

SEPTEMBER 19 -
DECEMBER 28
2018

GLOBALL

海 |
外 |
之 |
声 |
CES

女人能力差，××工作不适合女性…

呵呵呵呵呵呵呵呵呵呵呵呵呵呵呵呵



就业性别歧视监察大队

2018.09.19

【日本】川崎县引入中小企业认证制度，营造便于女性就业的职场

川崎市今年起引入中小企业“川崎L星”认证制度，女性就业友好的企业将被作为模范推广，在公共采购等项目中优先考虑。

L星的L取自Lady（女性）和Labor（劳动）两个词。国家认证的L星标准严格，门槛过高，中小企业难以达到，所以市内自行订立认证标准，以无加班日、没有长时间劳动、过去三年间管理职位中女性所占比例的增加等8项作为判断标准，认证期为两年（期间可进行更改）。该认证制度适用于雇员在300人以下、市内的事业单位或有事务所的企业、社会公益法人、财团法人、NPO法人等。

△ 给你的企业加一颗心？

2018.09.20

【日本】入学考试中给女性减分曝光后，东京医科大学首位女校长诞生

为降低女性的录取率，东京医科大学入学考试中，女性考生都会被减分。不公正的入学考试方式被曝光后，19日举行的教授会议中，过半数票选出病态生理学主任教授林由起子，担任新校长。如果在9月25日理事会中得到认可的话，她将成为东京医科大学的首位女校长。

△ 希望新校长负重前行，救死扶伤，不分性别。

2018.09.21

【日本】每5个人中就有1个人因为不孕而离职。NPO法人Fine发行的2018不孕白皮书中有所阐述。

日本第一生命经济研究所调查结果显示，2017年有20万女性因为生育方面的问题而离职。イクボス企业联盟希望在调转工作免除理由中，加入不孕治疗。同时希望以“不孕治疗”为理由申请免职免除制度，该制度适用于男性和女性。

日本民众呼吁政府未来进行改革，认为以前在工作上付出很多时间。日本社会一直以来被评价为，为了工作而自我忍耐牺牲的竞争社会。希望国家改革劳动制度，个人能拥有实现自己独特工作方式和生活方式的机会。

△ 高周转社会让有生育意愿的年轻人望而却步。



林由起子



2018.09.22

【日本】内阁府男女共同参画局2016年“社会生活基本调查”显示，在有6岁以下的孩子的家庭中，丈夫从事育儿及家务的时间为平均每天1小时24分钟。与此相对，妻子花费在育儿及家务上的时间为6小时10分钟。虽然夫妻双方都在工作养家，但却并不是共同分担育儿及家务。这对女性收入的增长有巨大的限制。

如果以夫妻双方年收入来分配家务工作，假设丈夫的年收入为600万日元，妻子年收入为500万日元，丈夫的收入占家庭收入的54.5%，妻子占45.5%，那么合理的家务分配应该为丈夫分担45.5%的家务，妻子分担54.5%的家务。

这个问题不光是男性的个人问题，同样也是社会

问题。促进男性的带薪休假和准时下班，确保他们从事家务育儿的时间。这也是劳动改革的重要内容。调查显示，越年轻的一代，家务的共同分担率越高。

△ 女性可以兼顾工作和家庭，是本世纪最励志的谎言。

2018.09.25

【日本】据しゅふJOB総研（主妇工作研究所）在有全职主妇经验人群中的问卷调查显示：

25.2%的人群会感觉有罪恶感

31.5%的人群会有少许罪恶感

41.5%的人群没有感觉罪恶感



现今为止的社会观念和职业评估中，成为全职主妇的期间通常被称为“空白”。橘玲氏的《亏损两亿的全职主妇》成为热门话题。

全职主妇所承担的家庭工作，对于家庭维持和生活是必需的，因“必需”而容易被转换成在家庭中是“必须”承担的责任，而忽视全职主妇在家庭工作中学习并获得的技能和劳动输出。全职主妇付出的劳动有其同等经济价值。

△同等劳动付出创造同等经济价值，请正视。

2018.09.26

【巴西】将在今年10月7日进行的巴西大选中，女性选民数量占到了总数的52.5%。13位总统候选人中有2名女性，其中9人在向最高选举法院提交的政府发展计划中，提到“女性”二字。就议题而言，7项计划提到了增加托儿所的数量和



男女同工同酬，6项计划提到了打击针对女性的暴力，4项计划提到了对跨性别女性的保护，此外还有3项计划提到增加女性的参政度。

△被提出来的问题才有可能被解决。

2018.09.27

【日本】女性公开发怒男女平等的象征吗？

2018年9月8日的全美网球公开赛女单决赛中，日本选手大阪直美战胜塞雷娜·威廉姆斯，首次取得胜利，日本媒体也对此进行了众多报道。

比赛中塞雷娜收到主裁判的三次警告，第一次警告因为场外教练指导问题，第二次警告因为摔球拍，这些警告使塞雷娜失掉了分数。之后塞雷娜又因谩骂主裁判“你这个偷走我分数的贼”，收到了第三次警告，并被处罚款，罚掉一局。颁奖

仪式上观众嘘声一片表达不满，大阪直美流下眼泪，塞雷娜对观众和大阪直美进行了劝慰。

女性在公开场合爆发怒气是否具有划时代的意义？对此舆论有多种观点。塞雷娜上述的行为，如果是男性选手的话，谩骂和摔球拍不会成为什么问题，但女性选手做了同样的事就被处以罚款，这算不算性别歧视呢？这是观点之一。

的确在当今社会中，男女被双重标准对待是事实。我的美国友人表示支持塞雷娜，“女性在公开场合表达愤怒具有划时代的意义。迄今为止女性不管怎样气愤，都不能公开表达出愤怒，总是需要压抑着自己。”在比赛现场的其他友人对塞雷娜的行为表示批评，“比赛中大阪直美更有压倒性的优势，萨雷娜因为自己眼看要输了，所以失去了平常心，对主裁判爆发情绪实在有失风度。”也有女性表示“平息现场嘘声的塞雷娜太棒了。”我身边的女性对此事进行了热议，多对塞雷娜对持批评态度。但周围男性对塞雷娜的行为较为宽容，似乎也并没有太多关注。

我对塞雷娜这样的态度表示很遗憾。允许男性公开发泄愤怒，而不允许女性公开发泄愤怒的确是不公平的。但是，这种行为男性做也一样是有失风度的。男性选手在输掉比赛后，也期待他能够做符合礼仪规范的行为，祝福胜利者。做到这些是一件很不容易的事，做不到的男性也不在少数，所以女性做不到这样理想的行为，也应该把这看作人类的缺点的一种表现去允许它存在。

我从小时候开始，见到男孩子们粗鲁的行为、说脏话也不得不去宽容，接受着“他们虽然不擅长整理、不擅长做饭，但学习好就可以了”这样一种观念。与此相反，女孩子如果做同样的事情，不光会被认为“不像女孩子”，更会被非难是差

劲的人，这样对女性来说不利且不公平。

而且，成年之后的女性要负责育儿和家务自不用说，自身仪容、言语措辞等要注意的地方也要比男性多的多，无法在工作上好好集中精力。社会普遍对男性的缺点宽容，对女性的缺点严苛，这是男女不平等最明显的体现。

但是，我的想法现在也有了改变。男女平等的目标不是要在低层次的地方平等，而是要在高层次的地方平等。因为男性可以说粗俗的话，所以女性这么做也可以；男性可以做粗鲁的行为，所以女性也要模仿这些行为。这属于低层次的平等。

虽然这次塞雷娜的行为有情有可原的地方，但输了比赛发泄愤怒的行为本身不值得鼓励。虽然很难，但在形势不利自己的情况下能够抑制自己的怒气，做有风度的行为是运动员该有的素养，无论男女都一样。

真正的男女平等应该是男性也不许有粗暴的言行，去追求做符合礼仪的行为、对弱者温柔以待、家务和人际关系都好好对待。以及女性也追求拥有勇气、决断力、责任感、诚实、努力等品质。追求高水平的男女平等是今后的女性美学。
(坂东真理子)

△如何成为第二性，被同化还是去改造。



2018.09.28

【美国】日前，特朗普宣布将提名已退休的美联储经济学家内莉·梁出任美联储委员。如果梁的提名获得参议院批准，将正式进入美联储委员会及公开市场委员会。加上前总统奥巴马任命的莱尔·布雷纳德，美联储的女性成员或将扩容。届时，美联储委员会的七名成员中，女性成员将达到两名。

梁女士是市场体系的坚定拥护者，她认为美联储的职责不是救助失败者，或为过度的市场行为提供安全保障。她倾向通过研究和数据分析来避免对未研究过的问题发表意见。分析人士称，在目前这个风险偏好很强的环境中，预计她可能会偏向鹰派。

△退休返聘、华裔、女性——这个招聘风格很美国了。

2018.09.29

【日本】根据国税厅的2016年民众工资实际情况调查，工资收入者（通过一年工作的工资所得者）的平均工资为42.6万日元。其中，男性为52.1万日元，女性为27.7万日元。

据总务省报道，2016年日本劳动市场中女性的比例占46%，约接近一半。2002年的数据为42%，女性比例正在扩大。

日本“一定要支付的现金工资”包括：“规定内



工资”，超出工作时间的工作津贴、深夜工作津贴、假日出勤津贴、住宿补贴和交替津贴。

《女性活跃推进法》已于2015年8月28日在国会上通过。该法律旨在创建一个帮助女性能在职场中活跃、充分发挥其个性和能力的社会。

《女性活跃推进法》制定和公布推进女性职场活跃的数值目标，并规定国家、地方公共团体、民间企业等有义务公开女性职位选择的情报信息。

△就职不盲目，付出的同时注意保护自身权益。

2018.09.30

【日本】女化学分析员的工资是多少？

根据厚生劳动省数据显示，女性化学分析员的加权平均年薪为414.6万日元。

根据企业规模不同，工资水平如下：

1000人以上：436.7万日元

100-999人：414.5万日元

10-99人：375.7万日元

顺便一提，根据国税厅平成28年《民间工资实态调查》显示，劳动者平均工资为421.6万日元。其中，男性521.1万日元，女性为279.7万日元，女性工资仅为男性的54%。日本男女平均年龄为46.0岁，男性平均年龄为45.9岁，女性为46.1岁。

△活的久，挣的少。

【德国】欧盟最高法院加强保护在职孕妇产妇的权利。这个特殊的保护条例适用于那些有时要进行夜间工作女性。因此，这些产妇产妇可以提出要求：晚上不上班。

通过这个条例是由于西班牙的一位女性。她希望在她哺乳期间可以暂停夜班工作，但是遭到了她上司的反对，所以她告到了欧盟最高法院，现在终于得到了自己应得的权利。

在德国，产妇孕妇禁止在晚上8点到凌晨6点这段时间以及周末和假日工作。新的《在职孕妇、产妇保护法》在今年年初开始实行后，她们可以自己决定，什么时候工作。如果她们想工作到晚上十点或者在周末也工作，可以和她们的上司进行协商。

△关键是要能落地。

【英国】Goalkeeper Global Goals Awards于9月25日揭晓。18岁的英国女孩Amika George是本年度Campaign Award的获得者。

