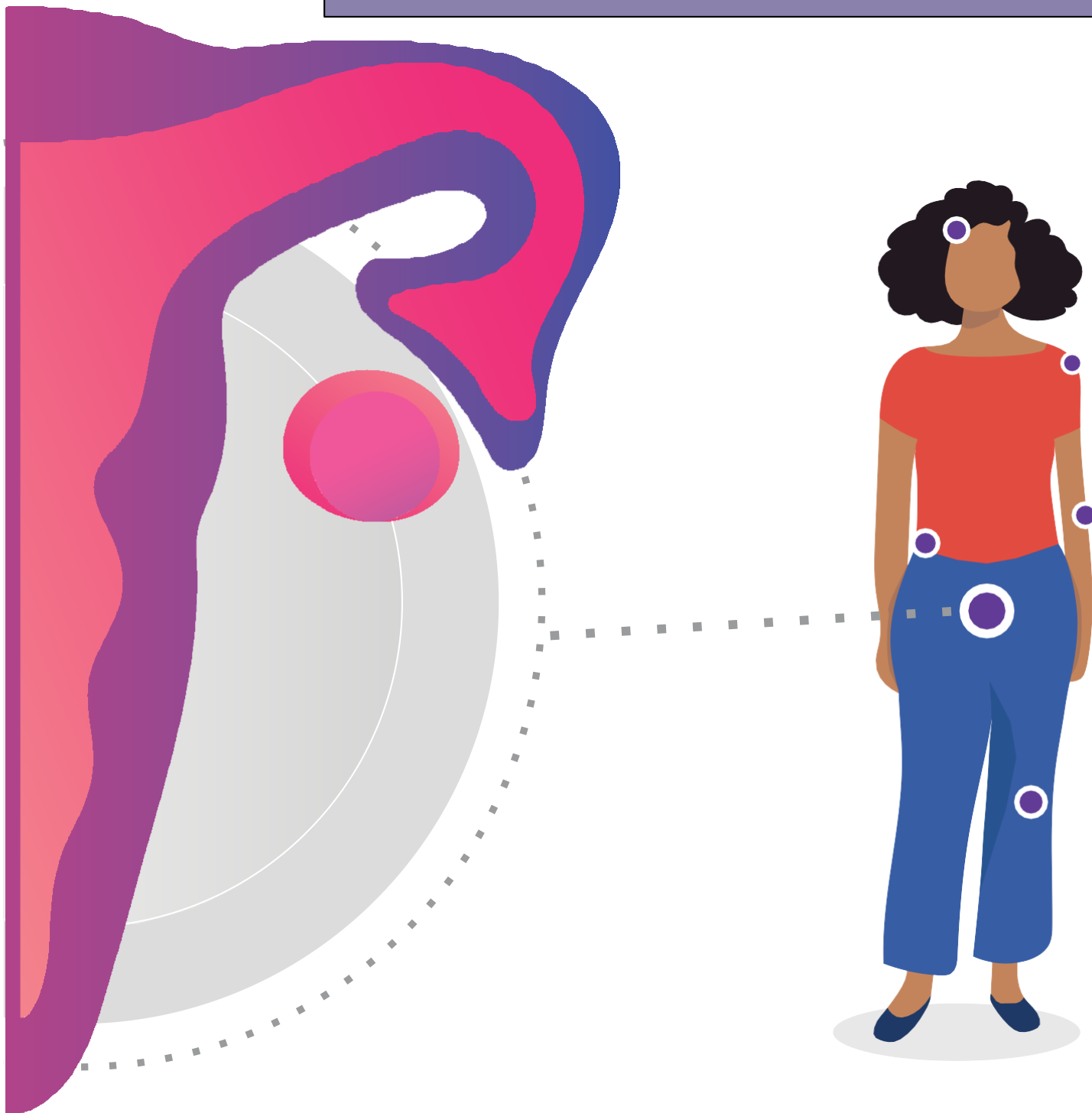


MENSTRUATION MATERNITY MENOPAUSE

労働安全衛生の3つのM



目次

03. はじめに

05. 家族、出産、不平等

07. 母性保護とケアの危機

08. 流産・中絶

09. 3つの「M」と労働組合の役割

11. 労働組合が採用した措置

- ベストプラクティス
- フォルサ・ユニオン（アイルランド）

13. ベストプラクティス

- SDA（オーストラリア）

15. ベストプラクティス

- 通信労組（CWU）（英国）

16. アクティビティ 1

- 家族

21. アクティビティ 2

- それぞれの身体には個性があるが、みな同じ権利を持っている。

はじめに

母性（妊娠、出産、育児）はいくつかのILO条約で保護されている¹が、これは妊娠中・授乳中の女性の福利を確保するための対応や彼女達のキャリアが中断したり、直接的な差別を受けないようにするための適切な措置を使用者が講じていることを必ずしも意味するものではない。

