

对日本 2011 年《男女共同参与白皮书》的解读* ——以政治领域、科技领域女性参与为重点

周云

(北京大学 社会学系 北京 100871)

关键词: 男女平等; 日本 政府白皮书

摘要 2011年6月,日本政府发表了《男女共同参与白皮书》,力求对日本男女共同参与社会的现状以及相关政策做一个全面的总结。本文通过对白皮书的解读,分析了白皮书的基本内容和特点,其中特别关注了白皮书的结构以及政府对男女参与政治领域和科技领域的现状总结和政策目标。

中图分类号: C913.68

文献标识: A

文章编号: 1004-2563(2012)03-0077-07

About the 2011 "White Paper on Gender Equality" of Japan

ZHOU Yun

(Department of Sociology at the Peking University, Beijing 100871, China)

Keywords: gender equality, Japan, official white paper

Abstract: In June 2011, the Japanese government published the latest "White Paper on Gender Equality." In the white paper, the Japanese government made a general description and analysis of gender equality in Japan and related policies. This paper is an interpretation of the white paper in regards to its contents and characteristics, especially in relation to issues of the participation of Japanese women in political and scientific fields.

为更好地了解女性生活与工作状况,日本政府自1996年(平成8年)开始定期出版有关性别的白皮书。2001年(平成13年)开始每年6月由日本政府内阁府对外发布《男女共同参与白皮书》,总结过去一年中的工作,制定未来一年的有关政策。白皮书的内容简明扼要,不仅是对政府工作的高度总结,也是公众了解政府各项努力、相关政策的具体内容、效果以及政府未来工作的方向和重点的窗口。本文基于日本2011年最新出版的《男女共同参与白皮书》,

通过解读,分析白皮书的基本内容和特点。其中特别关注白皮书的结构以及政府对男女参与政治领域和科技领域的现状总结和政策目标。对白皮书的结构分析可看清日本对男女平等问题的政府关注重点和角度;对白皮书中政治和科技领域男女参与问题的分析则出于以特殊领域为重点的考虑,试图详细分析政府的男女平等促进策略、途径以及目的。

一、背景介绍

日本《男女共同参与白皮书》的发表显示出政府

作者简介:周云(1959-)女,北京大学社会学系教授、博士生导师。

* 本文为教育部“女性高层次人才成长规律及发展对策研究”项目的阶段性成果,项目批准号为:10JZD0045-1。

对社会性别平等发展的关注。这种关注的背后有国家发展自身的需要,也有在国际社会中不断提升日本地位的需要。日本政府注意到联合国开发署对各国男女平等现状的评估。2010年日本的“人类发展指数”(HDI)位次是169个国家中的11位(位次越高,发展越好),^[1]但“性别不平等指数”(GII)却是138个国家中的第12位(位次越高,越不平等)。^[2]另外,根据世界经济论坛2010年发表的“性别差距指数”(GGI),日本在134个国家中排名94位。^[3]这些国际性比较数值以及在国际社会中日本位次的大排名给日本政府带来很大的压力或工作的动力。

日本政府的行政机关内阁府下设专门针对性别平等发展的“男女共同参与局”。这一国家级机构中设有“总务科”、“调查科”和“推进科”,^[4]拥有自己的官方网站。菅直人总理内阁中的与谢野大臣分管“男女共同参与”。^[5]与谢野大臣在2011年三八妇女节发表特别演说,提到“男女共同参与社会的目标是无论男女,每个人的人权都会得到尊重,个人都能依据自己的愿望和能力活跃于社会。这一目标的实现是日本社会的重要课题之一。特别是在低生育水平、老龄化程度严重和人口减少的现实下,社会必须充分发挥女性的能力,构建个人可施展才能的社会……”。^[6]妇女对日本社会的贡献或可能产生的贡献得到认可和鼓励。

为在社会上营造男女平等的气氛,宣传和推动社会上的性别平等,内阁府自1999年以“男女共同参与社会基本法”公布和实施日期(6月23日)为契机,每年6月23日至29日都开展“男女共同参与周”活动。2011年参与周的主题是推动“积极改善措施”,经过海选的优秀宣传口号是“机会均等,开拓未来”(“チャンスをつかち、未来を拓こう”)。^[7]

