


“หญิงปุ่่นอย่างที่เป็น”
ลำดับที่ 22

บทบาทและสถานภาพในการทำงาน
ของผู้หญิงปุ่่นภายใต้นโยบาย
“หญิงปุ่่นที่ผู้หญิงเจ็ดจรัส”
และแนวโน้มในอนาคต



“หญิงุ่นอย่างที่เป็น”
ลำดับที่ 22

บทบาทและสถานภาพในการทำงาน
ของผู้หญิงุ่นภายใต้นโยบาย
“หญิงุ่นที่ผู้หญิงุ่นเจ็ดจรัส”
และแนวโน้มในอนาคต

“ญี่ปุ่นอย่างที่เห็น” ลำดับที่ 22

บทบาทและสถานภาพในการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่นภายใต้นโยบาย
“ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจ็ดจรัส” และแนวโน้มในอนาคต

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

National Library of Thailand Cataloging in Publication Data

สร้อยัญญา คงจิตต์.

“ญี่ปุ่นอย่างที่เห็น” ลำดับที่ 22 บทบาทและสถานภาพในการทำงาน
ของผู้หญิงญี่ปุ่นภายใต้นโยบาย “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจ็ดจรัส” และแนวโน้ม
ในอนาคต.-- กรุงเทพฯ : โครงการสันติไมตรีไทย-ญี่ปุ่น (Japan Watch)
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2564.

110 หน้า.

1. สตรี -- ภาวะสังคม 2. สตรี -- ญี่ปุ่น. I. ชื่อเรื่อง.

305.42

ISBN 978-616-488-197-6

ผู้เขียน สร้อยัญญา คงจิตต์

พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2564

จำนวนพิมพ์ 300 เล่ม

จัดทำโดย โครงการสันติไมตรีไทย-ญี่ปุ่น (Japan Watch)
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
โทรศัพท์ 02-221-2422 โทรสาร 02-221-2422
www.japanwatch.today

พิมพ์ที่ สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์ 0-2218-3557 โทรสาร 0-2218-3547
http://www.cupress.chula.ac.th
e-mail: cuprint@hotmail.com

คำนำ

โครงการสันติไมตรีไทย-ญี่ปุ่นสนับสนุนโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) เป็นชุดโครงการประสานงานที่ก่อตั้งขึ้นจากวิสัยทัศน์ว่าในบริบทโลกสมัยใหม่ ประเทศต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดเกี่ยวพันและส่งอิทธิพลต่อกันลึกซึ้งกว้างขวาง ดังนั้น การทำความรู้จักและเข้าใจประเทศอื่น ๆ จึงมีความสำคัญและจำเป็นมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศสำคัญ ๆ เช่น ประเทศญี่ปุ่น

ญี่ปุ่นมีบทบาทและอิทธิพลต่อโลก ภูมิภาค และต่อประเทศไทยทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายในประเทศ หรือบทบาทพฤติกรรมแสดงออกของญี่ปุ่นส่งผลต่อไทยทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งรวดเร็ว รุนแรง และเป็นไปอย่างซ้ำ ๆ การทำความรู้จักและเข้าใจประเทศญี่ปุ่นจึงเป็นประโยชน์ทั้งในแง่ภูมิที่เกี่ยวข้อกับการกำหนดนโยบาย และวางแผนพัฒนาประเทศ หรือกำหนดจุดยืนของประเทศต่อญี่ปุ่น และต่อประเทศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และในแง่ภูมิของการมองมุมกลับเปรียบเทียบทบทวนเพื่อเห็นภาพและเข้าใจประเทศไทยที่ชัดเจนมากขึ้นด้วยเช่นกัน

เอกสารชุด “ญี่ปุ่นอย่างที่เป็น” เป็นส่วนหนึ่งของผลผลิตตามเป้าหมายของโครงการฯ เพื่อประมวลข้อมูลความรู้เกี่ยวกับญี่ปุ่นเผยแพร่ในสังคมไทย โครงการฯ มีความคาดหวังว่าสังคมไทยจะได้รับประโยชน์จากเอกสารชุดนี้ตามสมควร

โครงการสันติไมตรีไทย-ญี่ปุ่น

สารบัญ

| | หน้า |
|--|-----------|
| คำนำ | iii |
| สารบัญ | v |
| บทนำ | vii |
| บทที่ 1 ผู้หญิงญี่ปุ่นกับการทำงาน | 1 |
| 1.1 ภาพลักษณ์และความเป็นจริงเกี่ยวกับ การทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่น | 2 |
| 1.2 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่น | 21 |
| บทที่ 2 นโยบายเพื่อก้าวสู่การเป็นญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส | 31 |
| 2.1 “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส” ในคำกล่าวสุนทรพจน์ | 33 |
| 2.2 มาตรการเพื่อก้าวสู่การเป็นญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส | 40 |
| บทที่ 3 สถานการณ์ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัสในปัจจุบัน | 61 |
| 3.1 สถานรับดูแลบุตรกับการลดภาระหน้าที่ของผู้หญิง | 63 |
| 3.2 การมีส่วนร่วมของผู้ชายในการดูแลบุตร | 67 |
| บทที่ 4 ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัสในอนาคต | 75 |
| บรรณานุกรม | 87 |

บทนำ

เป็นที่ทราบกันดีว่าประเทศไทยอยู่ในภาวะเศรษฐกิจชะงักงันอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 20 ปัจจัยหนึ่งคือการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เด็กเกิดน้อย ส่งผลให้ขาดแคลนแรงงานในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ในปี ค.ศ. 2013 รัฐบาลญี่ปุ่นภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรีชินโซ อาเบะ จึงได้ประกาศยุทธศาสตร์การฟื้นฟูเศรษฐกิจให้ประเทศเจริญเติบโตโดยมีนโยบายหลัก คือ การดึงผู้หญิงให้กลับเข้ามาทำงานและผลักดันผู้หญิงญี่ปุ่นให้ก้าวหน้าในสังคมการทำงาน รวมทั้งสร้างสังคมที่มีส่วนร่วมของชายหญิง ให้กลายเป็น “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส”

คำกล่าวสุนทรพจน์ที่เน้นย้ำแนวคิดส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้ามามีบทบาทในการทำงานนี้เป็นที่จับตามองของนักวิชาการ เนื่องจากมีงานวิจัยที่สะท้อนให้เห็นว่า สังคมญี่ปุ่นมีปัจจัยหลายประการที่ไม่เอื้อต่อการทำงานของผู้หญิง โดยเฉพาะแนวคิด “ภรรยาที่ดีและแม่ที่ฉลาด” ยังคงฝังรากลึกอยู่ในสังคมกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติที่ผู้หญิงต้องออกจากงานเพื่อทุ่มเทให้กับการเลี้ยงดูบุตร ดังนั้น นโยบายนี้จึงเป็นความท้าทายอย่างมาก เนื่องจากในสังคมการทำงานนั้น “ผู้ชายเป็นใหญ่” เท่ากับว่าการจะดำเนินตามนโยบายนี้ให้ประสบผลสำเร็จต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติผู้ชายและปฏิรูปวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทเป็นขนานใหญ่

นักวิจัยส่วนใหญ่จึงมุ่งความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการด้านปฏิรูปวัฒนธรรมองค์กรและการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ชายในองค์กร และผลกระทบต่ออบทบาทและสถานภาพในการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่น ซึ่งพบว่านอกจากการปรับทัศนคติของผู้ชายในองค์กรแล้ว การป้องกันปัญหาที่เกิดจากทัศนคติของผู้หญิงในองค์กรก็เป็นสิ่งจำเป็น

จากงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ภาพลักษณ์ของผู้หญิงญี่ปุ่นกับความเป็นจริงมีความคลาดเคลื่อนกัน การผลักดันให้ผู้หญิงเข้ามาเป็นส่วนขับเคลื่อนประเทศมีมาก่อนหน้านี้แล้วหลายยุคสมัย อีกทั้งเมื่อศึกษาแผนยุทธศาสตร์และนโยบายอย่างละเอียด พบประเด็นที่น่าสนใจคือ นอกจากการส่งเสริมการมีบทบาทในการทำงานของผู้หญิงแล้ว รัฐบาลญี่ปุ่นยังให้ความสำคัญกับการลดภาระหน้าที่หลักของผู้หญิงในการเป็นภรรยาและเป็นแม่ โดยกำหนดนโยบายช่วยเหลือหลายประการ ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งแรกๆ ที่ควรสนับสนุนเนื่องจากการที่ผู้หญิงจะมีบทบาทในการทำงานได้นั้น ต้องเริ่มจากการมีความมั่นใจที่จะเข้าสู่การทำงานได้เสียก่อน

หนังสือเล่มนี้จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่น ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน รวมทั้งอธิบายถึงนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการของรัฐบาลญี่ปุ่นในการส่งเสริมให้ผู้หญิงญี่ปุ่นก้าวเข้าสู่สังคม

ที่ผู้หญิงทุกคนเจิดจรัส โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับการสนับสนุนการใช้ชีวิตของผู้หญิงญี่ปุ่น และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ในสังคมญี่ปุ่นปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว เพื่อสะท้อนให้เห็นผลกระทบที่มีต่อผู้หญิงและสังคมญี่ปุ่นในปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเติมเต็มความเข้าใจเกี่ยวกับผู้หญิงญี่ปุ่นและสังคมญี่ปุ่นได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เนื้อหาหนังสือเล่มนี้ ประกอบด้วย 4 บท โดยเริ่มจากการกล่าวถึง บทบาทและสถานภาพการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่น และปัญหาอุปสรรคในการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่น ในช่วงก่อนการประกาศนโยบาย “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส” ถัดมาในบทที่ 2 จะกล่าวถึงนโยบายและมาตรการของรัฐเพื่อก้าวสู่การเป็น “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส” ต่อจากนั้นในบทที่ 3 จะกล่าวถึงข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ในสังคมญี่ปุ่นปัจจุบันที่สะท้อนให้เห็นผลกระทบของนโยบายที่มีต่อผู้หญิงและสังคม และในบทที่ 4 อภิปรายเกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพการทำงานของหญิงที่จะเปลี่ยนไปในทศวรรษหน้า

ผู้เขียนหวังว่าข้อมูลในหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษา และนักวิชาการที่สนใจเกี่ยวกับญี่ปุ่นศึกษา หรือ สตรีศึกษา รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชาที่เปิดสอนเกี่ยวกับญี่ปุ่นศึกษา ภาษาญี่ปุ่น สถาบันที่ศึกษาวิจัย

เกี่ยวกับสตรีศึกษาประชากรศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ
การกำหนดนโยบายข้อกำหนดหรือกฎหมายเกี่ยวกับการ
การทำงานของผู้หญิง



ผู้หญิงญี่ปุ่นกับการทำงาน

1.1 ภาพลักษณ์และความเป็นจริงเกี่ยวกับการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่น

เมื่อกกล่าวถึงผู้หญิงญี่ปุ่นกับการทำงาน นักวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่น เช่น บาร์ณี บุญทรง (2547), ปิยวรรณ อัครราชันย์ (2560), อัจจิมา วัชรภรณ์ (2561), Kathy Matsui (2005) มักอธิบายถึงภาพลักษณ์ของ “ผู้หญิงญี่ปุ่น” โดยใช้แผนภูมิแสดงจำนวนผู้หญิงทำงานแบ่งตามอายุที่มีลักษณะเป็น M (M-Curve) ที่แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงในช่วงวัย 30-40 ปี มีอัตราส่วนที่ต่ำกว่าผู้หญิงที่อยู่ในวัยที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยและผู้หญิงที่มีอายุในช่วงวัย 40-65 ปี โดยอธิบายปรากฏการณ์นี้ว่า เป็นผลสะท้อนถึงธรรมเนียมปฏิบัติในสังคมญี่ปุ่นที่ผู้หญิงในช่วงวัยแต่งงานจะลาออกจากงานเมื่อมีบุตร และกลับมาทำงานอีกครั้งเมื่อหมดภาระในการเลี้ยงดูบุตร ซึ่งเชื่อมโยงกับแนวคิด “ภรรยาที่ดีและแม่ที่ฉลาด” ก่อให้เกิดภาพลักษณ์การเป็น “ข้างเท้าหลัง” ของผู้หญิงญี่ปุ่นที่ทำงานอยู่กับบ้าน มีหน้าที่หลักในการดูแลกิจการต่าง ๆ ภายในบ้าน เพื่อสนับสนุนให้สามีออกไปทำงานหารายได้นอกบ้านมาเลี้ยงดูครอบครัวอย่างเต็มที่

แต่จากการค้นคว้าของ เบญจรงค์ ใจใส แดร์ อาร์สลาเนียนอง (2559, 2561ข) พบว่าผู้หญิงมีส่วนร่วมในการหารายได้ให้กับครอบครัวมาตั้งแต่ปลายสมัยเฮอัน ผู้หญิงชาวบ้านเป็น

แรงงานสำคัญในการทำงานเกษตรกรรมและงานหัตถกรรม เช่น เครื่องปั้นดินเผา การทอผ้า ซึ่งเป็นสินค้าสำหรับขายในเมือง รวมทั้งเป็นแรงงานในการผลิตสิ่งต่าง ๆ สำหรับเสียภาษีของครอบครัว นอกจากนี้ยังเริ่มออกไปหารายได้นอกบ้านด้วยการเป็นแม่ค้าเร่ ตั้งแต่สมัยมูโรมาจิ ส่วนผู้หญิงในตระกูลนักรบก็เข้าไปทำงานเป็นนางกำนัลในโอโอะกุในยุคสมัยเอโดะ เป็นต้น

บทบาทการเป็น “ภรรยาที่ดีและแม่ที่ฉลาด” (良妻賢母) ของผู้หญิงญี่ปุ่น ดังที่กล่าวข้างต้นนั้น เริ่มมาจากคำกล่าวของ นายคิกุจิ ไคโระกุ (菊池大麓) รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ที่ประกาศในที่ประชุมครูใหญ่ทั่วประเทศเมื่อปี ค.ศ. 1902 และกลายเป็นแนวคิดที่ปลูกฝังอยู่ในระบบการศึกษาญี่ปุ่น จนกระทั่งสมัยไทโชและโชวะ (เบญจรงค์ ใจใส แดร์ อาร์สถานีอง, 2561ก)

ซึ่งแนวคิด “ผู้ชายเป็นใหญ่” ของญี่ปุ่นนี้ได้รับอิทธิพลมาจากลัทธิขงจื้อที่ญี่ปุ่นรับเข้ามาตั้งแต่ราวต้นคริสต์ศตวรรษ ที่ 7 และฝังรากลึกในสังคมมายาวนานจนกระทั่งในปี ค.ศ. 1871 มีการออกกฎหมายทะเบียนราษฎร กำหนดการเป็น “อิเอะ” (ตระกูล) ที่ให้สิทธิผู้ชายเป็นใหญ่ทำให้ผู้หญิงอยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า (ฟุกุทาเกะ, 2538)

ทั้งนี้สามารถสรุปบทบาทและสถานภาพการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่นตั้งแต่สมัยเมจิจนกระทั่งก่อนการประกาศ

นโยบายญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจดจรัส จากงานวิจัยและหนังสือที่เกี่ยวข้อง¹ ได้ดังนี้

1) สมัยเมจิ (ประมาณปี ค.ศ. 1868-1912)

ยุคสมัยนี้เป็นยุคปฏิรูปประเทศให้ทันสมัยตามแบบตะวันตก ญี่ปุ่นเริ่มก้าวเข้าสู่สมัยใหม่ กำลังการผลิตและเทคโนโลยีทางด้านสื่อสารคมนาคมมีการพัฒนา มีการติดต่อกันภายในสังคมในขอบเขตที่กว้างขึ้น ผู้คนอพยพออกจากหมู่บ้านไปตามพื้นที่ต่าง ๆ เป็นการสร้างสังคมที่มีเสรีภาพและมีความเท่าเทียมกัน ผู้คนสามารถเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมโดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องชาติกำเนิดมุ่งเป็นสังคมประชาคมที่มีการแบ่งงานภายในสังคมที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น (ฟุกุทาเกะ, 2538)

รัฐบาลเมจิมีนโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรม (殖産興業政策) เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ มีการรวบรวมหญิงสาวในตระกูลชวานามาเรียนทักษะงานฝีมือเพื่อกลับไปถ่ายทอดให้ผู้คนในหมู่บ้าน ซึ่งหญิงสาวช่วงอายุ 10-20 ปี จะเป็นแรงงานสำคัญในการทำงานในโรงงานทอผ้า แต่ถึงกระนั้น

¹ รวบรวมและเรียบเรียงจากวิดีโอและข้อมูลเรื่องเส้นทางการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่น (働く女性のあゆみ) จัดทำโดยกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการของญี่ปุ่น ที่เผยแพร่บนเว็บไซต์โครงการสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงทั่วประเทศ (女性就業支援全国展開事業) ซึ่งเป็นผลงานส่วนหนึ่งของสมาคมเพื่อความก้าวหน้าของผู้หญิงทำงานของญี่ปุ่น (Japan Association for The Advancement of Working Women; 一般財団法人女性労働協会) ประกอบกับข้อมูลจากงานวิชาการอื่น เช่น หนังสือเรื่องผู้หญิงญี่ปุ่นเพื่อเธอ~เท่าเทียม ของ ปิยวรรณ อัครวราพันธ์ (2560), หนังสือเรื่องโครงสร้างสังคมญี่ปุ่น ของ ฟุกุทาเกะ (2538), บทความเรื่องจุดยืนของสตรีญี่ปุ่น (อาทร พงษ์ธรรมสาร, 2521) เป็นต้น

ผู้หญิงส่วนใหญ่ยังคงทำงานด้านการเกษตร ดูแลงานบ้าน และเลี้ยงดูบุตร มีผู้หญิงจำนวนไม่น้อยที่ไม่สำเร็จการศึกษาภาคบังคับ โดยการลาออกไปเป็นหญิงรับใช้รับดูแลเด็ก (女性就業支援全国展開事業, n.d.)

ในปี ค.ศ. 1871 รัฐบาลออกกฎหมายทะเบียนราษฎร กำหนดการเป็น “โอเอะ” ที่ให้สิทธิผู้ชายเป็นใหญ่ ทำให้ผู้หญิงอยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า แต่อย่างไรก็ดี นโยบายด้านการศึกษาที่กำหนดการศึกษาภาคบังคับ ในช่วงปี ค.ศ. 1872 ส่งผลให้ผู้หญิงสาวชาวญี่ปุ่นที่ได้รับการศึกษามีโอกาสทำหน้าที่เป็นครู แพทย์ พยาบาล (女性就業支援全国展開事業, n.d.)

นอกจากนี้ยุคสมัยนี้ยังเป็นยุคที่ญี่ปุ่นขยายอิทธิพลทางการเมือง เศรษฐกิจ และการทหาร โดยทำสงครามกับจีน (ค.ศ. 1895) และ รัสเซีย (ค.ศ. 1904-1905) อีกทั้งเป็นจุดเริ่มต้นของการเข้าสู่สงครามโลกครั้งที่ 1 (ดำรง ฐานดี, 2551)

2) สมัยไทโซ (ประมาณปี ค.ศ. 1912-1926)

ยุคสมัยนี้ ญี่ปุ่นเข้าสู่สงครามโลกครั้งที่ 1 ในช่วงปี ค.ศ. 1914-1919 ทำให้ในช่วงนี้ผู้หญิงญี่ปุ่นต้องแบกรับหน้าที่ในการผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรม เพื่อเลี้ยงคนทั้งชาติ และทหารที่ทำสงครามอยู่ต่างแดน

ในช่วงสงคราม ญี่ปุ่นได้รวมศูนย์เพื่อผลิตอาวุธในการสงคราม ทำให้อุตสาหกรรมหนักและเคมีก้าวหน้าไปอีกขั้นหนึ่ง และเมื่อผ่านพ้นสงคราม อุตสาหกรรมและเศรษฐกิจจึงมีการเติบโต ผู้หญิงมีโอกาสได้ทำงานรูปแบบใหม่ในเมืองใหญ่เพิ่มมากขึ้น ผู้หญิงถือเป็นแรงงานสำคัญของประเทศเพื่อสนับสนุน การปฏิรูปประเทศในสาขาต่าง ๆ โดยการเป็นเสมียน ธุรการ พนักงานรับโทรศัพท์ ลูกจ้างของหน่วยงานรับฝากเงินของรัฐบาล ข้าราชการระดับล่าง รวมถึงอาชีพเฉพาะทาง เช่น พยาบาล จนกระทั่งเกิดคำศัพท์ใหม่ เรียกกลุ่มผู้หญิงเหล่านี้ว่า “ผู้หญิงทำงาน” (職業婦人) ซึ่งผู้หญิงเหล่านี้จบการศึกษาเทียบเท่ามัธยมต้น หรือมัธยมปลายในปัจจุบัน แต่จะทำงานเพียงช่วงเวลาหนึ่งก่อนแต่งงาน (女性就業支援全国展開事業, n.d.)

การรับเอาอารยธรรมตะวันตก และแนวคิดประชาธิปไตย ทำให้ผู้หญิงตระหนักถึงการถูกลิดรอนสิทธิ ไม่ได้ได้รับความเสมอภาค ในสังคมและทางการศึกษา ทำให้เกิดการเรียกร้องสิทธิสตรี และเกิดความขัดแย้งทางความคิดเกี่ยวกับผู้หญิงในสังคม มีการแบ่งกลุ่มลักษณะการทำงานของผู้หญิงออกเป็นสองกลุ่มคือ กลุ่ม “ผู้หญิงทำงาน” (職業主婦) ที่ออกไปทำหน้าที่นอกบ้าน และกลุ่ม “แม่บ้าน” (主婦) ที่ทำงานอยู่กับบ้านพร้อมกับสนับสนุนสามี ที่ออกไปทำงานรับค่าจ้างรายเดือนนอกบ้าน (サラリーマン) (女性就業支援全国展開事業, n.d.)

เนื่องจากในช่วงเวลานี้มีแนวคิดทางการศึกษาที่สนับสนุนให้ผู้หญิงเป็น “ภรรยาที่ดีและแม่ที่ฉลาด” จึงเป็นเหตุให้ “ผู้หญิงทำงาน” ถูกมองว่าประพฤตินไม่เหมาะสม ถึงแม้จะได้รับการยอมรับว่าห้าวก้าวหน้า ซึ่งในช่วงนี้ผู้หญิงมีการเรียกร้องสิทธิสตรีในแง่มุมต่าง ๆ เกิดการถกเถียงเกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพของผู้หญิงว่าควรเป็น “ภรรยาที่ดีและแม่ที่ฉลาด” หรือควรเป็น “ผู้หญิงที่พึ่งพาตัวเองได้” (女性就業支援全国展開事業, n.d.)

3) สมัยโชวะช่วงแรก (ประมาณปี ค.ศ. 1930-1945)

ช่วงตอนต้นของยุคสมัยนี้ เป็นช่วงที่ญี่ปุ่นชนะสงครามโลกครั้งที่ 1 แต่ประสบภัยแล้งอย่างหนักในปี ค.ศ. 1930 ทำให้เกิดความอึดอัดอย่างรุนแรงที่ญี่ปุ่นไม่เคยประสบมาก่อน รัฐจึงปรับเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมเบาเป็นอุตสาหกรรมหนักเพื่อแก้ปัญหาเศรษฐกิจซึ่งสามารถฟื้นฟูเมืองหลวงได้แต่ในเขตชนบทยังอยู่ในภาวะขาดแคลนอย่างต่อเนื่อง (女性就業支援全国展開事業, n.d.)

