

BAB II

WOMENOMICS DAN PERKEMBANGAN KESETARAAN GENDER DI JEPANG

2.1. Perjuangan Kesetaraan Gender oleh Pemerintah Jepang Sebelum Shinzo Abe

2.1.1. Pasca Perang Dunia Ke-2

Setelah Perang Dunia II, kemajuan Jepang menuju kesetaraan gender mengalami banyak kesulitan akibat perubahan sosial politik, kendala ekonomi, dan perkembangan budaya. Namun, pada periode ini menyaksikan kemajuan yang luar biasa untuk hak-hak perempuan, terutama dalam keterlibatan politik, akses pendidikan, dan kesetaraan pekerjaan. Dari segi pendidikan, kesetaraan peluang untuk perempuan mengalami kemajuan yang signifikan selama era pascaperang. Di bawah tekanan dari GHQ, pemerintah Jepang memperbaiki peraturan pendidikannya untuk memastikan akses yang sama bagi perempuan. Hal ini termasuk mendirikan universitas khusus perempuan dan menjadikan institusi yang sudah ada sebagai tempat belajar Bersama. Dengan memberikan kesempatan pendidikan yang setara, hal ini dapat menghapus stereotip gender konvensional yang membatasi perempuan pada tugas-tugas domestik (Susy, 2020).

Dari segi ekonomi, perempuan di Jepang mulai terlibat dalam roda ekonomi. Selama dan setelah perang, perempuan menggantikan peran yang ditinggalkan oleh laki-laki yang berperang. Ledakan ekonomi pascaperang meningkatkan keterlibatan tenaga kerja perempuan. Ketika para laki-laki

kembali dari dinas militer, ekspektasi masyarakat sering kali memaksa perempuan untuk kembali ke tanggung jawab rumah tangga konvensional. Meskipun demikian, perbaikan legislasi seperti Undang-Undang Kesempatan Kerja yang Setara, yang diadopsi pada tahun 1985, dimaksudkan untuk menghapuskan diskriminasi gender dalam praktik perekrutan dan promosi (Cummings, 2018)

Setelah kekalahan Jepang dalam Perang Dunia II dan pendudukan oleh pasukan Sekutu, reformasi yang signifikan dilakukan. Salah satu reformasi yang paling signifikan adalah penetapan hak pilih perempuan. Pada tahun 1945, Jepang mengalami kekalahan dalam perang. Hal ini memunculkan isu-isu kehidupan dan masalah yang harus dihadapi oleh masyarakat. Isu-isu ini memungkinkan orang-orang yang memiliki pendapat berbeda untuk bergabung bersama untuk mengatasi masalah mereka termasuk di sektor sosial, tenaga kerja, dan politik. Orang-orang mulai menginginkan hak untuk memilih dengan alasan berharap untuk mengubah dan memperbaiki sistem hukum serta meningkatkan kesejahteraan. Untuk tujuan jangka panjang, mereka juga ingin menyatukan masyarakat dan mengupayakan perdamaian dengan cara membersihkan politik. Oleh karena itu, perwujudan hak-hak perempuan dapat segera direalisasikan. Pada tahun 1936, perempuan di Jepang memberikan suara untuk pertama kalinya dalam pemilihan Dewan Perwakilan Rakyat (Shūgiin) dengan 39 anggota perempuan terpilih dalam jajaran pemerintahan. Selanjutnya, pada tahun 1947, Biro Perempuan dan Anak didirikan di Kementerian Tenaga Kerja,

dan Kikue Yamakawa menjabat sebagai direktur pertamanya (CULCON, 2003).

