

日本在鼓励生育与促进妇女 就业上的政策与措施

中国社会科学院日本研究所 胡 澎

内容提要：日本的鼓励生育政策与促进妇女就业政策之间存在着深刻的矛盾。如何既鼓励生育、减缓少子化发展的进程,又能够充分开发育龄妇女的潜在劳动力,减少或解除劳动力不足对经济发展的制约,成为当前日本政府和民间广泛关注和积极思考的课题。近年来,日本政府为解决这一矛盾,在减轻妇女工作和养育孩子的负担,创造使妇女既能兼顾职业又能安心养育孩子的环境上,进行了一系列改革,包括完善相关法律、改革不合理制度、出台指导性的方针和政策等。

关键词：日本妇女 就业 少子化 育儿

战后以来日本的社会政策体系是以“丈夫工作、妻子做专职家庭主妇”为模式构筑的,这使得拥有职业的日本妇女不得面对这样的选择:是以独身或不生孩子为代价实现女性的社会价值?还是辞职做专职家庭主妇、相夫教子完成性别赋予自己的职责?在21世纪的今天,随着妇女的广泛就业,越来越多的日本妇女正在打破传统的性别分工,以个性化、多样化的生活方式,在社会上发挥着重要作用,但日本妇女也面临工作与家庭难以两全的局面,出现了一些妇女宁愿减少或放弃生育也不愿放弃职业的趋势,促进了妇女广泛就业与少子化程度加剧的恶性循环。

近年来,日本政府出台了一系列政策和措施,以缓解妇女事业与家庭双重角色的冲突,为解决少子化问题又促进妇女的广泛就业做出了努力。这一切似乎都在显示整个日本社会正朝着由“丈夫工作、妻子做专职家庭主妇”的传统模式,向“男女共同兼顾事业与家庭”的新型模式转换。

本文通过对日本近年来相关政策与措施的梳理,分析上述政策、措施出台的背景和目的,并对其取得的成果与存在的不足之处进行综合评价。

一 少子化现象与日本妇女的 M 型就业模式

(一) 少子化现象

近 20 多年来,日本的出生率持续降低。据日本厚生劳动省公布的 2003 年人口动态统计显示,2003 年出生的婴儿创历史新低,这一年日本妇女总和生育率首次跌破 1.30,仅为 1.29,与 2002 年的 1.32 相比,又有很大降低。少子化导致劳动人口减少、老龄化加剧、消费低迷、经济衰退,给日本的社会和经济带来种种负面影响,也关系到养老金、医疗、老人护理等社会保障制度,已成为政府亟待解决的重大课题。少子化产生的原因有很多,日本年轻人晚婚、晚育、不育与独身现象是其中一个重要原因。这一现象背后是日本妇女追求自我价值的社会实现与结婚、养育子女产生了难以调和的矛盾。也就是说,妇女不得不在做专职家庭主妇还是做职业妇女上进行选择。即便选择生孩子的夫妇,他们实际生育孩子数目与其理想中的孩子数目之间也存在差异。日本国立社会保障和人口问题研究所第 12 次出生动向基本调查显示,婚龄在五年内的夫妇生育孩子的平均数为

1.99人,而这些人理想中的孩子数目是2.31人。^①生不生孩子是个人的选择,然而有生孩子的愿望而不能生、或者想更多生孩子而不能实现的社会现实,则是当今日本政府制定政策时需要进行反思的。

(二)日本妇女的M型就业模式

日本战后经济高速增长时期,在“男主外、女主内”这一传统的性别分工模式之上,构筑了“男子在家庭外工作,妇女主要在家庭内承担家务、养育子女,兼在家庭外做临时工”的性别分工模式,这一性别分工模式逐渐被固定下来并深深地植根于日本社会。与此同时,妇女毕业后参加社会劳动,结婚育儿期退出劳动力市场,待孩子入小学后再进入劳动力市场的M型就业模式也在日本社会被固定下来。传统的性别分工与妇女M型就业模式,使得人们的思想方法和行为方式很大程度上受其制约。虽然现有法律规定用人单位不得以结婚、怀孕和养育子女为由解雇女性劳动者,但受传统的思想意识以及男子为中心的企业文化的影响,仍有相当多的女性劳动者在怀孕后提出辞呈,回归家庭做专职家庭主妇。主张妇女M型就业者认为,结婚育儿期的妇女退出劳动力市场,可以使她们摆脱兼顾工作与家庭的两难处境,有利于母亲和孩子的身心健康与家庭稳定。然而,M型就业模式,不仅有悖于日本政府所倡导的“男女共同参与社会”的基本理念,也不利于日本社会经济的协调发展。具体表现在妇女难以进入管理层,妇女就业领域受到限制,且工资待遇偏低,老年生活缺乏保障等。