母性保護に関するILO条約第183号および勧告第191号²、安全衛生に関する第161号は以下を確保するための基準を定めている：

- ▶ 妊婦、母親、新生児は、妊娠中および授乳中に起こりうる健康被害から十分に保護される。
- ▶ 労働者は、業務に関連して発生する可能性のある健康被害から保護される。
- ▶ 労働者は、生殖の役割を理由に差別されることはない。
- ▶ 労働者は、健康や経済的安定を損なうことなく、雇用における機会と待遇の平等を享受する。

ILO 勧告第191号の6は、以下のように求めている*：

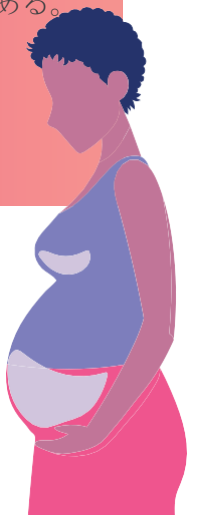
1. 加盟国は、妊娠中又は哺育中の女性及びその乳児の安全及び衛生に関する職場の危険性を評価することを確保するための措置をとるべきである。その評価の結果は、当該女性に対して入手可能であるべきである
2. 条約第三条に規定する業務の場合又は(1)の規定に基づき相当な危険があると認められた場合には、適当な健康証明書に基づき、次に掲げる方法で業務を代替する措置がとられるべきである。
 - (a) 危険性の除去
 - (b) 労働条件の調整
 - (c) 当該調整が不可能な場合における賃金の減額を伴わない他の職務への配置転換
 - (d) 当該配置転換が不可能な場合における国内法令又は国内慣行に従った有給休暇

¹ 未来を守る：出産、育児、仕事（ilo.org）

² https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328

³ 条約C161 - 1985年の労働衛生サービス条約（第161号）（ilo.org）

*和訳は以下より抜粋[2000年の母性保護勧告（第191号）](#) | [International Labour Organization](#)



3. (2)に規定する措置は、特に次に掲げる業務に対してとられるべきである。

- (a) 重量物を手で持ち上げること、運搬すること、押すこと又は引くことを伴う重労働
- (b) 生殖の健康に対して有害な生物学的、化学的又は物理的な因子にさらされる業務
- (c) 特別な平衡状態が必要とされる業務
- (d) 長時間にわたる座位若しくは立位、極端な温度又は振動により肉体的な緊張を伴う業務

4. 健康証明書により夜業を行うことが妊娠又は哺育と両立することができないと宣告された場合には、妊娠中又は哺育中の女性は、夜業を行うことを義務付けられるべきではない。

5. (2)から(4)までに定める業務を行うことが安全となったときは、女性は、直ちに当該業務又は同等の業務に復帰する権利を保持するべきである。

しかし、生殖年齢にある女性の労働権は依然として満たされていない。

生殖年齢にある女性の労働権は依然として満たされていない。⁴

- 出産休暇は普遍的な労働者の権利であるが、世界の潜在的母親の10人に3人は、最低14週間の出産休暇を享受していない。
- 31カ国はいまだに危険な労働や不健康な労働を差別的に禁止しており、労働市場における女性の状況を悪化させている。
- 2011年以降、妊娠中および授乳中の女性に対する危険または不健康な労働に対する新たな規制を導入したのは11カ国に過ぎない。
- 10人中6人は、危険または不健康な労働に対する保護措置を受ける法的権利がない国に住んでおり、労働安全衛生のリスクにさらされている。
- 10人中4人は、夜間労働の健康リスクに対する法的保護が未整備の国に住んでいる。
- 34カ国がいまだに夜間労働の一般的禁止を適用しており、これはすべての女性を差別のリスクにさらしている。

