

『ジェンダー平等を目指そう』

研究の目的、序論

本研究では、男女差別を受けている人、さまざまな社会における工夫や、決まりを変えてジェンダー平等を目指すというテーマにした。

自分たちができる範囲で、男女差別の悩みを聞いたり、校則を改定するという提案を出し、男女が過ごしやすくなる社会を目指す。

また、女性の月経などに関する社内規定や校則がどのようなものがあるのか調べ、どうすれば男女平等に扱われるのかを考察する。

仮説

第一章は、現在の育休制度は昔より取りやすくなっていると思うけど、まだ女性の方が産休を取る率が高く、そのため、女性の産休後の昇進が難しくなっているのではないかな。

第二章は、働く社会において実力に限らず男性より不利益な立場にあると思っている女性が多くいるのではないかな。

第三章は、体育の授業において男女で違いがあることで男女で異なる意見を持っているのではないかな。

第四章は、学校の決められた制服を着ているため、自分の気持ちにあった制服が着れなくて、悩んでいる人がいるのではないかな。

第五章は、男女の結婚後の違いの差が大きく、女性の方の負担が大きいのではないかな。

第六章は、月経期間学校、会社を休めなくて、悩んでいる人が多いのではないかな。

第一章「育休制度の現状と今後について」2年E組 32番 平田晴香

令和元年の育休休業取得率女性93%男性7%と格差が大きい

【女性の育休について】

規模の小さい企業だと早期復職を求められ、それが難しいと昇進するのは難しくなる。そして、出産前に就業継続希望しながらも離職する女性は、45.5%。この現状の背景には、「保育園、託児所に入る競争率が高い」「職場の育児と仕事の両立への理解が低く、制度を利用しづらい雰囲気」などが挙げられている。

政府や世間は今、男性の育休に目を向けているけど、もっと女性の現状についても考えることが重要で少子高齢化社会への対策にもつながると思う。

【男性の育休について】

近年では以下の法律もでき、男性の育休に対する理解が増えてきてる。

～男性育休取得推進と義務化の内容～

2022年の法改正内容の大きな3つのポイント

- 1, 男性が取得可能な「出生時育児休業（産後パパ育休）」
- 2, 男性育休を含む育児休業制度の企業側から授業員への通知取得推進の義務化
- 3, その他、通常育休に関する各種改正

その後→昔は育休を取ると変わり者扱いだったのが、男性も育休を取るのが当たり前という雰囲気が浸透している。だが、男性の取得率は10%近くしかないため政府は2025年までに30%の取得率実現を目指していることがわかった。

参考 <https://www.works-hi.co.jp/businesscolumn/danseiikukyu>
<https://president.jp/articles/-/58692?page=3>

第二章「雇用について」 2925 田代佳鈴

雇用関係の場も男女問題を抱えている。

日本の政治家のほとんどが男性であることや、実力に限らず会社の中で男性よりも不利益な立場にあると感じている女性が多くいる。

雇用の場での問題を解決するためには、従業員の意見をききそれらを積極的に取り入れた事業を展開することが重要となる。

その例として、従業員のために匿名で意見を表明するための目安箱のサイトを作成している企業もある。

目安箱は、従業員のリアルな声が聞けるというメリットがある。

また、ほかの従業員が書いたコメントに星印をつけて共感度を示すことができるシステムを取り入れ、星印の数によって「この意見は全従業員にとってどれだけ切実なものか」を把握している場合もある。

この取り組みは退職リスク低減、多く持ち合わせているアイデアを中々言い出せない若い世代などへの配慮による事業の推進・改善、職場の環境づくりにつながっている。

そのような意見を言いやすい環境づくりが女性の活躍につながるとともに、最近では女性の重要ポストへの登用を積極的に行っている企業も多くあることがわかった。

参考文献 <https://minbako.com/>

第三章「体育教育におけるジェンダー問題」 2915 入住日菜果

体育の授業における男女の違いについて生徒にアンケートを取った。一番多かったのが持久走についてと補強運動についての意見だった。主に「持久走の走る距離が女子より男子の方が長い」、「補強運動の回数を男女で同じにするべき」といった意見があった。

また、水泳の授業についての意見も多く見られた。「女子の見学方法」「月経のときの女子への配慮」の意見がとても多かった。

これらの結果を通して、男子は体力面による違い、女子は体調面による違いに着目していることがわかった。

第四章「学校の制服制度について」 2908 竹原大翔

制服は男子はパンツ、女子はスカートと決められています。このような固定概念に悩まされる人がたくさんいる。

2018年頃からジェンダーレス制服の導入が増えてきていて、ズボンやスカート、ネクタイやリボンの組み合わせも自由にできる学校が増えていることがわかった。また、制服だけでなく、その他男女で違いがある校則にも目を向け、その改善方法も調べていきたい。

第五章「結婚後の男女の違い」 2年E組 佐田華凜

結婚後、男性は仕事をして、女性は家事をしなければいけないという風習がある。男女で同じ労働時間だとしても女性の方が圧倒的に料理や洗濯、育児、そうじなどさまざまなことを多く行っているということが分かっている。

夫婦の週あたり家事時間の差を分析した研究によると、それでも10時間程度の差が夫婦間に生じることが結果として出ている。

その女性の負担が男性よりも多いのではないかと考えた。

第六章 「生理休暇と生理用品の配布」 2934 福田愛子

生理休暇は1947年に労働基準法として制定されました。会社によっては生理休暇の間も給料がもらえません。たった36%の人が生理休暇をとったことがあることがわかりました。

調べた結果、生理用品の配布をしているところが増えてきています。最近生理用品を配布している店舗は公民館、児童施設などです。他には、スーパーで期間限定で配布していました。学校や公共施設だと、2021年頃から無料配布が幅広く行われている事がわかりました。

考察

このように男女差別の中で様々な問題がある。

多くは、未解決のままだったり改善するのが難しく解決策もないままのものが多い。未だジェンダーギャップが世界に比べて高く、特に政治分野が問題視されている。政治に比べたら学校のジェンダー問題は些細に感じるが、苦しんでいる人がいるのは事実なのでもっと政治や学校がこの問題に触れ、改善策を考えていくべきだと思う。

今後の研究の課題

第一章は、今回はネットにあるデータの元、研究を進めてきたけど実際に働く世代の意見をもっと集めて深く理解できるようにしたい

第二章は、今回調べた企業が目安箱について詳しく調べ、より幅広い世代が心理的にも機能的にも使いやすいツールにするためにはどうすればよいのか考えていきたい。

第三章は、多くの生徒は同じような考えを持っていることがわかったため最も多かった意見を解決することが重要だと思う

第四章は、男女の制服においてジェンダーレス制服の導入が増えているのがわかったので、今後は制服だけでなく学校の他のジェンダーに関する制度についても目を向けていきたい。

第五章は、男女の結婚後の違いにかなり差があるということがわかったので、どうやったらもっと平等になるのか、改善方法を考えていきたい。

第六章は、できるだけ苦しむ人が減るように、身近な校則で生理休暇や、配布の制度に目を向けることが課題。