

女性の就労に関する変化について

6グループ H.M、H.O、S.M、H.Y

研究テーマ「女性の就労に関する変化」

- ▶ H.M（栄養）
子どもの食環境考えたときに、母親である女性の社会進出がどのように影響しているのかについて興味を持った。以前に比べて性に関わらず働いても良い流れになってきたものの、依然として食事の準備は女性が行うものであるといった風潮が残っているように感じていた。
- ▶ H.Y（経営）
高齢者世代に関する支援は多くあるのに子育て世代に関する支援の不十分さに疑問を抱いていた。
- ▶ H.O（食品）
多忙な保護者を食品開発の分野で保護者のサポートができないかと以前から注目していた。
- ▶ S.M（国際）
SNSで、母親の家事育児の負担や育休制度の普及についての話題をよく目にしていたため女性と社会について興味があった。
- ▶ 現代的課題：人口減少

テーマ決定から課題設定への流れ

- ▶ 近年、女性も結婚や子供の有無に関わらず、経済的貧困というよりも自己実現といった意味合いでの就労が増えている。
- ▶ 大学3年生である私たちが就職をし、働く際にはさらにこの性別に関わらず就労するという風潮は強くなっているだろう。だが、一転して女性は男性よりも昇進がしにくい、給与が低い、などさまざまな課題がある。
このような環境の中で一定数の女性は子供を産み育てなければならない。
- ▶ 私たちは女性の就労に関する変化として特に子育て中の女性に着目し、現在ある課題とその現状を取り上げることにした。

子育て世代の女性の働きやすい社会とは？

働きやすい社会とは

- ▶ 核家族化が進む中で男女関係なくそれぞれが親として家事育児に積極的に取り組む社会
- ▶ 出産による不利益を被ることがない社会
であるとする (H.Y)

そのためには・・・

- ▶ 男性の家事育児参加が必須になってくる (H.Y)
- ▶ また、大きな力を持つ**政府・自治体・企業**による社会変革
- ▶ **個人**の意識改革
が必要になると考える (H.Y)

そこでまず社会保障制度、行政の活動の観点から
子育て支援の現状について調べた。

子育て支援の現状（１）

▶ 制度

経済的な支援の制度では児童手当や出産育児一時金、育児休業法という制度が設けられている。

内閣府の出している子育て支援新制度の情報によると

▶ 児童手当

対象：中学校卒業まで（15歳の誕生日後の最初の3月31日まで）の児童を養育している者（所得制限あり：限度額を超えた場合児童1人当たり月額一律5,000円）

児童の年齢	児童手当の額（一人あたり月額）
3歳未満	一律15,000円
3歳以上 小学校修了前	10,000円 （第3子以降は15,000円）
中学生	一律10,000円

出典：
子ども・子育て支援新制度 | 子ども・子育て本部 一内閣府
<https://www8.cao.go.jp/shoushi/jidouteate/annai.html>

子育て支援の現状（２）

▶ 出産育児一時金

被保険者及びその被扶養者が出産した時に協会けんぽへ申請すると1児につき42万円が支給される

▶ 育児休業法

原則 1ヶ月前までに申し出ると、子が1歳までの期間（最長2歳まで）休業することができる

未就学児を養育する労働者の請求があった場合、1ヶ月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。未就学児を養育する労働者の請求があった場合、午後10時～午前5時において労働させてはならない。（回数制限なし）

出典：子供が生まれたとき | 全国健康保険協会

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/sb3280/r145/>

職場における子育て支援 | 厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/

子育て支援の現状（３）

- ▶ サービスとしては企業内保育所や、病児保育、学童保育、放課後デイサービスというサービスが公的なものや民間企業によって提供されている。

サービス

▶ 企業内保育所

企業主導型保育事業（企業自ら運営または保育事業者に委託）

複数の企業が共同で施設を設置することが可能

企業の従業員の子供が利用する定員の枠を設定することが可能

出典：企業主導型保育事業等- 内閣府

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/links/index.html>

子育て支援の現状（４）

▶ 病児保育

一般の保育園・幼稚園・学校などに出席できない子供を、
仕事中の親に代わって日中の病児保育を行う

訪問型・施設型がある

▶ 学童保育

対象：親が就労している小学生

放課後や休日、長期休暇に子どもの健全な育成と遊び、
生活の支援を行う

出典：子ども・子育て支援交付金 実施要綱通知: 子ども・子育て本部 - 内閣府

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/law/kodomo3houan/pdf/r020401/byouji.pdf>

放課後児童健全育成事業について - 厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/kosodate/houkago/houkago.html H.Y

子育て支援の現状（５）

▶ 放課後等デイサービス

対象：小中学校、高校に就学している障がいを持つ子供

放課後や休日に生活能力の向上のために必要な訓練、
社会との交流の促進その他の必要な支援を行う

出典：

第2章 社会参加へ向けた自立の基盤づくり 第1節 2 - 内閣府

https://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/r01hakusho/zenbun/h1_02_01_02.html

放課後等デイサービスガイドラインについて - 厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000082831.html>

