

# มาตรการแก้ไขอัตราการเกิดต่ำของญี่ปุ่น: โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในบ้านและ การเลี้ยงดูบุตรของผู้ชายญี่ปุ่น\*

## บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายแก้ไขปัญห้อัตราการเกิดต่ำ โดยมุ่งเน้นมาตรการของรัฐที่พยายามส่งเสริมให้ผู้ชายญี่ปุ่นมีส่วนร่วมในบ้านและการเลี้ยงดูบุตร โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารของราชการ เช่น นโยบายกฎหมาย หรือสื่อที่เผยแพร่โดยรัฐเป็นข้อมูลหลัก เพื่อทำความเข้าใจแนวทางการแก้ไขปัญหของรัฐ โดยมีขอบเขตระยะเวลาศึกษาตั้งแต่ทศวรรษ 1990 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สังคมญี่ปุ่นเริ่มตระหนักถึงอัตราการเกิดต่ำ โดยสื่อมวลชนในประเทศญี่ปุ่นใช้คำว่า “1.57 shock” สะท้อนให้เห็นความตระหนักในอัตราการเกิดที่ลดต่ำลงอย่างมากนับตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา ส่งผลให้รัฐบาลญี่ปุ่นต้องเคลื่อนไหวออกนโยบายเพื่อแก้ปัญห้อัตราการเกิดต่ำเป็นครั้งแรก และหลังจากดำเนินนโยบายผ่านมากกว่าสามทศวรรษ กล่าวได้ว่าแม้รัฐบาลญี่ปุ่นยังไม่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญห้อัตราการเกิดต่ำ แต่มีความพยายามดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และล่าสุดได้ผลักดันแนวทางการแก้ปัญหาโดยการส่งเสริมให้ผู้ชายเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานบ้านและเลี้ยงดูบุตร ผลจากการดำเนินงานดังกล่าว แม้จะยังไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญห้อัตราการเกิดต่ำได้ แต่เป็นการสร้างแนวคิดใหม่ที่มีต่อภาระการเลี้ยงดูบุตรในสังคมญี่ปุ่นท่ามกลางกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลง

## คำสำคัญ

อัตราการเกิดต่ำ การเลี้ยงดูบุตร ผู้ชายญี่ปุ่น

\* บทความนี้ปรับปรุงจากกรณำเสนอในงานการประชุมวิชาการระดับชาติทางศิลปศาสตร์ประยุกต์ ครั้งที่ 8 เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2562 ณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพมหานคร

# Japan's Countermeasures against Low Birth Rates: Male Involvement in Household Chores and Childrearing\*

## Abstract

This article aims to explore Japan's countermeasures against low birth rates, focusing on its public policy that seeks to involve men in household chores and childrearing activity. To grasp the Japanese government's perspective on low birth rates, the study employs official documents such as policy white papers, laws, government-sponsored printed media or publications while concentrating the period of study on the 1990s henceforth, when the Japanese society has felt the enormity of the issue. Vividly echoed by the "1.57 shock" buzzword worriedly portrayed in the Japanese media, drastic decreases in birth rates for the first time since the end of World War II did put pressure on the Japanese government to put forward policies to address the issue for the first time. Over the past three decades, the Japanese government, despite its inability to root out the problem, has been continually implementing such policies, with the latest initiative being involving men in childrearing. While still unable to completely resolve the issue, the initiative introduced a novelty concept into household chores and childrearing sphere amidst the waves of change.

## Key words

low birth rates, childrearing, Japanese males

\* This article is the enhanced version of the paper presented at the 8th National Conference on Applied Liberal Arts (NCAA 2019), on May 24, 2019, at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang.

## 1. บทนำ

ปัจจุบันสังคมญี่ปุ่นกำลังเผชิญกับปัญหาอัตราการเกิดต่ำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งในปัจจุบันเช่น ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน และในอนาคตเช่น ปัญหาของระบบบำนาญสำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น หลังจากที่สังคมญี่ปุ่นตระหนักถึงตัวเลขอัตราการเกิดอยู่ในระดับ 1.57 ในปี 1989 ซึ่งเป็นอัตราการเกิดที่ต่ำมากนับแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา และนับจากต้นทศวรรษ 1990 รัฐบาลญี่ปุ่นเริ่มออกนโยบายและมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาอัตราการเกิดต่ำ แม้จะเห็นตัวเลขอัตราการเกิดที่เพิ่มขึ้นในปี 2015 แต่หลังจากนั้นเป็นต้นมาจนถึง 2018 มีอัตราส่วนลดลงอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาสามปี (ตารางที่ 1) กล่าวได้ว่า รัฐบาลยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาอัตราการเกิดต่ำในสังคมญี่ปุ่นได้

### ตารางที่ 1: อัตราการเกิดของญี่ปุ่น

ปี	1949 <sup>1</sup>	1966 <sup>2</sup>	1973 <sup>3</sup>	1989	2005	2011	2015	2016	2017	2018
อัตราการเกิด	4.32	1.58	2.14	1.57	1.26	1.39	1.45	1.44	1.43	1.42

ที่มา: ปรับปรุงจากรายงานข้อมูลอัตราการเกิดของญี่ปุ่น (Cabinet office, n.d.); (Nihonkeizai shimbun denshikan, 2019)

รัฐบาลญี่ปุ่นประกาศใช้ “กฎหมายพื้นฐานว่าด้วยสังคมที่ชายหญิงมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม” (Basic Act for Gender Equal Society; จากนั้นไปจะใช้คำว่ากฎหมาย BAGES) เพื่อแก้ไขปัญหาอัตราการเกิดต่ำอย่างบูรณาการในปี 1999 จากปีที่ประกาศใช้กฎหมายดังกล่าวจนถึงปัจจุบันนับเป็นระยะเวลาสองทศวรรษ ถือเป็นระยะเวลานานพอที่จะทบทวนและพิจารณาผลการดำเนินการภายใต้กฎหมายดังกล่าว