二、对白皮书的宏观分析

日本最新的《男女共同参与白皮书》于2011年6月21日发行,^[8]全书分为三大部分,包括男女共同

参与社会的现状、2010年度实施的促进共同参与的政策和措施以及未来一年(2011年度)要推进的政策或措施。每大部分内容都围绕政策和方针的制定、就业领域、工作与生活和谐发展、老年、暴力、终身健康以及教育和科研领域女性的现状、社会参与程度和所存在的问题而展开。

(一)白皮书强调男女共同发展的“积极改善措施”的落实

“积极改善措施”(Positive Action)是日本政府内阁会议2010年12月确定的第三次^①“男女共同参与基本规划”中的一个重要内容。^[9]第三次“男女共同参与基本规划”所描述的男女共同参与的社会应是一个没有特定性别角色意识、尊重男女人权和允许个人有尊严地生活、男女都可充分发挥个人潜能的充满多样性活力、就男女共同参与议题在国际社会上享有好评的社会。为建成这种理想社会,第三次规划特别强调要促进女性积极投入到日本的经济活动中,从男性和儿童的角度考虑男女共同参与社会,针对面临不同生活困境的个人有帮扶措施,根除针对女性的各种暴力行为,创建可推动男女共同参与社会的亲切社区。在创建这种理想社会的过程中,日本政府认为近期亟需开展的工作是推进具有实效性的保证男女共同参与社会的“积极改善措施”,建立允许更多样生活方式共存的社会体系,消除雇用方面的差异,构筑家庭社区帮扶安全网。

根据白皮书,实现“积极改善措施”的途径有4种:(1)定额制(以性别为依据,规定一定人数或比例的方法);(2)目标与时间表法(公布有关扩大女性参与的一定目标或达标日期,并努力实现相关目标的方法);(3)针对女性的招聘奖励、研修和环境调整;(4)对工作和家庭和谐发展的支持以及育儿的支援。日本政府针对不同领域的男女共同参与措施可根据其各自的特点归于上述4类中的某一或几个类别。^[10]

为实现男女平等参与社会,首先要有目标并评

^①第一次和第二次“男女共同参与基本规划”分别在2000年和2005年通过。支持规划的相关法律法规是1999年通过的“男女共同参与社会基本法”,其中第二条规定:“作为社会平等成员的男女,有按个人意愿参与社会各个领域活动的机会;无论男女社会都应向其积极提供必要范围内缩小男女之间差距的机会”。另外一项法律基础是1986年实施的“男女雇用机会均等法”,其中第八条特别提出“雇主应以确保雇用领域男女机会和待遇均等、铲除阻碍因素为目标,不得妨碍针对女性劳动者有关政策的实施”。

估现实与目标之间的差距。日本政府十分重视自身与其他国家的比较。白皮书中国别比较的主要内容有(1)国会议员中女性所占比例。重点比较的是欧洲国家(瑞典、挪威、德国、英国、法国)、美国、亚洲的韩国和新加坡。(2)行政领域(如国家公务员)女性的比例。其中主要以韩国、德国和美国为例。(3)经济领域,如公司董事会中男女的比例。用来比较的国家有以色列、挪威、西班牙、荷兰、冰岛和法国相关的法律,列出了这些国家针对女性董事比例的具体达标目标和未来努力的目标。(4)科技和学术领域针对女性的定额制政策。^[6]在此,日本政府参考了澳大利亚和希腊的女科技工作者和女职员的具体比例。在上述四方面找差距的研究中,日本政府明显将目光聚集在发达国家,关注的内容也是具体的男女比例现状和不同领域内所设定的女性比例,表现出日本对具体的、可操作性的数值目标感兴趣,其努力的方向是比齐其他发达国家。

(二)各部委制定自身发展的明确目标

日本政府有“积极改善措施”的行动,具体表现是国家级机构内阁府在其分管的不同领域内推动“积极改善措施”,表彰有成就的个人与团体。^{[8](PP7-11)}通过总结,日本政府找出了男女共同参与程度不足的领域(如医生、研究人员、公务员),从而确立加大这些领域男女参与的比例。其他政府机构也有类似的推动女性参与的政策和目标。