目前,虽然双职工家庭的数量超过了丈夫工作、妻子是专职家庭主妇的单职工家庭,而且近年来妇女的M型就业模式也发

^① 『朝日新聞』2003年6月6日。

生了一些变化,表现在M型就业曲线中最底部的30—34岁年龄层的劳动力近年有所上升,25—29岁年龄层女性劳动力率也呈上升趋势。但这些变化并没有使妇女的M型就业模式发生根本性的变化。在21世纪的今天,为解决少子化现象而鼓励妇女为了家庭和养育子女而放弃职业、放弃发挥自我的社会价值显然已经不合时宜,而且这一M型就业模式限制了妇女自身的发展,阻碍了日本男女平等社会的实现,也不能从根本上解决少子化现象。

二 鼓励生育与促进妇女就业政策出台的社会背景

(一) 传统雇用制度与企业内性别不平等

终身雇佣制和年功序列制是在经济高速增长时期被固定在日本社会的企业制度,曾在日本的经济发展中发挥了很大作用,然而也造成了普遍存在于企业内部的性别不平等现象。企业以男子为中心,男子多从事专业性较强的工作,而妇女则多从事辅助性工作。妇女在专业方面的技能没能得到培养,因此,当其再就业时,相比男子和更年轻的女性,缺乏竞争能力,只能从事临时工等非全日制工作。企业对休完产假的女职工的复职也不积极。

传统雇用制度下工资依据工作年限增长的年功工资制度也存在诸多问题。由于男女工作性质不同,导致女职工工资较男子低,随年龄增长,男女工资差距相应增大。而且,养育子女导致妇女工作中断和由此带来的工资中断。另外,企业福利向男职工倾斜,有80%以上的企业给员工发放家属津贴,其中有60%的企业以配偶的收入作为支付条件。如果配偶年收入超过103万日元,家属津贴停止发放(以103万日元为标准的企业占

78.4%，以 130 万日元为标准的占 13.9%）。^① 这一家属补贴制度在企业通常不适用于女职工。

晋升难、收入低等企业内的性别不平等，使得已婚妇女容易产生挫折感，而放弃现有工作，回家做专职家庭主妇。妇女不能自由选择自己的生活方式，背离了日本所倡导的“男女共同参与社会”政策，也违背了妇女希望在企业发挥才干、实现社会价值的愿望。

（二）养老金、税收、保险制度的倾向性

日本的税收制度、社会保障制度等是以“公司职员+专职家庭主妇”的单职工家庭为模式制定的，其倾向性对妇女自由选择生活方式产生很大影响，严重抑制了妇女的就业。

日本的税收政策规定，作为公司职员的妻子年收入在扣除社会保险费后不到 103 万日元的情况下，其本人不用交纳个人所得税，在年收入不超过 141 万日元的情况下，可以作为被抚养人，而丈夫的个人所得税可以得到相应减免。随着妻子收入的增加，丈夫收入中所享受的减免部分相应减少。虽然对纳税人家属减免税收的制度减轻了纳税人的负担，却妨碍了妇女生活方式的选择。在这一具有严重倾向性的制度下，公司职员的妻子为了增加家庭收入，常常根据年收入来调整自己的劳动时间。据日本厚生劳动省 2001 年《临时工综合状况调查》表明，2000 年 1 月到 12 月期间年收入在 100 万日元以下的临时工占 37.6%，年收入在 100 万至 130 万日元之间的临时工占 18.9%，年收入 130 万元以上的占 28.7%。根据年收入来调节劳动时间的女性

^① 男女共同参画会議・影響調査専門調査会『ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用体系に関する報告』、2002 年 12 月、内閣府男女共同参画局出版。

临时工比例达到 26.7%。^① 调查表明,71.7%的被调查者认为她们根据收入来调整劳动时间的最大理由是“收入超过 103 万元就得纳税”的税收制度。这样一来,有就业愿望却因制度因素而得不到实现或充分实现的社会现实,成为育龄妇女不得不面对的困境。

日本的社会保障制度规定,作为厚生养老金、共济养老金的被保险人,其无业配偶年收入不超过 130 万日元,或劳动时间不超过普通劳动者的四分之三,可作为第三种被保险人,不用交纳保险费也可以得到国民养老金。这也在制度上对专职家庭主妇显示了优待,但与广泛促进妇女就业的政策却是相矛盾的。