2.1.2. Upaya Pemerintah Menginkorporasi Nilai-nilai Feminisme dalam Kebijakan

Kebangkitan gerakan feminis pada tahun 1970-an, dipadukan dengan kegembiraan Tahun Perempuan Internasional pada tahun 1975, memicu beasiswa feminis yang kemudian melahirkan departemen studi perempuan di banyak perguruan tinggi. Dua organisasi ilmiah utama dibentuk, masing-masing dengan publikasi penting yang menyebarkan penelitian feminis: *Women's Studies Society of Japan*, didirikan di Kyoto pada tahun 1978, dan *Women's Studies Association of Japan*, didirikan di Tokyo pada tahun 1979. Peneliti feminis ditampilkan di acara bincang-bincang juga ditunjuk menjadi anggota dewan pemerintah. Meskipun begitu, sebagian besar masih mengajar di perguruan tinggi yang lebih kecil sebelum masuk ke tingkat atas universitas elit pada tahun 1990-an. Pengangkatan yang membuat gebrakan terbesar dalam berita adalah pengangkatan feminis paling terkemuka di Jepang, sosiolog Ueno Chizuko, pada tahun 1993 di Universitas Tokyo, universitas paling bergengsi di Jepang.

Selain jumlah perempuan yang masih sedikit namun secara perlahan terus bertambah di dunia akademis, para feminis mulai memengaruhi pembuatan kebijakan pemerintah pada tahun 1990-an. Ōsawa Mari (lahir 1953) memainkan peran yang sangat penting dalam penyusunan undang-undang dengan nilai-nilai feminis. Undang-undang tersebut menjadi pusat

"*state feminism*" Jepang—yaitu, feminisme yang dipromosikan oleh negara.

Beberapa undang-undang yang dirancang pada tahun 1990-an oleh pemerintah, dengan saran dari para sarjana feminis dan perwakilan perempuan dari Dewan, membahas kekurangan masyarakat yang memperlambat kemajuan perempuan dalam angkatan kerja, seperti ketentuan perawatan anak dan perawatan orang tua yang tidak memadai, meskipun telah ada hukum untuk ini. Undang-undang lainnya membahas masalah kekerasan fisik yang disebabkan oleh gender. Undang-undang ini mencakup *1999 Law for Punishing Acts Related to Child Prostitution and Child Pornography and for Protecting Children* dan *2000 Anti-Stalking Law, and the 2001 Law for the Prevention of Spousal Violence and the Protection of Victims*, yang mengkriminalkan perilaku yang sebelumnya dianggap sebagai perilaku pribadi.

Jepang telah mengimplementasikan berbagai inisiatif untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja dan masyarakat, dengan memasukkan nilai-nilai feminis ke dalam kebijakannya. Upaya-upaya ini telah dipengaruhi oleh komitmen internasional seperti Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW).

Bentuk adaptasi dari peratifikasian CEDAW ini, selain pembentukan *Gender Equality Bureau* dan pemberlakuan EEO, juga terdapat *The Fourth Basic Plan for Gender Equality*, yaitu suatu inisiatif konkret untuk meningkatkan partisipasi tenaga kerja perempuan, mempromosikan kepemimpinan perempuan, dan mengatasi kekerasan terhadap perempuan. Rencana ini berfungsi sebagai peta jalan untuk kebijakan pemerintah hingga tahun 2025. Selain itu, *Japan's National*

Action Plans juga dicanangkan dengan tujuan untuk memberdayakan perempuan di bidang kesehatan, pendidikan, dan ekonomi. Pertimbangan gender biasanya dimasukkan ke dalam inisiatif kerja sama pembangunan, dengan fokus pada keterlibatan perempuan dalam pembangunan berkelanjutan.

2.1.3. Basic Act for Gender Equal Society

Semenjak pecahnya *bubble economy*, Jepang ditimpa dengan berbagai macam problematika sosial, ekonomi dan politik. Ekonomi Jepang mengalami perubahan signifikan sejak paruh kedua tahun 1980-an. Dari akhir 1980-an hingga awal 1990-an, gelembung ekonomi menyebabkan peningkatan yang signifikan dalam harga aset, jumlah uang beredar, kredit, dan aktivitas ekonomi. Selama era setelah pecahnya gelembung sejak awal 1990-an, Jepang mengalami penurunan harga aset, penumpukan aset bermasalah yang sangat besar dan kesulitan yang dihadapi oleh lembaga keuangan, dan resesi yang panjang (Okita, dkk., 2001).