10人中8人が、妊婦健診のために有給休暇を取得する法的権利がない国で暮らしている。



⁴ ILO、2022c。ケアと仕事。ジェンダー平等な仕事の世界に向けたケア休暇とケアサービスへの投資
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf

このように労働政策や労働慣行が時代遅れとなっている一方で、家族の概念やモデルはますます急速に変化している。ジェンダーの固定観念は、こうした力学の不可視性と、それに巻き込まれている女性やその他のグループにとっての不平等を強化しているようだ。

人工妊娠中絶（自然または誘発）、体外受精（IVF）、その他の生殖補助医療サービスといった状況は、人々の日常生活に存在し、身体的・精神的健康に影響を与えるにもかかわらず、労働政策では考慮されていない。

家族のジェンダー・ダイナミクスと社会に存在するさまざまな家族の形態の両方を理解することは、適切な政策を策定するための基本である。

家族、出産、不平等

家族のタイプはひとつではない。「家族タイプ」という典型的な概念があるにもかかわらず、実際のデータによれば、世界の10世帯のうち、夫婦と子供（年齢に関係なく）で構成されているのは4世帯未満（38%）である⁵。その他の家族形態には以下のようなものがある：

拡大家族：祖母や祖父、叔母や叔父が同居することもある。
(27%)

ひとり親世帯（世界全体の84%が子どもと暮らすシングルマザー）、子どものいないカップル（異性間、同性間）も多く地域で見られる。

⁵ POWW-2019-Infographic-Chapter-2-Household-types-Global-and-regional-averages-ja.pdf (unwomen.org)。参照：
[//efaidnbmnibpcjpcglclefindmkaj/https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-282818-ea.pdf](https://efaidnbmnibpcjpcglclefindmkaj/https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-282818-ea.pdf)

世帯タイプ：世界平均と地域平均

PROGRESS OF THE WORLD'S WOMEN 2019-2020: FAMILIES IN A CHANGING WORLD

世界的に見ると、子供（年齢問わず）と同居する夫婦がいる世帯は10世帯のうち4世帯にも満たない。

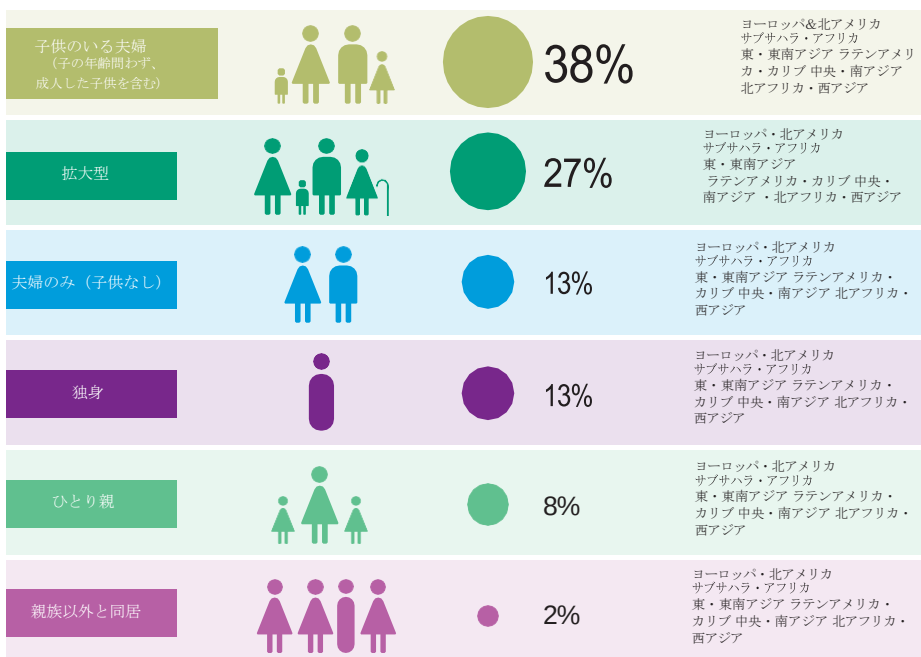
世帯タイプ

世帯の割合
タイプ別、世界分布

サハラ以南のアフリカと中央アジアでは、世帯構成は多様である。中央・南アジアでは、全世帯の3分の1近くが拡大世帯であり、いくつかの地域では10世帯に1世帯がひとり親世帯である。

世帯タイプ別割合、地域別分布

世帯のタイプ別割合、国別分布



出典：UN DESA 2018aの公表された国レベルの推計値を用いてUN Womenが算出した地域別の値。本分析では、中国に関するデータは作成された推計値に基づいている。
注：*印のついた地域別推計値は、それぞれの地域人口の3分の2未満に基づくものであり、慎重に扱う必要がある：ヨーロッパと北アメリカ（人口の41.0%）、北アフリカと西アジア（人口の36.1%）。世界および地域の世帯タイプ別分布は、合計ではない可能性がある。
100 due to rounding. Population coverage was insufficient for Oceania and therefore not shown.