该奖项旨在表彰由年轻人主导的社会活动，以期通过青年活动唤起公众对于特定话题的关注，推动建立以年轻人为事业中心、行动导向、创造变革的社区。

Amika于2017年4月发起#FreePeriods运动。该运动旨在确保英国贫困家庭的女孩们都能获得生理期必需品，消除因生理期禁忌而带来的耻辱感。同时，直接针对部分女孩因无力负担卫生用品，每逢生理期被迫缺课乃至辍学的问题，该运动还呼吁让女孩们能够在校园中获取免费卫生用品。Amika与团队通过社交媒体、抗议活动等多种方式宣传该议题，其有关“向来自低收入家庭的女孩提供免费卫生用品”的请愿书迅速征集到了超过16.2个签名。

今年3月，英国政府拨款近200万美元用于解决英国的生理期贫穷问题，但Amika仍在为寻求一

个长期解决方案而奋斗着。

△18岁的我和大多数伙伴都羞于谈论生理期。在公众场合，我们从来都只用“大姨妈”来替代“月经”，仿佛这是什么禁忌话题。

2018.10.08

【日本】东京医大将于下月进行排除不正当操作后的录取结果的重新认定。

在之前的调查中发现了女性考生入学考试分数被人为减分等问题的东京医大已经宣布，将于下个月进行排除不正当分数操作后的录取结果的重新认定。

截至目前，东京医大在内部调查中发现，入学考试的分数存在不正当操作，这一操作增加女性考生和复读3年以上的男性考生被录取的难度。此后，第三方委员会介入，对入学考试过程中的不正当操作进行了详细的调查。最终，东京医大于10月5日发表声明，称将在下个月内公开入学考试的分数，并将在排除不正当操作之后对录取结果进行重新认定。

根据东京医大方面的说法，根据重新认定的结果，排除不正当操作之后的得分在录取线以上的考生若再次申请入学，校方将予以批准。

此外，在录取结果即将重新认定之际，东京医大将于本月9日起设置热线电话，受理入学考试的相关咨询。

△每出现一个“东京医大”，就会多一些“回归家庭”的女性。我们的生活里，还有多少个“东

京医大”？

2018.10.09

【日本】2018年3月结算的上市公司中女性职员比率仅为3.8%。女性管理人员为0的企业占65.8%。

安倍政府将女性活跃作为重要政策，从2015年开始要求有价证券报告中记录男女人数，并有义务标注女性职员比例。

并且在政府的男女共同参与计划书中，要求在2020年达成女性干部比例为10%的目标。时间仅剩两年，目标难以达成。

△ 计划难以达成，现实仍然严峻。

2018.10.10

【印度尼西亚】信仰伊斯兰教女性因头巾问题退赛，引发热议。

10月8日在印度尼西亚首都雅加达举办的女子柔道比赛中，信仰伊斯兰教的女选手头戴名叫“希

贾布”的头巾，因不符合国际柔道联盟的着装规定，该女选手又不愿摘下头巾，于是未能参加比赛，算作对手不战而胜。

在国际体育运动中，信仰伊斯兰教的女选手是否可以戴头巾？在跆拳道、空手道一类的比赛中，准许戴头巾的例子渐渐多起来。柔道是现在少部分仍旧禁止戴头巾的运动。

同样的例子还有：在2014年韩国仁川的亚洲篮球赛中，因禁止戴头巾，卡塔尔女子篮球队放弃比赛。

△国际赛事中禁止伊斯兰教女性戴头巾，是促进女性解放？还是阻碍了伊斯兰教女性活跃在世界体育赛事？

2018.10.11

【日本】为推进女性活跃，改变日本社会中以男性为中心的生活方式和劳动惯例，安倍政府的男女共同参与计划书在职场、地方等场合制定政策，要求在国家公务员、地方公务员、民间企业等职位中详细记载需要达到的目标数值。然而这一条例并不适用于国会议员中，日本政府解释：“政府在推动政党运营的时候，所制定的政



策是为帮助达成政府目标，而不是要限制政党的自主行动。”

17年的众议院选举中，女性的比例占10.1%。
女性候选人人数仅17.7%。

在世界国会议员参加的“列国议会同盟”的报告中，日本在关于各国议会女性进入情况中，在193个国家中位于158名。

△是政策限制政府，还是另一层的社会铁壁？

格率最高的在19岁，超过20岁之后合格率就开始下降。

△撕开男性比女性优秀的谎言。

2018.10.15

【日本】东京医科大的不正当操作是否只是冰山一角？在10月12日的文部科学大臣会见中，在医学部入学考试中女生和复读生不利的不正当操作在其他大学中也同样存在的猜测已被证实。医学院学生以及准备报考医学院的考生们对此表达了震惊和愤慨。

撕开 男性比女性优秀 的谎言。

2018.10.12

【日本】文部科学相柴山昌彦在12号的内阁会议后会见记者，公布文科省对全国81所设有医学部的大学进行关于入学考试的调查。多所大学可能存在性别歧视和年龄歧视，有让特定考生优先通过的嫌疑。除去已经被判定存在不正当操作的东京医科大学，剩余80所大学的调查结果将在年内公布。

根据9月上旬公布的第一次报告，多所大学的男性入学考试合格率远超于女性，在过去的六年中男性的平均合格率为女性的1.2倍，年龄上，合

在新近被认定存在入学考试不正当操作嫌疑的顺天堂大学医学院，东京都文京区的校园内针对这一事态的困惑正弥漫开来。一医学院四年级的22岁男生说，“以前还和朋友聊起过我们这里女生宿舍都很少，没想到原来是性别歧视的结果。”

备考生们更是愤怒。私立大学医学院定向申请于每年10月底开始。一正在东京某医学部备考学校就学的20岁女生在采访中以强烈的语气表示了不满：“真的非常震惊。希望最起码在入学考试中男女能被平等对待。只要过了录取分数线，不论性别，都理应被录取。”



但也有对此表示淡然接受的备考生。一名在备考医学院的19岁复读男生很无奈地说，“我们都知道在私立大学的入学考试中女生和复读的男生会遭遇不利对待。但考虑到医师从业生涯的长短，可能这也是没办法的事吧”，但即使如此，他也期待着“借由这次的事态曝光的机会能消除这种差别对待就再好不过了”。

据骏台预备学校反馈的消息，也许是受东京医科大的不正当行为被曝光影响，打算报考医学院的学生正在减少。从在9月模拟考试中统计的志愿结果来看，全国范围内私立大学医学院的预期报考人数比去年同期减少了7个百分点。东京医科大减少了11%之多，而另一方面，想报考女子医科大学的学生有所增加。

骏台教育研究所的石原贤一部长对此表示：“即使把东京医科大排除在外，看其他学校录取率的性别和年龄差异，也会让考生们纷纷猜测这里面也许存在暗箱操作，从而产生不信任感。如果各大学还不把录取的评分标准公示出来，考生们就太为难了。”

每日新闻近日针对在文部科学省调查中呈现录取

性别比例失衡结果的众多首都圈私立大学医学院进行了采访。其中，日本大学和庆应义塾大学已明确回应不存在不正当操作的行为，也有其他大学称文科省还在调查，所以目前尚不能断言。

开办医学院备考学校的Promedicals（东京）的董事长武林辉表示：“如果存在不正当行为的学校名单被公布出来，的确可以让明年的入学考试变得透明公正些吧。”

△此次东京医科大不正当分数操作曝光引发的轩然大波，是否能成为拷问迄今为止在高等教育的各个环节存在的各种形式的不公正的导火索？让我们拭目以待。

2018.10.16

【韩国】韩国统计厅8日发表的“无偿家务劳动的价值评估”，引起女性学者关注。关于家务劳动的性质，评价方式等要点形成争论。

一部分女性学者认为：“一直以来人们强调女性在家庭中的教育看护作用，从而妨碍到女性进入

劳动市场。”如果把无薪家务劳动换算成同等经济价值的话，会产生“家务劳动这么重要，女性会守护家庭”等连带逻辑运用到生活中。

其中梨花女子大学社会学教授イ・ジュヒ表示：“像欧洲那样强调女性的家务劳动价值，实施儿童补贴等支持制度对“性平等的提升”这一理念没有什么作用。

关于家务劳动价值的评价方式也引起争论，忠南大学经济学教授ユン・ジャヨン提出：“以前在劳动市场中存在着性别差异化的工资评判方式，如果引进家务劳动的价值评估，是否会加深这一性别差异化工资评判方式？”同时，该教授认为存在着女性家务劳动的经济价值被低评估的现象。（此次发表中家务劳动价值换算成年薪为人均710万8000韩元。）

△劳动存在价值。反对性别差异化经济评价。

2018.10.17

【日本】旅馆将盛饭工具放在女性面前，是不是一种歧视？

去年推特上的一则投稿曾引起热议：夫妇二人外出住旅馆时，无论妻子坐在上手还是下手，每回工作人员都把饭桶和饭勺放在妻子面前。

默认盛饭是女性的工作，算不算是一种性别歧视？

日本旅馆协会的负责人表示，并没有把盛饭工具放在女性面前的风俗。一般是放在下手座位前，当然如果放在上手的座位前也没什么，并没有具

体规定。如果是明确了放在女性面前，这应该是个别旅馆自己的判断决定。

△你还遇到过什么性别刻板印象下的习俗？

2018.10.18

【日本】行政机关和企业有以不同形式建立“推动女性录用的行动计划”的义务。此次日本“女性活跃推进法”的重新调整成为议论点。

12日在劳动政策审议会（厚生劳动大臣的咨询机构）上正式进行讨论。其中，现在录用进展缓慢的中小企业数目正在扩大，这一现象成为焦点。

该法针对对象为员工人数为301人以上的企业，规定企业有义务制定推进女性录用的行动计划。

在计划中，调查自己公司的女性比例和管理职务比例后，自由决定促进录用的目标，以及决定达成目标所需时间。虽然该法中对未达成目标企业不采取处罚措施，但是计划必须在网络主页等领域公开，以达到促进女性就业的效果。

但是厚生劳动省（类似中国的劳动和社会保障部）在2017年调查发现，29.6%的从业人员为300人以上的企业和40.4%的从业人员为30~299人的小企业此项录用计划发展缓慢。

△性别不是职位评判的影响因素。请公正对待。

2018.10.19

【日本】职场上要求男性穿西装，女性却可以穿

私服，这是一种男性歧视吗？

前些天，有位男职员投稿表示，职场上对男女着装的要求不同，男性必须要穿西装，女性却可以穿私服。这是否构成性别歧视？我们就该问题咨询了富本和男律师。

富本和男律师：“首先该规定并没有违反法律。规定禁止性别歧视的基本法为男女雇佣机会均等法，该法律是在雇佣方面确保男女的机会和待遇相同。对服装的规定并不属于待遇的范畴内，所以无法判定为性别歧视。

△这是对男性的歧视吗？

2018.10.22

【日本】大学录取率男性高于女性



根据经济协力开发机构（OECD）2016年的调查，四年制的大学中，34个国家中只有日本和土耳其两个国家女性的升学率低于男性。

“这是受雇佣和性别角色分工意识的影响。日本的雇佣习惯是终身雇用制和年功序列制，这种保障是通过过度的加班和束缚换来的。导致了家务和育儿的负担都压在女性身上，她们从而被排除出雇用的范围里。因此，教育投资倾向于男性也就理所当然了。”