Dalam situasi seperti ini, Biro Kesetaraan Gender Jepang melihat betapa pentingnya untuk mengusahakan perwujudan *Gender Equal Society*. Berbagai masalah yang paling penting dalam menciptakan kerangka kerja Jepang di abad ke-21, mendorong pembentukan implementasi kebijakan yang dibuat berdasarkan situasi yang ada. Inisiatif ini dibuat dengan berlandaskan *Basic Act fo Gender Equal Society*. Terdapat 22 pasal yang tertuang dalam undang-undang ini. Dan juga terdapat kebijakan utama yang tercakup dalam kerangka hukum ini.

1. Aksi Positif

Dalam kebijakan ini, pemerintah meminta penilaian publik untuk mengevaluasi perusahaan yang mempromosikan langkah-langkah seperti

keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mendorong kemajuan perempuan. Jadi, perusahaan-perusahaan tertentu akan menerima poin evaluasi tambahan sebagai perusahaan yang mempromosikan langkah-langkah seperti keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dalam pengadaan pemerintah yang dilakukan dengan metode evaluasi nilai terbesar secara keseluruhan dan metode evaluasi proposal kompetitif.

2. Perluasan Partisipasi Perempuan dalam Kebijakan dan Proses Pengambilan Keputusan di Segala Bidang di Masyarakat.

Berbagai upaya telah dilakukan melalui promosi “aksi positif” untuk memperluas partisipasi perempuan dalam kebijakan dan proses pengambilan keputusan di semua bidang masyarakat.

3. Kesetaraan Gender dan Pengurangan Risiko Bencana

Kesetaraan gender penting untuk turut dilibatkan ke dalam kebijakan penanggulangan bencana, baik selama dan di luar bencana. Oleh karena itu, Biro Kesetaraan Gender Jepang menyusun Pedoman Pencegahan dan Rekonstruksi Bencana dari Perspektif Kesetaraan Gender.” Pedoman ini memberikan kebijakan dan poin-poin dasar bagi pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas tanggap bencana untuk menangani setiap tahap kesiapsiagaan bencana, tanggap darurat, kehidupan di tempat penampungan, serta pemulihan dan rekonstruksi dari perspektif kesetaraan gender.

4. Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Laki-laki dan Perempuan.

Partisipasi aktif perempuan mengarah pada pengisian ekonomi dan sosial. Laporan ini juga secara khusus membahas bagaimana meningkatkan

partisipasi aktif perempuan akan berguna dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, sekaligus mengkaji tantangan-tantangan yang terkait dengan implementasi strategi ini.

5. Penghapusan Segala Bentuk Kekerasan terhadap Perempuan.

Pada tanggal 18 Desember 2007, Dewan Eksekutif Sektor Publik dan Swasta Nasional untuk Mendukung Keseimbangan Kehidupan Kerja yang terdiri dari perwakilan dari kementerian terkait, kalangan ekonomi, kalangan buruh, dan pemerintah daerah merumuskan “Pedoman Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupa” dan “Kebijakan Aksi untuk Mendukung Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan” (direvisi pada bulan Juni 2010), dan saat ini upaya-upaya yang dilakukan oleh sektor publik dan sektor swasta tersebut sedang dilakukan secara bersama-sama.

6. Dukungan untuk Promosi Kesetaraan Gender di Daerah

Di sisi lain, resesi ekonomi di daerah pedesaan menjadi masalah serius. Untuk membangkitkan ekonomi lokal, perempuan harus berpartisipasi aktif, terutama melalui kewirausahaan dan menjalin hubungan yang erat dengan masyarakat. Untuk meningkatkan partisipasi aktif perempuan dalam komunitas lokal, pilihan pekerjaan harus diperluas melalui regenerasi ekonomi.