社会の高齢化が進み、出生率の低下⁶が進む中、単身世帯がますます増えている。

⁶ 出生率は、1950年には女性1人当たり平均5人だったのが、2021年には2.3人にまで低下している。2050年には、出生率は女性1人当たり2.1人まで低下すると予測されている。平均寿命は伸び続けているが（2019年の平均寿命は72.8歳で、1990年より9歳近く長くなっており、2050年には77.2歳に達すると予想されている）（SWPレポート2023：「少なすぎる」問題 | 国連人口基金 (unfpa.org)

人口が高齢化し、ますます多くの女性が労働力として組み込まれ（そのほとんどは不安定で低賃金の仕事である）、家族モデルが変化している一方で⁷、女性にケア提供者の役割を押し付け続ける性別役割分担が維持され続けているために、「ケアの危機」と呼ばれる事態を引き起こしている。⁸

社会的給付が削減された経済では、ケアが必要な人（子ども、病人、高齢者など）は、家族の誰か、つまり女性にケアしてもらわなければならない。あるいは、中流階級や裕福な家庭の場合は、（正規・非正規にかかわらず）他の女性ケア提供者を雇う。

以上の理由から、人間の生殖をより広範な健康と安全のビジョンに統合する必要がある。

ベストプラクティス：

以下は、出産の課題に関して世界中のUNI加盟組合が取り決めたモデル条項の例である。これらの例は、代理出産、卵子凍結、死産など、出産が女性に与える影響についてのより広範な理解に焦点を当てている。

ラ・パンカリア - アルゼンチン

A. 卵子凍結治療のための休暇：卵子凍結治療を必要とする者に対し、稼働日1日分を当てられ、その分の給与も全額支給される。

B. 代理懐胎休暇：自分の息子／娘の代理懐胎を行う者には、90日間の有給休暇を与える。

C. 産前産後休暇後の段階的復帰を伴う休暇 - 妊娠者／代理妊娠／養子縁組：休暇取得後、休暇を利用する者がこの時間手当を利用できないことを考慮し、通常の職務に復帰するための段階的復帰を選択することができる。この休暇は授乳休暇とは別であり、以下のように実施される：

- ▶ 最初の2ヶ月：1日3時間まで1時間単位で取得可能。
- ▶ 次の2ヶ月：1日2時間まで1時間単位で取得可能。
- ▶ 6カ月に達するまでの残り2カ月：1日1時間まで1時間単位で取得可能。

⁷ 大家族や異性カップルの家庭では、女性が家事や家族介護を最も多く担っていることに変わりはない。一方、片親の家庭では、女性は収入が1つしかなく、支援もないため、貧困に陥るリスクはより大きくなる。このようなことは、女性がより安定した、まともな有給労働を得ることができるにもかかわらず、また、身体的・精神的なウェルビーイングに大きな影響を与えるにもかかわらず、である。

⁸ ケアの危機とは、ケアニーズとそれを満たすために利用可能な資源との間に広がる格差として理解されている（The Care Crisis by Emma Dowling - The Sociological Review）。

SACCAWU（南アフリカ）

死産の場合、従業員は6カ月間の有給休暇を取得できる。医師の推薦があれば、さらに無給休暇を取得することができる。

流産・中絶

- 流産または妊娠中絶の場合、従業員は3カ月間の有給休暇を取得することができる。
- 医師の推薦があれば、さらに無給休暇を取得することができる。
- 肉体的にきつい仕事に就いている妊婦は転勤させなければならない。会社が当該従業員を他の仕事に就かせることができない場合、当事者には2か月間の有給休暇を延長する権利がある。
- 育児休暇をいつ開始するかは従業員の自由であるが、女性従業員に関しては、分娩前1カ月、分娩後2カ月の期間を取らなければならない。