รัฐยังทำสงครามอย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดนโยบายระดมพลในปี ค.ศ. 1938 ที่ควบคุมวิถีชีวิตประชาชนในทุกด้าน ในขณะที่รัฐเรียกระดมพลให้ผู้ชายไปรบแนวหน้ายังมีนโยบายเพิ่มประชากรโดยสนับสนุนให้ผู้หญิงแต่งงานเร็วและมีบุตรจำนวนมาก เมื่อผู้ชายไปรบผู้หญิงญี่ปุ่นทั้งเด็กและผู้ใหญ่จึงต้องทำงานทดแทนผู้ชายในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการทำกรเกษตรหรือ

ทำงานในโรงงาน ผู้หญิงถูกกำหนดให้ทำหน้าที่เป็นทั้งแรงงาน
ภรรยา และแม่ นอกจากนี้ยังมีการอพยพเด็กออกจากเมืองหลวง
(女性就業支援全国展開事業, n.d.) หมายความว่า ผู้หญิงในชนบท
ยังต้องทำหน้าที่เลี้ยงดูเด็กที่เป็นญาติเหล่านั้นควบคู่กับ
การเลี้ยงดูบุตรของตนเองอีกด้วย

4) สมัยโชวะ ช่วงสงครามและการฟื้นฟูประเทศ (ช่วงปี ค.ศ. 1945-1952)

ญี่ปุ่นพ่ายแพ้สงครามโลกครั้งที่สอง การบุกอเมริกา
ยึดครองทำให้ความแข็งแกร่งของผู้ชายญี่ปุ่นถูกทำลายลง
เกิดแนวคิดที่ว่าสตรีต้องเท่าเทียมกับผู้ชายในทุกด้าน ไม่จำเป็นต้อง
อ่อนน้อมต่อพ่อ สามี และลูก ในยุคนี้ประชาชนต่างร่วมจิต
ร่วมใจมุ่งสู่ “เศรษฐกิจรุ่งเรือง” ทำให้ความเจริญทางเศรษฐกิจ
เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (ฟุกุทาเกะ, 2538)

การพัฒนาทางเศรษฐกิจหลังสงคราม มีการส่งเสริม
อุตสาหกรรมสิ่งทอ และขยายประเภทของอุตสาหกรรม ส่งผลให้
ผู้หญิงเข้าทำงานในโรงงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังส่งผลให้ผู้หญิง
มีโอกาสดำรงงานในรูปแบบใหม่เพิ่มมากขึ้น เช่น การค้า การผลิต
และเทคโนโลยี เป็นต้น (女性就業支援全国展開事業, n.d.)

ในปี ค.ศ. 1947 กฎหมายรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้
ชายหญิงมีความเท่าเทียมกัน ยกเลิกระบบ “อิเอะ” ทำให้
ผู้หญิงมีโอกาสดำรงการศึกษาเท่าเทียมกับผู้ชายและมีพื้นฐาน
สำหรับการออกไปสู่สังคม อีกทั้งการประกาศใช้ “กฎหมาย

มาตรฐานแรงงาน” ที่กำหนดเงื่อนไขเพื่อคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานของผู้หญิงซึ่งเป็นพื้นฐานการยกระดับทางสังคมของผู้หญิง กฎหมายฉบับนี้คุ้มครองผู้หญิงจากการเลือกปฏิบัติทางเพศในประเด็นเรื่องค่าจ้าง เพื่อแก้ปัญหาการที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างหญิงน้อยกว่าที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างชายสำหรับการทำงานที่เนื้องานเหมือนกัน และมีการกำหนดสิทธิพิเศษแก่ผู้หญิงในฐานะที่เป็นร่างกายของแม่ผู้ให้กำเนิดชีวิตที่จะเป็นพลเมืองของชาติ เช่น ห้ามทำงานเวลากลางคืน ห้ามทำงานในพื้นที่เสี่ยงอันตราย กำหนดให้สิทธิในการลาคลอด ให้สิทธิในการพักผ่อนให้เหมาะสม อนุญาตให้ลาหยุดได้เมื่อมีรอบเดือน แต่ในทางตรงกันข้าม ข้อกำหนดเหล่านี้กลับส่งผลให้การจ้างงานผู้หญิงกลายเป็นความยุ่งยากสำหรับผู้จ้าง (ปิยวรรณ อัครวราพันธ์, 2560)

5) สมัยโชวะ ช่วงเศรษฐกิจเจริญเติบโตเต็มที่ (ประมาณปี ค.ศ. 1956-1989)

เป็นยุคสมัยที่เศรษฐกิจรุ่งเรือง ชีวิตสะดวกสบาย การฟื้นตัวอย่างรวดเร็วทางเศรษฐกิจ ทำให้เกิดการจ้างงานแบบญี่ปุ่นที่เป็นเอกลักษณ์ คือ “การจ้างงานตลอดชีพ” ที่รับเอาผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เข้าทำงานในบริษัท และจ้างงานให้ทำงานในบริษัทหรือองค์กรเดิมจนถึงวัยเกษียณ โดยได้รับเงินเดือนเพิ่มตามอายุงาน โดยเฉพาะในบริษัทใหญ่พนักงานรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน ทำให้มี

หลักประกันว่าจะไม่ถูกไล่ออก ด้วยเหตุนี้พนักงานจึงทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ประหนึ่งเป็นธุรกิจของครอบครัว (ปิยดา ชลวร, 2563) “มนุษย์เงินเดือน” (サラリーマン; Salary Man) จึงเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสำหรับผู้ชาย

วิถีชีวิตของคนญี่ปุ่นเปลี่ยนจากการประหยัด เป็นสังคมเน้นการบริโภค มีการผลิตและจำหน่ายสินค้าเป็นจำนวนมาก มีการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเพื่ออำนวยความสะดวกภายในบ้านมากมาย ผู้คนในสังคมมุ่งเน้นยกระดับการใช้ชีวิตของตนเองให้สูงขึ้น ใช้จ่ายเกี่ยวกับการศึกษาและงานอดิเรกเพิ่มขึ้น จากในอดีตเป็นอย่างมาก รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้หญิงก็เปลี่ยนไปเนื่องจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ มีอายุขัยที่ยืนยาว อัตราการเกิดลดลง มาตรฐานการศึกษาที่สูงขึ้น (女性就業支援全国展開事業, n.d.)

ความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา ทำให้ผู้หญิงที่มีการศึกษาไม่ยอมเป็นคนรับใช้ เมื่อครอบครัวกลายเป็นครอบครัวเดี่ยวจากการออกไปทำงานในเมืองหลวง ทำให้ผู้หญิงส่วนใหญ่เมื่อแต่งงานแล้วจึงต้องออกจากงานเพื่อเป็นแม่บ้านเต็มตัว เลี้ยงลูกและทำงานบ้านด้วยตนเอง เนื่องจากรายได้ต่อเดือนของครอบครัวไม่เพียงพอที่จะจ้างคนรับใช้ อีกทั้งยังการมอบหมายหน้าที่การเลี้ยงดูลูกให้แก่ผู้อื่นย่อมทำลายความศักดิ์สิทธิ์ของครอบครัว (อาทร พงษ์ธรรมสาร, 2521)

สิ่งเหล่านี้ทำให้แนวคิดการแบ่งงานระหว่างชายหญิงคือ “ผู้ชายทำงานนอกบ้าน ผู้หญิงดูแลบ้าน” ฝังรากลึกในสังคมญี่ปุ่น ให้ผู้ชายที่เป็นสามีเป็นเสาหลักของบ้าน

ในปี ค.ศ. 1972 รัฐบาลได้ออกกฎหมายสวัสดิการผู้หญิงทำงาน (勤劳夫人福祉法) และในปี ค.ศ. 1986 ได้ประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมของชายหญิง (EEOA) (男女雇用機会均等法) เพื่อกำหนดหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้หญิงทำงานให้ชัดเจน พร้อมกับส่งเสริมการใช้ชีวิตครอบครัวให้สอดคล้องกลมกลืน ซึ่งทำให้ทัศนคติต่อการทำงานของผู้หญิง การกำหนดนโยบายของบริษัท รวมไปถึงการทำงานของผู้หญิงเริ่มมีความหลากหลาย (ปิยวรรณ อัครราชันย์, 2560)

กฎหมายว่าด้วยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมนี้เป็นส่วนหนึ่งของความพยายามปรับแก้กฎหมายภายในประเทศให้สอดคล้องกับ “อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women หรือ CEDAW) ซึ่งญี่ปุ่นได้ลงนามให้สัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าวในปี ค.ศ. 1985 โดยยับยั้งการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน 5 ด้าน คือ (1) การรับสมัครและว่าจ้าง (2) การมอบหมายงานและเลื่อนตำแหน่ง (3) การศึกษาอบรมและฝึกงาน (4) การกำหนดผลประโยชน์และสวัสดิการของลูกจ้าง (5) การกำหนดอายุ

บังคับเกษียณ การเกษียณและไล่ออก แต่เป็นเพียงการกำหนดให้นายจ้างมี “หน้าที่ต้องพยายาม” มอบโอกาสอย่างเท่าเทียมให้แก่ผู้หญิง ไม่ได้ห้ามการเลือกปฏิบัติอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ยังกำหนดมาตรการต่าง ๆ เช่น การคงมาตรการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพระหว่างการทำงานและคลอดบุตร ที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดเวลาสำหรับการตรวจร่างกายของผู้หญิงที่ตั้งครรภ์ รวมไปถึงมาตรการที่จำเป็น เช่น ลดเวลาทำงานหรือเปลี่ยนเวลาทำงานตามคำแนะนำของแพทย์ และต้องจัดหาวันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้ตามความจำเป็น (ปิยวรรณ อัครวราพันธ์, 2560)

กฎหมายฉบับนี้ส่งผลให้ผู้หญิงกลายเป็นแรงงานกลุ่มที่ไม่คุ้มครองทางเศรษฐกิจเท่ากับผู้ชาย ส่งผลให้เกิดการเลือกปฏิบัติในวงจรการจ้างงาน เช่น การว่าจ้างและเลื่อนตำแหน่งภายใต้ระบบการจ้างงานตลอดชีพแบบญี่ปุ่นที่ใช้ลูกจ้างชายเป็นหลัก หรือมีธรรมเนียมปฏิบัติว่าผู้หญิงที่แต่งงานแล้วจะต้องลาออก และผู้หญิงที่ไม่แต่งงานจะได้รับการเตือนให้พิจารณาลาออกเมื่ออายุล่วงเข้า 30 ปี ซึ่งแนวปฏิบัติเหล่านี้ไม่ถือเป็นการละเมิดกฎหมาย แต่เข้าข่ายเป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างผู้หญิง จึงกล่าวได้ว่า การออกกฎหมายเหล่านี้ก็กลับกลายเป็นการเพิ่มอุปสรรคในการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่น (ปิยวรรณ อัครวราพันธ์, 2560) ส่งผลให้ผู้หญิงถูกบังคับให้ออกจากงานหลังแต่งงานด้วยเหตุผลที่ว่าต้องดูแลครอบครัวซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพ

ในการทำงานลดลง ด้วยเงื่อนไขนี้ผู้หญิงจึงไม่เหมาะที่จะทำงาน
ตลอดชีพทั้งในบริษัทและร้านค้า เนื่องจากการมอบหมายงาน
ให้กับผู้หญิงที่ทำงานเพียงระยะสั้นย่อมเป็นปัญหาสำหรับผู้จ้าง
ทำให้ผู้หญิงมีโอกาสทำงานในบริษัทน้อยลง งานที่เปิดโอกาส
ให้ผู้หญิงทำในระยะยาวยังคงเป็น ครูอนุบาล ครูประถม
นางพยาบาล และงานตามโรงงานต่าง ๆ ที่ต้องจำเจอยู่กับที่
ผู้หญิงส่วนใหญ่จึงทำงานเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้วออกจากงาน
โดยจำนวนเกินครึ่งลาออกเพื่อแต่งงานหรือคลอดบุตร แล้วออกไป
ทำหน้าที่ “แม่บ้าน” แต่ภายหลังจากจำนวนแรงงานหนุ่มสาว
เริ่มลดน้อยลง ประกอบกับมีอุปกรณ์ไฟฟ้าในครัวเรือนช่วยลด
ภาระงานบ้าน และทัศนคติที่มีต่อการทำงานของผู้หญิงเปลี่ยนไป
ทำให้ “แม่บ้าน” เหล่านี้ กลับไปทำงานในตำแหน่ง “พนักงาน
จ้างงานชั่วคราว” หรือ “พาร์ทไทม์” หลังจากภาระในการดูแล
บุตรลดน้อยลง ซึ่งรูปแบบครอบครัวเช่นนี้เป็นปัจจัยที่ส่งเสริม
ให้เศรษฐกิจญี่ปุ่นเติบโตอย่างก้าวกระโดดตลอดทศวรรษ
ที่ 1950-1960 (อาทร พึ่งธรรมสาร, 2521)

6) สมัยโซวะ ช่วงปลาย (ประมาณปี ค.ศ. 1989-2012)

ในช่วงปีค.ศ. 1992 จนกระทั่งปีค.ศ. 1999 รัฐบาลญี่ปุ่น
ได้ออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานของ
ผู้หญิงหลายฉบับ และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังเช่น
ออกกฎหมายให้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตร (育児休業法) ในปีค.ศ. 1992
และปรับปรุงเป็นกฎหมายให้มีสิทธิลาเลี้ยงดูบุตรและดูแลผู้สูงอายุ

(育児・介護休業法) ในปีค.ศ. 1995 และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในปี ค.ศ. 2001, 2007 จนถึงปัจจุบัน เป็นกฎหมายที่สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ทำงานที่ต้องเลี้ยงดูบุตร และดูแลผู้สูงอายุ ในครอบครัวได้รับการจ้างงานต่อ และได้รับการยกเว้น การชำระค่าประกันสุขภาพ หรือได้รับเงินชดเชยในช่วงที่ลาหยุดพักกรณีที่ทำประกันการจ้างงานไว้ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังออกกฎหมายคุ้มครองการทำงานพิเศษ (パートタイム労働法) ในปีค.ศ. 1993 เพื่อคุ้มครองสิทธิให้กับผู้ที่ทำงานในฐานะ ลูกจ้างชั่วคราว เช่น ทำงานเพียงช่วงระยะเวลาสั้น ๆ หรือ มีสัญญาการจ้างงานเพียงชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง ให้ได้รับค่าตอบแทน อย่างเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำกับพนักงาน ประจำที่รับผิดชอบงานที่เหมือนกัน เพื่อให้ตอบสนองต่อ รูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย

ต่อมาในปี ค.ศ. 1999 ได้ออกกฎหมายพื้นฐานว่าด้วย สังคมที่ชายหญิงมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม Basic Act for Gender Equal Society; BAGES (男女共同参画社会基本法) เป็นกฎหมายพื้นฐานที่มุ่งเน้นสิทธิที่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย เพื่อลดผลกระทบจากการแบ่งหน้าที่ของชายหญิงซึ่งมีอคติ เรื่องเพศสภาพตามธรรมเนียมปฏิบัติเดิม และในปีค.ศ. 2003 ออกกฎหมายพื้นฐานเพื่อแก้ปัญหาสังคมที่มีเด็กเกิดน้อย (少子化社会対策基本法) และออกกฎหมายช่วยเหลือการเลี้ยงดู

เยาวชนรุ่นต่อไป(次世代育成支援対策推進法) โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้เป็นสังคมที่มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเลี้ยงดูเยาวชนหรือเด็กที่กำลังจะเกิดมาให้มีสุขภาพที่ดี เพื่อให้ประชาชนรู้สึกภูมิใจที่จะแต่งงานและมีบุตร และได้ปรับเปลี่ยนข้อกำหนดของกฎหมายเหล่านี้อย่างต่อเนื่องทุกปี²

ปิยวรรณ อัครราชันย์ (2560) ศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของผู้หญิงไว้อย่างละเอียด และได้กล่าวถึงสาระสำคัญและปัญหาของกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานของผู้หญิง สรุปได้ดังนี้

การปรับเปลี่ยนกฎหมายว่าด้วยโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียม (EEOA) ในปี ค.ศ. 1997 เนื่องจากข้อกำหนดในปีค.ศ. 1896 มีช่องว่างที่ภาคธุรกิจบางส่วนหลบเลี่ยงบทบัญญัติของกฎหมาย โดยสร้างระบบการจ้างงานแบบใหม่ เช่น การหันมาจ้างงานผ่าน “ระบบการจัดส่งคนงาน” (Workers Dispatch System) และการสร้าง “ระบบสองสายงาน” (The Two-Track System) คัดแยกลูกจ้างออกเป็นกลุ่มบริหารหรือ กลุ่มธุรการ โดยผู้ชายจะได้รับการบรรจุในกลุ่มบริหาร ในขณะที่ในกลุ่มธุรการจะประกอบด้วยพนักงานผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการทั่วไป รวมถึงการถ่ายเอกสาร

² สามารถสืบค้นกฎหมายญี่ปุ่นได้จากเว็บไซต์ E-GOV法令検索 (<https://elaws.e-gov.go.jp>) และสามารถค้นหาคำแปลภาษาอังกฤษได้บางส่วนจากฐานข้อมูลระบบการแปลกฎหมายญี่ปุ่น 日本法令外国語訳データベースシステムได้ที่เว็บไซต์ <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/>

เสรีน้ำชา เป็นต้น ระบบสองสายงานที่มีความแตกต่างในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างเส้นทางอาชีพ ของทั้งสองกลุ่ม ทั้งด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ ขอบเขต ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงานบริหาร การได้รับสิทธิ ประโยชน์ โอกาสในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพที่จะ ก้าวหน้าในสายงานของตน ตลอดจนความไว้วางใจที่นายจ้าง จะจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ลูกจ้างชายและหญิงอยู่ในชนชั้น ที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งนายจ้างยังเลือกปฏิบัติ ทางเพศได้ด้วยการกำหนดเงื่อนไขและคุณสมบัติสำหรับลูกจ้าง ที่ประสงค์เข้าทำงานในกลุ่มบริหารว่า ต้องสำเร็จการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยชั้นนำ มีความชำนาญคล่องแคล่วในการใช้ ภาษาต่างประเทศ และสำหรับลูกจ้างหญิงยังกำหนดให้มี คะแนนสอบคัดเลือกเข้าทำงานบริษัทในระดับดี หรืออาจ กำหนดว่าต้องทำงานล่วงเวลานานติดต่อกันหลายชั่วโมงได้ รวมทั้ง พร้อมทั้งจะย้ายไปประจำ ณ ที่ต่าง ๆ ทั้งภายในและ ต่างประเทศได้ เงื่อนไขเหล่านี้ทำให้ผู้หญิงซึ่งมีหน้าที่หลัก ในการเลี้ยงดูบุตร ย่อมไม่อาจปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อกำหนด เหล่านี้ได้ จึงเท่ากับเป็นการกีดกันผู้หญิงออกไปโดยปริยาย

เมื่อเศรษฐกิจฟองสบู่ล่มสลายตั้งแต่ครั้งแรกของ ทศวรรษ 1990 ญี่ปุ่นประสบปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ รัฐบาลญี่ปุ่น จึงได้ปรับปรุงกฎหมายเพื่อคงให้ผู้หญิงยังคงเป็นแรงงานอยู่ โดยเปลี่ยนจากกำหนดให้นายจ้าง “พยายาม” เป็นการบัญญัติ

“ห้าม” นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงในการรับสมัครและว่าจ้างการมอบหมายงานและการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับ อีกทั้งบัญญัติให้นายจ้างมีภาระหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดการคุกคามทางเพศ ซึ่งถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศรูปแบบหนึ่งในที่ทำงาน และให้สิทธิลูกจ้างในการร้องเรียนต่อคณะกรรมการไกล่เกลี่ยเพื่อโอกาสที่เท่าเทียม (Equal Opportunity Mediation Commission (EEOC)) โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการยินยอมจากนายจ้าง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำ แนวทาง และข้อเสนอแนะ กระทรวงแรงงานมีอำนาจที่จะเปิดเผยรายชื่อบริษัทเหล่านี้ต่อสาธารณชนพัฒนาจากฉบับดั้งเดิมที่ อนุญาตให้เข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยเฉพาะเมื่อคู่กรณียินยอม และไม่มอบหมายอำนาจให้กระทรวงแรงงานดำเนินการใด ๆ ต่อนายจ้างที่ไม่ยอมเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยหรือไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

รัฐบาลพยายามขยายขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายให้ครอบคลุมทุกคนโดยไม่เลือกเพศ โดยการปรับกฎหมายในปีค.ศ. 2006 โดยระบุในหลักการพื้นฐานของกฎหมายว่า “ผู้ใช้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยปราศจากความกังวลเรื่องการเลือกปฏิบัติทางเพศ และด้วยความเคารพในความเป็นแม่ของผู้ใช้แรงงานหญิง” และได้เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกระทำของนายจ้างในกระบวนการจ้างงานที่เกี่ยวข้องกับการลดตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงสถานภาพการจ้างงาน และ

การกีดกันให้ลาออก และขยายนิยามของคำว่า “การมอบหมายงาน” ให้หมายรวมถึงการแบ่งงานและมอบหมายอำนาจ ส่งผลให้นายจ้างไม่สามารถเลือกปฏิบัติทางเพศในทุกขั้นตอนของการจ้างงานตั้งแต่การรับสมัครจนกระทั่งการลาออก หรือเกษียณอายุการทำงาน นอกจากนี้ยังให้อำนาจแก่กระทรวงแรงงาน บัญญัติกฎหมายห้ามการเลือกปฏิบัติทางอ้อม 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) การใช้ส่วนสูงและน้ำหนักเป็นข้อกำหนดด้านคุณสมบัติอย่างหนึ่งในการรับสมัครและว่าจ้าง (2) การกำหนดให้ลูกจ้างที่อยู่ระหว่างกระบวนการรับสมัครและว่าจ้างเพื่อเข้าทำงานในกลุ่มบริหารต้องยอมรับเงื่อนไขที่อาจต้องย้ายไปทำงานพื้นที่ต่าง ๆ ในญี่ปุ่น (3) การกำหนดให้พนักงานที่เข้าข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ต้องเป็นผู้ที่เคยผ่านการย้ายไปทำงานในพื้นที่อื่นมาก่อนแล้วเท่านั้น หากนายจ้างไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่าข้อกำหนดเหล่านี้เกี่ยวข้องกับเนื้องาน หรือไม่สามารถให้เหตุผลอย่างอื่นอันสมควร ถือว่านายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติโดยนิยามของคำว่า “เหตุผลอันสมควร” หมายถึง “เหตุผลที่เมื่อพิจารณาจากลักษณะของงานแล้ว มีความจำเป็นต่อการบรรลุเป้าประสงค์ของงาน หรือเหตุผลที่เมื่อพิจารณาจากสภาพการประกอบธุรกิจแล้ว มีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการแรงงานภายในองค์กร” เช่น การตั้งเงื่อนไขว่าผู้ทำงานแบกหามต้องแบกน้ำหนักสัมภาระได้มากกว่าน้ำหนักสัมภาระที่ต้องแบกจริงระหว่างปฏิบัติงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังห้ามนายจ้าง