หนึ่งในมาตรการสำคัญที่รัฐใช้ในการแก้ไขปัญหาอัตราการเกิดต่ำภายใต้กฎหมาย BAGES คือ การส่งเสริม

ให้ผู้ชายเข้ามามีส่วนร่วมในงานบ้านและการเลี้ยงดูบุตร (ปิยวรรณ อัสวราชันย์, 2560, 65, 71-73) โดยรัฐได้ดำเนินการทั้งในด้านการปรับปรุงกฎหมาย การโฆษณาประชาสัมพันธ์ และการจัดโครงการต่างๆ เพื่อให้ผู้ชายได้ตระหนักและเข้ามามีส่วนร่วมในงานบ้าน และการเลี้ยงดูบุตรซึ่งแต่เดิมเป็นภาระหลักของผู้หญิงญี่ปุ่นที่เป็นแม่บ้านเต็มเวลา [Sengyoo shufu]

จากการดำเนินการของรัฐข้างต้น บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายแก้ไขปัญหาระดับชาติ โดยมุ่งเน้นมาตรการของรัฐที่พยายามส่งเสริมให้ผู้ชายมีส่วนร่วมในงานบ้านและการเลี้ยงดูบุตร โดยเน้นที่นโยบายและโครงการที่ส่งเสริม/ผลักดันให้ผู้ชายมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตรภายใต้กฎหมาย BAGES โดยศึกษาจากเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดยรัฐเป็นหลัก พร้อม

กับการพิจารณาการตอบรับของสังคมผ่านข่าว และสื่อออนไลน์

## 2. สังคมญี่ปุ่นก่อนจะส่งเสริมให้ผู้ชายเลี้ยงดูบุตร

หลังสงครามโลกครั้งที่สอง ประเทศญี่ปุ่นอยู่ในสภาวะที่ต้องพยายามพลิกฟื้นคืนสภาพเศรษฐกิจและสังคม จากความพยายามในการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดสังคมบริษัท (Corporate society) ที่ทำให้ผู้ชายต้องทุ่มเทชีวิตให้กับบริษัทด้วยระบบการจ้างงานตลอดชีวิต [Shuushin koyoo sei]

<sup>1</sup> 1947-49 เป็นช่วงเบบี้บูมยุคแรก

<sup>2</sup> ปี Hinoeuma สังคมญี่ปุ่นมีความเชื่อว่าเด็กที่เกิดในปีนี้จะโชคดี

<sup>3</sup> 1971-74 เป็นช่วงเบบี้บูมยุคที่สอง

ในทางกลับกัน บริษัทเองก็ต้องรับผิดชอบชีวิตรวมไปถึงครอบครัวของพนักงานด้วย

จากระบบสังคมที่เน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจดังกล่าวข้างต้น ทำให้เกิดการแบ่งงานกันทำตามเพศ กล่าวคือ ผู้ชายทำงานนอกบ้านในฐานะมนุษย์เงินเดือน [Sarariman] และผู้หญิงเป็นกำลังหลักในการดูแลครอบครัวในฐานะแม่บ้านเต็มเวลา ดังนั้น งานบ้านและเรื่องสำคัญในชีวิตครอบครัวคือ การเลี้ยงดูบุตร กลายเป็นภาระของผู้หญิง ส่งผลให้สังคมญี่ปุ่น มีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ผู้ชายไม่ได้เข้ามาเกี่ยวข้องรับผิดชอบในงานบ้าน และการเลี้ยงดูบุตร

นอกจากนี้ การเปลี่ยนเป็นครอบครัวเดี่ยวที่ประกอบด้วยพ่อแม่ลูก ทำให้ไม่มีผู้ใหญ่ในครอบครัวเช่น ปู่ย่าตายายมาช่วยดูแลเด็ก รวมถึงแนวคิดที่แพร่หลายในสังคมญี่ปุ่นว่า แม่คือผู้ที่เลี้ยงลูกได้ดีที่สุด ทำให้สังคมญี่ปุ่นไม่มีหน่วยงานหรือองค์กร หรือแม้แต่ระบบพี่เลี้ยงเด็ก (babysitter) ที่จะมาช่วยผู้หญิงในการเลี้ยงดูเด็กทั้งในฐานะบุตรของตนเอง และในฐานะพลเมืองของชาติ

เมื่อสังคมญี่ปุ่นเข้าสู่สภาวะเศรษฐกิจถดถอยหลังฟองสบู่แตก และเศรษฐกิจหยุดนิ่งจนเกิดคำเรียกว่า “สองทศวรรษที่สูญเสีย (two lost decades)” (Fukao, 2010, 23-24) องค์กรธุรกิจส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถแบกรับงบประมาณในการดูแลสวัสดิการให้กับพนักงาน จนเกษียณได้ จึงเกิด “การปรับปรุงโครงสร้าง” ซึ่งในภาษาญี่ปุ่นใช้คำว่า “ริซึโตะระ [Risutora] โดยนำคำว่า Restructuring ในภาษาอังกฤษมาใช้ เพื่อลดจำนวนพนักงานของบริษัทให้เหมาะสมตามปริมาณงาน ซึ่งนัยหนึ่งหมายถึงการเลิกจ้างพนักงาน หรือการไล่ออกเพื่อลดค่าใช้จ่ายของบริษัท รวมทั้งเปลี่ยนแปลงระบบการจ้างงานจากระบบการจ้างงานตลอดชีวิตเป็นระบบการจ้างพนักงานสัญญาจ้าง [Keiyaku sha-in] หรือพนักงานจากบริษัทจัดส่งคนงาน [Haken sha-in] แทนที่จะจ้าง