文部科学省提出了“建立支持女性研究者的模式”(“女性研究者支援モデル育成”2006年开始)措施,降低女性研究人员因生育和育儿给工作带来的不便,以及“加快改革培养女性研究人员的制度”(“女性研究者養成システム改革加速”2009年开始)。厚生劳动省建立了“推进女性积极参与协商会”,表彰对推动男女平等共存有贡献的企业,提供“积极改善措施”相关信息,组织“积极改善措施”实践进修活动,支持中小企业引入“积极改善措施”,采取推动企业内实行“积极改善”的一些措施。农业水产省准备在“建立强大农业津贴”的分配中考虑男女共同参与的因素,同时大幅度增加女性在农业委员会中的比例。经济产业省则对30岁以下或55岁以上新创业或创业大约5年的女性给予贷款优惠利息

待遇,帮助这些女性自主创业、独立发展。各地方政府和地方公共团体以及非政府机构与团体也制定增加女性工作人员、改善工作环境方面的目标。

(三)专人负责落实男女共同参与政策

厚生劳动省希望各工作单位推举主管人事的干部为“推动机会均等”负责人。一旦负责人有变更,就要及时通知厚生劳动省劳动局雇用均等室备案,雇用均等室也会尽快将各种会议信息、资料、文件等送至新上任者。负责人男女都可,其具体主要职责有4项:^{[9](P83)}(1)检查本单位是否有遵守“男女雇用机会均等法”和“劳动基本法”的必要措施,协助相关措施的落实,为单位领导遵法守法出谋划策等。(2)检查本单位促进内阁府提出的“积极改善措施”的办法,向单位领导提出创造女性劳动者可积极参与的职场环境的建议,使单位的具体措施得以贯彻执行。(3)负责激发本单位职工对建立女性易发挥才能的职场环境的关心与理解。(4)就以上几方面的内容与劳动局的雇用均等室联络和沟通。针对负责人的更换,单位要填写雇用均等室印制的统一表格,其中不仅有新负责人的信息,也有本单位的名称、所在地、单位负责人姓名、常用男女雇员人数(包括正式员工和临时工的男女各自人数)。

三、白皮书分领域的工作现状与政策分析

《男女共同参与白皮书》对日本多方面的工作现状以及政府为男女平等所做过的工作有详细的说明。为在有限篇幅内较为详细地说明现状,也为满足我们目前正在执行课题的研究目的——女性高层次人才成长与发展,我们特别选择了日本政治领域和科技领域女性的参与作为本研究和分析对象。

(一)政治领域女性参与的状况

宏观上看,截止2010年11月,日本政府内阁府大臣17人中女性占11.8%,25名副大臣中女性只占4%。^[10]日本国会众议院候选人中女性比例为16.7%,参议员的女性候选人比例是22.9%。(见表1)选举成功的女性国会议员的比例连年上升,2010年已占到11.3%,但在国际议会联盟(Inter-Parliamentary Union)186个国家中的整体位次极其靠后(121位)。^{[6](PP6-9)}如果女性更多加入到领导决策层中,可增加和增强女性的声音,将更多女性关注的问题

纳入到政府的政策和决策中。日本政府收集了大量政治领域的现状资料,包括 2010 年度参议员选举中女性候选人和当选人的比例,各地方议会议员女性所占比例,并将日本 47 个都道府县按女性议员所占比例分成 6 档: >15% ,10%- 15% ,5%- 10% ,3%- 5% ,<3% ,0%。福井县县议会中没有一名女性的事实被特别收入统计资料中。^[6]此外,各个县内的市、町、村议会中女性议员的比例也被列入考察范围。政府以此量化考察,找出工作差距和未来的努力方向,鼓励更多女性加入到国家决策机构的各级议会中。

表 1 男女共同参与的现实与目标

	最新水平	目标
政治领域		
众议员候选人女性的比例	16.7%(2010 年)	30%(2020 年)
参议员候选人女性的比例	22.9%(2010 年)	30%(2020 年)
科技领域		
自然科学领域女性研究者的聘用比例	23.1%(2008 年)	近期 25% ,其中: 理科 20% 工科 15% 农学 30% 远期 30%
日本学术会议女会员比例	20.5%(2008 年)	22%(2015 年)
日本学术会议合作组织女会员的比例	12.5%(2008 年)	14%(2015 年)

资料来源 根据《男女共同参与白皮书》217 页内容整理, <http://www.gender.go.jp/whitepaper/h23/zentai/top.html>。

民众对政治等领域女性参与程度低有所反应。在“有关男女共同参与社会民意调查”中人们最希望增加女性人数的职业或职位的前五位^[11]选择是国家、都道府县、市町村一级的议会议员(51.6%) ,法官、检察长和律师(42.8%) ,企业管理职位(42.3%) ,都道府县、市町村的负责人(40.3%) ,国家和地方公务员的管理职位(38.1%)。民众的期望与政府的努力目标较吻合,或民众的期望被政府所采纳。