ปฏิบัติต่อลูกจ้างในอันที่จะทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์ ได้แก่ (1) ลูกจ้างไม่อาจถูกบอกเลิกจ้างด้วยเหตุแห่งการใช้สิทธิหรือขอให้มีการคุ้มครองตามบทบัญญัติเกี่ยวกับสุขภาพของมารดาตามกฎหมาย EEOC (2) ลูกจ้างไม่อาจถูกบอกเลิกจ้างด้วยเหตุแห่งการใช้สิทธิหรือขออนุญาตลาคลอดตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายมาตรฐานแรงงาน (3) นายจ้างไม่อาจบอกเลิกจ้างโดยใช้ข้ออ้างว่า ลูกจ้างหญิงที่กำลังตั้งครรภ์หรือคลอดบุตรแล้ว หย่อนประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีการเลือกปฏิบัติหลายประเด็นที่อยู่นอกกรอบกฎหมาย เช่น การกำหนดให้ผู้สมัครที่เข้าทำงานกลุ่มบริหารต้องจบจากมหาวิทยาลัยชั้นนำก็เป็นการกีดกันผู้หญิงเนื่องจากผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย และการที่นายจ้างไม่กำหนดแผนหรือสร้างแนวทางในการปรับแต่งภาระงานให้ยืดหยุ่นและเหมาะสมระหว่างลูกจ้างที่ลาคลอดหรือลาดูแลบุตร กับลูกจ้างที่เหลืออยู่ ส่งผลให้เกิดสภาวะที่ลูกจ้างด้วยกันเองเป็นปฏิปักษ์ต่อกันในที่ทำงาน ซึ่งไม่อาจหาข้อยุติได้ด้วยการพึ่งพาการตัดสินของศาล

อย่างไรก็ดี ในช่วงปลายสมัยโซวะ ญี่ปุ่นประสบปัญหาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ญี่ปุ่นเผชิญวิกฤตทางการเงินจากสหรัฐอเมริกาและยุโรปในปีค.ศ. 2008 (Lehman Shock) และในปี ค.ศ. 2011 ประสบภัยพิบัติจากแผ่นดินไหว เกิดคลื่นยักษ์ Tsunami จนลูกลามไปถึงโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ระเบิด สถานการณ์

ที่กระหน้าข้าเต็มเหล่านี้ทำให้เศรษฐกิจญี่ปุ่นถดถอยลงอย่างมาก บริษัทต่าง ๆ เริ่มประสบภาวะล้มละลาย มีพนักงานตกงานจำนวนมาก ระบบการจ้างงานตลอดชีพอ่อนแอลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก ส่งผลกระทบต่อภาระงานของผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา งานประจำหายากขึ้น ในขณะที่งานแบบสัญญาจ้างระยะสั้นเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้คนแต่งงานช้าลงหรือไม่แต่งงานเลย ทำให้ญี่ปุ่นกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุ และเด็กเกิดน้อยลง เมื่อผู้ชายไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ก็ยากที่จะหาผู้หญิงมาแต่งงานเป็นคู่ครองเมื่อไม่แต่งงานหรือแต่งงานเมื่อพ้นวัยเจริญพันธุ์ โอกาสที่จะมีบุตรก็ลดน้อยลง การเปลี่ยนแปลงทางสังคมหลายประการดังกล่าวเหล่านี้ล้วนส่งผลให้ผู้สูงอายุมีจำนวนมาก แต่วัยแรงงานกลับลดน้อยลง สภาพการณ์เหล่านี้ผลักดันให้ญี่ปุ่นจำเป็นต้องอาศัยแรงงานผู้หญิงทดแทนแรงงานที่ขาดหายไป รวมทั้งผู้หญิงจำเป็นต้องออกทำงานอย่างจริงจังเพื่อช่วยหาเลี้ยงครอบครัวร่วมกับสามีซึ่งได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยดังกล่าว (อัจจิมา วัชรภรณ์, 2561, ปิยดา ชลวร, 2563)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้หญิงญี่ปุ่นมีบทบาทสำคัญและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนประเทศมาโดยตลอด แนวคิดขับเคลื่อนเศรษฐกิจของรัฐที่ผลักดันให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในภาคแรงงานไม่ใช่เรื่องแปลกใหม่ บทบาท

และสถานภาพของผู้หญิงจะเปลี่ยนแปลงไปตามการกำหนด
นโยบายและข้อกำหนดของรัฐ

ประเด็นที่น่าสนใจคือ ในช่วงเข้าสู่ช่วงเศรษฐกิจฟองสบู่
ในช่วงปี ค.ศ. 1986-1991 โอกาสในการทำงานนอกบ้านเป็นของ
ผู้หญิงโสด เมื่อแต่งงานก็ต้องไปอยู่ในบ้าน ดูแลจัดการเรื่อง
ภายในบ้าน และอำนวยความสะดวกให้สามี บุตร หรืออาจรวมถึง
การดูแลพ่อแม่ของตนเองและสามี เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ
โดยรวมของญี่ปุ่นเอื้ออำนวยให้ผู้ชายหนึ่งคนสามารถทำงาน
นอกบ้านแล้วมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงดูสมาชิกทั้งหมด
ในครอบครัว แต่เมื่อเศรษฐกิจซบเซา ทำให้ผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว
จำเป็นต้องหางานทำอย่างจริงจังเพื่อช่วยหารายได้ให้ครอบครัว
จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ
ที่ผลักดันให้ผู้หญิงเข้าสู่สังคมการทำงาน

1.2 ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่น

บทบาทและสถานภาพการทำงานของผู้หญิงเปลี่ยนไป
ตามบริบทของสังคมดังที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งเป็นไปตาม
แนวคิดในการปกครองประเทศของรัฐ การกำหนดกฎหมาย
ทะเบียนราษฎร์เป็นการลดรอนสิทธิของผู้หญิงให้มีฐานะ
ต่ำกว่าผู้ชาย กฎหมายระดมพลทำให้ผู้หญิงต้องแบกรับหน้าที่
หลายด้าน ทั้งการเป็นภรรยาที่ต้องคลอดบุตร เป็นแม่ที่ต้อง

ดูแลบุตร และต้องเป็นแรงงานทดแทนขับเคลื่อนประเทศ ในยามสงครามและเศรษฐกิจตกต่ำ รัฐพยายามที่จะให้ความเท่าเทียมกันกับผู้หญิงโดยเฉพาะเรื่องการให้โอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียมกับผู้ชาย เนื่องจากแรงผลักดันจากภายนอกซึ่งเป็นอิทธิพลของแนวคิดประชาธิปไตยจากตะวันตก รัฐเพียงพยายามที่จะแสดงให้เห็นถึงการมีความเจริญเทียบเท่าประเทศตะวันตกเท่านั้น การกำหนดข้อกฎหมายดังกล่าวมาข้างต้นจึงไม่สามารถทำให้ผู้หญิงมีโอกาสในการทำงานได้ทัดเทียมกับผู้ชายอย่างแท้จริง

นักวิชาการได้อธิบายถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้หญิง ซึ่งสามารถสรุปได้ 2 ประเด็น ดังนี้

1) ทักษะคติในการแบ่งงานตามเพศ

แต่เดิม ในสมัยที่ญี่ปุ่นยังเป็นสังคมเกษตร ครอบครัวเป็นหน่วยผลิตหลักสำคัญ กิจกรรมการผลิตเกิดขึ้นด้วยความช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว ผู้หญิงจึงมีบทบาทเป็นแรงงานหลักและแรงงานสนับสนุนในเวลาเดียวกัน แต่เมื่อสังคมเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคที่อุตสาหกรรมเฟื่องฟู บรรษัทก้าวมาเป็นหน่วยผลิตหลักสำคัญแทน ทำให้มีการแบ่งบทบาทระหว่างเพศที่ชัดเจน คือ ผู้หญิงกลายเป็นแรงงานสนับสนุน มีหน้าที่หลักในการเลี้ยงดูบุตรและดูแลครัวเรือน ในขณะที่ผู้ชายกลายเป็นหลักของครอบครัวในทางเศรษฐกิจ รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนญี่ปุ่นในยุคอุตสาหกรรมเฟื่องฟูคือ

เข้าโรงเรียน เรียนจบเริ่มทำงาน และแต่งงานในช่วงวัย 20-30 ปี เริ่มแยกครอบครัว คลอดบุตร ซื้อมันเป็นของตัวเอง การแบ่งงานตามเพศทำให้สังคมญี่ปุ่นคาดหวังว่า ผู้ชายต้องเป็นฝ่ายหารายได้เพื่อดูแลครอบครัว ส่วนผู้หญิงต้องดูแลบุตร ส่งผลให้ผู้หญิงญี่ปุ่นที่มีบุตรมักลาออกจากงานประจำเพื่อเลี้ยงบุตร เพราะเด็กคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของผู้หญิง (บารณี บุญทรง, 2547; ปิยวรรณ อัครราชันย์, 2560; นรินุช ดำรงชัย, 2560; อัจจิมา วัชรภรณ์, 2561)

การแบ่งงานตามเพศดังกล่าวนี้ นอกจากทำให้ผู้หญิงมีภาระหน้าที่ในการทำงานบ้านและดูแลบุตรแล้ว การดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว ก็เป็นภาระอีกประการหนึ่ง ในบรรดาภาระทั้งหมดนี้ ภาระงานบ้านเป็นปัญหาน้อยที่สุดเนื่องจากผู้หญิงมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและสินค้าสำเร็จรูปมากมาย ส่วนภาระการดูแลลูกเป็นอุปสรรคสำคัญที่สุดต่อการทำงานของผู้หญิง เนื่องจากค่านิยมในเรื่องหน้าที่ของแม่ที่มีต่อลูก ทำให้แม่ต้องเลี้ยงดูบุตรตามลำพัง ไม่มีญาติผู้ใหญ่ช่วยดูแล อีกทั้งการที่จำนวนสถานรับดูแลเด็กมีไม่เพียงพอ ทำให้ผู้หญิงเลือกที่จะทำงานประจำก่อนแต่งงานมีครอบครัว แล้วลาออกจากงานเพื่อดูแลบุตรในช่วงที่ยังเล็กและทำงานพิเศษหลังจากบุตรพ้นวัยทารก (บารณี บุญทรง, 2547)

แต่อย่างไรก็ดี เมื่อหมดภาระจากการดูแลบุตรก็ล่วงเลยเข้าสู่วัยกลางคน ซึ่งเวลานั้นพ่อแม่ทั้งของตนเองและสามี

ย่อมกลายเป็นผู้สูงอายุ อาจช่วยเหลือตนเองไม่สะดวก ผู้หญิงญี่ปุ่นจึงต้องรับหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวต่อไปอีกโดยไม่มีโอกาสกลับเข้ามาทำงาน

ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุและผู้เจ็บป่วยที่มีอายุตั้งแต่ 70 ปีขึ้นไป และไม่มีญาติ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1874 แต่ไม่ได้มีการเตรียมตัวด้านการจัดบริการสาธารณะด้านสังคม รัฐกำหนดให้การดูแลผู้พิการเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ไม่หวังผลกำไร (Non-profit organization (NPO)) และการดูแลแบบไม่เป็นทางการโดยครอบครัว และถึงแม้จะมีการปรับเปลี่ยนเนื้อหากฎหมายหลายฉบับ แต่ก็เป็นการบริการให้เฉพาะ (1) คนยากจนที่อยู่ตัวคนเดียว (2) ผู้สูงอายุที่ไม่มีญาติดูแลหรือญาติไม่ยอมดูแล ส่วนผู้สูงอายุและผู้ป่วยติดเตียงที่ยังมีครอบครัวดูแลที่บ้านจะไม่สามารถใช้บริการรูปแบบนี้ได้ (ปรกรณ์ ศิริประกอบ, 2560) ซึ่งหมายความว่า การแบ่งงานตามเพศทำให้ผู้หญิงถูกคาดหวังว่าจะต้องทำหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ

ภาระการดูแลผู้สูงอายุ หรือการดูแลผู้ป่วยระยะยาว จึงกลายเป็นอุปสรรคต่อการทำงานที่สำคัญอีกรูปแบบหนึ่งของผู้หญิง เนื่องจากผู้สูงอายุมักเจ็บป่วยและพักรักษาตัวเป็นระยะเวลานาน สิ่งนี้เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงไม่สามารถกลับเข้าสู่ระบบการทำงานได้ หรือแม้แต่ส่งผลให้ผู้หญิงที่ทำงานต่อเนื่องมาตั้งแต่จบการศึกษาจนถึงวัยกลางคนต้องลาออกจากงาน

2) ลักษณะเฉพาะของสังคมปุ่นที่เป็นอุปสรรคต่อ
การทำงานของพี่หึง

ลักษณะสังคมปุ่นดั้งเดิมประกอบด้วยกรรวมตัวอย่าง
เหนียวแน่นของคนเชื้อสายเดียวกัน ทำให้ปุ่นเป็นสังคมที่มี
การแบ่งบทบาทอย่างจำเพาะเจาะจง แต่ละคนจะถูกกำหนด
ความรับผิดชอบไว้ตายตัวยากที่จะฝ่าฝืน นอกจากนี้ สังคมปุ่น
มีความเป็นสังคมกลุ่ม (Group-Oriented) และให้ความสำคัญ
กับการกลมเกลียวของกลุ่ม (Group Harmony) ที่เน้นเอกภาพ
และความสามัคคี อันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พี่หึงและผู้ชาย
ยินยอมที่จะดำเนินบทบาทตามที่สังคมมอบหมาย การเลี้ยงดูบุตร
จึงอยู่ภายใต้แนวคิดเรื่องการแบ่งงานตามเพศ นำไปสู่การอบรม
เลี้ยงให้เด็กดำเนินบทบาทต่างกันตามเพศตั้งแต่ยังเล็ก อีกทั้ง
การมีต้นแบบครอบครัวที่ผู้ชายทำงานนอกบ้าน และพี่หึง
อยู่บ้านเพื่อเลี้ยงดูบุตร ก็เป็นเครื่องหล่อหลอมให้เด็กปุ่น
เติบโตมาโดยมีความเชื่อเรื่องการแบ่งงานตามเพศอย่างหนักแน่น
(บารณี บุญทรง, 2547; นรินุช ดำรงชัย, 2560)

การที่พี่หึงยินยอมดำเนินบทบาทตามเพศที่สังคม
กำหนดในช่วงเวลาที่ผ่านมา อาจเกี่ยวเนื่องกับหลายเหตุผล
อาทิ ความสุขจากการเป็นผู้ดูแลสมาชิกในครอบครัว ความรู้สึก
มีอำนาจอันเกิดจากการเป็นผู้รับผิดชอบภาระต่าง ๆ ในครอบครัว
มีความมั่นคงทางการเงินจากสามีโดยไม่ต้องทำงานหารายได้เอง
และมีโอกาสในการใช้เวลาว่างส่วนตัวได้ตามความต้องการ เป็นต้น

สาเหตุเหล่านี้ส่งผลสืบเนื่องต่อการเลือกงานของผู้หญิงก่อนสมรส ที่จะเลือกงานที่เหมาะสมกับบทบาทของเพศหญิง เช่น ครู พยาบาล หรือทำงานในบริษัทในสายงานธุรการที่คอยช่วยเหลือพนักงานชายเป็นส่วนใหญ่ ผู้หญิงไม่ต้องการทำงานไปตลอดชีวิต แต่ทำงานเพียงเพราะต้องการตำแหน่งหน้าที่ที่จะได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ก่อนที่จะออกไปมีครอบครัว ทั้งยังเป็นการสร้างโอกาสที่จะกลับมาทำงานที่มีความรับผิดชอบและได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมอีกครั้งหลังหมดภาระการดูแลบุตร (บารณี บุญทรง, 2547)

อีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงญี่ปุ่นไม่กลับเข้าสู่ระบบการทำงานอย่างเต็มที่ก็คือระบบภาษีและระบบประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่นที่กำหนดให้สามีสามารถขอยกเว้นภาษีในส่วนการเลี้ยงดูคู่สมรสที่มีรายได้ไม่ถึง 1.03 ล้านเยน อีกทั้งภรรยายังสามารถขอเงินบำนาญของประเทศได้โดยไม่ต้องชำระค่าประกันสังคมแต่อย่างใด ซึ่งสิทธิประโยชน์เหล่านี้จะหมดลงหากภรรยามีรายได้เกินกว่า 1.03 ล้านเยน ทำให้การทำงานในลักษณะพนักงานชั่วคราวรับค่าตอบแทนเป็นชั่วโมงเหมาะสมกับผู้หญิงที่ลาออกเพื่อเลี้ยงดูบุตรมากกว่าการกลับเข้ามาทำงานในระบบ (国税庁, 2020)

ความตระหนักในการเป็นสังคมกลุ่มของชาวญี่ปุ่น (Japanese Group Consciousness) ยังเป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของสังคมญี่ปุ่นหลายประการ

เช่น การสื่อสารที่เป็นที่รู้จักตามมารยาทของสังคมโดยไม่ต้องอาศัยคำพูด (Non-Verbal Communication) การแบ่งแยกความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลออกเป็นคนในกับคนนอก (Uchi-Soto) และการเน้นความสามัคคีกลมเกลียวภายในกลุ่ม (ปิยวรรณ อัครราชันย์, 2560)

ในกรณีที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นกลุ่มประชากรที่เกิดในราวปี ค.ศ. 1954–1969 หรือในยุคสมัยที่ประเทศญี่ปุ่นเข้าสู่ช่วงก้าวกระโดดทางเศรษฐกิจ จะมีค่านิยมแบบอนุรักษนิยมต่อภาวะความเป็นเพศชาย (Masculinity) และภาวะความเป็นหญิง (Femininity) อยู่สูง (นรินุช ดำรงชัย, 2560) ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้ที่จะบริหารบริษัทภายใต้แนวคิดการแบ่งงานตามเพศ และก่อให้เกิดปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเพศในที่ทำงาน และการคุกคามทางเพศอันเป็นอุปสรรคในการทำงานของผู้หญิงดังที่กล่าวไว้ข้างต้น โดยอาศัยความตระหนักในสังคมกลุ่มโดยสื่อสารแบบที่ไม่ต้องอาศัยคำพูดอย่างชัดเจน บีบคั้นให้ผู้หญิงต้องตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการแต่งงานและลาออกไปเลี้ยงดูบุตรและดูแลงานบ้านเมื่อถึงวัยอันสมควร ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ผลักดันให้ผู้หญิงลาออกจากการทำงาน นอกจากนี้การให้ความสำคัญกับความสามัคคีกลมเกลียวและความสัมพันธ์คนในกับคนนอก ก็กลายเป็นอาวุธอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้หญิงที่ไม่ทำตามวัฒนธรรมองค์กรจะถูกจัดกลุ่มเป็นคนนอก ต้องเผชิญกับความรู้สึกโดดเดี่ยว และไม่มีความสุข

ในการทำงาน และไม่กล้าที่จะยืนยันสิทธิของตนในฐานะ
ผู้หญิงโสด นอกจากนี้การใช้สิทธิลาคลอดบุตรยอมส่งผลให้
เพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นผู้หญิงด้วยกันต้องรับภาระหน้าที่แทน
เมื่อคำนึงถึงความสามัคคีกลมเกลียวภายในกลุ่มก็ไม่กล้าใช้สิทธิ
ต้องเลือกที่จะลาออกจากงานในที่สุด

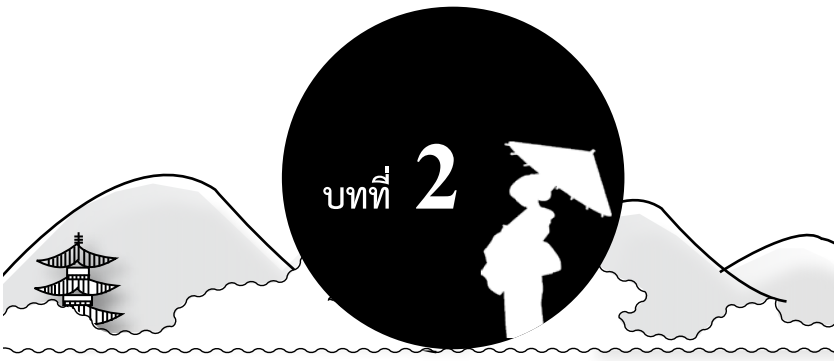
ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าการกำหนดกฎหมายที่แก้ปัญห
การคุกคามทางเพศ หรือ การเลือกปฏิบัติทางเพศที่ยังคงเป็นปัญหา
ก็เนื่องมาจากแนวคิดของการเป็นสังคมกลุ่ม และความสามัคคี
กลมเกลียว ดังกล่าวข้างต้น

สรุปได้ว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของ
ผู้หญิงญี่ปุ่นล้วนเป็นปัญหาที่เกิดจากเพศสภาพที่ติดตัวมา
แต่กำเนิด และมีความเกี่ยวข้องกับสถานะเศรษฐกิจและสังคม
ของผู้ญี่ปุ่น การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจส่งผลให้เกิดค่านิยม
หรือทัศนคติที่ไม่เอื้อต่อการทำงานของผู้หญิง ซึ่งทัศนคติเหล่านี้
มีมาอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่ญี่ปุ่นประสบความสำเร็จ
ด้านเศรษฐกิจซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ยาวนาน จนฝังรากลึกอยู่ใน
ในสังคมมาจนถึงทุกวันนี้ อีกทั้งแนวคิดสังคมกลุ่มที่ถูกสืบทอด
มาจากกลุ่มประชากรรุ่นก่อนหน้าหลายต่อหลายรุ่น ทำให้
ผู้หญิงต้องอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายและบรรทัดฐานของสังคม
ที่ไม่เอื้อต่อการมีบทบาทในการทำงานมาโดยตลอด เนื่องจาก
การเป็นแม่บ้านของผู้หญิงญี่ปุ่นหมายถึงการทำงานบ้านและ
จัดการธุระทั้งหมดเกี่ยวกับบ้าน เช่น การดูแลสุขภาพและโภชนาการ

ของทุกคนในครอบครัว การเลี้ยงดูอบรมนิสัยและวางแผนการศึกษาของบุตร ในบางกรณียังต้องดูแลผู้สูงอายุหรือผู้ป่วยในครอบครัวอีกด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นภาระที่ต้องอาศัยทั้งกำลังกายและกำลังใจอย่างมาก โดยเฉพาะเมื่อถูกคาดหวังว่าต้องทำงานเหล่านั้นได้เป็นอย่างดีด้วยตัวคนเดียวภายใต้แนวคิดที่ว่า “ภรรยาที่ดีและแม่ที่ฉลาด” ผู้หญิงจึงแทบไม่มีกำลังเหลือพอที่จะออกไปทำงาน トラบไตที่ยังมีภาระต้องดูแลบุตร ผู้สูงอายุ หรือ ผู้ป่วย

อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจของกระทรวงแรงงานในปี ค.ศ. 2013 พบว่า ครอบครัวที่ทำงานทั้งสามมีภรรยาเริ่มมีแนวโน้มที่มีจำนวนมากกว่าครอบครัวที่สามีทำงานฝ่ายเดียวมาตั้งแต่ปีค.ศ. 1997 และจากการสำรวจรูปแบบการดำเนินชีวิตในอุดมคติของผู้หญิงชาวญี่ปุ่น พบว่า มีผู้ที่เลือก “กลับมาทำงานหลังคลอด” หรือ “ทำงานและดูแลครอบครัว” มากกว่าการเป็นแม่บ้านเต็มตัว และมากกว่า “แต่งงานและทำงานต่อไปโดยไม่มีบุตร” (นรินุช ดำรงชัย, 2560) ผลสำรวจนี้สะท้อนให้เห็นถึงความปรารถนาของทั้งผู้หญิงและผู้ชายที่จะให้ผู้หญิงเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานหารายได้ของครอบครัว ซึ่งเป็นผลกระทบจากโครงสร้างเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปทำให้เศรษฐกิจถดถอยผู้ชายซึ่งสังคมกำหนดบทบาทให้รับภาระเป็นเสาหลักในการหาเลี้ยงครอบครัวจึงมีรายได้ไม่เพียงพอที่จะดูแลครอบครัวต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐในการส่งเสริมการทำงาน