เป็นพนักงานประจำ [Seisha-in] เป็นต้น ส่งผลกระทบให้เศรษฐกิจของครอบครัวไม่สามารถพึ่งพาเพียงรายได้ของผู้ชายแต่เพียงแหล่งเดียวได้อีกต่อไป ผู้หญิงที่เป็นภรรยาจำเป็นที่จะต้องออกมาทำงานนอกบ้านด้วย<sup>4</sup> ดังนั้น อัตราส่วนของครอบครัวที่คู่สามีภรรยาต้องทำงานด้วยกันทั้งคู่จึงเพิ่มขึ้นนับตั้งแต่ปี 1980 เป็นต้นมา จนกระทั่งปี 1996 ครอบครัวที่คู่สามีภรรยาต้องทำงานด้วยกันทั้งคู่มีอัตราส่วนมากกว่าครอบครัวที่มีภรรยาเป็นแม่บ้านเต็มเวลา อัตราส่วนล่าสุดในปี 2018 พบว่าครอบครัวที่สามีภรรยาต้องทำงานด้วยกันทั้งคู่มีถึง 12,190,000 ครอบครัว ในขณะที่ครอบครัวที่ภรรยาเป็นแม่บ้านเต็มเวลามีจำนวนลดลงเหลือเพียง 6,000,000 ครอบครัว (The Japan Institute for Labour Policy and Training, n.d.)

การที่สามีภรรยาต้องทำงานด้วยกันทั้งคู่ ส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะมีบุตรหรือไม่มีบุตรเลย จนกลายเป็นปัญหาระดับชาติ เมื่ออัตราการเกิดยิ่งลดลง อนาคตด้านเศรษฐกิจของประเทศก็ยิ่งส่อเค้าความยุ่งยากเนื่องจากปัญหาการขาดแรงงานที่จะค้ำจุนระบบบำนาญในอนาคต

### 3. นโยบายและการรณรงค์ของรัฐบาลญี่ปุ่น

เดือนธันวาคม 2009 จากความเห็นชอบของกลุ่มแรงงาน และตัวแทนจากท้องถิ่นต่างๆ เป็นต้น รัฐบาลได้ออก “ธรรมนูญสำหรับสร้างความสมดุลระหว่างงานและการใช้ชีวิต (Work life balance)” [Shigoto to seikatsu no choowa (waaku-laifu-baransu) kenshoo] เพื่อแก้ไขปัญหาอัตราการเกิดต่ำ รวมทั้งได้กำหนด “แนวทางการดำเนินการส่งเสริมความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิต” [Shigoto to seikatsu no choowa suishin no tame no koodoo shishin] ซึ่งได้เขียนลักษณะสังคมที่เป็นเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ขององค์กรธุรกิจ แรงงาน รัฐบาล กลุ่มองค์กรบริหารส่วน

<sup>4</sup> ในบทความนี้ขอไม่กล่าวถึงผู้หญิงที่สามีมีรายได้พอที่จะเลี้ยงครอบครัว แต่ไม่ยอมเป็นแม่บ้านเต็มเวลา และหวังที่จะเป็นผู้หญิงทำงานมีอาชีพ ซึ่งมีอยู่ไม่น้อยในสังคมญี่ปุ่น

ท้องถิ่นที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ในเดือน มิถุนายน 2010 รัฐบาลได้กำหนดค่าเป้าหมายที่เป็น รูปธรรม เช่น จะทำให้อัตราการใช้เวลาเลี้ยงบุตรและ ทำงานบ้านของผู้ชาย (สำหรับครอบครัวที่มีบุตรอายุ ไม่ถึง 6 ขวบ) เป็น 2 ชั่วโมง 30 นาทีต่อวัน ภายในปี 2020 และใน “ยุทธศาสตร์ฟื้นฟูญี่ปุ่น 2015 [Nihon saikoo senryaku 2015] ที่รัฐบาลกำหนดเมื่อเดือน มิถุนายน 2015 ได้ตั้งเป้าหมายในการเพิ่มอัตราการใช้ วันหยุดเลี้ยงบุตรของผู้ชายเป็นร้อยละ 13 ในปี 2020 (MHLW, n.d.-b)

นอกจากนี้ จากผลการสำรวจของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมในปี 2015 พบว่า คู่สามีภรรยาที่ ผู้ชายใช้เวลาเลี้ยงลูกและทำงานบ้านมากขึ้น มีอัตราส่วน ค่อนข้างสูงที่จะให้กำเนิดบุตรคนที่สอง กล่าวคือ หาก สามีไม่ช่วยงานบ้านหรือเลี้ยงบุตรเลย อัตราการมีลูกคน ที่สอง มีเพียงร้อยละ 10 ในขณะที่หากสามีใช้เวลาใน การช่วยงานบ้านหรือดูแลบุตรมากขึ้น อัตราการมีบุตร คนที่สองก็จะมากขึ้นตามลำดับดังรายละเอียดตารางที่ 2 (Public relations office, 2017)

**ตารางที่ 2:** สถานการณ์การให้กำเนิดบุตรคนที่สองขึ้นไป เมื่อดูแยกตามเวลาการช่วยทำงานบ้านและเลี้ยงบุตร ของสามี

เวลาที่ใช้ในการช่วยงานบ้านและเลี้ยงบุตร	อัตราการให้กำเนิด	อัตราไม่ให้กำเนิด
0 ชั่วโมง	10.0	90.0
ไม่ถึง 2 ชั่วโมง	32.8	67.2
2 ชั่วโมง – ไม่ถึง 4 ชั่วโมง	59.2	40.8
4 ชั่วโมง – ไม่ถึง 6 ชั่วโมง	79.7	20.3
6 ขึ้นไป	87.1	12.9

ที่มา: ปรับปรุงจากกราฟข้อมูล “สถานการณ์การให้กำเนิดบุตรคนที่สองในระยะเวลา 13 ปีที่ผ่านมา เมื่อดูตาม ระยะเวลาที่สามีช่วยงานบ้านและเลี้ยงบุตรในวันหยุด” (Public relations office, 2017)

**ตารางที่ 3:** การใช้เวลาในการทำงานบ้านและเลี้ยงบุตรของสามีในครอบครัวที่มีบุตรอายุไม่ถึง 6 ขวบ (ต่อหนึ่งวัน) เปรียบเทียบระหว่างประเทศญี่ปุ่นกับประเทศในตะวันตก