子育て支援の現状（6）

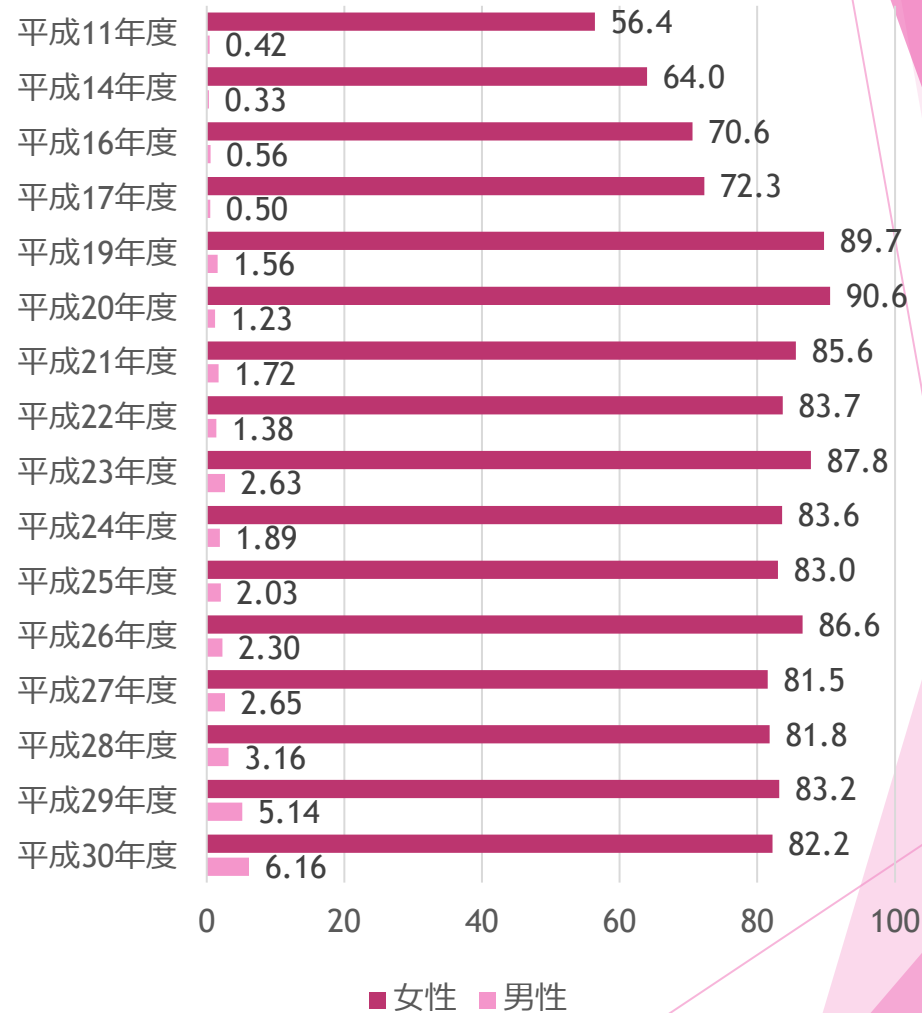
制度やサービスを調べ、このような制度、サービスが存在することがわかった。この存在している制度、サービスが実際に使われているのか、形式上のものになっていないか気になったため、今回は育児休業法における育児休業の取得率について詳しく見てみる。

グラフを見ると

女性：約8割で推移

男性：一割にも満たない一桁%で非常に少ない値で停滞しているとわかる

育児休業取得率の推移



出典：厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r02.html>

子育て支援の現状（7）

▶ 育児休業取得率

最新の令和2年度のデータでは

女性：81.6%（前年度83.0%）

男性：12.65%（前年度7.48%）

と初めて男性の取得率が一割を超えた。

出典：厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r02.html>

現状とデータから子育て支援についての
3つの問題とその解決策を考えた。

問題と改善策（１）

▶ 問題：女性の育休後の職場復帰の難しさ（H.Y）

原因：仕事と子育ての両立への不安（H.Y）

→短時間勤務ができるような法整備や企業努力

また職場復帰をサポートするためのブランク明けの
研修制度の整備があるとよい（H.Y）

問題と改善策（２）

▶ 問題：男性の育児休業取得率の低さ（H.Y）

制度があっても使いにくいのが現状（H.Y）

→来年度から育休取得対象者への企業による声かけが義務化される改正育児・介護休業法（「男性版産休」）が施行

これによって男性も育休取得が容易に、残業時間の減少や、短時間勤務が可能に、家庭に使える時間が増える

男性による家事育児への参加は女性の職場復帰を簡単にしたり、女性だけでなく子育て世代が働きやすい社会作りにつながる（H.Y）

問題と改善策（３）

▶ 問題：経済的サポートの手薄さ

高齢者への支援は多く挙げられるが、出産育児に関する支援は少ない（H.Y）

→出産無料化、教育費・医療費支援が求められる（H.Y）

▶ 経営情報学部観点で考える全体を通して考えると、

▶ 法整備は行政の仕事、実践は企業が、家庭においては国民個人が行動するという風になるため**官民一体**となることが重要（H.Y）

- ▶ 子育て支援として様々な制度があるが、なかなか活用が難しいことや、多くの問題があるという実態が見えた。
- ▶ 子育て支援の一つである「育休」に焦点をあて、その現状について掘り下げていく。

就業者の異動

- ▶ 右の図より、女性は、「**転職就業者**」の減少の度合いよりも、「**離職非就業者**」の減少の度合いが極めて大きいことから、出産や育児などで一度職を離れた後に、転職して就業復帰していることがうかがえる。
- ▶ 男性は、「**転職就業者**」の減少の度合いと「**離職非就業者**」の減少の度合いが近似していることから、女性と違って、離職とまではいかないにしても、育児のために一度職を離れて、育児に集中するという考え方自体が、男性自身に少ないとも読み取ることができる。(H.O)