(二)科技领域女性参与的状况

日本学术研究领域中女性的比例较低。2010 年

3 月底之前的数据显示,研究人员中女性总量虽达到了 12.1 万人,^{[6](PP103-104)}但这只占科研人员总量的 13.6% ,男性是科研领域的主力军。相比其他国家,日本政府深感女性科技人员的缺乏。然而环视其女性受教育水平,特别是能担当和胜任研究人员资格的教育水平,相当多有资格的女性并未进入社会预期的职业。女性从事的科研领域只在除医学和牙医之外其他保健领域与男性持平,工科研究人员中女性只占 8.3% ,理科和农业科学领域中女性比例能达到 10%。^{[6](P108)}女性参与的研究领域面容、程度低。

究其原因,根据 2009 年的“男女共同参与社会舆论调查”,日本女性回答最多的选项是“难以同时顾及工作与家庭”(66.2%)和“生育后难以重返工作”(46.6%)。男性也有相同类别的回答,但比例上都低于女性回答的十多个百分点。^[12]同一调查中,女性选择的其他回答比例在 30%- 40%之间的内容有:业绩评估时不考虑生育和照顾老人等因素、评估人员有男性优先的意识、职场环境、女性相对男性被录用的少、缺少模范榜样、男女社会分工的不同、工作时间太长。这些因素明显说明女性选择工作的同时无法放弃或无视家内工作的存在,女性自己常把家内工作看作是自己的或应做的工作。而在工作单位层面,女性贡献的衡量仅以单位的工作内容为主,忽视男性能集中工作的部分原因是女性在承担着一部分本应“男女共同参与”的家务活动。社会上对男女工作领域划分的观念阻碍着女性与男性一样共同参与社会活动。政府也掌握这些信息,在其工作中有明确目标来扭转这种现状。

(三)政府的工作目标

2011 年的《男女共同参与白皮书》中提出的一些工作目标不单是 2010- 2011 年间制定的。自从 1999 年公布“男女共同参与社会基本法”以来,日本政府一直在调整着近期和远期工作目标。2003 年日本政府机构“男女共同参与推进本部”的总体宏观目标是扩大女性在各个领域的参与,2020 年在指标上达到社会各领域领导岗位女性比例为 30%的目标。^{[6](P3)}这一 30%的比例已成为各部门努力的目标。

在政治领域,加大女性参与政治领域的各种政府努力主要体现在分管这块工作的内阁府男女共同

参与特命担当大臣的工作。他(她)负责向各政党发文,要求各政党注意干部队伍中的女性比例,强调各级参众议院和地方公共团体选举时要提高候选人中女性的比例。^{[6](P118)}这些属于指导性政策,具体比例的落实还需要各机构甚至是全社会的动员与努力。2010年的“第3次男女共同参与基本规划”中再次提到至2020年日本政府众议院和参议员议员选举中女性候选人要达到30%。同时国家公务员中录用女性比例在2015年末也要达到30%。^[6]这种追求数值目标的做法尽管略显简单,但目标明确、可操作性强,便于全国范围内在相关领域逐步达到男女平等或共同参与社会。

在科技领域,近年来也不断有各种倾向女性的国家政策。^②为吸引并留住女性科技工作人员,2003年开始,文部科学省允许部分科学研究补助金用于支持女研究人员因产假和育儿休假重启研究。向因产假和育儿而无法在规定时间内申请项目的女研究人员提供特殊的研究项目经费。2009年日本政府又对因生育而无法按时申请研究经费的年轻研究人员的年龄有所放宽,从37岁提高到39岁。

2006年开始,政府要求大学和公立研究机构改变观念,调整研究环境,构建一个最优模式(“建立支持女性研究者的模式”),化解女科技工作者的研究与其生产、育儿产生的矛盾,使她们最大限度地发挥个人的潜能,从事研究活动。凡与政府这一观点保持一致的机构多采取一些具体的措施,包括:育儿期间配给助研人员、可因育儿缩短上班时间、建立导师制、提供咨询、收集和宣传模范榜样、召开相关情报交换会和各种研讨会等。

