

对日本女性在企业中不平等地位的研究

王竹旺

(长春工业大学 吉林 长春 130012)

【摘要】据《朝日新闻》报道，世界经济论坛发表了“2013年男女差别报告”，报告从政治、经济、健康、教育四个领域对各国男女平等程度进行了排名，日本在136个国家中排名第105位，成为日本在历年排行中最低的一次。日本男女不平等地位的情况为何如此突出，这是值得我们思考的。

【关键词】日本 女性 平等

【中图分类号】C97 【文献标识码】A 【文章编号】1009-5349 (2014) 01-0016-01

一、女性人才培养的社会背景以及存在的问题

(一) 人才培养的重要性

从20世纪70年代日本已经开始了少子高龄化，而且这个趋势还不见衰退。由于出生率低人口减少进一步加速了日本的少子高龄化，并且少子高龄化也给养老、社会保障、教育、产业构造、消费生活等各种各样的领域带来了影响。在这里要关注的一点是，少子高龄化使劳动生产率和工作效率停滞，阻碍了社会经济发展。为了改变这个状况，引出女性劳动的潜在力，呼吁女性积极加入劳动这点是必要的。日本女性的劳动力参加率和其他先进国家相比很低。面对这一情况，必须从政府、企业两方面来提高女性人才应用的共识。

(二) 日本女性的人才培养现状

在日本，男性长期占据着主导地位。在政治上，男性政治家占据着多数；从经济方面来看，男性劳动率也同样占据着优势。按照开发计划《人类开发报告书》，日本的HDI是第7位，GEM是第42位，由此可以看出男性的优越地位。如今，女性地位虽然逐步在提高，但是在企业中的高职位现象依旧比男性要少。

二、男女差别形成的原因

(一) 政府的政策

二战后，美军在日本实行了各种各样的改革。1945年12月7日，《众议院议员选举法》修改时，首次承认了女性的参政权。1946年11月3日，《日本国宪法》被公布，1947年5月3日被实施。另外，支援劳动女性的规定在《劳动基本法》和《国家公务员法》中被规定。但是，这一连串的改革全部是由美军从上到下的改革，完全不顾日本官员的意识，被规定的各法律条文还没有渗透到实际生活中，1947年以占领终止为契机，被推行的改革中途结束了，传统、封建的意识又重新崛起。

(二) 经济 and 传统思想

日本女性社会地位低下的原因在经济方面也存在，那就是年功序列的人事制度。所谓年功序列是指不论个人的资质、能力、实际绩业，只按照工作的年数、年龄等来评价，决定其职位、薪水的人事制度或常规的事情。在这种情况下，从大学毕业到结婚生子，中途辞职等照顾孩子和看护老人的事情告一段落后再重新开始的倾向是很强的。这样的情况就叫做M型的就业曲线。因此，女性的工作年数比男性少，与此相对应女性的晋升和加薪的机会自然也就少了。

三、状态的改善

(一) 对于女性就职的意识变化

根据2004年内阁府发行的“少子化社会白皮书”，日本社会中女性本身的人生观发生变化，女性不婚、晚婚，就职意识也不断向上发展。34岁的未婚女性，从1950年开始到80

年代后大约33%。但是，从20世纪80年代后期开始未婚率有上升的趋势，在2000年有55.5%的女性未婚者。

(二) 女性高等教育的发展

从明治维新开始女性迎来了接受教育的新时代，从第二次世界大战后开始到20世纪80年代，进入到大规模发展日本女子高等教育的时期。在20世纪80年代可是女子高等教育的象征时代。以前男子的高等学校入学率一直比女子高，但是相反，在1989年女性的入学率变得比男性的高，即使到了20世纪90年代女性的大学入学率也比男性的高。女性所学的专业也在改变。以前只有人文、医疗看护、教育、家政等学部专攻的女性多，但现在，在法律、政治、经济、建筑和农业等学部也吸引了很多女性。

四、意见

(一) 给企业的意见

排除性别障碍，实施针对个人能力的雇佣管理，如果能给女性创造活跃的平台，就能强化企业的竞争力，有效地推进企业的经营。给予女性多角度的评价，在晋升和加薪方面和男性一样得到同样的待遇。通过继续发展重视能力的雇佣管理体制，可以达到从性别差异到个人能力的重视，这正是实现在企业中男女平等新曙光的开始。所以要是能满足支持女性劳动力市场的返回，提高工作上的技术，提供就职研修这样的条件，企业一定会在真正意义上充分发挥再就业女性的能力。

(二) 政策上的提案

现在一些女性依然是倾心于事物性的工作，不谋求希望更高的发展，而且由于传统观念的限制也没有进一步出人头地的想法。但事实上，伴随着产业结构的变化、全球化以及技术的革新，工作的性质也在不断变化。很多工作不再局限于只适合男性，女性所具备的优势也在显现。现在以二十几岁开始到四十几岁的就业男女为对象，以就业意愿、工作经验等情况进行调查发现，作为管理职业活跃的女性来说，在亲和力、协作力、领导方面都带有着自信，而在这些方面男性的表现要稍逊于女性了。所以不拘泥于传统的看法，扩大男女的视野尤为重要。

在日本经济的发展上，企业的发展尤为重要。人才便是企业发展的关键所在。在少子高龄化的今天，女性人才任用的雇佣形式能够满足企业对人才的需要，而且能够加速推进女性自身的成长和平衡女社员阶层。女性要自觉从过去的女性形象中摆脱出来，自己本身也必须努力完善自己，充实自己。

责任编辑：武聪

王竹旺(1991-)，男，吉林长春人，长春工业大学工商管理学院2010级本科生。研究方向：工商管理。