△教育歧视女性，就业歧视女性。

2018.10.23

【日本】2018年帝国数据银行针对企业“关于女性录用意识”进行调查。作出有效回答的企业有9979家。

其中突出几点：

- 1、女性职工比例未满10%的企业约为29.3%。
- 2、管理职位（相当于科长以上）的女性平均比例为7.2%（+0.3%）。
- 3、包缺社长在内公司的女性平均比例为9.7%（+0.4%）。
- 4、24.6%的企业其女性管理人员比例增加。
- 5、43.1%的企业正在推动公司内的人才活用。
- 6、正在推动女性活用的4,826家企业产生了以下现象：

- 女性的劳动观念发生了变化
- 工作方法多样性的促进
- 管理职位中女性比例增加
- 1000人以上的企业男性的工作观发生改变

△日本民众对此的评价：“女性活跃有缓慢扩大趋势，但是以这种速度进步，什么时候可以追赶上世界呢？”



2018.10.24

【日本】针对东京医科大学入学考试过程中的不正当操作，已公开的第三方委员会报告书内容显示：有55名分数已超过录取线的女生未被录取。

东京医大在迄今为止的内部调查中发现，为了使女生及复读3年以上的男生更难以被录取，考试分数被进行了操作。

23日晚间，据第三方委员会的一次报告书公示的结果，在去年和今年的采用一般入试和中心入试形式的入学考试当中，共有55名女生尽管原本分数超过录取线却依然未被录取。而且，还存在在前理事长和前校长的指示下某些特定的考生的分数被篡改的情节。

报告书称将在排除不正当操作后重新判定录取结果，“那些本应被录取却没有被录取的考生应取得入学资格”，东京医大方面则将在下个月月上旬对外公布其具体的解决方案。

△不限于医学院，所有以“为行业的将来”为名义打压女性上升空间、同时维系着过酷劳动模式的情况，是否都能借此机会得到广泛的重视呢？

2018.10.25

【日本】针对入学考试过程中进行的对女生产生不利影响的不正当分数调整行为，考生们已决定向东京医科大学提出索赔。

辩护律师称，2006年以后报考东京医科大学的20名左右的女生将在本月29日向东京医科大学发起索赔，要求其支付赔偿金，进行入学考试成绩的公示，以及返还入学考试费用。

“希望东京医科大学方面尽快回应。”（角田由纪子律师）

据悉，在去年和今年，东京医大的不正当入学考试问题已致使本来分数线高于录取线的55名女生和14名复读2年以上的男生落榜。

△东京医科大学事件已进入司法程序，这能否带动反歧视法规的进一步完善？

2018.10.26

【法国】女医生数量急剧增加，将超过男医生

法国现在女性医生的数量逐年递增，预测将在2022年超过男性医生的数量。可以说，现在医生这一职业是面向女性的。女性医生的急速增加，是因为法国政府的两项改革。

女性医生增加的一个主要原因是过去对医学生数量的限制。1972年以前，法国对医学生的数量是没有限制的，因此导致了医生数量急增。

为了消减预算，政府开始对医学生数量进行限制。1972年通过考试的医学生为8588人，这些人是现在六十多岁的医生们。缩减医学生数量之后，1982年通过考试的医学生为6409人，1993年缩减到了3500人。严格的数量限制下，女性医生所占比例反而逐年增加。

现在55岁-60岁之间的男性医生的数量为16407人，女性医生为8100人。限制医学生数量政策实施之后，现在40岁左右的男医生数量为5058人，女医生为4692人。男性医生减少了大约70%，而女性医生只减少了40%左右。但从考试通过率来看，女性是低于男性的。那为什么男性医生的数量急剧减少呢？

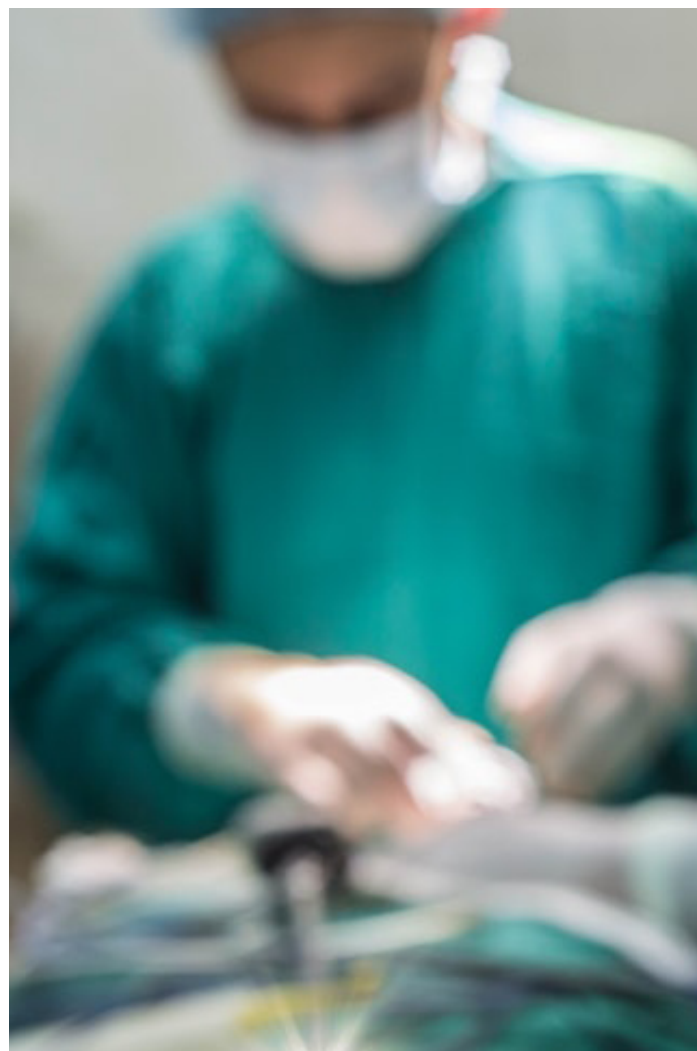
据CNRS的研究员调查，当时的经济发展好，比起医院，男性们就职更倾向于其他领域的管理职位。与之相反，一些头脑清晰的女性们更倾向于医生这一职业。在规划未来职业时，比起公司的管理层，医生这一职业只要取得医师资格就能长久使用，更适合一边育儿一边工作。

另一项使女性医生急速增加的政策是1982年进

行的改革，医学部改变了原本普通医师资格的取得方式，并将医院医师和专业医师合并。

过去男性倾向于从事普通医师和医院医师，女性倾向于从事专业医师。虽然同样作为医生，但男女之间存在职场界限。改革之后，取消了普通医师的考试，同时让医院医师和专业医师接受相同的教育，男女之间的职场界限就此消失，女性能够活跃的空间增多。

△译者对医学领域不太了解，专有名词的翻译有些生硬，不妥之处还请指正。



2018.10.29

加3万人。

【日本】厚生劳动省（相当于中国的劳动和社会保障部）发表了2017年“女性工作的实际状况”总结（日本每年都会有此总结）。其中以下几点比较突出。

2、关于毕业生的初始工资中男女工资差异数据（男性=100.0时女性的初始工资比）

高中毕业学历为96.5% (+0.4%)

高专、短期大学毕业为98.8% (+1.3%)

大学毕业事务系（办公类）97.3% (+1.0%)

大学毕业技术系101.5% (+2.6%)

1、就业人数

2017年女性劳动人口为2937万人，相比2016年增加45万人，男性劳动人口为3784万人，增

3、一般劳动者中男女工资差异（男性=100.0时



女性的百分比)

2017年男女间的工资比为73.4 (+1.0%) 其中, 根据学历、年龄、工龄、职务年限、职务级别(部长级、科长级、系长级等职务)而产生工资差别。职务差别为最大影响因素。

新毕业的技术系女性的初始工资大于男性, 日本网友认为这是一个新现象。

这一操作被认为有性别歧视的嫌疑。

事态还在持续发酵。23日, 文部科学大臣柴山发布了文部科学省调查的中期报告, 称“为将多所大学中极可能存在不当之处的案例一一查清, 故进行本调查”。

文部科学省对全国81所大学医学部过去6年入学考试的调查确认, 多所大学在入学考试过程中存在“应届生优先”、“面试时歧视女生”、“分

“无论男女都抱持着同样的热忱在学习, 这样的做法让人无法原谅。”

2018.10.30

【日本】针对近日曝光的一系列医学部不正当入学考试行为, 一名在读的医大女生表达了自己的心声。

“无论男女都抱持着同样的热忱在学习, 这样的做法让人无法原谅。”表达此番愤慨的是24岁的医学院在读女生山本结。山本在当年应届入学考试时曾报考了包括顺天堂大学在内的4所大学的医学部, 却全数落榜。最终在复读一年之后, 考入了国立大学的医学部。

此次, 以东京医大事件为开端, 多所大学医学部均被认为有在入学考试过程中存在不正当操作的嫌疑。昭和大学已公开承认了入学考试中的不当之处。而据相关人士反馈的最新消息, 顺天堂大学亦在录取时为男女设置了不同的录取分数线,

数低于录取线却依然被录取”等不正当情节。此外, 由于报考资料中包含了家长及其他亲族的姓名、职业、出身校信息, 故而在面试时会出现针对家庭环境和经济状况进行询问等可能导致不公正结果的环节。

但对于涉事大学的名称和数量, 文部科学省方面以“调查还在进行中”为由尚未公布。柴山文科大臣表示“目前暂不会出台针对各个大学的处理措施”。

山本结说, “希望再不要有歧视女生和复读生这样的事情了。参照学习成绩进行录取, 这才是入学考试本应有的样子。”

深秋将至, 明年的入学考试已为期不远。文部科学省欲在年底公布此番调查的最终结果。而这, 能否解决长久以来的积弊呢?