ประเทศ	เวลารวมที่ใช้เกี่ยวกับครอบครัว	เลี้ยงบุตร
ญี่ปุ่น	1.07	0.39
ฝรั่งเศส	2.30	0.40
เยอรมัน	3.00	0.59
อังกฤษ	2.46	1.00
สวีเดน	3.21	1.07
อเมริกา	2.53	1.09
นอร์เวย์	3.12	1.31

ที่มา: กราฟข้อมูล “เวลาเกี่ยวกับการทำงานบ้านและเลี้ยงบุตรของสามีที่มีบุตรไม่ถึง 6 ขวบ (ต่อ1วัน – มาตรฐาน สากล)” (Public relations office, 2017)

นอกจากนี้ เมื่อดูสถิติเวลาที่ใช้ในการทำงานบ้าน และการเลี้ยงดูบุตรในครอบครัวที่มีบุตรอายุไม่ถึง 6 ขวบแล้ว พบว่าผู้ชายญี่ปุ่นจะใช้เวลาเกี่ยวกับงานบ้านและเลี้ยงดูบุตรเพียง 1.07 ชั่วโมงต่อวัน และในระยะเวลาประมาณหนึ่งชั่วโมงนั้น ใช้เวลาในการดูแลบุตร 39 นาที (ตารางที่ 3) ซึ่งรัฐบาลญี่ปุ่นมองว่าเมื่อเทียบกับผู้ชายในประเทศพัฒนาในฝั่งตะวันตกส่วนใหญ่แล้ว ถือได้ว่าผู้ชายญี่ปุ่นใช้เวลาเพื่อครอบครัวในเรื่องการทำงานบ้าน และเลี้ยงดูบุตรน้อย

ผลการสำรวจเกี่ยวกับเวลาในการใช้ชีวิตของ

ที่อัตราการลาเลี้ยงดูบุตรของผู้ชาย แม้จะเพิ่มขึ้นตามลำดับ แต่ในปี 2018 ยังอยู่เพียงร้อยละ 6.16 (ตารางที่ 4) ซึ่งห่างไกลกับเป้าหมายที่รัฐบาลตั้งไว้ว่า ในปี 2020 อัตราส่วนในการใช้วันลาหยุดเพื่อเลี้ยงดูบุตรของผู้ชายเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 13 จากเหตุดังกล่าว จึงเป็นที่มาของความพยายามของรัฐบาลที่จะเพิ่มอัตราส่วนของผู้ชายที่ใช้วันลาเลี้ยงดูบุตรโดยได้รับเงินเดือน โดยจัดโครงการและกิจกรรมมรดกต่างๆ ซึ่งบทความนี้จะนำมาพิจารณาสามโครงการดังรายละเอียดในข้อ 3.1-3.3

ตารางที่ 4: อัตราส่วนที่ขอลาหยุดงานเพื่อเลี้ยงดูบุตรตั้งแต่ปี 2007-2017 (หน่วย: ร้อยละ)

ปี	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 <sup>5</sup>
ผู้หญิง	89.7	90.6	85.6	83.7	87.8	83.6	83.0	86.6	81.5	81.8	83.2	82.2
ผู้ชาย	1.56	1.23	1.72	1.38	2.63	1.89	2.03	2.30	2.65	3.16	5.14	6.16

ที่มา: กราฟข้อมูลความเปลี่ยนแปลงของอัตราส่วนที่ขอลาหยุดงานเพื่อเลี้ยงดูบุตร (Japan Cabinet office, 2018, 2)

คนญี่ปุ่นซึ่งสำรวจโดยกระทรวงการต่างประเทศและการสื่อสาร (Ministry of International Affairs and Communication; MIC) ที่รายงานสรุปในวันที่ 15 กันยายน 2017 พบว่าตั้งแต่ปี 1996 จนกระทั่งถึงปี 2016 ครอบครัวที่มีบุตรอายุไม่ถึง 6 ขวบนั้น สามมีแนวโน้มที่จะใช้เวลาในการทำงานบ้านเพิ่มขึ้น ในขณะที่ภรรยาที่แนวโน้มที่ใช้เวลาในการทำงานบ้านลดลง ส่วนการเลี้ยงดูบุตรนั้น ทั้งสามีและภรรยา ใช้เวลาเพิ่มขึ้น (MIC, 2017) อย่างไรก็ตาม แม้ตัวเลขของผู้ชายในการใช้เวลาเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้น แต่เมื่อเทียบกับเวลาที่ผู้หญิงใช้เลี้ยงดูบุตรจะเห็นความแตกต่างอย่างมาก เมื่อดูจากการเปรียบเทียบอัตราการลาดูแลบุตรระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา คือ ตั้งแต่ปี 2007-2017 พบว่าผู้หญิงลาเลี้ยงดูบุตรเฉลี่ยร้อยละ 80 ในขณะที่

### 3.1 Ikumen Project



ภาพที่ 1: สัญลักษณ์-โครงการอิกูเมน (MHLW, n.d. -a.)

ภาษาญี่ปุ่นมีคำเรียกผู้ชายหน้าตาดีว่า อิกูเมน [Ikumen] ซึ่งมาจากคำว่า อิกะเตะรุ [Iketeru] ในภาษาญี่ปุ่น แปลว่า หล่อ เท่ กับคำว่า men ในภาษาอังกฤษ รัฐบาลญี่ปุ่นได้สรรสร้างโครงการเพื่อส่งเสริมให้ผู้ชายมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูบุตรมากขึ้นโดยเปลี่ยนเสียงคำว่า อิกะเตะรุ เป็น “อิกูเมน” [Ikumen] ซึ่งเป็นคำผสมระหว่าง Iku ในภาษาญี่ปุ่นที่แปลว่า เลี้ยงดู และคำว่า men ในภาษาอังกฤษ

เว็บไซต์โครงการอิกูเมน (Ikumen Project) ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (Ministry of

<sup>5</sup> ข้อมูลล่าสุดจากผลการสำรวจพื้นฐานความเท่าเทียมในการจ้างงานปี 2019 (MHLW, 2019)

Health Labor and Welfare) ได้นิยาม อิคูเมน ไว้ว่า “ผู้ชายที่สนุกกับการเลี้ยงลูก และตนเองก็ได้เติบโตไปด้วย หรือผู้ชายที่คิดว่าในอนาคตอยากเป็นเช่นนี้” (MHLW, n.d.)