ของผู้หญิง และการสร้าง “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส” ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในแผนการฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโต ที่จะได้กล่าวถึงในบทถัดไป



นโยบายเพื่อก้าวสู่การเป็น
“ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส”

ยุทธศาสตร์การสร้างความสำเร็จเติบโต ที่นายกรัฐมนตรี ชินโซ อาเบะ ได้กล่าวในการประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 19 เมษายน ค.ศ.2013 ดึงดูดใจนักวิชาการด้านญี่ปุ่นศึกษา เป็นอย่างมาก ด้วยคำกล่าวที่ว่า นโยบายหลักในการขับเคลื่อน แผนยุทธศาสตร์นี้คือ การสนับสนุน “การมีบทบาทของผู้หญิง” (女性の活躍) เพื่อสร้าง “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส” (女性が輝く日本) ซึ่งเป็นแนวคิดที่จะส่งเสริมและรักษาแรงงานหญิงให้คงอยู่ในตลาดแรงงาน

ดังกล่าวมาในบทก่อนหน้านี้ว่า ผู้หญิงญี่ปุ่นมีบทบาทในการทำงานมาอย่างยาวนาน และแนวคิดขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ที่ให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในภาคแรงงานนี้ไม่ใช่เรื่องแปลกใหม่³ อีกทั้งลักษณะเฉพาะทางสังคมและวัฒนธรรมของญี่ปุ่นไม่เอื้อให้ผู้หญิงทำงานนอกบ้าน ผู้หญิงญี่ปุ่นต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมาโดยตลอด การออกกฎหมายต่าง ๆ ยังไม่สามารถแก้ปัญหาการทำงานของผู้หญิงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่า รัฐบาลญี่ปุ่นจะมีมาตรการหรือแผนการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ได้อย่างไร

³ นอกจากการดำเนินของรัฐในยุคสมัยก่อนหน้านี้ เคธี มัตซุย (Kathy Matsui) รองประธานสถาบันการเงินโกลด์แมน แซคส์ ซึ่งเป็นสถาบันระดับโลก ยังได้กล่าวเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยผู้หญิง ไว้ในบทความเรื่อง “Womenomics: Japan’s Hidden Asset-Japan Portfolio Strategy” เมื่อปี ค.ศ. 2005

เนื้อหาในบทนี้จะเป็นการสรุปนโยบายและมาตรการ รวมถึงหลักคิดเกี่ยวกับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยพลังสตรีของรัฐบาลชินโซ อาเบะ เฉพาะในประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับ “ผู้หญิง” “บทบาทของผู้หญิง” และ “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส” ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส” ในคำกล่าวสุนทรพจน์⁴

นายกรัฐมนตรีชินโซ อาเบะ กล่าวว่าคำสำคัญที่จะอธิบายถึงแผนยุทธศาสตร์ในการสร้างความเจริญเติบโตให้กับญี่ปุ่นในครั้งนี้ มีอยู่ 3 คำ คือ

(1) Challenge หรือ ความท้าทาย (挑戦: チャレンジ) หมายถึง การนำทรัพยากรทั้งหมด ทั้งทรัพยากรมนุษย์ เงินทุน รวมถึงพื้นที่ต่าง ๆ เท่าที่เป็นไปได้ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยต้องส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพได้มีบทบาทในการสร้างสังคม

(2) Open หรือ การเปิดโลก (海外展開: オープン) หมายถึง การส่งออกสินค้าญี่ปุ่นไปยังทั่วโลก ไม่เพียงแต่สินค้าที่จับต้องได้ แต่รวมถึงวัฒนธรรม ระบบรักษาทางการแพทย์ ระบบการศึกษา ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่งและพลังงาน

⁴ คำกล่าวสุนทรพจน์ของนายกรัฐมนตรีอาเบะ สรุปจาก เว็บไซต์สภาคมนายกรัฐมนตรี. (2013). 「成長戦略スピーチ」. สืบค้น 2564, จาก http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2013/0419speech.html

ซึ่งต้องสร้างสินค้าและเปิดเส้นทางการตลาดใหม่ โดยจะสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับนานาชาติเพื่อสร้างญี่ปุ่นให้มีความเป็นเลิศทางด้านสุขภาพ

(3) Innovation หรือ การสร้างนวัตกรรม (創造:イノベーション) หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยเฉพาะการพัฒนากิจการด้านการแพทย์ให้มีกำลังการแข่งขันในระดับสูง ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องช่วยกันสร้างสังคมที่ตอบสนองความต้องการของผู้คน ทั้งในด้านสุขภาพ พลังงาน โครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาท้องถิ่น และมุ่งให้เกิดขึ้นจริง

ประเด็นความท้าทายของยุทธศาสตร์นี้คือ การส่งเสริมให้ผู้หญิงออกมามีบทบาทในการทำงานซึ่งเป็นการท้าทายต่อแนวความคิดดั้งเดิมที่ฝังอยู่ในสังคมญี่ปุ่นที่มองว่าสังคมการทำงานไม่ใช่พื้นที่ของผู้หญิง ซึ่งยุทธศาสตร์นี้เชื่อมั่นในหลักการที่ว่า การสร้างสังคมที่ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพระดับสูงได้มีบทบาทอย่างเต็มที่ที่จะช่วยยกระดับความสามารถในการผลิตของสังคมโดยรวมให้สูงขึ้นได้ และที่ผ่านมญ่ญี่ปุ่นยังไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังที่ได้กล่าวว่

ทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นสิ่งที่จะต้องนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต้องสร้างสังคมที่ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพระดับสูงได้มีบทบาทอย่างเต็มที่ ซึ่งจะยกระดับความสามารถ

ในการผลิตของสังคมโดยรวมให้สูงขึ้น และเมื่อลองคิดว่าทรัพยากรมนุษย์ส่วนไหนที่ยังไม่ได้นำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ คำตอบก็คือ “ผู้หญิง” การมีบทบาทของผู้หญิงมักจะถูกกล่าวถึงในบริบทของนโยบายด้านสังคมอยู่บ่อยครั้ง แต่ผมว่าไม่ถูกต้อง ต้องมองว่าเป็นแกนหลักของ “ยุทธศาสตร์ในการสร้างความเจริญเติบโต” ผมเชื่อว่าการปลูกความสามารถระดับสูงที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวผู้หญิงให้เบ่งบานเต็มที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้ประเทศญี่ปุ่นได้กลับมาเจริญเติบโตได้อีกครั้ง

นายกรัฐมนตรีชินโซ อาเบะยังหยิบยกหัวข้อ “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส” เป็นประเด็นเริ่มต้นของการกล่าวสุนทรพจน์ครั้งหลัง โดยกล่าวถึงเป้าหมายของรัฐบาลไว้ว่า “จำนวนผู้หญิงที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำในทุกสาขาวิชาชีพในสังคมจะมีอัตราส่วนโดยรวมมากกว่า ร้อยละ 30 ภายในปีค.ศ. 2020”

อย่างไรก็ดี รัฐบาลตระหนักถึงความยากลำบากในการดำเนินการตามแนวคิดนี้ เนื่องจากในสังคมญี่ปุ่นยังมีแนวคิด “ผู้ชายเป็นใหญ่” อีกทั้งสภาพสังคมยังบีบบังคับให้ผู้หญิงต้องเลือกระหว่างการเลี้ยงดูบุตรหรือการทำงาน ทำให้

แผนภูมิแสดงอัตราการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่นที่อายุอยู่ในช่วง 30-40 ปี มีจำนวนลดลง และยังเป็นรูป “เส้นโค้งตัว M” (M-Curve) ถึงแม้มีแนวโน้มที่ดีขึ้น แต่เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นในแถบยุโรป ยังจัดว่าอยู่ในระดับท้าย⁵

ถึงแม้กระนั้น รัฐบาลก็ได้แสดงให้เห็นถึงจุดยืนที่จะดำเนินการตามมาตรการนี้อย่างจริงจังโดยกล่าวว่า ได้เจรจาขอความร่วมมือกับองค์กรหลักทางด้านเศรษฐกิจของประเทศทั้ง 3 องค์กร⁶ ให้บริษัทสมาชิกทั้งหมดส่งเสริมให้ผู้หญิงได้ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารอย่างน้อยบริษัทละ 1 คน อีกทั้งได้นำร่องโดยการแต่งตั้งผู้หญิงในพรรคเสรีประชาธิปไตย (LDP) ให้รับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง จำนวน 2 ตำแหน่ง จาก 4 ตำแหน่ง⁷

รัฐบาลประเมินว่าสิ่งที่จะสามารถดำเนินการเพื่อช่วยสนับสนุนให้ผู้หญิงได้กลับเข้ามาสู่สังคมการทำงานมีอยู่ 3 ประการ ดังนี้

⁵ ประเทศญี่ปุ่นจัดอยู่ในอันดับที่ 101 จากจำนวนทั้งหมด 135 ประเทศ จากผลการสำรวจ The Global Gender Gap Report 2013 ที่เผยแพร่ โดย World Economic Forum ตั้งแต่วันที่ 23 ตุลาคม ค.ศ. 2012

⁶ ประกอบด้วย 1) Japan Business Federation (KEIDANREN), 2) The Japan Chamber of Commerce and Industry (JCCI) และ 3) Japan Association of Corporate Executives

⁷ นางสาวมิโดริ มัตสึชิมะ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม และ นางสาวยูโกะ โอบุชิ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเศรษฐกิจ การค้า และอุตสาหกรรม (<https://www.thairath.co.th/content/457954>, 20 ต.ค. 2557)

(1) ลดจำนวนเด็กเล็กที่รอเข้าสถานรับเลี้ยงเด็ก อย่างเร่งด่วน

จากสถานการณ์ที่จำนวนเด็กญี่ปุ่นทั่วประเทศที่กำลังรอ
เข้าสถานรับเลี้ยงเด็กในปัจจุบัน มีประมาณ 25,000 คน
รัฐบาลจะเริ่มจากการทุ่มเทความช่วยเหลือสนับสนุน
สถานรับเลี้ยงเด็กที่ไม่ได้รับการรับรองจากรัฐให้มีคุณภาพ
ผ่านเกณฑ์และได้รับการรับรองได้ในอนาคต จากนั้นจะขยาย
การสนับสนุนไปยังสถานรับเลี้ยงเด็กขนาดเล็กที่มีจำนวน
น้อยกว่า 20 คน หรือ โรงเรียนอนุบาลที่ขยายเวลารับดูแลเด็ก
ให้ยาวนานขึ้น นอกจากนี้ ยังเตรียมสร้างสถานรับเลี้ยงเด็กเพิ่ม
โดยสนับสนุนการจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กใหม่เพื่อเพิ่มจำนวน
สถานรับเลี้ยงเด็กโดยใช้อาคารเช่า พร้อมทั้งผ่อนผันข้อกำหนด
สำหรับสถานรับเลี้ยงเด็กในบริษัท รวมถึงการเพิ่มจำนวนครูพี่เลี้ยง
ที่ไม่มีใบรับรอง ให้มีถึง 1,130,000 คน เนื่องจากปัจจุบันมีเพียง
380,000 คน ครูจำนวนเกือบร้อยละ 70 ที่ลาออกเนื่องจาก
แต่งงานหรือมีบุตร การปรับปรุงระบบการดูแลครูพี่เลี้ยง
จะเป็นการดึงให้ครูเหล่านั้นได้กลับเข้ามาทำงาน เป็นต้น

มาตรการที่กล่าวมานี้เป็นระบบให้การช่วยเหลือ
การเลี้ยงดูบุตร ซึ่งจะเริ่มดำเนินการตามแผนตั้งแต่ปี ค.ศ. 2013
โดยตั้งเป้าหมายว่า จะใช้เวลาสองปี เพื่อให้มีสถานรับเลี้ยงเด็ก
ที่รองรับเด็กได้ถึง 200,000 คน และรองรับเด็กได้ถึง 400,000 คน
ในปี ค.ศ. 2017 เพื่อลดจำนวนเด็กเล็กที่รอเข้าสถานรับเลี้ยงเด็ก

ให้เป็นศูนย์ (待機児童ゼロ) และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ รัฐบาลจะให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่สำหรับองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ทำหน้าที่เป็นสถานรับเลี้ยงเด็ก ที่ปรารถนาจะร่วมแก้ปัญหา

(2) สนับสนุนการกลับเข้ามาทำงานหลังพ้นระยะการเลี้ยงดูบุตร 3 ขวบปีแรก

รัฐบาลสำรวจเหตุผลหลักในการลาออกจากงานของผู้หญิงที่แต่งงานหรือคลอดบุตร พบว่า “ลาออกเนื่องจากตนเองอยากทำงานบ้าน หรือ เลี้ยงดูบุตรอย่างเต็มที่” มากกว่าเหตุผลที่ว่า “การทำงานควบคู่ไปด้วยเป็นเรื่องยาก” สะท้อนว่ามีผู้คนจำนวนมากที่ต้องการเวลาสักระยะในการทุ่มเทเลี้ยงดูบุตรหลังคลอด ถึงแม้ว่ากฎหมายจะอนุญาตให้ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรหรือดูแลผู้สูงอายุได้เพียง 1 ปี แต่มีผลสำรวจว่า ผู้หญิงมากกว่าร้อยละ 60 ที่ต้องการลางานยาวนานกว่านั้น มีผู้หญิงถึงร้อยละ 30 ที่อยากทุ่มเทให้กับการเลี้ยงดูบุตรจนถึง 3 ขวบ อีกทั้งรัฐบาลเล็งเห็นว่าการที่จะสร้างสังคมที่ผู้หญิงสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตรของผู้ชายด้วย รัฐบาลจึงจะตอบสนองความต้องการดังกล่าว โดยให้การรับประกันว่าทั้งผู้ชายและผู้หญิงจะสามารถทุ่มเทให้กับการเลี้ยงดูบุตรได้จนถึง 3 ขวบ และสามารถกลับเข้ามาทำงานหลังจากนั้นได้ โดยได้ขอความร่วมมือจากองค์กรหลักทางเศรษฐกิจของประเทศทั้ง 3 องค์กร ส่งเสริมระบบให้สิทธิ

ในการลาเลี้ยงดูบุตรจนถึง 3 ขวบ (3 年間抱っこし放題での職場復帰支援) โดยรัฐจะไม่กำหนดให้เป็นหน้าที่ตามกฎหมาย แต่จะสร้างระบบเงินช่วยเหลือรูปแบบใหม่ให้กับบริษัทหรือองค์กรที่สนับสนุนระบบนี้อย่างจริงจัง เพื่อให้ทุกครอบครัวที่ต้องเลี้ยงดูบุตรยังมีโอกาสได้ทำงานอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ รัฐบาลมองว่าการเว้นว่างจากการทำงานเป็นระยะเวลาช้านานย่อมทำให้เกิดความกังวลใจที่จะกลับเข้ามาทำงาน ถึงแม้จะเป็นงานเดิมที่เคยทำ จึงจัดเตรียมโครงการให้ทุกคนสามารถเรียนทบทวนความรู้ในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอาชีววะ ก่อนที่จะกลับเข้ามาทำงาน เพื่อสนับสนุนการกลับเข้ามาทำงานหลังจกผ่านระยะการเลี้ยงดูบุตร 3 ขวบปีแรก

(3) สนับสนุนให้กลับเข้ามาทำงานหรือสร้างธุรกิจ หลังหมดภาระในการเลี้ยงดูบุตร

รัฐบาลเห็นตัวอย่างที่ผู้หญิงอาศัยประสบการณ์ในการเลี้ยงดูบุตรก่อตั้งบริษัทผลิต “ชุดให้นมบุตรเมื่ออยู่นอกบ้าน” ซึ่งมียอดจำหน่ายสูงถึง 2,000 ล้านเยน เป็นการแสดงให้เห็นว่ามุมมองที่แปลกใหม่จากสายตาของผู้หญิงที่ผ่านประสบการณ์การเลี้ยงลูกก็จะช่วยเติมเต็ม “โอกาส” ซึ่งเชื่อมโยงไปยังสินค้าหรือบริการในรูปแบบใหม่ จึงจะสนับสนุนให้ผู้หญิงที่เคยลาออกจากบริษัทเพื่อทุ่มเทกับการเลี้ยงดูบุตรเป็นช่วงเวลานานได้กลับเข้ามาทำงานในบริษัทได้ทุกเวลาแทนการลาออกเพื่อเลี้ยงดูบุตร และยังคงจะสนับสนุนให้ผู้หญิงที่ว่างเว้นเพื่อไปเลี้ยงดูบุตรได้

กลับเข้ามาทำงานโดยใช้ระบบการทดลองจ้างงาน หรือระบบฝึกงาน ซึ่งเป็นการทำงานรูปแบบใหม่ และสำหรับผู้หญิงที่ต้องการตั้งบริษัท ของตัวเอง จะเตรียมการช่วยเหลือด้านงบประมาณที่จำเป็น สำหรับการเริ่มต้นธุรกิจหรือจัดตั้งบริษัท โดยคาดว่าผู้ที่ผ่านประสบการณ์ในการเลี้ยงดูบุตรจะนำประสบการณ์นั้น มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

ถึงแม้ในคำกล่าวสุนทรพจน์ข้างต้น จะเน้นย้ำถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้ผู้หญิงเข้ามาทำงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ แต่นายกรัฐมนตรีชินโซ อาเบะ ก็ได้กล่าวปิดท้ายว่า วัตถุประสงค์ของนโยบายนี้คือ “การสร้างประเทศญี่ปุ่น ให้เป็นสังคมที่ผู้หญิงทุกคน ทั้งผู้หญิงที่กำลังสนุกกับการทำงาน และผู้หญิงที่กำลังทู่แท้ให้กับครอบครัว ได้ภาคภูมิใจในวิถีชีวิตของตนเองและมีความเจิดจรัส”

2.2 มาตรการเพื่อมุ่งสู่การเป็น “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส”

รัฐบาลได้จัดตั้งศูนย์สร้างสังคมที่ผู้หญิงทุกคนเจิดจรัส (すべての女性が輝く社会づくり本部) เพื่อเป็นหน่วยงานหลัก ในการควบคุมและติดตามการดำเนินการตามแผนนโยบาย ที่รัฐกำหนด เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม ค.ศ. 2013 ซึ่งได้ประกาศ แผนนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้หญิงญี่ปุ่น ใน 6 ประเด็น ดังต่อไปนี้

- (1) ความมุ่งมั่นในการตั้งครุฑ การคลอด การเลี้ยงดูบุตร และ การดูแลผู้สูงอายุหรือผู้ป่วยระยะยาว
- (2) การมีบทบาทในที่ทำงาน
- (3) การมีธุรกิจของตนเอง และอยากทำงานให้กับท้องถิ่น
- (4) การใช้ชีวิตอย่างมีคุณภาพและมีสุขภาพที่ดี
- (5) การใช้ชีวิตอย่างปลอดภัยและสบายใจ
- (6) การเชื่อมโยงกับผู้คนและข้อมูลข่าวสาร

ซึ่งแผนนโยบายดังกล่าวสามารถจัดกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1) แผนนโยบายที่สนับสนุนด้านการใช้ชีวิต

กำหนดนโยบายที่สร้างความมั่นใจในการตั้งครุฑ คลอดบุตร ดูแลเลี้ยงดูบุตร รวมทั้ง การดูแลผู้สูงอายุหรือผู้ป่วยระยะยาว โดยส่งเสริมให้ผู้ชายมีส่วนร่วมในการทำงานบ้าน และดูแลบุตร อีกทั้งช่วยเหลือด้านคุณภาพชีวิตสำหรับผู้ที่ มีปัญหาด้านเศรษฐกิจโดยเฉพาะครอบครัวแม่เลี้ยงเดี่ยว ส่งเสริมระบบการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ เพิ่มมาตรการเพื่อป้องกันปัญหาอาชญากรรม การคุกคามทางเพศ การถูกทำร้ายร่างกาย รวมทั้งการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญกับผู้อื่น

2) แผนนโยบายการสนับสนุนด้านการทำงาน

กำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้ผู้หญิงได้แสดงออกถึงความเป็นปัจเจกและความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้หญิงในสายอาชีพต่าง ๆ ส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีทำงาน ปรับปรุงระบบภาษี และสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับผู้หญิงทำงาน ร่างกฎหมายใหม่ที่ทำให้มีชีวิตสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมให้ปฏิรูปวัฒนธรรมองค์กร สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ชายในการทำงานบ้านและเลี้ยงดูบุตร ไม่ใช่ข้อจำกัดของผู้หญิง เช่น การตั้งครรภ์ การคลอดบุตรมาเป็นข้ออ้างในการเลิกจ้าง เพื่อให้ผู้หญิงได้มีโอกาสได้รับมอบหมายบทบาทสำคัญในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังสนับสนุนการจัดตั้งธุรกิจและการพัฒนาท้องถิ่นของผู้หญิงอีกด้วย

เนื่องจากมีหนังสือและงานวิจัยหลายชิ้นได้ศึกษาโดยมุ่งประเด็นในส่วนของมาตรการด้านกฎหมายที่สนับสนุนผู้หญิงด้านการทำงาน แต่ยังไม่เห็นหนังสือหรืองานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับมาตรการด้านการใช้ชีวิต อีกทั้งจากหัวข้อความต้องการของผู้หญิงที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า ผู้หญิงญี่ปุ่นคาดหวังการสนับสนุนด้านการใช้ชีวิตมากกว่าด้านการทำงาน เห็นได้จากปัญหาสำคัญที่ผู้หญิงออกจากงานคือภาระหน้าที่ในการดูแลงานบ้านและดูแลบุตร ในบทนี้จึงมุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการที่สนับสนุนด้านการใช้ชีวิตของผู้หญิง

จากแผนนโยบายที่ประกาศโดยศูนย์สร้างสังคมที่ผู้หญิง
ทุกคนเจิดจรัส และยุทธศาสตร์เพื่อความเจริญเติบโต
ของประเทศ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2013 ถึงปี ค.ศ. 2020 ที่เผยแพร่
ในเว็บไซต์สำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

2.2.1 การแบ่งเบาภาระหน้าที่ในครอบครัว

1) การสนับสนุนการดูแลการตั้งครรภ์และ
การคลอดบุตรอย่างต่อเนื่อง

โดยส่วนใหญ่ผู้หญิงมีหน้าที่ความรับผิดชอบ
ในการดูแลเลี้ยงดูบุตร แต่เมื่อกลายมาเป็นครอบครัวเดี่ยว
ทำให้ผู้หญิงขาดที่ปรึกษา หรือไม่รู้วิธีที่จะขอรับการช่วยเหลือ
รัฐบาลจึงมีระบบผู้ประสานงานให้ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพแม่และเด็ก
ติดตามดูแลสภาพร่างกายและจิตใจทั้งแม่และเด็กหลังการคลอด
เพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยวของผู้หญิงที่เพิ่งคลอดบุตร และ
สนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับ
การแต่งงาน การตั้งครรภ์ การคลอด และเลี้ยงดูบุตร ให้คำแนะนำ
แก่คู่สมรสที่ประสบปัญหาการมีบุตรยาก รวมถึงจัดตั้งศูนย์รวม
การบริการให้ความช่วยเหลือเพื่อตอบสนองความต้องการ
ของผู้หญิงตั้งแต่ช่วงเวลาที่ตั้งครรภ์จนถึงช่วงเวลาในการดูแลบุตร

นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ใช้สัญลักษณ์บ่งบอกถึง
ความเป็นแม่ (Maternity Mark) เพื่อให้ผู้คนรอบข้างสังเกตเห็นว่า
กำลังตั้งครรภ์ หรือ กำลังเลี้ยงดูเด็กเล็ก รมั้ดระวังไม่สูบบุหรี่
ในบริเวณใกล้เคียง หรือ ให้ที่นั่งในรถไฟหรือรถประจำทาง และ
ให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมเมื่อเกิดกรณีฉุกเฉินต่าง ๆ

เป็นการส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเลี้ยงดูบุตร



ภาพที่ 1 เครื่องหมายแสดงถึงความเป็นแม่ (厚生労働省, n.d.)

