

性别问题

变化的社会，不断转变的角色



职业妇女
(照片提供单位: AFLO)

走向男女共同参画的社会

1996年12月，日本政府制定了《2000年男女共同参画计划》，并在1999年通过了《男女共同参画社会基本法》。该基本法包含五项基本原则：即尊重男女公民的人权；关注男女平等的社会体制和实践；男女共同参与各项政策的规划和决策；家庭生活和其他各项活动中男女的和谐相容；以及男女共同参与国际合作。

根据1999年《基本法》的各项规定，日本内阁于2000年12月批准了《男女共同参画基本计划》。该计划包含11项优先目标：即扩大妇女在政策决策过程中的参与范围；重新审视社会体制和社会实践，从男女平等的角度出发改革无视性别的观念；确保在雇佣方面妇女的平

等机会和待遇；在农村建立男女平等的社会制度；支持男女公民为在家庭和社区生活中的和谐共处所作的努力；为老年人颐养天年创造条件；消除对妇女的各种形式的暴力行为；关注妇女的终生健康；关注媒体对妇女人权的尊重；丰富妇女的教育和学习，以促进男女平等，提高妇女就业选择的多样性；为国际社会的“平等、发展、和平”的目标作出贡献。

2001年1月，中央政府实行重组，设立“内阁府”，下设“男女共同参画会议”和“男女共同参画局”。“男女共同参画会议”作为内阁府的5个主要政策会议之一，负责检查和讨论有关男女平等的基本政策和其他重要事项，监督男女平等落实的进程，并调查政府决策对男女平等进程的影响。“男女共同参画局”起着“男女共同参画议会事务局”的作用。该局被授权制定和全面协调各项计划，以促进

男女平等社会的形成，推进《男女共同参画基本计划》的实施，制定并执行任何特定部门职权范围之外所有事务的计划。

由于要求妇女参与政府管理和国事活动的呼声一年比一年高，政府已采取了一项提高女性成员在政府议会和委员会中的比例的政策。

妇女的工作状况

1997年6月，日本对1986年4月生效的《男女雇用机会均等法》进行了修订，以加速消除男女性别歧视的进程。修订后的法规于1999年付诸实施，禁止在招聘、用工、岗位分配和晋级等方面的性别歧视，同时还要求用人单位对性骚扰采取必要的防范措施。这些修正条例主要是进一步明确用人单位对性别歧视应该承担的责任。

随着《男女雇用机会均等法》修正版的出台，《劳动基准法》也作了相应的修改，以取消对妇女在节假日、深夜和其他非常规工作时间所从事工作的限制。此项修改旨在强调这样的观点，即给予妇女特殊的待遇就是一种性别歧视。尽管男女员工的工作条件因此得以平衡，但事实上仍有无数的抱怨称操持家务和抚养子女的责任仍然主要由妇女来承担。因此，妇女特殊保护条例的取消或许是增加而非减轻了妇女所承受的社会压力。

2016年，在日本企业工作的员工中有44.2%为女性。而在1975年，这一比例只有32.0%，在此之后，越来越多的妇女找到了就业岗位，尤其是在服务业、食品业、批发零售业，以及电子设备制造业。

日本二十多年的经济不景气导致各大公司纷纷削减应届大学毕业生的录用，从而使年轻男女毕业生的就业形势变得非常严峻。2017年大学毕业生的就业率几乎相等，分别为男性96.9%，女性98.4%。

然而，这一微小的差距所暗含的积极的一面却因为下列事实而变得复杂化，因为事实上，更多女性毕业生从事的只是临时工作，而且在许多企业举行无性别限制的公司介绍会还有其

他招聘活动时，虽然女性毕业生可以参加，但实际上这些企业并没有为女性提供多少合适的或平等的就业机会。这些事实表明，绝大多数妇女仍旧感到一种至今无法逾越的无形的障碍。人们寄希望于1997年修订的《男女雇用机会均等法》能够继续产生积极的影响，以使这一状况有所改善。

20世纪90年代中期以来，男女非正式或临时工从业人员占总从业人口的比例呈显著增长的态势，从1996年的约20%变为2016年的约37.5%。企业大量扩展雇用临时的“派遣工”替代正式员工的工作类别的范围，这一违规用工行为更是加剧了以上事态的发展。