3つの「M」と労働組合の役割

これまで見てきたように、生理、出産、更年期は世界中のすべての女性労働者に影響を及ぼす生物学的プロセスであり、そのため、女性労働者の身体的・精神的健康とウェルビーイングを保護する労働慣行・政策を採用する際には考慮しなければならない。

女性の健康を保護する場合、組合代表は女性の課題を調査・改善・交渉することができる。つまり、より多くの女性がリーダーになるよう励ますことができ、女性を対象とした安全衛生キャンペーンを組織し、女性に訓練コースへの参加を奨励し、労働組合の課題だけでなく、労働安全衛生のあらゆる側面で女性の安全衛生問題が考慮されるように変えることができる。

団体交渉⁹は社会的対話の中心的メカニズムの1つであり、働く者と雇用する者の関係を規制し、すべての者にとってより公正な労働政策と労働慣行を可能にし、変化する労働の世界のニーズに対応する条項が盛り込まれている。

本書を通じて、女性労働者とその雇用の権利、より健康で安全な労働条件へのアクセスを保護するために、労働組合の議題の中で生理・出産・更年期に関連する問題に取り組むことの重要性を示してきた。

これらの問題に効果的に対処し、より良い労働条件と賃金を確保し、使用者の恣意的な行動、虐待、ハラスメント、暴力、差別から保護し、訓練、健康保険、休暇、年金¹⁰を利用できるようにするためには、交渉のテーブルへの女性のアクセスを促進することが不可欠であり、そのためには労働組合や指導的地位により多くの女性が必要である。

使用者は、職場において既に存在する男女間格差の更なる悪化あらゆる形態の差別や文化的・社会的固定観念から労働者を守り、安全で健康的な職場環境を作る責任を理解しなければならない。



⁹ 臨時雇用労働者、移民労働者、プラットフォーム労働者、インフォーマル経済労働者、若年労働者の組織化に重点を置いた組合員増強活動が反映されているように、あらゆる場所で組合の活性化が見られる。結社の自由と団結権の尊重は、組合が包括的であるための前提条件である。公正な賃金と適正な労働条件を交渉することで、労働組合は国間・時間間の所得格差の是正に貢献してきた。しかし、労働組合の役割は決して団体交渉に限定されるものではない。労働組合は、その代表・指導・動員機能を通じて、EO や政府とともに、2020 年と 2021 年の COVID-19 パンデミックから生じる前例のない課題に対応することに成功した。ILO (2022d). 社会的対話に関する報告書：包括的で持続可能かつ強靱な復興のための団体交渉。

¹⁰ 「OSH におけるジェンダーの視点の必要性」、UNI Equal Opportunities、2022 年。UNI (uni-womens-health.org)

ジェンダー平等の促進は、複数の施策を通じて明確になる。それは、教育、訓練、雇用へのアクセス、エンパワーメントと経済的自立の促進、女性の職場における男女平等の促進、暴力とハラスメント（ジェンダーに基づく暴力、ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメント等）の防止等を含む。さらには、母性保護、リプロダクティブ・ヘルスと妊産婦死亡率の削減を含む健康保護、幼少期からを含むジェンダーの固定観念や規範に挑戦するための意識改革、指導的地位への女性の登用と公権力における女性の代表、ジェンダーに対応した予算編成、特に育児休暇、ケアサービス、現金給付、医療ケア¹¹の提供を通じた、無償のケアにおける男女間の平等な分担の促進も含む。



¹¹ ジェンダー平等のためのILO行動計画 2022-2025 (https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_856240.pdf)

労働組合による対応

1.調査

組合にとって、組合員は職場のニーズ、軽視されている問題、労働者が必要とする支援を判断するための最も貴重な情報源である。¹²

この文書で取り上げた問題についての調査や研究を行うことは、直接的な行動や効果的な政策を生み出す基礎となる。

ベストプラクティス

フォルサ・ユニオン（アイルランド）

フォルサは8万人の労働者を代表しており、その大半が女性である。2022年5月、フォルサは組合員を対象に職場における生理と更年期障害の経験について調査を行った。その結果は衝撃的なもので、調査対象となった従業員のうち、職場で生理健康政策の恩恵を受けているのはわずか1%であることが明らかになった。