2) ระบบช่วยเหลือครอบครัวที่เลี้ยงดูบุตร

การเลี้ยงดูให้การศึกษาแก่บุตรก็เป็นภาระสำคัญอย่างหนึ่งของผู้หญิง รัฐจึงมีระบบช่วยเหลือให้เด็กทุกคนได้เติบโตอย่างมีความสุข และทุกครอบครัวสามารถเลี้ยงดูบุตรอย่างมีความสุขโดยไม่ต้องกังวลใจ โดยปรับปรุงระบบช่วยเหลือเด็กและการเลี้ยงดูบุตร (子ども・子育て支援新制度) และใช้งบประมาณที่ได้จากการเพิ่มภาษีผู้บริโภคในการดำเนินการเพิ่มจำนวนและคุณภาพในการช่วยเหลือทุกครอบครัวที่เลี้ยงดูเด็ก เช่น เพิ่มสถานรับเลี้ยงเด็กที่ผ่านการรับรอง (認定子ども園) เพื่อช่วยให้แม่ที่ทำงานพร้อมกับเลี้ยงดูบุตรได้มีผู้ช่วยในการดูแลบุตร แต่เดิมสถานรับเลี้ยงเด็ก (保育園) ให้บริการเฉพาะแม่ที่ทำงาน หากไม่ได้ทำงานต้องฝากให้โรงเรียนอนุบาล (幼稚園) เป็นผู้ดูแล ผู้หญิงจึงไม่ต้องกังวลว่าการกลับเข้าทำงานจะส่งผลถึงการย้าย

สถานรับเลี้ยงเด็ก อีกทั้งสถานรับเลี้ยงเด็กที่ผ่านการรับรอง
ยังรับดูแลเด็กตั้งแต่ 0-5 ขวบ และสำหรับเด็กอายุตั้งแต่ 3 ขวบ
ขึ้นไป ยังมีระบบการเตรียมความรู้ก่อนเข้าเรียนตามระบบ
สถานรับเลี้ยงเด็กผ่านการรับรองนี้ เป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย
ดูแลเด็กหลังเลิกเรียน (放課後子ども総合プラン) เพื่อแก้ปัญหา
“กำแพง ป. 1” (小1の壁) ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากเวลาเลิกเรียน
ของเด็กชั้นประถมปีที่ 1 คือ เวลาบ่ายสามโมง ทำให้ครอบครัว
ที่พ่อแม่ทำงานทั้งคู่ไม่สามารถไปรับและดูแลบุตรหลังเลิกเรียน
ทำให้แม่ต้องลาออกจากงานในที่สุด แต่สถานรับเลี้ยงเด็กที่
ผ่านการรับรองนี้บางแห่งดำเนินการโดยโรงเรียนเอกชนที่เปิดสอน
ต่อเนื่องในระดับประถมศึกษา อีกทั้งมีพื้นที่ของโรงเรียนสำหรับ
ให้เด็กทำกิจกรรมและเรียนพิเศษหลังเลิกเรียน (放課後児童ク
ラブと放課後子ども教室) จึงเป็นการช่วยดูแลบุตรในระหว่าง
ที่พ่อแม่ยังไม่เลิกงานได้ในระดับหนึ่ง อีกทั้งในส่วนของค่าใช้จ่าย
ยังมีส่วนลดพิเศษสำหรับครอบครัวที่มีบุตรหลายคน คือ
บุตรคนที่สองจะได้รับส่วนลดครึ่งหนึ่ง และ บุตรคนที่สาม
ไม่เสียค่าบริการ นอกจากนี้สถานรับดูแลเด็กที่องค์กรบริหาร
ส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการบางแห่งยังไม่คิดค่าบริการอีกด้วย

นอกจากนี้ยังสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์สนับสนุนครอบครัว
(ファミリー・サポート・センター情報) เพื่อเป็นตัวกลางประสานงาน
แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ปกครองที่เป็นสมาชิก และ
จับคู่ระหว่างผู้ที่ต้องการคนช่วยเลี้ยงดูบุตรกับคนที่ต้องการ

ช่วยเหลือผู้บุตรเป็นการชั่วคราวในกรณีที่มีฐานะเร่งด่วน เช่น ต้องไปโรงพยาบาล หรือ ต้องไปทำงานพิเศษ เป็นต้น

นอกจากมาตรการข้างต้นแล้ว รัฐบาลยังมีแผนลดจำนวนเด็กที่ต้องรอเข้าสถานรับดูแลเด็กอย่างเร่งด่วน (待機児童解消加速化プラン) โดยเพิ่มสถานรับดูแลเด็กที่สามารถรองรับเด็กได้ถึงประมาณ 320,000 คน ในปี ค.ศ. 2020 โดยได้ดำเนินการหลายวิธี เช่น ใช้พื้นที่ของรัฐหรือเช่าที่ในการทำเป็นสถานดูแลเด็ก ให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารสำหรับสถานรับดูแลเด็กขนาดเล็ก ให้การสนับสนุนสถานรับดูแลเด็กที่ยังไม่ผ่านการรับรอง เพื่อให้สามารถผ่านการรับรองในอนาคต นอกจากนี้ยังมีแผนเพื่อรักษาจำนวนของครูพี่เลี้ยงเด็กให้คงอยู่ (保育士確保プラン) รวมถึงกำหนดมาตรการเพิ่มจำนวนครูพี่เลี้ยงเด็กที่ผ่านการรับรอง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ลาออกไปได้กลับเข้ามาทำงาน อีกทั้งปรับปรุงระบบสวัสดิการให้เหมาะสม รวมถึงเตรียมการให้จัดสอบเพื่อรับรองการเป็นครูพี่เลี้ยงเด็กได้ปีละ 2 ครั้ง

3) เพิ่มระบบช่วยเหลือการเลี้ยงบุตรหรือการทำงานบ้านที่มีคุณภาพ

สร้างเว็บไซต์สำหรับเป็นแหล่งสืบค้นข้อมูลฐานข้อมูลเกี่ยวกับสถานรับดูแลเด็กในแต่ละภูมิภาค (仕事と育児カムバック支援サイト) โดยสามารถเข้าถึงได้จากเว็บไซต์ที่ให้บริการสนับสนุนการเลี้ยงบุตรขององค์กรปกครองท้องถิ่นแต่ละแห่ง จัดตั้งระบบการดูแลที่ส่งเจ้าหน้าที่ไปดูแลเด็ก

ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมาก เช่น กรณีที่พ่อแม่ทำงาน
ในเวลากลางคืนทั้งคู่ เป็นต้น นอกจากนี้ยังสร้างระบบการช่วยเหลือ
งานบ้านที่มีคุณภาพ ไว้วางใจได้ และไม่เป็นภาระแก่ผู้ใช้บริการ
โดยเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการเข้าร่วมโครงการตามความสมัครใจ
อีกทั้งองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นบางแห่งได้มีบริการรับทำงานบ้าน
หลากหลายรูปแบบ เช่น บริการช่วยทำงานบ้านสำหรับผู้หญิง
ที่กำลังตั้งครรภ์หรือหลังคลอด โดยให้คุปองส่วนลดอีกด้วย



ภาพที่ 2 ช่องทางสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับสถานรับดูแลเด็ก
(仕事と育児カムバック支援サイト, n.d.)

นอกจากนี้ ยังปรับเปลี่ยนระบบภาษีเกี่ยวกับการ
การแต่งงาน การตั้งครรภ์ การคลอดบุตร และการเลี้ยงดูบุตร
เช่น ให้ยกเว้นภาษีสำหรับเงินทุนในการแต่งงานและเลี้ยงดูบุตร
(結婚・子育て資金の非課税制度) ภายในวงเงินไม่เกิน 100 ล้านบาท
ทั้งนี้ต้องเป็นค่าใช้จ่ายตามข้อกำหนด เช่น ค่าใช้จ่ายในการ

เช่าสถานที่ในการจัดงานแต่งงาน ต้องไม่ใช่ค่าใช้จ่ายในการจัดงานเลี้ยง ค่าใช้จ่ายในการตรวจรักษาตั้งครรภ์ หรือภาวะมีบุตรยากในโรงพยาบาลภายในประเทศ ไม่ใช่ค่าเดินทาง หรือค่าห้อง ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูเด็กต้องเป็นค่าใช้จ่ายให้สถานรับเลี้ยงเด็ก ไม่ใช่ค่าใช้จ่ายในการซื้อสิ่งของเครื่องใช้ เป็นต้น และต้องดำเนินการภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนดเท่านั้น คือ ไม่เกินวันที่ 30 เมษายน ค.ศ. 2021

4) สร้างสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมสำหรับครอบครัวที่เลี้ยงดูบุตร

รัฐบาลให้เงินช่วยเหลือในการเช่าอยู่อาศัยในสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมต่อการเลี้ยงดูบุตรสำหรับครอบครัวที่เลี้ยงดูบุตรและมีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไข นอกจากนี้ยังร่วมมือกับโครงการดูแลสุขภาพในภาพรวมโดยท้องถิ่น (Community-based Integrated Care System ; CbICS) ของกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการในการดูแลชุมชน (厚生労働省) โดยสนับสนุนให้องค์กรเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมมือกันในการวางแผนสร้างที่พักอาศัยที่เหมาะสมสำหรับการเลี้ยงดูบุตร โดยปรับปรุงบ้านที่ไม่มีผู้อยู่อาศัยให้เป็นบ้านเช่าที่มีคุณภาพดีเหมาะสมกับการเลี้ยงดูบุตรอย่างปลอดภัยไร้ความกังวล อีกทั้งส่งเสริมการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเลี้ยงดูบุตรอย่างปลอดภัยไร้ความกังวลอย่างต่อเนื่อง

5) ปฏิรูปวัฒนธรรมองค์กรและปรับเปลี่ยนทัศนคติ ของผู้ชาย

รัฐบาลต้องการให้ผู้หญิงรู้สึกอุ่นใจในการคลอดและเลี้ยงดูบุตร จึงส่งเสริมให้ผู้ชายมีส่วนร่วมในการทำงานบ้านและดูแลบุตร และปฏิรูปทัศนคติของสังคมโดยรวม โดยการมอบรางวัลและจัดสัมมนาให้ความรู้และปรับทัศนคติกระตุ้นให้ผู้ชายมีความสุขและสนุกสนานกับการเลี้ยงดูบุตรในหลายรูปแบบ เช่น พัฒนาโปรแกรมในโทรศัพท์มือถือเพื่อบันทึกเป้าหมายในการมีส่วนร่วมในการดูแลบุตรและทำงานบ้าน จัดการประชุมสัมมนาสำหรับผู้ชายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้หญิงชายมีความเท่าเทียมกัน (男性にとっての男女共同参シンプोजム) และเผยแพร่ตัวอย่างที่ดีในเว็บไซต์ (男性にとっての男女共同参ポータルサイト) สนับสนุนให้มีโครงการยกย่องคุณพ่อที่ดูแลเลี้ยงดูบุตรและทำงานควบคู่กันอย่างดี (イクメンプロジェクト) โดยให้รางวัลคุณพ่อตัวอย่าง (イクメン) ให้รางวัลแก่องค์กรที่มีมาตรการส่งเสริมให้ผู้ชายได้มีส่วนร่วมในการทำงานบ้านและดูแลบุตร (イクメン企業アワード) และให้รางวัลแก่ผู้บริหารที่สามารถจัดการให้พนักงานได้ทำงานควบคู่กับการเลี้ยงดูบุตรและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานได้ (イクボス) และเผยแพร่ผลงานทั้งหมดให้เป็นที่รับรู้ทั่วกันเพื่อส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการส่งเสริมให้ผู้ชายมีส่วนร่วมในการดูแลบุตรและทำงานบ้าน



ภาพที่ 3 การมอบรางวัลให้กับองค์กรที่ส่งเสริมให้ผู้ชาย
ได้มีส่วนร่วมในการทำงานบ้านและดูแลบุตร (Shiseido, 2020)

6) ลดภาระผู้หญิงที่ต้องดูแลบริบาลผู้สูงอายุหรือ
ผู้ป่วยระยะยาวในบ้าน

รัฐบาลสร้างระบบการดูแลสุขภาพในภาพรวม
โดยท้องถิ่น ที่สามารถพาผู้สูงอายุหรือผู้ป่วยระยะยาว
ในครอบครัวไปรับการดูแลระหว่างวันหรือช่วงระยะเวลาสั้น ๆ
ที่ศูนย์ดูแล หรือให้บริการดูแลในบ้านพักเอนกประสงค์ขนาดเล็ก
ที่จัดทำไว้เป็นศูนย์ดูแล โดยมีพยาบาลหรือเจ้าหน้าที่ไปตรวจเยี่ยม
ตามระยะเวลาที่กำหนด หรือไปดูแลชั่วคราวที่บ้านเป็นครั้งคราว

2.2.2 การดูแลสุขภาพและคุณภาพการใช้ชีวิต

1) ส่งเสริมระบบการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ

ผู้หญิงอาจมีปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่สามารถปรึกษากับครอบครัวได้ รัฐจึงจัดตั้งศูนย์สนับสนุนสุขภาพผู้หญิงเพื่อให้คำแนะนำด้านสุขภาพ ดังเช่น อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจของผู้หญิงแต่ละวัย ตั้งแต่วัยแรกรุ่นจนถึงวัยหมดประจำเดือน เพื่อคลายความกังวลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้รัฐยังส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเฉพาะผู้หญิง เช่น มะเร็งเต้านม หรือ มะเร็งปากมดลูก และสนับสนุนให้ผู้หญิงที่มีอายุตรงตามเงื่อนไขสามารถเข้ารับการตรวจมะเร็งเต้านม มะเร็งมดลูก มะเร็งลำไส้ใหญ่ โดยแจกคู่มือเพื่อเข้ารับการตรวจแบบไม่มีค่าใช้จ่าย (働く世代の女性支援のためのがん検診未受診者対策緊急支援事業) เนื่องจากการตรวจพบโรคในระยะเริ่มต้นจะง่ายต่อการรักษาและปลอดภัยต่อชีวิต

2) การยกระดับคุณภาพชีวิต

บางครอบครัวมีแม่ทำหน้าที่เลี้ยงดูบุตรแต่เพียงลำพัง อาจมีปัญหาหลากหลายรูปแบบทั้งด้านการใช้ชีวิต และการทำงาน จึงได้กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการสังคม หรือ องค์กรส่วนปกครองท้องถิ่นอยู่ประจำเคาน์เตอร์เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำสนับสนุนด้านการหางาน เพิ่มเติมจาก

เจ้าหน้าที่ให้การสนับสนุนครอบครัวแม่เลี้ยงเดี่ยว และจัดทำรายการความช่วยเหลือสำหรับตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย และสนับสนุนให้ผู้ที่มิมีปัญหาด้านเศรษฐกิจการเงินสามารถเลี้ยงดูตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เช่น ให้เงินช่วยเหลือสำหรับผู้ที่ย่ำแย่ในการเช่าที่อยู่อาศัยเพื่อความสะดวกในการทำงานทำ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังสร้างพื้นฐานสังคมที่ทุกคนอาศัยอยู่ได้ง่าย เช่น การดูแลห้องน้ำให้สะอาดเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าใช้ได้ อย่างสบายใจ การจัดพื้นที่สำหรับการให้นมบุตรในพื้นที่สาธารณะต่าง ๆ อีกทั้งจัดแบ่งพื้นที่บางส่วนในรถไฟ หรือรถประจำทาง สำหรับให้ผู้หญิงที่เดินทางพร้อมรถเข็นสำหรับเด็กสามารถใช้บริการได้อย่างสะดวกโดยไม่ต้องกังวลใจ เป็นต้น

2.2.3 การดูแลด้านความปลอดภัย

1) ส่งเสริมมาตรการป้องกันอาชญากรรมต่อผู้หญิง

ผู้หญิงมีโอกาสเป็นเหยื่ออาชญากรรมในหลากหลายรูปแบบ รัฐบาลจึงจัดอบรมการฝึกป้องกันตนเองในโรงเรียน และในสถานที่ทำงาน เกี่ยวกับวิธีป้องกันตัว การร้องขอความช่วยเหลือ เป็นต้น รวมถึงเพิ่มมาตรการให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในการตักเตือน อบรม หรือใช้อาวุธปืนกับผู้ที่มีความเสี่ยงที่จะก่ออาชญากรรมต่อเด็กและสตรี

2) เพิ่มมาตรการช่วยเหลือกรณีที่ถูกทำร้ายร่างกาย

ผู้หญิงส่วนหนึ่งถูกทำร้ายร่างกายจากคู่สมรสหรือคนรัก รัฐบาลจึงรณรงค์การไม่ใช่กำลังทำร้ายสตรี (女性に対する暴力をなくす運動) โดยทำสื่อประชาสัมพันธ์และจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ให้ประชาชน นอกจากนี้ยังตั้งศูนย์ช่วยเหลือให้คำปรึกษากรณีถูกทำร้ายร่างกายโดยคู่สมรส ในที่ว่าการหมู่บ้าน อำเภอและจังหวัด ให้การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ให้คำปรึกษา รวบรวมข้อมูลกรณีตัวอย่าง พร้อมทั้งส่งมอบให้กับองค์กรสาธารณะของท้องถิ่น เพื่อให้เห็นตัวอย่างแนวทางการให้คำปรึกษาที่ดี นอกจากนี้ ผู้หญิงในกลุ่มวัยรุ่นมีความเสี่ยงที่จะเป็นเหยื่อและเป็นผู้กระทำความรุนแรงต่อผู้หญิงด้วยกันเอง รัฐบาลจึงจัดอบรมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทำร้ายร่างกายในกลุ่มวัยรุ่นหญิงอีกด้วย

3) เพิ่มมาตรการจัดการกับการถูกติดตามจากผู้ไม่ประสงค์ดี (ストーカー)

ผู้หญิงจำนวนมากประสบปัญหาการถูกติดตาม ทั้งโดยเปิดเผยและไม่เปิดเผยตัวตนจากผู้ไม่ประสงค์ดี แต่ไม่สามารถดำเนินการใดจนกระทั่งกลายเป็นเหตุการณ์ที่รุนแรง รัฐจึงมีมาตรการให้ความช่วยเหลือในการหลบหนีจากการติดตาม รวมถึงกำหนดลักษณะความผิดของผู้ที่ติดตาม เพื่อกำหนดแนวทางการช่วยเหลือได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ

เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งจากส่วนกลางและที่อยู่ประจำ
ท้องถิ่นให้สังกัดอยู่ในแผนกดูแลคดีการถูกติดตามจาก
ผู้ไม่ประสงค์ดี

4) ส่งเสริมให้เป็นสังคมที่ไม่ใช้ความรุนแรง
ต่อกันในทุกกรณี

รัฐบาลได้ปรับปรุงแนวทางป้องกันและเยียวยา
กรณีที่ถูกคุกคามทางเพศ (改正セクシュアルハラスメント
指針) โดยขอความร่วมมือกับองค์กรปกครองท้องถิ่นในการ
เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศให้กระจายไป
ในวงกว้าง บังคับให้พนักงานของรัฐที่บรรจุใหม่ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2014
จะต้องได้เรียนรู้เรื่องการคุกคามทางเพศผ่านทางหลักสูตร
ออนไลน์ (e-Learning) และหากประพฤติดีในกรณีของ
การคุกคามทางเพศจะได้รับโทษอย่างหนัก และมุ่งสร้างสรรค์
สังคมให้เป็นสังคมที่เคารพต่อรูปแบบการใช้ชีวิตของผู้อื่น
ไม่ใช่คำพูดทำร้ายจิตใจผู้อื่นในทุกเรื่อง

5) เพิ่มมาตรการช่วยเหลือเหยื่ออาชญากรรม
ทางเพศ

ผู้หญิงจำนวนหนึ่งต้องทนทุกข์จากการถูกข่มขืน
ทั้งที่ปกปิดข้อมูลและเปิดเผยข้อมูล กรณีที่ผู้เสียหายเข้าแจ้งความ
หรือต้องเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาล องค์กรเอกชนที่
ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เสียหายจะเข้ามาพูดคุยให้คลายกังวลใจ
รัฐบาลจึงสนับสนุนความร่วมมือระหว่างตำรวจกับองค์กรเอกชน

ในการช่วยเหลือผู้เสียหาย นอกจากนี้ ยังสร้างระบบที่
นักจิตบำบัด จิตแพทย์ รวมถึงตำรวจที่มีทักษะการให้คำปรึกษา
ได้ร่วมมือกันในการให้คำปรึกษาแก่ผู้เสียหายเพื่อลดภาระ
ทางด้านจิตใจและฟื้นฟูสภาพจิตใจอันเป็นผลกระทบ
จากอาชญากรรมทางเพศตามความประสงค์ของผู้เสียหาย

6) ส่งเสริมมาตรการฟื้นฟูและป้องกันภัย
จากมุมมองของผู้หญิง และผู้คนที่ใช้ชีวิตในท้องถิ่น

ผู้หญิงจำนวนไม่น้อยที่มีส่วนร่วมในการบำเพ็ญ
ประโยชน์ให้กับชุมชนและท้องถิ่นในฐานะผู้อยู่อาศัย
ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน รัฐบาลจะส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ของผู้หญิงในการป้องกันภัยและฟื้นฟูความเสียหายจาก
ภัยพิบัติ โดยจะสำรวจความคิดเห็นจากทั้งผู้ชายและผู้หญิง
เกี่ยวกับแผนการฟื้นฟูท้องถิ่น แล้วรวบรวมข้อมูลเผยแพร่
เป็นกรณีตัวอย่าง เป็นการสร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในชุมชน
ของทั้งชายและหญิง

2.2.4 การให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และส่งเสริม การมีรายได้

1) การให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ศูนย์รวมข้อมูล
และเครือข่าย

รัฐจะร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ เช่น องค์กรสาธารณะ
ในท้องถิ่น องค์กรที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจ สร้างเว็บไซต์ที่เป็น
ศูนย์รวมข้อมูล (女性応援ポータルサイト) อันเป็นประโยชน์