2.2. Kebijakan Womenomics

2.2.1. Latar belakang kebijakan womenomics

Semenjak pertengahan tahun 1990-an, di mana Jepang mengalami pecahnya “*bubble economy*”, yang berarti harga real estate dan pasar saham menurun tajam

dikarenakan overheating kegiatan ekonomi Jepang semenjak berakhirnya Perang Dunia ke-II hingga tahun 1990 (Okina, dkk., 2001: 397). Sementara pemerintah Jepang terus berupaya untuk memulihkan perekonomian mengalami hambatan dari permasalahan demografi yang menimpa Jepang. Berdasarkan data statistik Pemerintah Jepang, populasi masyarakat pada tahun 2019 terdiri dari anak (0-14 tahun) berjumlah 15,21 juta jiwa atau 12,1 persen dari total populasi, dilihat dari proporsi penduduknya, kelompok usia (65 tahun ke atas) telah melampaui jumlah penduduk anak sejak tahun 1997. Jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) mencapai 75,07 juta jiwa atau 59,5 persen dari seluruh penduduk usia produktif. Jumlah penduduk ini terus menurun sejak tahun 1993. Dengan menurunnya jumlah penduduk, ditambah dengan angka kesuburan yang berada di bawah angka 2,00 semenjak tahun 1975 dan berada pada angka 1,36 pada tahun 2019, populasi yang menua, maka populasi usia kerja di negara Sakura tersebut kemungkinan besar juga akan menurun di tahun-tahun mendatang.

Pemulihan ekonomi Jepang yang terhambat juga disebabkan oleh
Table 2: Decomposition of Trend Growth Rate, 1960–2016

	Real GDP Growth	Employment Growth	Labor Productivity Growth
By decade			
1960-1969	9.6	1.4	8.2
1970-1979	4.2	0.8	3.4
1980-1989	4.4	1.1	3.3
1990-1999	1.3	0.2	0.9
2000-2009	1.0	-0.1	1.1
2010-2016	0.9	0.1	0.8
By era			
1960-2016	3.3	0.7	2.6
1960-1994	5.2	1.1	4.0
1995-2016	0.8	-0.1	0.9

lambatnya pertumbuhan ketenagakerjaan dan produktivitas tenaga kerja. (Akram, 2019: 405).

Tabel 2.2.1. Sumber: World Bank, dikalkulasi oleh Akram (2019)

Dari data yang disajikan tabel 1, dapat dilihat bahwa terdapat tren penurunan baik pertumbuhan ketenagakerjaan maupun pertumbuhan produktivitas tenaga kerja. Dekade 1990-1999, pertumbuhan ketenagakerjaan turun menjadi 1,3 dari dekade sebelumnya dengan angka 4,4. Pada dekade berikutnya, angka pertumbuhan ketenagakerjaan terus menurun. Sedangkan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja juga mengalami penurunan pada tiap periode dekade, dengan pengecualian dekade 2001-2009 yang sempat naik dari 0,9 menjadi 1,1 dan selanjutnya mengalami penurunan hingga angka 0,8 pada tahun 2016.

Masih berkaitan dengan produktivitas, proporsi pekerja perempuan dan laki-laki di sektor pekerjaan tidak tetap menunjukkan angka yang cukup kontras. Terlihat dari proporsi laki-laki pada pekerjaan tidak tetap pada tahun 2010 yang hanya 18,9%, dibandingkan dengan perempuan yang mayoritas mencapai 53,8%. Ketimpangan angka tersebut menunjukkan perbedaan yang cukup besar antara laki-laki dan perempuan (JIL, 2012: 9). Polemik pertumbuhan ekonomi Jepang pasca “bubble economy” bergerak lambat akibat rendahnya produktivitas dan permasalahan demografi serta ketimpangan proporsi perempuan di tempat kerja.

Bersamaan dengan lambatnya progress pemulihan ekonomi, faktor demografi yang menghambat, serta ketimpangan gender di tempat kerja, Jepang mendapatkan kritikan dari pihak luar. Seperti OECD yang mengeluarkan tinjauan mengenai kesenjangan gender di Jepang pada tahun 2012, menggarisbawahi kesulitan akomodasi antara komitmen bekerja dan keluarga bagi perempuan. Selain

itu, juga disebutkan bahwa di antara negara-negara OECD lainnya, laki-laki di Jepang menghabiskan waktu paling sedikit untuk melakukan pekerjaan rumah tangga (sekitar 59 menit per hari).