โครงการอิคูเมน เริ่มขึ้นในเดือนมิถุนายน 2010 สืบเนื่องมาจากนโยบายของรัฐที่มีเป้าหมายให้ญี่ปุ่นเป็นสังคมที่ผู้ชายสามารถมีส่วนร่วมในการเลี้ยงบุตรได้ง่ายขึ้น เช่น ออกกฎหมาย “เพิ่มวันลาหยุดให้คุณพ่อคุณแม่” ([Papa-mama ikuyuu purasu]” (GEBCO, n.d.) ซึ่งเป็นกฎหมายที่มุ่งสนับสนุนการลาเลี้ยงบุตร เป็นต้น นอกจากนี้ เนื้อหาของโครงการมีข้อมูลและกิจกรรมที่มุ่งเป้าทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงานทั้งรัฐและเอกชน รวมถึงระดับชุมชนด้วย

ในระดับบุคคล โครงการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเพื่อให้ผู้ชายที่เป็นพ่อได้ทราบสิทธิในการใช้วันลาหยุดเพื่อเลี้ยงบุตร หรือลาดูแลบุตรที่ป่วยได้ รวมไปถึงข้อมูลในการป้องกันการเกิดกรณีคุกคามความเป็นพ่อ<sup>6</sup> ที่ทำให้ผู้เป็นพ่อเสียสิทธิ์หรือเสียประโยชน์ด้วยเหตุจากการลาหยุดเพื่อดูแลบุตรด้วย (MHLW, n.d.-c)

ในหน่วยงานของญี่ปุ่นที่มุ่งการทำงานเป็นทีม การขอลาหยุดโดยที่บริษัทไม่มีระบบการกระจายงานที่เหมาะสม หรือหากคนมาทำงานทดแทนในส่วนของผู้ที่ลาหยุดไปนั้น ทำให้ในโลกแห่งความเป็นจริง ผู้ชายที่เป็นคุณพ่อลาหยุดงานได้ยาก ดังนั้นการที่ผู้ชายจะสามารถลาดูแลบุตรได้ จึงไม่ใช่เพียงเพราะความประสงค์ของเจ้าตัวเท่านั้น แต่ต้องอาศัยองค์กรที่มีนโยบายที่เอื้อต่อการลาหยุดเพื่อเลี้ยงบุตร รวมถึงเจ้านายหรือหัวหน้าที่เห็นความสำคัญของการลาดูแลบุตร รวมทั้งมีความสามารถในการจัดการบริหารงานในหน้าที่ขาดคนไป เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้ ดังนั้นจึงต้องสร้าง “อิคูโบะชิ” [Ikuboshi] หรือ Iku-boss ซึ่งหมายถึง หัวหน้าที่ใส่ใจ

และเข้าใจเรื่องความสมดุลระหว่างงานและการใช้ชีวิต (Work life balance) เช่น การเลี้ยงบุตร หรือการดูแลคนป่วยในครอบครัว เป็นต้น ของลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน (MHLW, n.d.-e) จึงเป็นที่มาของการส่งเสริมให้เกิดหัวหน้างาน และองค์กรที่ใส่ใจต่อการเลี้ยงดูบุตรของลูกน้องหรือพนักงาน โดยรัฐได้ริเริ่มการมอบรางวัลองค์กรที่สนับสนุนการเลี้ยงบุตร [Ikumen Kigyoo Award] ในปี 2013 และในปีต่อมา (2014) ได้ริเริ่มการมอบรางวัลให้กับบุคคลที่เป็นหัวหน้า โดยตั้งรางวัลหัวหน้าหรือเจ้านายที่สนับสนุนการเลี้ยงบุตร [Ikuboss award] ขึ้นมาอีกด้วย (MHLW, n.d.-b)

### 3.2 Sankyuu papa project



ภาพที่ 2: สัญลักษณ์โลโก้ของโครงการ (Cabinet office, Government of Japan. n.d.-a)

จากความพยายามของรัฐที่จะเพิ่มอัตราการใช้วันลาหยุดเพื่อเลี้ยงบุตร ซึ่งยังห่างไกลกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลให้เกิดโครงการซังคิวปาปา (Sankyuu papa project) ซึ่งเริ่มโครงการเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2015

ชื่อโครงการซังคิวปาปามาจากการเล่นคำพ้องเสียงในภาษาญี่ปุ่นสองคำ คือคำว่า “ซังคิว” [Sankyuu] หมายถึง การลาหยุดเพื่อคลอดบุตร กับคำว่า Thank you ที่คนญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะออกเสียงว่า “ซังคิว” เช่นกัน จึงเป็นที่มาของการอธิบายแนวคิดโครงการอย่างโรแมนติกว่า การลาหยุดของสามีในช่วงที่ภรรยาคลอดบุตรนั้น เป็นการขอบคุณภรรยาที่คลอดบุตรและบุตรที่เกิดขึ้นมาเป็นลูกของเรา ซึ่งจะทำให้ความผูกพัน (ระหว่างพ่อแม่ลูก) แน่นแฟ้นมากขึ้นด้วย (Public relations office, 2017)

<sup>6</sup> ปัญหาการคุกคามความเป็นพ่อ ผู้เขียนแปลมาจากคำว่า Pata hara ในภาษาญี่ปุ่น มีที่มาจากคำว่า Paternity harassment ในสังคมที่มุ่งกับการทำงาน และเป็นสังคมกลุ่มอย่างเช่นสังคมญี่ปุ่น การลาหยุดทำให้เกิดปัญหากับคุณพ่อที่ขอลาหยุดทั้งในส่วนของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับคนในที่ทำงาน