(三) 妇女工作与家庭双重角色冲突与再就业困境

随着核心家庭的发展,三代同堂的家庭减少,家庭成员相互帮助的情况减少。养育子女与家务的负担落在妻子一人肩上。双职工家庭中妻子承担工作与家务、养育子女的双重职责,其负担沉重,心理压力大,如没有社会和家庭的大力支持,很难做到二者兼顾。于是,不少夫妇选择不要孩子。2000 年,妻子在 30—35 岁之间有 22.1%、36—40 岁之间有 12.6% 的夫妻没有生育子女,而 1995 年则分别为 17.7% 和 9.4%。已婚夫妇不生孩子和少生孩子的选择,使得少子化现象正以超乎想像的速度发展。还有些妇女因结婚和生产而不得不放弃工作,回家做专职家庭主妇。据《2001 年劳动妇女现状》表明,在第一个孩子出生前的已婚妇女中,有 56.1% 的人拥有工作,这些人中因生孩子

^① 『平成 13 年パートタイム労働者総合実態調査の概況』、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/01/>。

而辞职的占 72.8%。^① 调查还显示,30—34 岁年龄层的妇女就业愿望非常高,却处于 M 型就业模式的低谷。

大部分因生育而辞职的妇女在孩子长大后希望能回到原先的工作岗位或重新拥有一份正式工作。但由于养育子女使得妇女与社会脱节,她们在学校获得的知识已落后,当重新进入劳动力市场时,其专业技能远远不够帮助她们获得较为理想的职业。另外,用人单位倾向于雇用应届毕业生,因此,育儿期结束后的妇女很难得到一份全日制的正式工作,往往从事临时工、钟点工等工作。厚生劳动省《2001 年临时工综合状况调查》表明,正式职工以外的临时工人数将近 1118 万,占全体劳动者的 26.1%。女性临时工占女性劳动者的 45.7%,比五年前增加了 11.7 个百分点。^② 临时工等非正规就业人员工资大大低于正规就业人员,且缺乏福利保障,造成妇女自身价值无法得到充分实现以及妇女社会地位低的社会现实。

(四)使妇女兼顾工作与养育子女的社会环境不够完善

从整体来看,当今日本使妇女兼顾工作与养育子女的社会环境不够完善。首先表现在采用“育儿休业”制度的企业不够普及。据 1999 年劳动省的调查,99% 的大企业名义上有“育儿休业”制度,但很多企业并没有具体实施。从业人员在 30—99 人规模的企业有 26% 没有实行“育儿休业”制度,从业人员在 5—29 人的企业有 51% 没有“育儿休业”制度。由于妇女在中小企业就业的比例远远高出男子,只有 20% 的妇女在从业人员 500

① 平成 13 年版『働く女性の実情』。http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/04/h0403-3.html。

② 『平成 13 年パートタイム労働総合実態調査の概況』。http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/01/。

人以上规模的企业工作,52%的妇女在99人以下规模的企业工作,35%的妇女在29人以下规模的企业工作。^①因此,享受“育儿休业”制度的女职工比例并不高。2001年日本家计经济研究所“关于消费生活的调查”表明,取得了“育儿休业”的女职工占生孩子女性的57.9%,男职工在妻子生孩子时取得“育儿休业”的只有0.55%。^②尽管有《育儿、护理休业法》的法律保障,但还是有很多妇女没有申请“育儿休业”。其原因大都由于企业的氛围使得自己不好提出申请。

使妇女兼顾工作与养育子女的社会环境不够完善,还表现在整个社会保育体系上。目前,日本的保育所和幼儿园数量无法满足需要,各地都存在不少等待入托的儿童,大城市情况比较严重。另外,很多城市的社区功能没有发挥出来,居民之间缺乏交流和沟通,邻里之间很难在养育子女上提供帮助。除此之外,企业普遍工作时间过长,丈夫很难对妻子有所帮助。

三 鼓励妇女兼顾工作与养育子女的政策和措施

(一) 出台一系列法律、法规保障妇女兼顾工作与养育子女

近年来,日本政府为了扭转少子化现象,提高出生率,采取了种种改善妇女就业条件和鼓励生育的措施。1997年对《男女雇用机会均等法》进行了修改,使其在消除就业领域中的性别歧视,扩大妇女再就业范围,提高婚育期女工工资待遇等方面起到了积极的推进作用。为加强对妊娠期女职工的劳动保护,促进妇女连续就业,当今政策的重点是解决妇女工作与养育子女的