回答者の4人に1人は、月経前不快気分障害、子宮内膜症、多嚢胞性卵巣症候群などの医学的診断を受けており、その結果、多量の出血、偏頭痛、吐き気などの症状が出ている。

70%以上が生理のために欠勤した経験があり、欠勤の本当の原因を公表することに抵抗がないのは40%だけだった。

70%が同僚にこれらの問題を気軽に相談できる一方で、65%は上司に苦悩を打ち明けることを控えている。

更年期障害に直面している女性は、柔軟な働き方の選択肢や職場の温度調節を利用できることが有益であると指摘している。また、この調査では、パンデミック期間中のリモートワークが、回答者の70%以上で生理体験を改善したことが強調された。

回答者1,800人のうち96%以上が、職場で生理に配慮した方針を実施することに賛成を表明した。

2022年12月、Fórsaはこの問題についてオゴーマン大臣と会談する機会を得たが、オゴーマン大臣はその後、アイルランド全土の雇用者と被雇用者のための政策とガイダンスに情報を提供するための調査を委託すると発表した。

¹² 新生児や妊産婦のリスクアセスメントは、安全担当者のチェックリスト (<https://www.hazards.org/women/expecting.htm#actionchecklist>) と同様に、彼らのニーズを理解するための重要な要素である (<https://www.hazards.org/women/expecting.htm#protection>)。

2. 意識を高め、教育し、ジェンダーに まつわるタブーや固定観念をなくす

組織において、タブーや難しい話題に取り組むことは難しいことだが、

開かれた対話とすべての労働者の参加なくして、
既存の不平等を変えることはできない。

特に女性、障害者、青少年、LGBTI+労働者など、社会的弱者に特に影響を与えるためには、対話と参加が欠かせない。

集団的な行動を通じて、私たちは、スティグマや恥と感じていたものを、オープンで理解のある包括的な環境に変えることができる。

どうやって？

すべての労働者、すべての階層を対象に啓発キャンペーンや研修会を実施し、職場内のさまざまなチャンネルを通じて情報を広める。

教育は、すべての労働者が自分の健康とウェルビーイングの管理に役立つ貴重な情報にアクセスできるようにする最善の方法であり、また、情報不足や既存の社会的・文化的な性別の固定観念から生じるスティグマを減らすのに役立つ。これには、3つの「M」に関する生物学的プロセスやその症状、それらが職場で私たちにどのような影響を与えるか、そして、これらの問題を経験している労働者を支援するために私たちが何をすべきかについて、すべての労働者を教育することが含まれる。

また、労働者を保護・支援するために労働協約に盛り込むことができる条項を練り上げることができるよう、各国の現行法および職場の現行規制・政策に関する知識を持つことも重要である。

こうしたことはすべて、ジェンダーの視点を念頭に置いた上で行われるべきであり、異なる性自認、性的指向、家族モデルなどを持つ労働者が適切にケアされるようにする必要がある。

労働組合として、私たちは従業員が安心して自分達のニーズについて話し合い、同僚や上司からサポートを得られ、彼らの問題が配慮と厳しい守秘義務の下で取り扱われるような環境を作る必要がある。

ベストプラクティス

TUC ウェールズ（英国）

職場における更年期障害に関するツールキットと2日間の意識向上コースを組合代表向けに作成した。

コースの目的：

- 更年期障害と女性が経験する可能性のある症状についての認識を高める。
- 組合代表が更年期を経験する労働者に悪影響を及ぼす可能性のある様々な職場要因を考慮するのを助ける。
- 更年期女性の健康と安全を脅かす可能性のある、あるいは更年期を経験した労働者に対する差別とみなされる可能性のある、職場内の慣行や環境について検討する。
- 更年期を経験する労働者が直面する職場の問題に対処するための、職場や組合のベストプラクティスを検討する。

同ガイドは同組合のウェブサイトで購入できる。

<https://www.tuc.org.uk/menopause-workplace-toolkit-trade-unionists-wales-tuc-cymru>

SDA（オーストラリア）

小売業、倉庫業、ファーストフード店の労働者を代表するオーストラリアの労働組合SDA（店舗流通関連労組）が実施した、更年期および閉経前女性に対する暑さの影響（組合員に共通する健康・安全上の危険）に関する定量的研究。

本研究の第一の目的は、更年期女性が熱による不快感を感じることなく様々な仕事上の作業を行うことができる最高周囲温度閾値を決定し、この閾値が閉経前女性の閾値と異なるかどうかを評価することであった。また、副次的な目的は、仕事上の作業を行う際のホットフラッシュの頻度に及ぼす気温上昇の影響を調べることであった。