เป้าหมายของโครงการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มจำนวนผู้ชาย (คุณพ่อ) ที่ใช้วันลาหยุดงานหลังจากที่ภรรยา (คุณแม่) คลอดบุตร จากการที่คณะรัฐมนตรีของญี่ปุ่นได้อนุมัติ “หลักการพื้นฐานของนโยบายแก้ไขอัตราการเกิดต่ำ” [Shooshika shakai taisaku taikoo] เมื่อเดือนมีนาคม 2015 โดยตั้งเป้าหมายให้ผู้ชายใช้วันลาหยุดเพื่อเลี้ยงบุตรเป็นร้อยละ 80 ดังนั้น จึงพยายามส่งเสริมให้ผู้ชายในสังคมทำงานที่เน้นการทำงานหนักเพื่อส่วนรวมอย่างสังคมญี่ปุ่นนั้นได้ใช้วันลา แม้เพียงครึ่งวัน หนึ่งวัน หรือสองวัน เพื่อเลี้ยงบุตรหลังจากที่ภรรยาคลอด<sup>7</sup> โดยแนะนำให้สามีที่มีสถานะเป็นคุณพ่อควรลาหยุดอย่างน้อยในวันคลอดของภรรยา วันที่ออกจากโรงพยาบาล วันที่ไปยื่นใบแจ้งเกิดกับทางราชการ และวันตรวจสุขภาพหลังคลอดของบุตร เป็นต้น (Public relations office, 2017)

### 3.3 โอะโตฮัง ฮะจิเมะโย แคมเปญ

#### - โครงการชวนพ่อทำอาหาร



ภาพที่ 3: สัญลักษณ์โลโก้ของโครงการโอะโตฮัง ฮะจิเมะโย แคมเปญ (GEBCO, 2016)

สำหรับสังคมญี่ปุ่นที่ผู้ชายทำงานนอกบ้านและยกงานบ้านซึ่งรวมถึงการทำอาหารให้ทุกคนในครอบครัวรับภาระเป็นหน้าที่ของแม่บ้านเต็มเวลามาหลายทศวรรษนั้น การเปลี่ยนผู้ชายหรือคุณพ่อให้มีหน้าที่ทำอาหารเพื่อครอบครัวถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแนวคิดใหม่ที่ต่างจากการแบ่งงานตามเพศอย่างที่เคยเป็นมาในสังคมญี่ปุ่น

การรณรงค์ชวนพ่อทำอาหาร หรือ โอะโตฮัง ฮะจิ

เมะโย แคมเปญ [Ootohan hajimeyoo kyampeen] (The Get Dads Cooking campaign) เริ่มต้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2017 โดยรัฐมนตรีที่รับผิดชอบการรณรงค์กิจกรรมของผู้หญิง คือนาย คะสึโนบุ คะโต (Katsunobu Katoo) ได้แต่งตั้งนายทะกะฮิซะ อิชิบะชิ (Takahisa Ishibashi) (ภาพที่ 4) นักแสดงในสังกัดของครีเอทีฟ เอเจนซี ให้เป็นทูตของโครงการโอะโตฮัง

กิจกรรมสร้างสรรค์ของโครงการ เริ่มจากการพยายามทำให้ผู้ชายรู้สึกว่าการทำกับข้าวไม่ใช่เรื่องยาก โดยออกคติประจำใจ 5 ข้อสำหรับผู้พ่อที่จะทำอาหาร (The Get Dad Cooking Rulebook) คือ รวดเร็ว ง่ายตาย ใช้วัตถุดิบราคาเหมาะสม ใช้เครื่องปรุงที่มีในบ้าน และเก็บล้างทำความสะอาดด้วย

นอกจากนี้ ยังสรรสร้างเมนูนำเสนอให้คุณพ่อได้ลองทำในวันหรือวาระพิเศษ เช่น เมนูสำหรับปีใหม่ เมนูช่วงโกลเดนวีค เมนูวันเชียร์กีฬา เมนูวันฮาโลวีน รวมทั้งวันที่อาจจะไม่พิเศษ เช่น เมนูวันฝนตก เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจเว็บไซต์ของสำนักงานเพื่อการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมของชายหญิงในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี (Gender Equality Bureau Cabinet Office) ซึ่งนำเสนอบุคคลและหน่วยงานที่สนับสนุนการรณรงค์ให้คุณพ่อทำอาหารนั้น พบว่าในบรรดาบุคคลที่ประกาศสนับสนุนโครงการมีสถานะเป็นนายกเทศบาลเมือง 25 คน ผู้ว่าราชการจังหวัด 9 คน รัฐมนตรี 2 คน ผู้ใหญ่บ้าน 2 คน นายกเทศบาลตำบล 2 คน เอกอัครราชทูต 2 คน และประธานกลุ่มธุรกิจไฟฟ้า 1 คน รวม 43 คน (GEBCO, n.d.) หากมองบุคคลที่มาจากหน่วยงานดังกล่าว ซึ่งส่วนใหญ่คือ บุคลากรจากหน่วยงานภาครัฐ อาจกล่าวได้ว่ากิจกรรมรณรงค์เป็นงานอีเวนต์ที่เป็นสีสันในการสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานหรือบุคลากรของรัฐมากกว่าจะแพร่หลายในหมู่ประชาชน

<sup>5</sup> การลาก่อนคลอดของผู้หญิงนั้น ตามกฎหมายแรงงานมาตรา 65 กำหนดให้ลาได้ 6 สัปดาห์ก่อนวันกำหนดคลอด (กรณีที่เป็นลูกแฝดลาได้ 14 สัปดาห์ก่อนวันกำหนดคลอด) ตามความประสงค์ของผู้คลอดบุตร และ 8 สัปดาห์นับจากหลังวันคลอดหนึ่งวัน จะไม่สามารถกลับมาทำงานได้ แต่หากเป็นความประสงค์ของเจ้าตัวที่จะกลับทำงานหลังจากผ่านไป 6 สัปดาห์ และแพทย์อนุญาต จึงจะสามารถกลับเข้าทำงานได้