ต่อผู้หญิงทั้งด้านการสนับสนุนการใช้ชีวิตในแต่ละช่วงชีวิต และสนับสนุนด้านการทำงาน โดยรวบรวมข้อมูล และเผยแพร่ นโยบายที่ได้ดำเนินการสนับสนุนให้ผู้หญิงในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนให้พนักงานชั่วคราวได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ การสนับสนุนให้ได้เข้าทำงานหรือกลับเข้าทำงานในสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง อีกทั้ง นำเสนอตัวอย่างการบำเพ็ญประโยชน์ของผู้หญิงให้กับท้องถิ่นโดยใช้ประสบการณ์ที่มีอยู่ เป็นต้น ทำให้ผู้หญิงรับทราบข้อมูลที่ทันสมัย เป็นการสนับสนุนให้ผู้หญิงเกิดความรู้สึกอยากลองทำสิ่งใหม่ที่ท้าทาย

ข้อมูลในเว็บไซต์จะจัดกลุ่มเป็นหมวดหมู่ ดังภาพที่ 4 เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้หญิง 6 ประเด็นดังกล่าวไว้ข้างต้น อีกทั้งมีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้หญิงสามารถเข้าถึงข้อมูลความช่วยเหลือต่าง ๆ ได้โดยง่าย ดังภาพที่ 5 เช่น เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ศูนย์ให้ความช่วยเหลือผู้หญิงทำงาน (หมายเลข 1) เว็บไซต์สำหรับการหางานทำระหว่างการศึกษา (หมายเลข 2) เว็บไซต์สำหรับผู้หญิงที่สนใจงานด้านการเกษตร (หมายเลข 3) เป็นต้น ซึ่งข้อมูลเหล่านั้นจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้หญิงรวมถึงแม่บ้านเกิดความรู้สึกท้าทายที่จะทำงานหรือกิจกรรมที่ได้แสดงความเป็นตัวของตัวเอง และแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มประสิทธิภาพ

2) การอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานหารายได้

รัฐบาลร่วมมือกับวิทยาลัยอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย บริษัท ในการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนทักษะฝีมือ และความรู้เชิงปฏิบัติที่จำเป็นในการทำงานหรือกลับเข้ามาทำงาน โดยจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นที่เป็นประโยชน์ สำหรับผู้หญิงที่ลางานหรือออกจากงานเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ เพิ่มพูนทักษะความรู้ก่อนกลับเข้ามาทำงาน โดยมีระบบรับดูแลบุตร ระหว่างการอบรม และอาศัยแนวคิดของบริษัทจัดหางาน เอกชนในการจัดการอบรมที่ผสมผสานการให้ความรู้และการจัดหางานในคราวเดียวกัน

👤 子育て・介護など



▶ 安心して妊娠・出産・子育て・介護をしたい

- ・妊娠・出産の支援
- ・子育ての支援
- ・介護の支援
- ・男性の家事・子育てへの参画促進

👤 地域・起業



▶ 地域で活躍・起業したい

- ・地域活動の支援
- ・起業のプランづくり、学び支援
- ・起業条件の整備、財政面での支援等

👤 健康



▶ 健康で安定した生活をしたい

- ・女性の健康に関する相談・支援サービス
- ・スポーツを通じた女性の活躍促進

👤 安全・安心



▶ 安全・安心な暮らしをしたい

- ・女性を対象とする犯罪の未然防止
- ・配偶者等からの暴力に対する支援
- ・ストーカー対策
- ・性犯罪被害者等への支援
- ・ハラスメントのない社会づくり
- ・女性の視点からの防災・復興の取組

👤 仕事 職場で活躍したい



▶ 就業・再就職したい

- ・家事や子育てと両立可能な就業・再就職支援
- ・専門資格などを生かした再就職支援
- ・ひとり親家庭の方への就業支援
- ・女性を含む若者の就業支援
- ・女性の参画が少ない分野での就業支援

▶ 働き方を見直したい

- ・働き方の改善
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現

▶ 就業継続したい・能力を十分に発揮したい

- ・企業等の取組の見える化
- ・妊娠・出産などによる不利益が認められない職場づくり
- ・妊娠・出産の支援
- ・女性の活躍に向けた制度の見直し
- ・テレワークの推進

▶ 女性の活躍を実現する企業風土づくり (企業向け)





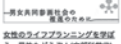


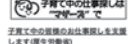




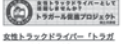

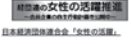
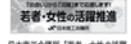




- ・企業の取組促進

👤 情報・連携



▶ 人や情報とつながりたい

ภาพที่ 4 การจัดหมวดหมู่ข้อมูลในเว็บไซต์เพื่อสนับสนุนผู้หญิง
(男女共同参画局, n.d.)

| | | | |
|--|---|--|--|
|  <p>辞職<女性活躍会議> すべての女性が輝く社会へ</p> <p>多く女性の活躍</p> <p>1</p> |  <p>ひとつ「働き方」を変えてみよ!</p> <p>カエリ! ジャパン</p> <p>Change! JPN</p> <p>仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に向けて(内閣府)</p> |  <p>理工系分野</p> <p>女子高校生・女子学生の理工系分野への進路を応援!(内閣府)</p> |  <p>女性活躍推進法</p> <p>国・地方公共団体が公表した女性活躍に関する状況についてのデータを閲覧することができます(内閣府)</p> |
|  <p>一斉社員研修社会の発展をめざして</p> <p>女性のライフプランニングを学びよ。男性もどうぞ!(文部科学省)</p> |  <p>女性の活躍推進企業</p> <p>企業が公表した女性活躍に関する状況についてのデータを見ることができます(厚生労働省)</p> |  <p>女性の活躍を応援する</p> <p>女性活躍推進法</p> <p>多く女性の活躍・出席を支える(厚生労働省)</p> |  <p>子育て中の仕事探しは「ママ一斉」で</p> <p>子育て中の女性の求職支援を実施します(厚生労働省)</p> <p>2</p> |
|  <p>イクメンの輝く社会は女性も輝く社会(厚生労働省)</p> |  <p>農業女子P</p> <p>農業で活躍する農業女子を応援!(農林水産省)</p> <p>3</p> |  <p>経済産業省</p> <p>ホワイト企業(ダイバーシティ経営企業100社)を紹介しています(経済産業省)</p> |  <p>NADE SHISEI KOI</p> <p>女性活躍に賛同した上場企業「女でこ経済」発表!(経済産業省・東京証券取引所)</p> |
|  <p>女性トラックドライバー「トラガール」の活躍を応援しています(国土交通省)</p> |  <p>女性定額支援</p> <p>WEB</p> <p>建設業女性定額支援WEB</p> |  <p>経済連の女性の活躍推進</p> <p>日本経済団体連合会「女性の活躍」</p> |  <p>若者・女性の活躍推進</p> <p>日本農工商連合会「若者・女性の活躍推進」</p> |
|  <p>女性リーダー人材バンク(女性役員人材データベース)</p> |  <p>女性のキャリア形成支援サイト</p> <p>「独立行政法人・国立女性教育会館」</p> |  <p>「従業員のための保障策」</p> <p>制度「就業主導型保障事業」</p> <p>会社も社員も地域も嬉しい。従業員のための保障策をつくりますか? 「企業主導型保障事業」(内閣府)</p> |  <p>ヘルスケアラボ</p> <p>女性の健康推進からスクアラボ(厚生労働省委託研究「東京大学医学部附属」実施)</p> |

ภาพที่ 5 การเชื่อมโยงเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนผู้หญิง
(男女共同参画局, n.d.)

3) การเพิ่มโอกาสในการทำงาน

รัฐบาลเพิ่มช่องทางในการเข้าทำงานให้กับผู้หญิงมากขึ้น โดยกำหนดนโยบายสนับสนุนหน่วยงาน องค์กร หรือ บริษัทที่ดำเนินการสนับสนุนการจ้างงานผู้หญิง ดังเช่น

(1) การปรับรูปแบบการทำงาน โดยส่งเสริมการทำงานนอกสถานที่ สนับสนุนการทำงานผ่านระบบเทคโนโลยี การสื่อสารให้แพร่หลาย ปรับเปลี่ยนเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อช่วยให้ผู้หญิงได้ทำงานในรูปแบบที่ต้องการ

(2) รับผู้หญิงเข้าไปทำงานในสายงานที่มีผู้หญิงน้อย เช่น งานก่อสร้าง อุตสาหกรรมต่อเรือ ธุรกิจขนส่ง พนักงานดับเพลิง เป็นต้น

การดำเนินการตามนโยบายของรัฐที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการสนับสนุนด้านการใช้ชีวิตของผู้หญิง ถึงแม้ว่านโยบายส่งเสริมการหารายได้ อาจเป็นเรื่องของการทำงาน แต่ที่เลือกมากล่าวถึง เพราะยังอยู่ในกระบวนการก่อนที่จะเข้าไปทำงาน

อย่างไรก็ดี การดำเนินการต่าง ๆ ตามนโยบายของรัฐ ย่อมส่งผลกระทบต่อสังคมทั้งในแง่บวกและแง่ลบอย่างที่ไม่คาดไม่ถึง ดังนั้น ในบทถัดไป จะนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ชีวิตของผู้หญิงญี่ปุ่นปัจจุบัน เพื่อให้ผู้อ่านได้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงของผู้หญิงและสังคมญี่ปุ่นต่อไป



สถานการณ์
“ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจ็ดจรัส”
ในปัจจุบัน

การกำหนดนโยบายของรัฐ ย่อมส่งผลกระทบต่อ การดำเนินชีวิตของผู้คนทั้งด้านบวกและด้านลบ นโยบาย “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส” ก็เช่นเดียวกัน การที่รัฐบาลใช้คำว่า “女性が輝く日本” ในความหมายญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัสนั้น คำว่า “輝く” มีความหมายตามตัวอักษรคือ “การส่องแสง เปล่งประกาย” หมายถึง มีความโดดเด่น เป็นที่จับตามอง ตรงกับคำว่า “shine” ในภาษาอังกฤษ แต่ในภาษาญี่ปุ่น อ่านได้ว่า “shi-ne” ที่มีความหมายว่า “ตายชะ” ผู้หญิงญี่ปุ่น ที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายนี้ มักจะหยิบยกประเด็นคำว่า “shi-ne” มาล้อเลียนว่ากำลังจะถูกรัฐบาลผลักไสให้ทำงานหนักมากกว่า จะส่งเสริมให้มีความสุข ซึ่งปัญหาหลักก็คือ ภาระงานบ้าน และการเลี้ยงดูบุตรต้องใช้พลังกายและพลังใจอย่างมาก ดังที่กล่าวไว้ในบทที่ผ่านมา ดังนั้น ในบทนี้จะกล่าวถึงผลกระทบ ของนโยบายการส่งเสริมให้ผู้หญิงกลับเข้ามาทำงาน โดยเลือก ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการลดภาระงานบ้านและการเลี้ยงดูบุตร สนับสนุนการการดูแลบุตรมาวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่อผู้หญิง และสังคมญี่ปุ่นในปัจจุบัน เนื่องจากมีความสำคัญในฐานะ อุปสรรคด่านแรกของการทำงานของผู้หญิง

3.1 สถานรับดูแลเด็กกับการลดภาระหน้าที่ของผู้หญิง

กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการของญี่ปุ่น เผยแพร่ผลสรุปการดำเนินงานโครงการส่งเสริมความสบายใจในการเลี้ยงดูบุตร (子育て安心プラン集計) และรายงานสรุปสถานการณ์ของสถานรับเลี้ยงเด็ก (保育所等関連状況取りまとめ) ที่สำรวจเมื่อวันที่ 1 เมษายน ค.ศ. 2020 เกี่ยวกับแผนการลดจำนวนเด็กที่รอเข้าสถานรับดูแลเด็กอย่างเร่งด่วน (待機児童解消加速化プラン) บนเว็บไซต์ของกระทรวง ฯ เมื่อวันที่ 4 กันยายน ค.ศ. 2020 สรุปข้อมูลได้ดังตารางต่อไปนี้⁸

ตารางที่ 1 สรุปสถานการณ์เกี่ยวกับสถานรับดูแลเด็ก

| ปี ค.ศ. | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| จำนวนสถานรับดูแลเด็ก (แห่ง) | 24,038 | 24,425 | 28,733 | 30,859 | 32,793 | 34,763 | 36,345 | 37,652 |
| จำนวนรับ (ล้านคน) | 2.29 | 2.36 | 2.50 | 2.60 | 2.70 | 2.80 | 2.89 | 2.97 |
| ผู้สมัคร (ล้านคน) | 2.22 | 2.27 | 2.37 | 2.46 | 2.55 | 2.61 | 2.68 | 2.74 |
| จำนวนเด็กที่รอ (คน) | 22,741 | 21,317 | 23,167 | 23,553 | 26,081 | 19,895 | 16,772 | 12,439 |

ปรับปรุงจากเอกสารสรุปรายงานสถานการณ์ของสถานรับเลี้ยงเด็ก
(厚生労働省, 2020)

⁸ ข้อมูลตัวเลขเกี่ยวกับจำนวนเต็มที่สามารถรับและจำนวนของผู้สมัครเข้าใช้บริการ ในเอกสารสองฉบับมีความคลาดเคลื่อนกันแต่มีผลไปในทางเดียวกัน จึงเลือกใช้ข้อมูลรายงานสถานการณ์ของสถานรับเลี้ยงเด็กซึ่งมีตัวเลขที่ต่ำกว่า และเขียนตัวเลข โดยการปิดเศษทศนิยมแบบปัดขึ้น

จากตารางที่ 1 จะเห็นว่า รัฐสามารถเพิ่มสถานรับดูแลเด็กได้มากขึ้น และสามารถรับเด็กในจำนวนที่มากขึ้น เมื่อเทียบกับจำนวนเด็กที่สามารถรับได้ในปี ค.ศ. 2013 คือ ประมาณ 2.29 ล้านคน กับตัวเลขใน ปี ค.ศ. 2020 ที่รับได้ประมาณ 2.97 ล้านคน พบว่าสามารถรองรับเด็กเพิ่มขึ้นมากกว่า 600,000 คน เกินกว่าเป้าหมาย 400,000 คน ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังสามารถลดจำนวนเด็กที่รอเข้าสถานดูแลเด็กให้เหลือเพียง 12,439 คน เมื่อเทียบกับตัวเลขในปี ค.ศ. 2017 ซึ่งมีจำนวนเด็กที่รอมากที่สุดถึง 26,081 คน พบว่าลดลงมากกว่าครึ่ง ซึ่งจำนวนสถานรับดูแลเด็กที่เพิ่มขึ้นนี้ เกิดจากการเพิ่มสถานรับดูแลเด็กให้เป็น 4 ประเภท ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประเภทของสถานรับดูแลเด็ก

| ประเภท | จำนวนแห่ง | จำนวนเด็ก |
|---|-----------|-----------|
| สถานรับดูแลเด็กแบบเดิม (保育所) | 23,759 | 2,039,179 |
| สถานรับดูแลเด็กในพื้นที่เฉพาะ (特定地域型保育事業) | 6,911 | 88,755 |
| สถานรับดูแลเด็กควบคู่กับโรงเรียนอนุบาล (幼保連携型認定こども園) | 5,702 | 553,707 |
| โรงเรียนอนุบาลที่รับดูแลเด็กเล็ก (幼児園型認定こども園等) | 1,280 | 55,718 |
| รวม | 37,652 | 2,737,359 |

ปรับปรุงจากเอกสารสรุปรายงานสถานการณ์ของสถานรับดูแลเด็ก

(厚生労働省, 2020)

จากตารางจะเห็นได้ว่า สถานารับดูแลเด็กในพื้นที่เฉพาะ มีจำนวนมากที่สุดถัดจากสถานารับดูแลเด็กแบบเดิม ซึ่งส่วนใหญ่ เป็นธุรกิจขนาดเล็ก เช่น ธุรกิจขนาดเล็กในครัวเรือน รับเลี้ยง ในบ้าน หรือแผนกรับเลี้ยงเด็กในบริษัทที่ดูแลบุตรของพนักงาน แต่เปิดโอกาสให้คนนอกใช้บริการ นอกจากนี้ยังรวมถึงธุรกิจ ที่ส่งพนักงานไปช่วยดูแลบุตรที่บ้านอีกด้วย ส่วนสถานารับดูแลเด็ก ควบคู่กับโรงเรียนอนุบาล และโรงเรียนอนุบาลที่รับดูแลเด็กเล็ก จะรับฝากเลี้ยงเด็กและให้ความรู้สำหรับเด็กที่อายุเกินกว่า 3 ขวบ นอกจากนี้ยังเป็นเหมือนสนามเด็กเล่นที่เป็นศูนย์กลางให้พ่อแม่ลูก ร่วมกันทำกิจกรรม และปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนประสบการณ์

จากตัวเลขที่รัฐบาลนำเสนอดูเหมือนว่านโยบายนี้ จะสามารถแบ่งเบาภาระในการดูแลเลี้ยงดูบุตรได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามยังคงมีประเด็นที่สร้างความกังวลใจให้ผู้หญิง ที่เป็นแม่เกี่ยวกับเงื่อนไขการสมัครเข้าใช้บริการและความแตกต่าง ในการพิจารณาอนุมัติของแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่ง Nakano Kaori นักวิจัยและนักเขียนด้านสวัสดิการสังคม และการทำงานได้สะท้อนปัญหานี้ผ่านบทความออนไลน์ เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2021 ซึ่งเป็นการบอกเล่า ประสบการณ์ตรงของตนเองว่า สถานารับดูแลเด็กเป็นสิ่งที่ ช่วยแบ่งเบาภาระให้กับผู้เป็นแม่ที่บางครั้งต้องทำงานนอกบ้าน และดูแลบุตรเพียงลำพัง การขยายเวลาให้รับฝากถึงขั้นประถม ปีที่ 1 ก็ช่วยให้ตนเองทุ่มเทกับการทำงานได้ แต่ปัญหาคือ

เมื่อขึ้นชั้นประถมปีที่ 2 ได้รับจดหมายแจ้งจากที่ว่าการอำเภอว่าคุณสมบัติไม่ตรงเงื่อนไข จากคำถามที่เจ้าพนักงานถามว่า “เป็นงานที่ทำได้ที่บ้านไม่ใช่หรือ” “เป็นงานประจำหรือเปล่า” ทำให้คิดว่าการทำงานส่วนตัวทำให้มีคุณสมบัติไม่ตรงเงื่อนไข แต่ก็พบว่าครอบครัวที่สามีภรรยาทำงานทั้งคู่ก็ถูกปฏิเสธหลายครอบครัว ด้วยเหตุผลที่ว่ารับเด็กที่เพิ่งเข้าเรียนชั้นประถมปีที่ 1 เป็นจำนวนมาก และบางครอบครัวที่ผ่านการคัดเลือกก็ไม่ได้มีความจำเป็นเท่าใดนัก ด้วยเหตุนี้หลายครอบครัวจึงเกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับกฎเกณฑ์การจัดลำดับเพื่อรอเข้าใช้บริการ เพราะคำตอบที่ได้ไม่สอดคล้องกัน

ด้วยเหตุนี้ เธอจึงต้องใช้บริการของสถานรับดูแลเด็กในพื้นที่เฉพาะซึ่งมีกิจกรรมเสริม เช่น สอนภาษาอังกฤษ และวิชาอื่น ๆ แต่ก็พบปัญหาใหม่ที่ว่า สถานรับเลี้ยงเด็กประเภทนี้บางแห่งมีพนักงานไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถไปรับบุตรกลับจากโรงเรียนแทนผู้ปกครองตามข้อตกลงที่เป็นจุดขาย นอกจากนี้สถานรับดูแลในพื้นที่เฉพาะซึ่งเป็นธุรกิจขนาดเล็กมีความเสี่ยงที่อาจปิดกิจการอย่างกระทันหัน จึงต้องหาสถานที่อื่นรองรับไว้ด้วย ซึ่งสถานรับเลี้ยงเด็กที่ดำเนินการโดยเอกชนบางแห่งมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง การฝากดูแลบุตร 5 วันต่อสัปดาห์คิดเป็นค่าใช้จ่ายประมาณ 50,000 ถึง 100,000 บาทต่อเดือน ทำให้ต้องใช้บริการเพียงสัปดาห์ละหนึ่งวัน และใช้บริการแบบชั่วคราวกรณีมีงานเร่งด่วนเท่านั้น

ปัญหาที่กล่าวมานี้ ทำให้เข้าใจที่มาของตัวเลขในตารางที่แสดงจำนวนการใช้บริการสถานรับเลี้ยงเด็กประเภทอื่นเพิ่มมากขึ้น จำนวนเด็กที่รออยู่เป็นจำนวนมากอาจไม่ใช่ปัญหาเรื่องสถานที่แต่อย่างใด เพราะเมื่อย้อนกลับไปดูตัวเลขในตารางที่ 1 จะเห็นว่าสถานรับดูแลเด็กสามารถรับเด็กได้มากกว่าจำนวนเด็กที่สมัครเข้าใช้บริการ หมายความว่าจำนวนเด็กที่รอไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ กับจำนวนรับและจำนวนผู้สมัคร ตัวเลขดังกล่าวน่าจะหมายถึงผู้ที่กำลังรอผลอนุมัติให้ใช้บริการ ซึ่งเป็นปัญหาด้านกระบวนการที่รัฐบาลควรเร่งปรับปรุงปรับลดเงื่อนไขควบคู่กับการเพิ่มจำนวนสถานที่ นอกจากนี้ควรเร่งจัดการกับปัญหาครุพี่เลี้ยงที่ไม่เพียงพอ อีกทั้ง การควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการบริการ เช่น การกำหนดราคา การกำหนดจำนวนครุพี่เลี้ยง ก็เป็นสิ่งสำคัญที่รัฐบาลควรดำเนินการอย่างเร่งด่วนและต่อเนื่อง

3.2 การมีส่วนร่วมของผู้ชายในการดูแลบุตร

รัฐบาลมุ่งมั่นดำเนินการที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติผู้ชายให้มีส่วนร่วมในการทำงานบ้านและเลี้ยงดูบุตร โดยหวังว่าจะช่วยส่งเสริมให้ผู้หญิงสามารถกลับเข้ามาทำงาน ซึ่งการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้คนในสังคม เป็นเรื่องที่ท้าทายมากที่สุด

Kawai Masashi หัวหน้ากองบรรณาธิการหนังสือพิมพ์

ซังเคอนไลน์ ได้กล่าวถึงข้อจำกัดของนโยบายที่จะสนับสนุนให้ผู้ชายมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตรไว้เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2014 ไว้ดังนี้

รัฐบาลสนับสนุนให้ผู้ชายมีส่วนร่วมในการดูแลบุตร โดยการให้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรโดยไม่หักเงินเดือน...แต่ประเด็นสำคัญคือต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของผู้ชาย...ในบริษัทญี่ปุ่นพิจารณาการเลื่อนขั้นจากการทำงานอย่างทุ่มเท และการย้ายไปรับตำแหน่งใหม่ที่สาขาอื่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ผู้ชายไม่กล้าขอลาหยุดมาเลี้ยงดูบุตรและไม่สามารถมาช่วยงานบ้านได้

นอกจากนี้ บทความบนเว็บไซต์NHK เมื่อวันที่ 22 มกราคม ค.ศ. 2020 ได้นำเสนอผลการสำรวจที่ดำเนินการผ่านโปรแกรมของโทรศัพท์มือถือเกี่ยวกับการใช้เวลาในแต่ละวันสำหรับช่วยทำงานบ้านหรือดูแลบุตรของสามีที่ใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตร โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นแม่บ้านที่มีลูกมากกว่า 1 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 4,000 คน และผู้ที่สามีใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรมีจำนวน 500 คน พบว่าร้อยละ 20 ของจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมด ตอบว่า สามีใช้เวลามากกว่า 8 ชั่วโมง