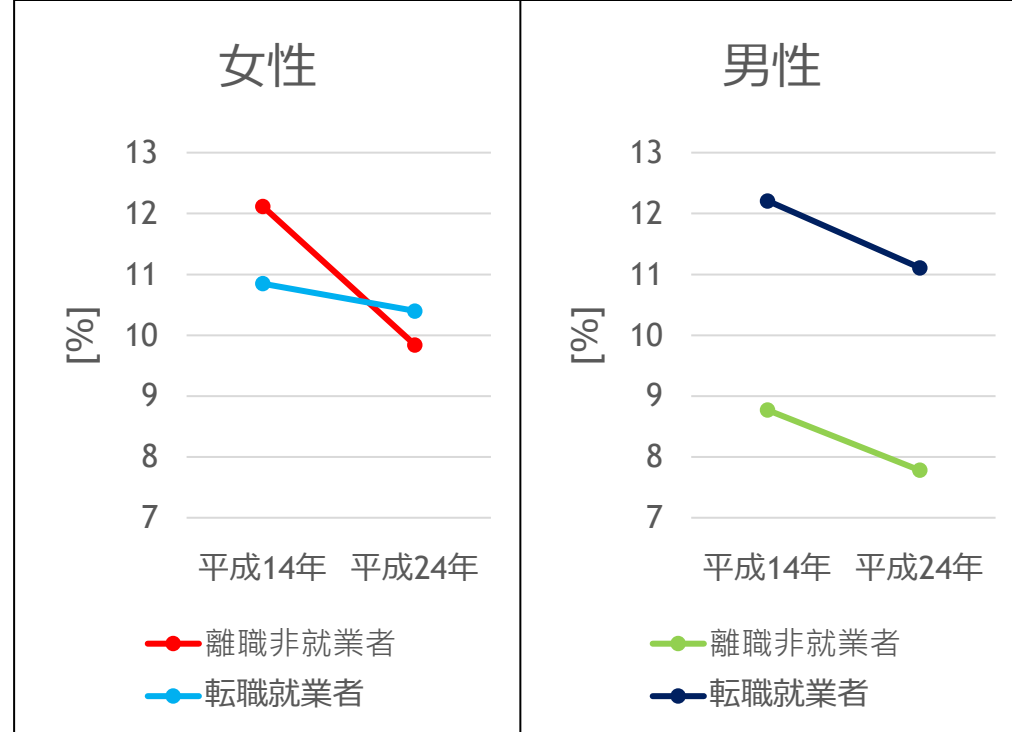


図 平成14年～24年の男女別離職就業者数と転職就業者数の変化
(出典*を参考に作成)

そうとは言い切れない

- ▶ しかし、そうとは言い切れない(H.O)。育児にもっと関わりたいという男性は増えており、2020年度の男性社員の育休取得率は**12.65%**、育休の取得希望はあるが取得できなかった男性社員は**37.5%**、合わせて**50.15%**という、全体の約半分の男性が育休取得を希望しているとわかる。*
- ▶ この**50.15%**という値を多いととるか、少ないととるかで考え方は変わり、多いととると育休への考え方が強くなっていると言え、少ないととると、育休への考え方は未だに低いと言える。そのなかで、今回は多いと捉えて考える。

育休をとりたくてもとれない男性を応援するプロジェクト

- ▶ 「イクメンプロジェクト」(厚生労働省)*
- ▶ 女性はもちろんのこと、特に男性の育児休業制度を進めるプロジェクト(H.O)。育休だけでなく、産休も対象に入れた制度を実施している。育休中の賃金の半額支給、保険料の支払い免除、ほかに、育休中の男性に対する給付金や、夫婦での育休取得であればそのどちらも対象にした給付金など、様々な経済的支援を行っている。 ** ***

育てる男が、家族を変える。社会が動く。

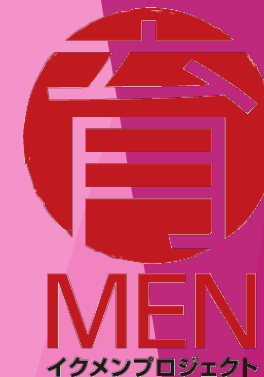


出典：*厚生労働省 イクメンプロジェクト(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>)

**厚生労働省 イクメンプロジェクト|育児休業を取る|育児休業制度とは(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/employee/system/>)

***厚生労働省 男性の育児休業取得促進等について(<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/000676815.pdf>)

****厚生労働省 育児・介護休業法について(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)



イクメンプロジェクト

- ▶ さらに、制度としては、その対象の社員に対して、勤務時間の短縮や子どもの看護のための休暇制度、時間外労働の制限、残業の制限、当人が不利益を被るような取り扱いの禁止、ハラスメントの防止措置などを行っている。 ** ***
- ▶ 制度の一つとして、イクメン企業アワードとイクボスアワードという表彰制度がある。
イクメン企業アワードは、育児をしている男性社員の仕事と育児の両立を積極的に推進し、業務改善されている企業を表彰し、イクボスアワードは、そのような部下の仕事と育児の両立を支援している上司を表彰している。 *

