別の問題だろうか？」と立ち止まること。

それ自体が、ジェンダー平等への第一歩です。



おわりに | 共通理解から、行動へ

私たちの職場や組織の中で、そうした「小さな選択」が、どのような前提のもとで積み重なっているのか・・・それを問い直すことから、ジェンダー平等は始まるのではないのでしょうか。