1980年以来，夫妇双双就业的家庭比例正在逐步增长。自1992年起（除1995年和1996年外），这类双职工的家庭数量超出了只有男人在外就业的家庭数量，且近年来这两类家庭数量之间的差距仍在继续扩大。

老龄化社会

男女平均结婚年龄的提高和独身人口数量的增加是导致出生率下降的主要因素。职业女性不愿要孩子是导致出生率下降的又一因素，原因在于同时兼顾工作和养育子女的社会公共体系还不够完善和健全。厚生劳动省的研究表明，被调查的70%以上的母亲在生育第一个孩子前已经工作一年，而在生育之后6个月，70%以上的母亲不再上班。除缺少合适的工作外，对那些愿意外出工作的母亲来说，还存在另一障碍，即男人很少帮助她们料理家务、照看孩子。这种情况可能部分归咎于根深蒂固的传统观念，即料理家务和照看孩子是“女人的事”，而问题的另一方面却是越来越多的男人超时加班，而且加班时间越来越长，尤其是从25岁至40岁这一最佳生育年龄段的人群。

政府考虑到出生率下降的问题急需重视，所以于1991年颁布了《育儿法》，规定用人单位对男女职工因照料不满周岁的孩子而休假的要求不得拒绝。随后经过多次修订，如今，法律允许满足特定条件的女性休育儿假，直至孩



子1岁半大。法律还允许学龄前儿童的父母每年休假5天,以便在孩子生病或受伤的时候有时间照顾他们。

除出生率下降外,社会老龄化的另一原因是人口平均寿命的延长。截止到2010年,日本女性为87.14岁,男性为80.98岁(截至2016年),日本的平均寿命为世界第一。在65岁以上人口中,日本女性所占的比例略低于60%,而在85岁以上的人口女性比例高达70%以上。为帮助照料不断增长的老龄人口,2000年日本开始实行“看护保险制度”。

在家中照料老年亲属的重担主要落在妇女的肩上,无论她们工作与否。为了满足从业人员的此种需要,政府1995年在《育儿法》中增加了“看护假”的规定,并将该法更名为《育儿和看护休假法》。此项修订于1999年完全生效,职工可以依照该法申请一定期限的假期,以便为配偶、父母、学龄前儿童或配偶的父母提供特别的照料。

低结婚率的年代

在日本,女性在高中毕业后继续接受正规教育的比例很高。2016年度,有57.1%的女性高中毕业生进入大学或大专深造,而男性的这一比率为55.6%。越来越多的女性愿意在从高等学府毕业后,在与男性平等的基础之上开始工作。因此,与过去相比,婚姻是女性的终生目标这一概念已经失去了其普遍性。根据“国立社会保险和人口问题研究所”的研究结果,不婚的人们一致认为,婚姻会对其行为自由、生活方式和朋友交往构成限制,同时养家糊口的责任也会增加他们的心理负担。因此,越来越多的人选择晚婚或终生独身。

1980年,男性25岁至29岁年龄段的未婚比例为55.1%,女性为24.0%。而截止到2015年,未婚比例陡升,男女分别为72.5%和61.0%。

“国立社会保险和人口问题研究所”的报告预测,在今天不满16岁的女性当中,7人中就有一人将来会选择终生不嫁。

2015年,女性初婚的平均年龄为29.4岁,

男性为31.1岁。日本传统的另一个变化是离婚率的上升。1980年,每千名居民的离婚率为1.22,而到2016年这一比例却高达1.73。

追求工作生活平衡的时代

另一方面,男性的意识也在发生变化。从前,家务及育儿全靠妇女,大多数男性为了养家过着以工作为中心的生活。而现在越来越多的男性更重视和家人分享时间。随着雇用形态的变化,过半数的工薪家庭为双职工。

在这样的变化下,分担做饭等家务,积极育儿的男性增加,社会上也掀起了对此展开的支援活动。有更多的企业奖励男性请育儿休假,市政府还举办“父母课堂”,同时向男性讲授育儿须知等。