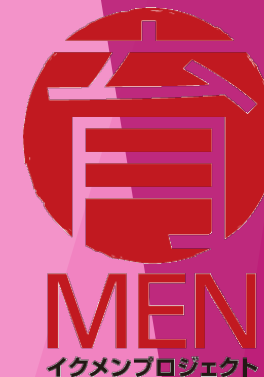


出典：*厚生労働省 イクメンプロジェクト|育児休業を取る|なぜ今、男性の育児休業なのか？

(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/employee/concept/>)

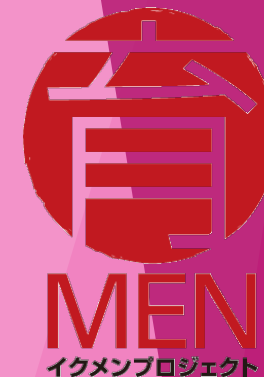
**厚生労働省 男性の育児休業取得促進等について(<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/000676815.pdf>)

***厚生労働省 育児・介護休業法について(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)



イクメン企業アワードを受賞した企業の 取組例(2020年度)*

- ▶ 「株式会社技研製作所」では、育休を推進していくためのプロジェクトチームを発足させたり、育休を取得する社員とその上司を対象にした育休制度の説明会を実施したり、会社として男性の育休の取得を推進していくことを正式に宣言したりなどの取り組みを認められ、表彰された。
- ▶ 「江崎グリコ株式会社」では、従来の働き方から、テレワーク中心の働き方への、働き方改革を推進するなどしていたことが認められ、表彰された。



育児・介護休業法の改正

- ▶ イクメンプロジェクトの活動の一つに、育児・介護休業法の改正がある。男性の育休制度の枠組みの創設や、育休の取得に適した雇用環境の整備、個別に対象社員のことについて周知してもらおう措置の義務化、育休の分割取得化、各会社の育休取得状況の公表の義務化など、育休をより取得しやすくする環境の構築が期待される(H.O)。**
- ▶ この改正は令和3年の6月に改正されたばかりで、来年度となる令和4年度から段階的に施行されていく。* **

現状

- ▶ 平成30年度に行われた男性正社員への調査において、育休制度の希望と利用について、「育休制度を希望したが利用しなかった」を選択した人は**37.5%**であり、これは多いと捉えた(H.O)。また、その理由については、「会社で整備されていないから。」、「職場が育休を取りづらい雰囲気だったから。」、「会社や上司の理解がなかったから。」などが挙げられた。*
- ▶ 加えて、「妊娠や出産、育児などによる休暇、休業の取得をするときの会社からの働きかけはありましたか。」という質問に対して、「特になかった。」と回答した人は**64.7%**で最も多かった。*

- ▶ 日本における育休制度の現状と、男性に向けた育休を推進するプロジェクトについて取り上げ、育休取得に向けて制度が改正されつつあることがわかった。
- ▶ カナダの育休制度やその現状と比較し、改めて日本の育休制度について触れ、家庭への影響に着目する。

カナダの育休制度

- **条件**：取得開始前の1年間に600時間以上働いていること
- **期間**：35週間、父母どちらか一人が取得可能
- **給料**：育休取得前の給料の約55%を政府から貰うことができる、最長35週間
- **取得後**：男性でも女性でも同じ職種・ポジション・給料で復帰できる

→**育休を取得するリスクが軽減**

※州によって多少の数値変動あり

父親の育児休業取得についてーカナダ・ケベック州の試みからー・2015/06/12

<https://www.blog.crn.or.jp/report/02/208.html>

カナダの現状

- **ケベック州**では給料の**70%**ほどが支給される
→収入が多い男性が育休を取得するケースが多い。**約8割**の父親が育休を取得している = **男性の育休がとりやすい環境**
- **カナダ全体**では男性育休取得率は**30%**ほど。新首相の政策により、男女関係なく育休をとりやすい環境に動いている

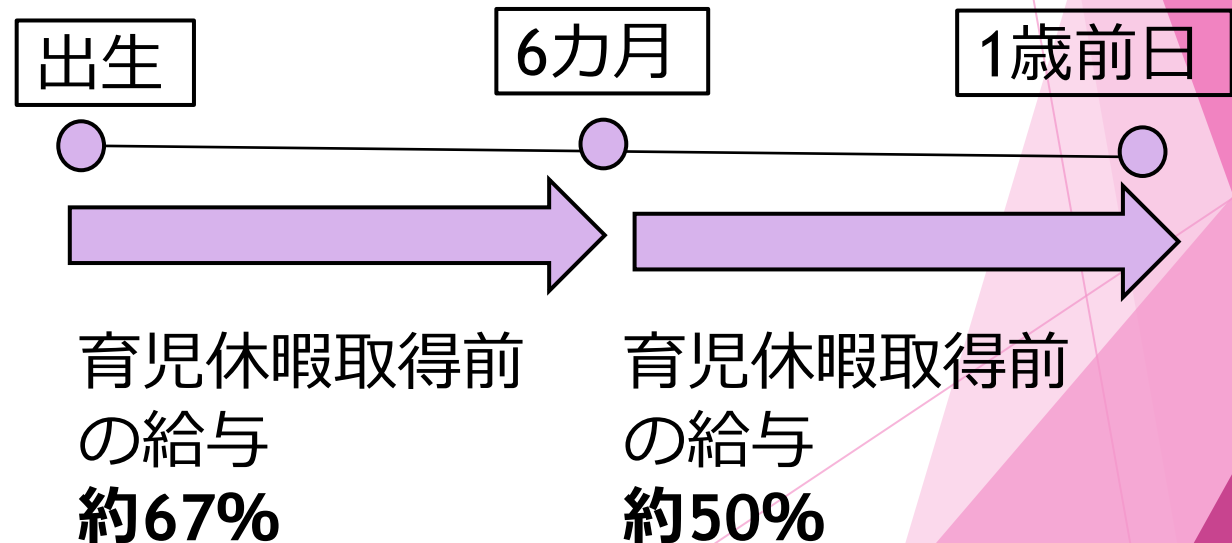
男性の育児休暇事情【ソウル・バンクーバー】・2017/6/2

<https://www.j-wave.co.jp/original/tokyounited/archives/tokyo-crossing/2017/06/02-084009.html>