① 土居尚子「産みたいけど産業ない」、『AERA』2002年9月30日。

② 日本総合研究所『Japan Research Review』、2003年6月号。

矛盾,创造一个使妇女比较容易地取得“育儿休业”,过后顺利复职的环境。按照 1991 年制定的《育儿休业法》,女职工可获得产前六周、产后八周的休假,且重返工作岗位可累计工龄,丈夫也可休产假,如职工提出休假一年养育婴儿,雇主不得加以拒绝。2001 年修改了《育儿休业法》,并于 2002 年全面施行。该法规定,不论男女,养育不满一岁婴儿的正式从业人员可以提出休假,企业不能拒绝,也不能以此为由于解雇。为减轻边养育孩子边工作的职工的负担,确保养育孩子的时间,该法还将缩短工作时间照看孩子的期限由孩子一岁提高到三岁。为敦促企业尽快实施“育儿休业”制度,日本政府定期举办企业经营者和管理人员研修班,设立普法指导员,向已执行该制度的中小企业支付“育儿休业奖金”,一次性奖励 75 万日元,对大企业奖励 55 万日元。敦促企业主给那些有不满一岁孩子和没有“育儿休业”的职工缩短劳动时间。2001 年 6 月,男女共同参与社会会议决定了《关于支持工作和养育子女兼顾方针的意见》。2002 年 9 月厚生劳动省在《少子化对策》中明确提出 10% 的男子和 80% 的妇女享受“育儿休业”、25% 的人员享受“育儿休业”制度,12% 的人员享受孩子上小学之前缩短工作时间等目标,并就《支援培养下一代对策推进法案》进行积极的探讨。^① 2003 年 7 月制定了《少子化社会对策基本法》,设置了少子化社会对策会议。2004 年 6 月内阁决定了《少子化社会对策大纲》,提出了四个重点课题。

日本政府为鼓励生育、缓解少子化的进展,还提高了孕妇的分娩费,并扩大儿童补贴范围。1992 年 2 月通过的《健康保险法等法规部分修正法案》,将分娩费最低保障额由 20 万日元提

① 『少子化対策プラスワン』。http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/09/h0920-1.html。

高到 24 万日元。为解决少子化问题,日本政府还将 2003 年定为少子化对策元年,下决心进一步采取措施。2004 年 4 月 1 日对《儿童补贴法》进行了修改,扩大了原先给予补贴的范围,即由原来从二胎享受补贴改为从一胎享受补贴;补贴额由原来从二胎开始每月 5000 日元改为第一、二胎每月 5000 日元,第三胎之后每月补贴 1 万日元;补贴的年限由原来的孩子上小学为止改为小学三年级毕业前。

要想彻底解决少子化与妇女就业之间的矛盾,就必须从社会制度和传统习惯方面改善男女机会不平等的状况,确保男女作为社会平等的成员,根据自己的意愿参与社会活动,平等地享有政治、经济、文化权益。1999 年 6 月,日本政府颁布实施了《男女共同参与社会基本法》,为男女平等社会实现勾画了蓝图。该法首次将男女平等、共同参与社会的权利和义务写进了法律,并提出了创造兼顾家庭生活与其他社会活动的理念。

这些法律和政策的制定和修改,加强了事业与家庭、养育子女兼顾的法律效应,为社会各界支援妇女养育子女和就业,消除男女不平等的传统意识,以及在鼓励生育上起到了一定作用。

(二)政府和民间团体实施各种调查,宣传和倡导男女兼顾事业与家庭

日本政府和民间团体为促进妇女就业,减轻妇女养育子女与工作难以两全的负担,进行了各种调查,在社会各界进行了妇女兼顾工作与养育子女的宣传。1995 年,厚生劳动省将每年的 10 月定为“工作与家庭思考月”,在这一个月,集中普及宣传有关法律政策,支持工作与家庭兼顾。2001 年成立的“男女共同参与社会会议”下设四个专门调查会,其目的是就男女平等方面的重要事项进行调查和审议。2002 年 12 月,“男女共同参与社会会议”的影响调查专门调查会公布了关于《生活方式选择与税