その結果、影響を受けた人々の労働環境を改善するための提言がなされた。

この報告は、更年期の女性に何が起こるかを実証的に示しているため、情報が誤った信念を払拭するのに役立つという明確な例である。

報告書は同組合のウェブサイトで購入できる。

<https://national.sda.com.au/safety/>

3.職場サポート

これらの問題を扱う職場方針がまだない場合、組合の代表は、女性が職場の安全衛生条件を改善するために利用できる支援措置を新たに作ることができる。

これらの措置は労働慣行に組み込み、
団体協約に盛り込むことができる。

支援措置には以下のようなものがある：

- 上司または組合の代表者と定期的に1対1の面談を行い、健康状態や仕事量、健康に有害な物質について話してもらい、必要な調整について話し合う。
- 身体的リスクだけでなく、ストレスなどの心理的リスクも含めたリスク評価を行い、3つの「M」の症状に関連するストレスに対処する。
- 生理、更年期障害、産前産後、妊娠、小児検診のための繊細な休暇管理。
- 不妊、妊娠困難または妊娠継続に関連した長期欠勤後の職場復帰に対する適切な支援。
- すべての女性と障害者が利用できる、適切な衛生施設へのアクセス。
- 定期的な休憩、または休憩時間の増加。
- 可能であれば、ユニフォームの適応。
- 出産休暇と養子縁組休暇
- 妊娠中および妊娠していない女性のための休暇。
- 中絶、流産、死産、体外受精（IVF）治療、その他の生殖補助医療を経験した労働者に対する休暇。
- 授乳休憩。
- 女性が母乳を搾乳したり、乳幼児に授乳したりするために必要なプライバシーを確保できるスペースや、搾乳した母乳を保管したり利用したりするための施設を利用できる。
- 子どもの健康や就学に関する状況での家族休暇。
- 病気や障害のある家族に付き添い、サポートするための介護休暇。

ベストプラクティス

CWU（英国）

CWUは郵便、物流、電気通信、技術、コールセンター部門の組合員を代表している。

組合は、多くのジェンダー関連問題に関して職場の平等を求めて交渉し、ドメスティック・バイオレンス、更年期障害、母乳育児休暇を含む出産制度の改善、不妊治療方針、妊娠損失方針、その他の関連イニシアティブに関する方針を確保した。

さらにCWUは、平等関連の職場問題に関して組合員をさらに支援するため、あらゆる通信部門の代表で構成される多様性・平等委員会を設置した。

ジェンダー平等の担当者向けに1日研修を実施し、全組合代表向けのモジュールも用意している。

2023年5月、CWUはアン・ポストと提携し、職場における更年期意識を促進するためのいくつかの取り組みを開始した。これには、更年期に関する方針、ツールキット、様々な場所での「対面式」セッションなどが含まれる。

4. 方針

生理、出産、更年期障害に対応する具体的なガイドラインを含む既存の方針を実施または修正することで、女性は必要なサポートを求めることが奨励されることが感じ、より安全で包括的な職場環境を作ることができる。

使用者、労働者、およびその代表者は、職場で必要な変化を特定し、実施するためにオープンな話し合いを行うべきである。

これらの調整は、すべての労働者が、いかなる差別もなく、尊厳をもって、効果的に職務を遂行できるようにするためのものである。

方針または既存の方針の変更が実施されたら、労働者だけでなく、あらゆるレベルの管理職も、これらの方針について適切に通知され、訓練を受けるべきである。

最後に、使用者と労働組合の代表者は、方針を定期的に見直し、ベストプラクティス、新たな証拠、および／または法律や規制の変更に沿うようにすることを約束し続けなければならない。