2018.10.31

【日本】男性参与育儿第一步——阅读绘本

人们通常都认为给孩子朗读绘本是女性的工作。最近，男性们的积极参与备受关注。全国的自治体和图书馆将阅读绘本的男性称为“朗读男”，在全国范围内大力普及。

三木市立吉川图书馆在今年6月举办了男性朗读绘本的活动。根据绘本内容做大幅度的动作，出一些小问题，用饱含情感的语调将孩子们带入绘本的世界。

提倡“朗读男”的岛根县表示，现在正在推广男性积极参与育儿的“育儿男”活动，男性参与育儿是一项重要课题。该县的女性就业率为全国最高。“朗读男”活动作为“育儿男”计划的第一步，在平成24年（2012年）开始推广。县内38所县立图书馆内，展示着父亲们推荐的绘本，以及派发写有朗读日期以及小问题的“育儿男手帐”。该活动正在全国范围内推广。

△鼓励女性回归家庭，不如改变丧偶式教育，鼓励男性参与育儿。

2018.11.01

【日本】OECD东京中心区所长一村上有美子在日经新闻发表了“母亲就职，不会对孩子产生不良影响”的研究。此项研究在29个地区进行，参与人数达10万以上。

其中主要观点如下：



1、母亲的就业有无与孩子的幸福的无关，母亲工作对孩子精神层面的不良影响未被观察到。

2、孩子如果是女性的话，大多情况下她的母亲会成为职业榜样，会加强职业生涯的导向。

3、孩子如果是男性的话，成人后往往会没有性别分工的偏见，会将更多的时间分配到家务育儿上面。

日本民众认为重要的是，不管就业的有无，都同意父母有着各自人生的充实感。

2018.11.02

【日本】为弥补东京医大的不正当入学考试造成的不良影响，校方已经决定，批准因不正当操作而在今年入学考试中落榜的50名考生在明年春天入学。

目前东京医大在入学考试中针对女生及复读3年以上的男生的分数进行操作使其难以被录取的情况已得到证实。作为补救措施，东京医大已决定准许原本分数线超过录取线却因此种操作而落榜的50名女生在明年4月入学。而对于去年的入学考试中因不正当操作而落榜的19名考生的处理措施，校方表示还在商讨中。

如此一来，明年新生的招收数量将因入学者总数的超额而进行减员调整。东京医大方面表示，商讨解决方案时将把这些也都纳入考量，并在11月上旬之内正式公示对因不正当考试而落榜的考生的处理结果。

△准许入学显然还远远不是问题的终点。不正当入学考试只是以“为了日本医学的未来”为由将女性排斥在外的教育不公的一种较为露骨的表现形式。而秉承这样的精神的学院在施教的过程中，是否会把这些歧视以更隐秘的形式带入课堂并产生影响深远的后果呢？

【英国】当地时间10月25日，英国政府宣布，英国军队所有战斗序列岗位将向女性全面开放，包括精锐部队和特种兵部队。符合条件的女性均可申请应征入伍。已经在英国陆军服役的女性，符合条件者均可申请转入步兵或特种部队服役。它标志着英国军队今后选择士官的标准，将不再取决于应征者的性别，而是重点考虑的是应征入伍者的条件和能力。据了解，目前在世界很多国家，包括美国、加拿大等国，女性均可担任军队战斗岗位。

2018年7月中国人民解放军首次面向社会公开招聘文职人员，24%的岗位仅限“男性”，3.3%的岗位仅限“女性”。0.67%的岗位仅限“女性”的同时，要求“限现役军人配偶”。

2018.11.05

【日本】“女生不适合理工科”的想法根植日本

“男生应该这样，女生应该这样”这种想法无意识地在束缚着我们。这些被称为“性别刻板观念”或者“性别偏见”。

日本恐怕是职业选择中性别偏见极度严重的国家。通常，大多国家都是理工科男生多，社会科学（法律或者经济之类）的男女各半，人文学科女生多。日本“男生学理工科，女生学文科”的倾向严重。世界经合组织成员国中，理工科毕业女生平均占26%，而日本只占13%（2014年的数据）。

2018.11.06

【日本】日本第一生命经济所最近发表文章，日本2017年因生产而退职的女性约20万人，退职的20万人中正社员约7.9万人。

20万人所得收入减少约6350亿元，经济损达失1.2万亿。

其中这样计算的原因是正社员一旦辞职，之后很难再以正式员工再次申请工作。

此数据发表后，日本一部分民众表示自己并不是为了国家的税收和经济活动而工作。

他们希望以后能够减少因环境方面原因而退职的现象。更重要的是希望以后有一个可以通过本人意志和努力而选择和实现自己怎样工作的社会。

2018.11.07

【日本】女律师的工资是多少？

据总务省调查显示，2016年女性占劳动市场的46%，比起2002年的43%有所扩大。预测未来女性在劳动市场中的角色将会更加重要。

女律师的工资大概是多少呢？据厚生劳动省的数据显示，企业规模和劳动者数量的加权平均工资水平为年收入594.6万日元（约36万人民币）。

企业规模与收入：

1000人以上：680.6万日元

100-999人：283.1万日元

10-99人：806.7万日元

顺便一提，根据国税厅平成28年《民间工资实态》显示，平均工资为421.6万日元，男性平均工资为521.1万日元，女性平均工资为279.7万日元。

△同工不同酬，招男不招女。消除就业性别歧视，任重而道远。

2018.11.08

【日本】不正当入学考试情节坐实的东京医科大学于11月7日召开了记者招待会，并在会上表明，将追加录取在去年及今年的入学考试中因不正当操作而落榜的女生和多次复读的男生共101名学生。但由于追加录取有名额的限制，故难以确保他们全部都能入学。

东京医科大学在不正当入学考试事件曝光之后设置了第三方委员会探讨相应的补救措施。并于7日在东京召开了记者招待会，会上，东京医科大学校长林由起子进行了公开的道歉，“我们很震惊，竟有如此多因不正当操作落榜再追加录取的学生。对于因此蒙受损失的人，我们深感抱歉。”随后，会上确认，本次追加录取的在去年和今年的入学考试中分数过了录取线却因不正当操作落榜的女生和多次复读的男生人数共计101人，其中，去年参加入学考试的男女各16人共32人，今年男生18人女生51人共69人。东京医科大学方面将在本月了解这些学生的入学意愿，并准许有意愿入学的学生于明年4月入学。但追加录取的名额上限为63人，因为无法令让那些因不正当操作而入学的在校生退学，故很可能无法让有意愿者全部入学。

受此事影响，明年的入学考试的推荐入学仍可照常进行，但一般入学考试和中心入学考试则需要

在扣除今年的追加录取人数之后决定录取名额。另外，对于前年及更早之前的入学考试，东京医科大学方面表示将继续等待第三方委员会的调查结果再做应对。

原入学考试考生：希望东京医大承认这样的歧视行为是错误的

去年参加了东京医科大学入学考试落榜，目前正在另外的医学院就学的一名女生，她在模拟考试中得到了东京医科大学合格率80%以上的A级评定，却在实际入学考试的两次考试中落榜。

针对此次东京医大不正当考试事件，这名女生指出：“最初听说东京医大在入学考试中出现了不正当操作就觉得心里一直的疑问得到了确证，而随着对事件了解的加深，我的心情也越发悲愤。到底我是因为什么落榜，是因为一次考试的成绩不好还是别的什么原因，希望能有个清晰的交



代。希望东京医大返还我们入学考试的6万日元的费用，并切实认真地承认歧视是错误的。”

在校男生：很纠结自己是不是因为不正当操作才入了学

东京医科大学的一名在校男生说：“是不是因为那些女生和多次复读的男生因为不正当操作落榜了我才有了入学的机会呢？越是这样想越觉得很对不起他们，很痛苦。如果学校说要考虑未来休产假的可能而有意地少招女生，应该在招生公告里就说明清楚。希望今后的入学考试能公平公正地进行。”

其他大学的调查

东京医科大学事发之后，文部科学省针对全国80所设有医学院的大学展开了调查，以确认这些大学医学院是否也有同样的不正当行为。

上个月发表的中期报告显示，除东京医科大学和昭和大学之外仍有多所大学存在不正当操作，包括性别和年龄歧视在内相关案例的不正当情节至少有四种。而另一方面，对于涉事大学的名称和数量信息，文部科学省以调查还在进行中、各大学应自发地来自检等为由，未作公开。

迄今为止仅有昭和大学承认了自身存在不正当入学考试的问题，而男女的录取率相差最悬殊的顺天堂大学将在本月下旬公布调查结果。

文部科学省称，将监督各个大学作出回应和应对，并在年底公布最终的调查结果。

【日本】受秋田县委托，平鹿建设业协会主办了“建筑女性会”的活动，这是自2006年起的第三次活动。目的是在可以说是男性社会的建筑行业里，营造适合男女双方的工作环境。建筑相关的女性职员以及在该协会会员企业工作的职场女性们，以及县内女子高中生们参加了该活动。除去在县内的施工现场参观学习、体验无人机操作（测量技术）之外，Komatsu Customer Support 公司的菅原阳子计划将开展《ICI活



用讲座》活动。该协会的事务局长加贺好宣表示：“在之前的两次活动中，就有参加者想要在当地建筑行业就职。今后也想要继续通过这种活动与当地的就业连接起来，营造一个女性易于就业的职场环境。”

△等待女性不能进入隧道工地等禁忌得以破除的那一天。

【日本】针对东京医科大学日前发布的对于因不正当入学考试操作而落榜的考生的处理方案，支援考生们的律师们表示了不满，称“原本应被录取的考生全员都应该批准入学”。

东京医科大学昨日针对不正当入学考试事件召开了记者招待会，会上东京医科大学方面称，在去年和今年的入学考试中因不正当分数操作落榜的女生和多次复读的男生共101人，并表示校方将进一步了解这些考生于明年春季入学的意愿，但最多只能补录63人。

对于这样的处理方案，支持受害考生的律师们事后进行了会晤，认为“原本应被录取的考生全员都应该批准入学”，东京医科大学给出的处理方案是不合理的。“既然是要对不正当行为的后果进行补偿，那么原本应被录取的考生全员都应有录取资格，为什么会给出63人这个上限？”河合弘之律师这样说。会晤中还介绍了迄今为止在东京医大的入学考试中落榜的女生的诉求：“每位考生都在艰苦努力为自己的人生奋力一搏，可这些丝毫没有得到尊重。我们要求校方做出经济上的赔偿。”

律师们表示，今后他们将针对这101名考生展开调查，以把握他们蒙受损失的具体情况。

2018.11.12

【日本】无偿劳动的医生们——不为人知的“无薪医生”的现实

在上个月的26日，我们在NHK节目NW9中特别报道了被称为“无薪医生”的医师们的故事。于是在网络上引发了关于医生话题的热烈反响。

“这是要专门揭露一直以来都是医学界禁忌的大学医院无薪医生的事了么？”“一边交着学费一边要给人看病，赶末班车回家是家常便饭了。”“我们这也是顶尖的医科大学，而学校似



乎一直否认无薪医生的存在（故而也不允许在开会时提这件事）。”

无薪医生，即从事诊疗工作却没有工资的医生。以日前在社会上引发了一系列骚动的某个事件为契机，我们针对这一议题进行了采访。

无薪医生的眼泪

那个事件，就是今年8月曝光的东京医科大学不正当入学考试事件。经证实东京医科大学在长达10年的时间里对女性考生一律进行了减分操作。我们采访了在校的女医生，听听她们作何感想。

其中，一名外科女医生如是说：“四年前在大学医院工作时怀孕了，于是我的职位就以我要休产假为由腾给了后辈，从此我就变成无薪医生。”

据这名女医生反映，在大学医院工作的医生当中，能得到工资的人数只是其中一部分，年轻的医生，以及那些因为要抚育孩子而会影响一些工作的女医，有时就会陷入无薪劳动的困境。这名女医生在休产假之前一直在和从前一样从事手术和外来诊疗。即便如此，她依然无法得到薪资。

更糟糕的是，因为没有获得薪资所以开不出就业

证明，于是她的孩子无法进入保育园享受托儿服务，这更使得她迟迟无法返回职场。

“我真的很懊悔不能一直持续工作。”这名女医生流下了心酸的泪水。以她的故事为契机，我们决定了对无薪医生的处境进行报道。

无薪医生是否真的存在？

这是一个企业都在力求劳动方式改革的时代。故而当初我们确有误判，以为无薪医生只是一部分医院在改革过程中的阶段性个别特例。结果，当



我们针对各种各样的医生进行广泛采访之后，却听到他们几乎全部回答说“大学医院经常有无薪劳动这种事”、“我自己就是无薪医生”。

其中，一名无薪医生以匿名为条件接受了我们的采访。这是一名已有10年从业经历的外科男医生。他声声控诉着无薪医生制度：“我想着要治好眼前的患者，但真的疲惫不堪。在医疗前线做着最苦最累的工作的人竟然没有工资，这样的制度绝对是有问题的。”