ในขณะที่อีกกลุ่มให้คำตอบว่าสามีใช้เวลาน้อยกว่า 2 ชั่วโมง ซึ่งนับเป็นร้อยละ 32 และในช่องเสนอความคิดเห็นยังมีข้อคิดเห็นที่น่าสนใจคือ เช่น “สามีนอนพักผ่อนไม่ทำอะไร ตนเองต้องทำงานเหมือนเดิม” “สามีไม่ปรึกษาเรื่องกำหนดการทั้งที่วันลา มีเพียง 4 วัน อีกทั้งยังใช้วันลาบางส่วนไปเที่ยว” เป็นต้น หมายความว่าผู้ชายมากกว่าร้อยละ 30 ที่ใช้สิทธิลาเลี้ยงดูบุตรแต่กลับไม่ได้ช่วยเหลืองานบ้านหรือการดูแลบุตรแต่อย่างใด

ข้อมูลเหล่านี้ อาจไม่ใช่เรื่องเหนือความคาดหมาย เนื่องจากเป็นที่รู้กันดีว่าผู้ชายญี่ปุ่นส่วนใหญ่ถูกปลูกฝังแนวคิดการแบ่งงานตามเพศมาตั้งแต่เด็ก ผู้ชายส่วนใหญ่จึงยังคงมีทัศนคติที่ว่าการทำงานบ้านและการเลี้ยงดูบุตรเป็นงานของผู้หญิง ดังที่ Kawai Masashi กล่าวไว้ในหนังสือพิมพ์ออนไลน์ข้างต้นว่า

ผลการสำรวจของกระทรวงกิจการภายในฯ เห็นชัดว่าผู้หญิงที่แต่งงานแล้วใช้เวลาสำหรับทำงานบ้านถึง 5 ชั่วโมง 2 นาที แต่ผู้ชายใช้เวลาเพียง 47 นาที แสดงว่าผู้หญิงไม่มีเวลาสำหรับทำงานอย่างจริงจัง ไม่เกี่ยวกับว่าจะมีบุตรหรือไม่ งานบ้านย่อมเป็นงานหลักและการทำงานหารายได้จึงกลายเป็นงานเสริม ทำให้ผู้หญิงกลายเป็น “แม่บ้านเต็มตัว” อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

อย่างไรก็ตาม ทศนคติของผู้ชายในสังคมญี่ปุ่นกำลังมีการเปลี่ยนแปลง และกำลังจะทำให้ภาพลักษณ์ของผู้หญิงญี่ปุ่นเปลี่ยนไป ดังเช่น บทความของ NHK เมื่อเดือนพฤศจิกายน ปีค.ศ. 2020 เขียนไว้ว่า นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมให้เกิดกลุ่มพ่อบ้านที่รวมตัวกันช่วยแบ่งเบาภาระในการเลี้ยงดูบุตร ยกตัวอย่างที่จังหวัดซากะ มีจำนวนครอบครัวที่สามีและภรรยาทำงานทั้งคู่มากถึงร้อยละ 53.7 ส่งผลให้ผู้ชายในจังหวัดซากะ ได้รับการโหวตให้เป็นจังหวัดที่พ่อมีส่วนร่วมในงานบ้านและเลี้ยงดูบุตร (イクメン) มากที่สุดในประเทศญี่ปุ่น ในบทความเลือกสัมภาษณ์พ่อบ้านอายุ 40 ปี ชื่อ Kitakira ซึ่งมีบุตร 3 คน ทำงานโรงพิมพ์ เคยใช้สิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรมาแล้ว 2 ครั้ง และพยายามกลับบ้านให้ตรงเวลาเพื่อช่วยภรรยาทำงานบ้าน เช่น ซักผ้า ช่วยดูแลอาบน้ำให้กับบุตร พบว่า สาเหตุที่คุณ Kitakira ทุ่มเทในการช่วยดูแลบุตรเนื่องจากเคยรับหน้าที่ดูแลบุตรคนโต ซึ่งมีอายุเพียง 2 ขวบ เป็นเวลา 5 วัน ขณะที่ภรรยาคลอดบุตรคนที่สอง จึงรู้ซึ้งถึงความยากลำบากของภรรยาและผู้หญิงที่เป็นแม่ทุกคน หลังจากนั้น ใน ปี ค.ศ. 2018 เขาจึงได้เชิญชวนให้บรรดาพ่อบ้านที่มีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตรและช่วยงานบ้าน จัดตั้งกลุ่ม “อิมะ ปาปะ” แปลตรงตัวว่า “คุณพ่อยุคนี้” และร่วมกันจัดกิจกรรมแคมป์ที่ให้พ่อลูกทำกิจกรรมร่วมกันในปีถัดมา เพื่อเปิดโอกาสให้แม่ได้มีโอกาสปักผ่อน 1 ชั่วโมง คุณ Kitakira สังเกตเห็นว่ารอบตัวตนเองมีพ่อที่พาลูกไปเที่ยว ไปสวนสาธารณะ

ไปซื้อของกันตามลำพังโดยไม่มีแม่มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีพ่อ
ที่ไปรับส่งลูกที่โรงเรียนเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

เมื่อสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับกิจกรรมดังกล่าว
ผู้เขียนยังพบเว็บไซต์ ゆるゆるお父さん遠足 (<https://yuru2-otosan.com>) ที่เชิญชวนผู้ชายที่เป็นพ่อให้พาลูก
ไปเดินเล่นด้วยกัน เว็บไซต์นี้ไม่มีองค์กรใดเป็นผู้รับผิดชอบ
ทุกคนสามารถเป็นผู้จัดกิจกรรมได้เพียงพิมพ์คำว่า “#ゆるゆる
お父さん遠足” แล้วต่อด้วยวันเวลาและสถานที่ พ่อลูกที่สนใจ
ก็จะไปตามนัดหมายดังกล่าวโดยมีสายรัดข้อมือของกลุ่ม
เป็นสัญลักษณ์ เมื่อพบเห็นผู้ที่มีสายรัดข้อมือเหมือนกัน
ก็สามารถเข้าไปทักทายทำความรู้จักกันได้ โดยไม่ต้องรู้จักหรือนัด
หมายล่วงหน้า พ่อลูกทุกคนที่มาร่วมกิจกรรมสามารถ
ทำความรู้จักกันโดยไม่ต้องมีพิธีรีตอง กิจกรรมนี้เริ่มต้นปี ค.ศ. 2018
โดยพ่อคนหนึ่งซึ่งรู้สึกว่าในขณะที่พาลูกไปเดินเล่นที่สวนสาธารณะ
ในใจอยากพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพ่อของเด็กคนอื่น
เกี่ยวกับวิธีการเลี้ยงลูกแต่ไม่กล้าเข้าไปพูดคุยโดยตรงจึงใช้วิธี
ประกาศหาเพื่อนในโปรแกรมทวิตเตอร์ ภายหลังจึงสร้างเว็บไซต์
ขึ้นมาเพื่อให้กิจกรรมนี้ทำได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์
3 ประการคือ 1) ทำให้การที่ผู้ชายช่วยเลี้ยงดูบุตรเป็นเรื่องปกติ
2) ทำให้สามารถพูดคุยกับพ่อที่ช่วยเลี้ยงดูบุตรท่านอื่นในโลก
แห่งความเป็นจริงไม่ใช่การพูดคุยเพียงแต่ในโลกออนไลน์
3) ทำให้ผู้หญิงที่เป็นภรรยาได้มีเวลาอิสระและทำกิจกรรม
ตามใจชอบในช่วงเวลาหนึ่ง

กิจกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้ชายส่วนหนึ่งในสังคมญี่ปุ่นที่เริ่มเข้าใจถึงความลำบากของผู้หญิงในฐานะแม่บ้าน และทำให้ผู้หญิงส่วนหนึ่งมีโอกาสได้มีเวลาอิสระได้ทำกิจกรรมที่ตนเองชอบ นอกจากนี้ การที่พ่อและแม่ช่วยกันดูแลบุตรยอมทำให้เกิดความเห็นใจเข้าใจและสนิทสนมกันในครอบครัว ซึ่งพื้นฐานครอบครัวที่ดีย่อมส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดีของเด็กซึ่งจะเติบโตไปเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพรุ่นต่อไปของญี่ปุ่น

ข้อมูลที่น่าเสนอข้างต้นเป็นเพียงข้อมูลส่วนหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลที่พยายามจะลดภาระการทำงานบ้านและการดูแลบุตรให้กับผู้หญิง ซึ่งเห็นได้ว่าการดำเนินงานของรัฐบาลที่น่าเสนอข้างต้นถึงแม้จะมีปัญหาที่ยังต้องแก้ไข ทั้งประเด็นของการลดจำนวนเด็กที่รอเข้ารับบริการในสถานรับดูแลเด็ก และการส่งเสริมให้ผู้ชายได้มีส่วนร่วมในการทำงานบ้านและเลี้ยงดูบุตรให้มีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่านโยบายเหล่านี้ กำลังจะปรับเปลี่ยนทัศนคติของสังคมญี่ปุ่นในภาพรวมให้มองการมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตรของผู้ชายว่าเป็นเรื่องปกติ และทำให้ผู้หญิงได้มีเวลาที่ปลีกตัวจากภาระหน้าที่ความเป็นแม่ได้บ้าง ผลพลอยได้ก็คือ กลุ่มที่เป็นผู้หญิงทำงานควบคู่กับการเลี้ยงดูบุตรสามารถผ่อนคลายจากความเครียดในการรับผิดชอบหน้าที่ในฐานะของผู้หญิงในระดับหนึ่ง หรือสามารถใช้เวลาในการทำงานได้

ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะที่ผู้หญิงที่เป็นแม่บ้านเต็มตัวสามารถใช้เวลาที่เหลือในการทำงานอดิเรกและอาจเป็นจุดเริ่มต้นของการทำธุรกิจของตนเองเพื่อเพิ่มรายได้ให้ครอบครัว หรืออาจมีเวลาพัฒนาทักษะการทำงานเพื่อที่จะได้กลับไปเป็นพนักงานประจำ เป็นไปตามเป้าหมายการผลักดันผู้หญิงเข้าสู่การทำงานที่รัฐบาลคาดหวัง

แต่อย่างไรก็ตาม ควรต้องพิจารณาอย่างจริงจังว่าการผลักดันให้ผู้หญิงเข้าสู่สังคมการทำงานและส่งเสริมให้ผู้หญิงมีบทบาทที่โดดเด่นในการทำงาน จะส่งผลให้ผู้หญิงต้องเผชิญความเครียดในที่ทำงานกับบทบาทใหม่ในฐานะผู้หญิงทำงานหรือไม่ การแบ่งเบาภาระในการเลี้ยงดูบุตร โดยฝากไว้กับสถานรับเลี้ยงเด็กก็เป็นการแบ่งเบาภาระเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่ง การมีส่วนร่วมของผู้ชายในการทำงานบ้าน และดูแลบุตรก็ทำได้เป็นเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่ง ภาระเหล่านั้นยังไม่หมดไปจากความรับผิดชอบ สุดท้ายแล้วผู้หญิงจะสร้างสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับชีวิตการทำงานได้อย่างไร ประเด็นเหล่านี้จะอภิปรายในบทถัดไป



“ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจตจรัส” ในอนาคต

จากการศึกษาสถานภาพการทำงานของผู้หญิงในบทที่ผ่านมา พบว่ามาตรการต่าง ๆ ของนโยบาย “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส” มีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระในการทำงานบ้านโดยเฉพาะการเลี้ยงดูบุตร ถือเป็นกำลังใจสำคัญสำหรับผู้หญิง ทั้งผู้ที่เป็นแม่บ้านเต็มตัวและผู้ที่กำลังทำงานหารายได้ ซึ่งเป็นผลมาจากการปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ชายที่เป็นสามี และการแบ่งเบาภาระดังกล่าวอาจส่งผลให้ผู้หญิงมีเวลาในการหาช่องทางสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว เช่น จัดตั้งบริษัทของตนเอง หรือ เพิ่มพูนทักษะเพื่อเตรียมตัวกลับเข้าทำงาน

ญี่ปุ่นในปัจจุบัน เต็มไปด้วยความเสี่ยงทางด้านเศรษฐกิจ อันเป็นผลกระทบจากเศรษฐกิจโลก ภัยพิบัติ และโรคระบาด ดังนั้นการเป็นแม่บ้านเต็มตัวอาจไม่ใช่ทางเลือกเหมาะสมสำหรับผู้หญิง อาจเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด เช่น การที่สามีซึ่งเป็นเสาหลักค้ำจุนเศรษฐกิจของครอบครัวต้องถูกให้ออกจากงาน การเป็นหม้าย เนื่องจากสามีเสียชีวิต หรือ เกิดจากการหย่าร้าง ผู้หญิงจึงจำเป็นต้องหารายได้เพื่อให้สามารถเลี้ยงดูตนเองหรือจุนเจือครอบครัวเมื่อได้รับผลกระทบดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐดังกล่าวข้างต้น

อีกทั้ง เมื่อย้อนกลับไปดูถึงปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดแนวคิด “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส” พบว่า เกิดจากการที่รัฐบาลต้องการรักษาภาพลักษณ์ของประเทศที่ถูกมองว่าเป็นสังคมที่ผู้หญิงได้รับสิทธิไม่เท่าเทียมผู้ชาย ซึ่งปรากฏผ่านรูปแผนภูมิแสดง

การทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่นที่ลาออกจากงานในช่วงวัยแต่งงาน ทำให้กราฟเป็นรูปอักษรตัว M แตกต่างจากนานาประเทศ อีกทั้งยังปรากฏข้อมูลที่แสดงถึงความเหลื่อมล้ำระหว่างผู้หญิงและผู้ชายหลายประการ อาทิ สถิติจำนวนผู้นำเพศหญิงในองค์กรมีน้อยกว่าผู้นำเพศชาย ข้าราชการสอบคัดเลือกเพื่อเข้าเรียนในคณะแพทยศาสตร์มีการกำหนดอัตราการรับเข้านักศึกษาหญิงน้อยกว่านักศึกษาชาย และกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกที่เข้มงวดกว่านักศึกษาชาย เป็นต้น ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่าแนวคิดที่รัฐบาลต้องการรักษาภาพลักษณ์ของประเทศเพื่อให้เป็นที่ยอมรับในประชาคมโลก โดยการพยายามเพิ่มตัวเลขผู้หญิงทำงานด้วยการส่งเสริมให้ผู้หญิงกลับเข้ามาสู่สังคมการทำงานในรูปแบบพนักงานประจำ มีความสมเหตุสมผลที่พอรับได้

อย่างไรก็ดี การสร้างสังคมญี่ปุ่นให้เป็นสังคมที่ผู้หญิงเจิดจรัสนั้นใช้เวลาดำเนินการมาหลายปี ผู้หญิงได้รับผลกระทบจากนโยบายทั้งแง่ลบและแง่บวก ผลกระทบในแง่ลบส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากทัศนคติที่ฝังรากลึกในสังคมเรื่องการแบ่งงานตามเพศซึ่งยังต้องอาศัยเวลาในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แต่ผลกระทบแง่บวกคือการทำงานที่ผู้ชายญี่ปุ่นเริ่มคำนึงถึงสิทธิของผู้หญิงมากยิ่งขึ้น เริ่มมีความเห็นใจและพร้อมที่จะแบ่งเบาภาระของผู้หญิงมากยิ่งขึ้น ทำให้เล็งเห็นถึงโอกาสที่ผู้หญิงจะมีเวลาในการเพิ่มพูนความสามารถ และหารายได้ให้กับตนเองได้มากขึ้น

แต่การที่ผู้หญิงออกไปทำงานนอกบ้านก็จะเกิดความท้าทายรูปแบบใหม่สำหรับผู้หญิง คือ การรักษาสายสัมพันธ์อันดีระหว่างแม่ลูกให้ได้ดังเดิม ในสภาพสังคมที่เศรษฐกิจตกต่ำ ต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนประเทศ หมายความว่าผู้หญิงยอมถูกคาดหวังให้สามารถทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและอาจต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานมากขึ้นเพื่อให้ได้รับการยอมรับและก้าวหน้าในการทำงาน ผู้หญิงอาจประสบปัญหาในรูปแบบใหม่คือ เกิดความเครียดจากการจัดสรรเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน

นอกจากนี้ ความท้าทายสำหรับรัฐบาลก็คือ การเพิ่มทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศที่แต่เดิมเป็นหน้าที่ของแม่ที่ย่อมปรารถนาดีต่อบุตรของตนมากที่สุด แต่หากสังคมญี่ปุ่นกลายเป็นสังคมที่ผู้หญิงต้องเข้ามาสู่สังคมของการทำงาน ย่อมหมายความว่าผู้ที่จะแบกรับหน้าที่ในการเลี้ยงดูเยาวชนรุ่นถัดไปของผู้หญิงก็คือ กลุ่มครูพี่เลี้ยงในสถานรับดูแลเด็ก และ คณาจารย์ในสถานศึกษา รวมถึงสื่อข้อมูลต่าง ๆ บนโลกออนไลน์ ซึ่งการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การเตรียมรับมือกับอาชญากรรมที่มาจากสังคมออนไลน์ ก็เป็นอีกสิ่งที่รัฐบาลต้องดำเนินการอย่างจริงจัง

ทั้งนี้ ทรายบิตไคที่ผู้หญิงญี่ปุ่นเชื่อในทฤษฎีที่ว่า การเลี้ยงลูกในช่วง 3 ขวบปีแรกมีความสำคัญตามที่มีผลวิจัยรองรับ

ก็ยอมทำให้ผู้หญิงญี่ปุ่นเลือกที่จะให้ความสำคัญกับการเลี้ยงดูบุตรเป็นอันดับแรกซึ่งเชื่อว่าเป็นไปตามสันชาตญาณความเป็นแม่ซึ่งมีในผู้หญิงทุกคนทุกเชื้อชาติ มากกว่าจะเป็นปัญหาเรื่องการตอบสนองต่อค่านิยมการเป็นภรรยาที่ดีหรือแม่ที่ฉลาดที่สังคมกำหนดแต่อย่างใด อีกทั้งปัญหาอุปสรรคที่ผู้หญิงต้องประสบจากการทำงานในองค์กรก็ยังคงต้องอาศัยเวลาในการปรับทัศนคติองค์กรอีกสักกระยะหนึ่ง ทำให้เล็งเห็นว่าการผลักดันให้ผู้หญิงเข้าสู่การทำงานอย่างเต็มตัวจะต้องมีการปฏิรูประบบการทำงานอย่างต่อเนื่องต่อไป สิ่งที่เป็นไปได้ในขณะนี้คือ การอำนวยความสะดวกให้ผู้หญิงสามารถหารายได้ไปพร้อม ๆ กับการดูแลบุตร

ผู้เขียนขอแนะนำเสนอภาพการใช้ชีวิตของครอบครัวชาวญี่ปุ่นที่ผู้เขียนรู้จัก เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงสภาพความเป็นจริงของบทบาทและสถานภาพการทำงานของผู้หญิงญี่ปุ่นในรูปแบบใหม่ ที่อาจเป็นรูปแบบหนึ่งของผู้หญิงที่เจิดจรัสในอนาคต ดังนี้

คุณ A ที่เป็นแม่อายุประมาณ 30 ปี เรียนจบด้านศิลปะและการออกแบบ เดิมทำงานในบริษัทออกแบบที่มีชื่อเสียงด้านการทำสื่อการ์ตูน แต่ต้องเผชิญกับการคุกคามในที่ทำงานหลากหลายแบบ เธอจึงย้ายไปทำงานด้านการทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้บริษัทขายสินค้าต่างประเทศ หลังจากนั้น ก็ได้พบกับสามีที่ทำงานในแวดวงการทำสื่อเช่นเดียวกัน หลังจากแต่งงานแล้ว

ตั้งครรภจิงออกจากงานเพื่อเลี้ยงดูบุตร ปัจจุบันมีบุตร 2 คน เธอเลี้ยงลูกพร้อมกับหารายได้ด้วยการรับออกแบบงานดีไซน์ เช่น ออกแบบเครื่องหมายการค้า ออกแบบบรรจุภัณฑ์ และงานศิลปะ โดยทำเป็นอาชีพอิสระ ครอบครัวคุณ A เลือกที่จะอาศัยอยู่ในละแวกเดียวกันครอบครัวมารดาและพี่ชาย เพื่อจะได้ดูแลซึ่งกันและกัน



ภาพที่ 6 คุณแม่ชาวญี่ปุ่นก่ล่อมลูกพร้อมกับทำงาน
(เจ้าของภาพ⁹)

⁹ ภาพของครอบครัวคุณ A เป็นภาพที่ผู้เขียนได้รับจากคุณ A และอนุญาตให้ใช้เป็นภาพประกอบหนังสือเล่มนี้ได้ทุกภาพ

คุณ B แม่ของคุณ A ปัจจุบันอายุเกือบ 60 ปี เป็นแม่บ้านเต็มตัว เริ่มกลับมาทำงานพิเศษหลังจากลูกทั้งสองคนเข้าเรียนในระดับมหาวิทยาลัย คอยแวะเวียนมาช่วยเลี้ยงหลาน ในช่วงเวลาที่ว่างเว้นจากงานพิเศษ คุณ B เคยไปใช้ชีวิตอยู่ต่างประเทศ และบริเวณใกล้ที่พักเป็นมหาวิทยาลัย จึงเป็นอาสาสมัครดูแลนักเรียนต่างชาติ ทำให้ลูก ๆ คือ คุณ A ได้มีโอกาสเรียนรู้วัฒนธรรมต่างชาติมาตั้งแต่ในวัยเด็ก ทำให้สามารถเปิดรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี เป็นคนที่ชอบความสนุกสนาน มีความคิดสร้างสรรค์และมองโลกในแง่ดี สามีของคุณ B ออกไปทำงานนอกบ้าน แต่ทุกครั้งที่มีความว่างจะร่วมกิจกรรมของครอบครัวเสมอ



ภาพที่ 7 คุณยายนั่งทำงานฝ้าหลานที่กำลังนอนหลับ (เจ้าของภาพ)



ภาพที่ 8 คุณยายที่ช่วยเล่นกับหลานคนโต ในขณะที่คุณแม่กำลังดูแลลูกคนเล็ก (เจ้าของภาพ)

คุณ C เป็นสามีของคุณ A ซึ่งชอบนิสัยใจคอของคุณ A โดยรู้จักกันผ่านการแนะนำจากเพื่อนชาวต่างชาติของทั้งคู่ และที่เคยมาพักอาศัยกับครอบครัวของคุณ A การมีเพื่อนต่างชาติ ทำให้คุณ C มีโลกทัศน์ใกล้เคียงกับคุณ A ซึ่งชมในวิธีคิดและวิธีการเลี้ยงลูกของครอบครัวคุณ B อยากสร้างครอบครัวที่มีแต่รอยยิ้มเช่นเดียวกัน จึงเปิดรับแนวคิดการมีความเท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงและผู้ชายและอยากมีส่วนร่วมในการทำงานบ้านและเลี้ยงดูบุตร



ภาพที่ 9 สามีนี่ช่วยดูแลลูกน้อยสองคนในขณะที่ภรรยา
กำลังทำงาน (เจ้าของภาพ)