日本の育休制度

- ▶ **期間**：子が1歳（場合によって、最長で2歳）に達するまで
- ▶ 父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまで
- ▶ **特例**：父親が二度目の育休を取れる制度など
- ▶ **給付金**：期間中、右図の割合で給付金を受取可能
→ **制度は整備されている**

https://www.persol-pt.co.jp/miteras/column/childcareleave_man/



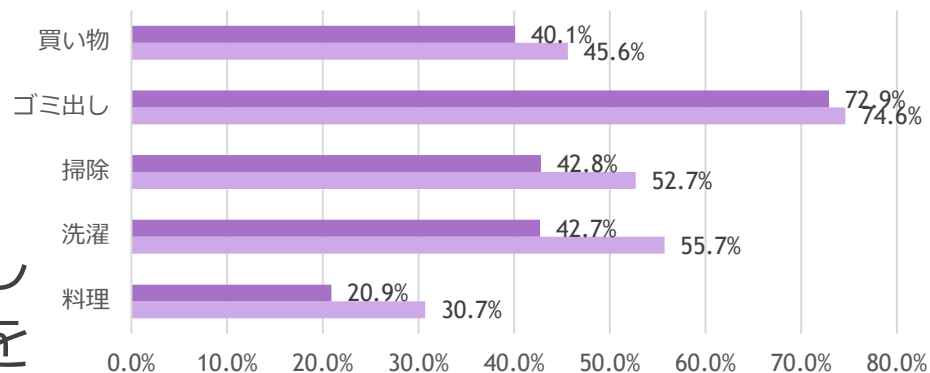
育休取得による家庭への影響

- ▶ 「育児」を担当する値に大きな差は見られない
- ▶ 育休を取得した男性は、取得しなかった男性よりも「家事」を担当する割合が高い
- ▶ 特に「料理」や「洗濯」といった項目の差が大きい

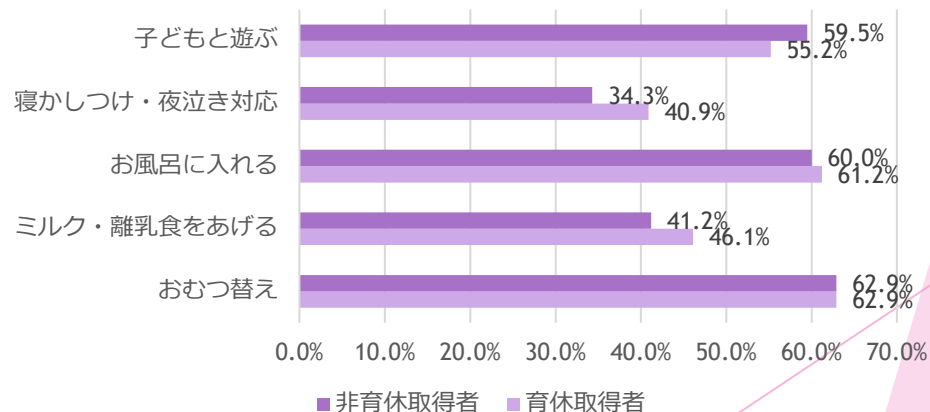
男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響

https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/archive/new_wp/new_wp040/new_wp039.pdf