之后，他向我们出示了9月的薪资支付明细。上面基本没有记录，支付的薪资只有一些值班费。



尽管他一直在从事外来诊疗，但支付记录上却连基本工资都没有，只有1万多日元的值班费。在这名男医生所属的大学医院的很多科室，有半数的医生都是无薪医生。

无薪劳动的制度架构

为何出诊的医生在无偿劳动？

据这名男医生说，这与大学医院医生们的职业发展路径有关。

一般的医生的职业发展路径是这样的：

(1) 在医学院学习6年，毕业后参加国家资格考试，取得医师执照。

(2) 成为医生后的前两年，作为见习医生去往多个科室进行实习。（在这期间，每个月的薪资为30万日元左右。）

(3) 被分配到大学医院的医务局。作为职业医生工作3-5年后，为取得专业医生的资格钻研积累，或直接进入医学研究生院从事研究。

(4) 逐渐晋升依次坐上助教、讲师、副教授、教授的位置。

据这名接受采访的男医生说，在这些步骤中，第三步是无薪医生最多的阶段。这个期间，也是资历尚浅的年轻医生最“屈居人下”的阶段。对于无薪劳动，大学医院给出的说法是，因为在最尖端的医疗现场“接受教育，进行研修”，所以才不支付薪资。但在采访中我们了解到事实并非如此。年轻的医生们对于集救治外来患者、急救、以及值班等业务于一体、工作节奏非常紧张的大学医院而言，是不可或缺的劳力。

而且，这些医生还不得不服从医务局的安排。若不如此，则无法取得专业医生资格，接触不到最新的医疗实践，这会对本人的职业生涯产生负面影响。即使是去市里的其他医院，也往往需要医务局的介绍。在这样的情况下，无偿劳动的医生们根本无法发出抗议的声音。

战后持续至今的无薪医生制度

事实上，让年轻医生无偿劳动，是医学界从战后一直保持至今的一种惯常做法。

在1968年的东京大学学生运动中，控诉迫使医生无偿劳动的“实习制度”的不合理的医学院学生们展开了罢工，这场罢工成为无薪医生议题引起社会关注的导火索。但在那之后，年轻医生的待遇并没有改善，90年代以来医生们依然一个接着一个死于过劳。



2004年，国家终于出手干预，制定了现在的研修医生制度，规定从医学院毕业后的两年内也要支付薪资。但从第3年起，医生们的待遇就又回到毫无改善的情况，无薪和低薪劳动的惯例至今仍然通行。

国家说法：无薪医生不存在

对于无薪医生，国家的观点是怎样呢？我们向管辖大学医院的文部科学省反馈了医生们关于无薪医生的证言，得到的却是“无薪医生不存在”的答复。究其原因，文部科学省的回答是，“根据平成24年（2012年）对大学医院进行调查的



有关无薪医生的创作或有助于解决问题

结果，可以确认出诊的所有医师都签订了雇佣契约。”另一方面，负责对医院的劳动方式进行监督的厚生劳动省称，“若真的存在无薪医生，那这很可能是违反了劳动法规的。”

大学医院：会进行调查

我们询问了最开始我们介绍的那位因怀孕而成为无薪医生的女性医生所属的大学医院对此问题的态度。校方回复邮件称：“我们认为本校的附属医院并不存在无薪医生的现象，但接受采访之后我们会进行调查，目前无法给出答复。”

专家警告说，无薪医生并不只是医生自身的问题。厚生劳动省的医师劳动制度探讨会的副主席、东京大学的涩谷健司教授指出：“已经忍无可忍的年轻医师已经开始逃离大学医院。这种被视为医学界惯常做法的无薪医生制度是不可持续的。长此以往，恐怕医院将再无法提供高质量的、能够保证安全让人安心的、能切实服务于患者的医疗服务。”

【日本】两位女性员工起诉东京迪士尼乐园过度劳动及职权骚扰

穿人偶服演出的两位女员工起诉东京迪士尼乐园过度劳动及职权骚扰，于13号早上，千叶市当地法院进行了第一轮辩护。

原告之一的女性表示，玩偶服加上冷却剂重量在10kg~30kg左右，给双肩造成巨大负担。女性

原本想着应该守护客人们的梦，犹豫着要不要起诉迪士尼乐园。但几次和上司谈话都被恶语相向，且越来越过分。

也就是说，如果那些已忍无可忍的年轻医生都离开大学医院，目前的医疗水平就是不可维系的。如此一来，对接受诊疗的患者而言，造成的后果将是十分严重的。

向我们提供信息

在此，借用本次采访的一位无薪医生的话：“我们并不是在为金钱，而是在抱持着救死扶伤的心情在劳动。所以希望能有最低限度的保障。”

关于无薪医生的问题，尚未被了解的实际情况还有很多。但我们认为这是不能再回避的问题，故希望继续跟进。在此，真切希望读过本文的读者们能向我们提供相关情报，我们期待您的反馈。

要穿着这些演出、跳舞40~45分钟，之后还要和客人们打招呼握手等20~30分钟，一天要换七次演出服，一年要工作11个月。

另一位原告表示，和客人们打招呼握手合影时，一位男性客人突然将她的右手手指向后折，导致她负伤。向警察提交受害资料及工伤申请时，请迪士尼乐园的负责人协助时，负责人却说出了令我意想不到的话。上司说了“你就连这都忍不了吗？”、“你真是脆弱！”之类的话。

原告还表示，原本想着应该守护客人们的梦，犹豫着要不要起诉迪士尼乐园。但几次和上司谈话都被恶语相向，且越来越过分。这次起诉提出的内容只是其中一部分，更加过分的还有很多。

△梦幻背后的不梦幻。

2018.11.14

【日本】独立行政法人国立女性教育会馆研究员——岛直子发表有关“男女初期职业生涯形成和职业活跃推进”调查。

其中发现，不仅是女性，男性新入职员观察身边的前辈管理人员，会产生职场环境不够通融的想法，即使在有关育儿活动到来之前也会有失去管理职位的担忧倾向。

同时，有三成青年女性和四成青年男性，深受即使业务结束也难以下班的气氛困扰。

其中在第一年入职时，以管理职位作为奋斗目标，第二年放弃目标的女性占2成。其中人员表示相比对现状的不满，看不见将来的前景感触更深。

△加班氛围困扰，管理志向失去在少部分入职年轻人中发生。

2018.11.15

【日本】老年婚姻市场里高龄女性难民化

这些高龄女性大多一直在做全职家庭主妇，因为离婚或者丧偶一个人生活，拿着微薄的退休金，既没有工作经验也没有一技之长，即便是去工作也没有可观的收入。她们唯一的出路，就是找一位男性来提供生活保障。

因此，选择伴侣的标准是收入。退休金或投资收入可以达到年收入500万日元的男性，可能会有十几个女性可供选择。年收入300万日元的也是勉强可以接受的范围，再往下就不在可接受的范围内了。对她们来说，外貌和性格自然不重要，连爱情什么的也是可有可无。

老年婚姻市场格外残酷，富裕的男性远不及寻找伴侣的女性数量多。许多女性还没能找到满意的伴侣就这么老去了。这样，她们除去微薄的退休金，没有任何资产也没有工作，只能靠着最低生活保障金生活。

△女性贫困：从年轻到年老，不一样的理由，一样的结果。

2018.11.16

【日本】在“综合职位”中的女性的录用比例低

《就业四季报女子版》发现，企业会抑制“综合职位”中的女性录用倾向。其中由于求职的违法性很薄弱，不能像入学考试一样保证公平公开，会战略性地增加男性员工。

据厚生劳动省2017年雇佣均等调查报告，关于“综合职位”男女都采用的企业占49.6%。只采用男性的企业占35.7%。只有女子采用企业占14.7%。

回顾2015的推进女性活跃法中，对于厚生劳动大臣认定的女性活跃优良企业，将享有“低利融资”的福利和在“公共采购”方面的优惠。

于是在对于女性在“综合职位”方面消极录用的企业也开始行动。

但现在，在“综合职位”中低比例采用女性的企业仍大部分存在。

△企业抑制女性录用，仍潜在进行。

2018.11.19

【英国】据《金融时报》报道，75%的公司支付给男性员工更高的薪酬。

在17个行业大类中，9个行业男职工的平均薪酬比女职工高出10%以上。其中，建筑业、金融业和教育业的情况最糟。

英国种族平等及人权委员会曾揭露，金融公司女性员工获得的绩效工资要比男性少大约80%。住宿餐饮业、健康和社会关怀业因为有固定的工资标准，所以男女工资差距不至于那么大，约在1%左右。英国性别工资差距在全球范围内排名第十二，政府要求企业公布性别平均和中位数薪资差距，还有时薪情况。

△到底是性别歧视影响了行业，还是行业加剧了



育儿和家务 是挡在已婚职场女性前面的两座大山。

性别歧视？

2018.11.20

【日本】日本建设业联合会以其会员企业为对象，进行女性活跃程度调查问卷。

关于施工现场的监督指导职务中女性人数，从15年的平均每家企业6.4人，在17年上涨为平均每家企业12.0人。

企业中现场女性督导职务为零的回答比例从44%减少到22%。

另外，关于在施工现场中设置女性专用的厕所等公众设施方面，也在呈规范化发展。

在女性活跃和环境设施的进步同时，仍存在38%的企业回答其女性管理职位人数为零，女性管理职位不到1.5%的企业占其调查企业的40%。

△工作环境中的设备完善和职位平等同样重要。

2018.11.21

【日本】家务分担调查

夫妻双方都有工作的情况下，如果丈夫不分担家务的话，女性就十分辛苦了。男性到底分担了多

少家务呢？THERMOS在1699名20~50岁的已婚男女间做了调查（男性：833人；女性：855人），调查内容为“日常家务”和“做便当”。

调查结果显示，所占比例最高的是家务时间在0~30分钟的男性（44%），家务时间在60~90分钟的女性（30%）。男性们花费时间最多的家务劳动是饭后收拾，女性们则是做饭。日常男性们主要承担的家务是倒垃圾，女性们为做饭。调查结果显示出男性在家务劳动中多为辅助工作。

另一方面，在问及平日工作时的午饭便当是谁做的时，82%的男性的回答是妻子，14%的男性的回答是自己。女性中93%的答案为自己，做便当成为女性最大的家务负担。

△育儿和家务，是挡在已婚职场女性前面的两座大山。

2018.11.22

【日本】根据文部省调查数据显示，2017年男性休育儿假的比例比上一年度增长了1.98%，达到了5.14%，多年来首次突破5%。

休育儿假的男性虽然增多，但与女性相比还存在很大差异。据2015年统计数据显示，超过85%的女性育儿假在6个月~24个月之间。而八成的男性育儿假均不足一个月，其中不足5天的占56.9%。

△父亲是一个称呼，母亲是十个月的辛苦和十几年的照料。

2018.11.23

【日本】埼玉县劳动调查局对县内有推进女性活跃政策的企业进行调查。

虽然女性活跃政策已经实施两年，但是：

48.2%的企业回答“未有太显现的成果”；
5.3%的企业回答“没有成果”；
37.1%的企业回答“稍稍有点成果”；
8.1%的企业回答“已有成果”。

另一方面，将女性活跃工作，作为经营课题的企业上升到8成以上。其中以下课题在企业回答统计中占据前三位：

第一位：难以提高“女职员以管理职位作为职业目标”的比率。

第二位：即使拥有兼顾工作和家庭的制度，但是确定制度中的补位人员困难。

第三位：有关整顿体制和确定担任人员的时间

△民众点评：

“企业/经营者/女性职员/男性职员，不能光说是只是谁的不足。”