Kebijakan ini meminjam istilah *Womenomics* yang diciptakan Kathy Matsui pada tahun 1999. Argumen yang dibawakan ialah dengan lebih banyak melibatkan perempuan di tempat kerja maka ekonomi akan memungkinkan peningkatan perkembangan sosial budaya yang akan memudahkan perempuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan anak. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Takashi Oshio (2019), Oshio melakukan analisis data yang diunduh dari basis data OECD, ia memperkirakan hubungan deret waktu antara tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan (*female labor force participation rate/FLFP*) dan tingkat fertilitas total (*total fertility rate/TFR*) dengan model regresi efek tetap, yang dapat mengendalikan heterogenitas spesifik negara.

Studi saat ini mengonfirmasi hubungan positif antara pekerjaan perempuan dan fertilitas, bahkan setelah mengendalikan heterogenitas spesifik negara. Dalam hal ini, hubungan lintas negara yang diamati tidak dapat lagi dianggap palsu. Kita tidak dapat mengesampingkan kemungkinan bahwa pekerjaan perempuan yang lebih tinggi dapat membuat konteks sosial-institusional lebih menguntungkan untuk melahirkan anak, yang mengarah pada hubungan positif antara FLFP dan TFR.

Berdasarkan data yang diunduh dari basis data OECD, kami memperkirakan hubungan deret waktu antara tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan (*female labor force participation rate/FLFP*) dan tingkat fertilitas total (*total fertility rate /TFR*) dengan model regresi efek tetap, yang dapat mengendalikan heterogenitas

spesifik negara.

Dua variabel utama dalam studi saat ini adalah FLFP dan TFR, yang datanya diunduh dari basis data situs web OECD (OECD 2019; OECD.Stat 2019). Sehubungan dengan FLFP, Oshio mempertimbangkan nilai dari penelitian yang memfokuskan pada perempuan berusia antara 15 dan 64 tahun mengikuti Kögel (2004) dan banyak studi lainnya. Penggunaan data tahunan diambil dari 24 dari 36 negara, dengan delapan negara yang dikecualikan (Republik Ceko, Estonia, Hongaria, Latvia, Lithuania, Polandia, Republik Slowakia, dan Slovenia), dengan pertimbangan bahwa faktor sosial ekonomi dan kebijakan sosial mereka mungkin berbeda secara substansial dari negara-negara Barat tradisional, dan bahwa data untuk negara mereka hanya tersedia sejak tahun 1990-an atau setelahnya.

Penelitian ini mengkonfirmasi adanya hubungan positif antara tingkat keterlibatan tenaga kerja perempuan dan tingkat kesuburan, bahkan setelah dilakukan pengendalian terhadap heterogenitas yang spesifik di suatu negara. Dalam hal ini, hubungan lintas negara yang diamati tidak dapat lagi dianggap palsu. Sehingga tidak dapat dikesampingkan kemungkinan bahwa pekerjaan perempuan yang lebih tinggi dapat membuat konteks sosial-institusional lebih menguntungkan untuk melahirkan anak, yang mengarah pada hubungan positif antara tingkat keterlibatan tenaga kerja perempuan dan tingkat kesuburan.

2.2.2. Target Kebijakan Womenomics

Abe menyusun serangkaian kebijakan Womenomics sebagai bagian dari satu lingkup strategi ekonomi bernama Abenomics. Strategi ekonomi Abenomics memiliki tiga panah yang menjadi fokus area sasaran kebijakan, yaitu: kebijakan

moneter ekspansif, stimulus fiskal, dan reformasi struktural. Abe menempatkan Womenomics pada panah ketiga, reformasi struktural. Lebih spesifik, kebijakan Womenomics yang dimaksud adalah keterlibatan perempuan dalam roda ekonomi Jepang sehingga pertumbuhan ekonomi serta angka kelahiran dapat meningkat.