育休取得後の平日の家事の担当内容（複数回答）



育休取得後の平日の育児の担当内容（複数回答）



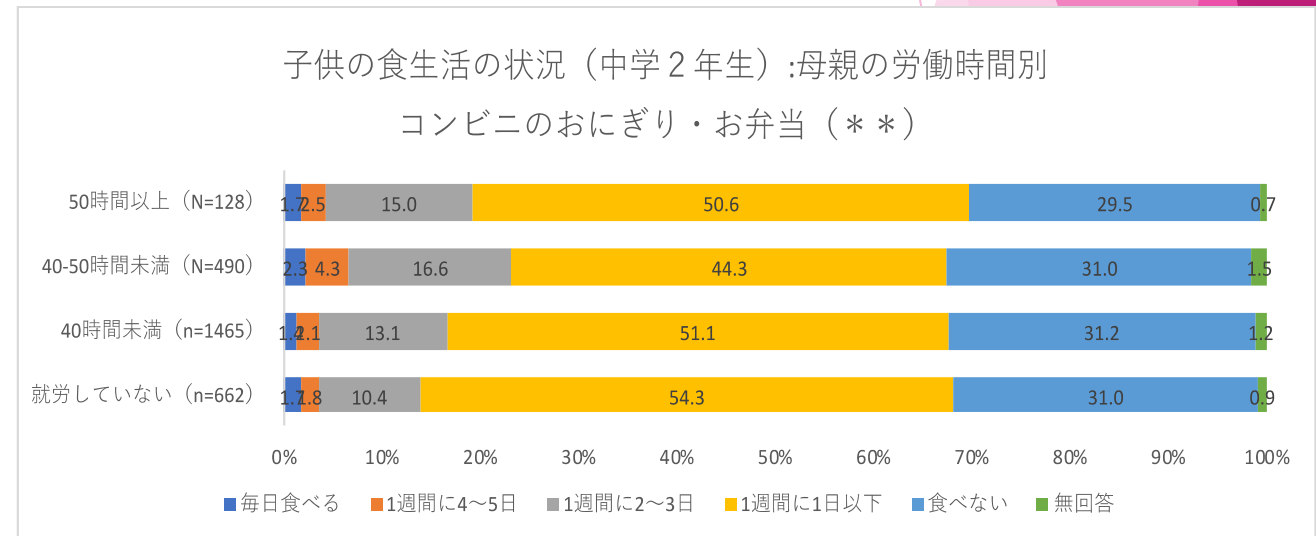
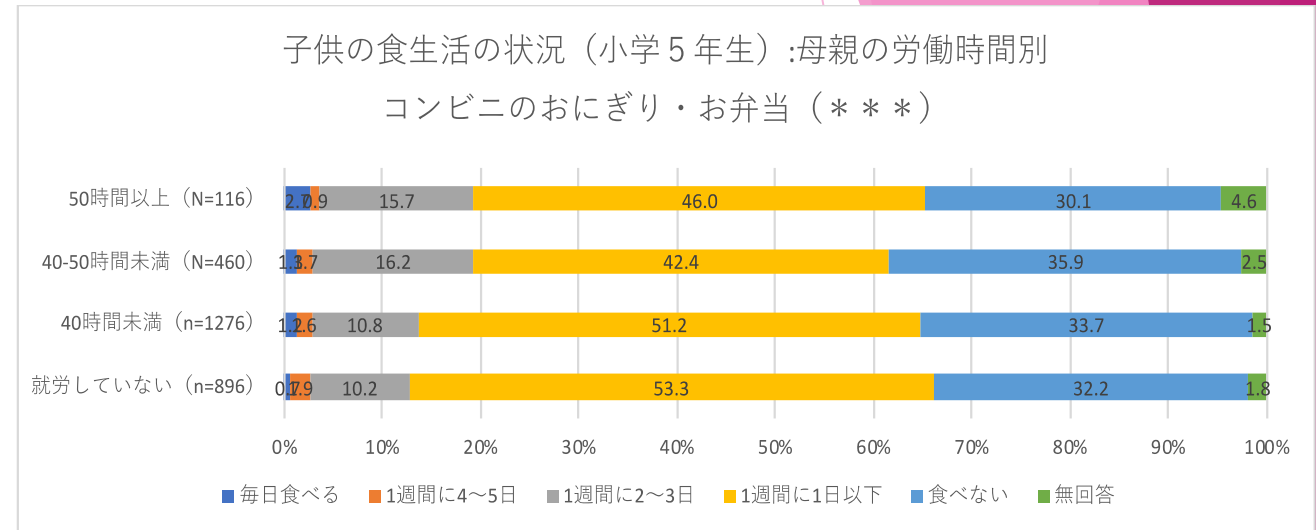
- ▶ これまでのスライドで子育て支援に関する制度の実態や育休について触れてきた。
- ▶ 育休を取得することによる家庭への影響として「料理」が挙げられたため、ここからはさらに家庭の食事という点に焦点を当てていく。

共働き世帯における子どもの食環境

- ▶ 代表的な家事に食事の準備がありますが、皆さんの家庭ではどうでしょうか。
- ▶ おそらく多くの家庭では女性である母親や祖母などが調理担当者ではないでしょうか。
- ▶ 女性の就労が進んだ今、家事と仕事の両立は大きな課題の一つと考える。（H.M）

共働き世帯における 子どもの食環境の実際①

- ▶ 右に示すグラフは小学5年生、
中学2年生それぞれの母親の
労働時間別（就労していない、
週 40 時間未満、40~50 時間未満、
50 時間以上）に見た食生活の
状況である。