“职员的职业规划意愿跟公司的风格、工作方式、工作评价、公司基础等相关。”

“不变革公司内部只单单鼓励女性职员加油，只

是浮在眼前的口号！”

2018.11.26

【智利】智利电玩行业妇女协会发布了首个国内《电玩业女性研究报告》，621名女性参与其中。她们的年龄介于18岁至34岁之间，身份包括电玩爱好者、游戏开发者和电玩在线论坛从业者等。

70%的受访者接受过高等教育，其中，22%的人学习的是电玩相关专业。半数受访者属于自由职业，18%的人签有劳动合同，约12%的人处于失业状态。

79%的受访者曾经目睹过其他女性电玩爱好者遭遇过骚扰或歧视。但78%的受访者表示，自己未被骚扰或歧视过。只有16%的人承认遭遇过上述问题。

△不想承认被歧视，哪怕仅仅是在问卷中？

2018.11.27

【日本】两万人联署，要求制定反职场骚扰、欺凌相关法律

日本劳动律师团和反对性暴力的“We Too Japan”于26日向厚生劳动省提交一份约有2万600人参与联署的要求书，要求制定职场反骚扰、欺凌相关的法律。性骚扰、职权骚扰以及因为怀孕生子而被排挤等许多情况都包括在内，除此之外，还包括来自客户的暴力行为及言语暴力。新村响子律师表示：“不仅是上司和同僚，

被客户骚扰欺凌的例子也不在少数，法律也应该规范第三方的行为。”

厚生劳动省正在就防止职场骚扰，制定新法规进行讨论。

△发声会带来改变。

2018.11.28

【日本】日经报道称在推进“女性活跃”的相关



政策中，最为争议的论点是设定“管理职位”中的女性比例作为活跃目标。报道称，除了决定目标数值和达成期限外，还应该考虑现实，制定合理目标。

一、考虑每个企业的目标数值

据帝国数据调查，企业规模大，管理人员中的女性比例越低。

二、针对企业，考虑增加比例

以行业划分，金融、零售和服务行业女性管理人员比例高，而制造业和建筑业呈较低趋势。

三、现在就职环境中存在的问题

女性管理人员比例低，和入职男女比例中女性比例低于男性比例有关。同时，女性职员离职率较高，和公司没有能够为她们提供长久工作的环境有关。

同时报道中担忧这种“配额制”是否为多数民众接纳，在日本、制度的实施还未完全讨论过，有少部分企业也以固定数值目标，可能会给经济带来损失为考虑而采取消极对待态度。

2018.11.29

【朝鲜】人权观察发布86页报告《你在夜里莫名哭泣：朝鲜女性普遍受性暴力侵袭》，记录违反意愿的性接触和性暴力在朝鲜已普遍到被接受为日常生活的一部分。只要有权官员“看上”一个女人，她就别无选择，只能顺从他的任何要求，不论是性、金钱或其他好处。多位女性受访者表示，这些性掠夺者包括党的高阶干部、监狱和拘留场所的警卫和审问官、警察及秘密警察官员、检察官和军人。

1990年代晚期起，许多不必为政府服劳役的已婚女性开始经商，成为家庭生计来源。但在这个弥漫性别歧视、将女性置于从属地位的国家，她们因为外出工作而面临性暴力的风险。

“只要他们有所欲求，市场保安人员或警察就会叫我跟著他们到市场外的空房，或其他由他们选定的地方，”来自两江道、现年40多岁的前商贩

吴贞姬谈到她在2014年逃出朝鲜前多次遭到性侵犯的经验。“他们把我们当成性玩物……我们女人只能任凭男人摆布。”她说这种事太过常见，男人根本不觉得自己做错，女人也渐渐习以为常，但是“有时候，突然之间，你会在夜里莫名哭泣。”

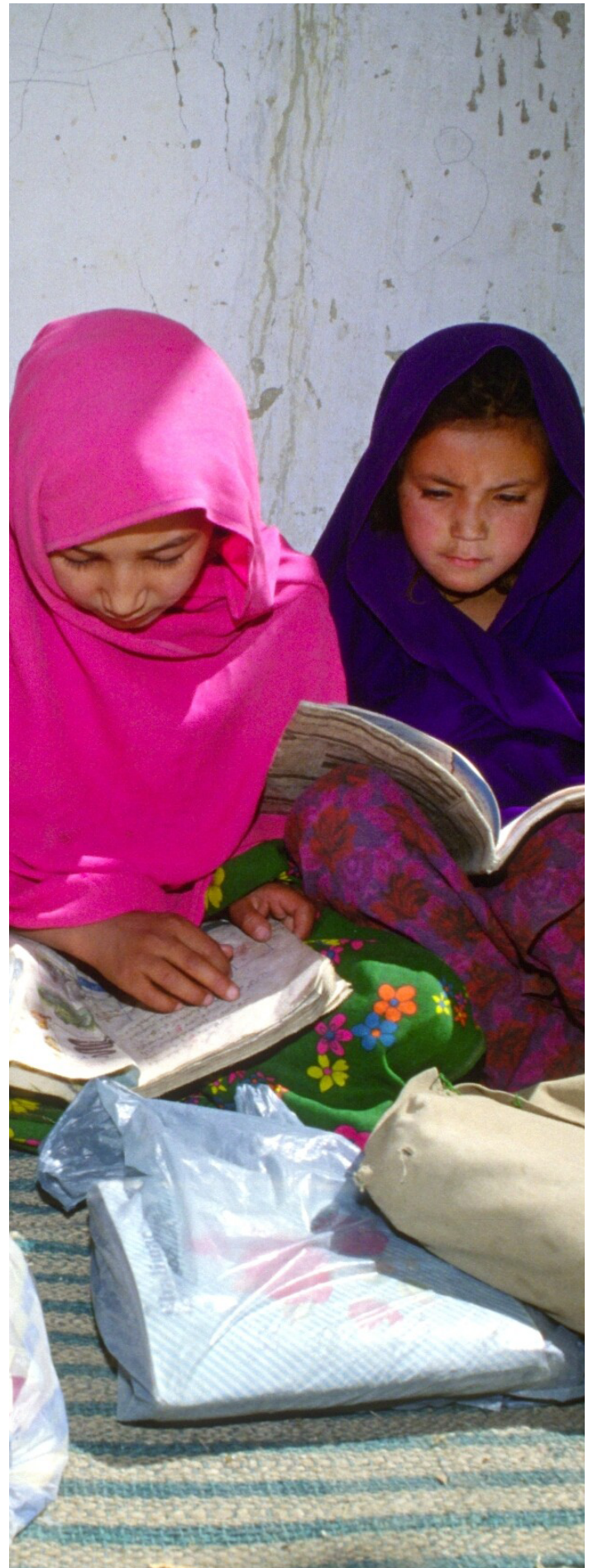
△人权观察表示，造成这种情况的原因包括根深蒂固的性别不平等模式，以及缺乏性教育或性暴力意识。此外还有不受制衡的权力滥用、社会经济变迁造成贪腐恶化、缺乏法治、对性暴力受害者的污名化、以及缺乏社会支持和法律服务。

【巴基斯坦】人权观察发布报告指出，巴基斯坦政府未能让国内极大部分女童获得教育。

报告《我该给女儿吃饱，还是让她上学？巴基斯坦女童就学障碍》共计111页，结论发现许多女童完全无法获得教育，原因之一是缺少公立学校——尤其是女子学校。巴基斯坦人口稍逾2亿，却有大约2,250万名儿童失学，其中大部分是女童。巴基斯坦已达小学学龄的女童之中，32%没有上学，而男童只有21%。到了九年级，只剩下13%的女童仍然在学。

△人权观察发现，不利女童就学的因素包括：政府对学校的财政投入不足、学校数量不足、学杂费太高、体罚以及未强制执行义务教育。人权观察亦发现公立学校和低学费私立学校的品质低落，私立学校缺乏政府规管，以及贪腐问题。

除了以上属于教育体系内部的因素，妨碍女童上学的还有一些外部因素，包括童工、性别歧视、童婚、性骚扰、缺乏人身安全以及对于教育的攻击言论。



【中国】今年10月，中国政府发布《2019年国家公务员考试职位表》。该表包含政府、中国共产党和其他受政府控制党派明年在全国各地开出的职位空缺。这些职位是中国最抢手的就业机会，因为待遇较好，而且享有较高的就业保障和良好的福利，包括医疗、退休、住房等等。已经有超过140万人报名2018年底的国家公务员考试，竞争不到14,500个职位空缺。

2019年职位表共有近1万种职位——有些录取名额不只1个——但人权观察发现，其中14%的职位指定优先录取男性，5%指定限男性报考。相反，没有任何职位指定限女性或优先录取女性应考人。

歧视性的招聘启事常会点明“经常加班”、“工作强度大”或“经常出差”，作为排除女性求职者的理由。

2018.11.30

【美国】美国妇女政策研究所新公布的调查报告称，美国女性与男性的工资收入差别比人们通常所意识到的还要大，女性的工资只相当于男性的一半。

美国妇女政策研究所对2001年到2015年期间的美国女性工资收入进行了调查统计，发现加上女性为照顾家庭和子女的不带薪休假等因素，美国女性在这15年期间的薪水比男性少49%。

美国妇女政策研究所主任、报告的共同撰写人哈特曼说，美国有关男女薪酬不平等的争论往往基于女性工资收入大约为男性80%的说法，但是这

个数字大大低估了男女收入不平等的幅度。

美国人口普查局每年的报告也都提到80%这个数字，但是报告的作者说，人口普查局的调查基于一期间全职工作的男女员工，没有考虑到在多年期间很多女性不一定一直工作。

美国妇女政策研究所发布的“劳动力市场仍以男性为主”调查报告说，男女工资的差距自从1968年以来一直在缩小，但是在15年期间，女性因为家庭原因离职休假一年的可能性比男性大一倍，而离职对之后的薪酬有相当大的负面影响。报告说，雇主对任何离职一段时间的员工都会付更低的工资，但是由于离职的往往是女性，因此受到更大的负面影响。

△女性所遭遇的歧视，远比我们想象中严重。

【日本】厚生劳动省调查显示，生育之后继续工





作的女性占73%，比十年前上升了16.7%。结婚之后继续工作的女性占78.5%，增加了14.3%。厚生劳动省的一位负责人分析说：“育儿假制度的普及，成为女性工作的一个重要因素。

△醒来的女性们。

2018.12.03

【法国】敢于向上司说“不”的女人，即使放弃优渥的职位，也要捍卫自己的立场。她们具有我们缺乏的一点：自信。

Myriam Cohen-Welgryn，玛氏欧洲总裁，同时是《你敢离开高职》（由柯林斯出版公司出版）一书的作者，她分享了一个故事。在初入职场之际，某次她受到上司提拔可担任领导职位，但同时被告诫，她佩戴的红色眼镜令她的可信度减弱，如果想获得新职位，就必须更换眼镜。