Ambisi Abe untuk melibatkan lebih banyak perempuan dalam lingkup kerja tampak dari sejumlah target kebijakan yang hendak dicapai hingga masa jabatan Abe sebagai perdana menteri berakhir. Target yang ingin dicapai oleh Abe meliputi: peningkatan angka partisipasi tenaga kerja perempuan, normalisasi “kurva-M” dengan menaikkan persentase perempuan yang kembali bekerja setelah melahirkan anak pertama, peningkatan jumlah perwakilan perempuan dalam posisi kepemimpinan di seluruh masyarakat Jepang, perluasan kapasitas penitipan anak, dan meningkatkan persentase kepala keluarga yang mengambil cuti (Government of Japan, 2014).

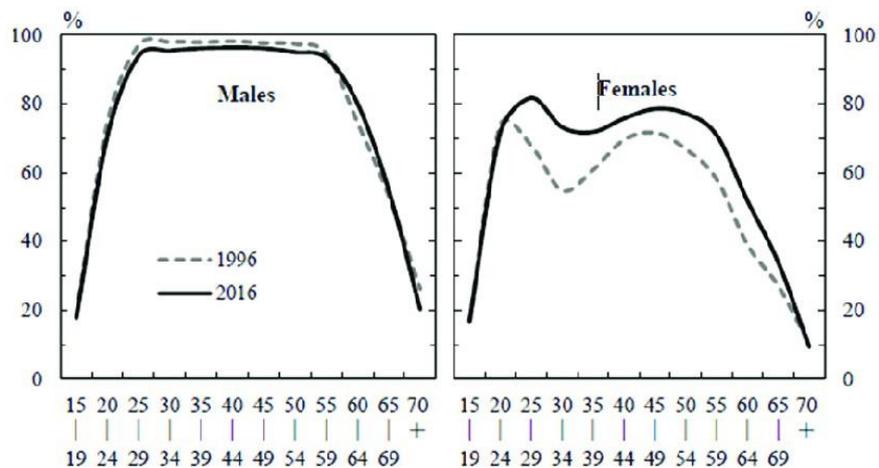
- 1. Meningkatkan tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan berusia antara 25-44 tahun dari 68% pada tahun 2012 menjadi 77% pada tahun 2020 pada tahun 2012 menjadi 77% pada tahun 2020.** Untuk meningkatkan partisipasi aktif perempuan, pemerintahan Shinzo Abe mencanangkan strategi dalam pencapaian tujuan tersebut adalah dengan menghapuskan penantian dalam pengasuhan anak. Dengan menggunakan anggaran tambahan dan juga meningkatkan kontribusi yang dibayarkan oleh komunitas bisnis, pemerintah Jepang akan mempercepat implementasi “*Plan*

for Raising Children with Peace of Mind.”¹ Pada tanggal 2 Juni 2017, pemerintah Jepang merilis inisiatif ini dengan tujuan untuk menghapuskan daftar tunggu tempat penitipan anak. Strategi ini melengkapi strategi “*Accelerate the Elimination of Childcare Waiting Lists*”, yang telah diupayakan sejak pelantikan pemerintahan Shinzo Abe.

Selain itu, dengan pemerintah prefektur yang memainkan peran sentral, kami akan memperkuat dukungan untuk pemerintah kota, yang merupakan inti dari upaya kami untuk menghapuskan penantian penitipan anak. Kami juga akan menyiapkan pengaturan pengasuhan anak untuk 320.000 anak pada tahun fiskal 2020, dan membuat pengaturan untuk lebih dari 100.000 anak pada tahun fiskal 2019.

2. Normalisasi “kurva-M” dengan meningkatkan persentase perempuan yang kembali bekerja kembali bekerja setelah memiliki anak pertama dari 38% pada tahun 2010 menjadi 55% pada tahun 2020. Kurva-M seperti yang tertera di table di bawah ini, adalah penggambaran tentang keberlanjutan pekerja perempuan paska melahirkan anak pertama.