收制度、社会保障制度、就业体系》的报告。在这一调查报告中,揭示了高速增长时期确立的对男性雇员予以保护的长期雇用与年功工资制度,以及在此基础上形成的制度和习惯,已经远远不能适应生活方式多样化的当代日本社会,特别是制度的倾向性导致了对个人生活方式的自由选择,使得男女不平等现象被制度化了。因此有必要对税收制度、社会保障制度、体系等进行必要的反思和改革。该调查报告特别提出了废除或改革配偶税收扣除制度,重新审视第三种被保险人养老金制度,以及企业普遍实行的家属补贴制度等,号召企业在雇用人员上不分性别,尊重妇女兼顾家庭和职业的生活选择。

另外,在鼓励生育和促进妇女就业上,一些民间团体也发挥了很大作用。如 1986 年 4 月成立的 21 世纪职业财团,其目的就是为发挥女职工以及担负养育、护理任务的劳动者以及临时劳动者的能力,改善雇用管理,支援女职工的职业生涯与家庭生活兼顾,提高她们的能力。其中重要的一项内容就是对家庭与工作兼顾的支援。该财团还致力于为那些因怀孕、生产、养育子女、护理老年人等原因辞职的人提供就业信息。

(三) 督促企业执行“育儿休业”等制度

为实现“男女共同参与社会”,使职业妇女能够按照自己的意愿生育孩子而不以结束职业为代价,这不仅是政府的要求,也是企业的社会责任。企业要想建立一个使妇女兼顾工作与养育子女的环境,必须彻底执行“育儿休业”制度,为女性从业人员再就业创造条件。为鼓励育龄妇女多生育以减缓少子化带来的冲击,从 1993 年起,日本政府向在企业内设立保育设施的企业每年支付不低于 360 万日元的“企业内托儿补助金”。在政府的大力号召下,从 1995 年 4 月开始,企业给享受“育儿休业”的女职工交纳社会保险费。

日本内阁府 2001 年 7 月通过的《支援工作与养育子女兼顾的方针》要求企业积极采取措施,实行有利于妇女兼顾工作与养育子女的多样化雇用方式,为其提供相应的待遇和弹性劳动时间,纠正性别分工和男子优先的传统风气,期望企业灵活运用“育儿休业”制度和产假制度,特别是奖励男性从业人员申请“育儿休业”,并期望企业将“育儿休业”制度推广到非全日制的劳动者。

厚生劳动省为鼓励那些积极采取措施,制定各项措施,使劳动者能够以自由选择工作方式的企业,每年评选和表彰那些在执行“育儿休业”制度上有突出成绩的“家庭友善企业”。一些企业在政府的号召下,制定了鼓励妇女就业和家庭兼顾的措施。如妇女怀孕可以得到一定时间的生产休假,在产假期间虽不享受工资,但企业为其支付补贴和慰问金。妊娠和产后一年期间,需要去医院检查的女职工可以得到一定天数的休假以及允许迟到、早退。另外,可增加工休时间,在工作内容上适当予以照顾,育儿期女职工不安排夜班。“育儿休业”后希望继续工作的和辞职后希望复职的女职工,可提出申请,符合需要时予以批准。

(四) 充实完善保育设施,以社区为中心支持妇女工作与家庭兼顾

由于有工作的妇女人数增多,对接收三岁以下儿童入托的保育所数量以及保育时间延长的需要也随之增大。为提高妇女就业率,使育儿期妇女安心就业,日本政府开始积极推进家庭功能社会化,并充实儿童福利。每年增设、改善保育设施,鼓励公营和私营保育所、家庭服务员、幼儿园临时保育等多种形式,增设接收三岁以下儿童入托的保育所,解决儿童入托难状况,在延长保育时间方面实行了一系列措施。

1990 年,作为特殊保育事业创设了“临时保育”措施,从事

钟点工等工作的人每周可利用一到三天,其他人在孩子生病等紧急情况下也可利用。1996年,服务目的扩大为缓解妇女养育子女精神和体力的负担。对没有利用保育所或幼儿园的孩子家庭,近年来提供养育子女咨询等服务的幼儿园和设立“社区子女养育支援中心”的保育所数量增加,从1994年的118所,增加到2000年的1376所。有的保育所内还设有育儿沙龙,家长可以带孩子利用所内设施、借阅图书。有的地区还将幼儿园作为社区幼儿教育中心向社会开放。