ภาพที่ 10 (ชาย) คุณพ่อกำลังประกอบชิ้นวางอุปกรณ์
สำหรับเครื่องซักผ้า โดยผูกลูกไว้กับตัว

ภาพที่ 11 (ขวา) คุณพ่อกำลังช่วยลูกรู้พื้นที่เล่นด้วย
จิ้งกระโดดเกาะหลังพ่อ

แต่การเลี้ยงดูบุตรและการช่วยงานบ้านก็ไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับผู้ชาย เนื่องจากลูกสองคนอายุไล่เลี่ยกันทำให้แม่ไม่มีเวลาให้ลูกสาวคนโต ลูกจึงค่อนข้างติดพ่อ ทำให้พ่อแทบจะไม่มีเวลาเป็นของตัวเอง และหลายครั้งที่พ่อหมดแรงหลับก่อนลูก เนื่องจากเหน็ดเหนื่อยทั้งจากที่ทำงานและการช่วยงานบ้าน ซึ่งรวมถึงการเลี้ยงดูบุตร



ภาพที่ 12 (ชาย) ขณะที่คุณพ่อกำลังรับประทานอาหารเช้า ลูกก็ขอมีส่วนร่วม (เจ้าของภาพ)

ภาพที่ 13 (ขวา) คุณพ่อกอดลูกนอน แต่หลับก่อนลูกด้วยความเหน็ดเหนื่อย (เจ้าของภาพ)

ภาพเหล่านี้ถึงแม้จะเป็นเพียงตัวอย่างหนึ่งของครอบครัวชาวญี่ปุ่น แต่ก็กล่าวได้ว่าเป็นภาพสะท้อนบทบาทและสถานภาพของผู้หญิงญี่ปุ่นในฐานะแม่ ฐานะภรรยา และฐานะคุณย่า หรือ คุณยาย ในสังคมญี่ปุ่นของอีกหลายครอบครัว

ความรู้สึกเห็นใจต่อเพศหญิงและทัศนคติต่อความเป็นครอบครัวของผู้ชายแต่ละคนอาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการเลี้ยงดู และประสบการณ์ในการเปิดรับทัศนคติใหม่ในชีวิตของแต่ละคน ซึ่งอาจมีมาก่อนที่รัฐจะประกาศนโยบาย “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส” แต่ดังที่กล่าวไว้ข้างต้นว่า การที่รัฐส่งเสริมให้บริษัทมีระบบให้สิทธิสามีในการลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยไม่หักเงินเดือนนั้น มีส่วนทำให้ผู้ชายมีโอกาสที่จะแสดงความเห็นอกเห็นใจผู้หญิงที่เป็นภรรยาของตนเอง และแม่ของลูกได้มากขึ้นกว่าแต่ก่อน

เมื่อครอบครัวรูปแบบใหม่มีเพิ่มมากขึ้น ย่อมส่งผลให้สังคมญี่ปุ่นเปิดรับวิถีชีวิตรูปแบบใหม่มากขึ้น ภาพจำของการแบ่งหน้าที่ระหว่างเพศจะค่อย ๆ ถูกลบไปจากความคิดของคนญี่ปุ่นรุ่นใหม่ และความรู้สึกเหลื่อมล้ำระหว่างเพศหญิงและเพศชายจะค่อย ๆ เลือนหายจากสังคมญี่ปุ่นไปพร้อมกัน

ในหนังสือเล่มนี้ กล่าวถึงผู้หญิงที่แต่งงานแล้วเป็นส่วนใหญ่ เพราะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากนโยบายนี้ อย่างไรก็ตาม ผู้หญิงแต่ละคนต่างมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ไม่เหมือนกัน มีทั้งผู้หญิงที่ไม่พร้อมสำหรับการแต่งงาน ผู้หญิงที่ไม่อยากแต่งงาน ผู้หญิงที่เลือกการหย่าร้าง ผู้หญิงวัยทำงานที่รักเพศเดียวกัน ผู้หญิงที่ไม่พร้อมที่จะมีบุตร ผู้หญิงที่ไม่พร้อมสำหรับการทำงาน แต่ต้องการเป็นแม่ ผู้หญิงที่มุ่งทำงานหารายได้เป็นหลัก และยังมีผู้หญิงที่อยู่ในวัยเรียนที่กำลังจะก้าวเข้าสู่สังคมการทำงาน

เป็นต้น การที่รัฐบาลญี่ปุ่นพยายามคิดมาตรการที่จะส่งเสริมให้ประชาชนทุกเพศมีอิสระในการเลือกใช้ชีวิต มีชีวิตที่สมดุลทั้งในด้านการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว เป็นสิ่งที่ดีและควรกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยอาจคำนึงถึงตัวเลขหรือแรงผลักดันจากภายนอกให้น้อยลง แต่มุ่งมั่นตั้งเป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อชีวิตที่สมดุลของประชากร ส่งเสริมการเลี้ยงดูเยาวชนรุ่นถัดไปของประเทศให้มีคุณภาพควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างที่กำลังทำอยู่อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่องน่าจะเป็นสิ่งที่ส่งผลให้ญี่ปุ่นกลายเป็น “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงทุกคนเจิดจรัส” ได้ในไม่ช้า

บรรณานุกรม

- กานท์ธิดา บุญปาน และนรินุช ดำรงชัย. (2562). การเปลี่ยนแปลง
รูปแบบการนำเสนอภาพลักษณ์สตรีในละครโทรทัศน์
ญี่ปุ่นร่วมสมัย ภายหลังจากเกิดขึ้นของกฎหมาย
ความเท่าเทียมทางเพศ. *วารสารเครือข่ายญี่ปุ่นศึกษา*.
8(2). 23-37.
- ดำรงค์ ฐานดี. (2551). สังคมและวัฒนธรรมจีน. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นรินุช ดำรงชัย. (2560). ญี่ปุ่นหลังสงครามโลกครั้งที่สอง
กับการเปลี่ยนผ่านทางความคิดและค่านิยมภายใต้แนวคิด
“เซะตะอิริง”(世代論). *วารสารเครือข่ายญี่ปุ่นศึกษา*.
7(1). 86-102.
- นรินุช ดำรงชัย. (2562). “ญี่ปุ่นอย่างที่เป็น” ลำดับที่ 14 ญี่ปุ่น
ปัจจุบันกับการกลายเป็นสังคมแห่งความเหลื่อมล้ำ
กรุงเทพฯ: โครงการสันติไมตรีไทย - ญี่ปุ่น (Japan Watch).
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- बारणी บุญทรง. (2547). บทบาทหน้าที่ของผู้หญิงทำงาน
ในสังคมญี่ปุ่นตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่สอง. *วารสาร
ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. 4(2). 41-63.
- เบญจรงค์ ใจใส แดร์ อาร์สลานิอง. (2559). การเปลี่ยนแปลง
ของสถานะสตรีในประวัติศาสตร์ญี่ปุ่นจากสมัยโบราณ
ถึงสมัยเอโดะ. *วารสารเครือข่ายญี่ปุ่นศึกษา*. 6(2). 53-70.

เบญจรงค์ ใจใส แดร์ อาร์สลานิอง. (2561ก). “ญี่ปุ่นอย่างที่เห็น” ลำดับที่ 5 บทบาทและสถานะของสตรีแนวหน้าของญี่ปุ่นหลังการเปลี่ยนแปลงประเทศสู่สมัยเมจิ. กรุงเทพฯ : โครงการสันติไมตรีไทย - ญี่ปุ่น (Japan Watch). คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เบญจรงค์ ใจใส แดร์ อาร์สลานิอง. (2561ข). การเปลี่ยนแปลงสถานะของสตรีชั้นสูงในโอโอะกะกุในสมัยเอโดะ. *วารสารเครือข่ายญี่ปุ่นศึกษา*. 8(1). 78-100.

ปกรณ ศิริประกอบ. (2560). ถอดบทเรียนการบริหารจัดการสังคมสูงวัยระดับสุดยอดของภาครัฐญี่ปุ่น: มองผ่าน 3 พาราไดม์ทางรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารเครือข่ายญี่ปุ่นศึกษา*. 7(2). 39-64.

ปิยดา ชลวร. (2563). ญี่ปุ่นที่ยังไม่รู้จัก. ภาพพิมพ์.

ปิยวรรณ อัคราชนันย์. (2560). ผู้หญิงญี่ปุ่น เพื่อเธอ~เท่าเทียม. ปทุมธานี: ศูนย์ญี่ปุ่นศึกษา สถาบันเอเชียตะวันออกศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปิยวรรณ อัคราชนันย์. (2563). มาตรการแก้ไขอัตราการเกิดต่ำของญี่ปุ่น: โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในงานบ้านและการเลี้ยงดูบุตรของผู้ชายญี่ปุ่น. *วารสารเครือข่ายญี่ปุ่นศึกษา*. 8(1). 117-127.

เพ็ญศรี กาญจนมัย. (2527). ญี่ปุ่นตรงทางแยกในทศวรรษ 1980. *วารสารญี่ปุ่นศึกษา*, 1(1), (78-91).

- เพ็ญศรี กาญจนมัย. (2529). ศาสนากับการพัฒนาประเทศญี่ปุ่น.
วารสารเกษตรศาสตร์, 7(1), 1-10.
- เพ็ญศรี กาญจนมัย. (2533). การทำลัทธิขงจื้อให้เป็นลัทธิขงจื้อ
แบบญี่ปุ่น. *วารสารญี่ปุ่นศึกษา*, 7(2), 94-106.
- เพ็ญศรี กาญจนมัย. (2534). ความรู้เกี่ยวกับญี่ปุ่นด้าน
ประวัติศาสตร์ (การสร้างชาติญี่ปุ่นด้วยอุดมการณ์พุทธ
ชินโตขงจื้อ). *วารสารญี่ปุ่นศึกษา*, 8(2), 32-51.
- พุกทะเกะ, ที. (2538). โครงสร้างสังคมญี่ปุ่น [日本社会の構造].
(บุญยง ชื่นสุขวิมล, ผู้แปล). มุลนิธิโครงการตำรา
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.
- ยุพา คลังสุวรรณ. (2559). แนวคิดระบบครอบครัว. *วารสาร
ญี่ปุ่นศึกษา*, 13(1), 47-61.
- รัฐกิตติ์ เลิศวิหะ. (2561). อิทธิพลของวัฒนธรรมจีนในญี่ปุ่น:
กรณีศึกษาประวัติศาสตร์สมัยอะสุกะ. *วารสารเครือข่าย
ญี่ปุ่นศึกษา*, 8(3), 265-277.
- วัทธัญญ์ ใจบริสุทธิ และวรางคณา ก่อเกียรติพิทักษ์. (2552).
การศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อความพ่ายแพ้
ของญี่ปุ่นในสงครามโลกครั้งที่ 2. *วารสารญี่ปุ่นศึกษา*,
26(1), 138-158.
- สรัญญา คงจิตต์. (2560). ความกังวลใจในการเลี้ยงดูตนเอง
ของผู้หญิงญี่ปุ่นกับความเป็น “ครอบครัวสมมุติ” จาก
การวิเคราะห์ภาพยนตร์เรื่อง “ข้าวกล่องหน้ายิ้มของแม่”.

วารสารเครือข่ายญี่ปุ่นศึกษา. (*special Edition 2017*).
117-127.

อัจฉิมา วัชรภรณ์. (2561). บทบาทด้านเศรษฐกิจของสตรี
กับวิถีสังคมญี่ปุ่นในยุคปัจจุบัน. *วารสารเครือข่าย
ญี่ปุ่นศึกษา. (special Edition 2018)*. 166-191.

อาทร ฟังธรรมสาร. (2521). จุดยืนของสตรีญี่ปุ่น. *วารสาร
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 8(3), 72-77.

Kathy Matsui. (2005). Womenomics: Japan's Hidden
Asset Japan Portfolio Strategy. Retrieved February
23, 2020, The Goldman Sachs Group, Inc. From
[https://www.goldmansachs.com/insights/
investing-in-women/bios-pdfs/womenomics-
pdf.pdf](https://www.goldmansachs.com/insights/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics-pdf.pdf)

国税庁. (2020). 「給与所得者と税—家族と税」『暮らしの税情報,
Retrieved February 24, 2021, from [https://www.
nta.go.jp/publication/pamph/koho/kurashi/
html/02_2.htm](https://www.nta.go.jp/publication/pamph/koho/kurashi/html/02_2.htm)

武石/恵美子. (2009). 『女性の働きかた (叢書・働くということ)』ミ
ネルヴァ書房.

橋本由紀. (2020). 「外国大学卒業者の日本での就職」『タイ日
研究ネットワークThailand研究論集1』. タイ日研究ネ
ットワークThailand(12). 167-171.

堀江孝司. (2016). 「労働供給と家族主義の間—安倍政権の女
性政策における経済の論理と家族の論理—」『人文
学報、社会福祉学』(32), 23-48, Retrieved
February 24, 2020, from [http://hdl.handle.
net/10748/7610](http://hdl.handle.net/10748/7610)

WEBSITE:

厚生労働省. (2020). 『保育所等関連状況取りまとめ(令和2年
4月1日)』. Minister of Health Labour, and Welfare.
[https://www.mhlw.go.jp/content/11922000/
000678692.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11922000/000678692.pdf)

厚生労働省. (n.d.). 『マタニティマークのデザイン及び利用方
法について』. Minister of Health Labour, and Welfare.
[https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/
maternity_mark_riyou/dl/maternitymark_pdf.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/maternity_mark_riyou/dl/maternitymark_pdf.pdf)

仕事と育児カムバック支援サイト. (n.d.). 『再就職支援情報・保育情報』. <https://comeback-shien.mhlw.go.jp>

首相官邸. (2013). 『安部総理「成長戦略スピーチ」』. Prime Minister of Japan and His Cabinet. http://www.kantei.go.jp/jp/96_abe/statement/2013/0419speech.html

首相官邸. (n.d.). 『中短期工程表』. Prime Minister of Japan and His Cabinet. https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/koutei_jpn.pdf

首相官邸. (n.d.). 『平成25年6月14日 日本再興戦略—JAPAN is BACK—成長戦略本体』. Prime Minister of Japan and His Cabinet. https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/saikou_jpn.pdf

首相官邸. (n.d.). 『平成26年6月24日 日本再興戦略改訂2014—未来への挑戦—成長戦略本体』. Prime Minister of Japan and His Cabinet. <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbunJP.pdf>

首相官邸. (n.d.). 『平成27年6月30日 日本再興戦略改訂2015—未来への投資・生産性革命—成長戦略本体:本文(第一部 総論)』. Prime Minister of Japan and His Cabinet. <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/dai1jp.pdf>

首相官邸. (n.d). 『平成27年6月30日 日本再興戦略改訂2015
—未来への投資・生産性革命—成長戦略本体:本文
(第二部及び第三部)』. Prime Minister of Japan
and His Cabinet. [https://www.kantei.go.jp/jp/
singi/keizaisaisei/pdf/dai2_3jp.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/dai2_3jp.pdf)

首相官邸. (n.d). 『平成28年6月2日 日本再興戦略2016
—第4次産業革命に向けて—成長戦略本体:本文
(全体版)』. Prime Minister of Japan and His Cabinet.
[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/
pdf/zentaihombun_160602.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/zentaihombun_160602.pdf)

首相官邸. (n.d). 『平成28年6月2日 日本再興戦略2016
—第4次産業革命に向けて—成長戦略本体:本文
(第二部 具体的施策)』. Prime Minister of Japan
and His Cabinet. [https://www.kantei.go.jp/jp/
singi/keizaisaisei/pdf/hombun2_160602.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/hombun2_160602.pdf)

首相官邸. (n.d). 『平成28年6月2日 日本再興戦略2016
—第4次産業革命に向けて—成長戦略本体:本文第一部
(総論)』. Prime Minister of Japan and His Cabinet.
[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/
pdf/zentaihombun_160602.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/zentaihombun_160602.pdf)

首相官邸. (n.d). 『平成29年6月9日 未来投資戦略2017—Society
5.0 の実現に向けた改革—成長戦略本体:未来投資戦略

2017 (全体版)』. Prime Minister of Japan and His Cabinet. <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2017.pdf>

首相官邸. (n.d). 『平成29年6月9日 未来投資戦略2017— Society 5.0の実現に向けた改革—成長戦略本体 未:来投資戦略2017 (ポイント)』. Prime Minister of Japan and His Cabinet. https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2017_point.pdf

首相官邸. (n.d). 『平成29年6月9日 未来投資戦略2017— Society 5.0 の実現に向けた改革—成長戦略本体 未:来:投資戦略2017 (具体的施策)』. Prime Minister of Japan and His Cabinet. https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2017_sisaku.pdf

首相官邸. (n.d). 『平成30年6月15日 未来投資戦略2018—「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革— 成長戦略本体: 未来投資戦略2018 (全体版)』 . Prime Minister of Japan and His Cabinet. https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2018_zentai.pdf

首相官邸. (n.d). 『平成30年6月15日 未来投資戦略2018
—「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革—成長
戦略:本体-未来投資戦略2018 (第1基本的視座
と重点施策)』. Prime Minister of Japan and His
Cabinet. [https://www.kantei.go.jp/jp/singi/
keizaisaisei/pdf/miraitousi2018_d1.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2018_d1.pdf)

首相官邸. (n.d). 『平成30年6月15日 未来投資戦略2018
—「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革—成長
戦略本体:未来投資戦略2018 (第2具体的施策)』.
Prime Minister of Japan and His Cabinet.
[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/
keizaisaisei/pdf/miraitousi2018_d2.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2018_d2.pdf)

首相官邸. (n.d). 『平成30年6月15日 未来投資戦略2018
—「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革—成長
戦略本体:革新的事業活動に関する実行計画』.
Prime Minister of Japan and His Cabinet.
[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/
keizaisaisei/pdf/miraitousi2018_keikaku.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2018_keikaku.pdf)

首相官邸. (n.d). 『令和2年7月17日 成長戦略本体:成長戦
略フォローアップ』. Prime Minister of Japan and
His Cabinet. [https://www.kantei.go.jp/jp/singi/
keizaisaisei/pdf/fu2020.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/fu2020.pdf)

首相官邸. (n.d). 『令和2年7月17日 成長戦略本体:成長戦略実行計画』. Prime Minister of Japan and His Cabinet. <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/ap2020.pdf>

首相官邸. (n.d). 『令和2年7月17日 成長戦略本体:令和元年度革新的事業活動に関する実行計画』. Prime Minister of Japan and His Cabinet Website. <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/ps2020.pdf>

首相官邸. (n.d). 『令和元年6月21日 成長戦略本体:成長戦略フォローアップ』. Prime Minister of Japan and His Cabinet. <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/fu2019.pdf>

首相官邸. (n.d). 『令和元年6月21日 成長戦略本体:成長戦略実行計画』. Prime Minister of Japan and His Cabinet. <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/ap2019.pdf>

首相官邸. (n.d). 『令和元年6月21日 成長戦略本体:令和元年度革新的事業活動に関する実行計画』. Prime Minister of Japan and His Cabinet. <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/ps2019.pdf>

女性就職支援全国展開事業. (n.d). 『働く女性のあゆみの概要』.
Japan Association for The Advancement of
Working Women. [https://joseishugyo.mhlw.
go.jp/history/movie.html](https://joseishugyo.mhlw.go.jp/history/movie.html)

男女共同参画局. (n.d). 『女性応援ポータルサイト』. [https://
www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/](https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/ouen/)

内閣府男女共同参画局. (2014). 『女性が働きやすい環境を
整え社会に活力を取り戻す: 日本再興戦略における女
性の活用推進【H25補正・H26予算】』. Gender
Equality Bureau Cabinet Office. [http://www.
gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/140220
saikousenryaku.pdf](http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/140220saikousenryaku.pdf)

日経doors. (2017). 『女性のワークライフバランス満足度 理想
の働き方は?管理職に興味ある女性4割「収入上げた
い」6割は両立に不安』. [https://doors.nikkei.com/
atcl/wol/column/15/011500044/092600108/](https://doors.nikkei.com/atcl/wol/column/15/011500044/092600108/)

Forbes JAPAN. (2016). 『カネなし、コネなしで単身タイへ、「ジャ
ングル半生」で見つけた宝物(2016/09/07)』.
Forbes JAPAN. [https://forbesjapan.com/articles/
detail/13467/2/1/1<17122020>](https://forbesjapan.com/articles/detail/13467/2/1/1<17122020>)

Jcast. (2019). 『「働いてないってそんなにいけないこと?」専業
主婦の投稿が大炎上「憲法の勤労の義務違反」の批判

- まで 専門家に聞いた(2019年11月26日)』. [https://www.j-cast.com/kaisha/2019/11/26373584.html?p=all <26112019>](https://www.j-cast.com/kaisha/2019/11/26373584.html?p=all%20112019)
- Kenja global. (2009). 『忘れられない瞬間がある。それが私の原点。』. KENJA GLOBAL. <https://www.kenja.tv/president/det5v1zb.html>
- NHK NEWS WEB. (2020). 『平成の時代 “働く女性” はふえたけど・・・働きやすさ どこまで? 』. https://www3.nhk.or.jp/news/special/heisei/view-data/view-data_04.html
- NHK. (2020). 『WEB特集「次は自分かも…」非正規6割以上ハローワーク相談員の悲哀 (2020年12月18日) 』. <https://www3.nhk.or.jp/news/html/20201218/k10012770071000.html>
- NHK. (2020). 『“イクメン全国一”佐賀県で聞いてみた (2020年11月19日)』. https://www3.nhk.or.jp/news/special/kosodate/article/feature/article_201120.html
- NHK. (2020). 『ビジネス特集 変わる副業～本業だけであなたは満足?(2020年10月19日)』. https://www3.nhk.or.jp/news/html/20201019/k10012670261000.html?utm_int=tokushu-new_contents_list-items_061

- NHK. (2020). 『ビジネス特集 “自然体” でいられるクルマ 初の女性開発責任者が込めた思い(2020年10月20日)』.
https://www3.nhk.or.jp/news/html/20201020/k10012670521000.html?utm_int=tokushu-new_contents_list-items_059
- NHK. (2020). 『男性の3割が「とるだけ育休」夫婦で話し合いを(2020年1月22日)』. https://www3.nhk.or.jp/news/special/kosodate/article/news/article_200122.html
- NHK. (2020). 『父親の子育て「#」でつながる(2020年12月21日)』.
https://www3.nhk.or.jp/news/special/kosodate/article/article_201221.html
- Shiseido. (2020). 『「女性が輝く先進企業表彰」で「内閣総理大臣表彰」を受賞(2020年12月16日)』. <https://corp.shiseido.com/jp/news/detail.html?n=00000000003039>
- Yahoo. (2021). 『「小1の壁」民間学児保育選んで気をつけたいこと・コロナ禍の長所と短所(2021年2月24日)』 <https://news.yahoo.co.jp/byline/nakanokaori/20210224-00223887>



“ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส” นโยบายเพื่อสร้างภาพลักษณ์ใหม่ให้กับประเทศกำลังจะส่งผลกระทบต่อบทบาทและสถานภาพของผู้หญิง “การแบ่งหน้าที่หญิงชาย” และ “ผู้ชายเป็นใหญ่” จะลบลบเลือนไปหรือไม่ บทบาทและสถานภาพของผู้หญิงญี่ปุ่นต่อจากนี้จะเป็นเช่นไร จะเป็น “ญี่ปุ่นที่ผู้หญิงเจิดจรัส” รูปแบบไหน มาร่วมค้นหาคำตอบไปด้วยกัน