¹ (Cabinet,2018)



Tabel 2.2.2. Partisipasi Tenaga Kerja berdasarkan Gender (2016)

Banyak perempuan di Jepang memilih untuk berhenti bekerja karena alasan seperti melahirkan dan membesarkan anak. Hal ini menyebabkan perempuan yang telah memiliki anak menjadi sulit untuk mengejar karier profesional jangka panjang. Oleh karena itu, Kabinet pemerintah Jepang pada bulan Juni 2013 mencanangkan “Strategi Revitalisasi Jepang-JEPANG KEMBALI”, yaitu strategi yang memprioritaskan pemanfaatan ‘kekuatan perempuan’ untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Strategi ini dibentuk selaras dengan pemenuhan EEO, kantor-kantor ketenagakerjaan yang setara di biro tenaga kerja prefektur (lembaga lokal Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan) ditetapkan untuk melakukan kegiatan-kegiatan berikut:

- a. Menyebarkan informasi tentang EEO dan menyediakan layanan konsultasi untuk mencegah diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dalam perekrutan, perekrutan, penugasan, promosi, pendidikan, pelatihan, paket kesejahteraan, pergantian jabatan, pensiun, pemecatan, pemberhentian, pembaharuan kontrak kerja, pernikahan, kehamilan, dan persalinan.

- b. Kepala biro tenaga kerja prefektur untuk memberikan saran dan nasihat, sementara *Equal Opportunity Mediation Commission* (Komisi Mediasi Kesetaraan Kesempatan) memfasilitasi mediasi guna menyelesaikan masalah antara pekerja dan pemberi kerja tentang perlakuan yang setara.
3. Rekomendasi proaktif berdasarkan EEO untuk memastikan kesetaraan gender dan pemantauan praktik manajemen ketenagakerjaan perusahaan.
4. ***Menargetkan 30% keterwakilan perempuan dalam posisi kepemimpinan di seluruh masyarakat Jepang pada tahun 2020.*** Partisipasi laki-laki dan perempuan dalam pengambilan keputusan menghasilkan masyarakat yang lebih berkelanjutan dan nyaman bagi semua. Target ini mengalami kemunduran, yaitu menjadi: menciptakan masyarakat pada tahun 2030-an di mana setiap orang dapat menunjukkan kemampuan mereka tanpa memandang jenis kelamin dan gender dan di mana perempuan dan laki-laki sama-sama berada di posisi kepemimpinan; dan mengimplementasikan langkah-langkah untuk meningkatkan proporsi perempuan dalam posisi kepemimpinan menjadi sekitar 30% dari total sedini mungkin selama tahun 2020-an sebagai tonggak pencapaian.
5. ***Memperluas kapasitas penitipan anak, dengan tujuan untuk menyelesaikan daftar anak-anak yang berada dalam daftar tunggu penitipan anak pada tahun 2017.*** Pemerintah Jepang mengakui bahwa daftar tunggu yang panjang untuk fasilitas penitipan anak menjadi hambatan yang serius bagi para orang tua, terutama bagi perempuan, yang ingin kembali bekerja. Skenario ini terkait dengan menurunnya angka kelahiran dan stagnasi ekonomi di Jepang. Tujuan

utama dari strategi ini adalah untuk mengurangi jumlah anak yang berada dalam daftar tunggu hingga nol, sehingga memungkinkan lebih banyak perempuan untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja dan berkontribusi pada revitalisasi ekonomi.

6. *Meningkatkan persentase ayah yang mengambil cuti ayah dari 2,6% pada tahun 2011 menjadi 13% pada tahun 2020. Bersamaan dengan agenda ini, pemerintah menambahkan tujuan kebijakan lainnya, termasuk:*

- a. Meningkatkan manfaat cuti orang tua
- b. Meningkatkan transparansi keragaman gender
- c. Reformasi gaya kerja