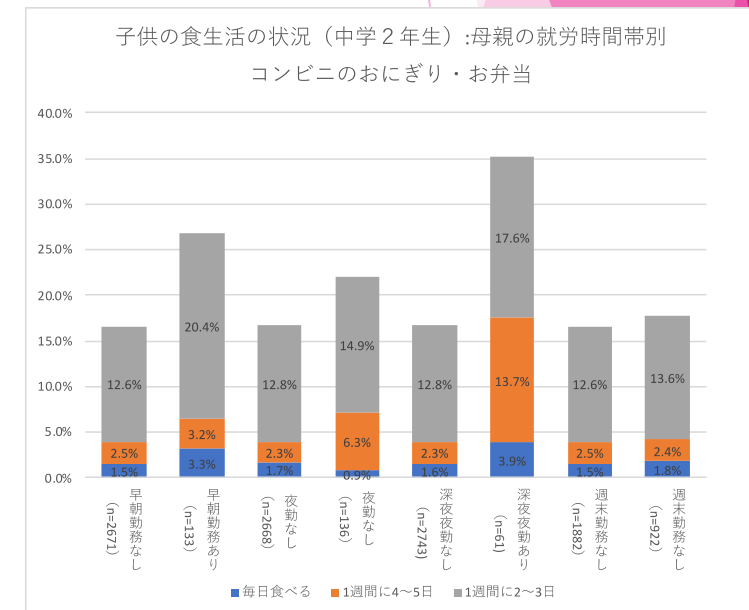
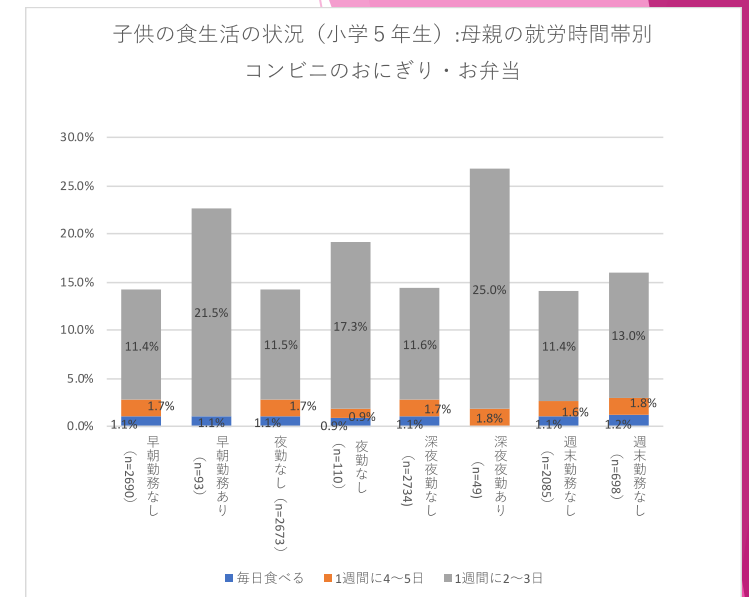


共働き世帯における 子どもの食環境の実際①

- ▶ 小学5年生では統計的に有意な差があり、「(コンビニのおにぎり・お弁当を) 1週間に 2~3 日」以上食べている子供の割合は、母親の労働時間が「就労していない」、「40 時間未満」の場合に比べ、「40~50 時間未満」、「50 時間以上」の場合はより高く、約 2 割である。
- ▶ 中学2年生においても「コンビニのおにぎり・お弁当」について、統計的に有意な差が見られる。

共働き世帯における 子どもの食環境の実際②

- ▶ 右に示すグラフは小学5年生、中学2年生それぞれの母親の就労時間帯別（早朝(5~8時)、夜間(20~22 時)、深夜(22~5 時)、週末(土曜、日祭日)）に見た食生活の状況である。
- ▶ 小学5年生、中学2年生のコンビニのおにぎり・お弁当の摂取頻度はどちらも「早朝」と「深夜」において統計的な有意な差が見られる。



共働き世帯における 子どもの食環境の問題点

- ▶ 4つのグラフより母親が早朝・深夜勤務や長時間勤務を行うと調理をする余裕がないため、コンビニのおにぎり、お弁当の多用をしている現状があることが読み取れる。
- ▶ おにぎりのみの食事（炭水化物のみ）や、子供の嗜好のみで選ばれた弁当（主菜が肉ばかり、野菜が少ない）は栄養バランスが整っていない可能性がある。（H.M）
- ▶ コンビニのおにぎり、お弁当を否定しているわけではないが、このアンケートからはどれだけ喫食者が栄養についての知識を有しているのかわからない。
コンビニも健康的な食品を多く販売し始めるようになったが、食品の選択は喫食者に委ねられるため、食品を選択する能力を育てる教育が必要ではないかと考える。（H.M）

そもそも家庭における調理者は

- ▶ 「男性は仕事、女性は家事」という時代はもう終わり、女性も就労するようになった今、母親が必ずしも調理担当者である必要はない。専業主婦がいてもいいし、今まで働いてきた多くの女性がそうだったように働いている父親が調理をしても良いのだ。調理は女性だけの権利ではないため、父親にも調理をすることは可能である。
⇒調理は母親（女性）である必要はない（H.M）
- ▶ 就労をするという選択は性別ではなく自己で決めるものになってきているにも関わらず、家事の分担は性別で無意識に決めつけていないだろうか。
家事は性別でなく、個人によって得意不得意があり、家庭によってやりやすい方法は異なると考える。（H.M）

生徒の将来につなげる

- ▶ 生徒が保護者になる、ならないも選択であり、どのような保護者になる（ここでは就労するか否か）も選択である。そして、保護者にならないという選択肢を選んだ人も職場などで必ず子どもがいる人と接するであろう。
- ▶ 自らが保護者にならなくても女性の就労とそれに伴って変化する様々な課題は、間接的に全ての人の課題である。

全ての生徒にも自分の課題として受け止めさせるには
どのようにして授業を行えば良いのだろうか。

授業実践案

テーマ：女性の就労変化について

- ▶ まず、子育て世代の労働者の帰宅時間が遅いため、食事が遅くなるというような問題を提起し(①)、そこから、生徒自身がその問題の原因や課題を見つけ(②)、その見つけた課題について、その現状や解決法を探り(③)、メインテーマである女性の就労変化について考え、そこから自身の将来や就職について考える(④)。