ที่ 4: ทูตโครงการโอะโตฮัง  
(Campaign ambassador)  
Mr. Takahisa Ishibashi  
(GEBCO, 2017)

#### 4. ความคิดเห็นจากสื่อออนไลน์ที่มีต่อโครงการของรัฐบาล

จากการสำรวจสื่อออนไลน์ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อโครงการอิกูเมน โครงการชังคิวปาปา และโอะโตฮัง ฮะจิเมะโย แคมเปญ ที่รัฐสร้างขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ผู้ชายที่เป็นสามีและพ่อมีส่วนร่วมในการทำงานบ้านและเลี้ยงดูบุตรนั้นสรุปได้ดังนี้

เนื่องจากโครงการที่ส่งเสริมให้ผู้ชายใช้วันลาเลี้ยงดูบุตรอย่างเช่น โครงการอิกูเมน โครงการชังคิวปาปานั้น เนื้อหาส่วนใหญ่เป็นการแนะนำและให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ์ที่ผู้ชายสามารถใช้วันลาตามกฎหมายได้ ทำให้กระแสต่อต้านมีน้อย อย่างไรก็ตามหากพิจารณาจากรายชื่อของบริษัทที่ได้รับรางวัล Ikukigyoo และสังกัดของผู้ที่ได้รับรางวัล Ikuboss ซึ่งมีแต่องค์กรรัฐหรือบริษัทขนาดใหญ่แล้ว (MHLW, n.d-d) อาจกล่าวได้ว่า การขอใช้วันลาหยุดยังคงเป็นเรื่องยากสำหรับหน่วยงานหรือบริษัทขนาดกลางและเล็กที่มีจำนวนพนักงานน้อย เนื่องจากมีบุคลากรและงบประมาณไม่มากพอที่จะสนับสนุนการลาหยุดได้

ส่วนโครงการโอะโตฮัง ฮะจิเมะโย แคมเปญนั้น กระแสที่สังคมตอบรับผ่านเว็บไซต์ที่รวบรวมความคิดเห็นผ่านทวีตเตอร์ จะเห็นได้ว่ามีความไม่พอใจโครงการอยู่บ้าง (Danganpomepome, 2018; Tsuya, n.d.) นอกจากนี้ ความคิดเห็นที่ไม่พึงพอใจต่อโครงการนี้ยังแบ่งได้เป็นสามประเด็นหลัก (Miki, 2017) ประเด็นแรกคือ “การที่อาหารของพ่อทำง่าย ๆ และหน้าตาไม่มากนักก็ได้ แต่อาหารของแม่เป็นเช่นนั้นไม่ได้ใช้ใหม่” ซึ่งเป็นกระแสความไม่พอใจที่เกิดจากคำจำกัดความของ “อาหารของพ่อ หรือ Otoohan” ที่อธิบายไว้ว่า “ทำง่าย

ไม่ยุ่งยาก รูปร่างหน้าตาของอาหารอาจจะดูไม่ดีบ้าง แต่ถ้าอร่อย นี่แหละ อาหารของพ่อ” (GEBCO, 2016) ประเด็นที่สองคือ การที่จะให้มีเวลาทำอาหาร รัฐควรจะไปมุ่งดำเนินนโยบายที่ลดเวลาการทำงานซึ่งสำคัญกว่า และจะทำให้ผู้ชายที่เป็นสามีและพ่อมือเวลาสำหรับครอบครัวมากขึ้น และประเด็นที่สามคือ เสียงจากผู้หญิงที่เป็นภรรยาที่มองว่าไม่ใช่แค่ทำอาหารเท่านั้น แต่ควรช่วยเก็บล้างให้เรียบร้อยด้วย ซึ่งกระแสเสียงในประเด็นที่สามนี้ น่าจะเป็นที่มาของการเกิดคดีประจำใจข้อที่ 5 ของคุณพ่อที่จะทำอาหารให้ครอบครัวด้วย

#### 5. บทส่งท้าย

ความพยายามแก้ปัญหาอัตราการเกิดต่ำของรัฐ โดยอ้างอิงทั้งข้อมูลสถิติภายในประเทศให้เห็นว่า ผู้ชายควรมีส่วนร่วมในงานบ้านและการเลี้ยงดูบุตร รวมถึงการอ้างอิงสถิติระหว่างประเทศเพื่อให้เห็นว่า ผู้ชายญี่ปุ่นเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ที่เจริญแล้วก็นับว่ามีส่วนร่วมในเรื่องงานบ้านและเลี้ยงดูบุตรต่ำนั้น นำไปสู่ความพยายามของรัฐในการสร้างโครงการต่างๆ เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายตัวเลขที่ตั้งไว้ในปี 2020 คือ ให้มีอัตราส่วนของผู้ชายที่ใช้วันลาเลี้ยงดูบุตรเป็นร้อยละ 80 และอัตราการใช้เวลาเลี้ยงดูบุตรและทำงานบ้านของผู้ชาย (สำหรับครอบครัวที่มีบุตรอายุไม่ถึง 6 ขวบ) เพิ่มขึ้นเป็น 2 ชั่วโมง 30 นาทีต่อวัน

จากการพิจารณาโครงการทั้งสามโครงการของรัฐในการส่งเสริมให้ผู้ชายมีส่วนร่วมในการทำงานบ้านและเลี้ยงดูบุตรนั้น นับได้ว่า เป็นโครงการที่พยายามปลูกฝังแนวความคิดใหม่ให้กับคนญี่ปุ่น โดยเฉพาะผู้ชายญี่ปุ่น ซึ่งโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมได้กีดกันผู้ชายออกจากการทำงานบ้านและการเลี้ยงดูบุตรมาหลายทศวรรษ นับตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา

ในด้านผลตอบรับการดำเนินโครงการ เมื่อพิจารณาจากข้อมูลเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง กล่าวได้ว่า กลุ่มคนที่ดำเนินการตามนโยบายรัฐได้ คือ กลุ่มหน่วยงาน

ราชการ หรือบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ นอกจากนี้ การ  
รณรงค์โครงการที่สร้างกระแสสังคมเช่นเดียวกับงาน  
อีเวนต์ของเอกชนอย่างเช่น โครงการโอะโตฮัง ทำให้เกิด  
คำวิพากษ์ว่า เป็นเพียงการใช้เงินภาษีโดยเปล่าประโยชน์  
และรัฐควรให้ความสำคัญกับการเคลื่อนไหวเพื่อผลักดัน  
ต้นโครงการพื้นฐานที่มีผลกับการใช้ชีวิตของคนใน

สังคม เช่น การปฏิรูประบบการทำงาน [Hatarakikata  
kaikaku] เพื่อลดเวลาการทำงานที่ยาวนาน หรือการ  
ปรับปรุงสภาพการจ้างงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม  
เนื่องจากบทความนี้มีขอบเขตในการพิจารณาข้อมูลที่ได้  
จากเว็บไซต์เท่านั้น ดังนั้น การประเมินผลสัมฤทธิ์ของ  
แต่ละโครงการ จึงเป็นประเด็นที่ต้องศึกษาเชิงลึกต่อไป



## เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] ปิยวรรณ อัครราชันย์. (2560). *ผู้หญิงญี่ปุ่น เพื่อเธอ-เท่าเทียม*. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [2] Cabinet office, Government of Japan. (n.d.). Shussei suu- shussei ritsu no suii. Retrieved from <https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/data/shusshou.html>.
- [3] Danganpomepome. (2018). Naikakufu no otoohan ga enjyooshi sugite ite kowai. Otoko no reshibi wa tomokaku toshi. Retrieved from <https://matome.naver.jp/odai/2149800721836335501>
- [4] Fukao, Kyoji. (2010). The Structural Causes of Japan's "Two Lost Decades". RIETI Highlight 2010 Special Edition., 23–28.
- [5] GEBCO (Gender Equality Bureau Cabinet Office). (n.d.). "Otoohan" sapootaa. Retrieved from <http://www.gender.go.jp/public/otouhan/supporter/index.html#container>
- [6] \_\_\_\_\_. (2016). Ohooan hajimeyoo kyampen. Retrieved from <http://www.gender.go.jp/public/otouhan/>
- [7] \_\_\_\_\_. (2017). Greetings from the Get Dads Cooking ambassador. Retrieved from [http://www.gender.go.jp/english\\_contents/pr\\_act/otouhan/ambassador/index.html](http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/otouhan/ambassador/index.html)
- [8] Japan Cabinet office. (2018). Kyodo-Sankaku. No 12 June. Retrieved from <http://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2018/201806/pdf/201806.pdf>
- [9] MHLW. (2019). Heisei 30 nendo koyoo kintoo kihon cyoosa (Sokuhoo han) o koohyuu shimasu. Retrieved from [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_05049.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05049.html)
- [10] MHLW (Ministry of Health Labor and Welfare). (n.d.). Purojekuto o shiru Ikumen purojekuto towa. Retrieved from <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/project/about/>
- [11] MHLW. (n.d.-a). Purojekuto o shiru; Ikumen purojekuto shuhi. Retrieved from <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/project/concept/>
- [12] MHLW. (n.d.-b). Ikuji kyuugyoo o toru; Naze ima, dansei no ikuji kyuugyoo na no ka?. Retrieved from <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/employee/concept/>
- [13] MHLW. (n.d.-c). Ikuji kyuugyoo o toru; Ikuji kyuugyoo seido towa. Retrieved from <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/employee/system/>

- [14] MHLW. (n.d.-d). Dansei no ikukyuu ni torikumu: ikumen suishin kigyoo – ikubosu awaado jyushoosha. Retrieved from [https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji\\_h28\\_11\\_02.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h28_11_02.pdf)
- [15] MHLW. (n.d.-e). Nihon soo ikubosu sengen dooga (hirogare ikubosu no rin) kookai!. Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/ikubosu/>
- [16] MIC (Ministry of International Affairs and Communications). (2017). Heisei 28 nen shakai kihon cyoosa seikatsu jikan ni kansuru kekka: Yooyaku. Retrieved from <https://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/pdf/youyaku2.pdf>
- [17] Miki, Tomoari. (2017). “Otoohan” “Kantan de iikara papa mo ryoori shiyoo” ga puchi enjyooshita 3 tsu no Riyuu. Huffpost. Retrieved from [https://www.huffingtonpost.jp/tomoari-miki/otouhan\\_dad\\_b\\_17145008.html](https://www.huffingtonpost.jp/tomoari-miki/otouhan_dad_b_17145008.html)
- [18] Nihonkeizai shimbun denshihan. (2019, June 7). 18 nen no shyusseisuu 91.8 man nin, saitei o kooshin shyusseritsu wa 1.42. Nihonkeizai shimbun. Retrieved from <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO45809520X00C19A6MM8000/>
- [19] Public relations office, Government of Japan. (2017). Papa ga Sankyuu kazoku ni sankyuu – sankyuu papa purojekuto. Retrieved from <https://www.gov-online.go.jp/useful/article/201603/2.html>
- [20] The Japan Institute for Labour Policy and Training. (n.d.). Zu 12 sengyoo shufu setai to tomo hataraki setai. Retrieved from <https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0212.html>
- [21] Tsuya, Noriko. (n.d.). Shakai seikatsu kihon choosa kara mita shigoto to katei. Retrieved from <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2006/ronbun/pdf/ronbun3.pdf>

---

หน่วยงานผู้แต่ง: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Affiliation: Faculty of Liberal Arts, Thammasat University

Corresponding email: [asawapiya@hotmail.com](mailto:asawapiya@hotmail.com)