1994年开始,厚生劳动省倡导设立名为“兼顾工作与家庭的特别援助事业”的“家庭支援中心”。原则上在五万人口以上的市町村设立,组织会员实行互助,国家对采取这类措施的地方政府给予支持。2000年设置了116所,会员由社区里希望在养育子女上获得帮助和希望提供帮助的人组成,有职工、个体经营者、家庭主妇等,主要以一岁到十岁的孩子为对象。在保育所和幼儿园上班前或下班后照顾那些孩子,并负责接送。此外还有学校放学后独自在家孩子的看管。当孩子突然生病、病情又不太重时予以照顾,也对那些因为加班和紧急事情需要对孩子进行临时保育的家庭提供帮助,并进行各种互助活动,被帮助方支付一定的酬金。这样,在社区将家庭与保育所、幼儿园等设施紧密联系起来,相互配合。

2001年10月厚生劳动省公布的《社会福利设施等调查概况》表明,就业保育所的低龄幼儿每年呈增加的趋势,一岁以内的婴儿首次突破了四万人。有40.3%的保育所工作时间延长

一般设置在保育所内,向社区内的家庭开放保育所的庭院、设施,提供家庭聚会场所,设立与养育子女相关的咨询。

到早晨七点半至晚上六点半。^① 2001年日本内阁通过了《今后经济财政运营及经济社会的结构改革基本方针》，其中一项具体的措施就是创造有利于妇女就业的环境，将等待入托儿童人数减少至零。

另外，以社区为中心建立为妇女解除后顾之忧、支援妇女就业、使其兼顾工作与家庭的环境也十分重要。不少社区利用学校的空闲教室和校园，以及既有公共设施、民间设施，社会福利法人、企业、非政府组织等共同经营，团结社区志愿者，利用中小学生学习之余和周末开展各种活动。到2004年，日本共建立了这样的课外儿童游乐园15000个，减轻了父母的负担。

(五)为妇女再就业创造条件，鼓励妇女以多种形式就业

日本政府为保证妇女“育儿休业”后顺利回到原岗位，减少妇女因此导致的再就业困难，开始下大力气解决妇女再就业问题。就业上确保男女机会均等和待遇均等，对那些由于生产、养育孩子而辞职的妇女再就业提供支援，为她们提供再就业信息和学习的机会。1991年开展了“妇女就职活动”，各级政府部门设立了就业促进中心，每年举办六期妇女再就业培训班，全国设立60个“妇女就业援助设施”，为长期离职缺乏职业经验的妇女提供就业调查信息、技术培训、咨询讲习等，有的还向低收入的单亲母亲支付听课费和交通费。政府还规定企业主应有计划地向职工提供企业和车间的有关信息，并向做得好的企业主支付“育儿休业”人员“复职奖励金”，每复职一人，企业可得到13万日元的奖励。

日本政府鼓励妇女根据个人条件和意愿选择灵活多样的就业形式。这些就业形式包括派遣工、临时工、小时工、在家工作、

^① 『読売新聞』2001年10月25日。

合同员工等,适应了已婚妇女工作与家庭兼顾的要求,缓解了妇女工作与家庭角色的冲突,被多数已婚妇女接受。调查表明,有四分之三的在家工作人员是妇女,其中有孩子的妇女占了一半。还有一些忙于家务的年轻妇女选择了自由职业这一新型工作形态。政府为推行“育儿休业”,督促企业主对职工的养育子女进行支持,与企业主积极探索有幼年子女的员工每周工作三天的灵活的新工作方式。另外,鼓励妇女创业,并为妇女创业提供资金和技术支持。现在已经有一些承担养育孩子重担的妇女在社区创业,并取得成功。

近年来,日本政府为促进妇女就业,解决少子化现象,从中央到地方都制定、完善和实施了诸多政策,在一定程度上促进了妇女就业,改善了妇女工作与家庭的环境,使得妇女工作与家庭的矛盾得到一定程度缓解。但似乎仍然没有遏止住少子化发展的趋势。究其原因,一方面也说明解决少子化问题是一个长期的综合的社会工程,需要各领域长期配合、综合治理,另一方面说明现今实施的一些政策与现行的社会体制存在很大的矛盾,那些不合理的、有严重倾向性的社会制度抑制了政策的贯彻。有些政策和措施脱离实际,缺乏可操作性。不少企业特别是妇女集中的中小企业,对落实妇女就业政策缺乏积极而行之有效的措施。此外,传统的性别分工意识依然根深蒂固地存在于人们的思想意识之中,左右着人们生活方式的选择。因此,要想从根本上解决少子化现象、使更多的妇女从事正规就业,必须对现有体制进行彻底的反思,对日本社会结构进行综合改革,并且下大力气去提高妇女的社会地位。若非如此,鼓励生育、解决少子化问题与促进妇女广泛就业之间的深刻矛盾就不可能得到根本的解决。

(责任编辑:洪鸿)