授業実践案

③見つけた課題についての現状や解決法を探る。



- ▶ 課題に対して、その課題を**多面的**に考え、そのなかで興味のある所を将来選択に生かしていく。
- ▶ 例えば、積極的に解決していくために、現在の法制度を見直して、必要な制度はどうあるべきかという視点であれば、**法制度**に関する学習をしたり、その解決のために諸外国を参考にして、プロジェクトとして推進していくということであれば、**国際的な**学習をしたりなどができると考えられる。また、未来を見据えた解決ではなく、現状の付随する目の前の課題を解決、手助けしていくのであれば、例えば、保護者や子どもに対して良い**栄養・食品**に関する学習ができると考えられる。

個人のまとめ① (H.M)

- ▶ 女性が就労することによる変化や求められるものについて、主観だけでなく客観的なデータを見ながら考える良い契機となった。自分は生物学的に女性として生まれたので、このテーマについては日頃から敏感になったいたが、そうではない人（生徒）に自己の問題として受け止めてもらうにはどうすれば良いのかという新たな課題が見つかった。栄養教諭としてこの課題についてどのような方法でアプローチできるのかさらに考えていきたい。
- ▶ 今回のテーマに限らず、自分たちが常識だと思っていることは自分たちが今まで受けてきた教育のバイアスがかかっていることを痛感した。データをしっかり精査し、その数字の意味を理解することは難しいがとても大切であることがわかった。

個人のまとめ① (H.M)

- ▶ 面識もなく、学部も違うメンバーを時間の制約がある中でオンライン上でまとめ、発表に繋げるのはとても難しく、自らのマネジメント能力の低さや少人数ではあるが組織を動かすことの大変さを身をもって知ることができた。小さな組織を動かすといった意味合いで教師としての能力が養われたのではないかと思う。

まとめ(H.O)

- ▶ 男性の育休に対する意識は低いとは言い切れず、**育休をとりたくてもとれない男性社員が多い**という事実を知った。そこから、育休取得率の低さは、会社側に要因があるのではと考えた。
- ▶ 会社の制度をつくるものとして、厚生労働省に、育休取得希望の男性を応援する「**イクメンプロジェクト**」があること、それはさまざまな制度や改新で、男性の育休取得を積極的に推進していると知った。
- ▶ しかし、これらの制度は、近年始められたばかりであると学んだ。そこから、男性の育休取得の意識に対して、**会社側の制度や考え方が追いついていない**と考えた。

私にできること(食品開発者視点：H.O)

- ▶ 育児・介護休業法が施行されてきている最中であるなど、**育休制度が普及していくには、まだ時間がかかる。**
- ▶ 食品開発者になる立場の視点から、この現状に対して私のできることとして、育児に勤しんでいる保護者に対して、忙しい合間にでも食べられ、かつ簡単で栄養も取れ、満足な食品を提供してあげることが、私にできる手助けであると思う。また、保護者自身よりも気になるであろうその子どもには、安全・安心で、発達に必要な栄養がきちんと取れる食品を提供することで手助けすることができる。そして、これらを**手軽に**摂れるようにすることが、私の考える、私にできる手助けという将来選択である。

学習を通して学んだこと・考えたこと (1)

- ▶ 子育て世代への支援は経済的・環境的な支援が少なからず存在していることが調べてわかった。しかし、制度があっても使えていない、機能していないことがある。育休の制度を例にとると、女性の場合育休を伝えた際に、「仕事続けるの?」「困るんだよねえ」など育休を取りづらい言葉かけや雰囲気がある場合がある。マタハラという言葉があるように子育て世代への嫌味な発言や行動をする人がいるのだ。講義内でも佐藤さやか氏は育休を申告した際「やめないの?」という発言を受けたとおっしゃっていた。育休明けにも不快になる発言や行動を受けることがあるだろう。今ある制度を利用しやすい環境づくりがこれからの課題になってくると感じた。

学習を通して学んだこと・考えたこと (2)

- ▶ 子育てと仕事の両立は周りの理解や協力が欠かせない。昭和の時代は3世代で住むことが多く家に大人が多かったり近所の人が預かってくれるなど地域全体での子育てがなされていたと言える。現在は核家族化が進み、基本的に保護者による子育てになっている。負担が増していることは明らかであるにも関わらず、働きながら子育てして当たり前前の風潮が強い。育休の取得、子育て世代の時短勤務、家事育児の男性参加が当たり前のようにできる社会を作るため、政府、地方自治体、企業、個人それぞれが行動を起こさなければならない。当事者の声を聞き法整備を進めたり、企業側から社員に声かけをしたりと、官民一体となって改革を早急に進めていくべきである。(H.Y)

振り返り① (S.M)

- ▶ 直近でカナダ留学を控えていたため、カナダと日本の育休取得の現状に関心を持ち調査してみた。カナダは、ケベック州以外はそれほど制度が充実していないこと、日本は育休そのものがあまり浸透していないこと等を知ることができた。
- ▶ これらを踏まえ、なぜ日本では男性の育休取得が浸透しないのかについて、私は、女性の働き方に対する柔軟な認知・理解が不足しているのではないかと、女性は家事を担当するものというステレオタイプが残っているのではないかと考えた。就労と家事のどちらを選択しても、女性たち自らが望む形で社会に関われるように世の中の風潮や考え方を変えていくべきである。

振り返り② (S.M)

- ▶ 発表後の先生のコメントで、家事をすることも社会的役割の一部と聞き、労働のみが社会参画であるという固定観念を持っていたことが分かった。
- ▶ まずは自分が柔軟に理解できるよう、1年間の留学を通してカナダの現状を自らの目で見てきたいと思う。

ご静聴ありがとうございました