アクティビティ1

家族

目的： ケアに関するさまざまな家族モデルや性別役割分担を可視化する。

材料： 米州用のILOキャンペーン「Someone Cares」の写真
<https://ivanagorosito.com/alguien-cuida/>

アクティビティ

グループは4つのサブグループに分けられ、各グループにキャンペーンキットの写真が渡される。

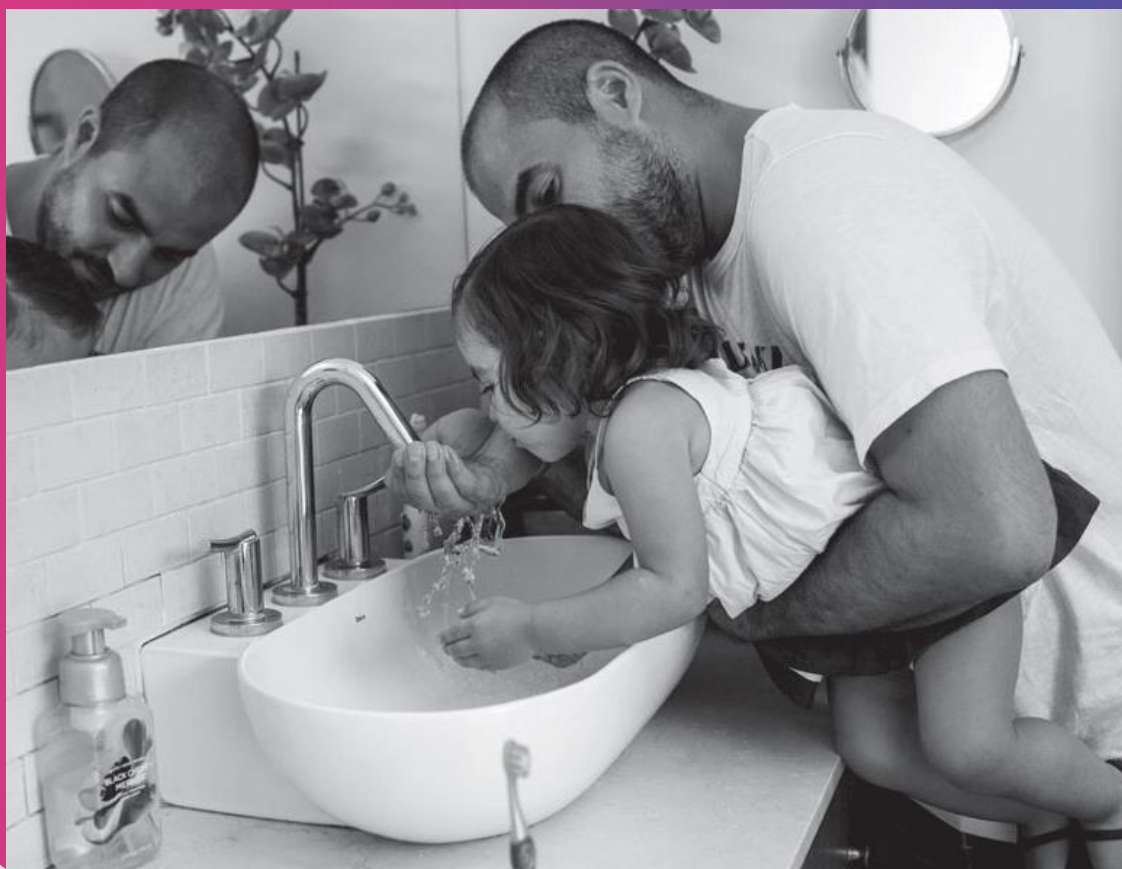
各グループは、それぞれの写真について短いストーリーを語る。

例えば、写真に写っている人物は誰だと想像するか、彼らの近況はどうなのか、彼らは働いているのか、何をしているのか、彼らの一日はどのようなものなのか、などだ。

最後に、各グループは絵を見せながら物語を語り、一般的にさまざまなタイプの家族が存在すること、女性が家族の中でどのような役割を担っているのか、その役割をどのように修正することができるのかについて考える。











アクティビティ2

それぞれの身体には個性があるが、
みな同じ権利を持っている。

目的 平等な権利に焦点を当て、多様な身体とその経験を可視化する。

材料： 雑誌、クレヨン、色鉛筆、マーカー、厚紙、羊毛、花、リボンなど。
子宮の形をした白い厚紙。

3つの "M"、あるいはその一部について話し合った後、参加者は子宮に、自分自身を象徴するもの、あるいは自分にとって子宮が意味するものをすべて飾り付けてもらう。

参加者の数に応じて、少人数でも大人数でも可能である。
子宮を作り終えたら、すべての作品を展示する。それぞれの子宮の "作者" は、他のグループに見たものを説明させ、何を見せたかったのかを説明させる。

最後には、それぞれの体についての経験、各自の違い、偶然の一致などについてディスカッションが行われる。





equal
opportunities