独立的学术机构——日本学术振兴会2006年开始也为因生育中断研究的优秀女科研人员提供平稳恢复研究的研究奖励。政府的“综合科学技术会议”委员会在2007年制定了“有关扩充竞争资金和推动制度改革”的政策,调整适合女性研究人员工作的环境,对因生育与申请项目时间冲突的问题提出了年龄放宽、增加申请次数等多项优惠政策。

2009年文部科学省又提出“加速改革女性研究人员培养制度”(女性研究者養成システム改革加

速)项目,为培养和留住多种人才,从推动男女共同参与的角度,特别关注女性研究人员比例低的理科、工科和农学专业,在这些领域快速培养女性研究人员。参与这一项目的机构多设有录用女性研究人员的数值目标,公开特殊招聘女性研究人员、补助录用女性研究人员的部门工资和研究经费,采取多名导师制等。

2010年底政府“综合科学技术会议”审议了2011-2015年度的科学技术基本规划,确认要尽早达到2006年3月“第3次科学技术基本规划”中所提出的自然科学领域女性研究者达到25%的目标,并以更高的30%为工作目标。政府的未来工作目标依旧是改善工作环境,使更多女科研人员有机会在科技领域工作并活跃在这些领域中。为达到这一目标,政府主要从解决女性生育与工作之间的矛盾入手,完善大学和公立研究机构内针对女性的研究支持体系,在工作时间和地点上实行弹性要求,在工作评估方面建立更为人性化的体系。解决女性科技工作者因生育耽误项目申报、科研项目中断的具体问题,尽量使她们不因生育或其他家事影响到个人事业的发展。

四、讨论

日本的《男女共同参与白皮书》是日本内阁府近年来每年发表的有关男女各领域发展现状与工作目标的年度总结报告。针对白皮书的整体内容可做如下归纳:

首先,男女平等发展是日本社会发展的努力目标。为逐步实现这个目标,提升这一目标的内涵,日本政府在行政机构内阁府中设立有专门主管性别平等发展的“男女共同参与局”。这种正式的政府机构建制体现了政府有性别发展的意识,也可以保证政府最有权威和有效地从中央制定宏观努力方向和目标,由上而下地推动相关努力目标。而它确有对其他部委机构下达工作目标、检查和督促目标实现的权力。比较特殊的一点是日本政府针对性别平等的提法。多数国家常突出或专门强调女性发展,如中国的“中华全国妇女联合会”是一个非政府的、接受中国共产党领导的“代表和维护妇女权益,促进男女平

^② 科技领域政府政策的内容多来自《男女共同参与白皮书》的第23、159、191页。

等”^[13]的群众组织。这种机构的工作定位非常明确，格外强调对妇女的服务。日本“男女共同参与局”这种柔性名称的提法，虽然没有明确提出专门推动女性的发展，但大多数人都理解这一机构的主要工作目标是为了女性的利益。同时这种名称上的文字选择也最大限度地表达了男女平衡，使社会发展成一个由男女共同组成、共同经营的社会。

第二，从国家性别发展目标上看，日本政府有明确的目标，特别是有针对具体实现目标的量化规定。尽管量化数值无法完全衡量一个社会男女平等的真正现实，但这种“形式”上的目标至少是实现全面和真正意义上平等的一种手段与途径。以本文侧重的政治和科技领域为例，女性政治家人数和比例上的增加可以扩大女性在决策过程中的话语权，增加女性建议的份量和采纳程度，使国家政策更能代表女性的利益，因而使广大女性的发展受益。

在制定有关目标时，日本政府并不以男女比例1:1为工作目标，允许女性比例低于男性的比例，同时设有近期和较为远期的工作目标。为达到这些女性比例目标，日本政府十分注意基础人群的培养。例如，不仅有政治领域女性当政人员的目标比例，也设有候选人中女性目标比例。只有基础人员队伍足够庞大，才能保证顶尖女性人才的比例。

而在科技领域，日本政府更多考虑到女性在传统就业领域的偏好与选择对女性科技工作者培养的负面影响，从观念上改变女性对自然科学领域的传统认同，从大学生、研究生阶段就开始鼓励女性介入自然科学领域。在就业阶段则设定女自然科学工作者的比例，在名额上预留女性专用位置。对已在自然科学领域队伍中的女性则有多方面的优惠条件。例如，课题申请时间及次数上的灵活政策，专门面向女研究人员的项目经费，专门帮助女科研人员解决家庭与工作之间可能产生的矛盾，使她们安心留在科研领域。这类明确的数值目标方便各领域发现自己的不足和努力的目标，也易于政府从整体上衡量各部门的社会性别意识和性别平等行动的积极程度。