起先听到这个告诫，Myriam感到无所适从，这种（无关工作本身）的要求是否合理？她思考多日，最终拒绝服从这个苛求。她告诉经理，无法为了获得新职位就放弃做真正的自己，她宁可捍卫自己的眼镜。这副眼镜她一直戴到现在，如今她已成为拥有5000名员工的大公司一把手。

△戴一副红色的眼镜也可以是英勇的象征。

【坦桑尼亚】近日，坦桑尼亚政府重申了公立小学和初中对怀孕女学生的驱逐令。

据某美国机构预估，自2013年以来，该项禁令导致每年8000名左右女孩失学。

有人权观察组织称，该政策影响了多至150万女孩。这项政策自1961年就开始执行，但是当2015年新总统John Magufuli上任后，政策进一步收严，退学女学生即使在生产后也不允许返回学校。而有一些学校在入学时会会对女生进行受孕测试以保证政策严格被执行。该歧视性政策招



Mwanza Salima

致世界银行组织强烈谴责，后者撤回了向坦桑尼亚投放的3亿美元专供教育发展的借款，坦桑尼亚第二大捐助人丹麦也随后撤回一千万美元的捐助。但未知这些国际舆论和行动是否能对坦桑尼亚总统产生约束。

△男性领导集团对于该国女童的态度。

【马拉维】与此坦桑尼亚不同，邻国马拉维的女性领导之一，Mwanza Salima自身14岁便结婚，未能接受完整的教育，因此对于女性因被剥夺受教育权利而导致失去众多人生机会这一点深有体会。

Mwanza因自身经历，怀抱强烈的为女性创建更美好生活的信念。自继承了身故的姐姐的首领职位后，积极投身女权运动。作为760个村庄和170个群村的首领，她善用手中权力，与欧盟以及UNFPA（联合国人口活动基金会）合作，创办GEWE（性别平等与女性赋权）运动，推进女孩的受教育权利，并致力于革除对女性不利的传

统，比如童婚。该合作项目已于2016年结束，但她个人依然在部落中持续推行相关工作。

△赋予女性同等继承权的地方，更好搞女权？

2018.12.04

【日本】日经连载“在日本企业有必要推进女性发展的原因”

一、源于1986年实行的男女平均雇佣法

2007年修订中增加禁止间接歧视的条例和强化应对骚扰的对策。

二、从人权问题展开叙述和少子化社会现状导致女性开始活跃。

在针对企业的推进政策中，重点整顿制度为“育儿休假”相关制度和“短时间工作制度”。这些制度多从希望缓解少子化社会出发，但是从个人的职业发展角度上分析，也有其负面一面。

三、为提高企业竞争力

近年热心推进发展女性活跃的经济产业省（日本行政机关之一，发展日本的经济和产业）改变和影响了厚生劳动省和内阁的政策推进角度，从企业责任角度转换为以“女性活跃”作为企业的经营战略，寻求取得经营成果。

△请公平对待，不论现实状况如何改变。

2018.12.5

【日本】高龄女性贫困

到50岁仍旧未婚的男性占23.37%、女性占14.06%，达到历史最高。即使结了婚，女性平均寿命比男性多6年，且中老年离婚率也不断增加，高龄独居女性一直呈增加趋势。据国立社会保障·人口问题研究所研究数据显示，高龄单身女性贫困率超过2015年数据将近五成。（贫困是指平均年收入在545万日元的一半以下。）

【日本】宫崎县女性消防员10年间增加108人

随着高龄化和人口减少，地域防灾所需的消防员不断减少，宫崎县县内的女性消防员有所增加。据消防厅调查显示，截至到4月1日县内共有390名女性消防员，比2008年增加了108人。

2018.12.06

【日本】希望进行长期工作的女性增加

Recruit Carez公司（支援女性活跃的招聘公司）发表文章。在现在的女性雇佣环境中，希望在经历结婚生子后，能够不辞职、并且更多地工作的女性不断增加。

在职业选择过程中，有许多洽谈意见是“现在的销售营业类工作不能够长久进行，更愿选择办公类的职位”。

8月份，办公类岗位中的有效招聘率为0.42:1，和其它行业相比较低。

这说明，每10名希望就业的人员只有4.2个岗位与之对应。将高竞争率的办公职位作为竞争目标，其可供选择岗位少，跳槽过程会变长，也会存在加入条件不满意的公司的后悔现象。

其中对女性求职者进行调查问卷发现，实际上有92.7%未育儿的女性表达“对兼顾家庭事业的不安和对未来的不安”。

△是否过分固化女性兼顾家庭的责任？让工作回归工作本身。

2018.12.07

【缅甸】受中国持续数十年的独生子女政策影响，男性数量大约比女性多3300万。为了填补巨大的男女数量差距，柬埔寨、老挝、缅甸、越南的贫困阶层中每年有数万女性被卖去做新娘。

缅甸北部的克钦州和掸人州被贩卖至中国的受害者约有7500人以上，女性多是被家人或村中长老介绍卖出，作为社会的最底层，女性没有拒绝的权利。这些女性的结婚对象，多是中国国内找不到妻子的农村高龄者，或者是有疾病或残疾的男性。

△关注未来得及出生的女性，以及被作为商品的女性。

2018.12.10

【加拿大】女移民年薪最低 移民部拨款图改善

最新的人口普查结果显示，加拿大少数族裔女移

民的平均年薪在所有移民中最低，仅26,624加元。少数族裔女移民也更容易失业，她们的失业率为9.7%，高于少数族裔男移民（8.5%）和白人男移民（6.4%）。

少数族裔女性进入职场之前，会遇到一些障碍，如性别和种族歧视。她们很难找到实惠的托儿所或社区服务。即使找到工作，也往往是临时工、合同工或自由职业。

为解决以上问题，加拿大移民部部长哈森12月5日宣布，从即日起推出为期3年的试点项目，鼓励服务机构伸出援手，以改善少数族裔女性的就业环境，并帮她们获得高薪职位。

有意向支持新移民女性的服务机构最多可获得移民部700万加元的拨款。此外，移民部还将修改与就业中介签订的协议，拟增加500万加元的额外拨款，鼓励其支持新移民女性发展。

不仅是移民部，2018年加拿大联邦政府的财政预算就是一个以妇女为中心的财政预算。

【意大利】国家补贴幼儿园如何促进经济增长

公共儿童保育补贴不足以及私人儿童保育费用过高，是女性工作率较低、生育后返回职场较慢的主要原因。

意大利将幼儿园入园年龄从3岁降低到了2岁，这对劳动力市场带来了积极影响。生育后女性重返职场比例提高6%，就业率提高5%。与此同时，提早入园对于孩子的数学和语言成绩并没有影响，但这种积极影响主要集中在收入较高的家庭中。

调整政府补贴儿童保育的相关政策，有利于改变产后女性的职场参与状况。政府补贴儿童保育会降低产后女性的保留工资，有利于改善女性职场处境，同时也能降低劳动力成本，造福雇主。

“一边是妈妈带孩子，一边是开保育院还有妈妈上班，肯定是后者更促进经济了”，但散养的成本对于普通家庭而言似乎还是更低。



2018.12.11

【韩国】最近，韩国四大银行中的三家银行，被举报在录用考试中设定了男女比例，在笔试和面试中给女性低分，给男性高分。被起诉判决有罪的干部在18人以上，其中韩国金融企业界排名第二的Shinhan Financial Group的会长也包括在内。11月上旬韩国天然气公司的CEO因受贿及违反男女雇佣平等法，被最高法院判处4年有期徒刑。

据韩国政府去年调查结果显示，国内500家大企业的15000名高管中，女性只占2.7%。

△“女人能力差，xx工作不适合女性……”背后的真相。

2018.12.12

【日本】厚生劳动省发布由记者和律师组成的“执行委员会”。评判过劳和没天理的黑心企业，并颁布“黑企业大奖”。

今年预计颁布第七届大奖，凸显企业中存在的员工过劳自杀，职场性骚扰等严重现象。

提名企业：

- 1、日本商务实验室（领导人员骚扰采访记者）
- 2、财务省（财务大臣否定猥亵罪存在）
- 3、三菱电机（非法长时间劳动）
- 4、日立制作所·日立设备服务（非法雇佣外国劳动者）
- 5、东京太平国际（非法融资）
- 6、野村不动产（工人过劳自杀）
- 7、涩谷银行（借用员工非法贷款）



历史是由男性书写的，但不是全由男性创造的。 那些被消失、被忘记的女性伟人们， 我们应该记住。

在黑色企业大奖中，存在名声大的企业容易被提名倾向。另一方面，厚生劳动省发布的“黑心企业名单”中也有存在许多中小企业的违反案例。

该名单每个月都在更新中，并且接受民众的网络投票。大奖的发表和颁奖典礼预定在12月23日举行。

2018.12.13

【日本】青森县五所川原市废除“贤内助”奖

2005年市町村合并之后，“贤内助”奖是从合并前的旧市继承下来的制度，虽然并没有限定获奖者的性别，但获奖的43人全部为女性。市议会表示这个奖已经“落后于时代”，专家也指出这是在“允许刻板的性别印象存在”。

△女性不是为做“贤内助”而生。

2018.12.14

【日本】2018年定期国会（定期召开的国会）希望将“同一劳动同等薪酬原则”法制化。希望大企业从2020年开始，减少雇用形态中不合理的待遇差别，并做出相应对策。其中以下几点引起关注：

一、需要掌握雇用形态的工资差

首先需要分析职员的雇用形态和工资差，甚至他们的学历、年龄、和入社后工龄等相关电子信息进行分析。

二、造成工资差的原因：

- 技能不同和工作环境的差异；
- 奖励制度设计的差异和劳动市场外部的差异，例如跳槽和谈判后工资提高。

三、预计影响

正式员工和非正式员工的待遇差距将会减小，制度的实施对于日本劳动市场的改变还未知。目前，同等工作中“正式员工”和“非正式员工”工资差异大。正式员工中男性比例大于女性。现在劳动市场中女性员工作为“非正式员工”比例大于男性员工。

2018.12.17

【英国】据英国共同社报道，一百年多前帮助英国女性赢得选举权的妇女参政运动领导者艾米琳·潘克斯特（Emmeline Pankhurst）的雕像已经完成，于14日在她出生的曼彻斯特的中心的广场上举行了揭幕仪式。这一天是百年前英国选举中部分女性获得投票权，投票的第一天。这

一次的揭幕仪式聚集了数千女性，表达了对性骚扰、歧视女性等现代问题战斗到底的决心。

据BBC报道，促成这件事的是英国女权主义活动者及记者Caroline Emma Criado-Perez，因为她发现英国国会广场上的伟人铜像竟然全部都是男性。

△历史是由男性书写的，但不是全由男性创造的。那些被消失、被忘记的女性伟人们，我们应该记住。

2018.12.18

【日本】世界经济论坛发布了2018年男女平等度排行榜，日本在149个国家中排名第110位，排名上升4位。

其中工资差距的缩小和女性的劳动参加率提高等方面改善排名。该调查分析了政治、经济、教育、健康等4个领域的男女差距。

以下几点主要影响排名评价：

- 政治方面、国会议员和部长级的女性比率低。
- 经济方面、男女年薪差距大和管理职位女性比率低。教育方面、高等教育机构的女性入学比率也非常低。

其他国家情况：

排名首位国家是冰岛（连续10年获得）。接着是挪威、瑞典、芬兰和北欧国家。此外，美国第51位、中国第103位、韩国第115位、沙特阿拉伯

第141位。

距安倍政府推出“女性活跃”政策已过5年。排名仍处低迷状态。

2018.12.19

【日本】世界经济论坛于18日发布2018年《全球性别差距报告》，在女性政治参与度上，日本在149个国家中排名第125。和众议院女性议员所占比例一样，地方议院女性议员所占比例也只是一成。在1788个地方议会中，有两成的地方议会里一个女性议员也没有。另外，地方议会中的女议员经常会被要求去给来访客人倒茶，以及做同事们吃完便当后的收拾整理工作。