第三，日本政府在制定一些明确量化发展指标之前做过大量国内和国际有关方面的调查工作。通过男女共同参与社会的舆论调查，日本政府发现民

众关注的问题。^[14]在13个关注重点的选项中，民众最期望政府有所作为的前三位回答是“最希望政府对因育儿或护理而辞职的个人提供再就业的帮助”（64.3%）；“帮助育儿或护理的个人继续工作”（63.3%）；“充实育儿设施和服务、充实老年人或病人的设施和护理服务”。也有部分人回答要“支持女性加入历来较少涉入的领域（如研究领域）”（35.9%）。^[14]显示人们目前需要政府帮助的改善男女平等的具体内容。这种调研是保证出台最优和最合理政策的前提。

此外，《男女共同参与白皮书》中有大量国际比较的内容。从中我们发现日本政府指标设定的依据并不完全是本国性别平等发展水平，而更是以国际上其他国家，特别是日本心目中发展较好的国家为例，制定自己赶超的努力方向，其中特别包括欧美和部分亚洲发达国家。这些国家在日本关心的性别平等发展领域的现状及它们的国家政策是日本政府白皮书中发展目标的重要依据。因此，从国际地位来看，若日本的性别平等发展水平与其所选国家近似或有所超越，那经济大国的日本在其他领域也有与发达国家对话的资本。同时在联合国开发署的性别平等发展状况国际比较中的位次也会有所提升，从而整体上提升日本在国际上的声誉。当然所有努力的终极目标是使日本女性在社会上有更好的发展。

第四，从白皮书中的相关内容应该看到日本政府的一些性别平等发展目标对女性参与社会确实具有推动作用。仍以政治与科技领域为例，具体的性别比例的实现和优惠政策的落实保证了部分女性有更大的发展空间。例如，处于生育期的女科技工作者很有可能因生育而放弃已经参与的科研工作，或因对生育的预期影响而放弃步入科研领域。针对女科技工作者的国家政策保证了妇女既可生育也可工作，为社会发挥自己的聪明才智。这种协调工作与家庭的国家政策固然有其人口发展的潜在目的，但女性也确实从中获益，进入科研职场时有特殊名额保证，生儿育女时有单位帮助改善工作环境（包括弹性工作时间、工作负担他移等），申请课题时也有因性别和特殊人生阶段的部分优待。真正有才能、并且热爱自己工作的科研女性必定会因此而更加投入到科研

工作中,反馈社会。

总之,从日本政府 2011 年《男女共同参与白皮书》的内容,我们不仅可以了解另外一个国家男女共同参与的状况,也更清楚其他国家针对实现男女平

等发展的考虑角度与实际的做法。其中部分政策对推动中国性别平等发展具有一定启发意义,为中国不断完善相关政策提供了新的视角。

[参考文献]

- [1]<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h23/zentai/top.html>.
- [2]<http://www.cao.go.jp/about/doc/soshikizu.pdf> 2011/6/24.
- [3]<http://www.cao.go.jp/minister/doc/201104sanyaku.pdf> 2011/6/24.
- [4]<http://www.gender.go.jp/movement/20110307a.html> 2011/6/24.
- [5]<http://www.gender.go.jp/week/hyogo23.html>.
- [6]<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h23/zentai/pdf/index.html>.
- [7]<http://www.gender.go.jp/kihon-keikaku/3rd/3-03.pdf> 2011-7-28.
- [8]<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h23/gaiyou/index.html>.
- [9]厚生劳动省 都道府县劳动局雇用均等室.2011 男女雇用機会均等法のあらまし[Z/OL].http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/danjyokoyou_a.pdf.
- [10]<http://www.gender.go.jp/research/sankakujokyo/2010/pdf/1-1-b-1.pdf>.
- [11]<http://www8.cao.go.jp/survey/h21/h21-danjo/images/z10.gif>.
- [12]日本 2009 年“男女共同参与社会舆论调查”[R/OL].<http://www8.cao.go.jp/survey/h21/h21-danjo/images/z28.gif>.
- [13]<http://www.women.org.cn/quanguofulian/zhangcheng.htm#1>.
- [14]<http://www8.cao.go.jp/survey/h21/h21-danjo/images/z28.gif>.

责任编辑 含章