性别分工是女性总也摆脱不开的枷锁。女性参与政治，并不是从家庭换到议会去端茶倒水，整理收拾。

【印度尼西亚】在印度尼西亚，韩国女团BLACKPINK出演的广告被禁止播放。被禁理由是裙子太短。有10万人以上联名上请愿书，要求禁播。

2018.12.20

【日本】以2019年毕业的学生为招聘对象的应届毕业生招聘告一段落。企业正进行面向20年的毕业生实习招聘。

Recruit公司发表关于聘用前景调查

13.8%的企业表示将增加20年应届毕业生的录

用人数。49.6%的企业表示不变，19.8%的企业表示将会减少20年应届毕业生录用人数。

其中为保障人才而实施的志愿措施：

- 提高女性比率（56.2%）；
- 提高初薪（49.9%）初任职工资上涨幅度0.3%左右，有些企业对具备IT技能的学生提供了极高的初薪；
- 录用外籍学生（24.3%）。

虽然制定“增加招聘人数”的计划，但是有20%的企业未能如愿，将转换成全年录用模式，扩大对“应届毕业生”的定义。

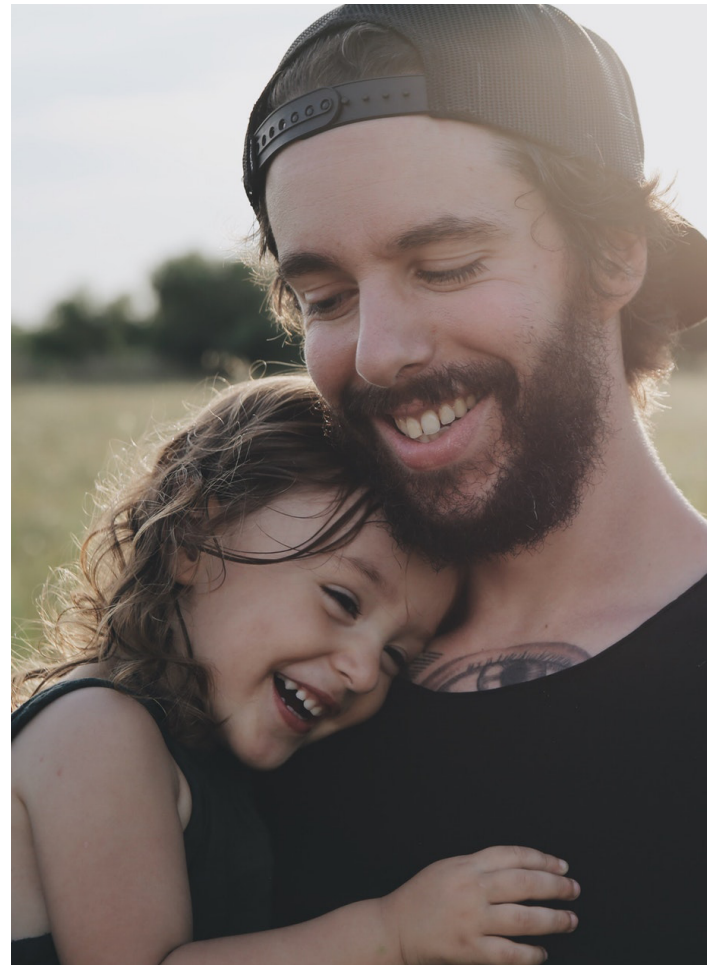
2018.12.21

【德国】据Lecturio杂志关于平均工资水平的一篇报道显示：2016年，男性收入约比女性高五分之一。造成这一现象的原因是，女性通常从事工资较低的工作，如社会服务；而男性通常则从事工程师、信息学家等职业。

此外，与男性相比，女性通常花更多时间照看孩子并从事兼职工作，因此晋升道路也相对较窄。基本上女性在领导层、董事会的比例低于男性。

但与中国不同的是，德国女性的职场压力小很多，就产假和社会福利给妈妈宝宝的基金来说，这是中国女性所享受不到的。德国政府承诺改善工资里的“性别歧视”，缩小男女收入性别差。

△性别平等既是道德需要，也是经济需要。诸多研究已表明，改善性别平等状况可带来巨大经济红利，但部分国家依然没有改变的动力。



2018.12.24

【英国】英国伦敦大学经济政治学院（LSE）调查显示，有女儿的男性比没有女儿的男性，性别刻板印象更少。

研究团队在1991年—2012年的20年间里，对有女儿的家庭里，父母对女儿各有怎样的影响进行了分析，并对男主外女主内的观念的程度进行了调查。结果表明，有女儿的男性比没有女儿的男性性别刻板印象更少，特别是女儿在到达学龄期之后，这种倾向更加明显。有在读小学的女儿的家庭中，认为社会应该男主外女主内的比例比没有女儿的家庭低8%。有在读中学的女儿的家庭中，这个比例减少了11%。

LSE社会政策学部的博士生Julia Philipp表示：“刻板的性别印象是职场内外的男女平等问题上巨大的阻碍，我们调查的结果显示出这种刻板的观念会随着时间的变化而改变。”

2018.12.25

【日本】2019年10月开始预计实施“幼儿教育，抚育无偿化”

针对对象为将3~5岁儿童，托管至认证托儿所、

一年（平成28年）增加了186人。其中七成是工作不足三年的教职员。

女性担任管理职务（校长、副校长、教务主任）截止至平成30年4月1日共有12170人，比平成29年增加了552人，创下了历史新高。

休育儿假的男性教职员占2.1%，女性教职员占96.7%。

注：平成30年为2018年

育儿不再是母亲一方的责任之后，
也许女性担任管理职务的数字
会不断创新高。

认证幼儿园等所有家庭，以及将0~2岁儿童委托给认可托儿所的不交居民税的家庭。

对于将3~5岁儿童托管至认证外幼儿园的家庭，也给予一定上限补助。之前存在由于幼儿园等育儿开销较大，一部分人因此放弃工作，希望可以有所改善。

△面对家庭开支，尊重个人发展，共同承担。

2018.12.26

【日本】文部科学省与平成30年12月25日，公布了平成29年度公立学校教职员人事状况调查结果。因精神疾病暂时停职的共有5077人，比前

△育儿不再是母亲一方的责任之后，也许女性担任管理职务的数字会不断创新高。

2018.12.27

【日本】您还记得《女性活跃推进法》吗？在2015年被认为是安倍政权的最重要的法案。当时的首相说要打造一个所有女性闪耀的社会。从那之后过了3年，日本是否真的走向了女性放光的时代呢？其中Courrier Apon以政界中的女性比例为话题展开。

在美国、现任总统具有贬低女性的观点经常成为话题。但在之前的中期选举中，第一次诞生两位穆斯林女性众议院议员。更多的女性进入政界。

在法国，报纸《Courrier International》1463号（已于11月15日发售）是女性政治家取得成功的特辑。

关于女性内阁成员和男性内阁成员人数均等的内阁，不久前还局限于北欧、加拿大等部分发达国家，现在在很多国家都已经成为现实。

12月1日就任墨西哥新总统的奥夫拉多尔承诺要让女性担任一半以上的内阁成员。6月，在西班牙诞生的桑切斯内阁中，17名内阁成员中竟然有11人是女性。30年前，该国还没有女性大臣。

日本媒体表示：回顾10月初上台的安倍内阁，竟然只有一位女性内阁。安倍内阁自开展“安倍经济学”以来，一直提出各种主张，虽然验证“女性活跃”不局限于政界，但就此方面已经落后于世界。

2018.12.28

【日本】2018年全国901次选举中，女性候选人占11.1%。

政治山对2018年内全国的选举结果进行了统计。2018共计7070名候选人，候选人平均年龄为59.7岁，最小的为25岁，最大的89岁。

女性候选人为783名，占总候选人数的11.1%。其中当选642人，占当选人数的11.3%。

今年5月日本施行了《政治领域男女共同参与推进法》，期待来年4月的地方统一选举，女性占比的数字可以体现出成果。



台裔日本政治人物村田蓮舫

图片来源:

<https://unsplash.com/>

https://www.em.com.br/app/galeria-de-fotos/2018/10/07/interna_galeriafotos,6670/eleitores-fazem-carreata-em-frente-a-condominio-onde-mora-bolsonaro-n.shtml

<https://economics21.org/senate-confirm-nellie-liang-federal-reserve>

<https://www.indiatoday.in/sports/other-sports/story/asian-para-games-miftahul-jannah-judo-miftahul-jannah-hijab-1360349-2018-10-10>

<https://www.52hrtt.com/fj/n/w/info/G1533538141639>

<https://www.hakuhodo-global.com/news/how-female-millennials-drive-photogenic-consumption-in-japan.html>

<https://www.japantimes.co.jp/community/2018/08/26/issues/tokyo-medical-university-scandal-throwback-discrimination-women-norm/>

<https://jpninfo.com/65854>

<https://asia.nikkei.com/Politics/Tokyo-medical-school-takes-heat-for-gender-discrimination>

<http://www.komatsu.co.za/content.php?category=Service&id=5>

<https://www.capitalberg.com/surgical-sponges/212545/>

<https://www.linjiamm.com/detail/91930/>

<http://www.comicer.com/comic/8151/136205.html>

http://www.sohu.com/a/257546845_164702

<https://ig.ft.com/gender-pay-gap-UK/>

<https://borgenproject.org/zindagi-trust-works-reform-education-pakistan/>

https://www.aauwarizona.org/archived-pages-to-be-saved-for-future-use__trashed/pay-advocacy/

<https://www.youtube.com/watch?v=K9hVCXAjAF4>

<http://www.leymanck.com/salima-chief-takes-child-marriages-head-on/>

<http://inmyitaliankitchen.blogspot.com/2011/05/festa-della-mamma-mothers-day.html>

<https://transferwise.com/gb/blog/money-and-banks-in-south-korea>

<https://intimes.com.my/news2a/index.php/2018-07-09-11-40-04/item/6818-43>

<http://fortune.com/2016/10/02/japan-women-renho-murata-equality/>

<http://kawaiiinotebook.blogspot.com/2015/05/japanese-medical-dramas-part-2-of-2.html>

<https://www.canadim.com/money-support-immigrant-women/>

季刊 《海外之声》

第1期（2018年9月19日—2018年12月28日）

出品方：就业性别歧视监察大队

出版时间：2019年2月

编译：不见长安、不见子都、原始女性是太阳以及
海外之声Club热心人士。

排版：哈哈

感谢白纸、台风等小伙伴对这个项目的大力支持。

出品方及作者对本报告享有版权和解释权。

转载请务必注明出处。

如需转载或合作，请联系我们：

微博：就业性别歧视监察大队

微信：煎茶小组

